iEi Integration Corp.

# 威強電工業電腦股份有限公司

# 2025

# 永續報告書

www.ieiworld.com

# 目錄

關於報告書 1
經營者的話 3
關於威強電 4

1. 永續治理
1.1 永續治理架構 7
1.2 利害關係人與重大主題 9
1.3 重大主題管理 15

2. 治理篇
2.1 公司治理運作 19
2.2 誠信經營 23
2.3 法規遵循與內稽內控 25
2.4 營運風險管理 26
2.5 資訊安全與隱私保護 29

3. 經濟篇
3.1 營運績效與經濟價值 32
3.2 產品安全與品質管理 34
3.3 責任供應鏈與物料循環轉型 41

4. 共融篇
4.1 多元化與平等 45
4.2 人力結構與僱用狀況 47
4.3 人才培育與職涯發展 52
4.4 薪酬福利與員工保障 54
4.5 勞資關係 58
4.6 職業安全與健康 59
4.7 永續供應鏈 63
4.8 社會參與和公益活動 66

5. 環境篇
5.1 環境管理政策與制度 69
5.2 資源效率與循環管理 71
5.3 廢棄物管理與污染防制 73
5.4 溫室氣體管理 75
5.5 氣候變遷風險與回應 78

附錄
GRI 內容索引表 84
SASB 永續會計準則對照表 89
TCFD 揭露索引表 90
上市氣候相關資訊 91
參與公協會資訊 92
第三方查證聲明書 93

# 關於報告書

威強電工業電腦股份有限公司 ( 簡稱威強電或 IEI ) 2025 年永續報告書 ( 以下簡稱本報告書 ) · 旨在揭露威強電在經濟、環境與社會 ( 含人權 ) 領域的規劃、發展與成果 · 期望透過此報告與所有利害關係人分享我們在推動永續發展上的承諾與行動 · 並持續精進 · 共創更具韌性與永續的未來。

## 報告邊界與範疇

本報告所揭露資訊主要涵蓋本公司及子公司於各營運據點之活動。報告中揭露之非財務資訊範疇主要涵蓋下列實體營運據點:

| 公司名稱 | 營運地點 |
|---|---|
| 威強電工業電腦股份有限公司 ( 威強電 ) | · 新北市汐止區中興路 29 號 ( 汐止總部 )<br>· 基隆市七堵區工建北路 22 號 3、5 樓 ( 七堵廠 ) |
| 百視美股份有限公司 ( 百視美 ) | 新北市汐止區大同路 1 段 306 號 3 樓及 13 樓、306 之 3 號 3 樓及 13 樓 |
| 芯發威達電子 ( 上海 ) 有限公司 ( 芯發威達 ) | 上海市閔行區莘莊工業區申富路 515 號 ( 上海廠 ) |
| 上海威強電工業電腦有限公司 ( 上海威強電 ) | 上海市閔行區莘莊工業區申富路 515 號 |
| 威博通科技 ( 上海 ) 有限公司 ( 威博通 ) | 上海市閔行區莘莊工業區申富路 515 號 |
| 優科上越電子 ( 上海 ) 有限公司 ( 優科上越 ) | 上海市閔行區莘莊工業區申富路 515 號 |
| IEI Technology USA Corporation (IEI USA) | 138 University Parkway, Pomona, CA 91768 |
| Suntend LLC (Suntend) | 138 University Parkway, Pomona, CA 91768 |

本報告書除財務資訊係依合併財務報表範疇提供外 · 其餘永續相關內容皆以上述據點為揭露基礎 ; 部份未納入揭露之子公司 · 主係控股功能或其對集團永續管理不具重大影響 · 故不予列入本報告書之範疇。

本報告書涵蓋範疇之任何的數據範疇調整或數據邊界差異 · 將在報告書內文或圖表註明。

為提升資訊可讀性與分析一致性 · 本報告部份資訊依照營運區域進行彙總揭露如下:

- 台灣地區 : 包括威強電及百視美
- 大陸地區 : 包括芯發威達、上海威強電、威博通及優科上越 ; 或簡稱芯發威達及其子公司。
- 美國地區 : 包括 IEI USA 及 Suntend。

## 報告編撰原則

本報告係依據全球永續性標準委員會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 所制定之 GRI 永續性報告準則 (GRI Standards 2021) 作為主要編製架構，遵循其揭露原則與報導內容，系統性揭露公司於經濟、環境與社會三大面向之永續發展績效。

同時，本公司亦參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 所發布之產業準則，並依據電子與硬體產業 (Technology & Communications – Hardware) 相關揭露指標，補充揭露與產業重大永續議題相關之資訊，以提升報告內容之產業相關性與可比較性。

在利害關係人溝通方面，本報告亦參考英國當責性組織 (AccountAbility, AA) 發布之 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES)，以確保利害關係人議合過程之系統性與代表性，強化永續議題辨識及資訊揭露之回應性與透明度。

此外，本報告並遵循臺灣證券交易所訂定之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市櫃公司永續發展行動方案 (2023 年 )」等相關規範，並參考《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》之相關要求，以提升永續資訊揭露之完整性、一致性與可靠性，期望提供利害關係人準確、完整且具可比性之永續資訊。

## 資訊重編（無）

## 外部查證

為提升永續資訊揭露之可信度，本公司 2025 年永續報告書委由亞瑞仕國際驗證股份有限公司進行第三方確信。確信作業依據 AA1000 Assurance Standard v3(AA1000AS v3) 準則執行，並參考 GRI Standards、SASB 及 TCFD 相關揭露內容。

本次確信類型為 AA1000 Type 2 確信，確信信心水準為中度確信 (Moderate / Limited Assurance)。確信範圍包括報告書揭露之相關永續資訊及管理機制，並透過文件審閱、資料抽樣檢核及現場查核等程序進行評估。相關確信範圍與結論詳見本報告附錄之外部確信聲明。

### 報告發行

本報告書涵蓋期間：2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 )
報告書發行周期： 每年
本次發行：2026 年 8 月
前次發行：2025 年 8 月
下次發行：2027 年 8 月
本報告書由永續發展委員會編製審議後，經 2026 年 8 月 7 日董事會通過後發行。

### 聯繫窗口

本報告書之進一步相關資訊，可以採取以下聯絡方式：
聯 絡 人：周慧琪
地　址：新北市汐止區中興路 29 號
聯絡電話：(02)2690-2098
郵件信箱：ir@ieiworld.com
ESG 資訊請參照公司網站：https://www.ieiworld.com/tw/

# 經營者的話

2025 年，全球科技產業在地緣政治與供應鏈重組的持續壓力下加速洗牌，AI 浪潮更從概念落地為各行各業的真實需求。面對這樣的環境，威強電以「智慧創新、誠信永續」為核心，選擇以更紮實的內功應對外部壓力，穩健走出屬於自己的路徑。

這一年，面對整體市場需求波動與產業結構調整的壓力，集團營運表現較前一年有所承壓。儘管如此，我們對 AI 邊緣運算、智慧醫療與網路資安三大核心方向的布局從未鬆動，對產品品質與客戶服務的堅持也未曾動搖。我們深知，在產業變局中持續深化核心實力，才能在下一波成長浪潮中走得更遠、更穩。

永續，必須從日常的選擇與行動中長出來，而不只是年度報告裡的一頁章節。這是我在推動威強電 ESG 工作時，始終放在心上的一句話。2025 年，我們舉辦多場 ESG 工作坊，員工深度參與議題討論與實務課程，ESG 思維正逐步融入各部門的日常決策與工作語言；在治理面，永續資訊管理正式納入內部稽核，將承諾化為可追蹤、可驗證的制度安排。永續不是少數人的任務，而是全員共同承擔的責任，這一年，我看到愈來愈多同仁將永續視為工作的一部分，而非額外的負擔，這讓我對組織文化的深化感到真正的欣慰。

在各項永續實踐上，我們亦持續深化執行力度。環境面，完成集團全營運據點溫室氣體盤查與外部查證，啟動碳足跡管理與減碳行動，並積極評估再生能源導入可行性，為集團長期減碳目標奠定數據基礎；供應鏈面，推動責任採購與衝突礦產盡職調查，並透過協同平台提升供應商管理效率，強化供應鏈韌性與透明度；資訊安全面，持續維運 ISMS 管理系統，通過 ISO/IEC 27001:2022 年度外部驗證，並維持 PSIRT 與 FIRST 國際資安聯盟會員資格，強化產品與系統的全方位防護；面對歐盟網路韌性法案（CRA）即將全面強制執行，公司已超前部署，規劃建置專案團隊，啟動法規差距分析與因應管理措施，確保產品設計與開發流程符合 CRA 資安要求，持續強化在歐洲市場的合規競爭力；人才發展面，持續推動多元訓練計劃，鼓勵員工自主學習與跨部門交流，朝學習型組織的目標穩步邁進。

在社會參與方面，我們亦持續履行企業公民責任。2025 年，集團積極參與在地公益活動，支持弱勢族群與教育推廣，並鼓勵員工投入。我們相信，一家真正永續的企業，不只要對股東負責，更要對所在社區與社會有所貢獻，這是威強電長期以來的信念，也是我們持續前行的動力。

我深信，永續競爭力的根基在於誠信、人才與創新的長期積累。短期的市場波動無法動搖我們對長期價值的堅持，面對充滿不確定性的外部環境，我們選擇向內深耕——深耕治理、深耕人才、深耕技術，讓威強電在每一個挑戰中都能走出更成熟、更有韌性的姿態。展望未來，我將持續帶領團隊在 AI 應用與綠色轉型的交匯點上深耕布局，以更完善的治理架構與更紮實的執行力，攜手員工、客戶、供應商與投資人，共同打造長期、穩健且具社會影響力的企業價值。

**期待與您攜手，共創智慧與永續的未來。**

威強電總經理
江重良

# 關於威強電

威強電工業電腦股份有限公司(IEI Integration Corp.)創立於 1997 年,總部位於臺灣新北市汐止區,於 2002 年於台灣證券交易所上市(股票代碼:3022)。集團擁有約 1,200 名員工,研發人員超過 300 位,全球設有子公司、研發中心、物流與售後服務據點,服務網絡遍及美國、日本、中國與歐洲地區。

公司專注於先進的運算技術,致力於數位轉型與智慧應用的推動,提供涵蓋 AIoT、邊緣運算、工業自動化、智慧醫療與網路通訊等領域的整合解決方案,透過自主研發、在地服務與靈活的交付能力,協助客戶加速數位轉型與營運升級。

## 核心業務與應用場域

公司營運主要聚焦於三大核心事業:

### 嵌入式運算與工業電腦

威強電提供多樣化的嵌入式系統與工業電腦產品,包括工業用主機板、嵌入式系統、強固型工控機箱與儲存伺服器等,支援嚴苛環境下的長時間運作需求。近年更積極導入 AI 邊緣運算架構,結合高效能處理器、AI 加速模組與低延遲通訊技術,實現即時資料判讀與智慧決策功能,提升邊緣端系統自主運算能力。產品廣泛應用於智慧製造、交通運輸、能源管理等關鍵領域,協助用戶加速導入智能化應用並強化營運彈性。

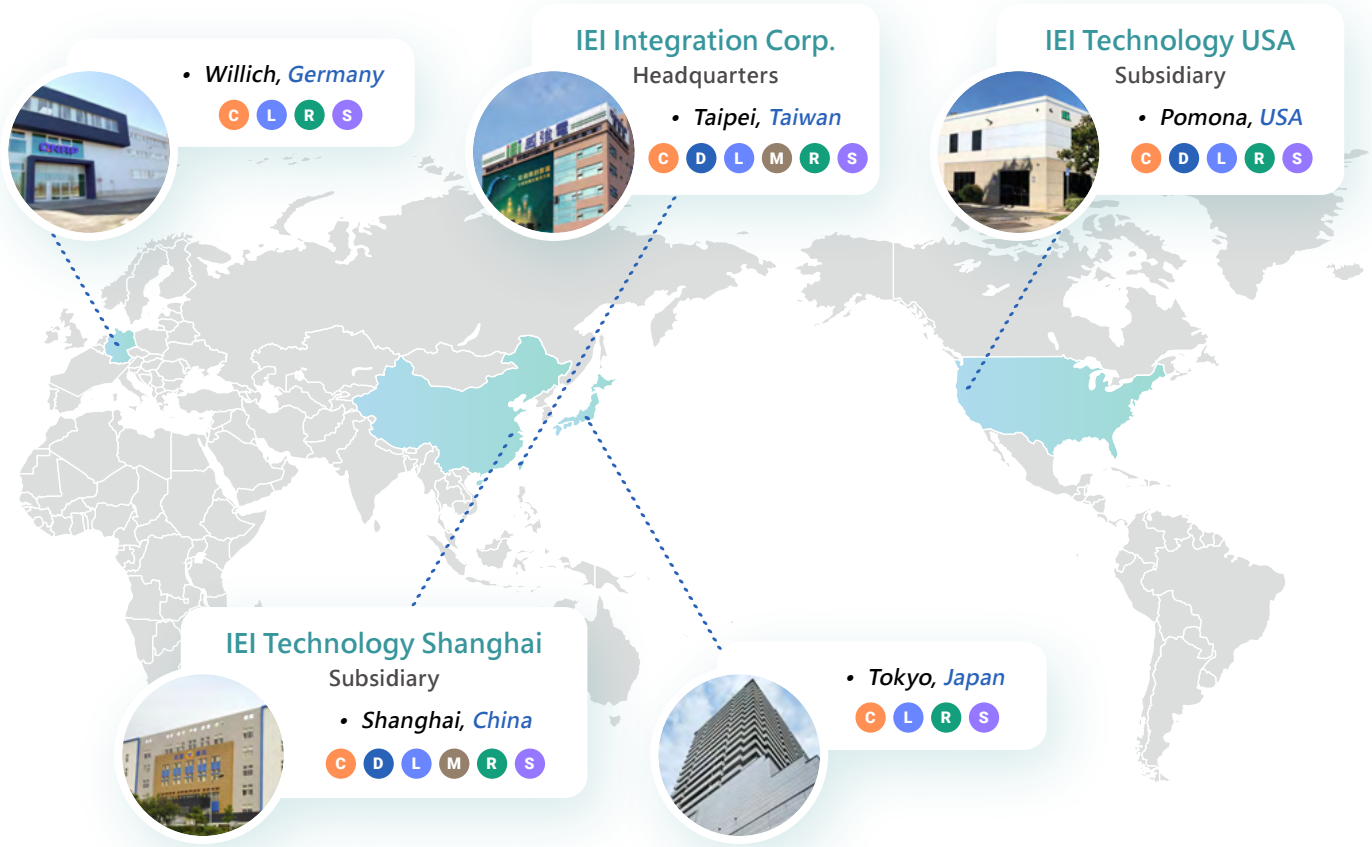
### 智慧醫療解決方案

提供整合型醫療級觸控電腦、行動護理設備、AI 影像平台與數位內視鏡系統,產品設計符合醫療安全與衛生標準。支援臨床資訊處理、醫護決策與移動作業,廣泛應用於放射科、手術室與智慧病房,協助醫療單位提升診斷效率與照護品質。

### 網路設備與資安平台

網通產品系列涵蓋企業級 SD-WAN、資料中心運算、AI 邊緣節點與資安防火牆等應用,具備高擴充性與模組化設計。可因應不同規模的 IT 環境需求,部署於雲端邊緣架構中,支援企業建構數位基礎設施並提升網路韌性與資安防護能力。

## 全球佈局與營運據點




IEI ensures customer support worldwide through:

- A 24-month global warranty policy for all IEI off-the-shelf products
- The GRMA Portal for product traceability and service requests
- An online B2B ordering system for faster procurement

- C **Configure to Order (CTO) Service Centers**
- D **Research and Development Centers**
- L **Logistics Centers**
- M **Manufacturing Centers**
- R **RMA Service Centers**
- S **Sales Offices**

為強化全球營運能量與服務即時性，IEI 於全球設有多個體運據點與完善的服務網絡，包括：

集團總部：台灣新北市

子公司與關聯企業：美國 (Pomona)、中國 ( 上海 )、日本、德國

服務據點涵蓋研發、製造、物流、維修與業務據點等多項功能，透過「在地支援、全球佈局」的策略與服務網絡，得以快速回應市場變化，並提供客製化設計、彈性製造與在地售服，確保全球客戶獲得即時、高效的產品與服務。

## 負責任的企業管理

IEI 以實踐永續發展為目標，致力於提升環境、社會與治理 ( ESG ) 表現。公司取得多項國際品質標準認證 ( 如 ISO9001、ISO13485)，並導入多項環境相關管理體系 ( 如 ISO 14001、ISO 14064-1)，並推動碳盤查與減碳行動。

為保護資訊資產與客戶隱私，公司自 2014 年起通過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統認證，並於 2024 年成立產品資安應變小組 ( PSIRT )，加入 FIRST 國際資安聯盟，強化全球應變與通報能力。

# 1. 永續治理


1.1 永續治理架構

1.2 利害關係人與重大主題

1.3 重大主題管理

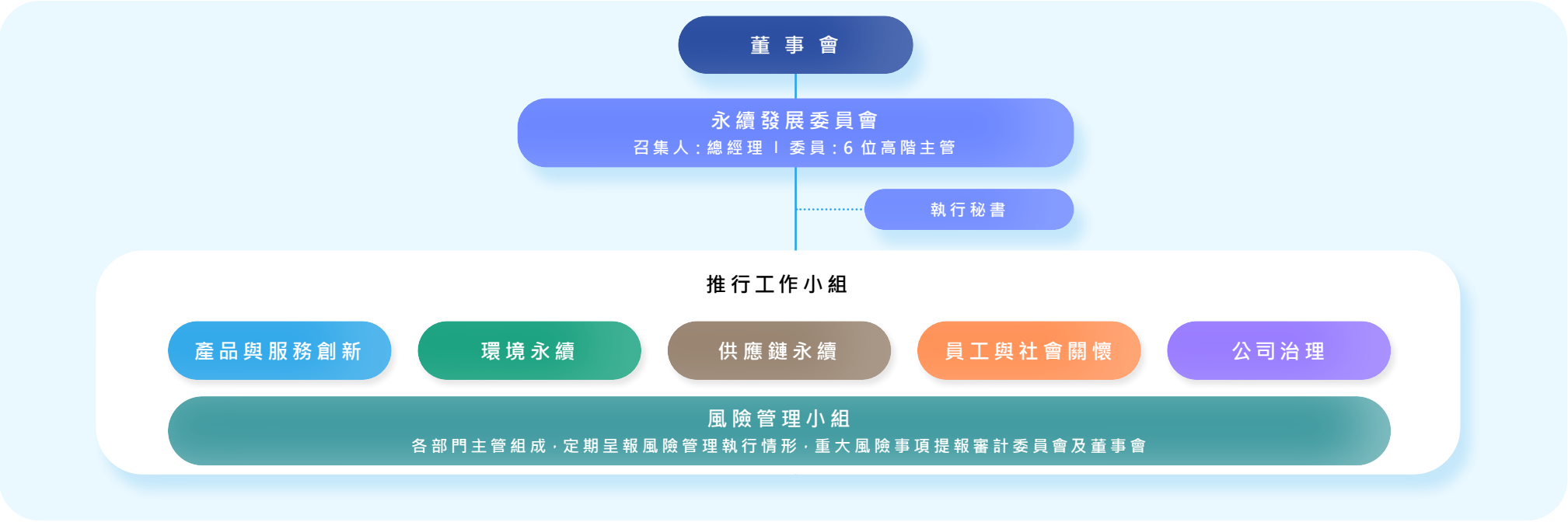
# 1. 永續治理

## 1.1 永續治理架構

威強電以「智慧創新、誠信永續」為核心理念，以董事會作為永續發展相關議題之最高治理核心，透過永續發展委員會統籌推動 ESG 策略，持續深化永續治理架構，確保環境、社會及公司治理三大面向之策略有效落實於公司日常營運之中。

### 1.1.1 永續治理組織架構

公司之永續治理採三層架構運作：董事會為最高決策核心；永續發展委員會負責統籌 ESG 策略；五大推行工作小組分別落實各面向目標；下轄風險管理小組為主要風險管理執行與推動單位，定期呈報執行情形。



### 1.1.2 制度基礎

為確保永續治理有章可循，公司訂有兩項核心內規：

**永續發展實務守則**

明定公司在公司治理、永續環境、社會公益及資訊揭露四大面向之政策方針，適用範圍涵蓋本公司及集團整體營運活動，經董事會審議通過後實施。

**永續發展委員會組織規程**

明訂委員會之設置目的、成員組成、任期、職權範疇及推行工作小組之任務分工，作為委員會有效運作之制度依據，自成立以來歷經多次修訂，持續與公司發展同步精進。

### 1.1.3 永續發展政策承諾

| 政策面向 | 核心承諾 |
|---|---|
| G 誠信經營與公司治理 | 落實誠信經營與內控制度，強化公司治理與風險管理機制 |
| E 環境永續與氣候行動 | 推動節能減碳、資源效率與環境管理，降低營運對環境之影響 |
| S 員工關懷與多元共融 | 建立安全健康之工作環境，重視人才發展與員工福祉 |
| S 責任供應鏈管理 | 與供應商共同推動環境與社會責任管理 |
| G 資訊安全與產品責任 | 強化產品安全與資訊安全管理，提升客戶信任 |

### 1.1.4 永續發展委員會運作實績

「永續發展委員會」每年至少召開二次會議，檢視各工作小組計劃推動情形，並每年至少 1 年董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。

2025 年共召開 2 次永續發展委員會，委員出席率 100%；年度提報董事會議案共 2 次 6 案，溝通議題包括永續推動重大主題、計劃與執行狀況等。

| 提報董事會日期 | 重要永續議案 |
|---|---|
| 2025/8/8 | • 2025 上半年永續發展執行情形報告<br>• 通過修訂「永續發展委員會組織規程」<br>• 審議通過「2024 年永續報告書」 |
| 2025/12/26 | • 2025 年永續發展執行情形報告<br>• 2025 年利害關係人溝通情形報告<br>• 2025 年風險管理執行情形報告 |

### 1.1.5 永續治理推進重要里程碑

**2016**
- 成立 CSR 委員會
- 發布首本企業社會責任報告書

**2019**
- 持續推動社會責任
- 導入環境與職業安全衛生管理系統

**2022**
- CSR 改制為 ESG 推行小組
- 啟動溫室氣體盤查專案

**2023**
- 正式成立「永續發展委員會」( 功能性委員會 )
- 完成首年度溫室氣體盤查及外部查證

**2024**
- 出具首本永續報告書 (2023 年 )
- 溫室氣體盤查完整納入集團各公司
- 建置永續資訊管理內部控制制度

**2025**
- 完成 2024 年集團全營運據點溫室氣體盤查
- 永續資訊管理列入內部稽核計劃，持續強化永續揭露架構與治理透明度

## 1.2 利害關係人與重大主題

威強電認為，永續治理的根基在於充分理解各利害關係人的需求與期待，並將其轉化為管理策略的核心依據。本公司依循 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 SES) 進行利害關係人鑑別，並結合 GRI 重大性原則，透過問卷調查、衝擊評估與委員會審議，系統性確認 2025 年 7 項重大主題，提報董事會核定後作為本報告書揭露與管理方針之核心依據。

### 1.2.1 利害關係人鑑別

本公司依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準，由永續發展推行工作小組成員共同討論，從「依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力」五大面向對各潛在利害關係人進行量化評估，鑑別出 4 類主要利害關係人：客戶、員工、供應商及股東 / 投資人，作為後續議合與重大主題評估之對象。

| 利害關係人 | 依賴性 | 責任 | 影響力 | 多元觀點 | 張力 | 加總 | 鑑別結果 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 客戶 | 4.00 | 4.00 | 3.50 | 2.50 | 3.50 | 17.50 | ✔ 納入 |
| 員工 | 4.00 | 4.00 | 3.25 | 3.00 | 3.00 | 17.25 | ✔ 納入 |
| 供應商 | 4.00 | 3.50 | 3.25 | 2.25 | 3.00 | 16.00 | ✔ 納入 |
| 股東 / 投資人 | 2.00 | 4.00 | 3.33 | 2.33 | 3.33 | 15.00 | ✔ 納入 |
| 金融機構 | 1.67 | 2.33 | 1.00 | 1.00 | 2.00 | 8.00 | — |
| 非營利組織 | 1.75 | 1.75 | 1.50 | 0.75 | 1.50 | 7.25 | — |
| 社區鄰里 | 1.50 | 1.00 | 0.50 | 1.50 | 1.50 | 6.00 | — |

- 評分說明：程度由高至低依序為 4、3、2、1、0 分。
- 政府機關說明：政府機關基於行政中立性及作業規範，不適合以問卷方式參與利害關係人調查。本公司與政府機關之溝通主要透過法規遵循、正式公文往返及法定申報等制度化管道進行，相關意見與要求已充分納入組織營運管理與決策考量，爰未納入本次問卷評估。

## 1.2.2 利害關係人關注議題與溝通

本公司透過多元管道與各利害關係人進行持續議合，充分了解其關注議題與期待，並整合至公司各項營運發展策略方向。

2025 年各利害關係人議合情形如下：

| | 主要關注議題 | 議合管道 / 頻率 | 2025 年議合實績 |
|---|---|---|---|
| **客戶**<br>**對威強電的意義：**<br>客戶需求與反饋為公司持續成長的動能，影響品牌信譽與市場競爭力，充分掌握客戶需求以發展符合市場期待之產品與服務。 | • 資訊安全<br>• 誠信經營<br>• 產品安全<br>• 營運風險管理<br>• 經濟績效<br>• 供應鏈人權評估<br>• 廢棄物管理 | • 客戶電話或視訊會議 / 不定期<br>• 客戶到廠參訪或稽核 / 不定期<br>• 國內外參展 / 不定期<br>• 產品研討會 / 每年 1 次<br>• 客戶滿意度調查 / 每年<br>• 官方網站或媒體訊息 / 不定期<br>• 客戶供應商問卷回覆 / 不定期 | • 參與國內外展覽與論壇共 18 場，足跡涵蓋美國、日本與中國大陸等市場，主題橫跨醫療資訊 (HIMSS、CMEF)、資安 (RSA)、半導體 (Semicon West)、工業自動化等領域<br>• 舉辦 Global Seminar 3 場 (Networking、Medical、Edge 各一場 )<br>• 主要客戶到廠參訪 / 稽核共計 21 次<br>• 年度客戶滿意度調查問卷回收率 87%( 較去年提升 7 個百分點 )；整體滿意度 80%，針對價格與交期回饋已啟動內部持續改善 |
| **員工**<br>**對威強電的意義：**<br>員工為促進企業永續經營的重要基石，穩定適任的人力與員工滿意度影響公司營運效率與長遠發展。 | • 職業安全衛生<br>• 資訊安全<br>• 經濟績效<br>• 薪酬福利<br>• 多元化與平等 | • 公司內部網站宣導與活動 / 不定期<br>• 勞資會議 / 每季 1 次<br>• 職業安全衛生委員會議 / 每季 1 次<br>• 新人簡報會議 / 不定期<br>• 職工福利委員會議 / 每季及不定期 | • 勞資會議共 4 次，充分說明公司營運概況、人資制度及員工關切事項，即時回應員工代表建議。<br>• 職業安全衛生委員會共 4 次，報告職場安全政策執行狀況，持續強化安全友善工作環境。<br>• 新人簡報暨座談會 2 次，共 26 人次參與，傾聽新人意見作為教育訓練與管理改善依據。 |
| **供應商**<br>**對威強電的意義：**<br>供應鏈合作夥伴為公司帶來穩定且品質良好的原材料供應或服務，為公司穩定運營不可或缺之一環。 | • 資訊安全<br>• 誠信經營<br>• 經濟績效<br>• 供應鏈人權評估<br>• 供應商管理<br>• 營運風險管理<br>• 產品安全<br>• 公司治理<br>• 多元化與平等<br>• 供應鏈環境評估 | • Collab TRADE 協同服務平台<br>• 供應商大會 / 每年至少 1 次<br>• 新供應商評鑑 / 不定期<br>• 年度供應商考核 / 每年 1 次 | • 於 9 月及 12 月舉辦多次供應商會議，計 33 家廠商逾 95 人次參與，深化雙方合作關係。<br>• 年度新增供應商評核共計 56 家<br>• 依年度評核作業規範執行往來供應商定期評核共 21 家，確保符合公司政策與要求。 |
| **股東 / 投資人**<br>**對威強電的意義：**<br>股東對公司長期的支持與信任是威強電穩健成長的力量，強化投資人關係以提升公司在資本市場的能見度與價值。 | • 經濟績效<br>• 公司治理<br>• 資訊安全<br>• 營運風險管理<br>• 誠信經營<br>• 職業安全衛生 | • 投資人關係聯繫窗口 ( 電話或信箱 ) / 每日<br>• 股東常會 / 每年<br>• 法人說明會 / 每年至少 2 次<br>• 公開資訊觀測站 / 即時<br>• 公司網站投資人專區 / 即時 | • 年度股東常會 1 次<br>• 法人說明會共 4 次，說明業務發展方向、未來展望及財務營運狀況，強化資訊揭露透明度與投資人溝通成效。 |
| **政府機關**<br>**對威強電的意義：**<br>政府機構透過法律監管與政策制定，讓企業在營運發展同時兼顧環保、勞工權益等，符合永續經營目標。 | ( 以法規遵循管道持續掌握，未納入問卷 ) | • 政府機關宣導會、座談會或訓練課程 / 不定期<br>• 公文往來 / 不定期 | • 往來函文收件 80 件，發文 36 件<br>• 參與政府機關 ( 如交易所、櫃買中心等 ) 主辦或協辦之宣導或說明會共 6 場，計 12 人次參與。<br>• 參加勞動部訓練課程共 2 場，計 2 人次參與 |

### 1.2.3 重大主題鑑別

本公司依據 GRI 準則之重大性原則，以利害關係人議合結果為基礎，結合內部衝擊評估，進行系統性重大主題鑑別。鑑別流程共三個步驟，確保過程具系統性、透明性與可驗證性，並符合外部確信要求。

#### ★ 重大主題鑑別與決定流程

**STEP 1. 永續議題辨識**

- 盤點業務模式與價值鏈
- 參考 GRI、SASB、TCFD 框架
- 考量國內產業規範及顧問建議
- 彙整 20 項相關永續議題

**STEP 2. 評估與分析**

- 利害關係人問卷關注度調查
  ( 發放 236 份，回收率 86.25%)
- 內部評估各議題正負面衝擊
- 三項指標加總重大性分析

**STEP 3. 決定重大主題**

- 三項加總 ≥ 12 分及關鍵營運風險項目列為重大主題
- 永續發展委員會審議確認
- 提報董事會核定
- 確認 7 項 2025 年重大主題

#### 1. 永續議題辨識

**G 治理與經濟面 ( 7 項 )**

- 公司治理
- 經濟績效
- 資訊安全
- 產品安全
- 營運風險管理
- 供應商管理
- 誠信經營

**S 社會面 ( 7 項 )**

- 多元化與平等
- 結社自由與團體協商
- 薪酬福利
- 勞資關係
- 職業安全衛生
- 人才培訓
- 供應鏈人權評估

**E 環境面 ( 6 項 )**

- 氣候變遷
- 供應鏈環境評估
- 資源效率
- 物料
- 廢棄物管理
- 溫室氣體排放

#### 2. 評估與分析

**236 份**
問卷發放總數

**86.25%**
平均問卷回收率

**4 類**
參與問卷之利害關係人

**20 項**
評估之永續議題

## ■ 關注度調查結果

依面向分析，治理與經濟面 > 社會面 > 環境面，前 15 項中，治理與經濟面佔 40%、社會面佔 40%、環境面佔 20%。

利害關係人關注度平均總排序 ( 滿分 5 分 )

**治理與經濟面**

- 資訊安全 4.74
- 經濟績效 4.71
- 誠信經營 4.65
- 產品安全 4.61
- 營運風險管理 4.58
- 供應商管理 4.46
- 公司治理 4.41

**社會面**

- 職業安全衛生 4.66
- 薪酬福利 4.61
- 多元化與平等 4.56
- 人才培訓 4.55
- 供應鏈人權評估 4.53
- 勞資關係 4.47
- 結社自由與團體協商 4.41

**環境面**

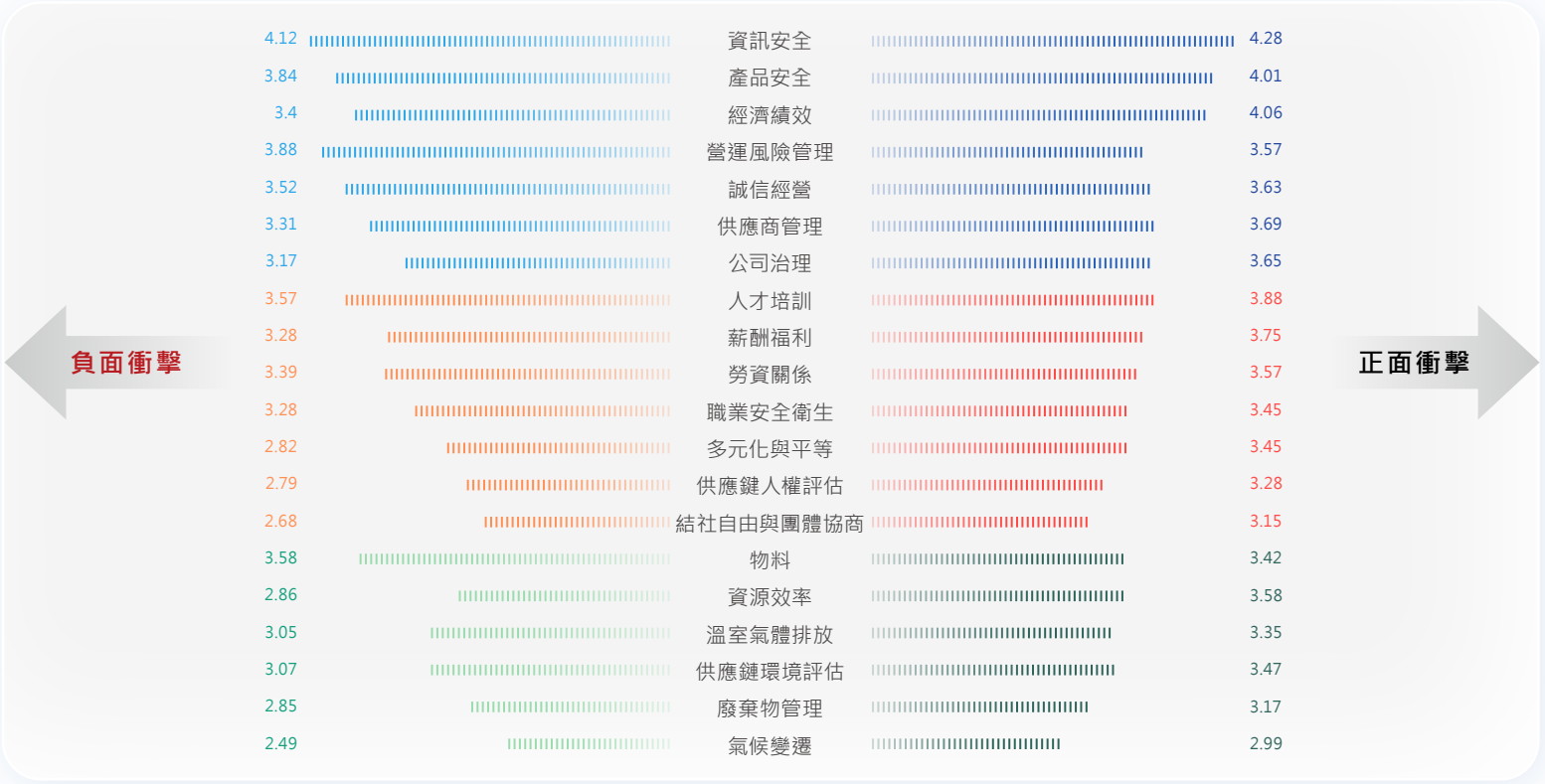
- 廢棄物管理 4.44
- 資源效率 4.44
- 溫室氣體排放 4.42
- 供應鏈環境評估 4.39
- 物料 4.34
- 氣候變遷 4.24

