



Your Best Partner  
Always BellWether

# 2024

## SUSTAINABILITY REPORT

永續報告書

## 1.00 經營者的話

浩大的產業轉型浪潮席捲全球，永續發展已不再是選項，而是企業前行的唯一道路。身處這個劇變時代，貝爾威勒堅信，真正的競爭力來自對社會、環境與倫理的責任承擔。我們認知到企業成長的每一步，都承載了所有利害關係人的信任與付託，因此我們選擇主動對話、共創未來，用行動回饋生態、社會與產業。

公司自創立以來，始終堅持以「Your Best Partner Always BellWether」的精神，厚植經營韌性，並以國際視野導入ERP、SAP、PLM、AIoT等數位管理體系，同步取得ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1等專業認證，體現我們對環境永續的高度承諾。我們在每個製程細節落實節能減碳，積極強化供應鏈責任管理，結合全球客戶鍛造透明、可信賴的永續合作架構。

永續發展不僅是目標，更是一種選擇、一份決心。2024年，我們導入RBA VAP 8.0、LEED綠建築標準與ISO認證，深化公司治理、資訊安全、人權保護與多元共融。我們全面推動溫室氣體盤查、發展高效能連接器與低碳產品，不僅減少碳足跡，更積極自我期許成為帶動整體產業鏈共同提升的領頭羊。對於員工，我們持續營造安全健康職場，推動人才發展與多元包容，讓每一分努力都成為企業永續基石。

全球化風險、數位轉型與碳排淨零浪潮，是我們團隊每天相互提醒要不斷超越的挑戰。貝爾威勒以長遠布局與穩健治理，持續完善ESG揭露，以高度透明主動回應各界關注。此外，更借重大數據、AI技術驅動流程優化，並積極參與在地社區永續行動，展現企業攜手社會共同創造影響力的自信與責無旁貸。

未來，我們將以更高標準自我要求，持續與供應商、員工、投資人及所有合作夥伴共創共榮，攜手邁向淨零、智慧與共好的產業新時代。願每一位同行者都能在貝爾威勒的實踐中感受到企業的良知、溫度與格局，我們將不負所託，持續引領產業走向共融共榮的永續願景。



董事長 徐瑞瑛



OCP Solution



## 1.01 企業亮點

環境	社會	治理與績效
Environment	Society	Governance & performance
ISO 14001:2015 認證	RBA 銀牌	QC080000(昆山廠)
ISO 50001:2015 認證	104人力銀行僱主品牌大賞 最佳吸引力獎	國家品牌玉山獎
LEED金級綠建築(平鎮廠)	桃園新住民友善企業獎	年度最佳供應商獎
ISO 14064-1 第三方查證	女性主管占比 30.23%	金炬獎
	職災損工率 0%	研發比重 9 %
		EICC 責任商業聯盟(昆山廠)
		IATF , TS16949 (昆山廠)
		ISO 13485 (昆山廠)
		ISO 90001
		ESG永續華人獎
		ISO 27001
		A級客戶滿意度 90%

## 1.02.1 公司沿革

日期	重要發展記事
民國 96年	貝爾威勒電子(股)公司成立於台灣桃園
民國 97年	設立昆山市，上海市服務處
民國 98年	設立貝爾威勒電子(江蘇)有限公司
民國 99年	設立美國德州服務處 設立深圳市服務處 設立貝爾威勒電子(昆山)有限公司 設立貝爾威勒美國公司
民國 100年	設立北京服務處 設立重慶市，成都市服務處
民國 101年	設立美國加州服務處
民國 103年	貝爾威勒電子(昆山)有限公司通過QC080000認證
民國 104年	貝爾威勒電子(昆山)有限公司通過EICC認證
民國 105年	設立美國華盛頓州服務處 榮獲『中華民國第十三屆十大企業金炬獎』之年度創新設計大獎
民國 106年	貝爾威勒電子(昆山)有限公司通過TS16949 設立貝爾威勒德國公司 榮獲『中華民國第十四屆金炬獎』之年度創新設計獎及年度十大企業獎
民國 107年	貝爾威勒電子(昆山)有限公司通過IATF16949
民國 108年	榮獲『中華民國第十五屆金炬獎』之年度創新設計獎及年度十大企業獎
民國 109年	設立貝爾威勒電子(股)公司平鎮廠
民國 110年	太陽能板與太陽能監控系統正式上線運行 榮獲『中華民國第十六屆金炬獎』之年度創新設計獎及年度十大企業獎 貝爾威勒電子(昆山)有限公司通過ISO13485認證
民國 111年	貝爾威勒電子(股)公司通過RBA認證 平鎮廠榮獲美國LEED綠建築金牌認證獲『中華民國第十七屆金炬獎』之年度創新設計獎及年度十大企業獎
民國 112年	設立貝爾威勒越南公司 通過ISO14001認證 榮獲桃園新住民友善企業獎
民國 113年	榮獲ESG永續華人獎 榮獲企業楷模獎 榮獲104人力銀行雇主品牌大賞最佳吸引力獎 榮獲『中華民國第十八屆金炬獎』之年度創新設計獎及年度十大企業獎 通過RBA VAP 8.0認證 通過ISO14064-1:2018認證 榮獲國家品牌玉山獎傑出企業獎及最佳產品獎 榮獲桃園新住民友善企業獎



### 1.02.2 公司簡介

貝爾威勒電子股份有限公司（以下簡稱貝爾威勒）為電子零組件製造產業中的領導者，核心業務專注於電子連接器及相關電子零組件的設計、生產和銷售，產品範疇涵蓋 Connector 連接器、Cable 電纜、PogoPin 連接器、FPCA 電路板、以及 Metal Injection Molding 金屬射出成型等專業服務。(GRI 2-1)

公司名稱	貝爾威勒電子股份有限公司
公司型態	股份有限公司
組織創立時間	2007年7月16日
總部位置	桃園中正路
產業類別	電子零組件
主要產品及服務	Connector 連接器、Cable 電纜、PogoPin 連接器、FPCA 電路板、以及 Metal Injection Molding 金屬射出成型
實收資本額	550,000(千元)
營業額(合併)	2,301,410(千元)
員工人數	台灣區201人

貝爾威勒「Bell」在英文中指的是鈴鐺，而「Wether」則是羊。戴著鈴鐺的羊，即為，「領頭羊 - BellWether」的意思。它會引領羊群前進，貝爾威勒以此為使命要求自己要不  
斷地精進、創新、超越顧客的需求，提供客戶完整解決方案，成為全球電子零組件技術及  
製造產業的領導者，也是客戶心目中最想要的合作夥伴，並與同業共贏共好。

貝爾威勒專注於Connector、Cable、Pogo、FPCA、PCBA、MIM等產品的製造、生  
產、設計與銷售，主要服務內容涵蓋各類電子連接器及相關零組件，客戶以國際一線科技  
大廠為主，產業屬性則聚焦於電子零組件領域。

貝爾威勒從開發精密模具至連接器的製造，至今擴展到Cable、Pogo、FPCA、Metal  
Injection Molding產品領域發展，不斷提供專業設計與研發、組裝生產高品質及全面化的  
產品，擁有完善的售後服務，充分滿足市場及客戶需求，為客戶提供完整解決方案，逐步  
實現創新產品供應鏈的夢想。而這個全面創新的理念，深獲合作夥伴及國際大廠的信賴與  
支持，不斷前進開拓更大的市場空間，向成為全球電子零組件技術及製造產業的領導者邁  
進。

貝爾威勒秉持「創新」、「速度」與「客戶最大滿意度」三大經營理念，致力於成為全球  
電子零組件技術及製造產業的領導者，並以「Your Best Partner Always BellWether」  
為發展願景。貝爾威勒擁有創新、客製化、多元產品、全球佈局以及對品質和社會責任的  
高度重視，使我們在產業中具備獨特的競爭優勢。貝爾威勒的全球佈局策略，在美洲、歐  
洲及亞洲均有據點。



### 1.02.3 價值鏈簡介

貝爾威勒的價值鏈涵蓋了上游供應、自身營運及下游客戶，形成一個緊密協作的全球網絡。(GRI 2-6)

**上游 (供應商)：** 本公司的價值鏈始於原物料與零組件供應商。我們主要採購的物料包括塑料、銅材、以及線材等生產材料。

**中游 (貝爾威勒自身營運)：** 貝爾威勒的核心業務為電子連接器及相關電子零組件的設計、生產和銷售，營運布局全球，總部設於臺灣桃園市桃園區。主要製造中心位於臺灣桃園市平鎮區 (2019 年購廠擴產) 及中國昆山 (2010 年設立)。為因應全球客戶需求增長並分散地緣政治及貿易風險，貝爾威勒於 2023 年在越南興安省建立新工廠，該廠規劃擴大電子連接器的產能，預計於 2025 年第三季投產量產，將成為集團在東南亞的重要生產基地。此外，貝爾威勒在全球多地設有辦事處，據點遍布中國 (上海、北京、成都、重慶、深圳、天津)、北美洲 (加州、德州、華盛頓州) 和歐洲 (慕尼黑)，以提供全球客戶更迅速便捷的服務。

**下游 (客戶與應用領域)：** 貝爾威勒的下游客戶涵蓋國際一線科技大廠，同時，也為 ODM 廠商提供解決方案。從成立至今，貝爾威勒在全球已有 1,109 個品牌端客戶，產品應用領域廣泛，涵蓋 AI 伺服器、儲能、汽車、機器人、筆記型電腦、平板電腦、手機、電視、穿戴式裝置、無人飛行機、遊戲設備、資料中心、電動車充電相關應用等多個產業。

價值鏈區段	主要內容與優勢
上游	研發創新、精密模具開發、核心技術投入
中游	高精密製造、組裝生產、嚴格品質管理、產品多元
下游	國際大廠客戶、售後服務、解決方案、CSR與品牌經營



## 1.03 報告書資訊

### 01 1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的2021版 GRI 永續報告準則；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，亦依循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫。本報告旨在提升資訊透明度，使利害關係人了解貝爾威勒在環境、社會及公司治理（ESG）三大領域的作為與承諾，以及對永續發展的規劃與實踐成果。相關對照表可詳見附錄。

### 02 1.03.2 報告涵蓋期間、頻率及聯絡人(GRI 2-3)

本報告書的報導期間為2024年1月1日至2024年12月31日，為求報告的完整性與可比性，部分章節內容可能涵蓋本報導期間以外之資訊，並已於該章節附註說明。貝爾威勒將每年定期出版永續報告書，並公布於本公司官方網站。本次報告書發行時間：2025年10月，預計次期發行時間為2026年8月。若您對本報告書內容有任何疑問或需進一步資訊，歡迎透過本公司官方網站聯繫，或逕洽貝爾威勒電子股份有限公司總公司。可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續推動小組

電話：03-358-7777

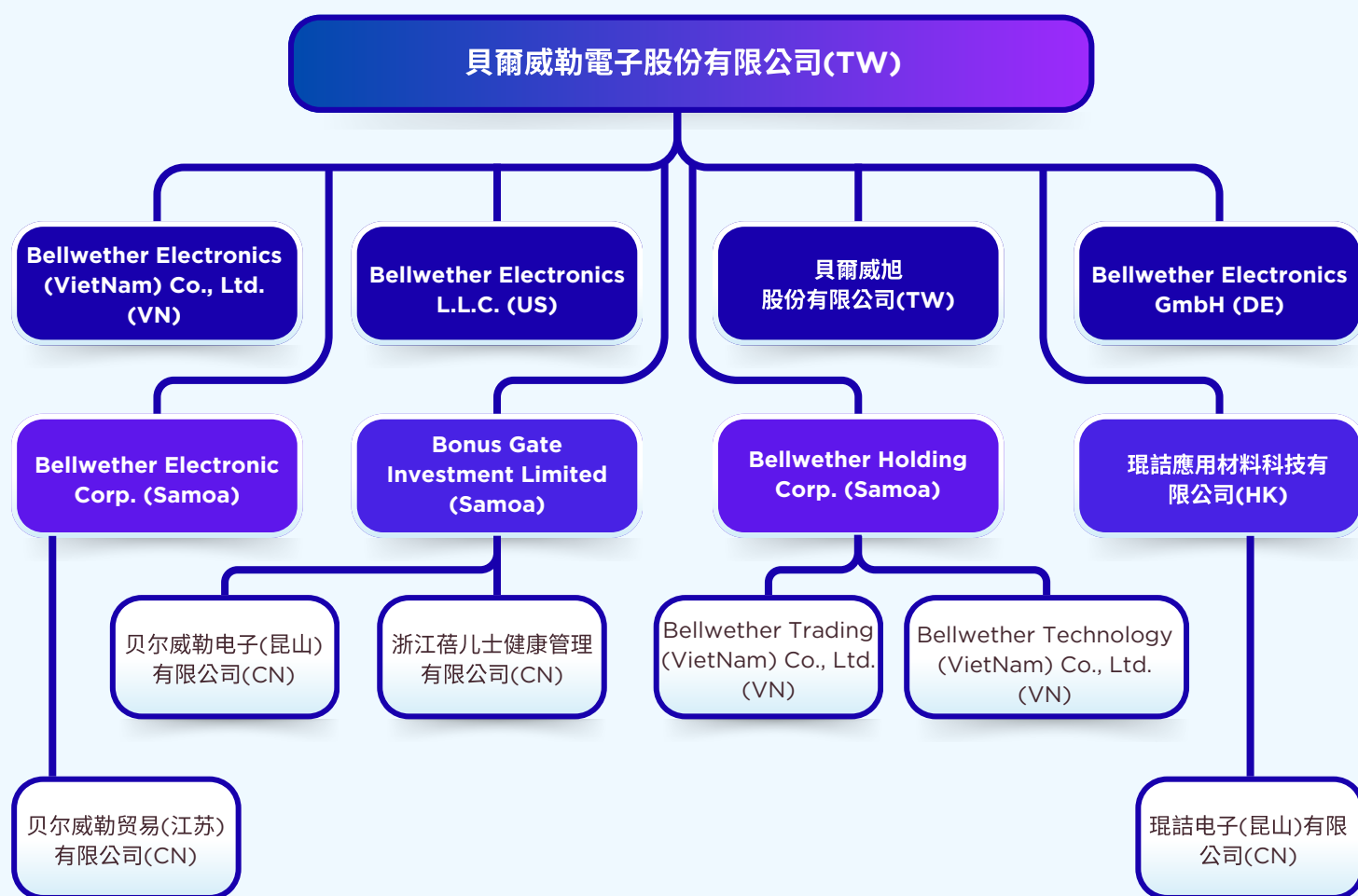
電子信箱：[csr@bellwether-corp.com](mailto:csr@bellwether-corp.com)

## 1.03 報告書資訊

### 1.03.3 報告邊界與範疇 (GRI 2-2)

貝爾威勒在全球各地均設有辦事處，據點遍布中國（上海、北京、成都、重慶、合肥、深圳、天津）、北美洲（加州、德州、華盛頓州）和歐洲（慕尼黑），為考量初次編制，本報告書資訊揭露範疇主要包含桃園區的總公司、平鎮區製造中心等主要營運據點。

## BellWether 集團組織架構



本報告書各章節揭露範疇若與上述說明有所差異，將於各章節內容中補充說明。

報告書統計數據計算基礎：

- 財務數據：經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
- 環境數據：溫室氣體排放量依循ISO 14064-1:2018標準進行盤查。
- 其他數據：彙總各營運據點自行統計之數據。



## 1.03 報告書資訊

1.03.3 報告邊界與範疇(GRI 2-2)

1.03.4 資訊重編(GRI 2-4)

本報告首年度發行，未有任何資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形(GRI 2-5)

本報告書首年度發行，未委託獨立第三方確信。

1.03.6 永續報告之責任單位(GRI 2-3)

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續推動小組

電話：03-358-7777

電子信箱：[csr@bellwether-corp.com](mailto:csr@bellwether-corp.com)



## 1.04 客戶與市場

### 1.04.1 產品與市場定位

貝爾威勒主要從事各式電子連接器及相關電子零組件的設計、生產和銷售。其產品市場定位為「高品質與高性價比之電子連接器產品」。

貝爾威勒洞察市場趨勢，自成立之初便積極拓展產品應用領域。以電子連接器為例，產品線不斷擴展，從最初應用於桌上型電腦，逐步延伸至筆記型電腦、伺服器、智慧型手機、平板電腦等領域。近年來，更積極進軍以下新興領域，展現強勁的創新研發實力：

### 競爭利基

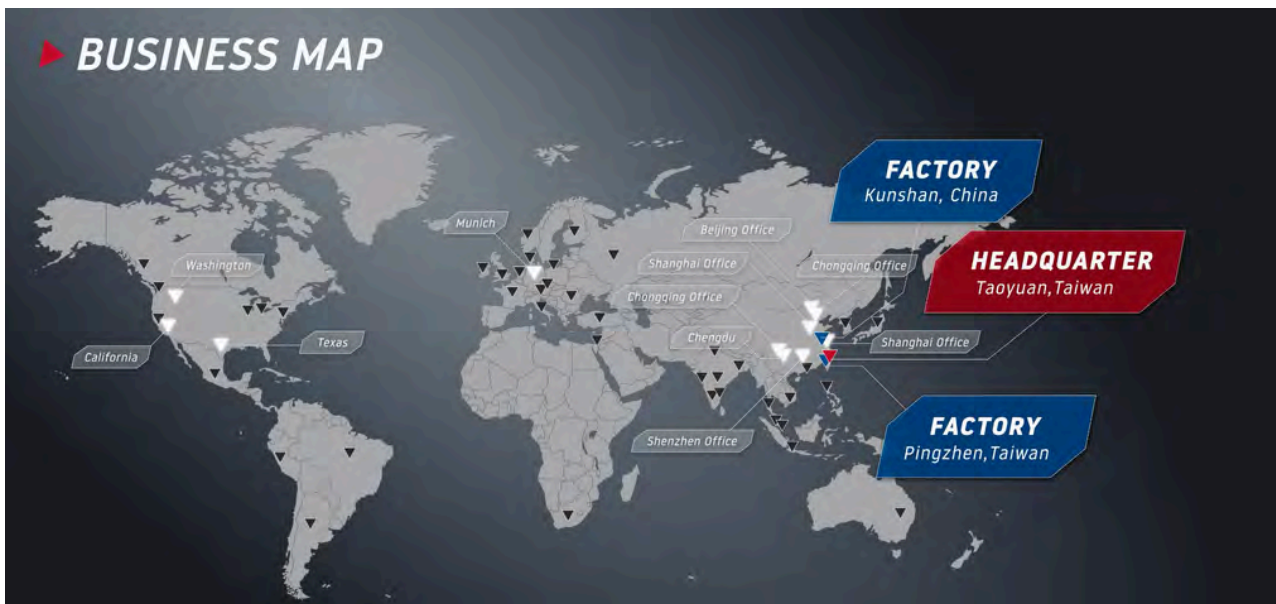
- 技術與專利領先：累計專利達546件，積極參與PCI-SIG、JEDE、OCP等國際標準組織，提前布局產業標準與技術趨勢。
- 創新研發能力：研發投入平均佔營收比達9%以上，具備高頻高速、高電流、微型化等產品創新能力，獲多項SBIR計畫與產學合作成果。
- 全球化產能與服務：台灣、中國、越南三大生產基地，全球八大辦事處，能快速回應國際客戶需求，並分散地緣風險。
- 客製化與彈性生產：具備大廠設計開發能力與小廠彈性速度，提供一條龍客製化服務，強化與客戶的合作黏著度。
- 品牌與國際認證：連續獲得金炬獎、玉山獎、RBA 8.0銀牌、LEED金級等國內外肯定，提升品牌信賴度與國際能見度。
- 供應鏈韌性：多元供應鏈管理、嚴格供應商評選與稽核，積極響應ESG與永續發展目標。

