



iei Integration Corp.

威強電工業電腦股份有限公司

2024

永續報告書

ESG

www.ieiworld.com



2024 年 ESG 實績

環境 (Environmental)

- ✓ 完成集團全營運據點溫室氣體盤查：盤查邊界納入美國地區子公司，強化集團碳管理基礎。
- ✓ 再生能源佈建擴大：
 - 上海廠區增加建置一、二期屋頂分散式光伏發電系統，總計 757.8KWH。
 - 上海廠區 2024 年太陽能發電量 48 萬度，佔全年總用電量 9%。
 - 美國廠區 2024 年太陽能發電達 75.26 MWh，約為全年總用電量 80%。
- ✓ 能源使用持續改善：2024 年集團能源使用密集度 4.6380，較 2023 年降低 12.20%。
- ✓ 啟動產品碳足跡管理：完成首本輕工業平板電腦 AFL4-W10-EHL 碳足跡報告。

社會 (Social)

- ✓ 人權教育全面推行：正式制訂與佈達人權政策。
 - 全年進行 522 小時訓練，471 人次參與，零人權爭議或申訴事件。
- ✓ 公益關懷活動持續深化：舉辦與參與弱勢關懷及物資募集活動，共計 9 場次。
- ✓ 供應鏈永續合作推動：供應商永續與社會責任相關承諾簽署率達 97%。

治理 (Governance)

- ✓ 深植永續文化：舉辦 ESG 工作坊 4 場次，全集團跨部門超過 80 人次參與，提升實務落地。
- ✓ 資訊安全能量強化：
 - 通過 ISO/IEC 27001:2022 驗證。
 - 加入成為 FIRST 資安聯盟成員。
 - 全年零重大資安事件。
- ✓ 擴大永續治理範疇：新增納入美國地區永續資料揭露，完整反映全球營運。
- ✓ 公司治理持續精進：2024 公司治理評鑑結果前進二個級距，展現治理優化成效。





目錄



關於報告書	1
經營者的話	3
關於威強電	4

1.

永續治理

1.1 永續發展管理架構	7
1.2 永續發展政策	8
1.3 利害關係人議合	10
1.4 重大主題鑑別	11
1.5 重大主題揭露	14

2.

治理篇

2.1 公司治理組織與運作	19
2.2 誠信經營	23
2.3 風險管理	24
2.4 內稽內控	26
2.5 資訊安全	27

3.

經濟篇

3.1 經營績效	30
3.2 產品管理	31
3.3 客戶服務	33

4.

環境篇

4.1 環境衝擊管理	36
4.2 能源管理	37
4.3 廢棄物管理	39
4.4 溫室氣體排放	40
4.5 氣候變遷揭露	43

5.

共融篇

5.1 員工多元平等	46
5.2 人才吸引與留才	50
5.3 勞資關係	57
5.4 職業安全衛生	60
5.5 永續供應鏈	64
5.6 社會及公益參與	66

附錄

GRI 內容索引表	69
集團各公司 ISO 證書	73



關於報告書

威強電工業電腦股份有限公司 (簡稱威強電或 IEI) 2024 年永續報告書 (以下簡稱本報告書) · 旨在揭露威強電在經濟、環境與社會 (含人權) 領域的規劃、發展與成果 · 期望透過此報告與所有利害關係人分享我們在推動永續發展上的承諾與行動 · 並持續精進 · 共創更具韌性與永續的未來。

報告邊界與範疇

本報告所揭露資訊主要涵蓋本公司及子公司於各營運據點之活動。報告中揭露之非財務資訊範疇主要涵蓋下列實體營運據點：

公司名稱	營運地點
威強電工業電腦股份有限公司 (威強電)	新北市汐止區中興路 29 號 (汐止總部) 基隆市七堵區工建北路 22 號 3、5 樓 (七堵廠)
百視美股份有限公司 (百視美)	新北市汐止區大同路 1 段 306 號 3 樓及 13 樓、306 之 3 號 3 樓及 13 樓
芯發威達電子 (上海) 有限公司 (芯發威達)	上海市閔行區莘莊工業區中富路 515 號 (上海廠)
上海威強電工業電腦有限公司 (上海威強電)	上海市閔行區莘莊工業區中富路 515 號
威博通科技 (上海) 有限公司 (威博通)	上海市閔行區莘莊工業區中富路 515 號
優達芯發電子 (上海) 有限公司 (優達芯發)	上海市閔行區莘莊工業區中富路 515 號
IEI Technology USA Corporation (IEI USA)	138 University Parkway, Pomona, CA 91768
Suntend LLC (Suntend)	138 University Parkway, Pomona, CA 91768

本報告書除財務資訊係依合併財務報表範疇提供外 · 其餘永續相關內容皆以左列據點為揭露基礎；部份未納入揭露之子公司 · 主係控股功能或其對集團永續管理不具重大影響 · 故不予列入本報告書之範疇。

本報告書涵蓋範疇之任何的數據範疇調整或數據邊界差異 · 將在報告書內文或圖表註明。

相較於 2023 年版本 · 本報告擴大報導邊界 · 新增納入美國子公司 IEI USA 及 Suntend 之永續績效數據與管理作為 · 以更完整反映集團營運全貌與永續作為成效。為提升資訊可讀性與分析一致性 · 本報告部份資訊依照營運區域進行彙總揭露如下：

- 台灣地區：包括威強電及百視美。
- 大陸地區：包括芯發威達、上海威強電、威博通及優達芯發；或簡稱芯發威達及其子公司。
- 美國地區：包括 IEI USA 及 Suntend。

報告編撰原則

本報告係依據全球永續性標準委員會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 所制定之 GRI 永續性報告準則 (GRI Standards 2021) 作為編製架構 · 遵循其揭露原則與報導內容 · 系統性地呈現公司在經濟、環境與社會三大面向之永續發展績效。同時 · 亦參考英國當責性組織 (AccountAbility, AA) 所發布之 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) · 以確保利害關係人議合過程的全面性與代表性 · 強化揭露內容之透明度與回應性。本報告亦遵循臺灣證券交易所訂定之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及上市櫃公司永續發展行動方案 (2023 年) · 並參考《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》相關規範 · 強化資訊揭露之一致性與可靠性 · 期望提供利害關係人準確、完整、具可比性之永續資訊。

資訊重編

本報告因報導邊界之調整 · 新增納入美國地區子公司 (IEI USA 及 Suntend) · 部分前期資訊亦同步進行補充與重編 · 以利資訊連續性、可比性及趨勢分析之完整性。相關內容請參照本報告內文或表格註明資訊。

外部查證

本永續報告書未經外部第三方保證 / 確信，惟報告中揭露之特定環境與管理體系資訊，已由具公信力之第三方機構進行查證或認證如下：

	驗證 / 認證標準	查驗證機構	證書有效期間	適用範圍
品質管理系統	ISO 9001 : 2015	TUV NORD Taiwan 中國品質認證中心 (CQC) TUV NORD Taiwan	2024/12/9 ~ 2027/12/8 2023/11/30 ~ 2027/1/1 2024/3/9 ~ 2027/3/8	威強電 芯發威達 IEI USA
靜電防護管理系統	ANSI/ESD S20.20 : 2021	上海恩可埃認證 (NQA)	2024/11/8 ~ 2025/12/13	芯發威達
有害物質管理系統	IECQ QC 080000 : 2017	SGS Taiwan 上海天祥品質技術服務 (Intertek)	2022/10/4 ~ 2025/10/3 2022/3/23 ~ 2025/4/22	威強電 芯發威達
醫療器材品質管理系統	ISO 13485 : 2016 EN ISO 13485 : 2016	SGS Taiwan SGS Taiwan 中國品質認證中心 (CQC)	2024/12/17 ~ 2027/12/17 2023/9/16 ~ 2026/9/16 2023/12/6 ~ 2026/12/5	威強電 百視美 芯發威達
供應鏈安全管理系統	ISO 28000 : 2022	SGS Taiwan	2024/10/10 ~ 2025/8/25	威強電
環境管理系統	ISO 14001 : 2015	TUV NORD Taiwan 中國品質認證中心 (CQC)	2022/12/2 ~ 2025/9/11 2023/12/4 ~ 2027/1/1	七堵廠 芯發威達
資訊安全管理系統	ISO/IEC 27001 : 2022	SGS Taiwan	2024/12/24 ~ 2026/5/14	威強電
能源管理系統	ISO50001 : 2018	杭州德凱認證 (DEKRA)	2024/12/27 ~ 2027/12/26	芯發威達
職業安全衛生管理系統	ISO 45001 : 2018	TUV NORD Taiwan 上海天祥品質技術服務 (Intertek)	2022/8/29 ~ 2025/8/28 2022/10/26 ~ 2025/3/11	七堵廠 芯發威達
溫室氣體盤查	ISO 14064-1 : 2018	TUV NORD Taiwan	2024 年度依 ISO14064-3 : 2019 完成查證 合理保證 : 類別 1 及類別 2 有限保證 : 類別 3 至類別 6	威強電 百視美 IEI USA

報告發行

本報告書涵蓋期間：2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)

報告書發行周期：每年

本次發行：2025 年 8 月

前次發行：2024 年 8 月

下次發行：2026 年 8 月

本報告書由永續發展委員會編製審議後，業經 2025 年 8 月 8 日董事會通過後發行。

聯繫窗口

本報告書之進一步相關資訊，可以採取以下聯絡方式：

聯絡人：周慧琪

地址：新北市汐止區中興路 29 號

聯絡電話：(02)2690-2098

郵件信箱：ir@ieiworld.com

ESG 資訊請參照公司網站：<https://www.ieiworld.com/tw/>



經營者的話

2024年，全球局勢波動與轉型壓力持續加劇，但威強電秉持「智慧創新、誠信永續」的核心理念，穩健踏實地邁向下一階段的成長。過去一年，我們聚焦 AI 邊緣運算、智慧醫療與網通資安等高潛力領域，強化產品組合與營運效率，實現新台幣 68.4 億元的合併營收與每股盈餘 8.72 元的成績，展現出企業在面對挑戰時的韌性與實力。

永續發展是我們長期承諾的核心戰略。2024 年，我們不僅完成集團全體營運據點的溫室氣體盤查與外部查證，亦持續深化資訊安全治理，成功通過 ISO/IEC 27001:2022 驗證並加入 FIRST 聯盟，提升全球資安聯防與應變能力。

展望未來，我們將持續強化治理透明度與經營韌性，擴大綠色產品布局與碳管理行動，攜手供應鏈、員工、客戶與投資人共構永續價值鏈。

謹此，感謝所有合作夥伴與關係人的信賴與支持，讓我們攜手前行，邁向更加智慧與永續的未來。

永續發展，不能只是目標，而應是一場全員參與、持續實踐的旅程；永續不能只是政策宣示，更應內化為日常決策與行動的一部分。身為永續發展委員會的召集人，我深刻體會唯有全員參與、跨部門協作，永續策略方能真正落地。

2024 年，我們舉辦四場次 ESG 工作坊，導入矩陣分析、重大議題鑑別等實作課程，提升員工實務參與度，讓 ESG 理念融入經營脈絡與策略目標。此外，我亦親自參與「1919 單車環台公益計畫」，透過行動倡議關懷弱勢、傳遞企業社會責任的信念，展現領導階層對永續價值的身體力行。

我們相信，永續不是口號，而是集體的選擇與堅持。未來，我將持續帶領團隊推動永續文化深化，從產品創新、資訊治理、碳足跡管理到人才發展，逐步落實 ESG 策略藍圖。我們相信，唯有堅持長期價值、促進組織共融與社會連結，威強電才能成為真正具影響力的科技企業。

期待與您攜手，共創永續未來。



Mingzhi

威強電董事長
張明智



Zhongliang

威強電總經理
江重良

iEi

關於威強電

威強電工業電腦股份有限公司 (IEI Integration Corp.) 創立於 1997 年，總部位於臺灣新北市汐止區，於 2002 年於台灣證券交易所上市 (股票代碼: 3022)。集團擁有約 1,200 名員工，研發人員超過 300 位，全球設有子公司、研發中心、物流與售後服務據點，服務網絡遍及美國、日本、中國與歐洲地區。

公司專注於先進的運算技術，致力於數位轉型與智慧應用的推動，提供涵蓋 AIoT、邊緣運算、工業自動化、智慧醫療與網路通訊等領域的整合解決方案，透過自主研发、在地服務與靈活的交付能力，協助客戶加速數位轉型與營運升級。

核心業務與應用場域

公司營運主要聚焦於三大核心事業：



嵌入式運算與工業電腦

威強電提供多樣化的嵌入式系統與工業電腦產品，包括工業用主機板、嵌入式系統、強固型工控機箱與儲存伺服器，支援嚴苛環境下的長時間運作需求。近年更積極導入 AI 邊緣運算架構，結合高效能處理器、AI 加速模組與低延遲通訊技術，實現即時資料判讀與智慧決策功能，提升邊緣端系統自主運算能力。產品廣泛應用於智慧製造、交通運輸、能源管理等關鍵領域，協助用戶加速導入智能化應用並強化營運彈性。



智慧醫療解決方案

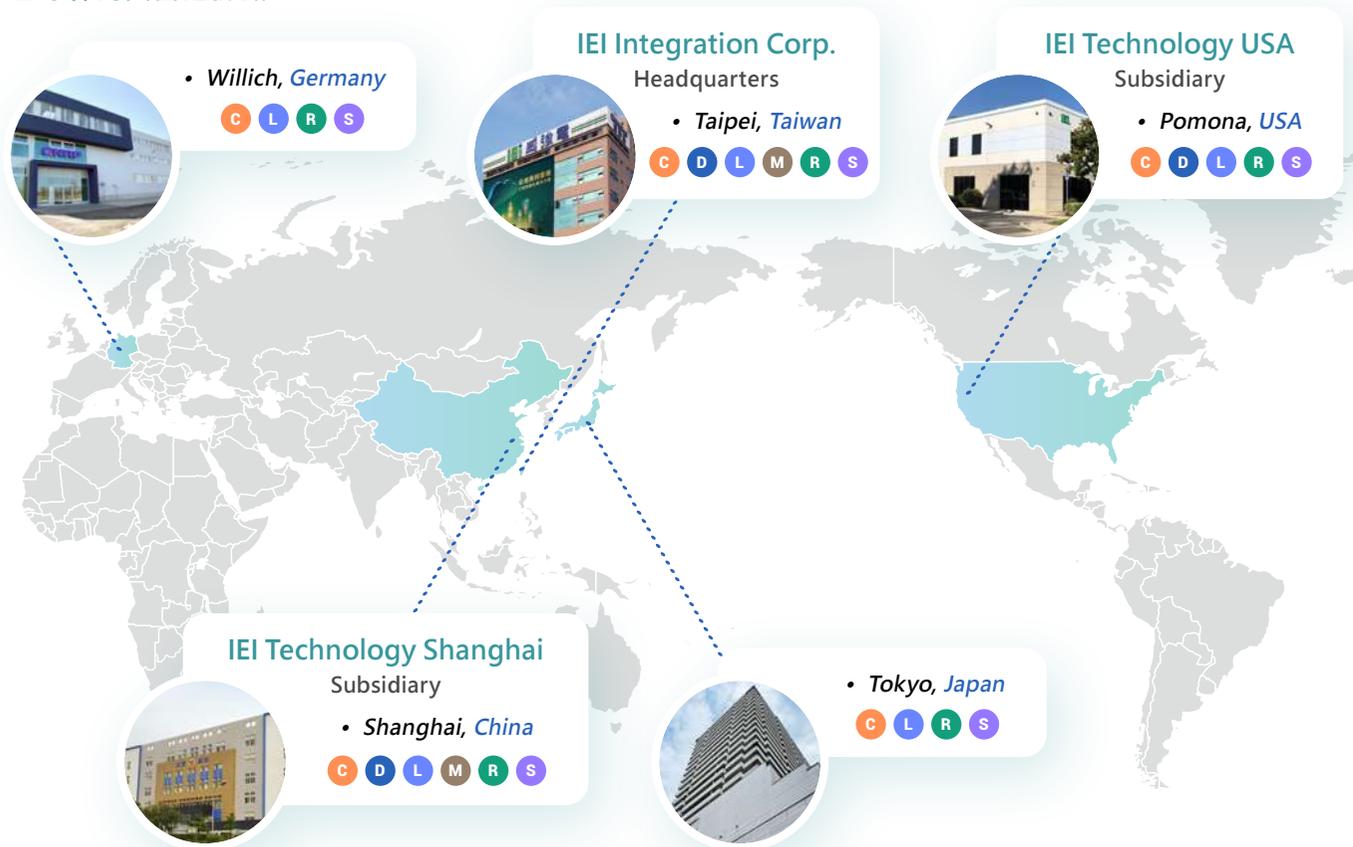
提供整合型醫療級觸控電腦、行動護理設備、AI 影像平台與數位內視鏡系統，產品設計符合醫療安全與衛生標準。支援臨床資訊處理、醫護決策與移動作業，廣泛應用於放射科、手術室與智慧病房，協助醫療單位提升診斷效率與照護品質。



網路設備與資安平台

網通產品系列涵蓋企業級 SD-WAN、資料中心運算、AI 邊緣節點與資安防火牆等應用，具備高擴充性與模組化設計。可因應不同規模的 IT 環境需求，部署於雲端邊緣架構中，支援企業建構數位基礎設施並提升網路韌性與資安防護能力。

全球佈局與營運據點



IEI ensures customer support worldwide through:

- A 24-month global warranty policy for all IEI off-the-shelf products
- The GRMA Portal for product traceability and service requests
- An online B2B ordering system for faster procurement

- C** Configure to Order (CTO) Service Centers
- D** Research and Development Centers
- L** Logistics Centers
- M** Manufacturing Centers
- R** RMA Service Centers
- S** Sales Offices

為強化全球營運能量與服務即時性，IEI 於全球設有多個營運據點與完善的服務網絡，包括：

集團總部：台灣新北市

子公司與關聯企業：美國 (Pomona)、中國 (上海)、日本、德國

服務據點涵蓋研發、製造、物流、維修與業務據點等多項功能，透過「在地支援、全球佈局」的策略與服務網絡，得以快速回應市場變化，並提供客製化設計、彈性製造與在地售服，確保全球客戶獲得即時、高效的產品與服務。

負責任的企業管理

IEI 以實踐永續發展為目標，致力於提升環境、社會與治理 (ESG) 表現。公司取得多項國際品質標準認證 (如 ISO9001、ISO13485)，並導入多項環境相關管理體系 (如 ISO 14001、ISO 14064-1)，並推動碳盤查與減碳行動。

為保護資訊資產與客戶隱私，公司自 2014 年起通過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統認證，並於 2024 年成立產品資安應變小組 (PSIRT)，加入 FIRST 國際資安聯盟，強化全球應變與通報能力。

1.

永續治理

1.1 永續發展管理架構

1.2 永續發展政策

1.3 利害關係人議合

1.4 重大主題鑑別

1.5 重大主題揭露





1. 永續治理

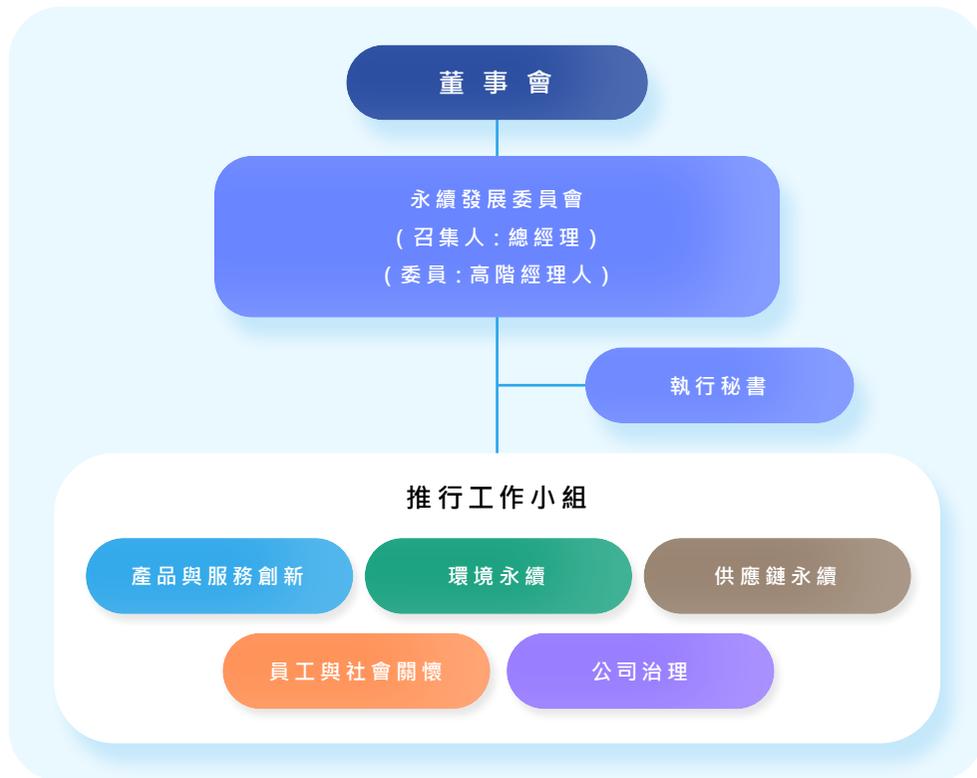
1.1 永續發展管理架構

永續發展政策的願景與使命，以董事會為永續發展相關議題之最高決策單位，於 2023 年 11 月成立功能性委員會 - 「永續發展委員會」啟動持續且有效的永續發展行動。

永續發展委員會由總經理擔任召集人，與六位不同領域的高階主管（擔任委員）共同組成，檢視公司的核心營運能力，訂定永續發展方向與計劃，並依推展需求成立五個推行工作小組，包含產品與服務創新、環境永續、供應鏈永續、員工與社會關懷及公司治理。

「永續發展委員會」擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，經由與各推行工作小組之督導運作及不定期會議，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

永續發展委員會組織



永續發展委員會運作

「永續發展委員會」每年至少召開二次會議，檢視各工作小組計劃推動情形，並每年至少 1 年董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。

2024 年共召開 3 次永續發展委員會，提報董事會議案共 3 次 9 案，溝通議題包括永續推動重大主題、計劃與執行狀況等。

提報董事會日期	重要永續議案
2024/3/8	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年利害關係人議合與重大主題鑑別暨永續報告書進度 2024 年度永續發展策略目標暨年度工作計畫
2024/8/9	<ul style="list-style-type: none"> 2024 上半年永續發展執行情形 2023 年永續報告書審議通過 修訂「永續發展委員會組織規程」 訂定「永續發展實務守則」
2024/12/20	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度永續發展執行情形報告 2024 年利害關係人議合與重大主題鑑別暨永續報告書進度 2025 年度永續發展策略目標暨年度工作計畫