## ■ 營運衝擊評估

由永續推行小組會同各主題權責部門，就 20 項議題評估正負面衝擊 (1 ~ 5 分 )。

**各議題正負面衝擊評估**

- G 正面
- G 負面
- S 正面
- S 負面
- E 正面
- E 負面



### 3. 決定重大主題

以利害關係人關注度、正面衝擊、負面衝擊三項加總評估，總分 ≥ 12 分者視為重大；並就負面衝擊 > 3.5 分者視為「營運風險關鍵項目」，綜合列為重大主題評估結果，由永續發展委員會審議後提報董事會核定。

| 排序 | 面向 | 議題 | 關注度 | 正面衝擊 | 負面衝擊 | 總分 | 高關注 & 高衝擊 | 營運風險關鍵 | 重大主題 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | G | 資訊安全 | 4.74 | 4.28 | 4.12 | 13.14 | ✔ | ⚠ | ★ |
| 2 | G | 產品安全 | 4.61 | 4.01 | 3.84 | 12.46 | ✔ | ⚠ | ★ |
| 3 | G | 經濟績效 | 4.71 | 4.06 | 3.4 | 12.17 | ✔ | | ★ |
| 4 | G | 營運風險管理 | 4.58 | 3.57 | 3.88 | 12.03 | ✔ | ⚠ | ★ |
| 5 | S | 人才培訓 | 4.55 | 3.88 | 3.57 | 12.00 | ✔ | ⚠ | ★ |
| 6 | G | 誠信經營 | 4.65 | 3.63 | 3.52 | 11.80 | | ⚠ | ★ |
| 7 | S | 薪酬福利 | 4.61 | 3.75 | 3.28 | 11.64 | | | |
| 8 | G | 供應商管理 | 4.46 | 3.69 | 3.31 | 11.46 | | | |
| 9 | S | 勞資關係 | 4.47 | 3.57 | 3.39 | 11.43 | | | |
| 10 | S | 職業安全衛生 | 4.66 | 3.45 | 3.28 | 11.39 | | | |
| 11 | E | 物料 | 4.34 | 3.42 | 3.58 | 11.34 | | ⚠ | ★ |
| 12 | G | 公司治理 | 4.41 | 3.65 | 3.17 | 11.23 | | | |
| 13 | E | 供應鏈環境評估 | 4.39 | 3.47 | 3.07 | 10.93 | | | |
| 14 | E | 資源效率 | 4.44 | 3.58 | 2.86 | 10.88 | | | |
| 15 | S | 多元化與平等 | 4.56 | 3.45 | 2.82 | 10.83 | | | |
| 16 | E | 溫室氣體排放 | 4.42 | 3.35 | 3.05 | 10.82 | | | |
| 17 | S | 供應鏈人權評估 | 4.53 | 3.28 | 2.79 | 10.60 | | | |
| 18 | E | 廢棄物管理 | 4.44 | 3.17 | 2.85 | 10.46 | | | |
| 19 | S | 結社自由與團體協商 | 4.41 | 3.15 | 2.68 | 10.24 | | | |
| 20 | E | 氣候變遷 | 4.24 | 2.99 | 2.49 | 9.72 | | | |

註 1：高關注度 & 高營運衝擊：三項加總 ≥ 12 分。
註 2：營運風險關鍵項目：負面衝擊程度 > 3.5 分。
註 3：「物料」雖三項加總為 11.34 分（未達 12 分門檻），惟因負面衝擊達 3.58 分屬營運風險關鍵項目，與法規遵循及供應鏈管理高度相關，故列入重大主題。

## 1.2.4 重大主題列表

2025 年共確認 7 項重大主題，治理與經濟面 5 項、社會面 1 項、環境面 1 項，
新增「營運風險管理、誠信經營、物料」3 項，
除列 2024 年「客戶服務、薪酬福利、多元化與平等、人才吸引與留才、供應鏈人權評估、勞資關係」6 項。

| 面向 | 重大主題 | 揭露準則 | 變動狀態 | 變動說明 | 2024 排名 |
|---|---|---|---|---|---|
| G | 資訊安全 | SASB TC-HW | 持續列管 ↑ | 資安風險與法規趨勢持續升溫，由第 4 位升至第 1 位 | 4 |
| G | 產品安全 | GRI 416<br>SASB TC-HW | 持續列管 | 產品品質與安全對客戶信任具關鍵影響，持續列管 (2024 主題：產品管理 ) | 1 |
| G | 經濟績效 | GRI 201 | 持續列管 | 整體營運表現趨於穩定，維持列管 | 2 |
| G | 營運風險管理 | GRI 2<br>TCFD | 新增 | 風險管理重要性提升，新增以強化整體治理韌性 | -- |
| S | 人才培訓 | GRI 404 | 持續列管 ↑ | 人才培育對組織發展與營運穩定性具持續重要性 | 6 |
| G | 誠信經營 | GRI 205 | 新增 | 配合法規強化與內控要求，新增列管 | -- |
| E | 物料 | GRI 301<br>SASB TC-HW | 新增 | 物料管理與法規及供應鏈管理密切相關，新增列管 | -- |
| | 除列主題 (4 項 ) | | 除列 | 人才吸引與留才、客戶服務、勞資關係、員工多元與包容<br>相關制度已趨穩定，整體衝擊程度相對降低，未達本年度門檻；惟仍納入 ESG 策略持續管理 | 3,5,7,8 |

## 1.3 重大主題管理

### 1.3.1 重大主題衝擊

● 直接衝擊 ⊙ 間接衝擊

| 重大主題 | 對 iEi 意義與重要性 | 衝擊說明 | | 衝擊對象 | 衝擊範圍 | | | | 衝擊管理權責單位 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 正面衝擊 | 負面衝擊 | | 營運 | 供應 | 客戶 | 社會 | |
| 資訊安全 | 資訊安全為本公司營運及公司治理之重要一環。透過建置及維運資訊安全管理系統 (ISMS)，系統化管理資通安全風險，以維護公司及客戶資訊之機密性、完整性及可用性，並降低內、外部蓄意或非蓄意資通安全事件對營運之潛在影響。 | 完整的資通安全治理與控管機制，有助於降低資安事件發生機率，確保營運穩定性，提升公司品牌信譽，並滿足客戶及法規要求。 | 若未妥善因應資通安全風險，可能導致營運中斷、資訊外洩或法規遵循風險，進而影響公司營運、財務狀況及聲譽。 | 員工、客戶、供應商、合作夥伴、主管機關 | ● | ⊙ | ● | ⊙ | 資訊服務處 |
| 產品安全 | 有效管理產品資料安全風險與漏洞，確保硬體產品與相關軟體不因漏洞而將消費者資料暴露於風險之中，並作為提升市場競爭力與取得政府合約之重要基礎。 | 提供安全產品能增強使用者對資料安全的信任，有助於提升銷售與市場占有率。 | 若未能有效辨識資訊系統漏洞，可能導致未經授權的存取、資料外洩，進而侵蝕客戶信任，並產生修復成本與聲譽損害等財務風險。 | 員工、客戶、供應商、合作夥伴、主管機關 | ● | ● | ● | ⊙ | 產品經理部門<br>資訊安全部門<br>研發部門<br>供應鏈管理部門 |
| 經濟績效 | 穩健的財務表現為本公司維持永續經營與創造長期價值之核心基礎，可支持企業持續投入技術創新、人才發展及永續轉型，並提升股東與市場信任。 | 穩定獲利與成長有助於提升企業競爭力、資源配置效率及市場地位。 | 營運績效波動可能影響投資人信心、資金運用效率及長期發展能力。 | 股東、投資人、員工、客戶及供應商 | ● | ⊙ | ⊙ | ⊙ | 財會部門<br>經營管理階層 |
| 營運風險管理 | 透過系統化辨識、評估與控管風險，有助於降低不確定性、確保企業穩定運作並強化組織韌性，為本公司重要治理機制之一。 | 有效風險管理可提升營運穩定性、強化決策品質並增進企業應變能力。 | 風險辨識或控管不足，可能導致營運中斷、財務損失或策略失誤。 | 股東、投資人、員工、客戶及供應商 | ● | ● | ● | ⊙ | 永續發展委員會<br>風險管理小組<br>各營運部門 |
| 人才培訓 | 人才為公司創新與永續競爭力之核心。透過系統化的培育機制與持續學習文化，協助員工提升職能與職涯發展，進而強化組織韌性與整體營運效能。 | 有效的人才培育可提升員工能力與向心力，強化創新動能與組織靈活性。 | 培訓資源不足或機制不完善，可能降低人力效能並影響整體營運績效。 | 全體員工、人資單位及主管階層 | ● | | ⊙ | ⊙ | 人資行政部 |
| 誠信經營 | 誠信經營為公司治理與企業永續之根本原則。透過建立透明、廉潔與合規的營運機制，確保企業行為符合道德與法規要求，並維護公司聲譽與利害關係人信任。 | 強化企業信譽、降低法遵風險，並提升客戶與合作夥伴之長期信任關係。 | 若發生不當行為或違反法規，可能導致法律責任、財務損失及聲譽損害。 | 員工、客戶、供應商及投資人 | ● | ● | ● | ⊙ | 稽核單位<br>董事會及管理階層 |
| 物料 | 物料管理對公司產品品質、法規符合性、成本結構及環境績效具重要影響。本公司致力於確保關鍵材料之穩定取得，推動衝突礦產盡職調查，並逐步提升低環境衝擊物料之使用比例，以強化供應鏈韌性並回應客戶與法規對永續產品之要求。 | • 推動供應商多元化與替代料認證，可降低成本並提升供應鏈韌性。<br>• 嚴格落實物料安全測試與品質管控，可增強客戶信任並提升市場競爭力。<br>• 提高低環境衝擊物料使用比例，可減少資源耗用並呼應永續採購趨勢。 | • 關鍵材料短缺、價格波動或地緣政治風險，可能導致生產中斷或成本增加。<br>• 若物料涉及衝突礦產或未符責任採購規範，將面臨聲譽損害與法規風險。<br>• 物料安全或合規管理不足，可能導致產品瑕疵、補救成本增加及客戶信任受損。 | 員工、供應商、客戶、主管機關、社會與環境 | ● | ● | ● | ⊙ | 研發單位、供應鏈管理單位、品質部 |

## 1.3.2 重大主題管理方針

| 重大主題 | 政策與承諾 | 目標與標的 | | 採取的行動方案 | 行動方案之追蹤方式或機制 | 績效衡量結果 ( 註 ) | 利害關係人參與 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 短期目標與衡量指標 | 中長期目標 | | | | |
| 資訊安全 | 遵循 ISO/IEC 27001:2022 國際標準，建置並維運資訊安全管理制度 (ISMS)，由資安管理委員會統籌資通安全治理，持續檢視與改善資訊安全政策、風險管理及事件應變機制，以確保管理制度之有效性。 | • 持續維運資訊安全管理制度，並通過 ISO/IEC 27001:2022 年度外部驗證<br>• 強化資通安全風險管理、事件通報與應變機制<br>• 提升員工資訊安全及社交工程防護意識 | • 建立穩定且可持續運作之資通安全治理與應變機制<br>• 強化公司系統之資通安全防護措施<br>• 降低資通安全事件對公司營運之潛在影響 | • 維運資訊安全管理系統 (ISMS)，執行風險評估、內外部稽核及管理審查<br>• 維運電腦安全事件應變團隊 (CSIRT)，定期檢視資通安全風險及事件處理情形<br>• 強化網路防火牆及存取控管，並導入網路偵測與應變 (NDR) 機制<br>• 導入多因子驗證 (MFA)、端點偵測與回應 (EDR) 及防毒機制<br>• 執行系統備份與異地備援演練，以提升系統復原能力<br>• 維持國際資安應變組織 FIRST 會員資格，持續運作 PSIRT。<br>• 進行供應鏈資通安全風險評估，降低供應鏈資安風險<br>• 辦理員工資安教育訓練、釣魚郵件演練及資安宣導 | • 透過年度內、外部資訊安全稽核及管理審查進行追蹤<br>• CSIRT 定期每週召開會議，檢視資安事件及應變成效<br>• 定期執行弱點掃描、修補及改善追蹤<br>• 每年檢視員工資安教育訓練與演練完成情形 | • 資訊安全管理制度通過 ISO/IEC 27001:2022 外部驗證<br>• 年度未發生重大資通安全事件<br>• 員工年度資訊安全教育訓練完成率 100%<br>• 新進人員資安教育訓練完成率 100%<br>• 全年辦理釣魚郵件演練 11 次，資安宣導 27 次<br>• 資安違規受人事處分比例 0% | 透過資安管理委員會、CSIRT 與 PSIRT 之運作機制，與員工、客戶、供應商及主管機關就資通安全議題進行必要之溝通與協調。 |
| 產品安全 | 制定辨識及因應產品資料安全風險與漏洞之政策與程序，並承諾相關作法盡可能與外部國際標準 ( 如 ISO/IEC 16443 系列或 NIST 網路安全架構 ) 保持一致。 | • 設定產品漏洞修復率達標<br>• 達成零重大資料外洩事件目標。<br>• 提升產品導入硬體基礎加密或多重要素驗證之比例 | 建立完善的產品資安生命週期管理機制，並強化供應鏈資安防護，確保製造環節無重大資安漏洞。 | • 漏洞辨識與改正：建立辨識資訊系統弱點的機制，並針對已辨識漏洞採取改正行動。<br>• 供應鏈資安防護：管理製造供應鏈中的資料安全風險，防範供應商資訊系統弱點、防範產品被植入「後門」，或排除存在資料安全風險的假冒零組件。<br>• 產品資安設計：在產品設計流程中整合硬體基礎安全考量，提供硬體加密、多重要素驗證等解決方案 | • 追蹤資料安全事件受攻擊類型、頻率及來源趨勢。<br>• 定期監控資安風險產生之補救成本與財務效果。<br>• 追蹤供應商資安管理系統的落實情形。 | • 年度辨識並修補產品漏洞超過 40 個<br>• 無發生因硬體漏洞導致客戶資料外洩事件。 | • 供應商：將資訊安全要求納入供應商評核，透過安全測試等機制防範供應鏈資安風險。<br>• 客戶參與：積極回應使用者對資料安全的關注，建立產品資安漏洞通報與處理管道。 |
| 經濟績效 | 持續提升營運效率與獲利能力，創造穩定成長並兼顧風險控管，以實現長期企業價值。 | • 維持營收與獲利穩定成長<br>• 提升毛利率與營運效率 | • 優化產品組合，提升高附加價值產品占比<br>• 拓展國際市場與新應用領域 | • 制定年度營運計畫與預算管理機制<br>• 強化成本控管與資源配置效率<br>• 發展 AI、網通、醫療等高成長潛力事業 | • 每月召開經營會議檢視財務營運成果<br>• 每季進行財報分析與績效檢討<br>• 執行預算與實績差異分析 | • 2025 年合併營收約 65.13 億元，EPS 4.63 元。( 詳細內容請參閱第 3.1.1 節合併財務績效說明 ) | • 每季舉辦法人說明會與投資人溝通<br>• 定期發布財務報告、年報及永續報告，揭露經營成果。 |

註：除特別註明者外，附表揭露數據為母公司威強電資料。

| 重大主題 | 政策與承諾 | 目標與標的 | | 採取的行動方案 | 行動方案之追蹤方式或機制 | 績效衡量結果 ( 註 ) | 利害關係人參與 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 短期目標與衡量指標 | 中長期目標 | | | | |
| 營運風險管理 | 建立完善風險管理制度，定期辨識與評估各類營運風險，並制定應對策略。 | • 完成年度風險盤點與重大風險辨識<br>• 建立風險分級與因應對策機制<br>• 強化風險管理小組運作與跨部門參與 | • 建立系統化風險追蹤與管理機制<br>• 強化企業整體風險韌性與跨部門整合能力<br>• 將風險管理納入日常營運決策與績效管理機制 | • 建立系統化風險評估機制，透過跨部門風險管理小組執行風險矩陣分析<br>• 針對重大營運風險項目由權責部門擬具行動計畫，並定期檢討其執行情形 | • 重大風險事項相關指標之內部檢討與改善追蹤<br>• 定期向永續發展委員會與董事會報告 | • 完成 2025 年度全面風險評估，辨識出較高風險項目 ( 含庫存備料風險及人才流失風險 )，均已訂定立即回應計劃並定期追蹤。 | 各部門參與風險辨識與評估；董事會監督風險管理執行情形。 |
| 人才培訓 | 持續優化教育訓練制度，導入數位學習工具與跨部門知識交流機制<br>建立學習型組織，鼓勵員工自主學習與持續成長。 | • 每人平均教育訓練時數每季至少 2 小時<br>• 年度教育訓練計畫執行達成率≥ 55% | 建立數位學習平台並提升跨部門人才共學文化<br>建置學習地圖提升各職務人才職能 | • 持續強化教育訓練制度並導入永續相關課程<br>• 設計部門專業課程，提供外訓補助支持員工發展 | • 每季統計分析教育訓練時數<br>• 年度檢視訓練計劃達成率與改善項目 | • 各季平均每人訓練時數達 5.15 小時 ( 達標 )<br>• 2025 年訓練計劃執行達成率 59.88%，較前一年度提高 0.94%<br>• 舉辦 ESG 工作坊 4 次，逾 40 名員工參與，推動永續文化與實務落地。 | • 員工透過內部平台報名課程並提供回饋；部門主管參與課程設計與資源建議，持續提升培訓成效。 |
| 誠信經營 | 遵循誠信經營守則及相關法規，建立廉潔透明之營運環境，杜絕不法與不當行為。 | • 落實誠信經營相關教育訓練及宣導<br>• 健全檢舉與申訴機制之運作 | • 強化公司治理與內控制度<br>• 建立全面合規文化 | • 制定誠信經營政策及行為準則<br>• 建置檢舉管道與保護機制<br>• 定期辦理法令遵循與誠信教育訓練 | • 年度教育訓練計畫與完成率統計<br>• 稽核單位定期查核<br>• 檢舉案件處理與追蹤機制 | • 2025 年誠信經營教育訓練總受訓時數 1,551 小時，平均每人受訓時數約 0.72 小時。<br>• 年度無重大違反誠信或法規事件 | • 新進員工到職訓練及在職員工年度訓練與宣導<br>• 供應商評核及合約納入誠信要求與承諾 |
| 物料 | 致力於關鍵物料之穩定取得與責任採購管理。承諾推動衝突礦產盡職調查，確保供應鏈符合責任採購規範；同時落實嚴謹的物料安全測試與品質管控，並逐步提升低環境衝擊物料之使用比例，以強化供應鏈韌性並回應客戶與法規對永續產品之要求。 | • 當地供應商採購比例達 60% 以上。<br>• 新供應商須符合責任採購規範，完成 CSR 承諾書及無衝突金屬宣告書簽署。<br>• 新開發產品之包材優先採用 foam-free 設計。<br>• 追蹤並提升供應商不合格改正行動計畫 (CAP) 之回覆與結案率。 | • 建立完整 CSR 評核機制與供應商多元化平台，降低關鍵材料供應集中風險。<br>• 新開發產品 80% 採用 foam-free 設計，並逐步以可降解材料取代傳統包材。<br>• 新開發產品低環境衝擊材料使用率提升至 50%。<br>• 降低或消除產品生命週期中因物料導致之產品不合格。 | • 供應商多元化:推動多項相同規格替代品認證，增加供應彈性，降低單一供應商風險。<br>• 關鍵材料管理：建立關鍵材料儲存與風險預警機制，監控現貨市場動態，並提供長期備料預估予供應商。<br>• 衝突礦產管理：要求供應商簽署無衝突金屬宣告書或同等效力文件，落實盡職調查。<br>• 責任採購：確保供應鏈符合責任採購規範，定期執行供應商評核與稽核。<br>• 物料安全管控：執行產品安全測試，審核材料安全資料表 (MSDS) 以落實物料源頭管控；針對供應商不合格事項開立缺失並要求改正。<br>• 永續物料選用：以紙折緩衝結構取代 PE foam、採用生質塑膠及回收金屬料，減少原料碳排。 | • 追蹤替代料研發認證進度及關鍵材料價格與供貨動態。<br>• 定期執行供應商評核及文件追蹤；不定期舉行供應商交流會議。<br>• 定期檢視研發物料清單及受管制物質管理狀況，確認研發專案符合物料管理要求。<br>• 要求供應商就物料不良提交改正行動報告，並追蹤結案情形。 | • 供應商遵守 CSR 承諾書及無衝突金屬宣告書簽訂完成率持續維持高標準。<br>• 定期執行供應商季度評核，追蹤交期達成率。<br>• 研發新產品皆依既定物料管理流程執行，年度無重大法規違規事件。<br>• 已完成主要產品研發物料盤點，作為中長期改善目標之設定依據。 | • 透過供應商大會、年度評核及交流會議，就物料合規、責任採購及改正行動進行溝通。<br>• 依客戶需求回應物料規範與永續要求，透過產品有害物質聲明傳遞物料品質與安全資訊。 |

( 註 ) 除特別註明者外，附表揭露數據為母公司威強電資料。

# 2. 治理篇


2.1 公司治理組織與運作

2.2 誠信經營

2.3 法規遵循與內稽內控

2.4 營運風險管理

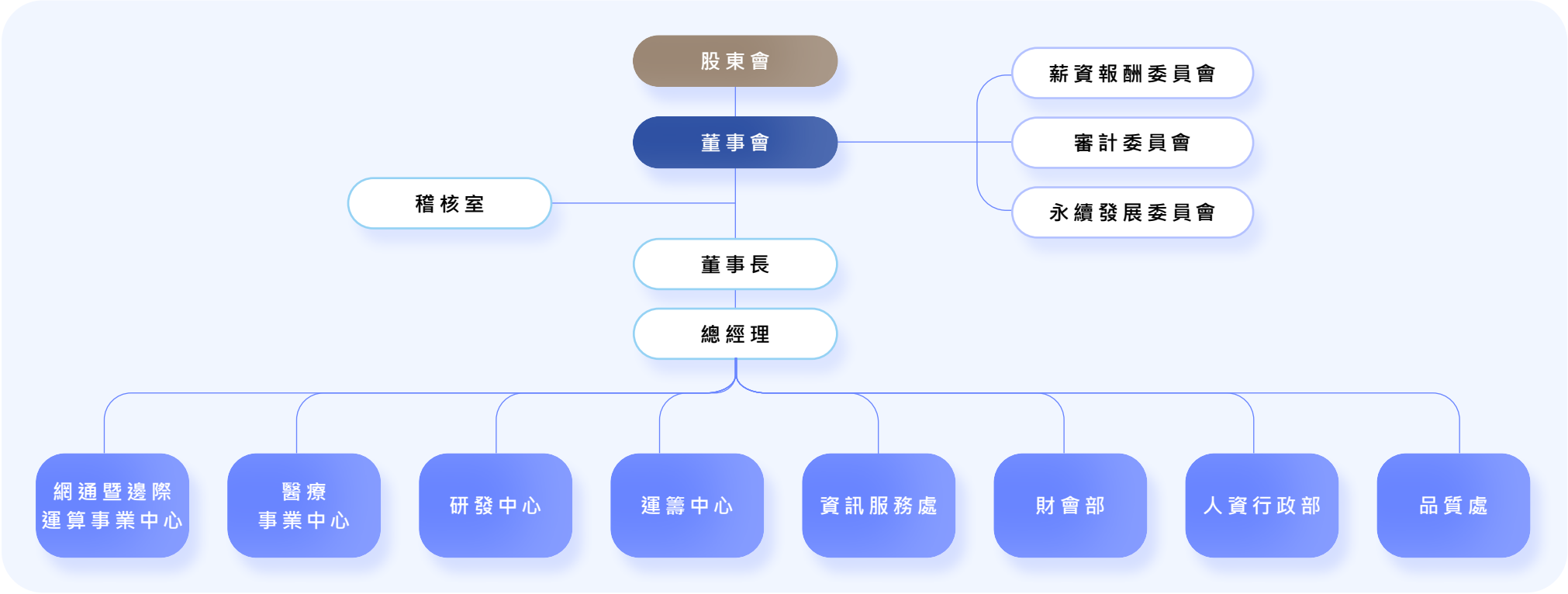
2.5 資訊安全與隱私保護

# 2. 治理篇

## 2.1 公司治理運作

### 2.1.1 治理架構

威強電秉持「保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人、提升資訊透明度」五大原則建立公司治理制度，依據《公司治理實務守則》持續精進治理品質，並於公開資訊觀測站及公司網站充分揭露。



## 2.1.2 董事會組成與運作

威強電董事會為最高治理決策單位，負責公司策略決策、監督經營管理、財務審查及風險控管，以保障股東及各利害關係人權益。

董事會成員採候選人提名制度，任期三年。

現任董事會任期為 2023 年 6 月 16 日至 2026 年 6 月 15 日。

註：原選任共 7 席，其中 1 席董事因個人因素於 2024 年 11 月 4 日辭任，現由 6 位董事組成。
本屆董事任期屆滿，已於 2026/5/25 股東常會進行全面改選，恢復選任 7 席董事。

### ■ 董事會成員與能力矩陣

董事會成員遴選遵循《董事選任程序》，考量董事會整體配置之多元化，涵蓋基本條件（性別、年齡、國籍、文化）及專業知識技能（法律、會計、產業、財務、行銷、科技）兩大面向，且董事間逾半數席次不得具有配偶或二親等內之親屬關係。

| 職稱 | 姓名 | 性別 | 年齡區間 | 員工 | 專業背景與能力 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 營運判斷 | 財務分析 | 經營管理 | 危機處理 | 產業智識 | 國際觀 | 領導力 | 決策力 |
| 董事長 | 張明智 | 男 | 51-60 歲 | - | ○ | - | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 董事 | 江重良 | 男 | 61-70 歲 | ○ | ○ | - | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 董事 | 李盈瑩 | 女 | 41-50 歲 | - | ○ | - | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 獨立董事 | 何殷權 | 男 | 61-70 歲 | - | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 獨立董事 | 徐嘉連 | 男 | 51-60 歲 | - | ○ | - | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 獨立董事 | 羅文保 | 男 | 51-60 歲 | - | ○ | - | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

#### 董事會多元化管理目標達成情形

本公司現任女性董事 1 名，尚未達全體董事席次三分之一目標。主要係過往董事選任以專業背景、經驗及能力為優先考量，致女性董事比例未達預期。未來將持續依多元化原則，於董事遴選過程中強化性別平衡之考量，積極尋覓具專業能力之女性候選人。

本公司已於 2026 年 5 月 25 日股東常會全面改選董事，新任董事結構為男性 4 席、女性 3 席，已符合任一性別董事席次比例可達三分之一以上（男性 57%, 女性 43%）。

## ■ 獨立董事制度

本公司獨立董事依《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》遴選，並遵循《獨立董事之職責範疇規則》執行職務。獨立董事對於應提董事會決議之重大事項 ( 包括營運計畫、財務報告、內控制度、重大交易、會計師委任等 12 項事項 ) 應全體親自出席，如有反對或保留意見應於議事錄載明。

本公司及董事會其他成員不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行職務。獨立董事執行職務如認有必要，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助，所生費用由本公司負擔。獨立董事及非獨立董事於任職期間不得互相轉換身分。

## ■ 利益迴避機制

董事對於董事會議案與其自身或所代表法人有利害關係者，應於當次董事會說明利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞，不得加入討論及表決，且應予迴避，並不得代理其他董事行使表決權。

董事間亦應自律，不得不當相互支援。

關於董事具體兼任情形及對於利害關係議案迴避情形請參閱 114 年度年報。

## ■ 董事持續進修

本公司依《公司治理實務守則》要求，董事每年至少完成 6 小時進修，過去三年全體董事均達標。

2025 年度董事共參與 9 場次進修課程，主題涵蓋四大面向，確保董事具備前瞻視野與專業能力，以提升公司治理品質並落實永續發展目標。

6 位董事

9 場課程

每人 = 6 小時 / 年

| 數位科技與 AI 應用 (4 人次 ) | 資訊安全與風險管理 (2 人次 ) | 投資人關係與資本市場 (1 人次 ) | 公司治理與法規遵循 (2 人次 ) | 總體經濟與產業趨勢 (1 人次 ) |
|---|---|---|---|---|
| • 生成式 AI 應用<br>• 企業數位轉型<br>• 數位轉型與最新資訊科技 | • AI 發展與資安風險 | • 投資人關係 | • 董事會績效評估<br>• 防範內線交易<br>• 公司治理與證券法規 | • 對等關稅風暴下年營運策略與展望 |

## ■ 董事會績效評估

依《董事會績效評估辦法》，每年對整體董事會、個別董事成員及三大功能性委員會執行績效評估，評估範疇涵蓋五大面向：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。評估結果於次一年度第一季結束前完成，並作為遴選提名及薪資報酬之參考依據。

★ 2025 年績效評估結果

| 4.95 | 4.93 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
|---|---|---|---|---|
| 董事成員 | 董事會 | 審計委員會 | 薪酬委員會 | 永續委員會 |

滿分 5 分；評估結果介於 4( 優 ) 至 5( 極優 )

☑ 2025 年績效評估結果已於 2026 年 3 月 6 日呈報薪資報酬委員會及董事會。

### 2.1.3 功能性委員會

董事會為健全監督責任、強化管理機制，依《公司治理實務守則》第二十六條設置三大功能性委員會，各委員會應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

#### 審計委員會

由全體獨立董事組成（3 名），其中 1 名召集人，且至少 1 名具備會計或財務專長。

- 財務報告允當表達
- 內部控制有效性考核
- 風險管理政策審查與督導
- 簽證會計師委任與評估
- 法令遵循監督

2025 年
召開 5 次會議；委員出席率 100%

#### 薪資報酬委員會

成員 3 人，由董事會決議委任，其中 1 名召集人，成員專業資格與獨立性依相關法規辦理。任期與董事會屆期相同。

- 董事及經理人績效目標與薪酬政策
- 個別薪資報酬之內容及數額
- 董事會績效評估定期檢討
- 成員自身薪酬事項應予迴避

2025 年
召開 2 次會議；委員出席率 100%

#### 永續發展委員會

設置委員 3 人以上，至少 1 名為董事，其餘得由高階經理人或一級主管擔任，另設執行秘書。下設推行工作小組（公司治理、永續環境、員工關懷、社會公益、永續資訊揭露）及風險管理小組。

- 永續發展政策、策略及年度計劃
- 風險辨識、分析、評量與揭露
- 永續報告書審議

2025 年
召開 2 次會議；委員出席率 100%

### 2.1.4 董事與經理人薪酬

本公司董事與經理人薪酬制度依據《董事會績效評估辦法》、《薪資管理辦法》及《員工績效管理辦法》辦理，確保薪酬機制公平、合理並符合公司治理原則。

| | 董事薪酬 | 經理人薪酬 |
|---|---|---|
| 薪酬政策 | 董事報酬依據每年度董事會自評及個別董事成員評估結果決定，綜合考量：<br>• 對公司營運的參與程度<br>• 個別貢獻價值<br>• 同業薪酬水準<br>獨立董事得訂定與一般董事合理不同之酬金，亦得酌定為月支之固定酬金。報酬金額經薪酬委員會審議後提報董事會決議。 | 依《員工績效管理辦法》之績效評核結果發放，主要考量：<br>• 年度經營目標達成率<br>• 獲利率、成長率與經營效益<br>• 量化績效指標與非量化成果表現<br>薪酬評定方式採績效導向機制，透過與績效成果評核相連結，依據不同權重調整，最終訂定個別薪資報酬內容與數額。 |
| 決策機制 | 所有薪酬方案均經薪資報酬委員會評估與審核，並提報董事會審議通過後執行，確保薪酬政策透明、公正，並符合公司長遠發展目標。委員會成員討論自身薪酬時應迴避，不得加入討論及表決。 | |

## 2.2 誠信經營

### 2.2.1 誠信經營政策

威強電秉持公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，將誠信經營納入企業文化，建立良好商業運作模式。本公司訂有《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，適用範圍涵蓋本公司及子公司，經董事會通過後實施，並揭露於公司網站及公開資訊觀測站。誠信經營防範方案適用範圍涵蓋台灣、中國大陸及美國所有營運據點，並透過內部稽核定期評估各業務流程之法令遵循風險。

■ **組織與責任**

| 人資行政 | 治理單位 | 稽核室 | 法務 |
|---|---|---|---|

- 誠信經營政策與防範方案之制定、修訂、解釋、諮詢服務及通報內容登錄建檔
- 誠信經營政策與防範方案之制定及教育訓練推動
- 監督誠信經營政策執行；定期至少一年一次向董事會報告
- 受理舉報事宜；定期就業務流程評估遵循情形，作成報告
- 商業機密、商標、專利、著作等智慧財產之管理、保存及保密作業

