

2024

**SUSTAINABILITY
REPORT**



VIA Labs, Inc.

威鋒電子永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

目錄 CONTENTS

經營者的話	03
-------	----

一、利害關係人議合 06

1.1 永續推動組織	07
1.2 確認利害關係人	09
1.3 利害關係人溝通	10
1.4 鑑別重大主題	14

二、關於威鋒 19

2.1 公司簡介	20
2.2 經營理念	23
2.3 歷年獲獎榮耀	23
2.4 參與外部組織	23

關於本報告書	04
--------	----

三、誠信治理 24

3.1 治理實務	26
3.2 風險管理	36
3.3 營運績效	38
3.4 創新研發	40
3.5 產品責任	43
3.6 客戶關係	48
3.7 資安防護	51

四、永續環境 55

4.1 水資源管理	56
4.2 節能減碳	57
4.3 廢棄物管理	60
4.4 永續供應鏈	61

五、社會關懷 64

5.1 員工概況	65
5.2 適才適任	70
5.3 職業安全衛生	83
5.4 公益參與	93

六、附錄 94

附錄一、GRI內容索引	95
附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊	106
附錄三、查證聲明	111



經營者的話

致關心威鋒電子永續經營的朋友：

2024 年，面對全球經濟不確定性與地緣政治挑戰，威鋒電子秉持穩健經營與持續創新的核心精神，致力於提升營運績效並鞏固企業競爭力。我們持續推動技術創新與產品研發，確保產品品質穩定、性能卓越，投入長期且具前瞻性的技術開發計畫，以擴大市場影響力，實現永續成長。

威鋒電子積極鞏固並擴大現有客戶基礎，深化與國際知名科技大廠的合作，為關鍵客戶量身打造解決方案，推動長期穩定的共贏發展，威鋒將 USB 技術應用拓展至智慧型手機與 iPhone 周邊、遊戲掌機擴充底座與顯示器應用等多元場景，致力於強化產品品質與優化設計流程，穩固 USB 及 USB Type-C ASIC 市場的領導地位。同時，威鋒積極參與 USB、DisplayPort、HDMI 等國際規格制定組織，緊密掌握技術發展趨勢與市場變化，目標開拓更多裝置與系統平台的應用機會，強化威鋒在 USB Type-C 生態體系的布局與競爭力。

面對日益嚴峻的資訊安全挑戰，威鋒電子持續強化資安管理機制，積極部署防護措施，以維護營運穩定與客戶資料的完整安全。我們亦將永續供應鏈管理視為實踐企業社會與環境責任的核心策略，攜手供應鏈夥伴推動節能減碳、提升資源使用效率，打造透明負責的供應體系。同時，我們深信人才是企業持續前行的核心動力，致力於保障員工權益，提供具競爭力的薪資與福利，並打造支持成長與發展的工作環境，促進員工與企業共同進步。

本報告彙總威鋒電子在 2024 年於永續經營各面向的推動成果，並以聯合國永續發展目標（SDGs）為依循，持續強化治理效能與企業競爭力，穩步邁向創新突破與共同成長的未來。



威鋒電子董事長
陳文琦

威鋒電子總經理
林志峰

關於本報告書

威鋒電子為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，威鋒電子期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024 全年度，為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將在本報告書內文中另行說明。
範疇邊界	威鋒電子股份有限公司（台灣總部）
財務數據	威鋒電子股份有限公司公開之個體財報數據一致
環安衛數據	同上範疇邊界
員工數據	同上範疇邊界
公益活動績效	同上範疇邊界，另本公司公益活動係與母公司共同舉辦，相關內容將包含母公司之相關資訊。
資訊重編	本年度公司首次發行 ESG 永續報告書，無資訊重編事宜。

撰寫依據及資訊確認方式

- ▶本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards 2021, GRI 準則 2021 年) 標準進行撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引供利害關係人參照。
- ▶本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- ▶威鋒電子為提升報告書的揭露品質，委由格瑞國際驗證有限公司依據 AA 1000：AS V3 進行 Type 1 中度保證等級查證，確認符合 GRI 準則 2021 並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。
- ▶威鋒電子通過 ISO 9001：2015 品質管理系統、ISO 27001：2022 資訊科技 - 安全技術 - 資訊安全管理系統、ISO14064：2018 溫室氣體盤查及 QC080000：2017 有害物質流程管理系統，並持續維持證書有效性。

發行頻率

這是威鋒電子股份有限公司發布的第一本永續報告書，未來本公司每年會發布報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於威鋒電子股份有限公司官網下載。

- ▶本次發行日期：2025 年 8 月
- ▶下次發行日期：2026 年 8 月

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

威鋒電子股份有限公司

📍 新北市新店區中正路 529-1 號 7 樓

☎ 886-2-22181838

✉ vliesg@via-labs.com

🌐 <https://www.via-labs.com>



CH.1

利害關係人議合

- 1.1 永續推動組織
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通
- 1.4 鑑別重大主題

一、利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續推動組織

威鋒電子董事會成立永續發展委員會（下稱 ESG 委員會），並由董事長擔任委員會主席、公司治理主管擔任總幹事，ESG 委員會負責擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入威鋒電子企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱 ESG）等面向，ESG 委員會下設置四個專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。威鋒電子訂定「永續發展實務守則」與「永續報告書編製及驗證作業程序」，並納入內部控制制度，每年向董事會提報前一年度 ESG 業務，內容包含：威鋒電子鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。董事會每年聽取 ESG 委員會之報告，評估重大主題訂定之政策、目標之可行性以及檢視 ESG 具體落實程度，並於必要時敦促公司進行調整，董事會均實質參與公司 ESG 上之實踐。



威鋒電子永續發展委員組織圖



註 1: 小組成員：由各單位主管指派資深同仁或者熟悉單位運作者擔任，主要負責與 ESG 報告書相關資料之收集
 註 2: 各單位主管：負責單位文稿之審查

1.2 確認利害關係人



透過例行業務往來
接觸各利害關係人



透過內部會議討論
以及參考同業情形



鑑別出6類
主要利害關係人

利害關係人為影響威鋒電子或受威鋒電子影響之群體，由部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與威鋒電子的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出六類對威鋒電子而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東／投資人、客戶、員工、供應商、主管機關、社區團體。



1.3 利害關係人溝通

威鋒電子的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注威鋒電子之議題亦多有差異，威鋒電子各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注威鋒電子的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時威鋒電子亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應。

威鋒電子各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由 ESG 委員會集結彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告書，歸納出二十項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保威鋒電子揭露之永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

利害關係人	關注議題	溝通管道/頻率	運作情形	溝通窗口
 股東/投資人	營運績效 創新研發 公司治理 法規遵循 倫理誠信	1. 股東常會／每年 2. 官網投資人專區／每月 3. 公開資訊觀測站／不定期 4. 月營收、季度、財務報告／每年定期 5. 法人說明會／每年定期	1. 定期召開股東常會及法人說明會，向投資人說明營運績效，並回覆投資人關切的問題；2024年股東常會出席股數 65.62%，2024年召開 2次法人說明會。 2. 於官網設立投資人專區及信箱 3. 依相關法令規範在規定期限內透過公開資訊觀測站揭露公司各項資訊。 4. 月營收、季度、財務報告也揭露於官網投資人專區。 5. 完善的發言人制度。 6. 本公司提供檢舉管道，可透過電子郵件信箱，提供員工及相關人員舉報任何不正當的從業行為。	發言人：林志峰 代理發言人：陳鴻文 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱： investor@via-labs.com 股務代理機構： 中國信託商業銀行股份有限公司 代理部 電話：886-2-6636-5566

利害關係人	關注議題	溝通管道/頻率	運作情形	溝通窗口
 員工	職業健康與安全 營運績效 薪酬福利 創新研發 勞資溝通 人才培育 員工平等不歧視 倫理誠信 資訊安全	勞資會議／每季定期 職工福利委員會會議／每季定期 員工績效面談／每年定期 員工申訴電子信箱／不定期 公司內部公告／不定期 教育訓練／不定期	1.定期召開勞資會議，維持雙方溝通管道暢通，並設置匿名「員工意見回覆區」，藉此聆聽員工寶貴的建議與回饋；2024年召開 4次勞資會議。 2.定期召開職工福利委員會會議，討論及規劃相關員工福利事宜，並透過公司內部電子平台，提供員工福利補助及各項員工活動資訊。 3.設立完善的薪酬及福利制度，每年參酌薪資市場行情及同業水準，同時考慮個人對公司績效的貢獻度，給予員工合理的待遇及獎勵，2024年調薪幅度為 4%。 4.本公司不定期提供各式教育訓練課程，以精進員工專業技能，並依相關法令規範定期舉辦誠信經營、資訊安全、性平及多元化管理等課程，2024年每人平均訓練時數為 15.57小時。	人力資源部 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱： vliesg@via-labs.com

利害關係人	關注議題	溝通管道/頻率	運作情形	溝通窗口
 客戶	產品品質 創新研發 客戶服務 綠色產品 資訊安全 倫理誠信	客戶滿意度調查／每年定期 行銷業務部門窗口／不定期 品保相關部門窗口／不定期	1.透過即時會議、電話、電子郵件及親訪客戶等維持良好客戶關係。 2.重視品質，檢討每年客戶滿意度調查情形。	業務部 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱： orders@via-labs.com
 供應商	客戶服務 營運績效 資訊安全 產品品質 創新研發 職業健康與安全	採購部門窗口／不定期 供應商考核／每季	1.本公司訂有「供應商管理辦法」，建立供應商管理制度，於採購前，事先對供應商作調查評估，以瞭解其供應商之經營情況，品質管制、環境管理、生產能量及交貨期限，保障控制良好之產品品質、交期、數量、配合度及合理之交易條件。 2.與供應商保持良好的溝通管道，並尊重與維護其應有之合法權益及創造協調的夥伴關係。	資材部 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱： vliesg@via-labs.com

利害關係人	關注議題	溝通管道/頻率	運作情形	溝通窗口
 主管機關	能源管理 溫室氣體管理 水資源管理 廢棄物管理 綠色產品 職業健康與安全 倫理誠信 創新研發 資訊安全	公開資訊觀測站／定期&不定期 公司治理評鑑／定期 主管機關訪查／不定期 政策宣導會議／不定期 公文往返／不定期 證券交易所／不定期	1. 定期報告提交 ：依規定向主管機關提交年報、季報及 ESG 報告。 2. 專責溝通窗口 ：設置專責單位或人員，負責即時回應主管機關的要求與建議。 3. 政策建議回饋 ：積極回應主管機關的政策草案徵求意見，提供建設性建議。 4. 法規遵循檢視 ：定期內部稽核，確保符合主管機關法規要求。	經營治理小組 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱： investor@via-labs.com
 社區團體	綠色產品 營運績效 資訊安全 公益參與 社區關係維護	社區會議／不定期 捐贈公益活動／不定期	1. 聖誕節義賣活動 2. 捐血救人公益活動 3. 捐二手書陪讀行動 4. 捐舊鞋協助海外學童	行政部 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱： vliesg@via-labs.com

1.4 鑑別重大主題

永續議題20項

利害關係人問卷
收回63份

主管問卷
收回23份

鑑別重大主題
8項

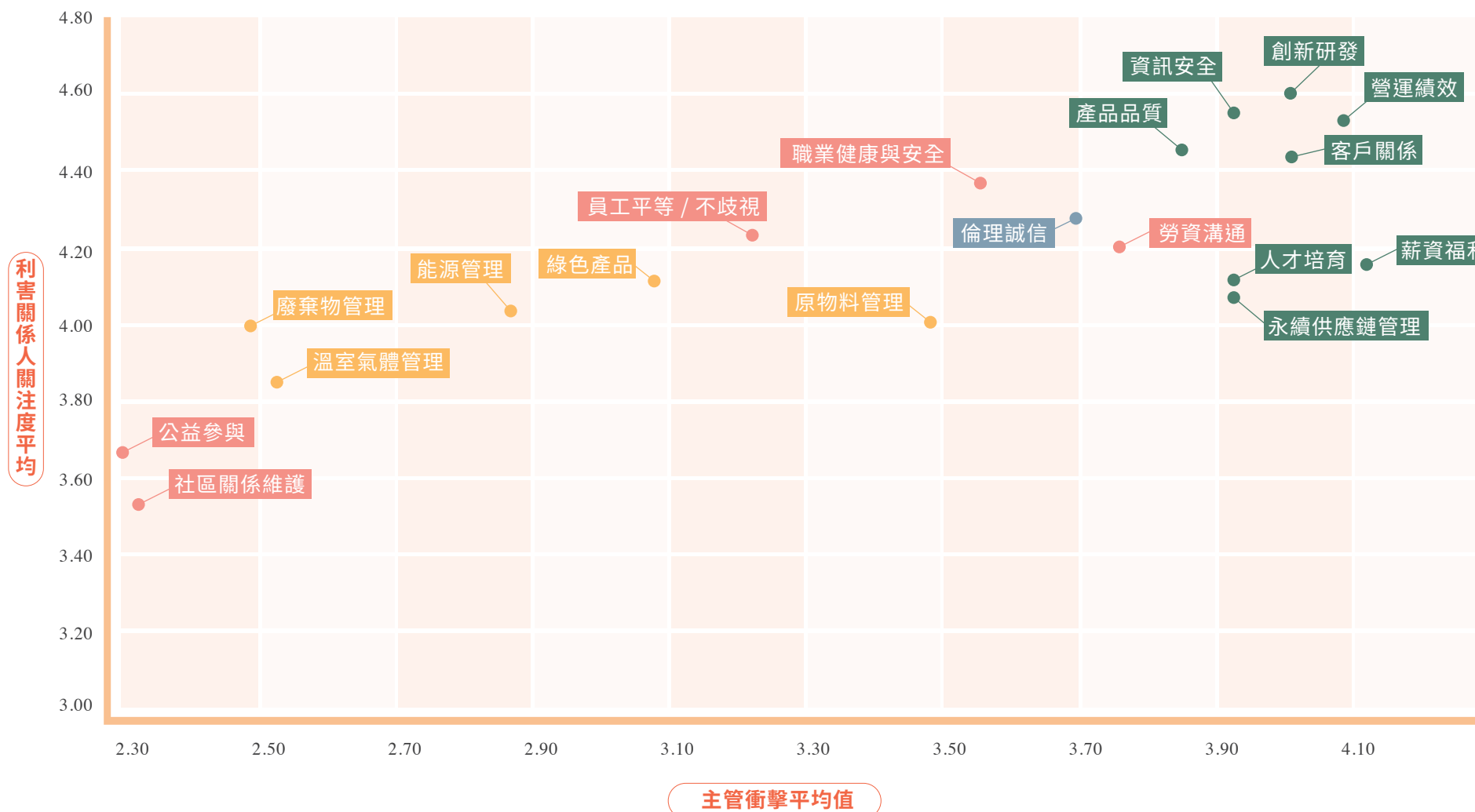
面向	永續議題
環境面	永續供應鏈管理、原物料管理、能源管理、溫室氣體管理、水資源管理、廢棄物管理、綠色產品
人群（含人權）面	薪酬福利、勞資溝通、職業健康與安全、人才培育、員工平等／不歧視、社區關係維護、產品品質、公益參與
經濟面	營運績效、倫理誠信、創新研發、客戶關係、資訊安全

註：公司治理、風險管理屬於 GRI 永續性報導準則 2021 年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

威鋒電子永續發展委員會擬定二十項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收 63 份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司 23 位主管填寫各永續議題對威鋒電子內部與外部產生衝擊程度之評分，將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，交經由永續發展委員會討論，將環境、社會與經濟三個面向取分數前八名之永續議題列入本年度的重大主題，確認當年度威鋒電子應優先揭露環境、人群（含人權）與經濟面向的八項重大主題分別為：營運績效、創新研發、客戶關係、資訊安全、薪酬福利、人才培育、產品品質及永續供應鏈管理。當年度鑑別出的八項重大主題對公司而言，同時具備風險與機會之性質，公司處於日益險峻之經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，亦不可因此而犧牲當地居住環境之品質，抑或忽於員工健康福祉之保障。倘或不慎違法，將嚴重損害公司積年辛勞所樹之商譽；相對地，若能將風險轉化為機會，洞察出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將使公司持續成長茁壯，邁向永續經營之道。

威鋒電子將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露威鋒電子投身公益的成果。

重大議題矩陣



在追求永續發展與企業社會責任的道路上，威鋒電子積極將環境（Environmental）、社會（Social）與公司治理（Governance）三大面向融入營運核心，透過八項重大主題——營運績效、創新研發、客戶關係、資訊安全、薪酬福利、人才培育、產品品質，以及永續供應鏈管理—全面推動 ESG 目標的實踐。我們致力於提升企業競爭力的同時，也強化對利害關係人的承諾，從內部治理到外部影響，對內打造讓員工健康安全的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係建立一個穩健、負責且具韌性的永續經營模式。透過這些關鍵主題的策略性管理與持續創新，我們不僅強化企業本質，也為社會與環境共創長遠價值。



邀請供應夥伴
一起力行節能減碳，
做好各項環保管控，
避免對環境造成過度衝擊



持續投入研發能量，
創造更大利潤，
強化資安確保營業秘密



對內打造讓員工健康安全的幸福職場，
對外與客戶建立長久穩定的
信賴關係

撰寫報告書原則



威鋒電子遵循 GRI 準則的報導原則來編制 ESG 報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對威鋒電子的 ESG 績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露 ESG 資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行 ESG 報告，適時提供 ESG 資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。



定重大主題和邊界衝擊

註：●直接/間接衝擊

面向	重大主題	衝擊面向	影響範圍			對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書 揭露章節
			上游	公司	下游		
			晶圓		營運活動		
經濟面	營運績效	潛在正面	●	●	●	GRI 201：經濟績效 2016	3.3 營運績效
	創新研發	實際正面	●	●	●	威鋒電子自訂主題，無對應 GRI 主題準則	3.4 創新研發
	客戶關係	實際正面		●	●	威鋒電子自訂主題，無對應 GRI 主題準則	3.5 客戶關係
	資安防護	實際正面	●	●	●	威鋒電子自訂主題，無對應 GRI 主題準則	3.6 資安防護
人群 (含人權)	薪酬福利	實際正面	●	●	●	GRI 401：勞雇關係 2016 GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	5.2.1 薪酬福利
	人才培育	實際正面		●	●	GRI 404：訓練與教育 2016	5.2.2 人才培育
	產品品質	實際正面	●	●	●	威鋒電子自訂主題，無對應 GRI 主題準則	3.5.1 產品品質
環境面	永續供應鏈	實際正面	●	●	●	GRI 204：採購實務 2016 GRI 308：供應商環境評估 2016 GRI 414：供應商社會評估 2016	4.4 永續供應鏈



CH.2 關於威鋒

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 歷年獲獎榮耀

2.4 參與外部組織

二、關於威鋒

2.1 公司簡介

威鋒電子股份有限公司（VIA Labs, Inc.）成立於 2008 年 7 月 7 日。本公司專注於高速連接技術與晶片設計，產品涵蓋 USB、DisplayPort 和 PCIe 等領域。總部位於台灣新北市，是全球領先的 USB 相關解決方案供應商，威鋒電子不斷地推出高速傳輸與 USB Type-C 各類應用產品，積極布局產品差異化並維持技術領先，並於 2021 年推出全球第一顆 USB4 終端裝置控制晶片 VL830。USB4 規格問世，被業界視為 USB 架構的重大更新，自此多個資料和顯示協議可共享一條高速連結通道，且支援最高至 40Gbps 的傳輸速率。在 Thunderbolt™ 4 或 USB4 架構之下，VL830 可同時提供 USB 及 DisplayPort 傳輸的全效能運行，且後兼容 USB Type-C 架構的 DP 替代模式 (DisplayPort Alternate Mode) 裝置，包括支援該模式的筆記型電腦、平板或智慧型手機。此外，VL832 USB4 終端裝置控制晶片榮獲 USB 開發者論壇 (USB-IF) 之 USB4 產品認證，且信號完整性有所提升，能更有彈性地支援可拆式電纜的設計，是 USB4 生態系統中重要的里程碑。

