



2022威盛電子永續報告書

Sustainability Report



目錄

| | | | | | |
|----------|-------------|-----------|-----------|---------------|------------|
| 0 | 前言 | | 45 | 附錄 | 111 |
| | 目錄 | 01 | | 第三方查證聲明書 | 112 |
| | 經營者的話 | 02 | | GRI Standards | 113 |
| | 編輯方針 | 04 | | SASB 及產業指標 | 120 |
| | | | | TCFD 及氣候專章 | 122 |
| 1 | 威盛概況 | 06 | 4 | 環境保護 | 65 |
| | 1.1 公司簡介 | 07 | | 4.1 氣候變遷管理 | 68 |
| | 1.2 永續發展策略 | 11 | | 4.2 能源管理 | 72 |
| | 1.3 參與外部組織 | 16 | | 4.3 水資源管理 | 73 |
| | | | | 4.4 廢棄物管理 | 74 |
| | | | | 4.5 溫室氣體管理 | 75 |
| 2 | 公司治理 | 17 | 5 | 社會關懷 | 77 |
| | 2.1 治理實務 | 19 | | 5.1 員工結構 | 78 |
| | 2.2 誠信經營 | 28 | | 5.2 人才永續 | 81 |
| | 2.3 風險管理 | 31 | | 5.3 職業安全衛生 | 88 |
| | 2.4 利害關係人經營 | 36 | | 5.4 社會參與 | 105 |



經營者的話

致關心威盛永續經營的朋友：

2022年度全球持續受新型冠狀病毒肺炎(COVID-19)影響、中美貿易戰爭的延續及國際貿易保護主義的衝擊，使得整體全球市場具備高度的不確定性風險。威盛在此環境中，經營團隊持續落實經營計畫，包括建置完備的全球供應鏈系統，提供在地化的服務，成為跨國客戶營運管理之堅強後盾。2022年度持續推出智能產品，包括威盛智能邊緣系統、威盛 Mobile360 商業車用安全系統等，協助產業升級，達成智慧車載安全，並推動智慧工廠與智慧建築等智慧物聯網全方位解決方案。2022年度營收創新高，較前一年成長32.8%。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。

2022年度公司治理面成果如下：

- ✦ 2022 年度公司治理評鑑位居上市公司排名第四級距36%~50%。
- ✦ 為深化威盛永續發展能力，我們於2022 年度將原企業社會責任推動單位，更名為永續發展委員會，由董事長負責永續發展之監督管理。
- ✦ 2022 年度強化董事會成員績效評比獨立性與公正性，首次委由財團法人中華公司治理協會完成評估。

「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；2022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。

2022 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
- ☑ 威盛電子統計近三年累計無災害工時2,347,432 小時
- ☑ 照護員工健康，年度員工健檢率達93.6%
- ☑ 開放共享公益平臺威盛學習吧(LearnMode)，2022年活躍人次達537萬人次



「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：

🔦 2022年度用電量較基準年2020年度節省1,012,106kWh，減少515噸CO₂e 排放。

🔦 2022年度用水量較基準年2020年節省2,068,000公升。



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；2022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、EHS管理、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)2022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)首次發行，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，採用最新「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」編製，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，最後經由董事長與總經理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、環境及人之衝擊度評估 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 | 呈報董事長/報告書發行 | 永續發展委員會 |

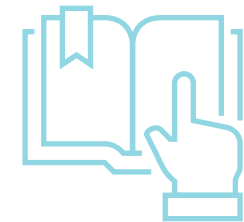
發行日期與週期

本公司每年發行，報告發行時間如下：

上次發行時間：本報告書首次發行。

本次發行時間：2023年9月。

下次發行預定：2024年6月。



重編情形

本報告書為首年發行，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。

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/>



1 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。威盛總部位於台灣新北市，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11日 |
| 各區營運據點 | 營運據點數(9) 台灣 (新北市、新竹、高雄) 中國 (北京、上海、深圳、香港) 美國 (加州) 日本 (東京) |

| | |
|----------|--|
| 集團全球員工人數 | 1223人 |
| 主要產品/服務 | 智慧車載解決方案 智慧工業解決方案 智慧建築解決方案 智慧邊緣解決方案 x86中央處理器及邏輯晶片組 |
| 產量 | IC、智能產品及其他126,214仟顆 |
| 資本額 | 49.7億元新台幣 |
| 2022年營業額 | 93.0億元新台幣 |

註：員工人數統計至2022.12.31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 | 52.38 | 8.49 | 39.13 |

註：統計至2023年4月18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、領域解決方案以及智慧設備之供應商等。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：本年度報告書首次發行，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 | <ul style="list-style-type: none"> • 股票上市 • 併購Cyrix及Centaur跨足X86處理器市場 |
| 2000 | <ul style="list-style-type: none"> • 市值達42億美金，為全球最大主板晶片供應商 |
| 2001 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |

| 年份 | 事蹟 |
|------|---|
| 2010 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 推出業界首款X86無風扇四核處理器 |
| 2012 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |
| 2013 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 推出威盛ARTiGO A900 Android系統 |
| 2015 | <ul style="list-style-type: none"> • 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ARTiGO A820企業IoT閘道系統 • 推出威盛EPIA-E900 Pico-ITXe主機板 |
| 2016 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |

| 年份 | 事蹟 |
|------|--|
| 2017 | <ul style="list-style-type: none"> • 推出首款VPai720° 全景攝影平台 • 發佈Mobile360 ADAS樣品開發套件 |
| 2018 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 與仁愛國中合作提供創造乘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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |

| 年份 | 事蹟 |
|------|---|
| 2021 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |

| | |
|------|---|
| 2022 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
|------|---|



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。

永續發展委員會

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理(下稱ESG)等面向，威盛電子於2020年經董事會通過”企業社會責任實務守則”後更名”永續發展實務守則”作為威盛電子永續發展政策及基準，並於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。



威盛電子永續發展委員會



| 永續發展委員會功能 | 主任委員職責 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 企業永續發展工作目標與策略之訂定 企業永續發展工作之推動與督導 企業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 | <ul style="list-style-type: none"> 永續發展政策之擬訂 督導永續委員會之委員執行各項政策及永續報告書之編製 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做為紀錄，2022年度永續委員會會議完成企業永續發展實務守則修訂及永續發展委員會之組成，並於2022年11月1日董事會報告，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 |
|------|--|---|
| | 1.4 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。 | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |
| | 4.5 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。 | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |
| | 5.1 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。 | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |

| SDGs | 細項目標 | 威盛電子回應 |
|---|---|---|
|  | <p>7.3 在西元2030年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 2022年度之用電量較基準年2020年節省1,012,106度電，計3,643.58GJ。 |
|  | <p>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。</p> <p>8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。</p> <p>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。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |
|  | <p>9.5 鼓勵創新，提高研發人員數及研發支出。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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，2022年度研發支出費用1,928,797仟元，佔年度營收百分比20.75%。 |
|  | <p>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。</p> <p>10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 公司的招募、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。 |

| SDGs | 細項目標 | 威盛電子回應 |
|---|--|---|
|  | <p>12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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2022年度之0.2噸。 |
|  | <p>13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規畫之中。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |
|  | <p>16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。</p> <p>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。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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，瞭解他們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 |
| 台灣數位應用多媒體協會 | 會員 |
| 台灣餐旅專業技術協會 | 會員 |
| 中華財金高階管理人協會 | 會員 |

公司歷年榮耀

年度日期

2018

得獎事蹟

智慧觸控導覽機獲第27屆「台灣精品獎」

<https://www.signage.viatech.com.tw/zh/2018/11/taiwan-excellence-awards/>



2020

車載雙影像前車柱死角輔助系統解決方案獲2020台灣數位看板應用大展場域應用獎

2020

昇恆昌松山機場入境多媒體互動電視牆應用獲2020台灣數位看板應用大展視覺與互動設計獎



公司治理

- 2.1 治理實務
- 2.2 誠信經營
- 2.3 風險管理
- 2.4 利害關係人經營



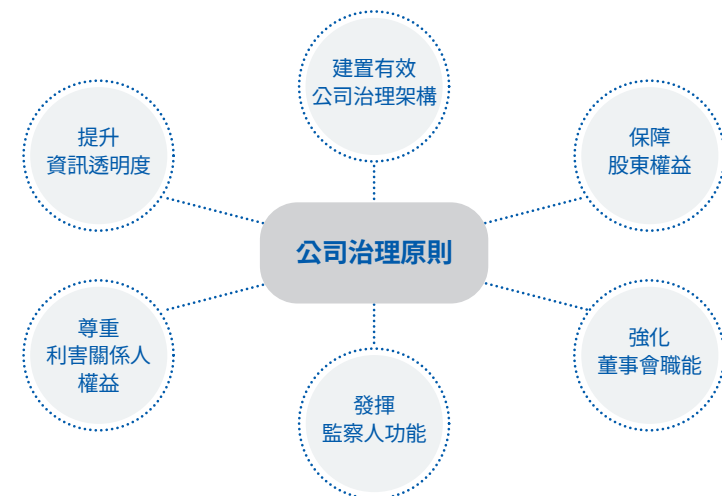
盡責治理

| | |
|---------------|---|
| 重大主題 | 公司治理 |
| 政策/承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 健全公司治理，確保利害關係人權益。 |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 公司治理評鑑提升至21%至35%級距。 |
| 負責部門/ 申訴機制 | <ul style="list-style-type: none"> 負責部門：董事會、總經理室。 申訴機制：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。 |
| 投入資源 | <ul style="list-style-type: none"> 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，2022年起發佈永續報告書。 |
| 評估機制 | <ul style="list-style-type: none"> 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；2022年度自評結果優良，並提2023年3月9日的董事會報告。 |

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。

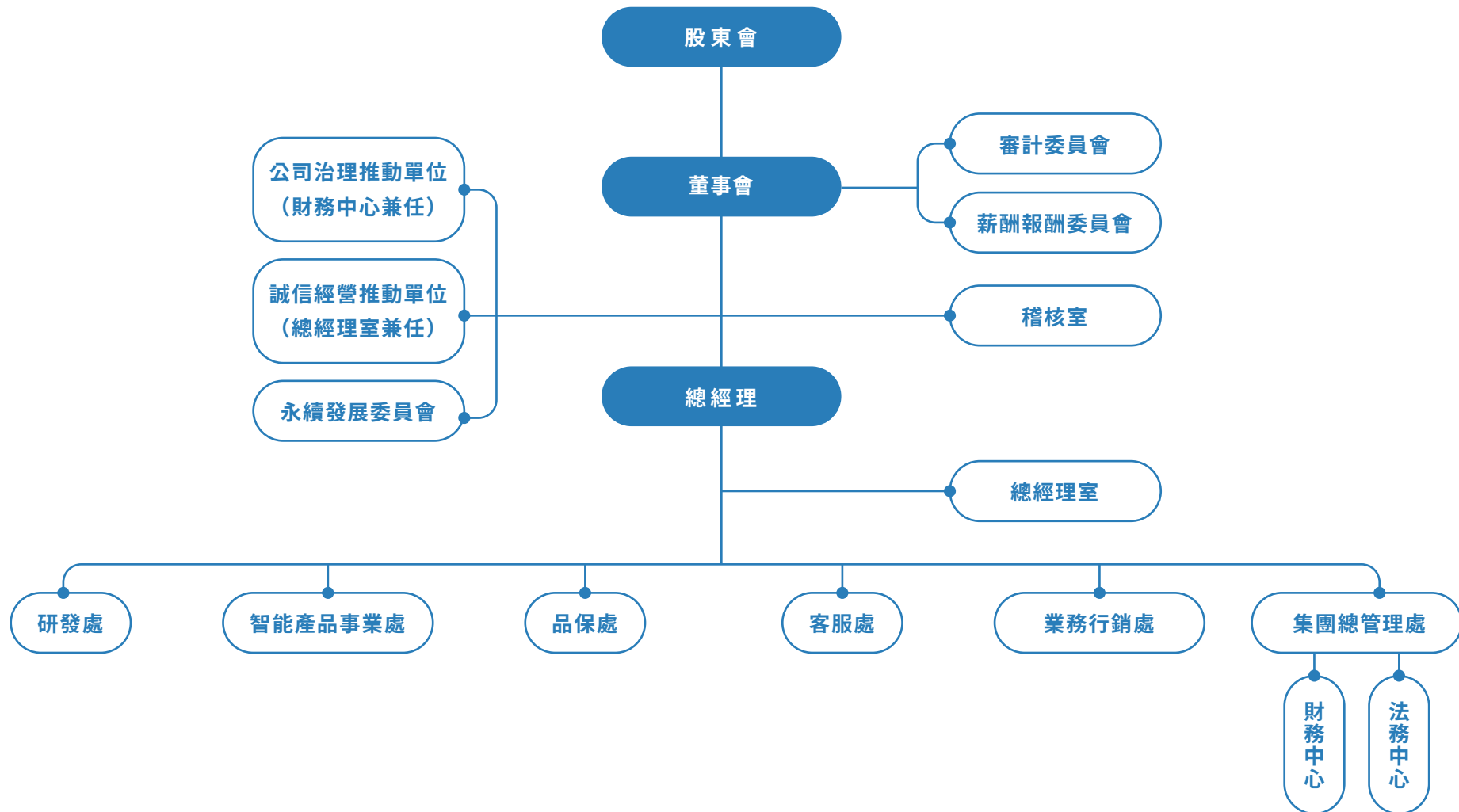
威盛電子股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；董事長負責董事會設定公司所有策略性目標；本公司因借重董事長之專業治理能力，故經董事會通過兼任總經理，同時負責公司日常營運之規劃管理，進行企業永續經營與策略發展之規劃，並帶領經營團隊向董事會報告其執行成效。

