



ESG

報告書

Your Best Partner

2025

全球齊行 一路共贏



CONTENT

目錄

01	關於貝爾威勒	03	04	治理面	30
1.00	企業亮點	03	4.01	經濟績效	30
1.01	經營者的話	04	4.02	稅務	33
1.02	關於本公司	05	4.03	誠信經營	34
1.03	報告書資訊	08	4.04	溝通管道及申訴機制	36
			4.05	風險管理	37
			4.06	資訊安全	41
			4.07	參與各類社團組織	44
			4.08	產品管理	45
			4.09	供應商管理	51
02	永續經營	11	05	社會面	54
2.01	永續發展策略	11	5.01	人力發展	54
2.02	推動永續發展機制	18	5.02	職業安全及衛生	64
2.03	董事會及功能性委員會	19	5.03	社區參與	66
03	利害關係人與重大議題	22	06	環境面	70
3.01	利害關係人議合	22	6.01	氣候變遷	70
3.02	決定重大主題的流程	25	6.02	溫室氣體排放	76
3.03	重大主題的列表與管理	29	6.03	能源管理	80
3.04	重大主題對於價值鏈的衝擊	29	6.04	水資源與廢棄物管理	83
			07	附錄	85
			7.01	GRI	85
			7.02	氣候相關資訊	91
			7.03	TCFD	92
			7.04	SASB	94



1.00 企業亮點

環境	社會	治理與績效
Environment	Society	Governance & performance
ISO 14001: 2015認證	Ecovadis 52分	ISO 9001
ISO 50001: 2015認證	社會公益488,800元	ISO 27001
LEED 金級綠建築(平鎮廠)	職災損工率 0 %	研發占營收比重8.32%
溫室氣體減量成效	女性占比 53.95%、女性主管占比 41.03%	國家品牌玉山獎
通過LEED綠建築	通過RBA銀認證	國家磐石獎
	桃園新住民友善企業	600項專利
	女性創業菁英獎	通過OCP協會標準規範
	100MVP經理人	
	連續7屆金炬獎	

1 關於貝爾威勒

1.01 經營者的話

總經理的話：高速連接世界，永續驅動未來

親愛的利害關係人 您好：

回顧 2025 年，全球科技產業在生成式 AI、雲端運算及大型資料中心建置需求的強力驅動下迎來爆發性成長。貝爾威勒憑藉著在高速傳輸與高功率連接技術的深厚底蘊，成功切入 AI 伺服器、高速資料傳輸等高附加價值領域。在全體員工的共同努力下，本公司 2025 年度合併營收達新台幣 49.09 億元，稅後淨利達 10.84 億元，雙雙創下公司成立以來的歷史新高。

然而，在營收與獲利雙雙突破里程碑的同時，我們深知，真正的企業價值不僅在於財務數字的增長，更在於能否為環境、社會及公司治理（ESG）帶來正向的影響。貝爾威勒始終相信，「永續」不是企業營運的成本，而是驅動我們長期成長與韌性的核心引擎。

本年度，我們以「高速連接，永續未來」為主軸，將 ESG 理念深度融入產品生命週期與全球營運佈局中。

環境 共好

邁向淨零，打造綠色製造韌性

面對氣候變遷的嚴峻挑戰，貝爾威勒積極將減碳目標轉化為具體行動。不僅於桃園平鎮廠取得 LEED 綠建築金牌認證，順利通過 ISO 50001 能源管理系統驗證。透過廠區太陽能光電系統的設置、老舊高耗能設備（如冰水主機）的汰換，以及全面導入 LED 智慧照明，逐步降低對化石燃料的依賴。此外，我們更將環境友善理念延伸至產品設計端，透過模擬分析優化材料使用，並嚴格把關有害物質管理（QC 080000），致力於為客戶提供高效能且低碳足跡的綠色連接解決方案。

社會 共融

以人為本，構築多元包容與共榮生態

人才是貝爾威勒最寶貴的資產。我們致力於打造一個尊重、多元且友善的職場環境。2025 年度，台灣區女性員工平均占比達 53.95%，女性主管占比更達 41.03%，展現了我們在性別平權與打破職場玻璃天花板上的具體成果。我們不僅將經營績效適時反映於員工薪酬（提撥不低於 1% 為員工酬勞，並保障基層員工權益），更著手規劃成立「貝爾威勒學院」，攜手學術界為不同層級的員工量身打造職涯發展課程。

在職業安全衛生方面，我們秉持「零職災」的最高目標。同時，全面導入 RBA（責任商業聯盟）行為準則，並榮獲 RBA VAP 8.0 銀級認證，透過供應商稽核與輔導，與上下游夥伴共築共榮、共好的綠色生態系。

治理 共信

誠信透明，強化企業風險控管

穩健的公司治理是企業永續的基石。2025 年，我們完成了董事會全面改選，引入 4 席具備豐富產業、財務及法律專業的獨立董事，並正式設置審計委員會與薪資報酬委員會，大幅提升董事會的獨立性與多元性。在誠信經營方面，我們完善了防範不誠信行為方案與內部檢舉保護機制，確保商業運作符合最高道德標準。此外，面對日益嚴峻的資通安全威脅，貝爾威勒已通過 ISO 27001 國際資安認證，並設立專責資安長，建構多層式縱深防禦架構，以捍衛客戶隱私與企業核心資產。

展望未來：Geo-diversity 與永續並進

展望 2026 年，全球供應鏈重組與地緣政治的挑戰依然存在。貝爾威勒將持續強化「多地製造佈局（Geo-diversity）」，隨著越南生產基地的正式營運，我們不僅提升了全球供貨的彈性與韌性，更將台灣總部的永續管理經驗複製至海外據點，打造跨國界的綠色供應鏈。

「創新技術連結世界，永續經營傳承未來。」貝爾威勒承諾，將持續以 ESG 為羅盤，在高速傳輸與 AI 應用的科技浪潮中，穩健前行。我們期待與所有股東、客戶、供應商、員工及社會大眾攜手並進，共創共好，為下一代留下更美好的世界。

最後，誠摯感謝各位利害關係人長期以來對貝爾威勒的支持與信任。



貝爾威勒電子股份有限公司
董事長暨總經理 徐瑞瑛 謹識

1.02 關於本公司

1.02.1 公司沿革

2007

貝爾威勒電子(股)公司
成立於台灣桃園

2008-2009

- 設立昆山市，上海市服務處
- 設立貝爾威勒電子(江蘇)有限公司

2010-2012

- 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
- 設立北京服務處
- 設立重慶市，成都市服務處
- 設立美國加州服務處

2014-2016

- 貝爾威勒電子(昆山)有限公司通過QC080000認證
- 貝爾威勒電子(昆山)有限公司通過EICC認證
- 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

2025

掛牌興櫃7861/通過ISO 50001認證/通過ISO 27001認證/通過ISO 14064認證/通過RBA 銀 認證 通過LEED綠建築/通過OCP協會標準規範 技術授權/桃園新住民友善企業/國家磐石獎/國家品牌玉山獎/100MVP經理人/女性創業菁英獎/越南廠開幕/申請超過600項專利/連續7屆金炬獎

- 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
- 貝爾威勒電子(昆山)有限公司通過IATF16949
- 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

2017-2019

- 設立貝爾威勒電子(股)公司平鎮廠
- 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
- 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

2020-2022

- 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
- 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

2023-2024



1.02.2 公司簡介(GRI 2-1)

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。

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	桃園市桃園區中正路1071號9樓之1
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	新台幣646,000 千元
營業額	台灣: 新台幣 4,473,815千元 集團: 新台幣 4,909,089 千元
員工人數	台灣: 306人 集團: 895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活動、價值鏈和其他商業行為 (GRI2-6)

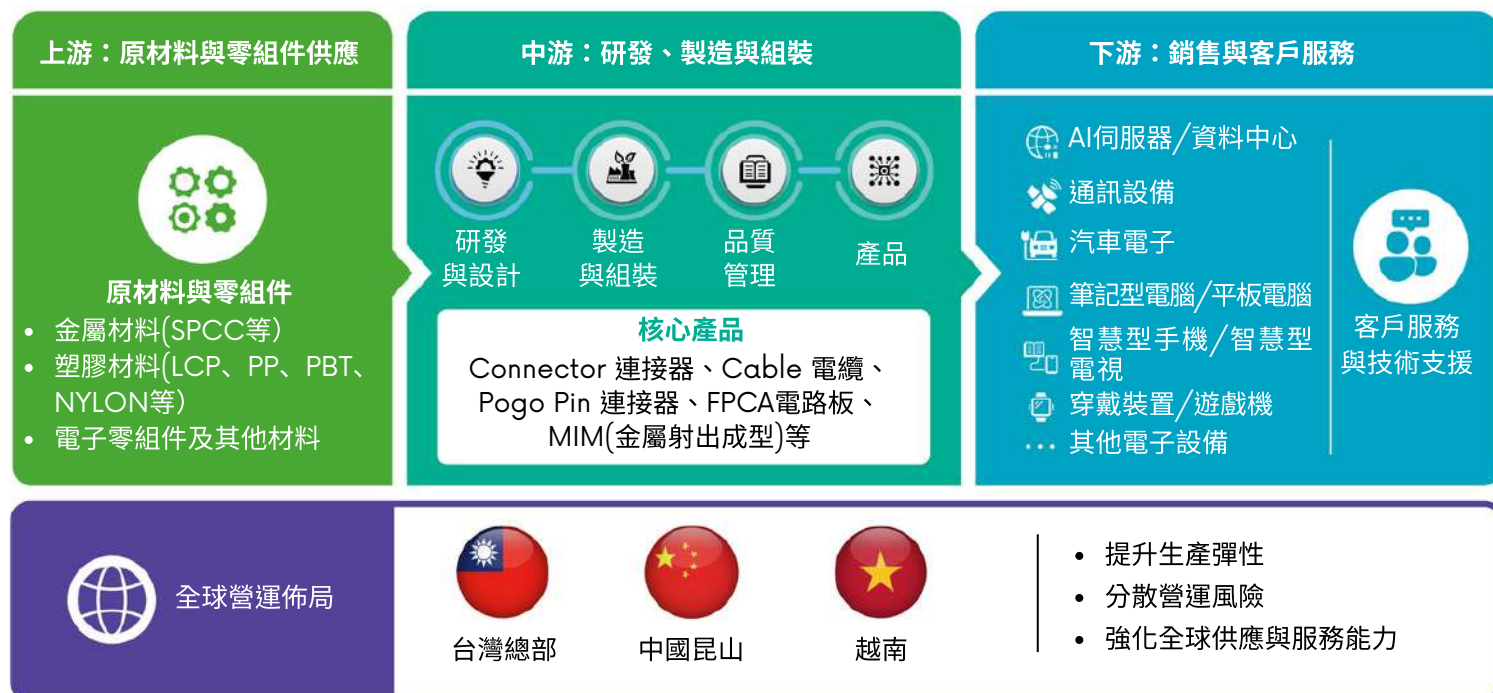
貝爾威勒電子股份有限公司主要從事電子零組件之研發、製造與銷售，核心產品包括 Connector 連接器、Cable 電纜、Pogo Pin 連接器、FPCA 電路板，以及金屬射出成型 (Metal Injection Molding, MIM) 等產品與服務，並持續發展高功率電源互連及高速傳輸相關解決方案。公司產品主要應用於 AI 伺服器、資料中心、通訊設備、汽車、筆記型電腦、平板電腦、智慧型手機、智慧電視、穿戴裝置、遊戲機及其他電子設備領域。

公司價值鏈涵蓋上游原材料與零組件採購、中游產品設計開發與製造組裝，以及下游銷售與客戶服務。上游供應來源包括金屬材料、塑膠材料及其他電子零組件，主要材料如 SPCC、LCP、PP、PBT 及 NYLON 等；中游由公司負責產品研發、設計、打樣、測試、量產與品質管理；下游則將產品銷售予伺服器、通訊、汽車及消費性電子等產業客戶，並依客戶需求提供客製化連接解決方案。

在營運布局方面，公司總部設於台灣，並透過海外子公司及營運據點拓展全球市場，主要據點涵蓋美國、德國、薩摩亞、香港及越南等地。其中，越南據點為公司重要製造與營運布局之一，有助於提升生產彈性、分散營運風險，並強化對國際客戶之供應與服務能力。

在其他商業行為方面，公司除與供應商、客戶及各地子公司維持營運合作關係外，亦持續關注產業技術發展及市場需求變化，聚焦 AI、高速傳輸、電源管理與資料中心相關應用，作為產品研發與業務拓展的重要方向。

貝爾威勒電子 價值鏈圖



1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告係根據全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 2021 年版 GRI 永續報導準則（GRI Standards）作為主要編製基礎，並參考永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則及氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）。同時，本報告亦遵循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」之相關要求進行撰寫，藉以完整呈現本公司在企業永續發展之管理作法與績效，並適切回應利害關係人關注議題。各準則之對照情形詳見本報告附錄。

報告原則

- 完整性：揭露對公司營運、財務與永續發展具重大影響之資訊，並涵蓋本公司主要合併個體。
- 可比性：財務與非財務指標採一致的計算方法與統計口徑，以利與前一年度結果進行比較與趨勢分析。
- 準確性與可靠性：各項數據均經內部審查程序確認，以確保資訊揭露之正確性與可依賴性。
- 定期性：本報告每年編製與公開發布，藉由持續性揭露機制追蹤永續績效並回應利害關係人期待。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 (GRI2-3)

本報告涵蓋期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

本公司永續報告書採年度編製，每年發行一次，

並以電子形式揭露於公司官方網站，以響應節能減碳與無紙化作業。

本報告前次於 2026 年 3 月發行，本次於 2026 年 8 月發行，次期報告預計於 2027 年 8 月發布。



BellWether
集團組織架構



1.03.3 報告邊界與範疇 (GRI2-2)

據點	組織名稱	是否納入	說明	預計納入時間
台灣	貝爾威勒電子(股)公司	是		-
台灣	貝爾威旭(股)公司	否		2026年
USA	Bellwether Electronics L.L.C	否		2026年
Samoa	Bellwether Electronic Corp.、 Bellwether Holding Corp.、 Bonus Gate Investment Limited	否	控股公司，無實質營運	-
德國	Bellwether Electronics GmbH	否		2026年
香港	琨詰應用材料科技有限公司	否	控股公司，無實質營運	-
越南	Bellwether Electronics (Vietnam) Co., Ltd.	否		2026年
越南	Bellwether Trading (Vietnam) Co., Ltd.	否		2026年
越南	Bellwether Technology (Vietnam) Co., Ltd.	否		2026年
中國	貝爾威勒貿易(江蘇)有限公司	否		2026年
中國	貝爾威勒電子(昆山)有限公司	否		2026年
中國	浙江蓓兒士健康管理有限公司	否		2026年
中國	琨詰電子(昆山)有限公司	否		2026年

本報告書統計數據之計算基礎說明如下：

 財務數據	經濟價值分配等財務相關資訊，係採用經會計師簽證之合併財務報告數據；除另有說明外，金額單位均為「新台幣仟元」。
 環境數據	溫室氣體排放量依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準執行盤查所得之數據；水資源與廢棄物等環境資料則由各營運據點依公司制度自行統計後彙整。
 其他數據	包含員工、職安衛、社會參與等非財務指標，皆係彙總各營運據點依內部管理制度自行統計之資料。

1.03.4 資訊重編 (GRI2-4)

本報告書尚無資料重編情事。

1.03.5 外部確信/保證情形 (GRI2-5)

本報告書尚未取得獨立之第三方查驗證機構的確信或保證意見。

1.03.6 永續報告之責任單位 (GRI2-3)

若對本報告書內容有任何疑問或需要進一步資訊，歡迎透過以下管道聯繫：

聯絡單位	永續推動小組
聯絡人	陳經理
電話	03-358-7777
電子信箱	csr@bellwether-corp.com

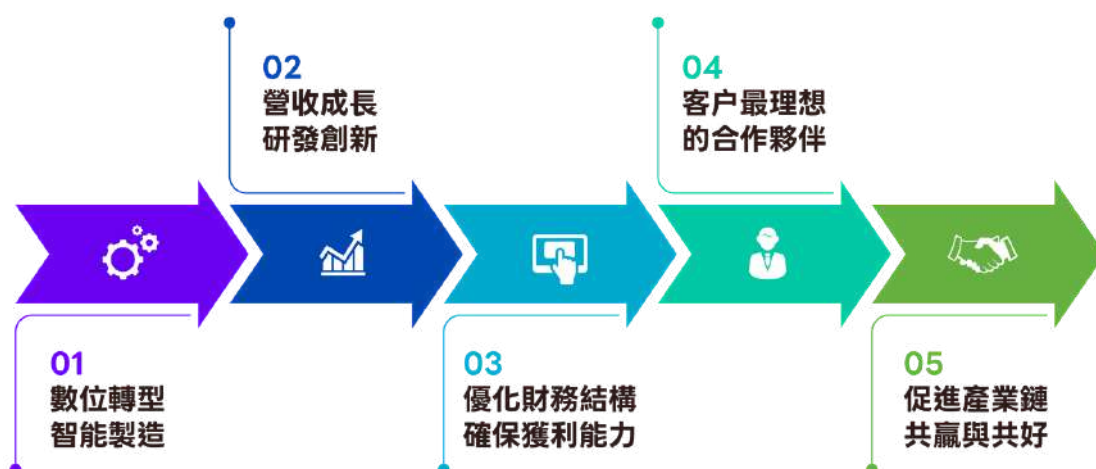




2 永續經營

2.01 永續發展策略(GRI 2-22)

貝爾威勒以「創新」、「速度」與「客戶最大滿意度」為核心經營理念，致力於「提供完整解決方案，成為全球電子零組件技術及製造產業的領導者」，並秉持「Your Best Partner Always Bellwether」的願景，引領產業前行。貝爾威勒深信永續發展是企業長期成長的基石，而非僅是責任。為實現公司的願景，公司將永續發展融入核心經營策略之中，確立了以下五項具體的企業目標與行動計畫，並將環境、社會及公司治理貫穿其中：



01

提推動全面數位轉型與智能製造

貝爾威勒視數位轉型為核心競爭力，全面導入 ERP、BPM、Web ISO、PLM、HR 等關鍵管理系統，實現生產、品管與銷售的全面數位化。此外，公司積極整合 AIoT 智慧物聯網、雲端運算與大數據分析，建構數據驅動的決策平台。在生產端推進製造智能化升級，透過雲端平台即時監控廠區數據與良率，並導入自動化生產、機器手臂、無人搬運車（AGV）及自動倉儲系統，顯著提升營運效率與作業安全性。

02

追求營收成長與研發創新

貝爾威勒透過優化營運效率與市場擴展，積極提升營收表現與市場佔有率。本公司透過參與 Design CON、Embedded World、Electronica 等國際指標性大展，並透過客戶拜訪、滿意度調查、發送最新消息等方式，深耕既有客戶關係。公司亦持續強化產品的性能、品質和差異化優勢，加大研發投入以驅動長期成長。

03

優化財務結構與確保獲利能力

貝爾威勒透過持續優化產品結構並聚焦高利潤產品線、強調產品的獨特性以提升價值定位、實施全面的成本管理等措施，並依據市場需求制定精準定價策略，以在變動的市場環境中維持穩健的獲利能力及展現強韌的財務應變能力，為公司永續發展奠定堅實的財務基礎。

04

成為客戶心中最理想的合作夥伴

貝爾威勒致力於提供高品質產品及建立專業的 VIP 客戶服務團隊，透過即時線上會議與專屬通訊渠道，展現快速回應客戶與高效解決客戶問題的效率。為落實產品責任，公司對所有產品和服務進行了 100% 的健康與安全影響評估，涵蓋從設計研發到最終使用的全生命週期，並透過嚴格的品質檢驗標準與完善的售後保固，確保客戶享受到高品質及安心的服務，以獲得客戶信任並建立穩固的長期合作關係。

05

促進產業鏈共贏與共好

貝爾威勒秉持開放合作態度與價值共享之精神，積極尋求技術研發與市場拓展的策略聯盟，共同開發專利商品或進行技術授權。公司積極參與 OPC（開放計算項目）、JEDEC（固態技術協會）和 PCI-SIG 等國際標準聯盟，攜手推動技術創新和產業標準化；同時深化在地鏈結，加入 TECA 臺灣電子連接器產業協會、TEEMA 電機電子同業公會、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，攜手同業共創永續共榮。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展治理架構 (GRI 2-9, 2-13)

為實踐企業永續發展願景與使命，貝爾威勒之董事會為氣候相關風險與機會治理之最高監督單位，擬透過董事會層級之永續經營暨風險管理委員會擬訂公司氣候相關策略、制度及管理方針，該委員會為管理集團 ESG 最高組織層級，預計由集團總經理擔任委員會召集人，過半數成員由獨立董事擔任。委員會轄下設立永續發展小組，並分設環境、經濟、社會、治理共四個功能小組，成員包括相關部門最高主管。(2026年底)

2.02.2 運作情形 (GRI 2-16)

貝爾威勒為確保永續目標之達成，永續發展小組每年最少一次向董事會報告永續發展工作推動情形，並提出永續發展工作推動計畫及制定短、中、長期指標目標，使董事會能即時掌握並適時指導各項永續發展之具體作為，以確保公司能穩步實現永續策略並持續優化執行成效。貝爾威勒於2025年10月首次編制首年度(2024年)永續報告書，並於2026年3月20日呈送董事會決議通過後對外發布，作為董事會督導永續發展推動情形之具體執行成果。

2.03 董事會及功能性委員會

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，肩負指導公司永續發展及確立長期經營策略與監督的責任。為落實公司治理與強化董事會管理，貝爾威勒董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會，並預計增設永續經營暨風險管理委員會，以協助董事會履行其監督職責，並於該功能性委員會下設置跨部門小組協助功能性委員會及董事會推動永續相關事務。

為實踐企業社會責任及推動經濟、環境與社會的永續發展，每年由跨部門小組評估重大永續議題，並制定永續發展目標與工作推動計畫向董事會報告，經董事會核准後發佈相關政策。董事會持續評估永續策略之可行性及檢視推動進展，並在必要時敦促經營團隊進行優化調整，確保永續發展與核心營運高度連結。在永續報告方面，由跨部門小組彙整相關資訊，呈報董事會審核與檢視，經核定後發行永續報告書。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估(GRI 2-18)

貝爾威勒為落實公司治理與提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，於2025年12月26日經董事會決議通過《董事會績效評估辦法》，每年定期就整體董事會、個別董事成員及功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬委員會）執行績效評估，績效評估結果於次年度第一季董事會完成報告，並將評估結果揭露於公司年報中。貝爾威勒預計於2026年度終了後依《董事會績效評估辦法》執行評鑑，董事會績效評估之結果，將作為遴選或提名董事時的參考依據，並將個別董事績效評估結果作為訂定其薪資報酬的參考依據。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修(GRI 2-17)

貝爾威勒為提升董事在公司治理、經濟、環境、社會及風險管理等議題上的專業知識與能力，不定期傳達相關進修課程資訊予董事會成員，並協助安排董事進修，以增進吸收新知識及維持專業優勢。本公司未來擬將董事會成員的持續進修納入制度，以與上市櫃公司的標準並駕齊驅。在員工進修方面，貝爾威勒深知人才培育對於企業永續發展的重要性，公司每年度擬訂訓練計畫，安排符合員工工作發展需求之課程，以提升員工工作技能，並培養員工專業技能與管理職能，以確保員工技能與公司成長同步。

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)

貝爾威勒董事之遴選係依據董事之專業資格、經驗及多元性綜合考量，不因性別、年齡、國籍及文化等因素而有所影響。現任董事會成員係於2025年10月9日經股東臨時會投票改選，共有9席董事，成員分布涵蓋不同專業領域與多元背景，其中包含4席獨立董事(佔比約44.4%)以及2席女性董事(佔比約22.2%)，獨立董事之獨立性皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》規定。

貝爾威勒並依《公司治理實務守則》落實董事會成員多元化政策，根據公司運作、營運型態及發展需求，董事會9位成員在學歷、專長、專業領域及性別多元互補，並涵蓋性別、年齡、產業、專業等多元元素，達成公司董事會多元化政策設定之目標。

多元化項目 董監事姓名	職務	性別	年齡	國籍	是否具員工身分	產業經歷				專業能力		
						經營管理	財務會計	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	董事長	女性	51-60歲	中華民國	是	√		√	√		√	√
黃三山	董事	男性	51-60歲	中華民國	是	√		√	√		√	√
林長賢	董事	男性	51-60歲	中華民國	否	√	√	√	√	√	√	√
傅士奇	董事	男性	51-60歲	中華民國	否	√		√	√		√	√
郭東益	董事	男性	51-60歲	中華民國	否	√					√	√
孫業雲	獨立董事	女性	51-60歲	中華民國	否	√	√			√		
吳秉澤	獨立董事	男性	61-70歲	中華民國	否	√	√	√		√	√	√
葉錦鴻	獨立董事	男性	51-60歲	中華民國	否				√	√		
黃國峯	獨立董事	男性	51-60歲	中華民國	否			√	√	√		√

2.03.2.2 運作情形(GRI 2-9, 2-15)

貝爾威勒董事會依循相關法令規範運作，至少每季召開一次會議。2025年度董事會共計召開了8次會議，董事的出席率皆為100%出席，重要決議事項共計41項。本公司獨立董事皆於2025年10月9日股東臨時會選任，獨立董事就任後之所有議決事項，皆無獨立董事表示反對或保留意見之情形。2025年度董事會董事出席率及重要決議事項請詳見貝爾威勒2025年股東會年報第14頁、41頁及42頁。

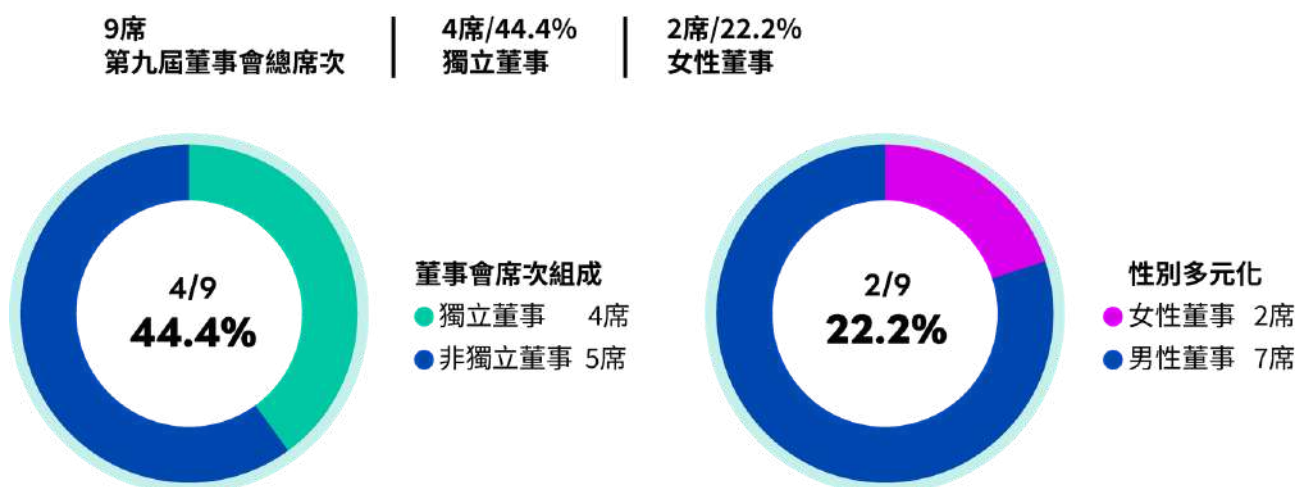
為使董事能全力發揮其職能，貝爾威勒有為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。

2.03.2.3 提名與選任(GRI 2-10)

貝爾威勒於《公司章程》訂定，董事之選任採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任之。董事選任之提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關聯性，本公司依據《公司治理實務守則》等相關規範，並參酌董事會組成所需之多元化與獨立性條件、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，提出合適的候選人名單並經董事會審查後，將候選人名單提交股東會，由股東於股東會投票選任。

貝爾威勒現任董事會於2025年股東常會改選(第九屆)，由9席董事組成，包含4位獨立董事以及2席女性董事，董事成員具備法律、會計、商務及教育等領域，已達成本公司董事會多元化的具體管理目標。

董事會成員資訊與董事學經歷，請詳見貝爾威勒2025年股東會年報第3頁及第4頁。



2.03.2.4 利益迴避 (GRI 2-11,2-15)

