

2025 SUSTAINABILITY REPORT

威鋒電子 永續報告書

創新連結・永續共榮

Connect Innovation, Sustain Prosperity



VIA Labs, Inc.

目錄 CONTENTS

威鋒電子股份有限公司
2025 永續報告書

經營者的話	1
關於本報告書	2
永續績效	3

一、利害關係人議合	4
1.1 永續推動組織	5
1.2 確認利害關係人	7
1.3 利害關係人溝通	7
1.4 鑑別重大主題	12

二、關於威鋒	18
2.1 公司簡介	19
2.2 經營理念與方針	22
2.3 歷年獲獎榮耀	22
2.4 參與外部組織	23

三、誠信治理	24
3.1 治理實務	26
3.1.1 董事會	27
3.1.2 功能性委員會	32
3.1.3 內部稽核	35
3.1.4 倫理誠信	36
3.1.5 法規遵循	38
3.2 風險管理	39
3.3 營運績效	42
3.4 創新研發	44
3.5 產品責任	46
3.5.1 產品品質	46
3.5.2 客戶滿意度	50
3.6 客戶關係	51
3.7 資安防護	53

四、永續環境	58
4.1 水資源管理	59
4.2 節能減碳	60
4.2.1 能源管理	60
4.2.2 溫室氣體排放	60
4.2.3 節能減碳行動	62
4.3 廢棄物管理	63
4.4 永續供應鏈	65

五、社會關懷	68
5.1 員工概況	69
5.1.1 人權保障	69
5.1.2 性別平等與多元化管理	70
5.1.3 員工統計	73
5.2 適才適任	77
5.2.1 薪酬福利	77
5.2.2 人才培育	88
5.2.3 勞資溝通	91
5.3 職業安全衛生	92
5.3.1 工作者參與、諮詢及溝通	94
5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	96
5.3.3 健康職場推動	98
5.3.4 職業災害統計分析	100
5.4 公益參與	101

六、附錄	103
附錄一、GRI內容索引	104
附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊	112
附錄三、查證聲明	118

經營者的話

致關心威鋒電子永續經營的朋友：

2025年，USB晶片設計產業處於高度競爭的市場環境中，地緣政治風險、美國貿易政策變化，以及全球供應鏈加速調整，持續為產業帶來結構性挑戰。另一方面，中國在成熟製程與量產規模上的快速布局，使市場競爭態勢趨於白熱化；AI 時代的來臨也正重塑 USB 與高速介面市場的需求結構。面對此一局勢，威鋒電子秉持審慎經營與持續精進的理念，專注於強化營運體質與提升整體競爭優勢。我們持續深化核心技術研發，確保產品在品質與效能上的穩定表現，並透過長期且具前瞻性的研發投入，拓展市場版圖，為公司奠定永續成長的基礎。

威鋒電子持續強化並拓展既有客戶布局，加深與國際知名科技企業之策略夥伴關係，推動 USB、USB4 與 PD 等產品於 AI 周邊應用生態系中的導入，鞏固公司於 USB 及 USB Type-C ASIC 市場的關鍵地位。同時，公司聚焦 AI PC、邊緣運算及高效能顯示等應用領域，深化與核心客戶的長期合作關係。另一方面，威鋒電子在 USB、DisplayPort、HDMI 等國際標準組織維持高度參與度，並持續關注 AI 生態系發展與市場趨勢，據以精準規劃產品發展藍圖，維持長期競爭優勢，進一步強化公司在 USB Type-C 生態體系中的整體布局與競爭力。

因應日趨複雜的資訊安全風險，威鋒電子持續完善資安治理架構，強化防護與監控機制，以確保營運持續性並保障客戶與企業資料的安全完整。同時，公司將永續供應鏈視為落實企業社會與環境責任的重要基石，與供應夥伴共同推動節能減碳措施，提升資源運用效益，建構具透明度與責任感的供應體系。此外，威鋒電子深信人才是企業長期發展的關鍵資產，持續優化員工權益保障，提供具市場競爭力的薪酬福利，並營造有助於專業成長與職涯發展的友善工作環境，促進員工與企業的共同成長。

本報告匯總威鋒電子在2025年於永續經營各面向的推動成果，並以聯合國永續發展目標（SDGs）為依循，持續強化治理效能與企業競爭力，穩步邁向創新突破與共同成長的未來。

威鋒電子總經理
林志峰



威鋒電子董事長
陳文琦

關於本報告書

威鋒電子為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2025年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，威鋒電子期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

報告邊界與範疇

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2025全年度，為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將在本報告書內文中另行說明。
範疇邊界	威鋒電子股份有限公司（台灣總部）
財務數據	威鋒電子股份有限公司公開之個別財報數據一致
環安衛數據	同上範疇邊界
員工數據	同上範疇邊界
公益活動績效	同上範疇邊界，另本公司公益活動係與母公司共同舉辦，相關內容將包含母公司之相關資訊。
資訊重編	本報告書本年度無任何因應組織重大變更或報導期間範疇變更須重編情形，若部分資訊若有調整變更，見各章節說明。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021, GRI準則2021年)標準進行撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRSs)查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 威鋒電子為提升報告書的揭露品質，委由格瑞國際驗證有限公司依據AA 1000：AS V3進行Type1中度保證等級查證，確認符合GRI準則2021並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。
- 威鋒電子通過ISO 9001：2015品質管理系統、ISO 27001：2022資訊科技-安全技術-資訊安全管理系統、ISO14064：2018溫室氣體盤查及QC080000：2017有害物質流程管理系統，並持續維持證書有效性。

發行頻率

這是威鋒電子股份有限公司發布的第二本永續報告書，未來本公司每年會發布報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於威鋒電子股份有限公司官網下載。

■ 本次發行日期：2026年8月

■ 下次發行日期：2027年8月

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

威鋒電子股份有限公司	
地址	新北市新店區中正路529-1號7樓
電話	886-2-22181838
電子郵件信箱	vliesg@via-labs.com
官網連結	https://www.via-labs.com



永續績效

 公司治理	- 董事會績效評估內部自評均分4.974分。 - 董事合計進修專業課程時數達51小時。 「企業誠信經營」講座包含在職及新進員工共184人參與，累積訓練時數184小時。 - 未有違反誠信案件；未有違反公司治理法規；內控作業亦未有重大缺失。
 永續環境	- 採購原料以符合取得FSC(FOREST STEWARDSHIP COUNCIL森林管理委員會)認證，確保本公司採用可持續性環境友善紙張。 - 參與行政院環境部推動之「民間企業及團體綠色採購申報系統」。 - 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴；不採購衝突礦產。 - 新供應商簽署供應商承諾書達100%。 - 未發生環保違法紀錄。 - 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。
 社會共榮	- 員工受訓時數平均達15.74小時以上。 - 維持零災害，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。 - 未發生勞動違法紀錄。 - 未有勞資爭議事件。



利害關係人議合

1.1 永續推動組織

1.2 確認利害關係人

1.3 利害關係人溝通

1.4 鑑別重大主題

一、利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續推動組織

威鋒電子董事會成立永續發展委員會（下稱ESG委員會），並由董事長擔任委員會主席、公司治理主管擔任總幹事，ESG委員會負責擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入威鋒電子企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱ESG）等面向，ESG委員會下設置四個專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。威鋒電子訂定「永續發展實務守則」與「永續報告書編製及驗證作業程序」，並納入內部控制制度，每年向董事會提報前一年度ESG業務，內容包含：威鋒電子鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。董事會每年聽取ESG委員會之報告，評估重大主題訂定之政策、目標之可行性以及檢視ESG具體落實程度，並於必要時敦促公司進行調整，董事會均實質參與公司ESG上之實踐。

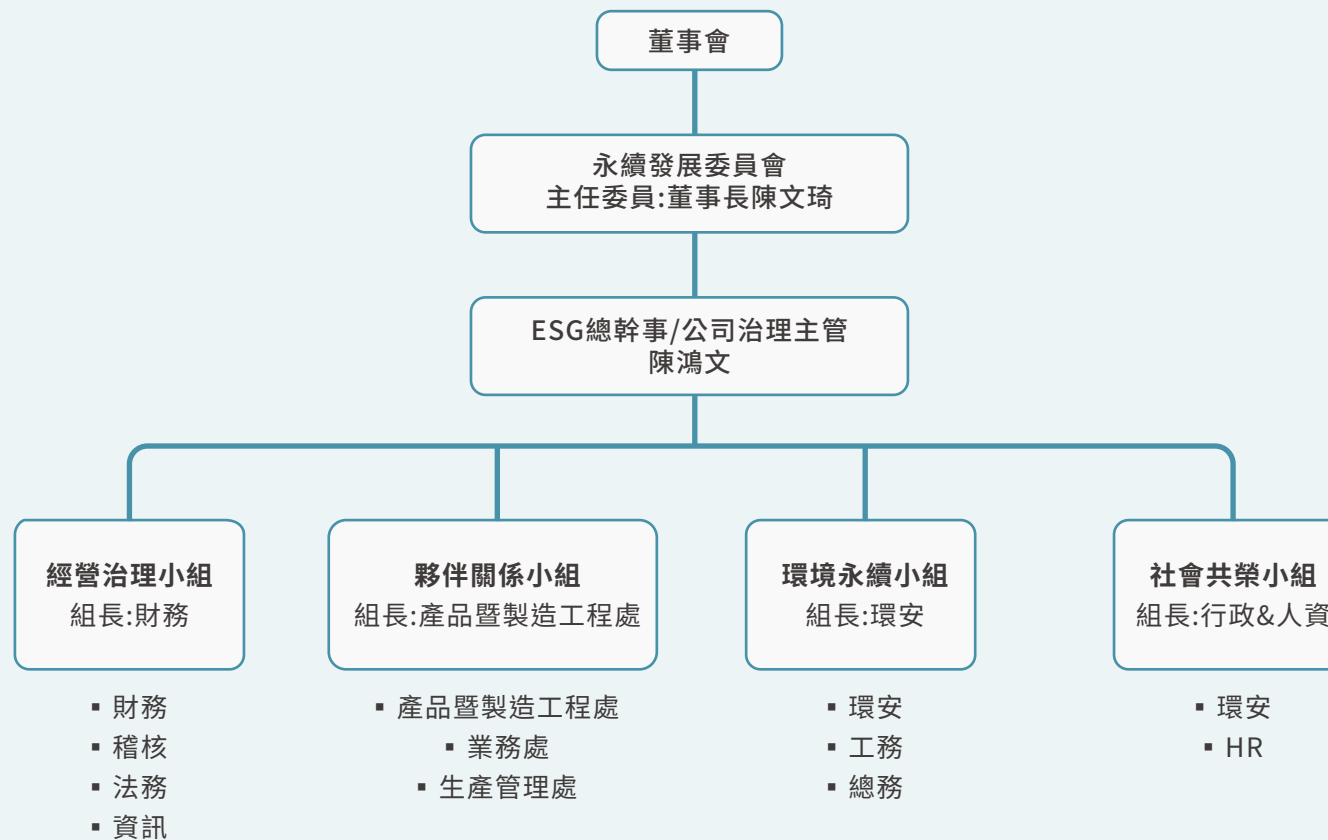


永續發展實務守則



永續發展委員會組織圖

威鋒電子永續發展委員組織圖



註1：小組成員：由各單位主管指派資深同仁或者熟悉單位運作者擔任，主要負責與ESG報告書相關資料之收集。

註2：各單位主管：負責單位文稿之審查。

1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人為影響威鋒電子或受威鋒電子影響之群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與威鋒電子的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出六類對威鋒電子而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、員工、供應商、主管機關、社區團體。

1.3 利害關係人溝通

威鋒電子的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注威鋒電子之議題亦多有差異，威鋒電子各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注威鋒電子的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時威鋒電子亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應。

威鋒電子各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由ESG委員會集結彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告書，歸納出二十項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保威鋒電子揭露之永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。



利害關係人類別	對威鋒電子的意義	溝通管道/頻率	關注議題	溝通實績	因應之道	聯絡窗口
 股東/投資人	股東與投資人的信任與支持是威鋒電子持續成長的動力，相對而言，威鋒電子也必定以股東權益最大化為努力之目標。	1. 股東常會/每年 2. 官網投資人專區/每月 3. 公開資訊觀測站/不定期 4. 月營收、季度、財務報告/每年定期 5. 法人說明會/每年定期	營運績效 創新研發 公司治理 法規遵循 倫理誠信	1. 定期召開股東常會及法人說明會，向投資人說明營運績效，並回覆投資人關切的問題；2025年股東常會出席股數64.08%，2025年召開2次法人說明會。 2. 於官網設立投資人專區及信箱 3. 依相關法令規範在規定期限內透過公開資訊觀測站揭露公司各項資訊 4. 月營收、季度、財務報告也揭露於官網投資人專區 5. 完善的發言人制度 6. 本公司提供檢舉管道，可透過電子郵件信箱，提供員工及相關人員舉報任何不正當的從業行為。	3.1 治理實務 3.1.1 董事會 3.1.2 功能性委員會 3.1.3 內部稽核 3.1.4 誠信經營 3.2 風險管理 3.4 營運績效	發言人：林志峰 代理發言人：陳鴻文 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱： investor@via-labs.com 股務代理機構： 中國信託商業銀行股份有限公司代理部 電話：886-2-6636-5566



利害關係人類別	對威鋒電子的意義	溝通管道/頻率	關注議題	溝通實績	因應之道	聯絡窗口
 員工	員工為公司最重要的核心資產，其專業能力、工作投入與組織認同，直接影響公司營運績效、創新研發能量及永續競爭力。威鋒電子透過完善的溝通機制與權益保障措施，建立互信、穩定且具向心力的勞資關係，促進企業與員工共同成長。	1. 勞資會議/每季定期 2. 職工福利委員會會議/每季定期 3. 員工績效面談/每年定期 4. 員工申訴電子信箱/不定期 5. 公司內部公告平台/不定期 6. 教育訓練課程/不定期	職業健康與安全 營運績效 薪酬福利 創新研發 勞資溝通 人才培育 員工平等不歧視 倫理誠信 資訊安全	1. 定期召開勞資會議，維持雙向溝通管道暢通，並設置匿名「員工意見回覆區」，即時蒐集並回應員工意見；2025年度共召開4次勞資會議。 2. 定期召開職工福利委員會會議，討論與規劃員工福利措施，並透過公司內部電子平台公告福利補助與各項員工活動資訊。 3. 建立完善且具競爭力之薪酬與福利制度，每年參酌市場薪資水準、同業狀況及員工個人績效表現，提供合理調薪與獎勵機制；2025年整體調薪幅度為4%。 4. 不定期辦理多元教育訓練課程，精進員工專業能力，並依相關法令規定，定期辦理誠信經營、資訊安全、性別平等與多元共融等課程；2025年員工平均訓練時數為15.74小時。	5.1員工概況 5.2適才適任 5.3職業安全衛生 5.4公益參與	人力資源部 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱：vliesg@via-labs.com
 客戶	以優質且穩定的服務滿足客戶需求，是公司一貫的經營理念；而客戶所提供的意見與回饋，則成為公司持續精進服務品質與推動成長的重要依據，並引導企業朝更完善的方向發展。	1. 客戶滿意度調查/每年定期 2. 行銷業務部門窗口/不定期 3. 品保相關部門窗口/不定期	產品品質 創新研發 客戶服務 綠色產品 資訊安全 倫理誠信	1. 透過即時會議、電話、電子郵件及親訪客戶等維持良好客戶關係。 2. 重視品質，檢討每年客戶滿意度調查情形。	3.5客戶關係	業務部 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱：orders@via-labs.com

利害關係人類別	對威鋒電子的意義	溝通管道/頻率	關注議題	溝通實績	因應之道	聯絡窗口
 供應商	本公司服務品質得以維持穩定，有賴供應商夥伴的共同參與與投入；威鋒電子視每一位供應商夥伴為永續經營的重要成員，期盼透過長期合作關係，持續創造互利共贏的發展成果。	- 採購部門窗口/不定期 - 供應商考核/每半年	客戶服務 營運績效 資訊安全 產品品質 創新研發 職業健康與安全	- 本公司訂有「供應商管理辦法」，建立供應商管理制度，於採購前，事先對供應商作調查評估，以瞭解其供應商之經營情況，品質管制、環境管理、生產能量及交貨期限，保障控制良好之產品品質、交期、數量、配合度及合理之交易條件。 - 與供應商保持良好的溝通管道，並尊重與維護其應有之合法權益及創造協調的夥伴關係。	4.4永續供應鏈	資材部 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱：vliesg@via-labs.com
 主管機關	主管機關透過法令規範與政策指引，為公司營運提供明確的遵循依據。公司依循相關法規辦理各項業務，並與主管機關保持良好溝通，有助於確保營運合法合規、降低經營風險，並支持企業長期穩定發展。	- 公開資訊觀測站/定期 & 不定期 - 公司治理評鑑/定期 - 主管機關訪查/不定期 - 政策宣導會議/不定期 - 公文往返/不定期 - 證券交易所/不定期	能源管理 溫室氣體管理 水資源管理 廢棄物管理 綠色產品 職業健康與安全 倫理誠信 創新研發 資訊安全	- 定期報告提交：依規定向主管機關提交年報、季報及ESG報告。 - 專責溝通窗口：設置專責單位或人員，負責即時回應主管機關的要求與建議。 - 政策建議回饋：積極回應主管機關的政策草案徵求意見，提供建設性建議。 - 法規遵循檢視：定期內部稽核，確保符合主管機關法規要求。	3.1.4倫理誠信 3.1.5法規遵循 4.1水資源管理 4.2節能減碳 4.2.1能源管理 4.2.2溫室氣體排放 4.2.3節能減碳行動 4.3廢棄物管理 5.3職業安全衛生	經營治理小組 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱： investor@via-labs.com

利害關係人類別	對威鋒電子的意義	溝通管道/頻率	關注議題	溝通實績	因應之道	聯絡窗口
 社區團體	本公司視社區團體為重要利害關係人之一，透過持續的溝通與公益參與，強化與在地及社會團體之互動關係，發揮企業正向影響力，並以實際行動回饋社會，促進社區共融與永續發展。	1. 社區會議/不定期 2. 捐贈公益活動/不定期	綠色產品 營運績效 資訊安全 公益參與 社區關係維護	1. 辦理聖誕節公益義賣活動，邀請多家社福及弱勢團體參與，協助其提升自立經濟能力。 2. 參與捐血救人公益活動，鼓勵員工以實際行動回饋社會。 3. 響應二手書陪讀行動，支持弱勢家庭兒童課後陪讀服務，促進教育平權。 4. 參與舊鞋捐贈活動，協助海外弱勢學童取得基本生活資源，落實國際人道關懷。 5. 2025年透過員工參與募款活動，募集新臺幣36,000元支持「紅鼻子醫生」計畫，實際關懷病童身心健康，展現企業社會責任。	5.4公益參與	行政部 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱：vliesg@via-labs.com

1.4鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



面向	永續議題
環境面	永續供應鏈管理、原物料管理、能源管理、溫室氣體管理、水資源管理、廢棄物管理、綠色產品
人群（含人權）面	薪酬福利、勞資溝通、職業健康與安全、人才培育、員工平等/不歧視、社區關係維護、產品品質、公益參與
經濟面	營運績效、倫理誠信、創新研發、客戶關係、資訊安全

註：公司治理、風險管理屬於GRI永續性報導準則2021年版（GRI Standards：2021）之必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

威鋒電子每兩年辦理一次重大主題鑑別作業，由永續發展委員會先行擬定二十項永續議題。於2024年，透過線上問卷方式邀請主要利害關係人就各項永續議題對其關注程度進行評估，共回收63份有效問卷，據以彙整利害關係人對各議題之關注程度評分；

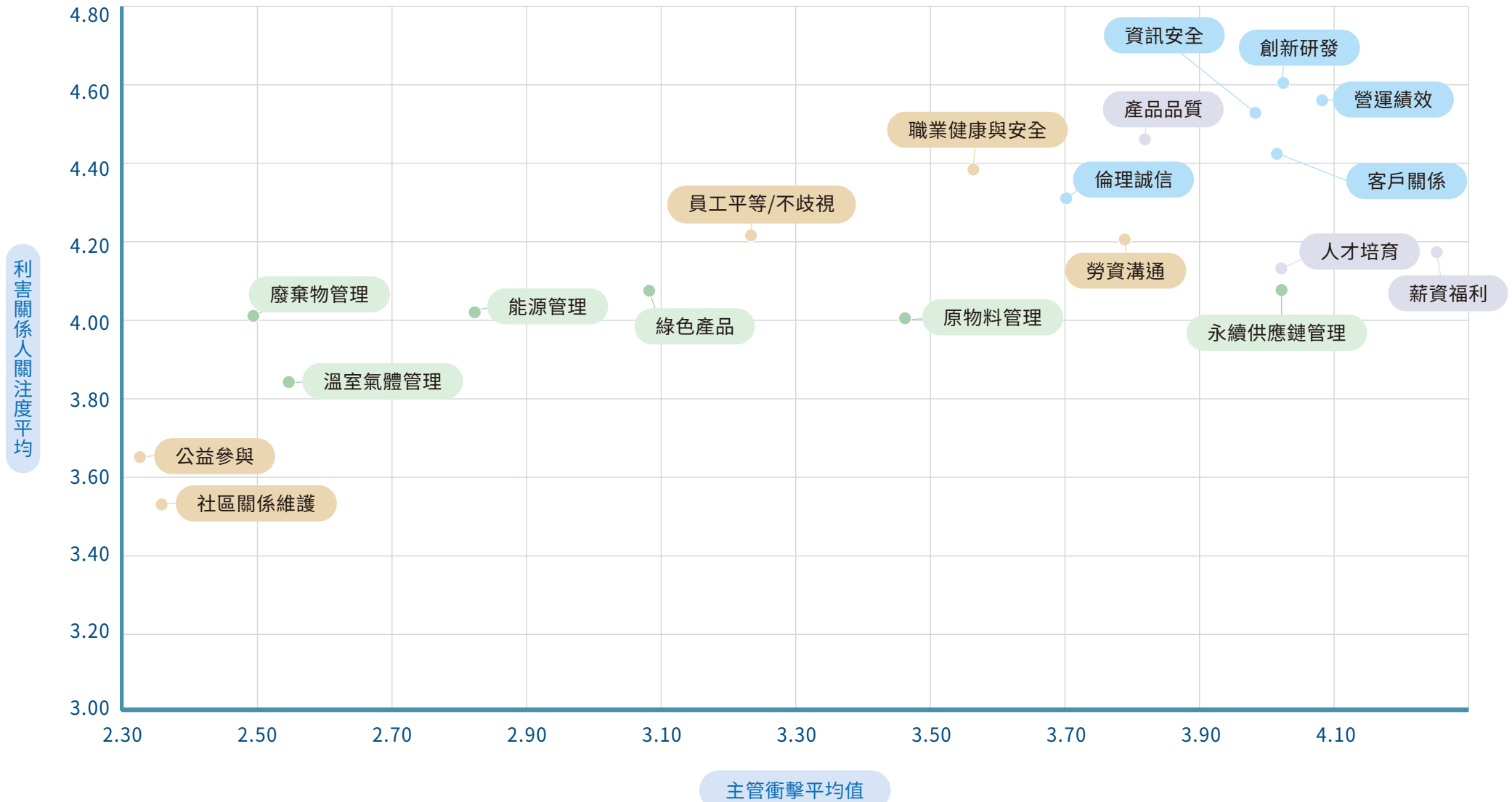
同時，另以線上問卷方式邀請公司23位主管評估各永續議題對威鋒電子內、外部所產生之衝擊程度。將上述兩類評分結果加以彙整後，繪製重大主題矩陣圖，並提交永續發展委員會進行審議。