■ **誠信經營防範方案涵蓋之不誠信行為態樣**

### 2.2.2 利益迴避與不當利益處理

本公司董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，對於與自身或所代表法人有利害關係之議案，應說明利害關係重要內容，如有害公司利益之虞時，不得加入討論及表決，應予迴避且不得代理其他董事行使表決權。

董事之配偶、二親等內血親或與董事具有控制從屬關係之公司，就有利害關係之會議事項，視為董事就該事項有自身利害關係。公司人員不得藉職位或影響力使自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。

依《誠信經營作業程序及行為指南》，本公司人員遇有他人提供或承諾給予利益時，應依下列程序處理：

- 提供方與其職務無利害關係者：於收受之日起 3 日內陳報直屬主管，必要時知會專責單位
- 提供方與其職務有利害關係者：應予退還或拒絕，並陳報直屬主管及知會專責單位；無法退還時，於收受之日起 3 日內交專責單位處理

慈善捐贈或贊助應依程序辦理，陳報總經理核准；金額達新臺幣 100 萬元以上者，應提報董事會通過後始得為之。本公司秉持政治中立，不提供任何政治獻金。

## 2.2.3 政策之溝通與運作實績

**與治理單位之溝通**

- 董事就任時，應簽署聲明書，承諾於任職期間遵循公司誠信經營政策，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不當利益，或從事任何違反誠信、違法或違背受託義務之行為。
- 每年辦理兩次針對內部董事及經理人之誠信或內線交易防範宣導，並鼓勵參與主管機關定期舉辦之宣導會以了解相關法令規定。
- 每年至少一次於董事會報告誠信經營執行情形。

**與員工之溝通**

- 誠信相關政策與行為守則完整公告於公司內部系統，供員工隨時參照依循。
- 新進員工於到職訓練中納入誠信政策與行為準則相關主題。
- 新任經理人簽署出具聲明書，內容包括誠信政策之依循與杜絕不誠信行為。
- 針對在職員工每年進行至少一次誠信政策與行為指南導讀教育訓練。
- 母公司每半年透過內部系統對全體員工辦理內線交易相關法令宣導。

**與商業夥伴之溝通**

- 誠信經營政策及行為指南公開於公司官網，並透過合作契約或商務往來等管道，要求合作夥伴共同遵循商業誠信規範，以降低貪腐及不當利益輸送風險。
- 要求供應商簽署企業社會責任承諾書，納入誠信道德相關規範
- 於公司網站公示揭露申訴與檢舉管道。

| 誠信政策溝通實 ( 註 1) | 參與率 |
|---|---|
| • 董事簽署誠信聲明 | 100% |
| • 經理人簽署誠信聲明 | 100% |
| • 員工內線交易防範宣導 ( 僅母公司 ) | 100% |

| | | 參與數 | 參與率 |
|---|---|---|---|
| • 新進員工宣導與訓練 | 台灣地區 | 120 | 94% |
| | 大陸地區 | 355 | 100% |
| | 美國地區 ( 註 2) | 3 | 100% |
| • 在職員工宣導與訓練 ( 註 1) | 台灣地區 | 373 | 76% |
| | 大陸地區 | 552 | 77% |
| • 供應商遵守企業社會責任準則承諾書 | | 534 | 98% |

( 註 1) 本年度在職員工誠信宣導訓練台灣地區未涵蓋子公司百視美，大陸地區未強制涵蓋全體員工，將全數納入下期訓練範圍；美國子公司未來亦將完整納入相關政策溝通與訓練計劃。

( 註 2) 美國子公司新進於入職簽具載明誠信道德相關條款之工作守則。

## 2.2.4 檢舉與申訴制度

| 項目 | 說明 |
|---|---|
| 檢舉管道 | 公司網站及內部網站揭示舉報信箱 (audit@ieiworld.com) 及專線，提供內外部利害關係人使用 |
| 受理單位 | 人資及稽核單位；涉及董事或高階主管者呈報至獨立董事 |
| 保密機制 | 對檢舉人提供之檔案予以加密保護，妥適限制存取權限，允許匿名檢舉 |
| 保護措施 | 保護檢舉人不因檢舉而遭不當處置；設有獎勵措施 |
| 重大情事 | 發現重大違規或公司有受重大損害之虞時，應立即書面通知獨立董事 |

2025 年度截至目前，本公司未接獲任何內、外部檢舉案件。

## 2.2.5 商業誠信評估

本公司與他人建立商業關係前，應評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性及誠信經營狀況，確認其商業經營方式公平透明、不涉及賄賂行為。評估考量包括企業所在國別、組織結構、誠信政策、是否屬貪腐或賄賂高風險行業及業者商譽等。

簽訂契約時，合約條款應明訂誠信遵守承諾，包含違規通知義務、損害賠償權利及無條件終止契約之條款。

## 2.2.6 違規懲戒

本公司對違反誠信行為者，依相關法令或人事辦法予以懲處，並即時於內部網站揭露違反誠信行為之個案及處理情形。違反情節重大者，依公司人事辦法予以解任或解雇。受懲處人員如認處置不當，得向獨立董事或審計委員會、人資及稽核單位、直屬主管或其他適當人員提出申訴。

## 2.3 法規遵循與內稽內控

### 2.3.1 法規遵循

威強電恪遵台灣及各營運據點所在國之法令規範，涵蓋公司法、證券交易法、商業會計法、環境、人權、勞動、職業安全衛生、公平競爭、個人資料保護等。由各權責單位負責相關法令識別，定期檢視法規變動並調整內部程序；視法規需求執行相關溝通及教育訓練，並透過稽核措施確保業務執行符合相關要求。

2025 年除因下列罰款處分外，無其它重大違反法規行為或罰鍰事件發生。

| 處分日期 | 處分字號 | 違反條文 | 違反法規內容 | 處分內容 | 因應措施 |
|---|---|---|---|---|---|
| 114/08/28 | 新北府勞檢字<br>第 11446886371 號 | 職業安全衛生法<br>第 22 條第 1 項 | 未配置從事健康服務護理人員 | 罰款 4 萬元及限期改善 | 完成招募職業護理人員，並於 115 年 1 月到職，已符合規定 |
| 114/08/28 | 新北府勞檢字<br>第 1144688637 號 | 職業安全衛生法<br>第 23 條第 1 項 | 未依規定設置職業安全 ( 衛生 ) 管理師 | 罰款 4 萬元及限期改善 | 已持續職業安全衛生專責人員之職缺招募；惟人員補實前內部仍由相關職務人員及主管負責確實執行相關管理事務，確保作業安全與法規遵循。 |
| 114/07/16 | 基環廢貳字第 1140205972 號 | 廢棄物清理法第 31 條第 1 項第 1 款<br>事業廢棄物清理計畫書審查管理辦法第 6 條 | 申報廢棄物產出逾核准事業廢棄物清理計劃書許可每月最大量上限 | 罰款 6 仟元及限期改善 | 已依規定完成環境講習，並完成內部作業改善及宣導。 |

#### ■ 稅務遵循

本公司秉持誠信原則依法納稅，遵循各營運地區稅務法規，包括台灣《所得稅法》、中國大陸《企業所得稅法》及美國聯邦與州稅法等相關規定，由財會部門負責稅務申報與管理，並透過外部會計師執行年度查核，確保財務資訊之正確性與合規性。本公司不從事任何不當稅務安排，2025 年度無重大稅務爭議或補稅事件。

### 2.3.2 內部控制制度

本公司依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，考量公司及子公司整體之營運活動，設計並確實執行內部控制制度，涵蓋營運流程、風險管理、合規作業與財務報導等面向，以確保營運效率、財務報表可靠性及法令遵循。

內部控制制度每年進行自行評估，並由內部稽核部門複核，評估結果提報董事會及公開揭露。若有缺失或改善建議，相關單位須限期改善並追蹤成效。因應永續資訊管理之內部控制制度已於 2024 年建置完成，相關事項並已納入 2025 年度內部稽核計劃。

### 2.3.3 稽核室運作

公司設有隸屬董事會之稽核單位，專責獨立執行內部稽核作業，每季向董事會及審計委員會報告稽核計劃執行情形、重大稽核發現及改善追蹤結果。年度稽核計劃依據風險導向原則編制，經審計委員會通過後執行，稽核範圍涵蓋財務、營運、資訊安全、人力資源、永續發展等領域。

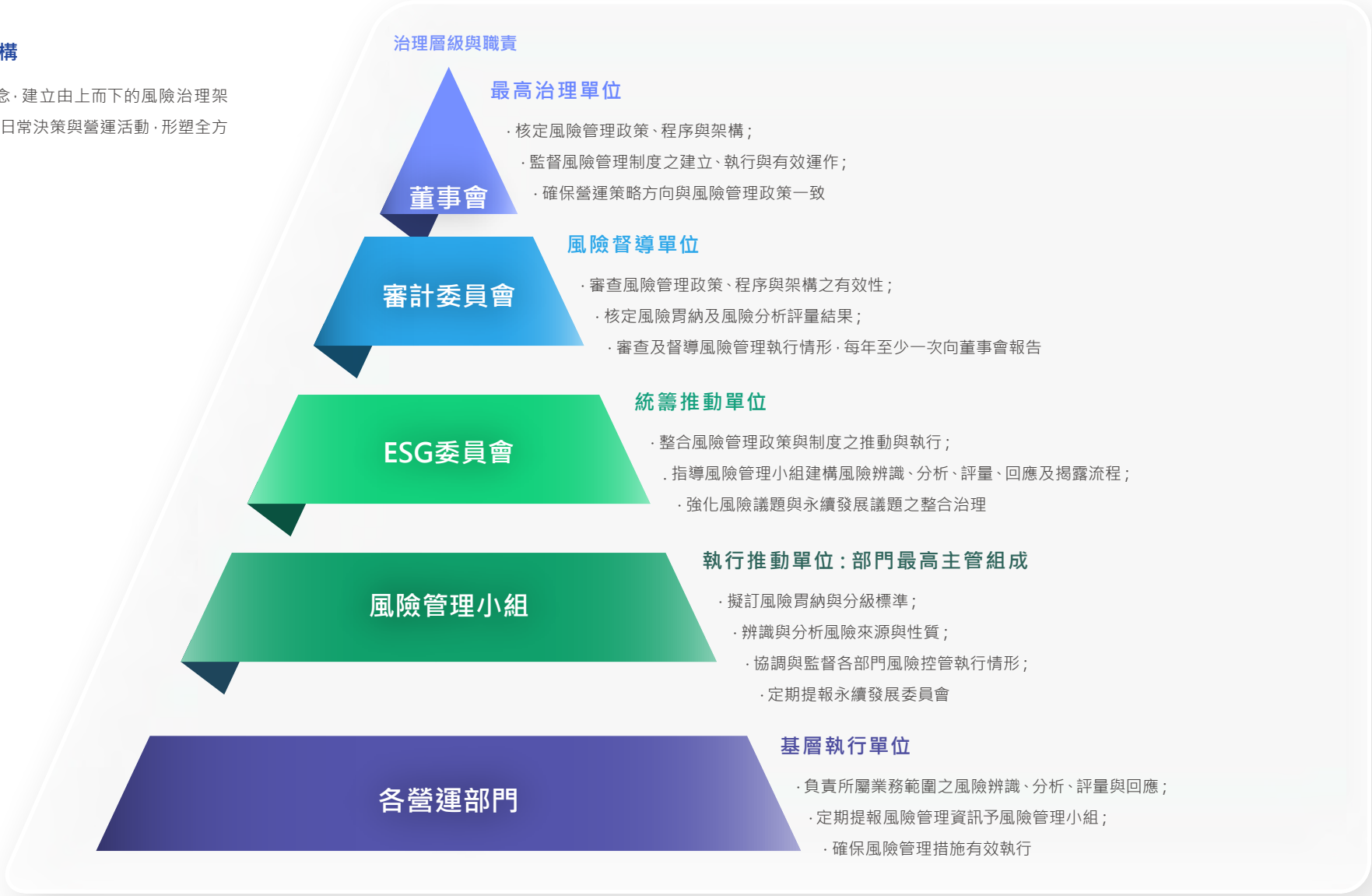
| 2025 年 內控內稽事項於董事會報告與審議情形 | 件數 |
|---|---|
| 年度內部控制制度有效性考核及內部控制制度聲明 | 1 案 |
| 年度稽核計劃 | 1 案 |
| 內部稽核執行情形報告 | 6 案 |
| 修訂內控制度或規章辦法 | 5 案 |

## 2.4 營運風險管理

為健全公司穩健經營並實現永續發展目標，本公司於 2024 年 11 月經董事會通過訂定「風險管理政策與程序」，正式啟動系統化風險管理運作機制；2025 年在既有基礎上，進一步整合優化風險管理組織架構與運作流程，持續強化各治理層級之風險管理效能。

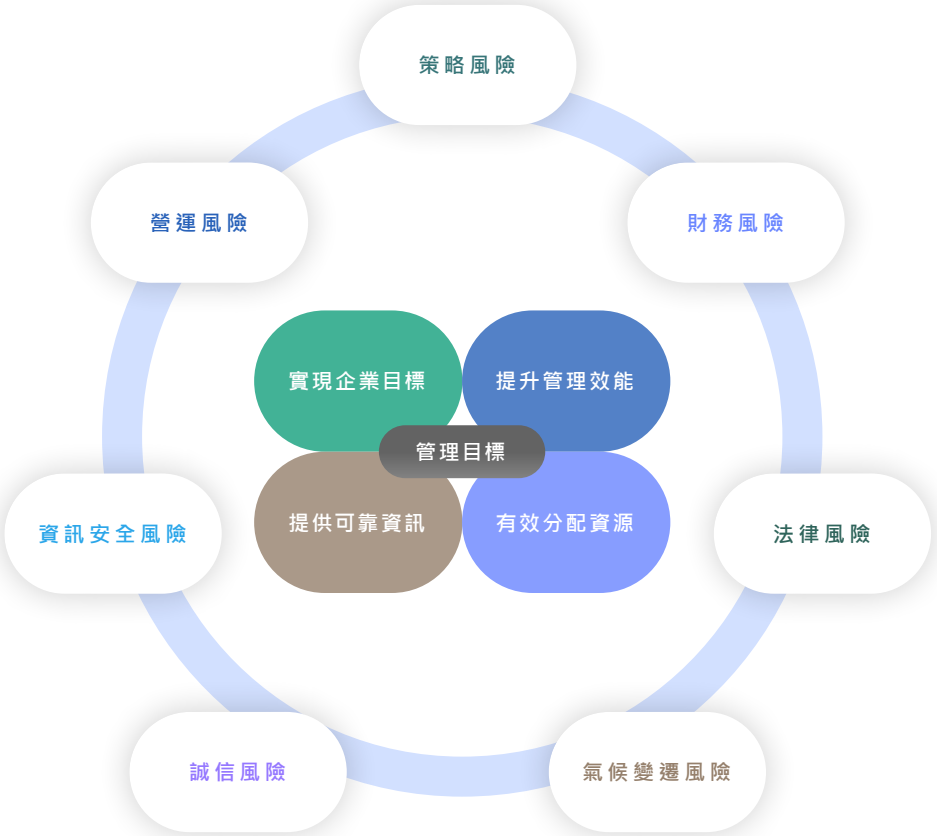
### 2.4.1 風險管理架構

本公司秉持永續經營理念，建立由上而下的風險治理架構，將風險管理意識融入日常決策與營運活動，形塑全方位的企業風險管理文化。



## 2.4.2 風險管理目標與範疇

透過完善的風險管理架構，考量可能影響目標達成之七大風險類別加以管理，並將風險管理融入營運活動及日常管理過程，以達成下列四大目標。




## 2.4.3 風險管理程序

**(一) 風險辨識**

各營運部門依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，就所屬部門目標、業務職掌及作業活動，全面辨識所涉及之風險，並評估可能影響目標達成的不確定性，涵蓋日常運作、單一事件或偶發事件，綜合分析事件可能帶來之正面及負面影響。

**(二) 風險分析**

風險管理小組依據公司風險特性，建立適切的量化或質化量測標準；各營運部門針對已辨識風險，考量現有管控措施之完整性、過往經驗及同業案例，分析風險事件之發生機率與影響程度，據以計算風險值。

**(三) 風險評量**

風險管理小組擬訂風險胃納 ( 風險容忍度 ) 並經審計委員會核定，以決定公司可承受之風險限額；依據風險胃納研議各風險值對應之風險等級及回應方式。相關風險分析與評量結果確實記錄後，提報審計委員會進行核定。

**(四) 風險回應**

綜合考量企業策略目標、利害關係人觀點、風險胃納及可用資源，擇定風險回應方案，訂定相關處理計劃，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控計劃執行情形。

**(五) 風險監督與審查**

制定相關風險管理指標，由風險管理小組及各營運部門持續監控，確實審查風險管理流程及相關風險對策是否持續有效運作，並適時檢討報告、保留相關紀錄。

## 2.4.4 風險管理運作情形

2025 年，本公司在永續發展委員會轄下正式設置「風險管理小組」，由永續發展委員及各部門指派主管共同組成，透過工作小組會議進行風險辨識與評估作業。

風險管理小組成員依各自職掌，從不同風險面向系統性辨識可能面臨之風險事項，並考量現行管理措施之有效性，依據一致之評分標準，就各項風險情境進行發生可能性與影響程度之評估。各部門完成之風險評估結果彙整後，提送永續發展委員會進行審議與討論，最終確認各項風險等級與公司風險胃納程度，作為後續風險回應與管理措施之依據。

## 2.4.5 年度風險評估執行結果

**( 一 ) 風險分析標準與分級：**

本公司採「發生可能性 × 影響程度」計算風險值 (1 ~ 25 分)，依下表進行風險分級並決定回應方式：

| 風險值 | 等級 | 風險回應 | 因應方向 |
|---|---|---|---|
| 1~4 | 低風險 | 接受風險 | 持續監控管理 |
| 5~11 | 中風險 | 減少風險 | 提昇效率 / 中長期改善計劃 |
| 12~25 | 高風險 | 轉移或降低風險 | 立即因應，訂定回應計劃並追蹤執行 |

**( 二 ) 風險評估結果彙總**

2025 年度風險管理小組完成七大類風險之全面評估，共辨識風險項目 20 項以上。評估結果彙總如下：

| 風險類別 | 評估項目數 | 風險等級分布 | 重點說明 |
|---|---|---|---|
| 策略風險 | 3 項 | 中風險 | 涵蓋永續產品策略、銷售通路及匯率訂價等面向 |
| 營運風險 | 9 項 | 高風險 2 項，中風險 6 項<br>低風險 1 項 | 客戶預估失準及人才流失列為高風險，已啟動立即回應計劃 |
| 資訊安全風險 | 4 項 | 中風險 | 涵蓋產品資安 (CRA 法規)、系統安全及供應鏈資安 |
| 財務風險 | 3 項 | 中風險 | 涵蓋匯率波動、資金成本及信用風險 |
| 法律風險 | 2 項 | 中風險 | 涵蓋智慧財產侵權及個資保護 |
| 誠信風險 | 1 項 | 低風險 | 商業誠信與反貪腐管理 |
| 氣候變遷風險 | 依 TCFD 架構評估 | — | 詳請參閱本報告書氣候議題相關章節 |

**( 三 ) 高風險項目**

本年度評估結果中，以下兩項列為高風險 ( 風險值 12 以上 )，已依政策要求啟動立即回應計劃：

**客戶預估失準 ( 營運風險，風險值 13)**

客戶需求預估偏差導致急單或庫存積壓，造成成本增加與資金壓力。

主要回應措施包括：建立客戶庫存調整與去化機制、評估半成品備料可行性、動態調整物料採購時程，並與客戶議定呆滯物料買回機制。中長期目標為建立 forecast 準確度 KPI，降低整體庫存風險。

**人才流失與斷層 ( 營運風險，風險值 12)**

關鍵人才流失影響組織執行力與專案推動能量。

主要回應措施包括：建立關鍵職位接班計畫、執行人才盤點與職能模型、推動跨部門輪調與主管培訓，並強化績效與獎酬連動機制。中長期目標為建立人才永續模型，提升核心知識文件化率。

## 2.5 資訊安全與隱私保護

### 2.5.1 資通安全治理架構與政策

威強電於 2014 年成立資安管理委員會，由總經理督導公司整體資通安全治理與管理事務。委員會由各主要業務單位主管組成，負責推動資訊安全管理系統 (ISMS)，建置並維運符合 ISO/IEC 27001:2022 國際標準之管理制度，涵蓋資通安全政策制定、風險評估、管理規劃、執行、查核與持續改善等作業。

公司採行 PDCA 管理循環，維運涵蓋台灣及海外子公司之資訊安全事件應變小組 (CSIRT(Computer Security Incident Response Team)，定期每週召開例行會議，持續檢視資安情資、風險態勢與管理成效，並向資安管理委員會回報。公司亦持續運作產品安全事件應變小組 PSIRT(Product Security Incident Response Team)，並維持 FIRST( Forum of Incident Response and Security Teams) 會員資格，強化產品漏洞通報、協調處置與國際情資交流。

### 2.5.2 資訊安全治理與顧客資料保護

公司依《個人資料保護法》訂定個資保護政策，明確資料分類、存取權限控管，並對敏感資料採取加密、匿名化與留存紀錄管理，依內規執行資料保存與刪除，以降低資料外洩風險。同時，公司透過資安事件通報與應變機制，強化對潛在資安事件及隱私風險之即時應對能力，以維護顧客權益與利害關係人信賴。

**2025 年度未發生重大資安或個資外洩事件，亦無申訴案件。**

### 2.5.3 投入資源與治理績效

**於 2025 年度，本公司持續投入資源強化資訊安全治理與顧客資料保護，相關治理成果與績效如下：**

**(一) 資訊安全管理制度與認證**

公司持續依據 ISO/IEC 27001:2022 建構與維運資訊安全管理系統 (ISMS)，並於 2025 年 5 月通過 SGS 外部驗證年度審查，證書有效期限至 2026 年 5 月。

**(二) 系統韌性與營運持續性**

2025 年度關鍵應用系統可用性實際統計達 99.98%，並完成 14 次災害復原演練，演練完成率達 100%，以確保營運不中斷及系統復原能力。

**(三) 資安防護與事件應變能力**

端點安全防護 (EDR) 部署涵蓋率於 2025 年度達 100%；系統弱點高風險以上修補率達 85%，針對因特殊原因無法即時修補之項目，均採取風險限縮措施並經資安長核可。

公司持續運作 CSIRT，與集團海外公司進行聯防，每週定期召開會議；同時 PSIRT 產品安全事件回應團隊持續運作，並於 2025 年 10 月以藍隊身份參與國家資通安全研究院「產品資安漏洞獵捕活動」，強化產品資安治理。

**(四) 漏洞回饋與外部合作**

公司持續推動安全漏洞獎勵計畫，鼓勵外部研究人員回報產品弱點，以提升產品安全性並保障用戶資料與系統完整性；2025 年度共發出 69 筆獎勵金。

**(五) 人員訓練與資安意識提升**

2025 年度員工年度資安課程與宣導完成率達 100%，新進人員資安教育訓練完成率亦達 100%；全年辦理 27 次資安宣導，並執行 11 次電子郵件社交工程釣魚郵件演練，持續強化全員資安意識。

**(六) 事件與違規情形**

2025 年度未遵守資訊安全政策而受人事處分之員工比例為 0%，報導期間內亦 未發生重大資訊安全事件或顧客資料外洩事件。

### 2.5.4 隱私保護管理機制

公司依《個人資料保護法》訂定《個人資料保護管理辦法》及《隱私權政策》，建立個資保護委員會統籌個資蒐集、處理、利用之管理與監督。個資保護政策適用範圍涵蓋客戶、員工、應徵者及廠商代表等所有相關自然人，負責執行單位包含資訊部門 ( 技術防護 )、法務部門 ( 法律諮詢 ) 及人資部門 ( 員工個資管理 )。上述政策經個資保護委員會審查批准，並由總經理督導執行，確保最高治理層級之政策承諾。

在資料保護措施上，公司對個人資料實施分類管理與存取權限控管，敏感資料採加密保護，並依法規訂定資料保存與刪除政策 ( 如員工離職後保存五年、健康檢查紀錄保存至少七年 )；特種個人資料原則上不蒐集，僅於法律明文規定之情形下例外處理。個資保護技術措施與上述 2.5.3 所列資安防護機制整合執行。

公司建立整合型資安暨個資事件通報應變機制，明確規範事件發生後各時間節點之處理責任，個資違規事件須於 72 小時內完成主管機關通報 ( 高風險事件同步通知當事人 )。當事人得依規定行使查詢、更正、刪除等個資權利，由個資保護委員會之執行小組作為受理窗口。

法規遵循方面，現行制度以台灣《個人資料保護法》為主要依循框架，並搭配 ISO/IEC 27001:2022 管理系統執行。

#### 2025 年隱私保執行績效

- 2025 年度員工個資保護教育訓練完訓人數及時數 ( 統計範圍：台灣法人全體員工 )：
  完訓人數 432 人，訓練總時數 216 小時。
- 2025 年度接獲 1 筆個資當事人要求刪除個資之申請案件，已按歐盟 GDPR 要求之回覆期限完成個資刪除並回覆當事人後予以結案；
  2025 年度無任何經證實侵害客戶隱私之投訴事件 ( 外部客戶投訴 0 件，主管機關投訴 0 件 )；
  無客戶資料外洩或遭竊案件 ( 受影響客戶數：0 人 )；
  無主管機關罰款或制裁紀錄。

# 3. 經濟篇

3.1 營運績效與經濟價值

3.2 產品安全與品質管理

3.3 責任供應鏈與物料循環轉型

# 3. 經濟篇

## 3.1 績濟績效與經濟價值

### 3.1.1 合併財務績效

2025 年，iEi 持續聚焦 AI 應用伺服器、網通資安及智慧醫療三大成長引擎，在全球 AI 基礎建設需求擴張的背景下，積極拓展高附加價值產品組合，強化與關鍵客戶的深度合作，以提升整體獲利品質。

受全球總體經濟環境趨緩、客戶庫存調整及地緣政治不確定性等外部因素影響，2025 年合併營業收入為新台幣 65.13 億元，較前一年度小幅下滑約 5%。儘管如此，公司持續推動產品組合優化與成本管理，研發費用持續增加，研發費用佔營收比提升至 9.31%，顯示公司對技術創新投入的持續承諾，為中長期競爭力奠定基礎。

單位：新台幣百萬元；%

主要財務指標

| 財務指標 | 2025 年 | 2024 年 | 2023 年 |
|---|---|---|---|
| 合併營業收入 | 6,513 | 6,840 | 7,578 |
| 合併營業毛利 | 2,179 | 2,413 | 2,804 |
| 毛利率 (%) | 33% | 35% | 37% |
| 合併營業利益 | 570 | 867 | 1,156 |
| 合併稅後淨利 | 823 | 1,559 | 1,382 |
| 每股盈餘 ( 元 ) | 4.63 | 8.72 | 7.83 |
| 股東權益報酬率 (%) | 7.29% | 14.64% | 14.30% |

( 註 ) 數據來源係依據經會計師查核之年度合併財務報告。

- 2025 年合併稅後淨利為新台幣 8.23 億元，每股盈餘 (EPS) 為 4.63 元。與 2024 年相比，獲利下滑主要係受業外項目波動影響，若排除重大業外因素，核心本業營運仍維持一定韌性。公司將持續透過強化高毛利產品占比、深化客戶解決方案整合，以及擴大海外市場布局，致力於提升中長期獲利能力。

單位：新台幣百萬元

經濟價值創造與分配

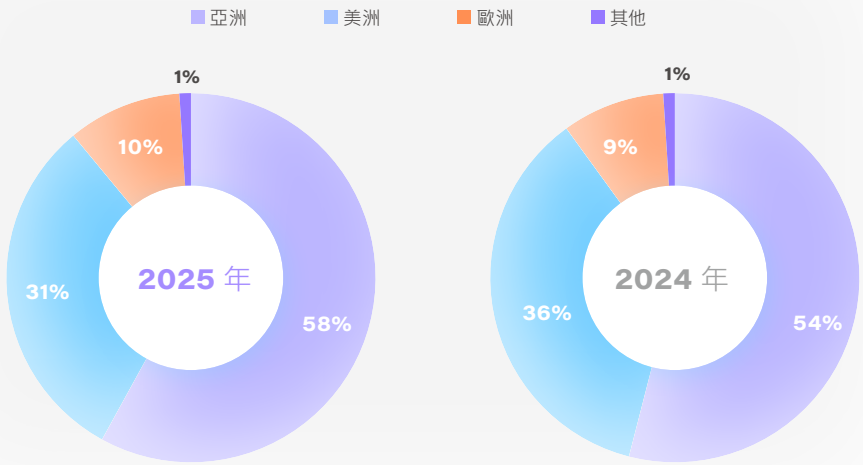
| 項目 | 2025 年 | 2024 年 | 2023 年 |
|---|---|---|---|
| 營業收入 | 6,513 | 6,840 | 7,578 |
| 營業外收入 | 4,334 | 4,429 | 4,772 |
| 產生的直接經濟價值合計 (A) | 10,847 | 11,269 | 12,350 |
| 營業成本 | 4,659 | 4,723 | 5,052 |
| 員工薪資和福利 | 1,268 | 1,263 | 1,346 |
| 支付出資人的款項 | 796 | 627 | 633 |
| 支付政府的款項 | 224 | 441 | 384 |
| 社區投資 ( 註 2) | - | - | - |
| 分配的直接經濟價值 (B) | 6,947 | 7,054 | 7,415 |
| 留存的經濟價值 (A)-(B) | 3,900 | 4,215 | 4,935 |

( 註 1) 數據來源係依據經會計師查核之年度合併財務報告。
( 註 2) 本報告期間公司並無直接現金捐贈予社區或慈善團體之紀錄；對在地社區的關懷與支持主要透過公益活動參與在地商家支持等具體行動，請參見本報告書 4.8「社會參與和公益活動」。

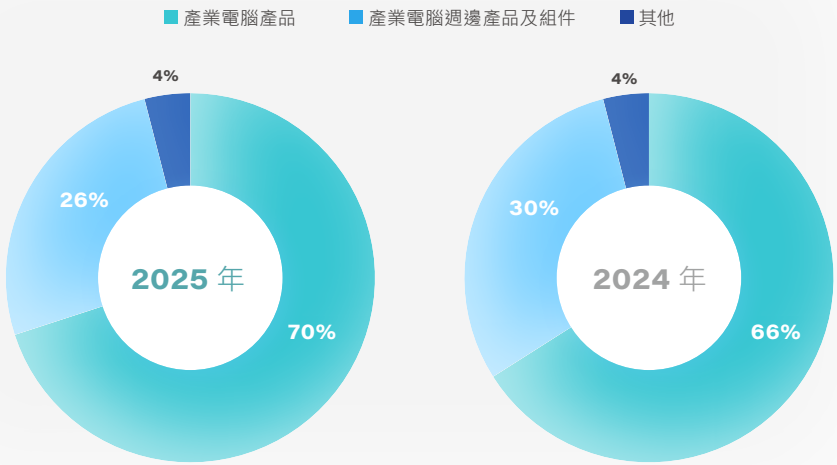
- 2025 年留存經濟價值為新台幣 39.00 億元，反映公司在回饋利害關係人的同時，持續保有充足資金以支應研發投入、設備更新及未來策略性投資需求，確保公司長期永續發展能力。

- iEi 積極深化全球市場布局，透過在地化服務與解決方案整合，提升海外市場競爭力

**營收地區別分布**




**產品別營收比重**




## 3.1.2 研發投入

持續強化研發能量是 iEi 維持競爭優勢的核心策略。

2025 年研發費用達新台幣 6.07 億元，較前一年度成長約 7.3%，研發費用佔營收比亦由 8.26% 提升至 9.31%，創近三年新高。

即使在整體營收面臨壓力的環境下，公司仍持續加大研發投入，充分體現管理層對技術創新的長期承諾。

研發資源主要聚焦於以下三大方向：

- AI 應用整合：持續開發支援 AI 推論運算之邊緣伺服器與工業電腦平台，強化產品與主流 AI 框架之相容性，擴大 AI 解決方案應用場景覆蓋。
- 網通資安：深化網路通訊設備之軟硬體整合能力，並布局資安架構相關產品與解決方案。
- 智慧醫療：持續推進醫療影像 AI 分析、智慧病房管理及醫療級工業電腦平台的研發與認證，拓展醫療產業垂直市場。

**最近年度研發費用**

| ( 單位：台幣百萬元；%) | 2025 年 | 2024 年 | 2023 年 |
|---|---|---|---|
| **研發費用 ( 百萬元 )** | 607 | 565 | 548 |
| **研發費用佔營收比 (%)** | 9% | 8% | 7% |

### 3.1.3 股利政策與股東回饋

iEi 重視對股東之穩定回饋，依據公司章程與獲利狀況制定合理之股利政策，兼顧股東報酬與公司未來發展所需資金。

2025 年每股現金股利擬發放 3.5 元，股利發放率為 76%，高於前兩年度水準。反映董事會在評估公司財務狀況、資本需求及股東利益後，決定維持合理現金回饋，展現對股東長期承諾的重視。

iEi 亦透過定期舉辦法人說明會，向機構投資人及股東詳細說明公司經營策略、財務表現與未來展望，確保資訊透明，維護所有投資人之公平知情權利。

最近三年度年度股利發放

| | 2025 年 ( 註 ) | 2024 年 | 2023 年 |
|---|---|---|---|
| 現金股利 ( 元 / 股 ) | 3.5 | 4.5 | 3.5 |
| 股利發放率 (%) | 76% | 52% | 45% |

( 註 ) 股利發放率 = 每股股利 / 每股盈餘；2025 年股利發放經董事會決議，經 2026/5/25 股東會決議。

### 3.1.4 租稅減免與政府補助

集團依據各公司所在地法令規定，依法申請並適用各項租稅優惠與減免措施，涵蓋產業創新、研發投資抵減、設備投資等政策導向型租稅優惠項目。此外，亦積極申請並取得多項政府補助，包括產業升級、智慧製造設備更新補助、跨國地區總部及研發中心獎勵資金、就業擴崗補助等多元政府支持，充分運用當地產業政策資源，降低營運成本並支持在地化投資。各項租稅優惠與補助措施，不僅有效降低集團營運成本，亦支持持續投入高附加價值之創新研發活動，強化集團整體研發能量與營運韌性，並促進與地方政府及產官學研體系的合作。

