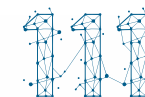


目錄



編輯方針	02
董事長的話	03
獲獎與肯定	04

永續管理 1

1.1 永續推動與管理	06
1.2 利害關係人識別與溝通	09
1.3 重大性議題分析	17

永續治理 2

營運績效管理方針	22
誠信治理管理方針	24
客戶隱私與資訊安全管理方針	26
2.1 關於威健	28
2.2 營運概況	31
2.3 公司治理	34
2.4 廉潔誠信與法規遵循	43
2.5 風險管理	48
2.6 資訊與網路安全管理	56

永續供應鏈與環境 3

技術研發與客戶關係管理方針	62
3.1 供應鏈盡責管理	64
3.2 技術研發	68
3.3 客戶關係管理	70
3.4 氣候變遷因應	73
3.5 環境保護	80

永續職場 4

人才培育與留任管理方針	86
4.1 人權保障	88
4.2 人才吸引與留任	90
4.3 員工權益與福利	97
4.4 員工安全與健康	101
4.5 社會回饋	110

附錄

附錄一：GRI 內容索引表	113
附錄二：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	120
附錄三：氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	121
附錄四：永續會計準則委員會 SASB 對照表 - 電子製造服務與原始設計製造	122

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」)發行之第二本「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 112 年 6 月,並同步公開發表於公司官網,未來亦將持續每年 6 月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



| 報告書範疇與計算依據 |

本報告書資訊揭露期間為 111 年 1 月 1 日至 111 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 111 年以前及以後之事例、管理方針、目標等說明,若有涉及其他報告範疇或資訊重編則另行於報告內文中說明。

報告書中所揭露的統計數據來自威健自行統計與調查的結果,並採用國際通用指標呈現,若有推估之情形,將於各相關章節註明。財務數據為安侯建業聯合會計師事務所依國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證後之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報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之最新版 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「永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)之電子製造服務與原始設計製造(Electronic Manufacturing Services Original Design Manufacturing Standard)永續指標」,依據報導原則揭露威健之永續主題、策略、具體作為等,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。

董事長的話

威健集團邁入成立第 46 周年，面對氣候變遷的不確定性、111 年經濟震盪、地緣政治等因素，威健持續積極學習並精進永續經營，期許在市場不明朗的情況下，保持營運績效並兼顧各利害關係人的需求。身為半導體產業鏈的一員，我們期許能持續投入集團資源，與上下游夥伴能一同打造半導體綠色永續供應鏈，致力降低環境衝擊及符合社會法令遵循。


111 年透過永續發展委員會轄下之永續發展及風險管理小組，開始推動 TCFD 專案計畫，本公司參考 TCFD 之揭露架構，強化氣候變遷機會以及風險之治理架構，期許藉此深度審視並掌握氣候變遷對營運帶來的機會及風險。同時，隨全球淨零排放的趨勢，威健導入 ISO 14064 溫室氣體盤查規範，並成立內部溫室氣體盤查團隊，將陸續建立完整的溫室氣體盤查管理程序並優化組織內部的流程以及系統，以利規劃中長期的永續相關投資及揭露規範。

除了強化氣候變遷風險管理以及治理架構，氣候變遷更是本公司維護經濟績效之重要策略，節能減碳已成為電子電器產品的主要訴求，本公司持續關注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並掌握下游廠商應用端脈動，持續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。近幾年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，本公司亦將持續投入資源在車用 / 電動車與工業能源相關市場，以開發低耗能、高功率的產品解決方案，望能在節能減碳產品投入盡一己之力，支持綠能產業發展。

過去一年更多的威健同仁參與永續相關工作並且踴躍投入公益活動，這除了增進組織團隊向心力，更串連組織內的 ESG 實力，讓同仁用自己的力量回饋給社區。除了同仁的參與，公司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)。112

年 1 月董事會通過修訂本公司「董事及員工 (含經理人) 薪酬政策」，將董事及員工 (含經理人) 之個人薪資報酬安排與公司經營財務績效、永續發展投入貢獻，以及風險管理等建立關連之合理性指引，以落實誠信經營、公司治理及永續發展之推動。

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 66 年成立以來，深耕厚植立足亞太，憑藉堅實的行銷業務團隊及穩健的財務實力，搭配厚實的技術服務，於業界擁有強而有力的競爭實力；強大的供應鏈以及後勤支援一直是半導體元件大廠和資訊產品大廠信賴的合作夥伴，46 年的努力經營，深獲原廠頒贈獎項給予肯定。

111.10.05

獲國際貿易局頒發
110 年度出進口績
優廠商前 500 名



111.11.25

社團法人中華公司
治理協會董事會績
效評估證明



111.12.01

捐血中心感謝狀



111.01

Mitac 傑出供應商



111.03

NXP 最佳創造需求
夥伴



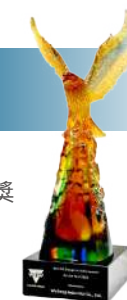
111

Vishay 亞
太區黃金夥
伴獎



111

Vishay 最佳 SiC
新產品開發成就獎



FY21/22

英飛凌大中國區精
英技術團隊年度最
佳經銷商



FY21/22

英飛凌大中國區
PSS RFS BWIN 傑
出績效成長獎



111

英飛凌領航先峰
特別獎 - 第一個
達成 500M 歐元
業績的代理商



111

英飛凌工業電
源控制優等獎



111

英飛凌大中國區
CSS 第一需求創
造獎



111

英飛凌大中國區
PSS 傑出需求創造
成長獎



威健歷年獲獎與肯定 ↗



永續管理

- 1.1 永續推動與管理 06
- 1.2 利害關係人識別與溝通 09
- 1.3 重大性議題分析 17

1



1.1 永續推動與管理

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

永續發展委員會

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

為更有效執行永續發展政策，本公司董事會於111年3月25日決議通過設置「永續發展委員會」，成立第一屆「永續發展委員會」，為永續發展之規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（111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：

- 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。

永續發展小組

E

環境永續
推廣執行小組

01

提供環境永續相關的政策及計畫。

02

落實及推動公司環境永續相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。

S

人權維護與社會責任
推廣執行小組

01

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。

02

落實及推動公司企業社會責任相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。

G

公司治理暨誠信經營
推廣執行小組

01

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。

02

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

01

制定及修訂風險管理包括但不限於資訊安全及氣候變遷等相關規範。

02

落實及健全公司風險管理及資訊安全等面向之相關工作，定期召開會議，並向永續發展委員會報告執行狀況。

永續發展委員會運作情形

永續發展委員會於 111 年共召開 3 次會議，分別針對永續報告書編製時程執行、風險管理、氣候變遷風險、資安風險、溫室氣體盤查推動與規劃等議題，進行討論與審視，各委員出席率皆為 100%，相關 ESG 執行情形亦由財務長兼任公司治理主管周甘淋於 111 年 6 月 28 日、111 年 9 月 28 日及 111 年 12 月 28 日向永續發展委員會及董事會報告。

6月28日

- 核准本公司「風險管理政策與程序」部分條文案及增修案，並同日轉呈董事會核定之。
- 於 111 年 6 月 28 日依金融監督管理委員會 111 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，已討論核定本公司與合併報表子公司之溫室氣體盤查與查證時程規劃案，並同日轉呈董事會核定之。
- 審視永續發展相關事項報告，包含「保障職工人權實踐」、「員工職業安全、工作環境與健康安全職場」、「智慧財產權管理」、「社會公益執行」及環境永續小組、風險管理小組之執行事項。

9月28日

- 110 年永續報告書經永續發展委員會及董事會核定通過，且於當日上傳至台灣證券交易所公開資訊觀測站 > 永續報告書及本公司官網。
- 審視永續發展執行辦公室風險管理小組、各事業單位及功能單位高階經理人已執行之 111 年度風險辨識，結果臚列 26 項風險項目，其中營運風險面 9 項，財務風險面 9 項，作業風險面 5 項，環境風險面 3 項。
- 審視資安風險事項報告。
- 核准修訂本公司「資通安全政策及管理辦法」部份條文案並同日轉呈董事會核定之。
- 核准增訂本公司「永續報告書編製及驗證作業程序」案。
- 審視永續發展相關事項報告，包含「保障職工人權實踐」、「員工職業安全、工作環境與健康安全職場」、「智慧財產權管理」、「社會公益執行」及環境永續小組、風險管理小組之執行事項。

12月28日

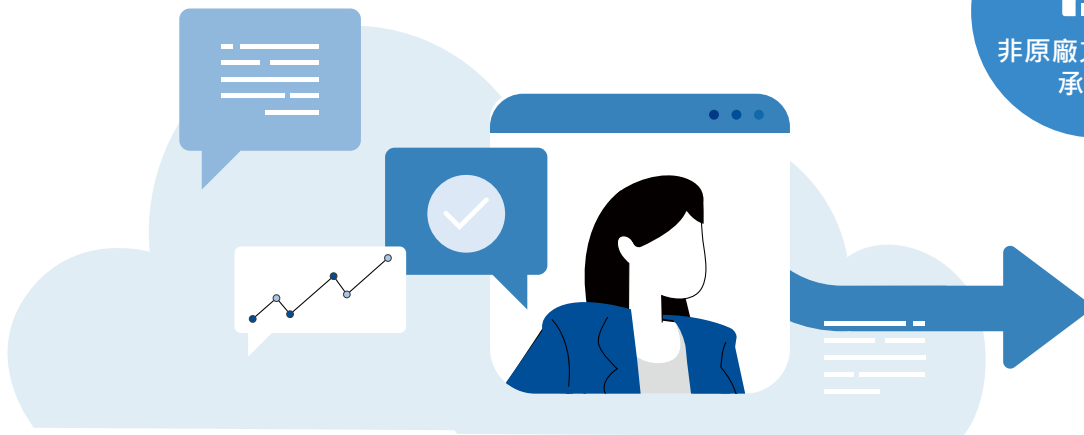
- 核定 111 年 ESG 永續報告書之預計細部時程及執行情形，且預計於 112 年 6 月底前編製完成。
- 就 111 年 26 風險項目中，所完成之評量與分析，低風險有 22 項，中風險 4 項，高風險 0 項，並就 4 項中風險主題所提出相對之因應對策，予以核定在案，並轉提報 112 年 1 月 13 日董事會。相關 111 年度風險管理執行事項，請參閱本公司官網 > 公司治理專區 > 風險管理之說明。
- 審視 111 年氣候變遷之機會與風險之相關辨識、評量與分析及其因應對策。請參閱本公司官網 > 氣候變遷專區之說明。
- 審視資安風險事項報告。
- 審視永續發展相關事項報告，包含「保障職工人權實踐」、「員工職業安全、工作環境與健康安全職場」、「智慧財產權管理」、「社會公益執行」及環境永續小組、風險管理小組之執行事項。
- 審視 111 年度之永續發展執行情形、與利害關係人之溝通情形、誠信經營執行情形及公司治理執行情形，並修訂本公司「保障人權政策」部分條文案，轉呈 112 年 1 月 13 日之董事會核定。

1.2 利害關係人識別與溝通

利害關係人識別

威健實業除參考同業利害關係人群體及 AA 1000 利害關係人議合標準，同時參照 GRI Standards (2021) 版準則精神，調整利害關係人識別角度，改以「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準則。本公司於 111 年 11 月 24 日召開「重大議題暨利害關係人鑑別會議」，由永續報告書編製小組召集人（財務長暨發言人兼任公司治理主管周甘淋）、編製小組及永續發展相關單位主管進行評估。

威健實業主要利害關係人依序為：員工、股東、投資人與金融/證券機構、原廠/上游供應商、客戶、非原廠之供應商/承攬商（運輸/倉儲/報關/保險/資訊科技/庶務）、政府/主管機關與社會（社區、學術研究機構、非政府/非營利組織、媒體等）。



利害關係人溝通

員工

★ 對威健的意義與重要性 ★

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



溝通途徑	溝通頻率	關注議題
勞資會議	定期 (一季一次)	1. 基本人權保護 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
專責人員電話	即時	
專責人員電子郵件		
內部網頁		
面談		

威健回應狀況 / 結果

- 董事會於 110 年 6 月 29 日訂頒保障人權政策，復於 111 年 12 月 28 日及 112 年 1 月 13 日分別經永續發展委員會及董事會修訂通過該政策，並公佈於公司官網，以作為支持並尊重國際相關勞動人權規範。
- 公司已設置職業安全衛生委員會及職業安全衛生部，111 年已召開四次會議，報告或討論相關職安衛議題，公司治理組織架構亦設有職業安全衛生部，其相關執掌係由領有證照資格之編制人員據以執行職業安全事務，包括甲種勞工安全衛生業務主管、乙級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。
- 111 年指定康寧醫院於 7 月 7 日及 7 月 21 日蒞廠進行員工年度健康檢查，員工參與檢查人數 410 人，參與檢查率 85.77%(不含派駐海外人員)。
- 111 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。
- 111 年 COVID-19 疫情期間，為控制傳染風險，實施約 4 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。
- 111 年 10 月 6 日起，放寬住院醫療團體健康保險可檢附副本收據即可申請理賠，讓員工可彈性兼顧自己及公司的保險涵蓋範圍。
- 111 年員工之團體意外 / 住院 / 癌症醫療保險理賠金額佔醫療保險支出比率為 80.9%，讓員工醫療更具保障。
- 111 年 6 月 17 日，再度被台灣指數公司發佈之「台灣高薪 100 指數」列為成分股，以及 1111 人力銀行於票選本公司為 111 年度幸福企業銀獎，顯見公司對員工支付之薪酬等福利是獲得外部機構認可的。
- 111 年平均薪資(未含獎金及酬勞之月薪)調幅 3.4%、員工薪資總額達 778,666 仟元，較 110 年度增加 2.04%、員工福利費用總額達 884,721 仟元，較 110 年增加 2.48%。
- 依公司章程規定所提撥之 110 年度員工酬勞可分配金額 191,512 仟元(相較 109 年成長 144%)，已於 111 年 7 月 18 日依員工績效考核分配完竣。
- 111 年底台灣銀行勞工退休準備金專戶餘額計 137,397 仟元，符合退休人數之足額提撥數。
- 111 年召開四次勞資會議及一次員工動員季會(係因 COVID-19 疫情關係，員工動員季會僅於第四季召開一次)，並設有完善之員工申訴機制及溝通管道。
- 111 年同仁參與公司或外部機構所舉辦之訓練或進修課程，共有 1,245 人次及 3,343.1 人次小時，並進行兩次員工績效考核。
- 設有職工福利委員，辦理相關員工福利活動，111 年度福利支出與福利收入比率約 123%，已較 110 度增加 68 個百分點(110 年度因受 COVID-19 疫情影響，部分旅遊福利活動暫停)。
- 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，執行公司照顧員工同仁之服務地圖。

股東、投資人與金融 / 證券機構

★ 對威健的意義與重要性 ★

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



溝通途徑	溝通頻率	關注議題
與金融機構會議	即時/不定期	1. 公司治理及誠信經營 2. 經營績效及市場競爭力 3. 營運策略與展望 4. 永續發展承諾與履行等
股東會	一年一次(每年6月底)	
專責人員電話	即時	
專責人員電子郵件		
公司官網		
法說會	一年至少一次(每年11月間)	

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，111 年已於 11 月 25 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中、英文重大訊息，同步於公司官方網站揭露，111 年共發佈 35 則，讓股東、投資人與金融 / 證券機構能同步分享重大資訊。
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「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「供應商行為守則」、「永續發展政策」、「永續發展實務守則」、「內部重大資訊處理作業程序」及「檢舉制度」等，據以規範及檢視執行。
8. 於 111 年 3 月 25 日經董事會通過設立永續發展委員會，轄下成立永續發展小組與風險管理小組兩個功能小組，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。
9. 於 111 年 9 月 28 日完成 110 年 ESG 永續報告書，並上傳至台灣證券交易所公開資訊觀測站_永續報告書平台及本公司官網（請參閱永續發展專區_永續報告書）。

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

每季一次

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。
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 (尤其是在 COVID-19 疫情期間)，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。
6. 截至 111 年底，本公司原廠供應商共有 32 家原廠與本公司簽署之代理合約中包含反賄賂 (Anti-Corruption/Anti-Bribery) 等相似意義之條款，其內容亦要求雙方商業合作進行中禁止任何賄賂等不誠信行為。

客戶

★ 對威健的意義與重要性 ★

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



溝通途徑

溝通頻率

關注議題

溝通途徑	溝通頻率	關注議題
專案會議(含視訊)	即時	1. 誠信經營與廉潔承諾 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. 法規遵循
電話		
電子郵件		
客戶問卷	不定期	

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. 截至 111 年底，本公司客戶共有 270 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。
3. 本公司提供之產品與服務，皆建基於與上游原廠簽署之產品代理合約，且對於產品智慧財產權保護、產品品質與安全、保固與售後服務、行銷與標示等，該合約皆已有所規範，以保護客戶權益。
4. 威健集團所屬公司與上游原廠仍持續開發半導體市場的新產品（包括但不限於綠色產品）及新應用方案，除滿足客戶產品需求外，並協助客戶縮短新產品的開發及上市時程，且本集團所屬各區域公司皆有能力提供客戶具競爭力之零件、技術支援服務，及具效率之供應鏈管理服務。
5. 相關 IC 產品之設計與生產，是在上游原廠之生產循環完成，原廠須先確保投料皆符合歐盟 RoHS 及 REACH 高度關切物質 (SVHC) 等環保規範，本公司進行相關產品代理銷售時，將原廠符合環保規定之證明隨同產品規格書一起交付客戶，以證明產品是符合環保規定，且產品在使用上是具備安全性與符合健康要求。

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

溝通頻率

關注議題

溝通途徑	溝通頻率	關注議題
互訪會議(含視訊)	即時	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
電話		
電子郵件		
作業及環境現場評估	定期	
年度議價	依合約期限	

威健回應狀況 / 結果

1. 要求供應商/承攬商承諾遵循 RBA 行為準則要求，以期本公司致力產業的運籌支援體系及供應鏈管理活動時，能在合作夥伴間產生正向循環，發揮責任供應鏈的永續影響力，讓相關支援體系夥伴皆能致力提供安全的工作環境、有尊嚴的勞工關係、遵守道德規範的營運，並能共同貢獻促進環境保護。截至 111 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 65 家廠商。
2. 威健強調「誠信經營」、「風險控管」與「供應優化」，要求運籌體系之合作夥伴，就經濟、環境及社會等三大面向，承諾對威健提供負責、有品質及合法規的供應鏈服務。
3. 對於外包合作廠商，例如委外倉儲管理及產品程式燒錄，定期或不定期審視合作廠商之操作現場，進行標準作業流程之合規盤點評估。

政府 / 主管機關與社會 (社區、學術研究機構、非政府 / 非營利組織、媒體等)

★ 對威健的意義與重要性 ★



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

溝通途徑

溝通頻率

關注議題

溝通途徑	溝通頻率	關注議題
公文	不定期	1. 誠信經營與法規遵循 2. 永續發展承諾與履行 3. 勞雇關係與職業安全衛生 4. 智慧財產權維護與管理 5. 社會公益參與 6. 訊息揭露與分享
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	即時	
股市觀測站發佈重大訊息		
法人說明會或新聞稿	一年至少一次(每年11月間)	

威健回應狀況 / 結果

- 威健集團內所屬公司依據所在營運據點之當地法規，例如公司法、勞動法、稅法、證券交易法、商業會計法等，據以執行相關營運活動，111 年無發生違反法令或誠信經營之情事。
- 對於須定期向主管機關規定申報事項，111 年皆依規定辦理。
- 111 年之主管機關現場稽核，無記載有違反規定或須定期改善之情事。
- 訂有智慧財產管理計畫，並經 110 年 6 月 29 日董事會決議通過，作為智慧財產權維護與管理之依據。111 年，本公司或員工同仁並無發生有違反智慧財產管理計畫之情事。
- 111 年已贊助社會公益或學術研機構等社會公益參與總金額計逾 200 萬元。
- 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，111 年共發佈 35 則。

完整回應狀況與結果，請參閱威健官網 | 利害關係人溝通

利害關係人申訴與檢舉管道



人權面 職業安全面

申訴檢舉管道

★ 工作場所性騷擾、職場不法侵害與勞資關係

受理單位：人力資源室主管

申訴電話：+886-2-26590202 分機 581

員工申訴信箱：
wk_hr@weikeng.com.tw

性騷擾防治與職場不法侵害專屬申訴信箱：
janewu@weikeng.com.tw

調查案件流程及申訴者保護機制

詳細資訊請參考

4.1 人權保障

4.4 員工安全與健康 - 職業健康服務



產品面

申訴檢舉管道

★ 電腦周邊產品售後服務

受理單位：客服人員李茂熙先生

申訴電話：+886-2-27938366 分機 10

申訴信箱：wkt_service@weikeng.com.tw

★ 台灣區總窗口 Taiwan Corrine Hsieh

服務電話：+886-2-2659-0202 分機 340

服務信箱：corrinehsieh@weikeng.com.tw

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

調查案件流程及申訴者保護機制

依公司官網流程提供各電腦周邊產品售後服務

<https://www.weikeng.com.tw/service.php>



經營治理面

申訴檢舉管道

★ 一切損害公司利益的行為

內部及外部檢舉人應具名檢舉，否則不予受理。

檢舉通信地址：
台北市內湖區內湖路一段 308 號 11 樓
受理檢舉單位收。

檢舉電話：
+886-2-26590202 分機 531 稽核室主管邱先生
+886-2-26590202 分機 533 法務室主管蔡先生

檢舉信箱：whistleblower@weikeng.com.tw
(本電子信箱會將信件自動轉寄給稽核主管及法務人員)

被檢舉人申訴制度：
申訴受理單位為本公司獨立董事
(independent@weikeng.com.tw)

調查案件流程及申訴者保護機制

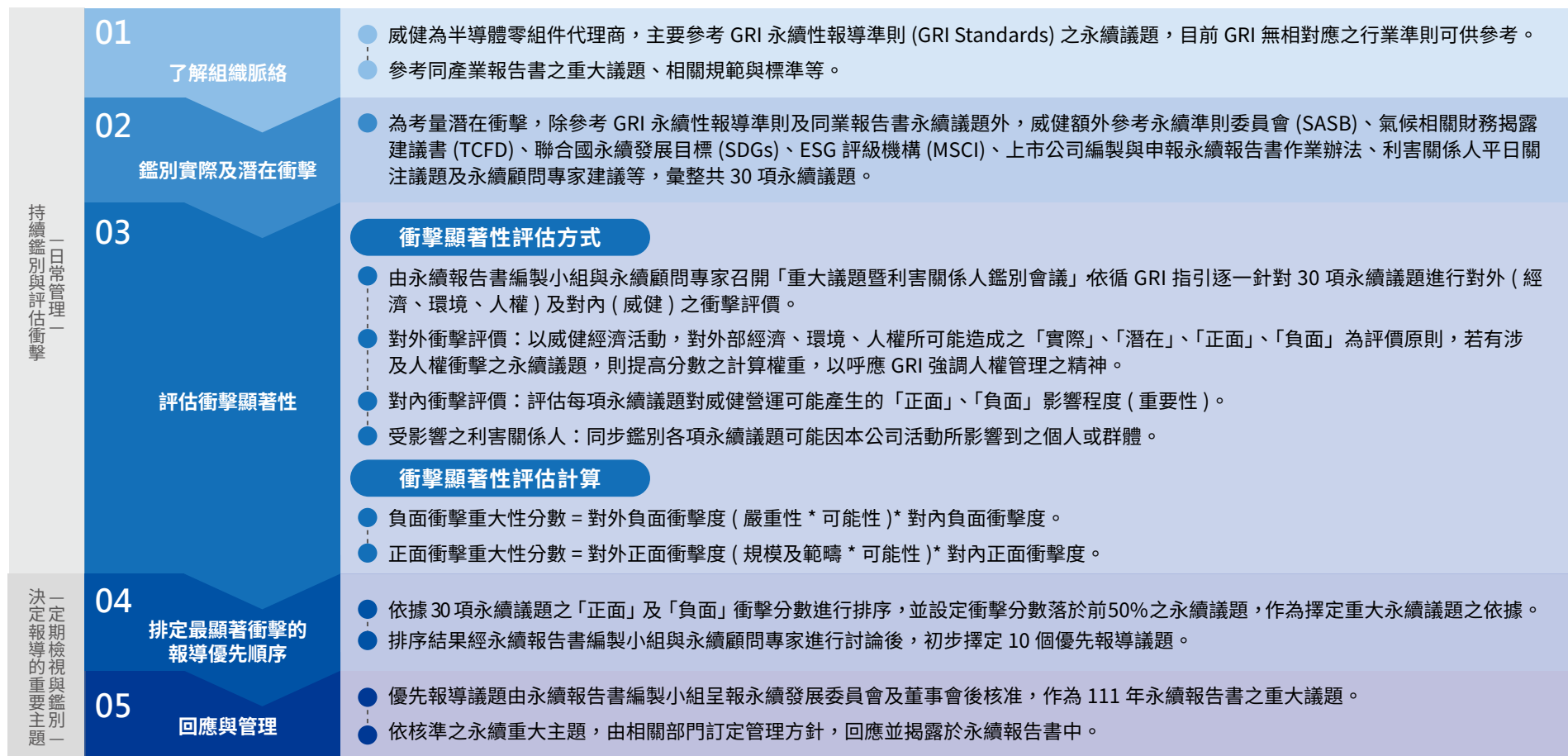
詳細資訊請參考

2.4 廉潔誠信與法規遵循 - 完善的檢舉機制

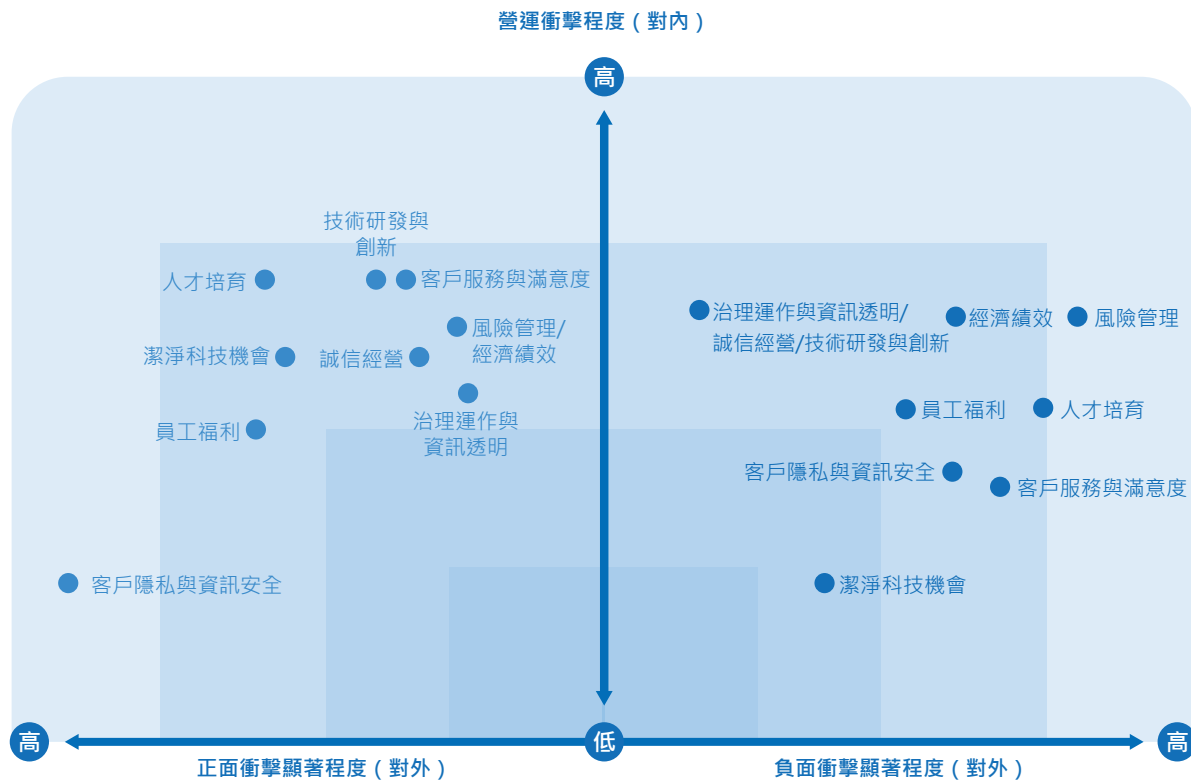
1.3 重大性議題分析

本公司於 111 年 11 月 24 日召開「重大議題暨利害關係人鑑別會議」，依循 GRI 最新版「GRI 3: 重大主題 2021」揭露原則及呼應歐盟提出之雙重大性原則 (double materiality)，由永續報告書編製小組以「威健經濟活動對外部經濟、環境、人權造成之實際或潛在衝擊程度」及「各永續議題對威健可能產生之影響程度」進行衝擊評價，並依評估結果，擇定優先報導之永續議題，幫助本公司能更瞭解公司營運過程中可能造成之衝擊，以訂定更符合利害關係人期望之管理方針。

