



**IEI** Integration Corp.

威強電工業電腦股份有限公司

2023

永續報告書

[www.ieiworld.com](http://www.ieiworld.com)

# 目錄

關於報告書	1				
經營者的話	2				
關於威強電	3				
<b>1.</b>	<b>永續治理</b>				
1.1	永續發展委員會	8			
1.2	利害關係人議合	12			
1.3	重大議題分析	14			
<b>2.</b>	<b>公司治理與績效</b>				
2.1	治理架構與運作	23			
2.2	誠信經營與反貪腐	26			
2.3	經營成果與財務績效	27			
2.4	永續供應鏈	28			
2.5	資訊安全	31			
<b>3.</b>	<b>幸福職場</b>				
3.1	人力結構與多元聘僱	34			
3.2	人才聘用與留任狀況	39			
3.3	人力發展與員工福利	41			
3.4	職業安全衛生與健康促進	44			
<b>4.</b>	<b>永續環境</b>				
4.1	環境衝擊	48			
4.2	能源管理	49			
4.3	溫室氣體排放	49			
4.4	廢棄物清理	50			
4.5	綠色產品與創新服務	51			
<b>5.</b>	<b>氣候變遷相關揭露</b>				
5.1	因應氣候變遷之衝擊	56			
5.2	面臨的風險	57			
5.3	因應法規政策產生之相關財務支出	57			
<b>6.</b>	<b>社會責任</b>				
6.1	公益參與與捐贈	59			
附錄 1	集團 ISO 體系認證資訊	60			
附錄 2	GRI 索引	62			



# 關於報告書

2023 年威強電永續報告書係針對社會責任與永續發展之規劃與實踐進行揭露，並提供給利害關係人瞭解威強電之永續發展具體成果。有關財務分析、營運概況等資訊可參考年報，所有財務資訊皆引用經會計師簽證之財務報告，可至威強電官網「[股東資訊](#)」查詢相關資訊。

## 揭露範圍：

### 威強電工業電腦股份有限公司

- 總管理處：新北市汐止區中興路 29 號
- 七堵工廠：基隆市七堵區工建北路 22 號 3、5 樓

### 百視美股份有限公司

- 總管理處：新北市汐止區大同路 1 段 306 號 3 樓及 306 之 3 號 3 樓
- 製造工廠：新北市汐止區大同路一段 306 號 3 樓、306 之 3 號 3 樓、306 號 13 樓、306 之 3 號 13 樓

### 芯發威達電子（上海）有限公司及子公司

- 上海市閔行區莘莊工業區申富路 515 號

## 編撰原則：

本報告書之內容資訊依循 GRI：2021 準則予以揭露，並於報告書末附有報告內容與 GRI：2021 準則對照參考之索引表。

## 期間及發行週期：

本報告書為威強電工業電腦股份有限公司第一次自主進行編制 2023 年度永續報告書，內容呈現之資訊與陳述為 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日）在環境、社會責任、公司治理（包含經濟）之執行情形。

## 意見回饋：

任何有關本報告書或對威強電永續發展的建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。

聯絡人：周慧琪

地址：新北市汐止區中興路 29 號

聯絡電話：(02)2690-2098

郵件信箱：ir@ieiworld.com



## 經營者的話

2023 年面臨全球經濟趨緩、通膨及政治區域衝突不斷，動盪局勢與明顯疲弱的市場需求之下，透過同仁共同努力仍穩固保持在業界領域地位，創造全年度集團營收新台幣 75.78 億，EPS\$7.83 元的亮眼成績。

2023 年除了獲利的穩定表現外，我們在永續發展議題上具體的成果展現：

### 治理面

正式成立董事會層級之永續發展委員會，開啟永續治理之新章節，亦展現公司在永續發展的決心，凝聚並發揮團隊力量，在環境、治理與社會議題上展開系統化行動。公司網站利害關係人與 ESG 專區優化，提供即時完整的公開資訊，完備與各利害關係人的溝通管道，透過利害關係人問卷調查執行具體資訊收集與回應。

### 環境面

完成首年度溫室氣體盤查與查證，並同步推動集團台灣與大陸子公司會同執行。因應減碳議題規劃分階段之專案行動，包括產品碳足跡、能源管理系統、用電管理等專案，具體朝向減碳目標邁進。

著手推動供應商環境議題之評估，進行供應商溫室氣體盤查執行現況調查，同時傳達公司未來發展政策方向。

### 社會面

優化員工績效管理制度，結合公司之營運策略目標與員工個人之績效目標及能力發展，達到公司留才及員工職涯成長雙贏；擬具專利獎金發給辦法，肯定並獎勵發明員工為公司帶來貢獻。

啟動主管職人員企業學習，哈佛商業評論知識課程資源分享與讀書會等。

員工關懷：增加心臟健檢補助、法務開講「職場不法侵害之認識與預防」、員工健康促進相關講座等。持續社會公益活動參與及增加物資捐贈活動響應。

威強電在永續議題經過這段時間的努力，已成形許多具體發展策略與方向，除本身營運環境減碳節能優化行動，包括產品低耗能高功效的綠色設計、包材設計減塑及增加可回收性的循環經濟概念，甚至於各場域的能源減量應用解決方案等均已如火如荼展開；且與營運與產品面向至關重要之資訊安全與綠色專利、智權管理等事項，也納入議題積極研擬中。

在永不停歇的永續路上，威強電將持續精進、進化，有信心我們的團隊能以精實、效率與穩健並行的步調，共同達成我們的永續目標，實現 iEi 的永續價值。

威強電董事長

張明智



iEi

# 關於威強電

威強電工業電腦 (IEI Integration Corp.) 成立於 1997 年，總部位於台灣新北市，並於台灣證券交易所上市 (Taidex: 3022)。公司專注於先進的運算技術，致力於數位轉型，提供邊緣人工智慧 (Edge AI)、數位醫療和網路通訊等解決方案，引領各行各業邁向更智慧、更互聯的未來。

## 多元化產品與服務

威強電提供多元化產品，包括工業電腦、醫療級電腦、先進的網路設備、電子紙與管理平台、智能管理軟體及人工智慧加速器等，以環境永續、綠能為產品設計原則做到科技與環保並重。我們的產品和服務遍佈全球，為系統整合商與 OEM/ODM 客戶提供完整的硬體、軟體服務與智慧城市的整合解決方案。

## 值得信賴的數位轉型解決方案合作夥伴

威強電的數位轉型解決方案滿足智慧製造、電信網路通訊、交通運輸、智慧城市、數位健康及能源和電力等多個垂直應用市場的需求。這些解決方案不僅能夠幫助客戶提升運營效率，降低成本，還能實現更高水平的自動化和智能化。威強電通過提供堅固耐用的硬體方案和高效的軟硬體結合方案，使得各行各業能夠快速適應瞬息萬變的市場需求。

## 未來展望

展望未來，威強電將繼續致力於技術創新和市場拓展，提供更多智能化和高效能的解決方案，推動數位轉型，助力全球客戶在智能時代取得更大成功。



### 威強電全球主要據點與全球經銷體系：

威強電成立至今已達 27 年，營運總部設於台灣汐止區，集團重要營運基地策略性地佈局於亞洲及北美洲，員工分布於全球主要營運據點：台灣、中國大陸及美國，包括三大製造基地、二大研發中心及三個運籌管理物流中心。在台灣地區營運暨研發總部與海外各據點專業團隊的分工合作下，威強電持續穩健成長，並展現了良好的營運成果。威強電在全球也佈建完備的經銷體系，橫跨歐洲、美洲及亞洲等 65 個國家，擁有密切合作的經銷夥伴，能夠以完整的服務體系提供全球客戶即時、全方位的整合服務。

- 研發中心
- 製造中心
- 運籌中心
- 經銷據點

2 個研發中心

3 個製造中心

3 個運籌中心

台灣、中國大陸、美國



#### 加州 / 美國

- 製造中心
- 運籌中心
- 維修服務



#### 昆山 \*

- 製造中心
- 維修服務

\* 轉投資公司



#### 上海

- 研發中心
- 製造中心
- 運籌中心
- 維修服務



#### 七堵 / 台灣

- 製造中心
- 運籌中心
- 維修服務



#### 新北 / 台灣

- 研發中心
- 製造中心 (百視美)
- 運籌中心
- 維修服務

## 主要產品與服務

威強電將業務分為「邊緣運算與嵌入式系統解決方案」、「網通應用基礎平台產品」及「醫療應用產品」三大範疇，結合威強電原有工業自動化技術基礎，融合 AI、通信、資安、虛擬化運算及遠端管理技術，開發符合市場需求的產品，並提供系統整合最佳解決方案。

### 邊緣運算與嵌入式系統解決方案

持續強化邊緣與嵌入式系統和板卡的整合方案，聚焦在雲端 AIoT 建設、智慧製造、車載應用、綠能應用及各類智能垂直應用。我們致力於提供高效能、低功耗的邊緣運算解決方案，幫助企業實現數據即時處理和決策。

### 網通應用基礎平台解決方案

IEI 的網通應用解決方案，被廣泛應用於網路和網路安全領域，包括下一代防火牆（NGFW）、WAN 優化、統一威脅管理（UTM）、應用交付控制器（ADC）及 5G/SD-WAN 等應用。這些產品由 Intel®、AMD® 和 Marvell® 等領先處理器驅動，提供完整的效能選擇，以滿足各類項目的需求。我們的 PUZZLE 系列產品具備高度可擴展性和靈活性，適用於不同的網路安全場景，包括企業網路、雲基礎設施和中小企業網路基礎設施。

### 數位醫療平台產品解決方案

提供全面的醫療解決方案，專注於加速醫療領域的數位轉型。威強電的產品涵蓋了智能護理終端、移動護理終端、醫療邊緣 AI 運算以及數據採集終端等應用，旨在提升病患滿意度及為醫療人員創造良好的工作環境。我們結合最新科技，開發出高品質且可靠的護理推車電腦、一體化醫療面板電腦、AI 醫療電腦、DC UPS 醫療電源及移動式醫療顯示器等創新產品。威強電還提供專業的醫療 ODM/OEM 服務，致力於提供專業的 ODM/OEM 服務，滿足各種醫療需求，推動醫療行業的數位轉型和創新發展。



## 公協會會員

威強電持續申請並獲得包括 ISO 9001、ISO 13485、ISO 27001、ISO 28000、ISO 45001 和 ISO 14001 在內的多項國際標準認證。近年來，我們積極拓展數位醫療領域。除了成為美國食品藥品管理局 (FDA) 的會員，並支持台灣智慧醫療產業發展協會，我們還加入了經濟部中小企業處新竹生醫育成中心的會員服務。我們也參與了 SDVoE 聯盟，並在醫療、工業和專業視聽應用等領域推出了全新的視頻傳輸和處理解決方案。

秉持著「推動技術革新，實現世界自動化」的經營理念，威強電積極參與國際協會，以促進技術進步和行業合作。我們在台灣和中國設立了工廠，並建立了全球行銷網絡。我們持續推出新產品，並積極探索新市場。

## 我們的認證和會員資格包括：

公協會名稱	參與形式
SDVoE Alliance	聯盟會員
財團法人中華民國商品條碼策進會	會員 /E 級廠商
PCI-SIG	年度會員
Food and Drug Administration	FDA 註冊列名
台灣智慧醫養產業發展協會	團體常年會員
經濟部中小企業處新竹生醫育成中心	育成服務會員



# 1.

## 永續治理

- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大議題分析



# 1. 永續治理

## 1.1 永續發展委員會

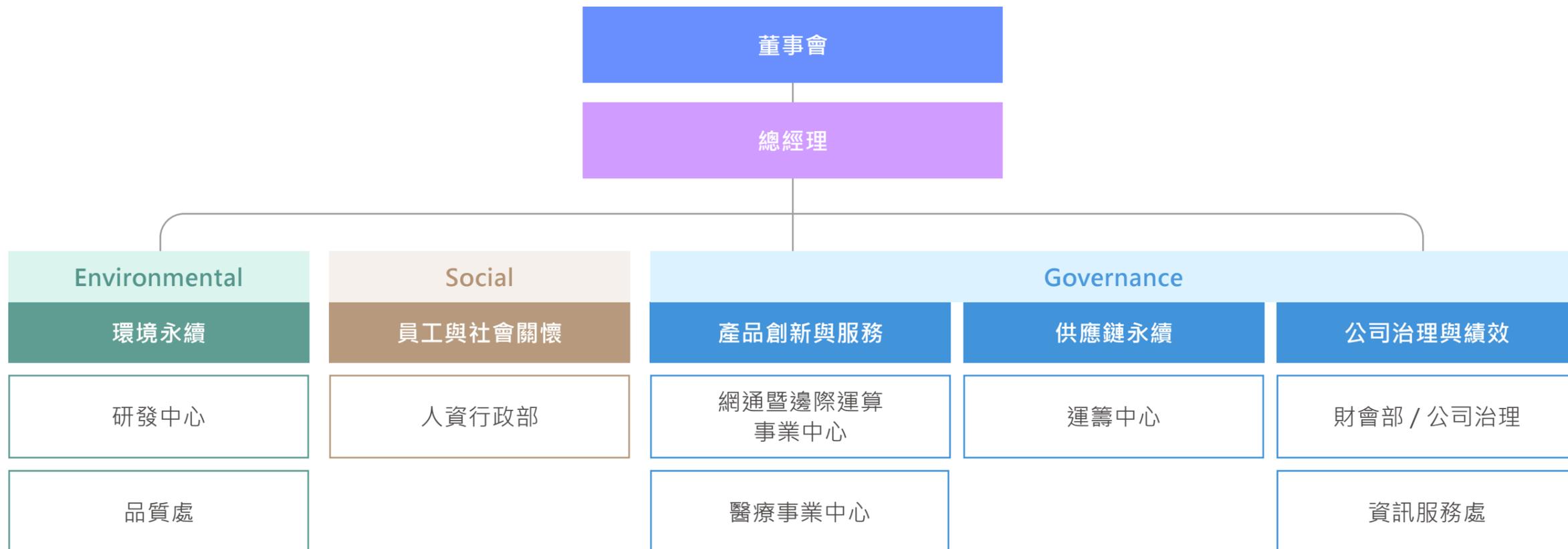
威強電於 2023/11/3 正式成立董事會層級之功能性永續發展委員會，以強化本集團在 ESG 的持續推動並取得具體成果；「ESG 永續發展委員會」由總經理擔任主席 / 召集人，各部門高階主管任當然委員，推動與執行永續發展相關事務，並定期向董事會報告，以落實公司治理、社會責任、環境三大區塊之推動與執行，並符合利害關係人的期待，以邁進永續發展的目標。

### 威強電永續發展委員會組織架構

最高治理單位：董事會

主席：總經理

委員：網通暨邊際運算事業中心副總、醫療事業中心副總、研發中心暨品質處副總、運籌中心副總、人資行政部經理、財會部經理 / 公司治理主管、資訊服務處副總



## 永續發展委員會運作與推行

威強電成立永續發展委員會，依據公司永續發展主題及方向，設立包括產品創新與服務、供應鏈永續、環境永續、員工與社會關懷、公司治理與績效五大工作小組。各工作小組分別展開各領域的課題，委員們研擬相關主題，並指派工作小組成員，透過上而下的推展機制持續推動。各工作小組需視其主題召集相關部門，期望通過跨部門的溝通與討論，在公司內部形成 ESG 文化與相關意識，並通過直向、橫向及集團內跨公司的推展行動，達成集團永續發展目標。永續發展委員會每年至少召開兩次會議，需要時並得隨時召開；並定期向董事會報告永續發展執行成果及未來工作計劃。公司董事會透過定期報告事項監督與管理公司永續發展執行情況，包含公司永續發展方向與策略目標、管理政策或執行方針與具體推動計畫等之制定、執行成效追蹤與檢討等。董事會需評估各項發展政策實施的可能成效，並經常檢視策略與計劃的推行進展，必要時督促永續發展委員會進行調整。

## 委員會成員名單及學經歷：

委員會	職稱	姓名	主要經(學)歷	永續衝擊管理的角色
召集人	總經理	江重良	Arizona State Univ. IE 博士 威強電 總經理	總經理為威強電 ESG 委員會主委，負責監督與決策行動，確保行動有效落實。
委員	副總經理	張素碧	元智大學 工業工程研究所 威強電 資訊服務處	負責公司整體資訊系統營運管理，確立公司資訊安全發展策略，監督相關防護計劃及管理機制之建置與推行，統籌各項資源規劃分配，確保資訊安全及有效營運。
委員	副總經理	詹凱程	海洋大學 電機所 威強電 醫療事業中心	引領醫療產品市場領域之發展策略，監督及確立內外部衝擊管理之應變機制均妥適建立且有效管理，確保醫療產品市場之永續發展。
委員	副總經理	杜俊穎	成功大學 工程科學所 威強電 研發中心	監督與管理公司產品研發方向暨品質與環境體系建置，確保符合法規、環境及客戶需求等面向需求。
委員	副總經理	郭貞善	臺北大學 企管系 威強電 運籌中心	依據永續發展策略需求推動永續供應鏈，依各永續指標綜合評估整體供應風險，並掌控供應商管理策略的推行成效。
委員	副總經理	李曜琮	中正大學資工所 / 台灣大學管理學院碩士 (EMBA) 威強電 網通暨邊際運算事業中心	網通與邊際運算產品與創新發展策略之擬定，以符合市場潮流及提升團隊價值；同時有效管理客戶與服務之運作，以掌握機會並能合理管控風險。
委員	經理	陳怡蓉	美國伊利諾大學香檳分校 (MBA) 威強電 人資主管	人力資源發展規劃與相關政策推行成效之檢討、分析與調整，確保公司人力資產穩固，同步提升員工與企業價值。
委員	經理	魏諦斯	輔仁大學 會計系 威強電 財務會計主管及公司治理 主管	剖析各利害關係人或國際關注議題在公司永續治理面向的影響，規劃符合各項法規與產業發展趨勢之管理制度，建置並定期檢討改善。

### 永續發展策略藍圖：



## S 永續共贏

企業經營績效不再只是著重獲利，公司發展策略與方向同步納入永續思維，不單只是外在環境的永續考量，由產品生命周期的全面思維、上下游供應鏈的共同影響力，還有為公司創造價值的員工是不可忽略的，乃至於發揮對社會影響力與貢獻，將再提升威強電的企業價值，成為客戶理想的合作伙伴。

