2023威盛電子
永續報告書
Sustainability Report

目錄

◆ 前言

目錄 1

經營者的話 2

編輯方針 4

◆ 威盛概況

1.1 公司簡介 6

1.2 永續發展策略 9

1.3 參與外部組織 12

◆ 公司治理

2.1 治理實務 16

2.2 誠信經營與法規遵循 21

2.3 風險管理 22

2.4 利害關係人經營 26

◆ 永續產品

3.1 產品概況 32

3.2 客戶服務 49

3.3 供應鏈永續 49

3.4 營運績效 50

◆ 環境保護

4.1 氣候變遷管理 53

4.2 能源管理 55

4.3 水資源管理 56

4.4 廢棄物管理 56

4.5 溫室氣體管理 57

◆ 社會關懷

5.1 員工結構 60

5.2 適才適任 62

5.3 職業安全衛生 70

5.4 社會參與 80

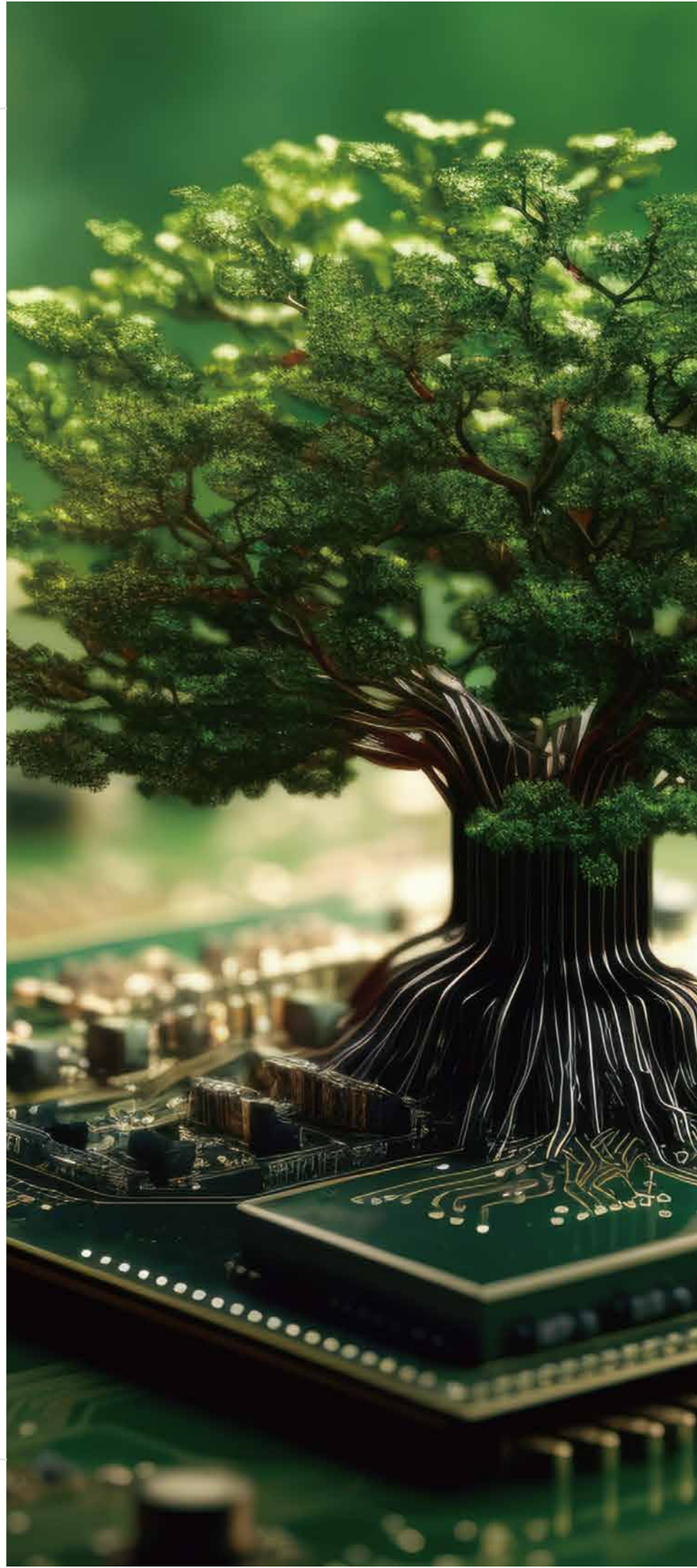
◆ 附錄

附錄一 GRI Standards 84

附錄二 SASB及產業指標 90

附錄三 TCFD及氣候專章 92

附錄四 第三方查證聲明書 96



經營者的話

致關心威盛永續經營的朋友：

2023 年度面對全球經濟和地緣政治的衝擊，威盛經營團隊秉持風險管理思維，持續落實經營計畫；同時受益於全球工業和商用車輛安全市場的重視，對威盛智能車載解決方案帶來日益增長的需求，隨著威盛 Mobile360 M820 Plus 大型車輛安全系統和威盛 Mobile360 SE 商用車輛安全系統的推出，我們將可進一步擴大市場涵蓋範圍，這些創新產品皆透過多種道路和非道路案例通過驗證的事故預防技術，在包括建築、物料處理、運輸和物流等多個領域開啟新的機會。

良好的公司治理是公司營運體制之基本，也是企業永續之核心。

2023 年度公司治理面成果如下：

- 2023 年度公司治理評鑑位居上市公司排名級距 36%-50%。
- 2023 年度營收續創新高，合併營收 12,639,087 仟元，較前一年成長 36.0%。
- 2023 年度獲得專利核准發明專利 28 件、新型專利 7 件、設計專利 2 件，總計 37 件。

「追求均衡發展，永無止境」，是威盛的經營理念，我們致力於健全的公司治理，追求營收與獲利的長期成長，同時也重視環境保護、員工權益、社會公益、以及所有利害關係人的均衡利益，這也是永續發展的趨勢。我們在全球各子公司所在國家地區發揮企業社會責任，積極回饋社會；2023 年度，我們以集團永續發展策略藍圖，整合全球研發與運營管理資源，攜手上下游戰略夥伴，期望透過跨領域及跨國的合作，為智慧製造及低碳經濟提供解決方案。

2023 年度其他重大成果如下：

- ☑ Mobile360 車載安全系統持續升級，為客戶物流安全及重型設備車載安全發揮最大效益
- ☑ 達成零職業災害目標
- ☑ 2023 年度員工平均訓練時數 11.96 小時
- ☑ 健康保護服務 1,346 人次



「員工」是公司最重要的資產，打造一個安全健康、和諧正面的工作環境是我們最重要的任務。在專業訓練上，本公司推動各職級的管理課程，及各功能別的教育訓練課程不遺餘力。在健康管理上，除定期的健康檢查外，每年必定舉辦各種相關的健康與安全講座，提供健身設施，鼓勵同仁參與減重活動、各種社團活動、如羽球社及慢跑社等，以重視同仁日常健康。同時，為增進員工溝通順暢，除每季召開勞資會議，也設置實體及內部網站信箱的溝通管道，作為公司及單位改善之參考，讓同仁能無後顧之憂在公司的職場上發揮長才。

面對全球氣候變遷的衝擊，威盛致力成為先進人工智慧和物聯網的全球領導廠商，雖屬低碳營運活動，但為善盡環境永續發展的責任，積極投入創新研發，透過生命週期考量的觀點，從研發、採購、委外製造及售後服務等符合國際環保法規以滿足綠色產品需求，並協助企業邁向智慧製造，達成節能減碳。我們訂定環境政策，響應政府推行節能減碳、污染預防之理念，進行用水、節電、廢棄物分類等環保議題之行政宣導，在同仁共同實施環境保護之下，相關環境績效如下：

- 2023 年度用電量相較 2022 年度減少 4.3%。
- 2023 年度用溫室氣體排放量較 2022 年度減少 6.9%。

在社會關懷方面，威盛及所有員工在所在地區，結合信望愛基金會充分運用有限資源發揮最大力量，積極扶助弱勢族群，增加社會的無形安定力量；2023 年度我們持續辦理弱勢捐助、愛心義賣、舊鞋捐贈、捐血等活動，更鼓勵周遭廠商夥伴，及威盛員工與周遭親友共同參與，以實際的行動為社會公益盡一己之心力。

展望未來，威盛仍將持續關注企業永續發展趨勢，並導入新的知識技術，於公司治理、創新管理、環境永續、人才永續、社會關懷等面向，落實嚴謹規劃與強大執行力，帶領集團全球各關係企業，逐步落實企業永續發展的理念及願景，也期望所有利害關係人及關心威盛的夥伴們，給予我們更多的指導與鼓勵，讓我們攜手為地球、為人類福祉貢獻心力。





編輯方針

本永續報告書之期間自西元 (以下同)2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，為威盛電子股份有限公司 (以下簡稱威盛電子) 第二次發行，內容包含公司治理、經濟、社會及環境面等永續指標之揭露。為了完整揭露威盛電子永續發展的成效，並呈現與利害關係人者溝通的結果，依循最新「GRI 準則」(GRI Standards)、參考永續會計準則 (SASB)、氣候相關財務揭露 (TCFD) 及政府主管機關要求「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」編制，並接軌「聯合國永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，以盡責之態度向利害關係人報告本公司在經濟、環境及社會上的策略及活動，及展現本公司對社會責任之落實及永續發展的決心。

報告書審查說明

本報告書資料及數據經由直屬董事長轄下之永續發展委員會，各委員針對國內外經濟、環境、社會永續議題進行蒐集，透過多元管道了解各利害關係人關注的議題，利用議合過程及分析，找出涉及公司的重大性主題，根據主題蒐集各管理方針及績效資訊，彙整後經由永續發展委員會審查確認，最後經由董事長核定後透過公開管道讓利害關係人了解。本報告書之財務數據，係經引用勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte) 簽證之財務年報資料。有關國際品質管理系統 ISO 9001，QC 080000 有害物質過程管理系統、ISO 26262 軟體品質管理系統皆通過 TUV SUD 驗證。為提升報告書的揭露品質，委由格瑞國際驗證有限公司（GREAT Certification）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 年版要求並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。

報告書撰寫原則及綱領

威盛電子考量行業要求、國際間重要的經濟、環境及社會議題，透過問卷蒐集利害關係人議題衝擊度評估結果，並結合本公司營運策略邀集永續發展委員會會議，篩選重大主題，經主任委員核定後，將執行成效於本報告書揭露。本報告書有關經濟面、財務經營績效為合併財報績效。數據財務數據幣值係以新台幣計算。環境面績效指標及社會面績效指標以威盛電子總公司為揭露範圍，海外據點及其他轉投資事業則未納入本次報告範圍內，如有超出台灣地區範圍部分，將於報告書各章節特別說明。

報告書管理流程

階段	主題	權責單位
議題收集	1. 決定利害關係人 2. 關注議題收集	永續發展委員會
重大主題決定	1. 利害關係人外在經濟、環境及人衝擊度評估 2. 內部營運衝擊度評估 3. 永續發展委員會會議決議	永續發展委員會
彙整資訊	管理方針及績效收集	永續發展委員會
撰寫初稿	報告書資訊編撰	永續發展委員會/相關營運部門
審閱定稿	報告書內部審查	永續發展委員會
公告發行	呈報董事會/報告書發行	永續發展委員會

發行日期與週期

本公司每年發行，報告發行時間如下：

上次發行時間：2023 年 9 月。

本次發行時間：2024 年 8 月。

下次發行預定：2025 年 8 月。

重編情形

本報告書無任何因應組織重大變更或報導期間範疇變更須重編情形，若有部分需追溯修訂者，於報告書修訂處說明。

聯絡方式

為響應環保無紙化，盡企業公民責任，本報告書以繁體中文電子版本公告於公司網頁，供各讀者參閱。歡迎於威盛電子公司的網站 https://www.viatech.com/tw/about-tw/ 下載本報告 (PDF 檔案形式)。

對於本報告書有任何疑問與建議，請您與我們聯絡。

地址：新北市新店區中正路 535 號 8 樓

聯絡人 : 永續發展窗口

電話：(02)22185452#866210

Email：viaesg@via.com.tw

官網 : https://www.viatech.com/tw/about-tw/investor-relations/key-contacts/

Transform Fleet

Safety and Efficiency

01

威盛概況

1.1 公司簡介

1.2 永續發展策略

1.3 參與外部組織

1.1公司簡介

威盛電子成立於 1992 年，主要業務為半導體及電腦積體電路之設計、製造及買賣，更積極轉型致力於透過智能車載、邊緣、工業及建築解決方案，將企業與先進人工智慧、物聯網和電腦視覺技術相互結合，提升營運安全與效率。威盛總部位於台灣台北，擁有連接美國、亞洲和歐洲高科技中心的全球網絡，客戶群涵蓋世界各大高科技、製造和運輸公司。

公司名稱	威盛電子股份有限公司
所屬行業	台灣上市半導體業 SASB 產業分類系統屬技術與通訊 / 半導體業
總部位置	新北市新店區中正路 535 號 8 樓
股票代號	2388.TW（1999 年上市 ）
審閱定稿	報告書內部審查
設立日期	1992 年 9 月 21 日
各區營運據點	營運據點數 (9) 台灣（新北、新竹、高雄） 中國（北京、上海、深圳、香港） 美國（加州）、 日本 (東京)
威盛員工人數	370 人



(台灣總公司)

主要產品/服務

解決方案與產品	重要用途
威盛智能車載解決方案	威盛 Mobile360 系統和裝置具備多種外形尺寸，可支援先進駕駛輔助系統 (ADAS)、駕駛安全系統 (DSS)、環視監控系統 (SVS)、行人偵測 (PD) 和雷達感測器融合技術，適用於各種視訊車載資通訊、堆高機安全和重型設備安全應用等。
威盛智能工業解決方案	高度整合的威盛智能工業目視檢測和安全性檢測解決方案，結合預訓的 AI/ML 模型和豐富的 MLOps 框架和工具集，憑藉靈活的邊緣處理硬體和安全的網路連接，使製造商能夠提高產品品質、減少浪費並預防製造和倉庫運營中的事故。
威盛智能建築解決方案	提供商業和住宅物業開發用的智能門禁管理、大門口對講機、住宅門口機、自助結帳系統及電子看板。
威盛智能邊緣解決方案	提供更多的系統、主板、模組和入門套件組，具備豐富的配置和外形尺寸，可加速商業、工業和消費者應用的創新邊緣人工智慧系統和設備的開發。
x86中央處理器	低功耗整合高經濟效益之 x86 處理器，為電腦運作核心，邏輯晶片組主要功能為連接 CPU 與電腦相關週邊設備並且整合高效能繪圖晶片技術，兩者係應用於桌上型或筆記型電腦，或其他類電腦功能的產品。
晶片設計開發服務	協助客戶進行晶片生產、封裝、測試、可靠性等設計與製造流程。並協助客戶進行系統軟硬體之開發與整合

產量	IC、智能產品及其他 81,039 仟顆
資本額	49.91 億元新台幣
2023年營業額	126.39 億元新台幣

註 : 員工人數統計至 2023.12.31 日止，產量及營業額為集團合併績效。

股權結構占比

股東類別	政府機構	金融機構	其他法人	外國機構及外國人	個人
持有比率 %	0	0	51.32	7.85	40.83

註 : 統計至 2024 年 4 月 22 日止

產業價值鏈

台灣 IC 產業之上、中、下游關係大致區分為上游 IC 設計公司、中游 IC 晶圓製造廠及下游 IC 封裝、測試廠。本公司隸屬上游產業，主要業務為自行設計及銷售產品，光罩、晶圓製造、晶片封裝及測試等主要過程均委外生產。

人工智慧產業價值鏈，可區分為三個層次，分別是「運算資源」、「核心技術」及「應用與服務」。其中「運算資源」係提供資料擷取、儲存與處理的運算服務；「核心技術」則以各種數量方法、統計模型與仿生物模擬等演算法為基礎發展技術（諸如自然語言處理、機器學習、文字 / 語音 / 影像辨識、電腦視覺），提供演算法調校、模型建構等服務；至於「應用與服務」則是利用人工智慧技術，基於特定應用領域所開發的產品或服務或提供所需的支援服務，相關業者涵蓋系統整合、顧問諮詢、領域解決方案商以及智慧設備供應商等。本公司則係應用電腦視覺及機器學習技術，投入車載領域解決方案的應用與服務。

註：本年度報告書揭露期間，本公司價值鏈組織下游的實體及其活動相較前一年度並無變更。

公司大事紀

年份	事蹟
1992	公司成立
1999	• 股票上市 • 併購 Cyrix 及 Centaur 跨足 X86 處理器市場
2000	• 市值達 42 億美金，為全球最大主板晶片供應商
2001	• 率先推除採用當時最先進 0.13 微米製程工藝的 CPU-VIA C3 處理器 • 收購 S3 Graphics 圖形部門，跨足繪圖晶元市場 • 成立平台解決方案事業部，為既有及各新興的資訊應用市場，提供更完整的系統平台整合能力與解決方案
2005	• 推出針對行動市場的 C7-M 處理器，卓越行動性與功耗控制成為業界矚目之選。 • PowerSaver 科技獲得中標認證中心 (CSC) 節能認證
2006	• 推出全球第一款無碳淨氧處理器 C7-D 處理器 • 發佈 Mini-ITX 主機板，17cmx17cm 規格成為業界標準
2007	• 推出 Nano-ITX 主機板，Pico-ITX 主機板和 Mobile-ITX 主機板，每一代主板設計都較上一代規格縮小 50% 以上
2008	• 發佈 65 奈米、64 位計算 Nano”凌瓏”處理器，為全球同等功耗水準性能表現最佳 CPU
2010	• 展示世界第一顆的 USB2.0 音頻控制器 • 推出市場上尺寸最小的全功能組裝電腦 ARTiGO A1100
2011	• 推出業界首款 X86 無風扇四核處理器
2012	• 發表第一款 ARM Based 的嵌入式主板，Pico-ITX Board and VAB-800 • 發表世界體積最小的 x86 四核系統，威盛 ARTiGO A1250

年份	事蹟
2013	• 推出第一款 ARM Based 的工業系統，威盛 ARMOS-800 • 推出世界體積最小的 ARM Based 的嵌入式系統，威盛 ARTiGO A800 • 推出 16 塊超薄顯示幕組成的巨大 Vantage 視頻拼接牆方案 • 推出無風扇四核 ARM 平台嵌入式系統威盛 AMOS-820
2014	• 推出威盛 ARTiGO A900 Android 系統
2015	• 推出威盛 BLISS 平臺 (巴士座椅娛樂系統) • 推出 ARTiGO A600 超精簡型無風扇智能工控系統，及威盛 ARTiGOA820 企業 IoT 閘道系統 • 推出威盛 EPIA-E900 Pico-ITXe 主機板
2016	• 威盛 AMOS-3005 獲得美國 Verizon 無線通訊商的 4G LTE 使用資格認證 • 威盛與東京 Japan Taxi 推出智慧物聯網計程車系統 • 推出威盛 Mobile360 環景車載管理系統 • 發佈威盛 AMOS-820 企業級物聯網系統 • 發佈威盛 ARTiGO A830 系統
2017	• 推出首款 VPai720° 全景攝影平台 • 發佈 Mobile360 ADAS 樣品開發套件

年份	事蹟
2018	• 推出 VPai Home 一站式解決方案 • 推出威盛 Mobile360 車牌辨識系統 • 推出最新的 Edge AI 人工智慧開發套件 • 獲授阿里雲 IoT 智慧製造優質合作夥伴 • 推出威盛 ALTA DS 3 Edge AI 系統 • 以「智慧觸控導覽機」獲得第 27 屆「台灣精品獎」殊榮 • 推出威盛 VPai 太陽能 AI 攝影機
2019	• 與仁愛國中合作提供創造栗全方位人工智慧科普教育解決方案 • 推出威盛 Mobile360 雙向行車紀錄器及重型機械車用套件組 • 推出車載系統 Mobile360 M820 為商業車隊推進 ADAS、環視與駕駛人監控安全系統整合
2020	• 推出威盛 Mobile360 M810 系統 • 獲 ISO 26262 車輛功能安全認證 • 威盛 Mobile360 M820 取得 AWS IoT Greengrass 認證 • 推出威盛 Mobile360 AI 堆高機安全系統 • 推出適用於 AI 和 ML 教育的威盛 Pixetto 視覺感測器 • 推出搭載 MediaTek i500 AIoT 平台的威盛 VAB-950 主板
2021	• 在加拿大國際礦業線上大會 (CIMVITL21) 展示威盛 Mobile360 M810 系統及其動態物體偵測 (DOD) 系統 • 於 MINExpo® 2021 展會發佈威盛 Mobile360 重型設備安全系統 • 搭載 AI 行人偵測功能的威盛 Mobile360 堆高機安全系統，於全球正式發行上市 • 推出專為公車、卡車等大型車輛設計的威盛 Mobile360 M800 視訊車載資通系統

年份	事蹟
2022	• 威盛攜手和泰豐田物料運搬，憑藉人工智慧守護堆高機作業安全 • 威盛推出專為堆高機設計的 VIA WorkX Connect Cloud 管理系統平台 • 搭載 MediaTek Genio 1200 SoC，威盛 SOM-9X12 模組於 Japan IT Week 上首次亮相 • 威盛推出適用於極嚴苛工業物聯網部署的 AMOS-3007 智能邊緣系統
2023	• 威盛 Mobile360 重型設備安全系統於美國工程機械及配件展上精彩亮相 • 威盛推出為旗下威盛 Mobile360 堆高機安全系統適用的 RAM® Mounts 系列支架 • 威盛擴充 VIA WorkX Connect 雲端管理服務至威盛 Mobile360 堆高機安全系統 3PD 配件組 • 威盛電子致力於永續經營發展獲 ESG 認證





1.2永續發展策略

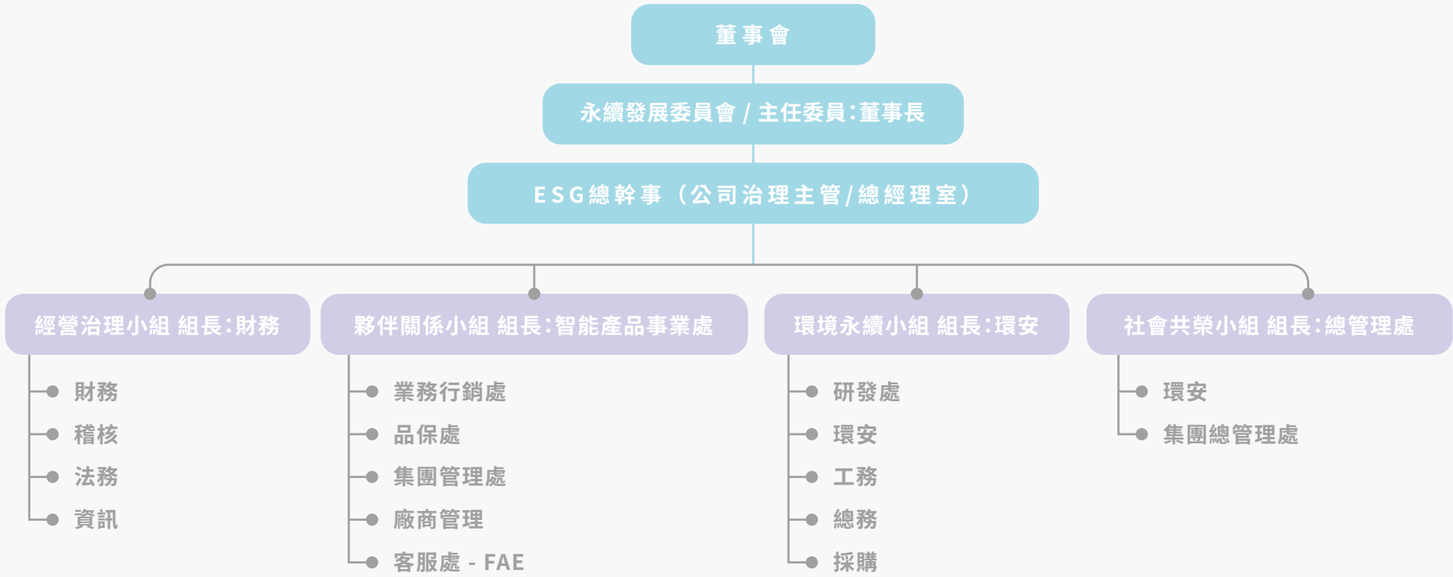
威盛電子積極推動企業永續發展，我們秉持共榮共生的精神，透過誠信經營的公司治理、關懷員工、重視環保議題及社區關懷等各方面的具體行動，將永續經營概念落實在公司各項營運決策及行動中，善盡社會責任，創造企業的永續價值。

永續委員會

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）等面向，威盛電子依據董事會通過之「永續發展實務守則」作為威盛電子永續發展政策及基準，於 2022 年將原隸屬於董事會之「企業社會責任推動單位」更名為「永續發展委員會」，永續發展委員會下設專門小組，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、營運績效以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。

利害關係人專區

威盛電子永續發展委員會



永續發展委員會功能

- 永續發展工作目標與策略之訂定
- 永續發展工作之推動與督導
- 永續發展工作成果之檢討
- 處理其他與企業永續發展有關之事宜
- 永續報告書審查

主任委員職責

- 永續發展政策之擬訂
- 督導永續發展委員會之委員執行各項政策及永續報告書之編制
- 每年向董事會報告永續發展業務執行情形

永續發展委員會每半年召開一次會議為原則，討論各工作小組之執行目標及執行結果，必要時因應環境或法規變化，得彈性調整召開次數。與會人員除委員例行與會外，得由主任委員依議案內容邀集工作小組成員參加。永續委員會作成之決議或討論通過之事項都會形成紀錄，2023 年度永續發展情形，並於 2024 年 3 月於董事會報告，期許透過永續發展委員會運作，強化本公司推動永續發展執行情形，提升永續相關資訊揭露及資訊安全強化等重點，藉 PDCA 之管理精神，以期帶領威盛電子在永續發展道路上不斷的精進與成長。

永續發展委員會各小組及相關永續議題

經營治理小組	營運風險管理、內部稽核、財務績效、資訊安全、法規遵循、誠信經營、董事會治理實務
夥伴關係小組	客戶服務、供應鏈永續、採購政策、產品安全與責任
環境永續小組	綠色產品、能源管理、溫室氣體排放、氣候變遷、水資源管理、廢棄物管理
社會共榮小組	教育訓練、員工多元化與機會平等、職業安全衛生、勞僱關係、人權政策、社會公益活動

永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

威盛電子將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在財務績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，威盛電子能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	威盛電子回應
1 消除貧窮	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	• 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 • 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
4 優質教育	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	• 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 • 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
5 性別平等	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	• 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 • 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
7 負擔得起的清靜能源	7.3 在西元 2030 年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍	• 2023 年度之用電量較 2022 年節省 95,034 度電，用電量相較 2022 年度減少 4.3%。相較 2022 年度節能 342.12GJ，減少 46.95 公噸 CO2 排放，年度減少 6.9%。
8 體面工作與經濟成長	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	• 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 • 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 • 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 • 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 • 落實職業安全衛生管理機制，有效提升員工職場安全。