重大議題評估流程如下說明



重大性議題矩陣圖



備註：因應 GRI 改版後之重大議題鑑別方式調整與永續議題整併，本年度重大議題新增「員工福利」與「潔淨科技機會」；「法規遵循」與「勞資關係」降為次要議題；其餘與前一年度相比並無重大改變。

重大議題

- | | |
|--------------|--------------|
| 01 風險管理 | 06 誠信經營 |
| 02 經濟績效 | 07 技術研發與創新 |
| 03 人才培育 | 08 員工福利 |
| 04 客戶服務與反意度 | 09 潔淨科技機會 |
| 05 治理運作與資訊透明 | 10 客戶隱私與資訊安全 |

次要議題

- | | |
|-------------|-------------|
| 11 社會參與 | 21 新進留任 |
| 12 產品健康與安全 | 22 職業安全衛生 |
| 13 法規遵循 | 23 勞資關係 |
| 14 氣候變遷財務揭露 | 24 強迫與強制勞動 |
| 15 供應鏈永續管理 | 25 水資源 |
| 16 能源與排放 | 26 行銷與標示 |
| 17 市場地位 | 27 廢棄物 |
| 18 多元平等 | 28 保全實務 |
| 18 稅務 | 29 童工 |
| 20 不歧視 | 30 產品生命週期管理 |

重大議題	衝擊說明	永續準則呼應	對應章節
 風險管理	本公司於 111 年 3 月 25 日經董事會通過設立永續發展委員會，轄下成立永續發展小組與風險管理小組兩個功能小組，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實，以及風險之評估與管理，了解風險曝露度，並針對高風險項目制定對策，維持公司穩定運作。111 年無實際負面事件發生；潛在風險則為外部環境因素（如通膨、升息或存貨因素等），可能造成公司營收減少、跌價損失、財務成本增加等內部衝擊。	產業 風險管理	2.5 風險管理
 經濟績效	威健集團持續開發找尋半導體市場的新產品及新應用方案，繼續尋找新代理合作機會，並積極強化本公司的核心競爭力，創造客戶新的需求。本公司近年營運表現均穩健成長，111 年稅後淨利表現穩定，無實際負面衝擊事件發生；潛在風險則為外部環境因素（如通膨、升息或存貨因素等），可能造成公司稅後淨利減少。	GRI 經濟績效：201-1、201-4 產業 營運績效與財務表現、經濟績效	2.2 營運概況
 人才培育	本公司注重員工職涯規劃，鼓勵員工進修、考取證照（費用由公司出）、外訓課程補助、回聘退休員工擔任顧問等，提供多元豐富之學習資源管道，強化員工專業知識及執行業務必要之技能，進而提高工作品質及績效。111 年無實際負面衝擊事件發生；潛在風險則因公司目前尚未制定中低階主管級接班人培訓計畫，包含人才挑選及課程內容設計、培訓與制度等，未來可能產生人才斷層情形。	GRI 教育與訓練：404 產業 人才培育與發展	4.2 人才吸引與留任
 客戶服務與滿意度	本公司身為半導體通路商，擔任原廠與客戶間的橋樑，若服務滿意度不符合客戶預期，將可能影響訂單交易量。因此，本公司持續精進技術能量，即時快速地提供客戶各式解決方案，並履次因服務品質佳，獲得客戶頒獎肯定。	產業 產品線代理與客戶滿意度	3.3 客戶關係管理
 治理運作與資訊透明	良好且完善的董事會運作及資訊揭露透明度，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。本公司均遵循法規執行、揭露董事會相關資訊，111 年無實際負面衝擊事件發生，並均符合法規規定，使公司營運穩定並維護股東權益。	MSCI 公司治理 產業 公司治理	2.3 公司治理

重大議題	衝擊說明	永續準則呼應	對應章節
 <p>誠信經營</p>	<p>本公司致力打造透明誠信的永續經營環境，由董事長室負責公司治理、誠信經營及永續發展等政策與防範方案之制定及監督執行，並要求供應商、員工、董事會成員等共同遵循，使公司營運穩定並維護股東權益。111 年無實際負面衝擊事件發生，亦無接獲檢舉事件。</p>	<p>GRI 反貪腐：205 反競爭行為：206 公共政策：415</p> <p>MSCI 誠信經營</p> <p>證交所 永續指標編號七</p> <p>產業 誠信經營</p>	2.4 廉潔誠信與法規遵循
 <p>技術研發 與創新</p>	<p>身為半導體通路商，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。若技術無法即時跟進，將可能因為產品解決方案支援能力不足，導致客戶流失。本公司重視技術研發與創新，每年持續投入研發費用、實驗室設備等，且參與原廠評比，均獲得佳績，穩定代理權。</p>	<p>產業 技術研發、科技賦能與數位轉型</p>	3.2 技術研發
 <p>員工福利</p>	<p>本公司持續 6~7 年獲台灣指數公司發佈之「台灣高薪 100 指數」列為成分股，以及 111 年獲 1111 人力銀行評選為幸福企業銀獎，顯見公司對員工支付之薪酬等福利是獲得外部機構認可的。且 111 年平均薪資（未含獎金及酬勞之月薪）調幅 3.4%、員工薪資較 110 年增加 2.04%、員工福利費用較 110 年增加 2.48%，維持公司人才吸引與留任之優勢。111 年無實際負面衝擊事件發生；潛在風險則為因同業或其他產業提供更優沃之徵才條件，影響員工留任率。</p>	<p>GRI 經濟績效：201-3 勞雇關係：401-2、401-3</p> <p>產業 薪酬福利</p>	4.3 員工權益與福利
 <p>潔淨科技 機會</p>	<p>本公司積極贏得 IC 產品代理權，並投入更多努力在節能產品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。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，創造綠色節能商機，除了可替公司帶來正面效益外，也可以為減緩溫室氣體排放盡一份心力。</p>	<p>MSCI 潔淨科技機會</p>	3.2 技術研發
 <p>客戶隱私與 資訊安全</p>	<p>本公司於 111 年 9 月 1 日起成立資訊安全室，設有專責主管（處協理）及資訊安全專責人員各一名，並由總經理擔任資訊與網路安全管理團隊召集人。雖然於日常營運中不免有駭客攻擊情況發生，但公司有相對應之資安管理對策、訓練等，使其避免產生資料財產損失及資料外洩之情事。111 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料事件發生。</p>	<p>GRI 客戶隱私：418</p> <p>產業 客戶隱私、資訊安全</p>	2.6 資訊與網路安全管理

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

永續治理

2

營運績效管理方針	22
誠信治理管理方針	24
客戶隱私與資訊安全管理方針	26
2.1 關於威健	28
2.2 營運概況	31
2.3 公司治理	34
2.4 廉潔誠信與法規遵循	43
2.5 風險管理	48
2.6 資訊與網路安全管理	56



營運績效管理方針

營運績效管理方針

重大議題	經濟績效、風險管理
<p>重大原因</p>	<p>良好穩定的營運獲利是維持公司永續經營最重要的因子，如何在競爭激烈的電子零組件代理市場中，擴大產業市占率，創造領導地位是相當重要的經營課題。威健集團將持續開發找尋半導體市場的新產品及新應用方案，尋找新代理合作機會，並透過完善的風險治理與管理架構，識別出公司風險，提升管理效能、提供可靠資訊，進而強化本公司的核心競爭力，創造客戶新的需求，提供客戶具競爭力之零件、技術支援服務，及具效率之供應鏈管理服務，以達成透過威健集團居間將上游原廠及下游客戶之科技連結，創造三贏價值。</p>
<p>涉及負面衝擊方式</p>	<p>無實際衝擊之情事，若發生經濟績效、風險管理之負面衝擊，將為組織直接造成之衝擊</p>
<p>目標</p>	<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。 ● 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。
<p>責任</p>	<p>董事會、各事業單位及功能單位高階經理人、永續發展委員會、稽核室。</p>
<p>特定的行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續尋找新代理合作機會，111 年增加 9 條代理產品線。 ● 持續強化核心競爭力，創造客戶新需求，111 年威健實業研究發展支出 133,093 仟元。 ● 111 年共召開 48 次業務產銷會議、8 次營運會議、9 次董事會，討論營運及管理方向。 ● 於 111 年 11 月 25 日舉辦投資人 / 法人說明會。 ● 111 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。 ● 為落實風險管理機制，強化風險評估及監督風險承擔能力，111 年全面增修本公司「風險管理政策及程序」，並於 9 月 28 日經董事會決議通過，作為本公司風險管理之最高指導原則。 ● 已完成 111 年風險辨識，鑑別結果與風險對策已於 111 年 12 月 28 及 112 年 1 月 13 日分別提報永續發展委員會及董事會核定。 ● 112 年 1 月 13 日薪資報酬委員會及董事會通過修訂「董事及員工 (含經理人) 薪酬政策」，將董事及員工 (含經理人) 之個人薪資報酬與公司經營財務績效、永續發展投入貢獻、風險管理等，建立關連之合理性指引。 ● 111 年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 6 次；會計師與審計委員會委員座談 2 次。 ● 已在「內部重大資訊處理作業程序」第四章增加訂定第十四條之一條文 - 「重大偶發事件之通報程序」，已提報 112 年 1 月 13 日之審計委員會及董事會決議之，以期通報程序有其書面制度，更具系統化。

營運績效管理方針

重大議題	經濟績效、風險管理
<p>管理評量機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 由總經理 / 執行長原則上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。 ● 營運績效至少每季向董事會報告。 ● 每季由永續發展執行辦公室向委員會報告 ESG 相關事項。 ● 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。 ● 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。 ● 平時稽核主管及會計師得視需要直接以電子郵件、電話或會面方式與獨立董事 / 審計委員會溝通。原則上稽核主管每季至少一次 (一年至少四次) 出席審計委員會向獨立董事進行工作報告與溝通；而簽證會計師則每年至少兩次與獨立董事 (審計委員會) 以座談會方式溝通。 ● 建立重大偶發事件之通報程序。
<p>執行成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 111 年共計增加 9 家企業授權本公司電子元件產品或半導體設備代理權。 ● 111 年財務績效表現穩定，集團合併營收約達新台幣 703 億元、稅前淨利約達新台幣 23 億元、每股盈餘 4.03。 ● 111 年配發現金股利為每股約 3.10 元。 ● 111 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或負面衝擊事件。 ● 111 年威健實業並無發生重大偶發之風險事件。
<p>利害關係人議合</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 每季公告自結損益及會計師核閱財務報告、每月公告營收情形。 ● 適時公布董事會及功能性委員會之決議事項於本公司官網。 ● 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。 ● 適時公布獨立董事與內部稽核及會計師溝通情形於本公司官網。 ● 利害關係人議合請參閱 1.2 利害關係人識別與溝通。

誠信治理管理方針

誠信治理管理方針	
重大議題	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、證券機構等所關注之議題，本公司若有任何不誠信的经营，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。
涉及負面衝擊方式	無實際衝擊之情事，若發生誠信經營、治理運作與資訊透明之負面衝擊，將為組織直接造成之衝擊。
目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 禁止賄賂、貪腐、欺騙和其他任何形式的不正當行為。 ● 本公司董事、經理人或受僱人等，不得有內線交易、短線交易或市場資訊不對稱行為之獲利情事。 ● 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。 ● 暢通內部及外部人員檢舉管道，同時建立檢舉保護制度，檢舉受理單位具獨立性，對檢舉人提供檔案予以加密保護等機制。
責任	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。 ● 本公司稽核室稽核主管及法務人員為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。
特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司分別於 107 年及 110 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。 ● 111 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」。 ● 111 年 3 月 25 日，頒布「董事會成員及重要高階管理階層接班規劃」。 ● 111 年 9 月首次發行威健實業永續報告書，未來將逐年編製與發行。

誠信治理管理方針

重大議題	誠信經營、治理運作與資訊透明
<p>特定的行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 111 年已完成董事會績效及董事成員完成自評評估作業，並於 112 年 1 月 13 日提報董事會報告。 ● 111 年委請「社團法人中華公司治理協會」進行董事會績效外部評鑑，並分別於 111 年 12 月 28 日及 112 年 1 月 13 日陳核提名委員會及董事會報告。 ● 112 年 1 月 13 日修訂「內部重大資訊處理作業程序」，新增「重大偶發事件之通報程序」。 ● 財報公告前之封閉期（年報：公告日前 30 天 / 季報：公告日前 15 天）及公告後沉澱期（公告日前後 18 小時），內部人禁止交易本公司已發行股票或權益性質有價證券。111 年由公司治理主管配合董事會擬通過財務報告日期及其預計公告日期，預先發出電子郵件通知相關內部人（包括但不限於董事）於封閉期間內禁止交易其持有本公司已發行有價證券，以為防範。 ● 官網、年報等公開資訊同時併採英文資訊發佈。 ● 持續辦理反貪腐及誠信經營教育訓練課程及宣達。 ● 本公司定期於每月營運會議、每季員工會議，或員工訓練場合進行誠信經營之公司治理宣達，以強化誠信及自律。 ● 持續與非原廠供應商、原廠供應商、客戶簽訂有關誠信經營之具體合約規範。
<p>管理評量機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>執行成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 111 年公司治理評鑑排名級距提升至 21%~35%。 ● 111 年無發生貪腐（污）事件。 ● 111 年董事會、薪資報酬委員會、審計委員會、提名委員會出席率均達 100%。 ● 111 年董事會成員進修 100% 符合法令時數規定。 ● 111 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 87.37%、87.83% 及 84.95%，並完成董事會績效外部評鑑。 ● 111 年無發生內部人（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；亦無發生本公司董事、經理人或受僱人等，有內線交易、短線交易或市場資訊不對稱行為之獲利情事。
<p>利害關係人議合</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年召開股東會、舉辦法人說明會、每季公告自結損益及會計師核閱財務報告、每月公告營收情形。 ● 111 年於透過台灣證券交易所公開資訊觀測站共發佈 35 則中、英文重大訊息，同步於公司官方網站揭露，讓股東、投資人與金融 / 證券機構能同步分享重大資訊。 ● 截至 111 年底，原廠供應商共 32 家、非原廠供應商共 65 家、客戶共 270 家簽訂有關誠信經營之具體合約規範。 ● 利害關係人議合。 請參閱 1.2 利害關係人識別與溝通

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

重大議題	客戶隱私與資訊安全
重大原因	客戶隱私、機密資料保護與資訊安全管理對於本公司甚為重要。若發生管理異常狀況，除了影響本公司商譽之外，亦可能造成營業中斷或營業秘密外洩之損失。因此，盡責的資安管理，將可避免公司競爭力之減損。
涉及負面衝擊方式	無實際衝擊之情事，若發生客戶隱私與資訊安全之負面衝擊，將為組織直接造成之衝擊。
目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 遵循「個人資料保護法」與歐盟 GDPR 規範。 ● 建立安全及可信賴之電腦化作業環境，以確保本公司電腦資料、系統、設備及網路安全。
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。
特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 110 年 9 月 13 日加入資安情資分享組織，取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊。 ● 111 年 9 月 28 日經董事會修訂之「資通安全政策及管理辦法」。 ● 111 年已成立資訊與網路安全管理團隊及專責之資訊安全室，設置專責資安主管與資安人員各一名。 ● 111 年已安排資訊安全主管與專責人員共參與資通安全教育訓練。 ● 111 年將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。 ● 111 年已是台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 的成員，會不定期收到相關資安情資與報導，並將警示網站登錄於防火牆以列為禁止服務對象，進以防範資安漏洞。 ● 已投資建置電子郵件防禦過濾、軟體資產盤點、電腦防毒等軟硬體系統，將持續強化投資資訊安全議題之技術投入與系統建置。 ● 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。 ● 員工到職時須簽署保密合約書。
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。 ● 秉持 PDCA 原則，推動各項資安防護管控措施、資安事件通報應變、情資評估、資安績效管理與持續精進。

客戶隱私與資訊安全管理方針

重大議題	客戶隱私與資訊安全
執行成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 111 年資訊安全績效： <ul style="list-style-type: none"> ● 垃圾郵件 (Spam mail) 攔截：757,247 封。 ● 威脅郵件 (Malicious mail) 攔截：195,282 封。 ● 攔截精準度：99.87%。 ● 111 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。 ● 111 年無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料投訴之情事。
利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> ● 若發現資安事件須立即通報資安室及資訊中心，若為重大資安事件，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。 ● 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。



2.1 關於威健

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

為滿足客戶所重視的供貨及時性，以因應下游客戶到海外設廠之零件需求及增加現貨調度的靈活應用，威健於香港、中國及新加坡分別設立子公司，負責香港、中國及東南亞市場之拓展。藉由業務涵蓋亞太地區，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。

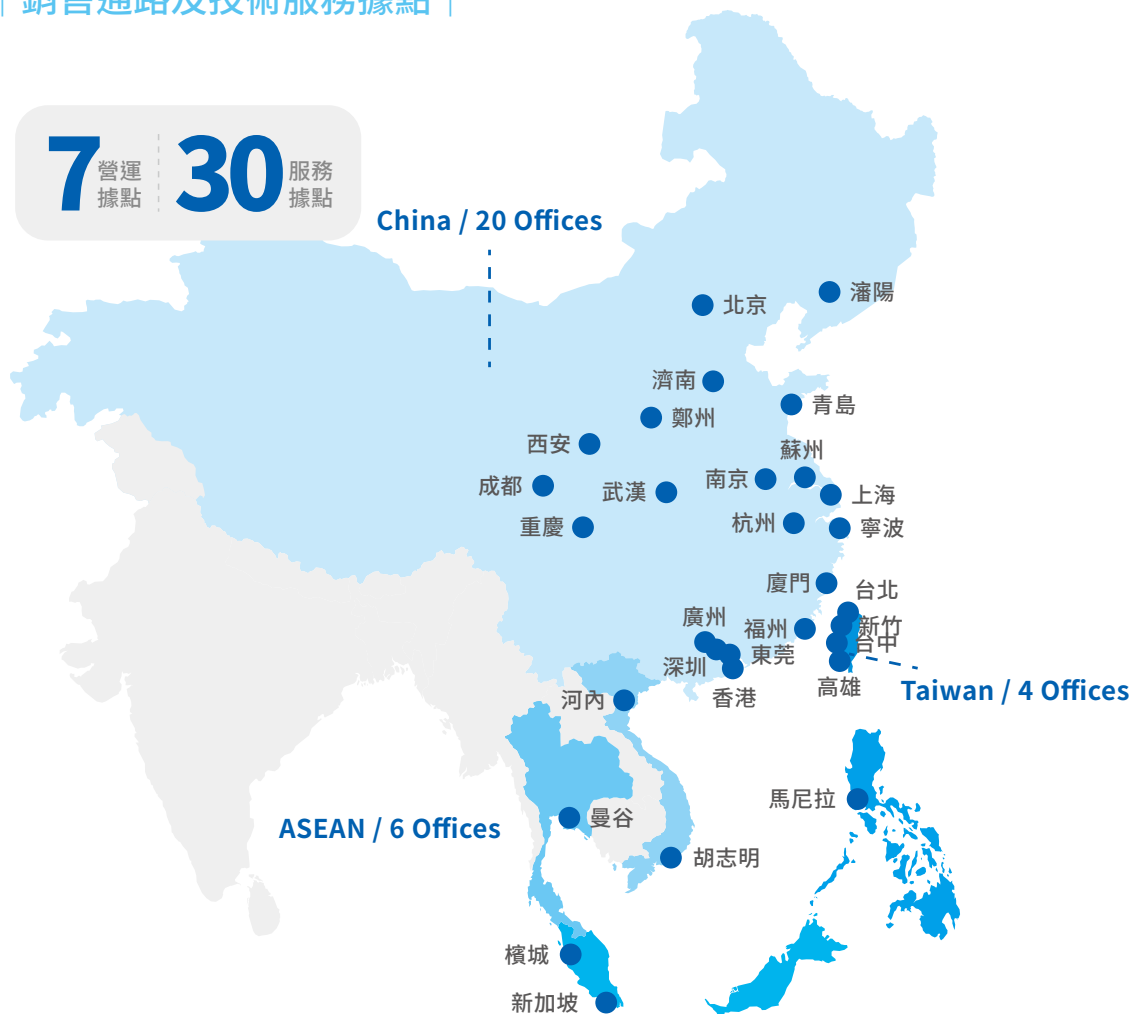
從夥伴關係出發，提供專業加值服務，並貫徹「連結科技、創造價值」的經營理念，在經營團隊帶領下，持續將技術支援服務及開發新產品解決方案列為核心競爭力，以穩健紮實的擴張策略爭取公司的營運成長，兼顧永續發展，增強市場競爭力。



威健實業股份有限公司

市場別	上市公司
股票代號	3033
產業類別	電子通路業
總公司	台北市內湖區內湖路一段308號11樓
董事長	胡秋江先生
總經理	紀廷芳先生
主要經營業務	電子零組件、電腦周邊設備代理經銷暨技術服務
成立日期	66年1月20日
上市日期	91年8月
實收資本額	42.35億元(截至111年12月31日)
員工人數	威健實業員工總人數502人，威健集團員工總人數1,291人(截至111年12月31日)
銷售淨額	70,281,179仟元(合併營收);28,811,601仟元(個體營收)
集團服務客戶數	約6,230家
營運據點	威健集團各關係企業設址：台灣2家公司實體·中國(含香港)4家公司實體·新加坡1家公司實體，以上共計7家公司實體。

銷售通路及技術服務據點



威健集團深耕業務市場於大中華區及東南亞區，營運據點分佈於台灣、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 / 寧波 / 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。

服務據點	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/寧波/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

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 111 年 12 月 31 日，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 111 年 12 月 31 日

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

備註：實際資本額係根據財報上的數字。

參與組織

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

組織名稱	擔任職務/參與代表	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	社團法人中華民國管理科學學會	會員
新北市電腦商業同業公會(NTCA)	會員	社團法人中華企業評價學會	常務監事/董事長胡秋江
台北市電子零件商業同業公會(TCCSA)	會員	中華民國科技管理學會	理事/董事長胡秋江

2.2 營運概況

在 COVID-19 疫情影響下，近三年間(109年~111年)的疫情及管控措施，造成了供應鏈混亂、運輸塞港、全球搶料，尤其109年至110年間在半導體產業供應鏈上持續發生缺料及價漲，但深怕供應鏈斷鏈，下游需求者超額下單，至111年晶片交付時間大幅縮短，顯示晶片荒問題已正在迅速好轉，下半年卻也發生產業鏈中電子產品製造商普遍發生晶片料件高庫存，需要專注於去化晶片庫存，存貨去化問題取代供應短缺，更加謹慎地轉向保守的商業模式，消化庫存的時間比以前更長，對供應不足的擔憂已減輕，這與過去三年間的趨勢截然相反；於此情況，威健111年營收降為約新台幣703億元，較前一年度減少約新台幣21億元，年減率2.93%，獲利表現上也隨營收表現呈同步升降。

