

百微股份有限公司



2024

Environmental Social Governance

永續報告書

E S G R e p o r t

目錄

1、關於本報告書.....	6
1.01 關於報告書.....	6
1.02 經營者的話.....	8
1.03 關於百微.....	9
2、永續經營.....	11
2.01 永續發展策略.....	11
2.02 推動永續發展機制.....	12
2.03 董事會及功能性委員會.....	14
3、利害關係人與重大主題.....	25
3.01 利害關係人議合.....	25
3.02 決定重大主題的流程.....	27
3.03 重大主題列表.....	34

3.04	重大主題之管理	36
4、	治理面	39
4.01	誠信經營	39
4.02	風險管理	42
4.03	供應商管理	47
5、	社會面	53
5.01	人權政策	53
5.02.	創新人才	58
5.03	人才培育	63
6、	環境面	67
6.01	氣候變遷	67
6.02	溫室氣體管理	75
6.03	環境共好	77

7、 附錄	79
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	79
7.02 附錄二、氣候相關資訊	82

1.01. 經營者的話

1.02. 關於本公司

1.03. 報告書資訊



1 關於本報告書

1、關於本報告書

1.01 關於報告書

1.01.1 編製依據

百微股份有限公司依據財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心公布之「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives) 所推出之 GRI 準則(GRI Standards 2021 年版，目前適用之 GRI 行業準則尚未發布)，同時參考永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之行業別重大主題及聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)等要求，詳實介紹百微股份有限公司(以下簡稱百微) 履行企業公民責任，針對實踐永續環境的綠色生產、友善職場的健康安全工作環境等領域所積極從事之具體措施，並於 2025 年發行第一本永續報告書，向外界揭露環境(Environmental)、人群(People)、公司治理(Governance) 三大面向之作為，提供利害關係人查閱其所關心之議題。本公司網站亦同步公布各種資訊，促進與內、外部利害關係人的雙向溝通；我們期盼以出版報告書的具體行動，實踐永續發展與持續精進的決心。

1.01.2 報告涵蓋期間、頻率

百微公司首次發行之企業永續報告書，故無資訊任何重編之情形。對於主管機關、投資人、客戶及其他利害關係人所關心的議題，向外界提供可靠及具透明度的資料，促進與內、外部利害關係人的雙向溝通，百微完整呈現對於永續發展各項議題管理方針及數據等的透明度和可信度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。

本公司將定期【每年】出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 08 月

1.01.3 報告邊界與範疇

本報告書報告期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，報告書有關經濟面的財務數據涵蓋整體母子公司營運績效，數據引用自財務報告、年報及政府機關相關網站公開資訊；環境面及社會面的各項績效指標，揭露範圍以百微股份有限公司重要營運據點（以下簡稱百微公司）為主，包含：【百微股份有限公司】（以下簡稱【百微】）為主，以內部員工及組織外的客戶、供應商及投資者為揭露相關重大主題，台灣子公司【美福科技股份有限公司】、【百微能源股份有限公司】績效及中國大陸子公司未包含於揭露範圍。惟考量企業集團永續發展，子公司部分永續績效將一併於本報告書呈現。另考量資訊之可比較性，部分茲校資訊將一併揭露近三年數據。百微公司完整公司列表請詳本公司合併財報。但財務報表則與子公司及中國大陸公司合併計算，以新台幣元或千元的描述方式呈現，其他則以一般慣用文字、數值揭露之。本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

1.01.4 資訊重編

2024 年百微股份有限公司永續報告書為首次發行，無資訊重編情形。

1.01.5 外部確信/保證情形

永續相關資訊揭露的數據及資料由百微公司各權責部門負責提供，永續資訊揭露小組收集編制、揭露及彙整後提交永續發展委員會確認後，編制永續報告書經董事會決議通過後發。

1.01.6 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：百微股份有限公司

聯絡窗口：羅偉昌

電話：02-87927788

電子信箱：grant@bullwill.com.tw

公司 ESG 專區網站：https://www.bullwill.com.tw/esg_overview.php

公司地址：台北市內湖區瑞湖街 199 號 3 樓

1.02 經營者的話

百微以『勤奮』與『專業』為核心價值，致力於追求『產品最高品質和最低成本』，並堅守『廉潔』的經營理念。我們以『以客為尊』的服務態度，提供『客製化』的生產製程，並持續為客戶提供技術支援和協助。透過定期的技術研發會議，持續精進產品品質，加速新產品的開發與推出。

在 2021 年新冠疫情期間，百微面對電子供應鏈危機，迅速應變，持續為客戶提供優質產品和服務。我們的中長期營運策略早已布局，持續優化技術研發、簡化製程及提高效能，調整產品結構，同時致力於節能減碳，以符合環保法令，實踐永續經營的理念，並履行企業社會責任，推動社會的永續發展。

為實現永續經營，百微持續創新改善，將客戶滿意度置於首位，同時重視內部人才的培養和團隊合作。我們致力於履行企業社會責任，推動綠色企業發展，並於 2024 年成立百微能源，專注於綠能技術的研發和應用，以實現環境保護和資源節約。百微希望發揮優秀的能力，接軌國際低碳趨勢，在各面向預做周全部署，並設定積極的目標自我驅動，2030 年全球營運據點降低碳排 15%，並搭配其他碳中和方式，2050 年達成全球淨零目標。朝向淨零努力。同時在環境保護的策略上，公司將會持續提升能源運用效率。同時帶動供應商參與，由內而外建構具韌性和永續性的供應鏈。

百微為電感產品的佼佼者，對於目前全球發生的極端天氣對百微本身產品之現況及未來產生潛在影響，對財務和業務亦有潛在負面效應。即便如此，人人都是地球村的一員，近年來我們所居住的地球確實面對越來越詭譎的氣候變化，也是必須面對的共同課題，因此氣候議題不分對象與產業，是需要高度重視的命題。百微期望能善盡全球公民責任為永續環境盡一份心力，來共同保護我們共存的环境。

百微展望未來，除了追求集團成長獲利外，也關注 ESG（環境、人權與治理）議題，不僅強化研發能力、提升製造與管理的效率，促進整體生產力的提升，更將永續精神貫徹於策略願景中，我們秉持共好的精神，以專注誠信態度及積極活動精神，讓企業的公司治理、經營績效、永續環平衡發展，也積極擴展對社會和人權永續發展的正面影響力，共同為社會與環境的永續發展盡一份心力，實現世界共好。

1.03 關於百微

1.03.1 公司簡介

百微股份有限公司成立於 1994 年，並於 2003 年正式掛牌上櫃，主要【從事於電子元件的生產及代理】，總部位於【公司位於台北市內湖區】，公司擁有優秀的管理、服務團隊，以“創新、專業”的經營理念，追求業務的增長及企業的永續經營。

公司名稱	百微股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	1994
總部位置	台北市內湖區
產業類別	電子零組件
主要產品及服務	電子元件銷售
實收資本額	250,932 仟元
淨銷售額	382,337 仟元
員工人數	22 人

1.03.2 經營績效

項目	112年	113年	增(減)金額	變動比率(%)
營業收入	432,486	382,337	(50,149)	(11.60)
營業成本	(326,987)	(291,293)	(35,694)	(10.92)
營業毛利	105,499	91,044	(14,455)	(13.70)
營業費用	(84,303)	(85,051)	748	(0.89)
營業(損失)利益	21,196	5,993	(15,203)	(71.73)
營業外收入及支出	6,622	9,462	2,840	42.89
稅前淨利	27,818	15,455	(12,363)	(44.44)
所得稅費用(利益)	3,470	3,180	(290)	(8.36)
本期淨利	24,348	12,275	(12,073)	(49.59)

2.01. 永續發展策略

2.02. 推動永續發展機制

2.03. 董事會及功能性委員會

2 永續經營



2、永續經營

2.01 永續發展策略

百微公司秉持「公司治理、永續環境、員工照護及創新價值」四大永續發展主軸，致力於引領企業穩健成長與永續發展。我們逐步建立具差異化的永續策略，推動綠色產品發展，並公開揭露目標與執行進展，展現我們對永續的堅定承諾。面對氣候變遷及國際關稅、碳稅等潛在風險與挑戰，百微將永續績效指標納入公司發展規劃與客戶溝通標準，著重長期規劃與系統性作為，將永續精神融入企業治理架構之中。我們深知電子零組業與氣候變遷的高度關聯，因此積極參考國際永續準則，如 GRI（全球永續性報告準則）及 TCFD（氣候相關財務揭露），進行風險與機會的全面評估。透過利害關係人分析，辨識重大永續議題並擬定具體的管理方針，落實追蹤、檢討與持續改善機制，提升營運韌性與永續競爭力。在實踐企業社會責任方面，百微關注員工福祉、社區互動及社會整體生活品質之提升，並以企業公民自我期許，尊重所有利害關係人的權益。我們更聯合供應鏈夥伴共同努力，攜手邁向淨零碳排的目標，朝向更具包容性與永續性的未來前進。藉由系統性的作為與透明揭露，百微將持續推動企業價值與永續發展的雙軌前行。

核心價值

百微之核心價值在於「Diligent / 勤奮，Ethics / 廉潔，Professional / 專業，Customer-Oriented / 以客為尊」，在深耕業務發展及創造利潤的同時，亦相當重視公司治理、客戶權益、員工照護、環境永續及社會公益等領域的正向發展。

永續願景

策略方向	說明
制定永續發展方向	公司係以永續發展理念的基礎，並由各部門訂定執行策略與計畫。
強化公司治理作為	落實公司治理相關規範，強化公司治理的精神。
落實誠信經營管理	確保企業營運遵循道德規範與法規，建立透明、公正的管理制度，維護誠信與信任的企業文化。。
公開揭露經營成果	公司應透過多元且適當的方式，主動揭露重大經營成果與發展策略，不僅展現經營績效與成長潛力，同時確保與員工、股東及其他利害關係人保持良好且透明的溝通，以保障其最大利益。。

策略方向	說明
優化風險管控機制	強化風險管理體系，加強員工教育訓練，提升辨識與應對潛在風險的能力，確保營運穩健與持續發展。
創建永續供應鏈	與合作夥伴共同推動環保理念，建立低碳、永續發展的供應鏈體系。
積極參與社區發展	鼓勵員工踴躍參與實際行動，主動投入社區建設與公益活動，促進地方共融與社會共好。

2.02 推動永續發展機制

百微秉持勤奮、廉潔、專業、以客為尊的企業精神，實踐永續經營的理念，依循「上市上櫃公司永續發展實務守則」，訂定相關規章，制定永續發展政策、制度或管理方針及具體推動計畫。期能強化經營韌性、掌握風險與機會，提升企業價值，與所有利害關係人互動溝通，創造永續價值，以企業永續經營的最大目標努力。依循「永續發展實務守則」，於企業的經營發展同時，同步實踐社會責任，提升國家經濟貢獻，注重員工福利，促進以企業責任為本之競爭優勢。

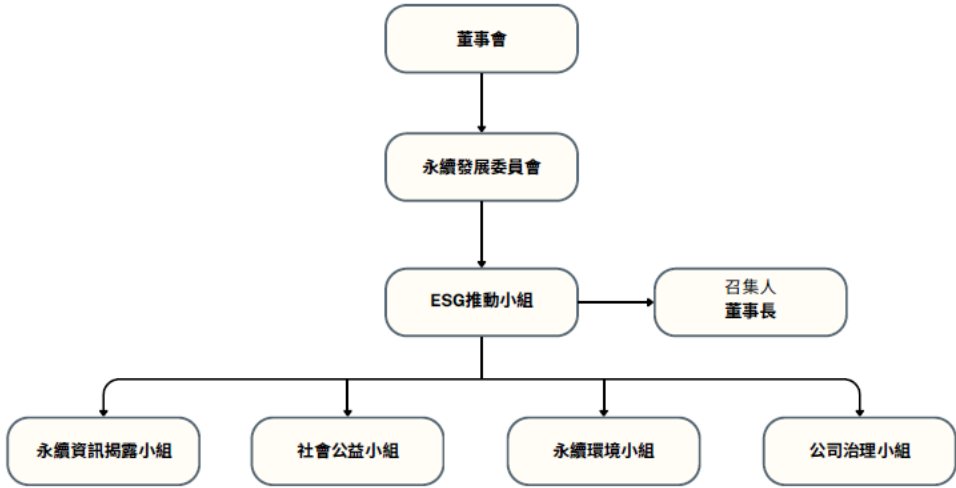
2.02.1 推動永續發展之治理架構

百微於 2024/11/11 成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續委員會下設任務推動團隊，由本公司董事長擔任負責人，負責推動永續發展政策，委員會轄下按照功能權責成立 ESG 推動小組，並由旗下四個小組成員協助推動 ESG 永續執行，包含公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組。

各工作小組依據職能分配，將擬定每年度之重大主題、永續目標及策略方向，定期提報永續發展委員會，經委員會決議後呈報董事會，同時亦負責蒐集相關資訊並協助編撰永續報告書。

由永續發展委員會訂定【永續發展實務守則】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，每季定期向董事會報告執行成果，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會組織圖



2.02.2 運作情形

百微於 2024 年成立永續發展委員會，不定時向董事會報告永續發展策略執行成果， 2024 年永續發展委員會名稱共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 2 件。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
113/11/21	成立永續發展委員會	董事會通過
113/12/26	設置各 ESG 小組、組長及工作分工規劃	董事會通過

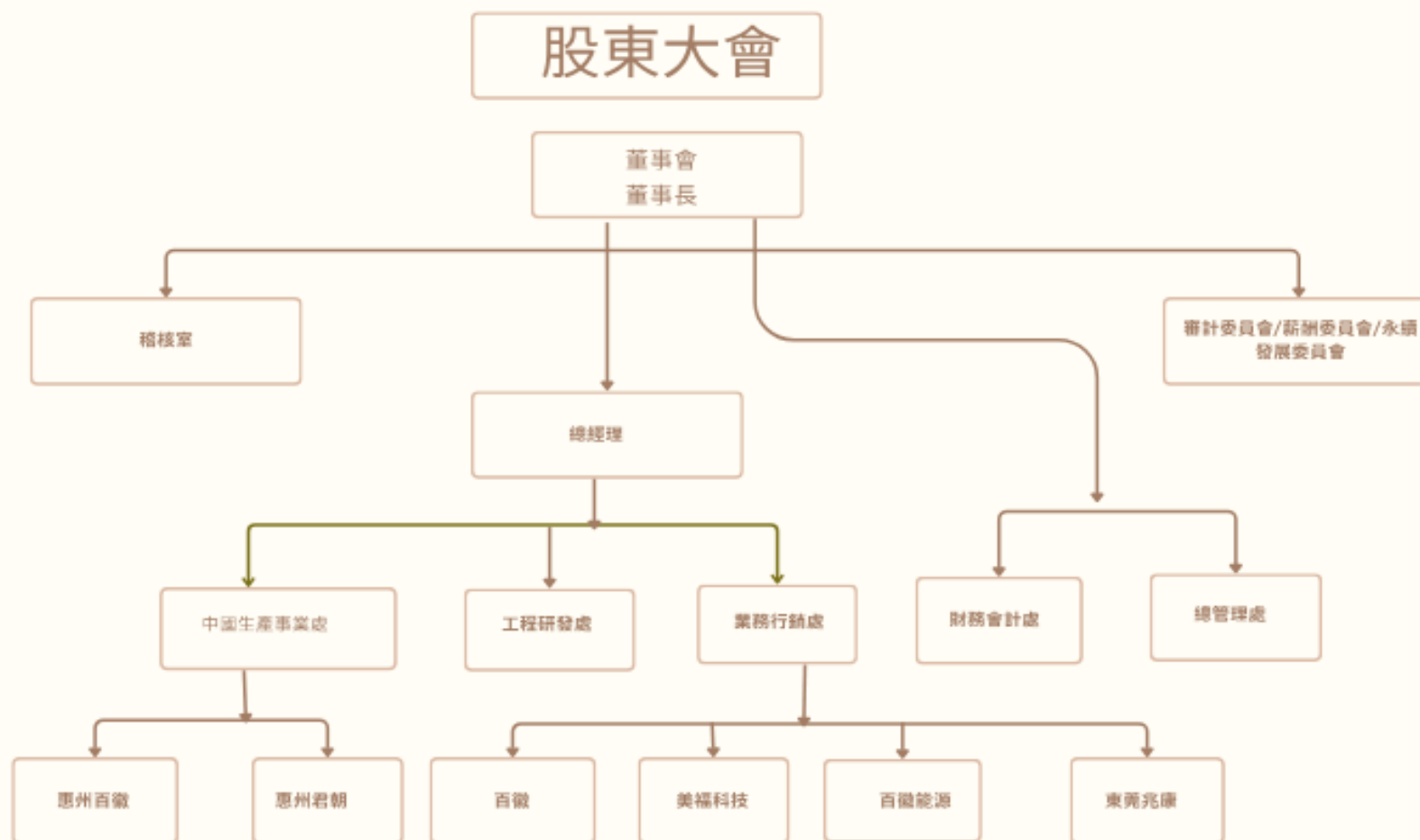
2.03 董事會及功能性委員會

百微依據永續發展實務守則設置永續發展委員會，每年向董事會報告相關事宜處理情形。公司未來將不定期舉辦推動永續發展相關議題教育訓練，鼓勵同仁參與社會上的志願服務工作。百微在董事會帶領與督導之下，在企業 E(環境)、S(社會)、G(公司治理)持續遵循法令持續改善與提升，依據現有資源與核心能力，進行短、中、長期的重大性議題分析；關注各利害關係人重視議題、內外部需求，期望能將永續發展組織內化到營運管理中，擬定具體作為，持續履行推動永續發展的承諾與願景。未來永續發展委員會將持續監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。依主管機關財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心作業時程，確認進度，訂定減碳目標及規劃各子公司作業時程。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