全球面臨氣候變遷所導致的全球暖化現象，將嚴格考驗人類的生存。威強電將持續推展與建置環境面向相關系統，減少公司營運過程產生之碳排及對環境衝擊；同時也朝向低碳、低耗能綠色產品規劃，將自產品設計與研發階段啟動，提高採用原材料之永續性，以循環經濟材料為目標，模組化開發以降低產品製造過程中碳排放量。

## I 智綠雙驅

企業核心競爭力為優良的產品及服務品質，威強電除了持續朝向低碳、低耗能綠色產品規劃，並致力於產品 AI 化之未來趨勢，運用威強電既有硬體實力，結合軟體及創新，提供更全方位、優質的產品與服務；同時在產品開發設計材料的使用上亦將導入綠色料件等規章需求，達成減少產品碳足跡的目標。

## L 綠色領航

面對全球供應鏈減碳趨勢，威強電將發揮影響力，拉動供應鏈各級廠商共同邁進 ESG 企業永續經營，共創友善環境。

## A 責任先行

企業社會責任不容忽視，威強電持續積極參與各項社會公益活動，除了善盡一份社會貢獻的心之外，亦具體落實在經營活動當中，讓社會公益成為威強電關注的議題。

## C 共創共榮

提供員工安心、穩健的職場環境是威強電堅守的使命，創造員工跟隨公司同步向前的動力與文化，將獲利與員工用享達成互惠，共創更高社會價值。

### 永續發展推行歷程：



## 1.2 利害關係人議合

威強電重視與利害關係人之間的關係及意見，各項業務均保持與利害關係人良好溝通與互動。依此，威強電鑑別出重要利害關係人，包括：股東、供應商、員工、客戶以及社區 / 非營利組織，共五類利害關係人。我們盡可能地全面且回應利害關係人的需求與期望。為了能回應重要利害關係人所關注之議題，威強電已建立多元溝通機制來確實回應利害關係人期望之資訊。

威強電 ESG 永續發展委員會就營運活動與互動交流會接觸到的利害關係人進行討論，並依循 GRI: 2021 永續報告準則，參照重大主題進行鑑別、調查、分析之管理流程。因此，威強電主要採用問卷調查的方式進行利害關係人重大議題的蒐集活動，並回應主要利害關係人所關注之議題。

### 威強電利害關係人溝通管道

	權責部門	議合方式 / 頻率	議合成果	重點議合議題
 <p><b>股東</b></p> <p><b>利害人對威強電的意義：</b></p> <p>股東對公司長期的支持與信任是威強電穩健成長的力量，強化與股東及投資人關係進而提升公司在資本市場的能見度與價值。</p>	• 公司治理單位	• 股東常會 / 每年	• 舉辦 1 次股東會	-
	• 發言人 / 代理發言人	• 法人說明會 / 1 年至少 2 次	• 舉辦 3 次法說會	-
 <p><b>員工</b></p> <p><b>利害人對威強電的意義：</b></p> <p>員工為促進企業永續經營的重要基礎，威強電提供具競爭力的環境與開放多元的職場，吸引優秀人才一起與公司共同成長、開創新局。</p>	• 人資行政部	• 公司內部網站宣導與活動		
	• 內部申訴管道	• 勞資會議 / 每季 • 職業安全衛生委員會 / 每季	• 召開 4 次勞資會議 • 召開 4 次職業安全衛生委員會	• 增加福利與補助項目：如員工健康檢查補助及補助項目內容、生育補助、員工旅遊、家庭日活動等 • 員工出差支出限額及部門聚餐額度配合物價調整

客戶	權責部門	議合方式 / 頻率	議合成果	重點議合議題
<p><b>利害人對威強電的意義：</b></p> <p>客戶對於威強電的市場經營與產品發展至關重要，客戶的需求為公司持續成長的動能之一；重視客戶需求，秉持與客戶維持緊密合作關係及互利、共同成長之理念，致力於產品、技術與服務持續升級。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各業務部門</li> <li>客戶技術服務部</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>與客戶例行會議 / 不定期</li> <li>客戶滿意度調查 / 每年</li> <li>公司網站與業務聯繫信箱</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年綜合客戶滿意度為 81%，相較 2022 年提高 6%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司碳排減量政策、承諾與目標</li> <li>永續發展相關政策與管理</li> <li>供應鏈永續面向管理</li> </ul>
供應商	權責部門	議合方式 / 頻率	議合成果	重點議合議題
<p><b>利害人對威強電的意義：</b></p> <p>與供應商的共同合作為公司提供高品質產品與服務不可或缺的要素，亦為公司實踐永續責任的環節之一；永續供應鏈的推動將是威強電未來規劃重點，長期與供應商之密切夥伴關係，共同成長邁向永續目標。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全球供應鏈管理總部</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collab TRADE 協同服務平台</li> <li>供應商大會 / 每年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023/3/6~3/10 舉辦年度供應商大會</li> <li>直接材料供應商每季針對交期、品質及配合度進行評分</li> <li>合格供應商依其交易紀錄執行年度評核作業，進行問卷或實地稽查，以確保供應商在品質、環境、職業安全衛生、有害物質管理以及採用 RBA 框架管理、供應鏈安全管理等方面運作結果符合威強電要求</li> </ul>	-
社區 / 非營利組織	權責部門	議合方式 / 頻率	議合成果	重點議合議題
<p><b>利害人對威強電的意義：</b></p> <p>威強電本著取之社會用之於社會之精神，與在地里鄰社區或公益團體、組織等維持友好關係，致力於對地方的回饋。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人資行政部</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在地社區團體活動資訊洽詢 / 不定期</li> <li>社區管理會議 / 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>響應物資捐贈 429 人次；參與手作予獨居長輩計 11 人次</li> </ul>	-

### 1.3 重大議題分析

#### 鑑別威強電永續議題

##### 國際倡議

GRI

SDGs

RBA

SASB

##### 利害關係人回饋

威強電 5 大利害關係人

##### 經營策略

威強電內部經營目標

#### 治理經濟面議題

- 客戶服務
- 誠信經營
- 永續供應鏈
- 稅務管理
- 資訊安全
- 品質管理
- 經濟影響力

#### 環境面議題

- 能源管理
- 水資源管理
- 生物多樣性
- 氣候策略
- 產品責任
- 廢棄物管理

#### 社會面議題

- 人才吸引與留才
- 職業安全衛生
- 產品責任
- 多元與包容
- 人力資本發展
- 社會影響力
- 人權

#### 永續議題蒐集

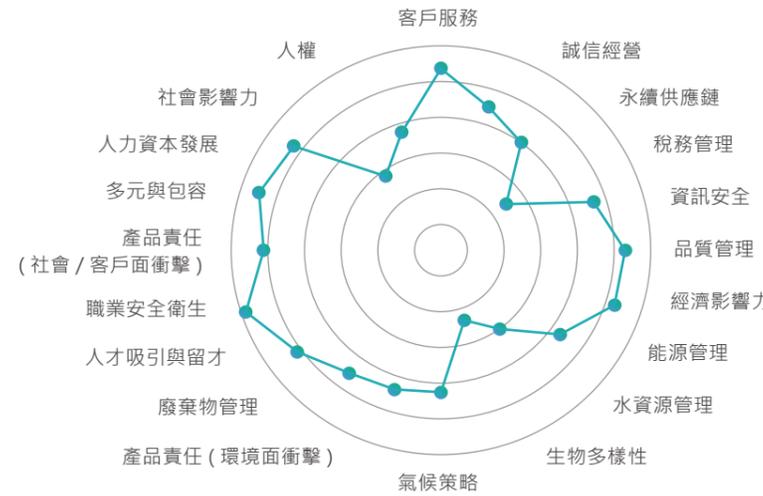
改變帶來影響，威強電透過關注國際永續趨勢和永續準則，包括：GRI Standards、SDGs 聯合國永續發展目標、RBA 責任商業聯盟、SASB 永續會計標準委員會及相關國際永續評比，以及參考同業永續議題資訊揭露架構，每年進行一次調查與鑑別與威強電有關的永續議題。最後總共彙整 20 個與威強電營運相關的永續議題。



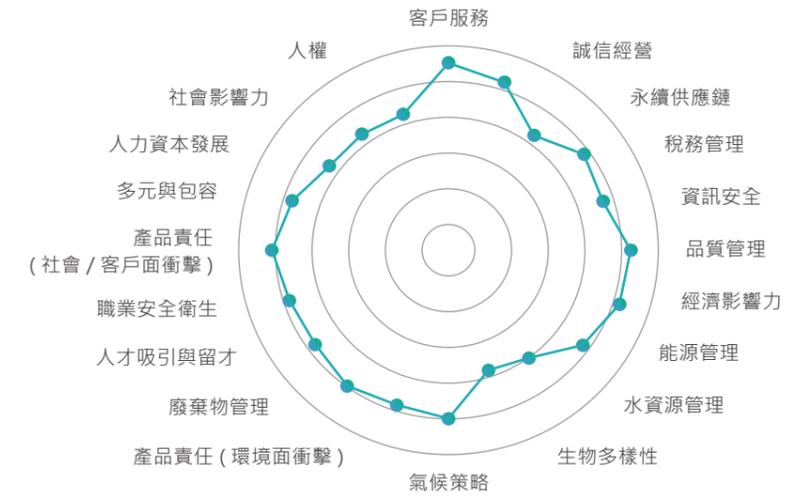
### 利害關係人關注度調查

利害關係人的意見為威強電推動永續發展至關重要的一環，藉此透過權責部門向重要利害關係人發出永續議題問卷調查，統計出各類重要利害關係人所關注之議題，了解其對各項永續議題之關注度。

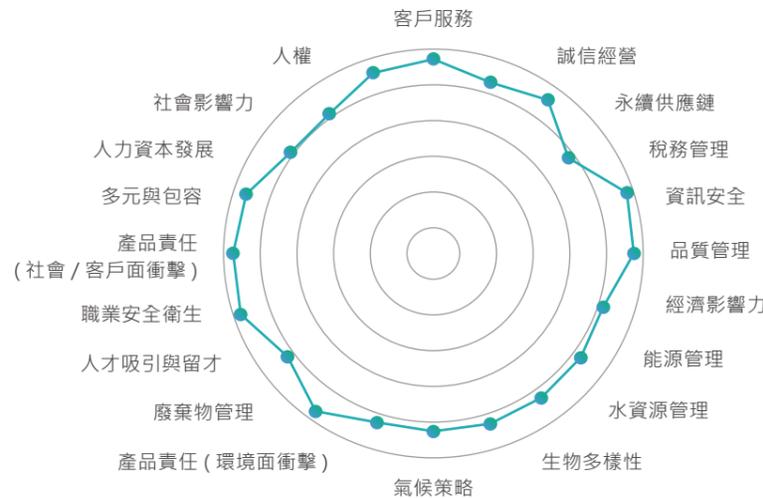
#### 社區 / 非營利組織議題關注程度



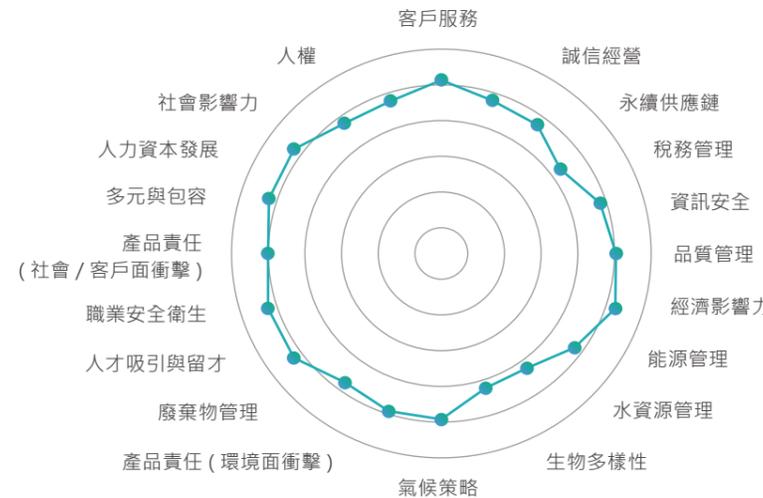
#### 股東議題關注程度



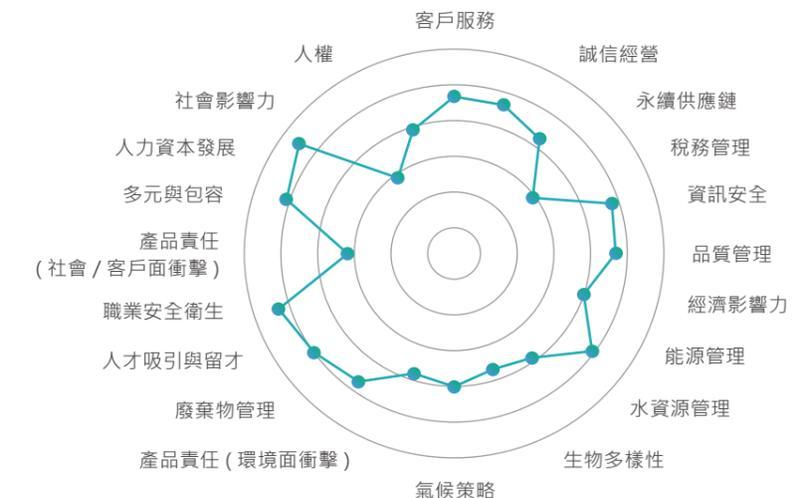
#### 客戶議題關注程度



#### 員工議題關注程度



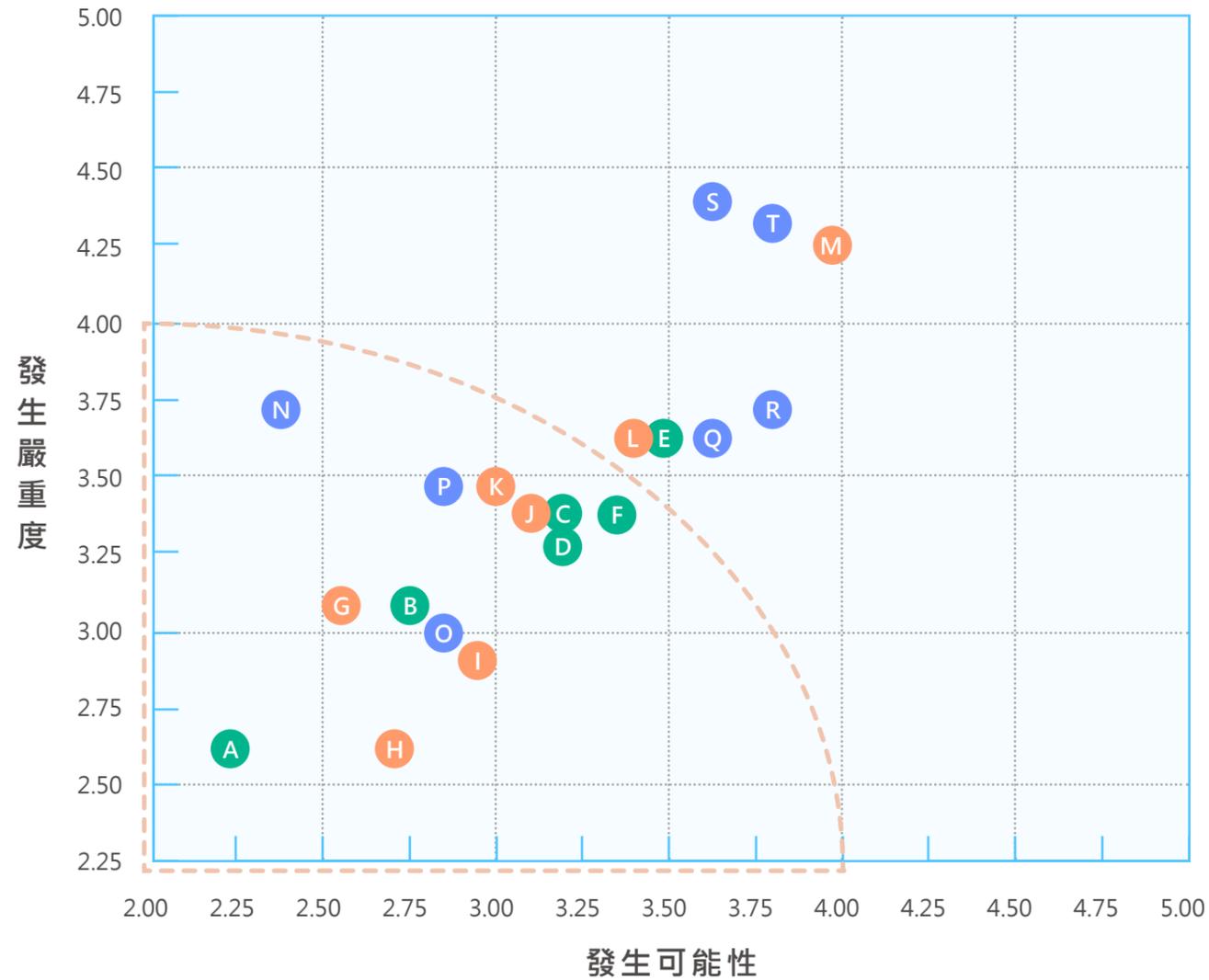
#### 供應商議題關注程度



### 永續議題分析

威強電邀請 13 位高階主管以「發生嚴重度」及「發生可能性」進行二維度分析，以各項永續議題之正負面衝擊程度進行調查，評估衝擊程度時，若該項議題實際或有潛在之人權風險時，則將以嚴重度評為最高分。此外亦參酌利害關係人對各項議題之關注程度，作為後續威強電持續檢視永續議題衝擊程度之評估工具。

永續議題衝擊度分析圖表



環境面	社會面	治理經濟面
A 生物多樣性	G 人權	N 誠信經營
B 水資源管理	H 多元與包容	O 經濟影響力
C 氣候策略	I 社會影響力	P 稅務管理
D 廢棄物管理	J 職業安全衛生	Q 客戶服務
E 能源管理	K 產品責任 (社會 / 客戶面衝擊)	R 永續供應鏈
F 產品責任 (環境面衝擊)	L 人力資本發展	S 資訊安全
	M 人才吸引與留才	T 品質管理

如上圖所示，依發生可能性與發生嚴重度兩項分數乘算結果得出議題排序，並參酌衡量公司核心發展策略，經與永續發展委員會委員溝通討論後，議定七項重大性主題，將於本報告書中揭露。