除全球經濟影響與市場需求放緩之外，全球各國或區域的產業政策，及仍在繼續的俄烏戰爭，也成為影響半導體產業供應鏈的掣肘，進一步加劇市場下行態勢，甚至基於地緣政治關係的考量，正逐漸割裂全球化半導體供應鏈，再加上中美爭端，美國提出以技術、設備、科技人員輸出設限的晶片政策，讓產業逆全球化趨勢正逐漸成形中。面對多變的外部經營環境，及陸續產生對公司經濟績效及風險管理的負面衝擊議題，111年威健將產業鏈存貨去化問題、因地緣政治「中國+1」模式產生、通膨加劇不利終端電子產品需求、利率上升融資成本增加等議題列入風險管理，予以管控及提出相關因應對策，確保公司策略目標之達成。

單位：新臺幣仟元

威健集團近三年財務績效

項目/年度	109年	110年	111年
營業收入淨額	58,413,402	72,404,886	70,281,179
銷貨成本	55,345,619	67,242,044	64,791,186
營業毛利	3,067,783	5,162,842	5,489,993
營業淨利	976,203	2,525,619	2,728,183
營業外收支	(43,115)	(74,299)	(398,029)
稅前淨利	933,088	2,451,320	2,330,154
所得稅費用	233,779	730,180	631,020
本期淨利	699,309	1,721,140	1,699,134
本期綜合淨利	564,591	1,626,511	2,186,553
每股盈餘(元)	1.90	4.54	4.03

備註：

1. 上表為威健集團合併簡明綜合損益表數據，包含集團子公司。
2. 111年威健集團取得政府補助金額共27,346,636元，補助項目包含LED燈座補助、香港政府保就業計畫、開發扶持資金等。

威健實業近三年財務資訊

項目/年度	109年	110年	111年	項目/年度	109年	110年	111年
員工薪酬與福利(仟元)	596,570	671,798	694,798	所得稅繳納數(仟元)	108,177	40,391	153,745
員工酬勞與董監酬勞(仟元)	98,053	239,390	237,404	現金股利(元/股)	1.33341	3.007259	3.10
科技及公益捐贈(仟元)	1,100	800	2,001	總股利配發金額(仟元)	494,508	1,270,232	1,312,988

備註：上表為威健實業個體財務數據，不包含集團子公司。所得稅繳納數修正為依據財務報告現金流量表揭露之當年度支付所得稅現金總數。

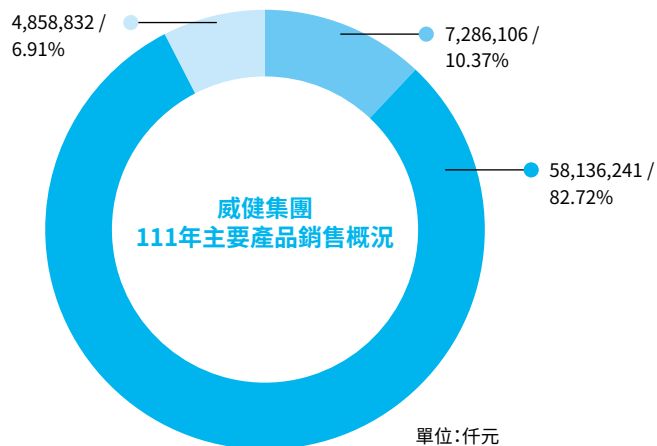
主要產品與服務

威健實業目前代理半導體零組件品牌已涵蓋諸多半導體整合元件製造廠 (Integrated Device Manufacturer, IDM) 或無晶圓廠 (Fabless) IC 設計公司品牌，例如 AMD、Amazing、Cypress、Infineon、Lattice、Microchip、Molex、NXP、Sinopower、Vishay、Western Digital 等廠牌共計 70 餘家產品線，不斷針對下游製造廠及結合上游供應商提供各項產品解決方案，大幅縮短客戶新產品的開發及上市時程。舉凡在工業電子、汽車電子、行動通訊、消費性電子、電腦周邊設備及 AI/5G 等應用領域，本集團所屬各區域公司皆有能提供客戶具競爭力之零件、技術支援服務，及具效率之供應鏈管理服務，並加強亞太地區依據各產品法規要求提供銷售及後勤支援服務。111 年並未出現產品被禁止銷售或依法下架之情事。

本公司在已建構之大中華區及東南亞經營規模，持續拓展、整合產品代理線，爭取引進具優勢之互補產品代理合作機會，111 年增加 9 條代理產品線，以強化產品線組合完整性及銷售結構均衡性，堅持及強化技術支援服務能力，並創造客戶新的需求，以達成透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。



威健依所代理產品特性，可分類為晶片組 / 特殊應用標準 IC、混合訊號及分散式元件，營業比重約 100% 是代理電子零組件暨周邊設備之銷售，銷售對象為電腦 / 通訊 / 消費性 / 工業 / 車用等電子產品製造商及 OBM/ODM/OEM 客戶，全集團服務客戶數約有 6,230 多家，主要銷售區域為台灣、中國地區，並拓展至東南亞地區。



● 台灣 ● 中國 ● 其他國家(東南亞國家)

銷售區域/金額佔比	金額(千元)	比率(%)
台灣	7,286,106	10.37
中國	58,136,241	82.72
其他國家(東南亞國家)	4,858,832	6.91
合計	70,281,179	100.00

備註：以集團合併營收為計算。

產品標示要求

本公司所代理銷售之電腦周邊資訊產品(軟、硬體)，如 AMD CPU、華擎和技嘉的迷你 PC(NETTOP) 等，除原廠彩盒包裝，另依循經濟部商業司商品標示法之資訊通訊消費性電子產品規範，予以加貼商品標示貼紙，將產品名稱、型號、系統需求、額定電壓 / 頻率、總額定消耗電功率 / 輸入電流、製造年份 / 號碼、生產國別 / 地區、功能規格 / 相容性、使用方法、緊急處理方法、警語 / 注意事項、代理商、製造商名稱及代理商服務電話等資訊加註，方可於市場銷售流通；此外，原廠供應商符合相關 RoHS 環保規範等，將依據客戶標籤需求，於產品包裝貼上環保相關標籤。111 年威健未有違反產品與服務之資訊與標示規定情事。

AMD 盒裝處理器保固說明

威健 AMD 盒裝處理器保固說明

- 安裝前請務必詳閱內附原廠說明書，本產品保固期為三年，人為因素及天災損壞不在保固範圍內。
- 本公司均已記錄所銷售之原廠序號，售後服務以本公司記錄為準，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。
- 若將此代理商標籤移至它處，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) 2656-0959
- 製造商：Advanced Micro Devices, Inc.

消費者技術諮詢專線：(02) 2796-8476

技嘉小主機保固說明

威健 威健代理 產品有限責任保固聲明

- 凡本公司代理銷售之商品，序號皆已建檔紀錄，可在本公司網站查詢。
- 各產品原廠保固期限及詳細資訊，請參閱原廠網站，此有限責任保固保固範圍只限於產品本身，並不屬於製造商所造成之故障，人為所造成之故障或延遲其他非自然所造成之損壞，恕不再保固範圍之內。
- 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) 原廠標籤及產品元件損毀、脫落或變更，(B) 磁頭損壞，(C) 產品外觀被損壞，(D) 未經授權而試圖修理、修改產品或任何附加後續附件之因素造成之損壞。
- 若產品已停止生產而無法維修或同型商品換貨，得以相近規格之商品替換，或升級更高規格之商品，並酌收運費。
- 本產品詳細保固說明請參閱原廠網站：http://www.weikeng.com.tw/

服務熱線：(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：(886) 2659-0202
製造商：GIGA-BYTE TECHNOLOGY CO., LTD.

華擎小主機保固說明

威健 威健代理 產品有限責任保固聲明

- 凡本公司代理銷售之商品，序號皆已建檔紀錄，可在本公司網站查詢。
- 各產品原廠保固期限及詳細資訊，請參閱原廠網站，此有限責任保固保固範圍只限於產品本身，並不屬於製造商所造成之故障，人為所造成之故障或延遲其他非自然所造成之損壞，恕不再保固範圍之內。
- 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) 原廠標籤及產品元件損毀、脫落或變更，(B) 磁頭損壞，(C) 產品外觀被損壞，(D) 未經授權而試圖修理、修改產品或任何附加後續附件之因素造成之損壞。
- 若產品已停止生產而無法維修或同型商品換貨，得以相近規格之商品替換，或升級更高規格之商品，並酌收運費。
- 本產品詳細保固說明請參閱原廠網站：http://www.weikeng.com.tw/

服務熱線：(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：(886) 2659-0202
製造商：ASRock Inc.

2.3 公司治理

威健實業於董事會下設有「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；於 111 年 3 月 25 日依公司實際公司治理及永續發展營運需要，經董事會決議通過成立「提名委員會」及「永續發展委員會」。111 年 8 月 10 日經提名委員會及董事會同意委任原營運長紀廷芳先生為本公司總經理，且自 111 年 9 月 1 日起生效，至此，本公司董事長胡秋江先生已無兼任總經理，更能符合公司治理精神及要求。

本公司董事會於 110 年 5 月 13 日委任財務長暨發言人周甘淋兼任公司治理主管，隸屬於公司治理專責單位「董事長室」，主要負責董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令及其他依公司章程或契約所訂定之事項等。公司治理主管須依董事會核定通過之「處理董事要求之標準作業程序」，據以要求相關議事事務單位應即時有效協助董事執行職務之原則，於 5 個工作天內儘速辦理。依規定，擔任公司治理主管之日起一年內參加初任進修 18 小時者，其進修期間若有跨年度之情形，則次年度得免修 12 小時之持續進修課程，公司治理主管截至 111 年 3 月 22 日止，除已完成初任 18 小時進修時數規定外，另自 111 年 4 月~12 月間仍持續進修達 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」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。

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「111 年度上市上櫃公司治理評鑑」於 112 年 4 月 27 日公布評鑑結果，本公司總得分 91.24(110 年總得分 75.19)，上市公司排名級距 21%~35%(110 年級距 36%~50%)，詳如下表。

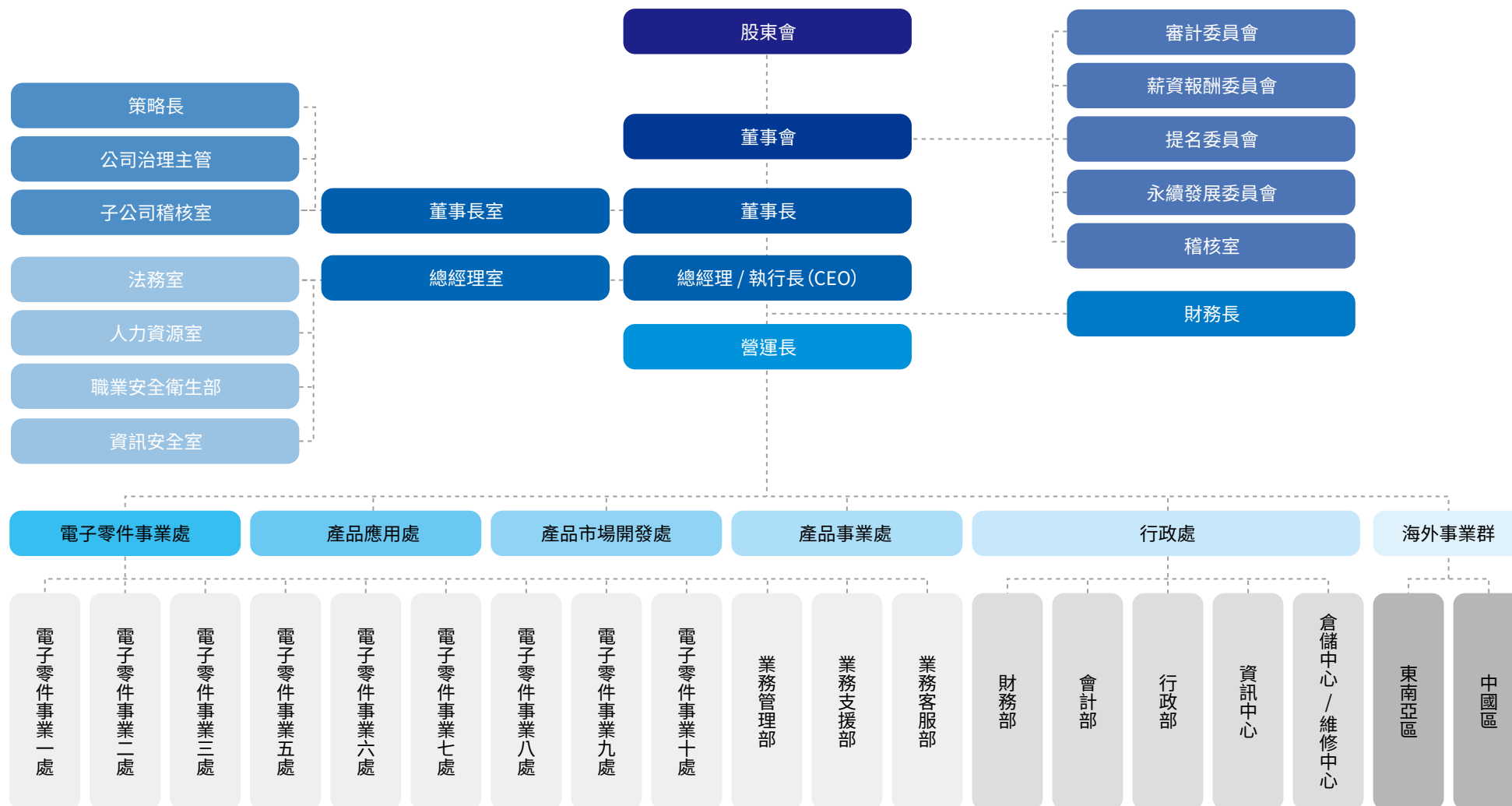
構面	總指標數	配分比重	符合指標數	不適用指標數	AA/A+題型加總分題數
維護股東權益及平等對待股東	16	0.2	14	0	1
強化董事會結構與運作	26	0.33	24	0	3
提升資訊透明度	18	0.23	13	0	2
推動永續發展	18	0.24	14	0	2
其他	2	—	—	—	—

資料來源：財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金

[相關重要公司治理規章請參考 ↗](#)

公司組織圖

更新日期：111年9月1日



董事會結構及運作

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

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

基本條件與價值

性別、年齡、國籍及法令遵循(資格條件及獨立性等)等。

專業背景、專業知識與技能

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

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



本公司現任董事會成員共 7 席 (其中女性董事 1 席，占比 14.3%)，皆為本國籍，任期為 110 年 7 月 20 日至 113 年 7 月 19 日，結構占比分別為 3 席獨立董事 (42.9%)，四席非獨立董事 (57.1%)，其中 2 席具員工 / 經理人身份之董事 (28.6%，未逾全體董事席次三分之一)；董事年齡區間：71~80 歲區間有 1 位 (14.3%，陳澄芳)、61~70 歲區間 4 位 (57.1%，胡秋江、

蔡裕平、尤雪萍、紀廷芳)，51~60 歲區間 2 位 (28.6%，林弘、陳冠華)，均已具備執行職務所必須之知識、技能及學養，並分別擁有豐富的法律、會計、財務、市場行銷、科技產業或商務經歷等專業；全體董事間皆未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。111 年董事會共開會 9 次，董事平均出席率 100%。

董事會成員專業資格與經驗、獨立性情形、董事會成員多元管理目標及達成情形，以及董事會運作情形請詳本公司官網 [_ 公司治理專區 _ 董事會](#)。



威健實業111年董事會成員

職稱	姓名	性別	學歷	經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	胡秋江	男	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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(111年9月1日起卸任總經理·僅兼任策略長) ● 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暨薪資報酬委員會、審計委員會委員 ● 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 ● 翰金環保服務股份有限公司董事(翰金科技股份有限公司法人代表人) ● 翰金科技股份有限公司董事(翰立科技股份有限公司法人代表人)
獨立董事	蔡裕平	男	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 & Hannegan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 ● 泰然資本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
獨立董事	林弘	男	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

威健實業111年董事會成員

職稱	姓名	性別	學歷	經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
獨立董事	尤雪萍	女	<ul style="list-style-type: none"> 國立台灣大學會計學系碩士 	<ul style="list-style-type: none"> 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)
董事	威記投資股份有限公司代表人:陳澄芳	男	<ul style="list-style-type: none"> 國立交通大學電子物理系學士 	<ul style="list-style-type: none"> 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
董事	紀廷芳	男	<ul style="list-style-type: none"> 國立交通大學控制工程學系學士 	<ul style="list-style-type: none"> 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(111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
董事	陳冠華	男	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 展鈺投資股份有限公司總經理 威健實業股份有限公司監察人 	<ul style="list-style-type: none"> 展鈺投資股份有限公司董事 京元電子股份有限公司董事



董事姓名	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
胡秋江	●	●	●	●	●	●	●
蔡裕平 (獨立董事)	●	●	●	●	●	●	●
林弘 (獨立董事)	●	●	●		●	●	●
尤雪萍 (獨立董事)	●	●	●		●	●	●
威記投資股份有限公 司代表人：陳澄芳	●	●	●	●	●	●	●
紀廷芳	●	●	●	●	●	●	●
陳冠華	●	●	●	●	●	●	●

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。111年董事會成員進修課程包含「永續發展路徑圖產業主題宣導會」、「綠色產業的發展動向 - 低碳投資展望與因應商業策略」、「國際碳關稅最新發展趨勢與因應作法」、「內線交易的防制」、「企業常見內控管理缺失情形與實務案例解析」、「電動車與智慧車的技術發展與商機」等，皆已 100% 符合法令時數規定。

詳細董事進修情形請參考 [↗](#)

董事會評鑑

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

111 年度已完成董事會績效及董事成員自評評估作業，董事會績效考核自評平均達成率 87.37%，董事會成員考核自評平均達成率 87.83%，並於 112 年 1 月 13 日提報董事會報告。

另於 111 年 9 月 ~11 月間，委請「社團法人中華公司治理協會」針對 110 年 10 月 1 日 ~111 年 9 月 30 日相關公司治理之資料期間，進行外部評鑑，並由該協會出具評估報告書，亦於 111 年 12 月 28 日經提名委員會承認通過在案，並提報 112 年 1 月 13 日董事會報告在案。

以上相關自評結果及外部評鑑結果，請參閱本公司官網 [公司](#) [治理專區](#) [董事會](#)



績效評估執行情形

利益衝突迴避

依據威健「董事會議事規範」第十五條，訂有董事利益迴避制度，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。且董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。本公司董事會之決議，對依規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十八條第二項規定辦理。

本公司 111 年 9 次董事會會議，對於該議案有涉及董事自身利益迴避原因，則不參與表決。

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

內部稽核制度

依據本公司組織規程，稽核室隸屬於董事會，設置稽核主管 1 人及資深高級專員 1 人；另於 111 年 6 月於董事長室轄下設立「子公司稽核室」編制高級專員 1 人（自 112 年 1 月起又增加資深高級專員 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。

111 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 6 次稽核報告。

功能性委員會

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

[詳細運作資訊請參考](#)

說明	審計委員會	薪資報酬委員會	提名委員會	永續發展委員會
蔡裕平 (獨立董事)	●	●	●	●
林弘 (獨立董事)	●	●	●	●
尤雪萍 (獨立董事)	●	●	●	●
林振春 (外部專家)		●		
胡秋江 (董事長)			●	●
紀廷芳 (董事兼總經理)				●
開會次數(次)	7	3	2	3
出席率(%)	100%	100%	100%	100%
職責	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；旨在協助董事會提升監督功能及強化管理機能，包括確保財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、內部控制之有效性、遵循相關法令及規則及存在或潛在風險之管控。	依據董事會核定之「薪資報酬委員會組織規程」執行職權，每年至少召開2次會議；負責訂定並定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。	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。	執行職權包括永續發展政策、目標、策略與執行方案之擬定；執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂；審視風險管理政策、風險管理架構妥適性、重大風險管理策略，並定期向董事會報告執行情形。

備註：

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

薪酬政策與經營、永續發展績效之關聯 | 本公司薪酬 (薪資及酬勞) 政策，涵蓋之對象包括董事、經理人及員工：

一、給付員工及經理人之薪酬分為固定薪資與變動酬勞

1. 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。

2. 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

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。

3. 員工 (含經理人) 酬勞之提撥

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



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業務執行費用 (係指出席會議車馬費)。其中董事酬勞總額提撥，以不高於公司章程所述之稅前淨利百分之二點五為上限，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

三、關聯性、合理性與利益迴避原則

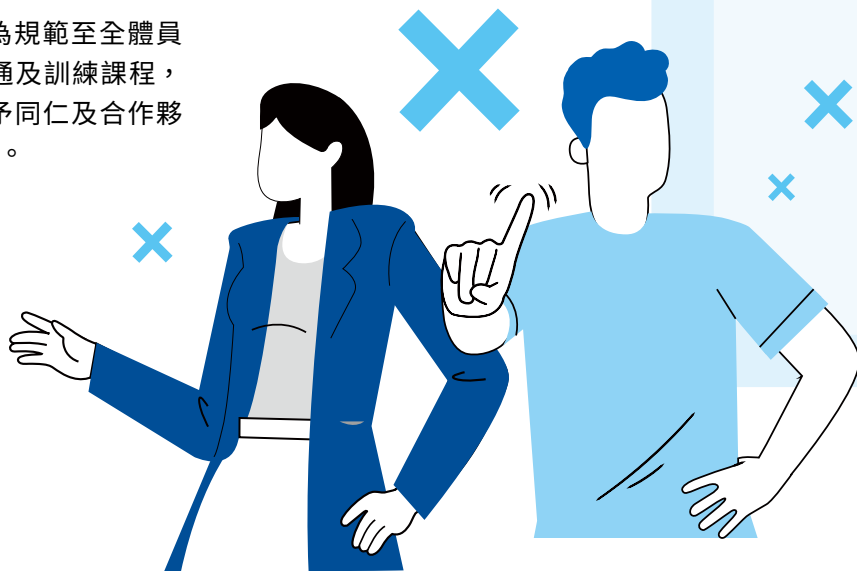
董事及員工 (含經理人) 之薪資報酬除須符合相關法令以足以吸引優秀人才外，並須兼顧個人績效與公司經營財務績效、永續發展投入貢獻，以及風險管理建立關連之合理性，其中董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，且不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；另在核定個人薪資報酬程序上必須注意利益迴避原則。

2.4 廉潔誠信與法規遵循

威健分別於 107 年及 110 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分。

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



誠信經營原則

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

防範宣導與訓練

● 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、不得有內線交易或市場資訊不對稱行為之獲利情事以及所有其他相關主題進行教育宣達，以強化誠信及自律。
- 新進員工於到職一週內，100% 接受法務及人事單位之提醒宣達，包括誠信經營、道德行為規則之相關重點提醒。111 年共計有 58 位新進員工接受相關重點提醒。
- 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。

111年反貪腐/誠信經營教育訓練統計

日期	宣導場合	參加人數	時數	教育內容
1月18日及1月20日	新進員工訓練	13	1	反貪腐/誠信經營/內線及短線交易禁止
7月12日及7月14日		16		
10月25日及10月27日		27		
3月31日	經營會議	39	0.5	<ul style="list-style-type: none"> ● 內線交易/短線交易之消息定義 ● 《證券交易法》規定之民、刑事責任 ● 財報公告前之封閉期(年報:公告日前 30天/季報:公告日前 15天)及公告後沉澱期(公告日前後18小時),內部人禁止交易 本公司已發行股票或權益性質有價證券。
10月14日	全體員工大會註	373		防制內線交易_內線交易法規介紹
5月13日	董事進修課程	董事胡秋江	3	社團法人中華公司治理協會-內線交易的防制
		董事紀廷芳		
		董事陳冠華		
7月22日		獨立董事尤雪萍		證券暨期貨市場發展基金會-以公司角度淺談新興金融科技犯罪與防制洗錢

誠信經營教育訓練



註：全體員工大會僅在台北總公司舉辦，參加人數不包含當天請假、外出洽公及非台北總公司員工。

● 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

 **32** 家
較110年增加5家

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。

簽署本公司之「遵守負責任商業聯盟行為準則承諾/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。

非原廠供應商

 **65** 家
較110年增加15家

客戶

 **270** 家
較110增加61家

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。



完善的檢舉機制

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

檢舉人應盡可能告知被檢舉人的姓名、單位、違法違紀事實的具體情節和證據，並對檢舉內容負責，不得代替他人檢舉。檢舉情事若涉及一般員工者呈報至部門處級主管；涉及董事或高階主管，呈報至獨立董事。檢舉事項經查證屬實，公司將對檢舉人進行獎勵，對於有重大貢獻的檢舉人，給予重賞。111年無接獲任何檢舉事件。

詳細檢舉制度資訊請參考 [↗](#)



檢舉管道

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

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



檢舉者
保護機制

● 嚴格保密檢舉人的相關資訊，檢舉事項的具體內容，相關調查工作應在不暴露檢舉人身份的情況下進行；除非檢舉人同意，否則任何情況下，不能公開檢舉人的姓名、工作單位、聯繫方式等資訊。對於違反保密規定或不正當履行職責的受理檢舉工作人員，將根據情節和後果進行懲戒。

● 任何單位和個人不得以任何藉口阻攔、壓制檢舉人檢舉，不得採取任何方式打擊報復檢舉人和檢舉調查人員。打擊報復檢舉人和檢舉調查人員者，一經查證屬實，將依照公司有關規定處理，構成犯罪情節重大者，移送司法機關依法處理。



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

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。
- 111年底本公司無發生貪腐(污)事件。

法規遵循

威健集團遵循當地之營運相關法令/法規，包含勞動法令、稅務法令、公司法、證券交易法、商業會計法、公平交易法令、進出口法令、環保法令、智慧財產權法令、產品貿易法規等。111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 111 年均未違反相關法規及法令規定 (包含但不限於上述列示之法規)。