### 1.04.3 新興市場拓展策略

貝爾威勒積極規劃海外人才的招募、培訓與管理，並透過全球佈局分散政治風險，同時運用多元化市場和客戶群來分散經濟風險。為應對全球地緣政治與貿易政策變化（如美中貿易戰、關稅、出口管制）所帶來的生產基地轉移趨勢，貝爾威勒積極拓展東南亞市場佈局。本公司已選擇越南作為其重要的生產基地，並投入資源建設新廠，預計於 2025 年第三季度正式投產。不僅有助於分散生產風險、優化全球供應鏈，更使產品在關稅屬地上具備優勢，有助於迴避潛在的國際關稅戰風險，從而提升在新興市場及全球市場的競爭力。

### 市場未來供需狀況與成長性

全球連接器市場預計未來數年將持續強勁成長，2025年市場規模預估達到906.8億美元，2032年將突破1279.7億美元，年複合成長率約4.4%至6.1%。成長動能來自5G、AI、電動車、儲能、工業自動化、物聯網等新興應用快速擴展，特別是汽車、資料中心、消費性電子、工業自動化等領域需求大幅提升。連接器產品正朝向高頻高速、高電流、微型化、綠色永續等方向發展。亞太地區（尤其是台灣、中國、越南、印度）成為全球產能與市場需求的重點區域，PCB連接器、IT連接器等細分領域亦呈現高成長趨勢。(GRI 2-6)



## 1.04.4 顧客關係與合作夥伴

<b>重大主題</b>	<b>10.服務創新</b>
<b>風險</b>	未能快速回應客戶需求或提供有效技術支援，可能導致訂單流失，影響市場地位與營收表現。
<b>政策或承諾</b>	致力於成為客戶心目中最理想的合作夥伴，以高品質的產品、熱誠的服務、快速的應變能力及誠信的合作態度，獲得客戶的信任與長期支持
<b>管理行動</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立專業客戶服務團隊：提供及時、專業的技術支援和解決方案。</li> <li>2. 建立高效溝通機制：透過即時線上會議、VIP團隊通訊群組等方式，快速回應並解決客戶問題。</li> <li>3. 定期進行客戶滿意度調查：了解客戶需求與滿意度，並持續改進產品和服務</li> </ol>
<b>2024年度實際績效</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 拿到A 級客戶頒發的供應商獎盃</li> <li>2.A級客戶滿意度 90%</li> </ol>
<b>2025年度目標</b>	設立北京服務處 設立重慶市，成都市服務處
<b>2026-2030年度目標</b>	A級客戶滿意度 93%
<b>2031-2040年度目標</b>	A級客戶滿意度 95%
<b>利害關係人溝通</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 客戶滿意度調查：定期進行，以了解客戶需求與滿意度。</li> <li>2. 定期拜訪與線上會議：業務團隊每週透過電訪、親訪或即時線上會議 與客戶溝通。</li> <li>3. VIP團隊通訊群組：建立專屬溝通管道，快速回應並解決客戶問題。</li> <li>4. 產品展示間：在平鎮工廠設立產品展示間，提供客戶全面的產品體驗與專業諮詢。</li> <li>5. 線上技術支援平台：提供詳盡的產品資料、應用指南及常見問題解答，讓客戶能便捷地獲得技術支援。</li> </ol>

- 技術與專利領先：累計專利達546件，積極參與PCI-SIG、JEDE、OCP等國際標準組織，提前布局產業標準與技術趨勢。
- 創新研發能力：研發投入平均佔營收比達9%以上，具備高頻高速、高電流、微型化等產品創新能力，獲多項SBIR計畫與產學合作成果。
- 全球化產能與服務：台灣、中國、越南三大生產基地，全球八大辦事處，能快速回應國際客戶需求，並分散地緣風險。
- 客製化與彈性生產：具備大廠設計開發能力與小廠彈性速度，提供一條龍客製化服務，強化與客戶的合作黏著度。
- 品牌與國際認證：連續獲得金炬獎、玉山獎、RBA 8.0銀牌、LEED金級等國內外肯定，提升品牌信賴度與國際能見度。
- 供應鏈韌性：多元供應鏈管理、嚴格供應商評選與稽核，積極響應ESG與永續發展目標。



## 永續經營

### 2.01 永續發展策略

貝爾威勒深信永續發展是企業長期成長的基石，並將其明確融入公司的核心經營策略之中。公司以「創新」、「速度」與「客戶最大滿意度」為三大經營理念，致力於成為「全球電子零組件技術及製造產業的領導者」，並秉持「Your Best Partner Always Bellwether」的願景，引領產業前行。

貝爾威勒將永續發展視為企業發展的機遇，而非僅是責任。為實現此願景與目標，貝爾威勒確立了以下五項具體企業目標與行動計畫，並將環境、社會及公司治理（ESG）的考量貫穿其中：

#### 01 提升營收表現

貝爾威勒透過優化營運效率，如導入自動化生產、機器手臂、機器人搬運，並全面數位化生產、製造、銷售等業務，導入如ERP (SAP)、BPM、WebISO、PLM、HR、自動倉儲等系統。同時，積極擴大市場佔有率，參與 DesignCON、EmbeddedWorld、ElectronicaChina、Electronica等國際大展，並透過電訪、親訪、發送最新消息，深耕既有客戶關係，進行客戶滿意度問卷調查。公司亦持續強化產品的性能、品質和差異化特色，並加大研發投入，2024年度投資研發的平均經費約佔營收比的9% 以上。

## 02 確保獲利能力

貝爾威勒透過實施全面的成本管理措施、強調產品獨特性提升產品價值定位、調整產品結構聚焦高利潤產品線，以及根據市場需求制定精準定價策略，以維持健康的利潤水平，為未來發展奠定堅實的財務基礎。

## 03 推動全面數位化作業

貝爾威勒視數位化轉型為提升競爭力的關鍵，已導入ERP (SAP)、BPM、WebISO、PLM、HR等系統，實現生產、製造、銷售等業務的全面數位化。此外，公司積極整合AIoT技術、雲端運算與大數據，建立數據驅動的決策平台，並推進生產製造智能化，顯著提升了營運效率與安全性。例如，透過雲端平台即時監控廠區生產數據與良率，並運用無人搬運機器人及自動倉儲系統提升物流效率與精準度。

## 04 成為客戶心目中最理想的合作夥伴

貝爾威勒致力於提供高品質產品，建立專業的VIP客戶服務團隊，透過即時線上會議及VIP團隊通訊群組，快速回應並解決客戶問題，以獲得客戶信任並建立穩固的長期合作關係。公司對所有產品和服務進行了100%的健康和安全影響評估，涵蓋設計、開發到最終使用的每個環節。同時，透過嚴格的品質檢驗標準和完善的售後服務及保固體系，確保客戶享受到高品質服務。

## 05 促成與同業共贏共好

貝爾威勒秉持開放合作態度，積極參與行業展覽、研討會等交流活動。公司尋求技術研發、市場拓展等方面的策略聯盟，共同開發專利商品或進行技術授權。貝爾威勒積極參與國際標準聯盟，如OPC（開放計算項目）、JEDEC（固態技術協會）和PCI-SIG（周邊元件互連特別興趣小組）等，共同推動技術創新和產業標準化，同時也是TECA臺灣電子連接器產業協會、TEEMA電機電子同業工會、TEEMA-臺灣儲能系統產業推動聯盟、臺灣綠電應用協會、歐洲在臺商務協會等組織的會員。





## 2.02 推動永續發展機制

為實踐企業永續發展願景與使命，貝爾威勒將永續發展納入最高層級的治理範疇，由董事會負責審議與確立公司的長期發展方向與核心策略，並對管理階層的營運與風險進行監督。在董事會之下設有永續發展委員會，作為公司推動永續發展的專責單位。

永續發展委員會的職責與權限 (GRI 2-13) 扮演關鍵角色，負責管理、決議及監督公司營運相關的重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率。

(GRI 2-9、GRI 2-13、GRI 2-16)



## 2.03 董事會及功能性委員會

### 01 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 (GRI 2-12, GRI 2-14) 貝爾威勒董事會作為最高治理單位，肩負著公司永續發展的重責大任。董事會負責審議並確立公司的長期發展方向與核心策略，其中包含市場擴張、技術投資及組織發展等重大決策。此外，董事會也負責監督管理階層的營運與風險，確保公司營運符合法規與股東利益。董事會亦審閱並批准年度財務報告、預算與重大資本支出。

在永續發展方面，貝爾威勒已設立永續發展委員會，作為推動永續發展的專責單位。委員會負責制定永續發展策略、推動環境、社會與公司治理 (ESG) 相關工作，並定期執行氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架下的氣候風險與機遇評估。委員會每季向董事會報告工作進度，而董事會則負責監督執行情況。董事會亦會聽取貝爾威勒決策主管群及各管理單位提出的策略規劃與執行報告，並提供指導與建議。公司與外部顧問、法律團隊合作，確保公司決策的專業性與合規性。

### 02 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估與持續進修

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估與持續進修 (GRI 2-17、GRI 2-18)

貝爾威勒透過多種評估方法來衡量員工績效，包括主管評估、同儕互評 (適用於團隊合作項目)、自我評估和客戶回饋，績效評估結果被用作提供持續且有建設性的回饋意見、人事升遷以及薪酬之依據，並協助員工規劃工作及生涯發展。貝爾威勒深知人才培育對於企業永續發展的重要性，並投入大量資源於員工培訓與發展計畫，以確保員工技能與公司成長同步。而未來公司也擬將對董事會的績效評估、對董事會的持續進修納入制度當中，與上市櫃公司的標準並駕齊驅。



## 2.03.2 董事會結構及運作情形

### 2.03.2.1 成員及多元化 (GRI 2-9, GRI 405-1)

多元化項目 董監事姓名	性別	年齡	國籍	是否具 員工身份	產業經歷				專業能力		
					經營 管理	財務 管理	產業 經歷	專業 知識	財務 會計	領導決策 能力	經營 管理
徐瑞瑛	女	56-60歲	中華民國	是	✓		✓	✓		✓	✓
傅士奇	男	56-60歲	中華民國	是	✓		✓	✓		✓	✓
黃三山	男	56-60歲	中華民國	是	✓		✓	✓		✓	✓
郭東益	男	56-60歲	中華民國	是	✓					✓	✓
施泳全	男	50-55歲	中華民國	是	✓		✓	✓		✓	✓

## 01 2.03.2.2 運作情形

貝爾威勒董事會負責審議並確立公司的長期發展方向與核心策略，並監督管理階層的營運與風險。董事會透過聽取貝爾威勒決策主管群及各管理單位提出的策略規劃與執行報告，並提供指導與建議。此外，董事會與外部顧問、法律團隊合作，確保公司決策的專業性與合規性。

## 02 2.03.2.3 提名與遴選與利益迴避(GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-15)

本公司董事提名採候選人提名制度。為確保董事會組成之多元性與專業性，於審查時，係依候選人的專業知識、經歷、公司法令適格性、性別多元、獨立性及誠信操守等標準進行徵審，亦可同步考量公司策略發展需求，確保遴選程序公平、公開且資訊透明。本公司董事長兼任總經理，係為提升經營效率與決策執行力，董事長就公司營運狀況與計畫方針於日常密切與各董事進行充分溝通，以落實公司治理，進而提升董事會職能及強化監督功能。本公司未來採取因應措施如下：(1) 董事會設置獨立董事，以提升董事會決策及監督之公正性與獨立性。(2) 安排董事定期參與專業課程及進修，強化其在公司治理、法規遵循與產業趨勢之專業知能。(3) 持續檢視及強化董事會成員結構，確保董事會成員中兼任員工或經理人者少於三分之一，以保障監督職能的獨立性。

## 03 2.03.2.4 薪酬政策(GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21)

在2023年度，董事酬金為10,709元及4.49%。監察人與經理人（含副總經理）酬金占比分別為約0.74%及3.4%。至2024年度，董事酬金為23,575元及7.31%；監察人、總經理及副總經理酬金占比分別為約0.73%及5.91%。

年度	2023年度	2023年度	2024年度	2024年度
分析項目	財務報表內所有公司 酬金總額	財務報表內所有公司 占稅後純益(純損)之比例	財務報表內所有公司 酬金總額	財務報表內所有公司 占稅後純益(純損)之比例
董事	10,709	4.49%	23,575	7.31%
監察人	1,770	0.74%	2,368	0.73%
總經理、 副總經理	8,109	3.40%	19,052	5.91%

貝爾威勒已將績效評估與獎酬機制相結合，符合政府鼓勵激勵勞工的政策，同時也能提高員工的積極性和生產力。根據公司管理辦法，依員工個人績效與當年度公司營運情形，適當地給予員工 3% - 11%的紅利獎金或年終獎金。





### 3 利害關係人與重大議題

#### 3.01 利害關係人議合

貝爾威勒致力於建立與各利害關係人的有效溝通，為提升資訊透明度並回應各界對永續發展的期待，本公司依據 GRI 準則與 AA1000 SES 利害關係人議合標準，結合「責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力」五大原則，並參考產業特性與公司營運實際，鑑別與公司永續發展高度關聯的利害關係人。(GRI 2-29)。本公司由永續發展委員會召集跨部門小組，依據各單位實際業務接觸、問卷調查、營運影響力及外部趨勢，經討論後鑑別出五大類核心利害關係人，分別為：股東、顧客、員工、供應商以及社區。為確保溝通成效，針對不同類別利害關係人設置多元溝通管道，並由專責窗口負責回應與追蹤。各類利害關係人之溝通議題、回應方式及年度成果，均納入 ESG 管理機制。

類別	涵蓋對象	對公司意義	主要溝通議題	負責窗口
股東	股東、投資人、銀行	維護股東權益、資訊透明、保障投資人權益	經營績效、誠信經營、符合法令規範、排放與污染管理	發言人、股務
顧客	國外客戶、國內客戶	提升滿意度、穩定長期合作、強化市場競爭力	顧客經營管理、產品品質、符合法令法規、客戶隱私	營業處
員工	本籍員工、外籍員工、工讀生	人才發展與關懷、提升向心力與競爭力	勞雇關係、資通安全、誠信經營、職安健康、符合法令規範	管理處
供應商	供應商、承攬商、外包商、仲介等	建立永續供應鏈、提升品質與風險控管	供應商管理、產品品質、環保、誠信經營、符合法令規範、排放管理	供應商管理處
社區	公司所在地理區域、非營利組織、學術單位等	在地共融、社會回饋、提升企業形象	排放與污染管理、社會參與、符合法令規範	管理處

## 各類利害關係人溝通成果：

### 01 股東 (GRI 2-29, 2-24, 201-1)

- 溝通管道與頻率：本公司每年召開股東常會
- 溝通成果與具體成效：
  - 2025年股東常會通過配發2024年現金股利132,300千元。
  - 2024年EPS 5.86元，反映公司穩健經營與對股東報酬的重視。

### 02 客戶 (GRI 2-29, 416-2, 417-2, 418-1)

- 溝通管道與頻率：設有客戶服務專線、客訴處理、年度客戶滿意度調查、技術 / 業務交流會與產品發表會等，即時回應客戶需求。
- 溝通成果與具體成效：
  - 2024年A級客戶滿意度90%。
  - 2024年客訴件數為0件，重大品質或環保事件為0。
  - 產品標示合規率100%，所有產品均符合ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001等國際認證。
  - 客戶隱私保護完善，2024年未發生任何隱私申訴或裁罰事件。

### 03 員工 (GRI 2-29, 401-2, 404-1, 405-1, 403-9)

- 溝通管道與頻率：定期召開勞資會議，設有員工意見箱、部門會議、福委會、教育訓練與年終座談會。2024年無重大勞資爭議事件。
- 溝通成果與具體成效：
  - 勞資會議，討論並改善工時彈性、職場安全、福利措施等議題。
  - 2024年全員100%完成績效考核。
  - 女性員工占比53.73%，女性主管占比30.23%，持續推動性別平等與多元包容。
  - 2024年度員工失能傷害件數為0件
  - 職災損工日數率0（對比2023年2,694損工率）有明顯提升。



各類利害關係人溝通成果：

## 04 供應商 (GRI 2-29, 2-23, 308-1, 414-1)

- 溝通管道與頻率：透過現場稽核與自評問卷進行溝通。

- 溝通成果與具體成效：

■ 2024 年供應商違規檢舉件數為 0 件，全年無重大供應鏈中斷或品質糾紛事件。

## 05 社區 (GRI 2-29, 413-1)

- 溝通管道與頻率：不定期參與地方社區活動、舉辦公益專案1。

- 溝通成果與具體成效：

■ 心路基金會健走公益活動

■ 唐氏症發展協會捐款

■ 中國醫藥大學附設醫院救護車捐助

■ 南迴基金會附設居家護理所療器材捐助

■ 桃園特殊教育學校紓壓藝術治療

■ 獨居老人供餐緊急支援計畫

而未來公司也擬將對董事會的績效評估、對董事會的持續進修納入制度當中，與上市櫃公司的標準並駕齊驅。

### 3.02 決定重大主題的流程

為確保永續報告書能有效回應內外部利害關係人的期望並聚焦於公司營運的實質影響議題，本公司依循 GRI 3：重大主題 2021 準則 (GRI 3-1, 3-2, 3-3) 並參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準中的「重大性、包容性、回應性、衝擊性」四大原則，由永續發展委員會統籌推動重大主題鑑別流程，透過以下步驟，全面評估議題在經濟、環境、人權等方面的衝擊顯著性：

#### 一、了解組織脈絡與永續議題盤點 (GRI 3-1)

本公司永續發展委員會首先盤點公司在經濟、環境、社會三大面向的永續議題，並考量產業特性、營運布局、國內外永續趨勢與法規要求。透過審視組織的營運模式、價值鏈、利害關係人結構及外部環境變動，確保議題盤點能全面反映公司實際營運脈絡與未來發展方向。最終，本公司彙整出 30 項永續議題，涵蓋 8 個環境面向、7 個社會面向及 15 個治理面向，建立議題清單，作為後續重大性分析的基礎。



指標	類別	指標	類別	指標	類別
20.能資源使用	E	3.利害關係人溝通	S	1.永續經營策略	G
21.排放與污染管理	E	8.申訴與檢舉	S	2.風險管理	G
22.廢棄物處理與再利用	E	16.勞僱/勞資關係	S	4.公司治理	G
23.能源管理	E	17.人才管理	S	5.經營績效	G
24.氣候變遷	E	18.人權平等	S	6.誠信經營	G
25.水資源管理	E	19.職業安全衛生	S	7.符合法令規範	G
26.生物多樣性	E	30.社會參與	S	9.創新研發	G
27.環境保護	E			10.服務創新	G
				11.法規符合性	G
				12.營運持續	G
				13.產品行銷發展	G
				14.產品品質管理	G
				15.供應鏈管理	G
				28.資通安全	G
				29.客戶隱私	G

## 二、 蒐集利害關係人意見（關注度問卷）

本公司於 2024 年度針對五大核心，利害關係人（股東、顧客、員工、供應商、社區）發放永續議題關注度問卷，問卷內容涵蓋上述主要永續議題，系統性蒐集各利害關係人對各項議題之關注程度及建議，作為議題排序與決策的重要依據。

## 三、 雙重重大性分析（鑑別衝擊並評估顯著性）

依據問卷回饋及內部專業判斷，由永續發展委員會組成跨部門小組，召開高階主管會議，從雙重重大性視角進行評估：

- 對公司營運的影響：評估各議題對公司財務績效、營運風險、法規遵循、技術創新等內部衝擊。
- 對利害關係人的影響：評估各議題對外部環境、社會及人權的實際或潛在衝擊。

