

勵威電子 2022 年 ESG 報告書(自主撰寫版)



目錄

關於本報告書	
經營者的話	1
一、集團簡介	2
1.1 關於勵威.....	2
1.2 公司沿革.....	3
1.3 經營理念與永續發展策略.....	4
1.4 營運概況.....	6
1.5 全球佈局.....	7
1.7 營運績效及稅務	10
1.8 品質政策.....	11
1.9 品質承諾.....	11
1.10 管理方針及其要素	12
1.11 管理方針的評估	15
二、公司治理	16
2.1 公司治理架構.....	16
2.2 客戶關係與供應商關係.....	21
2.3 管理架構重大變化及因應.....	22
2.4 利害關係人溝通管道.....	23
2.5 重大議題.....	24
三、永續環境與勞工安全	26
3.1 環安衛管理系統	26
3.2 環安衛政策.....	27
3.3 環境保護.....	27
3.4 安全衛生管理.....	36
3.5 健康管理.....	42
3.6 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.....	43
四、員工關懷及社會福利	44
4.1 勞動政策.....	44
4.2 工作者資料.....	44
4.3 勞資關係.....	46
4.4 社會關懷.....	51
五、結語	52
附錄一 GRI 內容索引.....	53

關於本報告書

報告期間 / 概況：

本報告書主要涵蓋 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日勵威電子股份有限公司及子公司(以下統稱「勵威集團」)各項 ESG 公司治理、永續環境與勞工安全及員工關懷與社會福利等相關資訊。勵威電子雖不在金管會規範需撰寫 ESG 報告書之範疇內公司(資本額約 3 億元新台幣)，但基於地球公民道德責任仍自主提前撰寫。其揭露的各項資料及統計數據係來自勵威集團自行調查及統計結果，其中財務數據業經會計師簽證並依法公告，部分數據引用政府或公/協會公開發行之資料。

報告週期：

本報告書為勵威電子第一本永續報告書，出版週期計畫為一年度一次。

範疇與邊界：

本報告書以勵威集團之母公司—勵威電子股份有限公司(以下簡稱「勵威電子」)為主，並適當加入子公司之資訊(會另加備註說明)，資料涵蓋各項經濟、環境及人群三大面向。

撰寫標準 / 方式：

本報告書係參考全球報告書協會 (Global Reporting Initiative · GRI) 之全球永續性報告書指南綱領 GRI 永續報導準則 (AA1000AS v3 and GRI Standards) 之精神以繁體中文及部份內容以英文撰寫；以適當方式公告周知。

外部保證 / 確信：

本報告書系自主提前撰寫，故無經過第三方查證機構驗證。本公司將於 2023 年導入 ISO 14001+45001 環境暨職業安全衛生系統及已完成 2022 年溫室氣體盤查但亦無經第三方查證機構驗證。惟已導入之 ISO 9001 品質管理通過第三方查證機構驗證。

意見回饋：

如您對本報告書有任何疑問及意見，敬請經由下列管道告訴我們，協助我們做好持續改善之工作。

連絡方式：

地址：新竹市香山區浸水街 16 號

電話：+886-3-530-3588 ext.628 徐處長

傳真：+886-3-530-3616

Email：Probeleader@probeleader.com.tw

公司網站：www.probeleader.com.tw



經營者的話

回顧 2022 年，通膨壓力席捲全球，企業經營面臨極大壓力，能源費用高漲，運輸成本提高，極端氣候帶來缺電缺水的危機，都在考驗企業面臨營運決策的智慧。為達到碳中和，歐盟將推出「碳邊境調整機制」(Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM)，以後出口至歐洲的商品，都可能被課徵碳稅，台灣政府也在 2023 年 1 月，正式通過《氣候變遷因應法》，開啟碳計價的新時代。

勵威深刻了解氣候變遷對於營運環境的衝擊和限制，我們在制定營運決策時納入許多風險評估，為強化碳排數據品質，透過科學技術管理，計劃性的能源績效管理和改善，降低溫室氣體排放量，提高能源使用效率，減少能源的使用量，進而達成減少溫室氣體排放、善盡社會責任，並降低相關成本等多面向目標。

我們持續關注國際淨零發展及國內能源轉型政策，並持續透過檢視氣候變遷面臨的風險與機會，採取相對應的策略與行動，本公司藉由永續報告書與我們的利害關係人溝通社會參與的成果，積極成為永續經營的企業。



林育業董事長(右)捐贈東海大學元宇宙設備獲贈感謝狀

一、集團簡介

1.1 關於勵威

勵威的主業是探針卡，各位都知道 42 年前台灣有第一家半導體廠時，探針卡就進入台灣市場，40 多年來每一片晶圓都經過探針卡的把關，因此探針卡市場非常的大，勵威電子 20 年來隨著半導體從點 18 到 3 奈米，也不斷的因應成長蛻變，站穩探針卡這個行業，不管懸臂卡、垂直卡、Image sensor 的 CIS 針卡都有穩定的客戶群。

從客戶需求，我們也拓展探針卡相關的精密設備，包括調針機、磨針機等，另外多年來我們也銷售二手的半導體 Implanter 和精密檢測及醫療電子設備。

在 20 週年申請上興櫃的期間，勵威從 2008 年開始布局的大陸市場，計有無錫領先勵華、無錫領先針測及上海勵積科技均已經開花結果，除了站穩大陸探針卡市場外，我們半導體耗材的市場也在強敵環視下逐年翻倍成長，在今年普遍不景氣下展現我們的實力。

勵威產品佈局



1.2 公司沿革

- 2002 11月 ProbeLeader 成立
- 2003 09月取得 ISO 9001 認證
- 2004 01月垂直 Vertical 探針卡量產
- 2008 05月成立無錫領先針測 (中國、無錫)
- 2009 05月取得 CIS 探針卡專利
12月帆宣投資 勵威電子
- 2011 07月 ProbeLeader 股票公開發行
09月勵威電子「高頻 CIS 探針卡」獲選 100 年經濟部技術科專績優計畫「績優 SBIR 創新技術」獎項
- 2012 02月無錫領先勵華電子有限公司成立 (ProbeLeader Technology Co., Ltd.)
- 2020 05月 上海成立勵積電子(上海)有限公司 ProbeLeader-Tech (SHANGHAI) Co., Ltd.
- 2021 03月 台灣成立勵瑞科技股份有限公司 Auro & Pro Corp.
- 2022 06月 垂直 Vertical 探針卡 (線針) 量產
11月 登錄興櫃 (代號: 5246)
- 2023 06月 欣揚 & 旭德(欣興電子) 私募入股勵威電子

股東結構 (2022 年 4 月 16 日)

單位：股；人；%

股東結構 數量	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構 及 外人	合計
人 數 (人)	0	0	10	1,575	1	1,586
持有股數(股)	0	0	10,073,812	17,846,030	2,000	27,921,842
持股比例(%)	0.00%	0.00%	36.08%	63.91%	0.01%	100.00%

1.3 經營理念與永續發展策略

勵威電子由董事長、總經理帶領經營團隊，共同建立公司之使命、願景、核心價值等，清楚闡釋公司之經營理念。

- 1.3.1 勵威電子的經營理念與永續發展策略**是透過專業技術引進半導體、光電、醫療產業相關測試製程組件、材料；提供半導體封裝測試用之探針卡、LoadBoard/Socket、半導體暨光電設備、第三類半導體相關材料及耗材及醫療電子設備，配合全球行銷策略，建立銷售維護平台，提供客戶完整服務。同時累積業務行銷實力與先進半導體測試技術之經驗，提供代理原廠耗材、以及零組件本土化供應之能力。更以台灣為基礎，放眼亞洲主要市場，拓展業務、提昇競爭力、滿足客戶需求，以期達到國際化永續經營的目標。秉持"創新、執行、品質"之信念，以積極、進取、高效率的團隊精神，締造企業價值，落實公司治理，以保障股東權益並創造員工福祉。除訂定『公司治理實務守則』之外，對於公司之利益及交易相關事項亦訂定『道德行為準則』，並投入於完成企業必須履行之社會責任。

勵威電子將於 2024 年開始成立[ESG 永續委員會]，透過治理、環境與人群的管理架構，運用永續發展策略來促進公司成為更好的企業。勵威電子的永續發展策略由使命「以客為尊的全方位科技服務領導者」出發，為達到「建立共識、共信、共存、共享、共榮的團隊，並成為亞洲第一的標竿企業」的願景，採取「遵守環境保護之法規要求，落實執行社會責任標準，打造為員工、股東謀求福利的永續幸福企業」的永續發展策略，注入環境、經濟及人群的要素到每一個決策過程，以塑造公司永續經營的優勢。

- 1.3.2 勵威電子之使命闡釋：以客為尊的全方位科技服務領導者。**

勵威電子致力於半導體、光電、電子和醫療等科技產業之銷售、研發、設計、製造及測試相關服務，並積極與國際接軌，促進產業提升。基於永續經營的理念，藉由專業技術與整合性平台，提供客戶最有競爭力的產品與多元完整的服務，協助客戶提升營運績效及競爭優勢，成為科技產業具領導地位之專業企業夥伴。

1.3.3 勵威電子之願景：建立共識、共信、共存、共享、共榮的團隊，並成為亞洲第一的標竿企業。

在組織中的每一分子都非常重要，缺一不可，需凝聚共識、攜手合作，互相信任，分享交流，方能與時俱進，持續成長。勵威電子秉持這樣的理念，以台灣為中心，向中國大陸、日本、美國、及東南亞新興市場拓展商機，共創新局。

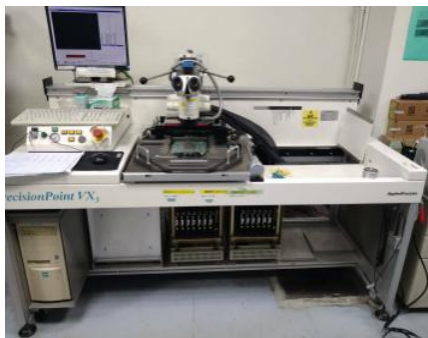
1.3.4 勵威電子之核心價值：誠信、關懷、專業、創新、敬業、團隊。

- **誠信**：信守承諾，盡力完成任務，若無法如期達成，必誠實以告，共商解決之道，展現高標準的職業道德和專業行為。揭露真實資訊，並開誠佈公地討論問題。自信，勇於認錯；真誠，絕不為私利表現不適當之言論與行為。
- **關懷**：主動瞭解客戶、同仁與主管的需求，建立良好之互動關係。適時提供同仁為組織貢獻由衷地支持及協助。以同理心積極聆聽，開放溝通；主動關心客戶、同仁與主管，並互相尊重與體諒。
- **專業**：在個人工作專業領域有充足的知識與技能，可具體評估並深入洞察問題，找出根本原因，提出執行改善方案，同時預防潛在問題。於工作領域精益求精，持續吸收並學習相關知識與技能，不斷提昇自我附加價值，有效應用所學及相關知識、技能於工作領域中。
- **創新**：提供符合內部和外部客戶需求之高品質產品與服務，利用各種方式創造學習分享的環境，以增進工作流程之效率與效能，創造客戶需求及內需，提高企業價值。對不同以往或任何新的人、事、物，抱持歡迎、接納和鼓勵的態度。因應環境變革，追求新成長機會的認知而有所行動，藉由創意，轉化、創造有異於現況的新思維、新方法、新服務與新管理，透過充分授權或有效的資料分析，以更快、更好、更節省、更有效率的方式解決問題，並致力於績效之持續改善。
- **敬業**：不論任務的困難度，務必於時間內全力以赴完成所交付之任務，並主動提供他人必要之協助。不論對內或對外、亦不論是否為本身之職務範圍，主動提出並參與問題之解決，直到問題完全解決為止。對於交辦事項及工作內容盡力達成，並即時回報進度，事情不只是做完，還要做好。在能力允許範圍之內主動要求承擔更多的任務。
- **團隊**：以同理心處理跨部門業務，並相互信任與協助。與他人協力合作完成共同目標，並以公司總體之優先順序為最大考量確認所有成員對組織及其個人目標、角色和責任之清楚認知與瞭解樂觀，首先考慮的是帶來多少利益而不是有多困難，積極參與公司內的行動或方案。