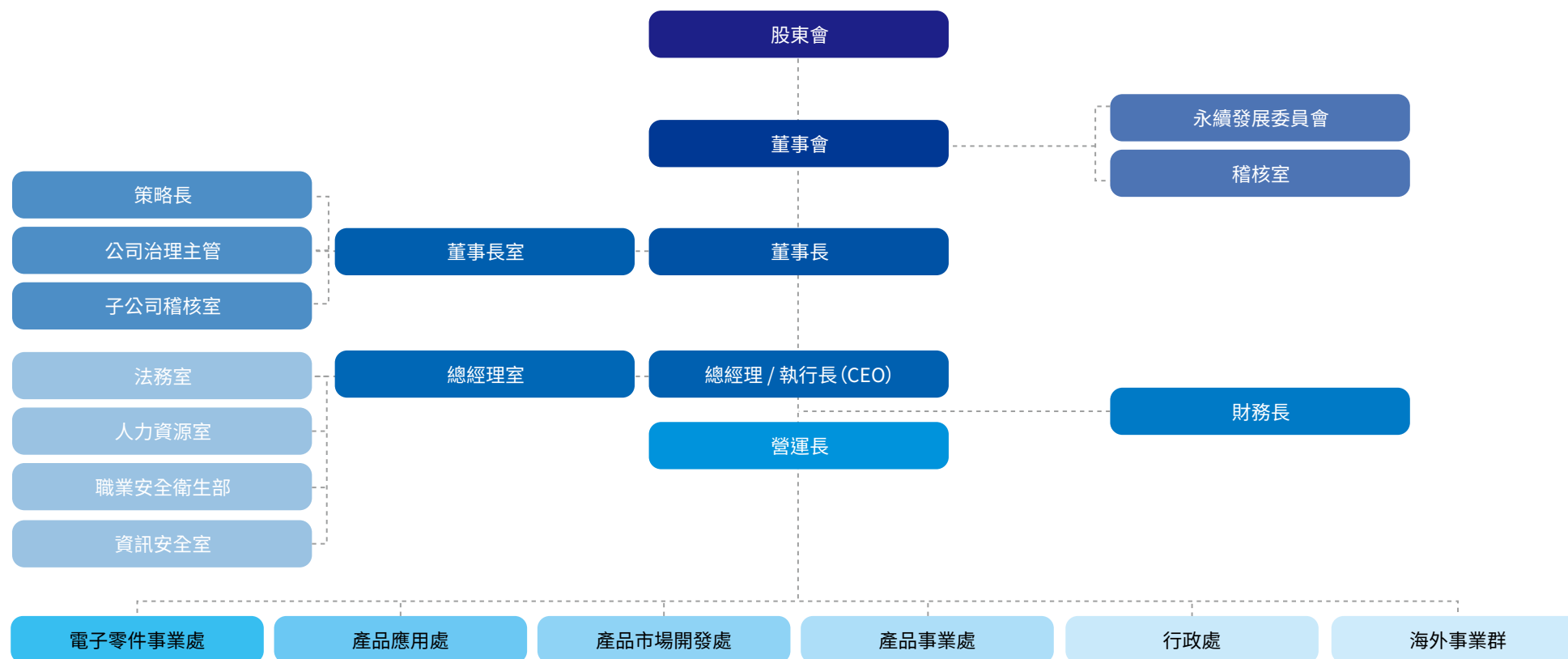
2.5 風險管理

為落實風險管理機制，強化風險評估及監督風險承擔能力，威健於 110 年由董事會通過訂定「風險管理政策與程序」，111 年 9 月依據台灣證券交易所頒布之「上市上櫃公司風險管理實務守則」，全面增修該政策與程序，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。

風險管理政策與程序

風險管理組織架構圖

更新日期：111 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及氣候變遷等）、風險管理架構之妥適性、重大風險管理策略（包含風險胃納或容忍度）及重大風險議題之管理報告並督導改善機制並定期向董事會報告風險管理執行情形。

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

三、營運及管理功能單位

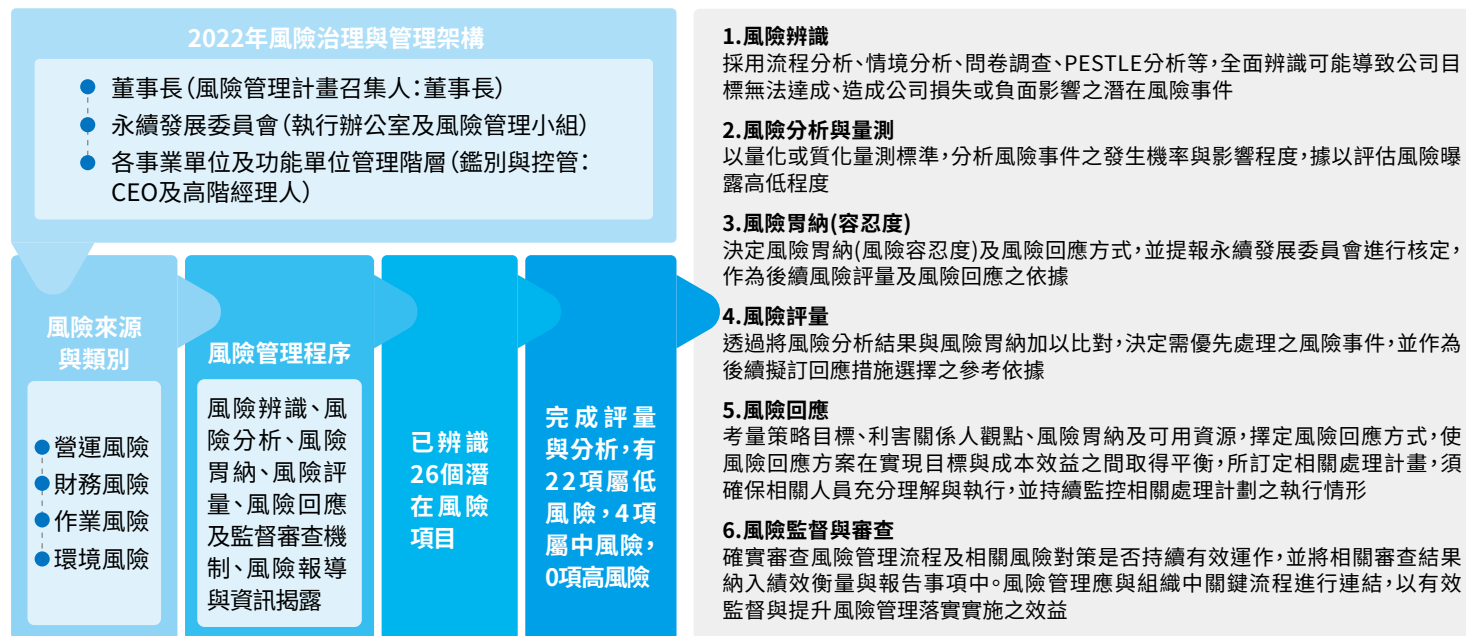
各層級組織管理體系則由總經理 / 執行長、各事業單位及功能單位高階經理人協助風險因子鑑別與風險控管，使風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率，定期於營運會議中進行相關風險評估，並擬訂對策及檢討。

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

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。

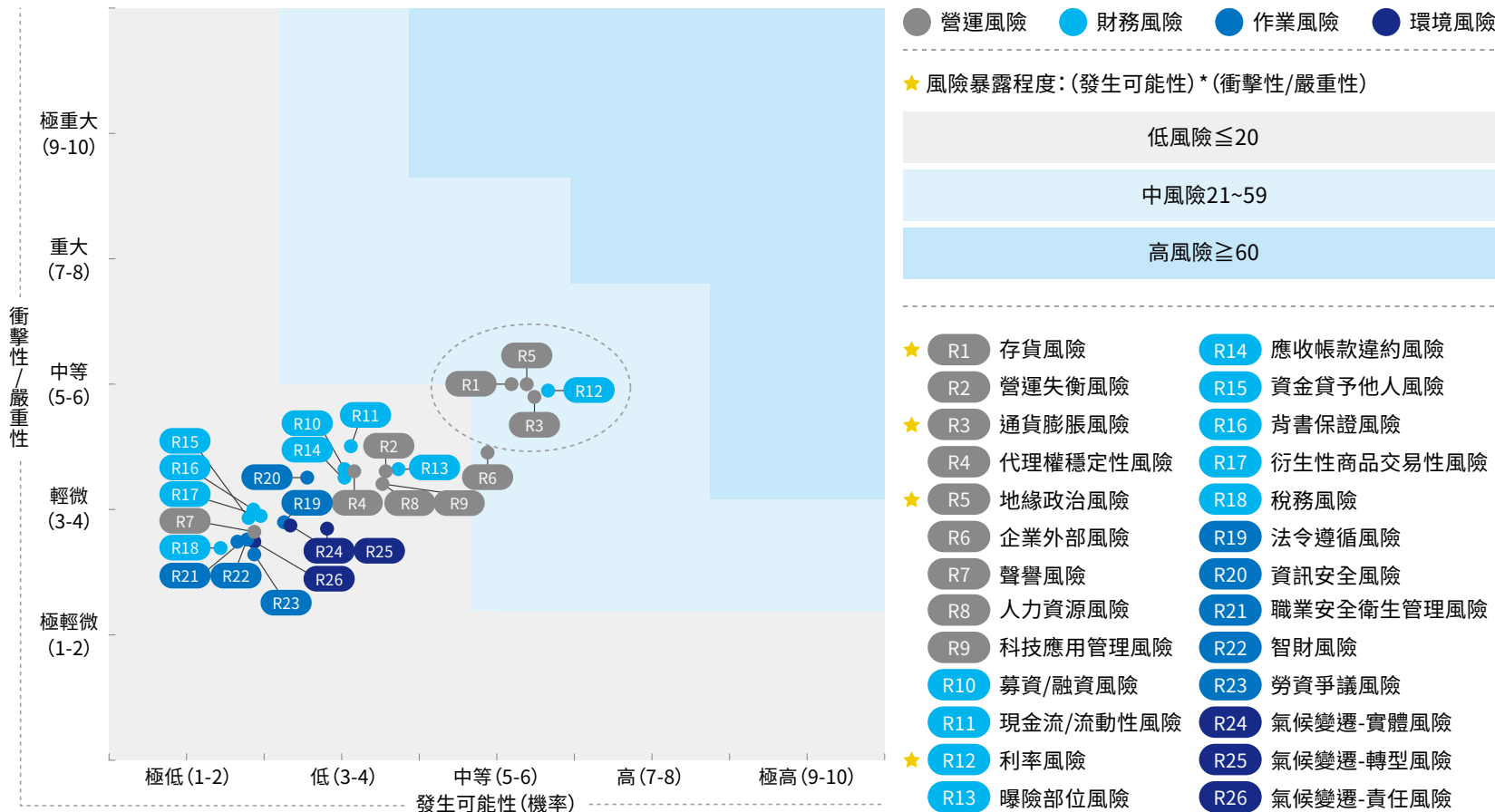


風險辨別與因應策略

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111年度風險辨識,臚列26項風險項目,其中營運風險面9項,財務風險面9項,作業風險面5項,環境風險面3項,已於111年9月28日報告永續發展委員會及董事會核定之;同年10~11月間採內部問卷方式,由參與經營會議及派駐海外子公司之經理級(含)以上人員為問卷調查對象,由其就問卷所列各風險項目發生可能性(A)、發生嚴重性/衝擊度(B)及風險暴露度(A)x(B)進行分析與量測;共回收53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。

26項風險項目中,低風險有22項,中風險4項,高風險0項,並就4項中風險主題提出相對之因應對策,已於111年12月28及112年1月13日分別提報永續發展委員會及董事會核定。

風險矩陣圖



中度風險主題事項及其因應對策

● 利率風險說明及因應對策

利率之上升波動風險，主係因全球主要經濟體，尤其是美國及歐盟，為因應通膨危機，採取緊縮貨幣政策，持續調整升息幅度，讓美元資金成本墊高所致。

本集團之金融機構借款，主係支應營運週轉之資金需求，借款除部分新台幣及人民幣外，是以美元借款為主，因此，美元市場利率之變動會直接影響集團公司之財務成本。111 年度美國聯邦準備理事會 (FED) 總共升息了 17 碼，將基準利率上調到 4.25%~4.50% 之間，而台灣中央銀行亦升息了 2.5 碼，將重貼現率、擔保放款融通利率以及短期融通利率各調升，分別調整為年息 1.75%、2.125%、4%；至於中國人民幣利率則無重大變動。

利率波動直接影響公司財務成本及資金周轉，因此在因應對策上採取了：

1. 提早規劃資本市場直接融資之籌資案 - 零票面利率之五年期無擔保可轉換公司債

本公司依據資金需求預估及利率走勢，本公司已提前於今年 5 月間於資本市場上募集完成第六次零票面利率之五年期無擔保可轉換公司債新台幣 20 億元，適時藉由長、短期融資工具搭配，以調整財務及資本結構，且在財務成本上無須負擔實際現金流出之利息支出。

3. 依產品價格彈性適度調整定價策略

面對因總體經濟通貨膨脹現象，所引發之利率升高風險，導致公司營運資金必須負擔更高之財務成本，將透過與客戶協商之機制，以提升更優質的產品服務為前提，分析銷售產品之價格彈性，重新審視產品定價，以爭取利潤率之維持。

2. 強化現金循環管理

因公司所處行業特性，在資產負債表上之主要流動資產 (資金用途) 為存貨及應收帳款，而流動負債 (資金來源) 主要是銀行借款及應付帳款；為因應利率走升，須強化營運資金 (Working Capital) 管理，以提升資金運用效益，並減少資金積壓之機會成本，尤其是在存貨周轉天期及應收帳款回收天期之管理目標必須予以加強及明確；當加速縮短前述天期，可有效縮短營運週期 (Operating Cycle) 及現金循環週期 (Cash Conversion Cycle)，將有助於減低金融機構間接融資依賴度，以控管因利率升高之融資財務成本增加。

4. 監控利率引發美元暴險部位之避險管理

因美元利率走升所引發之美元相對新台幣及人民幣之升值趨勢確立，且公司主要流動負債銀行借款及應付帳款又是以美元部位為主，因此在美元資產及負債缺口管理上除自然避險外，隨時掌握匯率走勢，就美元資產與負債間之缺口產生正、負部位，視需要以購買遠期外匯合約避險之。

● 通貨膨脹風險說明及因應對策

過去，全球主要經濟體國家多會將通膨率控制在大約平均 2% 為基準，讓物價溫和上漲，以有利經濟成長；但如今，受到近年美中貿易衝突、COVID-19 疫情、產業供應鏈瓶頸，以及 111 年 2 月間俄羅斯入侵烏克蘭，更讓全球的農糧、原油、天然氣等原物料價格上漲。事實上，110 年之後，美國政府開始注意到受 109 年 COVID-19 推出的 QE 以及供應鏈瓶頸，正讓通貨膨脹危機逐漸加深，再加上 111 年以來之俄烏戰爭導致整體經濟面臨原物料上漲的壓力，美國聯邦準備理事會 FED 於 111 年共升息 17 碼，甚至是縮減資產負債表的政策，作為遏止通貨膨脹的主要工具，卻也引發市場產生停滯性通膨的疑慮。而歐洲央行也早於 111 年 3 月公布最新政策，將加速量化寬鬆措施退場，讓「資產收購計畫」（APP, Asset Purchase Program）接替「疫情緊急資產收購計畫」（PEPP, Pandemic Emergency Purchase Program）。因此，全球經濟體皆已正式面臨通貨膨脹所導致之全球經濟下修的風險。

本集團亦將正面迎接這波通膨熱浪的關口，且牽涉到與上游代理原廠及下游客戶間所處半導體產業鏈互動，在因應對策上採取了：

1. 致力「即時分享」供應鏈

不佳的供應鏈管理，將導致無需求趨動的呆滯存貨，將使公司在通貨膨脹風險下面臨損失，因此，須重新審視已有之供應鏈管理體系與架構。有效率及即時分享資訊之供應鏈，應從端到端、從原廠到代理商（本公司）及從供應商（本公司）到客戶，能彼此分享資訊和流程，使得本公司、原廠及客戶間能制定有效率、彈性及能承受風險的供應鏈結構，並拋下集中化和規模等過時想法，致力找出或投資能實現端對端（end-to-end）願景的工具與解決方案，以加速實施數位化供應鏈管理架構；讓雖在通貨膨脹風險籠罩下，卻能催化公司完成供應鏈管理的改良，以展現因應外部環境變化的系統化反應能力、整合力及靈活力，能有效率且兼具彈性的與客戶之需求趨動緊密一致。

2. 執行「零基預算」概念

「成本推動的通貨膨脹」將是公司面對通貨膨脹經營環境的面貌，因此能否降低成本，將成為企業適者生存的標準。在實務上將致力執行「零基預算」概念以因應物價，著手調整進貨材料、供應商、價格，所產生的漣漪效應。各部門年度預算從「零」開始，不受上年度預算數字高低影響，每個部門必須檢視自身業務，根據成本效益分析，從最優先項目開始提出預算，以達擷節成本與費用。但在執行過程中，不能讓「零基預算」成為壓抑創新或人才培訓的雙面刃，以避免當通膨壓力消退後，競爭力也跟著退步。

4. 依產品需求價格彈性適度調整訂價策略

面對成本推動通貨膨脹現象，所引發之企業營運成本上升，將透過與客戶協商之機制，以提升更優質的產品服務為前提，分析銷售產品歷史交易資料及市場預測，以推估產品可能之需求價格彈性，重新審視產品訂價策略，以爭取利潤率之維持。

3. 分析利潤率

面對通貨膨脹，須審慎檢視資金運用效益及獲利率。先重新評估各項營運活動的成本，再分析當下所面對的經濟環境下，能掌握的利潤率，從而檢視及找出提高利潤率的解決方案，同時繼續確保高品質的產品與服務。

5. 重視營運效率，關注員工需求與感受

營運效率愈高，獲利率可能也跟著提升，使用可檢核的工作流程、工具與科技，以檢視與改善營運效率、但在追求改善營運效率的同時，也要持續關注員工需求與感受，尤其在通貨膨脹當下，雇主與員工站在相同陣線，溝通非常重要。

● 地緣政治風險說明及因應對策

自 107 年起，美中爆發貿易摩擦，美中之間的貿易對抗由關稅、智慧財產權爭端，升級為美國制裁特定通訊設備、晶片製造大廠的科技戰。自 109 年 COVID-19 疫情爆發迄今，更將貿易衝突升級到國家安全層級，祭出一連串產業生態系制裁手段，有系統地阻斷中國取得先進製程之關鍵晶片技術、設備及人才，其影響所及是極其深遠的。除了臺灣廠商生產的半導體晶片、設備出口中國大陸相關業者經營將受影響外；在中國大陸設有生產基地的廠商，當地設備進口及後續擴產方面也有所衝擊，相關業者已深受國際地緣政治風向變化之影響，此都具體展現半導體產業與科技實力，甚至國力的密切關係。

本集團內公司位居半導體產業之供應鏈角色，所代理半導體零組件是以美國技術為主且須符合其進出口法令規範之歐美體系產品為主，並以亞太區域為主要深耕市場範圍。因此在美國政府強調『有意義掌握產業供應鏈』，並積極要重建美國半導體製造能力，要提升半導體供應鏈韌性，強調必須以國際合作、區域型分散式的生產體系模式，以維護半導體及關鍵零組件的供應穩定，面對此地緣政治變化，過去以比較利益優勢、專業分工生產的全球化供應鏈體系已逐步轉型，原本全球化下的長鏈分工，已不適用於美中競爭以及 COVID-19 疫情時期的供應鏈需求。據此，為因應地緣政治風險，在中國投資的半導體應用電子產品製造廠商，近半加速「中國+1」布局，規劃移轉生產基地、遷移或調整產線以符合要求。然而 COVID-19 疫情發生後，各界更意識到分散生產基地降低斷鏈風險的重要性，企業從優先考量降低成本，轉而更在乎供應鏈的安全與韌性，因而供應鏈愈趨短鏈，進一步朝向產業回流、建構多元生產基地、分散風險的方向思考，建構就近市場的區域化生產供應鏈，以及徹底重組供應鏈來減少脆弱性，成為疫後供應鏈重整的新趨勢。

面對此地緣政治風險，本公司採取之因應策略如下：

1. 恪遵美國進出口法令規定

因為本集團公司所代理半導體零組件是以美國技術為主之歐美體系 IC 產品，基於代理權合約要求，必須與上游原廠同恪遵美國進出口法令規範，並依據內部作業程序確實執行產品方案 design in、報價、接訂單及出貨時各階段時程之檢核，以符法令之遵循。

2. 擴大產品組合

中國半導體產業在先進製程發展受到限制之下，必定加大對成熟製程產品的發展與支持力度，再加上中國本土廠商在成熟製程產品技術已有一定基礎，未來其國產替代速度勢必加快，成熟製程產品自給率將持續提升，因此，除了既有之中國本土廠商產品代理權外，集團內中國子公司之產品開發部門，將持續掌握產業發展趨勢，適時新增中國本土廠商之產品代理權，擴大參與供應鏈之產品組合，以因應歐美體系產品供應中國之法令限制。

3. 因應客戶「中國+1」布局，建構跨國跨區域運籌能力與彈性

生產基地在中國的台灣電子產品製造商，近半加速「中國+1」布局，規劃移轉生產基地、遷移或調整產線至東南亞國家或墨西哥等，相對應本公司之跨國、跨區域運籌布局、能力及成本也須事先規劃分析，形成決策及決定做法後，方有及時提供客戶產品服務能力。因此，運籌合作夥伴對象、據點、當地國海關法令、稅務條件(關稅、營業稅及所得稅等)等皆須事先分析與掌握。

● 存貨風險說明及因應對策

半導體零組件供需產業界正面臨全球高通膨、升息、俄烏紛爭、中國動態清零政策與全球經濟成長下修等不確定性，半導體應用端產業對半導體零組件需求，於 110 年所發生長短料問題，在 111 年下半年整體供應鏈已大幅改善，僅剩部分汽車電子還有點緊缺，致整體供應鏈高庫存問題日益發酵，下游客戶需求端之高存貨現象至 111 年第三～四季已攀上高峰。因此，『力拼去化庫存』已變成整體供應鏈要去面對的存貨課題與風險，且該高存貨現象估計需再 2~3 個季度（即 112 年上半年之後）方有機會逐步調整完畢。

面對供應鏈存貨風險，本公司採取之因應策略如下：

1. 須慎防存貨跌價損失與資金斷鏈風險

由於企業採購、訂單、存貨、付款、出貨與收款，皆有其發生時點先後順序，非一個時點全部到位與付、收款項完成，越接近電子產品終端消費者之 IC 零組件代理商及電子製成品製造者，勢必考驗轉嫁能力；因此，採購存貨政策須從「整條供應鏈」與「終端需求」著眼，必須在每個供應鏈節點上視為全方位的重要獨立功能，例如銷售和作業規劃、預測和需求、回應與供應、需求導向補貨，以及存貨規劃，甚且在存貨品項間更須檢視轉嫁能力並適時調整採購存貨政策，切勿因通膨而超額追價，須慎防存貨跌價損失與資金斷鏈風險。

2. 呆滯預防的控制措施

對呆滯存貨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) 產品方案” 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：
 - a. 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。
 - b. 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。
 - c. 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。
 - d. 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。

3. 呆滯存貨處理的改善對策

對於已經產生的呆滯存貨，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存貨，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存貨上。除了需要對庫存呆滯存貨處理流程重新進行梳理、確定呆滯責任歸屬以及將呆滯存貨處理與部門績效掛鉤外，削減呆滯存貨主要採用以下方式：

- (1) 內部削減
 - a. 對於已造成的呆滯，業務部門應每月整理、更新呆滯存貨。
 - b. 直接報廢。
- (2) 外部關聯削減
 - a. 客戶承擔變更損失：替客戶專門備置的產品，在採購前與該客戶簽訂協定並收取一定比例的訂金，以減少和規避客戶改變或取消訂單而產生呆滯，造成損失。如客戶提出需求變更要求，須在物料消耗完或須由客戶承諾承擔呆滯損失之後實施。
 - b. 存貨退回供應商原廠：呆滯之存貨，若包裝、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，以減少公司呆滯存貨，同時也能減少公司資金積壓。
 - c. 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料件出售給正需求或將需要此類料件的客戶。

重大偶發事件管理

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

重大偶發事件

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

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

重大偶發事件通報程序

1

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。

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。

2

3

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。

4

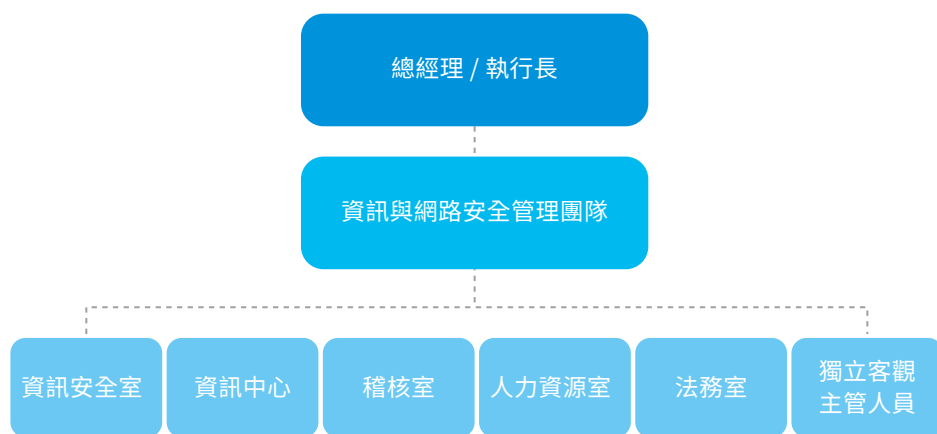
重大偶發事件，無論在因應中或事後，應將該偶發事件再度彙整後及時提報永續發展委員會進行核定，並提報董事會報告或討論決議。



