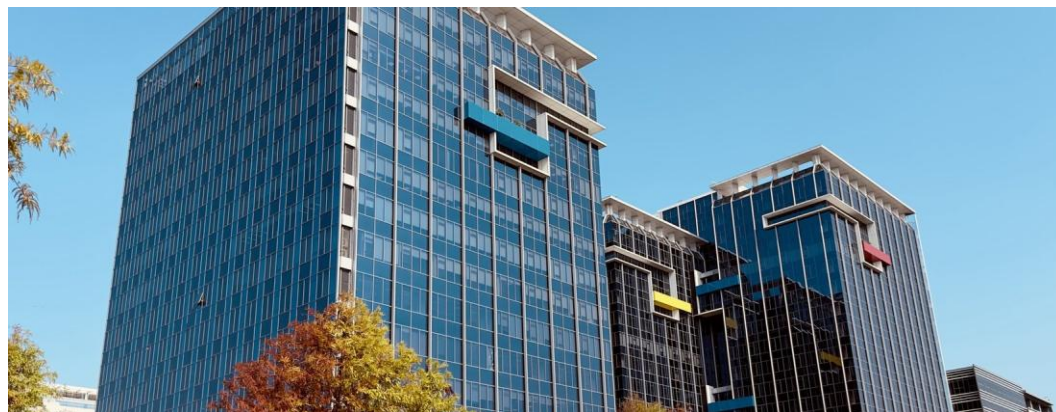




威力陽電子股份有限公司

2025 年 ESG 永續報告書

Sustainability Report 2025

發行日期：2026 年 8 月

依循準則：GRI Standards 2021、TCFD、SASB、

金管會「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「企業 ESG 資訊揭露申報作業」

目錄

關於本報告書	1	2.5 廢棄物管理	59
1 永續治理.....	5	2.6 物料管理	60
1.1 董事長的話	5	2.7 違反環保法規	61
1.2 執行承諾	9	3 永續社會	62
1.3 公司簡介	10	3.1 人力發展	62
1.4 董事會	16	3.2 職業安全衛生	68
1.5 稅務	21	3.3 訓練與教育	78
1.6 國別報告	22	3.4 人權、多元化與平等機會	82
1.7 經濟績效	23	3.5 市場地位	88
1.8 投資人溝通	27	3.6 社區關係	90
1.9 永續發展管理機制	28	3.7 產品與服務	93
1.10 呼應 SDGs	34	附錄	98
1.11 風險管理	35	附錄一：GRI Standards 2021 準則指標索引	98
1.12 反貪腐	36	附錄二：金管會應揭露指標索引	108
1.13 反競爭行為法律訴訟	37	附錄三：SASB 索引	112
1.14 供應鏈永續管理	38	附錄四：TCFD 索引	114
1.15 產品品質與安全	40		
1.16 資訊安全	43		
2 永續環境.....	46		
2.1 溫室氣體	46		
2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露	52		
2.3 能源管理	57		
2.4 水資源管理	59		

關於本報告書

報告書邊界及揭露期間

(GRI 2-1 組織詳細情況、2-2 納入組織永續報告的實體、2-3 報告期、報告頻率和聯絡)

威力陽電子股份有限公司 (在本報告書中簡稱「威力陽」或「本公司」) 經營層重視公司永續發展，自 2024 年起自發性編製企業社會責任報告書，並自 2025 年起每年發行於本公司網站 (<https://www.wellysun.com.tw/>) 。本年度為威力陽第二本永續報告書，依據 GRI Standards 2021 新版準則編製，並參考 TCFD、SASB 永續揭露準則架構辦理。

本報告書以威力陽總部 (台元廠) 為主要揭露範圍。財務資訊依合併財務報表編製基礎揭露，涵蓋威力陽母公司及合併子公司 (中國滁州威力陽電子) 。溫室氣體盤查範圍涵蓋威力陽總部 (台元廠) 、聯興外倉、台南廠及滁州廠之營運據點及營運活動。其餘環境、社會及治理 (ESG) 相關資訊原則以各營運據點揭露，未涵蓋合併子公司之項目將於各章節另行說明。

本報告書中資訊及數據揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日各項經濟、環境、社會面向之績效。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。部分資訊週期不同者，例如：財務資訊之邊界涵蓋威力陽轉投資事業，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 Standards 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，同時參考下列國際準則：

- 氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
- 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 電子製造服務 (EMS-ODM) 產業準則
- 聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
- 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則

資料計算基準與第三方確證 / 查證

(GRI 2-5 外部確信 / 查證)

- 財務數據由資誠聯合會計師事務所 (PWC) 查核確認，以新台幣計算。

- 本公司已取得 ISO 9001、ISO 14001 (ARES)、IATF 16949 (IRQS)、ASPICE Level 2 (ARES)、ISO 13485 (EIC) 及 ISO 21434 (SGS) 等國際標準認證，展現公司於品質管理、環境管理、車用軟體開發、醫療器材品質及車用網路安全等領域之管理能力。
- 2025 年度溫室氣體盤查係依 ISO 14064-1:2018 標準辦理，盤查涵蓋類別一 (直接排放)、類別二 (能源間接排放)、類別三 (運輸間接排放)、類別四 (組織使用產品間接排放)。本年度為內部查證版本，依金管會永續資訊申報之分階段時程要求，第三方查證計畫於 2026 至 2027 年度導入。
- 其他揭露之數據，部分來自於威力陽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：

項目	內容
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

項目	內容
E-mail	esg@wellysun.com.tw
網址	https://www.wellysun.com.tw/

報告週期

威力陽每年定期發行「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，確認溫室氣體盤查以 2025 年為基準年（即本報告書揭露年度），自 2025 年起每年盤查並逐年揭露，未來以連續三年揭露為原則。

- 現行中文揭露年份：2026 年 8 月發行（揭露 2025 年度資料）
- 上一發行：2025 年 8 月發行（2024 年 ESG 永續報告書）
- 下一發行：預計 2027 年 8 月發行

資訊重編

(GRI 2-4 資訊重編)

本報告書自 2024 年起依據 GRI Standards 2021 進行編製。2025 年度因溫室氣體盤查首次納入合併申報子公司滁州廠及台南廠，盤查邊界較前一年度（僅台元廠）擴大，故本年度為溫室氣體盤查之基準年（Base Year），未涉及前期資料之追溯重編。



1 永續治理

SUSTAINABLE GOVERNANCE

1.1 董事長的話

威力陽電子自 2008 年投入車用電子控制領域，近二十年來專注於一件事：把客戶的規格，做成能在嚴苛環境下長期穩定運作的控制單元。2025 年，這份專注同時面對了市場逆風與策略轉折。我選擇在報告書的開頭誠實說明這一年的處境，因為它正是我們加速轉型的理由。

以可靠度為本，將核心能力帶進新場域

本公司研發團隊橫跨硬體電路、嵌入式韌體與軟體整合，產品線涵蓋 HOD 方向盤離手偵測、KEYLESS 無鑰匙系統、車輛監控系統及各類智慧控制模組。這些產品共同的要求並非最新穎的功能，而是在震動、溫差與長時間使用下不出錯——這正是車用電子最難、也最值得累積的門檻。

品質體系是這道門檻的基礎。本公司已取得 ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001、ISO 13485 及 ASPICE 等國際標準認證，並以此為憑，與多家國際車廠維持長期合作關係。

2025 年，我們在前一年落成的台元廠基礎上，持續深化高技術門檻、高附加價值的工業及船用利基市場布局，並完成首次合併申報子公司（含滁州廠）之溫室氣體盤查，為朝向 2050 淨零排放建立起可追蹤的起點。

就經營結果而言，2025 年受整體市況及產品組合調整影響，本公司合併營業收入為 791,989 仟元，較 2024 年（884,715 仟元）衰退 10.48%，並轉為虧損（本期淨損 54,079 仟元）。面對這樣的逆風，公司選擇的不是收縮，而是把車用領域累積的高可靠度控制技術，延伸至 AI 伺服器液冷控制（HPC 熱管理）這一新興市場；同時深化與日系 Tier 1 客戶的合作，由代工角色逐步升級為 JDM 協同開發夥伴。轉型需要時間驗證，但方向已經確立。

讓制度被同仁感受得到

同仁的創造力與責任感，是公司真正的資產。我們持續投入職涯發展規劃、具競爭力的薪酬與福利，以及多元的學習資源；目標不只是留住人才，而是讓每一位同仁在這裡的專業累積確實有價值。安全、多元且友善的工作環境，則是這一切的前提。

公司每年定期辦理公益活動，鼓勵同仁參與捐血、社區服務及其他社會責任相關行動，並持續支持弱勢群體。這些安排的意義，在於讓企業的社會參與成為同仁日常的一部分，而非一年一次的儀式。

在人才任用上，我們遵循公平、公正的招募程序，重視職場多元與性別平等，集團女性管理階層比例持續提升，逐步形成更具包容性的組織文化。

把永續納入決策，而不是附加在決策之後

本公司從三個面向，將永續落實於日常經營：

環境 (Environmental) ——2025 年完成首次納入海外子公司之 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，建立完整的基準年數據；同步啟動氣候相關財務影響評估，銜接 IFRS S2 揭露要求。我們將於 2027 年前完成類別三排放盤查，並逐步制定符合 SBTi 方法學的短中長期減碳目標。

社會 (Social) ——我們以共融為原則，透過公益合作、員工關懷及支持在地社區發展，落實企業對社會的承諾；同時推動多元職場文化與性別平等，讓同仁的參與能轉化為實際的社會影響。

治理 (Governance) ——我們堅持誠信經營，維持透明且可問責的管理機制，並將永續目標納入經營績效指標，使 ESG 承諾與公司發展同步推進。治理範圍亦延伸至供應鏈，與供應商共同提升價值鏈整體的永續表現。

下一步：把這場轉型走完

未來，本公司將持續深化技術創新，聚焦高附加價值的控制器研發，並推進數位轉型與智慧製造。在市場布局上，我們會把既有的車用基礎延伸至新能源車、智慧農業、AI 散熱及工業自動化等領域，並深化國際合作，朝成為全球電子控制解決方案的重要夥伴前進。

技術是公司成長的引擎，也是創造社會價值的工具。我們相信，唯有把技術創新與永續經營結合，才能在市況起伏之中維持長期競爭力。

最後，我代表威力陽電子股份有限公司，向所有股東、同仁及合作夥伴致上誠摯的謝意。2025 年並不輕鬆，但正是這樣的年度，最能檢驗一家公司的體質與方向。我們會把這場轉型走完，並持續為所有利害關係人創造長期價值。

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。

2025 執行重點與 2026 年目標

項目	2025 年執行成果	2026 年目標
溫室氣體盤查	完成台元廠、聯興外倉、台南廠與滁州廠 ISO 14064-1:2018 盤查（類別一至四），建立首個合併基準年	完成第三方查證類別一+類別二
間接排放盤查	完成上游原料運輸、下游產品運輸、員工通勤、員工出差等運輸排放盤查	完成價值鏈購買商品與服務之類別三全面盤查
減碳行動	推動中午關燈一小時、汰換非 LED 燈具、空調溫度管理	設定 2030 年中期減碳目標並對齊 SBTi 方法學
氣候揭露	依 TCFD 框架完成情境分析，並先行對應 IFRS S2 揭露架構	依 IFRS S2 公開試行揭露財務影響量化分析

1.3 公司簡介

近二十年，做好一件事

威力陽電子股份有限公司（股票代號：6988）成立於 2008 年，自創立之日起，便選擇了一條需要耐心的路——車用電子。這個產業不獎勵捷徑：一顆控制器要經過數年驗證才能上車，一家供應商要通過反覆稽核才能取得資格。近二十年來，本公司以「客戶導向」為核心價值，在少量多樣的客製化需求中累積技術縱深，從產品概念發想到量產交付，逐步建立起完整的電子設計製造服務能量。2024 年 10 月，公司於臺灣證券交易所創新板掛牌上市，將近二十年的積累帶入資本市場的檢驗之中。

本公司以「根植台灣、對接日系」為經營主軸，採雙基地布局：台灣竹北總部（台元科技園區）承擔研發、品質保證與國際業務開發之核心職能；2017 年設立之中國滁州廠，提供涵蓋 SMT、DIP 與三防膠塗佈之一貫化量產能量。雙基地分別服務不同市場客群，形成天然的營運韌性，有效分散地緣政治與匯率波動之風險。

三種能力，一種紀律

本公司的競爭力建立於三項相互支撐的能力軸。其一，車規電子模組整合——涵蓋 ECU、HMI、感測器等模組平台之設計能力，核心研發團隊匯聚嵌入式系統、電路設計、韌體開發、軟體整合與製程優化等專業，以模組化與高彈性架構回應每一項客製需求。其二，車用軟體開發——以 AUTOSAR 架構為基礎，結合模型化開發（MBD）與 ASPICE Level 2 國際軟體流程能力，具備 ISO

26262 功能安全 (ASIL C) 系統設計能力，對應國際 Tier 1 對功能安全、資訊安全與軟體品質之嚴格要求。其三，台灣製造與高彈性供應——關鍵組裝區設置 ISO Class 5 無塵室，全面導入 AOI 與 ATE 自動化檢測，以 IATF 16949 要求為基礎推行零缺陷管理。

