

威力陽電子股份有限公司

2024年ESG永續報告書

目錄

前言

關於本報告書

1 永續治理

- 1.1 董事長的話
- 1.2 執行承諾
- 1.3 公司簡介
- 1.4 董事會
- 1.5 稅務
- 1.6 國別報告
- 1.7 經濟績效
- 1.8 投資人溝通
- 1.9 永續發展管理機制
- 1.10 呼應SDGs
- 1.11 風險管理
- 1.12 反貪腐
- 1.13 反競爭行為法律訴訟
- 1.14 供應鏈永續管理
- 1.15 產品品質與安全
- 1.16 資訊安全

2 永續環境

- 2.1 溫室氣體
- 2.2 TCFD 氣候變遷行動
- 2.3 能源管理
- 2.4 水資源管理
- 2.5 廢棄物管理
- 2.6 物料管理
- 2.7 違反環保法規

3 永續社會

- 3.1 人力發展
- 3.2 職業安全衛生
- 3.3 訓練與教育
- 3.4 人權、多元化與平等機會
- 3.5 市場地位
- 3.6 社區關係
- 3.7 產品與服務

附錄

- 附錄一：GRI 2021 準則指標索引
- 附錄二：金管會應揭露指標索引
- 附錄三：SASB 索引
- 附錄四：TCFD 索引

關於報告書

報告書邊界及揭露期間

威力暘電子股份有限公司（在本報告書中簡稱“威力暘”或“本公司”）經營層重視公司永續發展，從 2024 年開始自發性編製永續報告書，並自 2025 年開始每年發行於本公司網站(<https://www.wellysun.com.tw/>)。依據 GRI 2021 新版準則編製，並於第 1 年開始發行，計畫 2029 年開始接續前 5 年永續報告書揭露威力暘在永續發展面向的目標與成果。

本年度報告書涵蓋威力暘總部之營業系統與活動，暫不包含合併申報子公司。對於未能刊載於本報告書中的事項與數據以及本報告書內容的相關資訊，歡迎讀者與聯絡窗口 (esg@wellysun.com.tw) 聯絡或參訪網站 (<https://www.wellysun.com.tw/>)。

本報告書中資訊及數據涵蓋以上營運，揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日各項經濟、環境、社會面之績效。部分資訊週期不同者，例如：財務資訊之邊界涵蓋威力暘轉投資事業，將於報告書中特別註明參考章節。

報告書依循法規、標準與原則

本報告資訊揭露方向依據台灣「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「企業環境、社會及公司治理 (ESG) 資訊揭露申報作業」及「企業環境、社會及公司治理(ESG) 資訊揭露申請更正申報作業」、納入 GRI 2021 相關準則規定編製報告書並採用整合性報告 (Integrated Reporting, IR) 的框架做為報告資訊揭露與重大性議題考量的參考基礎。

並同時使用氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與 SASB 準則 (Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會，簡稱 SASB)。



關於報告書

資料計算基準與第三方確證/查證

- 財務數據由資誠聯合會計師事務所 (PwC) 查帳確認，以新台幣計算。
- ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001 由亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (ARES) 國際驗證機構驗證。
- 其他揭露之數據，係部分來自於威力暘自行統計與調查之結果。並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

聯絡窗口

如您對於報告書內容有任何問題請洽以下聯絡窗口

聯絡部門：永續發展小組

地址：302新竹縣竹北市台元二街12號11樓之8

電話：+886-3-5601601 分機 3410

傳真：+886-3-5601602

E-mail：esg@wellysun.com.tw

報告週期

威力暘每年定期發行「永續報告書」，因 2024 年公司主要生產廠區遷移，相關基礎設施、廠區大小差異甚大，溫室氣體盤查基準年應以 2025 年 (將於明年報告書中揭露) 作為基準年，其餘數據亦自 2024 年起以連續 3 年揭露為原則。

現行中文揭露年份：2025年8月發行 (2024年ESG永續報告書)

上一發行：無

下一發行：預計2026年8月發行

資訊重編

本報告書自 2024 年起依據 GRI 2021 標準進行編製，目前暫無更新、更正資訊。



1 永續治理

- | | | | |
|-----|-------|------|-----------|
| 1.1 | 董事長的話 | 1.9 | 永續發展管理機制 |
| 1.2 | 執行承諾 | 1.10 | 呼應SDGs |
| 1.3 | 公司簡介 | 1.11 | 風險管理 |
| 1.4 | 董事會 | 1.12 | 反貪腐 |
| 1.5 | 稅務 | 1.13 | 反競爭行為法律訴訟 |
| 1.6 | 國別報告 | 1.14 | 供應鏈永續管理 |
| 1.7 | 經濟績效 | 1.15 | 產品品質與安全 |
| 1.8 | 投資人溝通 | 1.16 | 資訊安全 |





1.1 董事長的話



自 2008 年成立以來，威力暘電子股份有限公司始終致力於提供創新、專業且高效的電子控制單元（ECU）技術解決方案。我們的核心價值在於技術創新，透過專業的研發能力，為多元產業打造卓越的應用，從汽車電子到智慧農業，從工業控制到消費型電子，展現無限的技術可能性。

2024 年，公司成功登錄創新板，並獲得國發基金的投資支持，為長期發展奠定了堅實基石。這不僅是對我們過去努力的肯定，更是推動未來邁向全球市場的重要基石。我們深信，唯有結合技術創新與永續經營，才能在快速變化的全球市場中創造更大的商業價值與社會影響。

技術創新為核心，專注多元化應用

威力暘擁有一支經驗豐富的軟硬體研發團隊，專注於開發高附加價值的 ECU 產品，涵蓋 HOD 方向盤、KEYLESS 無鑰匙系統、車輛監控系統及其他智慧設備。我們的解決方案不僅提升了車輛的安全性與便捷性，也在智慧農業與工業自動化等領域創造出新的價值。

我們始終以市場需求為導向，靈活應對快速變化的產業挑戰。公司通過 ISO9001、IATF16949、ISO14001 及 AUTOMOTIVE SPICE 等國際標準認證，確保產品品質與穩定性，並憑藉卓越的供應能力，與多家國際知名車廠建立長期合作關係，奠定了產業領先地位。

此外，我們密切關注技術創新如何與永續發展結合，我們通過優化產品生命週期中的碳排放密集度。同時採用低碳製造工藝與智慧化設計技術，不僅為客戶提供高效解決方案，也助力實現全球淨零排放的共同願景。技術創新的每一步，都是為 ESG 目標邁進的重要實踐。



以人為本，激發員工潛能

員工是威力暘最重要的資產，他們的創造力與責任心是推動公司前行的核心動力。我們致力於打造安全、多元且充滿活力的工作環境，透過全面的職涯規劃、競爭力強的薪酬福利及多樣化的學習機會，幫助每位員工實現個人價值。

此外，公司每年定期舉辦公益活動，鼓勵員工參與捐血、社區服務及其他社會責任相關行動。我們也支持弱勢群體，例如節慶期間選購喜憨兒餅乾，向員工傳遞感謝的同時，展現對社會的關懷，彰顯企業對員工與社會的承諾。

我們亦遵循公平、公正的招募程序，重視職場多元化與平等，集團女性高階主管比例持續提升，營造更加包容的職場文化。

重視ESG，打造永續未來

威力暘將 ESG 作為經營核心，全面融入企業戰略。

Environmental 環境層面

推動節能減碳與綠色製造，積極採用低碳技術，以達成 2050 年淨零排放的目標。我們將完成溫室氣體盤查，並制定短中長期的減碳計畫，確保每一項行動都符合全球永續發展的要求。

Social 社會層面

秉持共融理念，透過公益合作、員工關懷及支持在地社區發展，展現企業對社會的承諾。我們支持多元職場文化，促進性別平等，並鼓勵員工參與公益活動，提升個人使命感與社會影響力。

Governance 治理層面

堅持誠信經營，建立透明且高效的管理機制，確保公司在所有利害關係人面前展現最高標準的誠信與責任。我們將永續目標納入經營績效指標，確保 ESG 承諾與公司發展並行。

我們的治理政策亦涵蓋供應鏈管理，與供應商攜手提升整體永續表現，實現價值鏈共榮共好。



展望未來，邁向全球市場

未來，威力暘將持續深化技術創新，專注於高附加價值的 ECU 產品研發，並加強數位轉型與智慧製造的實踐。我們計劃拓展新能源車、智慧農業與其他新興市場，深化國際合作，致力成為全球電子控制解決方案的領導者。

我們相信，技術是推動公司成長的引擎，更是創造社會價值的重要工具。透過技術創新與永續經營的結合，威力暘將持續為股東、員工、客戶及社會創造更大的價值。

最後，我謹代表威力暘電子股份有限公司，向所有股東、員工及合作夥伴致以最誠摯的感謝。我們將持續秉持專業與創新的精神，攜手邁向更高遠的目標，為全球市場與社會的永續發展作出更大貢獻。

威力暘電子股份有限公司

董事長

劉一 郎





1.2 執行承諾

永續發展理念

氣候變遷已成為全球迫切面臨的重大挑戰，企業必須強化應變能力，才能有效減輕環境帶來的影響。隨著全球環保意識的提高，永續發展已經成為企業發展的關鍵指標之一，企業須兼顧環境保護、社會責任和公司治理，以在快速變化的市場中立足並長遠發展。

2024執行重點

為了實踐公司的永續經營並實現永續發展的承諾，威力暘於 2024 年在創新板掛牌上市，為長期發展奠定穩固的基礎。這不僅是對公司的肯定，更是驅動未來邁向全球市場的重要推力，達成此階段性里程碑，公司的永續發展也有更清晰的指引與執行方向。

推動永續發展的過程中，員工是實現 ESG 目標的重要基石。2024 年威力暘除了新成立台元工廠，並喬遷到新的辦公室，優化員工的工作環境，創造友善職場。公司積極營造尊重、包容且具激勵性的工作環境，讓每位員工在公司實現自我價值，共同為永續未來努力。

員工的健康與安全是企業運作重要的一環，公司建立健全的職業安全防護機制，定期進行職業安全教育訓練與緊急應變演練，確保員工在工作中的健康與安全；此外，公司提供定期健康檢查與心理諮詢服務，打造全面關懷員工身心健康的工作環境。



未來方向

威力暘永續發展工作的執行，由董事會督導，定期向董事會報告。公司內部透過跨部門協作與溝通，以可持續發展與不斷優化為核心，確保我們的經營方向與永續發展目標保持一致。

公司與利害關係人積極合作，持續檢視並優化公司的 ESG 策略，確保企業不僅關注經濟效益，更肩負對社會和環境的責任；在拓展國際市場的同時，擴大與各界的合作，共同邁向永續發展的嶄新篇章。

威力暘電子股份有限公司

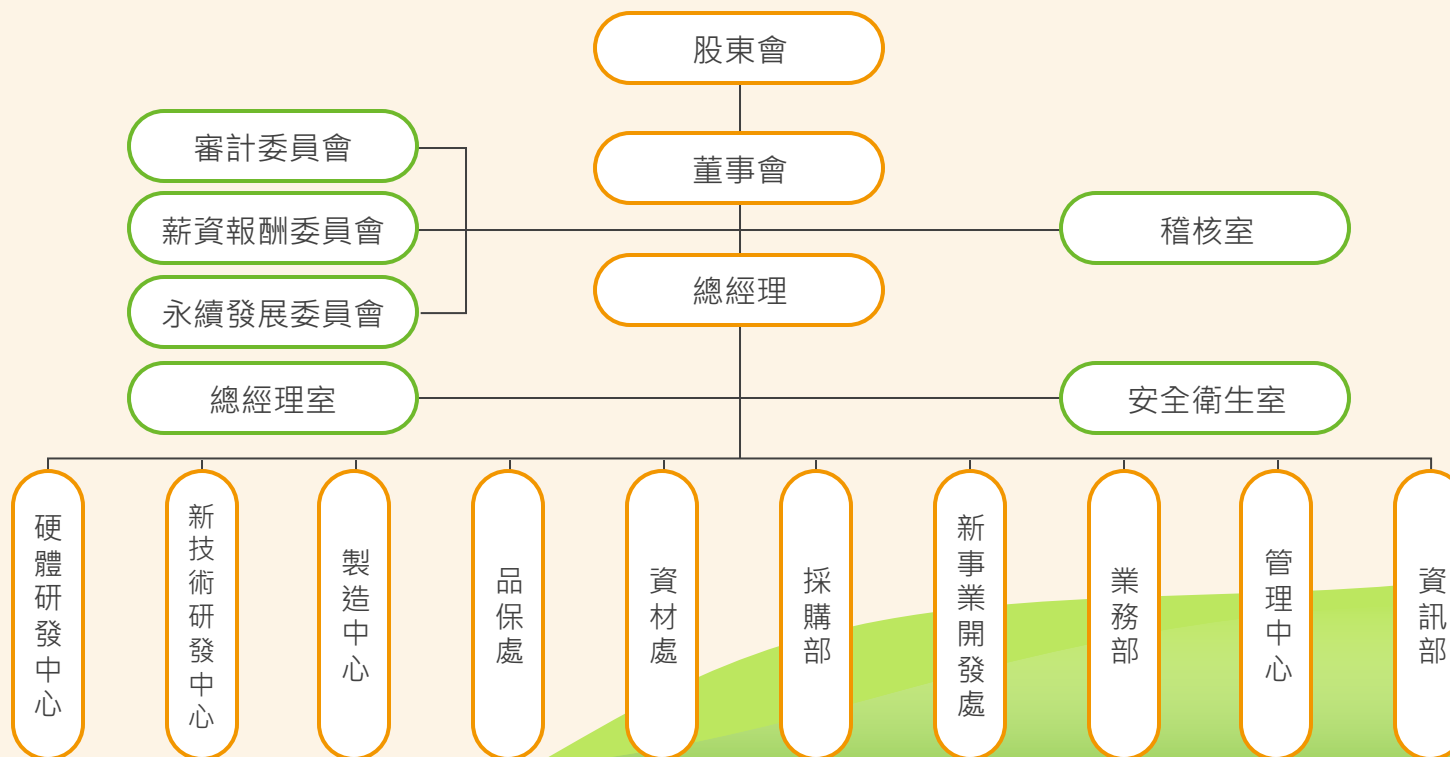
呂玉璋

永續發展委員會總幹事



1.3 公司簡介

威力暘電子股份有限公司（股票代號：6988），自 2008 年創立以來，專注於提供電子領域開發與生產解決方案，深入理解並滿足客戶需求是企業永續發展的關鍵。因此，我們將「客戶導向」作為核心價值，通過積累許多客戶要求的多樣小批量產品，我們積累了有效生產少量多樣產品的專業技術與服務能力，從產品概念發想到最終量產，提供專業多樣的電子生產製造服務。威力暘除了台灣以外，在 2017 年佈局中國大陸，提供全球客戶即時技術服務及產能支援。本公司組織圖如下：





我們的核心研發團隊匯聚了一群在電子領域耕耘多年的專業工程師，涵蓋嵌入式系統開發、電路設計、韌體開發、軟體整合與製程優化等多項專業技術。這些技術人才不僅擁有豐富的跨產業經驗，亦具備前瞻的系統整合能力，能夠快速掌握最新技術趨勢，並靈活運用於實際應用中，確保每一項研發成果皆具備高度競爭力。