經綜合評估後，於環境、社會與經濟三大面向中，各取影響程度與關注度排名前八名之永續議題，列為本年度重大主題。確認威鋒電子當年度應優先揭露之八項重大主題分別為：營運績效、創新研發、客戶關係、資訊安全、薪酬福利、人才培育、產品品質及永續供應鏈管理。

本年度鑑別之八項重大主題，對公司而言同時蘊含風險與機會。在競爭日益激烈且經營環境愈趨嚴峻之情勢下，威鋒電子在追求營運績效、回饋股東及維繫客戶信賴的同時，亦審慎關注對當地環境品質與員工健康福祉之影響，避免因短期績效考量而犧牲長期永續價值。倘若未能妥善因應相關風險，或發生法令遵循缺失，恐對公司多年累積之品牌形象與商譽造成重大衝擊；反之，若能有效辨識並管理風險，進而轉化為成長契機，於經濟績效、環境永續與社會共榮之間取得平衡，將有助於公司持續穩健成長，邁向永續經營之目標。

本報告書將針對各項重大主題，說明其管理方針與相關揭露內容；另為兼顧永續資訊揭露之完整性與均衡性，亦將補充說明威鋒電子投入公益活動之具體成果與實踐情形。

重大主題矩陣圖



在追求永續發展與企業社會責任的道路上，威鋒電子積極將環境（Environmental）、社會（Social）與公司治理（Governance）三大面向融入營運核心，透過八項重大主題——營運績效、創新研發、客戶關係、資訊安全、薪酬福利、人才培育、產品品質，以及永續供應鏈管理——全面推動ESG目標的實踐。我們致力於提升企業競爭力的同時，也強化對利害關係人的承諾，從內部治理到外部影響，對內打造讓員工健康安全的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係建立一個穩健、負責且具韌性的永續經營模式。透過這些關鍵主題的策略性管理與持續創新，我們不僅強化企業本質，也為社會與環境共創長遠價值。



撰寫報告書原則



威鋒電子遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對威鋒電子的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。



確定重大主題和邊界衝擊

面向	重大主題	衝擊面向	原因描述	上游	公司	下游	對應GRI準則2021	報告書 揭露章節
				晶圓		營運活動		
 經濟面	營運績效	潛在正面	公司持續投入研發並推動產品創新，強化產品組合與技術能力，提升市場適應性與競爭力，並支持核心業務的穩定推動。透過穩健執行研發策略，公司可逐步累積關鍵能力，作為後續營運與發展規劃的基礎。	■	■	■	GRI 201： 經濟績效 2016	3.3營運績效
	創新研發	實際正面	本公司長期維持穩定且具規模的研發投入，透過持續強化內部產品創新動能與專利布局，逐步累積核心技術能力。公司專注於 USB 相關晶片之研發，並積極參與 USB-IF 協會標準規格制定，在高速傳輸與 USB Type-C 技術領域中建立技術基礎與專業地位。	■	■	■	威鋒電子自訂主題， 無對應GRI主題準則	3.4創新研發
	客戶關係	實際正面	提供穩定的產品品質、國際標準認證及定期客戶滿意度調查機制，近年未發生重大客戶申訴事件，客戶滿意度維持穩定水準；並依據調查結果持續進行改善，回應客戶回饋、優化產品功能與競爭力，進一步鞏固長期合作關係。		■	■	威鋒電子自訂主題， 無對應GRI主題準則	3.5客戶關係
	資安防護	實際正面	公司透過導入並持續維運 ISO 27001 資訊安全管理系統，建立制度化資安治理，並結合專責組織、教育訓練、多層防禦措施以及社交工程演練，降低資訊安全風險、提升應變能力；同時藉由第三方認證與風險評估機制，持續強化資安防護，支持營運穩定與合規管理。	■	■	■	威鋒電子自訂主題， 無對應GRI主題準則	3.6資安防護
 人群 (含人權)	薪酬福利	實際正面	具競爭力且公平合理之薪酬福利制度，係吸引、留任與激勵優秀人才的關鍵因素，亦為維繫勞資關係穩定與組織永續發展之重要基礎。透過健全的薪酬結構、完善的福利制度及依法落實勞動權益，不僅可保障員工基本生活與工作尊嚴，提升員工對企業的信任與歸屬感，亦有助於降低人力流動風險、維持營運穩定度，進而對公司營運績效及價值鏈上下游產生正向影響。	■	■	■	GRI 401：勞雇關係 2016 GRI 405：員工多元化與 平等機會2016	5.2.1薪酬福利

面向	重大主題	衝擊面向	原因描述	上游	公司	下游	對應GRI準則2021	報告書 揭露章節
				晶圓		營運活動		
 人群 (含人權)	人才培育	實際正面	面對產業快速變遷與技術高度專業化的發展趨勢，本公司深信持續的人才培育與能力提升，是確保企業競爭優勢與長期成長的核心動能。透過系統化教育訓練、職涯發展規劃及多元學習資源之投入，協助員工精進專業技能、管理能力與跨域素養，除可提升個人職涯發展與就業競爭力外，亦能強化組織整體執行效能、創新能力與營運韌性。不僅對公司內部營運產生實際正面影響，亦可透過提升產品與服務品質，對客戶及價值鏈下游帶來長期正向效益。		■	■	GRI 404：訓練與教育 2016	5.2.2人才培育
	產品品質	實際正面	本公司通過 ISO 9001 品質管理系統認證，藉由制度化管理強化製程控管，提升產品品質穩定度。	■	■	■	威鋒電子自訂主題， 無對應GRI主題準則	3.5.1產品品質
 環境面	永續供應鏈	實際正面	公司透過建立供應商管理與稽核機制，將品質、環境及社會相關要求納入供應鏈管理，促進供應商持續改善，提升整體供應鏈的穩定性與永續經營基礎。	■	■	■	GRI 204：採購實務 2016 GRI 308：供應商環境評估 2016 GRI 414：供應商社會評估 2016	4.4永續供應鏈

註：■ 直接/間接衝擊



關於威鋒

2.1 公司簡介

2.2 經營理念與方針

2.3 歷年獲獎榮耀

2.4 參與外部組織

2.1 公司簡介

威鋒電子股份有限公司 (VIA Labs, Inc.) 成立於2008年7月7日。本公司專注於高速連接技術與晶片設計，產品涵蓋 USB、DisplayPort和PCIe等領域。總部位於台灣新北市，是全球領先的 USB 相關解決方案供應商，威鋒電子不斷地推出高速傳輸與USB Type-C各類應用產品，積極布局產品差異化並維持技術領先，並於2021年推出全球第一顆 USB4 終端裝置控制晶片 VL830。USB4 規格問世，被業界視為 USB 架構的重大更新，自此多個資料和顯示協議可共享一條高速連結通道，且支援最高至 40Gbps 的傳輸速率。在Thunderbolt™ 4 或USB4架構之下，VL830可同時提供USB及DisplayPort傳輸的全效能運行，且後兼容USB Type-C架構的DP替代模式(DisplayPort Alternate Mode)裝置，包括支援該模式的筆記型電腦、平板或智慧型手機。此外，VL832 USB4終端裝置控制晶片榮獲USB開發者論壇(USB-IF)之USB4產品認證，且信號完整性有所提升，能更有彈性地支援可拆式電纜的設計，是USB4生態系統中重要的里程碑。

威鋒電子致力於創新技術，推動高速連接應用的普及，並以成為全球領先的連接技術解決方案提供商為願景。

設立時間	西元 2008 年
總部	新北市新店區中正路 529-1 號 7 樓
行業別	台灣上市公司半導體業
股票代號	6756.TW (2020 年上市)
資本額	新台幣 699,480 仟元
員工人數	185 人
個體營業額	1,526,108 仟元
營運據點	台灣新北市

股東結構

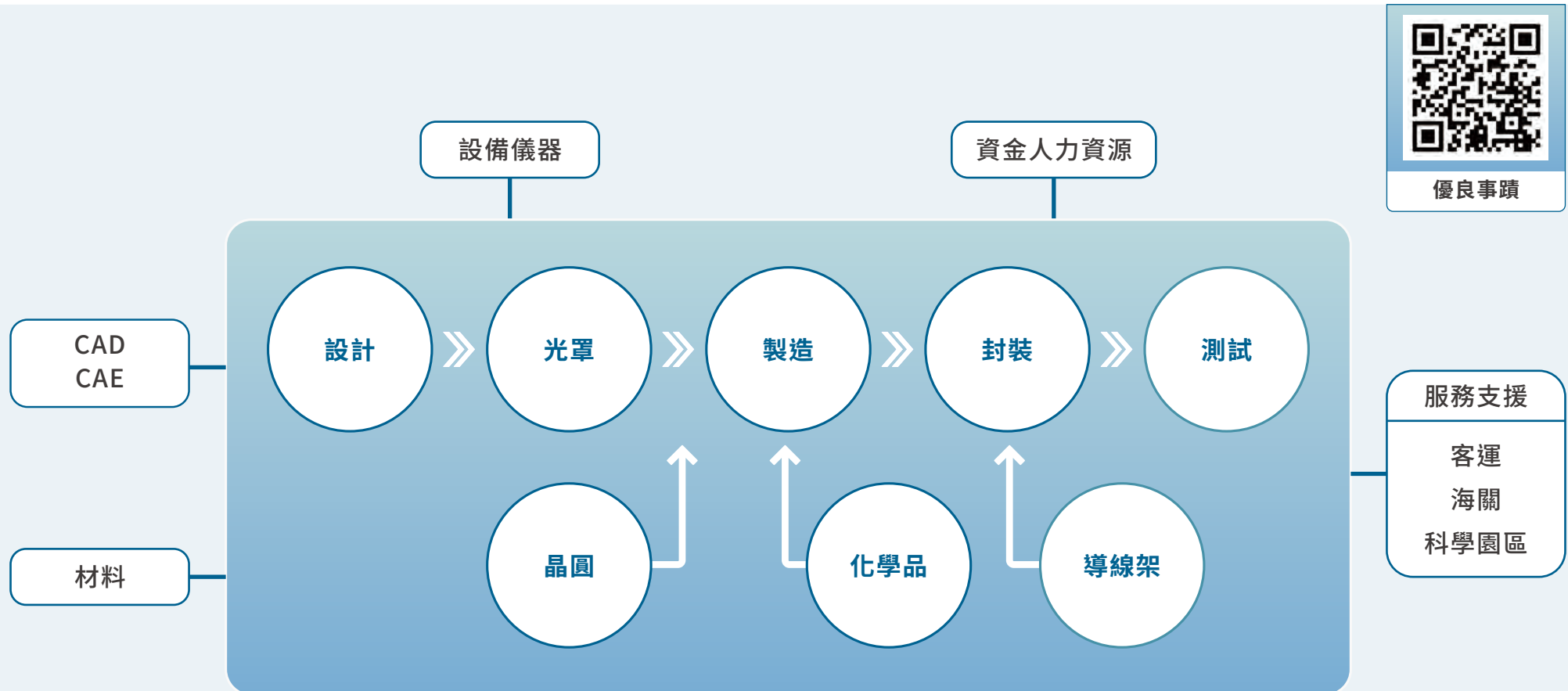
(單位：%)	本國法人	本國個人	外國機構及外國人	合計
持股比例	59.83	36.89	3.28	100%

註：資料統計至2026年4月20日。

主要產品銷售佔比

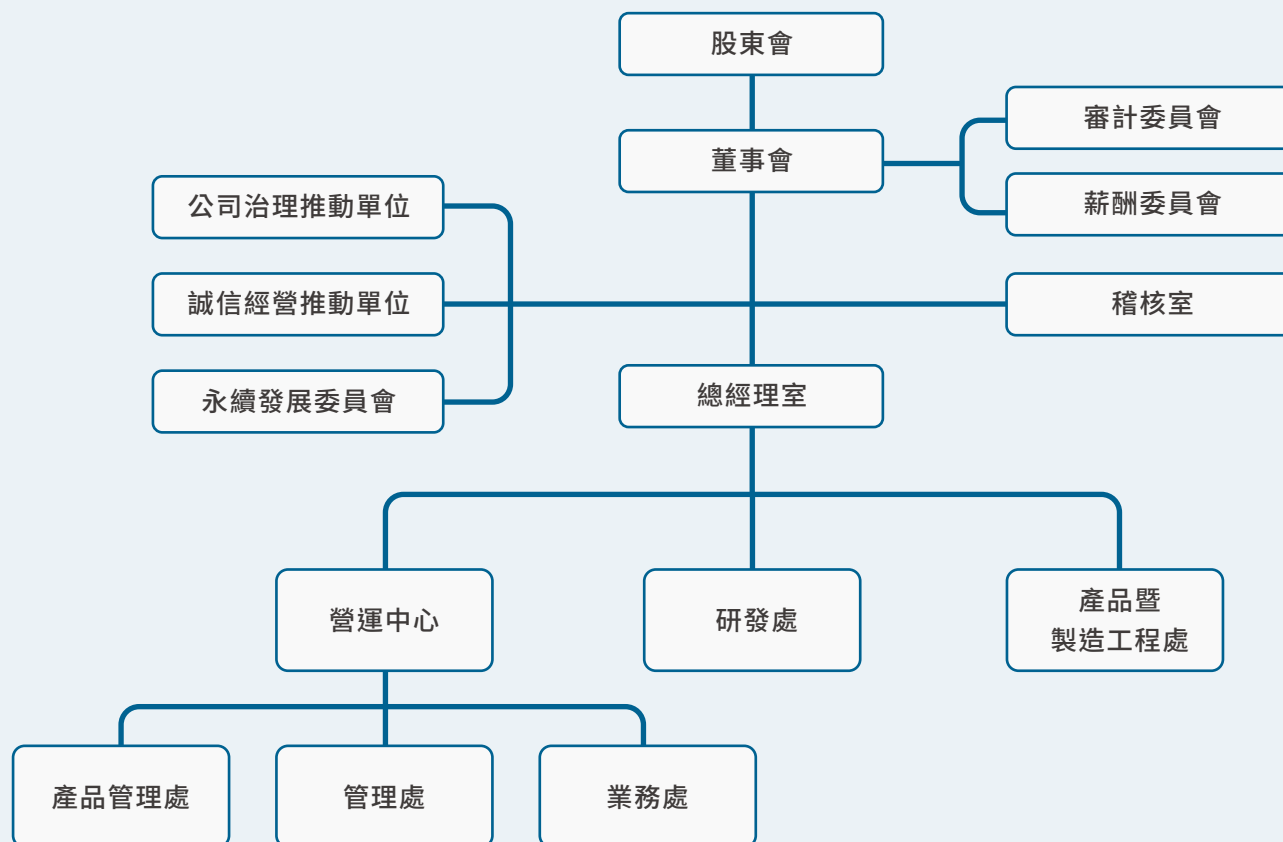
產品別(單位：%)	2023年	2024年	2025年
USB相關控制晶片	99.99	99.97	99.99
專利授權及其他收入	0.01	0.03	0.01
總計	100	100	100

產業鏈上中下游位置圖



最高治理單位組成

威鋒電子以董事會作為公司治理的最高決策與監督機構，並設立審計委員會及薪酬委員會兩項功能性委員會，以提升整體治理成效。董事會負責規劃公司長期發展策略、督導經營團隊的執行成果，並對公司及全體股東負起最終責任。在各項治理運作上，董事會均依相關法令、公司章程及股東會決議等規範行使職權，確保公司治理制度的健全運作。



2.2 經營理念與方針



經營理念

正直、積極正向、創新、紀律、客戶信賴



經營方針

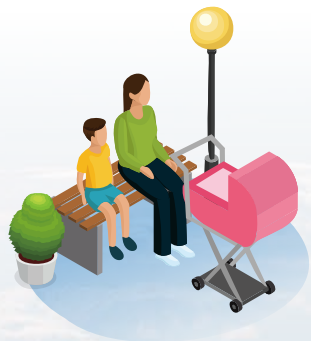
威鋒電子秉持以使用者需求為出發點，致力於開發下一代先進晶片並提供實用且專業的晶片完全解決方案。依循USB Type-C規格特性，輔以創新性的電路設計及系統架構，深化技術競爭壁壘，累積USB一路發展的研發創新能力，較國內外同業更具有先行者優勢，迎戰未來的嚴苛的全球晶片技術的挑戰。

2.3 歷年獲獎榮耀

威鋒電子榮獲職場安全消防SDGS潛力獎



瑞軒2024年度優良供應商的榮譽，威鋒電子在與瑞軒的合作中，提供了高水準的產品和解決方案，並供貨穩定。



2.4 參與外部組織

威鋒電子除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

組織名稱	說明	會員資格
USB Implementers Forum, USB-IF	USB-IF是負責制定、推動與管理 USB 技術標準的國際產業組織，致力於確保全球 USB 產品的相容性與互通性。透過認證計畫與產業合作，促進 USB 生態系的健全發展。	貢獻者/採用會員 /正式會員
HDMI Forum	HDMI Forum是負責制定與推動 HDMI 技術規範的國際產業組織，致力於提升影音傳輸的效能、相容性與使用體驗。透過跨產業合作，推動新世代顯示技術的持續創新。	正式會員
HDMI Licensing Administrator, HDMI LA	HDMI LA是負責 HDMI 技術授權、商標管理與合規規範的國際組織，確保 HDMI 技術在全球市場的合法與一致應用。	採用者/聯盟會員
Video Electronics Standards Association	VESA是制定顯示與影像相關產業標準的國際組織，涵蓋顯示介面、影像效能與裝置相容性等關鍵技術。透過跨產業合作推動顯示技術標準化，促進顯示生態系發展。	正式會員
Peripheral Component Interconnect Special Interest Group, PCI-SIG	PCI-SIG是負責制定與管理 PCI Express 等高速介面標準的國際產業組織，確保系統與周邊裝置之間的高效能與相容性。	標準會員
Serial ATA International Organization, SATA-IO	SATA-IO是負責制定與推動 Serial ATA 介面標準的國際產業組織，致力於提升儲存裝置的效能、相容性與可靠性。	正式會員
Digital Content Protection LLC (DCP)	DCP是負責制定與管理 HDCP 數位內容保護技術的授權與合規機構，確保影音內容在傳輸過程中的安全性與版權保護。透過授權制度與產業合作，DCP 支持數位內容保護標準的全球採用。	採用會員



誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 營運績效

3.4 創新研發

3.5 產品責任

3.7 資安防護

三、誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

威鋒電子依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，威鋒電子亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

威鋒電子亦建置多元的申訴機制，在公司官網利害關係人專區針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，公司透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。

公司治理實務守則



利害關係人專區



3.1 治理實務



公司治理成果

- 2020年3月任命營運中心陳鴻文營運長兼任公司治理主管。
- 2025年第十二屆公司治理評鑑，上市公司組排名為第五級距51%~65%。
- 董事會及功能性委員會績效評估結果皆為優良。
- 女性董事佔比14.29%；獨立董事佔比42.86%。

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務，並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

威鋒電子重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於2020年3月決議通過任命陳鴻文營運長兼任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達18小時。

主辦單位	課程名稱	進修日期	進修時數
臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	114.07.09	6
財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續報告書之編製與參考範例	114.11.06	6
財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「溫室氣體盤查」內控管理實務解析	114.12.16	6

2025年第十二屆公司治理評鑑結果威鋒電子位於上市公司組排名51%~65%，顯示公司在公司治理主管的帶領下，公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對威鋒電子的信賴。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是威鋒電子持續努力的目標。

3.1.1 董事會

董事會獨立性與多元性

董事會擘劃公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。威鋒電子董事（含獨立董事）之選舉採候選人提名制度，公司本諸公平、公正、公開之選任程序提名及遴選適任的人選，並透過定期改選方式，以用人唯才為原則，其提名與遴選流程如下：

一、資格要求

依據本公司公司章程、公司治理實務守則及董事選舉辦法，董事會考量公司未來營運發展，接受各董事推薦各領域專業的人士為董事人選，董事（含獨立董事）候選人名單經董事會審議其符合董事（含獨立董事）所應具備知識、技能及素養。

二、邀約及資料審查

由董事長出面邀約通過檢核的人選為董事（含獨立董事）候選人，取得候選人同意後，請候選人填寫董事（含獨立董事）學（經）歷聲明書，檢附最高學歷畢業證書或相關學分證明、專業證照等影本，主要經歷部分提供曾任和現任機構出具之離、在職證明。

