



112

永續報告書

目錄



1 永續管理

1.1 永續推動與管理	05
1.2 利害關係人識別與溝通	08
1.3 重大議題分析	17



2 永續治理

經濟績效 管理方針	24
誠信經營 管理方針	26
客戶隱私與資訊安全 管理方針	28
2.1 關於威健	30
2.2 營運概況	33
2.3 公司治理	39
2.4 廉潔誠信與法規遵循	44
2.5 風險管理	49
2.6 資訊與網路安全管理	54



3 永續供應鏈與環境

客戶關係 管理方針	58
3.1 供應鏈盡責管理	60
3.2 技術研發	64
3.3 客戶關係管理	66
3.4 氣候變遷因應	69
3.5 環境保護	77



4 永續職場

人才培育與留任 管理方針	84
4.1 人權保障	86
4.2 人才吸引與留任	89
4.3 員工權益與福利	96
4.4 員工安全與健康	100
4.5 社會回饋	107

附錄

編輯方針	01
董事長的話	02
獲獎與肯定	03

附錄一：GRI 內容索引表	111
附錄二：BSI 獨立保證意見聲明書	117
附錄三：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」電子通路業加強揭露永續指標對照表	118
附錄四：氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	119
附錄五：國際永續準則委員會 SASB 對照表 - 電子製造服務與原始設計製造	120

編輯方針

關於報告書

本報告書為威健實業股份有限公司(以下簡稱「威健」或「威健實業」)發行之第三本「永續報告書」,以「永續管理」、「永續治理」、「永續供應鏈與環境」及「永續職場」為主軸,揭露公司治理、環境、社會(ESG)等各面向之永續作為與現況說明,使利害關係人透過報告書更能了解威健在落實社會責任及永續發展之努力與成果。本報告書發行日期為113年8月,並同步公開發表於公司官網,未來亦將持續每年8月編製與發行永續報告書。

報告書範疇與計算依據

本報告書資訊揭露期間為112年1月1日至112年12月31日,揭露範疇主要以威健台灣營運據點為主(不包含合併財務報表中之子公司),包含台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心及中南部聯絡處(新竹、台中、高雄),部分數據涵蓋威健香港沙田倉與中國深圳福田倉,以及112年以前及以後之事例、管理方針、目標等說明,若有涉及其他報告範疇或資訊重編則另行於報告內文中說明。

報告書中所揭露的統計數據來自威健自行統計與調查的結果,並採用國際通用指標呈現,若有推估之情形,將於各相關章節註明。財務數據為安侯建業聯合會計師事務所依國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證後所公開發表的合併財務報告資訊,以新臺幣計算。

報告書編輯原則與查證

本報告書依循全球永續性標準理事會(GSSB)發布之GRI準則(GRI Standards 2021年版)與臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製,同時參考「氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」及「國際永續準則委員會(International Sustainability Standards Board, ISSB)發布之SASB準則-電子製造服務與原始設計製造(Electronic Manufacturing Services Original Design Manufacturing Standard)永續指標」,依據報導原則揭露威健之永續主題、策略、具體作為等,相關內容索引詳如附錄。

威健永續報告書由財務長暨發言人兼任公司治理主管周甘淋,擔任永續報告書編製小組總召集人,負責整體規劃、溝通整合、資料彙整,並由公司各相關部門共同參與報告書內容編輯、修訂與校閱。報告書經由獨立第三方驗證機構BSI英國標準協會台灣分公司,採用AA1000AS v3第一類型中度保證等級進行查證,以確保本報告書符合包容性(Inclusivity)、重大性(Materiality)、回應性(Responsiveness)及衝擊性(Impact)原則。經查證後之永續報告書最後送呈永續發展委員會及董事會核定通過後發行。

聯絡方式

如您對本報告書內容有任何指教或建議,歡迎您利用以下聯絡資訊與我們聯繫:



地址:台北市內湖區內湖路一段308號11樓
聯絡人:發言人周甘淋
職稱:財務長
TEL:(02)2659-0202
電子信箱:famachou@weikeng.com.tw
公司網站:https://www.weikeng.com.tw



公司官網

董事長的話

威健集團持續積極學習並推動永續經營，秉持誠信及遵循政府法規從事各項營運活動，期盼保持營運績效以創造就業機會與社為共榮，在以脫碳 (decarbonization) 為目標、數位化 (digitalization) 為新常態的時代，導入內部碳管理計畫將為集團碳盤查完成後的首要工作，並藉此加強集團數位化工具，以及資訊傳遞之即時性，即可讓利害關係人能同步分享資訊、即時回應利害關係人關注之議題。身為半導體產業鏈的一員，我們持續投入集團資源，與上下游夥伴能一同打造半導體綠色永續供應鏈，致力降低環境衝擊及符合社會法令遵循。

對於環境面的投入，威健自 111 年透過永續發展委員會轄下之 ESG 執行辦公室推動溫室氣體盤查，導入 ISO 14064 溫室氣體盤查規範，並於 112 年成立內部溫室氣體內部查證團隊，以利未來取得外部查證之 ISO 驗證，112 年底陸續建立子公司之盤查團隊，將盤查範圍擴大至各子公司，確保集團溫室氣體盤查管理之完整性。氣候變遷對各產業領域是風險也是機會，更是本公司維護經濟績效之重要策略。節能減碳已成為電子電器產品的主要訴求，在脫碳 (decarbonization)、AI 崛起以及綠色運算 (green computing) 時代，更需要與上游原廠合作並掌握下游廠商應用端動脈，持續投入更多資源在相關應

用方案的需求創造 (Demand Creation) 上，本公司亦將持續投入資源在車用 / 電動車與工業能源相關市場，進一步與上下游夥伴密切合作，開發脫碳、綠色運算之產品解決方案，一同支持綠色產品開發打造永續供應鏈。

威健持續響應聯合國永續發展目標 (SDGs)，112 年威健獲得台北市全國首創「中高齡者暨高齡者友善企業認證」，公司承諾未來持續關注在員工福利的議題以及作為，重視並支持員工為本公司的核心文化以及經營理念重點，威健對人才培訓以及人才留任議題非常關注。過去一年威健持續內部推廣 ESG，提升同仁以及公司本身的 ESG 關注度及實踐，結合永續主題舉行兩天一夜的家庭日，回饋同仁以及同仁之親友，同時邀請公益表演團隊共襄盛舉，除此之外公司定期推廣同仁參與社區公益，也帶領同仁以及邀請公益團隊一起走進電影院，支持國內公益性質電影，支持國內文化發展。本公司持續贊助環境保護議題、教育、醫療以及體育資源及研究機構等，培養科技人才，推動內部 ESG 實力以及文化產業支持，響應聯合國永續發展目標 (SDGs)。

本公司著重「誠信經營」、「風險控管」與「供應優化」，藉由導入外部驗證更優化公司治理，使威健成

為運籌支援體系及供應鏈管理之重要優質合作夥伴。112 年本公司持續推動永續職場並強化永續治理規範，因此，為能將 ISO 品質及環境系統標準的管理方法應用在職業安全衛生管理，以降低職業危害和風險，提高營運效率，本公司乃於 112 年 8 月間向永續發展委員會報告，擇定輔導廠商後，開始規劃建置職業安全衛生管理系統 (ISO 45001:2018)，已完成由亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (ARES) 之外部驗證，並於 113 年 2 月間取得其核發之 ISO 45001:2018 證書。冀望藉由職業安全衛生管理系統推動與建立，以落實「遵循法令」、「危害預防」、「能力認知」、「持續改善」及「全員參與」的職業安全衛生政策。另為提升供應鏈管理之物流服務品質，本公司於 112 年度導入 ISO 9001:2015 (倉儲服務) 之驗證，且已於 9 月及 11 月間分別取得 BSI (驗證香港沙田倉) 及 ARES (驗證台灣內湖潭美及桃園厚生倉) 國際驗證證書。以上皆是展示本公司致力提升運籌與供應鏈管理績效，重視職場安全以及倉儲中心品質，發揮責任供應鏈的永續影響力。

本公司承諾為實踐企業公民社會責任，接軌國際趨勢，除積極回應各利害關係人對於環境、社會及公司治理等各面向之關切議題外，並將確實執行風險評估與採取因應對策，以強化公司治理永續經營之目標。

董事長 胡秋江

胡秋江

獲獎與肯定

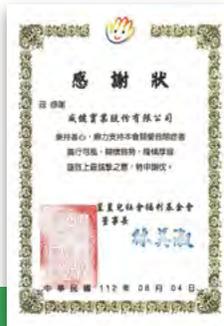
威健自 66 年成立以來，深耕厚植立足亞太，憑藉堅實的行銷業務團隊及穩健的財務實力，搭配厚實的技術服務，於業界擁有強而有力的競爭實力；強大的供應鏈以及後勤支援一直是半導體元件大廠和資訊產品大廠信賴的合作夥伴，47 年的努力經營，深獲原廠頒贈獎項給予肯定。



[威健歷年獲獎與肯定](#)



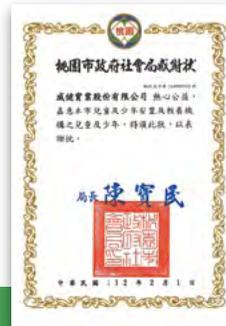
112年10月5日
獲國際貿易局頒發111年度進出口績優廠商前500名



112年8月4日
獲星星兒社會福利基金會頒發感謝狀



112年8月4日
獲財團法人創世社會福利基金會頒發感謝狀



112年
桃園市政府社會局感謝狀



112年
無國界醫生感謝函



112年度第一屆
臺北市中高齡者暨高齡者友善企業



112年
獲1111人力銀行頒發幸福企業



112富士康工業
互聯網最佳年度供應商



112威世科技亞太區
黃金夥伴獎



112年英飛凌大中國區綠色工業能源傑出需求創造獎



FY2223英飛凌大中國區ATV傑出贏得生意績效獎



112年英飛凌綠色工業能源表彰威健致力於贏得生意的努力



112年英飛凌大中國區第一贏得生意銷售時點情報系統成就獎



112年英飛凌大中華區PSS部門客戶開發傑出代理商獎：
肯微科技&智邦科技

1

永續管理

- | | |
|----------------|----|
| 1.1 永續推動與管理 | 05 |
| 1.2 利害關係人識別與溝通 | 08 |
| 1.3 重大議題分析 | 17 |



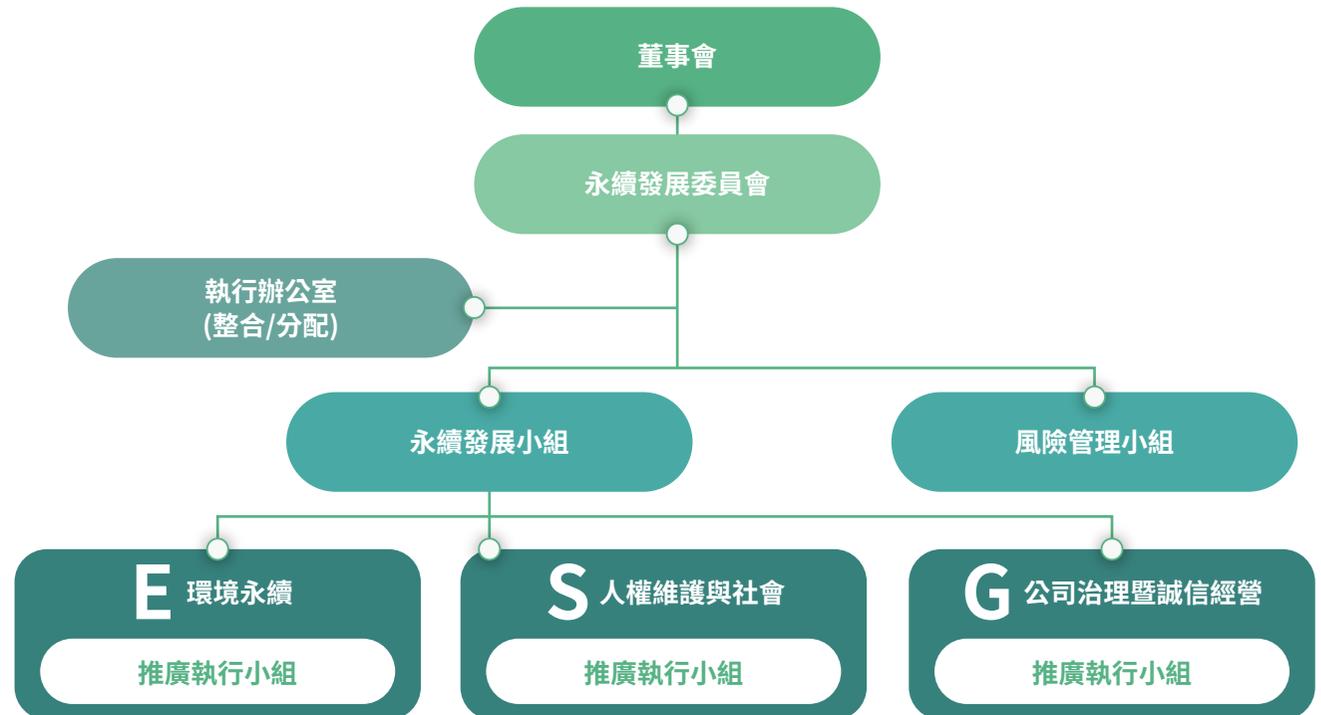
1.1 永續推動與管理

威健實業為專業電子零組件暨電腦週邊設備代理經銷商，為電子製造業重要關鍵零組件供應鏈成員之一，以善盡永續發展自期，提供員工適當的安全、工安及環保相關政策與訓練。本公司承諾整合公司資源，藉由內外部教育訓練，落實永續發展，並依相關法規與標準，對於產品品質、環境、安全、健康、道德及員工權益建立風險管理系統，以達成永續發展政策，並承諾持續進行各項改善，追求卓越永續經營的精神。

永續發展委員會

本公司承諾為實踐企業公民社會責任，接軌國際趨勢，除積極回應各利害關係人對於環境、社會及公司治理等各面向之關切議題外，並將確實執行風險評估與採取因應對策，以強化公司治理永續經營之目標。

為更有效執行永續發展政策，本公司董事會於111年3月25日決議通過設置「永續發展委員會」，成立第一屆「永續發展委員會」，為永續發展之規劃與討論的最高指導單位，由董事會委任董事長（胡秋江）、總經理兼執行長兼董事（紀廷芳）及全體獨立董事（三席，蔡裕平、林弘及尤雪萍）擔任，並由獨立董事尤雪萍擔任委員會召集人及會議主席。委員會轄下設立「永續發展小組」與「風險管理小組」兩個功能小組，並訂有「永續發展委員會組織規程」，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。



永續管理職責

永續發展委員會職責

永續發展委員會依據董事會核定之「永續發展委員會組織規程」執行職權，包括：

- ① 公司永續發展政策之擬定。
- ② 公司永續發展，包含永續治理、誠信經營、環境與社會面之目標、策略與執行方案之制定。
- ③ 公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。
- ④ 關注各利害關係人所關切之議題及督導溝通計畫。
- ⑤ 審視風險管理政策，包括但不限於資訊安全及氣候變遷等。
- ⑥ 審視風險管理架構之妥適性。
- ⑦ 審視重大風險管理策略，包含風險胃納或容忍度。
- ⑧ 審視重大風險議題之管理報告並督導改善機制並定期向董事會報告風險管理執行情形。

永續發展小組

E

環境永續
推廣執行小組

- ① 提供環境永續相關的政策及計畫。
- ② 落實及推動公司環境永續相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。

S

人權維護與社會責任
推廣執行小組

- ① 提供社會責任以及人權維護相關的政策及計畫，包含人權、隱私權、勞雇關係及友善職場、人才吸引與培育、與勞工實踐、社區關懷等相關事項。
- ② 落實及推動公司企業社會責任相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。

G

公司治理暨誠信經營
推廣執行小組

- ① 制定永續發展包含誠信經營相關策略目標與強化公司經營體制。
- ② 落實健全以及推廣公司治理暨誠信經營之相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。

風險管理小組

- ① 制定及修訂風險管理包括但不限於資訊安全及氣候變遷等相關規範。
- ② 落實及健全公司風險管理及資訊安全等面向之相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。

永續發展委員會運作情形

永續發展委員會於 112 年共召開 3 次會議，分別針對永續報告書重大議題核定、永續發展委員會組織規程修訂、風險管理政策與程序修訂、增訂溫室氣體盤查管理與內部查證作業程序書等議題，進行討論與審視，各委員出席率皆為 100%，相關 ESG 執行情形亦由財務長兼任公司治理主管周甘淋向永續發展委員會及董事會報告。

112 年永續發展委員會運作情形與董事會呈報要點說明

開會日期	會議內容
4月28日	<ul style="list-style-type: none"> ● 審視 111 年 ESG 永續報告書預計細部時程及執行情形，並核定通過其重大議題案。 ● 審視 112 年第一季溫室氣體盤查及查證計畫執行情形。 ● 審視 112 年第一季永續發展相關事項報告，包含「資安風險」、「智慧財產權」、「員工職業安全、工作環境與健康」、「人權政策」、「社會公益」及環境永續小組、風險管理小組之執行事項。 ● 公司治理主管報告近期金管會證期局發布永續報導國際趨勢與政策發展方向說明。 ● 決議通過修定本公司「風險管理政策與程序」、「永續發展委員會組織規程」部分條文案。
6月30日	<ul style="list-style-type: none"> ● 承認本公司 111 年 ESG 永續報告書案，轉呈董事會核定。俟董事會核定後，將揭露於本公司官網及向台灣證券交易所申報。
8月11日	<ul style="list-style-type: none"> ● 審視 111 年 ESG 永續報告書英文版，已上傳台灣證券交易所平台及本公司官網。 ● 審視 112 年 ESG 永續報告書之進度及費用支出項目，預計將由 BSI (英國標準協會) 台灣分公司進行外部查證。 ● 審視 112 年第二季溫室氣體盤查及查證計畫執行情形。 ● 審視 112 年第二季永續發展相關事項報告，包含「資安風險」、「智慧財產權」、「員工職業安全、工作環境與健康」、「人權政策」、「社會公益」及環境永續小組、風險管理小組之執行事項。 ● 承認增訂本公司「溫室氣體盤查管理程序書」及「溫室氣體內部查證作業程序書」。

備註：

1. 112 年無發生重大偶發事件。

2. 113 年 1 月 31 日永續發展委員會

- (1) 綜合審視 112 年度永續發展相關事項執行情形，包含 112 年 ESG 報告書預計細部時程及執行情形、溫室氣體盤查及查證計畫執行情形、營運、財務、作業及環境之風險管理執行情形、氣候變遷之機會與風險情形、資安風險管理事項報告、智慧財產管理計畫執行情形、員工職業安全、工作環境與健康執行情形、保障職工人權政策執行情形、社會公益參與情形及與利害關係人之溝通情形摘要等。
- (2) 討論及核定本公司 112 年永續報告書重大議題。
- (3) 討論修訂本公司「永續發展實務守則」部分條文。
- (4) 討論修訂本公司「誠信經營守則」部分條文。
- (5) 討論增訂本公司「誠信經營作業程序及行為指南」。

1.2 利害關係人識別與溝通

利害關係人識別

威健實業參照 GRI Standards (2021) 版準則精神以「利益受到或可能受到組織經濟活動所影響的個人或群體」作為利害關係人識別角度，並參考同業利害關係人與 AA1000 利害關係人議合標準，於 112 年 11 月 24 日召開「重大議題暨利害關係人鑑別會議」，由永續報告書編製小組召集人（財務長暨發言人兼任公司治理主管周甘淋）、編製小組及永續發展相關單位主管進行評估。

威健實業主要利害關係人與前一年度並無更動，依序為：員工、股東／投資人與金融／證券機構、原廠／上游供應商、客戶、非原廠之供應商／承攬商（運輸／倉儲／報關／保險／資訊科技／庶務）、政府／主管機關與社會（社區、學術研究機構、非政府／非營利組織、媒體等），並依據各單位與利害關係人平日溝通與議合，了解各利害關係人關注之永續議題



利害關係人溝通



員工

對威健的意義與重要性

本公司重視員工基本人權與安全的職場環境，強調公司員工均能獲得公平而有尊嚴的對待，讓員工充分發揮本職學能及最大貢獻度，公司則提供員工完善合理薪酬及福利，並給與具成長機會的培訓制度，以創造和諧的勞雇關係、友善及安全的職場環境。

溝通途徑	溝通頻率	關注議題
勞資會議	定期(一季一次)	1.基本人權保護
專責人員電話	即時	2.安全職場與健康關懷
專責人員電子郵件	即時	3.薪酬與福利
內部網頁	即時	4.勞雇關係與友善職場
面談	即時	5.訓練與發展等

威健回應狀況／結果

- 董事會於110年6月29日頒布保障人權政策，復於111年12月28日及112年1月13日分別經永續發展委員會及董事會修訂通過該政策，並公布於公司官網，以作為支持並尊重國際相關勞動人權規範。
- 公司已設置職業安全衛生委員會，112年已召開四次會議，報告或討論相關職安衛議題，公司治理組織架構亦設有職業安全衛生部，其相關執掌係由領有證照資格之編制人員據以執行職業安全事務，包括甲種職業安全衛生業務主管、甲級職業衛生管理師、乙級職業安全衛生管理員、丙種職業安全衛生業務主管、勞工健康服務護理人員(專職護理師)、防火管理人員、符合急救資格人員與推高機操作人員，執行相關日常職業安全衛生業務，藉以提供員工同仁安全職場環境。
- 為降低職業危害與風險，提高營運效率，於112年導入ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統(範圍涵蓋台北內湖總公司及內湖潭美倉儲中心)，該系統113年2月通過第三方(亞瑞仕國際驗證公司)外部驗證(證書編號:ARES/TW/I2402011S)，以落實「遵循法令」、「危害預防」、「能力認知」、「持續改善」與「全員參與」之職業安全衛生政策。
- 為營造全齡友善的職場環境，本公司做出努力，於112年9月，獲台北市政府頒發「112年度第一屆台北市中高齡者暨高齡者友善企業」之認證。
- 112年指定亞東紀念醫院於5月18日及5月25日蒞廠進行員工年度健康檢查，員工參與檢查人數439人，參與檢查率94.0%(不含派駐海外人員)；與國泰醫院合作，延請醫師進行員工健康關懷與諮詢服務，共執行6次18小時；由專任護理師與外部專家進行健康教育講座，共執行4場合計3.5小時，員工參與人數174人。
- 111年10月6日起，放寬住院醫療團體健康保險可檢附副本收據即可申請理賠，讓員工可彈性兼顧自己及公司的保險涵蓋範圍，112年度員工之團體意外／住院／癌症醫療保險理賠金額佔該保費支出比率為65.11%，已讓員工之醫療保障獲得公司一定程度之支援。
- 112年公司致力推動職場菸害防制暨健康促進，經衛生福利部國民健康署評定符合健康職場認證-健康啟動標章(有效期間為112年1月1日至114年12月31日)。
- 112年6月8日，再度被台灣指數公司發布之「台灣高薪100指數」列為成分股，以及1111人力銀行票選本公司為112年度貿易流通業之幸福企業金獎，顯見公司對員工支付之薪酬等福利是獲得外部機構認可的。



員工

對威健的意義與重要性

本公司重視員工基本人權與安全的職場環境，強調公司員工均能獲得公平而有尊嚴的對待，讓員工充分發揮本職學能及最大貢獻度，公司則提供員工完善合理薪酬及福利，並給與具成長機會的培訓制度，以創造和諧的勞雇關係、友善及安全的職場環境。

溝通途徑	溝通頻率	關注議題
勞資會議	定期(一季一次)	1.基本人權保護
專責人員電話	即時	2.安全職場與健康關懷
專責人員電子郵件	即時	3.薪酬與福利
內部網頁	即時	4.勞雇關係與友善職場
面談	即時	5.訓練與發展等

威健回應狀況／結果

- 9 依公司章程規定所提撥之111年度員工酬勞可分配金額189,923仟元，已於112年7月28日依員工績效考核分配完竣。
- 10 112年平均薪資(未含獎金及酬勞之月薪)調幅1.71%、員工薪資總額達631,509仟元，較111年度減少18.90%、員工福利費用總額達747,766仟元，較111年減少15.48%(主因為112年度稅前淨利減少約51.70%，導致當年度依公司章程提撥之員工酬勞與預算編列之獎金減少)。
- 11 112年底台灣銀行舊制勞工退休準備金專戶餘額計140,863仟元，符合退休人數之足額提撥數。
- 12 112年召開四次勞資會議及三次員工動員季會，並設有完善之員工申訴機制及溝通管道。
- 13 112年同仁參與公司或外部機構所舉辦之訓練或進修課程，共有2,344人次及6,178人次小時，並進行兩次員工績效考核。
- 14 設有職工福利委員，辦理相關員工福利活動，112年度福利支出與福利收入比率約154.28%，較111年度增加30.95個百分點。
- 15 依據性別平等工作法、勞動基準法、政府的人口政策及家庭政策等，執行公司照顧員工同仁之服務地圖。
- 16 為保障所有員工於執行勤務時免於身體或精神之不法侵害，本公司於112年度新增「預防職場不法侵害政策」，藉以保障員工之身心健康權益；並於112年修訂「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善之工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。





股東/投資人與金融/證券機構

對威健的意義與重要性

本公司妥善運用直接金融與間接金融之資金，以達其運用效益之最大化，並創造正向回饋循環；公司定期或不定期揭露公告財務與營運資訊。

溝通途徑	溝通頻率	關注議題
與金融機構會議	即時／不定期	1. 公司治理及誠信經營 2. 經濟績效及市場競爭力 3. 營運策略與展望 4. 永續發展承諾與履行等 5. 訊息揭露與分享等
股東會	一年一次 (每年6月底前)	
專責人員電話	即時	
專責人員電子郵件	即時	
公司官網	即時	
法說會	一年至少二次	

威健回應狀況／結果

- 舉辦投資人／法人說明會，每年至少二次，112年已於8月31日及12月22日自辦完成。
- 每月十日前發布上月營收公告，每季結束次月底前公布自結損益狀況。
- 財務報告經會計師核閱或簽證後，於法定期限內公告之。
- 每年召開股東常會向股東報告經營狀況及股利政策等事項，並議決相關法定事項，將會議議案議決情形上傳台灣證券交易所公開資訊觀測站及揭露於本公司官網。
- 依規定須透過台灣證券交易所公開資訊觀測站發布中、英文重大訊息，同步於公司官方網站揭露，112年共發布26則，讓股東、投資人與金融／證券機構能同步分享重大資訊。
- 不定期接受授信金融機構或證券商拜訪會議，以討論本公司資金需求計畫，並向公司提出建議方案供決策參考。
- 本公司本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動，並訂有經董事會決議通過之經營規範，例如「公司道德行為準則」、「公司誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「供應商行為守則」、「永續發展政策」、「永續發展實務守則」、「內部重大資訊處理作業程序」及「檢舉制度」等，據以規範及檢視執行。
- 於111年3月25日經董事會通過設立永續發展委員會，轄下成立永續發展小組與風險管理小組兩個功能小組，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。
- 依據主管機關要求編製ESG永續報告書時程，已完成110年度至112年度之ESG永續報告書，並上傳至台灣證券交易所公開資訊觀測站_永續報告書平台及本公司官網(請參閱永續發展專區_永續報告書)。
- 本公司響應金融監管單位推動金融機構應採行赤道原則(Equator Principles)的風險管理架構，推動永續金融之倡議，共同攜手透過銀行機構將「永續發展定期存款」所收受之資金，能運用於能源節約、能源發展相關之綠色投資計畫，以及具社會效益投資計畫，協助具實質改善環境及社會效益之企業取得資金，亦藉此讓本公司透過存款也能對環境及社會產生正面影響與長期效益，展現客戶與銀行間力挺綠色產業投資、擴大社會效益的決心，冀望共同開通產業發展與環境保護的綠色循環金流，以實際行動發揮對產業永續經營的正向影響。截至112年底止，永續發展定期存款餘額數US\$100萬元，後續將持續參與進行。



原廠／上游供應商

對威健的意義與重要性

上游原廠是威健實踐永續經營、連接科技與創造價值的重要夥伴；依循全球永續發展趨勢，以及責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 管理主題，協助原廠評估市場潛在風險與機會，共同發展出更優質的解決方案給下游客戶，共創成長。

溝通途徑	溝通頻率	關注議題
QBR會議 (含視訊) (Quarterly Business Review)	每季一次	1. 產品推廣與需求開發之能力與績效 2. 產品貿易與環境保護法規遵循 3. 運籌與供應鏈管理 4. RBA 管理主題 5. 綠色產品的研發與應用等
電話	即時	
電子郵件	即時	
現場稽核	不定期	

威健回應狀況／結果

- 除了與主要代理原廠建立電子資料交換 (Electronic Data Interchange, EDI) 連線外，本公司業務團隊參與主要代理原廠舉辦之季度業務檢討會議，讓原廠得及時掌握本公司產品推廣與需求開發之能力與績效。
- 為符合產品貿易法規，本公司設計客戶篩選引擎與美國國際貿易管理局 (International Trade Administration; ITA) 的綜合篩選清單 (Consolidated Screening List; CSL) 應用程序編程接口 (API) 連接，以確保在各階段營運均符合相關適用進出口法規，112年度配合原廠要求，再度強化該篩選程式引擎，以期更精準及及時執行管制名單篩選。
- 優質的運籌管理是對上游代理原廠的承諾，據此，本公司於112年導入ISO9001:2015 (香港沙田倉、台灣內湖潭美倉儲中心及桃園厚生倉儲中心倉儲服務之品質管理) 驗證，並取得國際驗證證書。
- 威健恪遵RBA的5大管理主題之行為準則，讓電子產品相關企業，包括上游原廠、本公司與下游客戶，負起永續責任，為發展永續的半導體供應鏈全力以赴。
- 威健作為上游原廠之代理商，投入銷售、技術服務及運籌管理體系等資源，攜手打造半導體綠色供應鏈，以善盡環境保護之責。
- 本公司積極與上游原廠技術開發合作，在相關綠色產品之IC應用市場領域持續投入技術研發資源與量能，以期能適時提供及推廣綠色產品解決方案予下游客戶，112年度總研究發展支出 (包含研發人員之薪酬與軟硬體設備等) 已達135,112仟元，相關綠色產品研發支出佔總研發支出達21.85%。
- 截至112年底，本公司原廠供應商共有33家原廠與本公司簽署之代理合約中包含反賄賂 (Anti-Corruption / Anti-Bribery) 等相似意義之條款，其內容亦要求雙方商業合作進行中禁止任何賄賂等不誠信行為。



客戶

對威健的意義與重要性

隨著科技產品發展趨勢，持續提供客戶具競爭力之零件、技術支援服務及新產品解決方案，達成透由集團公司居間將上游原廠及下游客戶之科技連結，創造三贏價值。

溝通途徑	溝通頻率	關注議題
專案會議(含視訊)	即時	1.誠信經營與廉潔承諾
電話	即時	2.產品與服務
電子郵件	即時	3.研發創新與綠色產品
客戶問卷	不定期	4.客戶隱私與機密資訊保護
		5.勞工人權
		6.供應鏈管理
		7.法規遵循

威健回應狀況／結果

- 1 本公司訂有誠信經營守則、公司道德行為準則及檢舉制度等，並依客戶要求簽署採購合約書，以規範廉潔承諾、營業秘密保護及電子業行為準則(EICC)／責任商業聯盟(RBA)行為準則等，本公司經檢視相關條文皆已配合執行。
- 2 截至112年底，本公司客戶與本公司單獨簽署相關廉潔承諾等類似誠信要求規範共有267份，其內容亦要求雙方商業合作進行中禁止任何賄賂等不誠信行為。
- 3 本公司提供之產品與服務，皆建基於與上游原廠簽署之產品代理合約，且對於產品智慧財產權保護、產品品質與安全、保固與售後服務、行銷與標示等，該合約皆已有所規範，以保護客戶權益。
- 4 威健集團所屬公司與上游原廠仍持續開發半導體市場的新產品(包括但不限於綠色產品)及新應用方案，除滿足客戶產品需求外，並協助客戶縮短新產品的開發及上市時程，且本集團所屬各區域公司皆有能力提供客戶具競爭力之零件、技術支援服務，及具效率之供應鏈管理服務。
- 5 相關IC產品之設計與生產，是在上游原廠之生產循環完成，原廠須先確保投料皆符合歐盟RoHS及REACH高度關切物質(SVHC)等環保規範，本公司進行相關產品代理銷售時，將原廠符合環保規定之證明隨同產品規格書一起交付客戶，以證明產品是符合環保規定，且產品在使用上是具備安全性與符合健康要求。
- 6 為提升供應鏈管理之物流服務品質，本公司於112年度導入ISO 9001:2015(倉儲服務)之管理系統，已取得外部第三方驗證。



非原廠之供應商／承攬商
(運輸/倉儲/報關/保險/資訊科技/庶務)

對威健的意義與重要性

非原廠之供應商/承攬商是成就威健完成運籌支援體系及供應鏈管理之重要合作夥伴。本公司著重「誠信經營」、「風險控管」與「供應優化」,期待共同就經濟、環境及社會等三大面向,致力提升運籌與供應鏈管理績效,發揮責任供應鏈的永續影響力。

溝通途徑	溝通頻率	關注議題
互訪會議(含視訊)	即時	1. 遵守責任商業聯盟(RBA)行為準則及反腐敗反賄賂政策 2. 服務承諾、品質與責任 3. 法令遵循與作業風險管理
電話	即時	
電子郵件	即時	
作業及環境現場評估	定期	
年度議價	依合約期限	

威健回應狀況／結果

- ① 要求供應商／承攬商承諾遵循RBA行為準則要求,以期本公司致力產業的運籌支援體系及供應鏈管理活動時,能在合作夥伴間產生正向循環,發揮責任供應鏈的永續影響力,讓相關支援體系夥伴皆能致力提供安全的工作環境、有尊嚴的勞工關係、遵守道德規範的營運,並能共同貢獻促進環境保護。截至112年底,已簽署遵守責任商業聯盟(RBA)行為準則承諾書之非原廠之供應商／承攬商計有82家廠商。
- ② 威健強調「誠信經營」、「風險控管」與「供應優化」,要求運籌體系之合作夥伴,就經濟、環境及社會等三大面向,承諾對威健提供負責、有品質及合法規的供應鏈服務。
- ③ 對於外包合作廠商,例如委外倉儲管理及產品程式燒錄,定期或不定期審視合作廠商之操作現場,進行標準作業流程之合規盤點評估。





政府／主管機關與社會

(社區、學術研究機構、非政府/非營利組織、媒體等)

對威健的意義與重要性

威健秉持誠信及遵循政府法規從事各項營運活動，創造就業機會與發展經濟，以使社會與公司創造共享價值，並適時關心教育、環境與社會等議題，為社會挹注資源，期望社會能形成和諧友善的循環。同時與媒體維持良好溝通管道，將有助於威健傳遞完整公司資訊與形象，並讓更多利害關係人能同步分享資訊。

溝通途徑	溝通頻率	關注議題
公文	不定期	1. 公司治理與誠信經營 2. 永續發展承諾與履行 3. 勞雇關係與職業安全衛生 4. 智慧財產權維護與管理 5. 社會公益參與 6. 訊息揭露與分享 7. 法令遵循
法規說明會/研討會	不定期	
宣導說明會	不定期	
現場稽核	不定期	
社會公益/學術研究 專案參與與贊助	不定期	
股市觀測站 發布重大訊息	即時	
法人說明會	一年至少二次	

威健回應狀況／結果

- 威健集團內所屬公司依據所在營運據點之當地法規，例如公司法、勞動法、稅法、證券交易法、商業會計法等，據以執行相關營運活動，112年無發生違反法令或誠信經營之情事。
- 對於須定期向主管機關規定申報事項，112年皆依規定辦理。
- 112年之主管機關現場稽核，無記載有違反規定或須定期改善之情事。
- 訂有智慧財產管理計畫，並經110年6月29日董事會決議通過，作為智慧財產權維護與管理之依據。112年，本公司或員工同仁並無發生有違反智慧財產管理計畫之情事。
- 112年已贊助社會公益或學術研機構等社會公益參與總金額計逾240萬元。
- 依規定須透過台灣證券交易所公開資訊觀測站發布重大訊息之事件，同步於公司官方網站揭露，112年共發布 26則。



