



倍微科技股份有限公司

## 2024 ESG Report 永續報告書

2024 Environmental Social Governance

股票代號：6270

刊印日期：2025/08/05 刊印

本報告書查詢網址：

<https://www.pct.com.tw>



# 目錄

1、 關於本報告書.....	5
1.01 經營者的話.....	5
1.02 關於本公司.....	6
1.03 報告書資訊.....	7
2、 永續經營.....	8
2.01 永續發展策略.....	8
2.02 推動永續發展機制.....	9
2.03 董事會及功能性委員會.....	10
3、 利害關係人與重大主題.....	17
3.01 利害關係人議合.....	17
3.02 決定重大主題的流程.....	21
3.03 重大主題列表.....	24

# 目錄

3.04 重大主題之管理.....	25
4、 治理面.....	27
4.01 經濟績效.....	27
4.02 稅務.....	30
4.03 誠信經營.....	32
4.04 溝通管道及申訴機制.....	34
4.05 風險管理.....	35
4.06 資訊安全及客戶隱私保護.....	36
4.07 參與各類社團組織.....	40
4.08 產品及服務管理.....	41
4.09 供應商管理.....	42
5、 社會面.....	43
5.01 人力發展.....	43
5.02 職業安全及衛生.....	54

# 目錄

5.03 社區參與.....	56
6、 環境面.....	57
6.01 氣候變遷.....	57
6.02 溫室氣體管理.....	61
6.03 能源管理.....	65
6.04 水資源管理.....	67
6.05 廢棄物管理.....	68
7、 附錄.....	69
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	69
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	77
7.03 附錄三、永續揭露指標-電子通路業.....	78
7.04 附錄四、其他準則(如TCFD/SASB)內容索引表.....	80

# 1、關於本報告書

## 1.01 經營者的話

作為專業電子零組件暨電腦週邊設備代理經銷商，倍微多年來一直是電子製造業供應鏈中不可或缺的一環。我們深知，企業的成功不僅在於追求營收與獲利，更在於能否善盡對社會、環境及所有利害關係人的責任。因此，永續發展不僅是我們的自我期許，更是倍微成長的基石。

回顧過去一年，全球經濟與地緣政治局勢仍充滿挑戰，貿易摩擦和通膨壓力持續為市場帶來諸多不確定性。然而，正是在這樣的變局中，我們更堅定了永續經營的承諾。倍微承諾整合公司所有資源，透過內外部教育訓練，致力於將永續發展的理念深植於日常營運之中。我們依循相關法規與標準，針對產品品質、環境保護、員工安全與健康、商業道德及員工權益，建立完善的風險管理系統，確保營運韌性並持續優化。

在創造營運績效的同時，我們亦將兼顧環境保護的落實、善盡社會責任及強化公司治理，並維護股東權益，積極降低營運對環境的負面衝擊。員工是公司最寶貴的資產，我們始終將員工的身心健康與安全放在首位，提供適當的工安與環保政策及訓練。此外，我們也積極參與公益活動，善盡企業公民的社會責任。

倍微將持續秉持初衷，追求卓越，期許成為一個對社會、對環境負責任的模範企業，為永續未來而不懈努力。

# 1.02 關於本公司

## 公司簡介

倍微科技（股票代碼：6270）自1992年成立以來，深耕半導體零組件通路領域，並於2003年成功上櫃。我們提供涵蓋快閃記憶體、視訊編碼與縮放器、以及移動式儲存裝置等多元半導體產品，廣泛應用於資訊、通訊、消費性電子等產業。總部設於台灣，並在香港、上海、深圳設有據點，致力於為全球客戶提供即時、專業的服務。

- 成立時間：1992年10月20日
- 資本額：新台幣7.21億元
- 總部地址：新北市汐止區新台五路一段75號5樓

## 價值鏈簡介

本公司從事半導體元件之買賣業務，上游為國內外各類零組件製造商，如Microchip及SONIX等；下游則為國內外資訊、通訊及消費性電子等產品製造商，如鴻海、正崧、偉創力、光寶、仁寶、英業達、冠捷、大華、佳士達、海康威視、創維等。對上游零組件製造商而言，可由通路商完整之行銷網路，穩定拓展市場，並節省其管銷成本；對下游產品製造商而言，通路商可儘速提供其所需之元件，確保供料來源，並藉由其靈活應變之庫存管理及應用工程技術能力，減少下游製造商之安全存量及設計新產品之相關成本，降低營運風險。因此專業通路商位居整體產業之樞紐，有效建構上、中、下游業者之橋樑，提升產業之運作效率及其競爭力。

上游	中游	下游
半導體零組件製造商	半導體零組件通路商	通訊產品製造商 消費性產品製造商 資訊產品製造商

# 1.03 報告書資訊

## 1.03.1 編製依據

本報告書為倍微科技股份有限公司（以下簡稱「倍微」或「本公司」），本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之GRI準則（GRI Standards）、及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

## 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，所有財務數據來源為倍微2024年度經會計師依據國際財務報導準則查核簽證後之公開財務報表，以新臺幣為計算單位；其他數據皆為自行調查及統計之結果。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。

本公司未來預計將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

## 1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書以倍微集團台北總公司之營運活動作為核心揭露，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

## 1.03.4 資訊重編

未重編本報告書無資訊重編情形。

## 1.03.5 外部確信/保證情形

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

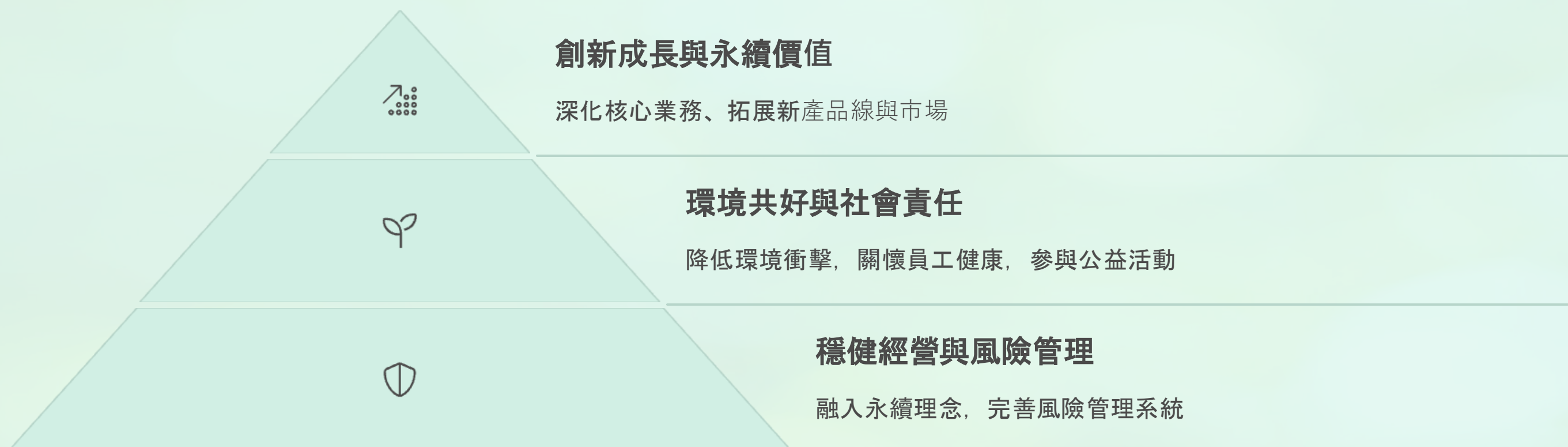
若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

- 聯絡單位：倍微科技份有限公司總管理處
- 聯絡窗口：管理部－永續發展小組
- 電話：02-26980098 ext 220
- 電子信箱：[public@pct.com.tw](mailto:public@pct.com.tw)
- 公司ESG專區網站：[www.pct.com.tw](http://www.pct.com.tw)
- 公司地址：新北市汐止區新台五路一段75號5樓

## 2、永續經營

倍微科技致力於將永續發展理念融入企業營運的各個層面，從公司治理、環境保護到社會責任，我們全方位推動永續經營策略，以實現企業與環境、社會的共同永續發展。

### 2.01 永續發展策略



倍微的永續發展策略，圍繞著以下核心面向，旨在實現企業成長與社會、環境責任的平衡：

**穩健經營與風險管理：**我們將永續理念融入核心營運，透過完善的風險管理系統，確保產品品質、環境保護、員工福祉與企業道德的實踐。這包含強化內部稽核與控制制度，並提升財務資訊透明度，以提升營運韌性並創造永續績效。

**環境共好與社會責任：**在追求獲利的同時，我們致力於降低環境衝擊，並透過關懷員工身心健康與積極參與公益活動，善盡企業公民責任。

**創新成長與永續價值：**我們將持續深化核心業務、拓展新產品線與市場，並強化技術支援，為所有利害關係人創造長期且具備韌性的永續價值。

## 2.02 推動永續發展機制

### 2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐ESG願景與使命，倍微科技股份有限公司目前由總管理處為主要召集單位成立"永續發展小組"負責訂定、檢討永續發展政策、制度及相關管理方針，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，由總管理處總經理與多位不同領域的主管共同推動公司永續發展計畫。

總管理處擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。並每年第一季於董事會報告實施成效及未來工作計畫，每季度進行溫室氣體盤查及查證時程規劃報告，董事會於聽取經營團隊的報告後對相關工作計畫及時程進度進行督導，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

### 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，永續發展小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024年永續發展小組共召開4次例行會議，成員平均出席率為100%，其中與董事會溝通重大事項有1件，主要為溫室氣體盤查及查證時程規劃。

## 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

董事會在永續治理方面扮演關鍵角色，負責監督公司的永續發展策略並確保其有效實施。本節將詳細說明董事會在永續治理方面的職責、監督機制以及相關成果。

#### 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，每年由永續發展小組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。

本公司定期每年由永續發展小組負責訂定、檢討永續發展政策、制度及相關管理方針，同時依照櫃買中心的永續發展藍圖相關進度，將相關議題呈報給董事會。

##### 永續報導管理

每年度由永續發展小組蒐集相關內容及數據資料，再由召集人檢核資料，而後由總管理處辦公室進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。



## 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估。



### 公司目標與任務之掌握

董事會成員對公司願景與使命的理解及實踐程度評估



### 董事職責認知

評估董事對自身職責範圍與權責的掌握程度



### 對公司營運之參與程度

董事在公司營運決策過程中的積極參與及貢獻



### 內部關係經營與溝通

董事與管理層及其他董事之間的互動與溝通效能



### 董事之專業及持續進修

董事持續提升專業知識與技能的進修成果



### 內部控制

董事會對公司內部控制系統有效性的監督評估

2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。

### 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72小時，平均每位董事進修時數超過8小時

董事會進修情形請參閱：

<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb07>



#### 董事參與永續發展相關進修情形

以下表格列出董事參與永續發展相關進修課程的詳細情形，包括課程類型、日期、課程名稱以及時數。

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/04/10	公司治理暨企業永續經營研習班	3小時
實體課程	2024/07/03	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6小時
實體課程	2024/04/12	公司治理暨企業永續經營研習班	3小時



## 2.03.2 董事會結構及運作情形

### 2.03.2.1 成員及多元化

#### 組成與職責

本公司董事會為最高治理單位，下設審計委員會、薪酬委員會。

審計委員會負責財務報告、內部控制及審計相關事務，薪酬委員會則負責董事及高級管理層的薪酬政策和方案。

#### 多元性與獨立性

董事會由具備多元背景的成員組成，現任董事會由 9 位董事組成，包含 5 位董事、4 位獨立董事，獨立董事比重為 44.44%，成員具備財金、商務及管理領域之豐富經驗與專業，其提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，並參考利害關係人的意見，遵守「董監事選舉辦法」及「公司治理守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性，遵守證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

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 4-7 頁。

## 2.03.2.2 運作情形

### 董事會職能

為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。

### 會議頻率與出席率

本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 6 次董事會，實際出席率達 100%

本公司2024年度及至年報刊印日止，董事會重要決議摘要請詳年報第53-56頁

## 2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單，經董事會依據提名人選學經歷的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性等重要因素完成審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。

## 2.03.2.4 利益迴避

本公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2024 年董事會利益迴避情況請參閱年報第22頁。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報第 59頁和第 64頁揭露。