## 重大議題揭露

我們參考GRI通用準則的GRI 1基礎與GRI 3重大主題標準，評估重大議題的經濟、環境、人與人權的衝擊及衝擊範疇。這些衝擊對我們而言，可能同時存在正向、負向、實際與潛在影響與衝擊，並對公司的內外部發生作用。我們瞭解隨著公司活動、商業關係和環境的發展，這些影響或衝擊可能會隨著時間而改變，因此，我們將持續評估其環境背景並鑑別其衝擊。

面向	重大議題	GRI 規範	對威強電的意義
環境面	能源管理	GRI 302 能源	現今能源吃緊與減碳意識抬頭趨勢下，能源管理為企業不能忽視之重要環節。威強電能源使用主要係電力消耗，強化電力管理與使用不僅能降低碳排放，提升企業形象，還有助於減少營運成本，增強競爭力。此外，評估與推動使用再生能源和提高能效，是我們對社會責任的具體承諾，對應國際永續標準與法規要求，確保公司在未來能源轉型中保持領先地位。
社會面	人才吸引與留任	GRI 402 勞資關係 GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 202 市場定位	人才是公司最寶貴的資產，威強電提供具市場競爭力的薪資及多元化的福利制度，秉持創新、熱情、誠信的企業文化，推動多元化且具包容性的工作環境，期望能吸引及留任優秀人才，使人才與公司一同成長、前進。
	人力資本發展	GRI 404 訓練與教育	健全的員工培訓發展制度有利於人才的專業技能成長及個人經驗累積，使公司生產力提升並能快速的因應市場變化及挑戰。威強電致力於提供有利人才發揮潛能的工作環境，結合公司營運策略目標及員工個人職涯發展，規劃每年的教育訓練計劃，課程包含新人教育訓練、專業技能、管理職能、內部技術交流、知識分享、健康促進講座等訓練，期望同仁與公司共同成長，提升組織競爭力。
經濟面	資訊安全	GRI 418 顧客隱私	資訊安全已成為企業永續經營的重要指標，不僅是網路駭客防堵機制而已，企業內部對於資訊安全意識普及化與風險管理在持續性高度使用與依賴資訊系統的營運模式下，至關重要；且如何在公司結合雲端服務、技術服務轉型的同時，要能兼顧資訊安全，也將成為威強電提升競爭力的路上不可或缺的環節。
	品質管理	GRI 416 顧客健康安全	由研發設計、採購到產品製造等各階段全面性的品質管理，以符合法規及客戶期望目標；透過管理系統的導入持續優化品質管理模式與風險管理機制，朝向永續經營的品質管理目標。
	客戶服務	GRI 416 顧客健康安全	品質管理在公司可持續發展佔有重要角色。提供客戶優質服務為威強電的競爭優勢之一，秉持持續精進之專業技術服務以提升顧客滿意度，有效及具體回應客戶暨市場需求，創造威強電產品與服務價值。
	永續供應鏈	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	威強電身為產業的指標性客戶，除追求利潤外，更有責任及義務與供應商夥伴一同承擔供應鏈永續責任。供應商夥伴除須具有競爭力的品質、技術、交期及成本等必備條件外，未來威強電將更重視供應商的治理、環境及社會等面向，拉動供應商成為一起推動價值鏈永續發展議題的重要夥伴。



# 1 能源管理

## ■ 永續重大議題管理方針

### 衝擊說明

電力使用與電費價格直接衝擊公司的營運成本，用電產生的碳排放未來也將成為產品銷售成本之一，攸關公司營運績效與成果；電力使用亦影響溫室氣體排放與產品碳足跡，為企業形象與綠色產品推展的重點之一。

### 衝擊對象

對公司營運成本與企業形象產生衝擊

### 衝擊範圍

威強電整體營運

### 衝擊時間範圍

公司營運期間

### 政策

依 ISO14001 建立與執行有效的環境管理系統，持續節能措施並優化能源使用管理，達成威強電具體的減量目標。

### 承諾

有效管理能源使用狀況並提升使用績效，經由能源使用優化及管理降低營運成本、溫室氣體減量，進而達成環境友善目標。

### 目標與標的

訂定減量目標並定期檢討，每年用電量密集度減少 3%。

### 責任

人資行政部 (總務) 經理

### 採取的行動方案

節能措施：設備汰舊換新以能節為優先考量；主中央空調依天氣狀況動態調整並隨時監控運作狀況；燈具全面 LED 燈具；各樓層用電狀況巡檢等。  
用電管理：定期電費分析與檢討；主要耗能設備調查以利後續用電管理；預計導入 ISO 50001 能源管理系統。

### 追蹤行動方案方式

公司內部節電宣導 / 不定期巡檢 / 電費資訊系統化

### 績效衡量結果 (註)

每季 / 年度檢討定期檢視用電狀況  
威強電 2023 年用電量較 2022 年增加 3.04%，主係測試設備使用增加所致，將盤點主要耗能設備，檢視及規劃節能與管理方案。

### 利害關係人參與

內部宣導員工養成能源節約習慣，關閉不必要的電源或空調；午休時間關燈；總務人員不定期巡檢。

註：數據來源僅母公司威強電。



# 2 人才吸引與留任

## ■ 永續重大議題管理方針

## 重大議題

### 衝擊說明

未能吸引合適人才或人力短缺，影響公司專案運作進度或營運發展受限，亦可能導致因人力短缺而營運效率不佳或錯誤發生頻率增加，而衍生額外的營運成本或損失。反之適切的人才使營運發揮適切功能，且穩定留才有助於營運與專案開發，維持穩定成長與獲利。

### 衝擊對象

直接衝擊公司員工

### 衝擊範圍

威強電整體營運

### 衝擊時間範圍

營運期間 (短期)

### 政策

薪資管理辦法、員工績效考核辦法、人事調任晉升考核管理辦法、教育訓練補助與留任辦法。

### 承諾

威強電致力於培育產業優秀人才，提供員工持續學習及發展的機會，協助同仁提升專業技能、達成職業目標。我們承諾提供穩健與安心職場，具市場競爭力的薪資及多元化的福利制度，期望同仁能與公司共同成長。

### 目標與標的

人員職缺增補達成率 75% 以上；人員年離職率 15% 以下。

### 責任

人資行政部 (人資) 經理

### 採取的行動方案

- 增加招募管道的多樣性：包括網路、校園徵才、擴增外部獵才公司合作等，亦鼓勵員工推薦人才並提供推薦獎金。獵才公司合作間數從 2 家新增至 3 家，使關鍵人才及中高階主管職缺能更快速延攬。
- 透過人力銀行、校園招募、社群媒體、官網人才招募專區等，曝光企業品牌、工作機會，提升公司知名度，吸引各界人才。
- 穩健且即時之人力招募，並定期分析員工離職原因並檢討改善。
- 每年參與業界薪酬福利調查，了解市場薪資水平，作為內部調薪參考依據，使保障同仁薪資具市場競爭力。
- 增加公司福利措施，如提供腸胃鏡 / 心臟檢查補助、流感疫苗注射全額補助。

### 追蹤行動方案方式

定期季報會議檢討人力資源各指標達成情形

### 績效衡量結果 (註)

2023 年人員職缺增補達成率 86.42%；人員年離職率 10.68%。

### 利害關係人參與

2023 新進人員中共有 3 位由內部員工推薦，皆任職超過半年以上仍在職。

註：數據來源僅母公司威強電。



## 3. 資訊安全

### 永續重大議題管理方針

衝擊說明	資訊硬體設施失效或毀損、系統資料維護或控管、傳遞不當或因人員有意或無意行為造成資料外洩、誤用或導致資訊或產品服務遭受干擾或中斷，影響公司內部營運或外部（如客戶或供應商等）而導致可能的損失。
衝擊對象	客戶、供應商、員工
衝擊範圍	公司整體營運
衝擊時間範圍	營運期間
政策	遵守資訊安全法規與 ISO27001 國際標準，保障公司業務持續營運，有效降低因人為疏失、駭客攻擊或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏或破壞等風險，以確保對股東、客戶的利益。
承諾	在持續資訊數位轉型的同時，確保公司資訊資產安全，避免遭受各類威脅並降低可能危害。
目標與標的	完善資安管理體系降低風險與合規 提高應變復原能力強化系統韌性 持續監控資安狀態與改進 提升資安治理與風險意識
責任	資訊服務處 副總
採取的行動方案	ISO 27001 資訊安全管理執行與稽核驗證 關鍵應用系統異地備援與災害復原演練 端點安全防護持續部署 系統弱點掃描持續修補 CSIRT 資訊安全集團子公司聯防 新進人員資安教育訓練 年度資安教育訓練 每月資安宣導 不定期電子郵件社交工程釣魚郵件演練
追蹤行動方案方式	定期監控與數值統計分析
績效衡量結果	完成 ISO 27001 稽核與認證，IDC 機房 / 七堵備援機制調整與建置，資安漏洞持續修補如期完成未造成災害事件發生。 定期資安宣導，包括冒名釣魚郵件、雲端資料分享注意事項等。 資安教育訓練：包括新進人員資訊安全守則訓練，以及 ISO 27001 人員資訊安全訓練、應用系統資訊安全宣導、資訊技術層面 - 交換機基礎篇及軟體供應鏈資安風險管理實踐等課程。
利害關係人參與	新人與年度教育訓練宣達公司資安政策與規範，並透過內部不定期公告事項宣導資安意識與相關作業準則等。



## 4. 品質管理

### 永續重大議題管理方針

衝擊說明	符合品質且貼近市場的綠色產品規劃與環境影響要求，吸引更多有相同要求的經銷商 / 系統整合商和 ODM 客戶，提高市場競爭力。反之，若缺乏有效品質管理與落實相關標準或法令的合規，可能會導致資源浪費，甚至影響客戶觀感、品牌或公司聲譽，導致業務效率降低或業績流失。
衝擊對象	執行之員工、供應鏈到客戶
衝擊範圍	公司內部產品研發、採購、製造到外部物流、客戶及最終用戶
衝擊時間範圍	短期公司內部需投入資源提高產品合格率，增加員工培訓並優化供應商管理政策；中長期需實施全面品質管理，持續改善產品與服務品質並推動研發創新，提升客戶滿意度、企業形象及市場地位。
政策	1. 建立全面品質管理政策，兼顧供應鏈品質與客戶導向 2. 員工品質觀念提升與持續訓練 3. 法規遵循與環保理念
承諾	堅守持續提升產品質量，同時滿足客戶需求並實現可持續發展性。
目標與標的	嚴格控管及提升產品合格率，生產良率 ≥97%，OQC 不良率 ≤0.15%。 強化供應鏈品質管理及確保符合 HSF 法規，IQC 批退率 ≤0.3%，供應商 HSF 交貨合格率 100%。 確實執行供應商評鑑規範，供應商品質協議要求與供應商培訓等，如期完成供應商年度評核。
責任	品質管理處 副總
採取的行動方案	持續優化品質管制流程、品質檢驗設備升級或產線自動化。 強化供應鏈品質管理、供應商評鑑分類分級與年度評核執行與報告。
追蹤行動方案方式	品質數據監控、定期品質報告與指標管理 供應商評鑑分類分級與年度評核執行與報告 KPI 指標達成狀況收集與檢討分析改善
績效衡量結果 (註)	2023 年生產線良率月平均值為 97.09%，OQC 不良率 0.0146%， IQC 批退率 0.0075%，供應商 HSF 交貨合格率 100%，均達成目標值。
利害關係人參與	年度客戶滿意度調查（包括品質指標）、年度供應商大會宣導公司品質政策。

註：數據來源僅母公司威強電。



## 5 客戶服務

### 永續重大議題管理方針

衝擊說明	客戶服務處理不當可能造成客戶信任降低或流失、品牌聲譽受損、甚至衍生法律訴訟或罰責風險，直接或間接導致經濟損失；良好的客戶服務管理則助於市場推廣與上下游夥伴關係之強化，提升營運效率與客戶滿意度。
衝擊對象	客戶及所有客戶服務相關人員
衝擊範圍	公司內部營運與外部市場與聲譽
衝擊時間範圍	短期客戶滿意度下降、員工士氣低迷及相關的修復成本發生；中長期造成客戶流失、品牌信任度降低，影響企業價值。
政策	明確的服務標準與回應時效；客服人員培訓與發展；系統化的客戶反饋機制，持續改進服務質量。
承諾	公司可以建立穩固的信任基礎，提升客戶和員工的滿意度，確保公司在市場中的競爭優勢，並促進整體業務的長期穩定發展。
目標與標的	確立一套明確的流程和準則，以有效管理客戶服務中出現的重大議題，保障客戶權益，並維護公司聲譽；整體客戶滿意度目標值 $\geq 75\%$ 。
責任	網通暨邊際運算事業中心 副總、醫療事業中心 副總
採取的行動方案	建立客戶服務標準化流程與回應時效；定期評估服務績效，使用 KPI 如客戶滿意度、問題解決時間等量化指標；建立突發事件應對機制。
追蹤行動方案方式	年度客戶滿意度調查；客戶流失率；客戶問卷調查、訪談與反饋資訊收集分析；內部稽核審查。
績效衡量結果 (註)	2023 年度客戶整體滿意度 81%
利害關係人參與	例行或不定期會議、年度客戶滿意度調查、客戶問卷調查、社群平台反饋評論、業務與客服窗口 / 信箱等。

註：數據來源僅母公司威強電。



## 6 永續供應鏈

### 永續重大議題管理方針

衝擊說明	公司原物料採購與製造過程，需一併納入環境衝擊與社會責任議題，以確保公司產品與企業形象符合現今永續發展趨勢，以維持及提升產品在市場之競爭力。
衝擊對象	威強電本身及供應商夥伴
衝擊範圍	整體營運
衝擊時間範圍	營運期間
政策	制定【供應商遵守企業社會責任準則承諾書】，以建立供應商永續管理文化。
承諾	增進採購績效，建立夥伴關係 建立安全意識，提升工作環境 共同承擔企業社會責任。
目標與標的	當地供應商採購比例目標達 60%；持續推動價值鏈永續發展議題，供應商社會責任納入供應商評估並進行系統化管理，提高供應商社會責任承諾簽署率。
責任	運籌中心 副總
採取的行動方案	短期目標於 2024 年須完成 ESG【供應商遵守企業社會責任準則承諾書】改版，並將此承諾書納入新增供應商審核要件。中長期目標規劃：逐年建立完整的企業社會責任評核表。依稽核之結果，建立與供應商交流平台 (GSCM)，針對其不足之部分，將委請本集團相關專業人員提出建議並協助規劃。
追蹤行動方案方式	定期進行供應商評鑑及考核，並針對結果提出討論並調整；對外則不定期舉行供應商交流會議針對不特定議題進行討論及分享。
績效衡量結果	【供應商遵守企業社會責任準則承諾書】進行書面承諾的簽署，截至 2023 年底已完成簽署之供應商比例達 97%；未來將依稽核結果淘汰無法共同成長改善之供應商，以提高符合率。
利害關係人參與	威強電運籌中心及品質處 / 供應商夥伴，共同參與年度供應商大會、永續分享交流座談會。

重大議題



# 7 人力資本發展

## ■ 永續重大議題管理方針

重大議題

衝擊說明	公司對於員工教育訓練之制度完整性與資源之投入，攸關影響企業營運動能，若教育訓練成果不彰，可能影響企業創新成長進而影響企業營運表現；反之教育訓練成效良好，可激勵員工創新，進而提升營運績效。
衝擊對象	直接衝擊公司員工
衝擊範圍	威強電整體營運
衝擊時間範圍	營運期間 (短期)
政策	教育訓練管制程序、教育訓練補助與留任辦法。
承諾	威強電提供持續的專業培訓和發展機會，確保員工具備最新的技能和知識，並導入線上學習平台增加學習管道，建立學習型的組織文化，鼓勵同仁持續學習，使同仁與公司共同成長。
目標與標的 (註)	每人每年平均教育訓練時數 8 小時；年度教育訓練計劃執行達成率 50% 以上。
責任	人資行政部 (人資) 經理
採取的行動方案	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新進人員訓練： 使新進員工深入了解公司的發展歷程、企業承諾及公司文化，協助新人有效的適應工作環境，同時加入職業安全衛生與資訊安全等內容，使新進員工了解相關系統與政策，增加企業營運相關智識。</li> <li>2. 專業技能培訓： 針對各部門職務需求，安排相應的專業知識訓練，加強員工職能，增進專業成長。</li> <li>3. 知識分享與讀書會： 內外部新知學習、技術交流分享，健康促進講座等，使員工於工作中能持續學習；2023 開始導入哈佛商業評論線上學習平台，提供主管做為管理課程的學習資源，並辦理兩場讀書會，讓大家做實務經驗交流分享，互相學習。</li> </ol>
追蹤行動方案方式	定期每季統計教育訓練訓練時數與成績，年度統計年度教育訓練計劃執行達成率。
績效衡量結果 (註)	2023 年每人教育訓練平均為 11.16 小時，達成目標；年度教育訓練計劃執行達成率 53.27% 均達成目標。
利害關係人參與	員工依據年度教育訓練計劃或訓練申請參與課程訓練。

