

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



2021 永續報告書 ESG REPORT

目錄

Contents

編輯方針	2	三、永續供應鏈與環境	50
董事長的話	4	技術研發與客戶關係管理方針	51
獲獎與肯定	5	3.1 供應鏈概況	52
一、永續管理	6	3.2 供應鏈盡責管理	54
1.1 公司概況	7	3.3 技術研發	56
1.2 永續推動與管理	11	3.4 客戶關係管理	58
1.3 利害關係人識別與溝通	13	3.5 環境保護	60
1.4 重大主題分析	18	四、永續職場	65
二、永續治理	22	人才培育管理方針	66
營運績效管理方針	23	4.1 員工結構	67
誠信治理管理方針	24	4.2 員工權益與福利	71
法規遵循管理方針	26	4.3 人力發展與培訓	76
客戶隱私與資訊安全管理方針	27	4.4 員工安全與健康	78
2.1 營運概況	28	4.5 社會回饋	85
2.2 公司治理	31	附錄一：GRI內容索引表	86
2.3 廉潔誠信與法規遵循	38	GRI特定主題揭露：重大主題	88
2.4 風險管理	43	GRI特定主題揭露：自願性揭露指標	90



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」)發行之第一本「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。

報告書範疇與計算依據

本報告書資訊揭露期間為2021年1月1日至2021年12月31日，揭露範疇主要以威健台灣營運據點為主(不包含合併財務報表中之子公司)，包含台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心及中南部聯絡處(新竹、台中、高雄)，部份內容亦涵蓋2021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則另行於報告內文中說明。

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

報告書編輯原則與查證

本報告書依循全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)所發行的GRI準則(GRI Standards: 核心選項(Core))編製，並參酌臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」所列之指導方針及架構撰寫，依據報導原則揭露威健之永續主題、策略、具體作為等，GRI內容索引詳如附錄一。

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。本報告書未經由公正第三方查證，為確保報告書內容之正確性，報告書資料彙整完畢後，由各部門再次確認無誤後，最後送呈永續發展委員會及董事會核定通過後發行。

報告書發行時間

威健於2022年9月首次發行永續報告書，同時於公司官網公開發表，未來亦將持續每年編製與發行永續報告書。

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：

威健實業股份有限公司

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

威健集團持續強化公司治理以及永續發展，期許與上下游夥伴能一同致力降低環境衝擊及符合社會法令遵循的半導體綠色永續供應鏈。本公司主要供應商皆屬國際知名之半導體整合元件製造廠(IDM)或無晶圓廠(Fabless)IC設計公司，已投入管理資源在勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理體系等五大面向，以符合責任商業聯盟RBA/電子業行為準則(Electronics Industry Citizenship Coalition, EICC)之規範要求；身為該些上游原廠之代理商，將繼續連結下游客戶，串連整個供應鏈夥伴共同參與社會和環境關心的議題。

本公司因應原廠要求遵循責任商業聯盟RBA/電子業行為準EICC之規範，並於2020年5月訂定『供應商行為守則』，積極推動永續供應鏈，截至2021年底，已有50家非原廠之供應商/承攬商廠商簽署遵守負責任商業聯盟(RBA)行為準則，並成立跨部門之綠色產品管理架構，以確保產品生命週期(product life cycle)皆符合RoHS(Restriction of Hazardous Substances)、REACH高度關切物質(SVHC)及責任商業聯盟RBA/電子業行為準EICC之規範要求，並連結下游客戶，承諾投入管理資源在勞工、健康安全、環境、道德規範、管理體系等五面向，以成就整個供應鏈夥伴共同參與社會和環境關心的議題，落實永續供應鏈管理策略。

氣候變遷已使節能減碳成為電子電器產品的主要訴求，本公司將隨時評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，積極與上游原廠合作，望能在節能減碳產品投入盡一己之力，投入更多資源在相關應用方案的需求創造(Demand Creation)上，例如電源管理、電動車充電樁、智能電網、風力發電、太陽能發電逆變器等都是綠色商機。上游原廠更已積極擴充化合物/第3類半導體產品之研發能量，本公司亦將投入資源在車用/電動車與工業能源相關市場，以開發更穩定、更具效率又低耗能的產品解決方案，掌握綠能產業商機。

為了更完善的永續發展之架構，公司於2021特訂定『保障人權政策』、『智慧財產管理計畫』及『風險管理政策與程序』，並持續贊助環境保護議題、教育以及體育資源及研究機構等，培養科技人才，響應聯合國永續發展目標(SDGs)。2022年3月經董事會通過設立永續發展委員會，轄下成立永續發展小組與風險管理小組兩個功能小組，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。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



獲獎與肯定

威健自1977年成立以來，深耕厚植立足亞太，於業界具強而有力的競爭實力，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，強大的供應鏈以及後勤支援一直是半導體元件大廠和資訊產品大廠信賴的合作夥伴，45年的努力經營，深獲原廠的肯定與頒贈獎項給予肯定。



2021年11月24日獲國際貿易局頒發109年度進出口績優廠商前500名



LITEON光寶
2021年度最佳供應商



2021年Molex亞太南區
年度代理商獎



2021年英飛凌最佳成就獎



2021年英飛凌大中國區
最佳績效代理夥伴獎



2021年英飛凌DFAE
最大銷售冠軍代理夥伴獎



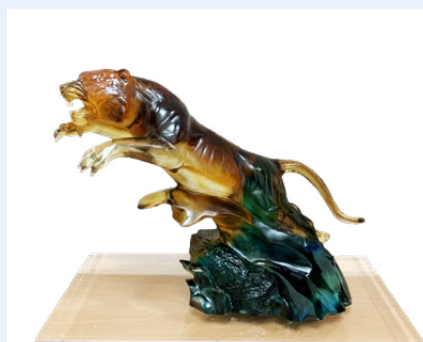
2021年Microchip
大中國區最佳代理商獎



2021年Microchip
新開發營收傑出貢獻獎



2021年Microchip整體系
統解決方案傑出成就獎



2021年Vishay
銷售業績達1億美金里程獎



威健歷年獲獎與肯定



一、永續管理

1.1 公司概況

1.2 永續推動與管理

1.3 利害關係人識別與溝通

1.4 重大主題分析

1.1 公司概況

威健實業成立於1977年元月，資本額為新台幣五十萬元，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)及東南亞區(新加坡、菲律賓、馬來西亞、泰國、越南)，代理之電子零組件包括例如AMD、Amazing、Cypress、Infineon、Lattice、Microchip、Molex、NXP、Sinopower、Vishay、Western Digital等廠牌目前共計60餘家產品線。威健實業所發行普通股股票於2000年10月正式於證券櫃檯買賣中心(TPEX)掛牌交易，並於2002年8月，轉上市於台灣證券交易所掛牌交易(證券代號：3033)。

為滿足客戶所重視的供貨及時性，以因應下游客戶到海外設廠之零件需求及增加現貨調度的靈活應用，威健於香港、中國及新加坡分別設立子公司，負責香港、中國及東南亞市場之拓展。藉由業務涵蓋亞太地區，以及經銷據點配合完整的行銷體系，形成強大的銷售通路及技術服務據點，取得具集團規模之競爭位置。

展望未來，威健將在既有已建構之大中華區及東南亞經營規模，持續拓展、整合產品代理線，爭取引進具優勢之互補產品代理線，以強化產品線組合完整性及產品線銷售結構均衡性，堅持及強化技術支援服務能力，不斷針對下游製造廠及結合上游供應商提供各項產品解決方案，大幅縮短客戶新產品的開發及上市時程；並加強亞太地區銷售及後勤支援服務，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，在經營團隊帶領下，持續將技術支援服務及開發新產品解決方案列為核心競爭力，以穩健紮實的擴張策略爭取公司的營運成長，兼顧永續發展，增強市場競爭力。

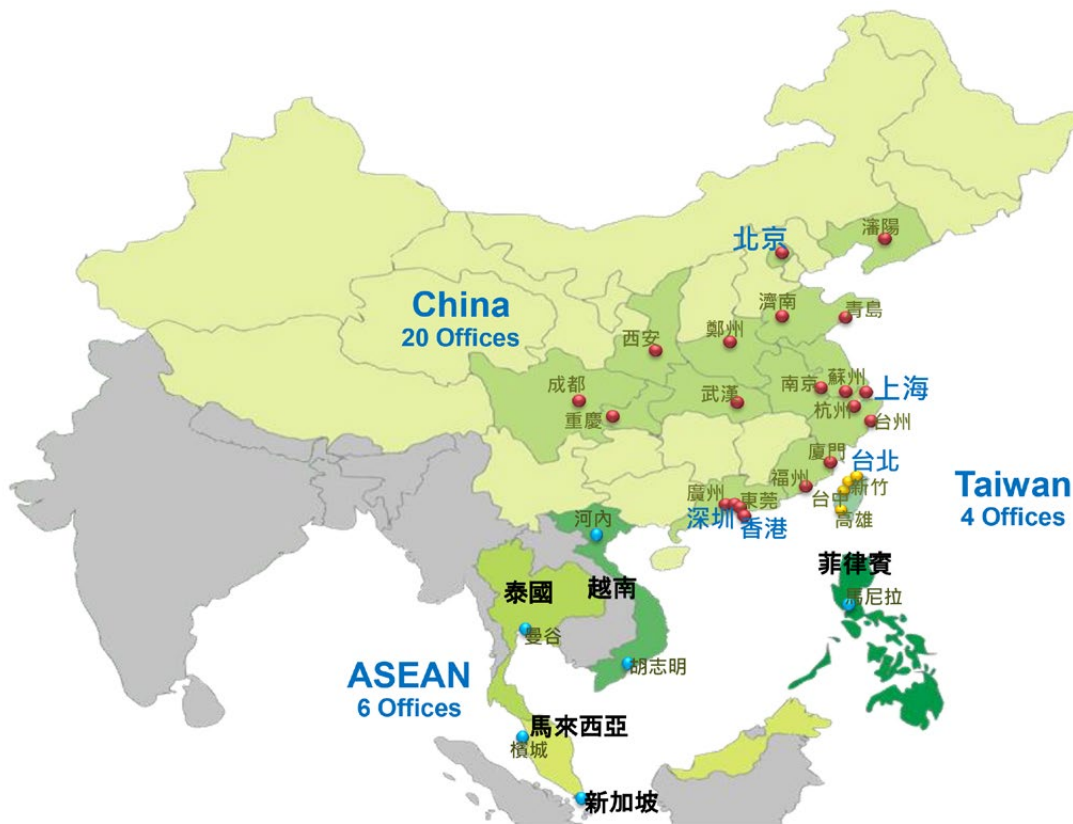
公司基本資料

項目	內容
公司名稱	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
主要產品	依所代理產品特性可分類為晶片組/特殊應用標準IC、混合訊號及分散式元件 威健實業股份有限公司代理之電子零組件包括例如：AMD、Amazing、Cypress、Infineon、Lattice、Microchip、Molex、NXP、Sinopower、Vishay、Western Digital等廠牌目前共計60餘家產品線
成立日期	1977年1月20日
上市日期	2002年8月



項目	內容
實收資本額	NT\$4,159,341仟元 (截至2021年12月31日)
員工人數	威健實業台灣地區員工總人數490人 威健集團員工總人數1,254人
銷售淨額	72,404,886仟元(合併營收)；29,964,915仟元(個體營收)
集團服務客戶數	約6,000多家
營運據點	威健集團各關係企業設址於台灣共計2家公司實體，中國(含香港)共計4家公司實體，新加坡1家公司實體，共計7家公司實體。

◉ 銷售通路及技術服務據點



威健集團深耕業務市場於大中華區及東南亞區，營運據點分佈於台灣、中國、香港及新加坡，共計7個公司實體。服務據點涵蓋亞太地區，分別為台灣(台北/新竹/台中/高雄)、中國(上海/深圳/北京/瀋陽/西安/杭州/台州/南京/蘇州/廈門/福州/青島/濟南/鄭州/武漢/廣州/東莞/成都/重慶)、新加坡、泰國(曼谷)、菲律賓(馬尼拉)、越南(胡志明市/河內)、馬來西亞(檳城)，共計30個服務據點。

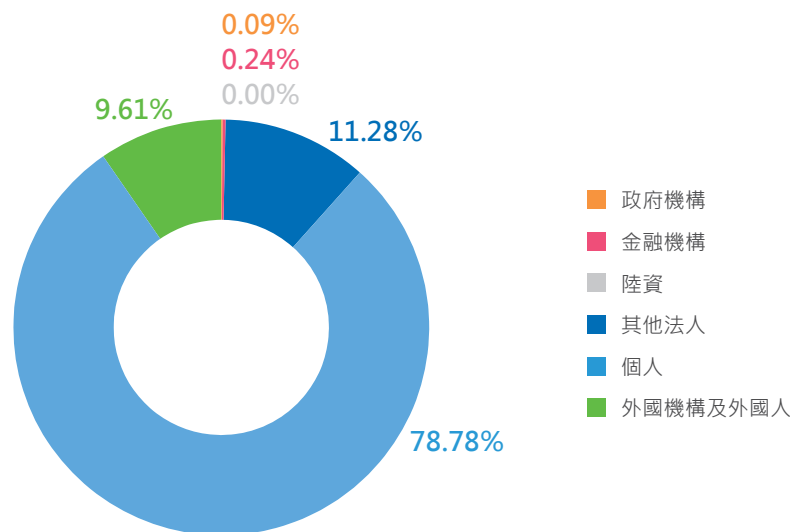
(詳細資訊請參閱威健官網：<https://www.weikeng.com.tw/content.php?no=55>)

股東結構持股比率

資料日期：2022年4月18日

股東結構 數量	政府 機構	金融 機構	陸資	其他 法人	個人	外國機構 及外國人	合計
人數	1	1	1	280	60,095	108	60,486
持有股數	387,013	1,010,000	1	40,361,320	331,905,335	40,470,148	421,294,256
持股比例	0.09%	0.24%	0.00%	11.28%	78.78%	9.61%	100.00%

註：陸資係指大陸地區人民來台投資許可辦法第3條所規定之大陸地區人民、法人、團體、其他機構或其於第三地區投資之公司。



主要產品與服務

本公司目前代理半導體零組件品牌已涵蓋諸多半導體整合元件製造廠(IDM)或無晶圓廠(Fabless)IC設計公司品牌，例如AMD、Amazing、Cypress、Infineon、Lattice、Microchip、Molex、NXP、Sinopower、Vishay、Western Digital等，但我們仍將持續開發找尋半導體市場的新產品及新應用方案，繼續尋找新代理合作機會，並創造客戶新的需求，目前舉凡在工業電子、汽車電子、行動通訊、消費性電子、電腦周邊設備及AI/5G等應用領域，本集團所屬各區域公司皆有能力提供客戶具競爭力之零件、技術支援服務，及具效率之供應鏈管理服務，以達成透由本集團公司居間將上游原廠及下游客戶之科技連結，創造三贏價值。

威健實業主要代理產品線

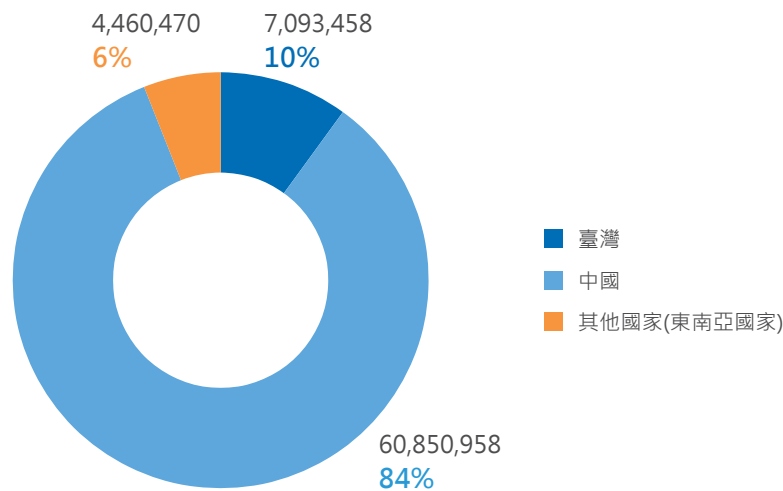


本公司在既有已建構之大中華區及東南亞經營規模，持續拓展、整合產品代理線，爭取引進具優勢之互補產品代理線，以強化產品線組合完整性及產品線銷售結構均衡性，堅持及強化技術支援服務能力，不斷針對下游製造廠及結合上游供應商提供各項產品解決方案，大幅縮短客戶新產品的開發及上市時程；並加強亞太地區依據各區域依據各產品法規要求提供銷售及後勤支援服務，2021年並未出現產品被禁止銷售或依法下架之情事。

本公司依所代理產品，依產品特性可分類為晶片組/特殊應用標準IC、混合訊號及分散式元件。營業比重約100%是代理電子零組件暨周邊設備之銷售，本公司銷售對象為電腦/通訊/消費性/工業/車用等電子產品製造商及OBM/ODM/OEM客戶，全集團服務客戶數約有6,000多家，主要銷售區域以台灣、中國地區為主，並拓展至東南亞地區。

威健集團2021年主要產品銷售概況

銷售區域	金額佔比	金額(新台幣千元)	比率(%)
台灣		7,093,458	9.80%
中國		60,850,958	84.04%
其他國家(東南亞國家)		4,460,470	6.16%
合計		72,404,886	100%



參與組織

威健實業積極參與產業學會、公會等團體或組織，透過彼此交流與合作，以瞭解及掌握產業最新動態與訊息。2021年參與台北市電腦商業同業公會(TCA)、新北市電腦商業同業公會(NTCA)、台北市電子零件商業同業公會(TCCSA)等，其中社團法人中華企業評價學會及中華民國科技管理學會由本公司董事長胡秋江先生分別擔任常務監事及常務理事，其餘皆為一般會員。

組織名稱	職務
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(TCCSA)	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
中華民國科技管理學會	常務理事

1.2 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。

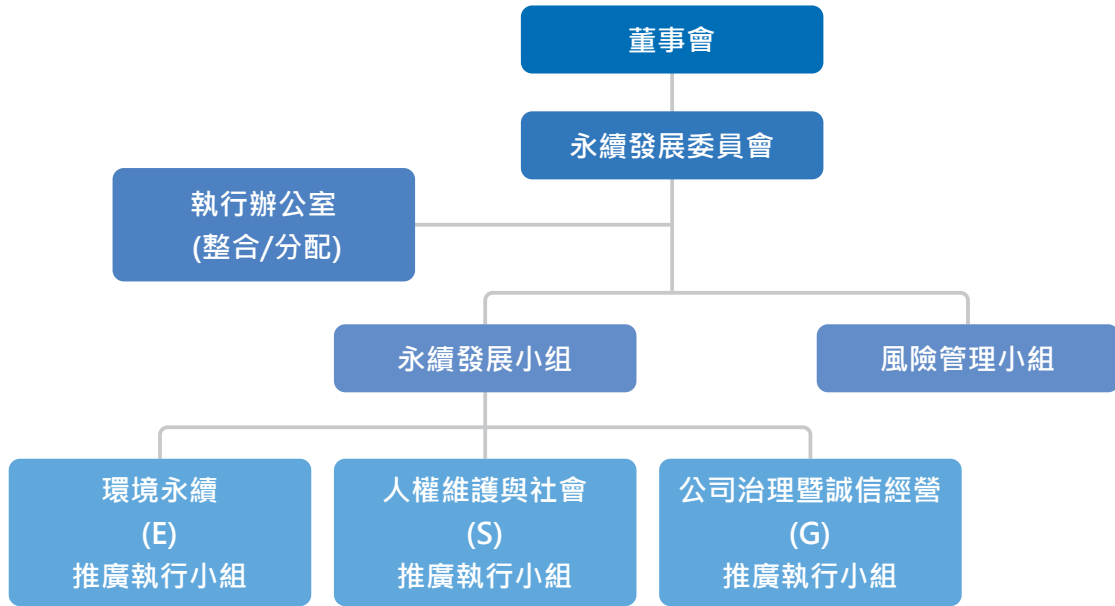
◆ 永續發展委員會

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。

2021年雖然尚未成立相關委員會以執行永續發展相關事項，但仍以董事會為最高決策與監督單位，董事長室為專責單位，負責公司永續發展各項資訊之規畫、溝通協調與運作，結合公司各事業功能單位，包括業務部門、技術支援(含R&D)部門及行政後勤支援部門，作為永續發展事項之執行事務單位，並通過「永續發展政策」以及「永續發展實務守則」。

而為更有效執行永續發展政策，本公司董事會於2022年3月25日決議通過設置「永續發展委員會」，成立第一屆「永續發展委員會」，為永續發展之規畫與討論的最高指導單位，由董事會委任董事長(胡秋江)、營運長(2022年9月1日升任總經理兼執行長)兼董事(紀廷芳)及全體獨立董事(三席，蔡裕平、林弘及尤雪萍)擔任，並由獨立董事尤雪萍擔任委員會召集人及會議主席。委員會轄下設立「永續發展小組」與「風險管理小組」兩個功能小組，並訂有『永續發展委員會組織規程』，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。