備註：完整回應狀況與結果，請參閱威健官網「利害關係人溝通」

利害關係人申訴與檢舉管道



人權面/職業安全面

申訴檢舉管道

工作場所性騷擾、職場不法侵害與勞資關係

受理單位 人力資源室主管

申訴電話 +886-2-26590202 分機581

員工申訴信箱 wk_hr@weikeng.com.tw

性騷擾防治與職場不法侵害專屬申訴信箱

janewu@weikeng.com.tw

調查案件流程及申訴者保護機制

詳細資訊請參閱
4.1人權保障



產品面

申訴檢舉管道

電腦周邊產品售後服務

受理單位 客服人員李先生

申訴電話 +886-2-27938366 分機10

員工申訴信箱 wkt_service@weikeng.com.tw

台灣區總窗口 Taiwan Corrine Hsieh

服務電話 +886-2-2659-0202分機340

服務信箱 corrinehsieh@weikeng.com.tw

利害關係人亦可利用公司官網，依據其利害關係人類別及關注主題提問，將由適當窗口回應：
https://www.weikeng.com.tw/contact_us.php

調查案件流程及申訴者保護機制

依公司官網流程提供各電腦周邊產品售後服務
<https://www.weikeng.com.tw/service.php>



經營治理面

申訴檢舉管道

一切損害公司利益的行為

內部及外部檢舉人應具名檢舉，否則不予受理。

檢舉通信地址

台北市內湖區內湖路一段 308號11樓 受理檢舉單位收。

檢舉電話 +886-2-26590202 分機 531 稽核室主管

+886-2-26590202 分機 533 法務室主管

檢舉信箱 whistleblower@weikeng.com.tw

(本電子信箱會將信件自動轉寄給稽核主管及法務人員)

被檢舉人申訴制度 申訴受理單位為本公司獨立董事

申訴信箱 independent@weikeng.com.tw

調查案件流程及申訴者保護機制

詳細資訊請參閱
2.4廉潔誠信與法規遵循-完善的檢舉機制

1.3 重大議題分析

本公司於 112 年 11 月 24 日召開「重大議題暨利害關係人鑑別會議」，依循 GRI 最新版「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則及呼應歐盟提出之雙重大性原則 (double materiality)，由永續報告書編製小組以「威健經濟活動對外部經濟、環境、人權造成實際或潛在衝擊程度」及「各永續議題對威健可能產生之影響 (衝擊 / 效益) 程度」進行衝擊評價，並依評估結果鑑別衝擊顯著性，擇定優先報導之永續議題，幫助本公司能更瞭解公司營運過程中可能造成之衝擊 / 效益，以訂定更符合利害關係人期望之管理方針。重大議題鑑別流程如下說明。

重大議題鑑別流程

01

了解
組織脈絡

- 威健為半導體零組件代理商，永續議題蒐集主要參考
- ▶ GRI永續性報導準則(GRI Standards)之主題準則及行業準則，惟目前GRI無相對應之行業準則可供參考。
 - ▶ SASB準則(SASB Standards)之電子製造服務與原始設計製造指標(Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing)。
 - ▶ 證交所特定產業永續揭露指標之電子通路業。
 - ▶ 氣候相關財務揭露建議書(TCFD)。
 - ▶ ESG評級機構MSCI之電子設備、儀器及零件產業(electronic equipment, instruments & components industry)關鍵議題。
 - ▶ 同產業報告書之重大議題。
 - ▶ 永續顧問專家建議。等彙整共20項永續議題。

02

鑑別實際
及潛在衝擊

- ▶ 由永續報告書編製小組與永續顧問專家召開「重大議題暨利害關係人鑑別會議」，討論擇定出與威健產業關聯性或較具風險衝擊性的18項永續議題，依循GRI指引逐一進行對外(經濟、環境、人權)及對內(威健)之衝擊評價。
- ▶ 對外衝擊評價：以威健經濟活動對各項永續議題之外部經濟、環境、人權所可能造成之「實際」、「潛在」、「正面」、「負面」為評價原則；若有涉及人權衝擊之永續議題，則提高分數之計算權重，以呼應GRI強調人權管理之精神。
- ▶ 對內衝擊評價：評估每項永續議題對威健營運可能產生的「正面」、「負面」影響程度(重要性)。
- ▶ 受影響之利害關係人：同步鑑別各項永續議題可能因本公司活動所影響到之個人或群體。

03

評估衝擊
顯著性

- ▶ 正面衝擊重大性分數=對外正面衝擊度^註*對內正面衝擊度。
 - ▶ 負面衝擊重大性分數=對外負面衝擊度^註*對內負面衝擊度。
 - ▶ 依據18項永續議題之「正面」及「負面」衝擊分數進行排序，並設定衝擊分數落於前50%之永續議題，作為擇定重大議題之依據。
- 備註：對外正面衝擊度包含規模及範疇、可能性；對外負面衝擊度包含嚴重性、可能性。

04

排定最顯著衝擊的
報導優先順序

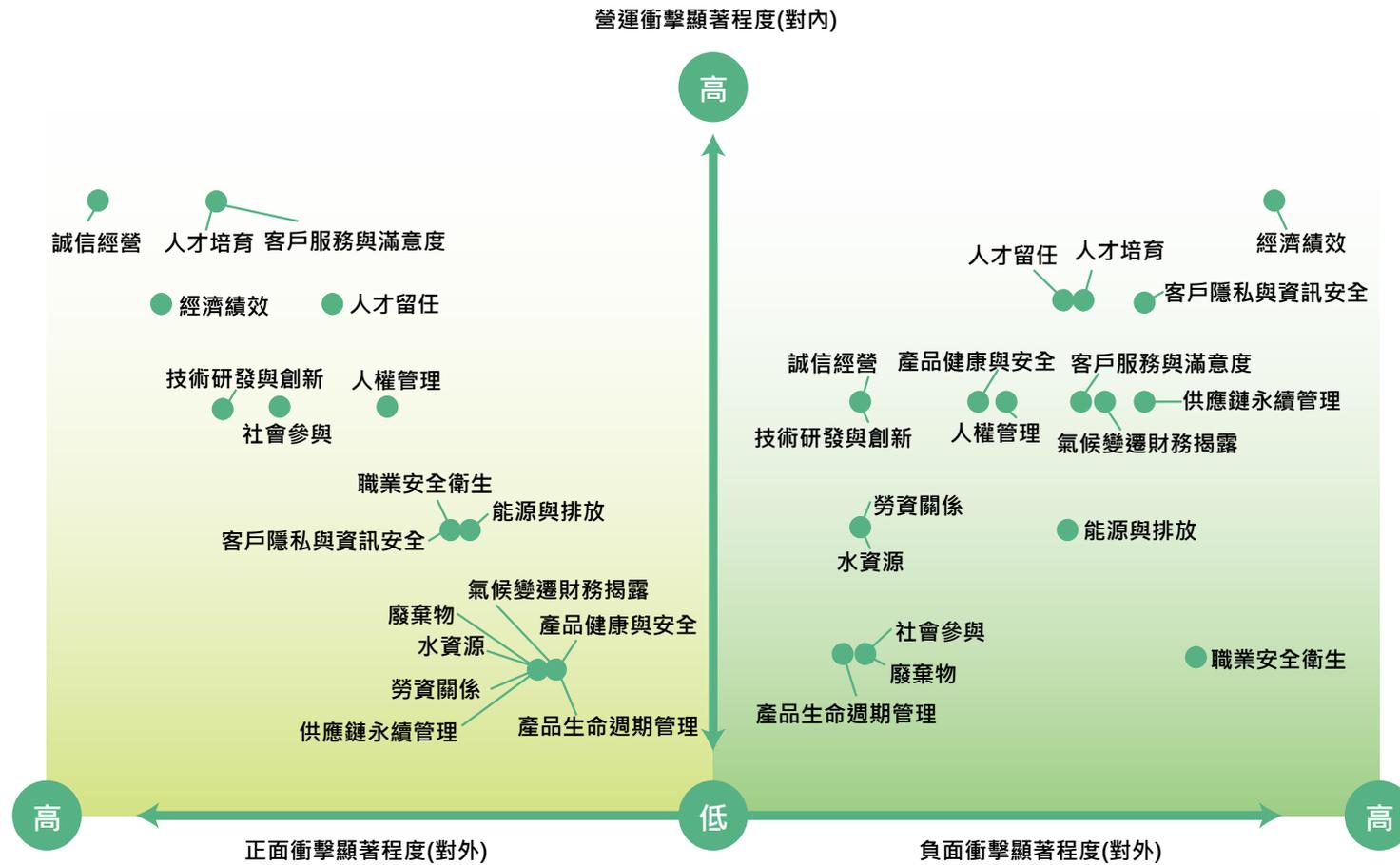
- ▶ 排序結果經永續報告書編製小組與永續顧問專家進行討論後，初步擇定6個優先報導議題。

05

回應與管理

- ▶ 優先報導議題由永續報告書編製小組呈報永續發展委員會及董事會後核准，作為112年永續報告書之重大議題。
- ▶ 依核准之重大議題，由相關部門訂定管理方針，回應並揭露於永續報告書中。

永續議題衝擊評估



重大議題

1	誠信經營
2	人才培育
3	客戶服務與滿意度
4	經濟績效
5	人才留任
6	客戶隱私與資訊安全

次要議題

7	技術研發與創新
8	社會參與
9	人權管理
10	職業安全衛生
11	能源與排放
12	水資源
13	廢棄物
14	勞資關係
15	供應鍊永續管理
16	氣候變遷財務揭露
17	產品生命週期管理
18	產品健康與安全

備註：

1. 與上一年度重大議題調整說明：

- (1) 本年度重大議題將原「員工福利」合併納入「市場地位」、「多元平等」、「新進留任」後調整名稱為「人才留任」。
- (2) 原「技術研發與創新」與「潔淨科技機會」合併為「技術研發與創新」，並降為次要議題。
- (3) 原「風險管理」、「治理運作與資訊透明」列為公司常態營運管理作為，故於永續議題中排除。

2. 與上一年度次要議題調整說明：

- (1) 原「多元平等」、「不歧視」、「童工」、「強迫或強制勞動」、「保全實務」合併後調整名稱為「人權管理」。
 - (2) 「法規遵循」列為公司常態營運管理作為，故於永續議題中排除。
3. 其餘與前一年度相比無重大改變。

重大議題	衝擊說明	永續準則呼應	管理方針	對應章節
 誠信經營	<p>本公司致力打造透明誠信的永續經營環境，由董事長室負責公司治理、誠信經營及永續發展等政策與防範方案之制定及監督執行，並要求供應商、員工、高階主管及董事會成員等共同遵循，且持續性的宣達誠信重要性及相關教育訓練之舉辦，冀使公司營運穩定並維護各利害關係人之權益。112年無實際負面衝擊事件發生，亦無接獲檢舉事件。</p>	<p>【GRI】反貪腐：205-2、205-3 【GRI】反競爭行為：206-1 【證交所】永續揭露指標編號七 【MSCI】誠信經營</p>	誠信經營	2.4廉潔誠信與法規遵循
 人才培育	<p>本公司注重員工職涯規劃，鼓勵員工進修、考取證照(費用由公司出)、針對關鍵人才實施一系列業務相關與專門知識之課程，外訓課程補助、回聘退休員工擔任顧問等，提供多元豐富之學習資源管道，強化員工專業知識及執行業務必要之技能，進而提高工作品質及績效。112年無實際負面衝擊事件發生；潛在風險則因公司培訓計畫的持續性尚須長期執行，目前尚屬培訓初期，包含人才挑選及課程內容設計、培訓與制度等，若無持續性導入培訓計畫，未來可能產生人才斷層情形。</p>	<p>【GRI】訓練與教育：404-1~404-3</p>	人才培育與留任	4.2人才吸引與留任 4.3 員工權益與福利
 客戶服務與滿意度	<p>本公司身為半導體通路商，擔任原廠與客戶間的橋樑，若服務滿意度不符合客戶預期，將可能影響訂單交易量。因此，本公司持續精進技術能量，即時快速地提供客戶各式解決方案，並履次因服務品質佳，獲得客戶頒獎肯定。並於112年導入ISO 9001-倉儲服務取得驗證，此亦證明本公司之倉儲服務能力已達國際服務之標準以期能滿足客戶之需求。</p>	<p>【自有主題】客戶服務與滿意度</p>	客戶關係	3.3客戶關係管理

重大議題	衝擊說明	永續準則呼應	管理方針	對應章節
 <p>經濟績效</p>	<p>威健集團持續開發找尋半導體市場的新產品及新應用方案，繼續尋找新代理合作機會，並積極強化本公司的核心競爭力，創造客戶新的需求。本公司近年營運表現均穩健成長，112年稅後淨利表現因受外部環境因素(歐美通膨、美元升息、中國通縮或存貨去化因素等)影響，造成稅後淨利較去年減少，每股盈餘(EPS)仍達NT\$1.85元，且並無實際負面衝擊事件發生。</p>	<p>【GRI】經濟績效：201-1、201-4</p>	<p>經濟績效</p>	<p>2.2營運概況</p>
 <p>人才留任</p>	<p>員工薪酬、福利及友善職場，為本公司所重視與關心，本公司於112年6月再度被台灣指數公司發布之『台灣高薪100指數』列為成分股，以及1111人力銀行於112年11月頒發本公司為『貿易流通』業之幸福企業金獎，顯見公司對員工支付之薪酬等福利是獲得外部機構認可的；為營造全齡友善的職場環境，本公司做出努力，於112年9月，獲台北市政府頒發「112年度第一屆台北市中高齡者暨高齡者友善企業」之認證。112年無實際負面衝擊事件發生；潛在風險則為因同業或其他產業提供更優沃之徵才條件，影響員工留任率。</p>	<p>【GRI】經濟績效：201-3 【GRI】市場地位：202-1~202-2 【GRI】勞雇關係：401-1~401-3 【GRI】員工多元化與平等機會：405-2</p>	<p>人才培育與留任</p>	<p>4.2人才吸引與留任 4.3 員工權益與福利</p>
 <p>客戶隱私與資訊安全</p>	<p>本公司於111年9月1日起成立資訊安全室，設有專責主管(處協理)及資訊安全專責人員各一名，並由總經理擔任資訊與網路安全管理團隊召集人。雖然於日常營運中不免有駭客攻擊情況發生，但公司有相對應之資安管理對策、訓練等，使其避免產生資料財產損失及資料外洩之情事。112年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料事件發生。</p>	<p>【GRI】客戶隱私：418-1 【自有主題】客戶隱私與資訊安全</p>	<p>客戶隱私與資訊安全</p>	<p>2.6資訊與網路安全管理</p>

備註：參考 MSCI- 電子設備、儀器和組件業、證交所永續揭露指標 - 電子通路業。

管理方針	112年目標	112年目標達成情形	短期目標	中長期目標
誠信經營	公司治理評鑑排名級距維持21%至35%。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 達成，上市公司排名級距21%至35%。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 維持或提升公司治理評鑑排名級距。 ● 落實並遵守「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「內部重大資訊處理作業程序」相關規範。 ● 本公司董事、經理人或受僱人等禁止賄賂、貪腐、欺騙、內線交易、短線交易或市場資訊不對稱行為之獲利情事和其他任何形式的不正當行為。 ● 強化董事會結構與運作，並提升資訊報導之可靠性、及時性、透明性，並符合相關規範與法令規章。 ● 董事會賦予審計委員會問責功能，以協助董事會在誠信經營之公司治理效能。 	<p>建立有效的誠信行為風險管理框架(責任地圖與當責制度)，以辨識與管理組織內的行為風險，並由董事會督導執行狀況。</p>
人才培育與留任	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練費用較前一年度增加10%。 ● 建立友善妥適安全的職場環境，導入ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統。 ● 規劃業務部門「中階關鍵人才培訓」專案計畫。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 達成，教育訓練總支出為1,407,543元，較111年實際上支出增加1,136.42%。 ✓ 達成，112年8月向永續發展委員會報告，擇定輔導廠商開始規劃建置職業安全衛生管理系統(ISO 45001:2018)；該管理系統已於113年1月11日由亞瑞仕國際驗證股份有限公司完成外部驗證。 ✓ 達成，112年5月已啟動業務部門「中階關鍵人才培訓」專案計畫，期間維持一年，預計113年6月完成，課程完成度涵蓋：永續發展、貿易法規、業務關係管理-客戶及原廠、IT工具運用與思維、銷售管理、關鍵管理能力-領導力發展、戰略規劃、人力資源管理及項目管理等、建立導師和教練制度-協助中階幹部解決挑戰、發展專業能力並提供職涯建議、總體經濟趨勢解讀及英文精進課程等。其中英文課程預計於113年6月底前完成。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 統合各部門實際工作需求，訂定符合迫切需要的相關內部課程並由各執掌部門主管統籌規劃以利員工於最短時間內吸收各項執掌所需知識。 ● 規劃113年員工持股信託專案計畫，預計113年中執行，專案計畫效期五年。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 致力於推動員工工作與生活平衡，由職工福利委員會提供各項旅遊方案及促進各社團蓬勃發展，提供員工身心平衡之健康職場環境，期許降低員工離職率之目標。 ● 鼓勵多元化職涯發展，提供友善與健康之職場環境，戮力於推展善盡社會責任之永續經營企業。 ● 為提升員工對公司之向心力，以期提升工作績效及增進勞資關係和諧，達到員工長期儲蓄、累積財富等目的，持續更新員工持股信託專案計畫。

管理方針	112年目標	112年目標達成情形	短期目標	中長期目標
客戶關係*	<p>導入ISO 9001:2015 (倉儲服務) 品質管理系統。</p>	<p>✓ 達成, 分別於112年9月及11月取得英國標準協會 (BSI) 與亞瑞仕 (ARES) 國際標準證書。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高客戶滿意度, 縮短物流配送時間。 ● 擴建新加坡FTZ倉及美國El Paso倉來支援東南亞及墨西哥出貨需求。 	<p>因地緣政策, 影響客戶生產基地及供應鏈的多元布局策略, 並於亞太區域內或北美洲間跨國移動, 集團須強化支援度、服務動能與彈性。</p>
經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年至少舉辦2次投資人/法人說明會。 ● 每年至少增加1條代理產品線。 ● 相關綠色產品研發支出佔總研發支出至少20%。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 達成, 舉辦2次投資人/法人說明會。 ✓ 達成, 增加2條代理產品線。 ✓ 達成, 相關綠色產品研發支出佔總研發支出21.85%。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續開發找尋半導體市場的新產品及新應用方案。 ● 穩固既有產品代理權, 持續尋找新代理合作機會。 ● 持續強化核心競爭力, 創造客戶新需求。 ● 謹慎面對產業鏈存貨去化狀況。 ● 即時掌握客戶生產基地及供應鏈的多元布局與建構。 ● 掌握市場變化及新科技之市場需求。 ● 密切關注綠經濟及永續發展。 ● 落實營運風險之因應對策。 ● 重視戰略性高科技貨品輸出輸入之法規遵循。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 完善企業風險管理, 以達成「實現企業目標、提升管理效能、提供可靠資訊、有效分配資源」目標。 ● 重視綠經濟及永續發展, 掌握「新科技」及「綠經濟」產品發展趨勢, 創造永續商機。 ● 注重營運績效及效率, 強調營運以及氣候變遷風險管理。 ● 適時提升自有資本挹注。 ● 重視戰略性高科技貨品輸出輸入之法規遵循。
客戶隱私與資訊安全*	<ul style="list-style-type: none"> ● 安排資訊安全主管與專責人員參與資通安全教育訓練。 ● 無發生重大資訊安全或客戶隱私外洩之情事。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 達成, 112年資訊主管與專責人員參與資通安全教育訓練共36小時。 ✓ 達成, 無發生重大資訊安全或客戶隱私外洩之情事。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 預計導入全員統一的電腦防毒及端點防護軟體; 針對主管電腦加強EDR防禦機制。 ● 遵循「個人資料保護法」與歐盟GDPR規範。 ● 建立安全及可信賴之電腦化作業環境, 以確保本公司電腦資料、系統、設備及網路安全。 	<p>持續依照PDCA之精神, 執行資訊安全政策行動。</p>

備註：短期目標為 1~5 年，中長期目標為 6~10 年；* 表示其短期目標為 1~3 年，中長期目標為 4~10 年。

2

永續治理

經濟績效 管理方針	24	2.3 公司治理	39
誠信經營 管理方針	26	2.4 廉潔誠信與法規遵循	44
客戶隱私與資訊安全 管理方針	28	2.5 風險管理	49
2.1 關於威健	30	2.6 資訊與網路安全管理	54
2.2 營運概況	33		



經濟績效 管理方針

重大議題

經濟績效

<p>管理目的</p>	<p>良好穩定的營運獲利是維持公司永續經營最重要的因子，如何在競爭激烈的電子零組件代理市場中，擴大產業市占率，創造領導地位是相當重要的經營課題。威健集團將持續開發找尋半導體市場的新產品及新應用方案，尋找新代理合作機會，並透過完善的風險治理與管理架構，識別出公司風險，提升管理效能、提供可靠資訊，進而強化本公司的核心競爭力，創造客戶新的需求，提供客戶具競爭力之零件、技術支援服務，及具效率之供應鏈管理服務，以達成透過威健集團居間將上游原廠及下游客戶之科技連結，創造三贏價值。</p>
<p>政策/承諾</p>	<p>本公司即時掌握客戶生產基地及供應鏈的多元布局與建構，落實營運風險之因應對策，密切關注「新科技」及「綠經濟」產品發展趨勢，創造永續商機。</p>
<p>正面效益描述</p>	<p>威健集團在持續增進產品代理線的同時，仍掌握品項價格、客戶需求量等變化，確保代理產品線增加的同時，兼顧營運資金之成本效益。由於財務績效為投資人判斷投資與否最基本之篩選條件，良好的穩定營運獲利能力除了能讓員工對公司前景擁有信心，也使股東們對於公司營運能力與未來佈局策略充滿肯定，也能吸引更多投資人青睞。</p>
<p>負面衝擊描述</p>	<p>112年無發生實際負面衝擊情事，然而受限於終端電子產品之生命週期短，新產品世代之更替頻繁，若無法準確掌握庫存水位與客戶需求，將導致存貨呆滯等營運資金之積壓及財務成本增加，連帶影響公司獲利。</p>
<p>補救機制/措施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 遇有重大訊息依於法規要求時限內於公開資訊觀測站發布重大訊息，且依循公司「內部重大資訊處理作業程序」通報作業之。 ● 建立穩健的財務政策，以確保資金流動性。 ● 實施有效的庫存管理策略，平衡庫存水位和成本。 ● 密切關注半導體市場和相關應用市場供需動態，進而提供多樣化的產品與服務，擴大應用市場多元性，以利吸引新客戶及提升市場份額；並透過數據分析工具，更好地理解客戶需求和市場變化，確保客戶忠誠度。 ● 減少對單一原廠的依賴，並努力建立多元化的供應鏈，以降低特定原廠的風險。
<p>責任</p>	<p>董事會、各事業單位及功能單位高階經理人、永續發展委員會、稽核室。</p>

112年特定的行動

- 持續尋找新產品代理合作機會。
- 持續強化核心競爭力，投入研究發展支出，創造客戶新需求。
- 共召開47次業務產銷會議、9次營運會議、9次董事會，討論營運及管理方向。
- 1月13日修訂「內部重大資訊處理作業程序」，新增「重大偶發事件之通報程序」。
- 於8月31日、12月22日舉辦共2次投資人／法人說明會。
- 經薪資報酬委員會及董事會通過修訂「董事及員工(含經理人)薪酬政策」，將董事及員工(含經理人)之個人薪資報酬與公司經營財務績效、永續發展投入貢獻、風險管理等，建立關連之合理性指引。
- 在無一般董事及管理階層在場情形下，內部稽核主管出席審計委員會報告7次；會計師與審計委員會委員座談2次。
- 已完成112年風險辨識，鑑別結果與風險對策已於113年1月31日分別提報永續發展委員會及董事會核定。

管理評量機制

- 由總經理／執行長每週召集總經理室高階主管執行副總經理、行銷長、財務長及資深副總經理共同參與業務部門產銷業務檢討會議；每月召集全公司跨部門之經理級(含)以上主管營運會議，檢討產業、金融環境變化、客戶信用狀況及業務、財務、後勤支援等管理要求。
- 每季由永續發展執行辦公室向委員會報告ESG相關事項。
- 各事業單位及功能單位管理階層定期於內部營運會議，就「風險管理政策與程序」進行潛在風險與新興風險之風險評鑑、處置、監控，並定期向董事會報告。
- 董事會每季聽取經營團隊的報告，議題包括經濟、環保及企業社會責任等。
- 稽核主管及會計師得視需要直接以電子郵件、電話或會面方式與獨立董事／審計委員會溝通。原則上稽核主管每季至少一次(一年至少四次)出席審計委員會向獨立董事進行工作報告與溝通；而簽證會計師則每年至少兩次與獨立董事(審計委員會)以座談會方式溝通。
- 建立重大偶發事件之通報程序。

112年績效成果

- 共計增加2家企業授權本公司電子元件產品或半導體設備代理權。
- 財務績效表現穩定，集團合併營收約達新台幣709億元、稅前淨利約達新台幣10.47億元、每股盈餘1.85元、配發現金股利為每股1.89元。
- 威健實業均無發生違反社會、經濟、環保、產品法令／法規或誠信經營之情事或負面衝擊事件，亦無發生重大偶發之風險事件。
- 威健實業總研究發展(包含研發人員薪酬與軟硬體設備等)達135,112仟元，相關綠色產品研發支出佔總研發支出達21.85%。

誠信經營 管理方針

重大議題

誠信經營

管理目的

誠信經營、廉潔承諾及公司治理為本公司原廠供應商、客戶甚至是政府主管機關及社會及股東／投資人／金融、證券機構等所關注之議題，本公司致力打造透明誠信的永續經營環境，並要求供應商、員工、高階主管及董事會成員等共同遵循，且持續性的宣達誠信重要性及相關教育訓練之舉辦，冀使公司營運穩定並維護各利害關係人之權益。

政策/承諾

本公司應本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，建立良好之企業文化與良好商業運作架構，創造永續發展之經營環境。

正面效益描述

良好且完善的董事會運作及資訊揭露透明度，亦可強化公司營運的穩定性，並增進利害關係人對本公司治理運作情形之瞭解。

負面衝擊描述

112年無發生實際負面衝擊情事，若有任何不誠信經營等負面情事，除了違反人員可能受到民刑事責任追訴，對本公司商譽亦有嚴重損害連帶流失相關利害關係人對公司之信任與信心，而有損代理權穩定性、訂單取得及人才招募等連帶負面效應，甚或面臨主管機關嚴苛監管措施與行政裁罰。

補救機制/措施

- 遇有重大訊息依於法規要求時限內於公開資訊觀測站發布重大訊息。
- 暢通內部及外部人員檢舉管道，同時建立檢舉保護制度。
- 建立被檢舉人申訴制度。

責任

- 董事長室：負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並視需要向董事會報告。
- 行政處：負責辦理董事會相關事務之推動與辦理，並設置股務人員負責公司治理相關事務，且設置公司治理主管為負責公司治理相關事務之最高主管。
- 稽核室稽核主管及法務人員：檢舉事項受理之專責處理人員。檢舉情事若涉及一般員工者應呈報至部門處級主管；涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
- 本公司內部重大資訊之揭露，除法律或法令另有規定外，應由本公司發言人或代理發言人處理，並應確認代理順序；必要時，得由本公司負責人直接負責處理。

112年特定的行動

- 由公司治理主管配合董事會擬通過財務報告日期及其預計公告日期，預先發出電子郵件通知相關內部人（包括但不限於董事）於封閉期間內禁止交易其持有本公司已發行有價證券，以為防範。
- 官網、年報、永續報告書等公開資訊同時併採英文資訊發布。
- 針對董事、經理人等內部人與受僱人等進行反貪腐、誠信經營與嚴禁內線交易相關之教育訓練及宣達。
- 本公司定期於每月營運會議、每季員工會議，或員工訓練場合進行誠信經營之公司治理宣達，以強化誠信及自律。
- 持續與非原廠供應商、原廠供應商、客戶簽訂有關誠信經營之具體合約規範。
- 112年已完成董事會績效及董事成員完成自評評估作業，並於113年3月11日提報董事會報告。

管理評量機制

- 內部稽核主管每年根據可能有不誠信營業行為進行相關風險評估，並就該些項目列入年度稽核計畫中，且將稽核結果提報審計委員會及董事會。
- 每季至少召開一次董事會議。
- 每年執行一次董事會內部自評及董事會成員及功能性委員考核自評。

112年績效成果

- 威健集團各地子公司均符合所在地之相關規範與法令規章。
- 公司治理評鑑排名級距為21%~35%。
- 無發生內部人（包括但不限於董事）於財報公告前之封閉期內交易其持有本公司已發行有價證券；本公司董事、經理人或受僱人等亦無發生貪腐（污）事件、內線交易、短線交易或市場資訊不對稱行為之獲利情事。
- 薪資報酬委員會、提名委員會與永續發展委員會出席率均達100%；董事會出席率93.65%、審計委員會出席率95.83%。
- 董事會成員進修100%符合法令時數規定。
- 董事會、董事會成員及功能性委員會之自評績效評估，平均達成率分別為93.97%、97.14%及95.05%。
- 針對新進同仁辦理誠信經營教育訓練相關課程，參與人數33人。
- 截至112年底，原廠供應商共33家、非原廠供應商共82家、客戶共267份簽訂有關誠信經營之具體合約規範。

客戶隱私與資訊安全管理方針

重大議題

客戶隱私與資訊安全

管理目的

客戶隱私、機密資料保護與資訊安全管理對於本公司甚為重要。若發生管理異常狀況，除了影響本公司商譽之外，亦可能造成營業中斷或營業秘密外洩之損失。因此，盡責的資安管理，將可避免公司競爭力之減損。

政策/承諾

強化本公司資通安全組織、確立資訊人員權責、推行資通安全管理工作、確保資訊資產，以期整體資訊業務順利進行。

正面效益描述

威健為即時掌握公司各項資訊財產免遭不當使用，以及若公司遭受惡意攻擊等緊急事件發生時，能迅速作必要之應變處置，本公司建立安全、可信賴之電腦化作業環境，並制定資訊安全政策確保各項措施具體落實，使其成為威健與客戶之必要合作基礎項目。

負面衝擊描述

由於威健擁有許多上游原廠及下游銷售客戶之產品資料與相關數據，若相關資訊財產遭到不當使用、洩漏、竄改、竊取、破壞或攻擊時，除了使原廠及銷售客戶資料外洩造成其與公司商名譽受損之外，極有可能因產品資訊外洩至競爭對手，導致公司競爭力下降，衍生訂單流失等問題。

補救機制/措施

- 若本公司遭受到資安攻擊或其餘資訊相關異常狀況，依照「資訊與網路安全事件通報程序」進行補救機制。
- 發生重大資通安全事件，且造成本公司利害關係人權益受損或影響公司正常營運，須立即啟動重大偶發事件通報程序，並依法規時限內於公開資訊觀測站發布重大訊息。

責任

- 總經理／執行長：擔任資訊與網路安全管理團隊召集人，負責統籌、計畫、執行及分析資通安全事件。
- 資訊單位及稽核單位：組成「資通安全推行及稽核小組」，負責推動資通安全稽核事項。

112年特定的行動

- 已是台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (Taiwan Computer Emergency Response Team / Coordination Center, TWCERT/CC) 的成員，會不定期收到相關資安情資與報導，並將警示網站登錄於防火牆以列為禁止服務對象，進以防範資安漏洞。
- 採行必要及具成本效益之管理、作業及技術等安全防護手段、措施或機制，以確實掌握本公司各項資訊資產免遭不當使用、洩漏、竄改、竊取、破壞等情事。
- 完成資通安全政策評估。
- 員工到職時須簽署保密合約書。
- 已安排資訊安全主管與專責人員持續參與資通安全教育訓練相關課程進修。
- 已投資建置電子郵件防禦過濾、軟體資產盤點、電腦防毒、伺服器弱點掃描等軟硬體系統，將持續強化投資資訊安全議題之技術投入與系統建置。
- 更新SPAMSQR主機，增強改善該產品之資安漏洞。
- 增強保護員工之帳號密碼安全，開啟多重要素驗證Multi-Factor Authentication (MFA) 功能。
- 依據台灣電腦網路危機處理暨協調中心提供之資安情資，更新防火牆防毒防駭釣魚網站資料。
- 電子郵件系統使用國際大廠Mricosoft Office365雲端系統，資訊安全等級更為提升。
- 本公司截至112年底，台灣共有488位員工 (其中派駐海外21位)，其中112年度新進員工38位，皆已簽署保密合約書，規範其於任職期間所知悉或持有客戶之機密資訊皆負擔保密義務。
- 提供銷售服務時，對於客戶資訊，將依法保密，且與客戶簽署採購或NDA合約，截至112年底共簽署876份合約。

管理評量機制

- 本公司稽核單位依據內控制度，每年皆針對電腦化資訊系統作業循環進行稽核，以確保執行成效。
- 秉持PDCA原則，推動各項資安防護管控措施、資安事件通報應變、情資評估、資安績效管理與持續精進。

112年績效成果

- 資訊安全績效：
 - 攔截精準度：99.87%。
 - 發出37筆資安宣導訊息。
 - 針對新進同仁進行資訊安全教育訓練，3場次共33人。
 - 資訊安全主管與專責人員參與資通安全教育訓練時數共36小時。
 - 更新防火牆防毒防駭釣魚網站等資料共64次。
 - 辦理2次資通安全災害回復演練，核心ERP系統皆於4小時內回復。
- 無因發生重大資通安全事件所遭受之損失或影響營運、商譽等之情事。
- 無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料投訴之情事。
- 無重大駭客或病毒入侵之情事。

2.1 關於威健

威健實業成立於 66 年元月，以經銷代理各種半導體電子零組件、資訊通路產品暨提供技術服務為主要業務，業務拓展迅速，並深耕業務市場於大中華區（台灣、香港、中國）、東南亞區（新加坡、菲律賓、馬來西亞、泰國、越南及印尼）、墨西哥及印度等為主。威健實業所發行普通股股票於 89 年 10 月正式於證券櫃檯買賣中心（TPEX）掛牌交易，並於 91 年 8 月，轉上市於台灣證券交易所掛牌交易（證券代號：3033）。

為滿足客戶所重視的供貨及時性，以因應下游客戶到海外設廠之零件需求及增加現貨調度的靈活應用，威健於香港、中國及新加坡分別設立子公司，負責香港、中國及東南亞市場之拓展。藉由經銷據點配合完整的行銷體系及技術服務，業務已涵蓋亞太地區；近年更隨下游客戶廠商至北美區域設廠，威健亦展現跨區域合作，展現及時支援客戶零組件需求之運籌服務量能。

從夥伴關係出發，提供專業增值服務，並貫徹「連結科技、創造價值」的經營理念，隨著地緣政治促使供應鏈區域化分工，威健將持續審視調整業務拓展之策略，並且提供技術支援以及適當的產業合作，掌握原廠以及客戶之需求，期許經營團隊在穩健營運模式的情況下，帶領全體同仁嚴謹遵守風險管理制度、優化營運及資金效益，堅持實踐誠信、永續經營、穩健營運之目標，為各利害關係人創造更高的價值。

威健實業股份有限公司

市場別	上市公司
股票代號	3033
產業類別	電子通路業
總公司	台北市內湖區內湖路一段308號11樓
董事長	胡秋江先生
總經理	紀廷芳先生
主要經營業務	電子零組件、電腦周邊設備代理經銷暨技術服務
成立日期	66年1月20日
上市日期	91年8月
實收資本額	42.81億元(截至112年12月31日)
員工人數	威健實業員工總人數488人，威健集團員工總人數1,205人(截至112年12月31日)
銷售淨額	70,892,413千元(合併營收)；33,150,275千元(個體營收)
集團服務客戶數	約5,410家
營運據點	威健集團各關係企業設址：台灣2家公司實體，中國(含香港)4家公司實體，新加坡1家公司實體，以上共計7家公司實體。

銷售通路及技術服務據點



威健集團深耕業務市場於大中華區及東南亞區，營運據點分布於台灣、中國、香港及新加坡，共計 7 個公司實體。服務據點涵蓋亞太地區，分別為台灣（台北 / 新竹 / 台中 / 高雄）、香港、中國（上海 / 深圳 / 北京 / 瀋陽 / 西安 / 杭州 / 寧波 / 南京 / 蘇州 / 廈門 / 青島 / 濟南 / 武漢 / 成都 / 重慶）、新加坡、泰國（曼谷）、菲律賓（馬尼拉）、越南（胡志明市 / 河內）、馬來西亞（檳城），共計 26 個服務據點。