採用模組化與高彈性設計架構，使產品能迅速因應市場變化與個別客戶需求調整，無論是在功能配置、通訊協定、介面整合，或是產品尺寸與環境耐受度等方面，皆能提供量身打造的客製化服務。我們的研發流程遵循嚴謹的品質管控標準，從元件選料、設計驗證、功能測試、到量產導入，層層把關，確保產品達到最高可靠度與穩定性。

威力暘的解決方案廣泛應用於多元產業，包括車用電子、工業控制設備、消費型電子、醫療儀器、及農業智慧化設備等。透過與客戶緊密合作，我們不僅協助其提升產品附加價值，更加速其產品上市時程，強化市場競爭力。





公司成立
威力磁電子股份有限公司
於台灣登記成立

公司名變更
更名為
威力磁電子股份有限公司

工廠落成
新竹泰和廠落成啟用

佈局中國
轉投資「威力揚光電(滁州)有限公司」

- 滁州工廠取得ISO9001認證
- 與奇瑞汽車合作
- 成為Kawasaki合格供應商

2008



2013



2016



2017



2018



2019



2021



2022



2023



2024



滁州工廠取得IATF16949認證
正式踏入車用電子市場，服務大陸各車廠
與廣汽本田(HONDA)合作
本公司車載ECU量產，與指標車廠合作

台灣工廠取得
ISO9001/ISO14001認證
成為指標車廠合格供應商
北京汽車、東風日產
成為指標車廠合格供應商
美安(Autoliv)、ZF Group

台灣工廠取得IATF16949認證
成為指標車廠合格供應商
YAMAHA、DENSO

取得ASPICE Level2認證
台元新廠落成
搬遷至新竹縣竹北市台元二街12號
創新股上市



深耕於車用電子領域

自創立以來，深耕於車用電子領域，致力於提供從研發設計到量產製造的一站式整合解決方案。公司具備豐富的垂直整合能力，涵蓋印刷電路板設計與製造、電路板組裝（SMT/DIP）、機構件與系統組裝、功能驗證與整合測試，並結合高效的供應鏈管理，為車用電子產品打造出高品質、高可靠度的製造平台。

我們深知車用電子對於安全性與穩定性的高度要求，因此持續精進製程與品質管理體系，於 2019 年起陸續取得多項國際品質與流程認證，包括 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949 及 ASPICE Level 2 等，全面導入車規等級的品質控管流程。這些努力讓我們獲得日系車廠的高度肯定，並成功成為 Honda、Nissan、Kawasaki 等國際汽車品牌的合格供應商，生產基地也通過多家知名車企的實地稽核認可。

本公司量產車用電子產品的實績遍佈國內外市場，應用涵蓋駕駛輔助系統、車用 IMU 控制板、高效率馬達控制器、BTMS 巴士電池管理系統，以及智慧車用座艙與人機介面技術等，能夠依據客戶需求提供高客製化、高彈性與高效率的生產服務。

陪伴客戶從產品開發初期到量產交付每一個環節，協助其在市場上取得最佳成本、穩定交期與強大競爭力。憑藉著對車用電子產業的專業理解與深厚經驗，威力暘已成為眾多國際車廠與一階廠商長期信賴的策略合作夥伴。

於 2024 年於台元科技園區設立新工廠「台元廠」，以因應未來產品布局將延伸至高技術門檻及高附加價值之工業用及船用等利基型市場，滿足特定的市場需求，逐步擴增產線產能及技術開發，以強化公司競爭力。





2024年績效亮點

2024.04	台元新廠落成，為當地創造就業機會，包含製程產線人員及研發工程師。
2024.10	威力暘創新板股票上市，新建工廠符合 IATF 16949 標準。同時，台元廠具有獨特的地理位置，也將使這座新廠能協助客戶強化供應鏈韌性。
2024.11	取得 ISO 13485 認證，建構醫療器材品質管理系統，提升客戶的期待順利拓展外銷市場。
2024.12	與德國汽車設計領導者 IDEENION 達成合作，協力推動全球汽車 OE 客戶的成長與擴展共同打造世界級創新夥伴關係推動電子控制單元的發展與應用。





1.4 董事會

董事會組織說明

本公司設置董事五~九人，任期三年，由股東會就董事候選人名單中選任，連選得連任。

前項董事名額中，獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一。有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵循事項，依證券主管機關之相關規定辦理。

本公司董事依公司法第 192 條之 1 採候選人提名制度。董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，悉依公司法及證券交易法相關法令規定辦理。

本公司董事之選舉採單記名累積選舉法，即每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人，由所得選票代表選舉權較多者當選。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。

第七屆董事會有 9 席董席，董事長以個人身分當選，目前獨立董事 4 席，佔全體董事 44%、法人董事共 1 席，佔 11%。

本公司董事具備公司治理所需要之各項專業，包含電子產業、企業經營、財務金融及多元化核心能力，對本公司整體業務經營助益良多，且確實落實具有多元化的管理目標。其中 51~60 歲董事共 5 席佔 56%、61~70 歲董事共 4 席佔 44%；女性董事 1 席佔 11% 席次。

第七屆董事會，截至 2025 年 3 月 25 日共召開 5 次，實際督導公司於環境、氣候變遷風險與機會及因應策略、社會及公司治理等議題之營運方針與公司經營管理，協助公司強化內部控制。





董事會出席狀況、運作情形、董事會成員進修課程內容與時數，依規定於臺灣證券交易所公開資訊觀測站公告及本公司當年度年報揭露。依據「上市上櫃公司董事進修推行要點」規定，每年均安排董事會成員進修課程，其包含核心與專業、財務與會計、風險管理與內部控制、業務與商務、法務與財務報告責任以及企業社會責任等 6 種領域課程，藉由課程分享新知與經驗，以強化董監專業職能，優化公司治理。

職稱	姓名	出(列)席率(%)	課程名稱	進修時數
董事長	劉一郎	100%	永續報導之有效內部控制	3
董事	陳進祥	100%	公司「經營權爭奪」相關法律責任與案例解析	3
董事	蔡坤樟	100%	永續報導之有效內部控制	3
董事	許正家	100%	永續報導之有效內部控制	3
董事	福力賜(股)公司 代表人：李中華	100%	最新「年報編製」相關ESG永續政策法令	3
獨立董事	梁從主	100%	從ESG企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略 智慧財產管理與公司治理	6
獨立董事	童鈞彥	100%	永續報導之有效內部控制	3
獨立董事	黃正國	100%	財報審閱常見缺失及取得 / 處分資產常見問題	3
獨立董事	賴盈君	100%	企業「溫室氣體盤查」內控管理實務解析 最新「年報/永續資訊/財報編製」相關法彙析與內控管理實務	12

前10大股東持股情況

本公司已訂有「子公司監督與管理辦法」及「關係人交易管理辦法」，落實對子公司風險控管機制，每年於年報公布前十大股東名單。

姓名	本人持有股份		配偶、未成年子女持有股份		利用他人名義合計持有股份		前十大股東相互間具有關係人或為配偶、二親等以內之親屬關係者，其名稱或姓名及關係。	
	股數	持股比例	股數	持股比例	股數	持股比例	名稱(或姓名)	關係
智嘉投資(股)公司	11,200,000	22.92%	—	—	1,716,000	3.51%	聯嘉國際投資(股)公司	母子公司
豐速投資有限公司	3,300,000	6.75%	—	—	—	—	—	—
威邦投資(股)公司	2,400,000	4.91%	—	—	—	—	—	—
黃意淳	2,076,950	4.25%	1,289,800	2.64%	—	—	劉一郎	配偶
聯嘉國際投資(股)公司	1,716,000	3.51%	—	—	—	—	—	—
聯訊柒創業投資(股)公司	1,349,000	2.76%	—	—	—	—	—	—
台北富邦商業銀行受託保管 台日二號基金投資專戶	1,298,000	2.66%	—	—	—	—	—	—
劉一郎	1,289,800	2.64%	2,076,950	4.25%	—	—	黃意淳	配偶
威力暘電子(股)公司 庫藏股專戶	1,276,000	2.61%	—	—	—	—	—	—
廖修賢	1,171,276	2.40%	—	—	—	—	—	—



功能性委員會

薪酬委員會組織說明

薪酬委員會成員人數至少三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。成員之任期與委任之董事會屆期相同。委員會成員因故解任，致人數不足三人者，應自事實發生之日起算三個月內召開董事會補行委任；但因獨立董事成員解任且無其他獨立董事者，在公司依規定補選獨立董事前，得先委任不具獨立董事資格者擔任薪資報酬委員會成員，並於獨立董事補選後委任之。

本公司之薪資報酬委員會委員計 4 人，自 2024 年 9 月 20 日至 2027 年 9 月 19 日止，2024 年薪資報酬委員會開會 1 次，全體委員皆出席率 100%。

審計委員會組織說明

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計稽核、財務報導的品質，並將評估結果提交與董會討論。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。

本委員會之召集人對外代表審計委員會。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任；因故解任，致人數不足 3 人或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。本公司之審計委員會委員計 4 人，2024 年審計委員會共開會 1 次，全體委員皆出席率 100%。

稽核室

本公司稽核室為獨立單位，秉持獨立精神及客觀公正之立場，直接隸屬董事會，確保稽核工作的獨立性與公正性，稽核主管之任免經董事會決議通過。

公司已建立完善的內控制度，並依每年度風險評估結果擬定內控稽核計畫，2024 年度，稽核室共提出 48 份稽核報告，並持續追蹤問題的改善情況，確保內控制度的有效運作，並在必要時提出改善建議以加強制度效能。

每年至少辦理一次內部控制制度自行評估作業，董事會及總經理依評估結果評估整體內部控制制度有效性，並作為出具內部控制制度聲明書之主要依據。



1.5 稅務

稅務方針

威力暘在台灣及中國大陸各個營運據點，遵循當地稅務法規，遵循納稅義務，按規定期限誠實申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。並依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明化。

威力暘支持政府推動促進產業創新、研究發展與再投資等合法且透明之租稅獎勵政策，與稅務機關建立互信且誠實的溝通關係。

稅務治理、管控與風險管理

威力暘重大交易及決策皆考量租稅對營運活動產生之潛在影響，秉持忠誠信實經營理念，制定稅務政策以及相關管理辦法，以確保稅務管理機制有效運作。稅務申報於每年度終了時由會計師進行查核，並依法申報。

稅務相關議題之利害關係人溝通與管理

本公司採積極且多方管道與利害關係人進行交流，公司稅務處理如有法令適用疑慮，皆會主動洽詢當地機關討論，稅務相關議題公司官網有聯絡窗口 ir@wellysun.com.tw、股東會年報等公開溝通管道，共同建立良善與妥適稅務環境。

1.6 國別報告

2024 年 ESG 永續報告書以台灣地區母公司廠區、單位為主，目前尚未擴及台灣地區以外的子公司與分支機構。目前正積極規劃台灣地區以外的子公司與分支機構之相關資料收集，預計自 2026 起開始揭露。



1.7 經濟績效

組織所產生及分配的直接經濟價值

本公司 2024 年度合併營業收入為新台幣 884,715 仟元，2024 年度本期淨利 23,653 仟元。

主要收入為車用電子、客製化電控模組及其他電子材料相關產品及勞務，其中汽車電子佔全體之營業額 47%。

營業收入、稅前淨利、資產總額與權益總額

單位：新臺幣仟元

項目	2024年
營業收入	884,715
稅後淨利	23,653
資產總額	1,364,847
權益總額	839,883

資產及股東權益報酬率

單位：%

項目	2024年
資產報酬率	2.22
股東權益報酬率	2.98

毛利率、營業利益率與純益率

單位：%

項目	2024年
毛利率	29.66
營業利益率	2.11
純益率	2.67

每股盈餘及股利分配

單位：新臺幣元

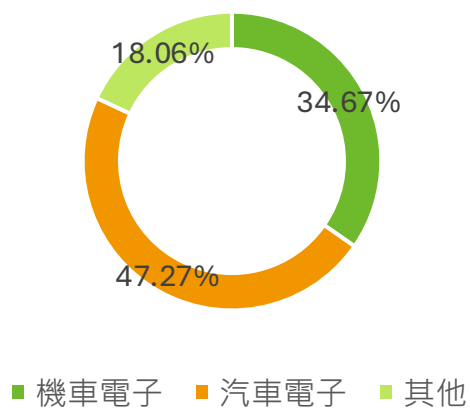
項目	2024年
每股盈餘	0.51
股利分配	0.45



產品別營收佔比

單位：新臺幣仟元

項目	2024年	佔比
機車電子	306,784	34.67%
汽車電子	418,176	47.27%
其他	159,755	18.06%
合計	884,715	100.00%



氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會

2024 年無氣候變遷造成之財務損失，氣候變遷風險行動請參閱 2.2 章節：TCFD 氣候變遷行動說明。

定義福利計劃義務與其他退休計畫

員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施情形，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：

員工福利措施與實施情形

- 依據「工作規則」，提供津貼及獎金，如：結婚補助、直系血親喪葬奠儀、生育補助。
- 本公司亦按政府相關法令投保勞工及全民健康保險，更為了員工安全著想，為員工加保團體保險以保障員工，提供更多的福利。



員工進修及訓練與其實施情形

- 新進人員訓練：新員工入職當天提供有關公司之企業文化、組織沿革、工作規則、員工福利、注意事項和工作環境等說明課程，確保新員工對公司有基本的認識。
- 在職訓練：提供在職員工專業技能、知識和管理能力方面的培訓，以促進其在工作中的發展。

員工退休制度與其實施情形

本公司依據「勞工退休金條例」規定每月提撥不得低於勞工每月薪資 6% 至員工個人之退休金專戶，並依退休金條例及本公司人事相關管理辦法之規定，辦理員工退休事宜。

勞資間之協議情形

本公司依據勞動基準法等法令規定制定合理的各項規章制度，以維護員工各項權益，同時為瞭解同仁對公司管理與福利制度之意見，定期召開勞資會議，鼓勵同仁參與並提供建議，致力維持雙方和諧共贏之勞資關係，截至目前為止，尚無勞資糾紛而有損及公司權益之情事。

各項員工權益維護措施

本公司訂有工作規則及各項管理規章制度，內容明訂員工的權利義務及福利項目，以維護員工權益。

取自政府之財務補助

公司 2024 年獲得經濟部創新優化計畫補助款 2,500,000 元。也響應政府政策，以具體行動支持高齡就業，晉用中高齡及高齡失業者，並獲得政府雇主獎勵金 65,000 元，展現對多元共融就業環境的推動力。

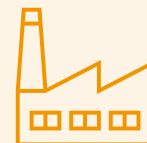
同時，公司也辦理健康管理及職業病預防等事項，透過補助中小企業依勞工健康保護規則規定，僱用或特約勞工健康服務醫師、勞工健康服務護理人員或勞工健康服務相關人員辦理臨場健康服務，以營造健康工作環境，醫護人員健康諮詢補助款共計 87,680 元。