貝爾威勒董事會為公司最高治理單位，由董事長擔任主席，並領導董事會制訂與監督公司各項業務與政策之執行情形。為提升經營效率與決策執行力，本公司總經理由董事長兼任，並依相關法令規定，增加一席獨立董事，現任董事會設置四席獨立董事，以提升董事會職能及強化監督功能。

貝爾威勒於《公司治理實務守則》、《董事會議事規範》、《審計委員會組織規程》及《薪資報酬委員會組織規程》訂定董事(委員)對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次會議說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，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(委員)行使其表決權。董事(委員)之配偶、二親等內血親，或與董事(委員)具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事(委員)就該事項有自身利害關係。

貝爾威勒將各董事及委員姓名、議案內容、應迴避原因及參與表決情形，記載於董事會議事錄及年報。2025年度董事對利害關係之議案迴避之執行情形，請詳見貝爾威勒2025年股東會年報第15頁。

2.03.2. 5 薪酬政策(GRI 2-19, 2-20, 2-21)

1.董事及高階管理階層薪酬政策與決定流程(GRI 2-19)。



貝爾威勒董事的報酬及酬勞依循《公司章程》與《董事及經理人薪資報酬制度》及相關法令規定辦理。董事執行職務之報酬，授權薪資報酬委員會依其對本公司營運參與程度及貢獻之價值，再提報董事會議定之。當年度公司如有獲利，董事酬勞將依《公司章程》規定，由董事會決議提撥不高於百分之三。董事的酬金項目包括報酬、退職退休金、董事酬勞及業務執行費用。貝爾威勒自2025年10月9日成立薪資報酬委員會後，董事之相關績效考核及薪酬合理性皆經薪資報酬委員會及董事會審核。



貝爾威勒高階經理人（總經理及副總經理）的薪資調整、獎金及其他報酬，依公司經營績效、個人績效與貢獻度，並衡量在公司治理的貢獻與表現等，自2025年10月9日成立薪資報酬委員會後，由公司擬定建議案後向薪資報酬委員會報告，經委員會檢討審議後再呈報董事會決議後執行。



2025 年董事酬金占稅後純益比例為3.32%，總經理及副總經理之酬勞占稅後純益比例為2.33%。薪資報酬委員會每年至少檢討一次薪酬政策與執行情形，確保薪酬結構與公司營運績效、產業趨勢及未來風險相符。2025年度董事、總經理及副總經理金酬金及佔稅後純益比例分析，請詳見貝爾威勒2025年股東會年報第13頁。

2.薪酬索回機制

目前本公司尚未制定相關薪酬索回機制，擬於2026年度納入薪酬委員會決議。

3.董事及高階管理階層離職與退休政策

貝爾威勒董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，除具員工身份之董事外，不提供董事退職退休金。



2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 (GRI 2-9)

為健全董事會監督功能及強化管理機能，貝爾威勒董事會下設置審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，各功能性委員會對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。各委員會組織規程皆經由董事會決議通過，明確規範其職權範疇。

1. 審計委員會：

- 於2025年10月9日成立，取代監察人之職能
- 由 4位委員組成，委員全數為獨立董事
- 2025年審計委員會開會4次
- 實際出席率 100%
- 權責：監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。
- 主要議事運作情形請詳見貝爾威勒2025年股東會年報第17頁及第18頁。

2. 薪資報酬委員會：

- 於2025年10月9日成立
- 由 4位委員組成，委員全數為獨立董事
- 2025年薪資報酬委員會開會4次
- 實際出席率 100%
- 權責：負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估、報酬政策及獎酬制度。
- 主要議事運作情形請詳見貝爾威勒2025年股東會年報第23頁。

項目	審計委員會	薪資報酬委員會
成立日期	2025年10月9日成立，取代監察人之職能	於2025年10月9日成立
委員組成	4位委員組成，委員全數為獨立董事	4位委員組成，委員全數為獨立董事
2025開會次數	4次	4次
實際出席率	100%	100%
主要權責	監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等	負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估、報酬政策及獎酬制度
運作情形揭露	詳見貝爾威勒2025年股東會年報第17頁及第18頁	詳見貝爾威勒2025年股東會年報第23頁



3 利害關係人與重大議題

3.01 利害關係人議合(GRI 2-29)

1. 鑑別利害關係人

貝爾威勒重視利害關係人的期待與需求，致力於建立與各利害關係人的有效溝通管道及提升資訊透明度，以回應各界對公司永續發展的期待。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實際營運，鑑別與公司永續發展高度關聯的利害關係人。本公司由隸屬於董事會之永續辦公室召集各部門代表，依據實際業務接觸、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、客戶、員工、供應商以及社區。為確保溝通成效，本公司針對不同類別利害關係人設置多元溝通管道，並由各主責單位之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，均納入永續管理機制，並定期向董事會進行報告，以落實由上而下的永續管理承諾。

2. 利害關係人溝通成果

貝爾威勒透過多元溝通管道，持續與各利害關係人進行溝通，以了解其關注議題，並將溝通結果納入永續發展策略與日常營運決策。2025年各利害關係人關注議題、溝通管道與頻率、具體成效彙整如下：

類別	涵蓋對象	對貝爾威勒的意義	關注議題	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
客戶	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

類別	溝通管道與頻率	2025年溝通實績	對應GRI
股東	- 舉辦股東常會：每年1次 - 發行公司年報：每年1次 - 發行公司財報：每半年1次 - 發行永續報告書：每年1次 - 公開資訊觀測站：依規定發布 - 以電話、電子郵件回覆股東詢問：隨時	- 舉辦股東常會：1次 - 股東臨時會：1次 - 召開董事會：8次，100%出席 - 公告自結合併營收數據：每月 - 發行2024年度年報、2025年第二季及第四季財報、2024年度永續報告書 2025年股東常會通過配發2024年現金股利132,300千元	GRI 2-29, 2-24, 201-1
客戶	- 客戶滿意度調查：不定期 - 業務人員拜訪：隨時 - 產品發表會：不定期 - 設置客戶服務及客訴處理專線與回饋機制：隨時，可透過公司網站/電話/電子郵件	- 客訴案件：0件 - 重大品質或環保事件：0件 - 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，2025年未發生任何隱私申訴或裁罰事件	GRI 2-29, 416-2, 417-2, 418-1
員工	- 召開勞資會議、職福會：不定期 - 員工績效考核：每年1次 - 員工教育訓練：不定期 - 員工座談會：不定期 - 設置員工意見表達機制：隨時，可透過電話/電子郵件/面談	- 召開勞資會議：4次/年 - 績效考核：12月，員工參與考核比例100% - 女性員工佔比：約53.95% - 女性主管佔比：約41.03% - 員工失能傷害件數：0件 - 職災損工日數率 0	GRI 2-29, 401-2, 404-1, 405-1, 403-9
供應商	- 供應商問卷調查：每年一次/新增廠家時 - 供應商評鑑與稽核：不定期 - 溝通會議與績效檢討：不定期	- 供應商問卷調查4家，回收率100% - 供應商評鑑與稽核4家 - 溝通會議2次 - 供應商違規檢舉件數：0件 - 重大供應鏈中斷或品質糾紛事件：0件	GRI 2-29, 2-23, 308-1, 414-1
社區	- 社區活動參與 - 公益計畫與地方連結	- 社會參與投入NT\$488,188 - Earth Hour「地球一小時」連續5年 - 心路基金會公益健走連續4年	GRI 2-29, 413-1

3.02 決定重大主題的流程

貝爾威勒根據利害關係人鑑別結果，參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021和雙重重大性(Double Materiality)分析原則鑑別重大主題，並進行檢視及評估重大主題在經濟、環境、社會等方面顯著衝擊，以及利害關係人關注議題和反饋，公司依分析結果設定相對應之短、中、長期永續目標。

貝爾威勒重大主題鑑別流程如下說明：

一、了解組織脈絡與永續議題盤點(GRI 3-1)

貝爾威勒永續辦公室首先盤點及評估公司在經濟、環境、社會三大面向的永續議題，根據公司產業特性、營運布局、價值鏈、經營目標及利害關係人的期待與溝通，並參考國內外永續趨勢、產業議題及法規要求，以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。經評估後彙整出 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。

貝爾威勒重大主題鑑別流程如下說明：

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

二、蒐集利害關係人意見（關注度問卷）

貝爾威勒根據前項步驟識別出的永續議題清單，基於公司經營環境的內外部因素分析、風險的識別，進一步評估各永續議題實際與潛在衝擊。本公司2025年已辨識的五大類核心利害關係人（包含股東、客戶、員工、供應商、社區）係基於2024年發放的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，由永續辦公室從雙重重大性視角進行評估，每年進行檢視及評估一次：

2025年永續議題雙重重大性評估結果一覽表如下：

類別	指標名稱	風險發生機率	衝擊程度	總風險	類別	指標名稱	風險發生機率	衝擊程度	總風險
	9創新研發	8	9	72		21排放與污染管理	3	8	24
	15供應鏈管理	7	8	56		16勞僱／勞資關係	3	8	24
	5經營績效	6	9	54		28資訊安全	4	6	24
	20能源使用 (溫室氣體)	6	9	54		8申訴與檢舉	5	4	20
	24氣候變遷	7	6	42		30社會參與	3	4	12
	19職業安全衛生	6	6	36		2風險管理	4	5	20
	17人才管理	6	6	36		6誠信經營	2	9	18
	10服務創新	5	7	35		22廢棄物處理與再利用	3	6	18
	12營運持續	4	8	32		29客戶隱私	2	8	16
	14產品品質管理	4	8	32		25水資源管理	2	8	16
	13產品行銷發展	5	6	30		27環境保護	2	8	16
	11法規符合性	4	7	28		3利害關係人溝通	3	4	12
	26生物多樣性	4	7	28		23能源管理	2	5	10
	7符合法令規範	3	9	27		4公司治理	2	4	8
	18人權平等	4	6	24		1永續經營策略	4	5	20



四、排定衝擊優先順序與確認重大主題

貝爾威勒根據雙重重大性分析結果，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2025年度八項重大主題，公司針對這些議題擬定相對應的政策及目標，規劃實際行動方案，並進行管理與揭露，以實現永續發展目標。

- 環境面：氣候變遷、溫室氣體管理
- 社會面：人才管理、職業安全衛生
- 治理面：經營績效、創新研發、服務創新、供應鏈管理



3.03 重大主題的列表與管理(GRI 3-2、GRI 2-16)

貝爾威勒針對已辨識的八項重大主題，設定短、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。公司每年亦定期檢討重大主題鑑別流程與管理成效，持續優化對重大主題之管理，確保回應外部趨勢與利害關係人期待，以展現本永續報告書的價值。

2025年八項重大主題列表如下：

類別	重大主題	2024 年主題	2025 年主題	差異說明	GRI 對照	SDGs	報告對應章節
	氣候變遷	V	V		GRI 102	SDG 13、SDG 7	6.01氣候變遷
	能源管理	V		以溫室氣體為主	GRI 102	SDG 7、SDG 13、SDG 12	6.03能源管理
	溫室氣體管理		V		GRI 305	SDG 7、SDG 13、SDG 12	6.02溫室氣體管理
	人才管理	V	V		GRI 404	SDG 4、SDG 8	5.01.5 人才培育與發展
	職業安全衛生	V	V		GRI 403	SDG 3、SDG 4、SDG 8	5.02 職業安全及衛生
	社會參與	V		企業持續穩定參與，不再列為重大主題	GRI 403		5.03社區參與
	經營績效	V	V		GRI 201	SDG 1	4.01經濟績效
	服務創新	V	V	包含客戶滿意度調查	自訂主題	SDG 9、SDG 12	4.11 客戶關係管理
	創新研發	V	V	包含：產品安全、產品生命週期管理	自訂主題	SDG 8、SDG 9、SDG 12	4.08產品管理
	供應鏈管理		V	屬於 SASB 指標	GRI 204、GRI 308、GRI 414	SDG 12、SDG 8、SDG 17	4.09供應商管理



溝通關鍵重大事件 (GRI 2-16)

貝爾威勒定義出關鍵重大事件門檻，並向董事會呈報 2025年各項風險管理結果。2025年無發生關鍵重大事件。(重大主題以金融業100萬元為門檻)

重大主題清單

類別	重大主題	管理指標	2025年目標	2025年實際	2026年目標
	經濟績效	營收整體年複合成長率	• 營收：年成長率 ≥ 20% • 稅後淨利：年成長率 ≥ 15%	• 2024年營收1,951,336千元，2025年營收4,473,815千元，成長: 129 % • 2024年稅後淨利: 322,449千元，2025年稅後淨利: 1,083,948千元，成長: 236%	• 導入SAP Hana系統 • 設備時間稼動率90%以上 • 產能利用率75%
	創新研發	研發費用佔營業收入比重	維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %	研發費用佔營業收入比重 8.32%	維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %
	供應商管理	• 供應商政策 • 供應商倡議大會 • 採購人員永續培訓時數 • 國內採購金額比例 • 高風險供應商每年稽核次數	新增2026年之主題	新增2026年之主題	• 建立供應商政策 • 舉辦供應商倡議大會 • 採購人員永續培訓12小時 • 國內採購金額比例9% • 高風險供應商每年至少稽核1次
	服務創新	• 新增服務聚點 • 問卷覆蓋率/回復率 • 客戶滿意度 • 客訴處理時效達成率	設立北京服務處 設立重慶市、成都市服務處	尚未設立北京、重慶市、成都市等服務據點	• 問卷覆蓋率100%/回復率≥90% • 客戶滿意度分數達91分 • 客訴處理時效達成率≥95%

類別	重大主題	管理指標	2025年目標	2025年實際	2026年目標
	人才管理	- ESG 教育訓練時數 - 建立 Elearning 學習系統 - 學習成效評估 - 人才發展政策	- ESG 教育訓練人均時數3.5小時 - 建立Elearning 學習系統	- ESG 教育訓練人均時數3.5小時 - 貝爾威勒學院提案評估	- ESG 教育訓練人均時數4小時 - 規劃學院課程、安排師資 - 評估學習成效評估機制(L1-L4)，設計課程滿意度問卷 - 建立人才發展政策
	職業安全衛生	- 工安事件 - ISO45001驗證 - 舉辦職安衛講習 - 邀請供應商參與消防演練	- 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	- 維持工安事件0事故規劃 - ISO45001 驗證 - 完成職安衛講習共515人，每人3小時，總受訓時數1545小時 - 經評估，短期內無供應商參與消防演練計畫	- 維持工安事件0事故規劃 - 取得 ISO45001驗證・舉辦職安衛講習，每人3小時
	氣候變遷	- 向董事會報告氣候變遷議題 - Ecovadis 分數 - 廢棄物總量 - 用水密集量 - 建立政策	- 氣候變遷議題納入董事會每季報告內容 - Ecovadis 分數52分	Ecovadis 分數52分	- IFRS S2 期程納入董事會審查 - Ecovadis 分數60分 - 廢棄物總量年減1% - 用水密集量年減2% - 建立氣候變遷政策
	溫室氣體管理	- 再生能源使用占比 - 能耗密集度 - 溫室氣體排放密集度 - 範疇三盤查	- 再生能源使用占比提高至3% - 能耗密集度下降1%，目標值20.44 - 溫室氣體排放密集度下降1% (2024年為基準年)，目標:2.91	- 能耗密集度下降1.24% - 溫室氣體排放密集度0.16	- 再生能源使用占比提高至3% - 溫室氣體排放逐年減4.5%

3.04 重大主題對於價值鏈的衝擊(GRI 3-3)

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 2025 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。

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	●	▲	●	◐	●	透過低碳轉型策略降低價值鏈衝擊，並回應利害關係人對氣候治理與低碳產品之期待。
創新研發		●	●	●	▲	持續投入關鍵技術研發以提升專利與產品價值，強化核心競爭力並帶動營收成長，提升客戶滿意度。
人才管理		▲	●		◐	建構完善的培訓機制、優化員工福利與多元包容職場建設，提升組織營運績效，奠定企業永續經營基石。
溫室氣體管理	●		●		◐	提升能源使用效率與擴大綠色採購，落實減碳，有效管控營運成本並降低政策法規風險。
經營績效		●	◐	●	▲	穩健提升財務與營運績效，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			●	●		藉由導入創新技術與優化服務流程，重塑客戶與消費者的優質體驗，在提升品牌價值的同時強化營運韌性。
供應鏈管理	●	▲	●		◐	對上游廠商的永續管理及提出減碳要求，以提升供應鏈韌性。

公司內部主要影響 ○ 公司內部次要影響 ▲ 價值鏈夥伴主要影響（供應商、客戶、社區等外部）



4 治理面

4.01 經濟績效重大主題

4.01.0.1 治理

本公司由經營團隊主導並設立多項專責單位，將永續、風險與誠信經營落實於日常營運。

在永續與風險管理方面，公司設立「永續發展小組」，由管理階層統籌 ESG 事務規劃、氣候風險彙整及跨部門協調，確保永續目標與營運策略接軌。

在誠信經營與內控方面，由「總經理室」擔任誠信經營專責單位，建立防範不誠信行為方案與多元檢舉保護機制；同時由獨立之「稽核室」定期評估內部控制有效性，嚴格落實利益衝突迴避與法遵管理。為確保營運合規與產品競爭力，經營團隊全面導入多項國際管理系統，包含 ISO 9001（品質）、IATF 16949（車載）、ISO 13485（醫療）、QC080000（有害物質）、ISO 14001（環境）、ISO 50001（能源）及 RBA 責任商業聯盟認證，以標準化流程管控產品生命週期與製程風險。

此外，公司設立「資安長」與「資訊處」統籌資安防護，並取得 ISO 27001 認證，建立縱深防禦架構以保障客戶隱私與營業秘密。為進一步強化治理效能，公司亦設置「公司治理主管」，專責協助經理人遵循法令、統籌治理事務，並作為經營團隊與董事會間之溝通橋樑。

4.01.0.2 策略

- 聚焦高階應用與深化客戶合作：避開中低階紅海競爭，集中資源開發 AI 伺服器、高速資料傳輸及高電流連接器；深化與國際大型雲端服務供應商（CSP）及半導體大廠之客製化合作，提升高附加價值產品比重。
- 推進全球多地製造（Geo-diversity）：為分散地緣政治風險並滿足客戶供應鏈韌性需求，積極擴展海外產能；越南生產基地已完成設廠並陸續導入產線，提升全球供貨彈性。
- 堅持技術創新與研發驅動：維持高研發投入，聚焦高頻高速、高密度微型化、自動化與模組化製造技術，加速人形機器人、低軌衛星等新興應用產品商品化。
- 落實綠色供應鏈轉型：全面導入碳盤查，推動高耗能設備汰換與太陽能光電建置；強化供應商永續管理（導入 RBA 準則），接軌國際客戶之綠色採購與減碳要求。

4.01.0.3 風險管理



地緣政治與供應鏈集中風險

- 風險描述：國際政經局勢不穩，且客戶要求具備台灣與中國以外之生產據點。
- 因應對策：加速越南廠建置與產能導入，完善當地供應鏈配套，分散單一地區生產風險。



市場競爭加劇風險

- 風險描述：面臨國際大廠規模優勢及新興國家業者之價格競爭。
- 因應對策：優化產品組合提高高階產品比重，並透過模擬分析與自動化製程提升生產效率。



原物料波動與匯率風險

- 風險描述：銅、金等原物料價格波動，及出口導向之美元計價匯率風險。
- 因應對策：建立多元採購來源與安全庫存；運用自然避險機制，並適時將匯率成本反映於產品售價。



資通安全與智財風險

- 風險描述：數位轉型伴隨之資安威脅及核心技術外流風險。
- 因應對策：取得 ISO 27001 認證建立縱深防禦架構，定期執行社交工程演練；嚴格執行營業秘密保護機制。



AI 與高階運算需求爆發

- 機會描述：生成式 AI 及大型資料中心建置潮，帶動高階連接器需求。
- 掌握策略：憑藉垂直整合能力、快速模具開發優勢及豐富專利佈局，迅速響應客戶需求，搶占高利基市場。



利基市場深度耕耘

- 機會描述：避開中低階紅海競爭，專注於電動車、工業、醫療及高速傳輸等高技術門檻領域。
- 掌握策略：以高可靠度與客製化設計服務建立客戶忠誠度，並持續投入高頻高速、微型化技術研發以鞏固護城河。

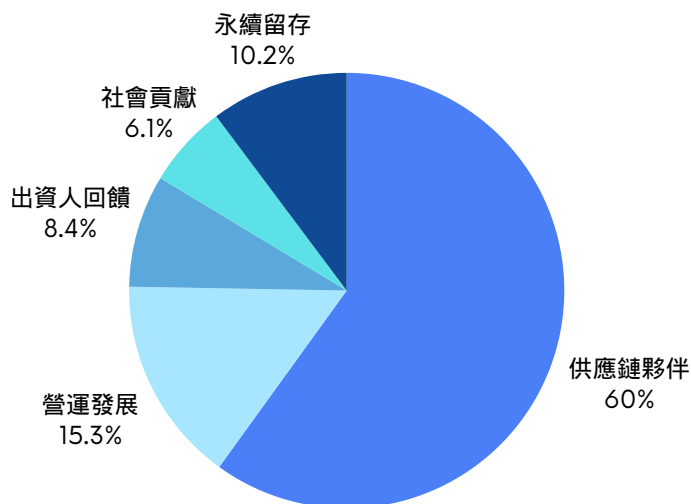
4.01.0.4 指標目標

2025年目標	2025年實際	是否達成	2026年目標	2027-2030年目標	2031-2040年目標
營收： 年成長率 ≥ 20% 稅後淨利： 年成長率 ≥ 15%	2024年營收1,951,336千元，2025年營收4,473,815千元，成長: 129 %。 2024年稅後淨利: 322,449千元，2025年稅後淨利: 1,083,948千元，成長:236%。	達成	導入SAP Hana 系統	-	-
			設備時間稼動	設備時間稼動率 90%以上	設備時間稼動率 90%以上
			產能利用率 75%	產能利用率 80%	產能利用率 85%

4.01.1 產生及分配之經濟價值 (GRI201-1)

2025 年度，本公司產生直接經濟價值總額為 4,615,480 千元，其中營業收入占 96.93%，展現核心業務之穩健獲利能力。在價值分配方面，本公司秉持永續經營理念，均衡照顧各利害關係人權益：

- 供應鏈夥伴：營業成本支出 2,767,474 千元 (59.96%)，支持產業生態系發展
- 營運發展：營業費用投入 707,237 千元 (15.32%)，強化企業競爭力
- 出資人回饋：支付股利及利息共 385,626 千元 (8.36%)，落實投資人及債權人權益*(註：含股利 348,840 千元及利息費用 36,786 千元)*
- 社會貢獻：繳納稅款 282,920 千元 (6.13%)，履行企業公民責任
- 永續留存：保留 472,223 千元 (10.23%) 用於未來發展與創新投資



本公司透過合理的價值分配機制，兼顧短期績效與長期永續發展目標。

項目	2025年度 (千元)	小計(千元)	占比	
營業收入	4473815		0.9693	
營業外收入-利息收入	13730		0.003	
權益法股利收入	111389		0.0241	
營業外收入-其他收入	16546		0.0036	
產生的直接經濟價值(A)		4615480	1	
營業成本(註1)	2767474		0.5996	
營業費用(註1、註2)	707237		0.1532	
支付出資人款項(股利)	348840		0.0756	
支付出資人款項(利息費用)	36786		0.008	
支付的政府款項(稅款)	282920		0.0613	2025年預估暫繳 +2026年5月稅款繳 納金額，請檢查
分配的直接經濟價值(B)		4143257	0.8977	
留存的直接經濟價值(A-B)		472223	0.1023	

(註1) 包含員工薪資福利603,103千元、以及社區公益488.8千元

(註2) 不含預期信用減損損失4,850千元

4.01.2 確定給付制義務與其他退休計畫 (GRI201-3)

4.01.2.1 員工退休金制度

貝爾威勒依據台灣勞動相關法規，為員工設有完善的退休金制度。台灣地區員工適用「勞工退休金條例」之確定提撥退休計畫，由公司依法每月提撥員工薪資 6% 至個人專戶。公司亦依據各地區法令，為海外子公司員工提撥養老保險金或公積金，並設有回聘顧問等過渡協助措施，保障員工權益。

4.01.2.2 確定提撥計畫 (GRI201-3)

確定提撥退休金計畫之提撥義務係於員工提供服務期間內認列為費用。“本公司之確定提撥計畫係依勞工退休金條例之規定，依員工每月薪資6%之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。在此計畫下本公司提撥固定金額至勞工保險局後，即無支付額外金額之法定或推定義務。本公司民國一一四年度及一一三年度確定提撥退休金辦法下之退休金費用分別為11,966千元及9,454千元。”

4.01.2.3 確定福利計畫

短期員工福利義務係於服務提供時認列為費用。若係因員工過去提供服務而使本公司負有現時之法定或推定支付義務，且該義務能可靠估計時，將該金額認列為負債。

4.01.3 取自政府之財務支援 (GRI201-4)

本公司係於可收到政府補助時，將該未附帶條件之補助認列為營業外收入。針對與資產有關之補助，本公司係於可合理確信將遵循政府補助所附加之條件，且將可收到該項補助時，按公允價值認列於資產減項，並於資產耐用年限內依有系統之基礎將該遞延收入認列為折舊費用減項。補償本公司所發生費用或損失之政府補助，係依有系統之基礎與相關之費用同期認列於損益。此外，2025年貝爾威勒尚有依相關投資抵減辦法申請研發投資抵減約7,947千元。

4.02 稅務

4.02.1 稅務政策 (GRI207-1)

貝爾威勒遵循各營運據點適用之稅法及國際稅務規範，依法完整申報並準時繳納各項稅負，將稅務視為回饋社會與支持公共建設的重要責任，不以違反立法意旨或缺乏經濟實質之租稅安排作為營運手段。公司提升稅務資訊透明度，將稅務治理納入公司治理與永續發展策略，以回應利害關係人對責任納稅與公平競爭的期待。董事會對稅務政策與重大稅務風險負最終監督責任，並授權財務單位統籌稅務遵循與日常稅務管理；對重大稅務議題（例如跨境交易、移轉訂價及重大投資案件），依權限分級審議，必要時諮詢專業稅務顧問，以確保符合獨立交易原則與經濟實質要求。

4.02.2 稅務治理、管控與風險管理 (GRI207-2)

貝爾威勒之稅務治理隸屬公司治理架構，由董事會定期審閱財務報告，掌握重大稅務風險與合規情形，必要時指示管理階層提出因應方案，確保稅務策略與營運目標及永續方向一致。財務及會計單位負責稅務申報與帳務處理、稅法變動追蹤及重大稅務議題之初步評估，並依權責層級定期向高階管理階層及相關治理機構報告。對涉及跨境交易、移轉訂價、組織調整或重大投資案件，須事前評估稅務影響與合規風險，必要時諮詢外部專業顧問，以降低潛在爭議及法律風險。

稅務風險納入公司整體風險管理架構，透過風險辨識、評估與控管程序，定期檢視主要營運地區稅法變動、稅務查核情形及重要不確定因素，並視風險程度採取適當措施。公司與稅捐機關維持公開且專業的溝通，遇有解釋疑義或爭議案件時，依誠信與透明原則主動協調並依法申請救濟，兼顧法規遵循與企業聲譽。

4.02.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理 (GRI207-3)

貝爾威勒透過多元管道與主要利害關係人（包含投資人、客戶、供應商、員工及稅捐機關等）就稅務議題進行溝通，依其關注程度及議題重大性，回應稅務合規、有效稅率變動、跨境交易風險及資訊透明度等關切。

公司並透過年報、永續報告書及法人說明會等對外溝通場合，適度揭露主要稅負、有效稅率變動原因及與營運績效之關聯，協助投資人與市場了解公司責任納稅情形。

公司與稅捐機關維持開放且專業的互動，於稅法修正或重要解釋變動時，視需要透過正式諮詢管道提供產業意見，支持建立公平、透明且可預期的稅制環境。

同時設置公開聯絡窗口，受理利害關係人對稅務或公司治理相關議題之意見與疑問，並依內部權責機制轉報處理，確保稅務議題獲得適當識別與回應，並納入永續治理考量。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 (GRI 2-23, GRI 2-24)(S-7)

貝爾威勒秉持廉潔、透明與負責的經營理念，公司重要守則（誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南）均由公司治理單位擬訂，任何修訂或廢止須經董事會核准，董事會為最高監督機構並負善良管理責任。政策明確規範所有員工、供應商、董事及高階主管皆須遵守誠信經營原則，並於新進人員訓練納入誠信與法遵課程，確保同仁自入職起理解並落實相關要求。公司要求供應商於合作前簽署誠信政策函，將誠信精神擴展至供應鏈，落實負責任的商業夥伴管理。