1.4 營運概況

勵威電子主要業務分為三大類：

- (1) 半導體封測 Turn Key：
 1. 探針卡 (Probe Card) 設計製造
 2. 測試載板 (LB) 設計製造
 3. 探針卡(半)自動化 設備設計製造
 4. 工程模擬服務
- (2) 高端精密設備製造, 維修, 銷售：
 1. 離子植入機 (半導體)
 2. 核磁共振(MRI) 模組 (醫療)
 3. 封測精密治具客製化
- (3) 設備耗材代理：
 1. 封測相關設備耗材
 2. 第三類半導體
 3. 半導體前段相關耗材



1.5 全球佈局

勵威集團基於「以客為尊的全方位科技服務領導者」之使命，設立營運總部於新竹市香山區浸水街 16 號，並為靠近客戶以提供快速即時之客戶服務，於多處設立服務據點。

(1) 臺灣—業務支援及服務據點 (簡稱勵威電子)。



(2) 大陸--業務支援及營運據點 (簡稱勵威集團)。



1.6 趨勢與機會

1.6.1 產業之現況與發展

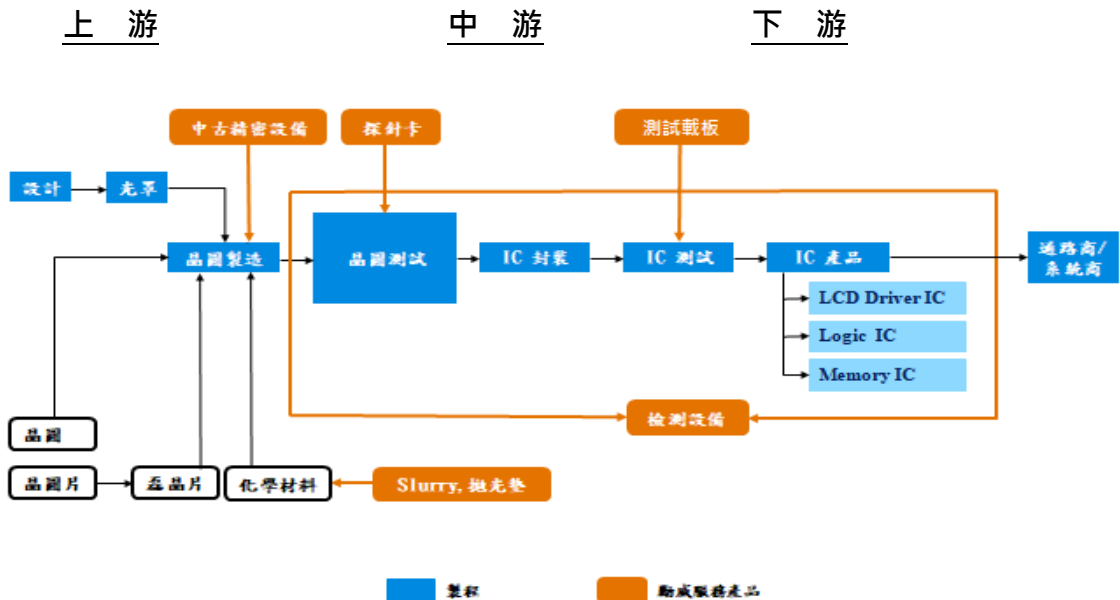
111年爆發烏俄戰爭,各國遭遇通膨升息、供應鏈重組,部份企業面臨庫存風暴以裁員或大砍資本支出來因應,加上中美貿易戰持續延燒、地緣政治風險的情況下,致使全球對於台灣半導體產業更為依賴,本公司除了在去年底完成台灣及大陸探針卡產能的擴充,今年將致力於新廠提供品質穩定的探針卡,更要鞏固原物料來源及價格,來深化客戶關係,以拓展探針卡的市佔率。

因應去美化,伴隨著電動車的趨勢,預期代理銷售以及中古設備的業務將更活絡,除繼續推動相關應用材料及檢測設備的代理業務,另一方面由於國外設備與耗材交期較長,成本較高,會更進一步加強與客戶及供應商的緊密互動,在台灣增加計劃性的機台設備代工製造以強化與原廠間的夥伴關係,有利於提供客戶及時的在地服務。在製造策略方面,首要鞏固製造人力,並降低生產與原物料成本,積極提昇生產效率與效能為目標,在設備組裝業務,積極尋找場地來擴充廠房,以便增加產能來滿足業務成長的需求。

勵威集團所處產業之現況發展、分析及趨勢,請參見勵威集團之股東會年報。

1.6.2 產業上、中、下游之關聯性

勵威集團係半導體、光電等高科技產業之全方位供應者,所屬行業上、中、下游之關聯性如下圖所示:



1.6.3 未來發展策略

除了持續拓展半導體測試相關配件的市佔率,將投入更多資源在大功率,高速,高壓及 Fine pitch 等相關材料及相關製程技術的開發,並持續在設計投入更多的人力及資源,全力提升生產線的效率及突破瓶頸。在代理業務上將拓展車用、5G、手機、智慧物聯網等相關檢測設備的代理業務上,並

垂直整合上中下游產品站穩腳步，以強化公司體質。同時跨產業發展，朝全方位滿足客戶需求，落實公司各項經營方針與策略。提升企業競爭力，並利用台灣及大陸兩岸生產及業務的搭配及整合，來達到客戶與公司利益的極大化目標。

1.6.4 競爭利基

- (1) 業務範圍廣泛，可有效降低單一產業景氣循環風險。
- (2) 技術層次高，國內少有同時具備探針卡及 LoadBoard/Socket 整合能力之廠商，將有助於爭取整廠統包測試工程之業務。
- (3) 提供客戶多元服務，可藉此為基礎進一步擴大產品線深度及廣度。由各項測試 Solution、材料代理銷售、維修服務。
- (4) 業務據點橫跨臺灣、中國等地，可就近服務客戶，並掌握當地市場脈動。
- (5) 擁有堅強的經營團隊及經驗豐富、素質優良的專業人員，橫向整合各事業處相關技術，深入不同產業，佈局亞洲相關業務。

1.7 營運績效及稅務

1.7.1 營運績效：

勵威集團 2020 年度至 2022 年度合併財務報告之營運績效如下

單位:仟元 新台幣

最近三年度損益狀況				單位：新台幣仟元
年度	2020	2021	2022	2023Q2(自結)
營收	565,404	770,850	1,108,914	842,100
毛利	198,101	241,206	319,180	189,319
毛利率	35%	31%	29%	22%
費用	173,826	180,580	224,446	123,346
費用率	31%	23%	20%	15%
淨利	23,517	42,621	54,506	29,102
EPS	0.84	1.53	2.02	0.98

1.7.2 稅務方針

勵威集團秉持誠信原則落實法令遵循義務，並且致力於企業永續發展及善盡企業社會責任。

勵威集團恪遵法令規定審慎執行相關稅務作業，善盡誠實申報及繳納稅負義務，適時揭露稅務資訊力求資訊透明化，且秉持誠信原則與稅務機關保持良善溝通。

因應稅務治理國際趨勢，勵威集團持續關注各國稅務政令變動，並適時評估當地發展業務可能面臨之稅務風險，對於重大決策涉及稅務議題者會納入稅務評估，適時諮詢外部專家意見，期能降低違法及財物損失等稅務風險。

勵威集團營運總部在臺灣，業務據點橫跨臺灣、中國等地，各公司係依據營運及產生應課稅所得之所在國家在資產負債表日已立法或已實質性立法之稅率計算當期所得稅。

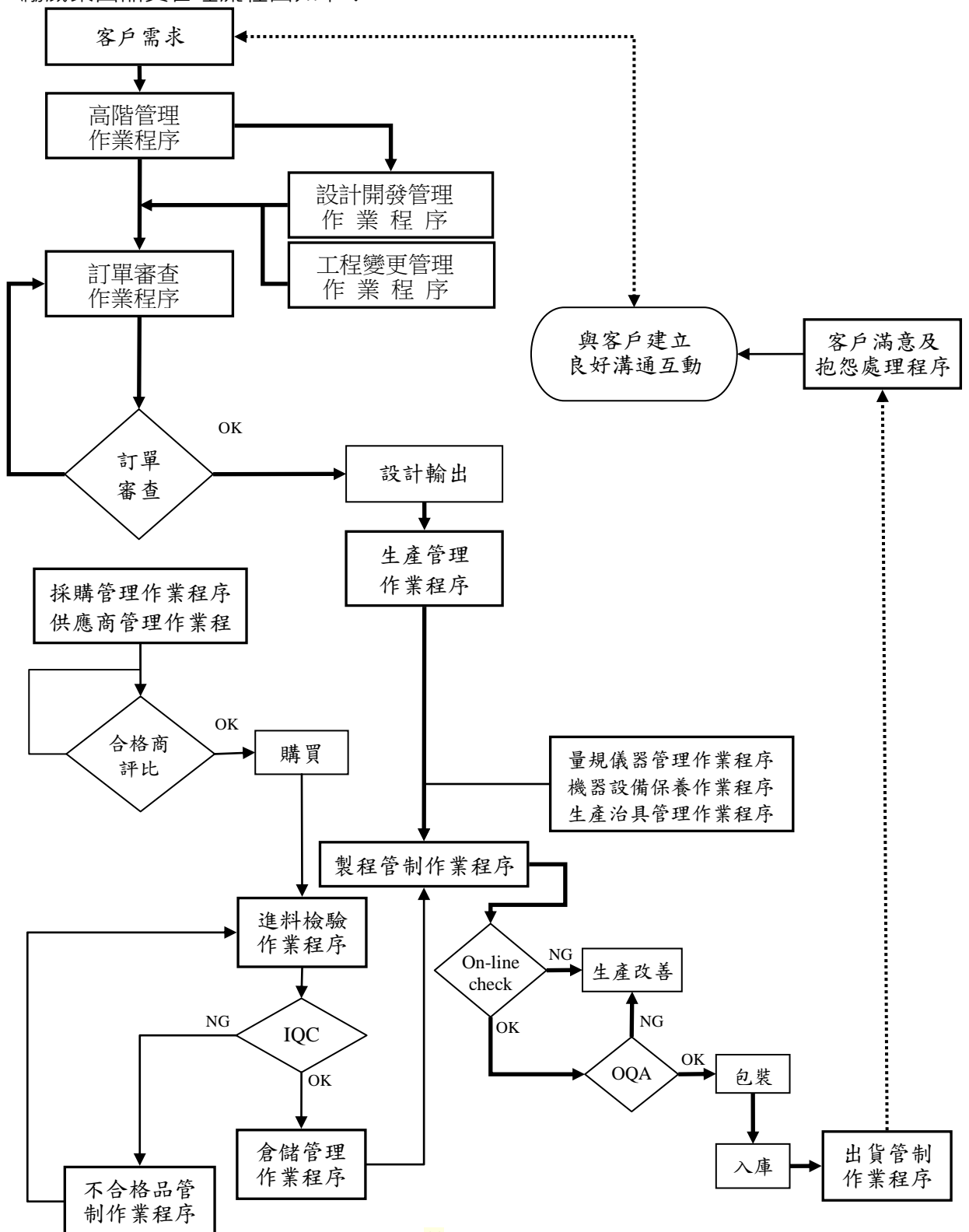
1.8 品質政策

勵威集團依 ISO 9001 國際標準要求建立文件化、執行、維持及持續改善品質管理系統以確保產品與服務的品質，並訂立下列品質政策：

※品質政策: 研發細心，品質放心，勵威用心，客戶感心。

1.9 品質承諾

勵威集團品質管理流程圖如下：



1.10 管理方針及其要素

本重大主題係依循由母公司高層經會議所列出

重大主題	如何管理
經濟績效	具完善的公司治理及內部控制制度，設有獨立董事及「審計委員會」，由專業經營團隊設立營運目標及公司發展策略。
反貪腐	訂立嚴謹的道德規範，要求無論經營團隊與各級員工，皆能確實遵守。
當地社區	<u>定期及不定期投入當地社區及學校公益活動</u>
顧客健康與安全	<u>本公司所提供之產品及服務對客戶無造成健康與安全之虞。</u>
能源	公司使用的主要能源為外部購買的電力，電力消耗亦是公司溫室氣體排放的主要來源。通過對電力的消耗設定目標，制定管理方案來管控，達到節約用電與溫室氣體減排的目的。
排放	依 ISO 14064-1(未取得認證)之規範，推動溫室氣體排放量盤查。
採購實務	視供應商為重要夥伴關係，藉由業務之擴張、工安環保之需求及技術之增進等，尋找及培植共同成長之供應商，共同配合達到客戶品質、成本、交期及工安環保要求。
勞雇關係	為促進勞資和諧、凝聚員工向心力及照顧員工福祉，除政府規定之社會保險外並有員工團體保險及年度員工健康檢查。在福利規劃上，公司本身有一套系統制度，並設有職工福利委員會，提供全體同仁各項福利及活動，使同仁身心健康，內容包含有員工旅遊、生日/生育/佳節禮、年終尾牙等等。
職業安全衛生	2023 年開始導入 ISO 45001(職業安全衛生)管理，以國際標準來建立「環境安全衛生管理系統」，實踐環安衛政策：遵守法令要求、落實教育訓練、有效利用資源、防範意外事件、持續推動改善、全員諮詢參與。