基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊

隨著全球汽車電子產業快速發展，電子控制器（ECU）於電動車、重型車及智慧運輸系統中扮演日益關鍵的角色。威力暘科技持續聚焦於 ECU 之開發與製造，為滿足日益多元且快速變化的市場需求，公司於 2024 年加大基礎設施投資，進行廠房與設備的全面升級，旨在提升生產效率與擴展產品線，強化市場競爭力。

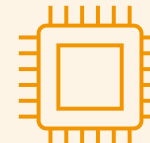
建置內容



廠房設施

59,692

新臺幣仟元



軟體建置

17,425

新臺幣仟元

支援服務的發展



研發支援

設備升級提供穩定的實驗環境與高階製程條件，加速產品從原型開發至量產階段，縮短時程、提升回應速度。



生產彈性與客製化能力提升

一條龍作業模式使得生產排程更具彈性，能更有效地配合客戶客製化需求，從而提升客戶黏著度與滿意度。



品管與驗證支援

通過 IATF16949 認證，有助於吸引高端車廠客戶，並強化公司在供應鏈中的地位，減少品管稽核阻力。



物流與交期支援

集中式的生產基地使物流管理更具效率，能快速響應交期壓力，提升整體供應鏈敏捷度。



潛在衝擊與風險

資本密集風險

大量前期資金投入增加資金壓力

產能利用率風險

若新產品推廣不如預期，恐導致設備閒置

市場需求不確定性

全球汽車市場變化快速，客戶需求可能波動劇烈





1.8 投資人溝通

2024 年 9 月 19 日上市前業績發表會

- 本公司依「臺灣證券交易所股份有限公司有價證券初次上市前業績發表會實施要點規定」，於上市前辦理股票初次上市前業績發表會。
- 本次業績發表會中本公司說明產業發展、財務業務狀況、未來風險、公司治理及企業社會責任、臺灣證券交易所股份有限公司董事會暨上市審議委員會要求補充揭露事項。





2024 年 12 月 6 日法人說明會

- 臺灣證券交易所為增進投資人瞭解第一上市公司及創新板公司營運績效、強化公司資訊揭露透明度，同時提升與會公司知名度。邀請本公司參加 2024 年第 4 季第一上市公司及創新板公司法人說明會。
- 本次說明會中，本公司說明 2024 年第三季營運成果及近期營運展望。



1.9 永續發展管理機制

成員：主任委員由董事長暨執行長擔任，並召集業務、採購、研發、管理部、製造、財務、稽核與福委會之主管擔任委員。

召開頻率：每年至少開會一次，並向董事會報告 ESG 年度執行重點，對焦年度企業永續發展主軸、整體績效規劃之探討。

利害關係人或公司治理專區連結

依循 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 的五大原則，責任性、依賴性、影響力、多元觀點、關注張力等特性進行利害關係人鑑別，經鑑別後確認主要利害關係人為投資人 (股東) 、員工、客戶、供應商、政府 (含社區及媒體) 五大類。

投資人聯絡窗口：ir@wellysun.com.tw

員工聯絡窗口：adm@wellysun.com.tw

客戶聯絡窗口：sales@wellysun.com.tw

供應商聯絡窗口：ir@wellysun.com.tw

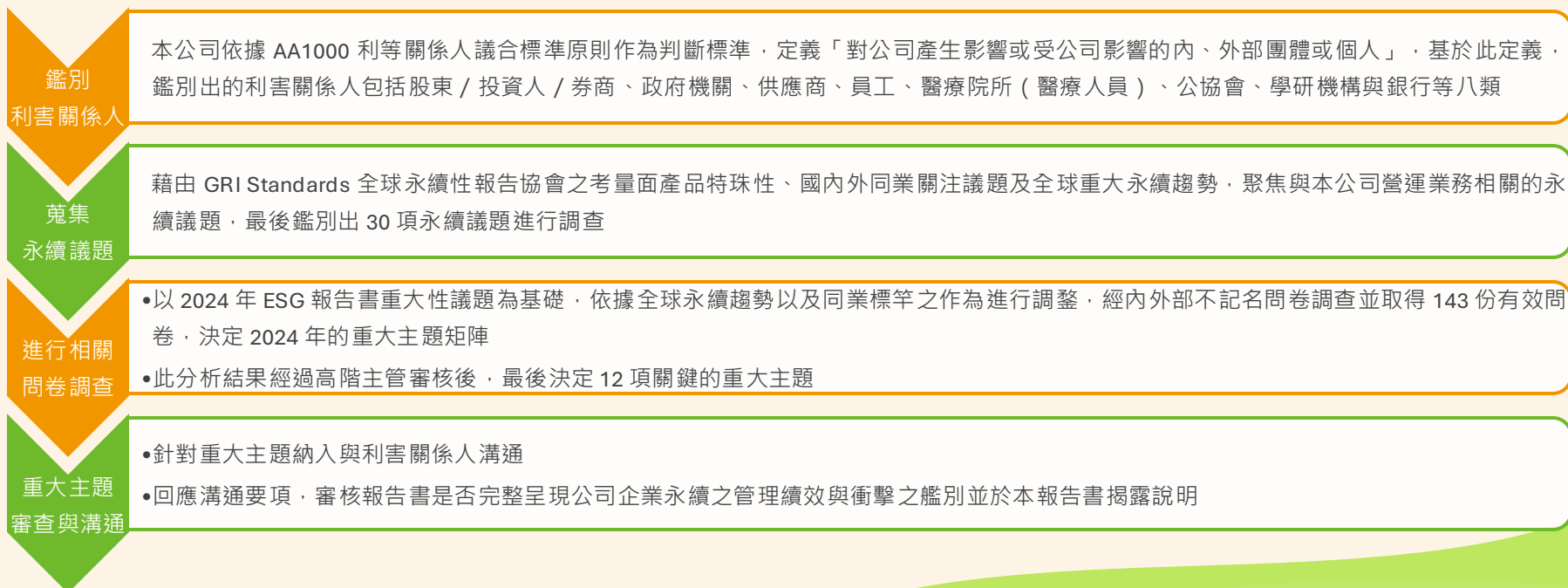
政府機關/媒體/社區鄰居聯絡窗口：ir@wellysun.com.tw



永續發展重大主題管理

決定重大主題的流程

威力錫以 GRI 準則所列各考量面為蒐集永續議題基礎，依循 GRI Standards 2021 重大性鑑別四階段流程，以「衝擊程度」做為評價主題重大性的指標。



未來本公司仍將秉此原則，持續與利害關係人溝通，並逐年檢視重大主題，以確認永續報告書如實反映各重大主題對利害關係人及公司的衝擊程度及範圍。



重大主題列表

統計結果如下：



經衝擊顯著程度與利害關係人關注度交叉分析，以利害相關方關注程度與營運衝擊度交叉分析，有以下12項議題列為重大性議題，相關管理揭露對應章節如下：

1	員工福利與薪資	7	營運財務績效
2	勞資關係	8	人才招募與留才
3	職業安全衛生	9	永續發展策略
4	勞動實務	10	公司治理
5	勞動環境	11	風險管理
6	員工滿意度	12	資通安全





重大主題管理決定

針對重要利益相關方，選定政府機關、投資人與員工，進一步分析重大關注議題如下：

利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率
股東 投資人 券商	關注財務、經濟績效，重視本公司營運策略與永續發展	1. 資訊揭露 2. 公司治理 3. 品質檢測及後續開發 4. 資訊安全 5. 營運財務績效	• 每年召開股東會議 • 依主管機關規定公告重大訊息 • 定期公告財務報表 / 年報 • 官網重大訊息即時揭露 • 召開法說會暨新聞發布會 • 投資人關係窗口 / 協理；電子信箱：ir@wellysun.com.tw
政府機關	關注公司財務是否健全、法令遵循情形、維護投資人權益，監督本公司治理，要求適時回應影響社會觀感與輿情事件	1. 資訊揭露 2. 勞資關係 3. 資通安全 4. 顧客健康與安全 5. 職業安全衛生 6. 勞雇關係	• 藉公文往來，政府籲知業界遵守規範，或回覆公司詢問與請示；公司方對政府相關法規訂定，亦會適時反應及建言 • 隨時關注法規變動，隨之更新並因應 • 不定期檢視產品合規性，隨時溝通 • 勞動檢查 • 不定期諮詢、協談 • 不定期舉辦內部座談與教育訓練，要求員工落實法遵之觀念、行為與專業操作
員工	為威力陽營運之基礎，支持、執行及影響公司營運	1. 員工福利與薪資 2. 勞動實務 3. 顧客健康與安全 4. 職業安全衛生 5. 勞資關係 6. 勞雇關係 7. 訓練與教育 8. 員工滿意度	• 各項管理辦法、獎懲異動公告 • 每季職業安全衛生委員會 • 每季定期勞資會議 • 員工信箱 • 員工意見窗口 / 管理部；電子信箱：adm@wellysun.com.tw

重大主題邊界

威力暘電子從價值鏈切入，分析各重大主題衝擊範圍，一方面了解這些重大主題與價值鏈相互影響的衝擊程度；另一方面，藉此檢視仍需加強的環節，期望未來價值鏈分析能進一步擴展至全面，以提升公司價值，降低風險與負面影響。

威力暘電子 2024 年重大主題對價值鏈之衝擊

重大主題排序	衝擊說明	價值鏈衝擊							對應 GRI / 自訂主題	管理方針 揭露章節
		上游原材料供應			公司營運與新產品研發			下游 客戶滿意		
		供應商	社區	政府	威力賜	員工	投資人	客戶		
員工福利與薪資	員工福利與薪資提高可促進公司營運績效但也可能導致營運成本增加獲利減少				○	●	□			3. 永續社會
勞資關係	良好的勞雇關係可提高員工向心力，增進人才留任率，提高工作效率，進而提升公司競爭力			○	●	□	●		GRI 401	3. 永續社會
職業安全衛生	安全、健康的工作環境與制度，可提高員工、社會對公司的信任，不致因傷病缺勤，影響工作進度及人事成本		○	○	●	■	●		GRI 403	3. 永續社會
營運財務績效	公司營運產生之經濟價值，影響股東權益與公司發展		□		■		■		GRI 201	1. 永續治理
勞動環境	勞動環境良好可以促進員工士氣保障員工健康與預防職災發生				○	●	○			3. 永續社會
風險管理	供應商氣候風險(豪大雨)可能造成交貨延遲	□	□		□	□	■			2. 永續環境
公司治理	有效的公司治理可以保證企業永續經營			□	●		○			1. 永續治理
資通安全	資訊與網路通訊安全管理不佳將導致公司營運中斷甚至鉅額損失				■		□			1. 永續治理



1.10 呼應SDGs

根據聯合國所發展 17 項永續發展目標，威力暘以專業技術生產高品質產品，同時聚焦未來發展，期許每年都有穩定的業績成長，以創造更多在地就業機會。除促進經濟成長外，也關心全球氣候變遷及地球暖化對環境與自然生態造成的影響。在持續專注本業的過程中，依據組織本身核心能力，期許呼應聯合國永續發展目標，達到永續共榮之願景。

SDGs指標	威力暘作為	2024年執行實績	對應章節
	1. 積極對同仁宣導消防安全，提升同仁應變能力 2. 積極提供同仁健康相關資訊 3. 職業安全衛生委員會運作，持續推動工作環境改善	1. 辦理 2 場消防教育訓練暨演練，完成 34 人次訓練 2. 辦理員工健康檢查，體檢 136 名 3. 召開 4 場職業安全衛生委員會議	3.2 職業安全衛生
	1. 擬定中長期的發展策略規劃員工年度訓練計劃，提供多元化的培育資源 2. 舉辦專業職能、管理職能、核心職能訓練，提升員工競爭力 3. 辦理「勞工在職教育訓練」教育訓練課程，提升員工工安意識、現場安全管理、緊急應變處理能力	1. 每年都依各單位訓練需求，提供內部或外部相關訓練資源 2. 依法規辦理新進人員訓練 54 名、勞工安全相關訓練（外部訓練）6 名、危害通識課程 20 名	3.2 職業安全衛生
	遵守勞動基準法、工廠法、職業安全衛生法、性別工作平等、就業服務法等相關法令及政府相關人權政策	1. 女性主管比例 2. 男女績效考核 3. 男女薪資報酬分析	3.4 人權、多元化與平等機會



SDGs指標

威力暘作為

2024年執行實績

對應章節

	1. 建立平等多元職場 2. 遵守各項法規 3. 遵循國際人權倡議 4. 建立內部相關管理政策，並實施教育訓練與宣導	1. 倡議各項人權、無歧視政策 2. 建立職前訓練、新進人員輔導機制，協助新進人員快速熟悉公司 3. 2024年末發生任何勞資爭議	1.7 經濟績效 3.4 人權、多元化與平等機會
	1. 薪資政策依就業服務法修訂，無薪酬、任用、升遷...等不平等的發生 2. 提供符合市場競爭性薪酬	1. 2024 年度沒有因性別而造成任用、升遷等不平等的的事件 2. 每年 7 月定期依績效進行薪資調薪作業	3.1 人力發展 3.4 人權、多元化與平等機會
	1. 配合政府全面盤查所屬企事業單位，2026 年會依法完成合併申報子公司之碳排放 2. 每年評估檢討氣候財務與相關風險，擬定應對策略與行動 3. 推行各項節能減碳活動	1. 2024 年已完成溫室氣體盤查，子公司預計於 2027 年開始進行相關盤查作業準備 2. 2024年度進行中高耗能設備盤點及非作業期間的操作參數調整 3. 申請新廠空壓機動力與公用設備產品補助（符合能源效率要求及能源效率標示）	2.1 溫室氣體 2.2 TCFD氣候變遷行動
	設有信箱、專線等多元管道，協助員工解決問題	1. 設置實體與電子信箱協助員工解決問題 2. 2024 年度未有申訴相關申請	3.4 人權、多元化與平等機會



1.11 風險管理

威力暘已建立完善的風險管理制度，其目的保護利害相關人權利，並以永續經營為公司營運最高目標，辨識重大潛在風險並制定對應的風險控制及風險應變機制，使其在可控範圍內，將風險造成之衝擊與影響降至最低，以合理確保本公司目標之達成。

包括 IATF16949、ISO 9001 及 ISO 14001 之內外部議題與相關方需求期望識別及風險評估管理、ISO 14001 環境考量面評估、TCFD 氣候變遷風險行動...等各種風險管理成效定期由總經理或管理代表進行審查及擬定改善方案，確保風險管理的有效性持續改善。

1.12 反貪腐

已進行貪腐風險評估的營運據點

威力暘在全營運管轄範圍內的營運據點均已進行貪腐風險評估，高風險（應進行）反貪腐管制與教育訓練的職位包括：董事會成員、業務、採購、管理等專職人員與部門主管。

有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

公司落實誠信樸實之經營理念，建立誠信經營之企業文化及良好商業運作。制訂「誠信經營守則」，並公告於公司內部系統並將置入員工完全周知，誠信與道德反貪腐相關課程教育訓練達成率達 100%。