服務據點

台灣 台北 | 新竹 | 台中 | 高雄

香港 香港

中國 上海 | 深圳 | 北京 | 瀋陽 | 西安 | 杭州 | 寧波 | 南京
蘇州 | 廈門 | 青島 | 濟南 | 武漢 | 成都 | 重慶

新加坡 新加坡

泰國 曼谷

菲律賓 馬尼拉

越南 胡志明市 | 河內

馬來西亞 檳城

關係企業

威健實業所有子公司共計 6 家均列入合併財務報表編製之個體。本次報告書揭露範疇主要以威健實業為主。



截至112年12月31日

公司名稱	設立日期	地址	實際資本額	主要營業項目
威健實業國際有限公司 Weikeng International Co., Ltd.	86.02.05	香港新界沙田安睦街28號永得利中心17樓A室	HK\$552,450,000 (註:NTD2,171,313仟元)	電子零組件及電腦周邊設備代理經銷暨技術服務
威健資通股份有限公司	77.08.01	台北市內湖路一段308號11樓之1	NT\$15,892,750	電子零組件代理經銷暨技術服務
Weitech International Co., Ltd.	87.03.13	香港上環德輔道中254號金融商業大廈9字樓A室	HK\$100 (註:NTD0.41仟元)	電子零組件進出口買賣
Weikeng Technology Pte Ltd	90.01.26	No 10 Upper Aljunied Link, #02-09, Singapore 367904	SGD\$16,001,303 (註:NTD335,459仟元)	電子零組件代理經銷暨技術服務
威健國際貿易(上海)有限公司	91.05.14	登記地址:中國(上海)自由貿易試驗區新靈路118號1618室 營業地址:中國上海市長寧區天山西路1068號A棟8樓	US\$25,000,000 (註:NTD786,647仟元)	電子零組件及電腦周邊設備代理經銷暨技術服務
矽威傑電子科技(上海)有限公司	104.04.08	上海市長寧區天山西路1068號3幢801室	CNY1,000,000 (註:NTD5,067仟元)	電子科技領域內的技術開發、技術諮詢等

備註：

1. 實際資本額係根據財報上的數字。
2. 威健電子科技(上海)有限公司於民國112年7月27日更名為矽威傑電子科技(上海)有限公司。

參與組織

威健實業積極參與產業學會、公會等團體或組織，透過彼此交流與合作，以瞭解及掌握產業最新動態與訊息。

組織名稱	擔任職務/參與代表
台北市電腦商業同業公會 (TCA)	會員
新北市電腦商業同業公會 (NTCA)	會員
台北市電子零件商業同業公會 (TECSA)	會員

組織名稱	擔任職務/參與代表
社團法人中華民國管理科學學會	會員
社團法人中華企業評價學會	常務監事/董事長胡秋江
中華民國科技管理學會	理事/董事長胡秋江

2.2 營運概況

112 年兩大經濟體呈現美國通膨、中國通縮之狀態，在面對不可避免之景氣循環以及財務成本之壓力，台灣電子暨光學 PMI 指數皆保持在 50 以下（代表景氣衰退），半導體產業環境面臨許多挑戰，全球半導體總營收較 110、111 年呈現衰退，略高於 109 年全球半導體總營收，半導體應用已成為人民日常之必需品、國家政策基礎建設，盼可維持基本需求量。針對中美科技戰延伸的產業鏈遷移，本公司也隨著客戶擴大服務範圍，除了既有之大中華區（台灣、香港、中國）、東南亞區（新加坡、菲律賓、馬來西亞、泰國），並因應客戶多元化布局需求，增加越南、印尼、印度及墨西哥等地區之運籌支援。

本公司集團持續致力在產業鏈間提供原廠與客戶優質之上下游供應鏈整合與服務，面對景氣循環及財務成本提高之壓力，公司持續深耕業務，以維持產業競爭地位，112 年之營運績效集團合併營業收入及稅前淨利分別約達新台幣 708.92 億元及 10.47 億元，各約年增 0.87% 及年減 55.05%。

113 年全球半導體市場仍在等待終端需求復甦，各研究機構已預估 113 年半導體產業整體成長率將由負轉正，中長期看好車用以及 AI 晶片市場，產業鏈存貨去化問題可望陸續告終，但美國聯準會對利率調降政策尚未明朗確立，以及因地緣政治而延伸的產業鏈遷移，都是威健持續面臨之營運課題，威健將以穩健營運、風險控管為 113 年首要議題。業務拓展方面也隨著地緣政治促使供應鏈區域化分工，威健將持續審視調整業務拓展之策略，並且提供技術支援以及適當的產業合作，掌握原廠以及客戶之需求，期許經營團隊在穩健營運模式的情況下，帶領全體同仁嚴謹遵守風險管理制度、優化營運及資金效益，堅持實踐誠信、永續經營、穩健營運之目標，為各利害關係人創造更高的價值。

單位：新臺幣仟元

威健集團近三年財務績效			
項目/年度	110年	111年	112年
營業收入淨額	72,404,886	70,281,179	70,892,413
銷貨成本	67,242,044	64,791,186	66,401,232
營業毛利	5,162,842	5,489,993	4,491,181
營業淨利	2,525,619	2,728,183	1,845,851
營業外收支	(74,299)	(398,029)	(798,515)
稅前淨利	2,451,320	2,330,154	1,047,336
所得稅費用	730,180	631,020	260,569
本期淨利	1,721,140	1,699,134	786,767
本期綜合淨利	1,626,511	2,186,553	768,828
每股盈餘(元)	4.54	4.03	1.85

備註：

1. 上表為威健集團合併簡明綜合損益表數據，包含集團子公司。
2. 112 年威健集團取得政府補助金額共 17,673,647 元，補助項目包含 LED 燈座補助、上海穩崗補貼、開發扶持資金等。

威健實業近三年財務資訊

項目/年度	110年	111年	112年
員工薪酬(含酬勞)與福利(仟元)	863,310	884,721	747,766
科技及公益捐贈(仟元)	800	2,001	2,400
所得稅繳納數(仟元)	40,391	153,745	327,548
現金股利*(元/股)	3.00	3.06	1.89
總股利配發金額(仟元)	1,270,232	1,312,988	870,000

備註：上表為威健實業個體財務數據，不包含集團子公司。所得稅繳納數修正為依據財務報告現金流量表揭露之當年度支付所得稅現金總數。現金股利依現金股利除息基準日之流通在外普通股股數調整配息率。

主要產品與服務

威健實業目前代理半導體零組件品牌已涵蓋諸多半導體整合元件製造廠 (Integrated Device Manufacturer, IDM) 或無晶圓廠 (Fabless) IC 設計公司品牌，例如 AMD、Amazing、GSD、Infineon (Infineon、Cypress)、Lattice、Microchip、Molex、NXP、Sitronix、Sinopower、Vishay、Western Digital 等廠牌共計 70 餘家產品線，不斷針對下游製造廠及結合上游供應商提供各項產品解決方案，大幅縮短客戶新產品的開發及上市時程。舉凡在工業電子、汽車電子、行動通訊、消費性電子、電腦周邊設備及 AI / 5G 等應用領域，本集團所屬各區域公司皆有能提供客戶具競爭力之零件、技術支援服務，及具效率之供應鏈管理服務，並加強亞太地區依據各產品法規要求提供銷售及後勤支援服務。112 年並未出現產品被禁止銷售或依法下架之情事。

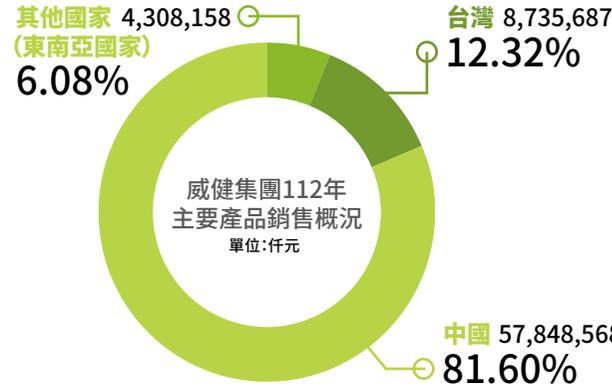
本公司在已建構之大中華區及東南亞經營規模，持續拓展、整合產品代理線，爭取引進具優勢之互補產品代理合作機會，112 年增加 2 條代理產品線，以強化產品線組合完整性及銷售結構均衡性，堅持及強化技術支援服務能力，並創造客戶新的需求，以達成透過本集團公司居間將上游原廠及下游客戶之科技連結，創造三贏價值。

威健實業主要代理產品線



威健依所代理產品特性，可分類為晶片組 / 特殊應用標準 IC、混合訊號及分散式元件，營業比重約 100% 是代理電子零組件暨周邊設備之銷售，銷售對象為電腦 / 通訊 / 消費性 / 工業 / 車用等電子產品製造商及 OBM / ODM / OEM 客戶註，全集團服務客戶數約有 5,410 家，主要銷售區域為台灣、中國地區，並拓展至東南亞地區。

備註：詳細客戶端產品用途請參閱



銷售區域/金額佔比	金額(仟元)	比率(%)
台灣	8,735,687	12.32
中國	57,848,568	81.60
其他國家(東南亞國家)	4,308,158	6.08
合計	70,892,413	100.00

備註：以集團合併營收為計算。

產品標示要求

本公司所代理銷售之電腦周邊資訊產品(軟、硬體)，如 AMD CPU、華擎和技嘉的迷你 PC (NETTOP) 等，除原廠彩盒包裝，另依循經濟部商業司商品標示法之資訊通訊消費性電子產品規範，予以加貼商品標示貼紙，將產品名稱、型號、系統需求、額定電壓 / 頻率、總額定消耗電功率 / 輸入電流、製造年份 / 號碼、生產國別 / 地區、功能規格 / 相容性、使用方法、緊急處理方法、警語 / 注意事項、代理商、製造商名稱及代理商服務電話等資訊加註，方可於市場銷售流通。此外，原廠供應商符合相關 RoHS、Reach 等之環保規範，將依據客戶標籤需求，於產品包裝貼上環保相關標籤。112 年威健未有違反產品與服務之資訊與標示規定、健康和安法法規或自願性規約的事件。

AMD盒裝處理器保固說明

威健 AMD 盒裝處理器保固說明

- 安裝前請務必詳閱內附原廠說明書。本產品保固期為三年，人為因素及天災損壞不在保固範圍內。
- 本公司均已紀錄所銷售之原廠序號，專櫃服務以本公司紀錄為準，請保存此 CPU 封膠電壓保護包裝盒，以利原廠保固認定與處理。維修時請攜帶原廠風扇一起送回。
- 若將此代理標機轉移至它處，本公司將追究法律責任。

● 商品名稱及型號：詳見本體標示
● 額定電壓(V)：詳見原廠規格說明
● 功能規格：詳見原廠規格說明
● 生產區別或地區：詳見本體標示
● 代理商：威健實業股份有限公司
台北市114內湖區內湖路一段308號11樓
TEL: (006-2)2659-0202 FAX: (006-2)2658-0959
● 製造商：Advanced Micro Devices, Inc.
消費者技術諮詢專線：(02)2796-8476

技嘉小主機保固說明

威健 威健代理 產品有限責任保固聲明

- 凡本公司代理銷售之產品，應詳閱已標註紀錄，可至本公司網站查詢。
- 各產品應於保固期內及詳細資訊，請參閱原廠網站。此有保固責任標機保固範圍只限於產品本身，並且屬於製造商責任所造成之故障，人為所造成之故障或是其他非自然所造成之損壞，恕不在此保固範圍之內。
- 如有下列現象，為非正常使用所造成之損壞，則保固失效：(A)無法維修(含)：(A)非原廠標機及產品零件損壞 (B) 磁碟損壞 (C) 產品外觀破壞損壞 (D) 未經授權而私自修理 (E) 非原廠標機任有非指定用途以外之因素造成之損壞。
- 若產品已停止生產而無法維修或以同型商品換貨，請以相近規格之商品替換，或升級更高規格之商品，並酌收運費。
- 本產品詳細保固說明請查詢威健網誌：<http://www.weikeng.com.tw>
● 消費者技術諮詢專線：(02) 2796-8476

商品名稱及型號：詳見本體標示
額定電壓(V)：詳見原廠規格說明
生產區別或地區：詳見本體標示
代理商：威健實業股份有限公司
地址：台北市114內湖區內湖路一段308號11樓
電話：(02)2659-0202
製造商：GIGA-BYTE TECHNOLOGY CO., LTD

華擎小主機保固說明

威健 威健代理 產品有限責任保固聲明

- 凡本公司代理銷售之商品，應詳閱已標註紀錄，可至本公司網站查詢。
- 各產品應於保固期內及詳細資訊，請參閱原廠網站。此有保固責任標機保固範圍只限於產品本身，並且屬於製造商責任所造成之故障，人為所造成之故障或是其他非自然所造成之損壞，恕不在此保固範圍之內。
- 如有下列現象，為非正常使用所造成之損壞，則保固失效，無法維修(含)：(A)非原廠標機及產品零件損壞 (B) 磁碟損壞 (C) 產品外觀破壞損壞 (D) 未經授權而私自修理 (E) 非原廠標機任有非指定用途以外之因素造成之損壞。
- 若產品已停止生產而無法維修或以同型商品換貨，請以相近規格之商品替換，或升級更高規格之商品，並酌收運費。
- 本產品詳細保固說明請查詢威健網誌：<http://www.weikeng.com.tw>
● 消費者技術諮詢專線：(02) 2796-8476

商品名稱及型號：詳見本體標示
額定電壓(V)：詳見原廠規格說明
生產區別或地區：詳見本體標示
代理商：威健實業股份有限公司
地址：台北市114內湖區內湖路一段308號11樓
電話：(02)2659-0202
製造商：ASRock, Inc

產品行銷活動

各產品線的行銷活動除了在威健官網做露出宣傳外，自 111 年 10 月起威健優化數位化的行銷宣傳，開始經營社群媒體如 Facebook 威健粉絲專頁和 Linkedin 威健專頁，做為 AMD, Infineon, Lattice, Microchip, Molex, NXP, Molex, Vishay, Western Digital 等原廠的產品產品線新產品推廣、產品技術方案分享、研討會、論壇訊息發布等活動的宣傳管道之一。針對 Infineon 和 Vishay 產品線也利用電子報的發送作推廣。112 年在威健臉書粉絲專頁和 Linkedin 威健專頁陸續發布或轉發 Infineon 產品相關信息推廣超過 100 則貼文。

112 年在實體行銷活動方面，威健和 AMD, Gigabyte, NXP 共同攜手舉辦了七場活動，並邀請主要客戶參與；系統整合客戶以及下游的合作夥伴分享產品解決方案、產品趨勢以及共同展望新的市場契機，建立長久的合作夥伴關係。

AMD Spring Party由AMD主辦威健協辦，邀請核心客戶參加盛會，感謝客戶對AMD EPYC產品的支持並期望新的一年再創佳績。

01



02



威健與AMD邀請技嘉一同和SI客戶舉辦「共同超越，一起成長」AMD EPYC 產品解決方案分享會和 SMB經銷商分享會。

03



技嘉伺服器打進未來資料中心新風貌研討會，由威健和技嘉共同主辦，邀請中部SI客戶參加，分享技嘉伺服器解決方案，資料中心的世代轉移以及由AMD分享從雲到端，AMD AI 產品藍圖介紹。

04



威健和NXP共同主辦「下一波的汽車工業革命-電氣化架構帶來的便利」論壇，NXP分享軟體定義汽車的發展趨勢，並探討最新車用微控制器S32K3架構，如何為未來汽車發展提供重要支持。

05



威健贊助NXP 2023 Taipei Technology Forum 恩智浦創新技術論壇，並於現場展示由協力廠商應用NXP產品所製造生產的設備，包含NXP i.MX8ULP超低工耗處理器、智能停車柱、支援雙核ARM Cortex A9 Brewi 智能咖啡機等。

06

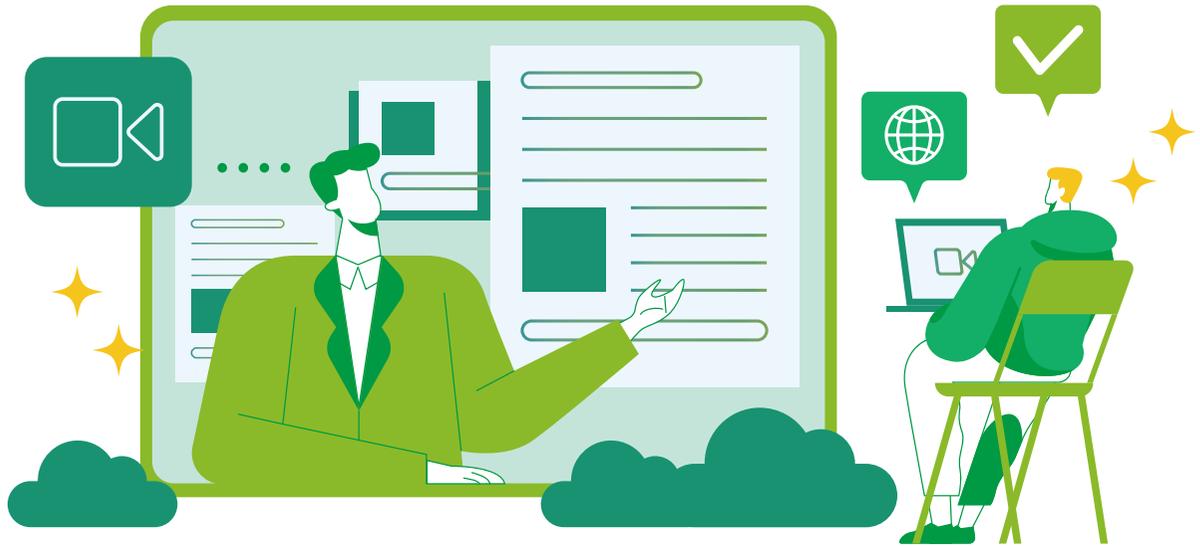


AMD CIO Leadership交流餐會，由AMD主辦
威健協辦邀請業界高階主管參與，分享AMD
EPYC產品技術的趨勢脈動。

2023技術新知研討會-「啟動智能世界，從AMD開始」，由ISAC社團法人中華民國
大專校院資訊服務協會主辦，AMD、威健協辦，對各大專院校資訊中心或電算中心
主管介紹AMD產品策略及校園方案、AMD EPYC家族及對應使用場景和AI PC改
變未來工作模式。



07



2.3 公司治理

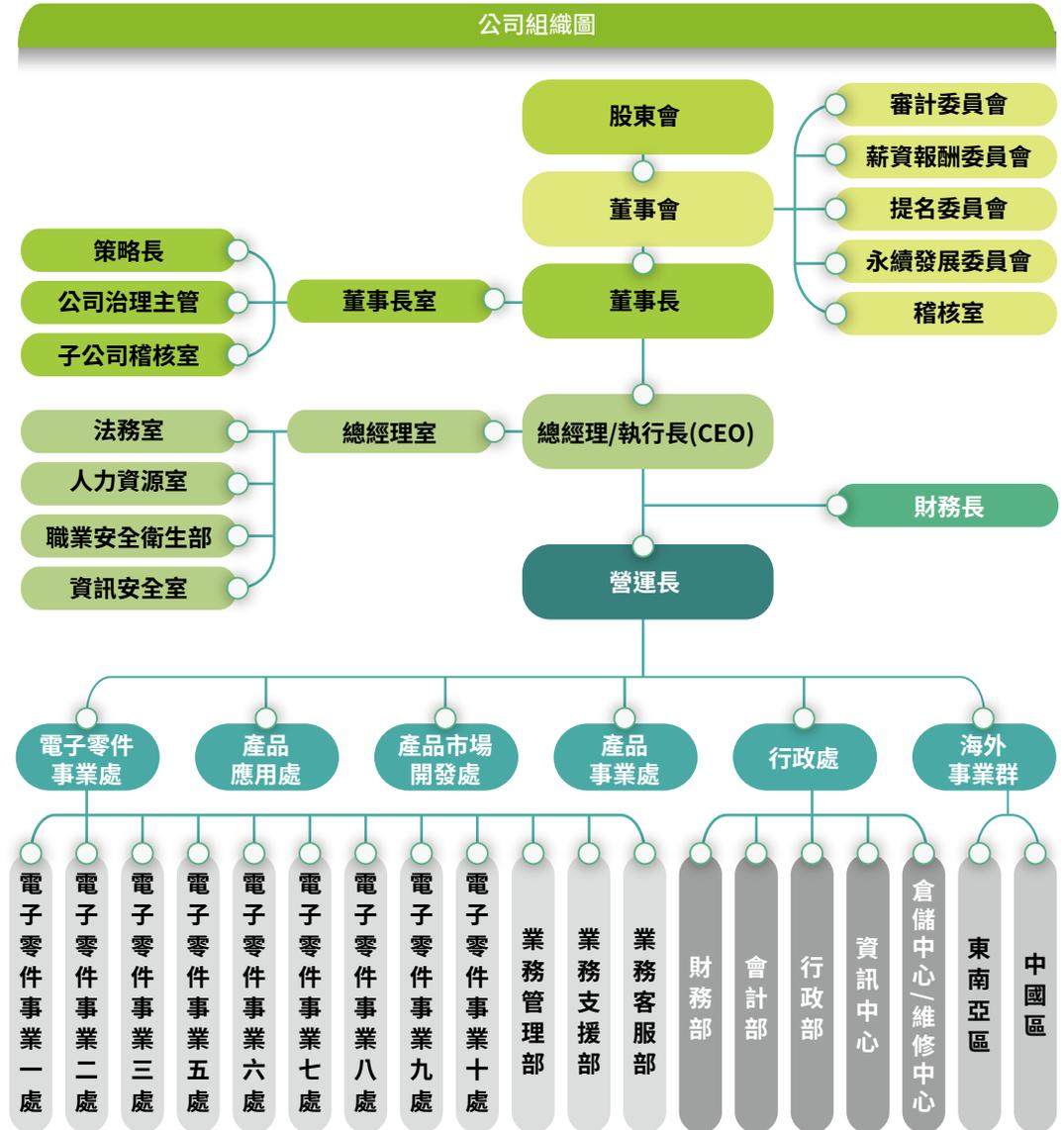
更新日期:111年9月1日

威健實業於董事會下設有「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「提名委員會」及「永續發展委員會」四個功能性委員會，以監督、管理及落實相關公司治理與永續管理事宜。111年8月10日經提名委員會及董事會同意委任原營運長紀廷芳先生為本公司總經理，且自111年9月1日起生效，至此，本公司董事長胡秋江先生已無兼任總經理，更能符合公司治理精神及要求。

本公司董事會於110年5月13日委任財務長暨發言人周甘淋兼任公司治理主管，隸屬於公司治理專責單位「董事長室」，主要負責董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令及其他依公司章程或契約所訂定之事項等；並已於112年累積進修達12小時。

本公司深信透明誠信的公司治理是企業永續經營的基礎，為樹立誠信經營及履行永續發展之企業文化，打造永續經營環境，由董事長室負責公司治理、誠信經營及永續發展等政策與防範方案之制定及監督執行，並已訂有經董事會核准通過之「公司治理實務準則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「永續發展政策」、「永續發展實務守則」、「關係人相互間財務業務相關作業規範」、「內部重大資訊處理作業程序」及「誠信經營作業程序及行為指南」等，以作為本公司經營活動運作之準據，並視需要或遇重大事項，即向董事會報告相關事項。

備註：[相關重要公司治理規章請參閱](#)



董事會結構及運作

本公司之董事會指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責。在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等據以行使職權。本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。

本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制，每屆任期三年，並依據本公司「董事選舉辦法」選舉之；董事會結構，除應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五至九人（含）間之適當董事席次外，本公司亦遵循「公司治理實務守則」，明定董事會成員組成應考量多元化，並視本身運作、營運型態及發展需求，擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下面向之標準：

基本條件與價值

性別、年齡、國籍及法令遵循
(資格條件及獨立性等)等。

專業背景、專業知識與技能

專業背景(如法律、會記、財務、市場行銷、科技產業或商務經歷)、專業知識與技能等。

董事會成員應具備執行職務所必須之多元知識、技能及素養。為達到公司永續治理之目標，董事會整體應具備之專業知識與技能如下：

董事會整體應具備之
專業知識與技能

- 01 營運決策判斷能力
- 02 經營策略管理及領導能力
- 03 危機與風險分析、決斷及處理能力
- 04 產業發展及科技應用洞察力
- 05 永續發展脈動前瞻力
- 06 會計資訊及財務分析能力
- 07 產業及商業知識能力

本公司現任董事會成員共 7 席（其中女性董事 1 席，占比 14.3%），皆為本國籍，任期為 110 年 7 月 20 日至 113 年 7 月 19 日，結構占比分別為 3 席獨立董事（42.9%），四席非獨立董事（57.1%），其中 2 席具員工 / 經理人身份之董事（28.6%，未逾全體董事席次三分之一）；董事年齡區間：71~80 歲區間有 2 位（28.6%，胡秋江、陳澄芳）、61~70 歲區間 4 位（57.1%，蔡裕平、林弘、尤雪萍、紀廷芳）、51~60 歲區間 1 位（14.3%，陳冠華），均已具備執行職務所必須之知識、技能及學養，並分別擁有豐富的法律、會計、財務、市場行銷、科技產業或商務經歷等專業；全體董事間皆未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。112 年董事會共開會 9 次，董事平均出席率 93.65%。

備註：董事會成員學經歷與職務、獨立性情形、董事會成員多元管理目標及達成情形，以及董事會運作情形請詳本公司官網「公司治理專區」董事會。

威健實業112年董事會成員專業能力

職稱	董事長	獨立董事	獨立董事	獨立董事	董事	董事	董事
姓名	胡秋江	蔡裕平	林弘	尤雪萍	紀廷芳	威記投資股份有限公司代表人:陳澄芳	陳冠華
性別	男	男	男	女	男	男	男
營運決策判斷能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
經營策略管理及領導能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
危機與風險分析、決斷及處理能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
產業發展及科技應用洞察力	✓	✓			✓	✓	✓
永續發展脈動前瞻力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
會計資訊及財務分析能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
產業及商業知識能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

董事進修

為強化董事會職能，參考公司內外部環境條件變化及發展需求，以安排涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、永續發展或內部稽核制度、財務報告責任等課程，且董事每人每年須至少接受主管機關頒發「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之進修時數規定，協助董事獲取新知並熟悉董事會運作之情形，有效落實公司治理制度。112 年董事會成員進修課程包含「氣候變遷趨勢對企業經營的風險與機會」、「ESG 風潮下公司治理的新面貌」、「公司治理 3.0「永續報告書」實務解析」、「永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹」、「營業秘密保護與競業禁止」、「永續金融及投資 ESG 化趨勢」等，皆已 100% 符合法令時數規定。

詳細董事進修情形請參閱 [↗](#)

董事會評鑑

本公司已訂定董事會績效評估辦法及其評估方式，且於次年度第一季前執行績效評估並將結果提報董事會後揭露於公司年報及官網，亦做為董事選舉年度提名之參考文件。



績效評估
執行情形

112 年度已完成董事會、董事成員及功能性委員會自評評估作業，董事會績效考核自評平均達成率 93.97%，董事會成員考核自評平均達成率 97.14%，功能性委員會績效考核自評平均達成率 95.05%，並於 113 年 3 月 11 日提報提名委員會及董事會報告。

備註：[董事會外部評估已於 111 年委請「社團法人中華公司治理協會」執行之，相關評鑑結果請參閱本公司官網_公司治理專區_董事會](#) [↗](#)

利益衝突迴避

依據威健「董事會議事規範」第十五條，訂有董事利益迴避制度，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，應於當次董事會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行使其表決權。且董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。本公司董事會之決議，對依規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項規定辦理。

本公司 112 年 9 次董事會會議，對於該議案有涉及董事自身利益迴避原因，則不參與表決。

詳細董事會會議議案、決議及迴避，請參閱本公司官網_公司治理專區_董事會 [↗](#)

內部稽核制度

依據本公司組織規程，稽核室隸屬於董事會，設置稽核主管 1 人、資深高級專員及高級專員各 1 人；另於 111 年 6 月於董事長室轄下設立「子公司稽核室」編制高級專員 1 人，前述資深高級專員及高級專員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定。

「子公司稽核室」負責子公司相關內部控制制度之修訂、年度稽核計畫或專案稽核計畫之訂定及執行、完成自行評估報告以及追蹤內部控制制度缺失及異常事項改善等情形，並將前述作業報告本公司稽核室。

稽核室依據年度稽核計畫針對本公司及子公司執行業務查核（含財務、風險管理及法令遵循暨其他重要事項），督導本公司及子公司訂定內部控制制度之自行查核內容與程序，每年至少辦理一次自行查核，並督導及覆核各單位自行查核執行情形。定期向審計委員會及董事會提報本公司及子公司稽核工作情形、主管機關 / 會計師 / 內部稽核提列查核缺失、內部控制聲明書所列加強辦理改善事項之改善情形，協助董事會監督及控管執行決策或作業之潛在風險，確保各項作業風險得有效控管，並適時提出管控改善建議。

112 年度稽核主管，在無一般董事及管理階層在場情形下，共向獨立董事（審計委員會）進行 7 次稽核報告。

功能性委員會

威健實業董事會下設共 4 個功能性委員會：審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會及永續發展委員會，各委員會之成員、職責與運作情況說明如下：

[詳細運作資訊請參閱](#)

說明	審計委員會	薪資報酬委員會	提名委員會	永續發展委員會
蔡裕平 (獨立董事)	●	●	○	○
林弘 (獨立董事)	○	○	●	○
尤雪萍 (獨立董事)	○		○	●
林振春 (外部專家)		○		
胡秋江 (董事長)			○	○
紀廷芳 (董事兼總經理)				○
開會次數 (次)	8	3	2	3
實際出席率 (%)	95.83%	100%	100%	100%
職責	依據證券交易法第14-3條、14-5條及董事會通過之「審計委員會組織規程」執行職權，每季至少開會1次；旨在協助董事會提升監督功能及強化管理機能，包括確保財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、內部控制之有效性、遵循相關法令及規則及存在或潛在風險之管控。	依據董事會核定之「薪資報酬委員會組織規程」執行職權，每年至少召開2次會議；負責訂定並定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構等。	依據董事會核定之「提名委員會組織規程」，職權包含制定董事會成員及高階經理人多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人；進行董事會、各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性；檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫；修訂本公司之公司治理實務守則等。	依據董事會核定之「永續發展委員會組織規程」，執行職權包括永續發展政策、目標、策略與執行方案之擬定；執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂；審視風險管理政策、風險管理架構妥適性、重大風險管理策略，並定期向董事會報告執行情形。

備註：

- 為召集人。
- 外部專家林振春為國立台灣師範大學社會教育學系兼任教授。
- 審計委員會及薪資報酬委員會任期為 110 年 7 月 20 日至本屆董事任期屆滿 (即民國 113 年 7 月 19 日或民國 113 股東常會全面改選董事之日孰前者)、辭任本委員會或董事之職務、或董事會另行委任以代替原董事為本委員會成員之日止；提名委員會及永續發展委員會任期為 111 年 3 月 25 日至本屆董事任期屆滿 (即民國 113 年 7 月 19 日或民國 113 股東常會全面改選董事之日孰前者)、辭任本委員會或董事之職務、或董事會另行委任以代替原董事為本委員會成員之日止。

薪酬政策與經營、永續發展績效之關聯

本公司薪酬(薪資及酬勞)政策,涵蓋之對象包括董事、經理人及員工:

給付員工及經理人之薪酬分為固定薪資與變動酬勞

01

固定薪資(包含本薪、職務加給及伙食費)。

係依員工及經理人之學歷、經歷、技能、所擔負經營風險決策責任程度、對公司的貢獻度、參酌同業支付水準及參與永續發展所具備之專業職能條件等因素條件核定之。而其年度調薪依公司營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況、個人績效考核評(含永續發展相關投入面向)及公司年度預算目標進行年度調薪作業。

02

變動酬勞包含業務績效獎金、年終獎金及員工(含經理人)酬勞。

01 業務績效獎金給付對象主要為業務及技術應用工程人員,依產品營運績效及個人績效表現發放獎金時,亦應考量永續發展面向業務機會取得與績效創造,例如數位轉型、綠色與節能、減碳等。

02 年終獎金係依預算獲利目標達成率,逐月事先提列於會計帳上之累積準備金額;於核發該項獎金之前,高階管理階層須完成員工及經理人之綜合評估,包括個人績效考核(含永續發展相關投入面向)、學歷、經歷、技能、所擔負經營風險決策責任程度、誠信經營下對公司的貢獻度、同業公司支付水準以及承擔永續發展推動責任與其績效貢獻等,之後依據核定之分配方案,分配予員工及經理人。但對經理人之核發,尚須先經薪資報酬委員會及董事會核定之。

03 員工(含經理人)酬勞係依公司章程規定所提撥之總額,該總額須先經薪資報酬委員會及董事會核定通過並提報股東會;對員工及經理人之核發程序,與前項(2)說明相同。

03

員工(含經理人)酬勞之提撥。

依據公司章程之規定,本公司每年度決算如有稅前淨利(即稅前利益扣除提列員工/經理人、董事酬勞前之利益),應提列該稅前淨利百分之六至百分之十為員工(含經理人)酬勞,得以股票或現金為之,但公司尚有累積虧損時,應預先保留彌補數額,發放之對象包含符合一定條件之從屬公司員工。

給付董事報酬有董事酬勞及業務執行費

本公司支付董事之報酬,計有依公司章程規定提撥之酬勞及業務執行費用(係指出席會議車馬費)。其中董事酬勞總額提撥,以不高於公司章程所述之稅前淨利百分之二點五為上限,但公司尚有累積虧損時,應預先保留彌補數額。

關聯性、合理性與利益迴避原則

董事及員工(含經理人)之薪資報酬除須符合相關法令以足以吸引優秀人才外,並須兼顧個人績效與公司經營財務績效、永續發展投入貢獻,以及風險管理建立關連之合理性,其中董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離,且不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為;另在核定個人薪資報酬程序上必須注意利益迴避原則。

2.4 廉潔誠信與法規遵循

威健為因應誠信廉潔之經營理念，已制定「誠信經營守則」和「道德行為準則」，並適時依據主管機關來函同步修正且經董事會核准，是為所有員工提供高道德標準的準則，並於年報及公司官網中揭露。在公司管理和員工工作行為中，董事會和管理階層最重要的是要採用最高的誠信和道德標準，禁止賄賂、貪腐、欺騙和其他任何形式的不正當行為。113 年新增訂「誠信經營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，其主要內容涵蓋範圍詳載於 113 年全體員工大會之反貪腐及誠信經營教育訓練課程之內容中。

為防止任何不誠信的行為，員工必須揭露任何有或可能發生破壞本準則的行為，例如任何實際或潛在的利益衝突；關鍵員工和高階管理人員必須定期聲明其對本準則的遵守情況。本公司更要求所有的客戶、供應商和合作夥伴以書面形式聲明，在與公司或管理人員和員工進行業務往來時，皆不可從事任何欺詐或誘使不誠信的行為。此外，本公司亦於「工作守則第十一條」訂有相關違反誠信經營之懲罰規定，若員工有營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者情事之一者，本公司得不經預告終止雇用關係並得依法請求損害賠償，情節重大者則可予以免職之處分。

本公司為推廣誠信行為規範至全體員工，不定期透過宣導、溝通及訓練課程，將誠信廉潔的理念，傳達予同仁及合作夥伴，共同落實誠信經營原則。

誠信經營原則
不得有下述行為

- 行賄及收賄。
- 提供非法政治獻金。
- 不當慈善捐贈或贊助。
- 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 從事不公平競爭之行為。
- 產品及服務於採購、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

防範宣導與訓練

- 威健集團企業與組織由董事長室負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並視需要向董事會報告。
- 公司在每月營運會議及每季員工動員季會上由高階主管及法務主管定期就相關誠信經營、道德行為規則、利益衝突迴避、防制內線交易或市場資訊不對稱行為之獲利情事以及所有其他相關主題進行教育宣達，以強化誠信及自律。
- 新進員工於到職一週內，100% 接受法務及人事單位之提醒宣達，包括誠信經營、道德行為規則與防範內線交易之相關重點提醒。112 年共計 38 位新進員工完成重點提醒與宣達。另外，針對新進人員，每年由高階主管及法務主管於新人訓練課程上進行「反貪腐 / 誠信經營 / 內線及短線交易禁止」教育訓練，因有 5 位新進員工於受訓課程前離職，112 年共計 33 位新進員工完成受訓，受訓比例 100%。
- 每月舉行一次營運會議，要求與會人員須將我們的誠信要求傳達給所有業務夥伴。此外，每個商業合同中都包含與道德相關的條款。如果違反該條款，本公司可以隨時終止與其之商業合作關係。

112年反貪腐政策溝通概況

類別	已完成溝通的人數/家數	該類別總人數/家數	溝通百分比(%)
董事會	7	7	100
在職員工	高階主管	106	69.8
	中、基層主管	238	76.9
	一般人員	144	71.5
新進員工	38	38	100
商業夥伴	原廠供應商	73	45.2
	非原廠供應商	194	42.3
	客戶	1,173	22.8