SDGs	細項目標	威盛電子回應
9 產業、創新與基礎設施	9.5 鼓勵創新，提高研發人員數及研發支出。	• 鼓勵創新高研發經費投入，以確保持續推出符合社會期望之產品，2023 年度研發支出費用 1,791,657 仟元，佔年度營收百分比 14.2%。
10 減少國內及國家間不平等	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	• 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 • 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
12 永續的消費與生產模式	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	• 落實綠色產品，設計製程優化，降低廢棄物的產出。 • 有害事業廢棄物清運量已逐步於 2011 年之 1.6 噸遞減至 2023 年度之 0.15 噸。有害廢棄物相較 2022 年度減少 0.05 公噸，減少為 25%。
13 氣候行動	13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規畫之中	• 2022 年起，參照 TCFD 氣候相關財務揭露要求，落實氣候變遷風險治理，並於永續報告書揭露。 • 2024 年起落實溫室氣體盤查。
16 和平、正義與健全的司法	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	• 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並建置檢舉流程及檢舉管道。 • 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

1.3參與外部組織

威盛電子除了精進自身在產業的競爭力之外，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。

外部協會名稱	參與身份
台灣半導體產業協會	會員
台灣人工智慧晶片聯盟	會員
中華財金高階管理人協會	會員



02

公司治理

2.1 治理實務

2.2 誠信經營與法規遵循

2.3 風險管理

2.4 利害關係人經營

永續績效

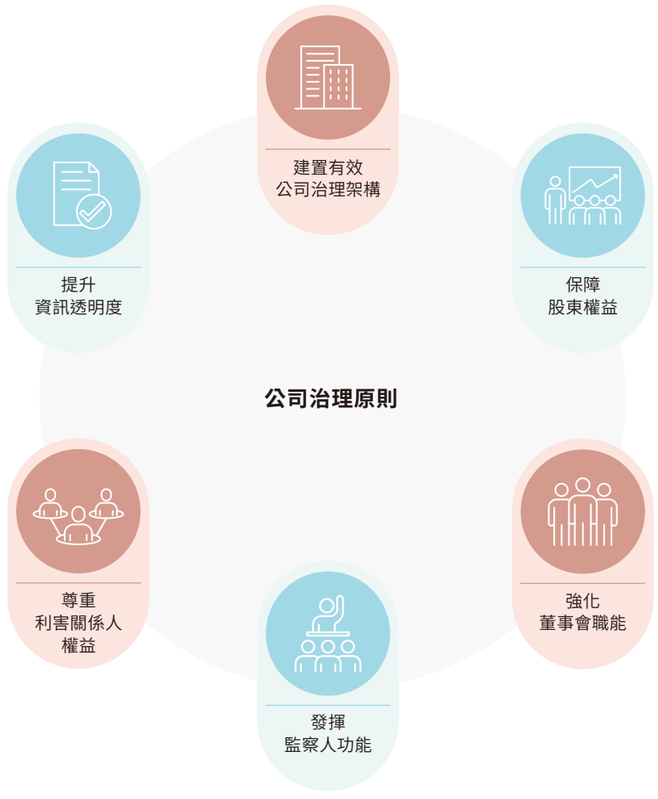
SDGs		實績
16 和平、正義與健全的司法	16.6 在所有階層發展有效的、負責且透明的制度	• 公司治理評鑑為 36-50% 級距 • 董事會及功能性委員會建置及落實績效評估
4 優質教育 12 永續的消費與生產模式	4.7 確保所有人習得必要的知識可促進永續發展 12.8 確保每個人都有永續發展的有關資訊與意識	• 董事進修 54 小時，皆為永續發展相關訓練課程
16 和平、正義與健全的司法	16.5 減少各種形式的貪污	• 誠信經營相關訓練共計 350 人次參與 • 零重大違法
4 優質教育	4.b 提高高等教育的受教率，包括資訊與通信科技	• 舉辦資安相關課程，提升員工對資安的知識和常識，2023 年度舉辦七場資安相關課程。 • 每月定期進行資安訊息宣導和不定期依資安新議題或駭客新聞而發送資安宣導。發送資安宣導通知信有 15 封以上。
16 和平、正義與健全的司法	16.7 確保各階層的決策回應民意，是包容、參與的且具代表性	• 利害關係人發放 103 份問卷，決定 9 項重大主題，並於報告書揭露。



重大主題	公司治理
政策/承諾	• 健全公司治理，確保利害關係人權益。
目標	• 公司治理評鑑提升至 21%至 35%級距
負責部門/申訴檢舉機制	• 負責部門：董事會、總經理室 • 申訴檢舉機制：本公司官網設置利害關係人專區，並設置投資人服務窗口，以利投資人諮詢。檢舉人身分受保護為原則，不因檢舉而遭受不當之處置。
投入資源	• 設置公司治理主管，負責董事會及股東會議事，並協助董事盡到善良管理人忠實注意義務、法令遵循及公司治理相關事宜。 • 永續發展委員會下設經營治理小組，負責公司治理面相關風險管理及運作。 • 遵循公司治理法令規範，提升營運資訊公開透明，每年發佈永續報告書。
評估機制	• 每年定期辦理董事會及功能性委員會績效自我評估，每三年委由外部獨立單位實施外部評估。 • 2022 年委任社團法人中華公司治理協會為外評機構，完成外部評估；2023 年度自評結果優良，並提 2024 年 3 月董事會報告。

完善的公司治理包含健全的董事會運作以及有效的風險管控，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司整體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。

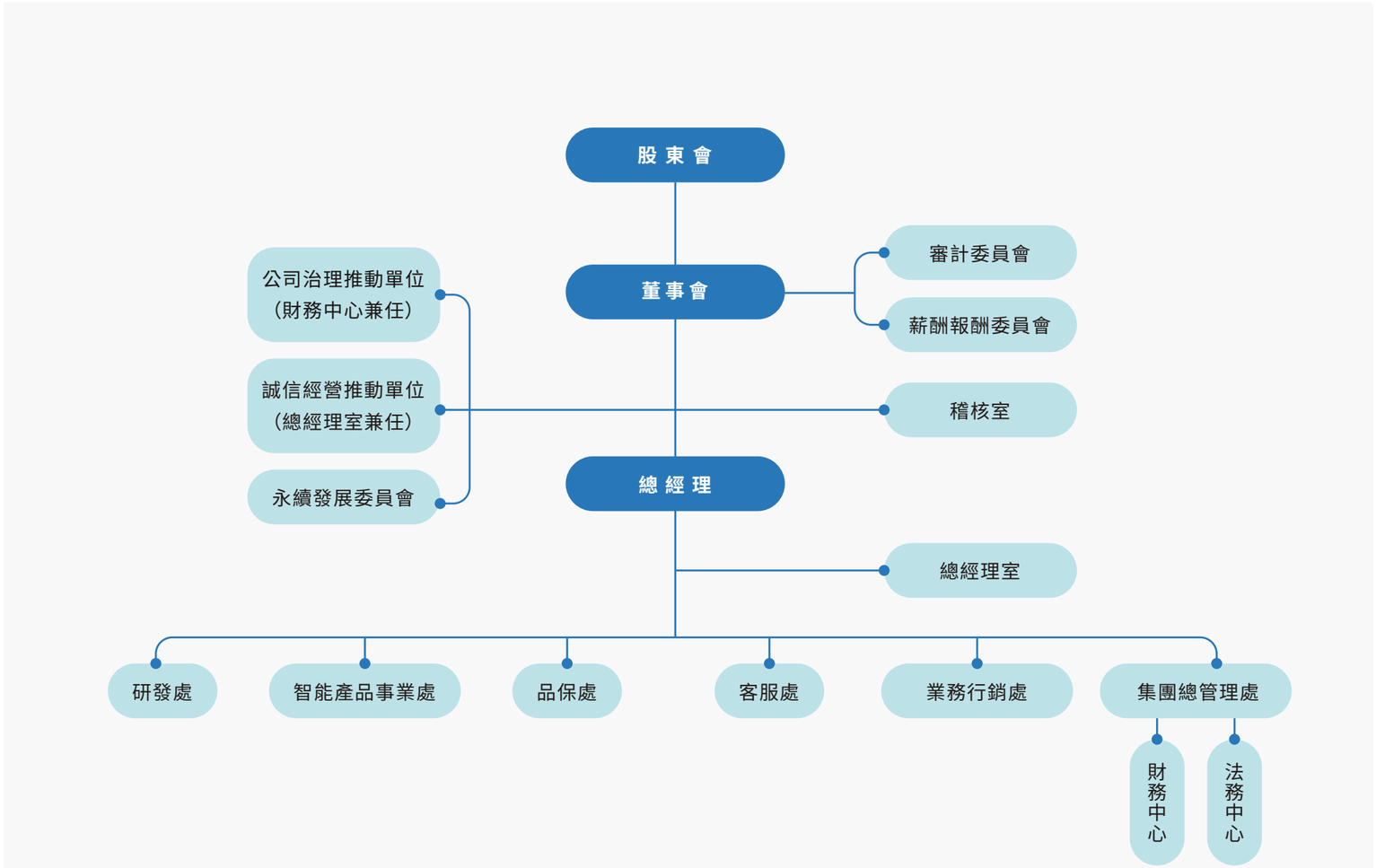
威盛電子股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；董事長負責董事會設定公司所有策略性目標；本公司因借重董事長之專業治理能力，故經董事會通過兼任總經理，同時負責公司日常營運之規劃管理，進行企業永續經營與策略發展之規劃，並帶領經營團隊向董事會報告其執行成效。同時，公司之財務報表均委託專業會計師查核簽證，對於法令所要求之資訊均能正確及時完成。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是威盛電子持續努力的目標。





2.1治理實務

治理結構



治理單位職掌

單位	職掌
審計委員會	協助董事會履行其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和誠信度
薪資報酬委員會	健全本公司董事及經理人之薪資報酬制度，並由董事會決議委任，依法召開會議
公司治理推動單位	依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。
誠信經營推動單位	制訂及監督執行誠信經營政策與防範方案，以確保誠信經營之落實
永續發展委員會	監督及管理本公司整體企業永續發展政策之運作，致力於環境、社會及公司治理面向之永續發展與推動
總經理	承董事會決議，綜理公司業務
研發處	建立並發揮核心技術的能力、平台及研發專案組合，以持續創新提升產品競爭力
智能產品事業處	建立並執行智能產品事業處的營運策略及發展，以達成事業處短、中、長期業務目標
品保處	推行品質活動與持續改進能力，提供品質符合客戶要求的產品，以確保客戶最佳滿意度
客服處	提供客戶產品技術支援規劃，以確保產品符合客戶要求的產品，以達成客戶滿意
業務行銷處	規劃與執行所負責產品之銷售策略，以達成短、中、長期業務目標
財務中心	綜理公司財務、會計、稅務、信管與股務作業，以達公司營運目標
法務中心	規劃及管理整體法務事務，訂定內部有關政策及準則，處理訴訟，以保障公司權益
稽核室	規劃並持續精進管理作業流程，監督公司內部管理流程確實執行狀況，以降低營運管理風險，並提升各單位作業效率

註：本公司由陳文琦董事長兼任總經理，因陳文琦先生具豐富管理經驗與產業長才，冀望借重其專長，領導公司發展。為滿足利益迴避，陳文琦董事長兼任總經理均未支領董事酬金和員工酬金，2023 年度董事會議案未有須利害關係迴避之議案。

2.1.1 董事會

威盛電子遵循我國公司法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能，於公司治理實務守則中訂定董事會成員要求，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；同時應考量董事組成多元化，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。本屆威盛電子董事成員具備產業及會計財務等領域之豐富經驗與專業能力，嫻熟產業的發展脈動。本公司目前董事會由八位董事組成，其中四位獨立董事，成員具備財務、管理、科技等領域之豐富經驗與專業。董事兼任員工身分以不超過 30% 為目標，目前有兩位董事兼任本公司員工占 25%。此外，本公司注重董事會成員的性別平等，有女性董事一席，佔整體董事會成員 12.5%。

董事會擘畫公司經營策略、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。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。

威盛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 10,000,000 元，投保期間為自 2023 年 6 月 1 日零時起至 2024 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。

董事會依據董事會議事規範平均每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要策略議題與並依據內部重大資訊處理作業程序溝通關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。董事會議事單位提供各項議案與報告資料予董事會成員時，均會事前審視呈報內容是否有與利害關係人相關並應適當迴避之情形，並給予相對人事前提醒。2023 年度董事會共召開 4 次會議，當年度未發生關鍵重大事件，故無關鍵重大事件之溝通件數，董事會相關會議決議事項參照官網。



董事會及各委員會的提名與遴選流程

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（含獨立董事）之選舉採候選人提名制度，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。

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。

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。



董事會成員

職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的家數	相關領域能力
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	林子牧	100%	1	產業、財會、治理
董事	劉群茂	75%	0	產業、財會、治理
獨立董事	魏悌香	100%	0	產業、財會、治理
獨立董事	許偉德	100%	0	產業、財會、治理
獨立董事	曾國生	100%	0	產業、永續、財會、治理
獨立董事	謝崇仁	100%	0	產業、永續、財會、治理

註 1:2023 年度共召開 4 次董事會；本公司董事或獨立董事持有利害關係人 (客戶或供應商) 股份現行無法規要求公開，故並無相關資訊統計不予揭露。

註 2: 兼任其他公司董事的家數，僅計算上市櫃公司家數

董事多元化統計/年度			2021年		2022年		2023年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	7	87.5%
		女	1	14.29%	1	14.29%	1	12.5%
	年齡	60以上	7	100.00%	7	100.00%	8	100%
	學歷	研究所	5	71.43%	5	71.43%	4	50%
		大專院校	2	28.57%	2	28.57%	4	50%

董事會進修及績效考核

我們為強化公司內部人員之行為道德標準並落實誠信經營，不僅於公司內部訂有「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，其內容涵括：防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為、懲戒措施等，相關準則皆經董事會通過後施行，並送提報股東會，還向員工進行溝通及宣導反貪腐政策；同時，積極宣導董事遵循「上市上櫃公司治理實務守則」，任期中每年至少宜進修 6 小時關於公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、永續等課程，或內部控制制度、財務報告責任相關課程之外，並持續為董事及員工安排企業永續經營與公司治理、法令遵循、風險控管、洗錢防治及打擊資恐等相關之課程內容。

2023 年度董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數(H)	永續相關
獨立董事	曾國生	2023/12/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	誠信經營守則	3	☑
		2023/12/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	SpaceX與Starlink領先全球的關鍵技術商機	3	☑
董事	陳文琦	2023/12/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	SpaceX與Starlink領先全球的關鍵技術商機	3	☑
		2023/07/04	台灣證券交易所	2023國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	☑
董事	林子牧	2023/12/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	SpaceX與Starlink領先全球的關鍵技術商機	3	☑
		2023/11/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2023年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	☑
董事	王雪紅	2023/12/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	SpaceX與Starlink領先全球的關鍵技術商機	3	☑
		2023/10/03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹	3	☑
		2023/10/03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事應如何督導企業風險管理及危機處理	3	☑
獨立董事	許偉德	2023/11/24	社團法人中華公司治理協會	揭開公司治理幕後推手之神秘面紗：公司治理人員運作實務	3	☑
		2023/06/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2023年度防範內線交易宣導會	3	☑

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數(H)	永續相關
董事	劉群茂	2023/11/03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司-洞悉衍生性金融市場，邁向企業永續研討會	3	☑
		2023/10/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2023年度防範內線交易宣導會	3	☑
獨立董事	謝崇仁	2023/12/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	SpaceX與Starlink領先全球的關鍵技術商機	3	☑
		2023/07/04	台灣證券交易所	2023國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	☑
獨立董事	魏悌香	2023/12/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	SpaceX與Starlink領先全球的關鍵技術商機	3	☑
		2023/06/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2023年度防範內線交易宣導會	3	☑

本公司設有「董事會績效評估辦法」，依據薪資報酬委員會組織規程第四條職權規定每年度次年度第一季前執行一次績效考評，透過自評問卷考核，項目包括出席董事會情形、會前瞭解及參與議案討論情形、與經營團隊互動情形、遵循法令及實務守則情形、提升公司治理、持續進修公司治理相關課程情形、對公司與公司經營團隊及公司所屬產業之瞭解情形、其他經主管機關或董事會指定之項目等，其主要目的為定期檢討董事及經理人績效評估。

項目	董事會績效評估	董事會成員績效評估	審計委員會績效評估	薪酬委員會績效評估	綜合評價
自評分數	4.69	4.73	4.64	4.69	優良

完整績效自行評估報告參閱官網:

為提升董事會績效評估獨立性與公正性，本公司至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。2022 年度本公司首次委由社團法人中華公司治理協會實施董事會績效評估，評估報告參閱官網 :

威盛電子尚處在推行 ESG 初期階段，尚未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，威盛電子將持續關注趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，將與薪酬委員研議是否將永續績效納入薪酬評估範疇。

公司治理推動情形

本公司 2021 年 4 月 29 日經薪酬委員會同意，並經董事會決議通過任命財務中心副總經理陳寶惠兼任公司治理主管，陳副總已具備公開發行公司從事會計及財務主管職務經驗達六年以上。公司治理主管主要職責為負責統籌規劃及執行，提供董事、審計委員執行業務所需資料、依法辦理董事會及股東會之相關事宜、辦理公司登記及變更登記、製作董事會及股東會議事錄。

利害關係人諮詢與申訴管道

為落實本公司誠信經營文化之核心價值，並依據本公司「誠信經營守則」第二十三條，訂定「檢舉制度」，明確建立本公司檢舉管道及調查處理程序，使本公司所制定之「誠信經營守則」得以落實執行，並維護舉報人之合法權益。

檢舉管道	
電話	(886)-2-2218-5452稽核室主管
電子郵件	ethics.reporting@via.com.tw稽核室主管
投函檢舉	新北市新店區中正路 531 號 稽核室主管

此外，威盛電子為積極主動、廣泛地瞭解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注主題，因此本公司針對日常業務活動透過專責聯繫窗口與利害關係人保持互動，在官方網站上除公司簡介、產品資訊，並增設利害關係人專區，提供電子郵件、電話專線等多元化溝通管道，做為利害關係人與公司的溝通管道，以促進內外意見訊息之流通順暢，及時滿足利害關係人需求，利害關係人專區如下 :

利害關係人專區

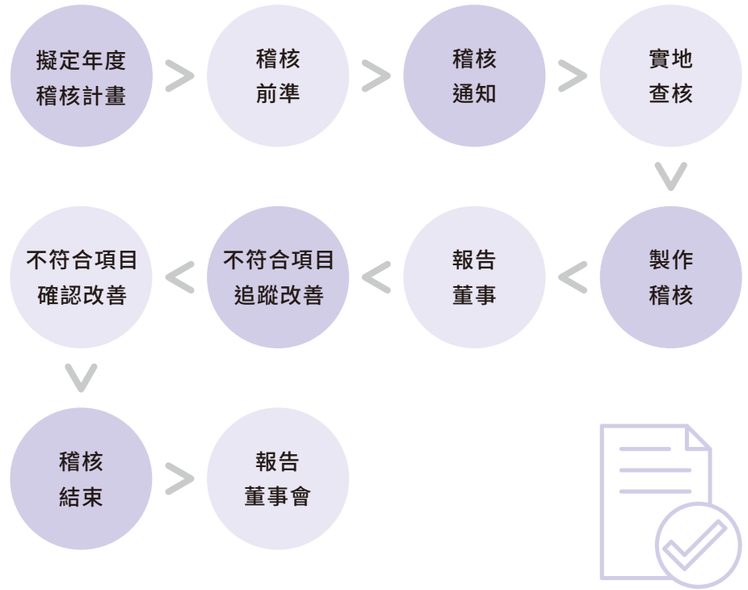
功能性委員會	權責及工作重點	成員及成立時間	會議次數	委員出席率	運作情形
審計委員會	• 訂定或修正內部控制制度，以及內部控制制度有效性之考核，以利公司內部控制之有效實施。 • 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序，及其財務業務之作業，以管控公司存在或潛在風險。 • 年度或季度財務報告及簽證會計師之委（解）任或報酬，以確保公司財務報表之允當表達。 • 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券，以管控公司潛在風險。涉及董事自身利害關係之事項或主管機關規定之重大事項，以利遵循相關法令及規則。	於 2019 年設置審計委員會，其成員由專業超然性的三位獨立董事組成。目前由四位獨立董事組成。	4 次	100%	委員會及運作情形
薪資報酬委員會	• 定期檢討薪資報酬委員會組織規程，並提出修正建議。 • 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準及績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 • 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定董事及經理人之薪資報酬。 • 本公司薪酬制度參照公司章程第 20 條制定。	於 2012 年設立薪資報酬委員會，薪資報酬委員會由三位獨立董事組成。目前由四位獨立董事和一位外部專家，共五位組成。	3 次	80%	委員會及運作情形



2.1.2 稽核室及內部稽核

內部稽核室為獨立單位，隸屬於董事會，負責稽核業務之執行，本公司配置專任稽核人員，含稽核主管 1 人及稽核人員 5 人。稽核主管之任免皆於董事會通過；內部稽核人員以客觀公正之立場確實執行其職務，稽核主管亦依法規規定列席董事會報告。每年第四季依風險評估結果擬訂次年度稽核計畫，後依董事會通過之稽核計畫確實執行，並將查核結果作成稽核報告，併同查核過程中發現之內部稽核缺失及權責單位改善措施，送呈董事長核閱，以確保內部控制制度得以持續有效實施。每年依法規規定向主管機關申報年度稽核計畫、稽核人員名冊及訓練時數、年度稽核計畫執行情形、內部控制聲明書、內部控制制度缺失及異常事項改善情形等資料。2023 年度內部稽核無重大缺失，相關異常改善事項皆已完成。

(稽核流程圖如下 :)



2.2 誠信經營與法規遵循

2.2.1 誠信經營

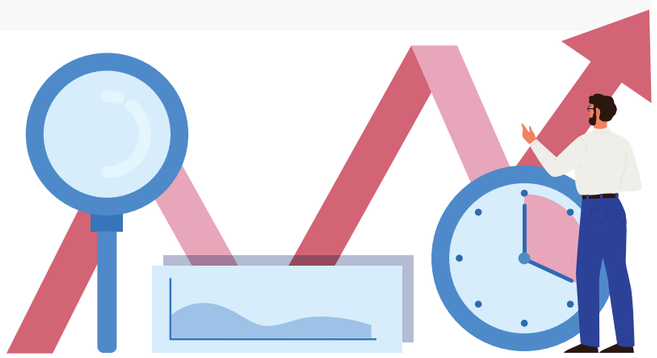
威盛電子各部門日常會透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人與公司彼此之間可能相互產生潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人在財務狀況之盡職調查，並向董事長報告調查結果，由董事長視具體結果是否對公司整體營運產生重大危害而評估是否在董事會報告，最後由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2023 年威盛電子與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大事件，故未有向董事會報告之紀錄。威盛電子瞭解目前公司僅對利害關係人進行財務面的盡職調查尚且不足，未來會評估盡職調查範圍納入利害關係人的法規遵循紀錄、環保與勞動人權等面向，讓威盛電子對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

威盛電子組織文化以法遵為本，誠信至上構築威盛電子的核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，本公司於 2020 年股東常會決議通過訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，強調企業核心價值為正直、創新、紀律、積極正向、客戶信賴，並以創新及關懷促動世界連結為使命。依據本公司「誠信經營作業程序及行為指南」，設置隸屬於董事會的「誠信經營推動單位」，並指派總經理室兼任，協助管理階層查核及評估落實誠信經營的防範措施，定期就相關業務流程進行評估。每一年度誠信經營推動情形將提次年第一次董事會報告。於新進人員報到階段便由人力資源部門進行宣導，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。2023 年度舉辦威盛電子「企業誠信經營」課程，計有 350 人次參加，課程包括防範行賄及收賄、反貪腐、員工工作守則，誠信經營、商業道德行為等範疇。為達成財務、管理、營運資訊之正確與可靠，以及員工行為遵循相關之政策與程序等目標，內部稽核部門就確保從業道德與法規遵循上扮演了重要角色。內部稽核人員係依照董事會核准的年度稽核計劃進行各項稽核，每年辦理內控自評作業時安排法令規章遵循事項之查核，並呈報董事會及管理階層稽核結果與後續改善方案，以落實稽核成效。本公司 2023 年度無貪腐事件發生。

威盛電子亦建置申訴 / 檢舉管道，利害關係人可經由提出檢舉，由專人受理立案後進行調查，檢舉人身分受保護為原則，不因檢舉而遭受不當之處置。2023 年威盛電子未接獲任何檢舉案件。此外威盛電子透過 ESG 委員會下之公司治理組，負責設計、審查申訴管道及受理案件，未來亦將於客戶及供應商所舉辦之利害關係人溝通會議中評估針對此部分進行溝通討論，作為改進此申訴機制之參考。

2.2.2 法規遵循

重大主題	法規遵循
政策/承諾	• 威盛電子從事營運活動係力求符合相關法令規定，並持續關注國內外任何影響營運之政策與法令，以確保落實法規遵循，並建立守法企業文化。
目標	• 當年度無發生重大違法紀錄。
負責部門/申訴檢舉機制	• 負責部門：總經理室 • 申訴檢舉機制：E-mail



重大主題	法規遵循
投入資源	• 公司治理面：本公司設置「誠信經營推動單位」，負責誠信經營政策之擬定與執行，每年將執行情形做成報告提報董事會，並於官網揭露。 • 本公司訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」作為員工及利害關係人遵循的依據。 • 員工面：管理階層以身作則，帶動所有員工確保相關業務行為遵循法令與公司政策規章。透過法規相關訓練，強化全體員工法遵意識。 • 環安衛面：制訂相關管理辦法及監督量測與績效管理辦法以管理公司作業活動、產品或服務有關且應遵循之職安衛、環保法令規章及其他要求事項，期能採取有效地矯正方案及預防之措施，威盛電子預計短期通過 ISO 45001:2018 之認證。
評估機制	• 定期向董事會報告公司誠信經營政策執行情形，近期報告日期為 2024 年 3 月 6 日。 • 2023 年度舉辦威盛電子「企業誠信經營」課程，計有 350 人次參加。其他相關議題之內、外部教育訓練，課程主題為資訊安全、風險管理、營運風險、財務風險、勞工安全、品質規劃控制，共計 852 人次、1,576 時數。 • 2023 年度本公司針對誠信治理、反競爭、商業會計、環境保護、勞動人權、職業安全衛生及產品責任、社會經濟、客戶隱私、顧客健康安全等各面向皆無任何重大違法紀錄。