本公司透過問卷與內部會議，針對各議題進行「利害關係人關注度」與「對公司營運的影響」評估，並將兩者相乘得出總衝擊分數，作為各議題的最終評分與排序依據。



## 永續議題雙重重大性評估結果一覽表:

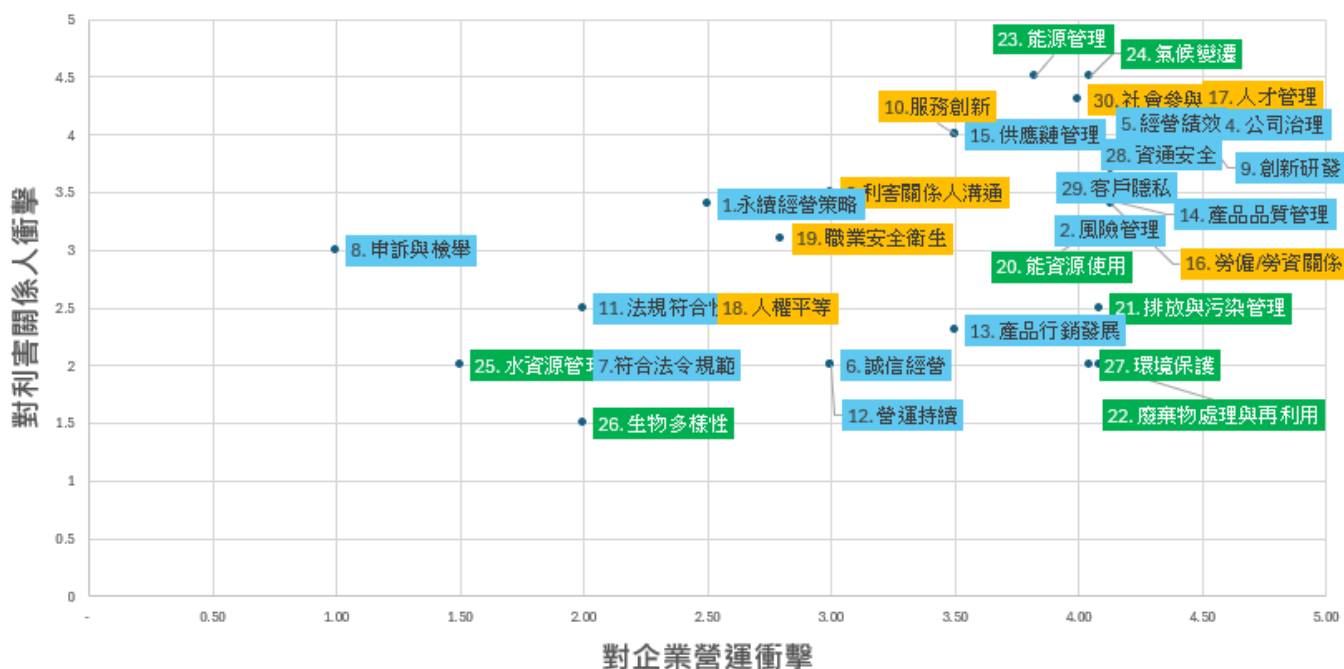
ESG類別	指標	對利害關係人的衝擊	對企業營運的衝擊	總積分
E	24. 氣候變遷	4.04	4.5	18.20
G	9. 創新研發	4.50	4	18.00
S	17. 人才管理	4.13	4.2	17.35
E	20. 能資源使用	3.83	4.5	17.22
S	30. 社會參與	4.00	4.3	17.20
G	5. 經營績效	4.26	4	17.04
G	10. 服務創新	4.20	4	16.80
S	19. 職業安全衛生	4.09	4	16.35
G	29. 客戶隱私	4.13	3.7	15.28
S	16. 勞僱/勞資關係	4.13	3.4	14.04
G	14. 產品品質管理	4.00	3.5	14.00
G	15. 供應鏈管理	3.50	4	14.00
G	2. 風險管理	4.13	3.2	13.22
E	23. 能源管理	4.09	3.2	13.08
G	4. 公司治理	3.50	3.5	12.25
S	3. 利害關係人溝通	3.00	3.5	10.50
E	21. 排放與污染管理	4.09	2.5	10.22
G	28. 資通安全	2.80	3.1	8.68
G	1. 永續經營策略	2.50	3.4	8.50
E	22. 廢棄物處理與再利用	4.09	2	8.17
E	27. 環境保護	4.04	2	8.09
G	13. 產品行銷發展	3.50	2.3	8.05
S	18. 人權平等	2.50	2.5	6.25
G	6. 誠信經營	3.00	2	6.00
G	12. 營運持續	3.00	2	6.00
G	11. 法規符合性	2.00	2.5	5.00
G	7. 符合法令規範	2.00	2	4.00
S	8. 申訴與檢舉	1.00	3	3.00
E	25. 水資源管理	1.50	2	3.00
E	26. 生物多樣性	2.00	1.5	3.00

#### 四、排定衝擊優先順序與確認重大主題

根據雙重重大性分析結果，本公司將各項永續議題依對公司營運與利害關係人之影響程度排序，最終確認 2024 年度八項重大主題(GRI 3-2)，分別為：

- 環境面：24. 氣候變遷、20. 能資源使用
- 社會面：17. 人才管理、19. 職業安全衛生、30. 社會參與
- 治理面：5. 經營績效、9. 創新研發、10. 服務創新

利害關係人議合矩陣



### 3.03 重大主題的列表與管理

每項主題均有主辦與協辦單位，作為後續 ESG 管理的重點。針對已確認的八大重大主題(氣候變遷、創新研發、人才管理、能資源使用、社會參與、經營績效、職業安全衛生、服務創新) (GRI 3-3)，制定短中長期管理目標與年度績效指標，並由各責任單位負責執行與追蹤。所有重大主題的公司承諾、行動計劃、年度績效及短中長期目標，均彙整於年度 ESG 報告書中，接受各界利害關係人查閱與監督。此外，公司每年亦定期檢討重大主題鑑別流程與管理成效，持續優化議題管理，確保回應外部趨勢與利害關係人期待，充分展現本永續報告書的價值 (GRI 3-3)。2024 年無發生關鍵重大事件。貝爾威勒定義出關鍵重大事件門檻 (比照金融業重大財閱認定標準100 萬)，並向董事會呈報 2024 年各項風險管理結果。

### 3.04 重大主題對於價值鏈的衝擊

企業在推動永續經營過程中，重大主題於價值鏈不同環節所產生的實質或潛在衝擊程度各異。為回應 GRI3-3 要求，貝爾威勒依據 2024 年重大主題鑑別結果，評估各主題對上游採購階段（供應商）、中游營運階段（股東 / 公司內部營運 / 製造）、下游銷售階段（客戶）、以及營運外（社區、媒體）之影響，並以實質衝擊●、潛在衝擊◐、與商業行為關係▲標記，更有助於聚焦整體價值鏈的永續韌性與競爭力。(GRI 3-3)

重大主題	採購階段 供應商	營運階段 股東	員工	銷售階段 客戶	營運外活動 政府、 媒體、社區	關鍵影響說明
氣候變遷	●	▲	●	◐	●	氣候風險影響供應鏈管理及營運碳排，亦提升企業應對氣候政策與市場機會。
創新研發		●	●	●	▲	產品技術研發強化競爭力，創造長期價值、提升客戶滿意度。
人才管理		▲	●		◐	員工培育、福利與多元性促進營運績效，也是職場永續核心。
能資源使用	●		●		◐	能源效率提升及綠色採購，有助減碳與經營成本控管。
社會參與					●	推動公益和社區回饋，增強企業社會責任形象與利害關係人信任。
經營績效		●	◐	●	▲	穩定財務成長及營運績效保障公司永續經營與股東權益。
職業安全衛生			●		◐	有效預防工傷及職業病，保障員工生命安全與健康，降低事故發生率，並有助於提升員工工作穩定度與企業營運效率
服務創新			●	●		藉由持續優化服務流程、導入創新技術與經營模式，增強顧客體驗感與滿意度，提升市場競爭力與品牌價值，並促進企業營收成長與營運韌性。



## 4 治理面

### 4.01 經濟績效

重大主題	經營績效
風險	穩健的經營績效是企業永續發展的基石。若無法維持良好的營收與獲利能力，將直接影響研發投入、員工福祉、股東回報及公司的長期競爭力。因此，有效的績效管理對於所有利害關係人至關重要。
機會	持續推動創新研發與產品多元化，結合自動化與數位化流程，有助提升營運效率、擴大市場布局及強化競爭力。
政策或承諾	我們承諾透過持續的創新研發、有效的成本控制、優化產品組合及精準的市場定價策略，來提升營收表現並確保長期獲利能力。我們致力於為客戶、員工、合作夥伴及社會創造更大價值。
管理行動	透過產線自動化、導入數位化系統(如SAP)來優化營運效率；積極參與國際大展以拓展新客戶；並投入大量資源於創新研發。實施全面的成本管理措施，並聚焦於高利潤產品線以優化產品組合。
2024年度實際績效	營收成長30%獲利成長 17%
2025年度目標	營收：年成長率 $\geq 20\%$ 。稅後淨利：年成長率 $\geq 15\%$ 。
2026-2030年度目標	營收：2026-2030 年整體年複合成長率（CAGR）達 10-12%。
2031-2040年度目標	營收以 2030 年為基準，再追求下一階段營收年複合成長率 6-8%。
利害關係人溝通	公司透過定期編製並由會計師查核簽證的財務報告（包含合併與個體財報），向股東、投資人及主管機關等利害關係人，公允地揭露財務狀況與經營成果

貝爾威勒深信穩健的經濟績效是實現永續發展的基石，我們致力於創造共享價值，為利害關係人帶來長期效益。2024年度，貝爾威勒在不斷變化的市場環境中，持續提升營運效率與創新能力，實現了營收增長與穩定的獲利表現。

### 組織所產生及分配的直接經濟價值

貝爾威勒全年營業收入達新台幣2,357,886千元，展現我們積極追求經濟成長與產業領先地位的成果。透過妥善分配營收於各項責任支出，落實經濟、社會與公司治理三大永續面向。約49.7%的營收投入營業成本，顯示我們穩健投入生產製程與供應鏈管理，確保產品與服務品質。同時，24.48%的資源投注於員工薪資與福利，彰顯員工是企業發展核心動力，公司持續營造友善、包容且安全的職場。公司也持續善盡對資本提供者與政府的責任，分別提撥7.64%分紅股利與5.78%所得稅負，確保公司治理與財務透明。永續投入層面，4.34%的社會投資展現我們積極實踐企業社會責任，推動多項社區、環境及教育專案，回應外界期待。同時，8.06%的留存經濟價值，確保企業具備未來性，持續投入創新和風險管理。透過此績效，我們承諾將永續思維內化為公司策略，引領產業創造長期價值，攜手利害關係人共築美好未來。

項目	2024年度 (新臺幣千元)	占收入比重 (%)
<b>產生之直接經濟價值</b>		
總收入	2,357,886	100
<b>分配之直接經濟價值</b>		
營業成本與營業費用	1,171,828	49.7
員工薪資與福利支出	577,210	24.48
支付出資人款項 (現金&股利)	180,025	7.64
支付政府款項 (所得稅費用)	136,274	5.78
社會投資	102,400	4.34
<b>留存之經濟價值</b>	190,149	8.06

### 確定給付制義務與其他退休計畫

貝爾威勒依照《勞工退休金條例》規定，為臺灣地區員工提撥每月薪資6%至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。此屬確定提撥計畫，公司提撥固定金額後無額外支付義務。(GRI 201-3) 為確保員工退休後的生活保障，貝爾威勒設立員工儲蓄會股份信託，員工可自願每月存入退休儲蓄，公司則提供1:1的提撥。此外，公司亦提供彈性的退休方案，涵蓋資遣費、退休諮詢及就業輔導，並設有退休員工回聘制度，以協助員工順利過渡至新生活階段，並持續貢獻經驗。(GRI 201-3)

### 取自政府之財務援助

貝爾威勒積極響應政府的永續發展與低碳轉型政策。於112年度，我們與廣達電腦及仁寶電腦合作參與經濟部工業局推動的疫後低碳轉型計畫，推動低碳數位化轉型及導入線上碳盤查作業，以落實供應鏈淨零排放模式。貝爾威勒桃園平鎮廠於2022年度榮獲美國LEED綠建築金牌認證標章，並設置太陽能屋頂，每年可發電約1,800,000度，積極響應政府的綠能政策。公司與台灣電力股份有限公司桃園區營業處簽訂為期二十年的售電合約，持續為環境保護做出貢獻。2024年度自政府獲得的具體財務援助金額總計92,599元。(GRI 201-4)

地區	受補助項目	金額
台灣	2024年度推動工作與生活平衡補助計畫	16,000
台灣	2024年度哺(集)乳室經費補助	2,399
台灣	僱用獎助津貼案	39,000
台灣	2024年-第2季臨場健康服務補助	35,200
合計		92,599



## 4.02 稅務

貝爾威勒秉持誠信經營理念，承諾遵循適用法規並拒絕不當的租稅規避行為，以實踐企業公民責任，並維護所有利害關係人的權益。本公司致力於建立透明且負責的稅務管理框架，確保所有稅務事務的處理均符合法律規範及立法精神。(GRI 207-1)

貝爾威勒擁有健全的稅務治理制度，日常稅務行政與管理由財務處與會計處執行，透過精準的帳務處理與稅務申報，確保資金運作順暢並符合法規要求。董事會作為稅務事務的最高治理單位，負責檢視各營運據點的稅務遵循狀況，以掌握風險及全球稅務趨勢。公司亦透過內部稽核室執行稽核作業，確保內部控制制度的有效運作並提出改善建議。為確保稅務遵循，貝爾威勒積極提升企業透明度，並設有內部機制（如檢舉專線）供員工檢舉不法或不道德之事項。此外，公司定期為財務同仁安排教育訓練，以確保其具備必要的稅務技能與認知，提升全球稅務管理細緻度。(GRI 207-2)

貝爾威勒透過多方管道與利害關係人（如政府機關與投資人）進行溝通，以確保稅務資訊的透明度與合規性。本公司致力於共同建立公平且良善的稅務環境，並持續強化與利害關係人的溝通，以維護公司的誠信形象。(GRI 207-3)

貝爾威勒的營運據點遍及全球，主要包含台灣（總部與平鎮廠）及中國（昆山廠）。

### 2024年度全球稅務繳納狀況概覽(GRI 207-4)

項目	數據	單位	備註
營業收入	2,301,410	新臺幣千元	合併報表總營收
稅前淨利	458,723	新臺幣千元	合併報表稅前淨利
所得稅費用	136,274	新臺幣千元	合併報表所得稅費用
有效稅率	29.70%	%	(所得稅費用/稅前淨利)*100%
當期支付所得稅	99,829	新臺幣千元	合併報表當期所得稅費用



## 4.03 誠信經營

### 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

貝爾威勒積極實踐ESG企業責任，致力於為社會創造價值。本公司承諾遵守最高的道德標準，嚴格禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索及挪用公款。為此，貝爾威勒制定了相關政策承諾並將其融入所有營運活動和商業關係中，例如員工行為準則與供應商行為準則，以確保公平交易、保護智慧財產權及資訊公開透明。這些政策內容已公開揭露於公司官方網站與內部規章中。(GRI 2-23)

為確保誠信經營政策的有效執行，貝爾威勒設有完善的治理與監督機制。董事會負責公司整體治理與重大決策，並監督公司營運方向與永續發展策略。稽核室則執行內部稽核作業，確保內部控制制度有效運作並提出改善建議。公司針對董監事與經理人的薪酬制度，明確考量其對營運的貢獻及所承擔責任，並參考同業水準與公司營運績效，以謀永續經營與風險控管之平衡。2024年度，貝爾威勒榮獲RBA VAP 8.0銀級認證及鄧白氏企業認證，彰顯公司在企業透明度與負責任商業行為上的承諾與積極作為。(GRI 2-24)

2024年度，貝爾威勒未發生任何經證實的賄賂、貪瀆、洗錢、違反公司法或內線交易等商業道德相關事件。(GRI 205-3)

#### 4.03.2反貪腐機制

貝爾威勒致力於建立健全的企業治理機制，確保企業永續經營。本公司已將責任商業行為融入企業營運，並於2024年度獲得RBA VAP 8.0社會責任評鑑銀級殊榮及通過並取得鄧白氏企業認證，展現公司在企業治理與商業道德方面的積極作為。本公司定期執行風險評估，以識別潛在風險並強化內部控制措施、實施嚴格審計程序、提高透明度、加強員工培訓並設立內部舉報機制，以防範和減少不當行為的發生。

(GRI 205-1)

在反貪腐政策推廣與教育訓練方面，本公司對各層級人員皆有相關要求。董事會成員已接受相關專業課程進修，以增進董事會運作職能。針對全體員工，本公司要求每年審閱內部系統的「誠信經營準則」，並提供反貪腐教育訓練。在供應商與承攬商方面，貝爾威勒要求所有供應商簽署並遵守包含誠信經營條款的供應商行為準則。同時，本公司亦透過年度供應商大會宣導誠信經營守則。(GRI 205-2)

2024年度，貝爾威勒未發生任何經證實的賄賂、貪瀆、洗錢、違反公司法或內線交易等商業道德相關事件。(GRI 205-3)

#### 4.03.3反競爭行為

貝爾威勒致力於維護公平競爭的市場環境，並將其視為企業誠信經營的重要基石。本公司嚴格遵守所有與公平交易、廣告及市場競爭相關的法律法規與政策，確保在所有商業活動中遵循最高的道德標準，嚴禁任何形式的反競爭、反托拉斯及壟斷行為。

為強化對公平競爭原則的承諾，貝爾威勒於2024年度通過RBA VAP 8.0銀級認證，此認證涵蓋負責任商業聯盟行為準則中的商業道德規範，其中包括公平商業行為的條款。此外，本公司亦取得鄧白氏企業認證，這有助於提升企業的透明度與信譽，進而強化公司在ESG企業治理方面的積極作為。

2024年度，貝爾威勒未發生任何經證實的反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為，亦無任何相關的重大訴訟、非訟或行政爭訟事件。(GRI 206-1)



#### 4.04 溝通管道及申訴機制

貝爾威勒致力於建立誠信透明的企業文化，並提供多元有效的溝通管道與申訴機制，以確保利害關係人能即時反映意見與疑慮。本公司於2024年度通過RBA VAP 8.0銀級認證及取得鄧白氏企業認證，代表公司在誠信經營、企業透明度及負責任商業行為上的承諾。這些認證要求貝爾威勒建立保護舉報不當行為員工的機制，並設有與工作者及其代表溝通、聽取意見及提供申訴與補救的渠道。(GRI 2-26)

電話：(03)3587777-260 稽核室/(03)3587777-800 財務處

電子郵件信箱：[\[csr@bellwether-corp.com\]](mailto:csr@bellwether-corp.com)(mailto:csr@bellwether-corp.com)

公司承諾每項申訴皆會被仔細記錄、調查，並由專責團隊處理，同時設有嚴格的反報復措施以保障舉報者的權益。公司也定期對員工進行相關教育訓練，以提升全體同仁對申訴機制與負面衝擊補救程序的認知。2024年度未發生具體受理的檢舉案件數量、建議請求數量及其處理情形 (GRI 2-25)

## 4.05 風險管理

### 4.05.1 風險管理機制

貝爾威勒深知完善的風險管理是企業永續發展的關鍵要素，雖然尚未經過董事會通過相關政策與辦法，唯實務上貝爾威勒早已 遵循風險管理政策與程序，作為其風險管理的最高指導原則，透過對潛在風險的辨識、衡量、監控、回應及報告等程序，以確保營運穩定、策略目標達成並維護所有利害關係人的權益。(GRI 2-9, 2-12, 2-13)

