

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

# 113 永續報告書

Sustainability Report



# 目錄

編輯方針	01
董事長的話	02
關於威健	03
113 年獲獎與肯定	06

## 1 永續管理

1.1 永續推動與管理	08
1.2 利害關係人識別與溝通	11
1.3 重大主題分析	19



## 2 永續治理

經濟績效 管理方針	27
誠信經營 管理方針	28
客戶隱私與資訊安全 管理方針	29
2.1 營運概況	30
2.2 公司治理	35
2.3 廉潔誠信與法規遵循	43
2.4 風險管理	49
2.5 資訊與網路安全管理	53

## 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	59
3.2 技術研發	64
3.3 客戶關係管理	65
3.4 氣候變遷因應	68
3.5 環境保護	78

## 4 永續職場

人才培育與留任 管理方針	85
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	98
4.4 員工安全與健康	102
4.5 社會回饋	113

## 附錄

附錄一：GRI 內容索引表	118
附錄二：BSI 獨立保證意見聲明書	125
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	126
附錄四：上市公司氣候相關資訊	127
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	129



# 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」）發行之第四本「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 114 年 8 月，並同步公開發表於公司官網，未來亦將持續每年 8 月底前編製與發行永續報告書。



公司官網

## 報告書範疇與計算依據

本報告書資訊揭露期間為 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日，揭露範疇主要以威健台灣營運據點為主，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（母公司）之香港沙田倉、深圳福田倉及合併財務報表中之子公司之相關數據，以及 113 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。此外，本報告書所載 111 年至 112 年之數據無進行重編。

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）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。本報告書經由獨立第三方查證機構新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI），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>

## 董事長的話

威健推動永續發展持續響應聯合國永續發展目標 (SDGs)，期許在半導體產業鏈扮演之角色，能有助於節能減碳、循環經濟、推廣功率半導體以及綠能相關應用等，亦為產業鏈能更接近實現溫室氣體 (GHG) 零排放，在產品解決方案設計上，致力配合客戶與原廠，相對投入資源開發以脫碳 (Decarbonization) 為目標之應用，望能貢獻與上下游夥伴能一同打造半導體綠色永續供應鏈，並在內部管理上透過風險管理增強自身營運之韌性 (Resilience) 及靈活性 (Agility)，以提升企業營運績效，且重視利害關係人所關注之議題與及時回應之。

威健成立至今，秉持穩健經營，營運規模逐年成長，創造社會更多就業機會，並實踐在地社區參與以及推廣社會公益，持續朝著提供友善職場、幸福企業、安全工作環境等永續發展目標予威健夥伴同仁。本公司已連續於近兩年受臺北市政府核發中高齡者暨高齡者友善企業認證，以及連續近兩年獲得 1111 人力銀行頒發之幸福企業金獎；同時本公司更為持續落實『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，除於 113 年 2 月取得第三方驗證機構核發之職業安全衛生管理系統 ISO 45001:2018 證書外，並於同年 11 月間又增加驗證地點，再次獲第三方驗證機構驗證上述管

理系統獲得認可 (原驗證地點：台北總公司、台北潭美倉儲中心；增加驗證地點：桃園厚生倉儲中心)，以確保同仁在安全健康的職場投入貢獻，響應聯合國 SDG 3 健康與福祉以及 SDG 8 合適的工作及經濟成長。

針對氣候變遷議題，威健母公司透過永續發展委員會下之 ESG 執行辦公室推動溫室氣體盤查，自 113 年開始遵循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，進行全年度盤點，並於 114 年 3 月委請第三方查證機構進行外部查證，子公司之盤查團隊以及內部查證小組也於 113 年編制完成，將於 114 年開始依照 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，進行全年度溫室氣體盤查，114 年將完成以集團全據點之盤查，並於 115 年上半年完成第三方查證機構之外部查證，確保集團溫室氣體盤查管理之完整性，並提早符合主管機關之盤查法令遵循要求。

氣候變遷對各產業領域是風險也是機會，擬定因應策略亦是本公司維持營運競爭力及經濟績效之重要課題。在面對 AI 崛起以及綠色運算 (Green Computing) 時代，威健將持續投入更多資源在相關應用方案的需求創造 (Demand Creation) 上，積極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。

過去一年威健提升同仁以及公司本身的永續發展 (Sustainability) 關注度及實踐，公司定期推廣同仁參與社區公益，也帶領同仁並邀請公益團體一起參與，透過贊助支持國內社福機構、大學及研機構等各項活動，挹注社會公益、教育、研究、醫療、以及體育資源等，讓社會關懷與培養科技等人才，能內化於同仁參與推動永續發展相關社會公益活動，以響應聯合國永續發展目標 (SDGs)。

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

## 關於威健

威健實業成立於 66 年元月，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)。

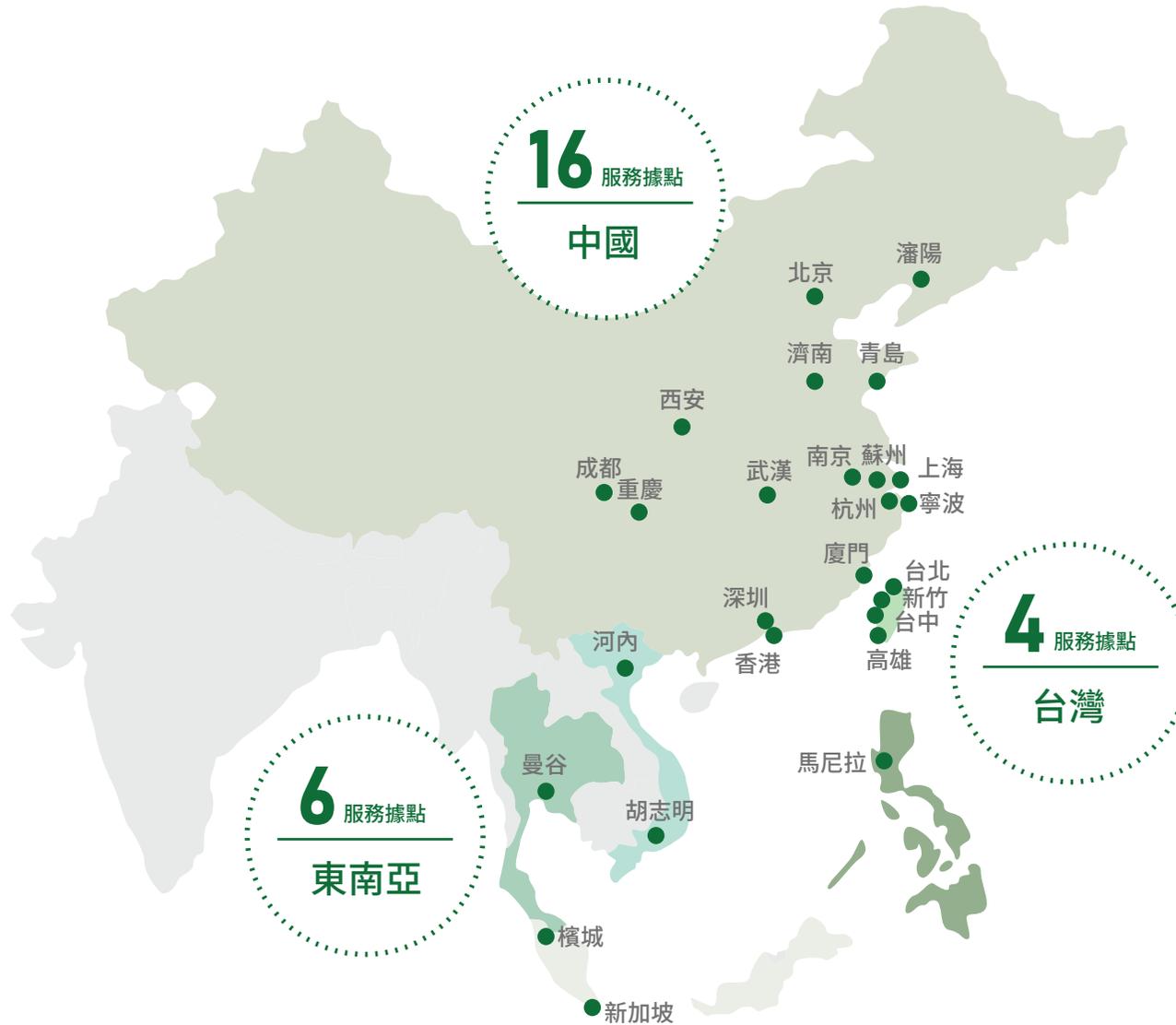
威健以經銷代理各種半導體電子零組件、資訊通路產品暨提供技術服務為主要業務，業務拓展迅速，並深耕業務市場於大中華區 (台灣、香港、中國)、東南亞區 (新加坡、菲律賓、馬來西亞、泰國、越南及印尼)、墨西哥及印度等為主。為滿足客戶所重視的供貨及時性，以因應下游客戶到海外設廠之零件需求及增加現貨調度的靈活應用，威健於香港、中國及新加坡分別設立子公司，負責香港、中國及東南亞市場之拓展。藉由經銷據點配合完整的行銷體系及技術服務，業務已涵蓋亞太地區；近年更隨下游客戶廠商至北美區域設廠，威健亦展現跨區域合作，展現及時支援客戶零組件需求之運籌服務量能。

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	半導體電子零組件、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	47.42億元 (截至113年12月31日)
員工人數	威健實業員工總人數485人，威健集團員工總人數1,229人 (截至113年12月31日)
銷售淨額	合併營收89,674,523仟元；個體營收44,564,878仟元
集團服務客戶數	約4,900多家

# 營運及服務據點



## 7 個營運據點

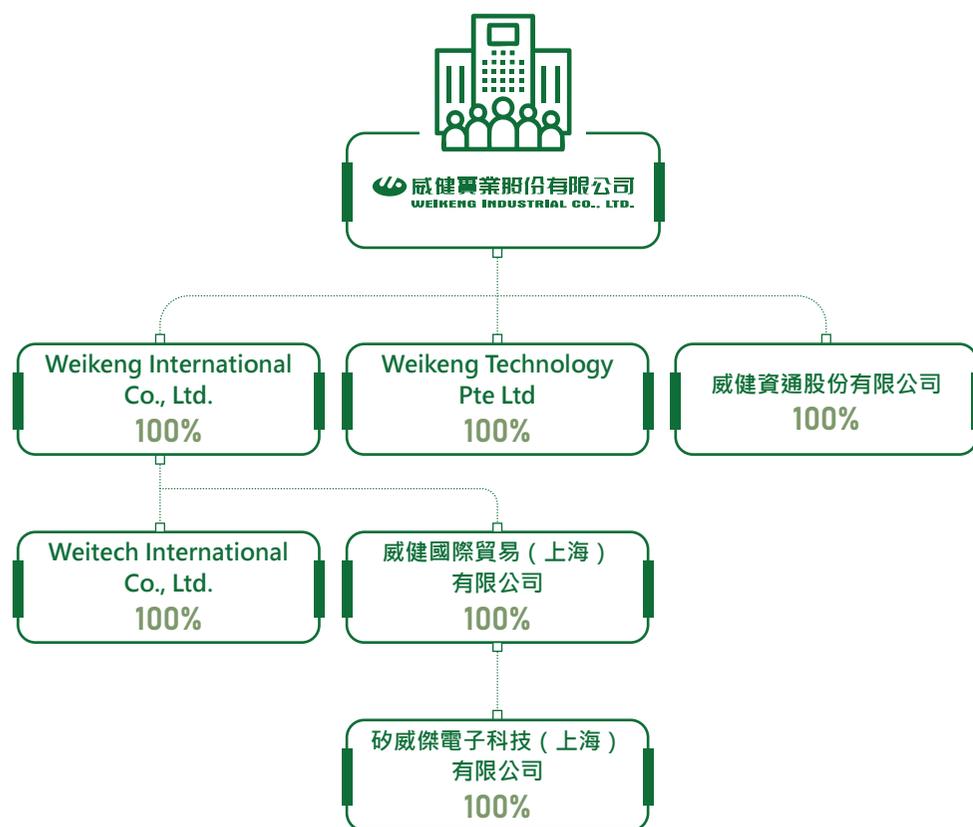
威健集團各關係企業設址：台灣2家公司實體，中國（含香港）4家公司實體，新加坡1家公司實體，共計7家公司實體（7個營運據點）。

## 26 個服務據點

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，詳細子公司相關資料請參閱本公司 [113 年合併財務報告](#)。而本次報告書揭露範疇主要以威健實業為主，部分財務相關數據涵蓋 6 家子公司。



## 參與組織

威健實業積極參與各類產業學會、公會等組織，透過交流與合作，掌握最新產業動態與趨勢。目前董事長胡秋江先生擔任「社團法人中華企業評價學會」常務監事及「中華民國科技管理學會」常務理事，積極推動學會各項活動，包含促進學術研究、推廣企業評價相關活動、舉辦講座，以及與國內外學術機構和企業進行交流合作，並促進科技管理領域的學術研究與實務應用，期望藉由董事長的企業經驗為學會帶來寶貴的實務觀點，強化產學研之間的合作與交流。



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
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	常務理事 / 董事長胡秋江

# 113年獲獎與肯定

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；同時結合上游原廠及下游客戶，共創 Demand Creation、Supply Chain、Capital Chain 以及 Sustainability 等附加價值，深獲原廠信賴和肯定。四十多年的發展，一步一腳印繪製出今日威健在亞太市場的影響力，多年來榮獲各大半導體原廠頒發的獎項無數，每一個獎項都印證威健對服務品質的承諾與堅持。**威健歷年獲獎與肯定**



臺北市中高齡者暨高齡者  
友善企業



獲1111人力銀行頒發  
幸福企業金獎



獲中華民國老人福利關懷協會  
感謝狀



獲高雄市社會局  
感謝狀



獲新北市和立榮光育幼院  
感謝狀



獲財團法人勵馨社會福利  
事業基金會感謝狀



威世科技  
黃金夥伴獎



FY2324獲英飛凌  
最佳技術知識DFAE團隊  
大中國區分銷夥伴獎



獲英飛凌大中華區  
PSS部門聯合開發  
(肯微科技和泉峰公司)  
客戶卓越貢獻獎



獲英飛凌大中華區  
PSS部門在人工智慧  
伺服器及OBC客戶方面的  
卓越發展獎



獲英飛凌大中華區  
CSS部門在核心及  
大眾市場的最  
佳成就獎



獲七彩虹供應  
鏈合作夥伴獎



AMD 2024年  
大中華區優秀  
合作夥伴獎



AMD 2024年  
台灣地區卓越  
合作夥伴獎



1

# 永續管理

1.1 永續推動與管理

1.2 利害關係人識別與溝通

1.3 重大主題分析

# 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。

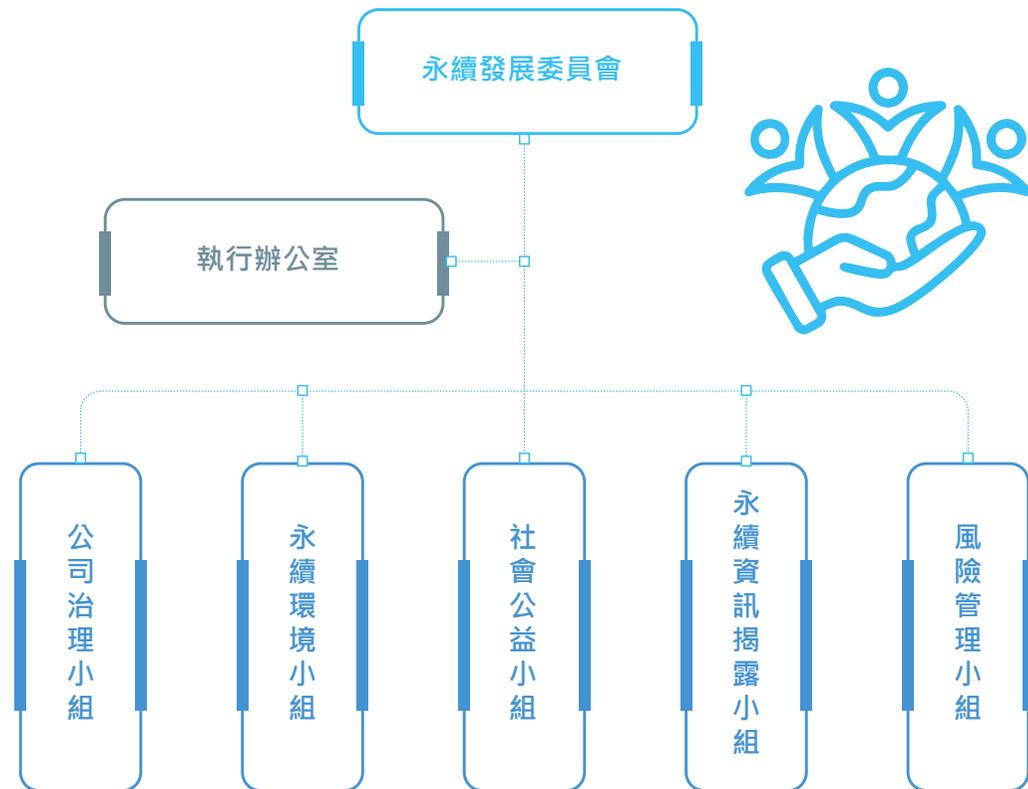
## 永續發展委員會

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，本公司董事會決議通過設置「永續發展委員會」，作為永續發展之規劃與討論的最高指導單位，並依據董事會核定之「永續發展委員會組織規程」執行職權。113年6月28日由董事會委任董事長（胡秋江）、總經理兼董事（紀廷芳）及全體獨立董事（三席：林弘、尤雪萍及王建智）成立第二屆永續發展委員會（五席），由董事長胡秋江擔任委員會召集人及會議主席。

委員會轄下設立「公司治理小組」、「永續環境小組」、「社會公益小組」、「永續資訊揭露小組」及「風險管理小組」等五個功能小組，及執行辦公室，以落實企業永續及風險管理等相關工作。功能小組成員由本委員會指派相關業務主管組成，負責執行及辦理本委員會或其他經董事會決議指示事項；執行辦公室專責整合協調以及追蹤功能小組之工作內容分配、執行及運作。

永續發展委員會組織圖



## 永續管理職責

### 永續發展委員會職責

- 01 公司永續發展政策之擬定。
- 02 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。
- 03 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。
- 04 關注各利害關係人所關切之議題及督導溝通計畫。
- 05 審視風險管理政策，包括但不限於資訊安全及氣候變遷等。
- 06 審視風險管理架構之妥適性。
- 07 審視重大風險管理策略，包含風險胃納或容忍度。
- 08 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。
- 09 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。

### 公司治理小組

- 01 負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。
- 02 落實健全以及推廣公司治理暨誠信經營之相關工作，並向本委員會報告執行狀況。

### 永續環境小組

- 01 負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制。
- 02 設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。
- 03 落實及推動公司環境永續相關工作，並向本委員會報告執行狀況。

### 社會公益小組

- 01 負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則。
- 02 建立組織內所有成員(如員工、子公司、合資等)及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制。
- 03 評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。
- 04 落實及推動公司企業社會責任相關工作，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，並向本委員會報告執行狀況。

### 永續資訊揭露小組

- 01 負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等。
- 02 應充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度，並向本委員會報告執行狀況。

### 風險管理小組

- 01 制定及修訂本公司風險管理包括但不限於資訊安全及氣候變遷等相關規範。
- 02 落實及健全公司風險管理、資訊安全及氣候變遷等面向之相關工作，並向本委員會報告執行狀況。

## 永續發展委員會運作情形

本委員會於 113 年共召開 4 次會議，並無發生重大偶發事件<sup>註1</sup>，其他相關 ESG 執行情形由財務長暨發言人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。

### 113年永續發展委員會運作情形與董事會呈報要點概要

開會日期	會議內容簡述
1月31日	<ul style="list-style-type: none"> <li>審視112年永續發展相關事項執行情形，包含「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」、「公司治理」等。</li> <li>討論及核定本公司112年永續報告書重大議題案，討論修訂本公司「永續發展實務守則」、「誠信經營守則」部分條文案，並增訂本公司「誠信經營作業程序及行為指南」案，上述議案同意後轉呈董事會決議。</li> </ul>
5月6日	<ul style="list-style-type: none"> <li>審視113年度第一季永續發展相關事項執行情形，包含「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」、「資安風險管理事項報告」等。</li> <li>討論修訂本公司「永續發展委員會組織規程」、「永續報告書編製及驗證作業程序」更名及「資通安全政策及管理辦法」部分條文案，上述議案同意後轉呈董事會決議。</li> </ul>
8月13日	<ul style="list-style-type: none"> <li>審視113年度第二季永續發展相關事項執行情形，包含「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」、「保障職工人權政策執行情形」等。</li> <li>承認本公司112年ESG永續報告書案，轉呈董事會核定。俟董事會核定後，揭露於本公司官網及向台灣證券交易所申報。</li> <li>討論修訂本公司「資通安全政策及管理辦法」部分條文案，同意後轉呈董事會決議。</li> </ul>
11月12日	<ul style="list-style-type: none"> <li>審視113年度第三季永續發展相關事項執行情形，包含「永續報告書撰寫執行情形」、「溫室氣體盤查及查證計畫執行情形」、「員工職業安全、工作環境與健康」、「環境部氣候變遷署碳費收費辦法規範重點」等。</li> </ul>
114年1月13日	<ul style="list-style-type: none"> <li>審視113年度全年度永續發展相關事項執行情形，包含「永續報告書撰寫執行情形」、「溫室氣體盤查及查證計畫執行情形」、「風險管理小組年度實踐情形」、「員工職業安全、工作環境與健康」、「保障職工人權政策執行情形」、「智慧財產管理計畫執行情形」、「社區參與及社會公益執行情形」、「公司治理運作情形」、「履行誠信經營情形」、「推動永續發展情形」、「利害關係人之溝通情形」等。</li> <li>討論本公司113年永續報告書重大議題核定案，同意後轉呈董事會決議。</li> </ul>

備註：

- 重大偶發事件係指發生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。
- 詳細會議議案及決議內容請參閱「[永續發展委員會會議議案及決議](#)」及「[董事會會議議案及決議](#)」。

## 1.2 利害關係人鑑別與溝通

### 利害關係人鑑別

威健實業參照 GRI 準則 ( GRI Standards 2021 年版 ) 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」作為利害關係人鑑別角度，並參考同業利害關係人與 AA1000 利害關係人議合標準，於 113 年 11 月 19 日召開「重大主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。

威健實業確立六大主要溝通對象的利害關係人 ( 與前一年度相比並無更動 )，分別為：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

員工是企业成功的核心資產，影響公司的運營績效與創新能力。威健關注員工需求，提供發展空間與支持，形成正向循環，吸引並留住人才，促進企業穩健成長。

#### 溝通途徑

#### 溝通頻率

勞資會議	定期 (一季一次)
專責人員：人力資源室主管	
電話：(02) 2659-0202 分機 581	即時
電子郵件：wk_hr@weikeng.com.tw	
Microsoft Teams通訊軟體	即時
內部網頁	即時
面談	即時
員工大會	定期 (一季一次)

### 關注議題

- 01 薪酬與福利
- 02 健康與安全工作環境
- 03 職業發展與成長
- 04 工作與生活平衡
- 05 公平性與包容性



### 威健回應狀況 / 結果概要

- 01 113年6月7日再度被台灣指數公司 (Taiwan Index Plus ; TIP) 核定為「台灣高薪100指數」成分股，10月獲臺北市政府頒發「113年度第二屆臺北市中高齡者暨高齡者友善企業」之認證，11月1111人力銀行頒發本公司為「貿易流通」業之幸福企業金獎。
- 02 113年員工福利費用總額 (含薪酬、勞保、健保、退休金、醫療保險、職工福利等) 達818,890仟元，較112年度增加9.51%，平均每人員工福利費用達1,695仟元，相較112年增加12.62%。
- 03 113年8月委任華南銀行信託部執行「員工持股信託計畫」，透過每月薪資自提金及公司給予相對1至1.1倍獎勵金，累積金額投資購買本公司股票，幫助員工達成多元化退休金準備來源。
- 04 本公司ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統 (驗證地點：台北內湖總公司及內湖潭美倉儲中心) 於113年1月完成首次外部驗證，並於2月取得證書；後續因新增組織範疇，於同年11月重新驗證並取得ISO 45001:2018換發證書 (增加驗證地點：桃園厚生倉儲中心)。
- 05 指定亞東紀念醫院於113年5月蒞廠進行員工年度健康檢查，參與檢查率90.56% (不含派駐海外人員)；與國泰醫院合作，延請醫師執行6次員工健康關懷與諮詢服務 (每次3小時)，合計18小時；由專任護理師與外部專家進行7場健康教育講座，合計7.5小時。
- 06 113年度響應聯合國永續發展目標，舉辦「113威健體能健康續航力」活動。
- 07 113年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。
- 08 113年度執行相關內、外部訓練情形，共有4,007人次，7,066.5人次小時，總訓練支出金額達170仟元；並進行兩次員工績效考評，共112位員工獲晉升，強化公司營運貢獻並提升管理職能，助力職涯發展。
- 09 113年度共有13個員工社團，每週員工社團活動以及透過旅行社於每一季度內舉辦每月由員工自行選擇之國內外旅遊行程等。
- 10 113年11月舉辦「公益棒球賽-接棒未來，揮出夢想」贊助活動，邀請員工一同前往台北大巨蛋參與。
- 11 執行公司照顧員工同仁之服務地圖，包括促進性別工作平等、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。
- 12 為使公司職工均能獲得公平而有尊嚴的對待，已訂有「保障人權政策」、「預防職場不法侵害政策」，及「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」。

## 股東 / 投資人與金融 / 證券機構

### 對威健的意義與重要性

股東 / 投資人與金融 / 證券機構之支持不僅提供資金，更驅動公司健康成長。企業需滿足其多元關注點，涵蓋財務績效、長期策略、永續與風險管理，以維持競爭力與穩定發展。

溝通途徑	溝通頻率
與金融機構會議	即時 / 不定期
股東會	一年一次(每年6月底前)
專責人員：發言人或代理發言人 電話：(02) 2659-0202 電子郵件：public@weikeng.com.tw	即時
公司官網	即時
法說會	一年至少二次

### 關注議題

- 01 財務績效與回報
- 02 公司治理與透明度
- 03 風險管理與韌性
- 04 成長潛力與競爭優勢
- 05 永續發展與ESG表現



## 威健回應狀況 / 結果概要

- 01 113年度集團營收達896億元，稅後淨利11.42億元，每股盈餘 (EPS) 達2.56元，分別較前一年度增加26.49%、45.13%及38.38%；股東權益報酬率 (ROE) 則達11.60%，亦較前一年度增加2.83個百分點。
- 02 由台灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同委託財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會辦理之「113年度上市上櫃公司治理評鑑」，於114年4月30日公布評鑑結果，本公司總得分88.94，上市公司排名級距21%~35%。
- 03 本公司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」、「風險管理政策與程序」、「保障人權政策」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。
- 04 113年於台灣證券交易所公開資訊觀測站共發布37則中、英文重大訊息，並同步於公司官方網站揭露。
- 05 113年度風險辨識結果已提報113年11月12日永續發展委員會及董事會，並揭露於本公司官網公司治理專區的風險管理項下。
- 06 憑藉齊全的產品線組合、堅實的行銷通路網路及屢獲肯定的Demand Creation能力，威健已成為半導體零組件原廠之主要代理經銷商。
- 07 台灣指數公司 (Taiwan Index Plus ; TIP) 藉由社會 (S)、經濟 (E)、環境 (E) 及揭露 (D) 四大構面之評鑑模型，評鑑本公司在永續管理、永續治理、永續供應鏈與環境及永續workplace等四面向，112年永續報告書 / 113年評鑑，其結果為BBB。
- 08 本公司承諾為實踐公民社會責任，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，並持續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。因此，本公司亦被證券投資信託機構發行永續發展相關ETF基金列為成分股，例如兆豐台灣ESG永續高股息等權重ETF證券投資信託基金及永豐ESG低碳高息ETF基金等。
- 09 本公司舉辦投資人 / 法人說明會，每年至少二次，113年度已分別於5月28日及11月15日自辦完成，並依規定將相關影音及書面簡報資料上傳台灣證券交易所指定平台及本公司官網，讓利害關係人同步知悉。

## 原廠 / 上游供應商

### 對威健的意義與重要性

上游代理原廠與公司互利共贏，依賴公司拓展市場並提供本地化服務，同時關注公司績效、忠誠度與技術能力。雙方透過銷售、技術支持、供應鏈管理及市場策略的緊密合作，共同推動長期發展。

#### 溝通途徑

#### 溝通頻率

季度業務檢討會議 (含視訊) (Quarterly Business Review, QBR)	每季一次
專責人員: 謝小姐 電話: (02)2659-0202 分機 340 電子郵件: business@weikeng.com.tw 現場稽核	即時   不定期

### 關注議題

- 01 銷售績效與市場覆蓋能力
- 02 品牌忠誠與專注度
- 03 技術能力與服務品質
- 04 庫存與供應鏈管理
- 05 市場回饋與資訊共享
- 06 合規與商業道德
- 07 下游客戶管理與服務能力