本公司最高治理機構為董事會，由董事會及其轄下各個功能性委員會督導及推動各項治理措施，每年均辦理董事會自我評量及同儕評鑑考核作業，並將評估結果呈報董事會，永續發展委員會(2024年11月11日成立)、審計委員會及薪酬委員會等功能性委員會及其委員進行整體績效評估，併予呈報董事會，以利董事會了解並掌握董事會與功能性委員會之運作效能。

百微集團組織架構圖



2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 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名稱根據重大主題與公司經營願景，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。

2. 永續報導管理

百微定期每年由永續發展委員會名稱負責重大主題評估，向內部高層及利害關係人發放重大主題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大主題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會名稱各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會名稱主任委員彙整資訊呈報給董事會。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為了讓永續事務推動更具效率，ESG 推動小組規劃及協調各單位辦理永續相關事務，由永續揭露小組整合各小組活動內容，彙整資料並負責編製永續報告書。由召集人不定時向董事會報告永續發展推動情形及工作計畫包括環境、社會及治理之風險評估與管理策略、氣候變遷之風險與機會評估及因應措施、溫室氣體管理及社會公益活動等資訊。另配合主管機關發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」時程規畫，於每季董事會提報本公司及子公司溫室氣體盤查及查證作業進度及相關工作執行情形。董事會不定時聽取 ESG 永續推動小組報告及經營階層說明公司永續發展策略與目標，由董事會檢視策略與目標之可行性並督導其工作進展，於需要時督導經營團隊進行策略調整。

職稱	姓名	實際出席率
召集人	張傑民	100.00%
委員	羅偉昌	100.00%
委員	黃鴻港	100.00%

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

敝每年安排董事進修課程，對於董事公司治理、經濟、企業管理等議題上的知識有所幫助，提升董事在風險管理、經濟決策及永續發展專業能力。

職稱	姓名	時間	主辦單位	進修課程	進修時數
董事之法人代表人	張傑民	113.04.19	財團法人台灣金融研訓院	2024 上半年董監事公司治理講座	3
董事	卓錦泰	113.04.19	財團法人台灣金融研訓院	2024 上半年董監事公司治理講座	3
董事之法人代表人	張傑民	113.09.27	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
獨立董事	朱立德	113.09.27	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
獨立董事	朱立德	113.12.17	財團法人中華公司治理協會	高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	3

2.03.2 董事會結構及運作情形

百微依據【《上市上櫃公司治理實務守則》及《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》】並考量成員性別、年齡、國籍及文化背景等條件，委任各產業經營或學術經驗豐富的專業人士擔任董事會成員。董事會 2024 年召開 6 次會議，所有董事應出席次數合計 54 次，實際出席次數合計 45 次，全體董事之出席率為 83.33 %。明訂董事之選任應考慮董事會之整體配置技董事會組成整體考量包含：營運判斷與管理能力、會計及財務分析能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等。負責審核、監督公司於經濟、社會等重大主題決策，為公司股東創造最大利益。此外，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

多元化核心項目	基本組成						產業經驗		專業能力					
	出席率	國籍	性別	年齡	兼任本公司員工	獨立董事任期年資	銀行	商務	領導能力	經營管理	危機處理	國際市場觀	會計	法律
董事:張傑民	100.00%	中華民國	男	61-70歲	V		V	V	V	V	V	V		V
董事:吳思慧	83.33%	新加坡	女	31-40歲				V	V	V	V	V		
董事:吳樹鎮	0.00%	新加坡	男	41-50歲				V	V	V	V	V		
董事:卓錦泰	100.00%	中華民國	男	71-80歲				V	V	V	V	V		
董事:簡志朗	83.33%	中華民國	男	71-80歲				V	V	V	V	V		
董事:林材波	83.33%	中華民國	男	61-70歲				V	V	V	V	V		
獨立董事:詹火煉	100.00%	中華民國	男	71-80歲		9		V	V	V	V	V		
獨立董事:李錫揚	100.00%	中華民國	男	61-70歲		6		V	V	V	V	V		
獨立董事:朱立德	100.00%	中華民國	男	61-70歲		2		V	V	V	V	V	V	

2.03.2.1 成員及多元化

董事會多元性是提升公司治理品質與決策效能的重要基礎。多元性涵蓋性別、年齡、國籍、專業背景、產業經驗、學歷與文化視角等層面。透過不同觀點的融合，能強化風險評估與策略擬定，促進創新與永續發展。百微現任董事會由 9 位董事組成，其中 3 席為獨立董事、6 席為非獨立董事，包含 1 位女性董事。百微依據《上市上櫃公司治理實務守則》及《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》明訂董事之選任應考慮董事會之整體配置。董事會組成整體考量包含：營運判斷與管理能力、會計及財務分析能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策

能力等，整體成員具備豐富的產業經驗、商業管理、會計與財務專業背景，並熟悉公司營運與所屬產業特性，能有效發揮監督職能與專業貢獻。百微未來亦將持續依循公司治理實務守則，於董事提名與遴選過程中納入多元性原則，以建構更具包容性與多元視角的董事會，強化治理韌性與企業永續競爭力。

項目	分類	占比
性別	男性	【88.89】%
性別	女性	<11.11>%
年齡	29 歲(含)以下	【0】%
年齡	30-50 歲	【11.11】%
年齡	51 歲(含)以上	【88.89】%

2.03.2.2 運作情形

百微公司本屆功能性委員會任期均為 2022 年 6 月 24 日至 2025 年 6 月 23 日，個別成員詳細資料請參閱第 7 頁(一)董事資料及第 10 頁董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露。

113年度董事會開會 6 次(A)，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數 B	委託出席次數	實際出(列)席率(B/A)
董事長之法人代表人	張傑民	6	0	100.00%
董事之法人代表人	吳思慧	5	0	83.33%
董事之法人代表人	吳樹鎮	0	0	0.00%
董 事	卓錦泰	6	0	100.00%
董 事	簡志朗	5	0	83.33%
董 事	林材波	5	0	83.33%
獨立董事	詹火煉	6	0	100.00%
獨立董事	李錫揚	6	0	100.00%
獨立董事	朱立德	6	0	100.00%

2.03.2.3 提名與遴選

為了實現有效的公司治理，提升公司運營效率、降低風險並維護利害關係人的利益，本公司每年度安排董事進修公司治理及專業知識課程，並取得相關證明文件。這項措施旨在協助董事會成員持續更新行業知識，瞭解最新動態與最佳實踐。培訓內容涵蓋企業法律、財務報告準則、風險管理和戰略規劃等主題，有助於董事們更有效率地履行職責。此外，本公司已為所有董事投保責任保險，以進一步確保董事們在履行職務時的安全與保障。

最高治理單位的提名與遴選

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，百微董事會通過「董事會議事規範」及「審計委員會組織規程」明定董事及獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據。

百微董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況等，請詳本公司 2024 年股東會年報第 7-9 頁及第 13 頁。

最高治理單位的主席

百微公司董事長身兼高階管理階層職位【子公司-美福科技股份有限公司/百微能源股份有限公司董事長】，且本公司董事會議事規範及功能性委員會的組織規程中，皆有利益迴避之規定。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

董事會為百微公司最高的治理機構，監督公司經營並對環境和社會議題提供意見，並作出最終決策。在重大決策的制定過程中，董事會會綜合考量經濟、環境及社會各方面的議題及其可能帶來的影響、風險與機會，並針對利害關係人的所提供意見納入參考。

最高治理單位於永續報導的角色

本公司之永續報告書由董事會通過，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024 年永續報告書經董事會討論，並決議通過。

2.03.2.4 利益迴避

百微公司董事長身兼高階管理階層職位【子公司-美福科技股份有限公司/百微能源股份有限公司董事長】，且本公司董事會議事規範及功能性委員會的組織規程中，皆有利益迴避之規定。為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，百微董事會通過「董事會議事規範」及「審計委員會組織規程」明定董事及獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。百微董事或管理階層於其他董事會任職情形，請詳本公司 2024 年股東會年報第 7-8 頁及第 10-11 頁。

董事會績效評估

百微為落實公司治理並提升公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司於 109 年 3 月 25 日董事會通過訂定董事會自我評鑑辦法，於每年年初進行前一年度之董事會內部自評，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。113 年度結束時針對「董事會整體」、「董事會成員」、「功能性委員會」執行 113/01/01 至 113/12/31 之績效評估，內外部評估結果請詳本公司 2024 年股東會年報第 18 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

公司董事報酬及業務執行費用係屬固定報酬，依公司訂定之管理辦法發放之，董事酬勞則依公司章程所訂定之政策，公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，應各別提撥不高於 5% 範圍內之員工酬勞及董事酬勞，其中員工酬勞應提撥不低於 1%。因 113 年係盈餘，故董事會決議發放 113 年度董事酬勞，並經薪酬委員會評估合理性，其申報金額均依據公司章程及相關規定辦理，尚屬合理。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報 14-15 頁。

(1) 索回機制

百微以誠信經營為企業經營根本，若發生違法事件，將衝擊同仁及合作夥伴對百微長久的信任。嚴格遵守商業道德，董事會通過《誠信經營守則》、《董事道德行為規範》、《主管及高級專業人員道德行為規範》等對於貪腐零容忍，公司董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，

執行業務之過程中，均需遵守，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。如有反從業道德規範或有應舉報之情事，並展開調查，送董事會懲處。。

(2) 薪酬與永續績效的連結

薪酬委員會未來將致力於確保公司營運目標與永續發展成果相互結合。此評估包含對公司參與永續議題的程度、ESG 策略分析（如能源使用效率提升及性別多元化政策的推動）等項目。引導公司實現更宏觀的永續發展目標，並擴大其社會影響力。未來，百微薪酬委員會將聯合董事會，根據實際營運狀況與相關法令規定，檢視與調整董事及經理人之薪酬政策，並結合董事會績效評估制度，適時調整薪酬結構。此舉將配合公司及政府所推動之 ESG 發展目標，進一步確保董事及經理人關注 ESG 績效，使其決策與行為與公司永續目標一致。百微將視 ESG 績效評估結果，作為董事與經理人薪酬調整之依據，並制定相關 ESG 評估指標。由董事會監督相關政策之執行狀況，評估其成效並依需要進行調整與優化，以激勵董事與經理人積極參與永續發展，達成 ESG 目標，進而提升公司聲譽與整體競爭力。此外，為強化高階管理階層績效與公司永續願景及短、中、長期目標的連結，百微將 ESG 策略目標納入高階主管變動薪酬的評量項目之一。透過核心能力評量、績效連動薪酬機制的落實及責任制度的強化，確保高階主管能積極推動企業永續目標，並與公司 ESG 發展策略保持一致。

(3) 董事及高階管理階層離職與退休政策

百微董事就任期間除依公司章程領取由薪酬委員會通過之董事酬勞金及開會車馬費補貼外，無支領其它離職金，總經理及副總經理等高階管理階層之離職與退休金給付，除經薪酬委員會審核外，其它離職與退休作業與其他員工相同，離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

百微公司薪酬委員會成員獨立董事擔任召集人，成員共<3>位（其中<3>位為獨立董事），男女比為【3：0】。本屆薪酬委員會任期為【2022】年【06】月【24】日至【2025】年【06】月【23】日，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第【30】頁。

本公司依法成立薪資報酬委員會，以專業客觀之地位，就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。本委員會成員由董事會決議委任之，其人數不少於三人。本委員會至少應有獨立董事一人參與，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。2024 年共開會 2 次，全員平均出席率為 100%。薪酬委員會主要

職權為確保公司的薪資報酬制度符合所有相關法律規範，並足以吸引和留住優秀的人才。考慮同行業中類似職位的薪資水準，以確保公司的薪酬競爭力。並考慮個人所投入的時間、擔負的職責、達成的個人目標、以及是否擔任其他職位的表現。參考公司近年來給予相同職位者的薪資報酬、短期及長期業務目標的達成情況，以及公司的財務狀況。確定明確的定期審核時間表，例如每年一次或每兩年一次，以檢討董事及經理人的績效評估及薪資報酬制度。定期更新薪資標準，以反映行業趨勢和市場變化。與股東和其他利害關係人進行更多溝通，解釋薪資政策如何與公司的長期戰略目標和價值觀保持一致。

2. 審計委員會

百微公司審計委員會成員共<3>位(其中【3】位為獨立董事)，男女比為【3：0】。本屆審計委員會任期為【2022】年【06】月【24】日至【2025】年【06】月【23】日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第【20】頁。

審計委員會：旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。審計委員會每季至少召開一次，2024 年共開會 5 次，全員平均出席率為 100%。

3. 永續發展委員會

百微公司永續發展委員會成員共<3>位。本屆委員會任期為【2024】年【11】月【11】日至【2025】年【06】月【23】日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第【32】頁。

永續委員會由董事長擔任召集人，積極履行董事會賦予的相關職權，本公司 ESG 永續小組將致力於利害關係人所關心的各層面議題，包括公司治理、客戶關係與供應商管理、永續環境、員工關懷以及社會參與等五大面向。不定期與利害關係人溝通，關注利害關係人所關注的議題並及時回應。包括：推動及強化公司治理與誠信經營制度、推動及發展企業永續發展相關事項，以及督導其他經董事會決議的永續發展工作事項。截至 2024 年，百微永續委員會共舉行了 1 次會議。

- 
- A background image showing a close-up of two hands shaking in a firm grip. Overlaid on the handshake are various financial and data-related graphics, including a line graph with a peak, a candlestick chart, and a grid pattern. The overall color scheme is blue and white, with a dark blue banner at the bottom.
- 3.01. 利害關係人議合
 - 3.02. 決定重大主題的流程
 - 3.03. 重大主題列表
 - 3.04. 重大主題之管理

3 利害關係人與重大主題

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

百微之利害關係人依循AA1000 SES利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，將吻合上開五大面向者，鑑別出利害關係人。定義百微主要利害關係人，依序為：政府/主管機關、投資人/股東、董事會、客戶、員工、供應商。

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	員工是企業最重要的資產，也是營運成功的重要關鍵之一，讓員工能安心工作，全力展現其專長，發揮其所能，以達成公司永續經營的目標	1. 直屬主管、永續管理處專責人員、 2. 總經理信箱 3. 員工申訴管道 4. E-MAIL	1. 部門主管溝通 / 隨時 2. 福利委員會 (每2個月) 3. 部申訴管道 (即時) 4. 內部公告 (即時)	1. 勞資關係、員工福利、 2. 人才培育、晉升／職涯發展 3. 安全衛生	總管理處	重視並尊重員工的聲音，闢設各種溝通管道，讓員工可以即時了解公司動態，能對工作職場相關事項表達任何意見或疑慮。
客戶	百微以勤奮、廉潔、專業、以客為尊為經營導向，透過專業知識，致力於提供客戶高品質的優質產品，同時透	1. 視訊/ 電話會議 2. 客服專線/ 售後服務專線 3. 參與客戶供應商大會 4. 客戶到廠稽核	1. 視訊/ 電話會議：不定期 2. 客服專線/ 售後服務專線：即時 3. 電子郵件：即時	1. 經營績效 2. 誠信經營 3. 法規遵循 4. 創新研發 5. 資訊安全與管理 6. 能源與排放	營業處	1. 及時回應客戶需求、客訴。 2. 配合客戶產品、環境、責任等要求與查核，並協同預防與持續改善

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
	過多元管道，了解客戶對百微產品的需求，百微產品更符合客戶之信任。	5. 客戶參訪 6. 客戶滿意度問卷調查	4. 參與客戶供應商大會：不定期 5. 客戶到廠稽核：不定期 5. 客戶參訪：不定期 6. 客戶滿意度問卷調查：不定期			
供應商	良好的合作夥伴得來不易，本公司與供應商夥伴長期維持良性互動雙向交流、共同建立穩定及永續之供應鏈體系，為客戶提供更高品質、高效率的產品。	1. 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件 2. 保密契約/業務往來時	1. 舉辦溝通會議：不定期 2. 提供安全設計規範：不定期 3. 與供應夥伴合作溝通協調：隨時 4. 保密契約：業務往來時	1. 供應鏈永續管理 2. 經營績效 3. 誠信經營	資材部 工程部 營業處	1. 不定期拜訪供應商，針對品質不良與供應商會議討論。 2. 將於未來對新供應商執行評鑑制度 3. 新供應商須簽屬採購合約廉潔承諾書
政府(主管機關)	主管機關是指根據法律授權，執行與監督的機構。對於百微永續經營中給予法規遵循、能源使用、環境保護、及勞工權益等方面相關指導和建議。	1. 依主管機關要求定期回報相關資料(不定期) 2. 公開資訊觀測站電子認證申報系統 3. 電子公文系統	1. 公文、E-mail 溝通/隨時辦理 2. 公開資訊站資訊即時更新 3. 參與主管機關舉辦的會議 4. 設置完善的法令遵循制度，並定期進行查核，確實遵守相關法令。	1. 法規遵循 2. 公司治理及內控 3. 誠信經營/反貪腐 4. 風險管控 5. 勞資關係/溝通處理 6. 能源與環境管理	財會處 總管理處	1. 針對違規事件均採取立即矯正並訂定預防措施流程。 2. 定期公開資訊觀測站揭露營運資訊。 3. 參加法規宣導會，座談會及研討會，與政府機關對話。

