ATrack



2025

威潤科技
永續報告書

2025 Sustainability Report

目錄

關於本報告書 01

董事長的話 03

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於威潤 04
1.2 企業永續治理架構 07
1.3 重大議題鑑別與分析 08
1.4 利害關係人議合溝通 10

Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理 11
2.2 道德誠信 21
2.3 風險管理 25
2.4 法規遵循 27

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應 28
3.2 能源及溫室氣體管理 30
3.3 廢棄物管理 32
3.4 水資源管理 33

Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 產品技術與創新 34
4.2 品質管理及客戶服務 39
4.3 資訊安全與客戶隱私 44
4.4 永續供應鏈 49

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障 55
5.2 人才吸引與留任 59
5.3 人才培育與發展 63
5.4 職業安全衛生 65
5.5 社區公益 69

附錄一、GRI Standards索引表 70
附錄二、上櫃公司氣候相關資訊 74
附錄三、上櫃公司永續揭露指標 -通信網路業 75



關於本報告書

編製原則

本報告書為威潤科技股份有限公司（以下簡稱本公司、威潤或我們）發行之永續報告書（Sustainability Report），主要依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年公布之 GRI 準則 2021（GRI Standards 2021）進行編製，並遵循「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2024 年度之資訊或至 2026 年最近資訊，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書之揭露範圍與合併財務報表範圍並不完全一致，其報導邊界以本公司臺灣營運據點為主。若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新臺幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

威潤將以年度定期發行永續報告書，並於公司官網中供瀏覽下載。

- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月
- 下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月

報告書確信

本報告書未經外部第三方確信。經內部各單位檢視內容，並經董事會覆核。

意見回饋

任何有關本報告書或對威潤科技股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

- 負責單位 / 負責人：威潤科技永續發展委員會總執行
- 電子信箱：ESG@atrack.com.tw
- 聯絡電話：02-2797-5852
- ESG 網站：https://www.atrack.com.tw/tw/csr/
- 聯絡地址：台北市內湖區潭美街 539 號 6 樓

經營者的話

董事長的話

感謝威潤所有的同仁、客戶、供應商、投資人與合作夥伴，持續給予的信任、支持與努力，讓我們能在前幾年面對中美貿易戰、新冠疫情與烏俄戰爭對全球經濟、產業供應鏈、工作與生活型態所造成的巨大衝擊，仍能站穩腳步、順應時勢及時調整與回應。回顧 2025 年，面對車通市場競爭加劇、中國低價產品競爭，以及市場需求日趨多元化等挑戰，威潤透過整合解決方案策略，尋找全新的客戶及營運模式且積極參與國際大型展會並結合媒體露出機會，持續拓展全球銷售通路並提升品牌知名度。鑒於未來 AIoT（人工智慧物聯網 Artificial Intelligence of Things）市場發展趨勢，本公司積極提拔與聘用研發、業務等專業人才，充分發揮研發實力，完成車載 AI 智能攝影機、太陽能衛星定位監控器、低軌衛星聯網設備等產品，以滿足市場多元應用的需求。除了車載應用市場外，成功拓展資產管理、冷鏈運輸、智慧工程管理等多項新應用機會，有望使營運逐步成長，邁向下一個里程碑。

威潤科技依循《GRI 準則》所列之指導方針及架構撰寫永續報告書，落實重大主題辨認、建置重大主題風險評估及永續發展目標設立，以提升我們的永續資訊揭露透明度。

展望未來，我們將持續努力，秉持本公司的企業標語「Connecting the Future」之精神，嚴格的公司治理標準，堅守正直、承諾、創新和客戶信任的企業核心價值，強化與所有利害關係人的溝通與夥伴關係，攜手合作、解決問題、創造價值，致力於實現永續發展的願景。



1.1 關於威潤

1.1.1 公司簡介

威潤自 2010 年成立後，秉持「Connecting the Future」的經營精神，致力於車載應用市場的技術研發，期望成為全球車載資通訊產品與服務的領導品牌。本公司主要產品為自有品牌「ATrack」衛星定位監控器（GPS Tracker），以全球導航衛星系統（Global Navigation Satellite System, GNSS）做即時定位。本公司研發生產之衛星定位監控器裝載於車輛後，可根據業者需求監控車輛位置、車速、油量、引擎轉速等多種行車相關數據，並透過多元行動通訊網路將資料回傳至後端系統，協助業者運用相關數據進行車隊管理、節省油耗、提高生產力、提升行車安全，進而將運作效率最大化，大幅降低營運成本。此外，將持續發展 FMS 智慧車載平台，透過技術策略整合的方式，開發出如淨零排放的新功能，以符合全球多個國家為了因應淨零排放的目標，陸續推動相關 ESG 策略。本司完整的研發團隊，包含軟體、硬體、韌體、射頻、機構等部門，分工專業而細緻，多年來累積敏捷的 ODM 客製能力，已是全球客戶所肯定。未來，本公司將持續與國際頂尖企業合作，累積產品共同開發經驗，藉助共同合作機會提升內部技術能力，體現更多本公司的價值與信念。

公司基本資訊	
公司全稱	威潤科技股份有限公司
公司簡稱	威潤科技
設立日期	2010 年 01 月 19 日
企業總部	台北市內湖區潭美街 539 號 6 樓
董事長	吳佳蓉
總經理	吳佳蓉
產業別	上櫃通信網路業
股票代號	6465
股票上市/櫃日期	2015 年 11 月 20 日
資本額	新台幣 470,736,850 元
主要產品項目	衛星定位監控器之研發、製造及銷售
營運據點	台灣
生產設施數量	公司產品為 100% 委外加工，故無自有營運之工廠。

1.1.2 營運與財務狀況

威潤公司設有中英文網站並對外公開相關資訊。設置財會部門專責人員，定期揭露財務、業務及公司治理之資訊，依規定於公開資訊觀測站揭露公司業務、財務及其他相關重大訊息。

■ 近兩年財務績效

(單位:新台幣仟元)

項目	2024	2025
直接經濟價值之產生	$176,060	$273,514
營業收入	160,909	263,247
利息收入	4,329	2,098
股利收入	-	-
租金收入	-	-
其他收入	4,783	6,285
其他利益	9,004	1,899
投資收益	(2,965)	(15)
直接經濟價值之分配	$209,359	$183,119
營運成本	122,310	104,596
員工薪資費用	71,845	64,121
員工福利費用	13,942	11,369
支付出資人的款項(註2)	962	-
支付政府的款項(註3)	300	3,033
社區投資	-	-
留存的經濟價值(註4)	$(33,299)	$90,395

註 1：此表之數據係來自會計師簽證之 2024 年度財務報表。

註 2：利息費用、股利支付、特別股股利

註 3：營業稅、所得稅、財產稅、罰款

註 4：留存的經濟價值 = 直接經濟價值之產生 - 直接經濟價值之分配

1.1.3 參與公協會組織

威潤科技股份有限公司積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2025 年間，威潤科技股份有限公司以會員身分參與之公協會如下：

編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	台灣車聯網產業協會	以推動我國車聯網產業之發展及提升我國車聯網產業國際競爭力為宗旨。	會員
2	台灣電動智能自行車協會	整合台灣產、官、學、研各界資源，促進台灣電動智能自行車等設備暨零組件相關廠商交流及發展，建立產業專業知識平台及提高業者研發能力之同時，亦透過電動智能自行車之推廣達到節能減碳之目的，並使台灣相關產業在國際市場佔有一席之地。	會員

1.1.4 取自政府之財務補助

威潤科技在近幾年積極參加政府提供的「低軌衛星車聯網應用整合發展」計畫和「電輔自行車國產化實證運行」計畫，藉此強化技術創新和產品開發的資源配置，並提升市場競爭力。

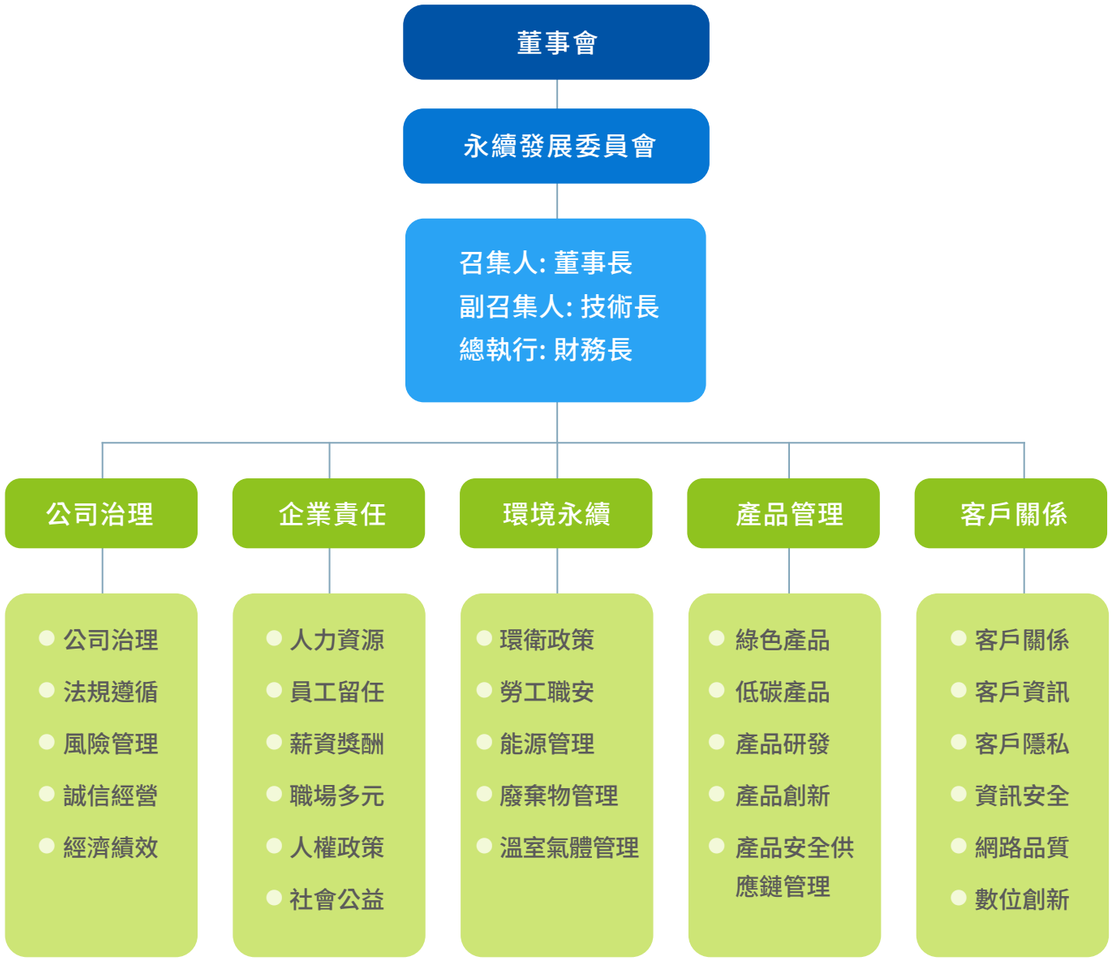
(單位:新台幣仟元)

補助專案	2024 年	2025 年	小計
「低軌衛星車聯網應用整合發展」科專計畫	4,585	1,935	6,520
「電輔自行車國產化實證運行補助計畫」	—	4,110	4,110

1.2 企業永續治理架構

威潤於 2024 年 8 月依據「永續發展委員會組織規程」，成立「永續發展委員會」，為公司永續發展專責單位，由董事長吳佳蓉擔任委員兼召集人，技術長擔任委員兼副召集人、財務長擔任總執行負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，該小組下設有五個子小組，包括產品管理、客戶關係、公司治理、企業責任與環境永續等 5 個工作小組。各工作小組成員由相關部門推派代表組成，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。威潤預計每年至少召開 1 次會議，向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

■ 永續發展委員會架構圖



1.3 重大議題鑑別與分析

經評估 2025 年公司無重大變化，故沿用 2024 年鑑別之重大主題，2024 年威潤依據過往經驗及產業特性，篩選出威潤重要利害關係人，並依據臺灣「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定及 GRI 準則（GRI Universal Standards 2021）評估各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程

Phase 1．了解組織脈絡	
蒐集永續議題 18 項永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 18 項永續議題。
Phase 2．評估議題實際 / 潛在衝擊，並決議重大主題	
重大主題決議 5 項重大主題	■ 威潤永續發展委員會為瞭解永續主題對公司內外部衝擊之重大性，我們邀請外部顧問與會進行焦點訪談，以決議本年度重大主題，最終一共辨識出 5 項重大主題，分別為：誠信經營、人權、多元化與平等、創新產品與技術、資訊安全與客戶隱私、永續供應鏈。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 3．進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由永續發展委員會制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事長核定，提報董事會決議通過後於每年 8 月 31 日前發行。

企業永續經營

■ 威潤重大主題列表與衝擊範圍

面向	永續主題	重大主題	價值鏈衝擊				揭露章節
			組織內	組織外			
			威潤科技股份有限公司	上游（供應商）	中游（同業）	下游（客戶）	
治理	誠信經營	V	V	V	-	V	2.2 道德誠信
社會	人權、多元化與平等	V	V	V	-	V	5.1 員工人權保障
產品	創新產品與技術	V	V	-	V	V	4.1 產品創新與技術
產品	資訊安全與客戶隱私	V	V	V	-	V	4.3 資訊安全與客戶隱私
產品	永續供應鏈	V	V	V	-	V	4.4 永續供應鏈



1.4 利害關係人議合溝通

威潤藉由過往經驗及產業特性進行利害關係人鑑別，篩選出 4 類利害關係人：員工、供應商、股東 / 投資人、客戶 / 顧客。
我們建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
員工	人權、多元化與平等 人才吸引與留任 人才培育與發展 職業安全衛生	職工福利委員會：每季一次 勞資會議：每季一次 員工意見信箱：不定期 員工問卷調查：不定期 員工教育訓練與宣導會議：定期 / 不定期	聯絡方式：人資部 專線：(02) 2797-5852 信箱：renee@atrack.com.tw
供應商	誠信經營 風險管理 營運與財務狀況 法規遵循 永續供應鏈	專人拜訪 / 電話聯繫 / 電子郵件：不定期 供應商會議：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：採購部 專線：(02) 2797-5852 信箱：pur@atrack.com.tw
股東 / 投資人	公司治理 誠信經營 風險管理 營運與財務狀況 法規遵循 產品管理及服務	公開資訊觀測站：每月 中文法人說明會 / 季財務報告：每年 / 每季 董事會 / 功能性委員會：每季至少一次 股東會：每年 年報 / 永續報告書：每年 企業永續專區：不定期 重大訊息公告 / 新聞稿 / 法人說明會 / 官網：不定期	聯絡方式：投資人關係 專線：(02) 2797-5852 信箱：ir@atrack.com.tw
客戶 / 顧客	產品管理及服務 創新產品與技術 資訊安全與客戶隱私	網站訪客留言版 /FB 粉絲團 / 業務拜訪 / 電話聯繫 / 電子郵件：不定期 電子報：不定期 顧客滿意度調查：每年一次 企業永續專區：不定期	客服專線：(02) 2797-5852 信箱：sales@atrack.com.tw FB：https://www.facebook.com/ATrackTech/

2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成

本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司現行董事會共7席，分別由3名一般董事與4名獨立董事組成，具員工身份之董事占比為28%，獨立董事占比為57%、女性董事占比為43%，成員年齡1位在70歲以上，其餘6位在60歲以下，本公司注重董事會成員組成之性別平等，本公司董事會成員已依照多元化方針並落實執行且具備公司營運所需之經驗。本公司董事成員具備多元專業資格與豐富產業經驗，擅長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理且具有產業知識及國際市場觀者有吳柏慶、周康記及吳佳蓉；對公司營運管理有貢獻者有吳柏慶、周康記及擅長於法律事務的律師吳佳蓉。至於洪碧蓮、張夢仁、呂文德及戴佩芳等4位獨立董事則分別長於行政管理及會計事務等，其中擔任本公司審計委員會召集人之洪碧蓮女士為會計師國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。