三種能力背後，是同一種紀律：對可靠度的偏執。本公司自 2019 年起陸續取得 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949 及 ASPICE Level 2 等國際認證，2024 年取得 ISO 13485 醫療器材品質管理系統認證；因應車輛聯網化之資安要求，公司導入 ISO/SAE 21434 車輛資通安全工程流程，已完成台灣 SGS 審核 (2026 年 6 月通過)，德國 SGS 審核進行中，預計 2026 年 8 月底前取得證書——讓每一個世代的法規門檻，都成為公司能力的一部分。

被世界信任的方式

信任在車用產業有具體的度量。本公司為 Honda、Nissan、Kawasaki 等國際汽車品牌之合格供應商，生產基地通過多家知名車企實地稽核；功能安全 HMI 控制器透過 ZF、AUTOLIV 等全球安全系統領導廠商，累積出貨突破 100 萬台；本公司同時為 DENSO 商用車熱系統整合控制器之台灣唯一合格供應商，以及 YAMAHA 電動船外機電力分配系統之唯一合格供應商——在講求備援分散的供應鏈時代，「唯一」是最嚴格的信任形式。量產實績遍及駕駛輔助系統、車用 IMU 控制板、高效率馬達控制器、BTMS 電池熱管理系統及智慧座艙人機介面，並為台灣主要機車照明控制系統供應商，服務 SYM、KYMCO、YAMAHA 等品牌。

2024 年 4 月，公司於台元科技園區設立新廠「台元廠」，以符合 IATF 16949 標準之產線，承接高技術門檻、高附加價值之工業用與船用等利基市場需求；2024 年 12 月，與德國汽車設計公司 IDEENION 締結合作，攜手推動歐系車廠電子控制單元之發展與應用——為近二十年的日系深耕，添上歐洲的座標。

威力陽電子股份有限公司（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，透過累積許多客戶要求的多樣小批量產品，我們累積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，提供一條龍的整合服務。

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。

我們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。

威力陽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。

公司基本資料

項目	內容
公司名稱	威力陽電子股份有限公司 (Wellysun Electronics Co., Ltd.)
股票代號	6988 (臺灣證券交易所創新板)
成立年份	2008 年
董事長	劉一郎
總經理	劉一郎 (董事長兼任總經理)
登記地址	302 新竹縣竹北市台元二街 12 號 11 樓之 8
營運據點	台元廠、聯興外倉 (新竹竹北) 、台南廠 (台南市南區) 、滁州廠 (中國安徽滁州)
資本額	新台幣 476,000 仟元 (實收資本額)
員工總數	2025 年台灣在職員工數為 152 人
主要產品	機車電子控制單元、車用電子控制單元 (ECU) 、HOD 方向盤、KEYLESS 無鑰匙系統、車輛監控系統、智慧車用座艙、巴士電池管理系統 (BTMS) 、AI 伺服器液冷控制/熱管理 (CDU、BMC 系統級整合方案) 等
主要市場	台灣、日本、歐美、中國大陸

項目	內容
治理因應措施	董事長兼任總經理，公司設置 4 席獨立董事（占董事會 44%）並訂有相關議案迴避機制（如經理人薪酬調整、異動等議案，董事長均予迴避），以強化治理獨立性。

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、ASPICE Level 2 及 ISO 13485 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，並逐步擴展至歐美系車廠。

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。

本公司 2025 年產品營收占比以客製化電控模組最高，占合併營收 45.45%，其次為汽車電子 41.26%、其他產品 13.29%。同時，本公司於 2025 年正式切入 AI 伺服器液冷控制 / 熱管理（CDU、BMC 系統級整合方案）新事業領域，將車用電子領域累積之高

可靠度控制技術延伸至高效能運算 (HPC) 散熱應用；公司經營主軸由單純之車用電子零組件供應商，逐步朝「跨領域系統整合方案提供者」轉型。

2025 年績效亮點

- 完成台元廠、滁州廠及台南廠首次合併性 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，建立全集團基準年數據 (類別一至四)
- 響應金管會「永續發展行動方案」，啟動氣候相關財務揭露 (TCFD/IFRS S2) 情境分析
- ISO 21434 車用網路安全管理系統導入，預定 2026 年取得認證
- 深化日系 Tier 1 供應鏈合作，由代工轉型為 JDM 協同開發夥伴。正式切入 AI 伺服器液冷控制 (HPC 熱管理) 市場
- 完成 HOD 方向盤離手偵測、車用 BLDC 智慧驅動模組、電池熱管理 ECU 等關鍵技術研發突破

會員協會

威力陽積極深化產業鏈結與國際拓銷，不僅加入 NiEA 全國創新創業總會、台灣先進車用技術發展協會 (TADA)，更強勢參展台北國際汽機車零配件展覽會 (AMPA)，全方位展現車用電子與智慧電控的國際觀。

1.4 董事會

董事會組織說明

威力陽依《公司法》、《證券交易法》及相關法令規定設置董事會，董事任期三年，由股東會採候選人提名制度選任，並依累積投票制選舉董事。董事會設置獨立董事，其席次及資格均符合主管機關相關規定，以提升董事會獨立性及監督功能。

第七屆董事會共設 9 席董事，其中 獨立董事 4 席，占董事席次 44%；法人董事 1 席，占 11%。董事會成員具備電子產業、企業經營、財務金融、公司治理及風險管理等多元專業背景，兼具產業經驗與管理能力，有助於公司策略規劃及永續經營。

董事會成員年齡結構多元，其中 51 至 60 歲董事 5 席，占 56%；61 至 70 歲董事 4 席，占 44%；女性董事 1 席，占董事席次 11%，持續落實董事會多元化政策。

截至 2025 年 12 月 31 日，第七屆董事會共召開 8 次會議，全體董事（含獨立董事）平均出席率達 100%。董事會負責督導公司營運策略及重大決策，並定期審議環境、氣候變遷風險與機會、社會責任、公司治理、風險管理及內部控制等重大議題，持續強化公司治理效能及永續發展。

依據「上市上櫃公司董事進修推行要點」，公司每年安排董事參與持續進修，課程內容涵蓋公司治理、財務與會計、風險管理與內部控制、法令遵循、企業永續及其他專業領域，以持續提升董事專業能力。董事會出席情形、運作情形及董事進修資訊，均依規定揭露於公開資訊觀測站及本公司年度年報。

董事會多元化政策

(GRI 2-9 治理結構及組成)

多元化面向	2025 年現況
性別比例	男性 8 席 (89%) 、女性 1 席 (11%)
獨立董事比例	4 席 (44%)
年齡分布	51-60 歲 5 席 (56%) 、61-70 歲 4 席 (44%)
專業背景	電子產業、企業經營、財務金融、法律、會計、永續
董事任期	第七屆任期：113 年 9 月 20 日至 116 年 9 月 19 日 (即 2024/9/20-2027/9/19)

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。

依 114 年度年報揭露之 2025/12/31 前十大股東名單如下：

股東名稱	持股數 (股)	持股比例
智嘉投資(股)公司	11,200,000	23.53%
豐速投資有限公司	3,300,000	6.93%
黃意淳	2,076,950	4.36%
威邦投資(股)公司	2,014,000	4.23%
聯嘉國際投資(股)公司	1,716,000	3.61%
劉一郎	1,485,800	3.12%
聯訊柒創業投資(股)公司	1,349,000	2.83%
威力陽電子(股)公司庫藏股專戶	1,200,000	2.52%
廖修賢	1,171,276	2.46%
中國信託商銀受經濟部中小企業處信託財產專戶	1,100,000	2.31%

功能性委員會

薪酬委員會

本公司依相關法令設置薪資報酬委員會，由董事會委任委員組成，其中過半數成員為獨立董事，以協助董事會執行董事及經理人薪資報酬政策、制度及個別薪酬之審議，確保薪酬制度兼顧公司經營績效、人才留任及公司治理原則。

薪資報酬委員會依據公司經營績效、市場薪酬水準、職務責任、專業能力及公司治理原則等因素，審議董事及經理人薪資報酬，協助董事會建立公平、合理且具市場競爭力之薪酬制度。

第七屆薪資報酬委員會共 4 位委員，任期自 2024 年 9 月 20 日至 2027 年 9 月 19 日。截至 2025 年 12 月 31 日，薪資報酬委員會共召開 3 次會議，全體委員出席率達 100%，有效履行薪酬監督及審議職責。

審計委員會

本公司依相關法令設置審計委員會，由全體獨立董事組成，以協助董事會監督財務報導之允當性、內部控制制度之有效性、會計及稽核制度之執行、重大財務及業務風險管理，以及法令遵循情形，提升公司治理品質及保障股東權益。

第七屆審計委員會共 4 位委員，均由獨立董事擔任，其中至少一位具備財務或會計專業背景。截至 2025 年 12 月 31 日，審計委員會共召開 6 次會議，全體委員出席率達 100%，持續發揮獨立監督功能，協助董事會落實公司治理及風險管理。

永續發展委員會 (ESG 委員會)

為推動永續發展策略及落實 ESG 管理，威力陽設置永續發展委員會，由董事長兼執行長擔任主任委員，統籌公司永續發展政策、策略規劃、重大議題管理及年度推動成果，並定期向董事會報告執行情形，以強化董事會對永續發展議題之監督與決策。

永續發展委員會下設治理組、環境組及社會組三大工作小組，分別負責公司治理、環境永續及社會責任等相關議題之規劃、執行與追蹤，透過跨部門協作機制，推動永續發展目標落實於日常營運。

截至 2025 年 12 月 31 日，永續發展委員會共向董事會報告 2 次，持續落實永續發展推動成果及重要議題之溝通，作為公司永續治理及經營決策的重要依據。

稽核室

本公司設置獨立之稽核室，直接隸屬董事會，秉持獨立、客觀及公正之原則執行內部稽核工作，以確保公司內部控制制度之有效性及公司治理品質。稽核主管之任免經董事會決議通過，內部稽核人員均符合相關法令規定之資格，並依公司治理相關規範辦理任免、考評及薪資報酬。

本公司已建立完善之內部控制制度，並採風險導向管理方式，依年度風險評估結果擬定內部稽核計畫，定期檢視各項營運流程、法令遵循、資訊安全及內部控制制度之執行情形，適時提出改善建議，持續提升管理效能及降低營運風險。

2025 年度，稽核室共完成 38 件內部稽核報告，並持續追蹤各項缺失改善情形，督導相關單位落實改善措施，以確保內部控制制度持續有效運作。

1.5 稅務

稅務方針

威力陽於台灣及中國大陸各營運據點均遵循當地租稅法令，秉持誠信納稅原則，依法辦理各項稅務申報及繳納作業，確實履行納稅義務，並依相關法令規定於財務報表揭露租稅資訊，以提升資訊透明度及落實企業治理。

本公司支持政府推動促進產業創新、研究發展及投資等合法租稅優惠政策，並依法申請適用相關租稅獎勵措施。在租稅管理方面，公司秉持合法合規、誠信透明之原則，與各地稅務主管機關維持良好溝通與合作關係，確保各項租稅作業符合相關法令規定。

稅務治理、管控與風險管理

威力陽於重大交易及重要營運決策時，均將租稅影響納入評估，秉持誠信經營及合法合規原則，建立適當之租稅管理機制，確保各項租稅作業符合相關法令規定。各項稅務申報均依相關法令規定辦理，年度財務報表經會計師查核後依法完成各項稅務申報，以確保租稅申報之正確性及合規性。

稅務相關議題之利害關係人溝通與管理

本公司透過公司網站投資人關係聯絡信箱 ir@wellysun.com.tw、股東會、年報及公開資訊觀測站等公開揭露管道，與利害關係人保持良好溝通。對於租稅法令適用或重大稅務議題，如有疑義，均主動與當地稅務主管機關溝通，以確保租稅申報及管理作業符合法令規定，並持續提升租稅資訊透明度。

1.6 國別報告

(GRI 207-4 稅務國別報告)

2025 年永續報告書已涵蓋台灣（台元廠、聯興外倉、台南廠）與中國大陸（滁州廠）兩大營運區域之溫室氣體盤查資料及部分人力資源數據。財務數據以合併報表呈現，符合會計師查核結果。

營運地區	主要據點	2025 年員工數	2025 年營收占比
台灣	台元廠（總部）、聯興外倉、台南廠	152 人	58%
中國大陸	滁州廠（蘇滁現代產業園）	80 人	42%
合計	—	232 人	100%

1.7 經濟績效

組織所產生及分配的直接經濟價值

(GRI 201-1)

本公司 2025 年度合併營業收入為新台幣 791,989 仟元，較 2024 年度 (884,715 仟元) 減少 10.48%。受營業收入下降及成本結構變動影響，2025 年度稅後淨損為 54,079 仟元，每股稅後虧損 1.13 元。

本公司主要收入來源為車用電子、客製化電子控制模組及其他電子材料相關產品與服務。

營業收入、稅前淨利、資產總額與權益總額

項目	2024 年	2025 年
合併營業收入	884,715	791,989
稅前淨利	23,653	(48,290)
本期淨利	23,653	(54,079)
資產總額	1,364,847	1,190,648
權益總額	839,883	728,818