誠信經營教育訓練



備註：

1. 112 年反貪腐防範宣導與訓練以威健台灣地區相關執行內容為說明。
2. 各項誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行情況視需要於董事會中報告並溝通。
3. 董事會於 112 年通過修訂本公司之「公司治理實務守則」部分條文案：內含杜絕非常規交易及不當利益輸送情事。
4. 111 年度董事進修課程：社團法人中華公司治理協會 - 內線交易的防制及證券暨期貨市場發展基金會 - 以公司角度淺談新興金融科技犯罪與防制洗錢共計 12 小時 / 4 人次。
5. 未來將規劃線上反貪腐防範宣導與訓練課程以強化誠信政策之執行。
6. 高階管理階層為部經理級以上；中、基層主管人員為課長級至經理級；一般人員為副課長級（含）以下。
7. 各項宣導與培訓僅在台北總公司舉辦，參加人數不包含當天請假、外出洽公員工。
8. 詳細教育訓練資訊請參閱 [🔗](#)

● 與商業夥伴的反貪腐與誠信經營規範

本公司遵循《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》、《政治獻金法》、《聯合國反貪腐公約施行法》、《政府採購法》、《公職人員利益衝突迴避法》以及其他有關上市公司之誠信經營相關規定；並訂定「供應商行為守則」及「檢舉制度」，在與上游和下游公司交易前進行盡職調查，並依實際情況出具廉潔承諾書，以最大程度地降低風險。同時，本公司提供了一條內部稽核主管和法律主管熱線，以接收與提交有關利益衝突的信息。威健集團企業與組織由董事長室負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並視需要向董事會報告。

針對威健實業與原廠供應商、非原廠供應商、客戶等反貪腐相關合約規範如下：

截至112年12月31日

01
原廠供應商

簽署之代理合約中包含反賄賂 (Anti-Corruption / Anti-Bribery) 等相似意義之條款，其內容亦要求雙方商業合作進行中禁止任何賄賂等不誠信行為。

33家

較111年增加1家

02
非原廠供應商

簽署本公司之「遵守負責任商業聯盟行為準則承諾書 / Letter of Undertaking for Compliance with Responsible Business Alliance (RBA)」。

內容大意：本公司重申雙方業務合作中廉潔誠信之重要。威健堅決禁止任何貪腐及 / 或收賄活動，且對於其各項業務及其協力廠商皆等同要求之，威健絕不縱容任何收受或給予可能會被認為是賄賂之禮品、饋贈或招待，亦已明確要求其員工 (包括其家庭成員、親戚及友人) 不得收受該等禮品、饋贈或招待。

82家

較111年增加17家

03
客戶

本公司客戶與本公司單獨簽署相關廉潔承諾等類似誠信要求規範，其內容亦要求雙方商業合作進行中禁止任何賄賂等不誠信行為。

267份

較111年增加25份

備註：上表為威健實業個體統計數據，不包含集團子公司。

完善的檢舉機制

本公司依照「誠信經營守則」及「公司治理實務守則」訂定「檢舉制度」，導引人員行為於營業範圍內具高度道德標準，防止違法行為發生，暢通內部及外部人員檢舉管道，同時建立檢舉保護制度，檢舉受理單位具獨立性，對檢舉人提供檔案予以加密保護等機制。

檢舉人應盡可能告知被檢舉人的姓名、單位、違法違紀事實的具體情節和證據，並對檢舉內容負責，不得代替他人檢舉。檢舉情事若涉及一般員工者呈報至部門處級主管；涉及董事或高階主管，呈報至獨立董事。檢舉事項經查證屬實，公司將對檢舉人進行獎勵，對於有重大貢獻的檢舉人，給予重賞。112 年無接獲任何檢舉事件。



檢舉管道

內部及外部檢舉人(以下稱檢舉人)可以通過信函、電子郵件及電話等方式進行檢舉，檢舉人應具名檢舉否則不予受理。

- 通信地址：台北市內湖區內湖路一段308號11樓 受理檢舉單位收
- 電子郵箱：whistleblower@weikeng.com.tw (本電子信箱會將信件自動轉寄給稽核主管及法務人員)
- 檢舉專線：+886-2-26590202 分機 531 稽核室主管邱先生
+886-2-26590202 分機 533 法務室主管蔡先生



檢舉者保護機制

- 嚴格保密檢舉人的相關資訊，檢舉事項的具體內容，相關調查工作應在不暴露檢舉人身份的情況下進行；除非檢舉人同意，否則任何情況下，不能公開檢舉人的姓名、工作單位、聯繫方式等資訊。對於違反保密規定或不正當履行職責的受理檢舉工作人員，將根據情節和後果進行懲戒。
- 任何單位和個人不得以任何藉口阻攔、壓制檢舉人檢舉，不得採取任何方式打擊報復檢舉人和檢舉調查人員。打擊報復檢舉人和檢舉調查人員者，一經查證屬實，將依照公司有關規定處理，構成犯罪情節重大者，移送司法機關依法處理。
- 檢舉調查實行迴避制度，如果受理檢舉相關工作人員與檢舉人或被檢舉人有親屬或朋友關係，或者其本人、親屬或朋友與被檢舉事項有利害關係，以及有其它可能影響檢舉事項無法被公正處理的情況，受理檢舉工作人員應該主動提出迴避，檢舉人也有權要求與檢舉事項有關或有牽連的承辦人員迴避。
- 檢舉人應該盡可能告知被檢舉人的姓名、單位、違法違紀事實的具體情節和證據，並對檢舉內容負責，不得代替他人檢舉，不得利用檢舉制度對被檢舉人進行報復行為。若經查明確屬有意誣告、誹謗被檢舉人者，將按照相關法律規定辦理。



被檢舉人申訴制度

針對前述被檢舉的當事人，若對其被檢舉事項有疑義者，本公司給予申訴管道。

- 申訴受理單位：威健獨立董事
- 申訴信箱：independent@weikeng.com.tw

備註：詳細檢舉制度資訊請參閱

廉潔誠信稽核制度

本公司已建立會計和內部控制制度，以確保誠信經營。內部稽核主管根據可能有不誠信營業行為進行相關風險評估，並就該些項目列入年度稽核計畫實施查核，112 年稽核計畫結果已提報審計委員會及董事會：

- 抽查會計帳冊並無發現外帳及保留秘密帳戶情事。
- 並無發現有董事、經理人及受僱員工有下列不法情事：
 1. 提供或接受不正當利益。
 2. 提供非法政治獻金。
 3. 不正當慈善捐贈或贊助。
 4. 發生與職務利益衝突。
 5. 違反業務上獲得之機密及商業敏感資料之保密規定。
 6. 與對涉及不誠信行為之供應商、客戶及業務往來之交易。
- 本公司注重與代理原廠、代理原廠外之其他供應商及客戶的交易廉潔誠信，經抽查相關已簽署之廉潔承諾書及供應商行為準則以及檢視現狀，並無發現違反承諾之不法情事。
- 截至目前為止無委託會計師查核情事。
- 112 年底本公司無發生貪腐（污）事件。



法規遵循

威健集團遵循當地之營運相關法令 / 法規，包含勞動法令、稅務法令、公司法、證券交易法、商業會計法、公平交易法令、進出口法令、環保法令、智慧財產權法令、產品貿易法規等。112 年威健實業均無發生違反社會、經濟、環保、產品法令 / 法規或誠信經營之情事。



備註：威健實業 112 年均未違反相關法規及法令規定（包含但不限於上述列示之法規）。

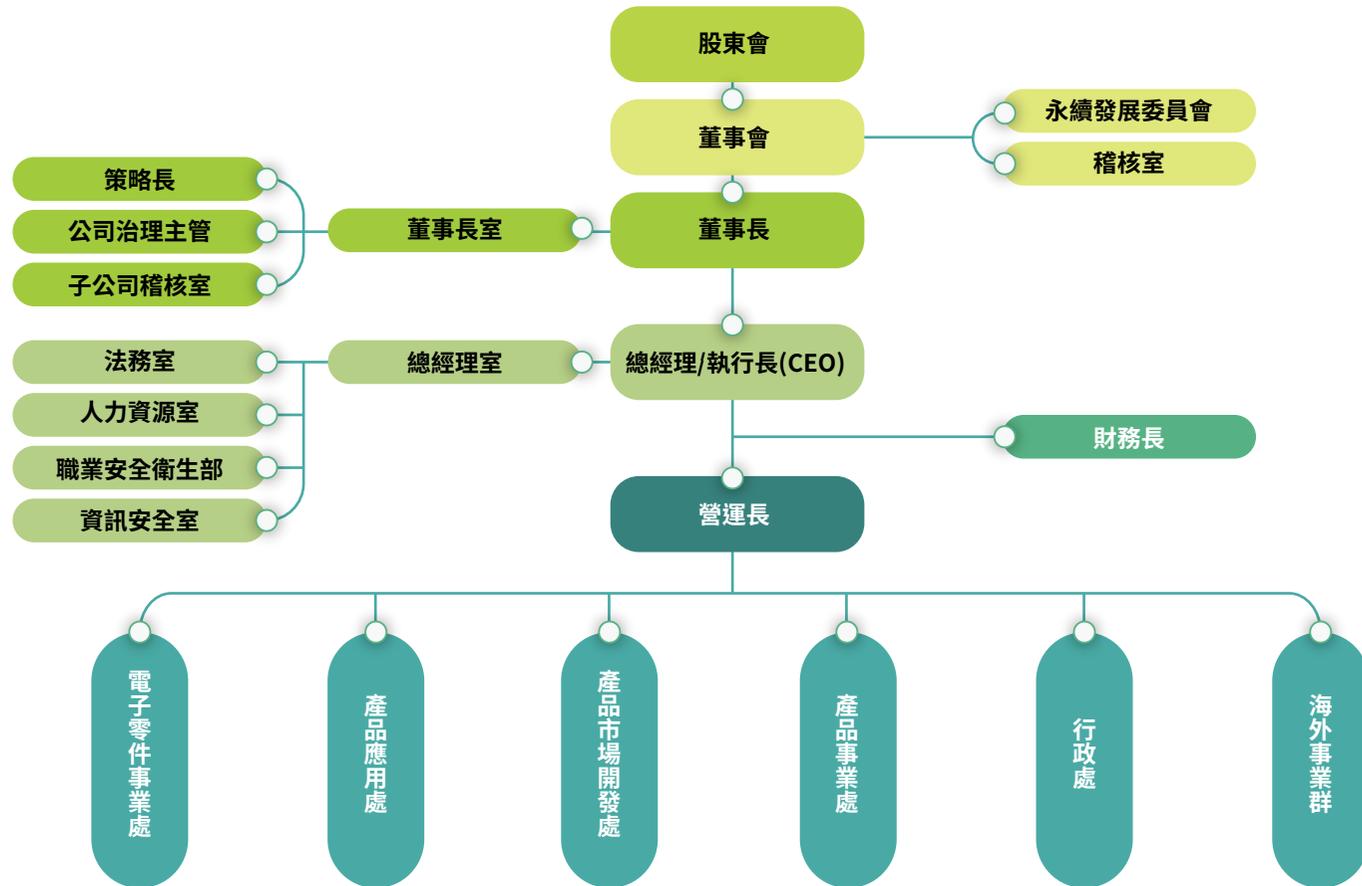
2.5 風險管理

為落實風險管理機制，強化風險評估及監督風險承擔能力，威健於110年由董事會通過訂定「風險管理政策與程序」，111年9月依據台灣證券交易所頒布之「上市上櫃公司風險管理實務守則」，全面增修該政策與程序，經董事會決議通過後作為本公司風險管理之最高指導原則。另於112年4月28日又因實務管理需要修正部分文義，將氣候變遷議題納入條文內。



風險管理組織架構

風險管理組織架構圖



更新日期:111年9月1日

● 董事會

董事會為公司風險管理之最高決策單位，核定風險管理政策與架構，監督風險管理機制之有效運作，且授權董事長擔任風險管理計畫之召集人，統籌指揮風險管理計畫之推動及運作。

● 永續發展委員會

依照永續發展委員會組織規程規定，負責審視風險管理政策（包括但不限於資訊安全及氣候變遷等）、風險管理架構之妥適性、重大風險管理策略（包含風險胃納或容忍度）及重大風險議題之管理報告並督導改善機制並定期向董事會報告風險管理執行情形。

於永續發展委員會下設「風險管理小組」，協助永續發展委員會執行其風險管理職責，負責制定及修訂本公司風險管理。「風險管理小組」於 112 年修訂「風險管理政策與程序」，擴大風險項目包括氣候變遷議題，並於 112 年 4 月 28 日提報永續發展委員會及董事會。為落實及健全公司風險管理相關工作，由「風險管理小組」定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。

● 營運及管理功能單位

各層級組織管理體系則由總經理／執行長、各事業單位及功能單位高階經理人協助風險因子鑑別與風險控管，使風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率，定期於營運會議中進行相關風險評估，並擬訂對策及檢討。

● 稽核室

依據本政策擬定年度稽核計畫，執行各項制度之稽核作業，協助董事會監督及控管執行決策或作業之潛在風險，確保各項作業風險得有效控管，並適時提出管控改善建議。內部控制體系則由各營運單位（含子公司）之管理階層定期自行評估其內部控制制度，稽核單位覆核落實情形。

風險管理程序

本公司風險管理程序至少包含：風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，及監督與審查機制五大要素，其執行過程及其結果均通過適當的機制進行紀錄、審查與報告，並妥善留存備查所彙整之風險資訊，每年至少 2 次向永續發展委員會及董事會報告，並建置動態管理與報導機制，以確實督導風險管理之有效執行。對於相關風險管理之資訊揭露，本公司適時於公司網站、公開資訊觀測站、年報或企業永續報告書中揭露風險管理相關資訊，提供外部利害關係人參考，並持續更新。

112年風險治理與管理架構

董事會（風險管理計畫之召集人：董事長）及永續發展委員會（執行辦公室及風險管理小組）
各事業單位及功能單位管理階層（鑑別與控管：CEO及高階經理人）

風險來源與類別

(1)營運風險 (2)財務風險
(3)作業風險 (4)環境風險

風險管理程序

風險辨識、風險分析、風險胃納、風險評量、風險回應及監督與審查機制、風險報導與資訊揭露

已辨識 **23個** 潛在風險項目

完成評量與分析

18項 屬低風險
5項 屬中風險
0項 屬高風險

1. 風險辨識

採用流程分析、情境分析、問卷調查、PESTLE分析等，全面辨識可能導致公司目標無法達成、造成公司損失或負面影響之潛在風險事件

2. 風險分析與量測

以量化或質化量測標準，分析風險事件之發生機率與影響程度，據以評估風險曝露高低程度

3. 風險胃納(容忍度)

決定風險胃納(風險容忍度)及風險回應方式，並提報永續發展委員會進行核定，作為後續風險評量及風險回應之依據

4. 風險評量

透過將風險分析結果與風險胃納加以比對，決定需優先處理之風險事件，並作為後續擬訂回應措施選擇之參考依據

5. 風險回應

考量策略目標、利害關係人觀點、風險胃納及可用資源，擇定風險回應方式，使風險回應方案在實現目標與成本效益之間取得平衡，所訂定相關處理計畫，須確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關處理計畫之執行情形

6. 風險監督與審查

確實審查風險管理流程及相關風險對策是否持續有效運作，並將相關審查結果納入績效衡量與報告事項中。風險管理應與組織中關鍵流程進行連結，以有效監督與提升風險管理落實實施之效益

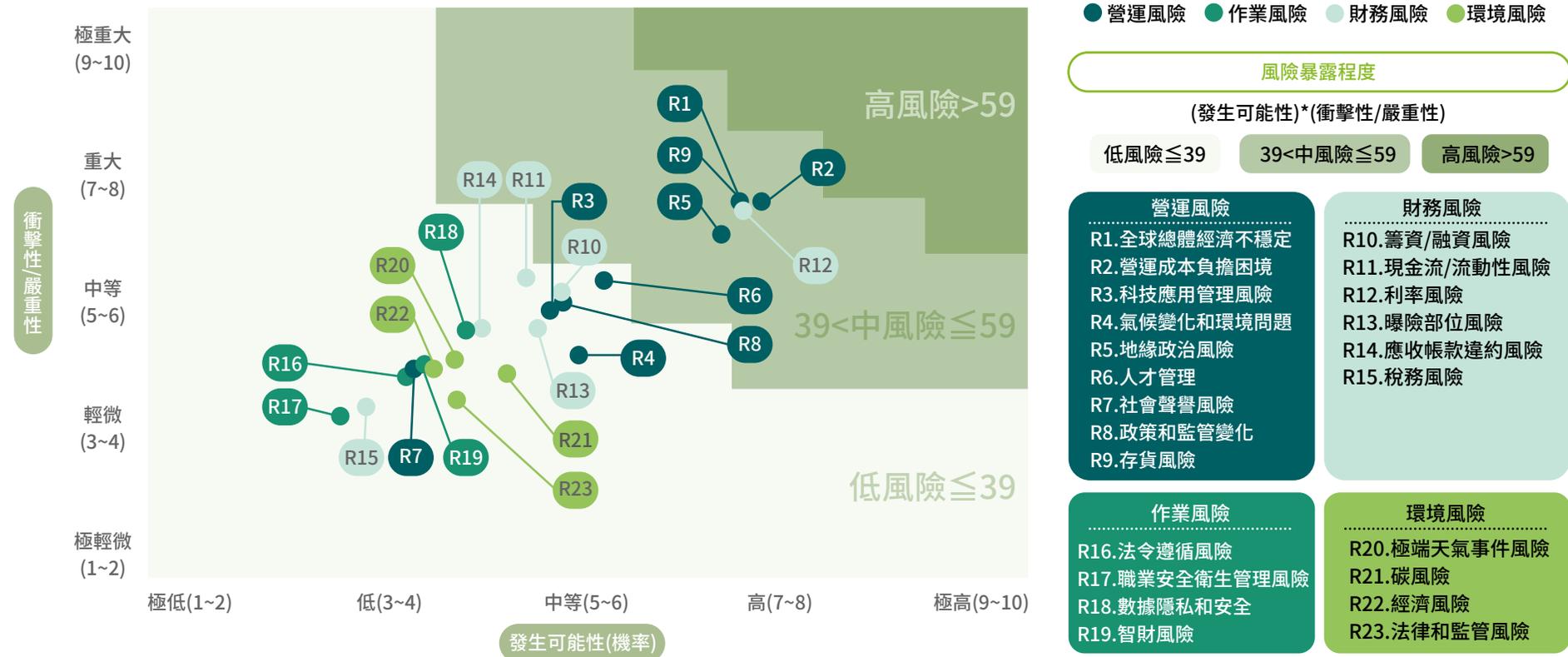
風險辨別與因應策略

本公司經永續發展執行辦公室風險管理小組、各事業單位（含海外事業群）及功能單位高階經理人依流程分析、情境分析及 PESTLE (Political, Economic, Sociological, Technological, Legal and Environmental) 分析方法，執行 112 年度風險辨識，臚列 23 項風險項目，其中營運風險面 9 項，財務風險面 6 項，作業風險面 4 項，環境風險面 4 項，上述風險項目於 112 年 11 月間採內部問卷方式，由參與經營會議及派駐海外子公司之經理級（含）以上人員為問卷調查對象，由其就問卷所列各風險項目發生可能性（A）、發生嚴重性/衝擊度（B）及風險暴露度（A）x（B）進行分析與量測；共回收 56 份樣本，依據問卷賦予的量化指標分數，計算各項風險所得分數之簡單算術平均值作為其統計值，並依據上述（A）x（B）計算出各項風險之風險暴露度作為風險等級區分指標。

23 項風險項目中，低風險有 18 項，中風險 5 項，高風險 0 項，詳如下列風險矩陣（Risk Matrix）圖，並就 5 項中風險主題提出相對之因應對策，亦詳如下表。以上皆已於 113 年 1 月 31 日分別提報永續發展委員會及董事會核定。

詳細風險因應對策請參閱 [↗](#)

風險矩陣圖



中度風險主題事項及其因應對策

01

營運成本負擔困境

風險說明

由於集團營運區域內遭受總體經濟不穩定，營運績效不如往年，卻又面臨快速的升息步調，拉升企業的財務與營運成本。

因應對策

- 成本/費用管理
- 積極財務管理
- 資本結構優化
- 價格調整
- 供應鏈管理
- 多元化收入來源
- 數位化技術支援轉型

02

全球總體經濟不穩定

風險說明

中國經濟通縮、歐美通貨膨脹、中美貿易衝突及金融市場利率波動等對企業運營和收益產生不利影響。

因應對策

- 敏捷性和變革
- 多元化應用市場和產品方案
- 預算和財務管理
- 持續穩固客戶關係
- 探索與創新
- 市場監測與風險管理
- 人力資源管理

03

存貨風險

風險說明

供應鏈庫存修正，面臨去化緩慢，占用企業資金，恐發生跌價損失，壓縮獲利。

因應對策

- 供應鏈多元化及效率化
- 庫存管理優化
- 監控市場趨勢

04

利率風險

風險說明

美元利率上升致財務成本大幅增加。

因應對策

- 風險管理評估
- 多元化融資來源
- 現金流管理
- 密切關注金融市場趨勢
- 依產品價格彈性適度調整定價策略

05

地緣政治風險

風險說明

地區衝突、貿易限制和國際關係變化可能對公司運營造成影響。

因應對策

- 風險評估
- 建立在地合作夥伴
- 監控貿易政策
- 建構國際運籌能力與彈性

重大偶發事件管理

為確保所有董事會成員均能及時且充分掌握公司重大偶發狀況，期使董事更能善盡職責，威健實業於 112 年 1 月 13 日提報審計委員會及董事會，於「內部重大資訊處理作業程序」內增訂「重大偶發事件之通報程序」，112 年並無發生任何重大偶發事件。



重大偶發事件

係指發生下列事項，可能或已造成對本公司財務、業務、各利害關係人權益、公司治理或公司已發行證券價格重大損害或影響，或損失金額達新台幣伍佰萬元以上者。

- 人為或天然災害(例如:地震、水災、火災、風災等)。
- 內部控制不良之舞弊案或發生重大作業缺失情事。
- 接獲重大檢舉事件。
- 業務方面有重大財物損失。
- 媒體報導足以影響信譽。
- 發生重大資通安全事件，且造成本公司利害關係人權益受損或影響公司正常營運。
- 發生集體抗議、罷工事件。
- 其他非僅以損失金額為絕對要件之重大偶發事件，雖為非量化事件且未造成任何金額損失，但恐有危及公司正常營運或聲譽之疑慮者，亦屬之。

重大偶發事件通報程序

01 該事件發生部門或管轄部門主管應立即通報本程序所指定之處理內部重大資訊專責單位之組成部室主管們，以及永續發展委員會下之執行辦公室及其「風險管理」小組成員。

02 前述處理內部重大資訊專責單位主管，除依規定進行評估是否發布重大訊息外，同時應立即通報財務長及公司治理主管。

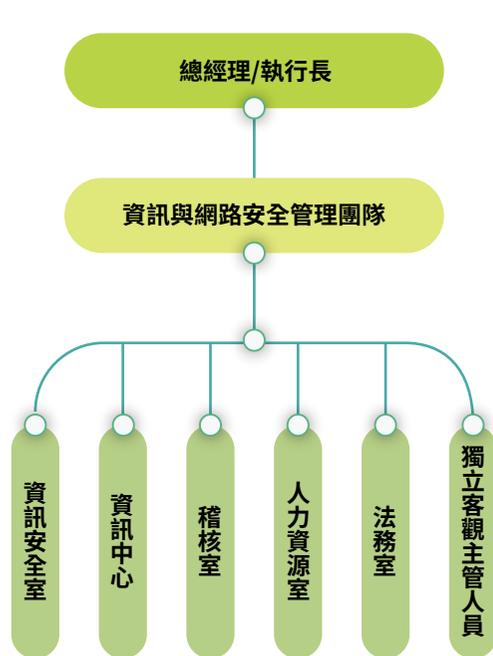
03 財務長應立即啟動風險管理機制，召集永續發展委員會執行辦公室及其「風險管理」小組成員、公司治理主管、法務主管、稽核主管、財會主管及該事件發生或管轄部門主管等，共同分析辨識發生事件原因、影響程度(包括但不限於金額、外溢效應及事件胃納容忍度)及事件回應方式等，整合相關資訊做成報告案，陳核總經理及董事長後，通知所有董事會成員，使其能及時充分掌握公司重大偶發事件，並在最短時間內採取補救或因應措施，使公司損失降至最低或可承擔之胃納容忍度。

04 重大偶發事件，無論在因應中或事後，應將該偶發事件再度彙整後及時提報永續發展委員會進行核定，並提報董事會報告或討論決議。

2.6 資訊與網路安全管理

本公司於 111 年 9 月 1 日起成立資訊安全室，設有專責主管（處協理）及資訊安全專責人員各一名，並由總經理 / 執行長擔任資訊與網路安全管理團隊召集人；除資訊安全室外，資訊與網路安全管理團隊包含具專業技術及知識之資訊中心、內部稽核室、人力資源室、法務室及獨立客觀的主管人員（各事業單位及功能單位管理階層），負責統籌、計畫、執行及分析資通安全事件，且每年至少評估一次資通安全政策。

資訊與網路安全風險管理架構



更新日期:111年9月1日

資訊安全室	建立公司資通安全政策、策略與專案，提出資通安全永續性規劃、損失預防與防止詐騙以及隱私權保護，以保護員工、資訊資產與技術。
資訊中心及法務室	配合資訊安全室所提政策、策略與專案，負責辦理資通安全相關計畫、措施及技術規範之研議，以及安全技術之研究、建置及評估相關事項。
稽核室	會同資訊安全室、資訊中心及各相關單位負責辦理資訊機密維護及稽核使用管理事項。
人力資源室	辦理人員進用安全評估。
法務室	專案合約之審查，並對資訊倫理之法令、規範，包括但不限於隱私權、正確性、所有權、使用權，做及時宣導與訓練教育。
獨立客觀的主管人員 (各事業單位及功能單位管理階層)	辦理資料及資訊系統之安全需求研議、使用管理、保護等事項，以及對機密敏感資料可使用人員之授權建議、考核與管理。

資訊與網路安全政策

資通安全政策係在不違反當地法規、道德及文化的規範下維護公司正常營運，採行必要及具成本效益之管理，將風險控制在可接受的範圍內，並利用作業及技術等安全防护手段、措施或機制，以確實掌握本公司各項資訊資產免遭不當使用、洩漏、竄改、竊取、破壞等情事，且若遭受惡意攻擊、破壞或不當使用等緊急事故發生時，能迅速作必要之應變處置，並在最短時間內回復公司正常營運，以降低事故可能影響及危害本公司業務運作之損害程度。

詳細內容請參閱本公司官網公布之「[資通安全政策及管理辦法](#)」。

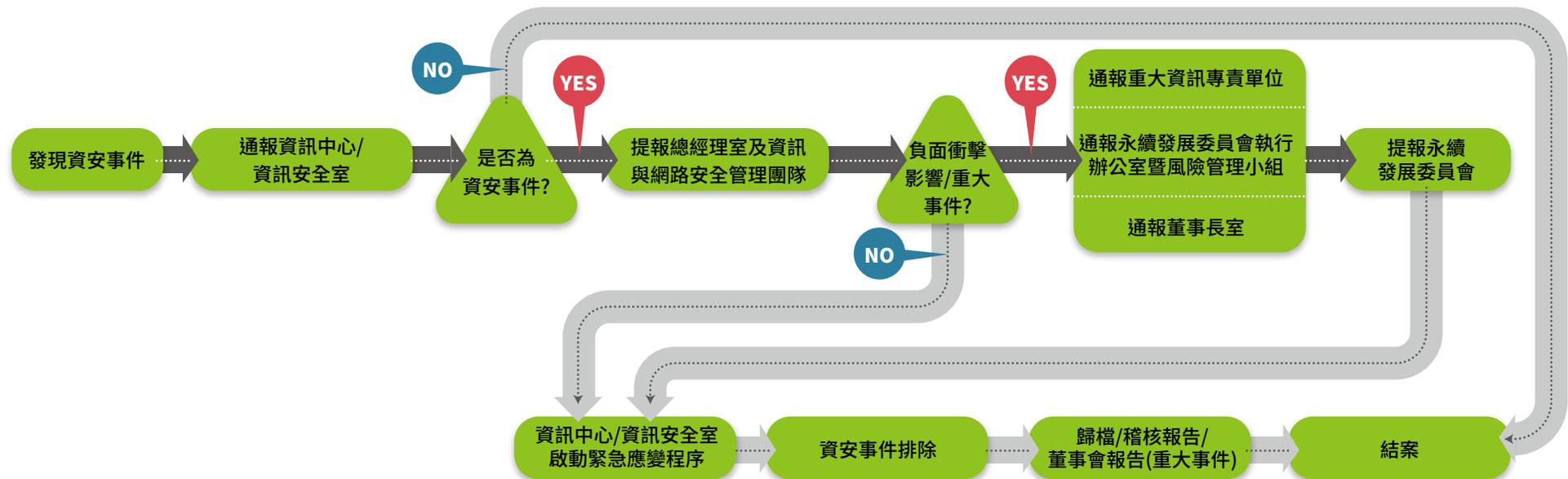


資訊安全主管與專責人員教育訓練

	主辦單位	課程/活動名稱	時數(小時)	參加人員
112年 資訊安全 教育訓練概況	中華公司治理協會	資訊安全治理實務篇:關鍵管理議題研析	共3小時	資安室主管、副理取得中華公司治理協會研習證書
	資展國際股份有限公司	認證系統安全從業人員SSCP輔導班	共30小時	資安室主管,取得資展國際股份有限公司結業證書
	中華民國資訊軟體協會	網軍攻擊手法實務課程-DDoS原理與實務	共3小時	資安室主管,取得資訊軟體協會結業證書

資訊與網路安全事件通報程序

112年並無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料事件，亦無因發生重大資通安全事件所遭受之損失或影響營運、商譽等之情事發生，有關資安風險管理事項報告事項，已於113年1月31日向永續發展委員會及董事會報告。



3

永續供應鏈與環境

客戶關係 管理方針	58
3.1 供應鏈盡責管理	60
3.2 技術研發	64

3.3 客戶關係管理	66
3.4 氣候變遷因應	69
3.5 環境保護	77



客戶關係 管理方針

重大議題

客戶服務與滿意度

管理目的

威健身為半導體通路商，擔任原廠與客戶間的橋樑，提供技術方面與產品導入客戶端的支援，滿足客戶需求及提升服務效率。因此如何精進本公司技術能量，即時快速地提供客戶各式解決方案，並提升客戶滿意度，拓展產品代理，將是公司創造需求價值的重要因素。氣候變遷議題成為企業當前最重要的環境、經濟議題，如何協助原廠、客戶積極投入潔淨科技產業，減少能源消耗和能源成本，以及降低碳排放，亦是公司的主要業務目標，更是各類關注永續發展的利害關係人極為重視的議題。

政策/承諾

威健結合上游原廠及下游客戶，共創Demand Creation、Supply Chain、Capital Chain 及 Sustainability 等附加價值，這是威健一直在扮演的角色，也是我們核心競爭力的來源。

正面效益描述

- 本公司持續精進技術能量，即時快速地提供客戶各式解決方案，並履次因服務品質佳，獲得客戶頒獎肯定。為提升供應鏈管理之物流服務品質，於112年導入ISO 9001 倉儲服務取得驗證，此亦證明本公司之倉儲服務能力已達國際服務之標準以期能滿足客戶之需求。
 - 最近三年每年出進口實績前500名，且均無虧損，威健於111年12月間獲財政部關務署基隆關核定本公司為「一般優質企業」，編號：AAC10000900，期限自111年12月3日起至114年12月2日止，是被認證合格之供應鏈業者。
- 持續掌握永續治理要求所帶來客戶偏好改變機會及低碳產品服務機會，以及供應鏈「區域化」分工之發展趨勢，可拓展業務合作機會，厚實客戶結構，穩定營業效益。

負面衝擊描述

- 本公司身為半導體通路商，擔任原廠與客戶間的橋樑，若服務滿意度不符合客戶預期，將可能影響訂單交易量。
- 若無法配合客戶永續環境轉型所帶來客戶偏好改變機會及低碳產品服務機會，將面臨轉型風險。
- 若無法完善優質供應鏈管理及貿易安全要求，可能流失客戶訂單及面臨貿易法規罰則。

補救機制/措施

- 接獲客戶意見後，客戶服務部或對應之業務單位窗口即時針對客戶之要求進行對應及討論後續處置措施，確保與客戶暨原廠間合作的順暢。
- 利害關係人亦可利用公司官網，依據其利害關係人類別及關注主題提問，將由適當窗口回應：https://www.weikeng.com.tw/contact_us.php

責任

- 產品市場開發處：主導尋找新的代理線，密切關注並評估新創公司產品之應用及其發展性，包括綠經濟相關應用開發。
- 產品事業處：投入研發資源。
- 產品應用處：提供技術支援、需求創造服務。

管理評量機制

透過與相關部門暨客戶及原廠之會議討論，確保產品與服務符合客戶需求。

112年特定的行動

- 持續規劃完善應用工程師 (Field Application Engineer, FAE/Application Engineer/AE, 以下簡稱FAE/AE) 之人才培育與社會責任，留住技術人才。
- 威健實業研究發展支出135,112仟元。
- 本公司以行業領先的應用技術推廣能力創造價值優勢，112年技術研發人員與業務人員比例：
每1.94名業務 * 1名技術工程師 (台灣據點)。
每2.17名業務 * 1名技術工程師 (中國大陸據點)。
- 提供專業客服/業務支援人員，集團 (含台灣、香港、中國大陸及新加坡據點) 總計有近250名相關業務助理人員及支援人員，並搭配業務藉以完成客戶各項需求，提升客戶滿意度。
- 相關人員依其職掌所需進行系統性教育訓練，強化其客戶服務品質，另針對特殊案例亦以經驗分享方式及時供相關人員掌握及改善。
- 進行客戶滿意度調查。

112年績效成果

- 共計增加2家企業授權本公司電子元件產品或半導體設備代理權。
- 全集團服務客戶數約有5,410家。
- 集團合併銷售額中需要提供客戶技術服務者占總銷售額80%左右。
- FAE/AE參與原廠教育訓練課程共2,114.5小時。
- FAE/AE協助開發於太陽能、電動車或節能產品上之應用共21家客戶，共263個專案。
- 威健實業總研究發展支出 (主要是研發人員之薪酬及軟硬體設備等) 達135,112仟元，相關綠色產品研發支出佔總研發支出21.85%。
- 客戶滿意度調查結果顯示為良好。

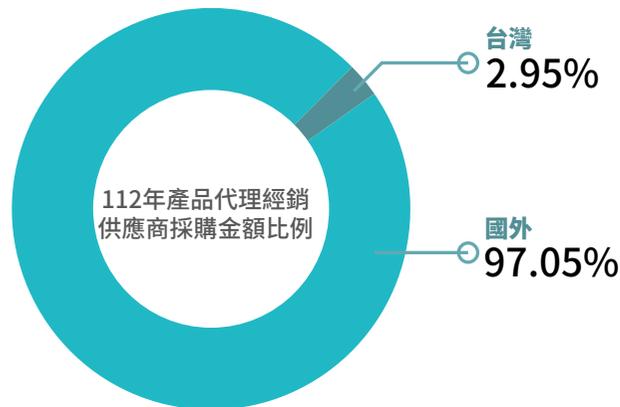
3.1 供應鏈盡責管理

供應鏈概況

威健為半導體零組件暨電腦週邊設備代理經銷商，代理經銷商供應鏈上游主要為各類半導體元件製造商，下游主要為資訊、通訊、消費性、工業、汽車等最終產品製造商。對上游製造商而言，可建構完整的銷售及技術服務網路，使其免於直接面對眾多客戶，節省其銷管費用，同時亦扮演資訊提供者角色，作為與下游電子產品製造商間的重要溝通管道；對下游製造商而言，可快速提供其所需之元件及技術支援，減少其研發費用，並針對市場趨勢做分析與建議，同時扮演供應商、諮詢者與分析師的多重角色功能。故半導體零組件代理經銷商與上、下游廠商溝通頻繁，為原廠及客戶提供專業的供應鏈管理及技術支援服務角色，不只是單純的買賣關係。