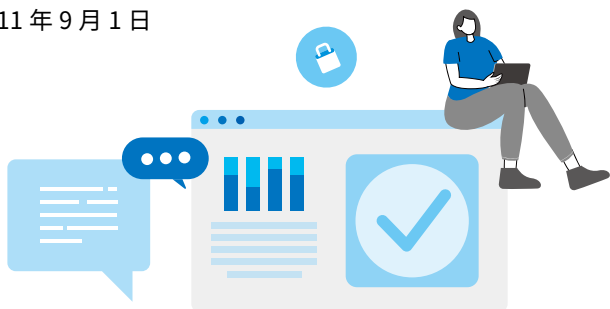
2.6 資訊與網路安全管理

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

資訊與網路安全風險管理架構



更新日期：111 年 9 月 1 日



資訊安全室	資訊中心及法務室	稽核室
建立公司資通安全政策、策略與專案，提出資通安全永續性規畫、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。	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。	會同資訊安全室、資訊中心及各相關單位負責辦理資訊機密維護及稽核使用管理事項。
人力資源室	法務室	獨立客觀的主管人員 (各事業單位及功能單位管理階層)
辦理人員進用安全評估。	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。	辦理資料及資訊系統之安全需求研議、使用管理、保護等事項，以及對機密敏感資料可使用人員之授權建議、考核與管理。

資訊與網路安全政策

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



資訊安全主管與專責人員教育訓練

111年資訊安全教育訓練概況

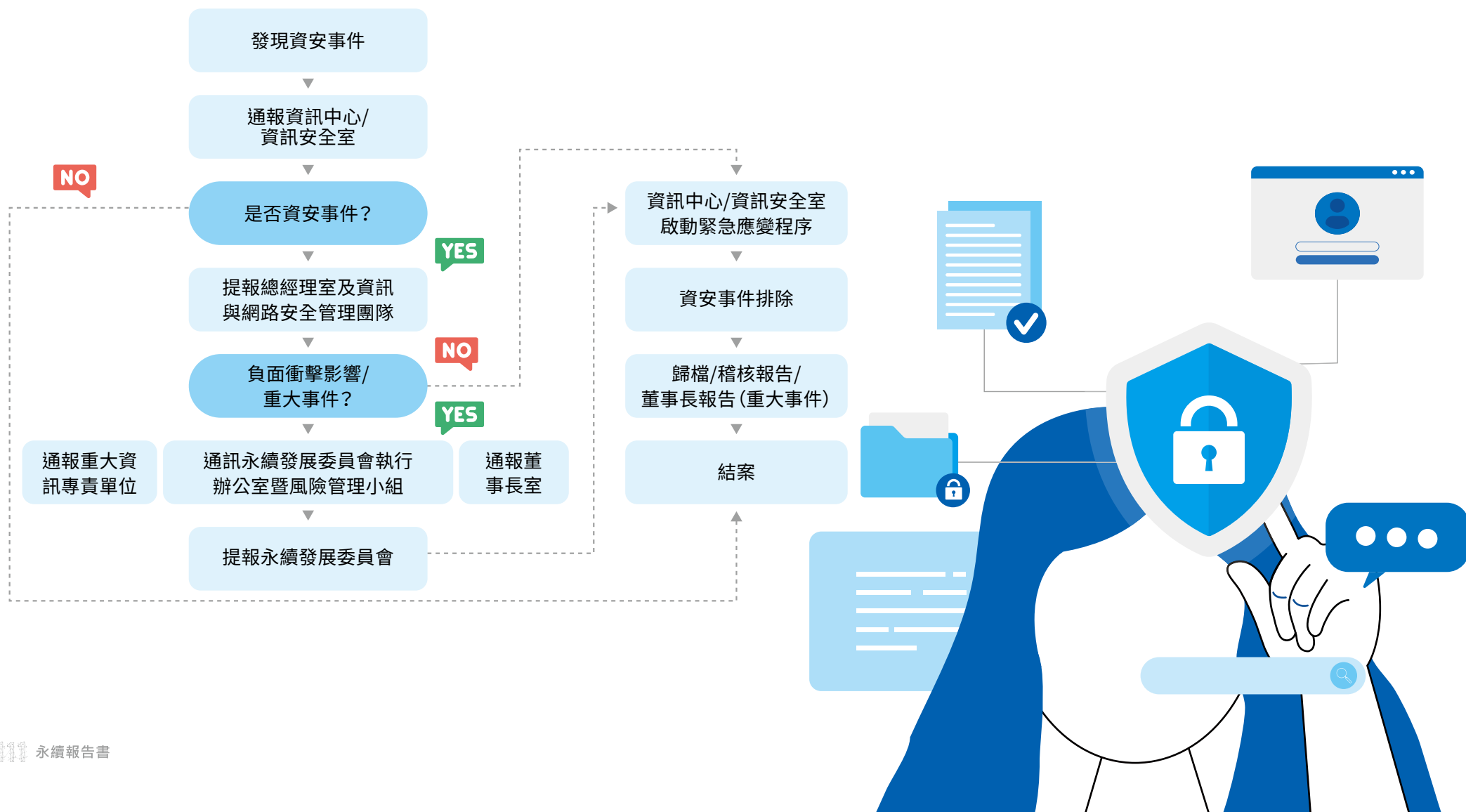
主辦單位	課程/活動名稱	日期/時數(小時)	參加人員
恆毅資訊 (UCOM)	CISM國際資訊安全經理人認證專班 ● 資訊安全治理 ● 資訊風險管理 ● 資訊安全計畫開發與管理 ● 資訊安全事故管理	3月14日~3月17日,共28小時	資安室主管,取得中華民國電腦稽核協會核發修業證明書
CYBERSEC 2022 臺灣資安大會	ESG趨勢下的C-X-O資安思維與挑戰 主動強化風險預警能力,如何打造有效的關鍵風險指標 (KRI) 與關鍵績效指標 (KPI)	9月20日,共2小時	資安室主管
	新世代SIEM (Security Information and Event Management) 平台-FortiSIEM, AI驅動的安全營運 進階端點安全防護規劃		
	零信任資安論壇-從資安長的角度來看零信任架構的佈局		
	勒索軟體論壇-面對進階勒索軟體無差別攻擊,你的防禦戰略有跟上嗎?	9月22日,共1.5小時	資安室副理
	零信任資安論壇-零信任框架的虛實探索		
	未知的風險,才是最大的風險點線面徹底掌握設備、軟體、人員潛在漏洞企業資安管理政策精準落實		
	Fortinet Security-Driven Networking – 輕鬆部署安全的網路環境	9月20日,共1.5小時	
	作業系統升級頻繁,應用軟體趕不上變化,AOD隨選雲協助企業永續經營		
	Speedrun!傳送到Linux伺服器的最短攻擊路徑!		
新世代資安戰情指揮中心	9月21日,共1小時		

111年資訊安全教育訓練概況

主辦單位	課程/活動名稱	日期/時數(小時)	參加人員
CYBERSEC 2022 臺灣資安大會	CISO的勒索軟體指導手冊-CISO's Ransomware Playbook	9月22日,共2小時	資安室副理
	“在家工作”到“隨時隨處工作”—零信任方式下的後疫情時代數位化轉型		
	保安!網站是可以讓人家駭了又駭的嗎?		
	透過產品開發流程管理開源軟體漏洞		
美商達信 (Marsh)	風險管理研討會 ● 2022 全球資安韌性調查暨資安保險趨勢 ● 企業新興風險與機會 - 氣候變遷 ● 企業風險與營運持續管理實務分享	9月23日,共3.75小時	● 資安室主管 ● 董事長室特別助理/永續發展執行辦公室
證券櫃檯買賣中心官網	● 「上市上櫃公司資安管控指引」說明 ● 全球及國內資安發展趨勢介紹	10月31日,共2.5小時	● 資安室主管 ● 資安室副理
台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT)	BLUE TEAM 資安演練課程 (splunk平台課程)	11月17日,共3小時	● 資安室主管 ● 資安室副理 ● 取得財團法人台灣網路資訊中心 (TWNIC) ● 台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 研習證明 (BLUE TEAM 資安演練)

資訊與網路安全事件通報程序

111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。



永續供應鏈 與環境

技術研發與客戶關係管理方針	62
3.1 供應鏈盡責管理	64
3.2 技術研發	68
3.3 客戶關係管理	70
3.4 氣候變遷因應	73
3.5 環境保護	80



3

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	
重大議題	技術研發、潔淨科技機會、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。氣候變遷議題成為企業當前最重要的環境、經濟議題，如何協助原廠、客戶積極投入潔淨科技產業，減少能源消耗和能源成本，以及降低碳排放，亦是公司的主要業務目標，更是各類關注永續發展的利害關係人極為重視的議題。
涉及負面衝擊方式	無實際衝擊之情事，若發生技術研發、潔淨科技機會、客戶服務與滿意度之負面衝擊，將為組織直接造成之衝擊或間接促成之衝擊。
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。 ● 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梁以提供符合客戶需求之解決方案。 ● 112 年威健實業相關研發總支出預計約新台幣 140,118 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。 ● 因貿易邊緣政策及疫情，影響客戶生產基地及供應鏈的多元布局策略，並於亞太區域內跨國移動，集團須強化支援度、服務動能與彈性。 ● 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 / 客戶緊密合作，以助整體高科技產業朝向低碳化、智慧城市 (5G, AIoT, HPC, Data Center, 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。

技術研發與客戶關係管理方針

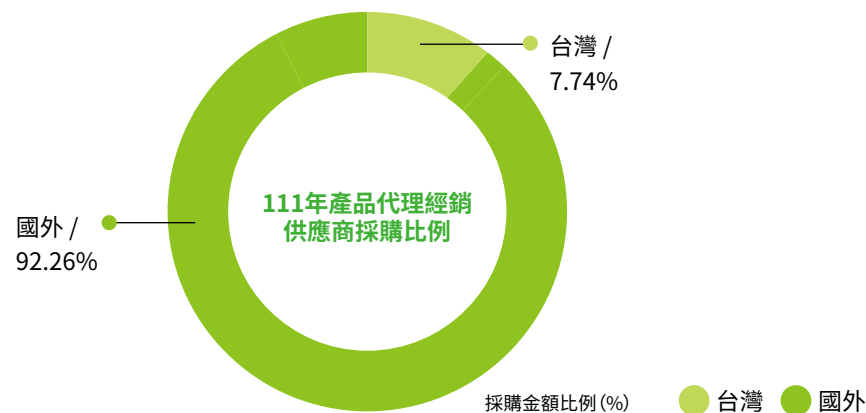
重大議題	技術研發、潔淨科技機會、客戶服務與滿意度
<p>特定的行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 於 110 年新建置完成即時貨況查詢平台。 ● 規劃完善應用工程師 (FAE/AE) 之人才培育與社會責任，留住技術人才。 ● 111 年威健實業研究發展支出 133,093 千元。 ● 本公司以行業領先的應用技術推廣能力創造價值優勢，111 年技術研發人員與業務人員比例： <ul style="list-style-type: none"> ● 每 1.8 名業務 * 1 名技術工程師 (台灣據點)。 ● 每 2.3 名業務 * 1 名技術工程師 (中國大陸據點)。 ● 提供專業客服 / 業務支援人員 (集團 (含台灣、香港、中國大陸及新加坡據點) 總計有近 260 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。 ● 本公司提供專業客服 / 業務支援人員，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。
<p>管理評量機制</p>	<p>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。</p>
<p>執行成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 111 年共計增加 9 家企業授權本公司電子元件產品代理權。 ● 111 年全集團服務客戶數約有 6,230 多家。 ● 111 年集團合併銷售額中需要提供客戶技術服務者占總銷售額 85% 左右。 ● 111 年 FAE/AE 參與原廠教育訓練課程共 1,767.5 小時數。 ● 111 年 FAE/AE 協助開發於太陽能、電動車或節能產品上之應用共 7 家客戶，共 47 個專案。
<p>利害關係人議合</p>	<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>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> <p>利害關係人議合請參閱 1.2 利害關係人識別與溝通。</p>

3.1 供應鏈盡責管理

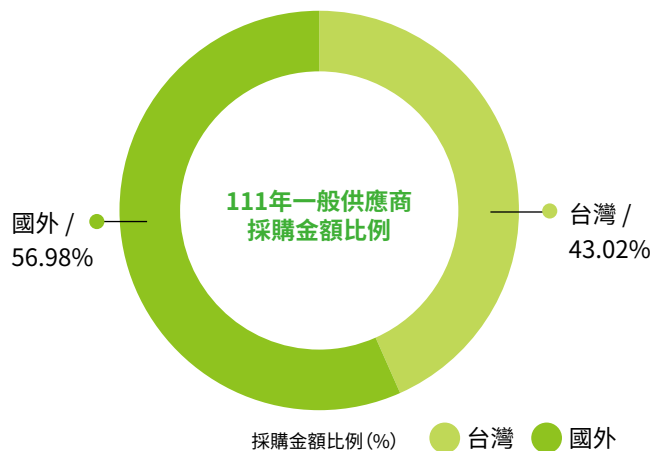
威健為 IC 半導體零組件暨電腦週邊設備代理經銷商，代理經銷商供應鏈上游主要為各類半導體元件製造商，下游主要為資訊、通訊、消費性、工業、汽車等最終產品製造商。對上游製造商而言，可建構一完整的銷售及技術服務網路，使其免於直接面對眾多之客戶，節省其銷管費用，同時亦扮演資訊提供者角色，形成與下游電子產品製造商間一重要溝通管道；對下游製造商而言，可快速提供其所需之元件及技術支援，減少其研發費用，並針對市場趨勢做分析與建議，同時扮演供應商、諮詢者與分析師的多重角色功能。故半導體零組件代理經銷商與上、下游廠商溝通頻繁，為原廠及客戶提供專業的供應鏈管理及技術支援服務角色，不只是單純的買賣關係。



111 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 124 家 (台灣 41 家、國外 83 家)，台灣採購金額比例為 7.74%；除了產品代理經銷供應商外，還包括一般供應商之採購 (包括物流、庶務及資訊類)，共 205 家 (台灣 126 家、國外 79 家)，台灣採購金額比例為 43.02%。



產品代理經銷供應商	家數	採購金額比例 (%)
台灣	41	7.74
國外	83	92.26
總計	124	100.00



採購種類	採購地區	家數	採購金額比例 (%)
物流	台灣	46	39.36
	國外	72	56.55
庶務	台灣	68	2.73
	國外	2	0.18
資訊	台灣	12	0.93
	國外	5	0.25
總計		205	100.00

備註：

1. 國外指非台灣地區。
2. 採購數據範疇以威健實業股份有限公司 (威健集團台灣母公司) 為主。
3. 產品代理經銷供應商統計數據包含非原廠之供應商，然因部分非原廠供應商僅一次性進貨或調貨，故 111 年產品代理經銷供應商家數較 110 年家數 (159 家) 減少；減少家數不包含重要原廠供應商。
4. 一般供應商包括物流、庶務及資訊類等非屬半導體電子零組件、資訊通路產品之供應商。
5. 物流指進出口費用及運費；庶務指文具印刷費 / 修繕費 / 雜項購置 / 書報雜誌費 / 包裝費 / 雜費；資訊指郵電費 - 網路通信費。

供應鍊管理

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 / 電子業行為準則 (Electronics Industry Citizenship Coalition, EICC) 之規範要求。此外，威健皆請原廠承諾或提供不會從衝突地區購買包含衝突礦物產品之自我宣告，並透過定期或依據客戶要求檢視原廠供應商之衝突礦產管理政策、是否執行礦產來源國調查等公開資料內容，進行資訊追蹤紀錄。

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



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。



要求上游原廠應配合並提供產品製造過程中有關物質 (含金屬或化學物質) 符合各國法令之標準要求之承諾，以確保這些物質可安全地被處理、運用、儲存、運送、回收、再利用及處置，例如歐盟制定之 RoHS 規範 (Restriction of Hazardous Substances) 及 REACH 高度關切物質 (SVHC) 規範。另外，本公司亦要求上游原廠應提供其官網中可查詢上述符合法規之自我聲明，並提供該證明予本公司，或依客戶需求提供如台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 所驗證之報告，以利銷售時提供予客戶並搭配產品規格書 (Data Sheet)，確保本公司銷售給下游客戶之電子零組件皆符合國際法規要求，且確保客戶之使用安全與符合健康要求。



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	Infineon	Lattice	Microchip	Molex	NXP	Vishay	WD
RoHS	●	●	●	●	●	●	●	●
REACH	●	●	●	●	●	●	●	●
無衝突礦產金屬政策 / 負責任採購礦產政策	●	●	●	●	●	●	●	●
RBA聯盟成員註	●	●		●	●	●	●	●

通過系統驗證

符合項目	AMD	Infineon	Lattice	Microchip	Molex	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 111 年加總銷售額佔威健實業原廠供應商銷售總額超過 6 成之 8 家原廠供應商為主。

RBA 聯盟成員查詢請參考 [↗](#)

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（截至 111 年底共簽署 86 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來源來自歐美，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，截至 111 年底共計有 18 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，111 年威健亦未有違反有關產品與服務的健康和安全法規或自願性規約的事件。

● 非原廠供應商

威健強調「誠信經營」、「風險控管」與「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 RBA 負責任商業聯盟之相關勞動、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。

● 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。111 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 49 份環保承諾書。

● 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「採購安全衛生管理辦法」與「承攬商安全衛生管理辦法」。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「承攬商安全衛生管理辦法」填寫「承攬商違反施工規定案件通知書」處罰扣款並限期改善。

採購安全衛生管理辦法

- 採購單位應協助設備單位要求供應商提供相關安全規範、驗證資料，供應商承諾遵循上述規定時，才可核發採購許可。
- 承攬商（人）在本公司工作場所工程施工期間作業時，對於自行雇用工作者，應派任工作場所負責人、職業安全衛生管理人員、特殊作業主管、營造現場主管等人員，就承攬部分使用之設施實施指揮監督、自動檢查檢點。

承攬商安全衛生管理辦法

- 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「承攬商安全衛生管理辦法」及「承攬商施工職業安全衛生規則」，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。
- 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，承攬商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。
- 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。
- 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）。

截至 111 年底，非原廠之供應商 / 承攬商已簽署遵守負責任商業聯盟 (RBA) 行為準則承諾書共計 65 家。

● 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。

3.2 技術研發

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

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

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

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

未來發展方向：

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。

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。

2

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。

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。

4

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，以行業領先的應用技術推廣能力創造價值優勢，台灣據點每 1.8 名業務配有 1 名技術工程師；中國大陸據點每 2.3 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。111 年 FAE/AE 協助開發於太陽能、電動車或節能產品上之應用共七家客戶，47 個專案。

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。

2

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。

4

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。

3.3 客戶關係管理

| 客戶溝通與承諾 |

威健雖非責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 會員，亦非海關-商貿反恐怖聯盟 (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。身為代理商之職責，於提供相關服務及有提供相關設施環境中承諾遵守此行為準則，並配合本公司委託之物流管理業者，承諾遵守相關貿易安全規範之國際倡議；威健於 111 年 12 月間獲財政部關務署基隆關核定本公司為「一般優質企業」，編號 : AAC100000900，期限自 111 年 12 月 3 日起至 114 年 12 月 2 日止。

從 97 年起至 111 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 43 份 (111 年共 16 份)，此社會責任承諾書大致皆包含責任商業聯盟 (RBA) 行為準則^{註 1} 之要求；從 105 年起至 111 年底，應客戶要求已簽署相關貿易安全承諾書計有 37 份 (111 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^{註 2} 的要求。

備註：

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



社會責任承諾書內容

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。
 健康與安全	職業安全	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。111 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 260 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。公司官網亦設有產品諮詢窗口，針對不同產品線設有專門產品諮詢窗口，提供客戶專業性窗口；另針對一般客戶非產品相關意見，設有依利害關係人類別之聯絡方式及留言意見箱，讓客戶可以及時反應問題。

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

備註：有關產品申訴管道請參考 1.2 利害關係人識別與溝通 - 利害關係人申訴與檢舉管道。

為提高客戶滿意度，配合客制標籤制定，透過 date code 管控以符合個別客戶特製需求；110 年已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。



3.4 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
3
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上納入本公司於 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上之最高決策單位，並由獨立董事擔任召集人之永續發展委員會負責督導與管理並定期向董事會報告風險與機會管理執行情形。於永續發展委員會下設「執行辦公室」、「永續發展小組」及「風險管理小組」，協助永續發展委員會執行其管理職責。

氣候變遷風險相關議題已於 111 年 12 月 28 日永續發展委員會討論，並於 112 年 1 月 13 日提報董事會，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高階經理人，協助風險因子鑑別與風險控管，使風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率，定期於營運會議中進行相關風險評估，並擬訂對策及檢討。

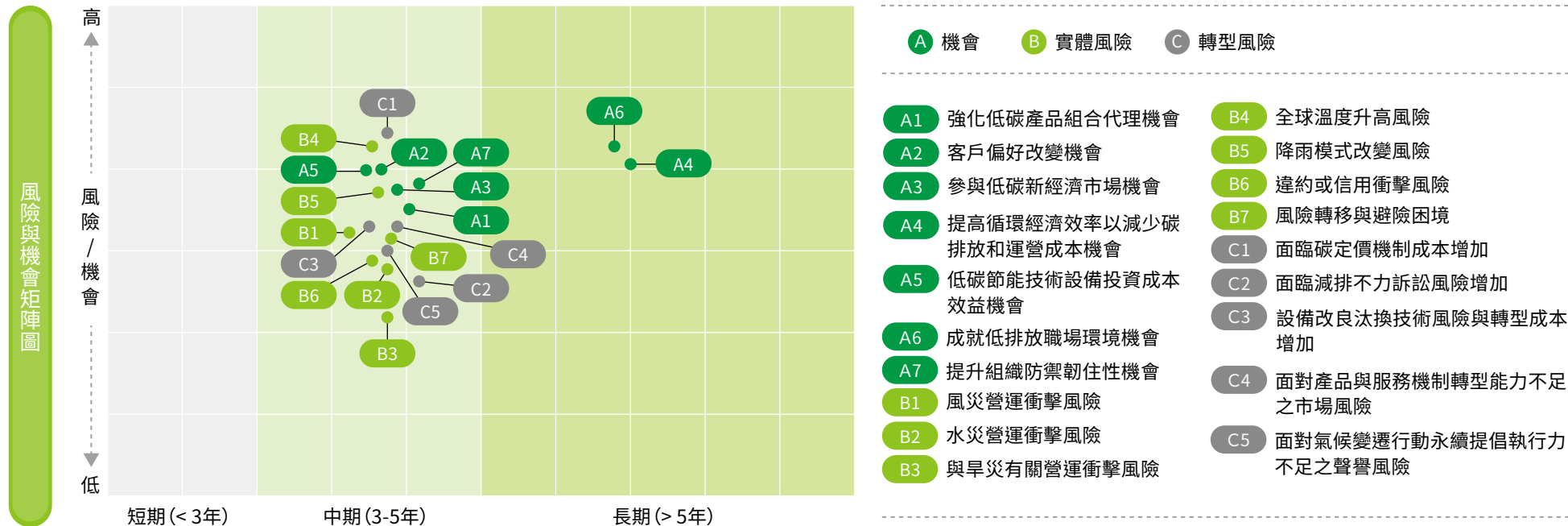


風險與機會鑑別

依據 TCFD 第二項核心要素「策略」，111 年 11 月經永續發展執行辦公室、風險管理小組及各事業單位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 (營運邊界含台灣母公司、中國 / 香港子公司及新加坡子公司)，臚列 7 項實體風險、5 項轉型風險及 7 項機會，並就風險 / 機會之發生可能性及風險衝擊性 / 機會效益性，衡量風險暴露度、機會價值度及其可能發生時程 (短期為 1 ~ 2 年、中期為 3 ~ 5 年、長期為 6 ~ 10 年)。

氣候變遷之風險與機會之各項主題，於 111 年 11 月間採內部問卷方式，由參與經營會議及派駐海外子公司之經理級 (含) 以上人員為問卷調查對象，由其就問卷所列各就風險 / 機會主題之發生可能性 (A) 及風險衝擊性 / 機會效益性 (B)，衡量風險暴露度 / 機會價值度 (A)x(B) 及推估所屬時間區段 (短、中、長期)；以上共回收 56 份樣本，依據問卷賦予的量化指標分數，計算各項風險 / 機會主題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 / 機會之風險暴露度與機會價值度作為風險 / 機會等級區分指標，做成統計結果。

最後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，提報永續發展委員會，並向董事會報告執行情形。



● A 機會 ● B 實體風險 ● C 轉型風險

- A1 強化低碳產品組合代理機會
- A2 客戶偏好改變機會
- A3 參與低碳新經濟市場機會
- A4 提高循環經濟效率以減少碳排放和運營成本機會
- A5 低碳節能技術設備投資成本效益機會
- A6 成就低排放職場環境機會
- A7 提升組織防禦韌住性機會
- B1 風災營運衝擊風險
- B2 水災營運衝擊風險
- B3 與旱災有關營運衝擊風險
- B4 全球溫度升高風險
- B5 降雨模式改變風險
- B6 違約或信用衝擊風險
- B7 風險轉移與避險困境
- C1 面臨碳定價機制成本增加
- C2 面臨減排不力訴訟風險增加
- C3 設備改良汰換技術風險與轉型成本增加
- C4 面對產品與服務機制轉型能力不足之市場風險
- C5 面對氣候變遷行動永續提倡執行力不足之聲譽風險

氣候變遷相關風險

實體風險

意指長期性氣候變遷（例如平均溫度上升、降雨模式改變持續性高溫或長期的熱浪日數增加等）和立即性極端氣候事件（如颱風/暴雨洪水/乾旱/野火/熱浪之發生頻率與嚴重性增加等）帶來的實際風險，可能對公司造成財務衝擊，如資產損害、營運或供應鏈中斷、債務或債權無法如時履約或收回、風險轉移成本增加等，亦連帶使公司之各利害關係人蒙受直接或間接損失。