永續發展委員會



◉ 永續管理職責

永續發展委員會職責

永續發展委員會依據董事會核定之『永續發展委員會組織規程』執行職權，包括：

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

永續發展小組

環境永續(E) 推廣執行小組	人權維護與社會責任(S) 推廣執行小組	公司治理暨誠信經營(G) 推廣執行小組
<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供環境永續相關的政策及計畫。 2. 落實及推動公司環境永續相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供社會責任以及人權維護相關的政策及計畫，包含人權、隱私權、勞雇關係及友善職場、人才吸引與培育、與勞工實踐、社區關懷等相關事項。 2. 落實及推動公司企業社會責任相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定永續發展包含誠信經營相關策略目標與強化公司經營體制。 2. 落實健全以及推廣公司治理暨誠信經營之相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。

風險管理小組

<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定及修訂風險管理包括但不限於資訊安全等相關規範。 2. 落實及健全公司風險管理及資訊安全等面向之相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。

1.3 利害關係人識別與溝通

◆ 利害關係人識別

威健實業召集各單位經理級以上主管，進行利害關係人鑑別會議，盤點各單位所屬業務可能接觸或影響之利害關係人，同時參考同業利害關係人群體及AA 1000利害關係人議合標準，確立6大主要溝通對象之利害關係人，包括股東/投資人/金融機構、員工、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)、政府與社會(社區、學術研究機構、非政府/非營利組織、媒體)等。



◆ 利害關係人溝通

員工			
對威健的意義與重要性	溝通途徑	溝通頻率	關注議題
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。	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議 專責人員電話 專責人員電子郵件 內部網頁 面談 	<ul style="list-style-type: none"> 定期(一季一次) 即時 即時 即時 即時 	<ul style="list-style-type: none"> 1.基本人權保護 2.安全職場與健康關懷 3.薪酬與福利 4.勞雇關係與友善職場 5.訓練與發展等

威健回應狀況 / 結果

1. 董事會於2021年6月29頒訂保障人權政策，並公佈於公司官網。
2. 公司已設置職業安全衛生委員會及職業安全衛生部，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，藉以提供員工同仁安全職場環境。
3. 2021年指定康寧醫院進行員工年度健康檢查，員工參與檢查率 90%。
4. 2021年與國泰醫院合作，延請醫師進行員工健康關懷與諮詢服務，共執行6次18小時。
5. 2021年COVID-19 疫情期間，為控制傳染風險，實施約 3 個月員工居家工作及辦公室分流上班，並讓員工視需要得請防疫隔離假、照顧假及疫苗接種假；且當恢復全員到公司上班，員工若有家庭照顧需要，得申請上下班彈性制或繼續居家上班。
6. 本公司薪酬政策已揭露於會計師查核簽證之財務報告書及本公司官網。2021年6月本公司列入『台灣高薪 100指數』成分股，2021年平均薪資調幅4.43%；並於6月30日依員工績效考核完成2020年度員工酬勞分配。
7. 勞雇關係之溝通，2021年每季舉行勞資會議及動員季會，此為勞雇雙方及員工與管理階層間溝通橋樑，人力資源室並設有員工申訴機制及管道，讓員工得隨時於工作場合中維護其權益。
8. 每年進行兩次員工績效考核，並鼓勵參與進修、訓練或取得相關專業證照。2021年員工教育訓練共計1,558人次及2,259.5小時。
9. 本公司設有職工福利委員會，辦理相關員工福利活動。
10. 本公司依據性別工作平等法、勞動基準法、政府的人口政策及家庭政策等，以執行公司照顧員工同仁之服務地圖，建立友善職場。

股東、投資人與金融/證券機構

對威健的意義與重要性

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

溝通途徑

與金融機構會議
股東會
專責人員電話
專責人員電子郵件
公司官網
法說會

溝通頻率

即時/不定期
一年一次
(每年6月底前)
即時
即時
即時
一年至少一次
(每年11月間)

關注議題

1. 公司治理
2. 經營績效及市場競爭力
3. 營運策略與展望
4. 誠信經營等

威健回應狀況 / 結果

1. 舉辦投資人/法人說明會，每年至少一次，其中2021年於11月26日自辦完成。
2. 每月十日前發佈上月營收公告，每季結束次月底前公布自結損益狀況。
3. 財務報告經會計師核閱或簽證後，於法定期限內公告之。
4. 每年召開股東常會向股東報告經營狀況及股利政策等事項，並議決相關法定事項，將會議議案議決情形上傳台灣證券交易所公開資訊觀測站及揭露於本公司官網。
5. 依規定須透過台灣證券交易所公開資訊觀測站發佈重大訊息之事件，同步於公司官方網站揭露，2021年共發佈29則。

威健回應狀況 / 結果

6. 不定期接受授信金融機構或證券商拜訪會議，以討論本公司資金需求計畫，並向公司提出建議方案供決策參考。
7. 本公司本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動，並訂有經董事會決議通過之經營規範，例如誠信經營守則、公司道德行為準則及檢舉制度等，據以規範及檢視執行。

原廠 / 上游供應商

對威健的意義與重要性

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

溝通途徑

- QBR會議(含視訊)
(Quarterly Business Review)
- 電話
- 電子郵件
- 現場稽核

溝通頻率

- 每季1次
- 即時
- 即時
- 不定期

關注議題

1. 產品推廣與需求開發之能力與績效
2. 產品貿易與環境保護法規遵循
3. 運籌與供應鏈管理
4. RBA管理主題
5. 綠色產品的研發與應用等

威健回應狀況 / 結果

1. 除了與主要代理原廠建立EDI連線外，本公司業務團隊參與主要代理原廠舉辦之季度業務檢討會議，讓原廠得及時掌握本公司產品推廣與需求開發之能力與績效。
2. 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(API)連接，以確保在各階段營運。
3. 透由優質運籌管理體系以提升威健在供應鏈各節點上的管理價值，將可提供正確有效的需求資訊予上游原廠，並協助其在管控生產及供應計畫上可能面對供應鏈各節點上需求變異的『長鞭效應』影響。
4. 威健恪遵RBA的5大管理主題之行為準則，讓電子產品相關企業，包括上游原廠、本公司與下游客戶，負起永續責任，為發展永續的半導體供應鏈全力以赴。
5. 威健作為上游原廠之代理商，投入銷售、技術服務及運籌管理體系等資源，攜手打造半導體綠色供應鏈，以善盡環境保護之責。

客戶

對威健的意義與重要性

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

溝通途徑

專案會議(含視訊)
電話
電子郵件
客戶問卷

溝通頻率

即時
即時
即時
不定期

關注議題

- 1.誠信經營與廉潔承諾
- 2.產品與服務
- 3.研發創新與綠色產品
- 4.客戶隱私與機密資訊保護
- 5.勞工人權
- 6.供應鏈管理
- 7.環境保護法規遵循等

威健回應狀況 / 結果

- 1.本公司訂有誠信經營守則、公司道德行為準則及檢舉制度等，並依客戶要求簽署採購合約書，以規範廉潔承諾、營業秘密保護及電子業行為準則(EICC)/負責任商業聯盟行為準則(RBA)等，本公司經檢視相關條文皆已配合執行。
- 2.本公司提供之產品與服務，皆建基於與上游原廠簽署之產品代理合約，且對於產品智慧財產權保護、產品品質與安全、保固與售後服務、行銷與標示等，該合約皆已有所規範，以保護客戶權益。
- 3.威健集團所屬公司與上游原廠仍持續開發半導體市場的新產品(包括但不限於綠色產品)及新應用方案，除滿足客戶產品需求外，並協助客戶縮短新產品的開發及上市時程，且本集團所屬各區域公司皆有能提供客戶具競爭力之零件、技術支援服務，及具效率之供應鏈管理服務。
- 4.相關IC產品之設計與生產，是在上游原廠之生產循環完成，原廠須先確保投料皆符合歐盟RoHS及REACH高度關切物質(SVHC)等環保規範，本公司進行相關產品代理銷售時，將原廠符合環保規定之證明隨同產品規格書一起交付客戶，以證明產品是符合環保規定，且產品在使用上是具備安全性與符合健康要求。

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

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

溝通途徑

互訪會議(含視訊)
電話
電子郵件
作業及環境現場評估
年度議價

溝通頻率

即時
即時
即時
定期
依合約期限

關注議題

- 1.遵守負責任商業聯盟行為準則及反腐敗反賄賂政策
- 2.服務承諾、品質與責任
- 3.法令遵循與作業風險管理

威健回應狀況 / 結果

1. 要求供應商/承攬商承諾遵循RBA行為準則要求，以期本公司致力產業的運籌支援體系及供應鏈管理活動時，能在合作夥伴間產生正向循環，發揮責任供應鏈的永續影響力，讓相關支援體系夥伴皆能致力提供安全的工作環境、有尊嚴的勞工關係、遵守道德規範的營運，並能共同貢獻促進環境保護。截至2021年底，已簽署遵守負責任商業聯盟(RBA)行為準則承諾書之非原廠之供應商/承攬商計有50家廠商。
2. 威健強調「誠信經營」、「風險控管」與「供應優化」，要求運籌體系之合作夥伴，就經濟、環境及社會等三大面向，承諾對威健提供負責、有品質及合法規的供應鏈服務。
3. 對於外包合作廠商，例如委外倉儲管理及產品程式燒錄，定期或不定期審視合作廠商之操作現場，進行標準作業流程之合規盤點評估。

政府 / 主管機關與社會

(社區、學術研究機構、非政府/非營利組織、媒體等)

對威健的意義與重要性

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

溝通途徑

- 公文
- 法規說明會/研討會
- 宣導說明會
- 現場稽核
- 社會公益/學術研究專案參與與贊助
- 股市觀測站發佈重大訊息
- 法人說明會
- 記者電訪

溝通頻率

- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 即時
- 一年至少一次
(每年11月間)
- 不定期

關注議題

1. 誠信經營與法規遵循
2. 勞雇關係與職業安全衛生
3. 智慧財產權維護與管理
4. 社會參與
5. 訊息揭露與分享

威健回應狀況 / 結果

1. 威健集團內所屬公司依據所在營運據點之當地法規，例如公司法、勞動法、稅法、證券交易法、商業會計法等，據以執行相關營運活動，無發生違反法令或誠信經營之情事。
2. 對於須定期向主管機關規定申報事項，皆依規定辦理。
3. 主管機關現場稽核，無記載有違反規定或須定期改善之情事。
4. 本公司訂有智慧財產管理計畫，並經2021年6月29日董事會決議通過，作為智慧財產權維護與管理之依據。
5. 本公司於2021年已贊助社會公益或學術研機構等總金額計NT\$80萬元。
6. 依規定須透過台灣證券交易所公開資訊觀測站發佈重大訊息之事件，同步於公司官方網站揭露，2021年共發佈29則。
7. 舉辦投資人/法人說明會，每年至少一次，其中2021年於11月26日自辦完成。
8. 有關「勞雇關係與職業安全衛生」議題之回應狀況，請詳「利害關係人-員工」之說明。
9. 自2019年起，公司連續三年贊助《工商時報》“世界地球日”活動，關注地球的環境保護活動；另於2021年6月間，鑒於COVID-19國內疫情嚴峻，響應工商時報“感謝醫護及防疫人員，同島一命，齊心抗疫”聯名刊登活動。

1.4 重大主題分析

威健實業於2021年永續報告書編製中，依循GRI準則導入重大性分析，透過系統化分析模式，鑑別利害關係人關注的重大主題，作為報告書資訊揭露之參考基礎。本報告書重大性分析透過「利害關係人辨別」、「ESG永續主題歸納」、「ESG永續主題調查」、「重大主題鑑別」、「審查與討論」等5大步驟，由高階主管及永續報告書編製小組討論後擇定10個主題，作為2021年永續報告書重大主題，並揭露其管理方針。威健實業2021年重大性分析步驟如下：



重大主題分析圖



重大主題	主題內容描述	GRI對應主題/指標
1. 客戶隱私與資訊安全	維護營業秘密、交易安全、客戶及員工隱私管理、資訊安全管理等	GRI 418 客戶隱私
2. 經濟績效	營運策略、經營方針、產品佈局、創新研發等	GRI 201 經濟績效
3. 誠信經營	從業道德、行為準則、吹哨者制度、反貪腐等	GRI 205 反貪腐 102-16 價值、原則、標準及行為規範 102-17 倫理相關之建議與關切事項的機制
4. 客戶服務與滿意度	滿足客戶需求、提升服務效率等作為、客戶滿意度調查等提高客戶滿意度，維護良好客戶關係等	102-43 與利害關係人溝通的方針 102-44 提出之關鍵主題與關注事項
5. 風險管理	營運風險管理	GRI 102-11 預警原則或方針 GRI 102-15 關鍵衝擊、風險及機會
6. 技術研發	持續優化內外部技術、流程、提升研發人員能力等	-
7. 治理運作與資訊透明	董事會運作實務、公平對待以及對利害關係人持續溝通、資訊透明、董事會績效評估等	GRI 102-18~39 治理
8. 法規遵循	環境法規、社會法規(勞基法、職安法、就業服務法等...)、經濟法規(證券交易法、公平交易法等...)、產品法規(商品標示法、產品健康安全等法規...)	GRI 307 有關環境保護的法規遵循 GRI 419 社會經濟法規遵循 GRI 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 GRI 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件 GRI 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件

重大主題	主題內容描述	GRI對應主題/指標
9.人才培育與留任	人才培育計畫、員工專業證照協助制度(學歷、證照、英文能力等)、員工留任率(新進/離職)等	GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育
10.勞資關係	勞資關係管理、員工權益、勞僱關係等	GRI 402 勞資關係

次要主題

11.行銷與標示	19.員工多元化與平等機會	27.人權評估	35.溫室氣體排放
12.訓練與教育	20.不歧視	28.氣候變遷財務影響	36.物料
13.稅務	21.供應商環境評估	29.採購實務	37.水資源管理
14.員工福利與薪資	22.強迫與強制勞動	30.間接經濟衝擊	38.廢棄物
15.反貪腐	23.供應商社會評估	31.保全實務	39.公共政策
16.顧客健康與安全	24.勞動力市場地位	32.能源	40.生物多樣性
17.反競爭行為	25.結社自由與團體協商	33.當地社區	
18.職業安全衛生	26.童工	34.原住民權利	

重大主題價值鏈邊界

管理方針	重大主題	對應章節	價值鏈衝擊邊界						
			組織內		組織外				
			威健	子公司	原廠/上游供應商	非原廠之供應商/承攬商	客戶	股東/投資人/金融機構	政府與社會
客戶隱私與資訊安全	客戶隱私與資訊安全	二、永續治理	●	○	◆	◆	◆		
營運績效管理	經濟績效	二、永續治理	●	○	◆	◆	◆	○	
	風險管理		●	○	◆	◆	◆	○	○
誠信治理管理	誠信經營	二、永續治理	●	○	◆	◆	◆	○	
	治理運作與資訊透明		●	○	◆	◆	◆	○	○

重大主題價值鏈邊界									
管理方針	重大主題	對應章節	價值鏈衝擊邊界						
			組織內		組織外				
			威健	子公司	原廠/上游供應商	非原廠之供應商/承攬商	客戶	股東/投資人/金融機構	政府與社會
技術研發與客戶關係管理	客戶服務與滿意度	三、永續供應鏈與環境	●	○	◆	◆	◆		
	技術研發		●	○	◆	◆	◆		
法規遵循管理方針	法規遵循	二、永續治理	●	○	◆	◆	◆	○	○
人才培育管理	人才培育與留任	四、永續職場	●	○	◆	◆	◆		
	勞資關係		●	○	◆	◆	◆		

備註：若發生衝擊之涉入程度：「●」為直接造成之衝擊；「○」為間接造成之衝擊；「◆」為因商業關係所造成之衝擊。



二、永續治理

營運績效管理方針

誠信治理管理方針

法規遵循管理方針

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

營運績效管理方針

營運績效管理方針	
重大主題	經濟績效、風險管理
重大原因	良好穩定的營運獲利是維持公司永續經營最重要的因子，如何在競爭激烈的電子零組件代理市場中，擴大產業市占率，創造領導地位是相當重要的經營課題。威健集團將持續開發找尋半導體市場的新產品及新應用方案，繼續尋找新代理合作機會，並積極強化本公司的核心競爭力，創造客戶新的需求，提供客戶具競爭力之零件、技術支援服務，及具效率之供應鏈管理服務，以達成透由威健集團居間將上游原廠及下游客戶之科技連結，創造三贏價值。
主題邊界 揭露限制	本報告書中經濟績效主題涵蓋威健實業及其合併報表子公司之相關資訊。
管理目的	創造與上游原廠及下游客戶夥伴關係，維持穩定獲利表現，追求永續經營。
目標	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 持續開發找尋半導體市場的新產品及新應用方案 ◎ 穩固既有產品代理權，持續尋找新代理合作機會 ◎ 持續強化核心競爭力，創造客戶新需求
責任	董事會、董事長、董事長室、營運長(2022年9月1日升任總經理兼執行長)、各事業單位及功能單位高階經理人
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 營運長(2022年9月1日升任總經理兼執行長)負責經營績效計畫與執行，透由每週產銷業務會議、每月營運會議，檢討產業環境變化及各項指標達成情形，並至少每季向董事會議報告。 ◎ 董事會每季定期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。 ◎ 每年召開股東常會向股東報告經營狀況及股利政策等事項，並議決相關法定事項。 ◎ 本公司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」所訂之風險管理範疇，進行潛在風險與新興風險進行風險評鑑、風險處置、風險監控，並定期向董事會報告。
特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 於2021年1月起新增承租厚生股份有限公司所屬之桃園南崁國際物流中心(ILC屬保倉性質)，謂之『厚生國際物流中心保稅倉』，位於桃園縣338蘆竹鄉厚生路53號4樓，面積約480坪，增加後勤倉儲運能。 ◎ 持續尋找新代理合作機會，2021年新增11家原廠產品代理權。 ◎ 持續強化核心競爭力，創造客戶新需求，2021年威健實業研究發展費105,156仟元。 ◎ 每月召開營運會議，討論營運及管理方向。 ◎ 於2021年11月26日舉辦投資人/法人說明會。 ◎ 2021年6月29日經董事會通過「風險管理政策與程序」。 ◎ 2022年3月經董事通過設立永續發展委員會，轄下成立永續發展小組與風險管理小組兩個功能小組，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。

營運績效管理方針

重大主題

經濟績效、風險管理

績效

- ◎ 2021年共計11家企業授權本公司電子元件產品或半導體設備代理權。
- ◎ 2021年財務績效表現(合併報表)創近年來新高：
 - 營業收入約達新台幣724億元，較前一年成長24%。
 - 稅前淨利約達新台幣24億元，較前一年成長163%。
 - 毛利率7.13%，較前一年增加1.88百分點。
 - 每股盈餘4.54，較前一年成長139%。
- ◎ 2021年配發現金股利為每股3.007259元。
- ◎ 2021年風險鑑別結果無高風險項目，鑑別結果與風險對策已於出2021年12月30日向董事會報告。

誠信治理管理方針

誠信治理管理方針

重大主題

誠信經營、治理運作與資訊透明

重大原因

誠信經營、廉潔承諾及公司治理為本公司原廠供應商、客戶甚至是政府主管機關及社會及股東/投資人/金融機構等所關注之議題，本公司若有任何不誠信的經營，除相關違反人員可能受到民刑事責任追訴外，對本公司對外商譽亦有嚴重損害。此外，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。

主題邊界揭露限制

本報告書將揭露威健台灣營運據點有關誠信經營、治理運作與資訊透明主題之相關資訊。

管理目的

建立誠信經營之企業文化及健全發展；建構完善的公司治理架構並落實運作。

政策

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，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

承諾

董事會與管理階層應積極落實誠信經營政策，並於內部管理及商業活動中確實執行。

目標

- ◎ 落實並遵守「道德行為準則」和「誠信經營守則」相關規範。
- ◎ 禁止賄賂、貪腐、欺騙和其他任何形式的不正當行為。
- ◎ 強化董事會結構與運作。
- ◎ 提升資訊報導之可靠性、及時性、透明性。
- ◎ 符合相關規範與法令規章。
- ◎ 已由提名委員會及董事會於2022年8月10日決議委請『社團法人中華公司治理協會』預計於2022年11月進行董事會績效外部評鑑。

責任

- ◎ 由董事長室負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並視需要向董事會報告。
- ◎ 由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。

誠信治理管理方針

重大主題

誠信經營、治理運作與資訊透明

申訴機制

- ◎ 公司內部設有稽核室及法務室的通報電話和電子郵件建立檢舉管道，使員工和相關人員可以通過該系統舉報不當的商業行為。並於公司官網提供檢舉制度內容暨檢舉專線如下：
 - 檢舉電子信箱：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室主管)
 - 檢舉專線：+886-2-26590202分機531
(稽核室主管邱先生或533法務室法務主管蔡先生)