三、董事會決議

董事（含獨立董事）候選人提名案提交董事會討論，決議通過後提股東會選舉，董事之選舉參照「董事選舉辦法」實施。

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員組成依本公司運作、營運型態及發展需求等，選任多元化背景及觀點之成員，具備跨產業領域之多元互補能力，其考量因素包括但不限於性別、年齡、國籍、文化、教育背景、專業背景（如：法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。本公司目前董事會由七位董事（含三位獨立董事）組成，有五位董事具電子產業背景，三位董事具有會計或財務專業，並有一位董事具有人力資源專業，七位董事皆具有領導決策能力，已達成本公司董事會多元化的具體管理目標。董事成員皆為本國籍，組成結構占比分別為三名獨立董事42.86%；無具員工身份之董事。本公司注重董事會成員的性別平等，不同性別董事席次雖尚未達董事會席次三分之一（含）以上，但已符合至少一席不同性別董事，佔比14.29%，仍未達三分之一席次，係因產業特性，短時間尋求人才不易，未來將盡力增加女性董事席次，規劃尋求產業或學校等多方管道人才舉薦，以利提升公司治理效能並落實董事成員多元化政策。本公司董事長尚無兼任總經理之情形，以明確劃分治理與經營權責，確保董事專注於策略規劃與監督職責，同時降低利益衝突的可能

註：有關威鋒電子董事主要經（學）歷、兼任職務情形、董事會出席率（%）及前十大股東，請參閱公司官網。

董事會				
職稱	姓名	實際出席率（%）（註1）	兼任其他公司董事的家數（註2）	具備產業、ESG相關背景／經驗
董事長	陳文琦	100	3	產業、永續、財會、治理
董事	王雪紅	100	5	產業、永續、財會、治理
董事	威盛電子(股)公司代表人：林子牧	100	1	產業、財會、治理
董事	威盛電子(股)公司代表人：陳主望	100	0	產業、永續、治理
獨立董事	謝韻明	100	0	產業、永續、治理、化學
獨立董事	殷偉雄	100	0	產業、永續、財會、治理
獨立董事	吳壁昇	100	0	產業、財會、治理、人力資源

註1：董事以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入。

註2：兼任其他公司董事的家數，僅計算上市櫃公司家數。

董事簡歷	前10大股東名單	董事會議事規範	董事會績效評估辦法
			

董事多元化統計

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	未滿50歲	1	14.29%	0	0.00%	0	0.00%
		50歲以上～未滿60歲	1	14.29%	2	28.57%	2	28.57%
		60歲以上	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
	學歷	研究所	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
		大專	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%

避免利益衝突

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，董事會召開時董事亦遵循公司訂定之「董事會議事規範」秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。



董事會績效評估

為提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評，並且每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

自評（問卷）	2023年	2024年	2025年
董事會	4.936	4.978	4.974
董事會成員	4.974	5.000	4.994
審計委員會	4.937	5.000	5.000
薪酬委員會	4.937	5.000	5.000

溝通關鍵重大事件

威鋒電子各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對利害關係人或永續議題在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告具體調查結果，由董事長評估該結果對公司整體營運是否產生具體之重大影響，倘若有關鍵重大事件，董事長會在董事會中說明內容，並交由董事會對盡職報告做出決議後交由公司權責部門執行，2025年威鋒電子與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報

告之紀錄。具體實踐下來，讓公司對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

威鋒電子為有效管控風險，提高專業人才出任董事的意願，本公司向富邦產物保險股份有限公司投保「董監事及經理人責任保險」，投保金額為美金3,000,000元，投保期間為自2025年6月1日零時起至2026年6月1日零時止，承保範圍以公司及從屬公司為被保險公司，董監事及經理人為主要被保險人，保障公司、董監事及經理人在執行職務上被指涉不當行為之責任風險及費用，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

董事會進修與群體智識

威鋒電子考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計51小時，其中永續相關課程進修時數為51小時，占總進修時數100%。未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。公司相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

職稱	姓名	就任日期	初任日期	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
				起	迄				
董事長	陳文琦	114.6.20	97.6.24	114.07.09	114.07.09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	9
				114.12.10	114.12.10	社團法人中華公司治理協會	2025川普「對等關稅」衝擊下的契約風險管理	3	
董事	王雪紅	114.6.20	109.6.19	114.11.14	114.11.14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普2.0顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道	3	6
				114.11.14	114.11.14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普2.0顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道	3	
董事	林子牧	114.6.20	97.6.24	114.07.09	114.07.09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	9
				114.12.10	114.12.10	社團法人中華公司治理協會	2025川普「對等關稅」衝擊下的契約風險管理	3	
董事	陳主望	114.6.20	102.2.1	114.07.09	114.07.09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	謝韻明	114.6.20	108.11.5	114.07.09	114.07.09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	殷偉雄	114.6.20	108.11.5	114.07.09	114.07.09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	吳璧昇	114.6.20	108.11.5	114.07.09	114.07.09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	9
				114.12.10	114.12.10	社團法人中華公司治理協會	2025川普「對等關稅」衝擊下的契約風險管理	3	

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，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

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由三名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開5次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管至少每季一次應列席董事會報告稽核業務執行情形，當年度獨立董事與稽核主管共召開1次閉門會議；此外，當年度獨立董事亦與會計師召開1次閉門會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

審計委員會			
審計委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
謝韻明	5	0	100
殷偉雄	5	0	100
吳璧昇	5	0	100

當年度審計委員會歷次會議決議

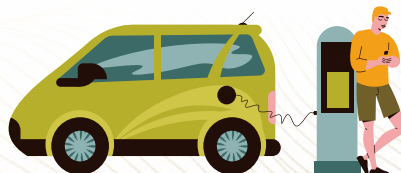


薪資報酬委員會

威鋒電子為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開3次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會			
審計委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
謝韻明	3	0	100
殷偉雄	3	0	100
吳璧昇	3	0	100

當年度薪酬委員會歷次會議決議



董事及經理人績效評估與酬金之連結

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於5%為員工酬勞(本項員工酬勞數額不低於百分之三為基層員工分配酬勞)，由董事會決議以股票或現金分派發放，公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於1%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

目前威鋒電子尚處在推行ESG階段，目前未將ESG發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然威鋒電子將持續關注ESG趨勢，待未來內部推行ESG更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

董事會、經理人之薪資結構

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	有	有
簽約金或招聘獎金	無	無
索回機制	無	無
退休福利	無	有



3.1.3 內部稽核

公司依法於董事會之下設置獨立單位之內部稽核室，負責內部稽核業務之執行，配置一名稽核人員及一名稽核代理人，均秉持公正超然立場執行審計。同仁具備國際內部稽核師(Certified Internal Auditor, CIA)證照，並每年持續進修，2025年度受訓2人次合計60小時，高於法規要求以期增進同仁專業能力。稽核主管之任免，經審計委員會同意，並提董事會決議通過。稽核主管均列席審計委員會及董事會，報告內部稽核業務執行情形。每年依風險評估結果擬訂次年度稽核計畫，先經審計委員會同意再提董事會決議通過後，依稽核計畫確實執行並作成稽核報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形向獨立董事提出報告，每年安排至少一次與獨立董事溝通會議。2025年度稽核室共提40份報告，無重大內部控制制度缺失，異常事項皆在期限內完成改善。每年依主管機關規定申報年度稽核計畫、稽核人員名冊及訓練時數、稽核計畫執行情形、內部控制聲明書、內部控制缺失及異常事項改善情形...等資料。本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。

因應金管會修正「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，要求內控制度應涵蓋永續資訊之管理，並應納入年度稽核計畫。依循2024年通過之「永續資訊管理」內部控制制度納入本年度稽核計畫，稽核室已完成「永續資訊管理」之稽核報告，稽核結果並無重大缺或異常情形。

稽核流程圖



3.1.4 倫理誠信

威鋒電子秉持「法遵為本、誠信至上」之精神，致力推動正直、創新、紀律、積極正向、客戶信賴之企業文化，為強化全體同仁對誠信經營的認同與實踐，自新進同仁職前訓練即宣導誠信經營準則，並簽署「員工誠信經營規定聲明書」，以培養同事誠信意識。管理階層亦以身作則，展現對誠信理念的堅持與落實。

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，公司設置隸屬於董事會的「誠信經營推動單位」，並指派管理處兼任，訂定相關內部控制制度並於公司官網設立專區揭露「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」相關政策，提供專責窗口聯絡方式供利害關係人反映意見。同仁亦可透過公司電子員工專區、電話或電子郵件等多元管道以瞭解並諮詢相關規範。

公司設置多元檢舉管道，包括：官網專區、實體及電子郵件檢舉信箱，檢舉受理之專責單位為稽核室；檢舉人原則上採具名方式，惟附具明確事證者亦可匿名受理；檢舉制度中明確訂定檢舉人保護條款，調查過程依法保密及避免利益衝突，並保障檢舉人免於因檢舉而受不當之處置；被檢舉案件如涉及董事、監察人、或職責相當於副總經理以上之主管者，調查報告另應陳報至案關公司之審計委員會複審，並經過半委員同意。

在商業行為方面，承辦業務同仁應主動揭示誠信經營政策，並拒絕任何不當利益，如發現交易對象涉及不誠信行為，應適時評估是否終止合作關係；於合約簽訂時，公司亦納入誠信條款，包括：不當行為揭露、配合調查、損害賠償及終止契約等相關約定，以強化誠信經營責任。2025年度無接獲檢相關利害關係人之檢舉案件。

為深化誠信文化並確保誠信經營理念有效落實於組織運作中，公司依年度誠信經營推動計畫，持續辦理全體員工誠信經營教育訓練，並由高階主管透過多元內部溝通管道宣導誠信理念，以強化組織文化認同。隨著國際及歐盟陸續推動各項企業與人權的指導原則（UNGPs、OECD Guidelines、CSDDD）期望企業在營運的過程尊重與保護人權。許多跨國企業在選擇供應商時都將人權稽查作為重要審核要件，為落實ESG及追求永續發展，必須定期檢視公司內部和供應鏈上下游存在的人權風險，貫徹人權盡職與誠信營運；有鑑於此，2025年公司辦理「企業誠信經營」講座，主題訂為『從法規到競爭力：整合企業人權與誠信經營的現代供應鏈流程轉型』，藉以建立符合國際要求的人權治理與永續競爭力，進而取得客戶的信賴。講座採分梯次方式進行，以確保全體同仁皆能完成訓練並充分理解相關規範。全年度累計培訓時數達184小時，參與人次共184人，員工參訓覆蓋率達99.46%。此外，誠信經營推動單位每年評估既有防範措施之有效性並就相關業務流程之遵循狀況定期向董事會報告誠信經營之運作情形；稽核室依董事會決議之年度稽核計畫，及經由每年辦理內控制度自行評估進行法令規章遵循事項之查核作成稽核報告呈報董事會，提供稽核建議並說明追縱查核結果，以確保制度持續優化與落實。2025年度無違反誠信經營事件之發生，顯示誠信教育訓練及治理機制已發揮實質成效。未來公司將持續依營運風險與法規變動，滾動式調整誠信經營教育訓練內容與方式，深化員工法遵意識，強化企業永續治理基礎。

檢舉制度及保密機制

本公司設有檢舉制度，若本公司同仁或其他利害關係人發現任何不法之情事，可透過以下管道反映意見與舉報。

聯絡方式為：

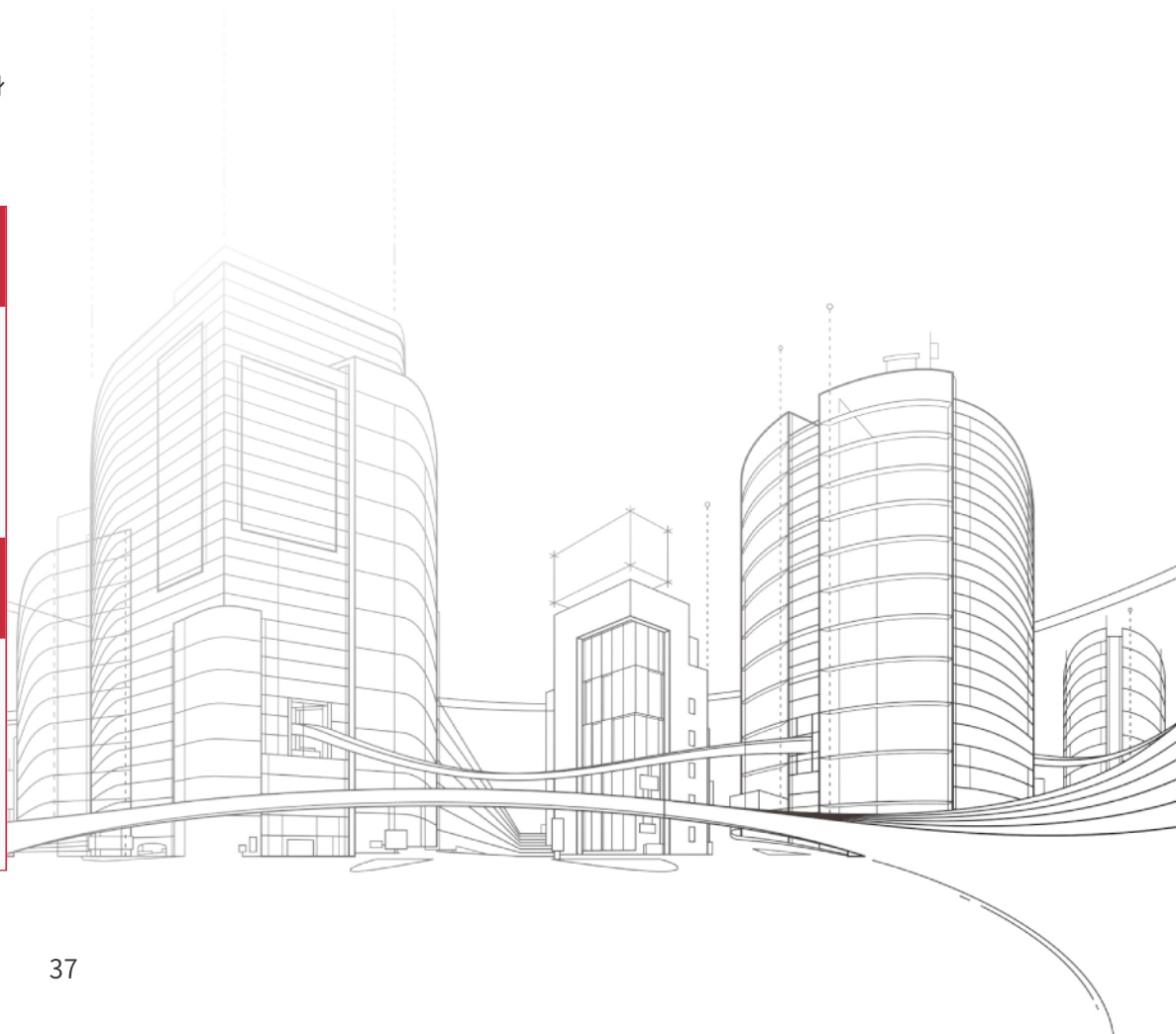
電子郵件信箱：ethics.reporting@via-labs.com 稽核室主管

檢舉專線電話：(886)-2-2218-1838轉 稽核室主管

本公司亦訂定受理檢舉事項之作業程序及相關保密機制，保護檢舉人的身份，避免因檢舉而受不當處置及威脅。

員工誠信經營規定聲明書統計/類別	董事	員工
總人數	7	185
簽署人數	7	185
簽署比率	100%	100%

誠信經營守則	誠信經營作業程序及行為指南
	
道德行為準則	內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序
	



3.1.5 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，威鋒電子除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署誠信廉潔承諾書之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，威鋒電子設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來威鋒電子亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，威鋒電子訂定相關誠信內控制度，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內控制度，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作

為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，威鋒電子根據法令及公司內規，由法務中心及其他權責部門合作，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，威鋒電子制訂相關監督量測與績效管理辦法，確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

威鋒電子整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

註：威鋒電子認定重大違法揭露門檻為單件罰鍰達新台幣佰萬元以上者。

3.2 風險管理

威鋒電子（審計委員會或永續發展委員會）透過ESG重大性原則，依重大議題鑑別結果與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向主題，提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各營運單位為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告ESG風險評鑑因應，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

風險管理流程



風險議題	風險來源	風險來源說明	因應對策
 公司治理	市場風險	1. 終端市場需求不振 2. 同業削價競爭	擴展既有產品應用範圍，並與國際大廠共同合作開發產品。 持續以技術領先取得先進者優勢，與客戶共同推展高速傳輸新規格商機。
	法律風險	因合約或相關智慧財產權產生之風險	謹慎審核契約，建立專利保護傘，本年度新增16件專利，以降低及避免風險。
	財務風險	因匯率變動對公司損益影響	主要採進銷貨自然避險，亦與主要往來銀行密切聯繫掌握外匯市場變化，作為報價及避險之依據，並適時減少外匯資產淨部位，降低風險。
	資訊安全風險	企業資訊的洩密外流與智慧財產遭受損害	成立資安推動委員會，並取得ISO27001驗證證書，去年的執行結果及今年工作計畫「資訊安全管理體系運作(PDCA)」，以確保本公司的資訊資產能適法及有效安全。
	重大事故風險	由於自然災害或人為不可控因素，導致公司營運中斷	本公司訂有營運持續管理指導方針，各相關部門負責營運持續管理之人員每兩年參與一次營運持續管理訓練或演習，訓練與演練的內容應包括執行演練後之檢核分析與演練改善之時程表，營運持續管理指導方針及有關之營運持續管理計劃每年至少檢討一次。
	客戶關係風險	客戶滿意度下降、訂單流失甚至商譽受損，進而影響營收與市場信任。	當客戶表達不滿時，公司採取「即時掌握、迅速處理、關係強化」的應對機制。透過主動聯繫與數據分析，快速釐清問題來源，並立即採取行動解決個案，同時檢討並優化相關流程，以防類似狀況再發生。公司亦重視與客戶的溝通，積極回應反饋，提供具體解方並表達誠意與感謝，藉此提升客戶滿意度與信任，降低關係惡化與流失風險。
 社會	供應商風險	供應商未能確實執行環保，職業安全衛生或勞動人權規範	本公司對於往來供應商均有嚴謹之內部評估與調查作業程序，除將有無影響環境與社會之紀錄列為重要檢查項目外，各項產品的提供均須符合法令環保標準，主要供應商皆能遵行「責任商業聯盟行為準則」治理經營企業。

風險議題	風險來源	風險來源說明	因應對策
 社會	人事風險	在高科技產業競爭加劇及少子化趨勢影響下，關鍵技術與專業人才招募與留任難度提升；若未能有效培育與留任關鍵人才，可能影響營運效率、技術傳承及公司中長期發展。	公司視人才為企業永續發展之關鍵資產，已建立完整人力資源管理與人權保障機制，以降低人事風險並強化組織競爭力。相關措施包括： 1. 完善人權與任用制度：制定人權政策，落實平等任用與多元包容原則，確保不因性別、年齡、種族、宗教或政治立場而有差別待遇，營造尊重與安全的職場環境。 2. 提升薪酬競爭力與公平性：定期進行市場薪資調查，建立具市場競爭力且公平合理的薪酬與績效考核制度，兼顧激勵效果與內部公平。 3. 系統化人才培育與接班規劃：建構多層次教育訓練體系，涵蓋新人訓練、專業技能強化及主管與關鍵人才之領導力發展，協助員工持續成長，並強化關鍵職務之人才接續能力。 4. 多元福利與員工關懷措施：提供具吸引力之福利制度與員工關懷機制，提升員工滿意度與組織認同，降低人才流動風險。 透過上述制度化與長期性的人力資源管理措施，公司持續提升人才穩定度與組織韌性，以支撐營運穩定與永續成長。
 環境	氣候變遷風險	極端氣候變遷造成地球環境破壞	推動節能減碳措施，例如調整空調使用時間與溫控、推廣節能燈具，成功降低每日用電量，積極履行環保責任。

3.3 營運績效

本公司係以USB(Universal Serial Bus,通用序列匯流排)控制晶片技術為核心技術，延伸發展各相關領域產品。主要為設計、研發、銷售USB高速傳輸控制晶片、USB Type-C (簡稱USB-C)各種應用控制晶片、USB PD電力傳輸控制晶片、電池充電及相關電源方案晶片以及前述晶片的客製化服務等。

	營運績效
對公司的重要性	營運績效是公司生存與發展的關鍵，直接影響財務穩定性、投資吸引力、市場競爭力、股東與員工信心，以及企業聲譽與品牌價值。表現良好的績效有助於提升盈利能力、降低經營風險，並為創新和擴展提供資源，確保公司在變化的市場中保持競爭力與可持續發展。
政策/承諾	公司承諾以財務穩健、持續創新、風險管理與誠信經營為核心，融入環境（E）、社會（S）及公司治理（G）的永續發展理念，專注提升營運效率，滿足股東、員工與客戶的期待，同時推動永續經營、社會責任實踐與加強公司治理，建立長期競爭力與信任關係，實現企業穩定成長與全面價值創造。
短期目標（2年內）	1. 鞏固現有客戶並提高業務比率，基於既有產品組合，提供客戶必要之技術支援，以協助客戶產品上市。 2. 除台灣及中國大陸之銷售地區外，加強日韓及歐美之新客戶開發。 3. 持續參與推廣活動、論壇及研討會每年3場。
中長期目標 (中期3~5年 長期5~7年)	1. 繼續保持在USB和USB Type-C相關ASIC之領導地位，與關鍵客戶形成戰略合作夥伴關係。 2. 積極參與國際協會制訂規格之技術組織，掌握技術趨勢和市場變化，藉以強化產品線之廣度及深度，貼近使用者需求。 3. 積極為使用者痛點提供解決方案，持續開發及引導更多相關應用之技術整合，提升本公司電子產品之市占率及一貫獨特的設計彈性。加速進行USB4及USB4 v2.0相關晶片的發展，USB Type-C生態體系將持續不斷壯大。 4. 持續觀察科技新趨勢的交互作用與發展，掌握威鋒產品發展的方向。

	營運績效
投入資源與實際行動	威鋒電子不斷地推出高速傳輸與USB Type-C各類應用產品，積極布局產品差異化並維持技術領先，其中VL108 USB PD 3.1 and DP Alt-mode 控制晶片率先取得USB-IF USB PD 3.1 EPR認證、VL830已被全球近50家客戶設計案採用，從旅行擴充基座到螢幕...等多樣化的產品為本公司成長提供動能；VL832 USB4終端裝置控制晶片榮獲USB開發者論壇(USB-IF)之USB4產品認證，且信號完整性有所提升，能更有彈性地支援可拆式電纜的設計，是USB4生態系統中重要的里程碑。在經營團隊和全體員工的努力下，繳出全年營收達15億元的成績單。
2025年度績效成果	本公司持續完成多個產品線新產品的成功量產，並成功連續13個年度獲利。 參與推廣活動、論壇及研討會達3場。
負責部門/ 申訴聯絡方式	營運中心 電子郵件信箱：investor@via-labs.com