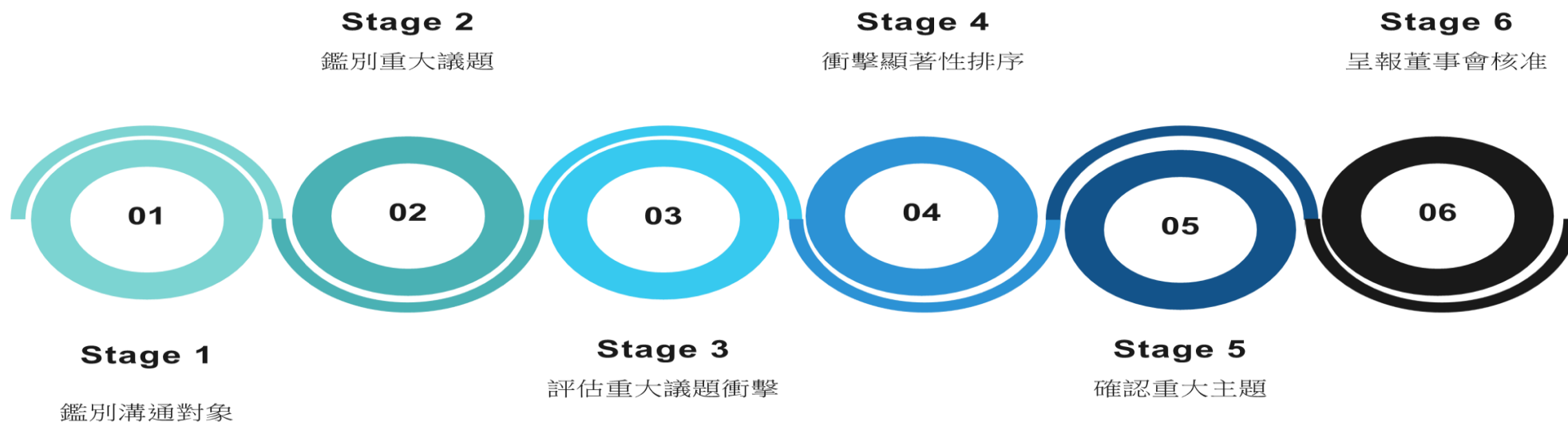
利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
股東與其他投資人	投資人/股東對公司的認同是百微永續經營及長期發展的關鍵力量。百微廣納投資人/股東優質經營的營運意見及建議，期許公司朝向永續經營並獲得股東支持。	1. 年度股東大會 2. 不定期舉辦法說會 3. 於公開資訊觀測站及公司官網揭露公司相關資訊 4. 公司電話/傳真/EMAIL	1. 股東會：每年1次 2. 法人說明會：每2年至少1次 3. 股東會年報：每年1次 4. 公開資訊觀測站：即時 5. 公司網站投資專區：即時	1. 經營績效 2. 誠信經營 3. 風險管理 4. 法規遵循 5. 氣候變遷因應	財會處 總管理處	1. 股東會於每年6月舉辦 2. 營收、財務報告及重大相關資訊於公開資訊觀測站揭露

3.02 決定重大主題的流程

重大性分析為百微在編撰永續報告書、制定長期永續目標及與利害關係人溝通時的重要依據。為確保分析結果具備專業性與客觀性，百微依循《GRI 通用準則 (GRI Universal Standards, 2021)》與《AA1000 當責性原則 (AA1000 Accountability Principles, 2018)》，建構一套系統化的重大性分析方法論。分析過程中，我們結合「利害關係人關注程度」與「企業永續經營策略」及「風險管理觀點」，以辨識對百微具有重大影響的 ESG（環境、社會、治理）議題。同時，我們持續追蹤 ESG 議題趨勢及長期永續目標之進展，並透過多元溝通管道（如：問卷調查、會議討論、意見徵詢等），廣泛蒐集利害關係人之意見與建議，以確保公司永續策略與外部期望保持一致。ESG 委員會在此過程中發揮關鍵推動角色，並由永續發展委員會小組成員根據《AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 2015)》五大原則，結合各部門及同業實務經驗，進行議題研析。透過多次跨部門會議，我們審慎評估利害關係人之關注主題、互動頻率，以及議題與公司永續發展目標之關聯性，進一步確認議題的重要性。為強化分析的全面性與實務性，百微針對五大類主要利害關係人群進行議題關注度調查，包括：政府機關、股東／投資人、供應商、員工與客戶。問卷調查涵蓋環境、社會（包含人權）與公司治理等面向，協助公司從利害關係人的視角出發，掌握其最關注之議題。此外，百微採用雙重重大性評估方法 (Double Materiality Assessment)，分別從「內部視角」與「外部視角」出發：內部視角：由公司高階主管評估

ESG 議題對公司營運的影響程度；外部視角：蒐集並分析利害關係人對各項議題的關注程度與期待。此方法不僅考量議題在經濟層面的實質衝擊，同時納入環境、社會、人權等非財務面向的潛在影響，完整呼應 GRI《重大主題準則（GRI 3: Material Topics）》2021 年版本之要求。

百微永續發展小組成員彙整並分析利害關係人的關注項目，將《永續議題之重大性評估問卷》所蒐得之結果進行分析後，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準。由永續發展小組委員共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程並尋求內部高階主管的意見，在組織和營運影響、經濟、環境和社會影響方面，我們採用雙重重要性原則來評估可持續發展問題對組織內外產生的影響。這些主題被定義為「高度重大主題」。以下是每個重要性級別的定義和管理策略：「高度重大主題」：這些主題對百微的業務、利益相關者或社會產生重大影響，並應作為可持續發展管理的優先事項。「中度重大主題」：這些主題對百微的業務、利益相關者或社會產生一定影響，應予關注並加以管理。「低度重大主題」：這些主題對百微的業務、利益相關者或社會的影響較小，但仍然應予監控。



項目	說明
鑑別溝通對象	由公司部門主管依 AA1000SES 五項考量因子(依賴性、責任、影響、多元觀點及張力)，評估各利害關係人的關切權重，最終選出了 5 類利害關係人進行議合
鑑別重大主題	為有效辨識對企業營運及利害關係人均具重大影響的永續議題，百微參考多家國內標竿相關行業之永續主題，並綜合考量本公司所屬產業特性，以及未來潛在的營運風險與機會，透過內部跨部門會議進行深入討論與分析，初步鑑別出 26 項潛在永續議題題。
評估重大主題衝擊	針對利害關係人進行調查《永續議題之重大性評估問卷》，針對各議題正、負面衝擊影響、發生的可能性、進行更細緻化、標準化的內部評估，評估每個議題的實際/ 潛在衝擊、衝擊的時間範圍，並結合風險管理機制，使用企業風險管理評估所定義之「發生頻率」與「衝擊程度」，以計量方式分別評估經濟面、環境面、社會面的衝擊，統計永續議題對經濟、環境和人(含人權) 的正/ 負面衝擊分數，判斷永續議題的衝擊顯著程度。
衝擊顯著性排序	問卷設計上除了廣泛調查重要利害關係人對百微永續議題的關注度及評估百微營運對外部環境、經濟、社會的衝擊度，由高階主管代表利害關係人透過營運收入、營運支出、營運風險評估財務衝擊度，並加入員工福利及客戶滿意度共五大面向，評估環境對營運的影響。 評估各議題對百微的正負面影響，以持續發揮企業影響力，創造更高價值。透過量化方式評分衝擊程度，計算衝擊指數，高分代表重要影響，低分表示較小影響。最後排序評估結果，同時提前擬訂應對計畫，以降低潛在風險影響
確認重大主題	百微對企業影響深遠的議題持著高度的關切，同時秉持開放心態聆聽利害關係人的聲音。透過衝擊指數的量化評估方式，同時關注利害關係人的觀點，以全面評估各議題的重要性，為確保全方位的評估，彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。由永續發展委員會負責評估各議題的正負面衝擊，同時由高階管理層評估其對營運的潛在影響，考量產業重大主題、公司營運，擬定公開資訊揭露、公司治理及內控、員工福利及勞資關係，共 4 項永續議題為 2024 年度重大主題，並呈報董事會。

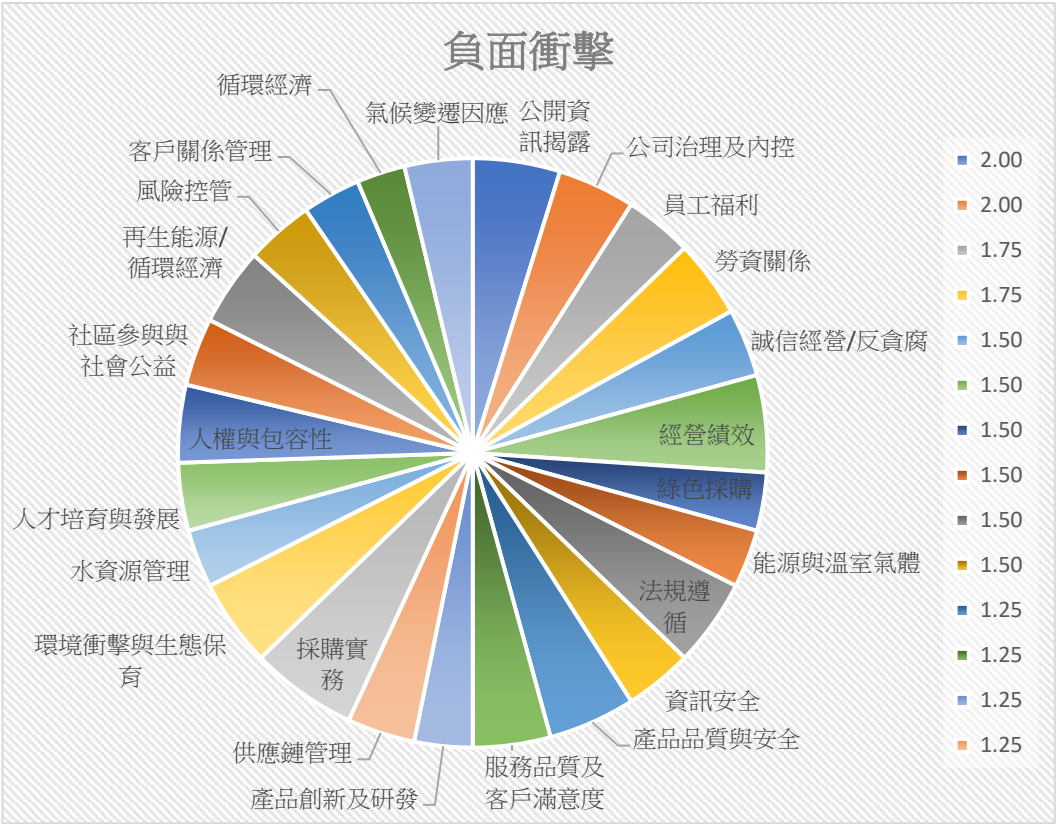
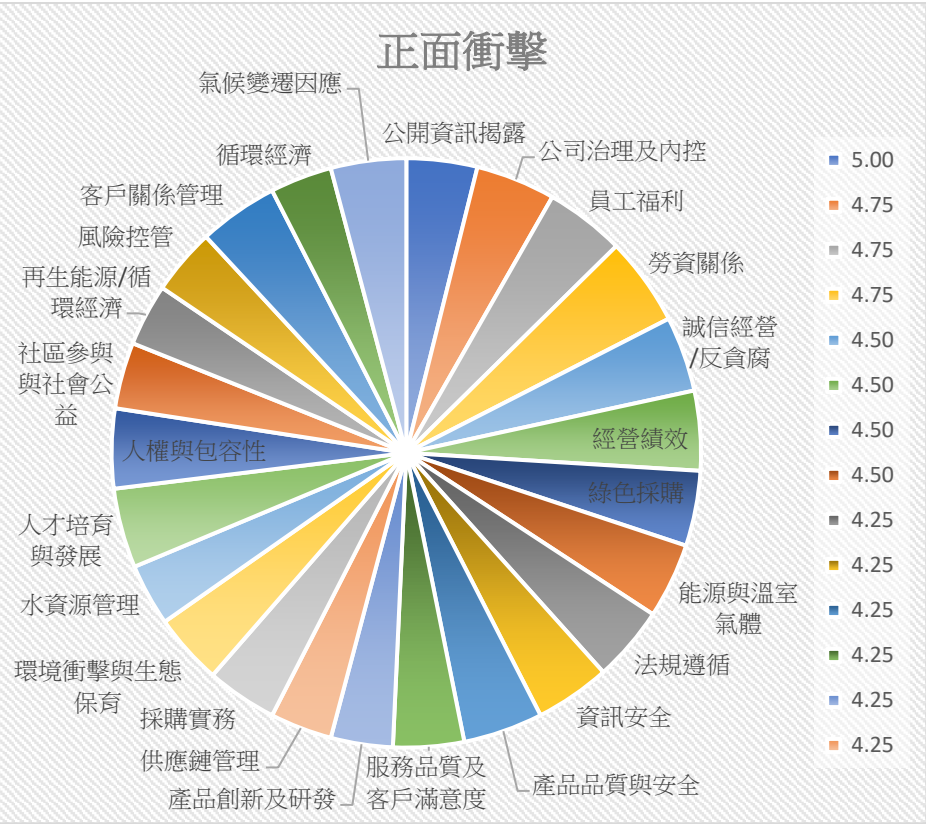
永續議題	正面衝擊	負面衝擊	確認重大主題
誠信經營/反貪腐	股東權益、投資人關係、董事會職能、獨立性及專業度、行為準則之訂定及防弊、反貪腐的規定等，有助於提升投資人對公司的信任。	本公司於各類法規遵循、法令宣導及相關內部政策推動狀況，加強員工法律遵從	

永續議題	正面衝擊	負面衝擊	確認重大主題
經營績效	有效擬定短中長期永續經營策略，加強公司成長潛力、獲利能力、強化長期競爭力，營收提升。	營運策略錯誤，導致公司發生重大營運損失，導致營運困難。	
法規遵循	本公司於各類法規遵循、法令宣導及相關內部政策推動狀況，加強員工法律遵從。	董事違反內部人交易，導致公司遭受主管機關糾正。	
公司治理及內控	關於董事會的組成與運作、內控稽核、股東權益及股利政策等，強化營運的穩定度與透明度。	公司治理不佳，內部營運策略錯誤，導致公司發生重大營運損失，導致營運困難。	★
公開資訊揭露	資訊透明度、揭露相關資訊及重大訊息，有助提升公司企業形象	資訊不公開，未依法規或適當揭露利害關係人關注之重大事項。	★
風險控管	鑑別本公司於經營上可能遭遇之外部經濟、環境、社會風險，及相關管理控制機制，如對各類風險之監控、預警、緊急應變措施、停損機制，及危機處理，有助公司永續經營。	風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運。	
資訊安全	確實管控資訊安全維護，使公司維持核心系統正常運作。	內部員工資安意識不足及外部駭客攻擊等資安事件，造成公司損失。	
客戶關係管理	即時與客戶溝通並迅速解決問題，客戶滿意度提升，贏得更多的客戶訂。	未能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信任，危害公司商譽。	
產品品質與安全	產品安全性能提升，增強客戶對企業之信任，進而促進了產品的長期銷售	產品品質不良導致失去客戶信任，訂單減少營收下降	

永續議題	正面衝擊	負面衝擊	確認重大主題
再生能源/循環經濟	延長產品生命週期，使用可再生原料，資源利用最大化，減少浪費。	未建立完善的回收機制或再利用技術，導致產品廢棄問題，影響公司營運。	
服務品質及客戶滿意度	對於確保貨品安全、貨運穩定、服務溝通方式及品質提升、客戶關係維護之狀況，提高客戶滿意程度	與客戶溝通不良，產品品質遭受退貨，交期不穩，客戶抱怨增加，滿意度遭受質疑。	
產品創新及研發	持續投入研發低碳高效能的產品，降低使用者使用時的碳排，開創新商機，帶來額外的營業收入	產品被定義為高碳排，或可能汙染環境，消費者或客戶因而抵制，使之無法於市場繼續銷售	
供應鏈管理	定期評估採購價格與追蹤供應商生產條件，落實品質管理，維持與供應商穩定且永續的關係。	供應商品質管理不良，且不符合客戶永續相關要求，失去客戶信任及訂單	
綠色採購	積極尋找替代原物料，減少稀缺或高汙染原物料的使用。	產品未符合國際環保法規及客戶有害物質規定。	
採購實務	穩定的合作夥伴的提供原物料、零組件，適時的溝通，提高公司產品良率，創造口碑提高公司產品能見度。	與供應商溝通不良，產品無法及時交貨。	
員工福利	保障人員薪酬水準、機會平等之機制，以及福利與獎勵、關懷與相關照顧之提供，提高員工向心力。	公司提供之薪酬及福利制度低於同業水準，無法吸引人才，更可能導致離職率高居不下。	★

永續議題	正面衝擊	負面衝擊	確認重大主題
勞資關係	持續追蹤勞資雙向之互動與溝通管道運作情形，維護勞資雙方權益。	勞資關係惡化，工廠罷工，對公司營運產生損失。	★
人才培育與發展	員工人才吸引、職涯發展的制度、教育訓練內容、績效考核及訓練成效等，吸引與培養人才	內部培訓制度不足，影響員工長期職涯發展。	
人權與包容性	對於人權相關議題之注重與政策，包含不使用童工、不歧視、不強迫勞動；能夠考量員工權益。	不關注人權，未提供多元共融職場環境、發生歧視騷擾案件，可能造成員工精神受損。	
社區參與與社會公益	公司對於慈善或社區參與活動、資源投入等，提高公司能見度。	不關心社會公益，無法提高公司能見度。	
循環經濟	延長產品生命週期，使用可再生原料，資源利用最大化，最佳化產品碳足跡。	未建立完善的回收機制或再利用技術，導致產品廢棄問題，影響環境生態。	
氣候變遷因應	因應氣候變遷帶來的衝擊及機會，採行的評估機制、因應措施，提高企業競爭力。	對本公司因營運活動對週遭環境生態產生的影響，致使公司未能符合環境法規規範。	
能源與溫室氣體	配合法令倡導、降低能源消耗與排碳量之管理方法及成效，導入節能減碳，提升競爭能力。	再生能源不足，無法減少碳排，碳費/碳稅增加，營運產生損失。	
環境衝擊與生態保育	管理營運中對環境之衝擊，並為保護環境、保育生態、維護生物多樣性等採取的行動與策略，減少碳排	產品未符合國際環保法規及客戶有害物質規定，產生裁罰，成本提高	