風險治理架構與職責 (GRI 2-9 )(GRI 2-13)：

貝爾威勒透過風險治理與管理架構，確保風險管理機制的有效運作。

- 董事會為風險管理的最高決策單位，負責核定風險管理政策、程序與架構，確保營運策略與風險管理政策一致，並監督整體風險管理機制的有效運作。
  - 永續發展委員會作為公司永續治理作業的最高指導組織，負責訂定企業年度目標並定期監督執行狀況，並向董事會提案訂定「永續發展實務守則」。
  - 風險管理工作小組負責審查風險管理政策與架構，核定風險胃納（風險容忍度），並定期（至少每年一次）向董事會報告風險管理執行情形。
  - 風險管理推動與執行單位負責擬訂風險管理政策、辨識風險來源與類別，並規劃相關訓練以提升整體風險意識。
  - 稽核室隸屬於董事會的獨立單位，協助董事會監督風險管理機制的落實程度，並查核各營運單位風險 應變與控制的執行狀況。
  - 各營運單位負責其所屬單位的風險辨識、分析、評量與回應，並確保相關控制程序的有效執行，必要時 建立相關危機管理機制。
- 風險管理流程: 貝爾威勒的風險管理流程包含風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應、風險監督與審查，以及風險報導與揭露等六項作業，確保公司能全面應對各種風險。



## 01 風險辨識

各營運單位依據公司策略目標，全面辨識可能導致公司目標無法達成或造成負面影響的潛在風險事件。辨識時考量內部與外部風險因子及利害關係人關注點，並可採用流程分析、情境分析、問卷調查等工具。

## 02 風險分析

針對已辨識的風險事件，分析其發生機率及影響程度，並運用質化或量化標準計算風險值。

## 03 風險評量

將風險分析結果與公司設定的風險胃納（風險可承受限額）進行比較，以決定需優先處理的風險事件。

## 04 風險回應

規劃並執行風險應變方案，將應變計畫整合於內部控制活動中。

## 05 風險監督與審查

風險管理工作小組持續監控營運單位執行風險應變與控制的成效；稽核室則查核內部控制的執行狀況。

## 06 風險報導與揭露

各營運單位及時呈報風險管理執行情形，由風險管理小組定期向董事會報告。

風險事項	風險說明	因應措施
利率變動	2023年度及2024年度財務成本分別為40,084千元和47,725千元，僅佔營收2.30%與2.07%，利率變動影響有限。	即時以營運資金償還短期借款、關注利率變化並動態調整融資需求、多方評估資金來源。
匯率變動	美元收付款可部分沖銷，但美元資產高於負債，美元匯率波動對損益有影響；兩年度外幣兌換利益佔營收比率甚低。	報價及收款以美元為主，進貨多幣別分散，匯率風險可控。
通貨膨脹	市場價格波動未對營運造成重大影響。	依市場波動調整採購策略，維持與供應商、客戶良好互動。
高風險投資、貸放資金、背書保證及衍生性商品	未從事高風險或衍生性投資；資金貸與及背書僅限合併個體間，屬短期調度。	依內控作業與法規辦理，定期評估風險並彈性調整策略。
研發計畫	聚焦高速傳輸、高電流應用、機構創新與高密度整合，導入智慧製造。	深化材料與設計能力、模組化平台化發展、導入自動化設備、加強專利佈局。
政策與法律變動	涉及國際貿易政策、環保法規、勞工法規等，可能影響成本或營運。	投資先進環保設備、符合國際認證、健全勞動管理制度、建立風險預測機制。
科技與產業變化	數位轉型、自動化技術普及及綠色市場需求，影響成本與市場策略。	投資雲端與大數據、導入自動化、培訓數位技能、加強產品研發。
資通安全與個資保護	面臨資訊安全與隱私資料外洩風險。	訂定「個資保護管理辦法」、公告隱私政策、建立資安管理制度、導入ISO 27001。
企業形象與危機管理	形象改變可能引發危機，但近期未有相關情事。	提升永續與CSR、透明資訊揭露、制定危機處理方案、提升員工應變力、強化媒體關係。
併購計畫	近期無併購計畫，未涉及相關風險。	若未來進行，將依「取得或處分資產處理程序」及法規審慎評估。
廠房擴充	擴建越南工廠，分散生產基地並提升產能，114年第3季預計開始量產。	作為產能擴充與市場布局，降低單一產地集中風險。
進貨集中風險	2023年度和2024年度單一供應商比重未超過10%，風險低。	維持採購來源分散。
銷貨集中風險	銷售集中於大型代工與國際品牌廠商，集中度高。	嚴格授信評估、隨時監控客戶狀況、積極開發新客戶。

#### 4.05.2法規遵循

貝爾威勒承諾遵守營運所在地之所有適用法令規章，並將法規遵循視為企業永續發展的基石。本公司透過健全的治理體系與內部控制，確保所有營運活動符合國內外法律規範。

本公司持續投入資源以確保全球各營運據點皆符合當地法律法規，並積極與政府部門及產業協會保持良好溝通，即時掌握政策動向。此外，貝爾威勒主動參與國際標準聯盟制定產業標準，如OPC、JEDEC及PCI-SIG等，確保產品與技術符合國際規範，以降低潛在的貿易障礙。2024年度，貝爾威勒通過RBA VAP 8.0銀級認證，並取得溫室氣體盤查ISO 14064-1:2018認證，同時亦取得鄧白氏企業認證，這些皆展現本公司在遵循相關國際標準與最佳實務上的承諾與成果。(GRI 2-27)

2024年度，貝爾威勒未發生任何對股東權益或證券價格有重大影響之訴訟、非訟或行政爭訟事件。同時，本公司董事、監察人、總經理、實質負責人及持股比例超過百分之十之大股東，於2024年度亦無發生證券交易法相關規定情事或財務週轉困難、喪失債信之情形。貝爾威勒致力於維護公平競爭的市場環境，2024年度未有任何反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為。(GRI 2-27)



## 4.06 資訊安全

### 4.06.1 資訊安全管理

(1) 資通安全風險管理架構 為強化本公司之資訊安全管理、確保資料、系統及網路安全，設立資訊處，為資安負責單位，負責資通安全事務的規劃與執行。範圍包含資訊機房、電腦資訊檔案安全、網路安全、郵件安全管理、資訊系統控制存取等管理。

(2) 資通安全政策 為確保本公司資料、系統、設備及網路安全，本公司建立安全及可信賴之電腦化作業環境，以保障公司利益及各單位資訊系統之永續運作。

範圍包括但不限於以下：

- (a) 人員管理及資訊安全教育訓練。
- (b) 電腦系統安全管理。
- (c) 網路安全管理。
- (d) 系統存取管制。
- (e) 系統發展及維護安全管理。
- (f) 資訊資產安全管理。
- (g) 實體及環境安全管理。
- (h) 資訊系統永續運作計畫管理。
- (i) 資訊安全稽核。



(3) 資通安全的原則及標準：

(a) 定期辦理資訊安全教育訓練及宣導，包括資訊安全政策、資訊安全法令規定、資訊安全作業程序、以及如何正確使用資訊科技設施等，促使員工瞭解資訊安全的重要性，各種可能的安全風險，以提高員工資訊安全意識，並遵守資訊安全規定。

(b) 為預防資訊系統及檔案受電腦病毒感染，對於電腦病毒應採取偵測及防範措施，對入侵及惡意攻擊應建立主動式入侵偵測系統，以確保電腦資料安全之要求。

(c) 為預防本公司遭遇天災或人為之重大事件，造成重要資訊資產及關鍵性業務或通訊系統等中斷，應建立資訊系統永續運作規劃之政策。

(4) 資通安全具體管理方案：

(a) 防火牆防護：設定連線規則，禁止非必要連線，如有特殊連線需求需額外申請開放。

(b) 上網控管：使用網站防護系統控管使用者上網行為，並自動過濾使用者上網可能連結到有病毒或惡意程式的網站。

(c) 郵件安全管理：利用垃圾信件防護系統，自動進行郵件掃描及威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件。

(d) 作業系統更新：定期自動更新作業系統安全性更新，並定期汰換不支援之作業系統電腦。

(e) 防毒軟體：公司所有電腦均安裝防毒軟體，並自動更新病毒碼。

(f) 資料備份機制：重要資訊及資料庫設定每日更新。

(g) 資訊安全教育：定期進行員工資訊安全教育及宣導，定期執行社交工程演練及資安健檢工作。

(h) 員工相關規定：新進員工職前訓練安排資訊安全宣導及教育課程，全體員工應遵守公司相關資訊安全規定，並配合相關訓練及演練事宜。

(5) 資通安全的資源 針對系統主機的作業系統或重要軟體升級、災害復原演練等重要的資安工作，資訊部會定期檢討規劃與執行進度，並透過不定期的社交工程演練、資安健檢服務等，判斷使用者的資訊安全觀念是否足夠、資訊設備資源投入與系統配置是否存在漏洞，每年編列資安預算後執行。

(6) 資通安全緊急通報程序 當發生資訊安全事件時，應依照資安事件應變程序規定，發生單位即時通報資訊部，由資安人員判斷事件類型並找出問題點，即時處理並留下紀錄。



#### 4.06.2 客戶隱私保護

貝爾威勒將客戶隱私保護視為營運核心價值之一，並透過具體政策與管理措施，承諾保護客戶及業務合作夥伴的資訊安全，確保所有個人資料與敏感數據的機密性、完整性與可用性。(GRI 2-23)

本公司資訊處負責規劃並維護企業內部資訊系統及基礎建設，包括ERP、SAP及雲端備份，並積極實施資訊安全政策。這些政策已納入公司整體營運，旨在防範數據洩露、系統入侵及其他資安威脅，進一步保障客戶資料安全。(GRI 2-24)

2024年度，貝爾威勒未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。在資訊安全方面，本公司持續投入，本年度未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。(GRI 418-1)

貝爾威勒已升級並深度應用客戶關係管理 (CRM) 系統，透過數據分析客戶的歷史交易、互動記錄和潛在需求，實現預測性銷售分析。這使得業務團隊能更精準地把握客戶的採購意願和時機，主動提供客製化產品和解決方案，提升銷售成功率和客戶忠誠度。

在資訊安全方面，本公司亦採取多項措施，致力於保障資訊安全：

- 數據賦能行銷與安全：整合 CCTV 系統與廠區定位技術，以提升安全監控效率與事件應變速度。
- 產品行銷整合：運用數據分析與智能技術，優化產品行銷策略。
- 安控巡邏應用：導入智能安控巡邏系統，提升廠區安全巡邏效率與覆蓋率。
- 貝爾威勒預計於 2025 年 8 月取得 ISO 27001 資訊安全管理認證。目前並無客戶隱私侵犯或客戶資料遺失相關的投訴事件。



## 4.07 參與各類社團組織

貝爾威勒作為電子零組件製造商，持續參與與業務相關的產業組織及國際標準聯盟，旨在與同業及專業人士交流產業知識、資訊與實務經驗，共同應對國際局勢變化，並提升產業標準與競爭力。(GRI 2-28)

公司積極投入國際標準聯盟制定產業標準，例如OPC (開放計算項目)、JEDEC (固態技術協會)及PCI-SIG (周邊元件互連特別興趣小組)等，以確保公司產品與技術符合國際規範，並降低貿易障礙，同時提升公司在產業中的話語權。(GRI 2-28)

社團／組織名稱	是否為會員	產業政策委員、專案推動
TECA 臺灣電子連接器產業協會	是	小組成員
TEEMA 電機電子工業同業公會	是	
TEEMA-臺灣儲能系統產業推動聯盟	是	
臺灣綠電應用協會	是	
歐洲在臺商務協會	是	
PCI-SIG (周邊元件互連特別興趣小組)	是	
JEDEC (固態技術協會)	是	
OCP (Open Compute Project)	是	

## 4.08 產品管理

### 4.08.1 顧客健康與安全

貝爾威勒作為電子零組件製造商，始終將顧客健康與安全視為企業永續發展的核心，致力於提供高品質且安全的產品與服務。公司依據IECQ QC 080000標準，並參考國際最新趨勢與法規，建立全面的產品健康與安全系統性評估機制。(GRI 416-1)。

貝爾威勒的電子連接器產品在電氣、機械、環境與環保四方面均經過嚴格的品質標準檢驗，以提升產品的可靠性與安全性，確保符合國際標準。貝爾威勒恪守所有產品與服務相關的健康和安全法規，2024年度未發生任何導致罰款或警告之情事。(GRI 416-2)

### 4.08.2 行銷與標示

貝爾威勒致力於提供高品質且值得信賴的產品與服務，並確保所有產品資訊及行銷傳播的準確性與透明度。公司嚴格遵循相關法規，以保障消費者權益。(GRI 417-1) 除了建立完善的品質檢驗體系，並制定詳細的品質檢驗標準和程序，確保產品的可靠性和安全性符合要求，彰顯產品資訊與標示的準確性。(GRI 417-1)。

2024年度，貝爾威勒在產品和服務資訊與標示方面，以及行銷傳播方面，均已遵循所有相關法規要求，未發生任何不合法規之事件。(GRI 417-2、GRI 417-3)



### 4.08.3 產品品質

貝爾威勒致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準。本公司已建立完善的品質檢驗體系，並制定詳細的品質檢驗標準和程序，以確保電子連接器的品質符合要求，提高產品的可靠性和安全性。連接器依照其產品功能和使用環境，將規範要求分為四大方面：電氣、機械、環境與環保。

#### 檢驗項目包含但不限於：

電氣性能：絕緣阻抗測試、耐電壓測試、接觸阻抗測試、溫升測試。

機械性能：插拔力、鎖緊力、保持力、縱向力、壽命、外觀和尺寸檢驗、Cable Pull-out。

環境性能：冷熱衝擊、振動、鹽霧、高溫高濕、高溫低濕。

環保性能：有害物質檢測（符合 RoHS/REACH、無鹵標準）。

為確保產品品質，所有供應商必須經過貝爾威勒嚴格的認證程序。本公司的品檢單位對每一件產品在出廠前都進行了一系列全面且嚴密的內部測試，確保每件產品都達到最高的品質標準。每份產品皆有完整的產品規格書與檢驗報告。

貝爾威勒為所有產品提供完善的保固政策，確保客戶權益。在保固期內，若產品出現任何故障，本公司將提供免費維修或更換。



#### 4.08.4 創新研發

重大主題	9.創新研發
風險	未能持續投入研發或掌握關鍵技術趨勢，可能導致產品失去市場競爭力。
機會	透過前瞻性的技術創新與專利佈局，開發符合未來市場趨勢的革命性產品，鞏固技術領導地位，並可授權專利給國際大廠，拓展新興市場，創造更高的產品附加價值
政策或承諾	以「創新」為核心動力，「速度」為手段，達成「客戶最大滿意度」。深入洞悉客戶需求，結合前瞻技術，打造引領業界的革命性產品，並為客戶提供卓越的解決方案
管理行動	<p>持續編列年度研發預算，目標占營收比重8-10%。</p> <p>定期盤點前瞻技術趨勢，導入新產品開發計畫。</p> <p>培養與擴增多元專業研發團隊，強化技術實力。</p> <p>推動研發專利申請和成果商品化，提升競爭壁壘與市場承認度。</p> <p>深化與客戶協作，由工程團隊即時對接技術需求，強化產學及客戶端聯結。</p>
2024年度實際績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>研發費用：佔營業收入 9 %。</li> <li>研發成果：成功開發ORV3 48V BBC連接器、Wild-Influx大電流電源連接器、M.2 Gen5連接器等多項新產品。</li> <li>研發團隊：研發人員擴編至47人，其中包含1名博士及20名碩士。</li> <li>獎項榮譽：榮獲中華民國第十八屆金炬獎之「年度創新設計獎」及國家品牌玉山獎「最佳產品類」</li> </ol>
2025年度目標	維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %。
2026-2030年度目標	維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %。
2031-2040年度目標	維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %。
利害關係人溝通	<p>客戶</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>前端設計工程師直接溝通：研發工程師能直接與客戶的工程師即時討論技術需求，提升溝通效率與準確性。</li> <li>業務團隊反饋：業務將第一線市場趨勢與客戶情報，反饋給工程技術中心，作為新產品開發的重要依據。</li> </ol> <p>產業夥伴/同業：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>參與國際標準聯盟：積極參與PCI-SIG、JEDEC、OCP等國際標準組織，掌握產業趨勢，並爭取將自家設計方案導入為產業標準。</li> <li>產官學研合作：與中原大學、工研院等機構合作開發新技術，並與廣達、仁寶等大廠進行低碳轉型合作</li> </ol>

### (一) 創新研發方向與策略

貝爾威勒以「創新」為核心動力，並透過「速度」為手段，圓滿完成「客戶滿意度」。我們深入洞悉客戶需求，結合前瞻性技術創新，專注於打造引領業界的革命性產品。從概念到實現，創新思維被巧妙地融入每一個設計細節中，以確保我們的產品在價格和功能上都能達到最佳平衡。我們不斷挑戰行業標準，以專業知識和靈活態度，致力於為客戶提供卓越且創新的解決方案。以下為貝爾威勒研發方向：



年份項目	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	平均
研發費用	73,180	60,921	68,624	84,187	103,632	78,109
營收 (千元)	739,007	1,140,099	997,399	1,492,677	1,951,336	1,264,104
比例	9.90%	5.34%	6.88%	5.64%	5.31%	6.62%

根據上述研發方向，貝爾威勒制訂了研發策略：

1. 以客戶需求為導向，於研發完成前即佔有市場。
2. 加強專利佈局，鞏固智財權利。
3. 持續加大研發投入，強化研發實力。

## (二) 研發能量

貝爾威勒已經累積了多年豐富的研發經驗和專業知識，運用領先的專業技術與優秀的研發團隊，並建立了豐富的研發量能，滿足客戶不同的需求，並受到業界的肯定。

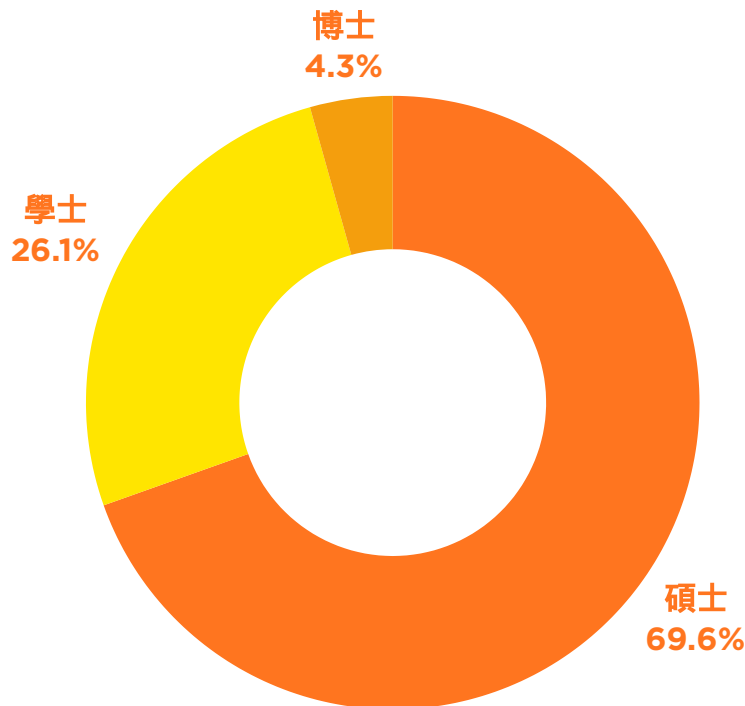
以下為我們具備之研發能量：

1. 豐富完整的檢測設備
2. 專業的代客設計提供全方位解決方案
3. 持續的技術培訓與人才發展計劃



### (三) 研發團隊

貝爾威勒雇用 23 位研發人員，其中學士 6 位，碩士 16 位，博士 1 位。該研發團隊充滿激情與創意，將創新理念融入每一個設計元素。這些具有工程背景的前端設計工程師，他們能夠直接與客戶討論工程需求，。這樣使得業務人員專注於市場開拓和維持客戶關係，而前端設計工程師則專注於理解和處理具體的技術問題。