單位：新台幣仟元

資產及股東權益報酬率

項目	2024 年	2025 年
資產報酬率	2.22%	-3.82%
股東權益報酬率	2.98%	-6.89%

毛利率、營業利益率與純益率

項目	2024 年	2025 年
毛利率	29.66%	26.46%
營業利益率	2.11%	-5.84%
純益率	2.67%	-6.83%

每股盈餘及股利分配

項目	2024 年	2025 年
基本每股盈餘(虧損) (元)	0.51	(1.13)
現金股利 (元/股)	0.45	0
股票股利 (元/股)	0	0

產品別營收佔比

2025 年度本公司各類產品營收佔比：

產品類別	2024 年營收占比	2025 年營收占比
汽車電子	47.27%	41.26%
客製化電控模組	34.67%	45.45%
其他電子材料及產品	18.06%	13.29%
合計	100%	100%

氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會

2025 年末發生氣候變遷造成之直接重大財務損失。氣候變遷之風險辨識、情境分析、財務影響量化及應對策略，詳見 2.2 章「TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露」。

取自政府之財務補助

(GRI 201-4)

2025 年，本公司依政府相關政策申請並取得中高齡及高齡者就業相關雇主獎勵金新台幣 117,000 元。此外，為持續推動員工健康管理，申請醫護人員健康諮詢補助，預計補助金額為新台幣 52,800 元 (申請中)。

基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊

(GRI 203-1)

隨著全球汽車電子產業持續發展，電子控制器（ECU）於電動車、商用車及智慧運輸等應用領域的重要性日益提升。威力陽持續聚焦車用電子控制模組相關產品之製造與技術服務，並依市場需求持續提升生產能力。為強化長期營運競爭力，公司於 2024 年至 2025 年間持續投入廠房、設備及製程改善等資本支出，完成生產設施升級及設備更新，以提升生產效率、製造品質及產品供應能力，奠定未來業務發展基礎。

支援服務的發展

研發與量產導入支援：透過設備及製程能力升級，提供較為穩定的試作、測試與生產環境，強化產品由原型試作、製程驗證至量產導入各階段之銜接效率，提升客戶需求回應能力。

生產彈性與客製化能力：整合物料管理、生產製造、品質檢驗及出貨等作業流程，提升生產排程及資源調度彈性，以因應不同產品規格、訂單數量與客製化需求。

品質管理與產品驗證：本公司已通過 IATF 16949 及 ISO 13485 管理系統認證，持續依相關品質管理規範執行製程管控、產品檢驗及風險管理，以支援車用電子及醫療器材相關客戶之品質與法規要求。

物流與交期管理：透過生產資源整合及集中管理，強化物料、製造、倉儲與出貨流程之協調效率，提升訂單管理及產品交付能力。

潛在衝擊與風險

資本投入與財務負擔風險：廠房及設備升級涉及較高之前期資本支出，可能增加資金調度、折舊費用及固定成本負擔，進而影響公司短期現金流與獲利表現。

產能利用率風險：新增設備及產能須配合訂單與產品量產進度。若新產品導入、客戶訂單成長或市場拓展未達預期，可能造成產能利用率不足及設備閒置，影響投資效益。

市場需求不確定性：全球汽車電子市場受景氣變化、終端需求、技術演進及客戶產品策略調整等因素影響，訂單需求可能產生波動，進而影響生產排程、庫存管理及營運績效。

1.8 投資人溝通

本公司重視投資人權益及資訊透明，透過法人說明會、股東常會、定期財務資訊揭露、月營收公告及投資人拜訪等多元管道，向投資人說明公司營運與財務資訊，並持續強化雙向溝通機制。2025 年度主要投資人溝通活動如下：

日期 / 頻率	溝通方式	溝通內容
2025 年 5 月 13 日、11 月 13 日	法人說明會	說明公司營運概況及財務資訊，並回應投資人關注議題
2025 年 6 月 5 日	股東常會	審議財務報告、盈餘分配及章程修正等議案
每季	財務資訊公告	依規定揭露季度財務報告、半年度財務報告及年度財務報告
每月 10 日前	月營收公告	依規定揭露前一月份合併營業收入
全年度	投資人拜訪與交流	透過與投資人之交流，蒐集意見並回應其關注事項

投資人如有相關建議或諮詢需求，可透過投資人關係聯絡信箱 ir@wellysun.com.tw 與本公司聯繫。

1.9 永續發展管理機制

威力陽設置永續發展委員會，由董事長兼執行長擔任主任委員，統籌公司永續發展策略與推動方向，並定期向董事會報告執行情形。

委員會下設治理組、環境組及社會組三大工作小組，負責各項永續議題之推動與執行，透過跨部門合作落實永續發展目標。

利害關係人鑑別

(GRI 2-29 利害關係人議合方法)

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) 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。

利害關係人	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率
投資人/股東	經濟績效、公司治理、永續策略、氣候風險	股東會、法說會、年報、永續報告書、官網	股東會年度 1 次、法說會至少 2 次、月營收公告
員工	員工權益、職涯發展、職業安全、福利	勞資會議、職安衛委員會、員工意見信箱、福委會	勞資會議季度、職安衛季度、不定期
客戶	產品品質、交期、技術支援、永續供應	客戶滿意度調查、客戶稽核、業務拜訪	年度滿意度、不定期
供應商	採購政策、永續責任承諾、品質要求	供應商評鑑、供應商大會、書面/問卷	年度評鑑、不定期
政府/媒體/社區	法規遵循、稅務、社會公益	官方公文、新聞發布、社區活動	不定期

永續發展重大主題管理

(GRI 3-1、3-2、3-3)

威力陽以 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。

為將利害關係人關注意見納入重大主題鑑別流程，本公司以線上問卷邀請利害關係人針對 30 項永續發展議題進行關注程度評分（非常關注 / 關注 / 普通 / 不關注 / 非常不關注五級量表），合計回收 82 份有效問卷。調查結果顯示，勞資關係、員工福利與薪資、職業安全衛生、性別平等、人才招聘與留才為關注程度最高之前五項議題（「關注」以上合計占比均逾 85%），反映利害關係人對職場環境與人力資源議題之高度重視；營運財務績效、資訊安全與網路攻擊預防、利害關係人溝通及永續發展策略亦位居前十。本次問卷結果作為「利害關係人關注度」之量化依據，並與各主題對公司之衝擊顯著程度進行交叉分析，共同構成下列 2025 年度重大主題鑑別之基礎。

2025 年度重大主題列表

經衝擊顯著程度與利害關係人關注度交叉分析，2025 年共鑑別出 10 項議題列為重大性議題：

排名	議題	平均分	關注以上占比
1	勞資關係	4.42	87.7%
2	員工福利與薪資	4.40	87.7%
3	職業安全衛生	4.38	85.2%
4	性別平等	4.37	85.2%
5	人才招聘與留才	4.32	85.2%
6	勞動實務	4.30	81.5%
7	職涯發展與教育訓練	4.23	80.2%
8	營運財務績效	4.16	81.5%
9	資訊安全與網路攻擊預防	4.11	79.0%
10	利害關係人溝通	4.10	76.5%

2025 年重大主題管理重點

針對重要利害關係人，選定政府機關、投資人與員工，進一步分析重大關注議題：

利害關係人	2024 年重點	2025 年新增重點
政府機關	稅務遵循、勞動法規、環保法規	IFRS S1/S2 接軌準備、永續資訊申報、上市櫃公司資安管控指引
投資人	經濟績效、永續報告書、TCFD 揭露	類別三揭露準備、IFRS S2 氣候相關財務揭露、減碳目標
員工	薪酬、福利、職安衛、訓練	敬業度、心理健康、職業生涯發展

重大主題邊界

威力賜電子從價值鏈切入，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。

衝擊符號意涵：●正面實質衝擊；○正面潛在衝擊；■負面實質衝擊；□負面潛在衝擊

重大主題	上游供應商	威力陽內部	下游客戶	社會/環境
溫室氣體排放	■	■	○	■
氣候變遷風險	□	■	○	■
能源使用	○	■	○	■
產品品質與安全	●	●	●	●
新產品研發及智財管理	○	●	●	●
客戶滿意度	○	●	●	○
員工發展與訓練	○	●	○	●
人權、多元化	○	●	○	●
職業安全衛生	○	●	○	●
資訊安全	○	●	●	○

1.10 呼應 SDGs

根據聯合國所發展 17 項永續發展目標，威力陽以專業技術生產高品質產品，同時聚焦未來發展，即使面對 2025 年營收衰退、轉虧之經營挑戰，仍致力透過策略轉型（如切入 AI 伺服器液冷控制新市場、深化與日系 Tier 1 客戶 JDM 協同開發合作）維持在地就業機會。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。

SDG 目標	威力陽對應行動	對應章節
 SDG 3 健康與福祉	員工健康檢查、職場健促、職業安全衛生委員會	3.2 職業安全衛生
 SDG 4 優質教育	員工訓練、產學合作、新進教育訓練	3.3 訓練與教育
 SDG 5 性別平等	女性管理層占 33.55%	3.4 人權、多元化與平等機會
 SDG 7 可負擔的潔淨能源	節能減碳專案、未來導入再生能源評估	2.3 能源管理
 SDG 8 尊嚴就業與經濟成長	在地聘用 96%、創造就業機會、合理薪酬	3.5 市場地位、3.4 人權、多元化與平等機會
 SDG 9 工業創新與基礎設施	研發費用 15.84%、智慧製造、車用電子創新	1.15 產品品質與安全

SDG 目標	威力陽對應行動	對應章節
 SDG 10 減少不平等	禁用童工、不歧視、聘用身心障礙、外籍員工	3.4 人權、多元化與平等機會
 SDG 12 負責任的消費與生產	錫渣回收再製、包材重複使用、危害物質管理	2.5 廢棄物管理、2.6 物料管理
 SDG 13 氣候行動	溫室氣體盤查、TCFD/IFRS S2 揭露、減碳目標	2.1 溫室氣體、2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露
 SDG 16 和平正義與制度	誠信經營、反貪腐、內部稽核	1.12 反貪腐
 SDG 17 多元夥伴關係	供應商 RBA 推廣、產學合作、社區關懷	1.14 供應鏈永續管理、3.6 社區關係

1.11 風險管理

威力陽已建立完善的風險管理制度，其目的保護利害關係人權利，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。

風險管理涵蓋 IATF 16949、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。

本公司 114 年度未從事高風險、高槓桿投資，未有資金貸與他人尚未回收之情事，亦未有背書保證之情事；公司及董事、總經理、大股東均無重大訴訟、非訴訟或行政爭訟事件。

2025 年新增/強化之風險管理項目

風險類別	2025 年強化作為
氣候相關風險	完成首次合併性溫室氣體盤查、啟動 IFRS S2 情境分析
供應鏈中斷	建立關鍵零組件第二供應源計畫、滁州廠後援機制
網路安全	導入 ISO 21434 計畫（2026 年取得認證）、員工資安教育 24 場次
法規遵循	追蹤金管會永續資訊申報、IFRS S1/S2 接軌準備
人才流動	檢討薪酬制度競爭力、強化中高齡留任

1.12 反貪腐

(GRI 205)

已進行貪腐風險評估的營運據點

本公司針對台灣及中國大陸各營運據點進行貪腐風險評估，並依職務性質辨識較高風險職位，包含董事會成員、業務、採購、管理等相關人員及各級主管，作為反貪腐管理及教育訓練之重點對象。

反貪腐政策宣導與教育訓練

本公司秉持誠信經營理念，建立誠信經營管理機制，並訂有《誠信經營守則》，提供全體員工遵循。2025 年度誠信經營及反貪腐相關教育訓練完成率達 100%。

另於 2025 年 8 月 12 日辦理全體員工誠信經營宣導，播放政府機關製作之誠信經營宣導影片，約 150 人次參與。

已確認之貪腐事件及處理情形

2025 年度本公司未發生經確認之貪腐事件，亦無因貪腐事件遭受裁罰或採取相關處置情形。

1.13 反競爭行為法律訴訟

(GRI 206-1)

2025 年末發生反競爭行為法律訴訟事件。

1.14 供應鏈永續管理

(GRI 204、308、414)

採用環境標準篩選新供應商

威力陽採購之原物料及零組件主要包括積體電路、印刷電路板、機電元件、機構件及包材等，生產耗材則包括製程使用之錫膏、錫絲等材料。

依本公司《PU02-B 供應商管理程序》，新供應商於合作前均須完成供應商評鑑，經審查核准後始得列為合格供應商。評鑑內容涵蓋經營管理能力、產品開發能力、品質管理系統及環境、安全衛生等項目，以作為供應商遴選及管理之依據。

2025 年度新增合作供應商共 8 家，均已完成簽署「環境關聯物質不使用保證書」，簽署率達 100%。

本公司鼓勵供應商建立環境管理制度，並取得 ISO 14001 等相關管理系統驗證，同時遵循 RoHS、REACH 等產品環境法規要求，以持續提升供應鏈環境管理能力。

在地採購

威力陽致力於供應鏈上、中、下游貫徹品質管理作為，以確保產品品質並維護客戶權益。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%；2025 年 92.37%。

材料控制

威力陽針對材料選用，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），符合 RoHS、無鹵素、PFOS、PAHs、REACH 等國際環保指令。