1.2 永續發展政策

1.2.1 永續發展推行歷程：



1.2.2 永續發展政策：

	政策與承諾	策略	目標
環境永續	<ul style="list-style-type: none"> 產品與技術創新納入永續思維。 綠色產品設計，致力減少產品對環境衝擊。 減少碳排放與提高能源使用效率。 	<ul style="list-style-type: none"> 開發低碳、節能與營運效率提升之產品；透過創新和整合，持續改進產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。 落實用料合規管理機制，包括 RoHS / REACH/ 無鹵等，並確保產品品質與安全。 產品模組化設計，易於維修、可回收性及妥善循環。 	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 依循現有產品規範及品質管理體系有效運作，確保產品及品質滿足客戶需求。 完備料件合規清單及共用、關鍵零件資料庫。 包材減塑、減量及優先選用可重複使用或可回收的材質。 <p>中期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續導入國際規範，確保產品符合目標市場法規趨勢。 提升設計模組化比率，規劃維修增值方案。 <p>長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續投入資源於新技術和產品的研發，以提高產品競爭力。 推廣全面性的綠色設計範疇與供應鏈綠化。
永續供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> 強化供應商合作，實踐永續責任，建立穩健且具韌性之供應鏈。 確保供應商符合永續標準，並共同推動減碳、減廢及公平貿易，達成供應鏈綠色轉型與長期穩健發展。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立供應商永續評估機制，將環境、人權與社會責任標準納入採購決策。 推動供應商簽署《供應商行為準則》，確保符合環境與社會責任要求。 推動供應商碳足跡與環境管理計劃，強化供應鏈數位轉型與透明治理。 	<p>短期目標：100% 關鍵供應商完成 ESG 評估，並簽署供應商行為準則。</p> <p>中期目標：50% 主要供應商承諾 2030 年碳中和目標，並建立減排計畫。</p> <p>長期目標：全面導入 AI 數據分析進行供應鏈風險管理，提升環境與社會監測能力。</p>
永續治理	<ul style="list-style-type: none"> 以誠信為基礎，提升財務與治理資訊透明化。 回應全球永續趨勢，強化公司治理，實踐環境目標與企業社會責任，提升企業價值。 	<ul style="list-style-type: none"> 力行董事會多元化政策以持續優化治理績效。 形塑永續企業文化，提升治理形象與企業價值。 完善資訊管理體系，提升資安治理機制，強化緊急應變能力與系統韌性。 	<p>短期目標：提升公司治理評鑑績效，達成性別與多元領導平衡指標，持續導入資安標準框架（如 ISO27001）。</p> <p>中期目標：完善永續資訊揭露。</p> <p>長期目標：參與永續評比提升公司永續形象。</p>
員工與社會共融	<ul style="list-style-type: none"> 打造友善職場，共創和諧勞資關係。 重視社區發展與社會公益參與。 	<ul style="list-style-type: none"> 員工平等及多元化之實踐。 職場安全與員工健康促進。 參與社會公益活動。 	<p>短期目標：落實人權政策與制度推展，持續社會參與年度計劃之訂定與執行。</p> <p>中期目標：健全人力發展規劃，持續強化公平晉升與激勵制度，並拓展社會參與。</p> <p>長期目標：創造內部共融文化與對外永續影響力。</p>

1.2.3 推動永續文化與實務落地 - 2024 ESG 工作坊導入與實踐

為深化集團同仁對永續發展的認知與實踐能力，本公司於 2024 年配合外部專家顧問規劃並執行四場次 ESG 工作坊。相較於往年以單向課程為主的教育訓練方式，本年度採取以 Workshop 討論導向的互動模式，設計出系統性的分階段學習與行動方案，提升了員工的參與度與實務理解。

此次 ESG 工作坊由顧問引導，透過利害關係人鑑別、重大議題盤點與矩陣建構、問卷設計與實施、揭露框架確認等核心主題逐步展開。課程內容亦依據 ESG 委員會所設立的各組別（環境永續、員工關係、產品創新、供應鏈、公司治理）進行分組討論與交叉學習，邀請集團旗下各公司之實務主管共同參與，形成橫向交流的學習網絡。

在問卷設計與資料彙整階段，邀請各組員共同定義與設計問卷內容，並於 11 月底前完成回收；後續工作坊再依據調查結果進行衝擊評估與主題確認，最終建構 ESG 報告的主題揭露架構。整體過程不僅促進了永續議題的共識建立，也強化了各部門推動永續策略的能力。

本次 ESG 工作坊的執行過程，獲得各部門同仁熱烈迴響，總經理親自帶領參與課程，展現高階管理階層對永續發展的重視。透過實務參與與持續交流，顯示公司在建立永續文化、落實實務行動、強化橫向合作等層面皆有具體進展，為集團邁向中長期永續目標奠定穩固基礎。



1.3 利害關係人議合

1.3.1 利害關係人鑑別

公司依據 AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 利害關係人議合標準，依「依賴性」、「責任」、「影響力」、「多元觀點」及「關注」五大面向，由永續發展推行工作小組成員共同討論及鑑別出五大主要利害關係人，包括客戶、員工、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人及政府機關，並透過多元管道進行交流與溝通，以充份了解及回應利害關係人關注議題與期待，整合至公司各項營運發展策略方向。

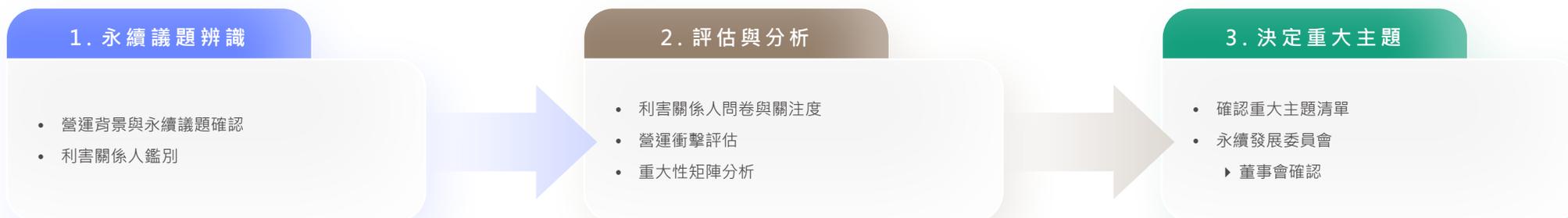
1.3.2 利害關係人關注議題與溝通

	關注議題 (僅列前 5 大)	議合管道 / 頻率	2024 年議合實績
 <p>客戶</p> <p>對威強電的意義： 客戶對於公司營運發展至關重要，客戶需求與反饋為公司持續成長的動能之一，且影響品牌信譽與市場競爭力，充份掌握客戶需求資訊以發展符合市場期待之產品與服務。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全 客戶服務 永續供應鏈 職業安全衛生 產品管理 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶電話或視訊會議 / 不定期 客戶到廠參訪或稽核 / 不定期 國內外參展 / 不定期 推廣活動 / 不定期 產品研討會 / 每年 1 次 客戶滿意度調查 / 每年 官方網站或媒體訊息 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 主要客戶到廠參訪 / 稽核超過 10 次 舉辦 Global seminar 1 場 參與國內外展覽與論壇共計 10 場次，包含 Embedded World、COMPUTEX、Arab Health、DIGITIMES 醫療論壇、高雄自動化工業展等，涵蓋醫療、工業自動化、資訊科技等領域。 2024 年綜合客戶滿意度為 80%，較 2023 年 81% 略降，達成 75% 以上的目標值。
 <p>員工</p> <p>對威強電的意義： 員工為促進企業永續經營的重要基石，穩定適任的人力與員工滿意度影響公司營運效率與長遠發展，人才培育、員工激勵與福利皆為威強電營運發展路上需考量重視的。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人才吸引與留才 資訊安全 經濟績效 員工多元與包容 人才培育與發展 	<ul style="list-style-type: none"> 公司內部網站宣導與活動 / 不定期 勞資會議 / 每季 1 次 職業安全衛生委員會 / 每季 1 次 新人簡報會議 / 不定期 職工福利委員會 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議 4 次 職業安全衛生委員會 4 次 新人簡報暨座談會 4 次，計 45 人次
 <p>供應商 / 承攬商</p> <p>對威強電的意義： 供應鏈合作夥伴為公司帶來穩定且品質良好的原材料供應或服務提供，為公司穩定運營不可或缺之一環，更是與威強電共存共榮的革命夥伴。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全 經濟績效 永續供應鏈 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> Collab TRADE 協同服務平台 供應商大會 / 每年至少 1 次 新供應商評鑑 / 不定期 年度供應商考核 / 每年 1 次 供應商輔導或訓練 / 視需求 	<ul style="list-style-type: none"> 1 月、4 月、8 月分別舉辦多次供應商會議，共 21 家廠商，超過 40 人次參與。 根據合格供應商年度評核作業規範篩選執行年度定期評核共 19 家 舉辦 3 場供應商永續交流會

	關注議題 (僅列前 5 大)	議合管道 / 頻率	2024 年議合實績
 <p>股東 / 投資人 對威強電的意義： 股東對公司長期的支持與信任是威強電穩健成長的力量，強化與股東及投資人關係以提昇公司在資本市場的能見度與價值。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 產品管理 永續供應鏈 人才吸引與留才 資訊安全 經濟績效 	<ul style="list-style-type: none"> 投資人關係聯繫窗口 (電話或信箱) / 每日 股東常會 / 每年 法人說明會 / 每年至少 2 次 公開資訊觀測站 / 即時 公司網站投資人專區 / 即時 	<ul style="list-style-type: none"> 股東常會 1 次 法人說明會 3 次
 <p>政府機關 對威強電的意義： 政府機構透過法律監管與政策制定讓企業在營運發展同時兼顧環保、勞工權益等，以符合企業永續經營目標。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全 客戶服務 永續供應鏈 職業安全衛生 產品管理 	<ul style="list-style-type: none"> 政府機關宣導會、座談會或訓練課程 / 不定期 公文往來 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 往來函文收件 47 件 往來函文發件 19 件 交易所宣導會 6 場 (9 人次參與) 勞動部訓練課程 2 場 (2 人次參與)

1.4 重大主題鑑別

重大主題鑑別與決定流程



1. 永續議題辨識

依據公司的業務模式、價值鏈、經營環境與產業特性，參考國際標準準則與框架（如 GRI、SASB、TCFD）等，並考量國內相關產業採行規範標準及永續顧問專家建議等，彙總篩選共 27 項與威強電相關之永續議題，進行重大性評估。

G 治理與經濟面

- 內稽內控
- 資訊安全
- 法規遵循
- 風險管理
- 公司治理
- 誠信經營
- 經濟績效
- 永續供應鏈
- 產品管理
- 市場地位
- 採購實務

S 社會面

- 人才培育與發展
- 社會影響力
- 客戶服務
- 職業安全衛生
- 員工多元與包容
- 結社自由與團體協商
- 強迫或強制勞動
- 勞資關係
- 人才吸引與留才

E 環境面

- 氣候變遷
- 環境衝擊管理
- 能源管理
- 廢棄物管理
- 溫室氣體排放
- 水資源管理
- 物料管理

2. 評估與分析

- 經利害關係人鑑別確認後，羅列利害關係人名單並發放問卷以了解各利害關係人所關注議題。總發放問卷數 449 份，統計平均回收比例為 73.79%。
- 關注度統計：
依問卷回收結果，依重大議題關注度平均值總排序（圖 1）前 20 項，治理議題佔比 45%，社會議題佔比 40%，環境議題佔比 15%。
- 衝擊評估：
由永續推行小組成員，就 27 項永續議題逐項評估其對公司營運之正、負面衝擊，並進行衝擊度給分，彙總評估結果得出各項議題正負面衝擊平均值
- 重大性矩陣分析：
關注度與衝擊評估結果，得出八項重大主題。（詳圖 2）

3. 決定重大主題

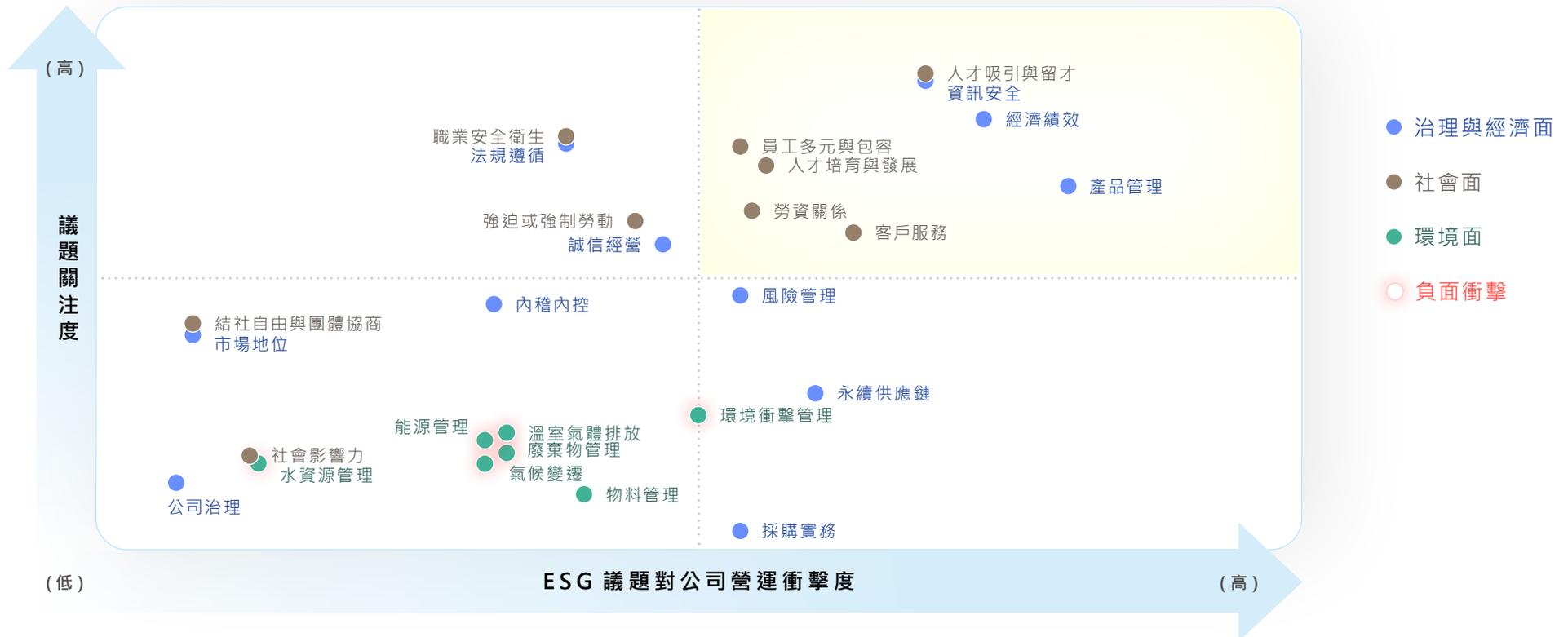
- 重大主題評估分析結果於永續發展委員會討論後決議，作為本年度重大議題，將於本報告書回應管理方針並定期檢討與調整。



關注度平均值總排序 (圖 1)

1. 人才吸引與留才:	4.59	10. 強迫或強制勞動:	4.50	19. 溫室氣體排放:	4.30
2. 資訊安全:	4.59	11. 客戶服務:	4.49	20. 能源管理:	4.30
3. 經濟績效:	4.57	12. 誠信經營:	4.48	21. 廢棄物管理:	4.29
4. 職業安全衛生:	4.55	13. 風險管理:	4.44	22. 社會影響力:	4.29
5. 法規遵循:	4.55	14. 內稽內控:	4.42	23. 水資源管理:	4.28
6. 員工多元與包容:	4.55	15. 結社自由與團體協商:	4.39	24. 氣候變遷:	4.28
7. 人才培育與發展:	4.54	16. 市場地位:	4.38	25. 公司治理:	4.28
8. 產品管理:	4.52	17. 永續供應鏈:	4.33	26. 物料管理:	4.27
9. 勞資關係:	4.50	18. 環境衝擊管理:	4.32	27. 採購實務:	4.21

重大主題矩陣圖位置總覽 (圖 2)



1.5 重大主題揭露

1.5.1 重大主題列表

2024 排序	重大主題	衝擊	對應 GRI	回應章節	2023 排序	2024 增減原因
1 ▲	G 人產品管理	正	-	3.2 產品管理	2	2023 主題為品質管理；產品管理（包括品質管理）對企業的長遠發展至關重要，特別在 ESG 趨勢下，需確保產品安全及開發符合市場與法規要求。
2	G 經濟績效	正	GRI 201：經濟績效	3.1 經營績效	-	本年新增；受全球政經情勢多變環境下，需檢視公司因應能力與財務穩健持續發展。
3 ▼	S 人才吸引與留才	正	GRI 401：勞雇關係 GRI 404：訓練與教育	5.2 人才吸引與留才	1	-
4 ▼	G 資訊安全	正	GRI 418：客戶隱私	2.5 資訊安全	3	-
5	S 客戶服務	正	GRI 416 顧客健康安全	3.3 客戶服務	5	-
6 ▲	S 人才培育與發展	正	GRI 404：訓練與教育	5.2.4 人才培育與發展	7	2023 相關主題為人力資本發展；因應市場變化與科技發展，加強內部人才的技能提升與職涯發展計畫，以保持競爭力。
7	S 勞資關係	正	GRI 402：勞 / 資關係 GRI 406：不歧視 GRI 407：結社自由與團體協商 GRI 408：童工 GRI 409：強迫或強制勞動 GRI 411：原住民權利	5.3 勞資關係	-	本年新增；全球勞工權益議題升溫，良好勞資關係得以促進勞資雙贏。
8	S 員工多元與包容	正	GRI 405：員工多元與平等機會	5.1 員工多元平等	-	本年新增；透過多元與包容，形塑友善企業環境與文化。
-	G 永續供應鏈	-	-	-	4	已建立符合 ESG 標準之永續供應鏈管理與評鑑機制，該議題影響力及關注力下降，不再列為重大主題。
-	E 能源管理	-	-	-	6	能源管理效率對營運的衝擊度評估不高，故今年度不再列重大主題。

綜合來說，2024 年重大主題評估分析結果，相較 2023 年增加更多與人力資源管理、社會責任(S)相關的議題，反映出人力資本、勞資關係、多元與包容等社會議題的影響力提升，而供應鏈與能源管理相較之下影響度降低，雖未再列入重大主題，但仍為公司重視的課題納入 ESG 策略及日常營運管理中。

1.5.2 重大主題衝擊

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

重大主題	對 iEi 意義與重要性	衝擊說明		衝擊對象	衝擊對象				衝擊管理 權責單位
		正面衝擊	負面衝擊		營運	供應	客戶	社會	
 產品管理	產品管理為 IEI 達成企業永續與客戶信賴的核心基礎，涵蓋從產品生命週期的源頭設計、研發、採購、製造，到後端的品保、客訴回饋與產品回收管理等各階段。透過系統化的產品管理機制，本公司致力於強化產品品質、創新價值與法規遵循，以因應全球市場日益嚴峻的安全性與合規性要求。	提升產品品質與可靠性、強化客戶信任、支持低碳轉型與永續創新。	若產品管理失當，可能導致品質不穩、違反法規，造成客戶流失與品牌受損。	公司內部研發、製造、採購、客服部門，外部供應商與最終用戶。	●	●	○	○	產品經理部門、品質部門
 經濟績效	經營績效是驅動 IEI 永續發展與股東信任的核心基礎，穩健的營運成果有助於強化公司競爭力、資源投入能力與整體經營韌性，亦是實踐企業責任與社會價值的重要驅動力。	帶動獲利成長、擴大投資能力、吸引人才與合作夥伴。	績效未達預期影響利害關係人信心與資源調度，進而衝擊公司長期穩定經營。	股東、投資人、員工、客戶及供應商。	●	○	○	○	財會部門
 人才吸引與留才	優秀人才是公司創新與永續發展的關鍵資源。IEI 重視人才延攬、培育與留任，致力於打造具吸引力與發展性的工作環境，以提升組織戰略執行力與穩定營運動能。	穩定人力結構可提升知識傳承與團隊戰術，增強公司整體競爭力。	未能吸引與留任適切人才，將導致營運效率下降、專案延遲與潛在營運風險上升。	公司全體員工 人資單位及主管階層	●	○	○		人資部門
 資訊安全	資訊安全是數位化營運核心基礎，確保公司系統、資料與營運不中斷，以獲得客戶信任與企業聲譽。IEI 將資安視為企業風險管理與永續經營的重要環節。	穩健的資安管理可降低營運風險、保護智慧財產與客戶資訊，提升外部信任度。	資安事件可能造成營運中斷、法規罰責與聲譽損害，衝擊整體經營穩定。	員工、客戶、供應商、合作夥伴、主管機關。	●	○	○	○	資訊服務處
 客戶服務	良好的客戶服務是 IEI 穩固客戶關係、建立市場聲譽與提升競爭力的關鍵。IEI 將客戶視為長期合作夥伴，強調以專業、高效的服務建立信任，並視客戶滿意為永續經營的核心價值。	建立值得信賴的專業品牌形象，提升續單機率與專案得標機會。即時市場反饋產品需求，並以服務差異化區隔競爭對手，提高市場競爭力。	支援資源不足影響服務時效；對客戶回應不及或處理不當恐損及品牌信任，導致客戶流失或潛在訴訟風險。	客戶 業務與客服人員 品質與技術支援部門	●	○	●	○	客戶服務部 業務部門 產品經理部門
 人才培育與發展	人才是 IEI 創新與永續競爭力的核心，透過系統化的培育機制與持續學習文化，協助員工提升職能與職涯發展，進而強化整體組織韌性與營運效能。	有效培育可提升員工能力與向心力，強化創新動能與企業彈性。	培訓資源不足或機制不完善，降低人力效能並影響營運績效。	全體員工 人資單位及主管階層	●		○	○	人資行政部
 勞資關係	健全的勞資關係是公司穩定營運與永續發展的基礎，透過對話與合作機制，強化員工信任感與參與感，營造良好的職場文化。	促進員工參與、降低人力風險、提升向心力與組織穩定。	勞資溝通不足或衝突升高，將影響營運效率與企業形象。	員工 人資部門 勞方代表 / 管理階層	●			○	人資行政部
 員工多元與包容	IEI 尊重並擁有多元文化與背景，致力打造具包容性的工作環境，確保每位員工不受歧視，均享有平等的工作機會與職涯發展。	促進創新與組織活力、提升員工歸屬感與企業形象。	未善盡人權保障與多元包容義務，恐造成歧視爭議與聲譽風險。	全體員工、潛在求職者、人資與管理部門。	●			○	人資行政部