單位：新台幣百萬元

最近三年度租稅減免與政府補助

| | 2025 年 | 2024 年 | 2023 年 |
|---|---|---|---|
| 政府補助 | 16.28 | 25.27 | 22.28 |
| 租稅減免 ( 註 ) | 63.69. | 68.64 | 59.84 |
| 合計 | **79.97** | **93.90** | **82.12** |

( 註 ) 租稅減免數據依最近年度各公司所屬稅務機關核定結果，尚未核定年度則依申報數；上述補助均依相關法規申請，並用於指定用途。

## 3.2 產品安全與品質管理

### 3.2.1 品質管理政策與承諾

威強電以「品質優先、客戶滿意、持續改善」為核心理念，確立全面品質管理政策，並透過國際認證體系落實於產品全生命週期。管理階層在管理審查會議中，定期確認品質目標達成狀況，並承諾提供充分資源以維持與持續改善品質管理系統。

品質管理三大支柱

**全程品質管控**

以精實生產、嚴謹流程與持續改善為核心，確保產品設計、製造與交付各環節均達到一致且可預期的高品質水準，實現客戶滿意。

**產品安全保障**

注重產品安全設計，提升全員安全意識，遵守各地法令法規，以「產品安全零缺失」為目標，保障使用者與環境安全。

**綠色永續合規**

落實綠色設計理念，將環保法規符合性與供應鏈稽核納入年度管理審查，推動產品與環境、社會的協同發展。

為確保品質政策得以有效落實，集團各事業體依其產品特性與市場要求，持續維持多項國際品質管理認證。

| 國際認證體系落實 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 認證體系 | 涵蓋範疇 | 威強電 | 百視美 | IEI USA | 芯發 |
| • ISO 9001:2015 | 一般品質管理 | ⊙ | | ⊙ | ⊙ |
| • ISO 13485:2016 | 醫療器材品質管理 | ⊙ | ⊙ | | ⊙ |
| • IECQ QC 080000 | 有害物質過程管理 | ⊙ | | | ⊙ |
| • ISO 22163:2023(IRIS) | 鐵路行業品質管理 | | | | ⊙ |
| • ANSI/ESD S20.20-2021 | 靜電防護管理體系 | | | | ⊙ |
| • TFDA QMS | 醫療器材製造許可 ( 台灣 ) | ⊙ | ⊙ | | |
| • ISO/IEC 27001:2022 | 資訊安全管理 | ⊙ | | | |
| • ISO 45001:2018 | 職業健康與安全管理 | ⊙( 七堵廠 ) | | ⊙ | ⊙ |
| • ISO 14001:2015 | 環境管理 | ⊙( 七堵廠 ) | | ⊙ | ⊙ |
| • ISO 28000:2022 | 供應鏈安全管理 | ⊙ | | | |
| • ISO 50001:2018 | 能源管理 | | | | ⊙ |

⊙ 已取得並持續維持有效認證

### 3.2.2 全流程品質管控機制

公司建立完整的全產品品質管理制度，從產品設計初期即導入風險評估與關鍵性能驗證，包括可靠度、電磁相容性 (EMC)、熱模擬與訊號完整性測試等，確保產品在工業、醫療、能源等高要求環境下具備穩定性與耐用性。所有出廠產品皆符合相關法規與標準，並透過嚴格的版本控管與升級管理，維持產品在整體生命週期中的一致性與可預測性。

#### 全流程品質管控架構

### 全球市場合規與驗證

威強電全集團產品依銷售市場取得相應的市場准入認證，涵蓋歐洲 (CE)、美國 (FCC、UL)、中國 (CCC) 及國際互認 (CB) 等主要認證，確保產品於進入各目標市場前完成法規符合性驗證。

為強化驗證效率與上市時程掌控，透過建立內部完善設計驗證體系，支援並行工程以縮短上市時間，並自建專業實驗室作為產品上市前的最終驗證關卡：EMI/ESD 實驗室負責電磁干擾與靜電放電壓力測試；環境與安全實驗室負責模擬極端物理環境以驗證硬體結構可靠性。產品同步對標全球主流市場認證要求，確保產品於交付客戶前完成全方位合規驗證。

### 醫療產品安全與認證

醫療產品領域，除全面依循 ISO13485 醫療器材品質管理體系，

並依產品特性導入 IEC 60601、EN 62368-1 等國際安全與電磁相容標準，確保醫療產品於設計、製造及市場銷售各階段均符合主要國際醫療法規要求。

| 產品類別 | 品質管理系統 | 醫療器材製造許可 | 電氣安全標準 | 電磁相容性標準 | 電磁干擾 / 抗擾度標準 | 多媒體設備安全標準 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 醫療觸控平板電腦<br>醫療 Box PC<br>醫療不斷電系統<br>醫療顯示器<br>嵌入式醫療電腦 | ISO 13485：2016 | 台灣衛生福利部<br>QMS2376<br>QMS2387<br>QMS1408 | EN 60601-1: 2006/A1:2013 (Edition 3.2)<br>EN 62368-1 | EN 60601-1-2: 2015 (Edition 4.1) | EN 55032:2015 + A1: 2020EN 55035: 2017 + A11:2020 | EN 62368-1 |

## 3.2.3 產品安全法規遵循

威強電持續追蹤各國產品健康安全法規更新，確保產品設計、製造及銷售全程符合目標市場法規要求。

2025 年度合規表現：本年度公司未發生任何與產品或服務相關，因違反產品健康與安全法規或自願性準則之事件，亦無因產品健康安全議題而受到主管機關裁罰、警告，或消費者申訴之情事。

### 3.2.4 有害物質合規管理

威強電遵循歐盟 RoHS、REACH 等國際環保法規，建立有害物質全生命週期管控機制，並落實供應鏈管理，確保產品符合全球環保法規要求；並持續追蹤各國法規更新，定期進行影響評估並修訂內部規範，以維持管理機制的有效性與時效性。

#### 適用法規框架

依產品特性與銷售市場，遵循歐盟、中國、美國、臺灣、日本及國際公約等多項環保與物質管理法規，並以內部《限用物質管制規範》執行統一管理與追蹤。

| 法規 / 標準 | 涵蓋範疇 |
| --- | --- |
| • RoHS 2.0 (2011/65/EU 及 2015/863/EU) | 電子電氣產品中有害物質限制 ( 含鄰苯二甲酸酯 ) |
| • REACH (EC 1907/2006) | 化學品登記評估、SVHC 高度關注物質識別與資訊傳遞、禁限用物質管制 |
| • 歐盟電池法規 / 包裝材指令 (EU 2023/1542、2013/2/EU) | 電池產品及包裝材料中重金屬含量限制 |
| • 中國電子電氣有害物質管理 (GB/T 26572、SJ/T11364 等 ) | 電子電氣產品有害物質限制、標示申報，及 VOCs 揮發性有機物管制 |
| • 美國 TSCA 持久性有毒物質管制 (USEPA TSCA Section 6(h)) | 限制含持久性生物累積毒性物質 (PBTs，含 DecaBDE、HCBD、PIP(3:1) 等 ) 之產品製造、加工與分銷 |
| • 臺灣毒性及關注化學物質管理法 | 列管毒性化學物質之申報與運作量管制 |
| • 日本化學物質相關法規 (ISHL、化審法等 ) | 特定化學物質 ( 石綿、PFOA、有機錫等 ) 禁止使用及放射性物質管制 |
| • 持久性有機污染物 (POPs)( 斯德哥爾摩公約、EU 2019/1021) | 禁止或嚴格限制具持久性、生物累積性之有毒物質 |
| • 無鹵製程 (IEC 61249-2-21) | 電路板及相關材料中溴、氯含量管制 |

#### 供應商合規管理流程

**禁用物質清單建立**

訂立《限用物質管制規範》，要求供應商遵守並簽訂限用物質保證書，作為供應商準入條件之一。

**來料檢測**

導入手持式 XRF 分析儀，針對進料端實施即時且非破壞性的有害物質含量檢測，確保高風險材料符合法規限值。

**替代方案評估**

針對高風險材料建置替代方案評估與風險預警機制，並持續追蹤法規更新，進行影響評估與制度滾動修訂。

### 3.2.5 產品資料安全管理

隨著數位轉型深化、連網產品應用擴大及供應鏈複雜度提升，產品資料安全已成為集團品質治理與產品管理的重要環節。威強電產品涵蓋工業電腦、嵌入式系統、網路設備及自動化控制器，廣泛應用於工業自動化、智慧交通、能源管理、醫療及網路通訊等場域。產品若存在硬體、韌體、作業系統、驅動程式、開源元件或遠端管理介面弱點，可能造成未經授權存取、資料揭露、資訊竄改、服務中斷或系統可用性受影響。

為降低產品資料安全風險，威強電建立涵蓋資訊安全、品質管理、產品安全事件應變及供應鏈韌性的整合治理架構，將產品安全要求逐步納入研發、製造、供應鏈管理、產品交付、使用階段及生命終結管理流程。公司於 2024 年成立產品安全事件應變團隊 ( PSIRT )，並加入 FIRST 國際資安聯盟，強化產品漏洞通報、外部協調及安全應變能力。公司既有永續報告書亦揭露，資訊安全為主要利害關係人關注議題之一，且 IEI 已通過 ISO/IEC 27001 : 2022 驗證並加入 FIRST。

**產品安全治理三大核心**

| 核心面向 | 風險辨識 | 風險因應 | 安全設計 |
|---|---|---|---|
| 管理重點 | 辨認可能影響產品資料安全之漏洞與威脅 | 管理已辨認之產品漏洞與資料安全風險 | 從產品設計與技術架構降低資料安全風險 |
| 主要作法 | PSIRT 通報窗口、漏洞揭露政策、 Bug Bounty、供應商安全通告、CVE 追蹤、SBOM 與 SCA 流規劃 | CVSS 分級、影響範圍分析、 修補開發、供應商協調、回歸測試、 安全通告及客戶通知 | Secure Boot、 TPM 2.0、 BIOS 簽章驗證、硬體加密、QAT 硬體加速、安全遠端管理及供應鏈完整性管理 |

**漏洞與資料安全**

威強電將漏洞定義為資訊系統、系統實施、系統安全程序或內部控制中之弱點，該弱點可能遭利用，進而影響產品、系統或使用者資料之機密性、完整性或可用性。

資料安全風險係指透過資訊系統發生未經授權之存取、破壞、揭露、資訊修改或服務拒絕，可能影響公司營運、功能、形象、聲譽、資產、產品、客戶、個人、其他組織或政府機關之任何情況或事件之風險。

對威強電而言，產品資料安全風險可能來自以下來源：

**硬體與韌體**

BIOS、BMC、CPU 微碼、Secure Boot 設定或韌體更新機制存在弱點

**作業系統與驅動程式**

OS image、Driver、Kernel、第三方套件或預載軟體存在已知漏洞

**開源元件**

開源函式庫未即時更新、授權或弱點資訊不可見

**遠端管理介面**

管理工具、網路服務或預設設定未妥善控管

**供應鏈元件**

上游供應商通告延遲、SBOM 不完整、假冒零件或未授權韌體風險

**生命終結產品**

EOL 後仍被客戶持續部署，但安全更新與通告機制不足

威強電透過多元管道辨識可能影響產品之資料安全風險與資訊系統漏洞。
2025 年，威強電持續評估重點元件的弱點，包含 Intel/AMD/AMI 等廠商，並針對 79 則資安通報進行相對應處理。

## 漏洞應變流程

威強電 PSIRT 依標準化程序管理產品漏洞，流程包含接收、驗證、分級、影響範圍分析、修補、測試、安全通告與結案管理。

**第一階段 初步分流**

審查已提交的資訊，於 IEI PSIRT 每週會議中驗證議題，指派票證編號，並確認適當的工程團隊。

**第二階段 調查分析**

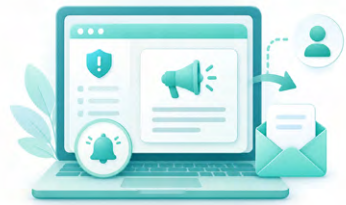
IEI PSIRT 與產品開發團隊密切合作，釐清弱點的根本原因，並評估其對 IEI 產品的嚴度與影響。

**第三階段 修補處置**

如需修補，則與供應商及產品開發團隊合作，定義處理方式與修補計畫。

**第四階段 接露通知**

針對產品資安弱點，將適當通知受影響客户，及 / 或於公司網站的 Security Advisory 專區發布公告。



漏洞嚴重度與修補目標如下：

| 嚴重度 | CVSS 範圍 | 目標修補時程 | 處理原則 |
|---|---|---|---|
| Critical | 9.0–10.0 | 30~90 天 | 已有主動利用證據、遠端可利用、無需認證或影響廣泛部署產品者優先處理 |
| High | 7.0–8.9 | 90 天 | 涉及權限提升、條件式遠端利用或重要安全功能繞過 |
| Medium | 4.0–6.9 | 下次韌體更新處理 | 需特定條件方能利用，或影響範圍有限 |
| Low | 0.1–3.9 | 提供替代措施 | 資訊揭露、低影響或利用條件高度受限 |

如漏洞修補依賴上游供應商，例如 BIOS、CPU 微碼、作業系統或驅動程式更新，威強電與供應商協作並進行修補。

## 標準化體系建構

威強電透過國際標準化管理體系，建構產品安全與資料安全管理基礎。相關體系分別從資訊安全、品質管理、醫療品質、供應鏈安全及環境管理等面向，支援產品全生命週期之風險控管。既有 ESG 報告書揭露，威強電取得多項管理系統認證，其中包含 ISO 9001、ISO 13485、ISO 28000、ISO 14001、ISO/IEC 27001：2022 等。

除透過上述認證體系共同構築內部治理框架，威強電亦逐步將安全要求延伸至外部合作夥伴，透過供應商安全能力評估、供應商安全通告訂閱、SBOM 交付規劃及合約條款強化，降低外部威脅造成之系統性風險。

## 硬體層級安全設計

威強電於部分產品線導入硬體層級安全設計，以協助客戶提升資料保護、身份驗證、系統完整性及安全運算效能。

| 應用場景 | 關鍵技術方案 | 資安效益 |
|---|---|---|
| 工業電腦與嵌入式系統 | TPM 2.0、Secure Boot、BIOS 簽章驗證 | 提供硬體信任根、開機完整性驗證及防止未授權韌體更新 |
| 防火牆與 VPN 路由器 | Intel QuickAssist Technology（QAT）、硬體加速 IPsec 加密 | 提升加密、解密與封包處理效能，確保跨地域資料傳輸私密性 |
| UTM 統一威脅管理設備 | 硬體加速封包處理、深度檢測支援 | 在維持吞吐量下支援封包過濾、威脅偵測與複合型攻擊防護 |
| SD-WAN 設備 | 硬體級安全認證與流量加密 | 強化虛擬化網路環境之身份驗證與資料傳輸保護 |
| 遠端管理設備 | 加密通訊、身份驗證、存取控制 | 降低遠端維運過程中未授權存取與資料外洩風險 |

(註) 上述功能依產品型號與客戶應用需求配置。對於高階網路通訊設備，透過硬體加速單元分擔加密、解密及壓縮等工作，可在大規模封包處理場景中兼顧效能與安全性。

## 產品生命週期安全管理

威強電將資料安全管理納入產品生命週期各階段，以降低由設計、供應鏈、交付、使用及生命終結所產生之資料安全風險。

| 生命週期階段 | 主要風險 | 管理作法 |
|---|---|---|
| 產品設計 | 安全需求不足、威脅模型不完整、開源元件漏洞 | 規劃導入 SDLC、安全需求、威脅建模、SAST、SCA 及 SBOM 流程 |
| 製造供應鏈 | 供應商資訊系統弱點、韌體後門、假冒零件、供應商通告延遲 | 執行供應商安全能力評估，訂閱供應商安全通告，規劃導入 SBOM、安全維護、漏洞通知及 CRA 配合條款 |
| 產品配銷 | 韌體或軟體遭竄改、未授權版本流通 | 透過 Secure Boot、BIOS 簽章驗證及標準更新管道降低完整性風險 |
| 使用階段 | 已知漏洞遭利用、遠端管理介面曝露、客戶部署環境風險 | 透過 PSIRT、修補程序、安全通告、客戶通知及緩解措施協助客戶降低風險 |
| 生命終結 | EOL 後無安全更新，客戶持續使用舊版產品 | 規劃 EOL 安全維護政策、提前通知機制及長週期產品安全維護安排 |

## 外部標準與法規對齊

威強電持續參照國際標準、產業框架及法規要求推動產品資料安全管理。

| 外部標準 / 法規 | 對齊狀態 | 管理方向 |
|---|---|---|
| ISO/IEC 27001 | 已取得 ISO/IEC 27001 : 2022 驗證 | 持續強化資訊安全治理與管理制度 |
| ISO 9001 | 已取得品質管理系統驗證 | 支援產品品質、流程一致性及異常管理 |
| IEC 62443-4-1 | 導入中 | 作為 SDLC 與工業產品安全開發流程規劃基礎 |
| CVSS v4.0 | 已採用 | 作為漏洞嚴重度評分與修補優先級判斷依據 |
| EU CRA | 差距評估 | 優先建立 Art.14 通報、SBOM、漏洞管理及安全維護能力 |
| CycloneDX / SPDX | 規劃中 | 作為 SBOM 產出、維護及客戶交付格式之候選標準 |
| FIRST | 已加入 | 強化國際資安社群協作與漏洞協調能力 |

## 建立持續演進的產品安全生態系

威強電持續將資安思維從被動合規轉向主動治理，將安全設計根植於研發、採購、製造至物流的各個環節，並建立持續修正機制，以因應動態變遷的數位戰場，強化產品在國際市場的長期競爭力與客戶信任。

## 3.3 責任供應鏈與物料循環轉型

本公司致力於將責任採購、供應鏈風險管理與物料循環設計深度整合至企業營運架構，涵蓋採購端的礦產盡職調查、供應鏈韌性建構，以及產品與包材的綠色設計與物料揭露，形成完整的責任供應鏈管理體系。

### 3.3.1 責任採購管理

#### 衝突礦產管理承諾

公司致力於於供應鏈中落實礦產來源之盡職調查，確保所使用之錫、鎢、鉭及金 (3TG，亦稱衝突礦物 ) 不來自衝突影響及高風險地區 (CAHRA)，包括剛果民主共和國 (DRC) 及周邊國家。公司遵循 OECD《受衝突影響和高風險地區礦產負責任供應鏈盡職調查指南》，承諾尊重人權且不助長衝突。

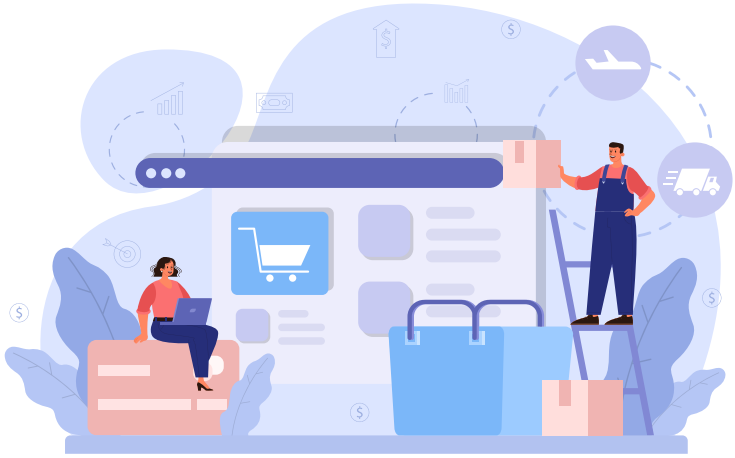
此承諾尚涵蓋高風險行為之迴避，包括與礦物開採、運輸或貿易有關的嚴重濫用行為；直接或間接支持非國家武裝團體；公私安全部隊涉及侵權；礦物原產地賄賂與欺詐性虛假陳述；洗錢及不正當稅務安排等。

#### 供應商盡職調查機制

依據 OECD 盡職調查指南所揭示之原則，本公司建立以下具體執行機制：

- 將盡職調查程序納入公司內部管理系統
- 要求供應商遵循相同之盡職調查原則
- 通過供應鏈映射識別風險並允許追蹤衝突礦物原產地
- 通過與供應鏈下游參與者進行對話，以降低已識別的風險
- 於公司網站上公開相關政策

威強電支持負責任礦產倡議活動，運用其提供之工具與資源推動衝突礦產盡職調查機制。所有相關供應商均須提供完整之衝突礦產報告模板 (CMRT)，以證明其無衝突礦產之承諾，並揭露所採購錫、鉭、鎢及金之原產國資訊。



#### 供應商績效與 ESG 合規管理

本公司落實定期供應商評核制度，追蹤品質、交期及 ESG 相關文件之合規狀況，確保供應商在企業社會責任層面持續符合公司要求。評核結果作為供應商分級管理與採購決策之依據，形成責任採購的制度性保障。

### 3.3.2 關鍵材料風險管理

本公司致力確保關鍵材料之穩定供應，並將永續管理深度整合至採購決策中。透過多元供應策略與數位化風險監控，建構具備高度韌性且符合國際規範之責任供應鏈。

**多源供應策略**

執行供應商多元化管理，針對關鍵電子元件 ( 如 Memory 等 ) 推動同規格替代品認證。2025 年成功提升關鍵材料之多源供應比例，有效消除單一供應源之斷鏈風險。

**動態風險監測與備料協作**

建立關鍵材料監測與預警機制，透過提供滾動式需求預測，協助原廠及代理商提前佈局備料；並結合現貨市場動態監控，確保缺料風險發生時能快速獲得調節產能，降低供應中斷對生產之衝擊。

**夥伴共好與價值鏈溝通**

建立常態化供應商溝通管道，針對市場趨勢、永續轉型及關鍵物料風險等議題不定期舉行交流會議，達成價值鏈資訊透明與共識，共同推動供應鏈的長期穩定與永續發展。

### 3.3.3 物料使用與綠色設計

本公司從產品設計源頭導入綠色設計理念，並建立物料使用統計與循環管理機制，將環境影響的降低貫穿於材料選用、包裝設計與廢棄物管理的完整流程。

#### 綠色設計推展實績

研發單位於產品開發與機構設計階段導入綠色設計理念，以「單一材質設計」為原則進行包材規劃，避免不必要之複合材料使用，以提升包裝材料於後續回收、分類及再利用之可行性。透過材質簡化與包裝結構優化，降低回收過程中之拆解複雜度，作為強化包裝循環利用與資源回收效率之設計考量。

主要綠色設計成果：

- 包材減塑與減件設計
  於多項產品開發專案產品中導入 foam-free 包裝設計，以紙質或紙塑緩衝結構取代傳統 PE foam，並完成相關可靠度測試驗證。包材皆為單一材料組成，降低分類與拆解難度，以利後續回收與分類作業之可行性。
- 低環境衝擊材料應用
  於客戶專案導入 bio-base PC/ABS 材料，碳排約可降低 50%；其鋁製 heat-spreader 則採用 PCR 金屬材料，碳排約可降低 80%。
- 表面處理與製程改善
  金屬件表面處理以粉體烤漆為優先方案，降低 VOC 排放，並於料號系統建立對應識別機制，利於日後追蹤與管理。
- 模組化與產品延壽設計
  於客戶專案產品導入可拆式電池艙設計，使用者可自行更換 18650 電池，延長產品生命周期，降低整機報廢風險。

#### 物料使用統計

本公司主要使用物料為電子零件與機構件（屬非再生物料）；包裝材料以紙箱為主，屬再生物料。由於使用之物料零件種類繁多，現有系統尚未完整記錄所有物料之個別重量。

2025 年度採以下估算方式進行統計：

- 統計基礎：以產品出貨裝箱明細時記錄之重量數據為依據。
- 產品物料重量（淨重）：產品出貨裝箱明細所載淨重量，即代表產品本身（含電子零件、機構件等物料）之重量。
- 包裝材料重量：產品出貨裝箱明細所載總重量減去淨重之差值，即為包裝材料之重量。

| 物料類別 | 再生 / 非再生 | 使用重量（公噸） |
|---|---|---|
| 產品物料 | 非再生物料 | 1,121.14 |
| 包裝紙箱 | 再生物料 | 200.89 |
| 合計使用物料重量 | | 1,322.03 |

（註）本統計方式為現階段合理估算基礎，公司將持續評估建立更完善之物料重量追蹤機制，以提升數據精確性。

#### 回收再利用物料使用

本公司部分客戶對產品所用材料之成分有嚴格規範，例如要求塑膠件不得含再生成份，或限制回收再生料比例不得超過特定標準，以確保產品可靠度與穩定性。因此，現階段產品物料之採購管理尚未建立要求供應商揭露再生料使用比例之機制；包裝材料之採購規範亦未納入再生成分要求與統計。

公司將持續評估在符合產品品質與客戶要求之前提下，於適用之物料或包材品項中評估導入再生成分要求，並研議建立相關數據統計機制，以提升資訊揭露完整性。

## 材料循環管理

生產過程中所使用之主要材料包含金屬材料、塑膠材料、印刷電路板 (PCB) 及電子元器件等，並搭配相關輔料與包裝材料。公司依據產品設計及生產需求進行材料採購，並透過完善之供應商管理機制與進料檢驗制度，確保所使用材料符合品質及環保相關規範。

公司持續落實綠色供應鏈管理，要求供應商提供符合國際環保法規之材料，並鼓勵使用具可回收性或環保特性的原材料。生產過程中產生之金屬邊角料及可回收包裝材料，均依公司廢棄物管理制度進行分類管理，並委由合格回收單位處理，以提升資源利用效率。

各類材料之循環管理方式如下表：

| 材料類別 | 使用與循環管理 |
| --- | --- |
| 金屬材料 ( 鋁、鋼等鈑金 ) | 產品材料具可回收性，公司主要從事組裝製造，產品出貨後，由用戶端或專業回收體系回收處理，以促進資源循環利用。 |
| 塑膠材料 | 產品材料具可回收性，相關材料隨產品出貨後由用戶端或當地資源回收體系處理，以促進資源循環利用。 |
| 包裝材料 ( 紙箱、PE 袋等 ) | 部分包裝材料於內部物流過程中重複使用；無法再利用之材料依廢棄物管理制度分類收集，並交由合格回收單位處理，其餘隨產品出貨提供用戶端使用。 |
| 焊錫 / 錫膏 | 生產過程中使用符合環保規範之材料，並透過制程管理減少耗用及廢棄物產生。 |
| PCB、電子元器件 | 生產過程中廢料較少，PCB 廢板及不良電子元器件依廢棄物管理制度分類管理，並委由具資質之專業回收單位進行資源化處理，以確保資源迴圈利用。 |

# 4. 共融篇


4.1 多元化與平等

4.2 人力結構與僱用狀況

4.3 人才培育與職涯發展

4.4 薪酬福利與員工保障

4.5 勞資關係

4.6 職業安全與健康

4.7 永續供應鏈

4.8 社會參與和公益活動

# 4. 共融篇

## 4.1 多元化與平等

### 4.1.1 人權政策

本公司支持並自願遵循《聯合國世界人權宣言》及其他國際公認人權標準，並據此制訂《威強電人權政策》。本政策由董事長核定發布，適用於所有員工與利害關係人；我們承諾尊重基本人權、避免侵害並推動人權文化，並定期檢討與更新，以因應業務需求與國際人權趨勢。

| 2025 年實施成效 | | |
|---|---|---|
| 全集團人權相關教育訓練累計時數 | 人權訓練參與人次 | 2025 年人權爭議或歧視事件 |
| 1,462 小時 | 774 人次 | 0 件 |

(註) 為落實人權政策，公司已建立各項管理辦法與預防措施，包括：員工工作規則與反歧視制度、性騷擾與職場不法侵害防治機制，並對在職員工與新進同仁推行人權宣導訓練，2025 年未發生任何人權爭議或歧視事件。

**IEI 人權政策核心原則**

- 建構安全衛生管理系統
- 實施災害預防與健康監控機制
- 關注員工出勤與身心健康

- 打造多元、包容、無歧視工作環境
- 保障所有員工招募、任用、工資、福利、培訓、晉升等方面享有平等待遇
- 不因種族、性別、年齡、性傾向、宗教、身心障礙等身份特徵受到不當對待

- 尊重員工依法集會、組織與表達意見的自由
- 透過定期舉辦勞資會議傾聽意見，推動勞資合作與協調

- 明確禁止任何形式之強迫勞動或童工，於報到程序中確認身份年齡並建立合法工時制度。

**暢通的申訴機制**

設有申訴專線與信箱，確保申訴流程透明、保密並保護檢舉人權益，防止報復與人權侵害

### 4.1.2 男女薪酬比率

公司之薪酬政策以員工擔任職務與職責為基礎，全面遵守各地政府勞動法規，確保薪酬制度之公平與合規。在台灣，遵循「勞動基準法」、「性別工作平等法」等相關法規；於中國大陸，依據「勞動法」、「勞動合同法」等規定；在美國地區依循美國聯邦及加州勞工法令（如 California Labor Code 及 Wage Orders 等）執行薪資制度與人力管理。公司敘薪標準不因性別、年齡、種族等因素有所差異，致力於提供平等報酬與職涯機會。

| | 年度 | 2025 年 | | 2024 年 | | 2023 年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 項目 / 性別 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 台灣地區 | 管理職 | 1.44 | 1 | 1.50 | 1 | 1.17 | 1 |
| | 非管理職 | 1.23 | 1 | 1.19 | 1 | 1.24 | 1 |
| | 基層人員 | 0.88 | 1 | 0.93 | 1 | 1.20 | 1 |
| 大陸地區 | 管理職 | 1.2 | 1 | 1.10 | 1 | 1.08 | 1 |
| | 非管理職 | 1.36 | 1 | 1.34 | 1 | 1.18 | 1 |
| | 基層人員 | 1.23 | 1 | 1.18 | 1 | 1.15 | 1 |
| 美國地區 | 管理職 | 2.5 | 1 | 1.95 | 1 | 1.08 | 1 |
| | 非管理職 | 1.63 | 1 | 1.14 | 1 | 1.18 | 1 |
| | 基層人員 | - ( 註 4) | | - ( 註 4) | | 1.15 | 1 |

註 1：基層人員指製造單位非主管職人員；管理職係具管理責任之主管。
註 2：薪酬含本薪、伙食津貼、工作加給、職務加給、值班津貼、三節獎金、員工分紅、業績獎金、營運獎金、久任獎金。
註 3：薪酬統計係以當年底在職人員資料為準。
註 4：美國子公司基層人員僅男性，故無法揭露男女薪酬比例。

2025 年管理職男性平均薪酬高於女性，主係男性高階主管比例高於女性；非管理職中，研發與工程相關職務以男性為主，行政與後勤職務則多由女性擔任，反映不同職能領域的性別分布特性，進而影響整體薪酬統計結果。未來公司將持續關注各職務領域之性別比例變化，並於關鍵職務的內部接班與外部招募過程中，強化對多樣性與性別平衡的考量，以促進組織整體的多元與包容發展。

## 4.2 人力結構與僱用狀況

### 4.2.1 員工聘任組成

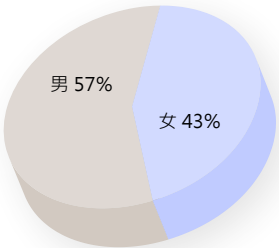
截至 2025 年 12 月 31 日，IEI 集團三大營運地區共聘用員工 1,263 人，涵蓋全職與兼職，多元族群共同構成集團人力基礎。

**2025 年底性別、年齡、學歷分布**

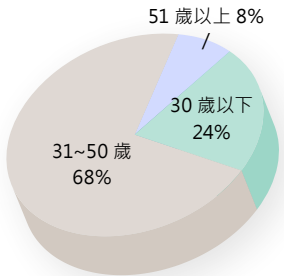
| | | 全職員工 | | | | | | | | | | 兼職員工 | | 合計 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 學歷 | 博士 | | 碩士 | | 學士 | | 專科 | | 其他 | | - | - | | | |
| | 性別 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 比例 |
| 台灣地區 | 30 歲以下 | - | - | 10 | 6 | 28 | 14 | 4 | 6 | 3 | - | - | - | 45 | 26 | 13.73% |
| | 31-50 歲 | 2 | - | 71 | 28 | 126 | 73 | 32 | 14 | 9 | 19 | 1 | - | 241 | 134 | 72.53% |
| | 51 歲以上 | 1 | - | 9 | 2 | 20 | 5 | 16 | 9 | 3 | 5 | 1 | - | 50 | 21 | 13.73% |
| | 合計 | 3 | - | 90 | 36 | 174 | 92 | 52 | 29 | 15 | 24 | 2 | - | 336 | 181 | 100% |
| 大陸地區 | 30 歲以下 | - | - | 1 | - | 50 | 41 | 30 | 8 | 1 | 1 | 52 | 45 | 134 | 95 | 31.94% |
| | 31-50 歲 | - | - | 2 | 2 | 62 | 56 | 78 | 34 | 42 | 51 | 33 | 110 | 217 | 253 | 65.55% |
| | 51 歲以上 | - | - | - | - | 2 | 1 | 5 | - | 3 | - | 2 | 5 | 12 | 6 | 2.51% |
| | 合計 | - | - | 3 | 2 | 114 | 98 | 113 | 42 | 46 | 52 | 87 | 160 | 363 | 354 | 100% |
| 美國地區 | 30 歲以下 | - | - | 1 | 1 | 3 | - | - | - | - | - | - | - | 4 | 1 | 17.24% |
| | 31-50 歲 | - | - | 4 | 5 | 3 | 1 | - | - | - | 1 | - | - | 7 | 7 | 48.28% |
| | 51 歲以上 | - | - | 2 | 2 | 2 | - | 1 | - | 2 | - | 1 | - | 8 | 2 | 34.48% |
| | 合計 | - | - | 7 | 8 | 8 | 1 | 1 | - | 2 | 1 | 1 | - | 19 | 10 | 100% |