組織所產生及分配的直接經濟價值

項目	2023年	2024年	2025年
收入	2,035,103	1,703,280	1,526,108
營運成本	1,103,743	852,524	780,664
員工薪資與福利	491,175	477,875	479,277
支付出資人款項	516,910	138,984	125,732
支付政府款項	75,871	53,776	3,162
社區投資	0	0	0
留存經濟價值	-152,596	180,121	137,273

單位：新台幣仟元



3.4 創新研發

威鋒電子積極為使用者痛點提供解決方案，持續開發相關應用之技術整合，提升電子產品之市占率及設計彈性，讓USB4及USB Type-C生態體系將持續不斷壯大。

	創新研發
對公司的重要性	創新研發對於威鋒電子而言，不僅是企業核心競爭力的展現，更是推動技術進步與市場領導地位的關鍵力量。威鋒電子專注於USB相關晶片的技術開發，憑藉豐富的研發經驗和卓越的創新能力，在USB高速傳輸和USB Type-C晶片領域中，長期深耕並積極參與USB-IF協會標準規格的制定，成為業界制定產品標準與認證的領導者。
政策/承諾	1.開發高整合性、可擴展性解決方案，提升產品附加值與競爭力。 2.採用靈活產品線策略，實現功能加乘與多樣化應用。
短期目標（2年內）	1. 保持內部產品創新動能，提升各項專利之取得數量，目標年度專利取得數每年18件以上。 2. 持續投入充沛的研發資源，年度研發費用維持在年度營收35%以上。
中長期目標 (中期3~5年 長期5~7年)	1. 保持在USB和USB Type-C相關ASIC之領導地位，持續取得各項專利，讓年度專利取得數持續成長，目標每年維持20件以上。 2. 長期積極投入研發資源，年度研發費用持續維持在營收35%以上。 3. 持續推動技術整合，開發更多相關應用，持續取得各項產品認證，協助市場制訂產品標準規格，確保市場競爭力。
投入資源與實際行動	研發團隊有169人，59%的研發人員有碩士以上學歷。投入研發費用新台幣690,355仟元，佔當年度營收的45.24%。累計取得的專利395件，連續三年度各取得15件以上的有效專利。
2025年度績效成果	1.取得15件的有效專利，累計取得的專利395件。 2.年度研發費用佔年度營收45.24%。
負責部門/申訴聯絡方式	產品部 電子郵件信箱：orders@via-labs.com

近年成功開發之產品/技術

品項	簡述
USB4 40Gbps 控制晶片	裝置端 Device Controller
USB 3.2 5Gbps/10Gbps, USB2 控制晶片	A. 主控端 Host Controller B. 集線器 Hub Controller C. 裝置端 Device Controller D. 外接式存儲橋接 External Storage Bridge Controller E. 音訊控制 Audio Controller
USB Type-C 介面控制晶片及產品設計參考方案	A. USB Type-C DFP CC Controller B. USB Type-C UFP CC Controller C. 傳輸切換 USB Data Switch and Mux
USB Power Delivery 電源管理晶片及傳輸方案	A. 電子標記晶片 Electronic Marker (E-Marker) B. DP替代模式及 USB PD控制晶片 (DisplayPort Alternate Mode & PD Controller) C. USB PD Wall Adapter D. USB PD Sink Controller
Display Port 轉 HDMI 信號轉換器	A. SST PCON (Single Stream Transport Protocol Converter) B. MST Hub (Multi-Stream Transport)



近三年研發量能

(單位：新台幣仟元/人)

統計/年度	2023年	2024年	2025年
研發費用	648,498	680,914	690,355
研發/營收比率	31.87%	39.98%	45.24%
研發人力	170	172	169
研究所學歷 /研發人員比率	60.00%	59.30%	58.58%

近三年專利件數

(單位：件數)

統計/年度	2023年	2024年	2025年
獲得專利件數	21	18	15
累積有效專利件數	361	379	395

3.5 產品責任

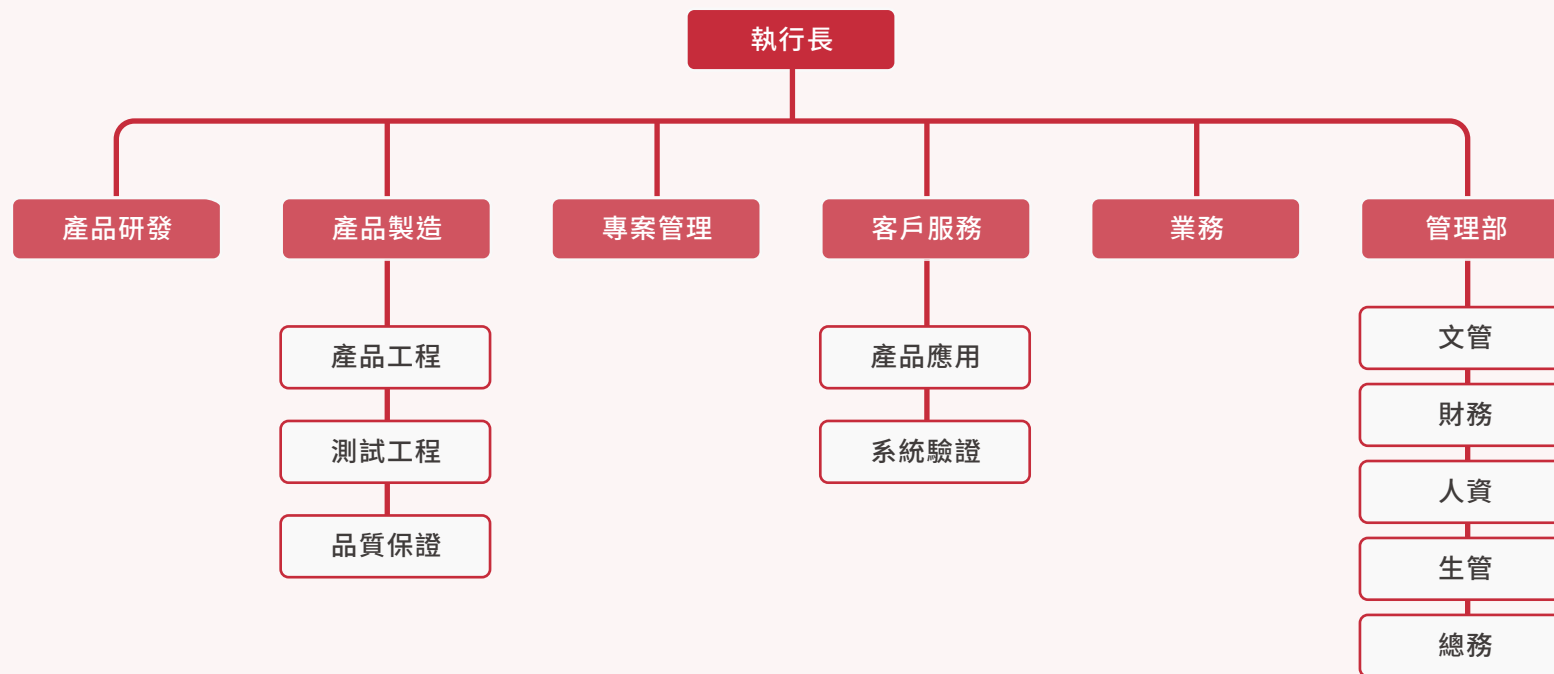
3.5.1 產品品質

	產品品質
對公司的重要性	- 高品質的產品，在業界有強大競爭。 - 良好品質控管，避免造成客戶損失。 - 兼顧能源利用，達成高效生產製造。 - 產品材料監控，符合環境規範標準。 - 綠色產品認證，社會經濟永續發展。
政策/承諾	- 品質政策：正確地符合客戶要求。 - 品質目標：領先全球、服務迅速、符合要求、準時交貨、價格合理。 - 品質目的：各部門達成關鍵績效指標(KPI)。 - 建立品質管理系統，提升產品品質，提供顧客良好服務，創造公司與客戶雙贏。 - 追求卓越，持續改善，以最佳產品品質與服務內容，讓客戶滿意。
短期目標 (2年內)	- 定期請國際稽核公司認證ISO 9001品質系統。 - 低產品缺陷率：主要產品不良率符合客戶要求(200 dppm以下)。 - 高客戶滿意度：定期收集客戶反饋，將滿意度提高至85%以上。 - 降低能源使用、減少氣候影響：每年要求碳排、電力、水資源至少下降1%。

	產品品質
中長期目標 (中期3~5年 長期5~7年)	- 國際標準進版：ISO 9001預計2026年進行新版本更動，品質系統將隨之更新以符合國際標準。 - 淨零碳排放調查：因應環境永續發展以及顧客要求，已進行溫室氣體排放查證ISO 14064-1，將繼續以符合法令的規範，進行碳足跡調查，往碳中合、淨零排放目標邁進。 - 供應鏈品質要求：與供應商共同建立品質管理標準，本公司取得QC 080000及ISO27001後，也要求供應商取得驗證，後續供應商也將取得QC 080000及ISO 27001。
投入資源與實際行動	- 資源投入：加強有害物質管理專職人員(DRI)教育訓練。 - 現場實地稽核產線生產流程，強化供應鏈生產品質管理，綠色產品原物料管控，資訊安全政策。 - 實際行動：依顧客要求通過ISO 9001、QC 080000、ISO 27001、ISO 14064-1驗證，以提升產品及服務品質。
2025年度績效成果	- 有害物質管理專職人員13堂相關課程，共28小時。 - 主要產品不良率<50 dppm。 - 產品出廠良率已提升至99.85%。 - 客戶反饋顯示整體滿意度從86%增加到90.89%。 - 內部稽核顯示，KPI達成率從93%增加到100%。 - 供應商實地稽核通過率(100%，3家)。
負責部門/申訴聯絡方式	- 負責部門：品質管理部門。 - 申訴機制：專責負責人郵件/電話，客訴分析與退換申請。

品質管理系統推行小組

威鋒電子為IC設計公司，通過ISO 9001品質管理系統，推廣「正確地符合客戶要求」的品質文化，為了有效執行品質管理系統，建立了品質推行委員會，以總經理為主任委員，產品處長身兼管理代表及執行秘書。

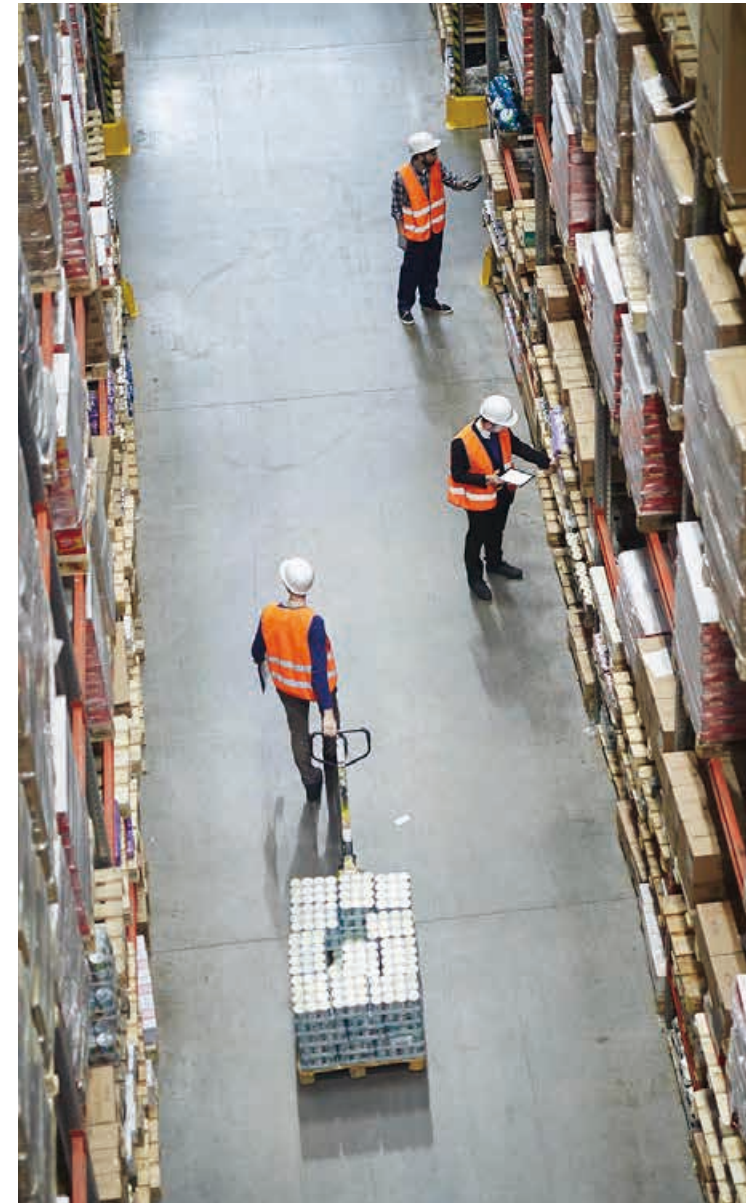


為維持威鋒電子之產品品質，每年定期進行管理審查會議，由執行長擔任會議主席，審核年度的產品良率及客戶滿意度等等，並對主要供應商稽核，確保品質符合標準；並每年請第三方驗證機構進行ISO 9001稽核。從研發設計到產品出產皆符合顧客對於品質之要求，三年度良率皆維持200 dppm以下，2025年度並未發生重大異常案件。

當供應商產線或客戶回覆有異常品時，例如IC短路/開路/高不良率時，會進行失效分析，首先進行外觀檢驗，再進行非破壞性分析或破壞性分析，將IC異常點定位出來。

為達成客戶要求，2025年本公司執行了以下措施：

議題	執行措施
符合國際標準 ISO 9001 QC 080000 ISO 27001 ISO 14064-1	威鋒電子皆已通過第三方認證
符合法令法規 CP65 TSCA RoHS 2.0 REACH/SVHC POPs Sony GP SS-00259	供應商物料認證報告，符合率達100%
衝突礦產	對主要供應商進行調查，簽署「RBA衝突礦產調查表」達100%
永續關注議題	供應商CSR問卷稽核
ISO 27001:2013改版	改版為ISO 27001:2022



3.5.2 客戶滿意度

威鋒電子重視客戶回饋，並以此做為持續改善與提升服務品質的重要參考。客戶服務團隊透過年度調查、季評核會議及不定期會議等管道，瞭解客戶需求與意見，定期檢視分析、提出改善計畫，強化雙方夥伴關係。2025年與20家客戶進行年度信任及滿意度調查，調查內容涵蓋創新與研發能力、企業形象、產品功能競爭力、技術支援、產品品質、服務、交期與數量、法律/法規符合性、Green法規符合性，請顧客依滿意度高至低評分評5到1分。

年份	2023年	2024年	2025年
客戶滿意度（分）	86.24	87.78	90.89



申訴處理流程



由相關單位接受客訴案件



STEP 01



回收不良樣品



STEP 02



由權責部門進行相關測試



STEP 03



繳交結果報告



STEP 04



採取相關措施



STEP 05

3.6 客戶關係

客戶忠誠度是企業成功的基石，能減少客戶流失並帶來穩定收入。產品品質與聲譽影響客戶的採用意願，透過有效的客戶關係管理，能提升公司知名度並吸引更多潛在客戶。客戶需求與回饋是創新與產品改進的驅動力，聽取意見有助於提升產品品質，保持競爭優勢。

	客戶關係
對公司的重要性	客戶對我們而言是企業發展的核心動力。我們深知，只有以客戶需求為中心，才能不斷提升產品與服務的價值，實現雙方的共同成長。我們致力於建立穩固的客戶關係，無論是在產品設計、品質控制，還是在售後服務上，都力求完美，確保每一個細節都能滿足客戶的期望。
政策/承諾	1.以品牌客戶和終端消費者為中心，提供高品質產品與服務。 2.建立透明且高效的溝通管道，確保客戶需求被及時滿足。
短期目標（2年內）	1.客戶滿意度調查分數85分。 2.無重大客戶申訴事件發生。
中長期目標 (中期3~5年 長期5~7年)	本公司產品將以更省電、更長的产品生命週期及衍生功能方式，提升先進晶片設計能量，協助更多家客戶導入產品應用。善盡社會責任，創造企業的永續價值，提供更好的產品及服務，與客戶共同努力追求成長與獲利。
投入資源與實際行動	1.透過參與USB-IF協會標準規格之制定，取得各項產品標準認證，帶給市場合乎規範的新穎技術與應用商機。 2.導入ISO 27001資訊安全管理系統確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性，提高客戶信任。 3.通過ISO 9001品質管理系統，在产品發展生命週期各階段皆做好管控，確保產品品質。 4.定期調查客戶滿意度，近三年平均客戶評分達88分以上，後續針對客戶調查分數較低的产品功能競爭力項目進行改善方案。

	營運績效
2025年度績效成果	面對多變的經濟局勢及經營上的許多重大挑戰，威鋒電子仍不斷地推出高速傳輸與USB Type-C各類應用產品，積極布局產品差異化並維持技術領先，其中VL108 USB PD 3.1 and DP Alt-mode控制晶片率先取得USB-IF USB PD 3.1 EPR認證、VL830已被全球近50家客戶設計案採用，從旅行擴充基座到螢幕...等多樣化的產品為本公司成長提供動能；VL832 USB4終端裝置控制晶片榮獲USB開發者論壇(USB-IF)之USB4產品認證，且信號完整性有所提升，能更有彈性地支援可拆式電纜的設計，是USB4生態系統中重要的里程碑。
負責部門/ 申訴聯絡方式	業務部 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱：orders@via-labs.com

負責部門、服務管道、運作流程說明

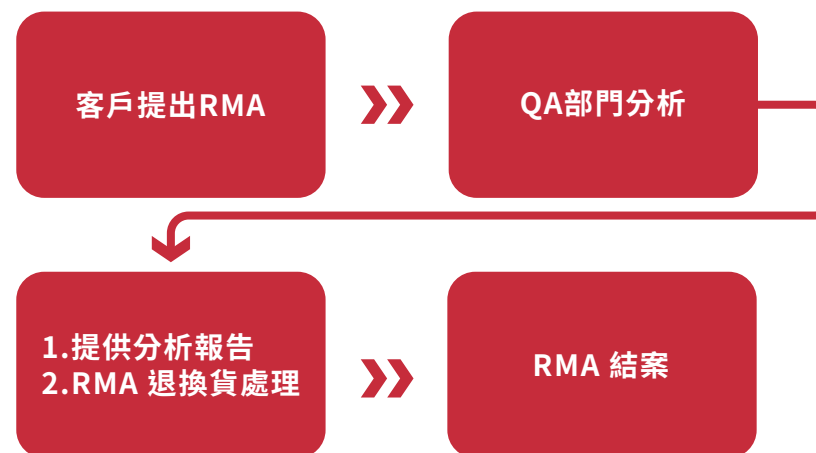
網路平台	客訴專線
orders@via-labs.com	886-2-2218-1838

客戶滿意調查

年度	客戶滿意調查分數	後續精進措施
2023年	86.24	持續提升產品品質
2024年	87.78	繼續維持技術良好的支援與供貨穩定
2025年	90.89	維持良好技術支援並優化產品設計

註：滿意度調查滿分為100。

客戶RMA服務流程

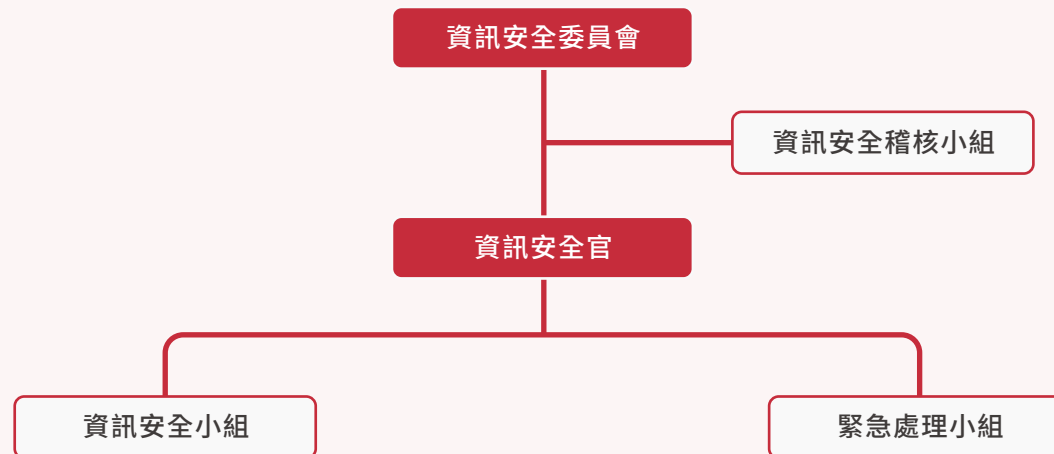


3.7 資安防護

	資安防護
對公司的重要性	威鋒電子為滿足利害關係人要求、保護產品與服務資訊，避免有未經授權之存取、修改、使用、揭露及天然災害所引發損失，以獲得客戶及供應商信任，並確保公司重要業務持續運作及達成對股東之承諾，而採取資安管理以確保重要資訊財產之機密性、完整性及可用性，並符合相關法令法規要求。
政策/承諾	公司承諾遵守ISO 27001資訊安全管理系統，並定期進行內外部稽核以確保系統和資料的機密性、完整性與可用性。資訊安全政策涵蓋以下承諾： ▪ 建立風險導向的管理機制和採用多層防禦系統，積極預防資訊安全事件。 ▪ 強化資訊安全意識，透過定期教育與演練提升應變能力。 ▪ 保障客戶與合作夥伴資料的安全，滿足合規與業務需求。
短期目標（2年內）	▪ 針對新進人員進行資安教育訓練達100% ▪ 資訊安全教育訓練普及率達到95%以上。 ▪ 每年針對全公司直接人員進行至少2次社交工程演練。 ▪ ISO27001:2022轉版完成。持續驗證與改善，確保證書之有效性。
中長期目標 (中期3~5年 長期5~7年)	▪ 達到全年重大安全事件率0件。 ▪ 全體同仁進行資安教育訓練達98%
投入資源與實際行動	▪ 成立資訊安全委員會，負責資訊安全事項推行。 ▪ 設資安專責單位，含資安長，資安主管及資安專責人員。 ▪ 落實資通安全管控。 ▪ 實施資料存取管控。 ▪ 定期備份並實施災難復原演練。