1.5.3 重大主題管理

重大主題	政策與承諾	目標與標的		採取的行動方案	行動方案方式之追蹤方式或機制	績效衡量結果 (註)	利害關係人參與
		短期目標與衡量指標	中長期目標				
 <p>產品管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 落實產品生命週期管理與品質控管。 創新導入與綠色設計，並遵循國際品質與環保法規。 	<p>嚴格控管及提升產品合格率；強化供應鏈品質及確保符合法規。</p> <ul style="list-style-type: none"> 生產良率 ≥97% OQC 不良率 ≤0.15% IQC 批退率 ≤0.3% HSF 合格率 100% 	<p>逐步推動綠色產品設計，從原物料選用到模組化設計、易維修的設計架構，及提升產品延壽性與再利用性，實現落實環境友善及循環經濟的最終目標。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 建立全流程品保檢核點與法規合規檢查。 綠色包材設計，減塑減量及可回收材料使用。 	<ul style="list-style-type: none"> KPI 指標追蹤與例行品質報告。 法規查核結果與異常通報。 年度供應商評鑑。 每季追蹤產品綠色設計導入進度。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年平均生產良率 96.8%(未達標)，係第一季良率偏低，經跨部門品質檢討與異常分析確認主要三項核心問題並立即啟動改正，自第二季逐步實施及滾動檢討，於第三季達成品質目標。 IQC 批退率 0.03% 達標 OQC 不良率 0.04% 達標 HSF 合格率 100% 達標 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度客戶滿意度調查，針對品質管理及有害物質調查結果均為滿意，且高於 5 年均值 定期供應商評核列入品質系統稽核，確保其交貨品質。
 <p>經濟績效</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持續優化營運管理，並因應國際趨勢強化風險韌性與機會掌握能力。 承諾創造長期價值，落實穩定成長目標。 	<ul style="list-style-type: none"> 維持營收與獲利穩定成長。 增加高附加價值產品占比。 	<ul style="list-style-type: none"> 拓展海外市場，提高市佔率。 擴充技術與 AI、網通資安領域布局。 	<ul style="list-style-type: none"> 優化營運效率與產品組合結構。 制定年度營運計畫與營運指標績效追蹤。 擴展智慧醫療與網通資安事業群版圖。 	<ul style="list-style-type: none"> 每月召開經營會議檢視財務指標達成狀況。 定期彙整營運數據與內部管理報告。 每季季報檢視經營目標達成情形。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年合併營收為 68.4 億元，較前一年度衰退約 9.7%，預算目標達成約 95%；惟在成本費用管理下，排除重大業外項目之獲利仍達成預算目標；全年 EPS\$8.72 元。 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 3 場法說會對股東與投資人說明發展策略與各季經營成果。
 <p>人才吸引與留才</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持續優化人力招募與留任制度，提供具市場競爭力之薪資與福利。 職涯發展支持及友善職場環境，定期檢討制度成效。 	<ul style="list-style-type: none"> 人力資源取得指標 / 職缺增補率 85% 以上。 人力資源維持指標 / 離職率 15% 以下。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立良好企業雇主品牌形象。 建立數位化人才資料系統與預警機制。 提高內部推薦與關鍵人才留任比例。 	<ul style="list-style-type: none"> 擴大校園合作與社群招募管道，強化雇主品牌曝光。 不定期同業薪酬調查，優化薪資結構與福利設計。 	<ul style="list-style-type: none"> 每季檢視人力指標達成率與離職分析。 年度檢討招募成效。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年職缺增補達成率平均 84.35%，略低於目標值 (提升作為詳 5.2 人才吸引與留才)。 2024 年化離職率 10.48%(達標)。 	<ul style="list-style-type: none"> 新進人員座談會，了解及回應新進期待。 進行員工滿意度及意見調查，作為制度調整參考。 每季勞資會議傾聽勞方聲音並妥適回應。
 <p>資訊安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> 遵循 ISO 27001 標準與資訊安全管理規範，強化系統韌性與防禦機制。 定期教育員工提升資安意識，確保系統運作不中斷。 	<ul style="list-style-type: none"> 完成資訊安全內外部稽核並持續修補資安風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 提升整體資安治理能量，建立資安即服務與集團資安協同防護架構。 	<ul style="list-style-type: none"> 執行年度資安 ISO 新版稽核與驗證。 異地備援機制與災害復原演練。 持續端點安全部署、弱點掃描與 CSIRT 海外聯防。 定期資安宣導與教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> 每月監控資安指標與統計異常事件。 定期資安報告與改善追蹤。 	<ul style="list-style-type: none"> 完成 ISO 27001:2022 新版驗證。 關鍵應用異地備援可以性統計達 99.97%。 無重大資安事件發生。 新進與年度資安課程執行達成率 100%；每月資安宣導共 15 次，釣魚郵件演練共 6 次。 	<ul style="list-style-type: none"> 辦理新進與年度資安教育，透過內網公告與演練提升員工意識。 與客戶進行資安溝通，取得信任認可。

重大主題	政策與承諾	目標與標的		採取的行動方案	行動方案方式之追蹤方式或機制	績效衡量結果 (註)	利害關係人參與
		短期目標與衡量指標	中長期目標				
 <p>客戶服務</p>	<ul style="list-style-type: none"> 以客為本，強化服務流程與產品體驗，提供全球一致保固，推動數位轉型，優化合作夥伴互動，並深化技術資源以提升客戶服務效率。 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查制度化，整體客戶滿意度維持 ≥ 80%。 客服回應效率提升，客訴結案效率 (時效天數) ≤ 14 天。 	<ul style="list-style-type: none"> 建構即時在地化客服系統與服務機制。 導入智慧化客服與數據驅動分析功能。 跨部門客戶回饋閉環管理機制；建立客服與 PM/RD 定期回饋流程，將客服資料納入產品開發與設計階段，提升產品市場所需對應性與客製能力。 	<ul style="list-style-type: none"> 標準化服務作業流程並持續優化、加速回應時程與效率。 客訴問題統計分析與改善。 定期追蹤客戶回饋並優化對應機制。 	<ul style="list-style-type: none"> 年度滿意度調查與回覆率追蹤。 定期檢討客服需求與客訴案件結案狀況與回應時效等。 每季彙總客訴分類與改善事項。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度滿意度問卷回收率 87%，整體客戶滿意度達 80% (達標)；其中 FAE 及 RMA 部門分數為近年最高，改善成效顯著。 客訴案件結案率 93.89%。 平均客訴結案效率 (時效天數) 為 16 天，未達目標值，主係等待客戶回覆時間過長，將強化案件分級管理與結案檢視機制，以提升處理效率與準時結案率。 	<ul style="list-style-type: none"> 每年客戶滿意度調查與回饋彙整，並透過客戶會議、社群評論與客服信箱即時回應與分析意見，納入改善行動。 客服與技術支援人員內部定期周會、月會或不定期訓練與回饋工作坊。 大客戶固定 QBR、半年報與年度檢討會議。
 <p>人才培育與發展</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持續優化教育訓練制度，導入數位學習工具與跨部門知識交流機制。 建立學習型組織，鼓勵員工自主學習與終身成長。 	<ul style="list-style-type: none"> 每人平均教育訓練時數每季至少 2 小時。 年度教育訓練計劃執行達成率 ≥ 55%。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立數位學習平台使用率提升與跨部門人才共學文化。 建置學習地圖提升各職務及人才職能。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續強化教育訓練制度與永續課程導入。 部門專業課程設計與外訓補助。 	<ul style="list-style-type: none"> 每季教育訓練時數統計分析。 年度檢視訓練計劃達成率與改善項目。 	<ul style="list-style-type: none"> 各季平均每人訓練時數達 7.52 小時 (達標)。 2024 年訓練計劃執行達成率 58.94%，較去年提高 10%。 舉辦 ESG 工作坊 4 次，召集超過 20 人參與，推動永續文化與實務落地。 	<ul style="list-style-type: none"> 員工透過內部平台報名課程與回饋回饋；部門主管參與課程設計與資源建議，持續提升培訓成效與參與度。
 <p>勞資關係</p>	<ul style="list-style-type: none"> 落實勞動法令，設立定期溝通與參與機制。 保障勞工權益與職場尊嚴，致力營造安全、包容與尊重的工作環境。 	<ul style="list-style-type: none"> 每季召開勞資會議，定期回應員工訴求與諮詢。 	<ul style="list-style-type: none"> 維持無重大勞資糾紛紀錄，提升員工滿意度與內部信任。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續召開法定勞資會議。 設立人資溝通窗口與意見信箱。 建立多元福利與員工關懷制度。 	<ul style="list-style-type: none"> 會議紀錄追蹤與議題處理進度回報。 員工滿意度調查與新人座談會建議事項回應與跟進。 每年檢視相關機制執行情況。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年已召開 4 次勞資會議，無重大爭議發生。 人資窗口全年受理多項員工反映與建議，均已回應處理。 	<ul style="list-style-type: none"> 新人座談會、員工意見信箱、投訴機制與舉報信箱；定期勞資溝通會議與福利委員會提案回饋。
 <p>員工多元與包容</p>	<ul style="list-style-type: none"> 依循國際人權政策落實多元與平等，保障性別、年齡、種族等多元尊重。 透過教育訓練與制度機制提升意識與執行力。 	<ul style="list-style-type: none"> 響應及制訂人權政策，並於內部宣達及舉辦相關教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立具多元背景人才的公平選用與培育制度，提升組織多樣性。 	<ul style="list-style-type: none"> 內部宣導與員工手冊規範歧視政策。 辦理多元與人權教育訓練。 設置申訴與舉報保護機制。 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練時數與參與人次統計。 每年檢討政策執行情形與案例處理進度。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 制訂人權政策並內部佈達。 人權相關教育訓練及宣導合計 522 小時，471 人次。 2024 年未發生人權爭議，申訴管道保持暢通並無報復或歧視事件通報。 	<ul style="list-style-type: none"> 由董事長核定人權政策，並透過新進訓練與年度課程宣導。

註：僅揭露母公司威強電數據。

2.

治理篇

2.1 公司治理組織與運作

2.2 誠信經營

2.3 風險管理

2.4 內稽內控

2.5 資訊安全



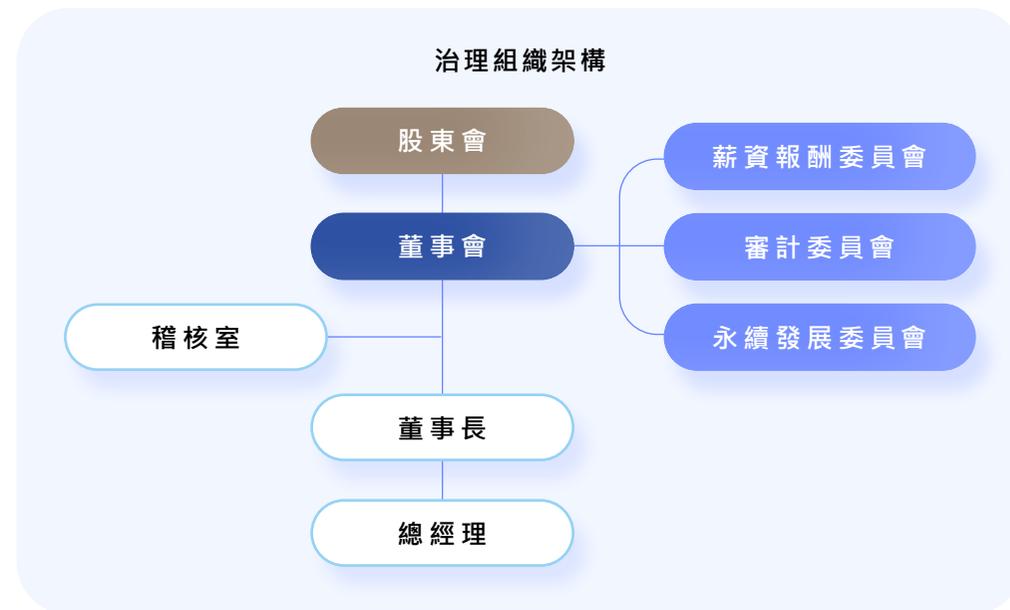


2. 治理篇

2.1 公司治理組織與運作

2.1.1 董事會

威強電董事會為最高公司治理單位，負責公司策略決策、監督經營管理、財務審查、風險控管，以保障股東及各利害關係人權益。董事會成員採候選人提名制度，任期三年，於股東會就董事候選人名單中選任產生。本屆董事會現任由 6 位董事組成（註），其中包含 3 位獨立董事，其皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之專業背景與獨立性等之規定，並於其任職期間內每年執行資格條件覆評。為健全監督公司經營，董事會至少每季召開一次，2024 年共召開 6 次董事會，董事平均出席率 100%。



董事會成員 (任期 2023/6/16 ~ 2026/6/15)

職稱	姓名	性別	年齡區間	員工	專業背景與能力							
					營運判斷	財務分析	經營管理	危機處理	產業智識	國際觀	領導力	決策力
董事長	張明智	男	51-60 歲	-	○	-	○	○	○	○	○	○
董事	江重良	男	61-70 歲	○	○	-	○	○	○	○	○	○
董事	李盈瑩	女	41-50 歲	-	○	-	○	○	○	○	○	○
獨立董事	何殷權	男	61-70 歲	-	○	○	○	○	○	○	○	○
獨立董事	徐嘉連	男	51-60 歲	-	○	-	○	○	○	○	○	○
獨立董事	羅文保	男	51-60 歲	-	○	-	○	○	○	○	○	○

註：原選任 1 席董事劉文義因個人因素於 2024/11/4 辭任。

董事會多元化管理目標達成情形



董事會任一性別董事席次達三分之一未達成說明：

本公司現任董事會女性成員 1 名，未達全體董事席次三分之一，係過去在選任董事時，重視專業背景、經驗與能力，且符合董事會所需條件的女性人才名單較為有限，導致女性成員比例未達預期。未來公司將遵循多元化原則，於董事會成員遴選過程中更為重視性別平衡，積極尋找具備專業能力與背景的女性董事候選人，並致力於在下屆董事會中提高女性董事席次，確保達成女性董事席次三分之一的目標。

董事利益衝突與迴避

本公司董事兼任其他公司之職務皆於選任時經股東會通過許可。本公司董事秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於本公司利益之虞時，即不得加入討論及表決，且討論及表決時即予以迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。關於董事具體兼任情形及對於利害關係議案迴避情形請參閱 113 年度年報。

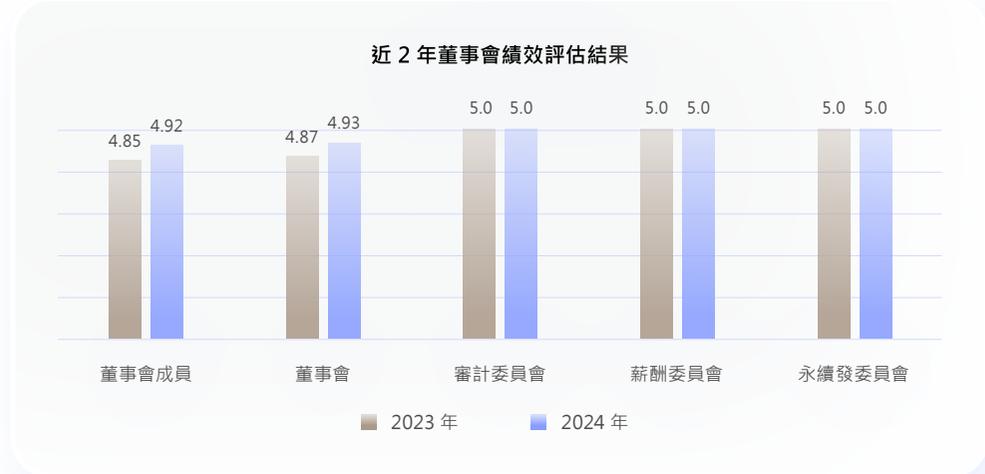
董事持續進修

本公司董事會成員積極參與進修，以提升公司治理、風險管理及永續發展相關知識，確保董事履行職責並符合最新法規趨勢，過去三年各董事均完成每人每年度 6 小時進修時數。本年度董事進修課程涵蓋多元主題，公司將持續推動董事進修計畫，確保董事具備前瞻視野與專業能力，以提升公司治理品質，並落實永續發展目標。

2024 年度董事進修課程	
永續發展與 ESG 治理	<ul style="list-style-type: none"> • 永續資訊相關法令與內控管理實務 • 以風險管理推動企業永續發展 • 永續政策法令與淨利碳排對財報影響實務解析
財務內控與法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> • 國際多角化經營之財稅規劃實務與案例解析 • 企業舞弊之調查實務與案例解析 • 公司治理與證券法規
數位轉型與科技應用	<ul style="list-style-type: none"> • 機器人流程自動化於內部控制的應用

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，依本公司「董事會績效評估辦法」，每年就整體董事會、個別董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會進行績效評估。2024 年董事會績效評估結果介於 4 分 (優) 與 5 分 (極優) 之間，董事對於各項評核指標運作多為非常認同，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，有效強化董事會職能與維護股東權益。2024 年董事會績效評估結果業於 2025 年 2 月 25 日呈報薪資報酬委員會及董事會。



2.1.2 功能性委員會

威強電董事會為健全監督責任、強化管理機制，設置三大功能性委員會

	權責事項	2024 運作情形
審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> 由全體獨立董事組成 審查公司財務報告，確保報表及表達真實性與完整性。 評估內部控制系統的有效性，確保有效實施。 審查風險管理政策、程序與架構，核定風險胃納及風險分析評量結果，確實督導風險管理執行情形。 審查內部稽核計畫及其執行情形，確保稽核功能的完備性。 評估及審查聘任外部審計的獨立性與專業性。 監督公司遵循相關法規及內部政策的情況，確保公司運作合法合規。 	召開 5 次會議 委員出席率 100% 主要審議年度財報、內控機制有效性、風險管理政策及內部稽核報告等議題，溝通情形良好，相關會議紀錄及重要決議均依程序報董事會處理。(細項內容請參見年報「審計委員會運作情形」及公司網站)
薪資報酬委員會	<ul style="list-style-type: none"> 由全體獨立董事組成 訂定並定期檢視董事及經理人之績效評估標準與薪酬政策，確保其符合公司策略目標及相關法規。 評估董事及經理人之薪酬，確保其合理性與市場競爭力。 確保薪酬機制能有效激勵董事及經理人，促進公司長期穩健發展。 	召開 2 次會議 委員出席率 100% 審議議案包括董事與經理人年度酬勞分配、年節獎金原則、績效評估與調薪計畫等，所有議案皆無異議通過並提報董事會決議。(細項內容請參見年報「薪資報酬委員會運作情形」及公司網站)
永續發展委員會	<ul style="list-style-type: none"> 成員經董事會決議通過，由總經理及高階經理人員組成。 制定公司永續發展策略與政策，推動公司在環境、社會及公司治理方面的表現。 監督並評估公司永續發展目標的達成情形，確保持續改善。 定期向董事會報告永續發展績效，確保資訊透明度。 推動公司履行企業社會責任，提升公司聲譽與品牌價值。 	召開 3 次會議 委員出席率 100% 審議包括年度永續發展推動政策與計劃、實際執行情形及年度永續報告書，並向董事會報告，協助董事會掌握永續發展整體方向與調整建議。

2.1.3 董事與經理人薪酬

本公司董事與經理人薪酬制度依據《董事會績效評估辦法》、《薪資管理辦法》及《員工績效管理辦法》辦理，確保薪酬機制公平、合理並符合公司治理原則。

	董事薪酬	經理人薪酬
薪酬政策	<p>董事報酬依據每年度董事會自評及個別董事成員評估結果決定，並綜合考量以下因素：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 對公司營運的參與程度 • 個別貢獻價值 • 同業薪酬水準 <p>最終報酬金額經董事會審議後議定</p>	<p>經理人薪酬依據《員工績效管理辦法》之績效評核結果發放，考量主要指標包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 年度經營目標達成率 • 獲利率、成長率與經營效益 • 量化績效指標與非量化成果表現 <p>薪酬評定方式採績效導向機制，透過與績效成果評核相連結，依據不同權重調整，最終訂定個別薪資報酬內容與數額。</p>
決策機制與審核程序	<p>薪酬方案皆經薪資報酬委員會評估與審核，並提報董事會審議通過後執行，以確保薪酬政策透明、公正，並符合公司長遠發展目標。</p>	

2.1.4 法規遵循

威強電恪遵台灣及各營運據點各國之法令規範，據以制定相關政策及辦法，包括環境、人權、勞動、職業安全衛生、公平競爭、個人資料保護等。為確保法規遵循程序的有效管理，由各權責單位負責相關法令識別，定期檢視法規的變動以內部調整必要的程序；視法規需求執行相關溝通及教育訓練，協助各部門確實依法執行業務，並透過稽核措施確保業務執行符合相關要求。

2024 年威強電並無任何重大違反法規行為或罰鍰事件發生。

2.1.5 公司治理評鑑

2024 年度公司積極推動各項治理精進計畫，聚焦於資訊透明、風險管理、永續揭露與利害關係人溝通等多面向指標強化，並持續依據金管會及證交所指引提升治理水準。經努力執行 2024 年度公司治理評鑑已成功往前推進兩個級距，顯示本公司在永續治理與揭露透明度上具體成效。



2.2 誠信經營

2.2.1 誠信經營政策

威強電秉持公平、誠實、守信、透明 原則，將誠信經營納入企業文化，建立良好商業運作模式，以創造永續發展的經營環境。根據《上市上櫃公司誠信經營守則》及參照國際反貪腐準則訂定守則規範，經董事會通過後實施：