註：統計為 2025/12/31 仍在職員工。

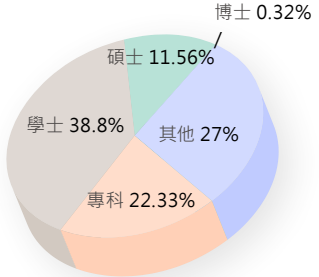
- 性別分布




- 年齡分布




- 學歷分布



## 員工職別結構

| 學歷 | | 博士 | | 碩士 | | 學士 | | 專科 | | 其他 | | 合計 | | 比例 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 項目 / 性別 | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | |
| 台灣地區 | 主管職 ( 註 2) | 1 | - | 13 | 3 | 25 | 9 | 14 | 3 | - | - | 53 | 15 | 13.15% |
| | 非主管職 研發 | 2 | - | 56 | 19 | 79 | 17 | 18 | 2 | 1 | 2 | 156 | 40 | 37.91% |
| | 非主管職 業務行銷 | - | - | 10 | 9 | 21 | 28 | 3 | 4 | - | - | 34 | 41 | 14.51% |
| | 非主管職 行政後勤 | - | - | 10 | 5 | 23 | 28 | 3 | 9 | 3 | 7 | 39 | 49 | 17.02% |
| | 非主管職 製造 | - | - | 1 | 1 | 26 | 9 | 15 | 11 | 12 | 15 | 54 | 36 | 17.41% |
| | 合計 | 3 | - | 90 | 37 | 174 | 91 | 53 | 29 | 16 | 24 | 336 | 181 | 100% |
| 大陸地區 | 主管職 | - | - | 1 | 1 | 43 | 20 | 34 | 6 | 5 | 1 | 83 | 28 | 15.48% |
| | 非主管職 研發 | - | - | 1 | - | 27 | 36 | 14 | 4 | - | - | 42 | 40 | 11.44% |
| | 非主管職 業務行銷 | - | - | 1 | 1 | 23 | 18 | 31 | 11 | 1 | 3 | 56 | 33 | 12.41% |
| | 非主管職 行政後勤 | - | - | - | - | 14 | 19 | 6 | 13 | 4 | 3 | 24 | 35 | 8.23% |
| | 非主管職 製造 | - | - | - | - | 9 | 7 | 47 | 33 | 102 | 178 | 158 | 218 | 52.44% |
| | 合計 | - | - | 3 | 2 | 116 | 100 | 132 | 67 | 112 | 185 | 363 | 354 | 100% |
| 美國地區 | 主管職 | - | - | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 2 | - | 6 | 2 | 27.59% |
| | 非主管職 研發 | - | - | 1 | - | 4 | - | 1 | - | - | - | 6 | - | 20.69% |
| | 非主管職 業務行銷 | - | - | 4 | 6 | - | - | - | - | - | - | 4 | 6 | 34.48% |
| | 非主管職 行政後勤 | - | - | - | - | 2 | 1 | - | - | 1 | 1 | 3 | 2 | 17.24% |
| | 非主管職 製造 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.00% |
| | 合計 | - | - | 7 | 8 | 8 | 1 | 1 | - | 3 | 1 | 19 | 10 | 100% |

註 1：本表統計以 2025/12/31 在職員工。
註 2：主管職係指「課級」或相當職級以上主管。

## 按各職別之性別佔比

| | | 台灣地區 | | 大陸地區 | | 美國地區 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 管理職 | | 78% | 22% | 75% | 25% | 75% | 25% |
| 非管理職 | 研發 | 80% | 20% | 51% | 49% | 100% | -% |
| | 業務行銷 | 45% | 55% | 63% | 37% | 40% | 60% |
| | 行政後勤 | 44% | 56% | 41% | 59% | 60% | 40% |
| | 製造 | 60% | 40% | 42% | 58% | - | - |

## 雇用當地居民擔任高階主管比例

「當地」除特別註明者外，在台灣地區為新北市，大陸地區為上海市，美國地區為 Los Angeles County。

| | 台灣地區 | 大陸地區 | 美國地區 |
|---|---|---|---|
| 高階管理階層人數 | 13 | 6 | 7 |
| 雇用當地居民擔任高階管理階層的人數 | 9 | - | 7 |
| 當地居民佔高階管理階層的比例 | 69.23% | - | 100% |

註 1：高階管理階層係指處長或相當職級（含）以上。
註 2：當地居民認定：台灣及大陸地區以戶籍地同公司登記縣市 / 省份為準；美國以居住地為準。

## 特殊族群與多元聘任

| | 台灣地區 | 大陸地區 | 美國地區 |
|---|---|---|---|
| 身心障礙 | 4 | 5 | - |
| 原住民 | 1 | 未統計 | 未統計 |
| 新住民（註 1） | 1 | | |
| 外籍人士（註 2） | 8 | | |
| 移工（註 3） | 22 | | |

註 1：新住民：指因婚姻、工作、投資等原因移入台灣，並取得居留或永久居留資格之非本地出生人士。
註 2：外籍人士：指具外國國籍並受聘於公司從事專業或技術性工作的員工（如研發工程師）。
註 3：移工：指經由合法聘僱程序來台工作的藍領外籍勞工。

- **多元群體佔比**

| | 台灣地區 | 大陸地區 | 美國地區 |
|---|---|---|---|
| 身心障礙 | 0.77% | 0.70% | -% |
| 外籍專業人士 | 1.55% | 未統計 | 未統計 |
| 外籍移工 | 4.25% | 〃 | 〃 |
| 原住民 | 0.19% | 〃 | 〃 |
| 新住民 | 0.19% | 〃 | 〃 |

## 非員工工作者

| 工作者類型 | 契約關係 | 台灣地區 | 大陸地區 | 美國地區 |
|---|---|---|---|---|
| 駐衛保全 | 駐衛保全服務契約 | 3 | 15 | - |
| 環境清潔人員 | 清潔服務媒合契約 | 5 | - | 1 |
| 製造及倉儲人員 | 人力派遣合約 | 17 | - | - |
| 食堂工作人員 | 委外合同 | - | 11 | - |

### 4.2.2 員工新進與離職

集團各公司持續關注各地人力流動狀況，以維護組織穩定性。

依 2025 年統計結果，台灣地區新進率較 2024 年呈現上升趨勢，顯示業務擴張帶動招募需求；離職率在台灣地區較前一年度略增加，惟尚維持於合理區間。

大陸地區因統計數據涵蓋臨時及勞務合同工，受一線臨時工高流動性及集團組織調整而致 2025 年新進率與離職率均偏高，排除兼職員工之實際流動水平則趨於穩定。

美國地區 2025 年新進率下降至 9%，離職率則較 2024 年明顯上升，係因組織改組、部份員工轉調關係企業，屬結構性調整。

整體而言，各地區人力留任機制持續發揮成效，未來並持續優化招募與留才措施，強化人員穩定與降低流動風險，以提升組織韌性。

**新進率**

| | 年度 | 2025 年 | | | | 2024 年 | | | | 2023 年 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 性別 | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| | 年齡 / 項目 | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 |
| 台灣地區 | 30 歲以下 | 22 | 51% | 12 | 49% | 12 | 27% | 5 | 18% | 20 | 46% | 11 | 37% |
| | 31-50 歲 | 59 | 25% | 30 | 23% | 24 | 10% | 21 | 17% | 32 | 14% | 19 | 17% |
| | 51 歲以上 | 3 | 7% | 2 | 10% | 2 | 6% | 2 | 12% | - | - | - | - |
| | 總新進人數 | 84 | | 44 | | 38 | | 28 | | 52 | | 30 | |
| | 總進比率 (%) | 25.57% ↑ | | | | 13.76% | | | | 18.00% | | | |
| 大陸地區 | 30 歲以下 | 131 | 112% | 112 | 127% | 30 | 27% | 38 | 45% | 20 | 13% | 16 | 14% |
| | 31-50 歲 | 46 | 21% | 62 | 25% | 33 | 14% | 28 | 11% | 20 | 8% | 18 | 6% |
| | 51 歲以上 | 1 | 11% | 3 | 32% | - | - | 3 | 27% | - | - | - | - |
| | 總新進人數 | 178 | | 177 | | 63 | | 69 | | 40 | | 34 | |
| | 總進比率 (%) | 51.08% ↑ | | | | 18.74% | | | | 9.22% | | | |
| 美國地區 | 30 歲以下 | 1 | 20% | 1 | 100% | 1 | 18% | 1 | 100% | - | - | 1 | 200% |
| | 31-50 歲 | 0 | 0% | 1 | 15% | - | - | 1 | 17% | 3 | 26% | 3 | 60% |
| | 51 歲以上 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 32% | 1 | 40% | - | - | - | - |
| | 總新進人數 | 1 | | 2 | | 4 | | 3 | | 3 | | 4 | |
| | 總進比率 (%) | 9% ↓ | | | | 19.18% | | | | 20.90% | | | |

註 1：新進人員係指當年度所有新進報到人數，不扣除中途離職人員。

註 2：總新進率 = 總新進人數 / 年度平均員工人數；各性別年齡新進率 = 各性別年齡新進人數 / 年度平均各性別員工人數。 年度平均員工人數 = ( 前一年底員工人數 + 今年底員工人數 )/2

## 離職率

| 年度 | | 2025 年 | | | | 2024 年 | | | | 2023 年 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| | 年齡 / 項目 | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 |
| 台灣地區 | 30 歲以下 | 9 | 21% | 9 | 37% | 9 | 20% | 8 | 29% | 9 | 21% | 4 | 13% |
| | 31-50 歲 | 36 | 15% | 28 | 21% | 28 | 12% | 11 | 9% | 25 | 11% | 11 | 10% |
| | 51 歲以上 | 3 | 7% | 3 | 15% | 5 | 15% | - | - | 4 | 15% | - | - |
| | 總離職人數 | 48 | | 40 | | 42 | | 19 | | 38 | | 15 | |
| | 總離職率 (%) | 17.58% ↑ | | | | 12.72% | | | | 11.64% | | | |
| 大陸地區 | 30 歲以下 | 100 | 85% | 100 | 113% | 112 | 100% | 96 | 112% | 93 | 61% | 69 | 62% |
| | 31-50 歲 | 62 | 28% | 70 | 28% | 68 | 29% | 84 | 33% | 43 | 18% | 77 | 28% |
| | 51 歲以上 | 1 | 11% | 10 | 105% | 2 | 27% | 7 | 63% | 1 | 13% | 1 | 11% |
| | 總離職人數 | 163 | | 180 | | 182 | | 187 | | 137 | | 147 | |
| | 總離職率 (%) | 49.35% ↓ | | | | 52.38% | | | | 35.37% | | | |
| 美國地區 | 30 歲以下 | 3 | 60% | 2 | 200% | - | - | 1 | 100% | - | - | - | - |
| | 31-50 歲 | 5 | 53% | 1 | 15% | - | - | 1 | 17% | 2 | 17% | 1 | 20% |
| | 51 歲以上 | 5 | 56% | 1 | 40% | 2 | 21% | - | - | 1 | 11% | - | - |
| | 總離職人數 | 13 | | 4 | | 2 | | 2 | | 3 | | 1 | |
| | 總離職率 (%) | 50.75% ↑ | | | | 10.96% | | | | 11.94% | | | |

註 1：離職人員定義：指當年度所有離職人數，不論其到職時間。
註 2：總離職率 = 總離職人數 / 年度平均員工人數；各性別年齡離職率 = 各性別年齡離職人數 / 年度平均各性別員工人數。
年度平均員工人數 = ( 前一年底員工人數 + 今年底員工人數 )/2

### 人才留任五大機制

公司致力於提供優質工作環境與長期職涯發展平台，透過以下措施提升員工留任率：

- **員工持股信託制度：**
  自 2023 年起實施，透過制度化方式協助員工累積資產，公司並相對提撥激勵金設立信託帳戶，開放具資格員工參與。截至 2025 年底，參與人數達 178 人，參與率為 41.1%，較 2024 年明顯提升，展現員工對公司發展之認同。
- **大陸地區員工激勵方案：**
  大陸地區子公司芯發威達亦於 2023 年起推動員工認股增資計畫，實施股權共享制度，提高組織向心力與留任意願。
- **多元招募管道：**
  涵蓋校園徵才、網站公告、人力仲介及員工推薦等，並定期檢討招募成效，調整人力策略。
- **離職訪談與滿意度調查：**
  針對離職員工持續進行系統性離職面談與數據分析，釐清影響留任之關鍵因素，並回饋至招募、培育及留任制度優化。近二年離職率趨於穩定，顯示留任機制已逐步發揮成效，有助於提升人力穩定度與組織韌性。
- **員工滿意度追蹤：**
  持續推動調查制度，關注員工工作壓力與需求，作為改善福利政策與企業文化的重要依據。

## 4.3 人才培育與職涯發展

### 4.3.1 人才培育

公司秉持「人才即資產」的理念，持續強化員工培育、職涯發展與留才機制，致力於打造具吸引力的工作環境與永續共榮的企業文化。透過制度化管理與多元化措施，鼓勵員工主動學習、參與決策、共享經營成果，強化組織競爭力與凝聚力。

為提升員工專業能力與領導潛力，本公司設置教育訓練中心，建構完善的訓練體系，擬定年度訓練計畫與目標，涵蓋新進訓練、專業技術培訓、主管才能發展及智識分享等面向，透過內外部訓練課程，提升整體員工素質與組織競爭力。

### 六大訓練方向

- **新進人員訓練：**協助新進同仁快速融入組織文化與作業流程，縮短適應期。
- **專業技術培訓：**定期辦理職務相關技能課程，強化員工核心專業能力。
- **主管才能發展：**強化領導與管理能力，有系統地培育儲備幹部。
- **知識分享與讀書會：**鼓勵內部交流與自主學習，促進跨部門合作與創新思維。
- **工作適應與職涯諮詢：**新人入職後安排主管與資深員工協助適應環境，促進快速上手。
- **內部晉升與關鍵職務傳承制度：**提供透明升遷管道，建立代理制度與職務交接機制，維持營運穩定性。

## 2025 年培訓成果

| | 依課程類別 | | | 依職務別 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 項目 | 訓練時數 | 參與人次 | 項目 | 訓練時數 | 參與人次 | 每名員工接受訓練平均時數 |
| 台灣地區 | 新進訓練 | 485 | 102 | 研發人員 | 3,220 | 1,076 | 14.12 |
| | 專業訓練 | 6,939 | 3335 | 行銷業務 | 1,109 | 386 | 12.32 |
| | 發展訓練 | 225 | 108 | 行政後勤 | 2,090 | 912 | 26.46 |
| | 知識分享 | 1,513 | 705 | 製造單位 | 2,743 | 1,876 | 22.86 |
| | 合計 | 9,162 | 4,250 | 合計 | 9,162 | 4,250 | 17.72 |
| 大陸地區 | 新進訓練 | 5,295 | 633 | 研發人員 | 6,426 | 2,047 | 54.46 |
| | 專業訓練 | 30,029 | 10,898 | 行銷業務 | 895 | 306 | 7.46 |
| | 發展訓練 | 164 | 13 | 行政後勤 | 4,144 | 1,404 | 52.45 |
| | 知識分享 | 11,621 | 5,195 | 製造單位 | 35,643 | 12,982 | 89.11 |
| | 合計 | 47,108 | 16,739 | 合計 | 47,108 | 16,739 | 65.70 |
| 美國地區 | 新進訓練 | 60 | 3 | 研發人員 | 15 | 13 | 3.75 |
| | 專業訓練 | 50 | 29 | 行銷業務 | 56 | 15 | 4.67 |
| | 發展訓練 | - | - | 行政後勤 | 22 | 24 | 1.69 |
| | 知識分享 | 3 | 29 | 製造單位 | 20 | 9 | - |
| | 合計 | 113 | 61 | 合計 | 113 | 61 | 3.90 |

## 每名員工每年接受訓練的平均時數

| | 台灣地區 | | 大陸地區 | | 美國地區 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 地區 | 接受訓練總時數 | 每名員工接受訓練平均時數 | 接受訓練總時數 | 每名員工接受訓練平均時數 | 接受訓練總時數 | 每名員工接受訓練平均時數 |
| 男性 | 5,791 | 17.24 | 21,643 | 59.62 | 84 | 4.42 |
| 女性 | 3,370 | 18.62 | 25,465 | 71.93 | 29 | 2.90 |
| 合計 | **9,162** | **17.72** | **47,108** | **65.70** | **113** | **3.90** |

### 4.3.2 績效考核

集團設有制度化員工績效管理機制，定期針對所有正式編制員工（不含外籍移工）實施績效評核。該制度結合員工之工作成果、行為表現與目標達成情形，並透過主管與員工進行績效面談，提供全面性評估與雙向回饋，作為薪資調整、獎酬發放、職涯發展及晉升安排之重要依據。

依據各子公司績效管理制度，考核項目主要分為兩類：

- 新進人員考核：新進員工於試用期滿（通常為三個月）後進行考核，評估其適任性與發展潛力。
- 定期績效評核：依據地區別及職務特性，實施月度、季度或年度考核，針對既定期間內之工作表現進行全面評估，確保組織績效與員工成長同步提升。

#### 2025 年考核人數及覆蓋率

- 美國地區已於 2025 年完成考核制度之檢討與修正。
- 全集團三大地區均已落實全面性績效考核，考核涵蓋率如下表，其中大陸地區考核覆蓋率較低係部份新進人員於次年度執行考核所致。

| 類別（註 1） | 台灣地區 | | | 大陸地區 | | | 美國地區 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 考核人數及覆蓋率 | | | | | | | | |
| | 男性 | 女性 | 考核覆蓋率 | 男性 | 女性 | 考核覆蓋率 | 男性 | 女性 | 考核覆蓋率 |
| 管理職 | 53 | 15 | 100% | 80 | 27 | 96.40% | 5 | 2 | 100% |
| 非管理職 | 229 | 130 | 100% | 149 | 150 | 80.38% | 14 | 8 | 100% |
| 基層人員 | 54 | 36 | 100% | 82 | 151 | 99.57% | -（註 2） | - | |
| 考核人數合計 | 336 | 181 | 100% | 311 | 328 | 89.12% | 19 | 10 | 100% |
| 考核覆蓋率 | 100% | 100% | | 85.67% | 92.66% | | 100% | 100% | |

註 1：基層人員指製造單位非主管職人員；管理職係具管理責任之主管。
註 2：美國為營運辦公室，人員組成無基層人員

## 4.4 薪酬福利與員工保障

### 4.4.1 勞工權益保障

公司致力於保障全體員工之基本勞動權益，依據各營運地區之勞動法規，建立完善之人力資源制度與內部管理規範，營造安全、平等且具尊嚴的工作環境。所有人事作業依循「公平、公正、公開」原則進行，明確禁止童工、強迫勞動、職場歧視、性騷擾及霸凌等行為，落實尊重人權與推動包容文化之承諾。

為健全勞動保障機制，集團公司依據各地區之勞動相關法令，包括台灣勞動基準法、中華人民共和國勞動法與勞動合同法，以及美國聯邦與加州等地之勞工法規，訂定勞動契約、工作規則、員工手冊及各項人力資源管理辦法，內容涵蓋工時、薪資、福利、退休制度與工作條件等項目。新進人員到職時，亦由人資單位進行完整說明，確保其充分瞭解相關權益與規範，落實制度透明與平等保障。

集團薪酬制度依據各公司薪資管理規章，涵蓋本薪、加給、津貼、獎金與酬勞，並依員工職務性質與職級進行核給，參考市場薪資水準，確保內部公平性與外部競爭力。另亦設有員工紅利制度，依公司每年盈餘狀況提撥員工酬勞，藉以肯定員工貢獻並落實經營成果共享機制。

### 4.4.2 薪酬制度

本公司提供具市場競爭力之薪酬制度，確保所有薪資發放符合員工所在地之勞動法規，並涵蓋法定保險及退休金計畫。薪資結構依據「薪資管理辦法」訂定，項目包括本薪、加給、津貼、獎金與酬勞，並依員工職級與職務性質核定，參酌業界標準，以確保薪酬之公平與合理性。依公司章程規定，每年盈餘將提撥 5% 至 20% 作為員工酬勞，以獎勵員工之貢獻，實踐經營成果共享之理念。

#### 平均薪資與當地薪資水準比較

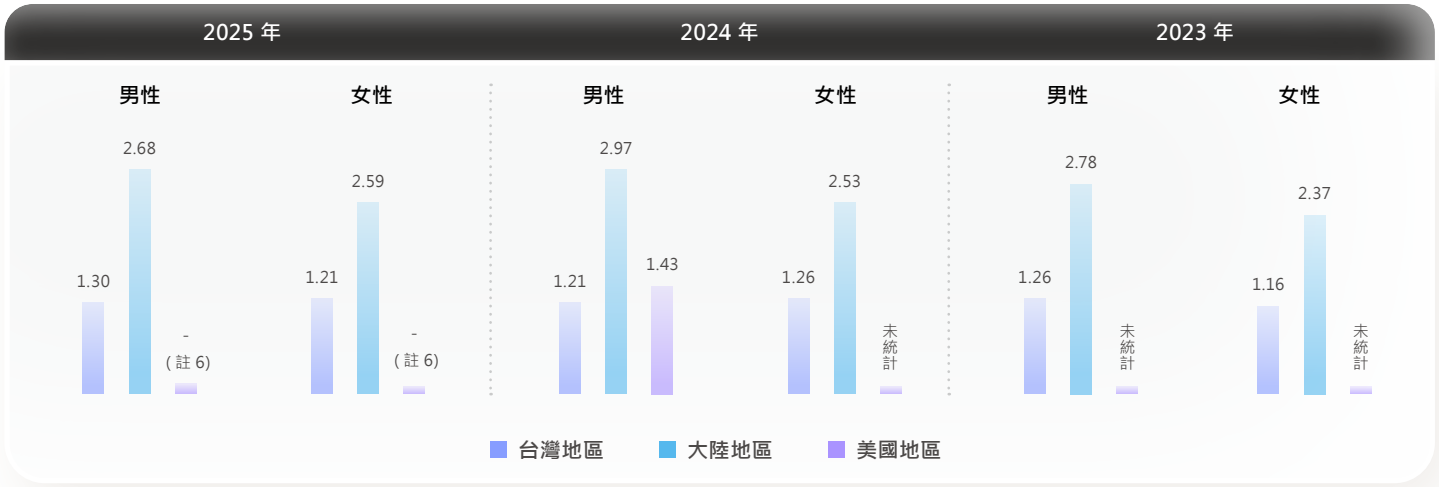
員工平均薪資與當地薪資水準比較結果，台灣地區高於平均薪資；大陸地區則因員工組成直接人員佔比高，故低於上海市平均薪資水準。大陸地區基層人員平均薪資比較請參照" 基層人員平均標準薪資水準" 比較。

| | 台灣地區 | | 大陸地區 | | 美國地區 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2025 年 | 2024 年 | 2025 年 | 2024 年 | 2025 年 | 2024 年 |
| 公司員工平均薪資 / 當地平均薪資的比例 ( 註 ) | 1.10 | 1.32 | 0.76 | 0.66 | 1.2 | 1.38 |

註 1：員工平均薪資：對象包括 2025 年受僱之全職員工 ( 排除部份工時員工及台灣地區外籍移工 )；統計其全年總薪資，包含經常性薪資、獎金及員工紅利等非經常性薪資。
註 2：台灣地區當地平均薪資：係參考經濟部統計「製造業受僱員工每人每月平均薪資」數值；2025 年及 2024 年當地平均薪資數值的採用分別為 2025 年及 2024 年。
註 3：大陸地區當地平均薪資採用 2025 年上海市人力資源和社会保障局滬人社規〔2025〕10 號公文通關於調整本市最低工資標準的通知
註 4：美國地區當地薪資水準採用 2025 BLS 公布 Los Angeles–Long Beach–Anaheim 年薪中位數

#### 最近 3 年度主要營運據點基層人員薪資水準

基層人員平均標準薪資 / 當地最低薪資




註 1：基層人員係指製造單位非主管職人員。
註 2：標準薪資為統計當年底在職人員資料，含基本薪資、工作加給、值班津貼。
註 3：台灣地區最低薪資：2025 年、2024 年及 2023 年分別為新台幣 27,470 元、26,400 元及 25,250 元。
註 4：大陸地區最低薪資：2025 年、2024 年與 2023 年分別為人民幣 2,740 元、2,690 元及 2,690 元。
註 5：美國地區 2025 年最低薪資依 LA County 法定最低工資每小時美元 $17.81 乘算正常工時換算全年度。。
註 6：美國地區因無男、女性基層人員，故未予列示。

### 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

（本表統計僅包括母公司） 單位：新台幣仟元

| 項目＼年度 | 2025 年 | 2024 年 |
|---|---|---|
| 非擔任主管職務之全時員工薪資總額 | 429,550 | 435,070 |
| 非擔任主管職務之全時員工人數 | 402 | 387 |
| 非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」 | 1,068 | 1,124 |
| 非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」 | 964 | 1,007 |

註 1：薪資總額：係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（不論應稅或免稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等），惟不包括退職退休金。

註 2：非擔任主管職務之全時員工係指全體受僱員工（或常僱員工）扣除公司經理人、海外分公司員工、部份工時員工及符合排除豁免統計人員後之全時員工人數。

- 2025 年度「非擔任主管職務之全時員工」的薪資平均數與中位數較 2024 年略有下降，主因當年度新進人員中初階職級員工佔比較高，進而拉低統計均值，屬統計結構性變動，並非反映個別員工報酬條件惡化；公司實際整體薪資水準並未下降，已對原有員工實施實質調薪，並透過外部薪酬調查及內部職級盤點，適時檢視與調整薪酬結構，保障員工合理報酬。

### 年度總薪酬比率

| 項目＼年度 | 2025 年 | 2024 年 |
|---|---|---|
| 年度總薪酬 ／ 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數 | 621.96% | 539.73% |
| 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 ／ 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比 | 121.62% | 69.67% |

註 1：上列數據計算來源僅包括母公司。

註 2：本年度總薪酬比率較去年上升，主因全體員工薪酬中位數下降所致；薪酬中位數下降係反映本年度員工組成中基層職級人員占比提高之結構性變動，並非個別員工薪酬條件惡化。
本年度組織薪酬最高個人之年度總薪酬亦較去年減少，與員工中位數變動方向一致，薪酬結構與公司營運績效保持連動。

## 4.4.3 員工退休制度

為保障員工退休後之基本生活與法定權益，公司依據各營運地區勞動法令，建置完善之退休制度，並依員工所在地及適用制度分別提撥退休金或社會保險，確保退休準備具持續性與穩定性。

台灣地區退休制度，涵蓋確定給付制（舊制）與確定提撥制（新制）兩種制度，依員工選擇分別管理與提撥退休準備金。

- **確定給付制退休金（舊制）**：依據本公司制定之「退休辦法」，對適用勞基法舊制之正式聘用員工，依其工作年資計算退休金給付。工作年資滿一年者給予兩個基數，超過十五年後每年增加一個基數，最高上限為四十五個基數。退休金基數標準為退休前六個月之平均工資，未滿半年以半年計，滿半年者以一年計。
  本公司依工作年資及退休前六個月平均薪資計算退休金，並提撥退休準備金至台灣銀行勞工退休準備金專戶，由勞動基金運用局統籌管理。此專戶於 2024 年底之計畫資產公允價值為新台幣 11,850 千元，高於公司當年度之確定福利義務現值 2,518 千元，顯示該退休計畫處於資產充足狀態。
- **確定提撥制退休金（新制）**：自民國 2005 年 7 月起，依據《勞工退休金條例》實施新制，本公司為適用新制之員工依其申報工資按月提繳 6% 退休金至個人勞退專戶，由政府機關統籌管理與投資運用，員工退休時可依法提領累積金額。

大陸地區公司依法參加當地基本養老保險制度，依據《中華人民共和國勞動法》與《社會保險法》相關規定，按月為正式聘用員工繳納養老保險。公司與員工依上海市規定比例共同負擔保費，由政府部門統籌管理。退休時，員工可依政策依法領取退休金，作為其基本退休保障。

美國地區子公司則依據聯邦及州政府勞動法規，為員工依法參與社會安全制度（Social Security），公司與員工各按比例（6.2%）提繳社會安全稅，另公司亦提供自願性的退休儲蓄計畫（401(k)），鼓勵員工為未來退休生活進行規劃。截至 2025 年，共有 16 位員工參與 401(k) 計畫，公司統一提供相當於員工薪資 4% 的提撥金額作為雇主配合供款，協助員工累積退休資產。

### 4.4.4 育嬰假與育嬰留職停薪

集團依各地法規提供育嬰相關假別，支持員工兼顧家庭照護與職涯發展。

**台灣地區育嬰留職停薪**

台灣地區公司依據勞動基準法、性別工作平等法與就業保險法相關規定，提供符合條件員工申請育嬰留職停薪假，最長可達兩年。公司依法保留復職權益並提供彈性安排，協助員工兼顧家庭照護與職涯發展，促進職場平等與永續人力發展。

**大陸地區育兒假**

為協助員工在育兒期間兼顧工作與家庭生活，芯發集團公司依據中華人民共和國人口與計劃生育法、上海市人口與計劃生育條例及上海市育兒假實施條例等法規建立育兒假制度，鼓勵員工於照顧子女期間彈性安排職涯與家庭責任。2025 年依上海市育兒法令共 33 名 ( 男性 21 名，女性 12 名 ) 員工依法申請短期育兒假。

**美國地區**

公司依循美國聯邦與加州相關法規提供育嬰留職制度，於 2025 年無育嬰留職停薪個案。

| 年度 | | 台灣地區 2025 年 | 台灣地區 2024 年 | 台灣地區 2023 年 |
|---|---|---|---|---|
| 實際使用育嬰假員工人數 | 男 | 2 | 1 | - |
| | 女 | - | 2 | 2 |
| 截至年底尚在育嬰假期間 | | 2 | 1 | 2 |
| 育嬰假結束後離職人數 | | - | 1 | - |
| 育嬰假結束後復職人數 | | - | 1 | - |
| 復職率 (%) | | - | 50% | - |
| 復職後十二個月仍在職人數 | | - | - | - |

### 4.4.5 員工福利

#### 職工福利委員會

台灣地區威強電及百視美均設有職工福利委員會，統籌規劃並實施多元福利，涵蓋生活照顧、健康保障、活動參與與家庭支持等多元面向，致力於提升員工福祉與職場滿意度。

**獎助與慰問**

- 節慶與生日電子禮券
- 結婚、生育、喪葬、住院慰問金

**活動與休閒**

- 國內外員工旅遊補助
- 年度尾牙活動
- 員工社團活動補助
  ( 如拳擊有氧社、羽球社 )

**健康與保險**

- 團體保險
  ( 壽險、意外險、醫療險、癌症險 )
- 免費年度健康檢查
- 腸胃鏡與心臟檢查補助
- 流感疫苗施打全額補助

**職場友善支持**

- 哺集乳室設置
- 鄰近托兒機構合作優惠
- 紓壓按摩服務

### 營造幸福職場

大陸地區芯發威達集團本著增加員工凝聚力與提升員工工作滿意度，於 2025 年相續開展多項主題企業活動，助力員工平衡工作與生活，在釋放員工身心壓力的同時升化團隊凝聚力，營造和諧友職場氛圍。

- 板”線”煥新活動：利用废弃的电路板，舉辦聖誕樹環保創意手工活動，資源再利用、共創聖誕氛圍。

- 共用書架：推動好書共用機制：鼓勵員工將不再使用之書籍捐贈至共用書架，促進資源再利用與知識交流，營造永續學習之職場環境。

## 4.5 勞資關係

### 4.5.1 勞資溝通與申訴

威強電重視與全體員工之溝通與合作，持續強化勞資互信、權益保障與工作環境優化，致力於建立具包容性與參與感的職場文化，確保員工在公平、尊重與安全的環境中發揮所長。

#### 勞資溝通與工會

- **台灣地區（威強電與百視美）**

  依法設置「勞資會議」，由勞方與資方代表共同組成，定期召開會議，就公司營運概況、工作條件、薪資福利及員工權益等議題進行溝通與協商。該制度提供員工與管理階層公開對話的平台，增進彼此理解與共識。

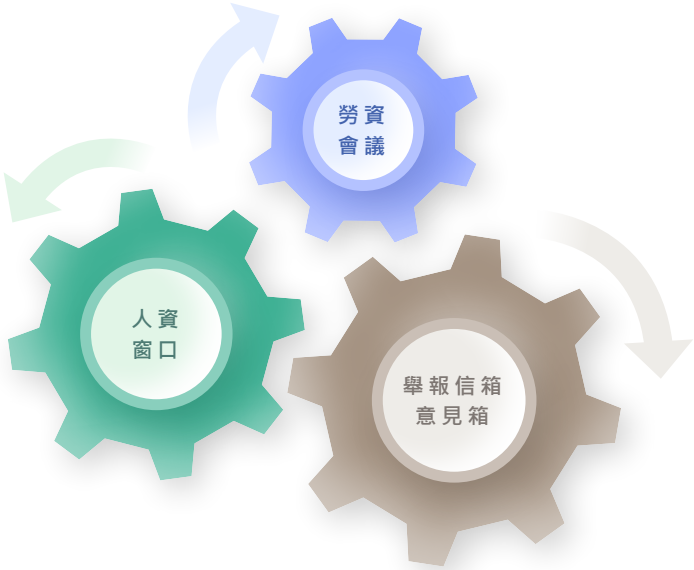
- **日常溝通與反饋機制**

  集團各公司人力資源部門均設有專責勞資溝通窗口，提供員工日常諮詢與意見反映之管道。

  另設置員工意見箱及舉報機制，鼓勵員工針對職場環境或不當行為提出建議與檢舉，以維護安全、公平之職場文化。2024 年度起，威強電及芯發威達亦推動員工滿意度調查，藉由回饋蒐集員工意見，作為制度優化與政策調整之依據。

- **工會結社權保障**

  中國大陸地區子公司芯發威達已於 2025 年 6 月向當地政府機關申請設立工會組織並獲核准，並於同年 8 月召開第一次會員代表大會，完成工會委員會主席及委員之選舉。另於公司內部設置專責工會窗口，建立員工意見反映與溝通機制，持續促進勞資關係和諧，強化協商與協作功能，以保障員工權益。




#### 衝突與申訴處理

- **2025 年無重大勞資衝突或糾紛事件發生。**
- **2025 年全集團員工申訴案件 0 件。**

## 4.6 職業安全與健康

### 4.6.1 職業安全衛生管理系統

IEI 堅持提供安全與健康的職場環境，並依循國際標準以及各營運地點之法規要求，建構完善的職業安全衛生管理系統，以保障所有員工及外部承攬商於安全無虞的環境中作業。集團主要製造據點包括上海廠、台灣七堵廠及美國 IEI USA 均已導入並通過 ISO 45001:2018 國際標準認證。IEI 以預防為導向、風險管理為核心、全員參與為基礎，持續強化職安衛文化，並致力於營造安全、健康及永續的工作場域。