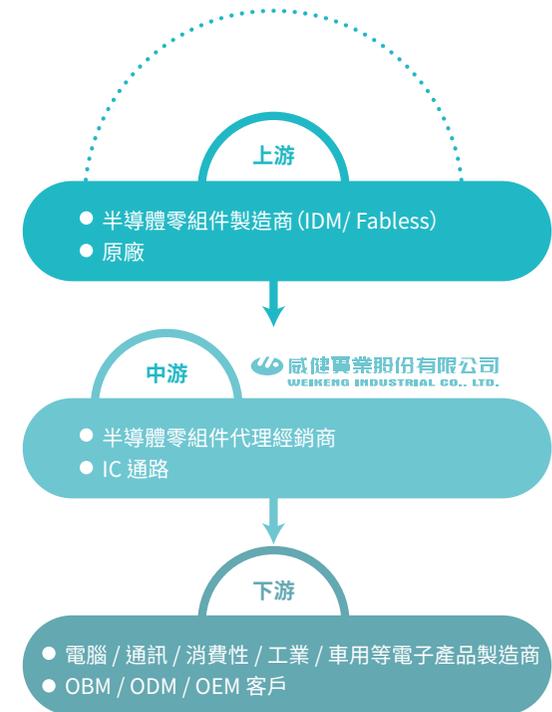
112年威健產品代理經銷供應商包括業務合作（原廠及非原廠）之半導體電子零組件、資訊通路產品供應商，共140家（台灣43家、國外97家），台灣採購金額比例為2.95%；除了產品代理經銷供應商外，還包括一般供應商之採購（包括物流、庶務及資訊類），共194家（台灣125家、國外69家），台灣採購金額比例為39.92%。

112年產品代理經銷供應商採購金額比例

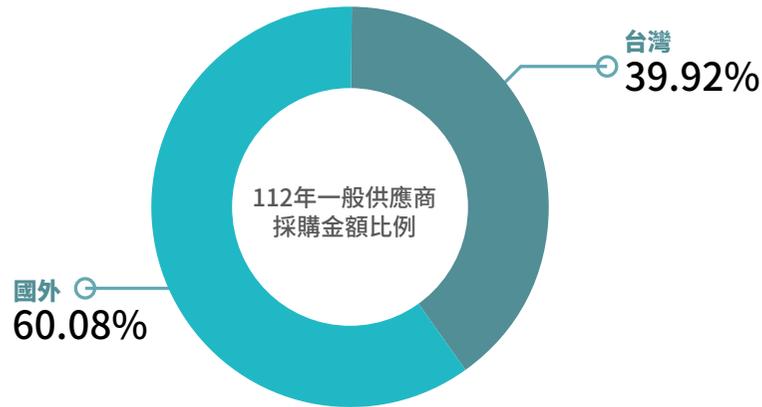


採購地區	家數	採購金額比例(%)
台灣	43	2.95
國外	97	97.05
總計	140	100.00

代理經銷商上中下游關係圖



112 年一般供應商採購金額比例



112年一般供應商採購金額比例

採購地區	採購種類	家數	採購金額比例(%)
台灣	物流	39	37.00
	庶務	73	2.26
	資訊	13	0.66
	小計	125	39.92
國外	物流	62	59.44
	庶務	2	0.21
	資訊	5	0.43
	小計	69	60.08
總計		194	100.00

備註：

1. 國外指非台灣地區。
2. 採購數據範疇以威健實業股份有限公司（威健集團台灣母公司）為主。
3. 產品代理經銷供應商統計數據包括業務合作（原廠及非原廠）之半導體電子零組件、資訊通路產品供應商。
4. 一般供應商包括物流、庶務及資訊類等非屬半導體電子零組件、資訊通路產品之供應商。
5. 物流指進出口費用及運費；庶務指文具印刷費 / 修繕費 / 雜項購置 / 書報雜誌費 / 包裝費 / 雜費；資訊指郵電費、網路通信費。

供應鏈管理

威健本於善盡代理商關注環境保護議題及客戶需求，積極整合產業上游（原廠供應商）、中游（本公司）及下游（客戶）以形成一條綠色供應鏈管理體系，全面降低產品對環境的衝擊。

● 原廠供應商

威健重要原廠供應商皆屬國際知名之 IDM 或 Fabless 廠，已投入管理資源於勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理體系等五大面向，以符合責任商業聯盟 RBA / 電子業行為準則（Electronics Industry Citizenship Coalition, EICC）之規範要求。此外，威健皆請原廠承諾或提供不會從衝突地區購買包含衝突礦物產品之自我宣告，並透過定期或依據客戶要求檢視原廠供應商之衝突礦產管理政策、是否執行礦產來源國調查等公開資料內容，進行資訊追蹤紀錄。

本公司成立綠色產品管理部門（Green Product Management, GPM），對於各代理產品線有害物質嚴格管控，使環境永續發展：

1. **與上游原廠溝通與要求：**除要求品質穩定外，亦期待上游原廠在產品設計端，以生命週期思維（life cycle thinking）為出發，從原物料取得、投入與運輸、產品產製與運輸、產品使用至廢棄處理或再利用等，將對環境造成衝擊的過程均納入考慮，且能善用循環經濟的再生系統。
2. **配合下游客戶需求：**要求上游原廠應配合並提供產品製造過程中有關物質（含金屬或化學物質）符合各國法令之標準要求之承諾，以確保這些物質可安全地被處理、運用、儲存、運送、回收、再利用及處置，例如歐盟制定之 RoHS 規範（Restriction of Hazardous Substances）及 REACH 高度關切物質（SVHC）規範。另外，本公司亦要求上游原廠應提供其官網中可查詢上述符合法規之自我聲明，並提供該證明予本公司，或依客戶需求提供如台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）所驗證之報告，以利銷售時提供予客戶並搭配產品規格書（Data Sheet），確保本公司銷售給下游客戶之電子零組件皆符合國際法規要求，且確保客戶之使用安全與符合健康要求。
3. **綠色供應鏈管理平台：**提供上游原廠產品相關歐盟綠色環保規範 RoHS（電機電子產品中有害物質禁限用指令）、REACH（化學品註冊、評估、授權和限制）、衝突礦產等資料文件上傳至客戶端綠色供應鏈管理平台。

本公司透過重要原廠供應商官網公開揭露訊息，蒐集其關於環境保護、永續經營、無衝突礦產使用、社會責任、有害物質及相關管理系統驗證等資訊，揭示內容如下：

重要原廠供應商	AMD	Amazing	Infineon	Lattice	Microchip	Molex	NXP	Vishay	WD
符合項目									
RoHS	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
REACH	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
無衝突礦產金屬政策／負責任採購礦產政策	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
RBA聯盟成員註	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
通過系統驗證									
ISO 9001 (Quality Management System)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
ISO 14001 (Environmental Management System)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 50001 (Energy Management System)	✓		✓		✓	✓		✓	
OHSAS 18001/ISO 45001 (Occupational Health and Safety Management System)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 13485 (Medical Devices Quality Management System)			✓						
IATF 16949 (Automotive Quality System)	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO/SAE 21434 (Road vehicles – Cybersecurity Engineering)			✓				✓		

備註：

1. 重要原廠供應商以 112 年加總銷售額佔威健實業原廠供應商銷售總額超過 80% 之 9 家原廠供應商為主。

2. RBA 聯盟成員查詢請參閱網頁 [↗](#)

為確保原廠供應商無違反環保法規，且各項採購作業皆符合人權採購，將依據客戶要求提供原廠各項環保承諾、無使用衝突礦產聲明書（99 年 -112 年底威健簽署客戶要求之無使用衝突礦產聲明書共簽署 101 份），並請求原廠供應商填寫衝突礦產報告（Conflict Minerals Reporting）。此外，原廠供應商大部分高科技技術源自歐美，歐美原廠均會要求代理商須遵守美國相關進出口法令，且美國針對有違反人權事件者，會依據相關進出口法規做出一定懲罰，因此我方須遵循美國進出口法規之內容；再者，本公司與原廠供應商簽署之代理合約中，88 年至 112 年底共計有 19 家原廠有直接明訂代理商須遵守美國進出口法規之合約內容，此亦形同間接將人權保障納入合約，且由簽署雙方共同約束，112 年威健亦未有違反有關產品與服務的健康和安全法規或自願性規約的事件。

● 非原廠供應商



威健強調

誠信經營 風險控管 供應優化

要求運籌體系之合作夥伴，就經濟、環境及社會三大面向，承諾對威健提供負責、有品質及合法規的供應鏈服務。

對於非原廠之供應商（承攬商及庶務供應商等）訂有「供應商行為守則」，規範內容涵蓋道德規範、勞工人權、職業安全及衛生、環境保護，於 109 年經董事會通過以資遵循，以期本公司致力產業的運籌支援體系及供應鏈管理活動時，能在合作夥伴間產生正向循環，發揮責任供應鏈的永續影響力，讓相關支援體系夥伴皆能致力提供安全的工作環境、有尊嚴的勞工關係、遵守道德規範的營運，並能共同貢獻促進環境保護。如有違反，得立即終止與其之合作關係，並得請求損害賠償。此外，非原廠供應商將依據其自我聲明符合責任商業聯盟（RBA）之相關勞動、人權、環境規範，檢視其符合度之自我查核，若非原廠供應商有任何違反 RBA 情事，將視情節輕重予以限期改善或停止商業合作。

● 承攬商管理

為確保公司工作者、資產及承攬商施工人員於工作環境之安全衛生並有效防止意外事故及環境污染發生，使工程承攬廠商（以下簡稱承攬商）及從事修繕或其他作業之自營作業者，均能遵守安全衛生等規定，依職業安全衛生法及相關法令訂定「採購安全管理辦法」與「承攬商管理辦法」。若有違反上述勞動、人權、環境相關規定時，本公司內工作者皆可舉發，由職業安全衛生管理單位或人員依據「承攬商管理辦法」填寫「承攬商違反安全衛生事項通知單」處罰扣款並限期改善。



採購安全管理辦法

- 01 請購單位應提出請購或租賃案件所需之安全衛生規格、驗收規格確認、使用前之安全檢查、請購案相關安全衛生紀錄與文件之保存等。財務採購/租賃案應遵守相關規定，並填具「請購安全衛生評估表」與請購單一併送交主管簽核。
- 02 請購/採購單位應要求供應商、承攬商或外包商提供職業安全衛生相關規範之佐證資料或專業資格證明，且同意承諾遵循相關規定時，始得辦理後續採購作業。
- 03 採購、安裝設備涉及安全變更事項時，請購單位應與工安單位人員會同，依照〈危害鑑別風險與機會管理辦法〉或〈職安衛變更管理辦法〉之規定，進行必要之職業安全衛生危害鑑別及風險機會評估，如有不可接受風險時，則應採取必要的防護或管理措施。



承攬商管理辦法

- 01 與承攬商簽約或施工前，各發包單位須對承攬商說明本公司「承攬商管理辦法」及「施工申請暨危害因素告知單」，及將本公司安全衛生相關管理程序與規定確實傳達給承攬商。
- 02 承攬商必須依據職安法，對於各種可能發生之災害或意外事故，應事先採取必要之防護措施，提供所屬人員必要之防護設施及器材，以維護人員施工之安全。
- 03 承攬商應依據職安法、職業安全衛生教育訓練規則，對其所屬人員實施安全衛生教育訓練。
- 04 業務承辦單位（監工）在承攬商施工或作業前/中/後等過程中，發現違反安全衛生規定時，依〈承攬商違反職業安全衛生規定罰則表〉開立〈承攬商違反安全衛生事項通知單〉進行罰款，並應及時告知不符合事項，並予以停止作業，俟改善完成後使得恢復作業。
- 05 承攬商不得有污染環境之行為（包含空氣污染、廢污水、廢棄物、噪音等）。

112 年新增 17 家非原廠供應商 / 承攬商，均簽署供應商行為守則且符合責任商業聯盟（RBA）行為準則自我查核。109 年至 112 年底，非原廠供應商 / 承攬商已簽署遵守 RBA 行為準則承諾書共計 82 家，且 112 年末發生任何違反情事。

● 外包商管理

對於外包合作廠商，例如委外倉儲管理及產品程式燒錄，本公司採定期或不定期審視合作廠商之操作現場，進行標準作業流程之合規盤點評估。

● 客戶

本公司於簽署任何客戶要求之環境保護條文前，皆會先要求該產品線相關產品應用工程師確認並提供該產品線供應商原廠之相關環保自我聲明書，以確認產品確係符合相關環保要求。112 年客戶要求本公司簽署相關環保承諾而本公司依據供應商原廠提供之自我聲明確認可符合並簽署者共有 130 份環保承諾書。

3.2 技術研發

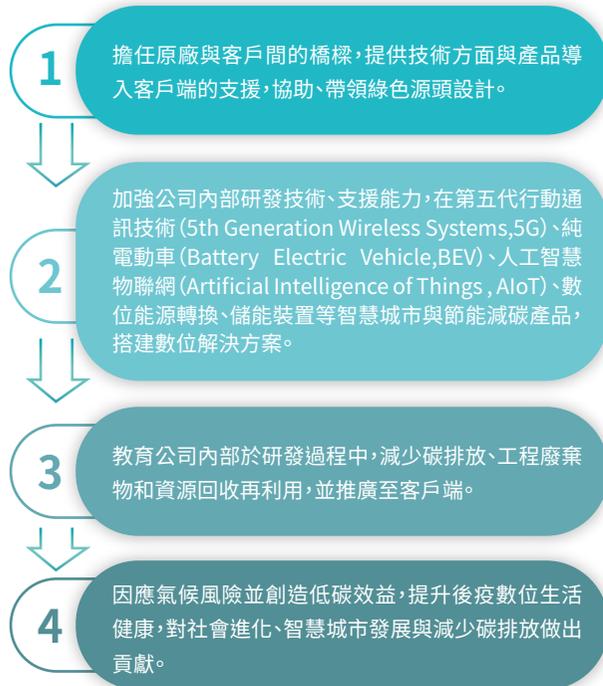
氣候變遷已使節能減碳成為電子電器產品的主要訴求，威健為 IC 半導體零組件暨電腦週邊設備代理經銷商，亦積極尋找產品解決方案的代理機會，望能在節能減碳產品投入盡一己之力。本公司積極贏得 IC 產品代理權，並投入更多努力在相關應用的需求創造上，如電源管理、電動車充電樁、智能電網、風力發電、太陽能發電逆變器等綠色商機；氣候變遷亦使全球對於綠能產業的需求更為顯著，因此投入尋找新綠能產業代理機會，亦是本公司產品開發部門的主要業務目標之一。我們將持續建構更具穩定、效率又低耗能的產品線組合。

汽車與工業能源相關市場向來是威健與主要上游代理原廠聚焦市場之一，因此相關功率半導體之應用極為重要。隨著上游原廠積極擴充化合物 / 第 3 類半導體產品之研發產能，無疑是鎖定電動車與工業應用市場，如太陽能、電動車、快速充電等。

一、FAE / AE 與國際 (內) 原廠 / 客戶合作，致力於符合 ESG 之創新研發發展方向

本公司雖無生產流程，但為提供技術服務與產品解決方案予客戶，設有「產品開發處」與「產品應用處」部門，以提升對客戶產品銷售服務價值，並搭配有效率之後勤作業服務。本公司於上游原廠供應商及下游客戶間，扮演連結科技創造價值的角色，進而維護客戶權益，並維護符合道德與環保標準的採購、銷售、後勤及服務的作業流程。

未來發展方向：

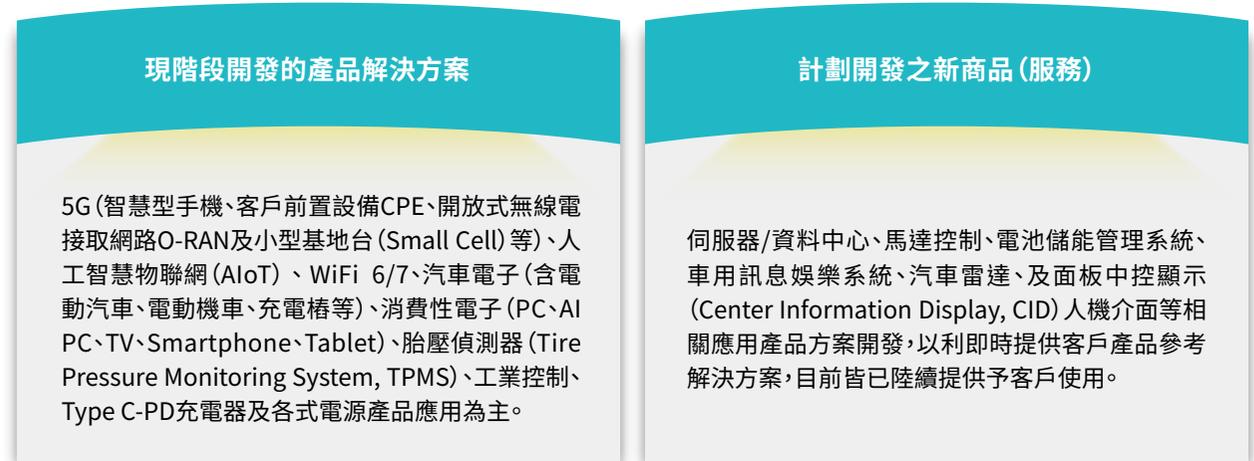


二、強化競爭優勢：FAE / AE 提供客戶完整解決方案，符合未來低碳與友善環境規範

在「產品開發處」的規劃及積極爭取下，威健成功代理國內、外知名半導體廠商的產品線，甚或成功維持或擴增上游原廠間整合後之代理權延續。「產品應用處」除持續在 3C (電腦 computer、通訊 communications 和消費電子 consumer electronics) 電子產品應用領域站穩腳步外，也積極技術支援原廠與客戶在新興應用領域相關的 IC 產品，以新增公司的業務版圖，提供客戶對產品應用的技術支援，及協助客戶節省研發費用及縮短產品上市時間，並藉此提升服務水準，強化與原廠、客戶之合作關係。另「產品事業處」正式邁向研發設計領域，專責產品整體的參考解決方案。

本公司在半導體零組件的供應鏈中，雖扮演通路商 (代理 / 經銷) 的角色，本身並無參與產品製造的過程，仍積極透過應用工程師 (FAE / AE) 偕同客戶開發潔淨科技相關之產品解決方案，與原廠 / 客戶已覓合作，以行業領先的應用技術推廣能力創造價值優勢。以 112 年底員工人數計算：台灣據點每 1.94 名業務配有 1 名技術工程師；中國大陸據點每 2.17 名業務配有 1 名技術工程師，以助整體高科技產業朝向低碳化、智慧城市 (5G, AIoT, HPC, Datacenter, EV 等) 高值化轉型升級與服務，以因應氣候變遷，推動再生能源與能源科技產業發展。

市場對綠色能源的需求持續增加，推動節能的綠色生態設計電子產品是我們的環境政策之一。綠色設計之電子產品及具備更高能效的產品，將幫助我們滿足客戶需求，並奠定擴展市場的機會。112 年 FAE / AE 協助開發於太陽能、電動車或節能產品上之應用共 21 家客戶，263 個專案 (較 111 年增加 14 家客戶，216 個專案)。



3.3 客戶關係管理

客戶溝通與承諾

威健雖非責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 會員，亦非海關 - 商貿反恐聯盟 (Customs-Trade Partnership Against Terrorism, C-TPAT) 之成員，但身為世界電子產業供應鏈一環，本於代理商角色提供原廠供應商與世界各大電子製造商中間的橋樑等各項服務，亦相當重視供應鏈安全管理等貿易安全。身為代理商之職責，於提供相關服務及有提供相關設施環境中承諾遵守此行為準則，並配合本公司委託之物流管理業者，承諾遵守相關貿易安全規範之國際倡議；威健於 111 年 12 月獲財政部關務署基隆關核定為「一般優質企業」，期限自 111 年 12 月 3 日起至 114 年 12 月 2 日止。

從 97 年起至 112 年底，本公司依據客戶需求已簽署由客戶提供有關社會責任承諾書之相關合約共計有 157 份 (112 年共 35 份)，此社會責任承諾書大致皆包含責任商業聯盟 (RBA) 行為準則^{註1}之要求；從 105 年起至 112 年底，應客戶要求已簽署相關貿易安全承諾書計有 45 份 (112 年共 9 份)，其內容大多含有承諾遵守台灣之優質企業認證及管理辦法或反恐 (C-TPAT SCS) 條款^{註2}的要求。

備註：

1. 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則五大面向：(1) 勞工 (labor)、(2) 健康與安全 (Health & Safety)、(3) 環境 (Environmental)、(4) 倫理規範 (Ethics)、(5) 管理系統 (Management System)。
2. 貿易安全面向：依據 C-TPAT 所訂立的安全建議去強化其有關設施、人員、程式及付運方面的安全措施及管理，內容涵蓋八大範圍：程式安全、信息處理、實體安全、存取監控、人員安全、教育訓練、申報艙單程式和運輸安全。此外，C-TPAT 成員亦會要求其業務夥伴或協力廠商合作，一同鞏固供應鏈的整體安全。



社會責任承諾書內容

社會責任承諾書內容		
面向	項目	內容
勞工	自由選擇職業	● 勞工的行動自由不應被限制，除工作場所外也包含宿舍。 ● 勞工自由離職不會受到懲罰。
	青年勞工	● 企業應建立適當的機制來驗證勞工的年齡(未滿15歲為童工)；若發現童工的狀況，應提供補救。
	人道待遇	● 新增「性別暴力」、「性虐待」、「霸凌」、「公眾羞辱」項目。
	不歧視/不騷擾	● 新增「不騷擾」，不得讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢驗或身體檢查之項目。
健康與安全	職業安全	● 強調採取分級的控制措施，預防與維護工作安全。
	應急準備	● 明定緊急應變計畫演練的頻率，至少一年二次或依照當地法規。
	工業衛生	● 若發現任何隱患，應尋找機會消除和/或減少該隱患。
	健康與安全溝通	● 應鼓勵員工提出任何健康和安全方面的疑慮，確保他們不會受到報復。
環境	廢氣排放	● 消耗臭氧層物質根據《蒙特婁議定書》和適用法規，並採取有效管理。
	能源消耗和溫室氣體排放	● 設定公司的溫室氣體減量目標，並公開這些目標。
道德規範	無不正當收益	● 應有適當「紀錄」來確保管制流程的有效性。
	負責任地採購礦物	● 衝突礦產來源地區，依據經濟合作暨發展組織OECD識別高風險區域之流程來評估。

為符合產品貿易法規，本公司設計客戶篩選引擎與美國國際貿易管理局 (International Trade Administration, ITA) 的綜合篩選清單 (Consolidated Screening List, CSL) 應用程序編程接口 (Application Programming Interface, API) 連接，以確保在各階段營運，例如 design in、報價、訂單及交貨，能適時釐清可能交易或服務對象是否為美國管理當局出口、再出口或轉移之管制名單。112 年威健經營行為皆依循各區域交易法規，如台灣地區之公平交易法等，故無任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

客戶滿意度

秉持以客戶為中心，協助客戶解決供應鏈管理問題，威健集團（含台灣、香港、中國大陸及新加坡據點）提供總計約 250 名相關專業客服及業務支援人員，並搭配業務藉以完成客戶各項需求。公司官網亦針對不同產品線設有專門產品諮詢窗口，以提供客戶專業性諮詢；另針對一般客戶非產品相關意見，設有依利害關係人類別之聯絡方式及留言意見箱，讓客戶可以及時反應問題。

本公司於接獲客戶意見後，即時針對客戶要求進行對應及討論後續處置措施，透過與相關部門暨客戶及原廠之會議討論，確保產品與服務符合客戶需求。針對客戶申訴案件，本公司成立跨部門討論會議，並將相關問題發生原因、流程作業改善計畫充分討論後提供給客戶，並據此作為提升客戶服務品質之精進依據。

備註：有關產品申訴管道請參閱本報告書「1.2 利害關係人識別與溝通 - 利害關係人申訴與檢舉管道」。

為提高客戶滿意度，配合客制標籤制定，透過 date code 管控以符合個別客戶特製需求；並於 110 年建置即時貨況查詢平台，以本公司出貨單號查詢貨物追蹤，連結航空物流運輸網站，精準掌握物流貨況即時資訊。此外，為提升供應鏈管理之物流服務品質，本公司於 112 年導入 ISO 9001:2015（倉儲服務）管理系統，分別於 112 年 9 月及 11 月取得英國標準協會（BSI）與亞瑞仕（ARES）國際標準證書^{註 1}。112 年客戶滿意度調查結果顯示為良好^{註 2}。

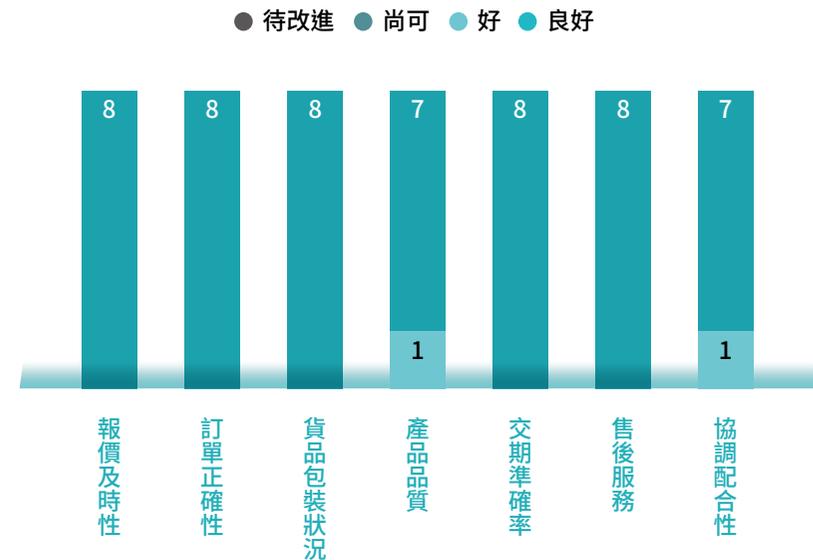
備註：

- BSI ISO 9001:2015（倉儲服務）之驗證範疇為香港沙田據點（驗證主體為威健實業國際有限公司 / 本公司之子公司），證書有效日期 2023 年 9 月 29 日至 2026 年 9 月 28 日；亞瑞仕 ISO 9001:2015（倉儲服務）之驗證範疇為台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心及桃園厚生倉儲中心（驗證主體為威健實業股份有限公司 / 本公司），證書有效日期 2023 年 11 月 23 日至 2026 年 11 月 22 日。
- 112 年滿意度調查表送出 12 份，共回收 8 份，總回收率 67%；數據為回覆該滿意度程度之客戶家數。



ISO 9001：2015 倉儲服務

112 年滿意度調查結果



3.4 氣候變遷因應

威健為落實氣候變遷之風險與機會管理機制，已初步依據氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 之四大核心元素：治理、策略、風險管理、指標與目標之架構，秉持享有潔淨、健康和永續環境是一項基本人權，落實強化公司氣候風險管理以及永續目標，為達成全球暖化 1.5°C 控溫目標做出努力，讓「氣候中和」能加以實現。

本公司訂定三階段作為：



氣候變遷治理

依據 TCFD 第一項核心要素「治理」，氣候變遷之風險與機會管理機制納入本公司於 111 年 9 月 28 日經永續發展委員會及董事會決議通過之「風險管理政策與程序」內，由董事會作為治理與管理架構之最高決策單位，並由獨立董事擔任召集人之永續發展委員會負責督導與管理並定期向董事會報告風險與機會管理執行情形。於永續發展委員會下設「執行辦公室」、「永續發展小組」及「風險管理小組」，協助永續發展委員會執行其管理職責。

氣候變遷風險相關議題自 111 年開始，首次於 111 年 12 月 28 日由永續發展委員會討論，並於 112 年 1 月 13 日首次呈報董事會，爾後每年定期執行，並列入未來將持續追蹤管理進度報告，以確認預期目標達成狀況。

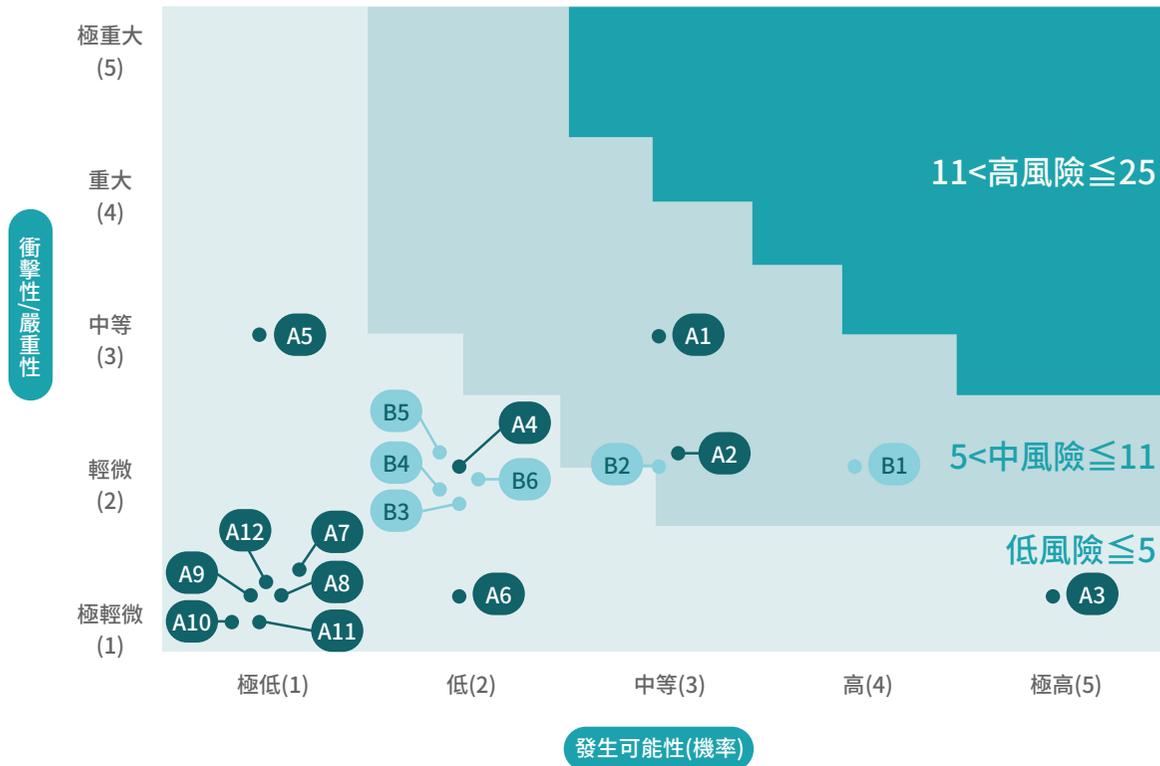
氣候變遷相關對策由執行辦公室與相關各事業單位及功能單位 ESG 小組成員及主管，協助風險因子鑑別與風險控管，使風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率，定期於營運會議中進行相關風險評估，並擬訂對策及檢討。

氣候相關風險與機會鑑別

依據 TCFD 第二項核心要素「策略」，於 112 年 11 月氣候變遷風險 / 機會鑑別會議，永續發展執行辦公室、風險管理小組、各事業單位及功能單位 ESG 小組成員及主管，依情境分析及 PESTLE (Political, Economic, Sociological, Technological, Legal and Environmental) 分析執行氣候變遷風險與機會之辨識與分析，營運邊界主要涵蓋母公司、中國 / 香港子公司及新加坡子公司，因產業結構不排除對其他地區進行分析。

本年度釐列 6 項實體風險、12 項轉型風險及 8 項機會，依據各項風險 / 機會議題之發生可能性 (A) 及風險衝擊性 / 機會效益性 (B)，計算其對威健的風險暴露度 / 機會價值度 (C = (A) x (B))，作為鑑別重大風險 / 機會等級區分指標，並評估可能發生時程 (短期為 <3 年、中期為 3 ~ 5 年、長期為 >5 年)。本年度共鑑別出 4 個中風險、2 個高機會，並由永續發展執行辦公室統整風險與機會鑑別結果、財務影響與因應對策，提報 113 年 1 月 31 日永續發展委員會，並向董事會報告執行情形。

氣候風險矩陣圖



● A 轉型風險 ● B 實體風險

氣候風險矩陣圖

風險暴露度: (發生可能性) * (衝擊性/嚴重性)

低風險 ≤ 5 5 < 中風險 ≤ 11 11 < 高風險 ≤ 25

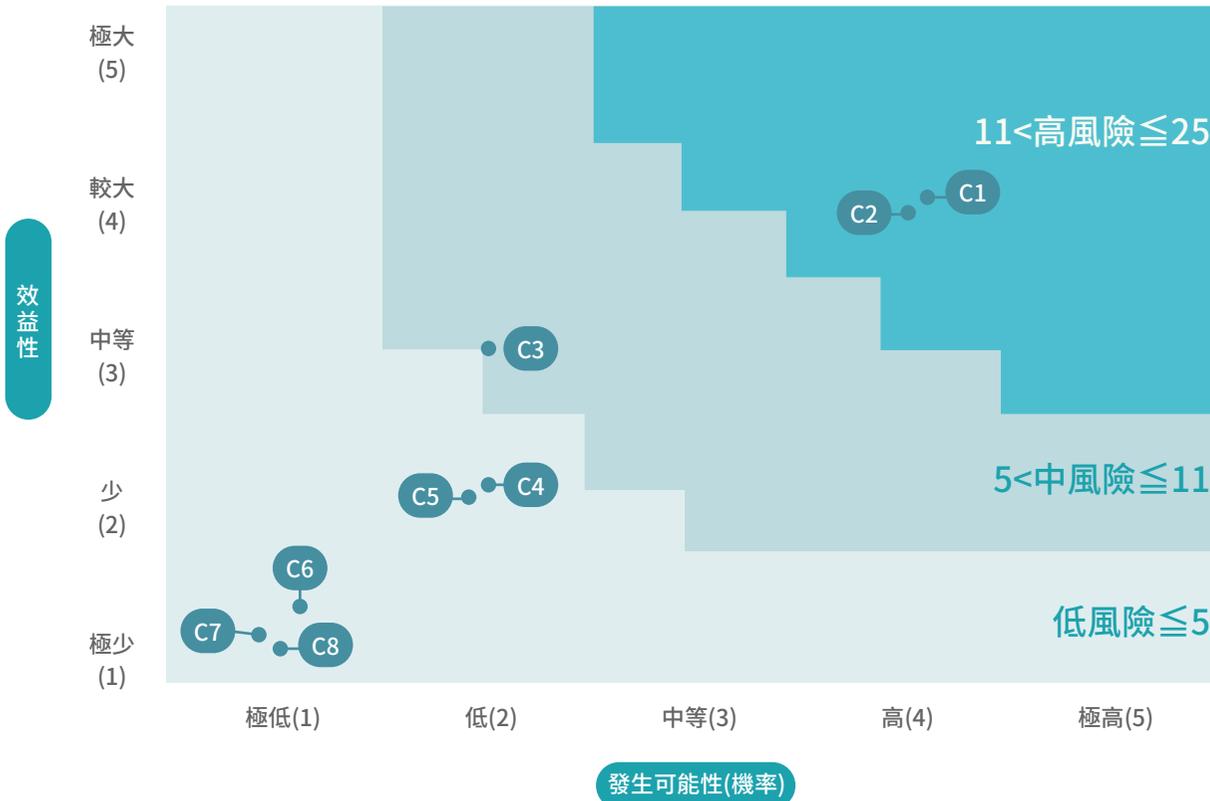
A 轉型風險

- A1 碳關稅
- A2 低碳產品與服務轉型需求
- A3 台灣碳費
- A4 永續航空燃料
- A5 商譽風險
- A6 國外碳費
- A7 能源大戶要求 (再生能源10%)
- A8 能源大戶要求 (冰水機群組及空壓機申報要求)
- A9 耗水費課徵
- A10 綠色海運
- A11 減排不力氣候相關訴訟風險增加
- A12 客戶偏好改變

B 實體風險

- B1 淹水
- B2 極端溫度改變
- B3 海平面上升
- B4 缺水
- B5 履約或信用風險增加
- B6 氣候變遷引發保險棄保潮

氣候機會矩陣圖



● C機會

氣候機會矩陣圖

機會價值度：(發生可能性)*(效益性)

低風險 ≤ 5

5 < 中風險 ≤ 11

11 < 高風險 ≤ 25



機會

- C1 低碳產品服務機會
- C2 客戶偏好改變機會
- C3 進入新市場
- C4 金融機構獎勵-永續連結貸款

- C5 提升組織防禦韌性機會
- C6 採用更高效率的運輸方式
- C7 提高回收再利用比率
- C8 使用低碳能源

氣候變遷風險因應

A1

碳關稅

可能發生時程

短期(<3年)