	營運績效
投入資源與實際行動	▪ 實施資訊安全教育訓練、宣導和查核。 ▪ 執行電子信件社交工程演練。
2025年度績效成果	▪ 已通過第三方驗證單位英國標準協會稽核取得ISO27001驗證(Certificate number:IS 723115)。並於114年11月通過 BSI 年度稽核驗證，證書持續有效。 ▪ 導入第三方風險評估系統，透過網路安全評估平台協助公司評估以公司名義登錄的外部網路資產風險程度，提供安全分數評等及修正建議，進一步改善公司外部網路資產的整體安全態勢。 ▪ 持續加入資安聯防組織，取得多元情資分享管道，達到跨域資安威脅聯防之效。（已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)）。 ▪ 建置和維護員工網站的資安專區，持續進行公司內部資安訊息分享。 ▪ 每月定期進行資安訊息宣導和不定期的依資安新議題或駭客新聞而發送資安宣導。 ▪ 進行兩次社交工程釣魚信件演練計畫，提高員工防範意識、減少受騙機率，降低資安風險。 ▪ 進行兩次主機弱點掃描，發現潛在安全漏洞並進行修補，符合法規資安稽核要求。 ▪ 舉辦資安相關課程和課後測驗，提升員工對資安的知識。共舉辦5場資安課程。密碼需定期變更和複雜度設定並已全面導入多因子驗證機制(MFA)，透過額外的驗證步驟，確保僅授權人員能夠存取系統，提升登入安全性，減少帳戶被盜風險。 ▪ 持續使用MDR服務，讓公司全體電腦設備7x24持續安全防護、檢測和應對網路威脅服務，結合了技術和專業人員的支持，幫助公司內部電腦設備整體環境能夠快速識別並應對潛在的安全事件，增強整體安全防駭能力。 ▪ 持續加強網路安全防護措施有包括防火牆、入侵檢測系統、虛擬私人網路(VPN)等，以防範未經授權的存取和攻擊。 ▪ 機房設備商業火災綜合保險，以降低營運中斷與資產損失風險。
負責部門 /申訴聯絡方式	負責部門：資訊安全管理委員會 申訴聯絡方式： A.各部門資安代表 B.電子郵件信箱：PSIRT@via-labs.com C.資安推動委員會成員

資訊安全管理委員會



資訊安全政策

為落實強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性；並符合相關法令、法規與合約之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。全體同仁共同努力期望達成下列政策目標：

- 確保資訊資產之機密性、完整性。
- 確保依據部門職能規範資料存取。
- 確保資訊系統之持續運作。
- 防止未經授權修改或使用資料與系統。
- 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。

資訊安全方針

威鋒電子由資訊安全管理委員會負責公司整體的資訊安全業務，負責擬定公司資訊安全方針、規劃暨執行資訊安全防護與資安政策推動與落實；公司為防範各種內、外部資安威脅，採取各種資安防護手段，提昇整體資訊環境之安全性。

項目	方針說明
網際網路資安管控	▪ 架設防火牆管控。 ▪ 即時對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描。 ▪ 即時監控各項網路服務項目之系統紀錄，追蹤異常之情形。 ▪ 建置威脅偵測應變服務系統，完成端點偵測、進階威脅分析、監控與事件通報，強化企業資安整體防禦。
資料存取管控	▪ 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼。 ▪ 設備報廢前應先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫。 ▪ 資訊系統之帳號權限應經適當之申請和核准。
災難復原機制	▪ 定期檢視緊急應變計劃。 ▪ 每年定期演練系統復原。 ▪ 建立系統備份機制，落實異地備份。 ▪ 定期檢討電腦網路安全控制措施。
資安工程演練、資安教育訓練和宣導	▪ 隨時宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識。 ▪ 開設資訊安全教育訓練課程和講座。 ▪ 每年定期執行社交工程演練計畫。

資安受訓時數

項目	課程名稱	時數
2025/04/24(四)	2025資訊安全社交工程教育訓練(第一梯)	1
2025/04/11(五)	2025資訊安全社交工程教育訓練(第二梯)	1
2025/04/09(三)	2025資訊安全社交工程教育訓練(第三梯)	1
2025/07/16(三)	【資安講座】AI時代-新資安基本概念	1.5
2025/09/05(五)	【資安講座】『網路相關犯罪案例及偵辦實務』	2





永續環境

- 4.1 水資源管理
- 4.2 節能減碳
- 4.3 廢棄物管理
- 4.4 永續供應鏈

四、永續環境

環境政策

- 1.承諾秉持節省能源及自然資源之理念，設計及製造最符合效益之產品。
- 2.減少使用有害物質，以減低對人體健康及環境的衝擊。
- 3.透過產品及服務，提供及協助客戶減少對環境衝擊及改善環境品質的對策。
- 4.遵行相關環境法令及客戶要求持續地改善環境管理系統。
- 5.向員工宣導環境管理物質之相關信息，並鼓勵員工共同參與地球環保而努力。

4.1水資源管理

此次範疇為台灣地區，僅辦公大樓，因未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求，皆為生活用水。公司位於台灣新店，從世界水資源研究所(World Resources Institute, WRI)的Aqeduct工具進行情境模擬分析結果顯示，所在地區水資源壓力為10-20%，為中低壓力地區，故非屬水資源壓力地區。



若遇缺水等負面問題，威鋒電子遵從政府機關的政策，公司持續宣導節約用水，水管維護，水龍頭節水裝置。

項目	單位	2023年	2024年	2025年
取水量	百萬公升	4.079	2.993	3.447
排水量	百萬公升	4.079	2.993	3.447
耗水量	百萬公升	0	0	0
員工人數	人	189	192	185
用水密集度	百萬公升/人	0.0216	0.0156	0.0186
密集度變動比例	百萬公升/人	-	-27.78%	19.230%

註：資源來自自來水公司的水費單。第三方的水，皆為淡水(≤1,000mg/L總溶解固體)。

減水目標

用水密集度(佰萬公升/人)年減0.1%。

達成情形

未達成，因維持辦公環境衛生，增加了公共區域的清消次數；公司專案加班時間增加，平均每位員工用水量上升；夏季氣溫連續飆高，導致空調冷卻系統負荷增加，進而帶動冷卻水塔的換水頻率。

執行情形

- 鼓勵同仁發現水龍頭滴水或馬桶長流水時，第一時間透過通報工務單位，並承諾在 24 小時內完成修繕。
- 安排行政或物業人員每月定期記錄水錶數據，而非僅看水費單。若發現單月用量異常跳升，可立即進行暗管漏水檢測。
- 評估於洗手間水龍頭加裝節水節流器，將出水量控制在每分鐘6公升以下（符合省水標章規格，且不影響員工日常使用）。

4.2 節能減碳

4.2.1 能源管理

內部能源使用

威鋒電子現階段能源使用皆為非再生能源，無生產及生產再生能源，公司營運以電力為最大宗。2025年用電量增加123.2676GJ，因新購的高溫低溫測試機台較耗電；2024年用電相較2023年減少132.2388GJ，為2023年為辦公室全面更換LED照明設備。

能源使用統計

項目	單位	2023年	2024年	2025年
外購電力	(度)	423,494	389,826	424,067
	(GJ)	1,524.5784	1,403.3736	1,526.6412
總能源消耗量	(GJ)	1,524.5784	1,403.3736	1,526.6412
營業收入	(佰萬元)	2,035.10	1,703.28	1,526.11
密集度	(GJ/佰萬元)	0.7491	0.8239	1.0003

註1. 外購電力熱值為3,600 GJ/佰萬度，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算。

註2. 外購電力為台電電費單統計。

註3. 財務數據的營業收入（佰萬元）與公開之個體財報數據一致。

註4. 2024年的能源密集度資料重編，因計算有誤更正為0.8239 GJ/佰萬元。

註5. 再生能源使用0%，未來將視情況加入綠電，涵蓋新店總公司

4.2.2 溫室氣體排放

威鋒電子於2026年依循ISO 14064-1:2018之標準完成2025年度的溫室氣體盤查，以營運控制權法劃定邊界，盤查範疇為新店總公司，2023年為依據ISO 14064-1:2018盤查的第一年，並通過查證，因此將2023年訂定為溫室氣體排放的基準年。威鋒電子未排放破壞臭氧層、氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其它顯著的氣體。

直接溫室氣體排放(範疇1)

威鋒電子所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為化糞池、除濕機、空調設備、飲水機、冰箱...等為主，無使用生質源能源。

能源間接(範疇2)及其他間接溫室氣體排放(範疇3)

威鋒電子間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，包括設備及辦公室之用電；其他間接排放（範疇3）針對公司其他的活動所產生的其他間接排放，無使用生物源能源。



溫室氣體排放量統計表

類別	項目	2023年	2024年	2025年
各範疇排放量(公噸CO ₂ e/年)	範疇一 (A)	18.844	20.921	20.8703
	範疇二(B)	209.2061	184.7778	201.0082
	範疇三 (C)	60.8336	51.0036	56.208
排放總量(公噸CO ₂ e/年)	範疇一、二排放總量(A+B)	228.0501	205.6988	222.8785
	總溫室氣體排放量(A+B+C)	288.8837	256.7024	278.0865
營業收入(佰萬元)(D)		2,035.10	1,703.28	1,526.11
排放強度(公噸CO ₂ e/佰萬元)	範疇一、二排放強度((A+B)/D)	0.1121	0.1208	0.1454
	範疇三排放強度(C/D)	0.0299	0.0299	0.0368
	總排放強度((A+B+C)/D)	0.1420	0.1507	0.1822
排放強度變動比率(%)	範疇一、二排放強度較2023年變動比率	-	7.76	29.71
	範疇一、二排放強度較前一年變動比率	-	7.76	20.36

註1. 使用IPCC(AR6)所發布GWP值。

註2. 係數參考溫室氣體排放係數管理表6.0.4版、產品碳足跡排放係數、電力排碳係數（所有年度）、產品碳足跡排放係數、航空貨物運輸服務。

註3. 外購電力之排放係數依循經濟部能源局公告之電力排碳係數 2023、2024年係數分別0.494(kgCO₂e/度)、0.474(kgCO₂e/度)。因盤查時程，2025年沿用2024年係數。

註4. 財務數據的營業收入(佰萬元)與公開之個體財報數據一致。

註5. 納入溫室氣體盤查的種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氟氫碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)等項。

範疇三各類別排放當量

排放源類別(公噸CO ₂ e/年)		2023年	2024年	2025年
類別三	運輸間接排放	19.6276	13.0735	14.6194
類別四	組織使用的產品間接排放	41.2060	37.9301	41.5886



4.2.3 節能減碳行動

目標	達成情形
範疇一、二排放強度(公噸CO ₂ e/佰萬元)年減1%	未達成 2025年範疇一、二排放強度較去年增加20.36%。 因新購的高溫低溫(-50~200度)測試機台較耗電，故造成用電量增加。
2030 年範疇一、二排放強度用電量較2023年減少5-10%。	進行中 2025年範疇一、二排放強度較去年增加29.71%。

減量行動與規劃：

2025年執行情形	- 行冰水主機、冰水送風機、全熱交換器等空調設備之年、季、月例行性維養以降低其故障率，並提高運轉效率。 - 實施辦公室午休時間關燈。 - LED節能照明燈。 - 辦公室空調設定維持在 26~28度，並宣導下班隨手關閉電源。 - 盤點年度溫室氣體當量，找出排放熱值，提出減量策略。 - 通過溫室氣體ISO 14064-1查證，確保溫室氣體數據正確性。
未來規劃	- 採取「逐步汰換」策略，於 2030 年前分階段將老舊空調更換為高效率變頻冰水主機。 - 指派同仁外訓節能減碳相關課程。

年度	項目	能源消耗減少量(GJ)	溫室氣體減少當量(公噸CO ₂ e/年)
2023年	T5燈具汰換LED節能照明燈具作業	5.1494	0.7066
2024年		59.2916	7.8067



註：2025年沒有汰換為節能電器。

節能產品 VL105- DisplayPort Alternate Mode 產品

具有自動休眠模式，當無資料傳輸，計時器等候達到默認值，隨即進入自動休眠模式，只留下最少的功能區塊以最慢的頻率運作，此時功耗可低至約1mA；而一般模式，耗電大約15mA。估一般模式耗電150mW，待機約耗電10mW，1顆約可省下140mW。以年銷售約6百萬顆，每顆每年每天1小時待機時間計算，140mW*365*1h*6M約莫30萬度，共節省1,080GJ、148.1975公噸CO₂e。

4.3 廢棄物管理

威鋒電子產生之廢棄物包括員工生活垃圾，以及研發過程中產生以及上游封裝測試製程中的不良品所產生的有害廢棄物。有害廢棄物主要為廢IC，威鋒電子與第三方甲級廢棄物清除及處理廠商合作前，均會先透過環境部「許可資料查詢」和「許可再利用機構查詢」，查詢確認該廠商已取得政府許可核發證照，具相當許可清除項目級別且證照尚在期限內，並實際審核其許可證書後，才會與其簽訂合約。威鋒電子會指派負責人員到清運廠商監督清運流程，廠區有害物質用儲存容器存放，一般儲存狀況下無危害物質產出。

廢棄物處理量					(單位：公噸)	
廢棄物總類	廢棄物細項	2023	2024	2025	處置方式	處置位置
一般廢棄物	生活垃圾	-	7.2427	11.2667	焚化	離場
有害事業廢棄物	不良品(IC)	0.44	0.154	0.232	物理處理	離場

註1. 一般廢棄物由本大樓管委會統一秤重，計算方式為大樓廢棄物總重量/90x5（90戶佔5戶）。

註2. 2023年一般廢棄物無統計資料。

註3. 有害事業廢棄物數據源自報廢報告書跟請款單據。

註4. 有害廢棄物每年囤積一定的重量後才進行清運，而2025年因將疫情時的庫存商品報廢，故較前一年增加。

減量目標：綠色採購金額穩定成長，預計每年增加20%，並落實辦公室資源循環利用。

達成情形：2025年持續落實綠色採購政策，優先選用具環保標章之清潔耗材，作為推動辦公空間綠色轉型的起點。

2026年綠色採購執行規劃

- 擴大綠色供應鏈管理，預計納入更多具備環保標章或節能認證之行政庶務採購
- 產品包材輕量化以降低公司營運對自然環境所產生之衝擊
- 推動垃圾分類與資源回收工作
- 消耗品減量宣導：積極宣導員工減少使用擦手紙巾及一次性紙杯，從源頭落實減廢文化購買環保標章產品
- 優先採購環保產品：導入綠色採購，凡具備環保標章之產品均列為採購首選。
- 全面推動數位化電子簽核系統，目標使紙張使用量較往年減少5%以上；針對必要之文書用印，則全面改用 FSC 認證之永續環保紙



4.4 永續供應鏈

	永續供應鏈
對公司的重要性	透過與供應商夥伴緊密的合作模式，努力追求產品生產製造品質的卓越是威鋒電子與供應商策略夥伴一起永續經營與成長的動力源頭。威鋒電子策略夥伴供應商資格受到威鋒電子ISO 9001品質管理系統及IECQ QC 080000有害物質流程管理系統詳細的審核和稽核，同時也誠摯邀請供應商需依照且遵行責任商業聯盟行為準則去治理經營企業。威鋒電子及供應商共同追求人權及尊嚴受到尊重、重視人道關懷、確保健康安全、支持注重環保、踏實誠信經營、努力持續改善。
政策/承諾	威鋒電子要求供應商必需確實遵守責任商業聯盟行為準則「Responsible Business Alliance，簡稱RBA」，旨為確保電子行業供應鏈供應商提供安全的工作環境，員工獲得尊重和尊嚴，並且企業在經營中擔負環保責任並遵守道德規範。威鋒電子致力於履行企業社會責任，以保障員工權益，提供員工安全無虞的工作環境、使員工受到保障與尊重，善盡企業的社會與環保責任。為符合RBA準則，我們承諾： ▪ 人道關懷，重視人權 ▪ 健康安全，預防職災 ▪ 保護地球，響應環保 ▪ 健全體系，持續改善 ▪ 誠信經營，尊重智權 要求供應商無使用有害物質，以符合國際客戶對於產品安全性之需求；此外，產品之包裝材料與型錄等皆使用符合環保材質之環保回收紙與環保油墨等以降低環境污染。
短期目標	▪ 建立新進供應商永續評鑑機制。 ▪ 代工廠進行「供應商稽核及調查表」維持100%。 ▪ 交貨達成率：維持客戶交貨達成率85%以上。 ▪ 鼓勵主要供應商獲得ISO 27001資訊安全系統驗證。

	永續供應鏈
中長期目標	- 在地供應鏈生產率：為促進本地經濟發展，致力推動在地化供應鏈生產率達90%以上。 - 主要供應商取得ISO 14064-1驗證。
投入資源與實際行動	2025年度新進代工廠共有一家，已針對永續評鑑機制達100% - 對代工廠進行品質、資安、原物料管控、無有害物質現場稽核。 - 對6家代工廠發放供應商稽核及調查表，達100%。
績效成果	- 供應商稽核及調查表自評達100%。 2025年4月到2026年3月交貨達成率97.7%。
負責部門 /申訴聯絡方式	品保部 電話：886-2-2218-1838 信箱：vliesg@via-labs.com

威鋒電子主要合作的供應商為代工廠，新進供應商欲成為威鋒電子之合格供應商，須符合相關文件要求。自2022年起，威鋒電子針對既有國內代工廠每年進行「供應商稽核及調查表」自評，內容涵蓋品質、人權、環境、職安及資安議題，展現威鋒電子對於永續供應鏈的決心；於2025年共有6家既有供應商進行自評達100%，並以自評為該年稽核結果；2025年6家代工廠的等級皆落在A與B級；亦考量新進供應商的篩選，威鋒電子已於2025年起針對新供應商進行永續考核，該年度共有一位新進供應商，皆已執行「供應商稽核及調查表」自評。

等級	評分	因應措施
A	90-100	增加訂單，或特別獎勵
B	80-89.9	口頭獎勵
C	70-79.9	請求改進
D	60-69.9	減少訂單並要求改進
E	< 60	停止訂單並要求改進

供應鏈型態與當地企業採購

威鋒電子致力於USB控制晶片，包括：USB高速傳輸、USB Type-C®、USB PD、PCIe及Serial ATA等傳輸之研發與設計，為無工廠半導體IC設計公司，威鋒電子採購晶圓，委外代工廠製造生產晶片、委託封測廠生產成單顆IC並經過測試以確保供貨品質。世界級一流供應鏈為威鋒電子首選，並透過代理商銷售。

當地採購金額比率			
重要營運據點	2023年	2024年	2025年
台灣	98.81%	94.34%	88.31%

註：當地供應商與供應商之間不存在跨國支付。





社會關懷

5.1員工概況

5.2適才適任

5.3職業安全衛生

5.4公益參與

五、社會關懷

威鋒電子秉持ESG永續理念，從「人才發展、職場安全、勞資和諧與社會參與」四大面向落實社會責任，致力營造幸福、安全且包容的職場環境，保障員工勞動權益與身心健康，並持續強化企業與社會之正向連結。

在人才治理方面，公司提供公平就業機會，推動多元與包容文化，建立具市場競爭力之薪酬制度與完善福利措施，以提升留才率與組織向心力，支持企業穩健成長。在人力發展方面，威鋒電子建置完整教育訓練體系與透明升遷機制，協助員工提升專業能力與規劃職涯發展，強化人力資本價值。於勞資關係管理方面，公司透過定期勞資會議及多元溝通管道，促進雙向對話與資訊透明，建立互信與合作之組織文化。

同時，公司落實職業安全與健康管理制，持續優化作業環境與風險預防機制，確保職場安全與營運穩定。秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，威鋒電子亦積極投入公益活動與社會參與，實踐企業公民責任，邁向永續共好之目標。

5.1 員工概況

威鋒電子視人才為企業永續發展之核心資產，致力打造公平、尊重與包容的職場環境，確保員工在安全且無歧視之氛圍中發揮專業潛能。

公司遵循國際人權原則與相關法規，保障合理勞動條件與平等發展機會，並透過制度化管理強化人權意識與職場倫理。除提供具市場競爭力之薪酬與福利制度外，亦重視在地人才培育與專業傳承，透過穩定聘僱與長期發展規劃，建構兼具韌性與競爭力的人力資本基礎。

5.1.1 人權保障

威鋒電子以「正直」為核心價值，致力打造尊重人權之友善職場環境，深信人權保障為企業永續發展與穩健治理之基石。公司承諾維護所有員工、客戶及利害關係人之基本人權，並依循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際規範，制定並落實人權政策與管理機制。

公司尊重結社自由，關懷弱勢族群，嚴禁童工與強迫勞動，並杜絕任何形式之歧視與人權侵害。在招募、任用、薪酬、培訓、考核及晉升等人力資源制度中，秉持公平與平等原則，確保不因國籍、種族、性別、宗教、年齡、婚姻狀況或社經背景而有差別待遇。薪酬制度亦遵循公平與合理原則，確保員工於平等條件下獲得發展與成長機會。



具體管理行動

威鋒電子遵循各營運據點所在地之勞動法規，並結合公司治理與誠信經營架構，建立制度化人權保障及勞動權益管理流程，將人權議題納入內部控制及日常營運管理，定期檢視並持續優化。2025年度辦理「【誠信經營講座】—從法規到競爭力：整合企業人權與誠信經營的現代供應鏈流程轉型」專題課程，共計184人次參與，累計訓練時數184小時。課程內容涵蓋：

- 國際法規趨勢與品牌聲譽風險對企業營運之影響；
- 營運及供應鏈中潛在人權風險之辨識與管理流程；
- 供應商評選標準、持續監測機制、中斷風險管理、匿名檢舉制度及風險地圖定期檢討與更新機制等實務作法。

透過將人權議題與誠信經營及供應鏈管理整合，公司強化相關職能人員對制度落實與風險管理之認知，使人權保障機制納入決策與流程運作。公司並設置多元申訴與檢舉管道，由專責單位依規定程序受理及調查處理，並落實保密及反報復原則，以確保申訴人權益。2025年度未發生重大人權侵害或歧視案件。未來，公司將依營運發展及外部法規環境變化，持續滾動檢討人權相關教育訓練及管理措施，維護員工權益並強化公司治理機制之健全運作。