管理評量機制

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

特定的行動

- ◎ 2018年3月20日經董事會修正通過「誠信經營守則」。
- ◎ 2020年7月31日經董事會修正通過「道德行為準則」。
- ◎ 2020年7月31日經董事會修正通過「董事會績效評估辦法」。
- ◎ 2021年12月30日經董事會修正通過「公司治理實務守則」。
- ◎ 董事會於2021年5月13日任命本公司行政處資深副總經理暨發言人周甘淋兼任公司治理主管，負責公司治理相關事務。
- ◎ 2022年3月25日，本公司董事會通過設立提名委員會及永續發展委員會。
- ◎ 於2022年第一季完成董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估評並申報相關資訊。
- ◎ 於2022年3月25日向董事會報告，頒布「董事會成員及重要高階管理階層接班規劃」。
- ◎ 於2022年首次發行威健實業永續報告書。
- ◎ 官網、年報等公開資訊同時併採英文資訊發佈。
- ◎ 持續辦理董事成員進修課程，並增加ESG相關課程。
- ◎ 本公司定期於每月營運會議、每季員工會議，或員工訓練場合進行誠信經營之公司治理宣達，以強化誠信及自律。
- ◎ 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。
- ◎ 每年召開股東會、舉辦法人說明會、每季公告財務報告、每月公布自結損益及公告營收情形。

績效

- ◎ 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。
- ◎ 本公司2021年無發生貪腐(污)事件。
- ◎ 2021年董事會平均出席率98.41%、薪資報酬委員會及審計委員會出席率均達100%。
- ◎ 董事會成員進修100%符合法令時數規定。
- ◎ 2021年董事會、個別董事成員及功能性委員會之自評績效評估，依其評估項目總計平均達成率分別為88%、88.94%及80%。

法規遵循管理方針

法規遵循管理方針	
重大主題	環境、社會經濟法規遵循
重大原因	本公司若有任何法規遵循的違反，輕則面臨罰款，重則有損聲譽或面臨罰則，可能因此失去本公司產品線代理權，因此本公司認為舉凡在勞資方面、稅務經濟方面、智慧財產權保護等皆有必要制定政策方針來提高本公司在永續議題上的發展力道。
主題邊界揭露限制	有關勞資方面、稅務經濟方面、誠信經營、智慧財產權等方面的重大議題因其有地域性適用法律問題，因此本公司依據本公司及關係企業(含大陸(香港)及新加坡)各所在地其適用國家地區法律而分別管理其法規遵循議題。本報告書將主要揭露威健台灣營運據點有社會、經濟、環境法規遵循之相關資訊。
管理目的	確保公司營運均能符合法律規範之要求。
目標	本公司針對各項法規遵循目標舉凡勞動法令、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、智慧財產權法令等皆以零違反為目標。
責任	本公司負責管理法令遵循面者，以各據點最高主管為管理者，並依權限範圍以各據點最高行政主管為主要監督管理人，並由各據點法務單位兼其他牽涉業務部門配合管理以達公司法遵要求。
申訴機制	針對法令遵循議題若各單位有疑問或需申訴可能違法事件，皆由各據點法務部門為掌理單位。
管理評量機制	有關勞資議題、稅務法規、環保議題、進出口法規皆各有其主要業務職掌單位，如勞資議題-人力資源室、稅務法規-會計部、環保議題-應用工程部、進出口法規-業務支援部、誠信經營-稽核室，針對各相關議題由各執掌單位依據其作業辦法負責合法性執行控管並由法務部門統一諮詢外部專業單位以達法規遵循目的。
特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> 訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「公司治理實務守則」、「資通安全政策及管理辦法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」等管理規範。 持續辦理法規相關教育訓練，加強同仁相關認知。
績效	<ul style="list-style-type: none"> 2021年威健集團內所屬公司依據所在營運據點之當地法規，例如公司法、勞動法、稅法、證券交易法、商業會計法、廢棄物清理法、空污法等，據以執行相關營運活動，無發生違反法令或誠信經營之情事。

客戶隱私與資訊安全管理方針

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
重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，客戶隱私資料保護與資訊安全管理對於本公司甚為重要。如果發生管理異常狀況，除了影響本公司商譽之外，亦可能造成營業中斷之損失。而盡責的資安管理可以提升本公司在永續議題上的競爭力。
主題邊界 揭露限制	本報告書將揭露威健台灣營運據點對於客戶隱私保護與資訊安全管理之相關資訊；管理方針適用於合併報表中之實體(子公司)。
管理目的	持續強化本公司之資訊安全管理，確保資訊安全與資料使用之機密性、完整性與可用性，以保障本公司客戶、供應商、員工及股東之權益。
政策	採行必要及具成本效益之管理、作業及技術等安全防護手段、措施或機制，以確實掌握本公司各項資訊資產免遭不當使用、洩漏、竊取、破壞等情事，並於遭受惡意攻擊、破壞或不當使用等緊急事故發生時，亦能迅速作必要之應變處置，並在最短時間內回復正常運作，以降低事故可能影響及危害本公司業務運作之損害程度。
承諾	本公司遵循我國法令「個人資料保護法」與歐盟GDPR規範。
目標	<ul style="list-style-type: none"> 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。 已於2022年8月10日由提名委員會及董事會決議通過設置資安專責主管及1名資安專責人員，並成立資訊安全室，以強化資訊安全防護能力。
責任	<ul style="list-style-type: none"> 本公司由總經理/執行長擔任資訊與網路安全管理團隊召集人，負責統籌、計畫、執行及分析資通安全事件。 由資訊單位及稽核單位組成「資通安全推行及稽核小組」，負責推動資通安全稽核事項。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 若發現資安事件可通報資訊中心，若為資安事件，將提報總經理/執行長及資訊與網路安全管理團隊，並啟動緊急應變程序。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 本公司稽核單位依據內控制度，每年皆針對電腦化資訊系統作業循環進行稽核，以確保執行成效。
特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> 本公司已成立資訊與網路安全管理團隊，並投資建置電子郵件防禦過濾、上網行為管理、軟體資產盤點、電腦防毒等軟硬體系統。 2020年11月11日經董事會修訂之『資通安全政策及管理辦法』，2021年經MIS中心檢視及執行。 導入電子郵件防駭、防毒、防釣魚、防詐騙之過濾篩選系統。 營運系統備份、備援及定期執行災難演練。 定期進行資安意識宣導及教育訓練。 持續進行資訊安全優化。 本公司提前於2022年8月10日經提名委員會及董事會核定資安專責主管並成立資安室。



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

績效

- 2021年資訊安全績效：
 - 垃圾郵件(Spam mail) 攔截：869,358封。
 - 威脅郵件(Malicious mail) 攔截：139,868封。
 - 攔截精準度：99.87%。
 - 電子郵件系統轉移至國際大廠Microsoft office 365雲端系統，資訊安全等級更為提升。
 - 加入資安情資分享組織(台灣電腦網路危機處理暨協調中心Taiwan Computer Emergency Response Team / Coordination Center)，取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊。
- 2021年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。
- 2021年無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料投訴之情事。

2.1 營運概況

2021年是COVID-19困境中經濟復甦的一年，全球雖因COVID-19疫情及其變種病毒的散播風險，影響我們的生活、經濟及政策，但學習適應各層面的“新常態”，因“宅經濟”以及“綠經濟”帶動，催化半導體應用全面擴大，產業端對半導體零組件需求呈現大幅成長，但在需求增加及晶圓新產能未到位，同時面臨運輸時間拉長的狀況下，造成下游廠商搶單，供給跟不上需求已成為半導體產業鏈之新常態。本公司集團持續努力在產業鏈間服務上下游廠商，在艱難的環境下保持出貨效率、掌握客戶需求，藉由全體同仁努力及股東支持下，本公司集團2021年合併營業收入及稅前淨利分別約達新台幣724億元及24億元，各約成長24%及163%，毛利率7.13%及營業淨利率3.49%，各年增1.88個百分點與1.82個百分點，創近年來新高。

2022年全球仍面臨國際地緣政治之排擠效應、搶產能及密集與供應鏈溝通現象，晶片大廠也陸續投入龐大的設廠資源，但因建造新晶圓廠成本高昂且有等待的建造期，市場需求要等晶圓新產能將可能緩不濟急，因此晶片供應缺貨問題以及價格波動可能會持續到2022下半年，甚至持續到2023年。供應鏈之供需平衡以及後疫情時代的來臨將會是主要2022年半導體市場的變數，對應前述的不確定性，威健在2022年將持續掌握市場脈絡，原廠以及客戶之需求、備貨時間及出貨速度，並持續提供技術支援，期許經營團隊在營運規模擴增的情況下，能帶領全體同仁嚴謹遵守風險管理制度、優化營運績效以及誠信經營守則，持續朝向誠信、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。

威健集團近三年財務績效

單位：新台幣仟元

項目	年度	2019年	2020年	2021年
營業收入淨額		48,224,086	58,413,402	72,404,886
銷貨成本		45,448,798	55,345,619	67,242,044
營業毛利		2,775,288	3,067,783	5,162,842
營業淨利		752,757	976,203	2,525,619
營業外收支		(394,701)	(43,115)	(74,299)
稅前淨利		358,056	933,088	2,451,320
所得稅費用		97,662	233,779	730,180
本期淨利		260,394	699,309	1,721,140
本期綜合淨利		167,816	564,591	1,626,511
每股盈餘(元)		0.71	1.90	4.54

備註：上表為威健集團合併簡明綜合損益表數據，包含集團子公司。

威健集團近三年財務績效

項目	年度	2019年	2020年	2021年
員工薪酬與福利(單位：仟元)		565,775	596,570	671,798
員工酬勞與董監酬勞(仟元)		37,112	98,053	239,390
科技及公益捐贈(仟元)		500	1,100	800
所得稅支付數(無罰款、留抵營業稅額)		114,279	61,195	122,501
現金股利(元/股)		0.57770	1.33341	3.007259
總股利配發金額(仟元)		212,452	494,508	1,270,232

備註：上表為威健實業個體財務數據，不包含集團子公司。

關係企業

威健實業所有子公司皆納入合併財務報告編製之個體，截至2021年12月底止，共計6家列入合併財務報表，本次報告書揭露範疇主要以威健實業為主。



截至2021/12/31

公司名稱	設立日期	地址	實收資本額	主要營業項目
Weikeng International Co., Ltd.	1997.02.05	香港新界沙田安睦街28號永得利中心17樓A室	HK\$473,950,000 (註：NTD1,873,163仟元)	電子零組件、電腦周邊設備代理經銷暨技術服務
威健資通股份有限公司	1988.08.01	台北市內湖路一段308號11樓之1	NT\$15,892,750	電子零組件代理經銷暨技術服務
Weitech International Co., Ltd.	1998.03.13	香港上環德輔道中254號金融商業大廈9字樓A室	HK\$100 (註：NTD0.41仟元)	電子零組件進出口買賣
Weikeng Technology Pte Ltd	2001.01.26	No 10 Upper Aljunied Link, #02-09, Johnson Controls Building, Singapore 367904	SGD\$16,001,303 (註：NTD335,459仟元)	電子零組件代理經銷暨技術服務
威健國際貿易(上海)有限公司	2002.05.14	登記地址:中國(上海)自由貿易試驗區新靈路118號1618室 營業地址：中國上海市長寧區天山西路1068號A棟8樓	US\$25,000,000 (註：NTD786,647仟元)	電子零組件及電腦周邊設備代理經銷暨技術服務
威健電子科技(上海)有限公司	2015.04.08	上海市長寧區天山西路1068號3幢801室	CNY1,000,000 (註：NTD5,067仟元)	電子科技領域內的技術開發、技術諮詢等

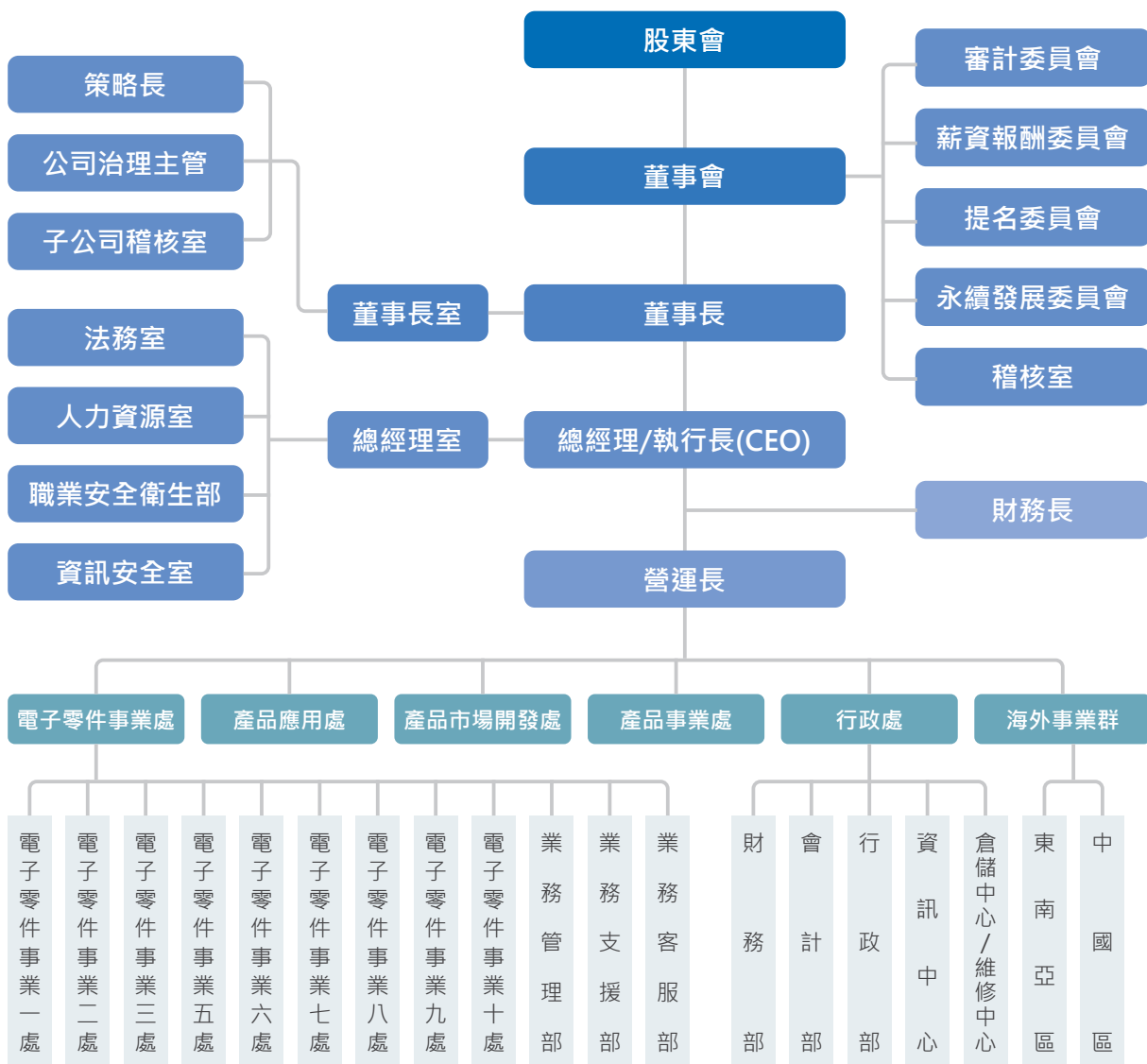
2.2 公司治理

本公司於董事會下設有「審計委員會」及「薪資報酬委員會」二個功能性委員會，以監督、管理及落實相關公司治理重大事項；另於2022年3月25日依公司實際公司治理及永續發展營運需要，經董事會決議通過又成立「提名委員會」及「永續發展委員會」。

本公司深信透明誠信的公司治理是企業永續經營的基礎，並矢志力行。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」及「永續發展實務守則」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。

組織架構

公司組織圖



更新日期：2022年9月1日

◆ 董事會組成

本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制，每屆任期3年，依據本公司「董事選舉辦法」辦理，並依「公司治理實務守則」，明定董事會組成之多元化方針，以兼顧專業的平衡。本公司目前董事於2021年7月20日改選，現任董事會成員共七席，含其中獨立董事三席(女性董事一席)，亦分別具有豐富的會計、財務、商務、法律、市場行銷或產業科技等專業。未來本公司董事會之組成及成長經歷背景，將延續目前架構，並為強化董事會職能，參考公司內外部環境條件變化及發展需求，以安排相關董事進修課程。2021年董事會共開會9次，董事平均出席率98.41%，董事出列席情形如下：

威健實業2021年董事會成員					
職稱	姓名	學歷	經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	董事會出席率
董事長	胡秋江	國立交通大學科技管理研究所博士 大葉大學事業經營所碩士 國立政治大學企業管理研究所企業家管理發展進修班 國立交通大學電信工程學系學士	聲寶股份有限公司研發工程師 威健實業股份有限公司及其各聯屬子公司董事長 台北縣電腦商業同業公會理事長 台北市電子零件商業同業公會常務理事	<ul style="list-style-type: none"> 威健實業股份有限公司策略長(2022年9月1日起) 威記投資股份有限公司董事長 威健實業國際有限公司董事長 Weikeng Technology Pte Ltd.董事長 威健資通股份有限公司董事長 研通科技股份有限公司獨立董事及薪資報酬委員會委員 欣技資訊股份有限公司獨立董事暨薪資報酬委員會、審計委員會及提名委員會委員 豐藝電子股份有限公司董事 勁豐電子股份有限公司董事(所代表法人：豐藝電子股份有限公司) 晶焱科技股份有限公司董事 麗臺科技股份有限公司董事 艾維克科技股份有限公司監察人 威健實業股份有限公司提名委員會及永續發展委員會委員 	100%
獨立董事	蔡裕平	加州 Santa Clara University 法學博士 國立政治大學企業管理研究所企業家管理發展進修班第十五屆	美通創投资管理公司董事長 統一安聯保險集團策略執行長 統一產物保險股份有限公司總經理 統一證券投資信託股份有限公司總經理 國際通商法律事務所(Baker & McKenzie)律師 加州Diepenbrock, Wulff, Plant & Han-negan法律事務所律師 國立中興大學法律系副教授	<ul style="list-style-type: none"> 威健實業股份有限公司審計委員會(召集人)、薪資報酬委員會(召集人)、提名委員會及永續發展委員會委員 寶利資產管理股份有限公司董事長 寶旭投資控股股份有限公司董事長 中華民國企業評價學會副理事長 翰立科技股份有限公司董事兼總經理 翰金科技股份有限公司董事(所代表法人：翰立科技股份有限公司) 翰金環保服務股份有限公司董事(所代表法人：翰金科技股份有限公司) 合度精密生物科技股份有限公司董事 統振股份有限公司獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會委員 欣技資訊股份有限公司獨立董事暨審計委員會及提名委員會委員 	100%

職稱	姓名	學歷	經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	董事會出席率
獨立董事	林弘	國立政治大學企管研究所EMBA 碩士 高雄醫學大學藥學系學士	中華民國旅館商業同業公會全國聯合會理事 華帥海景飯店總經理 基隆市國外姊妹市促進會委員 九豪精密陶瓷股份有限公司董事(法人代表人)	<ul style="list-style-type: none"> 威健實業股份有限公司審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會(召集人)及永續發展委員會委員 華帥旅館管理顧問有限公司董事長 清庭企業有限公司董事長 台灣精緻商旅聯盟會長 台灣礦工醫院董事 	100%
獨立董事	尤雪萍	國立台灣大學會計學系碩士	渣打國際商業銀行資深副總裁 凱碩科技股份有限公司獨立董事 豐藝電子股份有限公司監察人 志嘉建設股份有限公司監察人	<ul style="list-style-type: none"> 威健實業股份有限公司審計委員會、永續發展委員會(召集人)及提名委員會委員 環懋國際顧問有限公司副總經理 環國有限公司副總經理 大松科技股份有限公司董事(所代表法人：環國有限公司) 	100%
董事	威記投資股份有限公司代表人：陳澄芳	國立交通大學電子物理系學士	德州儀器(股)公司工程師	<ul style="list-style-type: none"> 豐藝電子股份有限公司董事長 創豐投資股份有限公司董事長 Promate International Co. Ltd. 董事長 勁豐電子股份有限公司董事(所代表法人：豐藝電子股份有限公司) 勁豐投資股份有限公司監察人 富經行股份有限公司董事(所代表法人：豐藝電子股份有限公司) 廣邁實業股份有限公司董事 	88.89%
董事	紀廷芳	國立交通大學控制工程學系學士	威健實業股份有限公司總經理、董事 工業技術研究院機械所副研究員	<ul style="list-style-type: none"> 威健實業股份有限公司總經理(2022年9月1日起卸任營運長，升任總經理/CEO) Weikeng Technology Pte Ltd. 執行董事 威健資通股份有限公司董事 威健實業股份有限公司永續發展委員會委員 	100%
董事	陳冠華	卡內基美隆大學財務工程學系碩士 國立台灣大學資訊工程學系碩士 國立政治大學應用數學學系學士	展鈺投資股份有限總經理 威健實業股份有限公司監察人	<ul style="list-style-type: none"> 展鈺投資股份有限董事 京元電子股份有限公司董事 	100%