《誠信經營守則》：規範公司董事、經理人及全體員工在業務執行過程中的行為標準。

《誠信經營作業程序及行為指南》：明訂具體行動準則，包含舉報機制、稽核流程及教育訓練。



2.2.2 推動機制與宣導

專責單位	<ul style="list-style-type: none"> 人資行政部 財會部 稽核單位 	<ul style="list-style-type: none"> 配置適任人員 制定誠信經營政策與防範方案 稽核單位監督執行
內控運作機制	<ul style="list-style-type: none"> 組織職掌確立 建立督導及制衡機制 	<ul style="list-style-type: none"> 於內控制度、核決權限辦法及職務代理作業相關規範，透過流程規劃分權、分責或權限控管等落實日常交易管理 公司治理單位定期檢視法令變動以因應變更，並定期檢視權責單位推行情形，以確保誠信與道德政策與措施符合法規及營運現況 透過內部稽核與外部稽核（如會計師、電腦審計單位等）定期執行相關權責分工與作業執行層面之稽核，確保組織內外制衡監督機制之有效運作 訂定「內部重大資訊處理暨防範內線交易作業程序」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「舉報處理準則」及「工作守則」等辦法，以為規範不誠信行為之防範
	<ul style="list-style-type: none"> 宣導訓練與持續推動 	<ul style="list-style-type: none"> 新人訓練時均完整說明公司規章制度、員工工作守則，包括誠信道德之遵循 每年至少舉辦一次全體員工內部教育訓練，宣導誠信經營之政策、防範方案及違反不誠信行為之後果 客戶、供應商評估納入誠信準則要求
	<ul style="list-style-type: none"> 檢舉制度與獎懲 	<ul style="list-style-type: none"> 公司訂定「舉報處理準則」，由人資及稽核單位受理相關事宜 公司網站及內部網站揭示舉報信箱及專線，提供內部或外部利害關係人（如：員工、供應商及客戶等）需要時檢具事證具名舉報投訴違反誠信與道德之行為
定期評估檢討	<ul style="list-style-type: none"> 定期風險評估 確保有效性運作 董事會報告 	<ul style="list-style-type: none"> 將誠信風險納入年度風險評估項目，辨識與評估可能的風險來源及其風險程度，以擬具因應方案 透過內部稽核與外部稽核（如會計師、電腦審計單位等）定期執行相關權責分工與作業執行層面之稽核，確保組織內外制衡監督機制之有效運作，並在定期與管理階層或董事會議時溝通回報及其執行情形 誠信經營執行情形定期至少一年一次向董事會報告

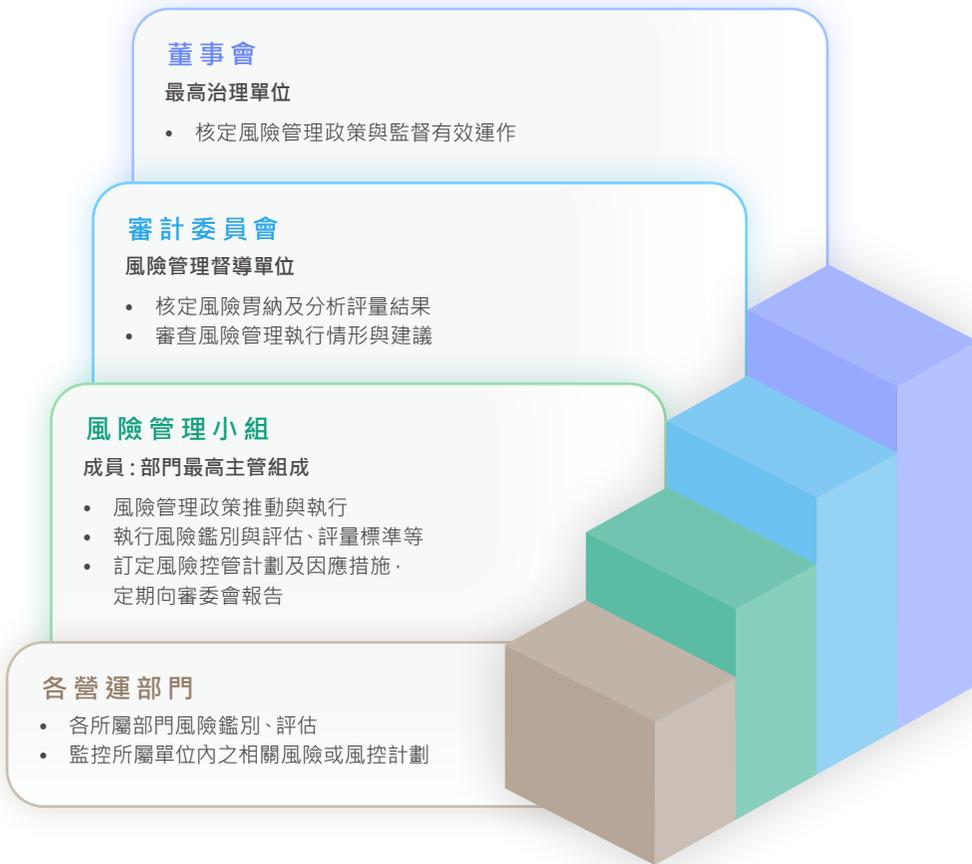
2024 年執行狀況	
承諾	<ul style="list-style-type: none"> 董事與高階經理人簽署誠信經營聲明書 100% 供應商簽署誠信承諾書 97%
教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 新人暨年度全員教育訓練共計 425 人次，每人 0.5 小時 全員完成課程測驗通過
宣導	<ul style="list-style-type: none"> 不定期於部門會議及經營管理會議宣達 檢舉制度 - 舉報及申訴信箱 audit@ieiworld.com
檢舉事件	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度截至目前為止，無接獲內、外部的檢舉事件

2.3 風險管理

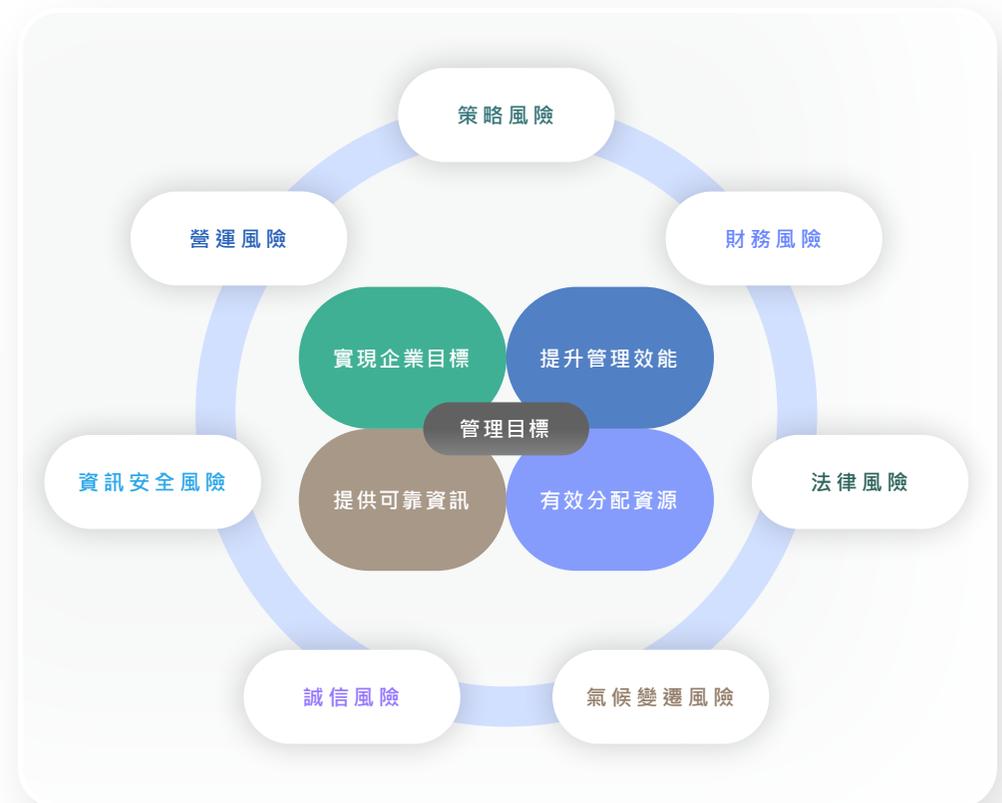
為健全公司穩健經營及朝向永續發展目標邁進，於 2024 年 11 月經董事會通過訂定「風險管理政策及程序」，並由審計委員會負責風險督導。

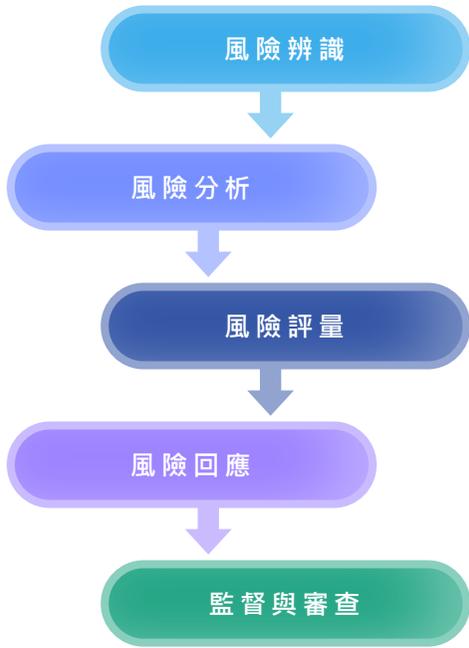
本公司秉持永續經營理念，透過建立、實施與維持完善的風險治理與管理架構，持續強化董事會、功能性委員會及高階管理階層的參與，使風險管理與公司之策略、目標產生連結，並向下宣達及展開對應之風險控管與因應，以合理確保公司策略目標之達成，並推動由上而下的風險管理文化，將風險管理意識融入至日常決策及營運活動中，形塑全方位的企業風險管理文化。

2.3.1 風險管理架構



2.3.2 風險管理目標與範疇





2.3.3 風險管理程序

(一) 風險辨識

各營運部門應依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，全面辨識其部門業務範疇內涉及之風險。風險辨識應涵蓋部門目標、業務職掌、作業活動及程序，並評估可能影響目標達成的不確定性。評估時，應考量相關事件發生的可能性，包含日常運作、單一事件或偶發事件，並綜合分析事件可能帶來的正面及負面影響。

(二) 風險分析

風險管理小組依據公司風險特性建立適切的量化或質化量測標準，作為風險分析之依據；針對已辨識風險性質與特徵，考量現有相關管控措施之完整性、過往經驗、同業案例等，分析風險事件之發生機率與影響程度；據以計算風險值。

(三) 風險評量

風險管理小組擬訂風險胃納（風險容忍度）並經審計委員會核定，以決定公司可承受之風險限額，並依據風險胃納研議各風險值對應之風險等級及其回應方式。依據各部門風險分析結果，對照風險胃納及風險等級規劃及執行後續風險回應方案。相關風險分析與評量結果應確實記錄，並提報審計委員會進行核定。

(四) 風險回應

經風險分析與評量結果，綜合考量所屬風險特性、控制作業及可用資源等擇定風險回應方案。針對風險擬定相關因應或處理計劃，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關計劃之執行情形。

(五) 風險監督與審查

確實審查風險管理流程及相關風險對策是否持續有效運作，制定相關風險管理指標由風險管理小組及各營運部門持續監控，並應適時檢討報告並保留相關紀錄。

2.3.4 風險管理與分析運作情形

2024 年度公司辨識出七大風險類別中 21 項風險來源與情境，並根據風險分析結果，評估風險發生機率及其影響程度。依評量結果，針對各風險等級擬定對應的因應措施或改善規劃，並指派相關單位負責執行。2024 年風險胃納及風險分析評量結果暨風險管理執行情形業經 2024/12/20 審計委員會審議通過後呈報董事會。

2024 年為首年實施風險管理，分析評量結果無高風險項目，針對中低風險事項亦擬具因應計劃及管理措施。列舉前六項中風險項目因應計劃，並於 114 年持續觀注檢討計劃施行情形。

	風險來源	風險因應措施或改善規劃	權責單位
策略風險	人才競爭或人力不足	<ul style="list-style-type: none"> 短期:各單位於年度預算時依部門發展需求提報人力需求規劃，人資單位依需求透過網站、人力仲介、員工推薦等多方管道積極招募；每季及年度檢討人力計劃招募成效。 中長期配合規劃吸引人才方案（如公司形象提升、具優勢薪酬條件或福利等），人才培訓與留任策略，提升員工參與熱情等，以達積極留才。 	各部門 人資部門
	資源分配不足	<ul style="list-style-type: none"> 部門主管持續對於各專案或任務執行進度掌握，定期審查資源分配狀況以確保關鍵事務獲得充足支持；未來持續強化各部門溝通與協作同時，可建立資源優先排序機制，針對關鍵項目進行資源調整。 	研發 /PM/ 各部門
營運風險	關鍵員工流失	<ul style="list-style-type: none"> 建立員工滿意度調查制度，解決工作壓力與福利問題；推行員工留任計劃，提供內部晉升機會。優化員工代理制度或建立關鍵職務傳承機制。 	各部門 人資部門

	風險來源	風險因應措施或改善規劃	權責單位
財務風險	匯率波動	<ul style="list-style-type: none"> 隨時關注美元匯率，原料採購積極調整改以美元付款，以掌握外幣淨部位。 	財會
	供需及採購成本不易掌握	<ul style="list-style-type: none"> 建立採購詢價機制，透過系統建立最近市價資訊。 原物料採購及庫存控管，確認購料規劃符合訂單或生產計劃；定期檢討供需與庫存狀況以即早因應減少損失發生機率。 	採購 生物管
資訊風險	系統攻擊威脅資料外洩	<ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO27001 並持續外部查驗取證；強化基礎設施的安全性、實施嚴格的身份驗證機制、數據加密保護措施、日常監控與異常檢測、員工培訓與意識提升、緊急應變計劃等。 	資訊

2.4 內稽內控

2.4.1 建立合規治理制度與規範

公司已建立完善之內部控制制度，依循法令及治理需求訂定各項作業流程及內部稽核實施要點，涵蓋公司之營運流程、風險管理、合規作業與財務報導等面向，以確保營運效率、財務報表可靠性及法令遵循。

2.4.2 內控內稽執行與運作

公司設有隸屬董事會之稽核單位，專責獨立執行內部稽核作業，每季向董事會及審計委員會報告稽核計畫執行情形、重大稽核發現及改善追蹤結果。

年度稽核計畫係依據風險導向原則編制，經審計委員會通過後執行，稽核範圍涵蓋財務、營運、資訊安全、人力資源、永續發展等領域。

內部控制制度每年進行自行評估，並由內部稽核部門複核，評估結果提報董事會及公開揭露。

若有缺失或改善建議，相關單位須限期改善並追蹤成效。

2.4.3 持續強化及提升治理機制

本公司持續強化內部控制制度之有效性與透明度，透過定期內控教育訓練、資訊系統導入及跨部門溝通機制，落實誠信經營與永續治理原則，提升整體治理韌性與利害關係人信賴。

因應永續資訊管理內部控制制度已於 2024 年建置完成，為確保相關作業符合法規要求並強化資訊揭露的正確性與有效性，相關永續資訊管理與法令遵循事項並已納入 2025 年度內部稽核計劃。

2024 於董事會報告審議情形

- 年度稽核計劃
- 內部稽核執行情形報告共 5 案
- 修訂內控制度或規章辦法共 8 案
- 增訂內控制度規章 共 2 案
 - » 風險管理政策與程序
 - » 永續資訊管理之內部控制制度
- 年度內部控制制度有效性考核及內部控制制度聲明

2.5 資訊安全

資訊安全管理系統

政策與制度建置	<ul style="list-style-type: none"> 制定並定期檢視資訊安全政策、個資管理辦法、系統存取控制規範等，確保制度符合內外部合規要求
組織架構與職責劃分	<ul style="list-style-type: none"> 設置專責資安管理單位與 IT 部門，並由高階主管督導資安策略與資源投入，定期向董事會報告資安運作情形
資安防護機制	<ul style="list-style-type: none"> 導入防火牆、端點防護、入侵偵測系統 (IDS)、資安事件通報機制等工具，建立層層防線，以降低駭客入侵與資料外洩風險
人員教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 定期辦理資安教育訓練及社交工程演練，提升全體員工資安意識與應變能力
資安事件通報與應變計畫	<ul style="list-style-type: none"> 建立資安事件通報程序與應變小組，發生異常時可即時回應、調查並進行修復與預防性改善
稽核與評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 定期實施資安自評與第三方外部稽核，並針對潛在弱點提出改善對策，持續提升資安管理效能

2.5.1 資通安全治理架構與政策

本公司於 2014 年成立資安管理委員會，由總經理親自監督，成員包含各部門主管，並指派資訊安全長 (CISO) 統籌資訊安全管理作業，並擔任資安管理委員會召集人，推動公司資安管理制度及政策的規劃與執行。資安政策每年定期檢討，並召開資安管理審查會議，審視風險趨勢、資安指標成效及改善作為，確保對應內外部利害關係人之期待及法令要求。

我們採行 Plan-Do-Check-Act (PDCA) 管理循環進行資安規劃與監督，並建構涵蓋台灣與海外子公司的資訊安全事件應變小組 (CSIRT)，每 1 至 2 週召開例行會議，落實資訊情資監控與通報協調機制。

為進一步提升產品資安應變能力，公司於 2024 年 6 月正式成立 PSIRT (Product Security Incident Response Team) 並於同年 10 月成為國際資安組織 FIRST 正式成員，強化漏洞通報、協調處置及資訊透明度。

2.5.2 資訊安全治理與顧客資料保護

為落實資訊安全管理、保護客戶隱私與確保營運韌性，本公司依據 ISO/IEC 27001:2022 國際標準建構資訊安全管理系統 (ISMS)，並依循國際永續資訊揭露趨勢與資安治理實務，將資訊安全納入整體企業風險管理體系與永續經營核心策略。

2.5.3 具體資訊安全管理措施

資安治理	
網路安全	導入 NDR (Network Detection and Response) 快速偵測異常行為，部署多因子驗證 (MFA)，並移轉主機房至高安全性 IDC 機房，強化遠端辦公與營運不中斷機制。
裝置安全	導入 EDR 端點偵測與回應系統、病毒掃描及 USB 存取管控，強化裝置使用授權及惡意軟體防禦能力。
應用程式安全	實施軟體開發資安流程、帳號控管、異地備援演練，並透過自動化弱點掃描工具進行風險評估與漏洞修補。
供應鏈資安管理	針對供應商執行風險評估與自我檢核機制，並定期傳達公司資安規範。
個資與客戶資料保護措施	明確敏感個資分類與存取權限控管，並實施加密、匿名化處理及留存紀錄管理機制，確保資料隱私風險受控。
人員訓練與宣導	提供新進人員與全體員工年度資安教育課程，執行釣魚郵件演練及社交工程防護訓練。

2.5.4 投入資源與治理績效

為持續提升治理透明度與防護能力，公司已完成：

- 2024/7 完成 ISO 27001:2022 改版驗證並取得 SGS 外部認證 (有效期至 2026 年 5 月)。
- 持續關鍵應用系統異地備援與災害復原演練：關鍵應用系統可用性實際統計達 99.97%；災害復原演練 6 次。
- 端點安全防護部署涵蓋率達及系統弱點高風險以上修補率統計達 100%。
- 啟動資安漏洞通報獎勵計畫，鼓勵外部研究人員參與資安強化，保障用戶權益。
- 新進人員資安訓練及年度資安課程與宣導達 100%。
- 每月資安宣導 2024 年度共 15 次。
- 2024 年電子郵件社交工程釣魚郵件演練共 6 次。
- 2024 年無重大侵害客戶隱私或遺失客戶資料的投訴、個資外洩或資安事件，員工資安違規處分比率為 0%。

未來公司將持續依據國際資訊安全標準強化資安管理架構，優化關鍵指標監控 (如事件通報時間、弱點修補成效)，以強化資訊安全成熟度與利害關係人信賴。



3.

經濟篇

3.1 經營績效

3.2 產品管理

3.3 客戶服務





3. 經濟篇

單位：新台幣仟元

3.1 經營績效

3.1.1 財務績效

在 2024 年全球經濟逐步復甦，但仍面臨諸多不確定性挑戰。雖通脹壓力有所緩解，但地緣政治風險與全球供應鏈波動仍持續影響市場動態。在需求多變與競爭激烈的環境中，iEi 持續善用現有產品優勢，積極拓展 AI 與 ESG 領域的創新應用，致力於實現可持續成長與價值創造。2024 年度集團合併營業收入為新台幣 68.40 億，較去年衰退 9.7%；合併稅後淨利為 15.59 億，每股稅後盈餘為新台幣 8.72 元。其他財務績效說明請參閱威強電 113 年度年報。

最近二年度營業收入分佈



最近三年度合併營運成果			
	2024 年	2023 年	2022 年
合併營業收入	6,839,832	7,577,793	7,942,415
合併營業毛利	2,413,239	2,804,406	2,878,511
合併營業利益	866,824	1,155,829	1,317,699
合併稅前淨利	1,918,984	1,744,715	1,902,411
合併稅後淨利	1,559,176	1,382,156	1,491,332
每股盈餘 (元)	8.72	7.83	8.45

3.1.2 產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

	2024 年	2023 年	2022 年
營業收入	6,839,832	7,577,793	7,942,415
營業外收入	1,095,301	621,316	622,651
產生的直接經濟價值 (A)	7,935,133	8,199,109	8,565,066
營業成本	4,722,354	5,052,246	5,341,847
員工薪資和福利	1,262,512	1,346,211	1,258,347
支付投資人的款項	627,195	632,530	535,086
支付政府的款項	441,444	383,849	188,096
社區投資	-	-	-
分配的經濟價值 (B)	7,053,505	7,414,836	7,323,376
留存的經濟價值 (A)-(B)	881,628	784,273	1,241,690

註：以上數據來源係依據經會計師查核之年度合併財務報告。

3.1.3 租稅減免與政府補助

單位：新台幣仟元

集團依據各公司所在地法令規定，依法申請並適用各項租稅優惠與減免措施，涵蓋研發投資抵減、創新產業、人工智慧、設備投資等政策導向型租稅優惠項目。此外，亦積極申請並取得多項政府補助，包括研發補助、智慧製造升級計畫、人工智慧推動計畫，以及來自勞動機構之職業訓練與就業促進等專案資源。上述各項租稅優惠與補助措施，不僅有效降低集團營運成本，亦支持持續投入高附加價值之創新研發活動，強化集團整體研發能量與營運韌性，並促進與地方政府及產官學研體系的合作。

最近三年度租稅減免與政府補助			
	2024 年	2023 年	2022 年
租稅減免 (註)	74,617	69,929	82,169
政府補助	25,269	22,280	26,628
合計	99,886	92,209	108,797

註：租稅減免數據依最近年度各公司所屬稅務機關核定結果，尚未核定年度則依申報數。

3.2 產品管理

3.2.1 產品品質與可靠性管理機制

✓ 全流程品質管控制度

公司已建立完善的品質管理制度，自產品設計初期即納入風險評估與關鍵性能驗證，包括可靠度、電磁相容性 (EMC)、熱模擬與訊號完整性測試等，確保產品於工業、醫療、能源等高要求環境下仍具備穩定性與耐用性。所有出廠產品皆符合相關法規與標準，並透過嚴格的版本控管與升級管理，維持產品在整體生命週期中的一致性與可預測性。

3.2.2 法規遵循與物質安全管理

✓ 綠色法規合規制度

公司導入 RoHS、REACH 等國際環保法規控管，並落實供應鏈稽核、來料檢驗與物料來源追溯，確保產品在生產與出貨階段皆不含禁用物質。針對高風險材料，亦建置替代方案評估與風險預警機制。