申訴管道

電話檢舉：
886-2-2218-1838轉 稽核室主管

電子郵件信箱：
Ethics Reporting（自動轉發稽核室主管）



人權政策



5.1.2 性別平等與多元化管理

本公司倡導職場性別平權與多元共融文化，尊重每位員工之個別差異，致力營造不因殘疾、性別、性傾向、年齡、族裔背景、社會階級、政治立場或宗教信仰等因素而產生歧視、偏見或不公平待遇之工作環境。公司除嚴格禁止童工與任何形式之歧視行為外，並積極僱用不同性別及國籍之人才，落實多元用人政策。

在人力留任與培育方面，本公司強化薪酬與晉升公平機制，確保制度透明與機會平等，並透過制度建置與教育推動深化DEI（Diversity多元、Equity公平、Inclusion包容）職場文化。具體措施包括：

- 訂定性騷擾防治及禁止不法侵害政策
- 成立性別平等委員會
- 設置反歧視、性騷擾、性別平等與職場霸凌申訴窗口
- 提供母性保護與哺(集)乳關懷措施
- 不定期辦理性別平等與防制就業歧視教育訓練
- 結合法制與心理專業資源，加強員工對《性別平等工作法》及就業平等原則之理解

透過制度宣導與持續教育，本公司提升全體員工對性平議題之認知與敏感度，並確保高階管理階層積極投入與支持相關政策推動，強化心理安全感與組織歸屬感，打造共融共好之職場文化。

員工族裔指標

類別	占全體員工比例(%)	占管理職級比例(%)
中國國籍	99.46%	97.3%
外國籍	0.54%	2.7%

女性多元化指標

指標	百分比(%)
女性佔總員工(%)	21.62%
女性佔所有主管(%)	18.92%
女性佔基層主管(%)	26.67%
女性佔高階主管(%)	13.64%



其它多元化指標

類別		占全時員工當量(FTEs)比例(%)
身心障礙人士		0.54%
全體員工	按年齡分群：<30歲	13.51%
	按年齡分群：30~50歲	54.06%
	按年齡分群：>50歲	32.43%
	總計	100.00%

註：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	主管	性別	男	32	16.93%	31	16.15%	30	16.22%
			女	7	3.70%	7	3.65%	7	3.78%
		年齡	未滿30歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30歲以上 未滿50歲	18	9.52%	15	7.81%	11	5.95%
			50歲以上	21	11.11%	23	11.98%	26	14.05%
		學歷	研究所	28	14.81%	25	13.02%	24	12.97%
			大專院校	11	5.82%	13	6.77%	13	7.03%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	非主管	性別	男	117	61.90%	119	61.98%	115	62.16%
			女	33	17.46%	35	18.23%	33	17.84%
		年齡	未滿30歲	25	13.23%	29	15.10%	25	13.51%
			30歲以上 未滿50歲	100	52.91%	97	50.52%	89	48.11%
			50歲以上	25	13.23%	28	14.58%	34	18.38%
		學歷	研究所	76	40.21%	80	41.67%	78	42.16%
			大專院校	74	39.15%	74	38.54%	70	37.84%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：計算方式如下

主管研究所的百分比=（當年度具研究所之主管人數 ÷ 當年底員工總數）*100%。

非主管研究所的百分比=（當年度具研究所之非主管人數 ÷ 當年底員工總數）*100%。



5.1.3 員工統計

威鋒電子為USB相關控制晶片領導廠商，專注於USB相關控制晶片之設計、研發與銷售，產品涵蓋主機端至周邊裝置，並擁有USB4、高速傳輸、USB Type-C及USB PD等核心技術與晶片解決方案。身處高度專業且技術快速演進之半導體產業，公司對技術人才素質具嚴格要求，並提供具市場競爭力之薪酬福利與友善職場環境，以吸引並留任優秀人才，確保人力資源之穩定與永續發展。

為支持長期技術創新與專業深化，公司全體員工以永久聘雇勞雇合約（即正職聘僱）為主要聘僱型態，提供穩定之工作環境與完善職涯發展機制，有效降低流動率並強化人才留任。由資深主管帶領專業團隊，推動知識傳承與技術累積，形塑穩健、高效且具成長動能之組織架構，確保營運持續與研發能量不中斷。2023至2025年間，公司僅聘用1名非員工之派遣工作者，從事文書與庶務支援工作，顯示公司對核心人力自主管理與長期人才布局之重視。

在人力結構方面，威鋒電子重視在地人才培育與組織穩定發展，長期由本國專業人才擔任主要管理職務，深化企業與在地社群之連結，並落實經驗傳承與技術深耕。2025年度台灣營運據點高階主管(經理人)中，本國籍主管占比為85.71%。在持續培育本土人才之同時，公司亦延攬具國際經驗之專業經理人加入管理團隊，強化全球市場視野與跨文化溝通能力，提升於國際供應鏈與技術合作之競爭優勢。透過兼顧在地深耕與國際專業引進之人才策略，公司持續打造多元、包容且具全球競爭力之管理團隊，在深化企業與社區連結之同時，亦強化組織韌性與長期發展動能，為企業永續經營奠定穩固基礎。



統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數 (註1)		189		192		185	
勞雇合約 (註2)		永久聘雇員工	臨時員工及 無時數保證員工	永久聘雇員工	臨時員工及 無時數保證員工	永久聘雇員工	臨時員工及 無時數保證員工
性別	男	149	0	150	0	145	0
	女	40	0	42	0	40	0
地區	台灣	189	0	192	0	185	0
勞雇類型 (註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	149	0	150	0	145	0
	女	40	0	42	0	40	0
地區	台灣	189	0	192	0	185	0

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：勞雇合約分為永久聘雇員工（正職）與臨時員工及無時數保證員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

離職率分析

為持續關注人才流動狀況，威鋒電子依性別與年齡層統計近年員工離職情形。2024年及2025年員工離職率如下：

2024年公司整體離職率為6.25%（12人），2025年為8.65%（16人），整體離職率略有上升。從性別結構觀察，男性員工離職率由5.21%上升至7.03%，女性員工則由1.04%上升至1.62%。整體而言，公司離職員工仍以男性為主，主要原因係公司技術研發與工程職務男性比例較高所致。

若以年齡層分析，2025年離職員工主要集中於30歲以上未滿50歲及未滿30歲族群。其中，未滿30歲員工離職率由2024年0%上升至2025年2.70%，顯示部分年輕員工於職涯初期仍處探索階段，較容易因職涯發展規劃而轉換工作；30歲以上未滿50歲族群則維持約3%左右之離職比例，屬相對穩定之技術人才結構；50歲以上員工離職則多為屆齡退休或個人健康與家庭因素。

進一步檢視2025年離職原因，可歸納為以下幾類：

- 一、職涯發展因素：部分員工因希望嘗試不同職務或產業發展，例如轉職至電動車零件產業、金融業、建築業或專案管理職務等，屬個人職涯規劃調整。
- 二、家庭與人生規劃因素：部分員工因家庭因素離職，例如照顧年邁父母、返回家鄉發展或結婚後與伴侶共同規劃生活地點等。
- 三、健康因素：少數員工因個人健康狀況需長期就醫或調整生活步調而選擇暫時離開職場。
- 四、退休因素：50歲以上員工之離職主要為依公司制度辦理退休，屬自然人力世代交替。

整體而言，威鋒電子員工離職原因多屬個人職涯規劃、家庭因素或退休安排，與公司制度或工作環境關聯性較低。公司持續透過具市場競爭力之薪酬福利、完善教育訓練制度及友善職場環境，以提升員工留任意願並維持人力資源穩定。

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
當年度員工總數（註1）		總數	比例（註2）	總數	比例（註2）	總數	比例（註2）
		189	-	192	-	185	-
新進員工							
年齡	未滿30歲	13	6.88%	7	3.65%	4	2.16%
	30歲以上 未滿50歲	3	1.59%	5	2.60%	2	1.08%
	50歲以上	2	1.06%	3	1.56%	2	1.08%
性別	男	14	7.41%	11	5.73%	7	3.78%
	女	4	2.12%	4	2.08%	1	0.54%
學歷	研究所	14	7.41%	10	5.21%	5	2.70%
	大專院校	4	2.12%	5	2.60%	3	1.62%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
地區	台灣	18	9.52%	15	7.81%	8	4.32%
離職員工							
年齡	未滿30歲	1	0.53%	0	0.00%	5	2.70%
	30歲以上 未滿50歲	7	3.70%	7	3.65%	6	3.24%
	50歲以上	2	1.06%	5	2.60%	5	2.70%
性別	男	9	4.76%	10	5.21%	13	7.03%
	女	1	0.53%	2	1.04%	3	1.62%
學歷	研究所	8	4.23%	10	5.21%	9	4.86%
	大專院校	2	1.06%	2	1.04%	7	3.78%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
地區	台灣	10	5.29%	12	6.25%	16	8.65%

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：新進員工為當年度公司曾經招募進來的員工，包含當年度新進但已於年底離職之員工。

新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

如未滿30歲離職員工率=（當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年度員工總數）*100%。

5.2 適才適任

健全的人力資源管理為威鋒電子永續發展之核心基礎。本公司秉持「適才適任」原則，透過完善之招募、培育、考核與獎酬制度，使員工於最適職位發揮專業所長，創造組織與個人雙贏價值。公司同時建構具市場競爭力之薪酬福利制度與公平透明之晉升機制，強化人才吸引與留任動能，並透過多元溝通管道維繫勞資互信關係，奠定永續經營基礎。

5.2.1 薪酬福利

	薪酬福利
對公司的重要性	薪酬與福利制度為公司人力資源策略之核心，直接影響人才吸引、留任及組織競爭力。具市場競爭力且績效導向之薪酬架構，有助於建立正向激勵文化；完善多元之福利措施，則可提升員工滿意度與歸屬感，降低人才流失風險。透過公平、透明且制度化之薪酬管理機制，公司得以強化團隊信任基礎與協作效能，穩固營運發展並提升雇主品牌形象。
政策/承諾	本公司秉持「以人為本」之核心理念，持續精進薪酬與福利制度，深信完善且具競爭力之獎酬機制為吸引與留任關鍵人才之基礎，亦為實踐企業永續發展與員工共榮之重要承諾。具體作法如下： ▪ 採行市場導向與績效並重之薪酬機制，定期檢視薪資結構與職位評價，確保內部公平性與外部競爭力。 ▪ 提供優於法令規定之薪酬項目，包括基本薪資、各類津貼、專案獎金、留任獎金、研發專利獎勵及年終獎金等，與員工共享經營成果。 ▪ 建立多元完善之福利措施，涵蓋團體保險、健康照護、心理諮詢服務、家庭友善政策及退休準備規劃等，以回應不同職涯階段之需求。 ▪ 嚴格杜絕性別、宗教、政治立場或婚姻狀況等非績效因素造成之差異，落實性別平等與多元共融原則。 ▪ 設置暢通之溝通與申訴管道，保障員工權益，強化勞資互信與組織凝聚力。
短期目標	1. 維持市場薪酬競爭力：定期進行市場薪資水準分析與職位評價檢視，確保薪酬具吸引力與競爭力。 2. 強化績效連結機制：依個人績效表現及組織目標達成情形，適時調整薪酬結構與獎酬機制，提升激勵效果。 3. 落實績效評核制度：確保每半年辦理一次績效評核，完成率維持100%，建立即時回饋與持續改善機制（排除新進員工）。 4. 優化員工福利體驗：持續精進健康照護與工作生活平衡措施，提升員工滿意度與組織向心力。

	薪酬福利
中長期目標	1. 薪資結構持續優化：確保非主管全職員工之薪資平均數與中位數維持具產業競爭力水準，強化長期留才效果。 2. 建立前瞻性薪酬策略：依未來工作型態及公司永續發展方向，滾動調整薪酬與福利制度，提升組織韌性與吸引力。 3. 深化公平與多元機制：強化薪酬與晉升公平性，確保不同性別、背景與族群員工享有平等發展機會。
投入資源與實際行動	1. 人力規劃與任用管理：依年度人力計畫進行組織配置與人才招聘，確保人力資源與營運策略相符。 2. 薪酬與獎酬制度： ▪ 依市場薪資行情及職位評價結果，建立公平合理且具競爭力之薪酬架構。 ▪ 依公司營運成果與獲利表現，提供員工酬勞及年終獎金等獎勵機制，共享經營成果。 ▪ 定期辦理薪資市場調查，綜合考量公司營運狀況、組織發展與個人績效表現，確保薪酬制度符合市場趨勢。 3. 教育訓練與職涯發展：依年度教育訓練計畫提供專業技能與職涯發展課程，促進員工能力提升與組織成長同步。 4. 員工保障措施：提供完整團體保險制度，涵蓋全體員工，強化健康與安全保障。 5. 每半年辦理一次績效評核，完成率達100%（排除新進員工）。
成效追蹤	最近三年(2023~2025年)平均調薪幅度維持4%，展現公司對員工價值與市場競爭力之重視，並持續透過制度化機制檢視薪酬政策成效。
負責部門/申訴聯絡方式	負責部門：人力資源處 申訴機制：員工網站/意見回覆區

5.2.1.1 員工績效管理與人才發展

為確保員工努力與工作成果獲得適切回饋，並使公司策略有效落實至各部門與個人目標，威鋒電子建立制度化且定期辦理之績效管理機制，透過一致且明確的評核標準，連結組織發展與個人績效表現，強化績效文化與組織動能。

公司每半年辦理一次績效考核，綜合評估工作品質（Quality）、完成進度（Meet Schedule）及工作量（Quantity）等面向，全面檢視員工工作成果與貢獻度。除專業技能與任務達成情形外，亦依職務角色差異，針對非主管及各階層主管分別設定專業行為與管理能力基準，強化管理職能與領導責任。在面對快速變動之產業環境下，公司亦鼓勵員工於研發創新、專利申請與自我學習等面向持續精進，並將相關創新成果納入績效評核參考，促進多元能力發展與組織創新能量提升。

為深化教育訓練與實務應用之連結，公司於績效考核系統中導入課後追蹤與成效評估機制，由主管評估員工參與培訓後於實務工作之回饋與貢獻度，並依其認知提升、行為改變與工作習慣改善情形，提供後續發展建議。相關評估結果除作為個人職涯發展規劃之參考，亦回饋至公司年度教育訓練規劃，形成持續改善之人才發展循環機制。

2025年度績效考核整體覆蓋率達99%以上，顯示公司績效管理制度運作穩定且具高度涵蓋性。未來將持續優化績效指標與回饋機制，強化策略連結與職涯發展整合，提升人才培育品質與組織韌性，支持公司長期創新與永續發展目標。

2025年員工定期績效審查覆蓋情形

分類	單位	實際考核人數	該類別員工人數	覆蓋率
性別	男	144	145	99.31%
	女	40	40	100.00%
員工類別	主管	37	37	100.00%
	非主管	147	148	99.32%

註：2025年度未納入績效考核之員工為1名於2025年底到職之新進同仁，因未滿完整考核期間，依公司制度不列入當年度績效評核範圍。



5.2.1.2 薪酬制度

威鋒電子於2025年度持續依據公司營運成果、組織發展及市場薪資水準，滾動檢視薪酬政策與給付標準，並定期進行地區性薪資調查，確保薪酬制度兼具市場競爭力與內部公平性。薪資給付原則以員工績效表現、專業能力、職務責任及服務年資為主要依據，嚴格杜絕性別、宗教、政治立場或婚姻狀況等非績效因素造成之差異，落實制度公平與多元平等。

依2025年度台灣營運據點數據分析，本公司按性別及職位類別（主管與非主管）進行基本薪資與整體薪酬比率比較，結果顯示男女薪酬水準整體維持合理區間，差異主要反映職務屬性、專業領域分布及年資結構差異所致，並無因性別產生之制度性落差。公司將持續透過職等制度與績效管理機制強化薪酬透明度與公平性。

在基層員工薪資方面，2025年度無論性別，標準薪資均明顯高於法定最低工資水準（男性為最低工資之1.93倍、女性為2.05倍），顯示公司對員工基本生活保障與市場競爭力之重視。未來將持續定期檢視薪酬結構及性別薪酬差異分析結果，精進薪酬治理機制，深化公平合理之人力資源管理，實踐企業永續與員工共榮發展目標。

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2023 年		2024 年		2025 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	主管	基本薪資（註1）	1.27	1	1.28	1	1.27	1
		薪酬（註2）	1.35	1	1.31	1	1.3	1
	非主管	基本薪資	1.36	1	1.35	1	1.3	1
		薪酬	1.41	1	1.38	1	1.35	1

註1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

註2：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如：交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）

單位：人/新台幣仟元

員工類別	性別	標準薪資/當地基本工資
台灣基層員工	男	1.93
	女	2.05

註1：此基層員工定義係指非屬『經理人』之員工，其適用之薪資水準區間，依公司核定之基層員工認定標準辦理，每年定期評估該薪資標準並提董事會決議。

註2：標準薪資係指提供基層員工的每月經常性薪資。

年度總薪酬比率

各重要營運據點所在國家	台灣
最高總薪酬/其他員工總薪酬中位數	6.26
最高總薪酬增加比率/其他員工總薪酬中位數增加比率	-1.09

5.2.1.3 福利制度

威鋒電子致力於打造具競爭力且具關懷溫度之職場環境，透過完善的薪酬福利制度、健康照護措施及職涯發展支持，持續提升員工福祉與工作滿意度，並強化員工對企業之認同與凝聚力。

公司福利制度涵蓋保險保障、退休制度、健康促進、家庭支持及多元員工活動等面向，協助員工在工作與生活間取得平衡，實現永續發展之人力資本策略。

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2024年	181	2,024	1,743
2025年	177	2,023	1,747
差異	-4	-1	+4



福利制度概覽

福利類別	全職員工福利項目
保險與退休	勞保、健保、勞工退休金提撥、員工團體保險（含壽險、意外險及醫療保險）
獎酬制度	年終獎金、員工認股／盈餘分紅、三節禮金、生日禮金
家庭與生活支持	結婚禮金、生育補助、喪葬補助、傷病補助
假別制度	每年5天給薪病假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪
健康照護	定期健康檢查、按摩服務
職場設施	哺(集)乳室、醫務室、員工健身房
員工活動	社團活動、下午茶點心、年終晚會



員工保險與退休保障制度

為強化員工整體保障機制，公司除依法為員工投保勞工保險及全民健康保險外，另提供團體保險（包含壽險、意外險及醫療保險），並延伸部分保障至員工眷屬，以提升員工及其家庭之風險承擔能力。

在退休制度方面，公司依相關法令建構完整之退休保障機制，協助員工進行長期財務規劃，確保退休生活之穩定性與安全性：

（一）確定福利計畫（舊制退休金）

公司依《勞動基準法》規定辦理，符合退休條件之員工得依法申請退休，退休金依服務年資核算。公司並設立勞工退休準備金監督委員會，按月提撥薪資總額2%存入專戶，以確保退休金給付來源無虞。

（二）確定提撥計畫（新制退休金）

公司依《勞工退休金條例》規定，按月提撥員工薪資6%至個人退休金專戶，並協助員工辦理自願提繳，以提升退休保障水準。

健康照護與職場支持

公司重視員工身心健康，透過制度化健康管理與多元支持措施，打造安全且具支持性的工作環境：

- 定期辦理員工健康檢查與健康風險評估
- 建置員工協助方案（EAP），提供心理諮詢資源
- 提供專業按摩舒壓服務
- 推動健康促進活動與健康衛教宣導
- 設置醫務室，提供即時健康照護服務



友善職場與多元共融

威鋒電子致力於建構安全、尊重與多元共融之工作環境，積極推動職場平等與不歧視原則，並依相關法令持續完善申訴與保護機制，以落實員工權益保障與友善職場文化。2025年度相關申訴案件均為零，顯示公司制度運作穩健有效。

為強化制度面與員工支持措施，公司設置專責申訴窗口並提供多元友善設施與福利，具體作法如下：

友善職場措施	制度說明	2025 年執行情形
醫務室	提供員工及其眷屬、客戶與廠商等利害關係人使用，作為即時健康照護與緊急處理之空間。	持續使用中
哺(集)乳室	提供員工及其眷屬、客戶與廠商等利害關係人使用，並保障員工集乳時間視為工作時間，以支持哺乳期員工之需求。	持續使用中
托育支持	與鄰近托兒所及托嬰中心簽訂合作契約及優惠方案，協助員工取得托育資源。	已與5家幼兒園及托嬰中心簽約。
性騷擾及跟蹤騷擾申訴窗口	依最新法規修訂「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，建置職場性騷擾通報系統及專業調查委員資料庫，並編列專責預算，透過信件宣導、公告及員工網站強化制度透明度。	無申訴案件
不法侵害申訴窗口	配合政府不法侵害預防計畫（第四版）修訂申訴流程及相關辦法，並加強樣態說明與申訴管道宣導。	無案件發生

友善職場措施	制度說明	2025 年執行情形
其他性別平等與家庭支持措施	- 全體員工享有5天給薪病假（含生理假） - 提供結婚及生育禮金 - 懷孕妊娠期間母性關懷保護措施 - 育嬰留職停薪後復職及復薪保障 - 子女未滿3歲得申請調整上班時間 - 定期辦理性別平等及兩性健康課程 - 每年辦理父親節及母親節等家庭關懷活動，鼓勵員工向家人表達感謝並促進家庭連結	持續落實；母性保護措施0人（2025年度內無懷孕員工）。 2025年父親節舉辦「實用父親節手作2026年桌曆課程」計11人次參與；母親節舉辦「溫馨母親節手作面紙盒課程」，計11人次參與，鼓勵員工透過手作活動向家人表達心意。

威鋒電子亦重視員工家庭關係與情感連結，鼓勵員工珍惜與家人相處的時光並傳遞感恩文化。公司每年於父親節與母親節期間規劃相關活動，透過手作課程或互動式活動，讓員工能親手製作禮物贈送家人，藉此表達感謝與關懷。

此外，公司亦定期舉辦生活美學與人文藝術系列講座，內容涵蓋藝術、人文、旅遊與音樂等多元主題，使員工在繁忙工作之餘能接觸不同領域的文化活動，豐富身心發展並提升人文素養，進一步營造具關懷與溫度的職場文化。