## 2.03.2.5 薪酬政策

### 董事薪酬

公司董事之酬金包括業務執行費用、董事酬勞。業務執行費用方面，係依一般市場水準；董事酬勞方面，係經薪資報酬委員會提案，按本公司之章程規定由董事會決議後支付；依公司章程，公司年度如有獲利，應提撥不低於6%為員工酬勞，由董事會決議，以股票或現金分派發放，本公司員工酬勞發放對象除本公司員工外，亦包括本公司直接或間接持有股份達百分之五十以上從屬公司之員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於3%為董事酬勞，同時參考董事年度績效評估重要項目：(1)公司目標與任務之掌握、(2)董事職責認知、(3)對公司營運之參與程度、(4)內部關係經營與溝通、(5)董事之專業及持續進修、(6)內部控制及個別出席率作為發放董事酬勞的依據。

### 經理人薪酬

董事長及總經理等經理人之酬金包括薪資、獎金、員工酬勞等，則係依本公司薪資管理辦法及參考(1)目標達成率(2)獲利率(3)個別擔任職位責任表現(4)貢獻度等綜合考量後計算其酬金比例，而給予合理報酬。

## 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）。本屆薪酬委員會任期為2022年8月3日至2025年6月8日，薪酬委員會每年至少召開二次會議，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34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)。本屆審計委員會任期為2022年6月9日至2025年6月8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24-26頁。

**4**

**獨立董事人數**

全數為獨立董事

**5**

**會議次數**

2024年度

**100%**

**出席率**

整體出席率

# 3、利害關係人與重大主題

## 3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為：政府與主管機關、員工、股東/投資人、客戶、供應商、社會團體與社區居民。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

(請參考下方表格)



## 各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2024年利害關係人溝通實績
政府與主管機關	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>客戶保護與溝通</li> <li>公司治理</li> <li>風險管理</li> <li>主管機關溝通</li> </ul>	<p>不定期參與主管機關之政策討論會,座談會設立連絡窗口,與主管機關維持良好互動。</p> <p>連絡窗口:管理部 李先生</p> <p>TEL:02-26980098#288</p> <p>Email:John.Lee@pct.com.tw</p>	<p>參加主管機關宣導會共計18次,共計18人次。</p> <p>填寫主管機關調查問卷及調查郵件28次。</p>
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工福利</li> <li>員工考核機制</li> <li>營運績效</li> <li>勞資關係</li> <li>企業形象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月定期公司全體會議</li> <li>員工發展</li> <li>合法及公平的評價與待遇</li> <li>安全衛生的環境</li> <li>彈性福利與健康促進</li> <li>定期健康檢查</li> </ul> <p>透過公司內部網路/電話/E-MAIL等與公司之間建立暢通的溝通管道</p> <p>連絡窗口:管理部 施小姐</p> <p>TEL: 02-26980098#289</p> <p>Email:Sunny.Shih@pct.com.tw</p>	<p>召開全體月會12次。</p> <p>勞資會議4次。</p> <p>公告員工福利及教育訓練相關訊息26則以上。</p>

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2024 年利害關係人溝通實績
股東與投資人	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理</li> <li>• 永續發展策略</li> <li>• 風險管理</li> <li>• 股東參與</li> <li>• 營運績效</li> </ul>	<p>股東大會(每年)。</p> <p>將即時重大訊息同步公開於證交所公開資訊觀測站與公司網站。</p> <p>於公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，為投資者與公司之間建立暢通的溝通管道。</p> <p>聯絡窗口： 總管理處 黃小姐 TEL: 02-26980098#220 Email:public@pct.com.tw</p>	<p>2024/05/24召開股東大會</p> <p>資訊觀測站與公司網站按月公告營收12次。</p> <p>中英文重大訊息及公告各23則。</p>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 資訊安全</li> <li>• 客戶保護與溝通</li> <li>• 資訊透明</li> <li>• 服務品質</li> <li>• 公司治理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶拜訪面談</li> <li>• 電話</li> <li>• 於公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，為客戶與公司之間建立暢通的溝通管道。</li> </ul> <p>聯絡窗口： 營業事業處 溫先生 TEL: 02-26980098#610 Email:Eric.wen@pct.com.tw</p>	<p>營業事業處針對不同客戶指定負責的業務聯繫窗口,安排拜訪面談會議。</p> <p>每周固定業務會議,了解業務拜訪客戶狀況。</p>
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理</li> <li>• 永續發展策略</li> <li>• 企業形象</li> <li>• 資訊透明</li> <li>• 供應商管理</li> </ul>	<p>拜訪供應商。</p> <p>參加供應商產品教育訓練。</p> <p>於公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，為供應商與公司之間建立暢通的溝通管道。</p> <p>聯絡窗口： 總經理室 宋小姐 TEL: 02-26980098#271 Email:Mina.Sung@pct.com.tw</p>	<p>參加原廠教育訓練總計586小時</p> <p>參與人數:46人次</p>

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2024年利害關係人溝通實績
社會團體 與社區居民	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 企業形象</li> <li>• 員工多元性與勞動權益</li> <li>• 社區關懷</li> <li>• 社會參與</li> <li>• 綠色採購</li> </ul>	<p>參與相關社會關懷社團活動回饋社會公益。</p> <p>聯絡窗口： 管理部 溫小姐</p> <p>TEL: 02-26980098#290</p> <p>Email: Camille.Wen@pct.com.tw</p>	<p>2024年度：</p> <p>本公司位於新北市汐止區,在中元普渡的同時愛心捐贈當地社區的「財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會汐止中心」食物物資一批，透過家扶中心的運作，給清寒家庭關懷，讓傳統的民俗月更具溫暖愛心。</p> <p>本公司同仁在中秋節前夕,參與喜憨兒基金會發起的讓愛登陸Love landing活動,共計新台幣50,000元,每一份愛心餐盒將由憨兒餐與製作,再轉送偏鄉弱勢學童，既可為憨兒帶來穩定且持續的工作，更將這份充滿愛的餐盒深入全國各地偏鄉社區,衷心期望偏鄉社區孩子在學期中健康長大，憨兒安心學習，希望這一份小小的心意能為面對生命挫折不屈不撓的勇氣給與支持與鼓勵！</p> <p>配合華碩文教基金會執行結合環保與社會公益之「再生電腦希望工程」專案，希望建立資源回收再利用之「循環型社會」，2024年度共計回收:桌上型電腦15台,LCD螢幕3台,筆記型電腦3台,鍵盤 3台,滑鼠2個,硬碟9個,手機5隻,平板電腦1台,行動電源8個,投影機1台,攝影機3台,相機2台,透過華碩文教基金會的專業技術,整新再生電腦捐贈給全國各地區有需要的NGO、弱勢團體，推廣數位學習、縮短數位落差同時疼惜我們的地球。</p> <p>響應「舊鞋救命Step30」活動，收集同仁家中的二手背包、舊衣、舊鞋等可再利用物資共計6箱，與「社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會」，跨越國界區域，將愛傳進非洲當地被遺忘的社區角落。</p> <p>統一集中廢棄乾電池,交給專業資源回收單位,2024年共計廢電池回收 5kg。</p>

## 3.02 決定重大主題的流程

### 一、了解組織脈絡

永續議題蒐集主要參考：

- GRI永續性報導準則(GRI Standards)之主題準則及行業準則，惟目前GRI無相對應之行業準則可供參考。
- SASB準則(SASB Standards)之電子製造服務與原始設計製造指標(Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing)。
- 證交所特定產業永續揭露指標之電子通路業。
- 氣候相關財務揭露建議書(TCFD)。
- 同產業報告書之重大議題。

### 永續議題彙整

本公司永續發展小組召開"重大議題鑑別會議"最終彙整出最終彙整出涵蓋治理面向、社會面向及環境面向等永續議題。



治理面向



社會面向



環境面向



# 鑑別衝擊並評估顯著性

## 二、鑑別衝擊並評估顯著性

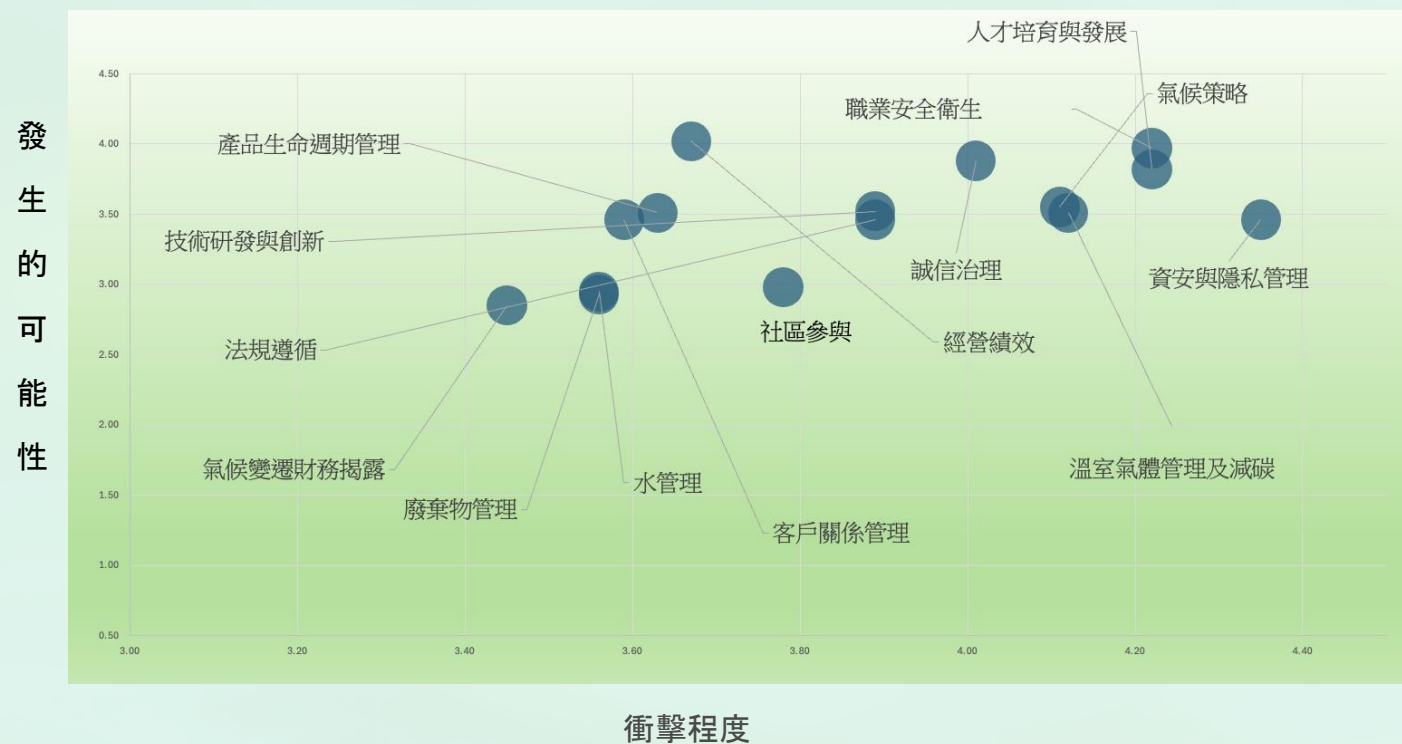
根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

### 實際或潛在的正面衝擊

可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。

## 三、排定衝擊優先順序

### 正面衝擊



### 實際或潛在的負面衝擊

可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

### 負面衝擊



依據15項永續議題之「正面」及「負面」衝擊分數進行排序，並設定衝擊分數落於前50%之永續議題，作為擇定重大議題之依據。

## 四、確定重大主題

排序結果經永續發展小組進行討論後，初步擇定5個優先報導議題。

### 重大議題

- 職業安全衛生
- 人才培育與發展
- 誠信治理
- 資安與隱私管理
- 經營績效

### 次要議題

- 氣候策略
- 溫室氣體管理及減碳
- 技術研發與創新
- 法規遵循
- 產品生命週期管理
- 客戶關係管理
- 社會參與
- 水管理
- 廢棄物管理
- 氣候變遷財務揭露

