



實威國際



2024年度 實威國際股份有限公司 永續報告書



目錄

前言 2

- 關於本報告書 02
- 經營者的話 03
- 永續成果 04

關於本公司 05

- 1.1 關於實威國際 06
- 1.2 經營策略與績效 07
- 1.3 營運活動 09
- 1.4 客戶與市場 09

永續價值 11

- 2.1 經營理念與永續發展策略 12
- 2.2 永續推動組織 14
- 2.3 利害關係人溝通 14

多元化產品布局 21

- 3.1 產品品質與責任 22
- 3.2 產品創新與研發 27
- 3.3 客戶關係管理 29
- 3.4 客戶隱私保護 31

公司治理 32

- 4.1 公司治理架構 33
- 4.2 誠信經營 34
- 4.3 薪酬政策 36
- 4.4 風險管理 36
- 4.5 內控內稽 38
- 4.6 資訊安全管理 39
- 4.7 稅務治理 41
- 4.8 法規遵循 42
- 4.9 供應商管理 43

永續環境 44

- 5.1 永續承諾及環境政策 45
- 5.2 水資源管理 45
- 5.3 溫室氣體排放管理 46
- 5.4 廢棄物管理 47
- 5.5 氣候變遷因應減緩與調適 48

社會共融 52

- 6.1 人才吸引與留任 53
- 6.2 人才培育與發展 55
- 6.3 勞雇關係 57
- 6.4 職場健康與安全 59
- 6.5 社會關懷 62
- 6.6 外部協會組織參與 66

附錄 66

- GRI 指標對照表 67
- 氣候相關資訊 71
- TCFD 72
- SASB 73
- SDGs 74
- 永續績效一覽表 75

關於本報告書

本公司 2024 年永續報告書為首次發行，其宗旨為向各界利害關係人揭露本公司於經濟、社會與環境 (ESG) 三大面向的永續管理方針與績效，展現持續邁向永續發展的決心。身為企業公民，實威國際積極落實環保節能，並與產業夥伴攜手呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，以具體行動回應全球永續趨勢。(GRI 2-22)

報告範圍與邊界 (GRI 2-2)

本報告書揭露範疇涵蓋實威國際以及子公司，若與年報揭露範圍有所不同，將於相關章節註明差異及其原因，以確保資訊揭露之完整性與透明度。

報告書撰寫依循原則 (GRI 2-22)

本報告書編製依據《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，並全面遵循全球永續性報告協會 (GRI) 通用準則 2021 年版，參考 SASB 行業指標、TCFD 架構及其他國際通用準則。除特殊註記外，所有數據原則上與公司年報保持一致，確保資訊正確性與可比性。

報導期間與發行頻率 (GRI 2-3)

本報告書涵蓋期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，並預定每年定期發行一次。2025 年 8 月為首度發行，預計 2026 年 8 月發行次期報告書。

發行管道及聯絡方式 (GRI 2-3)

為珍惜地球資源，本報告書以網路發行為主 (公告於公司網站)，歡迎各利害關係人上網查閱及下載。報告書內容如有任何疏誤更正或資料更新，請以公司網站公告之電子檔案內容為準。如對內容有任何意見、建議或諮詢，歡迎利用以下聯絡資訊與我們聯絡。

聯絡人及聯絡資訊 (GRI 2-3)

陳忠誠 特助

電話：+886-27951618 分機 1160

Email：jschen@swtc.com

總公司地址：台北市內湖區行愛路 78 巷 28 號 5 樓之 5

報告書管理流程與最高治理單位之角色 (GRI 2-14)

董事會為本公司最高治理與決策單位，本報告書資料蒐集、編製及驗證等各項作業之管制，依循「永續報告書編製及驗證作業程序」執行。先由外部顧問公司提供方法論指導，永續辦公室通知各單位提交 ESG 各項資料，經永續發展委員會各組 (環境小組、社會小組、治理小組) 主管及各功能單位處級以上主管核可後，再交由 ESG 永續小組彙編，最後經由董事會核准後出版發布。

外部保證 / 確信 (GRI 2-5)

本公司 2024 年度並未委託進行報告書之保證或確信作業。

資訊重編 (GRI 2-4)

本報告書為首年編制，故無資訊重編之需求或聲明。



總經理的話

2025年，我們站在時代劇變的前線。過去三年，台灣與全球一同挺過了疫情的衝擊，也面對了國際經濟格局的動盪與地緣政治的高度不確定。面對這些挑戰，實威國際一路走來，從未停止前行的腳步。我們經歷過天災、金融風暴、政黨輪替與全球產業轉型，每一次的歷練，都是企業韌性的考驗與能量的積累，也正因如此，才能成就今日的實威國際。

自1997年開始代理SOLIDWORKS 3D設計軟體，我們深知軟體銷售不只是販售工具，更是產業升級的重要起點。實威國際秉持對製造業的長期觀察與服務精神，走出從工具供應商到解決方案夥伴的轉型之路，並於兩岸開拓3D設計基礎的同時，協助無數客戶掌握數位化浪潮。隨著智慧製造與工業4.0的發展，我們也緊跟時代趨勢，拓展至3D列印、3D掃描與協作型機器人等先進領域，導入更多元的整合服務。

特別在疫情時代，數位轉型已不再是選項，而是生存關鍵。憑藉長年推動數位工具的基礎，實威國際積極導入CAD/CAE/PDM/PLM等核心系統，並逐步延伸至ERP、MES等製造管理平台，協助客戶建構數據流與工作流程整合的全貌。這不僅是實威自身的轉型成果，更是引領產業升級的堅實步伐。

我們也看到AI與雲端技術的迅速崛起，推動台灣半導體產業躍上國際舞台，製造業因此迎來新的挑戰與契機。在這個充滿可能的時代，實威國際更加確信我們的方向正確，產品與服務的整合正在產生更大的價值。

「若我看得比別人更遠，那是因為我站在巨人的肩膀上。」我們感謝長年支持的客戶與合作夥伴，是大家的信任與努力，成就了實威今日的高度。我深知企業的成功不能單靠經營者的視野，而要來自於客戶的成就與員工的成長，這也是我作為經營者最重要的使命。

永續，是我們追求的最終目標。唯有永續經營，才能創造長久的價值與獲利。因此，我們積極強化公司治理、落實社會責任，並透過工具產品的實施與規範，協助客戶在數位化與環保並重的時代中，建立更有韌性的營運模式。

未來，實威國際將持續與客戶與員工並肩作戰，堅守信念，勇於創新，迎接下一個工業時代的榮耀。我們相信，只要方向正確、步伐穩健，就能與時俱進，再創高峰。(GRI2-22)

實威國際股份有限公司 總經理

許泰源



永續成果



環境面 Environmental

完成集團溫室氣體盤查

協助客戶減碳

導入ESCO 節電設備



社會面 Social

關鍵人才留任率 **88%**

員工健康檢查率 **100%**

女性員工占比 **37%**
女性主管占比 **24%**



治理面 Governance

營收年增 **6.55%**

研發比例 **7%**

連續**3**年最佳
CAD 軟體獎項



董事會績效
自評
<優等>

獨立董事席次占比 **60%**

毛利率超過 **50%**

01

關於本公司

- 1.1 關於實威國際 06
- 1.2 經營策略與績效 07
- 1.3 營運活動 09
- 1.4 客戶與市場 09



1.1 關於實威國際(GRI 2-1)

實威國際股份有限公司的前身為實威科技股份有限公司，成立於1997年，2008年更名為現名。公司主要業務為提供3D設計軟體及相關服務，是法國達梭系統在大中華區最大的專業代理商。公司致力於為客戶提供從產品研發、驗證、資料管理到製造的整合性服務。其主要產品與服務包含：

- SOLIDWORKS 3D 設計軟體
- SOLIDWORKS SIMULATION / SIMULIA 驗證分析
- SOLIDWORKS PDM / Manage / ENOVIA 資料與專案管理
- 335 顧問式服務
- 3D 列印、3D 掃描、機械手臂及解決方案
- 3DEXPERIENCE 雲端協同設計管理平台

項目	內容
公司名稱	實威國際股份有限公司 (SolidWizard Technology Co., Ltd.)
成立日期	2005 年 7 月 7 日
股票上櫃日期	2012 年 9 月 19 日
資本總額	新台幣 282,107 仟元
營業總額 (集團合併)	新台幣 1,541,912 仟元
營運總部	11494 台北市內湖區行愛路 78 巷 28 號 5 樓之 7
員工人數 (集團合併)	346 人
公司所有權於 法律形式	股份有限公司



1.2 經營策略與績效

經營策略

• 數位轉型與產業升級推手

實威國際持續聚焦於推動台灣及大中華區機械製造、半導體、電子、機械、醫療等產業的數位轉型。以達梭系統 (Dassault Systèmes) SOLIDWORKS、SIMULATION、PDM、ENOVIA、3DEXPERIENCE、335 顧問式服務等解決方案為核心，協助企業導入 3D 設計平台、高階模擬分析、設計資料管理、產品生命週期管理 (PLM)、與雲端協同設計，強化研發效能與跨部門高效協作。

• 創新研發與永續經營

實威所代理的 Dassault Systèmes SOLIDWORKS 每年持續投入研發，2024 年研發費用逾 1 億元，占營收比超過 7%，開發新一代雲端設計平台、AI 應用、智慧製造解決方案。成立永續發展委員會，推動 ESG、資訊安全、公司治理與員工福祉，提升企業永續價值。

• 顧問式服務與客戶價值升級

公司強化顧問式服務，協助客戶完成從設計、驗證、製造、管理到數據串流的全流程升級，並導入 AI、生成式設計等新技術。專職客服員工人數 2024 年增加 10%，顧問服務營收貢獻提升，有助於毛利率持續上升。

• 產業鏈深耕與市場多元佈局

積極經營電子通訊、傳產、醫療、教育等多元客戶，並深化與國內外大廠合作（如喬山健康科技、大同、宇隆科技等），協助其導入 PLM、PDM、協同設計等系統，提升國際競爭力。



經營績效

- **營收與獲利持續成長**：2024 年合併營收達新台幣 1,541,912 仟元，增加幅度為 6.55%；營業毛利為 765,881 仟元，增加 1.23%；稅後純益為 310,500 仟元，增加幅度 7.59%。
- **現金流與財務體質健全**：2024 年營業活動淨現金流入 338,517 仟元，期末現金及約當現金餘額 1,016,891 仟元，流動比率 428.20%，負債比率 21.74%，財務結構穩健。
- **市場領導與品牌肯定**：連續獲得 Dassault Systèmes 國際大獎，包括 2024 年 VALUE WIDE 業務銷售之星、銷售菁英獎、業績達標獎，以及 2025 年 3DEXPERIENCE World 的 SOLIDWORKS 教育市場獎、DraftSight 銷售獎、代理商績優服務獎，顯示其在台灣及亞太區 3D 設計與數位解決方案市場的領導地位。
- **標案與產學合作豐碩**：積極參與政府與學校大型標案，2024 ~ 2025 年多次得標勞動部、國防部、國立大學等單位之軟硬體採購案，並與多所大專院校推動產學合作，培育產業數位人才。
- **取得政府財務支援**：2024 年度因承辦太空暨網通計畫取得台北市電腦商業同業公會補助金額。(GRI 201-4)

營收與獲利持續成長

2024年合併營收達新台幣：
NT\$ 1,541,912仟元

↑ +6.55%

營業毛利為
NT\$ 765,881仟元

↑ +1.23%

稅後純益為
NT\$ 310,50仟元

↑ +7.59%

現金流與財務體質健全

▶ 2024年營業活動淨現金流入
NT\$ 338,517仟元

▶ 期末現金及約當現金餘額
NT\$ 1,016,891仟元

▶ 流動比率
428,20%

▶ 負債比率
21,74%

實威國際的經濟價值主要來自本業收入，占比高達 97%，顯示公司營運重心明確。

經濟價值分配方面，成本與費用及薪資福利相關支出合計佔 75%，顯示公司在營運與人力資源上投入的重視；股東回饋與納稅則合計 19%。最終，公司保留 5% 的經濟價值，用於未來發展與再投資，展現穩健經營與長遠成長潛力。

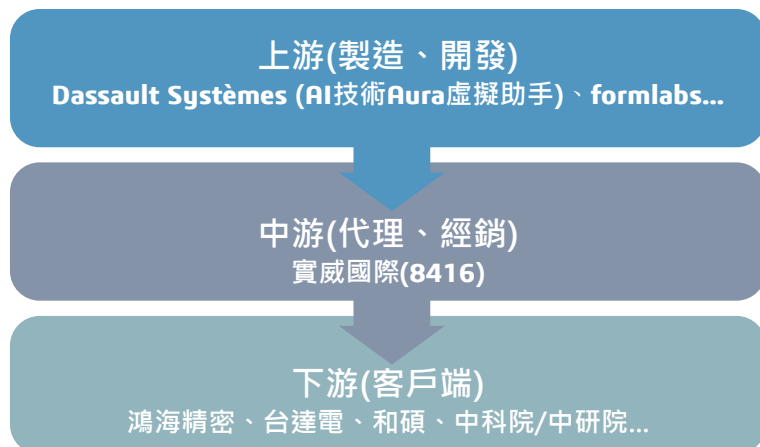
項目	金額 (仟元)	占比 %
收入	1,541,912	97%
利息收入	9,330	1%
其他收入	35,028	2%
獲取的經濟價值	1,586,270	100%
成本與費用 (不含薪資福利)	-903,120	-57%
員工薪資與福利	-293,320	-18%
所得稅	-81,074	-5%
出資人款項	-225,820	-14%
支付的經濟價值	-1,503,334	-95%
留存的經濟價值	82,936	5%