註：數據來源僅母公司威強電，平均訓練時數不包括員工自行檢閱學習時數。

# 2.

## 公司治理與績效

- 2.1 治理架構與運作
- 2.2 誠信經營與反貪腐
- 2.3 經營成果與財務績效
- 2.4 永續供應鏈
- 2.5 資訊安全



## 2. 公司治理與績效

### 2.1 治理架構與運作

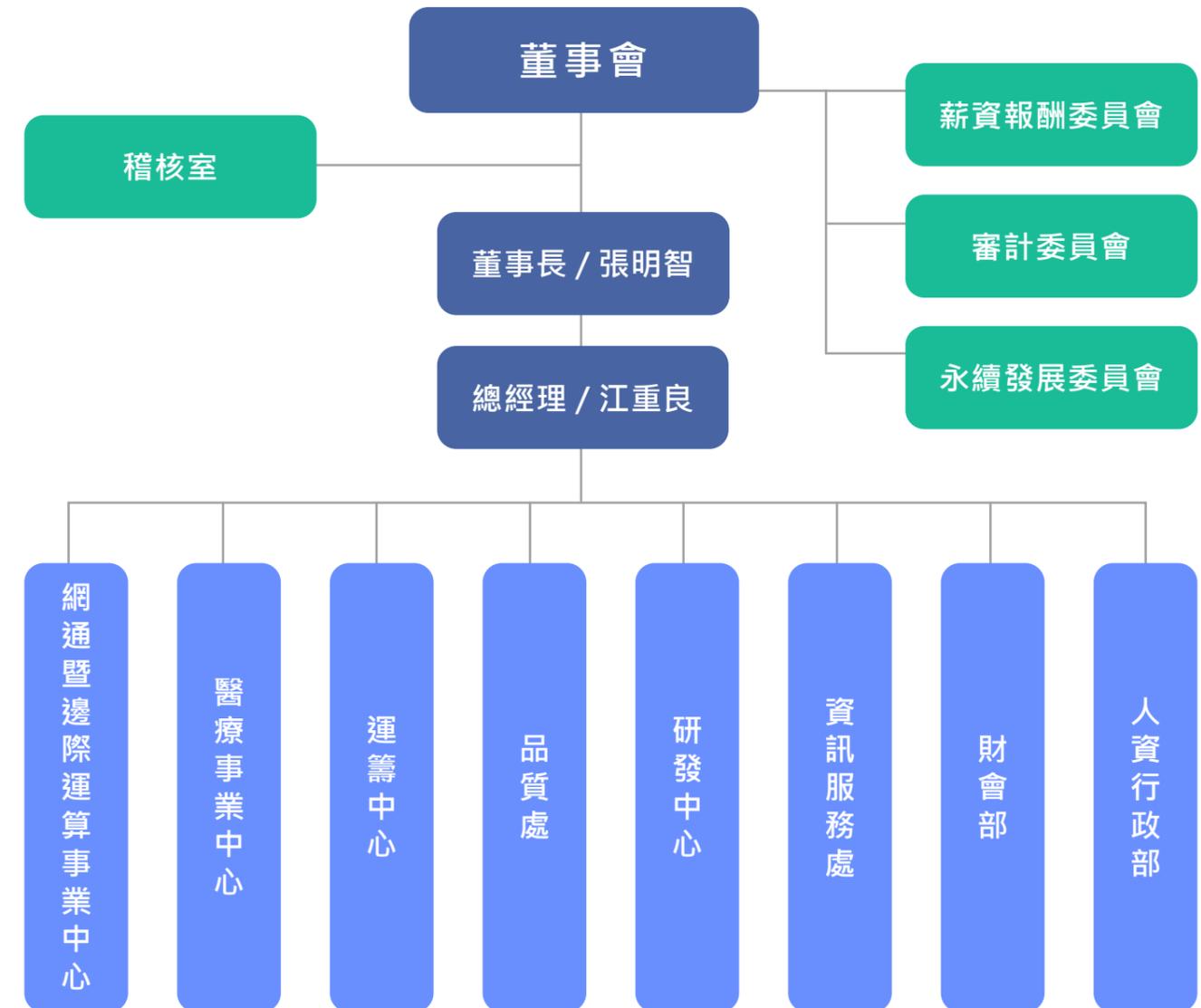
董事會為最高公司治理單位及重大經營決策中心，善盡企業運作管理及監督機制，以保障股東及各利害關係人權益。董事會並於 111 年 11 月通過設立公司治理主管，派任財務及會計主管兼任以落實公司治理運作。

威強電董事會由七名董事會成員包含四位董事及三位獨立董事，董事（獨立董事）選舉採候選人提名制度，經董事會審查其符合董事所應具備條件後，送請股東會，股東就董事候選人名單中選任之。

#### 董事利益迴避

威強電董事兼任其他公司之職務皆於選任時經股東會通過許可，具體兼任情形請參閱年報第 10 頁。威強電董事秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於威強電利益之虞時，即不得加入討論及表決，且討論及表決時即予以迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

2023 年度關於董事對於利害關係議案迴避情形參閱年報第 21-22 頁。



#### 董事會績效評估

每年定期董事會與功能性委員會績效評估，2023 年董事會績效評估結果介於 4 分（優）與 5 分（極優）之間，董事對於各項評核指標運作多為非常認同，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，有效強化董事會職能與維護股東權益。

## 董事會組成多元化

董事會成員組成包括但不限於性別、年齡、國籍、文化及專業背景、專業技能及產業經歷等，具體管理目標及達成情形如下：

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	1 位董事 / 兼任總經理，未逾三分之一
公司董事會成員至少包含一位女性董事	1 位女性董事
獨立董事席次逾董事席次三分之一	3 位獨立董事，佔全體董事席次 43%
二分之一以上獨立董事其連續任期不超過三屆	全體獨立董事任期均尚未達三屆
適足多元之專業知識與技能	分別具備產業知識、營運判斷與經營管理、財務分析及決策等能力與經歷。 (完整資訊可參照公司網站，公司治理專區關於董事會成員多元化政策及落實情形或參閱年報第 10-14 頁。)



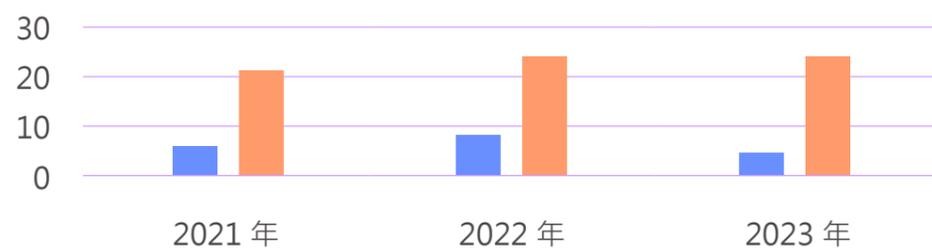
## 治理制度與規範

威強電股份有限公司為上市公司，依循金管會及證交所相關公司治理要求制定相關內部控制制度或管理辦法，另鑑於公司治理理念在全集團推展及施行，未來規劃治理相關規章制度或辦法將採集團制管理方式，並參酌各營運地區（包括台灣、大陸與美國地區等）法令規章需求，進一步予以整合或增修。公司治理相關制度規範內容請參考[官網](#)。

## 董事 ESG 課程進修

在過去三年中，公司董事高度關注 ESG 議題並持續進行相關課程進修，最近 3 年度董事參與 ESG 課程時數平均達 23 小時。

### 最近三年度董事 ESG 課程進修情形



● 人次	6	8	5
● 時數	21	24	24

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數
董事	江重良	112/11/30	最新「永續發展行動方案」與淨零碳排對財報影響實務解析	6
董事	劉文義	112/10/06	最新「永續發展行動方案」與淨零碳排對財報影響實務解析	6
		112/06/09	112 年度防範內線交易宣導會	3
獨立董事	何殷權	112/07/26	「上市櫃公司永續發展行動方案」相關 ESG 資訊揭露趨勢與規範	3
獨立董事	羅文保	112/09/28	最新「ESG 永續」與「財報自編」相關政策發展與內控管理實務	6

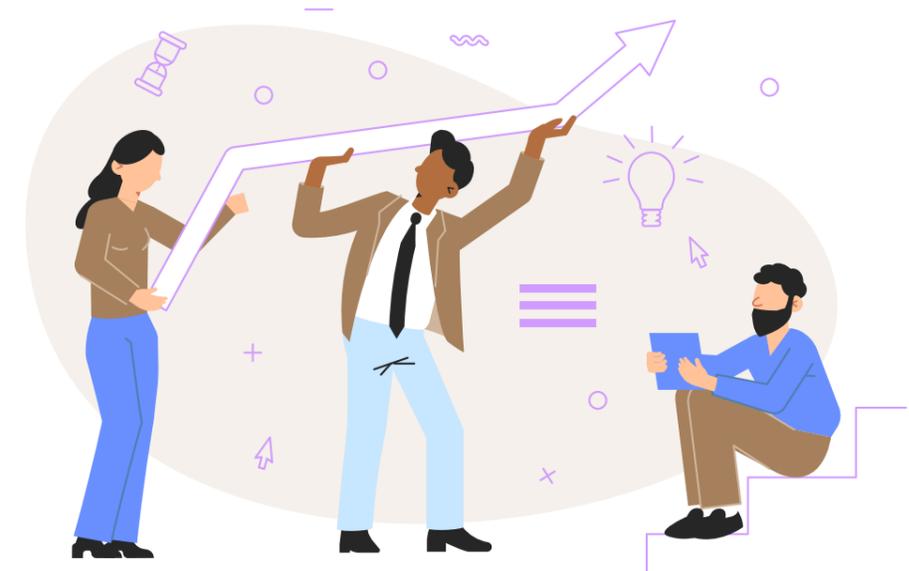
## 功能性委員會

威強電董事會為健全監督責任、強化管理機制，設置各功能性委員會。

功能性委員會	職責與功能	委員組成	實際運作情形
<b>薪資報酬委員會</b> (2011/12/8 設立)	訂定與檢討董事及經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構等 定期評估董事及經理人之績效目標達成情形並訂定其個別薪資報酬之內容及數額	全體獨立董事	2023 年召開 2 次會議 委員出席率 100%
<b>審計委員會</b> (2017/6/16 設立)	監督及確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>公司財務報表之允當表達</li> <li>簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效</li> <li>內部控制之有效實施</li> <li>公司遵循相關法令及規則</li> <li>公司存在或潛在風險之管控</li> </ul>	全體獨立董事	2023 年召開 5 次會議 委員出席率 100%
<b>永續發展委員會</b> (2023/11/3 設立)	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司永續發展方向及策略目標之擬定</li> <li>永續發展相關之管理政策、方針、目標與具體推動計畫之制定與檢討</li> <li>整合各部門參與公司永續發展相關事務，統籌管理及督導各工作小組專案計畫之執行情形</li> <li>永續發展執行情形與成效之追蹤與檢討，並每年定期向董事會報告</li> </ul>	總經理及高階主管	2023 年設立並於當次於董事會 報告永續發展推行情形與年度規劃

## 薪酬政策與績效結合

董事及經理人酬勞依據「董事會績效評估辦法」、「薪資管理辦法」及「員工績效管理辦法」執行。威強電董事之報酬，依每年度董事會自評及個別董事成員評估結果，考量其對公司營運參與程度及貢獻價值，參酌同業通常水準議定之。經理人酬金依「員工績效管理辦法」執行之績效評核結果作為酬金核發之重要參考依據；績效指標內容，以年度經營目標成果為主，包含達成率、獲利率、成長率或經營效益等，並搭配權重調整為輔；每年績效評核之執行包括量化績效指標評量及非量化成果績效，經與績效成果評核連結後訂定個別薪資報酬內容與數額。董事及經理人酬金經薪資報酬委員會評估及審核並提報董事會議定後執行之。



## 2.2 誠信經營與反貪腐

為了落實誠信經營，威強電制定了「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，並經董事會核准通過。由永續發展委員會下的「公司治理與績效」工作小組以及公司治理部門，負責推動誠信經營政策和防範方案，以及反貪腐和反賄賂的執行，並需每年至少向董事會報告一次執行情況。

公司治理部門除定期宣導誠信經營理念，舉辦內部教育訓練活動外，還通過內部稽核單位的查核機制和公司申訴管道，防範不誠信行為的發生。公司政策明確規定所有員工不得收受回扣，以避免因個人利益而損害公司權益。此外，為了確保誠信經營的實施，公司已建立了有效的會計制度和內部控制制度，並由內部稽核人員定期查核遵循情況。

在建立商業關係之前，本公司會先評估往來對象的合法性以及是否有不誠信行為的記錄，以確保其商業經營方式公平、透明，且不會涉及賄賂行為。

### 誠信經營與反貪腐培訓課程之實施

- 威強電於新人訓練時即宣達公司政策、制度內容與不誠信行為之禁止；每年至少一次舉辦誠信經營之內部教育訓練。管理階層亦每年至少兩次於公司內部網站宣導如何防範不誠信行為及禁止內線交易，希望建立全體員工一致信念，並遵循相關法令規章以落實誠信經營。
- 大陸地區針對所有各階層的同仁皆適當實施有關反貪腐的人員培訓，除讓同仁理解發生貪腐事件的後果以及所需負責的法律責任，同時說明反貪腐的具體作法，佈達員工舉報專線，徹底杜絕有關貪腐案件。

- 反貪腐人員培訓課程實施狀況

台灣地區				
課程名稱	場次數	人次	時數	全體員工受訓比例
「公司誠信經營作業程式及行為指南」及「內部重大資訊處理作業程式」辦法訓練導讀	1	361	361	87.41%
大陸地區				
課程名稱	場次數	人次	時數	全體員工受訓比例
職業道德規範及行為準則	12	612	279	83.15%

註：以上僅統計針對在職人員定期舉辦課程，新進人員於報到時併入職前訓練進行，且子公司百視美 2023 年尚未納入訓練名單故受訓比例未達 100%。

依上述統計，公司對員工進行誠信與職業道德受訓人次比例超過 80%。透過全面的培訓計劃，我們確保員工具備相關的知識和技能，以預防貪腐行為的發生，維護企業的誠信與透明。2023 年亦無出現任何違反商業道德之不正當行為或貪腐事件。

### 2.3 經營成果與財務績效

威強電營運主力投注在邊緣運算、網通及醫療三大領域，客戶群涵蓋全球各區域多元之垂直市場應用。2023 年合併營收達 75.78 億，在亞洲及美洲市場持續保有穩固的業績貢獻；稅後獲利 13.82 億，每股盈餘 7.83 元，亦締造出亮眼的經營成效。未來除深耕既有產品領域與客戶、強化自有產品功能與服務外，將積極透過與各商業夥伴策略結盟，以拓展商機並提高威強電附加價值；同步推行營運數位管理與優化，以達營運效率提升與營運成本效益極大化，作為永續營運與發展之穩固根基。

#### 主要產品與技術服務項目

威強電擁有堅強的研發及技術創新能力，在多元化產品開發所帶動的成長發展下，除了提供環境友善的高附加價值產品，我們近年來致力於轉型為全方位的應用方案提供者，以更符合客戶和消費者的需求。

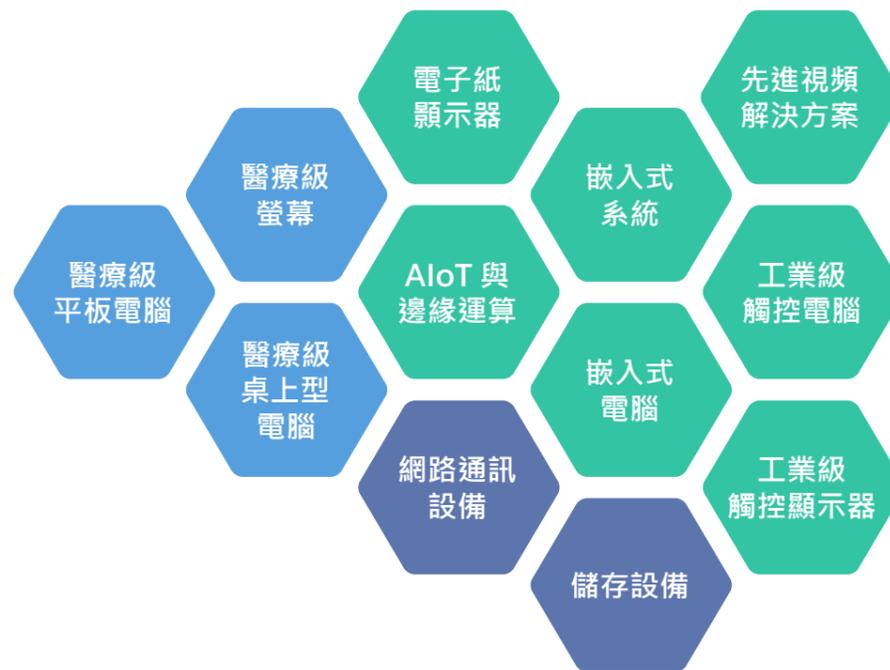


表 2.3.1 2023 年度集團合併營收產品別概況

產品別	2023 年內銷	2023 年外銷	合計
產業電腦產品	104,331	4,630,284	4,734,615
產業電腦週邊產品及組件	262,921	2,165,662	2,428,583
其他	10,226	404,369	414,595
合計	\$377,478	\$7,200,315	\$7,577,793

單位：新台幣仟元

表 2.3.2 最近三年度財務績效

項目	2023 年度	2022 年度	2021 年度
營業收入淨額	7,577,793	7,942,415	6,243,509
營業毛利	2,804,406	2,878,511	2,092,342
營業利益	1,155,829	1,317,699	720,923
稅前淨利	1,744,715	1,902,411	1,038,708
稅後淨利	1,382,156	1,491,332	865,580
每股盈餘 (元)	\$7.83	\$8.45	\$4.90

單位：新台幣仟元

## 2.4 永續供應鏈

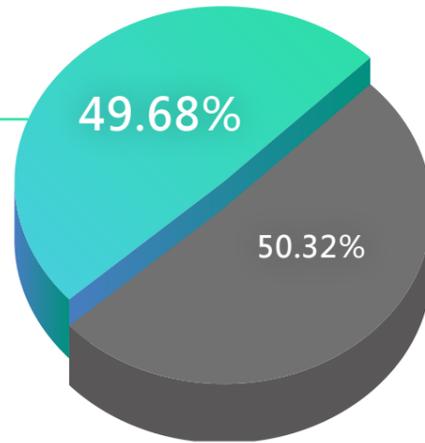
### 當地採購

供應商為威強電永續經營的重要夥伴，為了降低供應鏈的供貨風險與成本，集團採購政策為積極與在地化供應商合作，除了可縮短交期與降低運輸風險外，也降低遠地運輸碳排放與創造在地就業機會。

威強電主要採購營運據點在台灣及大陸地區，除特殊專用或指定料件外，以當地採購為優先考量；2023 年統計當地採購比例如下，2024 年當地採購比率目標達 60% 以上。