## 3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度，歸納出重大主題。以下為2024年新增的重大主題：

### 職業安全衛生

確保工作環境安全，保障員工健康

### 人才培育與發展

提升員工專業能力，促進組織成長

### 誠信治理

維持企業透明度與道德標準

### 資安與隱私管理

保護客戶資料與企業機密

### 經營績效

追求企業永續發展與經濟價值



## 3.04 重大主題之管理

本公司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：

重大議題	議題說明	永續報告 對應章節	永續準則 呼應
職業安全衛生	<p>本公司承諾提供安全友善的工作環境。我們於汐止遠東科技中心提供便捷舒適的辦公地點，並實施嚴謹的門禁安全管理及無菸政策。</p> <p>為保障員工健康與安全，我們定期維護設備，提供團體保險及出差平安醫療險，重視生理衛生與健康檢查，並定期舉辦消防安全演練。</p> <p>未來，我們將持續精進相關措施，致力於營造更安全健康的工作環境。</p> <p>本公司於2024年度未發生任何因工作造成之職業傷害或職業病。</p>	5.02 職業安全衛生	GRI職業安全衛生管理系統 403-1~10
人才培育與發展	<p>本公司重視人才培育，為新進員工提供完善的入職訓練，涵蓋工作規則、行政管理及職位技能。針對在職同仁，則依職能別安排內外部專業訓練及原廠技術課程，致力於提升員工專業知識與職涯發展。</p>	5.01人力發展	GRI訓練與教育 :404-1~404-3
誠信治理	<p>本公司將誠信經營視為企業永續發展的核心價值，並深信這是贏得利害關係人信任的關鍵。為此，我們依循公司法、證券交易法等相關法規，訂定並嚴格執行「誠信經營守則」與「道德行為守則」。這些內部規範明確要求公司所有人員在從事商業活動時，必須秉持公平、誠實、守則、透明的原則。特別的是，我們嚴禁任何形式的不正當利益往來，並設有具體的處理程序，包括禁止疏通費及政治獻金，以確保公司董事、經理人、受僱人與實質控制者在執行業務時，皆能堅守最高的道德標準，杜絕任何不誠信行為的發生。透過這些具體的政策與方案，我們致力於建立一個廉潔且具責任感的企業環境。</p>	4.03誠信經營	GRI反貪腐:205-2,205-3  GRI反競爭行為:206-1

重大議題	議題說明	永續報告 對應章節	永續準則 呼應
資安與隱私管理	<p>本公司視資通安全為永續營運的關鍵。我們已建立健全的資通安全管理體系，由資通安全部專責負責。</p> <p>透過完整的資安作業程序，我們涵蓋了從風險評估、防護、系統安全開發與維護，到委外管理、事件應變與情資因應等各面向。資安主管定期召開跨部門會議，確保資安防護的持續精進。</p> <p>同時，我們積極參與「台灣CERT/CSIRT聯盟」，並與專業資安廠商合作，持續關注資安新興威脅（如勒索軟體、社交工程攻擊），規劃並執行應對計畫，力求即時偵測與阻擋惡意攻擊。我們也定期向董事會報告資安治理概況，確保高階管理層對資安策略的支持與監督。</p>	4.06資訊 安全及客 戶隱私保 護	GRI:客戶 隱私418-1
經營績效	<p>2024年，本公司在半導體產業面臨市場挑戰，儘管如此，我們積極去化庫存以應對訂單挑戰,營收為新台幣26.41億元，稅後淨利為新台幣4,706萬元。。</p> <p>展望未來，本公司將秉持穩健經營，聚焦深耕核心業務、拓展多元應用，並強化客戶關係與研發投入。透過短期強化產品能力、優化資訊管理、健全公司體質，以及中長期成為市場先驅、深化技術行銷為股東創造永續價值。</p>	4.01 經濟 績效	GRI經濟績 效:201- 1'201-4

# 4、治理面

## 4.01 經濟績效

本節將詳細介紹公司的經濟績效表現，包括營收數據、退休計畫以及政府財務援助情況。

### 1. 營收表現

本公司 2024 年的集團營業收入為新台幣 26.41 億元，稅前淨利達 5,043 萬元，稅後淨利 4,706 萬元，基本每股稅後淨利 0.65 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司 2024 年度年報

單位:新台幣千元

項目	2024年度
營業收入	2,641,345
營業外收支	43,220
產生的直接經濟價值(A)	2,684,565
營業成本(成本+費用) — (薪資與福利)	2,463,637
員工薪資與福利支出 (用人費用)	170,494
支付出資人款項(股東股利+利息費用)	83,890
支付政府的款項 (包括稅款及罰金)	8,123
社區投資	-
分配的直接經濟價值(B)	2,726,144
留存的經濟價值(A-B)	(41,579)

## 2.確定給付制義務與其他退休計畫

### 員工退休金制度



#### 員工退休權益保障

本公司遵循各地相關退休法規，致力於保障員工的退休權益，確保員工退休後能夠享有穩定的生活保障。針對員工的退休或終止勞雇關係，公司依法協助過渡，並針對資深主管設有回聘顧問制度，以減少員工在退休後的生活衝擊。



#### 確定提撥計畫 - 台灣

臺灣地區員工所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，屬於政府管理之確定提撥退休計畫，雇主依法提撥員工每月薪資的6%至勞工保險局個人專戶，作為退休基金使用。2023及2024年度依照確定提撥計畫中明定此制度應提撥之金額已分別於合併綜合損益表認列，費用為新臺幣4,618千元及4,631千元。



#### 子公司退休計畫

各子公司依據當地政府法規，每月按員工社保基數的一定比例（14%~20%）提存養老保險金，並專戶儲存於員工的個人帳戶。員工的退休薪酬由當地社保中心管理，員工可依據當地政府的退休政策申請退休，符合累計繳費年資條件者可享受基本養老保險待遇。

## 確定福利計畫

臺灣地區員工依據「勞動基準法」辦理的退休金制度，屬於政府管理的確定福利退休計畫。退休金的支付標準依據員工的服務年資及核准退休日前 6 個月的平均月薪資計算。本公司符合勞基法具舊制年資之員工已全數依法於 2023 年 9 月結清舊制年資。

## 3. 取自政府之財務援助

2024 年無此情況

### 2023 & 2024 比較 (單位：新台幣仟元)

年度	2024	2023
確定福利義務之現值	0	45,918
計畫資產之公允價值	0	(25,731)
淨確定福利負債	0	20,187

## 4.02 稅務

### 1. 稅務政策

本公司承諾不利用租稅天堂及低稅負區進行規避稅負，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行稅務移轉利潤。公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務。

### 2. 稅務治理、管控與風險管理

本公司嚴格遵循各營運據點之海內外稅務法規，確保準時申報與繳納稅款。會計團隊持續關注各營業據點最新稅務動態，並即時通報總公司。針對可能對營運造成重大影響之稅務議題，將呈報董事長並召開會議研商。此外，每季董事會均會呈報各營運據點之有效稅率，以利董事會掌握全局。

為有效管理費用，本公司每月審核各據點之員工費用報銷，以杜絕不合理支出。所有稅務申報作業均嚴格依循當地稅務機關規定。遇有稅務疑義，則立即與當地專業會計師協商，共同研擬並確立標準作業規範。

為促進內部專業交流與稅務知識更新，本公司除透過內部平台分享最新稅務資訊外，亦鼓勵並安排同仁定期參與外部稅務講習，以確保稅務專業能力與時俱進。

### 3. 利害關係人稅務議題之溝通與管理

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並響應國際稅務倡議，以實際行動支持稅制改革，致力於共同建立公平且良善的稅務環境。



#### 政府機關

本公司積極參加稅務機關講習以掌握稅務機關修法的最新動態。在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。



#### 投資人

本公司每季均會向董事會報告各營運據點的有效稅率，向董事會呈報相關稅務治理，此外，投資人亦可透過股東會、法說會及揭露於官網及公開資訊觀測站的相關透明資訊，向本公司電話或信箱詢問與本公司聯繫，持續強化與投資人的信任與溝通。

## 4.2024年度稅務繳納狀況

本公司 2024 年全球各稅務管轄區稅前淨利、所得稅繳納等資訊（單位新台幣佰萬元）

營業據點	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率	當期支付所得稅	當期支付所得稅有效稅率
臺灣	1,438	21	(3)	(13%)	0	0%
中國	2,329	28	6	21%	6	21%
其它	0	(17)	0	0%	0	0%
合併	3,767	32	3	10%	6	19%

- 本公司稅務資訊基於不同地區的稅法要求，包含營業稅、所得稅及其他相關稅費。
- 台灣、中國的主要經濟活動包括研發、進銷貨、服務及技術支援。
- 其他稅費包括地區性稅收及其他附加費用。
- 2024 年度所得稅費用及有效稅率按當地稅法計算，並考慮各項稅務優惠政策。
- 本報告中所有數據均以新台幣計算。
- 台灣及中國稅前淨利和所得稅費用在公司整體財務表現中佔有重要地位。

## 4.03 誠信經營

本節將介紹公司的誠信經營理念、政策及行為規範，展示我們對於企業道德的堅持與實踐。

### 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

#### 一、訂定誠信經營政策及方案

- (一)本公司訂有「誠信經營守則」，落實遵守公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章及有關法令，以作為落實誠信經營之基本原則。
- (二)本公司基於公平、誠實、守則、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，已訂定「誠信經營守則」及「道德行為守則」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，明定本公司禁止提供或收受不正當利益，禁止疏通費及政治獻金處理程序，同時明定本公司及其董事、監察人、經理人、受僱人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益之處理程序。

#### 二、落實誠信經營

- (一)本公司均先評估往來對象之合法性、是否曾有不誠信行為之記錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄絡行為。
- (二)本公司訂有「誠信經營守則」要求董事應秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避。
- (三)本公司依法設有會計制度、內部控制制度暨相關管理辦法作為據以執行準繩，同時設有稽核單位定期查核各單位相關遵循事項。
- (四)本公司已訂定「誠信經營守則」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

## 4.03.2 反貪腐機制

### 1.反貪腐風險評估

本公司由總管理處，每年針對集團內各營運據點內不同業務特性單位及人員進行相關風險評估，並依據所鑑別出的風險擬定行動方案，2024年經評估無重大違反誠信經營或貪腐之風險。

### 2.貪腐事件處理

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員、全體員工、供應商及承攬商，形塑誠信經營之企業文化。

2024年執行項目：

- 本公司由總管理處兼職推動企業誠信經營守則負責協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，2025年1月向董事會報告年度執行情形。
- 教育訓練：參加主管機關及外部專業單位法遵教育訓練共計 110小時
- 與客戶簽訂廉潔承諾共計13份；與供應商簽署社會責任承諾書(CSR)：31份

員工誠信政策及反貪腐宣導教育訓練：

舉辦時間	課程主題	時數	參加人次
2024.3月公司月會	禁止提供或收受不正當利益及處理程序	0.5小時	全體員工
2024.6月公司月會	利益迴避及禁止內線交易及保密協定	0.5小時	全體員工
2024.9月公司月會	建立商業關係前之誠信經營評估及說明	0.5小時	全體員工
2024.12月公司月會	內部宣導、建立獎懲、申訴制度及紀律處分	0.5小時	全體員工

## 4.03.3 反競爭行為

在2024年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

## 4.04 溝通管道及申訴機制

本公司訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，積極防範不誠信行為，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。總管理處為檢舉受理專責單位，負責受理同仁涉有不誠信行為之檢舉，建立完善檢舉人保護制度。



### 檢舉信箱

public@pct.com.tw

提供員工、股東、利害關係人及外部人有效之溝通方式，建立電子郵件檢舉管道

2024年未有接獲及受理外部檢舉案件及員工直接檢舉案



### 檢舉電話

02-26980098#220

直接溝通管道，受理相關檢舉案件並確保檢舉人保密



### 檢舉人保護

如經查證確有違反誠信經營規定者，將視情節輕重予以懲處並對檢舉人給予獎勵

## 4.05 風險管理

### 4.05.1 風險管理機制



#### 風險管理政策與程序

本公司2020.11.04 訂定「風險管理政策」，以作為本公司風險管理之最高指導原則；本公司每年定期評估風險，並針對各項風險擬定風險管理政策，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬及風險管理程序等機制並落實執行，以有效辨識、衡量，及控制本公司之各項風險，將因業務活動所產生的風險控制在可接受的範圍。



#### 風險管理組織架構

- 一、本公司董事會為建立風險管理制度，應訂定風險管理政策及指導原則，作為落實執行風險管理之準則。
- 二、為有效規劃、監督與執行風險管理制度，本公司董事長應設置本公司風險管理單位；子公司應按集團別設立風險管理單位負責風險管理事務。
- 三、各子公司董事會應依本政策與指導原則之規範，依據個別行業特性訂定風險管理程序或落實到相關管理辦法。
- 四、風險管理非僅風險管理單位或專人之職責，本公司內所有功能/部門/單位/業務承辦人均有其相應之責任及需配合之事項，以落實本公司整體之風險管理。