1.3 營運活動

實威國際擁有多元且高效的營運供應鏈，展現其作為3D設計軟體及相關服務領導品牌的獨特優勢。公司與全球頂尖軟硬體開發商建立緊密合作，特別是與法國達梭系統 (Dassault Systèmes) 的戰略夥伴關係，成為大中華區最大專業代理商，代理SOLIDWORKS等核心產品。同時，實威亦與 Markforged、formlabs、Universal Robots等3D列印與協作機器人領導廠商合作，確保優質產品穩定供應。在供應鏈中游，實威不僅銷售軟硬體，更提供系統整合、技術支援、顧問諮詢與多元培訓，協助客戶將原廠產品與在地需求無縫整合，並量身打造客製化解決方案。公司服務範圍涵蓋製造、半導體、電子、機械、醫療等多元產業及教育單位，透過前端銷售、導入實施、技術支援與培訓，建立完善顧問式服務體系。實威供應鏈具備跨區域優勢，在台灣與中國大陸設有多個服務據點，成為唯一能跨兩岸提供3D軟硬體整合顧問服務的公司，為跨國企業提供專業支援。此外，實威積極推動企業創新與數位化，提供3DEXPERIENCE雲端平台，協助客戶實現從設計到製造的數位轉型，並帶動整個產業鏈升級。

營業活動與價值鏈(GRI 2-6)

實威國際 (8416) 產業鏈



1.4 客戶與市場

實威國際 (8416) 為台灣3D設計軟硬體整合解決方案的領導代理商，長期專注於資訊軟體、3D列印、協作機器人等高科技產業領域。2024年度合併營收達新台幣15.42億元，創下歷史新高，年增6.55%。公司主要銷售市場以台灣為主，客戶占比將近90%，大陸市場則約占10%，展現本地市場深耕與兩岸布局的雙重優勢。(GRI 2-6, GRI 2-29)

2024年度地區別銷售分析: (仟元)

地區	合併銷售額	%
台灣	1,371,153	88.93
中國大陸	166,309	10.79
亞洲	4,450	0.29
合計	1,541,912	100.00

在產品結構上，資訊軟體暨維護合約業務為營收主力，2024年度營收達14.67億元，占比高達95.12%；3D列印機器業務則有6,549萬元，占4.25%；認證服務及其他收入為976萬元，占0.63%。反映出本公司以軟體為核心，並積極拓展3D列印、智慧製造等新興應用，打造多元化產品線，提升抗風險能力。

實威國際的客戶涵蓋機械製造、半導體、電子、機械、醫療等多元產業，並持續拓展至半導體、機器人、無人機等高成長領域。近年來，面對產業數位轉型與AI應用浪潮，公司積極與國際大廠合作，如法國達梭系統（Dassault Systèmes），全台獨家代理SOLIDWORKS產品，並協助企業導入3D設計平台、高階模擬分析、設計資料管理、產品生命週期管理（PLM）、與雲端協同設計，協助企業提升研發效率與數位競爭力。

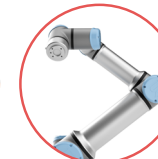
為強化市場服務與客戶黏著度，實威國際採取顧問式服務模式，提供從產品導入、教育訓練、技術支援到客製化解決方案的全方位服務，並在台灣及中國大陸設有11個據點，累計輔導超過8,000家企業。公司也積極布局協作機器人與無人機市場，推動軟硬體整合解決方案，搶攻智慧製造、智慧工廠等新興應用商機。

展望未來，實威國際將持續深耕台灣市場，同時積極評估拓展東南亞等新興國際市場，並結合AI、雲端、3D列印等前瞻技術，協助客戶數位轉型與產業升級，持續鞏固其在3D設計軟硬體產業的領導地位。

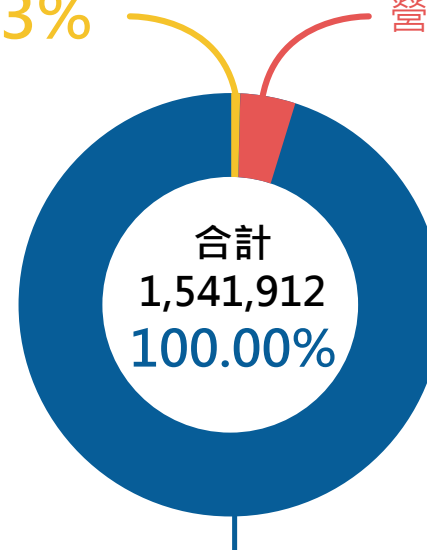
2024 年度主要產品別銷售情況:(仟元)



認證服務及其他
合併營業收入9,765
營業比重0.63%



硬體設備業務
合併營業收入65,493
營業比重4.25%



資訊軟體暨維護合約業務
合併營業收入1,466,654
營業比重95.12%

DS DASSAULT
SYSTEMES

DS SOLIDWORKS

02

永續價值

- 2.1 經營理念與永續發展策略 12
- 2.2 永續推動組織 14
- 2.3 利害關係人溝通 14



2.1 經營理念與永續發展策略

經營理念

本公司自1997年創立以來，走過一條從無到有、歷經波折的創業之路。創辦人以白手起家的精神，率先代理當時剛問世的美國產品設計軟體，奠定企業初始基礎。歷經超過二十餘年的努力，我們不僅見證了台灣中小企業的成長艱辛，也走過全球經濟低潮、國內政治環境變遷與近年的疫情衝擊。在不確定的環境中，唯有韌性與誠信，方能穿越風雨，穩步成長至今，成為具上市櫃規模專業的軟體資訊顧問公司。

隨著企業規模的擴大與產業態勢的轉變，我們的經營理念亦不斷進化 - 從初期追求生存的靈活經營，到今日強調規模管理與產業敏銳度的精準經營。我們深知：技術與產品是企業的基礎，但真正創造價值的，是背後完善而實用的顧問服務。我們以服務台灣製造業為核心，提供從軟體、設備到整合方案的專業諮詢，協助客戶創造轉型升級的動能。

我們始終堅持以「誠信治理、守正創新」為經營方向，追求公司治理與人才發展的平衡，實踐以人為本的管理精神。在企業文化上，我們相信「天道酬勤、地道酬善、人道酬誠」 - 只有不懈的勤奮與真誠的信任，才能贏得客戶的長期肯定與夥伴關係。對內，我們致力於打造讓員工持續成長的舞台；對外，則以協助客戶成功為職志。唯有達成公司永續、產品永續、技術永續與服務永續的四大核心目標，才能實現企業存在的價值。

我們堅信，利潤不是唯一目標，而是實踐永續發展後自然衍生的成果。在這個高度分工與共創的時代，真正的成功來自每一位員工的堅持與每一位客戶的信任。

1997

公司成立，代理美國新興產品設計軟體，奠定初期基礎

1998
|
2000

積極開拓市場，建立客戶基礎

2001
|
2008

逐步服務台灣中小企業，伴其成長歷程

2009
|
2019

經歷全球經濟低潮與政治變遷，展現韌性與誠信

2020
|
2021

面對 COVID-19 疫情衝擊，調整策略與經營模式

2022
|
至今

轉型為具上市規模的軟體資訊顧問公司，執行精準管理與整合服務

永續發展策略

一、數位轉型與創新驅動

- 持續推動工業 4.0、智慧製造、數位分身 (Digital Twin) 與雲端協同設計平台 (如 3DEXPERIENCE)，協助客戶數位化轉型，提升產業競爭力。
- 強化大數據分析、AI、物聯網等新興科技應用，優化產品與服務，並降低資源浪費。
- 數位轉型為創新的應用，特別是在提高效率、擴大服務範圍和促進包容性發展方面。透過數位轉型，公司也能夠加速實現永續發展目標 (SDGs)。
- 公司透過數位轉型來提高銷售與經營效率、降低管銷費用與人力成本，同時，通過數據賦能商業創新，能提高企業競爭力，創造新的收入來源。

二、供應鏈與產業永續

- 與產業協會合作，推廣產業新知與最佳實務，提升整體供應鏈的韌性與永續性。
- 定期進行供應鏈風險分析，設立明確的永續目標，並與利害關係人積極溝通。

三、人才發展與社會責任

- 積極培育工程與顧問人才，持續投入員工專業訓練，打造多元且包容的職場環境。
- 參與社會公益與教育推廣活動，發揮企業影響力，促進社會共好。

四、公司治理與資訊安全

- 落實公司治理，遵循上市櫃公司永續發展實務守則，強化內部控制與資訊公開透明。
- 勵行財務公開化、資訊透明化，貫徹實踐正確有效的經營管理。
- 加強資訊安全與客戶資料保護，確保企業與客戶雙方的信任與永續合作。
- 強化公司資訊安全管理，確保所屬各項資產、資訊的機密性、完整性及可用性，以符合相關法令、法規之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。



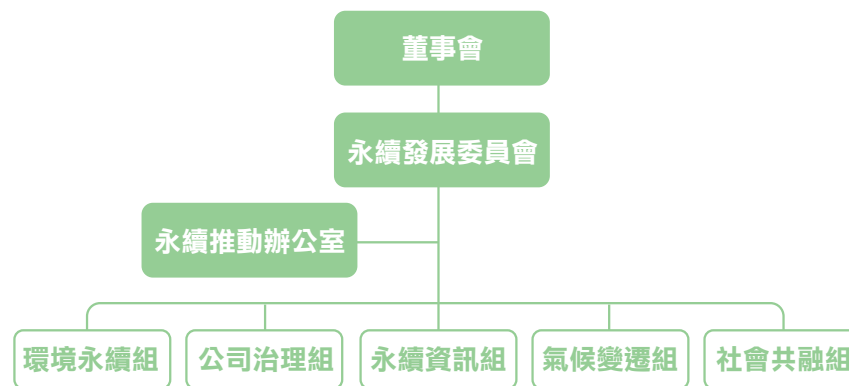
2.2 永續推動組織

永續推動小組(GRI 2-14)

為落實公司永續發展與強化ESG治理架構，實威國際於2024年正式設置「永續發展委員會」，作為推動企業永續發展的專責組織。永續發展委員會隸屬於董事會之下，主要職責包括：制定永續發展政策、審議年度ESG工作計畫、監督重大永續議題之管理與執行、定期檢視永續績效，並負責向董事會報告相關推動成果，確保公司永續策略與國內外法規及國際準則接軌。

各小組分工明確，分別聚焦於環境、治理、資訊、氣候與社會等永續面向，共同推動公司整體永續發展目標。

組織層級	主要職責說明
董事會	最高決策與監督永續發展方向，審議重大永續政策。
永續發展委員會	擬定永續策略、審議執行計畫，協調各單位資源，定期向董事會報告永續績效。
永續推動辦公室	負責統籌與執行永續發展相關專案，協調各推動小組，追蹤目標進度，彙整永續資訊。
環境永續組	推動節能減碳、資源管理、環境保護等相關行動與政策。
公司治理組	強化公司治理架構、資訊揭露、法規遵循及風險管理。
永續資訊組	負責永續資訊蒐集、管理、揭露，協助資料整合與透明化。
氣候變遷組	評估氣候變遷風險與機會，推動減緩與調適措施，制定相關策略。
社會共融組	促進員工福祉、社區參與、社會公益與人權保障，推動多元共融及社會責任專案。



2.3 利害關係人溝通

重大主題	利害關係人溝通
風險 / 機會衝擊	風險： 資訊揭露不及時或不完整，可能導致投資人、員工、供應商等對公司決策產生疑慮，影響信任與合作。 機會： 提升產品體驗軟體能吸引用戶關注度。
政策承諾	定期檢視重大議題及回應利害關係人需求，完善溝通機制。
行動計畫	建置利害關係人關注度問卷、完成永續資訊管理作業
Y2024 年度績效	成立永續發展委員會，定期檢視重大議題及回應利害關係人，完成永續資訊管理作業，建置利害關係人關注度問卷、利害關係人問卷回收比率達 19%
管理目標 (短期 Y2025)	利害關係人問卷回收比率達 25%
管理目標 (中期 Y2028)	利害關係人問卷回收比率達 30%
管理目標 (長期 Y2035)	利害關係人問卷回收比率達 35%

2.3.1 鑑別利害關係人與利害關係人溝通成果

鑑別依據與原則：本公司依據GRI準則與AA1000 SES利害關係人議合標準，結合「責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力」五大原則，並參考產業特性與公司營運實際，定期鑑別與公司永續發展高度關聯的利害關係人。

鑑別程序與對象：2024年度由永續發展委員會召集跨部門小組，依據各單位實際業務接觸、問卷調查、營運影響力及外部趨勢，經討論後鑑別出五大類核心利害關係人，分別為：股東、顧客、員工、供應商以及社區。

溝通機制與回應方式：為確保溝通成效，針對不同類別利害關係人設置多元溝通管道（如股東大會、客戶服務專線、員工意見箱、供應商管理系統、社區活動等），並由專責窗口負責回應與追蹤。

ESG管理整合：各類利害關係人之溝通議題、回應方式及年度成果，均納入ESG管理機制

類別	敘述	對公司的意義	主要溝通議題	主要溝通窗口
股東	股東、銀行、投資人	維護股東權益、資訊透明、保障投資人權益	- 永續經營策略 - 經營績效 - 資通安全	股務、發言人
顧客	國外客戶、國內客戶	提升滿意度、穩定長期合作、強化市場競爭力	- 產品品質 - 顧客經營管理	業務部
員工	本籍員工、外籍員工、工讀生	人才發展與關懷、提升向心力與競爭力	- 勞雇關係 - 資通安全 - 經營績效	行政部、業務部
供應商	供應商、承攬商、外包商、仲介等	建立永續供應鏈、提升品質與風險控管	- 服務創新 - 利害關係人溝通 - 產品行銷發展	資材部
社區	公司所在地理區域、非營利組織、學術單位、銀行等	在地共融、社會回饋、提升企業形象	利害關係人溝通	行政部