永續議題	正面衝擊	負面衝擊	確認重大主題
水資源管理	營運過程中，水資源之使用策略、管理作法、排放狀況等現況，以及相關減量規劃與管理措施，減少廢水排放。	若污水處理不當或隨意排放，污染物可能會積聚在水體中，影響當地水源水質，危害居民健康。	



3.03 重大主題列表

百微為了更加符合 GRI 準則 2021 版，更改原先重大主題鑑別方式，希望透過更完善的評估方法，鑑別出對於百微具顯著性的衝擊，並向利害關係人溝通，強化公司在經濟、環境、人群(含人權)的風險管理，降低並預防衝擊的發生，鑑別出的 4 項重大主題分別為「公開資訊揭露」、「公司治理及內控」、「員工福利」及「勞資關係」。這些議題將成為報告書中重要的篇章，同時確保與利害關係人之間的溝通和互動，讓利害關係人了解本公司在經濟、環境、社會(人與人權)方面的表現和承諾。

永續面向	重大主題	衝擊描述	對應 GRI 主題	對應章節	價值鏈重大主題邊界						
					組織內		組織外				
					百微	員工	政府機關	投資人/股東	客戶	供應商	社會
治理面 經濟面	公開資訊揭露	經濟面：公開資訊揭露符合法規，提升公司治理與營運透明度，增強投資人信任，促進風險控管與市場競爭力，支持企業長期穩健發展。 環境面：揭露環境保護與永續策略，強化環境風險管理，提升利害關係人信任，推動環境績效改善，助力企業永續經營。 人權面：揭露員工權益保障與社會責任措施，促進公平與尊重人權，提升利害關係人對企業的信任與支持。	自訂主題	4. 治理面	☑	☑	○	○	●	●	
治理面 經濟面	公司治理及內控	經濟面：完善治理與內控提升決策效率與風險管理，防範舞弊與違規，強化監督與信任，促進企業穩健成長與價值創造。 環境面：治理機制推動環境責任與風險控管，支持永續發展與環境保護。 人權面：建立公正透明的治理制度，保障員工與利害關係人人權，落實企業社會責任與公平對待。	自訂主題	4. 治理面	☑	☑	○	○	●	●	
社會面	員工福利	員工福利是企業永續發展的重要支柱。 經濟面：透過完善健康照護、職涯發展及工作生活平衡措施，提升員工滿意度與留任率，強化組織穩定性與競爭力，保障人才資源與企業長期成長。 環境面：本公司提供安全健康的工作環境，關注	GRI 401-2 GRI 403-2、 GRI 404-1、 GRI 404-2、 GRI 404-4	5、社會面	☑	☑	○				

永續面向	重大主題	衝擊描述	對應 GRI 主題	對應章節	價值鏈重大主題邊界						
					組織內		組織外				
					百微	員工	政府機關	投資人/股東	客戶	供應商	社會
		員工福祉與職場環境改善，推動企業與環境和諧共生。良好福利政策彰顯企業社會責任，促進經濟、社會與環境的協調發展。。									
社會面	勞資關係	經濟面：營造友善職場、強化員工能力與競爭力，使企業能因應變動與激烈競爭環境，達成營運目標。 環境面：本著危害預防、自我保護、持續改善精神，以營造零工安的工作環境及安全認知。 人權：倡導人權，維繫和睦勞資關係，助於企業永續經營，成為影響社會環境的正向力量。	GRI 2-30、 GRI 401-1 GRI 402-1、 GRI 404-1、	5、社會面	☑	☑	○	○			

☑：直接衝擊、●：商業行為衝擊、○：促成衝擊

3.04 重大主題之管理

百微依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

重大主題	重要性	政策/承諾	目標	與利害關係人議和
公開資訊揭露	公開資訊揭露是企業治理中極為關鍵的一環，百微主動、正確且及時地對外公開其經營狀況、財務資訊、重大決策等，讓投資人及社會大眾能了解公司的實際運作與風險狀況。	百微致力於建立透明、即時且準確的資訊揭露制度，確保所有財務、經營及永續相關資訊公開透明，符合政府相關法規標準。並提供利害關係人完整且可靠的資訊，促進信任，提升公司治理品質及營運透明度，支持企業長期永續發展實務守則。	透過透明且主動公開的方式，及時向利害關係人揭示公司實際經營狀況，協助其充分掌握企業的營運、風險與發展方向，以提升信任與認同，強化公司治理並促進永續經營。	透過即時、透明且正確的資訊發布，讓利害關係人了解企業的財務狀況、經營策略及永續績效，提升公司治理與營運透明度，回應投資人、員工、客戶等需求與期待，促進互信與合作，支持企業永續發展與社會責任落實。
公司治理及內控	「誠信正直經營」是百微公司永續發展的根本，代表企業將道德與法治視為經營核心價值。具體而言，公司透過健全的公司治理機制與內部控制制度，確保企業運作符合法規要求、資訊透明並維護利害關係人的權益。這不僅有助於提升外部投資人、客戶及社會大眾對公司的信任，也降低經營風險，確保長期穩健發展。。	百微建立完善的公司治理架構與內部控制制度，確保決策程序透明、公正，明確權責分工，並強化風險管理與監督機制。百微承諾遵循法規要求，防範舞弊與違規行為，持續提升治理品質與營運效率，以維護股東及利害關係人的權益，促進企業永續穩健發展。	以「勤奮、廉潔」為核心經營理念，積極提升公司治理績效與內部控制，持穩定企業營運。	透過完善的決策程序、權責分工與風險管理，強化董事會監督與內部控制，有效防範舞弊與法規違規，提升營運效率與透明度，確保企業穩健合規運作。積極與投資人、員工、客戶及社區等利害關係人保持透明且雙向的溝通，理解並回應其需求與關切，增進信任，促進合作與共創長期價值。
員工福利	百微重視員工公平待遇及福利，人才是值得珍視的重要資產。百微用心關懷員工，傾聽員工各方面需求，營造	百微制定薪酬制度，提供固定薪資以保障員工基本生活，並定期檢視薪資水準以符合物價水平。敘薪主要考量	積極提升公司營運績效，優化員工相關福利。	為打造多元包容的工作環境，百微注重員工工作與生活間的平衡，提供休閒旅遊、年節活動等，並依照勞

重大主題	重要性	政策/承諾	目標	與利害關係人議和
	良好工作環境與注重員工生活與健康安全。	個人學經歷、專長及證照、工作職責及績效表現，不因性別而有所差異。		委會頒佈之《職工福利委員會組織準則》，邀集各部門推派委員，組成職工福利委員會，統籌福委會經費並推動各項福利措施。。
勞資關係	員工是永續經營的重要資產，公司非常重視員工的工作環境、發展與照顧、提供良好的薪酬福利，並透過良好的溝通維持和諧的勞資、勞雇關係提供完善與多樣化福利機制，營造幸福企業環境	遵循政府制定的勞工、人權相關法令規範及國際勞工組織公約規定，維護員工權益。優化福利制度與工作環境，強化勞資雙向溝通，提升員工對百微認同度與向心力	以健全的人才培育制度、優渥的薪資福利回饋給員工，營造幸福共融的友善職場。	百微透過完善的人力資源政策，打造多元平等的健康職場，並建立有效的溝通管道以廣納不同的想法與聲音，針對職場的不法侵害進行宣導活動，且提供在職人員不定期教育訓練，讓員工建構起正確的認知與概念。



4.01. 誠信經營

4.02. 風險管理

4.03. 供應商管理

4 治理面

4、治理面

4.01 誠信經營

相關內容可於「誠信經營理念、政策、行為規範」、「誠信治理」...等章節填寫

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營為企業經營根本，若發生違法事件，將衝擊同仁及合作夥伴對百微長久的信任。百微嚴格遵守商業道德，董事會通過《誠信經營守則》、《董事道德行為規範》、《主管及高級專業人員道德行為規範》對於貪腐零容忍，公司董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，執行業務之過程中，均需遵守，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。如有反從業道德規範或有應舉報之情事，並展開調查，送董事會懲處。

百微依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，由董事會核准後實施。以「勤奮、廉潔」為核心經營理念，對內積極提升公司治理績效與堅守法遵，妥善管理風險維持穩定營運，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有內部稽核獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。特訂有《誠信經營守則》，要求公司內部相關人員，不得有不誠信行為，並應該遵循相關法令及公司內部企業社會責任相關政策，如《誠信經營作業程序及行為指南》、《檢舉制度》等，不定期向董事會報告，成立專責稽核單位，負責內部稽核及法令遵循事務；另設置有公司治理主管，協助董事落實公司治理事宜。

●落實誠信經營政策之具體作法

●配合重要客戶要求簽訂廉潔保證書、供應商合約簽訂廉潔證條款。

●公司經營理念為誠信、創新、追求卓越，誠信理念落實於百微企業文化，相關誠信經營守則與規章揭露於公司網站，新進同仁入職時接受誠信經營相關訓練課程及簽訂廉潔暨保密承諾書。

●違反誠信經營檢舉管道：

本公司秉持誠信經營，針對內外部人員如有不合法、不道德行為，檢舉人得檢附相關人員違反事證向稽核室檢舉，本公司將依據 本公司誠信經營守則第二十三條相關程序進行調查及處理。

檢舉人可以透過以下方式提出檢舉：

一、信函：臺北市內湖區瑞湖街 199 號 3 樓 稽核主管親啟

二、電子郵件：liju@bullwill.com.tw

檢舉信箱：liju@bullwill.com.tw

檢舉電話：02-8792-7788 稽核室

重大主題管理方針 - 公司治理及內控（自訂主題）

重大主題	公司治理及內控
正面衝擊	良好的公司治理代表企業經營的高穩定度及健康程度，透過多元溝通方式持續關注並確保資訊揭露品質，檢視及精進公司治理架構與內控機制，提高利害關係人對公司信任，增加員工向心力，創造公司永續發展價值。
負面衝擊	設計或執行不當公司治理及內控制度將使公司營運效率、創新產品研發受阻、權力過於集中及員工士氣低落將對公司經營有相當大的阻礙。
政策與承諾	同時為強化治理效能，增加公司內部控制職能，針對組織運作、經營管理及誠信經營等方面，並訂有公司章程、組織規程、董事會議事規則、審計委員會組織規程、公司治理實務守則、董事道德行為準則及主管及高級專業人員道德行為規範等內部規範及章程，透過時時檢視更新法規，以完備公司規章。為利社會大眾了解百微經營資訊，除於臺灣證券交易所公開資訊觀測站，揭露相關財務、業務資訊及發布重大訊息，供各界參考外，另定期於百微公司資訊網揭示相關業務狀況及公司治理情形，並適時更新。
採取行動	為強化公司治理與內部控制機制，百微針對公司治理及內控之重大主題積極採取具體行動，以提升制度效能並降低風險。公司財務強化資訊揭露透明度，確保財務與非財務資訊即時且正確。提升董事會運作效能，如導入績效評估與專業訓練，增強獨立性與決策品質。未來風險管理結合內部控制與資訊安全，針對高風險業務進行定期稽核與改善追蹤。強化利害關係人的溝通則需制度化，確

重大主題 公司治理及內控		
	保回應重大關切議題。也因應「上市櫃公司永續發展路徑圖及資訊揭露規範」將 ESG 永續議題納入治理架構，成立專責單位進行追蹤與報告。透過上述行動，企業可強化治理結構、加強內部控制、降低營運風險，實現永續經營目標。	
管理績效	依循法令規範落實重大訊息公告、完成董事會績效外評作業	
短中長期目標	短/中期目標 1. 完善內控制度與作業流程，建立合規基礎。 2. 辦理董事、主管及員工之治理與內控教育訓練。 3. 推動員工誠信與反舞弊意識訓練，提升內控效率與早期風險預警能力。 4. 簽署保密契約，內容包含應維護公司營業秘密以及做好資安防護之工作，以避免發生商業機密外洩造成公司損害；與交易對象訂定契約前均經過法務審核以確保公司權益。	長期目標 1. 完善董事會功能，導入績效評估與專業分工。 2. 建立倫理與誠信文化，如設立舉報制度與利益衝突規範。 3. 加強利害關係人溝通機制，回應 ESG 關切議題。 4. 通過公司治理實務守則及董事會績效評估辦法，並適時將治理實務等資訊揭露在公司官網，有效提昇資訊透明度。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	簽署文件名稱:工作承諾書	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	董事長	稽核室	https://www.bullwill.com.tw/investor_corporate_principles.php
誠信經營作業程序及行為指南	董事長	稽核室	https://www.bullwill.com.tw/investor_corporate_principles.php
永續發展實務守則	董事長	稽核室	https://www.bullwill.com.tw/investor_corporate_principles.php

4.02 風險管理

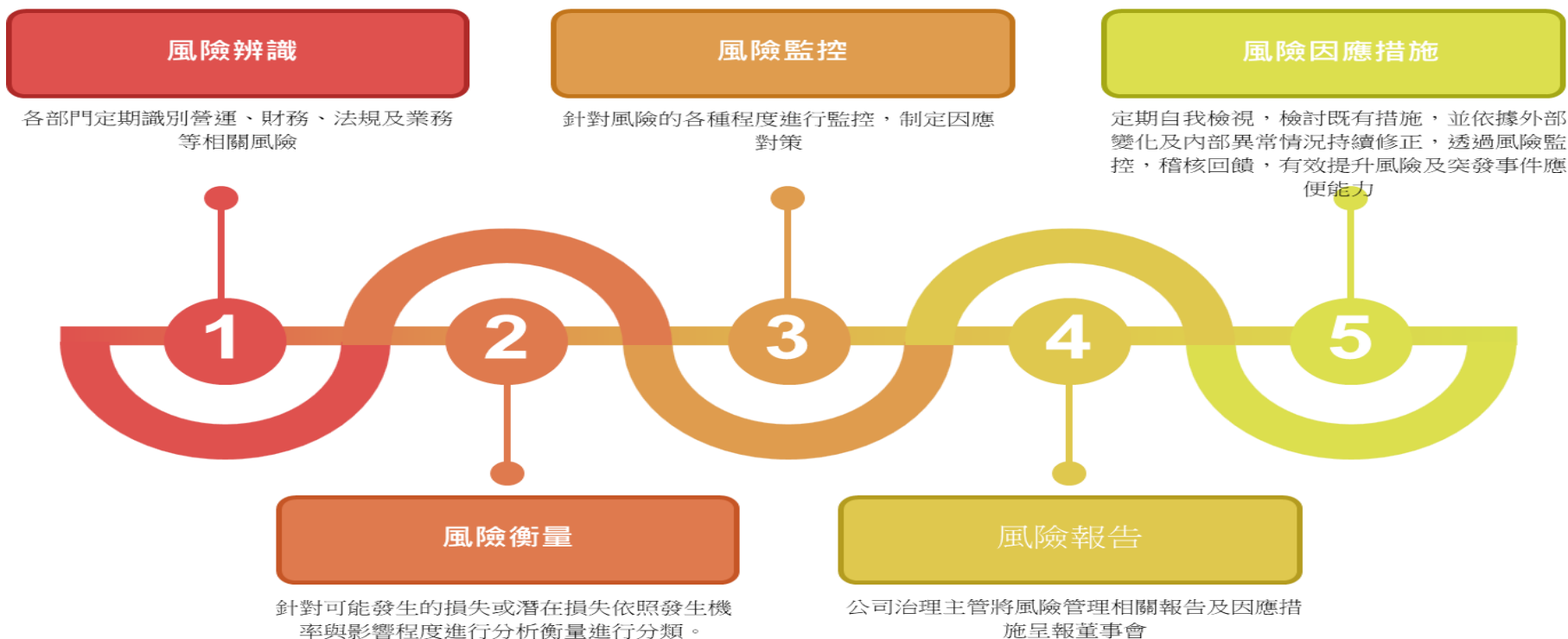
百微雖尚未正式建立完整的風險管理機制，但為強化公司治理並提升經營管理效能，仍積極參考《上市櫃公司風險管理實務守則》，針對營運環境與內外部風險進行盤點與評估，以確保企業穩健發展。百微訂定各種內部規章，進行各種風險管理及評估並透過檢視國內外研究報告、文獻及整合各部門評估資料，與內外部利害關係人溝通，依據重大性原則進行分析，並訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關永續性風險之影響。

4.02.1 風險管理機制

百微透過檢視國內外研究報告、文獻及整合各部門評估資料，與內外部利害關係人溝通，依據重大性原則進行分析，並訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關永續性風險之影響。目前以董事長為最高負責主管。但隨著科技的不斷進步、資訊的普及，企業面臨著機會、風險和威脅。為了維護和提升企業的整體利益，百微制定內部控制制度，關注國內外的發展情況，檢討和改進公司的風險管理流程，以提高風險管理的效能。唯有即時掌握風險因素，並採取適當的應對措施和改善行動，才能應對市場環境的不斷變化，實現企業的永續經營目標。風險管理由董事長為召集人，業務處、總管理處、財會處等等部門主管參與運作，會議討論有關環境、社會、公司治理之風險議題以及採取措施；並由稽核室稽核風險管理運作的有效性。依據風險管理流程建立辨識、風險衡量、風險控制、溝通及報導及溝通及報導之有效風險控管機制流程。並依主管機關之規範及經濟環境變化，適時增修訂各項風險管理規範，以有效控管風險。2024 年百微盤點風險內容如下