風險議題	內容	暴露度	期間	事件造成的可能損失或成本	因應對策
風災營運衝擊風險	颱風發生頻率與嚴重性增加	中等	中期 (3~5年)	營運中斷帶來的損失，營業收入減少，營運成本（繕修或更換營運設備）增加。	<ul style="list-style-type: none"> 定期評估營運據點之颱風、水災及旱災影響機率與程度。 即時掌握氣象單位發布颱風、暴雨或乾旱警報，以便提前安排相關貿易交易，以避免相關可能災害所造成之營運中斷或延遲。 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。 做好天災重大偶發事件通報系統，公司於民國 112 年 1 月 13 日提報審計委員會以及董事會，於「內部重大資訊處理作業程序」內增訂「重大偶發事件之通報程序」，強化防災及緊急應變之作業程序及通報程序。
水災營運衝擊風險	暴雨洪水發生頻率與嚴重性增加				
與旱災有關營運衝擊風險	乾旱/野火/熱浪之發生頻率與嚴重性增加				
全球溫度升高風險	平均溫度上升，逐年提高	中等	中期 (3~5年)	營運成本增加，所外購電力可能因氣候變遷面臨限電，造成營運損失，若因應氣候變遷行動失敗，致全球溫度提升、降雨模式改變，將增加高溫、天災及傳染病等風險，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。	<ul style="list-style-type: none"> 公司須致力溫室氣體盤查之精準，了解排放源，並逐年提出有效改善減少排放源及降低排放量之因應對策或設備投資，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。 為達「氣候中和」節能減碳是必要；中長期逐年導入或投資有利於節能、能源提效或減碳之設備、科技及系統，包含設備汰舊更新、數位化節能、購置綠電等，以降低外購電力之耗能及碳排放。
降雨模式改變風險	持續性高溫或長期的熱浪日數增加				
違約或信用衝擊風險	履約或信用風險增加	中等	中期 (3~5年)	若因氣候變遷實體風險造成組織實體破壞，無論是公司、供應商或客戶，皆可能使營運交易行為造成中斷，致造成營運交易之相對方違約或信用衝擊，可能面臨財務成本提高或履約延遲等賠償或追償。	<ul style="list-style-type: none"> 了解保險市場對於因應氣候變遷之風險產品，以明確公司之風險胃納，規劃風險避險或轉移工具。 持續關注各金融機構推動之連接 ESG 或綠色融資之放款利率，且應關注金融機構將氣候變遷之實體或轉型風險納入評估，未來將影響公司貸款利率水準，因此必須致力氣候變遷之改善，方有話語權。

風險議題	內容	暴露度	期間	事件造成的可能損失或成本	因應對策
風險轉移與避險困境	風險轉移困難或成本增加，資產或營運避險不易	中等	中期 (3~5年)	由於氣候變遷之風險是全球性，因此保險公司所規畫或出售之保險產品，將受其風險自留或再保量能之影響，但若因全球性保險市場受氣候變遷之風險影響，將可能使區域性之保險需求者面臨保險費用大幅提高或無法避險之境。	<ul style="list-style-type: none"> 有致力氣候變遷之改善計劃與行動，方有話語權，提早規劃與執行氣候變遷風險管理，以強化組織之防災韌性，未來無論在保險額度、費率、及其他條件上，方有機會、能力與保險公司洽談，以轉嫁風險。

轉型風險

為減緩與調適氣候變遷，須導入更廣泛的公共政策、法律、技術和市場變化等，致企業需面臨轉型營運成本的增加或聲譽風險等。

風險議題	內容	暴露度	期間	事件造成的可能損失或成本	因應對策
面臨碳定價機制成本增加	政策和法規風險 - 溫室氣體盤查管理，面臨碳定價機制，徵收碳費 / 碳稅，增加營運成本	中等	中期 (3~5年)	由於全球淨零減碳的趨勢，碳定價成為世界各國控制碳排放及推動減碳的重要方式；國際上常用的碳定價工具有：(1) 總量管制與碳交易；(2) 以價制量的碳稅或碳費。因此，當以每噸二氧化碳當量 (tCO ₂ e) 作為計價單位，計算碳排放的成本費用之碳定價，當碳排放量愈多者，就要付出的成本就愈高昂。	<ul style="list-style-type: none"> 公司目前已投入資源及人力，以建置組織型溫室氣體管理系統及其作業辦法中，持續關注集團內公司所在國家之碳定價機制，預計中期 (民國 114 年~ 115 年) 可分別完成本公司及集團組織型溫室氣體排放量，並由外部機構查核認證 (民國 116 年~ 117 年)，未來 (中長期) 依據碳盤查掌握排放源，導入減少排放源及降低排放量機制 (例如工作流程改善、設備或系統投資等) 及分析中長期投資有利於節能、能源提效或減碳之設備、科技及系統之可行性，包含設備汰舊更新、數位化節能、使用綠電等。 持續蒐集集團內公司所在國家對於碳定價之法令規定，以了解未來徵收碳費 / 碳稅之計價基礎。

風險議題	內容	暴露度	期間	事件造成的可能損失或成本	因應對策
面臨減排不力訴訟風險增加	政策和法規風險 - 減排不力氣候相關訴訟風險增加	中等	中期 (3~5年)	民國 111 年 7 月 28 日，聯合國大會承認通過決議案 - 「享有潔淨、健康和永續環境是一項基本人權」，雖然該決議不具法律約束力，卻也成為全球氣候訴訟增加舉證之理由與證據，用以伸張「氣候正義」。因此，氣候訴訟將可能不再以「災害損失」提出「金錢賠償」為主軸，目前正逐漸轉變為以「權利受損」為主訴，要求企業朝向 ESG 永續目標行事。若因氣候變遷之因應管理不當或執行不力，所導致之氣候訴訟可能會持續數年，其訴訟支出花費又頗鉅，不可避免地對企業會持續造成聲譽成本及持續成本增加，且對市場之估值和融資信譽產生不利影響。	<ul style="list-style-type: none"> 須了解集團體系內不同國家、區域之氣候立法內容，以作為氣候變遷風險管理之法規遵循依據。氣候訴訟風險升高，企業宜做好永續發展法規風險監測與管控，並實際檢視永續發展之實際作為。 氣候訴訟風險，源自公司的「言行不一致」，訴訟索賠人以此做為濾鏡，正審視公司的公開聲明和監管公告。因此，必須致力氣候變遷之改善計劃與行動，方有訴訟避險保護傘。 應持續了解國際 NGO 倡議組織「氣候正義行動」(Action 4 Justice) 發布之指南內容，以做為執行氣候變遷訴訟風險管理之參考。
設備改良汰換技術風險與轉型成本增加	技術風險 - 低碳、高效能技術改良與創新之轉型成本支出增加 - 汰換耗能設備或車輛等	中等	中期 (3~5年)	要達成全球暖化 1.5°C 控溫目標，不管是減緩或調適行動，都需要資金、技術的支持及能力的建構，同時企業要有強化的透明度及行動執行力，就節能減碳行動上，除建構自己之技術能力外，仍須尋求跨廠商甚或跨國合作，方能掌握可能之低碳、高效能之技術改良與創新轉型，此都將造成轉型成本之增加。	<ul style="list-style-type: none"> 中長期對於集團內之營運邊界，皆須持續關注與評估合適之低碳、節能、高效能之設備、科技或系統改良與創新，適時更換以優化能耗管理。
面對產品與服務機制轉型能力不足之市場風險	市場風險 - 氣候變遷影響市場供需結構，客戶消費行為及偏好改變，是否具備產品與服務機制轉型能力	中等	中期 (3~5年)	淨零轉型及數位轉型根本上未來將改變整個經濟體的樣貌及其市場供需結構，並創造出新經濟物種，帶來新商業模式。因此，企業必須邁向淨零轉型，以成就「淨零排放」為目標，其不只是為了生存及保護地球，更攸關競爭力的維持與強化。	<ul style="list-style-type: none"> 逐步檢視及淘汰碳密集的營運模式，重新配置員工，積極參與原廠開發創新低碳產品或服務，為淨零經濟提供新的解決方案，以掌握下游客戶之「淨零經濟」採購需求。 定期檢視各產品線在綠色產品市場之適用率及替換率，以利評估產品之轉型能力。 強調循環經濟，並恪遵 RBA 管理主題，持續在永續發展政策與執行上挹注資源，以贏得客戶之信任。

風險議題	內容	暴露度	期間	事件造成的可能損失或成本	因應對策
面對氣候變遷行動永續倡議執行力不足之聲譽風險	聲譽風險 - 永續相關環境承諾以及淨零排放趨勢，未能致力低碳轉型以符合氣候變遷行動倡議致影響聲譽	中等	中期 (3~5年)	氣候變遷可能影響企業之利害關係人或外部社群，評斷組織是否致力於低碳轉型之形象有密切相關。當淨零轉型、漂綠監督機制力量變成直接抗議，就有可能進一步成為日後的倡議及決議，進而直接影響企業之聲譽。	<ul style="list-style-type: none"> 在政府推動「2050 淨零排放」路徑藍圖上將積極提升 ESG 作為，持續遵守 RBA 責任商業聯盟準則，關注環境及氣候變遷議題以及政策，遵循法規及申報規定。

氣候變遷相關機會

機會議題	內容	價值度	期間	因應對策
強化低碳產品組合代理機會	參與原廠開發創新低碳產品或服務，可強化公司代理產品組合	中等	中期 (3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> 短期積極關注及參與原廠開發創新低碳產品或服務，雖將會增加研發費用以及營運成本支出，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。
客戶偏好改變機會	改變或符合客戶偏好，強調產品或服務的碳足跡及減碳績效	中等	中期 (3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> 建立溫室氣體盤查機制，掌握產品碳足跡，導入合適的減碳計畫或投資。預計短中期營運成本增加，中長期贏得客戶致力於碳足跡及減碳績效產品服務之信任度及相關產品解決方案之 design-in 機會，因此帶來產業地位及財務層面之正面影響。
參與低碳新經濟市場機會	轉型至低碳經濟，獲得新市場機會，參與低碳產業鏈	中等	中期 (3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> 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。
提高循環經濟效率以減少碳排放和運營成本的機會	推動循環經濟，以提高營運及能資源使用效率，可降低中長期營運成本，並達到減碳目的	中等	長期 (6~10年)	<ul style="list-style-type: none"> 本公司無生產製造行為，在循環經濟面向，將持續使用原廠進貨的包裝箱、零件盒、防震材及 Tray 盤，回收再利用於出貨包裝。本公司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。 本公司對於代理之報廢半導體零組件，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。 持續長期分析本公司在循環經濟面向上，可投入或使用之技術、設備、系統或資源，可能會增加短、中期之營運成本，但對於推動循環經濟，以提高營運及能資源使用效率，可降低長期營運成本，並達到減碳目的。

機會議題	內容	價值度	期間	因應對策
低碳節能技術設備投資成本效益機會	轉型使用低碳能源或投資使用節能設備或技術，節省能源成本	中等	中期 (3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> 依政府 2050 淨零排放路徑藍圖，本公司將逐步評估設備能效、推動老舊燈具及設備之汰換，以提升能源使用效率；並依據 2021 年 ESG 永續報告書第 61 ~ 62 頁所述之「提升能源使用效率政策」以為指引，從「設備或操作行為改善」、「使用低碳能源」及「商業模式低碳轉型」等面向，予以推動能資源使用效率。
成就低排放職場環境機會	打造低排放友善環境之職場工作環境	中等	長期 (6~10年)	<ul style="list-style-type: none"> 分析中長期投資使用有利於節能、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、使用綠電等之可行性，以成就營運場域能處於溫室氣體低排放之職場環境，並能降低未來外購電力依賴及碳排放。
提升組織防禦韌性機會	培養調適氣候變遷能力，確實管理風險，並強化硬體防禦提升組織韌性	中等	中期 (3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢查評估營運據點及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或改良建物，以降低未來天災帶來的可能損失。

2021 年永續報告書請參考 [↗](#)

氣候變遷相關目標

<p>01 減碳</p> <p>111年碳排放量為381.11公噸CO_{2e}，目前仍處於導入ISO 14064-1溫室氣體盤查階段，預計於114年設定威健實業溫室氣體排放基準年、115年設定威健集團溫室氣體排放基準年。</p>	<p>02 節水</p> <p>每年較上一年取水量減少1~2%。</p>	<p>03 減少廢棄物 / 再生物料使用比例</p> <p>本公司重視廢棄物管理，要求總務單位針對各營業據點廢棄物處理狀況及其產量進行檢視，如有發現垃圾量異常狀況，則請各單位提出原因分析及檢討改善，期望達成每年較上一年垃圾廢棄物重量減少1~2%的目標。</p>	<p>04 綠色產品研發支出</p> <p>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。威健在110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)已達105,156仟元，111年則增加至133,093仟元，未來相關綠色產品研發支出將以佔總研發支出至少達20%為目標。</p>
--	---	---	---

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。111年電力使用量為690,984度、汽油使用量為11,353.55公升、柴油使用量為1,004.84公升，經換算後能源總消耗量為2,893.38 GJ，能源密集度為 1.0042×10^{-4} GJ / 仟元，較110年能源總消耗量減少9.14%，能源密集度則下降5.50%。

威健能源使用量			
項目	單位	110年	111年
電力使用量	GJ	2,768.53	2,487.54 ↓
汽油使用量		384.36	370.53 ↓
柴油使用量		31.58	35.32 ↑
能源總消耗量		3,184.46	2,893.38 ↓
個體營業額(台灣母公司)	仟元	29,964,915	28,811,486 ↓
能源密集度(能源總消耗量 / 個體營業額)	GJ / 仟元	1.0627×10^{-4}	1.0042×10^{-4} ↓

備註：

- 電力使用量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)。
- 資訊來源：電力使用量係以加總各營運據點每月電費單所列數據；汽油及柴油主要以實際領用量為主。
- 各類能源熱值轉換係數：電力1 kWh=3,600 KJ；汽油1 L=32,635.2 KJ；柴油1 L=35,145.6 KJ。
- 1 千兆焦耳 (GJ) = 10⁹ 焦耳 (J)。
- 能源密集度改以「個體營業額」為分母，以配合台灣證券交易所上市上櫃氣候相關資訊揭露，同步修改民國110年資訊。

111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，111 年電子表單簽核筆數達 132,880 筆，相較 110 年 115,003 筆，增加 15.54%，以降低紙張的使用機會。

老舊燈具汰換

111 年 7 月汰換辦公區燈具為 LED 燈具 (6.5W*4)460 盞預估節省 41,483 度，相當約減少 149.34GJ，約可減少溫室氣體排放量 21.11 公噸 CO₂e。並以為節電參考管控用電時間，力行午休時段關燈節能。

備註：依能源局公布 110 年台灣電力排碳係數為 0.509 噸 CO₂e 除以千度，減量方式以電能計算，減量總額為範疇二的二氧化碳當量。

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 111 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。

[詳細提升能源使用效率政策請參考 ↗](#)

溫室氣體組織盤查

威健 111 年範疇一能源使用為汽油與柴油，排放量為 29.40 公噸 CO₂e；範疇二主要能源使用為外購電力，排放量為 351.71 公噸 CO₂e；總排放量共 381.11 公噸 CO₂e，溫室氣體排放密集度為 1.32 x10⁻⁵ 公噸 CO₂e / 仟元，較 110 年總排放量減少 9.59%，溫室氣體排放強度則減少 6.38%。

威健溫室氣體排放量

項目	單位	110年	111年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸CO ₂ e	30.12	29.40 ↓
範疇二：能源間接溫室氣體排放		391.44	351.71 ↓
總排放量=範疇一+範疇二		421.55	381.11 ↓
個體營業額 (台灣母公司)	仟元	29,964,915	28,811,486 ↓
溫室氣體排放強度 (總排放量 / 個體營業額)	公噸CO ₂ e/仟元	1.41x10 ⁻⁵	1.32 x10 ⁻⁵ ↓

備註：

- 溫室氣體盤查採營運控制權法，目前尚未訂定溫室氣體排放基準年；溫室氣體數據未經第三方外部查證，僅由公司自行盤查計算。
- 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。
- 範疇一包含汽油與柴油，主要使用於公務車及貨車。
- 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，更新 110 年引用之電力排碳係數為 0.509 公斤 CO₂e/ 度計算；111 年電力排碳係數尚未公布，沿用 110 年電力排碳係數為 0.509 公斤 CO₂e/ 度計算。
- 溫室氣體排放強度改以「個體營業額」為分母，以配合台灣證券交易所上市上櫃氣候相關資訊揭露，同步修改民國 110 年資訊。
- 引用 IPCC 2013 第五次評估報告之 GWP 值。
- 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。

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

時程規劃

公司	自我盤查起始年度	外部查證起始年度
威健(母公司)	114 年 ●	116 年 ●
合併報表子公司及其聯屬公司	115 年 ●	117 年 ●

備註：111 年永續發展委員會分別於 9 月 28 日及 12 月 28 日審視第三季及第四季相關執行進度報告。

[詳細資料請參閱 ↗](#)

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。

備註：WATER RISK ATLAS：https://reurl.cc/yyjme2。

台北內湖總公司透由參與廠辦大樓管委會，要求裝置節水控制器以珍惜水資源，並於各茶水間張貼節約用水標語，從落實節約民生用水做起，進而使水資源發揮最大效益，期望能達成每年較上一年取水量減少 1 ~ 2% 的目標。

111 年因疫情關係公司曾實施 4 個月居家分流上班，且在持續落實水資源管理及宣導節約用水等作為下，總取水量共 4.06 百萬公升，取水強度為 1.41 x10⁻⁷ 百萬公升／仟元，較 110 年總用水量減少 12.31%，取水強度則減少 9.03%，已達成每年較上一年減少 1 ~ 2% 管理目標。

除主動了解異常用水狀況，宣導節約用水外，為確保員工用水安全及健康，每月檢查維護日常飲用水，每 3 個月委由主管機關認可之檢驗機構辦理採樣、檢測，每半年進行更換濾心作業。

威健水資源使用

項目	單位	110年	111年
總取水量	百萬公升	4.63	4.06 ↓
個體營業額(台灣母公司)	仟元	29,964,915	28,811,486 ↓
取水強度(總取水量／個體營業額)	(百萬公升／仟元)	1.55 x10 ⁻⁷	1.41 x10 ⁻⁷ ↓

備註：

1. 取水量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. 資料來源：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。
3. 取水強度改以「個體營業額」為分母，與台灣證券交易所上市上櫃氣候相關資訊揭露單位密集度一致，同步修改 110 年資訊。
4. 單位百萬公升等同於千立方公尺。

廢棄物管理

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

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，並提供相關處理過程證明做後續追蹤。111 年廢棄物處理未有發生違約或違反規定之事件。



廢棄物處理廠商廢棄物清除許可證

各辦公室廠辦垃圾分類



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，期望能達成每年較上一年垃圾廢棄物重量減少 1~2% 的目標。

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），111 年廢棄物共 97.89 噸^註，廢棄物密集度為 3.40x10⁻⁶ 公噸 / 仟元，較 110 年增加 4.22 公噸，比例達 4.51%，主要係本公司員工人數增加 12 人 (2.45%) 所致。

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	年度
110 年	80.27	6.95	0.35	2.36	2.04	1.71	93.67
111 年	82.34 ↑	6.07 ↓	2.33 ↑	2.80 ↑	2.67 ↑	1.68 ↓	97.89 ↑

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 <https://statis91.epa.gov.tw/epanet/index.html>；環保署尚未統計 111 年產生量，故沿用 110 年數據 (台北 0.812 公斤 / 人、桃園 1.542 公斤 / 人、新竹 1.253 公斤 / 人、台中 1.230 公斤 / 人、高雄 1.354 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 (公噸) / 個體營業額 (仟元)；110 年個體營業額為 29,964,915 仟元，111 年個體營業額為 28,811,486 仟元。
 4. 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)。
5. 111 年台北營運據點紙類回收總重量 6,320 公斤。

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：

01

執行完全重複使用原廠包裝箱/盒，儘量勿再額外增加包材，包括紙箱、防震材及零件盒等，並落實最小包裝出貨，減少包裝之資源浪費。

02

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。

03

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)。

04

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。

05

對於報廢半導體零組件，由於電子廢料中仍含有金、銀、鈹、鉑等貴金屬，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，預計於112年統計相關數據。

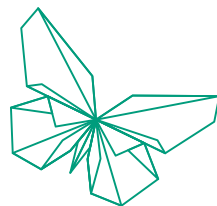
06

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。



永續職場

人才培育與留任管理方針	86
4.1 人權保障	88
4.2 人才吸引與留任	90
4.3 員工權益與福利	97
4.4 員工安全與健康	101
4.5 社會回饋	110



4



人才培育與留任管理方針

人才培育與留任管理方針

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

人才培育與留任管理方針

重大議題

人才培育、員工福利

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。

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。

執行成果

- 111 年本公司再度被台灣指數公司發佈之「台灣高薪 100 指數」列為成分股。
- 111 年平均薪資 (未含獎金及酬勞之月薪) 調幅 3.4%。
- 111 年員工薪資總額達 778,666 仟元，較 110 年增加 2.04%。
- 111 年度員工福利費用總額達 884,721 仟元，較 110 年度增加 2.48%。
- 111 年度福利支出與福利收入比率約 123%，較 110 度增加 68 個百分點。
- 111 年無發生勞資糾紛或侵犯員工權益之情事。
- 111 年無發生任何歧視或性騷擾事件。
- 111 年教育訓練總支出為 113,840 元，教育訓練總數時數 3,343 小時。
- 111 年員工新進率 11.6%、員工離職率 9.2%，整體離職率較 110 年降低 0.4%。

利害關係人議合

- 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，111 年共召開四次勞資會議，無勞資糾紛之情事。

利害關係人議合請參閱 1.2 利害關係人識別與溝通。

4.1 人權保障

為維護員工基本人權，威健基於踐行社會責任並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際人權兩公約 - 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約》及《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司員工均能獲得公平而有尊嚴的對待，於 110 年經董事會決議通過特訂定「保障人權政策」，並於 111 年及 112 年分別經永續發展委員會及董事會修訂通過該政策，接軌各項國際人權規範，更全面提升人權保障。

保障人權政策



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

本公司依據各集團內關係企業經營區域之相關勞動法令、人權要求及環境法規，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。



薪資與福利

本公司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。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。



人道待遇

- 本公司基於保護兒童身心發展之責任，不任用15歲以上未滿16歲之童工。
- 本公司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。對於職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。且對於其執行職務期間亦訂有上述預防計畫以規劃執行暴力預防之參考。
- 另針對母性健康保護訂有母性健康保護計畫以確保本公司妊娠、分娩後未滿一年及哺乳女性員工之身心健康。



選任人才之多元包容性與勞動權益平等機會

- 本公司於人員招募上，除秉持公平客觀之精神，評估求職者之綜合表現外，並重視人才選任多元性原則並兼顧性別平等議題，於員工就任後並重視平等權益之保障。
- 本公司於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於職工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或其他歧視等因素為由而有不公平的對待。



健康安全職場

- 本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生部及其委員會，約聘有專業醫師定期實施臨場健康諮詢服務及聘僱護理人員，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。
- 為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，本公司訂有人因性危害預防計畫以期降低本公司勞工重複性肌肉骨骼傷病發機率之頻率。
- 為預防勞工因輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病，本公司訂有異常工作負荷促發疾病預防計畫以期降低勞工因為過勞等異常工作造成之身心傷害。

111 年本公司舉辦之 1 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 56 人（男性 25 人、女性 31 人），占員工總數 11%。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 16 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。

性騷擾防治

威健自 96 年起依據勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」，已訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，並依據政府單位更新準則適時修改以符合最新法令依據。藉由上開辦法提供員工（包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。

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

人權申訴制度

為達員工申訴案件公正處理之目標，設有暢通之申訴管道，以使下情能充份上達。員工於公司內部遇有各種問題，可透過公司之申訴管道向各級主管、人力資源單位提出申訴，公司設有機制進行處理。本公司 111 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。

人權申訴管道

- 員工申訴熱線：+886-2-26590202 / 分機：581 人力資源室主管
- 員工申訴信箱：wk_hr@weikeng.com.tw

性騷擾案件調查流程

- 受理申訴之案件，應自接獲申訴之日起七日內開始調查，並於二個月內結案，必要時得延長一個月，並通知當事人。調查結果，應做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。
- 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。
- 申訴處理委員會之決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起，二十日內向申訴處理委員會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

此外，利用集會、廣播及印刷品等傳遞訊息方式，加強宣導有關性騷擾防治措施及申訴管道；並於員工在職實施防治性騷擾之教育訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治與申訴相關課程，亦應將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示及宣導。111 年於全體員工動員季會宣導場性騷擾防治教育訓練，參與人數共 365 人。

申訴者保護機制

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

4.2 人才吸引與留任

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

員工結構

截至 111 年 12 月 31 日止，威健實業總員工人數共計 502 人，含台灣人員 478 人及外派人員 24 人，其中依據台灣營運據點區分為台北內湖總公司 417 人，內湖潭美倉儲中心 32 人，桃園厚生倉儲中心 7 人，新竹聯絡處 9 人，台中聯絡處 8 人，高雄聯絡處 5 人；本公司男性人數 278 人 (佔 55.38%)，女性人數 224 人 (佔 44.62%)，年齡介於 30 歲至 50 歲之同仁約佔全體員工的 72.11%，且全體員工均為全職正職人員，無兼職 / 臨時 / 無時數保證的員工；高階管理階層 (部經理級以上) 均為本國籍 (男性 90 人、女性 9 人)。

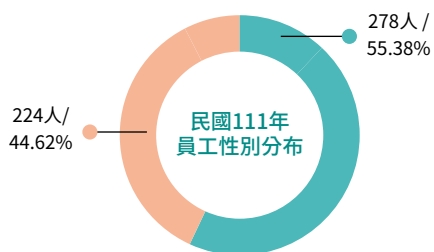
基於保護兒童身心發展之責任，不任用 15 歲以上未滿 16 歲之童工，同時為保障弱勢及相關族群平等就業機會，目前進用 2 位身心障礙同仁 (皆為男性、30-50 歲，佔員工總數 0.4%)，如有僱用不足，惟就不足之人數，每月依法繳納差額補助費。



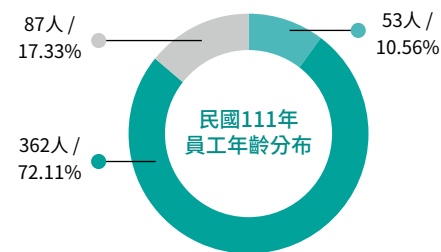
111年員工結構統計

單位:人

營運據點 / 台灣	合約類型 / 正職				總計
	全職		全職		
	男性	女性	男性	女性	
● 未滿 30 歲	18	35	● 未滿 30 歲	35	502
● 30-50 歲	204	● 30-50 歲	158		
● 超過 50 歲	56	● 超過 50 歲	31		