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，2022年度董事會議案未有須利害關係迴避之議案。

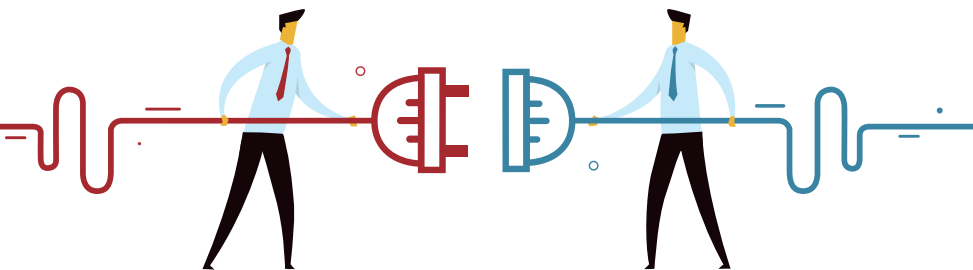
2.1.1 董事會

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七位董事組成，其中三位獨立董事，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29%。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14.3%。

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111年6月1日零時起至112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。2022年度董事會共召開5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% | 4 | 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 | 100% | 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 | 干文元 | 100% | 2 | 產業、永續、財會、治理 |

註1：2022年度共召開5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 | | | 2020年 | | 2021年 | | 2022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% | 6 | 85.71% |
| | | 女 | 1 | 14.29% | 1 | 14.29% | 1 | 14.29% |
| | 年齡 | 60以上 | 7 | 100.00% | 7 | 100.00% | 7 | 100.00% |
| | | 研究所 | 6 | 85.71% | 6 | 85.71% | 6 | 85.71% |
| | | 大專院校 | 1 | 14.29% | 1 | 14.29% | 1 | 14.29% |



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，並送獨立董事及提報股東會，並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。



2022年度董事進修情形

| 職稱 | 姓名 | 時間 | 主辦單位 | 課程名稱 | 進修時數(H) | 當年度進修總時數(H) | 永續相關 |
|------|-----|------------|----------------------|---------------------------------------|---------|-------------|------|
| 董事 | 陳文琦 | 2022/11/22 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 全球經濟及產業科技發展趨勢 | 3.0 | 6.0 | ✓ |
| | | 2022/05/20 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 2022年度防範內線交易宣導會 | 3.0 | | — |
| 董事 | 林子牧 | 2022/11/23 | 證券暨期貨市場發展基金會 | 國際碳關稅最新發展趨勢與因應作法 | 3.0 | 6.0 | ✓ |
| | | 2022/10/19 | 社團法人中華公司治理協會 | 第18屆(2022)公司治理高峰論壇 提升董事職能 落實公司永續治理 | 3.0 | | ✓ |
| 獨立董事 | 干文元 | 2022/10/14 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 2022年度防範內線交易宣導會 | 3.0 | 6.0 | — |
| | | 2022/07/29 | 台灣永續能源研究基金會 | ESG高階主管講座-中華化學工業 | 3.0 | | ✓ |
| 董事 | 王雪紅 | 2022/11/23 | 社團法人中華公司治理協會 | 國際秩序變數與企業治理因應 | 3.0 | 9.0 | ✓ |
| | | 2022/11/23 | 社團法人中華公司治理協會 | 邁向淨零排放(Net-Zero)的碳管理趨勢與因應之道 | 3.0 | | ✓ |
| | | 2022/11/22 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 全球經濟及產業科技發展趨勢 | 3.0 | | ✓ |
| 獨立董事 | 許偉德 | 2022/10/11 | 台灣證券交易所 | 2022上市公司獨董及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會 | 3.0 | 6.0 | — |
| | | 2022/05/20 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 2022年度防範內線交易宣導會 | 3.0 | | — |
| 董事 | 劉群茂 | 2022/11/14 | 國泰金控 | 2022國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 下午場 | 3.0 | 6.0 | ✓ |
| | | 2022/05/20 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 2022年度防範內線交易宣導會 | 3.0 | | — |

2022年度董事進修情形

| 職稱 | 姓名 | 時間 | 主辦單位 | 課程名稱 | 進修時數(H) | 當年度進修總時數(H) | 永續相關 |
|-------------|-----|------------|-----------------------|----------------------------------|---------|-------------|------|
| 獨立董事 | 魏悌香 | 2022/10/11 | 台灣證券交易所 | 2022上市公司獨董及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會 | 3.0 | 6.0 | ■ |
| | | 2022/05/20 | 財團法人中華民國證券暨券期貨市場發展基金會 | 2022年度防範內線交易宣導會 | 3.0 | | ■ |
| 訓練總時數(H) | | | | | 45 | | 24 |
| 永續相關訓練比率(%) | | | | | | | 53.3 |

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。為增加評估獨立性，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。



為提升董事會績效評估獨立性與公正性，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2022年尚處在推行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。

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。2022年度共接獲HR信箱及主管機關意見各1件意見溝通，皆已處理結案。

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 |



利害關係人專區

2.1.2 審計委員會

本公司依公司章程及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條之規定，於2019年設立審計委員會，其成員由專業超然性的三位獨立董事組成。審計委員會之運作，目的為確保公司經營符合政府相關法令及規範，負責以下列事項之監督：

● 公司財務報表之允當表達。

● 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。

● 公司內部控制之有效實施。

● 公司遵循相關法令及規則。

● 公司存在或潛在風險之管控。

2022年度審計委員會共召開4次會議，委員出席率100%。審計委員會詳細運作情形資訊請參考官網：



委員



運作情形

2.1.3 薪資報酬委員會

威盛電子為健全公司治理及本公司董事及經理人薪資報酬制度，依「證券交易法」第14條之6暨「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，於2012年特別設立薪資報酬委員會，除了以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並訂定薪資報酬委員會組織規程，以利遵循。

本公司依「公司章程」第20條規定給付董事酬金，公司當年度如有獲利應提撥不低於百分之五之為員工酬勞及不高於百分之一為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。公司年度總決算如有本期稅後淨利時，應先依法提繳稅捐、彌補以往年度虧損，次就餘額提存10%為法定盈餘公積，並視需要酌提特別盈餘公積，依上述分配後盈餘併同以前年度累積未分配盈餘由董事會擬具分配案提報股東會核議。

公司經理人之年度薪酬含薪資、獎金以及盈餘分配之員工酬勞；相關薪資報酬係參考同業通常水準支給情形，並考量個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性核定等作為依據，由薪資報酬委員會向董事會提出建議，以供其決策之參考。

2022年薪酬委員會共召開2次會議，委員出席率100%。委員會詳細運作情形資訊請參考官網：



委員



運作情形

2.1.4 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。2022年度內部稽核無重大缺失，相關異常改善事項皆已完成。



2.2 誠信經營

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，2022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。

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，2022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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 當年度無發生重大違法紀錄。 |
| 負責部門/ 申訴機制 | <ul style="list-style-type: none"> 負責部門：總經理室 申訴機制：E-mail：ethics.reporting@via.com.tw 稽核室主管 |
| 投入資源 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |
| 評估機制 | <ul style="list-style-type: none"> 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2023年3月9日。 2022年度舉辦威盛電子「企業誠信經營」課程，計有 347 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 1,276 人次、3,071 時數。 2022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。

再者，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 | <ul style="list-style-type: none"> • 現階段自主盤查，計畫於2024年度完成ISO 14064-1溫室氣體盤查，並於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。 |
| | 無法有效節能 | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |
| | 氣候變遷 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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2023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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |

| 風險類別 | 風險說明 | 風險回應措施 |
|------|--------|--|
| 社會共榮 | 發生職災 | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |
| | 新型傳染病 | <ul style="list-style-type: none"> • 成立專案小組。 • 持續監控疫期資訊，因應政府法規及時調整。 • 落實職務代理人機制。 • 落實新型傳染病因應防疫措施機制。 |
| | 過勞 | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |
| | 勞動力不足 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |
| | 發生資安事件 | <ul style="list-style-type: none"> • 成立資安管理委員會，由總經理出任召集人，資訊最高主管出任執行秘書協助執行指示工作，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。 |

| 風險類別 | 風險說明 | 風險回應措施 |
|-----------------------|------------------|--|
| <p>公司 治 理</p> | <p>發生資安事件</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |
| <p>公司 治 理</p> | <p>原物料供需風險管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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/承諾 | <ul style="list-style-type: none"> • 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、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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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/ 申訴機制 | <ul style="list-style-type: none"> • 負責部門：資訊安全管理委員會 • 申訴機制：資訊部門分機：867995或866860 / EMAIL：Helpdesk@via.com.tw |
| 投入資源 | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 |
| 評估機制 | <ul style="list-style-type: none"> • 2022年度未發生符合上市公司重大訊息需發布的資安事件。 • 2022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。 • 2022年度完成2次資安委員會議。 • 每月完成資安訊息宣導及完成年度九場資安相關課程。 • 2022年度完成社交工程演練2次，總計458人次參與。 • 2022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、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。



公司資訊系統依其風險等級建立異地備援、備份確保資料安全。



隨著網路應用的多元化，持續增強安全防禦能力以期防範資安威脅。

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 |
|----------------|--|
| 電子信件 社交工程演練 | 透過社交工程演練來模擬駭客攻擊手法，寄送各種誘騙信件給同仁點選，然後透過各類誘騙信件的統計狀況來瞭解同仁資安意識的落實狀況與對社交工程、網路釣魚等行為的防護能力。社交工程演練共計兩次，發送八封釣魚信件範本，總參加人次為458人，發送總信件數為2132封，整體受騙比例均獲得減少。 |
| 資通安全管控 | <ul style="list-style-type: none"> 架設防火牆管控。由IPS和Firewall檢查往來封包阻斷惡意程式或網址的連結通道。 即時對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描。 持續處理惡意郵件過濾。 端點設備管理系統已導入且持續監控中。 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。 定期執行弱點掃描工程。 即時監控各項網路服務項目之系統紀錄，追蹤異常之情形。落實資安日誌蒐集分析，定期進行資安政策調整。 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。 |

| 項目 | 方針說明 |
|---------|--|
| 資料存取管控 | <ul style="list-style-type: none"> 電腦設備專人保管，並設定帳號與密碼。 設備報廢前先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫。 資訊系統之帳號權限經適當之申請和核准。 資訊系統使用帳號皆設定高強度密碼保全並執行輸入錯誤管制。 資訊系統依作業權責進行權限開放。 每年會計師外部稽核帳號權限。 |
| 災難復原機制 | <ul style="list-style-type: none"> 依資訊系統風險等級建立每月、每週、每日定時自動備份。 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：關鍵ERP系統租賃南港IDC電信機房，落實實體安全管理。 |
| 資安宣導及檢核 | <ul style="list-style-type: none"> 定期宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識。 不定期資訊安全教育訓練課程和講座。 每年定期執行資通安全工作報告，呈報董事會。 |