風險暴露度

中度

風險衝擊 情境說明

各國陸續實施碳邊境調整機制，課徵進口碳稅，可能因為客戶產品銷售至歐盟或美國等制定碳邊境稅的國家，將造成成本增加，導致成本轉嫁風險。

可能造成的 財務影響

由於全球淨零減碳的趨勢，碳定價成為世界各國控制碳排放及推動減碳的重要方式；國際上常用的碳定價工具有：(1) 總量管制與碳交易；(2) 以價制量的碳稅或碳費。當以每噸二氧化碳當量 (tCO₂e) 作為計價單位，計算碳排放的成本費用，碳排放量愈多者，付出的成本就愈高昂，也將造成公司營運成本增加。

因應對策

- 公司目前已投入資源及人力，以建置組織型溫室氣體管理系統及其作業辦法，預計短期(民國114年~115年)內可分別揭露本公司及集團前一年度(民國113年~114年)組織型溫室氣體排放量盤查數據，並通過外部機構(BSI)查證(民國114年~115年)，未來(中長期)依據碳盤查掌握排放源，導入減少排放源及降低排放量機制(例如工作流程改善、設備或系統投資等)及分析中長期投資有利於節能、能源提效或減碳之設備、科技及系統之可行性，包含設備汰舊更新、數位化節能、使用綠電等。
- 持續蒐集集團內公司所在國家對於碳定價之法令規定，以了解未來徵收碳費/碳稅之計價基礎。



B1

淹水

可能發生時程

短期(<3年)

風險暴露度

中度

風險衝擊 情境說明

本公司主要倉儲中心橫跨台、港、中及新加坡等亞洲區域以及美國德州El Paso (規劃中)，皆曝險於颱風或暴雨洪水，需評估該地區颱風或暴雨洪水之發生頻率與嚴重性，有可能因淹水造成嚴重積水，致公路封閉、停電、航班推遲、機場關閉等，而導致交貨延期甚至供應中斷等，惟截至112年底尚未發生上述之情況，故參考NGFS情境分析結果註，模擬結果顯示2030年中國、美國、德國的經濟損失增加幅度較台灣以及香港大。

營運中斷帶來的損失，營業收入減少，營運成本(繕修或更換營運設備)增加。

分析威健集團內主要倉儲中心，包括台灣之台北內湖潭美倉及桃園厚生倉、香港沙田倉及U-Freight倉、中國深圳福田倉及新加坡倉；上述各倉庫若因淹水事件，將造成無法營運出貨，而帶來營業損失；若以於112年度平均每日(以365天估算)之集團出貨營業金額，其損失金額如下表：

可能造成的 財務影響	倉儲中心	平均每日損失金額(美金仟元)	倉儲中心	平均每日損失金額(美金仟元)
	台北內湖潭美倉	630	香港U-Freight倉	511
	桃園厚生倉	148	中國深圳福田倉	803
	香港沙田倉	3,015	新加坡倉	236

因應對策

短期 訂定相關政策以及取得ISO驗證，加強職業安全以及倉儲中心之防護韌性。

- 訂定天災重大偶發事件通報系統，已於民國112年1月13日提報審計委員會以及董事會通過通報程序。
- 集團母公司及台北內湖潭美倉庫導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，以及香港沙田倉、台北內湖潭美倉儲中心及桃園厚生倉儲中心導入ISO 9001倉儲中心品質管理系統。
- 即時掌握氣象單位發布颱風、暴雨或乾旱警報，以便提前安排相關貿易交易，以避免相關可能災害所造成之營運中斷或延遲。

中長期

- 定期檢查評估營運據點包含倉儲中心之天災防禦措施以及流程，短期投入增加防禦力之設備，未來降低天災帶來的損失，強化硬體防禦提升組織防災韌性。
- 持續評估新增或搬遷倉儲中心之必要性以及可行性。

A2

低碳產品與服務轉型需求

可能發生時程

短期(<3年)

風險暴露度

中度

風險衝擊情境說明

因應國際市場低碳技術轉型、低碳產品與服務轉型需求，公司適度投入資源於綠色產品研發以及相關代理線之業務成本，若因開發失敗或者代理線效益不佳，將造成其績效未彰顯，故影響集團營運效益。

可能造成的財務影響

短期增加研發成本以及機器設備購置成本，若該類產品市場需求發酵，中長期優化產品組合及營收結構；若該產品並未發酵，收益將比預期低。本公司112年總研究發展支出135,112仟元，其中相關綠色產品研發支出佔總研發支出21.85%，符合至少達20%之目標值。

因應對策

短期

密切與上下游廠商合作並評估研發項目之可行性。

中長期

持續培養相關產品解決方案之人才，並且保有同業之水平之待遇，或導入更具吸引力之留才計畫。

B2

極端溫度改變

可能發生時程

短期(<3年)

風險暴露度

中度

風險衝擊情境說明

因公司營運邊界廣泛，涵蓋台灣、中國、東南亞國家(新加坡、泰國、菲律賓、越南、馬來西亞)，主要代理產品線原廠涵蓋美國(主要)、德國、荷蘭及中國，將面對極端溫度之改變，其中持續高溫將可能造成限電、交通運輸中斷、熱浪造成工作天數減少、基礎建設破壞等風險。

可能造成的財務影響

營運成本增加或因營運中斷而導致營收減少：

- 01 所需之外購電力可能因氣候變遷面臨限電，造成營運損失。
- 02 全球熱浪造成工作天數減少或工作效率降低造成營收減少或成本增加。
- 03 因熱浪導致外部基礎建設破壞、人員傷亡或公司營運可能中斷之損失。

- 04 因極端氣候導致供應鏈斷鏈之財務損失。
- 05 為積極達到2050淨零排放，而增加轉型之成本增加。

因應對策

短期

- 積極投入溫室氣體盤查作業，並持續關注減少排放源及降低排放量之對策或設備投資，力求在政府推動「2050淨零排放」路徑藍圖上能做出應盡之貢獻。

- 持續關注產業供應鏈地區分布及其極端氣候之演變。

中長期

- 逐年導入或投資有利於節能、能源提效或減碳之設備、科技及系統，包含設備汰舊更新、數位化節能、購置綠電等，以降低外購電力之耗能及碳排放。

備註：

根據 The Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System (NGFS) 公告的情境分析結果，若沿用 2020 年既有的政策模擬 (CAT current policies scenario)，颱風以及洪水淹水等造成的平均經濟損失將較基準年 2015 增加之百分比：

台灣：颱風 2025 2%；2030 2.9%；2055 8%；淹水 2025、2030 負數；2055 10.9%。

香港：颱風 2025 2.5%；2030 3.8% (long term up to 14% increase)；淹水無數據。

中國：淹水 2025 15%；2030 20.3%；2055 52.8%。

美國：淹水 2025 23.9%；2030 32.1%；2055 20.7%。

德國：淹水 2025 21.7%；2030 26.4%；2055 85.5%。

氣候變遷機會因應

C1

低碳產品
服務機會

可能發生時程

短期(<3年)

機會價值度

高度

機會衝擊
情境說明

因應全球趨勢，低碳產品以及綠色產品需求增加，公司需有足夠的應用支援服務以及掌握相關之產品代理權，以滿足客戶對低碳產品以及綠色產品的需求，藉此強化本公司在低碳產品技術上的貢獻，在原廠以及客戶之間保有demand creation之價值。

可能造成的
財務影響

客戶對低碳產品和服務需求增加，增加相關產品銷售，帶來營業收入增加。

因應對策

積極關注及參與原廠開發創新低碳產品或服務，並持續掌握產業脈象，由本公司design-in服務提供客戶低碳或高功率之解決方案，雖會持續增加相對應之研發費用，惟因可增加低碳產品銷售以符合客戶減碳需求，因此預期中長期將帶來財務正面影響。

C2

客戶偏好
改變機會

可能發生時程

短期(<3年)

機會價值度

高度

機會衝擊
情境說明

因客戶以及各利害關係人偏好改變，以及為符合國內外相關規定，本公司導入ISO 14064溫室氣體盤查，實現溫室氣體排放訊息的準確性以及透明度。

可能造成的
財務影響

預計短、中期營運成本增加，中、長期贏得客戶致力於碳足跡及減碳績效產品服務之信任度，並且減少因溫室氣體排放資訊不完整或不及時而產生之罰鍰等，將可避免其支出。

因應對策

提前建立溫室氣體盤查機制，以符合客戶端需求、各利害關係人偏好以及國內外政策，中、長期贏得客戶致力於碳足跡及減碳績效產品服務之信任度及相關產品解決方案之 design-in 機會，因此帶來產業地位及財務層面之正面影響。



氣候變遷相關目標

01 減碳

112年母公司碳排放量為1,484.97公噸CO₂e，目前仍處於導入ISO 14064-1溫室氣體盤查階段。

- 1 本(母)公司113年正式盤點，114年將接受英國標準協會(BSI)台灣分公司派員現場稽核驗證，並揭露113年排放資訊且為威健(母公司)溫室氣體排放基準年。
- 2 集團內子公司114年正式盤點，115年接受英國標準協會(BSI)台灣分公司派員現場稽核驗證，並揭露114年排放資訊且為威健集團溫室氣體排放基準年。

02 節水

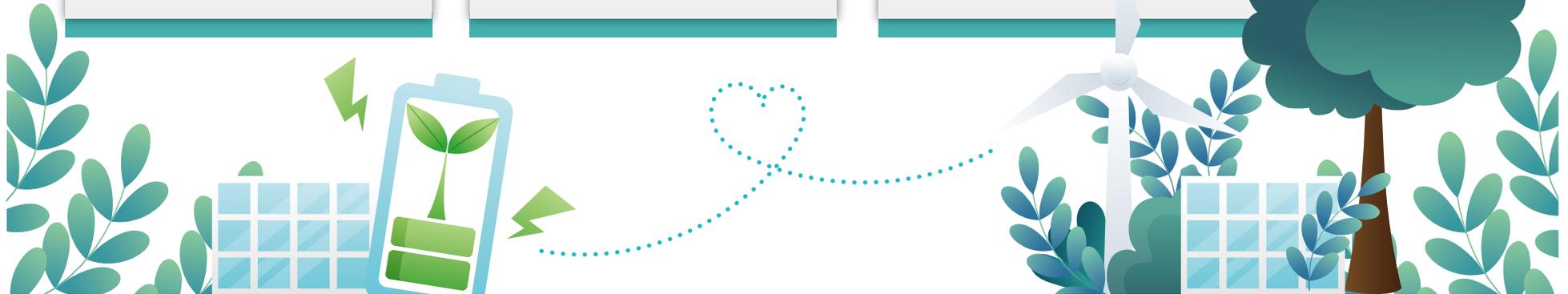
每年較上一年取水量減少1~2%。

03 減少廢棄物

本公司重視廢棄物管理，要求總務單位針對各營業據點廢棄物處理狀況及其產量進行檢視，如有發現垃圾量異常狀況，則請各單位提出原因分析及檢討改善，期望達成每年較上一年垃圾廢棄物重量減少1~2%的目標。

04 綠色產品研發支出

威健長期投入研發資源，對於所代理IC零組件之相關應用領域，須能及時投入技術支援，並開發出產品解決方案以因應客戶未來應用需求，這是威健所強調的需求開發(Demand Creation)能力，也是威健主要核心競爭力來源之一。隨著半導體產業鏈順應永續發展及因應氣候變遷議題，其可能帶來綠色產品業務機會，威健將積極與上游原廠技術開發合作，在相關綠色產品之IC應用市場領域持續投入技術研發資源與量能，以期能適時提供及推廣綠色產品解決方案予下游客戶，讓威健在半導體產業綠色價值鏈成為不可或缺之一員。本公司在112年總研究發展支出(主要是研發人員之薪酬及軟硬體設備等)為135,112仟元，其中相關綠色產品研發支出佔總研發支出21.85%，符合至少達20%之目標值。



3.5 環境保護

能源使用

威健能源使用類別為電力與非再生燃料（包含汽油及柴油），以電力為主要使用量，無使用再生能源。112年電力使用量為772,643度、汽油使用量為11,072.87公升、柴油使用量為943.15公升，經換算後能源總消耗量為3,176.03 GJ，能源密集度為0.0958GJ / 個體營業額百萬元。

威健能源使用量

威健能源使用量				
項目	單位	110年	111年	112年
電力使用量	GJ	2,768.53	2,487.54	2,781.51
汽油使用量	GJ	384.36	370.53	361.37
柴油使用量	GJ	31.58	35.32	33.15
能源總消耗量	GJ	3,184.46	2,893.38	3,176.03
個體營業額(台灣母公司)	百萬元	29,964.92	28,811.49	33,150.27
能源密集度(能源總消耗量/個體營業額)	GJ/百萬元	0.1063	0.1004	0.0958

備註：

- 110年及111年之電力使用量計算範圍涵蓋威健母公司台灣營運據點：台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心、中南部聯絡處（新竹、台中及高雄）；112年之電力使用量計算範圍增加威健母公司之香港及中國倉儲據點：香港沙田倉及深圳福田倉。
- 110年至112年汽油及柴油使用量計算範圍僅以威健母公司台灣營運據點為主。
- 資訊來源：電力使用量係以加總各營運據點每月電費單所列數據；汽油及柴油主要以實際領用量為主。
- 各類能源熱值轉換係數：電力1 kWh = 3,600 KJ；汽油1 L = 32,635.2 KJ (7,800 kcal)；柴油1 L = 35,145.6 KJ (8,400 kcal)。
- 1千兆焦耳 (GJ) = 10⁹ 焦耳 (J)。
- 個體營業額改為「百萬元」，以配合台灣證券交易所上市上櫃氣候相關資訊揭露，同步修改民國110年~111年資訊。

112年節能減碳具體行動

老舊燈具汰換

112年7月汰換台北辦公區燈具為LED燈具(6.5W*4)66盞，預估節省5,952度，相當約減少21.43 GJ，約可減少溫室氣體排放量2.94公噸CO₂e。並以為節電參考管控用電時間，力行午休時段關燈節能。

備註：依能源局公布112年台灣電力排碳係數為0.494公噸CO₂e除以千度，減量方式以電能計算，減量總額為範疇二的二氧化碳當量。

深化電子簽核系統 (WorkFlow)

文件表單及簽核流程電子化，112年電子表單簽核筆數達137,359筆，相較111年132,880筆，增加3.37%，以降低紙張的使用機會。

高耗能電腦機房減少實體主機

將實體伺服器以虛擬伺服器整合，民國112年底，實體伺服器9台，虛擬伺服器80台，致力減少實體伺服器的數量，以降低能耗和冷卻需求。

備註：詳細提升能源使用效率政策請參閱網頁 [📄](#)

溫室氣體組織盤查

威健 112 年範疇一能源使用為汽油與柴油、冷媒補充、水肥（化糞池）、消防活動（CO₂ 滅火器），排放量為 104.43 公噸 CO₂e；範疇二主要能源使用為外購電力，排放量為 369.11 公噸 CO₂e；範疇三（類別 3+ 類別 4）排放量為 1,011.43 公噸 CO₂e；總排放量共 1,484.97 公噸 CO₂e，溫室氣體總排放強度為 0.0448 公噸 CO₂e / 百萬元。112 年總排放量較上一年增加 1,113.53 公噸 CO₂e（增加 299.79%），係因擴大大公司盤查邊界至香港沙田倉及中國深圳福田倉，且增納範疇一（類別 1）排放源及新增範疇三（類別 3~4）。

威健溫室氣體排放量與排放強度

範疇	類別	項目說明	單位	110年	111年	112年
範疇一	類別1	直接溫室氣體排放	公噸CO ₂ e	30.12	29.40	104.43
範疇二	類別2	能源間接溫室氣體排放	公噸CO ₂ e	391.44	342.04	369.11
範疇一+範疇二排放量合計			公噸CO ₂ e	421.56	371.44	473.54
範疇三	類別3	運輸造成之間接溫室氣體排放	公噸CO ₂ e	-	-	919.11
	類別4	組織使用產品造成之間接溫室氣體排放	公噸CO ₂ e	-	-	92.32
範疇三排放量合計			公噸CO ₂ e	-	-	1,011.43
溫室氣體總排放量			公噸CO ₂ e	421.56	371.44	1,484.97
個體營業額(台灣母公司)			百萬元	29,964.92	28,811.49	33,150.27
範疇一排放強度(排放量/個體營業額)				0.0010	0.0010	0.0032
範疇二排放強度(排放量/個體營業額)			公噸CO ₂ e/ 百萬元	0.0131	0.0119	0.0111
範疇三排放強度(排放量/個體營業額)				-	-	0.0305
溫室氣體總排放強度(總排放量/個體營業額)			公噸CO ₂ e/ 百萬元	0.0141	0.0129	0.0448

備註：

- 溫室氣體盤查採營運控制權法，目前尚未訂定溫室氣體排放基準年；溫室氣體數據未經第三方外部查證，僅由公司自行盤查計算。
- 110 年及 111 年溫室氣體盤查範疇涵蓋威健母公司台灣營運據點：台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心及中南部聯絡處（新竹、台中及高雄）；112 年之溫室氣體盤查範疇增加威健母公司香港及中國倉儲據點：香港沙田倉及深圳福田倉。
- 110 年及 111 年所進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）三種溫室氣體；112 年所進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）、三氟化氮（NF₃）七種溫室氣體。
- 110 年及 111 年之範疇一包含汽油與柴油，主要使用於公務車及貨車；112 年之範疇一包含（1）汽油與柴油，主要使用於公務車及貨車、（2）冷媒補充、（3）水肥（化糞池）、（4）消防活動（CO₂ 滅火器）。
- 範疇二主要為外購電力：
 - 威健母公司台灣邊界：引用經濟部能源署公布之電力排碳係數，更新 111 年引用之電力排碳係數為 0.495 公斤 CO₂e / 度計算；112 年電力排碳係數為 0.494 公斤 CO₂e / 度計算；
 - 香港電力排碳係數引用 2022 中電氣候相關披露報告 0.39 公斤 CO₂e / 度；
 - 中國電力排碳係數引用中華人民共和國環境部公布之電網排放因子，更新 2022 年 0.5703 tCO₂ / MWh。
- 112 年新增範疇三（類別 3+ 類別 4）盤查活動數據如下：
 - 類別 3：a. 上游的運輸與配送（包材）、b. 下游的運輸與配送、c. 員工通勤、d. 商務旅行；
 - 類別 4：a. 購買的商品（包材）、b. 源自外購能源之間接排放 - 外購電力、c. 源自外購能源之間接排放 - 交通運輸。
- 類別 5~6 因營運活動數據非屬顯著性間接排放源未列入盤查。
- 引用 IPCC 2021 第六次評估報告之 GWP 值。
- 最近兩年溫室氣體排放量所用之轉換係數的來源：行政院環境部所公布最新之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、國際能源署、2006 IPCC 第三冊第三章表 3.10、香港建築物（商業、住宅或公共用途）的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引 2010 年、香港中小企業碳審計工具箱、2022 中電氣候相關披露報告、中華人民共和國環境部公布之電網排放因子。
- 個體營業額改為「百萬元」，以配合台灣證券交易所上市上櫃氣候相關資訊揭露，同步修改民國 110 年 ~111 年資訊。

威健永續發展委員會於 111 年 6 月 28 日依金融監督管理委員會 111 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，已討論核定本公司與合併報表子公司之溫室氣體盤查與查證時程規劃案 - 「本(母)公司及集團溫室氣體盤查及查證之細部時程規劃表」和「盤查組織架構及職掌」，並同日轉呈董事會核定之，符合主管機關要求 - 本(母)公司及集團(含各子公司)須分別於 111 年 6 月底前及 112 年 3 月底前完成前述盤查及查證時程規劃之規定。

威健公司為因應溫室氣體盤查作業，已提早一年在 111 年第四季編組完成，112 年展開初盤，並同步接受外部顧問專家輔導，113 年正式盤點，114 年將接受英國標準協會 (BSI) 現場稽核驗證。

集團內子公司將比照本(母)公司提早一年，已在 112 年第四季完成編組，開始接受顧問專家輔導，並於 113 年展開初盤，114 年正式盤點，並於 115 年接受英國標準協會 (BSI) 現場稽核驗證。

盤查個體	預計自我盤查起始年度		預計外部確信起始年度	
	法規 (50億以下)	本公司 (比照50~100億元)	法規 (50億以下)	本公司 (比照50~100億元)
本公司(母公司)	114(115揭露)	113(114揭露)	117	原116提早至114
合併報表子公司 及其聯屬公司	115(116揭露)	114(115揭露)	118	原117提早至115

備註：

1. 永續發展委員會已於 113 年 1 月 31 日審視本公司 112 年溫室氣體盤查與查證時程規劃執行情形，及相關執行進度報告，詳細資料請參閱網站 [↗](#)
2. 威健屬實收資本額 42.81 億元之公司，應於 116 年完成揭露合併財務報告公司之溫室氣體盤查訊息，並以不晚於 115 年為基準年，揭露 116 年度減量目標、策略及具體行動計畫。威健已陸續進行盤查作業，預計 115 年完成揭露合併財務報告公司溫室氣體盤查資訊與查證作業，未來將依排放量進一步討論訂定減量目標，持續控管氣候相關資訊執行情形。

水資源管理

威健台灣共 6 個營運據點，水資源壓力皆屬「Low-Medium (1-2)」^註，各營運據點取水 100% 透過各地自來水公司，主要提供員工與顧客之生活用水及清潔使用。威健的服務未與水有直接相關，無於水資源壓力區取水亦無排放事業廢水，故未影響流域相關利害關係人之水資源，對水源無顯著影響。

備註：根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」WATER RISK ATLAS [↗](#)

台北內湖總公司透由參與廠辦大樓管委會，要求裝置節水控制器以珍惜水資源，並於各茶水間張貼節約用水標語，從落實節約民生用水做起，進而使水資源發揮最大效益。112 年總取水量共 4.52 百萬公升，取水強度為 1.36×10^{-4} 百萬公升 / 百萬元，較 111 年總用水量增加比例達 11.33%，主係因 112 年疫情解封，未再實施居家分流上班所致，未來仍將持續努力落實達成每年較上一年減少 1~2% 管理目標。

威健水資源使用

項目	單位	110年	111年	112年
總取水量	百萬公升	4.63	4.06	4.52
個體營業額(台灣母公司)	百萬元	29,964.92	28,811.49	33,150.27
取水強度(總取水量/個體營業額)	百萬公升/百萬元	1.55×10^{-4}	1.41×10^{-4}	1.36×10^{-4}

備註：

1. 取水量計算範圍涵蓋台灣營運據點：台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心及中南部聯絡處（新竹、台中及高雄）。
2. 資料來源：營運據點取水量皆依廠辦使用戶數或坪數分擔水表總度數使用量。
3. 個體營業額改為「百萬元」，與台灣證券交易所上市上櫃氣候相關資訊揭露單位密集度一致，同步修改民國 110 年~111 年資訊。
4. 單位百萬公升等同於千立方公尺。

除主動了解異常用水狀況，宣導節約用水外，為維護員工用水安全及健康，每月檢查維護日常飲用水，每 3 個月委由主管機關認可之檢驗機構辦理採樣、檢測，每半年進行更換濾心作業。本公司於 112 年下半年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，制定「飲水設備維護作業標準」，依據該標準，行政處行政部委託環境部認可之檢驗測定機構每季依法規辦理飲水機及自來水水質採樣、檢測，112 年飲用水檢測結果為合格註。

備註：飲水機檢測項目為大腸桿菌群，標準值為 6 CFU / 100 ml，檢測結果為 < 1 CFU / 100 ml。

廢棄物管理

威健營運據點無製造工廠，並無有害廢棄物產生，僅產生報廢電子產品、辦公室及倉儲中心一般廢棄物（如個人報廢電腦設備、IC 不良品、紙箱、包材、紙張等廢棄物）。

從事任何營運活動時，皆會考慮對生態效益之影響，透過減少廢棄物產生、廢棄物回收處理、包裝及運輸用包材重複使用，期望避免資源耗損及垃圾汙染，降低對自然環境衝擊。同時，要求總務單位針對各營業據點廢棄物處理狀況及其產量進行檢視，如有發現垃圾異常狀況，則請各單位提出原因分析及檢討改善，期望能達成每年較上一年垃圾廢棄物重量減少 1~2% 的目標。

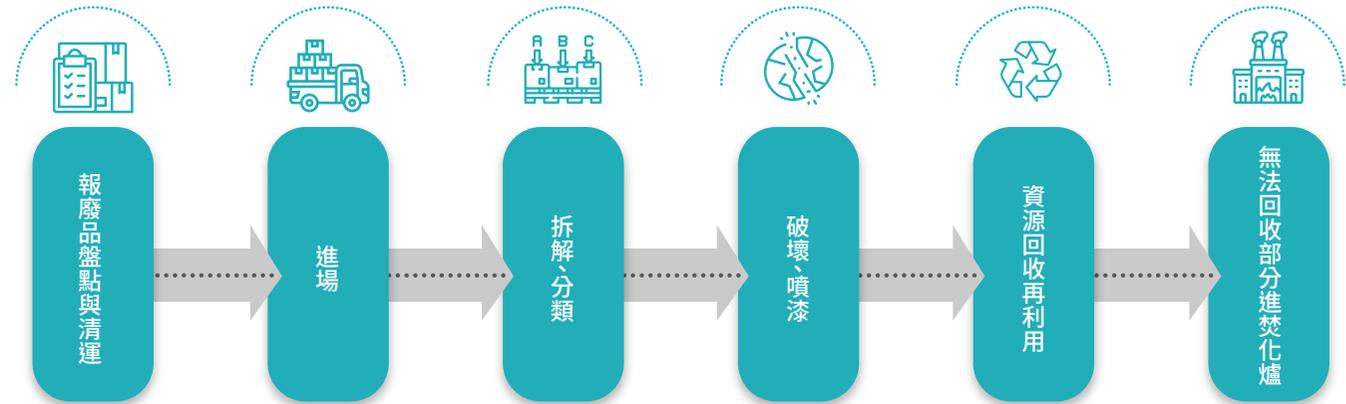
各辦公室廠辦垃圾分類



威健依據台灣各營業據點之各縣市政府法規及中央法規規範，依法處理廢棄物回收、管理及分類，且本公司委託之廢棄物處理廠商皆為當地環保局核可之廢棄物處理廠商，並提供相關處理過程證明做後續追蹤。112年廢棄物處理未有發生違約或違反規定之事件。



報廢電子產品清運流程圖



威健之廢棄物略可分為不可回收（一般生活垃圾）及可回收垃圾（紙類、塑膠類、金屬類及廢棄電子零組件等），112年一般廢棄物共 102.92 公噸^註，廢棄物密集度為 0.0031 公噸 / 百萬元。

一般廢棄物總量 (單位:公噸)

年度	台北內湖總公司	內湖潭美倉儲中心	桃園厚生倉儲中心	新竹聯絡處	台中聯絡處	高雄聯絡處	合計
110年	80.27	6.95	0.35	2.36	2.04	1.71	93.67
111年	82.34	6.07	2.33	2.80	2.67	1.68	97.89
112年	85.02	6.78	2.79	3.01	3.42	1.90	102.92

- 備註：
1. 一般廢棄物計算範疇涵蓋台灣營運據點：台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心及中南部聯絡處（新竹、台中及高雄）。
 2. 一般廢棄物產生量資料來源：以行政院環境部公告平均每人每日一般廢棄物產生量為計算基準^註；環境部尚未統計112年產生量，故沿用111年數據（台北0.841公斤/人、桃園1.608公斤/人、新竹1.324公斤/人、台中1.583公斤/人、高雄1.54公斤/人）。
 3. 一般廢棄物年產生量計算方式：（每月日數 × 各據點每月上班人數 × 各據點平均每人每日一般廢棄物產生量） / 全年日數 × 年度上班日數。
 4. 廢棄物密集度計算方式：廢棄物總量（公噸） / 個體營業額（百萬元）；母公司個體營業額：110年為29,964.92百萬元、111年為28,811.49百萬元、112年為33,150.27百萬元。
 5. 各營運據點垃圾清運方式：委外合格環保公司清運垃圾（台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心、台中聯絡處）；委託清潔人員整理並丟至垃圾車（新竹聯絡處、高雄聯絡處）。

本公司重視廢棄物管理，於再生物料政策上強調循環經濟 3R：Re-Use（回收再利用）、Re-Generating（資源再生）及 Re-Manufacturing（產品再製），並積極執行源頭減量，據此，再生物料政策落實面向，包含：



112 年台北營運據點（台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心）紙類回收總重量 6.03 公噸；內湖潭美倉儲中心電子報廢產品共 0.24 公噸。



4

永續職場

人才培育與留任 管理方針	84
4.1 人權保障	86
4.2 人才吸引與留任	89

4.3 員工權益與福利	96
4.4 員工安全與健康	100
4.5 社會回饋	107



人才培育與留任 管理方針

重大議題

人才培育、人才留任

管理目的

員工是威健永續經營成長的重要資產，更是公司穩定營運的基石，因此極重視員工健康安全、各項權益福祉及人才培育。隨著電子產業科技發展與應用日新月異，尤其是應用技術人才的投資與持續投資開發產品的新應用領域，皆是本公司所堅持，也是本公司核心競爭力的基礎之一。員工的流失除了會造成公司人事訓練成本的增加，亦會影響客戶服務的品質與效率，因此如何提供多元有感的福利制度、完善的教育訓練體系、維護員工權益等，將是公司永續運作的重要關鍵。

政策/承諾

本公司重視員工基本人權與安全的職場環境，強調公司員工均能獲得公平而有尊嚴的對待，讓員工充分發揮本職學能及最大貢獻度，公司則提供員工完善合理薪酬及福利，並給與具成長機會的培訓制度，以創造和諧的勞雇關係、友善及安全的職場環境。

正面效益描述

員工薪酬、福利及友善職場，為本公司所重視與關心，本公司於112年6月再度被台灣指數公司發布之「台灣高薪100指數」列為成分股，9月獲台北市政府頒發「112年度第一屆台北市中高齡者暨高齡者友善企業」之認證，11月獲1111人力銀行頒發本公司為「貿易流通」業之幸福企業金獎。此外，注重員工職涯規劃，鼓勵員工進修、考取證照、外訓課程補助、回聘退休員工擔任顧問等，提供多元豐富之學習資源管道，強化員工專業知識及執行業務必要之技能，進而提高工作品質及績效。

負面衝擊描述

- 112年無實際負面衝擊事件發生。
- 潛在風險
 - (1) 因同業或其他產業提供更優沃之徵才條件，影響員工留任率。
 - (2) 因公司培訓計畫的持續性尚須長期執行，目前尚屬培訓初期，包含人才挑選及課程內容設計、培訓與制度等，若無持續性導入培訓計畫，未來可能產生人才斷層情形。

補救機制/措施

- 人力資源室設有員工申訴機制及管道，讓員工得隨時有溝通管道於工作場合中反映相關權益事項。
- 培養中階管理層關鍵人才，以扮演著執行者、管理者、溝通者和協調者的角色，連結高階管理層和基層員工，確保組織內外的工作協調一致，並推動組織實現預定目標和成果。

責任

- 人力資源室：執行董事長室所擬人力資源管理策略方針。
- 職業安全衛生部：擬訂、規劃、督導、推動職業安全衛生管理計畫及相關環保及安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。
- 法務室：確認本公司勞資關係之處理程序符合相關台灣法令規範。
- 職工福利委員會：負責職工福利項目之推展與執行。

112年特定的行動

- 訂定合理薪給及業務績效獎勵標準外，亦訂有盈餘提撥員工酬勞分配機制，將獲利回饋員工。
- 依「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」訂有工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒。
- 設有勞資會議，勞方代表可於會議中表達勞方之意見，以作為與管理階層之溝通橋樑。
- 持續辦理內部教育訓練：定期安排新人訓練、員工工作技能精進訓練、領導統御訓練等。
- 鼓勵員工參與外部機構課程：鼓勵同仁參與外部機構所舉辦之專業技能或新知之訓練課程，進以應用於工作流程或管理中，讓員工及公司達雙贏之目標。
- 鼓勵員工考取相關證照資格：經核准後訓練費用一律由公司補助，鼓勵考取相關證照資格，並給予專業加給獎勵。

管理評量機制

落實績效考核制度，全體員工不分性別、職務類別，一律接受公司每半年一次之績效考核作業，考核含括目標管理與績效排序、多面向評鑑。

112年績效成果

- 本公司再度被台灣指數公司發布之「台灣高薪100指數」列為成分股。
- 平均薪資(未含獎金及酬勞之月薪)調幅1.71%。
- 員工薪資總額達631,509仟元。
- 員工福利費用總額達747,766仟元。
- 本公司設有職工福利委員，辦理相關員工福利活動，112年度福利支出與福利收入比率約 154.28%，較 111 年度增加 30.95 個百分點。
- 教育訓練總支出為1,407,543元，教育訓練總時數6,178小時，較111年實際上支出增加1,136.42%及訓練時數實際增加84.80%。
- 無發生勞資糾紛或侵犯員工權益之情事，亦無發生任何歧視或性騷擾事件。

4.1 人權保障

為維護員工基本人權，威健基於踐行社會責任並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際人權兩公約 - 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約》及《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司員工均能獲得公平而有尊嚴的對待，於 110 年經董事會決議通過特訂定「保障人權政策」，並於 111 年及 112 年分別經永續發展委員會及董事會修訂通過該政策，接軌各項國際人權規範，更全面提升人權保障。為營造全齡友善的職場環境，本公司做出努力，於 112 年 9 月獲台北市政府頒發「112 年度第一屆台北市中高齡者暨高齡者友善企業」之認證。



保障人權
政策

保障人權政策

01

遵守本公司集團各經營區域之當地相關勞動及環境法規與國際標準

訂定符合當地法規之各項政策辦法，且支持並尊重國際相關勞動人權規範。



02

選任人才之多元包容性與勞動權益平等機會

- 重視人才選任多元性原則並兼顧性別平等議題，於員工就任後並重視平等權益之保障。
- 對於職工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或其他的歧視等因素為由而有不公平的對待。



03

薪資與福利

支付予員工之工資依據各經營區域之當地法令皆符合所有適用的相關工資法令，包括有關最低工資、加班時間和法定福利。



04

人道待遇

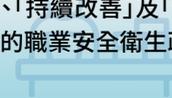
- 不任用 15 歲以上未滿 16 歲之童工。
- 訂有執行職務遭受不法侵害預防計畫及母性健康保護計畫。



05

健康安全職場

- 成立職業安全衛生部及其委員會，約聘專業醫師及聘僱護理人員，採取必要之預防措施以防止職業災害發生。
- 訂有人因性危害預防計畫標準書及異常工作負荷促發疾病預防計畫標準書。
- 於 113 年取得 ISO 45001:2018 證書，以落實「遵循法令」、「危害預防」、「能力認知」、「持續改善」及「全員參與」的職業安全衛生政策。



112年本公司舉辦之3場動員季會中，向全體員工進行人權維護事項之宣導，並舉辦3場人權政策新人訓練（每場0.5小時，共1.5小時），其接受教育訓練人數為33人（男性16人、女性17人），占員工總數7%。雖未有政府機關/客戶來廠查核與人權相關之內容，但仍依據客戶要求於本年度已簽署共計35份社會責任/供應商行為準則等相似內容之承諾書，該承諾書均包含承諾維護勞工人權、提供健康安全之職場並禁止歧視等人權維護事項。

性騷擾防治

威健自96年起依據勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，已訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，為配合政府規定之修正，致力推動安心友善的職場環境，本公司於112年9月修訂上開辦法，並公告於公司eHR Portal網站供全體員工參閱，提供員工（包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。

本公司亦設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與員工代表共同組成，負責處理工作場所性騷擾申訴案件。申訴處理委員會置主任委員一名，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；置委員3人至7人，並視需要聘請專家學者擔任委員，且委員會之女性成員代表不得低於二分之一。派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，且將結果通知派遣事業單位及當事人。

此外，利用集會、廣播及印刷品等傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道；並於員工在職實施防治性騷擾之教育訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治與申訴相關課程，亦應將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示及宣導。112年新進員工共38位皆有簽署「禁止工作場所性騷擾之書面聲明」，使其了解本公司依據本公司「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」所制定之各項禁止性騷擾規定及相關通報流程，加強其對性騷擾防治之認識。

性騷擾案件調查流程



受理申訴之案件，應自接獲申訴之日起七日內開始調查，並於二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。