✓ 無鹵與低污染製程

為降低對人體與環境的危害，公司已全面推動無鹵製程，禁用或限制如多氯聯苯 (PCBs)、多氯二噁英 (PCDDs) 等持久性有機污染物 (POPs)，並應用於產品設計與生產全流程。

3.2.3 產品國際認證

為確保全球市場對於醫療產品之法規與安全性要求，IEI 所開發之醫療相關產品，均依循 ISO 13485 醫療品質管理體系進行設計與製造，並導入嚴謹的安全驗證與法規合規機制。公司全面導入 IEC 60601 系列標準，涵蓋電氣安全與電磁相容性，確保產品於臨床、護理及診斷場域中之應用皆符合法規與操作安全性。

此外，針對資訊與通訊功能整合之醫療設備，亦通過 EN 62368-1 多媒體設備安全標準，以及 EN 55032/EN 55035 所規範之電磁干擾與抗擾度要求，降低因設備運作所可能引發的干擾風險與潛在危害。部分進階影像設備 (如 EndoCap-3588) 更支援 DICOM 醫學影像格式，並已取得美國 FDA 軟體認證，確保在影像品質、診斷應用及病患安全上的一致性與合規性。

IEI 致力於產品安全性與法規一致性的管理，將產品全生命週期中可能對使用者健康與安全造成影響的風險納入考量，確保所有出廠產品皆符合國際法規、標準與市場使用要求，實踐對顧客健康與安全的承諾。

✓ 醫療產品國際認證

產品類別	品質管理系統	電氣安全標準	電磁相容性標準	電磁干擾 / 抗擾度標準	多媒體設備安全標準
醫療平板電腦 醫療嵌入式電腦 醫療電源 醫療螢幕	ISO 13485	EN 60601-1: 2006/A1: 2013 (Edition 3.2)	EN 60601-1-2: 2015 (Edition 4.1)	EN 55032: 2015 + A1: 2020 EN 55035: 2017 + A11: 2020	EN 62368-1

✓ 2024 年公司未發生任何與產品或服務相關，違反健康與安全法規或自願性準則之事件，亦無因產品健康安全議題而受到主管機關裁罰、警告或消費者申訴之情事。

3.2.4 行銷與產品和服務資訊標示

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

3.2.5 產品創新與應用價值

✔ 模組化設計與系統整合應用

本公司產品平台具備模組化、可擴充與高度整合特性，能依據不同產業需求彈性配置，廣泛應用於智慧製造、自動化控制、邊緣運算、資安防護及醫療照護等領域。公司並提供集中控管、虛擬化部署等整合型解決方案，協助客戶提升運營效率與資源利用率。

✔ 關鍵設備電力穩定性支援

為提升關鍵系統在斷電情境下的持續運作能力，公司導入長壽命且免維護之高效能儲能技術，具備快速充放電能力與高電流承載特性，有效強化系統韌性並延長設備使用年限。

✔ 智慧醫療應用場景支援

面對醫療產業數位轉型趨勢，公司開發多樣化臨床資訊應用方案，涵蓋病患照護、護理支援、數位影像整合與行動作業，產品設計兼顧衛生、安全、即時性與系統相容性，協助醫療單位提升服務品質與作業效率。



3.2.6 永續產品設計與節能策略

✔ 綠色設計與低碳製程導入

環保塗裝技術

- 系統機殼塗裝由液態烤漆改為粉體烤漆（粉烤），有效降低揮發性有機物（VOCs）排放，減少空氣污染。

節能管理模式

- 產品設計符合歐盟 ErP/EuP 標準，關機時交流電耗能低於 1W，減少待機能耗。

智慧節能控制

- 導入智慧感應技術，使用者未注視螢幕超過特定時間即自動調暗或關閉背光，有效降低顯示器能耗。

✔ 模組化更新與再利用性設計

公司研發模組化儲能與系統架構，設計可更換之模組與電路機構，提升產品可維修性與重複使用性，減少電子廢棄物。未來將進一步結合軟硬體設計，推動設備更新的彈性化與延壽化。

3.2.7 產品創新與綠色設計推進成果

為強化產品競爭力並響應低碳轉型趨勢，於 2024 年度持續推動產品創新與綠色設計策略，聚焦於高效能、低能耗與延長使用壽命的研發導向，並透過研發、設計、生產與包裝各環節優化，落實綠色產品管理。

✔ 智慧技術與節能應用創新

完成人工智慧加速平台設計，強固型電腦支援最新 AI 加速 IC，並與供應商共同行銷推廣。
自研 VLM 與 Low-code AI 演算法平台，並評估大型語言模型 (LLM) 技術應用潛力。
於電腦展期間正式發佈 IVEC 虛擬化平台第一版，後續持續優化功能與教育推廣。

✔ 節能產品升級

推出版 31.5 吋電子紙產品，具備更佳可視性與低功耗特性，搭配優化 CMS/IRM 內容管理系統。
醫療產品導入 Modern standby 設計，啟動節能電源控制模組研發，並持續開發 AXON-DCUPS 儲能裝置，完成各項測試階段並優化韌體及 UI。

✔ 綠色 Panel PC 產品開發

導入 Alder Lake-P 與 Raptor Lake-P 節能高效 CPU 共 19 款產品，平均運算效能提升 28%。
推廣低功耗記憶體 (LPDDR4) 與高效率 DDR5 記憶體應用，降低運行功耗與傳輸時間。
全系列產品 28 款導入低功耗睡眠模式與 DOE VI 級電源模組，支援智慧型 ACC 電源控制，提升產品壽命與安全性。

✔ ARM 板卡綠色設計與升級

綠色板卡導入環保型 FR-4 材料、低能耗電路設計與耐用性 PCB，降低製造及廢棄成本
(導入產品：WAFER-RK35881)。
軟體升級涵蓋 Android、Debian、Yocto 與 Ubuntu 多平台，優化系統效能與開發支援。
應用於 IoT Gateway 的 ARM AI 綠色設計平台已實際導入，並支援低功耗睡眠模式。

✔ 網通與客製產品導入綠色包裝

8 項新客製產品全面採用環保材質包裝，包括可回收紙材與 PLA 塑化材料。
2 項產品啟動節能優化計畫，納入減碳設計評估。

3.3 客戶服務

公司秉持以客戶服務為中心的營運理念，持續建構標準化、系統化的客戶服務體系，涵蓋售前支援、專案開發、技術協助、售後維修與滿意度追蹤等多個面向，致力於強化顧客關係並提升服務價值，進而鞏固企業競爭力與市場信任。

3.3.1 跨部門與制度化服務流程

為提升服務效率與一致性，本公司已建立跨部門之標準作業流程，明確定義產品資訊提供、專案開案、技術支援與售後處理各階段之權責單位與執行標準。客製化專案服務經由契約審查與技術可行性評估，確保交付成果符合客戶需求與公司品質標準。所有聯繫與處理紀錄均透過 CRM 系統管理，以提升資訊可追溯性與作業透明度。



3.3.2 產品合規性與可追溯管理

RMA 部門負責處理產品退換、維修及異常回報，並結合系統化流程執行責任追蹤，以強化服務可控性與合規性。針對特定產品（如醫療設備），則依循區域法規（如美國 FDA）建置專屬客訴處理與回報機制，確保相關資料完整紀錄並符合外部稽核要求。

3.3.4 顧客滿意度管理

為有效掌握客戶期望與市場回饋，定期執行滿意度調查，調查內容涵蓋產品品質、交期準確性、服務回應速度及整體合作體驗等指標。調查結果經統整分析後，作為服務流程優化與部門績效指標調整之重要依據。此外，亦設有專責窗口受理客戶建議與意見，確保外部回饋能即時納入營運管理體系。

2024 年客戶滿意度調查

年度客戶滿意度調查，問卷涵蓋服務品質、產品品質、交期、創新性及法規遵循等多項指標。

評分標準：非常滿意：4 分 滿意：3 分 不滿意：2 分 非常不滿意：1 分 無意見：不計分

每位受訪者針對各項目給予評分後，依下列公式計算其滿意度百分比：

滿意度百分比 = (實得總分 ÷ 滿分總分) × 100%

整體滿意度分數

權責	Sales	FAE	RMA	QC		Logistics	產品				
	業務服務	技術服務	維修服務	有害物質管理	產品品質	產品交期	產品規格	產品創新度	產品價格競爭力	產品設計多樣化	研發時程
2024	3.52	3.41	3.28	3.31	3.23	2.88	3.22	3.14	2.89	3.20	3.16
2023	3.63	3.35	3.26	3.33	3.28	2.90	3.38	3.23	3.00	3.20	3.16
2022	3.24	3.18	3.09	3.33	3.19	2.38	3.12	2.95	2.73	3.13	2.97
2021	3.55	3.33	3.11	3.45	3.15	2.59	3.38	2.98	3.00	2.92	3.26
2020	3.51	3.21	3.07	3.31	2.97	2.89	3.12	3.08	2.94	3.12	3.03
五年均值	3.49	3.30	3.16	3.35	3.16	2.73	3.24	3.08	2.91	3.11	3.12

整體來看，進步最多的是 FAE（現場應用工程師）和 RMA 部門，這兩個部門在所有合格項目中達到了這幾年來的最高分。而產品創新度雖然跟去年比稍有下降，但相較於總平均值，有顯著成長。

在不及格的項目中，產品部門的「產品價格競爭力」評分僅有 2.89，低於五年平均值的 2.91，顯示出產品在市場上的價格競爭力有待提升。

總結來說，FAE 和 RMA 部門表現出色，進步明顯；業務部門持續維持在以往的水準，並在所有項目中滿意度最高；而「產品交期」和「產品價格競爭力」則顯示出有改善的空間。

客戶調查意見改善

公司針對客戶回饋意見歸屬權責單位，並經內部跨部門協作推動相應改善機制，包括研發團隊跨區同步管理、交期預警與內部追蹤機制導入、售後服務流程簡化及效率數據追蹤等，以持續強化客戶滿意度。

3.3.3 服務持續改善機制

公司透過矯正與預防措施制度（CAR），定期統整客戶反應與技術問題，進行根本原因分析、改善方案規劃與追蹤驗證，並將常見問題納入年度品質改善項目。

相關成果亦作為研發與製造部門設計優化及流程強化之依據，以提升整體服務效能與客戶滿意度。

整體滿意度百分比 平均值 80% · 達成目標值

整體滿意度 目標值	2024 整體滿意度 平均值	2023 整體滿意度 平均值
75%	80%	81%

4.

環境篇

4.1 環境衝擊管理

4.2 能源管理

4.3 廢棄物管理

4.4 溫室氣體排放

4.5 氣候變遷揭露

A central graphic featuring a globe with the letters 'ESG' overlaid in large white font. The globe is surrounded by several circular icons: hands holding a globe, a group of people, a handshake, a leaf, and a solar panel. The background is a blurred green field with a dark blue sky.

ESG



4. 環境篇

4.1 環境衝擊管理

公司主要從事工業電腦相關產品之設計、生產、組裝與測試，主要包括 SMT、DIP、組裝測試與包裝等製程，於生產過程中涉及多項能源使用與廢棄物排放活動。為落實環境保護、符合法規要求並持續提升環境管理效能，本公司已於主要生產基地台灣七堵廠及中國上海廠區導入 ISO 14001 環境管理系統，藉由系統性鑑別與評估各項營運活動對環境潛在衝擊，建構完整的環境風險辨識、管控與改善機制，並透過內部稽核、教育訓練及標準化作業流程確保管理落實與持續精進。



4.1.1 重大環境面向與管理措施

經系統性鑑別與風險評估後，以下列為公司營運中對環境具影響項目，並已制定明確的管控作為：

	來源	影響類型	上海廠	七堵廠	管理措施
空氣污染	波峰焊、修補、錫爐、小錫爐作業、三防塗裝等	揮發性有機物 VOCs、錫煙、粉塵等	○	-	設置排風管道並定期進行空氣品質檢測；粉塵與氣體揮發較高之作業區，規定員工佩戴口罩以防吸入。
能源耗用	生產及營運場所設備、空調、照明等	能源消耗與碳排放	○	○	推動節能管理與效率提升，詳 (4.2 能源管理)
有害廢棄物與化學品使用	含助焊劑、三防漆、UV 解膠劑、含化學殘留之拋棄性耗材等	化學品逸散、有害廢棄物排放	○	-	落實化學品使用管制，定期檢查排放；含殘餘化學物質之耗材 (如抹布、毛刷) 納為有害廢棄物處理。
廢棄物管理	製程產生廢電子零件、PCB 板邊、錫渣、包材等	廢棄物污染	○	○	按性質分類 (有害 / 無害) 處理，交由合格廠商清運處理。錫渣及廢金屬零件 (如剪腳殘料、報廢螺絲、紙箱等) 設回收專區進行二次利用。詳 (4.3 廢棄物管理)
噪音污染	空壓機、電動起子、DIP 撈板裁板作業、燒機室	職場噪音	○	○	設置隔音措施並提供耳罩等防護器具，詳見 (5.4 職業安全衛生) 說明。

註：本表涵蓋七堵廠與上海廠具製造功能廠區，因其生產製程對環境有較顯著影響。台灣地區汐止總部、百視美及美國地區因非主要製造廠域，評估對環境無重大衝擊，故未列入；各單位仍透過日常能源與廢棄物管理持續降低環境負荷。美國子公司 IEI USA 亦於 2024 年啟動 ISO 14001 導入計畫，以加強環境管理。

4.1.2 綠色產品設計與永續供應鏈推動

為降低產品生命週期對環境的衝擊，積極導入綠色設計與永續採購理念，包括：

- ✔ **原物料替代與環境友善選材：**優先選用低風險、低污染之原物料，例如低 VOC 塗料、無鹵素基板等，降低對環境與人體的潛在衝擊。
- ✔ **模組化與減塑設計：**推動產品零組件模組化設計，簡化製程並減少廢棄物；同時於產品包裝導入減塑策略，提升可回收材料使用比例。
- ✔ **永續供應鏈管理：**將環境評估納入供應商審查機制，要求供應商提供無有害物質聲明書（如 RoHS、無衝突礦產等），並定期宣導公司永續採購政策與綠色供應標準。
- ✔ **產品碳足跡與數據系統整合：**2024 年持續推動產品碳足跡專案，完成零組件重量與碳排放數據的整合建置，並透過 PLM 與 EIP 系統提供即時查詢功能，強化產品碳管理能力。2024 年完成首本輕工業平板電腦 AFL4-W10-EHL 碳足跡報告。
- ✔ **綠色設計制度化與教育訓練：**已建立綠色設計準則（版本 1.0），並辦理內部教育訓練，提升研發與製造部門環保設計意識；同時全面導入粉體烤漆工藝，以降低 VOC 排放風險。
- ✔ **環保包裝應用：**包裝材料導入減件與減塑設計，並採用可回收紙材與 PLA 生質塑材等環保材料，有效提升包裝使用效率與再利用率。

4.2 能源管理

本公司積極落實能源永續與減碳行動，已於主要營運據點全面建置能源管理制度。台灣七堵廠與中國上海廠均導入 ISO 14001 環境管理系統，以制度化方式識別與控管營運活動中之能源使用與潛在衝擊。進一步強化能源管理效能，上海廠區自 2024 年起導入並實施 ISO 50001 能源管理系統，建立從能源評審、基準設定、目標規劃到執行與持續改善的全面機制。

此外，公司積極投入再生能源應用：美國子公司自 2018 年起建置太陽能發電系統，部分用電已由自發綠電支應；大陸廠區亦於 2024 年完成光伏發電系統建置，推動潔淨能源使用以降低碳足跡。透過全球據點之系統化能源管理與技術投入，本公司致力於提升能源使用效率與支持低碳轉型。

4.2.1 能源效率日常管理

為降低產品生命週期對環境的衝擊，積極導入綠色設計與永續採購理念，包括：

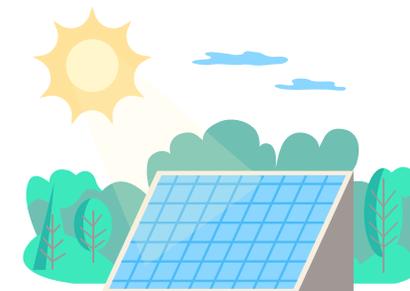
- ✔ **電力節約：**落實設備操作員開關機管理；非作業區照明應即時關閉；辦公區域鼓勵使用自然採光，並張貼節能標語提升意識。
- ✔ **空調控管：**設定適當溫度範圍，減少無人狀態運轉；濾網定期清潔以提升效率。
- ✔ **水資源節約：**節約用水不定期宣導，張貼節約提示，異常漏水即時通報總務處理。
- ✔ **統計與追蹤：**用水用電量系統看板設置，並定期彙整用電用水數據進行比較分析以追蹤使用狀況與節約成效。



4.2.2 能源使用現況

2024 年各地區能源使用狀況

能源類型	項目	單位 (註)	台灣地區	大陸地區	美國地區
非再生能源	柴油	十億焦耳 (GJ)	0.9997	22.5432	-
	天然氣	十億焦耳 (GJ)	-	1,656.4860	43.4900
	外購電力	十億焦耳 (GJ)	11,069.5248	18,546.8400	383.2002
再生能源	太陽能電力	十億焦耳 (GJ)		1,739.6892	270.9191
總能源使用		十億焦耳 (GJ)	11,070.5245	21,965.5584	697.6093



註：柴油 1 公升 = 38.6 MJ (百萬焦耳) = 0.0386 GJ
 天然氣 1 立方公尺 = 0.039 GJ; 1 mmBtu = 1.05506 GJ
 外購電力 1 度 (kWh) = 3.6 MJ = 0.0036 GJ; 1 MWh = 3.6 GJ
 再生能源 (太陽能電力) 視為外購電力計算·採用 1 MWh = 3.6 GJ

最近二年度集團能源使用密集度

能源類型	項目	單位	2024 年	2023 年 (註 1)
非再生能源	柴油	十億焦耳 (GJ)	23.5429	11.1417
	天然氣	十億焦耳 (GJ)	1,699.9760	2,028.1560
	外購電力	十億焦耳 (GJ)	29,999.5650	37,989.6408
總能源使用 (註 2)		十億焦耳 (GJ)	31,723.0839	40,028.9385
營業額		台幣百萬元	6,839.832	7,577.793
能源使用密集度 (註 2)		十億焦耳 / 百萬營收	4.6380	5.2824



註 1：2023 年數據未包含美國子公司數據。
 註 2：能源使用密集度計算不計入再生能源。

4.2.3 再生能源使用

- 集團美國子公司於 2018 年因應美國加州政府政策即裝設自廠太陽能發電設備並啟用多年，2024 年美國廠區總耗電度數為 93.9496MWh；自廠太陽能發電共產出 75.2552MWh，僅剩 18.6944 MWh 須購買，約減少 80.1% 的外購電力使用。
- 大陸子公司於 2024 年新增投資設置一、二期光伏發電設備，總投資成本約為新台幣 20,142 仟元，於 4 月及 8 月開始啟動運作，分別為 272.4 千瓦和 485.4 千瓦的屋頂分散式光伏發電系統，總計 757.8KWH。截至 2024 年底發電量 48 萬度，餘電上網約 8,000 度，約減少上海廠區總用電量 9%。

此二項目全年總發電量預計在 70 萬度。象徵公司在可再生能源應用領域邁出了重要一步，透過光伏發電系統公司不僅大幅度提升了能源自給能力，還有效降低了對傳統能源的依賴，進一步推動了綠色低碳轉型；兩期專案合力為公司減少了大量的碳排放，亦顯著降低了電力採購成本。



4.3 廢棄物管理

集團內各公司致力於落實廢棄物減量與資源循環再利用原則，依循政府法規及內部管理規範，建構一套完善的廢棄物分類、儲存、申報與清運流程。透過分類精準化與儲運安全化措施，強化廢棄物處理之合規性與環境友善性，進而降低對環境造成的潛在衝擊。

4.3.1 管理政策與分類

類別	主要項目	管理方式
生活廢棄物	紙箱 / 雜誌 / 紙張類	設置分類回收桶，透過資源回收區進行二次分類減量
	寶特瓶 / 塑膠容器	
	鐵鋁罐 / 鐵製容器	
	電池 / 碳粉匣等	
不可回收垃圾	辦公室生活垃圾等	合格廠商清運
事業廢棄物	不含危害性的工業製程廢棄物，如廢電子零件 / 廢包材 / 寶麗龍等	合格廠商清運或回收
	依環保法規認定之危害性廢棄物，如廢印刷電路板、廢電子元件、廢塑膠混合物、廢油、廢溶劑等	合格廠商清運處理



4.3.2 儲存與申報制度

- 分類儲存：依據廢棄物類別設置對應儲存設施，區分可回收與不可回收、有害與無害類別，並設置防火、防潮與防滲設施。
- 危險物管理：有害廢棄物需張貼標示、進出須填寫紀錄表並定期稽核；儲存設施採防爆設計與人員出入管制。
- 申報與追蹤：事業廢棄物依規定進行清運及申報。

4.3.4 廢棄物處置總重量

台灣地區				
項目 / 類別	廢棄物名稱	處置方式	2024 年	2023 年
一般事業廢棄物	廢塑膠混合物	物理處理	0.033	0.036
	其他單一非有害廢金屬或金屬廢料混合物	物理處理	0.090	0.475
	廢電線電纜	物理處理	0.444	0.021
有害事業廢棄物	廢電子零組件、下腳品及不良品	物理處理	0.105	0.167
	附零組件之廢印刷電路板	物理處理	1.280	0.280
總計			1.952	0.979

4.3.3 清運與再利用

- 所有廢棄物均交由政府核可資格之清運或處理廠商執行，並簽署正式合約，載明處理方式、數量與應變機制。
- 對於部分辦公用紙與影印紙，公司設有二次利用機制，製作成便條紙或列印用紙，強化資源使用效益。
- 某些可回收事業廢棄物（如鋁屑、靜電袋、托盤）則委由合格業者回收再製，實現資源循環。

大陸地區				
項目 / 類別	廢棄物名稱	處置方式	2024 年	2023 年
生活廢棄物	生活垃圾 (乾垃圾、濕垃圾)	焚燒	56.02	50.9
一般事業廢棄物	廢紙箱、廢鐵、廢塑膠	綜合利用	15.5	46.268
有害事業廢棄物	有機溶劑廢物、油、水混合物、煙 / 水混合物、廢活性炭、廢包裝、廢印刷線路板、廢含汞螢光燈管	焚燒、利用、物化	5.894	2.726
總計			77.414	99.894

註：美國地區廢棄物以生活垃圾及可回收物為主，事業廢棄物產出量有限，並無須申報之有害事業廢棄物；所有廢棄物日常管理依循當地法令要求，並委由合格業者執行分類清運與合規處置，故未進行量化統計。