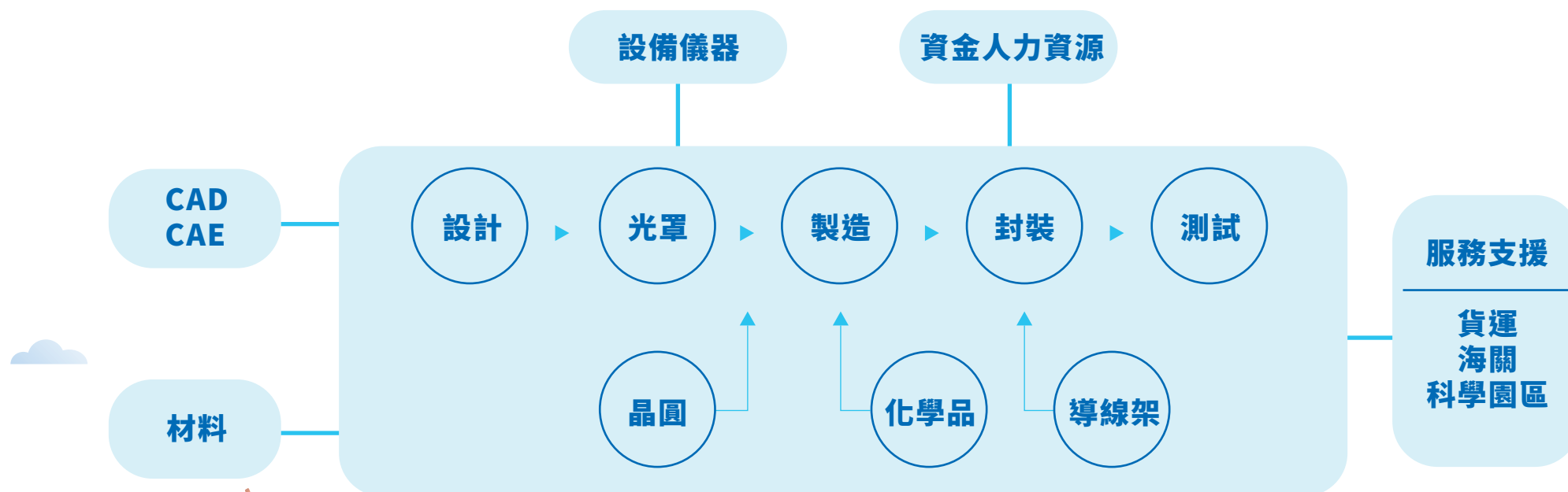
威鋒電子致力於創新技術，推動高速連接應用的普及，並以成為全球領先的連接技術解決方案提供商為願景。

註：資料統計至 2024 年底。

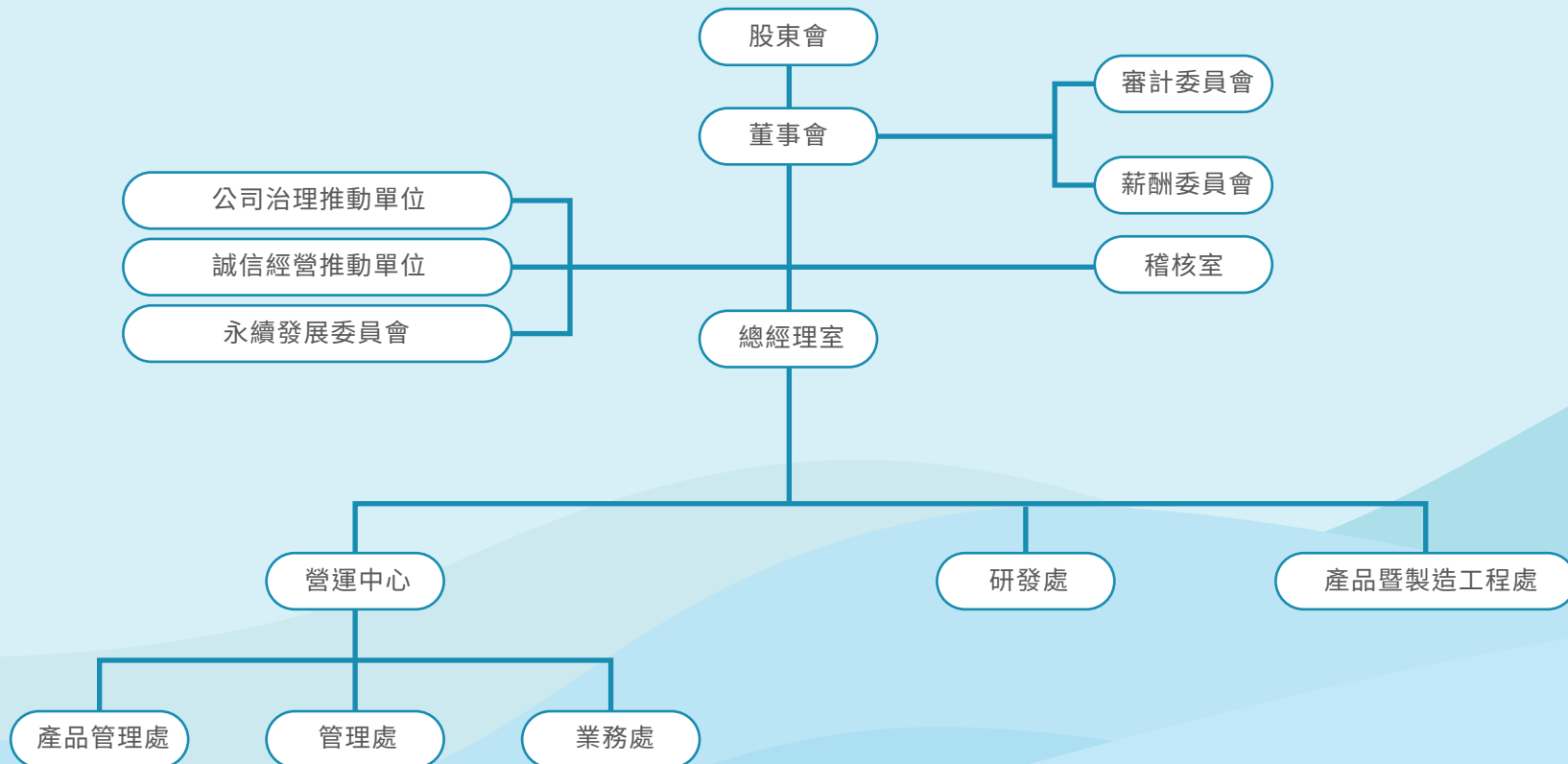
公司名稱	威鋒電子股份有限公司
行業別	台灣上市公司半導體業
總部位置	新北市新店區中正路 529-1 號 7 樓
股票代號	6756.TW (2020 年上市)
資本額	新台幣 698,680 仟元
股權結構	本國法人 60.30% 本國個人 36.18% 外國機構與外國個人 3.52%
2024年個體營業額	新台幣 1,703,280 仟元

員工人數	台灣：192 人
營運據點	台灣新北市
主要產品/服務	設計、研發及銷售 USB 相關控制晶片
主要產品產量	USB 傳輸相關晶片產量：98 佰萬顆
各主要產品銷售比重	USB 相關控制晶片 1,702,738 仟元；99.97% 專利授權及其他收入 542 仟元；0.03%
銷售地區比例	台灣 49% 中國 37% 日本 13% 其他 1%

產業鏈上中下游位置圖



組織結構



2.2 經營理念與方針



經營理念

正直、積極正向、創新、
紀律、客戶信賴



經營方針

威鋒電子秉持以使用者需求為出發點，致力於開發下一代先進晶片並提供實用且專業的晶片完全解決方案。依循 USB Type-C 規格特性，輔以創新性的電路設計及系統架構，深化技術競爭壁壘，累積 USB 一路發展的研發創新能力，較國內外同業更具有先行者優勢，迎戰未來的嚴苛的全球晶片技術的挑戰。

2.3 歷年獲獎榮耀

威鋒電子榮獲瑞軒 2024 年度優良供應商的榮譽，威鋒電子在與瑞軒的合作中，提供了高水準的產品和解決方案，並供貨穩定。

2.4 參與外部組織

威鋒電子除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

01

USB Implementers
Forum, USB-IF:
Contributor / Adopter /
Member

02

HDMI Forum:
Member

03

HDMI Licensing
Administrator, HDMI
LA: Adopter / Affiliate

04

Video Electronics
Standards Associa-
tion, VESA: Member

05

Peripheral Component
Interconnect Special
Interest Group, PCI-SIG:
Standard Member

06

Serial ATA International
Organization, SATA-IO:
Member

07

Digital Content Pro-
tection LLC (DCP):
Adopter



CH.3 誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 營運績效

3.4 創新研發

3.5 產品責任

3.5 客戶關係

3.7 資安防護

三、誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

威鋒電子依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，威鋒電子亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

威鋒電子亦建置多元的申訴機制，在公司官網利害關係人專區針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，公司透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。



3.1 治理實務



公司治理成果

- ▶ 2020 年 3 月任命營運中心陳鴻文營運長兼任公司治理主管。
- ▶ 2024 年第十一屆公司治理評鑑，上市公司組排名為第五級距 51%~65%。
- ▶ 董事會及功能性委員會績效評估結果皆為優良。
- ▶ 女性董事佔比 14.29%；獨立董事佔比 42.86%。

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務，並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

威鋒電子重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於 2020 年 3 月決議通過任命陳鴻文營運長兼任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達 18 小時。2024 年第十一屆公司治理評鑑結果威鋒電子位於上市公司組排名 51%~65%，顯示公司在公司治理主管的帶領下，公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提升公司治理整體綜效，強化利害關係人對威鋒電子的信賴。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是威鋒電子持續努力的目標。

3.1.1 董事會



董事會擘劃公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。威鋒電子董事（含獨立董事）之選舉採候選人提名制度，公司本諸公平、公正、公開之選任程序提名及遴選適任的人選，並透過定期改選方式，以用人唯才為原則，其提名與遴選流程如下：

一、資格要求

依據本公司公司章程、公司治理實務守則及董事選舉辦法，董事會考量公司未來營運發展，接受各董事推薦各領域專業的人士為董事人選，董事（含獨立董事）候選人名單經董事會審議其符合董事（含獨立董事）所應具備知識、技能及素養。

二、邀約及資料審查

由董事長出面邀約通過檢核的人選為董事（含獨立董事）候選人，取得候選人同意後，請候選人填寫董事（含獨立董事）學（經）歷聲明書，檢附最高學歷畢業證書或相關學分證明、專業證照等影本，主要經歷部分提供曾任和現任機構出具之離、在職證明。

三、董事會決議

董事（含獨立董事）候選人提名案提交董事會討論，決議通過後提股東會選舉，董事之選舉參照「董事選舉辦法」實施。

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員組成依本公司運作、營運型態及發展需求等，選任多元化背景及觀點之成員，具備跨產業領域之多元互補能力，其考量因素包括但不限於性別、年齡、國籍、文化、教育背景、專業背景（如：法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。本公司目前董事會由七位董事（含三位獨立董事）組成，有五位董事具電子產業背景，三位董事具有會計或財務專業，並有一位董事具有人力資源專業，七位董事皆具有領導決策能力，已達成本公司董事會多元化的具體管理目標。董事成員皆為本國籍，組成結構占比分別為三

名獨立董事 42.86%；無具員工身份之董事。本公司注重董事會成員的性別平等，不同性別董事席次雖尚未達董事會席次三分之一（含）以上，但已符合至少一席不同性別董事，佔比 14.29%，仍未達三分之一席次，係因產業特性，短時間尋求人才不易，未來將盡力增加女性董事席次，規劃尋求產業或學校等多方管道人才舉薦，以利提升公司治理效能並落實董事成員多元化政策。

本公司董事長尚無兼任總經理之情形，以明確劃分治理與經營權責，確保董事專注於策略規劃與監督職責，同時降低利益衝突的可能性。

註：有關威鋒電子董事主要經（學）歷、兼任職務情形、董事會出席率（%）

及前十大股東，請參閱公司官網。



董事會				
職稱	姓名	實際出席率 (%)(註1)	兼任其他公司 董事的家數(註2)	具備產業、ESG相關 背景／經驗 (參考年報／公司官網)
董事長	陳文琦	100	3	產業、永續、 財會、治理
董事	王雪紅	100	5	產業、永續、 財會、治理
董事	威盛電子(股)公司 代表人：林子牧	100	1	產業、財會、治理
董事	威盛電子(股)公司 代表人：陳主望	100	0	產業、治理
獨立董事	謝韻明	100	0	產業、永續、 治理、化學
獨立董事	殷偉雄	100	0	產業、永續、 財會、治理
獨立董事	吳璧昇	100	0	產業、財會、 治理、人力資源

註 1：董事以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入。

註 2：兼任其他公司董事的家數，僅計算上市櫃公司家數。

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董 事	性 別	男性	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女性	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年 齡	未滿50歲	1	14.29%	1	14.29%	0	0.00%
		50歲以上 未滿60歲	1	14.29%	1	14.29%	2	28.57%
		60歲以上	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
	學 歷	研究所	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
		大專院校	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：女性董事百分比=(當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%



為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，董事會召開時董事亦遵循公司訂定之「董事會議事規範」秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，並且每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

董事會績效評估			
自評(問卷)	2022年	2023年	2024年
董事會	4.968	4.936	4.978
董事會成員	4.981	4.974	5.000
審計委員會	4.986	4.937	5.000
薪酬委員會	4.986	4.937	5.000

威鋒電子各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對利害關係人或永續議題在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告具體調查結果，由董事長評估該結果對公司整體營運是否產生具體之重大影響，倘若有關鍵重大事件，董事長會在董事會中說明內容，並交由董事會對盡職報告做出決議後交由公司權責部門執行，2024年威鋒電子與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。具體實踐下來，讓公司對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

威鋒電子為有效管控風險，提高專業人才出任董事的意願，本公司向富邦產物保險股份有限公司投保「董監事及經理人責任保險」，投保金額為美金3,000,000元，投保期間為自2024年6月1日零時起至2025年6月1日零時止，承保範圍以公司及從屬公司為被保險公司，董監事及經理人為主要被保險人，保障公司、董監事及經理人在執行職務上被指涉不當行為之責任風險及費用，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

威鋒電子考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計51小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。公司相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

最高治理單位的群體智識

全體董事會進修總時數	51
ESG 課程相關的總時數	51
董事 ESG 相關課程比重 (註)	100%

註：比率為 (ESG 課程相關的總時數 / 董事訓練總時數) × 100%。



3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由三名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開 4 次審計委員會會議，全體出席率達 100%。

內部稽核主管至少每季一次應列席董事會報告稽核業務執行情形，當年度獨立董事與稽核主管共召開 1 次閉門會議；此外，當年度獨立董事亦與會計師召開 1 次閉門會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

審計委員會	
審計委員	實際出席率(%)
謝韻明	100
殷偉雄	100
吳璧昇	100



薪資報酬委員會

威鋒電子為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開 2 次會議，全體出席率達 100%。

薪酬委員會	
薪酬委員	實際出席率(%)
謝韻明	100
殷偉雄	100
吳璧昇	100



薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；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；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

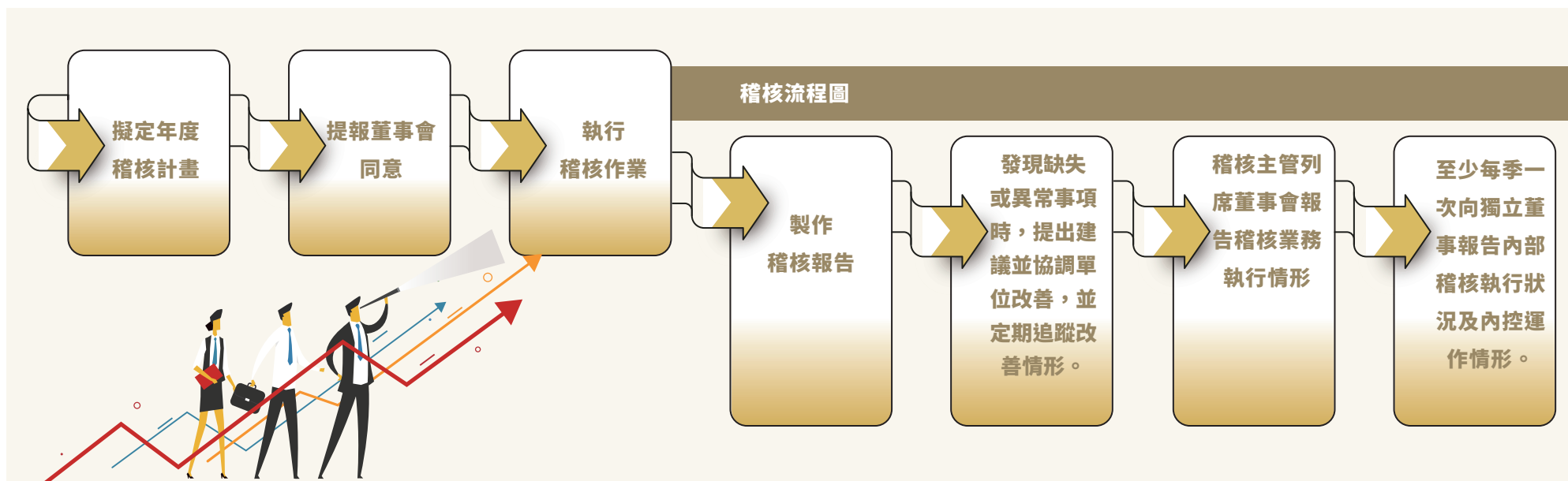
實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於 5% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 1% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

目前威鋒電子尚處在推行 ESG 階段，目前未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然威鋒電子將持續關注 ESG 趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

3.1.3 內部稽核

本公司依法於董事會之下設置獨立單位之內部稽核室，負責內部稽核業務之執行，配置一名稽核人員及一名稽核代理人，均秉持公正超然立場執行審計，每年須持續進修，2024 年度稽核人員受訓 2 人次合計 54 小時。稽核主管之任免，經審計委員會同意，並提董事會決議通過。稽核主管依規定列席董事會報告，並至少每季一次出席審計委員會會議向獨立董事報告。每年第四季依風險評估結果擬訂次年度稽核計畫，先經審計委員會同意再提董事會決議通過後，依稽核計畫確實執行並作成稽核報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形向獨立董事提出報告。本公司及子公司確實執行內部控制制度之自行評估作業並經稽核室覆核，作成內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據。2024 年度稽核室共提 40 份報告，內部稽核並無重大缺失，異常事項皆在期限內完成改善。每年依主管機關規定申報年度稽核計畫、稽核人員名冊及訓練時數、稽核計畫執行情形、內部控制聲明書、內部控制缺失及異常事項改善情形...等資料。本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。