### (四) 未來研發發展

為深入了解客戶實際應用需求與困擾，貝爾威勒需提早開發相對應符合未來可能會需要的產品，才能獲得客戶高度讚賞並採用，且能領先滿足客戶未來產品發展要求，故未來研發方向如下：

1. 高電流連結器：隨著電子產品應用領域的擴大，對於連接器的高電流要求也越來越高。貝爾威勒規劃研發高電流連接器產品，以滿足大型機具如 AI 伺服器、儲能、汽車、航空、航天、工業控制等領域的需求。
2. 高頻高速連接器：為符合網際網路與高速運算設備，全球電子產品逐漸朝向高頻高速方向發展。貝爾威勒研發高頻高速連接器產品，以滿足 5G、AI、物聯網等新興市場需求。
3. 微型化連接器：隨著電子產品向小型化方向發展，貝爾威勒規劃研發微型化連接器產品，以滿足未來機器人、智慧型手機、平板電腦、穿戴式裝置等微型產品的需求。
4. 綠色環保連接器：由於全球環保意識增強，以及綠色永續已蔚為潮流，客戶會要求供應商提供綠色環保產品，對電子產品也是如此。貝爾威勒規劃研發綠色環保連接器產品，以滿足全球市場需求。

## 4.09 供應商管理

### 4.09.1 供應商管理制度與流程

- 1.標準化的採購流程：制定採購作業流程，包括需求申請、詢價/比價、合約簽訂、訂單下達、驗收、付款等。運用 ERP 進行採購流程的電子化管理，提高流程效率和透明度。
- 2.內控制度：採購權限審批制度，確保採購決策的合理性和合法性，實施採購與驗收職責分離，防止舞弊風險；
- 3.策略性採購：根據公司整體策略和市場趨勢，制定長期的採購策略；與供應商進行價格談判，降低採購成本；尋找具有技術優勢和創新能力的供應商。
4. 庫存管理：與業務和生產部門緊密合作，及時調整預測；運用歷史銷售數據、市場趨勢和客戶訂單預測未來需求，減少預測誤差。
5. 策略聯盟提升競爭力: 技術合作聯盟：透過技術授權或交叉授權，擴大技術應用範圍。參與產業標準制定組織，掌握產業發展趨勢，提升公司在產業中的話語權

### 4.09.2 採購支出比例

2024年國內供應商家數為28家，佔總供應商比率6.74%；國外供應商22家，佔93.26%。對比2023年，國內供應商家數為25家、佔6.52%；國外供應商17家、佔93.48%。整體而言，貝爾威勒之採購依賴國外供應商占多數，且2024年無論國內外供應商數量皆有小幅成長，國內供應比例略有提升，但結構上仍以國外採購為主。未來將持續關注並研擬提升在地採購策略。

採購地區	Y2024		Y2023	
	家數	%	家數	%
國內	28	6.74%	25	6.52%
國外	22	93.26%	17	93.48%

#### 4.09.3 建立永續篩選機制

2024年度，貝爾威勒共有50家供應商，所有供應商皆完成管理問卷及綠色指引回覆，並全部通過標準（70分）且無不合格紀錄。供應商總數亦較2023年的42家略增，合格率亦維持100%，展現公司供應鏈的穩健管理與持續提升。

	2024年度	2023年度
現有供應商家數	50	42
供應商管理問卷寄出份數	50	42
綠色指引問卷回復份數	50	42
符合標準(70分)家數	50	42
不符合標準家數	0	0
不合格率	0	0

#### 4.09.4 供應商分級管理

2024年度，貝爾威勒的供應商管理維持高度穩健。現有供應商數從2023年的42家成長至50家，問卷寄出、回覆與通過人數均與供應商總數一致，展現供應鏈高度回應與執行力。所有供應商2023與2024年皆完全達標，無不合格案例，合格率100%。反映公司供應鏈監督、永續篩選及合作夥伴品質持續提升，具高度供應鏈韌性和ESG管理能力。

分級	Y2024		Y2023	
	家數	%	家數	%
A級	35	70.00%	27	64.29%
B級	9	18.00%	8	19.05%
C級	6	12.00%	7	16.67%
總計	50	100%	42	100%

#### 4.9.5 供應商評鑑與風險管理

1. 制定供應商評選標準，包括品質、價格、交期、技術能力、財務狀況、環境保護及責任商業聯盟(RBA)等。
2. 建立供應商評估與稽核流程：包括書面審查、實地考察、樣品測試等，確保供應商符合公司要求。
3. 供應商績效評估：定期追蹤和評估供應商在品質、交期、價格、服務等方面的表現。

貝爾威勒	2024較2023年新增
新供應商的家數	8
採購環境標準篩選的家數	8





## 5 社會面

### 5.01 人力發展

#### 5.01.1 人權政策與承諾 人權承諾

貝爾威勒深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約，擬由董事會於2025年度決議通過「人權政策」，禁止任何侵犯及違反人權的行為(包含人口販賣、強迫勞動與類似奴隸制之行為)，每年審視政策內容及執行成效，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，承諾尊重所有人免於剝削的基本人權，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

#### 適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及其子公司、所有正式員工、派遣人員、實習生及短期契約人員，並將於可行範圍內延伸至主要供應商、外包廠商與承攬合作夥伴。

公司預計自2025年起導入人權風險辨識與盡職調查制度，針對高風險區域（如越南及中南部製造據點）、人力密集產線及勞務供應鏈進行評估與分級管理，目前尚未發現涉及童工、強迫勞動或原住民族權益侵害之情事。

#### 教育訓練與制度落實

截至2024年底，公司尚未辦理人權主題之教育訓練，但已完成內部課程規劃作業，並預計於2025年開始逐步推動人權教育訓練制度。首場課程已於2025年4月25日完成，主題為《性別平等工作法與防治性騷擾》，共計221人次參與，累計訓練時數達663小時，作為人權教育之開端。後續公司將持續擴展課程主題，納入年度「安全三支柱訓練」體系中，內容涵蓋禁止歧視、禁止強迫勞動、禁用童工、符合工作尊嚴與國際人權原則等，並針對主管與高風險職能進行強化訓練。另為提升制度落實與供應鏈一致性，公司亦已規劃自2025年起，將人權政策納入供應商管理文件與新進員工入職簽署項目，作為人權治理機制的重要一環。

## 5.01.2 人力結構

### 5.01.2.1 員工結構

貝爾威勒致力於營造融合尊重與共好的企業文化，打造性別平等、多元包容的職場環境。2024年，台灣地區共有201名員工，其中男性93人（46.27%），女性108人（53.73%）。雇用類型方面，全職員工200人，男性93人（46.50%），女性107人（53.50%），佔員工總數99.5%。兼職員工1人為女性，佔員工總數0.5%，展現公司對多元文化與人才融合的支持。

項目	男性	女性	合計	男性%	女性%	百分比
員工總人數	93	108	201	46.27%	53.73%	100%
雇用類型						
全職(非定期契約)	93	107	200	46.50%	53.50%	99.50%
兼職(定期契約)	0	1	1	0.00%	100%	0.50%

### 5.01.3 員工多元包容及平等

貝爾威勒全球員工總數為201人，女性員工108人，女性比例為53.73%，高於產業平均，展現公司長期致力於性別平等與多元共融的具體成果。公司持續推動友善職場政策，並在招募與升遷制度中導入性別中立機制，積極消除無形的性別偏見與升遷天花板，確保所有人才都能獲得平等發展機會。在43位主管中，女性佔13人，女性主管比例為30.23%；董事7人中女性佔1人，比例為14.29%。公司將持續優化女性晉升機制，推動性別多元領導。

年份	職級	男性人數	女性人數	男性百分比	女性百分比	合計人數	合計百分比
2023	主管	38	15	72%	28%	53	100%
2023	非主管	45	68	40%	60%	113	100%
2023	總計	83	83	50%	50%	166	100%

年份	職級	男性人數	女性人數	男性百分比	女性百分比	合計人數	合計百分比
2024	主管	30	13	69.77%	30.23%	43	21.39%
2024	非主管	63	95	39.87%	60.13%	158	78.61%
2024	總計	93	108	46.27%	53.73%	201	100%

年份	職級	30歲以下	31-50歲	51歲以上	合計
2023	主管	0	38	15	53
2023	非主管	16	87	10	113
2023	總計	16	125	25	166

年份	職級	30歲以下	31-50歲	51歲以上	合計
2024	主管	3	18	22	43
2024	非主管	26	126	6	158
2024	總計	29	144	28	201

年份	職級	30歲以下	31-50歲	51歲以上	合計
2023	主管	4	60	19	83
2023	非主管	12	65	6	83
2023	總計	16	125	25	166

年份	職級	30歲以下	31-50歲	51歲以上	合計
2024	主管	9	62	22	93
2024	非主管	20	82	6	108
2024	總計	29	144	28	201

2024年度新進員工總數為63人，其中女性18人，男性45人，30歲以下新進人數為39人，占多數，其餘為31-50歲24人、51歲以上無新進，總新進率為23%。2023年度新進員工為56人，女性僅6人，男性50人，30歲以下佔21人，31-50歲佔33人，51歲以上2人，新進率為21%。綜觀，2024年新進人員的女性占比提升，30歲以下新血比例也有明顯增加，顯示公司新進人力呈現年輕化趨勢。

年份	女性	男性	總計	30歲以下	31-50歲	51歲以上	新進率
2024	18	45	63	39	24	0	23%
2023	6	50	56	21	33	2	21%

2024年共有55人離職，女性17人，男性38人，30歲以下離職人數為26人、31-50歲26人、51歲以上3人，總離職率為19%。2023年離職人數為50人，女性11人，男性39人，30歲以下離職19人、31-50歲離職29人、51歲以上離職2人，離職率為17%。分析顯示，離職員工性別落差不大，各年齡層離職分布均勻，2024年離職總數及離職率略升，但波動幅度有限。

年份	女性	男性	總計	30歲以下	31-50歲	51歲以上	離職率
2024	17	38	55	26	26	3	19%
2023	11	39	50	19	29	2	17%

整體而言，貝爾威勒2024年新進與離職員工人數均較2023年增加，且年輕員工的進入及流動較為明顯。女性新進員工比率上升，但離職仍以男性居多，在人力資源動態上，逐步朝更年輕及性別更平衡的趨勢發展。

貝爾威勒重視營造多元、包容與尊重的工作環境，致力於消除一切形式的偏見與不平等行為。公司建立了暢通之申訴與回報管道，包含匿名雲端通報表單，並依內部流程由人資部門負責調查與回覆，確保每一位員工皆能在安全、保密的情境下反映職場疑慮。

2024年底，公司未接獲或發生任何關於歧視、騷擾、或其他違反勞動平權之申訴與事件，顯示職場文化整體友善，亦反映近年積極推動性平教育與人權意識培訓之成效。未來，公司仍將持續監督潛在職場不當對待風險，定期檢討相關制度設計與申訴處理程序，並透過教育訓練深化全員對於職場尊重與平等的正確認知。

### 雇用當地居民為高階管理階層的比例

近兩年貝爾威勒高階管理階層人員均為14人，其中所有高階主管100%皆為當地居民，公司持續聘用本地人才擔任高階管理職務，展現對當地人力資源的重視與投入。

年度	高階主管人數	高階主管來自當地人數	比例
2024	14	14	100%
2023	14	14	100%

### 基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

貝爾威勒2024年基層員工標準薪資為27,850元，高於當地最低薪資27,470元，基層員工的標準薪資與當地最低薪資比率為1.0138倍，且男女性員工薪資比為1:1，顯示公司對男女員工薪資一視同仁。



### 5.01.4 員工權益及福利

貝爾威勒深信員工是企業永續成長的關鍵動能，致力於營造「專業、合作、創新、卓越」的企業文化，持續打造兼具安全、健康與多元包容的職場環境。公司提供具有市場競爭力的薪資福利與多樣化的生活支持措施，協助員工在工作與生活之間取得良好平衡。

公司設置完善福利制度，涵蓋以下多元面向：

福利項目	福利內容
人壽保險	提供定期壽險、意外險與職業災害保險
健康保險	依法投保勞工保險與全民健康保險
獎金福利	發放年節獎金、生日禮金
娛樂福利	舉辦旅遊活動、生日會、聖誕聚餐與家庭日等，並設有KTV、娛樂室等設施供員工使用
補助福利	包括語藝補助、生育補助、子女獎學金、在職進修補助與喪葬補助等
健康促進	提供健康檢查、駐廠醫護定期活動，並設有健身房、高爾夫練習室等場地鼓勵員工運動與舒壓
管理方案	提供各項節慶禮券、尾牙摸彩，及對於婚喪喜慶、住院等提供慰問與協助

公司亦設有職工福利委員會，每年定期檢討並規劃福利預算與活動安排，積極傾聽員工需求，致力於提升員工滿意度與歸屬感，打造持續優化與幸福感並存的工作環境。

2024年度討論的相關議題如下：

1. 2024年度預算佈達。
2. 2024年度活動項目討論
  - 2.1. 慶生會是否舉解決議：同意舉辦
  - 2.2. 社團活動Q2需啟動
  - 2.3. BW盃活動
  - 2.4. 中秋年節禮盒採購
  - 2.5. 包場電影院(預計5-8月)
  - 2.6. 租遊艇BBQ活動
  - 2.7. 預計第3季平鎮烤肉, 第4季XMAS活動舉辦



## 育兒保障

貝爾威勒支持員工兼顧工作與家庭，響應政府育兒政策，持續強化育兒友善福利制度，提供包括育兒補助、子女獎學金、育嬰留職制度等多項措施，協助員工在育兒階段無後顧之憂地投入職場。本公司已建置完整之育嬰留職停薪制度，無年資限制，適用於全體正職員工，並配合政府法規推行，鼓勵有育兒需求之員工善用此機制。

根據統計，2024 年公司內符合育嬰留職停薪申請資格者共計 6 人，其中男性員工 4 人、女性員工 2 人。實際提出申請者為女性 1 人，復職人數 1 人，復職率為 100%。

此外，公司重視留職員工重返職場後的適應與支持，2023年及2024年分別有9人與6人符合申請育嬰留職停薪資格，實際申請人數則為1人（2023）及3人（2024），且皆為女性。復職情形方面，2023年無人復職，2024年則有3位應復職者、2位實際復職，整體復職率達67%，女性復職率同為67%。過去兩年未出現男性實際申請與復職紀錄。

整體來看，公司育嬰留職停薪申請與復職主要集中於女性員工，且2024年復職率明顯提升。建議持續關注男性育嬰福利申請參與度，並強化復職後支持措施，提升員工使用家庭友善政策的意願與復職成功率。

項目	性別	Y2023	Y2024
當年度符合申請育嬰留職停薪新入人數	男	6	4
	女	3	2
	合計	9	6
當年度申請留職停薪人數	男	0	0
	女	1	3
	合計	1	3
育嬰留職停薪原應復職人數 (A)	男	0	0
	女	1	3
	合計	1	3
育嬰留職停薪原應復職且復職人數 (B)	男	0	0
	女	0	2
	合計	0	2
復職率 (B/A)	男	0%	0%
	女	0%	67%
	合計	0%	67%

### 5.01.5 團體協約

本公司雖未成立工會，無正式團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，溝通管道透明公開，會議之決議適用所有員工。

其議程包含追蹤前次會議決議事項辦理情形、報告勞工動態(例如:員工在職人數)、公司業務概況、相關福利活動..等。

2024年度勞資會議重點包含:因應公司工作或業務所需，同仁之加班申請程序、勞資會議採用視訊方式召開之提案。(GRI 2-30)

### 5.01.6 人才培育與發展

重大主題	17.人才管理
風險	人才管理不彰將直接衝擊創新能力與營運效率，引發失去關鍵人才及客戶信任的風險，最終可能動搖永續經營的根基。
政策或承諾	我們秉持「以人為本」的理念，承諾提供安全健康、多元共融且能充分發展的職涯環境，並建立公平的獎酬機制與暢通的溝通管道
管理行動	透過系統性教育訓練（TTQS銅牌認證）提升員工職能，並藉由公平績效考核、輪調機制及具競爭力的薪酬福利，打造性別平等與新住民友善的職場
2024年度實際績效	ESG 教育訓練人均時數提高到3小時
2025年度目標	ESG 教育訓練人均時數3.5小時 建立Elearning 學習系統
2026-2030年度目標	ESG 教育訓練人均時數4小時 建立職涯發展計劃
2031-2040年度目標	ESG 教育訓練人均時數6小時
利害關係人溝通	透過勞資會議等管道與員工議合，回應其對薪資福利、職涯發展及友善職場的關注



### 員工訓練時數趨勢

- 主管人均訓練時數由2023年的0.68至2024年的1.59，顯示高層高度重視學習發展，培訓投資力度顯著加大。
- 非主管人均時數由2023年1.28降為0.99。

### 兩年性別參與對比

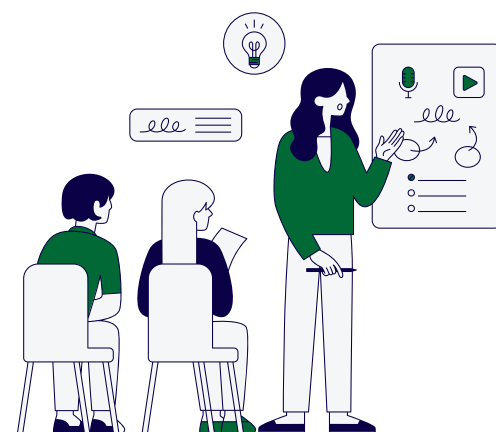
- 男、女性主管與非主管皆在2024年平均受訓時數提升。特別是主管男性由0.58提升到3.83、主管女性由0.93提升至3.69。
- 非主管的男性分別為：1.42降到1.12（男）、1.18降為0.91（女），但總體數值變化不大，保持在1上下。

### 全體員工受訓平均提升

- 全年度、全體人均平均訓練時數2023年為1.09，2024年已提升至1.59，年度整體學習氣氛顯著增強。

### 結論

貝爾威勒於2024年在主管層級教育訓練資源投入顯著提升，顯示高層參訓意願增強，有助於領導力及核心能力提升；基層員工參與人數增加，但分配至個人的培訓資源比例稍有下降，未來將進一步均衡訓練資源的分配強化培訓成效。



統計	職務	Y2023男	Y2023女	Y2023總計	Y2024男	Y2024女	Y2024總計
員工依不同職務人數	主管	38	15	53	30	13	43
	非主管	45	68	113	63	95	158
	總計	83	83	166	93	108	201
員工教育訓練總時數	主管	22	14	36	115	48	163
	非主管	64	80.5	144.5	70.5	86.5	157
	總計	86	94.5	180.5	185.5	134.5	320
員工每年接受訓練的平均時數	主管	0.58	0.93	0.68	3.83	3.69	1.59
	非主管	1.42	1.18	1.28	1.12	0.91	0.99
	總計	1.04	1.14	1.09	1.99	1.25	1.59