● 男性 ● 女性



● 未滿30歲 ● 30-50歲 ● 超過50歲

員工職別分布統計

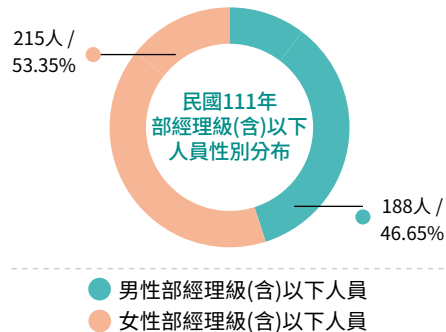
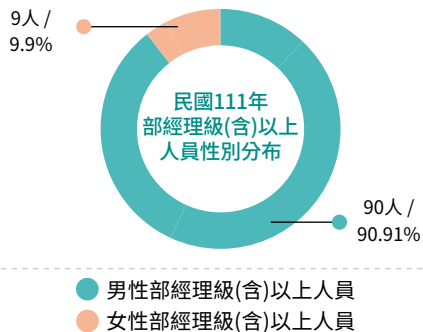
單位：人

部經理級(含)以上人員	性別	年齡	民國 110 年	民國 111 年
	男性	未滿 30 歲		0
30-50 歲			48	50 ↑
超過 50 歲			35	40 ↑
小計			83	90 ↑
女性	未滿 30 歲		0	0
	30-50 歲		4	4
	超過 50 歲		5	5
	小計		9	9

員工職別分布統計

單位：人

部經理級以下人員	性別	年齡	民國 110 年	民國 111 年
	男性	未滿 30 歲		24
30-50 歲			161	154 ↓
超過 50 歲			12	16 ↑
小計			197	188 ↓
女性	未滿 30 歲		32	35 ↑
	30-50 歲		146	154 ↑
	超過 50 歲		23	26 ↑
	小計		201	215 ↑



員工聘僱狀況

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

截至 111 年底，本公司在職員工人數共 502 人（不計留停員工 2 人），新進員工共 58 人，其中男性員工 27 人，女性員工 31 人，新進員工占 111 年底員工總數 11.6%；離職員工人數共 46 人，離職率為 9.2%，109 年至 111 年連續 3 年整體離職率持續降低。

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. 111 年威健共有 6 位非員工工作者，分別為 4 位物流派遣人員(2 位男性、2 位女性，從事倉庫貨物物流運作)，及 2 位清潔承攬人員(皆為女性，從事辦公據點環境清掃)。
4. 上述資料係由人資系統以 111 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

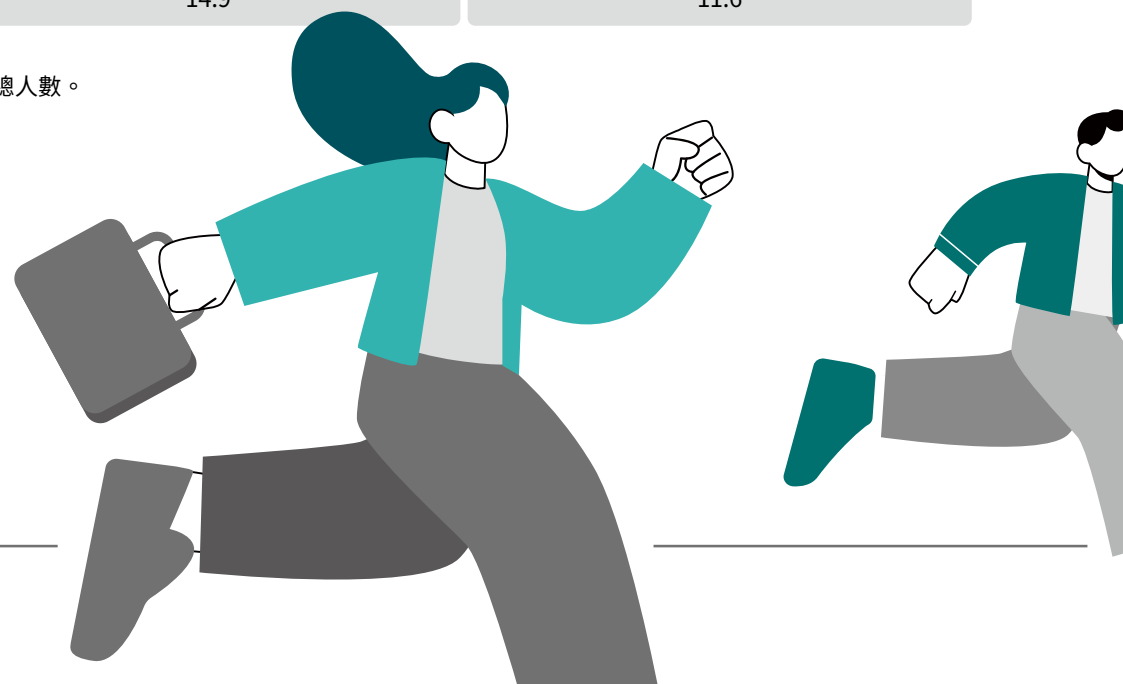
威健近三年員工新進率

單位：人

年度	109 年				110 年				111 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	未滿 30 歲	8	72.7	11	40.7	16	66.7	13	40.6	9	50.0	14	40.0
	30-50 歲	23	10.8	11	7.3	28	13.4	14	9.3	17	8.3	17	10.8
	超過 50 歲	1	2.6	1	3.8	2	4.3	0	0.0	1	1.8	0	0.0
	合計	55				73				58			
	員工總人數	465				490				502			
	總新進率 (%)	11.8				14.9				11.6			

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。
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。



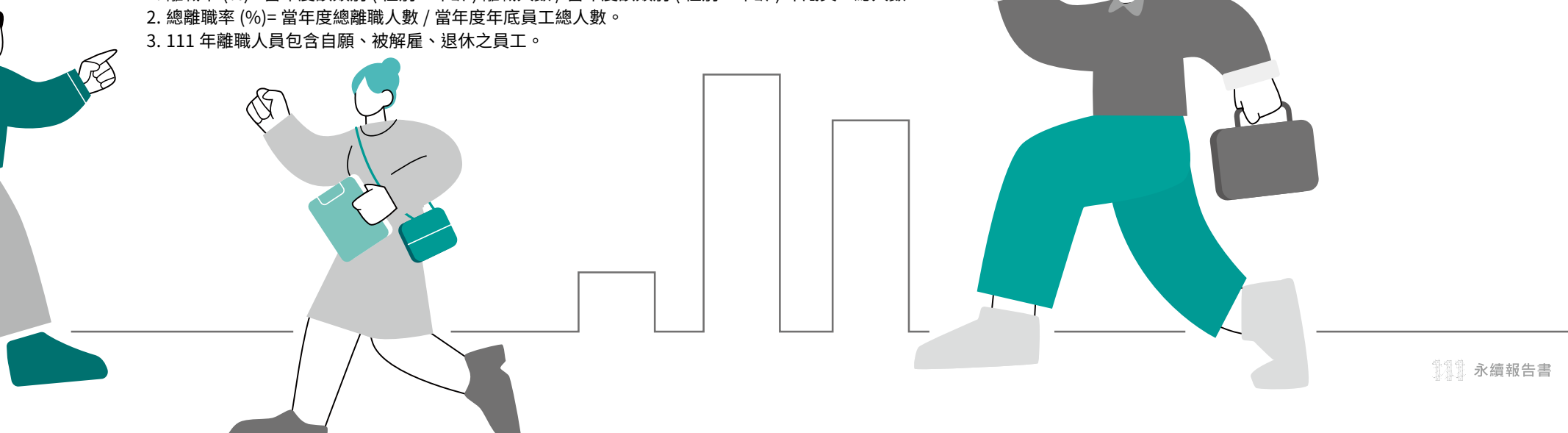
威健近三年員工離職率

單位:人

年度	109年				110年				111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(%)	
離職人員	未滿 30 歲	3	27.3	9	33.3	1	4.2	4	12.5	6	33.3	4	11.4
	30-50 歲	15	7.1	14	9.3	26	12.4	14	9.3	22	10.8	12	7.6
	超過 50 歲	7	17.9	2	7.7	2	4.3	0	0.0	1	1.8	1	3.2
	合計	50		47		46							
	員工總人數	465		490		502							
	總離職率 (%)	10.8		9.6		9.2							

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。
2. 總離職率 (%)= 當年度總離職人數 / 當年度年底員工總人數。
3. 111 年離職人員包含自願、被解雇、退休之員工。



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。111年威健再度被台灣指數公司發佈之「台灣高薪100指數」列為成分股，以及1111人力銀行票選威健為幸福企業銀獎，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B)平均起薪與當地最低薪資(台灣111年法定基本工資25,250元)之倍數如下：



備註：職等B係指業務工程師/業務助理/應用工程師/辦事員。



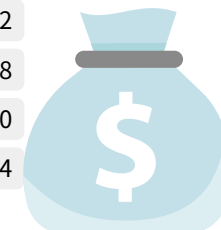
111年本公司平均薪資(未含獎金及酬勞之月薪)調幅3.4%；加計酬勞及年終、業績獎金之員工薪資總額達778,666仟元，較110年增加2.04%；依公司章程規定提撥110年員工酬勞可分配金額191,512仟元(相較民國109年成長144%)，已於111年7月18日依員工績效考核分配完竣。若以員工人數計算，平均員工薪資達1,551仟元，較110年減少0.39%，係因員工人數增加12人(2.45%)。



員工薪酬資訊揭露

單位:仟元

項目 / 年份	109年	110年	111年
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	435	452	472
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	481,508	610,007	618,248
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	1,107	1,350	1,310
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	936	1,191	1,174



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。



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。



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。



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。



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。



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。



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。

111 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 3,343.1 小時，平均每位員工受訓時數為 6.7 小時，課程涵蓋新人教育訓練、護理師安全衛生講座、法務教育訓練、專業進修與訓練；其中員工申請外部訓練課程共 150 件，申請訓練補助總額為 113,840 元。

111年員工教育訓練統計資訊

正職

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)
男性	278	2,378.3	8.6	79.9	0.3
女性	224	964.8	4.3	33.9	0.2
總計	502	3,343.1	6.7	113.8	0.2

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. 111 年統計資料新增 FAE 工程人員的受訓課程，因本公司 FAE 多為男性員工，故男性受訓時數高於女性受訓時數。
3. 111 年總訓練時數較 110 年 (2,259.5 小時) 增加 1,083.6 小時。



· 法務事項教育訓練課程



· 進出口保險費率課程



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，111 年應考核人數為 495 人 (男性 275 人、女性 220 人)，實際接受考核員工的男性與女性比例皆為 100%。

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。111年保費支出共 51,507 仟元。

為強化員工醫療需求，投保之員工團體醫療險，同意以增加保費方式，要求保險公司修訂理賠條款，從 111 年 10 月 6 日起，放寬住院醫療團體健康保險可檢附副本收據即可申請理賠，讓員工可彈性兼顧自己及公司的保險涵蓋範圍；111 年本公司員工之員工醫療保險理賠金額佔醫療保險支出比率達 80.9%，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。111 年員工福利費用總額達 884,721 仟元，較 110 年度增加 2.48%；職工福利委員會之福利支出與福利收入比率約 123%，較 110 年增加 68 個百分點（110 年因受 COVID-19 疫情影響，部分旅遊福利活動暫停）；若以員工人數計算，平均員工福利費用達 1,762 仟元，相較 110 年無增減變動（雖員工人數增加 12 人，2.45%）。

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。

備註：因新冠疫情影響，111 年停辦家庭日。



· 111 年員工旅遊



· 哈拉英語社



· 戶外休閒樂活社



· 烏克麗麗社



· 111 年尾牙

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，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。

111 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 4 人 (男性 1 名、女性 3 名)，前一年度實際復職員工人數 3 人 (男性 1 名、女性 2 名)，復職後持續工作一年員工人數 2 人 (男性 1 名、女性 1 名)，復職率達 100%，留任率為 66.7%。

育嬰留停統計表

項目 / 年度	109 年			110 年			111 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	21	22	43	19	20	39	15	19	34
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	1	3	4	1	3	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	6	6	1	2	3	1	3	4
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	5	5	1	2	3	1	3	4
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2	0	5	5	1	2	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	2	2	0	4	4	1	1	2
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	—	83.3	83.3	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	100.0	—	80.0	80.0	100.0	50.0	66.7

備註：符合育嬰留職申請資格員工人數係近三年申請產假 / 陪產假 / 新生兒禮品之人數統計 (例如：111 年為 108 年 1 月 1 日 ~111 年 12 月 31 日計算)。

退休制度

本公司依據「勞動基準法」、「勞工退休金條例」等法規，訂定員工退休辦法。截至 111 年底，選擇舊制的員工約為 2.59%、選擇新制的員工約為 97.41%(含保留舊制年資的員工約 24.3%)。

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 111 年 12 月底止，該帳戶餘額計 137,397 仟元，該金額係符合勞動基準法規定之次年度年底前可退休人數之足額提撥數。屬於新制勞工退休金者，則依個人薪資所屬勞工退休金月提繳分級表提撥 6% 至勞工保險局的個人退休金帳戶，並鼓勵員工參與自提以提早規劃退休金之累積安排。

為促進繼續就業能力及借重經驗傳承，威健依退休員工意願，經內部人事作業核定程序，有回聘退休員工擔任顧問之情事，截至 111 年底，有 1 位回聘退休員工，負責財務及金融機構關係業務內容之高級顧問。

勞資間之協議

威健目前尚無設立工會且無簽訂團體協約，但勞資間之協議設有勞資會議，由全體員工直接選出相關勞方會議代表以表達勞方意見(目前勞資雙方代表各 5 位)。每季定期召開勞資會議，如遇有公司營運活動或內部管理變革對於勞動人權有重大影響時，亦透過勞資會議進行良性之雙向溝通；且每季舉行動員季會，讓全體員工明瞭公司願景、政策、管理規定及其他與員工相關之事項。111 年共召開 4 次會議，無發生勞資糾紛之情事。



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。

111 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

職業安全衛生委員會及職業安全衛生部

目前威健已設置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；每三個月召開一次委員會議。111 年職業安全衛生委員會成員人數共 11 人 (含 4 位勞工代表，佔委員人數 36.4%)，已召開 4 次會議，報告或討論相關職安衛議題。

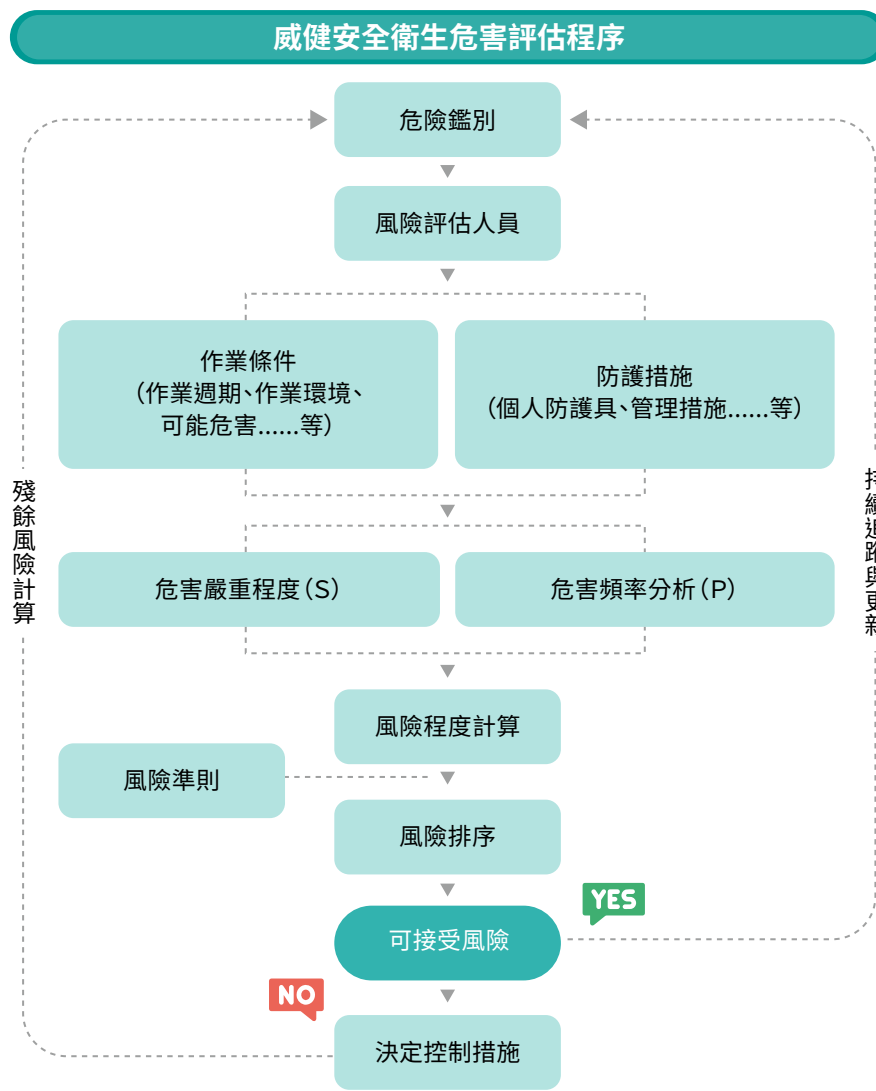
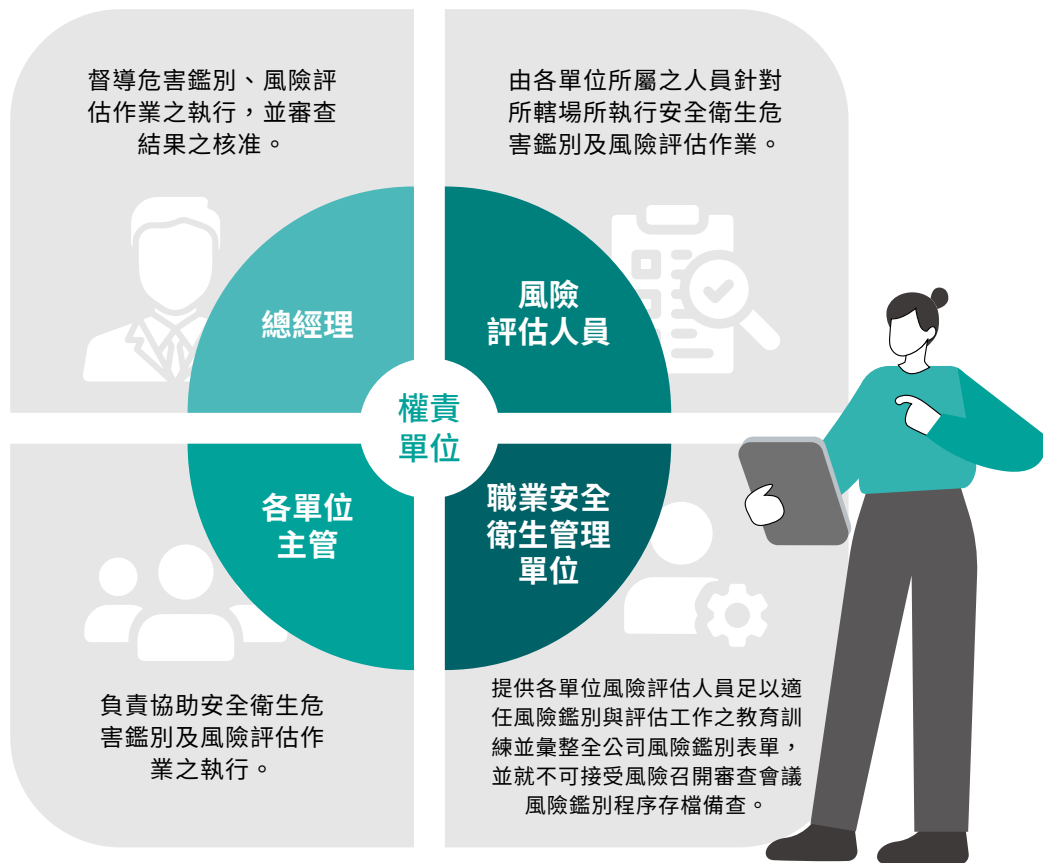
類別	職業安全衛生委員會	職業安全衛生部
成員	財務長 1人	甲種勞工安全衛生業務主管 1人
	產品事業處主管 1人	乙級職業安全衛生管理員 1人
	產品應用處主管 1人	專職護理師 1人
	人力資源室主管 1人	消防管理人員 1人
	甲種職業安全衛生管理主管 1人	
	乙級職業安全衛生管理員 1人	
	護理師 1人	
	勞方代表 4人	
權責	研議、協調及建議職業安全衛生有關事務，辦理事項應置備紀錄，並保存三年	擬訂、規劃、督導推動職業安全衛生管理計畫及相關環保及安全衛生管理事項，並指導有關部門實施

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，包括甲種勞工安全衛生業務主管、乙級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。

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、危害鑑別風險評估執行辦法、職業災害虛驚事故影響身心事件事故調查及處理辦法、承攬商安全衛生管理辦法等相關辦法，適用範圍及適用對象涵蓋威健台灣地區運作場所及所有工作者、承攬商、供應商、訪客等。

危害鑑別風險評估

威健為有效達到安全衛生管理工作，針對各項作業程序可能造成內外人員（包含承攬商僱用之勞工與自營作業者及訪客）傷害或事故者，擬於 112 年起進行危害鑑別、風險評估及控制措施等程序，並以績效管理方式進行持續改善，藉以修訂安全衛生政策與目標、及規劃安全衛生管理工作之依據，進而提高安全衛生管理工作之效率，以「零災害、零事故」為最終目標，並預計擬訂定本公司「危害鑑別風險評估執行辦法」涵蓋下述內容。



事故預防與通報

威健實業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。

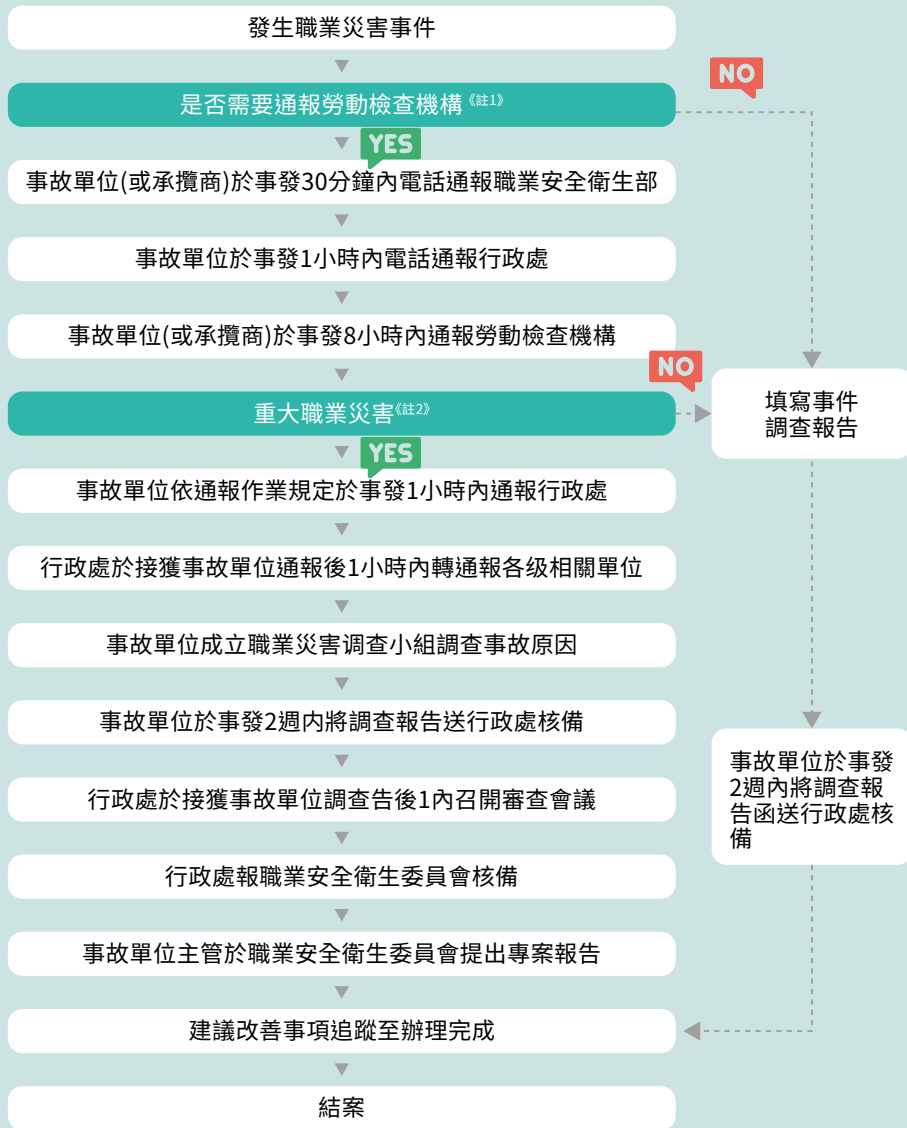
遇有事故發生時，依緊急應變計畫之規定實施急救及搶救，並立即以最快方式通報雇主、工作場所負責人、職業安全衛生人員及各有關人員。依照職業安全衛生法規定，若本公司工作場所所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所；勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告；雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

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。

風險等級判定

風險等級	風險控制規劃	備註
5 重大風險	須立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業。	
4 高度風險	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業，可能需要相當多的資源以降低風險，若現行作業具高度風險，須儘速進行風險降低設施。	不可接受風險，對於重大及高度風險者須發展降低風險之控制設施，將其風險降至中度以下。
3 中度風險	須致力於風險的降低，例如：基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低設施、以逐步降低中度風險之比例。對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生的可能性，作為改善控制設施的基礎。	
2 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。	可接受風險，須落實或強化現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制。
1 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。	