註：重大違法紀錄指罰款金額超過新台幣 20 萬以上者。

首先，法規遵循是企業安全、永續發展的基本，有效的法令遵循不但可防止弊端，減少面對司法調查、罰款、訴訟、負面新聞等勞力時間費用損失，並能提昇企業形象，進而吸引到優質獨立董事、員工及交易對象，使企業、股東和利害關係人共創三贏之局面。就公司治理面而言，設置審計委員會監督公司財務狀況及公司內控制度，並制訂董事會議事規範，強化董事會職能。

其次，在人員管理方面，公司制訂落實檢舉管道，同時由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策內規，透過內控作業確保各單位遵循情形。就人員培訓方面，公司針對不同單位、不同職級同仁進行業務執行所涉之法規進行培訓，確保公司營運符合各項法規要求；公司亦依照勞動法規，保障同仁之合法的勞動權益。

其次，在環安衛面向，威盛電子透過實施環境管理系統；遵循歐盟 RoHS 的綠色環保規範，除要求供應商所提供之料品不得含有有害物質外，公司在生產過程中亦不使用含有有害化學物質之原物料；全面符合 RoHS、供應商原物料有害物質管理；廠區訂有緊急應變計畫，成立緊急應變指揮中心，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理。此外，公司亦致力於提供全體員工安全、合理的工作環境與維護員工權益，對於員工定期實施安全與健康教育訓練，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，預防發生職業災害。



2.3風險管理

公司風險管理依照不同部門之屬性分別由各部門專責管理，流程為各單位先進行單位內部潛在風險之認知、分析、衡量，選擇適當處理方式加以控制、處理、管理並監督，進而針對高風險項目擬定高風險回應措施，依不同風險的特性透過集中管理及分層執行，讓所有高風險皆能適時有效掌控。

風險類別	風險說明	風險回應措施
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	• 現階段自主盤查，計畫於 2024 年度導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並經第三方查證確保盤查有效性。 • 推行節能減碳專案，短期評估儲能系統及再生能源，落實潔淨能源與提升再生能源使用比率。
	氣溫持續升溫	• 推行節能減碳專案，短期評估導入太陽能發電，落實潔淨能源與提升能源使用比率。 • 透過自動監控、冷凍空調系統更新，提升能源效率，減少因氣溫上升增加之用電成本。
	氣候變遷	• 限水、輪流供水之缺水議題是我們在水資源管理上的因應事項，所以在水管理上除了收集水庫水情外，建立用水量趨勢監控，以掌握用量；日常推行節水措施。 • 對於風災影響，於颱風警報發布時，成立防颱總部，確實掌握颱風動向及廠內現況，發布廠內颱風預報，使人員有效瞭解颱風狀況並採取防颱措施，力求風災影響最小化，引發水災時，由防颱總部協調人力進行狀況應變及排除，並於水退後進行後續復原工作。
	供應商營運發生狀況	• 威盛電子建有供應商管理制度，並要求供應商簽署遵循責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，計畫於 2024 年起針對供應商進行環境及社會面的盡職調查 / 稽核。 • 未來擬掌握供應商在永續發展方面的管理與落實程度。我們持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。
	違反環保法規	• 通過環境管理制度的良好運作，公司確保在廢棄物管理、化學品管理等項目符合法規要求。
社會共榮	發生職災	• 針對新進員工及在職員工實施職業安全衛生訓練。 • 建立現場相關操作規範、《人因性危害預防》、《異常工作負荷促發疾病預防》及《職業安全衛生工作守則》，並輔以機台相關訓練，工程改善或提供個人防護用具以確保危害有效控制。
	過勞	• 每兩年線上進行異常工作負荷促發疾病（過勞）進行問卷調查並將風險區分四級進行追蹤及管理，特別留意經 • 常加班且健檢指數異常的同仁進行風險控管與加強督促就醫並進行工作工時調整，平時加強主管與員工對於過勞與職業倦怠的認識與覺察。

風險類別	風險說明	風險回應措施
社會共榮	勞動力不足	• 因產業與環境因素，面臨缺工情形，透過內部訓練提升職能與開拓外部多重徵才管道、並和學界進行技術及人才培育合作因應缺工情形。
公司治理	倫理誠信風險	• 訂定「誠信經營守則」「誠信經營作業程序及行為指南」以落實相關業務之進行 • 每年至少一次實施全體員工誠信經營守則宣導教育課程，同時也鼓勵員工參加外部的相關教育訓練課程。2023 年度舉辦「企業誠信經營」課程，計有 350 人次參加
	發生資安事件	• 成立資安管理委員會，由資訊最高主管出任召集人，各部門主管為當然委員，每半年定期召開會議，檢視公司資安防護現況。 • 規劃資安專責組織和資安專責人員。 • 每年進行郵件社交工程演練計畫。 • 每年進行主機弱點掃描。 • 每年舉辦資安相關課程和每月定期進行資安訊息宣導，提升員工資安意識。 • 建置 IT 異常事件分析報告轉資安委員會報告和重大訊息系統，落實資安事件通報。 • 建置員工網站中資安專區，進行內部資安訊息分享。 • 已申請加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 會員，達到跨域聯防和國內外資安情資分享。 • 導入 MDR 威脅偵測與應變服務系統和端點設備管理系統，進行軟硬體管控。 • 持續要求定期變更個人公司帳號密碼和複雜密碼規則。 • 持續設定個人電腦螢幕自動鎖定功能。 • 公司員工電腦帳號使用 MFA 多因素驗證機制。 • 使用具備 Host Multi-Factor Check 機制的新世代 VPN 系統。 • 機房設備商業火災綜合保險。
	原物料供需風險管理	• 因應供應商貨源供應的不確定性，除開發與移轉供應國別外，輔以避險採購，降低貨源中斷風險。 • 運用物流集貨機制與要求供應商等方式，提高併櫃出貨比率，降低零散出貨管控風險。



資訊安全

威盛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。

重大主題	資訊安全
政策	• 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。
目標	• 每年發生符合上市公司重大訊息需發布的資安事件 0 件。 • 每年度完成社交工程演練≧2 次。
負責部門/申訴檢舉機制	• 負責部門：資訊安全管理委員會 • 申訴檢舉機制 資訊部門分機 :867995 或 866860 EMAIL:Helpdesk@via.com.tw
投入資源	• 成立資訊安全委員會，負責資訊安全事項推行。 • 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。 • 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。 • 設資安專責單位，含資安長，資安主管及資安專責人員。
評估機制	• 2023 年度未發生符合上市公司重大訊息需發布的資安事件。 • 2023 年度無因機密資訊洩漏影響客戶及員工個資，致遭主管機關裁罰情事。 • 2023 年度完成 2 次資安委員會議。 • 2023 年度完成兩次主機弱點掃描。 • 每月完成資安訊息宣導及完成年度 7 場資安相關課程。 • 2023 年度完成社交工程演練 2 次。 • 2023 年度會計師外部稽核帳號權限，無缺失事項。

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

威盛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瞄。 • 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 資安宣導及檢核	• 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。 • 每年定期執行資通安全工作報告，呈報董事會。

年度執行成效如下：

進行兩次社交工程演練計畫。強化資安意識，受騙比例逐年下降。(演練期間為 2023 年 8 月和 2023 年 9 月底到 10 月中)

定期進行主機弱點掃描，確保系統安全，2023 年度進行兩次主機弱點掃描。

舉辦資安相關課程，提升員工對資安的知識和常識，2023 年度舉辦七場資安相關課程。

每月定期進行資安訊息宣導和不定期依資安新議題或駭客新聞而發送資安宣導。發送資安宣導通知信有 15 封以上。

建置和維護員工網站的資安專區，進行公司內部資安訊息分享。

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。

制定應對資訊安全事件的備份和災難復原計畫，確保組織能夠及時應對安全事件，降低損失。

導入即時監控系統，定期發送監控報告和分析日誌，以檢測異常活動，追踪安全事件。

密碼需定期變更和複雜度設定，並導入多因素驗證機制 (MFA) ，確保僅授權人員能夠訪問相應的資訊資源，實行最小權限原則持續設定個人電腦螢幕自動鎖定功能。

即時更新軟體系統、應用程式和機器設備，並迅速處理發現的漏洞。

機房設備商業火災綜合保險。



2.4利害關係人經營

重大主題鑑別流程

步驟 1

了解組織脈絡

參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程，了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人

步驟 2

鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正負面、短長期、蓄意或可不可逆，選出永續相關之 24 項關注議題

步驟 3

評估衝擊的顯著程度

透過利害關係人外部經濟、環境及人衝擊度問卷及內部營運衝擊度問卷進行重大性分析

步驟 4

排定最顯著衝擊的優先報導順序

就已鑑別之議題衝擊度進行排序，並根據永續相關行業準則跟顧問檢驗其顯著性，最後選定九項重大主題



確認主要利害關係人

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 7 類主要利害關係人

威盛電子追求企業永續經營同時，我們重視利害關係人的聲音，凡對公司營運可能產生重大影響的個人或團體，我們都將其列為利害關係人。本公司永續委員會透過 AA1000 利害關係人議合標準 (SES) 的五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，鑑別出主要關係人有：員工、客戶、供應商、銀行、政府機關、股東 / 投資人及社區 7 類利害關係人。

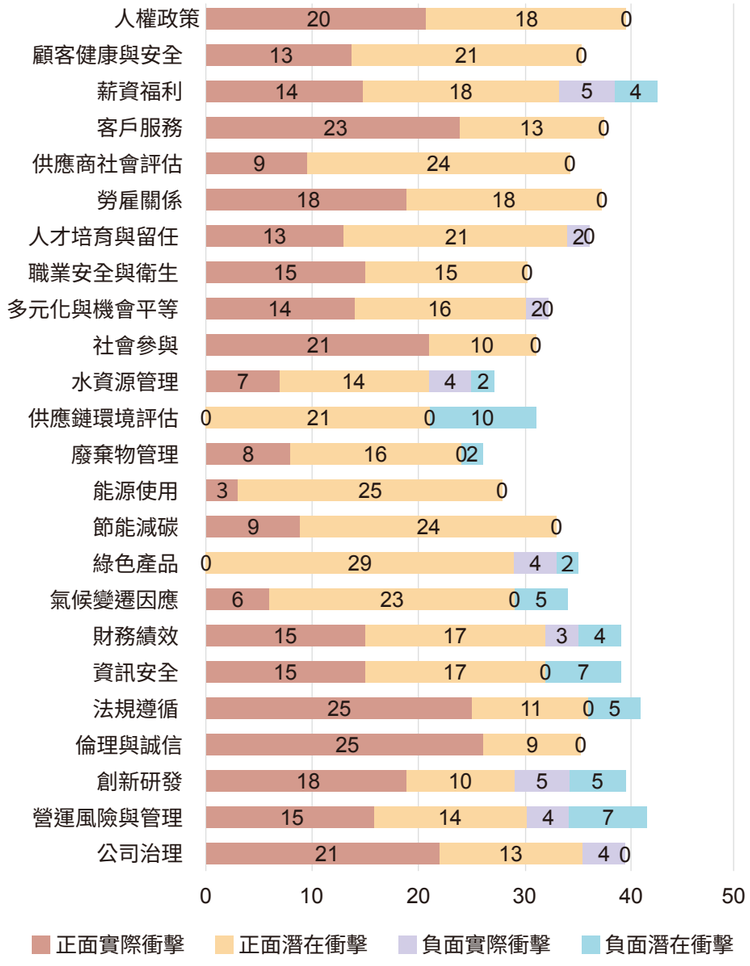
2.4.1 利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人由於身份類別不同，其對於威盛電子關注之議題亦多有差異，威盛電子於官網提供本公司在企業永續發展的相關資訊，並對利害關係人設有公開、直接之溝通管道，以掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，期許與利害關係人共同朝向雙贏以達企業永續經營的理念，並持續檢視及改善在企業永續發展的績效。公司每年於董事會報告主要利害關係人溝通情形，以作為永續策略規劃參考。

威盛電子透過日常營運活動中各部門與主要利害關係人溝通所提出的關注議題，由永續發展委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版特定主題及 SASB 產業永續指標，並針對議題有關經濟、環境和人群的實際和潛

在正負面衝擊評估，歸納出 24 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保威盛電子於 E(環境)、S(社會)、G(公司治理) 構面揭露的永續資訊滿足利害關係人期望。

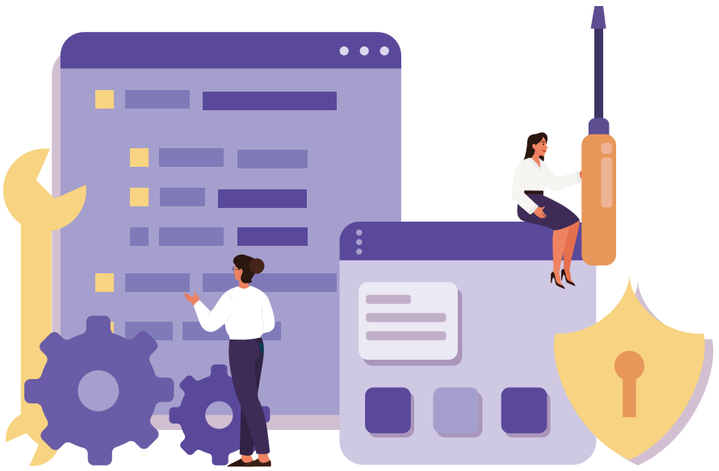
正負面衝擊度評估



利害關係人溝通管道與關注議題

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通記錄
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務。	法規遵循 資訊安全 倫理與誠信 公司治理 職業安全與衛生 節能減碳 能源使用 廢棄物管理 社會參與 氣候變遷因應	公開資訊觀測站 公司治理評鑑 主管機關訪查 政策宣導會議 公文往返	不定期 每年定期 每年定期 不定期 不定期	公開資訊觀測站 公司治理評鑑 工廠校正暨營運調查 公文系統 公文系統
股東	投資人為公司的支持者，公司應保障其權益，並公平對待所有投資人，確保投資人對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	創新研發 法規遵循 倫理與誠信 財務績效 公司治理 營運風險管理	公開資訊觀測站 月營收、季度財務報告 股東會 官網、電話、E-MAIL 法人說明會	不定期 每年定期 每年定期 不定期 每年定期	各項不定期公告/重大訊息/股東會相關公告 月營收、季度財務報告 股東會會議記錄 投資人專區及信箱 法人說明會會議記錄
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動可以確保原料、零組件及服務穩定供應；此外，與供應夥伴一起採取措施，可以有效率避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	供應商社會評估 供應商環境評估 能源使用 綠色產品 法規遵循 財務績效 資訊安全	供應商/外包商會議 承攬商協議組織會議 施工安全衛生須知 供應商/外包商稽核 供應商問卷	不定期 每年定期 不定期 每年定期 不定期	會議紀錄/e-Mail/電話/Webex.. 會議記錄 安全衛生環保承諾書 稽核報告 禁限用物質保證書 禁限用物質調查
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。而維持客戶對公司的高滿意度將有助提高客戶對於公司的認同。	供應商環境評估 供應商社會評估 創新研發 法規遵循 資訊安全 客戶服務 綠色產品 倫理誠信 財務績效 公司治理 職業安全與衛生 營運風險管理 顧客健康與安全 節能減碳 廢棄物管理 能源使用 人權政策 氣候變遷因應 水資源管理	客戶會議 客戶滿意度調查 客戶稽核 客戶問卷	不定期 每年定期 不定期 不定期	CRM/e-Mail/電話/Webex.. 客戶滿意度調查問卷 客戶意見信箱 客戶相關問卷
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	倫理誠信 財務績效 多元化與機會平等 勞僱關係 人才培育與留任 法規遵循 職業安全與衛生 綠色產品 人權政策	勞資會議 員工申訴電子信箱 職工福利委員會議 經理人會議 部門會議與績效面談 公司內部公告 安全衛生委員會議	每季定期 不定期 每月定期 不定期 定期 不定期 每季定期	會議記錄 意見箱 會議記錄 錄影檔 週報(依部門需求而定) 績效考核表 會議記錄

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通記錄
銀行	銀行是提供營運資金的主要來源，透過跟銀行緊密的溝通與互動，得以獲得穩定與具競爭力的營運資金，確保永續經營	財務績效 法規遵循 節能減碳 能源使用 創新研發 社會參與 氣候變遷因應	銀行往來拜訪	不定期	會議記錄
社區	以社會共榮為永續工作推動的目標，透過社會回饋，提升社會正向影響力	社會參與 法規遵循 氣候變遷因應 節能減碳 能源使用 廢棄物管理 水資源管理	社區會議 捐贈公益活動	不定期	電子郵件、電話及實體會議 公司網站





2.4.2 鑑別重大主題

永續議題 **24** 項

利害關係人衝擊度問卷收回 **103** 份

營運衝擊程度問卷收回 **10** 份

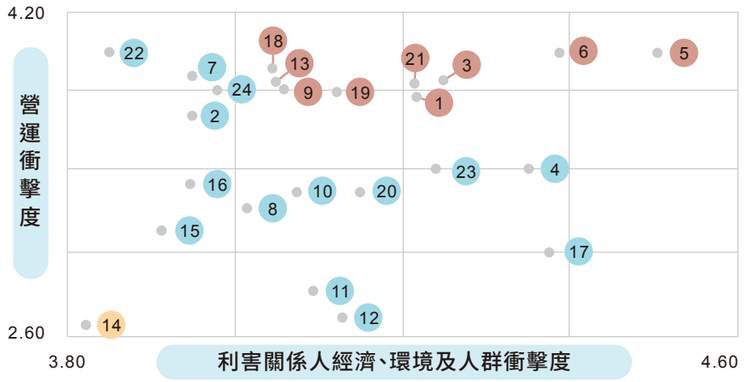
鑑別重大主題 **9** 項



威盛電子永續發展委員會擬定 24 項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收 103 份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題有關公司治理、環境及人的衝擊程度評分；也同時發放線上問卷予本公司 10 位主管，由其針對永續議題評估公司營業活動與商業關係對於公司治理、環境、社會的衝擊程度及評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，最後經由永續發展委員會討論後決定本年度的重大主題，確認當年度威盛電子應優先揭露環境、社會與經濟面向的 9 項重大主題，威盛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。

面向	重大主題
環境面	綠色產品、供應鏈環境評估
社會面	人才培育與留任、客戶服務、勞僱關係
公司治理面	資訊安全、創新研發、法規遵循、公司治理

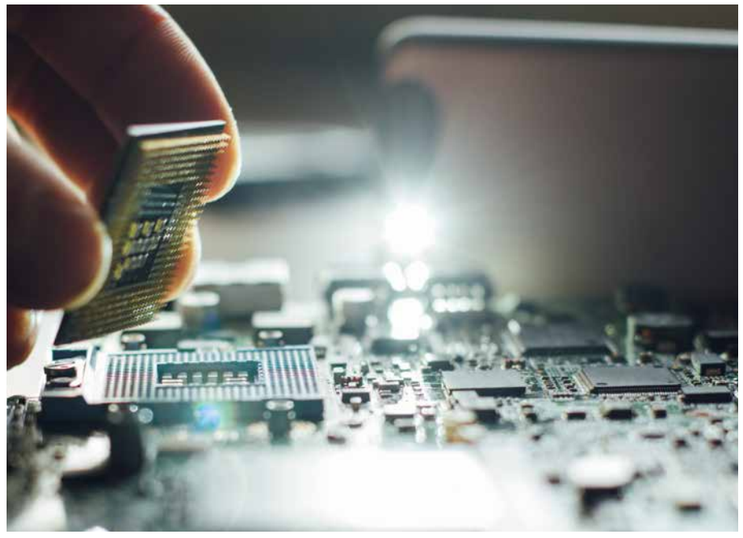
2022 年重大主題散佈圖



編號	永續議題	排序	編號	永續議題	排序
5	法規遵循	1	4	倫理與誠信	13
6	資訊安全	2	2	營運風險管理	14
3	創新研發	3	23	顧客健康與安全	15
21	客戶服務	4	20	供應商社會評估	16
1	公司治理	5	10	節能減碳	17
18	人才培育與留任	6	16	多元化與機會平等	18
19	勞僱關係	7	17	職業安全與衛生	19
13	供應鏈環境評估	8	8	氣候變遷因應	20
9	綠色產品	9	15	社會參與	21
22	薪資福利	10	11	能源使用	22
7	財務績效	11	12	廢棄物管理	23
24	人權政策	12	14	水資源管理	24

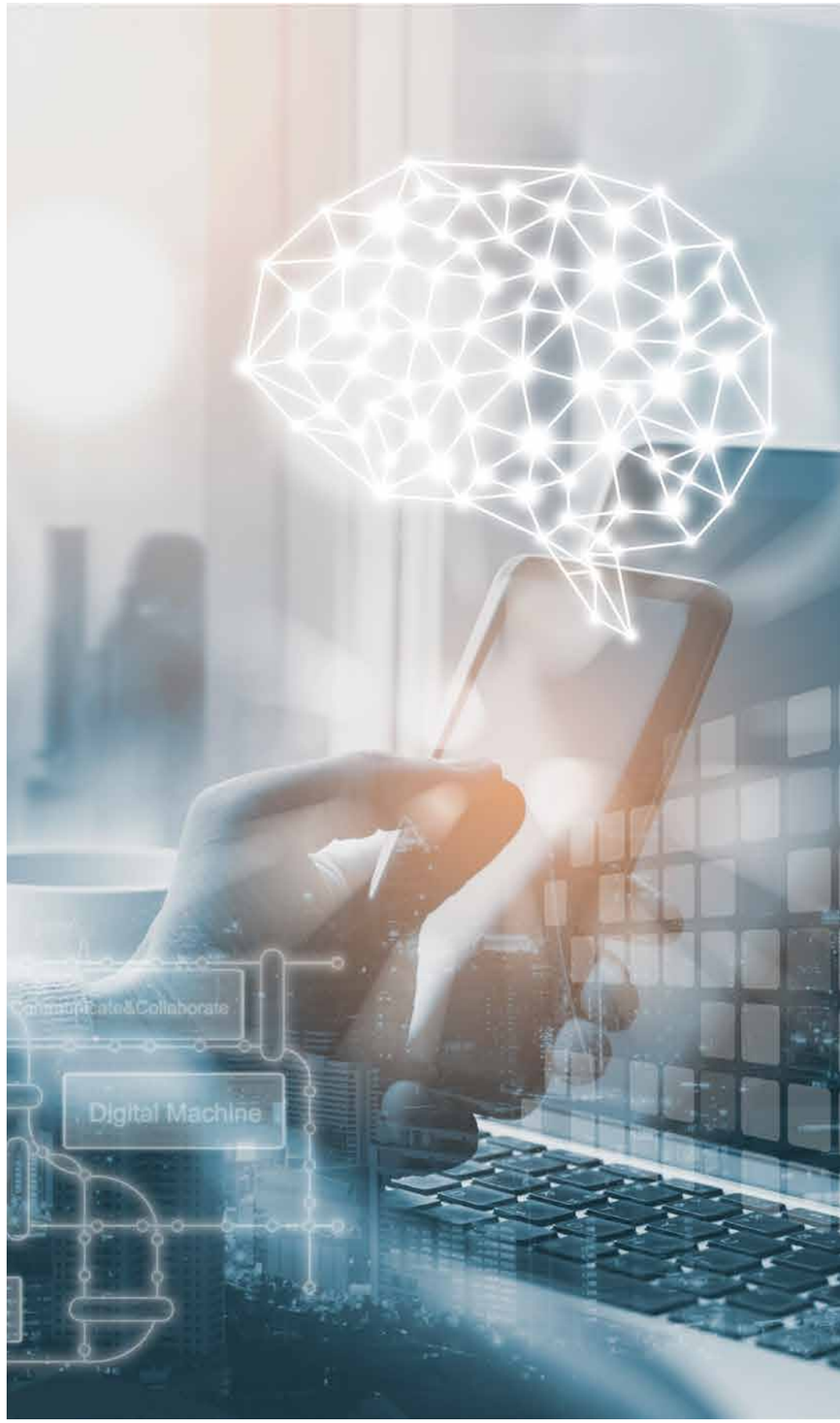
重大主題變更

2022年	2023年	排序變動
創新研發	法規遵循	↑2
人才培育與留任	資訊安全	↑2
法規遵循	創新研發	↓2
資訊安全	客戶服務	↑1
客戶服務	公司治理	↑3
綠色產品	人才培育與留任	↓4
勞僱關係	勞僱關係	--
公司治理	供應鏈環境評估	↑1
供應鏈環境評估	綠色產品	↓3



2.4.3 確定重大主題和邊界

面向	重大主題	對應GRI特定主題	內部邊界	外部邊界					報告書揭露章節
			公司	投資人	供應商	客戶	政府機構	銀行	
環境	綠色產品	自定義	●		●	●	●		3.1 產品概況
環境	供應鏈環境評估	GRI 308-1 GRI 308-2	●		●	●			3.3 供應鏈永續
社會	客戶服務	自定義	●			●	●		3.2 客戶服務
社會	人才培育與留任	GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3	●	●					5.2 適才適任
社會	勞僱關係	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3	●		●	●			5.2 適才適任
公司治理	法規遵循	GRI 2-27	●	●	●	●	●	●	2.2 誠信經營與法規遵循
公司治理	公司治理	GRI 2-17 GRI 2-18	●	●	●	●		●	2.1 治理實務
公司治理	創新研發	自定義	●	●		●		●	3.1 產品概況
公司治理	資訊安全	自定義	●	●	●	●	●		2.3 風險管理



03

永續產品

3.1 產品概況

3.2 客戶服務

3.3 供應鏈永續

3.4 營運績效

3.1產品概況

永續績效

SDGs		實績
3 良好健康與社會福利	3.6 減少因交通事故而傷亡的人數	• 威盛智能車載解決方案，堅固耐用的多功能系統能將精確的事故預防與高準確度的駕駛員疲勞和分心檢測技術相互結合，藉由消除盲點並提高駕駛員的態勢感知與注意力來減少傷亡。
8 體面工作與經濟成長	8.8 保護勞工權益，促進工作環境安全	• 威盛智能堆高機 AI 安全解決方案及威盛智慧工業應用場域產品，可達成工安辨識及預防，有助於企業安全環境達成，減少事故。
9 產業、創新與基礎設施	9.5 提高工商業的科技能力，鼓勵創新	• 投入研發費用 1,791,657 仟元，佔營收比率 14.2%。
12 永續的消費與生產模式	12.4 依據議定的國際架構，在化學品的生命週期中，以符合環保方式妥善管理	• 無任何產品違反綠色產品相關法規及客戶要求。 • 完成有害物質法規及客戶要求更新。 • 新增供應商皆依規定簽署承諾書。
17 全球夥伴關係	17.17 透過多邊合作輔助提高產業在永續發展上合作	• 將 RBA 要求納入供應商管理。 • 2023 年度在地化採購為 49.43%。