次要主題	如何管理
物料	勵威電子生產之設備秉持節能之理念，從設計端導入提供客製化服務，其生產之產品之組成絕大部分由金屬或環氧樹脂組裝而成，屬可回收材質，其包裝之棧板、紙箱隨設備運送至客戶端後，仍可由客戶回收繼續使用。
水	勵威電子之作業性質無需耗用自來水，水之使用係配合所在地廠區環保局局的運作，目前尚無回收再利用的機制。
廢棄物	透過廢棄物分類，除了採取源頭減量的方式外，於包材之回收再利用，持續提升廢棄物之再利用率。而在各廠區皆有設置廢棄物管理窗口，在由直安慰中心結合總務部門負責統籌各類廢棄物之管理與數量統計。
市場地位	人員薪酬標準係依職務所需人才之學歷等條件制訂，錄用後依相關規範進行各項訓練、考核、晉升、獎懲等作業

1.10 管理方針及其要素(續)

重大主題	管理方針設置目的	相關政策及承諾目標	2022 年實績	資源/ 行動/ 申訴機制
經濟績效	公司經營獲利才能讓投資者獲得合理的報酬，並有能力照顧員工，為利害關係人貢獻心力，達成永續經營之目標。	<u>政策：薪資政策、勞工政策</u> 承諾：提供完善福利回饋厲害關係人，確保勞退權益	<u>2022 年營收較 2021 年成長 43%</u>	財務部 利害關係人 申訴信箱
反貪腐	秉持「誠信」之精神，期望所有董事、員工於從事商業活動時，皆能遵循各項行為規範及倫理準則。	<u>政策：「企業誠信經營守則」、「道德行為準則」</u> 承諾：持續打造廉潔公司文化及零違反誠信及貪腐情事	<u>零貪腐事件</u>	利害關係人 申訴信箱
當地社區	<u>積極參與社區關懷並落實與社區保持良好溝通</u>	承諾：關懷鄰里，維持零違規紀錄 <u>友善關係</u> 政策	<u>2022 年共投入約 15 萬元於社區關懷及公益</u>	職業安全衛生中心 利害關係人 申訴信箱
顧客健康與安全	勵威電子 <u>營業項目之實施過程與產品安全無虞，保證對客戶不造成健康與安全之疑慮。</u>	<u>政策：符合產品及服務的品質安全規範</u> 承諾：嚴謹驗證程序，符合安全法規	<u>本年度的產品及服務符合客戶規範</u>	客服信箱
能源	<u>因應溫室效應對環境的衝擊及減少能源的消耗，本公司統計相關數據，善盡環境保護心力。</u>	承諾：能源管理監督量測	NA	利害關係人 申訴信箱 職業安全衛生中心 人資行政處
排放	為降低溫室效應的環境衝擊及減少能源的消耗，統計相關數據，善盡環境保護心力。	<u>政策：「環安衛政策」</u> 承諾：透過溫室氣體盤查，量化監督量測	<u>本年度已完成 2022 年溫室氣體盤查 2022 年總排放量為 1513.6 公噸 Co2</u>	職業安全衛生中心
採購實務	有效選擇與管理供應商以確保其所提供之產品或服務符合客戶的需求。	<u>政策：「品質政策」</u> 承諾：強化供應商管理	<u>供應商評鑑結果皆符合要求</u>	利害關係人 申訴信箱 稽核
勞雇關係	為公正評估員工工作精神、紀律和貢獻度，並適時激發員工潛在能力，作為調薪、升等、獎懲之依據；提供各項福利措施以確實照顧員工。	政策：「新進人員引導管理辦法」、「考核管理辦法」、「員工團體保	本年度平均薪資調薪 2~3 %	人資行政處 勞資會議 員工申訴信

			險」 承諾：：優化 <u>薪酬</u> 制度	2022年0件 <u>勞資糾紛</u>	箱
職業安全衛生	2023年正導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並設立職業安全衛生委員會，針對職安衛相關事項進行審議與協調。	政策：：ISO 45001 職業安全衛生管理系統 承諾：：遵守勞安衛要求 持續改善工作 環境、預防工安事件發生降低職安風險。	2022 年度 共 0 次違反 職安法令,更 無單一事件 罰款金額無 逾 100 萬以 上之重大違 規	勞資會議 工安會議 利害關係人 申訴信箱	

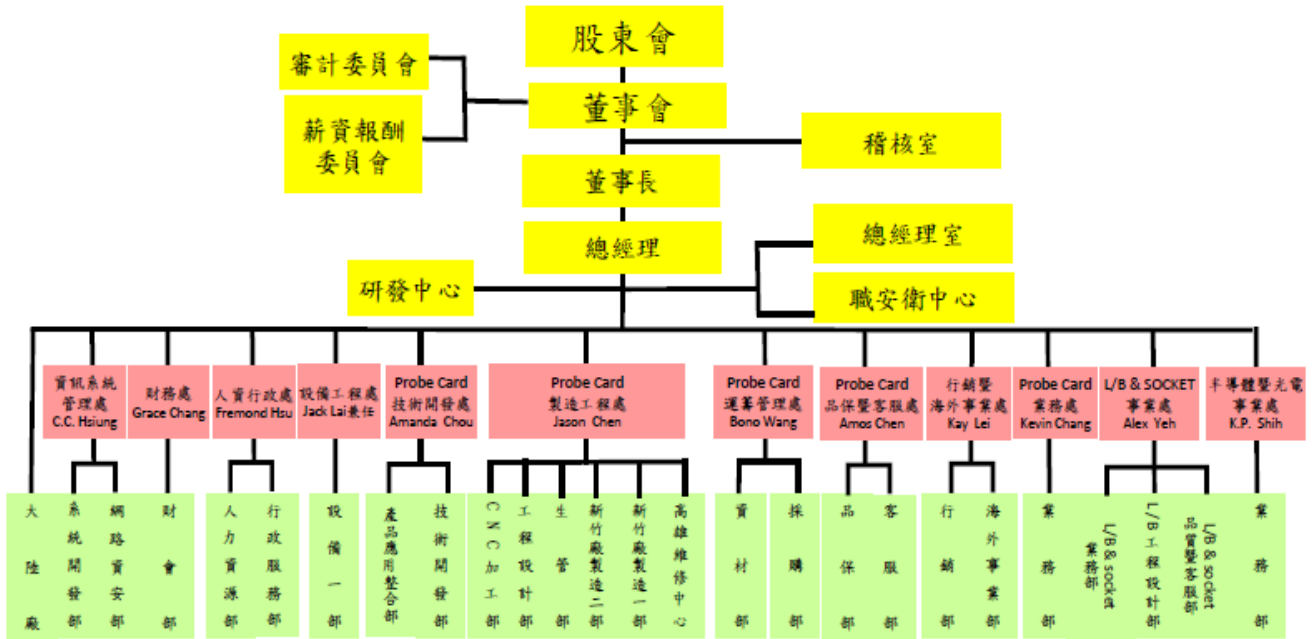
1.11 管理方針的評估

重大主題	評估機制	績效及評估結果(章節)	相關調整
經濟績效	董事會、審計機制、內部控制、外部稽核機構	1.7 營運績效	無
反貪腐	內部控制、員工申訴機制、證券暨期貨市場發展基金會公司治理評鑑	2.1 公司治理架構	無
當地社區	積極參與社區關懷並與社區保持良好溝通、善盡企業社會責任。	4.4 社會關懷	無
顧客健康與安全	各產品及服務單位	2.2 客戶關係與供應商關係	無
能源	能源審查作業管理程序、能源績效指標與能源基線作業管理程序	3.3 環境保護	無
排放	空氣污染源防制設備由專責人員定期監測/控，並由環安衛管理系統訂定管制方案	3.3 環境保護	無
採購實務	供應商評估、考核程序	2.2 客戶關係與供應商關係	無
勞雇關係	證券暨期貨市場發展基金會公司治理評鑑	4.3 勞資關係	無
職業安全衛生	工作盤查、危害因子鑑別、風險評估	3.4 安全衛生管理	無

二、公司治理

2.1 公司治理架構

勵威電子之公司治理架構圖如下：



勵威電子為金管會櫃買中心興櫃掛牌公司(股票代號：5246)，遵循公司法、證券交易法及相關法令建立公司治理架構。於股東會中選舉董事，董事再互推一人擔任董事長，並依制度遴選「獨立董事」，皆任期三年，共同負責公司之營運管理。設置「薪資報酬委員會」制定並檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策，並將所提建議提報董事會決議。設置「審計委員會」依『公開發行公司審計委員會行使職權辦法』執行相關作業。

董事會成員皆基於高度自律之精神，避免利益衝突，並依『董事會議事規範』規定董事或其代表之法人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求於董事會說明其利害關係，並取得董事會成員表決核准同意才得以實施。

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，制定『董事會績效評估辦法』，訂定每年應依據本辦法規定之評估規定及評估指標執行內部董事會績效評估；每三年則得由外部專業獨立機構或外部專家學者單位執行一次；以上內/外部評估應於次一年度第一季完成評估作業。

董事會之下並設置「稽核」單位，評估內部控制制度及各項規範是否健全，查核內部控制是否持續有效運作，衡量各部門執行成果，並適時提供改善建議，促進有效營運。

截至 2022 年 12 月 31 日公司治理重點摘要如下：

- (1)七位董事中有一位董事長、三位為獨立董事。
- (2)董事成員中有一位女性董事。
- (3)薪資報酬委員會之成員由三位獨立董事組成。
- (4)審計委員會由三位獨立董事組成。
- (5)「薪資報酬委員會組織規程」將揭露於公司內部網站。
- (6)「審計委員會組織規程」將揭露於公司內部網站。
- (7)董事會董事平均出席率達 100%，薪資報酬委員會成員平均出席率達 100%。審計委員會成員平均出席率達 100%
- (8)董事會成員皆依法接受教育訓練。

董事成員		
	項目	百分比
性別	男	85.7%
	女	14.3%
年齡層	51~60 歲	14.3%
	61 歲以上	85.7%

公司接受外部「公司治理評鑑」，內部組織採取「利潤中心制」，依『人力資源管制程序』、『性騷擾防治辦法』、『獎懲管理辦法』、『績效管理辦法』、『考勤管理辦法』...等制度，執行各項專業、企業倫理教育訓練及宣導，並依制度執行考核。公司內部組織主要分為五大部份：

- (1)支援單位：為公司之後勤支援單位；含 ProbeCard 運籌管理處、稽核、財務處、職安衛中心、人資行政處、品保暨客服處、資訊系統管理處及設備工程處。
- (2)代理銷售事業群：依不同領域負責國內外原廠之設備、材料銷售代理業務；含行銷暨海外事業處及半導體暨光電事業處。
- (3)產品研發設計製造事業群：負責各類半導體測試用之設計、製造及服務等業務；含 ProbeCard 技術開發處、L/B&Socket 事業處、ProbeCard 產品業務處。

勵威電子之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於 2022 年無涉及直接或間接提供、承諾、要求或接受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。

本公司薪酬金政策、標準與程序如下：

(1) 董事會(含獨立董事)及副總經理(含)以上高階主管酬金

依本公司章程第 26 條規定，董事長與董事之報酬，由薪酬委員會審議後交由董事會議定之。獨立董事兼任董事會轄下之功能委員會，以該功能委員會開會次數給予執行業務報酬，其報酬依同業通常水準由董事會議定之。

公司章程第 26 條亦明訂，公司年度如有獲利應提撥不高於百分之三為董事酬勞，及提撥不得低於百分之十為員工酬勞。

本公司董事及員工酬勞總額之決定，綜合考量公司所處環境，因應未來業務發展擴充資金需求及資本支出預算後，依公司章程規定之提列比例範圍內，擬議配發董事及員工酬勞總額，經薪資報酬委員會及董事會通過後，向股東會報告。