風險控管流程

百微透過檢視國內外研究報告、文獻及整合各部門評估資料，與內外部利害關係人溝通，依據重大性原則進行分析，並訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關永續性風險之影響。目前以董事長為最高負責主管。但隨著科技的不斷進步、資訊的普及，企業面臨著機會、風險和威脅。為了維護和提升企業的整體利益，百微制定內部控制制度，關注國內外的發展情況，檢討和改進公司的風險管理流程，以提高風險管理的效能。唯有即時掌握風險因素，並採取適當的應對措施和改善行動，才能應對市場環境的不斷變化，實現企業的永續經營目標。風險管理由董事長為召集人，業務處、總管理處、財會處等等部門主管參與運作，會議討論有關環境、社會、公司治理之風險議題以及採取措施；並由稽核室稽核風險管理運作的有效性。依據風險管理流程建立辨識、風險衡量、風險控制、溝通及報導及溝通及報導之有效風險控管機制流程。並依主管機關之規範及經濟環境變化，適時增修訂各項風險管理規範，以有效控管風險。2024 年百微盤點風險內容如下



風險管理流程與減緩措施(GRI 102-15)

議題類別	風險因子	減緩措施
經濟風險	法令遵循	本公司嚴格遵守相關法令規範，制訂「道德行為準則」及「誠信經營守則」，以誠信、公平、合理從事各項營運活動，以零違規為管理目標，並設置申訴及檢舉管理，鼓勵同仁呈報任何非法或違反道德準則之行為。
	利率、信用、匯率風險	利率風險：百微從事之短期及長期借款，部份係屬浮動利率之債務，市場利率變動將使短期及長期借款之有效利率隨之變動，百微將隨時注意利率變動情形，以建立多元籌資管道來降低借款利率。 匯率風險：百微持續關注國際匯率波動及市場動態，並依實際情況調整外幣部位配置，啟動相關避

		險策略，以有效降低匯率風險對營運與獲利的影響。公司定期檢視主要幣別的曝險部位，包括應收帳款、應付帳款、貸款及外幣資產等，並透過新增外幣收入沖銷相對應付款項，達成自然避險。 公司外幣收款與採購以美元為主，可透過自然避險或預售方式降低風險，必要時也會運用遠期外匯合約等衍生性金融商品進行避險操作。並由財務部門負責，定期評估風險程度，並參考銀行外匯專家建議，密切掌握市場走勢，確保風險控管措施能發揮實效，降低匯率波動對公司財務表現的影響。 信用風險：留意客戶信用狀況及帳齡分析，遵守內控制度辦理客戶信用調查；營業處需負責留意客戶營運情形，若有發生不予計價、未依付款條件付款之疑慮時回報主管；異常情事持續未解決即判斷為重大性與真實性，通報董事長及財會處。
	供應鏈與原物料風險	本公司秉持永續經營理念，持續推動各項管理政策，系統性蒐集並分析可能影響環境永續的因素，評估其對營運所帶來的風險與機會，並提出強化營運韌性的對策。關鍵原物料易受價格波動、供應短缺、品質不穩、地緣政治限制與環保法規變動影響，進而衝擊成本結構、供貨穩定性與產品品質。本公司將此列為重大風險來源之一，並積極透過多元供應策略、替代材料評估及綠色採購等方式，降低對營運的潛在衝擊。
環境風險	地震、天災及其他偶發重大事件	遵守法令及公司內控制度，總管理處針對天災或偶發重大事件，立即成立緊急應變小組，處理結果逐級通報，有涉及或通報主管機關之情事，即時通報財會處依法發布重大訊息公告，並彙整相關處理報告予董事長或總經理核閱後，向董事會報告。
	氣候變遷風險	氣候變遷風險已納入本公司整體風險管理流程中，依照 TCFD 框架進行氣候風險辨識，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，未來並每年由風險管理委員會，向董事會提出風險評估及管理報告
社會風險	工作職業安全之意外風險	百微為因應可能發生之意外或緊急狀況，建立緊急應變程序，作為制定應變計畫之參考，其內容包含緊急應變計畫範圍、部門權責、啟動流程、危險性鑑定、緊急應變辦法等內容，未來藉由上述製作各項作業流程及相關辦法予各單位遵循，若有各項天然災害及其他重大偶發事件發生時，盡可能將損害降到最低，減輕人員傷害、財產損失及生產中斷等影響及損害，並迅速恢復正常營運。
	勞資關係	本公司對內重視安全管理與員工之培養，藉由各部門日常營運活動中辨識可能發生之風險，以維護員工之安全，因而導入相關管理系統，以強化員工及承攬商之安全意識，更能預防職業災害之發生。
	勞工權益與職場健康	本公司因應可能發生之意外或緊急狀況，建立緊急應變程序，作為制定應變計畫之參考，其內容包含緊急應變計畫範圍、部門權責、啟動流程、危險性鑑定、緊急應變辦法等內容，未來藉由上述製作各項作業流程及相關辦法予各單位遵循，若有各項天然災害及其他重大偶發事件發生時，盡可能將損害降到最低，減輕人員傷害、財產損失及生產中斷等影響及損害，並迅速恢復正常營運。

4.02.2 法規遵循

百微重視企業的永續經營與發展，遵循各營運據點相關法規從事營運活動，隨時關注國內外政策發展趨勢及法規變動情形，由總管理處針對各類合約的合法性、嚴密性和風險性進行審核與把關，並將最新法令發展，評估列入制式合約規範，檢視新增或修訂法規與現行的經營模式與行為是否符合，並提供相關資訊予經營階層決策參考，以調整公司相關營運策略。百微在 2024 年期間，所有營運據點皆依法行事，並無任何反競爭、反托拉斯及壟斷行為、以及反貪腐及反賄賂的事件發生，在環境面與社會面之法規遵循，未因違反勞動及環安衛等相關法令，而遭到罰鍰或其他非金錢上之處罰。

《法規遵循內部控制與機制》

百微建立完善的會計制度與內部控制機制，由內部稽核人員定期查核，以確保公司營運遵循各項法規，並明確禁止行賄與收賄行為。公司治理主管負責推動誠信經營政策，並督導各部門落實相關規範，由稽核人員訂定稽核計畫並執行稽核內容評估結果，擬訂包括稽核對象、範圍、項目、頻率等內容之稽核計畫，據以查核防範方案遵循情形；查核結果應通報高階管理階層及誠信經營專責單位，作成稽核報告提報董事會及審計委員會。另為確保制度之設計及執行持續有效，每年進行檢視及修訂作業，以建立良好公司治理與風險管控機制，作為評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。百微與供應商簽署採購合約，嚴禁任何形式的賄賂或不正當交易，確保公平競爭與合理採購。

2024 年未發生任何反貪腐及違反從業道德規定之事件。

《檢舉申訴機制》

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，各據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過外部檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。檢舉管道可以透過公司內部及外部網站所設之檢舉信箱、專線，由稽核室受理、並就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。如有違法、違反道德行為或涉及不當行為者，經查證屬實且情節重大者，一律予以革職，以確保百微誠信文化與廉潔經營。

稽核室除審視違規案件，提出改善建議，完善公司管理流程及內部控制程序外，並就違規案件分析風險類別（如貪腐、不公平競爭、違反法規事項等），若違規事件經呈報上級主管及董事會決定相關逞處，若依證交所規範，罰鍰金額超過一百萬元者即視為重大性風險或違規事項。

2024 年度本公司無發生違反誠信經營及競爭行為等相關事件。

重大主題管理方針 - 公開資訊揭露（自訂主題）

重大主題	公開資訊揭露	
正面衝擊	資訊充分及時揭露資訊透明公開，健全營運機制及時與投資人與其他利害關係人溝通，代表企業經營遵守公司法、證交法、公司章程，及主管機關相關規範事項，並以保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等五項原則落實公司治理，深化公司治理文化。	
負面衝擊	資訊未及時公開揭露，將面臨主管機關處罰，公司聲譽風險擴大與投資人信任崩盤，也可能導致訂單損失進而客戶流失。	
政策與承諾	百微致力於依據法令規定與利害關係人需求，主動、誠實並即時揭露重大資訊，確保資訊對外透明，以維護股東權益、提升公司治理並強化社會信任，並秉持誠信經營原則，建立健全之資訊揭露機制，依據主管機關法令規定與公司內部規範，公開重大財務與非財務資訊，以確保資訊透明、公平與即時。落實公司治理，提升資訊透明、堅守法治及重視道德，保障利害關係人的權益，時時檢視更新法規，以完備公司規章。為利社會大眾了解百微經營資訊，除於臺灣證券交易所公開資訊觀測站，揭露相關財務、業務資訊及發布重大訊息，供各界參考外，另定期於百微官網揭示相關業務狀況及公司治理情形，並適時更新落同時為強化治理效能，增加公司內部控制職能，針對組織運作、經營管理及誠信經營等方面，並訂有公司章程、組織規程、董事會議事規則、審計委員會組織規程、公司治理實務守則、董事道德行為準則及主管及高級專業人員道德行為規範等內部規範及章程。	
採取行動	為強化公開資訊揭露之重大主題積極採取具體行動，百微於每月及每季也會在公開資訊觀測站公告投資標的之公允價值。除上述管道公布資訊外，並依照主管機關規定舉辦「法人說明會」，向投資人說明公司財務及業務狀況、營收認列特性以及投資標的營運進展。於百微公司官網公布 ESG 永續執行情況。百微承諾維持資訊揭露的完整性與透明度，主動回應利害關係人關切議題，並董事會負最終監督責任，確保資訊揭露符合法規與公司政策，持續精進資訊揭露制度與溝通機制，以強化企業永續治理及誠信經營文化。	
管理績效	依循法令規範落實重大訊息公告、及時回覆利害關係人/主管機關關注議題。	
短中長期目標	短/中期目標 1. 強化資訊揭露內控制度與操作流程 2. 確保重大訊息依規定於公開資觀測站及時揭露 3. 強化員工對資訊揭露的認識與法遵訓練 4. 強化與投資人、媒體、利害關係人溝通機制，回應 ESG 關切議題。	長期目標 1. 提升揭露資訊的完整性與關聯性，並加強與利害關係人的互動與回應機制。 2. 建構更高效率且具可稽核性的資訊揭露流程，提升資訊正確性與一致性。 3. 逐步提升年報與永續報告書符合國際主流資訊揭露架構，如 SASB、TCFD 的國際標準，未來將導入第三方驗證以增加公信力。

4.03 供應商管理

4.03.1 產業概況

1. 電感類產品

百微從事於客制化的磁性元件、變壓器、車用高信賴性磁性元件與標準型電感類產品的製造。此外尚代理銷售許多被動元件材料, 包括有鐵氧體磁芯、合金粉芯、非晶系粉芯、LED、觸碰式開關、連接器以及 MOSFET。藉由提供業界在工程、製造與品質管理團隊的整體服務, 百微向來是走在”商用現貨”這類市場標準品的前面, 所憑藉著是我們在複雜磁路、磁性配件組合與困擾我們客戶產品系統的電磁干擾處理上之設計與製造實力。

2. 高品質滾子

獨家代理高品質滾子, 此產品不僅顯著降低摩擦, 還提升了運行效率。廣泛應用於航空、汽車和機械設備領域, 滿足各種高精度的應用需求。致力於將這家技術領先的日本企業推向全球。我們提供頂級滾子產品和量身定制的服務, 不僅交付產品, 更傳遞日本工藝的精髓與匠心, 滿足客戶對高精度與高品質的需求, 並以成為客戶信賴的長期合作夥伴為目標。電感器, 也稱為電感線圈, 指的是電源或電子線路設計中必要元件, 用於在通過電流時在電磁場中存儲能量。這些線圈狀結構通常由絕緣銅線等導電材料與鐵磁材料製成的中心磁芯依據電磁感應原理設計而成。它們主要用於通過在磁場中暫時存儲能量並將其釋放回電路, 從而減少或控制尖峰或浪湧。電感器還可用於存儲或傳輸功率轉換器中的能量, 扼流、阻斷或過濾電路中的高頻噪聲, 以及創建調諧振盪器。因此, 電感器廣泛應用於各個行業, 包括消費電子、汽車、電信、國防、航空航太和醫療。為不可或缺的關鍵性零件。

IMARC Group 預計到 2028 年全球電感器市場規模將達到 55 億美元, 2023-2028 年的年複合成長率為 3.9%。其中最大應用領域仍為消費型電子及 3C、智慧型手機, 不過車用電子、5G 相關應用、物聯網、雲端運算、醫療、航空等市場, 未來對電感元件需求較有明顯成長空間, 電感使用數量仍因各種新興應用而持續增加; 就銷售區域而言, 仍然以亞太地區為用量最高的地區, 主要受惠如中國大陸等工業經濟體和技術先進國家之需求所驅動。

國際貿易戰引發全球供應鏈轉移, 增進台商 回台投資意願, 以及台灣半導體廠商持續精進先進製程、5G 基礎建設陸續展開及相關新產品應用, 帶動電子零組件與終端產品需求, 不過國際政經局勢紛擾對全球經濟影響愈趨明顯, 包括美中、日韓貿易紛爭、地緣政治衝突事件, 其中美、中兩大經濟體同時為台灣主要出口市場, 若美、中經濟表現不如預期, 也將使台灣製造業景氣表現受到考驗。製造業正在逐漸擺脫庫存調整的影響, 並受惠於新興科技應用的需求。

電感器件主要應用於消費電子領域, 隨著消費性電子產品普及、滲透率提高, 市場趨於競爭、飽和, 也讓電感器行業市場也處於走跌態勢。不過伴

隨著世界各國大力倡導發展 5G、物聯網、AI 人工智慧、綠色能源、電動車等相關產業，也帶來新的市場需求，從而促進電感器市場的規模增長，為產業發展帶來新契機。

4.03.2 產業上、中、下游之關聯性

百微乃定位繞線式電感元件為本公司及其各子公司之核心產品，產業鏈上下游的策略合作已成為企業經營之重要對策；除積極結合上游磁芯材料廠商的策略合作、開發新產品外，並審慎篩選具潛力之合作協力廠建立結盟關係，期以能短時間內將產品線的廣度與市場觸角有效地做出延伸。



4.03.3 供應商管理

百微主要電子零組件銷售共同維護產品品質，強化與供應商往來機制，未來將制訂「採購管理辦法」，並以適值、適價、適量、適時及兼顧環境考量，以減低環境衝擊帶來之負面影響之原則下取得所需之設備、原物料等。與供應商往來須請廠商提供基本資料表，經多方比價評估選定供應商。為減輕貨源集中風險、降低進料成本等因素而另尋新供應商之首次購買。目前採購單位依『請購單』首購新料尋找廠商，或視時機尋找新貨源，尋定廠商後，視原物料性質要求廠商提供適量原物料，由公司研發工程單位試作評估是否符合本公司之要求，經評鑑合格之廠商由採購單位登錄於『合格廠商名冊』。

百微未來制定《供應商行為準則》，要求供應商簽署《人權及環境永續條款承諾書》和《廉潔承諾書》，承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反賄賂與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利。2024 要求供應商回覆《人權及環境永續條款承諾書》和《供應商調查表》，了解其在勞工、健康與安全、環境、道德規範等方面的施行情況，回覆率達 90%。

未來百微將依循 RBA 行為準則，強化自身的供應鏈永續管理，在使用新的供應商時進行盡職調查，將供應商包分類為原物料供應商、加工廠、承攬商(如：保全、清潔人員)及陸海空運承攬商(快遞、貨運)等，其中以原物料供應商為作重要的供應商，針對投入產品生產的重要原物料供應商及加工廠，我們制訂完善的品質管理及進行社會責任、風險管控及營運計畫，以符合企業永續發展，同時與供應商建立良好的夥伴關係，強化稽核管理、輔導並協助改善，一同帶動整體供應鏈邁向永續發展的未來。

盡職調查(供應商)流程如下：



步驟 1

新供應商由採購人員要求供應商填寫「廠商基本資料表」，以初步掌握供應商之營運、組織、規模、型態、產品、客戶、及品質、環保及安相關認證狀況。此外採購部門隨時掌握供應商動態，若有異動，會重新核查「廠商調查表」資料。

步驟 2

供應商簽署各項承諾文件，包括保密與廉潔經營承諾書、環保與社會責任聲明、以及衝突礦產調查表等，確保其遵循道德與永續原則

步驟 3

未來將推動以業務部門為作業中心，工程及資材部門等相關部門人員組成評鑑小組，實地於現場進行評核作業，並將實地評核結果彙整成《供應商評核報告》呈相關單位主管審核

步驟 4

審查核准後授予合格供應商編碼

4.03.4 在地採購

本公司的產品組合多元且具彈性，電感器廣泛應用於各個行業，包括消費電子、汽車、電信、國防、航空航太和醫療。由於供應鏈涉及多元且緊密相扣的元件及材料，本公司積極採用在地採購策略，減少碳排放並支持當地供應商的發展。其中最大應用領域仍為消費型電子及 3C、智慧型手機，不過車用電子、5G 相關應用、物聯網、雲端運算、醫療、航空等市場，未來對電感元件需求較有明顯成長空間，電感使用數量仍因各種新興應用而持續增加；就銷售區域而言，仍然以亞太地區為用量最高的地區，主要受惠如中國大陸、韓國、日本、印度等工業經濟體和技術先進國家之需求所驅動。由於供應鏈涉及多元且緊密相扣的元件及材料，本公司積極採用在地採購策略，減少碳排放並支持當地供應商的發展。

4.03.5 供應鏈盡責管理政策與程序

2024 年，百微與全球 203 家原物料供應商合作，總採購金額達新台幣 2.6 億元，其中依據在地採購策略，台灣地區的在地採購總額為 0.4 億元。為響應環境永續與減碳趨勢，本公司未來將逐步提高在地採購比例，降低長距離運輸所帶來的碳排放，並強化與本地供應商的合作，以實現綠色採購目標。透過優先選擇符合環保規範與永續認證的本地原物料與零組件供應來源，不僅可提升供應鏈韌性，同時促進區域經濟發展。