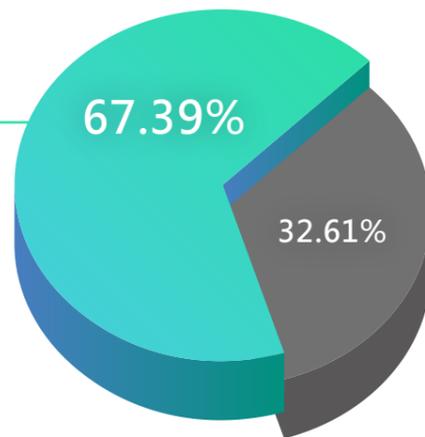
#### 台灣地區

- 當地採購
- 非當地採購

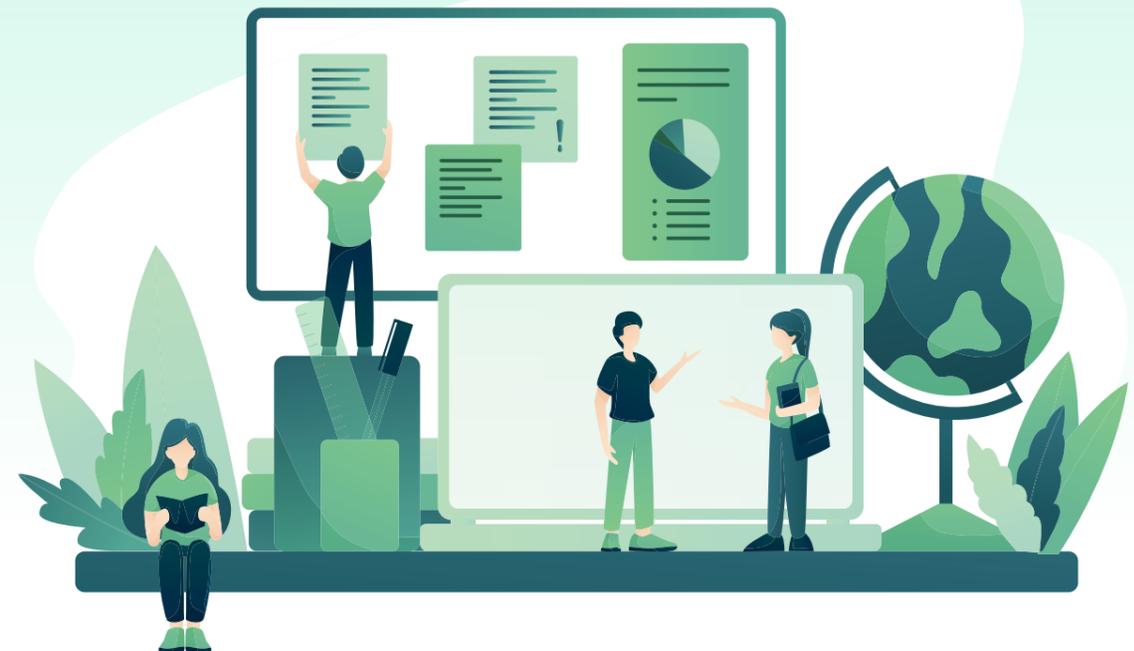


#### 大陸地區

- 當地採購
- 非當地採購



### 供應商永續管理推動重點與做法



## 供應商環境政策與社會責任

往來之合格供應商除營運狀況、產品製造、品質、交期等基礎項目需符合威強電品質規範要求外，亦將供應商（針對製造商）的企業社會責任暨環境管理相關要素納入新供應商評核與定期評鑑指標。

評核面向與具體內容包括：



### 品質與管理系統

優先選擇通過 ISO 國際標準認證，如 ISO 90001、QC080000 HSF 認證或 ESG 相關制度健全、商譽良好者。



### 有害物質 限用政策

HSF 有害物質管理檢核，包括基礎設施、運行環境、管理與監控能力、人員培訓、規範與紀錄等。



### 勞工與職業 安全衛生

- 無強迫勞動、青年勞工、工時、工資、人道、平等、歧視與騷擾禁止、自由結社。
- 職業安全與防護、工傷 / 職業病、消防、緊急應變、食宿衛生等。



### 環境管理

能源使用、溫室氣體盤查、污染防治、能源節約、有害物質、廢棄物、用水管理。



### 企業道德管理

- 負責任採購、無衝突礦產、當地採購。
- 誠信經營原則、不當收益禁止、公平交易、隱私、員工申訴等。

經評核通過之供應商要求其依據威強電【供應商遵守企業社會責任準則承諾書】進行書面承諾的簽署，截至 2023 年底已完成簽署之供應商比例達 97%。為深化供應商企業社會責任，威強電定期執行稽核、評估其落實執行度。稽核前由供應商依【企業社會責任評核表】自評，除涵蓋勞工、健康安全、道德規範、環境與管理體系等五大面向，並請供應商慎重地檢視所須因應的永續議題，以強化整體供應鏈對社會與環境的正向影響。實地稽核發現需改善事項，將提出缺失報告要求供應商擬具改善措施並據以跟催，作為後續評選依據。

## 供應商溫室氣體盤查

由於近年來全球針對溫室氣體排放之高度重視，且各國陸續實施相關規範，期望全球能夠在 2050 年達到淨零排放的目標。台灣與大陸在此領域也開始加快管制進程，制定相關法令規章；威強電亦啟動對所有供應廠商進行溫室氣體排放議題調查與宣達，逐步要求供應商達成公司既定政策與目標。威強電對於供應商在溫室氣體排放之具體要求，除依據 ISO 14064-1 之組織層級的碳盤查之外，也逐步宣達產品碳足跡核算需求，期望供應商在逐步導入碳排核算過程中，也共同思考未來減碳的機會，透過各項手段努力達到減量排放目的。

威強電將於 2024 年規劃將相關要求指標納入供應商評鑑制度，期望透過制度化的推導，能夠有效達成威強電溫室氣體減量目標。

2023 年調查統計供應商之相關數據結果，已規劃或完成 ISO14064-1 盤查公司佔比約 13%，未來期望能達成往來製造商 100% 進行盤查。

項目	台灣公司 (威強電及百視美)		上海公司 (芯發威達)		總計	
	家數	百分比	家數	百分比	家數	百分比
調查供應商總家數 (註)	433	100%	413	100%	846	100%
已取得 ISO14067 查證聲明書	0	0%	0	0%	0	0%
已取得 ISO14064-1 查證聲明書	30	7%	25	6%	55	7%
正在進行 ISO14064-1 取證	28	6%	20	5%	48	6%
預計進行 ISO14064-1 取證	36	8%	36	9%	72	9%
尚未開始 ISO14064-1 溫室氣體盤查， 最晚於 2024 年 12 月 31 日前須取得	166	38%	111	27%	277	33%
非製造商，將要求上游供應商提供資料	173	40%	221	54%	394	47%
未回收家數	0	0%	0	0%	0	0%

註：調查供應商總家數已 (1) 排除集團間公司 (2) 客戶 (3) 僅費用性採購 (4) 歇業及不再交易廠商

## 2.5 資訊安全

### 資訊安全管理架構

為強化企業永續經營，威強電於民國 103 年 11 月成立資安管理委員會並由總經理監督管理。資安管理委員會係由本公司各業務單位主管組成，推動資訊安全管理系統 ( Information Security Management System, ISMS )，建置符合 ISO/IEC 27001 國際標準之管理程序、規劃、執行及檢討改善內部的資安活動，驗證各項活動及其相關結果，以符合資安管理系統之目標要求，確保其有效性及持續改善。為強化資安情資共享與提升資安事件應變通報能量，於民國 109 年 11 月成為台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 會員。

資安管理委員會每年召開資安管理審查會議，彙報資安管理成效、資安相關議題及方向，並審視資訊安全政策以確保資訊安全措施或規範符合內外部利害關係方之關注事項及符合政府與相關法令要求，確保相關業務資訊的機密性、完整性及可用性，免於因內、外部的蓄意或意外之威脅與破壞。

### 資訊安全管理架構建構資安運營管理

為有效落實資安管理，透過涵蓋台灣與海外子公司的資安事件應變小組 ( Computer Security Incident Response Team, CSIRT )，每 1~2 週召開例行會議，依據規畫、執行、查核與行動 (Plan-Do- Check-Act, PDCA) 的管理循環機制，檢視資安情資與資訊安全管理，並定期與資訊保護委員會回報執行成效。

### 顧客資產保全

為導入 ISO 9001 品質管理系統，針對顧客財產部分嚴格遵守一系列的管制作業，包含有關於顧客之智慧財產權、顧客個人相關資料、以及顧客財產的保管、貯存、使用、維護。當顧客財產發生遺失、損壞、不堪使用時，皆由專案經理在第一時間通知顧客，並共同研商因應對策，以確保顧客財產的完整保護活動。

### ISO27001 威脅暨弱點評估

為將資訊資產清單中之極高防護需求資產，各類資訊資產依下列 6 項資產類別，建立威脅及弱點評估表：

#### 人員類：

( People / PE ) 包含因人員有意或無意行為、人力資源管理不當所產生之風險。

#### 軟體類：

( Software / SW ) 包含系統設計、維護、操作之不當，所產生之風險。

#### 硬體類：

( Hardware / HW ) 包含所有硬體設施之失效、損毀等可能風險及傳輸媒介失效等所可能產生之風險。

#### 資訊類：

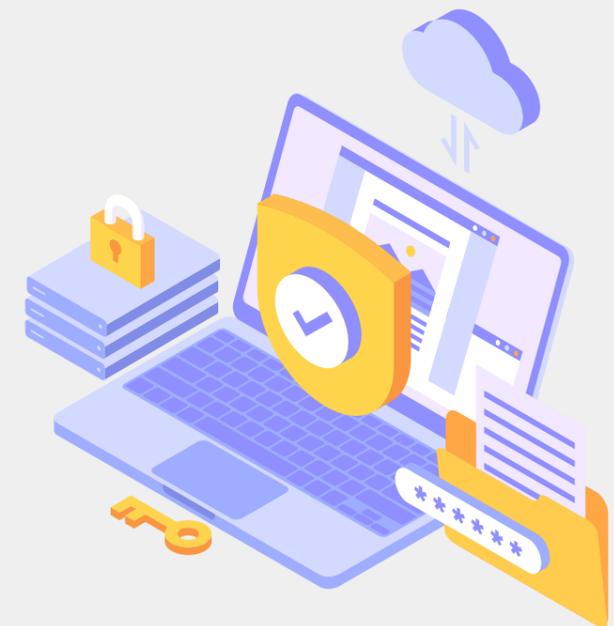
( Data / DA ) 包含儲存於硬碟、磁帶、光碟等儲存媒介之數位資訊及未依機密性進行存取控管與文件之建立、維護、控管、傳遞之不當所產生之風險造成資料外洩、誤用等風險。

#### 服務類：

包含服務干擾或中斷所產生之風險。

#### 建築與保護類：

包含管制區域之安全管制失效、保護不足等，所可能產生之風險。



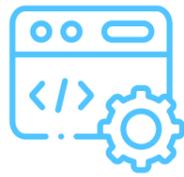
## 產品責任與資訊安全暨個人隱私

威強電在產品規劃、軟體開發、檢討改善及產品 RMA 流程中，如何有效地保障資訊安全和個人隱私。通過嚴格的規範與全面的措施，我們致力於在每一個環節中做到最好，為客戶提供安全、可靠的產品與服務。



### 產品規劃：

- 設計規劃以最小化個資收集為原則，對於非必要的個資不予以收集。
- 若有收集個資的必要，需設定個資保存期限，並在到期時確定銷毀。
- 個資敏感欄位以半遮蔽的方式呈現，例如：p\*\*\*\*\*d。



### 軟體開發：

- 謹慎的使用第三方開源軟體，並儘可能以最新版本加入開發以確保個資安全。
- 以第三方軟體掃描，確保排除基本的軟體安全漏洞。
- 若必須保存使用者個資，確保使用者輸入的資料會以安全的加密形式保存。
- 內部研發人員的定期資安課程宣導，定期更新個資保護相關的工具與開發流程。
- 不隨意上傳客戶資料到外部伺服器，除非取得客戶的授權同意。
- 確保開發的原始碼安全，避免原始碼外流造成資安風險。



### 檢討改善：

- 每半年訂定內部作業流程，檢討是否有符合訂定規則。



### 產品 RMA：

- 恢復出廠設定的程序：確定組織內部已經建立了相應的程序和流程，以便將產品恢復到出廠設定。
- 提供明確的指示：在與客戶進行溝通時，明確告知他們產品將被恢復到出廠設定。提供清晰的指示，包括任何可能影響客戶數據的警告。
- 客戶數據備份：提醒客戶在送回產品之前進行重要數據的備份。讓客戶明白，在恢復出廠設定過程中，所有存儲在產品上的數據都將被刪除。
- 確保數據刪除：在收到產品後，在進行恢復出廠設定之前，確保對存儲在產品上的數據進行安全的刪除，這可以使用特定的軟體工具或重置功能來實現。
- 恢復出廠設定：按照產品的操作手冊或相應的指示，將產品恢復到出廠設定。需要進入設定菜單或使用特定的按鈕組合。
- 驗證恢復：在完成恢復出廠設定之後，驗證產品是否成功回復到出廠設定。確保功能和設定已重置為預設值。
- 重新配置和測試：在恢復出廠設定之後，根據客戶的要求或需要，重新配置產品並進行測試，以確保它正常運作。

# 3.

## 幸福職場

- 3.1 人力結構與多元聘僱
- 3.2 人才聘用與留任狀況
- 3.3 人力發展與員工福利
- 3.4 職業安全衛生與健康促進



## 3. 幸福職場

### 3.1 人力結構與多元聘僱

威強電致力於在地創造就業機會，積極吸引並納入多元背景的當地人才。我們確保所有員工在工作中不僅能發揮專業能力，還能享受穩定的薪資保障，所有員工的薪資水平均依據當地法規進行合理設定。我們旨在為員工提供一個能夠平衡工作與生活的環境，使同仁能以體面的方式工作，充分享受工作帶來的成就感和生活的品質。依據威強電營運據點所在，以下內容所列公司統計數據，「台灣地區」包括威強電與百視美，「大陸地區」包括芯發威達公司及其子公司。「當地」除特別註明者外，在台灣地區為新北市，大陸地區為上海市。

#### 2023 年雇用當地居民擔任高階主管比例：

台灣地區	
項目	人數及比例
高階管理階層人數	13
雇用當地居民擔任高階管理階層的人數	9
佔高階管理階層的比例	69%
大陸地區	
項目	人數及比例
高階管理階層人數	10
雇用當地居民擔任高階管理階層的人數	1
佔高階管理階層的比例	10%

註：「高階管理階層」係指處長級（含）以上；「當地居民」認定以主管戶籍地同公司登記縣市/省份為準。



## 2023 年底男女員工與年齡層分布人數：

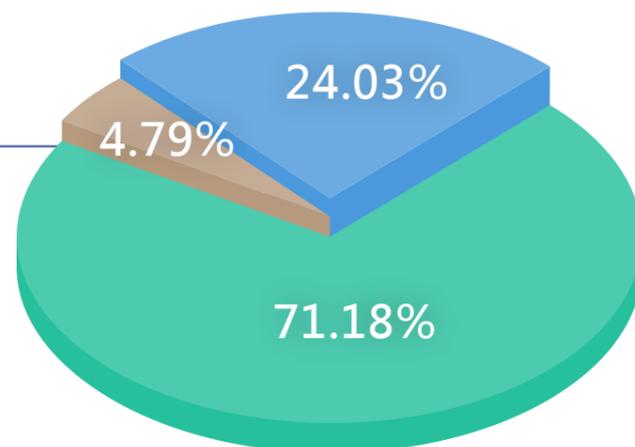
威強電主要營運據點台灣與大陸地區員工，以性別分布統計，女性員工約占 43%，男性員工約占 57%，分布比率尚屬平均。

台灣地區								總計
	女性			男性				
	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上		
全職	33	118	13	47	236	26	473	
兼職	0	0	0	0	0	2	2	

大陸地區								總計
	女性			男性				
	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上		
全職	84	258	9	119	242	8	720	
兼職	4	5	0	4	3	0	16	

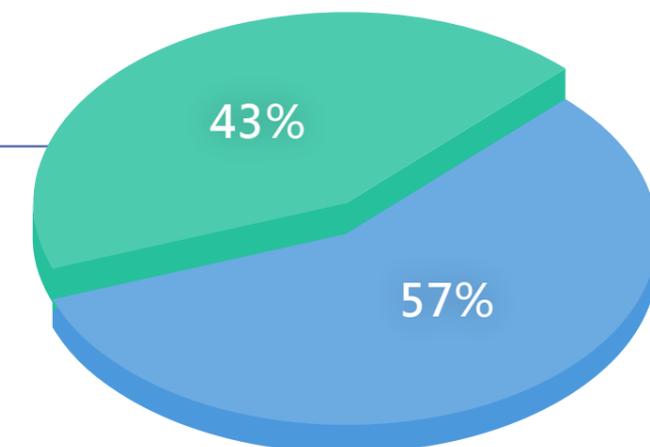
### 員工年齡分佈

- 30 歲以下
- 31-50 歲
- 51 歲以上



### 員工性別比例

- 男
- 女



### 2023 年底非員工工作者性別與年齡分佈：

非員工工作者主要包括委任駐衛保全服務警衛人員及派遣人力。

性別	男性	女性
年齡	人數	人數
30 歲以下	3	2
31-50 歲	3	3
51 歲以上	3	0

註：以上統計資料不包含大陸地區公司。

### 最近三年度員工職別結構：

主要營運據點台灣與大陸地區員工職別結構，主管人員在近三年並無重大變化；2023 年底主管人員佔總員工比例，在台灣地區約為 16.21%，大陸地區約 14.95%。

台灣地區				大陸地區						
		2021 年	2022 年	2023 年			2021 年	2022 年	2023 年	
主管人員 課長級以上	男性	30 歲以下	0	0	0	主管人員 課長級以上	30 歲以下	6	5	4
		31-50 歲	50	48	45		31-50 歲	61	61	67
		51 歲以上	6	10	12		51 歲以上	3	4	4
	女性	30 歲以下	0	0	1	女性	30 歲以下	2	0	0
		31-50 歲	18	14	14		31-50 歲	34	35	34
		51 歲以上	3	5	5		51 歲以上	0	1	1
主管人員總計		77	77	77	主管人員總計		106	106	110	
非主管人員	男性	30 歲以下	31	40	47	非主管人員	30 歲以下	161	175	119
		31-50 歲	176	174	191		31-50 歲	186	185	178
		51 歲以上	13	17	16		51 歲以上	4	4	4
	女性	30 歲以下	16	27	32	女性	30 歲以下	151	135	88
		31-50 歲	92	93	104		31-50 歲	251	257	229
		51 歲以上	4	8	8		51 歲以上	5	8	8
非主管人員總計		332	359	398	非主管人員總計		758	764	626	