已確認的貪腐事件及採取的行動

2024 年末發生貪腐事件，無採取的行動。



1.13 反競爭行為法律訴訟

2024 年末發生反競爭行為法律訴訟事件。

1.14 供應鏈永續管理

採用環境標準篩選新供應商

威力暘採購的原物料與零組件主要包括有積體電路、電路板、機電元件、機構件及包材類等類別，生產耗材則為製程用錫膏與錫絲等消耗性物料，依公司規定，凡承製威力暘零件之新供應廠商，均需依本公司之「PU02-B-供應商管理程序」規定實施廠商評鑑，評估核准後，才可登錄成威力暘正式合格廠商。主要評鑑項目有經營管理能力、產品開發能力、品質管理系統、環境/安全衛生等。

威力暘 2024 年有 15 家新合作供應商，本公司目前之新廠商除環境關聯物質不使用保證書以外，鼓勵但並無強制使用環境標準（ISO1400、RoHS、REACH）作為篩選依據，鼓勵合作新廠商參與國際驗證如 ISO14001 環境管理系統並請供應商自我檢視，簽署「環境關聯物質不使用保證書」，期待透過帶動供應商藉由不斷改善組織內多面向的環境管理，減少在企業運行過程中對環境帶來的衝擊，進而對環境保護有所貢獻。2024 年自我檢視後願意簽署「環境關聯物質不使用保證書」的新供應商共計 5 家，比例約 33%。也透過客戶及供應商聯誼，彼此交流，凝聚共識，落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益。

在地採購

威力暘致力於供應鏈上、中與下游貫徹品質管理作為，以確保維護客戶；近幾年來致力於零件在地化，以台灣母公司採購為例，2024 年當地採購金額比例約占公司採購金額 55%。



材料控制

威力暘針對材料選用，遵守所有適用法令法規和客戶要求，禁止或限制在產品和製造過程中納入特定物質（包括回收和棄置標籤）

供應鏈企業社會責任推廣

威力暘針對合作供應商推廣 RBA（責任商業聯盟）行為準則，並恪守中華民國「勞動基準法」、「就業服務法」、「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「職業安全衛生法」等勞動相關法規，推行企業社會責任之準則並全面發出問卷調查，期許供應商共同建立負責任、環保、透明的供應鏈關係，截至 2025 年 1 月已收到全部供應商（228 家）之中的 76 家供應商簽署同意遵行禁止使用童工及禁止強迫或強制勞動，佔比 33 % 並持續要求供應商響應中。

1.15 產品品質與安全

產品研究發展狀況

本公司 2024 年合併研究發展費用為 131,884 仟元，佔合併營業收入的 14.9%，經過近年的技術開發，公司產品開發已逐步完成平台化與模組化設計，有助於未來縮短開發時程與研發費用的收斂。

2024 年績效成果如下：

軟硬體整合能力獲得大型車企認可



本公司的軟硬體整合開發服務已經獲得如豐田、本田等日本車企的認可和使用。在下一代智慧座艙的產品中，本公司包含了具有複雜軟體功能的方向盤一體屏產品，並已與歐美系車用零部件大廠 ZF 展開技術合作項目。

先進人機介面產品及先導開發完成



人機介面（Human Machine Interface，HMI）能讓使用者能夠直覺地操作產品，本公司已和許多全球知名企業屏開先導開發（Proof of Concept，POC），共同開發具科技感、新穎的 HMI 先導產品。隨著 POC 完成，後續可快速導入新產品。



建構完整的車用電子軟體核心技術能力

本公司已於 2024 年獲得車用電子的 ASPICE 認證，而在高階車用產品日益重要的網路安全 ISO21434 認證計劃在 2025 年導入，預定在 2026 年取得認證。

基於環保意識抬頭，材料與原物料選用上配合客戶特殊要求達到符合國際環保指令 RoHS / 無鹵素 / PFOS / PAHs / REACH...等，特殊國際環保指令要求為目的。

單位：新臺幣仟元

項目	2024年投入之研究發展費用
合併研究發展費用(A)	131,884
合併營業收入淨額(B)	884,715
比例(A) / (B)	14.91%

專利管理

威力錫以品質及創新為產品開發理念，確保研發成果獲得適當保護，提升公司智慧財產權價值，並促進技術創新及產業競爭力，鼓勵員工積極參與研發和創新，並透過專利制度保障其權益，截至 2024 年底，已核准的專利共 42 件，專利申請中有 2 件，其註冊地區包含台灣、中國大陸、日本等地區。

產品製程

公司的生產服務包括完整從研發設計開始到量產的電子製造服務，從協助採購印刷電路板、代工帶料、進料檢驗、倉儲及庫存管理、供應鏈管理、電路板組裝、功能測試、半成品機構件組裝、系統組裝、ONE STOP 的整合服務。利用威力錫的電子專業服務，客戶將能夠不斷專注於自己的核心競爭力。我們為您提供完整，經過測試，生產記錄的電子模組產品，隨時可以在您需要的時間準確交付。專業提供多樣的電子生產製造服務我們讓客戶專注於自己的事業核心價值。



電路板組裝：產線擁有完整檢測技術，SPI錫膏印刷檢查、AOI光學檢查、ICT等設備。



豐富的生產經驗能與整合研發技術能力，協助客戶的事業擁有更好的產品與競爭力。

管理系統及獎項肯定

取得多項國際認證，銷售的車燈產品亦遵守各地區的品質標準及規範，以符合顧客需求。此外，我們也積極追蹤市場回饋及產品問題，及時採取措施解決問題，確保產品品質的持續改進。

威力暘已獲得 IATF16949 汽車產業品質管理及 ISO9001 品質管理系統及 ISO14001 環境管理系統，建立一完善的品質管理系統，包括品質檢驗、品質控制、品質保證和品質改進等措施，以不斷提升產品品質，以符合客戶及法規之標準。





1.16 資訊安全

威力暘對資訊安全以機密、完整為目標，透過持續改善強化公司之資訊系統、資訊保護之基礎建設、資訊安全控管並提升員工針對機密保護及資訊安全的意識。

- 2024 年實施多重資訊系統，以強化資訊安全：加入政府資安聯盟 TWCERT，掌握資安威脅情資。公司網路以實體防火牆進行管控。
- 資安相關情資均以郵件通告公司所有員工，提昇資安意識，實施 9 次資訊安全教育訓練。
- 資訊機房伺服器主機用電建置 UPS 不斷電系統。
- 以上市上櫃公司資通安全管控指引制定「公司資安管理作業程序」。
- 建置 NAS 等備份機制，以達資訊備份復原計畫要求。
- 經總經理核准建立本公司資通安全風險管理委員會，推動並制定公司各項資通安全管理作為。
- 本公司所屬主機伺服器配置 EDR 防禦及個人主機等均全面安裝防毒軟體管控。
- 郵件伺服器對於異常登入或垃圾郵件等偵測發送告警至資訊部門。
- 不定期執行資通異常事件應變演練，以期能迅速隔離、排除威脅，降低影響程度。
- 全體員工每年施行資訊安全教育確保落實遵循安全（Security）規範 及要求，維護安全事項以保障客戶與公司資訊安全。
- 2024 年基於對外部之電子郵件管控、資訊資產之管制等，截至 2024 年末未曾發生任何商務資料或個人資料外洩造成客戶抱怨的情事。



2 永續環境

- 2.1 溫室氣體
- 2.2 TCFD 氣候變遷行動
- 2.3 能源管理
- 2.4 水資源管理
- 2.5 廢棄物管理
- 2.6 物料管理
- 2.7 違反環保法規





2.1 溫室氣體

溫室氣體管理之策略

威力暘致力節能、減碳、維護生態環境，落實「環境永續發展」政策。對於場地地點的購買或租賃評估以及營業活動的規劃，最重要考量是遠離生物多樣性的棲息地和保護區，接近客戶所在地以達低碳節能運輸，可能減少日常作業所需的運輸里程及能源消耗，降低對環境的衝擊，公司目前總廠為設置於台元科技園區，大眾交通工具便利（緊鄰火車站、園區接駁車、以及到高鐵接駁車）降低使用交通工具產生的碳排放。

盤查與管理的具體行動

威力暘為響應全球減碳趨勢並實現企業可持續發展的目標，公司自 2024 年起自主性積極進行溫室氣體盤查與管理，計算資源使用所排放之溫室氣體，範疇一主要能源使用為汽油及柴油，排放量為 5.24 噸 CO₂e；範疇二主要排放來源為外購電力，排放量為 457.15 噸 CO₂e，總計為 462.39 噸 CO₂e。溫室氣體密度為 0.89 公噸 CO₂e/百萬元，溫室氣排放量以 CO₂ 占比:99.95%、CH₄: 0.01%、N₂O: 0.03%。

未來將會持續盤查公司所排放的溫室氣體（包含臭氧層破壞物質），以掌握對環境產生的衝擊影響，確保全面掌握排放來源並逐步制定有效的減排行動及目標。

項目	2024年
範疇一 直接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	5.24
範疇二 外購能源之間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	457.15
營業收入(百萬元)(個體)	513.38
密集度(公噸CO ₂ e/百萬元)	0.89

七大溫室氣體排放量	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	462.1824	0.0540	0.1590	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
排放氣體別佔比	99.95%	0.01%	0.03%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%



其他間接（範疇三）溫室氣體

本公司 2024 年僅就範疇一、範疇二進行溫室氣體盤查，配合台灣金管會要求將於 2025 年完成個體公司（母公司）之範疇三排放盤查並於 2026 年完成合併申報子公司之所有溫室氣體排放盤查。

2.2 TCFD氣候變遷行動

氣候變遷風險鑑別

威力暘將氣候議題之風險與機會行鑑別並建立有效的管理機制。每年透過環境考量面與風險機會管理程序，主要由研發部門、資材部門、製造部門、安全衛生室、管理部門共同參與，蒐集相關議題資訊作為風險評估之依據，由各部門以專業的角度審視並評估與公司營運風險的相關性與風險度。

氣候變遷風險評估

評估方法參照 TCFD 報告建議（Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, June 2017），擬定風險情境時，考量轉型風險（政策和法律／市場／科技／聲譽）及實體風險（一般與緊急）；當財務衝擊金額超過 NTD500 萬元時（95% 的機率發生在單一年度），列為公司層級風險（具實質性財務衝擊）。

被判定重大風險之事件，必須產出相對應知管理方案來減少風險所帶來的損失，我們分析所有可能之管理方案，並進行指標設定，可分為消除風險、降低風險、分散風險...等。經過風險鑑別建立的管理策略（方案），每年納入監督管理。





內外部議題、利害關係人溝通議題收集

機會與風險鑑別

風險評估

1. 財務衝擊
2. 風險類型（物理 / 轉型）
3. 風險因素識別
4. 衝擊時間（短、中、長期）

重大風險

衝擊金額 ≥ NTD 500萬
(每年或單次)

解決方案 / 設定指標

監督與追蹤

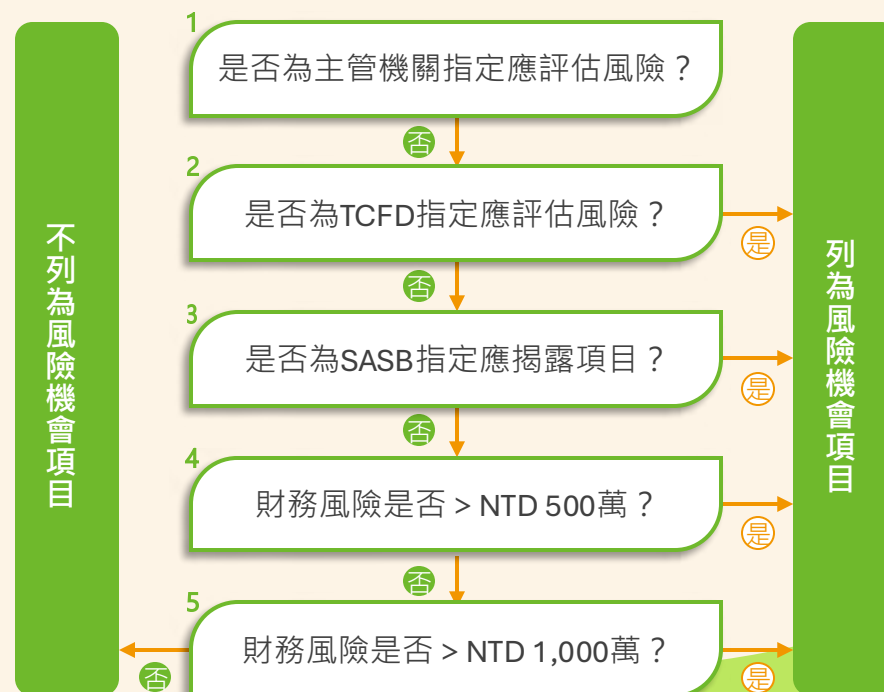
重大風險

衝擊金額 < NTD 500萬
(每年或單次)

解決方案 / 管理措施

重大風險判定準則：

TCFD 氣候財務風險評估流程





氣候變遷情境模擬

威力暘參照TCFD建議書之「策略」章節指引，面對氣候的抗壓性同時考量到不同氣候相關情境，選擇使用2種情境來分析可能會遭受到的營運轉型衝擊與實體衝擊。

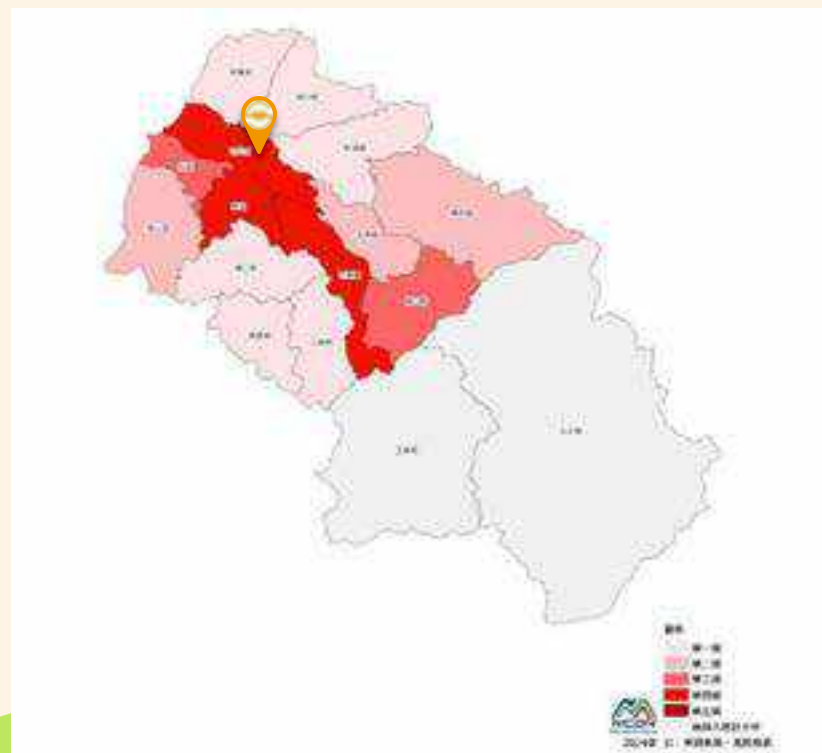
RCP 實體風險情境

RCP 情境模擬下，使用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平 (Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)，線上模擬在 RCP 8.5 (RCP 代表濃度路徑)，所遭遇到的最嚴重情況。對於溫度和降水的變化，在 RCP 8.5 中，溫度最高升高 1.67°C，最大降水變化量為 0.51mm/day。在對於溫度變化，在最壞的情況下，RCP8.5，溫度最多升高 1.67°C 這將導致功耗增加 1%，總能源成本增加 1%，這是可接受的財務影響。