利害關係人議合頻率：從被動到主動溝通



一、溝通管道與頻率

以下針對5類利害關係人其溝通管道、溝通頻率分別列示如下：

股東/ 投資人

溝通管道

股東大會、法說會、公司網站投資人專區、發言人股務代理部、公開資訊觀測站

溝通頻率

每年定期召開一次股東常會，董事會每季至少召開一次，每年至少二次法說會，及重大訊息即時公告。

其他：設有股東建議、疑義、糾紛及訴訟事宜處理程序

顧客

溝通管道

客戶服務專線、業務部專責窗口、官方網站、社群媒體、客戶滿意度問卷、展覽/研討會/用戶大會

溝通頻率

全年持續受理，定期舉辦大型用戶活動與線上/實體課程，年度發送客戶滿意度問卷

員工

溝通管道

勞資會議、福委會會議、部門會議、教育訓練、員工關懷訪談、意見反映及申訴中立平台

溝通頻率

每季召開勞資及福委會會議、每週/每月/年度部門會議、全年不定期舉辦座談與訓練、中立平台可隨時反映問題及尋求協助

供應商

溝通管道：

PM、資材部、Email/電話聯繫

溝通頻率：

重大議題即時聯繫，日常合作持續溝通

社區/ 公益團體

溝通管道：

社區活動、公益合作、公司網站、專責窗口

溝通頻率：

不定期參與或舉辦社區及公益活動

二、溝通成果

• 重大議題鑑別與回應

- 2024 年由永續發展委員會跨部門小組，依問卷調查及外部趨勢，鑑別出五大類利害關係人，並彙整出 26 項永續重大議題，納入 ESG 管理機制，統計回收率約 19%，並依問卷結果調整永續策略與行動。

• 客戶滿意度關注

- 客戶滿意度問卷覆蓋率達 80%，分數平均 80 分，售後維護專員北中南配置達 25 位，持續優化服務流程。
- 透過線上直播課程、技術支援、社群媒體推廣，提升客戶對產品與服務的認知與滿意度。

• 員工關懷與溝通

- 定期舉辦勞資會議，保障員工權益，建立多元溝通管道，健康檢查率 100%。
- 匿名申訴機制，全年持續受理並即時回應。

• 供應商管理與合作

- 重大議題如誠信經營、法規遵循、資安管理等，均與供應商溝通並納入合約條款。

• 資訊公開與透明

- 公司網站設有「利害關係人專區」，公開聯絡方式與重大議題回應，並定期更新永續報告書與年報，提升資訊透明度。

• 社區公益參與

- 積極參與地方公益活動，如花蓮震災振興、社區關懷等，推動在地永續行動（詳參見第 6 章社會共融）。

2.3.2 決定重大主題的流程

一、整理永續議題與了解組織脈絡 (GRI 3-1)

本公司依循GRI 3重大主題2021指引 (GRI 3-1, 3-2, 3-3)，並參考AA1000當責性四大原則 (重大性、包容性、回應性、衝擊性)，由永續發展委員會統籌推動議題鑑別流程。首先，盤點公司在經濟、環境、社會三大面向的永續議題，考量產業特性、營運布局、國內外永續趨勢與法規要求，最終彙整出26項永續議題 (涵蓋5個環境、5個社會、16個治理面向)，建立議題清單，作為後續重大性分析的基礎。本階段亦審視組織的營運模式、價值鏈、利害關係人結構及外部環境變動，確保議題盤點能全面反映公司實際營運脈絡與未來發展方向，並為重大主題鑑別、衝擊評估及管理策略設定奠定堅實基礎 (GRI 3-1)。

編號	類別	議題
1	G	永續經營策略
2	G	風險管理
3	G	利害關係人溝通
4	G	公司治理
5	G	經營績效
6	G	誠信經營
7	G	符合法令規範
8	G	申訴與檢舉
9	G	服務創新
10	G	營運持續
11	G	產品行銷發展
12	G	產品品質管理
13	G	供應鏈管理

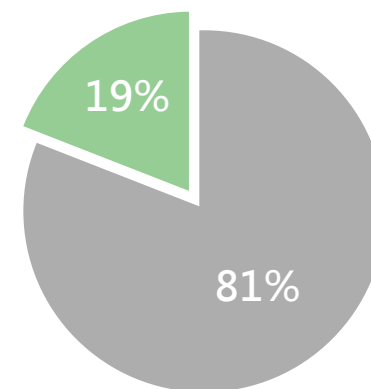
編號	類別	議題
14	S	勞僱 / 勞資關係
15	S	人才管理
16	S	人權平等
17	S	職業安全衛生
18	E	排放與污染管理
19	E	廢棄物處理與再利用
20	E	能源管理
21	E	氣候變遷
22	E	環境保護
23	G	資通安全
24	G	客戶隱私
25	S	社會參與
26	G	顧客經營管理

二、蒐集利害關係人意見 (關注度問卷)

本公司於2024年度針對五大核心利害關係人 (股東、顧客、員工、供應商、社區) 發放永續議題關注度問卷，共寄發692份，回收132份，回函比率為19%。問卷內容涵蓋上述主要永續議題，系統性蒐集各利害關係人對各項議題之關注程度及建議，作為議題排序與決策的重要依據。

蒐集利害關係人意見 (關注度問卷)

共寄發692 份，回收132份
回函比率為19%



三、雙重重大性分析 (鑑別衝擊並評估顯著性)

依據問卷回饋及內部專業判斷，由永續發展委員會組成跨部門小組，召開高階主管會議，從雙重重大性視角進行評估：

對公司營運的影響：

評估各議題對公司財務績效、營運風險、法規遵循、技術創新等內部衝擊。

對利害關係人的影響：

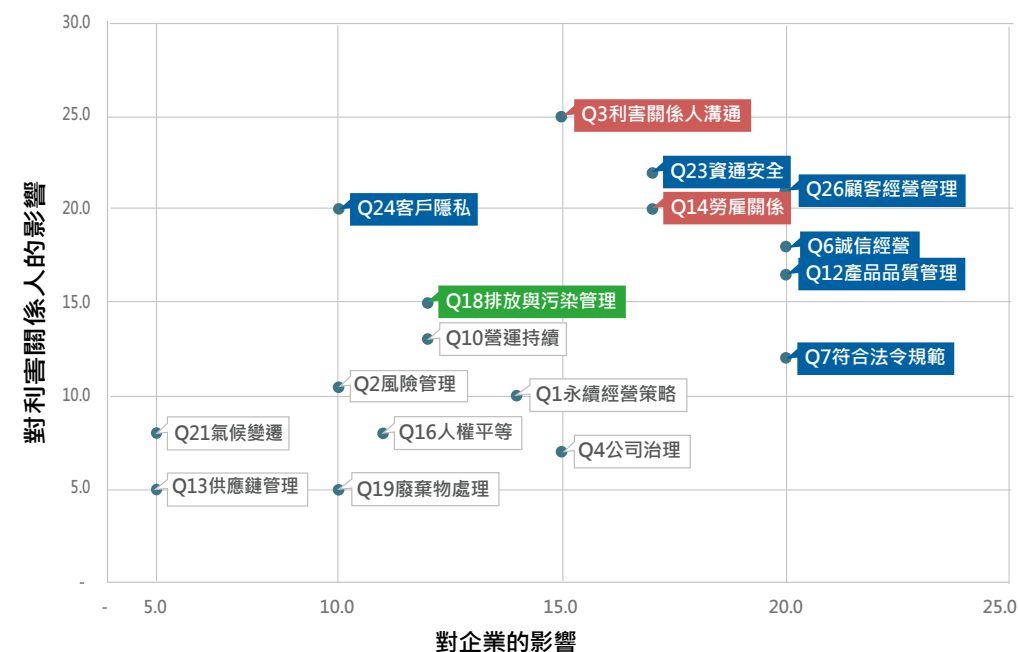
綜合問卷分數，分析議題對利害關係人的實質或潛在衝擊。針對每一項永續議題分別就企業營運與利害關係人衝擊以雙軸的面向在風險發生機率與衝擊程度給予1分~5分的量化評估，亦即對企業營運影響的整體衝擊分數最低為1分，最高為25分，同理，對利害關係人的整體衝擊分數最低為1分，最高為25分。最終以矩陣交叉分析，篩選出同時對公司及利害關係人具高度影響的重大主題

重要性 排序	(題號)關注度	對企業的 衝擊	對利害關係人的 衝擊	總衝擊
1	Q26 顧客經營管理	20.0	21.0	420
2	Q3 利害關係人溝通	15.0	25.0	375
3	Q23 資通安全	17.0	22.0	374
4	Q6 誠信經營	20.0	18.0	360
5	Q14 勞雇關係	17.0	20.0	340
6	Q12 產品品質管理	20.0	16.5	330
7	Q7 符合法令規範	20.0	12.0	240
8	Q24 客戶隱私	10.0	20.0	200
9	Q18 排放與污染管理	12.0	15.0	180
10	Q10 營運持續	12.0	13.0	156
11	Q1 永續經營策略	14.0	10.0	140
12	Q2 風險管理	10.0	10.5	105
13	Q4 公司治理	15.0	7.0	105
14	Q16 人權平等	11.0	8.0	88
15	Q19 廢棄物處理	10.0	5.0	50
16	Q13 供應鏈管理	5.0	5.0	25
17	Q21 氣候變遷	5.0	8.0	40

四、排定衝擊優先順序與確認重大主題

根據雙重重大性分析結果 (GRI 3-2)，本公司將各項永續議題依對公司營運與利害關係人之影響程度排序，得出9項重大主題，每項主題均指定主要窗口，確保在短中長期策略溝通上面符合管理與議合的成效。

風險矩陣圖



2.3.3 重大主題列表

彙整衝擊指數與利害關係人關注議題，以雙重重大性原則挑選出9項重大主題，包含：

Q26 顧客經營管理	Q6 誠信經營	Q7 符合法令規範
Q3 利害關係人溝通	Q14 勞雇關係	Q24 客戶隱私
Q23 資通安全	Q12 產品品質管理	Q18 能源管理

2.3.4 重大主題列表與管理

針對已確認的九項重大主題（GRI 3-3），本公司制定短中長期管理目標與年度績效指標，並由各責任單位負責執行與追蹤。所有重大主題的管理方針、目標、年度績效及未來規劃，均彙整於年度ESG報告書與公司官網公開揭露，接受利害關係人監督。此外，公司每年定期檢討重大主題鑑別流程與管理成效，持續優化議題管理，確保回應外部趨勢與利害關係人期待（GRI 3-3）。

重大主題	類別	項目	Y2024 年度實際績效	Y2025 短期目標	Y2028 年度中期目標	Y2035 年度長期目標
Q26 顧客經營管理	S	客戶滿意度問卷涵蓋率	80%	85%	90%	95%
		客戶滿意度問卷分數	80%	85%	85%	85%
		售後維護專員北中南配置	25 位	增加 5 %	增加 5 %	增加 5 %
Q14 勞雇關係	S	關鍵人才留任率	>88%	>90%	>90%	>95%
		平均服務年資較去年成長	>38%	>40%	>45%	>50%
		台灣區健檢率	100%	100%	100%	100%
Q3 利害關係人溝通	S	利害關係人問卷回收比率達	19%	25%	30%	35%
		其他	- 成立永續發展委員會 - 建立永續資訊管理作業	- 完成員工滿意度問卷 - 永續資訊建置於公司官網	- 公司治理評鑑 - 成效達年度 KPI	- 公司治理評鑑 - 成效達年度 KPI
Q23 資訊安全管理	G	零重大資安事件	100%	100%	100%	100%
		資安講習與訓練	新人資安講習完訓率 100%	資安重大事件 / 訊息宣導	釣魚郵件演練點擊率 < 10%	釣魚郵件演練點擊率 < 10%
		其他	定期備份遠端工作資料至雲端	- 安裝防毒軟體 - 通過資安檢測	- 規劃導入 ISO 27001 - 導入 EDR 機制	跨地備份恢復率 95%
Q6 誠信經營	G	員工誠信訓練完成率	納入新進人員訓練	95%	98%	100%
		重大貪腐事件	0 次	0 次	0 次	0 次
		其他	- 制訂誠信經營守則 - 設立檢舉專線與檢舉信箱	- 制定保密與檢舉人作業程序 - 網頁建置誠信經營專區 - 誠信經營守則簽署率 100%	與供應商、承攬商簽署誠信承諾書	建置董事績效外部專業評鑑
Q12 產品品質管理	G	客訴案件結案率	> 85%	> 87 %	>90%	100%
		其他	- 配合辦理各項產品新功能發表 - 設置產品專責 PM 管理追蹤 - 未發生重大品質事故	依循 ISO 9001 的精神訂定“供應商管理辦法”優化檢測程序處理效率	- 全面數位化品質管理追蹤與稽核 - 提升代理產品數量 5% 以上	- 建立智慧化品質管理系統 - 追求產品零缺陷與客訴零抱怨
Q7 符合法令規範	G	公司治理評鑑	規劃主管 2 小時培訓	分數成長 5%	分數成長 3%	分數成長 3%
		其他	- 如期出具 ESG 報告書 - 完成永續資訊管理作業	- 永續資訊管理作業納入稽核計畫 - 制定永續相關風險管理辦法	- 母公司溫室氣體確信作業 - 董事薪酬與永續績效連結	合併溫室氣體確信作業
Q24 客戶隱私	G	CRM 系統	系統升級一次	持續優化	持續升級	持續升級
		客戶資料	權限維護 100% 覆蓋	- 持續落實分級權限 - 稽核作業零缺失	保護政策定期檢討與優化	落實與限制管理權限
		員工資安文化與教育	完成 100% 保密訓練	資安訓練達 100%	保密協定簽署率 100%	持續推動
		其他	無重大資料外洩事件	無重大資料外洩事件	- 資安機制持續升級 - 無重大資料外洩事件	- 建立自動化資料保護監控系統 - 持續維持高標準資料保護
Q18 排放與汙染管理	E	節電設備 (ESCO)	台北總公司完成	研擬全台公司安裝計畫	全台分公司安裝	節電設備更新
		溫室氣體盤查報告書	集團合併範疇 1.2	著手規劃範疇 3	集團通過查證	集團通過查證
		電子化程度 (紙本合約 / 產品型錄)	5%/10%	10%/30%	30%/40%	50%/50%
		其他 (節電措施)	午休關燈 1 小時	全面更換為 LED 燈具 / 午休關燈 1 小時 /uber 簽約		