供應鏈企業社會責任推廣

威力陽參考責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則推動供應鏈永續管理，並遵循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》及《職業安全衛生法》等相關法令，落實誠信經營及企業社會責任理念。

本公司透過供應商永續責任承諾及問卷調查等方式，鼓勵供應商共同遵循勞工權益、職業安全衛生、環境保護及商業道德等永續管理要求，持續提升供應鏈永續管理能力。

截至 2025 年 12 月 31 日，本公司合作供應商共計 212 家，其中已有 105 家完

成簽署「供應商永續責任承諾書」，簽署率為 49.5%，較 2024 年 76 家增加 29 家，成長約 38.2%。

1.15 產品品質與安全

產品研究發展狀況

本公司持續投入車用電子及新興應用技術研發，2025 年合併研究發展費用為新台幣 125,422 仟元，占合併營業收入 15.84%。



2025 年 DENSO 商用車電池熱管理系統 (BTMS) 控制器初出荷記念式典

近年來，本公司持續推動產品平台化及模組化設計，透過技術整合及開發流程優化，提升產品開發效率，並強化產品競爭力。

2025 年度主要研發成果如下：

車用電子技術開發：完成 HOD 方向盤離手偵測模組 (Hands-Off Detection) 、次世代 UWB 數位鑰匙模組、車用 BLDC 智慧驅動模組及車用電池熱管理控制單元等產品開發，持續提升車用電子產品技術能力。

技術合作與市場拓展：持續提供軟硬體整合開發服務，深化與國內外客戶之合作，並持續拓展車用電子產品應用市場。

先進人機介面 (HMI) 產品：與多家國際企業合作進行先導開發 (POC) ，共同開發新一代人機介面產品。

產品品質與資訊安全：2025 年完成 ISO 21434 車用網路安全管理系統建置，並規劃於 2026 年取得認證；持續維持 ISO 13485 醫療器材品質管理系統運作，拓展醫療器材相關應用市場。

綠色產品設計：產品材料及原物料選用配合客戶需求，符合 RoHS、REACH、無鹵素、PFOS 及 PAHs 等國際環保法規及客戶要求。

項目	2024 年	2025 年
研發費用 (新台幣仟元)	131,884	125,422
佔合併營業收入比例	14.91%	15.84%

專利管理

威力賜重視智慧財產權管理，建立相關管理制度，妥善保護研發成果及智慧財產權。公司鼓勵員工持續投入研發與創新，透過專利申請及管理機制保障研發成果，持續提升技術能量與產品競爭力。

項目	截至 2024 年底	截至 2025 年底	淨增減
已核准專利	42 件	54 件	12 件
申請中專利	2 件	8 件	6 件

產品製程

威力賜提供從研發設計、物料採購、製造生產至系統組裝的一站式 (One-Stop) 電子製造服務，涵蓋印刷電路板採購、代工帶料、進料檢驗、倉儲與庫存管理、供應鏈管理、電路板組裝 (PCBA)、功能測試、半成品機構組裝及系統組裝等流程，提供客戶完整且具效率的電子製造解決方案。

管理系統及獎項肯定

威力賜已獲得多項國際認證，建立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：

認證/標準	取得時間	範圍	驗證機構
ISO 9001 品質管理系統	2019 年起	全廠	ARES
IATF 16949 汽車產業品質管理	2019 年起	全廠	IRQS
ISO 14001 環境管理系統	2019 年起	全廠	ARES
ASPICE Level 2	2024 年	車用電子軟體	ARES
ISO 13485 醫療器材品質	2024 年 11 月	醫療電子	EIC
ISO 21434 車用網路安全	預計 2026 年 8 月取得 (報告期後事項)	車用電子	SGS

1.16 資訊安全

(GRI 418、SASB TC-ES)

威力陽重視資訊安全管理，持續強化資訊系統、資訊保護基礎設施及資訊安全控管措施，透過持續改善管理機制及辦理教育宣導，提升員工資訊安全與機密資訊保護意識，降低資訊安全風險。

2025 年資訊安全管理重點

為持續提升資訊安全管理能力，本公司採行下列資訊安全管理措施：

- ◆ 持續參與政府資安聯盟 (TWCERT) 及相關資安研討會，掌握最新資安威脅情資，並透過實體防火牆強化公司網路安全防護。
- ◆ 建立資安情資通報機制，定期以電子郵件向全體員工宣導最新資安資訊，提升資訊安全意識；2025 年共辦理 24 次資訊安全宣導及教育訓練 (2024 年為 9 次)。
- ◆ 建置資訊機房 UPS 不斷電系統及 NAS 備份機制，以提升資訊系統穩定性及備份復原能力。
- ◆ 依據上市櫃公司資通安全管控指引，訂定《資訊安全管理作業程序》，作為資訊安全管理及風險控制之依據。
- ◆ 於主機伺服器部署 MDR 偵測與防禦機制，並於伺服器及個人電腦全面安裝防毒軟體，加強惡意程式防護。
- ◆ 郵件系統建置異常登入及垃圾郵件偵測機制，並於發現異常時即時通知資訊部門處理。
- ◆ 不定期辦理資通安全事件應變演練，2025 年共執行 1 次，以提升事件應變及復原能力。
- ◆ 全體員工每年均須接受資訊安全教育訓練，以強化資訊安全意識及遵循資訊安全管理規範。

2025 年資訊安全績效

項目	2024 年	2025 年
資安教育訓練場次	9 場	24 場
異常事件應變演練	不定期	1 場
商務資料外洩事件	0 件	0 件
個人資料外洩事件	0 件	0 件
客戶資料外洩造成抱怨	0 件	0 件
資安違規案件	0 件	0 件



2 永續環境

SUSTAINABLE ENVIRONMENT

2.1 溫室氣體

(GRI 305-1、305-2、305-3、305-4)

溫室氣體管理之策略

威力陽秉持環境永續發展理念，持續推動節能減碳及降低營運對環境之影響。於營運據點之設置或租賃評估時，將環境因素納入考量，避免對生物多樣性及生態保護區造成重大影響，並綜合評估交通便利性、供應鏈及客戶需求等因素，以提升運輸效率，降低運輸里程及相關能源消耗。

本公司主要營運據點設於新竹台元科技園區，鄰近臺鐵車站，並設有園區及高鐵接駁車等大眾運輸資源，提供員工多元通勤方式，鼓勵使用公共運輸，以降低通勤過程產生之碳排放。

盤查與管理的具體行動

為響應全球淨零減碳趨勢及落實企業永續發展，威力陽自 2024 年起自主推動溫室氣體盤查與管理，逐步建立溫室氣體盤查制度及碳管理機制。

2025 年首次將合併子公司滁州廠納入溫室氣體盤查範圍，盤查邊界涵蓋台元廠（總部）、聯興外倉、台南廠及滁州廠，並依據 ISO 14064-1:2018 標準執行盤查，由科建管理顧問股份有限公司提供專業輔導。本年度盤查結果為內部查證版本，預計於 2026 至 2027 年逐步導入第三方查證，以持續提升溫室氣體盤查之完整性及可信度。

由於 2025 年盤查邊界較 2024 年（僅涵蓋台元廠）大幅擴大，依據 ISO 14064-1:2018 相關規定，公司重新設定 2025 年為合併盤查之基準年（Base Year），作為後續溫室氣體排放管理及績效比較之依據。

2025 年溫室氣體排放量

依 ISO 14064-1:2018，本公司本次盤查涵蓋類別一（直接排放）、類別二（能源輸入間接排放）、類別三（運輸間接排放）、類別四（組織使用產品間接排放）；類別五、六於下一階段納入。盤查七大溫室氣體：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃。

類別	2025 年排放量（公噸 CO ₂ e）	佔比	對應 GHG Protocol
類別一（直接排放）	147.6	9.76%	類別一
類別二（能源輸入間接：外購電力）	886.9	58.65%	類別二
類別三（運輸間接）	157.4	10.40%	類別三（部分）
類別四（組織使用產品間接）	320.4	21.19%	類別三（部分）
總計	1512.3	100%	—

排放七大溫室氣體分析(本表僅涵蓋類別一直接排放)

溫室氣體	排放當量 (公噸 CO ₂ e)	佔比
CO ₂	27.7418	18.79%
CH ₄	88.7241	60.09%
N ₂ O	0.7659	0.52%
HFCs	30.4197	20.60%
PFCs	0	0%
SF ₆	0	0%
NF ₃	0	0%
總量	147.6514	100%

排放邊界與分廠分析

排放來源	合計 (公噸 CO ₂ e)
類別一-移動燃燒源 (公務車)	27.3
類別一-製程排放源 (除鏽劑、乙醇)	1.5
類別一-逸散排放源 (冷媒、化糞池、滅火器)	118.9

排放來源	合計 (公噸 CO2e)
類別二-外購電力	886.9
類別三-下游產品運輸 (陸運)	65.2
類別三-員工通勤	86.6
類別三-員工出差	5.5
類別四-上游電力輸配/汽柴油上游/PCB/紙箱	318.9
類別四-有害事業廢棄物處理 (焚化)	1.5
類別四-廢棄物運輸	0.0
合計	1512.3

溫室氣體密集度

(GRI 305-4)

年度	排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/百萬元)	盤查邊界
2024 年	462.39	0.52	僅台元廠 (類別 1+2)
2025 年	1512.330	1.31	台元+聯興+台南+滁州 (類別 1-4)

註：2025 年因盤查邊界、盤查類別大幅擴大，與 2024 年數據不直接可比。本年度為合併基準年。

未來規劃—逐步擴展盤查邊界

年度	盤查範圍	查證方式
2024 (前一年度)	台元廠類別一+二	自行盤查
2025 (本年度)	全集團類別一至四 (含滁州廠)	內部查證 / 第三方輔導
2026	全集團類別一至四 + 部分類別五、六	第三方查證 (類別 1+2 合理保證)
2027	全集團類別一至六 (含類別三完整盤查)	第三方查證 (類別 1+2+3)
2030	完成中期減碳目標達成 (對齊 SBTi)	第三方查證
2050	淨零排放	—

其他間接 (類別三) 溫室氣體

本公司 2025 年已就類別三 (下游產品運輸、員工通勤)、類別四 (上游購買原物料、廢棄物處置) 進行盤查。配合台灣金管會「永續資訊申報」要求，將於 2026 年完成更完整的類別三 (含購買商品與服務、商務旅行、上游能源相關活動等) 盤查，預定 2027 年底前納入查證範圍。

2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露

本章節依循 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 框架四大支柱辦理，並對應 IFRS S2「氣候相關揭露」之核心要求。本公司金管會分階段適用時程為 2028 會計年度 (屬「其餘上市櫃公司」)，本章節為自願性提前對照揭露，俾利平順接軌。

治理 (Governance)

威力陽氣候相關議題之最高治理單位為董事會，由「永續發展委員會」具體負責推動，並由董事長兼執行長擔任主任委員，每年定期向董事會報告氣候相關風險評估、減碳目標執行進度與重大事件。

- 董事會層級：每年至少審議 1 次氣候相關策略與重大風險。
- 永續發展委員會：每年至少召開 1 次，召集人為董事長；2025 年共召開 2 次。
- 工作小組：由研發、資材、製造、安全衛生、管理部門組成，每季議合一次。

策略 (Strategy)

氣候相關風險與機會鑑別

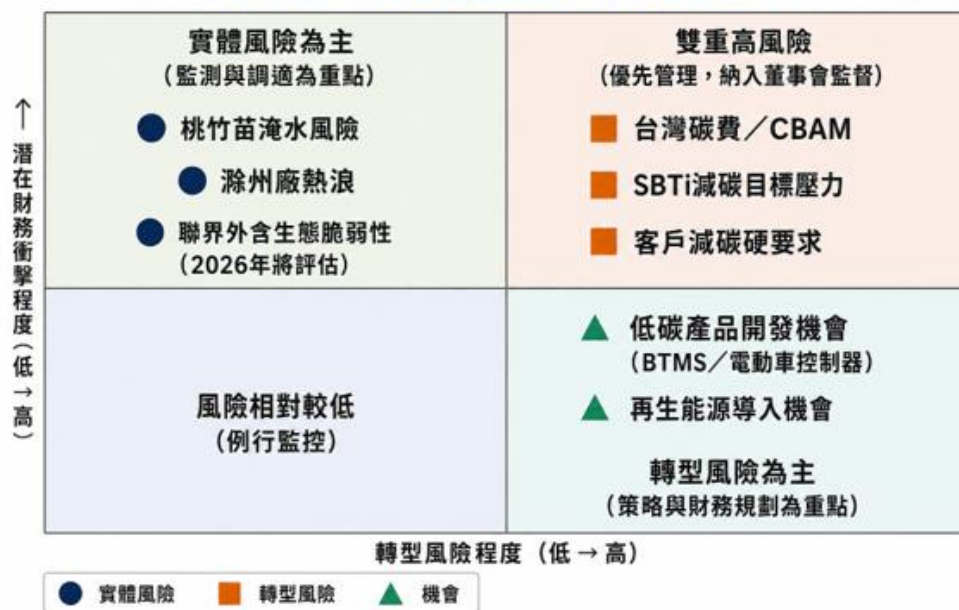
類別	項目	時程	描述	潛在財務影響
轉型風險	碳定價	中期(3-5 年)	台灣碳費上路、歐盟 CBAM 擴大適用	增加營運成本
轉型風險	能源價格	短期(1-2 年)	台電電價調漲、滁州廠用電成本上揚	增加電力支出
轉型風險	客戶要求	短中期	日系/歐系車廠要求供應商揭露類別三、設定 SBTi 目標	客戶流失或新供應商機會
實體風險	極端降雨	長期	桃竹苗 RCP 8.5 情境下豪雨頻率增加	廠房淹水、產線中斷
實體風險	高溫熱浪	長期	提升冷氣負載、員工健康風險	電費增加、生產力下降
機會	低碳產品	中長期	電動車、電池熱管理產品需求提升	營收成長新動能
機會	能源效率	短期	節能設備汰換、行政節能	節省電費
機會	再生能源	中期	評估屋頂太陽能、購買 T-REC	提升綠色形象