供應商 盡責管理	供應商的管理方針	呼應方式
重要性	供應商一直是百微最重要的合作夥伴，平日的協調溝通使供應商願意長期與百微合作，建立穩定發展的供應鏈。百微對於供應鏈盡責管理可以降低風險，包括供應中斷、品質問題、符合常規性問題等，提高利害關係人(客戶)對百微信任，維持良好企業形象	持續經營與社會環境的永續發展是百微最重視的目標，除了關注供應商產品品質、交期與價格之外，要求供應商一起善盡企業社會責任：環境保護、重視勞工人權，減少斷鏈風險，提升競爭優勢。
負面影響 (衝擊)/補救措施	負面衝擊：百微於 2023 年無發生因供應鏈管理不善導致之實際負面衝擊事件，但因通貨膨脹、供應限制、政策變動及原物料的生產成本增加的影響，可能導致供應鏈關鍵物料漲價、斷料或品質不良問題，如果無法及時因應及調整，將可能對百微產品之成本、交期及品質產生影響，進而影響客戶權益補救措施： 1. 拓展供應商，不應依靠單一廠商，透過多方合作，已降低單一廠商的突發事件 2. 與供應商簽訂品質保證合約：確保合約中包括風險分擔條款、品質保證等。 3. 保險：提高產品品保額度，分散理賠風險 4. 研發替代材料，降低原物料短缺，優化產品	協助供應商瞭解有害物質在環境法律、法規及市場方面的要求，制定以共同促進遵守法令符合法規及客戶要求，防止含有害物質之材料流入及使用，降低有害物質對人類健康及環境的影響，保護地球環境以及減輕對生態影響之責任。

正面效益	建立良好的溝通渠道及選擇具有良好聲譽的供應商，確保產品品質符合客戶需求，不僅可以穩定貨源，維護品質，交期明確	管理：由資材部門持續與供應商溝通、管理
管理機制	每年進行供應商評核、品質異常報告等，定期檢視供應商管理情形，針對有稽核缺失之供應商，提供具體改善建議	申訴/溝通管道： 不定時與供應商溝通及實際拜訪落實供應商管理

5.01. 人權政策

5.02. 創新人才

5.03. 人才培育



5 社會面

5、社會面

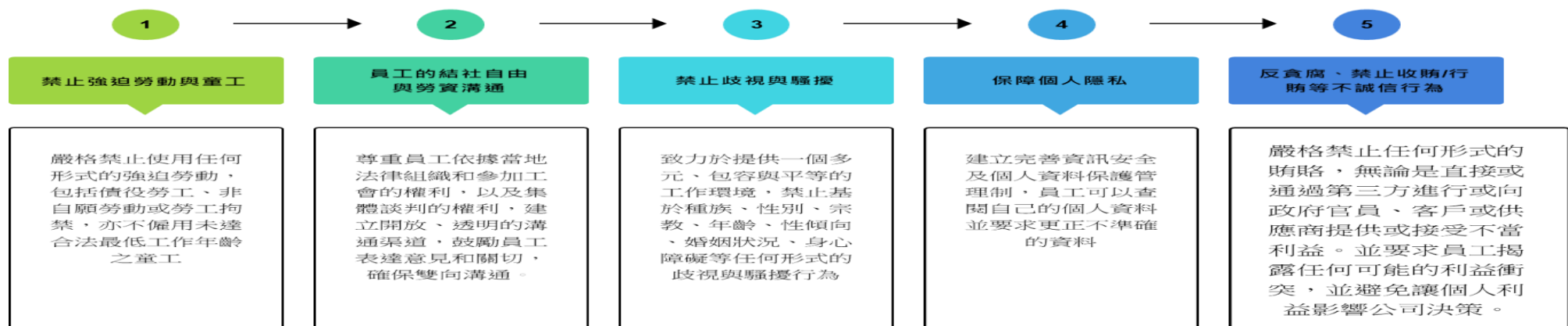
5.01 人權政策

相關內容可於「人權承諾」、「人力結構」...等章節填寫

5.01.1 人權政策與承諾

百微承諾支持聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)；聯合國工商企業與人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際人權公約，依循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則，制定不歧視、員工結社自由、禁止聘用童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

人權政策



百微積極維護利害關係人權益。透過內部網站公告勞工與人權保護聲明，明確禁止職場歧視與騷擾行為。同時將勞工及人權議題納入新進員工的企業倫理訓練，深化全體同仁的人權意識與企業倫理文化。持續監督並落實人權保障，2024年未發生任何侵犯人權及原住民權益事件，未來將持續強化管理機制，推動企業永續發展與社會責任。

5.01.2 人權維護

百微秉持誠信原則對待每一位員工，「以人為本」持續強化人權議題的管理與改善，確實執行休假制度，並鼓勵同仁重視工作與生活的平衡。我們致力於營造優質的工作環境與良好的學習成長空間，推動多元、平等且和諧的職場文化。公司重視工作平等與職場安全，積極防範非法聘用及任何形式的強制勞動，確保員工享有平等待遇與人身自由，杜絕所有可能危及人身安全的行為，包括歧視、騷擾、強迫或不公平對待。

百微依據職位需求聘用具備相對應能力的人才，不因國籍、種族、性別、身心障礙、政治立場等因素而有所差別待遇。並依據性別平等法及相關勞動法規訂定工作規則，嚴禁僱用童工，反對強迫勞動，全面防制職場霸凌、歧視與騷擾行為，致力打造一個安全、尊重與包容的工作環境。

5.01.3 員工福利

百微堅持「以人為本」的核心價值，始終相信員工是推動企業成長與永續發展的關鍵力量。為實踐對人才的重視，我們視每位員工為夥伴，致力於提供兼具支持與關懷的職場環境，使其在工作中能安心發揮潛能、持續成長。在福利制度方面，我們建立具市場競爭力的薪酬架構，並提供完善的獎酬激勵與全面的員工照護措施。此外，公司規劃多元的培訓資源與發展路徑，協助員工提升專業技能與職涯成就，讓個人價值與企業目標相互成就。

同時，我們積極推動多元與包容的企業文化，營造平等互尊的職場氛圍，特別重視性別平權與女性職涯發展，鼓勵各類人才發揮所長，共同為企業注入創新與活力。未來，公司將持續深化「以人為本」的承諾，進一步優化工作條件與員工成長機會，攜手全體同仁邁向共融、永續與具影響力的企業典範。公司自成立以來，基於勞資共存共榮的認知，積極維持勞資和諧關係，並重視員工之福利與健康，制訂完善的福利措施，以增進員工向心力；本公司員工除享有勞健保、退休金給付、實施獎金制度、員工酬勞等基本福利外，另為加強保障員工之生活，投保雇主責任險、員工團體意外險，並提供同仁結婚補助、同仁生育獎勵金、同仁暨眷屬喪葬給付等福利；並依規定成立職工福利委員會，提撥福利金辦理如員工旅遊等各項員工福利事務。

福利類別	福利項目	福利內容說明
勞資溝通	成立福利委員會	每年改選，負責統籌福利預算規劃與活動推動，同時建立溝通回饋機制，定期蒐集並回應員工建議聆聽員工需求與勞方溝通，藉由慶生會公布溝通結果，
身體健康	全民健康保險	符合法令規定
	勞工保險	符合法令規定
	旅行平安險	為保障員工出差期間的人身安全，本公司為出差人員投保旅行平安險，保障內容包含因公出差期間之意外身故等項目。降低員工在執行公務途中可能面臨的風險。
	團體保險	減輕員工及其家庭面對突發狀況時的經濟壓力，展現企業對員工福祉的重視與承諾。
	定期員工健康檢查。	為關懷員工健康並促進預防醫學觀念，每年提供員工健康檢查補助，鼓勵員工了解自身健康狀況，及早發現潛在風險。檢查內容依年齡或職務屬性彈性調整
	環境定期消毒及打蠟	公司定期舉行消毒及打蠟，提供員工乾淨的工作空間
心理健康	員工旅遊	視員工之間的情感連結與團隊向心力，除提供年度員工旅遊補助，鼓勵同仁放鬆身心、增進交流外
	補助員工健康檢查	為關懷員工健康並促進預防醫學觀念，每年提供員工健康檢查補助，鼓勵員工了解自身健康狀況，及早發現潛在風險。檢查內容依年齡或職務屬性彈性調整
	定期舉辦員工聚餐及尾牙聚餐。	定期舉辦春酒與年終尾牙活動及不定期員工聚餐，藉此肯定員工一年的辛勞，並營造溫馨、和諧的職場氛圍，提升整體工作滿意度與團隊凝聚力。
	節慶拜拜	過年團拜及中元普渡，將所有供品分配給全體員工食用
	慶生活動	每2個月福委會舉辦慶生活動，準備美食供員工享用
財務健康	獎勵久任員工	獎勵與感謝久任員工的貢獻與忠誠度
	員工紅利	公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，應各別提撥不高於5% 範圍內之員工酬勞及董事酬勞，其中員工酬勞應提撥不低於1%。但公司尚有累積虧損(包括調整未分配盈餘金額)時，應預先保留彌補數額。
	員工酬勞	係以本期年度獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)提列5%為員工酬
	年節/年終獎金	鼓勵員工一年來的努力和表現，重要節慶提供年節獎金，表達對員工的關懷與祝福
	生日禮金	為表達對員工的祝福與關懷，福委會於慶生會發放生日禮金
	婚 / 喪 / 喜 / 慶 / 生育補助金	關懷員工在不同人生階段的重要時刻，提供多項補助與慰問措施，包括結婚、生育、住院、喪葬等補助金等

重大主題管理方針 - 員工福利

重大主題	員工福利	
正面衝擊	員工是公司最重要的夥伴，完善的福利制度，吸引優秀人才，提升員工滿意度與忠誠度，減少離職率，並促進工作效率與團隊穩定，有助於打造良好的雇主品牌與企業形象，可促使公司朝永續發展邁進。	
負面衝擊	福利設計若未充分考量員工多元需求，容易引發不滿，反而降低員工安全感。再者，多元福利增加管理複雜度，若行政效率不足，可能影響員工體驗。最後，福利分配若不公平，可能導致員工間矛盾，損害團隊和諧。	
政策與承諾	確保所有員工在福利制度上享有平等待遇，不因職級、性別、年齡或其他差異而受限，建立員工意見反饋機制，定期檢討與調整福利制度。營造安全、健康、友善的工作環境，並提供全面性的福利，以提升員工福祉與企業凝聚力與公司共同成長，邁向永續。	
採取行動	重視員工薪資與整體福祉，建立公平、具市場競爭力且以績效為導向的薪酬與福利制度。關懷員工身心健康，促進生活與工作的平衡。公司提供旅遊補助，鼓勵員工參與職工福利委員會所舉辦的員工旅遊，體現公司「以人為本、工作生活平衡」的經營理念。	
管理績效	2024 年舉辦國外員工旅遊，參與率達 77.27%。員工參與社會公益淨灘活動達 81.82%、員工留任率達 100%。	
短中長期目標	短/中期目標 1. 建立多元共融福利文化：設計符合不同年齡、性別與家庭狀況的福利選項，提升組織包容力。 2. 提供多元的學習和發展機會。 3. 響應政府鼓勵企業職場領域推動肥胖及三高（即高血糖、高血脂、高血壓）等慢性疾病之防治，舉辦各式活動，鼓勵員工參與，提升員工的健康意識。 4. 改善薪酬與工作條件，降低離職率並提升員工滿意度，同時盤點關鍵人才，為後續人才留任與發展奠定基礎建立暢通的溝通管道	長期目標 1. 推動多元福利措施，滿足不同世代與族群需求，促進職場平等與包容。 2. 供持續學習、職涯發展與技能提升機會，協助員工面對未來產業變革鼓勵創新與跨部門合作，提升員工參與度與組織韌性參與 3. 持續透過教育訓練、宣導活動及制度強化，深化員工對性別平權與性騷擾防治的認識與實踐，共同營造一個安全、無歧視的工作環境。 4. 參考同業薪資水準勢及個人績效調整薪資水準，確保整體薪酬具市場競爭力。



5.01.4 確定給付制義務與其他退休計畫

安定員工退休之生活，藉以提高在職之服務精神，特依據勞動基準法訂定員工退休管理辦法，明訂退休條件、給付標準及申請程序等事宜，並依法成立員工退休準備金監督委員會，每月提撥退休金以員工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於中央信託局；94年7月1日起，亦將依據勞工退休金條例提撥工資不低於 6% 至員工個人退休金帳戶。

5.01.5 營運變化最短預告期

百微若發生重大營運變化致影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更，如有歇業或轉讓、虧損或業務緊縮、不可抗力暫停工作在一個月以上及業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，將遵守《勞動基準法》規定終止勞動契約的最短預告期間。

5.02. 創新人才

5.02.1 員工結構

百微平等對待員工，透過各項平權措施，保障同仁勞動權益。本公司目前無工會組織，每透過每 2 個月福委會慶生活動，經由主委將公司重要事項及宣導內容公布，讓每位員工同步了解公司最新政策及相關問題之處理方式，以提升員工的向心力與敬業度。員工入職時，均有簽署「員工聘雇契約」，其相關勞動條件，本公司亦依照各項勞工法令辦理。截至 2024 年底止全體員工共計 23 人，男女性占比分別為 52%及 48%，而女性主管占所有管理職員之占比為 18%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2024 年按年齡層、性別及地區區分新進和離職員工的總數及比例。(401-1)

地區		2022			2023			2024		
項目	年齡	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
新進	<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30~50	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	>50	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	雇用率	0%			0%			9%		
離職	<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30~50	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	>50	0	1	1	0	0	0	1	0	1
	流動率	5%			0%			9%		

2024 年管理階層類型人數統計(依性別、年齡)

類別	項目	性別佔比(%)		年齡佔比(%)			人數合計	佔比(%)
		女性	男性	未滿30歲	30(含)-50歲	超過50歲(含)		
管理階層	高階主管	0%	33%	0%	25%	75%	4	17%
	中階主管	18%	33%	0%	33%	67%	6	26%
非管理階層		82%	34%	0%	62%	38%	13	57%
佔比合計(%)		100%	100%	0%	61%	39%	23	100%

數據範圍：台灣百微

新進員工僱用率=全年度新進員工人數/平均在職人數

員工離職率=全年度離職人數/平均在職人數

5.02.2 員工多元化

本公司尊重少數族群與差異化需求，2024 年共進用身障員工 0 人，占全體員工的 0%；並提供 0 名原住民員工「祭儀假」，鼓勵員工體現多元文化。在業務人員的招募方面，本公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，2030 年任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於 40%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於 30%。2024 年女性員工占比為 48%，較前一年提升 8%，女性主管於所有管理職占比為 18%，較前一年提升 0%。

本公司職員流動情形，2024 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定。員工新進率為 9%，員工離職率則為 9%；與過去 2 年水準無明顯差異。

員工多元化

2024 年按年齡層、性別及地區區分新進和離職員工的總數及比例。(401-1)

地區		2022			2023			2024		
項目	年齡	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
新進	<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30~50	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	>50	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	雇用率	0%			0%			9%		
離職	<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30~50	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	>50	0	1	1	0	0	0	1	0	1
	流動率	5%			0%			9%		

數據範圍：台灣百微

新進員工雇用率=全年度新進員工人數/平均在職人數

員工離職率=全年度離職人數/平均在職人數

5.02.3 員工薪酬

百微深信企業永續發展的核心在於「以人為本」。唯有保障勞動權益，堅持尊重、平等與開放溝通，並結合完善制度與精準評估，才能打造多元、包容且具吸引力的工作環境。公司持續優化薪酬與福利，並重視員工的職涯發展與身心健康，期望在企業成長與員工幸福之間達成雙贏。為確保薪酬制度公平與透明，百微薪酬委員會由獨立董事三名組成，以確保審議過程之客觀性與公正性，薪酬委員具備法律、會計、財務、人力資源管理或公司治理等專業背景，藉以提供多面向的專業意見。員工及董事酬勞方案均經該委員會審議後提報董事會通過，相關內容載於 2024 年度股東會年報。薪酬委員會亦定期召開會議，依據營運績效、物價指數、同業水準與人才市場情況，檢視並調整薪資制度，確保政策具備彈性與公正性。

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

2024	年度薪酬(女：男)	基本薪資(女：男)
主管(臺灣)	1:1.5	1:1.5
非主管(臺灣)	1:1	1:1

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

	2024	2023	變動情形	變動百分比
年度平均員工人數	17	19	-2	-10.53%
年度薪酬平均數	984	717	22	37.24%
年度薪酬中位數	902	720	33	25.28%

註 1：上表資訊業經馬施云大華聯合會計師事務所複核，並與公開資訊觀測站相同。

註 2：「員工人數」係採年度平均之計算方式。

註 3：上表統計資訊包含東浦個體公司所屬員工之薪資資訊。

註 4：變動情形 = 2024 年數值 - 2023 年數值；變動百分比 = (2024 年數值 - 2023 年數值) / 2023 年數值。

註 5：2024 年較 2023 年薪酬中位數增加原因為非經常性薪資（獎金）發放金額比前一年較高所致。

5.02.4 團體協約與員工溝通

百微目前無成立工會和集體協商協定，公司重視並支持員工的結社自由與集體協商權利，於所有營運據點均依據當地勞動法令辦理，對於員工意見極為重視，員工得隨時透過公司之正式與非正式溝通管道，反應其工作上及生活上所遭遇之問題，公司與員工間藉由下列雙向溝通的機會，亦透過福委會收集員工意見，福委會代表勞方與資方溝通，針對各項議題進行討論，利用每二個月舉辦慶生活動公布雙方意見，未來公司將持續與員工保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通，以促進有效、公正的溝通機制並促進勞資和諧、共創雙贏的局面。百微也積極與同業及專業人士進行產業知識、資訊與實務經驗相互交流，提升產業水準，期望一同共創永續未來。