### 最近三年度員工多元聘僱狀況：

為促進身心障礙者之工作平等與權益，台灣聘任身心障礙人士優於法令進用人數比例。

台灣地區			2021 年	2022 年	2023 年	大陸地區			2021 年	2022 年	2023 年
身心障礙	男性	30 歲以下	1	1	1	身心障礙	男性	30 歲以下	-	-	-
		31-50 歲	-	-	-			31-50 歲	2	4	4
		51 歲以上	2	2	2			51 歲以上	-	-	-
	女性	30 歲以下	-	-	-		女性	30 歲以下	-	-	-
		31-50 歲	-	-	-			31-50 歲	1	1	2
		51 歲以上	-	-	-			51 歲以上	-	-	-
新住民	男性	不分年齡	-	-	1	新住民	男性	不分年齡	-	-	-
	女性	不分年齡	2	1	1		女性	不分年齡	-	-	-
移工	男性	不分年齡	6	5	7	移工	男性	不分年齡	-	-	-
	女性	不分年齡	-	-	13		女性	不分年齡	-	-	-
原住民	男性	不分年齡	-	-	-	原住民	男性	不分年齡	-	-	-
	女性	不分年齡	-	-	-		女性	不分年齡	-	-	-
外籍人士	男性	不分年齡	6	6	7	外籍人士	男性	不分年齡	-	-	-
	女性	不分年齡	2	1	-		女性	不分年齡	-	-	-

### 薪酬水準：

威強電員工薪酬，依「薪資管理辦法」包含本薪、加給、津貼、獎金及酬勞等，公司章程中明訂員工酬勞政策，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出並將經營成果反映於員工獎酬。

### 2023 年平均薪資與當地薪資水準：

員工平均薪資與當地薪資水準比較結果，台灣地區高於平均薪資；大陸地區則因員工組成直接人員佔比高，故低於上海市平均薪資水準。

大陸地區基層人員平均薪資比較請參照「基層人員平均標準薪資水準」比較。

台灣地區		大陸地區	
項目	比例	項目	比例
公司員工平均薪資 / 當地平均薪資的比例 (註)	1.65	公司員工平均薪資 / 當地平均薪資的比例 (註)	0.67

註<sup>1</sup>：員工平均薪資：對象包括 2023 年受僱之全職員工（排除部份工時員工及台灣地區外籍移工）；統計其全年總薪資，包含經常性薪資、獎金及員工紅利等非經常性薪薪資。

註<sup>2</sup>：當地平均薪資：台灣地區為 2022 年全台灣平均薪資，大陸地區為上海市平均薪資。

## 最近 3 年度各員工類別男女薪酬比率：

台灣地區							大陸地區						
	2023 年		2022 年		2021 年			2023 年		2022 年		2021 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理職	1.17	1	1.14	1	1.07	1	管理職	1.08	1	1.48	1	1.20	1
非管理職	1.24	1	1.28	1	1.22	1	非管理職	1.18	1	1.15	1	1.38	1
基層人員	1.20	1	1.03	1	1.05	1	基層人員	1.15	1	1.10	1	1.12	1

註<sup>1</sup>：基層人員指製造單位非主管職人員；管理職係具管理責任之主管。

註<sup>2</sup>：薪酬含本薪、伙食津貼、工作加給、職務加給、值班津貼、三節獎金、員工分紅、業績獎金、營運獎金、久任獎金。

註<sup>3</sup>：薪酬統計係以當年底在職人員資料為準。

## 最近 3 年度主要營運據點基層人員薪資水準：

基層人員平均標準薪資 / 當地最低薪資

台灣地區						大陸地區					
2023 年		2022 年		2021 年		2023 年		2022 年		2021 年	
男性	女性										
1.26	1.16	1.32	1.27	1.39	1.34	2.78	2.37	2.24	2.11	2.47	2.18

註<sup>1</sup>：基層人員：製造單位非主管職人員。

註<sup>2</sup>：標準薪資為統計當年底在職人員資料，含基本薪資、工作加給、值班津貼。

註<sup>3</sup>：台灣地區最低薪資：2023 年、2022 年及 2021 年分別為新台幣 26,400 元、25,250 元及 24,000 元。

註<sup>4</sup>：大陸地區最低薪資：2023 年、2022 年與 2021 年分別為人民幣 2,690 元、2,590 元及 2,590 元。

### 3.2 人才聘用與留任狀況

威強電致力於人力狀況維持穩定平衡，2023 年員工離職率相較前二年度均大幅減少，未來將持續努力維持穩定人力及適當的人才培育與發展。2023 年台灣與大陸員工離職率分別為 11.6% 及 38.6%。

#### 最近三年新進人員聘用狀況：

台灣地區												
年度	2021 年				2022 年				2023 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	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
30 歲以下	14	3.4%	4	1.0%	15	3.4%	17	3.9%	21	4.4%	14	2.9%
31-50 歲	19	4.6%	8	2.0%	46	10.6%	20	4.6%	33	6.9%	18	3.8%
51 歲以上	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
新進人數 合計	34		12		61		37		54		32	
員工總人數	409				436				475			
總新進率 (%)	11.2%				22.5%				18.1%			

大陸地區												
年度	2021 年				2022 年				2023 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	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
30 歲以下	112	13.0%	85	9.8%	85	9.8%	63	7.2%	20	2.7%	16	2.2%
31-50 歲	51	5.9%	65	7.5%	30	3.4%	60	6.9%	20	2.7%	18	2.4%
51 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
新進人數 合計	163		150		115		123		40		34	
員工總人數	864				870				736			
總新進率 (%)	36.2%				27.4%				10.1%			

• 最近三年度員工離職狀況：

台灣地區												
年度	2021 年				2022 年				2023 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以下	20	4.9%	13	3.2%	9	2.1%	7	1.6%	9	1.9%	4	0.8%
31-50 歲	73	17.8%	27	6.6%	56	12.8%	25	5.7%	25	5.3%	13	2.7%
51 歲以上	8	2.0%	3	0.7%	0	0.0%	1	0.2%	4	0.8%	0	0.0%
離職人數合計	101		43		65		33		38		17	
員工總人數	409				436				475			
總離職率 (%)	35.2%				22.5%				11.6%			

大陸地區												
年度	2021 年				2022 年				2023 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以下	219	25.3%	187	21.6%	185	21.3%	173	19.9%	93	12.6%	69	9.4%
31-50 歲	94	10.9%	148	17.1%	70	8.0%	160	18.4%	43	5.8%	77	10.5%
51 歲以上	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.1%	1	0.1%
離職人數合計	314		335		255		333		137		147	
員工總人數	864				870				736			
總離職率 (%)	75.1%				67.6%				38.6%			

• 最近三年度育嬰留職停薪與復職狀況：

地區	台灣地區			大陸地區
	2021 年	2022 年	2023 年	2021 ~ 2023 年
申請育嬰留停人數	1	4	2	0
結束後復職人數	1	3	0	0
結束後離職人數	0	1	1	0
截至年底還在留停中	0	0	1	0

### 3.3 人力發展與員工福利

#### 員工培訓

威強電設教育訓練中心，具備完善的教育訓練體系擬具年度訓練計劃與目標，包括新進人員訓練、專業技術培訓到主管才能的培養及提升，不定期同仁知識分享或舉辦讀書會，鼓勵員工主動提出看法與新提案；透過不斷的內外部訓練課程，藉以吸收新知，提高員工素質，加強員工領導能力。

2023 年員工訓練總時數 34,930 小時，每位員工平均受訓時數約 29 小時。

#### 2023 年職務類別訓練平均時數

區域	職務別	訓練時數	員工總數	每名員工接受訓練平均時數
台灣地區	研發人員	2,134	200	11
	行銷業務	1,022	99	10
	行政後勤	1,311	89	15
	製造單位	1,586	88	18
	合計	6,052	476	13
大陸地區	研發人員	3,524	110	32
	行銷業務	594	114	5
	行政後勤	3,654	141	26
	製造單位	21,106	371	57
	合計	28,878	736	39
合計	研發人員	5,658	310	18
	行銷業務	1,616	213	8
	行政後勤	4,965	230	22
	製造單位	22,692	459	49
	合計	34,930	1,212	29

#### 全方位培訓課程

為達成持續成長及永續經營的目標，我們開設了多元的內部培訓課程，並引入外部最新議題。同時，補助同仁參加外部專業單位舉辦的專業訓練課程，以滿足員工與公司共同成長的需求。2023 年，根據不同成員類別所辦理的訓練課程項目如下表所示。

區域	課程類別	訓練時數
台灣地區	專業知識與職涯發展	2,927
	ISO 規範	2,515
	誠信道德規範與反貪腐	395
	職業安全衛生	215
	合計	6,052
大陸地區	專業知識與職涯發展	13,293
	ISO 規範	5,287
	誠信道德規範與反貪腐	612
	職業安全衛生	9,687
	合計	28,878
合計	專業知識與職涯發展	16,220
	ISO 規範	7,802
	誠信道德規範與反貪腐	1,007
	職業安全衛生	9,902
	合計	34,930

## 勞資協商與溝通

公司訂定工作規則，明確公司與員工間勞動契約之相關事項，包括工作時間、請休假及工資、獎懲與福利、安全衛生等，並於員工到職前訓練時詳盡解說重要管理事項，確保員工了解相關規範並合意；公司參照員工職務內容與職等職級，提供合理工資，個別敘薪經個別研商後呈總經理核准，並於新進人員報到當日簽署確認。定期每季舉辦勞資會議，由勞方與資方代表進行雙向溝通，員工和其代表能與管理層就工作條件和管理實踐公開交流溝通並表達看法和疑慮；人資部門指派專人作為員工意見或諮詢聯繫窗口，維持與員工間溝通管道之順暢。

## 員工關懷與福利

威強電依法成立職工福利委員會，辦理員工福利事宜，包括重要節日發放電子禮券、婚育喪病補助、國內外旅遊、尾牙旺年會、社團活動補助及特約廠商優惠。除政府規定的勞健保外，還為員工投保團體保險，包括壽險、意外傷害險、意外醫療險、住院醫療險和癌症醫療險，提升員工福利，營造和諧健康的工作環境。

## 拳擊有氧社

透過有氧運動與拳擊動作的結合，社員們在輕鬆愉快的氛圍中，不僅能夠鍛鍊身體，還能促進同事之間的互動與交流，增強團隊凝聚力。每季補助社費，確保社團的持續運作，讓員工在忙碌的工作之餘，也能擁有健康快樂的生活。

## 年度員工旅遊

每年安排國內外多樣化的旅遊行程，讓員工體驗不同的文化和美景，不僅豐富了員工的生活體驗，也促進了團隊凝聚力。這些旅遊活動不僅是員工福利的一部分，更是公司對員工辛勤工作的肯定與獎勵，期望每位員工都能在旅途中收穫愉快和美好的回憶。

## 2023 尾牙旺年會



## 員工健康關懷與促進措施

### 員工健康檢查

完善的健康檢查能及早發現可能的疾病，威強電定期安排員工健康檢查，並於取得健檢報告後安排醫師提供個別解說與諮詢服務。

2023 年，台灣地區共有 433 名員工參與健康檢查。

針對健康檢查結果異常或被評估為具有特定高風險因子的員工，公司會建議並安排醫師提供專業諮詢服務。此外，公司還提供特殊健檢項目補助，目前包括大腸鏡及心臟檢查的補助。每年提供同仁免費健康檢查，檢查項目優於法規，包含超音波檢查、防癌篩檢；並額外提供大腸鏡及心臟檢查補助。



### 威強電全方位健康職場的四大亮點

1. 免費流感疫苗接種服務：公司為員工提供免費施打流感疫苗的服務，旨在提升員工的健康保障，預防流感病毒的傳播，並減少因流感引起的病假天數。
2. 每月醫師臨服務與健康諮詢：每月 1 次 3 小時醫師臨服務，提供同仁健康諮詢或提供衛教資訊。
3. 母性健康與工作適性評估安排：安排懷孕中或生產後一年的女性同仁，進行母性妊娠及分娩後勞工之健康危害評估及工作適性評估建議，安排醫師健康諮詢。
4. 威強電按摩小站：每周一到周四聘請視障人士提供員工按摩服務。



### 3.4 職業安全衛生與健康促進

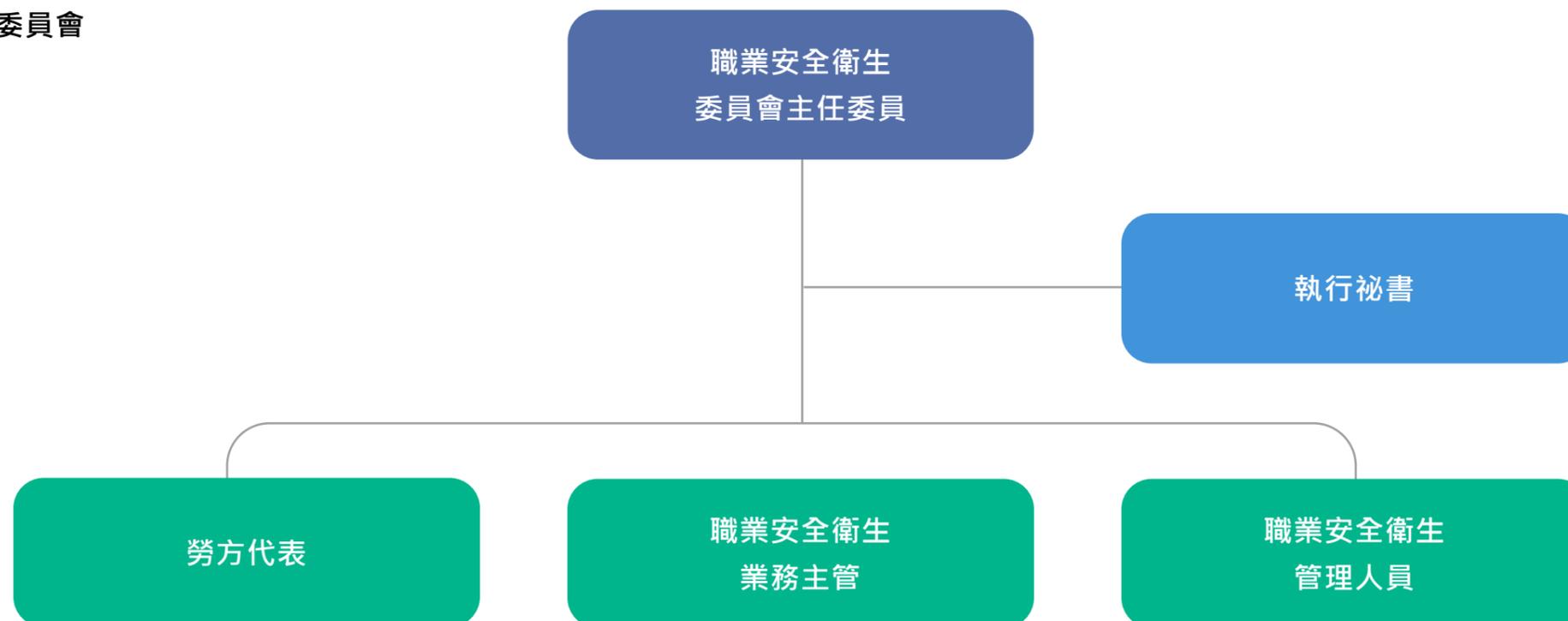
在世界各先進國家中，對於安全與健康的工作環境有相同的定義：工作者有權獲得安全的工作場所，而雇主必須在可行的範圍內提供健康與安全的工作環境。工作者若有顧慮，有權表達他們的權利。基於這一原則，威強電堅持並承諾創造一個安全、友善、健康的職場，這也是全體員工共同努力的目標。

威強電於 2019 年導入 ISO45001 職業安全衛生管理體系，適用範圍包括因工作性質進出威強電工作場所的員工及外部工作者（如訪客、承攬商、供應商等）。我們通過鑑別和評估工作場域的危險源，進行危害預防和改善措施，同時落實員工健康防護計劃的執行，堅持打造安全、友善、健康的職場環境。

#### 設置職業安全衛生委員會

依法令規範選任勞方及資方代表，設立職業安全衛生委員會，定期每三個月召開一次委員會議，除呈報職業安全衛生計劃與例行事項執行情形外，並針對相關議題進行討論或決議，亦提供勞資方意見交流與溝通管道。

#### • 威強電職業安全衛生委員會



### 2023 年重大討論或決議事項

因 COVID-19 疫情趨緩，逐步鬆綁相關防疫措施，如取消外來訪客事前申請登記。因應配戴口罩配戴規定放寬，視訊會議視需求改採實體會議等。

#### 勞動檢查稽核改善事項：

- 各樓層急救箱須落實點檢項目，確保內容物可用性。
- 依據健康檢查結果，針對三酸甘油酯等肥胖項目提出具體宣導活動，預防三高的狀況發生。
- 臨場服務特約醫師報備系統予以備查。
- 職業安全衛生管理專責人員缺額待補。

#### ISO 45001 外部稽核缺失項目改善事項：

- 承攬商職業安全衛生管理措施之執行。
- 員工健康關懷與促進之具體措施。
- 燒機室工作環境之噪音超出標準之管制措施。

## 工作環境與作業安全

### 危險源辨識、防護暨風險控制措施

危險源辨識作業包括作業環境、機械 / 設備 / 工具、化學品、作業資格等，將同仁工作場所範圍內的各項可能發生之危險源進行鑑別、評估出重大危險源後，據以制訂改善與防護措施，包含工程控制、管理控制、個人防護用具的加強等。危險源評估標準係該項危險源之風險等級屬中度 ( 等級 3 ) 以下風險者，採強化或定期稽核現有措施之作業管制、維修保養、監督查核教育訓練、標示 / 警示及個人防護具等機制。針對重大或高度風險 ( 等級 4 以上 ) 作業需設定管控方式，以消除或取代該項安全衛生風險，並依據預計中降低風險所採取之控制措施，重新評估控制措施實施後之風險，務必降低於中度等級以下。

台灣七堵廠區辨識結果，具高度危害類型主係 HI-POT 測試作業使用 1.5kV 的電壓進行產品高壓測試，不慎漏電可能會電擊到作業人員；對於此感電所隱含危害，威強電採取絕緣體隔離方式與保險控制措施之工程控制，並加強管理控制人員之培訓及宣導。

### 作業環境監測

定期每半年委託專業合格廠商進行作業環境監測，包括化學性因子 ( 如：乙醇、異丙醇、二氧化碳等 ) 及物理性因子 ( 如：噪音、照度等 ) ；依監測結果若發現異常，職業安全衛生單位即通知相關單位，研擬改善措施。例如：燒機室區域屬噪音場域進行人員進出管制措，並設置個人防護用具以避免員工長時間暴露於高噪音的環境中。

### 承攬商作業安全管理

配合之外部承攬商需簽具承攬商安全衛生承諾書，明確告知公司安全規範須知並確實遵行；若遇有危險性作業須事前提出作業許可申請，以確保施工人員作業安全。

### 職業傷害管理

針對高度危險作業設置必要的防護措施避免事故發生或危害員工健康情形；新進人員訓練時即進行職業安全衛生觀念與預防措施宣達，儘可能避免事故發生。另針對異常工作負荷或人因性可能產生的危害，每年透過員工檢查時亦全員進行調查以了解可能產生的危害，以提早執行必要的措施，如游離輻射作業人員檢查、肌肉骨骼症狀調查等。2023 年員工健康檢查結果並無異常或明顯職業傷害情事發生。