【淹水】總累積雨量變化率前 30% 場次

RCP8.5 世紀中，桃竹苗

相較於基期，在 RCP8.5 世紀中情境下，在桃竹苗地區可看出總累積雨量排序前30%場次降雨變化率整體上呈現降低的情況，大致之降雨變化率介於 -20% 至 -10% 之間，於南桃園及北新竹之沿海地區有些許達到 -30% 至 -20% 之變化率；由降雨趨勢來看，平均值基期落在約 246mm、世紀中約 223mm 左右，有些微減少之趨勢。

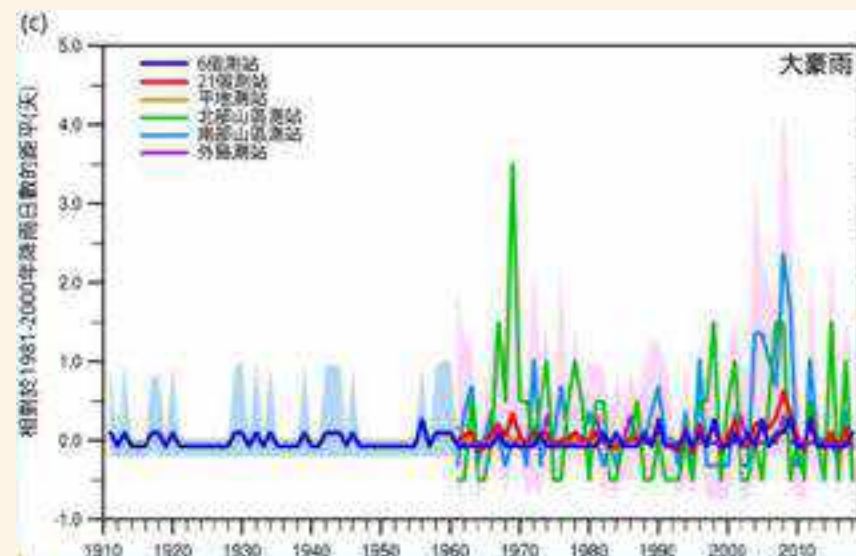


國家災害防救科技中心 氣候變遷災害風險圖平台查詢結果：
桃竹苗地區2025年RCP實體風險情境模擬(RCP8.5)



情境分析針對RCP8.5等情境進行推估：

項目	說明
海平面上升	不會受到影響
低於潮汐線區域	不會受到影響
低於2050年洪水水位	不會受到影響
預估氣溫上升	1.67°C
總降雨量地區	1675.6mm (中央氣象局網站新竹1991~2020年平均)
降雨日數	117.7天 (中央氣象局網站新竹地區1991~2020年平均)



大豪雨預測

資料來源：中央氣象局網站公開資訊

中央氣象局公開資訊：

<https://www.cwa.gov.tw/V8/C/P/QPF.html>



氣候變遷財務影響評估

項次	風險類別	風險類型	期間	風險項目	潛在財務影響
1	轉型風險	法規政策	短中期	金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規定	風險：為因應上市櫃公司溫室氣體盤查政策，將進行廠區溫室氣體盤查。根據盤查結果，優先汰換老舊設備，以減少潛在溫室氣體排放量
2			長期	勞工、環境法規持續嚴謹	風險：營運成本增加
3		科技風險	中期	低碳原材料，低碳製程	機會：廢錫渣為可再回收利用高價物質
4		市場風險	長期	能資源成本持續上漲，資源枯竭	風險：營運成本增加
5		供應風險	短中期	劇烈天氣(豪大雨)供應/運輸中斷	風險：供應商所在位置在劇烈天氣(豪大雨)時可能供應中斷
			長期	供應鏈碳排放	機會：供應鏈碳揭露並開發低碳原物料有助於實現供應鏈的永續發展
6	商譽風險	長期	公司發生關於氣候變遷的負面新聞	風險：若出現負面報導或未投入環境保護等工作，可能會影響投資者和客戶的觀感	
7	實體風險	立即風險	短中期	極端天氣災害如颱風、強降雨的水災及水資源匱乏而造成供應鏈中斷，影響廠區產區生產運作或是設備損害	風險：天災可能導致交通通勤受阻、設備損壞、原材料供應中段以及營運成本增加，從而影響公司營運
8		長期風險	長期	電力供應不穩定，大氣溫度上升	風險：平均溫度上升導致用電量和碳排放增加。電力供應不穩定可能導致營運暫停或設備損害，從而增加營運成本



氣候變遷應對策略

項次	風險類別	風險類型	期間	風險項目	因應策略
1	轉型風險	法規政策	短中期	金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規定	進行溫室氣體盤查： 1. 鑑別高耗能設備，並進行對應管理方案 2. 持續推動製程改善，節能減排政策與行動方案制訂
2			長期	勞工、環境法規持續嚴謹	符合政府法規規範
3		科技風險	中期	低碳原材料，低碳製程	持續與關鍵材料商密切合作，了解低碳材料開發時程
4		市場風險	長期	能資源成本持續上漲，資源枯竭	減碳方案推動 (2024年起中午關燈一小時、2025年辦公室燈具減盞)
5		供應風險	短中期	劇烈天氣(豪大雨)供應/運輸中斷	全面清查供應商、代理商、客戶所在區域豪大雨時是否有淹水可能
			長期	供應鏈碳排放	對供應商進行氣候變遷風險調查
6		商譽風險	長期	公司發生關於氣候變遷的負面新聞	發生機率很小，暫無因應策略
7	實體風險	立即風險	短中期	極端天氣災害如颱風、強降雨的水災及水資源匱乏而造成供應鏈中斷，影響廠區產區生產運作或是設備損害	1. 公司所在區域沒有淹水風險 2. 員工颱風/豪雨假從寬認定(只要居住地、交通經過區域與公司任何一地颱風/豪雨假即可不需上班)
8		長期風險	長期	電力供應不穩定，大氣溫度上升	每年度持續進行溫室氣體盤查，減碳方案推動

氣候變遷風險管理方案、目標與指標

項次	風險類別	風險類型	期間	風險項目	方案、目標與指標	預算
1	轉型風險	法規政策	短中期	金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規定	1. 2026年 母公司盤查 2. 2027年 子公司盤查 3. 2028年 盤查報告第三方查證	約 25萬
2			長期	勞工、環境法規持續嚴謹	符合政府法規規範	
3		科技風險	中期	低碳原材料，低碳製程	持續與關鍵材料商密切合作，了解低碳材料開發時程	
4		市場風險	長期	能資源成本持續上漲，資源枯竭	減碳方案推動 (2024年起中午關燈一小時、2025年辦公室燈具減蓋)	約 5萬
5		供應風險	短中期	劇烈天氣(豪大雨)供應/運輸中斷	全面清查供應商、代理商、客戶所在區域豪大雨時是否有淹水可能	
			長期	供應鏈碳排放	對供應商進行氣候變遷風險調查	
6		商譽風險	長期	公司發生關於氣候變遷的負面新聞	暫時可接受風險	
7	實體風險	立即風險	短中期	極端天氣災害如颱風、強降雨的水災及水資源匱乏而造成供應鏈中斷，影響廠區產區生產運作或是設備損害	暫時可接受風險	
8		長期風險	長期	電力供應不穩定，大氣溫度上升	每年度持續進行溫室氣體盤查，減碳方案推動	



氣候變遷風險改善

2024年方案、目標與指標：

1. 全面清查供應商、代理商、客戶所在區域豪大雨時是否有淹水可能。
2. 個體（母）公司進行範疇一與範疇二溫室氣體盤查。
3. 減碳方案推動：2024年起中午關燈一小時。

2.3 能源管理

威力暘營運主要耗能來自於外購電力，無設置燃煤、燃氣、鍋爐等加熱設備；無涉及熔煉、聚合等高耗能生產製程，2024年用電量為910.66（MWH）。

使用再生能源政策

因總用電量不足 1000MWH，本公司目前暫無發展再生能源政策。

能源密集度

2024年本公司主要三大類產品之單位用電量(KWH)統計

產品項目	2024年
機車電子	517,098
自行車控制板	144,802
汽車電子	118,420





減少能源的消耗、降低產品和服務的能源需求

行政節能 2024 年推動多項行政節能措施，定期檢討用水、用電耗損情形，以期降低能源不必要之浪費，並達到節能減碳及溫室氣體減量之目的。

節能項目	節能作法
照明減化 (茶水間)	1. 公用茶水間：進行分時段控制及管理照明，由中控室控管茶水間區域照明。 開燈時段→上班日8:00~19:00 關燈時段→12:00~13:00 2. 關閉辦公室及走廊中不必要的照明，減少照明耗能。 3. 午休時段用餐後即關燈，下班後則分區關閉電源。
室內空調減化	1. 空調溫度設定為 26~28°C 為原則。 2. 使用具節能效能之冰箱。
電力減化	1. 事務設備自動休眠設定。 2. 啟動螢幕保護機制與休眠等方式降低電腦。

2.4 水資源管理

威力暘用水主要提供員工之生活用水使用，2024 年總用水量為 2,136 噸，無排放事業廢水，故未影響流域相關利害關係人之水資源。在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，使用節水馬桶，節水水龍頭。

2.5 廢棄物管理

廢棄物主要為一般廢棄物及有害事業廢棄物。公司廢棄物統一集中儲存管理，以掌握廢棄物來源產出量，並透過事業廢棄物申報管理系統（三聯單）、廠內廢棄物清除處理記錄蒐集和追蹤廢棄物產出清運相關數據（妥善處理文件）。廢棄物進行最適化分類，無法資源化的廢棄物委託合格廢棄物專業機構依廢棄物特性對應之最佳處理技術處理，本公司不定期追蹤確保廢棄物妥善處理，公司產出之有害事業廢棄物並無運輸到國外處理，2024 年有害廢棄物總產出量為 5.296 公噸。



有害廢棄物方面，主要來自客戶退回之不良品做測試使用以及產線作業產出PCB 板邊，皆委託第三方合格清除及處理公司清理。為達到環境保護節能減碳的理念，公司將回收物分類、廢紙有效重複利用，並於生活廢棄物集中區貼立告示，提醒且呼籲全體同仁確實做好垃圾分類。同時，建立電子表單簽核系統，從源頭減少紙張用量，為地球盡一份心力。

製程回收原料再製

產線製程中的錫渣去除雜質再製使用，減少原料投入及廢錫渣產出，達到節省成本、環保減廢再利用目標；將其回收再製成錫棒使用，2024 其廢錫渣為 0.487 公噸，回收再製重量 0.32 公噸，回收率為 60%，以實現減少廢棄物產出，達到廢棄物減量並提升利用率。

單位：公噸

類別	處理方式	廢棄物種類	2024年
有害事業廢棄物	物理	廢電子零組件、下腳品及不良品	0.0505
		附零組件之廢印刷電路板	5.2455
		總計	5.2960

年度	製程產生廢錫渣	錫渣回收再製錫棒	回收率
2024年	0.487公噸	0.32公噸	60%





2.6 物料管理

包裝材料對環境的負擔日益嚴重，全球目前僅有少數包材能實現有效回收再利用，如何減少營運過程貨物包材的浪費，成為企業永續重要議題。公司配合客戶需求，由資材部門進行出貨，包材在送貨後回收，於下一次使用時重新派發，以確保周轉箱的高效利用，能減少傳統一次性包裝箱的使用量，大幅降低碳排放，同時提升運輸效率。持續致力於減少包裝材料浪費與碳排放，以推動供應鏈的綠色轉型。

2.7 違反環保法規

2024 年末發生違反環保法規事件。



3 永續社會

- 3.1 人力發展
- 3.2 職業安全衛生
- 3.3 訓練與教育
- 3.4 人權、多元化與平等機會
- 3.5 市場地位
- 3.6 社區關係
- 3.7 產品與服務





3.1 人力發展

員工福利支出

威力暘電子重視員工的福利照顧，依法規定享有勞健保、退休金等基本保障，並設置職工福利委員會辦理各項福利之規劃與執行，透過完善的福利制度，創造勞資和諧的環境，其 2024 年度公司平均員工福利費新台幣 983,000 元、福委會動支福利金（扣除公司撥補）新台幣 662,514 元。

健康保險是員工福利中最基本的組成部分。威力暘提供員工團體保險及每年定期實施健康檢查，另每週都有護理師駐廠提供健康諮詢，鼓勵員工保持身心健康。其次，靈活的工作安排也是現代企業福利的重要趨勢。隨著遠程工作的普及，威力暘亦實施彈性工時上下班，讓員工能夠更好地平衡工作與生活。這不僅提高了員工的工作效率，還能減少因通勤帶來的壓力。

員工薪資

公司依循相關法令「薪資發放及管理辦法」、「績效管理考核辦法」，期望透過公開、明確之管理辦法，獎勵表現優秀者，並給予績效不佳者改善空間，以期落實公司經營理念及達成企業社會責任目標。管理中心每年定期審視市場薪資水平，以期提供同仁合理之薪資報酬，獎金亦依據年度預算達成率及個人績效表現計算。

2024 年本公司非擔任主管職務之全時員工平均薪資為 815,217 元，且全年男女薪資中位數接近全國製造業受雇員工中位數，女男薪酬比為 0.72，公司研發人員占全體員工 37%，必須具有專業需專業知識及技能，公司秉持「勞動基準法」、「性別工作平等法」之規定，保障員工工作平等權，不會因為員工性別或性向而產生歧視的差別待遇，致力以給予同工同酬及平等的晉升機會。

聚焦於公司人力主要組成之非主管職全時員工，未來將持續關注市場薪酬動態，並根據營收表現及員工績效適時調整薪酬，以確保薪資具有競爭力。

2024非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

性別	全時員工薪資總額(元)	全時員工年平均人數	全時員工年薪平均數(元)	全時員工年薪中位數(元)
女	52,608,600	77	682,519	618,067
男	78,640,918	84	941,807	
合計	131,249,518	161	815,217	
女男薪酬比	0.72			

備註：本表統計依據「上市(櫃)公司資訊申報作業辦法」及最終會計師簽證結果，與3.4章人權、多元化與平等機會不同。

管理職女性主管占比

我們鼓勵女性投入技術及管理領域，並提供職涯發展機會，目前女性管理層占比已達 30.69%，展現我們對於性別平權的承諾。

員工職別		管理階層(間接)		非管理階層(直接)		總計(人數)	佔全體員工比例(%)
員工性別		女	男	女	男		
年齡	30歲以下	9	33	7	0	49	25.93%
	31~50歲	42	41	21	4	108	57.14%
	51歲以上	7	18	6	1	32	16.93%
合計	人數	58	92	34	5	189	100.00%
	佔全體員工比例(%)	30.69%	48.68%	17.99%	2.65%	100.00%	



聘用中高齡及高齡者政策說明

為落實職場多元共融並響應「中高齡者及高齡者就業促進法」，本公司積極打造年齡友善的工作環境，提供中高齡（45歲以上）及高齡（65歲以上）勞動者持續參與職場的機會，藉此強化技術知識傳承、營運穩定性與人才永續。