4.4 溫室氣體排放

4.4.1 溫室氣體盤查與排放

IEI 全集團於 2022 年啟動溫室氣體盤查行動，包括台灣地區（威強電及百視美）及上海芯發威達（包括及其子公司）導入 ISO14064-1 完成盤查，並於 2023 年完成首年度（2022 年）外部驗證；依規劃時程接續於 2024 年啟動美國地區子公司盤查計劃，並於 2025 年完成盤查與外部查證。

台灣地區 2024 盤查結果總排放量約為 5,635 公噸 CO₂e，較前一年度增加 39%，主要係類別四供應鏈原物料與零組件導致上游生產階段的碳排放提升。

美國子公司 2024 年為首年盤查，總排放量約 170 公噸 CO₂e。

大陸地區 2024 年總排放量為 2,835 公噸 CO₂e，較前一年度減少 24.57%，主係設置光伏減少外購電力及空調及設備節能規劃及置換成效。

茲依據 ISO 14064-1:2018 標準指引要求，使用營運控制權法盤查營運邊界內運營相關之直接排放量（類別一）、能源間接排放量（類別二）及其他間接排放量（類別三至六）。

2024 年各營運地區盤查資訊如下：

台灣及美國地區溫室氣體排放量

		台灣地區				美國地區 (註)	
類別		2024 年		2023 年		2024 年	
		公噸 CO ₂ e	佔 %	公噸 CO ₂ e	佔 %	公噸 CO ₂ e	佔 %
類別一	固定排放	0.0675	0.00%	0.4536	0.01%	2.1872	1.21%
	移動排放	5.2814	0.09%	5.7213	0.14%	0.5568	0.31%
	製程排放	-	-	-	-	-	-
	逸散排放	157.4457	2.79%	188.1742	4.65%	6.6219	3.66%
類別二		1,457.4875	25.87%	1,810.7659	44.73%	21.1446	11.69%
類別三 (註 3)		1,345.7876	23.88%	1,541.2168	38.07%	144.3753	79.81%
類別四 (註 3)		2,668.5144	47.36%	501.7732	12.40%	6.0207	2.11%
合計總排放量		5,634.5841	100%	4,048.1050	100%	180.9065	100%

註 1：美國子公司 2024 年為首年盤查，故 2023 年無數據。

註 2：上列數據業經 TUV NORD 依 ISO 14064-3:2019 完成查證；類別一及二為合理保證，類別三及四為有限保證。

註 3：類別三～四排放量明細如下：

		台灣地區		美國地區
類別		2024 年	2023 年	2024 年
		公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e
類別三	上游運輸排放	138.2601	96.6295	46.5049
	下游運輸排放	899.5202	1,139.6910	不重大
	員工通勤	188.6457	206.7792	67.2384
	員工差旅	119.3616	98.1171	30.6320
類別四	上游生產排放 - 能資源	302.4727	360.7731	5.1087
	上游生產排放 - 原物料	2,366.0267	140.8705	0.9120
	廢棄物處理	0.0149	0.1296	不重大



大陸地區溫室氣體排放量

(本表數據係自行查證聲明，未經外部查證)

大陸地區					
類別	排放範圍說明	2024 年		2023 年	
		公噸 CO ₂ e	佔 %	公噸 CO ₂ e	佔 %
類別 1	直接排放 (天然氣、柴油、汽油燃燒、冷媒逸散等)	370.46	13.07%	558.34	14.85%
類別 2	能源間接排放 (外購電力)	2,163.80	76.32%	2,892.61	76.96%
類別 3	其他間接排放 (員工通勤、差旅、貨物 / 廢棄物運輸等)	300.79	10.61%	307.81	8.19%
合計	總排放量 (tCO ₂ e)	2,835.05	100%	3,758.76	100%

溫室氣體排放密集度

依據 2024 年全集團公司母子公司溫室氣體盤查結果計算排放密集度結果相較 2023 年顯著下降，反映集團推動節能減碳措施初見成效。

年度	類別 1	類別 2	CO ₂ 排放量合計 (公噸 CO ₂ e)	排放密集度 (公噸 / 百萬元營業額) (註 2)
2024	542.6205	3642.4321	4185.0526	0.6119
2023 (註 1)	752.6891	4703.3759	5456.0650	0.7200

註 1：2023 年排放量數據不包括美國地區子公司，仍以集團合併營收計算之排放密集度可能相較實際值偏低。

註 2：排放密集度採用集團合併營收新台幣百萬元計算。

4.4.2 減碳行動與目標

公司以 2024 年為溫室氣體排放基準年度，訂定五年內減少 4% 總排放量為目標，並透過多項減碳行動積極推動能源轉型與效率提升，以實現長期減碳與淨零排放願景。

- ✔ 廠區太陽能設置：
 - 美國子公司裝設自廠太陽能發電設備運行多年，2024 年度廠區總耗電度數為 93.9496MWh，自廠太陽能發電共產出 75.2552MWh，僅剩 18.6944 MWh 須購買，約減少 80.1% 的外購電力使用。
 - 大陸子公司廠區亦於 2024 年完一、成二期屋頂光伏發電系統，預估每年減排約 285,000 kWh。
- ✔ 導入 ISO50001：2018 能源管理體系：
 - 大陸廠區於 2024 年成功導入能源管理，台灣廠區亦規劃於 2025 年執行，透過能源盤點，導入節能技術，降低能源消耗，以行動呼應國際減碳趨勢，邁向淨零排放目標。
- ✔ 優化設備使用與提升能源效率，如提升空調系統運作效能、改善照明與設備啟動邏輯。
- ✔ 採購節能設備，全面已更換採用 LED、省電空調等。
- ✔ 推動全面節能計劃與宣導，進行內部教育訓練與排放管理制度建置，提升各單位節能減碳意識。

4.5 氣候變遷揭露

本公司認知氣候變遷對全球產業及供應鏈運作已構成系統性風險，亦帶來轉型契機。為降低氣候相關風險對營運與財務面造成衝擊，並掌握因應契機，本公司已依據 TCFD 建議架構逐步建置氣候風險管理與揭露制度，並將氣候議題納入整體營運策略與風險管理架構中。

4.5.1 氣候變遷治理

本公司已依 TCFD 架構建立氣候變遷治理機制，由董事會負最終監督責任，並由永續發展委員會與風險管理小組分層推動執行。

- ✔ **董事會**：為氣候風險管理之最高治理機構，負責核定氣候相關風險管理政策與目標，並監督重大風險因應與永續策略推動情形。
- ✔ **審計委員會**：審查氣候風險管理政策與架構，核定風險容忍度與評估結果，並定期向董事會報告執行情形。
- ✔ **永續發展委員會**：為統籌推動氣候相關議題之組織單位，負責跨部門溝通、目標設定與進度追蹤，並每年彙報董事會。
- ✔ **風險管理小組**：負責辨識、分析氣候風險與機會，彙整營運單位行動，推動將氣候議題納入日常決策與營運流程中。

4.5.2 策略

將氣候變遷視為營運與發展策略的重要因素，辨識並評估氣候變遷對公司營運、策略及財務在短中長期之潛在衝擊與機會，並納入各項業務規劃與資源配置考量。

已辨識評估之風險與機會如下：

	項目	潛在影響	因應策略
轉型風險	氣候與環保法規趨勢	國內外碳費 / 碳稅制度導入將提高營運成本；產品需符合當地環保規範	強化法規追蹤與合規管理，提前規劃碳排管控；導入溫室氣體盤查並推動節能減碳設計
	海外市場銷售風險	不符當地法規恐導致市場進入障礙	依市場需求調整產品設計，確保符合各地區標準，提升全球競爭力
	原材料成本增加	因產品設計調整、緊急材料替換或品質體系建置導致成本上升	建立綠色設計導向，提升料件管理系統的合規檢核效率，減少非預期支出
	高溫與能源需求上升	能源使用成本增加，影響營運利潤	導入能源管理系統，分析高能耗環節並規劃儲能與替代能源方案
實體風險	極端氣候與天然災害	設備損毀、運輸中斷或人員疏散導致營運中斷與財產損失	建立並強化緊急應變計畫，評估備援機制與營運據點之耐災能力
機會	供應鏈進入門檻與產品競爭力	法規標準提高將篩選供應商，有助建立高品質供應鏈	運用料件系統執行合規篩選機制，強化供應鏈控管並提升產品附加價值
	發展綠色創新產品	客戶對低碳與節能產品需求提升，擴大市場機會	聚焦產品節能與碳效益設計，發展具環保與技術優勢之解決方案

4.5.3 風險

氣候變遷風險已納入本公司整體風險與機會評估制度，由各營運單位於年度風險盤點作業中，依氣候議題之可能性與衝擊程度進行辨識與分級。對於中高風險項目，由風險管理小組召集跨部門研擬因應計畫，並定期追蹤檢討執行成果。



4.5.4 指標與目標

✓ 溫室氣體管理目標

2023 年已啟動集團溫室氣體盤查行動，2024 年再加入美國子公司盤查，規劃至遲於 2027 年前可完成全集團盤查及外部驗證。

以 2024 年為基準年，設定至 2029 年達成溫室氣體排放量降低 4%。

✓ 再生能源使用規劃

美國廠區自 2018 年起已設置太陽能系統供自用電力；上海廠於 2024 年設置光伏發電設備，後續將關注綠電使用比率及評估逐步擴大覆蓋範圍。



5.

共融篇

- 5.1 員工多元平等
- 5.2 人才吸引與留才
- 5.3 勞資關係
- 5.4 職業安全衛生
- 5.5 永續供應鏈
- 5.6 社會及公益參與





5. 共融篇

5.1 員工多元平等

5.1.1 人權政策

本公司支持並自願遵循《聯合國世界人權宣言》與其他國際公認人權標準，制訂《威強電人權政策》，承諾尊重基本人權、避免侵害並推動人權文化。此政策適用於所有員工與利害關係人，並由董事長核定發布，定期檢討與更新，以因應業務需求與國際人權趨勢。

實施成效與培訓成果

為落實人權政策，公司已建立各項管理辦法與預防措施，包括：

- ✓ 員工工作規則與反歧視制度
- ✓ 性騷擾與職場不法侵害防治機制
- ✓ 在職員工與新進同仁之人權宣導訓練

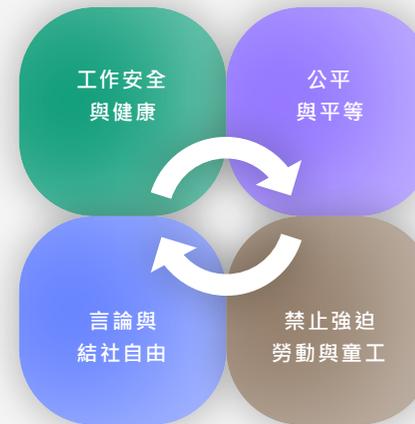
2024 年度人權相關教育訓練與宣導累計時數達 522 小時，共 471 人次參與。

未來將持續推動相關培訓與提升員工人權意識，降低潛在人權風險。

2024 年未發生任何人權爭議或歧視事件。

IEI 人權政策核心原則

- 建構安全衛生管理系統
- 實施災害預防與健康監控機制
- 關注員工出勤與身心健康
- 尊重員工依法集會、組織與表達意見的自由
- 透過定期舉辦勞資會議傾聽意見，推動勞資合作與協調



- 打造多元、包容、無歧視工作環境
- 保障所有員工招募、任用、工資、福利、培訓、晉升等方面享有平等待遇
- 不因種族、性別、年齡、性傾向、宗教、身心障礙等身份特徵受到不當對待
- 明確禁止任何形式之強迫勞動或童工，於報到程序中確認身份年齡並建立合法工時制度。

暢通的申訴機制

設有申訴專線與信箱，確保申訴流程透明、保密並保護檢舉人權益，防止報復與人權侵害

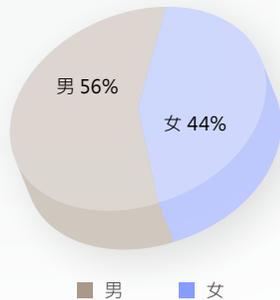
5.1.2 員工結構多元化

2024 年底性別、年齡、學歷分布

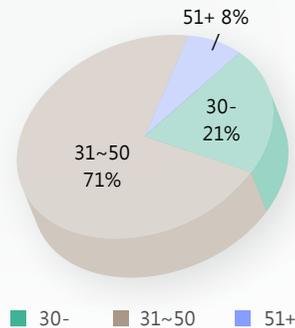
	學歷	全職員工										兼職員工		合計		比例
		博士		碩士		學士		專科		其他		-	-	男	女	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女			
台灣地區	30 歲以下	-	-	6	5	33	8	-	-	3	10	-	-	42	23	13.43%
	31-50 歲	2	-	71	24	117	69	26	14	11	25	-	-	227	132	74.17%
	51 歲以上	1	-	7	1	15	6	12	7	3	6	2	-	40	20	12.40%
	合計	3	-	84	30	165	83	38	21	17	41	2	-	309	175	100%
大陸地區	30 歲以下	-	-	-	2	38	38	34	11	8	10	20	21	100	82	27.04%
	31-50 歲	-	-	2	1	50	39	73	37	93	141	10	25	228	243	69.99%
	51 歲以上	-	-	-	-	1	1	3	-	3	12	-	-	7	13	2.97%
	合計	-	-	2	3	89	78	110	48	104	163	30	46	335	338	100%
美國地區	30 歲以下	-	-	-	-	5	1	-	-	1	-	-	-	6	1	18.42%
	31-50 歲	-	-	4	5	5	1	2	-	1	-	-	-	12	6	47.37%
	51 歲以上	-	-	2	2	4	1	1	-	3	-	-	-	10	3	34.21%
	合計	-	-	6	7	14	3	3	-	5	-	-	-	28	10	100%

註：統計為 2024/12/31 仍在職員工。

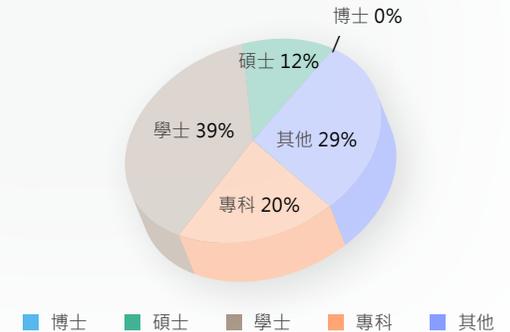
性別分布



年齡分布



學歷分布



員工職別結構

		學歷		博士		碩士		學士		專科		其他		合計		比例
		項目 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
台灣地區	主管職 (註 2)		1	-	17	5	29	9	15	6	-	-	62	20	16.94%	
	非主管職	研發	2	-	49	14	68	10	15	2	1	-	135	26	33.26%	
		業務行銷	-	-	11	5	22	28	3	5	-	-	36	38	15.29%	
		行政後勤	-	-	7	6	23	31	1	6	2	13	33	56	18.39%	
		製造	-	-	-	-	23	5	4	2	16	28	43	35	16.12%	
	合計		3	-	84	30	165	83	38	21	19	41	309	175	100%	
大陸地區	主管職		-	-	-	1	31	16	34	12	13	5	78	34	16.64%	
	非主管職	研發	-	-	1	-	31	28	16	8	-	1	48	37	12.63%	
		業務行銷	-	-	1	2	9	11	31	10	3	3	44	26	10.40%	
		行政後勤	-	-	-	-	14	19	11	16	12	9	37	44	12.04%	
		製造	-	-	-	-	4	3	21	11	103	183	128	197	48.29%	
	合計		-	-	2	3	89	77	113	57	131	201	335	338	100%	
美國地區	主管職		-	-	1	2	3	-	-	-	1	-	5	2	18.42%	
	非主管職	研發	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2.63%	
		業務行銷	-	-	4	5	2	2	-	-	-	-	6	7	34.21%	
		行政後勤	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	2	1	7.89%	
		製造	-	-	-	-	7	-	3	-	4	-	14	-	36.84%	
	合計		-	-	6	7	14	3	3	-	5	-	28	10	100%	

註 1: 本表統計以 2024/12/31 在職員工。

註 2: 主管職係指「課級」或相當職級以上主管。

雇用當地居民擔任高階主管比例

「當地」除特別註明者外，在台灣地區為新北市，大陸地區為上海市，美國地區為 Los Angeles County。

	台灣地區	大陸地區	美國地區
高階管理階層人數	13	6	5
雇用當地居民擔任高階管理階層的人數	9	-	5
當地居民佔高階管理階層的比例	69.23%	-	100%

註 1：高階管理階層係指處長或相當職級（含）以上。

註 2：當地居民認定：台灣及大陸地區以戶籍地同公司登記縣市 / 省份為準；美國以居住地為準。

特殊族群與多元聘任

	台灣地區	大陸地區	美國地區
身心障礙	3	6	-
原住民	1	未統計	未統計
新住民 (註 1)	1		
外籍人士 (註 2)	8		
移工 (註 3)	18		

註 1：新住民，指因婚姻、工作、投資等原因移入台灣，並取得居留或永久居留資格之非本地出生人士。

註 2：外籍人士，指具外國國籍並受聘於公司從事專業或技術性工作的員工（如研發工程師）。

註 3：移工，指經由合法聘僱程序來台工作的藍領外籍勞工。

非員工工作者

工作者類型	契約關係	台灣地區	大陸地區	美國地區
駐衛保全	駐衛保全服務契約	3	18	-
環境清潔人員 按摩服務人員	清潔服務媒合契約或聘僱合約	3	-	1
製造及倉儲人員	人力派遣合約	11	-	-
食堂工作人員	委外合同	-	11	-

5.1.3 男女薪酬比率

本公司之薪酬政策係以員工所擔任職務與職責為基礎，並全面遵守各地政府之勞動法令，確保薪酬制度之公平性與合規性。在台灣，遵循「勞動基準法」、「性別工作平等法」等相關法規；於中國大陸，依據「勞動法」、「勞動合同法」等規定；在美國地區依循美國聯邦及加州勞工法令（如 California Labor Code 及 Wage Orders 等）執行薪資制度與人力管理。公司訂定之敘薪標準不因性別、年齡、種族等因素有所差異，致力於提供平等報酬與職涯機會。

2024 年管理職男性平均薪酬高於女性，主係男性高階主管比例高於女性；非管理職中，研發與工程相關職務以男性為主，行政與後勤職務則多由女性擔任，反映不同職能領域的性別分布特性，進而影響整體薪酬統計結果。未來公司將持續關注各職務領域之性別比例變化，並於關鍵職務的內部接班與外部招募過程中，強化對多樣性與性別平衡的考量，以促進組織整體的多元與包容發展。

	年度 項目 / 性別	2024 年		2023 年		2022 年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣地區	管理職	1.50	1	1.17	1	1.14	1
	非管理職	1.19	1	1.24	1	1.28	1
	基層人員	0.93	1	1.20	1	1.03	1
大陸地區	管理職	1.10	1	1.08	1	1.48	1
	非管理職	1.34	1	1.18	1	1.15	1
	基層人員	1.18	1	1.15	1	1.10	1
美國地區	管理職	1.95	1	1.08	1	1.48	1
	非管理職	1.14	1	1.18	1	1.15	1
	基層人員	-(註4)		1.15	1	1.10	1

註 1：基層人員指製造單位非主管職人員；管理職係具管理責任之主管。

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

註 3：薪酬統計係以當年底在職人員資料為準。

註 4：美國子公司基層人員僅男性，故無法揭露男女薪酬比例。

5.2 人才吸引與留才

5.2.1 人力招募與留任

面對產業發展與全球化人才競爭趨勢，本公司秉持「人才是企業最重要資產」的理念，持續優化人才招募與留任機制，打造具吸引力的職涯發展環境。在招募方面，為積極吸引具潛力之專業人才，持續作為以提升職缺增補效率，包括：

- ☑ 比對公司人力預算及實際營業情形，審慎評估增補人力的必要性。
- ☑ 透過官網、104 人力銀行、LinkedIn、獵才顧問及員工推薦等多元管道發掘人才，擴大觸及潛在應聘者。
- ☑ 持續提升公司形象及招募文宣。
- ☑ 回任機制建置與推動，延攬具企業文化經驗的前員工再加入，厚植人才深度與穩定性。

公司致力於提供優質工作環境與長期職涯發展平台，透過以下措施提升員工留任率：

✔ **員工持股信託制度：**

自 2023 年起實施，透過制度化方式協助員工累積資產，公司並相對提撥激勵金設立信託帳戶，開放具資格員工參與。截至 2024 年底，參與人數達 164 人，參與率為 39.52%，較 2023 年明顯提升，展現員工對公司發展之認同。

✔ **大陸地區員工激勵方案：**

大陸地區子公司芯發威達亦於 2023 年推動員工認股增資計畫，實施股權共享制度，以提高組織向心力與留任意願。

✔ **多元招募管道：**包含網站公告、人力仲介及員工推薦等，並定期檢討招募成效，調整人力資源策略。

✔ **工作適應與職涯諮詢：**新人入職後安排主管與資深員工協助適應環境，促進快速上手。

✔ **離職訪談與滿意度調查：**

針對離職員工進行面談與分析，釐清留任關鍵因素，作為制度優化參考。近二年離職率趨於穩定，顯示整體留任機制具一定成效。

✔ **內部晉升與關鍵職務傳承制度：**提供透明升遷管道，建立代理制度與職務交接機制，維持營運穩定性。

✔ **員工滿意度追蹤：**

持續推動調查制度，關注員工工作壓力與需求，作為改善福利政策與企業文化的重要依據。

5.2.2 員工新進與離職

集團各公司持續關注人力流動狀況，依 2024 年統計結果，台灣與美國地區新進率較 2023 年略降，而離職率則趨於穩定，顯示人員穩定度提升與留任率改善的趨勢。

大陸地區 2024 年新進率上升至 18.74%，離職率顯著提高，主要係因部分兼職員解任所致，此一次性因素扣除後離職率將較趨近常態水準；惟當地人力結構調整仍進行中，後續亦將致力於持續優化人員穩定策略，以降低人員流動風險，提升組織韌性。