### 績效考核(2025.9.13)

針對員工工作表現之評鑒乃是有效管理的基礎，其包含以下三種功能及面向：

1. 針對個別表現，提供給員工一持續且有建設性的回饋意見。
2. 提供人事升遷以及薪酬之依據。
3. 協助員工規劃工作及生涯發展。

評鑒開始之初，直屬主管以及該員工必須對考核之目標以及標準達成共識。主管與員工之間持續性的溝通乃是有效之評鑒的重點。當工作焦點改變時，問題便隨之發生，此時便須達成目標並辨別尚須改善之區域。在此過程中，主管以及員工彼此之間須達成一默契，讓雙方對當下的狀況及進展都有一定的瞭解。

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。貝爾威勒對於績效優異的員工提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。貝爾威勒每年進行一次績效評核。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達100%。



## 5.02 職業安全及衛生

重大主題	19.職業安全衛生
風險	若未能有效管理職安衛風險，可能導致職業傷害與疾病，不僅影響員工健康，更可能造成營運中斷、增加成本並損害企業聲譽
政策或承諾	我們秉持「以人為本」的理念，致力於提供安全健康的工作環境。公司承諾遵循職安衛法規、建立並落實ISO 45001 的管理系統、消除危害、降低風險，並推動工作者的諮商與參與
管理行動	<p>實施全面的管理舉措，包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年進行危害辨識與風險評估，並實施分級管控。</li> <li>2. 對員工及承攬商提供必要的安全衛生教育訓練及定期消防演練。</li> <li>3. 提供定期健康檢查及多元健康促進活動。</li> <li>4. 將安全規範納入合約，並實施入廠危害告知及不定期安全檢查</li> </ol>
2024年度實際績效	工安事件0事故職安講習一年一次消防演練一年2次
2025年度目標	維持工安事件0事故規劃、ISO45001驗證、舉辦職安衛講習、邀請供應商參與消防演練一年2次
2026-2030年度目標	維持工安事件0事故規劃、舉辦職安衛講習、邀請供應商參與消防演練一年2次
2031-2040年度目標	維持工安事件0事故規劃、舉辦職安衛講習、邀請供應商參與消防演練一年2次
利害關係人溝通	依法設置「職業安全衛生委員會」，由管理階層與勞工代表共同組成，每季召開會議，審議、協調及建議各項安全衛生相關事宜，確保工作者的參與及諮詢管道暢通

### 5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司秉持「以人為本」的理念，承諾遵守所有相關職業安全衛生法令與國際標準，致力於提供健康、安全的工作環境。為預防職業災害、保障員工身心健康，積極推動各項安衛教育訓練，確保所有員工具備充分的安全知識與操作能力。

公司定期檢討並優化安全作業流程、設備與應變措施，落實健康檢查、環境監測及異常通報機制。同時重視利害關係人溝通與參與，鼓勵員工共同守護職場安全衛生，並將職安衛績效納入公司永續發展核心指標。透過持續改善，全面降低事故發生率，實現「零職災」的最高目標。

### 5.02.2 職業傷害

#### 職業傷害及職業病情形(GRI 403-9, GRI 403-10)

2024年度本公司未發生任何職業災害事故，全年損工人數、損工天數、失能傷害次數與交通事故件數均為零，展現公司在職業安全衛生管理、風險預防及教育訓練等措施上的積極作為與成效，確保員工能於安全無虞的職場環境中安心工作。

此外，近年來，非員工工作者(除員工外的其他工作者)均未發生工傷意外，也未有相關工作日的損失情形。



## 5.03 社區參與

重大主題	30. 社會參與
風險	企業作為社會的一份子，若忽視社區發展與弱勢關懷，可能損及品牌形象與社會認同感。積極的社會參與不僅能提升企業聲譽，更能促進社區共融共好，創造共享價值
政策或承諾	我們秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，承諾聚焦於偏鄉教育、反毒宣導及弱勢醫療三大主軸，積極回應聯合國永續發展目標(SDGs)，以具體行動實踐企業社會責任
管理行動	捐助醫療設備、關懷弱勢族群、鼓勵員工擔任志工，將關懷化為實際行動
2024年度實際績效	贊助心路基金會健走、唐氏症家展協會、捐贈救護車及點字設備等多項公益活動。2025年目標為持續參與各類公益活動，例如規劃參與視障賽事及冬令送暖活動，以發揮更大的社會影響力
2025年度目標	參與視障賽事(新北市鹿角溪身障棒壘球場)參與冬歡送暖 政愛飛揚活動
2026-2030年度目標	持續參與各類公益活動，發揮社會影響力
2031-2040年度目標	持續參與各類公益活動，發揮社會影響力
利害關係人溝通	透過與社區鄰里及非政府組織(NGO)的互動，來了解在地需求。



### 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

貝爾威勒秉持「取之於社會、用之於社會」理念，持續關懷弱勢族群與在地發展。近年來積極投身多項公益活動與社會投資，旨在關懷弱勢族群、提升社區福祉。這些行動不僅體現在現金或物資捐贈，更包含員工時間的貢獻與長期的夥伴關係建立、彰顯企業與社區共融共好的承諾，落實聯合國永續發展目標（SDGs），體現永續發展的企業價值。主要投入領域包括：(GRI 203-1, GRI 203-2)

## 01 心路基金會健走公益活動

貝爾威勒自2023年起連續三年贊助心路基金會健走公益活動，鼓勵民眾響應公益，關懷心智障礙者。活動期間也號召員工參與，並捐款支持基金會。

## 02 唐氏症家展協會捐款

貝爾威勒長期關懷身心障礙者，2023/2024年捐款予唐氏症家展協會，協助協會推動唐氏症家庭的服務與支持。

## 03 中國醫藥大學附設醫院救護車捐助

為提升醫療資源，貝爾威勒於2023年捐贈救護車予中國醫藥大學附設醫院，以支持醫院的急救服務。

## 04 南迴基金會附設居家護理所醫療器材捐助

貝爾威勒長期關懷在地，近期透過南迴基金會附設居家護理所捐助醫療器材，支持偏鄉醫療。此舉展現貝爾威勒回饋社會的責任，致力改善臺灣社區醫療照護。

## 05 桃園特殊教育學校紓壓藝術治療——日志工

為關懷弱勢與社會公益，貝爾威勒員工於近期擔任桃園特殊教育學校紓壓藝術治療——日志工，透過實際行動支持特殊教育，展現企業對社區的關愛與責任。

## 06 獨居老人供餐緊急支援計畫

貝爾威勒關注弱勢族群，參與獨居老人供餐緊急支援計畫，並提供資源協助，協助確保長者獲得溫飽，展現企業社區關懷。

## 07 愛盲基金會點字設備捐款

為關懷視障人士，貝爾威勒捐款支持愛盲基金會點字設備，協助視障朋友獲取資訊，展現企業的社會責任與關愛。

## 08 單車環島送愛活動

貝爾威勒發起單車環島送愛活動，結合員工運動與公益，希望透過實際行動，傳遞愛心至臺灣各地。

## 09 捐贈2022年扶輪社公益音樂會

貝爾威勒支持藝文活動，捐贈2022年扶輪社公益音樂會，期盼透過贊助拋磚引玉，為社會帶來美好音樂饗宴，並支持扶輪社公益服務。

## 10 捐贈2024年北市募款奶粉活動

貝爾威勒參與募款捐贈亞培心美力1號奶粉360罐，送抵台灣關愛之家，為受愛滋影響的孩童、愛滋感染者、在台落難的非本國籍人士及其子女提供溫飽，讓他們在困境中感受社會溫情。

## 11 愛在蘭智。磚瓦之愛 | 2023公益慈善音樂會

貝爾威勒及子公司貝爾威旭長期關注宜蘭在地弱勢群體，認同蘭智社會福利基金會對心智障礙者的付出，特別是為中高齡歡喜兒打造安養家園的努力。

透過多元的投資與支援服務，貝爾威勒強化社區基礎建設，提升社會福祉，並與利害關係人共同創造共享價值，實踐企業的社會責任與永續發展承諾。

### 5.03.2 當地社區

貝爾威勒致力於與營運所在地的當地社區建立互信共榮的關係，並將社區議合與社會影響評估納入永續經營策略中。公司持續關注營運活動對當地社會與環境的潛在影響，並積極採取行動，確保社區權益受到保護，並共同推動地方發展。

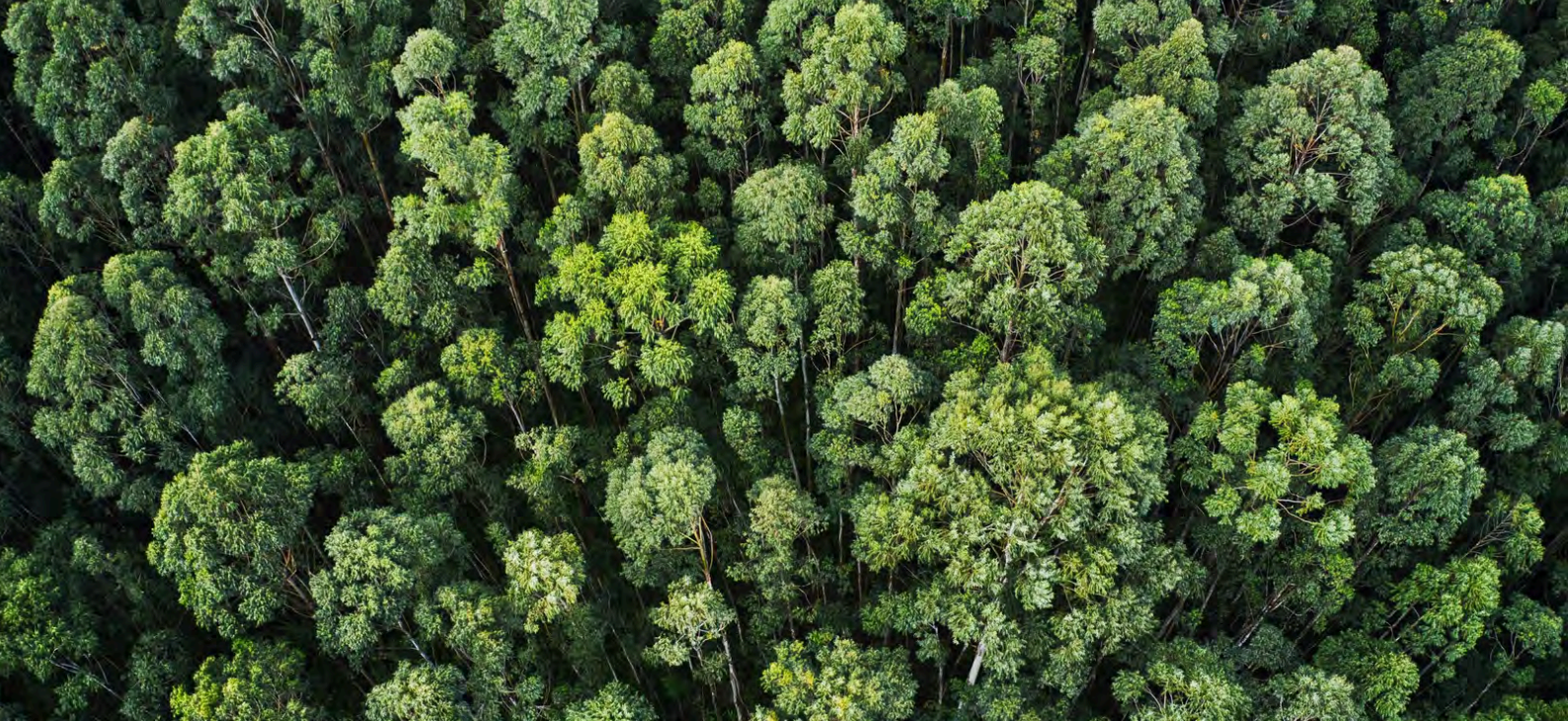
(GRI 413-1, GRI 413-2)

#### 當地社區議合與發展計畫(GRI 413-1)

貝爾威勒秉持多元共融的理念，積極推動在地化人才發展與社區共榮。公司積極參與各類社團組織，並支持在地化就業。例如，公司於2023及2024年榮獲桃園新住民友善企業獎，證明了其在招募與協助新住民融入職場方面的努力，並提供語言、文化及職場訓練課程，營造友善且尊重新住民文化的職場環境。

在營運過程中，貝爾威勒始終將環境保護與職業安全衛生視為首要任務，以避免對當地社區產生負面衝擊。貝爾威勒目前無環保與工(公)安衛重大經營缺失情況，這顯示其在遵守環境法規和提供安全工作條件方面的有效管理，從而降低對社區的潛在環境影響。

公司也透過各種方式與當地社區建立連結，例如在日常營運中持續關注弱勢族群的權益，並透過物資捐贈、參與公益活動等方式提供協助。這些實踐展現了貝爾威勒在推動當地社區發展與維持良好關係上的承諾。



## 6 環境面

### 6.01 氣候變遷

重大主題	24. 氣候變遷
風險	碳費增加, 造成營運成本上升。
機會	符合國際環保要求、提升品牌形象, 滿足客戶低碳採購需求; 投入創新與低碳產品開發可擴大市場。
政策或承諾	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 遵守ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 50001標準。</li> <li>2. 完成溫室氣體盤查以及查證作業, 符合法規要求</li> <li>3. 積極參與供應鏈減碳宣示。</li> </ol>
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成立永續發展委員會, 統籌氣候專案推動。</li> <li>2. 依規定執行溫室氣體盤查以及查證。</li> <li>3. 導入ISO 50001能源管理系統, 提升能效與減碳。</li> <li>4. 設定EcoVadis永續評等目標並持續改善。</li> <li>5. 將氣候議題納入董事會定期討論及績效追蹤。</li> </ol>
2024年度實際績效	設立ESG管理委員會, 跨部門推動永續管理完成ISO 14064溫室氣體盤查
2025年度目標	氣候變遷議題納入董事會每季報告內容, 逐步減碳, 通過ISO 50001認證Ecovadis 分數 52分
2026-2030年度目標	Ecovadis 分數 60 分以上。完成集團溫室氣體查證合規。
2031-2040年度目標	Ecovadis 分數 65 分以上。完成集團溫室氣體查證合規。
利害關係人溝通	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年至少1次利害關係人ESG調查</li> <li>2. 定期舉辦永續說明會</li> <li>3. 於官網與年報揭露氣候相關資訊</li> </ol>



### 6.01.1 氣候監督及治理架構

貝爾威勒致力於建立完善的氣候治理架構，確保氣候相關風險與機會的有效監督與管理。

- 董事會為氣候治理的最高層級監督單位，指派永續發展委員會負責氣候相關治理與管理。
- 永續發展委員會將氣候變遷納入營運風險管理範疇，討論氣候變遷風險、能資源使用效率及產品生命週期等議題，並規劃每年向董事會報告執行情形，採取因應措施以降低營運風險。
- 公司積極遵循氣候相關財務揭露(TCFD)框架，將氣候因素納入長期策略規劃，確保公司具備足夠韌性面對氣候挑戰。(GRI 201-2)

### 6.01.2 氣候策略

環境政策聲明: 我們深知地球的氣候與環境，正遭受溫室氣體倍增的影響，正逐漸的惡化中。在整個地球村中，做為地球公民的一份子，為了留給下一代子孫美好的生存環境及善盡企業對環境之責任，本公司將努力完成以下事項：

- 遵守法規
- 預防汙染
- 節能降耗
- 持續改進



貝爾威勒依據 TCFD 架構，將氣候變遷納入公司核心策略，從「減緩」與「調適」兩大面向，積極管理氣候風險並發掘新機會，強化營運韌性與永續競爭力。並分階段逐步回應氣候變遷議題：

### 減緩行動 (Mitigation Actions) (GRI 305-5):

- 建置太陽能板：於桃園平鎮廠屋頂、中國昆山廠商屋頂及興建中的越南廠房屋頂建置太陽能板，並即時監控累積發電量與減碳量和造林效益值，而位於桃園平鎮廠的太陽能板，則可提供 1.8% 再生能源使用率，太陽能系統節費率優於基準 20.7%，展現卓越能源效益。
- 汰換高耗能設備：逐步汰換老舊、高耗能的生產設備、空調系統及照明設備，改用更節能的新型設備，桃園平鎮廠已陸續使用智慧感應燈，可自動感應並啟動或關閉電燈。
- 導入 ISO 50001 能源管理系統：建立系統化的能源管理流程，持續監控、分析和改善能源使用效率。 - 推動節能措施：鼓勵員工養成節能習慣，例如隨手關燈、空調溫度管理、多走樓梯減少搭電梯、減少不必要的電力消耗。
- 採用節能照明：桃園中正路總部辦公室，更換傳統照明為 LED 照明，降低照明用電量。平鎮廠則已大量使用 LED 照明及感應燈系統，減少不必要的浪費。
- 減少廢棄物產生與資源回收：推動資源再利用和廢棄物分類回收，如推動產品設計與製造的節能減碳次料回收再利用、下腳料回收再使用等；以及垃圾分類，高混合紙，硬紙板，玻璃，塑膠，金屬，電池，電子廢棄物進入分類回收的循環，減少垃圾流入垃圾掩埋場，降低廢棄物處理的碳排放。而在生產過程中，盡可能地回收和再利用不良品或生產廢料中的可用零件和材料，例如銅、塑膠等。
- 優先採購綠色產品和服務：在採購決策中，優先選擇具有環保標章或低碳排放的產品和服務。
- 安裝充電樁：鼓勵員工使用電動車，免費供員工充電使用，減少員工通勤時的碳排放量。
- 進行碳盤查：進行組織型溫室氣體盤查，了解自身的碳排放熱點，作為制定減碳目標和措施的依據。

### 調適行動 (Adaptation Actions):

- 水資源管理：加裝適當的節水器具，提升節水效率，減少室內用水量。
- 園藝種植：在平鎮廠區種植樹木及園藝造林，給員工舒適的環境及達到減碳的作用。
- 改善空氣品質，提高空氣淨化：平鎮廠安裝優於 MERV 13 標準的過濾系統，能有效過濾 PM2.5。另安裝新風機與全熱交換機，能節能並確保室內空氣品質，以及監測室內甲醛濃度，確保空氣清新。

### 6.01.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理

公司定期依據國際情勢分析、法規趨勢與產業動向，辨識氣候變遷帶來的轉型風險及實體風險 (GRI 201-2)。

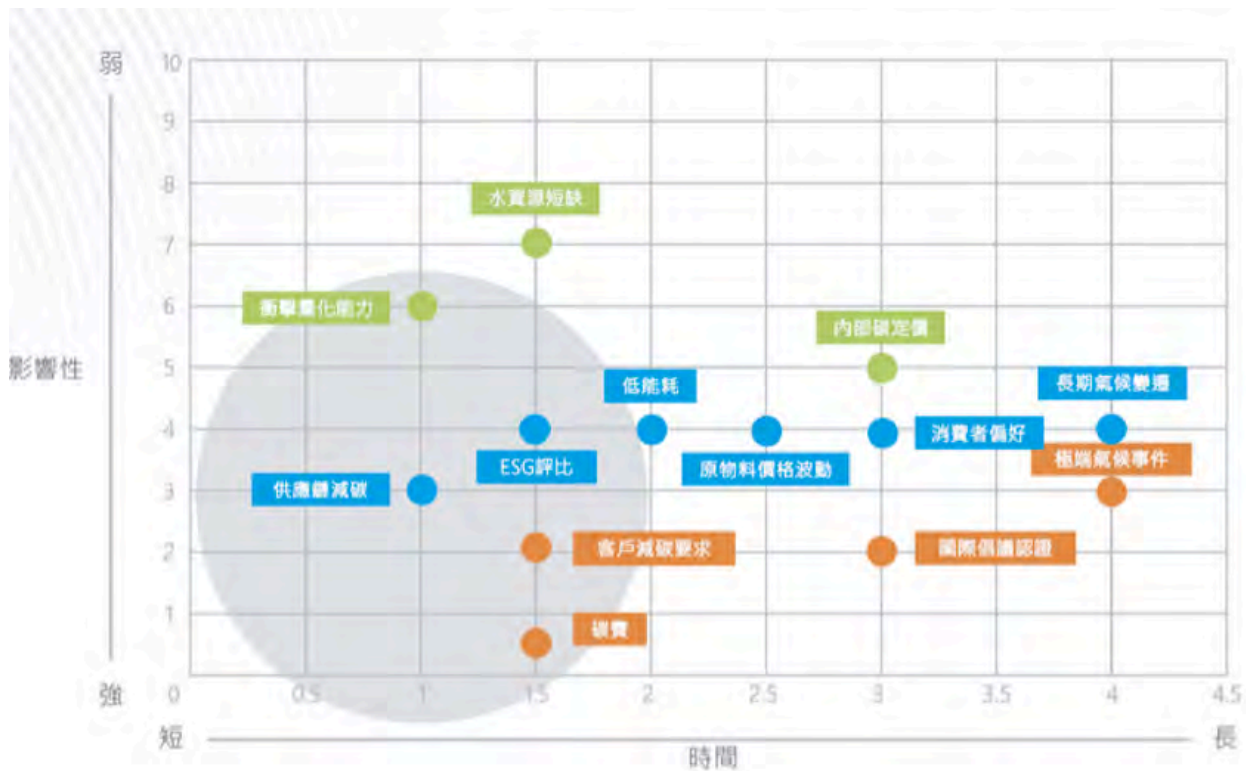
所有風險與機會均以短期、中期、長期時間軸進行財務與營運影響評估，並納入集團風險管理政策與年度策略規劃。