重大主題	創新研發
政策/承諾	• 創新卓越，減少環境及社會衝擊。
目標	• 持續精進研發技術與效率，加速研發期程 • 增加差異化、客製化等產品開發，提升市場競爭力 • 持續創造便利產業發展環境保護應用之產品 • 從嵌入式電腦轉型為智能產品事業
負責部門/申訴檢舉機制	• 負責部門：研發處 • 申訴檢舉機制：本公司官網設置利害關係人專區，並設置客戶關係窗口，以利客戶產品面諮詢。檢舉人身分受保護為原則，不因檢舉而遭受不當之處置。
投入資源	• 2023 年度研發支出費用 1,791,657 仟元，佔年度營收百分比 14.2%。
評估機制	• 定期研發專案會議。 近年研發成果如下： **威盛智能車載解決方案** • 威盛 Mobile360 M820 Pro/Plus/SE 系列工業與商用車輛安全系統，具備 AI 驅動的威脅檢測能力，用於預防事故並提升操作員的情境意識，適用於包括礦業、建築、製造、運輸、物流和倉儲等多個領域。 • vCare 套件的雲端客戶關懷應用和服務，便於威盛 Mobile360 M820 系列系統的部署，並提供一系列遠程支援選項，包括車輛追踪、性能分析和遠程診斷。 • 威盛 Mobile360 堆高機安全系統，提供 AI 驅動的人員檢測和駕駛安全系統攝像頭選項，用於預防倉庫和工業環境中的行人事故。 • 威盛 Mobile360 WorkX Connect 雲服務，能即時捕獲和分析來自威盛 Mobile360 堆高機安全系統的安全警報、車輛使用情況、車輛檢查和駕駛行為數據。

重大主題 創新研發

評估機制

威盛智能車載解決方案

- 威盛 Mobile360 D700 AI 行車記錄器和 M800 視訊車載系統，具備 ADAS 和 DSS 功能，用於商用和公共運輸車輛的碰撞避免和駕駛監控。威盛 Mobile360 M820/M810 車載安全系統具有 ADAS、DSS 和 SVS 功能，可適用各種尺寸的商用車輛中增強態勢感知和駕駛人監控，以避免碰撞。

威盛智能工業解決方案

- 威盛 FireWatch 365 煙霧 / 火焰 / 氣體洩漏檢測解決方案
- 管線焊接視覺檢測解決方案
- 塑料袋縫合視覺檢測解決方案
- 晶圓焊接視覺檢測解決方案
- 原材料碳黑缺陷檢測
- 生產線濾網缺陷檢測
- 工人個人防護裝備視覺檢測解決方案
- PPE 二級與四級視覺檢測解決方案

威盛智能建築解決方案

- 威盛智慧門禁安全管理系統
- 威盛智慧視頻對講安全系統
- 威盛智慧家居自動化平板
- 威盛智慧視頻報警系統
- 威盛智慧互動式自助終端機
- 威盛智慧自助付款機

威盛智能邊緣解決方案

- 威盛 SOM-7000 模組
- 威盛 SOM-3000 模組
- 威盛 SOM-9X50 模組
- 威盛 VAB-5000 平台
- 威盛 VAB-3000 平台
- 威盛 AMOS-3007 系統

x86處理器平台及晶片

- 16 奈米 8 核伺服器處理器
- 16 奈米 8 核 /4 核 x86 處理器 SoC
- I/O 擴充晶片組

威盛創立初期以晶片組及 CPU 產品推廣為主，近年來考量智慧製造、產品發展轉向智能產品及方案之研發，期協助企業提升營運安全、效率以及永續性。我們的智能車載、邊緣、工業和建築解決方案，透過將先進人工智慧、電腦視覺、雲端技術與強大可靠的系統及設備相互結合，為企業提供無限的機會來運用豐富的物聯網和視覺數據，藉以完善公司營運，因應各種應用環境的挑戰。

威盛智能車載解決方案



使用威盛智能車載解決方案提高車輛安全性和車隊效率。堅固耐用的多功能系統能將精確的事故預防與高準確度的駕駛員疲勞和分心檢測技術相互結合，藉由消除盲點並提高駕駛員的態勢感知與注意力來減少傷亡。

威盛智能車載解決方案提供多樣化的型號和規格以供選擇，為商業和工業各種款式及尺寸車輛的理想選擇，旨在確保於極嚴峻的道路及越野環境中依然可靠運作。

靈活的 VIA Fleet 和 VIA WorkX Cloud 雲端管理服務可即時捕捉及處理車輛、駕駛員和安全事件的重要數據，包括車輛追蹤和碰撞影像警報，您可以運用這些數據進一步提升車隊運營的安全性和效率。



威盛智能邊緣解決方案



威盛智慧邊緣解決方案，讓您的下一代邊緣 AI 和嵌入式系統重獲新生。這些精簡且可靠的平台具備多種外型規格，結合先進的運算和 AI 效能、低功耗以及豐富的 I/O 和連接功能，可加速開發工業、商業和消費性邊緣應用程式。

威盛智能邊緣模組和主機板

威盛智能邊緣模組和主機板提供 SOM、Mini-ITX 和 Pico-ITX 外型規格選項。我們以最高品質標準打造產品，確保其使用壽命能支援更長的產品生命週期。內含 Android 和 Linux BSP (開發板支援套裝軟體) 和軟體 EVK (評估套件)，可協助開發以 ARM 為架構的平台系統。另外，提供彈性的硬體和軟體自訂服務，能縮短上市時間並大幅降低開發成本。

威盛智能邊緣系統

威盛智能邊緣系統結合強大的運算和 AI 效能、低功耗以及豐富的 I/O 和連接功能，提供各種堅固耐用的外型規格。這些系統採用可靠和靈活的設計，可用於最嚴苛的室內和戶外環境，並適合工業和商業邊緣應用。

另外，提供多種硬體和軟體自訂服務，能降低開發成本並縮短上市時間。

威盛智能建築解決方案



使用威盛智能建築解決方案提升住宅和商業建築的安全性和便利性。這些可靠、高性能的解決方案擁有整套智慧門禁控制、影像對講、門鈴和警報系統，整合先進的攝影鏡頭與連接技術，不僅提高保全人員的效率和應變能力，還增強了住戶的安全度和安心感。

威盛智能建築解決方案可提供靈活的配置，並可利用最新的電腦視覺、邊緣智能和物聯網技術進行定制，以滿足您的特定部署要求。如需更多詳細資訊，請下載威盛智能建築解決方案型錄。

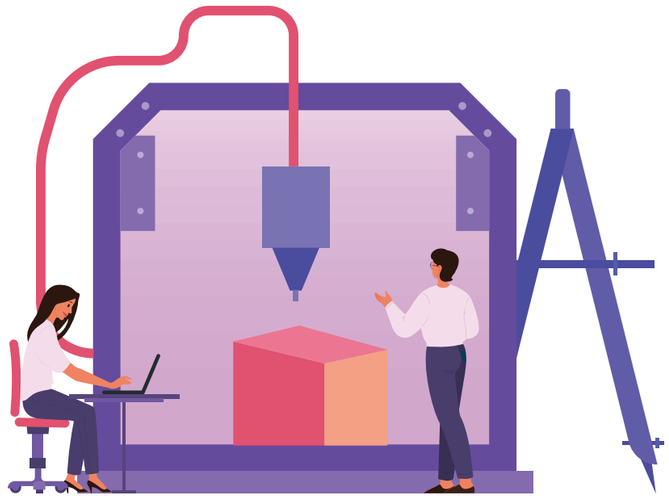
威盛智能工業解決方案



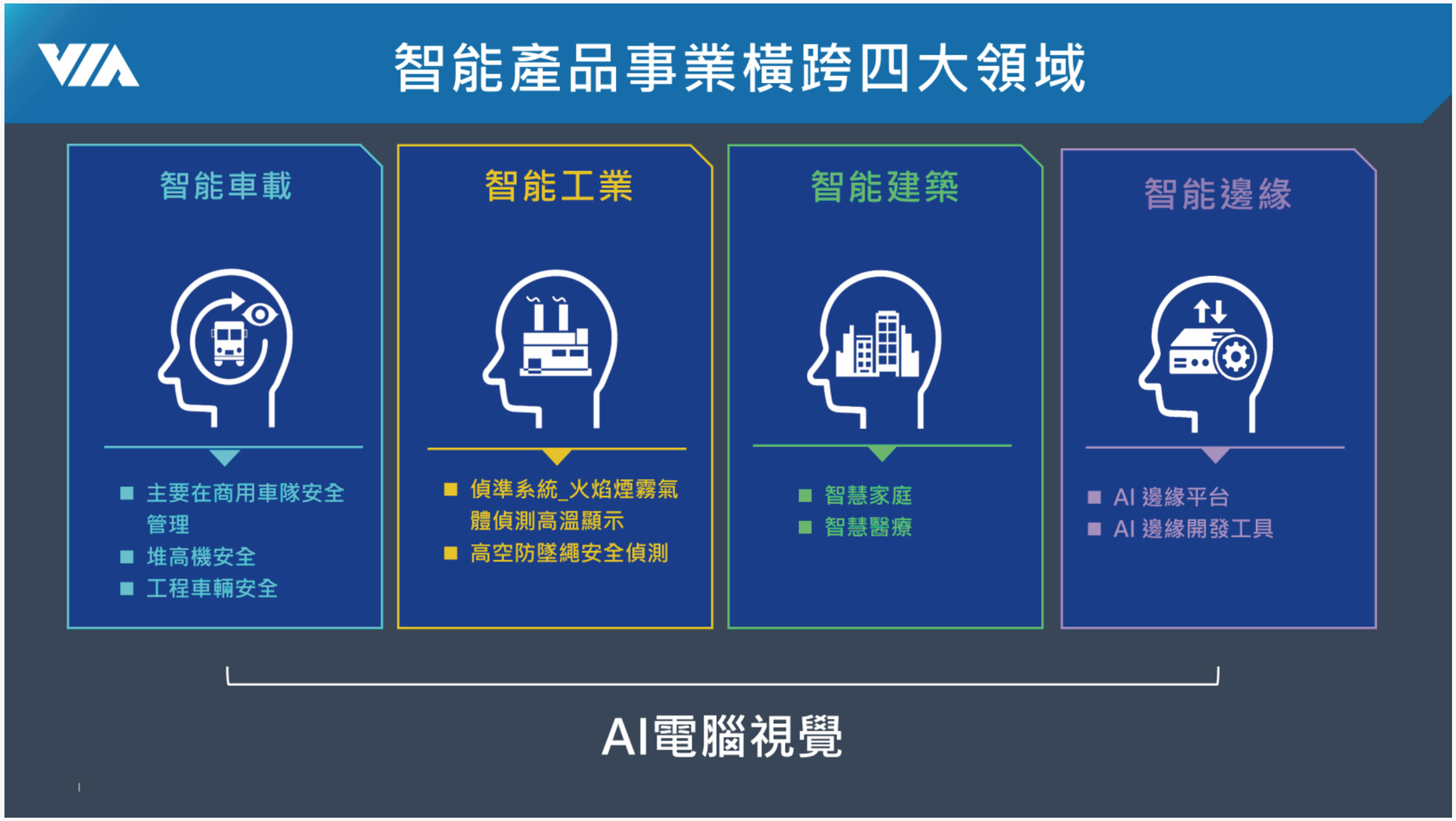
使用威盛智能工業解決方案提升製造和倉庫運營的效率及安全性。將優化的 AI 模型與強大的 Edge AI 和無縫連接相互結合，使其能夠提高製造過程中缺陷檢測的速度與準確性，並改善整個場域裡的員工保護力和事故預防，例如管道焊接、塑膠袋封口縫線或是矽晶圓等。

我們也提供煙霧、火災和 PPE 安全檢查解決方案，可避免損壞貨物和設施，並保護員工免受潛在安全威脅。所有解決方案均可客製化，採用最新的人工智慧、電腦視覺和工業物聯網技術，滿足客戶的特殊需求。

威盛智能工業解決方案具備靈活配置，可利用最新的 AI 推理和學習、電腦視覺、Edge AI 和工業物聯網等技術進行定制，以滿足您的特定部署要求。






智能產品事業橫跨四大領域
智能車載
主要在商用車隊安全管理
堆高機安全
工程車輛安全
智能工業
偵準系統_火焰煙霧氣體偵測高溫顯示
高空防墜繩安全偵測
智能建築
智慧家庭
智慧醫療
智能邊緣
AI 邊緣平台
AI 邊緣開發工具
AI電腦視覺


視訊車載資通(Video Telematics)
視訊車載資通
威盛Mobile360
AI雙向行車紀錄器
JAF MEDIA WORKS
ドラドラ
これ1台でまるっと。
360° 全周囲録画の安心をあなたに。
フロントガラス側カメラ
スバル用品純正
360°ドライブレコーダー
SUBARU
Tough
More-Eye
360
THD-601B
Your Fleet Protected
FLEETFLIX
Powerful, Reliable,
and Fully Integrated
into Geotab.

工程車輛高風險

年損失超200億美元



2002 年，建築業致命和非致命傷害的總成本估計為 115 億美元，佔所有行業成本的 15%，高得不成比例。 每起致命或非致命傷害案件的平均建築成本為 27,000 美元，幾乎是 2002 年所有行業每起案件 15,000 美元成本的兩倍。

(Costs of Occupational Injuries in Construction in the United States, NIH, 2007)



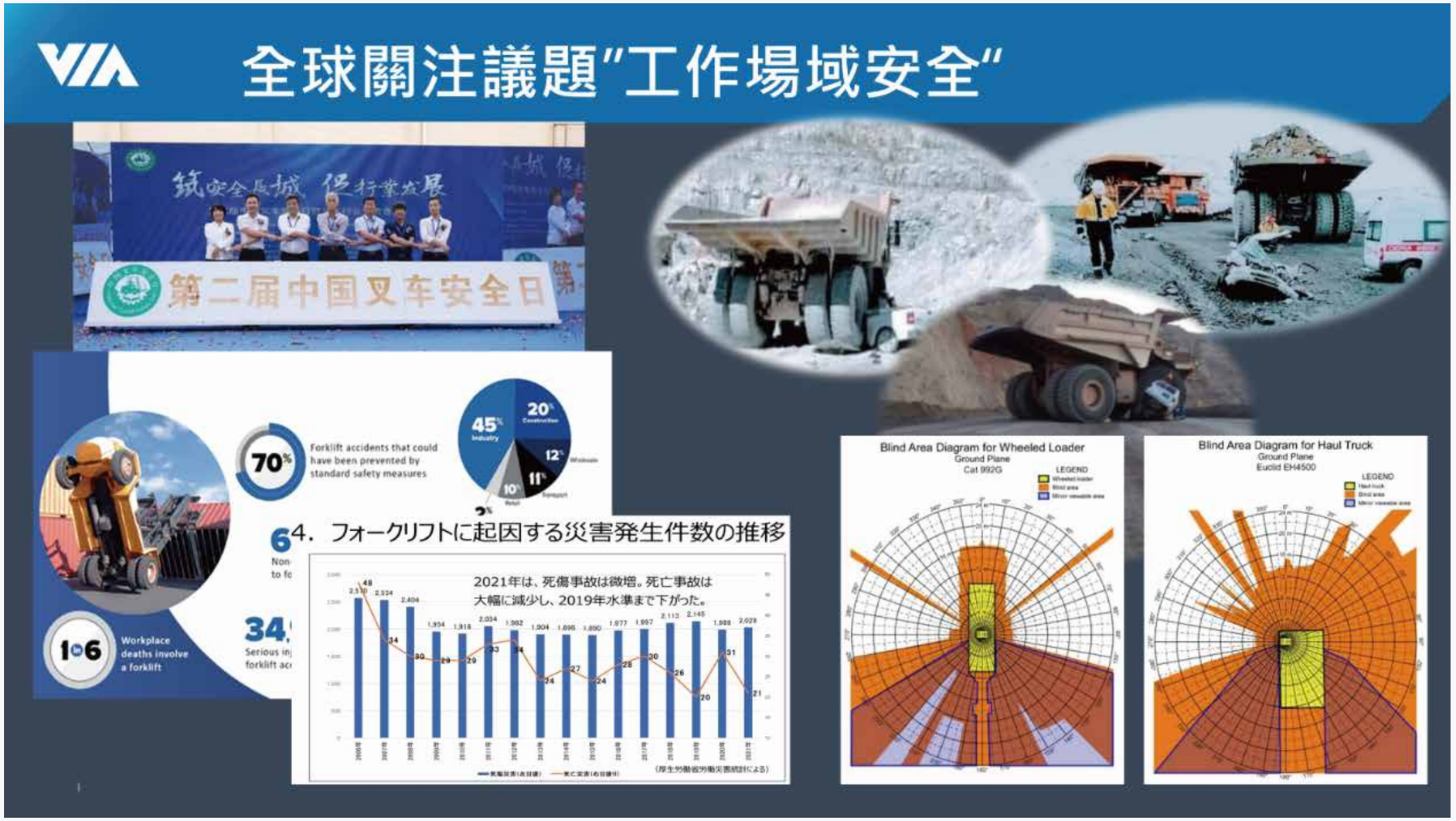
2008 年至 2017 年間，404 例過早死亡造成的損失超過 5.54 億美元，這可以為減少我國工人、機構和社區造成的嚴重職業死亡人數提供動力。

(Fatalities Cost in Mining Technical Guide, CDC,)

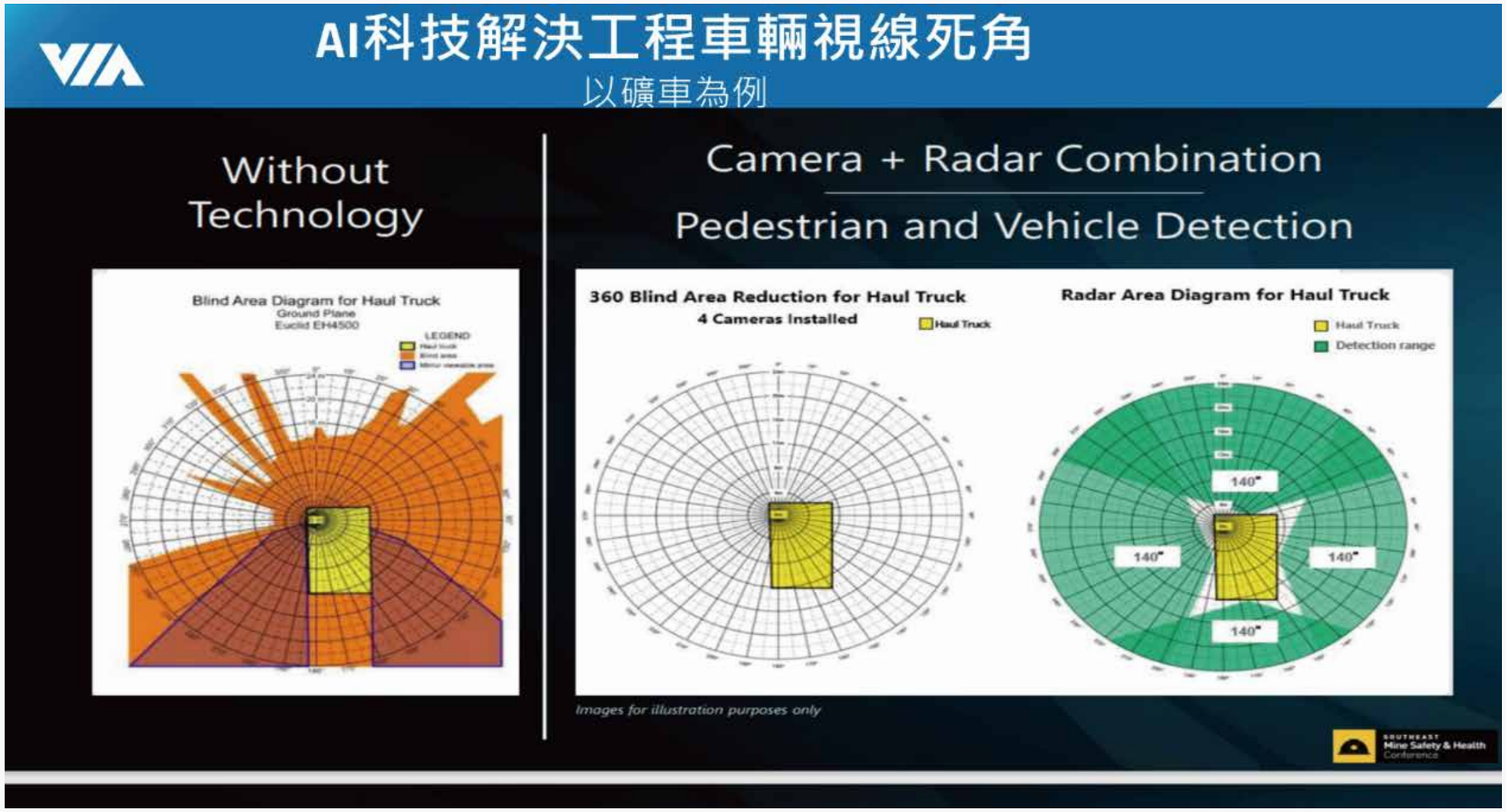


堆高機每年導致約 85 人死亡——自 2011 年以來增加了 28% 每年嚴重傷害總數為 34,900 人。 非重大事故達6.18萬起。 36% 與堆高機相關的死亡是行人根據國家安全委員會的數據，一次堆高機事故的平均損失為 38,000 美元，包括賠償、醫療費用和法律服務等直接費用； 15 萬美元的間接成本，例如招募替代人員、生產力損失等。估計 90 億美元 (OSHA) 估計美國大約 70% 的堆高機事故是可以避免的。

(Occupational Safety & Health Administration)


全球關注議題"工作場域安全"
第二届中国叉车安全日
70%
Forklift accidents that could have been prevented by standard safety measures
45%
20%
12%
11%
10%
3%
1 to 6
Workplace deaths involve a forklift
4. フォークリフトに起因する災害発生件数の推移
2021年は、死傷事故は微増。死亡事故は
大幅に減少し、2019年水準まで下がった。
Blind Area Diagram for Wheeled Loader
Ground Plane
Cat 992G
LEGEND
Blind Area Diagram for Haul Truck
Ground Plane
Euclid EH4500
LEGEND


威盛智能堆高機AI安全解決方案
盲區偵測
• 360度3D全景環視
• 多級測距碰撞警示
• 轉向視角自動切換
人員安全
• 多姿態人員識別
• 可設定測距預警
• 自定義超速警示
駕駛安全
• 授權駕駛識別登入
• 駕駛疲勞違規檢測
• 安全帶未繫上警示
雲端管理平台


AI科技解決工程車輛視線死角
以礦車為例
Without Technology
Blind Area Diagram for Haul Truck
Ground Plane
Euclid EH4500
LEGEND
Camera + Radar Combination
Pedestrian and Vehicle Detection
360 Blind Area Reduction for Haul Truck
4 Cameras Installed
Haul Truck
Radar Area Diagram for Haul Truck
Haul Truck
Detection range
140°
140°
140°
140°
Images for illustration purposes only
SOUTHEAST Mine Safety & Health Conference


威盛智慧工業應用場域與產品效益
工安辨識
石化廠、化工廠、半導體
企業形象 / 職安環境
預防意外
瑕疵辨識
石化廠、化工廠、半導體、電子廠
效率提升 / 節省人力
提高良率
管線辨識
石化廠、化工廠
效率提升 / 廠區安全
品質防弊

石化業事故統計數字

- 根據國際保險經紀人統計，過去46年全球發生了近 10,000 起石油化工產業損失
- 前100大事故合計造成了約 US$ 433億 損失。
- 每年 217 起事故
- 每起事故平均損失 NT$ 130億(US$ 4.33億)
- 台灣近年發生數起鉅額損失



資料來源： Marsh LJT Specialty - 100 Largest Losses in the Hydrocarbon Industry, 1974-2019


威盛全時防災偵準系統 - 工安防爆方案
防爆型偵準系統
符合防爆規範
RGB影像
IR影像
專利申請
美國：63/524,865
台灣：110208621
大陸：202111018806.X
火災偵測
氣體洩漏
煙霧偵測
高溫異常
系統功能
威盛偵準系統(All in one Edge,高效能SOC)
工安辨識AI模型
防爆認證
API介接
偵準監控後臺
儀錶板分析功能
警報管理功能
融合視覺影像及熱影像雙鏡頭，再結合AI算法完美達成火焰偵測、煙霧偵測、氣體洩漏與高溫異常偵測，並提供API介接進行即時警報 / 警示訊號通知管理人員。


廠區安全實績
偵準系統-火焰/煙霧/氣體洩漏/高溫警示 偵測為例
爭取預警時間4分鐘
以上 / 不誤報
導入前 Before
石化廠與化工廠常會因為管線公安事故而造成重大損失，甚至導致供應鏈停擺並影響企業形象；而現行偵測設備常有誤報情事。
導入後 After
導入AI方案，在災害發生前預先準確偵測，爭取分鐘級以上的寶貴處理時間，預防公安事件發生。


預防意外實績
以高空防墜繩安全偵測為例
高空工安與ESG正相關
導入前 Before
工廠內高空進行作業時，常因為輕忽安全守則而未確實繫好高空防墜繩！造成人員受傷，導致產線停工並影響企業形象(ESG)。
導入後 After
導入防墜繩安全偵測警示AI方案，在偵測人員進行高空作業且未繫好防墜繩，立即發出預警並通知現場督導主管，預防工安事件並提升企業社會責任形象(ESG)。
Person

威盛智能建築解決方案 – 設備介紹



伺服器



SHP-IG15 / SHP-IG15Lite/ SHP-H06
SHP-HA1KHW 社區對講推播管理主機

大門口機



SHP-B01
10吋液晶觸控螢幕



SHP-D02A
5吋液晶觸控螢幕

警衛管理台



SHP-G01 / SHP-G02
10吋液晶觸控螢幕

緊急對講機



SHP-D02C
(無鏡頭)



SHP-D02E
(有鏡頭)



SHP-D01E
(有鏡頭)

住戶設備



SHO-D11C
門口機

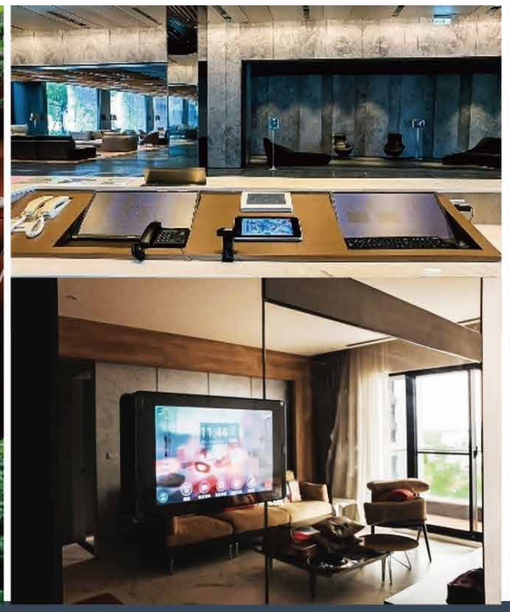


SHO- 705
七吋彩色室內機



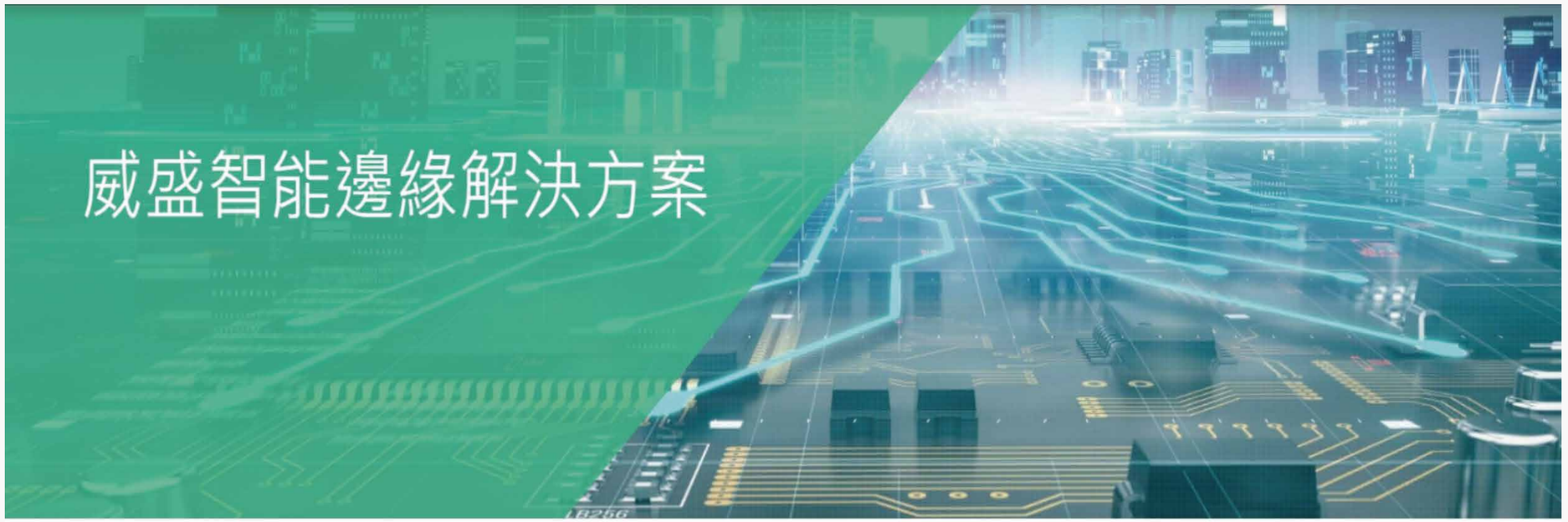
SHO- 105
十吋彩色室內機







 © 2024 VIA Technologies, Inc. | All rights reserved.