2.4 利害關係人經營

重大主題鑑別流程



確認主要利害關係人



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/投資人及社區七類利害關係人。

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，歸納出二十四項永續議題，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。

| 永續議題 | 正面衝擊 | 負面衝擊 | 實際/潛在 |
|----------|------|------|-------|
| 創新研發 | ✓ | | 實際 |
| 人才培育與留任 | ✓ | | 實際 |
| 法規遵循 | ✓ | | 實際 |
| 資訊安全 | ✓ | | 實際 |
| 客戶服務 | ✓ | | 實際 |
| 綠色產品 | ✓ | | 實際 |
| 倫理與誠信 | ✓ | | 實際 |
| 薪資福利 | ✓ | | 實際 |
| 財務績效 | ✓ | | 實際 |
| 公司治理 | ✓ | | 實際 |
| 勞僱關係 | ✓ | | 實際 |
| 職業安全與衛生 | ✓ | | 實際 |
| 營運風險管理 | ✓ | | 實際 |
| 多元化與機會平等 | ✓ | | 實際 |
| 供應鏈環境評估 | | ✓ | 潛在 |

| 永續議題 | 正面衝擊 | 負面衝擊 | 實際/潛在 |
|---------|------|------|-------|
| 顧客健康與安全 | ✓ | | 實際 |
| 節能減碳 | | ✓ | 潛在 |
| 廢棄物管理 | ✓ | | 實際 |
| 能源使用 | | ✓ | 潛在 |
| 社會參與 | ✓ | | 實際 |
| 供應商社會評估 | | ✓ | 潛在 |
| 人權政策 | ✓ | | 實際 |
| 氣候變遷因應 | | ✓ | 潛在 |
| 水資源管理 | ✓ | | 實際 |



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 | 公開資訊觀測站 | 不定期 | 公開資訊觀測站 |
| | | 資訊安全 | 公司治理評鑑 | 每年定期 | 公司治理評鑑 |
| | | 倫理與誠信 | 主管機關訪查 | 每年定期 | 工廠校正暨營運調查 |
| | | 公司治理 | 政策宣導會議 | 不定期 | 公文系統 |
| | | 職業安全與衛生 | 公文往返 | 不定期 | 公文系統 |
| | | 節能減碳 | | | |
| 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 | 公開資訊觀測站 | 不定期 | 各項不定期公告/重大訊息/股東會相關公告 |
| | | 法規遵循 | 月營收、季度財務報告 | 每年定期 | 月營收、季度財務報告 |
| | | 倫理與誠信 | 股東會 | 每年定期 | 股東會會議記錄 |
| | | 財務績效 | 官網、電話、E-MAIL | 不定期 | 投資人專區及信箱 |
| | | 公司治理 | 法人說明會 | 每年定期 | 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。 | 營運風險管理 | 供應商/外包商會議 | 不定期 | 會議紀錄/e-Mail/電話/Webex.. |
| | | 供應商社會評估 | 承攬商協議組織會議 | 每年定期 | 會議記錄 |
| | | 供應商環境評估 | 施工安全衛生須知 | 不定期 | 安全衛生環保承諾書 |
| | | 能源使用 | 供應商/外包商稽核 | 每年定期 | 稽核報告 |
| | | 綠色產品 | 供應商問卷 | 不定期 | 禁限用物質保證書 禁限用物質調查 |

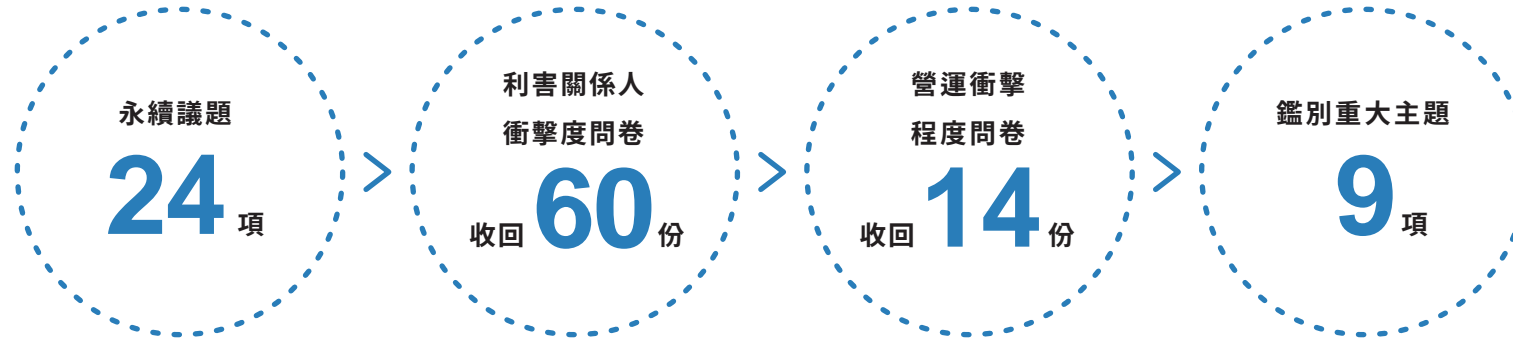
利害關係人溝通管道與關注議題

| 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 |
|-----------|---|--|---------|------|-----------------------|
| 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 | 客戶會議 | 不定期 | CRM/e-Mail/電話/Webex.. |
| | | 供應商社會評估 | 客戶滿意度調查 | 每年定期 | 客戶滿意度調查問卷 |
| | | 創新研發 法規遵循 | 客戶稽核 | 不定期 | 客戶意見信箱 |
| | | 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 | 客戶問卷 | 不定期 | 客戶相關問卷 |

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 |
|-----------|---|--|----------------|------|----------------------|
| 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 | 勞資會議 | 每季定期 | 會議記錄 |
| | | 財務績效 | 員工申訴電子信箱 | 不定期 | 意見箱 |
| | | 多元化與機會平等 | 職工福利委員會議 | 每月定期 | 會議記錄 |
| | | 勞僱關係 | 經理人會議 | 不定期 | 錄影檔 |
| | | 人才培育與留任 | 部門會議與績效面談 | 定期 | 週報(依部門需求而定) |
| | | 法規遵循 | 公司內部公告 | 不定期 | 績效考核表 |
| | | 職業安全與衛生 | 安全衛生委員會議 | 每季定期 | 會議記錄 |
| 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



威盛電子永續發展委員會擬定二十四項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收60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14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、社會與經濟面向的九項重大主題，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。

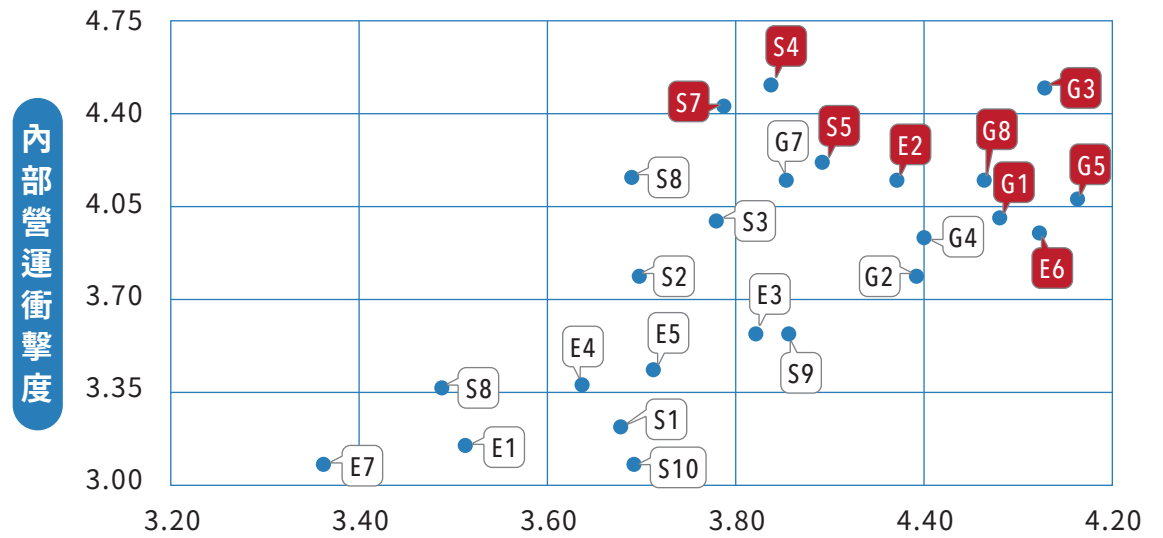
| 面向 | 重大主題 |
|-------|---------------------|
| 環境面 | 綠色產品、供應鏈環境評估 |
| 社會面 | 人才培育與留任、客戶服務、勞僱關係 |
| 公司治理面 | 資訊安全、創新研發、法規遵循、公司治理 |

註：本年度為首本報告書，無重大主題變更



| 編號 | 永續議題 | 編號 | 永續議題 |
|----|---------|-----|----------|
| G3 | 創新研發 | S3 | 職業安全與衛生 |
| S4 | 人才培育與留任 | G2 | 營運風險管理 |
| G5 | 法規遵循 | S2 | 多元化與機會平等 |
| G6 | 資訊安全 | S9 | 顧客健康與安全 |
| S7 | 客戶服務 | E3 | 節能減碳 |
| E2 | 綠色產品 | E5 | 廢棄物管理 |
| S5 | 勞僱關係 | E4 | 能源使用 |
| G1 | 公司治理 | S1 | 社會參與 |
| E6 | 供應鏈環境評估 | S6 | 供應商社會評估 |
| G7 | 財務績效 | S10 | 人權政策 |
| G4 | 倫理與誠信 | E1 | 氣候變遷因應 |
| S8 | 薪資福利 | E7 | 水資源管理 |

2022年重大主題散佈圖



利害關係人 - 外部經濟、環境及人之衝擊度



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 |

3 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

| | |
|---------------|--|
| 重大主題 | 創新研發 |
| 政策/承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 創新卓越，減少環境及社會衝擊。 |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 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/ 申訴機制 | <ul style="list-style-type: none"> 負責部門：研發處。 申訴機制：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。 |
| 投入資源 | <ul style="list-style-type: none"> 2022年度研發支出費用1,928,797仟元，佔年度營收百分比20.75%。 |
| 評估機制 | <ul style="list-style-type: none"> 不定期研發專案會議。 2022年度成果如下： <ul style="list-style-type: none"> ☑ SOM-9X35入門套件組研發 ☑ Mobile360堆高機安全系統3PD配件組研發 ☑ 36V-100V DC-DC電源轉換器，Mobile360堆高機安全系統支援電動機型堆高機 ☑ 攜手和泰豐田物料搬運，強化人工智慧守護堆高機作業安全 ☑ 完成堆高機設計的VIA WorkX Connect Cloud管理系統平台 ☑ 搭載MediaTek Genio 1200 SoC，威盛SOM-9X12模組發表 |

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



威盛智能車載解決方案包括全方位的威盛 Mobile360 系統和設備，利用搭載人工智慧的人員偵測、駕駛安全系統和感測器融合技術來預防事故，並提高道路和越野商業車隊的效率。