#### 風險管理職責

本公司承諾以積極並具成本效益的方式，整合並管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務及危害性等潛在的風險，透過風險管理流程包括：風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與風險回應措施等程序評估風險事件發生的頻率及對公司營運衝擊的嚴重度，定義風險的優先順序與風險等級，並依風險等級採取對應的風險管理策略。本公司的風險管理包括「策略風險」、「營運風險」、「財務風險」、「危害風險」，以及「氣候變遷與未遵循環保、氣候相關法規及其他國際法規協議之風險」等之管理。董事會通過風險管理政策與程序。

本公司2024 年重大風險評估請詳年報< 89-91 >頁

### 4.05.2 法規遵循

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。



## 4.06 資訊安全及客戶隱私保護

### 資通安全風險管理架構

本公司於資訊處下設立資通安全部,設有資訊安全主管一位及資訊安全人員一位,負責訂定資通安全作業程序,包含核心業務及其重要性、資通系統盤點及風險評估。

### 資通安全作業程序

資通系統發展及維護安全、資通安全防護及控制措施、資通系統或資通服務委外辦理之管理措施、資通安全事件通報應變及情資評估因應、資通安全之持續精進及績效管理機制等。

### 跨部門資安溝通

資訊安全主管每半年召開跨部門會議,就公司現行資安防護及相關議題進行討論及溝通。

### 資通安全管理方案及資源

資通安全部為「台灣CERT/CSIRT聯盟」會員,針對目前資安新興趨勢,如勒索軟體、木馬程式、社交工程攻擊、偽冒網站等,每年與專業資安廠商交流,透過專案的合作,定期關注資安議題並規劃因應計畫,以期能在第一時間即偵測到惡意病毒或攻擊並完成阻擋,同時定期向董事會報告資安治理概況。

## 4.06.1 資訊安全管理

本公司資通安全管理方案如下：

### 帳號申請

公司人員使用電腦、網路、系統之前，須先向資通安全部申請使用帳號及提供密碼。

### 程式安裝

非屬於作業系統(視窗、DOS)本身的程式皆屬之，不得任意安裝設定。

### 資料存放

公司人員使用網路系統，不得存檔非法之程式資料及未經資通安全部核可之程式資料(可存檔文字檔、驅動程式)。

### 個人備份

server上所開放使用之個人專屬資料夾，屬於個人Backup使用，不得存放個人的私人資料及檔案，資通安全部每周執行清理檢查，並限額空間使用，如有不法用途，或存放損害著作權等相關數位文件檔案，一經查獲確認無誤，資通安全部可自行刪除。

### 設備使用規範

電腦及其週邊設備處禁貼政治標籤、禁止吸煙、禁用飲料及食物。

### 系統規劃

隸屬全公司之資訊作業系統(操作系統、應用軟體)由資通安全部統一規劃，使用部門不得自行任意修改及增加既定作業模式。

### 設備管理

公司行政網路之電腦、印表機、集線器、網路路徑及其他相關週邊設備，隸屬資通安全部所管轄；使用單位若有移動、斷電或其它需求，須知會資通安全部，由資通安全部人員決定是否可做上述作業需求。

### 資料夾開放

於公司內部server上所開放資料夾必須經由資通安全部開放。

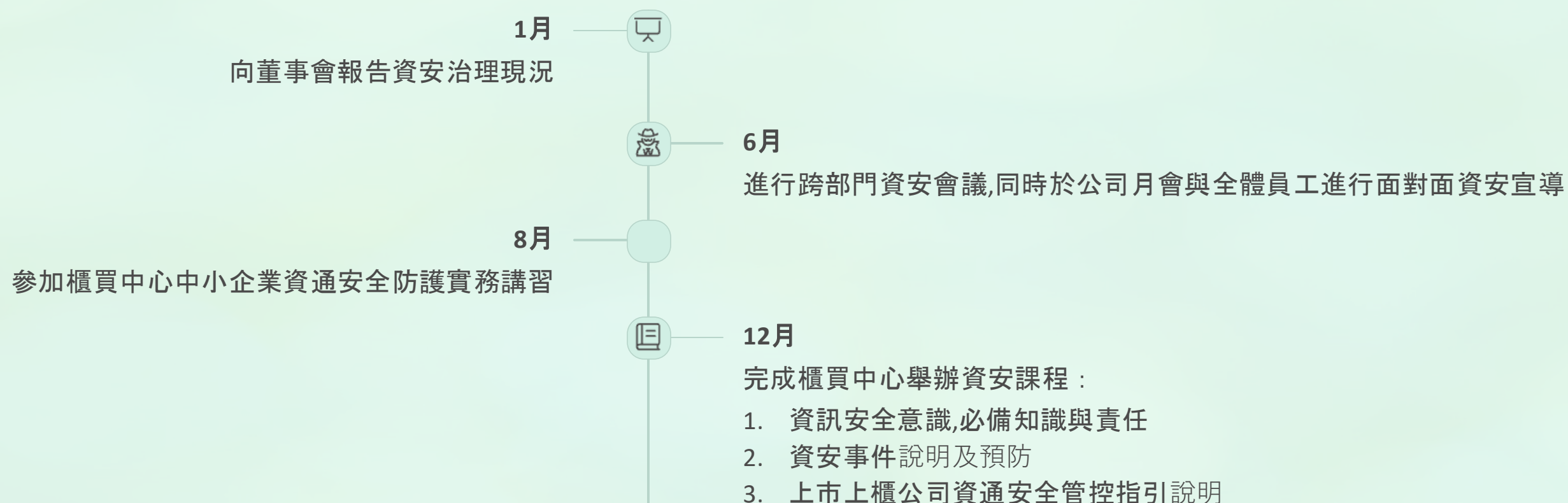
### 權限管理

對於程式、檔案之存取使用，均由資通安全部於server上統一依照相關使用權限管理。

### 防火牆管理

防火牆設置僅允許內部網路連外使用標準通訊，網站造訪、電子郵件收發等。外部網路無法造訪內部網路之伺服器、資料庫等網路系統，防止外部駭客進入本公司內部網路...並使用雙防火牆備援啟用，確保網路資訊安全。

## 2024年具體實施情況



# 15次

### 資安宣導

2024年透過郵件進行資安宣導共計15次

# 133萬元

### 資安投入

2024年投入資安設備維護及更新共計133萬元

# 12份

### 防護月報

2024年資安防護月報共計12份

## 資訊安全成效

本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

## 客戶隱私保護成效

本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

# 0

### 隱私侵犯投訴

報告期間內未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴

# 0

### 監管機關投訴

報告期間內未接獲任何來自監管機關的相關投訴

# 0

### 資料洩露事件

報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件

## 4.06.2 客戶隱私保護

為保障顧客線上隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司頒佈「個人資料檔案蒐集、處理與利用管理辦法」供相關單位遵循。

本公司於2024年共收到0件疑似發生資安疑慮的投訴事件（包含來自主管機關或第三方投訴）。

0

投訴事件

2024年疑似發生資安疑慮的投訴事件  
數量

100%

合規率

個人資料保護法規遵循比例

## 4.07 參與各類社團組織

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024年本公司無任何政治捐獻相關支出。



### 政治中立

本公司堅持政治中立立場，不參與任何政治捐獻，2024年無相關支出



### 台北市電腦商業同業公會

積極參與相關產業公會組織，建立產業合作關係



### 台灣CERT/CSIRT聯盟

加入技術聯盟，獲取產業與技術新知，促進產業永續發展

## 4.08 產品及服務管理

本公司作為專業半導體元件通路商，在全球資訊、通訊及消費性電子產業中扮演核心角色。我們有效連結國內外零組件製造商（上游）與終端產品製造商（下游），為上游夥伴拓展市場、優化管銷成本，並為下游客戶確保穩定供料、提供彈性庫存管理與專業應用工程技術支援，全面降低其營運風險。

在日常營運中，我們尤其重視產品與服務的健康與安全以及行銷與標示的透明度。

### 產品與服務健康與安全

我們代理的元件均來自業界知名大廠，確保產品從生產端即符合 RoHS、REACH 等國際環保與安全法規，將有害物質風險降至最低。透過上下游緊密合作，提供專業應用工程技術支援，協助客戶在設計初期即導入安全考量；同時，我們建立完善的產品追溯機制，確保元件來源可查，能迅速應對任何潛在安全疑慮。



### 行銷與標示透明度

我們承諾提供完整、真實且不誤導的產品資訊。所有元件的規格、性能數據及安全注意事項均力求精準，並定期更新。所有行銷活動皆嚴格遵守法規與商業道德規範，確保產品標示清晰易懂，並設有暢通的客戶溝通管道，確保資訊傳遞的即時性與正確性。

作為產業樞紐，我們不僅提升了整體產業鏈的運作效率與競爭力，更透過對產品安全和資訊透明的堅定承諾與實踐，為半導體產業的永續發展貢獻心力。

## 4.09 供應商管理

相較於 2023 年，本公司在價值鏈、產品與服務、商業關係方面無顯著變化。

2024 年，本公司主要電子零組件供應商為 16 家，庶務性供應商則有 65 家。我們將供應商管理視為落實永續經營的關鍵環節。為此，本公司於 2024 年制定了《採購供應商管理辦法》，透過嚴謹的供應商評估流程，審慎選擇合作夥伴。截至 2024 年底，已有 31 家供應商簽署了供應商社會責任行為準則。我們預計在 2025 年底前，依照《採購供應商管理辦法》對所有相關供應商進行全面評鑑，持續深化永續供應鏈的建構。

**16**

**主要供應商**

電子零組件供應商數量

**65**

**庶務供應商**

庶務性供應商數量

**31**

**簽署準則**

簽署社會責任行為準則的供應商數量

# 5、社會面

## 5.01 人力發展

### 5.01.1 人權政策與承諾

#### 1.人權承諾

本公司為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，遵循「聯合國人權宣言」、「聯合國商業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」與「聯合國國際勞動組織」等國際人權公約所揭露之原則，尊重國際公認之基本人權，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並恪守公司所在地之勞動相關法規。

#### 2.適用範疇

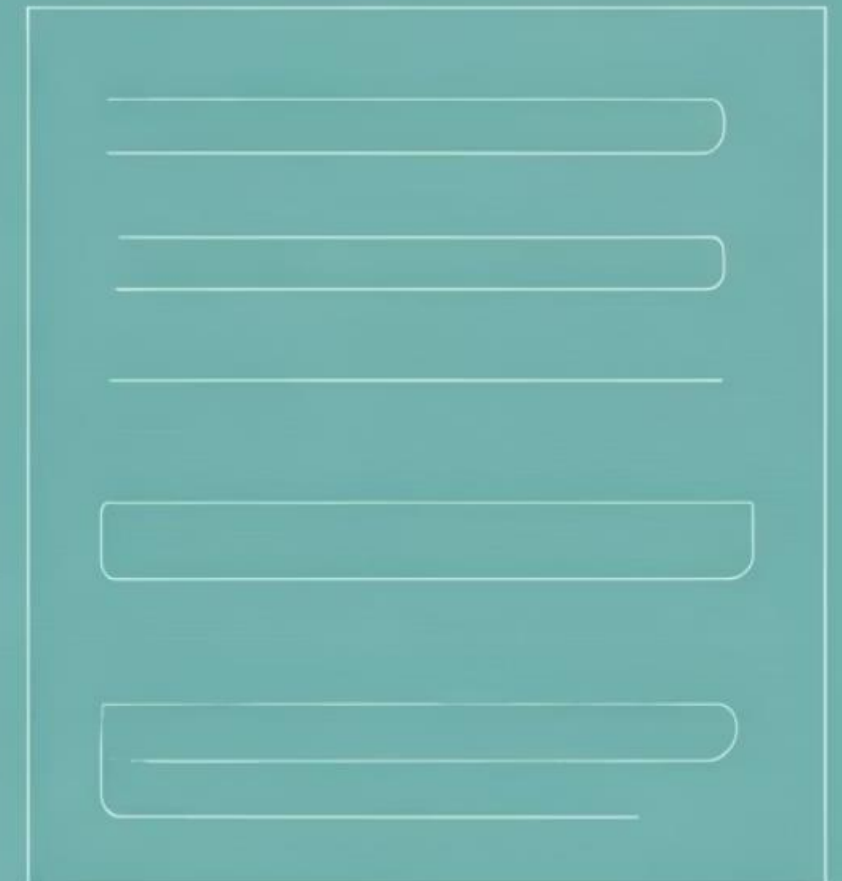
本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時，本公司邀請供應商共同簽署"供應商社會責任承諾書(CSR)，一起杜絕強迫勞動、使用童工及侵害原住民之情形，同時透過定期供應商評鑑,藉以識別是否存在強迫勞動、使用童工及可能的高風險營運據點或上游廠商，本公司往來的上游供應商均為知名電子相關產業供應商,在環保、職業安全衛生或勞動人權相關議題均極為重視,一般庶務性供應商,亦格遵當地勞動法令,尚無強迫與強制勞動事件、使用童工或涉及侵害原住民權利事件之重大風險。