重大主題對於價值鏈的衝擊：

企業在推動永續經營過程中，重大主題於價值鏈不同環節所產生的實質或潛在衝擊程度各異。為回應GRI 3-3要求，本公司依據2024年重大主題鑑別結果，系統性評估各主題對上游（供應商/原料）、中游（公司內部營運/製造）、下游（客戶/市場/社區）之影響，並以「」數量分級表示其重要性（ 為高度衝擊， 為中度衝擊， 為低度衝擊），有助於聚焦資源管理重點，提升整體價值鏈的永續韌性與競爭力(GRI 3-3)。

重大主題（題號 / 中文）	上游（供應商 / 原料）	中游（公司內部營運 / 製造）	下游（客戶 / 市場 / 社區）	關鍵衝擊說明
Q26 顧客經營管理		 	  	客戶滿意、售後服務、品牌價值、長期合作
Q3 利害關係人溝通	 	  	 	多元溝通管道、議題回應、信任建立
Q23 資通安全		  	 	資訊安全防護、資料保護、客戶信任
Q6 誠信經營	 	  	 	反貪腐、誠信文化、合規經營
Q14 勞雇關係		  		員工權益、勞資溝通、職安健康
Q12 產品品質管理	 	  	 	供應商品質、流程控管、客戶品質認證
Q7 符合法令規範	 	  	 	法規遵循、內控管理、產業規範
Q24 客戶隱私		 	  	個資保護、隱私權管理、客戶信賴
Q18 排放與污染管理	 	  		廢棄物、污染防治、符合法規、環境永續

03

多元化產品布局

3.1 產品品質與責任 22

3.2 產品創新與研發 27

3.3 客戶關係管理 29

3.4 客戶隱私保護 31



3.1 產品品質與責任

重大主題	產品品質與責任
風險 / 機會衝擊	風險： 產品品質問題導致客戶對我方求償營業損失及品牌信任受損； 機會： 持續加強與代理產品供應商密切配合，優化品質並強化市場競爭力與客戶黏著度
政策承諾	標準推動品質管理，強化全品管流程、驗證與追蹤，確保產品品質穩定與合規
行動計畫	強化與所代理的供應商密切配合，導入供應商管理作業流程，設專責 PM 追蹤產品銷售情形，定期檢討並優化品質管理流程
2024 年度績效	- 配合原廠辦理各項產品新功能發表 - 設置產品專責 PM 管理追蹤 - 未發生重大品質事故
管理目標 (短期 Y2025)	依循 ISO 9001 的精神訂定“供應商管理辦法”優化檢測程序，處理效率
管理目標 (中期 Y2028)	- 全面數位化品質管理追蹤與稽核 - 提升代理產品數量 5% 以上 - 客訴案件結案率達 90% 以上
管理目標 (長期 Y2035)	- 建立智慧化品質管理系統 - 追求產品零缺陷與客訴零抱怨 - 客訴案件結案率達 100%
利害關係人溝通	定期與客戶溝通品質政策與年度績效，主動回應客戶反饋，將客戶意見納入品質改善循環，增進信任與合作關係

本公司高度重視每一筆訂單的產品品質，堅持嚴格的品質管控與完善的客戶服務，深獲客戶信賴。我們以「提供具競爭力、符合業界趨勢的產品及顧問式服務」為核心銷售目標，並將各項品質要求落實至相關部門，確保所有產品皆符合品質規範。在產品銷售的每一個環節 - 從業務接洽、採購下單、產品檢驗、出貨至客戶端 - 本公司均進行嚴謹的合規管理。報價單明確標示設備產品規格、軟體內建功能及所包含的服務內容，讓客戶能夠清楚瞭解產品細節，確保其採購需求獲得滿足。我們致力於提供準確、透明的產品與服務資訊，協助客戶/消費者做出明智的選擇。所有新購軟體與設備品項，均於公司內部系統完整標示，包括品號、品名、產品規格等資訊，方便業務同仁查詢與參考。針對新購產品，所提供的報價單與產品規格單皆附有詳細說明，協助客戶做出正確決策。至於維護合約，因屬展延保固性質，故無特別標示內容。

本公司重視合規性，並持續優化內部管理系統與作業流程，以確保營運效率與服務品質。針對原廠採購的QC（品質檢驗）流程，軟體（SW）產品因性質特殊不適用全檢，硬體（HW）產品則採取全面檢驗，確保交付產品皆達到最高品質標準。公司主力銷售產品分為軟體與設備兩大類，並依據不同產品特性，制定相應的QC檢驗流程，詳述如下：

本公司採買之設備機器採用全面檢測機制，所有設備通過完整的檢視程序後方能入庫、出貨，流程與說明如下：



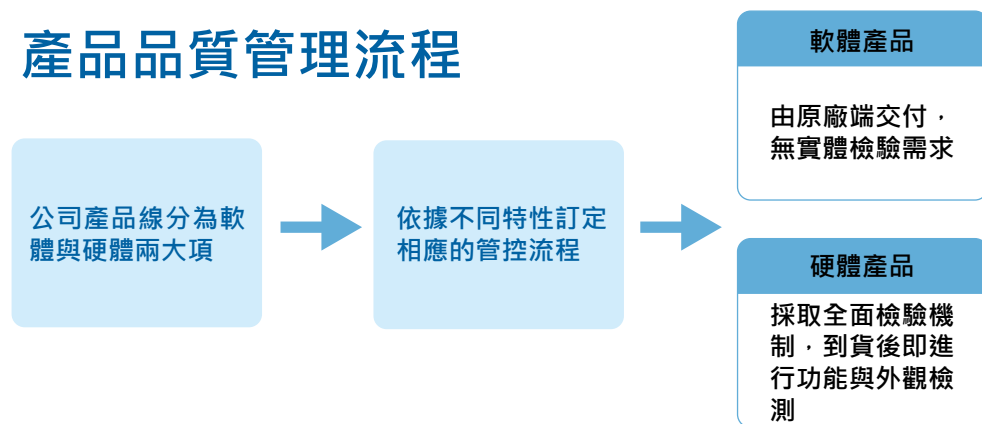
在數位轉型與產業升級浪潮下，產品品質與責任（GRI 416-1, 417-1, 417-2）已成為實威國際永續經營的核心主題之一。公司秉持「品質為本、客戶至上」的理念，將品質管理融入企業文化與日常營運，並參酌ISO 9001品質管理系統，確保所有產品與服務皆符合國際標準與客戶期待。

產品品質管理流程

公司產品線分為軟體與設備兩大類，依據不同特性訂定相應的品質管控流程：

- **軟體產品**：由原廠雲端交付，無實體檢驗需求，但公司仍強調資訊透明與合規（GRI 417-1），於內部系統完整標示品號、品名、規格，並於報價單、產品規格單明確揭露，協助客戶做出明智選擇。維護合約屬展延保固性質，相關內容於合約中明確載明，保障客戶權益。
- **硬體產品**：採取全面檢驗機制，工程部門於到貨後即進行功能與外觀檢測，並出具驗機報告，確保產品符合標準（GRI 416-1）。合格產品經倉管入庫後，業務與工程同仁共同完成出貨與安裝，現場張貼保固標籤，落實產品責任與售後追蹤。所有硬體產品依政府法規標示元件成分、產地與檢驗合格證明，2024 年度未發生任何違反產品標示或行銷傳播法規之事件（GRI 417-2）。

產品品質管理流程



客訴與技術支援流程

實威國際建立客訴處理與技術支援 SOP 涵蓋 CAD、CAE、PDM 等主要產品線，其相關客訴案件統計，以 2024 年為例，CAD 軟體技術支援件數達 12,675 件，客訴 13 件，結案 11 件；CAE 軟體技術支援 520 件，客訴 7 件，結案 5 件；設備技術支援 99 件，客訴 1 件，已全數結案；PDM 技術支援 350 件，客訴 2 件，結案 1 件。整體而言，2024 年技術支援總件數達 13,644 件，客訴 23 件，結案 18 件（GRI 416-2）。

所有客訴案件均由專責人員即時追蹤，並定期檢討改善，公司亦持續強化技術支援團隊能力，提供線上、電話、現場等多元服務管道，確保客戶問題能即時獲得解決，進一步提升客戶滿意度與服務品質。

分類	年份	技術支援件數	客訴件數	客訴結案件數	客訴率	客訴結案率
CAD 軟體	Y2023	13040	14	12	0.1%	85%
	Y2024	12675	13	11	0.1%	84%
CAE 軟體	Y2023	475	11	9	2.3%	81%
	Y2024	520	7	5	1.3%	71%
PDM	Y2023	215	2	0	1%	0%
	Y2024	350	2	1	0.6%	50%
設備事業部	Y2023	106	-	-	0	100%
	Y2024	99	1	1	1%	100%
總數	Y2023	13836	27	21	0.2%	77%
	Y2024	13644	23	18	0.16%	78%

CAE 客訴處理流程

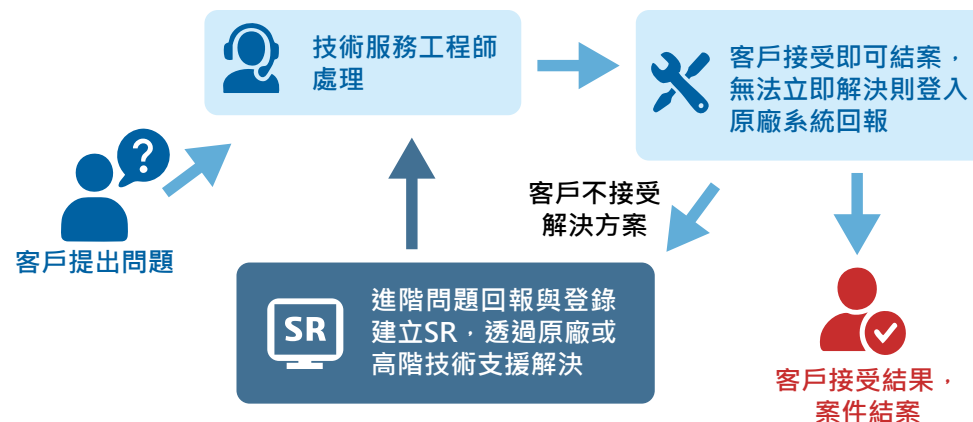
- 1. 客戶問題登錄與反饋 (Service Request) :** 維護內客戶遇到問題向實威 CAE 技術支持反應時，若測試確實可再現會先將問題登錄至 3DE 系統並建立 SR (Service Request)。這個步驟確保所有客訴都被正式記錄，並進入處理流程。
- 2. 原廠驗證與轉單 (Software Performance Request) :** 原廠 CAE 技術客服團隊收到 SR 後，會再次先進行驗證如果再現性無誤會將案件由 3DE 系統轉為 SPR (Software Performance Request) 並通知研發單位處理。
- 3. 研發處理與結案 (Request Close) :** 原廠研發團隊針對 SPR 進行處理若問題得到解決後會由 3DE 系統通知實威 CAE 並告知發布修正版次資訊正式結案，若超過現行軟體核心可求解範圍會以持續改善通知處理。

CAE 客訴處理流程



CAD客訴處理流程

- 1. 客戶提出問題 :** 客戶可透過電話 (0800 專線) 或 Email 聯繫，說明遇到的技術問題或需求，並由專人記錄相關資訊。
- 2. 技術服務工程師處理 :** 收到客訴後，軟體技術服務工程師會主動聯繫客戶，進行問題確認與初步分析，並協助排除一般性問題。
- 3. 進階問題回報與登錄 :** 若現場無法立即解決，工程師會將問題登錄於 3DE 系統，建立 SR (Service Request)，並將相關資訊回報給原廠或更高階技術團隊。
- 4. 原廠或高階技術支援 :** 原廠或高階技術團隊針對 SR 進行深入分析與處理，必要時協助排查軟體缺陷或提供修正版次。
- 5. 處理結果回覆客戶 :** 問題解決後，會以電話或 Email 方式通知客戶，說明處理結果與後續建議，並確認客戶是否滿意。
- 6. 客戶接受結果，案件結案 :** 當客戶確認問題已解決且滿意處理結果時，案件正式結案，並將處理紀錄存檔以利未來追蹤與知識管理。



PDM客訴處理流程

1.客訴來源與初步分類

客訴來源包括 0800 電話專線、0800 E-Mail 服務專線、軟體監控回報，以及客戶直接向 PDM 顧問反映問題。收到客訴後，首先由 PDM 顧問進行問題分析，判斷屬於 CAD 還是 PDM 範疇。

2.問題分流與初步處理

- 若為 CAD 問題，轉由 CAD 工程師處理。
- 若為 PDM 問題，當 PDM 顧問分析後，若能即時解決，則由負責顧問直接處理，並以電話、E-Mail 或遠端協助回覆客戶。

3.升級處理與系統登錄

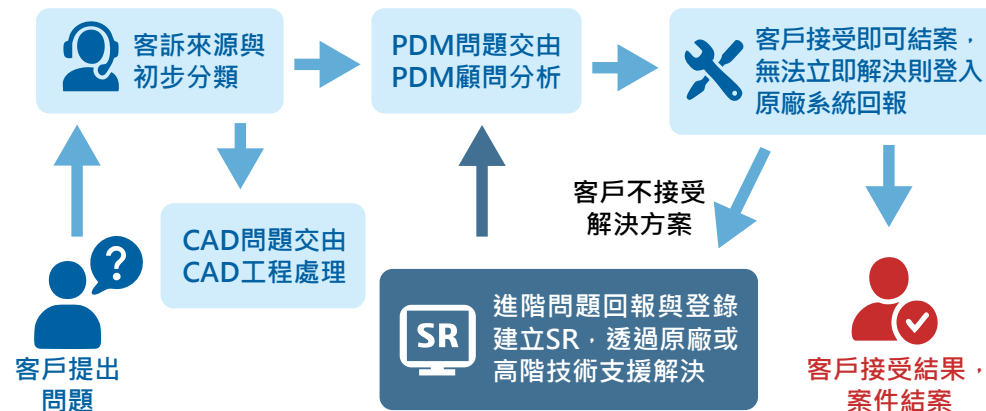
若 PDM 顧問無法立即解決，則需將問題登錄於 3DE 問題反饋平台，提交技術支援，並提報 SR（服務請求）或 BR（缺陷 / 需求研發處理案件），由技術工程師或原廠協助深入處理。