申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。



申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

預防職場不法侵害

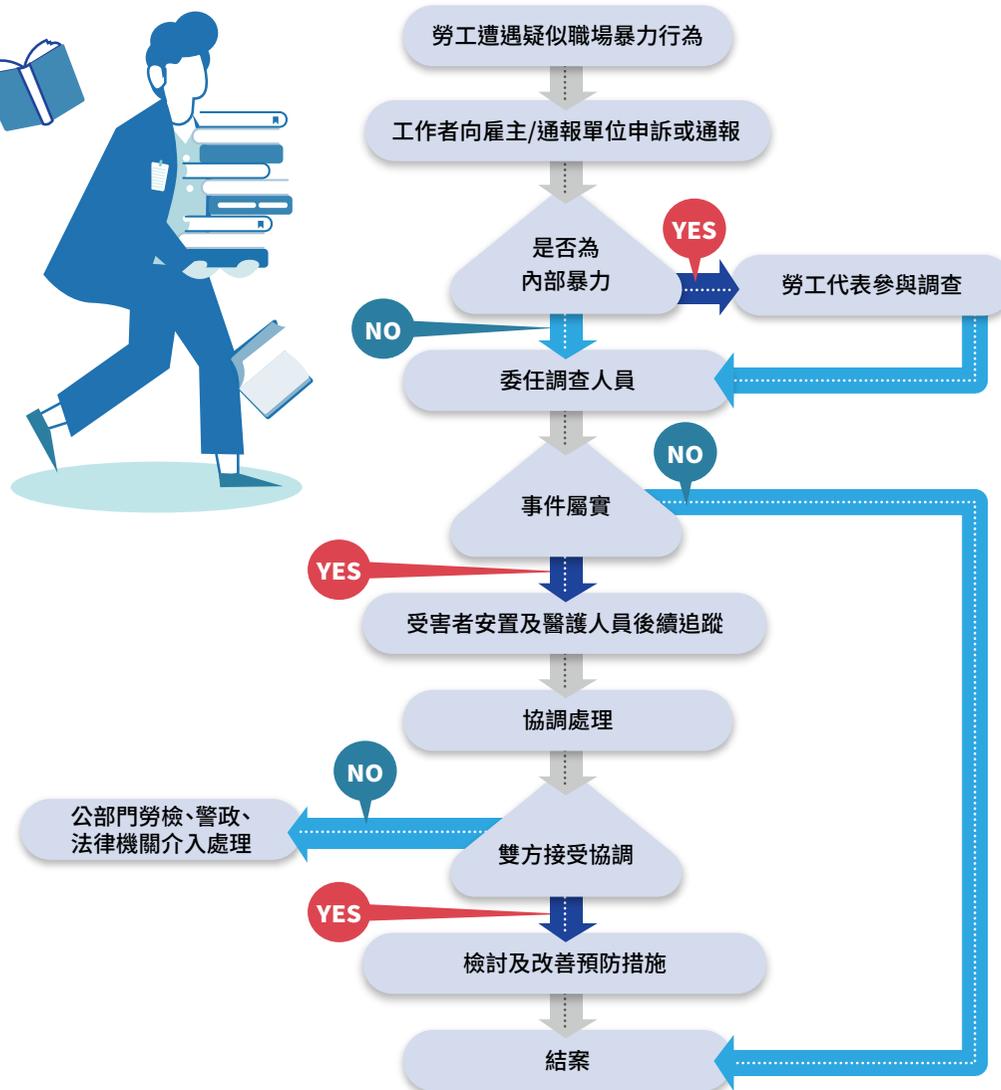
威健為保障所有員工於執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心疾病，建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場環境，不容忍任何本公司之管理階層主管有職場不法侵害之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、承攬商及陌生人等對本公司員工有職場不法侵害之行為，特訂定「預防職場不法侵害政策」。並依〈職業安全衛生法〉及其相關法令、指引，訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫標準書」，採取必要之安全衛生措施，以防止職業傷病之發生，適用範圍涵蓋本公司所有員工、承攬商、來賓訪客等。

由總經理指派高階主管組成職場暴力危害預防 / 調查小組，並提報調查報告；職場暴力危害預防 / 調查小組需統籌預防計畫工作之管理、協調及監督有關人員執行並審議職場不法侵害調查報告；由人事單位、職業安全衛生部及各單位主管擔任職場暴力危害預防 / 調查小組成員，職責包含建置職場暴力危害之緊急應變 / 通報及處置規範、辦理相關教育訓練課程及擔任申訴窗口、辨識與評估職場暴力危害之高風險族群、確認執行職務遭受不法侵害預防計畫之成效 / 評估及改善及配合及協助所屬工作者職場暴力通報或申訴；並由臨場勞工健康服務醫師 / 醫護人員（護理人員、心理諮詢師等）提供受害者心理健康並給予輔導、相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估及建議。

本公司所有員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，皆得通知本公司人資部門或撥打員工申訴專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。本公司絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。



職場不法侵害處理流程



人權申訴制度

為達員工申訴案件公正處理之目標，設有暢通之申訴管道，以使下情能充份上達。員工於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向各級主管、人力資源單位提出申訴，公司設有機制進行處理。

人權申訴管道

員工申訴熱線

+886-2-26590202 分機:581
人力資源室主管

員工申訴信箱

wk_hr@weikeng.com.tw
janewu@weikeng.com.tw

申訴者保護機制

- 接獲申訴及申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。對於申訴調查之決議內容，亦以書面通知申訴人、被申訴人；如申訴人、被申訴人對申訴案之決議有異議者，亦可向本公司提出申覆。
- 性騷擾事件之調查與當事人資訊同上述申訴流程採保密方式處理，受理申訴之部門應妥善處理申訴案件，並給予適當之保護及協助。另調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

4.2 人才吸引與留任

威健重視員工之待遇與福利，良好薪資福利能夠有效招募與留任人才及激勵員工表現，進而影響組織營運效能與成本。我們致力於建構內部合理及外部競爭的薪酬制度、完整的人才培育制度、健康幸福的職場環境、完善的員工福利與暢通的勞資溝通管道，以激勵並留任優秀人才。

員工結構

截至 112 年 12 月 31 日止，威健實業台灣員工總人數共計 488 人，含台灣據點 467 人^{註1}及派駐海外據點 21 人^{註2}，不包含留職停薪 3 人；本公司男性人數 268 人（佔 54.92%），女性人數 220 人（佔 45.08%），年齡介於 30 歲至 50 歲之同仁約佔全體員工的 69.67%，且全體員工均為全職正職人員，無兼職 / 臨時 / 無時數保證的員工；高階管理階層（部經理級以上）均為本國籍（男性 95 人、女性 11 人）。

基於保護兒童身心發展之責任，不任用 15 歲以上未滿 16 歲之童工，同時為保障弱勢及相關族群平等就業機會，目前進用 2 位身心障礙同仁（皆為男性一般人員、30-50 歲，佔員工總數 0.41%），目前依據身心障礙者權益保障法之規定，仍尚有不足進用 2 人，已積極依法招募聘用中，在未補足進用前，每月依法繳納差額補助費。

備註：

1. 台灣營運據點區分為台北內湖總公司 404 人，內湖潭美倉儲中心 33 人，桃園厚生倉儲中心 7 人，新竹聯絡處 9 人，台中聯絡處 9 人，高雄聯絡處 5 人。

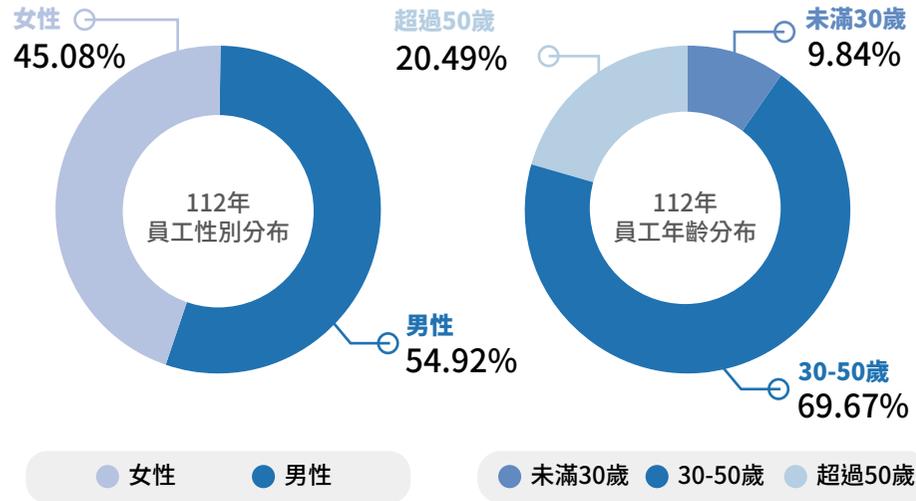
2. 派駐海外據點區分為深圳 6 人、上海 13 人、北京 1 人、新加坡 1 人。

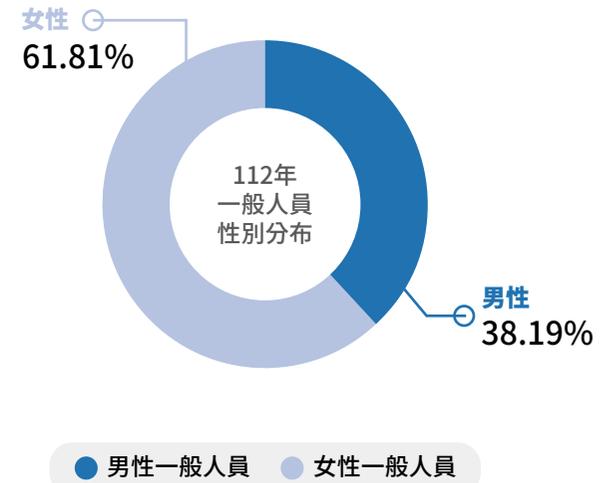
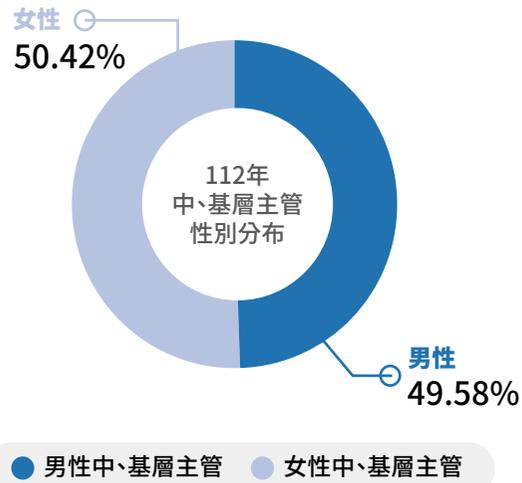
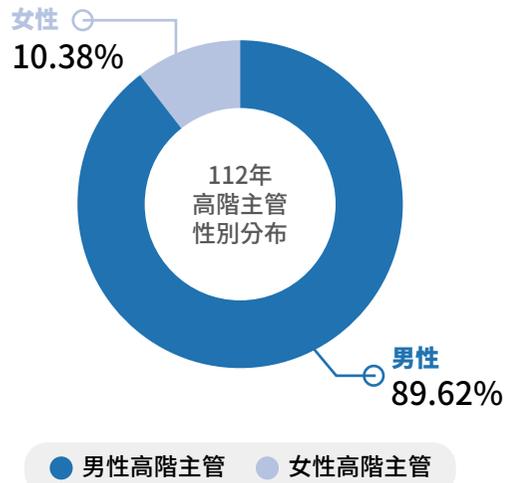
112年員工結構統計

項目/性別		男性		
營運據點	合約類型	正職		
	年齡	未滿30歲	30-50歲	超過50歲
總公司	全職	20	185	63
小計		268		
項目/性別		女性		
營運據點	合約類型	正職		
	年齡	未滿30歲	30-50歲	超過50歲
總公司	全職	28	155	37
小計		220		
單位:人		總計 488		

員工職別分布統計

項目/性別		年齡	民國111年	民國112年
高階管理階層	男性	未滿30歲	0	0
		30-50歲	50	50
		超過50歲	40	45
	小計		90	95
	女性	未滿30歲	0	0
		30-50歲	4	5
超過50歲		5	6	
小計		9	11	
中、基層主管	男性	未滿30歲	1	1
		30-50歲	113	103
		超過50歲	13	14
	小計		127	118
	女性	未滿30歲	2	1
		30-50歲	93	95
超過50歲		19	24	
小計		114	120	
一般人員	男性	未滿30歲	17	19
		30-50歲	41	32
		超過50歲	3	4
	小計		61	55
	女性	未滿30歲	33	27
		30-50歲	61	55
超過50歲		7	7	
小計		101	89	
單位:人		總計	502	488





備註：

1. 高階管理階層為部經理級以上；中、基層主管人員為課長級至經理級；一般人員為副課長級（含）以下。
2. 當地係指臺灣地區。
3. 一般人員類別中聘僱 2 名男性身心障礙員工，佔比為 1.39%。
4. 截至 112 年 12 月 31 日止，威健共有 2 位非員工工作者，屬清潔承攬人員（皆為女性，從事辦公據點環境清掃）。
5. 上述資料係由人資系統以 112 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。



員工聘僱狀況

威健恪遵勞動法令聘僱員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等身份，予以差別待遇，落實就業及僱用條件之平等與公允，並為持續拓展、整合產品代理線、強化產品線的組合及產品線銷售結構之均衡性，透過 104 人力銀行、1111 人力銀行、內部人才推薦、員工推薦等方式，招募志同道合之專業人才，以期創造勞資雙贏和諧之工作環境，達成公司永續經營之目標。

截至 112 年底，新進員工共 38 人（其中男性員工 19 人，女性員工 19 人），新進員工占 112 年底員工總數 7.79%；離職員工人數共 51 人，離職率為 10.45%。

威健近三年員工新進率

年度	110年				111年				112年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
性別	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
類別/年齡	16	66.67	13	40.63	9	50.00	14	40.00	8	40.00	7	25.00
未滿30歲	28	13.40	14	9.33	17	8.33	17	10.76	10	5.41	12	7.74
30-50歲	2	4.26	0	0.00	1	1.79	0	0.00	1	1.59	0	0.00
超過50歲	73				58				38			
合計	490				502				488			
員工總人數	14.90				11.55				7.79			
總新進率(%)												

備註：

1. 新進率(%) = 當年度該類別(性別、年齡)新進人數 / 當年度該類別(性別、年齡)年底員工總人數 × 100%。
2. 總新進率(%) = 當年度總新進人數 / 當年度年底員工總人數 × 100%。
3. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

威健近三年員工離職率

年度	110年				111年				112年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
性別	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
類別/年齡	1	4.17	4	12.50	6	33.33	4	11.43	4	20.00	7	25.00
未滿30歲	26	12.44	14	9.33	22	10.78	12	7.59	21	11.35	14	9.03
30-50歲	2	4.26	0	0.00	1	1.79	1	3.23	4	6.35	1	2.70
超過50歲	47				46				51			
合計	490				502				488			
員工總人數	9.59				9.16				10.45			
總離職率(%)												

備註：

1. 離職率(%) = 當年度該類別(性別、年齡)離職人數 / 當年度該類別(性別、年齡)年底員工總人數 × 100%。
2. 總離職率(%) = 當年度總離職人數 / 當年度年底員工總人數 × 100%。
3. 112年離職人員包含自願、資遣、退休之員工。其中資遣員工人數為5人，公司給予預告期、預告工資、謀職假並依法發給資遣費。

員工薪酬

威健實業正職員工薪酬(薪資、獎金及酬勞)政策依職務、員工學經歷、技能、工作績效等綜合評估核定，不因種族、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等身份而有差別待遇；公司依經營成效及績效考核，作為員工薪資調整參考。112年威健再度被台灣指數公司發布之「台灣高薪100指數」列為成分股，以及榮獲1111人力銀行「貿易流通」業之幸福企業金獎，顯見公司對員工支付之薪酬等福利獲得外部機構認可。

本公司為維持人才競爭優勢，即便基層人員亦核發高於法定基本工資之薪資水平，藉以吸引更多優秀人才至威健任職。威健基層人員職等01(不含)以下人員平均起薪^註，與當地最低薪資(台灣112年法定基本工資26,400元)之倍數如下：



備註：

1. 職等01(不含)以下人員之職等為0、A、B、C，涵蓋副課長、護理師、職業安全衛生管理師/管理員、專員/主辦員/助理員、資深工程師/資深業務助理、工程師/業務助理。
2. 平均起薪不同係依員工之學歷、經歷、技能、對公司的貢獻度、參酌同業支付水準及所具備之專業職能條件等因素條件核定之。

本公司員工薪酬(包含高階主管薪酬)分固定薪資、業務績效獎金、年終獎金及員工酬勞。固定薪資依公司核薪政策核定，並依考核及預算調薪；業務績效獎金依業務績效每季核發；年終獎金及員工酬勞依公司獲利績效及貢獻度等，依法提列、核定及核發。本公司之薪資報酬除須符合相關法令以足以吸引優秀人才外，並須兼顧個人績效與公司經營財務績效、永續發展投入貢獻，以及風險管理建立關連之合理性。2023年最高個人年度總薪酬與所有員工(不包含薪酬最高個人)年度總薪酬中位數比率為21.48:1，而2023年最高個人年度總薪酬相較2022年末增加，所有員工(不包含薪酬最高個人)平均年度總薪酬增加3.16%。



▲ 112年1111人力銀行幸福企業 - 頒獎典禮



▲ 112年中高齡者暨高齡者銀髮友善企業認證 - 頒獎典禮

營運據點	類別	基本薪資		薪酬	
		男	女	男	女
台灣	高階管理階層	1.10	1	1.54	1
	中、基層主管	1.14	1	1.14	1
	一般人員	1.14	1	1.22	1

備註：

1. 「基本薪資」為每個月固定發放之經常性薪資(係以112年12月資料，包含本薪、伙食費及職務加給)；「薪酬」為年度總薪酬，以112年扣繳憑單+勞退自提數+伙食津貼數據計算-非員工身分之薪酬。
2. 因工作屬性、年資占比不同，故女性與男性基本薪資與薪酬比率略有差異。

112 年平均每人每月薪資 (未含獎金及酬勞之月薪) 調幅 1.71% , 加計酬勞及年終、業績獎金之員工薪資總額達 631,509 仟元 , 較 111 年度減少 18.90% (係因 112 年度稅前淨利減少 51.70 % , 致當年度依公司章程提撥之員工酬勞 , 以及預算編列之獎金數額減少所致) , 但 111 年度依公司章程規定所提撥之員工酬勞可分配金額 189,923 仟元 , 已於 112 年 7 月依員工績效考核分配完竣 ; 若以員工人數計算 , 112 年度平均員工薪資達 1,271 仟元 , 較 111 年減少 18.05% 。

人力發展與培訓

本公司注重員工職涯規劃 , 鼓勵員工進修 , 以公司願景、使命及經營策略為遵循 , 制定人才發展策略 , 提供多元豐富之學習資源管道 , 強化員工專業知識及執行業務必要之技能 , 進而提高工作品質及績效 , 致力於每位員工皆能適才適所 , 達到企業永續經營之目標。

內部訓練課程由公司針對員工核心或專業能力開設之課程 , 包含新人訓練、工作技能精進訓練、領導統御訓練等 ; 外部訓練課程則視需要 , 指派員工或員工主動參加外部單位主辦之課程或研討會。威健積極且持續辦理員工培訓課程 , 加上疫情趨緩等因素影響 , 112 年員工參與公司內部或外部機構所舉辦之訓練或進修課程總時數共計 6,178 小時 , 平均每位員工受訓時數為 12.66 小時 , 其中男性平均受訓時數為 15.66 小時 , 女性平均受訓時數為 9.00 小時 , 受訓總費用共 1,408 仟元 (平均受訓費用 2.9 仟元 / 人) , 均較前一年度增加。

訓練管道

訓練內容

訓練管道	訓練內容
新人訓練	包含企業理念與核心價值、公司治理要求、各部門職能介紹、資安政策等, 建立新進人員養成藍圖, 協助新進人員對於企業文化、內部流程及規章制度具備相當基礎概念。
工作技能精進訓練	因應專業別所需之專業知識及管理要求, 由計畫主持人推展工作技能精進訓練課程, 包含業務助理、FAE、RD 等各部門, 藉以增進員工本質學能, 協助員工之工作價值提升。
領導統御訓練	依各級主管管理職能與職責所需, 規劃各層級管理訓練, 以強化主管之領導思維與管理知能, 認同公司價值, 培養管理梯隊。
環境安全衛生訓練	依據政府法令規定, 對於新進及在職員工推展勞工安全衛生訓練、防災演習及緊急應變訓練等, 以提高工作安全。
人權及永續發展相關訓練	包含誠信經營、反貪腐、性騷擾防治措施等訓練, 提升員工對於人權、道德行為準則等知識層面的能力。
外部機構課程	鼓勵同仁參與外部機構所舉辦之專業技能或新知之訓練課程, 進以應用於工作流程或管理中, 讓員工及公司達雙贏之目標。

112年員工教育訓練統計資訊

類別/性別		總人數	受訓總時數	平均受訓時數(時/人)
高階管理階層	男性	95	1,503.5	15.83
	女性	11	222.5	20.23
中、基層主管	男性	118	2,148.0	18.20
	女性	120	1,040.0	8.67
一般人員	男性	55	546.0	9.93
	女性	89	718.0	8.07
總計		488	6,178	12.66

備註：

1. 平均受訓時數 = 受訓總時數 / 總人數；各類別之性別平均受訓時數 = 當年度各類別之性別受訓總時數 / 當年度各類別之性別總人數。
2. 高階管理階層為部經理級以上；中、基層主管人員為課長級至經理級；一般人員為副課長級(含)以下。
3. 112年中、基層主管教育訓練課程以FAE人員之專業知識教育為主，然因目前FAE人員以男性居多，故使得男性平均受訓時數高於女性。

公平績效管理制度

本公司落實績效考核制度，全體員工不分性別、職務類別，一律接受公司每半年一次之績效考核作業，考核涵蓋目標管理與績效排序、多面向評鑑。

考核主要分成四類職能：核心職能、專業職能、發展潛力及管理職能，而四大職能又各細分成五個項目；對於主管與非主管有不同的評核項目，非主管人員評核重點在於核心職能、專業職能、發展潛力，而主管職同仁則需進行管理職能的評核。

職能衡量分為自我評量、主管初核、覆核與核定。同仁透過自我評核的過程，回顧工作表現及能力成長，可以產生自我感知成長的喜悅；主管則可透過比對同仁自評分數與主管評分，找出同仁的弱項及雙方認知的落差，作為後續人員輔導、進行職能面談的重要協助工具。

就職滿3個月以上之員工須接受年度績效考核，112年應考核人數為476人(男性259人、女性217人)，實際接受考核員工的男性與女性比例皆為100%。



▲ 出貨流程 & 倉儲進出貨應注意事項



▲ 稅務與銷貨注意事項



▲ 職場不法侵害預防教育訓練

112年員工接受年度績效考核統計資訊

類別/性別		總人數A	應考核人數B	接受考核人數C
高階管理階層	男性	95	94	94
	女性	11	11	11
中、基層主管	男性	118	113	113
	女性	120	119	119
一般人員	男性	55	52	52
	女性	89	87	87
總計		488	476	476
類別/性別		接受考核佔總人數百分比(C/A)	接受考核佔應考核人數百分比(C/B)	
高階管理階層	男性	98.95%	100.00%	
	女性	100.00%	100.00%	
中、基層主管	男性	95.76%	100.00%	
	女性	99.17%	100.00%	
一般人員	男性	94.55%	100.00%	
	女性	97.75%	100.00%	
總計		97.54%	100.00%	

備註：

1. 高階管理階層為部經理級以上；中、基層主管人員為課長級至經理級；一般人員為副課長級（含）以下。
2. 未接受考核原因為就職未滿3個月。

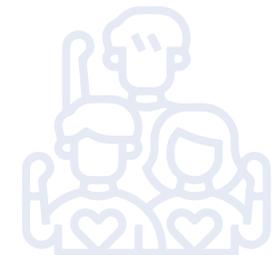
4.3 員工權益與福利

員工福利措施

威健實業視員工為公司資產，因此極重視員工健康安全及各項權益福祉，員工享有勞工保險、全民健保、勞工退休金提撥、團體意外 / 住院 / 癌症醫療險、員工出差平安保險、年度健康檢查、醫師駐廠服務等保障。112 年保費支出共 53,338 仟元。

為強化員工醫療需求，投保之員工團體醫療險，同意以增加保費方式，要求保險公司修訂理賠條款，從 111 年 10 月 6 日起，放寬住院醫療團體健康保險可檢附副本收據即可申請理賠，讓員工可彈性兼顧自己及公司的保險涵蓋範圍；112 年本公司員工醫療保險理賠金額佔醫療保險支出比率達 65.11%，讓員工之醫療保障獲得公司一定程度之支援。

基於照顧、關懷員工，公司設有職工福利委員會，提供多項優於法令規定之福利措施，包含年節禮金、各項補助申請、社團及家庭日活動、藝文欣賞、國內外員工旅遊等多元化福利項目，期望成為員工穩定之靠山，致力推動員工身心健康與工作平衡之友善職場環境。112 年度員工福利費用總額達 747,766 仟元，若以員工人數計算，平均員工福利費用達 1,505 仟元。



由公司辦理之福利措施

- 依法參加勞工保險及全民健保、團體意外/住院/癌症醫療保險、員工出差平安保險。
- 休假福利：特別休假、婚假、事假、病假、生理假、喪假、產檢假、產假、陪產檢及陪產假、防疫照顧假、外派人員返台假等各類假別。其中，婚假之給假範圍及颱風假之給薪標準優於勞動法令。
- 結婚禮金、喪葬奠儀：員工本人或親屬結婚或喪亡時，致贈禮金（奠儀/花籃），並補助各級主管致贈禮金（奠儀）。
- 生育補助：員工或配偶生產時，提供補助金。
- 鼓勵及補助員工在職進修訓練課程。
- 每年一次員工健康檢查，其眷屬亦可享有當年度健檢醫院之優惠折扣。
- 每兩個月一次醫師臨廠諮詢服務（3小時），亦聘任專職護理師，提供醫療服務與諮詢。
- 辦理健康促進講座。
- 與臨近幼兒園簽訂特約企業托兒合約，提供員工托育服務並享有優惠，以利工作時就近幼托。
- 依公司章程規定提撥稅前淨利6%~10%為員工酬勞，並於股東常會報告後，依員工績效考核、貢獻度、職等等因素予以分配之。
- 業務人員、FAE及RD部門人員補助：交通費、行動電話、停車位費用、購買筆電。

由職工福利委員會辦理福利措施

- 鼓勵員工成立各類社團及舉辦社團活動，參與活動調劑身心，並提供社團補助費用。
- 不定期舉辦家庭日、電影欣賞等各項藝文活動。
- 規劃員工旅遊，並提供旅遊補助費用。
- 與特約商店、飯店簽訂合約，予以公司員工優惠折扣。
- 發放生日、端午節及中秋節禮金（禮品）。
- 舉辦年終尾牙活動，並提供多項摸彩禮金。



烏克麗麗社



動能社



112年家庭日



112年尾牙

育嬰假執行情形

本公司依據性別平等工作法、勞動基準法、政府的人口政策及家庭政策等，執行公司照顧員工同仁之服務地圖，包括促進性別平等工作、職場性騷擾防治、員工緊急協助方案推動、企業托兒措施、職場母性健康諮詢、推動建立家庭友善措施、推動工作與生活平衡措施、育嬰 / 留職停薪 / 復職協助等項目，以建立友善職場，成為公司競爭優勢之一，此將有助於提升員工組織承諾與工作績效。

112年實際申請育嬰留停人數4人(男性0名、女性4名)，當年度育嬰留停實際復職人數3人(男性0名、女性3名)，前一年度實際復職員工人數4人(男性1名、女性3名)，復職後持續工作一年員工人數3人(男性1名、女性2名)，復職率達100%，留任率為75.0%。

育嬰留停統計表

項目/年度 性別/合計	110年			111年			112年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數A	19	20	39	15	19	34	13	20	33
當年度實際申請育嬰留停人數B	1	3	4	1	3	4	0	4	4
當年度育嬰留停應復職人數C	1	2	3	1	3	4	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數D	1	2	3	1	3	4	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數E	0	5	5	1	2	3	1	3	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	0	4	4	1	1	2	1	2	3
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	80.0	80.0	100.0	50.0	66.7	100.0	66.7	75.0

備註：符合育嬰留職申請資格員工人數係近三年申請產假 / 陪產假 / 新生兒禮品之人數統計 (例如：112年為109年1月1日至112年12月31日計算)。

退休制度

本公司依據「勞動基準法」、「勞工退休金條例」等法規，訂定退休管理辦法；截至 112 年底，選擇舊制的員工約為 1.84%、選擇新制的員工約為 98.16% (含保留舊制年資的員工約 22.95%)。

屬於享有舊制勞工退休金者，依勞工每月薪資總額之 2% 按月提撥至台灣銀行勞工退休準備金專戶，並設立「勞工退休準備金監督委員會」，藉以保障員工的權益，截至 112 年 12 月底止，該帳戶餘額計 140,863 仟元，該金額係符合勞動基準法規定之次年度年底前可退休人數之足額提撥數；屬於新制勞工退休金者，則依個人薪資所屬勞工退休金月提繳分級表提撥 6% 至勞工保險局的個人退休金帳戶，並鼓勵員工參與自提以提早規劃退休金之累積安排。

為促進繼續就業能力及借重經驗傳承，威健依退休員工意願，經內部人事作業核定程序，有回聘退休員工擔任顧問之情事，截至 112 年底，有 2 位回聘退休員工，分別擔任「財務及金融機構關係業務內容之高級顧問」及「協助引進新產品線之代理及提供相關諮詢意見之高級顧問」。

勞資間之協議

威健目前尚無設立工會且無簽訂團體協約^註，但勞資間之協議設有勞資會議，由全體員工直接選出相關勞方會議代表以表達勞方意見 (目前勞資雙方代表各 5 位)。每季定期召開勞資會議，如遇有公司營運活動或內部管理變革對於勞動人權有重大影響時，亦透過勞資會議進行良性之雙向溝通；且每季舉行動員季會，讓全體員工明瞭公司願景、政策、管理規定及其他與員工相關之事項。112 年共召開 4 次會議，無發生勞資糾紛之情事。

備註：

雖未有工會等員工團體組織，惟本公司尊重員工集會結社之自由，並承諾若員工有意願組織工會，其參與之員工及代表均能自由平等之表達其意見且公司不因此對其有任何歧視，以達成勞資關係之持續進化。

營運變更之最少公告期限

威健重大營運變化如資遣、重組、營業外包、關廠、擴張、新開業、收購、出售組織的全部或部分、合併等皆依據所有相關適用法律執行。

本公司依勞動基準法第 16 條中第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，其預告期間按下列規定辦理：

- 一、繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

員工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給；本公司未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

112 年關於重大營運變化僅有資遣此一事項實際發生，並依據勞動基準法令符合法定預告期之規定而執行。



4.4 員工安全與健康

職業安全衛生管理

威健設有職業安全衛生委員會，每三個月召開一次委員會議，依據本公司職業安全衛生管理規章，委員至少 7 人以上，由總經理視公司之實際需要指定下列人員組成：(1) 總經理或總經理指定專人、(2) 職業安全衛生人員、(3) 事業內各部門之主管、監督、指揮人員、(4) 從事勞工健康服務之醫護人員、(5) 勞工代表。112 年職業安全衛生委員會成員人數共 12 人 (含 4 位勞工代表，佔委員人數 33.3%)，已召開 4 次會議，報告或討論相關職安衛議題。

公司治理組織架構亦設有職業安全衛生部，由領有證照資格之編制人員執行相關日常職業安全衛生業務，此外，倉儲中心新增編制具有符合危險貨物訓練課程 (IATA) 及一公噸以上堆高機操作人員各 1 名，執行相關日常職業安全衛生業務及公務，藉以提供員工同仁安全職場環境。

職業安全衛生委員會

成員

- 雇主(總經理) (1人)
- 財務長 (1人)
- 甲種職業安全衛生管理主管 (1人)
- 甲級職業衛生管理師 (1人)
- 乙級職業安全衛生管理員 (1人)
- 產品應用處主管 (1人)
- 人力資源室主管 (1人)
- 護理師 (1人)
- 勞方代表 (4人)

權責

研議、協調及建議職業安全衛生有關事務，辦理事項應置備紀錄，並保存三年。

職業安全衛生部

成員

- 甲種職業安全衛生業務主管 (3人)
- 甲級職業衛生管理師 (1人)
- 乙級職業安全衛生管理員 (1人)
- 丙種職業安全衛生業務主管 (2人)
- 勞工健康服務護理人員 (專職護理師) (1人) 防火管理人 (3人, 倉儲中心 2 員、總公司 1 員)
- 符合急救資格人員 (10 人, 倉儲中心 3 員、總公司 7 員)

權責

擬訂、規劃、督導推動職業安全衛生管理計畫及相關環保及安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。

本公司於 112 年 8 月間向永續發展委員會報告，規劃建置職業安全衛生管理系統 (ISO 45001:2018)，導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。

職業安全衛生管理系統涵蓋範圍為台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心，及其內外部議題、各單位及所有人員 (包括員工、承攬商、訪客及其他工作者等) 從事之各項作業活動、設施 / 設備、維修保養、承攬商施工作業等；其他據點因其配置員工人數尚少，考量公司資源運用尚不列入。

威健於 113 年完成外部稽核作業，包含上述場址之員工與非員工工作者 (承攬商)，無排除之對象，且於同年 2 月 6 日取得由亞瑞仕國際驗證股份有限公司核發之 ISO 45001:2018 證書 (證書編號: ARES / TW / I2402011S)，證書有效期至 116 年 2 月 5 日。

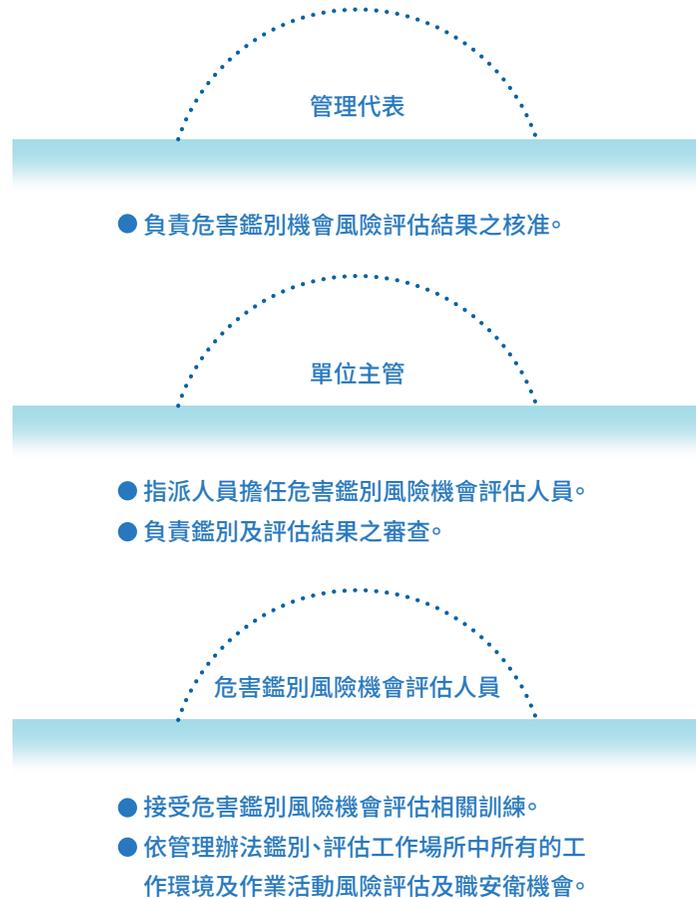
冀望藉由職業安全衛生管理系統推動與建立，以落實「遵循法令」、「危害預防」、「能力認知」、「持續改善」及「全員參與」的職業安全衛生政策。