董事酬勞個別發放金額，係依董事會績效評估辦法規定進行評核，衡量各位董事對公司營運參與程度及貢獻價值，提案提經薪酬委員會審議並送交董事會決議後執行發放。

(2)董事(含獨立董事)出席車馬費，係參考同業通常水準支給情形擬案，提請薪資報酬委員會審議且經董事會決議。按董事(含獨立董事)親自出席或視訊參與董事會或功能性委員會情形支付出席車馬費。

(3)董事兼任員工以及其他經理人之酬金包含薪資、職務加給、員工福利、各種獎金及員工酬勞等。

薪資、職務加給、津貼之訂定，係由本公司人資行政處依據薪資管理辦法、職等職級對照表及職等級薪資範圍，並參酌經理人擔任該職位於市場競爭的情形及公司政策核敘。

獎金與員工酬勞的給付標準，則是連結經理人與公司營運目標、部門目標達成情形及依公司經營績效及未來營運風險來發給。

員工福利設計以符合法令之規定為前提，兼顧員工需要，設計各項福利措施。

董事兼任員工及其他經理人之員工酬勞個別發放金額，依**績效**管理辦法規定設定經理人財務性及非財務性績效衡量指標，如：經營績效指標、部門績效指標及個人卓越貢獻事蹟等之績效考核結果，擬定經理人之員工酬勞個別發放金額，經薪酬委員會審議並送交董事會決議後執行發放。

(4)為因應未來經濟環境變化、對經營團隊之營運績效、達成率及貢獻度做為衡量，並以不引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為為考量，董事及經理人酬金發給政策皆有將經營績效及未來風險納入評量標準，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討董事及經理人酬金制度。

(5)2022 年度之一般董事及獨立董事酬金如下表：(單位：新台幣)

職稱	姓名(註1)	董事酬金				A、B、C及D等四項總額占稅後純益之比例(註10)		兼任員工領取相關酬金				A、B、C、D、E、F及G等七項總額占稅後純益之比例(註10)				有無領取來自子公司以外轉投資事業酬金(註11)						
		報酬(A)(註2)		退職退休金(B)		董事酬勞(C)(註3)		業務執行費用(D)(註4)		薪資、獎金及投資費等(E)(註5)		退職退休金(F)		員工酬勞(G)(註6)								
		本公司	財務報告內所有公司(註7)	本公司	財務報告內所有公司(註7)	本公司	財務報告內所有公司(註7)	本公司	財務報告內所有公司(註7)	本公司	財務報告內所有公司(註7)	本公司	財務報告內所有公司(註7)	本公司			財務報告內所有公司(註7)	本公司	財務報告內所有公司(註7)			
董事長	宜威投資(股)公司, 代表人: 林育榮,																					
董事	華南金創業投資(股)公司代表人: 尤明淵																					
董事	黃家榮,	-	-	-	-	1,364	1,364	131	131	2.65%	2.65%	5,025	5,025	108	108	-	-	-	-	11.74%	11.74%	無
董事	石茂坤,																					
董事	賴志豪,																					
獨立董事	彭泉,																					
獨立董事	蕭淵東,	-	-	-	-	-	-	54	54	0.10%	0.10%	-	-	-	-	-	-	-	-	0.10%	0.10%	無
獨立董事	劉叔明,																					

註一：本公司獨立董事報酬含董事酬勞及董事會併其兼任功能性委員會車馬費。並無簽約金、離職金、索回機制與退休福利。

註二：除上表揭露外，最近年度公司董事為財務報告內所有公司提供服務(如擔任非屬員工之顧問等)領取之酬金：無。

有關薪酬委員會之組成、權責與運作說明如下：

(1) 薪資報酬委員會成員資料

2023 年 4 月 16 日

件 身分別 名	條 姓	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公 開發行公司 薪資報酬委 員會成員家 數
召集人 獨立董事	劉叔明	1. 國立中興大學法商學院會計系學士 2. 美國紐約州雪城大學企管碩士 3. 組合國際電腦(股)公司財務長 4. 博士倫(股)公司財務長 5. 台灣飛利浦電子(股)公司財務長 6. 財團法人台北市府輔世慈善基金會董事	符合獨立性規定，並無以下情事： 1. 本人、配偶、二親等以內親屬擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人； 2. 本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)持有公司已發行股份總數 1% 以上或持股前十名之自然人股東。	0
委員 獨立董事	盧潮東	1. 國立政治大學企業管理所碩士 2. 豐裕科技(股)公司副總經理 3. 普英特企業有限公司總經理 4. 豐裕科技(股)公司監察人	3. 擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人； 4. 最近 2 年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。	0
委員 獨立董事	彭泉	1. 東海大學工業工程學士 2. 美國德州理工大學工業工程碩士 3. 美國德州理工大學工業工程博士 4. 東海大學工業工程與經營資訊學系副教授 5. 福裕事業(股)公司董事 6. 國立金門大學工業工程與管理學系系主任 7. 福裕事業(股)公司獨立董事 8. 正航資訊(股)公司監察人		0

(2) 本公司薪資報酬委員會之職責：制定並檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策，並將所提建議提報董事會決議。

(3) 薪資報酬委員會運作情形資訊：本屆委員任期自 111 年 9 月 21 日至 114 年 8 月 29 日。最近年度薪資報酬委員會開會 2 次。

薪酬與環境、人群衝擊有以下關聯性：

1. 環境：企業環境的變化會對企業營運績效產生影響，進而對董事會及管理團隊的績效貢獻產生影響。因此，本公司設計績效評估指標，如環境貢獻度等，來評估董事會及管理團隊的績效貢獻，並依據其貢獻度設計合理的薪酬制度。

2. 人群衝擊：企業的社會責任與可持續發展也會對董事會及管理團隊的績效貢獻產生影響。本公司關注人權、勞工權益、環境保護等等議題，重視社會大眾對企業的認知與評價，進而對營運績效造成影響。因此，本公司的薪酬制度也應該亦考慮董事會及管理團隊在推動企業社會責任和可持續發展方面的貢獻，以激勵地參與相關工作。

2.2 客戶關係與供應商關係

2.2.1 價值主張：

基於勵威電子之價值觀「誠信、關懷、專業、創新、敬業、團隊」及勵威電子之使命「研發細心，品質放心，勵威用心，客戶感心」；視客戶、供應商為共同生命體，建立各項法規與產業之相關規範及通過認證，如 ISO 9001，以共創三贏之局面。

(1)制度認證/查證：ISO 9001



2.2.2 客戶服務：

- (1)勵威電子致力於半導體、光電、電子和醫療等科技產業之銷售、研發、設計、製造及測試相關服務，並積極與國際接軌，促進產業提升。
- (2)具跨半導體及醫療領域合作經驗，可帶入不同之製造觀念及經驗至不斷求新求變之可能性。
- (3)勵威電子具全方位測試軟硬體開發能力，可配合客戶要求，開發半導體測

試所需之軟硬體。

- (4)各部門皆具可直接與國外廠商以英語溝通之能力，可減少溝通時間並進而提升辦事之效率。
- (5)與產、學、研單位合作密切，具引進各項尖端技術之觸角。
- (6)設有電子信箱及多處在地化的服務據點，與客戶溝通管道暢通，可即時處理訂單、客訴、服務...等需求。
- (7)依『客戶滿意度管理程序』建立以客戶為導向的品質系統及經營理念，利用客觀的檢測系統，綜合評估客戶對勵威電子產品或服務的滿意度，瞭解客戶需求與期望之差距，以為營運管理之依據，達到企業永續經營之目標。
- (8)配合客戶及法規執行各項工安環保措施。
- (9)響應客戶 CSR 及 ESG 活動，共同為關懷社會公益而努力。
- (10)參與各協會如 TSIA(台灣半導體協會)、TEEIA(台灣電子設備協會)、TPSA(台灣顯示器暨應用產業協會)、SEMI、新竹市企業經理協進會---等，以促進同業/異業交流，增加國際觸角，吸收業務新知，支持政府活動及推動社會公益等。

2.2.3 供應商關係：

勵威電子視供應商為重要夥伴關係，藉由業務之擴張、工安環保之需求及技術之增進等，依『供應商管制程序』尋找及培植共同成長之供應商，共同配合達到客戶品質、成本、交期、社會責任及工安環保要求。

勵威電子採購商品及發包對象，除客戶指定之代理國外原廠材料及國內採購不易外，基於協助當地發展及開發當地經濟為目的，勵威電子選擇合作夥伴以台灣當地供應商為主，約佔採購金額之 **70%**。

2.3 管理架構重大變化及因應

報告期間內及本期與上期相比，管理架構並無重大變化，從組織規模來看，員工人數因應營運發展需求增加，結構無甚改變，從所有權來看，並無分割所有權或併購所有權之情事，最後從供應鏈來看，研發的供應鏈主要是海內外各零組件、材料供應商，係評估各項專案的特性而建立對外合作關係，目前並無自行量產零組件、材料。

在管理面上，係以董事會為最終審核管理架構的決策單位，包含架構與預算及發展、更新公司之經營理念、核心價值、願景、策略、政策以及永續發展相關目標之角色；由各事業單位執行各項內控制度，稽核單位執行內部稽核事項，並依各階段的需求成立跨部門的功能性委員會/小組，目前已成立者有薪資報酬委員會(由三位獨立董事組成，直屬董事會管理)、審計委員會(由三位獨立董事組成，直屬董事會管理)、安全衛生委員會(總經理及各事業單位代表組成，直屬總經理管理)、員工福利委員會(由各事業單位代表組成，由主任委員代管理)及社會責任績效小組(由 HR 代表、環安衛管理代表、品質管理代表、社會責任管理代表及預計 2024 年成立 ESG 永續委員會(由總經理及各相關事業單位代表組成，其功能含衝擊管理，直屬總經理管理)等，進行與經營管理及社會責任、永續發展相關作業並討論情事變化之因應。

2.4 利害關係人溝通管道

有關利害關係人之鑑別係由公司高層管理會議討論之結果，包含投資人、客戶、員工、供應商、政府，及社區/地方團體；公司設有發言人、代理發言人，並於公司網站（www.probeLeader.com.tw）提供『聯絡我們』之電子信箱，建立與利害關係人之溝通管道，溝通方式列舉如下：

利害關係人	關注議題	溝通方式	溝通頻率
投資人	營運績效 市場地位 反貪腐 風險管理 產品品質與技術研發	年度股東常會定期依規定 發佈財務年(季)報 發言體系回覆或 email 的詢問 公司官網 利害關係人申訴信箱	每年 1 次 每年 4 次 不定期 不定期 常設
客戶	產品品質與技術研發 顧客健康與安全 社會經濟法規遵循 環保法令遵守 顧客隱私 排放	客服專線 / 公司官網 電子郵件、定期會議與稽核 客戶滿意度問卷調查 客戶訴願 處理程序 自我評鑑與現場稽核	不定期 不定期 不定期 不定期 不定期
員工	勞資 / 勞僱關係 職業健康與安全 員工多元化與平等機會 訓練與教育 結社自由與團體協商 人權 / 申訴機制 強迫或強制勞動 / 童工 無歧視 / 無騷擾 改善建議	內部公告 員工電子報 員工座談會 員工意見調查 員工申訴意見信箱 新人與高階長官有約座談會 員工福委會會議 勞資會議	不定期 不定期 每月 每一季 不定期 不定期 不定期 每一季 每一季
供應商	供應商環境評估 供應商社會評估 供應商人權評估 採購實務 材料品質管理 原物料管理 責任商業聯盟 (RBA) 行為 準則遵循	新供應商審查 供應商稽核及訪談 NA 供應商商品評核 利害關係人申訴信箱 自我評鑑 (SAQ) 與現場稽核 NA	不定期 不定期 不定期 常設 不定期
政府機關	公司治理與營運績效 誠信經營及法規遵循 投資人保護 氣候變遷	主管機關公開資訊觀測站 依政府機關要求定期回報相關 資料 依法規派員蒞廠查核	不定期 不定期

		公文函	不定期
社區/ 地方團體	污水排放、廢液與廢棄物處理 空氣污染等環保議題 社會公益 社區服務	公司官網 利害關係人申訴信箱	不定期 每年一次 不定期

2.5 重大議題

勵威電子採用下列四大步驟，以確保所有利害關係人所關注的議題皆已在本報告書中完整回應。

(1) 篩選及鑑別所有適用於勵威電子的 GRI Standards 考量面

由各事業處主管研究Standards各考量面之指標，並彙總一份適用於台灣地區及公司業務性質之考量面，過程中並進一步區分該衝擊是否影響勵威電子之內部營運或外部環境。本次永續報告書主要係呈現發生於勵威電子之各考量面為主。