提高運算和 AI 效能

豐富的 I/O 和連接功能

極精簡堅固外型規格

經考驗的品質和可靠性

近年投入研發費用	單位:新台幣仟元;%		
項目 \ 年度	2021	2022	2023
研發費用	3,091,760	1,928,797	1,791,657
佔營收之比例	44.16	20.75	14.18

註:相關數據以集團合併數字呈現。

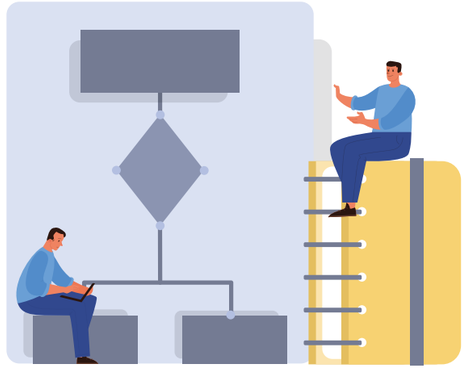
智慧財產管理

本公司會對同仁進行智慧財產權相關的教育訓練，以強化員工對於智慧財產權的保護意識。

此外，為了鼓勵員工勇於創新以及提高公司產品的競爭力，本公司訂有專利相關的獎勵制度，以獎勵同仁創新，並藉由頒發專利獎項肯定員工對公司的貢獻。

2023 年度獲得專利核准項目有發明專利 28 件、新型專利 7 件、設計專利 2 件，總計 37 件，涵蓋台灣、中國大陸、美國、歐洲、日本及韓國等高科技重點區域，以確保專利布局的市場完整性。

除此之外，在專利品質的控管上，專利團隊不僅透過提案評審會議或相關機制挖掘優質構想及產出目標導向的發明提案，亦會定期檢視已核准的專利技術，確保公司的專利技術在產業界的競爭力。藉由汰舊換新、專利資產活化，達到專利組合的最大效益。



重大主題	綠色產品
政策/承諾	• 綠色設計、綠色製造、綠色產品。
目標	• 符合法規及客戶綠色產品要求 • 全面產品符合 RoHS 要求
負責部門/申訴檢舉機制	負責部門：品保 • 申訴檢舉機制：本公司官網設置利害關係人專區，並設置客戶關係窗口，以利客戶綠色產品諮詢。檢舉人身分受保護為原則，不因檢舉而遭受不當之處置。
投入資源	• 維持 QC 080000 系統持續運作 • 依據客戶禁限用物質要求規範，進行管控物質標準審核並與客戶進行溝通 • 與供應商簽訂禁用物質承諾書 • 定期要求供應商提供 RoHS、無鹵等物質材料外部檢驗報告 • 每年召開 RoHS 限用物質審查會議，針對持續更新的法規與客戶禁限用物質要求符合性進行討論。
評估機制	• QC 080000 年度內部稽核及管理審查會議。 • 2023 年度成果如下： ☑ 無任何產品違反綠色產品相關法規及客戶要求 ☑ 完成法規及客戶要求更新 ☑ 新增供應商皆依規定簽署承諾書

為確保本公司產品符合國際環保法規 (RoHS,REACH …) 及客戶綠色產品要求，進而避免對環境造成污染以及危害人體健康，本公司於產品之設計、採購、生產及銷售等相關流程完善禁用物質管理，並要求供應商、外包商，將綠色產品要求納入其管理，以提供未含有害物質之產品及滿足客戶要求。

項目	管理策略
法遵及客戶需求管理	• 客戶環境禁限用物質管理要求於合約 / 外來文件系統審查。品質管理單位不定期進行常見國際法規符合性檢討及客戶環境限用特殊要求之整合，以作為威盛電子限用物質管理持續改善之目標。 • 依據客戶禁限用物質管理特殊要求或法規要求，針對未納入威盛電子物質管制標準中的物質不定期進行供應商環境禁限用物質調查。如 REACH SVHC 每年 2 次變更，Sony SS-00259 每年 1 次改版等。
生命週期的管理	• 制定威盛電子禁用物質管理標準文件環境禁限用物質管理規範，遵守 RoHS/REACH/SS-00259 法規，針對客戶環境禁限用物質管理要求於合約 / 外來文件系統審查。 • RoHS 管理系統管理 ICP report，供應商窗口每年更新，關鍵供應商完成度 100%。 • 關鍵供應商環境保護聲明書簽署率 100%

衝突礦產管理

身為良好的企業公民，威盛電子自當善盡社會責任、尊重人權，並持續關注衝突礦產議題，致力詳實調查供應鏈，以確保錫 (Sn)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、金 (Au)、鈷 (Co) 等金屬材料，並非來自剛果民主共和國及其鄰近國家受武裝團體控制之礦區所開採。

因此，威盛電子擬訂以下政策：

本公司承諾不接受或使用來自衝突礦區的金屬，並清楚地向供貨商與外包商傳達不支持且不使用來自武裝、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的「衝突礦產」。本公司另按依據責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，對外包商與供應商提供本公司產品中所含鉭 (Ta) 、錫 (Sn) 、金 (Au)、鎢 (W)、鈷 (Co) 的來源盡責調查並揭露其冶煉廠資訊。

3.2客戶服務

重大主題	客戶服務
政策/承諾	• 品質至上、客戶滿意
目標	• 持續提供符合客戶需求的產品及服務
負責部門/ 申訴檢舉機制	• 負責部門：業務行銷 / 品保 • 申訴檢舉機制：本公司官網設置利害關係人專區，並設置客戶關係窗口，以利客戶諮詢。檢舉人身分受保護為原則，不因檢舉而遭受不當之處置。
投入資源	• 維持 ISO 9001 品質管理系統持續運作。 每年進行滿意度調查。
評估機制	• ISO 9001 年度內部稽核及管理審查會議。 2023 年度成果如下： ☑ 無任何重大客訴造成客戶流失及賠償事件

公司內部設有業務行銷及品保團隊，依循 ISO 9001 品質管理系統要求建立相關客戶溝通、訂單處理、技術支援、客訴處理、售後服務等流程，以落實提升各方面的專業服務品質，贏得客戶信任與實現公司的長久獲利。

本公司透過客戶滿意度調查及客訴事件之處理監控客戶關係，並因應客戶回饋即時檢討精進。2023 年並無接收任何違反與客戶合約或產品禁限用 (RoHS, REACH) 法規相關之客訴事件。

為了客觀蒐集聆聽客戶聲音，我們依據客戶滿意度調查管理機制，每年利用問卷方式，向現有客戶進行滿意度調查。調查實施後，本公司進行客戶滿意度調查評分結果及回饋建議彙整，並傳達相關部門及高階主管可藉客戶滿意度調查結果，檢閱客戶的回饋找出改善的機會，重大意見改善，並會以電話或親訪方式回覆客戶，以當責態度提供改善對策，持續提升產品與服務品質，確保客戶的需求得到了解及滿足。

3.3供應鏈永續

提供品質穩定，永續服務的供應商，一直是威盛電子永續發展的重要基石。近年隨著環境變遷，溫室效應引發生產成本的上升，迫使我們更重視整體產業鏈的永續，我們除了既有監督供應商品質、服務、交期管理等議題外，更逐步制定相關永續發展政策期望供應商可以落實永續環境、社會及公司治理面之風險管理與營運持續計畫，以期成為具永續價值的綠色供應鏈。

威盛電子管理階層承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。公司之採購原物料、耗材以符合相關法令法規及環保、安全之要求。為達到此一目標，輔以國際管理系統標準 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 及 RBA 之要求進行持續改善。

威盛電子建有供應鏈管理體系，將 RBA（責任商業聯盟行為準則）導入供應鏈，要求供應商簽署承諾書。我們持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發降低環境衝擊的材料和製程。

威盛電子 2023 年度新增 22 家供應商，皆經供應商管理制度評鑑為合格供應商；2023 年度共針對交易往來 261 家供應商實施稽核，皆符合公司要求。本年度尚未實施供應商有關環境及社會面評鑑，計畫自 2024 年起開始實施。

供應鏈整合及分散風險因應

威盛電子一直視供應商為策略合作夥伴，堅信與供應商夥伴互相扶持，共同成長。威盛電子主要營運據點為台灣，為促進當地產業聚落，提供區域性經濟發展，盡可能選擇當地供應商合作。本公司主要原料為晶圓及基板，皆為當地供應，且長期配合服務良好，因此供貨來源穩定並無斷料風險。

最近二年度主要供應商資料

2022				2023			
名稱	金額 (單位:新台幣千元)	占全年度 進貨淨額比率(%)	與發行人 之關係	名稱	金額 (單位:新台幣千元)	占全年度 進貨淨額比率(%)	與發行人 之關係
A公司	2,661,102	45.67	無	A公司	2,556,787	32.95	無
B公司	69,582	1.19	無	B公司	2,151,570	27.73	無
C公司	44,138	0.76	無	C公司	1,111,439	14.33	無
其他	3,051,581	52.38	-	其它	1,939,187	24.99	-
進貨淨額	5,826,403	100.0	-	合計	7,758,983	100.00	-

註 1: 本公司合併財務資訊 / 註 2: 係經會計師核閱註 /3: 進貨淨額包括 Wafer、封裝測試加工費、板子代工費等

降低原物料運輸對環境造成的衝擊

隨著科技的不斷進步、工業產值提升，造成的環境危害也日益增加，也喚起全球對於環保的議題亦顯重視。2023 年聯合國氣候變化大會 (COP28)，會議的目標是達成具有約束力的措施，解決氣候變化問題，遏制全球氣溫上升。今年目標雖維持將升溫控制在攝氏 1.5 度的決心，也明確全球脫離化石燃料的承諾。威盛電子亦秉持該原則在選擇供應商時，也會對於供應商所在的地理位置納入考量，除了對供貨週期與及時性、運輸成本的考量，也降低原物料長距離運輸化石燃料使用對環境可能造成的衝擊與傷害。

供應商選擇除了在地化考量，也需考量集中同地區採購風險，管理方式盡可能做到滿車滿櫃，運輸方式上盡量用船舶運載，減少空運運輸，船舶二氧化碳的排放量遠低於空運，減少運輸產生的二氧化碳。

採購政策

威盛電子重視與供應商的長期合作，將永續供應鏈管理範疇延伸至經濟與治理、環境保護及社會共榮等企業社會責任，包含勞工權益、環保、安全衛生、道德與管理系統等皆納為關鍵供應商評選與稽核要件，以此建立風險管控項目與鑑別高風險供應商，依據評核結果制定改善措施並協助供應商持續精進，期望提升永續供應鏈管理成效與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。並透過在地化採購以提升供貨彈性、縮短新產品開發時間、降低生產成本，期以降低整體供應鏈運輸碳排放量。

威盛電子依據 ISO9001 品質管理系統要求已建立採購及供應商管理制度有效的管理供應商供貨品質，計畫於 2024 年要求供應商遵守永續發展政策，確保所有作業均能符合各項環保、勞動法規及國際企業社會責任規範。

為維持品質、安全、綠色產品、交期、服務、價格要求之物料，並協助完善供應商管理，從而達到互惠共贏目的，威盛電子依據相關物料承認程序、供應商選擇等機制，通過物料的評估、專業團隊評鑑與輔導等原則選擇供應商。

項目 \ 年度	2021年	2022年	2023年
當地供應商家數佔比(%)	56.12%	53.57%	49.43%

註 1：以各營運據點所在地認定當地範圍。

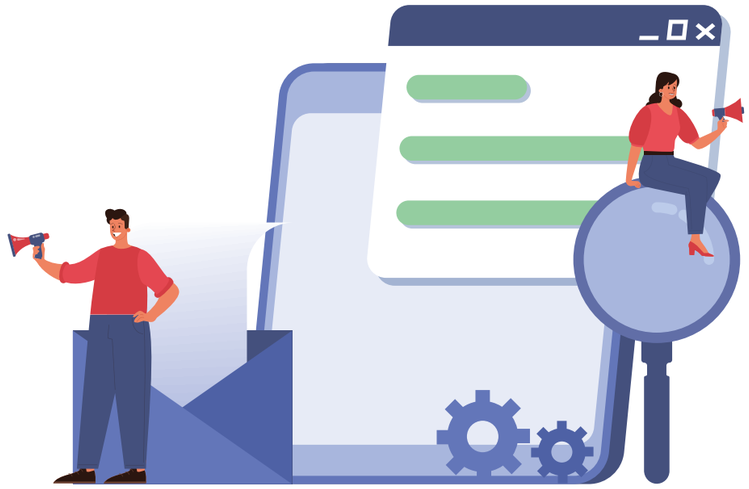
註 2：公司與台灣代理商購買海外原物料，不算在地採購。

3.4營運績效

本公司主要業務為積體電路晶片之設計、研發、製造及銷售，為全球高集成嵌入式平台及軟硬體系統解決方案領導廠商，我們憑藉在核心邏輯、繪圖、微型處理器和通信晶片設計等二十多年的經驗積累和專業知識，結合創新AI(人工智慧)、ML(機器學習)、邊緣感知和雲端技術，於快速發展的智慧車載、工業、建築和邊緣解決方案市場奠定領先地位。考量永續發展的當下，我們提供多元廣泛的緊湊整合解決方案，協助企業客戶數位轉型，提升運營安全、能資源效率，共同邁向永續企業。

2023年度因為受益於全球工業和商用車輛安全市場對威盛智能車載解決方案日益增長的需求、CPU處理器及IC後端製程服務需求成長，整體財務績效相比2022年度成長。整體財務績效如下:

項目(單位:新台幣千元)	2021	2022	2023
營業收入	7,001,135	9,296,632	12,639,087
營業成本	4,013,531	5,980,510	9,443,755
員工薪資與福利	2,433,309	2,242,559	2,168,639
支付出資人的款項	448,167	560,232	150,013
支付政府的款項	762,757	401,765	295,606
社區投資	26,646	25,637	23,704
留存的經濟價值	(683,275)	85,929	557,370



註：

收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

營業成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的支出。

員工薪資與福利定義包含薪資總額(包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額)加上福利總額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目)。

支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所得稅款。

04

環境保護

4.1 氣候變遷管理

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

4.5 溫室氣體管理

永續績效

SDGs		實績
13 氣候行動	13.2 將氣候變遷措施納入營運計畫 13.b 進行有效的氣候變遷規劃與管理	• 總公司於 2024 年 6 月完成溫室氣體盤查。 • 完成 TCFD 氣候風險與機會鑑別及風險因應。
7 負擔得起的清靜能源	7.3 提高能源效率改善	• 用電量相較 2022 年度減少 4.3%。相較 2022 年度節能 342.12GJ，減少 46.95 公噸 CO2 排放，年度減少 6.9%。
12 永續的消費與生產模式	12.5 透過預防、減量、回收與再使用減少廢棄物產生	• 有害廢棄物相較 2022 年度減少 0.05 公噸，減少比率為 25%。

威盛電子在追求均衡發展同時，我們響應環境保護。本公司配合政府推行綠色消費政策，採購具環保標章、節能標章、省水標章、綠建材標章及碳標籤等五大標章產品，落實全民綠色消費。我們於官網對外宣誓企業保護環境與職場安全的決心，對內以教育訓練提升環保意識，透過綠色設計環保節能並有助產業數位轉型之產品，以環境永續作為公司永續經營的基本考量。



我們的做法

節能減碳

- 每年透過節約能源計畫專案，使能源發揮最大效益減少排碳，並列入管理目標逐年降低排碳量，以善盡企業公民的責任。
- 辦公室空調溫度調整 26°C，減少碳排放。

減廢 - 垃圾分類

- 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。
- 推動零免洗餐具之使用，減少生活垃圾量。

事業廢棄物

- 事業廢棄物依法進行管制作業，並依照各廢棄物之化學特性進行分類與儲存，再委託主管機關核可之廠商進行清理。

綠色採購

- 承諾提供之產品不含 REACH 所公告之高關注物質 (SVHC)。
- 我們遵守歐盟 RoHS 的綠色環保規範，推動綠色採購管理，要求供應商所提供之原物料及製程不得含有有害物質。

綠色產品 **威盛電子建立完整的環境管制物質管理流程，主要做法如下：**

- 廠商簽署聲明書，全面符合 RoHS、REACH 國際環保法規及客戶要求
- 定期物質檢測報告審查，落實 QC 080000 有害物質過程管理系統運作
  實施供應商綠色產品管理稽核 /2023 年度產品未發生過任何違反綠色產品法規及客戶要求之事件

緊急應變

- 威盛電子訂有緊急應變計畫，成立緊急應變指揮中心，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理。每半年定期舉行緊急應變教育訓練及消防演練，並透過演練小組模擬實作，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，在災情尚未擴大時即能採取相應對的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害。
- 配合消防隊授予員工消防逃生、急救等相關訓練。
  2023 年依據緊急應變計劃，完成緊急應變演練。依任務實施「指揮」、「聯絡通報」、「避難引導」、「安全防護」及「救護」等各組演練。

4.1氣候變遷管理

威盛電子設有內控制度及內部稽核制度，並於 2020 年建立風險管理辦法以落實永續營運有關環境、社會及治理面之整合性風險管理。因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，威盛電子為減緩氣候變遷對公司營運衝擊，我們於 2022 年度起依據氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續發展委員會下各委員進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成效。

治理	策略	風險管理	指標和目標
威盛電子與氣候相關風險與機會的治理情況	**業務、策略和財務規劃，實際及潛在與氣候相關的衝擊**	**氣候相關風險管理流程**	**評估和管理氣候相關議題的指標和目標**
• 氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題每年由董事長於董事會報告，由董事會監督執行成效。	參照 2023 年度短中長期氣候風險與機會表	風險鑑別、評估及管理流程如下: STEP1 由 ESG 委員會委員完成氣候環境背景資料蒐集 氣候風險及營運範圍評估 STEP2 建立氣候風險與機會項目清單 建立內部營運衝擊調查問卷 STEP3 ESG 委員實施氣候風險機會及營運衝擊分析 決定重大風險項目 STEP4 建立執行策略及目標設定 STEP5 每年透過 ESG 委員會議滾動檢討執行策略及目標之成效	• 2024 年度完成溫室氣體盤查及通過第三方查證，增加網站及公開資訊揭露
• 由董事長擔任氣候風險與機會治理之主任委員，各一級單位主管實施風險鑑別、評估、處理。	參照氣候相關衝擊		2023 年度總公司範疇 1 排放量 61.1333 公噸 CO2e；範疇 2 排放量 1,050.6213 公噸 CO2e；範疇 3 排放量 257.8640 公噸 CO2e
	設定基準情境與 1.5° C 情境，鑑別與分析本公司營運範疇及資產整個生命週期的短中長期的氣候風險與機會。在轉型風險，基準情境與 1.5° C 情境分別引用聯合國氣候變遷專門委員會（IPCC）的 RCP8.5 與 RCP 2.6 氣候情境，並對立即性實體風險與長期性實體風險進行風險評估。	本公司風險管理辦法已將氣候風險與機會納入各單位運作。	2050淨零排放 總公司相較基準年 2023 年度 2030 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 20% 2040 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 30%



2023 年度短中長期氣候風險與機會表

編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
R1	提高溫室氣體排放定價	高	短期、中期
R2	強化排放量報導義務	中	短期、中期、長期
R3	現有產品和服務的要求及監管	中	短期
R4	以低碳商品替代現有產品和服務	中	中期、長期
R5	低碳技術轉型的成本	中	短期、中期
R6	客戶行為變化	中	短期、中期
R7	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	高	中期、長期
R8	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中	中期
R9	原物料成本上漲	高	短期、中期、長期
R10	平均氣溫上升	高	短期、中期、長期
R11	海平面上升	中	中期、長期

編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
O1	減少用水量和耗水量	中	中期、長期
O2	使用更高效率的生產和配銷流程	中	中期、長期
O3	回收再利用	中	中期、長期
O4	轉用更高效率的建築物	中	中期、長期
O5	採用更高效率的運輸方式	中	短期、中期、長期
O6	使用低碳能源	中	中期、長期
O7	採用獎勵性政策	中	中期、長期
O8	使用新技術	中	中期、長期
O9	參與碳交易市場	中	中期、長期
O10	轉變至非集中式能源	低	中期、長期

註 1：短期為 1-5 年、中期為 5-10 年，長期為 10 年以上



氣候相關財務衝擊及因應

風險與機會項目	財務衝擊及因應機制
提高溫室氣體排放定價	氣候變遷因應法，政府將 2050 淨零排放入法，並將於 2025 年度針對直接排放或間接排放高排放產業徵收碳費。此構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加，但現階段本公司非屬高碳排放產業，故對整體營運財務衝擊程度不致構成太大影響。考量未來本公司除確定 2024 年將實施全面的溫室氣體盤查外，也將針對購買綠電、生質能源及碳權等部分，開展評估作業，並訂立減碳目標，若依據 2023 年度範疇 1 及範疇 2 排放量 1,100 公噸 CO2e，每公噸 500 元計，預估每年增加 55 萬元費用，短期增加 275 萬元，屬低度衝擊。
降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成辦公大樓淹水，影響公司之營運，經評估後可能造成財務低度損失。本公司因應措施為落實排水系統的維護並建立颱風、暴雨緊急應變計畫以減少立即性風險。大樓已完成防水工程，天災保險、擋水牆增購，每月實施抽水馬達排水設施維護，故此風險對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。
原物料成本上漲	因氣候變遷包括歐盟 2023 年起試行碳關稅申報，2026 年度開始徵收，造成大宗商品原物料生產成本及運輸成本提高，進而對營運造成影響。因應方案為模組最小化設計減少原物料使用，強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本漲幅擴大；短期規劃實施產品碳足跡並透過綠色設計環保設計減少碳成本。預估短期採購成本增加約 15%，屬中度衝擊。
平均氣溫上升	平均溫度持續上升，以致能源消耗量增加，營運成本增加，台電統計因應全台均溫上升 1 度，以致增加 6% 的用電量，若電價單價穩定不變下，以現階段升溫 1.5 度管制目標估計，短期五年增加約 45% 用電量及衍生電費，屬中度衝擊，因應方案包括冷凍空調設備更新，增加再生能源使用比率等。

減排目標

相較基準年 2023 年度

2030 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 20%

2040 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 30%

2050 淨零排放

策略行動及期程

1. 透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備 (2024~2030)
2. 冷凍空調系統全面替換為能效 1 級。(2024~2030)
3. 太陽能建置自用及綠電憑證購買 (2030~2040)



4.2能源管理

地球能資源有限，威盛電子為辦公室型態，皆為辦公行政所需能源，為避免不當的浪費，我們重視能資源的管理。公司的能源使用包括電及發電機用柴油，資源使用為水。

策略行動及期程

威盛電子 - 能源使用統計　單位 :GJ

年度	電力(度)	電力(GJ)	柴油(L)	柴油(GJ)	總能源耗用
2021	2,167,428	7,802.74	-	-	7,802.74
2022	2,225,068	8,010.24	13.89	0.49	8,010.73
2023	2,130,034	7,668.12	13	0.46	7,668.58

註 :1 度電為 3.6 百萬焦耳，GJ 為 109 焦耳；1Kcal 為 4,186 焦耳，參照台灣環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，每公升柴油熱值為 8,400Kcal。

註 2:2022 年度報告書針對電力 (GJ) 數值誤植，於本年度一併修正。

能源密集度

威盛電子 - 能源密集度　單位 :GJ/ 百萬營收

年度	電力	柴油	總能源耗用
2021	1.114	-	1.114
2022	0.862	0.00005	0.862
2023	0.607	0.00004	0.607

節能成效

節能專案	能源消耗節約量
• 持續落實辦公室午休時間關燈、夜間、假日由保全人員巡邏關閉燈具及夜間、假日空調使用申請空調等節能管理機制，以降低使用之電量。 • 節能管理的導入，B2.B3 停車位 1/2 及全區樓梯梯間 1/2 部分裝設具無人感測裝置之燈具，可節省照明 50% 用電量。 • 每年度定期進行冰水主機、冰水送風機、全熱交換器等空調設備之年、季、月例行性維養作業，以降低其故障率，提高運轉效率；並於每年度固定編列預算，針對故障率高及運轉率差之空調設備進行汰舊換新工程。	相較 2022 年度節省 95,034 度電，年度減少 4.3%，換算減少 342.12GJ，減少 46.95 公噸 CO2e 排放。