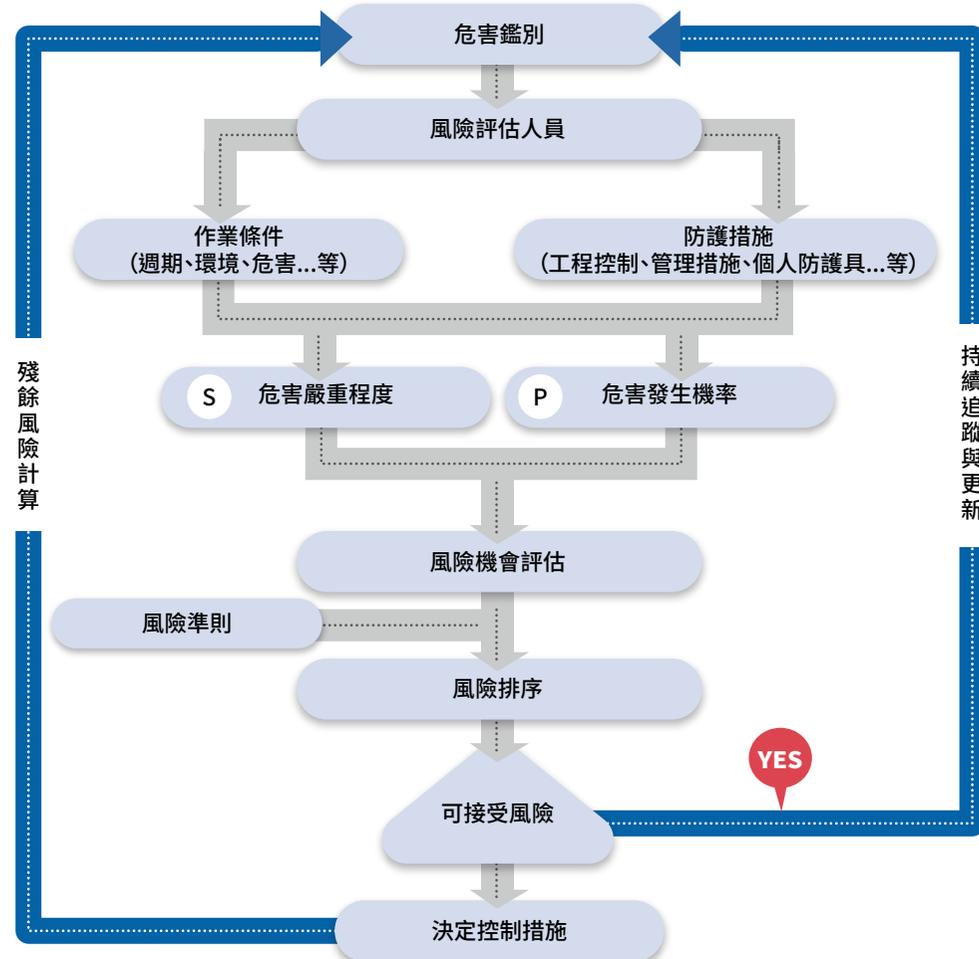
危害鑑別風險與機會評估

為針對各項作業可能造成人員傷害或事故進行全面危害鑑別及機會評估，並對安全衛生管理績效加以檢討及評估其控制效果，訂定「危害鑑別風險與機會管理辦法」，適用於本公司內外（包含作業場所、工作場所）預期有影響之所有安全衛生危害，包含例行性與非例行性活動、所有進入本公司作業區域之人員（包括承攬商、其他相關工作者及訪客）及工作場所中包括由組織或外界所提供之設施。

● 權責單位與職責



● 風險機會評估作業流程



● 風險等級規劃行動措施

風險等級判定

	分級說明	行動措施
16	重大風險 須立即停止作業並採取風險降低措施，在風險降低前不應開始或繼續作業。	為不可接受風險，依〈職安衛政策、目標及方案管理辦法〉規劃行動措施。
9~12	高度風險 須採取風險控制設施以降低風險，並加強監控現有防護設施之有效性。	
6~8	中度風險 依現有防護措施評估職安衛機會，以消除危害或降低風險等級，並確保現有防護設施之有效性。	職安衛機會依〈職安衛政策、目標及方案管理辦法〉規劃行動措施，並依〈監督與量測管理辦法〉確認現有防護設施之有效性。
3~4	低度風險 暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	依〈監督與量測管理辦法〉確認現有防護設施之有效性。
1~2	輕度風險 不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	

112 年共鑑別出 1 件高風險 (配電盤未設置中隔板)。針對這件高風險已列入管理方案，並已完成改善及後續追蹤檢討；另本公司已導入 ISO 45001 : 2018 並取得證書，針對各類風險也有完整的 PDCA 循環，以管控工作者風險，提升職業安全衛生績效及企業形象。

事故通報與調查

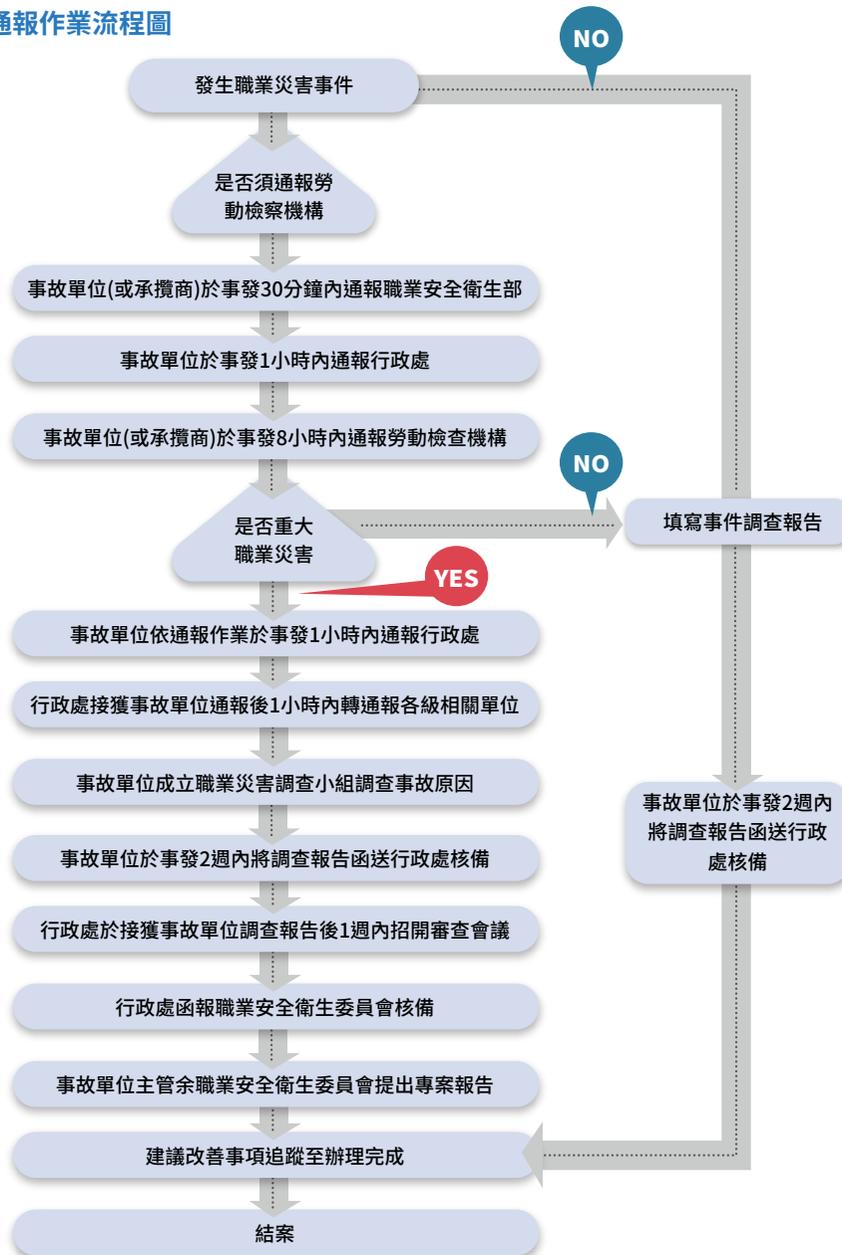
為確實了解人員事故發生之原因、預防再發措施與公傷假判定與申請，特制定「人員事故通報與調查管理辦法」，適用範圍涵蓋公司內員工與作業區域提供勞務之承攬商。

● 權責單位與職責

管理職及非管理職	參與職業災害調查，並依調查發現之原因進行源頭改善。
人力資源室	協助員工辦理職業災害保險等相關申請事宜，開立職災門診(住院)單。
職業安全衛生部	督導職業災害之調查處理及統計分析與申報、通報主管機關。
事故單位	職業災害通報與調查及改善。



● 職業災害通報作業流程圖



備註：

1. 勞動場所發生下列重大職業災害之一者，除採取緊急急救、搶救等措施外，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：
 - 一、發生死亡災害。
 - 二、發生災害之罹災人數在三人以上。
 - 三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
 - 四、其他經中央主管機關指定公告之災害。
2. 所稱重大職業災害，係指左列職業災害之一：
 - 一、發生死亡災害者。
 - 二、發生災害之罹災人數在三人以上者。
 - 三、氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生一人以上罹災勞工需住院治療者。
 - 四、其他經中央主管機關指定公告之災害。

依照職業安全衛生法規定，若本公司工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所；勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告；雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

職業災害統計

威健為達到職場零災害之目標，促進全體員工的安全與健康，設有甲種職業安全衛生主管、甲級職業衛生管理師、乙級職業安全衛生管理員及護理師，以規劃及執行相關勞工安全衛生工作守則，且依規定每月統計並申報員工職業災害案件。

112 年總計發生 6 件員工職業傷害，皆為上下班交通事故，造成膝腿足擦挫傷及手部及臀部擦傷，6 位同仁皆已康復並了解交通危害的嚴重性。6 件交通事件皆已填報記錄於勞動部職業安全衛生署「職業災害統計網路填報系統」，並加強宣導交通安全觀念，注意附近車輛行駛狀況，保持安全距離，以避免相同事件再次發生。

威健職業安全績效統計-員工

項目	110年	111年	112年
總經歷工時	948,260.00	988,016.00	984,512.00
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害數量(排除死亡人數)	0	0	0
嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害數量(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	1	2	6
可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	1.05	2.02	6.09
總計虛驚事件發生率	0.00	0.00	0.00
每一件職業傷害類型說明	1起女性交通事故，右踝脛骨腓骨骨折。	2起女性交通事故，分別為 (1) 第一件：胸、手、膝部挫擦傷； (2) 第二件：膝、足部挫傷。	5件主要為膝腿足擦挫傷；1件為手部及臀部擦傷。(皆為交通事故)

備註：

1. 總經歷工時為推算統計數據。總經歷工時 = (當月月底人數 × 當月工作日數 × 8 小時) 之總和 - 職災員工請假時數。
2. 此表格之數據為威健實業「勞動部職業安全衛生署職業災害統計填報系統」統計資料。
3. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 *1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) / 工作小時 *1,000,000；嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
5. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時 *1,000,000。
6. 統計數據以威健實業台灣人員為主，含外派人員。
7. 112 年威健共有 2 位非員工工作者，總工時為 306 小時，皆未發生職災情事，亦未發生虛驚事故。

安全衛生教育訓練

威健設有防火管理人員，藉以提升員工職場環境安全觀念，並依職業安全衛生工作守則定期辦理安全衛生、消防等教育訓練，採取必要預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。針對一般在職員工之安全衛生在職教育訓練，其訓練課程包括作業安全衛生有關法規、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練，訓練時間每三年至少三小時；甲級職業衛生管理師及乙級職業安全衛生管理人員每兩年應至少參加 12 小時在職教育訓練；甲種職業安全衛生業務主管每二年應至少參加 6 小時在職教育訓練。

112 年對新進人員實施一般安全衛生教育訓練，內容包含 (1) 安全衛生有關法規概要、(2) 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則、(3) 作業前、中、後之自動檢查、(4) 標準作業程序、(5) 緊急事件應變處理、(6) 消防及急救常識暨演練、(7) 其他與勞工作業有關之安全衛生知識，參加人數共 33 人 (男性 16 人、女性 17 人)，受訓時數共 99 人次小時。另有 3 名防火管理人員參與消防外訓 (台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心各 1 名)，內容涵蓋「消防常識及火災的預防」、「消防防護計畫」、「員工教育與自衛消防編組訓練」等。

台北總公司則於 112 年 5 月及 11 月參加所在廠辦大樓舉行之年度消防演練，受訓人數共 21 人，時數共 2 小時，該演練結果由廠辦大樓管理中心向台北市政府消防局第三大隊內湖中隊報備完成。112 年本公司營運據點之所在，並無發生火災及死傷人數之事件。



▲ 一般安全衛生教育訓練



▲ 消防演練

職業健康服務



● 健康檢查

威健新進員工應施行體格檢查，在職員工則應施行一般健康檢查。本公司每年進行一次員工健康檢查，健檢項目除基礎項目外，另增加眼壓測定 I.O.P、腹部超音波檢查、心肌酵素檢查、腫瘤指標篩檢等項目，提供員工更完善的檢查計畫。112 年指定亞東醫院進行員工年度健康檢查，威健員工一般健康檢查共 439 人 (不含海外派駐人員)，員工參與檢查率 94.0% (不含派駐海外同仁)，未參加之同仁係已自行安排定期健康檢查或因無法配合公司此次健康檢查時間，健康檢查支出費用共 674,700 元，無職業病情事發生。

此外，本公司與國泰醫院簽署醫師駐廠諮詢服務，每兩個月駐廠一次，提供健康諮詢服務三小時，讓同仁了解自己身心狀況，對自己也對公司作出貢獻，並由專職護理師做後續追縱與評估。112 年共執行 6 次 18 小時健康諮詢服務。

● 健康關懷

威健參考勞動部職業安全衛生署所公布之「人因性危害預防計畫指引」、「異常工作負荷促發疾病預防指引」、「執行職務遭受不法侵害預防指引」，並根據本公司營業項目及產業屬性，訂立「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防執行計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「母性健康保護計畫」。本公司致力推動職場菸害防制暨健康促進，經衛生福利部國民健康署評定符合健康職場認證 - 健康啟動標章（證書編號：HPAB1110793，有效期間 112 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日）。



員工健康保護四大計畫

人因性危害預防計畫

本計畫的目的在於維護本公司勞工的健康福祉，預防人因性危害及避免重複性肌肉骨骼傷病。經過職業安全衛生部決議並經總經理核准，特定此計畫公告全體勞工週知，共同推動，以達成降低本公司勞工重複性肌肉骨骼傷病發機率及頻率之目標。

異常工作負荷促發疾病預防執行計畫

本公司於年度健檢以醫院問卷調查蒐集工作者過勞量表、工時、工作型態等資料，並透過健康檢查結果，辨識及評估可能促發疾病之高風險群，112年度篩選出中度風險族群-產品應用處及電子零件事業處，徵詢同意者由醫師面談評估，進而改善異常工作負荷疾病促發。

執行職務遭受不法侵害預防計畫

民國108年起依據職業安全衛生法規相關規定制定執行職務遭受不法侵害預防計畫，上開計畫並依據政府單位更新的準則適時修改以符合最新法令依據。本計畫依據職業安全衛生法規之要求，說明暴力危害辨識及風險評估應有之基本原則，作為本公司規劃執行暴力預防之參考。

母性健康保護計畫

109年起依據職業安全衛生法規相關規定制定母性健康保護計畫，對從事有母性健康危害之虞之工作者，規劃及採取必要之安全措施，確保母體與胎兒、嬰兒之健康。

護理師不定期舉行健康促進安全相關講座，藉由提升員工有關易發生疾病之相關健康常識及其預防方式來辨識其職場上易發生之危害，並透過正確之健康相關知識降低發生危害之風險。112 年共舉行 4 場計 3.5 小時之健康教育講座，共有 174 人次參與（男性 72 人次、女性 102 人次）。

112年健康講座

針對同仁有興趣的健康主題，及考量同仁平均年齡為中高齡，以健康飲食、心理健康、中高齡保健三方面為主，並分別與外部資源合作邀請各界專業人士進行專題演講，增進同仁健康知識及概念。



日期	時數 (小時)	內容	授課單位	參加人次		
				男性	女性	合計
2月9日	1	如何預防代謝症候群	康寧醫院營養師	28	44	72
8月10日	1.5	快樂工作，活出健康 - 淺談職場壓力調適與身心健康	亞東醫院-桃園市生命線協會主任	15	27	42
10月13日	0.5	健康衛教影片宣導 - 三高防治	護理師	14	21	35
11月10日	0.5	認識肌少症	護理師	15	10	25
合計	3.5			72	102	174

4.5 社會回饋



環境保護議題

威健為倡導環境保護、關愛地球，努力促進生態可持續性，自 108 年至 112 年連續五年贊助《工商時報》「世界地球日」活動，關注地球的環境保護活動，至 112 年贊助金額累積共 5 萬元。



贊助教育資源

為充實大學教育資源，於 111 年 10 月贊助「國立陽明交通大學」50 萬元；並重視台灣偏鄉嚴重的教育落差問題，於 109 年至 111 年連續三年贊助「財團法人博幼社會福利基金會」，該基金會致力於偏鄉補救教學、培養在地輔導老師及輔導畢業學生自立自強脫貧為宗旨，截至 111 年贊助金額累積共 100 萬元。



贊助體育資源

為推廣體育活動，108~112 年本公司曾贊助「台灣科技公益協進會」，用於促進推廣台灣高爾夫運動，至 112 年贊助金額累積共 150 萬元。



贊助醫療資源

為響應「人道關懷·不分國界」及「愛不罕見·照亮希望」之醫療人權·於 112 年 9 月間贊助「財團法人無國界醫生基金會」及「財團法人罕見疾病基金會」各 50 萬元（合計共 100 萬元）·以協助該二基金會 112 年勸募目標之達成·並鼓勵同仁可視個人意願參與（包括但不限於捐款、志工活動等）·以達公司與員工全體能共同對永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）：（一）消除貧窮、（二）良好健康和福祉、（三）優質教育（四）減少不平等、（五）和平與正義制度及（六）全球夥伴之醫療人權做出貢獻。



贊助社會福利資源

112 年 8 月為協助致力服務自閉症者之社會福利事業「財團法人高雄市私立星星兒社會福利基金會」·支援該基金會以父母的愛為出發點·為自閉者的尊嚴與生存·能繼續在教育、就業和生活就養等方面給予挹注資源·本公司於高雄家庭日活動當天特捐款贊助該基金會 50 萬元。

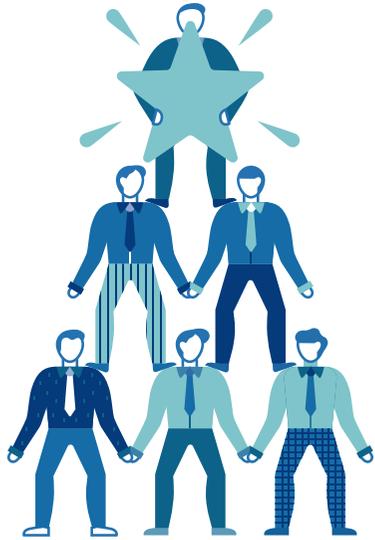


支持文化發展

本公司於 112 年 8 月高雄家庭日活動當天透由「財團法人高雄市私立星星兒社會福利基金會」邀請由自閉者成立之「星星王子打擊樂團」蒞臨活動現場進行精采的樂團打擊藝術表演·讓威健同仁及眷屬親自見證自閉者透由樂團演出·就像他們的生命一樣精彩·也給演出者最溫暖的鼓勵。



另為促進文化發展·支持台灣原創電影·特於 112 年 12 月 2 日於大直美麗華影城包場兩廳·邀請員工及其眷屬·以及社會團體（台灣癌症全人關懷協會、中華民國社區教育學會、中華民國組織學習協會及陽昇教育基金會）·共 401 人一同欣賞由魏德聖先生執導的國片電影「BIG (Being Is Gift)」·除了能接觸、支持電影文化藝術活動外·也希望讓更多人關注兒童癌症議題。



同仁參與社會公益

延續本公司於 111 年 5 月參加資承新世代企業家慈善協會主辦之「餵愛走起來 - 弱勢學童餐食資助計畫」，贊助金額 40 萬元，該活動款項全數捐給四個團體：博幼基金會課輔計畫、基督教救助協會 1919 陪讀計畫、新竹縣愛鄰社區關懷協會綠光種子教育計畫、台東紅葉國小棒球隊。復於 112 年 4 月間再度捐款金額 10 萬元於該協會，以支持「我們這一代是有能力的人，有能力的人，應該要讓社會更好」的理念，讓威健亦能成為弱勢兒童扶貧計畫的幕後推手成員之一。



贊助研究機構

本公司於 108~112 年贊助「中華民國科技管理學會」，冀望結合科技管理領域人才，以促進產業界、政府部門及學術研究機構之交流，至 112 年贊助金額累積共 100 萬元。為推廣企業評價學術活動，配合政府推廣知識經濟和企業評價活動等，本公司於 108 年、111~112 年共贊助「中華企業評價學會」75 萬元。



本公司為傳承生命動力，以愛心凝聚血液，共譜祥和溫馨社會，於 111 年 11 月 2 日與醫療財團法人台灣血液基金會台北捐血中心 (Taipei Blood Center of Taiwan Blood Services Foundation)，舉辦一日捐血活動，活動地點於華爾街科技總部大樓廣場，並邀請同棟廠辦其他廠商共同參與。本公司共有 48 位同仁參加此捐血活動，捐血量達 15,500 毫升；其他公司則有 47 人參加，捐血量 16,500 毫升。本次捐血活動最後總計 95 人參加，捐血量達 32,000 毫升，完成以愛心凝聚血液，傳承生命動力的活動。112 年度又再度響應「內湖科學園區千人捐血活動」，於 8 月 31 日在華爾街科技總部大樓廣場由威健主辦捐血活動，本次活動總共有 110 人參加，捐血量達 38,250 毫升，其中威健同仁 53 位，捐血量 18,750 毫升，非威健同仁 57 位，捐血量 19,500 毫升。



附錄

附錄一：GRI 內容索引表	111
附錄二：BSI 獨立保證意見聲明書	117
附錄三：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」電子通路業加強揭露永續指標對照表	118
附錄四：氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	119
附錄五：國際永續準則委員會 SASB 對照表 - 電子製造服務與原始設計製造	120



附錄一：GRI 內容索引表

使用聲明	威健已依循 GRI 準則報導 112 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31 日期間之內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 2：一般揭露 2021				
組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1 關於威健	30	
2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針 2.1 關於威健	01 30	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯方針	01	
2-4	資訊重編	編輯方針	01	
2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	01	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於威健 2.2 營運概況 3.1 供應鏈盡責管理	30 33 60	
2-7	員工	4.2 人才吸引與留任	89	
2-8	非員工的工作者	4.2 人才吸引與留任	89	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.3 公司治理	39	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理	39	
2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理	39	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續推動與管理	05	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續推動與管理	05	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
治理				
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	編輯方針	01	
2-15	利益衝突	2.3 公司治理	39	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續推動與管理	05	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理	39	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理	39	
2-19	薪酬政策	2.3 公司治理	39	
2-20	薪酬決定流程	2.3 公司治理	39	
2-21	年度總薪酬比率	4.2 人才吸引與留任	89	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	02	
2-23	政策承諾	2.4 廉潔誠信與法規遵循 3.1 供應鏈盡責管理 3.3 客戶關係管理 4.1 人權保障	44 60 66 86	
2-24	納入政策承諾	2.4 廉潔誠信與法規遵循 3.1 供應鏈盡責管理 4.1 人權保障	44 60 86	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 利害關係人識別與溝通 2.4 廉潔誠信與法規遵循 2.5 風險管理 4.1 人權保障	08 44 49 86	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人識別與溝通 2.4 廉潔誠信與法規遵循	08 44	
2-27	法規遵循	2.4 廉潔誠信與法規遵循	44	
2-28	公協會的會員資格	2.1 關於威健	30	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人識別與溝通 3.3 客戶關係管理	08 66	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
利害關係人議合				
2-30	團體協約	—	—	目前尚無設立工會且無簽訂團體協約。
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大議題分析	17	
3-2	重大主題列表	1.3 重大議題分析	17	
重大議題：誠信經營				
3-3	重大主題管理	誠信治理管理方針 2.4 廉潔誠信與法規遵循	26 44	
GRI 205: 反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 廉潔誠信與法規遵循	44	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 廉潔誠信與法規遵循	44	
GRI 206: 反競爭行 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 廉潔誠信與法規遵循	44	
重大議題：人才培育				
3-3	重大主題管理	人才培育與留任管理方針 4.2 人才吸引與留任	84 89	
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才吸引與留任	89	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.2 人才吸引與留任 4.3 員工權益與福利	89 96	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 人才吸引與留任	89	
重大議題：客戶服務與滿意度				
3-3	重大主題管理	客戶關係管理方針 3.3 客戶關係管理	58 66	
重大議題：經濟績效				
3-3	重大主題管理	經濟績效管理方針 2.2 營運概況	24 33	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大議題：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	2.2 營運概況	33	
	201-4 取自政府之財務援助	2.2 營運概況	33	
重大議題：人才留任				
3-3	重大主題管理	人才培育與留任管理方針	84	
		4.3 員工權益與福利	96	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4.3 員工權益與福利	96	
GRI 202: 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 人才吸引與留任	89	
	202-2 僱用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 人才吸引與留任	89	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.2 人才吸引與留任	89	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利。	4.3 員工權益與福利	96	
	401-3 育嬰假	4.3 員工權益與福利	96	
GRI 405: 員工多元化與 平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 人才吸引與留任	89	
重大議題：客戶隱私與資訊安全				
3-3	重大主題管理	客戶隱私與資訊安全管理 方針	28	
		2.6 資訊與網路安全管理	54	
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊與網路安全管理	54	
自願揭露指標				
特定主題準則：200 經濟面指標				
GRI 201: 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.4 氣候變遷因應	69	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
特定主題準則：200 經濟面指標				
GRI 204: 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈盡責管理	60	
特定主題準則：300 環境面指標				
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.5 環境保護	77	
	302-3 能源密集度	3.5 環境保護	77	
	302-4 減少能源消耗	3.5 環境保護	77	
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.5 環境保護	77	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.5 環境保護	77	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.5 環境保護	77	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.5 環境保護	77	
特定主題準則：400 社會面指標				
GRI 402: 勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	4.3 員工權益與福利	96	
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.4 員工安全與健康	100	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 員工安全與健康	100	
	403-3 職業健康服務	4.4 員工安全與健康	100	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4 員工安全與健康	100	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 員工安全與健康	100	
	403-6 工作者健康促進	4.4 員工安全與健康	100	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 員工安全與健康	100	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.1 供應鏈盡責管理	60	
	403-9 職業傷害	4.4 員工安全與健康	100	
	403-10 職業病	4.4 員工安全與健康	100	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
特定主題準則：400 社會面指標				
GRI 405: 員工多元化 與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.3 公司治理 4.2 人才吸引與留任	39 89	
GRI 416: 顧客健康 與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 供應鏈盡責管理	60	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.4 廉潔誠信與法規遵循 3.1 供應鏈盡責管理	44 60	
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.2 營運概況 3.1 供應鏈盡責管理	33 60	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.4 廉潔誠信與法規遵循	44	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.4 廉潔誠信與法規遵循	44	

備註：上表自願揭露指標未經第三方查證。

附錄二：BSI 獨立保證意見聲明書




獨立保證意見聲明書

威健實業股份有限公司 112 年永續報告書

英國標準協會與威健實業股份有限公司(簡稱威健實業)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對威健實業股份有限公司 112 年永續報告書進行評估和查證外，與威健實業並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對威健實業股份有限公司 112 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或因此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負責或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會對威健實業提供之相關資訊所形成之結論，因此報告範圍乃基於並局限於這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，請向威健實業一併回覆。

查證範圍

威健實業與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與威健實業股份有限公司 112 年永續報告書揭露之範疇略略一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估威健實業遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信程度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結威健實業股份有限公司 112 年永續報告書內容，對於威健實業之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，威健實業所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關威健實業的環境、社會及治理等績效資訊是公正準確地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊反映了威健實業對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為威健實業所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於威健實業政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 10 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

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

包容性

112 年報告書反映出威健實業已尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了威健實業之包容性議題。

重大性

威健實業公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了威健實業之重大性議題。

回應性

威健實業執行來自利害關係人之期待與看法之回應。威健實業已發展相關溝通政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了威健實業之回應性議題。

衝擊性

威健實業已編列並予以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。威健實業已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，以在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了威健實業之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

威健實業提供有關依據 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和其相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依據全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中奉照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告，部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了威健實業的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任中所宣稱，為威健實業負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者，本查證團隊係由其專業會員，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。



For and on behalf of BSI:
Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



AA1000
Licensed Report
000-4/3-AES4G

Statement No: SRA-TW-808263
2024-07-04

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., N-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies

...making excellence a habit.™

附錄三：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」電子通路業加強揭露永續指標對照表

第四條第三項附表一之十三	指標種類	單位	內容回應
(一) 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率。	量化	十億焦耳 (GJ) · 百分比 (%)	消耗能源總量 3,176.03 GJ · 外購電力百分比 87.58% · 無使用再生能源。
(二) 總取水量及總耗水量。	量化	千立方公尺 (m ³)	總取水量 4.52 立方公尺。 不適用 (因威健為辦公大樓 · 故無法計算耗水量。)
(三) 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比。	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	無有害廢棄物。
(四) 說明職業災害類別、人數及比率。	量化	比率 (%) · 數量	6 起上下班交通事故 · 比率 1.22%。
(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	公噸 (t) · 百分比 (%)	報廢產品及電子廢棄物之重量 0.24 公噸 · 再循環百分比：不適用。 (因威健產業類型為通路服務業 · 無涉及實際生產 · 僅有倉儲據點及銷售據點 · 112 年報廢產品及電子廢棄物之重量 0.24 公噸 · 均委託當地環保局核可之廢棄物處理廠商進行後續回收與再循環處理 · 但無進一步統計實際再循環比例。)
(六) 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。	質化描述	不適用	威健實業代理的產品線的組合相當多元且種類繁多 · 原廠供應商皆屬世界知名廠商 · 其生產製造產地多元 · 若發生供應鏈生產風險 · 原廠製造商可透由其多元生產基地調整產品生產 · 降低風險 · 因此本公司亦受惠於多元原廠供應商之多樣性而降低產品採購單一之風險。
(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	報導貨幣	0 元 (無發生反競爭行為條例相關法律訴訟案件)。
(八) 依產品類別之主要產品產量。	量化	依產品類型而不同	威健實業無製造工廠 · 以進貨數量計算。 晶片組 / 特定應用標準元件：407,758,810 pcs 混合式及分散式元件：2,574,266,207 pcs

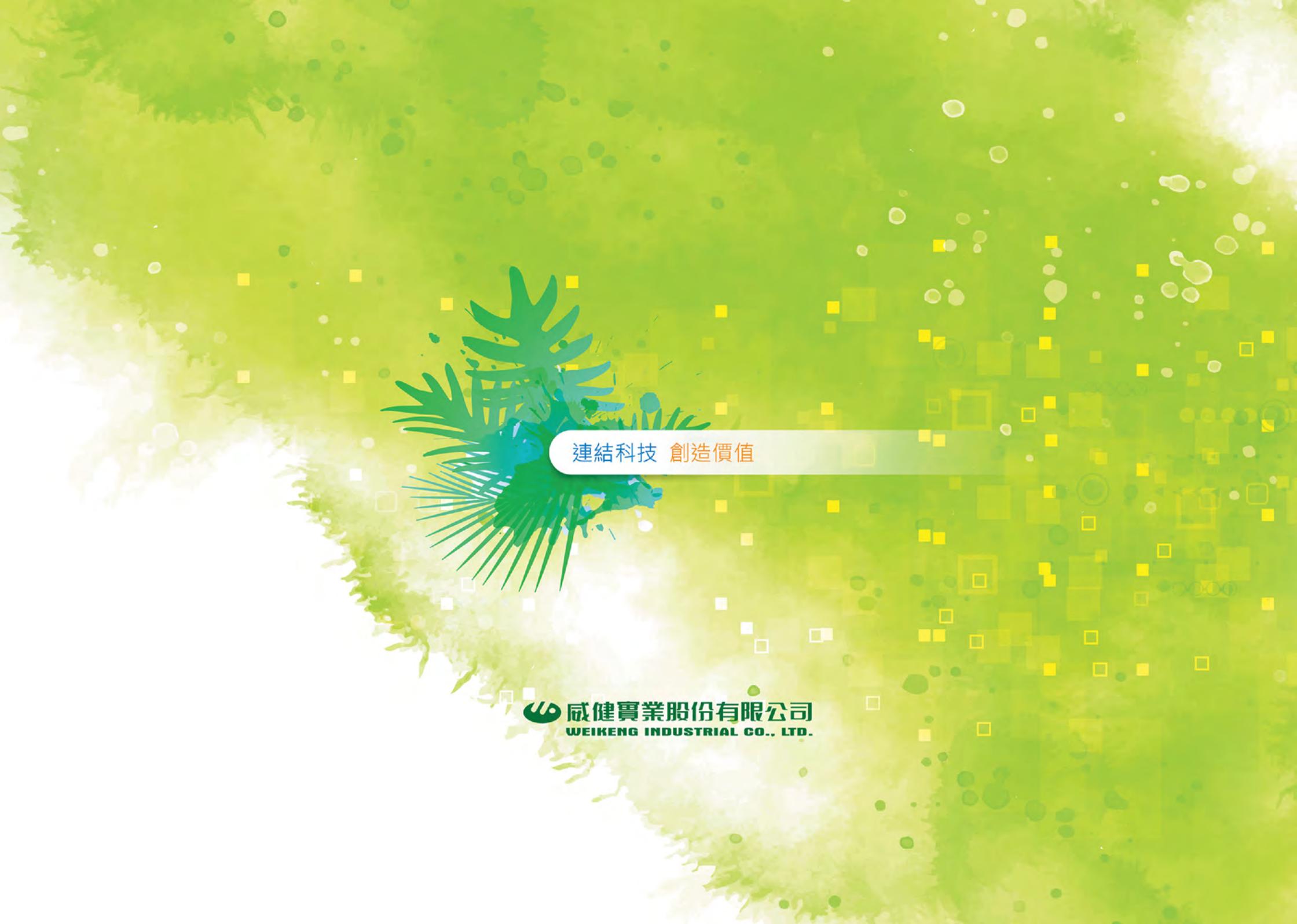
附錄四：氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.4 氣候變遷因應	69
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）。	3.4 氣候變遷因應	69
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.4 氣候變遷因應	69
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。	3.4 氣候變遷因應	69
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	3.5 環境保護	77

附錄五：國際永續準則委員會 SASB 對照表 - 電子製造服務與原始設計製造

揭露主題	指標代碼	會計指標	性質	內容回應
水資源管理	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量，(2) 總耗水量，高或極高基線的水資源壓力地區所佔的百分比。	量化	高或極高基線的水資源壓力地區取水量 0%。 (1) 總取水量：4.52 立方公尺。 (2) 總耗水量：不適用 (因威健為辦公大樓，故無法計算耗水量)。
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	來自製造過程的有害廢棄物數量，及再循環的百分比。	量化	無有害廢棄物。
勞動行為	TC-ES-310a.1	(1) 停工事件次數和 (2) 總延宕天數。	量化	112 年無發生停工事件。
勞動條件	TC-ES-320a.1	(1)(a) 直接員工和 (b) 契約員工的總可記錄事故率 (TRIR) 和 (2) 虛驚事故率 (NMFR)。	量化	直接員工：總可記錄事故率 1.22，無虛驚事故。 契約員工：無發生職業災害亦無虛驚事故。
	TC-ES-320a.2	(1) 組織的工廠和 (2) 一階供應商工廠在 RBA 有效性稽核程序 (VAP) 或同等程序中接受稽核的百分比，按 (a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠計算。	量化	不適用 (因威健產業類型為通路服務業，無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用 RBA 之相關規範)。 原廠供應商 RBA 聯盟成員查詢請參閱 https://www.responsiblebusiness.org/about/members/
	TC-ES-320a.3	(1)RBA 有效性稽核程序 (VAP) 或同等程序的不合格率；以及 (2) 相關改善率，區分為 (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項，再細分為 (i) 組織的工廠和 (ii) 一階供應商工廠。	量化	不適用 (因產業類型為通路服務業，無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，亦無提供相關原物料，故評估不適用 RBA 有效性稽核程序 (VAP) 之相關規範)。 原廠供應商 RBA 聯盟成員查詢請參閱 https://www.responsiblebusiness.org/about/members/ 詳細供應商管理資訊請參閱 3.1 供應鏈盡責管理。
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	報廢產品和電子廢物回收的重量，回收再循環百分比。	量化	不適用 (因威健產業類型為通路服務業，無涉及實際生產，僅有倉儲據點及銷售據點，112 年報廢產品及電子廢棄物之重量 0.24 公噸，均委託當地環保局核可之廢棄物處理廠商進行後續回收與再循環處理，但無進一步統計實際再循環比例。)
原料採購	TC-ES-440a.1	說明與使用關鍵材料相關的風險管理。	質化	威健實業代理的產品線的組合相當多元且種類繁多，原廠供應商皆屬世界知名廠商，其生產製造產地多元，若發生供應鏈生產風險，原廠製造商可透由其多元生產基地調整產品生產，降低風險。因此本公司亦受惠於多元原廠供應商之多樣性而降低產品採購單一之風險。

揭露主題	指標代碼	會計指標	性質	內容回應
活動指標	TC-ES-000.A	生產工廠數量。	量化	因威健產業類型為通路服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點，台灣營運據點共 6 個，包含台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心及中南部聯絡處（新竹、臺中、高雄）。
	TC-ES-000.B	生產工廠面積。	量化	因威健產業類型為通路服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點，台灣 6 個營運據點面積為 121,869.41 平方英尺。
	TC-ES-000.C	在職員工人數。	量化	112 年威健總員工人數 488 人。



連結科技 創造價值

 威健實業股份有限公司
WEIKENG INDUSTRIAL CO., LTD.