## 威健回應狀況 / 結果概要

- 01 威健集團近三年來 (111年~113年) 集團營收金額分別為702億元、708億元及896億元，年成長率-2.93%、0.87%及26.49%，顯見銷售績效逐年穩定提升中。
- 02 威健集團代理品牌涵蓋多家知名的半導體整合元件製造廠 (Integrated Device Manufacturer, IDM) 和無晶圓廠 (Fabless) IC設計公司品牌，主要產品線包含AMD、Amazing、Gigadevice、Infineon、Lattice、Microchip、Molex、NXP、Vishay、Western Digital 等，代理歷史皆達六年以上，其中AMD更是逾37年之久，顯見與原廠供應商具長期穩固之友好合作關係。
- 03 威健集團組織內設有產品應用部門及產品事業處，致力於客戶端之demand creation，提供專業技術服務及研發設計，且維持高比例技術團隊支援業務團隊：1位技術人員支援2位業務人員。
- 04 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，112~113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。
- 05 優質的供應鏈運籌管理是對上游代理原廠的承諾，據此，本公司導入ISO 9001:2015 (香港沙田及台灣內湖潭美、桃園厚生倉儲服務之品質管理) 驗證，並取得國際驗證證書。
- 06 本公司獲財政部關務署基隆關認證合格之「一般優質企業 (AEOG)」供應鏈業者，並將「安全認證優質企業 (AEOS)」認證列入114年度之計畫，以訴求跨境貨物移動安全的認證，獲得認證後將可提升全球貿易的安全與便捷，並享有快速通關的優惠措施。
- 07 與主要代理原廠建立電子資料交換 (Electronic Data Interchange, EDI) 連線外，本公司業務團隊定期參與主要代理原廠舉辦之季度業務檢討會議 (QBR)，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。
- 08 截至113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。
- 09 業務部門同仁每月或視需要及時拜訪客戶，並與主要OEM / ODM / OBM / EMS廠客戶保持至少每季度一次的正式業務溝通會議；公司運籌部門亦實施運籌服務滿意度問卷抽樣調查，113年度執行了18家客戶調查，回收問卷17家，回收率94.44%。

## 客戶

### 對威健的意義與重要性

客戶對公司的重要性體現在其營收貢獻、品牌口碑影響及需求驅動作用上，更是維持代理原廠合作的重要憑證；滿足其關注議題，不僅有助於自身業務成長，也能提升在市場中的競爭力與原廠支持。

#### 溝通途徑

#### 溝通頻率

專案會議 (含視訊)	即時
專責人員：謝小姐	
電話：(02)2659-0202 分機 340	即時
電子郵件：business@weikeng.com.tw	
客戶問卷	不定期

### 關注議題

- 01 產品品質與供應穩定性
- 02 技術支持與專業能力
- 03 供應鏈管理
- 04 合規性與誠信經營
- 05 客戶隱私與機密資訊保護



### 威健回應狀況 / 結果概要

- 01 透過自行開發之Planning系統整合客戶需求預測、訂單與公司庫存，進行交期規劃並即時更新供應鏈狀況，並提供品質證明文件及產品追溯機制，確保產品符合標準。此外，執行供應商管理庫存 (Vendor Managed Inventory, VMI)，依據客戶需求設定安全庫存與補貨點，提升供應穩定性，且制定應急計劃，確保突發狀況時能迅速調整供貨，並由專業技術支援團隊進行失效分析 (Failure Analysis, FA)，快速解決品質問題，與原廠合作優化產品品質。
- 02 透過建立內部技術團隊、定期進行培訓與建置技術資料庫，提升專業知識及能力，藉此提供客戶關鍵零組件產品選型建議、協助設計解決方案、及進行產品測試驗證及故障診斷，提高產品系統性能與穩定性。藉由強化與原廠上游供應商的合作，獲取技術資料與支援，並定期跟進客戶需求，透過成功案例展現價值。持續關注市場趨勢，投入技術創新，推動人工智慧AI (Artificial Intelligence) 及先進車用電子等應用，確保產品線具競爭力，滿足未來市場需求。
- 03 威健推動綠色供應鏈，要求上游原廠產品符合RoHS規範 (Restriction of Hazardous Substances)、REACH高度關切物質 (SVHC) 規範及衝突礦產等國際法令之標準要求，並將相關歐盟綠色環保規範資料文件上傳至客戶綠色供應鏈管理平台，亦積極與上游原廠投入綠色產品研發，提供永續解決方案。此外，本公司執行回收再利用政策，並於110年起展開溫室氣體組織盤查，且逐步擴大盤查邊界，以降低溫室氣體排放。
- 04 依客户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 (Electronics Industry Citizenship Coalition, EICC) / 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則等，本公司經檢視相關條文皆已配合執行。截至113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310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。
- 05 本公司於113年8月推動資訊安全管理系統 (Information Security Management System, ISMS)，依職務內容與產品線實施數據分類及分級，不僅針對存儲和傳輸中的敏感數據進行加密，亦定期備份及測試備份的可用性與災難恢復能力，並允許第三方進行ISMS審核。此外，建立安全事故通報流程，確保符合《個人資料保護法》、歐盟《一般資料保護規則》 (General Data Protection Regulation, GDPR) 等數據隱私保護要求，且要求所有員工須簽署保密協議及接受資安培訓。

## 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

非原廠供應商 / 承攬商之專業性與穩定性直接影響威健運營效率與市場競爭力。為確保合作互利共贏，公司需妥善管理、保持良好溝通，並注重透明性與合規性，以建立長期穩定的合作關係。

#### 溝通途徑

#### 溝通頻率

互訪會議 (含視訊)	即時
專責人員/電話: (02)2659-0202 【庶務】黃小姐 分機 575 【資訊科技】王先生 分機 662 【運籌】王小姐 分機 621 電子郵件: supplier@weikeng.com.tw	即時
作業及環境現場評估	定期
年度議價	依合約期限

### 關注議題

- 01 透明與公平的合作機制
- 02 合規與法規要求
- 03 資訊安全與資料保護
- 04 永續發展與社會責任



## 威健回應狀況 / 結果概要

- 01 與非原廠供應商 / 承攬商建立明確合作標準，評估其財務穩定性、服務能力及合規性，並透過服務協議確保雙方目標一致；同時，透過定期會議及即時回饋系統，以強化溝通與協作。為降低供應鏈風險，採取分層管理策略，避免過度依賴單一供應商，並建立備選方案或平行供應鏈。此外，針對表現優異的供應商提供績效獎勵與技術支持，共創長期合作關係。
- 02 威健為確保非原廠供應商 / 承攬商於環保、勞工權益及合規方面達標，截至113年底，已有87家非原廠供應商 / 承攬商簽署遵守RBA行為準則承諾書。除了定期對運輸、報關及保險等供應商進行合規審查，降低法律風險，亦密切關注涉及貿易、稅務及環境等法規的變化，隨時對供應鏈政策進行調整。
- 03 威健制定明確的永續與社會責任策略，目標涵蓋環境、社會及治理 (ESG) 層面，並將供應商的永續性納入篩選與評估標準，優先與在永續發展方面表現良好的供應商合作。公司鼓勵運籌體系供應商使用低碳排的運輸方式及節能設備，並推動資源循環利用以減少資源浪費。此外，威健強調公平勞動，確保供應商遵守勞工法規，並鼓勵其支持社區發展及教育、健康等公益計畫。



## 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

政府 / 主管機關與社會對公司的影響是多層次且全方位的，既是規範與監督者，也是支持與合作的潛在資源，其關注之議題圍繞合規、環境、創新及社會責任，上述議題對公司營運的穩定性、品牌聲譽和長遠發展至關重要。因此，公司需與政府及社會保持良性互動，積極應對其關注的核心議題，以實現企業與社會的共同繁榮。

#### 溝通途徑

#### 溝通頻率

公文	不定期
專責人員：發言人或代理發言人	
電話：( 02 ) 2659-0202	即時
電子郵件：public@weikeng.com.tw	
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
新聞稿	即時

### 關注議題

- 01 合規經營
- 02 經濟與社會貢獻
- 03 永續與公司治理
- 04 員工權益與工作環境
- 05 透明與問責



## 威健回應狀況 / 結果概要

- 01 對於須定期向主管機關規定申報事項以及須遵守之當地法規規定，本公司113年皆依規定辦理且無發生重大違反法令之情事；此外，已於113年9月依照《身心障礙者權益保障法》足額進用4位身心障礙者。
- 02 威健提供社區與社會就業機會及福利照應，總公司登記於台北市內湖區，截至113年底，來自居住台北市、新北市、基隆市、桃園市及宜蘭縣之同仁有444位（佔比95%），另在新竹市、台中市及高雄市亦設有辦事處，員工數分別為7、10及5位，員工人數達466位（不含派駐海外），且已連續兩年（112~113）獲臺北市政府頒發「臺北市中高齡者暨高齡者友善企業」之認證。
- 03 本公司於董事會下設有「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及與永續發展等重大事項。
- 04 為確保治理結構公正透明，本公司董事會成員已公開其個人背景、利益衝突迴避等情況，並設有獨立董事進行監督。為強化內部控制，董事會定期進行自評與外部評鑑，針對重大偶發事件，已設有明確通報程序，確保董事會能及時掌握資訊。



備註：完整威健回應狀況 / 結果請參閱「[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 02-26590202 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

詳細資訊請參閱本報告書4.1人權保障



### 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。

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 02-26590202 分機531 稽核室主管  
02-26590202 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

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

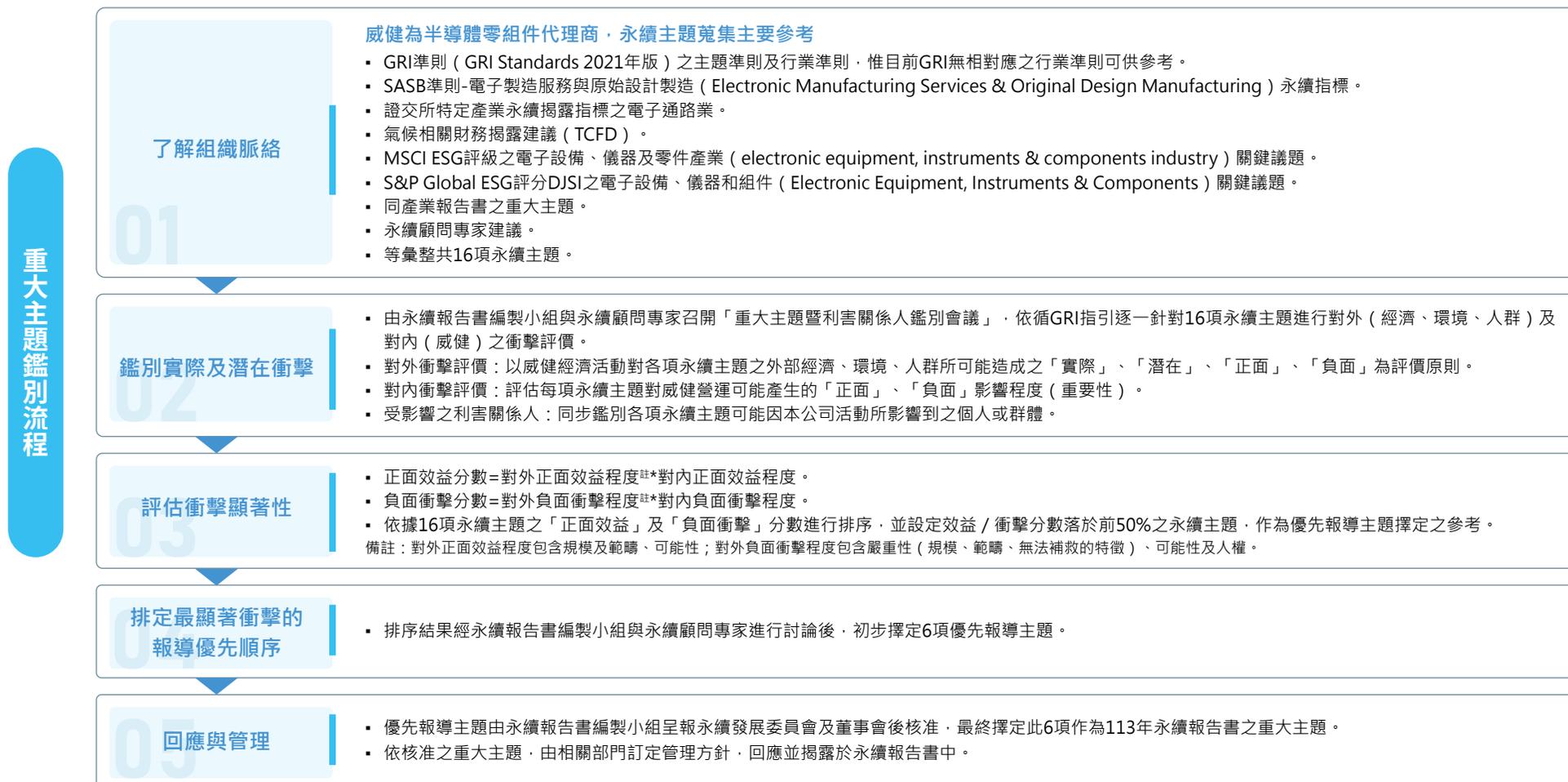
申訴信箱 independent@weikeng.com.tw

#### 調查案件流程及申訴者保護機制

詳細資訊請參閱本報告書2.3廉潔誠信與法規遵循-完善的檢舉機制

## 1.3 重大主題分析

本公司於 113 年 11 月 19 日召開「重大主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、人群 ( 包含其人權 ) 造成實際或潛在衝擊 / 效益程度」及「各永續主題對威健可能產生之衝擊 / 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主題，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。重大主題鑑別流程如下說明。



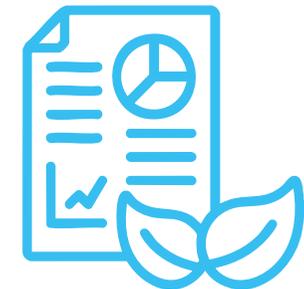
永續主題衝擊／效益評估

對內營運衝擊／效益程度



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

次要議題			
7	供應鏈永續管理	13	職業安全衛生
8	人權管理	14	產品健康與安全
9	社會參與	15	水資源
10	技術研發與創新	16	廢棄物
11	能源與排放		
12	氣候變遷財務揭露		



備註：

- 與上一年度次要議題調整說明：原「產品生命週期管理」納入「廢棄物」；原「勞資關係」納入「人權管理」。
- 其餘與前一年度相比無重大改變。

管理方針	重大主題	正面效益 / 負面衝擊說明	永續準則呼應	對應章節
 經濟績效	經濟績效	<p><b>正面效益</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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，也能吸引越多投資人青睞。</li> <li>經濟績效優於112年，稅收增加；且被列為「兆豐永續高息等權00932、兆豐電子高息等權00943、00946群益科技高息成長成分股」。</li> </ul> <p><b>負面衝擊</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>113年無實際負面衝擊情事。然因美元利率仍處高檔，在進出貨規模增加下，113年整體財務成本較112年增加，又面臨匯率變動風險，及市場競爭，導致平均毛利率壓縮（毛利率低於112年）。</li> </ul>	<p>【GRI】經濟績效：201-1、201-4</p>	2.1營運概況
 誠信經營	誠信經營	<p><b>正面效益</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p><b>負面衝擊</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>113年無實際負面衝擊情事，亦無接獲檢舉事件。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。</li> </ul>	<p>【GRI】反貪腐：205-2、205-3</p> <p>【GRI】反競爭行為：206-1</p> <p>【證交所】永續揭露指標-電子通路業-編號七</p> <p>【MSCI】電子設備、儀器及零件產業-誠信經營</p> <p>【DJSI】電子設備、儀器和組件-公司治理、商業道德</p>	2.3廉潔誠信與法規遵循
 客戶隱私與資訊安全	客戶隱私與資訊安全	<p><b>正面效益</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>113年8月開始啟動導入資訊安全管理系統（ISMS）時程計畫，並於114年2月正式公告制度實施，且已由BSI台灣分公司稽核團隊於114年4月間完成二階段驗證，經BSI台灣及總部作最後確認後，已於114年5月核發ISO/IEC 27001:2022證書。</li> </ul> <p><b>負面衝擊</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>113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。然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、竊改、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。</li> </ul>	<p>【GRI】客戶隱私：418-1</p> <p>【DJSI】電子設備、儀器和組件-隱私保護</p> <p>【自有主題】客戶隱私與資訊安全</p>	2.5資訊與網路安全管理

管理方針	重大主題	正面效益 / 負面衝擊說明	永續準則呼應	對應章節
 <p>客戶關係</p>	客戶服務與滿意度	<p><b>正面效益</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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，並屢次因服務品質佳，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。</li> <li>最近三年每年進出口實績前500名，均無虧損，並獲財政部關務署基隆關認證為合格之「一般優質企業」供應鏈業者（效期至114年12月2日止）。</li> <li>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。</li> </ul> <p><b>負面衝擊</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	【自有主題】客戶服務與滿意度	3.3客戶關係管理
	人才留任	<p><b>正面效益</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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113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，10月再度獲臺北市政府頒發「113年度第二屆臺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。</li> <li>本公司於113年8月委任華南銀行信託部執行「員工持股信託計畫」，期望員工建立定期定額儲蓄投資習慣，透過每月薪資自提金及公司給予相對1至1.1倍獎勵金，累積金額投資購買本公司股票，幫助員工及早以累積持股及複利投資方式，達成多元化退休金準備來源，使未來退休生活能夠增添更多保障。</li> </ul> <p><b>負面衝擊</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>113年無實際負面衝擊情事。然因同業或其他產業提供更優渥之徵才條件，可能影響員工留任率。</li> </ul>	<p>【GRI】經濟績效：201-3</p> <p>【GRI】市場地位：202-1~202-2</p> <p>【GRI】勞雇關係：401-1~401-3</p> <p>【GRI】員工多元化與平等機會：405-1~405-2</p> <p>【DJSI】電子設備、儀器和組件-人力資本管理</p>	4.2人才吸引與留任 4.3員工權益與福利
 <p>人才培育與留任</p>	人才培育	<p><b>正面效益</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本公司注重員工職涯規劃，鼓勵員工進修、考取證照（費用由公司補助），並提供外訓課程補助及回聘退休員工擔任顧問等。透過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，進而優化工作品質及績效。</li> </ul> <p><b>負面衝擊</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>113年無實際負面衝擊情事。然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。</li> </ul>	【GRI】訓練與教育：404-1~404-3	4.2人才吸引與留任 4.3員工權益與福利

管理方針

113年目標

113年目標達成情形

短期目標

中長期目標

- 維持具競爭力之營運績效。
- 創造就業與社會貢獻。
- 提升公司在國際貿易供應鏈競爭力，推動「安全認證優質企業AEOS」認證計畫。
- 致力碳足跡的合規要求。



經濟績效

- 集團營收達896億元，稅後淨利11.42億元，每股盈餘（EPS）達2.56元，分別較前一年度增加26.49%、45.13%及38.38%。股東權益報酬率（ROE）則達11.60%，亦較前一年度增加2.83個百分點。
- 截至113年底，員工人數達466位（不含派駐海外），主要就近提供台北市、新北市、基隆市、桃園市及宜蘭縣之同仁就業機會與福利照應，占比95%，且已連續兩年（112~113）獲台北市政府頒發「台北市中高齡者暨高齡者友善企業」之認證。

財務社會貢獻

本公司財務社會貢獻，如下表所示:(單位:新台幣仟元)

項目	113年	增加率(%)
員工薪酬與福利	818,890	9.51
科技及公益捐贈	3,806	58.58
現金股利配發股東	1,000,000	14.94

- 完成導入「安全認證優質企業AEOS」認證規劃評估。
- 113年度溫室氣體盤查結果經由外部查證機構（新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司）於114年3月間執行外部查證，係依據ISO 14064-3:2019完成查證並符合ISO 14064-1:2018標準要求，範疇一、二（類別1、2）採合理保證等級（無保留意見），範疇三（類別3到4）則採用確證與協議程序所得的結論，並於114年4月間取得查證意見聲明書，證號：GHGEV 817395。

短期目標：1~5年

- 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。
- 完成財政部關務署基隆關親臨評鑑「安全認證優質企業AEOS」之驗證。
- 114年完成集團內合併報表子公司列入查核邊界，對降低碳足跡做出應有責任管理內容。

中長期目標：6~10年

- 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。
- 致力合規性經營，持續促進與客戶、原廠夥伴的合作機會，成就「連結科技、創造價值」經營理念。

管理方針	113年目標	113年目標達成情形	短期目標	中長期目標
 <p>誠信經營</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理評鑑排名級距維持21%至35%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成，上市公司排名級距21%至35%。</li> </ul>	<p><b>短期目標：1~5年</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>維持或提升公司治理評鑑排名級距。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p><b>中長期目標：6~10年</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
 <p>客戶隱私與 資訊安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安排資訊安全主管與專責人員參與資通安全教育訓練。</li> <li>無發生重大資訊安全或客戶隱私外洩之情事。</li> <li>113年開始啟動導入資訊安全管理系統 ( ISMS ) 時程計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成，113年資訊主管與專責人員參與資通安全教育訓練共15小時。</li> <li>達成，無發生重大資訊安全或客戶隱私外洩之情事。</li> <li>113年8月開始啟動導入資訊安全管理系統 ( ISMS ) 時程計畫，並於114年2月正式公告制度實施，且已由BSI台灣分公司稽核團隊於114年4月間完成二階段驗證，經BSI台灣及總部作最後確認後，已於114年5月核發ISO/IEC 27001:2022證書。</li> </ul>	<p><b>短期目標：1~3年</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>預計導入Active Directory (AD)，針對所有電腦加強資訊安全管控，包含密碼安全性原則、螢幕保護/鎖定原則、軟體重大漏洞更新、禁用USB隨身碟存儲裝置等措施。</li> <li>遵循「個人資料保護法」與歐盟GDPR規範。</li> <li>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。</li> </ul>	<p><b>中長期目標：4~10年</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>持續依照PDCA之精神，執行資訊安全政策行動。</li> </ul>

管理方針	113年目標	113年目標達成情形	短期目標	中長期目標
 <p>客戶關係</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續維持 ISO 9001:2015 (倉儲服務) 品質管理系統。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成·本公司112年度導入ISO 9001:2015 (香港沙田及台灣內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心服務之品質管理) 認證, 已於9月間及11月間分別取得BSI及亞瑞仕 (ARES) 國際認證證書; BSI 證書效期 112/9/29 ~ 115/9/28、ARES 證書效期112/11/23 ~ 115/11/22。以上證書之有效性, BSI 已於113年8月19日進行香港沙田倉之年度評估, 做出證書一年內仍屬有效結論; 另 ARES亦於113年11月21日完成台灣內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心服務之品質管理年度監督審核, 亦做出證書一年內仍屬有效結論。</li> </ul>	<p><b>短期目標：1~3年</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>提高客戶滿意度, 縮短物流配送時間。</li> <li>擴建新加坡FTZ倉及美國El Paso倉來支援東南亞及墨西哥, 甚或未來美國境內出貨需求。</li> <li>本公司已將「安全認證優質企業 (AEOS)」列入114年度之計畫, 以訴求跨境貨物移動安全的認證, 獲得認證後將可提升全球貿易的安全與便捷, 並享有快速通關的優惠措施。</li> </ul>	<p><b>中長期目標：4~10年</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>因地緣及關稅政策, 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。</li> </ul>
 <p>人才培育與留任</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立友善妥適安全的職場環境, 持續維持 ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統。</li> <li>規劃財務面留才工具。</li> <li>113年教育訓練時數較前一年度增加5%為目標。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO 45001:2018換發證書 (證書有效日期至: 116年2月5日)。</li> <li>達成·本公司於113年11月22日向金融監督管理委員會申報發行員工認股權憑證10,000單位, 每單位得認購股數1,000股, 計得認購新發行普通股10,000,000股, 已於113年12月3日經金管會以金管證發字第1130365341號函核准在案。據此, 本公司已於114年4月8日第一次發行本員工認股權憑證總計8,708單位, 員工認股權人未來得在憑證存續期間內依金管會核備本公司「113年度員工認股權證發行與認股辦法」行使認股權認購新發行普通股8,708,000股, 初始認股價格每股15元, 未來遇有前述認股辦法第七條規定之情事, 將依該辦法調整認股價格。</li> <li>達成·113年8月執行員工持股信託專案計畫, 專案計畫存續期間五年, 屆滿時將自動持續延展。</li> <li>達成·每年教育訓練時數較前一年度增加5%, 113年教育訓練總時數為7,066.5小時, 較112年增加14.38%。</li> </ul>	<p><b>短期目標：1~5年</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>員工持股信託專案計畫持續執行。</li> <li>規劃114年職業安全衛生相關人員回訓五位, 初訓五位。</li> <li>員工認股權憑證在憑證存續期間內持續執行。</li> <li>規劃114年舉辦健康促進宣導講座五場。</li> </ul>	<p><b>中長期目標：6~10年</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

# 2



## 永續治理

經濟績效 管理方針

誠信經營 管理方針

客戶隱私與資訊安全 管理方針

2.1 營運概況

2.2 公司治理

2.3 廉潔誠信與法規遵循

2.4 風險管理

2.5 資訊與網路安全管理

## 經濟績效 管理方針

重大主題	經濟績效
政策 / 承諾	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。
補救機制 / 措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>建立穩健的財務政策，以確保資金流動性。</li> <li>實施有效的庫存管理策略，平衡庫存水位和成本。</li> <li>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。</li> <li>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；穩固既有產品代理權，持續尋找新代理合作機會。</li> </ul>
責任	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。
113年特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續尋找新產品代理合作機會。</li> <li>持續強化核心競爭力，創造客戶新需求，威健實業總研究發展支出119,182仟元。</li> <li>共召開46次業務產銷會議、11次營運會議、11次董事會，討論營運及管理方向。</li> <li>於5月28日、11月15日舉辦共2次投資人 / 法人說明會。</li> <li>已完成113年風險辨識，鑑別結果與風險對策已於113年11月12日分別提報永續發展委員會及董事會核定。</li> <li>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。會計師與管理部門溝通一年4次。</li> </ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>每季由永續發展執行辦公室向委員會報告ESG相關事項。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>建立重大偶發事件之通報程序。</li> </ul>
113年績效成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟績效優於112年，稅收增加；列為「兆豐永續高息等權00932、兆豐電子高息等權00943、00946群益科技高息成長」成分股。</li> <li>財務績效表現穩定，集團合併營收約達新台幣897億元、稅前淨利約達新台幣14.77億元、基本每股盈餘2.56元、董事會決議配發現金股利為每股2.10元。</li> <li>威健實業總研究發展支出（包含研發人員薪酬與軟體設備等）119,182仟元，相關綠色產品研發支出佔總研發支出達22.41%。</li> <li>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。</li> </ul>

# 誠信經營 管理方針

重大主題	誠信經營
政策 / 承諾	<p>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。</p>
補救機制 / 措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>暢通內部及外部人員檢舉管道，同時建立檢舉保護制度。</li> <li>建立被檢舉人申訴制度。</li> </ul>
責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行辦公室：負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，定期（至少一年一次）向董事會報告經營執行結果。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
113年特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>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誠信相關事項。</li> <li>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。</li> <li>官網、年報、永續報告書等公開資訊同時併採英文資訊發布。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>已完成董事會、個別董事成員及功能性委員會（審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會及提名委員會）自評評估作業，並於114年3月6日提報董事會報告。</li> </ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>每季至少召開一次董事會議。</li> <li>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。</li> </ul>
113年績效成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理評鑑之上市公司排名級距為21%~35%。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>董事會出席率96.10%；審計委員會、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%。</li> <li>董事會成員進修100%符合法令時數規定。</li> <li>董事會、董事會成員、審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會及提名委員會之自評績效評估，平均達成率分別為95.30%、97.89%、96.97%、94.04%、94.82%及94.21%。</li> <li>截至113年底，原廠供應商共33家、非原廠供應商共87家、客戶共310份簽訂有關誠信經營之具體合約規範。</li> </ul>

# 客戶隱私與資訊安全管理方針

重大主題	客戶隱私與資訊安全
政策 / 承諾	<p>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。</p>
補救機制 / 措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全管理委員會：由總經理擔任召集人，指派副召集人及執行秘書，負責資訊安全管理委員會各項協調工作。每年至少召開管理審查會議1次，必要時得召開臨時會議。</li> <li>資訊安全工作組：由各事業單位及功能單位的管理階層擔任，依職責區隔分為「資訊安全處理小組」、「文件管制小組」、「查核(內稽)小組」、「資產盤點暨風險評鑑小組」。</li> </ul>
113年特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立資訊安全管理委員會。</li> <li>導入ISMS資訊安全管理系統。</li> <li>全體人員參與資安威脅趨勢與因應、個資法令認知等教育訓練；資訊與資安相關主管與人員，持續參與資通安全教育訓練相關課程進修。</li> <li>加入台灣資安主管聯盟-上市櫃會員。</li> <li>台灣共有485位員工(派駐海外19位)，其中113年度新進員工44位，皆已簽署保密合約書與人員資訊安全守則，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。</li> <li>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113年底共簽署871份合約。</li> <li>已投資建置NGFW新世代防火牆、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。</li> <li>由外部單位(中華電信)於113年8月輔導「資訊安全管理系統(ISMS)」導入，並計畫取得ISO 27001:2022證書。已由BSI台灣分公司稽核團隊於114年4月間完成二階段驗證，經BSI台灣及總部作最後確認後，已於114年5月核發ISO/IEC 27001:2022證書；資訊安全投資計畫年度預計金額約達1,146萬元。</li> </ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司ISMS驗證範圍每1年至少實施1次資訊安全內部查核，內部查核依「資訊安全查核作業程序書」，由查核小組規劃執行。</li> <li>辦理內部查核前，應於查核計畫中審慎規劃查核活動中運作系統與查核工具保護措施，俟查核計畫核定後方可著手查核。查核過程應量測風險管理措施的有效性，並發掘潛在性的風險，以防止資訊安全危機事件的發生。</li> <li>查核的結果及協助執行查核之軟硬體設備應有適當保護措施。</li> </ul>
113年績效成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>郵件安全防护攔截精準度：99.84%。</li> <li>無重大駭客或病毒入侵事件。</li> <li>無重大網路中斷事件。</li> <li>無重大環境設施(泛指機房冷氣、供電等設施)故障。</li> <li>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。</li> <li>無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料投訴之情事。</li> </ul>