項目	內容
誠信經營	- 實施監測及規範措施 - 零容忍政策來禁止賄賂、貪污、敲詐及挪用公款
無不正當收益	不得承諾/提供/批准/接受賄賂或其他形式的的正當收益
資訊公開	- 依照法規及行業慣例披露商業活動、組織狀況…等資料 - 不得偽造紀錄或虛報供應鏈狀況或慣例
知識產業	- 尊重智慧財產權 - 保護公司及客戶資料
公平交易、廣告和競爭	- 遵守公平交易、廣告和競爭準則 - 制定保護客戶及供應商資料措施 - 反壟斷法又稱作：反托拉斯法
身份保護和防止報復	- 制定程序保護檢舉者，確保其身份機密和匿名性 - 制定溝通程序，讓勞工可以表達意見而不害怕遭到報復
負責任地採購礦物	- 禁止購買、使用任何含有衝突礦產的原物料或產品 - 不得提供消費市場任何含有衝突礦產的原物料或產品
隱私	承諾合理地保護任何業務往來者（包括供應商、客戶、勞工）和個人資料

4.03.2 反貪腐機制 (GRI205-1,GRI205-2,GRI205-3)

公司每年辦理誠信經營與反貪腐教育訓練，對象涵蓋全體員工、董事會成員及供應商，2025 年相關訓練完訓率達 100%。供應商亦須定期參與誠信經營宣導並簽署承諾書，以強化供應鏈之誠信管理。本公司透過公開承諾、內部宣導及持續教育訓練，將誠信與反貪腐要求納入董事會、員工及供應商之日常行為準則，形塑不容貪腐的企業文化。2025 年度未發生任何重大貪腐事件，亦未接獲涉及貪腐之舉報或申訴案件。

4.03.3 反競爭行為 (GRI206-1)

貝爾威勒秉持公開透明原則，建置多元且易取得的溝通與申訴管道，確保利害關係人的意見與疑慮能被適時聽取與回應，並對潛在或已發生的負面衝擊事件提供補救機制，以維護利害關係人權益與公司永續經營。公司依重大主題建置相對應的申訴機制如下。

4.04 溝通管理及申訴機制

4.04.1 獨立溝通管道及申訴機制 (GRI 2-25,GRI2-26)

利害關係人	溝通與申訴管道	成效
 客戶溝通與申訴	客戶線上服務專線、客訴處理流程、年度客戶滿意度調查、技術／業務交流會與產品發表會等	- 客訴件數為 0 件；未發生重大產品品質或環保事件。 - 客戶隱私：2025 年未發生任何客戶資料外洩或隱私相關申訴與裁罰案件。
 供應商溝通與申訴	供應商管理系統（含現場稽核與自評問卷）、RBA 問卷、誠信政策函等。	2025 年供應商違規檢舉件數為 0 件，全年未發生重大供應鏈中斷或重大品質糾紛事件。
 員工溝通與申訴	定期勞資會議、員工意見箱、部門會議、福委會與年終座談會等，並設置多元申訴管道，保障員工表達與申訴權利。	2025 年未發生勞資爭議事件；2025 年未接獲任何歧視或性騷擾申訴案件。

4.04.2 建立管道及程序

為強化誠信與透明文化，本公司設置獨立調查單位，並於官網公開檢舉與申訴資訊，方便內外部利害關係人使用。主要管道如下：

電話：(03)3587777

電子郵件信箱：ir@bellwether-corp.com

所有申訴案件均可匿名提出，公司承諾對申訴人身分及相關資料嚴格保密，並明訂禁止報復措施，確保檢舉人不因善意揭露而遭受不當處置。



4.04.3 負面衝擊補救程序 (GRI2-25)

貝爾威勒對於接獲的任何申訴、疑慮或負面衝擊事件，均依既定標準作業流程辦理，以確保問題獲得妥善處理並降低潛在影響。

即時受理與調查：權責單位（如業務部、管理處、資訊安全、稽核單位等）於接獲案件後，即啟動調查程序，釐清事實真相與成因。

矯正與預防措施：對經調查確認的事件，公司將迅速採取矯正與預防措施，包括流程精進、設備更新、人員訓練或必要之處分，防止類似情事再度發生。

回報與追蹤：調查結果與處理情形將在保護個資前提下回覆申訴人或提問人，重大案件並提報董事會或永續發展相關委員會，持續追蹤改善成效。

持續優化：公司從每一案件中檢討學習，精進內部管理機制與政策，將風險管理與內部控制更緊密結合，以強化企業韌性與法規遵循。

2025 年公司未發生關鍵重大事件。

4.05 風險管理

4.05.1 管理政策

本公司將風險管理納入日常營運與決策流程，依循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建置完善之風險管理制度及內部控制機制，以提升營運效率、確保財務資訊可靠性，並落實相關法令規範之遵循，以降低潛在風險對營運、財務、法令遵循、資訊安全及永續發展之影響。同時建立持續監督與改善機制，定期檢視風險管理及內部控制制度之執行情形，持續精進管理效能，提升企業經營韌性與永續競爭力。

4.05.2 風險管理組織架構

本公司之風險管理政策之建置係為辨認及分析本公司所面臨之風險，及設定適當風險限額及控制，並監督風險及風險限額之遵循。風險管理政策及系統係定期覆核以反映市場情況及本公司運作之變化。本公司透過訓練、管理準則及作業程序，以發展有紀律且具建設性之控制環境，使所有員工了解其角色及義務。本公司之董事會監督管理階層如何監控本公司風險管理政策及程序之遵循，及覆核本公司對於所面臨風險之相關風險管理架構之適當性。內部稽核人員協助本公司董事會扮演監督角色。該等人員進行定期及例外覆核風險管理控制及程序，並將覆核結果報告予董事會。

4.05.3 風險管理流程

本公司建立完整之風險管理流程，涵蓋風險辨識、分析、評估、因應、監控及報告等各項管理階段，並參酌「上市上櫃公司風險管理實務守則」建構完善之風險治理機制。針對營運過程中可能面臨之各類風險，公司依據風險特性建立相應之管理措施及因應策略。

4.05.3.1 風險辨識

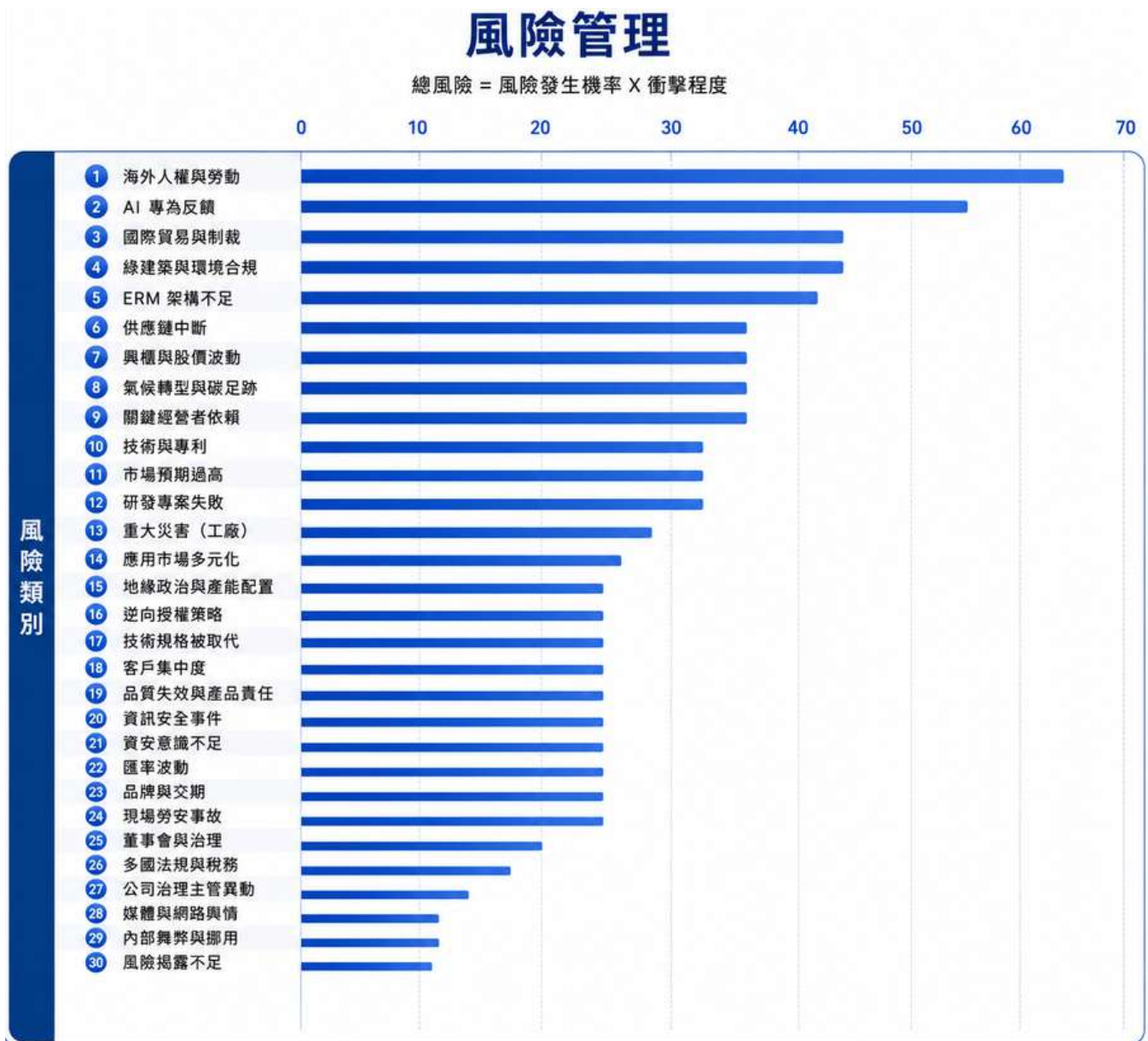
以企業營運及永續發展為核心，辨識各風險議題。本公司建立系統化風險辨識機制，各權責單位依業務特性，持續蒐集並檢視內外部環境變化、法規趨勢、市場動態及營運狀況，辨識可能影響公司策略目標、財務表現及永續經營之風險與機會。

4.05.3.2 風險分析

透過綜合考量風險發生可能性及對企業營運之影響程度，評估各項風險之相對重要性，據以排序管理優先順序、配置管理資源，並作為重大風險決策及後續風險因應措施規劃之基礎。

4.05.3.3 風險評量

透過綜合考量風險發生可能性及對企業營運之影響程度，評估各項風險之相對重要性，據以排序管理優先順序、配置管理資源，並作為重大風險決策及後續風險因應措施規劃之基礎。



4.05.3.4 風險回應/對策

風險等級	風險類別	因應對策
高風險	海外人權與勞動	短期: 建立海外據點人權風險評估、供應商勞動條件書面審查 中期: 導入第三方稽核機制、建立員工申訴管道、強化供應鏈管理 長期: 取得國際人權認證、建立人權盡職調查制度、定期揭露管理績效
高風險	AI 景氣反轉	短期: 降低單一客戶集中度、強化庫存與現金流管理、監控訂單能見度 中期: 拓展非AI應用市場(儲能/電動車)、產品多元化、建立景氣預警指標 長期: 技術轉型升級、開發新興應用領域、優化營運模式提升韌性

4.05.3.5 風險評量

透過公司內部控制制度，由內部稽核單位定期查核各項作業流程之執行情形，長期且持續關注各項風險議題，並評估風險變化趨勢，以利於及時採取應對措施，維持營運穩定與永續發展。

4.05.3.6 風險報告

各單位定期彙整風險資訊並提報主管單位統整分析，由內部稽核單位就各單位日常營運風險之控制執行情形加以督導，並定期向董事會報告風險管理執行情形。公司同時透過年報與永續報告書揭露重大風險項目及管理成果，以提升整體資訊透明度，強化利害關係人溝通。

4.06 資訊安全

4.06.0 治理架構

貝爾威勒為強化資訊安全管理、確保資料、系統及網路安全，設立資訊處為資安負責單位。捍衛資訊安全的決心與推動資訊安全的目標。並已取得 ISO 27001 國際資訊安全管理認證(涵蓋期間為2025.07.01~2028.06.30)，並持續不間斷取得認證。

4.06.1 資通安全政策

貝爾威勒的資訊安全策略聚焦在「確保營運不中斷」與「防杜未授權存取」。為達成此目標，優先透過人員管理與資安教育訓練，強化同仁對機密資訊、社交工程與外部攻擊風險的認知，減少人為疏失造成的資安事件。在技術面，策略重點放在系統與網路安全防護，以及嚴謹的存取管制與權限管理，確保只有經授權人員得以使用關鍵系統及資料。搭配系統開發與維護安全規範，以及資訊資產、實體環境與備援機制管理，建構完整的資訊系統永續運作計畫，並透過定期資訊安全稽核與改善，持續檢視與提升整體資安防護成熟度。

資訊安全目標

本公司為確保核心系統管理活動之機密性、完整性、可用性與法遵性，承諾依循「規劃—執行—查核—改善」的循環模式，持續強化與精進資訊安全管理系統。訂定以下資訊安全目標，以維護營運安全並提升各方信任：



4.06.2 個人資料隱私保護/客戶隱私保護 (GRI418-1)(S-13)

本公司遵循《個人資料保護法》制定資料標準與分級，落實資料存取權限管控及資料擁有者之覆核機制，確保資料的存取與共享受到妥善治理與保護，以及資料的可用性、完整性及保密性。適用範圍涵蓋所有營運據點、子公司、客戶及供應商。針對營運過程中所涉及之個資隱私之蒐集、處理、利用及保護，除遵循政府相關法令規章，在法令規定之範圍內使用，不會提供、出租或以其他變相之方式，將個資揭露予第三人，致力維護客戶的資料安全及隱私權利。

針對客戶隱私保護，訂有資訊安全政策，妥善保護客戶資訊安全。針對行銷與標示事項，本公司依循商品標示法、公平交易法等規範，確保行銷活動與產品標示之正確性與合法性。本公司設有客訴處理作業管理辦法，當客戶發現產品異常後，可以 mail 或電話等方式傳遞給營業處的業務或品保部，由前開權責單位進行產品不良改善分析、改善對策及回覆，以維護消費者與客戶權益。2025年本公司未發生因產品安全、客戶隱私或行銷標示違反相關法規而遭受重大裁罰之情事。

隱私權政策

非常歡迎您光臨「貝爾威勒電子股份有限公司網站(以下稱本網站)」，為了讓您能夠安心的使用本網站，我們制定以下的資訊安全政策與隱私權保護政策，以保障您的權益。請您詳閱以下內容：

4.06.3 資訊安全措施

在技術防護面，公司透過防火牆設定連線規則，封鎖非必要連線，特殊需求須經申請核准後方可開放；並藉由上網行為管理與網站過濾機制，阻擋可能含有病毒或惡意程式的連線。郵件部分，導入垃圾信防護系統，於使用者收信前即完成掃描與威脅攔截，以降低惡意附件、釣魚郵件與垃圾郵件帶來的風險。所有電腦均安裝防毒軟體並自動更新病毒碼，作業系統亦定期安裝安全性更新，對已不支援之作業系統設備則規劃汰換，以維持整體環境安全，同時對關鍵資訊與資料庫每日進行備份，確保資料可回復。

在人員管理與教育面，公司定期辦理資訊安全教育訓練與宣導，並實施社交工程演練及資安健檢，以提升員工對資安威脅的警覺與應對能力。新進同仁於職前訓練即納入資訊安全課程，全體員工須遵守公司資訊安全相關規定，配合各項訓練與演練，藉由制度與文化並進，強化整體資通安全防護網。

資訊安全課程	人數	時數
資訊通識課程	515	1
資訊安全	321	1

4.06.4 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。

4.06.4 資通安全的資源

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處，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。如事件達重大性標準，將依公司規範辦理內外部通報及揭露。

4.07參與各類社團組織 (GRI2-28)

公協會組織	會員身分	是否擔任要職
TECA 臺灣電子連接器產業協會	Y	N
TECA-AI應用聯盟	Y	N
TEEMA 電機電子工業同業公會	Y	N
臺灣綠電應用協會	Y	N
USB-IF (USB開發者論)	Y	N
HDMI (高清晰度多媒體接口)	Y	N
PCI-SIG (周邊元件互連特別興趣小組)	Y	N
JEDEC (固態技術協會)	Y	N
OCP (開放計算項目)	Y	N

4.08產品管理(重大主題)

4.08.0 創新研發重大主題

治理

貝爾威勒的產品管理與研發創新由總經理室統籌督導，並由研發、業務、品保及營運單位共同協作執行。為提升新產品開發成功率與市場回應速度，公司持續深化跨部門協作與研發治理機制，建立產品開發委員會。該機制負責制定產品技術路線圖、審查研發專案進度、分配研發資源，並確保產品開發方向緊密對齊客戶需求與公司整體營運策略，將過去在研發人力、材料實驗與自動化測試設備上的投資，有效轉化為高技術門檻的競爭優勢。

策略

01

聚焦AI與高效能運算 (HPC)高階市場

把握AI伺服器功耗大幅提升的趨勢，主力發展高功率密度與大電流電源解決方案（如高階連接器與Busbar產品），滿足市場對高可靠度關鍵零組件的強勁需求。

02

深化核心客戶合作 與共同開發

依托既有ODM/OEM客戶已深度參與AI伺服器供應鏈的優勢，透過早期研發參與(EVI)模式，與北美雲端服務商等終端客戶共同定義次世代規格，進而擴大出貨份額。

03

優化產品組合與 擺脫紅海競爭

減少對低價標準品市場的依賴，將既有研發投資轉化為快速客製化能力，從紅海市場轉向高階應用，優化產品組合與毛利結構。

04

強化ESG導向 產品競爭力

全面對標歐盟等國際高標準環保法規，確保產品100%符合有害物質管制與ESG要求，以取得國際大廠的ESG導向專案與高階採購資格。

風險管理

公司定期檢視產品管理相關的內外部環境，識別實質與潛在的風險及機會，並納入管理審查：

風險類別	風險描述
實質風險	1. 產業人力供需失衡：結構性缺工導致技術與產線人力招募困難。 2. AI需求快速變動：硬體規格迭代頻繁，若未即時掌握客戶中途調整，將導致研發資源錯配與時程延宕。 3. 中國紅海市場競爭：標準品價格競爭激烈，低價傾銷壓縮毛利與傳統產品線接單。
潛在風險	1. 技術路線誤判：AI架構演進快速，研發方向偏離主流將造成高額沉沒成本。 2. ESG與法規要求提升：環保要求升級，若產品不合規將面臨被客戶汰換與無法出貨風險。 3. 關鍵原物料與供應鏈波動：產能過度集中特定區域，易受地緣政治或運輸中斷影響交期與成本。

機會類別	機會描述
實質機會	1. AI與HPC需求成長：伺服器功耗提升帶動高功率密度、大電流解決方案需求。 2. 原有客戶為主要AI供應商：既有客戶與北美雲端服務商合作，提供放大出貨與共同定義規格的機會。 3. 既有研發投資逐步收斂：過去的研發與設備投資已形成高技術門檻，有利轉化為高端訂單。
潛在機會	1. 從紅海轉向高階應用：開發高電流、低阻抗關鍵零組件，優化毛利結構。 2. ESG導向產品需求增加：符合高標準環保規範的產品，有利取得高階客戶採購資格。 3. 研發治理與跨部門協作深化：提升新產品開發成功率、縮短上市時程。

指標目標

公司定期檢視產品管理相關的內外部環境，識別實質與潛在的風險及機會，並納入管理審查：

2025年目標	2025年實際		2026年目標	2027-2030年目標	2031-2040年目標
維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %。	8.32%	達成	維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %。	維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %。	維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %。

指標目標

公司定期檢視產品管理相關的內外部環境，識別實質與潛在的風險及機會，並納入管理審查：

2025年目標	2025年實際		2026年目標	2027-2030年目標	2031-2040年目標
維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %。	8.32%	達成	維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %。	維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %。	維持研發費用佔營業收入比重 8-10 %。

4.08.1 產品研發績效

研發投資

貝爾威勒持續投入產品研發創新，近三年研發費用占營業收入比重約維持在 水準，顯示公司將研發視為驅動成長的核心動能，主要用於高功率電源連接解決方案、AI 伺服器及相關高階應用產品之開發與驗證，藉此強化公司在高階連接器與電源模組市場的技術領先與產品差異化能力。

單位: 仟元	2023年	2024年	2025年
研發投入成本(A)	160,416	211,076	372,225
營業收入(B)	1,492,677	1,951,336	4,473,815
佔比(A)/(B)	10.75%	10.82%	8.32%

核心技術與專利申請

貝爾威勒在台灣、中國及美國布局核心技術相關專利合計 621 件，其中包含 43 件發明專利、261 件新型專利及 317 件設計專利，專利佈局以台灣與中國為主要申請地，分別累計 253 件與 251 件，美國則佈局 117 件，有助於鞏固公司在高功率連接與 AI 伺服器等關鍵應用領域的技術優勢與市場競爭力。

申請國家	發明專利	新型專利	設計專利	總計
台灣	18	134	101	253
中國	16	127	108	251
美國	9		108	117
總計	43	261	317	621

研發投資抵減

貝爾威勒以高功率與高速傳輸應用為研發主軸，申請年度共投入研發支出約新台幣 1.49 億元，投入人力 30 人，並就其中四項核心計畫（多點接觸之高耐電 48V Bus Bar Clip Cable、Wild-Influx 大電流電源連接器、混合式高電流暨訊號跳接器及新世代高速傳輸線與板端連接器）申請研發投抵，對應申請研發支出金額約新台幣 2,982 萬元，申請年度參與投抵之研發人力為 20 人，展現公司持續透過研發投抵機制強化在 AI 伺服器及高階連接領域之技術投資與量能擴充。

4.08.2 評估產品與服務對客戶健康與安全的影響 (GRI416-1)

貝爾威勒針對所有連接器產品系列（高速傳輸、電源模組、線束組件），在產品開發與量產各階段均進行健康與安全影響評估，評估涵蓋率達100%。

設計階段：依客戶規格及終端市場需求，導入歐盟RoHS有害物質限用指令與REACH高關注物質管制，將禁用物質清單內嵌於設計規範與物料選用標準

供應鏈管理：要求關鍵原物料與零組件供應商出具第三方檢測報告或符合性聲明，定期檢視檢測結果，必要時進行抽驗或重新認證

驗證測試：完成設計確認後，產品依規格進行可靠度與安全性測試（含電氣安全、機械強度、環境耐受性）

資訊揭露：出貨前透過標示與技術文件向客戶揭露安全與合規資訊



近年未發生因產品健康與安全不符合法規或自願性規範而遭主管機關裁罰或重大客訴之情形。

4.08.3 評估產品與服務對客戶健康與安全造成影響的事件 (GRI416-2)

本年度無此情事。

4.08.4 行銷與標示 (GRI417-1,GRI417-2,GRI417-3)

產品與服務資訊揭露公司採B2B技術行銷模式，所有對外資訊均由業務、產品與相關單位審核後發布，確保內容真實、完整且符合法規與客戶要求。產品型錄與技術文件清楚揭露電氣性能規格（傳輸速率、電流承載、阻抗匹配）、材料結構與成分資訊、安規認證（UL、CE、TUV等）、使用情境與適用範圍，以及RoHS、REACH等環保與安全資訊，避免誤導客戶對功能與適用範圍的認知。行銷溝通管道以官網、型錄、展會及客製簡報為主，強調設計能力與可靠度，並要求人員遵守競爭法與廣告相關規範。（GRI 417-1）

產品與服務標示之違規事件公司建立標示審核流程，確保所有產品標示符合目標市場法規要求（含歐盟、美國、亞洲等地區規範），並依客戶及終端市場規定標示環保與安全資訊。透過嚴謹的審核機制與定期檢視，確保產品標示內容正確且符合各地區法規標準，避免產生誤導或合規風險。本年度未發生違反產品標示法規而遭主管機關裁罰或重大客訴之情形。（GRI 417-2）

產品與服務推廣之違規事件公司在行銷推廣過程中，嚴格要求所有宣傳內容必須真實且不誇大，避免進行易引發不公平競爭的宣傳行為，並確保所有行銷人員充分瞭解並遵守競爭法與廣告相關規範。行銷活動聚焦於產品技術能力與可靠度的客觀呈現，不涉及不實或誤導性陳述。本年度未發生違反行銷傳播法規而遭裁罰或重大客訴之情形，若未來發生相關事件，將依程序檢討原因並強化內部管控機制。（GRI 417-3）

4.08.3 評估產品與服務對客戶健康與安全造成影響的事件 (GRI416-2)

本年度無此情事。

4.08.4 行銷與標示 (GRI417-1,GRI417-2,GRI417-3)

產品與服務資訊揭露公司採B2B技術行銷模式，所有對外資訊均由業務、產品與相關單位審核後發布，確保內容真實、完整且符合法規與客戶要求。產品型錄與技術文件清楚揭露電氣性能規格（傳輸速率、電流承載、阻抗匹配）、材料結構與成分資訊、安規認證（UL、CE、TUV等）、使用情境與適用範圍，以及RoHS、REACH等環保與安全資訊，避免誤導客戶對功能與適用範圍的認知。行銷溝通管道以官網、型錄、展會及客製簡報為主，強調設計能力與可靠度，並要求人員遵守競爭法與廣告相關規範。(GRI 417-1)

產品與服務標示之違規事件公司建立標示審核流程，確保所有產品標示符合目標市場法規要求（含歐盟、美國、亞洲等地區規範），並依客戶及終端市場規定標示環保與安全資訊。透過嚴謹的審核機制與定期檢視，確保產品標示內容正確且符合各地區法規標準，避免產生誤導或合規風險。本年度未發生違反產品標示法規而遭主管機關裁罰或重大客訴之情形。(GRI 417-2)

產品與服務推廣之違規事件公司在行銷推廣過程中，嚴格要求所有宣傳內容必須真實且不誇大，避免進行易引發不公平競爭的宣傳行為，並確保所有行銷人員充分瞭解並遵守競爭法與廣告相關規範。行銷活動聚焦於產品技術能力與可靠度的客觀呈現，不涉及不實或誤導性陳述。本年度未發生違反行銷傳播法規而遭裁罰或重大客訴之情形，若未來發生相關事件，將依程序檢討原因並強化內部管控機制。(GRI 417-3)

4.09 供應商管理(重大主題)

4.09.0 供應商管理重大主題

4.09.0.1 治理

貝爾威勒由總經理及相關高階主管負責統籌供應鏈管理，指派採購、品質、研發及環安衛等單位依職掌訂定並落實供應商評選、審核與稽核制度，將品質、環境保護、勞動人權及商業道德等要求納入供應商管理機制。

4.09.0.2 策略

推進全球多地製造佈局 (Geo-diversity)：因應全球供應鏈重組及地緣政治風險，積極推動生產基地多元化。除既有台灣與中國製造據點外，已於越南投資設立子公司並完成設廠（115年1月），以滿足國際客戶對多地製造之需求，提升全球供貨彈性與生產韌性。深化垂直整合製造優勢：具備從產品研發、模具設計、塑膠射出、金屬沖壓/電鍍加工、組裝到成品檢測的「一條龍」完整製造體系。

透過自主產能與研發互補，加速新產品導入，並確保高階精密連接器之品質穩定與交期彈性。落實綠色與永續供應鏈管理：全面實施「責任商業聯盟 (RBA) 行為準則」，要求供應商簽訂承諾書，將環境、勞工、人權、職安及商業道德等 ESG 議題納入供應商管理架構，與國際客戶之綠色採購標準接軌。優化原物料採購與庫存機制：建立多元採購來源、安全庫存管理及替代料評估機制。針對重要原物料（如銅材、塑膠粒、鋼材）與關鍵供應商進行分級追蹤管理，確保採購品質及供應穩定。

4.09.0.3 風險管理

1. 地緣政治與生產集中風險

- 風險描述：國際政經局勢不穩，且部分國外客戶要求必須具備台灣與中國以外之生產據點，若生產基地過度集中，將面臨關稅壁壘或斷鏈風險。
- 因應對策：加速越南廠之建置與產線導入，完善當地供應鏈配套；透過全球多地製造佈局，有效分散單一地區生產集中之風險，確保全球供貨無虞。

2. 原物料價格波動與斷料風險

- 風險描述：主要原物料（如銅、金等金屬材料）價格易受總體經濟波動影響；或因地緣政治、突發事件導致供應鏈中斷，進而影響產品交期與成本。
- 因應對策：隨時注意市場價格波動以動態調整採購政策；建立多元採購來源與安全庫存機制；積極進行替代料評估，降低對單一供應商或特定原物料之依賴。