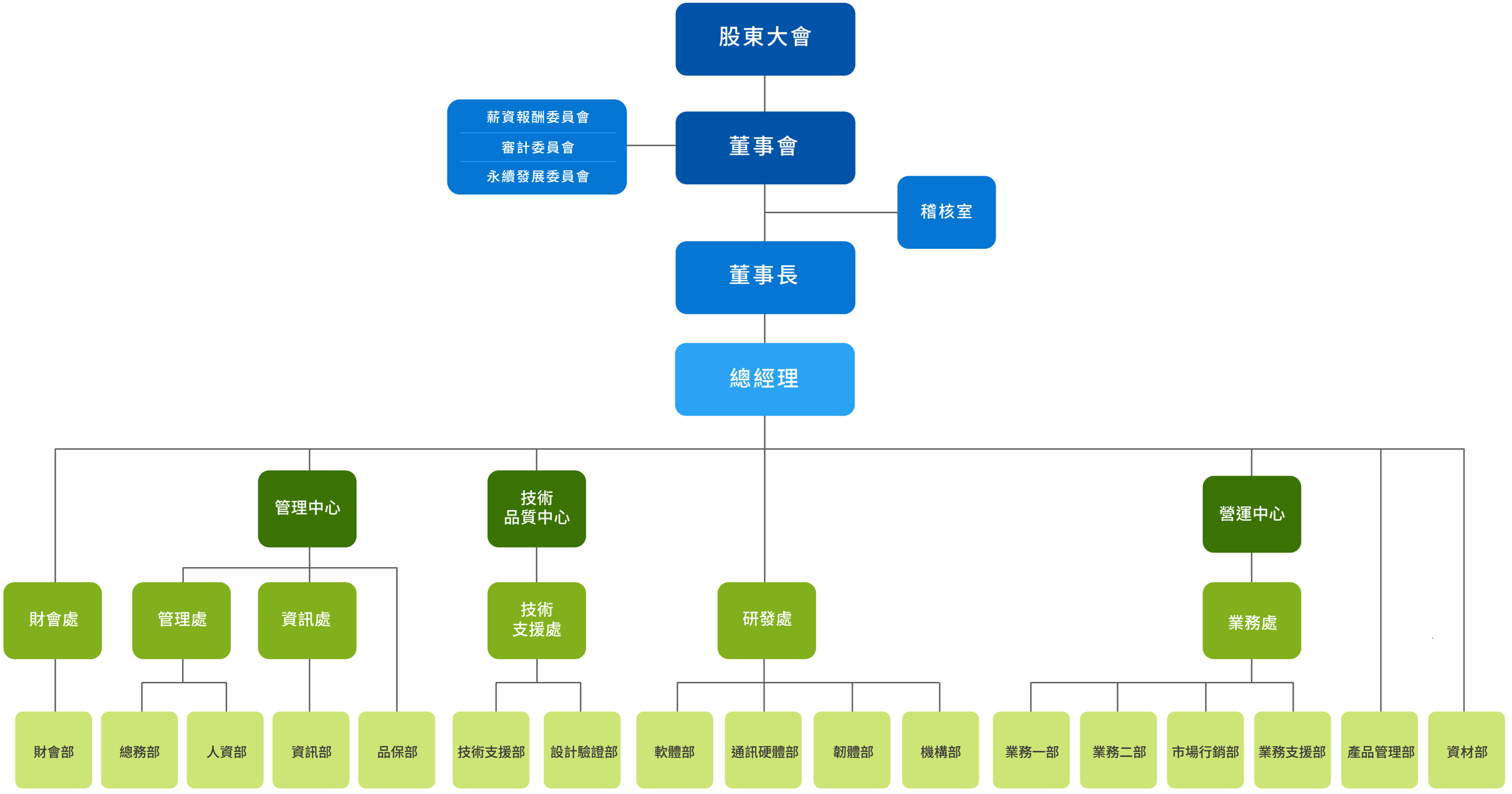
本公司注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次為目標，目前董事會成員男性占57%（4位），女性占43%（3位）符合董事會任一性別董事人數不得低於三分之一之標準。另獨立董事李國豪先生於2025年3月28日因個人業務繁忙辭任以及何俊炘董事與太思科技股份有限公司法人董事（代表人江昶佑）於2025年10月15日辭任。本公司於2025年4月1日經董事會決議，提名戴佩芳女士擔任獨立董事，並於2025年6月5日經股東常會補選通過。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。

■ 年度董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
董事	吳佳蓉	2025/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3	6
		2025/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與管理 -BI&OKR	3	
董事	吳柏慶	2025/06/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	太空科技趨勢大爆發 -B5G 與 6G 低軌道衛星技術與發展趨勢	3	6
		2025/11/12	台北金融研究發展基金會	公司治理 - 頂尖銷售的致勝關鍵	3	
法人董事代表人	周康記	2025/05/06	社團法人中華公司治理協會	從營運合規到聲譽維護：企業面對永續浪潮 的準備與挑戰	3	15
		2025/07/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
		2025/10/15	社團法人中華公司治理協會	投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述 ESG 揭露框架與風險監控，連結資本市場信任	3	
		2025/10/16	金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	6	
法人董事代表人	江昶佑	2025/02/14	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續政策及財務資訊編制相關法令規範解析	6	6
董事	何俊炘	2025/02/17	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續報告書之編制與相關內部控制解析	3	6
		2025/08/08	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3	
獨立董事	洪碧蓮	2025/02/07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	美國大選後美中經濟與臺灣產業展望	3	9
		2025/02/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業風險管理與危機處理 - 董監視角	3	
		2025/04/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	ESG 評鑑及實務應用	3	
獨立董事	呂文德	2025/08/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	員工與董事薪酬議題探討	3	6
		2025/08/07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會績效評估	3	
獨立董事	張夢仁	2025/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3	6
		2025/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與管理 -BI&OKR	3	
獨立董事	戴佩芳	2025/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與管理 -BI&OKR	3	12
		2025/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3	
		2025/10/29	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續資訊編制與申報實務研習班	6	
獨立董事	李國豪	2025/03/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	晶圓世紀大戰：台積電領先全球的關鍵技術與商機	3	6
		2025/03/14	社團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3	

ATrack Org. Chart



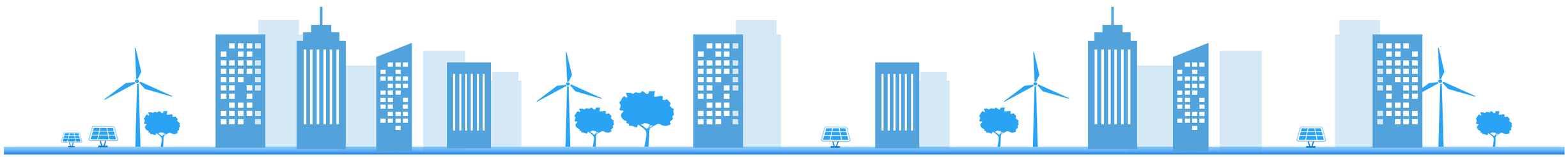
■ 公司董事成員與背景

職稱	姓名	性別 年齡	選(就) 任日期	任 期	初次 選任日期	主要經（學）歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務
董事長	吳佳蓉	女 40-49	2024.06.06	3 年	2021.07.16	國立台灣大學法律系	莊正法律事務所執業律師 蔚華科技股份有限公司獨立董事 金色三麥餐飲股份有限公司獨立董事 威潤科技股份有限公司董事長
董事	吳柏慶	男 50-59	2024.06.06	3 年	2010.01.19	中華大學資工系學士 康訊科技股份有限公司研發部協理	威潤科技股份有限公司技術長
董事	何俊炘 (註2)	男 50-59	2024.06.06	3 年	2024.06.06	淡江大學資訊工程學系 太思科技股份有限公司董事長	太思科技股份有限公司董事長
董事	太思科技股份有限公司代表人： 江昶佑 (註2)	男 50-59	2024.06.06	3 年	2024.06.06	Drexel University 太思科技股份有限公司財務長	太思科技股份有限公司財務長
董事	威剛科技股份有限公司代表人： 周康記	男 80-89	2021.06.06	3 年	2021.07.16	美國明尼蘇達州聖湯瑪士 大學國際企管碩士 康和證券金融集團董事長 群益金鼎證券股份有限公司 總經理、高級顧問 財團法人中華民國證券 櫃檯買賣中心副總經理	博士旺創新股份有限公司董事長 中國探針股份有限公司獨立董事 /審計委員/薪酬委員 日勝生活科技股份有限公司獨立董事 /審計委員/薪酬委員 前端離岸風電設備製造股份有限公司 獨立董事/審計委員/薪酬委員 佳龍科技工程股份有限公司法人代表董事 東生華製藥股份有限公司法人代表董事
獨立 董事	張夢仁	男 50-59	2024.06.06	3 年	2021.07.16	Franklin Pierce Law Center	畢恩喜生醫股份有限公司總經理 加特福生物科技股份有限公司董事

職稱	姓名	性別 年齡	選(就) 任日期	任 期	初次 選任日期	主要經（學）歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務
獨立 董事	洪碧蓮	女 50-59	2024.06.06	3 年	2020.06.03	國立政治大學會計系碩士 證券櫃檯買賣中心審查專員	光聚晶電聯合股份有限公司(原大宇資)獨立董事 揚堡實業股份有限公司獨立董事 嘉彰股份有限公司獨立董事
獨立 董事	呂文德	男 50-59	2024.06.06	3 年	2017.05.31	淡水高級商工	明台育樂股份有限公司管理顧問
獨立 董事	李國豪 （註3）	男 50-59	2024.06.06	3 年	2024.06.06	國立清華大學動力機械工程學系 永豐創業投資股份有限公司總經理	永豐創業投資股份有限公司總經理 永豐創業投資股份有限公司董事 臺灣中小育成企業開發股份有限公司董事 源傑科技股份有限公司董事 高熵材料科技股份有限公司董事 漢鼎科技股份有限公司董事 中華民國創業投資公會理事
獨立 董事	戴佩芳 （註3）	女 40-49	2025.06.05	3 年	2025.06.05	嘉南藥理大學 鑫成科技股份有限公司董事長 任我行科技股份有限公司董事長	翊杰控投有限公司董事長 盤絲洞未來科技股份有限公司董事長

註 1：董事長與總經理或相當職務者（最高經理人）為同一人、應說明其原因、合理性、必要性及因應措施 (例如增加獨立董事席次，並應有過半數董事未兼任員工或經理人等方式) 之相關資訊：
吳佳蓉董事長兼任總經理，其在法務面有其豐富經驗及專業能力，並可在公司治理、制度規範等範疇提供專業的建議，故其專業能力亦對公司營運有助益，經整體評估，該兼任安排具合理性與必要性，未來公司將視營運規模及實際營運情形需要時而調整之，且本公司董事會中並未有過半數董事兼任員工或經理人之情形，因此董事會之功能尚可充分發揮。目前本公司已有下列措施：
1. 現任獨立董事具有專業技能與豐富的經驗累積，能有效發揮其監督職能。
2. 每年度安排各董事參加外部機構專業董事課程，以增進董事會之運作效能。
3. 本公司已 2024 年董事全面改選增加一席獨立董事，以提升董事會職能，強化監督並建置有效之公司治理架構。

註 2：董事何俊炘及太思科技股份有限公司於 2025.10.15 辭任。
註 3：獨立董事李國豪於 2025.03.28 辭任，本公司於 2025.06.05 股東常會補選戴佩芳女士擔任獨立董事，並於 2025.06.05 就任。



2.1.2 董事會成員提名及遴選

董事會為威潤科技最高治理單位及重大政策決定者，根據本公司的章程，董事的設置七至十人，任期為三年。董事選舉採候選人提名制度，依規定由董事會就股東或董事會提名之董事候選人，進行資格條件等事項檢視，並將檢視結果提供予股東參考後，選任出適任董事。董事席次中，必須設置不少於二人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。有關獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長兼總經理由吳佳蓉女士擔任。

為避免利益衝突，威潤於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權，2025 年公司利益衝突情形，詳請見威潤 2025 年年報。

本公司 2025 年共召開 8 次董事會，董事平均實際出席率為 92.54%，含委託出席則達 95.52%。



2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	審計委員會的成員由具備專業背景的獨立人士擔任，他們以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會的運作主要目的如下： 1. 公司財務報表之允當表達。 2. 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 3. 公司內部控制之有效實施。 4. 公司遵循相關法令及規則。 5. 公司存在或潛在風險之管控。 審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。	本委員會由全體獨立董事組成，並推選洪碧蓮獨立董事擔任召集人，其為會計師國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。
薪酬委員會	為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，以使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。 1. 定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議，以確保其適應公司需求和最新的相關規定。 2. 制定並定期檢討本公司董事、獨立董事和經理人的績效評估標準，包括年度和長期的績效目標，並設計相應的薪資報酬政策、制度、標準和結構。 3. 定期評估本公司董事、獨立董事和經理人達成績效目標的情況，根據績效評估標準的結果，確定個別薪資報酬的內容和數額。 薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。	本委員會成員由四位獨立董事組成，委員會依本公司薪資報酬委員會組織規程運作，每年至少召開二次。
永續發展委員會	為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，故設置本委員會，以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會。 1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。	由董事長擔任委員兼召集人，技術長擔任委員兼副召集人、財務長擔任總執行，每年至少開會一次。

2.1.4 績效評估

為提升董事會及功能性委員會職能，促使董事會成員忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務，威潤科技依循《上市上櫃公司治理實務守則》訂定「董事會績效評估辦法」，據以執行董事會及功能性委員會績效評估作業。威潤科技每年執行一次董事會內部自評、董事成員自評及功能性委員會內部自評，並應於次一年度第一季結束前完成評估程序，送請董事會報告評估結果及檢討改進措施，以利其掌握董事會與功能性委員會之運作效能。

其評估程序為每年度結束時，由財會部負責執行及統籌，採內部問卷，透過內部自評、董事會成員及功能性委員自評方式進行，評估範圍包括整體董事會、董事個別成員及功能性委員會之績效評估，績效評估標準主要包含對公司營運之參與程度、提升董事會及功能性委員會決策品質、董事會及功能性委員會之組成與結構、董事及功能性委員的選任及持續進修以及內部控制等。2025 年績效評估結果為良好，整體董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理需求，評估結果並已提報 2026 年 1 月 27 日董事會報告。

■「董事會」績效評估自評結果

類型	評估面向	題數	平均得分	總平均得分
董事會績效內部評估	A.對公司營運之參與程度	12	4.5	4.68
	B.提升董事會決策品質	12	4.92	
	C.董事會組成與結構	7	5	
	D.董事之選任及持續進修	7	4.29	
	E.內部控制	7	4.71	

■「董事成員」績效評估自評問卷結果

類型	評估面向	題數	平均得分	總平均
董事成員績效內部評估	A.公司目標與任務之掌握	3	4.89	4.86
	B.董事職責認知	3	4.89	
	C.對公司營運之參與程度	8	4.83	
	D.內部關係經營與溝通	3	4.89	
	E.董事之專業及持續進修	3	4.83	
	F.內部控制	3	4.89	

2.1.5 薪酬政策

本公司根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負的職責、所投入的時間、目標達成情況、在其他職位上的表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬。此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

本公司的薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定他們的個別薪資報酬。每年薪酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。

藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

■ 薪酬政策

董事	本公司董事酬金，依本公司章程第十六條規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之參與程度及貢獻價值，由董事會參酌同業通常水準支給議定之；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第十八之一條規定提撥不高於 3%為董事酬勞。 以下是所指薪資報酬的具體內容： 1. 報酬：包括董事的薪資、職務加給、各項津貼和獎金等。 2. 退職退休金：指員工退休時獲得的退休金。 3. 酬勞：根據本公司章程的規定，根據年度獲利分配提撥酬勞給董事。 （若章程未規定董事酬勞則不適用） 4. 業務執行相關費用：包括車馬費、特殊支出費用和差旅費等。 董事薪資報酬的組成部分在「董事薪資報酬辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。
經理人	根據員工的「薪資管理辦法」、「績效評核辦法」、「績效獎金辦法」和「員工酬勞分派辦法」，經理人的薪酬結構如下： ■ 固定薪資： 1. 本薪：基本薪資水準。 2. 主管加給：針對擔任主管職位的經理人給予的額外加給。 3. 專業加給：基於專業技能或特殊工作要求而給予的加給。 4. 伙食津貼：用於餐飲費用的津貼。 5. 交通津貼：用於交通費用的津貼。 6. 加班費：因超時工作而給予的額外報酬。 7. 誤餐費：因工作時間調整而給予的額外津貼。 ■ 變動薪資： 1. 績效獎金：根據業務表現、工地表現和年度結果而發放的獎金。 2. 員工認股及員工酬勞：根據公司制度，給予員工的股權激勵和其他酬勞形式。