公司始終將員工職業健康與安全置於發展首位，嚴格遵循 ISO 45001:2018 職業健康安全管理體係要求，堅持「安全第一、預防為主、綜合治理」方針，建立健全全員安全生產責任制與全流程風險防控機制。透過持續改善制度體系、強化隱患排查治理、規範作業行為、提升防護水平，全力保障員工身心健康與生命安全，以體系化管理築牢安全底線，以負責任態度實踐企業社會責任。

| 組織 | 七堵廠 | 上海廠 | IEI USA |
|---|---|---|---|
| | 設立「職業安全衛生委員會」，由總經理擔任主任委員，並涵蓋基層員工代表，由管理代表負責定期召開會議，統籌推動職業安全衛生管理系統之建立、執行與維持，並配置職業安全衛生業務主管與專職人員負責執行相關業務。 | 設立「品質、環境與職業健康安全管理委員會」，由最高管理者或其指定之高階主管擔任主任委員，管理者代表兼任總幹事，負責召集會議、督導決議執行與成果考核；組織涵蓋稽核、訓練、文件、審查等小組，委員會中非管理職員工佔比過半，積極基層參與與多元決策。 | 設立「環安衛推行小組」，成員由各部門推派人員組成。最高管理者擔任管理代表，對公司職安衛管理負全面責任，督導管理系統有效運作、確保資源充足並支持職業安全衛生管理系統建立與運行；各部門主管負責所屬部門職安衛業務之監督與執行；一般工作者則遵守職安衛守則，積極參與相關教育訓練與活動，並及時通報意外事故與危害情形。 |
| | 職業安全衛生委員會<br>主任委員 | 品質、環境與職業健康安全管理委員會<br>主任委員 | 管理代表<br>最高管理者 |
| | 執行秘書 | 總幹事 | 環安衛推行小組<br>（各部門代表） |
| | 勞方代表 | 稽核小組 | 各部門主管<br>（督導） |
| | 職業安全衛生<br>業務主管 | 審核小組 | 緊急應變小組<br>（應變） |
| | 職業安全衛生<br>管理人員 | 訓練活動<br>小組 | 工作者<br>（日常遵守） |
| | | 文件制定<br>小組 | |

| | 七堵廠 | 上海廠 | IEI USA |
|---|---|---|---|
| 管理政策 | 承諾：遵守職業安全衛生法令，善盡企業責任。<br>持續：致力零災害，強化矯正功能，提升職業安全衛生績效。<br>落實：落實員工教育訓練，提升職業安全衛生意識。<br>關注：關注員工健康，積極推動健康管理，預防工作傷害與健康促進。 | • 預防職災與健康損害<br>• 節能減碳與污染防治<br>• 滿足法令規範與持續改善承諾 | • 遵守環安衛法令與相關要求，定期審查守規性。<br>• 落實風險評估及應變機制，並推動身心健康<br>• 持續檢討改善職安衛管理系統，以提升職安衛績效。<br>• 提升全員認知並提供諮詢與參與管道，共同落實職安衛管理。 |
| 風險辨識與預防 | • 定期執行工作環境危害辨識與風險評估，涵蓋所有作業場所及各項潛在危害，並依標準作業程序採取相應之防護與控制措施。<br>• 落實職場安全巡檢制度，針對設備、機具與設施執行預防性維護，並於發現異常時立即處置，以降低事故發生機率。<br>• 建立完善的職災事件通報、調查、改善與復工機制，於事故發生後迅速處理、釐清肇因，並提出改善措施，同時依照勞工健康評估結果進行復工評估與適當的職務調整。 | • 定期針對生產製程、作業環境與設施進行危害鑑別與風險評估，涵蓋高溫作業、機械設備運轉、特種設備操作等風險項目。<br>• 應急管理制度：設立通報、避難、滅火、醫療急救等應變小組，定期演練並完善處置機制<br>• 法規遵循監督：持續追蹤並更新職安衛相關法規要求，納入內外部審查重點<br>• 職災通報與復工機制：標準化員工職災處理程序，確保事故調查、矯正行動與復工安排的妥適性 | • 每年定期執行危害鑑別，辨識作業活動、設施設備及人員行為等各類潛在危害，依風險矩陣判定危害等級，並按控制分級原則研擬對應措施，定期檢討改善成效。<br>• 依職安衛政策重大修訂、導入新工法或設備、組織重大變更等狀況，執行不定期危害鑑別與風險評估更新。<br>• 法規遵循之持續監督與審查 |
| 員工健康促進 | IEI 提供多項健康促進措施，協助員工維持良好身心狀態，包含：<br>• 每年免費辦理健康檢查與職業病相關檢測，掌握員工健康風險。<br>• 視需求提供疫苗接種資訊與安排，提升員工健康防護力。<br>• 職業醫師定期臨場服務，提供專業健康建議，同時辦理工作與生活平衡、紓壓課程，建立完善的健康關懷渠道，協助員工獲得充分支持。 | • 定期健康檢查與職業病檢測：涵蓋高風險崗位與新進人員之健康追蹤<br>• 健康教育與訓練課程：安排職業安全課程、應急演練與事故分析培訓<br>• 心理健康與壓力管理倡議：結合內部關懷管道與必要時提供轉介資源<br>• 疫苗接種與防疫措施：於必要期間提供疫苗接種安排與場域防疫管制 | IEI USA 致力維護員工身心健康，主要措施如下：<br>• 完善健康保障制度： 除依法提供員工基本健康保險外，公司額外為員工承保牙科保險及眼科保險，確保員工享有完整的醫療保障。<br>• 急救資源配置： 配置受訓急救人員及急救物資，確保員工緊急醫療需求獲得即時回應。<br>• 作業環境監測: 定期監控工作場所環境，及時辨識並改善潛在健康危害。<br>• 空氣品質維護： 採購空氣濾清機，確保辦公環境空氣品質，保障員工健康。 |
| 員工參與及溝通 | • 每季召開職業安全衛生委員會，由勞資雙方共同參與，檢討職安管理執行情形、溝通需求及改善方案，促進職安衛決策透明化。<br>• 定期舉辦新進及在職同仁之職業安全衛生教育訓練，確保所有員工持續具備必要的安全知識與作業能力。<br>• 每年規劃內部職安訓練與強化課程，提升員工安全素養及風險意識，使其能夠主動參與職安管理。 | • 落實委員會管制程序，確保員工參與職安決策流程<br>• 非管理階層參與危害辨識、改善措施討論<br>• 每年至少一次召開委員會會議，檢討各項執行成果與後續計畫<br>• 設立通報與溝通機制，讓全員能即時反映職場安全與健康相關問題 | • 透過委員會、勞資會議、福委會及正式或非正式會議等多元管道，提供全體工作者及工作者代表諮詢與參與職安衛管理之機會；非管理階層工作者可透過代表在委員會中表達意見，並參與危害辨識、控制措施決定及矯正行動等決策流程。<br>• 透過電子郵件、內部網頁、會議記錄、公告等形式主動傳遞職安衛政策與相關資訊。<br>• 定期辦理職業安全衛生教育訓練，確保所有員工、承攬商及利害相關者具備必要的職安衛知識;工作者可透過虛驚事件管理流程反映潛在危害，由主管與職安衛單位審查後採取預防措施 |

( 註 ) 台灣地區子公司百視美，尚未取得 ISO45001 體系認證。

### 4.6.2 工作環境危害評估與改善

依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準，全面盤點生產流程與作業場所潛在風險，並依據風險等級制定對應的改善措施與追蹤計畫。各項評估涵蓋機械、物理、化學與人因性等多元面向，同時納入跨部門共同參與的實務審查與預防行動。集團兩大主要生產廠區 ( 七堵廠與上海廠 ) 之環境危害評估項目與實施中的控制對策摘要：

| | 主要風險 | 改善措施 |
|---|---|---|
| 七堵廠 | • 機械性危害：如沖壓設備、搬運作業造成之夾傷、絞傷風險<br>• 物理性危害：包括高溫環境、燈具或設備導致之觸電可能<br>• 化學性危害：如 IPA( 異丙醇 )、助焊劑等使用產生之易燃及吸入風險<br>• 人因性危害：如長時間姿勢不良導致之肌肉骨骼負荷 (MSDs)<br>• HI-POT 測試：漏電、感電 ( 含靜電、火花 ) | » 增設警示標示與安全防護裝置<br>» 強化通風與空氣品質檢測<br>» 實施標準操作程序 (SOP) 與定期教育訓練<br>» 依危害性等級提供個人防護具 (PPE)<br>» 使用製具、製具上需有隔離裝置、絕緣手套、絕緣地墊、保險防呆開關 |
| 上海廠 | • 化學品危害：維修作業使用洗板水、助焊劑等化學品，若使用不當可能引發火災或有害氣體吸入風險。<br>• 高溫燙傷：零件板卡於烤箱烘烤作業時，取放物料若忘記佩戴手套，可能導致高溫燙傷 ( 作業溫度範圍 70–80° C)。 | » 要求作業人員接觸溶劑時必須佩戴手套及口罩等個人防護具，並於防護裝備齊備後方可進行接觸作業。<br>» 烤箱設定溫度超出範圍 (70–80° C) 時自動報警，提示人員注意高溫風險，強化作業前確認手套佩戴之習慣。 |

### 定期環境監測

台灣汐止總部及七堵廠，每半年執行一次作業環境監測，包括二氧化碳濃度、乙醇 / 異丙醇濃度、噪音及照度等，檢測結果除燒機室噪音值略超標外，其餘均為合格；針對噪音場域已張貼危害標示，並管制該區域進出指示、限時及護具配戴，透過持續性改善行動與預防制度之落實，以避免工作造成之健康危害。

上海廠區建立每月定期環境安全巡檢機制，依標準化檢查表對各樓層廠區進行全面性環境安全稽核，涵蓋化學品管理、消防安全、緊急應變設施、特種設備運行及廢棄物管理等面向；並每季針對射線裝置場所、輻射設備及通風排毒防護設施執行定期自測與保養維護，確保設備持續維持安全運作狀態。同時嚴格落實職業健康監護制度，組織所有涉及崗位員工進行專項健康檢查，從環境監測到人員健康雙管齊下，確保持續符合法規要求並保障員工健康福祉。

## 4.6.3 員工健康促進

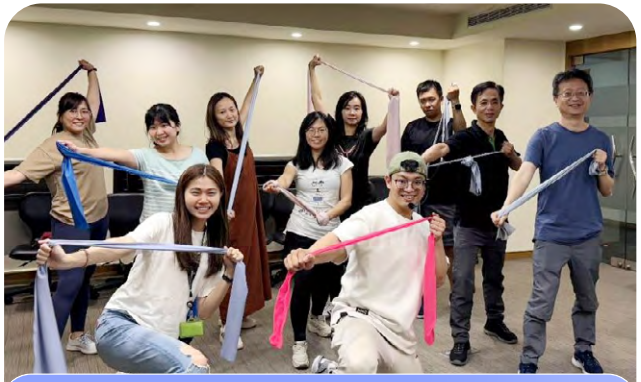
### 每年定期健康檢查

- 台灣地區每年安排員工免費檢康檢查，並於取得健檢報告後安排醫師提供個別解說與諮詢服務。2025 年台灣地區參與健檢人數共 402 人。
- 針對健康檢查結果異常或評估具特定高風險因子同仁，建議並安排醫師詢服務。
- 提供個人自主健檢補助：鼓勵員工定期進行健康檢查，提供於合法醫療機構 ( 如健檢中心、醫學中心、區域醫院等 ) 進行一般或全身性檢查之補助。

### 提供不定期健康服務

- 台灣地區每月 1 次 3 小時醫師臨服務，提供同仁健康諮詢或提供衛教資訊。
- 提供員工免費施打流感疫苗服務。
- 安排懷孕中或生產後一年的女姓同仁，進行母性妊娠及分娩後勞工之健康危害評估及工作適性評估建議，安排醫師健康諮詢。
- 聘請視障人士提供員工按摩服務。

### 健康生活系列活動



**健康促進講座**

- 5/22 人生耐力賽 – 運動、健康、疾病預防 (12 人 )
- 6/6 樂力引爆健身 PARTY(9 人 )
- 7/18 辦公居家超慢跑 – 慢跑釋壓，步步輕鬆 (17 人 )
- 8/22 運動課程 - 肌力有氧 (7 人 )
- 9/5 運動課程 - 有氧愛派對 (9 人 )

**紓壓課程**

- 2/21 告別肩頸僵硬！從中醫角度看痠痛 (19 人 )
- 7/11 不痠不痛！？肩頸核心訓練 (23 人 )
- 9/19 柔道金牌選手李宛庭 × 從動作美學到心理韌性 (16 人 )

**手作課程**

- 4/30 精油緩解疼痛手作課程 (12 人 )
- 5/16 永生花擴香石手作課程 (10 人 )
- 6/27 多肉花園手作課程 (16 人 )

### 4.6.4 職業安全衛生訓練

#### 專責人員證照與訓練

公司依法令及實際作業需求設置職業安全衛生專責與作業人員，依法取得相關證照並完成在職定期培訓。

#### 公司內部職業安全衛生教育訓練

新進同仁到職訓練給予職業安全衛生職前訓練，協助同仁了解公司職業安全衛生管理系統政策、職業災害類型及預防措施等；另針對在職員工亦定期每年舉辦職業安全衛生職教育訓練，以強化員工對於職業安全衛生意識。

### 4.6.5 職安執行績效

透過持續性改善行動與預防制度之落實，於 2025 年並未發生任何職業病、職業災害、工傷或工安事件。

#### 職業安全衛生教育訓練統計

| 台灣地區 | 大陸地區 |
|---|---|
| • 新進訓練 331 人次，共 165 小時<br>• 在職訓練 2 人次，共計 24 小時 | • 職業危害安全訓練 1,346 人次，共 2,636 小時 |

## 4.7 永續供應鏈

### 4.7.1 供應鏈組成與管理架構

威強電將供應商視為永續經營的核心策略夥伴，我們的供應鏈架構分為「產品相關」與「服務型」兩大體系，涵蓋原物料、生產輔治具、耗材、設施設備、檢測實驗設備及外包服務等類別。針對對營運與生產具有直接且重大影響的原物料供應商納入重點監控管理，以確保供應鏈韌性與穩定性。

主要採購營運據點位於台灣及中國大陸，兩大據點均推動在地化採購政策，以降低供應風險、優化成本結構並落實減碳目標。透過與營運據點周邊供應商合作，有效縮短交貨期、降低運輸風險，並減少長途運輸碳足跡，同時帶動當地產業經濟與就業機會。

### 4.7.2 在地採購比例

iEi 集團持續推動在地化採購，2025 年台灣地區在地採購比例顯著提升，反映供應鏈轉型的具體成效。除特殊規格或指定料件外，在地化採購為本集團之首選原則。

| | 2025 年 | | 2024 年 | |
|---|---|---|---|---|
| | 當地採購 | 非當地採購 | 當地採購 | 非當地採購 |
| 台灣地區 | 66.02% | 33.98% | 58.12% | 41.88% |
| 大陸地區 | 65.08% | 34.92% | 67.01% | 32.99% |

( 註 1) 美國地區僅零星零件採購，多為當地採購，故未另行統計。
( 註 2) 當地採購定義：採購地點位於各據點所在國家 / 地區之供應商。

### 4.7.3 供應商環境政策、社會責任與合規管理

#### 篩選與評核機制

在供應商管理政策中，除評估供應商的營運狀況、產品品質管理、有害物質限用、交期與服務表現等基本項目外，亦重視其在企業社會責任上的實踐，包括企業倫理、環境管理、勞工權益及職業安全衛生等多元議題的合規情形。上述要素已全面納入供應商的初步篩選與年度評核機制。

於新供應商評選階段，公司採購之原材料供應商，不論為代理貿易商或製造商，其產品均需符合集團限用物質保證、無衝突金屬宣告及企業社會責任承諾；本集團按供應商類型透過問卷調查及文件審查，確認潛在供應商在品質管理、環境保護、職業安全衛生及企業社會責任等面向的政策與管理能力；其中對於製造商，除要求具備 ISO 品質管理體系 ( 如 ISO 9001、QC080000) 外，優先評選通過環境管理 (ISO 14001)、職業安全衛生或社會責任等相關國際體系認證的廠商，並在評分制度上予以加分考量。

針對已列入合格往來供應商亦實施定期評核制度，透過系統化資訊不定期檢視其相關認證文件的有效性與更新狀況。每年度依據供應商往來紀錄依風險標準等級執行實書面審查或實地稽核，以系統性檢視供應鏈中潛在的負面環境與社會衝擊，以確保供應鏈承諾持續落實。如評核結果未達公司標準或稽核發現缺失，將要求供應商出矯正及預防措施並限期改善，持續追蹤其改善進度；經確認完成後方可維持合作關係。對於拒絕配合改善或提供不實資訊之供應商，將暫停其交易資格。

#### 製造商供應商評核構面

製造商供應商評核 ( 包括新增與定期評核 ) 內容涵蓋品質管理系統、有害物質管理、環境管理、勞工與職業安全、企業道德管理及缺失改善機制等六大面向，製造商並須以取得優先取得 ISO 14001、ISO 45001 或 RBA 等環境與社會責任相關認證為優先採用。

**品質與管理系統**
- ISO 9001 / QC080000 國際認證與制度健全者
- 組織架構、管理體系文件
- 品質系統、進料、生產、倉儲、出貨等品質管理

**有害物質管理 (HSF)**
- HSF 產品風險分析資料 ( 原材料 / 化學品 / 外包商等供應鏈資訊 )
- 限用物質保證書
- 生產、產品有害物質符合性

**環境管理**
- 廢棄物、用水及污染防治
- 符合當地環保法令或法規
- 危廢合規處置與環境文件稽核

**勞工與職業安全**
- 禁止強迫勞動 / 童工，合理工時與薪酬
- 平等就業、禁止歧視與騷擾
- 災害、虛驚事故、職業安全衛生與危害控制

**企業道德管理**
- 誠信反貪腐、反賄賂
- 無衝突礦產宣告
- 供應商遵守企業責任承諾書
- 資訊安全與員工申訴機制

**缺失改善機制**
- 發出 CAR( 矯正 / 預防措施 )
- 設定結案期限與責任人追蹤
- 改善閉環確認，未達標者暫停合作

註：針對代理商及貿易商等非製造商類型供應商，環境與社會責任合規確認改以文件簽署替代，並要求提交限用物質保證書、無衝突金屬宣告書及企業社會責任準則承諾書，宣告其在有害物質管制、衝突礦產規避及人權保障等面向之遵循承諾。

2025 年台灣與大陸地區製造商供應商具環境或社會責任認證或出具承諾之比例

| | 供應商家數 | 具環境體系認證 | 具社會體系認證或簽具社會責任承諾書 |
|---|---|---|---|
| 新增供應商 - 製造商 | 38 家 | 34 家 (89%) | 38 家 (100%) |
| 年度評核 - 製造商 | 124 家 | 118 家 (95%) | 123 家 ( 99%) |

註：2025 年度供應商評核中未具備環境體系認證之製造供應商中，部份為非生產原物料之採購廠商，其環境體系認證非為主要考量；另針對原物料採購之供應商，集團將持續強化新供應商遴選時的永續標準導入，逐步提升具備環境與社會責任認證之供應商比例，以擴大責任供應鏈的影響力，並鼓勵供應商帶動其下層供應商共同遵循相關規範。

## 供應商合規與承諾

為強化責任供應鏈管理，所有新往來供應商皆須簽署企業社會責任承諾書，內容涵蓋尊重人權、保障勞工權益與工作條件、誠信經營、環境政策遵循等，同時需宣告其產品不含衝突礦產與限用物質，以確保與公司共同承擔社會與環境責任。

截至 2025 年底，整體簽署率表現情形如右，展現供應商對於永續經營的高度共識。

| 項目 | 新增 | 截至年底往來供應商簽署比率 |
|---|---|---|
| 限用物質保證書 | 30 家 | 已完成簽署 538 家，簽署率 99% |
| 供應商遵守企業社會責任準則承諾書 | 34 家 | 已完成簽署 534 家，簽署率 98% |
| 無衝突金屬宣告書 | 33 家 | 已完成簽署 539 家，簽署率 99% |
| 商業夥伴安全聲明書 | 34 家 | 已完成簽署 513 家，簽署率 94% |

## 供應鏈數位化轉型

為持續優化採購作業效率，透過推動電子化採購平台 (e-Procurement)，實現供應鏈管理的透明化與即時化，有效提升採購流程效率及供應商管理能量。

- 2025 年成功完成電子化採購平台新舊系統轉換，年度上線使用供應商家數合計達 582 家。

## 4.8 社會參與和公益活動

### 4.8.1 社區參與及公益活動

本集團在台灣地區之主要營運據點為新北市汐止區與基隆市七堵區。為善盡企業社會責任，公司與北北基地區之在地公益團體攜手合作，投入社區關懷與公益活動，透過物資捐贈、志工參與、資源投入及員工響應等多元方式，回應營運所在地社區之弱勢需求，並強化與社區之連結，促進社區認同與共融，同時相關行動亦擴展至偏鄉地區，參與教育支持與生活物資援助，持續傳遞正向社會影響力。

#### 物資募集捐贈

- 學習用品募集 (8 月)
  募集鉛筆盒、筆記本、文具等 3 箱物資，提供偏鄉學生所需。
- 舊衣募集行動 (3 & 11 月)
  與「心怡舊衣回收」合作，募集舊衣4 箱，提供精神障礙者就業機會並讓穿不上衣物發揮新的價值。
- 聖誕物資募集 (12 月)
  新鞋愛心募捐共 69 雙，送至偏鄉及部落孩童

#### 熱血健康公益

- 捐血活動 (4 月與 12 月)
  台灣 (4 月與 12 月)：共 46 人次參與
  大陸 (12 月)：共 17 人參與
- 員工旅遊選用國際旅行社，將員工旅遊費用部分撥出響應台灣國際兒童村及肯愛協會公益愛心一日遊活動及物資捐贈，讓弱勢孩童可以走出戶外，得到情緒的抒發與愉快的心情。

## 永續環保行動

台灣及大陸地區持續推動綠色永續行動，並不定期舉辦環保講座及分享環保活動資訊，將永續理念融入員工日常。透過日常宣導與實際行動，培養同仁的環保意識與綠色行為，共同善盡企業環境責任。

### ESG 講座 - 回收大百科

- 透過講座帶領同仁重新認識循環經濟與回收價值，反思垃圾的去向，並破解「台灣人最搞不懂的垃圾品項」！
- 學習如何無痛減塑、打造友善環境，為地球與海洋盡一份心力。

### 保護生態環境，共創美好家園」
### ESG 綠地種植 & CityWalk 低碳“撿”約行動

芯發威達集團自2023年起ESG綠地種植計畫，於廠區內設置專屬綠地，打造融合環境永續、員工參與與企業責任的綠色實踐場域；
2025 年，公司於舉辦「City Walk 低碳淨街行動」，清理範圍涵蓋公司所在之工業區周邊街道，共 28 人參與，累計清理 21.5 公斤垃圾，展現企業落實在地永續與環境責任之行動力。

### 跳蚤集市 (10/23-24)

自 2023 年起舉辦跳蚤集市，通過舊物迴圈利用，以物換物或以錢購物的方式，響應環保節能的低碳生活方式，提升迴圈生態環保的思想。宣導鼓勵員工秉承不浪費物品、節約資源、迴圈利用、愛護環境的意識和良好的行為習慣，讓集團員工體驗日常生活中"公平買賣"、"勞動快樂"、"樂於助人"的社會精神。

# 5. 環境篇

5.1 環境管理政策與制度

5.2 資源效率與循環管理

5.3 廢棄物管理與污染防制

5.4 溫室氣體管理

5.5 氣候變遷風險與回應

# 5. 環境篇

## 5.1 環境管理政策與制度

### 5.1.1 環境管理方針

本集團主要從事工業電腦相關產品之設計、生產、組裝與測試，主要製程包括 SMT、DIP、組裝測試與包裝等，於生產過程中涉及能源使用、廢棄物排放及溫室氣體排放等多項對環境具潛在影響之活動。為落實環境保護、符合各地法規要求，並持續提升環境管理效能，本集團建立明確之環境管理政策，致力於：

- 系統性鑑別與評估各項營運活動對環境之潛在衝擊，建構完整的環境風險辨識、管控與改善機制
- 透過內部稽核、教育訓練及標準化作業流程確保管理落實與持續精進
- 積極導入節能減碳措施，持續降低能源消耗與溫室氣體排放
- 促進綠色設計與永續供應鏈發展，降低產品全生命週期對環境之衝擊

### 5.1.2 環境管理系統認證

本集團主要營運廠區 - 台灣七堵廠、大陸上海廠，以及美國加州 Pomana 廠，均已完成 ISO 14001：2015 環境管理系統外部驗證，並由獨立第三方認證機構持續進行監查，確保管理系統之有效性與持續改善。其中台灣廠自 2019 年起取得認證，大陸廠自 2018 年起取得認證，均具備多年系統運作經驗；美國廠於 2025 年完成首次取證，環境管理系統已全面覆蓋集團三大營運地區。

### 5.1.3 重大環境考量面與管理措施

各廠區依 ISO 14001 要求，透過系統性鑑別與風險評估，確認對環境具顯著影響之考量面，並制定明確管控措施。以下彙整集團各廠區主要重大環境考量面：

| | 主要來源 | 影響類型 | 管理措施 |
|---|---|---|---|
| 能源耗用 | 生產設備、空調、照明等 | 能源消耗、碳排放 | 推動節能管理，建置能耗監測看板，定期分析用電用水數據 |
| 廢棄物處置 | 製程廢電子零件、PCB 板邊、錫渣、包材等 | 廢棄物污染 | 依性質分類（有害／無害）處理，交由合格廠商清運；錫渣、廢金屬等設回收專區進行資源化再利用 |
| 廢氣排放 | 錫爐、波峰焊、三防漆噴塗等製程產生之錫烟及揮發性氣體 | 大氣污染 | 設置排風管道，定期進行環境監測；金屬件表面處理優先採用粉體烤漆，降低 VOC 排放 |
| 廢水排放 | 生活用水 | 水污染 | 生活廢水排入市政污水管網，每年進行廢水排放口監測並確認合格 |
| 噪音污染 | 空壓機、電動起子、DIP 裁板、燒機室等 | 職場噪音 | 設置隔音措施，提供耳罩等個人防護用具 |
| 有害物質管理 | 產品原材料（含鉛、鹵素等有害物質風險） | 土壤、廢棄物污染 | 採無鉛製程，BOM 全面採用 RoHS 符合材料；進料前進行 XRF 檢測，製程中持續監控 |

### 5.1.4 綠色產品設計與永續供應鏈

為降低產品生命週期對環境的衝擊，近年來積極導入綠色設計與永續採購，將環保理念從制度面落實至設計、製造、包裝乃至供應鏈環節，系統化推動各項措施，以形成完整具體的綠色產品管理。

**制度基礎**

**綠色設計制度化與教育訓練**

已建立綠色設計準則(版本 1.0)，並辦理內部教育訓練，提升研發與製造部門環保設計意識；同時全面導入粉體烤漆工藝，以降低 VOC 排放風險。

**材料選用**

**原物料替代與環境友善選材**

優先選用低風險、低污染之原物料，例如低 VOC 塗料、無鹵素基板等，降低對環境與人體的潛在衝擊。

**材料選用**

**創新低碳材料應用**

專案導入 bio-base PC/ABS 材料，碳排約可降低 50%；其鋁製 heat-spreader 則採用 PCR 金屬材料，碳排約可降低 80%。

**產品結構設計**

**模組化與減塑設計**

- 推動產品零組件模組化設計，簡化製程並減少廢棄物；
- 於產品包裝導入減塑策略，提升可回收材料使用比例。
- 導入可拆式電池艙設計，使用者可自行更換 18650 電池，延長產品生命周期。
- 導入綠色包材與可回收材料設計概念，透過包材減塑、包裝減量及材料替代等方式，降低包裝對環境之影響，並逐步累積相關設計與驗證經驗。

**製程改善**

**表面處理與製程改善**

屬件表面處理以粉體烤漆為優先方案，降低 VOC 排放，並於料號系統新增對應識別碼。

**包裝優化**

**環保包裝應用**

- 包裝材料導入減件與減塑設計，並採用可回收紙材與 PLA 生質塑材等環保材料，有效提升包裝使用效率與再利用率。
- 專案導入 foam-free 包裝設計，以紙質或紙塑緩衝結構取代傳統 PE foam，並完成相關 DQV 測試驗證。包材皆為單一材料組成，降低分類與拆解難度，以利後續回收與分類作業之可行性。

**永續供應鏈**

**供應商評核管理**

將環境評估納入供應商審查機制，要求供應商提供無有害物質聲明書(如 RoHS、REACH、無衝突礦產等)，並定期宣導公司永續採購政策與綠色供應標準。

**績效量化**

**產品碳足跡與數據系統整合**

- 2024 年完成首本輕工業平板電腦 AFL4-W10-EHL 碳足跡報告。
- 2025 年持續推動產品碳足跡專案，完成零組件重量與碳排放數據的整合建置，並透過 PLM 與 EIP 系統提供即時查詢功能，強化產品碳管理能力。

# 5.2 資源效率與循環管理

## 5.2.1 能源管理制度

為推動與落實能源永續與減碳行動，台灣七堵廠、大陸上海廠及美國營運據點均已導入 ISO 14001 環境管理系統，以制度化方式識別與管控能源使用。此外，於主要生產廠區建置能源管理制度，大陸上海廠自 2024 年起進一步導入 ISO 50001：2018 能源管理系統，建立從能源評審、基準設定、目標規劃到執行與持續改善之全面 PDCA 機制；台灣母公司亦已於 2025 年第四季啟動 ISO 50001 導入專案，規劃於 2026 年完成。

## 5.2.2 再生能源應用

本集團已投入再生能源佈建，包括：

**美國廠 (IEI USA)：**自 2018 年起建置太陽能發電系統，部分用電已由自發綠電支應。
2025 年度美國廠區總耗電度數為 79.3524MWh，自廠太陽能發電共產出 66.0458MWh，僅剩 13.3066 MWh 須購買，約減少 83% 的外購電力使用。

**大陸廠 ( 上海 )：**於 2024 年分批完成一、二期屋頂分散式光伏發電系統建置，
2025 年全年滿負荷穩定運作，年度總發電量達 955,862 kWh，其中廠區自發自用 934,322 kWh，餘電併網 21,540 kWh，有效降低對外購電力之依賴並削減碳足跡

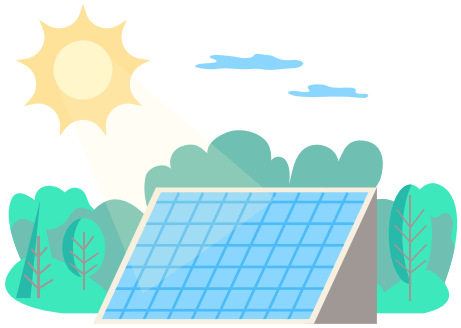
| 大陸廠 ( 上海 ) | | | |
|---|---|---|---|
| 光伏系統 | 2025 年發電量 (kWh) | 餘電併網 (kWh) | 廠區自用 (kWh) |
| 一期 | 330,990 | 16,388 | 314,602 |
| 二期 | 624,872 | 5,152 | 619,720 |
| **合計** | **955,862** | **21,540** | **934,322** |

註：資料來源：依大陸上海廠光伏系統監控紀錄全年統計發電總量，扣除對外賣出電量後即為廠區實際自用的光伏電量。

## 5.2.3 能資源使用現況

**2025 年各地區能源使用量**

| 能源類型 | 項目 | 單位 ( 註 ) | 台灣地區 | 大陸地區 | 美國地區 |
|---|---|---|---|---|---|
| 非再生能源 | 柴油 | 十億焦耳 (GJ) | 0.6257 | 0.60216 | - |
| | 天然氣 | 十億焦耳 (GJ) | - | 1,061.11200 | 5.2423 |
| | 外購電力 | 十億焦耳 (GJ) | 11,411.7887 | 19,728.79200 | 285.6687 |
| 再生能源 | 太陽能電力 | 十億焦耳 (GJ) | - | 3,363.56000 | 237.7649 |
| **總能源使用** | | **十億焦耳 (GJ)** | **11,412.4144** | **24,154.06616** | **528.6759** |



註：柴油 1 公升 = 38.6 MJ( 百萬焦耳 ) = 0.0386 GJ
天然氣 1 立方公尺 ≒ 0.039 GJ；1 mmBtu = 1.05506 GJ
外購電力 1 度 (kWh) = 3.6 MJ = 0.0036 GJ；1 MWh = 3.6 GJ
再生能源 ( 太陽能電力 ) 視為外購電力計算，採用 1 MWh = 3.6 GJ

### 最近二年度集團能源使用密集度

| 能源類型 | 項目 | 單位 | 2025 年 | 2024 年 |
|---|---|---|---|---|
| 非再生能源 | 柴油 | 十億焦耳 (GJ) | 1.2279 | 23.5429 |
| | 天然氣 | 十億焦耳 (GJ) | 1,066.3543 | 1,699.9760 |
| | 外購電力 | 十億焦耳 (GJ) | 31,426.2494 | 29,999.5650 |
| **總能源使用 ( 註 2)** | | **十億焦耳 (GJ)** | **32,493.8316** | **31,723.0839** |
| 營業額 | | 台幣百萬元 | 6,513.043 | 6,839.832 |
| **能源使用密集度 ( 註 2)** | | **十億焦耳 / 百萬營收** | **4.9890** | **4.6380** |

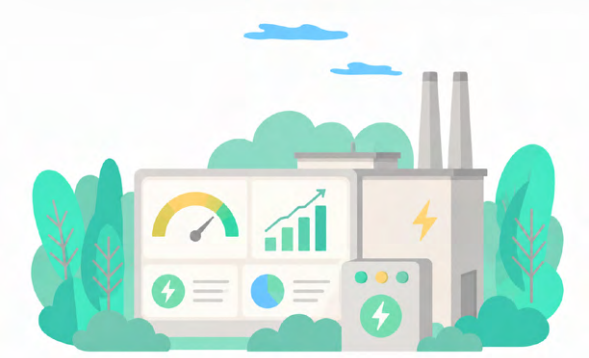
註 : 能源使用密集度計算不計入再生能源

### 近二年水資源使用狀況

本公司營運活動並無高污染製程廢水排放，主要為生活污水，各營運據點均依所在地法規規定，依各主管機關核可之設施妥善處理後排放。廢水排放標準符合各所在地環保法規要求，無違規排放紀錄。

| 最近二年度用水量統計 | | | |
|---|---|---|---|
| 項目 | 地區 | 2025 年 | 2024 年 |
| 取水量 ( 註 ) | 台灣地區 | 10.3913 | 8.23125 |
| | 大陸地區 | 23.1890 | 25.665 |
| | 美國地區 | 1.6904 | 4.4227 |