威盛智能車載解決方案提供多種堅固且可靠的外型規格，可安裝於各種尺寸和類型的商用及工業車輛上，以滿足各種特殊需求，無論是採礦和建築業中使用的挖掘機和拖車，或是物流業和運輸業所使用的堆高機和貨車都可以安裝使用。管理人員透過無縫雲端連接使用威盛車隊和VIA WorkX 平台，即可運用大量的物聯網即時資料和影片資料，提升車隊營運的安全和效率。

威盛智能邊緣解決方案



威盛智能邊緣解決方案提供多種產品，包括高度整合模組、電路板、入門套裝和各種系統，縮短創新零售業、商業和工業邊緣 AI 設備的上市時間。威盛智能邊緣解決方案結合先進的運算能力、人工智慧、低功耗、豐富的 I/O 和連接功能，並配備 Android 和 Linux BSP 以加速系統開發。採用最高品質和可靠性，增加平台的使用壽命，以支援更長的产品生命週期。

威盛智能工業解決方案



威盛智能工業解決方案利用完善的 AI 視覺檢測模型和強大的 AI 邊緣運算，提高各種物品瑕疵偵測速度與準確性，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。

威盛智能建築解決方案



威盛智能建築解決方案包括全方位的智慧門禁、視訊對講機、門鈴和警報系統，並整合先進的攝影機及連接技術。彈性的客製化選項能滿足各種特殊安裝需求。





威盛智能產品事業

VIA Intelligent Solutions

智能車載



- 視訊車載資通
- 堆高機安全
- 重型設備安全

智能工業



- 工廠目視檢測
- 預防安全

智能建築



- 智慧家庭
- 智慧零售

智能邊緣



- AI 邊緣
- AI 邊緣發展工具

邊緣電腦視覺

智能車載

從快速部署到高度粘著性

視訊車載資通



威盛Mobile360
AI雙向行車紀錄器

堆高機安全



威盛Mobile360
堆高機安全系統

重型設備



威盛Mobile360
重型設備安全系統



視訊車載資通

視訊車載資通



威盛 Mobile360
AI雙向行車紀錄器



JAF MEDIA WORKS 三 ドラドラ

これ1台でまるっと。
360°全周記録画の安心をあなたに。

前方も180°、後方も180°、90度で撮影もしつかり安心

フロントガラスカメラ
サブシル用品純正
360°ドライブレコーダー

SUBARU

業務専用ドライブレコーダー
Tough More-Eye 360

WIFI 高画質

THD-601B

全周周 死角なし
前後 左右 車内

Your Fleet Protected

FF FLEETFLIX

Powerful, Reliable, and Fully Integrated into Geotab.



拓展生態系統合作夥伴關係

雲端管理和設備製造廠商





重型設備安全

眾多地方已導入安裝

重型設備



威盛 Mobile360
重型設備安全系統





威盛偵準系統

工安防爆方案



| 系統功能 | | | | |
|-------------------------------------|------|-------|----------|--------|
| 威盛偵準系統(All in one Edge, Nvidia SOC) | | | 監控後臺(選配) | |
| 工安辨識AI模型 | 防爆認證 | API介接 | 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，煙霧偵測與氣體洩漏偵測，並提供API介接進行即時警報 / 警示訊號通知管理人員。



威盛偵準系統

特點聚焦特色

威盛智慧工廠煙霧/火焰/氣體偵測可以快速、輕鬆地部署在最嚴苛的工業環境中。此套解決方案包含以下要件，並可以進行基本客製化，以符合特定的使用需求：

- 搭載高效AI推論和訓練伺服器
- 偵測煙霧/火焰/氣體的優化AI模型
- 火災警報音效
- 工業攝影機
- 防爆認證



透過進一步預防火災和爆炸，
提升工作現場的安全性



提供比傳統煙霧/火焰/氣體洩漏
偵測法更高的精準度



快速、輕鬆地部署



提供與火災風險有關的詳細完整
資訊



威盛智慧建築

擴展台灣市場及亞太區域



明倫智慧公宅



斯文里智慧公宅



| | | | | | | | | | | |
|------|------|-------|-------|------|------|-------|-------|------|------|------|
| 中虹建設 | 宏築建設 | 采豐生活 | 建築家建設 | 宏普建設 | 富宇建設 | 嵩豐建設 | 新光建經 | 竹城建設 | 傑丞建設 | 義翔建設 |
| 華和資訊 | 開京建設 | 隆大建設 | 震大建設 | 家格建設 | 達麗建設 | 遠雄建設 | 澄果建設 | 居富建設 | 銳揚建設 | 頤昌建設 |
| 創健建設 | 將作建設 | 聖德福建設 | 竹城建設 | 名積建設 | 廣僑建設 | 築德建設 | 興富發建設 | 三上建設 | 三發地產 | 三磐建設 |
| 恆達建設 | 耕薪建設 | 開墾建設 | 美邦建設 | 力信建設 | 森園建設 | 總太地產 | 聯虹建設 | 久年營造 | 君宇開發 | 日景建設 |
| 冠德建設 | 京澄建設 | 永築建設 | 忠泰建設 | 多城建設 | 正大建設 | 永陞建設 | 丞石建設 | 玫原建設 | 宜雄建設 | 台信機構 |
| 白京建設 | 新潤興業 | 耕薪建設 | 民凱建設 | 本業建設 | 昶賀建設 | 誠邑築建設 | 興連城建設 | 中實開發 | 仁發建設 | 和環建設 |
| 中租建設 | 鵬程建設 | 東騰建設 | 甲六園建設 | 友友建設 | 富旺國際 | 富裔建設 | 新碩建設 | 同興協記 | 亞昕建設 | 忠明營造 |
| 光顏建設 | 安生營造 | 達永建設 | 東琳建設 | 信義開發 | 康景建設 | 御盟建設 | 頂誠建設 | 品瑩建設 | 茂竣營造 | 高華營造 |
| 巖域建設 | 麗益建設 | 寶宸國際 | 丹棠開發 | 禾鋸建設 | 麗晶建設 | 泰坤建設 | 東馳建設 | 吉松建設 | 永信建設 | 銳揚建設 |

邊緣智能

解決創新落地的挑戰

到2025年，將有超過
一半的資料在邊緣所創建的

邊緣感知



客戶經驗



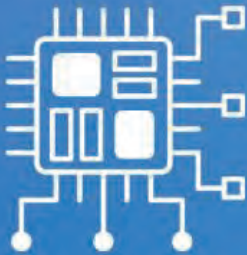
有限制的
資料集





威盛智能邊緣解決方案

擅用我們的核心優勢



深厚的 SOC 平台
設計專業知識



豐富的軟體
開發架構



快速上市

- 用於靈活開發的現成硬體。
- 加速系統整合的 SDK 和展示程序。
- 適應不同場景的自調整 AI 架構，無需進行大量數據收集和再培訓。
- 為特定應用客制的多種預調傳感器和攝影鏡頭。



AI物聯網的機會

產業轉型的提升

- 對於消費端應用，智慧型手機是最極致的IoT終端，加上無時無刻的網路也可以實現各種AI應用。
- 產業用的運算，工控電腦業也使用了智慧手機生態系統的技術，實現了輕量移動或是觸控介面的應用，主要是在硬體上做強固設計或是變化。
- 當產業想要使用這些技術實現AI+IoT, 能夠做出新的應用，但也讓開發的門檻與難度提高。



| 近年投入研發費用 | | 單位：新台幣仟元；% | | |
|----------|----|------------|-----------|-----------|
| 項目 | 年度 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 研發費用 | | 1,693,635 | 3,091,760 | 1,928,797 |
| 佔營收之比例 | | 26.05 | 44.16 | 20.75 |

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。至2022年止，已核准的專利共有5,133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。



綠色產品及產品責任

| | |
|---------------|---|
| 重大主題 | 綠色產品 |
| 政策/承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 綠色設計、綠色製造、綠色產品。 |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 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/ 申訴機制 | <ul style="list-style-type: none"> 負責部門：品保處。 申訴機制：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。 |
| 投入資源 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> QC 080000年度內部稽核及管理審查會議。 2022年度成果如下： <ul style="list-style-type: none"> ☑ 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 品質至上、客戶滿意。 |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 持續提供符合客戶需求的產品及服務。 |
| 負責部門/ 申訴機制 | <ul style="list-style-type: none"> 負責部門：業務行銷處/品保處。 申訴機制：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。 |
| 投入資源 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> ISO 9001年度內部稽核及管理審查會議。 2022年度成果如下： <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 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。2022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，迫使我们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2022年度新增19家供應商，皆經供應商管理制度評鑑為合格供應商；2022年度共針對交易往來252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2023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。

| 年度 | | 2021 | | | 2022 | | | |
|----|------|-----------|--------------------|-------------|------|-----------|--------------------|-------------|
| 項目 | 名稱 | 金額 | 占全年度 進貨淨額比率 (%) | 與發行人 之關係 | 名稱 | 金額 | 占全年度 進貨淨額比率 (%) | 與發行人 之關係 |
| 1 | A公司 | 1,546,780 | 35.75 | 無 | A公司 | 2,661,102 | 45.67 | 無 |
| 2 | B公司 | 550,532 | 12.72 | 無 | B公司 | 426,488 | 7.32 | 無 |
| | 其它 | 2,229,838 | 51.53 | - | 其它 | 2,738,813 | 47.01 | - |
| | 進貨淨額 | 4,327,150 | 100.00 | - | 合計 | 5,826,403 | 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。2022年聯合國氣候變化大會(COP27)，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，也重申全球在2030年前要減碳43至45%。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ISO 9001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2023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 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------|--------|--------|--------|
| 當地供應商家數佔比 (%) | 56.27% | 56.12% | 53.57% |

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。

2022年度整體大環境雖受後疫情時代復甦緩慢、美中貿易戰、俄烏戰爭影響需求，但因為產業數位化轉型需求，整體財務績效相比2021年度成長。整體財務績效如下：

| 項目 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| 營業收入 | 6,502,715 | 7,001,135 | 9,296,632 |
| 營業成本 | 4,447,181 | 4,013,531 | 5,980,510 |
| 員工薪資與福利 | 2,110,745 | 2,433,309 | 2,242,559 |
| 支付出資人的款項 | 54,937 | 448,167 | 560,232 |
| 支付政府的款項 | 73,843 | 762,757 | 401,765 |
| 社區投資 | 19,523 | 26,646 | 25,637 |
| 留存的經濟價值 | (203,514) | (683,275) | 85,929 |



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。

4 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



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。

我們的做法

【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：2022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。
2022年依據緊急應變計劃，完成緊急應變演練。依任務編組為廠區現場總指揮，通報救護隊、警衛通訊、避難誘導、安全員等進行演練，以利同仁面臨緊急事件發生時，能迅速處置，降低人員傷害及環境影響。



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2022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： <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2024年度完成溫室氣體盤查及增加網站及公開資訊揭露。 ● 年節電率1% ● 2024年度溫室氣體盤查通過第三方查證。 |

| 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 |
| <p>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。</p> | <p>參照氣候相關衝擊</p> | | <p>2022年度範疇1排放量0.04公噸CO₂e；範疇2排放量1,132.56公噸CO₂e；範疇3排放量2.25公噸CO₂e</p> |
| | <p>本公司參考2°C情境(2DS)於永續發展委員會會議中進行討論，同步使用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 2DS / RCP8.5 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於實體風險、法規轉型風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。</p> | <p>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。</p> | <p>2045年碳中和</p> |