4.3水資源管理

本公司營運活動以辦公室為主，因未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求，取用水為自來水，皆用於生活用水。公司位於台灣北部商辦大樓，非屬水資源壓力地區，本公司對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。本公司持續推動節約用水及省水標章產品使用，包括兩段式沖水馬桶、省水標章水龍頭及感應式沖水小便斗等。2023 年度之用水量較 2022 年增加，係因 2021-2022 年配合防疫採取員工居家辦公之故，辦公室用水大幅減少所致。

水資源使用量

年度	2021	2022	2023
取水量 (百萬公升)	17.51	19.88	21.90
排水量 (百萬公升)	17.51	19.88	21.90
耗水量 (百萬公升)	0	0	0

註：本公司僅有商辦大樓生活用水，故取水量同排水量，無耗水量。



4.4廢棄物管理

本公司為專業之積體電路設計公司，主要從事各種積體電路之開發設計及測試，藉由提昇產品之耐久性及效能，以期達到資源最大限度永續使用之目的。主要產生之垃圾為員工辦公區所產生之一般生活垃圾。產生之事業廢棄物主要為庫存及呆滯料，產出之事業廢棄物類為混合五金類有害廢棄物。包括廢電子零組件下腳品及不良品、附零組件印刷電路板。於每年 12 月配合財會及會計師盤點後依廢棄物清理法之相關規定及 IC Scraped Working Instruction 程序書辦理年度之報廢事宜。

事業廢棄物之報廢委由合格之甲級廢棄物清運及處理商清運離場處理，依廢棄物清理法之相關規定，呈報新北市環保局「廢棄物清理計劃書」，並依相關規定辦理事業廢棄物之產出、暫存、清運之申報。公司成立至今無因違反環保法規之相關規定而遭主管機關開立相關環保罰則之情事。

生活廢棄物部分，本公司落實垃圾減量工作，回收之資源回收物品統一集中於管委會設置之資源回收區，並委合格之乙清業者統一回收再利用。有害廢棄物相較 2022 年度減少 0.05 公噸，減少為 25%。

生活廢棄物處理

減量【Reduce】	減少辦公室之垃圾量，例如紙類減量，減用紙杯
再利用【Reuse】	辦公室用品使用後可有其他用途或重複使用，例如二手紙回收雙面列印
回收再生【Recycle】	將辦公室使用過之物品，全面收回，並做有效分類，如：廢電池、廢紙、鐵鋁罐
再修復【Repair】	辦公室堪用品可修復後再使用，減少資源之浪費，節省採購之費用
拒絕使用【Refuse】	推動辦公室綠色消費，不購買、不使用對環境有污染及無環保概念之物品。

廢棄物處理量 / 單位 : 公噸

廢棄物總類	2021	2022	2023	處置方式	處置位置
有害事業廢棄物	0	0.2	0.15	回收	離廠

註：生活廢棄物為大樓統一集中處理，未統計；有害事業廢棄物以實際申報之處理量為準。



4.5溫室氣體排放

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，威盛電子雖非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，威盛電子自行實施溫室氣體盤查，期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。本公司於 2024 年依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準完成 2023 年度之溫室氣體盤查，並經第三方查證。

本公司排放範疇及排放源對照

類別		設備別(排放源)
範疇一 類別1	1.1 固定式燃燒	緊急發電機(柴油) (CO2、CH4、N2O)
	1.2 移動式燃燒	公務車(車用汽油) (CO2、CH4、N2O)
	1.4 人為系統/逸散	WD-40(CO2)、空調設備、冰水主機、冰箱、飲水機、除濕機、工業設備及公務車之冷媒(HFCs)、化糞池(CH4)、滅火器(CO2、HFC-227ea)
範疇二 類別2	2.1 外購電力	用電設施設備(CO2、CH4、N2O)
範疇三 類別3	3.1 上游運輸	原物料運輸(CO2、CH4、N2O)
	3.2 下游運輸	產品運輸(CO2、CH4、N2O)
	3.5 業務旅運	員工出差(自行開車)、員工出差(計程車)、員工出差(高鐵) (CO2、CH4、N2O)
範疇三 類別4	4.1 採購貨物	採購紙張碳足跡、電力上游開採及輸配碳足跡、柴油上游開採及輸配碳足跡柴油、車用汽油上游開採及輸配碳足跡(CO2、CH4、N2O)

威盛電子 - 依排放源類型分析排放量統計

排放源類型		範疇1 直接排放	範疇2 能源間接	範疇3 其他間接	總排放當量
2021年	排放當量 (公噸CO2e/年)	-	1,103.22	1.82	1,105.04
	氣體別占比(%)	-	99.8	0.2	100.00%
2022年	排放當量 (公噸CO2e/年)	0.04	1,132.56	2.25	1,134.85
	氣體別占比(%)	0.004	99.798	0.198	100.00%
2023年	排放當量 (公噸CO2e/年)	61.1333	1050.6213	257.864	1,369.6186
	氣體別占比(%)	4.46	76.75	18.79	100.00%

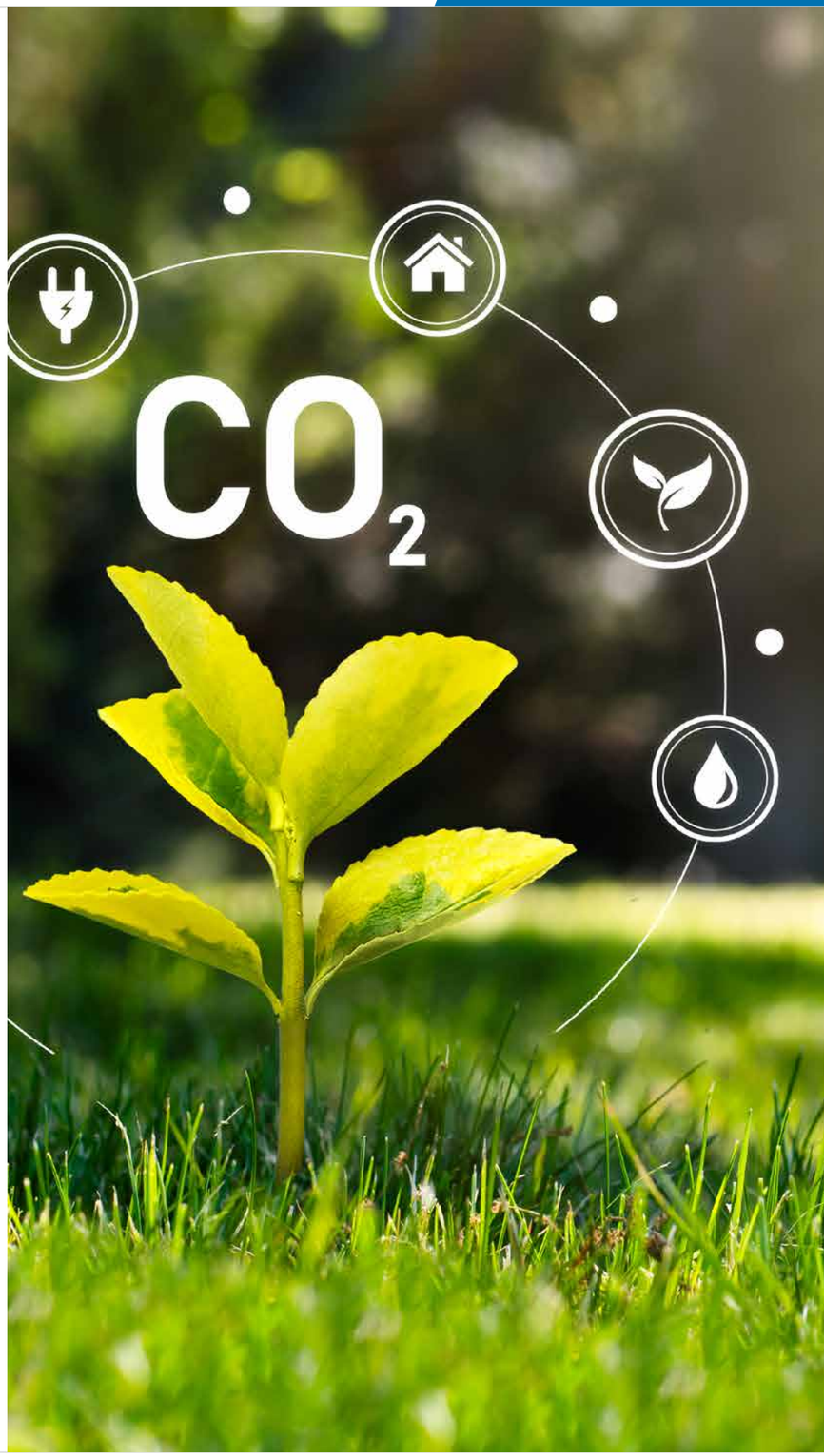
註 1：2021 年度電力排放係數為 0.509KgCO2/ 度，2022 年度電力排放係數為 0.495KgCO2/ 度，2023 年度電力排放係數為 0.494KgCO2/ 度；各排放源之排放係數參照台灣環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 2：2021 年度及 2022 年度僅針對重點排放源實施自主盤查揭露，2023 年度則完整依循 ISO 14064-1：2018 年版溫室氣體盤查指引實施，範疇一及範疇三皆增加排放源，故排放當量高於 2021 及 2022 年度。

註 3：本年度溫室氣體盤查尚未經第三方查證，預計於 2024 年 6 月實施外部查證。

排放強度

年度	營收(百萬)	總排放量(公噸CO2e)	排放強度(公噸CO2e /百萬營收)
2021	7,001	1,105.04	0.16
2022	9,297	1,134.85	0.12
2023	12,639	1,369.6186	0.11



05

社會關懷

5.1 員工結構

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 社會參與

永續績效

SDGs		實績
5 性別平等 8 體面工作與經濟成長 10 減少國內及國家間不平等	5.1 消除對婦女各種形式的歧視 8.7 禁止童工及消除受壓迫的勞工 10.2 促進社經政治的融合 10.3 確保機會平等，減少不平等	• 符合育嬰假，計 2 人申請育嬰留停 • 遵循人權政策具體執行辦法，並透過新人訓練及在職訓練宣導，設置申訴信箱，年度發生違反人權政策的紀錄 0 件 • 女性員工佔全體員工 33.5% • 員工不分男女階層參與績效考核率 100%
4 優質教育	4.3 確保男女都有公平受教機會	• 本公司女性員工平均訓練時數為 12.99 小時，男性員工為 11.38 小時
3 良好健康與社會福利 8 體面工作與經濟成長	3.7 確保將醫療保健納入營運計畫 3.8 取得高品質基本醫療保健服務 8.8 保護勞工權益、促進工作環境安全	• 每 2 年辦理一次員工健康檢查，優於法規要求 • 辦理營養飲食與辦公室運動課程，2023 年總計 10 場次，參與員工 876 人次。 • 維持 0 職災

SDGs		實績
1 消除貧窮	1.3 對底層的人，實施社會保護制度措施	• 二手書回饋金支持「弱勢家庭－兒童課後陪讀」(簡稱「1919 陪讀計畫」)，2023 年度共捐 187 本書 • 配合《舊鞋救命 Step 30》主辦的募集活動，共募集鞋子 201 雙、包包 49 個、衣服 239 件 • 邀請數家弱勢團體舉辦義賣活動，義賣金額共計 54,169 元 • 老人關懷服務，已有 570 家老人安養中心等據點，服務人數達 32,452 人

威盛電子重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；威盛電子還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，威盛電子落實職業安全衛生管理制度，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，威盛電子除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。



5.1員工結構

重大主題	薪酬福利與勞僱關係
政策	• 威盛視員工為公司最重要的資產，如何讓每位員工能安心工作並願意全力發揮，是公司努力追求的目標。透過人力資源政策有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司組織發展之需求。
目標	• 維持具有市場競爭力之薪資水準 • 每年依照員工個人績效貢獻程度 , 適時調整薪資結構 • 員工每半年績效評核完成率達 100% • 提供完善的員工福利制度
負責部門/申訴檢舉機制	• 負責部門：人力資源處 • 申訴機制：員工網站 / 意見回覆區
投入資源	• 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如年終獎金，專案獎金等。並根據年度公司營運狀況和組織結構，以及公司獲利表現，參照薪資市場行情及同業水準，進行地區性的薪資調查，同時考慮個人對公司績效的貢獻度，以制定薪資給付標準，確保薪酬政策符合市場趨勢並保持公平合理。
評估機制	• 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數 • 市場薪資調查 • 公開資訊觀測站資訊揭露

威盛電子平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

威盛電子重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《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》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。威盛電子的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，威盛電子遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，威盛電子亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，威盛電子 2023 年度未有違反人權的紀錄。

5.1.2 員工統計

威盛電子為專業之積體電路設計公司，屬高科技專業領域，對於人員能力具高專業需求，人才養成不易，故我們期望透過福利制度及友善職場環境減少人員異動，達成人才永續。

具體而言，IC 設計產業需要長久穩定人力，全體員工以不定期契約類型（即正職員工）為主，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。本公司由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

威盛電子台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為 100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

統計/年度		2021年		2022年		2023年	
員工總數(註1)		383		368		370	
勞雇合約(註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	246	2	235	0	236	0
	女	124	11	124	9	124	10
地區	台灣	370	13	359	9	360	10
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型(註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	247	1	235	0	236	0
	女	127	8	129	4	128	6
地區	台灣	374	9	364	4	364	6
	海外	0	0	0	0	0	0

註 1： 以當年底（12/31）的員工總數為準。

註 2： 勞雇合約分為非固定期限契約員工（正職）與固定期限契約員工

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，本公司兼職人員為學期實習生，一週工時未達 40 小時）。

註 4： 無時數保證的員工：沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工，其可能需視公司要求而處於可工作狀態，但公司沒有契約義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工，若公司無此類型員工可不揭露。

非員工的工作者

統計/年度		2021年		2022年		2023年	
工作者總數		21		19		20	
契約類型		派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	5	0	4	0	4	0
	女	16	0	15	0	16	0
地區	台灣	21	0	19	0	20	0
	海外	0	0	0	0	0	0

註：本公司非員工的派遣工作者，主要從事文書、總機及庶務工作。

多元化統計/年度		2021年		2022年		2023年	
員工總數(註1)		383		368		370	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	性別 男	248	64.75%	235	63.86%	236	63.78%
	性別 女	135	35.25%	133	36.14%	134	36.22%
	年齡 未滿30	31	8.09%	28	7.61%	26	7.03%
	年齡 30以上未滿50	263	68.67%	241	65.49%	214	57.84%
	年齡 50以上	89	23.24%	99	26.90%	130	35.14%
	學歷 研究所	149	38.90%	141	38.32%	143	38.65%
	學歷 大專院校	227	59.27%	222	60.33%	222	60.00%
	學歷 其他	7	1.83%	5	1.36%	5	1.35%

員工新進與離職統計/年度		2021年		2022年		2023年	
		總數	比例(註2)	總數	比例(註2)	總數	比例(註2)
新進員工							
年齡	未滿30	11	2.87%	13	3.53%	19	5.14%
年齡	30以上未滿50	18	4.70%	12	3.26%	6	1.62%
年齡	50以上	1	0.26%	4	1.09%	2	0.54%
性別	男	13	3.39%	16	4.35%	9	2.43%
性別	女	17	4.44%	13	3.53%	18	4.86%
學歷	研究所	10	2.61%	15	4.08%	7	1.89%
學歷	大專院校	20	5.22%	14	3.80%	20	5.41%
學歷	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
離職員工							
年齡	未滿30	15	3.92%	12	3.26%	9	2.43%
年齡	30以上未滿50	26	6.79%	27	7.34%	13	3.51%
年齡	50以上	4	1.04%	7	1.90%	0	0.00%
性別	男	30	7.83%	30	8.15%	8	2.16%
性別	女	15	3.92%	16	4.35%	14	3.78%
學歷	研究所	21	5.48%	21	5.71%	5	1.35%
學歷	大專院校	23	6.01%	23	6.25%	17	4.59%
學歷	其他	1	0.26%	2	0.54%	0	0.00%

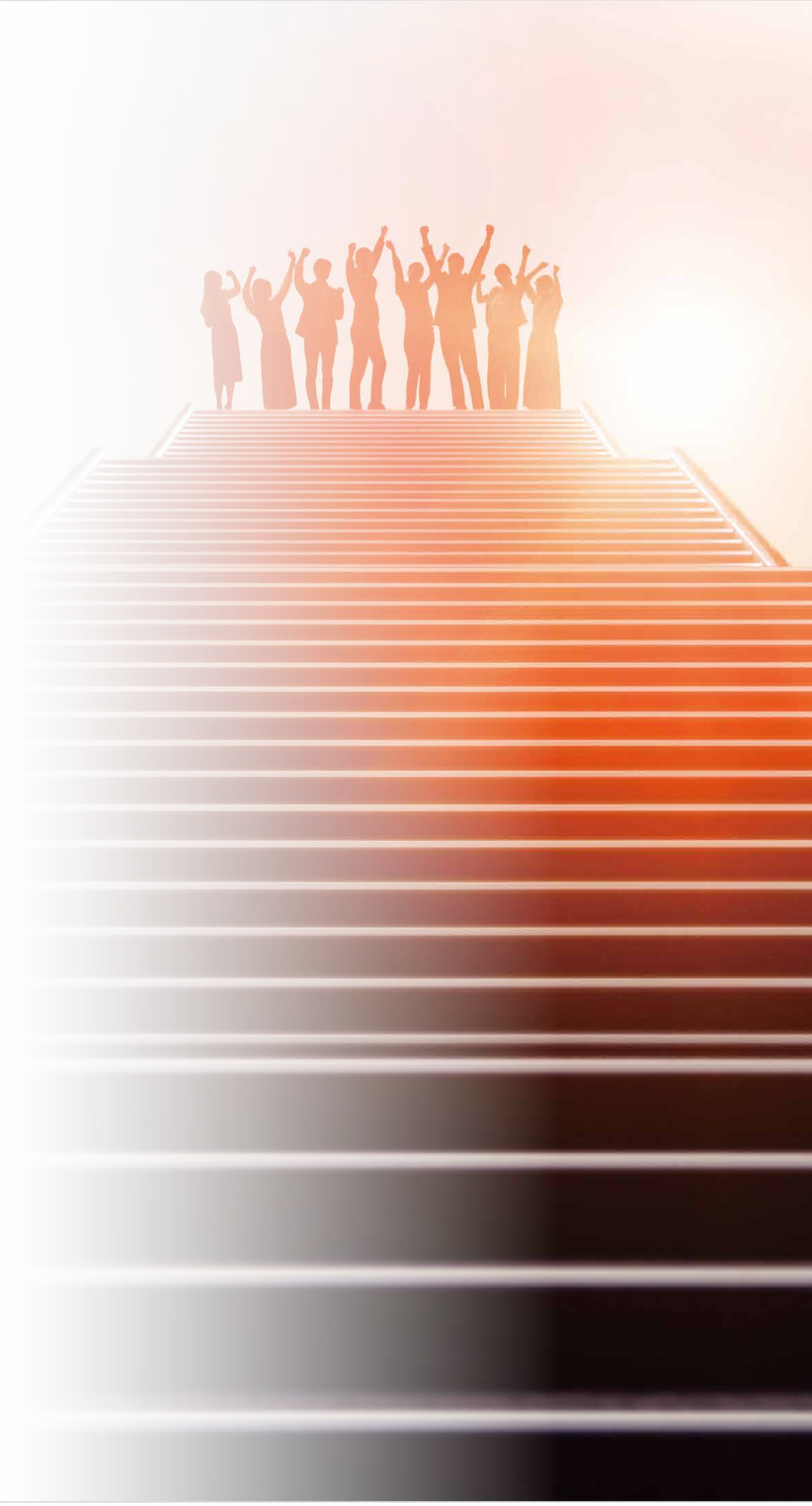
註 1： 請以當年底的員工總人數為準。

註 2： 新進率 =（當年度該類別之新進員工總數 / 當年底全體員工總人數）*100%。

如女性新進員工率 =（當年度女性新進員工總數 / 當年底全體員工總人數）*100%。

離職率 =（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底全體員工總人數）*100%。

如未滿 30 歲離職率 =（當年度未滿 30 歲離職員工數 / 當年底未滿 30 歲員工數）*100%。



5.2適才適任

重大主題	人才培育與留任
政策	• 學無止境 職場永續
目標	• 有效安排人員訓練，提昇在職人員素質，增進工作效率 • 持續優化人力資源管理系統，提昇管理效能與品質 • 員工平均訓練時數目標為 10 小時 (不含在職訓練)
負責部門/申訴檢舉機制	• 負責部門：人力資源處 • 申訴機制：員工網站 / 意見回覆區
投入資源	• 持續辦理專業及管理課程，強化主管和同仁職位所需之能力以創造組織績效。 • 學習系統優化，含線上課程研發，以確保同仁學習品質 • 年度教育訓練計畫據以實施
評估機制	• 2023 年度員工平均訓練時數 11.96 小時 (不含在職訓練)。 • 完成 2023 年度教育訓練計畫及實施。

健全的人力資源是威盛電子得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑威盛電子吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，威盛電子亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

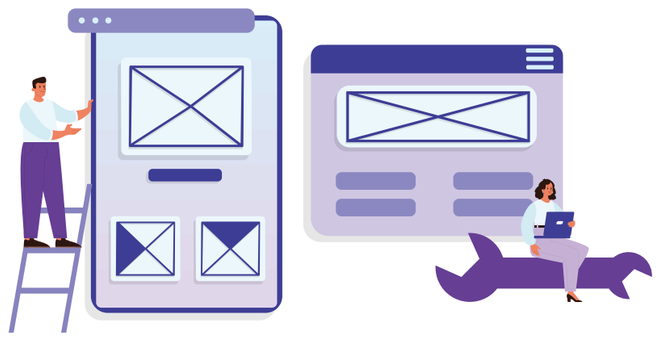
5.2.1 薪酬福利

威盛電子薪酬福利制度係綜合考量公司營運狀況和組織結構，以及公司獲利表現，參照薪資市場行情及同業水準，進行地區性的薪資調查，同時考慮個人對公司績效的貢獻度，以制定薪資給付標準，確保薪酬政策符合市場趨勢並保持公平合理。致力於提供同仁優於當地法令並具有市場競爭力的薪酬待遇。除了包含本薪、津貼等固定薪酬外，亦提供專案獎金、留任獎金、研發專利獎金及年終獎金等。

為了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，並將考核結果納入員工的職場升遷發展考量，為同仁提供廣泛的職涯發展空間。敘薪方面，我們以個人服務年資、學經歷和專業能力為主要考量因素，並不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇。

隨著員工在公司的任職年資增加，產業知識和經驗變得更加嫻熟，公司也樂於與同仁分享獲利，提高同仁對公司的向心力和歸屬感。威盛電子以職務類別和工作績效為敘薪基礎，並且不因性別而有不同待遇，確保各職務類別的敘薪、考核和晉升都遵循相同的標準，以實現性別平等。

為了促進同仁的工作效率，我們提供多項福利措施和舒適的辦公環境，並定期舉辦員工福利活動，幫助同仁減輕工作壓力，同時促進良性的同事互動。考慮到員工需要在工作之餘兼顧家庭發展，我們鼓勵員工請領育嬰假，以支持家庭照護。



全職員工福利項目

- 員工保險(含壽險、意外與醫療)
- 結婚/葬補助
- 三節獎金
- 年終獎金
- 定期健檢
- 員工持股
- 育嬰假、產假、陪產假
- 退休金
- 按摩服務
- 社團活動
- 下午茶點心
- 員工健身房

下午茶點心

星期	一	二	三	四	五
日期					12月1日
點心名稱					盛香珍 丸燒煎餅 海苔芝麻
日期	12月4日	12月5日	12月6日	12月7日	12月8日
點心名稱	萬歲牌 綜合果 烤鹽味	桂格 每日穀珍 鮮蔬野菇		福圓號 亞麻仁 饅頭	愛之味 八寶粥
日期	12月11日	12月12日	NEW 12月13日	NEW 12月14日	12月15日
點心名稱		萬歲牌 藜麥豆奶		統一生機 新鮮甘藷 日式薄餅	統一 番茄汁
日期	12月18日	12月19日	12月20日	12月21日	12月22日
點心名稱	桂格 奇亞籽 鮮奶麥片	萬歲牌 元氣纖果		統一生機 紅藜紫菜 蘇打餅	統一麵包 葡萄吐司
日期	12月25日	12月26日	12月27日	12月28日	12月29日
點心名稱	聖誕節	萬歲牌 脆脆果果		福記 日式油蛋	旺旺黑豆 紅藜米果



員工健身房











員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2021年	2022年	2023年
享有育嬰留停資格的員工人數(註1)	男	18	16	8
	女	7	6	5
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	0
	女	1	1	2
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	1	0
	女	2	1	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)(含提前復職)	男	0	1	0
	女	2	1	2
復職率(B/A)(註2)	男	-	100%	-
	女	100%	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數(C)	男	0	0	0
	女	2	1	1
留任率(C/前一年B)(註3)	男	-	0	0%
	女	0%	50%	100%

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

註 2： 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 3： 留任率 =（前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數）*100%。

最後，為保障員工退休的財務規劃，威盛電子退休金制度分為確定福利計畫 (舊制退休金) 與確定提撥計畫 (新制退休金)。威盛電子相當重視長期付出之員工，頒發年資滿 5 年、10 年、20 年及 30 年之員工久任紀念金幣及感謝卡，並特別設計製作資深同仁訪談影片，感謝員工對威盛的長久付出。

資深同仁紀念金幣照片集錦









確定福利計畫（舊制退休金）：依法定規定勞工退休辦法，並成立勞工退休準備金監督委員會，且每月依薪資費用總額 2% 之比率定期提撥退休準備金並儲存於台灣銀行專戶，以保障勞工權益。

確定提撥計畫（新制退休金）：94 年 7 月 1 日起併行採用政府新制退休辦法，依勞工薪資總所得提撥 6% 至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

福利措施相關照片集錦

本公司鼓勵員工當孝敬父母飲水思源，知恩圖報並能成為付出與多走一哩路的人。每年父親節、母親節均舉辦親手創作心意無價的禮物致贈給自己的雙親或長輩，透過活動培養藝術氣息並沉浸流倘在感恩的季節中，將自己製作的美麗優雅禮物與公司提供溫馨的卡片帶回家中和父母或長輩甜膩分享，表達對雙親的感謝與愛意! 2023 年父親節舉辦職場健走活動及母親節舉辦粉彩舒心畫體驗，另每年舉辦生活美學藝術系列講座，讓員工在工作之餘能沉浸在藝術、人文、旅遊、音樂等文化氣息，培養人文素養，讓研發工作更能貼近人性。