2024年本公司據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

### 3.溝通平台、減緩及補償措施

本公司為保障性別工作權平等，防治性騷擾行為發生，建立性騷擾事件申訴管道，並確實維護當事人之權益，訂定「性騷擾防治、申訴及調查處理措施」及「檢舉制度」，明確定義申訴流程及處理程序。

各項溝通平台皆公開揭露於本公司官方網站：<https://www.pct.com.tw>



## 人權政策說明

對象	受影響對象	人權議題	評估/溝通管道	減緩措施
員工	所有員工	工作環境安全性 反歧視 童工問題 工作時數與工資 宗教、言論、結社自由 集體談判個人資料 隱私	職工意見平台 申訴專線 勞資會議	教育訓練： 於新進人員教育訓練課程中針對性騷擾、個資保護、法規、安全衛生等內容進行宣導與說明。 提高員工之人權意識。提供友善職場環境。 員工意見平台 禁止工作場所職場暴力之聲明與預防處理
員工	懷孕及哺乳同仁	健康(懷孕及哺乳)	孕期歧視 泌乳不順	規劃與執行友善孕期工作環境及哺乳室管理
員工	所有員工	健康	健康檢查結果不佳	依法規規定舉辦員工健康檢查
員工	所有員工	健康(職業病)	職業病及職業災害產生	關注勞動部職業安全署職業病預防指引
供應商	供應商員工	隱私權(供應鏈管理)	供應商會議	保密承諾書
客戶	客戶員工	隱私權	客戶會議	保密承諾書
社區	當地居民	光害防治 公共空間開放 居民投訴事件	社區投訴電話	為確保與周邊社區居民的緊密連結，我們提供多元的溝通管道。社區居民可隨時透過公司網站的留言功能發表意見，或撥打專線電話與我們直接交流。

## 5.01.2 人力組成

### 5.01.2.1 員工結構

#### 1. 員工組成

本公司致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。

截至2024年底，本公司總員工數為119人，其中臺灣母公司人數為82人，海外分公司共37人，本公司全體員工共計119人，男女性占比分別為57%及43%，而女性主管占有所有管理職員之占比為20%。本公司近二年聘僱人力並無重大變化。

#### 各地區工作者人數

各地區	2024年度		
	全職員工	兼職員工	全體員工
TW	82	0	82
China	37	0	37
合計	119	0	119

### 5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務辦公大樓保全、清潔人員係委由承包商負責。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
承包商人力	
男性	1
女性	1
總人數	2

#### 2024年底員工結構（單位：人）

員工組成	2024年度		
	全職員工	兼職員工	全體員工
男性	68	0	68
女性	51	0	51
合計	119	0	119

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

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。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

### 5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，報告年度年共進用身障員工1人，占全體員工的1%；在業務人員的招募方面，本公司注重多元性，歡迎二度就業婦女及原住民加入，同時鼓勵員工體現多元文化。

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50%，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43%，女性主管於所有管理職占比為20%。

本公司職員流動情形，2024年總人數為119人，員工新進率為21%，員工離職率則為21%；與過去2年水準無明顯差異。

#### 員工多元化

	2024年	
	員工(人)	占全體員工百分比
男性	68	57%
女性	51	43%
其它	0	0%
30歲(含)以下	6	5%
30-50歲	70	59%
50歲(含)以上	43	36%
原住民	0	0%
身心障礙	1	1%

#### 新進與離職員工資訊

	2024年度			
	新進員工(人)	占全體員工百分比	離職員工(人)	占全體員工百分比
性別				
男性	20	17%	19	16%
女性	5	4%	7	6%
年齡				
30歲(含)以下	4	3%	1	1%
30-50歲	21	18%	24	20%
50歲(含)以上	0	0%	1	1%
營業據點				
TW	14	12%	11	9%
China	11	9%	15	13%
平均年齡	35		40	

### 僱用當地居民為高階管理階層的比例

2024年	
人數	
高階主管人數	5
高階主管為當地人人數	5
比例	100%

註「高階管理階層」的定義：【副總經理】級以上主管

為確保本公司之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益，本公司於各主要營運據點均提供具競爭力的薪酬與福利方案。本公司在各營運據點的薪資水準均高於當地法定基本薪資1.27倍以上，並且堅持性別薪酬平等，以確保薪水不因性別而異。同時，公司參照同業待遇與市場行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，專注於自身發展與卓越表現。

### 各營運據點的薪資水準與當地法定基本薪資的比例

營運據點	台灣	香港	上海	深圳
性別				
男	1.27	1.48	2.45	3.97
女	1.55	1.85	3.42	2.62

註 1：應付薪資包含固定發給之薪酬減除請假之扣薪，不包含加班費、業績獎金、年終獎金、員工分紅等非固定薪資。

註 2：最低薪資比例＝最低薪資之個人薪資／政府公告最低薪資。



### 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

地區	2024年度 職級	應付薪資		年度薪酬	
		女	男	女	男
台灣	主管	1	1.2049	1	1.2537
	非主管	1	1.2794	1	1.2703
香港	主管	1	1	1	1
	非主管	1	1.3201	1	1.3449
中國	主管	1	1.0450	1	1.1296
	非主管	1	1.4235	1	1.3476

## 5.01.4 員工權益及福利

### (1).福利措施

本公司成立迄今，秉持勞資雙贏的策略，完全重視每位員工的基本權益，並將各員工視為公司的人力資產，因此得以維繫和諧的勞資關係。

本公司設有職工福利委員會，主任委員由員工互相公開票選產生，並提供經費供作福利金，福委會舉辦推展各項福利措施，其措施有國內外旅遊、慶生一日遊、家庭日、文康休閒、年節送禮等活動。每年均規劃不同的活動類型，增進員工間的聯誼，更提升員工的士氣。

### (2).員工之進修與訓練為提升員工的競爭力，藉由人才培訓，使每位員工都能發揮最大的潛能。

### (3).工作環境與員工人身安全的保護措施

項目	內容
優質工作園區	本公司位於汐止市遠東科技中心，近北二高汐止新台五路交流道出口，園區中有3000坪綠色中庭，郵局/銀行/托兒所/生活廣場/餐廳等均在園區內，旁有遠雄Utown商圈，生活及交通均相當便利。園區出入口均有警衛管制，且每日不定時巡查各樓層，保護員工安全。
門禁安全	公司設有嚴密門禁監視系統，並啟動警民連線系統。監視系統24小時全天錄影，只有公司員工可刷卡進出大門，所有訪客均需由員工帶領，方可進入許可之特定範圍。
倡導無菸活動	配合政府菸害防制法，嚴禁同仁於大樓內部吸菸，提供一個無菸無害的工作環境。
設備維護及檢查	本公司屬通路商，工作場合中並無危險機械，亦不會產生對環境造成公害廢棄物、污染物...等，對工作所需的機具和設備均定期進行檢查，落實保護員工健康及安全。
保險及醫療慰問	為保障員工出差時，於所處陌生環境可能遭遇突發狀況，對於出差員工均提供旅行平安險，外加海外門診或疾病醫療保險，而本公司對員工也額外提供團體保險等福利，且設有保險諮詢窗口，提供保險相關諮詢及建議。
生理衛生	配合政府疫情防範，逐步調整測量體溫措施及不定期進行配戴口罩，勤洗手等衛生宣導。定期舉辦健康檢查，檢查後並安排醫師至公司親自解說結果，需進一步檢查或追蹤者，將協助轉診及就醫相關服務。
消防知識及緊急疏散演練	結合園區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，在園區宣導防災及急救等知識，及進行緊急事故疏散演練。

#### (4).退休制度與實施情形

- 退休金提撥：

本公司配合法令規定，自2005年7月1日起按月為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月工資6%至勞保局退休金個人帳戶，同時為對原有員工的舊制保留年資，除依規定向政府報備設立勞工退休準備金監督委員會外，並依退休金精算報告，每月提撥適額之退休準備金至台灣銀行信託部之退休金專戶，交予「退休準備金監督委員會」保管，本公司符合勞基法具舊制年資之員工已全數依法於2023年9月結清舊制年資。海外地區之子公司之退休金亦依當地政府之規定每月繳交養老等各類社會保障金，使員工無後顧之憂。

- 退休申請：

資格：依勞基法規定辦理

申請：退休前一個月向公司書面提出

基數計算：依勞基法規定辦理

- 勞工退休準備金監督委員會運作：

一.關於勞工退休準備金提撥數額之查核事項。

二.關於勞工退休準備金存儲及支用之查核事項。

三.關於勞工退休金給付數額之查核事項。

四.關於勞工退休準備金暫停提撥之審議事項。

五.其他有關勞工退休準備金之監督事項。

#### (5)育兒保障

本公司鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，相關育嬰留職停薪制度，不限年資，適用於所有正職員工，2024年共有2位女性員工申請育嬰留停薪。

## 5.01.5 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但本公司每季舉辦勞資會議，會議中針對各項措施作專題討論，包括員工生活或工作上諸多意見，使勞資雙方深入溝通了解，以作為管理階層參考，同時依據勞動基準法及相關法令訂定工作規則，函請新北市政府勞工局備查後，公告於公司內部網路上。

另本公司自成立以來截至2024年度，並未曾發生任何重大勞資糾紛之情事，今後將更加強溝通，建立開放、坦誠之勞資溝通與申訴管道。

## 5.01.6 人才培育與發展

倍微科技深信人才是企業永續發展的基石。我們致力於為員工打造一個持續學習與成長的環境，確保每位同仁都能提升專業能力，並在公司內部實現職涯發展。

### (1) 訓練與發展

我們為所有員工提供多元的訓練與發展機會，涵蓋專業技能、管理職能、軟實力及法規遵循等面向。公司會根據不同職務類別與層級，規劃相應的學習課程，並透過內部講師分享、外部專業訓練等方式進行。

在新進人員職前訓練方面，我們特別強調法規遵循與人權保障，內容包含禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、工時管理，以及保障人道待遇等重要議題。2024年度，此項訓練總時數為36小時，共計12人次參與。

此外，我們透過每月定期舉辦的月會，建立雙向的勞資溝通平台。2024年，月會的溝通總時數達到48小時，共計960人次參與，這不僅促進了資訊透明，也提供了員工發聲的機會。我們更每季度針對人權政策、性騷擾防治等相關議題進行宣導。同時，為強化業務團隊的專業能力，我們每季度舉辦全體業務專題外訓會議，確保業務同仁能掌握最新的產業知識與銷售技巧，持續提升市場競爭力。



職前訓練  
法規遵循宣導

1



季度宣導  
人權與防治議題

3



月會溝通  
雙向勞資交流

2

## (2)員工技能提升與轉型協助

為因應市場變化與技術發展，倍微科技積極推動員工技能提升方案，協助同仁保持競爭力。我們鼓勵員工參與跨部門協作專案，藉由實務操作與經驗交流，拓展專業廣度。對於公司策略調整或技術轉型可能影響到特定職位的狀況，我們將會啟動轉型協助方案，包括提供再培訓課程、職務轉換輔導或職涯諮詢服務，確保受影響員工能順利轉換跑道或適應新的工作內容，展現公司對員工職涯的承諾。

## (3)績效與職涯發展管理

倍微科技深知，員工是永續發展的核心。我們建立了完善的績效評估與職涯發展管理制度，不僅激勵員工追求卓越，更確保組織的長期發展。

這套績效考核制度旨在建立一個公平、透明、具建設性的溝通平台。它不僅評估過往表現，更著重於協助員工發展潛力、規劃職涯，並提供所需資源與培訓。我們鼓勵主管與員工開放對話，共同設定目標，定期檢視進度。2024年8月，我們已完成員工年度績效考核，參與度高達100%，這證明了員工對此制度的重視與投入。績效評估結果將作為員工職涯發展規劃、晉升與薪酬調整的重要參考依據，共同實現個人與組織的成長。

## 5.02 職業安全及衛生

### 5.02.1 職業安全及衛生政策

#### 營運安全與員工健康管理

在倍微科技，我們深信員工是公司最寶貴的資產。因此，我們致力於依照勞動部《職業安全衛生管理辦法》的精神，為全體員工打造一個全面且優質的安全健康工作環境。儘管公司目前的人數規模尚無需依法強制推行職業安全衛生管理系統，但我們仍主動參照相關規範，嚴謹落實安全衛生措施，確保每一位員工的健康與安全受到滴水不漏的保護。