2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及季度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，威潤每年至少1次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，2025年召開之8場董事會中，提及永續發展相關議案之場次共3次，其內容包含永續發展委員異動選任、提報董事會通過2025年永續報告書及其修正永續報告書編制辦法。另，本報告書於2026年8月由永續發展委員會總召集人向董事會報告並通過。

■ 2025 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2025/05	永續發展委員補選案。
2025/08	提報董事會本公司 2024 年度永續報告書案。
2025/08	配合法令修改，修正本公司「永續報告編製作業管理辦法」。

2.2 道德誠信

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，威潤訂有「道德行為準則」並於 2021 年 10 月 06 日第 6 屆第 3 次董事會通過「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

項目	內容
重大主題	誠信經營
政策、承諾及重要性	基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。
權責單位	本公司董事會指定財會部為專責單位，並配置充足之資源及適任之人員，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行。
短中長期目標	■ 短期目標 • 完成企業年度 ESG 報告，逐步推動企業永續經營。 • 對員工實施誠信行為指南教育宣導。 ■ 中長期目標 • 持續對員工實施誠信行為指南教育宣導及檢討修正法令。
行動計畫	• 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關 防弊措施。 • 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。 • 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。 • 誠信政策宣導訓練之推動及協調。 • 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。 • 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。 • 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。
2025年績效	• 未有違反誠信經營之情事發生。 • 截至 2025 年底無接獲任何檢舉事項。
申訴機制	電子信箱：ESG@atrack.com.tw 專線電話：02-2797-5852

2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

在執行道德行為及誠信經營框架下，威潤「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等守則中，亦對反貪腐有相關之規定，已達有效反貪腐的落實。針對威潤在誠信經營之相關政策及行動方案彙整如下。

項目	內容說明	處理程序
禁止提供或收受不正當利益	本公司人員如遇有他人直接或間接提供或承諾給予之利益。	• 提供或承諾之人與其無職務上利害關係者，應於收受之日起三日內，陳報其直屬主管，必要時並知會本公司專責單位。 • 提供或承諾之人與其職務有利害關係者，應予退還或拒絕，並陳報其直屬主管及知會本公司專責單位；無法退還時，應於收受之日起三日內，交本公司專責單位處理。
禁止疏通費	本公司不得提供或承諾任何疏通費。	• 本公司人員如因受威脅或恐嚇而提供或承諾疏通費者，應紀錄過程陳報直屬主管，並通知本公司專責單位。 • 本公司專責單位接獲前項通知後應立即處理，並檢討相關情事，以降低再次發生之風險。 • 如發現涉有不法情事，並應立即通報司法單位。
政治獻金	本公司提供政治獻金，應依下列規定辦理，於陳報董事長核准並知會本公司專責單位，其單次金額達新臺幣 50 萬元以上，應提報董事會通過後，始得為之。	• 應確認係符合政治獻金收受者所在國家之政治獻金相關法規，包括提供政治獻金之上限及形式等。 • 決策應做成書面紀錄。 • 政治獻金應依法規及會計相關處理程序予以入帳。 • 提供政治獻金時，應避免與政府相關單位從事商業往來、申請許可或辦理其他涉及公司利益之事項。
慈善捐贈或贊助	本公司提供慈善捐贈或贊助，應依下列事項辦理，於陳報董事長核准並知會本公司專責單位，其單次金額達新臺幣 20 萬元以上，應提報董事會通過後，始得為之。	• 應符合營運所在地法令之規定。 • 決策應做成書面紀錄。 • 慈善捐贈之對象應為慈善機構，不得為變相行賄。 • 因贊助所能獲得的回饋明確與合理，不得為本公司商業往來之對象或與本公司人員有利益相關之人。 • 慈善捐贈或贊助後，應確認金錢流向之用途與捐助目的相符。
建立誠信經營機制	依本公司 2021 年 10 月 06 日通過之「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，由財會部為專責單位，定期（至少一年一次）向董事會報告。	• 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。 • 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。 • 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。

2025 年度，公司已完成反貪腐評估，佔整體營運據點 100%，結果顯示據點中並未有任何貪腐情況發生，2025 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

2022 年起威潤已透過內部「員工獎懲辦法」公告，針對員工進行反貪腐與誠信經營之溝通，合計已進行反貪腐相關溝通之員工百分比達 100%；針對供應商之反貪腐溝通比例則達 100%。未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

未來本公司在與供應商 客戶其他商業往來對象等建立商業關係前 將依威潤董事會 2021 年 10 月 06 日通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

2.2.2 誠信經營政策

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，威潤訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」並於 2021 年 10 月 06 日第 6 屆第 3 次董事會通過「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等對道德誠信有更明確的方向之守則，使本公司同仁以及未來在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前可以遵循。

1. 在公司與供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係之前，我們會先評估其合法性、誠信經營狀況以及是否曾涉有不誠信行為的紀錄，以確保商業經營方式的公平、透明性，並且不會涉及賄賂的要求、提供或接受。

2. 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，我們會檢視以下事項：
   a. 企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點。
   b. 企業所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業。
   c. 企業的長期經營狀況和商譽。
   d. 諮詢其合作夥伴對該企業的意見。
   e. 企業是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為的紀錄。

3. 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。

4. 我們會避免與不誠信經營者進行交易。公司的「員工行為準則」禁止員工從事不法或不實行為，並禁止員工接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。此外，「員工工作規則」中規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。

5. 在合約中明確訂明誠信經營原則：
   a. 合約明訂雙方應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。
   b. 任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。
   c. 建立明確且合理的付款內容，包括付款地點、方式，並需符合相關稅務法規的要求。

2.2.3 吹哨者制度

雖然本公司尚未制定具體的書面檢舉辦法，但我們已設立專責單位來處理接收檢舉事項，並在 2025 年度未接獲任何檢舉。未來，本公司將按照「誠信經營守則」和「誠信經營作業程序及行為指南」的規定，建立書面檢舉作業辦法。預計該作業辦法將包括以下內容：

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。內部人員若虛報或蓄意提出不實指控，將受到紀律處分，情節嚴重者可能會被解雇。為了方便檢舉，本公司在公司網站和內部網站上設立了內部獨立檢舉信箱和專線，並委託外部獨立機構提供檢舉信箱和專線。檢舉人應至少提供以下資訊：

1. 檢舉人可以提供真實姓名、身分證號碼，也可以選擇匿名檢舉，並提供可聯絡到檢舉人的地址、電話和電子郵件。
2. 被檢舉人的姓名或其他足以識別其身份特徵的資料。
3. 具體可供調查的事證。
4. 本公司承諾對檢舉人身份和檢舉內容進行保密，相關人員應以書面聲明確保檢舉人不受不當對待。
5. 本公司的專責單位應按照以下程序處理檢舉事項：
   a. 若檢舉涉及一般員工，應向部門主管報告；若檢舉涉及董事或高階主管，應向獨立董事報告。
   b. 專責單位和相關主管或人員應立即調查相關事實，必要時可尋求法律或其他相關部門的協助。
   c. 若證實被檢舉人違反相關法令或本公司的誠信經營政策和規定，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並採取適當的處置措施。必要時應向主管機關報告，將案件移送司法機關進行調查，或透過法律程序要求損害賠償，以保護公司的聲譽和權益。
6. 檢舉受理、調查過程和結果應留存書面文件，保存期限為五年，可以使用電子方式保存。在保存期限屆滿之前，如果涉及與檢舉內容相關的訴訟，相關資料應繼續保存至訴訟結束。
7. 若檢舉事項經查證屬實，本公司應責成相關單位檢討內部控制制度和作業程序，並提出改善措施，以防止類似行為再次發生。
8. 專責單位應向董事會報告檢舉事項、處理方式和後續改善措施。

2.3 風險管理

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

■ 威潤風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2025 年度威潤共辨識出三項主要營運風險，分別為財務風險、人力資源風險、資安風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2024年度風險項目與未來因應策略

ESG 面向	治理	社會	治理
風險項目	財務風險	人力資源風險	資安風險
風險因子	市場風險、價格風險、信用風險及流動性風險等。	人才選留任、員工發展、職場環境、勞資關係等。	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊而勒索或外洩之風險

ESG 面向	治理	社會	治理
風險項目	財務風險	人力資源風險	資安風險
風險管理政策與程序	財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	本公司已明確制定員工福利措施、召募徵選及推薦獎勵辦法、優秀員工選拔、教育訓練、申訴及懲戒辦法等，以確保員工的安全、薪資、福利和職場環境符合相關法規，並考慮企業政策，以降低因人力資源因素引起的損失和風險。	建構多層資安防護，持續導入創新資安防禦技術，將資安控管機制整合內化於軟硬體維運、供應商資安管理等平日作業流程，系統化監控資訊安全，維護重要資產的機密性、完整性及可用性。
風險因應策略	1. 投資避險：本公司專注經營本業且財務操作以保守穩健為原則，近年度未從事高風險、高槓桿投資等交易情事。 2. 信用風險：本公司根據內部明確的授信政策，對每位新、舊客戶付款和交貨條款進行管理和信用風險分析。透過考慮客戶的財務狀況、過去經驗和其他因素，內部風險控制來評估客戶的信用品質。 3. 逾期應收風險：本公司定期編制帳款明細，針對餘額進行通知催收，分析檢討異常帳款原因，已採取各項防範措施。 4. 獲利風險：進行成本管理，分析產品獲利狀況，確保產品毛利，避免銷售虧損情形。	1. 員工福利：透過完善的福利制度及各項員工活動，持續推陳出新辦理員工福利業務。 2. 教育訓練：針對不同階層和職務之同仁實施在職訓練和派外訓練，以期達到培訓優秀專業人才，進而提高營運績效。 3. 獎勵優秀：依同仁創意程度、提案價值、貢獻度等表現，推薦出每月優秀員工及年度優秀員工，給予表揚及獎勵化，以達激勵同仁敬業樂群及強化企業向心力。 4. 申訴管道：設立意見信箱，提供暢通之溝通管道，使主管傾聽同仁之意見，彈性做出良性之回饋和建議。	1. 資訊安全事件管理：建立嚴謹的資訊安全事件分級制度，並明確定義了事件的緊急程度，並透過定期模擬演練資安攻擊進行資訊安全成熟度評鑑。 2. 年度資訊安全內部教育訓練：建立內部資訊安全教育訓練制度，並對所有員工進行釣魚測試，以提高對資訊安全的識別和應對能力。 3. 機密文件權限管理：設定公司與客戶機密文件的取得權限分級，以確保只有具有適當授權的人員可以存取這些文件。 4. 投入安全管理資源：建置機台入廠掃毒機制、強化網路防火牆與網路控管、開發資安強化個人電腦供員工使用、設計開發雲端應用安全政策等。

2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。威潤秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

本公司內控制度明確制定《法令規章遵循事項管理作業》，依法令管理企業的營運活動，以避免因違反法規事件為受主管機關裁罰。該辦法旨在引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為。總經理室和各部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。我們首先關注與公司營運密切相關的重要法規，以優先實施的範圍為依據。各部門應負責以下事項：

1. 建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，以確保法規的有效傳達和相關資訊的流通。
2. 定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。
3. 各部門負責進行自我評估作業，並由該部門主管指派相應的人員負責彙總法規相關資訊。透過法令彙總表的建立，將法規內容整理彙總，讓各部門能更加清楚地了解適用的法規要求。
4. 稽核單位定期查核各單位法令遵循及更新狀況，以確保本公司各單位之營運及規章符合其最新相關法令規章，避免因未諳法規規範，造成公司罰緩之情事。

2025 年威潤未發生違反環境相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。



3.1 氣候變遷因應

作為負責任的全球公民，威潤致力於積極應對氣候變遷帶來的潛在風險，並制定相關管理策略和行動計劃，以增強公司的氣候韌性。此外，為了減緩氣候變遷進程，我們計畫逐步將營運模式轉型為低碳運營。目前威潤已逐步建立氣候風險與機會管理機制，惟相關機制仍持續精進與整合中。相關的氣候風險識別及管理交由相關權責部門研擬因應措施及目標方案。為符合相關規範要求，以下是威潤在2025 年的管理情況說明。

類型	說明
治理	為有效因應氣候變遷相關議題，本公司於 2024 年成立永續發展委員會，並以其為氣候變遷管理之最高組織。管理及運作上由執行長室掌握利害關係人對於氣候議題之相關要求與趨勢變化，召集相關權責部門進行氣候風險的評估與管理，並透過策略或目標方案擬訂，向管理階層報告及確認採取之行動，且未來每年至少向董事會報告一次執行成效。
策略	依循上市 / 上櫃公司氣候相關資訊、同業報告書及國際趨勢蒐整氣候議題，並透過討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 3 項關鍵氣候風險與機會，分別為 1 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會，並針對該機會與風險進行公司現況與因應策略與管理措施盤點。
風險管理	目前公司已依循氣候相關財務揭露建議進行氣候議題之辨識與評估，並至少每年向董事會報告，以確保治理階層對氣候相關風險與機會之掌握。惟現階段氣候風險相關機制尚未全面納入公司既有之營運風險管理制度中。未來公司將持續精進氣候風險管理作法，並研議將氣候相關風險之辨識、評估與因應機制，逐步整合至整體營運風險管理流程中，包括評估納入既有風險盤點、管理及定期檢討機制，以強化跨部門風險管理之連結性與一致性，並提升公司對氣候相關風險之整體因應能力。
指標和目標	■ 短期目標 (未來 2 年規畫)： 1. 辦公室導入節能照明及智慧空調管理，並加強推動無紙化行政流程。 2. 加強辦公室用電、用水宣導，以達到低碳營運的目標。 3. 要求關鍵供應商（如 PCB 或電子零件廠）提供碳排數據，並將環境指標納入採購決策權重。 ■ 中長期期目標： 依金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範，依時程完成溫室氣體相關資訊揭露。 1. 2027 年完成 2026 年合併報表子公司之溫室氣體盤查 2. 2028 年揭露 2027 年母公司個體盤查資訊及確信情形 3. 2029 年完成 2028 年合併報表子公司之溫室氣體盤查及確信情形

3.1.1 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，相關權責部門每年定期蒐集國際永續趨勢與同業之永續報告書，結合公司當前狀況與未來規劃，判斷對公司有較大影響之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報管理階層。

內部能源耗用總量	鑑別風險機會	擬定因應措施	追蹤管理
• 同業永續報告書議題 • 國際趨勢	• 結合公司當前狀況與未來規劃討論實際面臨與應對議題情況	• 盤點各營運據點之因應現況，依據各據點之風險機會擬定管理措施	• 各據點每年提交目標達成情況

3.1.2 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，依循上市 / 上櫃公司氣候相關資訊、同業報告書及國際趨勢蒐整氣候議題，並透過討論實際面臨與應對議題情況，經評估後，共鑑別出 3 項關鍵氣候風險與機會，分別為 1 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會，關鍵議題如下氣候風險與機會鑑別結果列示。

■ 關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險與機會現況	因應策略與管理措施
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	短期（3 年內）	臺灣氣候變遷因應法針對國內首波年碳排量逾 25,000 噸之碳排大戶開徵碳費，威潤雖非首波納管企業，但考量未來規範可能日趨下修納管企業，故仍須將風險納入評估。	1. 評估研發實驗室當前老舊設備，編列汰舊換新預算，逐步提高設備之能源使用效率。 2. 推行年度例行碳盤查制度，每年依循 GHG Protocol 進行溫室氣體盤查並取得第三方確信，並須將年度碳排數據提交總部。
實體風險	極端氣候事件嚴重性和頻率增加	中期（3-10 年內）	極端氣候事件（如乾旱期延長、雨季時間不穩定、極端溫度增加）可能影響企業的原物料供給、製程穩定性與能源需求，造成生產成本波動，對營運與財務造成影響。	建立供應鏈原物料備援計劃，避免供應鏈中斷之情況，逐步分散供應商供貨，減少因單一供應商因氣候因素衝擊之因應成本。
機會	透過研發和創新開發新產品或服務	短期（3 年內）	企業若投入低碳技術、節能製程或綠色產品的研發，可吸引重視永續的客戶與國際品牌，帶動新訂單與營收成長。同時也能提升產品毛利、擴大差異化競爭力，並藉由綠色技術提升能源效率、降低長期營運成本，帶來正向財務效益。	積極了解與應對氣候變遷所造成之風險，提供創新綠色商品。