因應金管會修正「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，要求內控制度應涵蓋永續資訊之管理，並應納入年度稽核計畫。本公司已於 2024 年 10 月 29 日經董事會決議通過「永續報告書編製及驗證作業程序」，並將永續報告書之審查列入 2025 年的內部稽核計畫當中。



3.1.4 倫理誠信

威鋒電子秉持「法遵為本、誠信至上」之精神，致力推動正直、創新、紀律、積極正向、客戶信賴之企業文化，為強化全體同仁對誠信經營的認同與實踐，自新進同仁職前訓練即宣導誠信經營準則，並簽署「員工誠信經營規定聲明書」，以培養同事誠信意識。管理階層亦以身作則，展現對誠信理念的堅持與落實。

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，公司設置隸屬於董事會的「誠信經營推動單位」，並指派管理處兼任，訂定相關內部控制制度並於公司官網設立專區揭露「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」相關政策，提供專責窗口聯絡方式供利害關係人反映意見。同仁亦可透過公司電子員工專區、電話或電子郵件等多元管道以瞭解並諮詢相關規範。

公司設置多元檢舉管道，包括：官網專區、實體及電子郵件檢舉信箱，檢舉受理之專責單位為稽核室；檢舉人原則上採具名方式，惟附具明確事證者亦可匿名受理；檢舉制度中明確訂定檢舉人保護條款，調查過程依法保密及避免利益衝突，並保障檢舉人免於因檢舉而受不當之處置；被檢舉案件如涉及董事、監察人、或職責相當於副總經理以上之主管者，調查報告另應呈報公司之審計委員會複審，並經過半委員同意。

在商業行為方面，承辦業務同仁應主動揭示誠信經營政策，並拒絕任何不當利益，如發現交易對象涉及不誠信行為，應適時評估是否終止合作關係；於合約簽訂時，公司亦納入誠信條款，包括：不當行為揭露、配合調查、損害賠償及終止契約等相關約定，以強化誠信經營責任。2024 年度無接獲相關利害關係人之檢舉案件。

為深化誠信文化，公司持續推動誠信經營教育訓練。2024 年度共舉辦三場「企業誠信經營」主題課程，累計培訓時數達 840 小時、參與人次共 420 人；高階主管亦定期對全體同仁宣導誠信理念，以強化組織文化認同。誠信經營推動單位每年將評估既有防範措施之有效性，並就相關業務流程之遵循狀況定期向董事會報告誠信經營之運作情形；稽核室依董事會決議之年度稽核計畫，及經由每年辦理內控制度自行評估進行法令規章遵循事項之查核作成稽核報告呈報董事會，提供稽核建議並說明追縱查核結果，以確保制度持續優化與落實。2024 年度無違反誠信經營事件之發生。



員工誠信經營規定聲明書統計\類別	董事	員工
總人數	7	192
簽署人數	7	192
簽署比率	100%	100%

3.1.5 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，威鋒電子除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署誠信廉潔承諾書之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，威鋒電子設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來威鋒電子亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，威鋒電子訂定相關誠信內控制度，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的

政策、內控制度，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，威鋒電子根據法令及公司內規，由法務中心及其他權責部門合作，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，威鋒電子制訂相關監督量測與績效管理辦法，確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

威鋒電子整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

註：威鋒電子認定重大違法揭露門檻為單件罰鍰達新台幣佰萬元以上者。

3.2 風險管理

威鋒電子（審計委員會或永續發展委員會）透過 ESG 重大性原則，依重大議題鑑別結果與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向主題，提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各營運單位為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告 ESG 風險評鑑因應，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。



風險議題	風險來源	風險來源說明	因應對策
公司治理	市場風險	1. 終端市場需求不振 2. 同業削價競爭	擴展既有產品應用範圍，並與國際大廠共同合作開發產品。 持續以技術領先取得先進者優勢，與客戶共同推展高速傳輸新規格商機。
	法律風險	因合約或相關智慧財產權產生之風險	謹慎審核契約，建立專利保護傘，本年度新增 16 件專利，以降低及避免風險。
	財務風險	因匯率變動對公司損益影響	主要採進銷貨自然避險，亦與主要往來銀行密切聯繫掌握外匯市場變化，作為報價及避險之依據，並適時減少外匯資產淨部位，降低風險。

風險議題	風險來源	風險來源說明	因應對策
公司治理	資訊安全風險	企業資訊的洩密外流與智慧財產遭受損害。	成立資安推動委員會，並取得 ISO27001 認證證書，去年的執行結果及今年工作計畫「資訊安全管理體系運作 (PDCA)」，以確保本公司的資訊資產能適法及有效安全。
	重大事故風險	由於自然災害或人為不可控因素，導致公司營運中斷。	本公司訂有營運持續管理指導方針，各相關部門負責營運持續管理之人員每兩年參與一次營運持續管理訓練或演習，訓練與演練的內容應包括執行演練後之檢核分析與演練改善之時程表，營運持續管理指導方針及有關之營運持續管理計劃每年至少檢討一次。
	客戶關係風險	客戶滿意度下降、訂單流失甚至商譽受損，進而影響營收與市場信任。	當客戶表達不滿時，公司採取「即時掌握、迅速處理、關係強化」的應對機制。透過主動聯繫與數據分析，快速釐清問題來源，並立即採取行動解決個案，同時檢討並優化相關流程，以防類似狀況再發生。公司亦重視與客戶的溝通，積極回應反饋，提供具體解方並表達誠意與感謝，藉此提升客戶滿意度與信任，降低關係惡化與流失風險。
社會	供應商風險	供應商未能確實執行環保，職業安全衛生或勞動人權規範。	本公司對於往來供應商均有嚴謹之內部評估與調查作業程序，除將有無影響環境與社會之紀錄列為重要檢查項目外，各項產品的提供均須符合法令環保標準，主要供應商皆能遵行「責任商業聯盟行為準則」治理經營企業。
	人事風險	無法有效吸引並留任人才，將面臨營運風險與發展瓶頸。	公司視人才為最重要的資產，為保障員工權益，我們制定人權政策，並致力於提供具市場競爭力的薪酬、平等多元的任用制度、完善的教育訓練與多元福利，吸引並留任優秀人才，提升整體發展動能。 為強化薪酬競爭力與公平性，公司定期進行市場薪資調查，建立公平合理且具激勵性的薪酬考核機制，並確保薪資核定不因性別、年齡、種族、宗教或政治立場而有所差異。 同時，公司建構多層次培訓體系，涵蓋新人訓練、專業技能與領導力發展課程，協助員工持續成長，強化組織競爭力與永續發展基礎。
環境	氣候變遷風險	極端氣候變遷造成地球環境破壞。	推動節能減碳措施，例如調整空調使用時間與溫控、推廣節能燈具，成功降低每日 10-15% 用電量，積極履行環保責任。

3.3 營運績效

本公司係以 USB(Universal Serial Bus, 通用序列匯流排) 控制晶片技術為核心技術，延伸發展各相關領域產品。主要為設計、研發、銷售 USB 高速傳輸控制晶片、USB Type-C (簡稱 USB-C) 各種應用控制晶片、USB PD 電力傳輸控制晶片、電池充電及相關電源方案晶片以及前述晶片的客製化服務等。

營運績效	
對公司的重要性	營運績效是公司生存與發展的關鍵，直接影響財務穩定性、投資吸引力、市場競爭力、股東與員工信心，以及企業聲譽與品牌價值。表現良好的績效有助於提升盈利能力、降低經營風險，並為創新和擴展提供資源，確保公司在變化的市場中保持競爭力與可持續發展。
政策／承諾	公司承諾以財務穩健、持續創新、風險管理與誠信經營為核心，融入環境（E）、社會（S）及公司治理（G）的永續發展理念，專注提升營運效率，滿足股東、員工與客戶的期待，同時推動永續經營、社會責任實踐與加強公司治理，建立長期競爭力與信任關係，實現企業穩定成長與全面價值創造。
短期目標(2年內)	1.鞏固現有客戶並提高業務比率，基於既有產品組合，提供客戶必要之技術支援，以協助客戶產品上市。 2.除台灣及中國大陸之銷售地區外，加強日韓及歐美之新客戶開發。 3.持續參與推廣活動、論壇及研討會每年 2 場。
中長期目標 (中期3~5年，長期5~7年)	1.繼續保持在 USB和 USB Type-C相關 ASIC之領導地位，與關鍵客戶形成戰略合作夥伴關係。 2.積極參與國際協會制訂規格之技術組織，掌握技術趨勢和市場變化，藉以強化產品線之廣度及深度，貼近使用者需求。 3.積極為使用者痛點提供解決方案，持續開發及引導更多相關應用之技術整合，提升本公司電子產品之市占率及一貫獨特的設計彈性。加速進行 USB4及 USB4 v2.0相關晶片的發展，USB Type-C生態體系將持續不斷壯大。 4.持續觀察科技新趨勢的交互作用與發展，掌握威鋒產品發展的方向。

投入資源與實際行動

威鋒電子不斷地推出高速傳輸與 USB Type-C各類應用產品，積極布局產品差異化並維持技術領先，其中 VL108 USB PD 3.1 and DP Alt-mode 控制晶片率先取得 USB-IF USB PD 3.1 EPR認證、VL830已被全球近 50家客戶設計案採用，從旅行擴充基座到螢幕...等多樣化的產品為本公司成長提供動能；VL832 USB4終端裝置控制晶片榮獲 USB開發者論壇 (USB-IF)之 USB4產品認證，且信號完整性有所提升，能更有彈性地支援可拆式電纜的設計，是 USB4生態系統中重要的里程碑。在經營團隊和全體員工的努力下，繳出全年營收達 17億元的成績單。

2024年度績效成果

本公司持續完成多個產品線新產品的成功量產，並成功連續 12個年度獲利。

負責部門／申訴聯絡方式

營運中心
電子郵件信箱：investor@via-labs.com

項目	2022年	2023年	2024年
收入	2,954,986	2,035,103	1,703,280
營運成本	1,048,894	1,103,743	852,524
員工薪資與福利	558,095	491,175	516,490
支付出資人款項	752,666	516,910	142,387
支付政府款項	232,180	75,871	54,614
社區投資	0	0	0
留存經濟價值	363,151	-152,596	132,765

3.4 創新研發

威鋒電子積極為使用者痛點提供解決方案，持續開發相關應用之技術整合，提升電子產品之市占率及設計彈性，讓 USB4 及 USB Type-C 生態體系將持續不斷壯大。

創新研發	
對公司的重要性	創新研發對於威鋒電子而言，不僅是企業核心競爭力的展現，更是推動技術進步與市場領導地位的關鍵力量。威鋒電子專注於 USB 相關晶片的技術開發，憑藉豐富的研發經驗和卓越的創新能力，在 USB 高速傳輸和 USB Type-C 晶片領域中，長期深耕並積極參與 USB-IF 協會標準規格的制定，成為業界制定產品標準與認證的領導者。
政策／承諾	1.開發高整合性、可擴展性解決方案，提升產品附加值與競爭力。 2.採用靈活產品線策略，實現功能加乘與多樣化應用。
短期目標(2年內)	1.保持內部產品創新動能，提升各項專利之取得數量，目標年度專利取得數每年 19件以上。 2.持續投入充沛的研發資源，年度研發費用維持在年度營收 35%以上。
中長期目標 (中期3~5年，長期5~7年)	1.保持在 USB和 USB Type-C相關 ASIC之領導地位，持續取得各項專利，讓年度專利取得數持續成長，目標每年維持 20件以上。 2.長期積極投入研發資源，年度研發費用持續維持在營收 35%以上。 3.持續推動技術整合，開發更多相關應用，持續取得各項產品認證，協助市場制訂產品標準規格，確保市場競爭力。
投入資源與實際行動	研發團隊有 170人，60%的研發人員有碩士以上學歷。投入研發費用新台幣 680,914仟元，佔當年度營收的 39.98%。累計取得的專利 375件，連續三年度各取得 18件以上的有效專利。

2024年度績效成果

- 1.連續三年度取得 18件以上的有效專利，累計取得的專利 375件。
- 2.年度研發費用佔年度營收 39.98%。

負責部門／申訴聯絡方式

產品部
電子郵件信箱：orders@via-labs.com

威鋒電子積極為使用者痛點提供解決方案，持續開發相關應用之技術整合，提升電子產品之市占率及設計彈性，讓 USB4 及 USB Type-C 生態體系將持續不斷壯大。

近年成功開發之產品／技術

品項	簡述
USB4 40Gbps 控制晶片	裝置端 Device Controller
USB 3.2 5Gbps/10Gbps, USB2 控制晶片	A. 主控端 Host Controller B. 集線器 Hub Controller C. 裝置端 Device Controller D. 外接式存儲橋接 External Storage Bridge Controller E. 音訊控制 Audio Controller
USB Type-C 介面控制晶片及產品設計參考方案	A. USB Type-C DFP CC Controller B. USB Type-C UFP CC Controller C. 傳輸切換 USB Data Switch and Mux
USB Power Delivery 電源管理晶片及傳輸方案	A. 電子標記晶片 Electronic Marker (E-Marker) B. DP 替代模式及 USB PD 控制晶片 (DisplayPort Alternate Mode & PD Controller) C. USB PD Wall Adapter D. USB PD Sink Controller
USB 2.0 轉 USB 3.2 硬體轉換橋接晶片	U3TT (USB 3.2 Transaction Translator)
Display Port 轉 HDMI 信號轉換器	A. SST PCON (Single Stream Transport Protocol Converter) B. MST Hub (Multi-Stream Transport)

近三年研發能量(單位:新台幣仟元/人)

統計／年度	2022年	2023年	2024年
研發費用	717,259	648,498	680,914
研發／營收比率	24.27%	31.87%	39.98%
研發人力	161	170	172
研究所學歷／ 研發人員比率	57.76%	60.00%	59.30%

近三年專利件數

統計／年度	2022年	2023年	2024年
獲得專利件數	20	21	18
累積有效專利件數	340	361	379



3.5 產品責任

3.5.1 產品品質

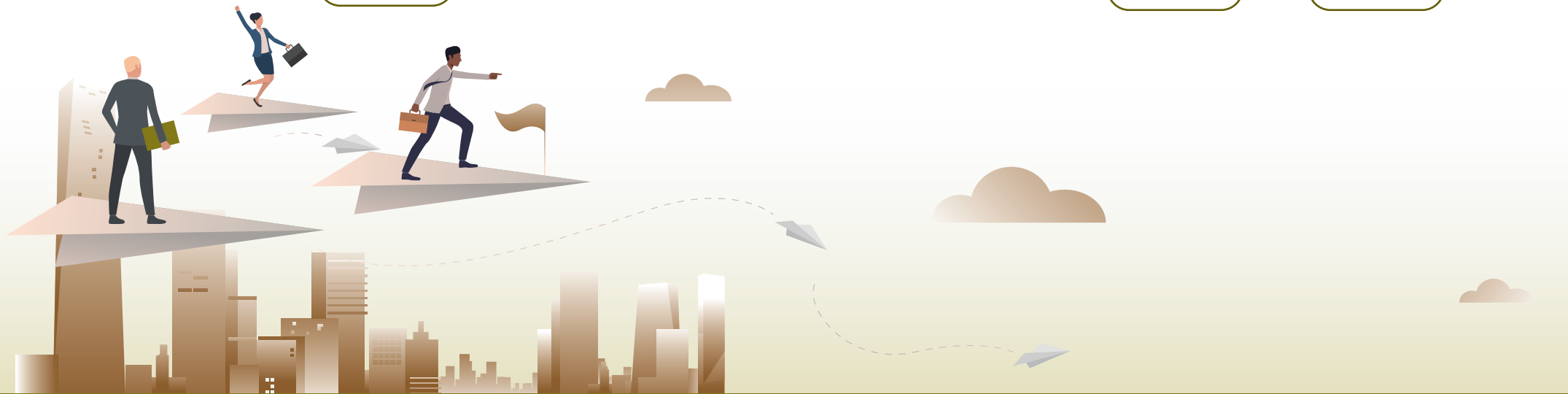
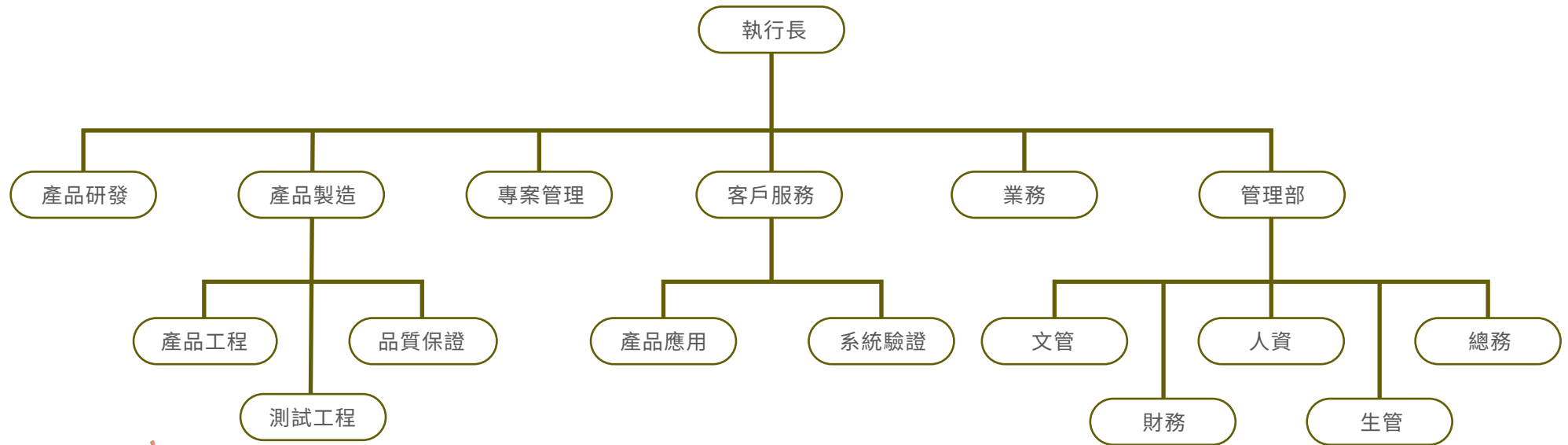
產品品質	
對公司的重要性	▶ 高品質的產品，在業界有強大競爭。 ▶ 良好品質控管，避免造成客戶損失。 ▶ 兼顧能源利用，達成高效生產製造。 ▶ 產品材料監控，符合環境規範標準。 ▶ 綠色產品認證，社會經濟永續發展。
政策／承諾	▶ 品質政策：正確地符合客戶要求。 ▶ 品質目標：領先全球、服務迅速、符合要求、準時交貨、價格合理。 ▶ 品質目的：各部門達成關鍵績效指標 (KPI)。 ▶ 建立品質管理系統，提升產品品質，提供顧客良好服務，創造公司與客戶雙贏。 ▶ 追求卓越，持續改善，以最佳產品品質與服務內容，讓客戶滿意。
短期目標	▶ 定期請國際稽核公司認證 ISO 9001 品質系統。 ▶ 低產品缺陷率：低產品瑕疵率符合客戶要求 (200 dppm 以下)。 ▶ 高客戶滿意度：定期收集客戶反饋，將滿意度提高至 85% 以上。 ▶ 降低能源使用、減少氣候影響：每年要求碳排、電力、水資源至少下降 1%。
中長期目標	▶ 國際標準進版：ISO 9001 預計 2026 年進行新版本更動，品質系統將隨之更新以符合國際標準。 ▶ 淨零碳排放調查：因應環境永續發展以及顧客要求，已進行溫室氣體排放查證 ISO 14064-1，並加入碳揭露計畫 (CDP)，將繼續以符合法令的規範，進行碳足跡調查，往碳中合、淨零排放目標邁進。 ▶ 供應鏈品質要求：與供應商共同建立品質管理標準，本公司取得 QC 080000 及 ISO27001 後，也要求供應商取得認證，後續供應商也將取得 QC 080000 及 ISO 27001。