#### 工作場所安全與風險預防

我們對所有辦公機具與設備定期進行檢查、維護與記錄，確保其符合安全標準並正常運作，從源頭上預防潛在危害。我們深知職場安全管理的重要性，因此總部導入了先進的門禁監控與警民連線系統，提供 24 小時全天候的嚴密安全保障。所有員工皆需透過刷卡進出，訪客則需由員工陪同方能進入指定區域，有效實施人員管制，確保辦公環境的整體安全性。

#### 災害預防與緊急應變機制

公司與園區管委會密切合作，每年定期進行兩次消防安全檢查，並每兩年執行一次公共安全檢查，確保硬體設施符合最高安全標準。這些措施旨在強化全體員工的災害預防意識與應變能力，確保在突發狀況時，能依照既定程序迅速、有效地保護自身安全。

#### 員工健康管理與雙向溝通

倍微科技嚴格遵循對員工健康保護的各項規定。我們定期為全體員工安排健康檢查，並在檢查結果出爐後，安排專業醫師親自到場進行詳盡解說。對於需要進一步檢查或追蹤的同仁，我們提供轉診與就醫的協助，確保員工能獲得即時且專業的醫療服務。

為創造無菸害的工作環境，公司嚴格實施菸害防制政策，全面禁止同仁在辦公大樓內部吸菸，促進員工健康。同時，我們也積極配合政府的傳染病防治政策，靈活調整體溫量測措施，並持續宣導勤洗手、適時配戴口罩等衛生習慣，共同維護辦公室的整體健康防線。

此外，為確保職業安全衛生資訊的有效傳達與溝通，並落實員工參與，我們建立了暢通的雙向溝通管道。在每月的公司月會中，管理層會不定時傳達並與全體同仁溝通職業安全衛生的相關訊息，包括最新的安全指引、潛在風險提醒以及過往案例分享。我們也鼓勵員工在月會中積極提出意見、反映潛在疑慮或分享改善建議，確保員工的聲音能被充分聽取並納入考量，共同打造一個更安全、更健康、更具凝聚力的工作環境。

## 5.02.2 職業傷害

本公司對各營業據點的職災資料進行定期統計，2024 年度工時總數：TW 達 2,000 小時、HK 1,968 小時、China 2,008 小時，未發生任何職業傷害事故，未有重大裁罰。此外，所有員工工作者近年來均無發生工傷意外，亦無任何工作日損失的情況。

### 員工職業傷害與職業病資訊

	2024		
	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	0	0, 0%
職業病	0	0	0, 0%

註1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數\*1,000,000工作小時

註2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數\*1,000,000工作小時

註3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）

註4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數

0

職業傷害事故

連續多年零工傷紀錄

0

職業病案例

健康職場環境維護

100%

安全檢查執行率

定期完成所有安全檢查

## 5.03 社區參與

### 5.03.1 當地社區

本公司位於新北市汐止區,在中元普渡的同時愛心捐贈當地社區的「財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會汐止中心」食物物資一批,透過家扶中心的運作,給清寒家庭關懷,讓傳統的民俗月更具溫暖愛心。

本公司同仁在中秋節前夕,參與喜憨兒基金會發起的讓愛登陸Love landing活動,共計新台幣50,000元,每一份愛心餐盒將由憨兒餐與製作,再轉送偏鄉弱勢學童,既可為憨兒帶來穩定且持續的工作,更將這份充滿愛的餐盒深入全國各地偏鄉社區,衷心期望偏鄉社區孩子在學期中健康長大,憨兒安心學習,希望這一份小小的心意能為面對生命挫折不屈不撓的勇氣給與支持與鼓勵!

配合華碩文教基金會執行結合環保與社會公益之「再生電腦希望工程」專案,希望建立資源回收再利用之「循環型社會」,2024年度共計回收:桌上型電腦15台,LCD螢幕3台,筆記型電腦3台,鍵盤3台,滑鼠2個,硬碟9個,手機5隻,平板電腦1台,行動電源8個,投影機1台,攝影機3台,相機2台,透過華碩文教基金會的專業技術,整新再生電腦捐贈給全國各地區有需要的NGO、弱勢團體,推廣數位學習、縮短數位落差同時疼惜我們的地球。

響應「舊鞋救命Step30」活動,收集同仁家中的二手背包、舊衣、舊鞋等可再利用物資共計6箱,與「社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會」,跨越國界區域,將愛傳進非洲當地被遺忘的社區角落。

統一集中廢棄乾電池,交給專業資源回收單位,2024年共計廢電池回收 5kg。



#### 喜憨兒基金會愛心活動

同仁參與「讓愛登陸」活動,捐贈愛心餐盒給偏鄉弱勢學童



#### 再生電腦希望工程

回收電子設備,透過專業整新後捐贈給需要的弱勢團體



#### 舊鞋救命活動

收集二手物資,將愛心傳遞到非洲需要幫助的社區

## 6、 環境面

### 6.01 氣候變遷

氣候變遷是當今全球面臨的重大挑戰，本公司積極應對氣候變遷風險，建立完善的監督及治理架構，以確保企業永續發展。

#### 1.氣候監督及治理架構

公司目前由總管理處為兼職負責訂定、檢討永續發展政策、制度及相關管理方針，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，由總管理處總經理與多位不同領域的主管共同推動公司永續發展計畫。

總管理處擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。並每年第一季於董事會報告實施成效及未來工作計畫，每季度進行溫室氣體盤查及查證時程規劃報告，董事會於聽取經營團隊的報告後對相關工作計畫及時程進度進行督導，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

## 2.氣候風險管理

氣候風險之辨識、評估由總管理處與相關各單位高階經理人，參考TCFD指引，透過討論與評估氣候相關議題，進行風險因子鑑別與風險控管，並於會議中進行相關風險評估，擬訂對策及檢討。



### 風險項目盤點：

參考TCFD建議、國內外相關法規與外部利害關係人期待，識別可能的風險與機會項目。氣候風險的影響期間分為短期（1~3年）、中期（3~10年）、長期（10年以上）。



### 關鍵風險分析：

依據風險發生時間區間、風險發生可能性、風險可能發生位置、風險衝擊程度，進行關鍵風險分析與識別。

將分析結果以量化方式進行排序，挑選前三項風險與機會項目為關鍵風險。



### 風險與機會財務衝擊評估：

考量風險/機會發生的可能性、影響營運的程度，評估可能帶來的財務影響項目與程度。



### 因應方案規劃與報告：

針對關鍵風險與機會，考量財務衝擊程度，評估因應策略（減緩、控制、轉移、承受）與規畫因應的方案。

### 3.氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

風險因子	財務及業務衝擊	期間	因應對策
極端天氣事件（颱風、暴雨、乾旱等）的嚴重性和頻率增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 資產價值降低</li> <li>• 資產使用壽命減少</li> <li>• 倉儲設備、使貨物受潮、資訊網路系統服務中斷或造成人員傷亡，進而導致供應鏈斷鏈及營運中斷</li> </ul>	短期	短期：即時掌握氣象資訊，針對不同天災規畫相應預防與應變作為。中期：投保相關產險分散風險，持續評估重要配置設置地點(機房、倉庫)，確認位於較不受極端天氣事件影響區域及樓層。長期：若有選擇新增/重設重要配置地點時，評估項目納入氣候變遷因子。
全球溫度升高風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 為維持辦公室及倉庫溫度，冷氣運轉需求提高，營運費用增加</li> <li>• 面臨限電，造成營運損失</li> </ul>	中期	短期：採購或投資有利於節能、能源提效或減碳之設備、科技及系統，同時持續進行節能宣導與推動各項活動，將觀念融入全體同仁習慣當中，以期降低能源依賴性。中期：持續檢視汰舊換新規畫是否符合最新趨勢，確保所使用相關設備之能源效率符合期待及購置綠電。長期：建立穩定能源供應策略，包括尋求替代能源與開發再生。
海平面上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 營運據點及重要配置設置地點淹沒，導致財務損失，營運中斷</li> </ul>	長期	若有選擇新增/重設重要配置地點時，評估項目納入氣候變遷因子。

## 轉型風險因子及潛在財務影響



### 碳稅、碳費

由於全球淨零減碳的趨勢，碳定價成為世界各國控制環排放及推動減碳的重要方式，故若政府開徵碳稅或碳費將導致營運成本增加及面臨物流配送成本轉嫁。

時期：中期



### 低碳新經濟市場

全球淨零政策預期帶動低碳新經濟市場，並創造出新經濟物種，帶來新商業模式。因此，企業是否具備相關產品與服務機制轉型能力，更攸關競爭力的維持與強化。

時期：中期



### 能源市場

能源轉型導致電價上漲，營運成本隨之增加，再者低碳、高效能技術改良與創新或是運輸配送模式之轉型成本支出增加。

時期：中期



### 商譽

若因氣候變遷之因應管理不當或執行不力，無法確切執行永續經營相關作業進而導致之氣候訴訟，除相關訴訟成本增加外，且對公司的商譽也會產生不利影響。

時期：中期

## 6.02 溫室氣體管理

溫室氣體管理是企業永續發展的重要環節，本公司致力於建立完善的溫室氣體管理機制，並設定明確的減量目標。

### 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

本公司為專業電子通路商，無生產製造行為，非屬能源密集及主要耗能產業，雖無相關法令規定應申領污染設施設置許可證或污染排放許可證或應繳納污染防治費用或應設立環保專責單位人員，公司目前由總管理處為兼職負責訂定、檢討永續發展政策、制度及相關管理方針，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，由總管理處總經理與多位不同領域的主管共同推動公司永續發展計畫。

總管理處擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。並每年第一季於董事會報告實施成效及未來工作計畫，每季度進行溫室氣體盤查及查證時程規劃報告，董事會於聽取經營團隊的報告後對相關工作計畫及時程進度進行督導，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

2024年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。在衡量範疇一、範疇二及範疇三的相關排放源後，本公司溫室氣體減量目標：期望能達成每年較上一年溫室氣體排放量減少1~2%。

## 2. 溫室氣體策略及具體行動計畫



### (範疇一)

本公司為專業電子通路商，無生產製造行為，非屬能源密集及主要耗能產業，故尚無範疇一相關的排放源，此外用水量或廢棄物總重量資訊雖對公司不具重大性，但在全球淨零排放的趨勢下，本公司仍積極面對相關碳排量，加以量化，建立歷史資料，並積極努力執行減碳方案，為淨零排放的地球盡一分心力



### (範疇二)

本公司主要耗能來自於外購電力，無緊急發電機及公務車之配置。最近 2 年主要排放源為外購電力，公司致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，具體措施如下：

1. 推行無紙化運動，減少紙張及影印用紙的消耗。
2. 電腦系統化簽核流程以電子文件取代書面文件存檔。
3. 二次使用紙張之再利用。
4. 減少公司紙杯使用，宣導內部員工使用個人杯具，減少紙杯浪費。
5. 公司中午用餐時間僅保留走道照明，以響應節能減碳綠色活動。
6. 逐步汰換辦公室傳統燈管改為LED節能燈管。
7. 執行廢電池回收及光碟片回收，以降低環境污染。
8. 配合社區進行廢紙張及保特瓶等分類回收。
9. 本公司將產品出貨到客戶端時，在產品包裝材料的減量上，盡量以原廠包裝出貨(亦即完全重複使用原廠包裝)，勿再額外多增加包裝材料使用，並回收員工家中日常緩衝材料重複使用。
10. 公司內部廢棄紙張統一回收後交付政府立案回收工廠,進行攪碎再利用



### (範疇三)

範疇三的涵蓋面很廣，公司逐步依循價值鏈擴大盤查邊界，並確認所有相關的溫室氣體排放源。對於可能存在於公司目前營運之上、下游，各種的業務聯繫，以及具有產生顯著溫室氣體減量的可能機會，以價值鏈觀點來辨識溫室氣體排放源，能提供較全面之視野。2024年度，已開始著手與下游配送運輸業者建立統計溫室氣體排放統計的共識，期望共同完成範疇三的溫室氣體盤查。

## 6.02.2 溫室氣體排放量

### 報告涵蓋期間、頻率：

報告涵蓋期間為2024年01月01日至2024年12月31日，所有財務數據來源為本公司2024年度經會計師依據國際財務報導準則查核簽證後之公開財務報表，以新臺幣為計算單位；其他數據皆為自行調查及統計之結果。