4.客戶確認與結案

- 若客戶接受解決方案，案件結案。
- 若客戶不接受解決方案，則需提交主管確認客訴案件，進行進一步溝通與協調。

5.全程追蹤與資料存檔

每一處理階段都有明確記錄，並可供查詢追蹤，確保處理流程透明。結案後，相關資料歸檔，作為未來知識管理與類似問題的參考依據。



產品召回與風險管理

為保障消費者權益與企業誠信，實威國際設有明確的產品召回與退換貨機制。當發現產品存在安全或重大品質風險時，能迅速啟動應變程序，主動通知受影響客戶，並協助其完成退換貨或維修處理（GRI 416-1, 416-2）。2024年度未發生任何需召回之重大事件，展現公司對產品責任的高度承諾。

持續改善與創新

公司每年定期檢討品質績效指標，包括產品不良率、客戶投訴率、交期達成率等，並將其納入年度績效考核（GRI 416-2）。2024年，產品不良率持續下降，客戶滿意度提升，未發生重大產品安全事件。實威國際將持續推動數位化品質管理，強化雲端協同設計、數位驗證與產品生命週期管理（PLM），提升整體品質與服務效率（GRI 416-1, 103-2）。

產品資訊標示與合規

所有產品資訊均於內部系統完整標示，包括品號、品名、規格等，並於報價單、產品規格單明確揭露，協助客戶做出明智選擇（GRI 417-1）。硬體產品依政府法規標示元件成分、產地與檢驗合格證明，2024年度未發生任何違反產品標示或行銷傳播法規之事件（GRI 417-2, 417-3, 416-2, 418-1）。

創新與研發投入

隨著全球疫情消退與產業環境快速變遷，實威國際積極聚焦於數位雙生（Digital Twin）、數據管理與智能自動化等領域，推動設計到製造的全方位解決方案。以達梭3DEXPERIENCE雲端平台為核心，協助客戶從傳統桌面設計逐步轉型至雲端協同設計，並建立SaaS營運模式，提升設計流程彈性與全球協作能力。2024年，超過八成技術業務人力已轉向雲端產品線，並加強數位化培訓與客戶技術輔導，協助產業升級（GRI 103-2）。

在數位驗證與虛擬模擬方面，公司具備專業CAE團隊，運用SOLIDWORKS Simulation與3DEXPERIENCE Simulia等高階分析工具，提供結構、材料、流體、電磁等多元模擬服務。推動「模型定義生產」（Model Based Definition, MBD），協助客戶以3D模型取代傳統2D圖面，縮短產品開發週期並提升設計精度（GRI 103-2）。針對產品資料管理，公司整合SOLIDWORKS PDM / Manage與Enovia PLM系統，實現設計、製造、供應鏈等全流程數據串流與控管。單一資料源的建立不僅提升企業營運效率，更強化資訊安全與合規性，支援ISO 27001等國際資安標準，保障客戶資料隱私（GRI 418-1）。

機電設計協同一體化是公司另一創新重點。透過整合機械與電氣設計平台，結合SOLIDWORKS CAM加工路徑自動化，提升設計到製造的流程效率與品質，並促進材料清單（BOM）自動生成，降低人為錯誤與生產成本（GRI 103-2）。

此外，公司亦積極推動智慧製造與自動化，代理達梭DelmiaWorks ERP / MES系統，協助客戶串接設計數據與生產資源，實現智慧工廠目標。2024年已成功導入多家標竿企業，顯著提升產能利用率與成本控管能力（GRI 201-1）。

客戶溝通與滿意度管理

實威國際高度重視利害關係人溝通，每年定期進行客戶滿意度調查，2024年度問卷涵蓋率達80%，平均分數80分，並根據回饋持續優化服務流程（GRI 416-2, 418-1）。公司依客戶規模提供分級服務，從標準到超值層級，確保每位客戶都能獲得最適切的專業支援。所有回饋都經過系統性整理，形成報告，作為

內部流程優化及服務升級的重要依據，提升整體服務品質與客戶黏著度（GRI 416-2）。

合規與資訊揭露

公司持續關注並遵守產品安全、品質管理、資訊標示等相關法規，並主動揭露品質政策、管理措施與年度績效（GRI 2-27, 417-1, 417-2, 418-1）。2024年度未發生任何因產品不合法規而遭罰事件，亦無重大品質爭議案件，展現誠信經營精神（GRI 416-2, 417-2）。

供應鏈品質管理

針對供應商管理，公司依GRI 2-6、308-1、414-1等要求，嚴格篩選供應商，要求其符合環保、品質及社會責任標準。所有原材料與零組件均需通過入廠檢驗，並建立追蹤機制以便快速回溯。公司定期對主要供應商實施品質與社會責任評鑑，並納入合約條款，確保供應鏈品質與合規性。

目標與展望

短期內，公司持續以ISO 9001品質管理流程為精神，降低產品不良率，提升客戶滿意度；中期目標聚焦於數位化品質管理與服務創新，長期則以零客訴、零重大品質事件為願景，打造高信賴度的品牌形象（GRI 416-2, 417-2, 103-2）。

3.2 產品創新與研發

全球疫情後，產業加速數位轉型，工業 4.0 透過數位化建構研發製造系統。台灣推動生產力 4.0，強化數位化經濟基礎。實威國際看準數位雙生與數據管理趨勢，以達梭的 3D 體驗平台 (3D Experience) 為方向，產品從桌面工具轉移至雲端平台，實現全球化協同設計。為助客戶轉型升級，實威建立設計、驗證、製造、管理解決方案，目標協同設計、轉型輔導與設計工具方法改變。

1. 雲端設計系統 3DEXPERIENCE Platform

設計軟體趨勢從桌面轉向雲端平台。因環境變遷、供應鏈重組，協同設計需求提升。實威國際疫情期間推廣雲端，新增 3DEXPERIENCE 雲端設計平台。該平台為達梭打造，透過雲端提供協同設計環境，功能廣泛。實威逾 80% 人力轉移至雲端產品，助客戶轉移至 SaaS 模式。轉型關鍵工作為產品展示、使用輔導及資料轉換。推廣挑戰在於教育客戶信任及使用雲端。平台含 3D 建模、設計審核與資料管理，人員可依角色獲取應用程式。培訓著重觀念與體驗環境，提供網路教程。此革命性平台將普及，以社群建立無疆界雲端設計環境。



2. 數位驗證與虛擬模擬

3D 設計普及後，製造從 2D 圖轉換為依據模型定義 (MBD) 生產。3D 目標在於模擬真實產品樣貌，因此分析驗證的數位化與虛擬模擬成為 3D 設計首要目標。實威國際設有獨立專業 CAE 部門。使用 SOLIDWORKS Simulation 等工具進行產品結構、材料、運動等數位分析。分析領域廣泛。另提供達梭的 3DEXPERIENCE Simulia 與 Abaqus 高階分析軟體。



3. 從桌面型產品數據管理擴展至以產品生命週期管理為主 DS 3DEXPERIENCE Enovia 系統

實威持續鼓勵客戶使用 SOLIDWORKS PDM/Manage 系統管理傳統桌面設計資料。PDM/Manage 便於協同設計、傳送、編輯與重用，攜帶更多設計到製造資訊 (PMI)，大量產品數據由 PDM 管控供企業各部門應用。此平台下，設計資料可串接到 ERP、供應鏈、製程等，成為真正的產品生命週期管理系統 (PLM)。SOLIDWORKS Manage 涵蓋專案、物料、流程及商業資訊看板，可整合 PDM 精確應用設計資料。針對中大型客戶 PLM 需求，代理達梭的 Enovia PLM 產品。Enovia 基於 3DEXPERIENCE 平台，使用雲端介面，以單一資料源貫穿企業所有業務流程。



4. 機電設計協同一體化

目前協同設計工具一體化中，最成熟且受重視的是機電設計整合與製造一體化。機電一體化結合機械 (ME) 與電氣 (EE) 設計，將機構 3D 成效展現於線路設計，強化視覺化，並整合製造端最需掌控的材料清單 (BOM) 生成。將電氣部門納入使用 3D 工具。面向製造為目標導向的設計流程已是世界潮流。品質管理工具 Inspection 搭配標示製造資訊 (尺寸、公差) 的 MBD 模型格式，讓 3D 模型直接導入製造。整合自動生成加工路徑的 CAM 工具 (如 SOLIDWORKS CAM)，串聯設計到製造，提高速度與品質。



5. 生產製造企業資源規劃 ERP/MES

客戶在生產製造上著重資料管理與成本計算兩大自動化領域。對生產成本系統與製造執行系統 (MES) 的需求增加。承襲面向模型 (Modelling Base) 的產品製造資訊建立趨勢。企業運用 ERP 自動化管理人、物、財等資源。實威代理達梭 DelmiaWorks 生產管理系統。期望整合產品與製造數據，助製造業客戶達成生產力 4.0 定義的智慧化彈性生產。



6. 3D 掃描與 3D 列印設備

2023 年實威設備銷售目標為智慧製造。為現有 3D 設計客戶開發 3D 逆向設計與驗證市場，提供模型重建、尺寸採集與比對檢測方案。逆向掃描在品質檢驗與製程改善普及。提供工業級固定式及手提式高精度掃描器。開啟逆向資料掃描代工服務。在 3D 列印設備方面，代理 Markforged (碳纖維、Metal X 金屬)，推出大型 FX 20 (支持 Ultem 9085) 適用汽車航太軍工。2023 年代理 Formlabs 高 C/P 值雷射光固化 SLA/SLS 3D 列印機。包含辦公室適用 SLA 及使用尼龍粉末的 SLS Fuse 1 +30w(高強度、精度、速度、性價比高耗材)。導入 SLA/SLS 後，硬體產品線涵蓋粉末、樹脂、塑膠、複合材料、金屬，更為完整。



7. 自動化與智能化生產設備

生產自動化解決方案：代理 Universal Robot 的協作機器人並與 On Robot 夾爪整合銷售。協作機器人是工業 4.0 產業升級中的重要角色，協助產線快速調整與客製化變異，取代高昂人力。機器人視覺系統：代理 MechMind 3D 工業相機 (具備 AI 人工智慧，判斷物件 3D 型態，調整抓取)。



MechMind 也可用於快速 3D 檢測與數量計算。實威具備協作機器人方案的客製化系統整合與製造能力。利用 3D 工具與 CAM，並可 3D 列印客製化夾治具零件。為製造業客戶提供自動化系統整合設備。

8. 數位化程度越高，提升數位轉型顧問需求

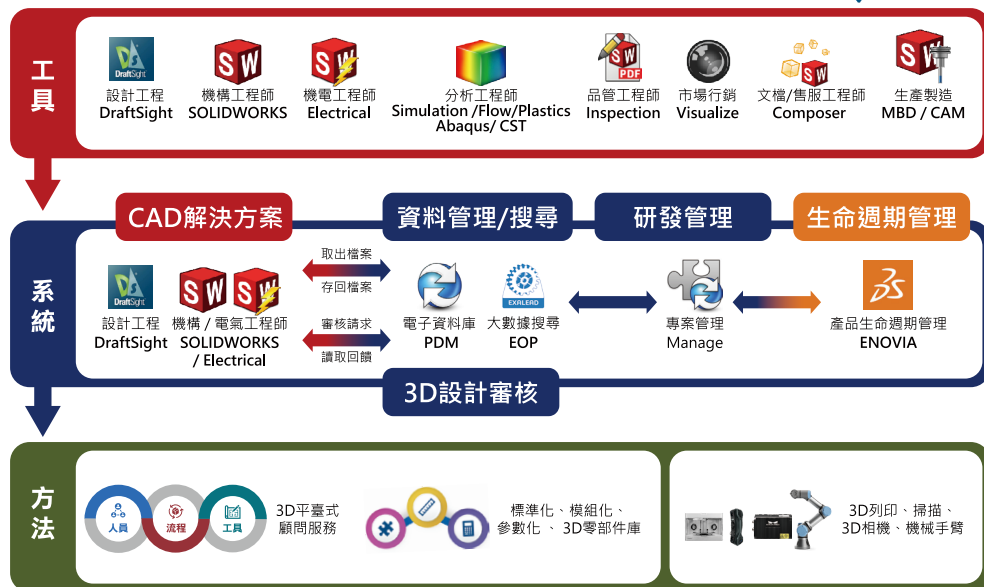
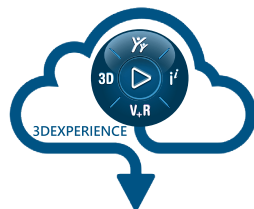
後疫情時代數位轉型是趨勢。數位化不等於數位轉型，轉型需建立系統平台管理數據。產業升級前需人員升級，培訓工具使用與流程專業度是關鍵。實威國際逾 25 年經驗，累積轉型經驗，具備顧問服務基礎，提供諮詢規劃。綜觀兩岸三地 CAD 市場，大陸需求趨於成熟，Non CAD 成熟期較短。公司加速提升大陸銷售與技術團隊佈局。台灣市場隨客戶需求多樣化，leveraging 經驗，研發客製化軟體插件，朝創新研發的顧問市場發展。

達梭系統 3D 數位化研發設計製造平臺



(圖一) 說明 SOLIDWORKS 與 Dassault Systèmes (達梭系統) 旗下各項設計、模擬、資料管理、製造等軟體工具的整合應用，資料可透過雲端平台進行協同設計與管理，涵蓋從設計、分析、製造到管理的完整流程。

實威國際 3D 數位化創新 研發設計製造平臺



(圖二) 以「工具 - 系統 - 方法」三層架構，說明實威國際 3D 數位化平台如何串聯設計工具（如 SOLIDWORKS、Simulation、Electrical、CAM 等）、資料與流程管理系統（如 PDM、Manage、ENOVIA），以及標準化、模組化、協同作業等方法，協助企業實現研發、管理、生產與生命週期管理的一體化數位轉型。