投入資源與實際行動	▶ 資源投入：加強有害管理專職人員 (DRI) 教育訓練現場實地稽核產線生產流程，強化供應鏈生產品質管理，綠色產品原物料管控，資訊安全政策。 ▶ 實際行動：依顧客要求通過 ISO 9001、QC 080000、ISO 27001、ISO 14064-1 認證，以提升產品及服務品質。
2024年度績效成果	▶ 有害物質管理專職人員 9 堂相關課程，共 10.5 小時。 ▶ 在過去一年，主要型號不良率為 13.68 dppm。 ▶ 在過去一年內，產品出廠良率已提升至 99.85%。 ▶ 客戶反饋顯示整體滿意度從 86% 增加到 88%。 ▶ 內部稽核顯示，KPI 達成率從 93% 增加到 100%。 ▶ 供應商實地稽核通過率 (100%，1 家)。
負責部門／申訴聯絡方式	負責部門：品質管理部門。 申訴機制：專責負責人郵件／電話，客訴分析與退換申請。

威鋒電子為 IC 設計公司，通過 ISO 9001 品質管理系統，推廣「正確地符合客戶要求」的品質文化，為了有效執行品質管理系統，建立了品質推行委員會，以總經理為主任委員，產品處長身兼管理代表及執行秘書。



品質管理系統推行小組



為維持威鋒電子之產品品質，每年定期進行管理審查會議，由執行長擔任會議主席，審核年度的產品良率及客戶滿意度等等，並對主要供應商稽核，確保品質符合標準；並每年請第三方認證機構進行 ISO 9001 稽核。從研發設計到產品出產皆符合顧客對於品質之要求，三年度良率皆維持 200 dppm 以下，2024 年度並未發生重大異常案件。

當供應商產線或客戶回覆有異常品時，例如 IC 短路／開路／高不良率時，會進行失效分析，首先進行外觀檢驗，再進行非破壞性分析或破壞性分析，將 IC 異常點定位出來。



為達成客戶要求，2024 年本公司執行了以下措施：

議題	執行措施
符合國際標準 ISO 9001 QC 080000 ISO 27001 ISO 14064-1	威鋒電子皆已通過第三方認證
符合法令法規 CP65 TSCA RoHS 2.0 REACH/SVHC POPs Sony GP SS-00259	供應商物料認證報告，符合率達 100%
衝突礦產	對主要供應商進行調查，簽署「RBA 衝突礦產調查表」達 100%
永續關注議題	供應商 CSR 問卷稽核
ISO 27001:2013 改版	改版為 ISO 27001:2022

3.5.2 客戶滿意度

威鋒電子重視客戶回饋，並以此做為持續改善與提升服務品質的重要參考。客戶服務團隊透過年度調查、季評核會議及不定期會議等管道，瞭解客戶需求與意見，定期檢視分析、提出改善計畫，強化雙方夥伴關係。2024 年與 20 家客戶進行年度信任及滿意度調查，調查內容涵蓋創新與研發能力、企業形象、產品功能競爭力、技術支援、產品品質、服務、交期與數量、法律／法規符合性、Green 法規符合性，請顧客依滿意度高至低評分評 5 到 1 分，2022 年客戶滿意度較高為供應時間點符合客戶要求。

年份	2022年	2023年	2024年
客戶滿意度（分）	91.17	86.24	87.78



申訴處理流程

由相關單位接受客訴案件

回收不良樣品

由權責部門進行相關測試

繳交結果報告

採取相關措施

3.6 客戶關係

客戶忠誠度是企業成功的基石，能減少客戶流失並帶來穩定收入。產品品質與聲譽影響客戶的採用意願，透過有效的客戶關係管理，能提升公司知名度並吸引更多潛在客戶。客戶需求與回饋是創新與產品改進的驅動力，聽取意見有助於提升產品品質，保持競爭優勢。

客戶關係	
對公司的重要性	客戶對我們而言是企業發展的核心動力。我們深知，只有以客戶需求為中心，才能不斷提升產品與服務的價值，實現雙方的共同成長。我們致力於建立穩固的客戶關係，無論是在產品設計、品質控制，還是在售後服務上，都力求完美，確保每一個細節都能滿足客戶的期望。
政策／承諾	1.以品牌客戶和終端消費者為中心，提供高品質產品與服務。 2.建立透明且高效的溝通管道，確保客戶需求被及時滿足。
短期目標(2年內)	1.客戶滿意度調查分數 85分。 2.無重大客戶申訴事件發生。
中長期目標 (中期3~5年，長期5~7年)	本公司產品將以更環保、更長的產品生命週期及衍生功能方式，提升先進晶片設計能量，協助更多家客戶導入產品應用。善盡社會責任，創造企業的永續價值，提供更好的產品及服務，與客戶共同努力追求成長與獲利。

投入資源與實際行動

- 1.透過參與 USB-IF協會標準規格之制定，取得各項產品標準認證，帶給市場合乎規範的新穎技術與應用商機。
- 2.導入 ISO27001資訊安全管理系統確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性，提高客戶信任。
- 3.通過 ISO9001品質管理系統，在產品發展生命週期各階段皆做好管控，確保產品品質。
- 4.定期調查客戶滿意度，近三年平均客戶評分達 88分以上，後續針對客戶調查分數較低的產品功能競爭力項目進行改善方案。

2024年度績效成果

面對多變的經濟局勢及經營上的許多重大挑戰，威鋒電子仍不斷地推出高速傳輸與 USB Type-C各類應用產品，積極布局產品差異化並維持技術領先，其中 VL108 USB PD 3.1 and DP Alt-mode控制晶片率先取得 USB-IF USB PD 3.1 EPR認證、VL830已被全球近 50家客戶設計案採用，從旅行擴充基座到螢幕...等多樣化的產品為本公司成長提供動能；VL832 USB4終端裝置控制晶片榮獲 USB開發者論壇 (USB-IF)之 USB4產品認證，且信號完整性有所提升，能更有彈性地支援可拆式電纜的設計，是 USB4生態系統中重要的里程碑。

負責部門／申訴聯絡方式

業務部 電話：886-2-2218-1838 電子郵件信箱：orders@via-labs.com

負責部門、服務管道、運作流程說明



網路平台

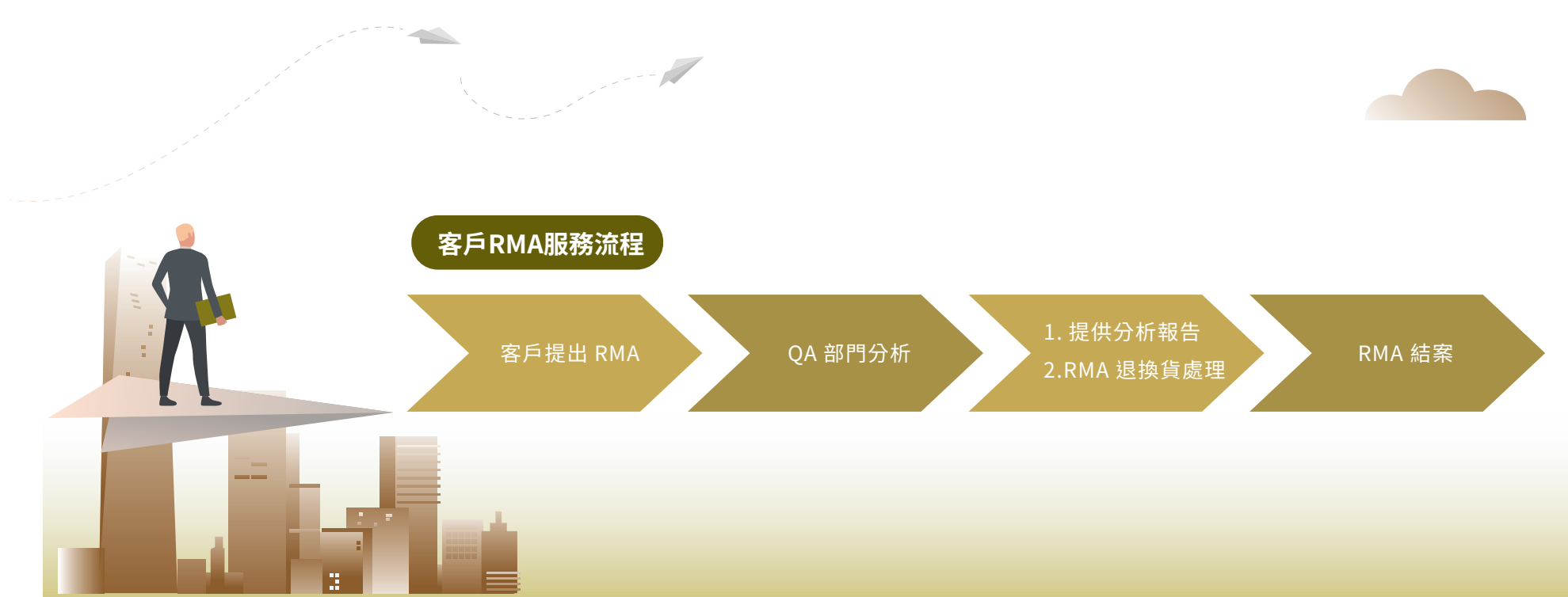
orders@via-labs.com



客訴專線

886-2-2218-1838





年度	客戶滿意調查分數	後續精進措施
2022	86.24	針對市場需求，設計符合客戶需求的晶片
2023	87.76	持續提升產品品質

註：滿意度調查滿分為 100。

3.7 資安防護

資安防護	
對公司的重要性	威鋒電子為滿足利害關係人要求、保護產品與服務資訊，避免有未經授權之存取、修改、使用、揭露及天然災害所引發損失，以獲得客戶及供應商信任，並確保公司重要業務持續運作及達成對股東之承諾，而採取資安管理以確保重要資訊財產之機密性、完整性及可用性，並符合相關法令法規要求。
政策／承諾	公司承諾遵守 ISO 27001資訊安全管理系統，並定期進行內外部稽核以確保系統和資料的機密性、完整性與可用性。資訊安全政策涵蓋以下承諾： ▶建立風險導向的管理機制和採用多層防禦系統，積極預防資訊安全事件。 ▶強化資訊安全意識，透過定期教育與演練提升應變能力。 ▶保障客戶與合作夥伴資料的安全，滿足合規與業務需求。
短期目標(2年內)	▶針對新進人員進行資安教育訓練達 100% ▶資訊安全教育訓練普及率達到 95%以上。 ▶每年針對全公司直接人員進行至少 1次社交工程演練。 ▶ISO27001:2022轉版完成。持續驗證與改善，確保證書之有效性。
中長期目標 (中期3~5年，長期5~7年)	▶達到全年重大安全事件率 0件。 ▶全體同仁進行資安教育訓練達 98%。
投入資源與實際行動	▶成立資訊安全委員會，負責資訊安全事項推行。 ▶設資安專責單位，含資安長，資安主管及資安專責人員。 ▶落實資通安全管控。 ▶實施資料存取管控。 ▶定期備份並實施災難復原演練。 ▶實施資訊安全教育訓練、宣導和查核。 ▶執行電子信件社交工程演練。

2024年度績效成果

- ▶已通過第三方認證單位英國標準協會稽核，並取得 ISO27001認證 (Certificate number : IS 723115)。
- ▶導入第三方風險評估系統，透過網絡安全評估平台協助公司評估以公司名義登錄的外部網絡資產風險程度，提供安全分數評等及修正建議，進一步改善公司外部網絡資產的整體安全態勢。
- ▶持續加入資安聯防組織，取得多元情資分享管道，達到跨域資安威脅聯防之效。(已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC))。
- ▶建置和維護員工網站的資安專區，持續進行公司內部資安訊息分享。
- ▶每月定期進行資安訊息宣導和不定期的依資安新議題或駭客新聞而發送資安宣導。
- ▶進行兩次社交工程釣魚信件演練計畫，提高員工防範意識、減少受騙機率，降低資安風險。
- ▶進行兩次主機弱點掃描，發現潛在安全漏洞並進行修補，符合法規資安稽核要求。
- ▶舉辦資安相關課程和課後測驗，提升員工對資安的知識。共舉辦 8場資安課程。
- ▶確保公司資訊安全並符合 ISO27001標準 A.7.7桌面淨空及螢幕淨空原則，公司電腦超過 15分鐘未被操作，電腦螢幕將自動鎖定，之後需鍵入密碼解鎖。
- ▶密碼需定期變更和複雜度設定並逐步全面導入多因子驗證機制 (MFA)，透過額外的驗證步驟，確保僅授權人員能夠存取系統，提升登入安全性，減少帳戶被盜風險。
- ▶持續使用 MDR服務，讓公司全體電腦設備 7x24 持續安全防護、檢測和應對網路威脅服務，結合了技術和專業人員的支持，幫助公司內部電腦設備整體環境能夠快速識別並應對潛在的安全事件，增強整體安全防駭能力。
- ▶持續加強網絡安全防護措施有包括防火牆、入侵檢測系統、虛擬私人網絡 (VPN)等，以防範未經授權的存取和攻擊。
- ▶機房設備商業火災綜合保險。

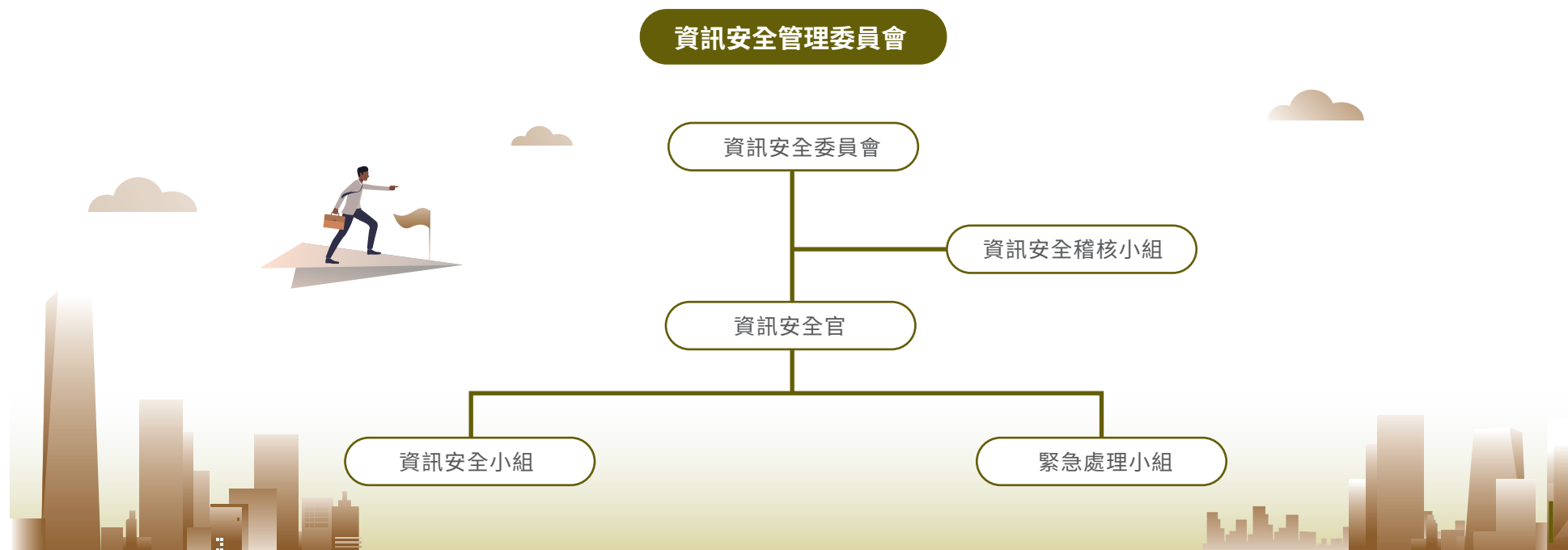
負責部門／申訴聯絡方式

負責部門：資訊安全管理委員會

申訴聯絡方式：A.各部門資安代表

B.電子郵件信箱：PSIRT@via-labs.com

C.資安推動委員會成員



資訊安全政策

為落實強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性及適法性；並符合相關法令、法規與合約之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。全體同仁共同努力期望達成下列政策目標：

- ✓確保資訊資產之機密性、完整性。
- ✓確保依據部門職能規範資料存取。
- ✓確保資訊系統之持續運作。
- ✓防止未經授權修改或使用資料與系統。
- ✓定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。

資訊安全方針

威鋒電子由資訊安全管理委員會負責公司整體的資訊安全業務，負責擬定公司資訊安全方針、規劃暨執行資訊安全防護與資安政策推動與落實；公司為防範各種內、外部資安威脅，採取各種資安防護手段，提昇整體資訊環境之安全性。

項目	方針說明
網際網路資安管控	▶ 架設防火牆管控。 ▶ 即時對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描。 ▶ 即時監控各項網路服務項目之系統紀錄，追蹤異常之情形。 ▶ 建置威脅偵測應變服務系統，完成端點偵測、進階威脅分析、監控與事件通報，強化企業資安整體防禦。
資料存取管控	▶ 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼。 ▶ 設備報廢前應先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫。 ▶ 資訊系統之帳號權限應經適當之申請和核准。
災難復原機制	▶ 定期檢視緊急應變計劃。 ▶ 每年定期演練系統復原。 ▶ 建立系統備份機制，落實異地備份。 ▶ 定期檢討電腦網路安全控制措施。
資安工程演練、資安教育訓練和宣導	▶ 隨時宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識。 ▶ 開設資訊安全教育訓練課程和講座。 ▶ 每年定期執行社交工程演練計畫。



CH.4 永續環境

4.1 水資源管理

4.2 節能減碳

4.3 廢棄物管理

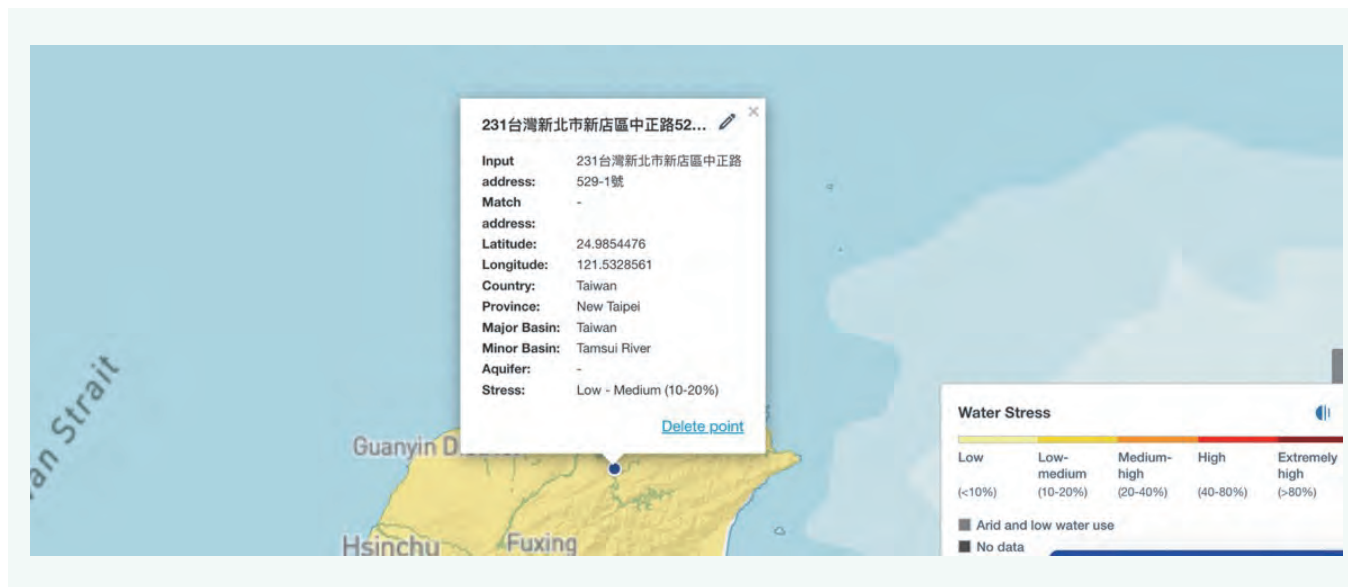
4.4 永續供應鏈

四、永續環境

4.1 水資源管理

此次範疇為台灣地區，僅辦公大樓，因未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求，皆為生活用水。公司位於台灣新店，從世界水資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的 Aqueduct 工具進行情境模擬分析結果顯示，所在地區水資源壓力為 10-20%，為中低壓力低區，故非屬水資源壓力地區。