本公司現任七席董事皆為本國籍，均已具備執行職務所必須之知識、技能及學養(請參閱前述董事學經歷)，並分別擁有豐富的會計、財務、商務、法律、市場行銷或產業科技等專業；其中女性董事一席(14.3%，尤雪萍)；董事之年齡區間，61~70歲區間有五位(71.4%，胡秋江、紀廷芳、陳澄芳、蔡裕萍、尤雪萍)，51~60歲區間一位(14.3%，林弘)，41~50歲一位(14.3%，陳冠華)。

董事多元化及獨立性								
董事姓名	性別 年齡	擔任獨立董事		多元化核心專業				
		未逾 三屆	已逾 三屆	財務 會計	商務	法律	市場 行銷	產業 科技
胡秋江	男 61~70			√	√		√	√
蔡裕平 (獨立董事)	男 61~70		√	√	√	√		√
林弘 (獨立董事)	男 51~60		√	√	√		√	
尤雪萍 (獨立董事)	女 61~70	√		√	√		√	√
威記投資股份有限公司 代表人： 陳澄芳	男 61~70				√		√	√
紀廷芳	男 61~70				√		√	√
陳冠華	男 41~50			√	√			√

◎ 公司治理主管

本公司董事長室為公司治理專責單位，董事會已於2021年5月13日委任行政處資深副總經理(2022年9月1日起任財務長)暨發言人周甘淋兼任公司治理主管，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。相關公司治理人員，則包含有人力資源室、行政部服務人員、法務人員及財務會計人員等，以協助公司治理主管進行前項公司治理事務，並依本公司治理實務守則規定辦理。截至2022年3月22日公司治理主管已完成18小時進修時數規定。

▷ 董事進修

為強化董事會職能，參考公司內外部環境條件變化及發展需求，以安排涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、永續發展或內部稽核制度、財務報告責任等課程，且董事每人每年須至少接受主管機關頒發『上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點』之進修時數規定，協助董事獲取新知並熟悉董事會運作之情形，有效落實公司治理制度。2021年董事會成員進修100%符合法令時數規定。

2021年威健實業董事進修情形

職稱	姓名	進修時數	進修日期	進修機構	進修課程
董事	胡秋江	3	10/28	社團法人 中華公司治理協會	數位轉型成敗的關鍵實例分享
		3	11/18	社團法人 中華公司治理協會	敵意併購、經營權爭奪案例分析及公司反制措施
董事	紀廷芳	3	11/18	社團法人 中華公司治理協會	敵意併購、經營權爭奪案例分析及公司反制措施
		3	11/26	社團法人 中華公司治理協會	2030/2050淨零排放-全球企業的永續挑戰與機會
法人董事 代表人	陳澄芳	3	08/06	社團法人 中華公司治理協會	我們與內線交易的距離
		3	08/10	社團法 人中華公司治理協會	後疫新常態下的資安事故處理實務
		3	08/13	社團法人 中華公司治理協會	財報不實的舞弊紅旗
董事	陳冠華	3	09/13	證券暨期貨市場 發展基金會	第十三屆台北公司治理論壇
		3	09/16		從董事會角度談智財管理
		3	11/05		110年度防範內線交易宣導會
獨立董事	蔡裕平	3	09/22	證券暨期貨市場 發展基金會	企業併購實務分享-以敵意併購為中心
		3	10/05		談量子科技的關鍵技術與商機
獨立董事	林弘	3	11/18	社團法人 中華公司治理協會	敵意併購、經營權爭奪案例分析及公司反制措施
		3	11/26		2030/2050淨零排放-全球企業的永續挑戰與機會
獨立董事	尤雪萍	3	11/26	社團法人 中華公司治理協會	2030/2050淨零排放-全球企業的永續挑戰與機會
		3	12/03	證券暨期貨市 場發展基金會	談量子科技的關鍵技術與商機

◉ 功能性委員會

■ 薪資報酬委員會

本公司於董事會下設有「薪資報酬委員會」，並於2021年7月20日全面改選董事，已由新董事會重新決議委任第五屆薪資報酬委員會，成員3位，其中2位成員為獨立董事(蔡裕平、林弘)及1位為外部專家(國立台灣師範大學社會教育學系兼任教授林振春)組成，並推舉1獨立董事(蔡裕平)為召集人及會議主席，對外代表本委員會，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。

薪資報酬委員會依據董事會核定之『薪資報酬委員會組織規程』據以執行職權，薪資報酬委員會每年至少召開2次。2021年共開會3次，全體委員出席率皆為100%。

員工(含經理人)酬勞之提撥

依公司章程規定所提撥之2021年之員工(含經理人)酬勞總額計約新台幣191,512,000元，該酬勞總數已於2022年3月25日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2022年股東會後，依員工(含經理人)之績效考核已於2022年7月18日予以配發，其中對經理人之核發，業經2022年7月15日之薪資報酬委員會及董事會先行核定之。

給付董事報酬有董事酬勞及業務執行費

依『董事及經理人薪酬管理辦法』及『董事會績效評估辦法』核發董事之報酬，2021年董事酬勞計新台幣47,878,000元，已於2022年3月25日先經薪資報酬委員會及董事會決議核定總數，將提報2022年股東常會後發放。

■ 審計委員會

本公司依證券交易法第14條之4規定，於2021年7月20日股東常會全面改選董事，並由新選出3名獨立董事(蔡裕平、林弘及尤雪萍)，設置審計委員會(第二屆)，依據證券交易法第14-3條、14-5條及『審計委員會組織規程』執行職權，每季至少開會1次，審計委員均具備財務或業務等相關專業知識及經驗，由3名獨立董事組成，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。2021年共召開7次審計委員會議，全體委員出席率皆為100%。

■ 提名委員會

本公司於2022年3月25日由董事會委任董事長(胡秋江)及全體獨立董事(三席，蔡裕平、林弘及尤雪萍)成立第一屆提名委員會(四席)，任期自董事會決議委任之日(2022/3/25)起至本屆董事任期屆滿(即2024年7月19日或2024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。本委員會召集人及會議

主席則由獨立董事林弘擔任之。本公司設立提名委員會後，則將由該委員會依據組織規程向董事會提出董事候選人名單，並審慎評估被提名人之資格條件及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，並依公司法第一百九十二條之一規定辦理。

本委員會秉於董事會之授權，將以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

1. 制定董事會成員及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等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。
2. 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，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。
3. 訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。
4. 修訂本公司之公司治理實務守則。

■ 永續發展委員會

本公司於2022年3月25日由董事會委任董事長(胡秋江)、營運長(2022年9月1日卸任，升任總經理)兼董事(紀廷芳)及全體獨立董事(三席，蔡裕平、林弘及尤雪萍)成立第一屆永續發展委員會(五席)，任期自董事會決議委任之日(2022/3/25)起至本屆董事任期屆滿(即2024年7月19日或2024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。本委員會召集人及會議主席則由獨立董事尤雪萍擔任之，委員會下設立永續發展小組與風險管理小組兩個功能小組，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。

◆ 董事會評鑑

本公司於2020年7月31日經董事會修正通過「董事會績效評估辦法」，本公司董事會每年應執行內部董事會績效評估，並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。績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修內部控制及具體意見表述等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之續任參考。2021年已就董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效完成自評評估作業，並於2022年1月14日提報董事會報告，依其評估項目總計平均達成率分別為88%、88.94%及80%，相關自評結果請參閱本公司官網。另本公司於2022年8月10日經提名委員會及董事會決議同意，將預計於2022年11月間委請外部機構(社團法人中華公司治理協會)組成之三人專家團隊進行外部評鑑。



董事會績效評估
執行情形

◎利益衝突迴避

本公司依於「董事會議事規範」第十五條，訂有董事利益迴避制度，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。且董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。本公司董事會之決議，對依規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項規定辦理。據此本公司2021年第五次董事會會議決議內容第2案：討論委任本公司第五屆「薪資報酬委員會」委員案，依據上開規範因獨立董事(蔡裕平及林弘)對於該議案有自身利益迴避原因，因此不參與表決。

◎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2022年6月於董事長室轄下設立「子公司稽核室」編制高級專員1人，前述資深高級專員及高級專員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定。

「子公司稽核室」負責子公司相關內部控制制度之修訂、年度稽核計劃或專案稽核計劃之訂定及執行、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，執行各項制度之稽核作業並監督覆核前述子公司稽核室業務，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，稽核各單位(含子公司)內控落實情形。

2.3 廉潔誠信與法規遵循

本公司分別於2018年及2020年經董事會核准「誠信經營守則」和「道德行為準則」，為所有員工提供高道德標準的準則，並於年報及公司官網中揭露。在公司管理和員工工作行為中，董事會和管理階層最重要的是要採用最高的誠信和道德標準，禁止賄賂、貪腐、欺騙和其他任何形式的不正當行為。

為防止任何不誠信的行為，員工必須揭露任何有或可能發生破壞本準則的行為，例如任何實際或潛在的利益衝突；關鍵員工和高階管理人員必須定期聲明其對本準則的遵守情況。本公司更要求所有的客戶、供應商和合作夥伴以書面形式聲明，在與公司或管理人員和員工進行業務往來時，皆不可從事任何欺詐或誘使不誠信的行為。此外，本公司亦於「工作守則第十三條」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份。

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

誠信經營原則

不得有下述行為：

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

完善的檢舉機制

本公司建立內部和外部檢舉熱線，讓相關人員得報告給公司指定的內部稽核人員和法務人員，以進行調查任何道德違規行為。

內部檢舉機制

- 公司內部設有稽核室及法務單位的通報電話和電子郵件建立檢舉管道，使員工和相關人員可以通過該系統舉報不當的商業行為。在進行秘密調查後，任何違反運營誠信規定的人都將根據公司的人事規章相關的獎勵和處罰規定受到懲罰。若有在違法行為的情況下，也會採取法律行動。
- 公司已制定了由董事長室授權並由內部稽核室及法務單位執行的標準作業流程(SOP)，此標準作業流程可以用於此類案件的任何機密調查。
- 本公司嚴肅看待檢舉人保護，因為其核心目的是保護努力找出潛在不法行為的勤奮員工免遭非法報復。公司設有舉報人保護專線，若有必要，無論是高階主管和董事會，可直接審查並確定針對報復採取適當的措施。

外部檢舉機制

於公司官網提供檢舉專線：

- 檢舉電子郵箱：whistleblower@weikeng.com.tw (本電子信箱會將信件自動轉寄給稽核主管及法務室主管)。
- 檢舉專線：+886-2-26590202 分機 531 稽核室主管邱先生；或 533 法務室法務主管蔡先生。

防範宣導與訓練

與董事會、經理人、全體員工的反貪腐與誠信經營宣達

- 威健集團企業與組織由董事長室負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並視需要向董事會報告。
- 公司在每月營運會議及每季員工動員季會上由高階主管及法務主管定期就相關誠信經營、道德行為規則、利益衝突迴避以及所有其他相關主題進行教育宣達，以強化誠信及自律。
- 新進員工於到職一週內，100%接受法務及人事單位之提醒宣達，包括誠信經營、道德行為規則之相關重點提醒。
- 每月舉行一次營運會議，要求與會人員須將我們的誠信要求傳達給所有業務夥伴。此外，每個商業合同中都包含與道德相關的條款。如果違反該條款，本公司可以隨時終止與其之商業合作關係。

2021年威健實業反貪腐/誠信經營相關課程教育訓練統計

日期	宣導場合	參加人數	時數	課程內容
01/21	新進員工訓練	16	0.5	反貪腐/誠信經營訓練 (內線/短線交易)
04/22		20	0.5	
10/14		30	0.5	
04/16	全體員工大會	324	0.5	
11/12		335	0.5	
08/06	董事進修課程	法人董事代表人 陳澄芳	3	社團法人中華公司治理協會- 我們與內線交易的距離
8/13			3	社團法人中華公司治理協會- 財報不實的舞弊紅旗
11/05		董事 陳冠華	3	證券暨期貨市場發展基金會- 110年度防範內線交易宣導會



誠信經營教育訓練

■ 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律主管熱線，以接收與提交有關利益衝突的信息。

針對威健實業與非原廠供應商、原廠供應商、客戶等之反貪腐相關合約規範如下：

1. 截至2021年底，本公司非原廠供應商共有50家廠商簽署本公司之「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。
2. 截至2021年底，本公司原廠供應商共有27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。
3. 截至2021年底，本公司客戶共有209家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。

◆ 廉潔誠信稽核制度

本公司已建立了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劃實施查核，且將下列稽核結果提報審計委員會及董事會：

- 抽查會計帳冊並無發現外帳及保留秘密帳戶情事。
- 並無發現有董事、經理人及受僱員工有下列不法情事：
 - (1) 提供或接受不正當利益。
 - (2) 提供非法政治獻金。
 - (3) 不正當慈善捐贈或贊助。
 - (4) 發生與職務利益衝突。
 - (5) 違反業務上獲得之機密及商業敏感資料之保密規定。
 - (6) 與對涉及不誠信行為之供應商、客戶及業務往來之交易。
- 本公司注重與代理原廠、代理原廠外之其他供應商及客戶的交易廉潔誠信，經抽查相關已簽署之廉潔承諾書及供應商行為準則以及檢視現狀，並無發現違反承諾之不法情事。
- 截至目前為止無委託會計師查核情事。
- 2021年本公司無發生貪腐(污)事件。

法規遵循

威健集團遵循當地之營運相關法令/法規，包含勞動法令、稅務法令、公司法、證券交易法、商業會計法、公平交易法令、進出口法令、環保法令、智慧財產權法令、產品貿易法規等。2021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	 勞工權益相關法規	 產品貿易相關法規
<ul style="list-style-type: none"> ⊗ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ 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

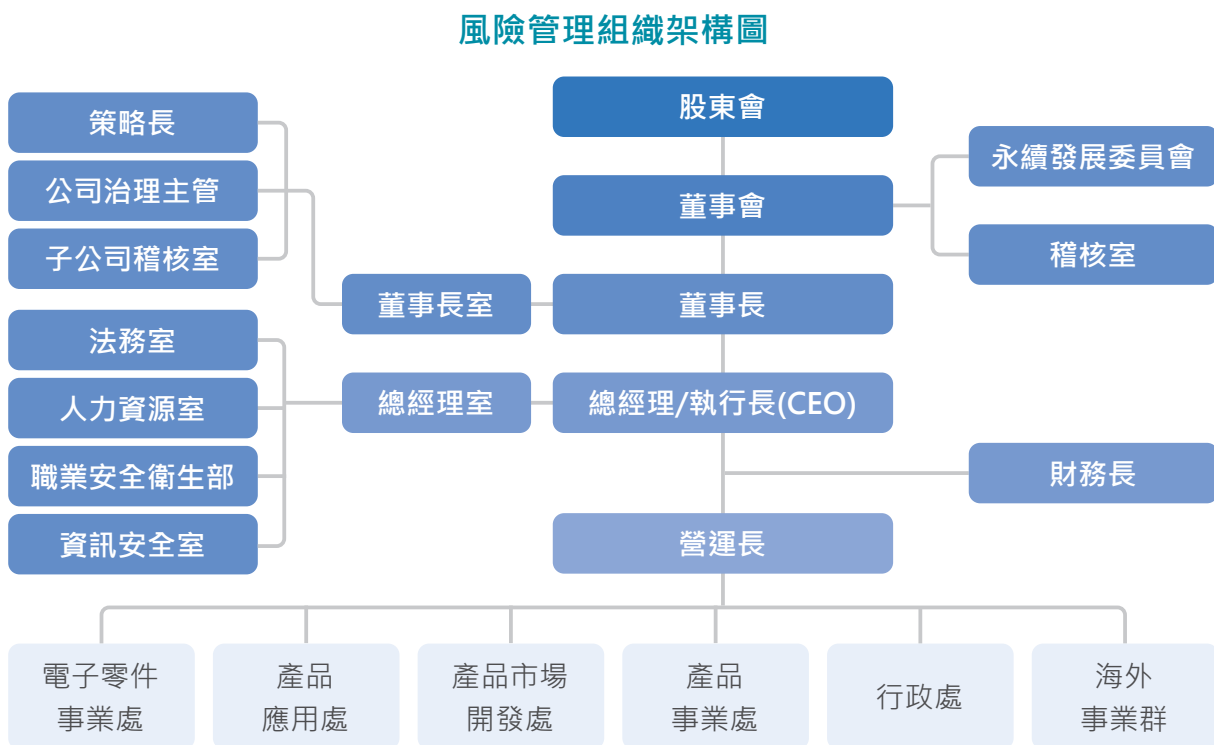
備註：威健實業2021年均未違反相關法規及法令規定(包含但不限於上述列示之法規)。

2.4 風險管理

◆ 營運風險

本公司2021年訂定「風險管理政策與程序」，並於2022年3月25日成立第一屆「永續發展委員會」，委員會轄下設立「永續發展小組」與「風險管理小組」兩個功能小組，並訂有『永續發展委員會組織規程』，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。

■ 風險管理組織架構



更新日期：2022年9月1日

一、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。

二、永續發展委員會

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

於永續發展委員會下設「風險管理小組」，協助永續發展委員會執行其風險管理職責。「風險管理小組」負責制定及修訂本公司風險管理包括但不限於資訊安全等相關規範。落實及健全公司風險管理及資訊安全等面向之相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。

三、各事業單位及功能單位管理階層

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

四、稽核室

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

■ 風險管理程序

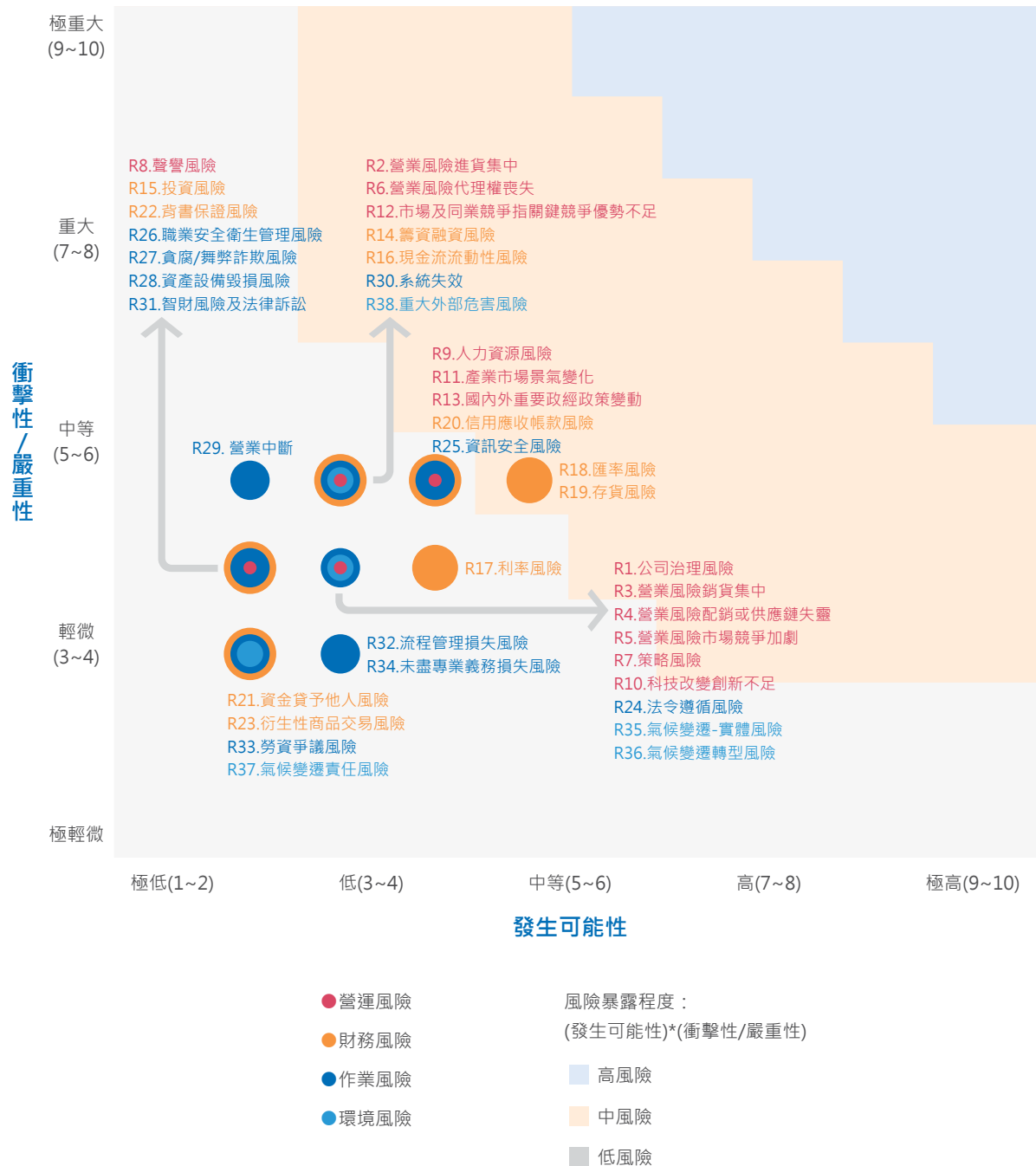
風險管理機制，基於產業特性須從環境、社會、公司治理與科技創新四大面向，由各事業單位及功能單位據以評估、處置、監控本公司所面臨之風險範疇，定期於內部營運會議，就「風險管理政策與程序」所訂之風險管理範疇，包括營運、財務、作業及環境等四大風險，考量發生可能性與衝擊程度，進行潛在風險與新興風險進行風險評鑑(包含風險辨識、風險分析及風險衡量)、風險處置、風險監控，並定期向董事會報告。