重大主題管理方針 - 勞資關係

重大主題	勞資關係
正面衝擊	百微秉持「以人為本」的核心理念，視員工為企業最重要的夥伴，並深信唯有員工持續成長，才能推動企業的永續發展。提升公司競爭力，致力營造一個和諧的勞資關係，提供多元暢通的溝通管道，以維護員工權益。
負面衝擊	溝通機制未落實或權益保障與實際落差過大，員工對公司承諾產生不信任、內部溝通落差導致誤解與不滿、人才流失增加營運成本，甚至引發勞資爭議與法律糾紛，若投訴媒體，將影響企業聲譽，影響投資人及商業夥伴對公司的信任。
政策與承諾	打造友善環境，促進勞資和諧。透過職工福利委員會、申訴制度、性騷擾防治、違反道德行為舉報等管道，同仁意見得以反映，以促進勞資合作。百微以平等的工作條件為宗旨，基於男女平等概念下，依據應徵者學經歷背景、專業知識或技能、專業年資經驗、職務類別等來核定，不會因性別、種族、政治立場、婚姻狀況、籍貫與族群、年齡與宗教信仰而有所不同。任何員工在工作上、職務晉升與員工培訓上，皆無差別。百微遵循《勞動基準法》及相關勞動法令，保障員工基本權益，並制定完善的聘僱、薪資、福利、工時與職場安全制度。鼓勵雙向溝通，確保員工意見能被聽見與妥善處理。對於勞資爭議事件，我們以尊重、協商與合作為原則，致力於在公平、公正的基礎上解決分歧。
採取行動	為強化勞資關係，設有員工意見箱、申訴專線、內部溝通平台等，確保員工能匿名、安全地表達意見與建議。提供安全健康的工作環境，降低職業傷害之隱憂。尊重員工集會結社與言論自由，同仁亦可自由參與外部勞動組織。將人權政策落實於選、用、育留作業流程，無性別差異。
管理績效	百微制定完善的福利制度，提供具競爭力的薪酬待遇，並規劃完整的員工訓練與發展方案，協助員工充分發揮專長，提升個人價值

重大主題	勞資關係	
	與能力。百微亦積極打造多元化與包容性的工作環境，致力於促進性別平等，為女性員工提供廣闊的發展空間，讓她們在職場中發揮最大潛能。我們希望以此為業界樹立良好的領導典範，推動更多企業關注多元包容的價值。百微將繼續強化「以人為本」的理念，不斷優化員工的工作條件與發展機會，攜手每位員工共同邁向永續發展的未來，成為業界值得信賴與尊敬的典範企業。	
短中長期目標	短/中期目標 1. 重視職場兩性平等，杜絕職場或職權騷擾，營造安心就業環境。 2. 設置「薪資報酬委員會」，定期檢討管理階層薪資報酬之政策制度、標準及結構，並定期評估管理階層之薪資報酬。定期檢視是否符合勞動相關法規，降低法律風險。落實法令規範，保障員工權益。 3. 重視員工公平待遇及福利，秉持與員工利潤共用理念，提供具競爭性的整體薪酬，吸引並留任優質人才。 4. 打造多元且系統化的學習與發展機制，通過在職訓練不斷提升員工的專業能力及自我學習意識，促進員工與企業的共同進步。	長期目標 1. 提供完整職涯發展、學習資源與健康照護支持，協助員工在專業與生活中雙向成長。 2. 遵守各項法規，營造友善職場，並透過內部審核、外部檢查和監管機構實踐勞動評估。 3. 重視員工權益公平的薪資制度、完善的健康照護、良好的申訴管道，提升公司的內部溝通機制。 4. 勞動條件改善：改善工作環境和條件，確保安全健康的工作場所。提供必要的培育及訓練，以保護勞工免受職業風險和傷害

5.03 人才培育

5.03.1 人才招募

公司的持續成長與競爭力仰賴員工不斷貢獻與創新，為強化成長動能，百微積極延攬各級專業人才，秉持唯才是用、適才適所的原則，不因種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場有差別待遇。透過公開、公平的招募程序，確保所有應徵者皆能獲得平等的就業機會。重視多元人才引進，透過徵才平台如 104 人力銀行、百微官網積極招募優秀人才。透過公開透明的職缺公告確保資訊對稱，使各方人才皆能公平參與甄選。甄試過程中，由用人主管與專業人資共同進行職能評鑑確保選才符合職位需求。百微制定完善的員工任用管理辦法，由單位主管親自面試，面試過程僅蒐集職務相關資訊，確保遴選過程符合專業與公平原則。並因應個人資料保護法，應徵者個資絕對保密並杜絕任何形式的就業歧視。

5.03.2 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。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「考核管理辦法」，本公司每半年進行一次績效評核，每年共計 2 次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024 年度績效考核覆蓋率達 100%。註：未達 100%者請依員工性別及員工類別揭露績效考核比例

5.03.3 教育訓練

百微高度重視員工的發展，將人才培育與成長視為提升企業競爭力的核心策略之一，深信「人才是企業最關鍵的資產」，秉持「以人為本」的理念，致力於營造持續學習與成長的工作環境。我們重視員工的職能培養與自我成長，鼓勵同仁主動學習，並將所學知識與技能實際應用於日常工作中，以提升工作品質與效率，進而實現人力資源發展的目標，驅動企業永續經營的動能。

在教育訓練方面，百微規劃多元化的學習管道，包括內部課程、外部訓練及線上學習平台。除了定期舉辦內部訓練與數位學習課程，也針對特殊職能或專業崗位，提供有系統的職能發展計畫，並補助員工參與外部認證機構主辦的在職進修與研討會。

我們期望透過這些完善的培訓資源，協助員工與公司一同成長，進而提升整體組織績效，實踐共好共榮的經營理念。

員工教育訓練平均時數（小時）

年份	性別	2023	2024	合計
主管	女	12	65	77
	男	42	41	83
	合計	54	106	160
非主管	女	14.5	139.5	154
	男	0	4	4
	合計	14.5	143.5	158

註 1：主管為副理(含)以上

註 2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數/該類別員工總人數

員工課程分類與執行狀況（小時）

項目	種類	總人數		總時數	平均時數
		女性	男性		
新進人員訓練		2		16	8
專業職能能訓練	內部	16	4	54	2.7
	外部	11	4	159	10.6
其他綜合訓練	內部	21	20	20.5	0.5
	外部	0	0	0	0

5.03.4 職業安全衛生

百微為提供優質工作環境及增進員工人身安全之保障，本公司依勞工安全衛生相關法令辦理各項保護措施，茲就消防設備、安全管理、環境衛生及人身保護等各措施實際執行要點說明如下：

1. 消防設備：室內裝修依內政部發佈之建築物室內裝修管理辦法規定辦理設計及施工，消防與緊急逃生設備均定期汰舊換新，並依年度消防檢查規定擬有防災逃生計畫，每年實施消防安全檢查，公司已投保公共意外責任險。
2. 安全管理：大樓有駐點保全人員，電梯統定期保養維護，於大樓及地下室死角設有監視器裝置，營業廳及辦公室並設有連線保全系統。
3. 人身保護：建立救護通報機制、訂有性騷擾防治措施及員工申訴管道辦法、依法投保勞健保、團體保險、補助在職員工每年進行健康檢查。
4. 環境衛生：大樓均定期清洗水塔，飲水機定期更換飲用機濾心，確保員工飲用水品質，大樓空調及環境定期派員保養維護，落實辦公大樓全面禁菸並實施資源分類與回收。
5. 消防知識：結合管委會進行每年二次消防安檢，兩年一次公共安全檢查，同時不定期邀請相關單位，宣導防災及急救等知識，

5.03.5 員工申訴

為落實誠信經營與負責任的商業行為，本公司建立多元溝通與申訴機制，供員工及外部利害關係人反映不當行為。內部員工可透過申訴信箱、網站專區等正式管道，向管理階層反映違反誠信、職場道德或其他不法行為；外部利害關係人則可透過公司設置之專線或利害關係人專區進行檢舉。接獲舉報後，公司會根據事件性質指派稽核單位展開調查，全程保留紀錄並追蹤處理結果。為保護舉報人及參與調查人員，申訴處理過程全面保密，確保其不受報復或不公平對待。若查證屬實，將視情節採取相應處分，包括解除聘僱或合作關係，必要時亦將採取法律行動。此外，公司每年不定期向員工宣導申訴制度及誠信相關政策，並每年定期向員工宣導內線交易防範、資安管理與內部溝通等方式，提升同仁對誠信議題之認知，預防違規事件再發。每年度公司亦統計申訴件數與處理進度，作為內部改善依據，確保制度有效運作並持續優化。

The background of the slide features a photograph of rolling green hills, likely in a rural or natural setting. The hills are covered in lush green grass and are bathed in a warm, golden light, suggesting a sunrise or sunset. Overlaid on the image are several semi-transparent geometric shapes, including a large white triangle on the left side and a teal triangle in the top right corner, which create a modern, layered design.

6.01. 氣候變遷

6.02. 溫室氣體管理

6.03. 其他

6 環境面

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

百微以永續發展委員會作為公司氣候變遷管理的最高決策機構，由董事長擔任主席，負責審議公司在氣候變遷相關的策略與目標、風險與機會行動，並討論未來發展計畫，向董事會定期報告進度與成果。

公司依據 ISO 14064-1 標準盤查溫室氣體排放量，檢視營運活動所面臨的氣候衝擊，並執行各項減碳措施。永續發展委員會亦負責制定整體永續發展策略，推動 ESG（環境、社會與公司治理）相關工作。

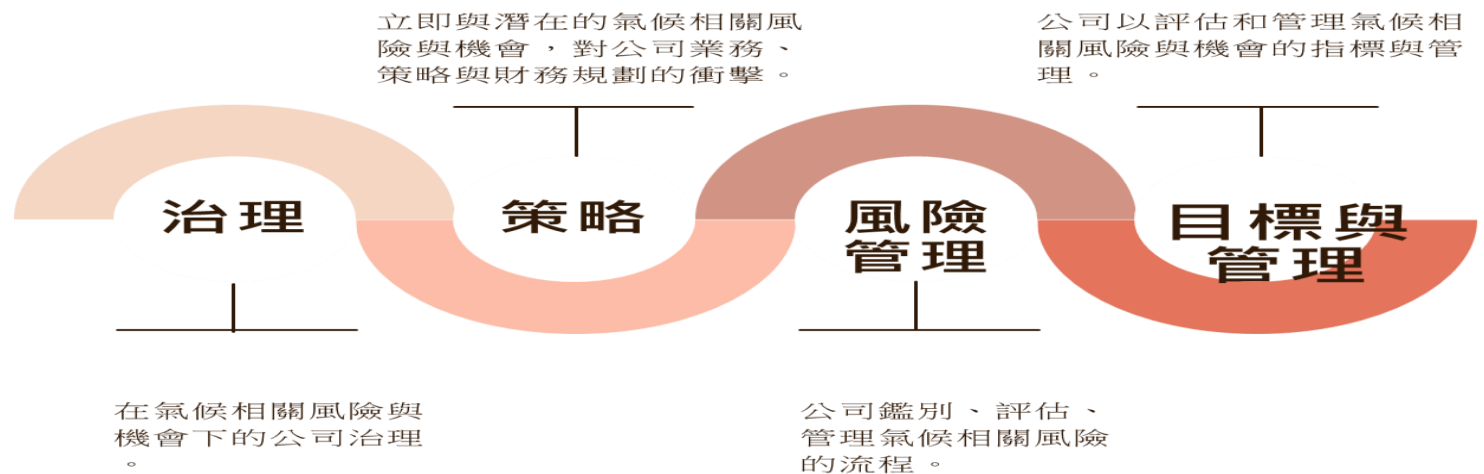
未來，公司將定期依據 TCFD 框架執行氣候風險與機會評估，並針對已識別的風險與機會，定期向董事會報告工作進度。董事會則負責監督整體執行情況，統籌相關部門依據《巴黎氣候協定》、2050 年淨零排放目標，以及主管機關所訂定的《氣候變遷因應法》等要求，執行相關營運風險評估與應對策略。

同時，公司將氣候變遷相關風險納入長期評估與追蹤範疇，持續關注可能對營運造成影響的氣候風險因素，包括國際法規變動、極端氣候事件等，以強化企業的韌性與永續競爭力。

2. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

為有效管理氣候相關風險與機會，百微永續發展委員會因應暨氣候變遷之重大主題，未來將氣候變遷相關風險正式納入評估與持續追蹤的範疇，並持續關注可能對本公司營運造成衝擊的各項氣候風險，包括國際法規變動、極端氣候事件等。

未來藉由導入TCFD框架，分析百微之氣候變遷風險與機會，針對全球風險趨勢與氣候變遷加強公司員工教育訓練，包含TCFD發展現況、TCFD所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。



3. 情境分析

百微參考 IPCC AR6 五項氣候情境，設定 SSP5-8.5：升溫至 6°C 及 SSP1-2.6：升溫至 2°C，微依據每年全球升溫 2°C 內之模擬情境，鑑別出 4 項重大氣候風險及 3 項重大氣候機會，說明各項風險的所帶來的衝擊與財務影響，並揭露為應對各風險所衍生出的機會，所採取的因應措施及作為，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，識別結果如下：

風險排序	風險編號	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	001	實體風險－極端氣候事件（颱風、豪雨、乾旱等）頻率增加	資產損害、供應中斷、營運暫停、運輸延誤	中期
2	002	實體風險－全球暖化導致氣溫升高	資調用電增加，營運成本上升；可能面臨限電或管理風險電費提升，增加生產廠營運成本	中期
3	003	實體風險－海平面上升	降雨模式變化和氣候模式的極端變化、海邊或低窪地區據點營運中斷、資產損失	長期

註：時間範圍之定義：短期：2023-2025 年、中期：2026-2030 年、長期：2031-2050 年

氣候變遷機會識別總表

機會	機會	機會種類	機會因子	發生時間評估
----	----	------	------	--------

排序	編號			
1	001	機會－開發和增加低碳產品或服務	開發和增加低碳產品或服務的研發與創新	中期
2	002	機會－參與低碳新經濟市場	產品需求增加，帶動營收增加	長期
3	003	機會－參與可再生能源項目	參與可再生能源項目並採用節能措施、	短期

註：時間範圍之定義：短期：2023-2025 年、中期：2026-2030 年、長期：2031-2050 年

風險 001 極端氣候事件（颱風、豪雨、乾旱等）頻率增加 [影響情境] 最近幾年有 2 次以上強颱直撲，若發生主要營運據點遭逢強颱侵襲，伴隨連續極端豪雨及一次重大乾旱，可能導致工廠停工突發性的氣候災害導致原物料供應中斷或不足，部分地區原物料供應受阻，交期延誤。	[風險衝擊面向] - 營運中斷風險：若遇強降雨造成的淹水狀況，將有生產中斷的風險，造成營收減少。 - 供應鏈中斷：供應商可能強颱侵襲，伴隨連續豪大雨，導致廠房淹水，生產設備故障，停產數日，影響訂單交貨遲延。 - 營運成本增加：防災設施與修復費用增加，保險費率上升 - 因乾旱而政府限制工業用水，導致廠房缺水而產能降低，營收減少：依乾旱不同時期，廠內需 - 依不同的節水比例進行自主節水措施，節水比例從 5%~7% 視情況逐步遞增，若公司節水方案不足以符合節水率要求，可能面臨用水不足的問題並導致生產受限必須減產。 - 原物料供應商因缺水導致生產受限，無法如期交貨，導致投產延宕。 - 用水不足需找尋替代水源，費用增加：面臨用水不足的問題廠內可能需找尋替代水源，或廢水再處理後使用，增額成本轉嫁客戶提高產品銷售金額。原物料供應商因缺水而外購水源，外購成本轉嫁公司，進貨成本上升。	[因應策略] - 短期：強化氣象預警系統與緊急應變計畫； - 中期：審視營運據點與倉儲配置安全性； - 長期：規劃重要設施搬遷或強化設計，降低災害衝擊 - 增加儲水設施：增加儲水設施、增加水處理設施。 - 供應鏈管理：盤點易受極端氣候影響之供應商，要求供應商加強企業持續營運計畫，並協助供應商降低氣候變遷對其產生之衝擊；針對特定原物料每三年進行情況評估，加強提升供應鏈韌性。 - 增加營運韌性：研發或應用天氣模擬器和觀測儀
--	--	---