3. 供應商 ESG 與合規風險

- 風險描述：若供應商在環境保護、勞工人權或職安衛等方面未達國際標準或客戶要求，可能導致公司面臨訂單流失、罰款或商譽受損之風險。
- 因應對策：要求供應商遵循 RBA 準則；每年定期執行供應商書面或實地稽核；針對考核未達標之廠商進行輔導改善，若仍未合格則自合格供應商名冊中移除，取消交貨資格。

4. 進銷貨集中之營運與信用風險

- 風險描述：主要進貨對象為特定金屬/塑膠材料廠；主要銷售對象為電子代工及國際品牌大廠，若大客戶營運狀況不佳或授信出問題，將對營收與財務造成衝擊。
- 因應對策：
 - 進貨端：原材料來源多元且市場替代性高，無依賴單一廠商供貨之情形。
 - 銷貨端：接單前嚴格進行客戶授信評估；隨時留意大客戶營運狀況及市場動態；同時積極開發其他產業（如車用、醫療、工業）之潛力客戶，分散營收集中風險。

4.09.0.4 指標目標

2026年目標	2027-2030年目標	2031-2040年目標
建立供應商政策	A 類供應商完成GHG 溫盤報告書	A 類供應商完成範疇 三盤查
舉辦供應商倡議大會	A 類供應商完成 減碳目標承諾	
	舉辦供應商人權盡職調查	
採購人員永續培訓時數12小時	採購人員永續培訓 時數18小時	採購人員永續培訓 時數24小時
國內採購金額比例9%	國內採購金額比例10%	國內採購金額比例15%
高風險供應商每年至少稽核 1 次	高風險供應商每年 至少稽核 1 次	高風險供應商每年 至少稽核 1 次



4.09.0.5利害關係人溝通

每年皆有管控廠商需符合QC 080000產品有害物質管理系統、歐盟RoHS指令及REACH法規，產品不含環境保護之禁用物質及須同時具備基本之HSF管控能力，並請原物料廠商提供相關佐證資料

4.09.1價值鏈

貝爾威勒主要從事連接器、線材組件及高功率電源互連相關產品之研發、製造與銷售，產品廣泛應用於資料中心、AI 伺服器、通訊設備、汽車電子及消費性電子等領域。公司透過整合原材料採購、產品設計開發、製造組裝與全球銷售服務等環節，建構完整的電子零組件價值鏈。

價值鏈階段	主要內容	具體項目
上游	原材料及零組件供應商採購	公司向原材料及零組件供應商採購金屬、塑膠與其他關鍵材料，作為連接器、線材與結構件等產品之基礎，主要材料包含鋼材與多種工程塑膠等，用於支撐產品之導電、絕緣與機構設計需求。公司並依產品與客戶要求，納入品質、環境與人權等面向之供應商管理與評估機制。
中游公司本身	產品規格設計、研發打樣與製造	貝爾威勒負責產品規格設計、研發打樣、測試驗證及量產製造，並導入品質與環境管理系統，以確保產品性能與可靠性。公司在台灣及越南設有主要製造與營運據點，配合研發、業務與管理單位，形成從設計到製造再到交付的一體化營運模式。
下游	產品客戶與終端應用	- 公司產品主要供應予資料中心、伺服器、通訊、汽車及消費性電子等產業客戶，終端應用包括伺服器、筆記型電腦、平板、智慧型手機、智慧電視、穿戴裝置、遊戲機及相關電子設備。 - 隨著 AI、雲端運算與高速傳輸等應用需求成長，公司持續與客戶協同開發高功率、高速傳輸及高可靠度之互連解決方案，以強化在價值鏈中的技術與服務角色。

產業上、中、下游之關聯性

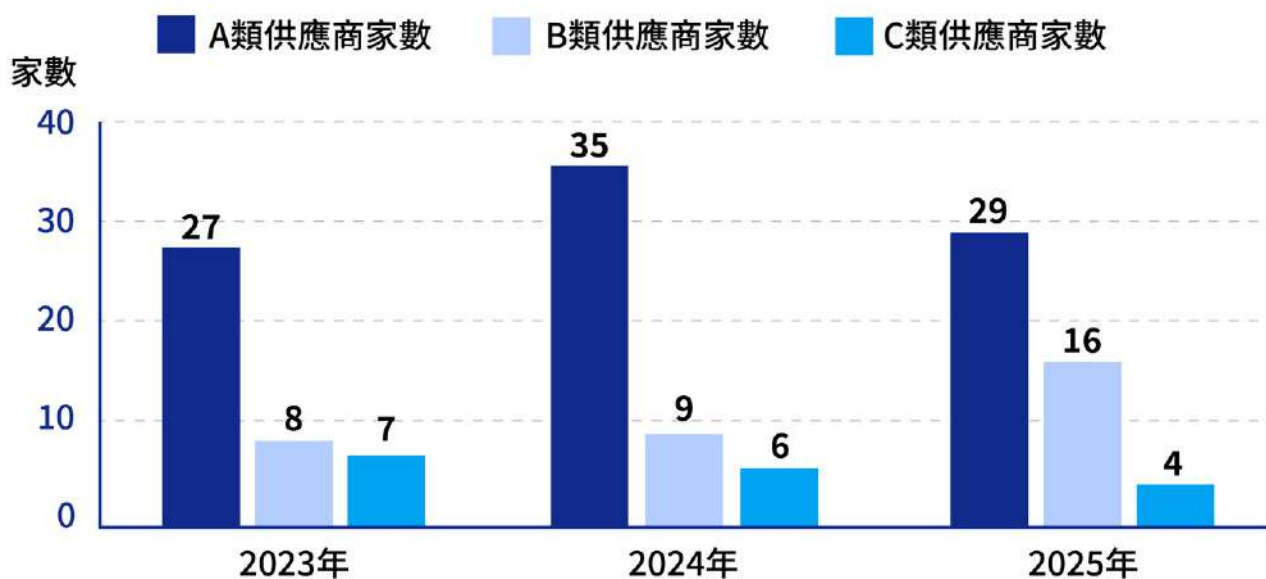


4.09.2 供應商政策(S-15)

貝爾威勒承諾恪守《責任商業聯盟行為準則》(RBA)，並要求供應鏈夥伴共同遵循。所有供應商皆須簽署《供應商 RBA 承諾書》，承諾遵守勞工、道德、環境、健康與安全等相關政策，並嚴格落實「無衝突礦產政策」與「無有害物質 (HSF) 管理」，以確保供應鏈符合國際永續規範與社會環境責任。

4.09.3 供應商家數與分級管理

貝爾威勒依據供應物料類型及對營運之重要性，將供應商劃分為A、B、C 三類進行分級管理：



4.09.4 當地採購比例

採購來源分為「國內」與「國外」，整體供應商家數由42家成長到49家，其中國內供應商家數增加10家，國外供應商減少3家。採購金額約有 7%–8% 來自國內供應商，其餘約 92%–93% 來自國外供應商。

採購支出比例-成品&包材							
採購來源	區域	2023年		2024年		2025年	
		廠商家數	採購金額占比	廠商家數	採購金額占比	廠商家數	採購金額占比
當地	國內	25	7%	28	7%	35	8%
	國外	17	93%	22	93%	14	92%

4.09.5 新供應商家數與評選機制

4.09.5.1 新供應商家數

貝爾威勒高度重視供應鏈的永續管理，於新供應商導入流程中嚴格執行環境、社會責任（RBA）及品質評鑑機制。透過嚴謹的篩選標準，確保新進供應商夥伴符合國際規範與公司 ESG 要求。2023 至 2025 年間，公司分別新增 1 家、6 家及 4 家新供應商，所有新進供應商皆 100% 通過環境與社會標準審核，全面落實公司之永續採購政策。

	2023年	2024年	2025年
新供應商家數	1	6	4
是否使用環境標準篩選新供應商	是	是	是
是否使用社會標準篩選新供應商	是	是	是

4.09.5.2 新供應商評選機制

貝爾威勒依供應商分級辦理新廠商評選。導入前，要求新進供應商填寫《供應商基本資料表》，並依其供應類別簽署相關文件，包含《供應商 RBA 承諾書》、《供應商品質管理協議書》、《誠信政策函》、環保聲明書、無有害物質調查表（如 SVHC、VOCs）及衝突礦產調查表（CMRT/EMRT）與不使用承諾書等。

針對 A 類關鍵供應商，由採購主導並會同工程與品保單位進行實地評鑑；B 類供應商則採書面評鑑。評選過程係依照供應商稽核查檢表進行新供應商審核。

新廠商合作判定原則

貝爾威勒對新廠商採取量化評分機制，依據《供應商稽核查檢表》針對 QSA（品質系統稽核）、QPA（製程稽核）與 HSF（無有害物質）等項目進行評分，判定原則如下：

○ 合格

得分 $\geq 80\%$: 直接納入《合格供應商名冊》並展開採購合作。

△ 有條件合格

得分 **70% - 79%**: 供應商須針對缺失項目提出改善報告, 經實地重新確認改善完成後, 方可納入合格供應商名單。

✕ 不合格

得分 **< 70%**: 不予納入合格供應商名單, 以確保供應鏈品質與永續風險維持在可控範圍內。

新導入供應商需回簽資料:

A類

- 供應商基本資料表
- 採購合約
- 保密合同
- 誠信政策函
- 供應商稽核查檢表
- 環保聲明書
- 供應商RBA承諾書
- 供應商RBA審核表
- 供應商品質管理協議書
- 無有害物質調查
(如: 高度關注物質(SVHC)調查表、供應商VOCs調查表、不使用紅磷保證函...等)
- 不使用衝突礦產承諾書
- 衝突礦產調查表(如: CMRT、EMRT)
- 其他

B類

- 供應商基本資料表
- 採購合約
- 保密合同
- 誠信政策函
- 供應商稽核查檢表
- 環保聲明書
- 供應商RBA承諾書
- 供應商RBA審核表
- 供應商品質管理協議書
- 無有害物質調查
(如: 高度關注物質(SVHC)調查表、供應商VOCs調查表、不使用紅磷保證函...等)
- 不使用衝突礦產承諾書
- 衝突礦產調查表(如: CMRT、EMRT)
- 其他

C類

- 供應商基本資料表
- 誠信政策函
- 供應商RBA承諾書(註: 針對維修商及工程承攬類廠商)
- 其他

4.09.6現有供應商管理

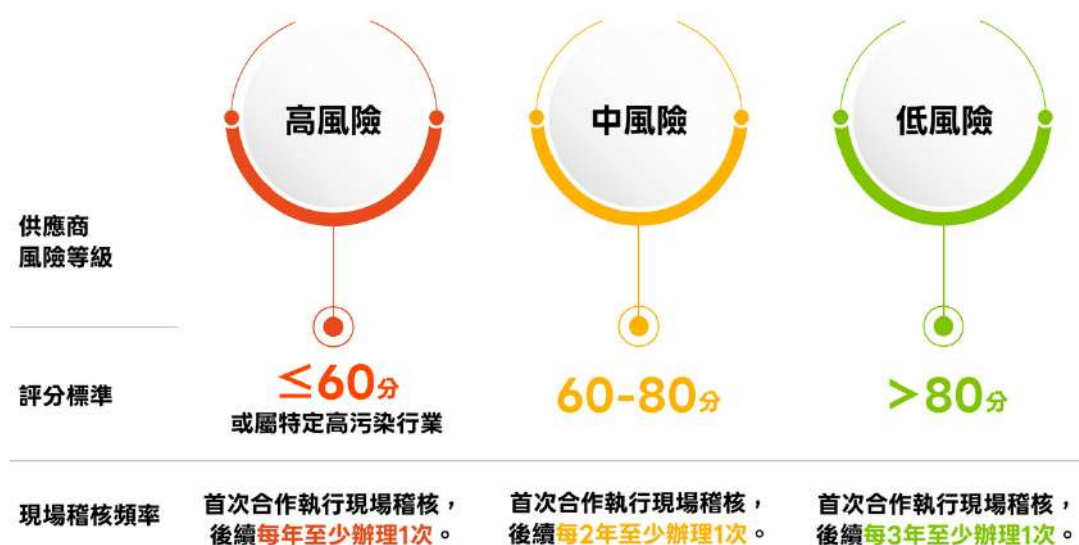
4.09.6.1 RBA問卷

為持續推動供應鏈履行社會與環境責任，貝爾威勒依據《供應商 RBA 審核作業管理辦法》，每年針對現有及新增供應商進行 RBA 風險評估：

風險調查：透過《RBA Risk Survey》問卷，針對供應商的勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系進行全面調查。

綜合風險分級：結合問卷得分、歷年稽核表現、社會影響事件（如 IPE 監管紀錄或社會新聞）及缺失改善狀況，填寫《RBA 風險綜合評估表》，將供應商劃分為高、中、低三個風險等級。

分級稽核機制：依據風險等級制定《年度供應商稽核計畫表》，實施差異化的現場稽核頻率（若遇突發事件，必要時將啟動突擊稽核）：



4.09.6.2評核標準

年度評核

年度評鑑：

公司依據供應商類別實施差異化管控。A 類供應商每年進行 1 次實地評鑑（若連續 12 個月平均來料少於 3 批，經核准得轉為書面評鑑）；B 類供應商則採書面考核。每年底透過供應商稽核會議，依據採購金額、關鍵性及有無重大違規等指標，擬定次年度之現地稽核計畫。

季度評核：

針對 A、B 類供應商，每季針對品質（進料合格率、交付後產品異常）、服務（異常回覆、不良品處理）、交期及成本等指標進行綜合評分，並劃分為 A、B、C、D 四個等級。

針對績效不佳之供應商設有嚴格之輔導與淘汰機制：

連續 3 次評為 C 級（69-79分）：須由供應商工廠負責人親臨本公司進行現場檢討，提出全面品質提升改善報告，並由品保單位實地確認改善成效。

連續 3 次評為 D 級（69分以下或品質得分低於35分）：直接取消該供應商開發新產品之資格，並視情況啟動減量採購或淘汰機制。公司根據所採購材料及供應商形態生產或公司所在地不同，不同類別實行不同的評鑑管控。

4.09.6.3 評核結果

針對年度評鑑或季度評核中發現之缺失與不合格項，採購單位將開立《供應商稽核缺失改善報告》要求供應商改善。供應商須於 7 個工作日內回覆改善報告並附上佐證資料；若屬硬體或系統性等無法即時完成之改善項，品保部將依其承諾之完成時間持續追蹤確認。若供應商未通過年度評鑑（得分 < 70%）且拒不改善，或發生重大違規（如觸犯 RBA 承諾書中之「零容忍」項目：使用童工、強迫勞動、排放有毒物質等），本公司將直接將其自《合格供應商名冊》（AVL）中移除並取消交貨資格，以嚴格把關供應鏈之永續與合規底線。2025 年度主要供應商為集團昆山廠，昆山廠亦遵守 RBA 守則，因此評核為低風險。

4.09.7 衝突礦產

4.09.7.1 管理政策與承諾

貝爾威勒支持國際間對尊重人權與負責任採礦之要求，承諾不使用來自武裝衝突、違反人權或非法採礦地區之衝突礦產。為此，貝爾威勒於供應商管理規範及採購合約中納入衝突礦產相關條款，要求相關供應商依據國際通用格式（如 CMRT、EMRT）提供礦產來源聲明，並配合公司必要之查證作業。公司亦將衝突礦產議題納入新供應商評選及既有供應商稽核項目，作為是否維持合作關係之評估依據。

4.09.7.2 年度執行情序與結果

本年度公司先依產品及原物料特性，辨識出 39 家具有使用錫、鎢、鉍、金或鈷、雲母等礦物之潛在衝突礦產供應商，並逐一要求提供衝突礦產承諾書或相關聲明文件。經彙整與審查結果，39 家供應商均完成簽署並符合公司要求，年度承諾簽署比率為 100%，未發現違反公司衝突礦產管理政策之情形。



39家

潛在衝突礦場廠商



39家

簽署承諾書家數



100%

合格比例

4.09.8 供應商與採購人員培訓

年度	Y2023	Y2024	Y2025
培訓主題	-	-	RBA輔導課程及內部稽核人員教育訓練
培訓時數	-	-	12小時
人數	-	-	2

4.09.9 供應商大會

貝爾威勒尚未進行供應商大會，擬納入2026年-2027年度目標執行。

4.09.10 供應商檢舉管道

貝爾威勒將確認其員工完全瞭解貝爾威勒公司的“道德行為準則與誠信經營守則”並遵守之，然如貴公司與貝爾威勒合作過程中，發現貝爾威勒員工有違反貝爾威勒誠信政策事情時，煩請盡速主動舉報，舉報熱線如下：

姓名	電話	電子郵件
周小姐	886-3-358-7777	yvonne.chou@bellwether-corp.com
陳先生	86-512-83636000	gary.chen@bellwether-corp.com

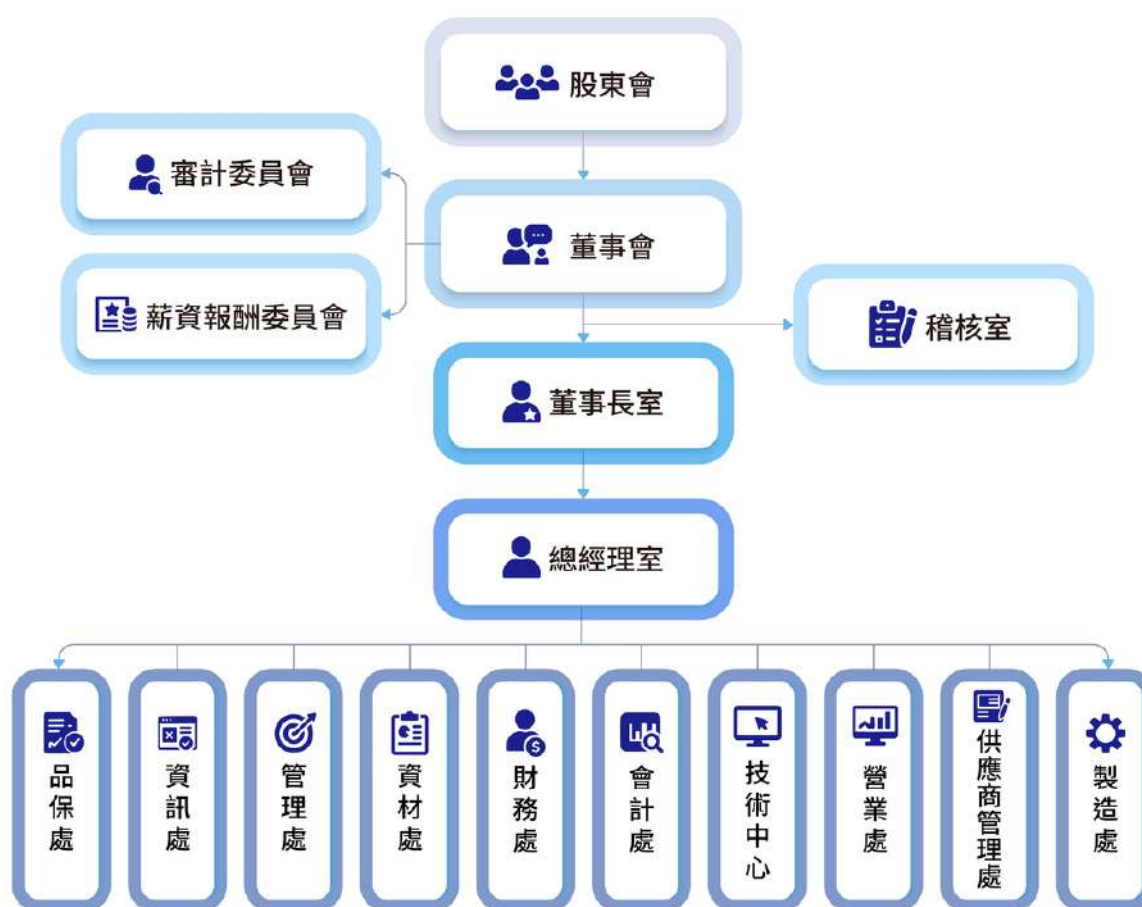
4.10 內控內稽

4.10.1 內控自評機制

考量整體營運活動、所屬產業法令，貝爾威勒依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》規定，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討，以因應公司內外環境之變遷，確保制度之設計及執行持續有效。稽核單位依據內控制度訂有內部稽核實施細則，據以執行並持續衡量現行內部控制制度、程序之有效性及落實遵循；稽核範圍包含貝爾威勒所有作業及子公司。

4.10.2 內部稽核組織

為強化公司治理與風險管理，貝爾威勒設置獨立內部稽核單位，直接隸屬董事會，依公司規模、業務情況及管理需要，配置專任稽核主管1人及適當人數之內部稽核人員及職務代理人。稽核主管之任免係經董事會通過，內部稽核人員之任免、考核、薪資報酬由稽核主管呈報董事長核定。為確保內部稽核人員之資格符合法定之適任條件，以及提升專業知識與職能，內部稽核人員每年持續進修並達法令規定時數。



4.10.3 內部稽核運作機制

內部稽核人員秉持超然獨立的精神，以客觀公正的立場，確實執行其職務，除定期向監察人或獨立董事報告稽核業務，並每季列席審計委員會及董事會報告外，必要時，亦可隨時向董事長及審計委員會報告。

內部稽核工作主要是依據董事會通過之年度內部稽核計畫執行。年度內部稽核計畫依風險評估結果擬訂，並視需要執行專案稽核。稽核發現之內部控制制度缺失及異常事項，須加以追蹤並定期作成報告，以確定相關單位已即時採取適當改善措施。

內部稽核督導各單位及子公司定期執行內部控制制度的自行評估，並覆核其自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

4.10.4 內部稽核重點與稽核結果

針對永續資訊稽核揭露，所查稽核項目未見缺失。

項目	稽核重點	稽核結果
1	編製準則遵循	已參考GRI 2021準則及SASB準則，並依循證交所規範，未見缺失
2	重大性原則	已進行雙重重大性分析，確認8項重大主題並完成風險評估，未見缺失
3	資料蒐集流程	經雙重重大性分析後由跨部門永續發展小組執行，經高階主管會議評估，未見缺失
4	估計與判斷	由永續發展小組從雙重重大性視角評估，未見缺失
5	組織與系統變更	董事會為風險管理最高決策單位，已設置永續發展委員會並定期向董事會報告，未見缺失
6	指標合理性檢視	定期評估產業趨勢及編製影響性，未見缺失
7	資訊揭露	已依上市申請流程於網站、年報及公開資訊觀測站揭露，未見缺失
8	第三方資料管理	尚無第三方代為蒐集或編製情形
9	內控評估	業經2024/12/25董事會提案通過，未見缺失
10	第三方確信評估	尚無第三方代為蒐集或編製情形，相關規範不適用

4.10.5 稽核報告

稽核報告提報董事會及管理階層，每季向董事長及獨立董事彙報，重大缺失改善方案納入董事會議程追蹤。
(GRI 2-18)



4.11 客戶關係管理(重大主題)

4.11.0服務創新重大主題

4.11.0.1治理

貝爾威勒以「創新、速度與客戶最大滿意度」為核心經營理念。為精準掌握客戶期待，公司建立多維度的「傾聽客戶聲音 (Voice of Customer)」機制。由總經理室統籌，業務部門與品質保證、研發單位共同參與，透過定期業務拜訪、高層互訪、跨部門技術交流會議以及專案檢討會議，即時掌握客戶在產品規格、品質要求及交期上的期待。同時，針對客戶日益重視的永續發展目標，我們亦將客戶對綠色供應鏈的期待納入高階管理審查，確保客戶關係管理策略與客戶的長期發展目標保持一致。

4.11.0.2策略

1. 滿足「技術與營運」期待，深化合作夥伴關係：

針對AI伺服器高速傳輸與高階運算的嚴苛要求，我們採取「早期研發參與 (EVI)」模式，在客戶產品設計階段即投入技術支援，確保連接器規格符合客戶設計與性能要求。同時，建立敏捷的生產排程與嚴格的品質管控，確保準時交貨與零缺陷品質；並設立客訴快速回應機制，確保客戶問題在最短時間內獲得解決，鞏固客戶對我們的信任。

2. 滿足「永續與ESG」期待，打造綠色供應鏈：

響應國際品牌大廠客戶對供應鏈淨零轉型的期待，貝爾威勒積極發揮既有 LEED 綠建築認證廠區之低碳營運效益。短期目標於廠區增設太陽能光電系統；中長期目標透過綠電憑證採購與能源管理優化，逐步提升綠電使用比例。我們以具體的減碳行動與低碳連接器解決方案，協助客戶達成其供應鏈減碳目標，將永續能力轉化為深化客戶關係的競爭優勢。

4.11.0.3風險管理

項目	實質	潛在
風險	A1 商業/技術風險：客戶新產品規格變更頻繁，或研發時程緊湊，導致交貨或品質壓力。 A2 服務風險：客戶端發生異常，若客訴處理與技術支援不及，將影響客戶信任。 A3 永續風險：國內品牌大廠要求供應鏈綠電占比達90%及產品碳足跡揭露。	C1 商業/技術風險：新世代AI伺服器架構改變，若技術開發未達客戶最新規格，將喪失訂單。 C2 服務風險：全球據點擴張，跨國客戶服務與技術支援的反應速度面臨挑戰。 C3 永續風險：國際大廠要求供應鏈100%使用再生能源，或面臨歐盟CBAM碳邊境調整機制。
機會	B1 商業/技術機會：透過早期研發合作，提升客戶黏著度與訂單能見度。 B2 服務機會：建立標準化客訴處理與8D報告流程，提升客戶對公司解決問題能力的評價。 B3 永續機會：發揮既有 LEED 綠建築認證效益，作為接軌國際綠色供應鏈之示範場域，贏得客戶青睞。	D1 商業/技術機會：成為國際AI伺服器大廠的核心技術合作夥伴，共同制定產業規格。 D2 服務機會：建立數位化客戶服務平台，實現跨國客戶需求與技術支援的即時追蹤與管理。 D3 永續機會：推出低碳/零碳連接器產品線，滿足歐洲市場與國際大廠的綠色採購要求。

4.11.0.4 指標目標

指標項目	2025年目標	2025年實際	是否達成	2026年	2027年-2030年	2031年-2040年
新增服務聚點	設立北京服務處 設立重慶市，成都市服務處	未設立	未達成			
問卷覆蓋率/回復率	-	-	-	覆蓋率100% 回復率≥90%	覆蓋率100% 回復率≥92%	覆蓋率100% 回復率≥95%
A級客戶滿意度分數 (滿分100%)	-		-	91%	93%	95%
客訴處理時效達成率	-	-	-	≥95%	≥98%	100%

4.11.1 CSR申訴流程與處理(S-14)

本公司設置專責電話及信箱，供內部員工與外部利害關係人反映違反道德行為準則之事項。員工可透過內部網站提出意見或檢舉違規行為；外部人士亦可透過公司官網所設檢舉信箱通報相關情事，受理單位於接獲通報後，將立即進行初步了解，必要時啟動調查程序。

電話：(03)3587777 稽核室/ (03)3587777 財務處

電子郵件信箱：csr@bellwether-corp.com

4.11.2 客戶分級

貝爾威勒依據客戶型態與合作模式，將主要客戶區分為三大類別：**雲端服務供應商（CSP）、品牌商（Brand）及原始設計製造商（ODM）**，並針對不同產品類別（連接器 connector 與線束 cable）提供差異化服務策略。

CSP客戶主要為國際大型資料中心與雲端運算服務業者，此類客戶對產品規格有高度主導權，通常直接指定連接器與線束的技術標準與性能要求。貝爾威勒透過早期研發參與（EVI）模式，與CSP客戶緊密合作，確保產品符合其高速傳輸與高可靠度需求。

品牌商客戶為伺服器與網路設備品牌大廠，貝爾威勒作為其二階或三階供應商，提供符合品牌商規格認證的連接器與線束產品。我們重視與品牌商的長期合作關係，確保產品通過其嚴格的品質驗證流程，並持續配合其新產品開發時程。

ODM製造商客戶為伺服器代工大廠，是貝爾威勒的重要合作夥伴。針對此類客戶，我們提供靈活的生產配合與快速交貨服務，確保連接器與線束產品能按時按量供應，支持其代工生產需求。透過分級管理機制，貝爾威勒能有效配置資源，滿足不同客戶群體的期待與需求。



5 社會面

5.01人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

5.01.1.1 人權政策與承諾 (GRI2-23,GRI2-24,GRI408-1,GRI409-1)(ESG S-1)

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之社區居民的基本人權，公司不僅嚴格遵守營運所在地之相關法令規範，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。