新進率：

	年度	2024 年				2023 年				2022 年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
台灣地區	30 歲以下	12	27%	5	18%	20	46%	11	37%	11	31%	16	74%
	31-50 歲	24	10%	21	17%	32	14%	19	17%	53	24%	26	24%
	51 歲以上	2	6%	2	12%	-	-	-	-	2	9%	-	-
	總新進人數	38		28		52		30		66		42	
	總進比率 (%)	13.76%				18.00%				25.56%			
大陸地區	30 歲以下	30	27%	38	45%	20	13%	16	14%	85	49%	63	44%
	31-50 歲	33	14%	28	11%	20	8%	18	6%	30	12%	60	21%
	51 歲以上	-	-	3	27%	-	-	-	-	-	-	-	-
	總新進人數	63		69		40		34		115		123	
	總進比率 (%)	18.74%				9.22%				27.45%			
美國地區	30 歲以下	1	18%	1	100%	-	-	1	200%	3	86%	-	-
	31-50 歲	-	-	1	17%	3	26%	3	60%	2	19%	1	20%
	51 歲以上	3	32%	1	40%	-	-	-	-	2	20%	1	67%
	總新進人數	4		3		3		4		7		2	
	總進比率 (%)	19.18%				20.90%				29.03%			

註 1：新進人員係指當年度所有新進報到人數，不扣除中途離職人員。

註 2：總新進率 = 總新進人數 / 年度平均員工人數；各性別年齡新進率 = 各性別年齡新進人數 / 年度平均各性別員工人數。
 年度平均員工人數 = (前一年底員工人數 + 今年底員工人數) / 2

離職率：

	年度	2024 年				2023 年				2022 年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
台灣地區	30 歲以下	9	20%	8	29%	9	21%	4	13%	9	25%	7	33%
	31-50 歲	28	12%	11	9%	25	11%	11	10%	56	25%	25	23%
	51 歲以上	5	15%	-	-	4	15%	-	-	-	-	1	10%
	總離職人數	42		19		38		15		65		33	
	總離職率 (%)	12.72%				11.64%				23.2%			
大陸地區	30 歲以下	112	100%	96	112%	93	61%	69	62%	185	107%	173	120%
	31-50 歲	68	29%	84	33%	43	18%	77	28%	70	28%	160	55%
	51 歲以上	2	27%	7	63%	1	13%	1	11%	-	-	-	-
	總離職人數	182		187		137		147		255		333	
	總離職率 (%)	52.38%				35.37%				67.82%			
美國地區	30 歲以下	-	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	1	200%
	31-50 歲	-	-	1	17%	2	17%	1	20%	1	10%	3	60%
	51 歲以上	2	21%	-	-	1	11%	-	-	2	20%	-	-
	總離職人數	2		2		3		1		3		4	
	總離職率 (%)	10.96%				11.94%				22.58%			

註 1：離職人員定義：指當年度所有離職人數，不論其到職時間。

註 2：總離職率 = 總離職人數 / 年度平均員工人數；各性別年齡離職率 = 各性別年齡離職人數 / 年度平均各性別員工人數。
 年度平均員工人數 = (前一年底員工人數 + 今年底員工人數) / 2

5.2.3 薪酬與考核

本公司提供具市場競爭力之薪酬制度，確保所有薪資發放符合員工所在地之勞動法規，並涵蓋法定保險及退休金計畫。薪資結構依據「薪資管理辦法」訂定，項目包括本薪、加給、津貼、獎金與酬勞，並依員工職級與職務性質核定，參酌業界標準，以確保薪酬之公平與合理性。依公司章程規定，每年盈餘將提撥 5% 至 20% 作為員工酬勞，以獎勵員工之貢獻，實踐經營成果共享之理念。

集團設有制度化之員工績效管理機制，定期針對所有正式編制員工（不含外籍移工）實施績效評核。該制度結合員工之工作成果、行為表現與目標達成情形，並透過主管與員工進行績效面談，提供全面性評估與雙向回饋，作為薪資調整、獎酬發放、職涯發展及晉升安排之重要依據。

依據各子公司績效管理制度，考核項目主要分為兩類：

新進人員考核：新進員工於試用期滿（通常為三個月）後進行考核，評估其適任性與發展潛力。

定期績效評核：依據地區別及職務特性，實施月度、季度或年度定期考核，針對既定期間內之工作表現進行全面評估，確保組織績效與員工成長同步提升。

2024 年考核人數及覆蓋率

2024 年度台灣與大陸地區皆已實現全面性考核，整體考核涵蓋率台灣地區 97.73%，大陸地區達成 100% 覆蓋率。美國地區因 2024 年度考核制度仍在調整階段，部分員工未納入正式考核，致整體考核涵蓋率偏低。為強化全球一致的人才發展與管理，規劃於 2025 年針對美國地區檢討並修正現行考核制度，提升制度適用性與完整性，並預計全面提高考核覆蓋率，以確保全球人力資源政策與績效發展目標一致接軌。

類別 (註 1)	台灣地區		大陸地區		美國地區	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理職	53	18	114	51	4	1
非管理職	198	115	210	141	20	8
基層人員	28	19	249	277		
考核人數合計	279	152	573	469	24	9
應考核人數 (註 2)	285	156	573	469	29	9
考核覆蓋率	97.73%		100%		86.84%	

註 1：基層人員指製造單位非主管職人員；管理職係具管理責任之主管。

註 2：應考核人數以全年度在職人數為基礎。

平均薪資與當地薪資水準比較

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

大陸地區基層人員平均薪資比較請參照「基層人員平均標準薪資水準」比較。

公司員工平均薪資 / 當地平均薪資的比例 (註)	台灣地區		大陸地區		美國地區	
	2024 年	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年	2023 年
	1.32	1.65	0.66	0.67	1.38	未統計

註 1：員工平均薪資：對象包括 2024 年受僱之全職員工（排除部份工時員工及台灣地區外籍移工）；統計其全年總薪資，包含經常性薪資、獎金及員工紅利等非經常性薪資。

註 2：台灣地區當地平均薪資：係參考經濟部統計「製造業受僱員工每人每月平均薪資」數值；2024 年及 2023 年當地平均薪資數值的採用分別為 2024 年及 2022 年。

註 3：大陸地區當地平均薪資採用 2023 年上海市全口徑城鎮單位就業人員每月平均工資。

註 4：美國地區當地薪資水準採用 2024/5 BLS 公布 Los Angeles-Long Beach-Anaheim 年薪中位數。

最近 3 年度主要營運據點基層人員薪資水準

基層人員平均標準薪資 / 當地最低薪資



註 1: 基層人員係指製造單位非主管職人員。
 註 2: 標準薪資為統計當年底在職人員資料, 含基本薪資、工作加給、值班津貼。
 註 3: 台灣地區最低薪資: 2024 年、2023 年及 2022 年分別為新台幣 27,470 元、26,400 元及 25,250 元。
 註 4: 大陸地區最低薪資: 2024 年、2023 年與 2022 年分別為人民幣 2,690 元、2,690 元及 2,590 元。
 註 5: 美國地區 2024 年最低薪資依 LA County 法定最低工資每小時 \$17.27 乘算正常工時換算全年度。
 註 6: 美國地區因無女性基層人員故未予列示。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

(本表統計僅包括母公司) 單位: 新台幣千元

項目 \ 年度	2024 年	2023 年
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	435,070	411,515
非擔任主管職務之全時員工人數	387	362
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	1,124	1,137
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	1,007	1,022

註 1: 薪資總額: 係指歸屬當年度之員工薪資, 採權責發生之應計基礎, 包含經常性薪資 (本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費 (不論應稅或免稅) 及非經常性薪資 (非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等), 惟不包括退職退休金。
 註 2: 非擔任主管職務之全時員工係指全體受僱員工 (或常僱員工) 扣除公司經理人、海外分公司員工、部份工時員工及符合排除豁免統計人員後之全時員工人數。

2024 年度「非擔任主管職務之全時員工」的薪資平均數與中位數較 2023 年略有下降, 主因為該年度新進人員中, 初階職級員工佔比較高, 進而拉低統計結果的整體均值。實際上公司整體薪資水準並未下降, 且對原有員工已實施實質調薪措施。此現象屬統計結構性變動所致, 並非反映個別員工報酬條件惡化。公司將持續秉持薪資公平原則, 並透過外部薪酬調查及內部職級盤點, 適時檢視與調整薪酬結構, 保障員工合理報酬與生活品質。

5.2.4 人才培育與發展

本公司秉持「人才即資產」的理念，持續強化員工培育、職涯發展與留才機制，致力於打造具吸引力的工作環境與永續共榮的企業文化。透過制度化管理與多元化措施，鼓勵員工主動學習、參與決策、共享經營成果，強化組織競爭力與凝聚力。

為提升員工專業能力與領導潛力，本公司設置教育訓練中心，建構完善的訓練體系，擬定年度訓練計畫與目標，涵蓋以下項目，透過內外部訓練課程，提升整體員工素質與組織競爭力。

- ✔ **新進人員訓練**：協助新進同仁快速融入組織文化與作業流程。
- ✔ **專業技術培訓**：定期辦理與職務相關之技能課程，提升專業知能。
- ✔ **主管才能發展**：強化領導與管理能力，培育儲備幹部。
- ✔ **知識分享與讀書會**：鼓勵內部交流與自主學習，增進跨部門合作與創新思維。

人員培訓成果統計

	依課程類別			依職務別		
	項目	訓練時數	參與人次	項目	訓練時數	參與人次
台灣地區	新進訓練	252	56	研發人員	4,539	1,654
	專業訓練	10,714	4,886	行銷業務	1,882	755
	發展訓練	1,283	218	行政後勤	3,232	1,363
	知識分享	340	290	製造單位	2,935	1,678
	合計	12,589	5,450	合計	12,589	5,450
按年度平均員工數計算，2024 年平均每位員工受訓時數達 26.25 小時。						
大陸地區	新進訓練	2,074	557	研發人員	6,047	1,972
	專業訓練	50,955	15,865	行銷業務	3,223	1,358
	發展訓練	1,732	692	行政後勤	4,189	1,293
	特殊技能訓練	2,194	1,027	製造單位	43,497	13,518
	合計	56,955	18,141	合計	56,955	18,141
按年度平均員工數計算，2024 年平均每位員工受訓時數達 80.84 小時。 因導入系統性「上崗前培訓與帶教」制度，將部門帶教負責人針對新進人員所進行的實務訓練與教學輔導，納入正式訓練時數統計，致受訓時數較去年明顯增加。						
美國地區	新進訓練	未統計	未統計	研發人員	20	2
	專業訓練	104	36	行銷業務	96	11
	發展訓練	-	-	行政後勤	56	11
	知識分享	165	8	製造單位	97	20
	合計	269	44	合計	269	44
依已統計之訓練時數按年度平均員工數計算，2024 年平均每位員工受訓時數約 7.37 小時。 美國子公司 2024 年度因教育訓練系統未完整建置，部分訓練活動未能完整留存紀錄，其中新進訓練全數未列入本次統計數據。未來公司仍持續依員工職務需求提供相應的專業課程，並列入 2025 年年度培訓改善規劃中，強化訓練管理流程並完善訓練紀錄系統，以提升整體人員發展成效與紀錄透明度。						

5.3 勞資關係

威強電重視與全體員工之溝通與合作，持續強化勞資互信、權益保障與工作環境優化，致力於建立具包容性與參與感的職場文化，確保員工在公平、尊重與安全的環境中發揮所長。

5.3.1 勞工權益保障

勞動契約與合理薪酬

公司致力於保障全體員工之基本勞動權益，並依據各營運地區之勞動法規，建立完善之人力資源制度與內部管理規範，營造安全、平等且具尊嚴的工作環境。所有作業均依循「公平、公正、公開」原則進行，並明確禁止童工、強迫勞動、職場歧視、性騷擾及霸凌等行為，落實尊重人權與推動包容文化之承諾。

為健全勞動保障機制，集團公司依據各地區之勞動相關法令，包括台灣勞動基準法、中華人民共和國勞動法與勞動合同法，以及美國聯邦與加州等地之勞工法規，訂定勞動契約、工作規則、員工手冊及各項人力資源管理辦法，內容涵蓋工時、薪資、福利、退休制度與工作條件等項目。新進人員到職時，亦由人資單位進行完整說明，確保其充分瞭解相關權益與規範，落實制度透明與平等保障。

集團薪酬制度依據各公司薪資管理規章，涵蓋本薪、加給、津貼、獎金與酬勞，並依員工職務性質與職級進行核給，參考市場薪資水準，確保內部公平性與外部競爭力。另亦設有員工紅利制度，依公司每年盈餘狀況提撥員工酬勞，藉以肯定員工貢獻並落實經營成果共享機制。

員工退休制度

為保障員工退休後之基本生活與法定權益，本公司依據各營運地區勞動法令，建置完善之退休制度，並依員工所在地及適用制度分別提撥退休金或社會保險，確保退休準備具持續性與穩定性。

台灣地區退休制度，涵蓋確定給付制（舊制）與確定提撥制（新制）兩種制度，依員工選擇分別管理與提撥退休準備金。

☑ 確定給付制退休金（舊制）

依據本公司制定之「退休辦法」，對適用勞基法舊制之正式聘用員工，依其工作年資計算退休金給付。工作年資滿一年者給予兩個基數，超過十五年後每年增加一個基數，最高上限為四十五個基數。退休金基數標準為退休前六個月之平均工資，未滿半年以半年計，滿半年者以一年計。

本公司依工作年資及退休前六個月平均薪資計算退休金，並提撥退休準備金至台灣銀行勞工退休準備金專戶，由勞動基金運用局統籌管理。此專戶於 2024 年底之計畫資產公允價值為新台幣 11,850 千元，高於公司當年度之確定福利義務現值 2,518 千元，顯示該退休計畫處於資產充足狀態。

☑ 確定提撥制退休金（新制）

自 2005 年 7 月起，依據《勞工退休金條例》實施新制，本公司為適用新制之員工依其申報工資按月提繳 6% 退休金至個人勞退專戶，由政府機關統籌管理與投資運用，員工退休時可依法提領累積金額。



大陸地區公司依法參加當地基本養老保險制度，依據《中華人民共和國勞動法》與《社會保險法》相關規定，按月為正式聘用員工繳納養老保險。公司與員工依上海市規定比例共同負擔保費，由政府部門統籌管理。退休時，員工可依政策依法領取退休金，作為其基本退休保障。

美國地區子公司則依據聯邦及州政府勞動法規，為員工依法參與社會安全制度（Social Security），公司與員工各按比例（6.2%）提繳社會安全稅，另公司亦提供自願性的退休儲蓄計畫（401(k)），鼓勵員工為未來退休生活進行規劃。截至 2024 年，共有 21 位員工參與 401(k) 計畫，公司統一提供相當於員工薪資 4% 的提撥金額作為雇主配合供款，協助員工累積退休資產。

育嬰假與育嬰留職停薪

台灣地區育嬰留職停薪

台灣地區公司依據勞動基準法、性別工作平等法與就業保險法相關規定，提供符合條件員工申請育嬰留職停薪假，最長可達兩年。公司依法保留復職權益並提供彈性安排，協助員工兼顧家庭照護與職涯發展，促進職場平等與永續人力發展。

大陸地區育兒假

為協助員工在育兒期間兼顧工作與家庭生活，芯發集團公司依據中華人民共和國人口與計劃生育法、上海市人口與計劃生育條例及上海市育兒假實施條例等法規建立育兒假制度，鼓勵員工於照顧子女期間彈性安排職涯與家庭責任。

2024 年依上海市育兒法令共 39 名 (男性 23 名、女性 16 名) 員工依法申請短期育兒假。

美國地區

公司依循美國聯邦與加州相關法規提供育嬰留職停薪制度，於 2024 年無育嬰留職停薪個案。

		台灣地區		
項目 \ 年度		2024 年	2023 年	2022 年
實際使用育嬰假員工人數	男	1	-	2
	女	2	2	2
截至年底尚在育嬰假期間		1	2	-
育嬰假結束後離職人數		1	-	1
育嬰假結束後復職人數		1	-	3
復職率 (%)		50%	-	75%
復職後十二個月仍在職人數		-	-	3

5.3.2 勞資溝通與申訴

勞資溝通管道

台灣地區 (威強電與百視美)

依法設置「勞資會議」，由勞方與資方代表共同組成，定期召開會議，就公司營運概況、工作條件、薪資福利及員工權益等議題進行溝通與協商。該制度提供員工與管理階層公開對話的平台，增進彼此理解與共識。

日常溝通與反饋機制

集團各公司人力資源部門均設有專責勞資溝通窗口，提供員工日常諮詢與意見反映之管道。

另設置員工意見箱及舉報機制，鼓勵員工針對職場環境或不當行為提出建議與檢舉，以維護安全、公平之職場文化。

2024 年度，威強電及芯發威達亦推動員工滿意度調查，藉由回饋蒐集員工意見，作為制度優化與政策調整之依據。

工會結社權保障

目前集團公司尚無員工自願組織工會，公司尊重並保障員工依當地法令組織或參與工會之合法權利，並持續提供暢通之內部溝通與申訴管道。中國大陸地區子公司芯發威達已著手籌設工會組織，期能進一步協助維護員工權益，並強化勞資之間之協商與協作機制。

衝突與申訴處理

2024 年無重大勞資衝突或糾紛事件發生。



5.3.3 員工福利

職工福利委員會

台灣地區威強電及百視美均設有職工福利委員會，統籌規劃並實施多元福利，涵蓋生活照顧、健康保障、活動參與與家庭支持等多元面向，致力於提升員工福祉與職場滿意度。

獎助與慰問

- 節慶與生日電子禮券
- 結婚、生育、喪葬、住院慰問金

活動與休閒

- 國內外員工旅遊補助
- 年度尾牙活動
- 員工社團活動補助
(如拳擊有氧社、羽球社)

健康與保險

- 團體保險
(壽險、意外險、醫療險、癌症險)
- 免費年度健康檢查
- 腸胃鏡與心臟檢查補助
- 流感疫苗施打全額補助

職場友善支持

- 哺乳乳室設置
- 鄰近托兒機構合作優惠
- 紓壓按摩服務

營造幸福職場

大陸地區芯發威達集團本著增加員工凝聚力與提升員工工作滿意度，於 2024 年相續開展多項主題企業活動，助力員工平衡工作與生活，在釋放員工身心壓力的同時強化團隊凝聚力，營造和諧友職場氛圍。

☑ 週末放映室：週末下午提供電影放映，豐富員工文娛活動。

☑ 端午「粽」動員、歡樂嗨翻天：舉辦團隊包粽競賽活動，熱絡員工感情，同步感受佳節氛圍。

☑ 2024 · HALLOWEEN - 撒糖狂歡節



☑ 芯發威達集團迎接未來之星：員工子女參觀學習活動 (2024 年 7 月)



5.4 職業安全衛生

5.4.1 職業安全衛生管理系統

IEI 致力於提供安全、健康的工作環境，並遵循國際標準與各營運地點國內法規建立職業安全衛生管理系統，確保所有員工及外部承攬商在無虞的環境下安心工作；集團主要製造基地上海廠及七堵廠已導入並通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統國際標準認證，依循相關法規規範，建構以預防為核心、全員參與的職安管理文化，致力於打造安全、健康、永續的工作環境。

	七堵廠	上海廠
◆ 組織	<p>設立「職業安全衛生委員會」，由總經理擔任主任委員，並涵蓋基層員工代表，定期召開會議審議職安計畫執行成效與改善方案。</p> <pre> graph TD A[職業安全衛生委員會 主任委員] --- B[執行秘書] A --- C[勞方代表] A --- D[職業安全衛生 業務主管] A --- E[職業安全衛生 管理人員] </pre>	<p>設立「職業安全衛生委員會」，由總經理擔任主任委員，並涵蓋基層員工代表，定期召開會議審議職安計畫執行成效與改善方案。</p> <pre> graph TD A[品質、環境與職業健康安全管理委員會 主任委員] --- B[總幹事] B --- C[稽核小組] B --- D[審核小組] B --- E[訓練活動 小組] B --- F[文件制定 小組] </pre>
◆ 管理政策	<p>承諾：遵守職業安全衛生法令，善盡企業責任。</p> <p>持續：致力零災害，強化矯正功能，提升職業安全衛生績效。</p> <p>落實：落實員工教育訓練，提升職業安全衛生意識。</p> <p>關注：關注員工健康，積極推動健康管理，預防工作傷害與健康促進。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 預防職災與健康損害 節能減碳與污染防治 滿足法令規範與持續改善承諾

七堵廠

上海廠

◆ 風險辨識與預防

- 定期執行工作環境危害辨識與風險評估，涵蓋所有工作場域與潛在危害等，依標準作業程序執行相關防護。
- 落實職場安全巡檢制度，針對設備設施進行預防性維護與異常即時處置。
- 建立職災事件通報、調查、修復與復工機制，確保事故後可迅速處理、釐清原因並擬定改善對策，同時進行受傷員工之復工健康評估與職務調整安排。

- 定期針對生產製程、作業環境與設施進行危害鑑別與風險評估，涵蓋高溫作業、機械設備運轉、特種設備操作等風險項目。
- 應急管理制度：設立通報、避難、滅火、醫療急救等應變小組，定期演練並完善處置機制。
- 法規遵循監督：持續追蹤並更新職安衛相關法規要求，納入內外部審查重點。
- 職災通報與復工機制：標準化員工職災處理程序，確保事故調查、矯正行動與復工安排的妥適性。

◆ 員工健康促進

- 提供多項健康促進服務，包含：
- 每年免費辦理員工健康檢查與職業病篩檢
 - 視需求提供疫苗接種資訊與安排
 - 職業醫師定期臨場服務，並安排工作生活平衡與紓壓課程，建立健康關懷管道，給予同仁足夠的支持與協助

- 定期健康檢查與職業病檢測：涵蓋高風險崗位與新進人員之健康追蹤
- 健康教育與訓練課程：安排職業安全課程、應急演練與事故分析培訓
- 心理健康與壓力管理倡議：結合內部關懷管道與必要時提供轉介資源
- 疫苗接種與防疫措施：於必要期間提供疫苗接種安排與場域防疫管制

◆ 員工參與及溝通

- 每季召開職業安全衛生委員會議，分由勞資方代表共同參與，反映及檢討職安相關事項的運作與執行。
- 定期舉辦新進與在職人員職業安全衛生教育訓練，每年定期職業安全內部。

- 落實《內外部溝通程序》，鼓勵員工參與職安決策流程：
- 非管理階層參與危害辨識、改善措施討論
 - 定期召開職安委員會會議，檢討各項執行成果與後續計畫
 - 設立通報與溝通機制，讓全員能即時反映職場安全與健康相關問題

5.4.2 工作環境危害評估與改善

依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準，全面盤點生產流程與作業場所潛在風險，並依據風險等級制定對應的改善措施與追蹤計畫。

各項評估涵蓋機械、物理、化學與人因性等多元面向，同時納入跨部門共同參與的實務審查與預防行動。集團兩大主要廠區（七堵廠與上海廠）之環境危害評估項目與實施中的控制對策摘要：