2022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 | 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 | O1 | 減少用水量和耗水量 | 中 | 中期、長期 |
| R2 | 強化排放量報導義務 | 中 | 短期、中期、長期 | O2 | 使用更高效率的生產和配銷流程 | 中 | 中期、長期 |
| R3 | 現有產品和服務的要求及監管 | 中 | 短期 | O3 | 回收再利用 | 中 | 中期、長期 |
| R4 | 以低碳商品替代現有產品和服務 | 中 | 中期、長期 | O4 | 轉用更高效率的建築物 | 中 | 中期、長期 |
| R5 | 低碳技術轉型的成本 | 中 | 短期、中期 | O5 | 採用更高效率的運輸方式 | 中 | 短期、中期、長期 |
| R6 | 客戶行為變化 | 中 | 短期、中期 | O6 | 使用低碳能源 | 中 | 中期、長期 |
| R7 | 降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化 | 高 | 中期、長期 | O7 | 採用獎勵性政策 | 中 | 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 | O8 | 使用新技術 | 中 | 中期、長期 |
| R9 | 原物料成本上漲 | 高 | 短期、中期、長期 | O9 | 參與碳交易市場 | 中 | 中期、長期 |
| R10 | 平均氣溫上升 | 中 | 中期、長期 | O10 | 轉變至非集中式能源 | 低 | 中期、長期 |
| R11 | 海平面上升 | 中 | 中期、長期 | | | | |

註1：短期為1-3年、中期為3-5年，長期為6-10年。

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，將於2024年度針對直接排放或間接排放高排放產品徵收碳費。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2023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。 |
| 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年起試行徵收碳稅，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。 |

達成2045碳中和目標之實施方案

- 1 透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備(實施期程:2023~2025年)
- 2 實體機房UPS汰舊換新，最終以雲端機房取代(實施期程:2023~2024年)
- 3 購置儲能及電力調節系統，提升能源使用效率(實施期程:2026~2030年)
- 4 提升再生能源使用比率至30%(2030~2040)
- 5 購買碳權(2040~2045)

4.2 能資源管理

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。

能源使用

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 |
|------|-----------|----------|-------|--------|----------|
| 2020 | 3,237,174 | 1,625.06 | - | - | 1,625.06 |
| 2021 | 2,167,428 | 1,103.22 | - | - | 1,103.22 |
| 2022 | 2,225,068 | 1,132.56 | 13.89 | 0.49 | 1,133.05 |



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。

能源密集度

威盛電子-能源集度 單位:GJ/百萬營收

| 年度 | 電力 | 柴油 | 總能源耗用 |
|------|-------|---------|-------|
| 2020 | 0.250 | - | 0.250 |
| 2021 | 0.158 | - | 0.158 |
| 2022 | 0.122 | 0.00005 | 0.122 |



節能成效

| 節能專案 | 能源消耗節約量 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2021年起進行使用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。 | <p>相較基準年2020年度節省1,012,106度電，減少3,643.58GJ，減少151.16公噸CO2e排放。</p> |

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。

| 水資源使用量 | | | |
|---------------|-------|-------|-------|
| 年度 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 取水量 (百萬公升) | 21.94 | 17.51 | 19.88 |



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，藉由提昇產品之持久性及效能，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。

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 處置方式 | 處置位置 |
|---------|-------|------|------|------|------|
| 有害事業廢棄物 | 0.446 | 0 | 0.2 | 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。計畫於2024年度開始導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查，並於2026年度通過第三方查證。

直接溫室氣體排放(範疇1)

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為發電機柴油耗用。

能源間接(範疇2)及其他間接溫室氣體排放(範疇3)

本公司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、辦公室及公共區域之用電。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為員工差旅排放。



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 |
|-------|--------------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| 2020年 | 排放當量 (公噸CO2e/年) | - | 1,625.06 | 2.11 | 1,627.17 |
| | 氣體別占比(%) | - | 99.9 | 0.1 | 100% |
| 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% |

註：2020年度電力排放係數為0.502KgCO₂/度及2021年度電力排放係數為0.509KgCO₂/度，2022年度電力排放係數尚未公告，故沿用2021年度排放係數；參照產品碳足跡網自小客車，每延人公里排放量為0.115kgCo₂e；參照台灣環保署溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，柴油排放係數為2.6060KgCO₂/L。

註：2020及2021年度柴油用量未統計。



排放強度

| 年度 | 營收(百萬) | 總排放量(公噸CO ₂ e) | 排放強度(公噸CO ₂ e/百萬營收) |
|------|--------|---------------------------|--------------------------------|
| 2020 | 6,503 | 1,627.17 | 0.25 |
| 2021 | 7,001 | 1,105.04 | 0.16 |
| 2022 | 9,297 | 1,134.85 | 0.12 |

5 社會關懷

5.1 員工結構

5.2 人才永續

5.3 職業安全衛生

5.4 社會參與



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

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2022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 | | 2020年 | | 2021年 | | 2022年 | |
|-----------|----|-------|----|-------|----|-------|----|
| 員工總數 (註1) | | 401 | | 383 | | 368 | |
| 勞雇合約 (註2) | | 非固定 | 固定 | 非固定 | 固定 | 非固定 | 固定 |
| 性別 | 男 | 263 | 3 | 246 | 2 | 235 | 0 |
| | 女 | 126 | 9 | 124 | 11 | 124 | 9 |
| 地區 | 台灣 | 389 | 12 | 370 | 13 | 359 | 9 |
| | 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 | 266 | 0 | 247 | 1 | 235 | 0 |
| | 女 | 131 | 4 | 127 | 8 | 129 | 4 |
| 地區 | 台灣 | 397 | 4 | 374 | 9 | 364 | 4 |
| | 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)。

| 多元化統計/年度 員工總數 (註1) | | 2020年 | | 2021年 | | 2022年 | |
|-----------------------|----------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | 401 | | 383 | | 368 | |
| | | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 性別 | 男 | 266 | 66.33% | 248 | 64.75% | 235 | 63.86% |
| | 女 | 135 | 33.67% | 135 | 35.25% | 133 | 36.14% |
| 年齡 | 未滿30 | 41 | 10.22% | 31 | 8.09% | 28 | 7.61% |
| | 30以上未滿50 | 282 | 70.32% | 263 | 68.67% | 241 | 65.49% |
| | 50以上 | 78 | 19.45% | 89 | 23.24% | 99 | 26.90% |
| 學歷 | 研究所 | 161 | 40.15% | 149 | 38.90% | 141 | 38.32% |
| | 大專院校 | 232 | 57.86% | 227 | 59.27% | 222 | 60.33% |
| | 其他 | 8 | 2.00% | 7 | 1.83% | 5 | 1.36% |

非員工的工作者

| 統計/年度 | | 2020年 | | 2021年 | | 2022年 | |
|-------|----|-------|------|-------|------|-------|------|
| 工作者總數 | | 18 | | 21 | | 19 | |
| 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 | 4 | 0 | 5 | 0 | 4 | 0 |
| | 女 | 14 | 0 | 16 | 0 | 15 | 0 |
| 地區 | 台灣 | 18 | 0 | 21 | 0 | 19 | 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。

| 員工新進與 離職統計/年度 | | 2020年 | | 2021年 | | 2022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 | 18 | 43.90% | 11 | 35.48% | 13 | 46.43% |
| | 30以上未滿50 | 8 | 2.84% | 18 | 6.84% | 12 | 4.98% |
| | 50以上 | 0 | 0.00% | 1 | 1.12% | 4 | 4.04% |
| 性別 | 男 | 16 | 6.02% | 13 | 5.24% | 16 | 6.81% |
| | 女 | 10 | 7.41% | 17 | 12.59% | 13 | 9.77% |
| 學歷 | 研究所 | 9 | 5.59% | 10 | 6.71% | 15 | 10.64% |
| | 大專院校 | 17 | 7.30% | 20 | 8.77% | 14 | 6.31% |
| | 其他 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| 離職員工 | | | | | | | |
| 年齡 | 未滿30 | 10 | 24.39% | 15 | 48.39% | 12 | 42.86% |
| | 30以上未滿50 | 57 | 20.21% | 26 | 9.89% | 27 | 11.20% |
| | 50以上 | 18 | 23.08% | 4 | 4.49% | 7 | 7.07% |
| 性別 | 男 | 65 | 24.44% | 30 | 12.10% | 30 | 12.77% |
| | 女 | 20 | 14.81% | 15 | 11.11% | 16 | 12.03% |
| 學歷 | 研究所 | 36 | 22.36% | 21 | 14.09% | 21 | 14.89% |
| | 大專院校 | 49 | 21.03% | 23 | 10.09% | 23 | 10.36% |
| | 其他 | 0 | 0.00% | 1 | 16.67% | 2 | 40.00% |

註1: 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 / 當年底該類別之員工總數) * 100%。

如女性新進員工率=(當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) * 100%。

離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 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 人才永續

| 重大主題 | 人才培育與留任 |
|---------------|--|
| 政策 | <ul style="list-style-type: none"> 學無止境 職場永續。 |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |
| 負責部門/ 申訴機制 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 2022年度員工平均訓練時數12.45小時。 完成2022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

威盛電子依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，威盛電子為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，威盛電子的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，威盛電子不同性別員工間接員工類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，男女之基本薪資及薪酬相當。此外，就基層人員薪資來說，威盛電子非主管人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

再者，威盛電子為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互

全職員工福利項目

員工保險(含壽險、意外與醫療)

定期健檢

按摩服務

結婚/葬補助

員工持股

社團活動

三節獎金

育嬰假、產假、陪產假

年終獎金

退休金



| 員工育嬰留停/年度 | 性別 | 統計 | | |
|------------------------------|----|-------|-------|-------|
| | | 2020年 | 2021年 | 2022年 |
| 享有育嬰留停資格的員工人數(註1) | 男 | 22 | 18 | 16 |
| | 女 | 7 | 7 | 6 |
| 申請育嬰留停的員工數 | 男 | 0 | 0 | 1 |
| | 女 | 2 | 1 | 1 |
| 育嬰留停期滿應復職的員工數(A) | 男 | 0 | 0 | 1 |
| | 女 | 0 | 2 | 1 |
| 育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職) | 男 | 0 | 0 | 1 |
| | 女 | 0 | 2 | 1 |
| 復職率 (B/A) (註2) | 男 | - | - | 100% |
| | 女 | - | 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 | 1 |
| | 女 | 0 | 2 | 1 |
| 留任率 (C/前一年B) (註3) | 男 | - | - | 100% |
| | 女 | - | 100% | 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、及20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。

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

威盛電子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！2022年父親節製作流體畫及母親節舉辦乾燥花圈手作，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。



2022
父親節活動

繽紛年華
流體畫
創作體驗

讓我們一起體驗流動藝術的魅力吧!

8/2 (二)
17:15-17:30
531-1號3樓大會議中心

邀請同仁體驗創作
屬於自己獨特的流體畫，
並藉由活動培養藝術氣息，
同時也能沉浸在這流淌的
藝術世界!!

活動詳情請參閱
員工入口網站/員工關係專區
任何問題
請洽: HR Etia Lu
分機 866417

VIA 威盛電子股份有限公司
VIA Technologies, Inc.

人力資源處 敬邀



2022

威盛生活美學講座

文化藝術

5/27 (五)
中午 12:15-13:30

最東方的浪漫~
台灣的
茶文化歷史

主講人: 鄭北翔
【威盛生活美學講座系列】
文化藝術部/威盛電子大學部

6/10 (五)
中午 12:15-13:30

「聽見台灣」~
流行音樂
百年風華

主講人: 林冠廷
【威盛生活美學講座系列】
音樂文化/威盛電子大學部

【活動地點】53F-1樓3樓大會議中心

VIA 威盛電子股份有限公司 VIA Technologies, Inc. 人力資源處 敬邀

2022

威盛生活美學講座

生活旅行

5/20 (五)
中午 12:15-13:30

跟著肉魯
遇見最美麗的
台灣秘境!