3.2 能源及溫室氣體管理

3.2.1 能源管理

各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，威潤身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

由於本公司並無自有工廠，全數商品以委外加工方式生產，本身的能源消耗及溫室氣體排放主要源自於辦公室用電及公務車燃料等項目，儘管如此，威潤仍高度重視此議題，並加強宣導隨手關燈、冷氣溫度限制等措施；此外，為了建立節能減碳基礎，威潤於 2026 年完成母公司個體碳盤查作業，預計於 2027 年完成合併報表範圍之碳盤查。並於 2028 年完成前一年度第三方查證 / 確信，以具體行動響應臺灣 2050 淨零排放政策目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

3.2.2 能源使用概況

2025 年威潤的能源總消耗為 487.83GJ，因此，主要能源耗用為源自實驗室機台、空調及照明設備之外購電力，威潤外購電力占比 95.53%，再來則為公務車之汽油約佔總能源消耗 4.47%。2025 年度能源總使用量及能源密集度皆較前一年度下降，顯示能源管理措施已逐步展現成效。公司將持續朝向提升能源效率及減碳目標邁進，以支持長期永續發展策略。

■ 近 2 年能源消耗量

內部能源耗用總量	能源種類	2024	能源占比	2025	能源占比
非再生燃料	汽油 (公升)	663.00	2.72%	687.00	4.47%
外購能源	外購灰電 (度)	209,640.00	97.28%	129,416.49	95.53%
消耗能源總熱值 (GJ)		776.00	100.00%	487.83	100.00%
密集度 (GJ/ 百萬營收)		4.82	—	1.85	—

註 1：源耗用數據統計範疇涵蓋：潭美辦公室、聖立辦公室。

註 2：汽油熱值 =7,586 kcal/L、電力熱值 =860 kcal/kWh，汽油熱值源於環境部公告 2025 年數值，電力熱值源於經濟部能源署能源產品單位熱值表。

註 3：能源密集度 = 總能源使用量 (GJ)/ 年度百萬營收

3.2.3 溫室氣體管理

2025 年威潤依循 GHG Protocol 完成溫室氣體盤查作業，2025 年威潤全年度溫室氣體排放總量為 74.6943 公噸 CO2e，其中類別一直接排放占總量 17.87%，主要源於公務車汽油使用，類別二則約占總量 82.13%，主要源於外購電力（辦公室用電及空調）等。整體威潤碳排放密集度較前一年度下降 55.56%，主要因為導入節能空調設備所致，未來本公司將持續透過節能管理與用電優化措施，降低能源使用強度與溫室氣體排放，以達成減碳目標。

■ 近 2 年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二 溫室氣體排放量與密集度

年度	2024		2025	
單位	tonCO2e	%	tonCO2e	%
範疇一	1.53	1.52%	13.3508	17.87%
範疇二	99.36	98.48%	61.3435	82.13%
範疇一&二合計總量	100.89	100.00%	74.6943	100.00%
溫室氣體排放密集度 (tonCO2e/ 百萬營收)	0.63		0.28	
較前一年度提升 / 降低 %	47.96%		下降 55.56%	

註 1：溫室氣體涵蓋範籌：潭美辦公室、聖立辦公室。

註 2：溫室氣體係數引用：環境部 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數。

註 3：盤查方法學：依照 GHG Protocol 進行計算。

註 4：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳（CO_2）、甲烷（次 CH_4）、氧化亞氮（N_2O）、氫氟碳化物（HFCS）、全氟碳化合物（PFCs）、六氟化硫（SF_6）、三氟化氮（NF_3）共計 7 種溫室氣體。

註 5：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註 6：溫室氣體排放密集度 = 總溫室氣體排放輛 ($tonCO_2e$)/ 年度百萬營收。

註 7：考量 2025 年盤查範圍較過往更為完整且具代表性，為確保數據之可比性，故調整基準年為 2025 年。

3.3 廢棄物管理

3.3.1 廢棄物管理制度

由於威潤不涉及生產製造階段，因此無製程廢棄物產出。主要的廢棄物來自一般生活垃圾，包括廢塑膠、金屬及紙類等，這些廢棄物依據辦公室所訂定的分類標準進行分類，並由物管統一委託合格的第三方清運商處理。此外，針對威潤報廢或具有瑕疵之產品，則自行委託同樣具有合格執照的第三方清除處理商進行處理，處理廠商會再進行廢棄物分篩，針對可再利用之廢棄物進行回收。

3.3.2 廢棄物的產生

2025 年威潤廢棄物總量約為 16.9 公噸，皆為員工生活產生之一般事業廢棄物組成，因員工人數減少及推動資源減量措施，廢棄物總量較前一年度下降 23.07%，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，持續強化廢棄物管理與統計機制，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

廢棄物產生量			
年份		2024	2025
一般事業廢棄物（噸）[註1]	生活廢棄物	22.02	16.94
	報廢品[註2]	0.00	0.00
廢棄物總量（噸）		22.02	16.94
年增率（%）		-15.48%	-23.07%
廢棄物密集（噸 / 百萬營業額）		0.14	0.064

註 1：威潤總部辦公室產生之一般事業廢棄物統一由物管進行處理，故此處數據以（當年度平均員工人數）x（當年工作天數）x（環境部公布平均每人每日一般廢棄物產生量）進行計算，2024 年 1.382KG/ 人天、2025 年 1.377KG/ 人天。

註 2：公司報廢之電子廢棄物皆委託合格第三方清除處理廠商進行處理

註 3：廢棄物密集度 = 總廢棄物產出量 (噸)/ 年度百萬營收

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，因此水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估威潤之各營運據點是否存在水風險，2025 年我們採用世界資源研究所（WRI）Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具，進行各據點取水壓力分析。鑑別結果顯示威潤全據點皆未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免威潤用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

■ 各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
總部辦公室	第三方的水	翡翠水庫	未處理	內湖污水處理廠	中低 (10 - 20%)

3.4.2 取水、耗水與排水

威潤全據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，由於自身未涉及生產製造，主要用水為辦公室民生用水，2025 年總取水量為 0.615 百萬公升，耗水量為 0.123 百萬公升，總取水量較前一年度減少。

單位：百萬公升

年度	取/排水目的地分類	2024	2025
取水量	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	0.860	0.615
排水量	排入廢水處理廠處理	0.690	0.492
耗水量	總耗水量	0.170	0.123
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.0010	0.0023

註 1：威潤全據點之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註 2：威潤總部辦公室為租用且水費涵蓋在大樓管理費中，故用水量以【整棟大樓用水度數 x（威潤租用坪數 / 大樓總用戶使用坪數）】進行估算。

註 3：排水量參照內政部營建署建議之生活污水量推估係數 0.8 進行計算求得。
https://www.nlma.gov.tw/filesys/file/EMMA/t1110301-1.pdf，推估排水量為 0.615*0.8=0.492；
以此結果耗水量推估為 0.123。

註 4：取水密集度 = 總取水量 (百萬公升)/ 年度百萬營收

4.1 產品技術與創新

項目	內容
重大主題	產品技術與創新
政策、承諾及重要性	在當前快速變化的科技環境中，產品技術與創新對於威潤至關重要。作為專注於衛星定位和通訊技術的公司，持續的技術創新能夠確保其產品在全球市場上的競爭力和領先地位。技術創新不僅能提升產品的功能和性能，還能滿足客戶不斷變化的需求，開拓新的市場機會。 威潤科技將持續投資研發，建立全球合作夥伴關係，加速產品迭代，確保產品質量與合規，並以客戶需求為導向推動創新，鞏固其技術領先地位。
權責單位	研發中心
短中長期目標	• 現有產品技術延伸：研究產品技術的跨產業應用 • 現有產品節能設計：現有產品技術增加節能相關設計 • 產品新技術開發：對客戶產業技術發展趨勢和市場需求調查，建立未來具競爭優勢的技術布局。
行動計畫	• 獎勵創新研究：鼓勵全員參與研發，針對公司評估後具有市場效益的提案發放獎金。 • 研發人員教育訓練:安排創新研發課程，由內部資深同仁及外部專業講師授課，並鼓勵同仁參加外部研討會。 • 產學合作:與國內外著名大學校進行合作，整合學校研究資源，強化技術實力。 • 政府單位、業界技術合作：與國內外研究機構和公司合作開發技術，提升研發設備和內部人員技術力及創新思維。
2025年績效	• 產品創新研發經費 0.5 億元，占營業金額 18.87%。 • 經濟部科技研究發展專案：產業升級創新平台輔導計畫「低軌衛星車聯網應用整合發展計畫」，主辦廠商補助經費 1,935 萬元。 • 經濟部科技研究發展專案：A+ 企業創新研發淬鍊計畫「電輔自行車國產化實證運行補助計畫」，共同承辦補助經費 4,110 萬元。
申訴機制	電子信箱：ESG@atrack.com.tw 專線電話：02-2797-5852

4.1.1 產品及技術佈局

本公司主要產品為自有品牌「ATrack」衛星定位監控器（GPS Tracker），以全球導航衛星系統（Global Navigation Satellite System, GNSS）做即時定位。本公司研發生產之衛星定位監控器裝載於車輛後，可根據業者需求監控車輛位置、車速、油量、引擎轉速等多種行車相關數據，並多元行動通訊網路將資料傳回到後端系統協助業者利用相關數據管理車隊、節省油耗、提高生產力、提升行車安全，進而將運作效率最大化，大幅降低營運成本。

本公司目前產品區分為「接線式衛星定位監控器」、「隨插即用衛星定位監控器」、「IP 等級衛星定位監控器」、「AI 影像車載通訊系統」及「室內外混合資產管理追蹤器」五大類，在產品應用上，以車輛之監控及影像大數據分析為主。透過安裝本公司衛星定位監控器於各型車輛之上，可實現車聯網（Internet of Vehicles, IoV）的各式應用與服務，滿足全球客戶在車隊管理上的多元應用與需求。

■ 2025 年主要銷售產品銷售現況

主要產品名稱	營收占比(%)	銷售量(台)
衛星定位監控器	55%	72,337台
電子產品	36%	215,200支/顆
週邊零配件及其他	9%	註

註：因周邊零配件種類及規格繁多且衡量單位均不同，故不予列示。

■ 目前公司主要產品

產品類別	產品項目與說明
接線式衛星定位監控器	內建多組 I/O，可外接各式感測器，並有雙向語音支援即時通訊。適用於各類車種車隊管理，特別是大卡車、物流車隊等。
隨插即用衛星定位監控器	隨插即用，節省安裝費用及時間，並能精確讀取行車電腦資訊。適用於 UBI 車險、租賃車管理、靠行商用車管理等。
IP 等級衛星定位監控器	具備高防護等級之防水防塵功能，整合長效電池與多元通訊技術，適用於各類資產追蹤與管理，如乾式 / 冷鏈型貨櫃、重型機具、拖板車等。
AI影像車用產品	AI 影像車用產品內建雙鏡頭，以 AI 演算技術提供車輛前方 ADAS 及駕駛員 DMS 警示功能，並搭配 LTE 連網技術將駕駛異常資訊及時回傳雲端，提供車隊管理及安全監控功能。
室內外混合資產管理追蹤器	透過與合作夥伴定位平台串接，實現室內外環境中的精準資產定位與管理，適用於倉儲、醫療、製造等場域。

多年來本公司針對特殊客戶專案需求，提供從設計到生產製造的完整量身定制 ODM 服務，以精確的規格和卓越的品質，幫助客戶將車載資通訊產品推向全球市場。隨著智慧汽車系統的多元發展，車載資通訊產品已成為汽車產業未來發展的重點，許多大型車廠也在積極整合車聯網產品，以提供駕駛人更安全且高效的駕駛環境與體驗。此外，近年來隨著通訊技術的演進和各國新制定的相關法規，進一步推動車載資通訊市場快速增長。主要研發佈局包含：1. 持續開發最新型車載定位設備、2. 整合並擴充車輛監控系統、3. 車載視訊等項目。

■ 未來研發重點項目 / 預計開發產品項目

產品類別	產品項目與說明
車輛衛星定位監控系統	持續開發高防護等級之資產監控裝置，整合長效電池與新世代衛星通訊技術，適用於貨櫃、拖板車、重型機具等無穩定電源之重要資產監控場景。
室內外混合資產管理追蹤器	推出專為複雜供應鏈設計的混合型追蹤器，整合多元定位技術，解決貨物從戶外運輸至室內存放的全場域追蹤需求，適用於倉儲、醫療、製造等場域。
AI 影像車載通訊系統	深化 AI 邊緣運算應用，推出多鏡頭 AI Dash Cam 及摩托車專用行車紀錄器，整合 DMS 駕駛行為偵測與 ADAS 先進駕駛輔助功能，全方位覆蓋四輪與二輪市場。
智慧車載電腦 (Vehicle Box)	推出針對中小型車隊（SMB）設計的車載電腦產品系列，具備高算力與優異聯網效能，滿足物流與運輸業者數位轉型需求。
SaaS 平台服務	上線「ATrack 360」AIoT 雲端平台，提供車隊管理、資產追蹤、個人載具定位及 ESG 碳足跡計算等訂閱制服務，建立經常性收益模式。

4.1.2 創新研發政策

威潤專注於提供車聯網產業解決方案。隨著無線通訊產業技術發展及其應用，威潤科技持續投入 AIoT 相關產品開發。威潤科技將創新技術延伸應用到 AI 領域，擴大營業與海外觸角，期望深化並擴展核心技術及商業產業應用，提供客戶更完整全面的產品及服務。

4.1.3 技術創新具體成果

威潤積極參與創新與永續發展，透過專業人才的延攬及內部創新的鼓勵，提升公司創新動能。威潤科技將積極切入 AIoT 的研發和應用，各廠區探索和實踐更多創新技術與環保解決方案，引領產業向著更高效、更綠色的未來發展。近年之研發成果列示如下。

■ 歷年研發成果

年份	產品名稱	說明	產品研發特點	產品照
2023	AS700	開發具有太陽能充電功能的資產監控裝置，持續運行於無電力的重要資產監控如貨櫃、板車、移動設備監控等。	憑藉太陽能供電以及 IP69K/IP68 防水防塵等級外殼，AS700 具有更長的使用壽命，並且能夠應對艱困環境的挑戰。	
2024	AW500	AI 影像車用產品內建雙鏡頭，以 AI 演算技術提供車輛前方 ADAS 及駕駛員 DMS 警示功能，並搭配 LTE 連網技術將駕駛異常資訊及時回傳雲端，提供車隊管理及安全監控功能。	減少高風險駕駛行為，它提供即時語音警報，以防止因分心或不當行為而引起的事故。	
2024	BL1	開發具有長距離低功耗的無線感測器，提供資產監控、溫溼度監控、角度及移動偵測功能的藍芽周邊產品。	支援最遠 600 公尺的長距離傳輸。採用 IP69K 級堅固且小巧的外殼設計，適用於貴重物品追蹤與冷鏈監控。	
2025	AL100	跨足自行車用市場的全球追蹤系統，具備 Wi-Fi、藍牙、LTE、GPS 監控管理，並提供 USB 電源供 User 使用。	整合使用自行車電源系統，並配合自行開發的 ATrack 360 後台管理，完整提供整套自行車包含定位追蹤，管理等功能的系統，並可延伸至租賃歸還的商業應用。	