註 : 各營運據點用水統計以生活用水、納入城市下水管道排放為主，無製程排水及耗水。



## 5.2.4 能源效率管理措施

- **電力節約 :** 落實設備操作員開關機管理 ; 非作業區照明應即時關閉 ; 辦公區域鼓勵使用自然採光並張貼節能標語
- **空調控管 :** 設定適當溫度範圍，減少無人狀態運轉 ; 濾網定期清潔以提升效率。
- **水資源節約 :** 定期宣導節水措施，異常漏水即時通報處理。
- **節能採購 :** 建立節能採購原則，優先選購具節能標章或第三方認證之高效率設備。
- **LED 照明汰換 :** 持續推動全廠 LED 照明汰換計畫，提升照明效率
- **監測追蹤 :** 建置能源看板，定期彙整用電用水數據並進行比較分析

## 5.3 廢棄物管理與污染防制

### 5.3.1 廢棄物管理政策

致力於落實廢棄物減量與資源循環再利用原則，依循各地政府法規及內部管理規範，建構完善的廢棄物分類、儲存、申報與清運流程。透過分類精準化與儲運安全化措施，強化廢棄物處理之合規性與環境友善性。

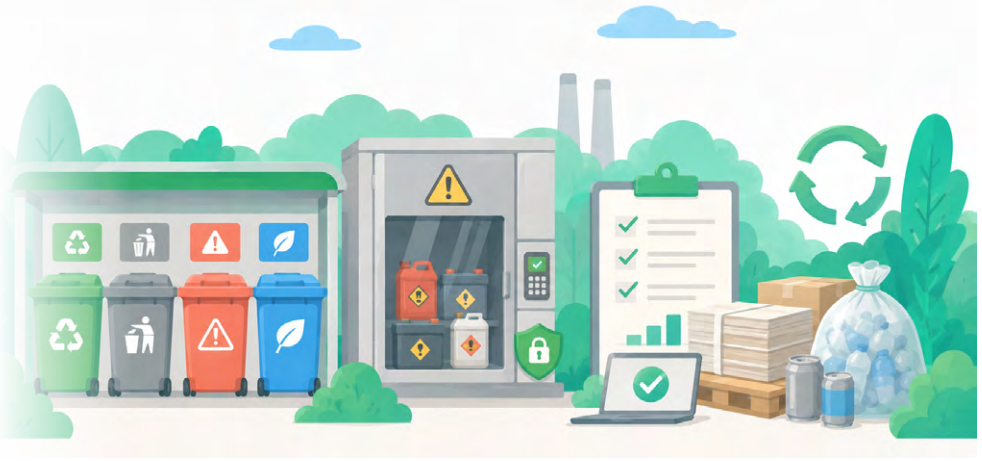
### 5.3.2 廢棄物分類與管理方式

| 類別 | 性質 | 主要項目 | 管理方式 |
|---|---|---|---|
| **生活廢棄物** | 可回收 | 紙類、寶特瓶、鐵鋁罐、電池、碳粉匣等 | 設置分類回收桶，透過資源回收區進行二次分類減量，委由合格廠商回收 |
| **生活廢棄物** | 不可回收 | 辦公室及生產區一般生活垃圾 | 委由合格廠商清運處理 |
| **一般事業廢棄物** | 可回收 | 廢紙箱、廢金屬料、廢塑膠、廢電線電纜、生產用包材（靜電袋、氣泡袋、托盤、薄膜等）、鋁屑等 | 依材質分類儲存；鋁屑、靜電袋、托盤等委由合格業者回收再製，實現資源循環；其餘委由合格廠商清運 |
| **一般事業廢棄物** | 不可回收 | 廢電子零件、廢包材、廢金屬料、廢電線電纜、廢手套、打包帶、廢填充物及其他非有害工業廢棄物 | 委由合格廠商清運處理 |
| **有害事業廢棄物** | 可回收 | 廢印刷電路板、PCB 板邊、錫渣、廢油、廢線材、硒鼓、錫膏空罐等 | 設置專用儲存區（如危廢暫存房），張貼標示並填寫進出紀錄；委由政府核可之有資質廠商回收再利用；錫渣另設回收專區進行資源化再利用 |
| **有害事業廢棄物** | 不可回收 | 廢印刷電路板、廢電子元件、廢有機溶劑、廢化學品容器、廢含汞燈管、沾有化學品之抹布及手套、廢膠等 | 儲存設施採防爆設計與人員出入管制；委由政府核可之有資質廠商進行無害化處置（焚燒、物化等） |

註：各廠區依當地法規要求進行廢棄物分類申報；大陸廠區廢棄物分類依中國相關環保法規執行，有害廢棄物設置專用危廢暫存設施並嚴格管控進出。辦公用紙設置二次利用機制（便條紙／草稿用紙），強化資源使用效益。

### 5.3.3 廢棄物儲存與申報制度

- **分類儲存：**依據廢棄物類別設置對應儲存設施，區分可回收與不可回收、有害與無害類別，並設置防火、防潮與防滲設施。
- **危險物管理：**儲存設施採防爆設計與人員出入管制。有害廢棄物進出須填寫紀錄表並定期稽核。
- **法規申報：**事業廢棄物依各地法規規定進行清運及申報
- **資源再利用：**辦公用紙設置二次利用機制（便條紙／草稿紙）；鋁屑、靜電袋、托盤等可回收事業廢棄物委由合格業者回收再製。



## 5.3.4 廢棄物處置數量

**台灣地區**

| 項目 / 類別 | 廢棄物名稱 | 處置方式 | 2025 年 | 2024 年 |
|---|---|---|---|---|
| 一般事業廢棄物 | 廢塑膠混合物 | 物理處理 | 0.027 | 0.033 |
| | 其他單一非有害廢金屬或金屬廢料混合物 | 物理處理 | 1.849 | 0.090 |
| | 廢電線電纜 | 物理處理 | - | 0.444 |
| 有害事業廢棄物 | 廢電子零組件、下腳品及不良品 | 物理處理 | 0.089 | 0.105 |
| | 附零組件之廢印刷電路板 | 物理處理 | 0.983 | 1.280 |
| **總計** | | | **2.948** | **1.952** |

**大陸地區**

| 項目 / 類別 | 廢棄物名稱 | 處置方式 | 2025 年 | 2024 年 |
|---|---|---|---|---|
| 生活廢棄物 | 生活垃圾 ( 乾垃圾、濕垃圾 ) | 焚燒 | 56.02 | 56.02 |
| 一般事業廢棄物 | 廢紙箱、廢鐵、廢塑膠 | 綜合利用 | 91.59 | 15.5 |
| 有害事業廢棄物 | 有機溶劑廢物、油、水混合物、烴 / 水混合物、廢活性炭、廢包裝、廢印刷線路板、廢含汞螢光燈管 | 焚燒、利用、物化 | 5.601 | 5.894 |
| **總計** | | | **153.211** | **77.414** |

註 :

- 廢棄物處置數據統計來源 : 台灣地區為依《廢棄物清理法》按事業廢棄物清理計劃書於實際報廢清運時之申報紀錄 ;
  大陸地區為依實際廠商清運及向政府單位申報數量。
  美國地區廢棄物以生活垃圾及可回收物為主 · 事業廢棄物產出量有限 · 無須申報之有害事業廢棄物 · 故未進行量化統計 ;
  所有廢棄物依循當地法令要求 · 委由合格業者分類清運與合規處置。
- 2025 年大陸地區廢棄物總量較 2024 年增加 · 主因包括 : 廠商更換導致前期積存固廢集中合規處置 · 以及廠區功能區優化調整產生之拆除廢棄物 · 屬單次性因素。
- 2025 年台灣地區廢棄物總量較 2024 年增加 · 主要係近年台灣廠生產機種及產能持續擴增 · 部分呆滯、損壞或已無使用及重整價值之舊機種庫存集中辦理報廢所致 ;
  公司將持續關注生產效率與庫存管理 · 以減少因產品生命週期終止所產生之廢棄物量。

## 5.3.5 污染防治措施

- **廢氣管控 :** 製程產生之錫烟、VOC 等廢氣均透過排風管道排出 · 並定期委外監測 · 確認符合法規標準
- **廢水管理 :** 生活廢水排入市政污水管網 ; 每年對排放口進行水質監測 · 確認達標
- **噪音防制 :** 高噪音作業區設置隔音設施 · 提供個人防護裝備 · 定期進行作業環境監測
- **有害物質管控 (RoHS/REACH) :** 進料前進行 XRF 檢測 ; 製程中持續監控 · 確保產品符合國際環保法規

## 5.4 溫室氣體管理

### 5.4.1 盤查制度與範疇

自 2022 年啟動母公司及集團溫室氣體盤查行動，依據 ISO 14064-1：2018 標準，採用營運控制權法界定盤查邊界，涵蓋直接排放（類別一）、能源間接排放（類別二）及其他間接排放（類別三至六）。

- **台灣地區 (IEI 及百視美)：**2022 年完成首年度導入，後續每年均完成外部查證
- **大陸地區（芯發威達上海廠）：**同步導入，於 2023 年完成首年度外部查證
- **美國地區 (IEI USA)：**2024 年啟動盤查計畫，於 2025 年順利完成首年盤查與外部查證。

### 5.4.2 溫室氣體排放量

**台灣及美國地區溫室氣體排放量**

（經外部查證）

| 類別 | | 台灣地區 | | | | 美國地區 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2025 年（註 1） | | 2024 年 | | 2025 年（註 1） | | 2024 年 | |
| | | 公噸 $CO_2e$ | 佔 % | 公噸 $CO_2e$ | 佔 % | 公噸 CO2e | 佔 % | 公噸 $CO_2e$ | 佔 % |
| 類別一 | 固定排放 | 0.0434 | 0.00% | 0.0675 | 0.00% | 0.2636 | 0.12% | 2.1872 | 1.21% |
| | 移動排放 | 6.7141 | 0.10% | 5.2814 | 0.09% | 1.0231 | 0.48% | 0.5568 | 0.31% |
| | 製程排放 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 逸散排放 | 169.9590 | 2.54% | 157.4457 | 2.79% | 10.5812 | 4.98% | 6.6219 | 3.66% |
| 類別二 | | 1,477.1929 | 22.10% | 1,457.4875 | 25.87% | 15.7700 | 7.42% | 21.1446 | 11.69% |
| 類別三（註 3） | | 1,984.1157 | 29.68% | 1,345.7876 | 23.88% | 169.9942 | 79.98% | 144.3753 | 79.81% |
| 類別四（註 3） | | 3,045.9207 | 45.57% | 2,668.5144 | 47.36% | 14.9068 | 7.01% | 6.0207 | 2.11% |
| **合計總排放量** | | 6,683.946 | 100% | **5,634.5841** | **100%** | **212.539** | **100%** | **180.9065** | **100%** |

註 1：2025 年台灣地區盤查邊界增加中興廠區；美國地區因營運廠域異動（物流場域與宿舍）致盤查邊界異動。
註 2：上列數據業經 TUV NORD 依 ISO 14064-3:2019 完成查證；類別一及二為合理保證，類別三及四為有限保證。

## 台灣及美國地區溫室氣體排放量

註 3：類別三 ~ 四排放量明細如下：

| 類別 | | 台灣地區 | | 美國地區 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2025 年 | 2024 年 | 2025 年 | 2024 年 |
| | | 公噸 $CO_2e$ | 公噸 $CO_2e$ | 公噸 CO2e | 公噸 $CO_2e$ |
| 類別三 | 上游運輸排放 | 193.3757 | 138.2601 | 103.0410 | 46.5049 |
| | 下游運輸排放 | 1,423.9951 | 899.5202 | 不重大 | 不重大 |
| | 員工通勤 | 219.1879 | 188.6457 | 30.1992 | 67.2384 |
| | 員工差旅 | 147.5570 | 119.3616 | 36.754 | 30.6320 |
| 類別四 | 上游生產排放 - 能資源 | 355.4458 | 302.4727 | 3.3358 | 5.1087 |
| | 上游生產排放 - 原物料 | 2,690.4570 | 2,366.0267 | 11.5710 | 0.9120 |
| | 廢棄物處理 | 0.0179 | 0.0149 | 不重大 | 不重大 |

- 2025 年台灣及美國地區排放量較 2024 年增加，除因新增廠區及台灣地區產能增加致用電增加外，因應營運規模變動與集團出貨結構變化，原物料相關上游及下游運輸排放亦增加，致類別三及類別四排放量亦較前一年度明顯提升。

## 大陸地區溫室氣體排放量

（自行查證聲明，未經外部查證）

| 類別 | 排放範圍說明 | 大陸地區 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2025 年 | | 2024 年 | |
| | | 公噸 $CO_2e$ | 佔 % | 公噸 $CO_2e$ | 佔 % |
| 類別 一 | 直接排放（天然氣、柴油、汽油燃燒、冷媒逸散等） | 312.17 | 9.53% | 370.46 | 13.07% |
| 類別 二 | 能源間接排放（外購電力） | 2,576.25 | 78.68% | 2,163.80 | 76.32% |
| 類別 三 | 其他間接排放（員工通勤、差旅、貨物 / 廢棄物運輸等） | 385.80 | 11.78% | 300.79 | 10.61% |
| **合計** | **總排放量（$tCO_2e$）** | **3,274.22** | **100%** | **2,835.05** | **100%** |

- 大陸地區 2025 年排放量較 2024 年增加，主因：
  (1) PCB 產品產能提升 (66.4 萬台增至 72.2 萬台，增長 8.7%)，設備運行時間延長導致電力用量增加；(2) 業務擴張帶動員工差旅活動增加。

## 集團溫室氣體排放密集度

依 2025 年全集團公司母子公司溫室氣體盤查結果計算排放密集度結果，相較 2024 年排放密集度增加，主要係：

- 產能需求增加致增加電力使用，排放量增加幅度高於營收成長幅度；
- 整體進料與生產營運據點佈建與規模擴展，致上下游運輸排放佔比提高，使整體密集度短期內呈現上升。

| 年度 | 類別 1 | 類別 2 | CO2 排放量合計（公噸 $CO_2e$） | 排放密集度（公噸 / 百萬元營業額） |
|---|---|---|---|---|
| **2025** | 500.7506 | 4,069.2143 | 4569.9649 | 0.7016 |
| **2024** | 542.6205 | 3,642.4321 | 4185.0526 | 0.6119 |

註：排放密集度採用集團合併營收新台幣百萬元計算。

### 5.4.3 減碳行動與目標

本集團已啟動溫室氣體盤查與能源管理制度，並以持續提升能源使用效率為現階段減碳核心策略。

#### 減碳政策方向

集團目前主要透過 ISO 50001 能源管理系統之導入與運作，系統化辨識主要耗能來源，作為後續設定減量目標之管理基礎。

大陸廠區已於 2024 年完成導入；台灣廠區已於 2025 年啟動專案，預計 2026 年完成並取證。

透過 PDCA 循環進行能源績效改善，系統化識別主要耗能來源並研擬改善方案。

#### 減碳目標設定與未來規劃

截至目前，本集團尚未設定具體之量化中長期減碳目標（如基準年、目標年度及減碳百分比），惟已將節能減碳納入營運管理重點。

本集團非屬高碳排產業，尚無強制性減碳目標要求，惟將持續關注國內外氣候政策趨勢，並回應政府「2050 淨零排放」政策方向。

未來將於能源管理系統運作成熟、排放數據完整穩定後，評估設定具體減碳指標，並依實際可行性逐步對外揭露

#### 其他減碳行動

- **高耗能設備汰換：**逐步汰換高耗能設備，推動全廠 LED 照明汰換計畫
- **再生能源擴增：**持續擴大太陽能等再生能源使用比例，降低對外購電力之依賴；未來新建桃園廠區亦將太陽能設施納入建廠規劃。
- **節能採購原則：**優先選購具節能標章或第三方認證之高效率設備
- **組織文化推動：**辦理節能減碳教育訓練，強化全體員工能源管理意識，形成組織共同落實減碳文化

## 5.5 氣候變遷風險與回應

氣候變遷已成為全球產業發展的重要課題，對供應鏈穩定性、市場結構與法規環境均帶來深遠影響。本公司認知氣候變遷對營運與財務面構成系統性風險，亦帶來轉型契機，因此將氣候議題納入公司整體治理框架，由董事會負最終監督責任，並透過永續發展委員會與風險管理小組分層推動執行。

本公司依循 TCFD 建議架構，系統性辨識、評估氣候相關風險與機會，將其整合至營運策略、風險管理及資源配置決策，以強化氣候韌性與長期競爭力，並持續提升氣候資訊揭露的透明度與完整性。

| | 治理 | 策略 | 風險管理 | 指標與目標 |
|---|---|---|---|---|
| 策略與行動 | • 董事會為氣候管理之最高治理機構，負責核定氣候相關風險管理政策與目標，監督重大風險因應與永續策略推動情形，並由審計委員會審查核定相關風險胃納與評估結果。<br>• 永續發展委員會及下設風險管理小組，負責統籌與推動氣候議題辨識、分析風險與機會，執行跨部門溝通及推動氣候議題納入日常決策與營運流程，定期呈報董事會。 | • 依 TCFD 架構，辨識並評估氣候變遷對公司營運、策略及財務在短、中、長期之潛在衝擊與機會，納入業務規劃與資源配置考量<br>• 針對衝擊程度高且發生可能性高之主要風險與機會，評估可能在公司財務面或營運面產生之影響 | • 氣候風險已納入公司整體風險與機會評估制度，由各營運單位於年度風險盤點中依氣候議題之可能性與衝擊程度進行辨識與分級<br>• 依 TCFD 架構建立氣候風險鑑別流程：各部門辨識評估 → 風險管理小組彙整 → 永續委員會審議 → 提報董事會<br>• 對高風險項目需由相關權責部門研擬因應計畫，並定期追蹤檢討執行成果 | • 每年執行溫室氣體盤查，並持續提升盤查範疇與數據品質<br>• 建立能源使用管理與效率提升機制<br>• 配合主管機關政策規劃減碳行動及達成淨零排放目標 |
| 2025 年執行狀況 | • 經跨部門及風險管理小組依 TCFD 架構執行年度氣候風險與機會鑑別及評估，經永續發展委員會審議，並已提報董事會報告<br>• 依評估結果製成 TCFD 氣候風險與機會矩陣，納入永續報告書揭露 | • 共辨識 20 項氣候風險與機會，涵蓋實體風險 2 項、轉型風險 10 項、氣候機會 8 項<br>( 參照氣候風險與機會相關揭露 ) | • 各部門依年度風險盤點辨識氣候相關風險，討論並完成氣候相關議題對營運與財務衝擊評估。<br>• 在實體風險面，公司將強化防災應變與營運持續機制，提升設備耐候與能源效率，以降低此風險對營運之衝擊。<br>• 在轉型風險面，將持續追蹤法規與市場趨勢，深化低碳技術與產品轉型，強化永續資訊揭露與供應鏈管理能力。 | • 年度溫室氣體盤查依 ISO 14064-1 執行，並完成第三方查證<br>• 2025 Q4 啟動 ISO 50001 能源管理系統導入，逐步建立能源績效管理機制<br>• 美國及上海廠太陽能 / 光伏系統持續運作及監控減排效能；新設桃園廠已將太陽能設施納入建廠規劃。 |

### 5.5.1 氣候變遷治理架構

本公司依 TCFD 架構建立分層治理機制，由董事會負最終監督責任，並由永續發展委員會與風險管理小組分層推動執行，確保氣候議題充分融入公司決策流程。

**董事會**

氣候風險管理之最高治理機構，負責核定氣候相關風險管理政策與目標，監督重大風險因應與永續策略推動情形。

**審計委員會**

審查氣候風險管理政策與架構，核定風險容忍度與評估結果，並定期向董事會報告執行情形。

**永續發展委員會**

統籌推動氣候相關議題，負責跨部門溝通、目標設定與進度追蹤，每年彙報董事會，確保永續策略落地執行。

**風險管理小組**

負責辨識、分析氣候風險與機會，彙整各營運單位行動計畫，推動氣候議題納入日常決策與營運流程。

### 氣候議題運作流程

**步驟 1 辨識與評估**

各部門依 TCFD 架構於年度風險盤點中辨識氣候風險與機會，依可能性與衝擊程度分級，完成詳細評估資料。

**步驟 2 彙整與審議**

風險管理小組彙整各部門評估結果，經永續發展委員會審議後，形成公司層級之氣候風險與機會清單。

**步驟 3 董事會報告**

重大氣候風險項目及因應計畫提報董事會，由高階管理層決定資源配置與策略調整方向。

**步驟 4 定期追蹤與更新**

各部門定期監控氣候法規變化與災害風險預警，審視作業流程，重大風險類型建置預防措施，定期檢討成效並更新目標。

## 5.5.2 氣候風險與機會評估

本公司將氣候變遷視為營運與發展策略的重要因素，辨識並評估其在短、中、長期之潛在衝擊與機會，並納入業務規劃與資源配置考量。

### 影響期程

**短期 1-3 年**
現行法規、既有客戶、正在進行的專案

**中期 3-10 年**
技術轉型、市場結構改變

**長期 10 年以上**
氣候變遷、基礎設施、商業模式

### 影響程度評估

| 等級 / 分數 | 定義 | 判斷標準（輔助參考；最終結果以權責部門或經討論確認為主） |
|---|---|---|
| **極高** 10 | 對公司存續或長期發展構成關鍵性影響 | 影響公司存續或核心策略 |
| **高** 7-9 | 對公司核心營運或競爭力產生重大影響 | 影響 3 個以上面向或公司層級 |
| **中** 4-6 | 對公司營運或策略產生顯著影響，需要跨部門因應 | 影響 2–3 個面向 |
| **低** 1-3 | 對營運有輕微影響，但影響範圍有限 | 影響 1 個面向 |
| **極低** 0 | 對公司營運幾乎無實質影響 | 不影響營收或成本；日常行政層級事項 |

**氣候相關風險與機會矩陣：**2025 年辨識共 20 項氣候風險與機會項目，依影響期程與影響程度如下：

## 5.5.3 氣候風險與機會相關揭露

### 氣候轉型風險

本公司共辨識 8 項轉型風險，涵蓋政策法規、技術、市場及名譽四大面向。

- 政策與法規風險

| 風險項目 | 主要財務影響 | 期程 | 財損程度 | 回應策略 |
|---|---|---|---|---|
| **永續資訊揭露義務**<br>國際與區域永續揭露法規趨嚴 | 增加合規、揭露及稽核成本；不合規影響聲譽與市場信任 | 短期 | 中 | 設立跨部門工作小組，建置永續資訊管理與查核機制，定期編製及發行永續報告 |
| **溫室氣體盤查與揭露要求**<br>盤查範圍與精細度要求持續提升 | 增加盤查人力與系統建置成本；盤查不完整影響合規與客戶關係 | 短期 | 中 | 擴大跨部門盤查範圍，建立產品能耗與碳排資料蒐集流程 |
| **國際環保化學物質規範持續更新**<br>RoHS、REACH、PFAS 等法規趨嚴 | 增加材料替換、測試驗證成本；開發時程延宕影響上市進度與市場競爭力 | 短期 | 高 | 持續蒐集法規動態，評估導入替換材料；優化驗證與合規流程 |

- 技術風險

| 風險項目 | 主要財務影響 | 期程 | 財損程度 | 回應策略 |
|---|---|---|---|---|
| **高效能與低功耗技術轉型**<br>SoC、電源與散熱技術門檻提升 | 增加設計、測試、驗證與研發投入；未達技術門檻恐導致市場准入障礙與商機流失 | 中期 | 高 | 依 ErP 等標準進行產品設計，持續投入低功耗 SoC、節能電源與散熱設計研發 |
| **硬體架構與虛擬化技術轉型**<br>邊緣運算與虛擬化快速發展 | 需投入平台整合與系統開發資源；未即時轉型導致產品被替代，影響營收與市場地位 | 中期 | 高 | 推動 iVEC 與新型邊緣架構整合，提升平台相容性與系統整合能力 |
| **低污染製程與循環材料技術轉型**<br>製造環境影響受到日益重視 | 增加製程調整與材料替換成本；未及時轉型或調整可能導致驗證延誤或成本上升 | 中期 | 中 | 導入液烤、Cold Forge 等低污染製程；逐步採用循環與可回收外殼及包材 |

- 市場與名譽風險

| 風險項目 | 主要財務影響 | 期程 | 財損程度 | 回應策略 |
|---|---|---|---|---|
| **永續供應鏈與新市場准入門檻風險** | 訂單流失、營收下降及市佔率受影響，降低進入綠色供應鏈及新市場機會 | 短期 | 高 | 持續開發低碳產品；<br>完善供應鏈永續管理與資訊揭露 |
| **企業永續形象與市場認知轉變之名譽風險** | 影響品牌信任度與市場評價，降低客戶合作意願，影響投資人信心 | 中期 | 高 | 強化永續資訊揭露機制，推動低碳產品，導入永續相關國際管理體系 |

## 氣候實體風險

| 類型 | 風險項目 | 主要財務影響 | 期程 | 財損程度 | 回應策略 |
|---|---|---|---|---|---|
| 立即性 | **極端天氣事件**<br>淹水、颱風、乾旱及火災等 | 營運中斷、設備維修與復原支出增加；延遲交付影響營運<br>災害預防及設施建置或維護成本增加 | 短期 | 高 | ·建立並定期執行防災演練與緊急應變計畫<br>·強化設備防護（關鍵設備架高、消防設施建置等）<br>·建置不斷電系統<br>·建構遠距／彈性工作機制 |
| 長期性 | **持續性高溫與氣候條件變化**<br>平均氣溫上升與高溫日數增加 | 能源使用與冷卻相關成本上升；<br>加速設備老化並增加維修與汰換支出；長期對營運成本與資產管理帶來壓力 | 長期 | 高 | ·評估並提升廠房與設備耐高溫及散熱能力<br>·導入節能與高效率冷卻設備，降低能源使用強度<br>·持續監控環境條件，將慢性氣候風險納入設施與營運規劃 |

## 氣候相關機會

本公司辨識 10 項氣候機會，分布於資源效率、能源來源、產品 / 服務、市場及韌性五大面向。

- 資源效率機會

| 機會項目 | 主要財務影響 | 期程 | 獲利程度 | 回應策略 |
|---|---|---|---|---|
| **提升能資源使用效率** | 節省營運成本，如電費減少；提升營運效能 | 短期 | 低 | 汰換高耗能設備 (Burn-in Chamber)；全面 LED 化、感應燈源；導入 ISO 50001 能源管理系統及智慧電表 |
| **上下游運輸物流管理** | 降低 RMA 運輸成本；提升供應鏈穩定性 | 短期 | 中 | 參與 DHL GoGreen Plus 低碳運輸方案；優先當地採購政策；規劃建置海外維修服務中心 |
| **DFM 設計導入與製程效率** | 縮短生產週期、減少試產與報廢，降低單位製造成本 | 短期 | 低 | 研發設計持續導入 DFM 與共用設計原則，強化研發與製造協作，追蹤單位產品能耗 |

- 能源來源機會

| 機會項目 | 主要財務影響 | 期程 | 獲利程度 | 回應策略 |
|---|---|---|---|---|
| **能源轉型與低碳能源使用**<br>主要生產廠區導入太陽能 / 光伏 | 降低電力營運成本、減少碳排放；<br>減低碳費或合規成本 | 中期 | 中 | 持續優化光伏系統運轉與維護效率，提高再生能源使用比例；定期追蹤發電量與減碳成效；未來新建桃園廠區規劃建置太陽能設施 |

- 產品與服務機會

| 機會項目 | 主要財務影響 | 期程 | 獲利程度 | 回應策略 |
|---|---|---|---|---|
| **產品碳足跡管理** | 節省委外產製費用；維繫客戶關係，爭取低碳市場機會 | 短期 | 低 | 持續完善碳足跡資料庫與計算流程，定期更新排放係數；應用於客戶溝通與產品設計 |
| **低碳與節能產品解決方案** | 提升產品附加價值與差異化競爭力，拓展低碳應用市場 | 中期 | 低 | 持續開發低功耗產品架構，採用低功耗 CPU、AI 加速器效能最佳化與無風扇節能結構 |
| **虛擬化平台減碳與系統整合應用** | 創造平台授權、系統整合與長期服務型收入；提升客戶黏著度 | 中期 | 中 | 持續強化 iVEC 虛擬化平台功能與相容性，深化系統整合能力，拓展智慧製造、醫療及基礎設施市場 |

- 市場機會

| 機會項目 | 主要財務影響 | 期程 | 獲利程度 | 回應策略 |
|---|---|---|---|---|
| **低碳、智慧化與綠色產品市場拓展** | 拓展新客戶與新應用市場，提升產品附加價值，透過市場多元化分散營運風險 | 中期 | 中 | 聚焦智慧製造、能源管理、智慧交通與醫療資訊應用，強化海外市場布局與在地合作 |

- 韌性機會

| 機會項目 | 主要財務影響 | 期程 | 獲利程度 | 回應策略 |
|---|---|---|---|---|
| **綠建築與能源管理** | 長期降低能源與用水支出，提升能源自給比例，減少營運中斷風險 | 長期 | 高 | 新建廠房納入綠建築設計、能源管理監控、雨水回收及屋頂太陽能；持續追蹤能源與資源使用績效 |
| **能源管理制度化** | 降低能源使用與管理成本，減少能源相關合規與營運風險 | 中期 | 低 | 依 ISO 50001 建立能源盤查、目標與持續改善機制；定期檢視能源績效，納入永續管理 |

### 5.5.4 氣候相關指標與管理目標

本公司依 TCFD 架構揭露溫室氣體管理目標及再生能源使用規劃，持續強化可量化的氣候績效追蹤機制。

#### 溫室氣體盤查

本公司共辨識 8 項轉型風險，涵蓋政策法規、技術、市場及名譽四大面向。

**溫室氣體盤查制度**

本公司依循主管機關規範推動溫室氣體盤查及揭露作業，已導入溫室氣體盤查制度 (ISO 14064-1) 及完成第三方查證，盤查及驗證範圍並已擴大至全集團母子公司，並持續提升盤查範疇與數據品質，強化碳排放管理基礎。

**能源管理系統**

集團大陸廠區已於 2024 年成功導入能源管理系統，母公司威強電亦於 2025 年第四季啟動 ISO 50001 能源管理系統導入專案，逐步建立能源使用管理與效率提升機制，以強化整體減碳管理能力。

**減碳目標與淨零轉型規劃**

現階段以完善管理制度及掌握主要排放來源為重點，並將視未來營運發展及政策趨勢，審慎評估減碳目標及相關策略之訂定，逐步推動減碳與淨零轉型。

**2023**

啟動集團溫室氣體盤查行動，建立盤查基礎制度與流程；台灣及上海公司完成首年度盤查與外部驗證。

**2024**

納入美國子公司盤查；上海廠設置光伏發電設備 ( 建置成本約 RMB 264 萬，預估年減排約 285,000 kWh)

**2025**

啟動 ISO 50001 能源管理系統 ( 導入中 )；持續全集團盤查範圍，強化各廠區能源績效管理。

**持續推動**

持續提升盤查範疇與數據品質；視營運發展及政策趨勢，審慎評估訂定減碳目標及淨零轉型策略。

#### 再生能源使用

**美國廠區**

自 2018 年起設置太陽能系統供自用電力，持續運作至今，為集團最早導入再生能源之廠區。

**上海廠區**

2024 年導入太陽能光伏系統，建置成本約 RMB 264 萬 ( 未稅 )，每年約可減排電力約 285,000 kWh。後續將持續關注綠電使用比率並評估逐步擴大覆蓋範圍。

**桃園廠區 ( 籌建中 )**

台灣擴充廠區建置中，太陽能使用納入建置規劃。

# 附錄

## GRI 內容索引表

- **使用聲明：**威強電已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容
- **使用的 GRI 1：**GRI1：基礎 2021
- **適用的 GRI 行業準則：**無

### GRI 2：一般揭露 2021

| GRI | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| **組織及報導實務** | | | | |
| 2-1 | 組織詳細資訊 | 關於報告書<br>關於威強電 | 1<br>4 | |
| 2-2 | 組織永續報導中所包含的實體 | 關於報告書 | 1 | |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 關於報告書 | 2 | |
| 2-4 | 資訊重編 | 關於報告書 | 2 | 本期無資訊重編 |
| 2-5 | 外部保證 / 確信 | 關於報告書 | 2 | 委由亞瑞仕國際驗證股份有限公司，依 AA1000AS v3 執行中度確信 |
| **活動與工作者** | | | | |
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 關於威強電<br>4.7 永續供應鏈<br>4.8 社會參與和公益活動 | 4<br>63<br>66 | |
| 2-7 | 員工 | 4.2 人力結構與僱用狀況 | 47 | |
| 2-8 | 非員工的工作者 | 4.2.1 員工聘任組成（非員工工作者） | 49 | |
| **治理** | | | | |
| 2-9 | 治理結構與組成 | 2.1 公司治理運作 | 19 | |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 2.1.2 董事會組成與運作 | 20 | |
| 2-11 | 最高治理單位的主席 | 2.1.2 董事會組成與運作 | 20 | |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 1.1 永續治理架構<br>2.1 公司治理運作 | 7<br>19 | |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 1.1 永續治理架構<br>1.3 重大主題管理 | 7<br>15 | |

| GRI | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 關於報告書 | 2 | |
| 2-15 | 利益衝突 | 2.1.2 董事會組成與運作<br>2.2 誠信經營 | 20<br>23 | |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 1.2 利害關係人與重大主題<br>2.4 營運風險管理 | 9<br>26 | |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 2.1.2 董事會組成與運作 | 20 | |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 2.1.2 董事會組成與運作 | 21 | |
| 2-19 | 薪酬政策 | 2.1.4 董事與經理人薪酬<br>4.4.2 薪酬制度 | 22<br>55 | |
| 2-20 | 薪酬決定流程 | 2.1.4 董事與經理人薪酬<br>4.4.2 薪酬制度 | 22<br>55 | |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 4.4.2 薪酬制度 | 56 | |
| **策略、政策與實務** | | | | |
| 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 經營者的話 | 3 | |
| 2-23 | 政策承諾 | 經營者的話<br>1.1.3 永續發展政策承諾<br>4.1.1 人權政策 | 3<br>8<br>45 | |
| 2-24 | 納入政策承諾 | 1.1 永續治理架構<br>4.1.1 人權政策 | 7<br>45 | |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 1.3 重大主題管理<br>2.4 營運風險管理<br>4.1.1 人權政策 | 15<br>26<br>45 | |

| GRI | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 1.2.2 利害關係人關注議題與溝通<br>2.2 誠信經營<br>4.5.1 勞資溝通與申訴 | 10<br>24<br>58 | |
| 2-27 | 法規遵循 | 2.3 法規遵循與內稽內控 | 25 | |
| 2-28 | 公協會的會員資格 | 附錄：參與公協會資訊 | 92 | |
| **利害關係人議合** | | | | |
| 2-29 | 利害關係人議合方針 | 1.2 利害關係人與重大主題 | 9 | |
| 2-30 | 團體協約 | 無 | - | 大陸地區芯發威達已於2025 年設立工會；台灣依法設置勞資會議。 |