人權治理架構

本公司建立以董事會為最高層級的人權治理架構，並成立跨部門的人權工作小組，定期向董事會報告推動人權相關議題。

人權政策

本公司將責任商業行為納入企業治理核心，透過跨部門工作小組推動政策執行，並由內部稽核定期檢視，確保落實於營運決策與日常管理中。在供應鏈管理方面，我們要求供應商遵循《供應商行為準則》，涵蓋誠信經營、人權及勞動權益等議題，並透過定期審核與訪廠機制確保符合永續標準。同時，公司提供涵蓋人權、勞工權益及環境保護之多元教育訓練，新進員工須完成基礎課程，全體員工定期參與年度訓練，持續提升全員永續意識與專業能力。

公司已制定人權管理控制程序，承諾為每一位勞動者提供公平、安全且具尊嚴的工作環境。

我們對任何形式的人權侵害採取「零容忍」政策，並將此核心價值落實於集團營運與全球供應鏈中。

程序主要包含以下核心精神：

公平反歧視：公開擇優錄用，全流程反歧視；禁查愛滋/梅毒/懷孕，保障孕期女工。

自由與人權：自由加班/請假/離職；保障結社談判權，尊重宗教信仰，嚴禁強迫勞動。

薪酬零收費：按時足額發薪，禁扣證件/押金/薪資；落實 RBA 零收費（已收費用 90 天內退還）。

尊嚴零騷擾：嚴禁體罰、暴力、非法搜查與拘禁；對各類性騷擾零容忍，違者法辦。

健康與包容：體檢僅限法定項目不強制加碼；提供宗教與無障礙設施及環境調整。

匿名申訴：提供匿名舉報機制，嚴格保密、絕不洩漏個資。

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。

人權教育訓練

2025年公司舉辦人權政策教育訓練/反貪腐教育訓練課程，共計311人次參與，累計訓練時數達1,683小時。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。

身分	人權政策教育訓練/ 反貪腐教育訓練	培訓人數	培訓總時數	培訓出席率(出席人數/ 總人數)
董事	否(預計2026年度執行)	0	0	0%
高階主管	是	17	85	100%
員工	是	291	1595	98%
保全人員	是	3	3	100%
供應商	否(預計2026年度執行)	0	0	0%
總計		311	1683	

溝通平台

公司得透過以下管道了解員工宗教場所與相關請求(開放、不強迫員工回答)：i).人員應徵時、ii).日常會議、iii).員工訪談 員工得透過以下管道了解告知宗教活動場所的請求：i).意見箱、ii).直接告知主管、iii).會議

5.01.1.2涉及侵害原住民權利的事件

本公司致力確保各項營運活動符合相關法規與社會責任要求，並以尊重與保障原住民族權益為重要原則，建立相關事件處理機制。2025 年度經檢視，本公司未接獲或辨識出任何涉及侵害原住民族權益之事件。為確保相關議題能被即時反映，公司設置多元溝通管道，包括意見信箱及申訴專線等，積極蒐集在地居民與利害關係人的意見回饋。若發現或接獲疑似侵害原住民族權益之情形，將依既定程序展開調查，並提出改善措施與持續追蹤，以促進企業與地方社群之和諧共榮。

5.01.2 人力結構

5.01.2.1 員工結構(GRI2-7)

截至2025年12月31日，本公司員工總數為306人，其中女性164人（占53.59%）、男性142人（占46.41%）。我們致力於打造性別平等的職場環境，女性員工比例已超過半數，充分展現本公司在推動多元共融與平等僱傭方面的實質成效。在組織架構方面，本公司現有部門主管及以上職位共39人，其中高階主管（經理、副總及以上）17人。我們高度重視在地人才培育，17位高階主管均由在地員工擔任（100%）。在領導階層的性別分布上，女性主管共16人（占全體主管41.03%），其中女性高階主管4人（占高階主管23.53%）。我們將持續完善女性領導人才培育計畫，逐步縮小管理階層的性別差距。

本公司擁有一支高素質且經驗豐富的團隊，31至50歲的青壯年員工達221人（占72.22%），大專及本科以上高學歷人才約占70%（214人）。2025年度全體平均服務年資為2.4年，其中男性3.2年、女性1.8年。鑑於女性員工平均服務年資較低，我們將持續優化職場友善措施與職涯發展管道，強化女性人才的留任率與歸屬感。為保障員工工作穩定性，本公司提供高比例的正式僱用。2025年度全職與永久雇用員工皆達306人，我們嚴格落實勞動法規，確保絕大多數員工皆享有全職與永久僱用的完善保障，維護勞工基本權益。

項目		2025年				
分類		男性	%	女性	%	總計
員工總人數		142	46.41%	164	53.59%	306
平均服務年資		3.2		1.8		2.4
階級別	非主管	106	34.64%	144	47.06%	250
	主管(部門主管以上)	23	7.52%	16	5.23%	39
	高階主管(協理、副總以上)	13	4.25%	4	1.31%	17
	高階主管來自當地的人數	13	4.25%	4	1.31%	17
	高階主管來自當地比例		100%		100%	100%
年齡別	51歲以上	30	9.80%	9	2.94%	39
	31-50歲	95	31.05%	126	41.18%	221
	30歲以下	17	5.56%	29	9.48%	46
學歷	博士/碩士(含)以上	41	13.40%	8	2.61%	49
	大專/本科	74	24.18%	91	29.74%	165
	高中/中專	27	8.82%	61	19.93%	88
	國中(含)以下		0%	4	1.31%	4
契約類型	全職(非定期契約)	142	46.41%	164	53.59%	306
	兼職(定期契約)		0%		0%	0
雇用類型	永久雇用	142	46.41%	164	53.59%	306
	臨時員工		0%		0%	0
	無時數保證員工		0%		0%	0

5.01.2.2非員工結構(GRI2-8)

2025年度，本公司使用之非員工（外包人員）總計38人，較2024年度之14人及2023年度之6人呈現顯著成長，主要係因應業務擴張及產能提升需求，增加產線外包人力所致。

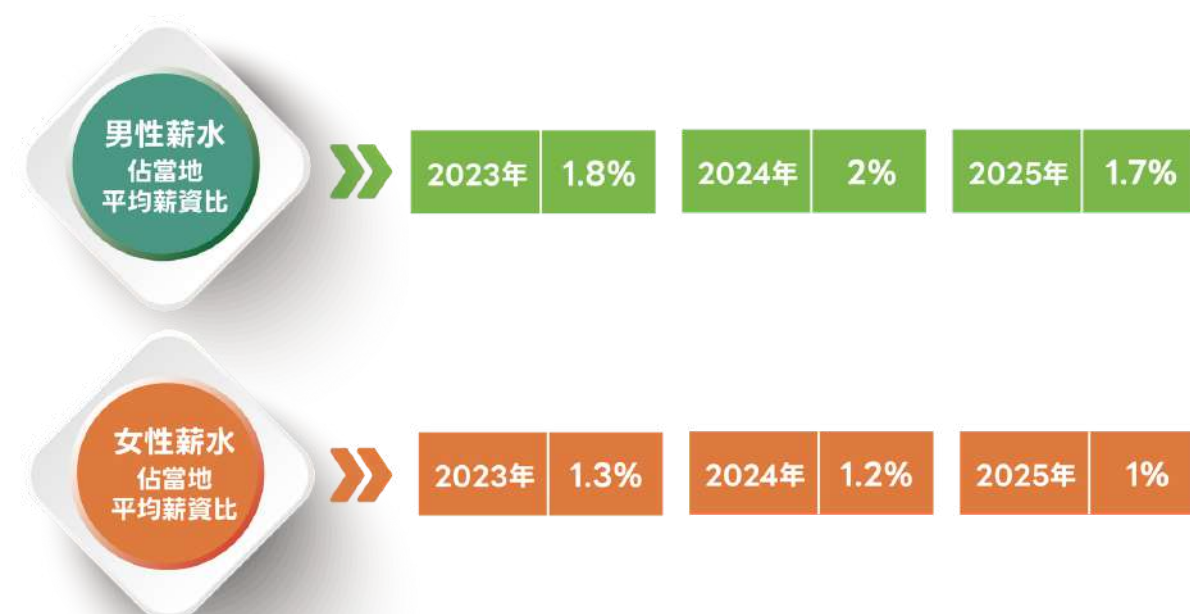
本公司非員工主要分為三類：承攬商（外包）3人（女性）、保全人員（外包）3人（男性），以及產線人員（外包）32人（女性27人、男性5人）。其中產線外包人員占總非員工人數之84.2%，反映本公司靈活運用外包人力以因應生產需求波動之策略。

整體而言，2025年度非員工中女性占33人（86.8%），男性占5人（13.2%），女性比例顯著高於男性，主要係產線外包人員以女性為主。保全及承攬商人員則維持固定配置，分別為男性及女性各3人。

5.01.3 員工多元包容及平等

5.01.3.1 基層人員薪資與當地比例 (GRI202-1)

2025年度，本公司基層男性員工薪資為當地平均之1.7倍，女性員工薪資為當地平均之1.0倍。整體而言，本公司基層員工薪資水準高於當地平均，展現對員工薪酬之重視與承諾。



5.01.3.2 雇用當地居民為高階管理階層的比例 (GRI202-2)

本公司重視在地人才培育與任用，優先聘用熟悉當地市場、文化及營運需求之人才擔任高階管理職務，以強化企業與在地社群之連結，並提升組織管理效率與決策品質。公司高階管理階層皆由當地居民擔任，比例維持100%，顯示公司重視在地經營與人才深耕，並持續透過人才培育與內部晉升制度，建立穩定且具永續發展潛力之管理團隊。

	男性	女性	總計
高階主管（協理、副總以上）	13	4	17
高階主管來自當地的人數	13	4	17
高階主管來自當地比例	100%	100%	100%

5.01.3.3 新進和離職員工 (GRI401-1)

新進員工統計

2025年新進員工總計337人，較2024年度之112人大幅成長200.9%。其中產線新進266人（占78.9%），非產線新進71人（占21.1%）。反映本公司業務快速擴張與產能提升需求，我們持續積極招募人才以支持公司營運發展。

在新進員工的年齡分布上，31至50歲之青壯年為絕對主力。2025年產線與非產線新進員工中，此年齡層分別占61.77%與70.42%。顯示本公司招募策略著重於引進具備豐富工作經驗與即戰力之中堅人才，以確保生產效率與營運品質的穩定性。

本公司致力於打造性別平等的職場環境，2025年新進員工中女性比例表現亮眼。產線新進女性員工達161人（占該線別60.53%），非產線新進女性亦達38人（占53.52%）。女性新進比例過半，充分展現本公司在招募過程中落實反歧視原則，並成功吸引多元性別人才加入。

項目		2024年				2025年			
分類		男性	%	女性	%	男性	%	女性	%
新進人員 (產線)	51歲以上	3	1.49%	1	0.50%	4	1.31%	3	0.98%
	31-50歲	29	14.36%	54	26.73%	69	22.55%	120	39.22%
	30歲以下	8	3.96%	19	9.41%	32	10.46%	38	12.42%
	總計	40	19.80%	74	36.63%	105	34.31%	161	52.61%
	新進占比		35.09%		64.91%		39.47%		60.53%
新進人員 (非產線)	51歲以上	2	0.99%	0	0%	4	1.31%	5	1.63%
	31-50歲	13	6.44%	12	5.94%	24	7.84%	26	8.50%
	30歲以下	4	1.98%	7	3.47%	5	1.63%	7	2.29%
	總計	19	9.41%	19	9.41%	33	10.78%	38	12.42%
	新進占比		50%		50%		46.48%		53.52%

離職員工統計

2025年，本公司離職員工總計233人（產線189人、非產線44人），人數較2024年有所增加。與本公司業務快速擴張、大量招募新進員工（達337人）密切相關。人員流動主要為組織規模擴大過程中的自然汰換、產能調整以及人力結構的優化。

在性別分布上，2025年女性離職比例高於男性（產線女性占57.14%，非產線女性占68.18%）。此數據與前述女性平均服務年資較短的現象相互呼應。我們高度重視此議題，未來將持續優化職場友善環境、完善女性職涯發展支持系統，並加強主管關懷機制，以有效提升女性員工的留任率。

從年齡層來看，無論產線或非產線，31至50歲的青壯年員工均為離職人數最多的群體（分別占該部門離職總數的66.6%與77.3%）。此年齡層為公司的核心骨幹與經驗傳承者，我們深知保留此族群的重要性。未來將針對31至50歲員工加強留任激勵措施、優化福利制度，並提供更具競爭力的職涯發展機會，以確保核心人力的穩定。

項目		2024年				2025年			
分類		男性	%	女性	%	男性	%	女性	%
離職人員(產線)	51歲以上	1	0.50%	17	8.42%	2	0.65%	3	0.98%
	31-50歲	22	10.89%	40	19.80%	51	16.67%	75	24.51%
	30歲以下	5	2.48%	0	0%	28	9.15%	30	9.80%
	總計	28	13.86%	57	28.22%	81	26.47%	108	35.29%
	離職占比		32.94%		67.06%		42.86%		57.14%
離職人員(非產線)	51歲以上	4	1.98%	1	0.50%	1	0.33%	2	0.65%
	31-50歲	13	6.44%	11	5.45%	12	3.92%	22	7.19%
	30歲以下	1	0.50%	1	0.50%	1	0.33%	6	1.96%
	總計	18	8.91%	13	6.44%	14	4.58%	30	9.80%
	離職占比		58.06%		41.94%		31.82%		68.18%

5.01.3.4 員工的多元化 (GRI405-1)(ESG S-20)

5.01.3.4.1 職場多元化政策

貝爾威勒致力於提供員工尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、性傾向、宗教信仰、年齡、政治傾向、出生地、身心障礙及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視騷擾或不平等的待遇。

5.01.3.4.2 多元職場

貝爾威勒致力於打造包容性職場環境，積極實踐多元共融的企業價值。在員工晉用政策上，本公司秉持平等機會原則，不因身體狀況而有所歧視，並主動提供友善的工作環境與合理調整措施。

身障員工晉用成果：2024年度，本公司晉用身障員工1人（女性），占員工總數的0.50%。2025年度，身障員工人數增至5人（男性4人、女性1人），占員工總數比例提升至1.31%，展現公司在促進身障人士就業方面的持續努力與具體成效。

5.01.3.4.3 女性員工與主管比例

2025年，本公司員工總數為306人，其中女性員工達164人（占53.59%），男性142人（占46.41%）。女性員工比例已超過半數，且較前兩年持續成長，充分展現本公司在招募與僱用過程中落實性別平等，成功打造多元共融的職場環境。

在主管層級方面，2025年本公司主管總數為39人，其中女性主管16人（占41.03%）；高階主管總數為17人，其中女性高階主管4人（占23.53%）。整體而言，女性在各管理階層均具備一定代表性，但高階主管的女性比例仍有進步空間。

針對高階管理階層女性比例較低之現況，本公司將持續完善女性領導人才培育計畫，提供專屬的職涯發展資源與導師輔導機制。我們致力於消除無形的晉升障礙，確保女性在決策層級擁有平等的發展機會，以期在未來逐步提升高階主管的女性比例，實踐真正的性別平等與多元治理。

分類	男性	男性占比	女性	女性占比	總計
員工	142	46.41%	164	53.59%	306
主管	23	58.97%	16	41.03%	39
高階主管	13	76.47%	4	23.53%	17

5.01.3.5 歧視事件以及組織所採取的行動 (GRI406-1)

本年度未發生類似情事。

5.01.4 員工權益及福利

5.01.4.1 員工福利制度

5.01.4.1.1 員工請假制度 (S-16)

本公司嚴格遵循當地勞動法規，制定完善且透明的請假制度。我們充分保障員工各項法定休假權益（如特休、病假、婚喪假、產檢及育嬰假等），並致力於營造工作與生活平衡（Work-Life Balance）的友善職場環境，讓員工能妥善兼顧個人健康與家庭照護需求。

三十條之一等規定實施彈性工時。本公司得視員工照顧家庭成員需要，允許員工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

5.01.4.1.2員工退休制度 (S-16)

為保障員工退休後的經濟安全與生活品質，本公司依法落實退休福利制度。我們依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，按月提撥不低於 6% 之薪資至員工個人退休金專戶，並依法定期提撥退休準備金，確保員工未來享有穩健且無後顧之憂的退休保障。

5.01.4.1.3獎金、保險、婚育等其他福利制度 (S-17)

一、全面的健康與安全防護網

為全方位守護員工身心靈健康，本公司提供超越法規要求的保障。除依法投保勞健保外，我們更提供包含定期壽險、意外險、醫療險、癌症醫療險及職業災害保險等完善的商業保險組合。同時，透過年度健康檢查、駐廠醫護服務以及健身房等健康促進設施，落實預防醫學與員工照護。

二、具競爭力的薪酬與長期激勵

為與員工共享公司營運成果，我們提供年終獎金、績效獎勵及三節/生日禮金等實質激勵。針對表現優異之員工，本公司更實施分紅入股、配股制度及員工酬勞制度，將員工個人利益與公司的長期永續發展緊密結合。

三、促進工作生活平衡與員工關懷

我們高度重視員工的生活品質與職場幸福感。在休閒娛樂方面，提供國內外旅遊補助、家庭日、員工聚餐及尾牙等活動；在生活補助上，涵蓋婚喪喜慶、生育補助及交通/停車補貼。此外，廠區內設有KTV、電影視聽中心、高爾夫練習室等多元交誼設施，並提供免費餐飲零食，營造溫馨且充滿活力的職場氛圍。

四、支持職涯成長與多元共融

我們持續投資員工的未來，提供外部教育訓練補助、管理職能課程、CEO學院及專題講座等豐富的學習資源。同時，本公司堅守「同工同酬」與「公平晉升」的核心價值，積極推動多元共融職場措施，確保每位員工都能在平等、尊重的環境中發揮所長。

福利項目	福利內容
人壽保險	提供定期壽險、意外險、醫療險、癌症醫療險及職業災害保險
健康保險	依法投保勞工保險與全民健康保險
薪酬與獎勵	年終獎金、績效獎勵、生日禮金、三節禮金／禮品
股票與分紅制度	考績特優員工分紅入股、配股制度及員工酬勞制度
娛樂與休閒福利	國內外旅遊補助、家庭日、員工聚餐、尾牙摸彩及休閒活動
健康促進	年度健康檢查、駐廠醫護服務、健身房及運動休閒設施
教育訓練	外部教育訓練補助、管理職能課程、CEO學院及專題講
補助福利	婚喪喜慶補助、生育補助、公差油資／停車補貼
員工關懷	免費咖啡、飲料、零食及水果
交誼休閒設施	KTV、電影視聽中心、高爾夫球練習室、撞球檯、乒乓球檯等
多元友善職場	同工同酬、公平晉升及多元共融職場措施



5.01.4.1.4健康管理(ESG S-17)

本公司高度重視員工健康與職場安全，致力打造健康、友善且具支持性的工作環境，並持續推動健康促進與疾病預防措施，協助員工建立良好健康管理習慣。針對健康檢查中發現具有「三高（高血壓、高血糖、高血脂）」風險之員工，公司建立健康追蹤與關懷機制，透過分級管理、健康諮詢及持續追蹤等方式，協助員工提升健康意識並降低慢性疾病風險。

於年度健康檢查後，公司依據檢測結果進行異常篩選與健康分級，並安排專業健康諮詢，提供員工飲食、作息及運動等健康改善建議。對於需持續關注之個案，則進一步追蹤其改善情形，評估是否需就醫治療或規律服藥，並透過定期關懷協助員工建立健康管理習慣。

此外，公司亦持續進行健康管理成效評估，追蹤員工健康指標改善狀況，包括數值恢復正常比例及健康風險變化，以作為後續健康促進措施優化之參考。透過完善之健康管理制度，公司期望打造安全、健康且友善之工作環境，實踐對員工身心健康之重視。員工三高健康追蹤管理機制：

5.01.4.1.5經營績效與員工薪酬連結 (ESG S-18)

依公司章程規定，本公司年度如有獲利，應提撥不低於1%作為員工酬勞，其中並保留不低於百分之一作為基層員工酬勞，由董事會決議以股票或現金方式發放。

員工酬勞發放對象除本公司員工外，亦包含符合一定條件之控制或從屬公司員工，使公司營運成果得以適度反映於員工薪酬制度中，並與員工共享企業盈餘。

本公司藉由薪酬制度、績效獎勵、股票分紅及員工酬勞制度，將公司長期經營績效與員工貢獻緊密連結，強化員工凝聚力、向心力與組織認同感，共同推動企業永續發展。

5.01.4.2 育嬰假(GRI 401-3)

2023年至2025年，符合申請育嬰留職停薪資格人數分別為9人、6人及9人，實際申請人數則為1人、3人及3人，申請率偏低。值得注意的是，實際申請者皆為女性員工，顯示育嬰假之使用仍存在性別差異，男性員工申請意願有待提升。

2024年復職率為66.67%（3人應復職，2人復職），2023年及2025年復職率為0%，主要係因部分員工尚在育嬰留職期間或時間未到。至於復職後工作超過12個月之留任率，因數據追蹤期間尚短，目前皆為0%，未來將持續關注復職員工之長期留任狀況。

本公司鼓勵員工善用育嬰留職停薪制度，並將持續推動性別平等觀念，消除男性員工申請育嬰假之障礙，同時完善復職輔導機制，提升復職率與留任率。

項目	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	4	5	9
當年度申請留職停薪人數	0	3	3
育嬰留職停薪原應復職人數 (A)	0	1	1
育嬰留職停薪原應復職且復職人數 (B)	0	0	0
復職率 (B/A)	0%	0%	0%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數 (C)	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數 (D)	0	0	0
留任率 (D/C)	0%	0%	0%

5.01.4.3 男女薪資比(GRI 405-2)

本公司致力於落實同工同酬原則，2023年至2025年各職級男女薪酬比例，整體呈現波動改善趨勢。2025年，中高階主管的女性薪酬比例已達1.067，超越男性基準值，展現女性在管理階層的薪酬競爭力。然而，經營管理主管及初階主管的女性薪酬比例分別為0.793及0.616，仍有改善空間，我們將持續檢視薪酬結構，確保性別平等。

薪酬比例從2023年的1.37下降至2025年的0.793，此變化可能反映高階主管人事變動或薪酬調整，需進一步關注。中高階主管則呈現顯著改善，從2023年的0.62提升至2025年的1.067，顯示女性在該層級的薪酬平等已有實質進展。初階主管層級的女性薪酬比例在2024年達0.912後，2025年回落至0.616，顯示該層級的薪酬穩定性仍需加強。

在非主管職級，女性薪酬比例從2023年的0.73持續下降至2025年的0.58，此現象可能與女性員工年資較短、職位分布或工作類型差異有關。本公司將啟動全面性的薪酬公平審查，深入分析造成差距的根本原因，並制定具體改善方案，確保基層員工的性別薪酬平等。

針對薪酬性別差異，本公司承諾定期進行薪酬公平性分析，消除無意識偏見，並建立透明的薪酬調整機制。我們將特別關注非主管職級及初階主管的女性薪酬比例，設定明確的改善目標，預計於2026年縮小各職級的性別薪酬差距，實踐真正的同工同酬與性別平等。

男女薪資比						
依職級分類	2023年平均薪酬		2024年平均薪酬		2025年平均薪酬	
性別	男	女	男	女	男	女
經營管理主管	1	1.37	1	0.91	1	0.793
中高階主管	1	0.62	1	0.885	1	1.067
初階主管	1	0.64	1	0.912	1	0.616
非主管職級	1	0.73	1	0.62	1	0.58

5.01.4.4 員工意見度機制 (S-22)

公司有建立員工意見度機制，可以透過實體意見箱或申訴信箱反映勞工心聲建議，請參考4.04溝通管理及申訴機制。

5.01.4.5 團體協約 (GRI2-30)

本公司雖尚未成立工會及簽訂團體協約，但嚴格遵循《勞資會議實施辦法》，每季定期召開勞資會議，建立透明雙向溝通機制，所有決議均適用於全體員工。2025年共召開4次會議，主要議程涵蓋勞動法令遵循、員工權益保障、福利活動及工作規則檢討等事項。

2025年勞資會議重點決議：

永續管理導入：啟動ISO 27001、ISO 14064及ESG專案，強化資訊安全與永續治理。

女性勞工保護：針對夜間工作之安全照明及健康管理措施進行規範。

工時與人力調度：討論例假日調整及延長工時規範，確保符合法令並兼顧營運需求。

制度優化：因應2026年勞動法令修訂，檢視工作規則、休假及育嬰留職停薪制度，並宣導基本工資調整。

多元福利活動：辦理慶生會、員工旅遊、尾牙及公益健走等活動，增進團隊凝聚力。

5.01.4.6 勞動相關事件

貝爾威勒因疏失未將全勤獎金納入加班費計算中，經桃園市政府於2026年裁罰新台幣五萬元情事，公司已進行內部檢討改善，後續無再次處罰，亦未對公司之財務、業務產生重大影響，亦不致影響本公司之股東權益。

5.01.5 人才培育與發展(重大主題)

5.01.5.1 教育訓練 (GRI404-1)

5.01.5.1.0 人才培育與發展(重大主題)

5.01.5.1.0.1 治理

本公司由董事會負最終永續發展責任，透過高階管理階層會議統籌管理永續相關重大主題，其中將「人才培育與教育訓練」明確列為重要議題，納入整體永續治理架構與監督範疇。由人力資源主管擔任召集人，負責審議與核定年度訓練計畫，並定期檢視關鍵指標（如平均訓練時數、受訓覆蓋率及訓練預算運用情形），至少每年向董事會報告推動成果與後續精進方向，確保人才培訓與公司營運策略相互連結。在人才能力發展治理上，公司透過明確之教育訓練作業流程與責任分工，由各單位依營運需求提報訓練需求，由人力資源單位統籌規劃與執行，並於訓前、訓中與訓後進行成效追蹤與檢討，以提升訓練資源使用效率與學習成果。



5.01.5.1.0.2策略

- 短期：建置人才培訓治理架構、啟動學院與數位學習平台，形成標準化訓練流程，讓學習活動可被管理與追蹤。
- 中期：將課程明確對應技術研發、製造品質、數位轉型與 ESG 重點，透過分級課程有系統地培養各職等關鍵人才。
- 長期：把培訓與職涯發展、績效與海外布局整合，建立跨區域、一體化的學習體系，持續輸出具專業與國際視野的人才。

5.01.5.1.0.3風險管理

風險 (Risks)

- 知識斷層與接班危機：高流失率且缺乏知識管理機制，關鍵技術難以傳承；若訓練體系未跟上組織成長，將面臨中高階人才斷層。
- 技能落差與協作受阻：基層溝通表達不足影響跨部門協作；面對新技術或新商業模式時，員工技能落差將拖累營運效率與服務品質。
- 訓練效益難以衡量：學習成效缺乏量化評估與績效連結，導致培訓資源投入的實際效益不明。

機會 (Opportunities)

- 建構系統化知識與培育體系：建置SOP、知識庫與數位學習平台，並發展內部講師制度，降低人員流失衝擊，支撐未來組織擴張。
- 完善訓練評估與留才機制：導入量化評估以明確展現訓練投資效益；以職能為核心規劃職涯與接班路徑，提升關鍵人才留任意願。
- 提升協作效率與前瞻競爭力：強化基層溝通課程以改善營運效率；結合新技術與ESG永續訓練，打造符合未來供應鏈需求的專業團隊。

5.01.5.1.0.4風指標目標

2025年目標	2025年實際	是否達成	2026年目標	2027-2030年目標	2031-2040目標
ESG 教育訓練 人均時數 3.5小時	3.5小時	達成	4小時	5小時	6小時
建立Elearning 學習系統	貝爾威勒學院提案評估	達成	規劃學院課程、 安排師資	第一屆學員順利結業	推動到海外子公司
			評估學習成效評估 機制(L1-L4)設計課 程滿意度問卷	導入L1-L2 通識課程	導入L3-L4
			建立人才發展政策	建立職涯發展計劃	立接班人制度

5.01.5.1.1 訓練課程人數與時數 (GRI404-1)

2025年，本公司持續加大員工教育訓練資源的投入。無論產線或非產線端，整體培訓總時數均呈現大幅成長，顯示公司高度重視員工職能發展與技能提升，致力於打造學習型組織。

在產線端，2025年非主管參訓人數從100人大幅增加至310人，且非主管平均參訓時數從1.61小時顯著躍升至5.91小時；主管級別的平均參訓時數亦從3.65小時提升至9.41小時。反映本公司在擴大基層員工培訓覆蓋率的同時，也深化了各級別員工的培訓內容。