(2) 評估所彙總之考量面及議題並排列優先順序

在分析各考量面時係依據重大性及利害關係人包容性原則來評估公司是否應揭露該考量面。

(3) 重新確認排列順序

重新檢視各考量面之重要性排序之，並請各事業處主管再次確認永續報告揭露的考量面是否可提供具有價值的資訊予利害關係人，以使利害關係人能充分瞭解公司對重大主題所作出的回應。

(4) 檢視與審核報告書

在報告編製完成後，再度閱讀整份報告，以檢視所有重大的考量面是否皆已完整呈現於永續報告中。此外，總經理亦親自審閱報告，確保報告能同時呈現公司對永續經營的熱誠與公司『誠信、關懷、專業、創新、敬業、團隊』的基本態度。

(5) 勵威電子使用GRI Standards考量面編製報告書

重大主題	對勵威電子的 <u>正負面衝擊</u>	衝擊範圍		
		直接衝擊	間接衝擊	商業關係衝擊
經濟績效	<u>正面</u> ：良好的經營策略才能維持健全之資本基礎，以維繫投資人、債權人及市場之信心以及支持未來營運之發展，並為客戶、廠商及員工獲得最大利益	AB	DF	CE
反貪腐	<u>正面</u> ：「誠信」是勵威核心價值之一，要求治理單位成員與公司員工高道德操守，落實誠信經營的政策，禁止任何有損名譽及利益之行為，以達到永續經營的目標	ABE	DF	
當地社區	<u>正面</u> ： <u>主動參與社區關懷活動，建立良好溝通管道。</u>	DF	AB	CE
顧客健康與安全	<u>正面</u> ：重視客戶使用滿意度，並充分宣導產品及服務之安全性	CEF		B
能源	<u>正面</u> ：完成有效能源管理，並將 <u>積極於廠區建設太陽能發電。</u> <u>負面</u> ：無自有廠辦(現有全部廠辦均為租用)，在推動廠區建設太陽能發電有來自房東的阻礙。	ABC	EF	
排放	<u>正面</u> ： <u>響應政府 2050 淨零排放政策，積極推動廠內節能減碳活動，並進行溫室氣體盤查。</u>	DF	CE	B
採購實務	<u>正面</u> ：強化供應商管理，提升品質、降低供應鏈的供貨風險，協助供應商了解並建立健全的永續經營運作，對我們的長期經營至關重要	CE	AB	
勞雇關係	<u>正面</u> ：實踐社會責任，減少人權風險，提供員工友善的工作職場	A	C	B
職業安全衛生	<u>正面</u> ：加強環安衛管理系統運作與宣導，有效降低潛在危害風險、預防意外事故、保護工作者身心健康、並保障工作場域之安全。	ACE	F	B

註：

內部衝擊：包含 A 勵威電子暨子公司、員工

外部衝擊：B 投資人、C 客戶、D 社區/地方團體、E 供應商、F 政府

三、永續環境與勞工安全

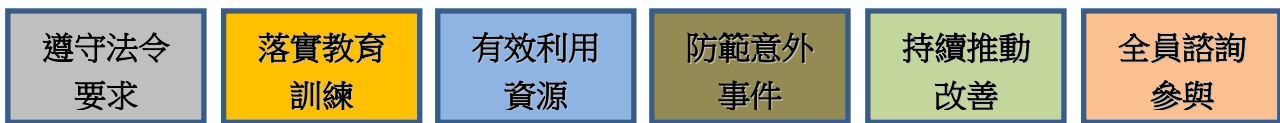
3.1 環安衛管理系統

勵威電子預計在 2023 年導入 ISO 14001 (環境管理系統)和 ISO 45001(職業安全衛生管理系統)，以國際標準來建立環境安全衛生管理系統，並將環境永續發展策略納入管理系統，如提昇資源效率及抑制污染物造成環境衝擊等議題，透過持續探討與回應利害關係人所關注之議題，履行永續發展承諾並符合法令規定及客戶要求，期望利用 “ P-D-C-A Cycle” 【規劃(Plan)、實施(Do)、查核(Check)及改進(Action)】持續改善朝向環境安全衛生永續之目標。

3.2 環安衛政策

勵威電子之經營活動、產品開發、製造過程、工程施作、維修運轉及客戶服務等，必須符合政府環安衛相關法令規章及客戶的環安衛要求。落實教育訓練，強化員工及管理階層的環保安全衛生之認知與技能。致力於環境污染預防與生產過程中減少廢棄物產生，有效利用能源，資源回收再利用。致力於員工作業環境改善，提升設備安全防護，並指導安全作業方法，預防工安、環保意外事件之發生。透過環安衛管理系統定期審查，檢討環安衛績效，持續推動改善。

勵威電子全體同仁必須理解環安衛政策的含意，並承諾遵循環安衛管理手冊以及環安衛管理體系之文件指示，落實環安衛政策的要求，提昇公司形象，確保企業永續經營。



勵威電子設置職安衛中心，專責辦理全公司職業安全衛生管理及環境管理相關作業，直屬總經理管理，執行之事項如下列：

- (1)釐訂職業災害防止計劃、緊急應變計劃，並指導相關事業處實施。
- (2)規劃、督導各事業處執行職業安全衛生稽核及管理。
- (3)規劃、督導安全衛生設施之檢點與檢查。
- (4)規劃、督導相關人員實施巡視、設備及工具定期檢查。
- (5)規劃、實施同仁/供應商安全衛生教育訓練(如危害告知教育訓練...等)。
- (6)規劃及辦理勞工健康檢查，實施健康管理。
- (7)督導勞工疾病、傷害、殘廢、死亡等職業災害之調查處理及統計分析。
- (8)提供有關職業安全衛生管理資料及諮詢建議。
- (9)規劃環保相關事宜，如：有關公司與工廠及其周界的空氣污染防治、水污染防治、關注及毒性化學物質管理、廢棄物處置管理、規劃環境污染應變計畫、協助代理業務單位化學品進出口管制事項、申請許可/核可證，每月運作量(網路)申報紀錄管理、化學品諮詢/評估運作管理及噪音管理等。

另外，各廠區符合法規專責之規範，甲級安全管理師、乙級職業安全衛生管理員及甲種職業安全衛生業務主管等。

3.3 環境保護

3.3.1 環境保護及有效利用資源一直是勵威電子的永續努力目標，公司營運符合國際以及當地環保法規，將環境衝擊降至最低的程度。在各營運點及廠區之廢棄物為重要之環境考慮因素之一，工廠所產出的廢棄物皆依照環境衛生管理系統之程序進行控管。

目前針對各主要製造廠區所產生的廢棄物減量及資源化處理情形進行統計，

統計所有廢棄物之處理方式大多為資源化處理，以紙類、鐵及鋁為較大量之回收物；因為前端進行資源回收已大量減少廢棄物總量，所以在一般生活廢棄物處理部份已大量減少，其廢棄物採取焚化處理方式。

未來之目標及標的仍將致力於提升各類廢棄物資源化處理之比例，並依循環環境政策管理原則，考量從源頭縮減原物料用量，將廢棄物產生量降至最低。除了採取源頭減量的方式外，於包材之回收再利用，持續提升廢棄物之再利用率。而在各廠區皆有設置廢棄物回收專區並由職安衛中心負責統籌各類廢棄物之管理與數量統計，並協助各單位推動相關減廢及回收工作，並每月監督廢棄物管理執行狀況。

有關有害類廢棄物合法有效之處理，各廠區依當地主管機關(環保局)及公司環境安全衛生管理程序之規定，慎選廢棄物清運及處理之合法廠商，避免因處置不當而造成環境衝擊，而各廠區所產生的有害事業廢棄物之處理過程皆為符合法規。

3.3.2 各廠事業廢棄物管理

事業廢棄物類別，D 類 一般事業廢棄物、C 類 有害特性廢棄物、R 類 回收/再利用廢棄物。

序號	廠/辦	類別	管理措施	處置作業
1	浸水廠(總部)	D、C、R	行政服務部統籌辦理	D 掩埋/C 委外專業處理/R 再利用
2	埔東廠	D、C	行政服務部統籌辦理	D 掩埋/C 委外專業處理
3	牛埔廠	D	行政服務部統籌辦理	D 掩埋
4	中華廠	D	行政服務部統籌辦理	D 掩埋
5	竹北辦公室	D	行政服務部統籌辦理	D 掩埋

事業廢棄物-年度處置量：

序號	廠/辦	掩埋處置(單位：公噸)						再利用處置	
		D 類-一般事業廢棄物		C 類 有害特性廢棄物		E 類 混合五金廢料		R 類 回收/再利用 (單位：公噸)	
		產出量	清運量	產出量	清運量	產出量	清運量	產出量	清運量
1	浸水廠	8.56	8.56	1.85	1.85	0.00	0.00	0.68	0.68
2	埔東廠	3.61	3.61	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3	牛埔廠(註一)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
4	中華廠(註二)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
5	竹北辦公室(註三)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
合計		12.17	12.17	1.85	1.85	0.00	0.00	0.68	0.68

註一：D 類-一般事業廢棄物統一收集至浸水廠清運回收。

註二：D 類-一般事業廢棄物統一收集至浸水廠清運回收。

註三：2023 年才進駐使用。

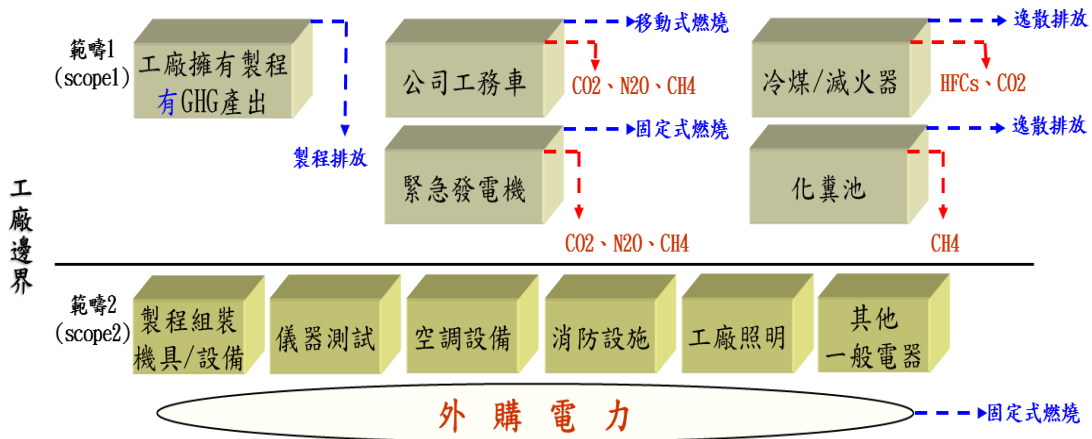
事業廢棄物-各廠減量：

序號	廠/辦	不可回收		可以回收	廢棄物總量 (公噸)	廢棄物減量 (公噸)	廢棄物減量百分比
		D類-一般 事業廢棄物 (公噸)	E類 混合 五金廢料 (公噸)	R類 回收/ 再利用(公 噸)			
		產出量	產出量	產出量	公式 (D類+E類 +R類)	公式 (總量-D-E 類)	公式 (R類/總 量)*100%
1	浸水廠	8.56	0.00	0.68	9.24	0.68	5.29%
2	埔東廠	3.61	0.00	0.00	3.61	0.00	0.00%
3	牛埔廠	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	NA
4	中華廠	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	NA
5	竹北辦公室	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	NA
	合計	12.17	0.00	0.68	12.85	0.68	5.29%

備註：目前統計數字涵蓋生產廠區

3.3.3 溫室氣體盤查

勵威電子因應國際趨勢及法規要求，自 2023 年始予彙整溫室氣體排放數據，故將 2022 年度(2022/01/01~2021/12/31)訂為盤查基準年。



勵威電子作業型態為測試探針卡、載板製造及半導體、光電暨醫療電子之組裝，總排放量中又以外購電力為主要，這樣的結果與科學園區或工業區的工廠比較之下，勵威電子明顯屬於少量排放溫室氣體的工廠，雖是如此，我們還是在不影響產能的前提下，一直持續努力進行降低工廠的溫室氣體排放量，進而降低環境衝擊的責任。勵威電子依據「環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4」選擇排放係數後，計算出之數值再依 IPCC 公告之各種溫室氣體之全球暖化潛勢(GWP)，將所有之計算結果轉換為 CO2e(二氧化碳當量值)，單位為公