3.3 客戶關係管理

重大主題	客戶關係管理
風險 / 機會衝擊	風險： 客戶需求變動或服務未達預期影響滿意度與續約率 機會： 強化客戶服務與回饋機制，提升客戶黏著度與品牌信任
政策承諾	持續優化服務流程，積極回應客戶需求，確保資訊透明與溝通順暢
行動計畫	定期舉辦產品說明與教育訓練活動，主動蒐集並分析客戶意見與回饋
2024 年度績效	- 客戶滿意度問卷涵蓋率 80% - 客戶滿意度問卷分數 80% - 售後維護專員北中南配置到 25 位
管理目標 (短期 Y2025)	- 客戶滿意度問卷涵蓋率 85% - 客戶滿意度問卷分數 85% - 售後維護專員配置增加 5%
管理目標 (中期 Y2028)	- 客戶滿意度問卷涵蓋率 90% - 客戶滿意度問卷分數 85% - 售後維護專員配置每年增加 5%
管理目標 (長期 Y2035)	- 客戶滿意度問卷涵蓋率 95% - 客戶滿意度問卷分數 85% - 售後維護專員配置每年增加 5%
利害關係人溝通	透過問卷、定期會議及線上平台，與客戶保持雙向溝通，確保需求即時回應

實威國際主要專注於資訊服務領域，提供專業的軟體銷售、設計及技術支援服務，主要提升產品開發效益及人員能力，對環境的直接影響極為有限。實威國際所代理的部分硬體產品，均來自國內外知名大型製造商，這些產品皆依據台灣相關法規規定，明確標示產品元件成分、製造地區，並通過經濟部標準檢驗局的商品檢驗，合格率高達 100%，方能於國內市場銷售。

實威國際確保所有代理產品的資訊標示皆符合相關法律與標準，並與供應商保持密切合作，確保產品在健康、安全及環境影響方面，能滿足市場及客戶的期待。2024年度，實威國際未發生任何違反產品與服務資訊標示法規、行銷傳播相關法規，或產品與服務健康安全相關法規之事件。

實威國際在客戶關係管理方面，除了重視客戶滿意度與隱私保護，亦針對不同規模的客戶提供分級服務，確保每位客戶都能獲得最適切的專業支援與資源配置。公司將顧問服務分為三個層級：標準、專業與超值服務層級，根據客戶所購買的套數提供差異化服務內容。

服務層級	主要服務內容
標準服務層級	- 線上技術諮詢研討會 - 每 2 個月到府服務 - 線上問題 12 個工時內回覆處理 - 軟體監控服務、定期發送技術通訊電子刊 - 軟體版本升級評估建議
專業服務層級	- 線上與實體技術研討會 - 每個月到府服務 (每年到府服務 12 次) - 線上問題 8 個工時內回覆處理 - 軟體監控服務、定期發送技術通訊電子刊 - 軟體版本升級評估建議 - 客戶端人員優化課程培訓 - 計劃型技術輔導
超值服務層級	- 線上與實體技術研討會 - 每個月到府服務 (每年到府服務 15 次) - 線上問題 4 個工時內回覆處理 - 軟體監控服務、定期發送技術通訊電子刊 - 軟體版本升級評估建議 - 客戶端人員優化課程培訓 - 計劃型技術輔導或客製型技術輔導

客戶滿意度管理與回饋機制

實威國際持續透過定期問卷調查、專案開案與結案會議，主動蒐集客戶意見與建議。所有回饋都會經過系統性整理，形成報告，作為內部流程優化及服務升級的重要依據。這不僅有助於即時掌握客戶需求，也提升了整體服務品質。透過分級服務制度，搭配完善的滿意度管理與嚴謹的隱私保護政策，實威國際能夠精準回應不同客戶的需求，強化客戶黏著度，並持續提升企業在產業中的專業形象與競爭力。



3.4 客戶隱私保護

重大主題	客戶隱私保護
風險 / 機會衝擊	風險： 客戶資料外洩影響信任與商譽 機會： 強化資訊安全管理提升客戶信任與競爭力
政策承諾	持續優化客戶資料保護政策，確保資訊安全合規，並落實員工教育訓練
行動計畫	- 定期升級 CRM 系統防護，降低資料外洩風險 - 客戶資料專人分級權限管理 - 定期員工資安與保密訓練 - 客戶資料稽核與異常通報機制
2024 年度績效	- 完成 CRM 系統升級一次 - 客戶資料權限維護 100% 覆蓋 100% 員工完成保密訓練 - 無重大資料外洩事件
管理目標 (短期 Y2025)	- CRM 系統持續優化 - 客戶資料分級權限持續落實 - 員工資安訓練達 100% - 客戶資料稽核作業零缺失
管理目標 (中期 Y2028)	- CRM 系統與資安機制持續升級 - 客戶資料保護政策定期檢討與優化 - 保密協定簽署率 100% - 無重大資料外洩事件
管理目標 (長期 Y2035)	- 建立自動化資料保護監控系統 - 持續推動資安文化與教育 - 客戶資料管理權限落實與限制 - 持續維持高標準資料保護
利害關係人溝通	- 定期與客戶溝通資料保護政策 - 透過問卷及平台即時回應客戶隱私疑慮

隨著數位轉型與雲端應用日益普及，資訊安全與客戶隱私保護已成為企業營運不可或缺的核心議題。實威國際深知，客戶在選擇數位解決方案時，除了重視產品效能，更關注其個人與企業資料的安全性與隱密性。為此，實威國際依循國內外相關法規，建立完善的資訊安全管理制度，並持續強化內部稽核與控管機制，確保所有客戶資料在收集、處理與儲存過程中皆受到嚴格保護。公司高度重視客戶資料安全，採用嚴格的資料管理與存取權限控管，制定明確的隱私保護政策。所有客戶資訊僅用於服務與管理用途，並定期檢視與更新相關措施，確保資訊安全與客戶權益。我們相信，唯有將客戶隱私視為企業責任的一環，才能獲得客戶的長期信任與支持。實威國際邀集所有合作夥伴共同關注隱私權議題，從技術、管理到教育訓練多面向推動資料保護措施，並定期檢視制度成效，主動回應客戶對資訊安全的期待。未來，實威國際將持續以高標準自我要求，與客戶攜手迎向更安全、透明的數位前景。



04

公司治理

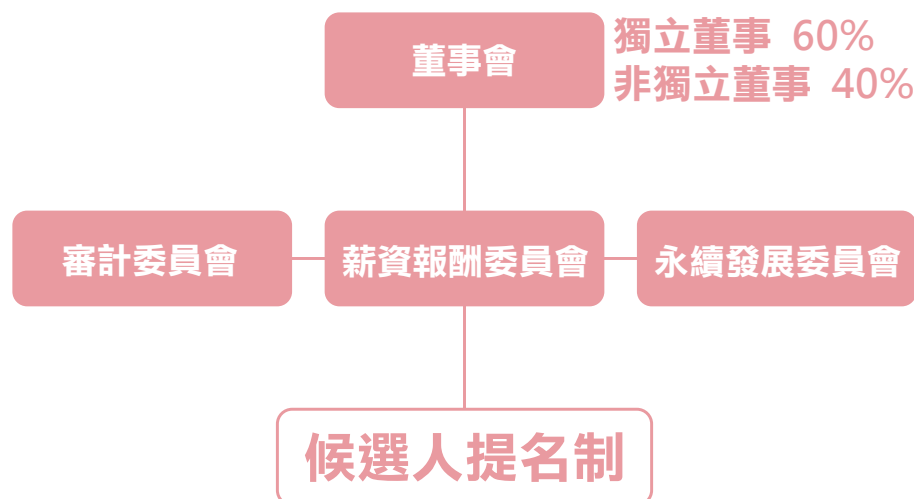
4.1 公司治理架構	33
4.2 誠信經營	34
4.3 薪酬政策	36
4.4 風險管理	36
4.5 內控內稽	38
4.6 資訊安全管理	39
4.7 稅務治理	41
4.8 法規遵循	42
4.9 供應商管理	43



4.1 公司治理架構

最高決策與治理單位之組織架構 (GRI 2-9, 2-10, 2-11)

實威國際之最高決策與治理單位為董事會，負責制定公司重大政策、監督營運及風險管理。董事會由五位成員組成，其中包含三位獨立董事（60%）、二位非獨立董事（40%），並設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，協助董事會履行監督、審查及永續發展相關職責。董事會成員提名採候選人提名制，經董事會審查資格後，提請股東會選舉，確保遴選過程之透明、公正與合理，並兼顧公司發展需求、多元性、獨立性及風險管理能力。



董事會專業性、多元性與獨立性 (GRI 2-11, 405-1)

• 專業性

董事會成員具備產業經營管理、財務會計、法律、國際市場等多元專業背景。獨立董事包括具備會計師、財務金融學者及法律專業背景者，非獨立董事則具備上市櫃公司經營管理與產業實務經驗。所有董事均依公司章程及公司治理實務守則第 20 條規範，具備執行職務所需之知識、技能與素養，並經嚴謹遴選程序產生。



• 多元性

本屆董事會成員年齡分布於 51 至 70 歲，男性 4 人、女性 1 人，性別比例達 80% 與 20%。董事會成員涵蓋營運判斷、經營管理、領導決策、產業知識、財務分析、危機處理、國際市場觀及法律等多元專業，落實多元化政策，促進董事會結構健全。

• 獨立性

獨立董事席次 3 名，達佔全數 60%，且董事間無配偶或二親等以內親屬關係，亦無證券交易法第 26 條之 3 所規定情事。獨立董事均符合相關法規獨立性要件，並定期評估其獨立性。

專業性



- 產業經營管理
- 財務會計
- 法律
- 國際市場
- 等多元專業背景

多元性



- 成員年齡: 51至70歲
- 男性4人、女性1人
- 性別比例: 80%與20%

獨立性



- 獨立董事席次3名，達佔全數60%
- 無個人親屬關係

功能性委員會運作 (GRI 2-9, 2-10)

董事會下設審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，分別負責財務監督、薪酬政策制定、永續發展推動等職責。各委員會組織規程經董事會核准，委員會運作透明，會議紀錄及決議請參閱年報紀錄。



董事會績效評估 (GRI 2-18)

公司訂有《董事會績效評估辦法》，每年執行一次內部自評，評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事、審計委員會及薪資報酬委員會。評估內容包括公司營運參與、決策品質、組成結構、選任進修、內部控制等面向。2024 年度自評結果董事會及成員均獲「優」等評價，整體運作完善，專業職能發揮良好，評估結果已提報董事會並對外揭露。



董事會進修與群體智識 (GRI 2-17)

本公司董事均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，持續進修，2024 年度董事進修總時數達 30 小時，課程涵蓋公司治理、永續發展、氣候變遷、產業趨勢等主題，確保董事會專業知識與時俱進。

利益衝突揭露與管理 (GRI 2-15, 2-24)

公司訂有《誠信經營守則》及《防範內線交易管理作業程序》，明定董事、經理人及相關人員於董事會審議涉及自身或代表法人有利害關係之議案時，應主動揭露並迴避表決，不得參與討論及代理他人表決。2024 年度董事會會議中，涉及利害關係案均依規定執行利益迴避，相關執行情形已於年報第 26 頁揭露。公司亦設有檢舉及申訴管道，強化法令遵循與道德規範，保障公司及利害關係人權益。



4.2 誠信經營

重大主題	誠信經營與道德治理
風險 / 機會衝擊	風險：不誠信行為導致法律責任、商譽受損及營運風險 機會：強化誠信文化、提升透明度，增進利害關係人信任，鞏固公司永續發展
政策承諾	依據誠信經營守則，落實公平、誠實、守信、透明原則
行動計畫	訂定誠信經營相關作業程序及行為指南，設立專責單位推動宣導及監督
2024 年度績效	- 制訂誠信經營守則 - 設立檢舉專線與檢舉信箱
管理目標 (短期 Y2025)	- 員工誠信訓練完成率 95% - 落實重大貪腐事件 0 次 - 制定保密與檢舉人作業程序 - 網頁建置誠信經營專區 - 誠信經營守則簽署率 100%
管理目標 (中期 Y2028)	- 員工誠信訓練完成率 98% - 持續落實重大貪腐事件 0 次
管理目標 (長期 Y2035)	- 員工誠信訓練完成率 100% - 持續落實重大貪腐事件 0 次 - 建置董事績效外部專業評鑑
利害關係人溝通	公開檢舉管道，定期揭露誠信政策執行情形，主動回應利害關係人

誠信經營是實威國際公司治理與永續發展的核心價值。公司深信，唯有落實誠信與道德治理，才能建立穩健的營運基礎，贏得市場與社會的信任。2024 年，實威國際持續依據「誠信經營守則」及相關法令，推動公平、誠實、守信、透明的經營原則，並將誠信理念融入治理結構與日常管理。(GRI 2-23, 205-2)

4.3 薪酬政策

董事會對薪酬管理之治理 (GRI 2-19)

本公司最高治理單位為董事會，並依法成立薪酬委員會。薪酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

本公司章程第 21 條訂定公司年度如有獲利，應提撥 1%~10% 為員工酬勞。經理人薪資及獎金，依本公司敘薪標準，考量其職務、貢獻、績效表現及承擔責任，交由薪酬委員會定期個別審議並送交董事會決議通過。其中績效表現考量面向包含專業能力、人際能力、理念能力、領導能力等評估指標，並納入年終獎金與員工酬勞發放依據；董事（含獨立董事）之薪酬由每年董事會議案通過。本公司薪資水準高於當地平均，男女員工平均薪資比為 1:0.89，展現對薪酬公平的承諾。(GRI 202-2)。



員工酬勞
如有獲利，應提撥1%~10%為員工酬勞



經理人薪酬
依績效表現等因素 定期審議



薪酬公平
男女員工平均薪資比為1:0.89

勞工退休金條例

本公司按核定數每月提撥 2% 提撥退休基金，於工退休準備金監督委員會專戶專戶存儲，並由專戶專戶監理專責管理。於每年年終由專戶前期累計退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估付款退休條件之勞工以前述計算之退休金數額，本公司將於次年 3 月底前補提足數並提撥其差額，2024 年度及 2023 年度認列之退休金成本分別為 \$11,836(千元) 及 \$11,248(千元)。