2024年，公司以具體行動支持高齡就業，成功晉用中高齡及高齡失業者，並獲得政府雇主獎勵金新台幣 65,000 元，具體展現對多元共融就業環境的推動力。

電子產業對產品品質穩定性與現場製程技術具高度要求，本公司深知資深員工於製程優化、技術傳承與現場管理之關鍵角色，故推動右列實質作法：

未來，公司將持續優化人力資源政策，發展更具彈性與支持性的就業機制，強化中高齡員工的職場參與，實現企業永續發展與社會共好目標。

持續延攬並留任關鍵技術人員

優先保留具備實務經驗與關鍵技能的中高齡勞動者，以確保核心技術得以延續，強化製程品質與營運效率

推動跨世代技術交接與內部訓練

設立師徒制度與知識傳承計畫，促進經驗分享與新進人員快速養成

善用政府資源促進高齡就業

主動參與政府推動之高齡友善職場計畫，積極整合外部資源與就業支持措施，展現企業對促進公平就業的承諾與實踐力



3.2 職業安全衛生

過去幾年來，全球因為新冠肺炎疫情，改變了人們的生活、社交及工作模式，人與人之間多了一道無形的牆，而威力暘提供員工打造貼心且友善的環境，不僅建構了安心防疫網，2024 年於台元科學園區建置新廠，讓員工能在優質、安全的環境下安心工作。

威力暘秉持員工為最重要資產更是永續經營的關鍵，以創造安全安適的工作場所為基礎，才能製造出顧客信賴安全的產品。遵循職業安全衛生相關法規及國內外衛生管理系統，訂定安全衛生政策，推動各項安全衛生措施，以達風險預防與持續提供安全及友善的工作環境。

環安衛生政策與承諾



致力綠色生產品質



保護地球環境潔淨



善盡企業社會責任



健康/安全/舒適/衛生工作環境



照顧全體員工生活、福利



開創企業發展、永續經營



職業安全衛生委員會

職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務，由總經理擔任主任委員，指定安全衛生室、各部門主管及勞方代表組成，定期每季召開委員會議，負責審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務，針對職業安全衛生政策、勞工作業環境監測、健康促進管理、相關教育訓練等相關議題進行協調討論及改善建議。

2024 年共計召開 4 次職業安全衛生委員會議，會議中可充分表達安全健康相關意見，是勞工直接參與及透明的溝通平台，每次委員會協議結論均列入文件及記錄，做為後續監督及未來職業健康安全規劃的參考。

職業安全衛生管理委員會職責	勞工代表
• 擬訂職業安全衛生政策 • 安全衛生工作守則及相關與安全衛生程序之核定 • 確保建立、實施、維持並改善管理系統所需要的資源可取得 • 擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施 • 推動公司內全體員工參與安全衛生活動 • 報告安全衛生管理系統的績效以供審查，並做為改進管理系統之依據 • 依職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施	• 參與政策安全衛生工作守則及相關與安全衛生程序之發展與審查 • 參與職業安全衛生管理委員會、危害鑑別風險評估、事故調查及作業環境監測事宜 • 參與諮詢及決策各項安全衛生有關議題



承攬廠商管理

有效確保承攬廠商之作業安全無虞，並透過工具箱會議及協議組織會議維持良好諮詢溝通，防止職業災害之發生，實施承攬廠商教育訓練並落實、工具箱會議及監工制度。針對承攬人、再承攬人等依循「承攬商管理作業程序」作業，確保承攬廠商相關安全衛生及環保事項之責任與符合性。請所有進廠承攬商皆簽署「安全衛生承諾書」，並告知相對應的風險。



事故預防與通報

威力賜屬製造業之產線作業型態，為因應各種緊急狀況，包括火災、化學品洩漏、停電、重大設備異常、颱風、地震、鄰廠災變等意外事故，並有效地執行應變措施及善後，使得人員傷害及財務設施損失得以降至最低，特訂立「緊急應變作業程序」、「災害應變措施及意外事故處理作業程序」，事故發生時，首先應依照該作業程序使其員工退避至安全處所，並迅速通報相關責任單位及人員趕至事故現場協助處理，並確認事故發生原因提出事故防止對策，避免事故再次發生。各項事故發生後，調查包含人、事、時、地、物之鑑定，進行調查分析事故之直接原因、間接原因及基本原因，據以擬定相關改善對策，同時透過危害鑑別及風險評估，確認並追蹤改善後風險降低程度。

每年統計職業傷害及缺勤相關資訊，檢核健康安全管理成效做為持續改善參考。



威力暘致力於建構安全、穩定的工作環境，近三年本公司無發生人員失能事故及工作因素造成職業病之情事，達成年度零災害，零意外、零損失之目標。

展望 2025 年，威力暘將以「零工安事件」為目標，持續貫徹執行職業安全衛生政策，透過管理制度、教育訓練以及工作環境場所改善、健康促進管理等作為，保障本公司全體同仁之職場安全與衛生。職業災害統計依職業安全衛生法職業災害定義及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）公布之重要失能傷害統計指標計算，以失能傷害頻率（FR）、失能傷害嚴重率（SR）為主要數據指標。

項目	年度	2022年		2023年		2024年	
		員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
總工作時數		284,968	26,032	260,444	27,265	382,361	46,070
重大職災發生案件		0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率		0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率		0	0	0	0	0	0

註1:上述職安衛資料不包含上下班交通事故



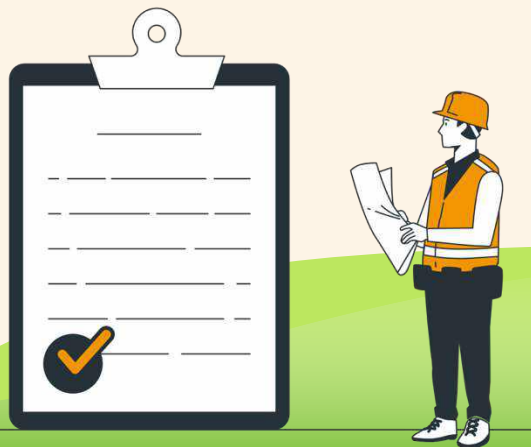
安全衛生稽查

安全衛生室每月定期對工作場所進行查核，針對所發現之缺失進行矯正改善及預防措施，以維持整體工作環境之安全性；也依照職業安全衛生法規制訂「安全衛生工作守則」、「職業安全衛生規章」，促使員工遵守相關規範；安全衛生室亦協助現場作業主管訂定標準作業程序，由現場作業主管執行教育訓練，促使作業員工遵守規範。公司於2024年新廠成立，妥善規劃施工安全衛生環境、承攬商管理、危害性化學品安全、安全風險辨識及評估、政府稽核通過。



危害性化學品安全管理及公共危險物品管理

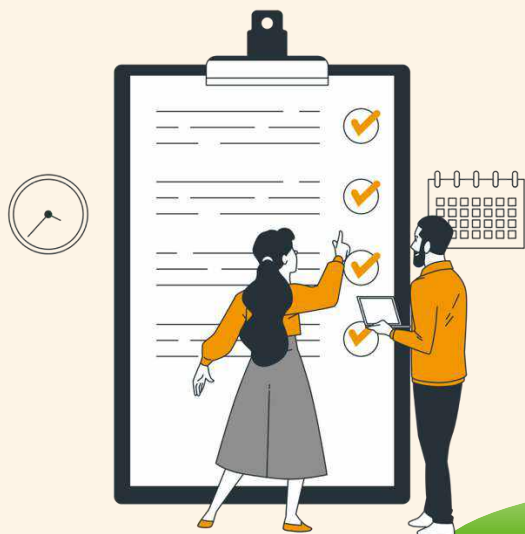
確保威力暘各單位使用之危害性化學品及公共危險物品符合相關法令之規定，要求人員遵循「化學品管理作業程序」作業流程，透過盤點所有危害性化學品，並建立清單管制，落實危害標示並教導相關人員如何辨識危害、防範措施、緊急應變等相關安全資訊，以提昇使用人員之安全性。為有效落實其所有產品之有害物質管理、減輕對環境生態之影響並善盡企業環境永續責任，同時符合國際法規及利害關係人之期待，威力暘依據國際法規、客戶要求以及環保趨勢，檢視有害物質管理現況並更新其內部環境限用物質管理辦法規定。





勞工作業環境監測計畫

威力錫勞工作業環境監測計畫除了遵照法規要求外，並依危害鑑別與風險評估之結果具有中度風險之作業場所實施人員或環境之監測，並制定相關作業安全衛生標準，定期委託合格專業監測機構，實施環境監測計畫包括：二氧化碳、噪音、照度、有機溶劑等項目。搭配職業醫學科專科醫師，實際至作業現場觀察同仁的作業情形，記錄可能發生的潛在風險與危害，針對人因工程、健康危害、有害作業等，配合公司制定的預防管理措施辦法，給予專業性的評估與改善建議，積極避免發生工作危害或職業病的發生。



安全衛生教育訓練

威力錫訂有「教育訓練與任用程序」，依實務需求分別針對各員工類別及承攬商人員辦理相關之知識技能訓練。2024 年新廠施工，安排承攬商及再承攬商協議組織會議辦理 2 場次、36 人次以及環安衛教育訓練統計共 195 人次，且各環安衛教育訓練均有考核或實作拍照等紀錄留存，並定期派員進行專業證照回訓，以確保維持證照之有效性。

2024 安全衛生教育訓練	受訓人數
新進人員職業安全衛生教育訓練	54
危害通識課程	20
在職人員及變更職務前職業安全衛生教育訓練	80
職業安全衛生業務主管在職訓練班(外訓)	2
職業安全衛生管理人員在職訓練班(外訓)	1
急救人員在職訓練(外訓)	2
緊急應變訓練	34
游離輻射操作人員(初訓)	2



緊急應變機制

本公司每半年定期舉行緊急應變暨消防演練，包括緊急應變小組、緊急疏散、緊急救護、消防演練等教育訓練，建立全員緊急應變能力，減少災害發生之損失，進一步保障作業人員的工作安全，以便在緊急事故發生時，能夠迅速動員組織成員、採取正確行動而有效地控制災害、減輕損失。



緊急應變演練



消防安全宣導及演練

員工健康管理

威力暘秉持著尊重、關懷、感恩的經營理念，積極推動各項作業，同時建立員工的身心健康觀念，打造員工的健康幸福職場。威力暘衷心希望每位員工都能常保健康與安全，依勞工健康保護四大計畫指引，除因應職安法新興職業病預防規定，亦制定公司「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」及「母性健康保護預防計畫」，並據以執行。

為關懷員工健康，並提高健康自覺，為即早發現危害健康及潛在致病因子，實施每年全體員工健康檢查及部分員工之特殊健康檢查，亦增加尿酸篩檢、醣化血色素、甲狀腺功能、腫瘤指標篩檢、眼壓檢查、腹部超音波、骨質密度檢測等檢查項目，2024年體檢人數共136名。



針對健檢報告結果，則由特約專業醫生、護理師入廠進行一對一解說，對於報告異常或健康異常者，除領取報告時發放衛教單張，亦進行個別關懷、健康指導、健促活動邀約等，以提升員工健康的生活意識、加強自我健康認知與識能。



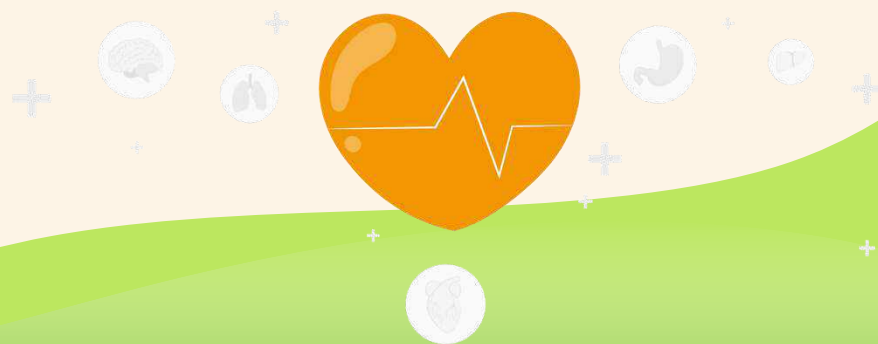
員工健康管理
疾病預防



孕育專區

威力錫致力推動工作與生活的平衡，全力提供給予員工關懷與尊重的職場環境，透過彈性的假勤管制度與各式福利津貼，員工更能自由運用假勤照顧子女並放心育嬰，期許所有威力錫員工都能兼顧工作與家庭。

台灣威力錫員工可在任職滿六個月後，依據「性別工作平等法」及「離職及留職停薪管理辦法」申請育嬰留職停薪，在幼子女滿三歲前皆可提出申請，申請時間最長可達兩年。2024 年共有 3 名同仁申請育嬰留停，全年度育嬰留停預計復職人數為 2 人，當年如期或提前復職人數為 2 人，復職率為 100%，提供留停復職員工協助其適應並重回工作崗位。





項目	2024年		
	女性人數	男性人數	總計
當年度享有育嬰假的員工總數(A)	2	1	3
當年度實際使用育嬰假的員工總數(B)	2	1	3
申請率(B/A)	100%	100%	100%
請育嬰假者於當年度應復職人數(C)	1	1	2
當年度實際申請復職的員工總數(D)	1	1	2
復職率(D/C)	100%	100%	100%
上一年度(2023)復職的員工總數(E)	2	0	2
上一年度復職滿一年(2024)的員工總數(F)	1	0	1
留任率(F/E)	50%	0%	50%

職業傷 (災) 害

2024年未發生職業災害、火災與職業病事件。



3.3 訓練與教育

人才是企業發展的基石，對於企業而言，良好的人力資本是維持競爭力和應對市場變化的關鍵因素。威力暘深知人才的重要性，每年度根據經營目標及人力需求，制定訓練與培訓計畫，提升員工的能力，進而強化組織的整體競爭力與適應力。公司針對新進人員、在職員工及專業人員，進行學習與發展方案，確保每位員工在不同階段都能得到有效的培養，並達到職位所需的專業標準。

首先，對於新進人員，威力暘設有引導訓練計畫。這項訓練由教育訓練主管單位負責，旨在幫助新進員工快速了解公司的文化、規範及職務要求。透過這些引導訓練，新員工能夠迅速融入公司環境，掌握工作所需的基本知識和技能，為未來的工作表現奠定穩固基礎。

其次，針對在職人員的訓練，威力暘依照各單位的實際需求，規劃並實施內部及外部的專業訓練課程。內部訓練主要聚焦於提升員工對公司運作流程及文化的理解，外部訓練則涵蓋了行業最新技術與管理理念，幫助員工掌握外部市場變化所需的知識與技能。這種靈活的訓練方式，能夠確保員工在不同職務階段都能夠持續學習、成長，進而提高工作效率與職業能力。

專業人員的訓練計畫專注於提升員工在某一領域的專業知識和技能。這些專業人員通常擔負著關鍵職責，對企業的技術創新和業務發展起著至關重要的作用。因此，威力暘會定期為這些員工提供深度的專業訓練，並鼓勵他們參與各類認證課程及專業交流活動，提升其在業界的專業水平和影響力。