## 2.1 營運概況

113 年半導體產業由 AI 引領趨勢，刺激產業鏈及其投資，全球半導體產業由 112 年之衰退，復甦反轉成雙位數的成長。但也由於各國政策及地緣政治，多國政府期許將半導體製造產業轉移至其國內，「全球在地化」(Glocalization) 變成是半導體產業鏈裏各公司要去持續面對的問題。亞洲作為主要半導體製造基地雖仍難以取代，但在「全球在地化」及美國關稅政策等所帶來的不確定性，將是半導體產業鏈上、中、下游裡各公司未來必須重視的課題。

本公司身為半導體零組件專業代理商，持續深化上、下游夥伴之合作關係，關注產業鏈變化，並維持運籌服務範圍之靈活性及韌性，持續於大中華區(台灣、香港、中國)及東南亞區(新加坡、菲律賓、馬來西亞、泰國)提供客戶服務，以及跟進客戶因應「全球在地化」之趨勢布局，無論擴增至越南、印尼、墨西哥，甚或美國等國家區域，都已完成能及時提供運籌服務支援之營運執行與規劃。

本集團公司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服務，面對景氣循環及高利率環境，公司持續深耕業務，以維持產業競爭力，113 年仍創造出尚屬良好之營運績效，集團合併營業收入及稅前淨利分別約達新台幣 896.74 億元及 14.77 億元，各約年增 26.49% 及年增 41.04%。

各研究機構已預估 114 半導體產業整體保持成長態勢，中長期持續看好車用、AI 晶片、伺服器、綠色能源與儲能相關半導體市場，惟地緣政治以及關稅不確定性所延伸之產業鏈遷移，都是威健持續面臨之營運課題。114 年威健將以穩健營運、風險控管為首要議題。業務拓展方面期許穩定成長，營運範疇方面威健將持續審視調整運籌拓展之策略，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	111年	112年	113年
營業收入淨額	70,281,179	70,892,413	89,674,523
銷貨成本	64,791,186	66,401,232	84,531,750
營業毛利	5,489,993	4,491,181	5,142,773
營業淨利	2,728,183	1,845,851	2,525,118
營業外收支	(398,029)	(798,515)	(1,047,958)
稅前淨利	2,330,154	1,047,336	1,477,160
所得稅費用	631,020	260,569	335,288
本期淨利	1,699,134	786,767	1,141,872
本期綜合淨利	2,186,553	768,828	1,542,658
每股盈餘(元)	4.03	1.85	2.56
員工薪酬(含酬勞)與福利(仟元)	1,856,735	1,736,480	1,725,342
科技及公益捐贈(仟元)	2,001	2,400	3,806
現金股利(元/股)*	3.06	1.89	2.105
總股利配發金額(仟元)	1,312,988	870,000	1,000,000

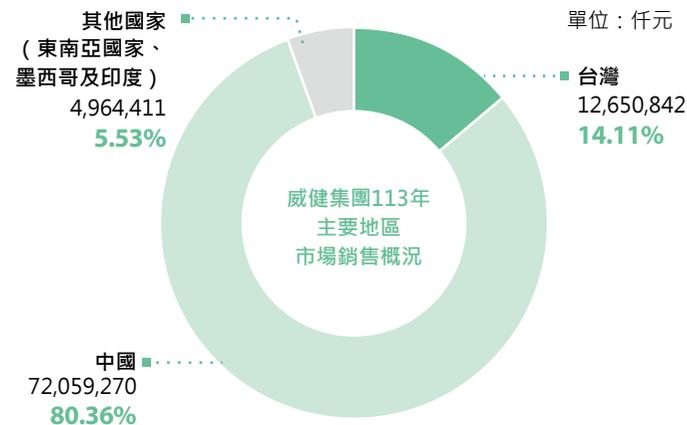
備註：

1. 上表為威健集團合併簡明綜合損益表數據，包含合併財務報表子公司。
2. 113 年威健集團取得當地政府補助金額共 10,017,008 元，補助項目包含中國政府：深圳穩崗補貼、中國(上海)財政扶持專項資金(以上合計 9,465,943 元)、新加坡政府：就業補助(551,065 元)等。
3. 依董事會決議日分配股利之本公司普通股流通在外股數計算每股擬配發現金股利，嗣後若因本公司流通在外普通股數發生變動，將授權董事長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。

## 主要地區市場銷售概況

威健依所代理產品特性，可分類為晶片組 / 特定應用積體電路 ( Application Specific Integrated Circuit, ASIC )、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<sup>註</sup>，全集團服務客戶數約有 4,900 多家，主要銷售區域為台灣、中國地區，並拓展至東南亞地區、墨西哥及印度等。

備註：詳細客戶端產品用途請參閱「[業務內容](#)」。



備註：以集團合併營收為計算。

## 主要產品與服務

在大中華區與東南亞市場，威健實業持續拓展經營規模，積極引進具優勢的互補產品代理合作機會，以強化產品線的完整性與銷售結構的均衡性。威健實業目前代理的半導體零組件品牌涵蓋半導體整合元件製造廠 ( IDM ) 與無晶圓廠 ( Fabless ) IC 設計公司品牌，包括 AMD、Amazing、GSD、Infineon ( Infineon、Cypress )、Lattice、Microchip、Molex、NXP、Sitronix、Sinopower、Vishay、Western Digital 等 70 餘家產品線。

在 3C、工業、汽車產業、產業 AI、物聯網、雲端 / 邊緣、5G 等應用領域，威健集團的各區域公司均能提供具競爭力的零件、技術支援服務及具效率的供應鏈管理服務，協助客戶縮短新產品的開發與上市時程，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。113 年公司所有產品均符合法規要求，未發生產品被禁止銷售或依法下架的情形。

### 威健實業主要代理產品線



現階段集團內公司開發的產品解決方案係以 AI 伺服器 / 通用伺服器 / 資料中心、伺服器電源 ( Common Redundant Power Supply, CRPS / Modular Common Redundant Power Supply, MCRPS)、5G ( 智慧型手機、客戶前置設備 CPE、開放式無線電接取網路 O-RAN 及小型基地台 ( Small Cell ) 等)、人工智慧物聯網 ( Artificial Intelligence of Things, AIoT )、WiFi 6 / 7、汽車電子 ( 含電動汽車、電動機車、充電樁等)、消費性電子 ( PC、AI PC、TV、Smartphone、Tablet )、工業控制、Type C-PD 充電器及各式電源產品應用為主，同時也投入各項資源致力於馬達控制、電池儲能管理系統、電池備援電力模組 ( Backup Battery Unit, BBU )、車載資訊娛樂系統 ( In-Vehicle Infotainment, IVI )、汽車雷達、胎壓偵測器 ( Tire Pressure Monitoring System, TPMS ) 及面板中控顯示 ( Center Information Display, CID ) 人機介面等相關應用產品方案開發，以利即時提供客戶產品參考解決方案，目前皆已陸續提供予客戶使用。

面對半導體產業鏈的變化與挑戰，威健集團致力於為下游製造廠提供產品解決方案，並結合上游供應商資源，持續發揮連結科技、創造價值的角色，強化代理產品組合，以因應市場需求變化。

## 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。



### AMD盒裝處理器保固說明

**威健 AMD 盒裝處理器保固說明**

1. 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。
2. 本公司均已把裝所銷售之原廠序號，警便服務以本公司貼紙為準，請保存此 CPU 防靜電保護包裝盒，以利維修保固認定與處理，維修時請連同原廠風扇一起送回。
3. 若將此代理權轉售至它處，本公司將追究法律責任。

- 產品名稱及型號：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
- 生產國別或地區：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: (886-2)2659-0202 FAX: (886-2)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**

1. 凡本公司代理銷售之商品，序號皆已建檔紀錄，可至本公司網站查詢。
2. 各產品原廠保固期限及詳細資訊，請參閱原廠網站，此有有限責任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，恕不在保固範圍之內。
3. 如有下列現象，為非正常使用所產生之損壞，則保固失效，無法維修更換：(A) 原廠標籤及產品序列號碼、散熱系統更換、(B) 拆卸螺絲、(C) 產品外觀損壞凹陷、(D) 未經授權而試圖修理、修改產品或任何指定用途以外之因素造成之損壞。
4. 若產品已停止生產而無法維修或以同型商品換貨，得以相近規格之商品替換，或升級更高規格之商品，並酌收差價。
5. 本產品詳細保固說明請查詢威健網站：<http://www.weikeng.com.tw>

威健實業股份有限公司  
威健實業服務專線：(02) 2796-8476

產品名稱及型號：詳見本體標示  
額定電壓(V)：詳見原廠規格說明  
生產國別或地區：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**

1. 凡本公司代理銷售之商品，序號皆已建檔紀錄，可至本公司網站查詢。
2. 各產品原廠保固期限及詳細資訊，請參閱原廠網站，此有有限責任保固範圍只限於產品本身，並且屬於製造商責任所造成之損壞。人為所造成之故障或是其他非自然所造成之損壞，恕不在保固範圍之內。
3. 如有下列現象，為非正常使用所產生之損壞，則保固失效，無法維修更換：(A) 原廠標籤及產品序列號碼、散熱系統更換、(B) 拆卸螺絲、(C) 產品外觀損壞凹陷、(D) 未經授權而試圖修理、修改產品或任何指定用途以外之因素造成之損壞。
4. 若產品已停止生產而無法維修或以同型商品換貨，得以相近規格之商品替換，或升級更高規格之商品，並酌收差價。
5. 本產品詳細保固說明請查詢威健網站：<http://www.weikeng.com.tw>

威健實業股份有限公司  
威健實業服務專線：(02) 2796-8476

產品名稱及型號：詳見本體標示  
額定電壓(V)：詳見原廠規格說明  
生產國別或地區：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.

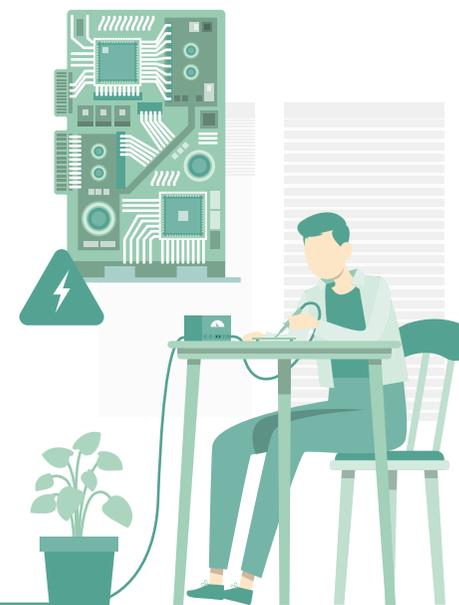
## 產品行銷活動

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。113年在威健臉書粉絲專頁和Linkedin威健專頁陸續發布或轉發各產品相關信息推廣超過150則貼文。針對Infineon和Vishay產品線亦透過電子報發送作推廣，Infineon每月平均發送五篇電子報，Vishay每月平均發送一篇電子報。

113年在實體行銷活動方面，威健和AMD, NXP共同攜手舉辦了五場活動，並邀請主要客戶參與，藉由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。

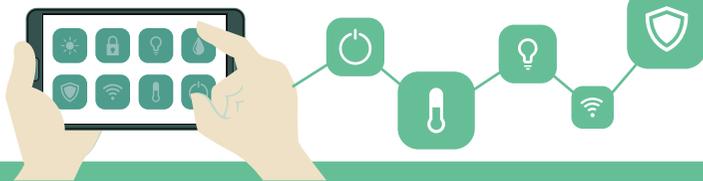
### Q4 AMD Taiwan Channel Workshop

由AMD和二家代理商共同舉辦，於高雄、台中和台北各辦一場，邀請AMD CPU台灣通路夥伴核心客戶參加，分享2025年AMD的展望和策略、產品技術應用範疇，也和客戶屬性共同探討在網吧、消費類產品、系統整合 (System Integration, SI) 商用等應用做深入討論和分析。



## NXP Technology Days 「恩智浦技術日」

威健贊助8月27日高雄NXP Technology Days「恩智浦技術日」，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i.MX93智慧家居、i.MX8MM智慧多支付功能自動販賣機、MCX-N547智能充電樁設備等。



## NXP Technology Summit Taipei 2024 「恩智浦創新技術峰會」

威健贊助12月5日NXP Technology Summit Taipei 2024「恩智浦創新技術峰會」，參加的客戶可與NXP全球高階主管及技術專家進行深度對話，交換產業趨勢、挑戰及未來需求的看法。威健於現場攜手與合作客戶研華展示了應用NXP產品所製造生產的設備，包含i.MX8M醫療觸控平板電腦、i.MX8M PLUS單板電腦、MCXA153智慧聯網設備等。



## 2.2 公司治理

威健實業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；此外，本公司董事長為胡秋江先生，總經理為紀廷芳先生，故董事長無兼任總經理之情事。

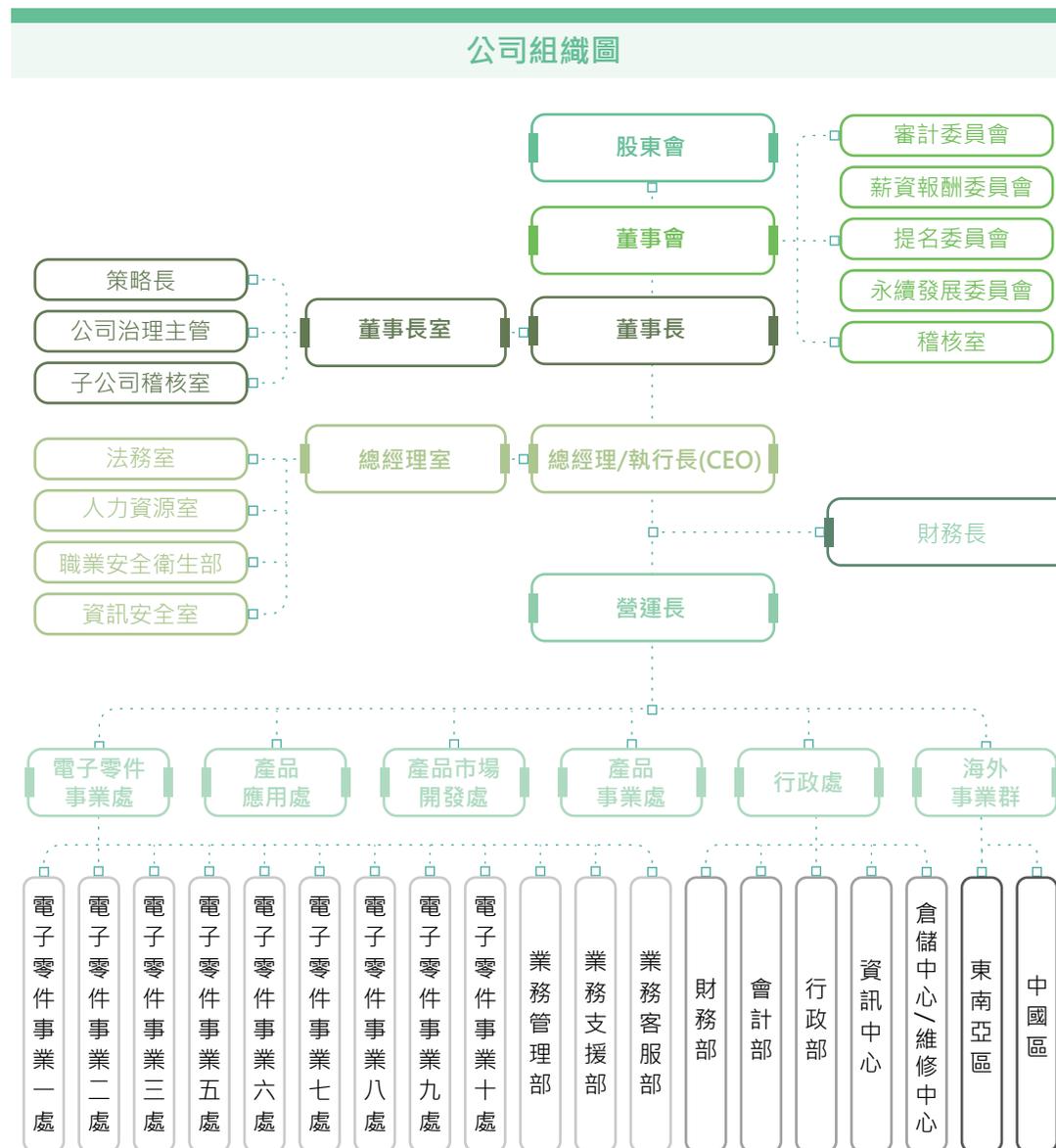
董事會下設有「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「提名委員會」及「永續發展委員會」四個功能性委員會，以監督、管理及落實相關公司治理與永續管理事宜。

本公司董事會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 113 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「[相關重要公司治理規章](#)」

更新日期：111年9月1日



# 董事選任

## 董事提名及選任方式

依本公司「[公司章程](#)」規定，設董事五至九人，採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任之，每屆任期均為三年，並依據「[董事選舉辦法](#)」選舉之，連選得連任，但不得違反公司法第三十條所列各款情事及證交法第 26-3 條之規定；前項董事名額中，獨立董事人數三人，有關獨立董事之規定、相關規範及應遵循事項，依公司法、證券交易法及其他主管機關法令規定辦理。

## 董事多元化政策

本公司遵循「[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。

## 董事多元化具體管理目標及達成情形

多元管理目標	達成情形
注重董事會成員組成之性別平等，應兼顧不同性別董事適宜席次，例如董事會席次三分之一（含）以上，將適時納入考量，但至少須有一席不同性別董事。若114年任一性別董事席次仍未達三分之一，將於年報揭露原因及因應措施。	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 現任七席董事，不同性別董事席次雖尚未達董事會席次三分之一（含）以上，但已符合至少一席不同性別董事，佔比14.3%（尤雪萍女士）。</li> <li>✓ 董事會之組成主要考量候選人的專業背景、經驗及對公司未來發展的參與度及貢獻度等，並未特別設限性別比例，但未來仍將促進董事會成員之性別平等，對於不同性別董事達三分之一將設定為長期目標。</li> </ul>
獨立董事席次不低於全體董事席次之三分之一，須符合法定之消極資格及獨立性認定；若獨立董事被提名者任期已逾三屆，應公告繼續提名其擔任獨立董事之理由，並於股東會選任時向股東說明理由；但自113年起仍應有二分之一以上之獨立董事其連續任期不超過三屆，以符合強化獨立董事的職能及獨立性之規定；且116年改選董事後，所有獨立董事任期皆不得逾三屆。	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 現任七席董事，其中獨立董事席次3席（佔比 42.9%），且符合法定之消極資格及獨立性認定。</li> <li>✓ 現任獨立董事三席是於本公司113年股東會全面改選時選出，在選舉前由提名委員會考量獨立董事候選人的專業背景、經驗及對公司未來發展的參與度及貢獻度等，提名已逾三屆任期之前任獨立董事林弘先生、剛滿兩屆任期之獨立董事尤雪萍女士及新任候選人王建智先生，並由董事會核定，於113股東會向股東說明繼續提名之理由後，順利選舉產生，係符合二分之一以上獨立董事其連續任期不超過三屆之規定。</li> <li>✓ 本屆獨立董事任期將至116年股東會改選之日，屆時將遵循所有獨立董事其連續任期皆不超過三屆。</li> </ul>
員工 / 經理人兼任董事者，不得逾董事席次三分之一。	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 現任七席董事，其中2席（佔比28.6%）具員工 / 經理人身份之董事，符合未逾全體董事席次三分之一。</li> </ul>

### 多元管理目標

初選任或續任之董事皆須符合年度進修時數規定，讓董事會運作、公司治理及風險管理等續效能更強化及深化。

董事會每年應執行董事會及董事成員績效內部自行評估，且應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

落實適當之多元化方針

(一) 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）。

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

### 達成情形

☑ 113年股東常會所選出之現任七席董事皆非初選任，已依規定規劃完成年度至少六小時之進修規定。

☑ 現任董事會及董事成員已於114年1月間完成113年度內部自行評估，符合每年皆執行一次內部自行評估，並已將自評結果提報114年3月6日提名委員會及董事會。

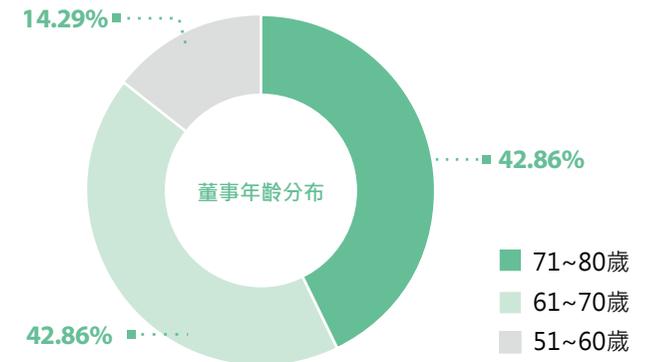
☑ 本公司已於111年9月16日~ 111年11月25日間由社團法人中華公司治理協會完成第一次董事會之外部評鑑，符合至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次之規定。下一次外部專業獨立機構評估預計於114年下半年執行。

☑ 請參閱「[董事會成員多元化政策之具體管理目標與達成情形](#)」。

## 董事會結構及運作

本公司於113年6月20日股東會全面改選董事，由4席非獨立董事（57.1%）及3席獨立董事（42.9%）組成董事會，共7席，皆為本國籍，其中女性董事佔1席（14.3%），並有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），本屆任期為113年6月20日至116年6月19日；董事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。

備註：董事會成員學經歷與職務請參閱「[董事會運作](#)」；董事會成員獨立性情形請參閱「[董事會成員多元化政策之具體管理目標與達成情形](#)」。



威健實業113年董事會成員

職稱	董事長	獨立董事			董事		
姓名	胡秋江	林弘	尤雪萍	王建智	威記投資股份有限公司代表人：陳澄芳	紀廷芳	陳冠華
性別	男	男	女	男	男	男	男
董事年齡	71~80歲	☑	☑		☑		
	61~70歲		☑		☑	☑	
	51~60歲						☑
專業知識與技能	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	☑	☑	☑	☑	☑	☑

## 利益衝突迴避

113 年董事會共開會 11 次，董事平均出席率 96.10%，依據威健「[董事會議事規範](#)」第十五條「董事利益迴避制度」，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「[113 年會議議案及決議](#)」。

## 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。113 年董事會成員進修課程包含「破權交易機制與破管理應用」、「從永續治理角度談誠信經營與反貪腐」、「ESG 公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享」、「循環經濟效益及其商業模式」、「AI 之應用、法律與稽核」、「公司治理 - 生成式 AI 產業發展趨勢」等，皆已 100% 符合法令時數規定，詳細董事進修情形請參閱「[董事進修情形](#)」。



## 董事會評鑑

本公司已訂定「[董事會績效評估辦法](#)」，規定每年應執行內部董事會績效評估，至少每三年應由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，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。未來將持續參酌 GRI 準則及內部治理需求，檢視是否於董事會績效評估機制中納入對其在監督組織經濟、環境與人群相關管理成效之表現，藉此強化董事會永續治理職能。

113 年度已完成董事會、個別董事成員及功能性委員會（審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會及提名委員會）自評評估作業，董事會績效評估自評平均達成率 95.30%，董事會成員績效評估自評平均達成率 97.89%，功能性委員會績效考核自評平均達成率依序審計委員會 96.97%、薪資報酬委員會 94.04%、永續發展委員會 94.82% 及提名委員會 94.21%，績效評估結果已提報 114 年 3 月 6 日提名委員會及董事會；而董事會外部評估於 111 年委請「社團法人中華公司治理協會」執行之，預計於 114 年 10-11 月再度執行。詳細評估結果請參閱「[董事會、董事成員及功能性委員會評鑑執行情形](#)」。

## 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、及資深高級專員 1 人；另於董事長室轄下設立「子公司稽核室」編制資深高級專員 1 人。前述資深高級專員之任免、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。

113 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，功能性委員會任期為 113 年 6 月 28 日起至本屆董事任期屆滿（即民國 116 年 6 月 19 日或民國 116 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。各委員會之成員、職責與運作概況如下表，詳細運作資訊請參閱「[委員會成員](#)」。

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
林弘(獨立董事)	○	●	○	○
尤雪萍(獨立董事)	●		○	○
王建智(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	4	2	4
實際出席率(%)	100%	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「 <a href="#">審計委員會組織規程</a> 」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「 <a href="#">薪資報酬委員會組織規程</a> 」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「 <a href="#">提名委員會組織規程</a> 」，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「 <a href="#">永續發展委員會組織規程</a> 」，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，督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書，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。

## 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：

### 一、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。

- 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。
- 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。
- 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，本公司每年度決算後如有稅前淨利（即稅前利益扣除提列員工（含經理人）及董事酬勞前之利益），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。對於前項應提列之員工酬勞總數中提撥不低於百分之七為分派公司自身（含總、分公司）基層員工之酬勞，得以股票或現金為之，已於114年3月6日經董事會通過明訂於本公司公司章程，亦於114年6月20日股東常會決議通過之。

113 年度員工酬勞可分配金額

127,716 仟元

113 年度董事酬勞計約

31,929 仟元



## 薪酬政策與經營、永續發展績效之關聯

### 二、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參與會議之業務執行費用（每人每次一萬元）。其中年度董事酬勞總額提撥，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，並依據「董事及經理人薪酬管理辦法」及「董事會績效評估辦法」向次年度股東會報告後，據以核發董事報酬。依公司章程規定提撥之董事酬勞係與公司財務績效呈現連結，在分配酬勞時已兼顧董事個人參與績效暨公司治理、永續發展及風險管理之當責度等，且已建立其關連合理性。董事酬勞給付分配請參閱公司官網薪酬政策與經營、永續發展績效之關聯。

### 三、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。

### 四、規劃高階管理階層薪酬政策與ESG績效連結機制

本公司為落實企業永續發展與強化高階管理階層<sup>註1</sup>對ESG（環境、社會與公司治理）責任之承諾，擬規劃將ESG績效指標納入高階管理階層變動酬勞之計算基礎，以提升整體永續經營績效。針對高階管理階層，本公司擬於每半年一次之績效考核項目中增加ESG績效指標評鑑，規劃納入ESG績效指標項目<sup>註2</sup>者如下表所列：

NO.	考核項目	NO.	考核項目
1	企業風險管理	8	供應鏈管理
2	能源及資源效率管理	9	永續產品與發展
3	多元夥伴關係建立	10	原廠與客戶關係管理
4	ESG評鑑	11	健康職場及人權
5	多元與包容性指標	12	社區參與及社會公益
6	人才培育與發展	13	綠色節能專案比例
7	利害關係人溝通		

備註：

1. 高階管理階層為副總級（含同職等人員）以上人員。
2. 依據本表，高階管理階層將依據其所職掌之職務內容與 ESG 績效項目有連結性之指標分列應考核之項目。

## 2.3 廉潔誠信與法規遵循

### 誠信經營

本公司已制定及適時依主管機關之函令同步修正經董事會核准的「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，是所有員工高道德標準的準則，並以中英文揭露於公司網站。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，並要求每位員工必須履行誠信政策。其中，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，例如同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。

本公司之董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者，應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。為健全誠信經營之管理，由永續發展委員會轄下的執行辦公室負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，定期（至少一年一次）向董事會報告經營執行結果，協助董事會評估公司所建立之誠信經營防範措施是否有效運行，114 年 1 月 13 日董事會已完成 113 年度誠信經營執行情形報告。

#### 誠信經營原則

#### 不得有下列行為

- 01 行賄及收賄。
- 02 提供非法政治獻金。
- 03 不當慈善捐贈或贊助。
- 04 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 05 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 06 從事不公平競爭之行為。
- 07 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

依據職權，永續發展委員會是制定本公司誠信經營目標、策略與執行方案之督導單位，在該委員會底下設有執行辦公室及公司治理小組，負責公司治理暨誠信經營相關執行與推廣，該小組成員隸屬本公司董事長室及總經理室。相關執行事項於每季（原則上）向永續委員會及董事會報告，並於次年度一月底前做「年度彙總報告」。

本公司為推廣誠信行為規範至全體員工，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、以及所有其他相關主題進行教育宣達，以強化誠信及自律，並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。