### 職災與工安事故案件

2023 年度員工及非員工未發生任何職業災害或工安事件。



## 職業安全衛生教育訓練

威強電依法令及實際作業需求設置職業安全衛生相關專責與作業人員，並依法取得證照及定期培訓。

2023 年度職業安全衛生權責人員相關培訓課程及時數如下所示：

人員配置	配置	性別	證書日	最近回訓紀錄	回訓規定	訓練證書到期
職業安全衛生管理員	1	女	89/11/19	111/11/14	每 2 年 12 小時	113/11
職業安全衛生業務主管	2	男	105/10/27	112/4/28	每 2 年 6 小時	114/4/28
		男	107/01/26	111/2/25	每 2 年 6 小時	113/2/25
防火管理人	2	男	101/05/22	110/8/26	每 3 年 6 小時	113/08/25
		男	108/03/20	111/3/10	每 3 年 6 小時	114/03/20
急救人員	7	男	105/11/01	111/9/16	每 3 年 3 小時	114/9/16
		男	108/09/27	111/9/16	每 3 年 3 小時	114/9/16
		男	105/11/01	111/9/16	每 3 年 3 小時	114/9/16
		男	105/12/09	111/12/5	每 3 年 3 小時	114/12/5
		男	105/12/09	111/10/6	每 3 年 3 小時	114/10/6
		男	109/07/11	112/9/26	每 3 年 3 小時	115/9/26
		男	112/11/7	112/11/6	初訓 16 小時	115/11/7
有機溶劑作業主管	1	女	108/07/22	111/12/15	每 3 年 6 小時	114/7
游離輻射	2	男	110/04/29	112/7/27	每年 3 小時	113/7/21
		男	110/06/25	112/7/21	每年 3 小時	113/7/21

## 公司內部職業安全衛生教育訓練

新進同仁到職訓練給予職業安全衛生職前訓練，協助同仁了解公司職業安全衛生管理系統政策、職業災害類型及預防措施等；另針對七堵廠區在職員工亦定期每年舉辦職業安全衛生職教育訓練，以強化員工對於職業安全衛生意識。



# 4.

## 永續環境

- 4.1 環境衝擊
- 4.2 能源管理
- 4.3 溫室氣體排放
- 4.4 廢棄物清理
- 4.5 綠色產品與創新服務



## 4. 永續環境

### 4.1 環境衝擊

#### 重大環境考量面

透過 ISO 14001 環境管理系統，針對營運活動及產品對環境之衝擊執行系統化管理。依 2023 年環境面考量鑑別評估結果，主要包括能源（電力）使用產生溫室氣體、產品製程產生中有害氣體造成之大氣污染（如錫煙、噴塗等）、產品原材料、製程或消防設施等使用化學品或有害物質產生之廢棄物或環境污染，以及生產與營運產生之廢水等。

針對重大環面考量面之管理政策如下：

活動或服務	環境考量與衝擊	衝擊分類	管理方式
日常營運與生產	設備及電腦作業、空調、照明、暖氣等耗用電能	能源 大氣污染	電力分析與監控、節能設備 / 節能燈管之更換 / 採用、節約能源宣導
日常營運與生產	電氣走火造成火災	緊急事件	定期消防檢查及防災演練，並依法配置防火人員，且定期進行訓練。
緊急發電設備	緊急發電機重油洩漏	廢油洩漏 環境污染	設置防液堤，並不定期巡檢發電設備狀況
製造生產 SMD/DIP/ 測試包裝 / 板卡維修	迴焊爐熱溫 /PCB 過錫爐產生的錫煙排放， 或其它製程或維修使用烙鐵產生錫煙 噴塗三防漆的氣體排放	有害氣體 大氣污染	人員佩戴口罩，使用排風管道排出，每年委託協力廠商機構進行環境檢測確保符合法令規範
原物料採購 產品製造	原物料管控物質超標 生產過程中污染	環境污染 大氣污染	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 明確客戶端需求，配合客戶在「環境管理物質」的相關要求，並符合產品的環保趨勢。</li> <li>• 對供應商明確材料的 RoHS 管控要求，並簽訂限用物質保證書。</li> <li>• 進料入庫前對原物料進行 RoHS 檢測，確保原物料合格。</li> <li>• 生產過程中對半成品以及成品進行 RoHS 監測，確保生產過程中無污染風險。</li> <li>• 採用無鉛制程，產品 BOM 中料件都採用無鉛 RoHS 材料，符合國內國際 RoHS 規範。客戶特別需求時在 BOM 階段開始使用料號區分以及做制程上的識別區分。</li> </ul>
危險化學品使用 廢棄物境污染	化學品存放不當或洩漏 化學品廢棄	災害事件 大氣污染 土壤污染	<p>正確儲存化學品，採取防撒、防洩漏、防揮發等防範措施 化學品倉清除著火源，採取隔離火源、控溫、避雷、安裝防爆燈</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 對應的化學品廢棄物進行分類回收</li> </ul>
生產與食堂	生產與倉堂運作時產生廢氣排放	能源 大氣污染	每年對廢氣排口進行監測並確認其合格確保廢氣治理安全可靠，不造成二次污染

## 4.2 能源管理

### 重大環境考量面

威強電導入 ISO14001:2015 環境管理系統，節能各項能資源之使用及進行有效管理，致力減少公司營運造成的環境衝擊。公司內部使用的能源主要為電力，統計 2023 年電力使用狀況較 2022 年增加，主要係台灣生產產能擴充及研發測試設備增加致電量增加約 3%；2024 年已著手規劃依各辦公場域需求調整空調配置、汰換老舊耗能設備等，以達成用電量降低的目標。

	2023 年	2022 年
間接能源 - 電力使用	3,466,746 度	3,364,759 度
	12,480.286 十億焦耳	12,113.132 十億焦耳
個體營收 (新台幣百萬元)	4,966.520	5,238.806
能源密集度 (十億焦耳 / 營收百萬元)	2.51	2.31

註：上列數據僅包括母公司汐止總部及七堵廠數據。

## 4.3 溫室氣體排放

威強電於 2022 年啟動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查行動，包括台灣地區 (威強電及百視美) 及上海芯發威達 (包括及其子公司)，以作為後續減量目標與行動之基準。

### 最近二年度溫室氣體盤查數據：

#### 台灣地區 (威強電及百視美) 排放量單位：CO<sub>2</sub>e

類別	2022 年	2023 年	增減量 (%)	
類別 1	固定排放	0.5425	0.4536	-16.3871%
	移動排放	4.4487	5.7213	28.6061%
	製程排放	0	0	0.0000%
	逸散排放	152.5113	188.1742	23.3838%
類別 2	1,782.9715	1,810.7659	1.5589%	
類別 3	1,729.2872	1,541.2168	-10.8756%	
類別 4	420.1330	501.7732	19.4320%	
合計	4,089.8942	4,048.1050	-1.0218%	

#### 大陸地區 (芯發威達及其子公司) 排放量單位：CO<sub>2</sub>e

類別	2022 年	2023 年	增減量 (%)
類別 1	494.07	556.61	12.66%
類別 2	3,128.20	2,892.61	-7.53%
類別 3	279.80	307.73	9.98%
合計	3,902.07	3,756.96	-3.72%

### 溫室氣體減量目標與行動：

持續全面減碳行動，各單位依盤查結果提出減碳計劃。  
用電分析，針對主要耗能設備與來源納入監控管理。  
規劃導入 ISO50001 能源管理系統。

#### 4.4 廢棄物清理

依威強電「廢棄物管理程序」，事業廢棄物則依規定分區存放管理，委託環保單位認可之廢棄物處理公司處理並依法申報；針對生活廢棄物鼓勵廢棄物分類回收，以降低對環境的衝擊。

#### 廢棄物處理方式：

類別	主要項目	清運方式	最終處理方式
生活廢棄物	紙箱 / 雜誌 / 紙張類	專門廠商回收	回收再利用
	寶特瓶 / 塑膠容器	專門廠商回收	回收再利用
	鐵鋁罐 / 鐵製容器	專門廠商回收	回收再利用
	電池 / 碳粉匣等	專門廠商回收	回收再利用
不可回收垃圾	辦公室生活垃圾等	合格廠商清運	焚化處理
事業廢棄物	一般事業廢棄物 廢電子零件 / 廢包材 / 寶麗龍等	合格廠商清運或回收	焚化或回收再利用
	有害事業廢棄物 廢印刷電路板 / 非有害廢金屬或金屬廢料混合物 / 廢塑膠混合物等	合格廠商清運處理	焚化或回收再利用

#### 2023 年事業廢棄物處置總重量：

台灣地區	
廢棄物名稱	重量 (噸)
廢塑膠混合物	0.036
其他單一非有害廢金屬或金屬廢料混合物	0.475
廢電線電纜	0.021
廢電子零組件、下腳品及不良品	0.167
附零組件之廢印刷電路板	0.280
合計	0.979

大陸地區	
廢棄物名稱	重量 (噸)
廢包裝物	0.259
廢印刷線路板	0.200
廢含汞螢光燈管	0.063
廢活性炭	0.500
油、水混合物	1.704
合計	2.726

## 4.5 綠色產品與創新服務

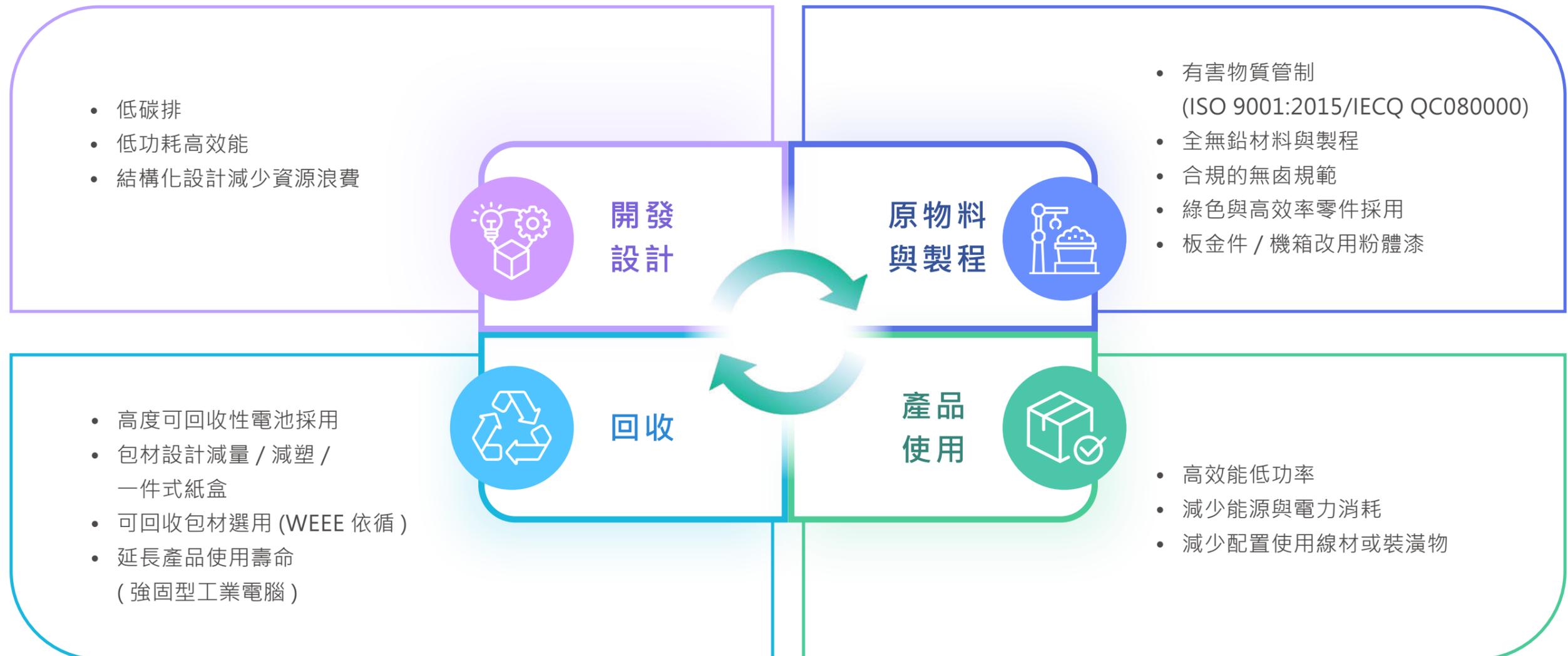
威強電綠色產品隨時關注國際規範的要求，並落實守規性查核工作，使在產品設計研發之初即能夠符合相關規範，同時也完整執行檢測活動，對產品進行一系列嚴格的驗證。

基於嚴謹的產品設計開發作業流程，同時也執行完整的驗證活動，在 2023 年度，無任何因為損害客戶健康而產生之抱怨案件，顯見威強電的產品相當重視客戶的健康安全。

### 行銷與產品和服務資訊標示

威強電產品行銷海外重要區域，因此除了符合台灣有關產品的標示規範之外，亦會針對各國國際法規標準和環保標章要求，於產品或使用者手冊揭露相關資訊與標示，並一致性遵守各項圖案之標示方法。詳細產品標示範例請參照[官網](#)。

### 威強電綠色產品管理

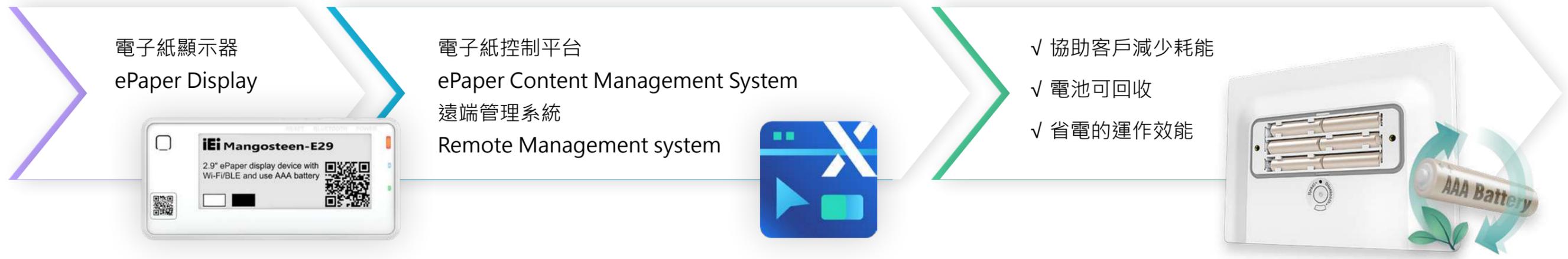


## 綠色產品法規遵循

威強電針對環境關聯物質的法規要求皆有制定內部**管理標準**並且定期鑑別，亦導入 IECQ QC080000 有害物質管理系統。威強電產品材料選用根據銷售區域不同可以符合下列相關環保法規：

- RoHS Directive
- REACH SVHC 高度關注物質管制要求
- 產品回收指令 WEEE、PPW
- 電池法令 2013/56/EU、2023/1542/EU
- 法國賀爾蒙干擾法令 EDCs
- 法國包材礦物油法令 Mineral oil
- 毒性物質控制法案 TSCA
- 加州 65 法案 CP65

## 綠色產品與創新服務推展實例：



### 無線電子顯示器 ePaper Display

IEI 開發一系列無線電子紙顯示器皆採用可充電，容易回收及易於取得的標準 AAA 電池設計，減少因內建鋰離子充電電池產品不易回收的特性所造成的電池汙染問題，使客戶在減少碳排放的同時不會造成多餘的電池重金屬汙染。

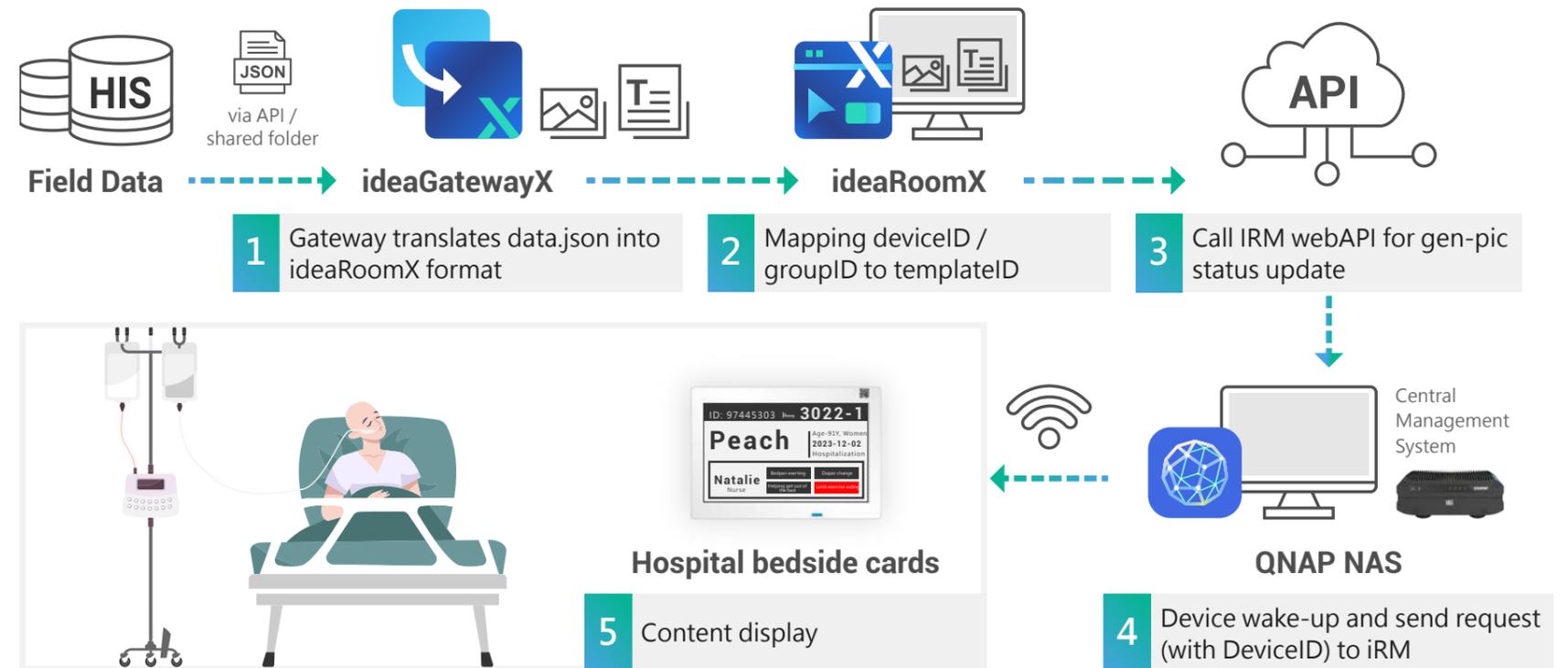
### 無線電子紙控制平台 ePaper Content Management System IEI