■ 風險辨別與因應策略

本公司各事業單位及功能單位管理階層，依照本風險管理政策及程序，共辨識出38個潛在風險項目，其中再經風險衡量過程，決定中、高等級風險以上項目，包括匯率風險與存貨風險共2項，將由管理階層擬對應的風險處置，並納入公司須定期界定、檢視及監控之風險管理項目，並於2021年12月30日向董事會報告。

風險矩陣圖



風險主題及因應對策

存貨風險因應對策

一、呆滯預防的控制措施

對呆滯物料的產生需要追根溯源，做到提前預防和發現呆滯。在採購、銷售等整個供應鏈環節上全面預防呆滯存貨的產生，需要公司全體部門參與、有效整合供應鏈、快速應變並及時處理經營管理中遇到的問題。

1.研發(Design in)階段的防範：要綜合考量物料的通用性、成本、性價比、供應能力。

2.業務部門因應對策：

- 業務人員要和客戶充分溝通，瞭解客戶需求，對客戶的訂貨進展情況進行分析、及時做好相關的溝通、督促和指導，以確保客戶能按照預期需求進行訂貨，防止客戶取消或變更訂單，提高訂單履約率和預測準確率。當市場需求預期變化，銷售訂單取消或變更時，業務部門應在變更發生後及時通知原廠供應商，及時針對尚未進貨之產品依據合約規範取消其訂單，以防止呆滯料的產生。對已發生的呆滯料，業務部門應提出相應的處理意見。
- 提高銷售預測的準確性，重點是通過客戶的歷史銷售資料、經營能力、庫存情況及市場變化等情況，對相應產品的市場需求做出合理預測。
- 由於客戶計畫變更產生的備貨呆滯，在一定條件下由客戶自行承擔。
- 業務支援暨倉儲部門嚴格執行先進先出的原則，定期盤點，確保庫存資料的準確。

二、呆滯物料處理的改善對策

對於已經產生的呆滯物料，遵循“誰產生誰負責處理”的原則，責任部門要想辦法處理，將損失降為最低。既然外部原因導致的呆滯物料，其損失可以轉嫁，那麼應該將呆滯存貨控制的重點放在解決內部因素導致的呆滯物料上。除了需要對庫存呆滯物料處理流程重新進行梳理、確定呆滯責任歸屬以及將呆滯物料處理與部門績效掛鉤外，削減呆滯物料庫存主要採用以下方式：

1.內部削減。

- 對於已造成的呆滯，業務部門應每月整理、更新呆滯材料。
- 直接報廢。

2.外部關聯削減。

- 客戶承擔變更損失。對客戶定制的產品，在原材料採購前與該客戶簽訂協定並收取一定比例的定金，以減少和規避客戶改變或取消訂單而產生呆滯，造成損失。如客戶提出變更要求，須在物料消耗完或由客戶承擔呆滯損失之後實施。原料退回供應商。呆滯材料如包裝、品質等都沒有影響，利用與原廠之間代理合約規範下之權利退回原廠供應商，以減少公司呆滯物料，同時也能減少公司資金積壓。
- 市場削減。同行業消化或進行市場銷售，業務部門可找機會將呆滯物料出售給正需求或將需要此類物料的公司。

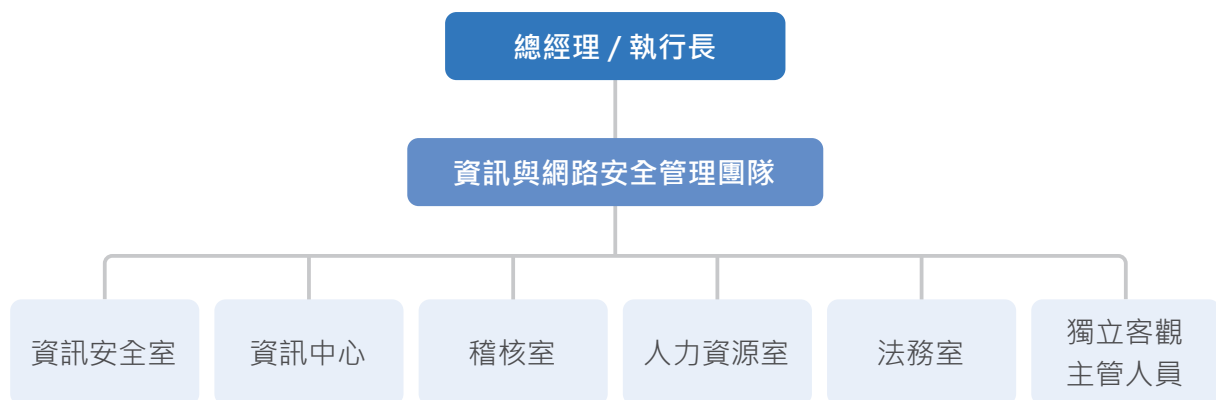
匯率風險因應對策

本公司及子公司係跨國營運，主要交易貨幣為美元及人民幣。相關匯率風險來自未來之商業交易、已認列之資產與負債，及對國外營運機構之淨投資。本公司及子公司政策規定各公司管理相對其功能性貨幣之匯率風險，且各公司財務部就整體匯率風險進行避險。另為管理來自未來商業交易及已認列資產與負債之匯率風險，及各公司為降低匯率波動對損益之影響性，將適度以美元金融資產及負債之正、負部位管理模式進行操作，並隨時依據當時匯率走勢之判斷，來決定部位缺口管理。因此，本公司目前之匯率管理，除美元金融資產負債自然避險外，係依據實際部位缺口來管理，原則上以遠期外匯合約作為避險工具。

資訊與網路安全管理

本公司於2022年9月1日起成立資訊安全室，設有專責主管(處協理)及資訊安全專責人員各一名，並由總經理(原任營運長)擔任資訊與網路安全管理團隊召集人；除資訊安全室外，其餘資訊與網路安全管理團隊包含資訊與網路安全管理團隊包含具專業技術及知識之資訊單位、內部稽核單位、人事單位、法務單位及獨立客觀的主管人員(各事業單位及功能單位管理階層)，負責統籌、計畫、執行及分析資通安全事件，且每年至少評估一次資通安全政策。

資訊與網路安全風險管理架構



更新日期：2022年9月1日

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

■ 資訊與網路安全政策

本公司採行必要及具成本效益之管理、作業及技術等安全防護手段、措施或機制，以確實掌握本公司各項資訊資產免遭不當使用、洩漏、竊改、竊取、破壞等情事，並於遭受惡意攻擊、破壞或不當使用等緊急事故發生時，亦能迅速作必要之應變處置，並在最短時間內回復正常運作，以降低事故可能影響及危害本公司業務運作之損害程度；並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、設備及網路安全之資通安全目標。詳細內容請參閱本公司官網公佈之『資通安全政策及管理辦法』。

■ 資訊與網路安全管理

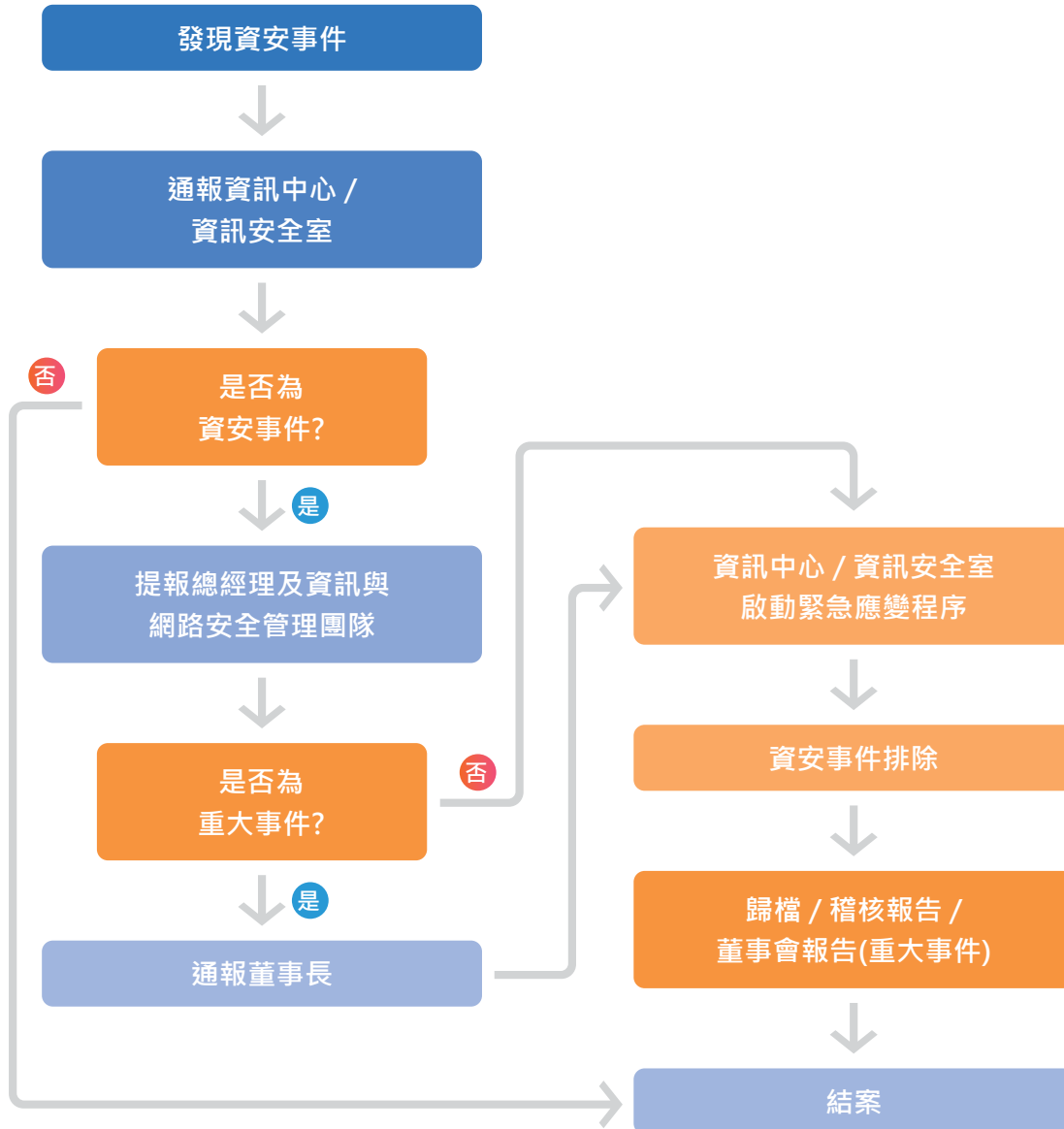
- 一、本公司確實遵循政府個人資料保護法法令規定與歐盟GDPR規範，員工於到職時皆簽署保密合約書與舉辦資訊安全教育訓練。加強電子郵件之防駭、防毒、防釣魚、防詐騙之過濾篩選。本年度並無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料事件發生。
- 二、依據2020年11月11日經董事會修訂之『資通安全政策及管理辦法』，2021年度經MIS中心檢視及執行：
 - 1.本公司各項資訊資產並無遭不當使用、洩漏、竊改、竊取、破壞等情事，亦無遭受惡意攻擊、破壞或不當使用等緊急事故發生。
 - 2.資訊安全績效：垃圾郵件(Spam mail) 攔截869,358封；威脅郵件(Malicious mail) 攔截139,868封。攔截精準度：99.87%。
 - 3.電子郵件系統轉移至國際大廠雲端系統，資訊安全等級更為提升。
 - 4.於2021年9月13日加入資安情資分享組織(台灣電腦網路危機處理暨協調中心Taiwan Computer Emergency Response Team / Coordination Center)，取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊。
 - 5.本公司未來將持續強化投資資訊安全議題之技術投入與系統建置。



個資保密教育訓練

■ 資訊與網路安全事件通報程序

2021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。





三、永續供應鏈與環境

技術研發與客戶關係管理方針

3.1 供應鏈概況

3.2 供應鏈盡責管理

3.3 技術研發

3.4 客戶關係管理

3.5 環境保護

技術研發與客戶關係管理方針

技術研發與客戶關係管理方針	
重大主題	技術研發、客戶服務與滿意度
重大原因	威健身為半導體通路商，擔任原廠與客戶間的橋樑，提供技術方面與產品導入客戶端的支援，滿足客戶需求及提升服務效率。因此如何精進本公司技術能量，即時快速地提供客戶各式解決方案，並提升客戶滿意度，拓展產品代理，將是公司創造需求價值的重要因素。
主題邊界 揭露限制	本報告書中技術研發僅涵蓋威健實業，客戶服務與滿意度主題則涵蓋威健實業及其合併報表子公司之相關資訊。
管理目的	本公司致力於「創造需求」(Demand Creation)之技術提供，以確保本公司代理之電子元件在OEM設計案中佔有一席之地。
承諾	秉持以客戶為中心，協助客戶解決供應鏈管理問題。
目標	<p>短中期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提高客戶滿意度，配合客制標籤制定，透過Date Code管控，條碼管理以符合個別客戶特製需求。 建置即時貨況查詢平台：於2021年新建置即時貨況查詢平台，以本公司出貨單號查詢貨物追蹤，連結航空物流運輸網站精準掌握物流貨況即時資訊。 協助客戶解決供應鏈管理問題，扮演客戶與原廠及各相關供應鏈環節之溝通橋樑以提供符合客戶需求之解決方案。 2022年威健實業相關研發總支出預計約新台幣130,942仟元。 <p>長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 善用本公司技術服務專業推廣力，並配合各業務單位暨後勤支援單位提供最有競爭力的產品線及符合客戶需求之服務以達以技術取向為中心之專業服務代理商角色。 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，以助整體高科技產業朝向低碳化、智慧城市(5G, AIoT, HPC, Datacenter, EV...)高值化轉型升級。
責任	<ul style="list-style-type: none"> 由「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。 由「產品事業處」投入研發資源，並由「產品應用處」提供技術支援、需求創造服務。
申訴機制	<p>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。</p> <p>台灣區總窗口：</p> <ul style="list-style-type: none"> Taiwan Corrine Hsieh (886-2) 2659-0202 ext.340 Email : corrinehsieh@weikeng.com.tw <p>利害關係人亦可利用公司官網，依據其利害關係人類別及關注主題提問，將由適當窗口回應：https://www.weikeng.com.tw/contact_us.php</p>

技術研發與客戶關係管理方針

重大主題

技術研發、客戶服務與滿意度

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。

特定的行動

- ◎ 規劃完善應用工程師(FAE/AE)之人才培育與社會責任，留住技術人才。
- ◎ 2021年威健實業研究發展費105,156仟元。
- ◎ 本公司以行業領先的應用技術推廣能力創造價值優勢。2021年技術研發人員與業務人員比例：
 - 每1.7名業務 * 1名技術工程師 (台灣據點)。
 - 每2.2名業務 * 1名技術工程師 (中國大陸據點)。
- ◎ 提供專業客服/業務支援人員(本公司集團(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。

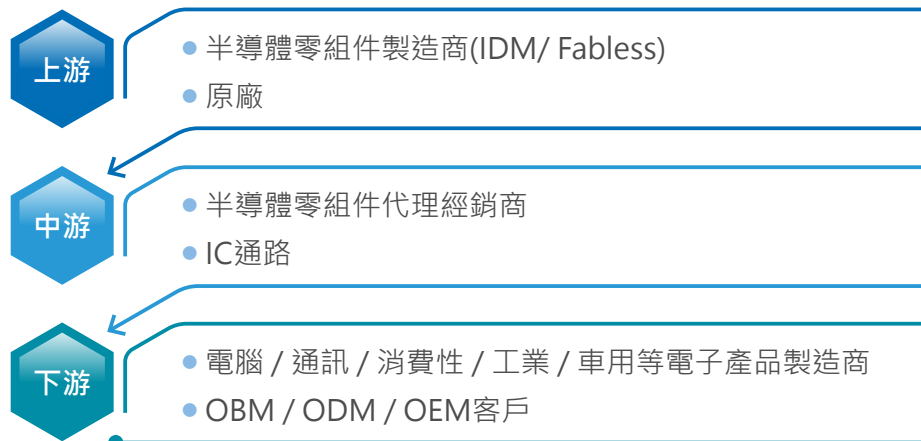
績效

- ◎ 2021年本公司集團合併銷售額中需要提供客戶技術服務者占總銷售額75%左右。
- ◎ 2021年共計11家企業授權本公司電子元件產品代理權。
- ◎ 全集團服務客戶數約有6,000多家。

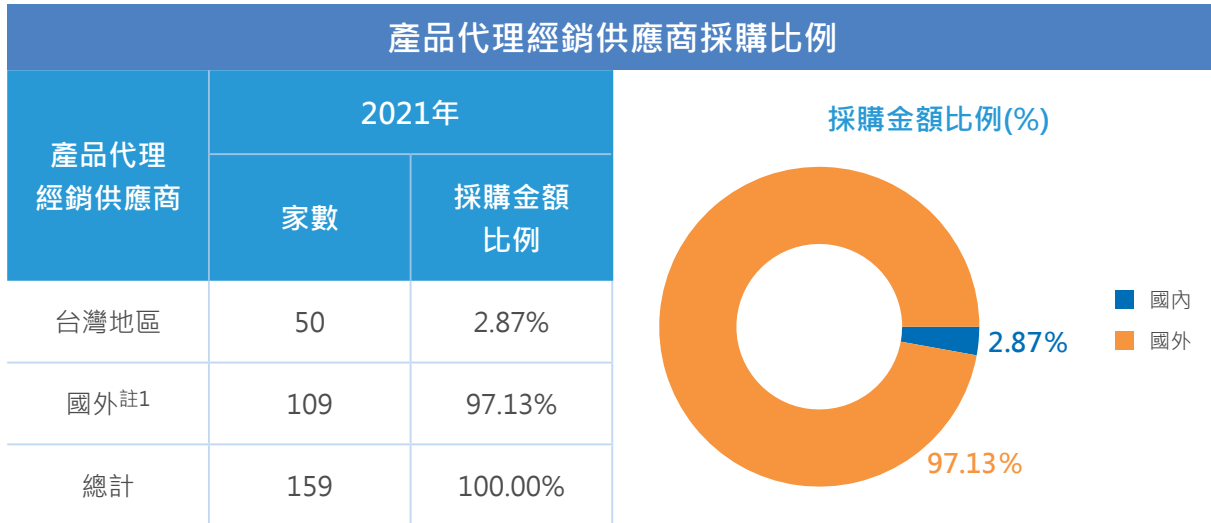
3.1 供應鏈概況

威健為IC半導體零組件暨電腦週邊設備代理經銷商，代理經銷商供應鏈上游主要為各類半導體元件製造商，下游主要為資訊、通訊、消費性、工業、汽車等最終產品製造商。對上游製造商而言，可建構一完整的銷售及技術服務網路，使其免於直接面對眾多之客戶，節省其銷管費用，同時亦扮演資訊提供者角色，形成與下游電子產品製造商間一重要溝通管道；對下游製造商而言，可快速提供其所需之元件及技術支援，減少其研發費用，並針對市場趨勢做分析與建議，同時扮演供應商、諮詢者與分析師的多重角色功能。故半導體零組件代理經銷商與上、下游廠商溝通頻繁，為原廠及客戶提供專業的供應鏈管理及技術支援服務角色，不只是單純的買賣關係。