噸/年。2022 年勵威電子溫室氣體盤查排放量為 1513.6 公噸 CO₂-e/年。

表 3.10-2 2022 年本公司各類別及各種類溫室氣體排放量

全類別各類溫室氣體排放量 (tCO ₂ e)	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	其他	總排放量	百分比 (%)
類別 1	7.7215	18.5758	0.2457	5.0460	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	31.5890	2.09%
類別 2	344.6301	-	-	-	-	-	-	-	344.6301	22.77%
類別 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
類別 4	1,137.3840	-	-	-	-	-	-	-	1,137.3840	75.14%
類別 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
類別 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	1,489.7356	18.5758	0.2457	5.0460	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	1,513.603	100.00%
百分比 (%)	98.42%	1.23%	0.02%	0.33%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	-

3.3.4 空氣污染防治：

勵威電子製程無產生含 VOCs(揮發性有機物)廢氣，亦無氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放。

3.3.5 水污染防治

3.3.5.1 共享水資源之相互影響

勵威電子用水水源 100% 皆為淡水，其中主要營運地區臺灣的水源 100% 來自臺灣自來水公司。無地下水或其它方式之水源供應，各廠區及辦公室用水僅提供員工及外部來賓使用，對水源並未有顯著之影響，主要使用於生活飲用水、空調系統、清潔等相關用途。

3.3.5.2 與排水相關衝擊的管理

污水主要以生活污水、冷卻水與作業產生的污水，生活廢水與冷卻水經放流陰井排放至香山工業區污水下水道系統，再由工業區污水處理廠處理。

3.3.5.3 取水量

使用過之生活污水均合法排放到污水下水道系統或地區要求之放流水系統，放流水符合生活汙水的放流水標準。2022 年度總用水量(取水量)僅近(.)百萬公升，水之使用係配合所在地自來水公司的運作，目前尚無回收再利用的機制。(水資源之數量單位均以百萬公升(ML)為主)

廠區水資源管理

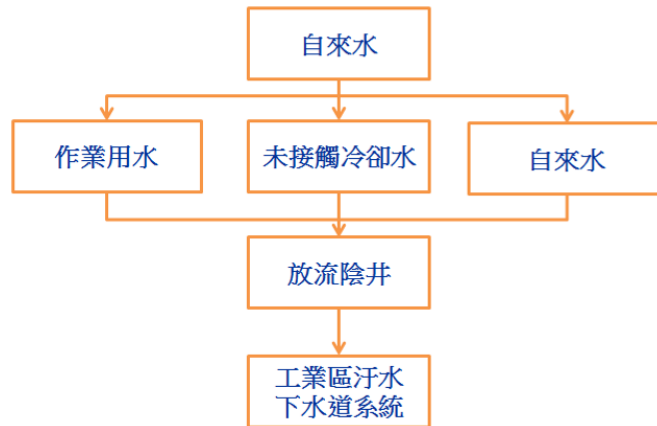
取水/排水/耗水 百萬公升

廠區	取水量	排水量	耗水量
浸水廠	7.8	6.24	1.56
埔東廠	0.7	0.56	0.14
牛埔廠	0.2	0.16	0.04
中華廠	0.2	0.16	0.04
竹北辦公室	0.00	0.00	0.00
合計	8.9	7.12	1.78

勵威電子水質檢驗方面，每半年依照法規要求委由合格檢測公司進行水質檢測。

3.3.5.4 排水量

勵威電子所有廠區等因主要以排放生活/衛生污水，其污水排放依『香山



工業區污水下水道標準計量槽及採樣井規範』，計算方式為當月自來水用量 8 成折算為當月排放污水量。

3.3.5.5 耗水量

耗水量計算公式：耗水量=取水量-排水量。

3.3.6 能源管理

勵威電子一直致力於能源的有效利用，一直以來持續為節能付出努力，並結合外界資源，以期獲得最大成效。自 2019 年起將辦公室使用多年傳統 T8 日光燈，改採用節能 LED 平板燈。2020 年起新竹廠區因空調主機或泵浦老舊耗電，故只要故障汰換更換變頻式空調以節電。

勵威電子使用的主要能源為外部購買的電力，電力消耗亦是公司溫室氣體排放的主要來源。2022 年總用電量(3,156,490) kW(千瓦)。

2022 年用電狀況			
單位	用電費用(元)	用電度數(kW)	%
浸水廠	2,139,508	694,000	68%
埔東廠	401,510	69,040	13%
牛埔廠	235,426	56,920	7%
中華廠	380,046	119,390	12%
竹北辦公室	0	0	0%

勵威電子 年度密集度

年總用電量 kW(千瓦) / 年度營業收入 = 年度能源密集度(千瓦/百萬元)

3,156,490 kW(千瓦) / 1,109 百萬元 = 2,846 kW /百萬元

密集度：每一百萬元營業額需使用 2,846 kW(千瓦)

勵威電子一直致力於減少電力的消耗和節約，例如更換廠區的白熾燈為節能省電的 LED 燈、使用中央空調定時開啟和關閉以節約用電，並持續對高耗能之生產設備進行節能改造評估與執行、更換變頻空調系統及控制室內空調溫度等工程。

3.3.7 原物料、能源與再生原物料運用

勵威電子因產業特性無需耗用太多能源與自來水，廢棄物的數量亦屬有限。

勵威電子仍本於世界公民的一份子，力行節能減廢。辦公室節約用水及用電量，電源及空調的設計採分區管理，不需開燈的區塊就分區關燈，無須空調的會議室就 OFF，空間的設計上盡量以玻璃增加採光、運用隔熱紙及遮光簾降溫，並盡可能調節適度的空調溫度以減少生活、辦公所之營運耗能。

用過的水僅為一般廢水，無重大汙染性，亦無回收價值，工業區統一規劃透過公共汙水管道流放。關於辦公室用紙，勵威電子逐步推行電子表單簽核系統，如 ERP 系統、員工請假系統、差旅申請...等，成效良好，不僅節省紙張用量，也做到申請 24 小時、核准無國界的彈性，此外，同仁共用公文封、黏貼紙重覆使用、回收影印紙影印及用來做隨手筆記，電子送印的文件可在影印機暫存等候使用者再次確認，以節省紙張資源，而影印機使用的碳粉夾亦由廠商回填給勵威電子再次運用，等等措施皆是從小處著手，將提高使用效率的作為深植員工心中，讓人人動手為地球環境盡心力，此非以國家標準嚴謹定義的再生料品。另產品製造皆無使用再生原物料，而不適用於採購再生性原物料。

3.3.8 減低產品對環境衝擊之作法

勵威電子生產之設備秉持節能之理念，從設計端導入提供客製化服務，其生產之產品之組成絕大部分由金屬與環氧樹脂(EPOXY)組裝而成，屬可回收材質，其包裝之棧板、紙箱隨設備運送至客戶端後，仍可由客戶回收繼續使用。勵威電子之基本設施主要是廠房、檢驗儀器、手工具、搬運設備等，不

會造成任何直接或間接的經濟或環境衝擊。

勵威電子恪遵各項法規要求，以營造並維護適宜永續發展之環境，每季定期法規鑑別及適時更新，以遵守法規之規定。

基礎設施不會造成任何直接或間接的經濟或環境衝擊，運作上設有專人負責並遵循固體廢棄物、廢液、廢水等特性操作與管理，委託合格廢棄物清運廠商並配合工業區規範辦理，勵威電子未有環境污染情況或影響生態之情事。

勵威電子設有發言體系，但凡任何環境問題除了可以逕洽發言人及對外發言人，或善用企業網頁信箱 <http://www.probeleader.com/tw> 及專用電子郵件等為進一步溝通及申訴管道，也是另一項選擇；迄今未有對環境衝擊之申訴案件。

3.3.9 運輸系統對環境之影響

勵威電子運作體系中，交通運輸對環境之影響有限。

(1) 資材及用品方面：

向在當地採購耗材，在地運輸對環境影響有限。

(2) 在商業化產品方面：

自生產廠區運輸至客戶廠區，目前大部分皆為陸運，由生產廠區批次出貨，以減少單次運輸對環境造成的負擔。

(3) 在員工通勤及洽公方面：

新竹縣/市內的員工通勤大多採用自行車、汽車及機車，絕大部分居住上班地點附近(近百位移工住在員工宿舍)，所使用交通工具對環境之影響有限。

3.3.10 總環保支出及投資

2022 年勵威電子總環保支暫無法計算出總額。

3.3.11 違反職業安全衛生及環保法規

2022 年勵威電子無任何違反職業安全衛生及環保法規之情事。

3.4 安全衛生管理

依我國職業安全衛生法令規定，事業單位應依勞工人數設置「職業安全衛生管理單位」，且為一級單位，主要針對中度危險與高度危險工作，得聘用具乙級職業安全衛生管理員證照、甲級職業安全/衛生管理師，其主要工作是確認職場安全、衛生，所以像是工作環境中照明是否充足、有無毒害人體的氣味、消防設備的檢查(防火管理人員)、人員是否正確操作機械、員工體檢、職業災害預防等，都需嚴密規劃與設定緊急應變措施，同時確保企業的法規符合性並落實安全衛生的規範，確實降低職業災害及嚴重度，讓全體員工能在安全衛生的環境中工作。

職業安全衛生管理應用規劃 (Plan)、實施 (Do)、查核 (Check) 及改進 (Action) 的管理法式，落實安全衛生管理目標，並藉由持續不斷的體檢與發現問題，即時採取糾正措施，透過系統稽核制度，提昇安全衛生管理績效，有效防止職業災害，促進勞工在職場上的安全與健康。

危害辨識、風險評估，勵威電子每年度至少一次工作盤查、危害因子鑑別、風險評估及環境考量面等，進行鑑別及評估各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員及相關第三者安全衛生之影響，鑑別人員經受訓合格後有效實施辦理。

透過教育訓練(如一般員工在職三小時、各級主管在職教育訓練)及「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估」，由各單位員工就職場工作環境直接回饋、發現問題並進而改善。

工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。主管不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

諮商與溝通，本公司「職安衛中心」負責規劃、督導與推動勞工安全衛生相關業務；「職業安全衛生委員會」，由總經理、職安衛管理人員、健康服務醫護人員、各部門之主管/監督/指揮人員及勞工代表(佔所有委員人數三分之一以上)組成，每季開會一次，負責審議、協調、建議職業安全衛生相關事項，以提供管理者與員工面對面溝通安全衛生議題的正式管道；員工可運用『諮詢與溝通管理程

序』進行諮詢與溝通。

職業安全衛生教育訓練，勵威電子對所有同仁定期實施安全衛生教育訓練依據職業安全衛生教育訓練規則第 16、17 條規定。

1. 實施新進人員及調換作業人員之一般安全衛生教育 3 小時。
2. 實施在職人員安全衛生教育訓練，每三年 3 小時。
3. 實施各項安全生教育訓練(急救人員、起重機操作人員、堆高機操作人員等，每三年 3 小時。)
4. 實施其他法令規範之各項在職教育訓練。
5. 定期實施消防訓練 加強工廠內防災教育，提高人員防災警覺，防止災害發生，定期實施消防訓練，依據 消防法第 13 條及消防法施行細則第 15 條，每半年實施一次。

3.4.1 廠區巡檢

為有效做好安全衛生預防工作，勵威電子建立一套良好的安全衛生管理系統，推動廠內安全衛生管理工作。而藉由環安衛巡檢制度執行，有效發現廠內可能之危險因子並立即加以改善，防止廠內嚴重之意外事故或異常事件發生。

廠區巡檢目的在於發現作業中潛在危害因子如：

- (1)作業人員不安全動作。
- (2)設備操作異常。
- (3)6S 管理異常。
- (4)作業中異常。
- (5)環境安全異常。

圖：巡視檢查實照



3.4.2 作業環境測定

勵威電子每年實施兩次作業環境測定，藉此來瞭解每個工作環境中潛在危害暴露風險的實際情況。若測量結果顯示有異常的測值，將針對異常之區

域實施觀測並著手進行改善，由此來保障勞工作業環境的安全性。

3.4.3 勞工個人防護

為維護員工的安全和健康，減少其操作過程中接觸有害因子，建立了個人防護具管理作業規範，並要求員工在進行危害作業操作時應穿戴適當的個人防護具，保障勞工安全與衛生及降低職業災害的發生。