非產線端2025年培訓總時數，非主管總時數從433小時增至1,980.5小時，平均每人時數從2.9小時大幅提升至13.8小時；主管級別平均時數更從6.4小時倍增至17.4小時。顯示非產線部門在2025年包含永續相關課程的學習大幅強化了專業技能與管理職能的培訓深度。

在培訓資源分配上，本公司致力確保性別平等。2025年產線端女性參訓人數（189人）高於男性（121人）；非產線端女性主管的平均參訓時數（19.8小時）亦高於男性主管（15.8小時）。整體而言，男女員工皆能公平獲得充足的學習資源與職涯發展支持。

產線端		2024年			2025年		
		男性	女性	總計	男性	女性	總計
參訓人數	非主管	41	59	100	121	189	310
	主管	17	6	23	14	8	22
參訓時數	非主管	40	120.5	160.5	811.5	1021	1,832.5
	主管	75	9	84	162.5	44.5	207
參訓時數 (平均每人)	非主管	0.98	2.04	1.61	6.71	5.4	5.91
	主管	4.41	1.5	3.65	11.61	5.56	9.41

非產線端		2024年			2025年		
		男性	女性	總計	男性	女性	總計
參訓人數	非主管	60	90	150	68	76	144
	主管	53	18	71	23	16	39
參訓總時數	非主管	144	289	433	1017	963.5	1,980.5
	主管	383.5	72.5	456	363	317	680
培訓時數 (平均每人)	非主管	2.4	3.2	2.9	15	12.7	13.8
	主管	7.2	4	6.4	15.8	19.8	17.4

5.01.5.1.2 課程訓練投入金額與執行過程(GRI404-1) (ESG S-21)

2025年，本公司教育訓練總參訓人次達4,715人次，總訓練時數高達12,752.5小時。為落實永續發展理念，我們將ESG議題全面納入培訓體系。其中，涵蓋環境永續、人權政策、職業安全衛生、企業社會責任、法律遵循及誠信反貪腐等基礎課程，參訓人數皆達515人，顯示本公司已成功實現ESG與合規基礎教育的全員覆蓋。在社會面（S）培訓上，除基礎宣導外，我們特別投資於管理職能與多元共融。其中「溝通管理與思考」課程總時數達6,450小時，大幅提升員工的軟實力與管理效能；「多元職場與性別平等」課程則投入90,000元費用，深化全員對性騷擾防治與友善職場的認知。在治理面（G）上，我們針對資訊安全、個資保護及ISO 27001導入進行專項培訓，強化公司的資安防護網與治理性。本年度培訓總費用為514,000元，主要集中於「溝通管理與思考」及「多元職場與性別平等」兩項外部或專業講師課程。其餘如氣候變遷、人權、職安衛、CSR及資安法規等課程，則由內部專家或管理團隊進行宣導授課（費用為0）。不僅有效控制了培訓成本，更促進了內部知識的傳承與永續文化的扎根，展現本公司在培訓資源分配上的高效益與策略性。

項次	ESG構面	培訓課程類別	參訓人數	訓練時數 (小時)	總訓練時數 (小時)	課程費用 (元)	備註
1		永續E（氣候變遷、溫室氣體、水資源、廢棄物）	515	1	515	0	環境永續保護宣導
2		人權相關	515	1	515	0	人權政策
3		多元職場、性別平等	515	3	1,545	90,000	性騷擾防治、建立良性職場環境、促進工作和諧
4		職業安全衛生	515	2.5	1,287.5	0	法定職安教育
5		企業社會責任	885	1	885	0	企業社會責任基礎宣導與RBA行為準則
6		溝通管理與思考	215	30	6,450	424,000	管理能力、溝通技巧
7		資訊及個資安全	525	1	525	0	資安意識、ISO27001 資訊安全、個資保護
8		法律遵循	515	1	515	0	法規遵循、法令宣導、 營業秘密與著作權法概論
9		誠信、反貪腐相關	515	1	515	0	誠信經營、反貪腐宣導
合計			4,715	41.5	12,752.5	514,000	



5.01.5.1.3 職涯發展藍圖

本公司建構「專業職能」與「管理職能」雙軌並行的職涯發展藍圖，依據不同職級規劃系統化培訓路徑

1.系統化管理職能培訓：

針對基層、中階至高階主管，建立金字塔式管理職能學習地圖。必修課程涵蓋溝通協同、策略變革、決策分析及價值觀影響等核心能力，並透過讀書會與個案研討深化學習；同時每月提供管理電子報，促進管理文化持續內化。

2.專業職能與人才梯隊建設：

建立各層級專業職能學習地圖，確保基礎技能紮根。針對關鍵人才，中階主管啟動「潛力人才培訓計畫」，高階主管則著重「專案養成」與「接班人培訓計畫」，並強化「公司治理養成」，以確保關鍵管理人才之傳承與組織永續發展。



5.01.5.1.4 新進同仁訓練

為協助新進同仁快速融入公司並建立正確的工作觀念，本公司制定完善的新進人員教育訓練計畫，課程主要涵蓋三大核心面向：

一、企業文化與制度規範

透過公司簡介、職規宣導、財務合約印務及員工衣著規範等課程，幫助新進員工快速了解公司營運概況、企業文化與內部管理制度，順利適應職場環境。

二、環安衛與永續發展

我們高度重視員工安全與社會責任，安排安全衛生教育、消防演練、RSPM有害物質訓練、環保法規及社會責任宣導，確保員工具備安全作業意識與永續發展觀念。

三、資訊安全與專業技能

提供資訊相關規範、雲端會議系統操作、電子通訊設備使用，以及涵蓋資安、法律、職安與個資保護的安全法規課程，全面提升員工的專業素養、工作效率與資安防護意識。

新進人員教育訓練計畫表



貝爾威勒電子(股)公司
新進人員教育訓練計畫表

部門	工號	姓名
職稱	到職日	訓練期滿日
訓練類別	新進人員教育訓練	證照證書
訓練期間	訓練內容	講師
報到當天	0_1.公司簡介	Video
	環境帶看	人資
	0_2.財務相關常識暨合約用印流程	Video
	0_3.資訊相關常識	Video
	0_4.職業安全衛生教育訓練	Video
	0_5.社會責任基礎宣導	Video
	0_6.全員消防演練	Video
	0_7.員工之家打卡系統使用說明簡報	Video
	0_8.HSPM 有害物質通識訓練	Video
	0_9.Cloud meeting 雲端會議視訊 SOP	Video
	1.0 環境保護宣導	Video1
		Video2
	1_1.電子連結器基本介紹 (可斟酌觀賞)	Video
	1.7 安全支柱： 資訊安全、法律安全、職業安全、 個資安全	Video
教育訓練 考核結果	☒ 通過	☐ 不通過

5.01.5.2 提升員工職能及過渡協助方案 (GRI404-2) (GRI404-3)

5.01.5.2.1 提升員工職能的訓練計畫

本公司重視員工學習發展，持續提供多元培訓資源與職涯成長機會，並透過內外部資源整合，營造支持員工持續精進的工作環境。面對電子產業技術快速演進與全球競爭趨勢，公司持續強化員工專業能力，規劃涵蓋技術訓練、品質管理、法規知識、財務管理及溝通管理等多元課程，同時亦納入人文素養與身心平衡相關培訓。此外，公司提供年度教育訓練補助，鼓勵員工參與外部進修，提升專業能力。2025 年教育訓練參與人次逾 300 人，全體同仁累計總訓練時數超過 1,000 小時，培訓投入金額超過新台幣 200 萬元。

5.01.5.2.2 支持退休的過渡協助方案

本公司秉持「員工為企業重要資產」之理念，透過具競爭力的薪酬與完善福利制度，持續提升員工的工作滿意度與整體福祉。為促進員工身心健康與生活平衡，公司建立多元員工關懷措施，提供包含婚育相關假別、育嬰津貼及女性健康照護等福利，協助員工在不同人生階段獲得適切支持。同時亦設有婚喪補助、友善假別及彈性工作安排，協助員工兼顧家庭與工作需求，營造友善且穩定的工作環境。此外，公司推動退休員工回聘制度，提供具專業經驗之退休同仁持續參與公司發展的機會，促進知識與經驗傳承，創造企業與員工雙方共榮之成果。

5.01.5.2.3 績效考核

本公司建立完善的績效考核與職能發展制度，100% 全職員工設定個人績效目標與發展計畫 (IDP)，確保個人貢獻與公司整體營運及永續策略對齊。透過定期考核與主管面談，精準識別培訓需求，並將考核結果作為薪酬調整與教育訓練資源分配之依據，以持續提升員工核心職能。

5.02 職業安全衛生 (重大主題)

5.02.0 職業安全衛生重大主題

5.02.0.1 治理

本公司將職業安全衛生視為永續經營基石，由董事會及高階管理階層直接監督。設立專責環安衛管理單位，並成立由勞資雙方代表組成的「職業安全衛生委員會」。委員會定期召開會議，檢視職安衛政策執行成效與資源分配，並定期向董事會及高階主管報告，確保職安治理機制有效運作。

5.02.0.2 策略

秉持「預防為主、安全優先」的核心策略，本公司致力於打造「零災害」的安全職場。我們將 ISO 45001 深度整合至日常營運與 ESG 目標中，持續編列預算升級廠區安全設備、優化作業環境，並確保全體員工（含正職與產線外包人員）皆能享有同等級的安全防護與健康保障。



5.02.0.3 風險管理

本公司建立全面的風險管控機制，定期執行工作場所危害辨識與風險評估（如JSA工作安全分析）。針對高風險作業及承攬商（外包人員）實施嚴格的安全審查與現場監督。同時，完善緊急應變計畫，定期舉辦消防與防災演練；並結合駐廠醫護服務與年度健康檢查，落實員工健康促進、過勞預防與職業病早期篩檢。

5.02.0.4 指標目標

2025年目標	2025年實際	是否達成	2026年目標	2027-2030年目標	2031-2040年目標
維持工安事件0事故規劃	工安事件0事故	達成	維持工安事件0事故規劃	維持工安事件0事故規劃	維持工安事件0事故規劃
ISO45001驗證	預計於2026年取證	未達成	取得ISO45001驗證	維持ISO45001驗證有效性	維持ISO45001驗證有效性
舉辦職安衛講習	完成職安衛講習共515人，每人3小時，總受訓時數1,545小時	達成	舉辦職安衛講習，每人3小時	舉辦職安衛講習，每人3小時	舉辦職安衛講習，每人3小時
邀請供應商參與消防演練一年2次	經評估，短期內無供應商參與消防演練計畫	未達成	-	-	-

5.02.1 職業安全管理系統 (GRI403-1)

職安衛	消防
本公司依法建立職安衛管理系統，依當地法規及 ISO 45001 標準管理。目前平鎮廠已 100% 涵蓋員工（306人）與非員工（38人）。公司每年執行內部稽核以持續改善並降低職災，預計於 2026 年 10 月正式取得 ISO 45001 認證。	本公司依法建立職安衛管理系統，各據點皆依當地法規及 ISO 45001 標準管理。目前平鎮廠已 100% 涵蓋員工（306人）與非員工（38人）。公司每年執行內部稽核以持續改善並降低職災，預計於 2026 年 10 月正式取得 ISO 45001 認證。

5.02.2 危害辨識、風險評估及事故調查 (GRI403-2)

職安衛	消防
1. 危害辨識與評估：公司建立危險源識別與事故調查規範，品保部門每年執行例行評估，遇變動時啟動非例行評估。針對風險實施分級管控，定期於管理審查檢討，並每年進行作業環境監測（如噪音、二氧化碳）以確保職場安全。 2. 事故調查與權益：事故處理依序執行通報、緊急處置、調查改善與建檔備查。公司保障員工面臨立即危險時，除通報外亦可自行退避。2025年維持零懲處記錄，無員工因通報疑慮或行使退避權而受罰。	1. 危害辨識與風險評估：人員皆經專業考核，遇作業變更即重新評估。高風險依「消除、取代、工程、行政、防護具」階序改善，並推動安全評核與防火專案。化學品實施全生命週期專責管理，現場皆備有SDS與危害標示。 2. 事故調查機制：依法規建立通報、調查、矯正及預防機制，廠級主管每季於職安衛委員會向總經理報告檢討結果。

5.02.3 職業健康服務 (GRI403-3)

本公司2025年度並無相關職業災害申報案件的紀錄。

5.02.4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 (GRI403-4)

職安衛	消防
本公司依法設置由14人（含5名勞工代表）組成的職業安全衛生委員會，每季定期召開會議。會議除審議教育訓練、健康管理與職病預防等改善方案外，亦討論各單位與工作者提出的職安衛提案，以制定目標與解決方案，會後並將會議紀錄週知各部門。	各廠區皆依法配置正職專責之職安衛管理人員，並由各級主管依規章監督落實。各廠區均設立「職業安全衛生委員會」，由勞資雙方共同參與討論安全事項；其中勞工代表占比平均達 50%，優於法定標準，充分展現公司對員工參與的高度重視。

5.02.5 有關職業安全衛生之工作者訓練 (GRI403-5)

職安衛	消防
本公司依法定期提供職安衛教育訓練，以落實安全衛生文化。2025年總受訓達515人次，每人至少3小時，累計1545小時。本年度特別加強防火演練等重點訓練，有效降低事件發生率。	1. 全員訓練與演練：每半年舉辦消防演練，新進與在職員工均須接受基礎訓練，並透過自衛消防編組及廠級疏散演練，強化第一時間救災與疏散能力。此外，不定期宣導危險物品、防火、用電及地震預防等安全新知，確保員工具備基礎防災知識。 2. 證照管理：針對環保（含消防）專責及職安衛相關證照建立檔案，即時掌握證照效期與需求。

5.02.6 工作者健康促進 (GRI403-6)

本公司系統化管理員工健康檢查資料，分析員工近三年健康風險項目，高風險個案每月由人資部門安排醫師或護士面談，並與單位主管進行選配工作及適性工作調整；另為促進員工心理健康，每年以心理健康評估問卷辨識員工心理壓力，並依問卷結果規劃心理健康促進活動，邀請外部專家提供員工壓力調適相關議題之專業建議。此外，本公司推動辦理講座，加強同仁對於慢性疾病的預防及保健。

5.02.7 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 (GRI403-7)

職安衛	消防
本公司視承攬商為重要夥伴，為確保其作業安全，各據點除依法實施危害告知與監督外，更將安全規範納入合約，並於入廠前進行危害宣導與安全督導。施工期間亦不定期進行安檢，發現缺失即通報發包單位促其改善，全面強化承攬商職安衛管理。	本公司建立嚴格的供應商審核制度。新供應商須通過消防與工安環保查核，具風險且未改善前不予交易，正式合作需簽署行為準則。針對現有供應商，採購稽核小組會定期就消防、工安、品質及可靠度進行評分，持續追蹤改善，並對專業不足者提供輔導訓練。

5.02.8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 (GRI403-8)

職安衛	消防
本公司各營運據點的職業安全衛生管理依據當地法規要求，並依ISO 45001 標準進行管理，且管理系統涵蓋適用於平鎮廠，涵蓋的工作者包含員工（306人，占比100%）、非員工工作者（38人，占比100%，等利害關係人。	本公司訂有環安衛稽核規定，涵蓋系統內所有活動與服務（含消防）。每年由一級單位互查執行內部稽核，並委託外部機構（如ISO 45001 驗證及消防檢修單位）進行稽核與輔導，以發現並改善消防管理盲點。

5.02.9 職業傷害與職業病 (GRI403-9、GRI403-10)

職安衛	消防
本公司2025年未發生職業傷害事件。	發生火災時即啟動緊急應變程序，確保人員與環境安全。針對火災及虛驚事件，皆須調查記錄，並每季於安衛委員會檢討原因與應變過程。若為設備因素則提出工程改善，若為人員管理問題則建立防呆機制，以防事故再度發生。

5.03社區參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 (GRI203-1)

本公司秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，將公益捐助、災害重建支持及社區與活動贊助作為推動社會共融的三大方向，期望透過穩定投入回應在地實際需求。各營運據點會視周邊社區、學校、醫療及社福機構等情況，滾動檢視需求並規劃合宜之捐助與合作方案。2025年共投入488,000元於社會公益，列表如下：

活動類型區分	總額（萬元）	占比
公益捐助	29.8	61.1%
災害捐助	5	10.2%
其他活動贊助	14	28.7%
總計	48.8	100%

5.03.2社區參與和SDGs 的連結

5.03.2.1

SDGs	公益捐助	單位	內容	金額
	1	政大EMBA	冬歡	100,000
	SDG 10 減少不平等	由政大EMBA 2024年班聯會主辦的「冬歡送暖 政愛飛揚」慈善之夜，於2025年4月13日在政大文山校區溫馨登場。該盛會匯集全球企業家、文科資創、國際金融、生技醫療等各組校友，共計近300位賓客共襄盛舉，並當晚募得超過新台幣250萬元善款，全數捐贈予伯大尼兒少家園、微光盒子及桃園市唐氏症家長協會等社福團體。		
	2	益起來基金會#29	出口盃	3,000
	SDG 3 健康與福祉	本公司協辦「2025年第十一屆出口盃身心障礙暨多元族群棒球賽」，旨在為身障、視障及多元族群打造平等、去標籤的運動舞台，消弭社會落差。賽事分「多元組」與「視障組」，於114年8月分別於臺北市新生公園棒球場與新北市鹿角溪身障棒壘球場舉行，全程免費，預計吸引300至400人參與。本賽事總經費約126萬元，為支持身障朋友勇敢追夢，本次專案募款目標為16萬元，期盼凝聚社會資源，共同推廣平等共融理念。		

SDGs	公益捐助	單位	內容	金額
	3	益起來基金會#31	弱勢學童	10,000
	SDG 1 消除貧窮	合興國小棒球隊營養餐費		
	4	益起來基金會#32	屏東獨居老人 供餐計劃	20,000
	SDG 3 健康與福祉	屏東縣里茁客都市原住民族關懷協會－獨居老人供餐緊急支援計劃本協會長期服務屏東排灣族、魯凱族及太魯閣族清寒與獨居長輩，近年因師母罹患癌症長期化療，資源日漸匱乏。2025年7月颱風暴雨導致路況不穩，原使用之老舊福音車維修成本過高，擬調整執行模式：改購置中古機車（3.5萬元）供志工送餐，並將每日供應中、晚兩餐調整為一次加大份量之午餐，長輩可分兩次食用，兼顧營養與志工體力負荷。本計劃預計照顧15位獨居長者，為期365天，每人每日餐費約27.5元，餐費總計約15萬元，加計送餐機車購置費，募集目標總金額為18.5萬元。		
	5	益起來基金會#33	瑞里國小補助	10,000
	SDG 10 減 少不平等	瑞里國小地處偏鄉，學童多來自弱勢、單親及新住民家庭，面臨經濟不穩與學習資源匱乏困境。本計畫協助7名弱勢學童，提供生活扶助（每人2,000元）、學習資源（每人3,000元書籍文具），並資助課後補救教學以縮短學習落差。經費需求：生活與學習補助共35,000元；補救教學尚缺40,000元（總額80,000元已自籌半數）。募集目標總計75,000元，為偏鄉孩子創造公平溫暖的學習環境。		
	6	心路基金會	好天天齊步走 健走	4,500
	SDG 3 健康與福祉	「好天天齊步走」是由財團法人心路社會福利基金會自2013年起每年舉辦的年度大型公益健走活動。其核心理念在於倡導與支持智能障礙者一同參與社會，鼓勵大眾與障礙朋友共同走向戶外、享受陽光。貝爾威勒員工已連續4年，主動加入健走行列，陪伴智能障礙者一同走出戶外		
	7	15TH亞洲藝術聯盟國風大展	福臨油畫一幅	91,888
		第15屆亞洲藝術聯盟大展已於2025年在桃園圓滿落幕。該展覽為台灣首次舉辦，匯集了來自22個國家、近200位藝術家逾200件作品，於桃園展演中心盛大展出。		

SDGs	公益捐助	單位	內容	金額	說明
	福臨，以自然為主題，描繪兩隻藍鵲和諧共處於枝頭，象徵福氣與庇佑。藍鵲鮮明的羽色與柔和背景交融，展現動態與靜態之美，喚起對生態環境的珍視。牠們如守護自然與家園的精靈，傳遞出福氣環、萬物共生的意境，鼓勵人們珍惜自然，追尋內心平靜與安穩。				
	8	中區扶輪社	EREY 保羅哈里斯	58,800	「EREY」與「保羅哈里斯」是國際扶輪推動「扶輪基金會」捐獻的兩大核心精神。EREY指的是「每位社員每年捐獻」計畫，鼓勵每位社友每年至少捐款 \$25 美元，累計達 \$1000 美元則可獲頒「保羅哈里斯之友」殊榮。
	合計			298,188	

5.03.2.2

SDGs	災害捐助	單位	內容	金額
	1	政大EMBA	花蓮災後重建	50,000
	SDG 13 氣候行動其它	政大EMBA校友會為援助花蓮光復國中洪災，發起「送愛到花蓮・重建光復國中」專案，總計募得新臺幣534萬元。其中400萬元專款用於重建生活科技教室與圖書室，打造安全學習環境；另100萬元補助學生志工交通與食宿；其餘經費亦投入棒球場及美學教室等修繕。		
	合計			50,000

5.03.2.3

SDGs	其他活動贊助	單位	內容	金額
	1	政大戈20	戈20活動贊助	100,000
	SDG 10 減少不平等	第20屆「玄奘之路戈壁挑戰賽」。該賽事為全球華語商學院（EMBA）最具指標性的極限戶外賽事之一，參賽者需在四天內，徒步橫越 121 公里、氣候嚴苛的戈壁沙漠。此賽事核心精神為「理想、行動、堅持、超越」		
	2	綠電協會	台灣能源週	20,000
	SDG 13 氣候行動	2025年台灣國際智慧能源週 (Energy Taiwan) 於 2025年10月29日（三）至10月31日（五）在台北南港展覽館1館舉辦。		
	活動聚焦：1.傳統綠能：太陽光電、風力發電、智慧儲能等核心供應鏈。2：新興多元綠能：涵蓋氫能、前瞻能源（如地熱、海洋能等）與智慧電網技術。			
	3	忠貞新村	雙十活動-愛國大象	20,000
	SDG 16 和平與制度	2025贊助忠貞新村雙十國慶活動，現金贊助並獲愛國大象。「雙十愛國大象」是桃園龍岡「忠貞新村」最具代表性的雙十國慶裝置藝術之一。這頭大象高大壯碩，且融入了強烈的愛國元素，為紀念當年流落異域的金三角孤軍而生，現已成為園區與在地文化的重要地標。		
	合計			140,000

5.03.3 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 (GRI413-1)

社區議合與衝擊評估：本公司將社區共榮納入營運核心，針對各據點營運活動系統性執行在地衝擊評估。我們定期與鄰近居民、學校及社福團體等利害關係人議合，識別潛在影響並即時調整營運策略。

社區發展計畫：依據需求訪查結果，本公司規劃並執行教育扶助、弱勢關懷、災後重建及社區活動等多元發展計畫。相關社會投資項目與具體投入金額，已於本報告「社會投資」章節詳細揭露。

溝通與申訴機制：為確保社區意見獲得有效回應，本公司設立多元聯繫與申訴管道。社區成員可透過對外窗口反映意見，由專責單位依標準程序處理，並將回饋納入營運改善與後續社區參與計畫，以維持和諧的鄰里關係。

5.03.4 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 (GRI413-2)

衝擊評估與現況說明：本公司定期評估營運活動對環境品質、交通動線、噪音及社區安全等面向之影響。截至本報告年度，經法規監測與內部評估，尚未識別出對在地社區造成顯著實際或潛在負面衝擊之營運活動。

預防與減緩措施：為持續降低潛在風險，本公司全面強化環境與安全衛生管理，嚴格遵循法規管控排放與廢棄物、定期檢修設備確保作業安全，並對員工及承攬商落實相關教育訓練，從源頭減少對社區的間接衝擊。

社區溝通與回饋機制：我們建立多元的意見反映管道，主動傾聽周邊住戶與合作夥伴之聲音。若接獲社區反映疑慮，專責單位將立即調查並落實改善；若未來因業務變動產生新風險，亦將即時啟動評估與溝通程序，以維持和諧共好的鄰里關係。





6 環境面

6.01 氣候變遷(重大主題)

6.01.0 氣候變遷重大主題(GRI 102)

6.01.0.1 治理

IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	貝爾威勒將氣候變遷視為長期營運風險與轉型機會之一，由董事會為氣候議題最高治理單位，負責審議與監督氣候相關策略、目標與重大投資決策，並定期聽取管理階層就節能減碳進度及法規變化之報告。
B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	董事會下設永續推動架構，由總經理或指定高階主管統籌氣候變遷管理工作，整合環境、安全衛生、製造、設備及行政等單位，盤點營運據點與價值鏈中氣候變遷可能帶來的實體與轉型風險，並研擬減緩與調適策略。
C. 執行層級在氣候相關風險與機會治理的角色	在執行層級，公司透過能源管理、設備改善與建築節能設計等措施（如導入綠建築與太陽能設施），推動溫室氣體盤查與排放管理，並將氣候相關績效納入年度工作重點與內部管理機制中，以強化氣候議題在日常營運與投資決策中的整合程度。公司亦關注國內外淨零與減碳政策發展，持續檢視既有治理架構與管理機制是否符合主管機關與國際架構（如TCFD）之揭露要求，藉以提升資訊透明度並回應投資人及其他利害關係人期待。

6.01.0.2策略

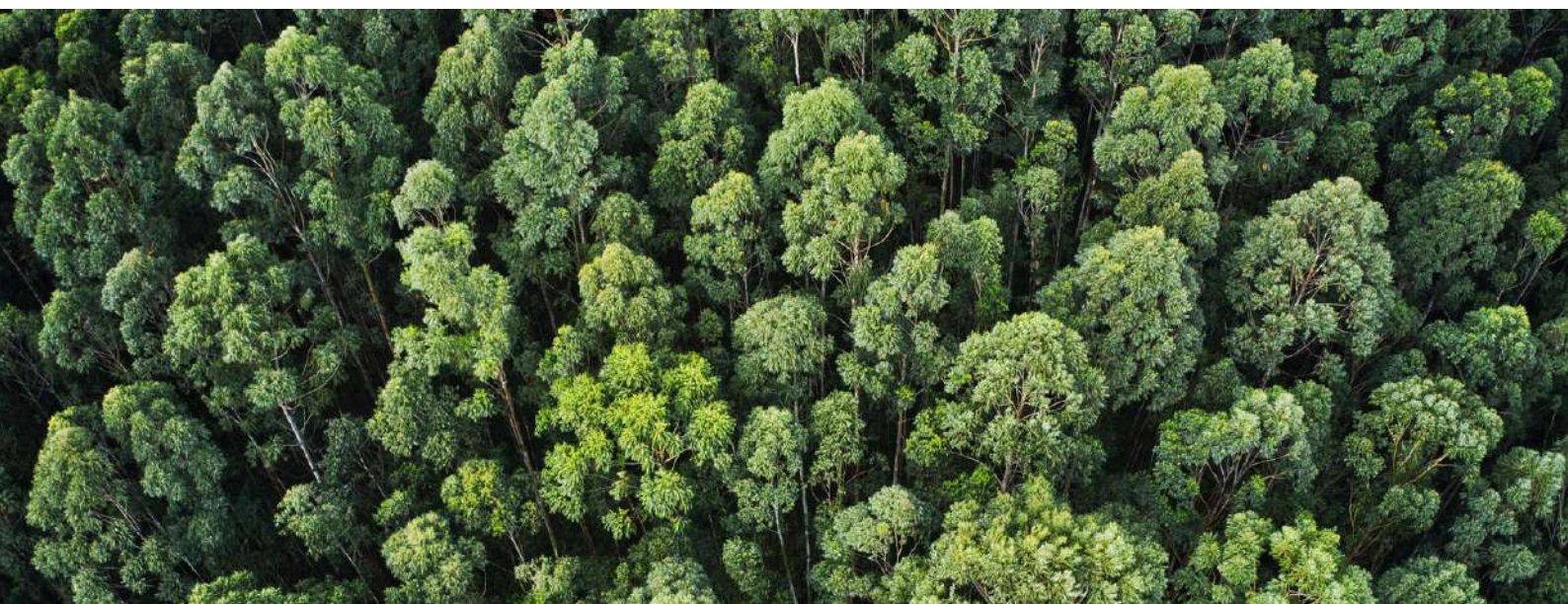
6.01.0.2.1策略-A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會