主講人: 鄭北翔 (肉魯)
大學講師/作家/
台灣旅遊達人

從富貴角到鵝鑾鼻，
你自認玩遍台灣每一
個角落了嗎？
台灣這片我們再熟悉
不過的土地，還有哪
些秘境與美景是絕對
不能錯過的呢？
今天，一起跟著肉魯
看見台灣世界級夢幻
美景與私房秘境。

【活動地點】Tosca 員工餐廳

VIA 威盛電子股份有限公司 VIA Technologies, Inc. 人力資源處 敬邀

2022

威盛生活美學講座

健康養生

7/29 (五)
中午 12:15-13:30

永保活力，
能吃、能動
真好!

主講人: 鮑明義 醫生
新光骨外科
復健診所院長

骨科醫師鮑明義：
「你想奔跑不困難、行走不疲憊嗎？」
「你想在年老時 還能行動自如、活力充沛 四處踏踏走嗎？」
讓理想不要成了遙不可及的夢想！預防勝於治療！

【活動地點】53F-1樓3樓大會議中心

VIA 威盛電子股份有限公司 VIA Technologies, Inc. 人力資源處 敬邀



5.2.2 人才培育

對威盛電子來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此威盛電子向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，依照年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

威盛電子為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。威盛電子積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，威盛電子鼓勵同仁參與外部機構舉辦之語言課程、社交溝通課程等。

對於終止勞僱關係員工，本公司主動提供『OFF學行動資源手冊』，內容包括情緒篇、支持篇、財務篇與求職篇，涵蓋了情緒該如何調適、適時尋求親友支持協助、財務管理、求職面試技巧以及政府的資源，亦提供內部免費諮詢窗口與外部特約諮詢機構等相關資源，協助員工渡過煎熬時期，並且善用政府的就業輔導資訊協助其求職與就業。面對疫情發展，2022年度為了兼顧持續學習與安全防疫，教育訓練組迅速轉變課程模式，將內訓課程及外訓課程改以線上視訊方式辦理，並且重新規劃課程以提供多元化的課程內容與模式，開辦兼顧職能與身心的硬性/軟性課程。反而提高了員工的參與度，未來也會建立此培訓常態，實體及線上課程並進。

整體而言，2022年度因線上課程的推廣，員工教育訓練成效相較於2021年度明顯提升。

| 統計/年度 | | 2020年 | 2021年 | 2022年 |
|-------------|------|-------|-------|-------|
| 每名員工受訓平均時數 | | 8.88 | 9.53 | 12.45 |
| 員工依性別受訓平均時數 | 女 | 7.96 | 8.33 | 12.81 |
| | 男 | 9.34 | 10.19 | 12.25 |
| 員工依類別受訓平均時數 | 管理職 | 8.73 | 11.42 | 12.87 |
| | 非管理職 | 8.93 | 8.86 | 12.29 |

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 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、透過健康促進，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

2022年度職業安全衛生訓練成效

| | 說明 | 2022年達成率 |
|---------------------------|--|---|
| 3小時勞工安全衛生教育訓練 (必修) | 每名員工每3年接受3小時的訓練。 | 課後進行考試，未達60分需要補考，達成率98.91%。 |
| 急救人員安全衛生教育 | 急救人員複訓 (3小時)。 | 除了急救課程外並不定期提供心理急救課程，無法參與者採外訓方式補救，參與率100%。 |
| 滅火班訓練 | 每半年度實施消防自衛編組演練。 | 年度滅火班演練威盛到訓率為94%；全園區參訓人員為82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:營養師帶你聰明吃保健康、辦公室就是您的健身房)等職安健康促進課程。 | 達成率100%，滿意度98%。 |

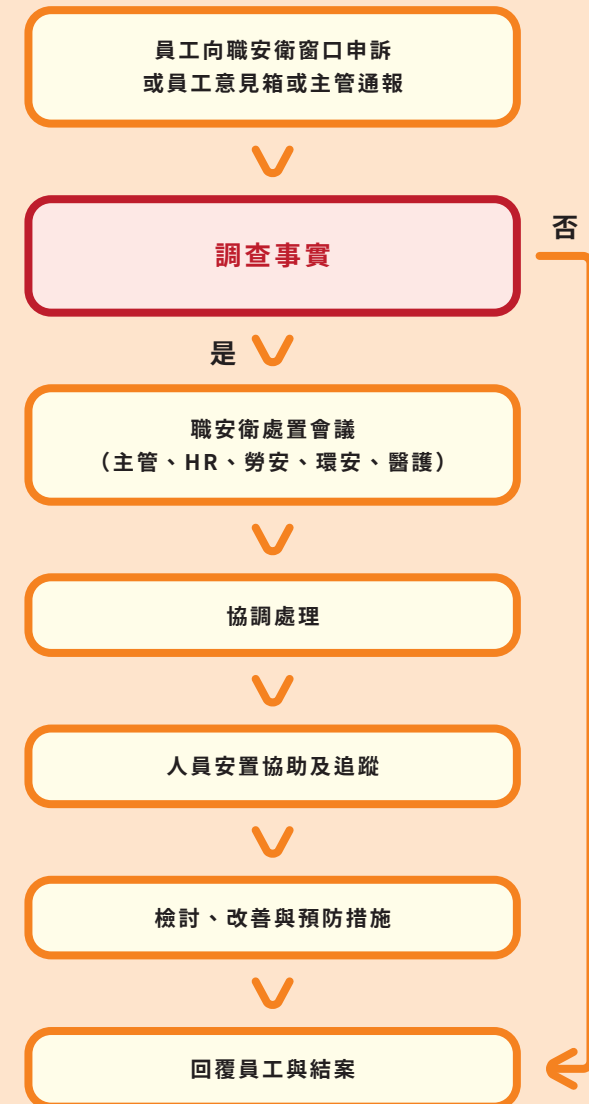


5.3.1 工作者參與、諮詢及溝通

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小時求救職安衛的窗口。此外，員工內部網站更設立『員工意見回覆區』鼓勵引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衛窗口。2022年職安申訴為4件，分別是詢問健檢方案、健檢延期、吸煙問題與辦公室焊接，都已處理並即時回覆。



職安申訴流程

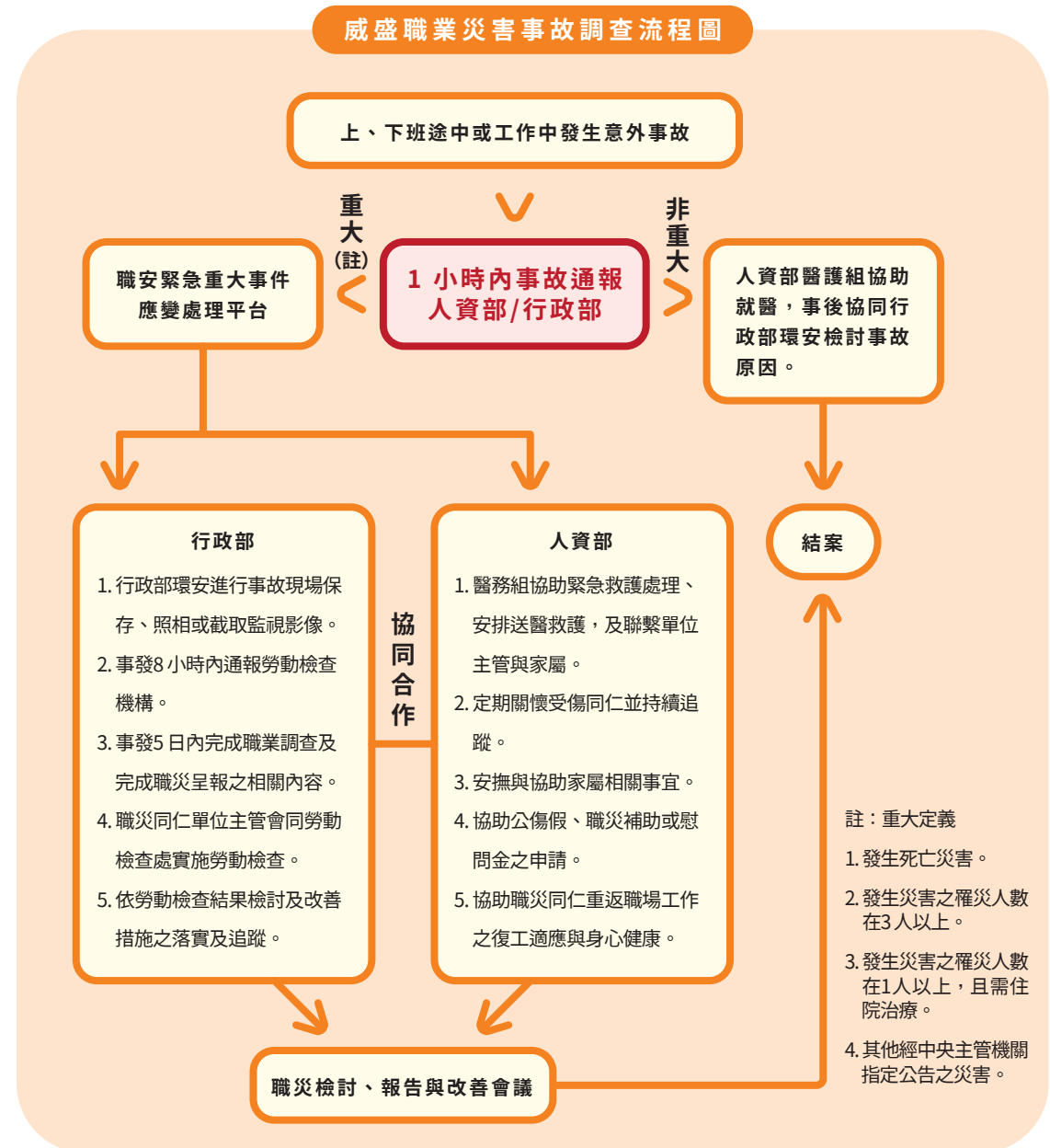


5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

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。2022年服務人次為1309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。



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，2020~2022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 | | 2020年 | 2021年 | 2022年 |
|--------------|--------|---------|---------|---------|
| 總經歷工時 | | 831,768 | 767,016 | 748,648 |
| 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：依據每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。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。威盛電子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。 |

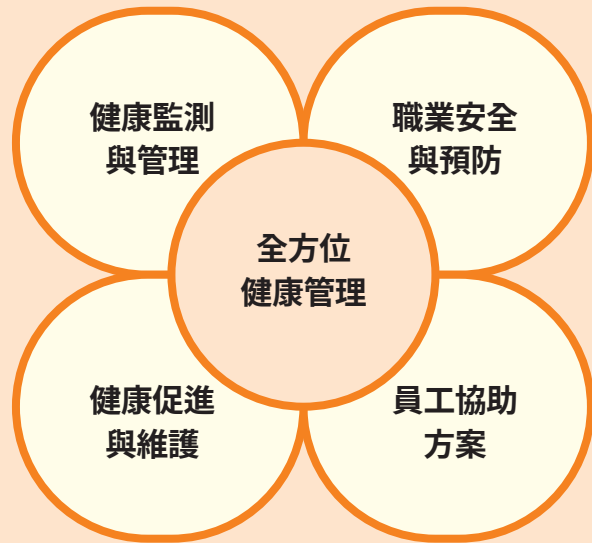
醫師駐點服務
~邀請專業醫師臨場辦理健康照護服務~
員工網站可查詢到更詳細的相關資訊囉!

| 項目 | 說明 |
|------|--|
| 諮詢時間 | 每個月1次，每次30分鐘(最後時段20分鐘) |
| 服務項目 | 健康評估、職場健康促進、相關醫療諮詢 |
| 服務地點 | 醫務室(3a1號4樓) |
| 注意事項 | <ul style="list-style-type: none"> 醫師僅提供健康諮詢服務，無提供看診或治療，若身體已有不適，請盡速就醫 諮詢服務請至員工入口網站預約登記 |

VIA 威盛電子股份有限公司
VIA Technologies, Inc.