氣候情境分析

威力陽參照 TCFD 建議書之「策略」章節指引，評估面對氣候變遷之韌性，同時考量到不同氣候相關情境，選擇使用 2 種情境來分析我們可能會遭受到的營運轉型衝擊與實體衝擊：

情境類別	採用情境	時間範圍	主要假設	對威力陽影響
實體風險	RCP 8.5 (高排放情境)	2050 年前	溫度升幅約 1.67°C、降雨量變化大	桃竹苗淹水機率增、滁州廠熱浪
轉型風險	NZE 2050 / IEA STEPS	2030/2050	碳費實施、CBAM 延伸、SBTi 普及	中期碳成本壓力、客戶要求

威力陽電子 TCFD 實體風險 × 轉型風險策略矩陣



情境模擬結果——桃竹苗地區 2025-2050 年實體風險

依據國家災害防救科技中心「氣候變遷災害風險圖平台」及中央氣象局公開資訊：

- 桃竹苗地區 RCP 8.5 情境下，2050 年前升溫最高 1.67°C，最大降水變化量 510 毫米
- 大豪雨頻率預期增加，竹北地區歷史最大日降雨量約 300 毫米
- 台元科技園區屬地勢較高地區，淹水風險中度；聯興外倉與滁州廠之地理脆弱性將於 2026 年詳細評估

氣候變遷對策略與財務規劃之影響

- 短期（1-2 年）：因應台灣碳費上路（台灣目前年排放量未達門檻 25,000 公噸；滁州廠依中國全國碳市場規範），公司預計於 2026 年起預先試算碳成本納入年度預算。
- 中期（3-5 年）：擴展低碳產品（電動車控制器、BTMS 電池管理系統），對應 SBTi 短期目標，設定 2030 年類別 1+2 較 2025 年減量 20%（待第三方驗證後正式發布）。
- 長期（5-30 年）：呼應全球 2050 淨零排放，規劃導入再生能源（綠電憑證/屋頂太陽能）、推動供應鏈減碳。

風險管理 (Risk Management)

威力陽氣候相關風險管理之鑑別與管理流程：

1. 鑑別：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。
2. 評估：評估方法參照 TCFD 報告建議（2017）；單一年度內發生機率達 95%以上且財務衝擊超越新台幣 500 萬元者，列為公司層級風險（具實質性財務衝擊）。
3. 因應：被判定重大風險之事件，必須產出相對應之管理方案來減少風險所帶來的損失。
4. 監督：每年納入監督管理，由永續發展委員會檢視。

指標與目標 (Metrics and Targets)

- GHG 排放量：2025 年總排放量 1512.330 公噸 CO₂e (合併基準年)
- 類別 1+2 合計：約 1034.57 公噸 CO₂e (類別一+類別二)
- 類別 3 部分：約 477.76 公噸 CO₂e(類別三+類別四)
- 排放密集度：1.31 公噸 CO₂e/百萬元營收
- 用電量：2024 年 910.66 MWh (僅台元) ； 2025 年 1865.98 MWh (全集團)

減碳目標

指標	基準年	2030 中期目標	2050 長期目標
類別 1+2 絕對排放	2025	較基準年減 20%	實踐淨零
類別 1+2 排放密集度	2025	較基準年減 30%	減 80%
再生能源使用比例	2025	20%	100%
類別 3 盤查完整度	2025	100%	100%

註：上述目標為內部規劃版本，最終目標待第三方查證、董事會核准後正式對外公告。

2.3 能源管理

(GRI 302)

威力陽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 (僅台元) ； 2025 年全集團 (台元+聯興+台南+滁州) 用電量為 1865.98 MWh 。

使用再生能源政策

2024 年度因本公司總用電量未達 1,000 MWh，無未規劃再生能源使用相關措施，故未訂定正式再生能源使用政策。2025 年度因納入滁州廠，全集團用電規模提升，公司將持續評估再生能源導入之可行性及適用方案，逐步規劃再生能源使用，以降低溫室氣體排放及提升能源使用效率。

能源密集度

2025 年能源密集度因產線升級與擴建，由 2024 年的 1.03 MWh/百萬元升至 2.36 MWh/百萬元。為落實減碳，已規劃推動 ISO 50001、汰換舊設備及提高綠電採購，致力達成低碳轉型。

減少能源的消耗、降低產品和服務的能源需求

本公司持續推動日常節能管理措施，涵蓋照明、空調及辦公設備等能源使用管理。透過照明分時控制、午休及下班關燈、空調溫度維持 26~28°C、採用節能設備，以及啟用辦公設備自動休眠等措施，降低能源消耗，提升能源使用效率，持續落實節能減碳目標。

2025 年節能減碳總成效：節電 18.87 MWh，減碳 9.51 公噸 CO₂e (較 2024 年 6.39 MWh、3.16 公噸 CO₂e 約為 2024 年的 3 倍)。

2.4 水資源管理

(GRI 303)

威力陽用水主要提供員工之生活用水使用：

指標	2024 年	2025 年
總用水量 (公噸)	2,136	2,596.5 (較 2024 年成長 21.6% , 因擴大盤查邊界)
取水來源	自來水 (台水) 100%	台灣自來水 + 滁州自來水
事業廢水排放	無	無
節水措施	節水馬桶、節水水龍頭	節水馬桶、節水水龍頭

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

(GRI 306)

本公司產生之廢棄物主要分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物。各類廢棄物均依規定集中分類及儲存管理，以掌握廢棄物來源及產生量，並透過事業廢棄物申報管理系統（三聯單）及廠內廢棄物清除處理紀錄，追蹤廢棄物清運及最終處理流向，確保相關作業符合法令規定。

本公司落實廢棄物分類管理，具資源回收價值之廢棄物優先交由合法機構回收再利用；無法再利用之廢棄物則委託合格廢棄物清除處理機構，依廢棄物特性採適當方式處理，並定期追蹤其清除及處理情形，以確保廢棄物獲得妥善處理。2025 年度本公司產生之有害事業廢棄物均於當地境內依法處理，未有跨境運輸處理情形。

項目	2024 年	2025 年
一般廢棄物	5.296 公噸	3.7725 公噸
廢錫渣產出	0.487 公噸	1.438 公噸
錫渣回收再製	0.32 公噸 (回收率 66%)	0.8628 公噸 (回收率 60%)

2025 年度一般廢棄物產生量較前一年度減少，顯示公司持續推動廢棄物減量及分類管理已具成效。廢錫渣產生量較 2024 年度減少，其中 60%交由合格機構回收再製，持續落實資源循環利用及廢棄物妥善管理。

2.6 物料管理

(GRI 301)

隨著全球對資源循環及減少廢棄物議題日益重視，降低包裝材料使用及提升包裝資源循環利用已成為企業永續管理的重要課題。

威力陽持續推動包裝材料減量及循環使用，降低營運過程中包裝廢棄物對環境之影響。

公司依客戶需求辦理產品出貨，於產品交付後回收包裝容器，並於後續出貨時重複使用，以提升周轉箱使用效率，減少一次性包裝材料之使用，降低包裝廢棄物產生及資源消耗，同時提升物流運輸效率。未來將持續推動包裝材料減量及循環利用，攜手供應鏈共同落實綠色物流與永續發展。

2.7 違反環保法規

(GRI 2-27)

2025 年未發生違反環保法規之事件，亦未受任何環保主管機關之裁罰或限期改善通知。



3 永續社會

SUSTAINABLE SOCIETY

3.1 人力發展

員工福利支出

(GRI 401-2)

威力陽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。

項目	2024 年	2025 年
公司平均員工福利費 (元/人)	983,000	1,170,000
福委會動支福利金 (扣除公司撥補，元)	662,514	629,380
員工團體保險	已投保	已投保
年度健康檢查人數	136 人	144 人

員工健康是企業永續發展的重要基礎。威力陽除提供員工團體保險外，每年定期辦理健康檢查，並安排專業護理師每週駐廠提供健康諮詢與衛教服務，協助員工建立健康管理觀念，促進身心健康。此外，公司亦推動部分彈性工時制度，提供更具彈性的上下班安排，協助員工兼顧工作與生活，提升整體工作滿意度與幸福感。

員工薪資

(GRI 405-2)

威力陽電子依循《薪資發放及管理辦法》及《績效管理考核辦法》等相關內部規範，建立公開、透明且公平的薪酬與績效管理制度。公司透過明確的績效考核機制，肯定與獎勵績效優異同仁，並針對績效未達預期者提供改善與輔導機制，協助員工持續成長，落實公司經營理念及永續發展目標。

為維持薪酬制度的市場競爭力與公平性，公司每年定期檢視市場薪資水準，並依據公司營運成果、年度預算達成情形及個人績效表現，綜合評估薪資調整及獎金發放，以兼顧企業永續經營與員工共享經營成果。

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。

2025 年本公司非擔任主管職務之全時員工平均薪資為 906,913 元，較 2024 年成長 11.25%，顯示公司持續依據營運成果、人才留任及市場薪資水準適時調整薪酬，提升員工整體薪資福利。在薪酬平等方面，2025 年女性與男性非主管全時員工薪酬比為 0.72，與 2024 年持平。本公司將持續秉持同工同酬及公平待遇原則，定期檢視薪酬制度與性別薪酬差異，提供員工公平的發展及晉升機會，打造多元、平等且具包容性的職場環境。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2024 年	2025 年	增長數據
平均薪資 (元)	815,217	906,913	91,696
男性平均薪資 (元)	941,807	1,041,827	100,020
女性平均薪資 (元)	682,519	751,111	68,592
女男薪酬比	0.72	0.72	持平
薪資中位數 (元)	618,067	655,267	37,200
薪資中位數男女比	0.73	0.61	-

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。

管理職女性主管占比

威力陽電子持續推動多元、平等與共融的職場環境，致力提供公平的任用、培育及晉升機會。2025 年女性員工占全體員工 48.03%，管理階層（間接人員）女性占比提升至 33.55%，顯示女性於管理職位的參與程度持續提升。董事會女性董事占比維持 11%（1/9 席），公司將持續強化人才多元化及性別平等，打造兼具包容性與永續發展的職場環境。

項目	2024 年	2025 年
全體員工女性比例	48.68%	48.03%
管理階層（間接）女性占比	30.69%	33.55%
董事會女性比例	11%（1/9 席）	11%（1/9 席）

員工教育程度

截至 2025 年底，威力陽電子共有員工 152 人，教育程度以大學學歷為主，占 59.21%；碩士以上學歷（含博士）占 11.84%，專科及高中以下學歷分別占 9.87%及 19.08%。公司依不同職務需求招募及培育各類專業人才，建立多元的人才結構，持續提升組織競爭力，並支持企業永續發展。

教育程度	2025 年人數	2025 年占比
博士	1	0.66%
碩士	17	11.18%
大學	90	59.21%
專科	15	9.87%
高中以下	29	19.08%

教育程度	2025 年人數	2025 年占比
總計	152	100%

員工新進與離職率

項目	2024 年	2025 年
員工總人數 (年底在職)	189	152
新進總人數	71	44
新進率	30.08%	18.88%
離職總人數	47	81
離職率	19.92%	34.76%

2025 年公司年末在職員工共 152 人，新進率為 18.88%，離職率為 34.76%。離職原因以個人生涯規劃、家庭因素、退休及轉職等因素為主。面對勞動市場人才流動趨勢，公司持續關注員工需求，並透過完善的薪酬福利、教育訓練、職涯發展及友善工作環境等措施，提升人才留任率，打造具吸引力與競爭力的職場環境。

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》，威力陽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，鼓勵不同年齡層人才共同發展，促進經驗傳承與技術延續，提升組織營運韌性及永續競爭力。

2024 年，公司成功進用符合資格之中高齡及高齡失業者，獲得政府雇主獎勵金新臺幣 65,000 元；2025 年持續推動中高齡人才聘用政策，獲得政府雇主獎勵金新臺幣 117,000 元，展現公司支持中高齡就業及善盡企業社會責任的具體成果。

考量電子製造產業對製程品質、技術經驗及現場管理能力具有高度要求，公司持續推動下列措施：

1. 持續聘用及留任具專業技術與實務經驗之中高齡人才，協助維持製程穩定性及核心技術傳承。
2. 提供教育訓練及工作經驗交流機會，促進不同世代員工相互學習，提升專業能力與團隊合作效能。
3. 善用政府就業促進資源，配合相關政策措施，支持中高齡及高齡人才投入職場，建構多元共融的人才環境。