■ 歷年獲獎事蹟

年份	產品名稱	獲得獎項	產品照/獎項照
2020	AK11	TAIWAN EXCELLENCE 台灣精品獎 2020 4G LTE 旗艦版衛星定位監控器	
2021	AS11	TAIWAN EXCELLENCE 台灣精品獎 2021 4G LTE 拖車與資產追蹤器	
2023	AS500	TAIWAN EXCELLENCE 台灣精品獎 2023 防水型超長待機資產衛星定位監控器	
2023	AX300	TAIWAN EXCELLENCE 台灣精品獎 2023 OBD 型車載衛星定位監控器	

4.1.4 研發人員與經費投入

威潤十分重視產品研發與創新，故逐年提升研發人員佔比與經費投入。2025 年研發人員占總員工數達 32%，研發經費占公司營收達 18.87%。威潤科技期盼透過延攬產業專才與持續加大研發投入，為公司帶來更多內部創新，並持續為客戶創造價值。

■ 近 2 年研發人員數及佔比

年份	研發人員數(人)	研發人員數占總員工數比例
2024	18	28.13%
2025	16	32%

■ 近 2 年研發經費及占比

年份	研發經費(仟元)	研發經費占年度營收比例
2024	47,089	29.26%
2025	49,686	18.87%

4.2 品質管理及客戶服務

4.2.1 產品品質管理

威潤訂有「品質是對客戶的承諾，精益求精是對自己的要求」為產品品質政策與目標。為強化產品品質管理之流程與內控政策，我們以 PDCA（計劃、執行、檢討、修正）的循環管理模式，已於 2019 年取得 ISO 9001 品質管理系統驗證，並持續透過標準作業流程，確保生產品質均能符合品質要求。

隨著全球環保意識日漸抬頭，大眾對於環境保護的重視程度提高，加上近年諸多化學物質洩漏事件對環境與人體健康造成嚴重影響，造成全球對有害物質管理的關注和擔憂，也因此，近年國際各大品牌商對於產品有害物質與限制物質之要求趨於嚴格，如 RoHS、Halogen（無鹵素）、REACH、VOCs、TSCA 等規範之合規性已成企業不可忽視之規範。

威潤科技重視產品對下游廠商可能造成之潛在風險，若客戶有要求則會盡力滿足有害物質之限制與規範；在採購合約上要求供應商需符合 REACH、RoHS 等相關規範，若無法提供檢驗報告則需出示自我保證宣言，需接受並配合我方的不定期稽核驗證。2025 年威潤未發生任何違反產品和服務健康安全相關法規，未來將繼續保持優良紀錄。

■ 通過之品質認證

認證名稱	對應之產品	認證照片
ISO 9001	全系列產品	
ISO 14001	全系列產品	
CE	AL1、AK7S、AK7T、AS300、BL1	

■ 受有害物質規範之產品

規範名稱	有害物質限制	產品
REACH	依REACH公告之SVHC清單執行	全系列產品
RoHS	鎘（Cd）、鉛、汞、六價鉻、溴阻燃劑（PBBs、PBDEs）、鄰苯二甲基酯（DEHP、BBP、DBP、DIBP）	全系列產品

4.2.2 客戶關係管理

威潤將客戶關係管理視為企業營運的核心價值。平日致力於與客戶皆保持密切聯繫 建構專業的客服團隊，搭配完善銷售服務體系提供全方位優質服務，協助客戶提升競爭力並創造更高產品附加價值。

為了掌握客戶對威潤產品與服務的實際體驗與期望，依據「客戶滿意度調查程序」執行年度客戶滿意度調查回饋，以掌握客戶對產品 / 技術、品質、交貨及服務之滿意度，並依照結果定期檢討作為未來改善方向與依據。2025 年發放問卷給交易金額前 10 大之重點客戶。2025 年度客戶滿意度平均為 87.75 分，比去年下降 2.02 分。

在四個面向中，我們正視產品品質及服務體驗仍有精進的空間。相較 2024 年，我們未來致力於產品、技術及韌體更新的深度優化，積極響應客戶的需求；在此基礎上，持續洞察及關注市場趨勢，公司將持續投入產品研發與技術創新，提升整體服務品質與客戶認同度，讓公司整體服務品質的滿意度及認同度逐步提升，打造長期穩定的成長動能。

■ 顧客滿意度問卷設計

ATrack
ATrack Technology Inc.

Customer Satisfaction Survey

Dear Sir,

Thank you very much for purchasing ATrack products. In order to keep offering quality products and satisfactory services to our valued customers, your input and comments are greatly appreciated.

Date: Score :

Cat.	Item	Excellent (5)	Very Good (4)	Good (3)	Fair (2)	Poor (1)
1	**Service Experiences**					
(1)	Sales Service- Capability and product knowledge to support customer	☐	☐	☐	☐	☐
(2)	Sales Service –Responsiveness	☐	☐	☐	☐	☐
(3)	Technical Support - Capability to solve problems	☐	☐	☐	☐	☐
(4)	Technical Support - Responsiveness	☐	☐	☐	☐	☐
2	**Product**					
(1)	Product meeting expectations	☐	☐	☐	☐	☐
(2)	Firmware flexibility/updates	☐	☐	☐	☐	☐
(3)	Vehicle Compatibility	☐	☐	☐	☐	☐
(4)	ADM (ATrack Device Manager)	☐	☐	☐	☐	☐
(5)	ACT (ATrack Configuration Tool)	☐	☐	☐	☐	☐
3	**Purchase & Delivery**					
(1)	Acknowledgement of order processing	☐	☐	☐	☐	☐
(2)	Device Leadtime /Time to Delivery	☐	☐	☐	☐	☐
(3)	Accessory/Cable Leadtime	☐	☐	☐	☐	☐
(4)	Shipment Packaging	☐	☐	☐	☐	☐
4	**Quality**					
(1)	Product Reliability	☐	☐	☐	☐	☐
(2)	RMA Handling Procedures	☐	☐	☐	☐	☐
(3)	RMA Handling Leadtime	☐	☐	☐	☐	☐

Thank you for your time. Any other opinions or advices please feel free to address as below.
Your input will be very helpful to move ATrack to the next level.

Company Name: _____ Customer Signature : _____

TW-Q2-SAL-018-01
Rev.2

■ 顧客滿意度問卷回收情形

年份	研發人員數(人)	回收份數	回收率	滿意度分數
2024	24	24	100%	89.94%
2025	23	23	100%	87.75%

■ 顧客滿意度各面向分數分析

年份	產品/技術	品質/可靠度	交貨	服務
2024	88.18%	89.70%	91.29%	90.58%
2025	89.97%	86.36%	90.00%	84.69%

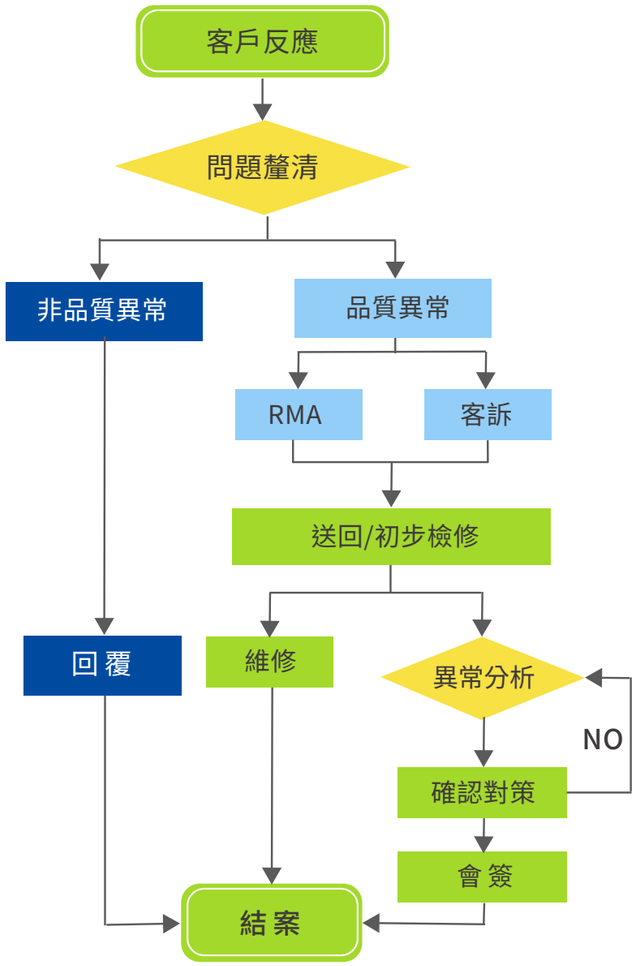
4.2.3 客訴處理流程

建立有效的客訴處理流程，確保有效處理和解決客訴，是威潤持續改善及提高客戶滿意度的重要作業。除了透過客戶滿意度了解客戶的需求外，當客戶抱怨或意見回饋時，本公司根據產業特性以及實務要求設有完善的追蹤流程，通過客戶案件分析和改善，從客戶端獲取寶貴資訊，以提升產品品質和服務水準，預防類似客訴事件再次發生。

2025 統計共計發生 9 起客訴，根據返回的不良產品進行分析與統計，材料不良有 3 件，因加工廠製程不良造成的客訴為 6 件。在材料 / 製程不良皆會要求供應商 / 加工提供相對應的防止不良流出對策；另外，威潤會依照客訴不良的嚴重程度討論是否執行加嚴檢驗或採取相對應的對策，並確保對策的有效性，以求提供穩定且良好的品質給客戶。



■ 售後服務與客戶投訴處理流程圖



■ 2025 年客訴情形

產品類別	案件數量	後續處理情形
來料不良	3	來料不良的狀況可分為蜂鳴器、線材及電容等；線材異常數量，會影響到產品的實際功能運用，即刻展開專案調查不良原因，並在交貨穩定前內部持續進行嚴格把關檢驗。
製程不良	6	在委外加工過程中，發現較多的人為因素的失誤;可能原因包含產品設計過於複雜，導致在加工過程中步驟錯誤，或者遺失相關設定。 已對於製程過程進行重新審核以及再設計，額外再增加測試及卡控環節，防止不良產品再度流出。

4.3 資訊安全與客戶隱私

項目	內容
重大主題	資訊安全與客戶隱私
政策、承諾及重要性	威潤科技依據計畫、執行、查核與行動（Plan Do Check Act, PDCA）的管理循環來保護資訊安全，確保公司及客戶、員工和合作夥伴的數據安全。強化資訊安全管理機制，主動偵測和應對潛在威脅，以防止未經授權的訪問、洩露、修改和破壞。此外，通過完整的備份和備援機制，努力降低企業營運風險，提升資訊安全風險管理能力。
權責單位	資訊部
短中長期目標	■ 短期目標 • 強化專責資安團隊的功能，提升員工在衛星定位和通訊技術環境下的資安防範意識。 • 定期審查和更新資訊安全政策，持續評估並導入針對公司內部或產品等車輛監控技術的必要資安防禦措施。 ■ 中長期目標 • 進行全面的資訊安全風險評估，特別針對車輛數據和通訊系統的關鍵風險和漏洞進行識別和優先處理。 • 推動公司安全文化，鼓勵員工在日常工作中積極參與車載系統和通訊技術的資訊安全保護相關宣導或較訓練。
行動計畫	• 產品資訊安全測試 • 資料備份依不同時程及異地備份以強化備份機制。 • 郵件外寄控管，郵件稽核機制，郵件備份，郵件進階防禦。 • 防火牆及伺服器硬體維護及保固 (含 Firmware upgrade)。 • 不定期寄發資安風險示警通知及資安宣導郵件。
2025年績效	2025 年無重大公司內部及產品無造成重大資安事件
申訴機制	電子信箱：ESG@atrack.com.tw 專線電話：02-2797-5852

4.3.1 資安管理架構與權責

本公司由資訊部負責統籌並執行資訊安全政策，透過涵蓋臺灣廠區與海外子公司之資訊部門，定期召開例行會議，依據規畫、執行、查核與行動的管理循環機制，檢視資訊安全政策適用性與保護措施，並定期回報執行成效。定期宣導資訊安全訊息以提升員工資安意識，維護資訊安全系統產品或程序之有效性。由稽核室每年就電子資料處理循環，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。

■ 各單位權責說明

單位名稱	職 責 說 明
資訊單位	資通安全防護及控制措施
其他單位	資安事件通報

4.3.2 資安管理與隱私管理策略

威潤科技訂有資安管理政策文件，內容包含資安管理程序與權責、計畫執行、風險評估等內容。

■ 資安管理政策

項目	內容
資通安全政策及推動組織	• 成立資通安全推動組織，組織配置適當之人力、物力與財力資源 , 並指派適當人員擔 任資安專責主管及資安專責人員，以負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項。 • 訂定資通安全政策及目標，由副總級以上主管核定，並定期檢視政策及目標且有效傳達員工其重要性。 • 核心業務及其重要性、資通系統盤點及風險評估、資通系統發展及維護安全、資通安全防護及控制措施、資通系統或資通服務委外辦理之管理措施、資通安全事件通報應變及情資評估因應、資通安全之持續精進及績效管理機制等。 • 所有使用資訊系統之人員，每年接受資訊安全宣導課程，另負責資訊安全之主管及人員，每年接受資訊安全專業課程訓練。
核心業務及其重要性	• 鑑別並定期檢視公司之核心業務及應保護之機敏性資料。 • 鑑別應遵守之法令及契約要求。 • 鑑別可能造成營運中斷事件之發生機率及影響程度，並明確訂定核心業務之復原時間目標 (RTO) 及資料復原時間點目標 (RPO) ，設置適當之備份機制及備援計畫。 • 制定核心業務持續運作計畫，定期辦理核心業務持續運作演練，演練內容包含核心業務備援措施、人員職責、應變作業程序、資源調配及演練結果檢討改善。
資通系統發展及維護安全	• 將資安要求納入資通系統開發及維護需求規格，包含機敏資料存取控制、用戶登入身分驗證及用戶輸入輸出之檢查過濾等。 • 定期執行資通系統安全性要求測試，包含機敏資料存取控制、用戶登入身份驗證及用戶輸入輸出之檢查過濾測試等 • 妥善儲存及管理資通系統開發及維護相關文件。 • 對核心資通系統辦理下列資安檢測作業，並完成系統弱點修補，定期辦理弱點滲透掃描。

項目	內容
資通安全防護及控制措施	• 依網路服務需要區隔獨立的邏輯網域 (如：DMZ、內部或外部網路等)，並將開發、測試及正式作業環境區隔，且針對不同作業環境建立適當之資安防護控制措施。 • 具備下列資安防護控制措施 一、防毒軟體。 二、網路防火牆。 三、如有郵件伺服器者，具備電子郵件過濾機制。 四、入侵偵測及防禦機制。 五、如有對外服務之核心資通系統者，具備應用程式防火牆。 六、進階持續性威脅攻擊防禦措施。 • 針對機敏性資料之處理及儲存建立適當之防護措施，如：專用電腦作業環境、存取權限、資料加密、傳輸加密、資料遮蔽、人員管理及處理規範等。 • 訂定到職、在職及離職管理程序，並簽署保密協議明確告知保密事項。 • 建立使用者通行碼管理之作業規定，如：預設密碼、密碼長度、密碼複雜度、密碼歷程記錄、密碼最短及最長之效期限制、登入失敗鎖定機制，並評估於核心資通系統採取多重認證技術。 • 定期審查特權帳號、使用者帳號及權限，停用久未使用之帳號。 • 建立資通系統及相關設備適當之監控措施 , 如 : 身份驗證失敗、存取資源失敗、重要行為、重要資料異動、功能錯誤及管理者行為等，並針對日誌建立適當之保護機制。 • 針對電腦機房及重要區域之安全控制、人員進出管控建立適當之管理措施。 • 留意安全漏洞通告，即時修補高風險漏洞，定期評估辦理設備、系統元件、資料庫系統及軟體安全性漏洞修補。 • 訂定資通設備回收再使用及汰除之安全控制作業程序，以確保機敏性資料確實刪除。 • 訂定人員裝置使用管理規範，如:軟體安裝、電子郵件及可攜式媒體等管控使用規則。 • 每年二次向公司所有員工宣達公司電子郵件使用的安全宣導。
資通系統或資通服務委外辦理之管理措施	• 資訊作業委外安全管理程序，包含委外選商、監督管理 (如 : 對供應商與合作夥伴進行稽核) 及委外關係終止之相關規定，確保委外廠商執行委外作業時，具備完善之資通安全管理措施。 • 訂定委外廠商之資通安全責任及保密規定，於採購文件中載明服務水準協議 (SLA)、資安要求及對委外廠商資安稽核權。 • 公司於委外關係終止或解除時，確認委外廠商返還、移交、刪除或銷毀履行契約而持有之資料。