統計/年度		2024年
單位：小時		
每名員工受訓平均時數		2.23
員工依性別受訓平均時數	男	2.36
	女	2.10
員工依類別受訓平均時數	直接	1.08
	間接	2.53
員工依職級受訓平均時數	主管	3.82
	非主管	1.83



為提升生產效率與產品品質，威力暘針對生產線的直接人員，推行多能工培養計畫。此計畫旨在培養員工具備多項技能，使其能夠勝任多個崗位的工作，達到「互相學習，共同進步」的目標，並使員工在職涯中持續成長，以應對產業快速變化與競爭需求。

實施多能工培養計畫，不僅有助於提高生產線的靈活性和應變能力，還能提升員工的工作滿意度和歸屬感。員工通過學習多項技能，能夠在不同崗位之間靈活調配，減少生產過程中的瓶頸，從而提高整體生產效率。此外，員工自身也獲得了更多的學習和成長機會，提升了職業競爭力。這不僅提升了公司的生產效率和產品品質，還促進了員工的職業發展，為公司在激烈的市場競爭中保持優勢提供了有力支持。

統計/年度	2024年	
多能工技能鑑定考核統計表	正職	派遣
A等級訓練次數	1,000	393
B等級訓練次數	950	774
C等級訓練次數	14	38

A等級

從事固定工作崗位達 3 個月以上，可獨立作業，及可教導新進人員。

B等級

從事固定工作崗位達 2 週以上 3 個月以下，可獨立作業。

C等級

工作崗位 3 天~2 週以內，還須教育及品質確認。



3.4 人權、多元化與平等機會

保障同仁及利害關係人之基本人權，公司遵循政府勞動法令及 RBA 責任商業聯盟行為準則，禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視，提供員工安全安適的工作環境，並恪守中華民國「勞動基準法」、「就業服務法」、「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「職業安全衛生法」等勞動相關法規，提供員工受到尊重、擁有尊嚴且安全無虞之工作環境，善盡照顧員工之企業社會責任。

威力暘積極推動友善職場，依「職業安全衛生法」規範，要求全體員工，共 189 名參與職場不法侵害訓練，完訓率達 100%。此外，依照「性騷擾防治法」、「性別平等工作法」及「性別平等教育法」等制定「性騷擾防治法與防歧視措施管理辦法」及性騷擾防治專線與申訴信箱，處理相關議題，2024 年收到 0 件性騷擾申訴。

治理單位與員工的多元化

截至 2024 年底，員工總數為 189 人，其中男性員工比例為 51.32%，女性員工比例為 48.68%，對於女性員工的僱用人數仍維持一定比率，在招募與任用上遵守各項法令及相關規範，不因員工性別、年齡、懷孕、種族與政治及宗教傾向而所歧視，平等地對待每位員工並提供工作保障，且不因性別，而使薪酬與升遷有所差異，以均衡員工性別組成。

在年齡分佈上，威力暘遵循人權政策，秉持合法任用、拒絕歧視、機會平等、禁用童工等原則，公司擁有不同年齡層的員工，30 歲以下員工占 25.93%，31-50 歲員工占 57.14%，51 歲以上員工占 16.93%。此分布顯示，威力暘在專業經驗傳承與年輕人才培育方面保持良好平衡，使公司能在競爭激烈的市場環境中持續創新與成長，也因應人口老化趨勢及未來可能出現的勞動力短缺，中高齡以上勞動參與高達 57.14%，透過經驗傳承及世代合作，共創社會及經濟發展。



本公司為確實保障員工工作權益，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將會依勞基法第 16 條第 1 項提前預告契約終止日，該預告期間依勞工工作年資有所不同。

公司鼓勵女性投入技術及管理領域，並提供職涯發展機會，目前女性占比已達 48.68%，展現公司推動性別工作平等意識、禁止性別歧視、推動性騷擾防治法與性別工作平等法等承諾，建構更友善的工作環境，提供生理假、育嬰假、生育津貼及留職停薪津貼等，讓女性不會因為家庭因素而被迫提前離開職場。

性別	年齡分佈	2024年		
		正職員工(人數)	佔全體員工比例(%)	按性別總人數佔全體員工比例(%)
女	30歲以下	16	8.47%	48.68%
	51歲以上	13	6.88%	
	31-50歲	63	33.33%	
男	30歲以下	33	17.46%	51.32%
	51歲以上	19	10.05%	
	31-50歲	45	23.81%	
總計		189	100.00%	100.00%

法定要求進用人數			2024年聘用人數	
			身心障礙者	外籍員工
聘用人數	女性	30歲以下	0	1
		31-50歲	1	1
		51歲以上	1	0
	男性	30歲以下	0	0
		31-50歲	0	1
		51歲以上	0	0
總計			2	3

公司積極招募不同背景和多元化的人才，秉持著公平不歧視的原則，2024 年度聘僱身心障礙者 2 人、外籍員工 3 人，符合法規要求的同時，更建立一個促進多元和包容性的工作文化。





地區別	年齡	2024年			
		女	男	新進員工人數總計	佔總新進人數比例(%)
新竹地區	30歲以下	12	10	66	92.96%
	31-50歲	19	16		
	51歲以上	4	5		
桃園地區	30歲以下	0	0	4	5.63%
	31-50歲	1	2		
	51歲以上	0	1		
苗栗地區	30歲以下	0	0	1	1.41%
	31-50歲	0	1		
	51歲以上	0	0		
其他地區	30歲以下	0	0	0	0.00%
	31-50歲	0	0		
	51歲以上	0	0		
總計		36	35	71	100.00%



員工關懷

在員工關懷方面，企業購置新廠房，不僅是硬體設施的升級，更是對員工福祉的重視與承諾。在競爭激烈的商業環境中，優秀的人才是企業最寶貴的資產。提供舒適、高效的辦公環境，有助於提升員工的歸屬感、創造力與工作效率，進而促進企業的永續發展。威力暘於2022年斥資數億元購買台元園區新建的廠辦大樓，並於2024年3月喬遷至新購廠辦大樓辦公，讓員工能在最舒適及安全的環境發揮所長，喬遷至新廠後，除改善工作環境，提升員工滿意度外，另亦能提升企業形象，吸引優秀人才，總而言之，威力暘將員工視為最重要的資產，並持續投入資源改善員工的工作環境，提升員工的福祉。以期在未來競爭激烈的市場中脫穎而出，讓威力暘與員工贏得雙贏。



員工權益與福利

威力暘設立職工福利委員會，根據「職工福利條例」，每兩年職工福利委員會會進行一次委員選舉，確保代表的多元性和公平性。委員會的成員將定期召開會議，討論和評估現行的福利政策及活動，並提出改善建議，以便不斷提升員工福利的效果和滿意度。

威力暘電子定期舉辦部門聚餐活動、慶祝員工生日禮券，能增強員工之間的情感聯繫，提升整體工作氛圍。威力暘非常重視員工的聲音，建立良好的溝通渠道，讓員工感受到被重視和關心。2024 年來看，活動的內容除每年固定的尾牙活動，贈送員工電影票券、每季部門聚餐、婚喪喜慶補助及中秋聯歡晚會等等活動，以能提升他們對企業的歸屬感和忠誠度，進而轉化為更強大的工作力，讓每一位員工都能在這裡找到自我價值的實現，同時也為公司的穩定發展提供強大的內部支持。在職工福利委員會年度辦理員工福利相關支出經費達新台幣 1,194,707 元。



單位：新臺幣元

活動月份	活動名稱	參加人數(人)	活動費用
1	尾牙(活動道具)	163	3,384
4	電影日	180	88,830
5	勞動節禮券	180	300,000
9	中秋聯歡晚會	173	236,619
12	聖誕節餅乾禮盒	191	51,379
12	聖誕節禮金	191	191,000
12	電影票抽獎活動	21	10,750
1~12	員工生日禮券	176	105,600
1~12	部門聚餐	175	188,145
1~12	婚喪喜慶補助	15	19,000
合計			1,194,707

電影票券抽獎活動



尾牙活動



中秋聯歡晚會





供應鏈推行企業社會責任

本公司遵循 RBA 8.0 企業社會責任標準，並已對所有供應商發出問卷調查，強調企業經營遵循企業社會責任的重要性。問卷調查結果如下：

威力賜針對合作供應商推廣 RBA（責任商業聯盟）行為準則，並恪守中華民國「勞動基準法」、「就業服務法」、「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「職業安全衛生法」等勞動相關法規，推行企業社會責任之準則並全面發出問卷調查，期許供應商共同建立負責任、環保、透明的供應鏈關係，截至 2025 年 1 月已收到全部供應商（228 家）之中的 76 家供應商簽署同意遵行禁止使用童工及禁止強迫或強制勞動，占比 33 % 並持續要求供應商響應中。

- 歧視事件以及組織的改善行動：2024 年無歧視事件以及組織的改善行動。
- 涉及侵害原住民權利的事件：2024 年無涉及侵害原住民權利的事件。





3.5 市場地位

公司主要營業據點位於新竹縣竹北市，公司用人唯才，招募政策主要考量專業能力，並願意在所在地發掘人才，吸引優秀人才就近工作。其中桃竹苗地區員工占 94.71%，其他地區占 5.29%，我們積極營造開放且具包容性的職場文化，透過跨部門協作與多元背景人才的融合，以強化團隊合作與創新能力。

公司也積極培養當地居民成為優秀管理幹部，2024 年雇用當地居民為高階管理階層的占比高達 95.83%，展現公司在在地深耕的意念。

地區別	2024年	
	員工人數	佔全體員工比例(%)
新竹地區	167	88.36%
桃園地區	9	4.76%
苗栗地區	3	1.59%
其他地區	10	5.29%
合計	189	100.00%

地區別	2024年管理階層人數	
	女	男
新竹地區	3	16
桃園地區	1	3
苗栗地區	0	0
其他地區	0	1
合計	4	20



3.6 社區關懷

社會、社區關懷

公司鼓勵同仁由小地方關懷社區、照顧弱勢團體

公司在員工關懷方面，以 2024 年來看，支出在員工關懷及弱勢照顧的經費達新台幣貳百餘萬元，活動的內容除每年固定的尾牙活動，更包場舉辦員工電影日、每季部門聚餐、婚喪喜慶補“物及中秋聯歡晚會等等活動，以能提升他們對企業的歸屬感和忠誠度，進而轉化為更強大的工作動力。

照顧弱勢群體，更是一項充滿意義的善舉。他們或許是身心障礙者，或許是年邁的長者，或許是單親家庭的父母，他們在生活中面臨著種種挑戰，需要更多的關懷與支持。企業可以透過捐款、物資捐贈、志工服務等方式，為他們提供實質上的幫助。更重要的是，企業可以創造友善的工作環境公司在照顧弱勢群體，除每年向喜憨兒工坊訂購月餅及餅乾，提供他們平等的工作機會，讓他們能夠自食其力，活出尊嚴。

企業的價值不僅僅體現在經濟效益上，更體現在對社會的貢獻上。一個懂得關懷員工、照顧弱勢的企業，才能贏得社會的尊重與信賴，才能在激烈的市場競爭中脫穎而出。

「老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼」，這句古語道出了我們應有的社會責任。讓我們攜手努力，將關懷與愛心傳遞到社會的每一個角落，共同創造一個更加美好的未來。讓每一位員工都能感受到企業的溫暖，讓每一位弱勢者都能擁有尊嚴與希望。這不僅是企業的責任，更是我們每一個人的使命。

能夠持續地在社區內推動類似的健康促進活動，進一步關注社會公益，捐血不僅是一種行為，更是一種社會責任感的體現。作為一家有社會責任感的企業，我們期待與社區攜手共創更美好的未來。

我們希望能夠清楚表達企業在社區關懷及永續發展方面所做的努力與成效，以期與更廣泛的社會共同推廣公益活動。



向喜憨兒工廠訂購消費產品



協助弱勢團體
愛心公益



員工踴躍參加捐血活動



政治捐獻

本公司原則上不進行政治捐獻，在公司運營及活動過程中也不鼓勵員工討論與工作無關的政治議題。



3.7 產品與服務

客戶關係管理

2024年度實績 本年度的主要實績集中在汽車電子產品領域，其中以車用換檔器和高階控制器為核心產品，實現了穩定的市場滲透率及增長。特別是在日系市場，公司已成為領先供應商，成功導入新技術並推動核心供應鏈整合。此外，我們亦拓展了電動車、商用車的相關產品線，強化功能安全控制器市場的競爭力。

短期規劃（未來2-3年）

核心領域擴展：持續深耕與DENSO、YAMAHA等大廠的合作關係，開發電動船外機控制器及商用車電池熱管理系統控制器，以進一步鞏固在電動化與綠能領域的市場地位。

功能安全產品：針對高需求的功能安全控制器加強研發投入，預計推動新一代的被動安全系統產品上市。

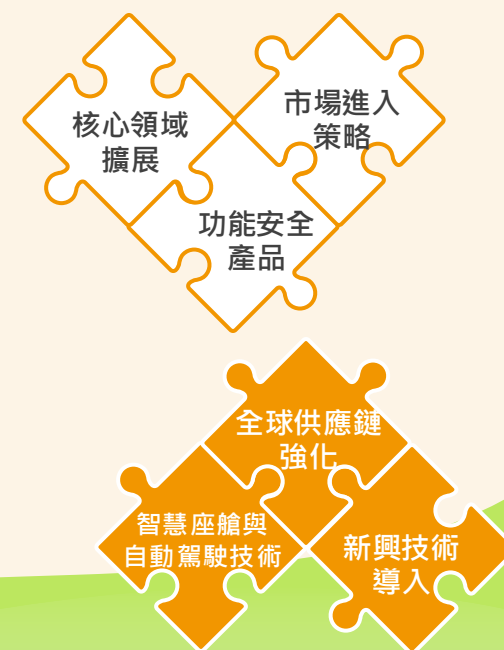
市場進入策略：深化日系車廠供應鏈佈局，並通過新型商業模式拓展國際市場。

中長期規劃（未來5年）

智慧座艙與自動駕駛技術：推出高度整合的HMI（人機介面）產品及先進的車燈控制器，以抓住未來汽車智慧化的市場趨勢。

全球供應鏈強化：進一步擴展國際合作，通過技術共享及策略聯盟，實現更大範圍的產品與服務覆蓋。

新興技術導入：探索基於氮化鎵（GaN）與碳化矽（SiC）技術的高效能電子控制器，滿足高效能及低能耗的產業需求。



公司 2024 年度的銷售表現和未來規劃明確反映了在市場擴展和技術創新上的優勢。透過精準的產品定位及策略執行，我們將持續提升品牌價值與市場影響力，並穩步推進全球化佈局。



客戶滿意度調查：深度合作與全球拓展

公司身為汽車電子產業的重要合作夥伴，每年 12 月定期針對主力車廠客戶進行滿意度調查。此調查由新事業開發處業務部與業管課共同執行，歷時約三週，以全面收集客戶在開發設計、生產交付等環節之需求與建議，並持續做出營運策略調整。隨著國際車廠對汽車電子解決方案的需求日益升級，我們正逐步強化與海外 OEM (Original Equipment Manufacturer)、ODM (Original Design Manufacturer) 客戶之合作關係，積極拓展更具成長潛力的國際市場。