未來，威力陽將持續優化人力資源制度，打造兼具多元、平等及共融（DEI）精神的友善職場，鼓勵不同年齡層人才共同成長，持續提升組織競爭力，實踐企業永續發展。

3.2 職業安全衛生

(GRI 403)

威力陽電子秉持「安全第一、健康至上」的管理理念，持續投入職業安全衛生管理及健康促進工作，致力建構安全、健康且友善的工作環境。2024 年完成台元科技園區新廠建置後，2025 年持續強化廠區安全衛生管理、風險預防及職場健康促進措施，並透過完善的管理制度與關懷機制，提升員工健康福祉及工作安全，營造安心且具永續競爭力的職場環境。

職業安全衛生委員會

威力陽電子依法設置職業安全衛生委員會，作為職業安全衛生管理及勞工參與的重要平台。委員會由總經理擔任主任委員，並由安全衛生室、各部門主管及勞工代表共同組成，負責規劃、督導、審議及推動職業安全衛生相關業務，定期每季召開委員會議，檢討職業安全衛生管理績效，協調改善事項並提出相關建議。

2025 年共召開 4 次職業安全衛生委員會議（3 月、6 月、9 月及 12 月），與 2024 年相同。委員會提供勞工充分參與職業安全衛生事務及表達意見之管道，促進勞資雙方透明溝通與共同改善工作環境，所有會議決議均形成正式紀錄並持續追蹤執行情形。

承攬廠商管理

威力陽電子建立完善之承攬商安全衛生管理制度，依據《承攬商管理作業程序》對承攬商及再承攬商進行管理，確保其遵循職業安全衛生、環境保護及相關法令要求。所有承攬商於進廠前均須完成安全衛生教育訓練、簽署《安全衛生承諾書》，並充分了解作業場所危害及安全注意事項。作業期間透過工具箱會議、協議組織會議及監工制度，持續進行風險溝通、危害管控及作業監督，以降低作業風險，預防職業災害發生，確保承攬作業安全。

事故預防與通報

威力陽屬製造業，為因應火災、化學品洩漏、停電、重大設備異常、颱風、地震及鄰廠災變等各類緊急事件，訂定《緊急應變作業程序》及《災害應變措施及意外事故處理作業程序》，建立完善之緊急應變機制，以確保事故發生時能迅速啟動應變措施，降低人員傷害、財產損失及環境衝擊。

公司每年定期統計及分析職業傷害、缺勤及其他職業安全衛生相關指標，檢視職業安全衛生管理績效，並作為持續改善安全管理制度及預防措施的重要依據。

威力陽致力於建構安全、健康且穩定的工作環境，持續朝降低職業災害風險及提升職場安全績效的目標邁進。

展望 2026 年，威力陽將持續秉持「零重大職業災害」的管理目標，落實職業安全衛生政策，強化風險辨識、危害預防及安全管理措施，持續提升職場安全文化，打造安全、健康且永續的工作環境。

職業災害統計

本公司依《職業安全衛生法》及 GRI Standards 相關揭露原則，統計職業安全衛生相關事件，包含工傷死亡、職業病及火災事件等指標，以持續檢視職業安全衛生管理績效，並作為風險改善及預防措施規劃之依據。

項目	2024 年	2025 年
職業傷害人數	0	1
工傷死亡人數	0	0
職業病案例	0	0
火災事件	0	1(無傷亡)

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。2025 年共執行 12 場次安全衛生稽查。

危害性化學品安全管理及公共危險物品管理

威力陽電子依循《化學品管理作業程序》，建立危害性化學品及公共危險物品管理制度，確保各單位使用、儲存及管理作業符合相關法令規定。公司定期盤點各項危害性化學品，建立化學品清冊及管理機制，落實危害標示、安全資料表 (SDS) 管理及相關管制措施，以降低作業風險。

此外，公司持續辦理化學品安全教育訓練，強化相關人員對危害辨識、安全防護、正確操作及緊急應變措施之認知與應變能力，提升化學品管理效能，降低職業災害及環境風險，確保工作場所安全。

勞工作業環境監測計畫

威力陽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。

監測項目	2024 年頻率	2024 年結果	2025 年頻率	2025 年結果
二氧化碳	每半年	符合	每半年	符合
噪音	每年	符合	每年	符合
照度	每年	符合	每年	符合
有機溶劑	每半年	符合	每半年	符合

安全衛生教育訓練

威力陽訂有「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。

2025 年共辦理 2 場次、52 人次環安衛教育訓練，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。

緊急應變機制

威力陽定期辦理緊急應變暨消防演練，透過情境模擬驗證各項緊急應變程序及人員分工，提升員工防災意識與事故應變能力。演練內容包括緊急應變小組運作、人員疏散、緊急救護及消防應變等項目。2025 年共辦理 2 次廠內緊急應變暨消防演練（5 月及 11 月），另配合台元科技園區辦理自衛消防編組聯合演練 2 次，持續強化災害應變機制及跨單位協作能力。



員工健康管理

威力陽秉持「尊重、關懷、感恩」的經營理念，重視員工身心健康與福祉，致力打造健康、安全且友善的工作環境。公司依循《勞工健康保護規則》及勞工健康保護四大計畫指引，訂定並推動「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「母性健康保護計畫」，透過系統化管理措施預防職業健康風險，落實員工健康保護。



為落實健康管理，公司每年定期辦理全體員工一般健康檢查，並依作業性質安排特殊健康檢查，以協助員工及早發現健康風險及潛在疾病因子。2024 年完成健康檢查 136 人次，2025 年完成健康檢查 144 人次。

健康檢查完成後，由特約職業醫學專科醫師及職業健康護理師提供一對一健康諮詢與結果解說，針對健康檢查異常或高風險個案進行個別健康關懷、健康指導及後續追蹤，並結合健康促進活動及衛教宣導，協助員工建立健康管理觀念，提升自我健康管理能力。

孕育專區

威力陽重視員工工作與家庭平衡，依法提供育嬰留職停薪制度。2025 年度共有 2 位女性員工符合申請資格，其中 1 位實際申請；當年度無員工屆滿育嬰留職停薪應復職，因此復職率不具統計代表性。2024 年度復職之女性員工於 2025 年持續任職滿一年，留任率為 100%，顯示公司持續提供友善職場環境，支持員工兼顧家庭照顧與職涯發展。

育嬰留職停薪統計	2024 年女性	2024 年男性	2025 年女性	2025 年男性
當年度享有育嬰假員工總數	2 人	1 人	2 人	0 人
當年度實際使用育嬰假員工總數	2 人	1 人	1 人	0 人
當年度應復職人數	1 人	1 人	0 人	0 人
當年度實際復職人數	1 人	1 人	0 人	0 人
復職率	100%	100%	0%	0%
上一年度復職滿一年人數	1 人	0	1 人	0 人
留任率	50%	—	100%	0%

註：復職率 = 當年度實際復職人數 / 當年度應復職人數。2025 年度無員工屆滿育嬰留職停薪應復職，故復職率不具統計意義，表列為 0%。

留任率係指上一年度復職員工於復職滿一年後仍持續任職之比例。

職業傷害

職業災害事件（人員受傷）

2025 年度發生 1 件職業災害事件。事故發生後，公司啟動職災處理機制，協助員工就醫、辦理相關保險及公傷假，並持續追蹤復原情形及提供復工支持。同時，公司完成事故原因檢討，強化工作環境安全管理及職業安全衛生教育，持續降低職業災害發生風險，維護員工健康與安全。

火災事件（產線小型火警）

2025 年 11 月，台元廠 DIP 產線發生小型火警，公司立即啟動緊急應變機制並完成事故處理。事件未造成人員傷亡，設備及原物料經檢查確認無重大損害。事後已完成設備改善、消防設施強化及自主檢查機制檢討，以降低類似事件再次發生之風險。

- ◆ 針對 DIP、SMT、倉庫及品保室等區域之照明線路全面委託專業廠商進行檢查及重新配線，改善電氣設備安全，降低因電線接觸不良引發火災之風險。
- ◆ 新增配置 16 具二氧化碳滅火器於生產線及研發單位，提升初期火災應變能力，並降低滅火作業對設備、原物料、半成品及環境造成之二次污染。
- ◆ 持續落實各項自主檢查機制，包括日常用電檢查、火源管理、防火避難設施、消防安全設備及環安衛自主檢查等，定期執行巡檢及缺失改善，強化火災預防管理。
- ◆ 依消防法令規定，每半年辦理消防安全教育、滅火及避難逃生演練，提升員工防災意識及緊急應變能力。

本次事件未造成人員傷亡，亦未影響原物料、半成品及成品品質。公司已完成設備改善、消防設備強化及管理制度檢討，未來將持續透過設備改善、教育訓練及自主檢查機制，降低營運風險，提升職業安全衛生及營運韌性。

3.3 訓練與教育

(GRI 404)

人才是企業永續發展的重要基石。威力陽重視人才培育與發展，依據公司經營目標、組織發展策略及人力需求，規劃多元教育訓練與人才發展計畫，持續提升員工專業知能、管理能力及職涯發展，協助員工與企業共同成長，並強化組織競爭力與永續經營能力。



產線人員專業技能與品質意識訓練



跨部門法規與管理系統教育訓練

2025 年員工訓練統計

訓練類別	2024 年人次	2024 年時數	2025 年人次	2025 年時數
新進人員訓練	65 人次	65 小時	42 人次	42 小時
在職人員專業訓練	58 人次	355 小時	163 人次	880.5 小時

公司依員工不同職涯發展需求規劃教育訓練，內容涵蓋新進人員訓練及在職專業訓練。2025 年新進人員訓練共辦理 42 人次、42 小時；在職人員專業訓練共辦理 163 人次、880.5 小時。相較 2024 年，在職專業訓練之人次及總時數均明顯提升，持續強化員工專業知能與職務能力，支持企業永續發展。

指標	2024 年	2025 年
全公司平均訓練時數（每人）	2.23 小時	6.53 小時
男性平均訓練時數	2.36 小時	6.80 小時
女性平均訓練時數	2.10 小時	6.24 小時
直接人員平均訓練時數	1.08 小時	4.77 小時
間接人員平均訓練時數	2.53 小時	6.89 小時

指標	2024 年	2025 年
主管平均訓練時數	3.82 小時	15.26 小時
非主管平均訓練時數	1.83 小時	5.43 小時

2025 年，威力陽持續擴大教育訓練投入，全公司平均每人訓練時數由 2.23 小時提升至 6.53 小時。各族群平均訓練時數均較前一年度成長，包括男性、女性、直接人員、間接人員、主管及非主管，顯示公司持續提供公平且多元的學習發展機會，透過教育訓練提升員工專業能力及管理職能，強化組織競爭力與永續發展韌性。

3.4 人權、多元化與平等機會

(GRI 405、406、408、409、412)

威力陽重視員工及利害關係人之基本人權，遵循政府勞動法令及責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則，承諾禁止僱用童工、強迫勞動、人口販運及任何形式之歧視或騷擾，並致力營造尊重、多元、平等、包容且安全健康的工作環境。

公司恪守《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》及《職業安全衛生法》等相關法令，保障員工之工作權益、人格尊嚴及職場安全，並持續推動公平聘僱、平等發展及友善職場文化，落實人權保障與企業永續發展。

治理單位與員工的多元化

威力陽持續推動多元、平等及共融 (DEI) 的人才政策，提供公平的就業與發展機會。2025 年員工總數為 152 人，女性員工占比為 48.03%，男性員工占比為 51.97%，整體性別結構維持均衡。年齡結構方面，公司以 31 至 50 歲員工為主要人力組成，同時兼顧年輕人才培育及資深人才留任，透過不同世代人才的協作與經驗傳承，持續強化組織競爭力與永續發展能力。

性別/年齡	2024 年人數	2024 年占比	2025 年人數	2025 年占比
女-30 歲以下	16	8.47%	15	9.87%
女-31 至 50 歲	63	33.33%	45	29.61%

性別/年齡	2024 年人數	2024 年占比	2025 年人數	2025 年占比
女-51 歲以上	13	6.88%	13	8.55%
女合計	92	48.68%	73	48.03%
男-30 歲以下	33	17.46%	19	12.50%
男-31 至 50 歲	45	23.81%	39	25.66%
男-51 歲以上	19	10.05%	21	13.82%
男合計	97	51.32%	79	51.97%
總計	189	100%	152	100%

員工多元化政策實踐

2025 年公司聘用身心障礙員工 1 人、外籍員工 4 人，女性管理階層占比為 33.55%，女性董事占比維持 11%，持續提升組織多元性與決策代表性。此外，公司持續檢視薪酬制度，2025 年男女薪酬比為 0.72，薪酬核定係依職務內容、專業能力、工作績效及市場薪資水準等因素綜合評估，不因性別而有差異待遇，致力提供公平合理的薪酬與發展機會。

多元化指標	2024 年	2025 年
身心障礙員工	2 人	1

多元化指標	2024 年	2025 年
外籍員工	3 人	4
女性管理層比例	30.69%	33.55%
女性董事比例	11%	11%
女男薪酬比	0.72	0.72