### • 報告邊界與範疇：

報告邊界以倍微集團台北總公司之營運活動作為核心揭露。

#### (範疇一)

本公司主要耗能來自於外購電力，無緊急發電機及公務車之配置。最近2年主要排放源為外購電力，因無生產製程，故無製程排放源。

用水量或廢棄物總重量資訊雖對公司不具重大性，但在全球淨零排放的趨勢下，本公司仍積極面對相關碳排放量，加以量化，建立歷史資料，並積極努力執行減碳方案，為淨零排放的地球盡一分心力。

#### (範疇二)

本公司統計過去最近年度外購電力度數換算溫室氣體排放量如下：

2023年度全年度：56.113公噸CO<sub>2</sub>e、密集度：0.0167公噸CO<sub>2</sub>e/百萬元

2024年度全年度：52.274公噸CO<sub>2</sub>e、密集度：0.0198公噸CO<sub>2</sub>e/百萬元

#### (範疇三)

範疇三的涵蓋面很廣，公司逐步依循價值鏈擴大盤查邊界，並確認所有相關的溫室氣體排放源。對於可能存在於公司目前營運之上、下游，各種的業務聯繫，以及具有產生顯著溫室氣體減量的可能機會，以價值鏈觀點來辨識溫室氣體排放源，能提供較全面之視野。2024年度，已開始著手與下游配送運輸業者建立統計溫室氣體排放統計的共識，期望共同完成範疇三的溫室氣體盤查，在範疇三諸多項目中，本公司目前完成項目如下：

- 商務旅行-員工自有車輛的商務旅行洽公  
2024年度員工駕駛自有車輛洽公總公里數為220,136KM，經統計平均車輛耗能，透過環境部氣候變遷署-事業溫室氣體排放量資訊平台，換算碳排放量如下：

CO<sub>2</sub> 49.820公噸CO<sub>2</sub>e/年

CH<sub>4</sub> 0.539公噸CO<sub>2</sub>e/年

N<sub>2</sub>O 1.524 公噸CO<sub>2</sub>e/年

# Net Reduction

## 溫室氣體排放量分析表

2024年度溫室氣體排放量統計及分析

### 範疇一（直接排放）

2024年排放量：0 tCO<sub>2</sub>e

包含公司所擁有或控制的排放源

### 範疇二（間接排放）

2024年排放量：52.274 tCO<sub>2</sub>e

購買電力所產生的間接排放

### 範疇三（價值鏈排放）

2024年排放量：49.820 tCO<sub>2</sub>e

包含員工商務交通等價值鏈活動

### 排放密集度

0.039 tCO<sub>2</sub>e/百萬元營業額

總排放量：102.094 tCO<sub>2</sub>e

註1：範疇一資料範圍：已完成母公司、範疇二資料範圍：已完成母公司及範疇三資料範圍：已完成母公司。

註2：採用股權比例法、財務控制法、營運控制法彙編溫室氣體排放量。

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境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP採用IPCC公告GWP值（IPCC第五次評估報告）或（IPCC第六次評估報告）之數值。

註5：範疇三包含：員工商務交通。

註6：範疇一生質溫室氣體排放量為XXXtCO<sub>2</sub>e。

註7：範疇二依據地點基準、市場基準排放量為XXXtCO<sub>2</sub>e。

註8：範疇三生質溫室氣體排放量為XXXtCO<sub>2</sub>e。

註9：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一、範疇二及範疇三所產生之溫室氣體。



## 6.03 能源管理

能源管理是企業永續發展的重要環節，本公司致力於提升能源使用效率，減少能源消耗，降低對環境的影響。

### 6.03.1 能源使用政策

本公司為專業電子通路商，無生產製造行為，非屬能源密集及主要耗能產業，主要耗能來自於外購電力，無緊急發電機及公務車之配置。最近2年主要排放源為外購電力，占整體排放量98%以上，公司致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，具體措施如下：

#### 推行無紙化運動

減少紙張及影印用紙的消耗。

#### 電腦系統化簽核流程

以電子文件取代書面文件存檔。

#### 二次使用紙張之再利用

#### 減少公司紙杯使用

宣導內部員工使用個人杯具，減少紙杯浪費。

#### 節約照明用電

公司中午用餐時間僅保留走道照明，以響應節能減碳綠色活動。

#### LED節能燈管更換

逐步汰換辦公室傳統燈管改為LED節能燈管。

#### 廢棄物回收

執行廢電池回收及光碟片回收，以降低環境污染。

#### 社區回收配合

配合社區進行廢紙張及保特瓶等分類回收。

#### 包裝材料減量

本公司將產品出貨到客戶端時，在產品包裝材料的減量上，盡量以原廠包裝出貨(亦即完全重複使用原廠包裝)，勿再額外多增加包裝材料使用，並回收員工家中日常緩衝材料重複使用。

#### 紙張回收再利用

公司內部廢棄紙張統一回收後交付政府立案紙類回收工廠，進行銷毀裁碎壓縮後再提供給紙類上游廠商做再生紙類，循環回收。

## 6.03.2 能源使用情況

### 1.組織內部及外部的能源消耗量及能源密集度

本公司組織內部主要耗能來自於外購電力,組織外部能源消耗量目前以員工商務旅行為主要耗能,2024年度能源消耗總量為1,075.18GJ



#### 組織內部能源消耗

電力-非再生能源: 105,819 kwh (380.95 GJ)

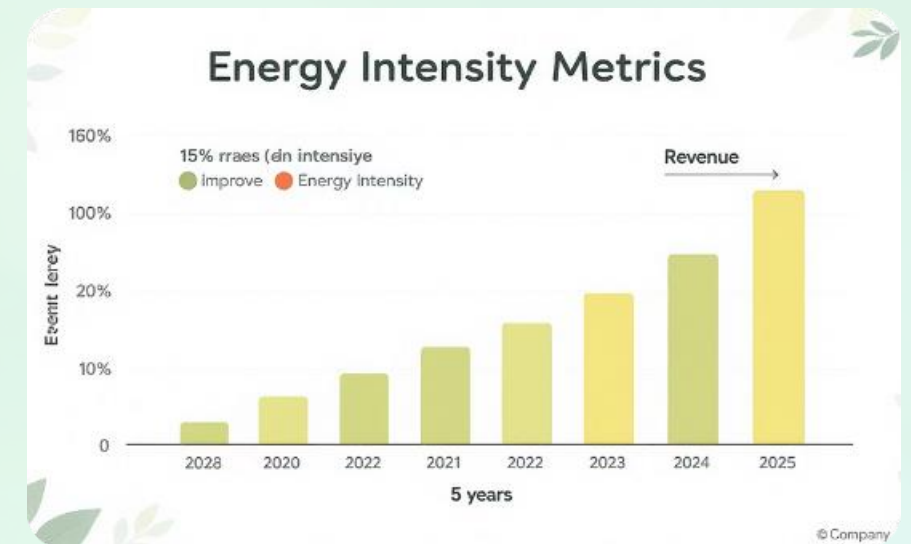
占總能源消耗的35.4%



#### 組織外部能源消耗

員工商務旅行—汽油: 22,014 公升 (694.23 GJ)

占總能源消耗的64.6%



#### 能源總消耗與密集度

能源總消耗量: 1,075.18 GJ

能源密集度: 0.41 GJ/百萬元營業額

## 6.04 水資源管理

水資源管理是企業永續發展的重要環節，本公司致力於提升水資源使用效率，減少水資源消耗，降低對環境的影響。

### 6.04.1 水資源管理或減量目標

本公司整體營業活動均屬普通民生用水，故無單獨申請營業水表的需求，本公司用水主要來自台灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工生活及日常辦公需求。本公司生活用水均通過社區大樓污水系統處理，以確保對環境無顯著影響。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計於維修保養費，經換算廠辦大樓帳單總用水量，最近年度用水量如下：

**1,668**

立方公尺

2023年度全年度用水量

**1,480**

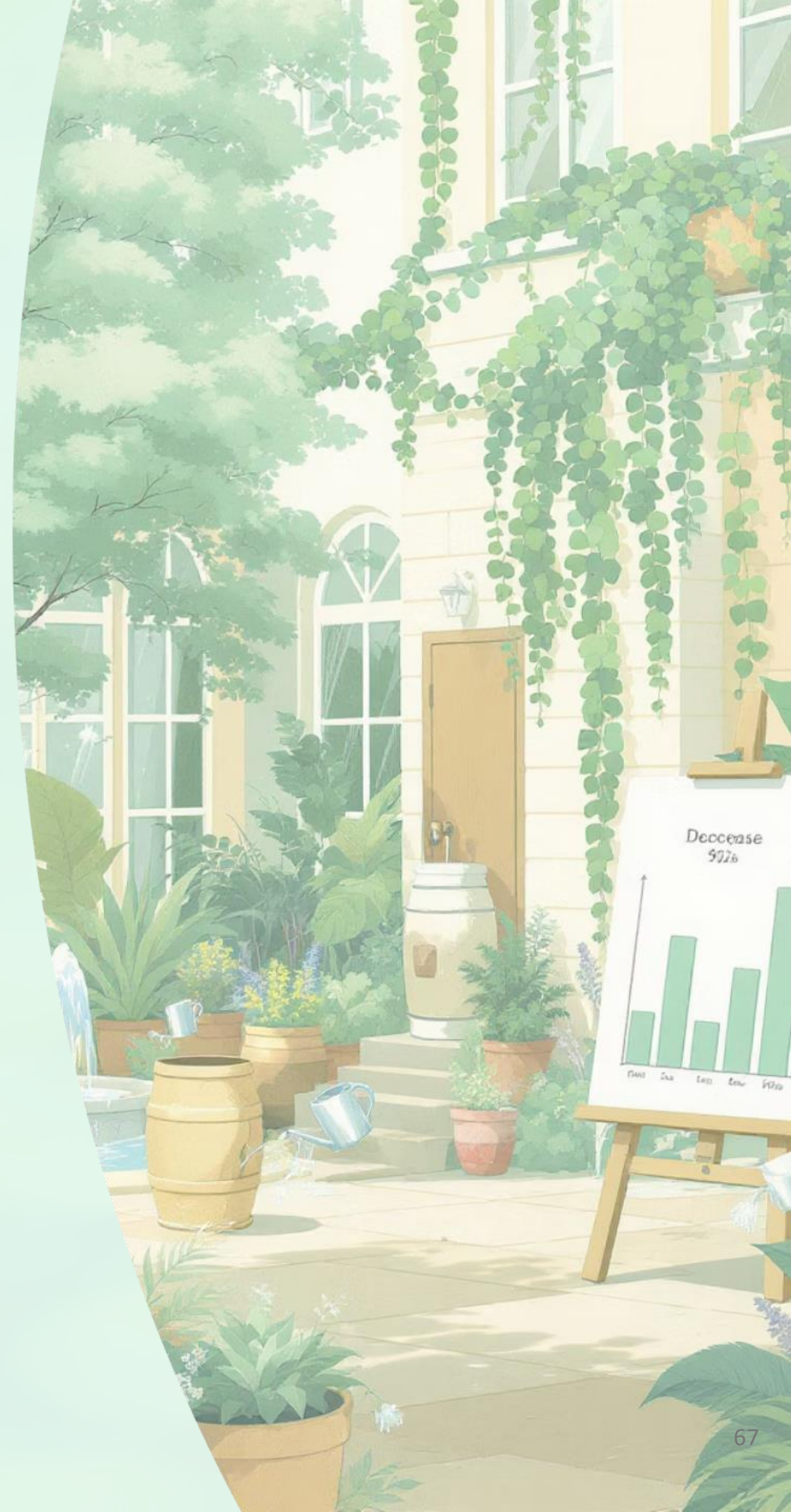
立方公尺

2024年度全年度用水量（碳排放量：250KG）

本公司積極配合大樓各項節水措施，諸如用水杯裝水刷牙，隨手關水龍頭，調整龍頭出水量，先行擦拭個人油污餐具再洗滌，水箱漏水快速報修等，以期能達成每年較上一年用水量減少1~2%的減量目標。

### 6.04.2 用水情況

本公司2024年總取水量為1,480立方公尺，用水密集度為0.56(千立方公尺/百萬元營業額)。



## 6.05 廢棄物管理

廢棄物管理是企業永續發展的重要環節，本公司致力於減少廢棄物產生，提升資源回收利用率，降低對環境的影響。

### 6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司作為非製造業企業，深知營運活動亦肩負環境責任。我們的主要廢棄物來源為日常辦公活動所產生的非有害廢棄物。在產品配送環節，我們優先選擇精簡環保包裝，並積極評估與使用回收包裝材料，致力於從源頭減少資源耗用。