 育嬰留職停薪制度執行情形

員工育嬰留停統計/年度	統計			
	性別	2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數（註1）	男	15	14	9
	女	2	2	2
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數（註2）	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率（註3）	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	0%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率（註4）	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	0%

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。

註3：復職率=（當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數）*100%。

註4：留任率=（前一年復職後十二個月仍在職員工總數/前一年實際復職員工數）*100%。

透過制度建構、資源投入與員工參與三面向並行，威鋒電子持續優化福利制度與職場環境，未來將持續關注員工需求與外部趨勢，滾動式調整相關措施，以提升員工福祉並強化企業永續競爭力。

孝親節日與藝術活動照片集錦

※母親節活動



※父親節活動



生活美學藝術系列講座

※生活美學藝術系列講座



※美學講座



5.2.2 人才培育

	人才培育
對公司的重要性	企業員工能力的訓練與成長，是企業獲利能力的驅動力，亦是公司永續經營的重要關鍵。
政策／承諾	- 人才培訓是促進公司員工適才適所的人力策略動力。 - 員工工作職能及職涯的均衡發展，是企業肩負勞資雙贏的社會責任及義務。
短期目標	- 每年員工平均訓練時數達5小時（不含在職訓練）。 - 主管對員工培訓成效回饋工作中的貢獻度總平均評估維持80%以上。 - 依據各職務或工作任務需求，五大學院的訓練均衡發展。
中長期目標	- 每年員工平均訓練時數達10小時（不含在職訓練）。 - 建立數位與實體混成訓練方式，強化學習的有趣性及多樣性，提升學習的成效。 - 建立學習性的組織文化，提升員工自主學習能力及積極態度，強化知識或專業技術的傳承及回饋，與年度績效評核連結。 - 精進專業及前瞻技術，參與外部先進技術研討會或課程，且與外部研究單位或頂尖學府合作開發。
投入資源與實際行動	- 依據公司策略、職務需求、主管建議回饋規劃年度訓練。 - 結合公司核心價值及相關法規規範，謹守公司治理誠信原則，強化職場勞工身心安全等相關推廣及課程。 - 建立數位學習平台，強化法遵必修課程近100%完成度。 - 透過數位學習平台結合實體新人訓練課程，全面協助新進員工快速了解公司核心價值、內部規範、資訊安全與品質管理認知，加速融入公司文化。 - 外部學院因應工作職務上技術的精進及與外界的交流，定期參加專業協會或學術機構的技術研討及課程。

	人才培育
2025年績效成果	▪ 新進人員教育訓練受訓率達100%。 ▪ 員工平均訓練時數達15.74小時。 ▪ 主管對員工培訓成效回饋工作中的貢獻度評估總平均達86.9%。
負責部門/申訴聯絡方式	負責部門：人力資源處 申訴機制：以郵件或直接聯繫人力資源處

威鋒電子作為全球 USB、USB Power Delivery 與 DisplayPort 相關控制晶片的領導廠商，深知在技術更迭極快的半導體產業中，「人才」是驅動創新的核心。2025年持續深化「五大學院」培訓體系，透過資源配置與生成式AI技術的漸進導入，在精實的組織規模下，展現出高人才轉化效率與組織韌性。

一、策略性培訓架構：五大學院全方位職能深耕

威鋒電子的培訓體系不僅是技能傳授，更是組織文化與策略目標的具體實踐。依據階層別與職能需求，將教育訓練劃分為五大核心領域：

領導管理學院（AI賦能領導轉型）：2025年重點在於建立「共同管理語言」。針對課長至中高階主管，舉辦「關鍵思考與創新with AI」實務課程。透過278小時的深度訓練，引導主管將生成式AI融入系統化思維，推動工作方式數位轉型。這不僅提升了組織決策效能，更確保管理階層具備引領團隊應對數位變革的前瞻力。

專業學院（接軌國際趨勢與技術前瞻）：為確保技術研發能量與全球脈動同步，公司與台灣資策會（MIC）深度合作，舉辦9場涵蓋「川普2.0供應鏈布局」、「AI晶片趨勢」、「人形機器人」及「量子電腦」等前瞻議題講座。共吸引342人次參與，累積684小時專業進修，確保同仁具備敏銳的市場敏感度，將外部趨勢轉化為產品開發動能。

基礎學院（信守誠信經營與資安防線）：公司採取「數位與實體雙軌制」進行新進同仁培訓，內容涵蓋ISO 9001、QC 080000、專利保護及誠信經營。此外面對嚴峻的資安挑戰，威鋒電子落實ISO 27001規範，強化全員資安意識養成，確保客戶資料與產品專利的安全。2025年此類課程受訓達476人次，總時數達786小時，構築堅實的風險防護網。

自我成長與外部學院：公司鼓勵同仁發展第二專長並接軌國際技術。透過藝術人文、健康講座以及半導體製程外訓，不僅擴張同仁的國際政經視野，更全方位照顧身心靈健康平衡，成就同仁全方位的學習成長。

二、高效能培訓績效：數據驅動的育才實績

2025年威鋒電子在人才發展上展現了卓越的執行力，透過精實的課程設計，實現優異的投資報酬率：

培訓規模：全年度共計開設32梯次內部訓練課程（含實體、線上與技術講座）。

投入時數：內訓總時數達2,735小時，外訓總時數為238小時，累計受訓達1,338人次。

人均投資：平均每位員工受訓時數達15.74小時。在185人數的組織規模下，展現了公司對於人力資本的實質重視與高密度投入。

學習品質：員工平均訓練成效回饋（工作貢獻度）高達86.9%。此顯示培訓內容得到主管的認同，能精準轉化為實質生產力，協助同仁在崗位上發揮更大價值。

三、留才與永續經營：打造強韌的精英團隊

在人才競爭激烈的半導體市場中，威鋒電子憑藉其經營績效與透明的組織文化，建立起「小而精、強而韌」的專業團隊。更透過資深同仁的豐富經驗傳承與AI工具的運用，降低技術斷層風險並提升人均產值。

威鋒電子致力於創造一個持續學習、重視誠信且身心平衡的職場環境。公司透過完善的培訓體系，不僅能提升員工的專業競爭力，更能強化其對公司的認同感與歸屬感，達成人才與企業共榮的永續經營目標。

2023-2025年員工受訓平均時數			單位:小時	
統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工受訓平均時數		12.85	15.57	15.74
員工依性別受訓平均時數	女	14.20	17.43	22.10
	男	12.48	15.05	13.99
員工依類別受訓平均時數	管理職	17.03	18.32	20.24
	非管理職	11.76	14.90	14.61

註1：全體員工平均受訓時數為(當年度全體員工受訓總時數/當年底員工總人數)。

註2：每名女性員工平均受訓時數為(當年度女性員工受訓總時數/當年底女性員工總數)。

註3：各類別員工平均受訓時數為(當年度該類別員工受訓總時數/當年底該類別員工總數)。

註4：以上內容數字皆以人力資源部教育訓練中心經手課程統計，各單位自行舉辦的內部研發專案、專業技能訓練等並未納入計算。

5.2.3 勞資溝通

威鋒電子秉持ESG中「社會責任」與「公司治理」核心精神，建立制度化且多元之勞資溝通與員工權益保障機制，確保員工意見得以充分表達並獲得妥善回應，促進組織和諧與營運穩定。

公司依《勞資會議實施辦法》規定，每三個月定期召開一次勞資會議，2025年度共召開四次。會議由資方代表與勞方代表各佔50%席次，針對工作條件、勞動福利、職場環境及相關管理制度議題進行討論與決議。會議紀錄均留存備查並追蹤決議事項辦理情形，以確保溝通成果具體落實。

2025年度完成第三屆勞資會議勞方代表改選。本次選舉採線上記名投票方式辦理，具投票資格員工189人，實際投票人數186人，投票率達98.41%，顯示員工參與公司治理與勞資協商機制之參與度高。本次依法選出勞方代表5名及候補代表2名，並依得票數排序產生。選舉過程排除依法不得擔任勞方代表之管理職人員，以確保代表性與獨立性；另依性別比例規定落實代表結構之公平性與多元性。本屆勞資代表任期自2025年6月20日起至2029年6月19日止。

除法定勞資會議外，公司亦設有匿名「員工意見回覆區」等多元溝通平台，提供員工安全、無報復疑慮之意見反映管道。相關意見由權責單位評估後納入制度改善及政策優化依據，形成持續改善循環。

公司依相關法令訂定性騷擾防治措施及禁止職場不法侵害之管理聲明與處理程序，設置專責申訴管道及調查機制，確保申訴案件獨立、公正處理，並提供必要之保護與輔導措施。同時，公司明訂反報復條款，禁止對提出申訴、檢舉或參與調查之員工採取任何形式之不利處分或差別待遇，保障員工於善意反映問題時之權益與職場安全。

公司全面遵守勞動相關法令與規範，落實合法僱用及公平用工原則。若因營運策略調整需進行重大組織變動（如關廠或遷廠），將依《大量解僱勞工保護法》規定，於法定期限前向主管機關通報，並啟動員工溝通、預告及補償措施。2025年度未發生重大勞資爭議或重大違反勞動法令情事，顯示公司勞資溝通及風險預防機制運作穩健。



5.3 職業安全衛生

威鋒電子致力於營造安全、健康且永續之工作環境，除遵循《職業安全衛生管理辦法》及相關職安衛標準外，並將職業安全衛生納入營運風險控管架構，建立預防導向之管理機制。管理範圍涵蓋全體員工（185名）及非員工工作者（1名），覆蓋率100%，透過風險辨識、自動檢查、教育訓練與應變演練等措施，持續強化安全文化與自主管理能力。

2025年度職業災害件數為0件，未發生重大職業災害，亦無違反職業安全衛生相關法規遭裁罰情形，顯示本公司職安管理制度運作穩定且具實質成效。本年度依法完成3小時勞工安全衛生必修教育訓練，參與人次共184人（含新進人員共7人次），員工參訓覆蓋率達99.46%。另依職場風險特性規劃多元職安與健康促進課程，相關訓練成效詳如下表。

此外，公司要求合作承攬商遵守「承攬商施工安全管理規則」，並於進廠前完成安全衛生環保承諾與告知程序，以明確界定作業責任，強化供應鏈安全管理機制。

職業安全衛生訓練

2025年度職業安全衛生訓練成效		
訓練課程	說明	2025年達成率
健康職場急救安全訓練	90分鐘「民眾版/簡易版」CPR+AED訓練課程	強化員工急救熟練度，本次共計15名同仁參與急救安全訓練課程，且全數通過測驗取得CPR+AED電子證書，有效提升職場急救應變能力。
消防避難引導班訓練	每半年度實施消防自衛編組演練	2025年度滅火班演練，應訓人數為10人、實到人數為12人。
新興職業疾病預防課程及健康提升計畫	因應研發靜態工作屬性且代謝症候群對員工健康與工作安全的潛在影響，同步規劃減重、健走及體適能檢測等活動，協助同仁強化健康管理意識，促進安全且穩定的工作環境。	健康提升暨職業疾病預防課程，包括健康講座（保健食品、健康享瘦、TABATA入門）、四癌篩檢及65歲在職員工健康檢查，共計74人次參加。以及健康提升活動，如：科技體適能InBody、健康健走及團隊減重活動、身體組成與血壓測量、HRV心率變異值檢測，共計104人次參加，合計178人次。

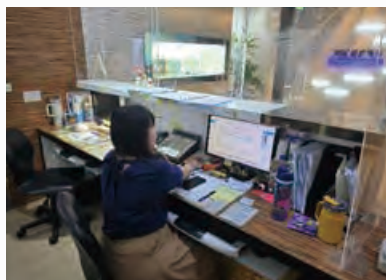
職業安全衛生管理措施

為強化職場風險控管與預防機制，公司建立完善之職業安全衛生自主管理制度，包括：

- 於每年度擬訂「職災防止計劃」，並依項目推展執行，降低職災之發生。
- 公司內部聘雇保全人員，負責日常之巡檢及自動檢查項目（含用電安全檢查），並協助異常之處理。
自動檢查之實施：本公司針對電器設備、消防設施及作業環境擬定自動檢查實施計劃，積極發現潛在之危害因素，並努力改善相關缺失，有效控制風險之發生。包含每兩年一次之建築物安檢、每年一次之消防檢修申報、每年一次大門開關箱和每年3, 6, 9, 12月份各樓層機房分路總開關箱之保養及紅外線熱顯像檢查，執行消滅延長線改善為固定式插座及電源迴路負載之改善，避免可能造成之安全危害。
- 針對同仁之作業實施危害鑑別，依據危害風險較大作業（如：工務），提供個人防護器材（如：安全鞋、護目鏡、防感電手套等）。
- 針對同仁提供個人緊急救護包（內含濃煙逃生袋、手電筒、急難救護手冊及口哨）。
- 定期實施消防自衛災編組演練、AED之使用及急救訓練，提升同仁緊急應變之處理能力。
- 本公司依「勞工作業環境監測實施辦法」委由勞委會認可之合格作業環境測定機構辦理作業環境測定，每半年實施二氧化碳(CO₂)、照度、有機溶劑（乙醇、正溴丙烷、異丙醇）、鉛(Pb)、電磁波.....等作業環境之量測。相關檢測資料依行政部「勞工作業環境測定實施辦法」公告同仁周知，並做為行政部工務部門以為各區環境改善及節能措施之參考依據。
- 各區辦公室設置急救人員，並依規定辦理人員複訓。
- 針對用電安全及化學品之使用定期宣導稽查，對於職災之發生，於事故調後製作相關宣導，於員工內部信箱中定期發送宣導。

公司於營運據點設置2台自動體外心臟電擊去顫器（Automated External Defibrillator, AED），並定期辦理基礎急救訓練與AED操作訓練，提升同仁於突發事件中的即時應變能力。考量高科技產業工作型態可能帶來之健康風險，透過急救設備配置與健康促進計畫，持續強化職場防護機制，建構安全且具韌性的工作環境。

安全衛生活動-緊急應變及消防演練集錦



《急救與AED課程》



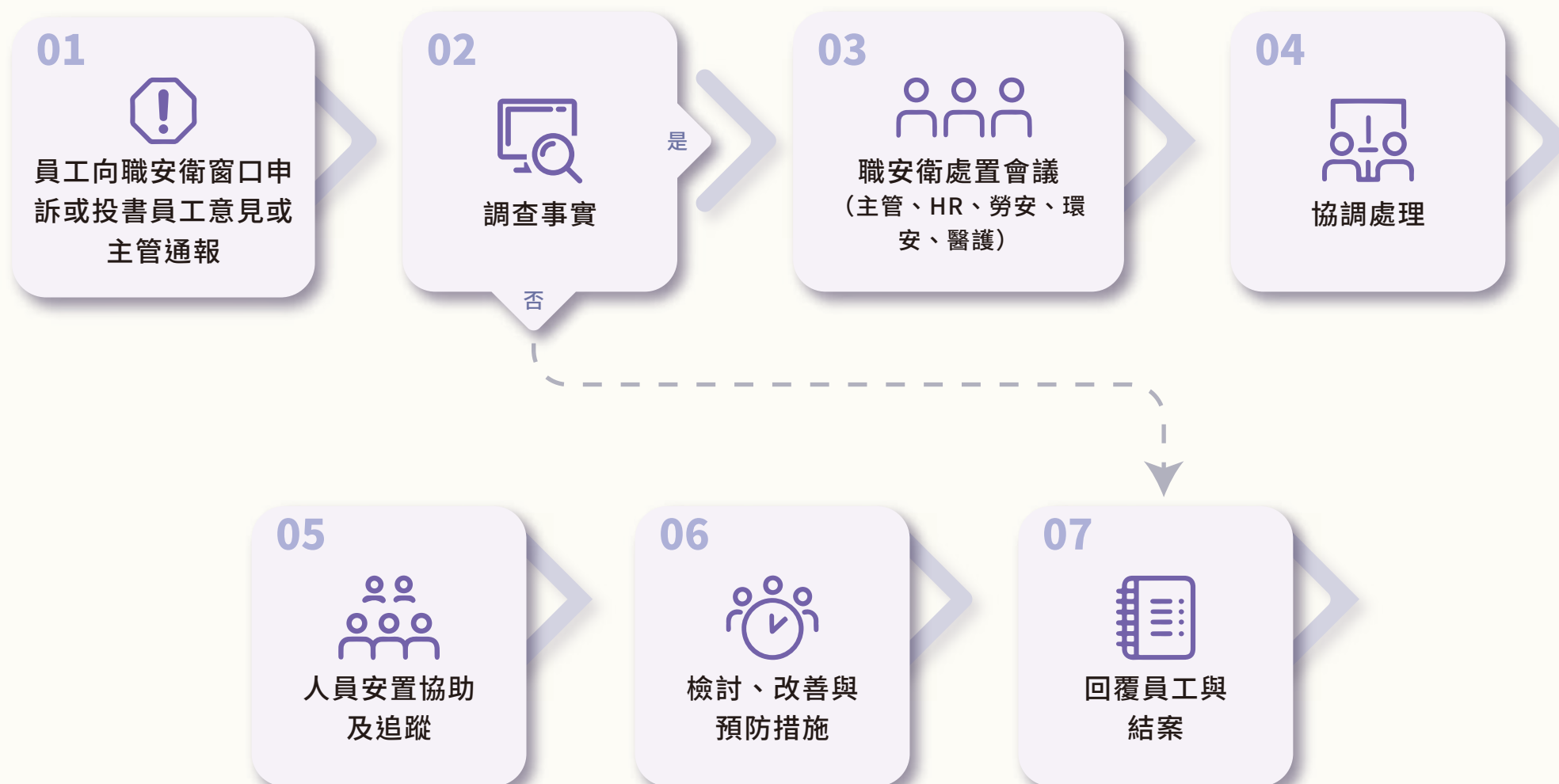
《急救演練》



5.3.1 工作者參與、諮詢及溝通

公司設置職業安全衛生甲級業務主管1名，並配置兼職職業醫學專科醫師及護理師，不定期辦理職安處置會議及復工協助會議，並提供24小時職安護諮詢窗口。內部網站設有匿名「員工意見回覆區」，員工及非員工工作者可提出建議或申訴，並由指定單位辦理回覆，全程保障申訴者隱私與意見處理之透明性。2025年度共受理2件員工意見，內容包含供膳品質反映及停車場充電設備建議，均已完成協調處理並回覆當事人。

職安申訴流程



5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

威鋒電子依據職場特性，持續推動人因性與工作負荷相關之風險管理作業，訂有《人因性危害防止計畫》、《異常工作負荷促發疾病預防計畫》及《職業安全衛生工作守則》，作為危害辨識與風險評估之執行依據。評估範疇涵蓋日常辦公作業及作業變更可能衍生之安全風險，針對辨識為較高風險之項目，經管理階層核定後，訂定改善目標與執行方案，並由相關單位落實推動，勞安人員定期追蹤執行成效。

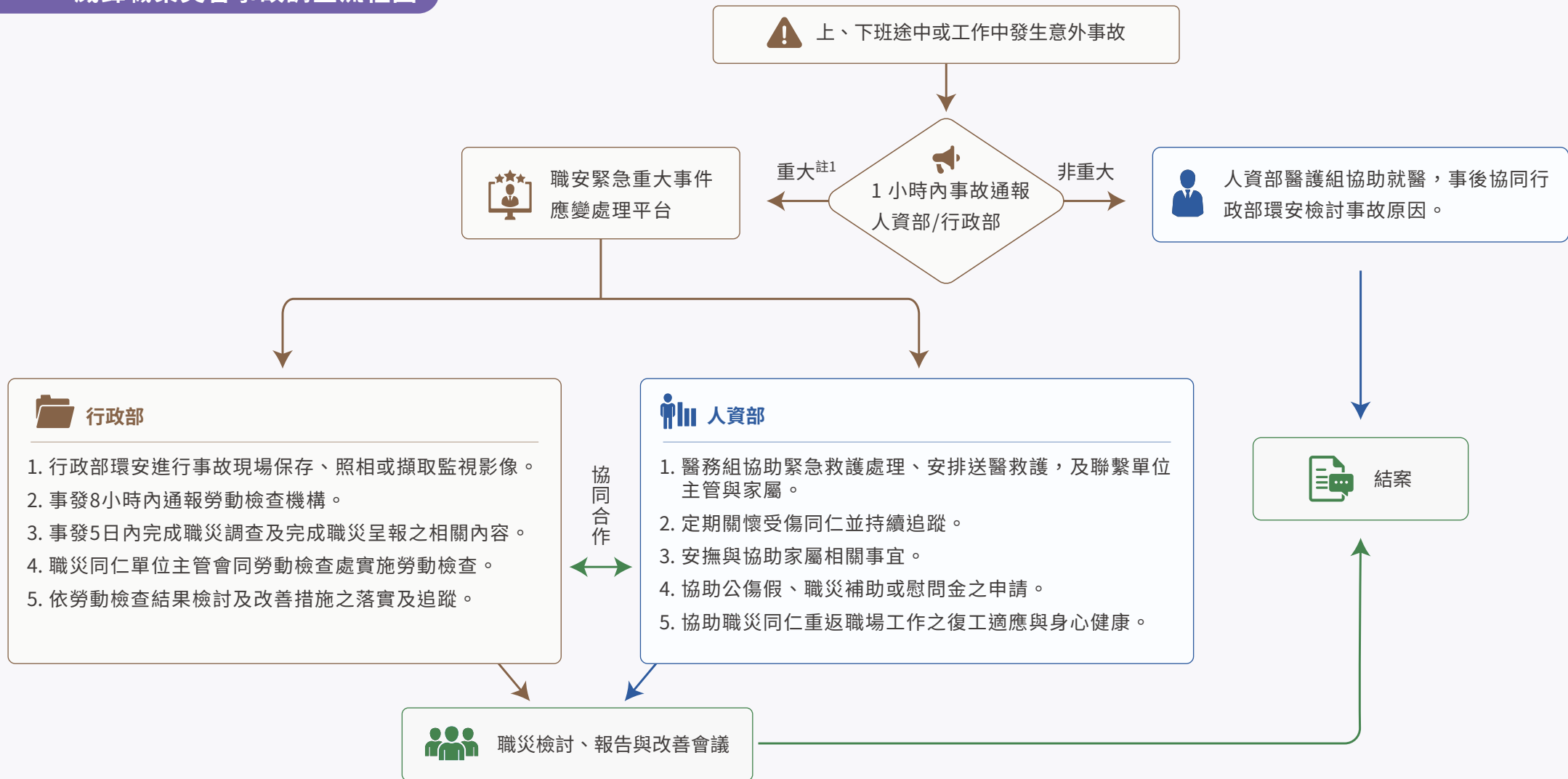
考量辦公室作業型態，公司將人因性危害與異常工作負荷列為潛在健康風險之重點管理項目，透過健康檢查、健康促進活動及異常個案管理，提供同仁完善之健康保護服務。並於定期員工健康檢查期間，搭配實施職安四大計畫相關問卷調查，包括工作負荷、肌肉骨骼症狀、心理健康及母性健康保護等面向，作為風險評估與後續介入之參考依據。當發現疑似異常個案時，將安排職業醫師進行個別諮詢，並依評估結果提供工作調整、轉介或持續追蹤等措施；同時整合健康檢查與職安評估結果，規劃年度健康講座與健康促進活動，以回應員工實際健康需求。2025年度相關健康服務累計服務人次為142人次。