新進員工於到職一週內接受法務及人事單位之提醒宣達，包括誠信經營、道德行為規則之相關重點提醒，並由高階主管及法務主管於每年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。113 年 12 月亦由外部顧問律師進行線上反貪腐防範宣導與訓練課程以強化誠信政策之執行。



### 外部顧問律師線上 - 誠信經營教育訓練



### 113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	中、高階主管	170	89.01
	基層主管	155	96.27
	一般人員	130	97.74
新進員工	53	53	100.00
商業夥伴	原廠供應商	33	47.14
	非原廠供應商	87	46.03
	客戶	310	28.34

### 113年反貪腐政策教育訓練概況

類別	已完成訓練的人數 / 家數	該類別總人數 / 家數	溝通百分比 (%)
董事會	4	7	57.14
在職員工	中、高階主管	116	60.73
	基層主管	51	31.68
	一般人員	88	66.17
新進員工	44	44	100.00



備註：

1. 113 年反貪腐各項防範宣導與培訓僅在台北內湖總公司舉辦，參加人數不包含當天請假、外出洽公員工。
2. 113 年度董事參與誠信經營進修課程包含：社團法人中華公司治理協會 - 公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享、從永續治理角度談誠信經營與反貪腐；證券暨期貨市場發展基金會 -113 年度防範內線交易宣導會。
3. 113 年新進員工共 53 位，因有 9 位新進員工於反貪腐政策教育訓練前離職，故共計 44 位新進員工完成受訓，受訓比例 100%。
4. 中、高階主管為經理級（含同職等人員）以上；基層主管為課長級至副理級（含同職等人員）；一般人員為副課長級（含）以下。
5. 詳細教育訓練資訊請參閱「[防範宣導與訓練](#)」。

## 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務室主管熱線（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），以接收與提交有關利益衝突的信息。

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：

### 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112年維持不變

### 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。

# 87家

較112年增加5家

### 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。

# 310份

較112年增加43份

備註：上表為威健（母公司）截至 113 年 12 月 31 日統計數據，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（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），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。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。



113 年 **無** 接獲  
任何檢舉事件

### 檢舉者保護機制概述

- 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。

## 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，113 年稽核計畫結果已提報審計委員會及董事會：

01 抽查會計帳冊並無發現外帳及保留秘密帳戶情事。

02 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。

03 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。

04 截至目前為止無委託會計師查核情事。

05 113 年底本公司無鑑別出重大貪腐風險亦無發生貪腐（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。113 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。

### 經濟與環保相關法規



無違反公司法  
無違反商業會計法  
無違反證券金融法規  
無違反稅務法令  
無涉及貪污事件  
無政治獻金  
無違反環保相關法規



### 勞工權益相關法規



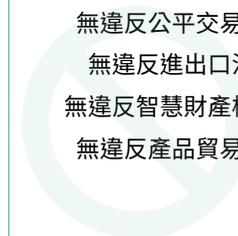
無違反勞動法規  
無強迫勞動  
無違反性平法  
無使用童工  
無歧視及性騷擾事件  
無侵犯原住民權利  
無侵犯結社及團體協商自由等



### 產品貿易相關法規



無被禁止銷售之產品  
無發生產品健康及安全法規  
無違反產品資訊標示法規  
無違反行銷傳播相關法規  
無涉及反競爭行為  
無涉及反托拉斯事件  
無涉及壟斷事件  
無違反公平交易法令  
無違反進出口法令  
無違反智慧財產權法令  
無違反產品貿易法規



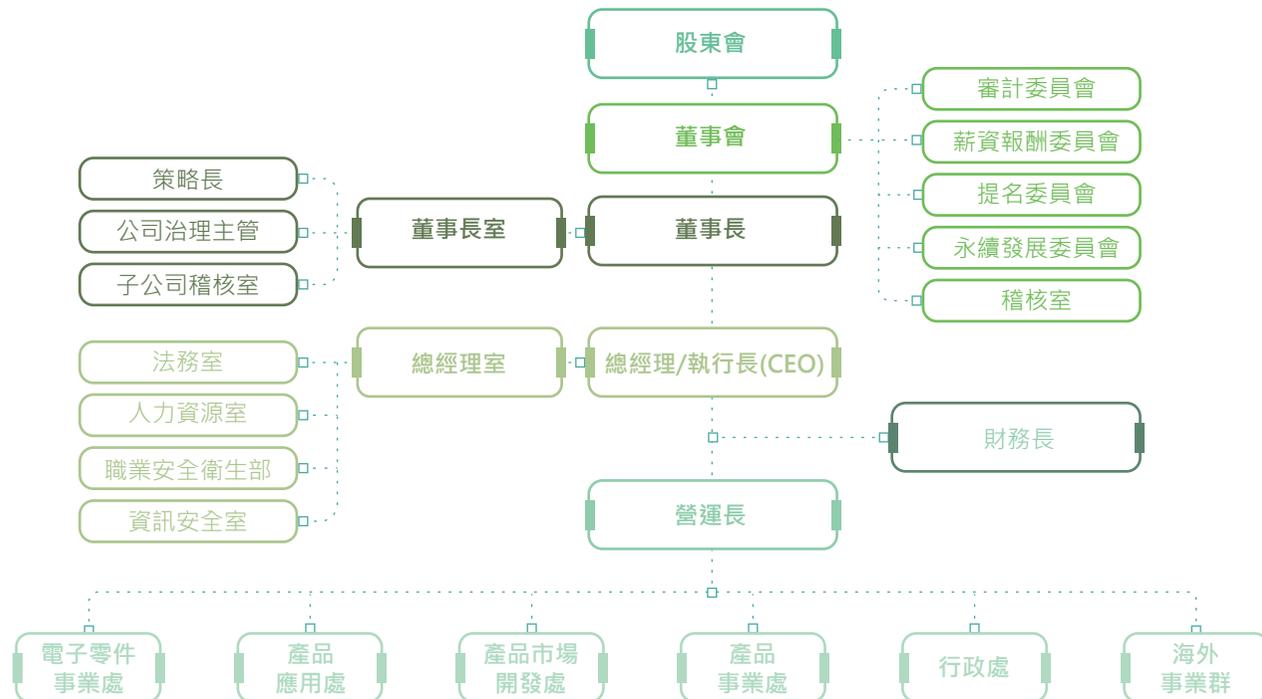
備註：威健實業 113 年均未違反相關法規及法令規定（包含但不限於上述列示之法規）。

## 2.4 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，110 年已由董事會通過訂定「[風險管理政策與程序](#)」，並依臺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，於 111 年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，112 年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

#### 風險管理組織架構圖



#### ● 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

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，且督導改善機制，至少一年一次定期向董事會報告風險管理執行情形。

為落實及健全公司風險管理相關工作，由永續發展委員會下設的「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相關規範，並定期召開會議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「風險管理政策與程序」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

本公司考量公司規模、業務特性、風險性質與營運活動，建置完善的風險治理與管理架構，透過董事會、功能性委員會及高階管理階層的參與，使風險管理與公司之策略、目標產生連結，定調公司重大風險項目，提升風險辨識結果之全面性、前瞻性與完整性，並向下宣導及展開對應之風險控管與因應，以合理確保公司策略目標之達成。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。

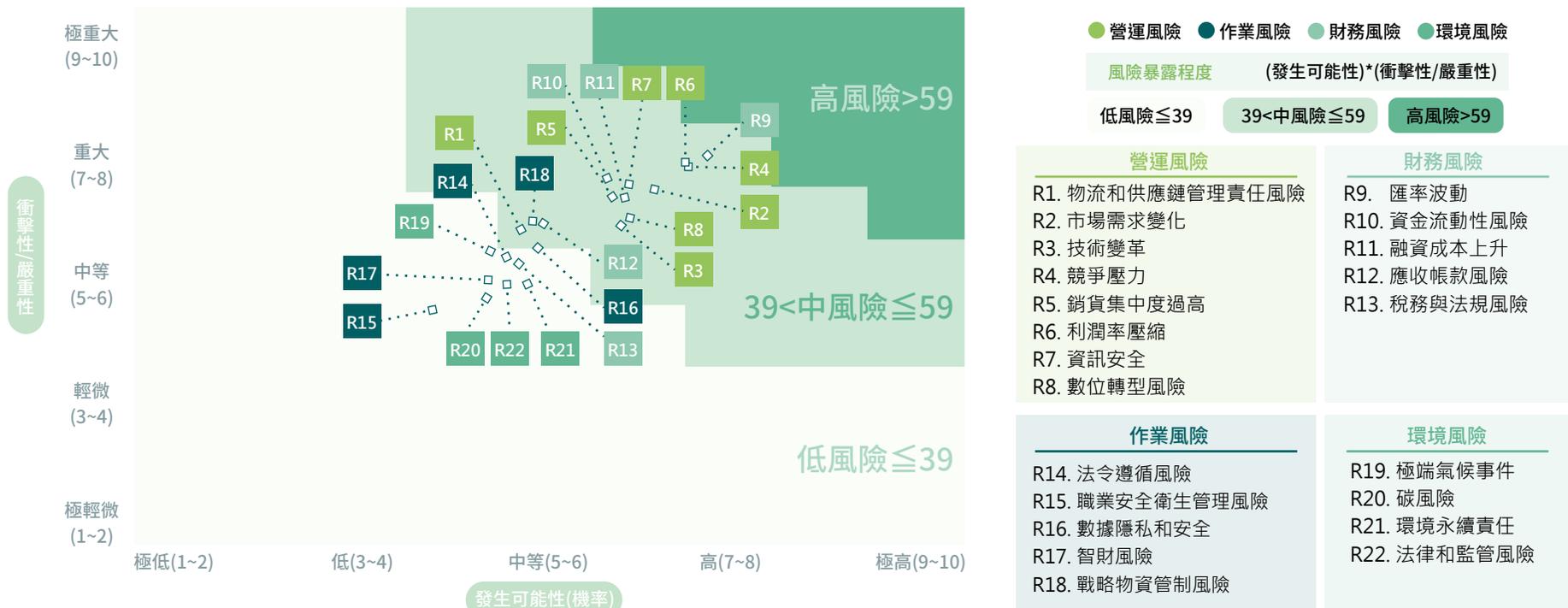


# 風險辨別與因應策略

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 113 年度風險辨識，彙列 22 項風險項目，其中營運風險面 8 項，財務風險面 5 項，作業風險面 5 項，環境風險面 4 項，上述風險項目於 113 年 10 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 60 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。

22 項風險項目中，低風險有 13 項，中風險 9 項，高風險 0 項，詳如下列風險矩陣（Risk Matrix）圖，並就 9 項中風險主題提出「因應對策」，以上皆已於 113 年 11 月 12 日分別提報永續發展委員會及董事會核定。

## 風險矩陣圖



## 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，威健實業經董事會通過，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」。

### 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，或損失金額達新臺幣伍佰萬元以上者。

- 01 人為或天然災害（例如：地震、水災、火災、風災等）。
- 02 內部控制不良之舞弊案或發生重大作業缺失情事。
- 03 接獲重大檢舉事件。
- 04 業務方面有重大財物損失。
- 05 媒體報導足以影響信譽。
- 06 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。
- 07 發生集體抗議、罷工事件。
- 08 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。

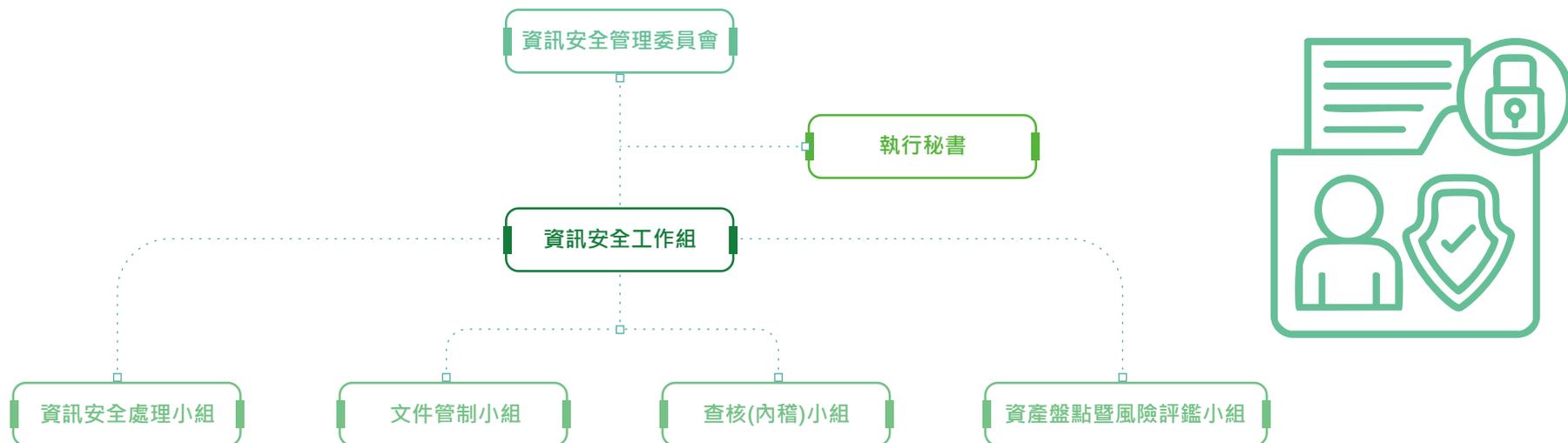
## 2.5 資訊與網路安全管理

### 資訊安全管理委員會

本公司於 111 年成立資訊安全室，設有資訊安全主管及資訊安全專責人員各 1 名。於 113 年導入「ISMS 資訊安全管理系統」，同年 12 月 18 日成立資訊安全管理委員會，制定「資訊安全政策」與組織之 ISMS 相關且對其適用之各項控制目標與控制措施的已文件化聲明。委員會由總經理擔任召集人，並指派副召集人及執行秘書，負責資訊安全管理委員會各項協調工作，本委員會每年至少召開管理審查會議 1 次，必要時得召開臨時會議。

資訊安全管理代表由各事業單位及功能單位的管理階層擔任，負責協助推動和監督各單位的資訊安全工作，並設置資訊安全工作組，依職責區隔分為「資訊安全處理小組」、「文件管制小組」、「查核(內稽)小組」、「資產盤點暨風險評鑑小組」。

#### 資訊安全管理委員會組織圖



## 資訊安全管理委員會及資訊安全工作組職責

### 資訊安全管理委員會職責

- 01 審核資訊安全管理系統目標及實施範圍。
- 02 審核資訊安全管理相關作業執行情形及改善的有效性。
- 03 檢討資訊安全相關政策及規定，協調資源之分配及使用。
- 04 監督營運持續演練之辦理。
- 05 審核實施矯正措施所需之資源，包括人力、時間及經費。
- 06 審核矯正措施之有效性。



#### 資訊安全處理小組

01

- 負責執行單位內資訊安全業務及相關技術之推動。
- 蒐集並提供資訊安全相關資訊。
- 建置資訊安全措施，執行資訊安全監控等安全預防事項。
- 不定期參與外部資訊安全研討會、訂閱資訊安全相關電子報或與資訊安全專家保持聯繫，以獲取資訊安全新知。
- 規劃危機處理程序，清查危機事件原因、確定影響範圍及損失評估，執行應變措施，辦理資訊安全通報，並執行解決辦法等危機處理事項，依法通報主管機關。
- 依據相關營運持續運作計畫與資安事件通報管理程序書，執行災害復原工作。
- 矯正措施啟動時間之鑑別，定期追蹤查核實施成效。

#### 文件管制小組

02

- 資訊安全管理系統文件發行、回收、保管、借閱與銷毀及版本管理。
- 資訊安全管理系統文件電子文件公告及更新管理。
- 紙本紀錄回收、儲存與管理。
- 協助資訊安全教育訓練。
- 於管理審查會議提報年度矯正措施之實施結果。

#### 查核（內稽）小組

03

- 訂定相關之查核計畫、執行查核作業。
- 查核資訊安全業務。
- 提出查核報告及相關建議事項。
- 複查查核報告不符合事項之矯正措施。
- 每年實施1次資訊安全查核（含內部）。
- 保管備查資訊安全查核報告。

#### 資產盤點暨 風險評鑑小組

04

- 辦理資產盤點及風險評鑑作業。
- 參與資產盤點及風險評鑑討論。
- 彙整資產盤點及風險評鑑資料。
- 建議風險控管措施。
- 協助擬定風險處理計畫。
- 協助執行風險處理。
- 確認風險處理結果。
- 每年至少進行1次資訊資產清單更新、覆核及風險評估。

## 資訊安全政策

基於威健的業務特性，為維護本公司及其各利害關係人（包括但不限於員工、客戶、原廠 / 上游供應商、股東、投資人與金融 / 證券機構、非原廠之供應商及政府 / 主管機關與社會）之權益，本公司及全體同仁有責任和義務，共同建立及維護一個安全的資訊與通訊作業環境，讓資訊安全成為企業文化的一環，於 114 年 1 月 13 日經董事會增訂通過「[資訊安全政策](#)」，提供可資依循之企業資訊安全指導大綱及方向，明確定義本公司「[資訊安全管理目標](#)」，作為本公司各事業單位規範所管轄業務安全責任之指導原則，並於 2 月公布實施「ISMS 資訊安全管理系統」。

透過強化資訊安全管理，確保資訊資料、系統、設備及網路通訊之安全，以有效降低因人為疏失、蓄意破壞、設備故障或天然災害等因素導致資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改、毀損或服務中斷之風險，並符合 ISMS 資訊安全管理制度要求，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。

## 資訊安全教育訓練及宣導

本公司重視「客戶隱私權保護」，遵循《個人資料保護法》，訂定《個人資料蒐集處理及利用管理作業程序》，依上開程序第二條訂有「個資管理政策」如下：

本公司「個資管理政策」依照個資法之規範用以建立個人資料之風險評估及管理機制，以達到個資安全管理及適法目的。再者，本公司於 113 年 8 月開始接受外部顧問輔導「資訊安全管理系統 ( ISMS ) 」導入，並於 114 年 2 月公布實施「ISMS 資訊安全管理系統」，據此標準有嚴謹的個資隱私安全管理與防護措施，並建構資料治理制度，制定資料標準與分級，落實資料存取權限管控及資料擁有者之覆核機制，確保資料的存取與共享受到妥善治理與保護，以及資料的可用性、完整性及保密性。

自 113 年起對全體員工實施「資訊安全教育訓練」，每年至少 1 小時，資訊人員每年至少 3 小時；113 年 9 月 12 日因應初次導入「ISMS 資訊安全管理系統」，進行全體員工個資法教育訓練（一場 3 小時 / 共 439 名參與課程），113 年度資訊安全管理系統 ( ISMS ) 導入會議共舉辦 16 場次。

### 113年資訊安全教育訓練 / 宣導概況

主辦單位	課程 / 宣導名稱	時數 ( 小時 ) / 次數	參加人員
中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3小時	資安主管 取得中華公司治理協會研習證書
中華電信	個資法教育訓練	3小時	資安主管 <sup>註</sup>
台灣金融研訓院	資訊安全意識、必備知識與責任	2小時	資安主管 取得台灣金融研訓院證書
	資安事件說明及預防措施	2.5小時	
元智大學遠距離教學	上市上櫃公司資通安全管控指引說明	1.5小時	資訊人員 取得元智大學證書
	資安事件的緊急應變處理	3小時	
資訊中心 ( MIS ) / 資訊安全室 ( ICSO )	新進人員資安教育	3場次	新進人員共44人
中華電信	個資法教育訓練	3小時	在職員工共439人 <sup>註</sup>
中華電信	資訊安全管理系統 ( ISMS ) 導入會議	16次	資訊 / 資安及專案小組人員共23人
資訊中心 ( MIS ) / 資訊安全室 ( ICSO )	MIS資安宣導-「資訊安全與軟體使用」及「資安情報」	27次	全體員工

備註：個資法教育訓練課程：參加人員為在職員工共 439 人，其人數計算含有資安主管。

# 資訊安全管理運作情形

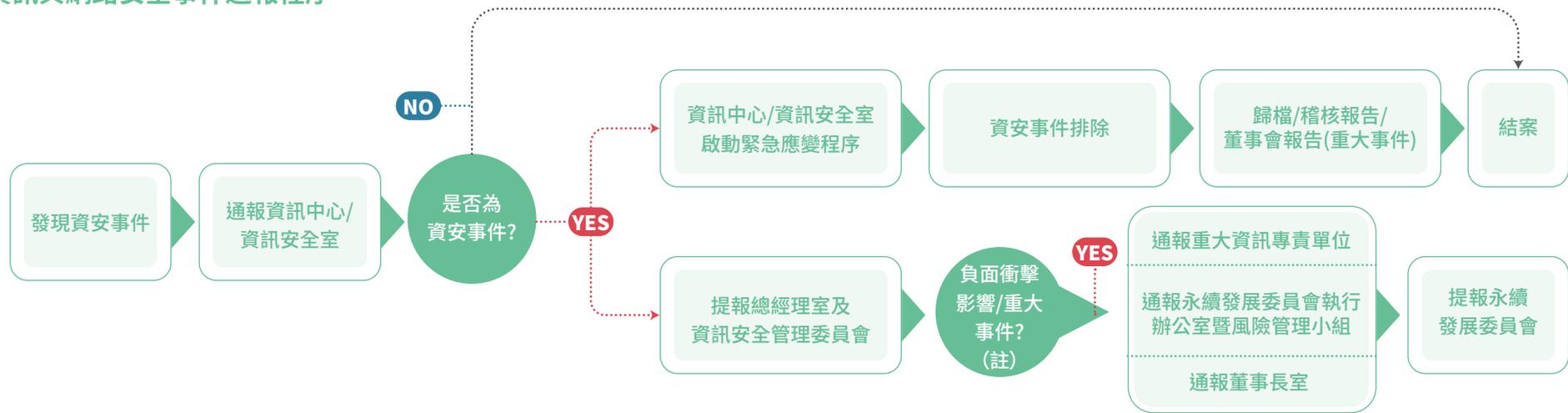
資訊中心積極執行資訊安全檢視與管理，確保企業數位環境穩定與安全。威健（母公司）台灣營運據點採用 Microsoft Office 365 雲端系統，進一步提升電子郵件安全性，並加入臺灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT / CC），即時掌握資安預警情報、網路威脅與系統弱點資訊，以強化資安聯防合作；113 年在郵件安全防護方面，成功攔截 583,964 封垃圾郵件與 195,350 封威脅郵件，攔截準確率達 99.84%，有效降低潛在風險。本公司於 114 年 4 月間已由 BSI 台灣分公司稽核團隊進行依照 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理標準，完成二階段驗證，經 BSI 台灣及總部作最後確認後，已於 114 年 5 月核發 ISO/IEC 27001:2022 證書。有關資安風險管理事項報告事項除逐季向永續發展委員會及董事會報告外，113 年全年彙總已於 114 年 1 月 13 日向永續發展委員會及董事會報告。

展望未來，公司將持續投入資安技術與系統建置，提升整體防禦能力，確保企業資訊安全無虞。

**113 年威健**

- 無**任何資訊資產遭不當使用、洩漏、竄改、竊取、破壞事件
- 無**重大駭客或病毒入侵事件
- 無**重大網路中斷事件
- 無**侵犯客戶隱私或遺失客戶資料事件
- 無**因發生重大資通安全事件而遭受損失或影響營運、商譽

## 資訊與網路安全事件通報程序



備註：此處重大事件係指依行政院數位發展部發布之【資通安全事件通報及應變辦法】所列之資通安全事件等級第三級（含）以上之事件。

# 3



## 永續供應鏈 與環境

客戶關係 管理方針

3.1 供應鏈盡責管理

3.2 技術研發

3.3 客戶關係管理

3.4 氣候變遷因應

3.5 環境保護

# 客戶關係 管理方針

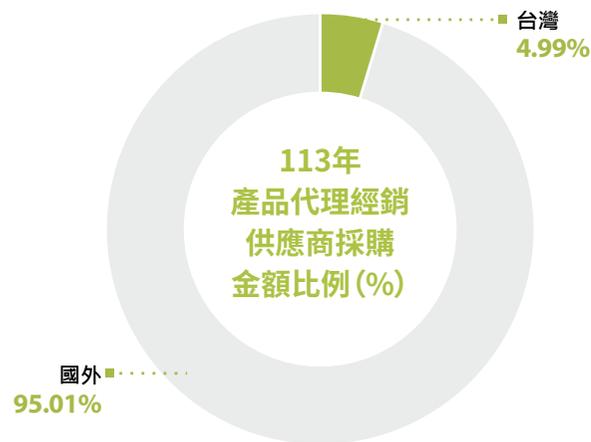
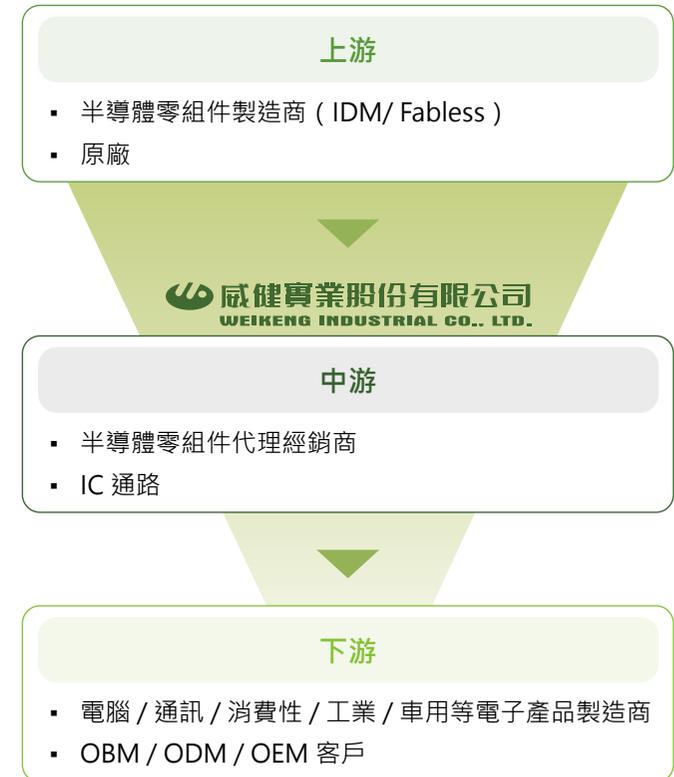
重大主題	客戶服務與滿意度
政策 / 承諾	威健結合上游原廠及下游客戶，共創Demand Creation、Supply Chain、Capital Chain 及 Sustainability 等附加價值，這是威健一直在扮演的角色，也是我們核心競爭力的來源。
補救機制 / 措施	接獲客戶意見後，客戶服務部或對應之業務單位窗口即時針對客戶之要求進行對應及討論後續處置措施，確保與客戶暨原廠間合作的順暢。利害關係人亦可利用公司官網「 <a href="#">聯絡我們</a> 」，依據其利害關係人類別及關注主題提問，將由適當窗口回應。
責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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。</li> <li>▪ 產品事業處：投入研發資源。</li> <li>▪ 產品應用處：提供技術支援、需求創造服務。</li> </ul>
113年特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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。</li> <li>▪ 威健實業研究發展支出119,182仟元。</li> <li>▪ 本公司以行業領先的應用技術推廣能力創造價值優勢，113年技術研發人員與業務人員比例： <ul style="list-style-type: none"> <li>每1.79名業務 * 1名技術工程師 ( 台灣據點 )。</li> <li>每2.08名業務 * 1名技術工程師 ( 中國大陸據點 )。</li> </ul> </li> <li>▪ 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。</li> <li>▪ 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。</li> <li>▪ 進行客戶滿意度調查。</li> <li>▪ 本公司已將「安全認證優質企業 ( AEOS ) 」列入114年度之計畫，以訴求跨境貨物移動安全的認證，獲得認證後將可提升全球貿易的安全與便捷，並享有快速通關的優惠措施。</li> </ul>
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。
113年績效成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 全集團服務客戶數約有4,900多家。</li> <li>▪ 集團合併銷售額中需要提供客戶技術服務者佔總銷售額75%左右。</li> <li>▪ FAE / AE參與原廠教育訓練課程共719.5小時。</li> <li>▪ FAE / AE協助開發於太陽能、電動車或節能產品上之應用共22家客戶，共281個專案 ( 較112年增加1家客戶，18個專案 )。</li> <li>▪ 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119,182仟元，相關綠色產品研發支出佔總研發支出22.41%。</li> <li>▪ 客戶滿意度調查結果顯示為良好。</li> <li>▪ 威健實業獲財政部關務署基隆關認證合格之「一般優質企業 ( AEOG ) 」供應鏈業者，效期至114年12月2日止。</li> </ul>