資產負債表列之金額如下：

	2024 年 12 月 31 日	2023 年 12 月 31 日
確定福利義務現值	(\$14,785)	(\$15,238)
計畫資產之公允價值	9,234	8,219
淨確定福利負債	(\$ 5,551)	(\$ 7,019)

4.4 風險管理

實威國際採取預防性風險管理策略，依法建置嚴謹的內控制度，並將定期與不定期稽核機制納入日常營運管理，以確保各項風險能被及時發現與有效控管。

定期稽核

由內部稽核部門依年度計畫，按季針對公司各主要營運流程、財務帳務、資訊安全等進行系統性全面查核。稽核內容涵蓋法規遵循、作業流程落實、關鍵控制點執行情形等，Y2025 年度擬進一步針對 ESG 相關議題如環境責任、勞工人權、資訊安全等納入查核範圍。每次稽核後，稽核部門會提出具體改進建議，並追蹤各單位改善進度，確保缺失事項獲得有效修正。

不定期抽查

針對高風險業務或近期外部環境變化（如新興資安威脅、重大法規修訂等），內部稽核部門會臨時啟動專案檢查。此類抽查不受年度計畫限制，強調即時性與彈性，能快速回應突發事件或潛在風險。抽查結果會即時通報管理階層，必要時啟動跨部門協作，迅速制定與執行改善對策，降低風險擴大與損失發生的可能性。

預防性風險管理策略

定期稽核

- 按季進行系統性查核
- 涵蓋法規遵循、資訊安全、ESG等
- 提出具體改進建議與追蹤各單位改善進度

不定期抽查

- 針對高風險業務或近期外部環境變化
- 強調即時性與彈性
- 通報管理階層，迅速改善

風險管理流程 (GRI 3-3)

1. 風險辨識

實威國際辨識出以下各類風險類別如下說明：

• 策略風險

包含產業趨勢快速變動、技術創新速度加快、國際競爭加劇等。公司持續追蹤市場動態，分析新興科技與產業政策發展，並定期召開策略會議，評估現有營運模式與產品線是否需調整，以因應外部環境變化所帶來的挑戰。

• 營運風險

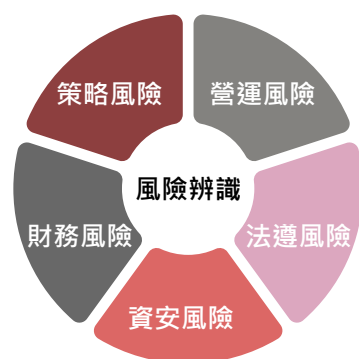
涵蓋供應鏈中斷、關鍵零組件短缺、重大設備故障、專案延遲等。實威國際由營運主管每日早會持續監控營運狀況，並針對供應鏈彈性、備援計畫及緊急應變流程進行定期演練，確保營運不中斷，降低突發事件對公司造成的影響。

• 財務風險

包括應收帳款呆帳、匯率波動、資金調度不順、投資失利等。公司設有專責財務團隊，定期檢視客戶信用狀況，嚴格控管應收帳款回收，並採用多元資金管理工具分散風險。此外，針對市場利率及匯率變動，適時調整財務策略以維持財務穩健。

• 資安風險

涉及駭客攻擊、惡意程式入侵、主機伺服器故障、資料外洩等。實威國際持續與資訊部門協作，強化資安防護措施，包括定期進行資安演練、漏洞掃描與系統備份，並推動員工資安教育訓練，提升全體資安意識，確保公司及客戶資料安全。



• 法遵風險

包括法規變動、合約爭議、智慧財產權糾紛、勞動法規違反等。公司設有家務團隊，密切關注國內外法規動態，定期檢視合約條款與作業流程，並加強員工法遵教育，降低因法規違規而產生的潛在損失或聲譽風險。

2. 風險評估與控制

目前風險評估與控制工作主要由各部門主導執行，透過部門自評結合既有內控機制進行風險衝擊分析與對策檢視。為強化風險管理效能，實威國際預計於2025 年度：

- 進行全面的風險辨識作業，並建立系統化的風險盤點機制，確保各項潛在威脅能及早發現並妥善應對。風險辨識涵蓋上訴五大面向，並定期檢討與更新，以因應內外部環境變化。
- 進一步整合自評與內控流程，建立更系統化的風險評估機制，明確量化風險發生可能性與影響程度，並持續優化控制措施。

3. 風險溝通與紀錄

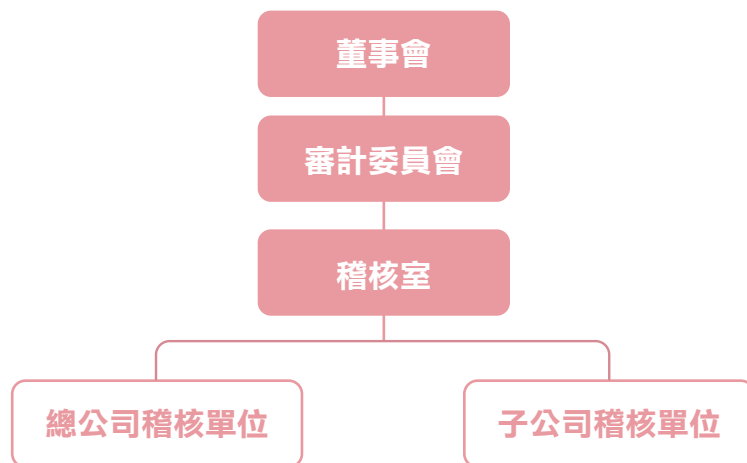
為提升風險管理的透明度與效率，實威國際擬於 Y2025 年度建立跨部門風險溝通機制。各部門需定期向管理階層提交風險評估報告，重大風險事項則需即時通報，確保公司能迅速掌握潛在威脅並採取對應措施。此外，公司應定期召開跨部門風險協調會議，促進資訊分享與經驗交流，協助各單位共同研擬解決方案，提升組織整體的風險應變能力。

在紀錄保存方面，所有風險辨識、評估、控制及改善行動的相關文件，皆依據公司政策與法規要求，完整保存至少七年。除了稽核與追蹤目的，也能作為公司持續優化風險管理流程與永續治理的重要依據。透過制度化的溝通與紀錄，實威國際決心強化治理透明度，並促進利害關係人對公司風險管理的信任與支持。

4.5 內控內稽

內部稽核組織 (GRI 2-18)

為強化公司治理與風險管理，本公司設置獨立內部稽核單位，直接隸屬董事會。該單位配置專任稽核主管1人，其任免經審計委員會同意並提請董事會決議，確保稽核作業獨立性與權威性。(GRI 2-18)



內部控制制度 (GRI 2-18, GRI 3-3)

- 1.制度建置：**依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》訂定財務及非財務內控制度，並將永續報告書編製程序納入規範。(GRI 2-18)
- 2.遵循要求：**明定各單位、子公司及員工須遵守法令與公司政策，並透過年度內控自評機制強化執行。(GRI 3-3)

年度稽核計畫與執行 (GRI 3-3)

- 每年底提報次年度稽核計畫，經審計委員會審核後由董事會通過
- 每月執行稽核項目並於次月提交報告
- 追蹤缺失改善情形，稽核主管列席董事會報告 (GRI 3-3)

2024 年稽核重點成果 (GRI 3-3)

稽核作業	說明
採購及付款循環	不查核請購、供應商管理、採購、驗收及付款作業，未發現重大缺失。
銷售及收款循環	查核銷售預測、業務管理、代理產品評估、訂單處理、交貨、收款、客訴處理等，僅訂單處理有小缺失，其餘無重大缺失。
薪工循環	查核人力資源、考勤考核、薪資發放等作業，無重大缺失。
電腦作業管理	查核資訊處理、系統開發、資料存取及安全控制等，未發現重大缺失。
對子公司監督與管理	子公司內部稽核由子公司執行，母公司稽核人員抽查並提出報告。
法令規章遵循事項	查核融資、投資、董事會、薪酬委員會、審計委員會運作及會計政策等，未發現重大缺失。
永續資訊之管理	完成永續資訊管理相關作業。
利害關係人溝通	公開檢舉管道，定期揭露誠信政策執行情形，主動回應利害關係人

稽核結果溝通 (GRI 2-18)

- 稽核報告提報董事會及管理階層，每季向董事長及獨立董事彙報
- 重大缺失改善方案納入董事會議程追蹤 (GRI 2-18)

內控自評機制 (GRI 3-3)

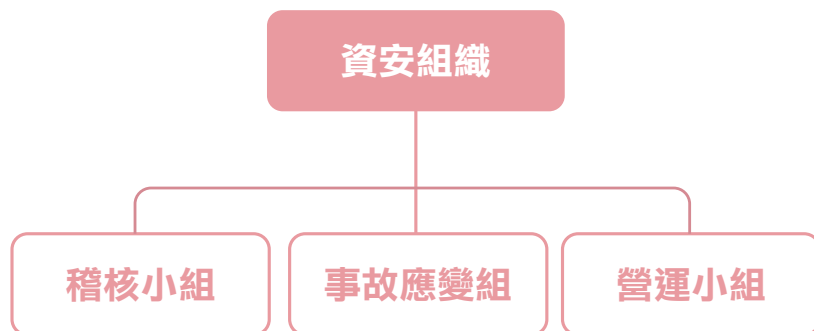
- 各部門每年執行自我評估，檢視業務執行合規性
- 內部稽核單位覆核自評結果，確保內控有效性 (GRI 3-3)

4.6 資訊安全管理

重大主題	內容資訊安全管理
風險 / 機會衝擊	風險：數位化、雲端應用普及帶來資安威脅，若發生資安事件將影響信譽、營運與法規遵循，並可能導致客戶流失與財務損失。遠距工作模式增加端點暴露面，提升社交工程與勒索攻擊風險。 機會：強化資安管理可提升企業信任度、品牌形象與市場競爭力，並符合國際資安標準（如 ISO 27001），有助於國際合作與新市場拓展。導入零信任架構與遠距資安措施，能支援數位轉型與靈活工作模式，提升營運韌性與永續發展能力。
政策承諾	依循國際標準（如 ISO 27001）精神，落實資安政策，強化全員資安意識，定期審查政策與風險控管。
行動計畫	定期升級伺服器與系統安全、強化資料分級 / 加密 / 存取與異常監控、推動 DevSecOps 與 API 安全、建立災難備援、異地備份演練、全員資安訓練、社交工程演練、定期稽核與揭露。DevSecOps 導入覆蓋 80% 專案，高風險漏洞修補 7 天內，資料分級保護覆蓋 100%。
2024 年度績效	- 零重大資安事件 - 新人資安講習完訓率 100% - 定期備份遠端工作資料至雲端
管理目標（短期 Y2025）	- 維持零重大資安事件 - 資安重大事件 / 訊息宣導 - 安裝防毒軟體，並通過資安檢測
管理目標（中期 Y2028）	- 維持零重大資安事件 - 完成 100% 全員資安訓練完訓率 - 規劃導入 ISO 27001 - 釣魚郵件演練點擊率 <10% - 導入 EDR 機制
管理目標（長期 Y2035）	- 零信任架構落地 - 跨地備份恢復率 95% - 釣魚郵件演練點擊率 <10%
利害關係人溝通	透過官網、年報揭露資安政策與成效，設有通報、應變與回饋機制，主動回應利害關係人需求。

一、資安治理架構與政策 (GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-23)

- 本公司設有完善的資安治理架構，明確劃分資安稽核小組、事故應變組與營運小組之職責，涵蓋資安政策制定、內控制度查核、事故通報、緊急應變、日常維運等。
- 董事會為資安治理最高決策單位，定期聽取資安管理報告，並審查重大資安政策與風險控管措施。
- 設立多項資安控管機制，包括系統開發、存取權限、資料處理、檔案安全、異常行為偵測等，確保資訊資產安全與合規。



二、資料保護與隱私管理 (GRI 418-1, 418-2)

- 公司持續強化個人資料與客戶資訊保護，全面推動資料分級、加密、存取控管及異常監控。
- 依據國內外資料隱私法規 (如 GDPR、個資法) 定期檢視與調整管理措施，2025 年無重大個資洩漏或隱私事件發生。
- 針對新進同仁舉辦個資保護教育訓練，強化資料保護意識，並設有個資事件通報及應變流程。

三、網路與應用安全 (GRI 418-1, 2-23)

- 伺服器主機均部署於內部虛擬網路，採用多層防火牆、入侵偵測 / 防禦系統 (IDS/IPS)、並全面安裝防毒軟體。
- 郵件系統採雲端託管，具備 AI 防釣魚、垃圾郵件過濾及檢測等功能。
- 強化 API 安全防護、流量監控與漏洞管理，並推動 DevSecOps 流程，將安全性納入開發與維運全流程。
- 2025 年末發生重大網路攻擊或服務中斷事件，系統可用率維持 99.9% 以上。



四、災難復原與營運持續 (GRI 418-1, 2-23)

- 建立完善的備份與異地備援機制，資料每日備份、NAS 每月備份、異地每季備份，並定期進行災難還原演練。
- 關鍵系統復原時間目標 (RTO) 一天之內回復，資料復原點目標 (RPO) 小於 15 分鐘，確保營運不中斷。
- 不定期執行跨部門資安演練，提升應變能力與復原效率。

五、人員培訓與資安意識 (GRI 404-2, 404-3)