威健職業災害通報作業標準流程圖



備註：

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

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、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。

111年總計發生2件員工職業傷害：第一件為111年6月24日員工上班途中，與其他摩托車發生擦撞，造成胸、手、膝部挫擦傷；第二件為111年7月26日員工下班後於停車處牽車，為閃避其他車輛，自摔地上造成膝、足部挫傷。兩件事件皆已填報記錄於勞動部職業安全衛生署「職業災害統計網路填報系統」，並加強宣導交通安全觀念，注意附近車輛行駛狀況，保持安全距離，以避免相同事件再次發生，後續皆由護理師追蹤其復原狀況並記錄。

威健近兩年職業安全績效統計-員工

項目		110 年	111 年
總工時	女性總經歷工時	406,916.00	435,968.00
	男性總經歷工時	541,344.00	552,048.00
	總經歷工時	948,260.00	988,016.00
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	0.00
	男性職業傷害所造成的死亡比率	0.00	0.00
	死亡比率	0.00	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	0.00
	男性總計嚴重職業傷害比率	0.00	0.00
	總計嚴重職業傷害比率	0.00	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	2.46	4.59
	男性總計職業傷害比率	0.00	0.00
	總計職業傷害比率	1.05	2.02
虛驚事件發生率	女性總計虛驚事件發生率	0.00	0.00
	男性總計虛驚事件發生率	0.00	0.00
	總計虛驚事件發生率	0.00	0.00
每一件職業傷害類型說明		1 起女性交通事故，右踝脛骨腓骨骨折。	2 起女性交通事故，分別為 (1) 第一件:胸、手、膝部挫擦傷;(2) 第二件:膝、足部挫傷。

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 x 8 小時) 之總和 - 職災員工請假時數。
2. 此表格之數據為威健實業「勞動部職業安全衛生署職業災害統計填報系統」統計資料。
3. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 * 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時 * 1,000,000; 嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
5. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時 * 1,000,000。
6. 統計數據以威健實業台灣人員為主，不含外派人員。
7. 111 年威健共有 6 位非員工工作者，總工時為 8,176 小時，皆未發生職災情事，亦未發生虛驚事故。

安全衛生教育訓練

威健設有防火管理人員，藉以提升員工職場環境安全觀念，並依職業安全衛生工作守則定期辦理安全衛生、消防等教育訓練，採取必要預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。

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等，訓練時間至少 6 小時；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。

111 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 56 人 (男性 25 人、女性 31 人)，受訓時數共 168 人次小時。

防火管理人員兼職業安全衛生業務主管^註於 111 年 9 月 20 日參與中國生產力中心舉辦教育訓練，內容為 (1) 職業安全衛生相關法規、(2) 職業安全人員職責與工作安全解析，建構安全、安心之友善工作環境，受訓人數共 1 人，時數共 6 小時。

註：職業安全衛生業務主管每 2 年一次複訓。

另外，台北總公司於 111 年 11 月 11 日參加所在廠辦大樓舉行之年度消防演練 (因疫情關係本年度舉辦一次)，受訓人數共 3 人，時數共 4.5 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。



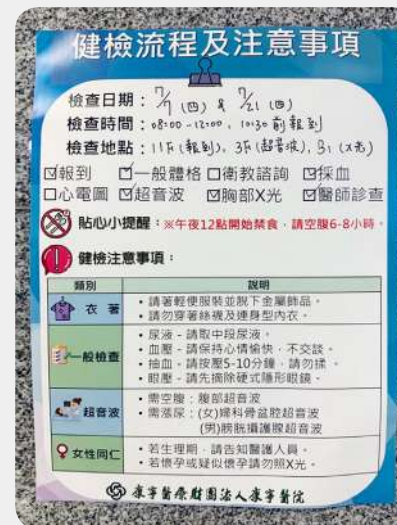
· 一般安全衛生教育訓練

職業健康服務

健康檢查

威健新進員工應施行體格檢查，在職員工則應施行一般健康檢查。本公司每年進行一次員工健康檢查，健檢項目除基礎項目外，另增加眼壓測定 I.O.P. 及體脂肪率檢查項目，提供員工更完善的檢查計畫。111 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 410 人（不含海外派駐人員），員工參與檢查率 85.77%（不含派駐海外同仁），未參加之同仁係已自行安排定期健康檢查或因無法配合公司此次健康檢查時間，健康檢查支出費用共 399,500 元，無職業病情事發生。

此外，本公司與國泰醫院簽署醫師駐廠諮詢服務，每兩個月駐廠一次，提供健康諮詢服務三小時，讓同仁了解自己身心狀況，對自己也對公司作出貢獻，並由專職護理師做後續追縱與評估。111 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」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「母性健康保護計畫」；且不定期辦理身體活動、健康飲食、心理健康等衛教及健康促進講座。111年通過衛生福利部國民健康署之健康職場認證-「健康啟動標章」，鼓勵職場致力推動無菸環境，並開始推動職場健康促進工作。



COVID-19 疫情期間，為控制傳染風險，曾於2月、4月、5月及6月實施居家上班及辦公室分組分流4個月，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。

員工健康保護四大計畫

1

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。

2

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，111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。

3

執行職務遭受不法侵害預防計畫

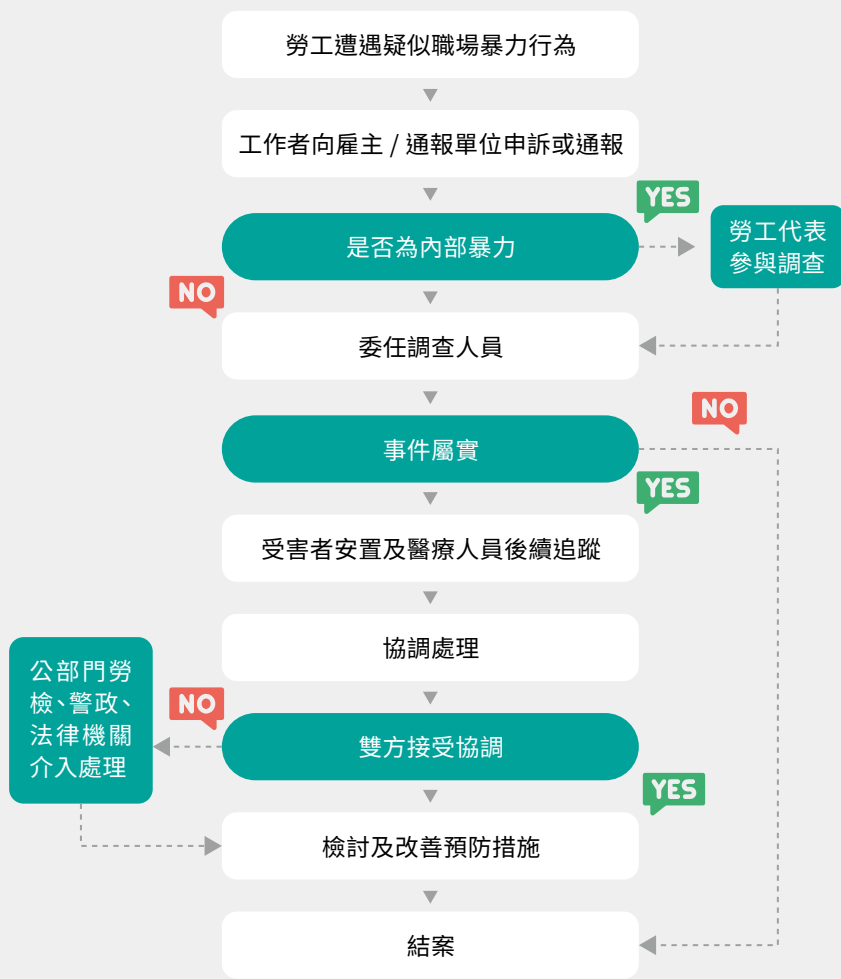
民國108年起依據職業安全衛生法規相關規定制定執行職務遭受不法侵害預防計畫，上開計畫並依據政府單位更新的準則適時修改以符合最新法令依據。本計畫依據職業安全衛生法規之要求，說明暴力危害辨識及風險評估應有之基本原則，作為本公司規劃執行暴力預防之參考。

4

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(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。

執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程



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。111年共舉行3場健康講座(採線上課程)，參與人數為156人次(男性68人次、女性88人次)，時數共4.5小時。

111年健康講座

針對員工有興趣的健康主題，及考量員工作業型態多為辦公室作業，以身體活動、健康飲食、心理健康三方面為主，分別與外部資源合作邀請各界專業人士進行專題演講，增進同仁健康知識及概念。

日期	時數 (小時)	內容	授課單位	參加人次		
				男性	女性	合計
2月24日	1	腰背痠痛	米蔚專業健康團隊	9	10	19
6月17日	1.5	防癌飲食	中華民國有機生活環境教育推廣協會	23	28	51
8月19日	2	職場情緒健檢及抗壓裝備	台北市衛生局社區心衛中心	36	50	86
合計	4.5	—	—	68	88	156

4.5 社會回饋

· 環境保護議題

威健為倡導環境保護、關愛地球，努力促進生態可持續性，自 108 年~111 年連續四年贊助《工商時報》「世界地球日」活動，關注地球的環境保護活動，至 111 年贊助金額累積共 4 萬元。



· 贊助教育資源

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



· 贊助體育資源

為推廣體育活動，自 106 年至 111 年近六年贊助台灣科技公益協進會，用於促進推廣台灣高爾夫運動，至 111 年贊助金額累積共 180 萬元。



· 贊助研究機構

本公司於 106 年至 111 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 111 年贊助金額累積共 120 萬元。



此外為推廣企業評價學術活動，配合政府推廣知識經濟和企業評價活動等，本公司於 104 年~111 年共贊助中華企業評價學會 85 萬元。



· 同仁參與社會公益

本公司於 111 年 5 月參加資承新世代企業家慈善協會主辦之「餵愛走起來-弱勢學童餐食資助計畫」，贊助金額 40 萬元，此活動款項全數捐給四個團體：博幼基金會課輔計畫、基督教救助協會 1919 陪讀計畫、新竹縣愛鄰社區關懷協會綠光種子教育計畫、台東紅葉國小棒球隊。本公益活動除了公司捐贈之外，共有 190 同仁夥伴以及家人透過健走善盡社會責任，用行动為弱勢家庭學童發聲，響應社會公益。



餵愛走起來 攜手走2K 捐2K
5.15 餵愛走起來 如期舉辦！改為線上活動！

2020 19 屆健走活動，因 COVID-19 疫情影響，原訂於 5 月 15 日在台北國父紀念館舉行，現改為線上活動，歡迎各界人士踴躍參加，共襄盛舉。

起點儀式
活動地點：https://meet.google.com/hsag-ovgqzfr
活動時間：2022.5.15(日) 上午 9:00 開始至 10:00 結束
活動地點：2022.5.15(日) 上午 9:00 開始

報名方式
個人報名：費用 \$2,000
團體報名：費用 \$20,000
報名日期：即日起至 5 月 10 日止

健走活動
活動地點：雙溪橋水邊寮的綠地廣場
活動時間：2022.5.15(日) 上午 9:00-11:30
報名方式：5 月 4 日 12 時在國父紀念館前線
活動地點：2022.5.15(日) 上午 9:00-11:30

資承新世代 企業家慈善協會

綠光種子教育 餐食故事
老師 你有東西可以吃嗎

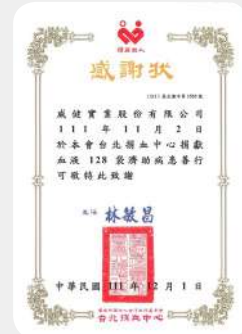
綠光種子教育，以「食」為主題，透過「食」與「育」的結合，讓孩子們在學習中，也能感受到「食」的意義。透過「食」與「育」的結合，讓孩子們在學習中，也能感受到「食」的意義。

一節茶室
小區舉辦下午茶，讓社區居民，在閒暇之餘，也能感受到「食」的意義。透過「食」與「育」的結合，讓孩子們在學習中，也能感受到「食」的意義。

讓成長中的孩子有機會好好吃飯
每個孩子都有機會好好吃飯，但並不是每個孩子都能做到。透過「食」與「育」的結合，讓孩子們在學習中，也能感受到「食」的意義。

資承新世代 企業家慈善協會

本公司為傳承生命動力，以愛心凝聚血液，共譜祥和溫馨社會，於 111 年 11 月 2 日與醫療財團法人台灣血液基金會台北捐血中心 (Taipei Blood Center of Taiwan Blood Services Foundation)，舉辦一日捐血活動，活動地點於華爾街科技總部大樓廣場，並邀請同棟廠辦其他廠商共同參與。本公司共有 48 位同仁參加此捐血活動，捐血量達 15,500 毫升；其他公司則有 47 人參加，捐血量 16,500 毫升。本次捐血活動最後總計 95 人參加，捐血量達 32,000 毫升，完成以愛心凝聚血液，傳承生命動力的活動。





附錄

附錄一：GRI 內容索引表	113
附錄二：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	120
附錄三：氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	121
附錄四：永續會計準則委員會 SASB 對照表 - 電子製造服務與原始設計製造	122

附錄一：GRI 內容索引表

使用聲明	威健已依循 GRI 準則報導 111 年 1 月 1 日至 111 年 12 月 31 日期間之內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 2：一般揭露 2021				
1. 組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1 關於威健	28	
2-2	組織永續報導中包含的實體	2.1 關於威健	28	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯方針	02	
2-4	資訊重編	編輯方針	02	
2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	02	
2. 活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於威健 2.2 營運概況 3.1 供應鏈盡責管理	28 31 64	
2-7	員工	4.2 人才吸引與留任	90	
2-8	非員工的工作者	4.2 人才吸引與留任	90	
3. 治理				
2-9	治理結構及組成	2.3 公司治理	34	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理	34	
2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理	34	
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	06	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續推動與管理	06	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	編輯方針	02	
2-15	利益衝突	2.3 公司治理	34	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續推動與管理	06	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理	34	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理	34	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
2-19	薪酬政策	2.3 公司治理	34	
2-20	薪酬決定流程	2.3 公司治理	34	
2-21	年度總薪酬比率	—		最高薪酬為公司機密資訊，暫不揭露。
4. 策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	03	
2-23	政策承諾	2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	
		3.1 供應鏈盡責管理	64	
		3.3 客戶關係管理	70	
		4.1 人權保障	88	
2-24	納入政策承諾	2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	
		3.1 供應鏈盡責管理	64	
		4.1 人權保障	88	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 利害關係人識別與溝通	09	
		2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	
		2.5 風險管理	48	
		4.1 人權保障	88	
4.4 員工安全與健康	101			
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	
2-27	法規遵循	2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	
2-28	公協會的會員資格	2.1 關於威健	28	
5. 利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人識別與溝通 3.3 客戶關係管理	09 70	
2-30	團體協約	—		目前無工會亦無簽訂團體協約。

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大性議題分析	17	
3-2	重大主題列表	1.3 重大性議題分析	17	
重大主題：風險管理				
3-3	重大主題管理	營運績效管理方針	22	
		2.5 風險管理	48	
重大主題：經營績效				
3-3	重大主題管理	營運績效管理方針	22	
		2.2 營運概況	31	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運概況	31	
	201-4 取自政府之財務援助	2.2 營運概況	31	
重大主題：人才培育				
3-3	重大主題管理	人才培育與留任管理方針	86	
		4.2 人才吸引與留任	90	
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	90	
	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	90 97	
	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	90	
重大主題：客戶服務與滿意度				
3-3	重大主題管理	技術研發與客戶關係管理方針	62	
		3.3 客戶關係管理	70	
重大主題：治理運作與資訊透明				
3-3	重大主題管理	誠信治理管理方針	24	
		2.3 公司治理	34	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：誠信經營				
3-3	重大主題管理	誠信治理管理方針	24	
		2.4 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	2.4 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	2.4 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	2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	
GRI 415: 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	
重大主題：技術研發與創新				
3-3	重大主題管理	技術研發與客戶關係管理方針	62	
		3.2 技術研發	68	
重大主題：員工福利				
3-3	重大主題管理	人才培育與留任管理方針	86	
		4.3 員工權益與福利	97	
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	97	
GRI 401: 勞雇關係 2016	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	97	
	401-3 育嬰假	4.3 員工權益與福利	97	
重大主題：潔淨科技機會				
3-3	重大主題管理	技術研發與客戶關係管理方針	62	
		3.2 技術研發	68	
重大主題：客戶隱私與資訊安全				
3-3	重大主題管理	客戶隱私與資訊安全管理方針	26	
		2.6 資訊與網路安全管理	56	
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊與網路安全管理	56	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
自願揭露指標				
特定主題準則：200 經濟面指標				
GRI 201: 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.4 氣候變遷因應	73	
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	90	
	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	90	
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	110	
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	64	
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	80	
	302-3 能源密集度	3.5 環境保護	80	
	302-4 減少能源消耗	3.5 環境保護	80	
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	80	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.5 環境保護	80	
	303-3 取水量	3.5 環境保護	80	
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.5 環境保護	80	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.5 環境保護	80	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.5 環境保護	80	
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	80	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5 環境保護	80	
	306-3 廢棄物的產生	3.5 環境保護	80	
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.5 環境保護	80	
	306-5 廢棄物的直接處置	3.5 環境保護	80	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
特定主題準則：400 社會面指標				
GRI 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	90	
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	97	
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	101	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 員工安全與健康	101	
	403-3 職業健康服務	4.4 員工安全與健康	101	
	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	101	
	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	101	
	403-6 工作者健康促進	4.4 員工安全與健康	101	
	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	64	
	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	101	
	403-9 職業傷害	4.4 員工安全與健康	101	
	403-10 職業病	4.4 員工安全與健康	101	
GRI 405: 員工多元化 與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.3 公司治理 4.2 人才吸引與留任	34 90	
GRI 406: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	
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	2.4 廉潔誠信與法規遵循 4.3 員工權益與福利	43 97	
GRI 408: 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 廉潔誠信與法規遵循 3.1 供應鏈盡責管理 4.1 人權保障	43 64 88	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
特定主題準則：400 社會面指標				
GRI 409: 強迫或強制 勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	
GRI 411: 原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	
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	64	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.4 廉潔誠信與法規遵循 3.1 供應鏈盡責管理	43 64	
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.2 營運概況 3.1 供應鏈盡責管理	31 64	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.4 廉潔誠信與法規遵循	43	

附錄二、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

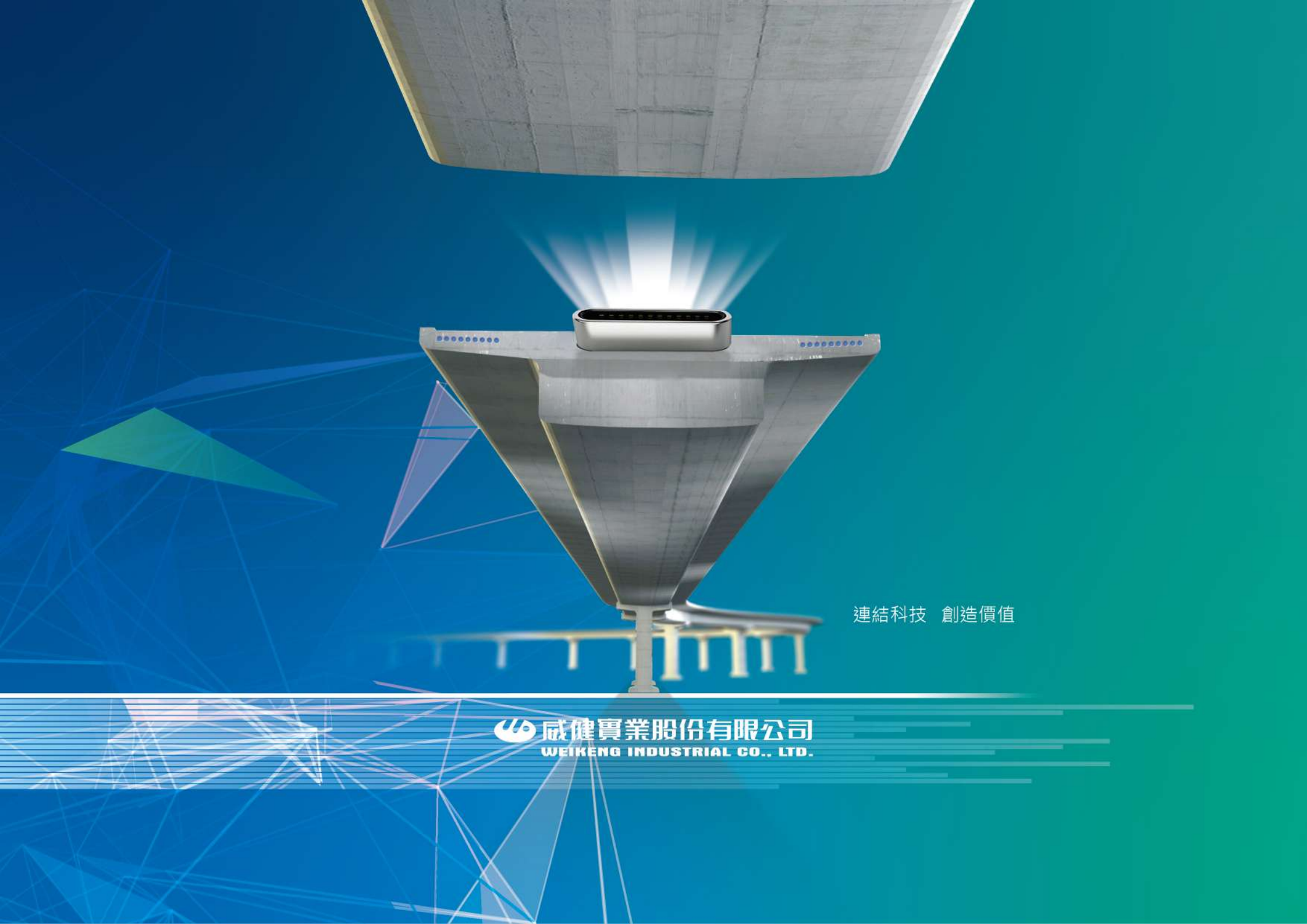
第四條第三項附表一之十三	指標種類	單位	內容回應
(一) 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率。	量化	十億焦耳 (GJ)，百分比 (%)	消耗能源總量 2,893.38 GJ，外購電力百分比 85.97%，無使用再生能源。
(二) 總取水量及總耗水量。	量化	千立方公尺 (m ³)	總取水量 4.06 立方公尺。 不適用 (因公司為辦公大樓，故無法計算耗水量。)
(三) 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比。	量化	公噸 (t)，百分比 (%)	無有害廢棄物。
(四) 說明職業災害類別、人數及比率。	量化	比率 (%)，數量	2 起上下班交通事故，占比 0.42%。
(五) 產品生命週期管理之揭露：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 (%)	預計 112 年統計相關數據。
(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。
(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：418,659,228 pcs 混合式及分散式元件：2,544,356,782 pcs

附錄三：氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.4 氣候變遷因應	73
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	3.4 氣候變遷因應	73
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.4 氣候變遷因應	73
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。	2.5 風險管理	48
9. 溫室氣體盤查及確信情形	3.5 環境保護	80

附錄四：永續會計準則委員會 SASB 對照表 - 電子製造服務與原始設計製造

揭露主題	指標代碼	會計指標	性質	內容回應
水資源管理	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量，(2) 總耗水量，高或極高基線的水資源壓力地區所佔的百分比。	量化	高或極高基線的水資源壓力地區取水量 0%。 (1) 總取水量：4.06 立方公尺。 (2) 總耗水量：不適用 (因威健實業為辦公大樓，故無法計算耗水量)。
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	來自製造過程的有害廢棄物數量，及再循環的百分比。	量化	無有害廢棄物。
勞動行為	TC-ES-310a.1	(1) 停工事件次數和 (2) 總延宕天數。	量化	111 年無發生停工事件。
勞動條件	TC-ES-320a.1	(1)(a) 直接員工和 (b) 契約員工的總可記錄事故率 (TRIR) 和 (2) 虛驚事故率 (NMFR)。	量化	直接員工：總可記錄事故率 0.40，無虛驚事故。 契約員工：無發生職業災害亦無虛驚事故。
	TC-ES-320a.2	(1) 組織的工廠和 (2) 一階供應商工廠在 RBA 有效性稽核程序 (VAP) 或同等程序中接受稽核的百分比，按 (a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠計算。	量化	暫無統計資訊，原廠供應商 RBA 聯盟成員查詢請參考 https://www.responsiblebusiness.org/about/members/
	TC-ES-320a.3	(1)RBA 有效性稽核程序 (VAP) 或同等程序的不合格率；以及 (2) 相關改善率，區分為 (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項，再細分為 (i) 組織的工廠和 (ii) 一階供應商工廠。	量化	暫無統計資訊，原廠供應商 RBA 聯盟成員查詢請參考 https://www.responsiblebusiness.org/about/members/ 詳細供應商管理資訊請參閱 3.1 供應鏈盡責管理。
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	報廢產品和電子廢物回收的重量，回收再循環百分比。	量化	預計 112 年統計相關數據。
原料採購	TC-ES-440a.1	說明與使用關鍵材料相關的風險管理。	質化	威健實業代理的產品線的組合相當多元且種類繁多，原廠供應商皆屬世界知名廠商，其生產製造產地多元，若發生供應鏈生產風險，原廠製造商可透由其多元生產基地調整產品生產，降低風險。因此本公司亦受惠於多元原廠供應商之多樣性而降低產品採購單一之風險。
活動指標	TC-ES-000.A	生產工廠數量。	量化	因威健產業類型為通路服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點，台灣營運據點共 6 個，包含臺北內湖總公司、內湖潭美倉儲中心、桃園厚生倉儲中心及中南部聯絡處 (新竹、臺中、高雄)。
	TC-ES-000.B	生產工廠面積。	量化	因威健產業類型為通路服務業、無工廠，僅有倉儲據點及銷售據點，台灣 6 個營運據點面積為 121,869.4 平方英尺。
	TC-ES-000.C	在職員工人數。	量化	111 年威健總員工人數 502 人。



連結科技 創造價值



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