## 3.1 供應鏈盡責管理

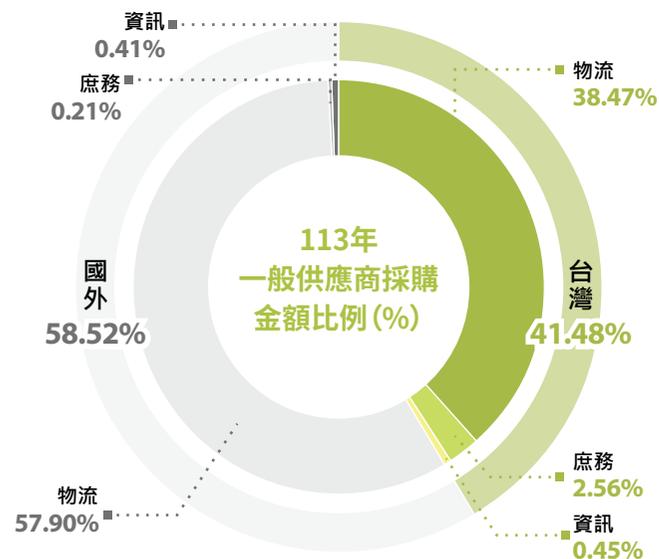
### 供應鍊概況

威健在價值鏈中的角色，主要透過電子零組件及周邊設備產品，展現半導體產業上、中、下游的關聯性。作為半導體零組件產業的中游代理商，威健承接上游半導體元件製造商與下游資訊、通訊、消費性、工業及汽車等最終產品製造商之間的橋樑。對於上游製造商而言，威健能夠建立完整的銷售與技術服務網絡，協助其觸及市場，避免直接應對眾多客戶，進而降低銷售與管理成本。此外，威健同時擔任資訊提供者，透過市場回饋，成為製造商與下游電子產品業者之間的關鍵溝通管道。對於下游製造商而言，威健不僅能夠迅速提供所需元件與技術支援，降低研發成本，還能依據市場趨勢進行分析與建議，發揮供應商、技術顧問與市場分析師的多重角色。因此，半導體零組件代理經銷商不僅頻繁與上、下游廠商溝通，更扮演專業供應鏈管理與技術支援服務提供者的角色，超越傳統的買賣關係，為產業鏈創造更高的價值。

代理經銷商上中下游關係圖



113 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 113 家<sup>註3</sup> (台灣 44 家、國外 90 家)，台灣採購金額比例為 4.99%；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、庶務及資訊類等非屬半導體電子零組件、資訊通路產品之供應商)，共 189 家 (台灣 117 家、國外 72 家)，台灣採購金額比例為 41.48%。



備註：

1. 國外指非台灣地區。
2. 採購數據範圍以威健（母公司）台灣營運據點為主。
3. 威健產品代理經銷供應商總數已扣除國內與國外重疊之廠商。
4. 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。



## 供應鍊管理

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鍊管理體系，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）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。

為此，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. **綠色供應鍊管理平台：**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鍊管理平台。

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、社會責任及相關品質認證等議題資訊，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 <sup>註</sup>	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
通過系統驗證									
ISO 9001 (Quality Management System)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 14001 (Environmental Management System)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 50001 (Energy Management System)	✓		✓		✓	✓		✓	
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)			✓				✓		
ISO/IEC 27001 (Information technology - Security techniques - Information security management systems - Requirements)		✓	✓				✓		
AEO (Authorized Economic Operator)	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	

備註：

1. 重要原廠供應商以 113 年加總銷售額佔威健實業原廠供應商銷售總額超過 8 成之 9 家原廠供應商為主。
2. RBA 聯盟成員查詢請參閱「[Members](#)」。

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 年至 113 年底威健簽署客戶要求之無使用衝突礦產聲明書共簽署 108 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 113 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。



● 非原廠供應商

威健強調



01 | 誠信經營

02 | 風險控管

03 | 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）。

109 年至 113 年底，共計 87 家（113 年新增 5 家）非原廠供應商 / 承攬商已簽署遵守 RBA 行為準則承諾書且符合 RBA 行為準則自我查核。

## ● 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。113 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 114 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。

此外，AI 應用持續驅動整體市場需求，應用範圍已從 AI 伺服器延伸至邊緣運算與高功率伺服器電源、BBU 系統等領域，推動相關產業鏈成長。因應 AI 市場的強勁需求，AMD、WD 等廠商積極推出對應產品，同時第三代半導體材料如碳化矽 (SiC) 與氮化鎵 (GaN) 也成為高效電源系統的關鍵元件。隨新產品線導入與代理 AsRock Rack、技嘉伺服器完整解決方案，公司可提供從硬體到電源的一站式 AI 架構支援，預期將成為未來營運成長的重要驅動力。

### 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「產品事業處」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：

01

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，協助、帶領綠色源頭設計。

02

加強公司內部研發技術、支援能力，在第五代行動通訊技術 (5th Generation Wireless Systems, 5G)、純電動車 (Battery Electric Vehicle, BEV)、人工智慧物聯網 (Artificial Intelligence of Things, AIoT)、大語言模型應用、數位能源轉換、儲能裝置等智慧城市與節能減碳產品，搭建數位解決方案。

03

教育公司內部於研發過程中，減少碳排放、工程廢棄物和資源回收再利用，並推廣至客戶端。

04

因應氣候風險並創造低碳效益，提升後疫數位生活健康，對社會進化、智慧城市發展與減少碳排放做出貢獻。

## 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併後之代理權延續。「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 113 年底員工人數計算：台灣據點每 1.79 名業務配有 1 名技術工程師；中國大陸據點每 2.08 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效能的產品，將幫助我們滿足客戶需求，並奠定擴展市場的機會。113 年 FAE / AE 協助開發於太陽能、電動車或節能產品上之應用共 22 家客戶，281 個專案 (較 112 年增加 1 家客戶，18 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 (RBA) 會員，亦非海關 - 商貿反恐怖聯盟 (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，於提供相關服務中承諾遵守相關行為準則，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。

本公司獲財政部關務署基隆關認證合格之「一般優質企業 (AEOG)」供應鏈業者，效期至 114 年 12 月 2 日止；為提升公司在國際貿易供應鏈中的競爭力，並促進與客戶、原廠夥伴的合作機會，已將「安全認證優質企業 (AEOS)」認證列入 114 年度之計畫，以訴求跨境貨物移動安全的認證，獲得認證後將可提升全球貿易的安全與便捷，並享有快速通關的優惠措施。

從 97 年起至 113 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 114 份 (113 年共 37 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<sup>註1</sup>之要求；從 105 年起至 113 年底，應客戶要求已簽署相關貿易安全承諾書計有 54 份 (113 年共 7 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<sup>註2</sup>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

面向	項目	內容
勞工	自由選擇職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞工的行動自由不應被限制，除工作場所外也包含宿舍。</li> <li>● 勞工自由離職不會受到懲罰。</li> </ul>
	青年勞工	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
	人道待遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新增「性別暴力」、「性虐待」、「霸凌」、「公眾羞辱」項目。</li> </ul>
	不歧視/不騷擾	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
健康與安全	職業安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強調採取分級的控制措施，預防與維護工作安全。</li> </ul>
	應急準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
	工業衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 若發現任何隱患，應尋找機會消除和／或減少該隱患。</li> </ul>
	健康與安全溝通	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
環境	廢氣排放	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
	能源消耗和溫室氣體排放	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 設定公司的溫室氣體減量目標，並公開這些目標。</li> </ul>
道德規範	無不正當收益	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 應有適當「紀錄」來確保管制流程的有效性。</li> </ul>
	負責任地採購礦物	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>

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 ) 應用程式編程接口 ( 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。113 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。

### ● 電腦周邊產品售後服務

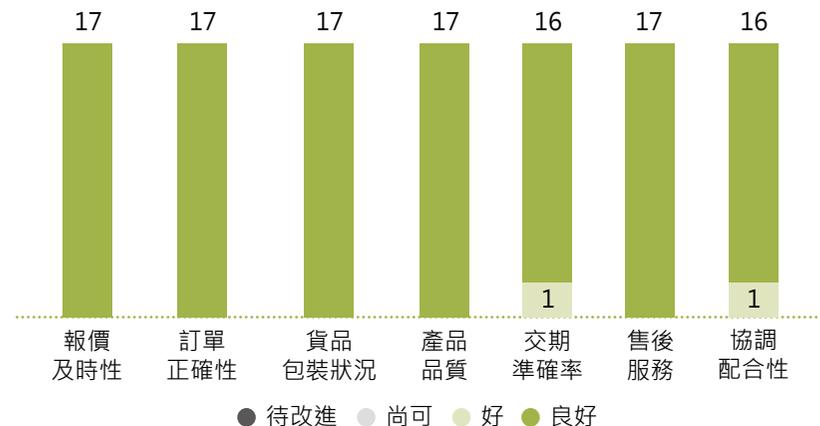
受理單位：客服人員李先生  
電話：02-27938366 分機10  
信箱：wkt\_service@weikeng.com.tw

### ● 台灣區總窗口

聯絡方式 / 窗口：  
02-26590202 分機 340 謝小姐  
Email：business@weikeng.com.tw

依公司官網流程提供各電腦周邊產品售後服務

## 113 年滿意度調查結果



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。

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，並建有即時貨況查詢平台，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，為提升供應鏈管理中物流服務的品質，本公司於 112 年導入 ISO 9001:2015（倉儲服務）管理系統，並取得 BSI 及亞瑞仕（ARES）國際標準證書註；113 年度，BSI 進行香港沙田倉之年度評估，亞瑞仕則完成台灣內湖潭美倉儲中心及桃園厚生倉儲中心服務之品質管理年度監督審核，兩者均做出證書一年內仍屬有效結論。



ISO 9001:2015 倉儲服務

備註：

BSI ISO 9001:2015（倉儲服務）之驗證範疇為香港沙田倉（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 112 年 9 月 29 日至 115 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 112 年 11 月 23 日至 115 年 11 月 22 日。

依據該品質管理制度，本公司制定「客戶需求管理程序」，在客戶關係與溝通方面，透過定期與不定期的會議與拜訪、以及每月與每季的績效檢討或稽核等方式，致力於建立良好的合作關係。

113 年共發出 18 份客戶滿意度調查表，回收 17 份，回收率達 94.44%（以回覆調查表之客戶家數計算），調查結果顯示，客戶整體滿意度為良好。

## 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：

01

執行氣候變遷之風險與機會鑑別，評估風險與機會發生可能性和衝擊性/效益性 (包含財務影響分析)，以評估風險曝露及機會價值度，並將風險與機會分為短、中、長期。

02

逐步將氣候變遷風險財務影響量化，以及進行情境分析。

03

未來評估內部碳定價 (Internal Carbon Pricing) 並將 ESG 與經理人績效作連結。



## 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，並由功能性委員會：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；永續發展委員會於 113 年第二屆起依「永續發展委員會組織規程」第五條：本委員會由全體成員推舉一人擔任召集人，並由召集人擔任會議主席，並於永續發展委員會下設立公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、永續資訊揭露小組、風險管理小組等五個功能小組，以及執行辦公室。前者五功能小組成員由本委員會指派相關業務主管組成，負責執行及辦理本委員會或其他經董事會決議指示事項。後者專責整合協調以及追蹤五功能小組之工作內容 (分配、執行及運作等)。

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，113 年氣候變遷風險相關議題於 114 年 1 月 13 日由永續發展委員會討論並呈報董事會，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 113 年 11 月氣候變遷風險 / 機會鑑別會議，經永續發展執行辦公室及風險管理小組與各事業單位（含海外事業群）及功能單位高階經理人，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，營運邊界主要涵蓋威健（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。

113 年度臚列 7 項實體風險、6 項政策 / 法規風險、3 項技術、商譽及市場風險及 7 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 )，以上共鑑別出 1 個高風險、4 個中風險、3 個中機會，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 114 年 1 月 13 日永續發展委員會，並向董事會報告執行情形。

編號	類別	風險議題	風險等級
1	政策 / 法規	碳關稅	低
2	政策 / 法規	台灣碳費	低
3	政策 / 法規	國外碳費	低
4	政策 / 法規	永續航空燃料 ( Sustainable Aviation Fuel, SAF )	中
5	政策 / 法規	綠色海運	低
6	政策 / 法規	其他環保公約 / 政策 / 法規	低
7	技術	低碳技術轉型、低碳產品與服務轉型需求	中
8	市場	客戶偏好改變	低
9	商譽	商譽風險	低
10	實體風險	淹水	高
11	實體風險	缺水	低
12	實體風險	極端氣候溫度改變	中
13	實體風險	能源供應不穩定 ( 斷電 / 限電 )	低
14	實體風險	海平面上升	低
15	實體風險	履約或信用風險增加	低
16	實體風險	氣候變遷引發保險成本拉高	中

編號	類別	機會議題	機會等級
1	資源效率	採用更高效率的運輸方式	低
2	資源效率	提高回收再利用比率	低
3	能源來源	使用低碳能源	低
4	產品和服務	低碳產品服務機會	中
5	產品和服務	客戶偏好改變機會	中
6	市場	進入新市場	中
7	市場	金融機構獎勵-永續金融商品	低

# 氣候變遷風險因應

編號	議題	可能發生時程	風險暴露度	風險衝擊情境說明	可能造成的財務影響	因應對策														
10	淹水	短期 ( <3年 )	高度	<p>本集團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 ( 已設定合作對象，尚未進駐 )，皆曝險於颱風或暴雨洪水，須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，以及貨物運送過程中 ( 無論陸運、空運及機場 )，因為突發性豪雨，導致產品受潮。</p> <p>故參考NGFS情境分析結果<sup>註1</sup>，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。</p>	<p>營運中斷帶來的損失，營業收入減少，營運成本 ( 繕修、更換營運設備或貨物受損 ) 增加。</p> <p>01 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儲中心及桃園厚生倉儲中心、香港沙田倉及U-Freight倉、深圳福田倉及新加坡倉。</p> <p>上述各倉庫，若因淹水事件將造成無法營運出貨帶來營業損失；若以113年度平均每日 ( 以366天估算 ) 之集團出貨營業金額，其損失金額概估如下表：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>倉儲中心</th> <th>平均每日 損失金額 ( 美金仟元 )</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>台北內湖潭美倉儲中心</td> <td>782</td> </tr> <tr> <td>桃園厚生倉儲中心</td> <td>336</td> </tr> <tr> <td>香港沙田倉</td> <td>3,772</td> </tr> <tr> <td>香港U-Freight倉</td> <td>523</td> </tr> <tr> <td>深圳福田倉</td> <td>1,644</td> </tr> <tr> <td>新加坡倉</td> <td>179</td> </tr> </tbody> </table> <p>02 113年發生貨物運送過程中，因為突發性豪雨，導致產品運送過程中產品受潮，貨物受損金額已由保險公司及貨物承攬商共同全額理賠完成。</p>	倉儲中心	平均每日 損失金額 ( 美金仟元 )	台北內湖潭美倉儲中心	782	桃園厚生倉儲中心	336	香港沙田倉	3,772	香港U-Freight倉	523	深圳福田倉	1,644	新加坡倉	179	<p><b>短期</b></p> <p>訂定相關政策以及取得ISO驗證，加強職業安全，確保員工同仁的職場環境是健康與安全，以及加強倉儲中心之防護韌性。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>威健 ( 母公司 )、台北內湖潭美倉儲中心及桃園厚生倉儲中心已於113年完成導入及年度驗證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完成導入及年度驗證ISO 9001倉儲服務品質管理系統。</li> <li>即時掌握氣象單位發布颱風、暴雨或乾旱警報，以便提前安排倉儲中心防護措施，對於貨物運輸，除倉儲中心做好貨物防護打包外，並要求貨物承攬商做好事先防範相關貨物運輸安全防護，以避免相關可能災害所造成之營運中斷、延遲或水濕貨損。</li> </ul> <p><b>中長期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>持續評估新增或搬遷倉儲中心之必要性以及可行性。</li> </ul>
倉儲中心	平均每日 損失金額 ( 美金仟元 )																			
台北內湖潭美倉儲中心	782																			
桃園厚生倉儲中心	336																			
香港沙田倉	3,772																			
香港U-Freight倉	523																			
深圳福田倉	1,644																			
新加坡倉	179																			

編號	議題	可能發生時程	風險暴露度	風險衝擊情境說明	可能造成的財務影響	因應對策
16	氣候變遷引發保險成本拉高	短期 ( <3年 )	中度	<p>因氣候變遷導致極端氣候事件層出不窮，美國5大保險公司（全州保險、美國家庭人壽保險、美國全國保險公司、伊利保險與波克夏）決定終止天災風險區域的承保業務，並排除因不同天氣事件造成的保險項目，同時提高每月保費和自負額。目前本公司主要貨物保險，包含運輸險與儲存險等，雖尚未有被保險公司拒保之情事，但仍因氣候變遷因素，保險公司因損失率拉升，致本集團公司面臨保險成本拉高及保險安排困難度增加。</p>	<p>本集團公司近兩年（112~113年）貨物保險成本分別佔集團營業額0.05%及0.06%；113年保險成本增幅雖達48%，主要是營業收入增加26%，導致貨物進出運輸頻率及進、銷、存貨金額增加，復因氣候因素突發暴雨，致貨物運輸過程中發生水濕曝險事件，保險公司損失率拉升且全球保險市場因氣候變遷因素風險增加調整費率所致。保費雖明顯提高，但佔營收比率僅增加0.01個百分點，尚屬本集團可承擔範圍。</p>	<p><b>短期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>借重國際保險專業機構協助安排。</li> </ul> <p>本集團營運服務區域包含大中華區、東南亞區及北美區（主要是墨西哥），為因應集團運作，貨物保險（運輸險+存貨儲存險）規劃是委由專業國際保險經紀公司Marsh &amp; McLennan Inc ( MMC ) 台灣分公司負責規劃與安排，目前採用STP ( Stock Through Put ) + PD ( Property Damage ) 保險架構，涵蓋貨物從上游原廠出貨到我方所屬公司（含子公司）倉庫再到客戶或VMI Hub倉庫，包含整個運輸險及儲存險，皆透由MMC台灣分公司提供與產業相關的經紀業務、諮詢和理賠倡導服務，並利用資料、科技和分析來規劃及完成整體貨物之保險，尚無發生拒保或無法安排貨物保險之情事。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>提升損害防阻意識及作為。</li> </ul> <p>持續關注氣候變遷因素，並提升各倉儲中心及進出口貨物作業之損害防阻意識及因應作為，且充分配合保險公司提出改善建議，以利保險經紀人、保險公司之風險評估，以確保本集團公司年度保險作業之順利安排。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>重視成本效益，爭取保費回饋</li> </ul> <p>持續關注保費提高以及獲利之稀釋影響，強化產品銷售組合及優化存貨管理，重視其成本效益分析，且須將保險成本列入評估，並強化損害防阻作為，力求降低出險率（尤其是運輸保險），向保險公司爭取一定損失率之下爭取保費回饋機制。</p> <p><b>中長期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>持續借重專業保險經紀公司利用資料、科技和分析來規劃保險事宜，並透由其與保險公司保持良好的溝通，重視損害防阻之建議，以提升公司的韌性，評估營運據點合適性，避免拒保事件之發生可能性。</li> <li>適時調整產品結構，保持各產品線之獲利能力及營運規模，以協助吸收保險成本拉升，以維持公司整體獲利率。</li> </ul>

編號	議題	可能發生時程	風險暴露度	風險衝擊情境說明	可能造成的財務影響	因應對策
12	極端溫度改變	短期 ( <3年 )	中度	<p>因天氣變化的失衡與極端化，造成自身營運或供應鏈斷鏈之財務損失（停工、貨出不去、原物料進不來等）。 例如發生以下狀況：</p> <p>01 反常地出現暴風雪使得道路封閉、航空與鐵路停駛或延後、停電等；</p> <p>02 發生熱浪的情形，引發缺電危機；</p> <p>03 持續高溫使得冷氣運轉需求提高，導致電費增加；</p> <p>04 極端高溫影響航班載重量、改變航道或班機延誤。</p> <p>因集團公司營運邊界廣泛，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。</p>	<p>113年無發生因高溫而產生之營運損失，惟未來若發生可能造成營運成本增加或因營運中斷而導致營收減少：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>04 因極端氣候導致供應鏈斷鏈之財務損失。</p> <p>05 為積極達到2050淨零排放，而增加轉型之成本增加。</p>	<p><b>短期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>持續關注產業供應鏈地區分布及其極端氣候之演變。</li> </ul> <p><b>中長期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>

編號	議題	可能發生時程	風險暴露度	風險衝擊情境說明	可能造成的財務影響	因應對策
4	永續航空燃料 ( Sustainable Aviation Fuel, SAF )	中期 ( 3-5年 )	中度	因應淨零目標，各國陸續訂定有關航空燃料之相關規範，包括歐盟永續航空燃料法規、英國永續航空燃料命令、新加坡永續航空樞紐藍圖等。本公司倉儲中心以及進出貨港口橫跨台、港、中及新加坡等亞洲區域以及美國德州El Paso ( 已談定合作對象，尚未進駐 )，將使本集團運輸成本增加。	隨著運輸業者受法規之規範，需導入減碳措施，在永續航空燃料較一般燃油昂貴的情況，運輸業者面臨成本升高，未來影響使用者之計費方式。威健目前配合之主要國際快遞公司皆已導入減碳措施，惟仍未明顯運輸費用因此提高。以中長期來看，在SAF費用尚未趨緩的假設，以及公司配合之快遞公司陸續導入減碳措施利只增不減，提升SAF永續航空燃料之使用，勢必提高公司之空運費用成本。	<p><b>短期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>持續關注永續航空燃料法規之規範，與物流業者雙向溝通，確保空運成本的效益。</li> </ul> <p><b>中長期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>應適時調整產品結構以及運輸航班路線優化，保持各產品線之獲利能力。</li> </ul>
7	低碳技術轉型、低碳產品與服務轉型需求	短期 ( <3年 )	中度	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。	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113年總研究發展支出119,182千元，其中相關綠色產品研發支出佔總研發支出22.41%，符合至少達20%之目標值。	<p><b>短期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>密切與上下游廠商合作並評估研發項目之可行性。</li> </ul> <p><b>中長期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。除了既有薪酬政策 ( 薪資 + 員工酬勞等福利計畫等 ) 外，本公司於113年8月委任華南銀行信託部執行「員工持股信託計畫」，期望員工建立定期定額儲蓄投資習慣，透過每月薪資自提金及公司給予相對1至1.1倍獎勵金，累積金額投資購買本公司股票，幫助員工及早以累積持股及複利投資方式，達成多元化退休金準備來源，使未來退休生活能夠增添更多保障；另113年12月主管機關已核准之員工認股權計畫 ( 以認股價格低於時價發行 )，亦將於114年4月8日第一次發行，以上皆是目前及未來執行吸引人才及留才之重要執行方案之一。</li> </ul>

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

編號	議題	可能發生時程	機會價值度	機會衝擊情境說明	可能造成的財務影響	因應對策
4&6	低碳產品服務機會、進入新市場	短期 ( <3年 )	中度	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。	本公司design-in & design-win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。另一方面，越來越多強制性低碳相關政策（如碳稅 / 費、碳中和承諾）對供應鏈提出更高要求，增加合規成本。	<p><b>01 擴展產品組合，聚焦低碳解決方案</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>引進低功耗零組件：掌握產業脈象，爭取代理低功耗處理器、低功耗感測器及節能IC等機會，滿足市場對節能產品的需求。</li> <li>合作開發低碳技術：與上游原廠或下游客戶共同研發低碳或高功率產品解決方案，提升市場競爭力。</li> </ul> <p><b>02 進入新能源與綠色科技市場</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>探索市場需求：目前已知的電動車產業的快速成長帶動了電動車相關電子元件需求，如電池管理系統（BMS）和充電樁相關半導體，持續培育人才提供客製化的解決方案。</li> <li>客戶基礎擴大：掌握產業脈動，關注新能源技術（如太陽能、風能、氫能）需要高效能且低能耗的半導體元件，例如電力管理IC、功率半導體、感測器等，對既有客戶新產品開發計劃即時掌握，並開發新應用產業的新客戶。</li> </ul> <p><b>03 建立碳排放追蹤數據與透明度</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>碳排放追蹤與報告：協助客戶了解產品碳足跡，本集團已展開利用專家系統之數位化工具積極展開組織型溫室氣體盤查作業中，114年第一季將委由BSI先對威健（母公司）就113年度自我盤查數據資料依據ISO 14064- 1 溫室氣體盤查標準進行外部查證，並預計於115年上半年完成威健集團內母子公司之第三方查證機構之外部查證，此舉將可優化供應鏈碳排放與透明度。</li> <li>強化供應鏈協作：積極配合上游原廠及下游客戶共同制定低碳計劃，實現產業供應鏈減碳。</li> </ul>

編號	議題	可能發生時程	機會價值度	機會衝擊情境說明	可能造成的財務影響	因應對策
5	客戶偏好改變機會	短期 (<3年)	中度	氣候變遷驅動的政策壓力、消費者趨勢、技術進步及永續發展之社會責任感，促使客戶更偏好低碳、永續、環保的產品和服務。這種改變不僅反映了企業對外部環境的適應，也代表了其對長期發展與競爭優勢的追求。	<p>01 須面對產品篩選、測試及提供客戶技術支持或協助定制解決方案，預計短、中期營運成本增加。</p> <p>02 隨著低碳技術應用的逐漸普及之後，有機會銷售更多適應新需求的高效能、低功耗元件半導體產品，中、長期可增加營收，若產品附加價值較高，亦可能提升毛利率。</p> <p>03 中、長期贏得客戶認可公司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，將可避免其合規支出。</p>	<p>01 與上游原廠合作</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>掌握既有上游原廠在高效能且低能耗的半導體元件開發進程，適時design-in產品方案予下游客戶；並掌握市場產品發展趨勢優先爭取新代理擁有低碳認證的產品，讓自己代理產品線組合能符合客戶偏好。同時基於市場洞察，反饋建議予上游原廠，讓原廠於產品設計階段，能確保產品可滿足下游客戶的低碳需求。</li> </ul> <p>02 建立透明碳資訊供應鏈</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>為滿足客戶對低碳供應鏈的需求，除了本集團內各公司已提前建立溫室氣體盤查機制，以符合客戶端需求。中、長期將力求與上游原廠合作，建立產品全生命周期的完整碳足跡透明度，以滿足客戶對低碳供應鏈的需求，並支持客戶提供產品的碳足跡或環境影響數據，支持其ESG目標或市場宣傳。</li> </ul> <p>03 推廣聯合低碳倡議</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>依客戶需求偏好，與上游原廠合作進行市場推廣，宣導低碳產品或服務的優勢，並增加市場需求。中、長期配合客戶共同設立減碳目標，例如供應鏈碳排放減少或採用一定比例的低碳元件。</li> </ul>

## 氣候變遷相關目標

### 溫室氣體盤查及確信規劃

本公司截至113年底止，實收資本額新台幣47.42億元，尚未達新台幣50億元，但仍以符合50~100億元之規定時程提早規畫進行相關規劃，因此本公司永續發展委員會於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及查證時程規劃案 - 「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。

- 01 威健(母公司)113年正式盤查，114年接受新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司(BSI)派員現場查證，並揭露113年排放資訊且據此作為威健(母公司)溫室氣體排放基準年，並將外部查證之數據公布於官網。(112年~113年溫室氣體排放量及確信資訊請參閱本報告書3.5 環境保護)。
- 02 集團內子公司114年正式盤查，115年接受新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司(BSI)派員現場查證，並揭露114年排放資訊且據此作為威健集團溫室氣體排放基準年。

### 溫室氣體減量目標

威健(母公司)以113年為基準年，訂定短期目標(1-2年)母公司全營運據點範疇二排放量減少1-2%。

### 溫室氣體減量策略及行動計劃

我們將會持續以1.5°C減排路徑作為集團內部去碳的管理依據，驅動內部低碳轉型、探索嶄新綠能運送服務，與價值鏈上下游夥伴持續互相扶持並促進低碳經濟之成長。

#### 短期

全面推動能源管理優化，已透過更換傳統照明為省電燈管/高效節能的LED燈，達成節電及減碳目標。同時，積極導入節能技術與措施，以提升能源使用效率，進一步減少碳排放。

#### 中長期

重視供應鏈減碳合作，與供應商攜手推動綠色生產，共同建立低碳供應鏈體系。為降低物流運輸對環境的衝擊，我們將接洽低碳綠色運輸模式，例如使用電動車及其他替代能源交通工具，以實現運輸環節的碳排放減少。



## 節水

較基準年（113年）取水量減少1~2%。

## 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生活垃圾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，期望達成較基準年（113年）生活垃圾重量減少1~2%的目標。

## 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113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119,182仟元，其中相關綠色產品研發支出佔總研發支出22.41%，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外購電力與非再生燃料(包含汽油及柴油)，以外購電力為主要使用量，無使用再生能源。113年電力使用量為971,718度、汽油使用量為8,230.49公升、柴油使用量為3,617.91公升，經換算後能源總消耗量為3,891.03 GJ，能源密集度為0.0873 GJ / 個體營業額百萬元。

威健能源使用量				
項目	單位	111年	112年	113年
電力使用量	GJ	2,487.54	2,781.51	3,498.18
汽油使用量	GJ	370.53	361.37	262.03
柴油使用量	GJ	35.32	33.15	130.82
能源總消耗量	GJ	2,893.38	3,176.03	3,891.03
個體營業額 (台灣母公司)	百萬元	28,811.49	33,150.27	44,564.88
能源密集度 (能源總消耗量 / 個體營業額)	GJ / 百萬元	0.1004	0.0958	0.0873