員工權益與福利

本公司透過職工福利委員會規劃多元員工福利及關懷活動，包含員工日、勞動節禮券、中秋聯歡晚會、年終活動、部門活動、員工生日禮券及婚喪喜慶補助等，以增進員工交流、提升組織凝聚力，並支持員工工作與生活平衡。

2025 年度職工福利委員會相關活動及補助支出合計為新台幣 1,103,319 元。其中，主要支出項目包括勞動節禮券新台幣 277,500 元、中秋聯歡晚會新台幣 258,407 元，以及部門活動新台幣 188,924 元。

2025 年福委會活動支出			
活動月份	活動名稱	參加人數 (人)	活動費用 (元)
2	員工日	177	105,688
5	勞動節禮券	185	277,500
9	中秋聯歡晚會	132	258,407
12	年底活動	149	149,000
1~11	部門活動	189	188,924
1~12	員工生日禮券	174	104,400
1~12	婚喪喜慶補助	17	19,400
合計			1,103,319



員工日



尾牙



部門聚餐

推行企業社會責任

威力陽遵循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 8.0 行為準則，將企業社會責任及永續發展理念納入供應鏈管理，並透過供應商問卷調查及永續責任承諾機制，鼓勵供應商共同遵循勞工權益、職業安全衛生、環境保護、商業道德及管理制度等相關要求，攜手建構負責任、透明且永續的供應鏈。

截至 2024 年底，公司共有供應商 228 家，其中 76 家完成簽署禁止僱用童工及禁止強迫勞動等相關承諾，占全體供應商 33%。截至 2025 年 12 月 31 日，供應商總數為 212 家，其中已有 105 家簽署《供應商永續責任承諾書》，簽署率提升至約 49.5%，與本報告書第 1.14 節「供應鏈永續管理」揭露內容一致，顯示公司持續推動供應商落實永續管理要求。

威力陽持續落實人權保障及多元共融政策，2025 年未發生歧視事件、侵害原住民族權利事件及重大人權違反事件，亦無相關改善措施或裁罰情形。

3.5 市場地位

人才，是威力陽扎根竹北、放眼全球的起點。本公司主要營運據點位於新竹縣竹北市，招募與任用一律以專業能力為依據。2025 年，公司導入「104 招募管理 Pro」應徵者追蹤系統 (ATS)，作為人資數位轉型的重要一步：多管道履歷一站匯流、甄選進度全程留痕、招募數據視覺化分析，讓進用程序更透明、決策更有依據；並以公開人力銀行、專業管理顧問公司與員工內部推薦三軌並行，廣納多元背景的優秀人才。桃竹苗地區新進員工占比詳見下表。

在地化的管理團隊，是組織穩定與經驗傳承最深的根。熟悉在地的管理者，既能凝聚團隊，也讓公司與所在社區的連結更加緊密。在人才養成上，公司不僅向外延攬，更積極聘用無工作經驗的應屆畢業生，透過系統性的訓練將新人培育為具國際水準的車用電子軟硬體工程師——從車規品質規範（IATF 16949、ASPICE）到嵌入式軟體與硬體設計，讓年輕人才在實戰專案中與國際接軌。這份培育成果是可被驗證的：在公司取得的國際認證中，工程師均實名列於證書及評鑑文件，資深工程師與新進工程師並列其上，見證以老帶新、世代傳承的技術梯隊。

下表為員工地區分布詳細數據：

地區別	年齡	2025 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	7	2	36	81.82%
	31-50 歲	14	5		
	51 歲以上	4	4		
桃園地區	30 歲以下	0	0	3	6.82%
	31-50 歲	1	0		
	51 歲以上	0	2		
苗栗地區	30 歲以下	0	0	1	2.27%
	31-50 歲	0	1		

	51 歲以上	0	0		
其他地區	30 歲以下	0	0	4	9.09%
	31-50 歲	0	2		
	51 歲以上	0	2		
總計		26	18	44	100.00%

2025 年公司共錄用 44 位新進員工，其中 81.82% 於新竹地區任職，反映公司主要營運據點集中於新竹。新進人員年齡以 31 至 50 歲為主，其次為 51 歲以上及 30 歲以下，顯示公司持續依據營運需求招募不同年齡層人才，兼顧專業經驗傳承與人才培育，打造多元且穩定的人才結構。

3.6 社區關係

永續，也要種進組織的日常。因應金管會上市櫃公司 2026 年起溫室氣體盤查要求，公司提前辦理碳盤查內部稽核人員培訓，台灣與滁州兩岸廠區同仁共同參與；並以全員永續發展重大議題問卷，蒐集同仁對勞資關係、職業安全衛生、薪資福利等議題的真實聲音，作為永續策略擬定的依據。

公司長期透過公益採購支持社福團體，將社會責任理念融入採購決策，持續深化與公益組織合作，創造企業、社會及利害關係人共享價值。



中秋節員工聯歡活動



部門聚餐與同仁交流

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。在員工關懷方面，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、婚喪喜慶補助及中秋聯歡晚會等等活動。

2025 年福委會活動支出			
活動月份	活動名稱	參加人數 (人)	活動費用 (元)
2	員工日	177	105,688
5	勞動節禮券	185	277,500
9	中秋聯歡晚會	132	258,407
12	年底活動	149	149,000
1~11	部門活動	189	188,924
1~12	員工生日禮券	174	104,400
1~12	婚喪喜慶補助	17	19,400
合計			1,103,319

政治捐獻

(GRI 415-1)

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。2025 年無政治捐獻支出。

3.7 產品與服務

客戶關係管理

2025 年度實績：以時間累積信任，以體系兌現承諾

車用電子產業的本質，是對可靠與安全的長期承諾。一項控制器產品自設計至量產須歷經數年驗證，一家供應商自接觸至取得合格資格，更須通過國際客戶長期而嚴謹的審視。在這樣的產業規則下，信任無法透過宣示取得，只能經由時間與紀錄逐步累積。

2025 年，本公司功能安全 HMI 控制器累積出貨突破 100 萬台，透過 ZF、AUTOLIV 等全球車用安全系統領導廠商，將安全交付至世界各地的用路人手中。同年，本公司於多項產品取得「唯一合格供應商」之地位：包括 DENSO 商用車熱系統整合控制器之台灣唯一合格供應商，以及 YAMAHA 電動船外機電力分配系統之唯一合格供應商。此外，東海理化、豐田合成、DENSO 三大豐田系 Tier 1 客戶之評核於年內相繼通過，電池熱管理控制器自 2025 年起進入量產階段。

在既有基礎之上，成長動能同步展開。2025 年本公司承接之客戶需求評估案持續成長，評估類別自傳統控制器延伸至車用影像感知（電子後視鏡、環景相機）、駕駛安全偵測（HOD）及工業自動化控制器等新領域；同時，本公司將車輛資通安全（Cyber Security）管理能力納入量產專案規程。

短期規劃（未來 2-3 年）：於確定需求之上穩健投入

本公司對短期成長之規劃，堅持以已確認之客戶需求為前提。具體推進三大方向：其一，電動化——商用車電池熱管理系统（BTMS）控制器已完成量產驗證，將自小量量產邁向規模化交付。其二，智慧化——隨座艙由操作空間轉型為體驗空間，本公司以次期空調控制面板、HMI 及影像感知產品線參與此一轉變。其三，多元化——以新一代馬達控制平台，將車規等級之驅動控制技術延伸至工業與商用市場。貫穿三大方向者，為資通安全之布局：ISO/SAE 21434 車輛資通安全流程與 UN R155/R156 國際法規，正重塑產業之供應商資格門檻，本公司提前完成流程建置，將法規要求轉化為競爭優勢。

中長期規劃（未來 5 年）：以核心能力延伸，開啟第二成長曲線

本公司近二十年車用電子發展所累積者，不僅為產品實績，更為一套可跨領域移轉之核心能力：對熱管理之深度理解、以三防膠製程與耐振設計為代表之高可靠度工程能力，以及功能安全與資訊安全並重之開發紀律。中長期佈局，即以

此核心能力為基礎，延伸至具結構性成長之新興領域：第一為 AI 散熱，液冷 CDU 控制模組所要求之高可靠度電控與防護製程，與本公司車用領域長期錘鍊之能力高度契合，目前技術驗證已完成，與系統整合夥伴之正式合作已啟動；第二為無人載具，低軌衛星與商用無人機屬可靠度要求最為嚴苛之應用場域，其品質標準與車規 IATF 16949 體系高度相通。儲能系統與機器人運動控制為評估中之延伸方向。

客戶滿意度：以雙軌傾聽，維繫長期信任

本公司以兩種節奏傾聽客戶：每年 12 月，由業務部與業管課對主力車廠客戶進行為期三週之年度深度調查，涵蓋開發設計至生產交付各環節；每週，由專案管理部門逐案追蹤客戶滿意情形，使問題於形成客訴之前即獲處理。2025 年度調查構面涵蓋產品/技術、交貨、品質/可靠度及服務四大面向，共回收 6 家主力客戶問卷，平均滿意度達 88.83%，其中 2 家客戶給予滿分評價，其餘客戶滿意度介於 78%至 95%之間，全體評價均落在「滿意」以上等級，未有「不滿意」或「非常不滿意」評分，顯示公司於產品穩定性、技術支援及客訴回應等面向持續獲得客戶肯定。

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。
- 醫療器材市場：依據 ISO 13485 認證能量，2025-2027 擴展醫療電子市場。

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。

違反產品與服務的健康和安全法規之事件

(GRI 416-2)

2025 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，應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

(GRI 417-2、417-3)

2025 年未發生未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件。2025 年未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

(GRI 418-1)

2025 年未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

(GRI 2-27)

2025 年未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 Standards 2021 準則指標索引

(GRI 1：基礎 2021 揭露：本公司宣告以 GRI Standards 2021 版進行報導)

項目	內容
使用聲明	威力賜電子股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的資訊。
所使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用之 GRI 行業別準則	本公司所屬電子製造服務業，GRI 迄今尚未發布適用之行業別準則，故本報告書無適用之行業別準則。

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼/說明
GRI 2: 一般揭露 2021			
2-1	組織詳細情況	關於本報告書	p.1

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼/說明
2-2	納入組織永續報告的實體	關於本報告書	p.1
2-3	報告期、報告頻率和聯絡	關於本報告書	p.3、p.4
2-4	資訊重編	關於本報告書	p.4
2-5	外部確信/查證	關於本報告書	p.2
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 公司簡介、1.14 供應鏈永續管理	p.10、p.38
2-7	員工	3.4 人權、多元化與平等機會	p.82
2-8	非受僱工作者	-	本公司尚未建立非受僱工作者之統計機制，預計於2026年度建置後揭露
2-9	治理結構及組成	1.4 董事會	p.16
2-10	提名與遴選最高治理單位	1.4 董事會	p.16
2-11	最高治理單位主席	1.4 董事會	p.16
2-12	最高治理單位在永續議題上之督導	1.9 永續發展管理機制	p.28
2-13	永續議題管理之授權	1.9 永續發展管理機制	p.28
2-14	最高治理單位永續報導之角色	關於本報告書、1.9 永續發展管理機制	p.1、p.28

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼/說明
2-15	利益衝突	1.4 董事會、1.12 反貪腐	p.16、p.36
2-16	重大關注議題的溝通	1.9 永續發展管理機制	p.28
2-17	最高治理單位的綜合知識	1.4 董事會	p.16
2-18	最高治理單位的績效評估	-	規劃中，預計於 2027 年報告書揭露
2-19	薪酬政策	1.4 董事會-薪酬委員會、3.1 人力發展	p.16、p62
2-20	決定薪酬的程序	1.4 董事會	p.16
2-21	年度總薪酬比	-	薪酬涉及個人隱私，本公司依「上市（櫃）公司資訊申報作業辦法」於年報揭露董事及經理人酬金資訊，年度總薪酬比規劃中，預計於 2027 年報告書揭露
2-22	永續發展策略宣言	1.1 董事長的話、1.2 執行承諾	p5、p.9
2-23	政策承諾	1.2 執行承諾、3.4 人權、多元化與平等機會	p.9、p82

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼/說明
2-24	政策承諾的落實情形	1.2 執行承諾、1.14 供應鏈永續管理、3.4 人權、多元化與平等機會	p.9、p.38、p.82
2-25	矯正負面衝擊的程序	1.11 風險管理	p.35
2-26	尋求意見及提出關注問題的機制	1.9 利害關係人鑑別	p.28
2-27	法規遵循情形	2.7 違反環保法規、3.7 產品與服務	p.61、p.93
2-28	會員協會	1.3 公司簡介	P.15
2-29	利害關係人議合方法	1.9 永續發展管理機制	p.28
2-30	集體協議	無集體協議	2025 年集體協議涵蓋員工比率為 0%

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目	對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的程序	1.9 永續發展管理機制	p.29
3-2 重大主題列表	1.9 永續發展管理機制	p.29
3-3 重大主題管理	詳見下表「重大主題與 GRI 3-3 管理方針對照」	p.29