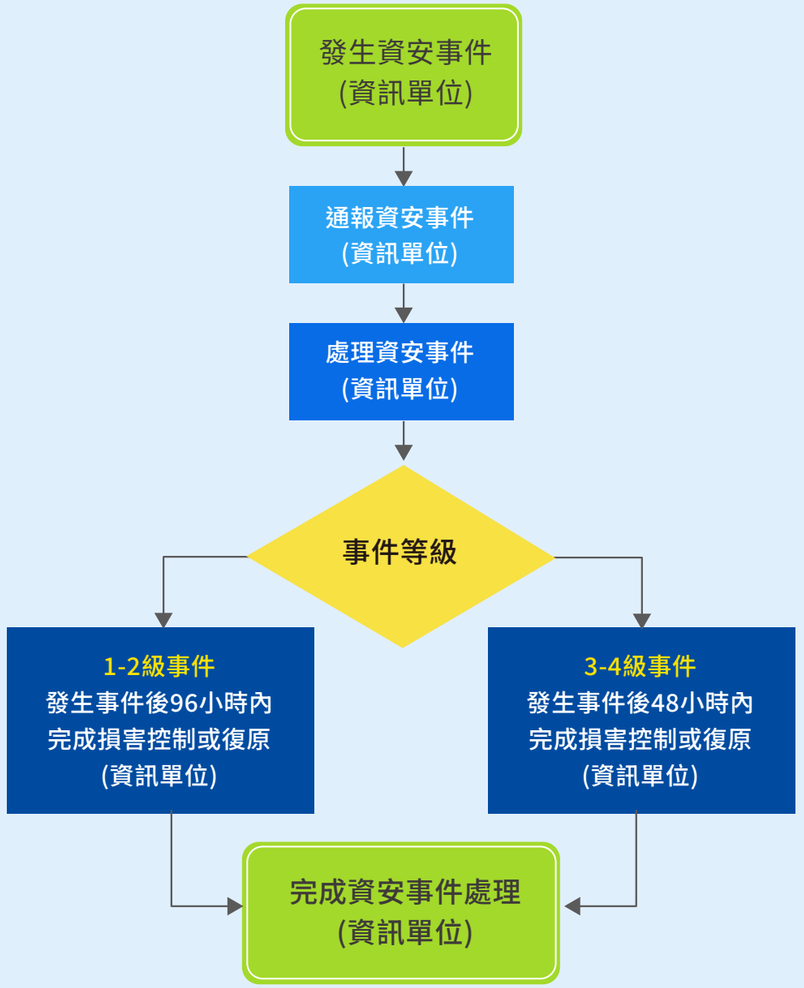
■ 資安風險評估流程與結果

定期盤點資通系統，就核心業務及核心資通系統鑑別其可能遭遇之資安風險，分析其喪失機密性、完整性及可用性之衝擊，並執行對應之資通安全管理面或技術面控制措施。

4.3.3 資安或隱私事件通報與因應流程

威潤科技針對資安事件以預防性訂定處理流程，希望透過該程序，可降低資安事件對公司的衝擊，並及時處理潛在各式資安事件。本年度威潤並未發生洩漏客戶隱私或重大資安相關事件。

■ 資安或隱私事件通報與因應流程圖



■ 資通安全事件通報應變及情資評估因應：

1. 訂定資安事件應變處置及通報作業程序，包含判定事件影響及損害評估、內外部通報流程、通知其他受影響機關之方式、通報窗口及聯繫方式。
2. 加入資安情資分享組織，取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊，如：所屬產業資安資訊分享與分析中心 (ISAC)、臺灣電腦網路危機處理協調中心 (TWCERT/CC)。
3. 發生符合「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」或「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規範之重大資安事件，應依相關規定辦理。
4. 資通安全推動組織定期向董事會或管理階層報告資通安全執行情形，確保運作之適切性及有效性。
5. 定期辦理內部及委外廠商之資安稽核，並就發現事項擬訂改善措施，且定期追蹤改善情形。

4.3.4 資安教育訓練

威潤科技為提升員工對於資訊安全與隱私保護之安全意識與專業知識，每年均會不定期以電子信箱、口頭方式進行資安宣導作業，尤其在國內外有最新資安相關規定發佈時，皆會在第一時間彙整規範內容，並發信件給全體員工，讓員工及時掌握最新資安規範，以保護公司及客戶等利害關係人的權益。

■ 2025 年資訊安全訓練一覽

課程類別	場次	受訓人次
資訊安全宣導	2	106



4.4 永續供應鏈

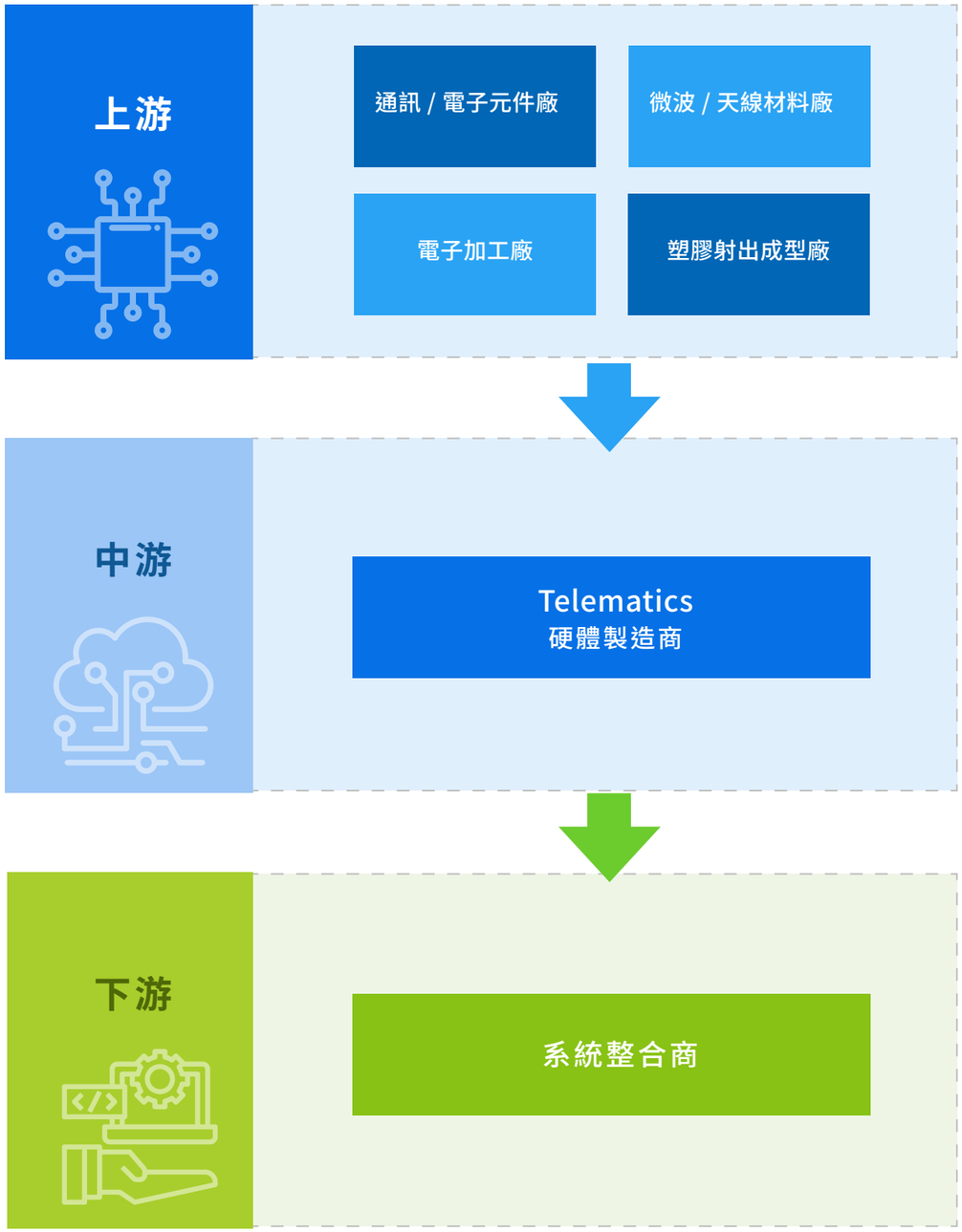
項目	內容
重大主題	永續供應鏈
政策、承諾及重要性	良好的供應鏈不僅能夠促進威潤長期的經濟效益，也可以減少風險，確保供應的穩定性和質量，從而提高客戶滿意度和忠誠度。此外，若供應鏈中能每個環節都符合環境標準和倫理規範。這不僅有助於降低環境影響，還能增強企業的品牌聲譽和市場競爭力。 威潤科技致力於建立透明、負責任且環保的供應鏈，通過嚴格的供應商篩選、評鑑，除傳統評鑑項目外加入社會及環境面的評估，確保各環節符合環境和社會標準。
權責單位	資材及品保部門
短中長期目標	■ 短期目標 ・ 將環境及社會面相詳細議題納入既有供應商評鑑項目 ■ 中長期目標 ・ 新供應商評鑑將是否導入 ESG，列為評鑑考量
行動計畫	・ 執行新增及既有供應商評鑑 ・ 要求供應商遵守禁用物質規範 ・ 依照 ISO 9001 品質管理系統持續對供應商進行管理
2025年績效	・ 完成 100% 既有供應商評鑑 ・ 100% 採用無禁用物質供應商
申訴機制	電子信箱：ESG@atrack.com.tw 專線電話：02-2797-5852

4.4.1 供應商管理政策

永續供應鏈管理已成為企業在當今全球化經濟中越來越重要的一環。隨著人們對環境和社會責任的關注不斷增加，消費者和利益相關者對企業的永續發展和社會影響力提出了更高的期望。在這樣的背景下，建立永續供應鏈不僅可以降低企業的風險，還可以提高企業的競爭力，同時為社會和環境做出積極的貢獻。

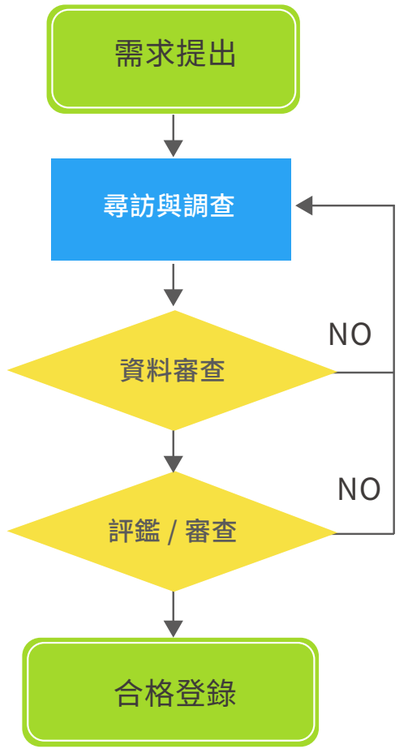
威潤為車載資通訊產業，主要產品為衛星定位監控器（GPS Tracker）。上游供應商主要以無線通訊、GNSS 模組廠商和電子元件廠商為主，下游產業多為系統整合商（System Integrator, SI）。針對供應商夥伴，威潤科技訂有供應商管理程序，根據該作業辦法半年一次進行供應商評鑑。威潤希望藉由與供應商的良好合作關係，共創最大經濟績效與價值。

■ 威潤科技產業鏈上中下游圖示



4.4.2 供應商篩選與稽核

威潤訂有供應商管理程序，其中新供應商皆需要通過新供應商評鑑，包含成本、技術、品質等面向的評估，由採購與品保單位共同進行評分；未來威潤將更重視供應商的治理、環境及社會等面向，使供應商成為推動永續發展議題路上的重要夥伴。





ATrack
ATrack Technology Inc.

威潤科技股份有限公司

供應商評鑑表

廠商編號		供應商名稱		評鑑日期	
公司地址		電話		傳真	
工廠地址		電話		傳真	
品質認證		負責人		員工數	
主要產品					

項目	評鑑內容	評鑑與否	評分（0~100） 0	25	50	75	100
1.	信譽/財務狀況及市場評價						
2.	付款或保密條件之可配合程度						
3.	配合意願度						
4.	業務回覆詢問與提供樣品的速度						
5.	產品／服務之功能或規格符合度						
6.	價格與預算之符合程度						
7.	ISO 管理系統或其它認證之取得						
8.	公司品管組織及相關規範						
9.	產品追溯相關程序						
10.	產品出貨檢驗規範						
11.	矯正與預防措施(包含客訴處理)						
12.	過去品質目標的達成率						
13.	過去有無正面或負面影響環境						
14.	過去有無正面或負面影響社會						
15.							

評語		計算	(各項分數總和)÷(總項數)
		總分	

評定	說明
□ A 等級(優先採購) □ B 等級(一般採購) □ C 等級(暫予合格) □ D 等級(不合格)	1. 以上評鑑內容項目 1~6 由資材部評鑑，項目 7~14 由品保部評鑑。 2. A = 91 ~ 100；B = 71 ~ 90；C = 61 ~ 70；D< 60。

品保主管審核：_____ 品保人員：_____ 資材主管審核：_____資材人員：_____

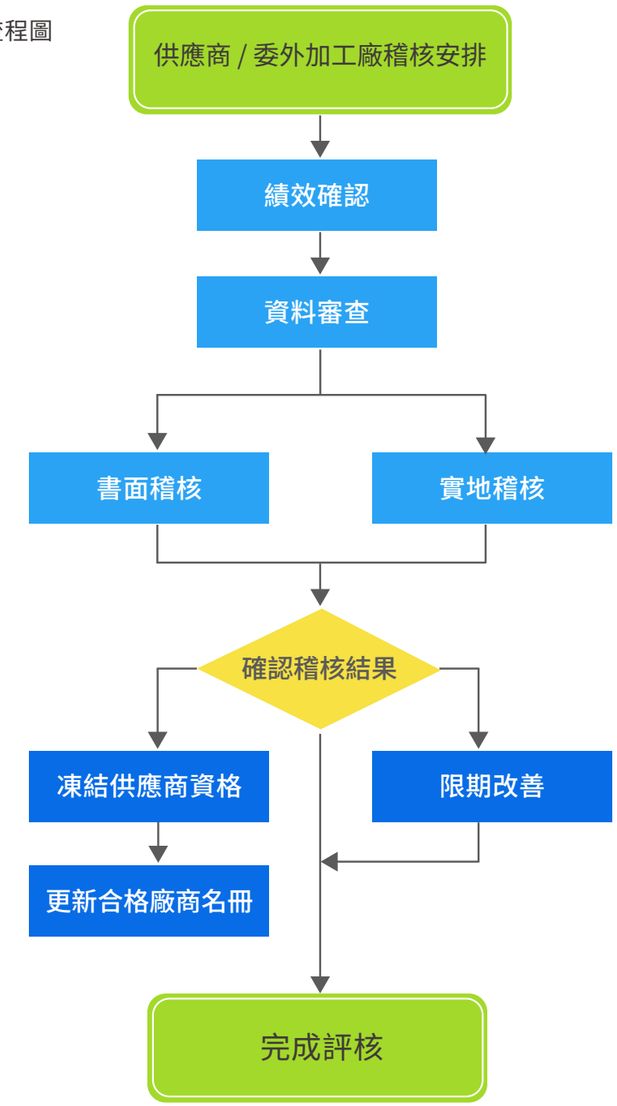
■ 新供應商篩選評定等級

分級	分數	代表意義說明
A級	91 ~ 100	優先採購
B級	71 ~ 90	一般採購
C級	61 ~ 70	暫予合格
D級	＜ 60	不合格

■ 供應商評鑑

威潤針對既有「合格供應商名冊」每半年進行一次書面或現場辦理績效評核，評比項目除了品質、交期及服務外，針對供應商 ISO 管理系統或其他認證，以及供應商過去對環境及社會面相是否有正負面的影響，皆會被納入評鑑之中，針對普級（2 級分）以下供應商將判定為不合格之供應商，需一個月後重新評定合格資格後，方得繼續交易；未改善者如有替代料則移除合格供應商名冊，無替代料則需持續改善及評定至合格，以確保供應鏈的永續作為。2025 年並未有凍結供應商資格之情形。

■ 既有供應商評鑑流程圖



■ 既有供應商稽核與評分項目

ATrack
ATrack Technology Inc.