3.4.4 緊急應變演練

依各廠編制緊急應變組織，其組成包含安全管制組、搶救組、急救組、行政支援組及指揮官。勵威電子每半年針對緊急應變組織實施消防訓練及演練，並於每年訓練員工參與消防疏散演習之實作，來增加預防災害意識。此外，勵威電子亦協助生產單位規劃定期實施區域性疏散演練，以提升員工參與疏散應變演練之參與率及落實度。

3.4.5 安全衛生教育

在職業安全衛生教育訓練方面，為提高員工安全衛生意識，持續強化同仁職場安全與健康衛生觀念，並遵循「職業安全衛生教育訓練規則」落實安全教育訓練的實施，建立勵威電子內部的安全文化，使同仁瞭解職業安全與衛生的重要性及必要性，包括：勞工安全衛生之雇主責任與員工義務（法規面）、瞭解常見意外、災害類型及預防作法（環境面）、勵威電子安全衛生相關規定及同仁應配合事項（安全面）...等。

凡新到職員工必須經過勵威電子安全教育，完成教育訓練後，才能進入工作崗位作業。對於從事特種作業勞工需另外經過特種作業訓練取得資格證後，才可操作特種設備。此外，承攬商於入廠前，也必須接受供應商安全教育訓練，培訓完成後方可進行施工作業。

避難疏散引導



滅火組-進行滅火



傷患包紮



集合地點-清點人數



演練結束進行缺失檢討



滅火器的操作說明
及實地使用



AED&CPR急救-講習及使用



消防栓的操作說明
及實地使用



每年規劃各種教育訓練課程，如新人工安訓練、專案工安訓練、危害通識訓練、供應商工安認證、高風險作業訓練、消防防火訓練、安全衛生講習課程、防護用品使用訓練...等等，以提升同仁及供應商作業人員的安全衛生意識，並建立勵威電子的安全文化，安全是我們的責任。

3.4.6 供應商管理

勵威電子為使安全衛生管理制度能達成本機構內部之共識，並建立內部員工、外部承攬人及相關利害相關者，對安全衛生管理之承諾與雙向溝通之管道，特訂定「供應商環安衛管理規章」，使各單位對承攬人宣導職安衛觀念，並使其簽訂「供應商環安衛管理規章簽認書」確認並遵守勵威電子規定，並對供應商作業人員實施供應商工安訓練、危害告知及職業安全衛生相關職訓，如高空作業車、缺氧作業、有機溶劑作業主管...等。

3.4.7 事故調查及失能傷害情況

勵威電子已制定事件調查與處理作業程序，以確認事件發生原因，人員傷害、災害分析與事件再發防止對策，並追蹤確認改善建議之執行，避免事件再次發生。

除設置提報事件之受理單位並訂定事故調查外，特透過新人教育訓練讓員工知道通報管道，於事件發生時通報相關單位及支援單位，並由職安衛中心與相關單位組成調查小組進行調查，並協同職安衛委員會勞工代表共同審查監督調查程序並做成調查結論。

2022 年度之員工上下班交通事件(私用交通工具)共有 () 件；員工職業災害死亡人數共 0 件；非員工於勵威電子廠區發生之職業災害死亡人數共 0 件。為改善交通事故現象，勵威電子除定期宣導交通安全重要性外，並發行環安

衛電子報宣導交通安全相關議題，加強同仁認知，達到快快樂樂上班、平平安安回家的目的；意外事故防止部分則制定方案實施宣導或制定 SOP 要求作業同仁遵守作業安全之規定，且每年度至少進行一次危害因子鑑別及風險評估作業，危害分級管理為 A、B(不可接受)及 C、D(可承受)等四級，不可接受風險時應訂定目標/標的/管理方案、納入作業管制或教育訓練及宣導、標示以消除危害風險。

2022 年度員工職業失能傷害類別

失能傷害類別	員工發生件數
上下班途中之交通事故(私用交通工具)	3 件
工作場所之意外事故	0 件

2022 年度勵威電子工作場所意外事故之類型(非員工件數含勵威管控之廠內/外工作)

類型	員工件數		非員工件數	
	(件)數	受傷(人)數	(件)數	受傷(人)數
墜落/滾落	0	0	0	0
跌倒	0	0	0	0
衝撞	0	0	0	0
物體飛落	0	0	0	0
物體倒塌/崩塌	0	0	0	0
被撞	0	0	0	0
被夾/被捲	0	0	2	2
踩踏	0	0	0	0
被切/割/擦傷	0	0	0	0
溺斃	0	0	0	0
與高溫/低溫之接觸	0	0	0	0
與有害物等之接觸	0	0	1	1
感電	0	0	0	0
爆炸	0	0	0	0
物體破裂	0	0	0	0
火災	0	0	0	0
不當動作	0	0	0	0
洩漏	0	0	0	0
<u>職業疾病</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
其他	0	0	0	0
合計件數	0	0	0	0

(1) 損失工時

月份	總計工作日數	總經歷工時	申請公傷假員工人數	損失天數
1至12月	249	176	3	22

PS：申請公傷假員工人數包含跨年今年回診之人數及交通事故。

(2) 傷害頻率(FR)

失能傷害頻率(F.R)=失能傷害損失人次數*1000000/ 總經歷工時
(F.R)= 3*1000000/176=17045

(3) 傷害嚴重度(S.R)

失能傷害嚴重度(S.R)=傷害損失日數*1000000/ 總經歷工時
(S.R)= 22*1000000/176 =125000

3.4.8 安全與健康職場

重視員工權益並提供合理的待遇，任何制度的建立都是以符合法令為最基本的考量，勵威電子對員工的安全與健康投以符合法令的最高關注，員工安全以零職害為目標，致力於安全衛生政策之推動並持續改善環境，經由全體員工的共同努力，不斷提昇職業安全，也希望藉由制度的建立，讓員工安心工作；勵威電子更積極促進員工健康，透過健康知識的傳達與定期健康檢查，讓員工在安全又健康的體適能下為勵威電子提供服務。

勵威電子非常重視員工在實際工作活動中第一時間的保護和救助，生產部門至少配備一個受訓合格之兼職安全人員。並在員工工作一線現場配備有急救箱，可以對員工進行適當的即時醫療處置。

為提升員工工作安全衛生知識，我們對員工進行環安衛教育訓練，包括入職和在職員工，內訓或外訓形式，並於每年要求各廠區實施消防演練、化學品洩漏應變演練各二次並要求要求全員參與，提高人員意識，降低災害損失。

勵威電子因應新冠肺炎疫情，以高規格部署落實防疫政策，執行防疫行動方案。針對坐落於疫情熱區之廠區及辦公室即時實施防疫措施，以避免人員危害；並就個別確診足跡重疊人員，令其居家辦公以降低風險。

3.5 健康管理

為守護公司最重要資產-員工健康，導入職業安全衛生法規，亦引進專業醫療團隊進入廠辦服務員工。2022年規劃相關健康促進活動，舉凡時事新聞預防、三高防治、急救訓練、特殊作業健檢及流行病預防.....等等相關活動。



為維護員工身體健康，公司每三年實施員工健康檢查，也依健檢分析結果設計符合員工需求體檢項目，亦將資深員工新增健檢項目，健康管理師(廠護)亦能依健康檢查結果分析、交叉比對及分級管理，精確掌握追蹤人員管理，實施有效健康管理方針。



疫情期間健康不打烊，對於三高防治及現行 COVID-19 流行期間，邀請職醫師進行定期駐廠醫療諮詢，說明了健檢報告、心血管系統、飲食及運動的重要性，並以生動活潑的方式解說。

3.6 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

勵威電子隨著環保意識抬頭，法規要求日益嚴謹，為秉持為大自然和人類福祉而保護自然環境，勵威電子嚴守法規紀律執行。依照安全資料表內容進行分析，針對工安環保方面，不僅符合各項法規基本規範，更自我要求，防範於未然。

勵威電子將導入 ISO 14001 (環境管理系統)和 ISO 45001(職業安全衛生管理系統)認證，以國際標準來建立環境安全衛生管理系統，並將環境永續發展策略納入管理系統，未來仍持續以「工安零事故、環境要保護」為先決目標。

四、員工關懷及社會福利

4.1 勞動政策

勵威電子遵循勞動基準法、性別工作平等法等勞動法令，並尊重員工基本人權，保護員工個人資料，使員工權益得到應有的保障。重視員工權益並提供合理的待遇，遵守相關法令，每一員工皆享有薪資、福利等勞動條件平等之對待，不因種族、宗教、黨派、性別、年齡、婚姻、星座等因素遭歧視。

勵威電子恪遵勞動法規聘僱員工，透過公開的招募管道，秉持不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等機會平等的原則，適才適所遴選所需人員，以建構符合勵威電子發展之組織架構，並嚴格禁止強迫勞動及任用童工之情形發生。

新進人員到職時，所有人皆需繳交已簽署之勞動契約，內容包含對智慧財產權之保護及有關保密及競業禁止等條文，以維護勞資雙方權益。為了落實誠信經營，勵威電子訂有『企業誠信經營守則』，適時透過會議或網路等方式不定期宣導，讓員工充分瞭解勵威電子誠信經營的決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。**對於反貪腐的議題，公司對於每一位同仁均會進行溝通與宣導。**

勵威電子重視並配合保障及促進身心障礙者就業，釋放工作機會，依身心障礙者權益保障法足額進用身障者，並提供工作需要之設備及強化能力之教育訓練，在職之身障同仁平均年資為 2.32 年(共 3 人)。

2022 年度中，勵威電子積極參與各項徵才活動，包含新竹市政府經發局 2022 徵才活動與新竹市就業輔導中心徵才博覽會之外，並持續參與明新科大、中華大學的校園徵才，並積極加入地區的就業博覽會。期待 2023 年度疫情消退後，人員招募能更快速有效。

4.2 工作者資料

勵威電子所有的高階主管皆為本國籍人士，與工作者相關的各項人數分類統計如下，**所有人員均為正職全時員工(不定期契約)**：

單位：人；%

項目 / 年度		2020 年度	2021 年度	2022 年度
工作者人數 (人)	直接職工	249	246	215
	間接職員	135	148	125
	合計	384	394	340
學歷分布比率 (%)	博士	3	3	3
	碩士	14	19	19
	大學	160	162	142
	大專	37	21	21

項目 / 年度		2020 年度	2021 年度	2022 年度
	其他	170	192	155
工作類別 (人)	經理人	47	54	53
	研發人員	12	12	45
	管理及其他人員	325	328	242

*各項定義：

a.直接職工：職務類別為製造、工程人員

b.間接職工：職務類別為業務、管理行政、研發人員

C.經理人：依前財政部證券暨期貨管理委員會 92 年 3 月 27 日台財證三字第 0920001301 號函釋定義

● 公司台灣各據點內非員工之保全、清潔人員人數如下：

人數/類別	清潔人員	保全人員
人數合計	3	0

● 工廠端非員工之承攬商人數如下：

	承攬商人數
人數合計	0

● 人力組成的多元化：

全體同仁		
項目		百分比
性別	男	38%
	女	62%
年齡層	30 歲以下	29%
	31~50 歲	62%
	51 歲以上	9%
身心障礙與原住民		0.9%

● 2022 年勵威電子新進離職人數依年齡、性別、地區分項統計如下：

新進數據			離職數據		
年齡層	人數	比例	年齡層	人數	比例
30 歲以下	53	44.53%	30 歲以下	35	44.30%

31~50 歲	62	52.10%
51 歲以上	4	3.36%
性別	人數	比例
男	36	30.25%
女	83	69.74%

31~50 歲	36	45.56%
51 歲以上	8	10.12%
性別	人數	比例
男	28	35.44%
女	51	64.55%
	79	

註 1) 人數統計基準日為 2022 年 12 月 31 日

註 2) 該族群新進人數或離職人數/該族群總人數

-
- 2022 年接受定期績效及職業發展檢視統計如下：

項目	佔全體人數比例	
性別	男	24.71%
	女	17.35%
類別	主管人員	19.12%
	一般人員	22.94%
	作業人員	00.00%
因任職年資或個人特殊因素而未參與定期檢視者為		12.06%