由於本報告書為首年編制，財務衝擊方面先以質性表達，在未來年度將持續優化輔以量化衡量，讓利害關係人能檢視到更完整的資訊揭露。

項目/機會	具體內容	可能財務衝擊/影響	可能因應措施
市場成長	儲能設備需求爆發、帶動電容/風扇產品需求。	營收成長，市場占有率提升。	投入關鍵元件研發，掌握碳中和商機。
落實碳足跡	產品取得碳足跡認證，有助取得國際訂單。	拓展國際市場，提升品牌競爭力。	推動產品碳足跡認證，強化供應鏈碳管理。
創新減碳技術	智慧工廠、太陽能屋頂、LED照明等減碳措施。	節能減碳帶來本優勢，提升ESG評比。	持續投資節能設備與再生能源，提升綠電使用比例。



項目/風險	具體內容	可能財務衝擊/影響	可能因應措施
轉型風險	國內外溫室氣體減量要求、碳稅收取、再生能源法。	綠電成本、碳費成本上升毛利降低，資本支出增加。	成立永續發展委員會關注法規動向，分析碳權。
碳費與溫室氣體法規	客戶要求溫室氣體排放/減碳績效納入供應商評選標準。	營收減少、毛利率下降、需投入更多研發。	強化碳盤查、提升減碳效率，積極構建碳通透性。
客戶永續與減碳要求	必須持續投入低碳製程、節能設備、再生能源等。	研發設施投資成本上升，短期毛利受壓，資本支出增加。	推動節能與循環經濟產品開發，提升產品附加價值。
低能耗創新	綠色產品需求成長，傳統高碳產品需求下降。	非綠色研發成本浪費，占品牌與市場形象受損。	投入新產品開發。
市場消費者偏好	ESG數據揭露透明度不足，影響信心。	融資成本提升，股價波動，品牌價值受損。	完善資訊揭露，強化ESG治理溝通。
企業形象ESG評比 國際倡議認證	未取得國際低碳認證如CDP/SBTi/RBA等。	失去國際訂單，形象及資本市場受壓。	依產業規劃取得國際認證，積極參與國際倡議。
內部碳定價	未設內部碳價，不利碳策略決策與風險管理。	難以有效掌握碳風險，失去競爭力與訂單。	擬訂碳定價規劃，建立減碳內部激勵與決策機制。
衝擊量化能力	衝擊量化能力需評估氣候衝擊對公司能力與財報影響，資本支出決策透明。	若評估不足，導致風險定價錯誤，信用評等等下修。	建立衝擊評估機制，強化訓練，推動TCFD分析透明度決策。
供應鏈減碳	小型供應商減碳能量低，無法應國際客戶/法規減碳標準。	難以達標、失去訂單、品牌失競爭力，供應管理壓力增。	建立供應鏈碳排資料庫，升級輔導，強化碳盤查與採購機制。
極端氣候事件	高溫、暴雨洪水等極端天氣損壞設施。	產能減損、修復與保險費用上升。	強化防災應對、建置緊急應急計畫、提升防護力。
水資源短缺	水資源短缺 低降雨、乾旱影響水源取得。	購水成本上升、運營中斷。	建立水資源循環系統。
原物料價格波動	氣候異常導致原物料供應不穩，價格波動大。	生產成本上升，利潤率下降，存貨壓力增。	追蹤存貨，強化再生資源發展，增產控管。
長期氣候變遷	長期溫升、氣候驟變影響營運規劃。	資本支出增加，長期營運風險提升。	增加氣本支出，強化長期規劃及保險。



#### 6.01.4 指標目標

本公司依據「遵守法規、預防汙染；節能降耗、持續改進」的環境政策，制定氣候相關指標，以追蹤管理成效，並持續提升環境管理水平。

(1) 氣候相關目標 (GRI 305-5, GRI 302-4):

- 溫室氣體排放密集度:設定年減 1%。
- 能源使用密集度:年減 1%。
- 水資源使用密集度年減 2%。
- 廢棄物總量年減 1%。

(2) 內部碳定價:目前尚在研擬中。



## 6.02 溫室氣體排放

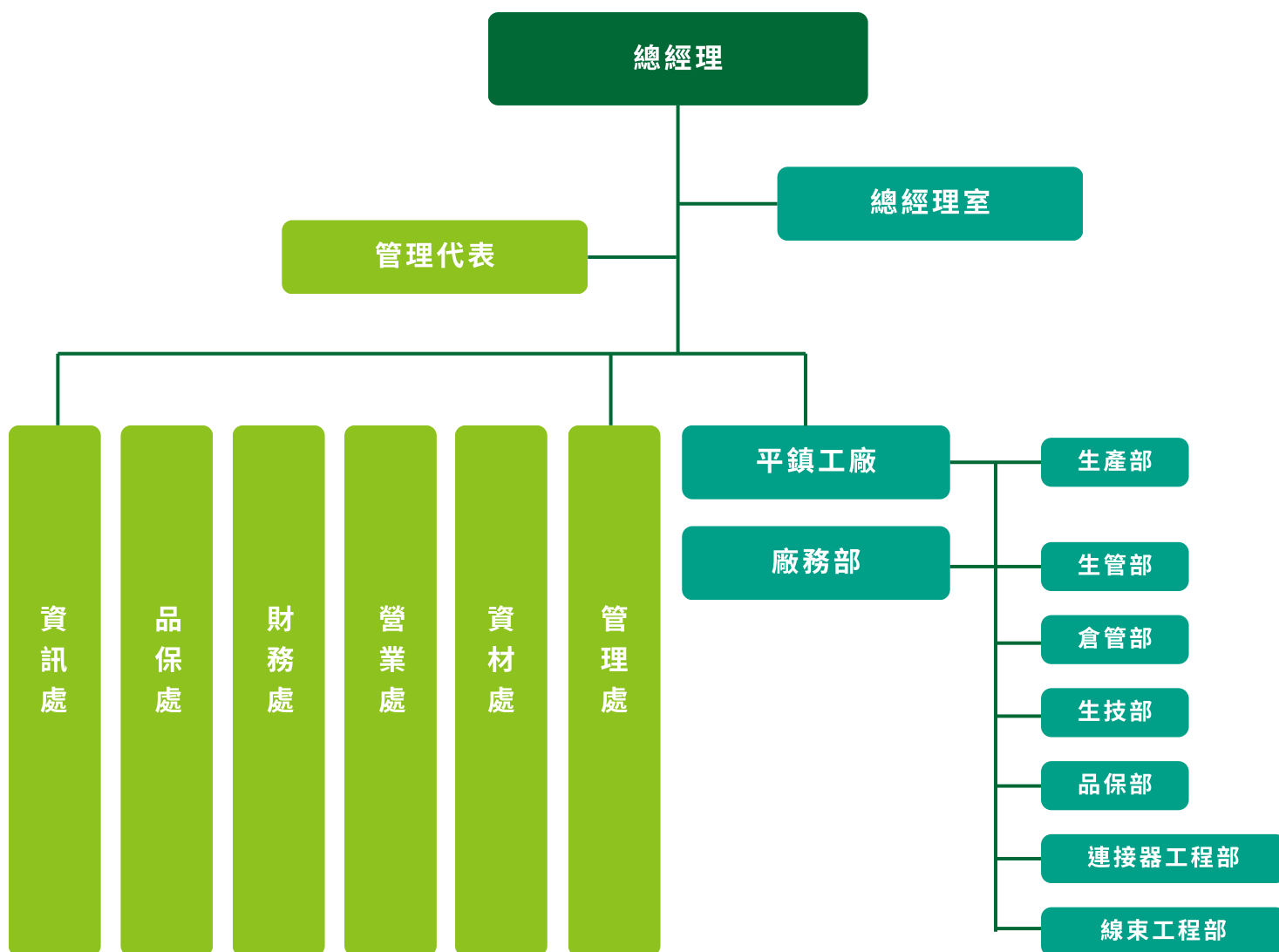
### 6.02.1 溫室氣體盤查推動組織及架構

溫室氣體盤查推動由ESG暨環境管理委員會綜理。(GRI 305-5)

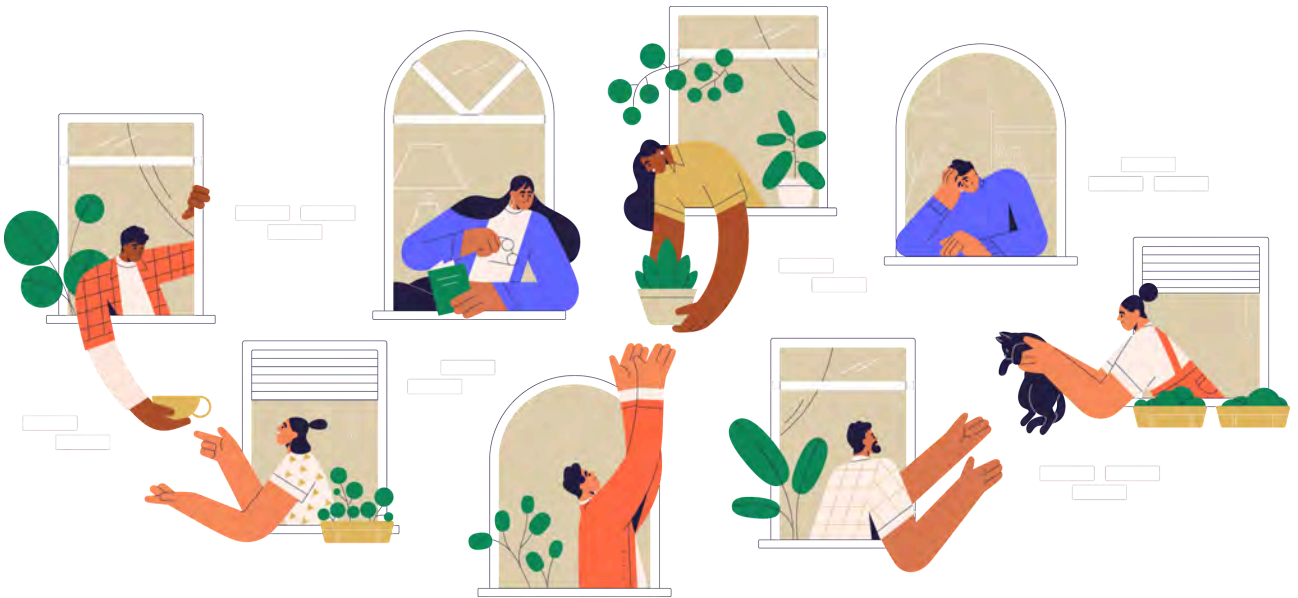
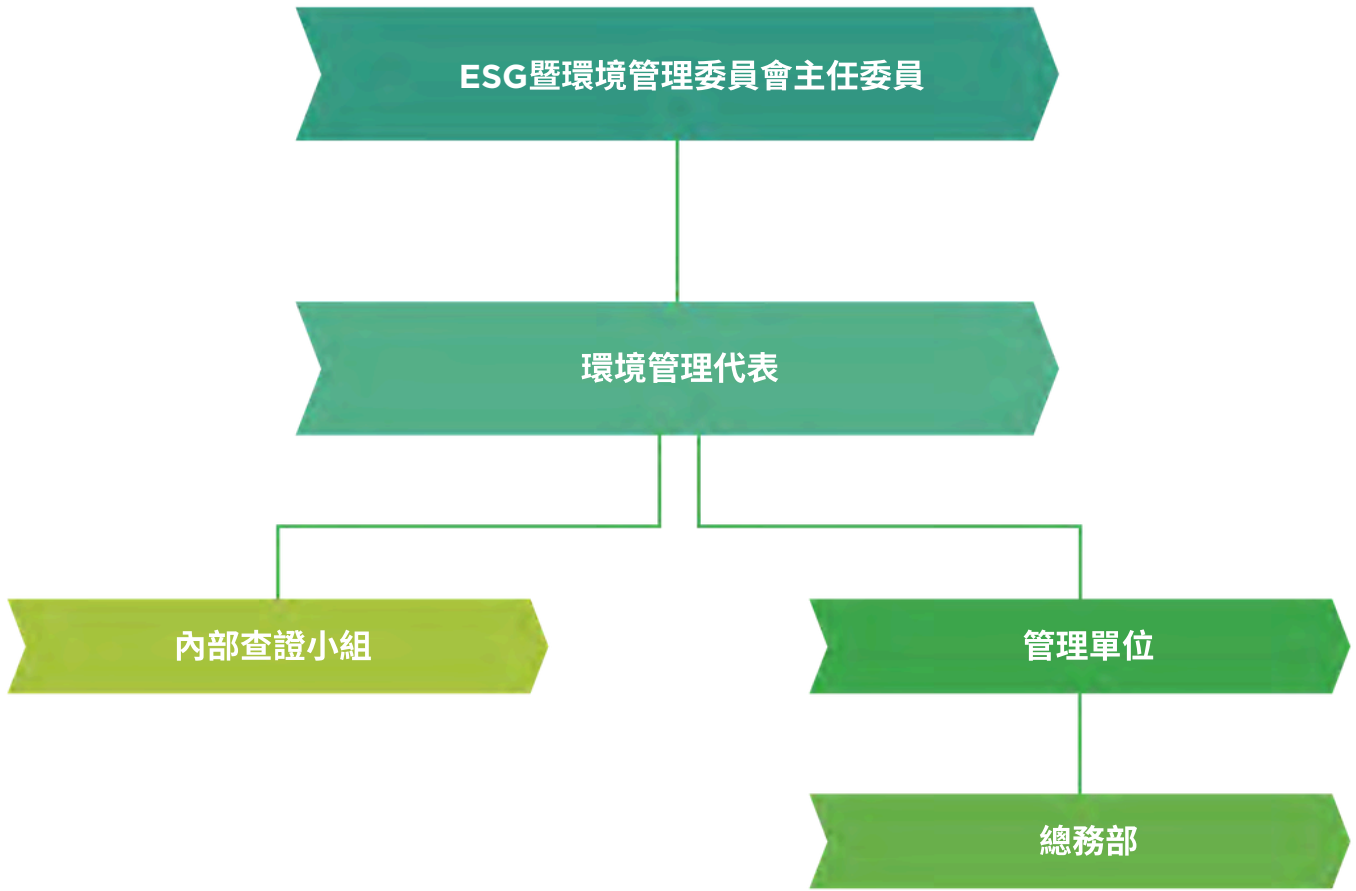
#### 貝爾威勒組織架構圖:

本公司之溫室氣體盤查組織，最高管理者為總經理擔任溫室氣體盤查推動之召集人，負責全權綜理整體計畫執行，包含:溫室氣體盤查之運作調整、規劃、執行進度及預算控管等。盤查數據資料分別由各單位協助收集彙總後提供運算及統整。

貝爾威勒電子股份有限公司組織架構圖



## 貝爾威勒溫室氣體盤查推動組織及架構



## 6.02.2 溫室氣體盤查

由於全球暖化及氣候變遷問題對於全球各產業之衝擊持續擴大，加速了產業結構的改變與政策方向的調整，對於企業永續經營帶來重大挑戰，為預防氣候風險影響到經濟的發展，各產業應及早了解溫室氣體議題、體悟企業自身所處位置，才能找到企業永續經營的新出路。貝爾威勒作為全球性連結器製造商，我們深知在產品的生產過程中，將消耗燃料與能源並產生溫室氣體排放，增加環境負荷。遂本公司採以漸進式的具體行動，導入溫室氣體盤查制度，審視思考如何減少能源消耗，持續為永續發展而努力。

### 組織邊界:

貝爾威勒以2024年度為盤查基準年。其溫室氣體盤查組織邊界設定涵蓋包含以下3個營運據點，。其組織邊界設定方法為「營運控制權法」，組織範圍內所有排放源皆為本公司完全擁有，並以其方法彙總其設施層級溫室氣體排放量與移除量。

1. 總公司
2. 平鎮廠
3. 昆山廠

### 報告邊界:

貝爾威勒營運邊界包含直接(類別1)、能源間接(類別2)溫室氣體排放源等2類。  
(GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4)

### 外部查證:

貝爾威勒邀請合格溫室氣體查驗機構：「環球國際驗證股份有限公司」，進行2024年溫室氣體排放量盤查外部查證工作。

### 溫室氣體種類:

貝爾威勒量化其直接溫室氣體排放量，並將之區分為二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物(HFCs)、六氟化硫(SF<sub>6</sub>)與其他適當之溫室氣體族群(三氟化氮(NF<sub>3</sub>)、全氟碳化物(PFCs)...等)，並以二氧化碳當量公噸(tCO<sub>2</sub>e)表示。

### 貝爾威勒總溫室氣體排放量:

本公司2024年度溫室氣體盤查結果，展現我們落實ESG承諾，積極邁向低碳永續經營。2024年總排放量為3,040.12噸CO<sub>2</sub>e，其中類別2（能間接排放、以購電為主）佔最大宗，佔67.54%。類別1（直接排放）及類別4（組織使用產品間接排放）分別佔14.12%與16.54%。顯見用電結構與供應鏈管理為本公司碳管理重點項目。

為持續降低碳足跡，本公司已推動提升綠電比重、汰換高耗能設備、優化能源管理系統（如導入ISO 50001），並積極建置碳盤查制度，以因應政府法規與客戶低碳採購要求。我們不僅關注廠區內直接與間接排放，也強化供應鏈碳管理與合作廠商的減碳輔導，確保從原料取得、生產到產品交付，每一環節皆符合國際碳管理標準。

此外，2024年營收淨額為2,301,410千元，排放密度為0.00132噸CO<sub>2</sub>e/百萬元營收，由於本公司在溫室氣體盤查新增昆山廠，因為定義2024年度為盤查基準年，本公司擬將排放密集度年減1% 納入溫室氣體減量策略之一。期許此績效不僅展現產出與排放的平衡，也強化企業環境永續競爭力。展望未來，公司將持續監測碳排趨勢，導入更多ESG創新措施，攜手利害關係人，邁向淨零排放、達成永續目標。