5.2.2 人才培育

對於威盛電子而言，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練是確保人力資本持續增值的重要途徑。威盛電子整體的學習發展策略是以在職訓練為訓練主軸，再根據年度目標和不同業務需求，各以基礎 (新人訓) 、領導 (管理課程) 、專業、自我發展、外部訓練等五大類別，建立完善的教育訓練架構。

新進同仁報到時，由專人宣導公司內部規章制度與職業安全相關知識，並由所屬部門進行工作上專業培訓。為提升同仁的管理及專業技能，威盛電子每年依據公司發展需求擬定企業訓練計畫，確保員工的職涯與組織目標發展得以並駕成長，以實現組織訓練目標；各部門亦依據部門需求擬定訓練計劃，除工作指導及內部訓練之外，輔以派外訓練，與外部機構或學術單位交流學習，精進知識或技能，補足資訊或知識的缺口。

為了落實知識、技能或經驗的傳承，威盛電子推行學習性組織的概念，不論是內部或外部訓練，強調訓練後的知識或經驗分享及實務討論，以達學以致用的成效；另一方面，為了更全面評估教育訓練的成效，主管必須每半年針對部屬同仁參與過的訓練課程進行「訓練成效貢獻度觀察評估」；根據 2023 年主管的評估結果，全體員工訓練後對工作上的貢獻度總平均達到 8.47 分 (滿分 10 分) ，這顯示了主管對部屬參與訓練後的工作專業度與貢獻度，認同達到 84.7% 的成效。



後疫情時代的來臨，2023 年度仍面臨兼顧持續學習與安全防疫的挑戰，公司更積極鼓勵同仁培養自主學習的習慣，接受多元化的學習工具，接觸不同面向的資訊，開拓不同面向的知識與技能。教育訓練單位提供更多樣化的線上課程或資訊，依趨勢或需求調整課程模式，致力提升培訓的內容與效果。因應生成式 AI 橫空出世及資訊知識取得快速容易，2023 年的專業課程安排，亦調高「生成式人工智能」及「資訊安全」等議題的課程比重，其相關課程比例已佔總專業課程一半以上。這調整旨在因應趨勢及滿足同仁實務性的即時需求，同時也為實體及線上課程並行的培訓模式奠定更安全及有效的基礎。

公司員工可透過公司或部門組織中的教育訓練規劃，不論是在工作或訓練課程中，皆可獲得工作上的專業提升及成長，亦可利用資訊多元化的外在資源自我學習。威盛電子將更深化線上課程實施，持續提升同仁的學習成效，利用更多元、更具彈性的學習方式，以確保同仁在不同領域都能不斷提升專業技能。威盛電子致力於實現員工個人與公司共同成長為目標，不斷改進和調整訓練策略與方向，以因應瞬息萬變的環境挑戰。

統計/年度		2021年	2022年	2023年
每名員工受訓平均時數		9.53	12.45	11.96
員工依性別受訓平均時數	女	8.33	12.81	12.99
	男	10.19	12.25	11.38
員工依類別受訓平均時數	管理職	11.42	12.87	13.69
	非管理職	8.86	12.29	11.31

註：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）。
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）。
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）。



5.2.3 人才吸引與招募

重大主題	人才吸引與招募
政策	• 多元招募 適才適所 • 建置品牌 深化價值
目標	• 建置多元招募管道與服務，吸引優秀人才加入 • 建置雇主品牌，提升公司知名度與形象
負責部門/ 申訴檢舉機制	• 負責部門：人力資源處 • 申訴機制：員工網站 / 意見回覆區
投入資源	• 依據年度人力計劃之目標，有效地透過多元管道招募人才，以滿足各單位之人才需求 • 針對校園生態圈經營連結並投入各種資源
評估機制	• 定期召開部門會議，檢視人才招募進度和優化招募工具 • 針對重點學校建立合作關係和參與校園活動

威盛電子以其堅實的核心價值觀成為產業與世界的引領者，秉持「正直：在行為中展現價值，以誠信及專業執行業務」、「積極正向：從挑戰中尋求機會，採取主動並實踐承諾」、「創新：持續挑戰現狀，倡導新科技信念，為人類創造福祉」、「紀律：具研究精神的追根究底，堅持克服困難，追求結果導向，並第一次就把對的事做好」及「客戶信賴：以客戶服務和客戶滿意做為成功指標」，將核心價值融入公司的方方面面，深植於威盛人的 DNA 中，創造一個多元、創新及信任的工作環境，以吸引來自全球的人才，成為威盛大家庭成員，公司與員工秉持著一致目標，持續成長，彼此共榮，永續發展。

人才永續執行策略	
矩陣式分工，提供專業招募服務	將招募流程做專業地分工，由統一窗口的專人專責面談邀約、問題回覆及面談接待，再根據職缺所屬單位由專人進行招募整體流程服務 (Account Service)，達成甄選合適人才之目的，也給予內部與外部顧客專業化與品質化的招募服務，累積正面口碑與品牌形象。
多元招募管道，靈活運用面談工具	透過人力銀行招募管道 (104 人力銀行、Cakeresume 及 LinkedIn)，同時也經營社群媒體 (Facebook、Instagram、PPT、及 Dcard)，藉由多元管道吸引多樣化的國內與海外人才；與資訊 IT 和行銷團隊共同合作，以使用者體驗優化的方式，進行「性向測驗平台」設計，透過視覺感受及順暢操作體驗，強化雇主品牌；此外，後疫情時代，透過工具及方式的混搭運用，以虛實整合的模式結合線上 Microsoft Teams 面談與線下實體面談，解決時間與距離的問題，建立彈性機制。
優化人才資料庫，持續數位化轉型	面臨快速變化與需求回應的時代，持續精進數位平台，搭建專屬的人力資源網站，透過公司人才政策和福利面向，向大眾展現威盛文化與價值，並照護員工寶貴的身心靈，渴望建立與全球優異人才的連結。
建立校園關聯，發掘傑出菁英	持續不斷與國內學校進行人才培育及產業連結計畫。聚焦學校的傑出菁英，包含國立臺灣大學、國立成功大學、國立清華大學、國立陽明交通大學、國立臺灣科技大學及國立臺北科技大學，積極參與校園活動，給予關鍵人才工作機會，同時也推廣與曝光品牌，創造校園關聯與品牌黏著。

威盛電子為促進產業發展，以前瞻性的概念持續提供莘莘學子企業實習機會，針對 AI 人工智能技術領域，分別與國立臺灣師範大學和國立高雄大學的應用數學系締結友好關係，幫助學生提早利用實習方式接軌職場，拓展職涯視野，促進學術和實務的交流。



此外，威盛電子也投入大量資源著力於暑期兩個月密集實習計畫，透過面談篩選等層層關卡，網羅全球百大名校和國內頂尖學校的出色精英實習生，安排人工智慧、物聯網及電腦視覺技術 (例如：智能車載、邊緣、工業及建築解決方案...等) 研發和設計、產品規劃、市場和產品行銷及教育文案企劃...等多元職務實習機會，跨集團企業參訪 Field Trip，畢業學習成果發表會，使實習生除了專業知識與技能的實際應用外，提前體驗職場文化與生活，探索未來與規劃職涯，為實習生在求職和求學履歷上大大加分。而威盛電子也透過實習創造世代交融的溝通對話機會，持續擴大與激盪員工的創新思維，穩健充實組織的成長動能，達成回饋校園實習生培育，傳承學術專業及技能專業、職涯探尋，進而更加鞏固企業核心文化、價值觀及雇主品牌形象。



實習參訪相關照片集錦







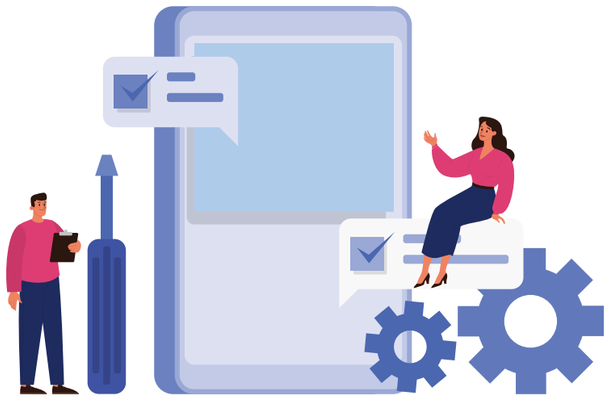


為貫徹環境、社會和公司治理，實踐社會責任面向的人才招募與吸引，威盛電子深信人才是成功的基石，透過人才報到率的提升與離職率的下降，展現文化的歸屬與認同。

年份	人才報到增加率	員工離職下降率
2023年	5%	6.55%

威盛電子在科技產業中具備極高的競爭優勢，延攬與吸引全球優秀人才，推進下一階段的世代交替，培養新血注入年輕創新的力量。再者，也透過不同且多元的招募方法，將五大核心價值「正直」、「積極正向」、「創新」、「紀律」及「客戶信賴」融合在雇主品牌形象中深刻體現在內部與外部的企業文化與價值觀的認同感。

期待每位員工都能夠實現個人目標外，也同時培育更多具有使命感及社會責任感的未來領袖和推手，如同播種後的種子，在未來遍地開花結果，秉持與傳遞威盛電子核心文化與價值，為公司與社會積極付出與貢獻，持續創新、成長及共好的永續經營。



威盛電子留才策略	
面試階段	傳達正確職務內容與溝通求職者需求，避免到職後因訊息落差而導致離職。
新人訓練及關懷	在新人期間，有專責的區域樓層管理師協助新人熟悉行政流程、工作環境；HR 單位給予完整的組織核心價值文化、公司產品及政策、福利制度等介紹之外，部門內 mentor 將給予工作專業指導及關懷，協助其適應環境。
福利制度	提供具競爭力的薪酬制度及完善福利的優質工作環境，另規劃及執行年度調薪、激勵獎金、中長期留任之獎酬等計畫，以激勵並留任優秀人才。
調任安排	經訪談瞭解員工離職之原因，如公司可協助解決，經主管與員工討論並同意後，可調整工作內容或轉調工作地點，使員工仍能繼續工作。
內部徵才	基於適才適所及職涯發展之理念，內部員工可經主管同意後，依職缺提出轉調申請。
主管訓練	舉辦定期或不定期的主管領導及一般同仁的個人管理等成長課程或演講，協助發展短中長期的職涯規劃。
友善職場	致力推動 DEI 價值，並尊重彼此差異，提供公平、無歧視、多元共融、友善包容等職場環境，強化員工身心靈全人照顧，讓員工無後顧之憂能安身安心地發揮所長。
關懷協談	提供生活面、法律面與財務面之免費員工協助方案期能職家平衡與正向溢出效應，並積極營造公司與員工及眷屬之友善關懷關係，提升員工認同感、敬業度與邁向幸福職場。

5.2.4 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。威盛電子恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及人事部門主管等，勞方代表由全體員工選出，代表所有員工，勞方及資方代表各佔 50%，透過會議協調勞資關係，勞資雙方定期溝通對話，促進勞資合作，全體員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，威盛電子亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年威盛電子勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

本公司若有關廠、新設立工廠，造成員工被資遣或是工作地點有異動時，依照大量解僱勞工保護法提前 60 天提報當地政府勞工局及遵守預告期間。



5.3職業安全衛生

威盛電子為提供健康的工作環境，確保工作者安全，落實職業安全衛生管理制度。我們承諾向客戶提供符合相關法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好職災之預防、透過健康促進並邁向友善職場，善盡企業的社會責任。

威盛電子積極並致力於推動勞工安全衛生與健康促進、為降低職業災害發生，依循職業安全衛生管理系統及社會責任國際規範，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合勞工安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

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（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），於疫情期間免費提供同仁快篩試劑。
- 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，於事故調後製作相關宣導，於員工內部信箱中定期發送宣導。

長久以來，我們秉持致力於員工照護、員工健康與安全，善盡企業社會責任並追求企業永續經營，我們始終如一堅信員工的安全健康是企業的無價財產!



安全衛生活動-緊急應變及消防演練集錦









職業安全衛生訓練

2023 年度職業安全衛生訓練成效

訓練課程	說明	2023年達成率
AED暨急救人員安全衛生教育	AED 操作及急救人員訓練	急救課程滿意度 99%。
消防避難引導班訓練	每半年度實施消防自衛編組演練	年度滅火班演練威盛、威宏及威鋒共 42 人參加，到訓率達九成以上；全園區參訓人員為 106 位。
職安健康促進課程	不定期舉辦人因工程系列或營養保健講座，如：學會中醫整復鬆筋，不再筋筋計較、疼痛自療的必修課、上班族也能輕鬆健康煮）等職安健康促進課程	達成率 100%，滿意度 99%。



5.3.1 工作者參與、諮詢及溝通

本公司設置職業安全衛生小組，包括職安人員、職業醫師、心理師、護理人員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。

2023 年度職業安全衛生專責人員在職訓練

課程名稱	日期	人數	時數	總訓練時數	訓練類別
2023 年度勞工安全衛生教育訓練 (5 月新進人員)	2023/5/25	8	3	24	內訓
2023 年度勞工安全衛生教育訓練 (12 月新進人員)	2023/12/14	5	3	15	內訓
職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練 (回訓)	2023/3/14	1	6	6	外訓
職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練 (回訓)	2023/3/31	1	6	6	外訓
2023 年度 3 小時輻射防護教育訓練	2023/5/3	1	3	3	外訓
溫室氣體盤查主導查證員課程	2023/8/15	1	24	24	外訓
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員特殊安全衛生教育訓練	2023/8/31 - 2023/9/4	1	18	18	外訓
【在職回訓】職業安全衛生管理人員在職教育訓練	2023/10/30	1	12	12	外訓
防火管理人 (複訓)	2023/12/26	1	6	6	外訓
加總	-	20	-	114	-

職安申訴流程



5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

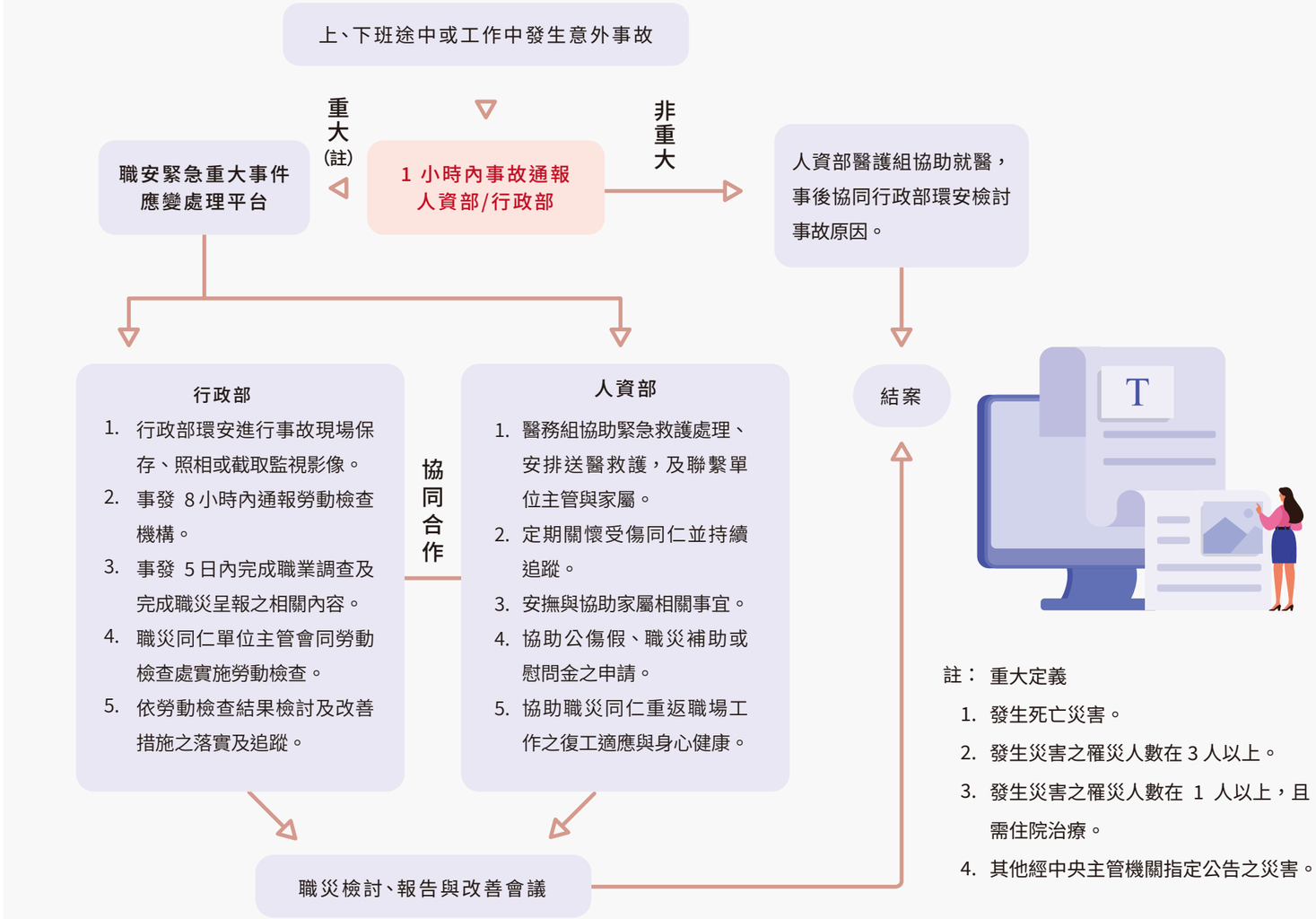
威盛電子危害主要為異常工作負荷及人因性危害。我們建立《人因性危害防止計畫》、《異常工作負荷促發疾病預防》及《職業安全衛生法其工作守則》，以確保危害辨別及風險評估之有效運作。危害鑑別考量日常執行面之工作者作業安全風險及變更衍生之安全風險，評估為高風險項目，經總經理核准後，建立職安衛目標方案要求責任單位據以實施，實施成果由勞安人員追蹤成效。本公司屬辦公作業型態，潛在的職業病為過勞。

我們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，同時更為了確保同仁在工作職場的環境安全，亦針對特殊作業同仁提供每年體檢，監督同仁免於職業危害並提醒落實相關的保護措施。員工情緒壓力部份亦透過同仁填寫的「憂鬱自我評估量表」，讓員工了解自己的心理狀態外，心理師後續會將高風險的同仁進行關懷與追蹤讓員工心理素質優化與強韌。從整體健康檢查、特殊健檢與職安體檢對員工身心靈健康進行全面盤點，分析其優勢、弱勢、增益螺旋、損益螺旋，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。2023 年服務人次為 1346 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。



威盛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，2021~2023 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		2021年	2022年	2023年
總經歷工時		**767,016**	**748,648**	**728,000**
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例(註1)	0	0	0
嚴重的職業傷害(註2)	人數	0	0	0
	比例(註1)	0	0	0
可記錄之職業傷害(註3)	人數	0	0	0
	比例(註1)	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例(註1)	0	0	0
可記錄之職業病(註3)	人數	0	0	0
	比例(註1)	0	0	0

註 1： 公司可自行選擇依據每 20 萬或百萬工作小時計算比率。

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。

「CHR-HR 宣導」

今年參與《康健》第五屆「健康企業公民獎 CHR（Corporate Health Responsibility）」評選，此獎項是響應國際永續潮流評核企業在投資、推動與照護員工身心靈健康管理，實踐 ESG for Health，評比內容包括完整性、創意度、執行面與成效等，分三階段評比，第一階段公司提供優於法規之「知—健康意識」、「動—健康活動」、「健康飲食」、「輔—健康管理」4 大構面書面資料、第二階段完成線上問卷、第三階段進行現場實體簡報及接受學者專家問答等評選，從全國 339 家參與比賽的企業中遴選出 16 家獲獎企業，威盛榮獲 2023 年企業規模 500 人以下銅牌獎，展現公司對員工健康的照護與投注的心力，員工的真健康（Holistic Health）更是我們的軟性競爭力。





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，威盛電子依循 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。

為落實本公司以『創新與關懷促動世界連結』的使命，在員工的健康照護上竭盡全力，始終堅持全人身心靈平衡的照顧。基於此，人資部門除了人才選育用留外，特別設立健康促進組專職維護全員健康，透過聘僱專業職業醫師、護理師以及心理師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。VIA 更以全方位健康管理服務為模式，包括『健康監測與管理』、『職業安全與預防』、『健康促進與維護』與『員工協助方案』四大主軸為員工健康進行把關，積極提升員工健康、福祉與幸福感。

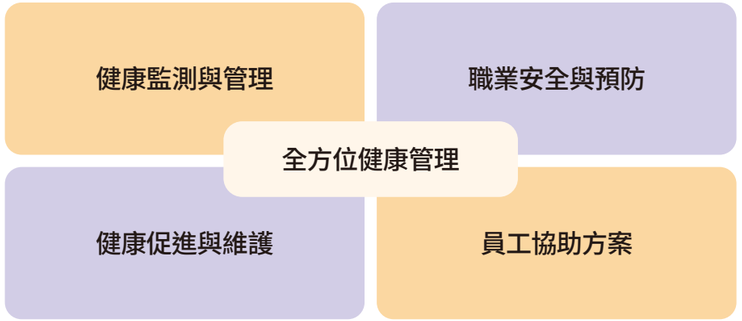
專業團隊	核心職能
職業專科醫師	職業專科醫師每個月駐廠服務一次，針對醫療新知、健檢報告疑慮、傳染病、職業病或是重大疾病與危機事故痊癒後員工復工協助與巡廠，並給予醫療諮詢即時的幫助。
心理諮詢師	每次 50 分鐘、採一對一方式、給予員工心理諮詢、生涯規劃、婚姻輔導、職場抒壓、喪病慰問關懷、員工行為風險與危機管理、員工協助方案、主管諮詢服務、並建置性騷擾、跟騷、性平與職場霸凌等不法侵害申訴窗口與相關協助。
職業護理師	一般及緊急生理照護、傷病分級、進行體能檢測、員工與特殊健檢、健康諮詢、健康照護與管理、健康促進活動辦理。







全方位健康管理服務模式



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，威盛優於法規每兩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。2023 年底編列 2024 年健康檢查預算，應健檢人數為 394 人，健檢補助預算編列 1,266,230 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，健康分類為正常（1 級）、輕度異常（2 級）、中度異常（3 級）與重度異常（4 級），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。



項目	內容
健康檢查	• 公司遴選優質醫療健檢機構，每兩年辦理一次在職人員健康健查；在檢查項目上，除一般抽血、驗尿等基本檢查，更提供多元健康檢查項目，如腹部超音波、癌症指數等，以優於法規之規定辦理。 • 另，亦提供同仁眷屬享優惠項目及價格自費報名。 • 每年辦理特殊危害健康檢查。
健康管理	• 新進人員體格檢查、在職人員健康檢查及特殊危害健康檢查，與檢查結果進行分級管理。 • 健康風險分級及因應措施： 1 級管理措施 (正常)：定期健康檢查。 2 級管理措施 (輕度異常)：疾病預防與健康促進。 3 級管理措施：健康關懷及轉介職醫進行個別諮詢服務。 4 級管理措施：健康關懷、轉介職醫進行個別諮詢服務及工作性質評估與調整。

職業安全與預防

此外避免近年高科技業猝死事件，強化第一時間急救，我們於營運範圍 AED（ Automated External Defibrillator）自動體外心臟除顫器設置，總共設置 AED 共 8 台，不定期實施 AED 之使用及急救訓練，強化大家急救技能。

母性健康保護

當職場環境存在對妊娠、哺乳有不良影響的危害因子時，尤其凸顯母性健康保護的重要性；威盛電子自 2017 年起全面展開「母性健康保護計畫」，掌握全公司母性健康保護名單，於懷孕、產後一年內或仍持續哺乳的女性同仁納為保護對象，依計畫執行名單調查、風險辨識、個別醫療諮詢與配工復工等照顧措施。2023 年有 7 位員工進行風險分級與保護措施，經職業醫師評估結果顯示女性同仁的工作環境與職務內容均屬第一級管理安全等級。同時護理師持續關懷母性健康落實保護措施。





友善多元職場

本公司提供員工信任安全的環境並營造溫馨關懷的心理安全氛圍，不僅積極參與政府推動的健康職場自主認證，且設立多元化管理制度推動職業家庭平衡、職家衝突管理，推動職家正向溢出效應。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，致力打造多元共融幸福溫馨友善職場。

友善職場	說明	2023年執行
醫務室	員工、眷屬、客戶、廠商、供應商等關係利害人均可使用。	使用中
集乳室	員工、眷屬、客戶、廠商、供應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 防治申訴窗口	公開頒佈與修訂『性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法』於員工網站之員工手冊，本公司設有專責單位處理，並設置性騷擾申訴處理委員會，申訴專線電話：02-22185452 轉 867222；申訴專用電子信箱：Care_Online@via.com.tw 不定期以 email 宣導，並規定課長級以上主管必修『職場平權相關法令』與『防治就業歧視』課程，員工選修性別工作平等與性騷擾事件處理流程等教育訓練，確保提高全體員工性平意識、並請外部專家給予擔任性平委員之主管進行專業訓練，新北市政府勞動檢查處不定期前來稽核流程與機制。	辦理主管必修職場平權法令與防制就業歧視法訓練，出席率 100%，滿意度 91%。 未有案件
不法侵害(霸凌) 申訴窗口	公開『禁止職場暴力之管理聲明』於內部網站之員工手冊，表明公司對於霸凌等不法侵害零容忍；制訂『執行職務遭受不法侵害預防計畫』，並成立不法侵害受理窗口，不定期宣導與邀請專家教導員工有關人際界線與溝通技巧等課程。申訴專線：02-22185452 轉 867006，新北市政府勞動檢查處不定期前來稽核。	未有案件
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 • 疫情期間 12 歲以下孩童染疫可申請在家工作 • 辦理兩性健康講座或性平課程	持續落實
員工眷屬關懷方案	如發生意外事故或家中有重大變故時，即時啟動完善的員工與家屬關懷機制，探視、安慰、補助與協助家屬處理應變、喪事協助並且不定期追蹤近況，必要時提供財會、法務等員工協助方案。	1 月 - 4 月疫情期間採電話諮詢與關懷協助，5 月起至醫院探視 2 名住院員工及向家屬表達公司關切與關懷。



健康促進與維護

健康的員工是維繫企業正常營運的基石，公司同仁平時肩負創新研發之工作責任，根據職安法規及同仁身心健康需求問卷，亦特別規劃客制化健康講座、友善關懷職場計畫等活動，包括：針對居家上班同仁的肌肉骨骼傷害預防，規劃人因系列講座，避免未妥善安排居家辦公環境而造成的姿勢性痠痛。另運用統整性主題的設計，循序引導參與同仁從覺察自身諸多壓力源出發，省察自我身心修護、促進睡眠認知與健康行為、同理心與關懷訓練；此外，配合健檢報告，員工因長期久坐辦公室，代謝症候群嚴重，辦理營養飲食與辦公室運動課程，2023 年總計 10 場次，參與員工 876 人次。



健走生活運動會

每年夏天都會辦理『健康提升計畫 - 團隊減重活動』，今年透過 Walkii APP 的團隊與個人健走活動響應『健走生活運動會』，只要走路時攜帶手機或是配戴運動手錶即可參與活動，不僅能養成走路運動的習慣也能節能減碳，透過組隊報名一起完成團隊任務贏得獎金。還可進一步加入團隊減重活動，改善健康，消除壓力，參與減重同仁需要進行前測與後測，同時安排營養學專家教導如何健康吃、體適能老師教導運動與核心肌群等，透過個人積點活動及團體獎金提高參加動機，鼓勵員工開始注意自己的飲食、養成運動的習慣並能學習健康新知，享「瘦」生活!