威潤科技股份有限公司

供應商評核表

廠商編號		供應商名稱														
連絡人		營業項目	電子零件代理商						電 話							
評鑑日期																
項次	評核內容	評核等級			評核等級			評核等級			評核等級			評核等級		
		優	普	劣	優	普	劣	優	普	劣	優	普	劣	優	普	劣
1	價 格															
2	交期控制															
3	服務態度															
4	專業知識															
5	產品品質															
6	環境要求															
總 評	平均	分			分			分			分			分		
判 定		□合格 □不合格			□合格 □不合格			□合格 □不合格			□合格 □不合格			□合格 □不合格		
採購人員																
品管人員																
審 查																
核 准																
填表說明		1. 評比等級以「V」方式詳實填註 2. 項次 1~4 由採購單位評核，項次 5~6 由品管單位評核。 3. 總評依優(3 分)、普(2 分)或劣(1 分)計算之加總後平均分數填寫。 4. 平均每項達 2 分以上才得視為合格 5. 一般廠商評核內容為第 1~6 項 6. 可視狀況斟酌增加評核內容															

4.4.3 採購實務

威潤科技為深化原物料在地化生產供應，藉此縮短產品交期減少運輸成本，也降低運輸過程中的碳排放，並促進當地經濟發展，積極推動在地採購。2025 年，威潤科技總採購金額為新臺幣 170.51 百萬元，其中在地採購金額約為新臺幣 157.22 百萬元，占採購金額 92.2%，較 2024 年減少 4%。

■ 在地採購金額

年份	總採購淨額 (新台幣百萬元)	當地供應商總採購淨額 (新台幣百萬元)	在地採購占比(%)
2024	58.28	56.08	96.23%
2025	170.51	157.22	92.20%

註 1： 在地定義為台灣
註 2： 重要營運據點指「總部辦公室」



5.1 員工人權保障

項目	內容
重大主題	人權、多元化與平等
政策、承諾及重要性	員工是推動企業持續營運的基礎，我們致力於提供具競爭力且開放多元的職場環境，不因任何特徵（包括性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、性別身份與表達、殘障、懷孕、兵役狀況和政治立場等）而歧視受法律保護的任何員工或求職者，期許能吸引各類優秀人才、開創新局面。
權責單位	人力資源部
短中長期目標	■ 短期目標 • 完善人才發展與訓練，提供適才適用的職發展：新進人員完訓率 100%。 • 提供安心的工作環境：職業災害發生率維持 0 件重大職災事故。 • 強化多元溝通管道：每年至少召開 4 次勞資會議、1 次新進員工座談會，並持續維運員工意見信箱機制。 • 穩定勞資關係：年度勞資爭議案件維持 0 件。 ■ 中長期目標 • 完善人才發展與訓練，提高年度訓練計畫執行率。 • 增加多元就業人數 • 努力營造幸福共融的職場環境，創造穩定的人才留任率。
行動計畫	• 於招募與敘薪上，皆不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、參與團體等因素而有所差異。 • 透過內部文宣及新人教育訓練宣導，幫助同仁理解和尊重不同文化、背景及信仰，從而促進團隊的合作及成長。
2025年績效	• 人才培育：新進員工訓練完訓率達 100%，協助新進同仁快速熟悉工作內容並提升專業能力。 • 職場安全：透過職業安全衛生管理與定期宣導，2025 度未發生重大職業災害事故，持續維持安全的工作環境。 • 溝通機制：年度共召開 4 次勞資會議，並持續提供員工意見信箱等溝通管道，促進勞資雙方良好互動。 • 勞資關係：本年度未發生勞資爭議案件，勞資關係維持穩定。
申訴機制	電子信箱：ESG@atrack.com.tw 專線電話：02-2797-5852

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，威潤訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理辦法」、「員工意見箱」，確保無騷擾歧視案件發生。同仁可藉由專線電話、電子信箱等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2025 年，威潤並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

同時，本公司亦持續推動職場多元與人權教育宣導，於新進人員職前訓練中，進行反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導；全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練。未來，我們將持續關注並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。

5.1.2 人力結構與多元職場

2025 年，威潤員工總計 50 人，皆為全職（不定期契約）員工。性別分布上，男性佔 70%、女性約占 30%；年齡分布上，以年齡介於 31 歲至 50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數 66%，其次為同仁年齡 50 歲以上，佔全體員工的 30%；員工職級分布上，共有 4 位高階主管，其中 1 位為女性，高階主管女性比例為 25%。

威潤重視多元文化與職場包容，2025 年共有 1 位外籍員工，且服務年資達 3.61 年；並與本國籍員工採一致之聘用、管理及考核制度，確保所有員工享有平等之工作機會與對待。在辦公場域，威潤有針對原住民身分員工，設有祭典假，為全體同仁提供平等一致的職場體驗。2025 年，威潤未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

■ 員工組成結構

性別	類別		年份	
			2024	2025
男性	定期契約	全職	0	0
		兼職	0	0
	不定期契約	全職	42	35
		兼職	0	0
	小計		42	35
女性	定期契約	全職	0	0
		兼職	0	0
	不定期契約	全職	22	15
		兼職	0	0
	小計		22	15
總計	定期契約	全職	0	0
		兼職	0	0
	不定期契約	全職	64	50
		兼職	0	0
	小計		64	50

註 1： 統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註 2： 定期 / 不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註 3： 全職 / 兼職：兼職（即所謂的部分工時勞工），依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

■ 多元化人力組成

● 2024 年

員工類別	30歲以下		30～50 歲		50歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階主管	0	0	4	1	2	1	8
中階主管	0	0	11	4	4	1	20
基層主管	0	0	4	3	2	0	9
一般員工	1	3	13	9	1	0	27
總計	1	3	32	17	9	2	64
占員工總數比率(按性別區分)	1.56%	4.69%	50%	26.56%	14.06%	3.13%	
占員工總數比率（按年齡區分）	6.25%		76.56%		17.19%		

● 2025 年

員工類別	30歲以下		30～50 歲		50歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階主管	0	0	1	1	2	0	4
中階主管	0	0	10	6	6	1	23
基層主管	0	0	1	3	3	0	7
一般員工	1	1	9	2	2	1	16
總計	1	1	21	12	13	2	50
占員工總數比率(按性別區分)	2%	2%	42%	24%	26%	4%	
占員工總數比率（按年齡區分）	4%		66%		30%		

■ 威潤各級主管之定義

主管類別	定 義
高階主管	協理、資深技術協理、資深專案協理、資深協理、副總經理、執行副總經理、總經理、資深特別助理、執行秘書、資深副總經理、董事長
中階主管	副理、專案經理、技術經理、經理、資深專案經理、資深技術經理、資深經理、技術協理、專案協理、特別助理
基層主管	主任、技術副理、專案副理、資深秘書

■ 多元化人力組成

● 2024 年

地區	類別	管理人員	一般員工
總部	身心障礙者(人數)	0	0
	原住民(人數)	0	0
	外籍人士(人數)	0	1
	平均服務年資(年)	0	2.61
	總計(人數)	0	1

● 2025 年

地區	類別	管理人員	一般員工
總部	身心障礙者(人數)	0	1
	原住民(人數)	0	0
	外籍人士(人數)	0	1
	平均服務年資(年)	0	3.61
	總計(人數)	0	1

註 1：管理人員指基層主管及更高層之人員。

5.1.3 順暢的溝通管道

威潤期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期舉行。2025 年共進行 4 場勞資會議、討論 6 項議題，包含：節慶活動、公司搬遷等，上述會議結果適用於 100% 全體員工。為實踐勞資雙向溝通，威潤內部設有「員工意見調查」、「員工意見箱」、「申訴專線電話」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

威潤如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才吸引與留任

5.2.1 新進與離職狀況

2025 年度威潤共招募 19 位新進員工，新進率約為 38%，共 31 位員工離職，離職率約為 62%。針對離職員工分析與調查離職原因，以工作性質與預期不同、家庭因素、健康因素以及個人職涯發展規劃等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

■ 新進員工統計

性別	類別	2024		2025	
		新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
女	<30 歲	2	3.12%	0	0
	31~50 歲	2	3.12%	4	8%
	>51 歲	1	1.56%	2	4%
男	<30 歲	0	0	0	0
	31~50 歲	3	4.69%	8	16%
	>51 歲	2	3.13%	5	10%
合計		10	15.62%	19	38%

註 1： 新進率為〔(該年度依照各類別之新進員工人數) / (該年度員工年底總人數)〕*100%

■ 離職員工統計

性別	類別	2024		2025	
		離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
女	<30 歲	1	1.56%	2	4%
	31~50 歲	6	9.38%	8	16%
	>51 歲	1	1.56%	2	4%
男	<30 歲	1	1.56%	0	0
	31~50 歲	9	14.06%	14	28%
	>51 歲	4	6.25%	5	10%
合計		22	34.38%	31	62%

註 1： 新進率為〔(該年度依照各類別之新進員工人數) / (該年度員工年底總人數)〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

威潤致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。
威潤非擔任主管職務之全時員工 2025 年薪資平均數 1,025 仟元，薪資中位數 957 仟元。

■ 女性與男性薪酬比率

員工類別	2024	2025
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	1：1.06	1：0.61
中階主管	1：1.39	1：1.22
基層主管	1：0.95	1：1.25
一般員工	1：1.17	1：1.32

註 1： 高階主管：協理、資深技術協理、資深專案協理、資深協理、副總經理、執行副總經理、總經理、資深特別助理、執行秘書
註 2： 中階主管：副理、專案經理、技術經理、經理、資深專案經理、資深技術經理、資深經理、技術協理、專案協理、特別助理
註 3： 基層主管：主任、技術副理、技術經理、資深秘書
註 4： 薪酬包含：基本薪資 + 加班費 + 伙食津貼 + 三節獎金 + 年終獎金 + 業績獎金 + 董事酬勞
註 5： 本表係依各職級男女平均薪資計算之薪酬比，差異主要反映職務類型、年資及人員配置等因素。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

（單位：新臺幣仟元）

員工類別	2024	2025	差異說明
非擔任主管全時員工（人數）	59	42	主要變動原因係組織編制調整與人力結構優化所致，部分職務因營運流程調整及人力配置效率提升而進行精簡，使整體人力規模更貼近實際營運需求。
非擔任主管全時員工薪資平均數	870	1,025	薪資平均數上升主要係受以下因素影響：包含年度薪酬調整、營運績效提升所帶動之獎金及紅利發放增加，以及薪酬結構優化之綜合效果。
非擔任主管全時員工薪資中位數	820	957	中位數上升顯示整體薪資分布結構同步改善，主要受年度調薪機制、獎酬制度優化及營運成果共享機制影響，使多數員工薪資水準同步提升。

■ 最高委任經理人與中位數薪酬比率

最高委任經理人與中位數薪酬年薪比率	最高委任經理人與中位數薪酬調薪幅度比率
3.16	0

註 1：年度總薪酬包含：基本薪資、獎金（端午、中秋、年終）等。
註 2：年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。
註 3：年度總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。

5.2.3 多元的員工福利

威潤提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含婚喪喜慶各項補助、旅遊補助、社團補助、就學獎勵金等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。

■ 威潤員工福利項目

項目	內容
福利津貼	• 結婚補助 • 生育補助 • 喪儀補助 • 傷病補助 • 生日禮券 • 過年禮券 • 中秋禮券 • 端午禮券 • 勞動節禮券 • 社團補助 • 急難救助 • 就學獎勵金
保險與健康	• 員工保險 • 團體保險
彈性工時與給假	• 特休假 • 有薪病假、有薪事假
娛樂補助	• 慶生會 • 員工旅遊 • 中秋烤肉 • 聖誕聚餐 • 年終尾牙

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，威潤依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工工作規則明定「離職既留職停薪管理辦法」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別工作平等法》及《離職既留職停薪管理辦法》辦理。2025 年，威潤共有 1 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 0 位、實際復職 0 位，因未於 2025 年復職，故復職率為 0%；另 2024 年復職共 1 位且復職後十二個月仍在職，留任率為 100%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2025年度－有權申請育嬰留停(A)(確認人數)	2	0	2
2025年度－實際申請育嬰留停(B)	1	0	1
2025年度－預計育嬰留停復職(C)	0	0	0
2025年度－實際育嬰留停復職(D)	0	0	0
2024年度－實際育嬰留停復職(E)	1	0	1
2024年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	1	0	1
育嬰留職停薪申請率(B/A)	0.5	0	0.5
復職率(D/C)	0	0	0
留任率(F/E)	1	0	1



5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才發展管理

威潤針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2025 年，威潤透過部門在職訓練、專案訓練等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2025 年，總教育訓練時數為 50 小時，平均訓練時數共計 1 小時。

■ 近兩年平均受訓時數

性別	員工類別	2024			2025		
		人次	總訓練時數	平均受訓時數	人次	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	6	42	7.00	3	2	0.67
	中階主管	15	65	4.33	16	14	0.88
	基層主管	6	22	3.67	4	2	0.5
	一般員工	15	33	2.20	12	0	0
女性	高階主管	2	5	2.50	1	0	0
	中階主管	5	24	4.80	7	6	0.86
	基層主管	3	15	5.00	3	26	8.67
	一般員工	12	43.5	3.63	4	0	0
總 計		64	249.5	3.90	50	50	1

註：平均受訓時數 = 訓練時數 / 當年底員工人數

5.3.2 績效考核機制

威潤依循《績效考核管理辦法》，每半年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2025 年，威潤共有 100% 的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 威潤科技股份有限公司績效評核項

評核項目	評核細項
專業知識	A.具有豐富之專業知識，並能充份發揮完成任務 B.具有相當之專業知識，能順利完成任務 C.具有一般之專業知識，能符合職責所需 D.專業知識不足，影響工作發展 E.缺乏專業知識，無成效可言
工作績效	A.工作效率高，具有卓越創意 B.能勝任工作，效率高於標準 C.工作不誤期，表現符合要求 D.勉強勝任工作，無甚表現 E.工作效率低，時有差錯
責任感	A.具有積極責任心，能徹底達成任務，可以放心交付工作 B.具有責任心，能順利完成任務，可以交付工作 C.尚有責任心，能如期完成任務 D.責任心不強，需有人督促，方能完成工作 E.欠缺責任心，時時督促，亦不能如期完成工作
協調工作	A.善於協調，能自動自發與人合作 B.樂意與人協調，順利達成任務 C.當能與人合作，達成工作要求 D.協調不善，致使工作發生困難 E.無法與人協調，致使工作無法進行
發展潛力	A.學識、涵養俱優，極具發展潛力 B.具有相當之學識、涵養，可以培育訓練 C.稍有學識、涵養，可以培育訓練 D.學識、涵養稍有不足，不適培育訓練 E.內缺學識、涵養，不具發展潛力
誠信道德	A.言行誠信，以高道德標準自我要求，足為楷模 B.品性誠實、誠信待人、平易近人 C.尚屬正常、無越軌行為 D.偶有違反誠信道德原則之事 E..誠信不足、道德感低落，無法使人信任
授權指導	A.善於領導部屬，提高工作意願，積極達成目標 B.靈活運用部屬，順利達成目標 C.尚能領導部屬，勉強達成目標 D.不得部屬信賴，工作意願低沈 E.領導方式不佳，常使部屬不服或反抗

5.4 職業安全衛生

5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司依循勞動部職業安全衛生署規定，訂有《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》與《職業安全衛生管理要點》等作業辦法，適用範圍涵蓋本公司之所有工作者。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，本公司依循職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生人員;而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過公司內部系統、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