2024年度	溫室溫室氣體 (tCO2e)	%
類別 1 (直接排放)	429.3433	14.12%
類別 2 (能源間接排放)	2,053.4158	67.54%
類別 3 (運輸間接排放)	54.5344	1.79%
類別4 (組織使用產品或服務間接排放)	502.8284	16.54%
總排放量 (類別 1+2+3+4)	3,040.122	100%
合併營業收入淨額 (新臺幣千元)	2,301,410	
排放密集度 (tCO2e /百萬元營業額)	0.00132	





## 6.03 能源管理

重大主題	20.能資源使用
政策或承諾	能源價格上漲、能源供應風險
機會	導入節能技術降低成本，發展太陽能與再生能源可提升企業韌性
風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 完成ISO 50001能源管理認證</li> <li>2. 布局節能減碳與綠電承諾</li> </ol>
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期檢討能源使用狀況並優化設備</li> <li>2. 導入智慧能源管理系統</li> <li>3. 提高綠電使用比例</li> </ol>
2024年度實際績效	完成ISO 14064溫室氣體盤查，平均每月自用電比前一年減少3% 桃園廠、昆山廠、越南廠完成太陽能板建置
2025年度目標	再生能源使用占比提高至3% 能耗密集度下降1%
2026-2030年度目標	再生能源使用占比達5% 能耗密集度下降1%
2031-2040年度目標	再生能源使用占比達10% 能耗密集度下降1%
利害關係人溝通	定期與能源供應商、第三方合作夥伴溝通節能與再生能源共識

### 6.03.1 能源使用政策

貝爾威勒深知能源管理對於企業永續發展的重要性，並將其納入核心營運範疇。公司積極響應政府的節能減碳政策，並已於 2025 年 4 月取得 ISO 50001 能源管理系統認證。透過系統化的能源管理方法，貝爾威勒致力於持續改善能源績效，以提升整體營運的效率與環境友善性。(GRI 302-4)

#### 貝爾威勒在能源管理方面採取了多項具體策略與行動：

**再生能源建置與利用：** 公司於桃園平鎮廠、中國昆山廠以及興建中的越南廠房屋頂建置太陽能板。這些太陽能板系統可即時監控累積發電量、減碳量及造林效益值。其中，桃園平鎮廠的太陽能板可提供 1.8% 的再生能源使用率，且太陽能系統節費率優於基準 20.7%。截至 2025 年 4 月底，這些太陽能系統已累計減碳量達 238 公噸，並產生相當於 8,694,492 棵樹的造林效益。

**高耗能設備汰換與更新：** 貝爾威勒逐步汰換老舊、高耗能的生產設備、空調系統及照明設備，改用更節能的新型設備。例如，桃園平鎮廠已陸續使用智慧感應燈，並預計於 2026 年更換冰水主機系統，預計可調降約 20% 的碳排放量。

**員工節能習慣推廣：** 公司積極鼓勵員工養成日常節能習慣，例如隨手關燈、實施空調溫度管理、多走樓梯減少搭電梯，以及減少不必要的電力消耗。此外，桃園中正路總部辦公室已全面更換傳統照明為 LED 照明，而平鎮廠則已大量使用 LED 照明及感應燈系統，有效減少能源浪費。

**綠色採購與電動車推廣：** 在採購決策中，公司優先選擇具有環保標章或低碳排放的產品和服務。為進一步降低員工通勤的碳排放，貝爾威勒亦在停車場安裝充電樁，免費供員工使用電動車充電。

### 6.03.2 能源與再生能源使用情況

貝爾威勒營運所需的能源種類主要包括外購電力、公務車等用油。  
(GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3)

#### 再生能源使用量：

公司於桃園平鎮廠、中國昆山廠以及興建中的越南廠房屋頂建置太陽能板。  
其中，桃園平鎮廠的太陽能板每年可發電約 1,800,000 度，相當於每年約 6,480 十億焦耳 (GJ) 的再生能源產生量。



## 6.04 水資源與廢棄物管理

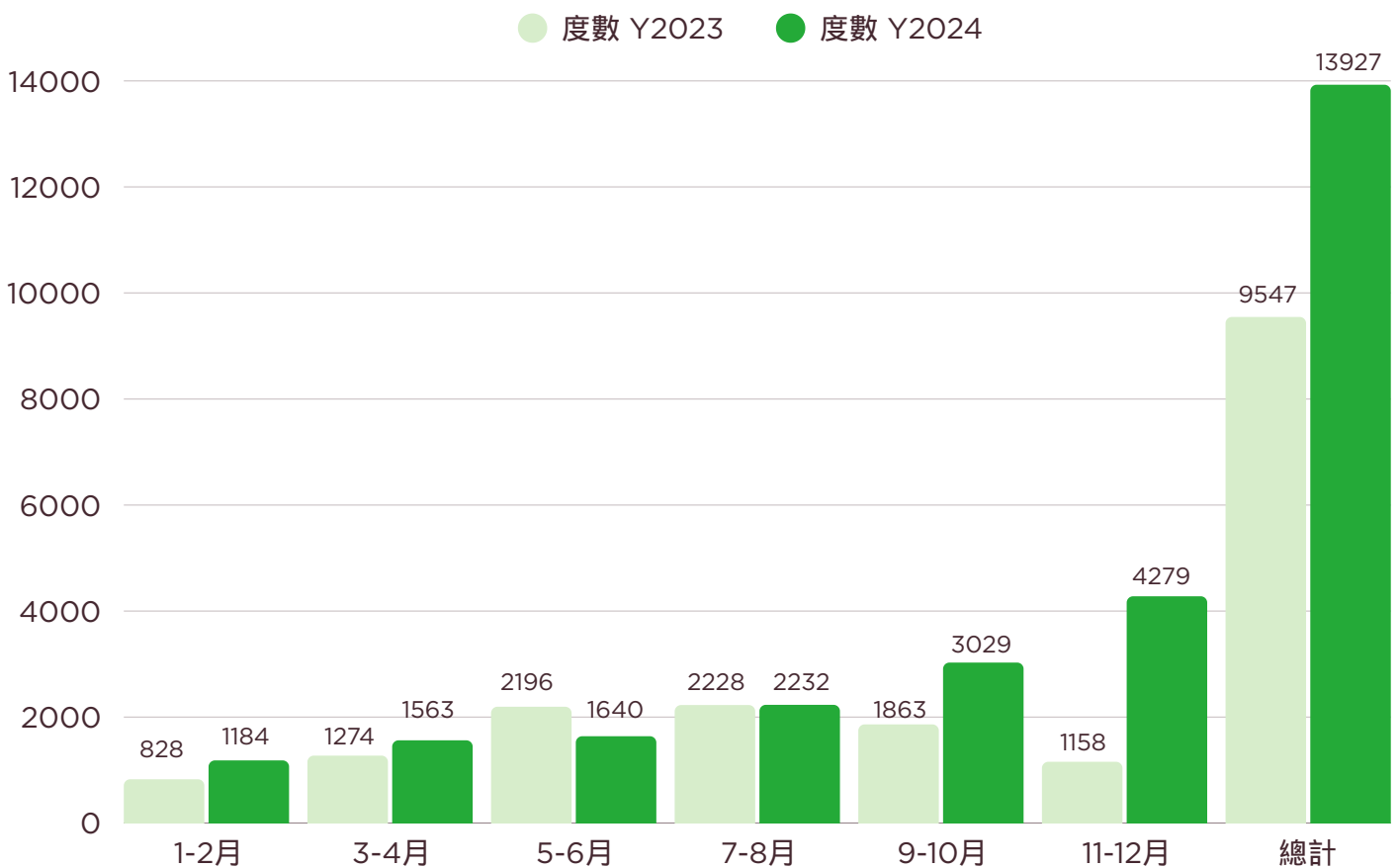
### 水資源管理政策與承諾：

貝爾威勒在水資源與廢棄物管理方面，持續依循ISO 14001環境管理系統標準推動相關政策，強調資源循環與污染預防。公司已建立完善的環境管理制度，以風險評估為基礎，將水資源利用效率、節水措施、及廢棄物減量、分類與回收納入日常營運管理，確保持續符合法規與利害關係人期待。

以下係根據平鎮廠的水費帳單收集的數據，9-12月份的使用量較去年同期上升，主要係來自營業額成長，使得用水度數相對提升。

此外，中正路並無獨立的帳單而是透過大樓管理費分攤計算，本公司因首年度自願編制永續報告書，對於溯源分攤收集用水度數的比例尚需要時間進行溝通與收集，預計於2025年度報告書將更優化使數據揭露更臻完善。

用水量資訊



水資源管理，貝爾威勒積極預防極端氣候影響水源可得性的營運風險。

已採取以下多項措施以提升效率並減少衝擊：

- 提升節水效率：公司透過加裝適當的節水器具，以提升節水效率並減少室內用水量。
- 系統化管理與機會尋求：記錄、監測和管理水資源的使用和排放，並積極尋求節約用水的機會。
- 廢水妥善處理：貝爾威勒在完整落實責任商業聯盟（RBA）8.0社會責任的「環境」面向中，明確承諾會適當處理和排放廢水。

廢棄物方面，公司推動資源再利用和廢棄物分類回收，如倡導產品設計與製造的節能減碳、次料回收再利用、下腳料回收再使用等；以及垃圾分類，提高混合紙、硬紙板、玻璃、塑膠、金屬、電池、電子廢棄物進入分類回收的循環，減少垃圾流入垃圾掩埋場，降低廢棄物處理的碳排放。而在生產過程中，盡可能地回收和再利用不良品或生產廢料中的可用零件和材料，例如銅、塑膠等。

公司透過推動減量、資源化及無害化處理，加強員工分類教育及供應鏈合作回收。整體管理流程皆追求持續改善、污染預防與資源最大化再利用，同時落實ISO 14001、RBA責任商業聯盟等國際永續管理認證，以支持企業長期ESG發展藍圖。未來，貝爾威勒將持續完善政策，善用科技創新提升管理成效，並深化利害關係人溝通，積極朝向循環經濟與永續經營目標前進。





## 使用聲明

貝爾威勒(股)公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容  
 使用的 GRI 1 GRI 1：基礎 2021  
 適用的 GRI 行業準則 無

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	5
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	9
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	8
		1.03.6 永續報告之責任單位	10
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	10
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	10
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02.2 活動、價值鏈和其他商業行為, 4.09.1 價值鏈	5/51
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	55
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	55
2-9	治理結構與組成	2.02 推動永續發展治理架構	17
		2.03.2.1 成員及多元化,	19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與選任	20
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.3 利益迴避	20
2-12	最高治理單位於監督 衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	18
2-13	衝擊管理的負責人	2.02 推動永續發展治理架構	17
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	18
2-15	利益衝突	2.03.2.3 利益迴避,	20

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02 運作情形	17
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.2 對永續發展之持續進修	將列入改善計畫 18
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	18
2-19	薪酬政策	2.03.2.4 薪酬政策	20
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.4 薪酬政策	20
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.4 薪酬政策	20
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	14
2-23	政策承諾	3.04 重大主題對於價值鏈的衝擊 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範, 5.01.1 人權政策與承諾,	29/34 /54
2-24	納入政策承諾	3.04 重大主題對於價值鏈的衝擊 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範, 5.01.1 人權政策與承諾,	29/34 /54
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	36
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	36
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循	40
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	44
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	22
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	61



GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題			
GRI 3： 重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	25
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題之列表與管理	29
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題之列表與管理	29
		3.04 重大主題對於價值鏈的衝擊	29

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
經濟面			
<b>GRI 201：經濟績效 2016</b>			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	<b>31</b>
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	<b>73</b> (有質化，尚未量化分析)
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	<b>32</b>
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	<b>32</b>
<b>GRI 202：市場地位 2016</b>			
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	5.01.3 員工多元包容及平等	<b>58</b>
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	<b>58</b>
<b>GRI 203：間接經濟衝擊 2016</b>			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	<b>67</b>
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	<b>67</b>
<b>GRI 204：採購實務 2016</b>			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.09 供應商管理	<b>51</b>
<b>GRI 205：反貪腐 2016</b>			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	<b>35</b>
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	<b>35</b>
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	<b>35</b>
<b>GRI 206：反競爭行為 2016</b>			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為	<b>35</b>
<b>GRI 207：稅務 2019</b>			
207-1	稅務方針	4.02 稅務	<b>33</b>
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務	<b>33</b>
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.02 稅務	<b>33</b>
207-4	國別報告	4.02 稅務	<b>33</b>

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
<b>GRI 302：能源 2016</b>			
<b>302-1</b>	<b>組織內部的能源消耗量</b>	<b>6.03 能源管理</b>	<b>資料未取得</b>
<b>302-2</b>	<b>組織外部的能源消耗量</b>	<b>6.03 能源管理</b>	資料未取得
302-3	能源密集度	6.03 能源管理	資料未取得
302-4	減少能源消耗	6.03 能源管理	資料未取得
<b>GRI 303：水與放流水 2018</b>			
<b>303-1</b>	<b>共享水資源之相互影響</b>	<b>6.04 水資源與廢棄物管理</b>	<b>資料未取得</b>
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04 水資源與廢棄物管理	資料未取得
303-3	取水量	6.04 水資源與廢棄物管理	資料未取得
303-4	排水量	6.04 水資源與廢棄物管理	資料未取得
<b>303-5</b>	<b>耗水量</b>	<b>6.04 水資源與廢棄物管理</b>	<b>資料未取得</b>
<b>GRI 305：排放 2016</b>			
<b>305-1</b>	<b>直接(範疇一)溫室氣體排放</b>	<b>6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標</b>	79
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	<b>79</b>
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	<b>79</b>
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	<b>79</b>
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	<b>僅取得113年度數據</b>
<b>GRI 306：廢棄物 2020</b>			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.04 水資源與廢棄物管理	尚未有明確數據
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.04 水資源與廢棄物管理	尚未有明確數據
306-3	廢棄物的產生	6.04 水資源與廢棄物管理	尚未有明確數據
306-4	廢棄物的處置移轉	6.04 水資源與廢棄物管理	尚未有明確數據
306-5	廢棄物的直接處置	6.04 水資源與廢棄物管理	尚未有明確數據
<b>GRI 308：供應商環境評估 2016</b>			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.09 供應商管理	尚未有明確數據
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.09 供應商管理	尚未有明確數據

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
社會面			
<b>GRI 401：勞雇關係 2016</b>			
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	57
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	59
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	<b>60</b>
<b>GRI 403：職業安全衛生 2018</b>			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	<b>65</b>
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	無具體數據
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	無具體數據
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	無具體數據
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	無具體數據
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	無具體數據
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之 職業安全衛生的衝擊	5.02.1 職業安全及衛生政策	無具體數據
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	無具體數據
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	65
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	<b>65</b>
<b>GRI 404：訓練與教育 2016</b>			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	<b>62</b>
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	無具體數據
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	<b>63</b>
<b>GRI 405：員工多元化與平等機會 2016</b>			
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化	<b>19</b>
		5.01.3 員工多元包容及平等	<b>55</b>
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	<b>58</b>
<b>GRI 406：不歧視 2016</b>			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	無此情事
<b>GRI 408：童工 2016</b>			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	<b>54</b>

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
社會面			
<b>GRI 409：強迫或強制勞動 2016</b>			
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01.1 人權政策與承諾	54
<b>56</b>			
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03.2 當地社區	69
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.03.2 當地社區	69
<b>GRI 414：供應商社會評估 2016</b>			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.09.3建立永續篩選機制	52
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.09.3建立永續篩選機制	52
<b>GRI 416：顧客健康與安全 2016</b>			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.08.1顧客健康與安全	45
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.08.1顧客健康與安全	45
<b>GRI 417：行銷與標示 2016</b>			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2 行銷與標示	45
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	45
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	45
<b>GRI 418：客戶隱私 2016</b>			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06.2 客戶隱私保護	43



## 氣候相關資訊

項目	內容	報告書對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	未執行
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	未執行
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	未執行
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	未執行
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。		未執行
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01.2氣候策略	71
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。		未執行
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。		未執行
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體盤查	79
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。		未執行
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.01.2氣候策略	72

# TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	對應章節	頁碼
一、治理 (Governance)			
TCFD 1(a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	董事會為氣候治理的最高層級監督單位，指派永續發展委員會負責氣候相關治理與管理。	6.01.1 氣候監督及治理架構	71
TCFD 1(b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	永續發展委員會將氣候變遷納入營運風險管理範疇，討論氣候變遷風險、能資源使用效率及產品生命週期等議題，並規劃每年向董事會報告執行情形，採取因應措施以降低營運風險。	6.01.1 氣候監督及治理架構	
二、策略 (Strategy)			
TCFD 2(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	擬著手規劃於2026年度起逐步檢視氣候風險與機會對公司短期、中期及長期策略的影響。 針對所辨識出來的轉型風險、實體風險與機會進行質化分析並建立因應措施	6.01 氣候變遷 - 2. 氣候策略	74
TCFD 2(b) 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。	尚未執行	6.01 氣候變遷	尚未執行
TCFD 2(c) 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）。	尚未執行	6.01 氣候變遷 - 2. 氣候策略	尚未執行

# TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	對應章節	頁碼
三、風險管理 (Risk Management)			
TCFD 3(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	擬著手規劃於2026年度將氣候相關風險的鑑別和評估流程納入年度規劃對策並持續監督。	尚未執行	
TCFD 3(b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	擬著手規劃於2026年度將氣候相關風險的管理流程納入年度規劃對策並持續監督。	尚未執行	
TCFD 3(c) 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。	公司擬將氣候相關風險與機會整合納入整體風險管理流程，定期進行評估與調整。並提交董事會進行年度風險管理報告之審核。	尚未執行	
四、指標與目標 (Metrics and Targets)			
TCFD 4(a) 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。	(1) 指標- 密集度 (排放量占營收比例) (2) 類別1: 429.3433 類別2: 2053.4158 類別3: 54.5344 類別4: 502.8284	75	
TCFD 4(b) 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。	(3) 氣候相關目標 •溫室氣體排放密集度:設定年減 1%。 •能源使用密集度:年減 1%。 •水資源使用密集度年減 2%。 •廢棄物總量年減 1%。	79	
TCFD 4(c) 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。		75	

# SASB

主題	SASB代碼	指標內容	113年度量化成果與說明
產品安全	TC-HW-230a.1	說明產品資安風險識別與因應措施	尚未執行
員工多元與包容	TC-HW-330a.1	管理階層/技術人員/其他之性別及多元族群代表性比例	<ul style="list-style-type: none"> <li>  原住民：共2(女)</li> <li>  外籍員工：共6(男2+女4)</li> <li>  身障：1(女)</li> <li>  總計9名</li> <li>  截至2024年底有201在職</li> <li>  主管0/201=0%</li> <li>  技術人員1/201=0.005%</li> <li>  其他8/201=0.04%</li> </ul>
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	按營收分類，含IEC 62474申報物質之產品比例	未取得數據
	TC-HW-410a.2	符合EPEAT認證等標準之產品營收比例	未取得數據
	TC-HW-410a.3	具能源效率標章產品之營收比例	未取得數據
	TC-HW-410a.4	報廢電子產品回收重量及回收率	未取得數據
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	Tier 1供應商經RBA第三方稽核（全部及高風險場域）比例	未取得數據
	TC-HW-430a.2	Tier 1供應商重大不符率及改善率（區分重要與一般不符）	-供應商重大不合格即要求限期改善，未合格者終止資格
原材料來源	TC-HW-440a.1	關鍵物料風險管理說明	未取得數據
活動指標	TC-HW-000.A	按產品類型劃分的年生產單位數	未取得數據
	TC-HW-000.B	製造場所的總面積（平方公尺）	未取得數據
	TC-HW-000.C	自有場所產量占比（%）	未取得數據
產品安全	TC-HW-230a.1	說明產品資安風險識別與因應措施	未取得數據

# SDGs