備註：

- 111年之電力使用量計算範疇涵蓋威健(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、中南部聯絡處(新竹、台中及高雄)；112年及113年之電力使用量計算範疇增加威健(母公司)之香港沙田倉及深圳福田倉。
- 111年至113年汽油及柴油使用量計算範疇僅以威健(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：111年及112年電力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)；113年調整汽油1 L = 31,836.1 KJ (參考環境部114年2月13日公告之113年度車用汽油低位熱值為7,609 kcal/L)、柴油1 L = 36,158.1 KJ (參考環境部114年2月13日公告之113年度車用柴油低位熱值為8,642 kcal/L)。
- 1 千兆焦耳 (GJ) = 10<sup>9</sup> 焦耳 (J)。

## 113年節能減碳具體行動

### ● 深化電子簽核系統 ( WorkFlow )

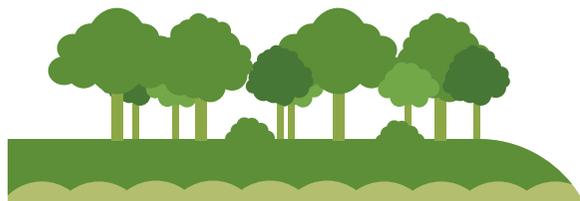
文件表單及簽核流程電子化，113年電子表單簽核筆數達152,223筆，相較112年137,359筆，增加10.82%，大量降低紙張的使用。

### ● 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113年底，實體伺服器9台，虛擬伺服器80台，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「[提升能源使用效率政策](#)」。



## 溫室氣體組織盤查

威健 ISO 14064-1:2018 組織邊界採營運控制法，113 年度針對威健（ 母公司 ） 溫室氣體排放或移除量進行彙總，盤查邊界涵蓋台北內湖總公司、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 ） 香港沙田倉及深圳福田倉。報告邊界排放源包含範疇一（ 類別 1 ） 之汽油與柴油（ 主要使用於公務車及貨車 ）、冷媒補充、水肥（ 化糞池 ）、消防活動（ CO<sub>2</sub> 滅火器 ） ； 範疇二（ 類別 2 ） 之外購電力； 範疇三包含類別 3 之上游的運輸與配送（ 包材 ）、下游的運輸與配送、員工通勤、商務旅行，及類別 4 之購買的商品（ 包材 ）、源自外購能源之間接排放 - 外購電力、源自外購能源之間接排放 - 交通運輸； 本次盤查無溫室氣體排放源排除項目，未列入盤查之類別係因營運活動數據非屬顯著性間接排放源。

113 年度溫室氣體盤查結果經由外部查證機構（ 新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司 ） 於 114 年 3 月間執行外部查證，係依據 ISO 14064-3:2019 完成查證並符合 ISO 14064-1:2018 標準要求，範疇一、二（ 類別 1、2 ） 採合理保證等級（ 無保留意見 ）、 範疇三（ 類別 3 到 4 ） 則採用確證與協議程序所得的結論，並於 114 年 4 月間取得查證意見聲明書，證號：GHGEV 817395。



威健溫室氣體排放量與排放強度

範疇	類別	項目說明	單位	111年	112年	113年	
範疇一	類別1	直接溫室氣體排放	公噸CO <sub>2</sub> e	29.40	104.43	51.23	
範疇二	類別2	輸入能源之間接溫室氣體排放	公噸CO <sub>2</sub> e	342.04	369.11	465.85	
範疇一+範疇二排放量合計			公噸CO <sub>2</sub> e	371.44	473.54	517.07	
範疇一+範疇二排放強度(密集度)			公噸CO <sub>2</sub> e / 百萬元	0.0129	0.0143	0.0116	
範疇三	3.1	上游的運輸與配送(包材)	公噸CO <sub>2</sub> e	-	0.19	0.52	
	3.2	下游的運輸與配送	公噸CO <sub>2</sub> e	-	634.56	1,046.51	
	3.3	員工通勤	公噸CO <sub>2</sub> e	-	244.33	239.84	
	3.4	客戶與訪客運輸	公噸CO <sub>2</sub> e	-	不具重大性	不具重大性	
	3.5	商務旅行	公噸CO <sub>2</sub> e	-	40.02	50.25	
	類別3小計 運輸之間接溫室氣體排放			公噸CO <sub>2</sub> e	-	919.11	1,337.12
	4.1	購買的商品	公噸CO <sub>2</sub> e	-	92.32	119.56	
	4.2	資本物品	公噸CO <sub>2</sub> e	-	不具重大性	不具重大性	
	4.3	處置固態和液態廢棄物	公噸CO <sub>2</sub> e	-	不具重大性	不具重大性	
	4.4	資產使用	公噸CO <sub>2</sub> e	-	不具重大性	不具重大性	
	4.5	未於上述服務使用	公噸CO <sub>2</sub> e	-	不具重大性	不具重大性	
	類別4小計 組織使用產品之間接溫室氣體排放			公噸CO <sub>2</sub> e	-	92.32	119.56
	類別5小計 使用來自組織產品之間接溫室氣體排放			公噸CO <sub>2</sub> e	-	不具重大性	不具重大性
	類別6小計 其他來源之間接溫室氣體排放			公噸CO <sub>2</sub> e	-	不具重大性	不具重大性
	範疇三排放量合計			公噸CO <sub>2</sub> e	-	1,011.43	1,456.67
範疇三排放強度(密集度)			公噸CO <sub>2</sub> e / 百萬元	-	0.0305	0.0327	
個體營業額(台灣母公司)			百萬元	28,811.49	33,150.27	44,564.88	

備註：

- 111年及112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。
- 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年及113年之溫室氣體盤查範疇增加威健(母公司)之香港沙田倉及深圳福田倉。
- 113年範疇一排放量較112年下降係因冷媒R-600A、R-22(HCFC)不為ISO 14064-1:2018所列管之七大溫室氣體，故113年起將其刪除不列入計算。
- 111年所進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)三種溫室氣體；112年及113年所進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF<sub>6</sub>)、三氟化氮(NF<sub>3</sub>)七種溫室氣體。
- 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年及113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(CO<sub>2</sub>滅火器)；上述皆無包含生物源的二氧化碳排放量。
- 範疇二主要為外購電力，
  - (1)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，111年電力排碳係數為0.495公斤CO<sub>2</sub>e / 度計算；112年電力排碳係數為0.494公斤CO<sub>2</sub>e / 度計算；113年引用112年電力排碳係數為0.494公斤CO<sub>2</sub>e / 度計算；
  - (2)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CO<sub>2</sub>e / 度；
  - (3)中國電力排碳係數：111年及112年引用中華人民共和國環境部公布之電網排放因子0.5703 tCO<sub>2</sub> / MWh；113年引用中華人民共和國生態環境部2024年12月23日「關於發布2022年電力二氧化碳排放因子的公告」0.5366 tCO<sub>2</sub> / MWh。
- 引用IPCC 2021第六次評估報告之GWP值。
- 溫室氣體排放量所用之轉換係數的來源：111年及112年採用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；113年將原「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」改採環境部「113年2月5日公告溫室氣體排放係數」，將原「中華人民共和國環境部公布之電網排放因子」改採「中華人民共和國生態環境部2024年12月23日『關於發布2022年電力二氧化碳排放因子的公告』」。

## 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)」<sup>註1</sup>，無於水資源高壓力區取水之顯著衝擊。各營運據點取水主要透過各地自來水公司，113 年總取水量共 4.59 百萬公升，取水強度為  $1.03 \times 10^{-4}$  百萬公升 / 百萬元。

威健產品與服務與水資源依賴度較低，且無事業廢水排放，對取水來源及生態環境影響有限。日常用水主要供員工與顧客生活及清潔使用，為確保員工飲水安全與健康，公司制定《飲水設備維護作業標準》，並落實定期檢測與維護措施。日常飲用水每月檢查維護，每季委託環境部認可之檢測機構依法規進行飲水機及自來水水質採樣與檢測，每半年更換濾心。113 年飲用水檢測結果均符合標準<sup>註2</sup>。

此外，公司主動關注異常用水狀況，並透過參與台北內湖總公司廠辦大樓管委會，推動水資源管理措施。例如，安裝節水控制器以提升用水效率，並於各茶水間張貼節水標語，從日常落實節約用水，發揮水資源的最大效益，以期達成較基準年（113 年）取水量減少 1~2% 之管理目標。

威健水資源使用

項目	單位	111年	112年	113年
總取水量	百萬公升	4.06	4.52	4.59
個體營業額 (台灣母公司)	百萬元	28,811.49	33,150.27	44,564.88
取水強度 (總取水量 / 個體營業額)	百萬公升 / 百萬元	$1.41 \times 10^{-4}$	$1.36 \times 10^{-4}$	$1.03 \times 10^{-4}$

備註：

1. 根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具 WATER RISK ATLAS」。
2. 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。
3. 取水量計算範疇涵蓋威健（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）。
4. 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。
5. 單位百萬公升等同於千立方公尺。

## 廢棄物管理

威健重視廢棄物減量管理，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，期望達成較基準年（113 年）生活垃圾重量減少 1~2% 的目標。

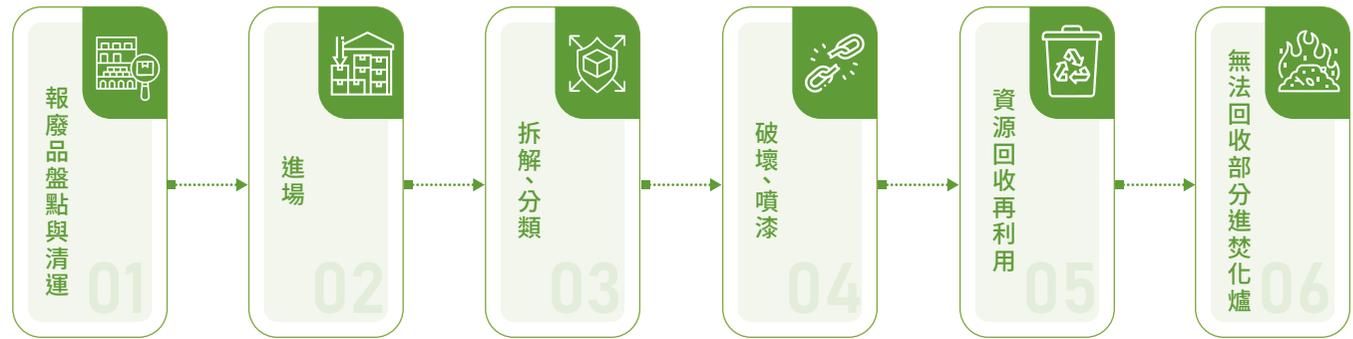
### 各辦公室廠辦垃圾分類



本公司依據台灣各營業據點之各縣市政府法規及中央法規規範，進行廢棄物管理，且委託當地環保局核可之廢棄物處理廠商，依法處理廢棄物分類及回收，並提供相關處理過程證明做後續追蹤。113 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



威健營運據點無製造工廠，無有害廢棄物產生，僅有報廢電子產品（如個人報廢電腦設備、IC 不良品）、辦公室及倉儲中心一般廢棄物（如生活垃圾、紙箱、包材、紙張等廢棄物），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），並依規定妥善處理。113 年一般廢棄物共 126.50 公噸，廢棄物密集度為 0.0028 公噸 / 百萬元；紙類回收總重量 8.13 公噸，電子報廢產品共 0.58 公噸。

### 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
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
113年	106.28	8.70	2.89	2.92	3.68	2.03	126.50

- 備註：
- 一般廢棄物計算範疇涵蓋威健（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）；紙類回收計算範疇：台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心；電子報廢產品計算範疇：內湖潭美倉儲中心、香港沙田倉。
  - 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；環境部尚未統計 113 年產生量，故沿用 112 年數據（台北市 1.086 公斤 / 人、桃園市 1.535 公斤 / 人、新竹市 1.654 公斤 / 人、台中 1.632 公斤 / 人、高雄 1.645 公斤 / 人）；電子報廢產品及紙類回收量為實際秤重資料。
  - 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。
  - 廢棄物密集度計算方式：一般廢棄物總量（公噸） / 個體營業額（百萬元）；母公司個體營業額：111 年為 28,811.49 百萬元、112 年為 33,150.27 百萬元、113 年為 44,564.88 百萬元。
  - 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）。

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：



# 4



## 永續職場

人才培育與留任 管理方針

4.1 人權保障

4.2 人才吸引與留任

4.3 員工權益與福利

4.4 員工安全與健康

4.5 社會回饋

# 人才培育與留任 管理方針

重大主題	人才培育、人才留任
政策 / 承諾	<p>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。</p>
補救機制 / 措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>人力資源室：執行董事長室所擬人力資源管理策略方針。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>職工福利委員會：負責職工福利項目之推展與執行。</li> </ul>
113年特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>持續辦理教育訓練，詳細資訊請參閱本報告書4.2人才吸引與留任-人力發展與培訓。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>啟動「員工持股信託計畫」，納入員工福利計畫之藍圖，協助員工長期儲備退休資金，使員工未來退休生活無憂無慮，並讓員工兼具股東身分，與公司共享經營成果，提升職場向心力，實踐企業永續經營之目的。</li> <li>本公司於113年11月22日向金融監督管理委員會申報發行員工認股權憑證10,000單位，每單位得認購股數1,000股，計得認購新發行普通股10,000,000股，已於113年12月3日經金管會以金管證發字第1130365341號函核准在案。據此，本公司已於114年4月8日第一次發行本員工認股權憑證總計8,708單位，員工認股權人未來得在憑證存續期間內依金管會核備本公司「113年度員工認股權證發行與認股辦法」行使認股權認購新發行普通股8,708,000股，初始認股價格每股15元，未來遇有前述認股辦法第七條規定之情事，將依該辦法調整認股價格。</li> </ul>
管理評量機制	<p>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。</p>
113年績效成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>再度被台灣指數公司發布之「台灣高薪100指數」列為成分股。</li> <li>平均薪資（未含獎金及酬勞之月薪）調幅1.71%。</li> <li>員工薪資總額達704,014千元、員工福利費用總額達818,890千元。</li> <li>教育訓練總支出為170千元，教育訓練總時數7,066.5小時，總時數較112年增加14.38%。</li> <li>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。</li> <li>員工新進率10.93%、員工離職率10.31%。</li> </ul>

## 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，經永續發展委員會及董事會修訂通過「[保障人權政策](#)」，接軌各項國際人權規範，更全面提升人權保障。

### 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
- 02 選任人才之多元包容性與勞動權益平等機會
- 03 薪資與福利
- 04 人道待遇
- 05 健康安全職場

113 年本公司舉辦之 4 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 1 小時，共 3 小時），其接受教育訓練人數為 44 人（男性 22 人、女性 22 人），佔員工總數 9.1%。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 37 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。

## 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（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），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。

113 年無發生任何申訴案件

### 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。

## 性騷擾防治

本公司於 112 年度修訂「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，以保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念，113 年新進員工（共 53 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「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，並且自 113 年度第三季新人教育訓練起加入 0.5 小時性騷擾防治教育訓練以加強其對性騷擾防治之認識，後續新人訓練亦將持續進行此訓練課程。

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。

### 性騷擾案件調查流程

01

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。

02

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。

03

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。

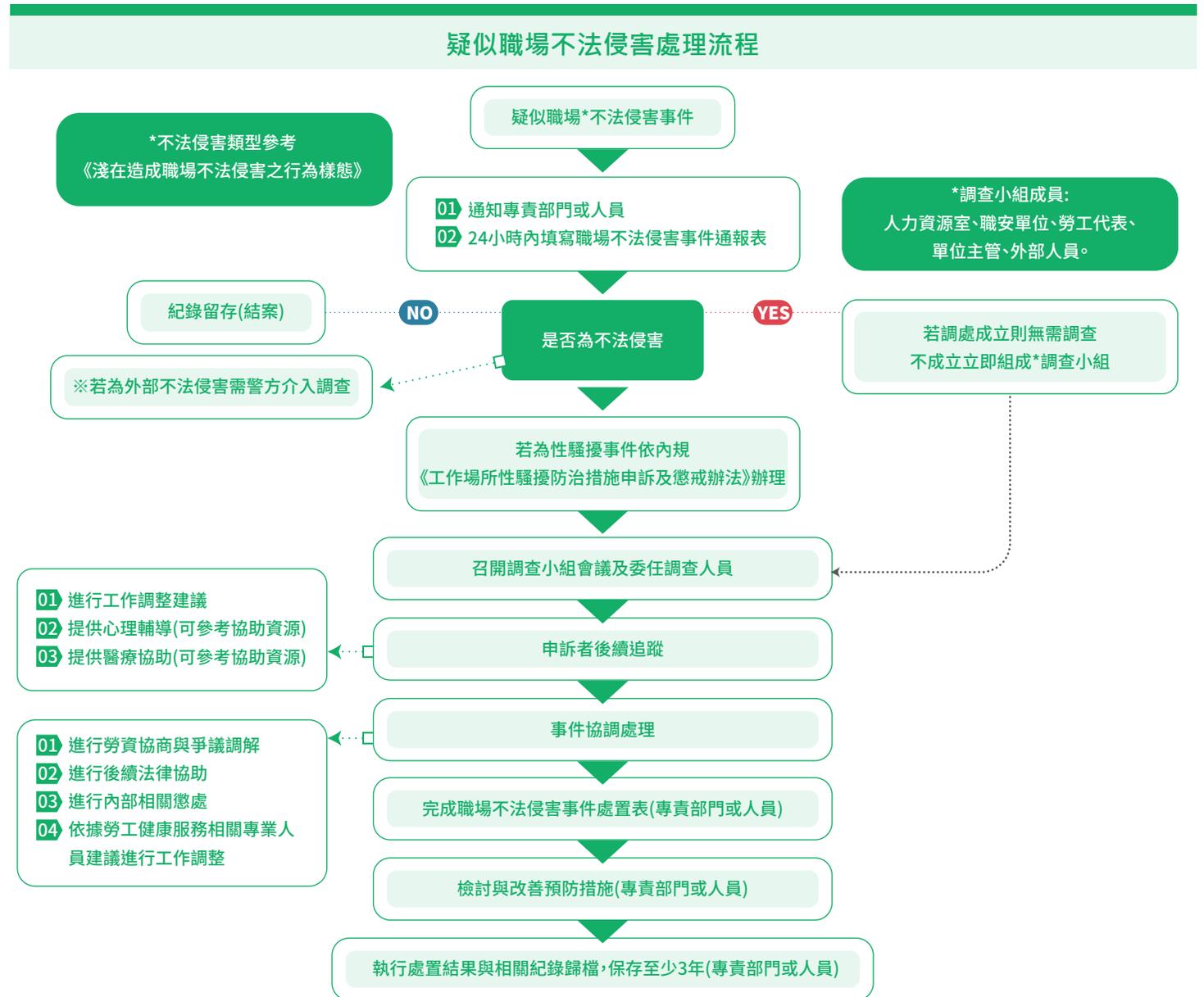
## 預防職場不法侵害

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理疾病，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不法侵害預防 / 調查小組，並提報調查報告；職場不法侵害預防 / 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；由人力資源室、職業安全衛生部及各單位主管擔任職場不法侵害預防 / 調查小組成員，職責包含建置職場不法侵害之緊急應變 / 通報及處置規範、辦理相關教育訓練課程及擔任申訴窗口、辨識與評估職場不法侵害之高風險族群、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不法侵害通報或申訴；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，皆得通知本公司人力資源室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。113 年度已針對全體員工進行 1 小時職場不法侵害教育訓練，並預計每年度對全員工進行相關教育訓練。

除此之外，本公司依據勞動部最新「執行職務遭受不法侵害預防指引」(第四版)，於 114 年 5 月修訂《執行職務遭受不法侵害預防計畫標準書》並發行。除了對不法侵害、職場霸凌及其他名詞定義及態樣做完整說明之外，並增加外部專家參與調查之處理機制，來強化雇主預防責任，確保工作者之身心健康。

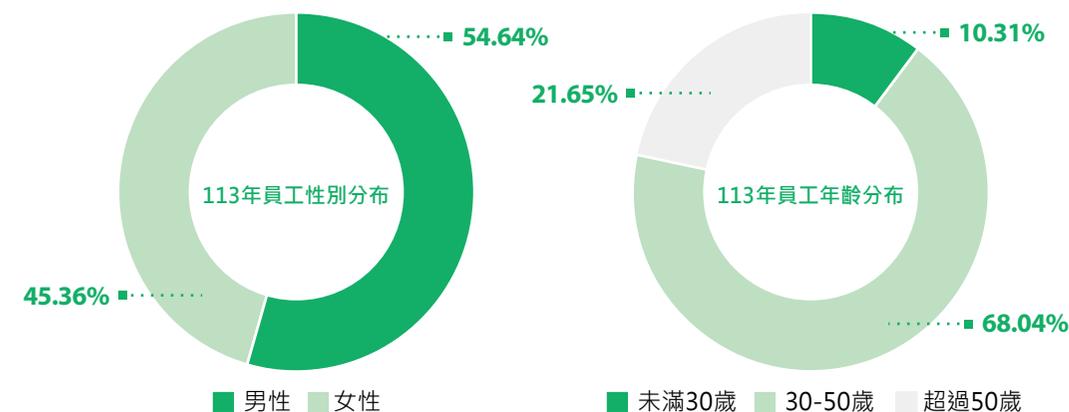


## 4.2 人才吸引與留任

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

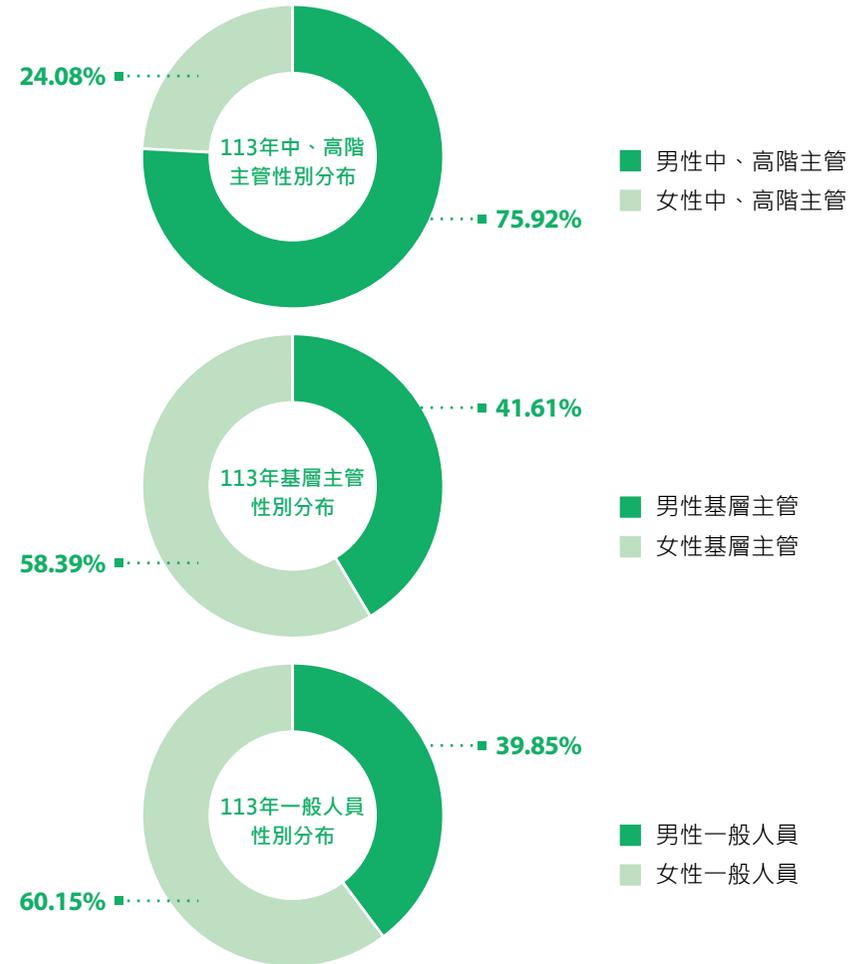
基於保護兒童身心發展之責任，威健不任用 15 歲以上未滿 16 歲之童工，截至 113 年 12 月 31 日止，威健實業台灣員工總人數共計 485 人，與前一年度（112 年度）相比員工人數無顯著波動<sup>註</sup>，含台灣營運據點 466 人（台北內湖總公司 404 人，內湖潭美倉儲中心 32 人，桃園厚生倉儲中心 8 人，新竹聯絡處 7 人，台中聯絡處 10 人，高雄聯絡處 5 人）及派駐海外據點 19 人（深圳 6 人、上海 12 人、北京 1 人），不包含留職停薪 9 人；除 1 位預計任職海外子公司 Weikeng Technology PTE.,LTD. 會計受訓聘雇之全職臨時員工外，其餘員工均為全職正職人員，無兼職 / 無時數保證的員工。此外，威健聘用 3 位女性非員工工作者，主要從事辦公據點環境清掃，皆屬清潔承攬人員。



113年員工結構統計 (單位: 人)					
性別 / 項目	合約類型	年齡	全職	小計	總計
男性	正職	未滿30歲	21	265	485
		30-50歲	177		
		超過50歲	66		
	臨時	未滿30歲	1		
		30-50歲	0		
		超過50歲	0		
女性	正職	未滿30歲	28	220	
		30-50歲	153		
		超過50歲	39		

本公司之中、高階主管 100% 為本國籍，其中女性中、高階主管比例達 24.08%。同時為保障弱勢及相關族群平等就業機會，目前進用 4 位身心障礙同仁（3 位 30-50 歲之男性一般人員及 1 位未滿 30 歲之女性一般人員），佔員工總數 0.82%，已達《身心障礙者權益保障法》之規定足額進用。

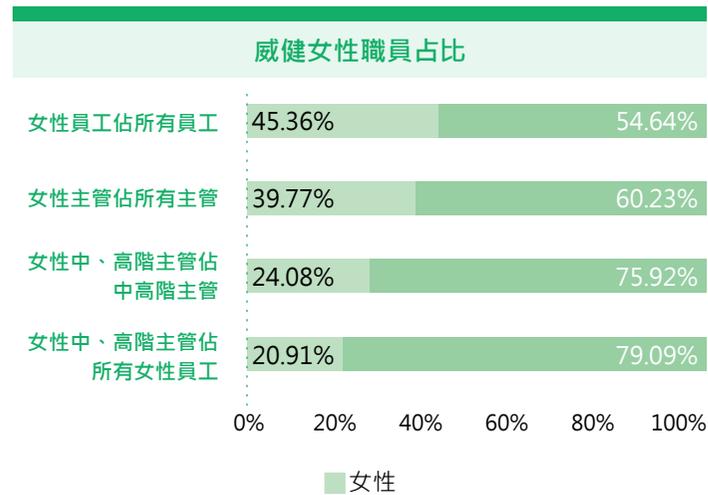
員工職別分布統計（單位：人）					
類別 / 性別	年齡	111年	112年	113年	
中、高階主管	男性	未滿30歲	0	0	0
		30-50歲	101	94	84
		超過50歲	53	59	61
	小計	154	153	145	
	女性	未滿30歲	0	0	0
30-50歲		29	30	30	
超過50歲		11	15	16	
小計	40	45	46		
基層主管	男性	未滿30歲	1	1	3
		30-50歲	62	59	61
		超過50歲	2	2	3
	小計	65	62	67	
	女性	未滿30歲	2	1	0
30-50歲		68	70	77	
超過50歲		14	16	17	
小計	84	87	94		
一般人員	男性	未滿30歲	17	19	19
		30-50歲	41	32	32
		超過50歲	1	2	2
	小計	59	53	53	
	女性	未滿30歲	33	27	28
30-50歲		61	55	46	
超過50歲		6	6	6	
小計	100	88	80		
總計		502	488	485	



備註：

1. 本年度為計算女性主管比例，故同步修正職別定義：中、高階主管為經理級（含同職等人員）以上；基層主管為課長級至副理級（含同職等人員）；一般人員為副課長級（含）以下。
2. 當地（本國籍）係指臺灣地區。
3. 上述資料係由人資系統以 113 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
4. 人員顯著波動係指與前一年度年底總人數相比，人數異動百分比達 5%。113 年台灣員工總人數共計 485 人，與 112 年台灣員工總人數共計 488 人相比無顯著波動。

本公司中，女性員工共 220 名，佔所有員工 45.36%；女性主管共 140 名，佔所有主管 39.77%；女性中、高階主管 46 名，佔中高階主管 24.08%，佔所有女性員工 20.91%。威健未來將持續朝向公司職位與職涯之平等配置目標邁進，致力於女性友善政策之推廣以及平等晉升之實踐，以達成職場多元化之目標。



## 員工聘僱狀況

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

為營造全齡友善的職場環境，本公司做出努力，於 113 年 10 月獲臺北市政府頒發「113 年度第二屆臺北市中高齡者暨高齡者友善企業」之認證。



▲ 113 年度臺北市中高齡者暨高齡者友善企業認證頒獎典禮

截至 113 年底，新進員工共 53 人（男性員工 29 人，女性員工 24 人），總新進率 10.93%，其中中高齡（45 歲 -65 歲）員工新進人數為 9 位，佔總新進人數 16.98%；離職員工人數共 50 人（男性員工 31 人，女性員工 19 人），總離職率為 10.31%。

### 威健近三年員工新進率

年度	111年				112年				113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 (%)	
新 進 人 員	類別 / 年齡												
	未滿30歲	9	50.00	14	40.00	8	40.00	7	25.00	10	45.45	10	35.71
	30-50歲	17	8.33	17	10.76	10	5.41	12	7.74	15	8.47	14	9.15
	超過50歲	1	1.79	0	0.00	1	1.59	0	0.00	4	6.06	0	0.00
	合計	58				38				53			
	員工總人數	502				488				485			
總新進率 (%)	11.55				7.79				10.93				