公司亦建立事故通報與調查流程，確保事故發生後即時通報、調查與改善，並於勞資會議報告及內部公告宣導。任何工傷事故發生，其通報作業及處理改善過程依據下列流程實施。依《職業安全衛生法》規定，當工作場所出現有立即發生危險之虞的情形時，雇主或工作場所負責人應立即指示停止作業，並確保在場勞工退避至安全場所，以保障人員安全。

同時，員工於執行職務時，若自行發現工作現場有立即危險之虞，得在不危及其他工作者安全的前提下，自主停止作業並退避至安全地點，並應立即向直屬主管通報，以利後續危害排除與風險評估作業。



威鋒職業災害事故調查流程圖



註1 重大定義：（職安法 37 條）

1. 發生死亡災害。
2. 發生災害之罹災人數在 3 人以上。
3. 發生災害之罹災人數在 1 人以上，且需住院治療。
4. 其他經中央主管機關指定公告之災害。

5.3.3 健康職場推動

隨著社會與產業環境變遷，職場健康管理已成為企業永續發展之重要基礎。威鋒電子依循國際勞工組織（ILO）及世界衛生組織（WHO）倡議精神，並遵循相關法令規定，系統性規劃健康服務、健康教育與健康工作環境三大面向之推動措施，建構完整之員工健康照護體系。

公司定期辦理疾病防治宣導、健康專題講座、預防保健諮詢及員工健康檢查，並透過健康風險評估、健康管理及工作環境危害評估與改善建議等機制，降低潛在健康風險，強化員工自我健康管理能力，確保員工於工作期間維持良好身心狀態。

為提升專業服務品質，公司與職業醫學專科醫師簽訂特約服務契約，並配置兼職職業護理師，透過跨專業團隊合作，提供即時且持續性的健康照護與諮詢服務。

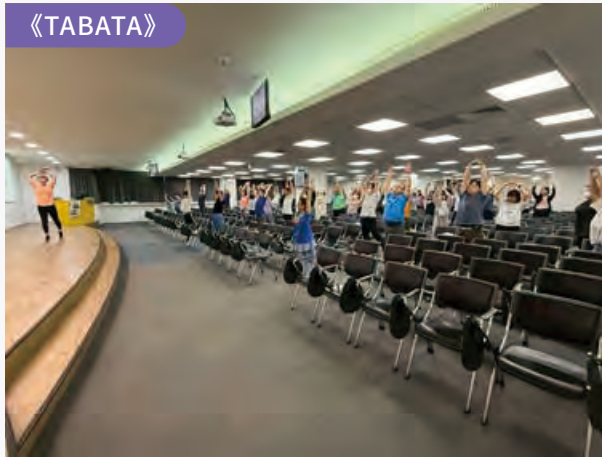
考量辦公型工作可能衍生之久坐與代謝相關健康議題，2025年度持續推動多元健康促進活動，包括科技體適能檢測、團隊減重活動、個人健走挑戰及人因相關健康課程等，鼓勵員工培養規律運動與健康生活習慣，促進身心平衡發展，共辦理17場次，累計262人次參與。另年度健康服務及個別諮詢累計服務142人次，持續強化支持性與預防導向之健康職場環境。

專業健康服務團隊	核心職能
職業醫學專科醫師	依據《勞工健康保護規則》規定每年辦理臨場服務3次，提供醫療諮詢、健檢報告解讀、傳染病與職業病預防建議、重大疾病個案管理及復工評估與協助，並辦理工作場所巡視與改善建議。
兼職職業護理師	提供一般及緊急健康照護、傷病分級處理、體能檢測及員工與特殊健康檢查管理，辦理健康諮詢、個案追蹤管理及健康促進活動規劃與執行。



健走減重生活運動會

《TABATA》



《運動課程》



《歡樂健屋趣-走路蓋房子，步步成家》



《健康生活運動會頒獎》



《健康生活運動會頒獎》



5.3.4職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2023~2025年度全體員工均未發生任何因職業傷害導致之死亡案件及職業病案件（含可記錄之職業病），持續達成零職業災害目標。

統計/年度		2023年	2024年	2025年
總經歷工時		360,720	336,256	369,808
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0



註1：公司依據20萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數。

註4：上下班交通事故不列入職業傷害統計。

5.4公益參與

威鋒電子秉持企業社會責任精神，深知企業永續發展與社會福祉密不可分，持續透過集團制度化公益參與機制與員工自發性投入，將企業資源轉化為具體社會影響力，涵蓋教育扶助、弱勢就業、國際人道援助及公共健康支持等面向。未來將持續深化利害關係人合作關係，結合核心資源與在地需求，穩健推動企業永續發展與社會共榮目標。2025年度具體執行情形如下：

公益名稱/SDGs	內容	公益名稱/SDGs	內容
 長期支持「1919捐書陪讀計畫」	本公司持續響應中華基督教救助協會推動之「1919陪讀計畫」，鼓勵員工捐贈二手書籍，透過回收轉售所得支持弱勢家庭兒童課後陪讀服務。2025年度共募集二手書籍267本及回饋金新臺幣950元，協助偏鄉學童提升閱讀資源可近性，落實教育平權與再閱讀理念。 	 捐血救人公益活動	本公司配合園區神腦基金會辦理聯合捐血活動，鼓勵員工挽袖捐血，以實際行動支持社區醫療量能並提升公共健康意識。2025年度共辦理4場次。 
 參與「舊鞋救命計畫」國際援助	本公司透過舊鞋救命國際基督關懷協會平台參與國際援助行動，號召員工捐贈完好物資送往肯亞、烏干達及坦尚尼亞等非洲地區。2025年度共募集二手鞋237雙、二手包20個及二手衣274件，支持當地兒童基本生活需求與就學環境改善，展現企業對全球人道關懷議題之投入。 	 支持醫療陪伴服務計畫	為促進病童心理健康與正向療癒支持，本公司號召同仁共同捐款予中華民國紅鼻子關懷小丑協會，協助推動紅鼻子醫生進駐醫療院所提供住院病童情緒陪伴服務。2025年度共募得善款新臺幣36,000元，以實際行動支持醫療陪伴與兒童心理照護。

公益名稱/SDGs	內容
 聖誕聯歡公益 義賣活動	2025年度參與集團公益行動，邀請多家社福團體設攤義賣，包括中華民國自閉症總會（星兒工作坊）、喜憨兒社會福利基金會、糕菲庇護工場、小胖威利病友關懷協會、勵馨基金會（甜心工坊）、新北市大安庇護農場、中華善愛社福協會（附設小豆苗小作所）、台北市勝利社會福利事業基金會（樸樹咖啡樹林店 PURE COFFEE）、台北市失親兒福利基金會及中華民國微光社會福利協會附設庇護工場等單位。。 本次活動義賣總金額達新臺幣56,828元，透過實質消費支持與銷售平台建置，協助社福團體提升自立營運能力，促進弱勢就業與社會共融。   



附錄

GRI索引表
上市上櫃公司氣候相關資訊

查證聲明

六、附錄 GRI索引表

★為重大主題

使用聲明	威鋒電子股份有限公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	不適用

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	P.19-P.22	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書/報告書邊界與範疇	P.2	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書/發行頻率/意見回饋	P.2-P.3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書/報告書邊界與範疇	p.2	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書/撰寫依據及資訊確認方式	p.2	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	P.19-P.21	
	2-7	員工	5.1.3員工統計	P.73-P.76	
	2-8	非員工的工作者	5.1.3員工統計	P.73-P.76	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-9	治理結構及組成	1.1永續推動組織/永續發展委員會組織 2.1公司簡介/組織結構 3.1.1董事會	P.5-P.6 P.19-P.21 P.27-P.31	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	P.27-P.31	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	P.27-P.31	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1永續推動組織 3.1.1董事會	P.5-P.6 P.27-P.31	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1永續推動組織 3.1.1董事會	P.5-P.6 P.27-P.31	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續推動組織	P.5-P.6	
	2-15	利益衝突	3.1.1董事會 3.1.4倫理誠信	P.27-P.31 P.36-P.37	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會/溝通關鍵重大事件	P.27-P.31	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會/董事會進修與群體智識	P.27-P.31	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會/董事會績效評估	P.27-P.31	
	2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會/薪資報酬委員會	P.32-P.34	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會/薪資報酬委員會	P.32-P.34	
	2-21	年度總薪酬比例	5.2.1.2 薪酬制度	P.81	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.1	
	2-23	政策承諾	3.1.4倫理誠信 5.1.1人權保障	P.36 P.69-P.70	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4倫理誠信 5.1.1人權保障	P.36 P.69-P.70	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4倫理誠信 5.1.1人權保障	P.36 P.69-P.70	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3利害關係人溝通 3.1.4倫理誠信 5.1.1人權保障	P.7-P.11 P.36 P.69-P.70	
	2-27	法規遵循	3.1.5法規遵循	P.38	
	2-28	公協會的會員資格	2.4參與外部組織	P.23	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2確認利害關係人 1.3利害關係人溝通	P.7 P.7-P.11	
	2-30	團體協約	---	---	不適用，本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 /必要解釋
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4鑑別重大主題	P.12-P.17	
	3-2	重大主題列表	1.4鑑別重大主題	P.12-P.17	
經濟面					
★營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3營運績效	P.42-P.43	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3營運績效	P.42-P.43	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊	P.112-P.115	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.2.1.3 福利制度	P.81-P.87	
	201-4	取自政府之財務援助	---	---	不適用，當年度並無取自政府財務補助。
★薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1薪酬福利	P.77-P.78	
GRI 201：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	5.2.1.2 薪酬制度	P.80-P.81	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.3員工統計	P.73-P.76	
★永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4永續供應鏈	P.65-P.67	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.4永續供應鏈	P.65-P.67	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4創新研發	P.44-P.46	
★客戶關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6客戶關係	P.51-P.52	
★資安防護					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.7資安防護	P.53-P.57	
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	4.2.1能源管理	P.60	
	302-2	組織外部的能源消耗量	---	---	資訊無法取得/ 尚未統計相關資料
	302-3	能源密集度	4.2.1能源管理	P.60	
	302-4	減少能源消耗	4.2.3節能減碳行動	P.62-P.63	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2.3節能減碳行動	P.62-P.63	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.1水資源管理	P.59	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1水資源管理	P.59	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.1水資源管理	P.59	
	303-4	排水量	4.1水資源管理	P.59	
	303-5	耗水量	4.1水資源管理	P.59	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 /必要解釋
排放					
GRI 305：能源 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.2溫室氣體排放	P.60-P.62	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.2溫室氣體排放	P.60-P.62	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.2溫室氣體排放	P.60-P.62	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2.2溫室氣體排放	P.60-P.62	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2.3節能減碳行動	P.62-P.63	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.2.2溫室氣體排放	P.60-P.62	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	4.2.2溫室氣體排放	P.60-P.62	
廢棄物					
GRI 306：水與放流水 2018 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3廢棄物管理	P.63-P.64	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3廢棄物管理	P.63-P.64	
GRI306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3廢棄物管理	P.63-P.64	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3廢棄物管理	P.63-P.64	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3廢棄物管理	P.63-P.64	
★永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4永續供應鏈	P.65-P.67	
GRI 308：供應商環境 評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.4永續供應鏈	P.65-P.67	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.4永續供應鏈	P.65-P.67	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
人群（包含人權）面					
★薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1薪酬福利	P.77-P.78	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.3員工統計	P.73-P.76	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1.3 福利制度	P.81-P.87	
	401-3	育嬰假	5.2.1.3 福利制度	P.81-P.87	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1.2 薪酬制度	P.80-P.81	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3勞資溝通	P.91	
職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3職業安全衛生	P.92-P.94	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.2危害辨識、風險評估及事故調查	P.96-P.97	
	403-3	職業健康服務	5.3.3健康職場推動	P.98-P.99	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.1工作者參與、諮詢及溝通	P.94-P.95	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3職業安全衛生	P.92-P.94	
	403-6	工作者健康促進	5.3.3健康職場推動	P.98-P.99	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3職業安全衛生	P.92-P.94	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 /必要解釋
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3職業安全衛生	P.92-P.94	
	403-9	職業傷害	5.3.4職業災害統計分析	P.100	
	403-10	職業病	5.3.4職業災害統計分析	P.100	
★人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2人才培育	P.88-90	
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	5.2.2人才培育	P.88-90	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1.1員工績效管理與人才發展	P.79	
員工多元化與平等機會					
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	3.1.1董事會 5.1.2性別平等與多元化管理	P.27-P.31 P.70-P.72	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1.2 薪酬制度	P.80-P.81	
★永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4永續供應鏈	P.65-P.67	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.4永續供應鏈	P.65-P.67	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4永續供應鏈	P.65-P.67	
★產品品質					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1產品品質	P.46-P.49	

上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	公司因應
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	本公司因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，定期召集各部門高階主管辨識重大氣候風險與機會。同時也進一步評估洪水、颱風與高溫可能對各營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃。 本公司透過永續發展推動單位定期評估、制定、推動及強化本公司永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，每年至少一次提報董事會相關推動情形。
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）	本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。 評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。 短期：溫室氣體盤點，瞭解公司範疇一、範疇二、範疇三溫室氣體的碳排放量。 中期：溫室氣體的總量管制，瞭解碳稅／碳費對營運模式和成本的影響。 長期：淨零排放趨勢。

項目	公司因應		
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	項目	期間	對公司的財務衝擊
	轉型風險 政策和法規 強化排放量報導義務	長期	因應氣候變遷制訂的政策與法規，企業可能面臨碳稅徵收的風險，導致營運成本上升，惟本公司非屬高排碳產業，對財務衝擊影響不大。
	轉型風險 原物料短缺	中期	極端氣候可能導致原物料供不應求而造成供應商提高價格，原物料成本上漲將提高公司營運成本，稀釋獲利，競爭力下降。
	轉型風險 以低碳商品替代現有產品和服務	短期	為因應低碳趨勢，客戶要求投入研發資源開發低功耗IC產品，導致研發成本增加。 此外，現有產品可能受影響進而逐步汰換，造成短期營收下滑與庫存壓力。
	實體風險 洪災、旱災、颱風、地震 等極端天氣事件嚴重程度提高	短期	極端天氣事件除可能衍生災後復原成本外，更可能造成供貨運輸時程延遲並提高運輸或庫存成本，關鍵零件如斷供將可能導致客戶交貨延遲甚或客戶斷線損失產值轉嫁至公司。
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	平均氣溫上升	短期	平均氣溫增加，冷氣用電量及冷氣水塔用水量將無可避免地增加，導致碳排放無法下降。
	依據公司風險管理辦法，董事會為公司風險控管的最高決策單位，推動並落實公司整體風險管理目標，明確瞭解公司營運所面臨之風險，並委請審計委員會協助董事會執行風險管理職責，由審計委員會監督風險管理，定期檢討風險管理政策的適用性與執行效能，辨識和管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃。 風險管理小組依據各部門業務範疇，進行危害、營運、財務、策略、合規、資安、其他等七大面向風險鑑別與分析，各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，每年至少一次向審計委員會和董事會提出執行情形報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。		

項目	公司因應		
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。	情境分析是一種預測未來的參考，進行氣候模型之質性與量化分析，以評估在不同外部條件下面對氣候變遷風險的韌性。目前本公司尚未有情境分析的規劃。		
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。	項目	期間	對公司的財務衝擊
	轉型風險 政策和法規 強化排放量報導義務	長期	- 制定溫室氣體、水資源、廢棄物、能源等管理政策，依各項政策執行 - 進行年度碳排盤查，並於官網及永續報告書揭露
	轉型風險 原物料短缺	中期	- 落實供應商評鑑，促進供應商低碳轉型 - 供應商開發，優先選擇低碳產品或服務供應商 - 持續監控各國碳關稅法規要求
	轉型風險 以低碳商品替代現有產品和服務	短期	因應低碳轉型風險，公司已納入氣候變遷相關議題至中長期營運策略，聚焦於開發低功耗IC產品並調整產品組合，逐步淘汰高碳產品線。逐年加強碳盤查與減排管理，強化風險識別與應變能力。透過階段性目標設定與資源配置，降低財務造成的衝擊。
	實體風險 洪災、旱災、颱風、地震 等極端天氣事件嚴重程度提高	短期	- 依據過往颱風資訊評估可能風險並降低危害程度 - 每年檢查窗台、天花板設施是否牢固，避免地震掉落至同仁受傷情事發生 - 配合管委會年度安全檢查
	平均氣溫上升	短期	因應全球平均氣溫持續上升可能對供電穩定及員工作業環境造成影響，公司並已針對營運場所的空調系統進行定期保養與檢修，提高冷卻效率及節省碳排。未來將逐步制訂節能與溫控管理策略，提升營運環境的適應力與能源韌性。

項目	公司因應
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未啟動內部碳定價作業，將持續了解各項法規，為日後碳定價做準備。
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。	▪ 持續依循ISO 14064-1：2018查證規範進行溫室氣體排放自主盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議並提出可行之溫室氣體減量方案。 ▪ 目前未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)來抵換碳額度。
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，另填於(1-1)及(1-2)。	如下表(1-1)及(1-2)。

1-1溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO₂e）、密集度（公噸CO₂e/佰萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。

本公司溫室氣體排放量盤查現況已經外部第三方驗證機構確信。

類別	2024		2025		確信機構及確信情形說明 (查證證書)
範疇一	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/佰萬元)	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/佰萬元)	
母公司	20.9210	0.0123	20.8703	0.0137	
範疇二	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/佰萬元)	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/佰萬元)	格瑞國際驗證
母公司	184.7778	0.1087	201.0082	0.1317	
範疇三	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/佰萬元)	總排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/佰萬元)	
母公司	51.0036	0.0300	56.2080	0.0368	

註：2024年度個體營收1,703佰萬元，2025年度個體營收1,526佰萬元；子公司未來依主管機關要求時程完成盤查。



1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

為了達成淨零排放的長期目標，本公司擬分別針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二），以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）

減量目標及目標達成情形：

目標	達成情形
範疇一、二排放強度(公噸CO ₂ e/佰萬元)年減1%	未達成 2025年範疇一、二排放強度較去年增加20.36%。 因新購的高溫低溫(-50~200度)測試機台較耗電，故造成用電量增加
2030 年範疇一、二排放強度用電量較2023年減少5-10%	進行中 2025年範疇一、二排放強度較去年增加29.88%

能源計劃行動與規劃：

2025年執行情形	- 行冰水主機、冰水送風機、全熱交換器等空調設備之年、季、月例行性維養以降低其故障率，並提高運轉效率。 - 實施辦公室午休時間關燈。 - LED節能照明燈。 - 辦公室空調設定維持在 26~28度，並宣導下班隨手關閉電源。 - 盤點年度溫室氣體當量，找出排放熱值，提出減量策略。 - 通過溫室氣體ISO 14064-1查證，確保溫室氣體數據正確性。
未來規劃	- 採取「逐步汰換」策略，於 2030 年前分階段將老舊空調更換為高效率變頻冰水主機。 - 指派同仁外訓節能減碳相關課程。

查證聲明

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.威鋒電子股份有限公司
2025 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2006006

威鋒電子股份有限公司(以下簡稱威鋒電子)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2025 年永續報告書進行評估和查證外,與威鋒電子並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關威鋒電子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。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於威鋒電子提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由威鋒電子回覆。

保證範圍

威鋒電子與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及威鋒電子在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估威鋒電子遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結威鋒電子之永續報告書內容,對於威鋒電子的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關威鋒電子 2025 年的環境、社會及公司治理等特定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鋒電子對識別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為威鋒電子所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於威鋒電子之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與威鋒電子之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
- 在抽樣基礎上稽核威鋒電子之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對威鋒電子之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

威鋒電子已建立與主要利害關係人合作的過程,包含股東/投資人、客戶、員工、供應商、主管

第一頁(共二頁)

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

機關及社區團體等,於 2025 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、環境和人群(含人權)等一系重大主題。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了威鋒電子的包容性議題。

重大性

報告書已載明威鋒電子所關注經濟、環境和人群(含人權)面向等主題,並識別出 8 項重大主題包括營運績效、創新研發、客戶關係、資訊安全、薪酬福利、人才培育、產品品質及永續供應鏈管理等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了威鋒電子的重大性議題。

回應性

威鋒電子執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東常會、官網投資人專區、公開資訊觀測站、法人說明會、勞資會議、福委會、員工申訴電子信箱、內部公告平台、客戶滿意度調查/會議/親訪、供應商考核、公司治理評鑑、主管機關訪查/政策宣導會議/公文往返、社區會議、捐贈公益活動、電話及電子信箱等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了威鋒電子的回應性議題。

衝擊性

威鋒電子已識別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。威鋒電子已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了威鋒電子的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

威鋒電子提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、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鋒電子的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與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

本聲明書的意見聲明供威鋒電子使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證由為各管理系統領域的專家組成。本查證團隊由具專業背景,且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 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。

基於保證團隊之查證行為,
並由格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)
於 2026 年 06 月 17 日簽署發行

查證 陳文俊 總經理AA1000
Licensed Report
000-250/V3-3DT20

第二頁(共二頁)



VIA Labs, Inc.

新北市新店區中正路529-1號7樓

TEL : (02)2218-1838