若遇缺水等負面問題，威鋒電子遵從政府機關的政策，公司持續宣導節約用水，水管維護，水龍頭節水裝置。



水資源使用量(單位:百萬公升)

年度	取水量	排水量	耗水量
2022	3.769	3.769	0
2023	4.079	4.079	0
2024	2.993	2.993	0

註：資源來自自來水公司的水費單。第三方的水，皆為淡水（ $\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體）。

4.2 節能減碳

4.2.1 能源管理

內部能源使用

威鋒電子現階段能源使用皆為非再生能源，無生產及生產再生能源，公司營運以電力為最大宗。2024 年用電相較 2023 年減少 132.2388 GJ，為 2023 年為辦公室全面更換 LED 照明設備。

能源使用統計				
年度	單位	2022年	2023年	2024年
外購電力	(度)	442,581	423,494	389,826
	(GJ)	1,593.2945	1,524.5784	1,403.3736
總能源消耗量	(GJ)	1,593.2945	1,524.5784	1,403.3736
營業收入	(佰萬元)	2,954.986	2,035.10	1,700.31
密集度	(GJ/ 佰萬元)	0.5392	0.7491	0.8446

註 1：外購電力熱值為 3,600 GJ/ 佰萬度，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算。

註 2：外購電力為台電電費單統計。

註 3：財務數據的營業收入（佰萬元）與公開之合併財報數據一致。



4.2.2 溫室氣體排放

威鋒電子於 2024 年依循 ISO 14064-1：2018 之標準完成 2023 年度的溫室氣體盤查，以營運控制權法劃定邊界，盤查範疇為新店總公司，2023 年為依據 ISO14064-1：2018 盤查的第一年，因此將 2023 年訂定為溫室氣體排放的基準年。2022 年度則針對重點排放項目進行自主盤查。威鋒電子未排放破壞臭氧層、氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x) 及其它顯著的氣體。

直接溫室氣體排放 (範疇 1)

威鋒電子所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為化糞池、除濕機、空調設備、飲水機、冰箱...等為主，無使用生質源能源。

能源間接 (範疇 2) 及其他間接溫室氣體排放 (範疇 3)

威鋒電子間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，包括設備及辦公室之用電；其他間接排放 (範疇 3) 針對公司其他的活動所產生的其他間接排放，無使用生物源能源。

溫室氣體排放量統計表			
年度	2022年	2023年	2024年
範疇一 (公噸 CO ₂ e/ 年)(A)	---	18.8440	20.9210
範疇二 (公噸 CO ₂ e/ 年)(B)	219.0780	209.2061	184.7778
範疇二 (公噸 CO ₂ e/ 年)(B)	---	60.8336	51.0036
營業收入 (佰萬元)(D)	2,954.986	2,035.10	1,700.31
範疇一、二排放總量 (A+B)(公噸 CO ₂ e/ 年)	219.0780	228.0501	205.6988
範疇一、二排放強度 ((A+B)/D)(公噸 CO ₂ e/ 佰萬元)	0.0741	0.1121	0.1210
範疇三排放強度 (C/D)(公噸 CO ₂ e/ 佰萬元)	---	0.0299	0.0300

註 1：使用 IPCC(AR6) 所發布 GWP 值。

註 2：係數參考溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、產品碳足跡排放係數、電力排碳係數 (所有年度)、產品碳足跡排放係數、航空貨物運輸服務。

註 3：外購電力之排放係數依循經濟部能源局公告之電力排碳係數 2022、2023、2024 年係數分別 0.495(kgCO₂e/ 度)、0.494(kgCO₂e/ 度)、0.474(kgCO₂e/ 度)。

註 4：財務數據的營業收入 (佰萬元) 與公開之合併財報數據一致。

註 5：納入溫室氣體盤查的種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氫碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃) 等項。

範疇三各類別排放當量

排放源類別		2023年	2024年
		排放當量(公噸CO ₂ e/年)	排放當量(公噸CO ₂ e/年)
類別三	運輸間接排放	19.6276	13.0735
類別四	組織使用的產品間接排放	41.2060	37.9301

4.2.3 節能減碳行動

- ✓行冰水主機、冰水送風機、全熱交換器等空調設備之年、季、月例行性維養以降低其故障率，並提高運轉效率。
- ✓實施辦公室午休時間關燈。
- ✓LED 節能照明燈。



年度	項目	能源消耗減少量	溫室氣體減少當量
		(GJ)	(公噸CO ₂ e/年)
2023 年	T5 燈具汰換 LED 節能照明燈具作業	5.1494	0.7066
2024 年		59.2916	7.8067

4.3 廢棄物管理

威鋒電子產生之廢棄物包括員工生活垃圾，以及研發過程中產生以及上游封裝測試製程中的不良品所產生的有害廢棄物。有害廢棄物主要為廢 IC，威鋒電子與第三方甲級廢棄物清除及處理廠商合作前，均會先透過環境部「許可資料查詢」和「許可再利用機構查詢」，查詢確認該廠商已取得政府許可核發證照，具相當許可清除項目級別且證照尚在期限內，並實際審核其許可證書後，才會與其簽訂合約。威鋒電子會指派負責人員到清運廠商監督清運流程，廠區有害物質用儲存容器存放，一般儲存狀況下無危害物質產出。

廢棄物處理量					單位：公噸	
廢棄物總類	廢棄物細項	2022	2023	2024	處置方式	處置位置
一般廢棄物	生活垃圾	---	---	7.24	焚化	離場
有害事業廢棄物	下腳料、不良品	0.368	0.44	0.154	回收	離場

註 1：一般廢棄物由本大樓管委會統一秤重，計算方式為大樓廢棄物總重量 /90x5（90 戶佔 5 戶）。

註 2：2022 年及 2023 年無統計資料。

減少廢棄物行動

- ✓產品微形及輕量化以降低公司營運對自然環境所產生之衝擊
- ✓推動垃圾分類與資源回收工作並落實 5R(Reduce、Reuse、Recycle、Repair、Refuse)
- ✓宣導員工擦手紙巾及紙杯減量使用
- ✓購買環保標章產品



4.4 永續供應鏈

永續供應鏈	
對公司的重要性	透過與供應商夥伴緊密的合作模式，努力追求產品生產製造品質的卓越是威鋒電子與供應商策略夥伴一起永續經營與成長的動力源頭。威鋒電子策略夥伴供應商資格受到威鋒電子 ISO 9001 品質管理系統及 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統詳細的審核和稽核，同時也誠摯邀請供應商需依照且遵行責任商業聯盟行為準則去治理經營企業。威鋒電子及供應商共同追求人權及尊嚴受到尊重、重視人道關懷、確保健康安全、支持注重環保、踏實誠信經營、努力持續改善。
政策／承諾	威鋒電子要求供應商必需確實遵守責任商業聯盟行為準則「Responsible Business Alliance，簡稱 RBA」，旨為確保電子行業供應鏈供應商提供安全的工作環境，員工獲得尊重和尊嚴，並且企業在經營中擔負環保責任並遵守道德規範。威鋒電子致力於履行企業社會責任，以保障員工權益，提供員工安全無虞的工作環境、使員工受到保障與尊重，善盡企業的社會與環保責任。為符合 RBA 準則，我們承諾： ▶ 人道關懷，重視人權 ▶ 健全體系，持續改善 ▶ 健康安全，預防職災 ▶ 誠信經營，尊重智權 ▶ 保護地球，響應環保 要求供應商無使用有害物質，以符合國際客戶對於產品安全性之需求；此外，產品之包裝材料與型錄等皆使用符合環保材質之環保回收紙與環保油墨等以降低環境污染。
短期目標	▶ 建立新進供應商永續評鑑機制。 ▶ 代工廠進行「供應商稽核及調查表」維持 100%。 ▶ 交貨達成率：維持客戶交貨達成率 85% 以上。 ▶ 鼓勵主要供應商獲得 ISO 27001 資訊安全系統認證。

中長期目標	▶在地供應鏈生產率：為促進本地經濟發，致力推動在地化供應鏈生產率達 90%以上。 ▶主要供應商取得 ISO 14064-1認證。
投入資源與實際行動	▶對代工廠進行品質、資安、原物料管控、無有害物質現場稽核。 ▶對 6 家代工廠發放供應商稽核及調查表。
2024年度績效成果	▶供應商稽核及調查表自評達 100%。 ▶2024 年 4 月到 2025 年 3 月交貨達成率 97.74%。
負責部門／申訴聯絡方式	品保部 電話：886-2-2218-1838 信箱：vliesg@via-labs.com

威鋒電子主要合作的供應商為代工廠，新進供應商欲成為威鋒電子之合格供應商，須符合相關文件要求。自 2022 年起，威鋒電子針對既有國內代工廠每年進行「供應商稽核及調查表」自評，內容涵蓋品質、人權、環境、職安及資安議題，展現威鋒電子對於永續供應鏈的決心；於 2024 年共有 6 家既有供應商進行自評達 100%，並以自評為該年稽核結果；2024 年 6 家代工廠的等級皆落在 A 與 B 級；亦考量新進供應商的篩選，威鋒電子於 2025 年起將規劃針對新供應商進行永續考核。

等級	評分	因應措施
A	90-100	增加訂單，或特別獎勵
B	80-89.9	口頭獎勵
C	70-79.9	請求改進
D	60-69.9	減少訂單並要求改進
E	< 60	停止訂單並要求改進

供應鏈型態與當地企業採購

威鋒電子致力於 USB 控制晶片，包括：USB 高速傳輸、USB Type-C®、USB PD、PCIe 及 Serial ATA 等傳輸之研發與設計，為無工廠半導體 IC 設計公司，威鋒電子採購晶圓，委外代工廠製造生產晶片、委託封測廠生產成單顆 IC 並經過測試以確保供貨品質。世界級一流供應鏈為威鋒電子首選，並透過代理商銷售。

當地採購金額比率			
重要營運據點	2022年	2023年	2024年
台灣	93.63%	98.81%	94.34%

註：當地供應商與供應商之間不存在跨國支付。





CH.5 社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與

五、社會關懷

威鋒電子秉持 ESG 理念，致力營造幸福、安全與包容的職場環境，保障員工勞動權益與身心健康。我們提供公平就業機會，推動性別平等與多元包容文化，使每位同仁都能在關懷與尊重中發揮潛能。公司提供具市場競爭力的薪酬與完善福利制度，以提高留才率與員工向心力，促進企業永續發展。

在人才培育方面，威鋒電子建置完整教育訓練體系，定期舉辦多元課程，強化員工專業技能，並推動透明升遷機制，協助員工規劃職涯藍圖。於勞資關係方面，我們透過定期勞資會議與多元溝通管道，促進雙向對話，建立和諧互信的工作氛圍。

同時，公司亦落實職業安全與健康管理，持續優化作業環境與應變機制，確保職場安全零災害。秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，威鋒電子積極參與公益活動，支持弱勢團體，實踐企業社會責任，共創永續美好未來。

5.1 員工概況

威鋒電子致力打造公平、尊重與包容的職場環境，確保員工在安全、無歧視的氛圍中發展專業。公司遵循國際人權標準，推動性別平等與多元包容，並提供具競爭力的薪酬與福利，吸引並留任優秀人才。

我們積極落實人權教育，保障合理勞動條件與職涯發展機會，同時重視在地人才培育，透過穩定聘僱與專業傳承，建立永續且具競爭力的人力資本，強化整體產業優勢。

5.1.1 人權保障

威鋒電子以「正直」為核心價值，致力打造尊重人權的友善職場，深信保障員工權益是企業永續發展的基石。公司承諾維護所有同仁、客戶及利害關係人的基本人權，並依循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際準則，制定完善的人權政策。

我們尊重結社自由、關懷弱勢、嚴禁童工與強迫勞動，並杜絕任何形式的就業歧視與人權侵害。在招募、任用、薪酬、培訓、考核與晉升等各項人力政策上，威鋒電子堅持公平原則，確保不因國籍、種族、性別、宗教、年齡、婚姻或社經背景而有差別待遇。薪酬制度亦遵循公平與合理原則，無性別或其他不當差異，確保所有員工皆能在平等條件下獲得成長與發展機會。

威鋒電子遵循各營運據點當地的勞動人權法規，並積極提升員工人權意識。針對新進與在職員工，公司定期辦理人權與勞工權益教育訓練，2024 年累計培訓時數達 1,203 小時，共 541 人次參與，深化同仁對勞動權益的理解與重視。此外，公司設置完善的申訴與檢舉機制，由專責單位受理並妥善調查處理所有案件，落實保密原則並保障檢舉人不受報復。2024 年度未發生任何人權侵害事件，展現公司對人權保障的堅持與實踐成果。威鋒電子將持續透過制度、教育與文化推動，建構安全、平等與尊重的工作環境，實踐對人權的承諾，邁向永續共好的職場願景。

人權課程名稱	人權訓練時數	當次參與人次
性別平等 多元共融（性平新法）	3	121
科技新貴的重要 KNOW HOW- 營業秘密保護	2	183
誠信經營講座 - 公司員工對資訊及無形資產的維護義務	2	136
誠信經營講座 - 從供應鏈角度談誠信經營	2	101



申訴管道



電子郵件
信箱

Ethics Reporting (自動轉發稽核室主管)



電話檢舉

886-2-2218-1838轉 稽核室主管



5.1.2 員工統計

威鋒電子為 USB 相關控制晶片領導廠商，從事設計、研發及銷售 USB 相關控制晶片，產品涵蓋主機端至周邊裝置，擁有 USB4、高速傳輸、USB Type-C、USB PD 等核心技術與晶片方案。身處高度專業的半導體產業，我們對技術人才素質有嚴格要求，並致力於具競爭力的薪資福利與友善職場環境，吸引並留任優秀人才，實現人力資源的穩定與永續發展。

為確保人員專注投入技術創新與長期培育，公司全體員工以永久聘雇勞雇合約（即正職聘僱）為主，提供穩定工作環境與完整職涯規劃，降低流動率並強化人才留任力。同時，由資深主管帶領年輕團隊，推動知識傳承與技術深化，形成穩健、高效且具發展性的組織架構，確保營運穩定不中斷。2022 至 2024 年間，公司僅聘用 1 名非員工之派遣工作者，從事文書與庶務相關工作，顯示我們對內部人力資源的重視與自主管理能力，亦反映公司在人才策略上的長期規劃與高度自給能力。

威鋒電子台灣營運據點的高階主管皆由本國在地人才擔任，比例達 100%，充分展現公司對在地社群的重視與承諾，積極發掘並培育本土優秀人才，吸引優秀專業人才就近工作。此舉不僅有助於深化企業與當地社會的連結，提升社區認同感，更進一步促進當地經濟發展，實現企業與社區的共榮共生。

多元化統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數(註1)		181		189		192	
勞雇合約(註2)		永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證員工
性別	男性	144	0	149	0	150	0
	女性	37	0	40	0	42	0
地區	台灣	181	0	189	0	192	0
勞雇合約(註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男性	144	0	149	0	150	0
	女性	37	0	40	0	42	0
地區	台灣	181	0	189	0	192	0

註 1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註 2：勞雇合約分為永久聘雇員工（正職）與臨時員工及無時數保證員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假／育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假／育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註 3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工(主管)	性別	男性	34	18.78%	32	16.93%	31	16.15%
		女性	6	3.31%	7	3.70%	7	3.65%
	年齡	未滿30歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		30歲以上 未滿50歲	22	12.15%	18	9.52%	15	7.81%
		50歲以上	18	9.94%	21	11.11%	23	11.98%
	學歷	研究所	30	16.57%	28	14.81%	25	13.02%
		大專院校	10	5.52%	11	5.82%	13	6.77%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工(非主管)	性別	男性	110	60.77%	117	61.90%	119	61.98%
		女性	31	17.13%	33	17.46%	35	18.23%
	年齡	未滿30歲	17	9.39%	25	13.23%	29	15.10%
		30歲以上 未滿50歲	106	58.56%	100	52.91%	97	50.52%
		50歲以上	18	9.94%	25	13.23%	28	14.58%
	學歷	研究所	68	37.57%	76	40.21%	80	41.67%
		大專院校	73	40.33%	74	39.15%	74	38.54%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註 1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註 2：計算方式如下

主管研究所的百分比＝（當年度具研究所之主管人數 / 當年底員工總數）*100%。

非主管研究所的百分比＝（當年度具研究所之非主管人數 / 當年底員工總數）*100%。



員工新進與離職統計／年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)
當年度員工總數(註1)		181	---	189	---	192	---
新進員工							
年齡	未滿30歲	5	2.76%	13	6.88%	7	3.65%
	30歲以上 未滿50歲	6	3.31%	3	1.59%	5	2.60%
	50歲以上	0	0.00%	2	1.06%	3	1.56%
性別	男性	10	5.52%	14	7.41%	11	5.73%
	女性	1	0.55%	4	2.12%	4	2.08%
學歷	研究所	6	3.31%	14	7.41%	10	5.21%
	大專院校	5	2.76%	4	2.12%	5	2.60%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
地區	台灣	11	6.08%	18	9.52%	15	7.81%

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：新進員工為當年度公司曾經招募進來的員工，包含當年度新進但已於年底離職之員工。

新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

員工新進與離職統計／年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)	總數	比例 (註2)
當年度員工總數(註1)		181	---	189	---	192	---
離職員工							
年齡	未滿30歲	0	0.00%	1	0.53%	0	0.00%
	30歲以上 未滿50歲	7	3.87%	7	3.70%	7	3.65%
	50歲以上	2	1.10%	2	1.06%	5	2.60%
性別	男性	8	4.42%	9	4.76%	10	5.21%
	女性	1	0.55%	1	0.53%	2	1.04%
學歷	研究所	5	2.76%	8	4.23%	10	5.21%
	大專院校	4	2.21%	2	1.06%	2	1.04%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
地區	台灣	9	4.97%	10	5.29%	12	6.25%

5.2 適才適任

健全的人力資源管理是威鋒電子永續發展的核心。公司秉持適才適任原則，致力於讓員工在最合適的職位上發揮所長、創造價值。為吸引並留任優秀人才，我們提供具市場競爭力的薪酬福利，並導入績效導向的獎勵機制，肯定員工貢獻與長期價值。