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，威盛電子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。2022年編列健康檢查補助每位同仁都各提高NT\$500預算，應健檢人數為368人，完成體檢人數為332人，健檢完成率達90%，健檢補助共投入1,133,650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。

健康管理分級率一覽表

| 人數 | 正常/1級 | 輕度異常/2級 | 3級 | 4級 |
|-----|-------|---------|-------|------|
| 332 | 33 | 210 | 73 | 16 |
| 比率 | 9.9% | 63.3% | 22.0% | 4.8% |

| 項目 | 內容 |
|-------------|--|
| <p>健康檢查</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 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。 |
| <p>健康管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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： <ul style="list-style-type: none"> 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，我們於營運範圍設置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。截至2022年底，共有13位員工完成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

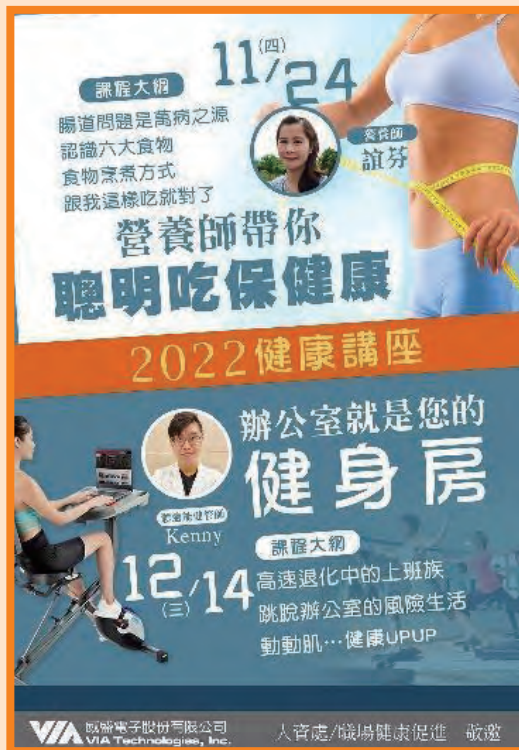
威盛電子提供員工信任安全的環境並營造溫馨關懷的心理安全氛圍，不僅積極參與政府推動的健康職場自主認證，且設立多元化管理制度推動職場家庭平衡方案、職家衝突管理，推動職家正向溢出效應。並積極落實職場平等，設立反歧視、性騷擾跟騷、性平與霸凌不法侵害等申訴窗口，致力打造多元共融幸福溫馨友善職場。

| 友善職場 | 說明 | 2022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、並請外部專家給予擔任性平委員之主管專業訓練。 | 受理1起申訴案件已結案 |
| 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。 | 未有案件 |
| 其他性平福利 | 全體員工5天給薪病假（含生理假或心理假）。 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。 | 疫情期間電話諮詢與關懷協助 |

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，2022年總計5場次，參與員工202人次。

健康促進活動及設施



減重活動

每年夏天都會辦理『健康提升計畫-團隊減重活動』，誠摯邀請同仁能相邀辦公室左右鄰居一起來減公斤、減脂肪。8週的過程中不僅參與同仁要前測與後測，還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，透過個人積點活動與團體減重彼此激勵合作的方式，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



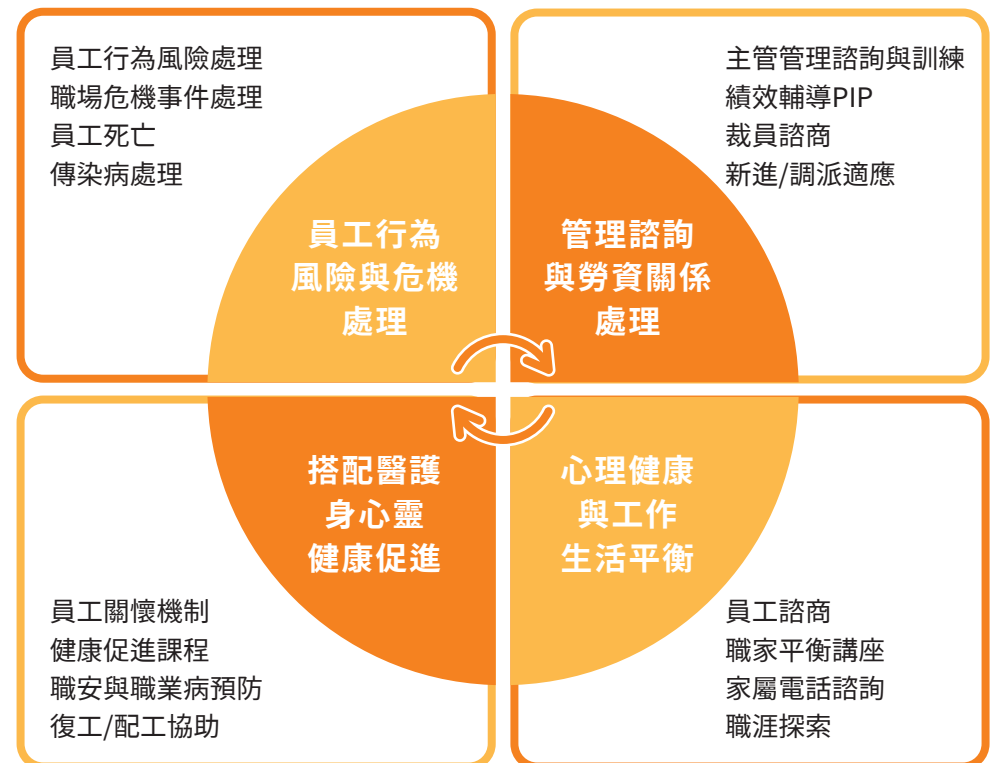
員工協助方案(EAP)

威盛電子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。2022年度共協助37人次，使用率10.1%。

內置式員工協助方案結合組織與個人層面介入的三級預防壓力管理模式



威盛員工協助方案服務內容



COVID-19重大傳染病防治與管理

2020年2月起，配合政府疾病管制署政策與防治嚴重特殊傳染性肺炎相關措施，本公司防疫策略具有下列三大特色：

- ❑ 跨團隊專業的防疫指揮中心：首先，由人資部門擔任召集並執掌防疫管理權責，成立跨事業單位一級主管擔任防疫委員，並由人資部、行政部、資訊部門、公關部門等執行小組，不定時進行跨部門應變會議並規範內部疫情應對措施，包括：防疫物資的超前佈署、確診應變處理、普發員工家用試劑並於疫情高峰5/1-10/31每週定期快篩檢測並上傳平台、推動短期分流與居家上班措施、家中育有12歲以下孩童染疫WFH措施、返回公司的防疫措施、高風險員工健康監測、因應Omicron變異株確診應變與關懷、訪客健康管理、出入境與出差管控、門禁管控與環境管制、不定期防疫宣導增加員工防疫知能，確保同仁、眷屬、廠商、客戶與利害關係人的健康。
- ❑ 防疫監測平台科技智能化：不僅防疫物資超前部署，科技公司發揮專業迅速架設員工體溫與健康管理系統的回報平台、疫苗接種登錄與統計、快篩紀錄等上傳平台，讓防疫科技智能化，即時掌握訊息並回報防疫委員以利滾動式調整措施。
- ❑ 上下齊心全員防疫動起來：在危機應變照護上擬定「威盛集團COVID-19確診應變計畫」第一時間協助染疫員工與家屬就醫，提供確診同仁居家上班人性化措施。除了防疫專責小組之外，並責成單位與部處直屬主管為一線防疫長，協助匡列密切接觸者、配搭防疫小組協助關懷確診同仁身心健康、並妥善安排與審視調派因確診而耽延的工作，讓全體員工能積極參與並投入防疫的行動。在員工照護部份，不僅關懷確診與密切接觸同仁與家屬，訂立制度追蹤員工的身心健康、高風險染疫同仁分類與管理、長新冠症候群（Long COVID）的關懷以及透過電話即時服務確保員工能渡過疫情高峰時的集體焦慮感與憂鬱。對於密切接觸者也依風險高低進行應變，盡力保護員工及其家人健康與安全，且持續嚴格要求所有員工配合防疫政策，齊心維護企業營運正常。又依據疫情變化、政府措施、員工健康與營運狀況，適度客制化調整本公司的防疫政策，堅持一步一腳印的防疫措施來建置完備的防疫安全網絡與員工照護制度。



2022年因應Omicron防疫規劃與措施：

| 防疫措施 | 說明 |
|------------------|--|
| 防疫應變指揮組 | <ul style="list-style-type: none"> 成立防疫委員會並由HR為專責單位因應COVID-19，公司啟動防疫緊急應變流程，區分四組：防疫召集與員工健康(人資組)、環境消毒與維護(行政組)、資訊安全(資訊組)及對外發言(公關組)，依循政府政策與同仁染疫情況，每週透過實體或線上召開1-2次不等的防疫委員會議並隨時更新同仁染疫狀況，共計36次。讓全體人員身心健康、確保公司防疫安全及持續營運並快速復原。 |
| 防疫物資超前部署 | <ul style="list-style-type: none"> 確保耳溫槍、耳套、額溫槍、口罩、手套、酒精、漂白水、快篩與家用試劑充足。 發放護目鏡、面罩、防護衣，及用餐隔板，提供同仁運用。 提供出差同仁安全防護防疫包。 預備30台血氧機，提供身體不適，需自主健康管理同仁使用。 |
| 防疫信件與宣導 | <ul style="list-style-type: none"> 內部信件及時傳遞疫情動態與防疫宣導，共計56篇。 |
| 減少差旅的替代措施 | <ul style="list-style-type: none"> 提醒建議各事業群減少非必要性出差。 若為必要性差旅，給予差旅同仁完整之出差國疫情提醒、防疫宣導、差旅注意事項、防疫包、出境自我管理承諾書及返台後之防疫旅館預訂、健康追蹤關懷等服務及管制措施。 |
| 門禁管制與服務 | <ul style="list-style-type: none"> 公司園區出入口動線模擬與管制，並設置紅外線熱影像儀偵測。 送貨人員與快遞掃描QR Code實名制登錄。外送平台取餐，一律請至園區大門外領取。 訪客健康管理：提前通報來賓到訪，並落實以下規定： <ol style="list-style-type: none"> (1)到訪填具健康聲明書。 (2)體溫檢測。 (3)進辦公室來賓持2天內快篩陰性證明。 |

| 防疫措施 | 說明 |
|-----------------------------------|--|
| <p>環境管制與管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 鼓勵員工多使用電話、線上或是Teams通訊軟體進行會議，減少面對面與跨樓層交流。 • 階段性管制運動空間避免群聚使用，於疫情較趨緩的階段，配合政府防疫政策，開放健身房、社團活動與盲人按摩，增強體力及免疫力，並宣導同仁於運動及參與社團活動時，仍須注意保持安全社交距離。 • 各辦公區出入口及公共區域，設置酒精消毒噴液。 • 會議室容納縮減原人數的1/2，並採社交距離，嚴禁在會議室群聚用餐，用餐限於個人座位區。 • 電梯公用區域不定期消毒。 • 辦公區因應確診應變計畫加強清消，合計174次。 |
| <p>家中育12歲以下 孩童確診照顧</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 同仁只要家中育有12歲以下的兒童，只要兒童確診與預防性停課，為方便同仁照顧可申請WFH。 |
| <p>每日體溫回報登入</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 內網設置「防疫專區」，同仁須每天兩次量測體溫，且落實登錄。 • 依據同仁所回報情況，及時執行管制及關懷作業。 |
| <p>疫苗施打登入 與覆蓋率統計</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 疫苗覆蓋率第一劑88.90%；第二劑86.53%；第三劑65.26%；第四劑11.23%；第五劑0.66%。 |
| <p>普發家用快篩試劑</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 發放每位同仁31盒家用快篩試劑，提供同仁運用，合計發放11,408盒。 • 階段性啟動定期檢測：疫情於升溫階段，進行全體同仁快篩檢測，於5/1-10/31推動每週一次全體快篩檢測，快篩紀錄上傳內網平台，持續27週，合計發放15,536盒。 • 提供出差、訪客、新人與面試者使用，合計發放424盒。 |
| <p>每週定期篩檢 上傳平台與追蹤</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 階段性啟動定期檢測：疫情於升溫階段，進行全體同仁快篩檢測，於5/1-10/31推動每週一次全體快篩檢測，快篩紀錄上傳內網平台，持續27週，合計發放15,536盒，陰性方能於隔天進入公司。 |