無線電子紙控制平台包含電子紙顯示器，iRM Remote Management system、ideaRoomX Content Management System、ideaGateway API gateway。透過 ideaGateway 對接到客戶的應用系統例如工廠 MES，醫院 HIS，辦公室 office 系統可做到全自動資料拋轉，圖形處理及圖片派發。透過此套自動化電子紙控制平台可以有效減少客戶管理人員維護顯示內容的繁瑣工作，並用省電的方式增加顯示器溝通管道用以提升人員間溝通效率。

## 遠端管理系統 Remote Management system

IEI 開發遠端管理系統 iRM Remote Management system 用於電子紙顯示器註冊管理，狀態管理，群組管理及圖片派發。

iRM 透過 API 與電子紙顯示器無線通訊並與電子紙內容管理系統 ideaRoomX 搭配使客戶能自動化管理數百台電子紙顯示器終端裝置的狀態及顯示內容。



## Edge Computing 產品與應用

### 【小型 AI 推論機】

AI 推論加速器 - 透過與 AI 模型共同設計 (co-design) 的硬體縮短 AI 模型推論時間，耗能降低且所需散熱能力也較低。

AI 推論加速卡 - 用以協助客戶取得高效能，低功耗，散熱良好，介面適用之 AI 推論能力。

### 【虛擬化邊際工業電腦】

虛擬化技術節省電能、空間；有效整合分散資源、減少軟硬體間的束縛，以利管理及提高可用性，大幅提升效能及運作效率。

使用新一代混合核心晶片提升整體運算力與能源效率，兼具高效能和省電的特性。

## Edge Computing

✓ 高效能 ✓ 低功耗 ✓ 減少能源消耗

### 【高性能表現 ARM 系統】

基於 ARM 的裝置符合高效能及低功耗  
減少能源消耗與碳足跡

ARM 技術應用可持續發展例如在智慧電網和綠色能源解決方案中的應用，可優化能源使用並支持可再生能源的整合。

### 【ARM AI 創新應用】

ARM 處理器應用在智慧製造及居家廠域，智能控制機制及數據分析回饋，節能降耗減少不必要之浪費。

### 綠色包材設計：

#### 包材設計

- 減少包材數量，如一件式紙盒包材
- 控制包材體積比值 / 使用減量

#### 材質選擇

- 減塑、以紙折結構取代 EPE
- 優先使用可回收紙質材料

#### 包材使用效率 (回收性)

- 遵循 WEEE 規範
- 提高可回收或再利用包材比例

#### 一件式紙盒



#### 紙折結構取代 EPE



# 5.

## 氣候變遷相關揭露

- 5.1 因應氣候變遷之衝擊
- 5.2 面臨的風險
- 5.3 因應法規政策產生之相關財務支出



## 5. 氣候變遷相關揭露

### 5.1 因應氣候變遷之衝擊

威強電遵循 TCFD ( Task Force on Climate-related financial disclosure ) 之架構進行有關氣候變遷對財務風險的揭露，其所依循的架構如下所示：

核心因素	策略或行動	實際執行情形
治理	2023/11/3 董事會通過成立之永續發展委員會負責推動永續發展相關事務，為威強電最高氣候變遷風險管理組織，每年定期報告向董事會報告氣候變遷相關議題。	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年 7 月威強電最高管理階層將氣候變遷議題納入各部門風險評估主要項目之一，並持續關注監控氣候變遷相關議題之動向，擬定相關營運目標與計畫。</li> <li>2024 年規劃將候變遷及風險管理明訂納入永續發展委員組織規程，參照 TCFD 架構持續強化公司對於氣候變遷之治理。</li> </ul>
策略	將氣候變遷主題納入風險與機會評估，由各部門分別進行氣候變遷風險與機會之鑑別；若涉及跨部門議題則進一步討論需重點關注之風險與機會。	<ul style="list-style-type: none"> <li>密切關注國內與國際環保法規進程與趨勢，辨識對公司營業、產業或產品所面臨之短中長期風險與機會，儘早規劃及調整相應之開發方向。</li> <li>因應氣候變遷相關法規要求同時提高供應鏈進入門檻，利用此潛在機會與優勢，運用現有料件管理系統提早部屬合規檢核機制以提高供應鏈管控效率，創造產品競爭力。</li> <li>定期評估各項風險與機會可能產生之財務衝擊，針對重大項目研擬防範或改善措施。</li> <li>持續推動各項節能措施，增加公司的環境議題上的改善力道，可同步進行儲能設備投資或替代性或綠色能源採用之評估。</li> </ul>
風險管理	依據氣候變遷風險與機會項目，分析可能產生的正負面影響及後果，並評估其衝擊程度與重大性；針對評估結果具高度風險者，需擬定相應的風險預防或管理機制、設立管理指標等措施。	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部門依風險管理政策展開執行，同時結合 ESG 各專案項目之推動，建置合宜之氣候變遷行動機制並定期檢視執行情形。</li> <li>持續用電及用水節約管理，未來規劃導入能源管理系統，分析主要能耗並進行監控，以進一步規劃節能減碳行動；同步可進行儲能設備投資或替代性或綠色能源採用之評估。</li> <li>相關的風險項目請參考 5.2 面臨的風險。</li> </ul>
指標與目標	每年進行溫室氣體盤查及查證 導入其它碳排放相關管理體系：如產品碳足跡及能源管理系統	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年威強電、百視美及芯發威達 ( 含子公司 ) 皆完成首次 (2022 年 ) ISO14064-1 溫室氣體盤查及查證；2023 年度盤查結果業已完成，外部查證進行中。</li> <li>規劃導入 ISO14067 產品碳足跡，ISO50001 能源管理系統；未來並將針對相應事項訂定管理指標與目標。</li> </ul>

## 5.2 面臨的風險

類別	項目		對威強電的衝擊
實體風險	立即性	極端氣候	<ul style="list-style-type: none"> <li>近年來因為氣候變遷造成之極端氣候頻率逐漸上升，如可能造成建築設施、設備毀損、資訊安全、運輸與人員安全等之損害，造成營運中斷情況。</li> <li>極端氣候造成受災損失風險提升，導致財產損失。</li> <li>因營運中斷或設備毀損，導致財產損失與合約風險。</li> </ul>
		極端氣溫	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年極端高溫與低溫之天數增加，使辦公室與營運環境之能源消耗提升及設備毀損，導致營運中斷與財產損失。</li> <li>造成員工疾病率提高，危害員工健康影響本集團持續營運。</li> </ul>
	長期性	全球平均溫度持續上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>全球平均溫度持續上升。</li> <li>碳排放減量議題發酵。</li> <li>由於生態多樣性的改變，增加疫情機率提升。</li> </ul>
轉型風險	政策與法規	國際公約或倡議規範	<ul style="list-style-type: none"> <li>國際公約或倡議的規範要求，如 TCFD 資訊揭露等規範要求，本集團須制定相關之氣候變遷風險與因應辦法。</li> </ul>
	政策與法規	國家法令法規更新	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣相關環保法令政策之制定，如強制揭露溫室氣體排放量，導入能源管理等議題。</li> <li>碳稅或者碳費的徵收，可能增加營運成本。</li> </ul>
	市場 / 名譽	客戶行為的變化 / 民眾環保意識提升與要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>無法滿足利害關係人期待，影響企業聲譽進與信賴感。</li> </ul>

## 5.3 因應法規政策產生之相關財務支出

威強電因應氣候變遷相關法規政策，規劃導入相關 ISO 體系及內部因應機制，同時為利於相關政策或管理機制之推行，亦指派相關部門人員或種子成員進行內外部培訓；威強電(母公司)統計 2023 年發生之導入顧問輔導、查證費用、訓練費及內部人力投力衍生之人力成本等合計約 1,458 仟元，約佔母公司個體營收 0.03%，尚未對威強電造成財務上的重大衝擊。

項目	支出金額
ISO14064-1 輔導費	293
ISO14064-1 查證費	231
ESG 報告書輔導費	380
外訓費	20
投入人力估算	534
合計	<b>\$1,458</b>

註：上表所列金額僅包括威強電母公司。

單位：新台幣仟元

# 6.

## 社會責任

6.1

公益參與與捐贈



## 6. 社會責任

### 6.1 公益參與與捐贈

威強電多年來持續與社區公益團體合作，並鼓勵全體員工共同參與各類相關活動，2023 年我們嘗試了不同的方式和管道，更加積極地參與公益事務並回饋社會。相關活動成果如下：

時間	活動名稱	參與人次	具體成果描述
2023/03/08 ~ 2023/03/11	救命舊鞋物資捐贈	8	共募集三箱物資，捐給非洲赤貧地區學童和當地居民。
2023/03/10 2023/12/07	捐熱血，獻愛心	27	3 月及 12 月兩場捐血活動共 20 人參與捐血做公益。 百視美響應 12 月兩場捐血活動計 7 人參加。
2023/05/09 ~ 2023/05/31	華山基金會 - 端午手作愛心義工	11	共 11 位同仁參與手作鑰匙包及香包送給華山基金會服務的獨居長輩們。
2023/8/8	員工公益捐血	47	芯發威集團員工積極參加獻血活動，此次獻血有 24 人獻了 200ml 血量和 23 人獻了 400ml 血量。大家捐一份熱血、獻一片愛心。
2023/08/11 ~ 2023/08/21	文具 & 舊書募集	10	共募集一箱文具捐給慧治基金會、一箱舊書給書寶二手書店。
2023/08/25 ~ 2023/09/13	中秋愛心月餅	391	公司向立達啟能訓練中心訂購公益月餅送給全體同仁，其中有 69 位同仁將月餅轉捐贈給弱勢孩童。
2023/11/30 ~ 2023/12/15	育幼院聖誕物資募集	20	共 20 位同仁參與活動，募集了許多食品、生活用品、清潔用品等捐贈給中華育幼機構兒童關懷協會、聖道兒童之家、伯大尼育幼院。





# 附錄 1

## 集團 ISO 體系認證資訊

本集團陸續取得國際認證體系，除了確保產品與服務的功能與性能之外，更能在完善的管理體系下持續產出一致且穩定的產品及服務。

### 全集團 ISO 認證資訊

認證類別	威強電 (台灣地區)	芯發威達 (含子公司) (大陸地區)	百視美
ISO 9001	ISO 9001:2015 效期 2022/1/11 ~ 2025/1/10	ISO 9001:2015 效期 2023/11/30 ~ 2027/1/1	-
ISO13485	ISO 13485:2016 效期 2021/12/17 ~ 2024/12/17	ISO 13485:2016 效期 2023/12/6 ~ 2026/12/5	ISO13485:2016 效期 2023/9/16 ~ 2026/9/16
ISO 27001	ISO 27001:2013 效期 2023/5/14 ~ 2025/10/31	-	-
ISO 45001	ISO 45001:2018 效期 2022/8/29 ~ 2025/8/28	ISO 45001:2018 效期 2022/10/26 ~ 2025/3/11	-
ISO 14001	ISO 14001:2015 效期 2012/12/2 ~ 2025/9/11	ISO 14001:2015 效期 2023/12/4 ~ 2027/1/1	-
QC 080000	IECQ QC 080000:2017 效期 2022/10/04 ~ 2025/10/03	IECQ QC 080000:2017 效期 2022/3/23 ~ 2025/4/22	-
ESD S20.20	-	ESD S20.20:2021 效期 2023/11/24 ~ 2024/12/13	-
ISO 28000	ISO 28000:2007 效期 2022/8/25 ~ 2025/8/25	-	-
ISO14064-1	ISO14064-1:2018 2022 年度溫室氣體盤查查證聲明書	ISO14064-1:2018 2022 年度溫室氣體盤查查證聲明書	ISO14064-1:2018 (與 IEI 合併查證) 2022 年度溫室氣體盤查查證聲明書

# 附錄 1

## 集團 ISO 體系認證資訊



### 台灣地區 ISO 證書



### 大陸地區 ISO 證書





## 附錄 2

### GRI 索引

#### GRI 使用聲明

**使用聲明：** 威強電參照 GRI 準則報導 2023/1/1 ~ 2023/12/31 期間的內容

**使用的 GRI1：** GRI1：基礎 2021

**適用的 GRI 行業準則：** 無

#### GRI2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
<b>組織及報導實務</b>				
2-1	組織詳細資訊	-	關於威強電	3-6
2-2	組織永續報導中所包含的實體	-	關於報告書	1
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	-	關於報告書	1
2-4	資訊重編	-	-	
2-5	外部保證 / 確信	-	-	
<b>活動與工作者</b>				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	-	關於威強電	3-6
2-7	員工	3.1	人力結構與多元聘僱	34-38
2-8	非員工的工作者	3.1	人力結構與多元聘僱	36
<b>治理</b>				
2-9	治理結構與組成	2.1	治理架構與運作	23-25
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1	治理架構與運作	23-25
2-11	最高治理單位的主席	2.1	治理架構與運作	23-25
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1	永續治理	8-9
		2.1	治理架構與運作	23-25
2-13	衝擊管理的負責人	1.3	永續重大議題管理方針	18-21
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1	治理架構與運作	23-25
2-15	利益衝突	2.1	治理架構與運作	23-25
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1	治理架構與運作	23-25

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1	治理架構與運作	23-25
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1	治理架構與運作	23-25
2-19	薪酬政策	2.1	治理架構與運作	23-25
2-20	薪酬決定流程	2.1	治理架構與運作	23-25
2-21	年度總薪酬比率	年度總薪酬比率：524.76% 年度總薪資報酬變化比率：58.39%		
<b>策略、政策與實務</b>				
2-22	永續發展策略的聲明	1.1	永續發展策略藍圖	10
2-23	政策承諾 (責任商業行為、尊重人權)	2.2	誠信經營與反貪腐	26
2-24	納入政策承諾	2.2	誠信經營與反貪腐	26
2-25	補救負面衝擊的程序	1.3	永續重大議題管理方針	18-21
		2.2	誠信經營與反貪腐	26
2-26	尋求建議合提出疑慮的機制	2.2	誠信經營與反貪腐	26
2-27	法規遵循	2.2	誠信經營與反貪腐	26
2-28	公協會的會員資格	-	關於威強電	3-6
<b>利害關係人議合</b>				
2-29	利害關係人議合方針	1.2	利害關係人議合	12-13
2-30	團體協約	3.3	人力發展與員工福利	41-43
3-1	決定重大主題的流程	1.3	重大議題分析	14-16
3-2	重大主題列表	1.3	重大議題揭露	17



## 附錄 2

### GRI 索引

#### GRI3 : 重大主題 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
<b>重大主題 1：永續供應鏈</b>				
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	20
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4	永續供應鏈	28
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.4	永續供應鏈	29
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.4	永續供應鏈	28-30
<b>重大主題 2：能源管理</b>				
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	18
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2	能源管理	49
302-3	能源密集度	4.2	能源管理	49
302-4	減少能源消耗	4.2	能源管理	49
<b>重大主題 3：資訊安全</b>				
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	19
-	自訂主題：資安事件	2.5	資訊安全	31-32 2023 無發生資安事件導致損失情事
<b>重大主題 4：品質管理</b>				
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	19
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.5	綠色產品與創新服務	51-54 2023 年無違反產品與服務的健康和安全法規之事件
<b>重大主題 5：人力資本發展</b>				
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	21
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3	人力發展與員工福利	41

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
<b>重大主題 6：人才吸引與留才</b>				
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	18
401-1	新進員工和離職員工	3.2	人才招聘與留任狀況	39-40
401-2	只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	3.3	人力發展與員工福利	41-43
401-3	育嬰假	3.3	人力發展與員工福利	41-43
405-1	治理單位和員工的多元化	2.1	治理架構與運作	24
		3.1	人力結構與多元聘僱	34-38
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.1	人力結構與多元聘僱	38
<b>重大主題 7：客戶服務</b>				
3-3	重大主題管理	1.3	重大議題管理方針	20
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5	資訊安全	31-32 2023 年無客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件

#### GRI 自願揭露主題與指標

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
<b>GRI200：經濟主題</b>				
<b>GRI201：經濟績效 2016</b>				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3	經營成果與財務績效	27
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5	氣候變遷相關揭露 (TCFD)	56-57
<b>GRI202：市場地位 2016</b>				
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	3.1	人力結構與多元聘僱	37-38
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.1	人力結構與多元聘僱	34



## 附錄 2

### GRI 索引

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
GRI205：反貪腐 2016				
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營與反貪腐	26	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營與反貪腐	26	2023 年未發生貪腐事件
GRI300：環境主題				
GRI305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	49-50	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	49-50	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	49-50	
305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體排放	49-50	
GRI306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物清理	50	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物清理	50	
306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物清理	50	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物清理	50	
306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物清理	50	
GRI400：社會主題				
GRI402：勞 / 資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	-	-	若有重大營運改變，威強電均依當地法令進行預告與通知

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
GRI403：職業安全衛生				
403-1	職業安全衛生管理系統	3.4 職業安全衛生與健康促進	44-46	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.4 職業安全衛生與健康促進	44-46	
403-3	職業健康服務	3.4 職業安全衛生與健康促進	44-46	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.4 職業安全衛生與健康促進	44-46	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4 職業安全衛生與健康促進	44-46	
403-6	工作者健康促進	3.4 職業安全衛生與健康促進	44-46	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.4 職業安全衛生與健康促進	44-46	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.4 職業安全衛生與健康促進	44-46	
403-9	職業傷害	3.4 職業安全衛生與健康促進	44-46	
GRI406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動			2023 年無歧視事件發生
GRI409：強迫與強制勞動 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 永續供應鏈	28-29	
GRI417：行銷及標示 2016				
417-1	產品與服務資訊與標示的要求	4.5 綠色產品與創新服務	51	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.5 綠色產品與創新服務	51	2023 年無違反產品與服務之資訊與標示法規事件
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.5 綠色產品與創新服務	51	2023 年無違反行銷傳播相關法規事件