重大主題與 GRI 3-3 管理方針對照

依報告書第 32-33 頁「重大主題邊界」所列之 10 項重大主題，逐一對應其管理方針所在章節。

重大主題	對應 GRI 主題準則	管理方針所在章節	頁碼
溫室氣體排放	GRI 305 排放 2016	2.1 溫室氣體	p.46
氣候變遷風險	GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響	2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露、1.11 風險管理	p.52、p.35
能源使用	GRI 302 能源 2016	2.3 能源管理	p.57
產品品質與安全	GRI 416 顧客健康與安全 2016	1.15 產品品質與安全、3.7 產品與服務	p.39、p.93
新產品研發及智財管理	無對應之 GRI 主題準則，列為公司自訂重大主題	1.15 產品品質與安全-產品研究發展狀況	p.39、p.40
客戶滿意度	無對應之 GRI 主題準則，列為公司自訂重大主題	3.7 產品與服務-客戶滿意度	p.93
員工發展與訓練	GRI 404 訓練與教育 2016	3.3 訓練與教育	p.79
人權、多元化	GRI 405、406、408、409、412	3.4 人權、多元化與平等機會	p.82
職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生 2018	3.2 職業安全衛生	p.69
資訊安全	GRI 418 客戶隱私 2016	1.16 資訊安全	p.22

GRI 200 系列：經濟主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.7 經濟績效
201-2	氣候變遷所產生的財務影響	2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露
201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	1.7 經濟績效
201-4	取自政府之財務補助	1.7 經濟績效
202-1	按性別計算的標準職等薪資與當地最低薪資之比率	本公司已揭露非主管全時員工平均薪資及中位數 (p.65)，尚未按性別統計標準職等薪資與當地最低薪資之比率，預計於 2027 年報告書揭露
202-2	在重要營運據點，從當地社區雇用高階管理者比例	本公司已揭露新進員工地區分布，尚未統計當地社區雇用高階管理者比例 (p.88)，預計於 2026 年報告書揭露
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
203-2	顯著的間接經濟衝擊	1.7 經濟績效
204-1	對在地供應商的採購支出比例	1.14 供應鏈永續管理
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.12 反貪腐
205-2	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.12 反貪腐
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.12 反貪腐

GRI 準則	揭露項目	對應章節
206-1	反競爭行為法律訴訟	1.13 反競爭行為法律訴訟
207-1 至 207-4	稅務治理、稅務管控、稅務利害關係人議合、稅務國別報告	1.5 稅務、1.6 國別報告

GRI 300 系列：環境主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節
301-1	物料的使用	2.6 物料管理
301-2	使用回收再生物料	2.6 物料管理
302-1	組織內的能源消耗量	2.3 能源管理
302-3	能源密集度	2.3 能源管理
302-4	減少能源消耗	2.3 能源管理
303-1	與水及廢水的相互關係	2.4 水資源管理
303-3	取水量	2.4 水資源管理
303-5	耗水量	2.4 水資源管理
305-1	直接（類別 1）溫室氣體排放	2.1 溫室氣體

GRI 準則	揭露項目	對應章節
305-2	能源間接（類別 2）溫室氣體排放	2.1 溫室氣體
305-3	其他間接（類別 3）溫室氣體排放	2.1 溫室氣體
305-4	溫室氣體排放密集度	2.1 溫室氣體
305-5	溫室氣體排放減量	2.1 溫室氣體、2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露
305-7	氮氧化物、硫氧化物及其他重大氣體排放	本公司未設置燃煤、燃氣及鍋爐等加熱設備，尚未統計空氣污染物排放量，預計於 2026 年評估重大性後決定是否揭露
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關的顯著衝擊	2.5 廢棄物管理
306-2	廢棄物相關顯著衝擊的管理	2.5 廢棄物管理
306-3	產生的廢棄物	2.5 廢棄物管理
306-4	未進入處置的廢棄物	2.5 廢棄物管理
306-5	進入處置的廢棄物	2.5 廢棄物管理
308-1	使用環境標準篩選新供應商	1.14 供應鏈永續管理

GRI 400 系列：社會主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節
401-1	新進員工和員工流動率	3.1 人力發展
401-2	提供全職員工的福利	3.1 人力發展
401-3	育嬰假	3.2 職業安全衛生-孕育專區
403-1	職業安全衛生管理系統	3.2 職業安全衛生
403-2	危害辨識、風險評估和事故調查	3.2 職業安全衛生
403-3	職業健康服務	3.2 職業安全衛生-員工健康管理
403-4	工作者參與、協商和溝通職業安全衛生議題	3.2 職業安全衛生委員會
403-5	工作者的職業安全衛生訓練	3.2 安全衛生教育訓練
403-6	工作者健康的促進	3.2 員工健康管理
403-7	預防和減輕直接與業務關係相關的職業安全衛生衝擊	3.2 職業安全衛生
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作者	3.2 職業安全衛生
403-9	職業傷害	3.2 職業傷害
403-10	職業病	3.2 職業傷害
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 訓練與教育

GRI 準則	揭露項目	對應章節
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3 訓練與教育
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	依《績效管理考核辦法》建立績效考核機制 p.63。受檢核員工百分比預計於 2026 年報告書揭露
405-1	治理單位與員工的多元化	1.4 董事會、3.4 人權、多元化與平等機會
405-2	男女基本薪資和薪酬的比率	3.1 人力發展-員工薪資
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
408-1	經評估具有童工事件重大風險的營運據點與供應商	3.4 人權、多元化與平等機會、1.14 供應鏈永續管理
409-1	經評估具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點及供應商	3.4 人權、多元化與平等機會、1.14 供應鏈永續管理
412-1	已實施人權檢視或衝擊評估的營運活動	3.4 人權、多元化與平等機會
412-2	員工接受人權政策或程序訓練	本公司已於誠信經營及職業安全衛生訓練中納入相關內容，尚未單獨統計人權訓練時數及受訓人次，預計於 2026 年報告書揭露
413-1	具當地社區議合、衝擊評估及發展計畫的營運活動	3.6 社區關係

GRI 準則	揭露項目	對應章節
414-1	使用社會標準篩選的新供應商	1.14 供應鏈永續管理
414-2	供應鏈中負面社會衝擊以及所採取的行動	1.14 供應鏈永續管理
415-1	政治捐獻	3.6 政治捐獻
416-1	評估產品和服務類別的健康和安全衝擊	1.15 產品品質與安全
416-2	違反有關產品和服務的健康和安全法規之事件	3.7 產品與服務
417-1	對產品和服務資訊與標示的要求	3.7 產品與服務
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
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.7 產品與服務
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.16 資訊安全

附錄二：金管會應揭露指標索引

本索引依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、「上市上櫃公司永續發展實務守則」及「上市上櫃公司誠信經營守則」編製；產業別永續指標依前開作業辦法所定電子零組件相關產業應揭露項目對照。

揭露構面	揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會運作及組成多元化	1.4 董事會	p.16
治理	功能性委員會運作	1.4 董事會	p.16
治理	永續發展 (ESG) 委員會	1.9 永續發展管理機制	p.28
治理	誠信經營及反貪腐	1.12 反貪腐	p.36
治理	風險管理	1.11 風險管理	p.35
治理	稅務治理	1.5 稅務	p.21
治理	資訊安全與個資保護	1.16 資訊安全	p.43
環境	溫室氣體盤查與查證	2.1 溫室氣體	p.46
環境	類別 1+2 排放	2.1 溫室氣體	p.46
環境	類別 3 排放盤查規劃	2.1 溫室氣體	p.46
環境	氣候相關財務揭露 (TCFD/IFRS S2)	2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露	p.52
環境	能源使用與節能	2.3 能源管理	p.57
環境	水資源管理	2.4 水資源管理	p.59
環境	廢棄物管理	2.5 廢棄物管理	p.59
環境	物料及包裝管理	2.6 物料管理	p.60

揭露構面	揭露項目	對應章節	頁碼
社會	員工結構與薪酬	3.1 人力發展、3.4 人權、多元化與平等機會	p.62、p.81
社會	職業安全衛生	3.2 職業安全衛生	p.68
社會	員工訓練	3.3 訓練與教育	p.78
社會	人權與多元化	3.4 人權、多元化與平等機會	p.81
社會	供應鏈永續管理	1.14 供應鏈永續管理、3.4 人權、多元化與平等機會	p.38、p.81
社會	客戶關係與產品安全	3.7 產品與服務、1.15 產品品質與安全	p.91、p.40
社會	社區關係	3.6 社區關係	p.88

產業別永續指標（電子零組件相關產業）

永續指標	對應章節 / 頁碼
溫室氣體排放量（範疇一）	2.1 溫室氣體 p.46
溫室氣體排放量（範疇二）	2.1 溫室氣體 p.46
溫室氣體排放量（範疇三）	2.1 溫室氣體 p.46
溫室氣體排放總量	2.1 溫室氣體 p.46

永續指標	對應章節 / 頁碼
溫室氣體排放密集度	2.1 溫室氣體 p.46
總用電量	2.3 能源管理 p.57
再生能源使用比例	2.3 能源管理 p.57
能源密集度	2.3 能源管理 p.57
節電量	2.3 能源管理 p.57
總用水量	2.4 水資源管理 p.59
用水密集度	2.4 水資源管理 p.59
事業廢水排放量	2.4 水資源管理 p.59
一般事業廢棄物產生量	2.5 廢棄物管理 p.59
有害事業廢棄物產生量 (廢錫渣)	2.5 廢棄物管理 p.59
廢棄物回收再利用量 (錫渣回收再製)	2.5 廢棄物管理 p.59
廢棄物回收率	2.5 廢棄物管理 p.59
廢棄物密集度	2.5 廢棄物管理 p.59
職業災害件數	3.2 職業安全衛生 p.69
職業病件數	3.2 職業安全衛生 p.69
失能傷害頻率 (FR) / 嚴重率 (SR)	3.2 職業安全衛生 p.69

永續指標	對應章節 / 頁碼
員工人數（年底在職）	3.1 人力發展 p.65、p.66
非主管全時員工平均薪資	3.1 人力發展 p.62
非主管全時員工薪資中位數	3.1 人力發展 p.62
女性管理階層占比	3.1 人力發展 p.62
董事會女性董事比例	1.4 董事會 p.16
員工平均訓練時數	3.3 訓練與教育 p.79
供應商永續責任承諾書簽署率	1.14 供應鏈永續管理 p.38
在地採購金額比例	1.14 供應鏈永續管理 p.38

附錄三：SASB 索引

SASB 行業準則：威力陽隸屬於「科技與通訊」（Technology & Communications）部門之「電子製造服務與原始設計製造商」（Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing，EMS-ODM）行業，本對照表依 SASB EMS-ODM 準則辦理：

代碼	主題	指標	對應章節
TC-ES-130a.1	能源管理	能源消耗量、電力來源（網購/再生）比例	2.3 能源管理
TC-ES-150a.1	危險廢棄物管理	危險廢棄物產出量、回收比例	2.5 廢棄物管理
TC-ES-310a.1	勞工實務	員工每週平均工作時數、加班比例	3.1 人力發展、3.2 職業安全衛生、3.4 人權、多元化與平等機會
TC-ES-310a.2	勞工實務	依 RBA 行為準則辦理之百分比	1.14 供應鏈永續管理、3.4 人權、多元化與平等機會
TC-ES-410a.1	產品生命週期管理	符合 RoHS、IEC 62474、IPC-1752A 標準的產品營收比例	1.15 產品品質與安全
TC-ES-410a.2	產品生命週期管理	回收/翻新產品營收百分比	本年度尚未統計
TC-ES-320a.2	供應鏈管理	排名前 10 之供應商審計合格率	1.14 供應鏈永續管理
TC-ES-440a.1	物料採購	稀有礦物採購政策（衝突礦物）	1.14 供應鏈永續管理、2.6 物料管理

附錄四：TCFD 索引

核心要素	TCFD 建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理 Governance	a. 董事會對氣候相關議題之督導	1.4 董事會、2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露	p.16、p.52
治理 Governance	b. 經營階層在評估及管理氣候相關議題之角色	1.9 永續發展管理機制、2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露	p.28、p.52
策略 Strategy	a. 已鑑別之氣候相關風險與機會	2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露	p.52
策略 Strategy	b. 對組織營運、策略、財務之衝擊	2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露	p.52
策略 Strategy	c. 不同氣候情境（含 2°C 或更嚴格情境）下之策略韌性	2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露	p.52
風險管理 Risk Management	a. 鑑別與評估氣候相關風險之程序	1.11 風險管理、2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露	p.35、p.52
風險管理 Risk Management	b. 管理氣候相關風險之程序	1.11 風險管理、2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露	p.35、p.52

核心要素	TCFD 建議揭露項目	對應章節	頁碼
風險管理 Risk Management	c. 氣候相關風險之鑑別與評估與管理納入整體風險管理之程度	1.11 風險管理、2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露	p.35、p.52
指標與目標 Metrics & Targets	a. 評估氣候相關風險與機會所使用之指標	2.2 指標與目標	p.52
指標與目標 Metrics & Targets	b. 類別 1、2、3 溫室氣體排放	2.1 溫室氣體	p.46
指標與目標 Metrics & Targets	c. 用於管理氣候相關風險與機會之目標及其績效	2.2 TCFD 與 IFRS S2 氣候相關財務揭露	p.52



威力陽電子股份有限公司

股票代號 6988

電話 +886-3-5601601

E-mail esg@wellysun.com.tw

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

2025 年 ESG 永續報告書 | 2026 年完成製作

如有任何問題，歡迎透過 esg@wellysun.com.tw 與我們聯絡