在人才發展方面，公司建立公平透明的考核制度與晉升管道，提供清晰的職涯發展路徑，鼓勵員工持續學習、追求卓越，打造正向進取的企業文化。同時，我們積極規劃教育訓練與進修機會，協助員工強化專業技能、因應產業趨勢，提升整體競爭力。

為促進員工參與與雙向溝通，公司設有多元溝通機制，傾聽同仁聲音並及時回應意見，維繫勞資互信與組織凝聚力。未來，威鋒電子將持續優化用才策略與育才機制，實現員工與企業共同成長，為永續經營奠定堅實基礎。

5.2.1 薪酬福利

薪酬福利

對公司的重要性

薪酬與福利制度是企業人力資源策略的核心，攸關人才吸引、留任及組織競爭力。建立具市場導向與激勵性的薪酬架構，有助於打造正向循環的人才生態，強化績效文化。完善福利設計則提升員工歸屬感與忠誠度，降低離職率。透過公平、公正的薪酬管理，企業能激發團隊士氣、促進協作，並穩固發展基礎。長期而言，策略性薪酬制度不僅提升品牌形象，更實現企業與員工共榮共好的永續願景。

政策／承諾

威鋒電子秉持「以人為本」的核心價值，持續優化薪酬與福利制度，打造公平、透明且具激勵性的職場環境。我們採行市場導向與績效並重的薪酬機制，定期檢視薪資結構與職涯發展，確保內部公平並強化外部競爭力。在福利方面，公司提供健康照護、心理諮詢、家庭友善政策及退休準備等多元支持，關懷員工不同階段的需求。威鋒電子亦落實勞動法規與 ESG 原則，透過暢通的溝通與申訴機制，保障員工權益，促進職場信任與凝聚力。我們相信，完善的薪酬福利制度不僅是吸引與留任人才的關鍵，更是實現企業永續與員工共榮的重要承諾。

短期目標	1.市場薪酬競爭力維持：定期進行薪酬結構與市場薪資水準的比對分析，確保薪資具競爭力，以快速吸引並留任優秀人才。 2.績效導向薪資調整：依據個人績效貢獻，每年適時調整薪資結構，確保薪酬回報公平合理，以短期激勵員工表現。 3.績效評核達成率提升：確保員工每半年一次的績效評核完成率維持 100%，建立即時回饋機制，促進員工持續成長。 4.短期福利強化：完善健康照護、職涯發展及工作生活平衡等福利措施，以迅速提升員工滿意度與歸屬感。
中長期目標	1.薪資結構長期優化：確保非主管全職員工的薪資平均數及中位數穩定高於半導體產業水準，提升長期競爭力，降低人才流失率。 2.前瞻性薪酬與福利策略：定期檢視並調整薪酬與福利政策，使其符合未來工作模式與企業永續發展方向，確保企業在長期內吸引並培育優秀人才，打造具競爭力且可持續成長的組織。 3.多元共融與公平薪酬機制：強化薪資與晉升公平性，確保不同背景、性別、族群的員工獲得平等發展機會，打造具有包容性與社會責任感的職場文化。
投入資源與實際行動	1.招募與任用：依據年度人力計劃目標，有效規劃與運用人力資源，以滿足各單位的人力需求，提升組織運作效率與競爭力。 2.薪資福利： ▶依據市場薪資行情與職位評價，制定具市場競爭力且公平合理的薪酬制度。 ▶公司依營運狀況與獲利表現，提供員工獎勵機制，包括員工酬勞、年終獎金等，以共享經營成果。 ▶定期進行薪資市場調查，參考同業薪資標準，並考量公司整體營運、組織結構及個人績效貢獻，以確保薪酬政策符合市場趨勢並保持公平性。 3.教育訓練：根據年度教育訓練計劃，提供員工專業技能與職涯發展課程，提升個人能力，確保人才發展與企業成長同步。 4.員工保障：提供完整團體保險，涵蓋全體員工，確保同仁擁有全面性的健康與安全保障。
成效追蹤	最近三年 (2022~2024年) 平均調薪幅度維持 4% 負責部門／ 申訴聯絡方式 負責部門：人力資源處 申訴機制：員工網站／意見回覆區

威鋒電子的薪酬福利制度綜合考量公司營運狀況、組織架構及獲利表現，並參考市場行情及同業水準，定期進行地區性薪資調查，確保政策具市場競爭力且公平合理。薪資給付依據員工對公司績效的貢獻，考量服務年資、學經歷及專業能力，並嚴格杜絕性別、宗教、政治立場或婚姻狀況等因素造成差異。公司提供優於法令規定的完整薪酬，包括：基本薪資、津貼及專案、留任、研發專利、年終等多元獎金，建立具激勵性的薪酬與考核制度，促進員工積極性與向心力。隨著員工年資與能力的提升，公司樂於共享經營成果，並依職務類別與績效進行薪資調整，確保各職務薪資、考核與晉升標準一致，實踐公平與性別平等。



基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2022年		2023年		2024年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	主管	基本薪資 (註 1)	1.30	1	1.27	1	1.28	1
		薪酬 (註 2)	1.35	1	1.35	1	1.31	1
	非主管	基本薪資	1.18	1	1.36	1	1.35	1
		薪酬	1.21	1	1.41	1	1.38	1

註1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

註2：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如：交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

員工類別	性別	標準薪資／當地基本工資
台灣基層員工	男	2.44
	女	2.48

註1：此基層員工定義係指非屬「經理人」且薪資水準低於一定金額者，惟不得低於「中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法」定義之基層員工薪資之水準。

註2：標準薪資係指提供基層員工的每月經常性薪資。

單位：人／新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023 年	176	2,054	1,661
2024 年	181	2,024	1,743
差異	+5	-30	+82



威鋒電子依據性別及職位類別（主管與非主管）進行薪酬分析，針對台灣營運據點員工的基本薪資與整體薪酬比率進行比較。分析結果顯示，男女薪酬水準整體相當，差異主要來自職務性質與年資不同，例如男性多任研發職位，女性則以行政、行銷與業務職務為主。

在基層員工部分，無論性別，公司所提供的標準薪資皆高於法定最低工資，展現對員工福祉與市場競爭力的重視。威鋒電子持續關注薪酬結構的公平性，定期檢視性別薪酬差異，致力於建立不分性別、年資與職位的公平合理薪酬制度，實踐多元與包容的人力資源管理。

員工績效、創新與管理職能的發展

為確保同仁的工作表現得到適切的薪酬反映，所有員工都會定期接受績效和職業發展檢核，威鋒電子透過公平完善的績效管理制度，連結公司整體策略目標與員工個人工作目標及工作績效衡量標準，依照員工績效評核結果，予以獎勵、訓練、升遷及各項職涯發展機會，激勵員工達成個人及組織績效，體現公司核心價值的績效管理。

- 1.除各部門個別性的日常工作管理之外，因應公司獎金的發放，公司每半年一次的年度績效考核作業，以全盤性地考量個人的工作品質 (Quality)、完成進度 (Meet Schedule)、工作量 (Quantity)等參數來評估工作成果；另外，除了評核專業技能及知識的工作任務之外，依據非主管職同仁及各階層主管的職務及責任範疇，給予不同專業行為 (Professional Conducts)管理能力要求，以作為管理能力評核的要求基準，強調領導管理能力的必備重要性。
- 2.面對 VUCA (Volatility、Uncertainty、Complexity、Ambiguity)時代的來臨，「創新」是公司面對如此時代生存的必要方法，「積極正向」、「紀律」則是如此時代培養韌性的必要態度及行為要求；公司積極地鼓勵同仁技術上的研發創新及專利取得，亦鼓勵驅動自發性地自我學習的省思及評估，皆可列入主管評核時加分的參考，全方位地看人才的多元化發展。
- 3.「溝通」在績效管理上是建立正直及互信的基礎，不斷地溝通對組織目標的共識，適時地給予同仁具體建議、指導及鼓勵，協助同仁明確化自身工作目標、定位及未來發展之路徑，將有助於組織人才留任及知識的傳承，促成整體組織與個人績效目標、計劃、評估、回饋與輔導能達一致，更臻於完善。

深化培訓與工作貢獻度的連結及發展

1. 考核系統導入教育訓練課後追蹤及評估機制，由主管評估同仁參與教育訓練後回饋於工作上的貢獻度，依據同仁學習後的認知、行為、習慣、反饋等評估，給予培訓或發展上的建議，除了作為個人的學習計劃之外，亦可作為公司整體教育訓練規劃之參考。
2. 主管管理職能的層層嫁接，依據人力組織結構以及管理職務層級，設定各階層主管的重要管理才能（執行力、轉化力、前瞻力），再依此能力要求規劃不同的領導課程，以培養卓越的領導驅動力（行動領導、策略領導、願景領導），使整體人才發展制度更完備健全。

2024 年員工定期績效審查

分類		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	150	150	100%
	女	42	42	100%
員工類別	主管	38	38	100%
	非主管	154	154	100%



威鋒電子致力於提升員工的工作效率與福祉，提供一系列完善的福利措施，並營造舒適且具生產力的辦公環境。我們定期舉辦各類員工活動，幫助同仁紓解工作壓力，同時促進團隊合作與良好的人際互動，打造和諧且充滿活力的職場文化。

考量到員工的工作與家庭需求，公司積極支持同仁的家庭發展，鼓勵合理申請育嬰假，以協助員工平衡工作與家庭責任。我們的福利措施涵蓋生理健康照護、退休保障、年假制度，並進一步提供心理健康支持、彈性工時安排與職涯發展培訓，致力於打造全方位的健康與平衡工作環境，讓員工在職場與個人生活間取得最佳發展。

為保障員工的退休財務規劃，威鋒電子依據法規提供確定福利計畫（舊制退休金）與確定提撥計畫（新制退休金），確保員工能夠安心規劃未來：

►確定福利計畫（舊制退休金）

威鋒電子完全遵循《勞動基準法》規定，凡服務滿十五年以上且年滿五十五歲，或服務滿二十五年以上者，即可申請退休。退休金給付依據服務年資計算，每滿一年給予兩個基數，十五年以上部分則每滿一年給予一個基數，上限為四十五個基數。公司已成立勞工退休準備金監督委員會，並按月提撥員工薪資總額的2%存入臺灣銀行專戶，以確保員工退休權益。

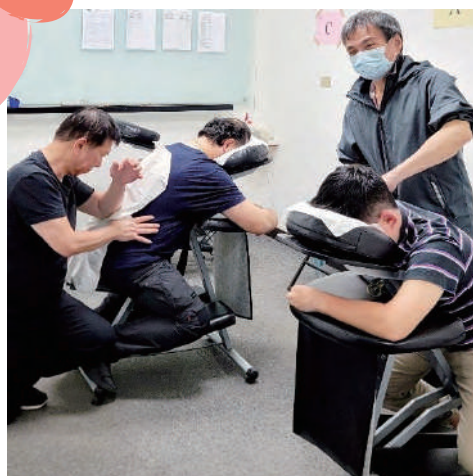
►確定提撥計畫（新制退休金）

公司依《勞工退休金條例》規定，按月提撥薪資總額6%至員工個人退休金專戶。若員工自願提繳退休金，公司亦協助代為扣繳至勞保局個人退休金專戶，讓員工能夠更靈活規劃未來退休生活。

透過這些多元化的福利政策，威鋒電子期望為員工提供一個充滿支持與發展機會的環境，使其能夠發揮潛力，提升整體生活品質，同時強化工作滿意度與企業認同感。



福利措施相關照片集



盲人按摩服務



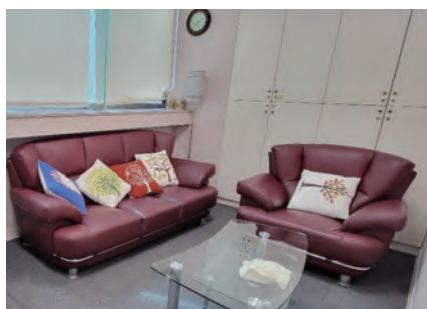
哺集乳室



社團活動



員工下午茶點心



醫務室



年終晚會



員工健身房

員工育嬰留停統計／年度	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數（註 1）	男	15	15	14
	女	2	2	2
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數（註 2）	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率（註 3）	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	0%
前一年育嬰留停期滿且復職後 十二個月仍在職的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率（註 4）	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	0%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。

註 3：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註 4：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職員工數) * 100%。

威鋒電子深知員工的長期貢獻對企業發展的重要性，對於在公司服務滿 5 年、10 年、20 年及 30 年的員工，我們特別頒發紀念金幣與感謝卡，表達對他們多年來辛勤付出的感謝與敬意。此外，我們還精心設計並製作資深同仁的訪談影片，以此方式向員工展示我們對其長期貢獻的高度重視，並藉此讓他們感受到公司對其價值的充分肯定。

資深同仁紀念金幣照片集錦



威鋒電子積極鼓勵員工珍惜與家人之間的情感聯繫，並倡導孝敬長輩、知恩圖報以及「多走一哩路」的精神。我們每年於父親節與母親節期間，舉辦一系列富有創意與情感的員工活動，讓員工親手製作心意禮物，送給父母或長輩，藉此表達對他們的感謝與愛意。這些活動不僅能促進員工的藝術創作能力，還能讓大家在感恩的季節中，沉浸在溫馨與關愛的氛圍中，增進親情的聯繫。

2024 年，我們於父親節舉辦保齡球比賽，並在母親節期間安排手作相框課程。此外，公司每年還會舉辦生活美學藝術系列講座，內容涵蓋藝術、人文、旅遊、音樂等多元文化領域，讓員工在繁忙工作之餘，能夠沉浸在藝術氣息的活動中，提升自身的人文素養。這些多元的活動不僅豐富員工的精神世界，還有助於將人文價值觀融入日常工作，進而讓研發成果更具人性關懷。



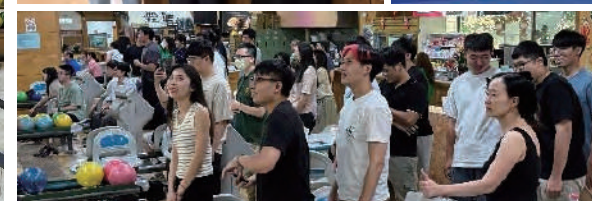
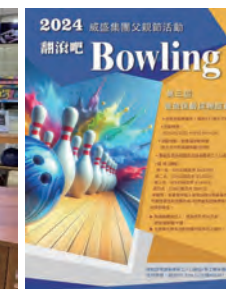
孝親節日與藝術活動照片集錦



母親節手作相框活動



父親節活動 - 保齡球聯誼賽



生活美學藝術系列講座



5.2.2 人才培育

為全面提升同仁的管理能力與專業技能，每年依據公司發展需求，制定企業訓練計畫，確保員工職涯發展與組織目標同步成長，以實現整體訓練成效。除透過工作指導與內部培訓深化專業知識外，更積極安排外部進修機會，與外部機構及學術單位交流學習，以精進專業技能並補足知識落差。

2024 年，為進一步落實員工職能提升計畫，公司特別規劃「資安管理」、「跨世代人才領導」及「工作管理與執行力」等關鍵課程，幫助同仁強化數位安全意識、提升領導與溝通技巧，並優化工作規劃與執行效率，確保員工在不同領域皆能持續成長。

以人才永續的核心概念，實現人性化的企業經營為依歸，除致力於提升員工在職內的職能訓練，對於終止勞雇關係或屆臨退休的同仁，亦提供再就業或退休後情緒、支持、財務等的關懷協助，除編撰「OFF 學行動資源手冊」，亦協助整合政府資訊或社會支援系統，使其順利地銜接下一階段轉職或退休的人生歷程。

人才培育	
對公司的重要性	企業員工能力的訓練與成長，是企業獲利能力的驅動力，亦是公司永續經營的重要關鍵。
政策／承諾	▶人才培訓是促進公司員工適才適所的人力策略動力。 ▶員工工作職能及職涯的均衡發展，是企業肩負勞資雙贏的社會責任及義務。
短期目標	▶每年員工平均訓練時數達 5 小時（不含在職訓練）。 ▶主管對員工培訓成效回饋工作中的貢獻度總平均評估維持 80% 以上。 ▶依據各職務或工作任務需求，五大學院的訓練均衡發展。
中長期目標	▶每年員工平均訓練時數達 10 小時（不含在職訓練）。 ▶建立數位與實體混成訓練方式，強化學習的有趣性及多樣性，提升學習的成效。 ▶建立學習性的組織文化，提升員工自主學習能力及積極態度，強化知識或專業技術的傳承及回饋，與年度績效評核連結。 ▶精進專業及前瞻技術，參與外部先進技術研討會或課程，且與外部研究單位或頂尖學府合作開發。

投入資源與實際行動

- ▶ 依據公司策略、職務需求、主管建議回饋規劃年度訓練。
- ▶ 結合公司核心價值及相關法規規範，謹守公司治理誠信原則，強化職場勞工身心安全等相關推廣及課程。
- ▶ 建立數位學習平台，強化法遵必修課程近 100% 完成度。
- ▶ 透過數位學習平台結合實體新人訓練課程，全面協助新進員工快速了解公司核心價值、內部規範、資訊安全與品質管理認知，加速融入公司文化。
- ▶ 外部學院因應工作職務上技術的精進及與外界的交流，定期參加專業協會或學術機構的技術研討及課程。

2024年度績效成果

- ▶ 新進人員教育訓練受訓率達 100%。
- ▶ 員工平均訓練時數達 15.57 小時。
- ▶ 主管對員工培訓成效回饋工作中的貢獻度評估總平均達 88.5%。

負責部門／申訴聯絡方式

負責部門：人力資源處。
申訴機制：以郵件或直接聯繫人力資源處。



2022-2024 年員工受訓平均時數

單位：小時

統計／年度		2022 年	2023 年	2024 年
每名員工受訓平均時數		13.15	12.85	15.57
員工依性別受訓平均時數	女	14.30	14.20	17.43
	男	12.86	12.48	15.05
員工依類別受訓平均時數	管理職	16.18	17.03	18.32
	非管理職	12.30	11.76	14.90



註 1：全體員工平均受訓時數為

(當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數)。

註 2：每名女性員工平均受訓時數為

(當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數)。

註 3：各類別員工平均受訓時數為

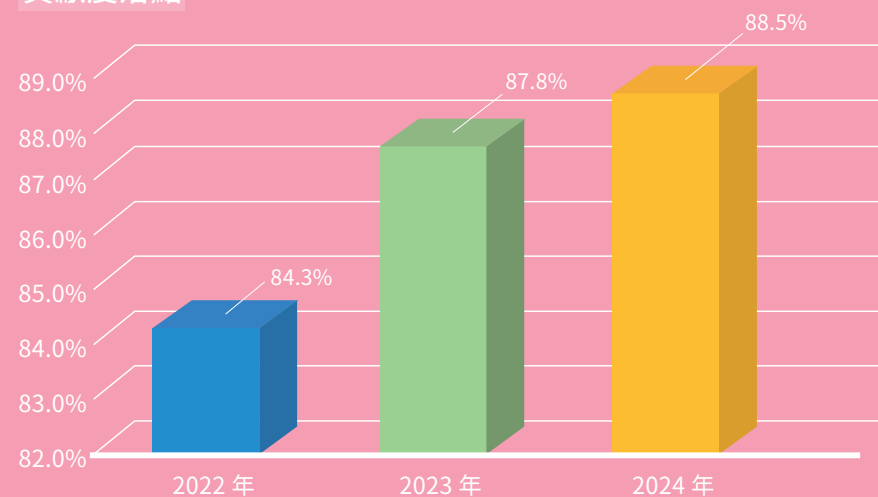
(當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數)。