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	111年				112年				113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 (%)	
離 職 人 員	類別 / 年齡												
	未滿30歲	6	33.33	4	11.43	4	20.00	7	25.00	4	18.18	7	25.00
	30-50歲	22	10.78	12	7.59	21	11.35	14	9.03	14	7.91	10	6.54
	超過50歲	1	1.79	1	3.23	4	6.35	1	2.70	13	19.70	2	5.13
	合計	46				51				50			
	員工總人數	502				488				485			
總離職率 (%)	9.16				10.45				10.31				

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. 113 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 4 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。113 年威健再度被台灣指數公司核定為「台灣高薪 100 指數」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<sup>註</sup>與當地最低薪資(台灣 113 年法定基本工資 27,470 元)之倍數如下，而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。



▲ 113 年 1111 人力銀行幸福企業 - 頒獎典禮



備註：

職等 01 (不含) 以下人員之職等為 0、A、B、C，涵蓋副課長、專員 / 主辦員 / 辦事員 / 助理員、護理師、職業安全衛生管理師 / 管理員、法務專員、永續專員、資深業務 / 業務工程師、資深業務 / 業務助理、資深應用 / 應用工程師、資深資訊 / 資訊工程師。

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。113 年最高個人年度總薪酬與所有員工<sup>註1</sup>(不包含薪酬最高個人)年度總薪酬中位數比率為 14.98 : 1，而 113 年最高個人年度總薪酬相較 112 年下降 30.95%，所有員工(不包含薪酬最高個人)之總年薪中位數下降 6.25%。

營運據點	類別	基本薪資		薪酬	
		男	女	男	女
台灣	中、高階主管	1.50	1	1.20	1
	基層主管	1.15	1	1.14	1
	一般人員	1.05	1	1.07	1

備註：

1. 所有員工係以年底在職且到職滿 1 年之員工，中位數以同一人計算。
2. 「基本薪資」為每月固定發放之經常性薪資（係以 113 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 113 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。
3. 中、高階主管為經理級（含同職等人員）以上；基層主管為課長級至副理級（含同職等人員）；一般人員為副課長級（含）以下。
4. 因工作屬性、年資佔比不同，故女性與男性基本薪資與薪酬比率略有差異。

113 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 704,014 仟元，較 112 年度增加 11.48%，113 年度依公司章程規定所提撥之員工酬勞可分配金額 127,717 仟元，已於 114 年 3 月經薪資報酬委員會及董事會決議核定之，將以現金形式發放，於提報 114 年股東會後，再依員工（含經理人）之績效考核予以擇日配發，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方予以分配之；若以員工人數計算，113 年度平均員工薪資達 1,458 仟元（包含酬勞及年終、業績獎金），較 112 年增加 14.71%。詳細非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，請參閱 MOPS 公開資訊觀測站 [非擔任主管職務之全時員工薪資資訊](#)。

## 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。

### 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職業安全衛生訓練、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。

威健積極且持續辦理員工培訓課程（下表一），113 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 7,066.5 小時（較 112 年增加 14.38%），平均每位員工受訓時數為 14.57 小時（下表二），男性平均受訓時數為 14.38 小時，女性平均受訓時數為 14.80 小時，受訓總費用共 170 仟元（平均受訓費用 0.35 仟元 / 人），顯示其中女性員工在平均受訓時數及平均受訓費用上，皆高於男性（下表三）。

### 113年員工教育訓練課程統計資訊部分摘要（一）

課程名稱	目標	對象	訓練時數 / 人次	訓練費用 (元)	訓練方向
新人教育訓練	正確價值觀、專業素養、紀律的實踐、問題解決的能力	新進員工	752 / 786	0	不僅注重各自領域專業知識的傳授，更強調各領域的基本知識，從不同專業面向深入了解企業文化。
環境安全衛生相關人員專業訓練	提升環境安全衛生相關人員專業能力	環境安全衛生相關員工	194.5 / 50	34,115	針對安全衛生相關領域，鼓勵員工取得相關證照及進行相關培訓，如防火管理人、職業安全衛生業務主管、ISO 45001等。
專業知識技能培訓	提升代理產品相關知識、技術	業務端員工	1,709 / 431	18,286	積極配合參加原廠及各公、私部門講座論壇外，公司內部亦請資深員工為一般業務端員工提供技術知識課程，用以跟進科技技術、市場趨勢及相關業務知識。
會計專業訓練	會計專業知識、問題解決的能力	會計部中高階主管	66 / 3	21,200	針對會計專業能力，鼓勵員工取得相關證書及進行培訓，如CPA年度進修與會計主管持續進修班。
稽核專業訓練	稽核專業知識、專業素養、問題解決的能力	稽核室、子公司稽核室中高階主管	115 / 10	63,450	稽核持續進修，鼓勵員工取得相關證書及進行培訓，如CIA結業與內稽查核進修課程。

### 113年員工教育訓練時數統計資訊 (二)

類別 / 性別		總人數	受訓總時數	平均受訓時數 (時 / 人)
中、高階主管	男性	145	2,013.0	13.88
	女性	46	751.0	16.33
基層主管	男性	67	995.0	14.85
	女性	94	1,219.0	12.97
一般人員	男性	53	801.5	15.12
	女性	80	1,287.0	16.09
總計		485	7,066.5	14.57

### 113年員工教育訓練費用統計資訊 (三)

類別 / 性別	總人數	受訓總時數	平均受訓時數(時 / 人)	受訓總費用(仟元)	平均受訓費用(仟元 / 人)	
正職	男性	265	3,809.5	14.38	83	0.31
	女性	220	3,257	14.80	86	0.39
總計	485	7,066.5	14.57	170	0.35	

備註：

- 業務端員工係指電子零件事業處、產品應用處、產品事業處、產品市場開發處之員工。
- 中、高階主管為經理級(含同職等人員)以上;基層主管為課長級至副理級(含同職等人員);一般人員為副課長級(含)以下。
- 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。



▲新人訓練



▲職場不法侵害預防教育訓練

## 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 (90 日) 以上之員工須接受年度績效考核，113 年應考核人數為 461 人 (男性 249 人、女性 212 人)，實際接受考核員工的男性與女性比例皆為 100%。

113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	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)	
中、高階主管	男性	145	143	143	98.62%	100.00%
	女性	46	46	46	100.00%	100.00%
基層主管	男性	67	61	61	91.04%	100.00%
	女性	94	91	91	96.81%	100.00%
一般人員	男性	53	45	45	84.91%	100.00%
	女性	80	75	75	93.75%	100.00%
總計	485	461	461	95.05%	100.00%	

備註：

1. 中、高階主管為經理級 (含同職等人員) 以上；基層主管為課長級至副理級 (含同職等人員)；一般人員為副課長級 (含) 以下。
2. 未接受考核原因皆為就職未滿 3 個月 (90 日) 以上。



## 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。113 年保費支出共 49,164 仟元。

為強化員工醫療需求，本公司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，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；113 年本公司員工醫療保險理賠金額佔醫療保險支出比率達 70.97%，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。113 年度員工福利費用總額達 818,890 仟元（較 112 年增加 9.51%），若以員工人數（以財報要求方式統計）計算，平均每人員工福利費用達 1,695 仟元（較 112 年增加 12.62%）。

另外，延續本公司於多元性別方面給予平等權益之保障職場多元化精神，結婚禮金補助不論伴侶性別，只要依規定提供相關資料者經審核通過即給予結婚禮金補助。為體恤同仁家庭照顧之辛勞，另設有生育補助供同仁申請，申請資格不局限於母性同仁，男性同仁只要提出相關單據經審核通過即給予補助。



## 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、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：員工本人結婚時，致贈禮金。
- 喪葬奠儀：員工親屬喪亡時，提供奠儀及花籃。
- 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。
- 業務人員及FAE部門人員補助：交通費、行動電話、停車位費用、筆電購置。
- 提供完善的設備使員工能夠擁有便利及完善的職場環境。本公司除基本之飲水機、公共廁所外，另為員工設置咖啡機、微波爐、烤箱、蒸飯箱、哺乳室、無障礙設施等，針對中高齡及高齡員工，另提供隔熱手套、夾子、托盤等物品，增加使用的便利性及安全性。

## 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。



113年家庭日



路跑社活動



動能社活動



113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。113 年實際申請育嬰留停人數 10 人，復職率達 100%，留任率為 66.7%。

育嬰留停統計表

項目/年度	111年			112年			113年			
	性別/合計	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		15	19	34	13	20	33	8	20	28
當年度實際申請育嬰留停人數B		1	3	4	0	4	4	1	9	10
當年度育嬰留停應復職人數C		1	3	4	0	3	3	0	5	5
當年度育嬰留停實際復職人數D		1	3	4	0	3	3	0	5	5
前一年度育嬰留停實際復職人數E		1	2	3	1	3	4	0	3	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F		1	1	2	1	2	3	0	2	2
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
當年度育嬰留停留任率% ( F / E )		100.0	50.0	66.7	100.0	66.7	75.0	-	66.7	66.7

備註：

- 1.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：113 年為 110 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日計算 )。
- 2.112 年度共有四位不同女性員工申請育嬰留職停薪，其中一位員工於 112 年內分兩次提出申請，並分別於 112 年和 113 年復職。為確保數據清晰並反映每年度的實際狀況，各年度的育嬰留停人數依實際上「應復職」及「實際復職」之員工人數進行計算。

## 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。

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 113 年 12 月底止，選擇舊制的員工約為 1.44%，該帳戶餘額計 134,871 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，截至 113 年底，選擇新制的員工約為 98.56% (含保留舊制年資的員工約 22.48%)，113 年度提繳新制退休金之認列金額為新台幣 24,697 仟元，並鼓勵員工參與自提以提早規劃退休金之累積安排，截至 113 底，仍參加自提退休金員工人數為 167 人，當年度員工自提金額為新台幣 9,053 仟元。

此外，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 113 年底，有 2 位回聘退休員工皆負責擔任「協助引進新產品線之代理及提供相關諮詢意見」之顧問。

## 勞資間之協議

威健目前尚無設立工會且無簽訂團體協約<sup>註</sup>，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，共計 10 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。113 年共召開 4 次會議，並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，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。

為達成企業永續經營，並使員工退休生活無虞，威健於 113 年 8 月正式啟動員工持股信託，協助員工累積退休資金，將員工持股信託納入員工福利計劃，依員工職等約定自提金額，公司相對提撥獎勵金 (自提金之 1-1.1 倍)，等同為員工加薪，增加未來生活保障，同時，透過信託機制定期購入威健實業股票，讓員工兼當股東，與公司共享經營成果，提升向心力，同時也為公司留才，提高企業競爭力，其中中高齡員工佔比參與人數 56.79%。

威健實業股份有限公司 與 華南商業銀行  
員工持股信託簽約儀式



▲員工持股信託簽約儀式

## 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。

113 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

公司視安全的工作環境為第一優先考量，職場零職災為每年優先目標，已於 113 年 1 月 11 日由亞瑞仕國際驗證股份有限公司完成首次 ISO 45001:2018 職安衛管理系統外部驗證，後因新增組職範疇（桃園厚生倉儲中心），於 11 月完成亞瑞仕國際驗證股份有限公司的重新驗證，且取得 ISO 45001:2018 換發證書（證書有效日期至 116 年 2 月 5 日）；公司內部則由 30 位已受過內部稽核人員教育訓練也取得內部稽核人員合格證書之同仁組成稽核小組，不定期稽核公司環境並開立矯正預防單，並由職業安全衛生部統一留存，以預防職災的發生。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。

威健 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統驗證範圍為經銷代理半導體電子零組件、資訊通路產品暨提供技術服務，涵蓋範圍為台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心及其內外部議題、各單位及所有工作者（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、利害關係者的期望與需求及相應的合規性義務，相關規定皆依循 PDCA 逐步落實職業安全衛生管理工作。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。

113 年經內部及外部稽核範圍為台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心及桃園厚生倉儲中心之所有員工 444 人（比例為 99.33%）及非本公司員工 3 人（比例為 0.67%）。



## ● 職業安全衛生委員會

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(主任委員)、(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。113 年職業安全衛生委員會成員人數共 12 人(含 4 位勞工代表，於勞資會議中由勞方代表共同推選結果，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，倉儲中心編制具有符合危險貨物訓練課程(IATA)人員 1 名及一公噸以上堆高機操作人員 2 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

- 僱主(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

對擬訂之職業安全衛生管理計畫提出建議，並審議、協調、建議安全衛生相關事項。

### 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(1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(9人·倉儲中心3員、總公司6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。

## | 危害鑑別風險與機會評估

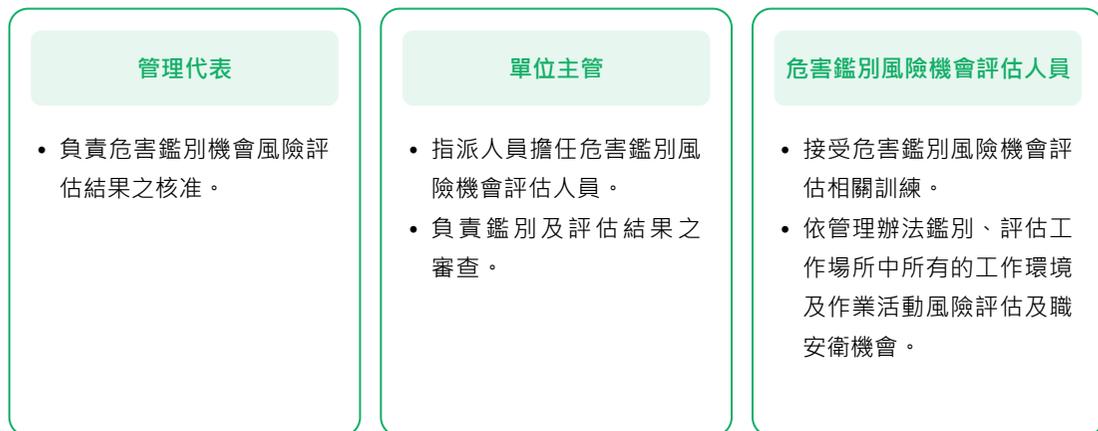
在職安衛管理制度中，由總經理根據各區域安全衛生風險與機會評估結果，擬訂職業安衛管理年度目標及發展方向，經由職業安全衛生部策劃各項職業安全衛生管理作業、推動內部稽核、風險辨識、教育訓練及異常事件處理流程等管理機制，以期透過及早預防和削減風險衝擊來降低職災與職業病發生率，強化公司職安衛管理體質。本公司內部制定《危害鑑別風險與機會管理辦法》，鑑別及評估各項作業活動之潛在安全衛生危害風險及改善機會，作為風險控管之依據。各單位指派訓練合格人員負責危害辨識工作，每年定期檢討及評估現存之安全衛生管控制度及防護設施之有效性，並針對危害發生之嚴重度及可能性進行機會及風險的等級評估，進而根據風險等級採取必要行動措施，達成持續改善及提升績效之目標。

根據 113 年安全衛生危害鑑別評估結果，危害風險項目並進行分級控管，重大風險占 0%、高度風險占 0%、中度風險占 17%，而低/輕度風險分別占 44% 及 39%，經公司內部危害鑑別風險機會評估表評估結果，以倉儲作業及人因工程危害類型占比最高，因此也針對倉儲作業及人因性危害做了一系列的預防及改善措施。

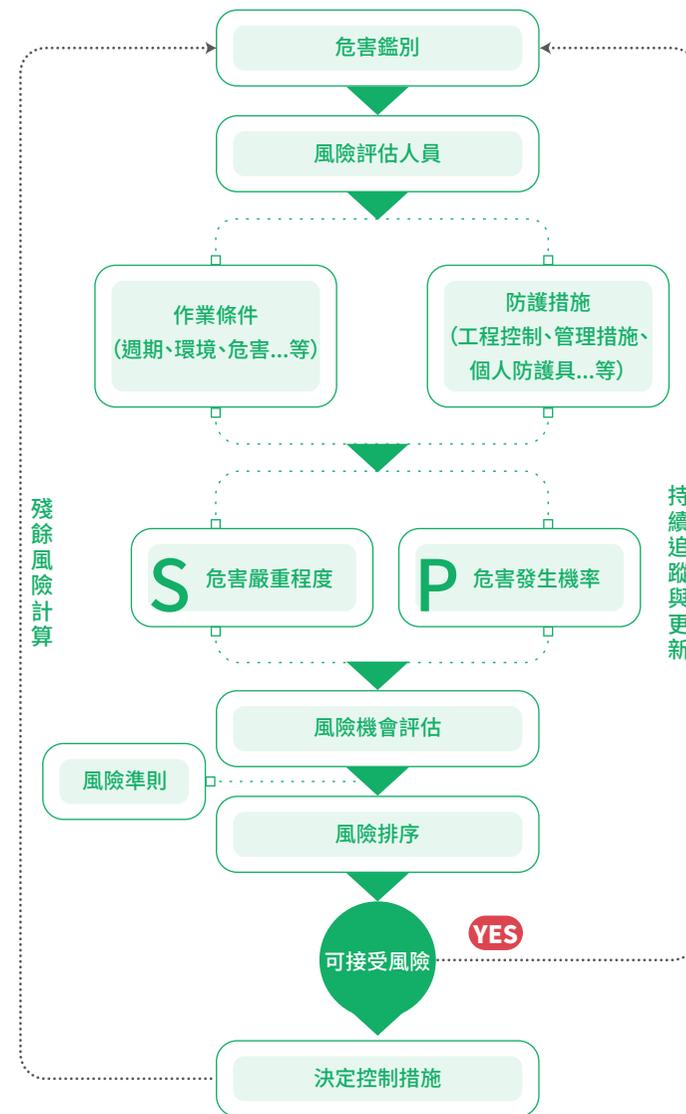
對於本公司的辦公場所，最主要為人因性危害，長時間使用顯示屏幕設備可造成視覺疲勞、久坐上肢疼痛不適、腰痠背痛及眼睛過勞等情況，因此護理師每兩個月會舉辦一次健康講座包含 - 營養保健、肌少症、骨質疏鬆、更年期、藥膳、養生保健、肥胖、心血管預防、中高齡及高齡等，每兩個月醫師臨場服務一次，每年優於法規舉辦一次巡迴健檢及豐富的健檢項目，以及於 114 年 1 月開始陸續更換全公司的辦公座椅改為較符合人體工學的辦公座椅來提升人員的效率及降低人員作業的人因性危害。

針對倉儲中心搬運、裝卸貨等危害，公司也購置所有倉儲同仁護腰的防護具、教育訓練及宣導正確的搬運姿勢，日常作業物料堆疊須限制高度及標示、車輛裝卸貨須放置三角錐警示、上下合梯須兩人作業及配戴防護具、操作機械設備確實做好安全檢查、承攬採購的危害告知及落實缺失改善矯正預防等措施來降低作業的危害，建立一個安全健康的工作環境。每年實施兩次二氧化碳及照明的作業環境監測，提供員工一個擁有安全衛生合法的作業環境以維護勞工的安全與健康。消防部分每年依部門需求添加滅火器、加強逃生路線圖及各據點皆配置法定消防管理人員（防火管理人）每三年定期回訓不僅能夠更新他們的專業知識，還能加強他們對於最新防火技術和法規的理解，落實防火區劃及消防系統 / 設備維護管理，並定期每年舉辦兩次的自衛編組訓練與演練來降低火災帶來的衝擊及危害，以及每年一次的消防安檢、每兩年一次的公共建築物檢查，透過各項檢查來維護場所的消防設備正常運作及保障員工的生命財產安全及健康。

### ● 權責單位與職責



### ● 風險機會評估作業流程



## ● 風險等級及規劃行動措施

風險等級判定		
風險等級	分級說明	行動措施
<b>16</b> 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。
<b>9-12</b> 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。	
<b>6-8</b> 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。
<b>3-4</b> 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。
<b>1-2</b> 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。	

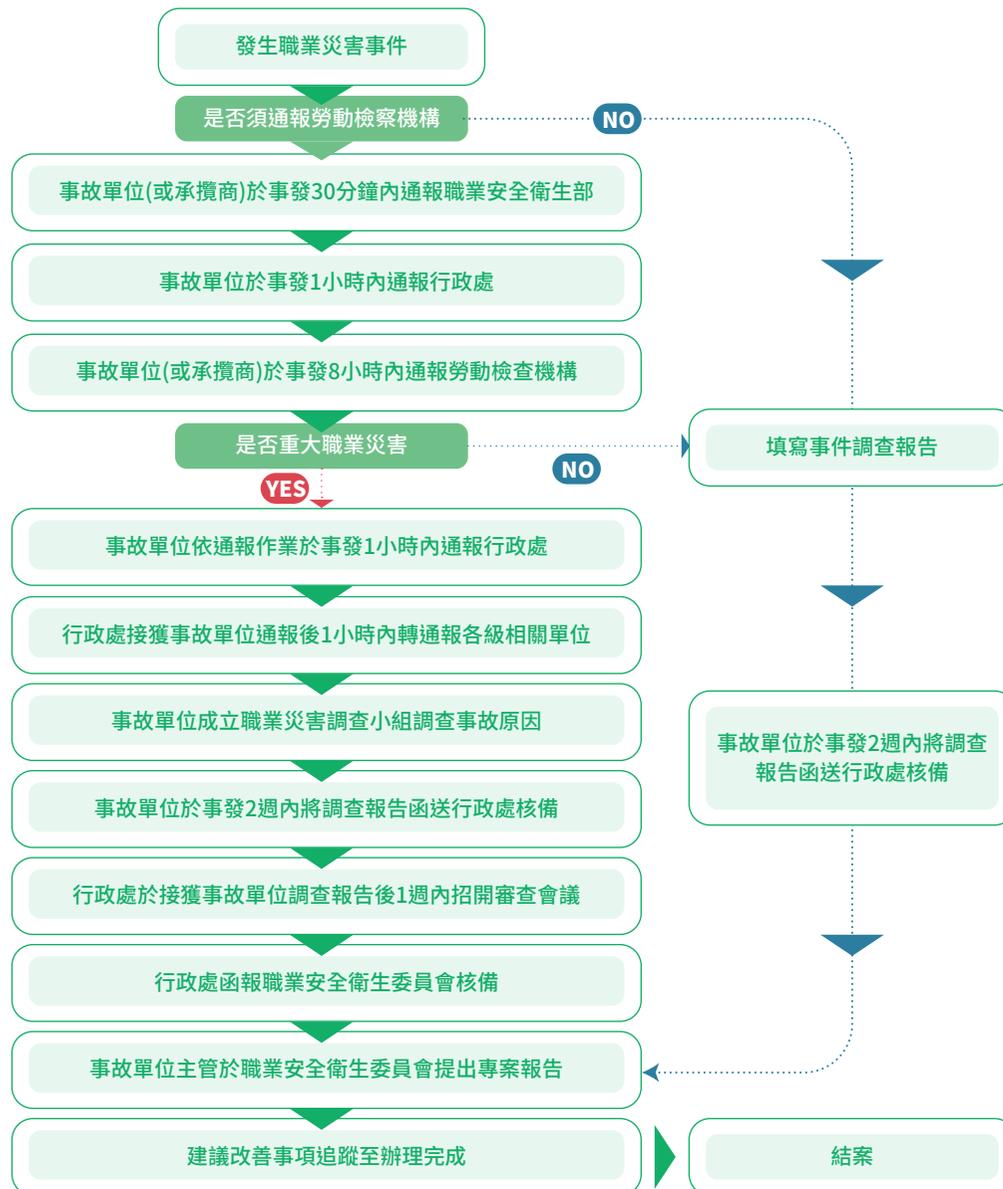
## | 事故通報與調查

本公司致力於防止職業災害發生，因此積極採取預防策略以消弭潛在事故發生機率，及以降低人員傷害及財物損失之風險。當發生職業傷害時，除了立即採取必要之急救、搶救措施外，相關單位依循《人員事故通報與調查管理辦法》進行內外通報、事故調查及原因分析，並重新檢討風險評估內容，根據分析及評估結果，採取合宜之矯正措施。

### ● 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：  
 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、住院（或救護車進入公司作業區域送醫）；三、同一事件造成在三人（含）以上傷害者；四、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；五、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。

113 年未發生嚴重之職業傷害事件及承攬商受傷事件，惟發生 3 件員工職業傷害，第 1 件為業務於客戶的樓梯間踩空扭傷左腳，另外 2 件為同一事故，兩位同仁於資訊機房移動架子不甚導致左手壓傷，3 件職災皆無損失工時且三位受傷的同仁皆已康復，並由護理師定期追蹤。為了保障員工的安全及健康，已由職安部張貼警告標示並積極強化相關安全衛生教育訓練及宣導，警惕同仁以免危害再次發生。

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死亡、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. 113 年威健共有 3 位非員工工作者，總工時為 510 小時，皆未發生職災情事，亦未發生虛驚事故。

### 威健職業安全績效統計-員工

項目	111年	112年	113年
總經歷工時	988,016.00	984,512.00	939,800.00
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)	2	6	3
可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	2.02	6.09	3.19
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	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 )	第一件為踩空扭傷左腳，後兩件為均為左手壓割傷。

## 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。

113 年對新進人員實施一般安全衛生教育訓練，內容包含 (1) 作業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 44 人 (男性 22 人、女性 22 人)，受訓時數共 132 人次小時。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。此外，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，113 年皆已依照規定完成受訓時數。



▲ 一般安全衛生教育訓練



▲ 消防演練



台北內湖總公司及內湖潭美倉儲中心於 113 年 4 月及 11 月參加臺北市政府內湖消防中隊舉行之消防演練，受訓人數共 20 人，時數共 3.5 小時，課程內容包含防火知識課程、防震知識課程、自衛消防編組訓練、滅火器操作及室內消防栓操作；而桃園厚生倉儲中心則於 113 年 6 月及 11 月參加桃園縣政府消防局第三大隊蘆竹分隊所舉辦的消防演訓課程，受訓人數共 3 人，時數共 4 小時，課程內容涵蓋防火知識課程、消防訓練及 CPR 操作等。

# 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，另針對本公司作業性質及中高齡常見疾病，增加眼壓測定 I.O.P.、高解晰度眼底鏡、心肌酵素檢查、腫瘤指標篩檢、醃化血色素、痛風篩檢及二項超音波檢查等項目；其中超音波檢查除上腹部超音波檢查外，另有甲狀腺超音波、乳房超音波（女）、婦科超音波（女）、攝護腺超音波（男）供員工依自身需求擇一進行檢查，提供員工更多元及完善的檢查計畫。

113 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 422 人（員工參與檢查率 90.56%，不含海外派駐人員），其中中高齡員工達 227 人參與（佔中高齡人數總比例約 87.98%），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 835,200 元，無職業病情事發生。

本公司依循《勞工健康服務計畫》規範，落實員工健康管理事務，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蹤與評估。113 年共執行 6 次 18 小時健康諮詢服務，協助選配工、復工及職業健康高風險員工等個案評估及指導。

**113年度員工健康檢查**

健檢日期：5/3(五) & 5/14(二)  
 健檢時間：上午 08:00-12:00 (僅到截止時間11:00)  
 健檢地點：11F、3F、B1F(X光室、手採車-5/14)  
 請先到11F櫃檯再進行報到  
 健檢建議：午夜12點開始禁食，請確實空腹8小時 (勿喝白開水300cc內)

類別	項目
職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業健康問卷受檢，上訴請告知有照片及全職行李(物品)。</li> <li>上衣口袋請勿放置利器、鑰匙、磁帶等物品。</li> <li>女性員工請勿穿連身襪。</li> </ul>
一般健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>尿檢-尿糖-中段尿檢，乾八分滿。</li> <li>眼壓-請配戴遮光眼鏡，改以右眼視網受檢。</li> <li>梅毒-血清+梅毒直徑5分鐘-阴性。</li> <li>血壓-請保持心情輕鬆，勿交談。</li> </ul>
特殊病	<ul style="list-style-type: none"> <li>糖尿病-血糖超正常。</li> <li>高血壓-醫師諮詢(男)</li> <li>高血壓-醫師諮詢(女)</li> <li>攝護腺超正常(男)</li> </ul>
X光	<ul style="list-style-type: none"> <li>請穿無金屬掛鍊、金屬飾品。</li> <li>女性-請穿一至兩層布罩。</li> <li>男性-避免穿含有鉛子織料。</li> </ul>
女性	<ul style="list-style-type: none"> <li>若生理期，請告知醫護人員。</li> <li>若懷孕或疑似懷孕請勿受檢。</li> </ul>



## ● 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（有效期間 112 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日），擬於 114 年度向衛生福利部國民健康署申請第二階段認證之健康促進標章。



113 年母性健康風險評估案，截至年底合計 8 位，皆列為第一級；肌肉骨骼症狀調查、異常工作負荷評估、中高齡工作者評估及夜間工作者等評估，每年評估一次，安排醫師面談指導及現況觀察，113 年共計 37 人次接受面談指導；另外為防止不法侵害及性騷擾的事件發生，強化職場霸凌防治機制，公司已修訂最新版《執行職務遭受不法侵害預防計畫標準書》及額外修訂《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》，建立完整的不法侵害通報機制及申訴管道、更新處理流程、組織調查小組、外部專家的協助、申訴者的後續追蹤輔導及每年都會舉辦一次全體員工預防職場不法侵害教育訓練等來預防不法侵害的事情發生及建構友善的職場環境。