代理經銷商上中下游關係圖



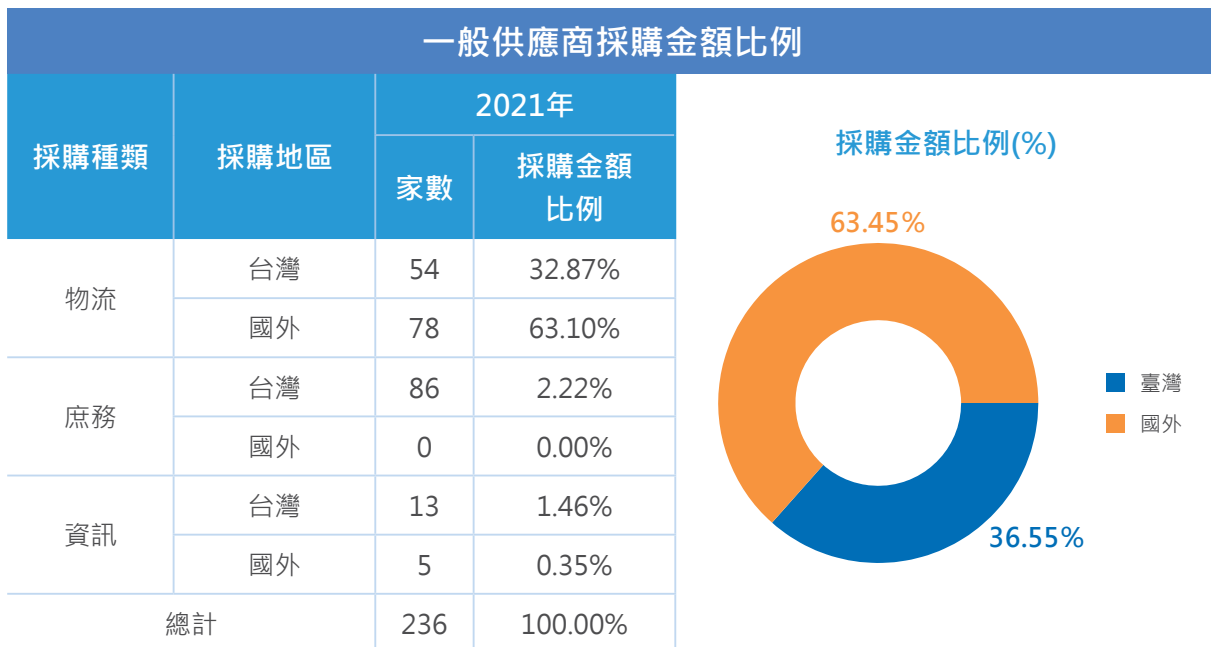
2021年威健產品代理經銷供應商(原廠及非原廠)之半導體電子零組件、資訊通路產品供應商共159家(台灣地區50家、國外地區109家)，總交易金額為新台幣28,598,590千元，台灣地區採購金額比例為2.87%。



備註：

1. 國外指非台灣地區。
2. 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。
3. 採購數據範疇以威健實業股份有限公司(威健集團台灣母公司)為主。

本公司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)，2021年一般供應商共236家(台灣地區153家、國外地區83家)，總交易金額為新台幣191,868千元，台灣地區採購金額比例為36.55%。



備註：

1. 國外指非台灣地區。
2. 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。
3. 一般供應商包括物流、庶務及資訊類等非屬半導體電子零組件、資訊通路產品之供應商。
4. 採購數據範疇以威健實業股份有限公司(威健集團台灣母公司)為主。

3.2 供應鏈盡責管理

威健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，讓環境永續發展：

1. 配合下游客戶需求，要求上游原廠應配合並提供產品製造過程中有關物質(含金屬或化學物質)符合各國法令之標準要求之承諾，以確保這些物質可安全地被處理、運用、儲存、運送、回收、再利用及處置，例如歐盟制定之RoHS規範(Restriction of Hazardous Substances)及REACH高度關切物質(SVHC)規範。另外，本公司亦要求上游原廠應提供其官網中可查詢上述符合法規之自我聲明，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，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。
2. 提供上游原廠產品相關歐盟綠色環保規範RoHS(電機電子產品中有害物質禁限用指令)、REACH(化學品註冊、評估、授權和限制)、衝突礦產等資料文件上傳至客戶端綠色供應鏈管理平台。
3. 於上游原廠之生產循環，所投入之原料或其他生產要素，皆須由原廠提出符合歐盟RoHS及REACH高度關切物質(SVHC)等環保規範之證明，並提供該證明予本公司，以利銷售時提供予客戶，並搭配產品規格書(Data Sheet)確保客戶之使用安全與符合健康要求。

威健之原廠供應商皆為世界知名電子零組件設計/製造商，除要求品質穩定外，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。本公司透過重要原廠官網公開揭露訊息，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，揭露如下：

重要原廠供應商資訊揭露							
符合項目	AMD	Inferion	Lattice	Microchip	NXP	Vishay	WD
RoHS	√	√	√	√	√	√	√
REACH	√	√	√	√	√	√	√
無衝突礦產金屬政策/負責任採購礦產政策	√	√	√	√	√	√	√

通過系統驗證							
符合項目	AMD	Infenion	Lattice	Microchip	NXP	Vishay	WD
ISO 9001 (Quality Management System)	√	√		√	√	√	√
ISO 14001 (Environmental Management System)	√	√	√		√		
ISO 14002						√	
ISO 50001 (Energy Management System)	√	√					
OHSAS 18001 / ISO 45001 (Occupational Health and Safety Management System)	√	√	√		√		
ISO 13485 (Medical Devices Quality Management System)		√					
IATF 16949 (Automotive Quality System)	√	√		√	√	√	
IRIS (International Railway Industry Standards)		√					

備註：重要原廠供應商以2021年加總銷售額佔威健實業原廠供應商銷售總額近5成之7家原廠供應商為主。

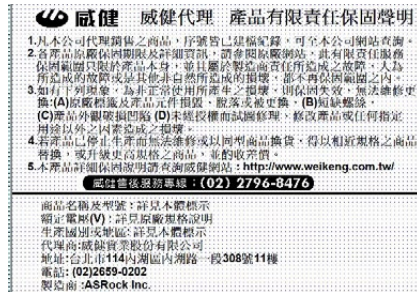
本公司所代理銷售之電腦周邊資訊產品(軟、硬體)，如AMD CPU、華擎和技嘉的迷你PC(NETTOP)等，除了原廠彩盒包裝，另依循經濟部商業司商品標示法之資訊通訊消費性電子產品規範，予以加貼商品標示貼紙，將產品名稱、型號、系統需求、額定電壓/頻率、總額定消耗電功率/輸入電流、製造年份/號碼、生產國別/地區、功能規格/相容性、使用方法、緊急處理方法、警語/注意事項、代理商、製造商名稱及代理商服務電話等資訊加註，方可於市場銷售流通。



AMD盒裝處理器保固說明



技嘉小主機保固說明



華擎小主機保固說明

原廠供應商大部分高科技技術來源來自歐美，而這些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，共計有十五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。2021年原廠供應商皆符合其據點所要求之法律且無使用童工之情況。

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。2021年威健未有違反產品與服務之資訊與標示規定、健康和安法法規或自願性規約的事件。

3.3 技術研發

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

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

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

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

未來發展方向：

- 1.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。
- 2.加強公司內部研發技術、支援能力，在5G、BEV、AIOT、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。
- 3.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。
- 4.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，以助整體高科技產業朝向低碳化、智慧城市(5G, AIoT, HPC, Datacenter, EV...)高值化轉型升級與服務因應氣候變遷，推動再生能源與能源科技產業發展。

市場對綠色能源的需求持續增加，推動節能的綠色生態設計電子產品是我們的環境政策之一。綠色設計之電子產品及具備更高能效的產品，將幫助我們滿足客戶需求，並奠定擴展市場的機會。

未來發展方向：

- 1.高效能低功耗的白金級電源供應器，讓伺服器跟網路設備能源使用更有效率。
- 2.充電樁、鋰電池的電源管理系統，希望致力於推廣電動車輛之發展，以降低廢氣排放，達到節能減碳之環保效益。
- 3.透過物聯網、智慧家庭、低功率LED、智慧電網的推廣使得能源使用效率提升。
- 4.透過Type-C充電器推廣，共享及循環使用充電器，減少傳統型充電器的電子垃圾產生危害地球。
- 5.鼓勵客戶購買低功率模組產品，包括低功率節能電源管理晶片以及低功耗微處理器。在創新電子產品的設計階段，已將環境衝擊考慮其中，以第三代材料(Silicon Carbide, SiC)產品為例，展現綠色產品的絕佳效能。

3.4 客戶關係管理

◉ 客戶溝通與承諾

威健雖非責任商業聯盟^{註1}(Responsible Business Alliance, RBA)會員，亦非海關-商貿反恐聯盟^{註2}(Customs-Trade Partnership Against Terrorism, C-TPAT)之成員，但身為世界電子產業供應鏈一環，本於代理商角色提供原廠供應商與世界各大電子製造商中間的橋樑等各項服務，亦相當重視供應鏈安全管理等貿易安全。身為代理商之職責，於提供相關服務及有提供相關設施環境中承諾遵守此行為準則，並配合本公司委託之物流管理業者，承諾遵守相關貿易安全規範之國際倡議。

從2008年起截至2021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27份(2021年共17份)，此社會責任承諾書大致皆包含責任商業聯盟(RBA)行為準則^{註3}之要求；從2016年起截至2021年底，應客戶要求已簽署相關貿易安全承諾書計有30份，其內容大多含有承諾遵守台灣之優質企業認證及管理辦法或反恐(C-TPAT SCS)條款^{註4}的要求。

備註：

- 1.責任商業聯盟(RBA)行為準則倡議：責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)是世界最大的產業聯盟，旨在讓電子產品相關企業負起永續責任，聯盟的會員企業必須遵守一套行為準則(Code of Conduct)。
- 2.貿易安全倡議：C-TPAT(反恐/gsv)是美國國土安全部海關邊境保護局(即US Customs and Border Protection，簡稱CBP)，在911事件發生後所倡議成立的自願性計畫，2001年11月推出，並於2002年4月16日正式實行。C-TPAT全名為Customs-Trade Partnership Against Terrorism，即海關-商貿反恐聯盟；透過C-TPAT(反恐/GSV)的安全建議，CBP希望能與相關業界合作建立供應鏈安全管理系統，以確保供應鏈從起點到終點的運輸安全、安全訊息及貨況的流通，從而阻止恐怖份子的滲入。
- 3.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)。
- 4.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	
項目	內容
勞工	
自由選擇職業	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞工的行動自由的不應被限制，除工作場所外也包含宿舍。 ● 勞工自由離職不會受到懲罰。
青年勞工	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業應建立適當的機制來驗證勞工的年齡(未滿15歲為童工)；若發現童工的狀況，應提供補救。
人道待遇	<ul style="list-style-type: none"> ● 新增「性別暴力」、「性虐待」、「霸凌」、「公眾羞辱」項目。
不歧視/不騷擾	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

項目	內容
健康與安全	
職業安全	● 強調採取分級的控制措施，來預防與維護工作安全。
應急準備	● 明定緊急應變計畫演練的頻率，至少一年一次或依照當地法規。
工業衛生	● 如果發現任何隱患，應尋找機會消除和/或減少該隱患。
健康與安全溝通	● 應鼓勵員工提出任何健康和安全方面的疑慮，確保他們不會受到報復。
環境	
廢氣排放	● 消耗臭氧層物質根據《蒙特婁議定書》和適用法規，並採取有效管理。
能源消耗和溫室氣體排放	● 設定公司的溫室氣體減量目標，並公開這些目標。
道德規範	
無不正當收益	● 應有適當「紀錄」來確保管制流程的有效性。
負責任地採購礦物	● 衝突礦產來源地區，依據經濟合作暨發展組織OECD識別高風險區域之流程來評估。

為符合產品貿易法規，本公司設計客戶篩選引擎與美國國際貿易管理局(International Trade Administration, ITA)的綜合篩選清單(Consolidated Screening List, CSL)應用程序編程接口(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。2021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，因此無任何反競爭行為、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)提供總計有近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。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。

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；2021年新建置即時貨況查詢平台，以本公司出貨單號查詢貨物追蹤，連結航空物流運輸網站，精準掌握物流貨況即時資訊。

3.5 環境保護

◉ 能源使用

威健能源使用類別為電力、汽油及柴油，以電力為主要使用量。2021年電力使用量為769,035度、汽油使用量為11,777.51公升、柴油使用量為898.44公升，經換算後能源總消耗量為3,184.46 GJ，能源密集度為0.285 GJ / m²。

威健能源使用量		
項目	單位	2021年
電力使用量	GJ	2,768.53
汽油使用量	GJ	384.36
柴油使用量	GJ	31.58
能源總消耗量	GJ	3,184.46
樓地板面積	m ²	11,180.35
能源密集度(能源總消耗量 / 樓地板面積)	GJ / m ²	0.285

備註：

- 1.電力使用量及樓地板面積計算範疇涵蓋台灣營運據點：台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心及中南部聯絡處(新竹、台中及高雄)。
- 2.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。
- 3.各類能源熱值轉換係數：電力1 kWh=3,600 KJ；汽油1 L=7,800 kcal；柴油1 L=8,400 kcal。
- 4.1千兆焦耳(GJ)=10⁹焦耳(J)。

◉ 溫室氣體組織盤查

威健2021年範疇一能源使用為汽油與柴油，排放量為30.12公噸CO₂e；範疇二主要能源使用為外購電力，排放量為386.06公噸CO₂e；總排放量共416.17公噸CO₂e，溫室氣體排放密集度為0.0372公噸CO₂e / m²。

威健溫室氣體排放量		
項目	單位	2021年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸CO ₂ e	30.12
範疇二：能源間接溫室氣體排放	公噸CO ₂ e	386.06
總排放量=範疇一+範疇二	公噸CO ₂ e	416.17
樓地板面積	m ²	11,180.35
溫室氣體排放密集度(總排放量 / 樓地板面積)	公噸CO ₂ e / m ²	0.0372

備註：

- 1.溫室氣體盤查採營運控制權法，目前尚未訂定溫室氣體排放基準年；溫室氣體數據未經第三方外部查證，僅由公司自行盤查計算。

- 2.所進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)三種溫室氣體。
- 3.範疇一包含汽油與柴油，主要使用於公務車及貨車。
- 4.範疇二主要為外購電力，引用經濟部能源局公布之電力排碳係數：2021年電力排碳係數尚未公布，沿用2020年電力排碳係數為0.502公斤CO₂e/度計算。
- 5.引用IPCC 2013第五次評估報告之GWP值。
- 6.所用之轉換係數的來源：行政院環境保護署所公佈最新之溫室氣體排放係數管理表6.0.4版。

◆ 提升能源使用效率政策

為提升能源之使用效率，利用各項能源，規劃相關管理措施，力行辦公室節能減碳，減少資源及能源消耗，及設法增進能源之回收和再利用性，以降低環境衝擊。

威健提升能源使用效率政策包含設備或操作行為改善、使用低碳能源、商業模式低碳轉型等，說明如下：

一、設備或操作行為改善

本公司溫室氣體排放源以使用電力為主，能源設備則是以照明及空調設備為主。在2050年淨零排放的目標下，除持續落實年均節電1%~2%要求，辦公設備汰舊換新之採購原則，以節能標章、低耗能產品為首選。

(一)設備能源效率提高

- 1.針對大樓廠辦滾動式檢討汰換老舊設備、注意公部門提供之稅費減免或補助，透由管委會建議，促使廠辦能逐步採用能效1級之空調設備。
- 2.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，2021年底，實體伺服器9台，虛擬伺服器80台，致力減少實體伺服器的數量，以降低能耗和冷卻需求。

(二)空調系統最佳化

為達間接減少溫室氣體排放，設定空調溫度及時間管控；並尋求技術專家診斷，幫助了解目前空調能效現況，並發掘系統問題，以獲致系統參數設定調整及維護保養等建議，使系統運轉在最佳化狀態；針對大樓廠辦，透由管委會建議尋求裝設能源管理監控系統，或藉由研訂空調系統運轉效率標準，促使空調系統達最佳化操作。

(三)老舊燈具汰換

提升照明光源效率標準，淘汰低效率光源，並適時導入LED或高效能燈具，並尋求專家裝設能源管理監控系統，以為節電參考，且力行午休時段關燈節能。

(四)深化電子簽核系統(WorkFlow)

文件表單及簽核流程電子化，2021年電子表單簽核筆數達115,003筆，相較2020年105,276筆，增加9.24%，以降低紙張的使用機會。

二、使用低碳能源

營運及倉儲部門使用之運輸設備有油類能源需求，因燃油是溫室氣體排放源之一，將逐步提高運具電動化，將運輸設備逐步汰換為電動車、電動堆高機等設備；員工上下班通勤工具亦鼓勵員工朝電動化運具選擇。

三、商業模式低碳轉型

2030年全球碳排必須減半，才能在2050年實現淨零碳排目標。在有效管理碳排放之前，企業必須有能力準確量測全部範疇(範疇1~3)的排放，然企業營運本身所產生的碳排放量(範疇1、2)，遠不及其上下游的供應鏈所產生的碳排(範疇3)，端到端整個價值鏈都必須追蹤和量測，為生態系統提供所需的產品層面數據，才能有效採取行動，減少整體碳足跡。歐盟將於2023年試行碳稅，對於身處產業供應鏈中的半導體零組件代理商，需立刻採取行動，才能應對未來碳稅所可能添加的成本壓力。

(一)智慧科技運用

為達全面減碳，將從商業經營模式及產業價值鏈著手，尋求外部專家技術支援，掌握導入智慧科技及淨零排放技術，並就經營型態、場域進行調整及管理，基於公司營運及供應鏈特性，要求委外物流服務承攬業者亦須導入智慧科技及淨零排放技術，並要求逐步提高運具電動化，由智能撿貨、智能運算，優化路線，及減少燃料使用等方式，以達成端到端整個產業價值鏈低碳轉型，降低整體日常營運之碳排放。

(二)參與學習及導入智能設備

多參與觀摩能提供企業接觸減碳營運模式的學習機會，並藉外部專家導入智能設備(如:智慧能源管理系統)，收集用電資訊，分析掌握用電現況，並結合智慧控制及管理，有效提升系統能源使用效率。

(三)推廣綠色能源

目前上游原廠已積極擴充化合物/第3類半導體產品之研發能量，本公司亦將投入資源在車用/電動車與工業能源相關市場，以開發更穩定、更具效率又低耗能的產品解決方案，以達減碳營運模式並掌握綠能產業商機。

◉水資源管理

威健台灣共6個營運據點，水資源壓力皆屬「Low-Medium(1-2)」註，各營運據點取水100%透過各地自來水公司，主要提供員工與顧客之生活用水及清潔使用，威健的服務亦未與水有直接相關。各據點為辦公室一般用水，無排放事業廢水，故未影響流域相關利害關係人之水資源，且無於水資源壓力區取水，對水源無顯著影響。本公司2021年總取水量共4.63百萬公升，取水強度為0.0004百萬公升 / m²。

除主動了解異常用水狀況，落實環保節能政策外，每月檢查維護日常飲用水，每3個月委由主管機關認可之檢驗機構辦理採樣、檢測，每半年進行更換濾心作業。台北內湖總公司透由參與廠辦大樓管委會，要求裝置節水控制器以珍惜水資源，洗手台水龍頭水量控制微量出水，整棟大樓馬桶於2018年更換為凱撒省水馬桶；其他營運據點則宣導節約用水。本公司期望能達成每年較上一年取水量減少1~2%。

註：WATER RISK ATLAS：<https://reurl.cc/yyjme2>。

威健水資源使用		
項目	單位	2021年
總取水量	百萬公升	4.63
樓地板面積	m ²	11,180.35
取水強度(總取水量 / 樓地板面積)	(百萬公升 / m ²)	0.0004

備註：

- 1.取水量及樓地板面積計算範圍涵蓋台灣營運據點：台北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心及中南部聯絡處(新竹、台中及高雄)。
- 2.資料來源：除台中聯絡處取水量依水表計量，其他營運據點取水量皆依廠辦使用坪數分擔水表總度數使用量。

廢棄物管理

威健為IC半導體零組件暨電腦週邊設備代理經銷商，營運據點無製造工廠，並無有害之廢棄物產生。營運過程中僅產生報廢電子產品、辦公室及倉儲中心一般廢棄物(如個人報廢電腦設備、IC不良品、紙箱、包材、紙張等廢棄物)。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，依法處理廢棄物回收、管理及分類，且本公司委託之廢棄物處理廠商皆為當地環保局核可之廢棄物處理廠商。

威健之廢棄物略可分為不可回收(一般生活垃圾)及可回收垃圾(紙類、塑膠類、金屬類及廢棄電子零組件等)，2021年廢棄物共93.69噸^註，廢棄物密集度為0.0084噸 / m²。



廢棄物處理廠商廢棄物清除許可證

威健一般廢棄物產生量統計表						
項目	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
產生一般廢棄物總量(公噸)	80.269	6.95	0.35	2.36	2.04	1.72

營運據點	垃圾清運方式
台北內湖總公司	大樓委外合格環保公司清運垃圾。
內湖潭美倉儲中心	由威健委託清潔人員整理並將垃圾丟至垃圾車。
桃園厚生倉儲中心	威健委外合格環保公司清運垃圾。
新竹聯絡處	由威健委託清潔人員整理並將垃圾丟至垃圾車。
台中聯絡處	員工自行丟至垃圾車。
高雄聯絡處	大樓清潔人員整理並將垃圾丟至垃圾車。