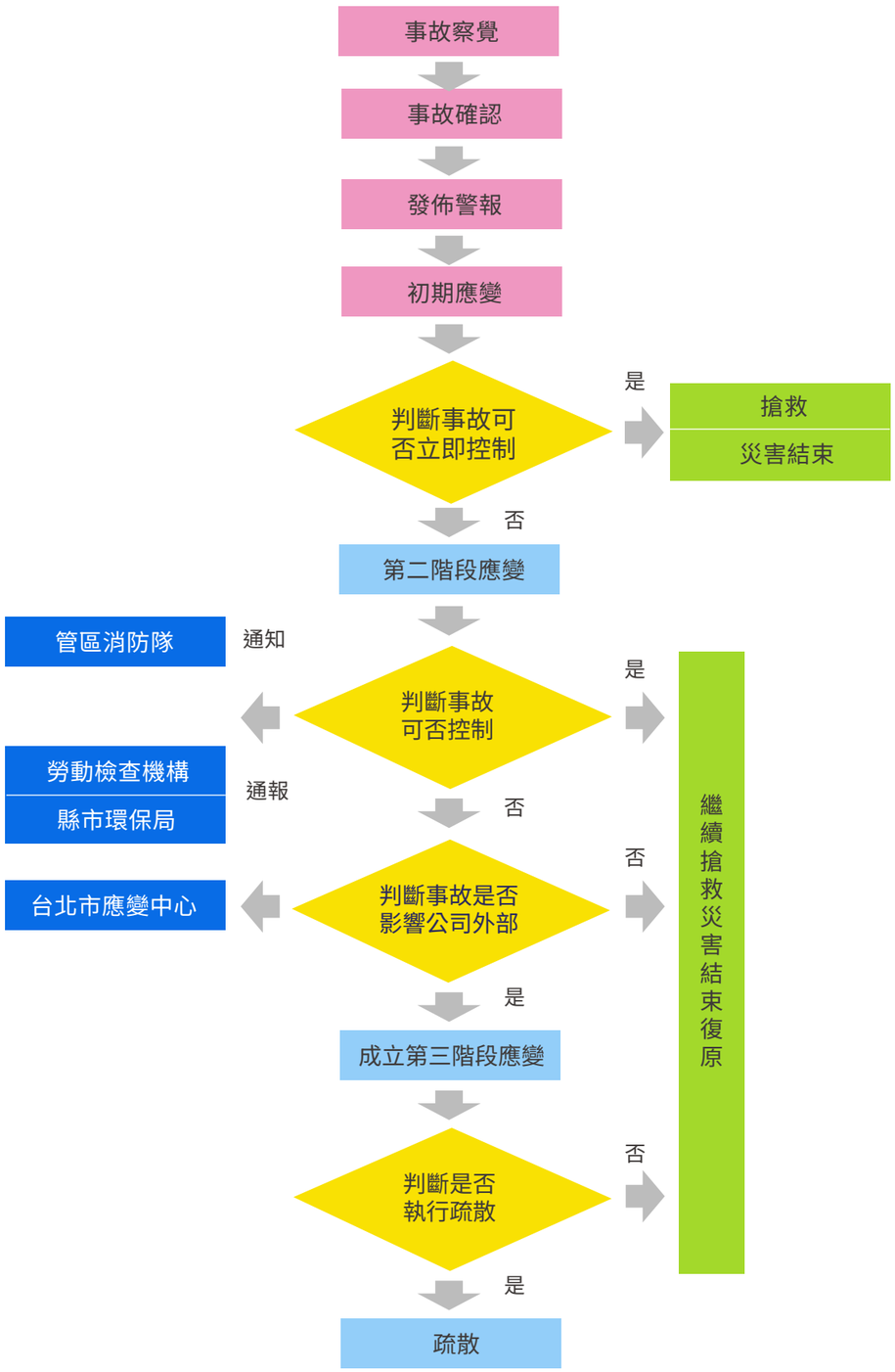
5.4.2 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，威潤訂有《緊急應變運作流程》，當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有威潤之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報專責部門、進行緊急應變之處置，後續由事故單位主管召集相關單位組成調查小組，藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核、事故現場重建等，以鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。



■ 緊急應變計畫運作流程圖



5.4.3 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：職安衛業務主管、職安衛管理人員、防火管理人員、急救人員、職安衛委員會成員及一般員工在職訓練。2025 年職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 3 人次、總受訓時數 4.5 小時。

■ 2024 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	場次	總訓練時數
急救人員教育訓練	2	22	1	44

■ 2025 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	場次	總訓練時數
急救人員教育訓練	1.5	3	1	4.5

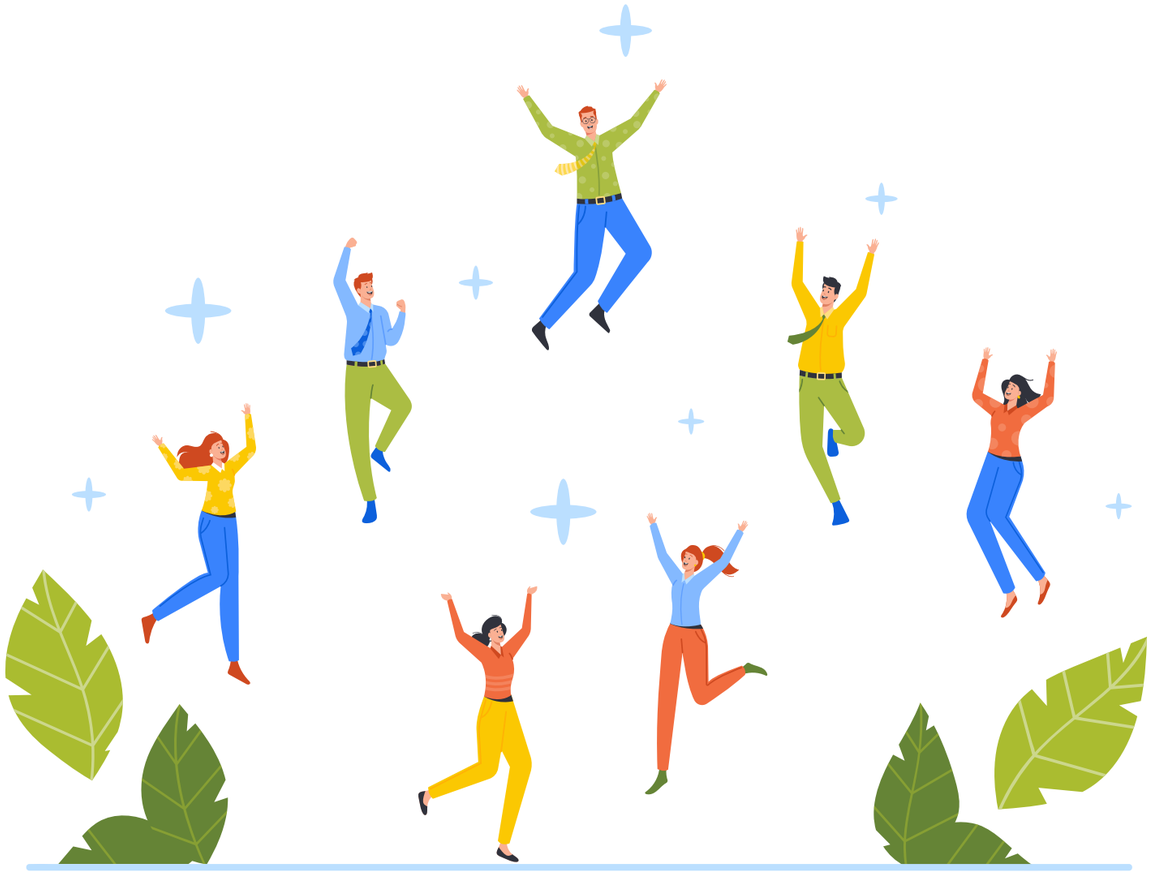
5.4.4 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，威潤持續推動多項健康服務與促進方案，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	內容說明	績效
員工健康檢查	本公司重視員工身心健康，提供優於法定年限的健康檢查頻率，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。	2025 年共 35 人完成健檢，佔總員工人數約 70%。

5.4.5 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，威潤以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。近三年來，威潤未發生嚴重職災事故和可記錄之職業傷害。在未來，威潤將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，透過持續改善工作環境及落實職安管理措施，致力打造安全健康職場，朝零職災願景穩步前行。

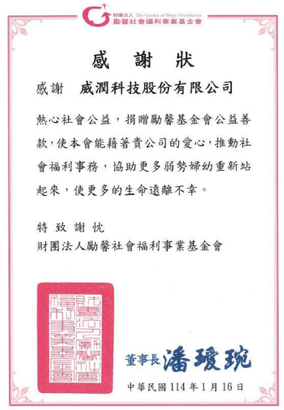


5.5 社區公益

在威潤，我們深知企業的成功不僅僅在於財務表現，還在於我們對社會的貢獻和責任。我們堅信，企業應該積極參與並回饋社會，以促進整體社會的和諧與進步。基於這一信念，我們持續投入於多元化的社會公益活動，涵蓋教育、環保、社區發展等各個領域，旨在改善人們的生活質量並促進社會的永續發展。

我們深信，只有在社會各界的共同努力下，才能實現真正的永續發展。未來，威潤將繼續秉持社會公益的初心，持續推動並擴展我們的公益項目，為建設一個更加和諧、健康和永續的社會貢獻我們的力量。

本公司持續推動員工公益參與機制，定期發起愛心捐款活動，結合員工力量共同投入社會關懷。募集善款全數用於公益用途。未來將持續深化員工社會參與文化，擴大公益影響力。



感　謝　狀

感謝　威潤科技股份有限公司

熱心社會公益，捐贈勵馨基金會公益善款，使本會能藉著貴公司的愛心，推動社會福利事務，協助更多弱勢婦幼重新站起來，使更多的生命遠離不幸。

特致謝忱

財團法人勵馨社會福利事業基金會

董事長潘瓊琬

中華民國114年1月16日





感　謝　狀
Gratitude Certificate

Children Are Us

感謝　威潤科技股份有限公司
喜捨奉獻 嘉惠慈兒 謹此致上深深謝忱
Thanks for the contribution and enthusiasm on
Children Are Us Foundation.
Your effort is highly appreciated.

財團法人喜憨兒社會福利基金會
Children Are Us Foundation

董事長蕭淑珍 敬謝

西元 2025 年 2 月 6 日

NO. 114015

附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	威潤科技股份有限公司依循GRI準則編制永續報告書，數據資訊範疇為2025年1月1日至12月31日
GRI 1使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI行業準則應用	無

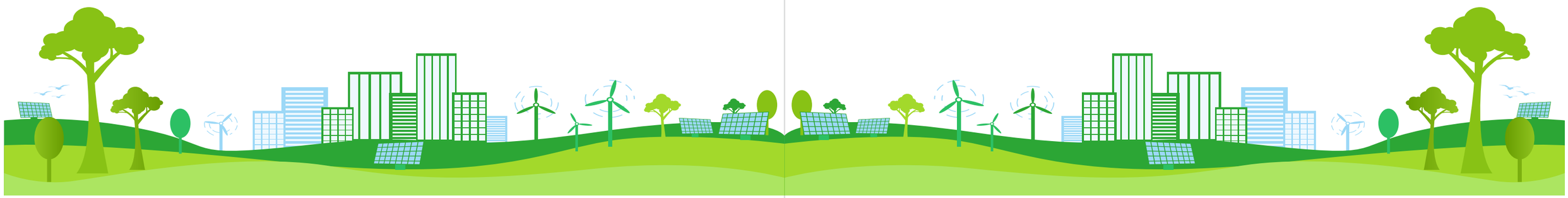
GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	4	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1	關於本報告書
	2-4 資訊重編	31	溫室氣體盤查基準年調整 3.2.3 溫室氣體管理
	2-5 外部保證/確信	1	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4、49	1.1.1 營運與財務狀況 4.4.1 供應商管理政策
	2-7 員工	56	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	56	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	11	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	16	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	16	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	20	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	7、20	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	8、20	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	16	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	8、20	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	11	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	18	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	19	2.1.5 薪酬政策

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-20 薪酬決定流程	19	2.1.5 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	-	最高年度總薪酬為組織機密資訊
	2-22 永續發展策略的聲明	3	董事長的話
	2-23 政策承諾	22	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-24 納入政策承諾	22	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25 補救負面衝擊的程序	-	各重大主題管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	24	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	27	2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	6	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	10	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	-	本公司未加入工會，惟公司透過定期勞資會議及其他管道，維持良好勞資關係
重大主題			
GRI-3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	8	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	8	1.3 重大議題鑑別與分析
誠信經營			
GRI 3-3 重大主題管理		21	2.2 道德誠信
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	22	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	22	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	22	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
創新產品與技術			
GRI 3-3 重大主題管理		34	4.1 產品技術與創新
資訊安全與客戶隱私			
GRI 3-3 重大主題管理		44	4.3 資訊安全與客戶隱私
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	47	4.3.3 資安或隱私事件通報與因應流程
永續供應鏈			
GRI 3-3 重大主題管理		49	4.4 永續供應鏈
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	54	4.4.3 採購實務

附錄一、GRI Standards 索引表

人權、多元化與平等			
GRI 3-3 重大主題管理		55	5.1 員工人權保障
GRI 402 (2016)：勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	58	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	56	5.1.2 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	60	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 406 (2016)：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	55	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016)：童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	56	5.1.2 人力結構與多元職場
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	5	1.1.2 營運與財務狀況
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	61	5.2.3 多元的員工福利
	201-4 取自政府之財務補助	6	1.1.4 取自政府之財務補助
GRI 300：環境			
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗	30	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	30	3.2.2 能源使用概況
GRI 303 (2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	33	3.4.1 水資源風險評估
	303-3 取水量	33	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	33	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	33	3.4.2 取水、耗水與排水
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	31	3.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	31	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	31	3.2.3 溫室氣體管理
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-3 廢棄物的產生	32	3.3.2 廢棄物的產生

GRI 400：社會			
GRI 201 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	59	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	61	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	62	5.2.4 育嬰假
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	65	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	65、68	5.4.2 職業事故調查程序 5.4.5 職業傷害與職業病
	403-3 職業健康服務	67	5.4.4 職業健康服務與促進活動
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	67	5.4.3 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	67	5.4.4 職業健康服務與促進活動
	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	65	5.4.2 職業事故調查程序
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	65	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	68	5.4.5 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	68	5.4.5 職業傷害與職業病
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404 1-每名員工每年接受訓練的平均時數	63	5.3.1 人才發展管理
	404 3 -定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	63	5.3.2 績效考核機制



附錄二、上櫃公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	章節	頁碼
一	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	3.1 氣候變遷因應	28
二	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）	3.1 氣候變遷因應	28
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3.1 氣候變遷因應 3.1.2氣候變遷因應策略	28、29
四	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	3.1 氣候變遷因應	28
五	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	規劃中	—
六	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	3.1.2氣候變遷因應策略	29
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	規劃中	—
八	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	規劃中	—
九	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	3.1 氣候變遷因應 3.2.3 溫室氣體管理	28、31



附錄三、上櫃公司永續揭露指標-通信網路業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 487.83 GJ 2. 95.53 % 3.無使用再生能源	3.2.2 能源使用概況	30
二	總取水量及總耗水量	量化	1.總取水量0.615 千立方公尺 2.總耗水量0.123 千立方公尺	3.4.2 取水、耗水與排水	33
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	威潤未涉及生產製造，自身廢棄物僅產出生活廢棄物及報廢產品，報廢產品皆委由合格之第三方廠商協助進行分類及後續處理。	3.3.1 廢棄物管理制度	32
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	近三年來威潤未發生嚴重職災事故	5.4.5 職業傷害與職業病	68
五	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	威潤未涉及生產製造，自身廢棄物僅產出生活廢棄物及報廢產品，報廢產品皆委由合格之第三方廠商協助進行分類及後續處理。	3.3.1 廢棄物管理制度	32
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	在採購合約上要求供應商需符合REACH、RoHS等相關規範（詳情請見對應章節）	4.2.1 產品品質管理 4.4.2 供應商篩選與稽核	39 51
七	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	本年度威潤未發生反競爭行為相關訴訟案件	2.4 法規遵循	27
八	依產品類別之主要產品產量	量化	威潤未涉及生產製造業務為銷售，本年度主要產品銷售量分別如下： 1.衛星定位監控器：72,337（台） 2.週邊零配件及其他：215,200（台）	4.1.1 產品及技術佈局	35