## 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，113年度篩選出中度風險族群 - 產品應用處、業務客服部及電子零件事業處，徵詢同意者由醫師面談評估，進以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。113年共舉行7場計7.5小時之健康教育講座，共有450人次參與（男性168人次、女性282人次），其中中高齡員工共有210人次參與（男性83人次、女性127人次），中高齡占比46.67%。

## 113年健康講座

根據113年健檢結果分析及同仁有興趣的健康主題，並考量同仁平均年齡為中高齡，以心血管保健、人因預防、運動保健、健康飲食、心理健康及中高齡保健為主，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
1月19日	0.5	降低心血管風險，從自我檢測開始	衛生福利部國民健康署-健康九九+	11	7	18
3月15日	0.5	改善脖子疼痛，從維持正確姿勢做起	衛生福利部國民健康署-健康九九+	10	16	26
4月30日	1	增肌減脂	習慣健康國際股份有限公司	47	51	98
7月3日	1	營養師講座 飲食運動Q&A	習慣健康國際股份有限公司	33	42	75
8月27日	1.5	經絡紓壓保健及中醫養生	亞東紀念醫院	23	53	76
11月7日	1.5	職場壓力紓壓	李克翰諮商心理師	15	32	47
12月19日	1.5	輕鬆擺脫代謝症候群	中華民國有機生活環境教育推廣協會	29	81	110
<b>合計</b>	<b>7.5</b>			<b>168</b>	<b>282</b>	<b>450</b>

## 113 威健體能健康續航力

為防治員工肥胖及三高等慢性疾病，除每年進行員工健康檢查外，113 年特別舉辦健康講座、實施 12 週體能健康續航力賽事及鼓勵員工參與運動型社團等。

### 01 健檢統計

透過健康檢查追蹤公司同仁肥胖及三高之統計數據，針對三高族群、代謝症候群（符合備註三項指標）以及其高危險群（符合備註一至二項之指標），由職業安全衛生部護理師發出電子郵件提醒，並安排國泰醫院每兩個月派駐到公司的醫師進行專業諮詢及建議。

年度	健檢人數 (包括自行前往健檢中心之同仁)	已成為代謝症候群人數 (人)	已成為代謝症候群比例 (%)	代謝症候群高風險人數 (人)	代謝症候群高風險比例 (%)
112年	440	65	14.8	207	47.0
113年	428	83	19.4	181	42.3

備註：

1. 腹部肥胖：男性的腰圍  $\geq 90\text{cm}$  (35 吋)、女性腰圍  $\geq 80\text{cm}$  (31 吋)。
2. 血壓偏高：收縮壓  $\geq 130\text{mmHg}$  或舒張壓  $\geq 85\text{mmHg}$ ，或是服用醫師處方高血壓治療藥物。
3. 空腹血糖偏高：空腹血糖值  $\geq 100\text{mg/dL}$ ，或是服用醫師處方治療糖尿病藥物。
4. 空腹三酸甘油酯偏高： $\geq 150\text{mg/dL}$ ，或是服用醫師處方降三酸甘油酯藥物。
5. 高密度脂蛋白膽固醇偏低：男性  $<40\text{mg/dL}$ 、女性  $<50\text{mg/dL}$ 。

### 02 健康講座

推動防治員工肥胖及三高，本公司職業安全衛生部 113 年度已執行健康講座，其資訊如下：

日期	時數 (小時)	內容	授課單位	參加人次		
				男性	女性	合計
1月19日	0.5	降低心血管風險，從自我檢測開始	衛生福利部國民健康署-健康九九+	11	7	18
4月30日	1	增肌減脂	習慣健康國際股份有限公司	47	51	98
7月3日	1	營養師講座 飲食運動Q&A	習慣健康國際股份有限公司	33	42	75
12月19日	1.5	輕鬆擺脫代謝症候群	中華民國有機生活環境教育推廣協會	29	81	110
合計	4			120	181	301

## 113 威健體能健康續航力

### 03 實施 12 週體能健康續航力賽事

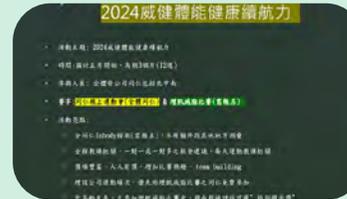
為響應 ESG-Social 之員工福利、聯合國永續發展目標 ( Sustainable Development Goals, SDGs ) 指標 SDG 3 健康與福祉、SDG 8 合適的工作及經濟成長，威健於 113 年 5 月規劃了長達 12 週的互動式體適能運動會，內容包含「線上運動會」及「增肌減脂比賽」，在賽制上，針對中高齡及高齡員工，另設有專屬獎金及較優化的比賽條件。

這次活動特別聘請專業教練團隊評分同仁的運動及飲食成果，並提供一對一或一對多之飲食、健康建議。活動內容同時結合 Inbody 量測、團體與個人趣味有獎競賽，以運動習慣的養成搭配「團隊建設」( team building ) 來提升全體同仁之身心靈健康，讓大家藉此機會在工作與健康兩者中尋得最佳平衡，全面性推廣運動以及健康飲食，期許降低同仁三高風險。

12 週體能健康續航力為全體同仁參與 ( 中高齡員工佔參加人數約 49.64% )，參酌賽事後 8 月中旬 Inbody 量測結果統計，此次的健康續航運動會，期初期末皆有參與測量 Inbody 的同仁在期末的體重、體脂率及腰臀比皆有顯著正向進展，體脂率平均下降 1.32 百分點、肌肉率平均上升 0.007 百分點。所有參與同仁肌肉率皆有所提升，其中又以同時有參加增肌減脂賽事之同仁的體重、體脂率降得最有成效 ( 體脂率平均下降 1.49 百分點、肌肉率平均上升 0.008 百分點 )，活動已於 113 年 9 月 24 日進行頒獎儀式圓滿結束，詳細數據成效請參閱「[賽事 Inbody 數據分析](#)」。



▲威健體能健康續航力頒獎儀式



▲威健體能健康續航力



▲增肌減脂比賽

### 04 鼓勵員工參與運動社團

為培養同仁肌力、有氧及運動習慣，公司之職工福利委員會每月補助運動型社團，以維持社團之運作。

社團	參加人數	活動頻率與時數
動能社	30	每週2次，2.5小時
桌球社	10	每週1次，3.0小時
羽球社	11	每週一次，2小時
戶外休閒活動社 (三鐵運動為主)	20	每月一次，2~4小時 (每週社員維持自行練習)
登山社	30	每月一次，4~6小時

## 4.5 社會回饋

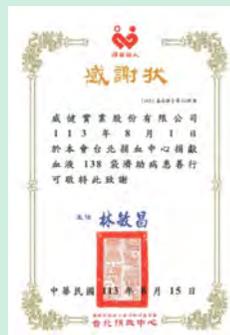
本公司總部坐落台北市內湖區內湖科技園區，成立至今秉持保持穩健營運規模成長、創造更多就業機會，並實踐在地社區參與以及推廣社會公益，持續朝著提供威健夥伴同仁友善職場、幸福企業、安全工作環境等永續發展之目標營運。本公司連續兩年受臺北市中高齡者暨高齡者友善企業認證，以及連續兩年獲得 1111 人力銀行頒發之幸福企業金獎；同時本公司為持續落實「遵循法令」、「危害預防」、「能力認知」、「持續改善」及「全員參與」的職業安全衛生政策，取得第三方驗證機構核發之職業安全衛生管理系統 ISO 45001:2018 證書，確保同仁在安全健康的職場投入貢獻，以響應聯合國 SDG 3 健康與福祉以及 SDG 8 合適的工作及經濟成長。截至 113 年 12 月底，台北內湖總公司上班之同仁居住分布以北北基、宜蘭、桃園地區為主，達 444 人，新竹、台中、高雄辦公室同仁人數為 22 人，因此本公司亦提供了社區與社會就業機會與福利照應。

本公司致力於社區參與，以同仁居住分佈為主要參與活動並且外溢至其它地區以及偏鄉地區關懷，故本公司的社區參與、產學合作科技人才培育、公益活動橫跨全台灣，響應公司治理評鑑指標促進社區發展等議題、ESG-Social 議題（社區參與關懷）及聯合國永續發展目標 SDG 1 消除貧窮、SDG4 優質教育、SDG 9 產業創新與基礎建設、SDG 17 夥伴關係，113 年之社區參與及社會公益如下述：

### 同仁參與社區公益活動

#### ● 113 年度捐血捐愛

本公司為傳承生命動力，以愛心凝聚血液，期許為健康福祉不遺餘力，共譜祥和溫馨社會，於 113 年 8 月 1 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，並邀請號召本公司內湖辦公處所同棟廠辦 & 其他廠商共襄盛舉，一同為台灣夏季血荒努力；本次活動攜手共 100 位符合捐血資格之同仁，捐血量達 34,500 毫升（138 袋），其中威健同仁 58 位，捐血量 19,250 毫升（77 袋），非威健同仁 42 位，捐血量 15,250 毫升（61 袋）。藉由號召威健同仁實際參與公益捐血，主動偕同台北捐血中心規畫位於台北市內湖區所舉辦之公益捐血活動，藉由此社區中其他辦公廠商的參與，不僅提升本公司全體員工之社會永續發展意識，並結合社區其他廠商的力量將愛心帶給社會每一個有需要的人。此活動響應社區發展參與、公益平等等議題。



## ● 公益棒球賽 - 接棒未來 揮出夢想

威健發跡於大台北區域，自始樂於支持區域內之大小公益活動。本公司參與協辦 113 年 11 月 23 日於台北大巨蛋舉行之資承新世代企業家慈善協會：「公益棒球賽 - 接棒未來 揮出夢想」，並贊助此次公益賽事金額 30 萬元。此公益棒球賽計共 5,000 位偏鄉學童和善心人士共襄盛聚，並邀請在中低收入戶兒童音樂教育深耕多年，同樣位於大台北市區內之愛樂種子樂團演出。期望藉此機會不僅提供樂團舞台，更協助有音樂夢之弱勢孩童實現自我、往夢想邁進。本次活動款項捐贈所得扣除活動費用，結餘款項全數捐贈予紅葉少棒、勵志中學，以及同區之愛樂種子樂團與中華民國資承新世代企業家慈善協會和其長期贊助之偏鄉弱勢孩童陪讀班計畫。我們期望發揮威健在社區經濟面之正向影響力，為企業、社區互助之善循環不斷注入活水，同時希望公司同仁得以透過實際行動參與社區公益活動，提高社區之責任意識，持續提升本公司秉持的社區永續發展企業文化。



## ● 威健體能健康續航力運動會

為了響應 ESG-Social 之員工福利以及聯合國 SDGs 的「健康與福祉」和「優質工作及經濟成長」兩大指標，威健於 113 年 5 月規劃了長達 12 週的互動式體適能運動會。這次活動特別聘請專業教練團隊評分同仁的運動及飲食成果，並提供一對一或一對多之飲食、健康建議。活動內容同時結合 Inbody 量測、團體與個人趣味有獎競賽，以運動習慣的養成搭配 team building 來提升全體同仁之身心靈健康，讓大家藉此機會在工作與健康兩者中尋得最佳平衡。

若參酌今年的活動成果量化統計，可以看到經過這次的健康續航運動會，期初期末皆有參與測量 Inbody 的同仁在期末的體重、體脂率及腰臀比皆有顯著正向進展，並且肌肉率皆有所提升，其中又以同時有參加增肌減脂賽事之同仁的體重、體脂率降得最有成效。我們希望經由在替同仁的身體健康把關之餘，一同養成運動的好習慣、好風氣，一起同心協力搭上健康的特快車！



## 公司投入 / 贊助社區公益團體與活動

### ● 獨老・清寒拾荒長輩關懷行動及銀髮世代活躍老化計畫

威健（母公司）辦公處位於台北內湖區，本於企業回饋在地社區之精神與促進高齡化世代環境之共榮發達，本公司遂以改善社區處境困頓之清寒、獨居、拾荒長輩之生活福祉為訴求，於 113 年 10 月 28 日捐款內湖社團法人中華民國老人福利關懷協會 113 年「獨老・清寒拾荒長輩關懷行動及銀髮世代活躍老化計畫」50 萬元，幫助協會提供包括內湖區之民生必需物資與健康及生活社區關懷、於各大節日提供敬老關懷服務及節慶特色活動並提供急需協助個案房屋修繕或整理環境、添購居家設備、驗光配眼鏡、急難救助 / 醫療金，以及不定期舉辦多元化健康促進、延緩失智與失能。我們期許於在地社區之社會面及經濟面發揮企業之影響力，促使社區弱勢長輩們得以獲得所需之關懷和照護，協助銀髮世代健康老化，享有精彩與品質兼顧的人生下半场。

### ● 捐款資承新世代企業家慈善協會

本公司持續關注社區福祉之改善與推動，尤以同為大台北區域之慈善機構為重點。繼 111 年與 112 年捐款支持發起於台北的資承新世代企業家慈善協會後，我們在 113 年再次捐款資承新世代企業家慈善協會 10 萬元，以深化關懷及協助社區弱勢家庭學童之耕耘與資助協會幫助急需資助之公益團體（以造福青少年為主）。威健持續響應「我們這一代是有能力的人，有能力的人，應該要讓社會更好」之理念，為社區弱勢兒童、青少年扶貧等計畫的幕後不斷付出，期許能給予有需要幫助的社區孩童與青年一個更溫暖、更有希望的未來。

### ● 「i 陪伴」- 113 年度新竹市憨兒多元專業服務經費募款

有鑑於本公司於新竹亦設有辦公據點，遂藉機於 113 年 8 月於新竹六福村主題遊樂園舉辦家庭日活動，並於活動現場邀請「新竹市智障福利協進會」鼓動樂星打擊樂團蒞臨會場開幕式表演。同時因為該協會勸募活動之公益目的是以「從身心障礙者家庭的需要中，看在我們的責任」為使命與精神，其「拓展對社會的生命教育，期望透過對身心障礙者更多的瞭解與認識，進而串起每個愛的種子，創造生命無限可能」之宗旨與我們努力解決社區問題且遵循永續發展目標（SDGs）中之消除貧窮、創建良好健康和福祉、資助優質教育、減少不平等及關注和平與正義等理念相吻合，是以本公司乃另捐贈該協進會 50 萬元以支持該社區勸募活動並協助其達成其公益目標，希望為同社區的身心障礙者與其家庭提供就學、就業、就養與就醫等福利服務事項之援助，成為推動社區身心障礙者多元服務之背後推手。



## 贊助醫療資源

### ● 113 年南迴行動醫療守護行動

威健長年投入於公益活動，除了持續關懷同社區之慈善 / 弱勢團體，我們更將愛擴展推及至同社區外有需要的公益募款。在愛惜呵護我們所立足的社區之餘，對同屬台灣這個大家庭的其他社區提供我們力所能及的幫助。旨在為偏遠地區提供更妥善之醫療保健服務，讓偏鄉居民就近即可擁有醫療照護與急救補助，同時亦致力於威健對這塊土地所肩負之企業社會責任和對聯合國永續發展目標之呼應。本公司於 113 年捐贈醫療財團法人 - 南迴基金會「113 年南迴行動醫療守護行動」，總計 50 萬元，我們期望透過援助南迴基金會在大武醫療次區域（大武、達仁、金峰、太麻里四鄉）之醫療服務，協助其實現未來兩年內幫助南迴地區行動醫療診療 1,200 人次、門診就診 7,200 人次、居家護理服務 1,600 人次、醫療急難救助補助 120 案、補助偏鄉交通接駁 500 趟之期許，並達成保障當地社區居民及日益繁榮旅遊人口的生命安全，以及可近性、即時性、安全、平等、健康促進、衛教防疫與共組醫療圈之目標。

## 贊助研究機構

### ● 中華企業評價學會

威健（母公司）位處台北，為推廣企業評價學術活動，響應政府推廣知識經濟和企業評價活動之優質教育機會，進而於 113 年 3 月贊助同處台北的「中華企業評價學會」30 萬元，期望藉由我們對學會之支持，推廣鼓勵各知識論壇、學術研討會之蓬勃發展，致力於提升全體公民之學術涵養與思辯。

### ● 國立陽明交通大學

威健持續支持國內科技人才之高等教育，於 113 年 12 月捐贈國立陽明交通大學電控工程研究所 - 「啟動創新、共築未來、電控再造募款計畫」，總金額 100 萬元，指定用途為人才培育以及研究設備升級。

### ● 中華民國科技管理學會

威健（母公司）位於台北內湖科技園區，為科技與管理人才集結之指標性區域。我們冀望促進內湖區科技管理領域之優秀人才之結合，遂大力支持「中華民國科技管理學會」作為產業界、政府部門及學術研究機構之三方交流橋樑與其在產業永續、科技管理與實務應用之多年耕耘，並於 113 年 4 月贊助中華民國科技管理學會 20 萬元，期許藉由我們對學會之贊助，促進科技管理之永續發展與進步。

## 結合科技業贊助體育資源

### ● 台灣科技公益協進會

威健以「連結科技、創造價值」為經營理念，透由贊助台灣科技公益協進會（High Tech Charity Association, HTCA），結合台灣科技業為高爾夫、籃球等其他運動有興趣者，提供公益基金贊助球賽，以及贊助舉辦有益青年人身心發展的活動，推動青年學生、業餘運動員，及專業教練等積極參與活動，讓科技業能為台灣的公益盡一份力量。本公司於 108 ~ 113 年連續贊助該協會，至 113 年已贊助金額累積共 180 萬元。



# 附錄

附錄一：GRI 內容索引表

附錄二：BSI 獨立保證意見聲明書

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

附錄四：上市公司氣候相關資訊

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

## 附錄一：GRI 內容索引表

使用聲明	威健已依循 GRI 準則報導 113 年 1 月 1 日至 113 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	頁數	省略理由 / 說明
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>				
<b>組織與報導實務</b>				
2-1	組織詳細資訊	關於威健	03	
2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針 關於威健	01 03	
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	
<b>活動與工作者</b>				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於威健 2.1 營運概況 3.1 供應鏈盡責管理	03 30 59	
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	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
<b>治理</b>				
2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	35	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	35	
2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	35	
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	08	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續推動與管理	08	
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	2.2 公司治理	35	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續推動與管理	08	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	35	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	35	
2-19	薪酬政策	2.2 公司治理	35	
2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	35	
2-21	年度總薪酬比率	4.2 人才吸引與留任	89	
<b>策略、政策與實務</b>				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	02	
2-23	政策承諾	2.3 廉潔誠信與法規遵循	43	
		3.1 供應鏈盡責管理	59	
		3.3 客戶關係管理	65	
		4.1 人權保障	86	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
<b>策略、政策與實務</b>				
2-24	納入政策承諾	2.3 廉潔誠信與法規遵循 3.1 供應鏈盡責管理 4.1 人權保障	43 59 86	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 利害關係人鑑別與溝通 2.3 廉潔誠信與法規遵循 2.4 風險管理 4.1 人權保障	11 43 49 86	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人鑑別與溝通 2.3 廉潔誠信與法規遵循	11 43	
2-27	法規遵循	2.3 廉潔誠信與法規遵循	43	
2-28	公協會的會員資格	關於威健	03	
<b>利害關係人議合</b>				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與溝通 3.3 客戶關係管理	11 65	
2-30	團體協約	-	-	目前尚無設立工會且無簽訂團體協約。
<b>重大主題</b>				
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題分析	19	
3-2	重大主題列表	1.3 重大主題分析	19	
<b>重大主題：經濟績效</b>				
3-3	重大主題管理	經濟績效管理方針 2.1 營運概況	27 30	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
<b>重大主題：經濟績效</b>				
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 營運概況	30	
	201-4 取自政府之財務援助	2.1 營運概況	30	
<b>重大主題：誠信經營</b>				
3-3	重大主題管理	誠信治理管理方針	28	
		2.3 廉潔誠信與法規遵循	43	
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 廉潔誠信與法規遵循	43	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 廉潔誠信與法規遵循	43	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 廉潔誠信與法規遵循	43	
<b>重大主題：客戶隱私與資訊安全</b>				
3-3	重大主題管理	客戶隱私與資訊安全管理方針	29	
		2.5 資訊與網路安全管理	53	
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	2.5 資訊與網路安全管理	53	
<b>重大主題【自有主題】：客戶服務與滿意度</b>				
3-3	重大主題管理	客戶關係管理方針	58	
		3.3 客戶關係管理	65	
<b>重大主題：人才留任</b>				
3-3	重大主題管理	人才培育與留任管理方針	85	
		4.2 人才吸引與留任	89	
		4.3 員工權益與福利	98	
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	98	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
<b>重大主題：人才留任</b>				
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	98	
	401-3 育嬰假	4.3 員工權益與福利	98	
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	2.2 公司治理 4.2 人才吸引與留任	35 89	
	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	
<b>重大主題：人才培育</b>				
3-3	重大主題管理	人才培育與留任管理方針	85	
		4.2 人才吸引與留任	89	
		4.3 員工權益與福利	98	
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 98	
	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	

## 自願揭露指標

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	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	59	
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	78	
	302-3 能源密集度	3.5 環境保護	78	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.5 環境保護	78	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.5 環境保護	78	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.5 環境保護	78	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.5 環境保護	78	
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	98	
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	102	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 員工安全與健康	102	
	403-3 職業健康服務	4.4 員工安全與健康	102	
	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	102	
	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	102	
	403-6 工作者健康促進	4.4 員工安全與健康	102	
	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	3.1 供應鏈盡責管理	59	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 員工安全與健康	102	
	403-9 職業傷害	4.4 員工安全與健康	102	
	403-10 職業病	4.4 員工安全與健康	102	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
特定主題準則：400 社會面指標				
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	59	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1 營運概況 2.3 廉潔誠信與法規遵循	30 43	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.1 營運概況 3.1 供應鏈盡責管理	30 59	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.3 廉潔誠信與法規遵循	43	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3 廉潔誠信與法規遵循	43	

# 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 113 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)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 113 年永續報告書進行評估和查證外，與威健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 113 年永續報告書所界定範圍內之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，或閱讀此獨立保證意見聲明書之任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查威健提供之相關資訊所作出之結論，因此審查範圍乃基於我們在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內容或相關事項之任何疑問，請向威健一併回覆。

#### 查證範圍

威健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 113 年永續報告書披露之報告範疇一致。
2. 依據 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估威健遵循 AA1000 當責性原則(2018)之本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考：

#### 意見聲明

我們認為威健實業股份有限公司 113 年永續報告書內容，對於威健之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀感。基於保證範圍限制事項，威健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。我們相信有關威健的環境、社會及治理等績效資訊是誠實且無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了威健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政策進行高階管理層訪談，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，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 16 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

2024 年報告書反映出威健已持續尋求利害關係人的參與，並建立整年永續主題，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之包容性議題。

#### 重大性

威健公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會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之重大性議題。

#### 回應性

威健執行來自利害關係人的期待與看法之回應。威健已發展相關選題政策，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之回應性議題。

#### 衝擊性

威健已識別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。威健已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而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之衝擊性議題。

#### GRI 永續性報導準則

威健提供有關依據 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具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，將揭露項目依據全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告，部分報告書省略，以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了威健之永續性主題。

#### 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，如同責任信中所宣稱，為威健負責人所有。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，為全球標準與認證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，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 公允交易準則執行。



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



AA1000  
Licensed Report  
000-4/V3-C65FW

Statement No: SRA-TW-808265  
2025-06-23

Taiwan Headquarter: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hua Rd., Nei-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 3,891.03 GJ，外購電力百分比 89.90%，無使用再生能源。
(二) 總取水量及總耗水量。	量化	千立方公尺 (1,000m <sup>3</sup> )	總取水量 4.59 千立方公尺。 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	數量, 比率 (%)	1 件左腳扭傷，2 件左手壓割傷，總計 3 人，比率為 0.62%。
(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 0.58 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，113 年報廢產品及電子廢棄物之重量 0.58 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：578,461,801 pcs 混合式及分散式元件：2,960,688,167 pcs

## 附錄四：上市公司氣候相關資訊

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司氣候變遷之風險與機會管理機制，由董事會為最高決策單位，永續發展委員會負責督導與管理，並設立五功能小組與執行辦公室協助執行，自 111 年起定期討論並向董事會報告相關議題與進度。詳細執行情形請參閱本報告書 <a href="#">3.4 氣候變遷因應</a> 。
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）。	113 年鑑別出 1 個高風險、4 個中風險、3 個中機會，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。詳細執行情形請參閱本報告書 <a href="#">3.4 氣候變遷因應</a> 。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	113 年鑑別出的氣候風險，與極端氣候事件相關為淹水、極端氣候溫度改變、氣候變遷引發保險成本拉高，與轉型行動相關為永續航空燃料、低碳技術轉型、低碳產品與服務轉型需求，其對財務之影響請參閱本報告書 <a href="#">3.4 氣候變遷因應</a> 。
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。	本公司為落實風險管理機制，強化風險評估及監督風險承擔能力，初於 110 年 6 月 29 日已由董事會通過所制定之「風險管理政策及程序」以為風險管理執行之依據；111 年 9 月間，更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」，又全面增修該政策與程序，並於 111 年 9 月 28 日經董事會決議通過，以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。詳細執行情形請參閱本報告書 <a href="#">3.4 氣候變遷因應</a> 。

項目	執行情形
<p>5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。</p>	<p>風險衝擊情境說明以及參數、假設、分析因子及主要財務影響請參閱本報告書 3.4 氣候變遷因應 - 風險衝擊情境說明及可能造成的財務影響。</p>
<p>6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。</p>	<p>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。詳細執行情形請參閱本報告書 <u>3.4 氣候變遷因應 - 氣候變遷機會因應</u>。</p>
<p>7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p>	<p>為落實氣候變遷之風險與機會管理機制，本公司訂定三階段作為，並持續評估內部碳定價 ( Internal Carbon Pricing ) 實施規劃。</p>
<p>8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。</p>	<p>威健母公司以 113 年為基準年，訂定短期目標 ( 1-2 年 ) 母公司全營運據點範疇二排放量減少 1-2%。詳細執行情形請參閱本報告書 <u>3.4 氣候變遷因應</u>。</p>
<p>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。</p>	<p>威健 ( 母公司 ) 113 年溫室氣體盤查結果已於 114 年 3 月間執行外部查證，並於 114 年 4 月間取得查證意見聲明書；集團內子公司 114 年正式盤查，115 年接受新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司 ( BSI ) 派員現場查證。 <u>詳細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請參閱本報告書 3.4 氣候變遷因應及 3.5 環境保護。</u></p>

## 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	內容回應	頁碼
水資源管理	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 (2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	(1) 總取水量：4.59 千立方公尺，於基線水壓力高或極高區域之百分比 0%。 (2) 總耗水量：不適用（因威健為辦公大樓，故無法計算耗水量），於基線水壓力高或極高區域之百分比 0%。	81
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	(1) 製造過程中產生的有害廢棄物數量 (2) 被回收再循環利用的百分比	(1) 無有害廢棄物。 (2) 0%（無有害廢棄物）。	82
勞動行為	TC-ES-310a.1	(1) 停工事件次數 (2) 總延宕天數	(1) 113 年停工事件 0 件（無發生停工事件）。 (2) 0 天。	107
勞動條件	TC-ES-320a.1	針對 (a) 正職員工和 (b) 臨時（合約）員工計算 (1) 可記錄事故發生率（TRIR）和 (2) 虛驚事故頻率（NMFR）	(a) 正職員工：可記錄事故發生率 0.64，虛驚事故頻率 0.00。 (b) 臨時（合約）員工：可記錄事故發生率 0.00，虛驚事故頻率 0.00。	107
	TC-ES-320a.2	符合責任商業聯盟（RBA）有效性稽核程序（VAP）或同等級驗證稽核的 (1) 組織工廠的比例和高風險工廠的比例 (2) 一級供應商的比例和高風險供應商的比例	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）。 原廠商供應商 RBA 聯盟成員查詢請參閱 <a href="https://www.responsiblebusiness.org/about/members/">https://www.responsiblebusiness.org/about/members/</a>	-
	TC-ES-320a.3	組織應揭露未通過責任商業聯盟（RBA）有效性稽核程序（VAP）或同等級驗證稽核的 (i) 組織工廠的 (a) 優先不符合事項及 (b) 其他不符合事項和相關改善率 (ii) 一階供應商的 (a) 優先不符合事項及 (b) 其他不符合事項和相關改善率	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）。 原廠商供應商 RBA 聯盟成員查詢請參閱 <a href="https://www.responsiblebusiness.org/about/members/">https://www.responsiblebusiness.org/about/members/</a> 詳細供應商管理資訊請參閱本報告書 3.1 供應鏈盡責管理。	-

揭露主題	指標代碼	會計指標	內容回應	頁碼
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	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，113 年報廢產品及電子廢棄物之重量 0.58 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	關於使用關鍵材料的風險管理描述	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。	59
活動指標	TC-ES-000.A	製造場所之數量	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 ) 。	01
	TC-ES-000.B	製造場所之面積	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 11,319.87 平方公尺。	-
	TC-ES-000.C	員工人數	113 年威健總員工人數 485 人。	03

# Sustainability Report



連結科技 創造價值