	主要風險	改善措施
七堵廠	<ul style="list-style-type: none"> 機械性危害：如沖壓設備、搬運作業造成之夾傷、絞傷風險 物理性危害：包括高溫環境、燈具或設備導致之觸電可能 化學性危害：如 IPA (異丙醇)、助焊劑等使用產生之易燃及吸入風險 人因性危害：如長時間姿勢不良導致之肌肉骨骼負荷 (MSDs) 	<ul style="list-style-type: none"> 增設警示標示與安全防護裝置 強化通風與空氣品質檢測 實施標準操作程序 (SOP) 與定期教育訓練 依危害性等級提供個人防護具 (PPE)
上海廠	<ul style="list-style-type: none"> 設備運轉危害：如 SMT 設備、高速切割機具操作不當 高處作業危害：如倉儲堆高、平台作業 電力及火災風險：如電箱維修或用電設備故障 化學品儲存與操作風險：如異丙醇、助焊劑之滲漏、揮發性氣體等 	<ul style="list-style-type: none"> 導入高風險工序聯鎖裝置與異常停機保護系統 落實每日現場巡檢與作業前安全點檢 設置化學品專區管理與標識制度 建立事故應急處置預案與演練紀錄

• 定期環境監測：

台灣汐止總部及七堵廠，每半年執行一次作業環境監測，包括二氧化碳濃度、乙醇 / 異丙醇濃度、噪音及照度等，檢測結果除燒機室噪音值略超標外，其餘均為合格；針對噪音場域已張貼危害標示，並管制該區域進出指示、限時及護具配戴，以避免工作造成之健康危害。

上海廠區定期執行環境檢測，包括每季噪聲檢測及年度廢氣及生活廢水排放檢測，以及年度職業危害因素檢測，涵蓋有機溶劑、酸鹼氣體、金屬煙霧與粉塵等職業衛生危害因子，並同步進行噪音與工頻電場量測，所有檢測皆依據國家職業安全衛生相關法規與技術標準辦理，以確保工作環境安全與員工健康。

• 透過持續性改善行動與預防制度之落實，於 2024 年並未發生任何職業病、職業災害或工安事件。

5.4.3 員工健康促進

每年定期健康檢查

- ✓ 台灣地區每年安排員工免費健康檢查，並於取得健檢報告後安排醫師提供個別解說與諮詢服務。2024 年台灣地區參與健檢人數共 417 人。
- ✓ 針對健康檢查結果異常或評估具特定高風險因子同仁，建議並安排醫師諮詢服務。
- ✓ 提供特殊健檢項目補助：目前提供員工大腸鏡及心血管檢查補助。

提供不定期健康服務

- ✓ 台灣地區每月 1 次 3 小時醫師臨服務，提供同仁健康諮詢或提供衛教資訊。
- ✓ 提供員工免費施打流感疫苗服務。
- ✓ 安排懷孕中或生產後一年的女性同仁，進行母性妊娠及分娩後勞工之健康危害評估及工作適性評估建議，安排醫師健康諮詢。
- ✓ 聘請視障人士提供員工按摩服務。

健康生活系列活動

營養講座

- 常見營養迷思大破解 (7/19)
- 外食族究竟該怎麼吃 (8/14)
- 享瘦健康大作戰 (8/28)

紓壓課程

- 紓壓與情緒調適工作坊 (7/22)
- 壓力探索與自我照顧 (7/31)

手作課程

- 精油放鬆療癒手作課程 (8/9)
- 甜點蠟燭手作課程 (9/6)
- 永生花小夜燈手作課程 (9/27)

免費口罩發放

戴好口罩，“罩”顾自己，免费发放！你领到了吗？



咳咳咳.....最近咳嗽的人员真不少，有的是因为支原体，有的是因为甲流、乙流、病毒性流感等.....

为切实保障全体员工“罩”顾好自己，切断一切含病毒等飞沫核。公司特为每位员工派发2包医用口罩（每包/10个、颜色随机），这是最简单、最方便、最经济、也最有效的预防措施哦！！

领取方式：

时间安排：2024年3月12日 周二

人事会安排各部门指定1位代表，在A栋2楼仓库统一领取

拒絕吸煙宣導



拒絕从现在开始，健康从今天做起！

吸烟有害健康，早已成为人们的共识。医学实验证明，吸烟会影响到人体的所有器官和细胞组织，导致各种疾病的产生，诸如慢性气管炎、肺气肿和肺癌等。据世界卫生组织报告：全球每年有500万左右人群死于与吸烟有关的疾病，我国每年有100多万人因吸烟而死亡。

为了摒弃吸烟的不良习惯，营造一个健康、清洁的环境，倡导科学、文明、健康的生活方式，公司在此向全体同仁发起倡议：

- 一、提高控烟意识，积极投身“少吸烟或不吸烟的健康文明”活动。
- 二、增加自我控制能力，自觉抵制诱惑，为了自己和家庭幸福，减少吸烟。
- 三、公司主管和部门领导率先垂范，倡导大家形成戒烟、少吸的良好氛围。
- 四、接受大家监督，人人参与。

5.4.4 職業安全衛生訓練

專責人員證照與訓練

公司依法令及實際作業需求設置職業安全衛生專責與作業人員，依法取得相關證照並完成在職定期培訓。

公司內部職業安全衛生教育訓練

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

職業安全衛生教育訓練統計：



5.5 永續供應鏈

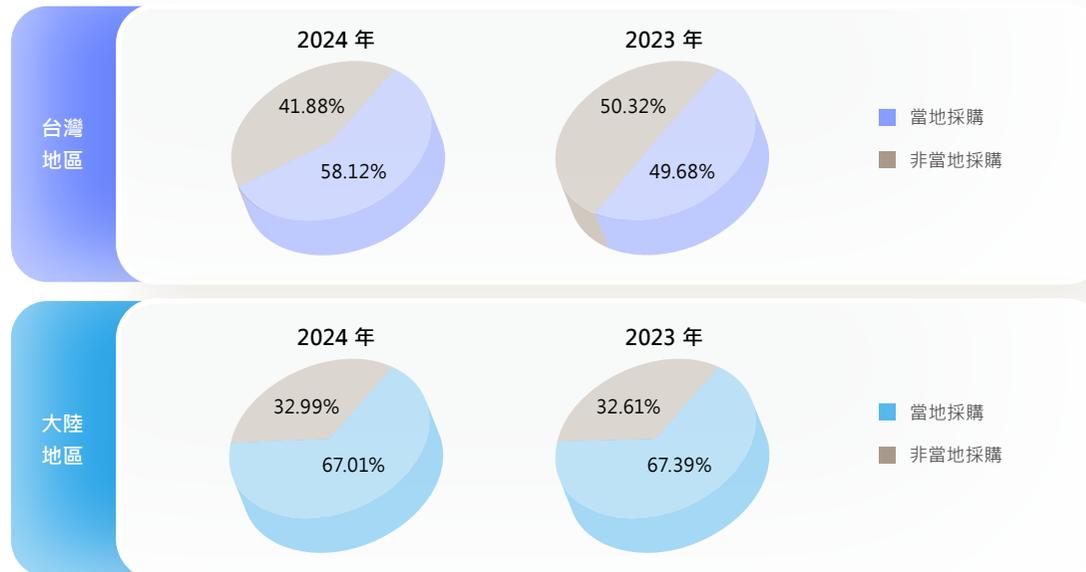
5.5.1 供應鏈組成

本公司供應鏈主要區分為與產品相關及服務性供應商，類型涵蓋提供本公司之原物料、生產輔治具 / 耗材、設施設備及檢測實驗設備、外包及服務型供應商。其中原物料供應商對營運與生產有直接及重大影響為重點管理。

5.5.2 當地採購

威強電將供應商視為永續經營關鍵之一。為了降低供應鏈中的供貨風險與成本，集團的採購政策積極推動與在地化供應商的合作。此舉不僅有助於縮短交貨期並降低運輸風險，還能減少長距離運輸所產生的碳排放，並創造當地的就業機會。

威強電的主要採購營運據點位於台灣與大陸地區，除了特殊專用或指定的料件外，考量成本合理性之餘當地採購始終為優先考量。根據 2024 年的統計，當地採購的比例如下，整體在地採購比例較 2023 年均有微幅上升。



註：美國地區僅零星零件採購，多為當地採購，故未另行統計。

5.5.3 供應商環境政策與社會責任

威強電在供應商管理政策，除評估供應商的營運狀況、產品品質管理、有害物質限用、交期與服務表現等基本項目外，也特別重視其在企業社會責任上的實踐，包括企業倫理、環境管理、勞工權益與職業安全衛生等多元議題的合規情形；上述要素已全面納入供應商的初步篩選與年度評核機制中，做為維持穩健且具責任感之供應鏈的評估依據。

評核面向與具體內容包括：



在新供應商評選階段，公司透過問卷調查向潛在供應商傳達威強電在品質、環境、社會責任等領域的政策與管理要求，並作為評估的前置資料來源，除對於製造商 ISO 品質管理體系要求外，公司優先評選通過環境管理、職業安全衛生或社會責任等相關國際體系認證的廠商，並在評分制度上予以加分考量。

為強化責任供應鏈管理，所有新往來供應商皆須簽署企業社會責任承諾書，內容涵蓋尊重人權、保障勞工權益與工作條件、誠信經營、環境政策遵循等，同時需宣告其產品不含衝突礦產與限用物質，以確保與公司共同承擔社會與環境責任。此外，往來供應商亦實施定期評核制度，定期檢視各面向的合規性，並透過系統化資訊不定期檢視其相關認證文件的有效性與更新狀況，以確保其承諾持續落實。如評核結果未達公司標準，將要求供應商限期改善，經確認完成後方可維持合作關係。

- 2024 年新增供應商屬製造商者共 31 家，具備環境或社會責任相關認證約佔 68%，公司將持續在遴選新供應商時積極導入相關標準作業規範。
- 經評核通過之供應商要求其簽署相關保證或承諾書，2024 年簽署情形：

	新增	截至年底簽署比率
限用物質保證書	30 家	已完成簽署 509 家，簽署率 98%。
供應商遵守企業社會責任準則承諾書	36 家	已完成簽署 504 家，簽署率 97%。
無衝突金屬宣告書	34 家	已完成簽署 508 家，簽署率 98%。
商業夥伴安全聲明書	35 家	已完成簽署 485 家，簽署率 93%。

5.5.4 供應鏈永續推動實績



5.6 社會及公益參與

5.6.1 社區參與及公益活動

本集團在台灣地區之主要營運據點為新北市汐止區與基隆市七堵區。為善盡企業社會責任，公司與北北基地區之在地公益團體攜手合作，投入社區關懷與公益活動，透過物資捐贈、志工參與、資源投入及員工響應等多元方式，回應營運所在地社區之弱勢需求，並強化與社區之連結，促進社區認同與共融，同時相關行動亦擴展至偏鄉地區，參與教育支持與生活物資援助，持續傳遞正向社會影響力。

2024 年參與社會公益與社區服務活動如下：

物資募集捐贈

- 舊鞋救命物資募集 (3 月)
捐出 5 箱衣物及鞋類物資，支援國際貧困地區。
- 學習用品募集 (8 月)
募集鉛筆盒、筆記本、文具等 2 箱物資，提供偏鄉學生所需。
- 聖誕物資募集 (12 月)
募集零食與泡麵共 30 箱，送至育幼院與社福單位。

熱血健康公益

- 捐血活動 (4 月與 12 月)
2 場捐血活動共 28 人次參與，號召同仁響應。

社區弱勢關懷

- 中秋愛心月餅 (9 月)
認購熊米屋月餅，78 位同仁將月餅轉贈偏鄉學童。
- 華山基金會愛心義工 (11 月)
編織毛帽、圍巾等物資，贈予長者表達關懷。
- 慧治基金會積木捐贈 (11 月)
認捐積木，支持課後班孩童創造力發展。

數位教育支持

- KPMG 聯合電腦捐贈 (11 月)
參與 KPMG 號召活動，捐出 6 台電腦供偏鄉學校使用



秉持著在地「綠色守望·共築未來」理念·2024 年於上海廠區舉辦多類活動響響應環境友善與永續發展倡議。

「保護生態環境·共創美好家園」ESG 綠地種植

芯發威達集團自 2023 年啟動 ESG 綠地種植計畫·於廠區內設置專屬綠地·打造融合環境永續·員工參與與企業責任的綠色實踐場域。

透過共同耕耘·栽種與日常照護·鼓勵員工親身參與環境行動·深化對生態平衡與綠色生活的認知與認同。



ESG 主題集市活動

跳蚤集市 (5/26) 聖誕集市 (12/24 ~ 12/25)

低碳環保·秉承物盡其用·增強勤儉節約意識·通過舊物迴圈利用·以物換物或以錢購物的方式·響應環保節能的低碳生活方式·提升迴圈生態環保的思想。

宣導鼓勵員工秉承不浪費物品·節約資源·迴圈利用·愛護環境的意識和良好的行為習慣·讓集團員工體驗日常生活中「公平買賣」、「勞動快樂」、「樂於助人」的社會精神。



5.6.2 參與公協會資訊

公協會 / 組織名稱	參與公司 / 形式	與營運及永續發展相關影響或參與說明
Forum of Incident Response and Security Teams (FIRST)	威強電 正式會員	IEI PSIRT 於 2024 年獲接受為 FIRST 正式會員，加入全球資訊安全事件應變與協調聯盟，強化公司在資安通報、漏洞協調及跨國資安合作的應變能力，提升資訊安全治理韌性，並支援 TCFD 與 GRI 相關資安揭露要求。
財團法人中華民國商品條碼策進會	威強電 會員 (E 級廠商)	透過參與商品條碼策進會，提升供應鏈數據管理標準與商品資訊透明度，強化產品追溯與流通效率，符合國際零售物流規範，助益於永續供應鏈管理。
PCI Special Interest Group	威強電 年度會員	參與全球 PCI 協會有助於掌握高速互聯規格最新技術趨勢，應用於嵌入式運算與邊緣設備產品開發，提升系統效能與節能效益，強化綠色產品研發能力。
台灣智慧醫養產業發展協會	威強電 團體常年會員	透過協會平台與醫療與長照產業建立合作，促進智慧醫療解決方案發展，回應高齡社會需求，提升健康福祉面向之企業影響力與社會價值。
台北市電腦商業同業公會	百視美 一般會員	與資通訊產業夥伴進行技術交流與政策倡議，參與資訊安全、AIoT、淨零與數位永續等主題論壇，掌握產業趨勢與監管動態。亦透過公會平台參與國內外展會活動，擴大品牌曝光與對話機會，強化市場佈局與客戶連結。
台灣醫療暨生技器材工業同業公會	百視美 一般會員	連結醫療器材與生技產業發展資源，並掌握醫材法規、產品註冊與國際認證資訊，強化合規經營能力。透過公會協助參與展覽、政策諮詢與跨產業對話。
上海市產業技術創新促進會	芯發威達 會員	參與科技成果轉化平台，推動研發成果實用化與商品化，並透過產業政策宣導與技術合作，促進企業創新升級與可持續發展。
閩行區外商投資協會	芯發威達 會員	藉由參與協會活動，促進區域產業交流與企業合作，有助於在地經濟發展與企業永續經營，並作為政策建言與意見反映平台。
中國自動化學會	上海威強電 會員	加入自動化學會強化技術交流與行業認證，參與標準制定與前沿研討，提升公司在智慧製造與工業自動化領域之專業能見度與競爭優勢。
機器視覺產業聯盟	上海威強電 會員	參與聯盟有助於掌握機器視覺技術趨勢，加強與上下游企業及學術機構合作，拓展 AI 應用場域，強化產品創新力與智慧製造整合能力。
中國城市轨道交通協會	上海威強電 會員	透過協會平台與軌道交通領域之專家與業者交流，推動公司產品於智慧運輸與城市基礎建設中的應用，提升產業影響力與公共價值。
上海市消防協會	芯發威達 會員	透過協會取得最新消防安全法規與實務資訊，強化企業工安制度與應變能力，保障廠區營運安全並降低營運風險。
上海市閩行區資訊協會	威博通 會員	參與在地資訊產業協會，掌握科技政策與市場動態，拓展資訊產業鏈合作機會，支持企業數位轉型與技術創新布局。

註：目前美國子公司因營運規模尚小、人力資源配置以業務與技術支援為主，故尚未參與當地之產業公協會；但公司重視營運在地化與產業連結，後續將視營運發展與資源配置情形，評估參與當地資通安全、智慧製造等相關協會或產業組織，以強化市場趨勢掌握與永續影響力之拓展。



附錄

GRI 內容索引表

- 使用聲明：威強電已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容
- 使用的 GRI 1: GRI1: 基礎 2021
- 適用的 GRI 行業準則：無

GRI 2：一般揭露 2021

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於報告書	1	
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於報告書	1	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2	
2-4	資訊重編	關於報告書	1	
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	2	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於威強電 3.2.5 產品創新與應用價值 5.5 永續供應鏈	4 32 64	
2-7	員工	5.1.2 員工結構多元化	47	
2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工結構多元化	47	
治理				
2-9	治理結構與組成	1.1 永續發展管理架構 2.1.1 董事會	7 19	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會	19	
2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 董事會	19	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展管理架構 2.1.1 董事會	7 19	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展管理架構 1.5.2 重大主題衝擊	7 15	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展管理架構	7	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
2-15	利益衝突	2.1.1 董事會 2.2.1 誠信經營政策	19 23	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展管理架構 1.4 重大主題鑑別 2.1.2 功能性委員會	7 11 21	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會	19	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.1 董事會	19	
2-19	薪酬政策	2.1.2 功能性委員會 2.1.3 董事與經理人薪酬 5.2.3 薪酬與考核	21 22 54	
2-20	薪酬決定流程	2.1.2 功能性委員會 2.1.3 董事與經理人薪酬 5.2.3 薪酬與考核	21 22 54	
2-21	年度總薪酬比率	年度總薪酬比率：539.73% 年度總薪資報酬變化比率：69.67%	-	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1.2.2 永續發展政策	8	
2-23	政策承諾	1.2.2 永續發展政策 2.2.1 誠信經營政策 2.5.1 資通安全治理架構與政策 5.1.1 人權政策	8 23 27 46	
2-24	納入政策承諾	1.2.2 永續發展政策 1.5.3 重大主題管理 2.2.1 誠信經營政策 2.3.4 風險管理與分析運作情形 2.5.1 資通安全治理架構與政策	8 16 23 25 27	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
2-24	納入政策承諾 (續)	3.2. 產品管理	31	
		4.5 氣候變遷揭露	43	
		5.1.1 人權政策	46	
		5.1.2 員工結構多元化	47	
		5.4.1 職業安全衛生管理系統	60	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 重大主題鑑別 1.5 重大主題揭露	11 14	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人議合	10	
2-27	法規遵循	2.1.4 法規遵循	22	
2-28	公協會的會員資格	5.6.2 參與公協會資訊	68	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合 1.4 重大主題鑑別	10 11	
2-30	團體協約	5.3.1 勞工權益保障	57	

GRI 3 : 重大主題 2021

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別	11	
3-2	重大主題列表	1.5.1 重大主題列表	14	
3-3	重大主題管理	1.5.2 重大主題衝擊	15	
		1.5.3 重大主題管理	16	

重大主題管理

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI 201 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1.2 產生及分配的直接經濟價值	30	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.5 氣候變遷揭露	43	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3.1 勞工權益保障	57	
201-4	取自政府之財務援助	3.1.3 租稅減免與政府補助	31	
GRI 202 : 市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.3 薪酬與考核	54	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工結構多元化	47	
GRI 203 : 間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的衝擊發展	無	-	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	無	-	
GRI 204 : 採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	5.5.2 當地採購	64	
GRI 205 : 反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營	23	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	23	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	23	無此情形
GRI 206 : 反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無	-	無此情形
GRI 207 : 稅務 2019				
207-1	稅務方針	無	-	公司已遵循法規無特別揭露
207-2	稅務治理、管控與風險管理	無	-	公司已遵循法規無特別揭露
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	無	-	公司已遵循法規無特別揭露
207-4	國別報告	無	-	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI 301: 物料 2016				
301-1	所用物料的重量或體積	無	-	
301-2	使用回收再利用的物料	無	-	
301-3	回收產品及其包材	無	-	
GRI 302: 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	37	
302-2	組織外部的能源消耗量	無	-	
302-3	能源密集度	4.2.2 能源使用狀況	38	
302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	37	
302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 產品管理	31	
GRI 303: 水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	無	-	
303-2	與排水相關衝擊的管理	無	-	
303-3	取水量	無	-	
303-4	排水量	無	-	
303-5	耗水量	無	-	
GRI 304: 生物多樣性 2016				
304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	無	-	
304-2	活動、產品及服務·對生物多樣性方面的顯著衝擊	無	-	
304-3	受保護或復育的棲息地	無	-	
304-4	受營運影響的棲息地中·已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	無	-	
GRI 305: 排放 2016				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放	40	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放	40	
305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放	40	
305-4	溫室氣體排放強度	4.4 溫室氣體排放	40	
305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體排放	40	
GRI 306: 廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.1 環境衝擊管理	36	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1 環境衝擊管理 4.3 廢棄物管理	36 39	
306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	39	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	39	
306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	39	
GRI 308: 供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	5.5.3 供應商環境政策與社會責任	65	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5.5.3 供應商環境政策與社會責任	65	
GRI 401: 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.2.2 員工新進與離職	51	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3 勞資關係	57	
401-3	育嬰假	5.3.1 勞工權益保障	57	
GRI 402: 勞 / 資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 勞資關係	57	
GRI 403: 職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全衛生	60	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全衛生	60	
403-3	職業健康服務	5.4 職業安全衛生	60	

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 職業安全衛生	60	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.4 職業安全衛生訓練	64	
403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全衛生	60	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.2 工作環境危害評估與改善	62	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全衛生	60	
403-9	職業傷害	5.4.2 工作環境危害評估與改善	62	
403-10	職業病	5.4.2 工作環境危害評估與改善	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	5.2.4 人才培育與發展	56	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.4 人才培育與發展	56	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.3 薪酬與考核	54	
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.1 董事會 5.1.2 員工結構多元化	19 47	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.3 男女薪酬比率	50	
GRI 406: 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 員工多元平等	46	無此情形
GRI 407: 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.3.2 勞資關係與申訴	58	
GRI 408: 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	無	-	
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016				

GRI	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無	-	
GRI 410: 保全實務 2016				
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	無	-	
GRI 411: 原住民權利 2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	無	-	
GRI 413: 當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	無	-	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	無	-	
GRI 414: 供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	5.5.3 供應商環境政策與社會責任	65	
GRI 415: 公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	無	-	
GRI 416 顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.4 行銷與產品和服務資訊標示	32	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 產品管理	31	無此情形
GRI 417: 行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2.4 行銷與產品和服務資訊標示	32	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無	-	無此情形
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無	-	無此情形
GRI 418: 客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 資訊安全	27	無此情形

集團各公司 ISO 證書