註 4：教育訓練時數不含在職訓練。



貢獻度落點

2022-2024 年 三年度 貢獻度評估



5.2.3 勞資溝通

威鋒電子秉持 ESG 中「社會責任」與「公司治理」的核心精神，重視員工權益保障及勞資間的合作與溝通，致力於建構和諧、穩定的工作環境，並以公平、尊重與透明原則，深化組織內部信任與參與。

公司依《勞資會議實施辦法》規定，每三個月召開一次勞資會議，2024 年度共舉辦四次。會議由資方代表（含高階管理層及人資主管）與經全體員工選舉產生之勞方代表各佔 50% 席次，共同討論工作條件、勞動福利及相關制度，確保員工意見能被有效傳達與落實。

除勞資會議外，公司亦設有多元化的溝通平台，包括匿名「員工意見回覆區」等，鼓勵員工針對管理、職場環境與福利制度自由表達意見。所收集的建議將納入政策研擬與調整依據，體現由下而上的治理精神，深化企業與員工間的互信與共好。

威鋒電子全面遵守當地勞動法令與相關規範，落實公平僱用與合法用工原則。若因營運策略需進行組織調整（如：關廠、遷廠等），將依《大量解僱勞工保護法》提前 60 日向勞工主管機關申報，並落實員工溝通、預告及補償措施，以維護勞工基本權益與職涯尊嚴。

近年來，公司未發生任何重大勞資爭議事件，顯示威鋒電子在勞資溝通與權益保障方面的持續努力，已獲得員工高度信賴與肯定，亦反映企業在「社會面」指標上的永續經營實力。

5.3 職業安全衛生

威鋒電子致力於營造安全、健康且具永續發展的工作環境，秉持對員工福祉的重視，積極推動職業安全衛生管理制度。我們嚴格遵循《職業安全衛生管理辦法》及相關國際職安衛與社會責任標準，範疇涵蓋威鋒電子所有營運據點及員工，共 192 名員工及 1 名非員工工作者，涵蓋率為 100%，持續優化作業流程與工作場域，降低風險因子，預防職業傷害與疾病，確保職場安全與合規。我們亦推動健康促進計畫與友善職場措施，保障員工身心健康，並致力提供客戶高品質且安全的產品與服務，全面實踐企業社會責任。2024 年度有一家顧客到公司進行稽核。

為提升整體安全管理效能，威鋒電子亦要求所有合作供應商遵守公司訂定的「承攬商施工安全管理規則」，並於進廠前簽署「安全衛生環保承諾書」及「安全衛生環保告知單」，明確規範其在工作場所的職業安全與衛生責任。此舉除確保進場作業符合高標準的安全規範外，也強化供應鏈的安全衛生管理機制，共同落實職業安全與環境保護的責任。

管理系統/法令	檢查類型	人數	比例	備註
職業安全衛生法	客戶稽核	193	100%	192 名員工及 1 名非員工工作者，涵蓋率為 100%。

健全的職業安全衛生管理制度

- ✓於每年度擬訂「職災防止計劃」，並依項目推展執行，降低職災之發生。
- ✓公司內部聘雇保全人員，負責日常之巡檢及自動檢查項目（含用電安全檢查），並協助異常之處理。
- ✓自動檢查之實施：本公司針對電器設備、消防設施及作業環境擬定自動檢查實施計劃，積極發現潛在之危害因素，並努力改善相關缺失，有效控制風險之發生。包含每兩年一次之建築物安檢、每年一次之消防檢修申報、每年一次大門開關箱和每年 3、6、9、12 月份各樓層機房分路總開關箱之保養及紅外線熱顯像檢查，執行消滅延長線改善為固定式插座及電源迴路負載之改善，避免可能造成之安全危害。
- ✓針對同仁之作業實施危害鑑別，依據危害風險較大作業（如：工務），提供個人防護器材（如：安全鞋、護目鏡、防感電手套等）。
- ✓針對同仁提供個人緊急救護包（內含濃煙逃生袋、手電筒、急難救護手冊及口哨）。
- ✓定期實施消防自衛災編組演練、AED 之使用及急救訓練，提升同仁緊急應變之處理能力。
- ✓本公司依「勞工作業環境監測實施辦法」委由勞委會認可之合格作業環境測定機構辦理作業環境測定，每半年實施二氧化碳 (CO₂)、照度、有機溶劑（乙醇、正溴丙烷、異丙醇）、鉛 (Pb)、電磁波……等作業環境之量測。相關檢測資料依行政部「勞工作業環境測定實施辦法」公告同仁周知，並做為行政部工務部門以為各區環境改善及節能措施之參考依據。
- ✓各區辦公室設置急救人員，並依規定辦理人員複訓。
- ✓針對用電安全及化學品之使用定期宣導稽查，對於職災之發生，於事故調查後製作相關宣導，於員工內部信箱中定期發送宣導。

安全衛生活動 - 緊急應變及消防演練集錦



2024 年度職業安全衛生訓練成效

訓練課程	說明	2024 年達成率
AED 暨急救人員安全衛生教育	急救人員複訓 (3 小時)	委託「中華民國勞動防止災害協會」入公司辦理急救人員複訓。本年度在職急救人員 2 人已達成 100% 參訓率，維持急救人員對救護技能之熟練，有效保障員工生命安全；另有新增 2 人完成初訓並取得證照。
消防避難引導班訓練	每半年度實施 消防自衛編組演練	2024 年度滅火班演練，應訓人數為 10 人。實到人數為 12 人。
新興職業疾病預防課程及健康提升計畫	定期舉辦職安人因工程系列講座、性平課程、預防職場不法侵害，以及健康促進活動，致力提升員工的職場安全意識與健康福祉。	新興職業疾病預防課程，包含職場人際界線與溝通技巧、性平新法、痠痛緩解與穴道按摩，共計 97 人次參加。並舉辦健康提升活動，如：科技體適能、健康健走及減重活動，共計 102 人次參加。

職業安全與預防

威鋒電子重視職場安全與健康風險的預防管理，為提升突發事件中的應變能力與員工生命安全保障，公司於營運據點設置 2 台自動體外心臟電擊去顫器 (AED, Automated External Defibrillator)，並規劃定期之 AED 操作訓練及基礎急救課程，提升員工第一時間應對緊急狀況之能力。

該項措施係因應高科技產業長工時、高壓力特性所可能引發之心血管風險，屬於預防性安全設施之重要一環。藉由強化急救資源配置與人員訓練，公司積極降低職業傷病或突發事故所帶來之健康損害風險，落實職場健康保障及安全文化建構。此舉不僅提升了職場的整體緊急應變效能，也展現公司對員工身心健康的高度重視，確保在任何突發情況下，皆能提供即時且有效的醫療協助，打造更安全、有韌性的工作環境。



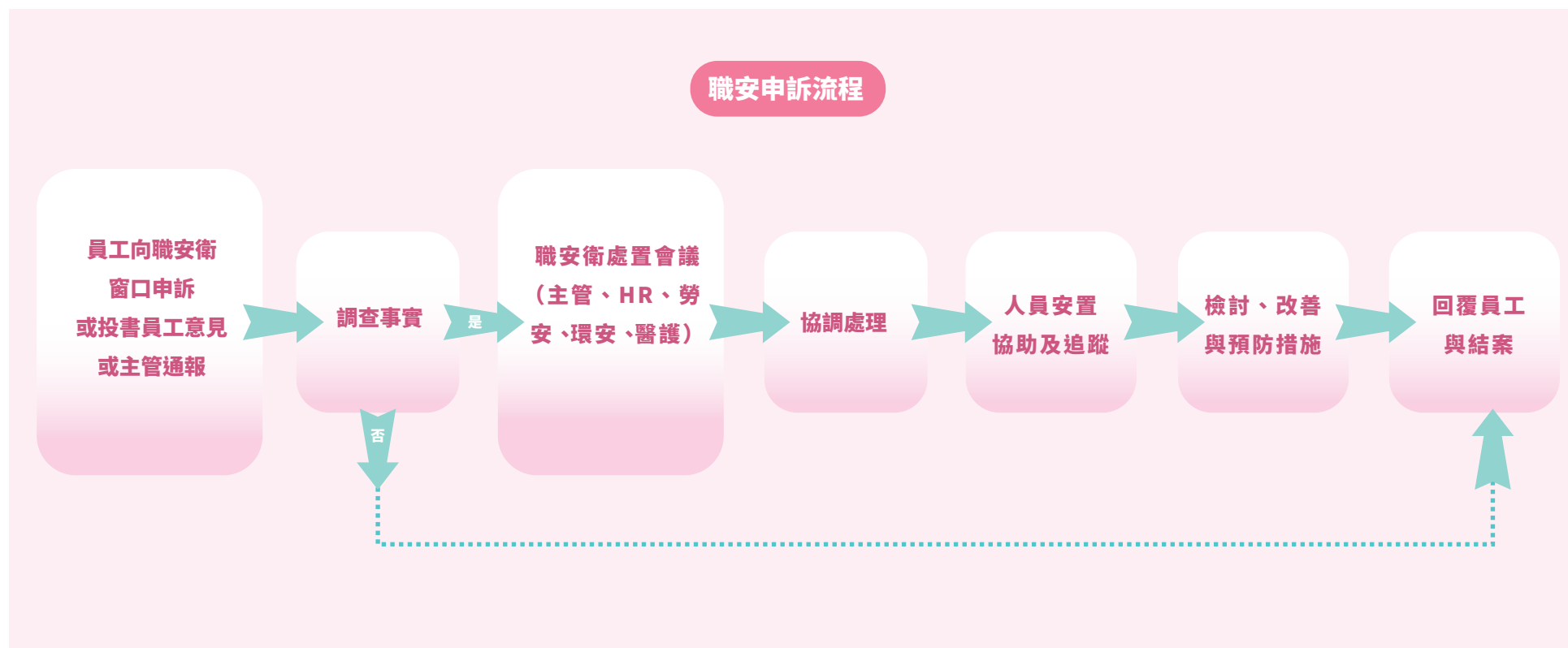
急救與 AED 課程



急救演練

5.3.1 工作者參與、諮詢及溝通

威鋒電子設置一位職業安全衛生甲級業務主管、兼職職業醫學專科醫師、兼職護理師，不定期舉行職安處置會議或是復工協助會議，並經常透過信件宣導員工緊急救護或昏倒時，24 小時求救職安護的窗口。此外，員工內部網站更設立「員工意見回覆區」鼓勵倡導員工都可以在上面留言、詢問、申訴或建議，員工可以選擇匿名或不匿名的方式；意見表達或回覆也可以選擇公開給全體員工或是限定個人；一旦員工填寫意見並指定回覆單位，系統就會將意見轉寄給回覆部門進行處理，回覆部門必需要在線上回覆員工。無論員工意見箱系統設計或是申訴過程全程均以保護申訴者隱私為第一要務，同仁可以安心在線上留言或透過電話直接找職安護窗口。以上聯絡窗口非員工皆適用。今年員工於員工意見箱申訴計四筆資料，全都與設備環境有關，分別是：健身房器材故障、男廁清潔、廁所異味及小黑蚊，上述已透過更新器材、並加強清消與清潔次數妥善處理。



5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

威鋒電子建立《人因性危害防止計畫》、《異常工作負荷促發疾病預防》及《職業安全衛生法工作守則》，以確保危害辨別及風險評估之有效運作。危害鑑別考量日常執行面之工作者作業安全風險及變更衍生之安全風險，評估為高風險項目，經總經理核准後，建立職安衛目標方案要求責任單位據以實施，實施成果由勞安人員追蹤成效。我們的工作性質屬辦公作業型態，潛在的職業疾病為人因性危害與異常工作負荷。

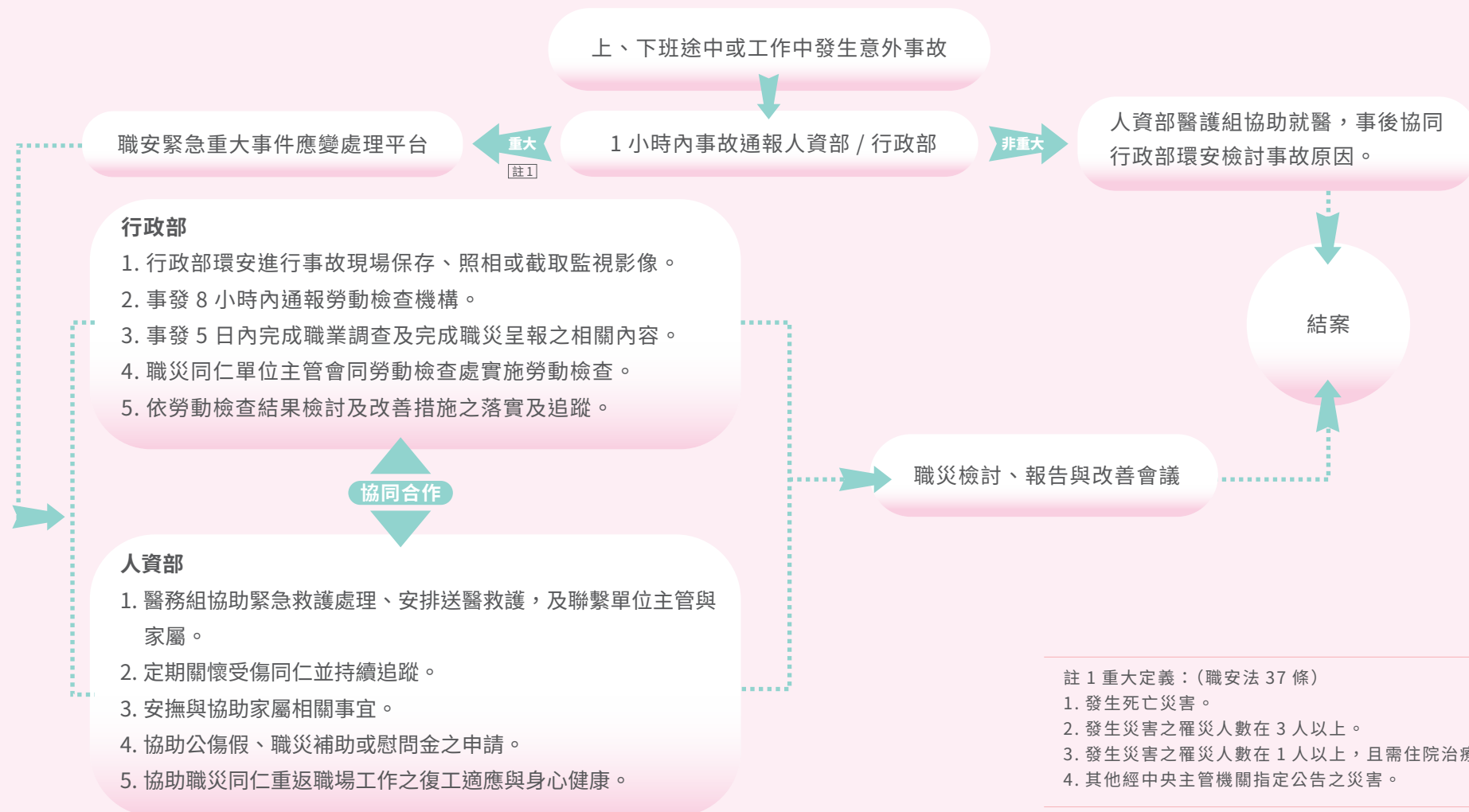
威鋒電子提供同仁們健康保護服務，執行健康促進活動、健康檢查與異常管理；更搭配每 2 年員工健檢時機，同時納入職安四大計劃問卷調查，包括「心力過勞量表」、「肌肉骨骼症狀量表」、「憂鬱評估量表」與「母性健康保護」，致力異常工作負荷促發疾病、重複性肌肉骨骼疾病、心因性憂鬱焦慮等讓員工免於身心疾病等作業之危害改善，當疑似個案時安排職業醫師諮詢，並適當轉介、追蹤與工作調度。從整體健康檢查與職安體檢對員工身心靈健康進行全面盤點，並從中適度規劃年度各項健康講座及健康促進活動，提供能符合員工身心健康需求的課程或訓練。2024 年服務人次為 185 人次。

此外，針對事故調查，公司建立了事故通報與調查流程，以落實事故之調查及管理。任何工傷事故發生，其通報作業及處理改善過程依據下列流程實施。工傷事故調查報告於勞資會議報告並於公司內部網站公告宣導。

依據《職業安全衛生法》第 18 條規定，當工作場所出現有立即發生危險之虞的情形時，雇主或工作場所負責人應立即指示停止作業，並確保在場勞工退避至安全場所，以保障人員安全。同時，勞工於執行職務時，若自行發現工作現場有立即危險之虞，得在不危及其他工作者安全的前提下，自主停止作業並退避至安全地點，並應立即向直屬主管通報，以利後續危害排除與風險評估作業。



威鋒職業災害事故調查流程圖



5.3.3 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2022~2024 年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件（含可記錄之職業病），達成零職業災害目標。

統計／年度		2022年	2023年	2024年
總經歷工時		352,960	360,720	336,256
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註 1：公司依據 20 萬工作小時計算比率。

註 2：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註 3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數。

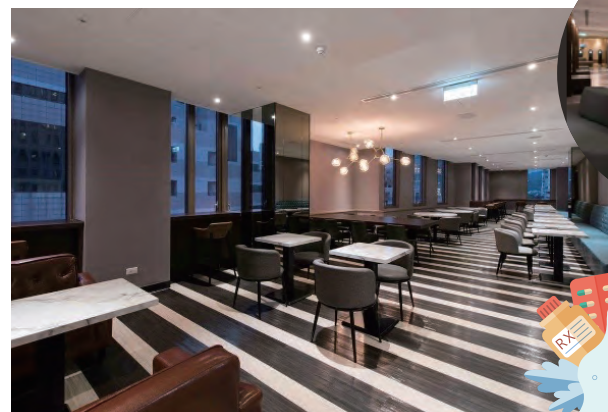
註 4：上下班交通事故不列入職業傷害統計。

5.3.4 健康職場推動

隨著社會與經濟之變遷，國際勞工組織 (ILO) 及世界衛生組織 (WHO) 提倡勞工職場安全及健康服務是基本權利，威鋒電子依循 ILO 及 WHO 意旨並依循法令規定，積極於健康議題之策劃、推動、執行，其內容涵蓋三大面向：健康服務、健康教育、健康工作環境。我們定期辦理疾病防治宣導、健康保健宣導、衛生專題演講、員工預防保健諮詢、員工健康檢查。基於保護員工健康的立場，著力於健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估及建議等服務，且提供員工衛教觀念，期許在工作期間不致因健康問題而影響工作且能落實職場勞工之健康照護。在員工的健康照護透過與特約職業醫學專科醫師簽約、兼職護理師等跨團隊專業整合齊心照顧員工，讓員工身安也心安地在公司辦公。

專業團隊	核心職能
職業醫學專科醫師	依據《勞工健康保護規則》附表四規定，臨場服務每年 2 次，針對醫療新知、健檢報告疑慮、傳染病、職業病或是重大疾病與危機事故痊癒後員工復工協助與巡廠，並給予醫療諮詢即時的幫助。
兼職職業護理師	一般及緊急生理照護、傷病分級、進行體能檢測、員工與特殊健檢、健康諮詢、健康照護與管理、健康促進活動辦理。