貝爾威勒因應氣候變遷之策略，著重於：

- 一、透過提升設備能效與推動節能專案，逐年降低營運據點之用電量與溫室氣體排放；
- 二、於新建與擴建廠辦導入綠建築及再生能源等低碳設計，強化建築與設施在高溫、豪雨等極端氣候下的營運韌性；
- 三、在產品設計與供應鏈管理上，配合客戶減碳需求，優先開發具有高能效或有助於降低終端設備能耗之產品，並要求關鍵供應商逐步建立節能減碳管理措施，將氣候變遷因應納入公司中長期營運發展策略之中。



	短期	中期	長期
轉型風險	碳費徵收、客戶行為改變、法規遵循成本增加	客戶行為改變、供應鏈減碳要求、綠色技術投資成本	客戶行為改變、國際碳邊境調整機制(CBAM)、產品組合轉型
實體風險	極端天氣事件；高溫影響製程穩定	極端天氣事件；水資源短缺影響營運	極端天氣事件；長期氣候變遷影響供應鏈韌性
市場機會	再生能源建置、提高能源效率、開發低碳產品	再生能源建置、智慧製造導入、拓展綠色產品市場	再生能源建置、循環經濟模式、建立氣候韌性營運體系



6.01.0.2.2策略-B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊

風險機會類別	風險機會描述	對經營模式的影響-目前	對經營模式的影響-預期	對價值鏈的影響-目前	對價值鏈的影響-預期
轉型風險-法規	碳費與溫室氣體法規	增加營運成本，需投入碳盤查、減碳與合規成本	綠電成本、碳費成本上升，毛利率下降，資本支出增加，融資成本提升	供應商成本轉嫁，採購成本上升	供應鏈減碳壓力上升，面臨更高的合規與稽核壓力
轉型風險-市場	客戶永續與減碳要求	營收減少，毛利率下降，需投入更多減碳成本	若未達標可能失去訂單或被要求降價	難以達成淨零目標，失去國際訂單	品牌形象受損，面臨客戶減碳壓力上升
實體 風險	原物料價格波動	生產成本增加，毛利率下降，存貨管理壓力上升	毛利率下降，存貨管理壓力上升	供應商成本轉嫁	供應鏈成本上升，議價壓力增加
實體 風險	極端氣候事件	廠區營運中斷，設備損壞，供應鏈斷鏈	營收損失，資產報廢，修復與保險費用增加，資本支出增加	供應鏈斷鏈風險	供應鏈中斷風險增加，需調整產能與供應鏈布局
實體 風險	水資源短缺	購水成本上升，營運中斷，產能受限	訂單流失，產能受限	供應鏈供貨不穩	供應商產能受限，交期延遲
實體 風險	長期氣候變遷	資本支出增加，長期營運風險提升	長期營運風險提升	供應鏈韌性下降	供應商營運中斷風險增加
機會-市場成長	儲能設備需求爆發	營收成長，市場占有率提升	營收成長，市場占有率提升	供應鏈需求增加	供應商產能擴充需求
機會-落實碳足跡	產品取得碳足跡	拓展國際市場，提升品牌競爭力	拓展國際市場，提升品牌競爭力	供應商碳排放數據揭露需求	供應鏈碳管理要求提升
機會-創新減碳技術	智慧工廠、太陽能屋頂、LED照明等減碳措施	節能減碳帶來長期成本優勢，提升ESG評比	提升ESG評比	供應鏈能效提升	供應商減碳技術導入需求

6.01.0.2.3策略-C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊

風險機會類別	風險機會描述	經營模式及資源分配的變動-目前	經營模式及資源分配的變動-預期
轉型風險-法規	碳費與溫室氣體法規	投入資源執行溫室氣體盤查，並設定密集度減量1%。	強化溫室氣體管理制度，包括投入資源以涵蓋產品碳足跡及完整溫室氣體管理。
實體風險	原物料價格波動	追蹤庫存，並開發替代貨源，提高庫存，提升採購彈性，監控使用量。	建立供應商碳排資料庫，推動供應鏈盤查與減碳輔導，制定供應商減碳目標與考核機制。
實體風險	極端氣候事件	強化廠區防災韌性，建立緊急應變計畫，提升防護力。	增加資本支出強化廠區設施，定期盤點與演練機制，要求關鍵營運據點持續完成氣候風險辨識與防災計畫。
實體風險	長期氣候變遷	增加資本支出強化廠區設施，完成溫室氣體盤查與外部查證。	長期營運風險提升，建立定期盤點與演練機制，強化貝爾威勒在氣候變遷下之營運韌性與長期競爭力。
機會-市場成長	儲能設備需求爆發	擴增綠色產品線，投入關鍵元件研發，掌握碳中和商機。	持續聚焦於AI、電動汽車、充電樁與儲能等利基市場，為公司創造營運成長動能。
機會-落實碳足跡	產品取得碳足跡	推動產品碳足跡認證，加強供應鏈碳管理。	持續完善範疇三之類別。
機會-創新減碳技術	智慧工廠、太陽能屋頂、LED照明等減碳措施	持續投資節能設備與再生能源，提高綠電使用比例，蘇州廠已透過租用方式導入太陽能發電。	規劃購買綠電或建購太陽能板，越南廠亦啟動自建太陽能發電設備，未來將視各地區法規與場域條件，持續擴增設置容量。

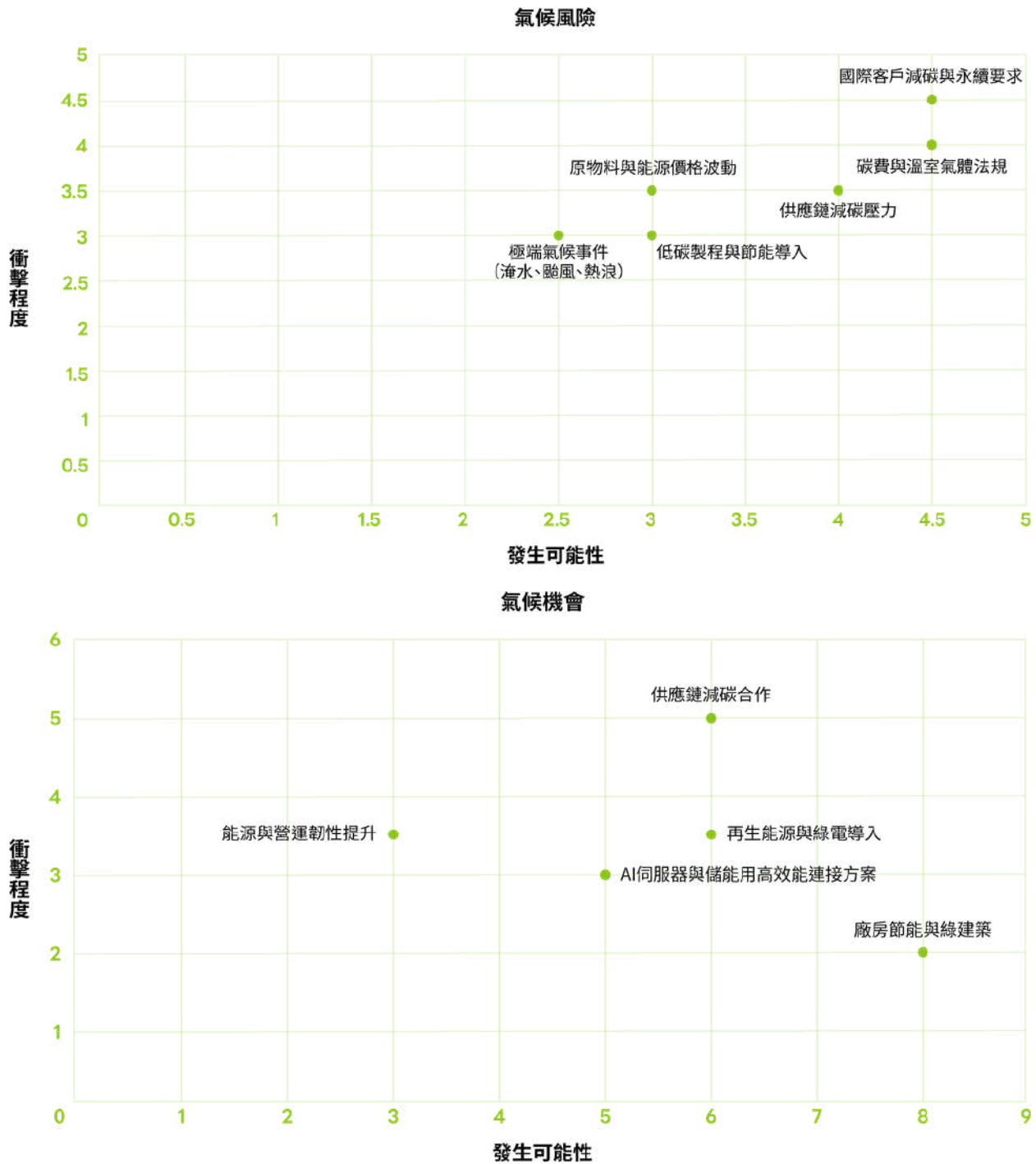
6.01.0.3 風險管理

在評估氣候相關風險時，公司依風險性質、發生可能性及潛在影響程度，設定質性與量化評估標準。就性質而言，區分為實體風險與轉型風險。實體風險包含極端天氣事件（如颱風、洪水、高溫）對生產設施與供應鏈的直接影響，以及乾旱對水資源的威脅；轉型風險則涉及政策法規變動、市場需求變化、技術進步對傳統燃油產品的替代，以及投資人減碳要求提升等。公司採用風險矩陣分析（發生可能性*衝擊程度）辨識與管理風險，並依風險嚴重程度制定管理策略。

項目	類別（風險／機會）	類型	期間（短／中／長）	對財務的潛在衝擊	發生可能性	衝擊程度	總風險
碳費與溫室氣體法規	風險	轉型－法規與碳成本	中期	隨用電與製程排放產生的碳費、碳稅與遵循成本增加，壓縮毛利率，需追加節能與減碳投資。	4.5	4	18
國際客戶減碳與永續要求	風險	轉型－客戶需求	短期	如未達國際科技與雲端客戶的減碳與供應商審查要求，可能影響訂單分配與營收成長。	4.5	4.5	20.25
低碳製程與節能導入	風險	轉型－技術與製程	中長期	高自動化產線導入節能設備與低碳製程需投入資本支出，短期影響現金流與獲利表現。	3	3	9
供應鏈減碳壓力	風險	轉型－供應鏈	中期	金屬件、電鍍與塑膠件等供應商若無法配合減碳或提供碳數據，可能造成採購成本增加與失單風險。	4	3.5	14
原物料與能源價格波動	風險	實體－市場與成本	短期	銅材、塑膠原料及電價波動，將推升生產成本並影響毛利率與存貨風險。	3	3.5	10.5
極端氣候事件（淹水、颱風、熱浪）	風險	實體－急性氣候事件	長期	桃園、昆山及越南廠可能因極端氣候導致設備損害與停工，產生修復費用並影響交期及營收。	2.5	3	7.5

項目	類別（風險／機會）	類型	期間（短／中／長）	對財務的潛在衝擊	發生可能性	衝擊程度	總風險
AI 伺服器與儲能用高效能連接方案	機會	轉型－產品與市場	中長期	提供高電流、高速且低損耗的連接器與線束，支援客戶節能減碳，可提升高毛利產品占比與營收規模。	5	3	9
再生能源與綠電導入	機會	轉型－能源管理	中長期	透過各廠區導入屋頂太陽能與綠電採購，雖需前期投資，但可降低長期電力與碳費成本，穩定營運支出。	6	3.5	14
廠房節能與綠建築	機會	轉型－資本與營運	中期	進行廠房節能改造與導入綠建築或相關認證，初期改造費用增加，長期可持續降低能源費用並提升資產價值。	8	2	10.5
供應鏈減碳合作	機會	轉型－供應鏈合作	中期	與關鍵供應商及國際客戶共同推動減碳專案，強化供應鏈韌性與合作關係，有助穩定訂單與改善議價條件。	6	5	16
能源與營運韌性提升	機會	實體－韌性強化	中長期	透過多元電源配置、儲能與備援系統，降低停電與災害中斷的財務損失，維持交期與客戶信任。	3	3.5	10.5





本公司就氣候相關風險之監控，建立明確流程與組織機制如下：風險監控流程：依各功能單位劃分之風險議題及管理責任，定期向相關單位主管與組織彙報風險管控情況，作為持續監控與調整依據。風險管控彙報：由風險管理委員會彙整重要風險及管控措施執行情形，定期向董事會報告，以確保風險管理策略獲得高階治理層之監督與支持。監控機制：針對不同氣候風險議題，設立專責風險管理組織與監控機制，確保相關管理措施落實執行並持續檢視其有效性與必要調整。公司透過定期評估與報告機制，強化氣候相關風險之監督與管理。此外，永續發展委員會及其永續推動小組亦參與氣候風險監控作業，透過跨部門協調、進度追蹤及績效檢視機制，進一步提升公司對氣候風險之整體監督與管理成效

6.01.0.4 指標目標

6.01.0.4.1A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標）－1

溫室氣體有關之氣候相關指標

本公司溫室氣體排放係依ISO 14064-1規範方法計算，並參照環境部公告之「溫室氣體排放係數」本公司選擇此衡量作法，係因其能準確反映公司於實際營運之控制情況，並確保溫室氣體排放數據全面且一致呈現公司在營運層面的真實影響，使報導使用者充分了解與氣候相關風險與機會有關之績效。本公司2025年度範疇一、範疇二溫室氣體排放量請參考6.02.2溫室氣體排放量

6.01.0.4.2A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標）－2 薪酬

本公司2025 年度尚未決定氣候相關目標連結之薪酬百分比，但已擬於 2026 年度納入討論與規劃，強化薪酬與低碳轉型及中長期氣候相關目標之連結。

6.01.0.5 減碳路徑

面對全球氣候變遷風險及各國淨零排放政策趨勢，我國國家發展委員會於2022年12月公佈2050淨零轉型之階段目標及關鍵戰略，提出2030年國家自定貢獻（Nationally Determined Contributions, NDCs）減排目標，2025年11月3日由行政院核定最新2030年NDCs 3.0減排目標「28%±2%」。據此本公司將氣候變遷管理及低碳轉型納入企業永續發展核心策略，並依循國際氣候倡議及相關標準，持續推動溫室氣體減量、能源效率提升及再生能源轉型工作，以降低營運活動對環境之衝擊。

本司於2024年首次完成台灣地區永續報告書(含溫室氣體盤查)，故以2024年為基準年，短期將透過溫室氣體減量措施及碳足跡盤查等，達成每年減碳4.5%之主要目標，中長期再輔以再生能源導入等機制，期望於2030年達成減碳目標17%之階段性目標，最後再以高品質碳權或碳抵換，抵銷無法避免之碳排放量，逐步於2050年達成碳中和目標後，並進一步依循國際組織所倡議之科學基礎減量原則，優先透過實質減碳措施降低溫室氣體排放，逐步減少對碳抵換機制之依賴，並持續推動供應鏈減碳管理及再生能源轉型，為維護地球環境盡一份心力，以實現企業永續經營。

6.01.1 行動有效性

減緩行動 (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，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

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。



6.02 溫室氣體管理(重大主題)

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

治理

本公司依連接器、線材組裝及相關零組件製造之產業特性，建立合適之環境管理制度，將環境管理、能源使用、溫室氣體盤查及有害物質管理納入日常營運管理機制。為確保氣候與環境管理之有效性，本公司已取得 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體查證、ISO 50001 能源管理系統及 QC 080000 有害物質流程管理等制度認證，並配合營運需求辦理相關管理、查核及改善作業。

為建構完善之氣候治理架構，本公司將氣候相關風險與機會納入永續發展與營運管理，確保相關議題獲得有效監督與管理：

- **董事會監督層級：**董事會為氣候議題與永續發展之最高決策與監督單位，負責審議公司氣候相關治理方針與中長期目標，並定期檢視執行情形。
- **管理階層執行單位：**公司已指定永續發展小組為推動氣候與永續相關業務之專（兼）職單位。該小組負責彙整氣候變遷風險、能源與資源使用效率及產品生命週期等議題之管理作為，並至少每年一次向董事會報告推動進度與精進措施，以降低營運風險。

策略

本公司依據營運據點設備汰換時程及用電型態，逐步推動設備節能、行為節能與低碳運輸等溫室氣體減量策略：
高耗能設備汰換與更新：針對老舊且高耗能之生產設備、空調系統及照明設備，規劃分年汰換並導入高效率新型設備。桃園平鎮廠已陸續導入智慧感應照明系統，並規劃於 115 年完成冰水主機系統更新。

推動再生能源建置：於桃園平鎮廠、中國昆山廠及越南廠房屋頂建置太陽能光電系統，以提高自用再生能源占比並降低溫室氣體排放。目前以自建太陽能發電系統並躉售給台電為主，未來如採購碳抵換額度或 RECs，將另行揭露其來源與數量。

員工節能習慣推廣：透過宣導與內部管理措施，推廣員工建立日常節能行為（如隨手關燈、落實空調溫度管理、多走樓梯）。桃園總部及平鎮廠已大幅導入 LED 照明及感應燈系統。

綠色採購與電動車推廣：優先選用具環保標章、節能效能佳或碳排放較低之產品與服務，並於停車場設置電動車充電樁，鼓勵改採低碳運具。

風險管理

本公司將氣候變遷相關的重大風險納入中長期營運與發展策略規劃。在落實氣候風險管理的過程中，主要由專責的風險管理小組主導，負責全面評估與彙整環境法規變化、客戶減碳訴求、低碳技術創新以及價值鏈減碳能量等重大議題，並在評估其對公司營運的衝擊程度後，至少每年一次向董事會報告最新推動進度與風險精進措施。

針對溫室氣體與能源相關的轉型風險，本公司評估其中期最直接的挑戰來自於國內外日益嚴格的碳費與溫室氣體法規、碳稅收取及再生能源法規，這將直接導致綠電與碳費成本上升進而降低毛利，同時拉高資本支出，為此公司規劃成立永續發展委員會以精確關注法規動向並深入分析碳權。在短期層面上，客戶將溫室氣體排放與減碳績效納入供應商評選標準的要求愈發緊迫，若未能即時因應將面臨營收減少、毛利率下降及需投入更多研發的財務衝擊，因此公司正積極強化碳盤查與提升減碳效率，全力構建高透明度的碳通透性。

從中長期的技術演進來看，低能耗創新的推動迫使公司必須持續投入低碳製程、節能設備及再生能源的研發，雖然這在短期內會因研發設施投資成本上升而使毛利受壓並增加資本支出，但公司透過全面推動節能與循環經濟產品開發來提升產品附加價值，以維持市場競爭力。此外，小型供應商在中期內可能面臨減碳能量低、無法因應國際客戶與法規減碳標準的困境，這不僅會加大本公司的供應管理壓力，甚至可能導致供應鏈整體難以達標、失去訂單或品牌失去競爭力，因此風險管理小組已逐步建立供應鏈碳排資料庫，並透過升級輔導機制來強化碳盤查與綠色採購體系。

除了上述與溫室氣體及能源直接相關的轉型風險，風險管理小組亦同步將氣候異常導致原物料供應不穩、價格波動大，以及長期溫升、氣候驟變影響營運規劃等實體風險納入監控，以防範生產成本上升與營運風險提升等衝擊。

指標與目標

2025年目標	2025年實際	是否達成	2026年目標	2027-2030年目標	2031-2040年目標
再生能源使用占比提高至3%		未達成	再生能源開發占比提高至3%	再生能源使用占比達5%	再生能源使用占比達5%
能耗密集度下降1%	目標20.44 實際: 1.24	達成		完成範疇3 類別1購買產品及服務 類別2資本貨物	完成範疇3 類別4上游原物料運輸及配送 類別9下游產品運輸及配送
溫室氣體排放密集度下降1% (2024年為基準年)	目標:2.91 實際: 0.16	達成	溫室氣體排放逐年減4.5%	溫室氣體排放逐年減4.5%	溫室氣體排放逐年減4.5%

6.02.2 溫室氣體排放量

項目	數據單位	2023年	2024年 (基準年)	2025年
範疇一排放量	tCO ₂ e	285.7203	356.6683	16.7342
範疇二排放量(地點基礎、市場基礎)	tCO ₂ e	4145.85	446.7712	718.8978
範疇一及範疇二排放量(地點基礎、市場基礎)	tCO ₂ e	4431.5703	803.4395	735.632
排放量增(減)量	tCO ₂ e		3628.1308	67.8075
排放量減量百分比	%		0.8187	0.0844
營業收入	百萬元	1493	1951	4474
排放密集度年減1% 目標(範疇一及範疇二)	tCO ₂ e/百萬元	2.97	2.94	2.91
排放密集度實際數(範疇一及範疇二)	tCO ₂ e/百萬元	2.9682	0.4118	0.1644
範疇三排放量	tCO ₂ e	14620.6	32660.35	26967.39
範疇一至範疇三排放量	tCO ₂ e	19052.17	33463.79	27703.02
範疇一至範疇三排放密集度	tCO ₂ e/百萬元	12.761	17.1521	6.192

本公司於2024年起首次依據 ISO 14064-1 就 2023 年之碳排情形進行溫室氣體盤查，組織邊界包含台灣區桃園廠以及平鎮廠。溫室氣體排放盤查及清冊涵蓋範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）。

本公司依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2025 年之盤查結果為範疇一直接溫室氣體排放量 16.7342 tCO₂e 範疇二能源間接溫室氣體排放量 718.8978 tCO₂e 以及範疇三其他間接溫室氣體排放量 26,967.3900 tCO₂e。範疇一及範疇二之溫室氣體排放密集度為 0.1644 tCO₂e/百萬元營業額，若包含範疇一至範疇三，其總體排放密集度則為 6.1920 tCO₂e/百萬元營業額。

2025年範疇一及範疇二之合併排放總量較2024年減少了 67.8075 tCO₂e，排放量減量百分比達 8.44%；而本年度溫室氣體排放密集度（範疇一及範疇二）亦較前一年度下降。

空污防制 - 無排放 ODS

本公司對空污排放皆已設有處理防治設備，並持續落實源頭管理改善製程設備，以降低空氣污染排放造成之環境衝擊。2025 年度本公司嚴格依循法規要求，並無排放臭氧層破壞物質（ODS），同時公司內亦無任何臭氧層破壞物質之產生源。

6.02.3 範疇三列表

據點	GHG指標名稱	對應ISO14064-1	數據單位	Y2024年	Y2025年
	類別6商務旅行	類別3	噸	32532.55	26784.49
	類別7員工通勤	類別3	噸	127.8	182.9
	總計		噸	32660.35	26967.39

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策(GRI103)

為提升能源使用效率及減少整體能耗，本公司將環境管理、能源使用、溫室氣體盤查納入日常營運管理機制。本公司已導入能源管理系統並取得 ISO 50001 能源管理系統認證（2025.04.25~2028.04.24），並建立能源管理機制，定期監控能源使用情形與推動節能措施。本公司依據營運據點設備汰換時程及用電型態，持續推動節能改善方案，以降低整體能源耗用。

6.03.2 能源使用情形

為提升能源使用效率及減少整體能耗，本公司將環境管理、能源使用、溫室氣體盤查納入日常營運管理機制。本公司已導入能源管理系統並取得 ISO 50001 能源管理系統認證（2025.04.25~2028.04.24），並建立能源管理機制，定期監控能源使用情形與推動節能措施。本公司依據營運據點設備汰換時程及用電型態，持續推動節能改善方案，以降低整體能源耗用。

項目	單位	2023年 GJ	2024年 GJ	2025年 GJ	熱值係 數	單位	2023年	2024年	2025年
柴油	GJ	134.01	82.89	2.7	0.036	L	3722.46	2303	75
汽油	GJ	1685.27	5277.73	69.65	0.032	L	52665	164929	2177
電力	GJ	29322.32	14824.79	5459.98	0.0036	Kwh	8145088	4117996	1516662
能源總 消耗量	GJ	31141.6	20185.41	5532.34	-	-	-	-	-
營業收入	百萬元	1493	1951	4474	-	-	-	-	-
能源密集度 減量目標	GJ	20.86	20.65	20.44	-	-	-	-	-
能源密集 度實際數	GJ/ 百萬元	20.86	10.35	1.24	-	-	-	-	-
是否達成			達成	達成	-	-	-	-	-

為提升能源使用效率及減少整體能耗，本公司將環境管理、能源使用、溫室氣體盤查納入日常營運管理機制。本公司已導入能源管理系統並取得 ISO 50001 能源管理系統認證（2025.04.25~2028.04.24），並建立能源管理機制，定期監控能源使用情形與推動節能措施。本公司依據營運據點設備汰換時程及用電型態，持續推動節能改善方案，以降低整體能源耗用。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

本公司為因應氣候相關實體風險與轉型風險，已將資源使用改善（包含水資源管理）納入中長期營運規劃與資源配置考量。在轉型計畫上，本公司持續推動節水措施、優化製程設計與設備運轉條件，藉以降低營運活動對氣候之影響，並提升因應法規變化及市場低碳轉型趨勢之能力。

對於氣候變遷帶來的實體風險，本公司高度關注極端氣候對生產設施、能源與水資源供應及營運持續性之影響。本公司使用WRI的水風險評估工具，並完成以下水風險分析。

水資源壓力 (Water Stress)-風險等級：Low - Medium (低至中度風險)

該位址的數值落在 10-20% 的區間內。這顯示該區域的年度總取水量占可用可再生水資源總量的比例尚處於可控範圍，短期內面臨大範圍缺水壓力的轉型或實體風險相對較低。

水資源枯竭 (Water Depletion)-風險等級：Low (低度風險)

數值落在**小於 5%**的區間內。這代表該流域的水資源消耗量相較於可獲得的水源非常低，當前的營運活動與製程用水對當地地下水或地表水總量的長久性消耗衝擊極小。

河川洪水風險 (Riverine Flood Risk)-風險等級：Low - Medium (低至中度風險)

數值落在 1 in 1,000 至 2 in 1000的區間內。這意味著在極端降雨導致河川氾濫的實體風險評估中，該廠區遭遇嚴重河川洪澇的概率較低，但仍需維持基礎的防汛應變機制。

沿海洪水風險 (Coastal Flood Risk)-風險等級：Medium - High (中至高度風險)

數值落在 7 in 100000 至 3 in 10000的區間內。這是該位址在四項指標中風險評估最高的一項，顯示該區域相對容易受到沿海潮位上升、風暴潮或相關海岸線溢流的實體衝擊，在極端氣候適應策略中，應將其列為優先關注與建立應變韌性的重點項目。

在水資源管理與減量目標方面，本公司依據內部轉型計劃與管理指標，正式訂定每年的取水密集度減少 1% 為核心核心管理目標。前述管理指標與目標，亦作為公司辨識及管理實體風險與轉型風險之重要基礎。



6.04.2 用水情況

項目	單位	2023年	2024年	2025年
取水量	立方米	9571	25324	10457
排水量	立方米	9571	25324	10457
耗水量	立方米	0	0	0
營業收入	百萬元	1493	1951	4474
取水密集度目標		6.41	12.98	12.85
取水密集度實際數		6.41	12.98	2.34
是否達成			基準年	達成

在水資源管理指標方面，本公司 2025 年度之取水密集度實際數為 2.34（立方米/百萬元營業額），優於年度設定之取水密集度目標12.85，並已順利達成年度減量目標。回顧歷史數據，本公司持續優化水資源使用效率，2025 年度取水量10,457 立方米與取水密集度2.34皆較 2024 年度25,324 立方米、密集度 12.98呈現顯著下降。



6.05 廢棄物管理

06.05.1 廢棄物管理或減量目標

廢棄物管理

本公司依連接器、線材組裝及相關零組件製造之產業特性，已建立合適之環境管理制度，並取得 ISO 14001 環境管理系統認證（2023.11.03~2026.11.02）。為有效掌握廢棄物的來源與產出，本公司主要生產廠區訂有「廢棄物控制程序」，積極推動源頭管理及廢棄物資源化，由專責單位負責廢棄物申報，並委託合格廠商處理廢棄物。在產出方面，公司推動製程廢棄物減量與廢棄物資源化，以降低營運活動對環境帶來的潛在衝擊。本公司建立完善的廢棄物分類與回收體系，持續以減量與合規處理作為主要管理方向。

廢棄物減量目標與達成情形

本公司將長期經營競爭力與環境永續結合，除了設定每年的廢棄物密集度減少 2% 之內部管理目標外，主要生產廠區亦依循管理程序積極落實。2025 年廢棄物密集度（公噸/百萬元）較前一年度 2024 年減少 18.52%，已順利達成主要生產廠區所訂定之「逐年減量 2%」之目標。本集團未來將持之以恆地優化資源使用效率，推動減量措施以深化永續管理成效。