2024 年度客戶滿意度調查範圍以 AM、OEM 主力客戶各 2 家，ODM 主力客戶 4 家，共計 8 家，占公司營業額 76%。客戶分布 AM、OEM 主要位於台灣，而 ODM 遍及台灣及其他國際市場。

AM 整體平均滿意度

88%

OEM 整體平均滿意度

87%

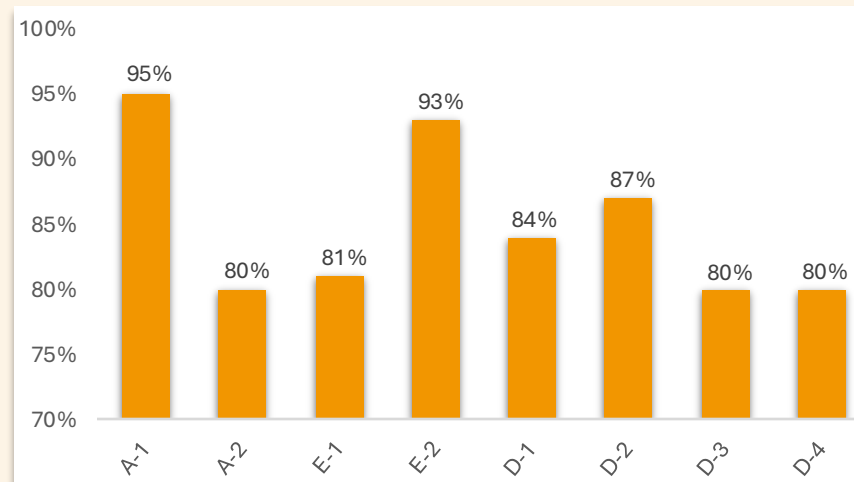
ODM 整體平均滿意度

83%

綜合平均滿意度

85%

調查結果：AM 滿意度主要來自於公司加強維修通路整合、強化售後服務速度，以及持續推出符合市場需求的升級零件。OEM 與 ODM 滿意度也出現成長，顯示公司在研發設計、成本優化與交期穩定等方面之改善策略產生正向影響。然而，面對更嚴苛的國際市場要求，我們仍需進一步提升對國際技術規範與品質認證的因應能力。





成長關鍵與未來因應

面對高階國際OEM、ODM客戶之需求，公司將持續投入先進技術研發，同時加速取得全球車廠認可的國際認證，提升競爭優勢。

強化研發與認證

透過自動化生產設備升級與數位化流程管理，降低成本、縮短交期，以因應全球汽車電子市場價格競爭之趨勢。

深化供應鏈管理

與客戶自設計初期即展開深度合作，快速迭代並穩定量產，協同打造高品質且符合車廠標準之產品。

客製化與協同開發

國際市場布局

在保持既有台灣市場優勢基礎上，持續拓展海外據點及業務渠道，積極吸引更多高階OEM與ODM合作機會。

違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件

2024 年末發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

產品和服務資訊與標示的要求

本公司產品和服務資訊與標示均依據本國法規及客戶方要求執行，當客戶方要求與政府法規相衝突時，會與客戶方溝通調整符合政府法規之後才予以放行出貨。

未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件

2024 年末發生未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件。

未遵循行銷傳播相關法規的事件

2024 年末發生未遵循行銷傳播相關法規的事件。

經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

2024 年末發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

違反社會與經濟領域之法律和規定

2024年末發生違反社會與經濟領域之法律和規定事件。

附錄

附錄一：GRI 2021 準則指標索引

附錄二：金管會應揭露指標索引

附錄三：SASB 索引

附錄四：TCFD 索引



附錄

附錄一：GRI 2021準則指標索引

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI2 (2021) 一般揭露	1.	2-1	組織詳細情況	1.3 公司簡介	10
	2.	2-2	納入組織永續報告的實體	關於本報告書	3
	3.	2-3	報告期、報告頻率和聯絡人	關於本報告書	4
	4.	2-4	資訊重編	關於本報告書	4
	5.	2-5	外部確信/查證	關於本報告書	4
	6.	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	1.3 公司簡介	10
	7.	2-7	員工	3.4 人權、多元化與平等機會	67
	8.	2-8	員工之外的工作者	3.4 人權、多元化與平等機會	67
	9.	2-9	管制架構和組成	1.4 董事會	15
	10.	2-10	最高管制機構的提名和遴選	1.4 董事會	15
	11.	2-11	最高治理單位的主席	1.4 董事會	15
	12.	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.9 永續發展管理機制	26
	13.	2-13	衝擊管理的負責人	1.9 永續發展管理機制	26
	14.	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.9 永續發展管理機制	26
	15.	2-15	利益衝突	1.4 董事會	15
	16.	2-16	溝通關鍵重大事件	1.9 永續發展管理機制	28
	17.	2-17	最高治理單位的群體智識	1.4 董事會	16
	18.	2-18	最高治理單位的績效評估	1.4 董事會	18

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI2 (2021) 一般揭露	19.	2-19	薪酬政策	1.4 董事會	18
	20.	2-20	薪酬決定流程	1.4 董事會	18
	21.	2-21	年度總薪酬比率	1.4 董事會	18
	22.	2-22	永續發展策略的聲明	1.1 董事長的話 1.2 執行承諾	6 9
	23.	2-23	政策承諾	1.10 呼應SDGs	31
	24.	2-24	納入政策承諾	1.10 呼應SDGs	31
	25.	2-25	補救負面衝擊的程序	1.12 反貪腐	33
	26.	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.9 永續發展管理機制	27
	27.	2-27	法規遵循	1.12 反貪腐	33
	28.	2-28	公協會的會員資格	1.3 公司簡介	13
	29.	2-29	利害關係人議合方針	1.9 永續發展管理機制	26
	30.	2-30	團體協約	本公司無成立工會	-
GRI3 實質性議題	31.	3-1	決定重大主題的流程	1.9 永續發展管理機制	27
	32.	3-2	重大主題列表	1.9 永續發展管理機制	28
	33.	3-3	重大主題管理	1.9 永續發展管理機制	29
GRI201 經濟績效	34.	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.7 經濟績效	20
	35.	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.2 TCFD氣候變遷行動	42
	36.	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	1.7 經濟績效	21
	37.	201-4	取自政府之財務補助	1.7 經濟績效	22

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI202 市場定位	38.	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.1 人力發展	53
	39.	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.5 市場地位	73
GRI203 間接經濟衝擊	40.	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	1.7 經濟績效	23
	41.	203-2	顯著的間接經濟衝擊	-	-
GRI204採購實務	42.	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1.14 供應鏈永續管理	34
205 反貪腐	43.	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.12 反貪腐	33
	44.	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.12 反貪腐	33
	45.	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.12 反貪腐	33
GRI206反競爭行為	46.	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.13 反競爭行為法律訴訟	34
GRI207 稅務	47.	207-1	稅務方針	1.5 稅務	19
	48.	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.5 稅務	19
	49.	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.5 稅務	19
	50.	207-4	國別報告	1.6 國別報告	19
GRI301 物料	51.	301-1	所用物料的重量或體積	-	-
	52.	301-2	使用回收再利用的物料	2.6 物料管理	51
	53.	301-3	回收產品及其包材	-	-

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI302 能源	54.	302-1	組織內部的能源消耗量	2.3 能源管理	48
	55.	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-
	56.	302-3	能源密集度	2.3 能源管理	48
	57.	302-4	減少能源的消耗	2.3 能源管理	49
	58.	302-5	降低產品和服務的能源需求	2.3 能源管理	49
GRI303 水與放流水	59.	303-1	共享水資源之相互影響	2.4 水資源管理	49
	60.	303-2	與排水相關衝擊的管理	2.4 水資源管理	49
	61.	303-3	取水量	2.4 水資源管理	49
	62.	303-4	排水量	2.4 水資源管理	49
	63.	303-5	耗水量	2.4 水資源管理	49
GRI304 生物多樣性	64.	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-
	65.	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-
	66.	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-
	67.	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI305 排放	68.	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	2.1 溫室氣體	40
	69.	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	2.1 溫室氣體	40
	70.	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	2.1 溫室氣體	41
	71.	305-4	溫室氣體排放密集度	2.1 溫室氣體	40
	72.	305-5	溫室氣體排放減量	2.3 能源管理	49
	73.	305-6	破壞臭氧層物質的排放	2.1 溫室氣體	40
	74.	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	2.1 溫室氣體	40
GRI306 廢棄物	75.	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	2.5 廢棄物管理	49
	76.	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.5 廢棄物管理	49
	77.	306-3	廢棄物的產生	2.5 廢棄物管理	49
	78.	306-4	廢棄物的處置移轉	2.5 廢棄物管理	50
	79.	306-5	廢棄物的直接處置	2.5 廢棄物管理	50
GRI307 有關環保保護的法規遵循	80.	307-1	違反環保法規	2.7 違反環保法規	51
GRI308 供應商環境評估	81.	308-1	採用環境標準篩選新供應商	1.14 供應鏈永續管理	34
	82.	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	1.14 供應鏈永續管理	34
GRI401 勞雇關係	83.	401-1	新進員工和離職員工	3.4 人權、多元化與平等機會	69
	84.	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	3.4 人權、多元化與平等機會	70
	85.	401-3	育嬰假	3.2 職業安全衛生	63
GRI402勞資關係	86.	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.4 人權、多元化與平等機會	68

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI403 職業安全衛生	87.	403-1	職業安全衛生管理系統	3.2 職業安全衛生	57
	88.	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.2 職業安全衛生	58
	89.	403-3	職業健康服務	3.2 職業安全衛生	62
	90.	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.2 職業安全衛生	57
	91.	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.2 職業安全衛生	61
	92.	403-6	工作者健康促進	3.2 職業安全衛生	61
	93.	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.2 職業安全衛生	57
	94.	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.2 職業安全衛生	57
	95.	403-9	職業傷害	3.2 職業安全衛生	59
	96.	403-10	職業病	3.2 職業安全衛生	59
GRI404 訓練與教育	97.	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2 職業安全衛生	61
	98.	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3 訓練與教育	65
	99.	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.3 訓練與教育	66
GRI405 員工多元化與平等機會	100.	405-1	治理單位與員工的多元化	3.4 人權、多元化與平等機會	67
	101.	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.1 人力發展	53
GRI406不歧視	102.	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.4 人權、多元化與平等機會	67
GRI407 結社自由與團體協商	103.	407-1	工作者結社自由與團體協商的可能面臨風險	3.4 人權、多元化與平等機會	67
GRI408童工	104.	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.4 人權、多元化與平等機會	72

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI409 強迫或強制勞動	105.	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.4 人權、多元化與平等機會	72
GRI410保全實務	106.	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	-	-
GRI411原住民權利	107.	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	3.4 人權、多元化與平等機會	67
GRI412 人權評估	108.	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	3.4 人權、多元化與平等機會	67
	109.	412-2	人權政策或程序的員工訓練	3.4 人權、多元化與平等機會	67
	110.	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	3.4 人權、多元化與平等機會	72
GRI413 當地社區	111.	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	1.3 公司簡介	14
	112.	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	1.3 公司簡介	14
GRI414 供應商社會評估	113.	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	-	-
	114.	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-	-
GRI415公共政策	115.	415-1	政治捐獻	3.6 社區關係	75
GRI416 顧客健康與安全	116.	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.7 產品與服務	78
	117.	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.7 產品與服務	78
GRI417 行銷與標示	118.	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.7 產品與服務	78
	119.	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.7 產品與服務	78
	120.	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.7 產品與服務	78
GRI418客戶隱私	121.	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.7 產品與服務	78
GRI419 社會經濟法規遵循	122.	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	3.7 產品與服務	78

附錄二：金管會應揭露指標索引

編號	指標	指標種類	本報告書章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	2.3 能源管理	48
二	總取水量及總耗水量	量化	2.3 能源管理	49
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2.3 能源管理	50
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	3.2 職業安全衛生	59
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(註1)	量化	2.5 廢棄物管理	50
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	1.14 供應鏈永續管理	35
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	1.13 反競爭行為法律訴訟	34
八	依產品類別之主要產品產量	量化	1.7 經濟績效	21

附錄三：SASB索引

類別	SASB代碼	指標	測量單位	對照章節	頁碼
溫室氣體盤查	TC-SC-110a1	範疇一溫室氣體及全氟化合物排放	量化	2.1 溫室氣體盤查	40
	TC-SC-110a2	範疇一長短期溫室氣體管理、減量策略及目標達成	質化		47
製程能源管理	TC-SC-130a1	總能源消耗量、電網能源比例、再生能源比例	量化	2.3 能源管理	48
水資源管理	TC-SC-140a1	總取水、耗水量及各自在水資源壓力地區比例	量化	2.4 水資源管理	49
廢棄物管理	TC-SC-150a1	製程有害廢棄物量與回收百分比	量化	2.5 廢棄物管理	50
職業安全衛生	TC-SC-320a1	說明評估、監控與減少員工暴露於危害因子的努力	質化	3.2 職業安全衛生	57
	TC-SC-320a1	違反員工健康安全相關法律程序造成之財物損失數	量化		64
全球高技能人才招募及管理	TC-SC-330a1	外籍員工/海外員工百分比	量化	3.4 人權、多元化與平等機會	67
產品生命週期管理	TC-SC-410a1	包含62474物質的產品收入比例	量化	目前本公司並無IEC 62474材料聲明(Material Declaration) 標準清單所列物質產品收入	-
	TC-SC-410a2	處理器的整體系統層面能源效率： (1)伺服器 (2)桌上型電腦 (3)筆記型電腦	量化	2.5.1廢棄物管理政策或減量目標	50
原物料來源	TC-SC-440a1	說明關鍵原物料風險管理方法	質化	1.14.1與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	35
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a1	反競爭行為相關法律程序造成之財物損失數	量化	1.13 反競爭行為法律訴訟	34
總產量	TC-SC-000A	依產品類型而不同	量化	2.5 報廢產品及電子廢棄物之產量及回收比例	50
自有設施產量	TC-SC-000B	百分比(100%)	量化	2.5 報廢產品及電子廢棄物之產量及回收比例	50

附錄四：TCFD索引

類別	指標	對照章節	頁碼
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會監督	2.2 TCFD氣候變遷行動	41
	描述管理層在評估和管理氣候相關風險和機會之作用	2.2 TCFD氣候變遷行動	41
風險管理	描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	2.2 TCFD氣候變遷行動	42
	描述組織管理氣候風險的流程	2.2 TCFD氣候變遷行動	42
	描述組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的過程如何納入整體的管理風險	2.2 TCFD氣候變遷行動	45
策略	描述組織已鑑別之短中長期的氣候相關風險與機會	2.2 TCFD氣候變遷行動	45
	描述會對組織業務、策略與財務規劃產生重大衝擊的氣候相關風險	2.2 TCFD氣候變遷行動	42
	描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括2°C或更嚴苛的情境	2.2 TCFD氣候變遷行動	43
指標及目標	揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	2.2 TCFD氣候變遷行動	47
	揭露範疇一、二、三的溫室氣體排放量與相關風險	2.1 溫室氣體	40
	描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效	2.2 TCFD氣候變遷行動	48