為讓同仁可以在工作與身心健康取得平衡，落實預防醫學概念，威鋒電子優於法規每二年辦理一次員工健檢並提供多間優質健檢機構，依職級補助同仁健康檢查費用，同時將同仁眷屬納入健檢優惠範疇。2024 年應健檢人數為 192 人，全體員工健檢補助總費用為 605,770 元。同仁完成健檢後，職業護理師會依檢查結果進行四級的分級管理，健康分類為 1~4 級，分別為正常、輕度異常、中度異常與重度異常，並依嚴重度轉介職業醫師進行個別諮詢服務與列入追蹤；或給予相關健康管理及衛教；並藉由持續關懷與追蹤掌控員工健康狀況，讓員工獲得全面性的健康照顧。



專業健檢中心



此外，根據健檢報告顯示，部分員工因長期久坐辦公室，代謝症候群問題較為突出。為改善健康狀況，已規劃並辦理多元化的健康提升活動與人因系列預防講座，包括科技體適能、團隊減重挑戰及個人健走活動，透過多方面的介入，協助員工養成健康生活習慣，增進身心健康。2024 年總計 16 場次，參與員工 240 人次。



健走減重生活運動會 - 體適能檢測



健康生活運動會頒獎



職場健康健走活動
世界高塔挑戰



健康生活運動會頒獎

友善多元職場

威鋒電子提供員工信任安全的環境並營造溫馨關懷的職場氛圍，設立多元化管理制度推動職業家庭平衡，並積極落實職場平等，設立反歧視、性騷擾跟騷、性平與霸凌不法侵害等申訴窗口，致力打造多元、幸福溫馨的友善環境。

友善職場	說明	2024年執行
醫務室	員工、眷屬、客戶、廠商等關係利害人均可使用	使用中
哺集乳室	員工、眷屬、客戶、廠商等關係利害人都可以使用，集乳時間視為工作時間	使用中
托兒所	與鄰近托兒所簽訂合作契約與優惠方案	幼兒園與托嬰中心 5 家簽約
性騷擾跟騷申訴窗口	頒佈與修訂「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，且不定期宣導與提供員工關於性平的教育訓練、建立申訴管道，並邀請外部專家成為委員，並給予擔任性平委員之主管專業訓練。	辦理全體員工必修職場性平新法與防制就業歧視法以及跟騷法宣導，計 3 小時的訓練，出席率 97%，滿意度 100%。未有申訴案件。
不法侵害申訴窗口	制訂「禁止職場暴力之管理聲明」於內部網站，並不定期宣導與邀請專家為員工授課，對於不法侵害零容忍，及建立不法侵害申訴專線與管道。	今年辦理一場人際界線與溝通課程並宣導申訴管道，積極預防不法侵害，未有案件發生。
其他性平福利	▶全體員工 5 天給薪病假（含生理假） ▶提供結婚、生育禮金 ▶懷孕妊娠期間母性關懷保護措施 ▶育嬰留職停薪後回職復薪 ▶幼童未滿 3 歲可申請調整上班時間 ▶辦理兩性健康講座或性平課程	持續落實，母性保護措施 0 人（未有人懷孕）

5.4 公益參與

威鋒電子積極履行企業社會責任，深知企業發展與社會福祉息息相關。我們致力於與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人建立互惠關係，發揮企業影響力，與在地團體合作，確保資源能流向真正需要幫助的群體。透過實際行動推動社會公益事業，我們不僅促進社會發展，也在實現永續發展的過程中，為創建更美好的社會環境作出貢獻。

捐血救人公益活動

威鋒電子配合園區神腦基金會每年夏季、秋季與冬季共三次聯合捐血活動，鼓勵員工挽袖捐贈熱血救人一命，回饋社會。



捐二手書陪讀行動

威鋒電子長期響應中華基督教救助協會「1919 陪讀計畫」，鼓勵員工於 365 天內每日捐出二手書，透過書籍回收轉售所得支持「弱勢家庭一兒童課後陪讀」服務。此計畫不僅延續書籍價值、推廣再閱讀理念，更將員工的愛書化為助力，支持弱勢學童在穩定陪伴下健康成長。

2024 年度，公司共募集二手書籍 286 本，並回饋捐款新臺幣 320 元，凝聚閱讀與公益的雙重力量，展現企業在推動社會關懷與教育平權上的持續承諾。



集舊鞋助海外學童

威鋒電子響應《舊鞋救命 Step30》公益募集活動，號召員工捐贈完好無損的舊鞋，將資源送往肯亞、烏干達、坦桑尼亞等撒哈拉以南非洲貧困地區，協助當地孩童擁有基本生活所需。透過實際行動傳遞關懷，讓愛心成為偏鄉學童的祝福。此次活動共募集鞋子 202 雙、包包 25 個及衣物 280 件，展現員工對國際人道關懷的熱忱與企業社會責任的落實。



聖誕聯歡義賣活動

威鋒電子邀請多家弱勢團體舉辦義賣活動，包括中華民國自閉症總會、糕菲庇護工場、新北市愛盲庇護工場（新店）、勵馨甜心工坊、新北市大安庇護農場、中華善愛社福協會小豆苗小作所、喜憨兒基金會、台北市勝利社會福利事業基金會（PURE COFFEE 樸樹咖啡樹林店）及台北市失親兒福利基金會。透過義賣平台提供實質支持與銷售機會，協助社福單位提升自立經濟能力。本次活動義賣總金額達新臺幣 65,460 元，展現企業促進社會共融與支持弱勢就業的具體行動。



A photograph of several wind turbines silhouetted against a vibrant sunset sky with orange, yellow, and blue hues. The turbines are positioned across the frame, with the largest one in the foreground on the right. The sky is filled with soft, wispy clouds.

CH.6 附錄

附錄一、GRI內容索引

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄三、查證聲明

附錄一、GRI索引表

★為重大主題

使用聲明	威鋒電子股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	不適用

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	P.20-P.22	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.4-P.5	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.4-P.5	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	P.4-P.5	
	2-5	外部保證／確信	關於本報告書	P.4-P.5	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	P.20-P.22	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	P.67-P.69	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	P.67-P.69	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
治理	2-9	治理結構及組成	1.1 永續推動組織／ 永續發展委員會組織圖 2.1 公司簡介／組織結構 3.1.1 董事會	P.7-P.8 P.20-P.22 P.27-P.30	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	P.27-P.30	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	P.27-P.30	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續推動組織 3.1.1 董事會	P.7-P.8 P.27-P.30	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續推動組織 3.1.1 董事會	P.7-P.8 P.27-P.30	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續推動組織	P.7-P.8	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會 3.1.4 倫理誠信	P.27-P.30 P.34-P.35	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	P.27-P.30	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	P.27-P.30	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	P.27-P.30	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	P.31-P.32	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	P.31-P.32	
	2-21	年度總薪酬比例	---		保密規定限制 屬公司機密資訊

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.3	
	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信 5.1.1 人權保障	P.34-P.35 P.65-P.66	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信 5.1.1 人權保障	P.34-P.35 P.65-P.66	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信 5.1.1 人權保障	P.34-P.35 P.65-P.66	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信 5.1.1 人權保障	P.34-P.35 P.65-P.66	
	2-27	法規遵循	3.1.5 法規遵循	P.35	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	P.23	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 確認利害關係人 1.3 利害關係人溝通	P.9 P.10-P.13	
	2-30	團體協約	---		不適用，本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	P.14-P.18	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	P.14-P.18	
經濟面					
★營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 營運績效	P.38-P.39	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3 營運績效	P.38-P.39	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊	P.106-P.110	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	P.70-P.79	
★薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	P.70-P.79	
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	5.2.1 薪酬福利	P.70-P.79	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計	P.67-P.69	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
★永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈	P.61-P.63	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.4 永續供應鏈	P.61-P.63	
★創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 創新研發	P.40-P.42	
★客戶關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 客戶關係	P.48-P.50	
★資安防護					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.7 資安防護	P.51-P.54	
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源管理	P.57	
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源管理	P.57	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
GRI 302：能源 2016	302-4	減少能源消耗	4.2.3 節能減碳行動	P.59	
水與放流水					
GRI 303：水與放流 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 水資源管理	P.56	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1 水資源管理	P.56	
GRI 303：水與 放流水 2018	303-3	取水量	4.1 水資源管理	P.56	
	303-4	排水量	4.1 水資源管理	P.56	
	303-5	耗水量	4.1 水資源管理	P.56	
排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體排放	P.58-P.59	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體排放	P.58-P.59	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體排放	P.58-P.59	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2.2 溫室氣體排放	P.58-P.59	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
GRI 305：排放 2016	305-5	溫室氣體排放減量	4.2.3 節能減碳行動	P.59	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.2.2 溫室氣體排放	P.58-P.59	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	4.2.2 溫室氣體排放	P.58-P.59	
廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	P.60	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	P.60	
GRI306： 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	P.60	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	P.60	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	P.60	
★永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈	P.61-P.63	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
GRI 308： 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.4 永續供應鏈	P.61-P.63	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.4 永續供應鏈	P.61-P.63	
人群（包含人權）面					
★薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	P.70-P.79	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	P.67-P.69	
	401-2	提供給全職員工 （不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利	P.70-P.79	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	P.70-P.79	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。	5.2.1 薪酬福利	P.70-P.79	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
勞／資關係					
GRI 402：勞／資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	P.83	
職業安全衛生					
GRI 403： 職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	P.83-P.85	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.2 危害辨識、 風險評估及事故調查	P.87-P.88	
	403-3	職業健康服務	5.3.4 健康職場推動	P.90-P.92	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、 諮商與溝通	5.3.1 工作者參與、 諮詢及溝通	P.86	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	P.83-P.85	
	403-6	工作者健康促進	5.3.4 健康職場推動	P.90-P.92	
	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	5.3 職業安全衛生	P.83-P.85	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生	P.83-P.85	
	403-9	職業傷害	5.3.3 職業災害統計分析	P.89	
	403-10	職業病	5.3.3 職業災害統計分析	P.89	
★人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	P.80-P.82	
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	5.2.2 人才培育	P.80-P.82	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 薪酬福利	P.70-P.79	
員工多元化與平等機會					
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	3.1.1 董事會 5.1.2 員工統計	P.27-P.30 P.67-P.69	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	P.70-P.79	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
★永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈	P.61-P.63	
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.4 永續供應鏈	P.61-P.63	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及 所採取的行動	4.4 永續供應鏈	P.61-P.63	
★產品品質					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1 產品品質	P.43-P.46	

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊

	項目	公司因應								
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	本公司因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，定期召集各部門高階主管辨識重大氣候風險與機會。同時也進一步評估洪水、颱風與高溫可能對各營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃。 本公司透過永續發展推動單位定期評估、制定、推動及強化本公司永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並例行性提報董事會相關推動情形。								
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）	本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。 評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。 短期：溫室氣體盤點，瞭解公司範疇一、範疇二、範疇三溫室氣體的碳排放量。 中期：溫室氣體的總量管制，瞭解碳稅／碳費對營運模式和成本的影響。 長期：淨零排放趨勢。								
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	<table><tr><th>項目</th><th>對公司的財務衝擊</th></tr><tr><td>轉型風險 政策和法規 強化排放量報導義務</td><td>因應氣候變遷制訂的政策與法規，企業可能面臨碳稅徵收的風險，導致營運成本上升，惟本公司非屬高排碳產業，對財務衝擊影響不大。</td></tr><tr><td>轉型風險 原物料短缺</td><td>極端氣候可能導致原物料供不應求因而造成供應商提高價格，原物料成本上漲將提高公司營運成本，稀釋獲利，競爭力下降。</td></tr><tr><td>轉型風險 以低碳商品替代現有 產品和服務</td><td>為因應低碳趨勢，客戶要求投入研發資源開發低功耗 IC 產品，導致研發成本增加。此外，現有產品可能受影響進而逐步汰換，造成短期營收下滑與庫存壓力</td></tr></table>	項目	對公司的財務衝擊	轉型風險 政策和法規 強化排放量報導義務	因應氣候變遷制訂的政策與法規，企業可能面臨碳稅徵收的風險，導致營運成本上升，惟本公司非屬高排碳產業，對財務衝擊影響不大。	轉型風險 原物料短缺	極端氣候可能導致原物料供不應求因而造成供應商提高價格，原物料成本上漲將提高公司營運成本，稀釋獲利，競爭力下降。	轉型風險 以低碳商品替代現有 產品和服務	為因應低碳趨勢，客戶要求投入研發資源開發低功耗 IC 產品，導致研發成本增加。此外，現有產品可能受影響進而逐步汰換，造成短期營收下滑與庫存壓力
項目	對公司的財務衝擊									
轉型風險 政策和法規 強化排放量報導義務	因應氣候變遷制訂的政策與法規，企業可能面臨碳稅徵收的風險，導致營運成本上升，惟本公司非屬高排碳產業，對財務衝擊影響不大。									
轉型風險 原物料短缺	極端氣候可能導致原物料供不應求因而造成供應商提高價格，原物料成本上漲將提高公司營運成本，稀釋獲利，競爭力下降。									
轉型風險 以低碳商品替代現有 產品和服務	為因應低碳趨勢，客戶要求投入研發資源開發低功耗 IC 產品，導致研發成本增加。此外，現有產品可能受影響進而逐步汰換，造成短期營收下滑與庫存壓力									

	項目	公司因應	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	實體風險 洪災、旱災、颱風、地震等極端天氣事件嚴重程度提高 極端天氣事件除可能衍生災後復原成本外，更可能造成供貨運輸時程延遲並提高運輸或庫存成本，關鍵零件如斷供將可能導致客戶交貨延遲甚或客戶斷線損失產值轉嫁至公司。	
		平均氣溫上升 平均氣溫增加，冷氣用電量及冷氣水塔用水量將無可避免地增加，導致碳排放無法下降。	
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	依據公司風險管理辦法，董事會為公司風險控管的最高決策單位，推動並落實公司整體風險管理目標，明確瞭解公司營運所面臨之風險，並委請審計委員會協助董事會執行風險管理職責，由審計委員會監督風險管理，定期檢討風險管理政策的適用性與執行效能，辨識和管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃。 風險管理小組依據各部門業務範疇，進行危害、營運、財務、策略、合規、資安、其他等七大面向風險鑑別與分析，各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，每年至少一次向審計委員會和董事會提出執行情形報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。	
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	情境分析是一種預測未來的參考，進行氣候模型之質性與量化分析，以評估在不同外部條件下面對氣候變遷風險的韌性。目前本公司尚未有情境分析的規劃。	

項目		公司因應	
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	項目	對公司的財務衝擊
		轉型風險 政策和法規 強化排放量報導義務	▶制定溫室氣體、水資源、廢棄物、能源等管理政策，依各項政策執行。 ▶進行年度碳排盤查，並於官網及永續報告書揭露。
		轉型風險 原物料短缺	▶落實供應商評鑑，促進供應商低碳轉型。 ▶供應商開發，優先選擇低碳產品或服務供應商。 ▶持續監控各國碳關稅法規要求。
		轉型風險 以低碳商品替代現有 產品和服務	因應低碳轉型風險，公司已納入氣候變遷相關議題至中長期營運策略，聚焦於開發低功耗 IC 產品並調整產品組合，逐步淘汰高碳產品線。逐年加強碳盤查與減排管理，強化風險識別與應變能力。透過階段性目標設定與資源配置，降低財務造成的衝擊。
		實體風險 洪災、旱災、颱風、 地震等極端天氣事件 嚴重程度提高	▶依據過往颱風資訊評估可能風險並降低危害程度。 ▶每年檢查窗台、天花板設施是否牢固，避免地震掉落至同仁受傷情事發生。 ▶配合管委會年度安全檢查。
		平均氣溫上升	因應全球平均氣溫持續上升可能對供電穩定及員工作業環境造成影響，公司並已針對營運場所的空調系統進行定期保養與檢修，提高冷卻效率及節省碳排。未來將逐步制訂節能與溫控管理策略，提升營運環境的適應力與能源韌性。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未啟動內部碳定價作業，將持續了解各項法規，為日後碳定價做準備。	

	項目	公司因應
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	►持續依循 ISO 14064-1：2018 查證規範進行溫室氣體排放自主盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議並提出可行之溫室氣體減量方案。 ►目前未使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 來抵換碳額度。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫，另填於 (1-1) 及 (1-2)。	如下表 (1-1) 及 (1-2)。

1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e/ 佰萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。

本公司溫室氣體排放量盤查現況已經外部第三方驗證機構確信。

類別	2023		2024		確信機構及確信情形說明（查證證書）
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 佰萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 佰萬元)	
母公司	18.844	0.0093	20.9210	0.0123	格瑞國際驗證
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 佰萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 佰萬元)	
母公司	209.2061	0.1028	184.7778	0.1087	
範疇三	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 佰萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 佰萬元)	
母公司	60.8336	0.299	51.0036	0.0300	

註：2023 年度個體營收 2,035 佰萬元，2024 年度個體營收 1,703 佰萬元；子公司未來依主管機關要求時程完成盤查。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

為了達成淨零排放的長期目標，本公司擬分別針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二），以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）進行減量。

►相較於基準年 2024 年，2030 年碳排減少 1-5%、推動午休關燈、冷氣溫度控制等節能措施。

執行內容包含：

1. 持續積極自主減碳：研發先進技術、提升能源生產力及使用效率，將製造及產品使用階段之碳排降到最低。
2. 採用再生能源：大幅提升再生能源使用比例，並推廣至價值鏈，以實際行動支持低碳能源轉型。
3. 投資淨零技術：投資淨零排放技術及參與碳抵減相關專案，以抵減不可避免或尚有削減技術限制的碳排放

附錄三、查證聲明

威鋒電子股份有限公司
2024 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 2506008

威鋒電子股份有限公司(以下簡稱威鋒電子)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外,與威鋒電子並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關威鋒電子之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於威鋒電子提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此查證範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由威鋒電子回覆。

保證範圍

威鋒電子與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及威鋒電子在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估威鋒電子遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結威鋒電子之永續報告書內容,對於威鋒電子的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關威鋒電子 2024 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了威鋒電子對個別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為威鋒電子所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於威鋒電子之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與威鋒電子之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
- 在抽樣基礎上稽核威鋒電子之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對威鋒電子之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性、及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

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

第一頁(共二頁)



包容性

威鋒電子已建立與主要利害關係人合作的過程,包含股東/投資人、客戶、員工、供應商、主管機關及社區團體等,於 2024 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、環境和人群(含人權)等一列重大主題。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了威鋒電子的包容性議題。

重大性

報告書已載明威鋒電子所關注經濟、環境和人群(含人權)面向等主題,並列出 8 項重大主題包括營運績效、創新研發、客戶關係、資訊安全、薪酬福利、人才培育、產品品質及永續供應鏈管理等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了威鋒電子的重大性議題。

回應性

威鋒電子執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東常會、法人說明會、官網投資人專區、公開資訊觀測站、發言人、勞資會議、職工福委會/教育訓練、客戶會議/拜訪/滿意度調查、供應商調查評估/考核、主管機關訪查/政策宣導會議/公文往返、社區會議、捐贈公益活動、電話及信箱等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了威鋒電子的回應性議題。

衝擊性

威鋒電子已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。威鋒電子已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了威鋒電子的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

威鋒電子提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了威鋒電子的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供威鋒電子使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景,且接受過 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,
並由格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)
於 2025 年 06 月 24 日簽署發行

查證 陳文俊 總經理



第二頁(共二頁)



VIA Labs, Inc.

新北市新店區中正路529-1號7樓

TEL:(02)2218-1838