儘管廢棄物量相對較少，本公司仍將其視為永續營運的重要一環，並透過多元措施積極管理與減量：



#### 數位化轉型減少資源消耗

積極推動辦公室無紙化，將簽核流程與文件管理系統化，大幅降低紙張消耗。同時，鼓勵紙張重複利用，發揮最大效益。



#### 倡導綠色辦公習慣

透過宣導與鼓勵，引導員工養成環保習慣，如自備個人杯具、碗筷與餐盒，從日常點滴中減少一次性用品的使用。



#### 深化資源循環利用

對於辦公室廢棄紙張，我們建立統一回收機制，並送交具備政府立案的紙類回收工廠，確保其經過專業銷毀、裁碎、壓縮等程序後，能有效提供給上游廠商再製為再生紙類，完善資源循環鏈。

在 2024 年，本公司產生的廢棄物總重量為 6.5 公噸，所有廢棄物均遵循廠辦大樓規定進行妥善處理。展望未來，我們承諾將持續精進廢棄物管理，並設定「每年廢棄物減量 1%」的具體目標，期望在提升營運效率的同時，為環境永續發展做出更多貢獻。

### 6.05.2 廢棄物產生情況

本公司2024年產生之廢棄物總量為6.5 公噸，範圍為母公司台灣營業據點。其中6.5 公噸為非有害事業廢棄物、占100 %。

本公司主要採廢棄物處理方式交由社區專業廢棄物處理廠商處理廢棄物。

# 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	倍微已依循GRI準則報導2024年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無適用GRI行業準則

### GRI內容索引

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02關於本公司	6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3報告邊界與範疇	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2報告涵蓋期間、頻率 1.03.6永續報告之責任單位	7	
2-4	資訊重編	1.03.4資訊重編	7	
2-5	外部保證/確信	1.03.5外部確信/保證情形	7	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.09供應商管理	42	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	46	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2非員工結構	46	
2-9	治理結構與組成	2.03.2董事會結構及運作情形	13	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3提名與遴選	14	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2董事會結構及運作情形	13	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1董事會對永續治理之角色及監督情形	10	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1推動永續發展之治理架構	9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1董事會對永續治理之角色及成果	10	
2-15	利益衝突	2.03.2.4利益迴避	14	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.03.2.2運作及執行情形	14	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3對永續發展之持續進修	12	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2督導永續管理之績效評估	11	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5薪酬政策	15	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5薪酬政策	15	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5薪酬政策	15	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01永續發展策略 1.01經營者的話	8 5	
2-23	政策承諾	3.04 重大主題之管理	25	
2-24	納入政策承諾	3.04 重大主題之管理	25	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-25	補救負面衝擊的程序	3.04 重大主題之管理	25	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	34	
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循	35	
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	40	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	17	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	52	
重大主題				
GRI 3：重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	21	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	24	
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	25	
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	4.01 經濟績效	27	
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	57	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	27	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	27	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	4.09 供應商管理	42	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
<b>GRI 205：反貪腐 2016</b>				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2反貪腐機制	33	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2反貪腐機制	33	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2反貪腐機制	33	
<b>GRI 206：反競爭行為 2016</b>				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3反競爭行為	33	
<b>GRI 207：稅務 2019</b>				
207-1	稅務方針	4.02稅務	30	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02稅務	30	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.02稅務	30	
207-4	國別報告	4.02稅務	30	
環境面				
<b>GRI 302：能源 2016</b>				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2能源使用情況	66	
302-2	能源密集度	6.03.2能源使用情況	66	
302-3	減少能源消耗	6.03.2能源使用情況	66	
<b>GRI 303：水與放流水 2018</b>				
303-1	共享水資源之相互影響	6.04水資源管理	67	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04水資源管理	67	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
303-3	取水量	6.04水資源管理	67	
303-4	排水量	6.04水資源管理	67	
303-5	耗水量	6.04水資源管理	67	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量	63	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量	63	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量	63	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2溫室氣體排放量	63	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1溫室氣體管理之策略、方法、目標	61	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2溫室氣體排放量	63	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05.1廢棄物管理或減量目標	68	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1廢棄物管理或減量目標	68	
306-3	廢棄物的產生	6.05.2廢棄物產生情況	68	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05.2廢棄物產生情況	68	
306-5	廢棄物的直接處置	6.05.2廢棄物產生情況	68	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.09供應商管理	42	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.09供應商管理	42	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3員工多元包容及平等	47	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4員工權益及福利	50	
401-3	育嬰假	5.01.4員工權益及福利	50	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-3	職業健康服務	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-6	工作者健康促進	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-9	職業傷害	5.02.2職業傷害	55	
403-10	職業病	5.02.2職業傷害	55	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
<b>GRI 404：訓練與教育 2016</b>				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	52	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	52	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	52	
<b>GRI 405：員工多元化與平等機會 2016</b>				
405-1	治理單位與員工的多元化	5.01.3 員工多元包容及平等	47	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	50	
<b>GRI 406 不歧視 2016</b>				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01 人力發展	43	
<b>GRI 407 結社自由與團體 協商 2016</b>				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.01.5 團體協約	52	
<b>GRI 408 童工 2016</b>				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01 人力發展	43	
<b>GRI 409 強迫或強制勞動 2016</b>				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01 人力發展	43	
<b>GRI 413：當地社區 2016</b>				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03 社區參與	56	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.03 社區參與	56	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.09供應商管理	42	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.09供應商管理	42	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.08產品及服務管理	41	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.08產品及服務管理 4.05.2法規遵循	41 35	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	1.02關於本公司 4.08產品及服務管理	6 41	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.05.2法規遵循	35	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.05.2法規遵循	35	
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	4.06.2客戶隱私保護	39	

## 7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	執行情形	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	57
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	57
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	57
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	57
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。	截止報告書刊印日止，本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，未來若有使用相關分析，將揭露於報告書。	N/A
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。	本公司截止報告書刊印日止，尚未有管理氣候相關風險之轉型計畫，未來若有相關轉型計畫，將揭露於報告書。	N/A
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	57
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	57
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	63
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	本公司截止報告書刊印日止，尚未完成溫室氣體確信,將依法令所定時程完成及揭露溫室氣體確信情形。	N/A
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	61

## 7.03 附錄三、永續揭露指標—電子通路業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量 <b>1075.18 G J</b> ,外購電力百分比 <b>35.4%</b> ,範疇三-員工差旅 <b>64.6%</b> ,無使用再生能源	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量： <b>1480 (m<sup>3</sup>)</b> 總耗水量：生產無耗用水	千立方公尺(m <sup>3</sup> )	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之重量： <b>0</b> 回收百分比:無回收數據	公噸 (t), 百分比(%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	<b>2024</b> 年公司未發生職業災害 職業災害人數: <b>0</b> 人 職業災害比率： <b>0%</b>	比率(%), 數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	不適用（本公司為專業電子通路商，核心業務專注於 <b>IC</b> 產品的採購與銷售，不涉及產品的設計與製造，僅有倉儲據點及銷售據點， <b>2024</b> 年報廢庫存呆滯電子廢棄物之重量為 <b>154KG</b> 均委託當地環保局和可知廢棄物處理廠商進行後續回收與再循環處理，但無進一步統計實際再循環比例）	公噸 (t), 百分比 (%)	

## 7.03 附錄三、永續揭露指標—電子通路業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	<p>本公司作為專業電子通路商，核心業務專注於IC產品的採購與銷售，不涉及產品的設計與製造。我們代理的產品線涵蓋多個領域，且所有原廠供應商均為知名大廠。這些供應商在企業永續發展方面，尤其在關鍵材料風險管理（諸如衝突礦產政策）上，均已建立成熟且領先的實踐。</p> <p>儘管本公司不直接參與生產，然而，在日益強調企業永續發展與供應鏈透明度的產業趨勢下，「關鍵材料使用相關的環境與社會風險」對我們仍具有重要的指導意義。我們的風險管理策略，重心在於善盡與原廠供應商在的永續實踐上的充分溝通，並確保這些實踐能有效傳遞至客戶端，同時完善自身的供應鏈管理與資訊揭露機制。</p>	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2024年無反競爭行為條例相關的法律訴訟	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	本公司為電子通路商,不涉及實際生產,僅有倉儲及銷售據點,故無提供相關產品產量	依產品類型而不同	

## 7.04 附錄四、其他準則(如TCFD/SASB)內容索引表

### TCFD揭露索引

推動架構	TCFD建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 董事會如何監督氣候相關議題</li> <li>● 管理階層如何評估與管理氣候相關議題</li> </ul>	6.01氣候變遷	57
策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會</li> <li>● 氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規畫的衝擊</li> <li>● 情境分析（包括2°C或更嚴苛的情境）</li> </ul>	6.01氣候變遷 3.氣候策略	59
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 氣候相關風險的鑑別和評估流程</li> <li>● 氣候相關風險的管理流程</li> <li>● 說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度</li> </ul>	6.01氣候變遷 2.氣候風險管理	58
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 評估指標是否與公司策略與風險管理一致</li> <li>● 揭露範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險</li> <li>● 管理目標及相關績效</li> </ul>	6.02溫室氣體管理	61

# SASB揭露索引

主題	指標	種類	代碼	內容回應
水管理	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比； (2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量：1480立方英尺，於基線水壓力高或極高區域之百分比：0% (2) 總耗水量：不適用（辦公大樓，故無法計算耗水量）
廢棄物管理	(1)製造過程中產生之有害廢棄物重量， (2)再循環百分比	量化	TC-ES-150a.1	無有害廢棄物
勞動實務	(1)停工次數和(2)總閒置天數	量化	TC-ES-310a.1	2024年無發生停工事件
勞工條件、健康與安全	(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1) 總可記錄事故比率 (TRIR)，及 (2) 虛驚事故發生量化頻率 (NMFR)	量化	TC-ES-320a.1	直接員工：(1) 總可記錄事故比率 (TRIR) =0%，及 (2) 虛驚事故發生量化頻率 (NMFR) =0%  約聘員工：無約聘員工
	(1) 個體之場所及 (2) 一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	量化	TC-ES-320a.2	不適用（本公司專業電子通路商，核心業務專注於IC產品的採購與銷售，不涉及產品的設計與製造，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用RBA之規範）
	(a) 優先不合格及b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關量化改正行動比率，按 (i) 個體之場所及 (i) 一階供應商之場所細分	量化	TC-ES-310a.3	不適用（本公司為專業電子通路商，核心業務專注於IC產品的採購與銷售，不涉及產品的設計與製造，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用RBA有效性稽核程序 (VAP) 之相關規範。

# SASB揭露索引

主題	指標	種類	代碼	內容回應
產品生命週期管理	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	量化	TC-ES-410a.1	不適用（本公司為專業電子通路商，核心業務專注於IC產品的採購與銷售，不涉及產品的設計與製造，僅有倉儲據點及銷售據點，2024年報廢庫存呆滯電子廢棄物之重量為154KG，均委託當地環保局和可知廢棄物處理廠商進行後續回收與再循環處理，但無進一步統計實際再循環比例）
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	TC-ES-440a.1	<p>本公司作為專業電子通路商，核心業務專注於IC產品的採購與銷售，不涉及產品的設計與製造。我們代理的產品線涵蓋多個領域，且所有原廠供應商均為知名大廠。這些供應商在企業永續發展方面，尤其在關鍵材料風險管理（諸如衝突礦產政策）上，均已建立成熟且領先的實踐。</p> <p>儘管本公司不直接參與生產，然而，在日益強調企業永續發展與供應鏈透明度的產業趨勢下，「關鍵材料使用相關的環境與社會風險」對我們仍具有重要的指導意義。我們的風險管理策略，重心在於善盡與原廠供應商在的永續實踐上的充分溝通，並確保這些實踐能有效傳遞至客戶端，同時完善自身的供應鏈管理與資訊揭露機制。</p>

## SASB揭露索引

活動指標	種類	代碼	內容回應
製造場所之數量	量化	TC-ES-000.A	本公司為專業電子通路商，核心業務專注於IC產品的採購與銷售，不涉及產品的設計與製造，無製造工廠，僅為銷售據點及物流倉庫 台灣：銷售據點與物流倉庫 香港：銷售據點與物流倉庫 深圳：銷售據點 上海：銷售據點
製造場所之面積	量化	TC-ES-000.B	本公司為電子通路商，無製造工廠，僅為銷售據點及物流倉庫 台灣：2909.09 平方公尺 香港：277.69 平方公尺 深圳：275.00 平方公尺 上海：95.04 平方公尺
員工人數	量化	TC-ES-000.C	2024年本公司總員工數：119人