備註：

- 1.一般廢棄物產生量資料來源：以行政院環境保護署公告平均每人每日一般廢棄物產生量為計算基準；環保署尚未統計2021年產生量，故沿用2020年數據(台北0.814公斤/人、桃園1.522公斤/人、新竹1.162公斤/人、台中1.097公斤/人、高雄1.404公斤/人)。
- 2.一般廢棄物年產生量計算方式：(每月日數 x 各據點每月上班人數 x 各據點平均每人每日一般廢棄物產生量) / 全年日數 x 年度上班日數。
- 3.廢棄物密集度計算方式：廢棄物總量(噸)/樓地板面積(m²)。

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

- 一、將自原廠進貨的包裝箱、零件盒、防震材及Tray盤，回收再利用於出貨包裝。
- 二、物流作業所需的包裝材料，如外箱、紙盒、紙板等，將規畫朝向選用可再生物料，能夠回收利用，或是經由大自然生物循環分解再生。
- 三、辦公室及倉儲中心印表機/事務機的使用，優先使用回收紙、預設使用雙面列印、減少彩色列印，推動無紙化線上會議(TEAMS)。
- 四、辦公室及倉儲中心一般廢棄物，落實資源再利用政策，對於各項事業廢棄物均採集中式管理及廢棄物分類，每月透由大樓廠辦管理中心委外廠商統一回收處理，記錄廢棄物數量與清運。
- 五、對於報廢半導體零組件，由於電子廢料中仍含有金、銀、鈮、鉑等有價金屬，以及銅、鉛、鋅、鋁、錫、鐵等可回收金屬，則委請合格廠商進行回收進行資源再生或再製，並提供相關處理過程證明做後續追蹤。
- 六、每年安排二次機密文件送至合格紙廠水銷製成再生紙，以落實資源再利用的方針。

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，期望能達成每年較上一年垃圾廢棄物重量減少1~2%的目標。

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。2021年廢棄物處理未有發生違約或違反規定之事件。





四、永續職場

人才培育管理方針

4.1 員工結構

4.2 員工權益與福利

4.3 人力發展與培訓

4.4 員工安全與健康

4.5 社會回饋

人才培育管理方針

人才培育管理方針	
重大主題	人才培育與留任、勞資關係
重大原因	良好的勞資關係是公司穩定營運的基石，人才培育與留任對於本公司相對重要。隨著電子產業科技發展與應用日新月異，尤其是應用技術人才的投資與持續投資開發產品的新應用領域，皆是本公司所堅持，也是本公司核心競爭力的基礎之一。員工的流失除了會造成公司人事訓練成本的增加，亦會影響客戶服務的品質與效率，因此如何提供多元有感之福利制度、完善的教育訓練體系、維護員工權益等，將是公司永續運作的重要關鍵。
主題邊界 揭露限制	本報告書將揭露威健台灣營運據點有關教育訓練、人才培育、留任率、勞資/勞僱關係之相關資訊。
管理目的	提升員工職能、創建勞資和諧。
政策	本公司各營運據點(含各香港/中國大陸/新加坡)皆以應用技術人才的投資為本公司核心政策的全方面指引方針。
承諾	遵守國內勞資法規與國際公約。
目標	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 統合各部門實際工作需求，訂定符合迫切需要的相關內部課程並由各執掌部門主管統籌規劃以利員工於最短時間內吸收各項執掌所需知識。 ◎ 2022年教育訓練費用較前一年度增加10%為目標。 <p>中期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 致力於推動員工工作與生活平衡，由職工福利委員會提供各項旅遊方案及促進各社團蓬勃發展，提供員工身心平衡之健康職場環境，並達成於三年內每年降低員工離職率0.5%之目標。 <p>長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 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。
責任	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 人力資源室：本公司由人力資源室執行董事長室所擬人力資源管理策略方針。 ◎ 職業安全衛生部：本公司各項與員工相關之職場安全環境之擬訂、規劃、督導及推動由職業安全衛生部進行與推進。 ◎ 法務室：本公司由法務室確認本公司勞資關係之處理程序符合相關台灣法令規範。 ◎ 職工福利委員會：本公司設有職工福利委員會負責職工福利項目之推展與執行。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 專線電話：02-26590202 #581 ◎ 電子信箱：wk_hr@weikeng.com.tw ◎ 接獲申訴時，將以保密方式調查，確保相關人員權益。

人才培育管理方針

重大主題

人才培育與留任、勞資關係

管理評量機制

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，考核含括目標管理與績效排序、多面向評鑑。

特定的行動

- ◎ 本公司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。
- ◎ 本公司依「性別工作平等法」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。
- ◎ 本公司設有勞資會議，勞方代表可於會議中表達勞方之意見，以作為與管理階層之溝通橋樑。
- ◎ 持續辦理內部教育訓練：定期安排新人訓練、員工工作技能精進訓練、領導統御訓練等。
- ◎ 鼓勵員工參與外部機構課程：鼓勵同仁參與外部機構所舉辦之專業技能或新知之訓練課程，進以應用於工作流程或管理中，讓員工及公司達雙贏之目標。
- ◎ 鼓勵員工考取相關證照資格：經核准後訓練費用一律由公司補助，並鼓勵考取相關證照資格，並給予專業加給獎勵。
- ◎ 2021年教育訓練總支出為400,476元，教育訓練總數時數2,259.5小時。

績效

- ◎ 2021年入選台灣證券交易所「台灣高薪100指數」成分股。
- ◎ 2021年無發生勞資糾紛之情事。
- ◎ 2021年無發生任何歧視或性騷擾事件。
- ◎ 2021年1位會計部同仁取得美國及台灣會計師證照，予以調薪並核發獎勵金。
- ◎ 2021年教育訓練總支出為400,476元，員工教育訓練共計1,558人次及2,259.5小時。

4.1 員工結構

截至2021年12月31日止，威健實業總員工人數共計490人，含台灣人員464人及外派人員26人，其中依據台灣營運據點區分為台北內湖總公司406人，內湖潭美倉儲中心34人，桃園厚生倉儲中心1人，新竹聯絡處9人，台中聯絡處9人，高雄聯絡處5人；本公司男性人數280人(佔57.14%)，女性人數210人(佔42.86%)，年齡介於30歲至50歲之同仁約佔全體員工的73.27%，且全體員工均為全職正職人員，無兼職/臨時人員；高階管理階層(部經理級以上)均為本國籍(男性83人、女性9人)。

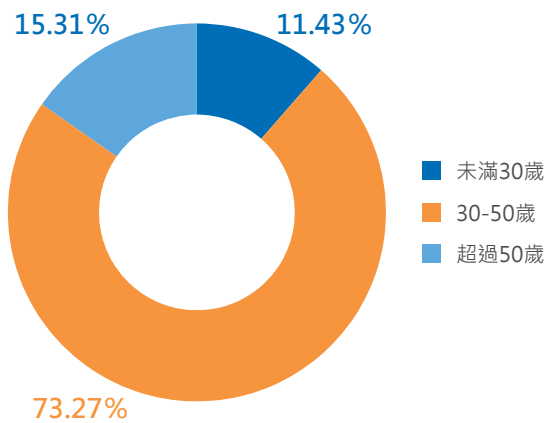
本公司基於保護兒童身心發展之責任，不任用未滿16歲之童工；同時為保障弱勢及相關族群平等就業機會，目前進用2位身心障礙同仁(皆為男性、30-50歲，佔員工總數0.41%)，如有僱用不足，惟就不足之人數，每月依法繳納差額補助費。

威健2021年員工結構統計

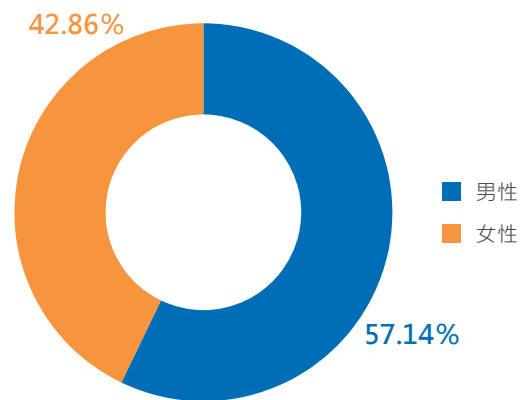
單位：人

項目/性別		男性			女性			總計
營運據點	合約類型	正職			正職			
	年齡	未滿30歲	30-50歲	超過50歲	未滿30歲	30-50歲	超過50歲	
台灣	全職	24	209	47	32	150	28	490

2021年員工年齡分布



2021年員工性別分布



威健2021年員工職別分布統計

單位：人

項目/性別		年齡	人數
部經理級(含)以上人員	男性	未滿30歲	0
		30-50歲	48
		超過50歲	35
	女性	未滿30歲	0
		30-50歲	4
		超過50歲	5
部經理級以下人員	男性	未滿30歲	24
		30-50歲	161
		超過50歲	12
	女性	未滿30歲	32
		30-50歲	146
		超過50歲	23

備註：

1. 高階管理階層為部經理級(含)以上。
2. 當地係指臺灣地區。
3. 上述資料係由人資系統以2021年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

人才留任

人力政策

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。故本公司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。

員工聘僱狀況

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

截至2021年底，本公司在職員工人數共490人(不計留停員工2人)，2021年度新進員工共73人，其中男性員工46人，女性員工27人，新進員工占2021年底員工總數之14.9%；離職員工人數共47人，離職比率為9.6%，整體離職率較2020年降低。

威健近三年員工新進率													
年度	2019年				2020年				2021年				
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		
項目/ 年齡	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	未滿30歲	6	66.7	10	33.3	8	72.7	11	40.7	16	66.7	13	40.6
	30-50歲	11	5.3	9	6.0	23	10.8	11	7.3	28	13.4	14	9.3
	超過50歲	1	2.5	0	0.0	1	2.6	1	3.8	2	4.3	0	0.0
	合計	37				55				73			
	員工總人數	455				465				490			
	總新進率 (%)	8.1				11.8				14.9			

備註：

- 1.新進率(%)=當年度該類別(性別、年齡)新進人數/當年度該類別年底員工總人數。
- 2.總新進率(%)=當年度總新進人數/當年度年底員工總人數。
- 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		2019年				2020年				2021年			
性別		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
項目/ 年齡	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	未滿30歲	2	22.2	9	30.0	3	27.3	9	33.3	1	4.2	4	12.5
	30-50歲	14	6.8	15	10.0	15	7.1	14	9.3	26	12.4	14	9.3
	超過50歲	3	7.5	1	5.0	7	17.9	2	7.7	2	4.3	0	0.0
	合計	44				50				47			
	員工總人數	455				465				490			
	總離職率 (%)	9.7				10.8				9.6			

備註：

- 1.離職率(%)=當年度該類別(性別、年齡)離職人數/當年度該類別年底員工總人數。
- 2.總離職率(%)=當年度總離職人數/當年度年底員工總人數。
- 3.2021年離職人員包含自願、被解雇、退休之員工。
- 4.2020年員工總人數不含1位留停，2021年員工總人數不含2位留停。

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，每半年進行一次評核。同仁透過自我評核的過程，回顧此段時間的工作表現及能力成長，可以產生自我感知成長的喜悅；主管則可透過比對同仁自評分數與主管評分，找出同仁的弱項及雙方認知的落差，作為後續人員輔導、進行職能面談的重要協助工具。

就職滿3個月以上之員工須接受年度績效考核，2021年應考核人數為467人(男性264人、女性203人)，實際接受考核員工的男性與女性比例皆為100%。

4.2 員工權益與福利

◀ 員工權益



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》及《國際勞動組織公約》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，特訂定保障人權政策。

本公司依據各集團內關係企業經營區域之相關勞動法令暨人權要求，訂定符合當地法規之各項政策辦法，且支持並尊重國際相關勞動人權規範，保障員工之平等工作權且不受非法侵害。

一、選任人才之多元包容性與勞動權益平等機會

於人員招募上，重視人才選任多元性原則並兼顧性別平等議題。除評估求職者之綜合表現外，並以聘用身心障礙、原住民或營運處所所在地之求職者為優先考量。

二、薪資與福利

支付給員工的工資依據各經營區域之當地法令皆符合所有適用的相關工資的法令，包括有關最低工資、加班時間和法定福利，並嚴格禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。員工若有加班，工資應依各區域相關勞動法令規定給付加班費。

三、合理工時

對於員工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間上限、例休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。

四、人道待遇

(1)基於保護兒童身心發展之責任，不任用未滿16歲之童工。

(2)對於員工之勞務提供安排皆符合法令規範，未有包括但不限於體罰、生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他的語言暴力、扣押身分證件或其他不合法的強迫勞動行為。

五、申訴制度

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

司設有機制進行處理。另為維護性別工作平等及提供員工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴電話、傳真與電子信箱。

於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。

威健自2007年起依據勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，已訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，上開辦法並依據政府單位更新準則適時修改以符合最新法令依據。藉由上開辦法提供人員(包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生)及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。

本公司於2021年度期間雖未有政府機關/客戶來廠查核與人權相關之內容，但仍依據客戶要求於同年度已簽署共計8家客戶之社會責任/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。

2021年本公司舉辦之2場動員季會中皆會對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65人，占員工總數13.3%。本公司2021年無發生任何歧視或性騷擾事件，亦未有任何違反勞動法令而被主管機關處罰情事。

◆ 員工薪酬

本公司正職員工薪酬標準依職務、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。

本公司為維持公司人才競爭優勢，即便對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以維持威健關於人才爭取之競爭力。威健基層人員(職等B)平均起薪與當地最低薪資(台灣2021年法定基本工資24,000元)之倍數如下：

基層人員(職等B)	男性	女性
倍數	1.78倍	1.55倍

備註：職等B係指業務工程師/業務助理/應用工程師/辦事員。

威健依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」條文要求，揭露近兩年員工薪資相關資訊。

員工薪酬資訊揭露		
	單位：仟元	
項目/年份	2020年	2021年
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	435	452
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	481,508	610,007
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	1,107	1,350
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	936	1,191

員工福利措施

本公司視員工為公司資產，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。

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。本公司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。



由公司辦理之福利措施

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



由職工福利委員會辦理福利措施

- ⊗ 鼓勵員工成立各類社團及舉辦社團活動，參與活動調劑身心，並提供社團補助費用。
- ⊗ 不定期舉辦家庭日、電影欣賞等各項藝文活動。
- ⊗ 規劃員工旅遊，並提供旅遊補助費用。
- ⊗ 與特約商店簽訂合約，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。



2019家庭日



2020尾牙



2021社團活動

註：因新冠疫情影響，2020年停辦家庭日及2021年停辦尾牙。

育嬰假執行情形

本公司依據性別工作平等法、勞動基準法、政府的人口政策及家庭政策等，以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、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。

2021年實際申請育嬰留停人數4人(男性1名、女性3名)，當年度育嬰留停實際復職人數3人(男性1名、女性2名)，前一年度實際復職員工人數5人(男性0名、女性5名)，復職後持續工作一年員工人數4人(男性0名、女性4名)，復職率達100%，留任率為80%。

育嬰留停統計表									
項目/年度	2019年			2020年			2021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	25	29	54	21	22	43	19	20	39
當年度實際申請育嬰留停人數B	0	4	4	0	2	2	1	3	4
當年度育嬰留停應復職人數C	0	3	3	0	6	6	1	2	3
當年度育嬰留停實際復職人數D	0	2	2	0	5	5	1	2	3
前一年度育嬰留停實際復職人數E	0	3	3	0	2	2	0	5	5
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	0	3	3	0	2	2	0	4	4
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	-	66.7	66.7	-	83.3	83.3	100.0	100.0	100.0
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-	80.0	80.0

備註：符合育嬰留職申請資格員工人數係近三年申請產假/陪產假/新生兒禮品之人數統計。

◉ 退休制度

本公司依據「勞動基準法」、「勞工退休金條例」等法規，訂定勞工退休管理辦法，按勞退新、舊制分別提撥退休準備金存入台灣銀行退休基金專戶或存入勞工保險局個人勞退帳戶，並設立「勞工退休準備金監督委員會」，藉以保障員工的權益。

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，並已完成退休金足額提撥；屬於新制勞工退休金者，則依個人薪資所屬勞工退休金月提繳分級表提撥6%至勞工保險局的個人退休金帳戶，並鼓勵員工參與自提以提早規劃退休金之累積安排。

◉ 勞資間之協議

本公司目前尚無設立工會且無簽訂團體協約，但勞資間之協議設有勞資會議，並選出相關勞方會議代表以表達勞方意見。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。

公司員工之意見透過多重管道與各管理階層及人力資源單位反應，所有問題盼能妥善處理，以暢通溝通管道。

◉ 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。

威健2021年度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。

4.3 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。

◉ 教育訓練概況

內部訓練課程係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等各部門，藉以增進員工本質學能，協助員工之工作價值提升。
領導統御訓練	依各級主管管理職能與職責所需，規劃各層級管理訓練，以強化主管之領導思維與管理知能，認同公司價值，培養管理梯隊。

訓練管道	訓練內容
環境安全衛生訓練	依據政府法令規定，對於新進及在職員工推展勞工安全衛生訓練、防災演習及緊急應變訓練等，以提高工作安全。
人權及企業社會責任相關訓練	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。

2021年度教育訓練課程總時數共計2,259.5小時，總人數達490位，平均每位員工受訓時數為4.6小時，課程涵蓋新人訓練、法商課程、工作技能精進訓練、外部機構課程等；其中員工申請外部訓練課程共21件，申請訓練補助總額為400,476元。

2021年員工教育訓練統計資訊						
項目/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	280	1,246.0	4.5	361.3	1.3
	女性	210	1,013.5	4.8	39.2	0.2
總計		490	2,259.5	4.6	400.5	0.8

備註：

- 1.平均受訓時數=受訓總時數/總人數；各性別平均受訓時數=當年度各性別受訓總時數/當年度各性別總人數。
- 2.2021年訓練時數下降，係因有連續幾個月威健採取居家上班因應疫情嚴重問題，因此需要實體上課之課程無法開辦。



新人訓練



法商課程訓練之法務課程

4.4 員工安全與健康

依據職業安全衛生管理辦法，威健為第二類事業勞工人數未滿五百人之組織，尚不需建立職業安全衛生管理系統。但本公司依據其他相關職業安全衛生法規，設有職業安全衛生部及職業安全衛生委員會，由領有證照資格之編制人員，包括甲種勞工安全衛生業務主管、職業安全衛生管理員、專職護理師及消防管理人員，執行相關日常職業安全衛生業務，藉以提供員工同仁安全職場環境。

由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；由職業安全衛生委員會，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；本公司已制定職業安全衛生工作守則、職業安全衛生管理計畫、職業安全衛生管理規章等相關辦法，適用範圍及適用對象涵蓋本公司運作場所及所有工作者、承攬商。

◉ 職業安全衛生委員會

威健設有職業安全衛生委員會，依據本公司職業安全衛生管理規章，委員至少7人以上，由總經理視公司之實際需要指定下列人員組成：(1)總經理或總經理指定專人、(2)職業安全衛生人員、(3)事業內各部門之主管、監督、指揮人員、(4)從事勞工健康服務之醫護人員、(5)勞工代表。

2021年職業安全衛生委員會成員人數共11人(含4位勞工代表)，組成如下：

2021年職業安全衛生委員會	
成員組成	2021年職業安全衛生委員會成員人數共11人(含4位勞工代表)： 行政處資深副總經理(1人)、甲種職業安全衛生管理主管(1人)、乙級職業安全衛生管理員(1人)、產品事業處主管(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)。
委員會權責	研議、協調及建議職業安全衛生有關事務，每三個月至少開會一次，辦理事項應置備紀錄，並保存三年。

◆ 事故預防與通報

威健依據職業安全衛生法規訂有執行職務遭受不法侵害預防計畫以建立及執行工作環境或作業危害之辨識、評估及控制之相關管理計畫。本公司職業安全衛生管理人員不定期至本公司場所觀察工作人員作業情形，如有發現不安全行為或狀況時，立即提出糾正或改善。

本公司定期蒐集安全衛生相關新知及新修正法規等，透過內部公布系統或網頁定期上網宣導周知，並每個月執行一般工作場所安全衛生檢查檢點記錄表。此外，每半年定期(4月及10月)調查本公司場所危險性機械及設備數量，且更新危險性機械設備、設備數量；若有使用危險性機械、設備，於該危險性機械、設備檢查合格證期限前，委請檢查機構執行檢查合格後方可繼續使用。