6.05.2 廢棄物產生情形

	項目	單位	2023年	2024年	2025年
廢棄物產生量	有害廢棄物	公噸	0	0	0
	非有害廢棄物	公噸	20.92	20.98	39.17
	總計	公噸	20.92	20.98	39.17
廢棄物處理量	焚燒(委託清運公司外送焚燒)	公噸	20.92	20.98	39.17
	總計	公噸	20.92	20.98	39.17
營業收入		百萬元	1493	1951	4474
減廢目標		公噸/百萬元	0.014	0.0108	0.0106
密集度實際數		公噸/百萬元	0.014	0.0108	0.0088
是否達成				基準年	達成

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 39.17 公噸，廢棄物密集度實際數為 0.0088 公噸/百萬元，優於該年度設定之減廢目標（0.0106 公噸/百萬元），順利達成減量目標。處置方式主要採「焚燒（委託清運公司外送焚燒）」之方式處理廢棄物，2025 年直接處置的廢棄物量共 39.17 公噸，確保廢棄物皆交由合格清運廠商妥善處理。

6.06環境與生物多樣性管理

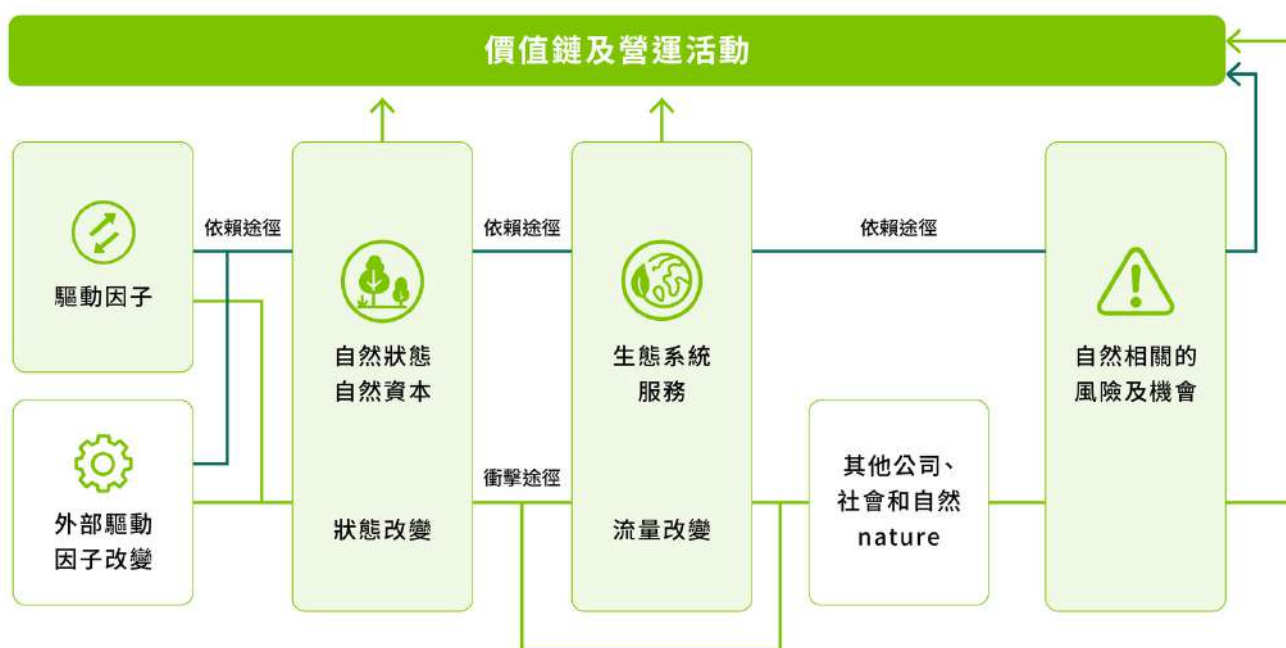
6.06.1承諾(GRI 101)

本公司承諾如下：

- 確保營運活動符合國際、國家與地方生物多樣性法律。
- 避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種及其棲地。
- 不在受法律保護的重要生物多樣性區域進行開發和建設。
- 積極投入保育受法律保護的生物多樣性區域。
- 不轉換高保育價值地區。
- 營運活動所涉之服務或產品不使用來自國際自然保護聯盟紅色名單或瀕危野生動植物國際貿易公約所列之受威脅和瀕危物種。
- 在知情狀態下，不向導致生物多樣性損失、非法林木砍伐的供應商採購商品。
- 支持生物多樣性保育行動或倡議。
- 探索投入自然碳匯（包含：森林、土壤、海洋）之機會。
- 推動以適當的工具進行生物多樣性風險評估與管理，例如：緩解層次結構（包含避免、減少、緩解或抵消），達成淨正面效益或無淨損失。
- 尊重原住民族的自由事先知情同意權。
- 鼓勵供應商參與此承諾，共同保護生物多樣性。

6.06.2環境依賴與衝擊分析

貝爾威勒主要從事連接器（Connector）、電纜（Cable）、Pogo Pin連接器、FPCA及金屬射出成型（MIM）等電子零組件之研發、製造與銷售。公司深知企業營運與自然環境及生態系統服務密切相關，因此建立環境依賴與衝擊管理機制，定期辨識營運活動對環境造成之影響，以及企業對自然資源之依賴程度，作為風險管理及永續經營的重要依據。



6.06.2.1環境依賴分析

貝爾威勒之營運仰賴多項自然資源及生態系統服務，其主要依賴項目如下：

環境依賴面向	與公司營運之關聯性
水資源	製程設備冷卻、清洗作業、空調系統及員工日常使用需仰賴穩定供水。
原物料資源	生產所需金屬材料（SPCC、不鏽鋼、銅材等）及塑膠材料（LCP、PBT、NYLON等）仰賴自然資源開採與供應。
能源供應	生產設備、測試設備及廠務系統運作需依賴穩定電力供應。
氣候調節功能	生產據點易受極端氣候、颱風、豪雨及高溫等氣候變遷事件影響。
生態系統服務	全球供應鏈仰賴自然環境穩定運作，以維持原物料供應及物流運輸效率。

6.06.2.2環境衝擊分析

公司營運過程中可能對環境產生直接或間接影響，主要包括：

CDP環境議題	相關衝擊
氣候變遷	生產設備用電產生溫室氣體排放（Scope 1及Scope 2）。
資源使用	金屬材料、塑膠材料及包裝材料之使用消耗自然資源。
水資源使用	生產及廠務活動產生用水需求。
污染	製程可能產生一般事業廢棄物、廢塑膠及金屬邊料。
土地與生物多樣性	原物料供應鏈之開採活動可能對生態環境造成間接影響。
外來種入侵	公司營運活動與外來種議題關聯性較低，列為低風險項目。

CDP環境議題



6.06.2.3 環境依賴與衝擊管理流程

貝爾威勒透過風險管理機制及ESG治理架構，定期檢視環境依賴與衝擊議題，管理流程如下：



6.06.3 管理措施

貝爾威勒透過風險管理機制及ESG治理架構，定期檢視環境依賴與衝擊議題，管理流程如下：

氣候變遷	水資源管理	資源循環	永續供應鏈
推動溫室氣體盤查與減量計畫	定期監控用水量	提高材料使用效率	導入供應商ESG問卷調查
導入節能設備及高效率製程	推動節水設備改善	推動製程不良率改善	要求供應商遵循RBA行為準則
評估再生能源使用可行性	建立異常用水通報機制	強化廢棄物分類及回收管理	推動衝突礦產管理及責任採購制度
強化氣候相關風險管理			



7 附錄

重大主題對照表(變動需要經過董事會通過)

類別	重大主題	2024	2025	差異說明
	氣候變遷	V	V	
	能資源使用	V		以溫室氣體為主
	溫室氣體		V	
	人才管理	V	V	
	職業安全衛生	V	V	
	社會參與	V		企業持續穩定參與，不再列為重大主題
	經營績效	V	V	
	服務創新	V	V	包含客戶滿意度調查
	創新研發	V	V	包含:產品安全、產品生命週期管理
	供應鏈管理		V	屬於SASB重點指標

7.01 GRI 內容索引表

7.01.1GRI 1

使用聲明	貝爾威勒電子(股)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	無

7.01.2GRI2

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	1.02.2 公司簡介	6
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 1.03.6 永續報告之責任單位	8 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	1.02.3 活動、價值鏈和其他商業行為	7
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	57
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.2.2 運作情形 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	13 14 15 17
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與選任	15
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	15
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	13

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1推動永續發展治理架構	13
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	13
2-15	利益衝突	2.03.2.2 運作情形 2.03.2.4 利益迴避	15 15
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	13
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	14
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	13
2-19	薪酬政策	2.03.2. 5 薪酬政策	16
2-20	薪酬決定流程	2.03.2. 5 薪酬政策	16
2-21	年度總薪酬比率	因涉及資料保密規定，故不揭露相關資訊	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略 1.01 經營者的話	11
2-23	政策承諾	3.01 利害關係人議合 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1.1 人權政策與承諾	18 31 54
2-24	納入政策承諾	3.01 利害關係人議合 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1.1 人權政策與承諾	18 31 54
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04.3負面衝擊補救程序	33
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04.1獨立溝通管道及申訴機制	32
2-27	法規遵循	本公司於報導期間內無發生重大違反公司治理、環境、社會相關法令的情況	
2-28	公協會的會員資格	4.07參與各類社團組織	37
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	18
2-30	團體協約	5.01.4.5團體協約	64
GR12-21	年度總薪酬比率	因涉及資料保密規定，故不揭露相關資訊	

7.01.3GRI3

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	19
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題之列表	23
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題之管理	23
		3.04 重大主題對於價值鏈的衝擊	26

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	經營績效		
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01.1產生及分配之經濟價值	30
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01.1 氣候監督及治理架構 6.01.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01.2 確定給付制義務與其他退休計畫	31
201-4	取自政府之財務援助	4.01.3 取自政府之財務援助	31

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	氣候變遷		
GRI 102	氣候變遷	6.01.0氣候變遷重大主題	74

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	溫室氣體		
GRI 305:排放2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量	85
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量	85
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量	85
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2溫室氣體排放量	85
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.2溫室氣體排放量	85
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2溫室氣體排放量	85

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	職業安全衛生	5.02職業安全衛生	70
GRI403職業安全衛生2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.2職業傷害及職業病情形	72
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.2 危害辨識、風險評估及事故調查	72
403-3	職業健康服務	5.02.3 職業健康服務	72
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	72
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.5 有關職業安全衛生之工作者訓練	72
403-6	工作者健康促進	5.02.6 工作者健康促進	73
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	5.02.7 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	73
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	73
403-9	職業傷害	5.02.9 職業傷害與職業病	73
403-10	職業病	5.02.9 職業傷害與職業病	73

自訂主題	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	服務創新		
自訂主題	建立客戶分級制度	4.11.2客戶分級	53
自訂主題	建立客戶滿意度問卷機制	4.11.2客戶分級	53

自訂主題	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	創新研發		
自訂主題	研發費用佔營業收入比重	4.08.1 產品研發績效	40

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	人才管理		
GRI404:訓練與教育訓練2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.5.1 教育訓練 5.01.5.1.1 訓練課程人數與時數 5.01.5.1.2 課程訓練投入金額與執行過程	64 66 67
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.5.2 提升員工職能及過渡協助方案	70
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.5.2.3績效考核	70

7.01.3GRI3

項目	內容	對應章節
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。	請參考115年報股東會第33-36頁
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)。	請參考115年報股東會第33-36頁
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參考115年報股東會第33-36頁
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。	請參考115年報股東會第33-36頁
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。	請參考115年報股東會第33-36頁
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	請參考115年報股東會第33-36頁
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	請參考115年報股東會第33-36頁
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。	請參考115年報股東會第33-36頁
9-1-1	溫室氣體盤查資訊	請參考115年報股東會第33-36頁
9-1-2	溫室氣體確信資訊	請參考115年報股東會第33-36頁
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	請參考115年報股東會第33-36頁

7.02氣候相關資訊

項目	內容	對應章節
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。	請參考115年報股東會第33-36頁
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)。	請參考115年報股東會第33-36頁
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參考115年報股東會第33-36頁
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。	請參考115年報股東會第33-36頁
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。	請參考115年報股東會第33-36頁
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	請參考115年報股東會第33-36頁
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	請參考115年報股東會第33-36頁
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。	請參考115年報股東會第33-36頁
9-1-1	溫室氣體盤查資訊	請參考115年報股東會第33-36頁
9-1-2	溫室氣體確信資訊	請參考115年報股東會第33-36頁
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	請參考115年報股東會第33-36頁

7.03 TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	章節	頁碼
一、治理			
TCFD 1(a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	6.01.0.1 治理：「A.治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色：貝爾威勒將氣候變遷視為長期營運風險與轉型機會之一，由董事會為氣候議題最高治理單位，負責審議與監督氣候相關策略、目標與重大投資決策，並定期聽取管理階層就節能減碳進度及法規變化之報告。」6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標（治理）：「董事會監督層級：董事會為氣候議題與永續發展之最高決策與監督單位，負責審議公司氣候相關治理方針與中長期目標，並定期檢視執行情形。」	6.01.0.1 治理 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標（治理）	83
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。	6.01.0.1 治理：「B.管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色：董事會下設永續推動架構，由總經理或指定高階主管統籌氣候變遷管理工作，整合環境、安全衛生、製造、設備及行政等單位，盤點營運據點與價值鏈中氣候變遷可能帶來的實體與轉型風險，並研擬減緩與調適策略。」 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標（治理）：「管理階層執行單位：公司已指定永續發展小組為推動氣候與永續相關業務之專（兼）職單位。該小組負責彙整氣候變遷風險、能源與資源使用效率及產品生命週期等議題之管理作為，並至少每年一次向董事會報告推動進度與精進措施，以降低營運風險。」 6.01.0.3 風險管理：風險管控彙報由風險管理委員會及永續發展委員會/推動小組參與，透過跨部門協調與進度追蹤，定期向董事會報告。	6.01.0.1 治理 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標（治理） 6.01.0.3 風險管理	83

7.03 TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	章節	頁碼
二、策略			
TCFD 2(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	本公司已辨識氣候變遷可能帶來之轉型風險與實體風險，並制定因應措施：請參考下表	6.01.0.2.1 策略-A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	
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。	極端氣候事件之財務影響：經內部評估，極端氣候事件（如強降雨、洪災及乾旱）之發生頻率與強度若持續上升，可能對本公司營運造成不利影響，包括生產線中斷、設備損壞及物流受阻，進而影響產品生產與交付時程。其潛在財務影響主要包括營運成本與資本支出增加，以及因出貨延遲或供應中斷而導致營收減少。 轉型行動之財務影響：在低碳經濟轉型趨勢下，本公司亦可能面臨碳費、溫室氣體總量管制及再生能源相關法規等政策要求，並需持續推動能源效率提升等管理措施。前述轉型行動雖可能於短期內增加資本支出及營運成本，惟預期有助於降低長期法規遵循風險，並提升整體營運韌性。	6.01.0.2.2 策略-B：氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊 6.01.0.2.3 策略-C：氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊 6.01.0.3 風險管理：氣候相關風險矩陣分析表	
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）。	本公司現正逐步規劃導入氣候相關情境分析機制。目前已著手參考 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 所揭示之三種氣候情境：SSP1-2.6（低排放情境）、SSP2-4.5（中排放情境）及 SSP5-8.5（極高排放情境），作為未來評估短期、中期及長期氣候變遷對本公司營運與財務之潛在影響，並藉此奠定提升組織氣候韌性之評估基礎。	6.01.0.2.5 策略 - D. 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	

7.03 TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	章節	頁碼
三、風險管理			
TCFD 3(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	本公司採用風險矩陣分析（發生可能性 × 衝擊程度）辨識氣候相關風險，明確區分「實體風險」（如極端氣候事件、水資源短缺）與「轉型風險」（如碳費法規、客戶減碳要求）。公司針對各項風險評估其對經營模式與價值鏈的影響，並依據風險嚴重程度制定差異化管理策略，確保高階治理層能有效監督氣候風險管理。	6.01.0.3 風險管理 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 - 風險管理	83
TCFD 3(b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	本公司將氣候風險納入中長期營運策略，由專責「風險管理小組」主導。管理流程包含：蒐集環境趨勢與法規，辨識實體與轉型風險，並採用風險矩陣分析進行評估與排序。依據嚴重程度擬定並執行改善方案，進行績效追蹤與審查。結果與精進措施至少每年一次向董事會報告，確保高階監督，形成持續改善之閉環管理機制。	6.01.0.3 風險管理 6.02.1 溫室氣體管理之風險管理 6.06.2.3 環境依賴與衝擊管理流程	83
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。	本公司將氣候風險鑑別、評估與管理，整合至整體風險管理機制與 ESG 治理架構中。由專責「風險管理小組」主導，將氣候議題納入中長期營運策略。透過風險矩陣分析評估排序，並遵循「趨勢蒐集→議題辨識→風險評估→擬定措施→執行追蹤→審查改善」之標準化閉環流程。評估結果與精進措施至少每年一次向董事會報告，確保高階監督與資源配置。	6.01.0.5 減碳路徑 6.01.0.3 風險管理 6.02.1 溫室氣體管理之風險管理	83

7.03 TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	章節	頁碼
四、指標與目標			
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。	本公司依循 ISO 14064-1 規範及環境部公告之排放係數，採用以下核心指標評估氣候相關風險與機會：溫室氣體指標：範疇一、二及三之絕對排放量，以及排放密集度（tCO ₂ e/百萬元營業額），作為追蹤減碳目標（如密集度年減 4.5%）之依據。資源效率指標：能源消耗密集度（GJ/百萬元）、取水密集度（m ³ /百萬元）及廢棄物密集度（公噸/百萬元），用以衡量營運轉型與實體風險之因應成效。	6.01.0.4 指標目標 6.02.1 溫室氣體管理 6.03.2 能源使用情形 6.04.2 用水情況 6.05.2 廢棄物產生情形	83 86 88 89
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。	本公司 2025 年溫室氣體排放量為：範疇一 16.73 tCO ₂ e、範疇二 718.90 tCO ₂ e、範疇三 26,967.39 tCO ₂ e。 相關風險包含：轉型風險：碳費與溫室氣體法規趨嚴，導致成本上升與毛利壓縮；客戶減碳要求提高，未達標恐影響訂單。實體風險：氣候異常導致原物料供應不穩與價格波動，長期溫升影響營運規劃。公司已積極強化碳盤查與供應鏈輔導以應對上述風險。	6.02.1 風險管理 6.02.2 溫室氣體排放量	83 85
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。	本公司設定多項氣候與環境目標以管理風險與機會：溫室氣體排放密集度：以 2024 年為基準，目標年減 1%（2025 年實際 0.16，達成）。能源密集度：目標年減 1%（2025 年實際 1.24，達成）。廢棄物與取水密集度：目標分別年減 2% 與 1%（2025 年均達成）。再生能源占比：目標提高至 3%。公司透過設備汰換與太陽能建置，持續落實目標。	6.01.0.4 指標目標 6.02.1 溫室氣體風險管理 6.02.2 溫室氣體排放量 6.03.2 能源使用情形 6.04.2 用水情況 6.05.2 廢棄物產生情形	83 85 86 88 89

7.04 產業別永續指標資訊

編號	指標	指標種類	2025年度揭露情形	單位	對應章節	頁碼
1	消耗能源總量、 外購電力百分比 及再生能源使用率	量化	消耗能源總量 5532.34 外購電力百分比 98.69% 再生能源使用率 0%	十億焦耳 (GJ)%%	6.03.2 能 源 使 用 情形	86
2	取水總量及總耗水量	量化	取水總量 10.457 總耗水量 0	千立方公尺 (1,000m ³)	6.04.2 用水情況	88
3	所產生有害廢棄物 之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之重量 0 回收百分比 0%	公噸(t)%	6.05.2 廢 棄 物 產 生情形	89
4	說明職業災害類別、人 數及比率	量化	0 工傷	人數%	5.02.9 職 業傷害與 職業病	73
5	產品生命週期管理之揭 露，含報廢產品及電子 廢棄物之重量以及再循 環之百分比	量化/質 化描述	本公司目前尚未建立終端產品回收機 制，故無報廢產品及電子廢棄物之回 收重量與再循環百分比數據。惟於生 產營運端，已落實廢棄物分類回收， 並盡可能回收再利用生產廢料中之可 用零件與材料（如銅、塑膠等），持 續推動資源循環	公噸 (t), 百分比(%)		
6	與使用關鍵材料相關 的風險管理之描述	質化描述	本公司針對關鍵材料（銅材、不鏽 鋼、LCP、PBT 等工程塑膠）之風險 管理，主要採取四大策略：(1) 建立多 元採購來源與安全庫存機制，動態調 整採購政策以分散地緣政治與斷料風 險；(2) 積極進行替代料評估，並對關 鍵供應商實施分級追蹤管理；(3) 嚴格 執行無衝突礦產政策，2025年潛在衝 突礦產供應商 100% 簽署承諾書並提 供 CMRT/EMRT 聲明，確保供應鏈 合規；(4) 推動製程優化與資源循環， 提高材料使用效率並回收再利用生產 廢料，降低對原生資源之依賴。	不適用		
7	因與反競爭行為 條例相關的法律訴訟 而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	-	
8	依產品類別之主要產品 產量	量化	連接器573,735個 線束768個 其他128個 合計574,631個	依產品類 型而不同	-	

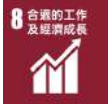
7.05 SASB

主題	指標代碼	指標內容	量化成果說明	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	本公司已取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，由資訊處專責統籌。風險鑑別方面，透過資料分級管控、定期資安健檢、系統漏洞評估與社交工程演練識別潛在威脅。管理方法涵蓋：(1) 技術面：落實防火牆管制、惡意郵件攔截、防毒自動更新及關鍵資料庫每日備援；(2) 人員面：全員納入資安與個資保護教育訓練，嚴格執行《隱私權政策》與營業秘密保護；(3) 應變面：建立標準化資安事件緊急通報與災害復原程序。2025年未發生任何客戶隱私外洩或違反資安法規之重大裁罰事件	
員工多元化與包容	TC-HW-330a.1	於(a)高階管理階層、(b)一般管理階層、(c)技術員工、(d)其他員工中，員工(1)性別及(2)多元群體之百分比	1. 高階主管（經理、副總以上）男性：13人（占總員工4.25%）女性：4人（占總員工1.31%）合計：17人 2. 主管（部門主管以上）男性：23人（占總員工7.52%）女性：16人（占總員工5.23%）合計：39人 3. 非主管員工男性：106人（占總員工34.64%）女性：144人（占總員工47.06%）合計：250人 總員工數:306人 其中身障人士: 5人(男性 4位、女性1位)	61
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	法規符合性：產品 100% 符合歐盟 RoHS 有害物質限用指令與 REACH 高關注物質管制要求，並將禁用物質清單內嵌於設計規範與物料選用標準。 系統認證：已取得 QC 080000 有害物質流程管理系統認證，確保產品不含環境保護之禁用物質。 供應鏈管控：要求關鍵原物料與零組件供應商出具第三方檢測報告或符合性聲明，並定期檢視檢測結果，確保源頭合規。	
	TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT標章或同等要求之年營收百分比	0%，本公司產品目前尚未申請EPEAT認證，但已100%符合RoHS/REACH規範及取得QC 080000認證	
	TC-HW-410a.3	產品符合 ENERGY STAR 或同等能源效能認證之年營收百分比	0%，本公司產品目前尚未申請 ENERGY STAR 認證，但公司已取得 ISO 50001 能源管理系統認證，並持續透過產品設計優化協助終端客戶提升能源效率。	
	TC-HW-410a.4	全球回收報廢產品及電子廢棄物之重量，以及其占銷售產品總重量之百分比	0%，本公司目前尚未建立產品回收機制，故無回收報廢產品及電子廢棄物之重量數據；但已於營運過程中落實廢棄物分類回收與資源再利用措施	

7.05 SASB

主題	指標代碼	指標內容	量化成果說明	頁碼
供應鏈管理	TC-HW-4 30a.1	第一階供應商執行 RBA VAP 或同等稽核之供應商設施比例： (a) 所有 Tier 1 供應商 (b) 高風險 Tier 1 供應商	本公司雖未執行RBA VAP (Validated Assessment Program) 第三方驗證，但已建立完整的RBA風險評估與分級稽核機制。所有供應商100%簽署RBA承諾書，高風險供應商每年至少1次現場稽核，A類關鍵供應商每年進行實地評鑑	
	TC-HW-4 30a.2	第一階供應商 (1) 未通過 RBA VAP 或同等稽核之受稽核廠商百分比，以及 (2) 稽核結果中 (a) 重大缺失與 (b) 其他缺失的改善率	本公司已建立嚴格的供應商評核與淘汰機制，具體管理作為如下：未通過稽核之處理機制：若供應商年度評鑑未通過（得分 < 70%）且拒不改善，或發生重大違規（如觸犯 RBA 承諾書中之「零容忍」項目：使用童工、強迫勞動、排放有毒物質等），本公司將直接將其自《合格供應商名冊》(AVL) 中移除並取消交貨資格。2023 至 2025 年間，所有新進供應商皆 100% 通過環境與社會標準審核。缺失改善追蹤機制：針對評核中發現之缺失，採購單位將開立《供應商稽核缺失改善報告》，要求供應商須於 7 個工作天內回覆改善報告並附上佐證資料。若屬硬體或系統性等無法即時完成之改善項，品保部將依其承諾之完成時間持續追蹤確認。2025 年度績效表現：2025 年度主要供應商（如集團昆山廠）評核結果為低風險。全年供應商違規檢舉件數為 0 件，且未發生重大供應鏈中斷或重大品質糾紛事件。	
關鍵原物料／關鍵材料	TC-HW-4 40a.1	說明使用關鍵材料 (critical materials) 相關風險之管理方式	本公司針對關鍵材料（銅材、不鏽鋼、LCP、PBT 等工程塑膠）之風險管理，主要採取四大策略：(1) 建立多元採購來源與安全庫存機制，動態調整採購政策以分散地緣政治與斷料風險；(2) 積極進行替代料評估，並對關鍵供應商實施分級追蹤管理；(3) 嚴格執行無衝突礦產政策，2025 年潛在衝突礦產供應商 100% 簽署承諾書並提供 CMRT/EMRT 聲明，確保供應鏈合規；(4) 推動製程優化與資源循環，提高材料使用效率並回收再利用生產廢料，降低對原生資源之依賴。	
活動指標	TC-HW-000.A	各產品類別之產量	連接器573,735個 線束768個 其他128個 合計574,631個	
活動指標	TC-HW-000.B	製造廠區面積	17,564.56平方公尺(平鎮廠)	
活動指標	TC-HW-000.C	由自有或控制中之設施所生產產品之百分比	1	

7.05 SDGs

SDGs	對應章節	公司作為	2025量化指標(KPI)	頁碼
	職業安全衛生	建立職安衛制度、健康管理、健康檢查	工安事故0件；職災損工日數0； 職安教育515人、1,545小時	72 73 74
	人才培育	Bellwether學院、E-learning、教育訓練	教育訓練4,715人次； 12,752.5小時；投入514,000元； ESG人均3.5小時	68
	多元共融	女性主管培育	女性員工53.59%；女性主管 41.03%；女性高階主管23.53%	61
	能源管理	ISO50001、太陽能、LED	能源密集度1.24 GJ/百萬元； 取得ISO50001；	86
	經濟績效	創新研發、高值化產品	營收44.74億元；營收成長129%；稅 後淨利成長236%；員工306人	
	創新研發	AI、高速傳輸、高功率產品	研發費372,225千元；研發占營收 8.32%；全球621件專利	
	人權、多元	人權政策、平等僱用	高階主管100%在地聘任； 身障員工5人；	58 60
	供應鏈管理	RBA、衝突礦產、QC080000	衝突礦產39家調查、100%簽署； 新供應商100%完成ESG審查	
	氣候變遷	溫室氣體管理、減碳	Scope1+2減量67.81 tCO ₂ e；減量 8.44%；排放密集度0.1644 tCO ₂ e/ 百萬元；2030減碳17%目標	85
	生物多樣性	生物多樣性承諾	不使用瀕危物種、不於保護區開發、 支持自然碳匯及生物多樣性保育	
	公司治理	誠信經營、反貪腐	誠信教育完訓率100%；重大貪腐案 件0件；董事出席率100%	
	供應鏈、產業合作	OCP、JEDEC、RBA、TECA	參與9項國際產業組織； RBA銀級認證； 供應商ESG管理制度建置	