社團活動









員工協助方案 (EAP)

本公司不僅重視職場健康安全，更著眼於員工的行為安全與情緒議題，透過聘請專業的心理師，配合公司核心價值並延續公司『以創新及關懷促動世界連結』使命，規劃建置專屬科技人的員工協助方案（Employee Assistance Programs, 簡稱 EAPs），期望透過協助解決員工在健康面、工作面與生活面所遭遇的問題，並依據職場健康心理學跨層次規劃，從組織層面源頭進行管理為初級預防開始著手，當員工或團隊面對問題與壓力源時強化其改善技巧與資源做為次級預防；最後則進行個人諮商或轉介等三級處理方式使員工能以健康的身心專注工作，提升工作績效，減少遲到、曠職與離職的沉默成本，增進員工的福祉。2023 年度共協助 25 人次，使用率 6.9%。

COVID-19 重大傳染病防治與管理

因應疫情穩定，威盛配合政府政策逐步放寬防疫措施並於 5/1 起防疫鬆綁，輕症免通報免隔離等回歸正常管理，整體確診 60%，為 3 年多防疫戰鬥的日子劃下句點，邁向疫後新生活。

2023 年後疫情時代應變措施：

鬆綁措施	說明
盤點防疫物資並捐贈附近機構	• 每名員工發放 5 劑試劑並進行造冊與相關作業。 • 防疫物資（N95、試劑、醫療口罩）分批捐贈社區機構，包括：財團法人晨光社會福利基金會、華山基金會新店愛心天使站、勵馨基金會、新家老人長期照顧中心養護型、溫昕老人養護中心。
疫苗施打登入與覆蓋率統計	• 第一劑 82.95%；第二劑 80.15%；第三劑 55.98%；第四劑 13.49%；第五劑 1.27%；第六劑 1.02%。
海外協助與跨集團溝通交流	• 協助大陸深圳 HR 應對 Omicron 疫情管控策略、相關措施、提供集團公告資訊與經驗分享。 • 深圳 HR 數次電話與信件交流並提供防疫諮詢、策略與措施的協助。 • 與 TVBS 與 HTC 交流防疫措施與施行。

5.4社會參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，威盛電子透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象，致力讓社會變得更美好。

捐二手書陪讀行動	長期配合中華基督教救助協會鼓勵員工 365 天，天天捐出二手書，並將二手書回饋金支持「弱勢家庭－兒童課後陪讀」(簡稱「1919 陪讀計畫」)。讓員工的愛書可以發揮再閱讀的功能，且能資助陪讀計畫，讓弱勢孩子因員工的幫助得以健康成長。2023 年度共捐 187 本書與回饋金 $370 元。
集舊鞋助海外學童	配合《舊鞋救命 Step 30》主辦的募集活動，鼓勵員工捐贈無破損的舊鞋提供肯亞、烏干達、坦桑尼亞貧困地區、撒哈拉沙漠以南的學童有鞋可穿，鼓勵員工參與公益活動，讓愛心能成為非洲偏鄉孩童的祝福。共募集鞋子 201 雙、包包 49 個、衣服 239 件。
捐血救人公益活動	配合園區神腦基金會每年夏季與冬季二次於中庭辦理聯合捐血活動，鼓勵員工挽袖捐贈熱血救人一命，鼓勵參與公益，付出心力，回饋社會。
聖誕聯歡義賣活動	邀請數家弱勢團體舉辦義賣活動，計有中華民國自閉症總會 (星兒工作坊)、新北市糕菲膳工坊、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、中華善愛社福協會附設小豆苗小作所、天使心家族社會福利基金會、台北市勝利社會福利事業基金會 (新北市樸樹咖啡樹林店 PURE COFFEE)，金額共計為 NT$54169。













社會投資與貢獻 - 信望愛慈善基金會

威盛電子不僅發展科技，多年來更不忘關懷社會的使命，將科技與關懷結合發揮影響力。我們贊助威盛信望愛慈善基金會，以舉辦社會福利慈善事業、扶助弱勢團體及參與社會公益活動，如：投入社區、安養院、醫院病房探訪等服務及關懷工作、捐助弱勢族群之急難救助、幫助原住民及偏遠地區災民生活環境改善及醫療服務、關懷國內外兒童（孤兒）、青少年及老年、婦女等福利工作並協助低收入戶等之捐助活動、舉辦生活、文化、藝術、資訊、健康、心靈、親子、人際關係等講座、協助各慈善團體，增進貧民生活及改善偏遠地區之環境和災民災後重建、心靈輔慰等社區關懷工作，贊助各慈善及愛心公益活動等。促進社會之安和樂利，發揚信望愛精神。

公益活動	成立宗旨	服務內容	服務成果
同仁重大事故子女教育基金補助	任職於本公司期間，員工因疾病或因交通事故致死或符合團保訂定的全殘廢項目之一，如育有未滿18歲以下孩童均可申請教育補助。	幼兒園每學期每名補助15,000元；小學生7,000元；國中生8,000元；高中（職）10,000元。	102年成立迄今，本公司計有3名因故死亡員工，共計7名子女仍持續申請補助中。
兒童、國中課後關懷服務	透過課業輔導、品格教育課程、來幫助弱勢家庭、受虐與被家暴的兒童們建立正確的人生價值觀，並在課業、人品、人際關係及處理事情的能力，擁有一定的水準，將來長大或是進入職場工作後，能成為社會國家的棟樑人才。	1. 舉辦國小、國中課後輔導班輔導學生課業。 2. 舉辦固定品格研習營來建立學生們正確的價值觀。 3. 寒暑假舉辦兒童與國中營會。	2022年獲得新北守護兒少小衛星好夥伴獎。2023年計服務2,647人次。
老人關懷服務	因應超高齡社會，關懷安養中心或養老院的住民其身心靈並協助長輩找回自我的尊嚴，增加社群活動，能健康終老。	透過團康活動、學習課程、節慶生日慶祝、戲曲表演、臥床陪伴或健走等活動傳達愛與關心。	已有570家老人安養中心等據點，服務人數達32,452人。


用餐


作業指導


品格教育影片


遊戲休息時間


營會活動照片





安養院：全家
活動內容：快樂敬拜
主責活動者：胡愛琴



安養院：承安
活動內容：快樂敬拜
主責活動者：胡愛琴



安養院：富祥
活動內容：春聯說聖經故事
主責活動者：劉春香



安養院：頤園
活動內容：床邊關懷
主責活動者：李岫霞



安養院：豪族貴門
活動內容：聖誕節活動　跳舞
主責活動者：胡愛琴



安養院：永安
活動內容：聖誕節送聖誕糕
主責活動者：劉春香

威盛用科技幫助教育，讓教育改變社會

教育是改變世界，改變一個人的最佳途徑，始於這樣的理念，開始了我們發展威盛學習吧的行動。威盛學習吧 (LearnMode) 是一個開放與共享的公益平臺，期望透過科技縮減城鄉差距與數位落差，是由威盛電子一群關注數位教育的夥伴們所開發的教育平台。

學習吧致力於透過科技，讓老師更容易照顧到每個孩子的需求，增加教學備課效率，平臺提供 K-12 各學科素養內容、以及符合時事的特色主題課程，加上「口說朗讀」與「語音辨識」工具，讓老師一站整合快速線上備課、讓學生在高互動的聽說讀寫中培養自學力，同時記錄學習歷程。

學習吧讓孩子擁有免費且豐富的線上課程，從練習閱讀開始，到各種課內外知識，學習吧會給你最即時的回饋，也會有好多朋友一起挑戰學習活動。除學習各學科內容、以及符合時事的中、英文與 AI 主題課程，可以提升閱讀素養與整體能力。

在經營規劃學習吧教學平台上，致力於推動語言能力的強化，運用科技開發 AI 語音辨識學習診斷系統，包括中英文閱讀朗讀語言能力，2022 年開始配合 2019 課綱推動本土語言，發展閩南語 AI 語言辨識教學平台；學習吧目前註冊人數：400 萬人，2023 年活躍人數：510 萬人，是台灣最活躍的線上學習平台之一。在 COVID-19 疫情期間 2021/5/17-5/23 全國防疫停課第一週，平均每天有超過 30 萬 -50 萬人使用學習吧平台，這都是我們長期以來為致力於推動教育不遺餘力發展學習吧的長期計劃與成果。



06

附錄

附錄一GRI Standards

附錄二SASB及產業指標

附錄三TCFD及氣候專章

附錄四第三方查證聲明書

附錄一:GRI永續性報導準則對照表

使用聲明	威盛電子股份有限公司已依循GRI 準則報導2023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	本公司屬半導體產業，尚無GRI行業準則
註	於主題前標示*者為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	4	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	4	
	2-4	資訊重編	編輯方針	4	為首本報告書無重編情形
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	4	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	6	
	2-7	員工	5.1 員工結構	60	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工結構	60	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 治理實務	16	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理實務	16	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理實務	16	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 治理實務 2.3 風險管理	16 22	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 治理實務 2.3 風險管理	16 22	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續發展策略	12	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-15	利益衝突	2.1 治理實務	16	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 治理實務	16	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理實務	16	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理實務	16	
	2-19	薪酬政策	2.1 治理實務	16	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 治理實務	16	
	2-21	年度總薪酬比例	--	--	保密規定限制屬公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	2	
	2-23	政策承諾	1.2 永續發展策略	9	
	2-24	納入政策承諾	1.2 永續發展策略	9	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 治理實務 2.3 風險管理	16 22	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 治理實務	16	
	2-27	法規遵循	2.2 誠信經營與法規遵循	21	
	2-28	公協會的會員資格	1.3 參與外部組織	12	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.4 利害關係人經營	26	
	2-30	團體協約	5.2.3 勞資溝通	67	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	2.4 利害關係人經營	26	
	3-2	重大主題列表	2.4 利害關係人經營	26	
*公司治理					
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	2.1 治理實務	16	
*法規遵循					
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	2.2 誠信經營與 法規遵循	21	
*創新研發					
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	2.4 利害關係人經營 3.1 產品概況	26 32	
*資訊安全					
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	2.4 利害關係人經營 2.3 風險管理	26 49	
*綠色產品					
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	2.4 利害關係人經營 3.1 產品概況	26 32	
*客戶服務					
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	2.4 利害關係人經營 3.2 客戶服務	26 49	

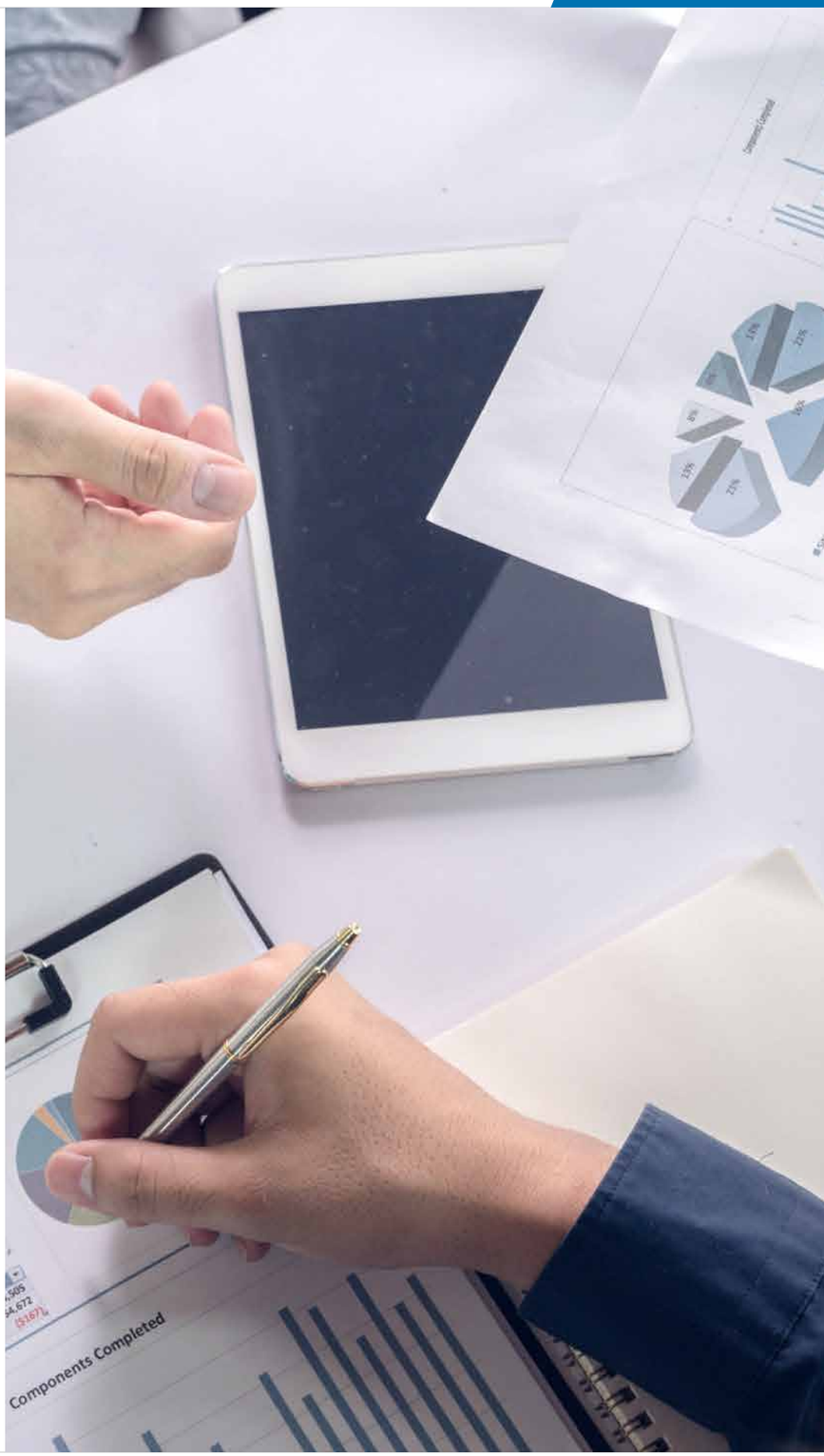
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
經濟面					
財務績效					
重大主題	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	50	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷管理	53	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2 適才適任	62	
社會參與					
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會參與	80	
環境面					
能源管理					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	55	
	302-3	能源密集度	4.2 能源管理	55	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	55	
水資源管理					
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.3 水資源管理	56	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	56	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	56	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
		廢棄物管理			
GRI 306： 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	56	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	56	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	56	
		*供應鏈環境評估			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 利害關係人經營	26	
GRI 308： 供應商 環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.3 供應鏈永續	49	資訊無法取得 / 不完整部分揭露
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊， 以及所採取的行動	3.3 供應鏈永續	49	資訊無法取得 / 不完整部分揭露
		社會面			
		*勞雇關係			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 利害關係人經營 5.1 員工結構	26 60	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 適才適任	62	
	401-2	提供給全職員工 （不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 適才適任	62	
	401-3	育嬰假	5.2 適才適任	62	
		勞/資關係			
GRI 402： 勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	2.4 利害關係人經營 5.1 員工結構	26 60	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
		職業安全與衛生			
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	70	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	70	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	70	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	70	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	70	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	70	
	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	70	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	70	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	70	
		*人才培育與留任			
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 利害關係人經營 5.2 適才適任	26 62	
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 適才適任	62	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 適才適任	62	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 員工結構	60	
		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	5.1 員工結構	60	

附錄二：永續會計準則SASB對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	備註
溫室氣體排放	TC-SC-110.a.1	(範疇一) 總排放量來自全氟化合物的總排放量	量化	4.5 溫室氣體管理	
	TC-SC-110.a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化	4.5 溫室氣體管理	
製造過程中的能源管理	TC-SC-130.a.1	能源總消耗量 使用電網站總能源消耗比例 使用再生能源佔總能源消耗比例	量化	4.2 能源管理	未使用電網站能源及再生能源
水資源管理	TC-SC-140.a.1	總取水量及屬於高水壓力地區比例 總耗水量及屬於高水壓力地區比例	量化	4.3 水資源管理	本公司營運據點為台灣北部，非屬高水壓力地區
廢棄物管理	TC-SC-150.a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	4.4 廢棄物管理	
員工健康與安全	TC-SC-320.a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	質化	5.3 職業安全衛生	
	TC-SC-320.a.2	因違反員工健康和安全有規的法律事件而造成的金錢損失總額	量化	2.2 誠信經營與法規遵循	2023年無違反法規事件
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330.a.1	說明(1)外籍員工及(2)海外員工比例	量化	5.1 員工結構	本年度範疇以台灣營運據點為主，未統計海外員工
產品生命週期管理	TC-SC-410.a.1	包含IEC62474物質的產品收入	量化	3.1 產品概況	不符合IEC62474之產品收入比例為0%
	TC-SC-410.a.2	處理器的整體系統層面能源效率: (1)伺服器 (2)桌上型電腦 (3)筆記型電腦	量化	--	本公司非屬終端產品製造商，不適用
原物料採購	TC-SC-440.a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	定性	3.1 產品概況	
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520.a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	2.2 誠信經營與法規遵循	2023年無違反法規事件，損失總額為0元



證交所永續揭露指標-半導體業

編號	指標	指標種類	單位	報告書內容章節
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	4.2 能源管理 本公司無使用再能源
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m^3)	4.3 水資源管理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t), 百分比(%)	4.4 廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%), 數量	5.3 職業安全衛生
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	4.3 廢棄物管理
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	3.1 產品概況
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	2023 年度未發生任何相關訴訟，損失總額為 0 元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	IC、智能產品及其他 81,039 仟顆





附錄三:TCFD揭露項目對照

面向	TCFD揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	4.1 氣候變遷管理	54
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4.1 氣候變遷管理	54
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.1 氣候變遷管理	54
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	4.1 氣候變遷管理	54
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	4.1 氣候變遷管理	54
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.1 氣候變遷管理	54
	組織在氣候相關風險的管理流程	4.1 氣候變遷管理	54
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	4.1 氣候變遷管理	54
指標和目標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	4.1 氣候變遷管理	54
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	4.1 氣候變遷管理	54
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	4.1 氣候變遷管理	54

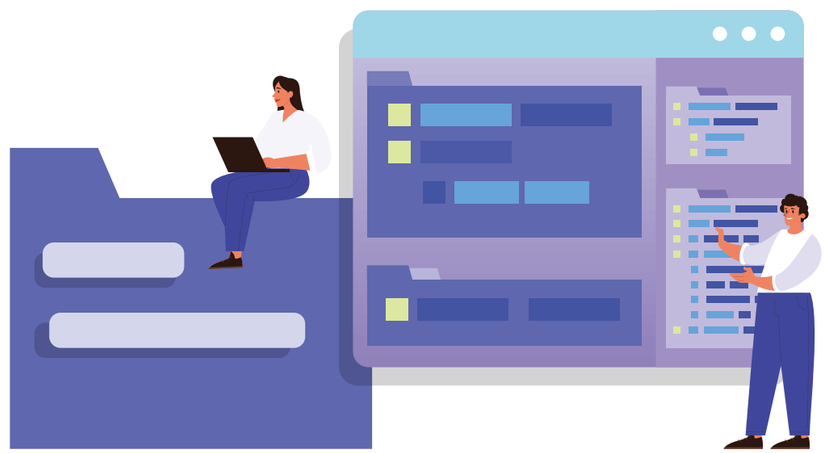


上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	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	• 氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題每年向董事會報告，由董事會監督執行成效。2023 年度已於 11 月於董事會報告 • 由總經理擔任主任委員，組織成員實施風險鑑別、評估、處理。
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)	風險與機會項目 / 財務衝擊及因應機制 提高溫室氣體排放定價：氣候變遷因應法，政府將 2050 淨零排放入法，並將於 2025 年度針對直接排放或間接排放高排放產業徵收碳費。此構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加，但現階段本公司非屬高碳排放產業，故對整體營運財務衝擊程度不致構成太大影響。考量未來本公司除確定 2024 年將實施全面的溫室氣體盤查外，也將針對購買綠電、生質能源及碳權等部分，開展評估作業，並訂立減碳目標，若依據 2023 年度排放量 1,100 公噸 CO2e，每公噸 500 元計，預估每年增加 55 萬元費用，短期增加 275 萬元，屬低度衝擊。 降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化：因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成辦公大樓淹水，影響公司之營運，經評估後可能造成財務低度損失。本公司因應措施為落實排水系統的維護並建立颱風、暴雨緊急應變計畫以減少立即性風險。大樓已完成防水工程，天災保險、擋水牆增購，每月實施抽水馬達排水設施維護，故此風險對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。 原物料成本上漲：因氣候變遷包括歐盟 2023 年起試行碳關稅申報，2026 年度開始徵收，造成大宗商品原物料生產成本及運輸成本提高，進而對營運造成影響。因應方案為模組最小化設計減少原物料使用，強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本漲幅擴大；2026 年起實施產品碳足跡並透過綠色設計環保設計減少碳成本。預估短期採購成本增加約 15%，屬中度衝擊。 平均氣溫上升：平均溫度持續上升，以致能源消耗量增加，營運成本增加，台電統計因應全台均溫上升 1 度，以致增加 6% 的用電量，若電價單價穩定不變下，以現階段升溫 1.5 度管制目標估計，短期五年增加約 45% 用電量及衍生電費，屬中度衝擊，因應方案包括冷凍空調設備更新，增加再生能源使用比率等。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	
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	依循風險管理政策實施下列 • 永續發展委員會委員評估 ESG 風險時，同步針對氣候風險展開評估。 • 永續發展委員會會議討論決議重大 ESG 風險及氣候風險，並經董事長核定。 • 依據核定 ESG 風險及氣候風險，設定執行策略目標。 • 每年於董事會報告 ESG 風險及氣候風險執行情形，前次報告為 2023 年 11 月。
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。	本公司參考 1.5°C(Net Zero Scenario) 作為轉型風險情境於風險委員會會議中進行討論，碳成本衝擊度大，每噸碳 500 元估算，若參考 2023 年度排放量估 1,100 公噸計算，約每年增加約 55 萬元。 使用 TCCIP(氣候變遷整合服務平台) 所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用 RCP8.5 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，以世紀中 2050 年度升溫 1.9°C，台電統計因應全台均溫上升 1 度，以致增加 6% 的用電量，則每年增加 11.4% 用電量及電費。

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。	平均氣溫上升：1. 導入空調系統更換為能效 1 級產品 2. 建置儲能系統，提升能源使用效率 資源效率提升及低碳產品： 1. 強化供應鏈管理，提升產業節能減碳效益。 2. 研發中心產業碳排放議題需求，亦朝向節能高效、碳排監控方向進行規劃，完成低碳商品研發以符合企業對於節能商品的需求。 相關指標目標： 1. 2024 年開始導入 ISO14064，並通過第三方查證。 2. 持續提升產品效能，降低生產能耗，提高產品毛利，每年至少提出一項專案。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制	尚未實施內部碳定價
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。	**減排目標** 相較基準年 2023 年度 2030 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 20% 2040 年度溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減排 30% 2050 淨零排放 **策略行動** 1. 透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備 (2024~2030 年) 2. 冷凍空調系統全面替換為能效 1 級 (2024~2030 年) 3. 太陽能建置自用 (2030~2040 年) 4. 購買再生能源憑證 (2030~2040 年)
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 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 / 百萬元）、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係屬自主管理與自願揭露，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未經外部第三方驗證機構確信。

類別	2023		2022		確信機構及確信情形說明 (查證證書)
範疇一	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	
母公司	61.1333	0.0048	0.04	0.000004	
範疇二	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	
母公司	1,050.6213	0.0831	1,132.56	0.1218	未實施確信
範疇三	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	
母公司	257.8640	0.0204	-	-	

註：2022 年度營收 9,297 百萬，2023 年度營收 12,639 百萬；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。

減排目標	策略行動	計畫時程
相較基準年2023年度 2030年度溫室氣體排放範疇1+範疇2減排20% 2040年度溫室氣體排放範疇1+範疇2減排30% 2050淨零排放	1.透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備 2.冷凍空調系統全面替換為能效1級 3.太陽能建置自用 4.購買再生能源憑證	1. 2024~2030年度 2. 2024~2030年度 3. 2030~2040年度 4. 2030~2040年度
本公司以2023年為基準年，預計自2024年度開始揭露達成情形。		



格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

威盛電子股份有限公司
2023 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2405001

威盛電子股份有限公司(以下簡稱威盛電子)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織，格瑞驗證除了針對該公司 2023 年永續報告書進行評估和查證外，與威盛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盛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。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於威盛電子提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論，因此審查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。對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由威盛電子回覆。

保證範圍

威盛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盛電子在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估威盛電子遵循 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

我們總結威盛電子之永續報告書內容，對於威盛電子的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關威盛電子 2023 年的經濟、社會、環境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盛電子對鑑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。我們認為威盛電子所提供的證據足夠以表明其依循 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盛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；
- 與威盛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盛電子之績效數據；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對威盛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

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

細審查結果如下：

包容性

威盛電子已建立與主要利害關係人合作的過程，包含員工、客戶、供應商、銀行、政府機關、股東/投資人及社區等，於 2023 年展開一系列利害關係人活動，涉及經濟、社會、環境和公司治理等一系列重大主題。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了威盛電子的包容性議題。

重大性

報告書已載明威盛電子所關注環境、社會和公司治理等主題，並鑑別出 9 項重大主題包括綠色產品、供應鏈環境評估、人才培育與留任、客戶服務、勞僱關係、資訊安全、創新研發、法規遵循及公司治理等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了威盛電子的重大性議題。

回應性

威盛電子執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括公開資訊觀測站、股東會、法人說明會、供應商會議/問卷、客戶會議/滿意度調查、勞資會議、員工申訴電子信箱及社區會議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盛電子的回應性議題。

衝擊性

威盛電子已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。威盛電子已建立監督、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，本報告涵蓋了威盛電子的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

威盛電子提供有關依循 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盛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

本獨立保證聲明書的意見聲明供威盛電子使用。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保證意見聲明書。

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，且接受過如 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 2024 年 05 月 15 日簽署發行

簽證　陳文俊 總經理

AA1000
Licensed Report
000-250/V3-Z8BZB

2023威盛電子
永續報告書
Sustainability Report