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

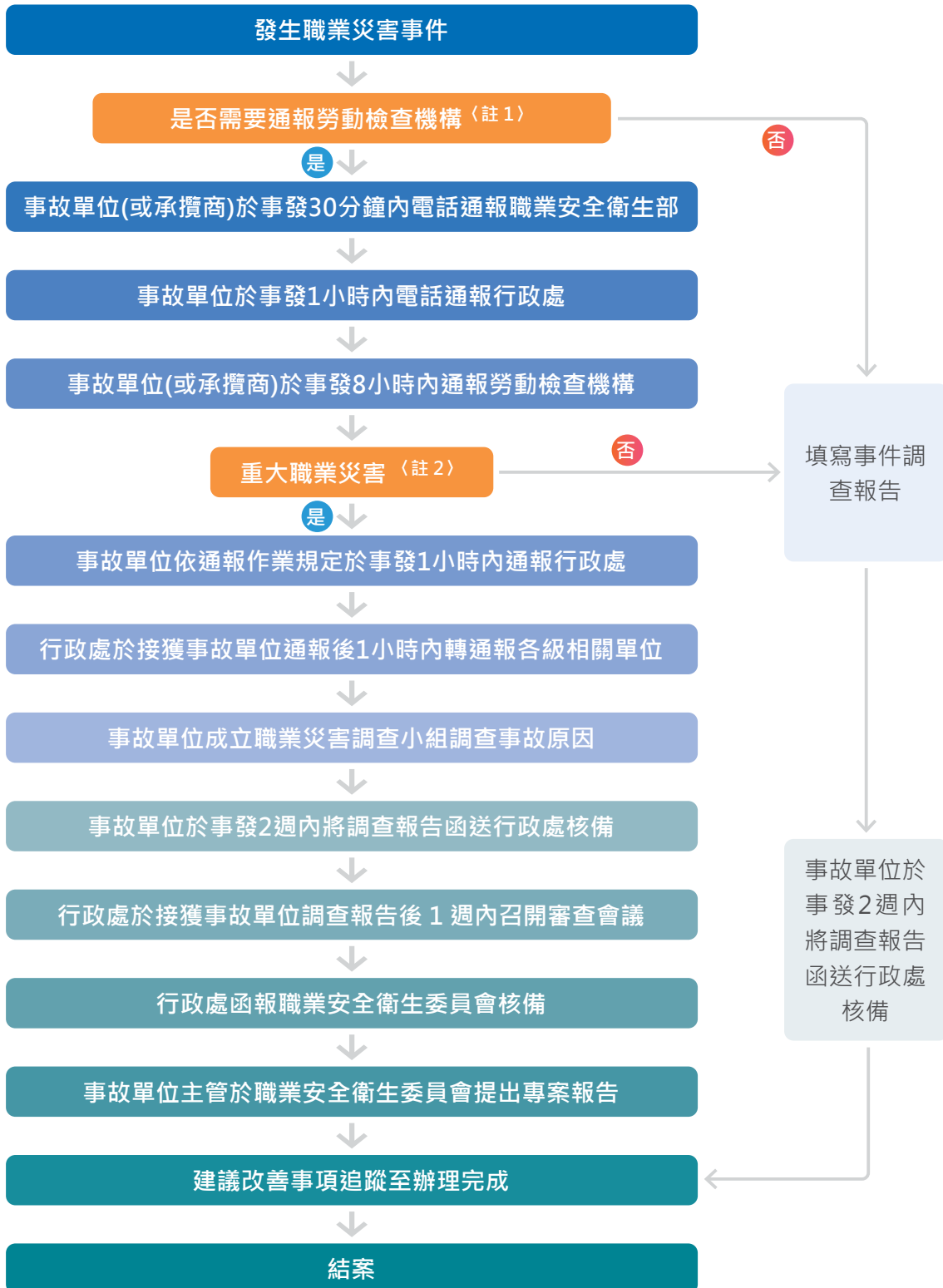
遇有事故發生時，依緊急應變計畫之規定實施急救及搶救，並立即以最快方式通報雇主、工作場所負責人、職業安全衛生人員及各有關人員。

勞動場所發生下列重大職業災害情事之一時，除採取緊急急救、搶救等措施外，須於八小時內通報勞動檢查機構：

- 一、死亡災害時。
- 二、同時罹災人數在三人以上時。
- 三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
- 四、其他經中央主管機關指定公告之災害。

勞動場所發生職業災害時，本公司部門主管或管理、指揮、監督有關人員以及職業安全衛生人員，應即配合實施災害發生原因之調查、分析與統計，並擬訂妥善之因應對策，依行政作業程序層報經理人核定後，切實實施。

威健職業災害通報作業標準流程圖



備註：

- 勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：
 - 發生死亡災害。
 - 發生災害之罹災人數在三人以上。
 - 發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
 - 其他經中央主管機關指定公告之災害。
- 所稱重大職業災害，係指左列職業災害之一：
 - 發生死亡災害者。
 - 發生災害之罹災人數在三人以上者。
 - 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。
 - 其他經中央主管機關指定公告之災害。

◀ 職業災害統計

本公司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、乙種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。

2021年威健總計發生1件員工職業傷害，係於2021年3月24日上下班其他交通事故造成右踝跟骨腓骨骨折，已填報記錄於勞動部職業安全衛生署「職業災害統計網路填報系統」，並採取下列改善措施以避免相同事件再次發生：(1)停車場入口立牌「人員禁止通行」、(2)貨梯口立牌「非送貨人員禁止搭乘」、(3)停車場鐵捲門在上下班時間設定常開狀態，擬建請取消；後續並由護理師追蹤其復原狀況並記錄。

2021年威健共有9位非員工工作者，分別為6位物流派遣人員(從事倉庫貨物物流運作)及3位清潔承攬人員(從事辦公據點環境清掃)，總工時為12,090小時，2021年末發生職災情事。

威健2021年職業安全績效統計-員工

項目		2021年
總工時	女性總經歷工時	406,916.00
	男性總經歷工時	541,344.00
	總經歷工時	948,260.00
職業傷害所造成的死亡比率	女性職業傷害所造成的死亡比率	0.00
	男性職業傷害所造成的死亡比率	0.00
	死亡比率	0.00
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害比率	0.00
	男性總計嚴重職業傷害比率	0.00
	總計嚴重職業傷害比率	0.00
可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率	2.45
	男性總計職業傷害比率	0.00
	總計職業傷害比率	1.05

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x當月工作日數x8小時)之總和-職災員工請假時數。
- 2.此表格之數據為威健實業「勞動部職業安全衛生署職業災害統計填報系統」統計資料。
- 3.職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數/工作小時*1,000,000。
- 4.嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時*1,000,000。嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法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。

◉ 職業健康服務

▪ 健康檢查

威健新進員工應施行體格檢查，在職員工則應施行一般健康檢查。本公司每年進行一次員工健康檢查，健檢項目除基礎項目外，另增加眼壓測定I.O.P.及體脂肪率檢查項目，提供員工更完善的檢查計畫。2021年指定康寧醫院進行員工年度健康檢查，威健員工一般健康檢查共427人，員工參與檢查率92.22%(不計海外人員)，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420,100元，無職業病情事發生。

此外，本公司與國泰醫院簽署醫師駐廠諮詢服務，每兩個月駐廠一次，提供健康服務諮詢三小時，讓同仁了解自己身心狀況，對自己也對公司作出貢獻，並由專職護理師做後續追縱與評估。2021年共執行6次18小時健康諮詢服務。



▪ 健康關懷

本公司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」、「執行職務不法侵害預防計畫」、「母性健康保護計畫」；且不定期辦理高血壓、高血脂、糖尿病等衛教及健康促進講座。

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

由本公司人資部門收集並更新工作者基本資料、工作性質、工時等資料，經評估後，2021年度本公司之業務部、業務支援部門，可能為長時間工作類型或處於高生(心)理負荷工作及處於特殊工作環境者之工作者，歸納為潛在風險族群；再由臨廠醫護人員針對上述部門工作者進行健檢資料篩選中、高風險族群。



執行職務不法侵害預防計畫

2019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

2020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(以下簡稱保護對象)，規劃及採取必要之安全措施，確保母體與胎兒、嬰兒之健康。

護理師每個月定期(以每周一次為基準並隨時調整)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。

COVID-19疫情期間，為控制傳染風險，實施約3個月員工居家工作及辦公室分流上班，並讓員工視需要得請防疫隔離假、照顧假及疫苗接種假；且當恢復全員到公司上班，員工若有家庭照顧需要，得申請上下班彈性制或繼續居家上班。

2021年共舉行14場健康講座，參與人數為261人次(男性114人次、女性147人次)，時數共7小時。

2021年健康講座

目的：

三高(高血壓、糖尿病、高血脂)及代謝症候群的同仁占大多數，期望透過衛教提升同仁對個人健康問題的認知，提升自主健康管理的意願；對於疾病前期是可逆轉及預防疾病的形成；對於已罹患慢性病者，可延緩病程及併發症產生。針對目前流行疾病、同仁有興趣的健康主題，增加同仁健康知識及概念。

方式：

主講護理師利用「Teams視訊會議」舉辦講座，於每個月舉辦3場小講座。採集點方式鼓勵參與，參加一堂且完成問卷獲一點，集滿三點可換精美小禮物。

日期	主題	日期	主題
8/13	認識熱傷害	10/22	高血脂運動
8/20	曬傷	11/5	認識高血壓
9/3	認識代謝症候群	11/12	高血壓飲食
9/10	代謝症候群飲食	11/19	高血壓運動
9/24	代謝症候群運動	12/3	認識糖尿病
10/1	認識高血脂	12/10	糖尿病飲食
10/15	高血脂飲食	12/17	糖尿病運動

安全衛生教育訓練

公司設有防火管理人員，以提升員工職場環境安全觀念。且依威健職業安全衛生工作守則定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之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。

教育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、危險物及有害物通識教育訓練等，訓練時間至少6小時；另新進及在職員工辦理一般安全衛生教育訓練，訓練時間至少3小時；乙種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。

2021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)緊急事故應變處理、(4)消防及急救常識暨演練、(5)其他與勞工作業有關之安全衛生知識，參加人數共65人(男性42人、女性23人)，受訓時數共9小時。

防火管理人員^註於2021年10月22日參與中國生產力中心舉辦教育訓練，內容為(1)防火管理對策2小時、(2)教育訓練3小時、(3)測驗1小時，受訓人數共1人，時數共6小時。

另外，台北總公司參加所在廠辦大樓舉行之消防演練，於2021年4月9日及10月26日完成年度兩次演練，受訓人數共2人，時數共4小時，該演練結果由廠辦大樓管理中心向台北市政府消防局第三大隊內湖中隊報備完成。

備註：防火管理人員每3年一次複訓



4.5 社會回饋

■ 環境保護議題

威健為倡導環境保護、關愛地球，努力促進生態可持續性，2016年7月間贊助10顆Hitachi硬碟產品(成本約11.8萬元)以協助拍攝《保島》臺灣自然保護區域紀錄影片儲存設備之用，該片由行政院農業委員會林業局委託生態攝影師詹家龍耗時2年規劃及合作拍攝完成，於2017年12月首映；此外公司自2019年~2021年連續三年贊助《工商時報》「世界地球日」活動，關注地球的環境保護活動，至2021年贊助金額累積共3萬元。

■ 贊助教育資源

本公司為充實大學教育資源，於2017年~2018年間曾贊助國立交通大學與清華大學共180萬元；並重視台灣偏鄉嚴重的教育落差問題，於2020年5月及2021年4月間連續二年贊助財團法人博幼社會福利基金會，該基金會致力於偏鄉補救教學、培養在地輔導老師及輔導畢業學生自立自強脫貧為宗旨，至2021年贊助金額累積共60萬元。

■ 贊助體育資源

為推廣體育活動，最近五年(2017年~2021年)本公司曾贊助台灣科技公益協進會，用於促進推廣台灣女子職業高爾夫運動，至2021年贊助金額累積共150萬元。

■ 贊助研究機構

本公司於2017年~2021年贊助中華民國科技管理學會，冀望結合科技管理領域人才，以促進產業界、政府部門及學術研究機構之交流，至2021年贊助金額累積共100萬元。

附錄一：GRI內容索引表

◆一般揭露

GRI 102 一般揭露：2016

類別/ 主題	GRI Standards揭露項目	對應章節	頁碼	省略/ 備註
1.組織概況				
核心	102-1 組織名稱	編輯方針 1.1公司概況	2 7	
核心	102-2 活動、品牌、產品與服務	1.1公司概況	7	
核心	102-3 總部位置	1.1公司概況	7	
核心	102-4 營運據點	1.1公司概況	7	
核心	102-5 所有權與法律形式	1.1公司概況	7	
核心	102-6 提供服務的市場	1.1公司概況	7	
核心	102-7 組織規模	1.1公司概況	7	
核心	102-8 員工與其他工作者的資訊	4.1員工結構	67	
核心	102-9 供應鏈	3.1供應鏈概況	52	
核心	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	營運績效管理方針	23	
核心	102-11 預警原則或方針	董事長的話 2.4風險管理	4 43	
核心	102-12 外部倡議	-		無簽署外部倡議
核心	102-13 公協會的會員資格	1.1公司概況	7	
2.策略				
核心	102-14 決策者的聲明	董事長的話	4	
全面	102-15 關鍵衝擊、風險及機會	2.4風險管理	43	
3.倫理與誠信				
核心	102-16 價值、原則、標準及行為規範	誠信治理管理方針	24	
全面	102-17 倫理相關之建議與關切事項的機制	2.3廉潔誠信與法規遵循	38	
4.治理				
核心	102-18 治理結構	2.2公司治理	31	
全面	102-19 授予權責	1.2永續推動與管理	11	
全面	102-20 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	1.2永續推動與管理	11	
全面	102-22 最高治理單位與其委員會的組成	2.2公司治理	31	
全面	102-23 最高治理單位的主席	2.2公司治理	31	
全面	102-24 最高治理單位的提名與遴選	2.2公司治理	31	

類別/ 主題	GRI Standards揭露項目		對應章節	頁碼	省略/ 備註
全面	102-25	利益衝突	2.2公司治理	31	
全面	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	1.2永續推動與管理	11	
全面	102-27	最高治理單位的群體智識	2.2公司治理	31	
全面	102-28	最高治理單位的績效評估	2.2公司治理	31	
全面	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	編輯方針	2	
全面	102-35	薪酬政策	2.2公司治理	31	
全面	102-36	薪酬決定的流程	2.2公司治理	31	
5.利害關係人溝通					
核心	102-40	利害關係人團體	1.3利害關係人識別與溝通	13	
核心	102-41	團體協約	-		無工會組成亦無簽訂團體協約
核心	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.3利害關係人識別與溝通	13	
核心	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.3利害關係人識別與溝通 3.4客戶關係管理	13 58	
核心	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3利害關係人識別與溝通	13	
6.報導實務					
核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	2.1營運概況	28	
核心	102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.4重大主題分析	18	
核心	102-47	重大主題表列	1.4重大主題分析	18	
核心	102-48	資訊重編	編輯方針	2	首發
核心	102-49	報導改變	1.4重大主題分析	18	首發
核心	102-50	報導期間	編輯方針	2	
核心	102-51	上一次報告書的日期	編輯方針	2	
核心	102-52	報導週期	編輯方針	2	
核心	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	編輯方針	2	
核心	102-54	依循GRI準則報導的宣告	編輯方針	2	
核心	102-55	GRI內容索引	編輯方針 附錄一：GRI內容索引表	2 86	
核心	102-56	外部保證/確信	編輯方針	2	

GRI特定主題揭露：重大主題

*為威健整併後之重大主題名稱

類別/ 主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼	省略/ 備註	
GRI 201: 經濟績效 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4重大主題分析 營運績效管理方針	18 23	
	103-2	管理方針及其要素	營運績效管理方針	23	
	103-3	管理方針的評估	營運績效管理方針	23	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1營運概況	28	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.2員工權益與福利	71	
*法規遵循	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4重大主題分析 法規遵循管理方針	18 26	
	103-2	管理方針及其要素	法規遵循管理方針	26	
	103-3	管理方針的評估	法規遵循管理方針	26	
	307-1	違反環保法規	2.3廉潔誠信與法規遵循	38	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3廉潔誠信與法規遵循 3.2供應鏈盡責管理	38 54	無
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.3廉潔誠信與法規遵循	38	
	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	38	
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.3廉潔誠信與法規遵循	38	
GRI 402: 勞資關係 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4重大主題分析 人才培育管理方針	18 66	
	103-2	管理方針及其要素	人才培育管理方針	66	
	103-3	管理方針的評估	人才培育管理方針	66	
	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 員工權益與福利	71	
GRI 418: 客戶隱私 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4重大主題分析 客戶隱私與資訊安全管理 方針	18 27	
	103-2	管理方針及其要素	客戶隱私與資訊安全管理 方針	27	
	103-3	管理方針的評估	客戶隱私與資訊安全管理 方針	27	
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料 的投訴	2.4風險管理	43	
*誠信經營	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4重大主題分析 誠信治理管理方針	18 24	
	103-2	管理方針及其要素	誠信治理管理方針	24	
	103-3	管理方針的評估	誠信治理管理方針	24	

類別/ 主題	GRI Standards 揭露項目	對應章節	頁碼	省略/ 備註
*誠信經營	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	38
	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	38
*客戶服務與 滿意度	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4重大主題分析 技術研發與客戶關係管理 方針	18 51
	103-2	管理方針及其要素	技術研發與客戶關係管理 方針	51
	103-3	管理方針的評估	技術研發與客戶關係管理 方針	51
	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4重大主題分析 營運績效管理方針	18 23
*風險管理	103-2	管理方針及其要素	營運績效管理方針	23
	103-3	管理方針的評估	營運績效管理方針	23
	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4重大主題分析 技術研發與客戶關係管理 方針	18 51
*技術研發	103-2	管理方針及其要素	技術研發與客戶關係管理 方針	51
	103-3	管理方針的評估	技術研發與客戶關係管理 方針	51
	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4重大主題分析 誠信治理管理方針	18 24
*治理運作與 資訊透明	103-2	管理方針及其要素	誠信治理管理方針	24
	103-3	管理方針的評估	誠信治理管理方針	24
	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4重大主題分析 人才培育管理方針	18 66
*人才培育與 留任	103-2	管理方針及其要素	人才培育管理方針	66
	103-3	管理方針的評估	人才培育管理方針	66
	401-1	新進員工和離職員工	4.1 員工結構	67
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2 員工權益與福利	71
	401-3	育嬰假	4.2 員工權益與福利	71
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人力發展與培訓	76
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1 員工結構	67

GRI特定主題揭露：自願性揭露指標

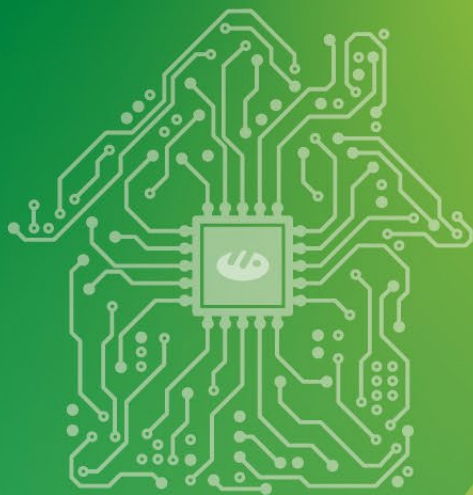
類別/ 主題	GRI Standards揭露項目		對應章節	頁碼	省略/ 備註
200 經濟面指標					
GRI 202: 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2員工權益與福利	71	
	202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 員工結構	67	
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 社會回饋	85	
GRI 204: 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1供應鏈概況	52	
GRI 206: 反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭行為、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	38	
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	60	
	302-3	能源密集度	3.5 環境保護	60	
GRI 303: 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.5 環境保護	60	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.5 環境保護	60	
	303-3	取水量	3.5 環境保護	60	
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.5 環境保護	60	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.5 環境保護	60	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.5 環境保護	60	
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.5 環境保護	60	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5 環境保護	60	
	306-3	廢棄物的產生	3.5 環境保護	60	

類別/ 主題	GRI Standards揭露項目	對應章節	頁碼	省略/ 備註
400 社會面指標				
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	78
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4員工安全與健康	78
	403-3	職業健康服務	4.4員工安全與健康	78
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮 商與溝通	4.4員工安全與健康	78
	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	78
	403-6	工作者健康促進	4.4員工安全與健康	78
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之 職業安全衛生的衝擊	3.2供應鏈盡責管理	54
	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	78
	403-9	職業傷害	4.4員工安全與健康	78
	403-10	職業病	4.4員工安全與健康	78
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 4.1員工結構	31 67
GRI 406: 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	2.3廉潔誠信與法規遵循	38
GRI 407: 結社自由與 團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的 營運據點或供應商	2.3廉潔誠信與法規遵循	38
GRI 408: 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風 險	2.3廉潔誠信與法規遵循 3.2供應鏈盡責管理 4.2 員工權益與福利	38 54 71
GRI 409: 強迫或強制 勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營 運據點和供應商	2.3廉潔誠信與法規遵循	38
GRI 411: 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2.3廉潔誠信與法規遵循	38
GRI 412: 人權評估 2016	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運 活動	4.2 員工權益與福利	71 無
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	4.2 員工權益與福利	71
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重 要投資協議及合約	3.2供應鏈盡責管理	54

類別/ 主題	GRI Standards揭露項目		對應章節	頁碼	省略/ 備註
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2.3廉潔誠信與法規遵循	38	無
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 影響	3.2供應鏈盡責管理	54	
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2供應鏈盡責管理	54	

◆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」要求揭露事項

	揭露項目	對應章節	頁碼
第四條第一項第四款 第一目	企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主 管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三 者與前一年度之差異	4.2 員工權益與福利	71



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