染疫防範與監測

| 防疫措施 | | 說明 |
|------|--|----|
| 確診應變 | <p>確診應變流程</p> <ul style="list-style-type: none"> • 確診者:依循CDC政策居家隔離7天+7天自主健康管理，確診者為179人（179/392人），確診率45.7%。 • 密切接觸者:從職場與同住家人到後期只限定同住家人確診的匡列，從7天到3+4，最後只要快篩陰性即可上班。 • 專業消毒:確診戶號啟動消毒，1-12月總計消毒174次。 • 確診同戶號同仁：只要同仁確診，同戶號同仁當天進行快篩並追蹤其健康。 | |
| | <p>確診關懷</p> <ul style="list-style-type: none"> • 電話關懷同仁，提供症狀用藥衛教、協助WFH，及其他所需協助。 • 健康追蹤：持續對確診、隔離的同仁以電話或信件進行健康追蹤與心理關懷。 • 健康復原管控：復原後長新冠追蹤、回公司上班復工情形及健康追蹤。 • 部門直屬主管：協助關懷確診同仁需求並妥善安排審視調派因確診而耽延的工作。 | |



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。

| | |
|------------------------|--|
| <p>捐二手書陪讀行動</p> | <p>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。2022年度共捐433本書與回饋金NT\$900。</p> |
| <p>愛心義賣跳蚤市集</p> | <p>每年中秋佳節舉辦『愛心捐贈大募集』，鼓勵員工呼朋引伴在節日中分享愛心把溫暖傳遞給人，將家中不使用的全新或七成新二手商品(如乾淨衣物、家用物品、小家電、各種來源的禮/贈品、兒童用品、玩具、文具、書籍...等)捐贈義賣，義賣收入計NT\$10,815，另義賣剩餘15箱物資分別捐贈給財團法人天主教光仁社會福利基金會、心怡舊衣回收中心、喜憨兒基金會、中華基督教救助協會。</p> |
| <p>集舊鞋助海外學童</p> | <p>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345雙、包包81個、衣服559件。</p> |
| <p>捐血救人公益活動</p> | <p>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。</p> |
| <p>聖誕聯歡義賣活動</p> | <p>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\$52,680。</p> |

活動集錦



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。 | <ul style="list-style-type: none"> • 幼兒園每學期每名補助NT15,000；小學生NT7,000；國中生NT8,000；高中（職）NT10,000。 | 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、人際關係及處理事物的能力，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。 | <ul style="list-style-type: none"> • 舉辦國小、國中課後輔導班輔導學生課業。 • 舉辦固定品格研習營來建立學生們正確的價值觀。 • 寒暑假舉辦兒童與國中營會。 | 2022年計服務3,228人次。而今年獲得新北守護兒少小衛星好夥伴獎。 |
| 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。 | <ul style="list-style-type: none"> • 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556家老人安養中心等據點，服務人數達30,202人。 |





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，提供小中高各學科內容、以及符合時事的特色主題課程，加上「閱讀指導」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。除學習小中高各學科內容、以及符合時事的中英文主題課程，亦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：350萬人，2022年活躍人數：537萬人，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。



附錄

第三方查證聲明書

GRI Standards

SASB 及產業指標

TCFD 及氣候專章



第三方查證聲明書



威盛電子股份有限公司 2022 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 2307004

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,格瑞驗證除了針對企業 2022 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 2022 年 1 月 1 日至 2022 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 2022 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;
- 與威盛電子管理者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員工;
- 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;
- 針對公司報告及其相關 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:

包容性

威盛電子已建立與主要利害關係人合作的過程,包含對員工、客戶、供應商、銀行、政府機關、股東/投資人及社區等,並於 2022 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、環境和人群等一系列重大主題。以我們專業意見而言,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、社會與公司治理等主題,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 2023 年 07 月 21 日簽署發行

簽證

陳文俊 總經理



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2022年1月1日至12月31日期間的内容 | | | | |
|------------------------|---|---------------|----------|----|-------------|
| 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 | 7 | |
| | 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 | 7 | |
| | 2-7 | 員工 | 5.1 員工結構 | 78 | |
| | 2-8 | 非員工的工作者 | 5.1 員工結構 | 78 | |
| 治理 | 2-9 | 治理結構及組成 | 2.1 治理實務 | 19 | |
| | 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 2.1 治理實務 | 19 | |
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 2.1 治理實務 | 19 | |

| 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 | 2-12 | 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 | 19/31 | |
| | 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 2.1 治理實務/2.3 風險管理 | 19/31 | |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 1.2 永續發展策略 | 11 | |
| | 2-15 | 利益衝突 | 2.1 治理實務 | 19 | |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 2.1 治理實務 | 19 | |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 2.1 治理實務 | 19 | |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 2.1 治理實務 | 19 | |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 2.1 治理實務 | 19 | |
| | 2-20 | 薪酬決定流程 | 2.1 治理實務 | 19 | |
| | 2-21 | 年度總薪酬比例 | -- | -- | 最高年度總薪酬為公司機密資訊 |
| | 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 | 11 | |
| 2-24 | | 納入政策承諾 | 1.2 永續發展策略 | 11 | |
| 2-25 | | 補救負面衝擊的程序 | 2.1 治理實務/2.3 風險管理 | 19/31 | |

| 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 | | | | | |
| 利害關係人議合 | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 2.1 治理實務 | 19 | |
| | 2-27 | 法規遵循 | 2.2 誠信經營 | 28 | |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 1.4 參與外部組織 | 16 | |
| | 2-29 | 利害關係人議合方針 | 2.4 利害關係人經營 | 36 | |
| | 2-30 | 團體協約 | 5.2.3 勞資溝通 | 87 | |
| 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 | 36 | |
| | 3-2 | 重大主題列表 | 2.4 利害關係人經營 | 36 | |
| *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 | 28 | |
| *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 | 36 | |
| | | | 3.1 產品概況 | 46 | |
| *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 | 36 | |
| | | | 2.3 風險管理 | 31 | |

| 主題 | 揭露項目 | 項目說明 | 章節 | 頁碼 | 省略/備註 |
|----------------------------------|-------|----------------------|-------------|-----|-------|
| *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 | 36 | |
| | | | 3.1 產品概況 | 46 | |
| *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 | 36 | |
| | | | 3.2 客戶服務 | 61 | |
| 經濟面 | | | | | |
| 財務績效 | | | | | |
| GRI 201 : 經濟績效 2016 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 3.4 營運績效 | 64 | |
| | 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 | 68 | |
| | 201-3 | 定義福利計劃義務与其它退休計畫 | 5.2 人才永續 | 81 | |
| | 201-4 | 取自政府之財務補助 | 3.4 營運績效 | 64 | |
| | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5.1 員工結構 | 78 | |
| 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 | 105 | |

| 主題 | 揭露項目 | 項目說明 | 章節 | 頁碼 | 省略/備註 |
|--------------------------------|-------|-----------------|------------|----|-------|
| 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 | 72 | |
| | 302-3 | 能源密集度 | 4.2 能源管理 | 72 | |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 4.2 能源管理 | 72 | |
| 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 | 73 | |
| 溫室氣體排放 | | | | | |
| GRI 305 : 排放 2016 | 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 4.5 溫室氣體管理 | 75 | |
| | 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 4.5 溫室氣體管理 | 75 | |
| | 305-3 | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 4.5 溫室氣體管理 | 75 | |
| | 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 4.5 溫室氣體管理 | 75 | |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 4.2 能源管理 | 72 | |
| 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 | 74 | |
| | 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 4.4 廢棄物管理 | 74 | |
| | 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 4.4 廢棄物管理 | 74 | |

| 主題 | 揭露項目 | 項目說明 | 章節 | 頁碼 | 省略/備註 |
|--|-------|-----------------------------|-------------|----|-------|
| 水資源管理 | | | | | |
| GRI 3 : 重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.4 利害關係人經營 | 36 | |
| 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 | 62 | |
| | 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 | 62 | |
| GRI 414: 供應商 社會評估2016 | 414-1 | 新供應商使用社會準則篩選 | 3.3 供應鏈永續 | 62 | |
| | 414-2 | 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 | 62 | |
| 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 | 36 | |
| GRI 401 : 勞雇關係 2016 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.2 人才永續 | 81 | |
| | 401-2 | 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利 | 5.2 人才永續 | 81 | |
| | 401-3 | 育嬰假 | 5.2 人才永續 | 81 | |
| 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 | 5.2 人才永續 | 81 | |

| 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 3 : 重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.4 利害關係人經營 | 36 | |
| | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 5.3 職業安全衛生 | 88 | |
| GRI 403 職業安全衛生 2018管理方針 | 403-2 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 5.3 職業安全衛生 | 88 | |
| | 403-3 | 職業健康服務 | 5.3 職業安全衛生 | 88 | |
| | 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 | 88 | |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5.3 職業安全衛生 | 88 | |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | 5.3 職業安全衛生 | 88 | |
| | 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 | 88 | |
| | 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 | 88 |
| 403-9 | | 職業傷害 | 5.3 職業安全衛生 | 88 | |
| 403-10 | | 職業病 | 5.3 職業安全衛生 | 88 | |

| 主題 | 揭露項目 | 項目說明 | 章節 | 頁碼 | 省略/備註 |
|---|-------|-----------------|-------------|----|-------|
| *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 | 36 | |
| 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 人才永續 | 81 | |
| | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.2 人才永續 | 81 | |
| *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 | 78 | |

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 |

| 揭露主題 | 指標編號 | 揭露指標 | 性質 | 報告內容章節對照 | 備註 |
|-----------------|---------------|---|----|------------|------------------------|
| 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的法律事件而造成的金錢損失總額 | 量化 | 2.2 誠信經營 | 2022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 | 2022年無違反法規事件，損失總額為0元 |

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 | 68 |
| | 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 | 68 |
| 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 | 68 |
| | 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 | 68 |
| | 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 | 68 |
| 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 | 68 |
| | 組織在氣候相關風險的管理流程 | 4.1 氣候變遷管理 | 68 |
| | 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 | 68 |
| 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 | 68 |
| | 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 | 68 |
| | 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 | 68 |

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 本公司無使用再生能源 |
| 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 | 2022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126,214仟顆。 |

附錄四:上市上櫃公司氣候相關資訊

1 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 | 報告書揭露章節 |
|---|------------|
| 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 | 4.1 氣候變遷管理 |
| 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) | 4.1 氣候變遷管理 |
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 | 4.1 氣候變遷管理 |
| 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 | 4.1 氣候變遷管理 |
| 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。 | 4.1 氣候變遷管理 |
| 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。 | 4.1 氣候變遷管理 |
| 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 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。 | 4.1 氣候變遷管理 |
| 9. 溫室氣體盤查及確信情形 | 4.5 溫室氣體排放 |

| 範疇一 | 總排放量(公噸CO2e) | 密集度(公噸CO2e/百萬元) | 確信機構 | 確信情形說明(查證證書) |
|-----|--------------|-----------------|----------|--------------|
| 母公司 | 0.04 | 0.0000043 | 本年度未實施確信 | 本年度未實施確信 |
| 子公司 | -- | -- | | |
| 範疇二 | 總排放量(公噸CO2e) | 密集度(公噸CO2e/百萬元) | | |
| 母公司 | 1,132.56 | 0.1218199 | | |
| 範疇三 | 總排放量(公噸CO2e) | 密集度(公噸CO2e/百萬元) | | |
| 母公司 | 2.25 | 0.0002430 | | |