	• 用水不足對服務產生影響：內民生供水受到影響，例如茶水間、廁所、廚房等相關服務可能暫停。	器等氣候監控設備，及早執行極端氣候的因應措施，降低可能的衝擊及財務損失；增加投資，強化建築物對極端氣候韌性，並設置輔助電源，落實持續營運。
	[財務衝擊] • 資產損害、供應中斷、營運暫停、運輸延誤	
風險 002 全球暖化導致氣溫升高， [影響情境] 地表升溫及高溫日數增加，導致員工面臨熱衰竭等高溫疾病的風險增加，溫度上升也導致用電需求增加。高溫降低人員生產力、增加人員健康危害風險、營運過程用電增加，增加營運費用。	[風險衝擊面向] • 平均氣溫上升，增加疾病傳播及件健康安全風險，人力成本增加：在對人體健康的影響方面，中暑、個別疾病（心血管和呼吸系統疾病）、動物傳播傳染病（瘧疾、長鼻熱等）情況增加，員工健康容易受到危害的風險增加，導致人力資源短缺，人工成本增加連帶產品價格上漲；當包含採購、生產、倉儲、物流等營運流程由人工處理時，亦可能受到交貨問題及產品價格，影響銷售情形。 • 夏季高溫，營運成本增加：夏季高溫導致空調成本增加，用電增加，營運成本增加。	[因應策略] • 短期：採高效率空調與節能照明設備； • 中期：推動節能行為與教育並定期檢視空調系統與節能效益。 • 長期：加大研發投入投資於高耐熱及耐凍產品的研發，確保產品能夠在極端氣候下保持穩定效能。
	[財務衝擊] • 空調用電增加，營運成本上升；可能面臨限電或管理風險	
風險 003 海平面上升， [影響情境] 根據 IPCC 第六次評估報告（AR6），若全球溫升達攝氏 2°C，全球平均海平面可能在 2100 年前上升約 0.44 - 0.76 公尺；極端情境下甚至超過 1 公尺。對於沿海城市或臨海工業區來說，海平面上升將提高沿岸洪水與海水倒灌風險，對基礎建設、營運據點與供應鏈形成長期實體風險。	[風險衝擊面向] • 供應鏈中斷：若關鍵供應商位於沿海高風險區，可能因淹水停工或延誤交貨，造成原物料供應不穩定。 • 營運中斷營收減少：長期海水滲入或短期颱風 r 加劇導致海平面上升，造成交通中斷、水電設施受損。 • 保險與財務費用增加：沿海設施保險費率上升，若無法保險則需自負風險損失，對營運資金構成壓力。 • 資產損失加劇：不動產價值貶損，或需遷建至較高海拔地區，造成資本支出大幅增加。	[因應策略] • 短期：建置防洪牆、加高基礎建築物、設置抽水系統與水閘門、改善排水設施； • 中期：強化氣候保險配置、與保險公司合作更新風險模型、設定災後快速復原預算。 • 長期：評估據點遷移或

		設施改建；規劃風險較低的備援地點；納入長期氣候變遷因子考量。
	[財務衝擊] 海邊或低窪地區據點營運中斷、資產損失	

機會 001 開發和增加低碳產品或服務 [影響情境] 政府已明訂 2050 年淨零排放目標，淨零轉型排放路徑已公布，能源轉型為四大策略之一，開發和增加低碳產品或服務，將能使營運收入增加。	[機會影響面向] 營收增加：未來綠電需求將提高，參與開發太陽能等再生能源，可提升營運收入。 市場擴展機會：搶占 ESG 投資導向企業或政府綠色採購訂單，進入碳敏感度高的新市場。 推動品牌價值：將低碳產品納入 ESG 或碳揭露報告，強化投資人、利害關係人信任。 政策與法規激勵：符合政府補助、碳稅減免、綠色貸款資格（如台灣低碳轉型補助、金管會永續金融政策）	[因應策略] - 短期：分析低碳產品應用類別； - 中期：持續與原廠交流低碳產品的應用及支持能力。 - 長期：積極協同客戶開發相關方案。
	[財務影響] 企業形象：藉由結合綠色產品，設計和規劃新產品與新服務，以提升企業形象及品牌影響力，並獲得客戶和投資人的支持。 增加被投資機會：因投入綠能相關產業，並增加綠色附加價值，綠能相關產品吸引外界投資人關注，間接增加獲得資本的機會	
機會 002 參與低碳新經濟市場	[機會影響面向] 增加多元能源，降低營運風險：增加多元能源的使	[因應策略] 全球淨零政策預期帶動低

[影響情境] 低碳新經濟市場涵蓋綠色製造、循環經濟、再生能源、碳管理、低碳技術等領域。企業開發低碳產品和服務，反映客戶對低碳產品日益增長的需求，幫助客戶提高產品使用的能效性能，滿足客戶需求，改善客戶關係。增加低碳產品的收入來源。	用，包含太陽能發電、含氟氣體的尾氣處理設備使用天然氣、以天然氣鍋爐取代電力鍋爐等，可降低企業因供電中斷而造成的營運中斷。。 - 符合客戶的綠色 / 低碳產品要求，增加營收：採用低碳能源，可符合客戶對低碳產品的要求，並減少空氣污染物的排放，呼應公司能源轉型並對環境保護的承諾企業形象，增加既有客戶的信任，並獲得新客戶的青睞，增加營收；低碳綠色產品符合客戶低碳要求並持續投入低碳產品研發，減少終端產品使用時的溫室氣體排放，協助客戶降低溫室氣體排放，符合產業趨勢，增加營業收入。 - 減少供應鏈中的碳排放，降低溫室氣體排放成本，增加獲利：要求供應商使用低碳或替代能源，構建低碳供應鏈有效降低範疇三溫室氣體排放量，以利提供符合客戶和其他利益相關者期望的低碳產品，增加營業收入。 [財務影響] - 營收增加：產品需求增加，帶動營收增加 - 增加被投資機會：因投入綠能相關產業，並增加綠色附加價值，綠能相關產品吸引外界投資人關注，間接增加獲得資本的機會	碳新經濟市場，低碳節能的電子零組件需求預期持續增加，切入綠電或其他綠色市場，創造營收。
機會 003 參與可再生能源、推動節能措施 [影響情境] 為因應氣候變遷帶來的轉型挑戰與市場機會，公司積極參與可再生能源項目與推動節能作為，並拓展低碳新經濟市場機會，做為企業永續轉型的重要策略方向。此舉不僅回應《氣候變遷因應法》對企業減碳責任的要求，也強化公司在全球淨零浪潮中的市場競爭力。。	[機會影響面向] - 碳費減少：降低碳排放，減少未來碳費支出。 - 成本降低：提高能源使用效率，降低營運成本。 - 參與綠色公共建設與政府補助計畫：於產品或服務設計和規劃時響應政府政策，開拓新能源服務，可以取得政府的相關獎勵，以降低營運成本。 [財務影響] - 營收增加：再生能源產品得到客戶支持並增加銷售量 - 增加被投資機會：因投入再生能源相關產業，並增	[因應策略] - 加大研發投入：投資再生能源產品的研發，確保產品能夠在極端氣候下保持穩定效能，減少碳排。 - 合作與聯盟：與材料科學研究機構或相關企業合作，提升技術水平，推動產品創新。 - 市場推廣：切入綠色採

	加綠色附加價值，吸引外界投資人關注，間接增加獲得資本的機會	購市場與國際碳敏感供應鏈。 • 配合政府產業升級及節能減碳政策，積極參與政府獎勵補助專案計畫，獲取資源，提升能力，降低成本，形成多贏效益。
--	-------------------------------	--

5. 指標目標

未來百微依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，定氣候相關指標與目標，以落實各項應對氣候變遷之作為，定期追蹤及持續優化因應策略制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

關於氣候變遷相關議題，透過 ESG 小組召開會議進行討論及管理，每年由 ESG 小組成員向董事會報告，由董事會監督公司在氣候變遷的因應措施是否得宜。

(1)氣候相關目標

百微設定氣候相關指標與目標，以落實各項應對氣候變遷之作為，未來定期追蹤及持續優化因應策略

指標	目標
風險 001 -極端氣候事件（颱風、豪雨、乾旱等）頻率增加	
- 提高能源使用效率，減少對不穩定能源供應的依賴。 - 定期辦理系統備援演練。 - 將節能、節電、低碳概念融入日常營運與生產行為中，利用綠建	- 針對位於高風險區域之據點，完成防洪、排水、備援電力等硬體設施改善。 - 與關鍵供應商建立雙供應地或災害備援機制，降低單點故障風險。

築、節能方案及能源管理系統提升營運效率。	各地廠區／營運單位完成極端氣候應變訓練與演練，涵蓋停工撤離、通訊備援、復工流程等。
風險 002 -全球暖化導致氣溫升高	
- 積極開發氣候監控設備，及早執行極端氣候的因子應措施，降低可能的衝擊及財務損失；增加投資，強化建築物對極端氣候韌性，並設置輔助電源，落實持續營運 - 推動用水減量。 - 針對高溫敏感製程區域，導入溫控與自動降溫設備，確保品質穩定	- 建置備用電源營運據點數量 - 將高溫影響納入氣候變遷委員會定期議程，由營運、生產、職安單位共同參與應變討論
風險 003 -海平面上升	
- 搭配 IPCC 或國家氣候模擬資料估算淹水潛勢下的財務衝擊。 - 完成耐淹設計（如設施加高、防水閘門）之據點比例。 - 因海平面上升需提升防災工程之支出金額。	- 為所有沿海高風險資產購買涵蓋高潮、淹水等氣候災害之保險。 - 高風險據點每年進行一次以上防洪演練或撤離訓練。 - 未來擴建或新投資據點不得設於高淹水／高海平面上升風險區域

指標	目標
機會 001 -開發和增加低碳產品或服務	
- 低碳產品／服務營收占總營收比例逐年增加。 - 用於開發低碳產品的 R&D 預算占總研發預算比例逐年增加。 - 取得碳標籤／環保標章／第三方低碳驗證之產品數量逐年增加。	- 開發出具碳足跡標籤或低碳認證的新產品。 - 低碳產品／服務營收占整體營收比例提升至 5%以上。 - 所有新產品開發階段皆納入碳排考量與材料減碳原則。
機會 002 -參與低碳新經濟市場	

• 參與低碳平台／政府計畫次數。 • 投資於永續產品開發、碳捕捉技術、電動設備等新興低碳領域。 • 逐年計算低碳導向產品或業務的營收成長。	• 推出 1 項低碳新經濟導向品牌活動或倡議，提升市場與利害關係人關注度。 • 每年評估投入資本支出於低碳轉型（如儲能、循環材料技術）。
機會 003 -參與可再生能源、推動節能措施	
• 提高再生能源使用比例。。 • 持續增加節能設備之設置，降低溫室氣體排放。	• 每年實施至少 1~2 項能源效率改善專案，如空調汰換、照明節能、製程優化等。 • 節能與綠電措施結合，每年減碳 2%，並搭配其他碳中和方式，2030 年累積減碳 15%。 • 每年辦理能源管理與節能教育訓練 ≥ 1 場，提升員工節能意識與行為。

(2)內部碳定價 百微尚未使用內部碳定價。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1.溫室氣體管理及減量目標

因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略本公司於 2024 年依金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」開始規劃與執行本公司溫室氣體排放盤查事宜，並設定減碳目標，本公司依據 ISO 14064-1 設定組機邊界，盤查公司溫室氣體排放，討論分析結果均為間接排放型態，排放源主要來自空調與辦公照明需求的電力，故就省電的方略擬定相關政策以達成降低溫室氣體排放的目標。

2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

百微屬實收資本額未達新臺幣 50 億元之上櫃公司之母公司個體，應自 115 年起完成母公司盤查資訊揭露，116 年起完成合併子公司溫室氣體盤查資訊揭露，117 年起完成母公司確信資訊揭露，118 年起完成合併子公司溫室氣體確信資訊揭露。本公司提前完成母公司、合併子公司溫室氣體盤查，並預計於 115 年和 116 年逐步完成母公司、合併子公司溫室氣體確信。百微未來將每年進行溫室氣體盤查，並會將盤查結果經第三方確信，為達到減碳目標，致力實施節約能源相關措施，並已推動照明設備汰換、推動節能行為宣導，例如：「離開隨手關燈」、「午休關電腦螢幕」、安裝感應開關，減少空間無人時之不必要照明與空調設定空調溫度於 26-28°C、檢修空調濾網與保養冷氣等措施等，持續朝減量目標邁進。

6.02.2 溫室氣體排放量

百微主要產品為電子零組件，其能源使用以總公司辦公室用電（包括公共設施用電）為主，其次是公務車的柴油。百微依據金管會永續發展路徑，將 2025 設定為盤查基準年，藉以掌握溫室氣體排放情形，並據以進行後續減碳規畫本公司依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，但 2024 年自願盤查，<2024>年盤查結果為範疇一< 28.9165> tCO₂e、範疇二< 52.4268> tCO₂e 以及範疇三<未執行盤查> tCO₂e，排放密集度為<6.153>。主要原因本年度排放量自願申報，碳盤資料未予基準年比較。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2024 年
範疇一 (tCO ₂ e)	28.9165
範疇二 (tCO ₂ e)	52.4268
範疇三 (tCO ₂ e)	<0>
總排放量 (tCO ₂ e)	81.3433
排放密集度(tCO ₂ e/百萬元營業額)	6.153

註 1：範疇一資料範圍：本公司自 2024 年起執行溫室氣體盤查，因屬自願盤查，百微依據金管會永續發展路徑，將 2025 設定為盤查基準年，未來將依主管機關規定並定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

註 2：盤查邊界僅為百微台北總部，不包含子公司及依營運控制法之關係企業之溫室氣體排放量。

註 3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 4：排放係數來源為行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」（6.0.4 版本），GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值第六次評估報告（AR6）之數值，電力係數依據經濟部能源署公告 113 年度電力排碳係數 0.474kgCO₂e/度。

註 5：溫室氣體排放強度(tCO₂e/百萬元營收)，計算至小數點第 2 位。

6.03 環境共好

為落實企業社會責任，百微舉辦了一場「基隆大武崙沙灘淨灘活動」，鼓勵員工熱心參與公益，集結愛心與關懷的力量，透過實際行動守護環境，實踐社會共融。大武崙沙灘為北台灣知名的休憩景點，卻也面臨海洋廢棄物的威脅。本次活動目的是希望透過員工與家屬的親身參與，不僅清理沙灘垃圾，更喚起大家對海洋保育的重視。活動當日，員工與家屬無畏艷陽，組成小組、分工合作，使用手套、夾子、桶子等工具，清除沙灘上各類廢棄物。大家同心協力，將卡在岩縫中的漁網、鞋類、塑膠垃圾等一一清除，短短一小時便回收大量垃圾，包括寶特瓶、吸管、塑膠袋、泡沫塑料、漁具及浮潛用品等。這些發現也讓參與者深刻體會一次性塑料製品對環境的破壞力。此次淨灘不僅是清潔行動，更是環境教育的實踐。透過活動，員工學習到有效的淨灘方法、垃圾分類技巧，以及辨識自然與人造廢棄物的能力，進一步培養了資源回收與減塑的環保意識。作為電子零組件領域的先鋒企業，百微一直致力於降低碳排、提高產品環保性能，這次行動更展現了對環境永續發展的承諾與責任。

百微期望藉由這樣的活動，鼓勵更多人一起關心海洋、守護地球，讓保護環境成為企業文化的一部分，從源頭減塑做起，共同為未來打造更潔淨、更永續的生活環境。



這次淨灘活動不僅僅是清理了當天的海岸環境，期待幫助海岸線回復原來的樣貌，更重要的是希望能喚醒同仁對海洋垃圾問題的重視，進而提升大家的環保意識，在日常生活中養成垃圾分類、不隨意丟棄垃圾以及減少使用一次性產品的好習慣。更提升了對資源重複利用和減少塑料使用的環保意識。百微展現了對環境永續的承諾，並呼籲更多人加入這個保護海洋生態的行動中來，共同為地球的永續發展出一份力量。相信環境保護應該從源頭減少塑料使用開始，實踐垃圾分類和資源循環再利用，以共同建設更美好的世界。



7.01. 附錄一 GRI 內容索引表

7.02. 附錄二 氣候相關資訊



7 附錄

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	百微已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

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				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介	9	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	6	
2-4	資訊重編	首本報告書，無資訊重編，詳關於本報告書	6	
2-5	外部保證/確信	無外部確信，詳關於本報告書	6	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.03 供應商管理	47	
2-7	員工	5.02. 創新人才	58	
2-8	非員工的工作者	5.02. 創新人才	58	
治理				
2-9	治理結構與組成	2.03 董事會及功能性委員會	12	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03 董事會及功能性委員會	14	
2-11	最高治理單位的主席	2.03 董事會及功能性委員會	14	

2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03 董事會及功能性委員	14	
2-13	衝擊管理的負責人	2.03 董事會及功能性委員	14	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03 董事會及功能性委員	14	
2-15	利益衝突	2.03 董事會及功能性委員	14	
2-16	溝通關鍵重大事件	4.01 誠信經營	39	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03 董事會及功能性委員	14	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03 董事會及功能性委員	14	
2-19	薪酬政策	2.03 董事會及功能性委員	14	
2-20	薪酬決定流程	2.03 董事會及功能性委員	14	
策略、政策與實務				
2-21	年度總薪酬比率	因薪資為機密，暫不揭露		
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	11	
2-23	政策承諾	5.01 人權政策	53	
2-24	納入政策承諾	5.01 人權政策	53	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.01 誠信經營	39	
		4.02 風險管理	42	
		5.02. 創新人才	58	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	5.02. 創新人才	53	
2-27	法規遵循	4.01 誠信經營	39	
2-28	公協會的會員資格	本公司並無加入具重要參與作用的公協會與非營利組織		
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	25	
2-30	團體協約	5.02. 創新人才	53	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
重大主題揭露			27	
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	27	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	34	
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	36	
	重大主題：自訂主題	4.01 誠信經營	39	
		4.02 風險管理	42	

經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.03 關於百微	9	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	67	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.01 人權政策	53	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	4.03 供應商管理	47	
環境面				
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	75	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	75	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.03 人才培育	63	
重大主題:員工福利				
GRI 3：重大主題 2021	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	36	
		5.02. 創新人才	58	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01 人權政策	53	
GRI 402：勞/資關係 2016				
重大主題：勞/資關係				
GRI 3：重大主題 2021	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	36	
		5.02. 創新人才	58	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.03 人才培育	63	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.03 人才培育	63	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.03 人才培育	63	

404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.03 人才培育	63	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03 董事會及功能性委員會 5.02. 創新人才	14 58	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.02. 創新人才	58	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.03 供應商管理	47	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.03 供應商管理	47	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二 上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法第四之一條 附表二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
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。	6.01 氣候變遷	67
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）。	6.01 氣候變遷	67
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	67
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。	6.01 氣候變遷	67
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。	6.01 氣候變遷	67
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。	6.01 氣候變遷	67
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未引入內部碳定價工具	67
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。	6.01 氣候變遷	67

9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02 溫室氣體 管理	75
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.01 氣候變遷	67