4.3 勞資關係

4.3.1 員工福利措施

2022 年疫情仍處於緊繃的狀態，為維護工作環境安全、照顧員工的健康並維持勵威電子繼續營運機制，勵威電子除遵守政府各項措施規定，施實定期清消、分流、居家遠距上班、彈性工時，以為因應。因本人或同住家人居家檢疫、居家隔離期間，公司給予有薪防疫假或居家上班，子女因停課需照顧，給予需要天數之防疫照顧假；持續提供給施打新冠肺炎疫苗 1 劑兩日的無薪疫苗假，另提供同仁或家人需要之快篩試劑，各項措施使同仁工作安心且家庭照顧心安。

除健康檢查之預防訊息外，對員工及家人傷病的照顧方面，員工團體保險除了基本的壽險與意外險之外，還規劃了醫療險與癌症險的項目，並全額由勵威電子支付費用。

在上述員工團體保險的保障之外，因全世界新冠肺炎仍在流行，除了盡可能減少同仁國外出差的機會外，考量防疫險種於 2022 上半年停售，故將原有的出差旅平險保額加以提高以提供同仁在出差期間有更完善的保障。此外，疫情期間出差的同仁，勵威電子並給予同仁出差期間的健康指引。

除此之外，在辦公室區域設置哺集乳室，另有宿舍及停車位等設施供同仁使用。

於 2022 年度，按性別劃分申請育嬰留停相關的員工人數分項統計如下：

- 2022 年度享有申請育嬰留停的員工總數

項目		人數
性別	男	0
	女	6

- 2022 年度實際使用育嬰留停的員工總數

<u>項目</u>		<u>人數</u>
<u>性別</u>	<u>男</u>	0
	<u>女</u>	4

- 育嬰留停後，於 2022 年復職的員工總數/復職率

項目		人數	<u>比例</u>
性別	男	0	0%
	女	0	0%

此外，為了照顧同仁的健康，勵威電子在 2022 年持續提供給施打新冠肺炎疫苗的同仁 1 劑兩日的無薪疫苗假，藉此提升同仁的施打意願，共同守護大家的健康。在疫情緊迫的時期，公司視職務屬性給予同仁在家上班的選項，並給予當時疫情熱區的同仁彈性上班的時間。若同仁染疫因公無法上班則給予有薪的防疫假。

在福利規劃上，勵威電子本身有一套系統制度，並設有職工福利委員會，提供全體同仁各項福利及活動，使同仁身心健康，享受工作與生活的平衡，內容包含有員工旅遊、生日/生育/佳節禮、年終尾牙等等。2022 年度為了避免風險，將員工旅遊、尾牙等會有人員群聚疑慮的活動全面停辦，改以禮券的方式讓同仁自行選擇所需福利。年終抽獎仍照常舉行，並且把中獎率提高，以慰勞同仁這一年的辛勞。

無論是員工薪酬或是福利，均不會因為所屬據點、性別、婚姻狀況、宗教、種族、國籍、政治立場之差異而有所不同，也未曾有任何員工投訴薪酬福利或是勞動力等相關之情事。

4.3.2 員工培訓：

因應快速變遷的產業環境及技術發展，勵威電子每年提供員工經費，補助同仁學習，以創造具競爭與潛力的員工，使員工發揮所學、運用新知、研發創造，達成豐碩的整體利潤。

為提升員工素質及工作技能、加強工作之效率及品質，訂有『新進人員引導辦法』、『教育訓練費用報銷及與補助管理辦法』及『人力資源管制程序』，於新進員工到職及實施新進人員引導訓練；為維護工作安全，定期舉辦工安訓練；規劃年度教育訓練計畫，針對各層級、各職能員工實施一般訓練及專業性訓練，以期達到培訓優秀專業人才，進而提高營運績效且有效開發利用人力資源。

在疫情緩和時辦理實體課程，在疫情吃緊時以線上課程的方式持續為同仁充電。內訓包含管理類、專業類、保健通識類等各類課程以使員工能有更好的工作能力以及健康的身心，外訓課程則視各單位專業需求或法規相關需求進行安排。

● 2022 年訓練時數總計為 257 小時，依性別及年齡類別統計如下：

項目	女	男
訓練總時間	71.5	185.5
平均訓練時數	3.57	2.65

項目	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上
訓練總時數	32.5	194	30.5
平均訓練時數	2.25	1.77	3.81

4.3.3 薪酬政策、薪酬決定流程及薪酬：

人才是勵威子最重視的資產，配合勵威電子績效表現，我們提供同仁符合勞基法且在市場水準之上的整體薪酬及福利，讓每一位員工能安心工作並全力發揮專長。

勵威電子薪酬的設計主要在於支持勵威電子目標、有效招募、激勵與留

才。對外持續對薪資市場進行資料蒐集與分析、並考量物價調整，以保有整體薪資水準與競爭力。對內則期能對優秀同仁給予激勵、並符合內部的公平性。此係結合勵威電子營運目標以評估員工的工作績效與職場行為、貢獻度及未來發展潛力等，來決定其總體薪酬，相關薪酬之規劃均不會因為所屬據點、性別、之差異而有所不同。

勵威電子每年於參酌營運狀況、市場薪資競爭力等因素進行規劃調薪，員工調幅則依其績效表現、薪資水準、展現能力成熟度及未來潛力等因素決定。

4.3.4 退休制度與實施情形

勵威電子依「勞動基準法」之相關規定設置勞工退休準備金監督委員會，由該委員會監督退休金之儲存與動支情形；另依「勞工退休金條例」之相關規定，依法提繳退休金。員工參與退休金計劃比率為 100%。

(1) 依「勞動基準法」(又稱勞退舊制)提撥退休準備金：

每月按員工薪資總額 2%提撥退休準備金，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行，截至 2022 年底，計畫資產公允價值為 6,693 仟元，對於未來依法需提撥的金額已帳列淨確定福利負債為 1,144 仟元。

勵威電子員工之退休分為自願退休及強制退休兩種。員工在勵威電子工作二十五年以上或工作十五年以上且年滿 55 歲或工作十年以上且年滿 60 歲者得申請自願退休。員工年滿 65 歲或身心障礙不堪勝任工作者，得強制其退休。退休金之給付計算方式，悉依「勞動基準法」之規定辦理。

(2) 依「勞工退休金條例」(又稱勞退新制)提繳退休金：

自民國 94 年 7 月 1 日起，勵威電子員工適用勞退新制者，每月公司依規定按其月提繳工資提繳 6%至勞保局勞工退休金個人專戶。員工可依其意願提撥 0%~6%之月提繳工資至勞工退休金個人專戶。

勞工年滿 60 歲，工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金或一次退休金。但工作年資未滿 15 年者，應請領一次退休金。

2022 年確定提撥(勞退舊制)及提繳(勞退新制)之退休金費用總額為新台幣 8,046 仟元。

4.3.5 勞資溝通協調

(1) 公司能穩定地持續發展，有賴於同仁彼此間以及與公司的良好溝

通，創造友善的職場環境，藉以厚植人力資本。在提供一個安全及舒適的工作環境及合理的薪酬福利外，也透過正式與非正式的管道去關懷員工的生活，建立員工對公司的認同感，促進勞資和諧。尊重員工自由結社及團體協約的權力，截至 2022 年 12 月 31 日為止並無員工出面組織工會或進行團體協約。其他溝通管道包含：定期與不定期的會議溝通、舉辦各項內部教育訓練，學員間、學員與講師間相互回饋、每年至少兩次績效管理諮商，讓每位員工與直屬主管討論工作現狀、績效、個人專長與規劃未來職涯發展等。每季發送員工電子報，當中包含經營者對企業發展與人生智慧的分享、公司內大小事的報導等，並設置員工溝通信箱以加強彼此之互信及互諒的良好關係。

4.4 社會關懷

為鼓勵員工參與地方活動，提升企業社會責任與促進鄰里關係，勵威電子不定期參與公益活動。如：與地方各公益團體合作舉辦淨灘活動以及響應了東森電視偏鄉弱勢孩童捐助計畫捐款十萬元。並在新竹總部放置愛心零錢箱，希望讓同仁能隨手發揮愛心。



淨灘活動講座



淨灘活動



捐贈感謝狀



愛心零錢箱

五、結語

勵威電子一路秉持永續經營之理念，與客戶及社會群體建立長期夥伴關係、善盡企業公民責任及維持先進安全衛生環保水準，制定重要環安衛政策。注重人權、照顧勞工、完善工作環境、反貪腐、善盡環境保護，每年度並如實呈報董事會之執行成果。

勵威電子謹遵 ESG 精神，建立一個高效能系統管理組織的社會責任，並向利害相關者展現公司對於社會責任負責的承諾。我們承諾提供工作者：持續改善工作條件、建立健康職場、有效的勞雇溝通。承諾供應商：強化競爭力、獲得品牌商訂單、改善管理能力、降低額外成本。承諾品牌商、企業：優於同業的商譽、建立可靠的供應鏈、永續經營。

附錄一 GRI 內容索引

使用聲明	勵威電子依循 GRI 標準編製 2022 年永續報告書，本報告書資訊揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1 : Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 2 : 一般揭露 2022			
指標	揭露要求	對應章節	省略說明
1.組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	
2-4	資訊重編	關於本報告書	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	
2.活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.4 營運概況	
2-7	員工	4.2 工作者資料	
2-8	非員工的工作者	4.2 工作者資料	
3.治理			
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理架構	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3 管理架構重大變化及因應	
2-13	衝擊管理的負責人	2.3 管理架構重大變化及因應	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.5 重大主題	
2-15	利益衝突	2.1 公司治理架構	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理架構	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.3 經營理念	

2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構	
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理架構	
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理架構	
2-21	年度總薪酬比率	4.3 勞資關係	
4.策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	1.3 經營理念與永續策略	
2-23	政策承諾	1.3 經營理念與永續策略	
2-24	納入政策承諾	1.3 經營理念與永續策略	
2-25	補救負面衝擊的承諾	1.10 管理方針及其要素	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.10 管理方針及其要素	
2-27	法規遵循	1.3 經營理念與永續策略	
2-28	公協會的會員資格	2.2 客戶關係與供應商關係	
5.利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	2.4 利害關係人溝通管道	
2-30	團體協約		本公司無設立工會，定期透過勞資會議溝通相關事宜。
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	2.5 重大主題	
3-2	重大主題列表	2.5 重大主題	
3-3	重大主題管理	1.10 管理方針及其要素 1.11 管理方針的評估	
GRI 200：經濟系列			
重大主題：經濟績效			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.7 營運績效	

201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.3 勞資關係	
重大主題：採購實務			
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2 客戶關係與供應商關係	
重大主題：反貪腐			
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營業據點	2.1 公司治理架構	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3 經營理念	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		本年度無此情事
GRI 300：環境系列			
重大主題：能源			
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 環境保護	
302-3	能源密集度	3.3 環境保護	
302-4	減少能源的消耗	3.3 環境保護	
重大主題：排放			
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.3 環境保護	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.3 環境保護	
305-4	溫室氣體排放強度	3.3 環境保護	
GRI 400：社會系列			
重大主題：勞雇關係			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	4.2 工作者資料	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.3 勞資關係	
401-3	育嬰假	4.3 勞資關係	
重大主題：職業安全衛生			
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	3.4 安全衛生管理	

403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.4 安全衛生管理	
403-3	職業健康服務	3.4 安全衛生管理	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.4 安全衛生管理	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4 安全衛生管理	
403-6	工作者健康促進	3.4 安全衛生管理	
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	3.7 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	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.4 安全衛生管理	
403-9	職業傷害	3.4 安全衛生管理	
403-10	職業病	3.4 安全衛生管理	
重大主題：當地社區			
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	4.4 社會關懷	
重大主題：顧客健康與安全			
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		本報告期間無違反情事
其它一般主題			
GRI 202：市場定位 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例	4.3 勞資關係	
202-2	雇用當地居民為最高管理階層的比例	4.2 工作者資料	
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	3.3 環境保護	

GRI 300：環境系列			
GRI 303：水與放流水 2018			
303-3	取水量	3.3 環境保護	
303-4	排水量	3.3 環境保護	
303-5	耗水量	3.3 環境保護	
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物 相關顯著衝擊	3.3 環境保護	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之 管理	3.3 環境保護	
306-3	廢棄物的產生	3.3 環境保護	
306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 環境保護	
306-5	廢棄物的直接處置	3.3 環境保護	
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	4.3 勞資關係	
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 公司治理架構 4.2 工作者資料	
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示 的要求	1.9 品質管理系統	
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		本報告期間無此情形