## GRI 3：重大主題 2021

| GRI | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.2.3 重大主題鑑別 | 11 | |
| 3-2 | 重大主題列表 | 1.2.4 重大主題列表 | 14 | |
| 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 重大主題管理 | 15 | |

## 重大主題管理

| GRI | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| **GRI 201 經濟績效 2016** | | | | |
| 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 3.1 營運績效與經濟價值 | 32 | |
| 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 5.5.3 氣候風險與機會相關揭露 | 80 | |
| 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 4.4.3 員工退休制度 | 56 | |
| 201-4 | 取自政府之財務援助 | 3.1.4 租稅減免與政府補助 | 34 | |

| GRI | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| **GRI 202：市場地位 2016** | | | | |
| 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 | 4.4.2 薪酬制度 | 55 | |
| 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 4.2.1 員工聘任組成 | 49 | |
| **GRI 203：間接經濟衝擊 2016** | | | | |
| 203-1 | 基礎設施的投資與支援服務的衝擊發展 | 4.8 社會參與和公益活動 | 66 | |
| 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | 無 | - | |
| **GRI 204：採購實務 2016** | | | | |
| 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 4.7.2 在地採購比例 | 63 | |
| **GRI 205：反貪腐 2016** | | | | |
| 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 無 | - | 本公司已透過內部控制制度及供應商管理機制，將反貪腐風險管理納入日常營運，涵蓋所有營運據點。經評估現階段未識別出具重大貪腐風險之特定營運據點。 |
| 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 2.2 誠信經營 | 23 | |
| 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 無 | - | 2025 年無貪腐事件 |
| **GRI 206：反競爭行為 2016** | | | | |
| 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 無 | - | 2025 年無相關法律行動 |
| **GRI 301：物料 2016** | | | | |
| 301-1 | 所用物料的重量或體積 | 3.3.3 物料使用與綠色設計 | 42 | |
| 301-2 | 使用回收再利用的物料 | 3.3.3 物料使用與綠色設計 | 42 | 本公司產品未使用回收再利用之物料。 |

| GRI | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| 301-3 | 回收產品及其包材 | 不適用 | - | 本公司銷售對象為企業客戶(B2B)，非最終消費者市場，產品終端回收責任由客戶依其所在地法規自行負責，公司非終端回收義務方，故不適用。 |
| **GRI 302: 能源 2016** | | | | |
| 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 5.2 資源效率與循環管理 | 71 | |
| 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 5.4 溫室氣體管理 | 75 | 組織外部能源消耗尚未以GJ/MWh單位獨立統計；上下游活動之能源使用影響已透過範疇三、四溫室氣體排放數據（上游運輸、員工通勤、差旅、上游生產排放等）間接反映，請參見5.4 溫室氣體管理 |
| 302-3 | 能源密集度 | 5.2.3 能資源使用現況 | 71 | |
| 302-4 | 減少能源消耗 | 5.2 資源效率與循環管理 | 71 | |
| 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 3.3.3 物料使用與綠色設計<br>5.1.4 綠色產品設計與永續供應鏈 | 42<br>70 | |
| **GRI 303：水與放流水 2018** | | | | |
| 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 不適用 | - | 本公司用水以辦公與生活用水為主，對共享水資源無顯著衝擊。 |
| 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 不適用 | - | 本公司生產製程未涉及高耗水或高污染製程，亦無重大取水、排水或水污染事件。 |
| 303-3 | 取水量 | 5.2.3 能資源使用狀況 | 72 | |
| 303-4 | 排水量 | 5.2.3 能資源使用狀況 | 72 | |
| 303-5 | 耗水量 | 5.2.3 能資源使用狀況 | 72 | |
| **GRI 304：生物多樣性 2016** | | | | |
| 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 | 不適用 | - | 公司主要據點非鄰近保護區或高生物多樣性地區 |
| 304-2 | 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊 | 不適用 | - | 公司主要營運對生物多樣性無顯著直接衝擊 |
| 304-3 | 受保護或復育的棲息地 | 不適用 | - | 不適用<br>（公司無棲息地復育計畫） |
| 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 | 不適用 | - | 不適用 |
| **GRI 305：排放 2016** | | | | |
| 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 5.4 溫室氣體管理 | 75 | |
| 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 5.4 溫室氣體管理 | 75 | |
| 305-3 | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 5.4 溫室氣體管理 | 75 | |
| 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 5.4 溫室氣體管理 | 75 | |
| 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 5.4.3 減碳行動與目標<br>5.5 氣候變遷風險與回應 | 77<br>78 | |
| **GRI 306：廢棄物 2020** | | | | |
| 306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 5.1 環境管理政策與制度<br>5.3 廢棄物管理與污染防制 | 69<br>73 | |
| 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 5.1 環境管理政策與制度<br>5.3 廢棄物管理與污染防制 | 69<br>73 | |
| 306-3 | 廢棄物的產生 | 5.1 環境管理政策與制度<br>5.3 廢棄物管理與污染防制 | 69<br>73 | |
| 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 5.3 廢棄物管理與污染防制 | 73 | |
| 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 不適用 | - | 公司廢棄物均委由合格外部廠商清運處理，無自行於廠內直接處置之情形。 |
| **GRI 308：供應商環境評估 2016** | | | | |
| 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | 3.3 責任供應鏈與物料循環轉型<br>4.7 永續供應鏈 | 41<br>63 | |
| 308-2 | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 4.7 永續供應鏈 | 63 | 經評核之往來合格供應商無重大負面社會衝擊情事 |
| **GRI 401：勞雇關係 2016** | | | | |
| 401-1 | 新進員工和離職員工 | 4.2.2 員工新進與離職 | 50 | |

| GRI | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| 401-2 | 提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利 | 4.4.5 員工福利 | 57 | |
| 401-3 | 育嬰假 | 4.4.4 育嬰假與育嬰留職停薪 | 57 | |
| **GRI 402 : 勞 / 資關係 2016** | | | | |
| 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 無 | - | 本報告期間公司無重大組織重整、裁員或廠區關閉等重大營運變化；日常勞資溝通機制請參見 4.5 勞資關係 |
| **GRI 403 : 職業安全衛生 2018** | | | | |
| 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 4.6.1 職業安全衛生管理系統 | 59 | |
| 403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | 4.6.2 工作環境危害評估與改善 | 61 | |
| 403-3 | 職業健康服務 | 4.6.3 員工健康促進 | 62 | |
| 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 | 4.6.1 職業安全衛生管理系統 | 59 | |
| 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 4.6.4 職業安全衛生訓練 | 63 | |
| 403-6 | 工作者健康促進 | 4.6.3 員工健康促進 | 62 | |
| 403-7 | 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 4.6.2 工作環境危害評估與改善 | 61 | |
| 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 4.6.1 職業安全衛生管理系統 | 59 | |
| 403-9 | 職業傷害 | 無 | - | 2025 年零職業災害 |
| 403-10 | 職業病 | 無 | - | 2025 年零職業病 |
| **GRI 404 : 訓練與教育 2016** | | | | |
| 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 4.3.1 人才培育 | 52 | |
| 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 4.3.1 人才培育 | 52 | |
| 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 4.3.2 績效考核 | 54 | |
| **GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016** | | | | |
| 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 2.1.2 董事會組成與運作<br>4.2.1 員工聘任組成 | 20<br>47 | |
| 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 4.1.2 男女薪酬比率 | 46 | |
| **GRI 406 : 不歧視 2016** | | | | |
| 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 無 | - | 2025 年無歧視事件 |
| **GRI 407 : 結社自由與團體協商 2016** | | | | |
| 407-1 | 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 | 無 | - | 大陸地區芯發威達已於 2025 年依法申請設立工會並獲核准，積極保障員工結社權利。台灣及美國地區依當地法規保障員工結社自由，無重大風險據點。供應商部分尚未進行系統性結社自由風險評估。 |
| **GRI 408 : 童工 2016** | | | | |
| 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 無 | - | 公司已透過人權政策及供應商 CSR 承諾書要求禁止童工；依據風險評估，現有營運據點童工風險程度較低，無具體高風險據點須揭露。 |
| **GRI 409 : 強迫或強制勞動 2016** | | | | |
| 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 | 無 | - | 台灣、大陸及美國地區悉依當地法規簽署勞動契約或合同，無強迫勞動重大風險之辨識據點。 |
| **GRI 410 : 保全實務 2016** | | | | |
| 410-1 | 保全人員接受人權政策或程序之訓練 | 不適用 | - | 公司各營運據點保全人員由外部合法廠商依服務契約派駐，非本公司直接聘僱員工。公司已透過外包合約簽訂要求服務廠商遵守相關勞動法規及人權政策規範。 |

| GRI | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| **GRI 411：原住民權利 2016** | | | | |
| 411-1 | 涉及侵害原住民權利的事件 | 無 | - | 公司主要營運據點均非原住民族傳統領域或具重大原住民土地權利爭議之地區。公司人權政策承諾尊重所有人之基本人權，涵蓋對原住民權利之尊重。2025 年度未發生任何涉及侵害原住民權利之事件或投訴。 |
| **GRI 413：當地社區 2016** | | | | |
| 413-1 | 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | 4.8 社會參與和公益活動 | 66 | |
| 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 | 無 | - | 本公司主要從事工業電腦產品之研發與組裝製造，生產過程以電子元件組裝為主，不涉及高污染製程、大規模土地開發或自然資源開採，對周邊社區之噪音、廢水及廢氣影響均在法規標準以內，經內部評估未識別出對當地社區具顯著負面衝擊之營運活動。 |
| **GRI 414：供應商社會評估 2016** | | | | |
| 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商 | 4.7 永續供應鏈 | 63 | |
| 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 4.7 永續供應鏈 | 63 | 經評核之往來合格供應商無重大負面社會衝擊情事 |
| **GRI 415：公共政策 2016** | | | | |
| 415-1 | 政治捐獻 | 不適用 | - | 本公司秉持政治中立之立場，不提供任何政治獻金；2025 年無政治捐獻 |
| **GRI 416 顧客健康與安全 2016** | | | | |
| 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 3.2 產品安全與品質管理 | 34 | |
| 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 無 | - | 2025 年無相關違規事件 |
| **GRI 417：行銷與標示 2016** | | | | |
| 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 3.2 產品安全與品質管理 | 34 | 公司依各銷售市場法規要求完成 CE、FCC、CCC 等市場准入認證，產品標示符合各地法規要求；詳見 3.2 內容說明 |
| 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 無 | - | 2025 年無相關違規事件 |
| 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 無 | - | 2025 年度無任何未遵循行銷傳播相關法規之事件 |
| **GRI 418：客戶隱私 2016** | | | | |
| 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 無 | - | 2025 年無相關確認投訴 |

## SASB 永續會計準則對照表

- **產業別：**硬體業科技與通信產業 - 硬體業 ( Technology & Communications – Hardware, TC-HW )
- **揭露依據：**SASB Standards, Technology & Communications Sector, Hardware Industry Standard (2018)

| 主題 | 指標編號 | 指標說明 | 性質 | 單位 | 對應章節 | 頁碼 | 執行情形與說明 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **產品安全** | TC-HW-230a.1 | 對辨認及因應產品資料安全風險之作法 | 質化 | 不適用 | 2.5 資訊安全與隱私保護<br>3.2.5 產品資料安全管理 | 29<br>38 | 公司建立產品安全整合治理架構，涵蓋以下面向：<br>①導入 ISO 27001、ISO 9001 標準化管理體系，將資安融入產品全生命週期；<br>②網通產品導入硬體層級加密技術 ( Intel QAT 等 )，兼顧效能與安全性；<br>③要求供應商遵循同等安全標準，防範供應鏈風險；<br>④持續運作 PSIRT 並維持 FIRST 會員資格，推動漏洞獎勵計畫，2025 年共發出 69 筆獎勵金。年度無因硬體漏洞導致客戶資料外洩事件。 |
| **員工多元與包容** | TC-HW-330a.1 | 針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比 | 量化 | 百分比 (%) | 4.2.1 員工聘任組成 | 47 | 詳對應章節內容 |
| **產品生命週期管理** | TC-HW-410a.1 | 含 IEC 62474 申報物質之產品收入百分比 | 量化 | 百分比 (%) | 無 | - | 本公司已依客戶要求及銷售市場法規執行有害物質合規管理，涵蓋 EU RoHS、REACH 等多項環保與物質管理規範，並要求供應商簽署 CSR 承諾書及提供有害物質合規聲明。( 詳細資訊參見 3.2 產品安全與品質管理 )<br>目前客戶尚未要求以 IEC 62474 格式提交物質申報，公司亦尚未建立以 IEC 62474 為基礎的系統性物質申報統計機制，故暫無法提供量化數據。公司將持續評估導入 IEC 62474 申報機制之必要性，視客戶需求及市場趨勢規劃後續推動時程。 |
| | TC-HW-410a.2 | 符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比 | 量化 | 百分比 (%) | 不適用 | - | 目前暫無符合 EPEAT 認證之產品。 |
| | TC-HW-410a.3 | 獲得能源效率認證之資格產品收入百分比 | 量化 | 百分比 (%) | 不適用 | - | 目前暫無獲得能源效率認證之資格產品。 |
| | TC-HW-410a.4 | 生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比 | 量化 | 公噸 (t)，百分比 (%) | 不適用 | | 本公司主要採 B2B 商業模式，產品銷售予企業及機構客戶，非直接面向消費者終端市場，故產品回收責任主要由終端用戶或其採購機構依所在地電子廢棄物法規自行處理，本公司不具回收數量之直接統計基礎，本指標不適用。 |
| **供應鏈管理** | TC-HW-430a.1 | 一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所 | 量化 | 百分比 (%) | 無 | - | 公司供應商評選制度已納入 CSR/ESG 相關評核指標 ( 含人權、勞工、環境、誠信等 RBA 要素 )，惟目前尚未推動 RBA VAP 實地查核認證。所有新供應商須簽署 CSR 承諾書；未來將逐步強化供應商實地稽核機制。( 供應鏈管理相關內容請參見本報告書 4.7 永續供應鏈 ) |
| | TC-HW-430a.2 | 一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率 | 量化 | 百分比 (%) | 無 | - | 目前尚未推動 RBA VAP 實地查核，故無法依本指標格式統計不合格比率。年度供應商評核發現之不合格事項要求廠商提交改正行動計畫並追蹤結案狀況。( 供應鏈管理相關內容請參見本報告書 4.7 永續供應鏈 ) |
| **材料取得** | TC-HW-440a.1 | 與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述 | 質化 | 不適用 | 3.3.2 關鍵材料風險管理 | 41 | 公司致力確保關鍵材料穩定供應，建立風險管理機制，涵蓋供應商多元化、建立動態安全庫存及風險預警機制，落實供應商盡職調查與合規管理等。 |
| **活動數據** | TC-HW-000.A | 生產單位數量，按產品類別劃分 | 量化 | 數量 | | | • 產業電腦產品 :253,011 件<br>• 產業電腦週邊產品及組件 :744,800 件<br>合計 :997,811 件 |
| | TC-HW-000.B | 製造場所之面積 | 量化 | 平方公尺 ($m^2$) | | | • 台灣七堵廠 : 2,516 $m^2$<br>• 百視美工廠 : 1,892 $m^2$<br>• 大陸上海廠 : 20,862 $m^2$<br>合計製造面積 : 25,270 $m^2$ |
| | TC-HW-000.C | 自有場所產量之百分比 | 量化 | 百分比 (%) | | | • 自有場所生產量 : 890,415 件 ; 占總產量 89.24%<br>• 委外代工產量 : 107,396 件 ; 占總產量 10.76% |

## TCFD 揭露索引表

| 面向 | TCFD 建議揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| 治理 | 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 | 2.4 營運風險管理<br>5.5.1 氣候變遷治理架構 | 26<br>78 |
| | 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。 | 5.5.1 氣候變遷治理架構 | 78 |
| 策略 | 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。 | 5.5.2 氣候風險與機會評估 | 79 |
| | 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。 | 5.5.3 氣候風險與機會相關揭露 | 80 |
| | 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 ( 包括 2° C 或更嚴苛的情境 )。 | 不適用 | - |
| 風險管理 | 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 | 5.5.1 氣候變遷治理架構 | 78 |
| | 描述組織在氣候相關風險的管理流程。 | 5.5.3 氣候風險與機會相關揭露 | 80 |
| | 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。 | 5.5.1 氣候變遷治理架構 | 78 |
| 指標和目標 | 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。 | 5.5.4 氣候相關指標與管理目標 | 83 |
| | 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 ( 如適用 ) 溫室氣體排放和相關風險。 | 5.4.2 溫室氣體排放量<br>5.5.4 氣候相關指標與管理目標 | 75<br>83 |
| | 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。 | 5.4.3 減碳行動與目標<br>5.5.4 氣候相關指標與管理目標 | 77<br>83 |

## 上市氣候相關資訊

- 氣候相關資訊執行情形

| 項目 | 執行情形 |
|---|---|
| **(1) 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。** | • 董事會為氣候管理最高治理單位，負責核定相關政策並監督執行情形；審計委員會負責審查風險評估結果。<br>• 董事會下設之永續發展委員會，統籌推動氣候風險與機會管理，每年至少一次向董事會報告執行情形、風險評估結果及因應措施；其轄下設置風險管理小組，由高階主管及各部門參與，負責氣候風險辨識、評估與控管，確保氣候議題納入公司治理與營運決策機制。<br>• 114 年氣候風險與機會鑑別及因應作為報告，業經 115/2/10 永續發展委員會討論，並經審計委員會審議後提送董事會報告。 |
| **(2) 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 ( 短期、中期、長期 )。** | 本公司依據營運特性、供應鏈、環境及法規等，辨識氣候相關實體風險與轉型風險，並評估其對業務、策略與財務之影響：<br>• 短期 (1~3 年 )：主要受法規與客戶要求影響，氣候相關揭露、溫室氣體盤查及環保法規遵循成本上升，並可能因極端氣候事件 ( 如颱風、淹水 ) 造成營運中斷、設備維修及交期延誤；同時透過能源效率提升、運輸優化及產品碳管理，可降低營運成本並強化客戶關係。<br>• 中期 (3-10 年 )：技術轉型與市場變化為主要影響因素，需投入低功耗產品設計、節能技術及系統整合開發，增加研發與資本支出；若未及時轉型，可能影響市場競爭力與營收表現，惟同時可藉由低碳產品、智慧應用及新市場拓展，提升產品附加價值與營運成長動能。<br>• 長期 (10 年以上 )：氣候變遷帶來持續性高溫與環境變化，可能增加能源與冷卻成本、加速設備老化並提高維運支出，對營運成本結構與資產管理產生影響；公司將透過綠建築設計、再生能源導入及能源管理制度化，提升營運韌性並降低長期氣候風險。 |
| **(3) 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。** | 極端氣候事件 ( 如颱風、淹水及高溫 ) 可能導致營運中斷、設備維修及交期延誤，增加成本並影響營收；長期氣候變化亦將提高能源與維運支出。<br>轉型方面，因應溫室氣體盤查及環保法規 ( 如 RoHS、REACH 等 ) 與客戶低碳要求，需投入產品設計、材料替代及驗證成本，惟亦可帶動低碳產品發展與市場機會，提升長期競爭力。 |
| **(4) 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。** | 氣候風險之辨識、評估及管理流程已納入公司整體風險管理制度，並依年度風險盤點、評估與管理機制執行。<br>各營運單位依 TCFD 架構辨識氣候相關風險與機會，並就發生可能性與影響程度進行分析與評量，評估結果由風險管理小組彙整，提報永續發展委員會討論決議後，提交審計委員會審議並送呈董事會報告與監督。<br>對於中高風險項目，由權責單位擬訂因應措施並納入營運管理，並透過定期追蹤與檢討機制持續監控執行情形，確保氣候風險管理與公司整體風險控管及策略決策一致。 |
| **(5) 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。** | 已依 TCFD 架構進行氣候風險與機會辨識及衝擊分析，惟尚未採用量化情境分析模型，未來將視營運發展與法規要求，規劃運用氣候情境分析方法，以具體衡量公司在多種氣候情境下之營運韌性。 |
| **(6) 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。** | 公司已推動多項氣候相關風險因應與轉型措施，包括辦理集團各營運據點之溫室氣體盤查並完成第三方查證，逐步擴大盤查範疇；持續導入低碳產品設計 ( 如綠色包材、低能耗技術 ) 及產品碳管理；推動能源管理制度建置與能源使用效率提升 ( 含 ISO 50001 導入中 )。另將氣候相關實體及轉型風險納入年度風險盤點機制，由各部門進行辨識，並依發生可能性與影響程度進行評分與分級，作為風險管理指標及管理依據，經風險管理小組彙整後提報永續發展委員會及董事會審議與追蹤。公司並持續關注氣候相關法規 ( 如碳排揭露、環保法規 ) 及供應鏈要求，納入營運管理與風險控管，強化轉型因應能力。 |
| **(7) 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。** | 目前尚未導入內部碳定價機制，將視政策及營運需求評估規劃。 |
| **(8) 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。** | 逐步推動集團溫室氣體盤查制度，並設定目標為全集團公司於 115 年 12 月完成制度建置與盤查報告，於 117 年底前完成外部查驗。<br>母公司、百視美及大陸子公司已於 112 年成功導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查並於同年完成首次外部查證，美國子公司亦已於 114 年 8 月完成首年度盤查與外部查證。 |
| **(9) 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。** | 本公司為資本額 50 億元以下之上市公司，依金管會規劃之時程，現階段尚不需於年報揭露外部確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。<br>本公司已依 ISO 14064-1 執行溫室氣體盤查並完成第三方查證，盤查範圍擴及集團公司；另於 2025 年啟動 ISO 50001 能源管理系統，並推動太陽能等再生能源使用，以強化減碳管理能力。<br>最近二年度溫室氣體盤查及確信情形請參照下列 ( 附表 1-1)。 |

- ( 附表 1-1) 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形 ( 資料範圍為母公司威強電 )

| 年度 | 範疇一 排放量 ( 公噸 CO2e) | 範疇二 排放量 ( 公噸 CO2e) | 密集度 ( 註 3) ( 公噸 CO2e/ 百萬元 ) | 範疇三排放量 ( 公噸 CO2e) | 確信機構 | 確信準則 | 確信範圍及意見 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2024 年 | 151.9123 | 1,381.5664 | 0.3463 | 3,928.3630 | TUV NORD | ISO 14064-3:2019 | 合理確信 : 範疇一及範疇二<br>部份確信 : 範疇三 |
| 2025 年 | 161.4267 | 1,386.1177 | 0.3366 | 4,917.7025 | TUV NORD | ISO 14064-3:2019 | 合理確信 : 範疇一及範疇二<br>部份確信 : 範疇三 |

註 1 : 直接排放量 ( 範疇一 , 即直接來自於公司所擁有或控制之排放源 ) 、能源間接排放量 ( 範疇二 , 即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放 ) 及其他間接排放量 ( 範疇三 , 即由公司活動產生之排放 , 非屬能源間接排放 , 而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源 , 主要包括上下游運輸、廢棄物運輸處置、員工通勤差旅及上游生產排放等 ) 。
註 2 : 溫室氣體盤查標準 : 國際標準組織 ( International Organization for Standard-ization, ISO ) 發布之 ISO 14064-1。
註 3 : 以母公司個體營業額 ( 新臺幣百萬元 ) 計算。

## 參與公協會資訊

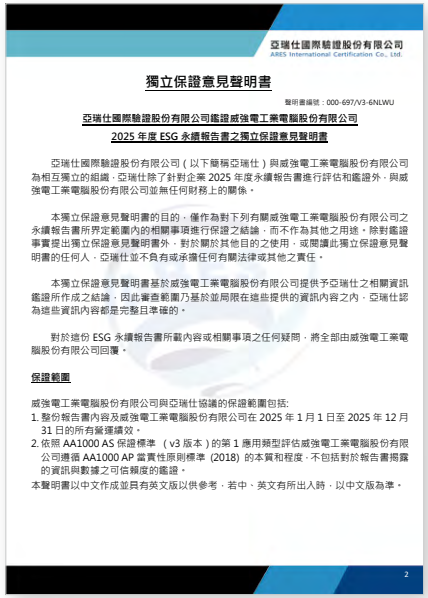
| 公協會 / 組織名稱 | 參與公司 / 形式 | 與營運及永續發展相關影響或參與說明 |
|---|---|---|
| Forum of Incident Response and Security Teams (FIRST) | 威強電 正式會員 | IEI PSIRT 於 2024 年獲接受為 FIRST 正式會員 , 加入全球資訊安全事件應變與協調聯盟 , 強化公司在資安通報、漏洞協調及跨國資安合作的應變能力 , 提升資訊安全治理韌性 , 並支援 TCFD 與 GRI 相關資安揭露要求。 |
| 財團法人中華民國商品條碼策進會 | 威強電 會員 (E 級廠商 ) | 透過參與商品條碼策進會 , 提升供應鏈數據管理標準與商品資訊透明度 , 強化產品追溯與流通效率 , 符合國際零售物流規範 , 助益於永續供應鏈管理。 |
| PCI Special Interest Group | 威強電 年度會員 | 參與全球 PCI 協會有助於掌握高速互聯規格最新技術趨勢 , 應用於嵌入式運算與邊緣設備產品開發 , 提升系統效能與節能效益 , 強化綠色產品研發能力。 |
| 台灣醫療暨生技器材工業同業公會 | 威強電及百視美 會員 | 透過參與公會運作 , 掌握醫療器材產業政策法規及市場趨勢 , 強化公司醫療應用產品之合規能力與市場接軌 ; 並藉由產業交流 , 提升產品安全與品質水準 , 促進智慧醫療相關產品發展 , 支持永續發展中產品責任與品質管理之目標。 |
| 台北市電腦商業同業公會 | 百視美 一般會員 | 與資通訊產業夥伴進行技術交流與政策倡議 , 參與資訊安全、AIoT、淨零與數位永續等主題論壇 , 掌握產業趨勢與監管動態。亦透過公會平台參與國內外展會活動 , 擴大品牌曝光與對話機會 , 強化市場佈局與客戶連結。 |
| 智慧產業電腦物聯網協會 | 百視美 一般會員 | 透過參與協會 , 可以關注應用面包括智慧製造、智慧交通、智慧醫療、綠能科技等 , 重點是把資通訊技術和各產業實際需求結合。 |
| 上海市產業技術創新促進會 | 芯發威達 會員 | 參與科技成果轉化平台 , 推動研發成果實用化與商品化 , 並透過產業政策宣導與技術合作 , 促進企業創新升級與可持續發展。 |
| 閔行區外商投資協會 | 芯發威達 會員 | 藉由參與協會活動 , 促進區域產業交流與企業合作 , 有助於在地經濟發展與企業永續經營 , 並作為政策建言與意見反映平台。 |
| 機器視覺產業聯盟 | 上海威強電 會員 | 參與聯盟有助於掌握機器視覺技術趨勢 , 加強與上下游企業及學術機構合作 , 拓展 AI 應用場域 , 強化產品創新力與智慧製造整合能力。 |
| 中國城市軌道交通協會 | 上海威強電 會員 | 透過協會平台與軌道交通領域之專家與業者交流 , 推動公司產品於智慧運輸與城市基礎建設中的應用 , 提升產業影響力與公共價值。 |
| 上海市消防協會 | 芯發威達 會員 | 透過協會取得最新消防安全法規與實務資訊 , 強化企業工安制度與應變能力 , 保障廠區營運安全並降低營運風險。 |
| 上海市閔行區資訊協會 | 威博通 會員 | 參與在地資訊產業協會 , 掌握科技政策與市場動態 , 拓展資訊產業鏈合作機會 , 支持企業數位轉型與技術創新布局。 |

( 註 ) 目前美國子公司因營運規模尚小、人力資源配置以業務與技術支援為主 , 故尚未參與當地之產業公協會 ; 但公司重視營運在地化與產業連結 , 後續將視營運發展與資源配置情形 , 評估參與當地資通安全、智慧製造等相關協會或產業組織 , 以強化市場趨勢掌握與永續影響力之拓展。

## 第三方查證聲明書

威強電工業電腦股份有限公司
2025
獨立保證
意見聲明書
Sustainability Report
查驗單位
亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.
聲明書編號：000-697/V3-6NLWU

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.
意見聲明
我們總結威強電工業電腦股份有限公司之永續報告書內容，對於威強電工業電腦股份有限公司的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關 2025 年的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了威強電工業電腦股份有限公司對鑑別及滿足利害關係者期望的努力。
我們的鑑證工作是由一組具有依據 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）鑑證能力之團隊執行，其規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為就威強電工業電腦股份有限公司所提供的足夠證據，表明其依循 AA1000 AS 保證標準（v3 版本 )的報告方法和他們的自我聲明符合全球報告倡議組織標準(GRI Standard)永續性報導準則係屬公允的。
鑑證方法
為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：
● 對來自外部團體的議題相關於 ESG 政策，進行高階管理層的審查，以確認本報告中聲明書的合適性。
● 與威強電工業電腦股份有限公司管理者討論有關利害關係者參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係者。
● 訪談與永續管理、報告書編制及資訊提供有關的員工。
● 審查有關組織的關鍵性發展。
● 審查有關財務和非財務報告的系統的範圍和成熟度。
● 審查報告中所作宣告的支持性證據。
● 針對組織永續報告書及其相關 AA1000 AP 當實性原則（2018 )中描述有關包容性、重大性、回應性和衝擊性原則的流程管理進行審查。
結論
針對包容性、重大性、回應性及衝擊性之 AA1000 AP 當實性原則，與全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則、永續會計委員會(SASB)準則及氣候相關財務揭露(TCFD)之詳細審查結果如下：
3


亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.
獨立保證意見聲明書
聲明書編號：000-697/V3-6NLWU
亞瑞仕國際驗證股份有限公司鑑證威強電工業電腦股份有限公司
2025 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書
亞瑞仕國際驗證股份有限公司（以下簡稱亞瑞仕）與威強電工業電腦股份有限公司為相互獨立的組織，亞瑞仕除了針對企業 2025 年度永續報告書進行評估和鑑證外，與威強電工業電腦股份有限公司並無任何財務上的關係。
本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關威強電工業電腦股份有限公司之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對鑑證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，亞瑞仕並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。
本獨立保證意見聲明書基於威強電工業電腦股份有限公司提供予亞瑞仕之相關資訊鑑證所作成之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，亞瑞仕認為這些資訊內容都是完整且準確的。
對於這份 ESG 永續報告書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由威強電工業電腦股份有限公司回覆。
保證範圍
威強電工業電腦股份有限公司與亞瑞仕協議的保證範圍包括:
1. 整份報告書內容及威強電工業電腦股份有限公司在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 AS 保證標準 （v3 版本 ) 的第 1 應用類型評估威強電工業電腦股份有限公司遵循 AA1000 AP 當實性原則標準 (2018) 的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊與數據之可信賴度的鑑證。
本聲明書以中文作成並具有英文版以供參考，若中、英文有所出入時，以中文版為準。
2

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.
- 包容性
本報告反映了威強電工業電腦股份有限公司正在通過多元化的管道進行利害關係者的參與，如內部和外部的溝通機制以及利害關係者的活動。本報告涵蓋了與威強電工業電腦股份有限公司相關利害關係者關注的議題，公正地報告與揭露環境、社會和治理的資訊，以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了威強電工業電腦股份有限公司的包容性議題。
- 重大性
威強電工業電腦股份有限公司公佈永續性議題相關資訊使利害關係者得以對組織的管理與績效進行判斷，以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了威強電工業電腦股份有限公司的重大性議題。
- 回應性
威強電工業電腦股份有限公司執行來自利害關係者的要求與看法之回應，實行方法包括客戶滿意度調查和眾多的內部和外部利害關係者的溝通機制，以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了威強電工業電腦股份有限公司的回應性議題。
- 衝擊性
威強電工業電腦股份有限公司已對其影響之生態系統進行監測、衡量和當實之流程，以呼應此報告書內與管理系統與能力相關的議題內容，並致力於全面且平衡的揭露，如能源項目的申報，及碳盤查的努力，以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了威強電工業電腦股份有限公司對衝擊性議題之處理。
GRI 永續性報導準則
威強電工業電腦股份有限公司提供有關符合 GRI 永續性報導準則的自我宣告，基於審查的結果，我們確認報告中參照 GRI 永續性報導準則之相關指標已被完整揭露，部分揭露或省略，以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了威強電工業電腦股份有限公司的永續性發展議題。
SASB 準則及 TCFD
威強電工業電腦股份有限公司提供有關符合 SASB 及 TCFD 的自我宣告，基於審查的結果，我們確認報告中參照 SASB 準則，揭露對財務有重大性影響的永續面向指標，以及基於 TCFD 揭露氣候變遷的風險與機會，包含完整揭露或部分揭露或未揭露，以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了威強電工業電腦股份有限公司的永續性發展議題。
4

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.
保證等級
依據 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）我們鑑證本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。
責任
這份永續報告所屬責任，如同意見聲明書中所宣稱，為威強電工業電腦股份有限公司負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係者一個獨立的保證意見聲明書。
能力與獨立性
亞瑞仕為各管理系統領域的專家組成。本鑑證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。
基於保證團隊之鑑證行為，並由
亞瑞仕國際驗證股份有限公司（中華民國，台灣）於 2026 年 07 月 02 日簽署發行
簽證
主要鑑證員
執行長
AA1000
Licensed Report
000-697/V3-6NLWU
5