- 新進人員完成資安與個資保護訓練。
- 2025 年研擬社交工程演練與資安測驗。

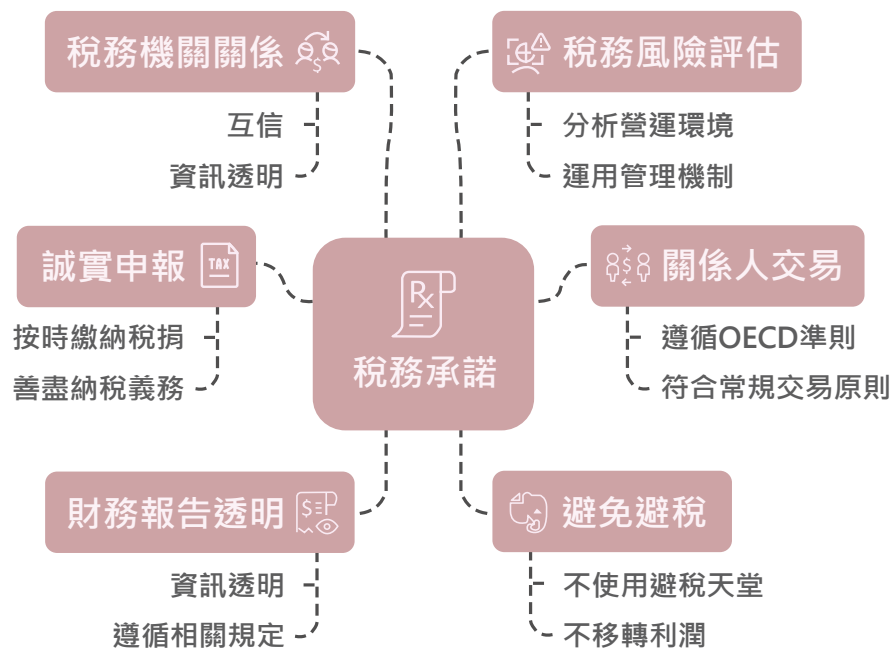
六、合規與資訊揭露 (GRI 2-27, 2-29, 418-1)

- 定期檢視及遵循國內外資安、個資、隱私等相關法規，主動揭露資安政策、管理措施與重大事件處理情形。
- 2025 年全年無重大資安事件或個資外洩，所有資安管理作業均通過內部稽核與董事會監督。

4.7 稅務治理

內部稽核組織 (GRI 2-18)

稅務承諾與實踐



為有效管理稅務風險，本公司遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅收風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。由董事會委託審計委員會監督公司執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律及稅務遵循、企業風險管理等重大事項，日常稅務行政與管理則由財務部執行，並確實履行本公司的稅務義務。

近二年稅務資訊

單位：新台幣仟元

項目	2023 年度	2024 年度	平均值
稅前淨利	364,608	391,574	378,091
所得稅費用	75,999	81,074	78,537
有效稅率 (%)	20.84	20.70	20.77
已支付所得稅	72,045	75,660	73,853
現金稅率 (%)	19.76	19.32	19.54

4.8 法規遵循

重大主題	法規遵循與合規管理
風險 / 機會衝擊	風險：誤觸法規導致罰款、商譽損失與營運中斷； 機會：完善合規管理可提升國際競爭力、降低營運風險、強化利害關係人信任。
政策承諾	建立法規遵循政策，定期盤點、更新並落實相關法規要求，確保營運合法合規。
行動計畫	建立法規清單與追蹤機制，定期內部稽核與合規審查，推動全員法遵教育訓練，強化跨部門協作與資訊透明。
2024 年度績效	- 如期出具 ESG 報告書 - 完成永續資訊管理作業
管理目標 (短期 Y2025)	- 公司治理評鑑分數逐年成長 5% - 永續資訊管理作業納入稽核計畫 - 制定永續相關風險管理辦法
管理目標 (中期 Y2028)	- 公司治理評鑑分數逐年成長 3% - 母公司溫室氣體確信作業 - 董事薪酬與永續績效連結
管理目標 (長期 Y2035)	- 合併溫室氣體確信作業 - 公司治理評鑑分數逐年成長 3%
利害關係人溝通	定期主動揭露法規遵循政策與績效，設立法遵諮詢與回饋管道，快速回應利害關係人法規疑慮與建議。

法規遵循與合規管理是實威國際企業治理與永續經營的核心基石。公司深知，法規違反不僅可能導致罰款、商譽損失與營運中斷，更會影響企業在國際市場的競爭力與利害關係人的信任。因此，實威國際持續關注並遵守所屬國家及地區的相關法律、法規與規範（包含反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動），並透過一系列內部控制與管理措施，確保所有業務活動均在合法合規的框架下進行，保障員工、客戶及利害關係人的權益，同時承擔經濟、社會與環境責任。（GRI 2-23, 2-27）

法規遵循政策與承諾

公司建立法規遵循政策，明確規範各項業務流程必須符合國內外法令規定。政策內容涵蓋定期盤點、更新並落實相關法規要求，確保公司營運活動的每一環節皆符合法律規範。公司承諾持續強化法規遵循管理，將合規視為企業永續發展的重要承諾，並將法規遵循納入公司治理、風險管理與營運決策的核心考量。（GRI 2-23, 2-24）

內部稽核與持續改善

公司設有內部稽核機制，定期檢查各部門法規遵循情形，針對潛在法規風險進行評估與控管。稽核結果將作為部門績效與持續改善依據，若發現違規情形，立即啟動改善行動，並定期追蹤改善成效。公司亦依據 ESG 報告書重大主題，持續優化法規遵循行動方案，將永續議題納入日常管理與稽核計畫，強化企業韌性與合規能力。（GRI 2-27, 2-26）

利害關係人溝通與資訊揭露

實威國際定期主動揭露法規遵循政策與績效，設立法遵諮詢與回饋管道，快速回應利害關係人法規疑慮與建議。公司重視與員工、客戶、供應商、社會大眾等利害關係人的互動，透過多元溝通平台，確保法規遵循資訊透明並納入利害關係人意見，持續優化合規管理。（GRI 2-29）

未來，實威國際將持續強化法規遵循體系，定期檢視與優化相關流程，確保營運活動符合法律規範，並維持良好的企業聲譽，攜手利害關係人共同推動企業永續發展。（GRI 2-23, 2-27, 2-29）

4.9 供應商管理

公司主要業務為代理國際知名3D相關軟硬體，並提供產業完整的軟硬體整合與顧問服務解決方案。供應商體系依採購來源與合作內容分為三大類：國外原廠、通路廠商與委外廠商。國外採購約占總採購九成，國內（含通路及委外）約占一成，展現公司以全球化高品質供應鏈為核心的經營策略。

一、國外原廠供應商

主要合作對象為全球頂尖3D軟硬體品牌，包括法國達梭系統（Dassault Systèmes）、3D Systems、Markforged、Formlabs、Universal Robots、Mech-Mind、Artec、ScanTech等。這些原廠具備強大技術實力與國際永續聲譽，例如Dassault Systèmes於2024年榮獲MSCI ESG Ratings “AAA” 等級與EcoVadis Sustainability Rating Top 1%，展現其在環境、社會與治理（ESG）領域的卓越表現。



二、國內通路廠商與委外廠商

國內供應商涵蓋知名資通訊與科技企業，如宏碁、精技電腦、建達國際、大同世界科技、精誠資訊、台灣富士通等，負責硬體設備、零組件、系統整合、技術支援及維護等服務。委外廠商則協助專案執行、技術支援、物流配送等，確保公司能即時回應市場與客戶需求。

三、供應商管理政策與永續承諾

實威國際視供應商為長期策略夥伴，重視企業道德、誠信經營、勞工人權、環境保護、資訊安全及公益參與等議題。2024年已啟動供應商篩選與分級管理機制討論，以期根據ESG多面向評分進行風險分級，循序漸進逐步制定「供應商

管理辦法」，參考RBA行為準則、聯合國全球盟約、SA8000等國際標準，進行供應商盡職調查與永續績效評估。未來，公司將持續推動供應鏈永續發展，要求所有新、既有供應商簽署「供應商永續發展行為準則」及「誠信廉潔承諾書」，以明確表達對禁止童工、強迫勞動，並要求供應商遵守當地法規與國際人權標準的重視。針對高風險供應商，將視風險程度進行必要的現場稽核與改善追蹤，並參考產業最佳實務，持续提升供應鏈管理韌性與透明度。

四、數位轉型與供應鏈創新

實威國際積極推動智慧製造與數位化管理，協助客戶導入3D設計、產品資料管理（PDM/PLM）、雲端協同設計、逆向掃描、協作機器人等解決方案，並結合供應商資源，共同打造高效、創新且具永續競爭力的產業生態系。

五、持續溝通與共融發展

公司重視與供應商等利害關係人的雙向溝通與能力提升，未來規劃不定期舉辦永續交流會與教育訓練，協助供應商強化ESG管理與合規意識，並設置申訴與回饋機制，促進利害關係人參與與供應鏈共融發展。

管理主軸	Y2025 規劃重點
管理主體	制定並推動供應商管理辦法，建立明確管理流程與責任分工。
企業道德與誠信	要求供應商簽署誠信廉潔承諾書，規範員工不得有利益衝突、貪腐、賄賂等行為，違反者將終止合作。
風險管理	建立供應商 ESG 風險評估及分級管理機制，資訊安全、營運持續性等，針對高風險供應商加強稽核與改善。
勞工與人權管理	要求供應商遵守勞動法規，保障員工人權、職場安全與健康，禁止童工、強迫勞動，並定期進行相關稽核。
公益與環境管理	鼓勵供應商參與社會公益，推動環境管理（如碳排放、危害物質控管），納入環保與社會標準於供應商評選與年度評鑑指標。

05

永續環境

5.1 永續承諾及環境政策	45
5.2 水資源管理	45
5.3 溫室氣體排放管理	46
5.4 廢棄物管理	47
5.5 氣候變遷因應減緩與調適	48



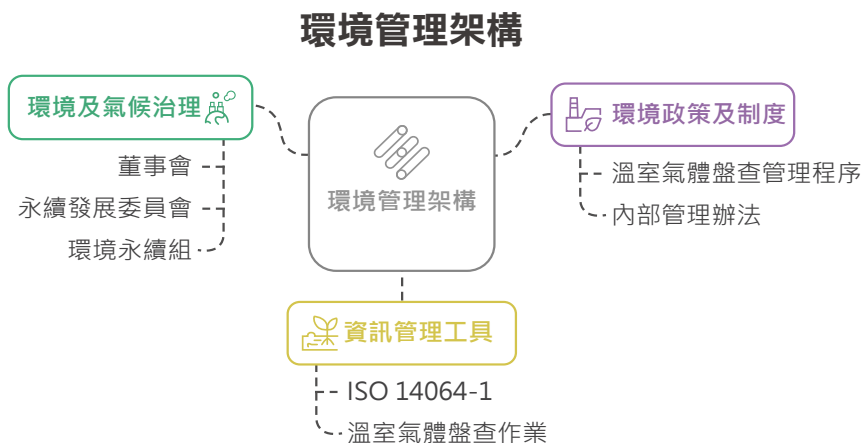
5.1 永續承諾及環境政策

環境政策 (GRI 2-23)(GRI 2-24)(SASB RT-CH-530a.1)

本公司訂有「永續發展實務守則」作為公司發展永續環境為指導原則。本公司承諾遵循國內環境法規及相關國際準則，致力於降低公司營運所帶來的環境衝擊，並回應全球日益緊迫之氣候變遷議題、環境問題，積極響應供應鏈客戶需求。

本公司亦透過以下三大環境管理架構進行環境管理

1. 環境及氣候治理：環境治理工作係由董事會、永續發展委員會督導，環境永續組負責擬訂環境永續政策及減碳目標、推動低碳辦公室，整合各分公司及單位進行溫室氣體盤查、能源管理、水資源、廢棄物及環安衛規劃。
2. 環境政策及制度：本公司擬於 Y2025 年度制定「溫室氣體盤查管理程序」及相關內部管理辦法做為綠色營運、低碳辦公環境及溫室氣體盤查及管理工作的管理制度。
3. 資訊管理工具：本公司遵照 ISO 14064-1 制度精神，著手進行全集團溫室氣體盤查作業，做為在用電、用水及廢棄物管理層面持續減碳的衡量依據。



5.2 水資源管理

本公司屬於資訊服務業，深知珍惜用水及保護水資源是企業的重要責任。在營運過程中，我們無生產製程或實體產品，全部用水皆來自自來水公司，亦無取用地下水或其他水源。除了一般民生污水外，並不產生額外廢水。內湖總公司用水量數據如下：

(註) 金矽谷大樓，實威承租 4 樓中的 2 戶 (分攤比為 28.6%) 以及 5 樓中的 5 戶 (分攤比為 71.4%)，平均為 47% ~ 49%。

為落實節約用水，我們持續推動員工節水意識，並設定 2025 年用水量較前一年減少 1% 的目標。其未來減碳主要措施將包括：

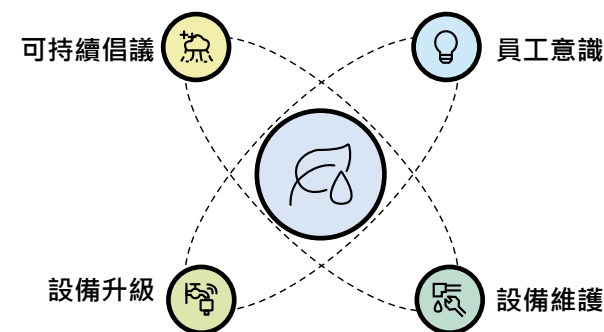
- 積極宣導員工節約用水的重要性。
- 發現供水設備異常時，立即通知大樓維修人員，避免長時間漏水造成浪費。
- 定期檢查與保養飲用水設備，並更換過濾材，以提升用水效率。
- 規劃設置自動感應水龍頭、馬桶沖水量調節裝置，進一步強化節水成效。
- 向大樓管委會建議研擬雨水回收系統、導入太陽能板計畫。

實威國際將持續努力，善盡企業社會責任，為水資源的永續盡一份心力。

實威國際內湖總公司
水資源用水度數合計 (四樓 + 五樓) 單位：立方米

2023		2024	
2 月	294	2 月	459
4 月	263	4 月	364
6 月	357	6 月	313
8 月	474	8 月	417
10 月	477	10 月	431
12 月	526	12 月	343
大樓總用水量	2391	大樓總用水量	2327
實威分攤占比 (註)	47%	實威分攤占比 (註)	49%
實威分攤數	1,131.00	實威分攤數	1,145.00

實威國際的節水策略



5.3 溫室氣體排放管理(GRI 2-23)(GRI 2-24)(GRI 305-1)(GRI 305-2)(GRI 305-4)

重大主題	利害關係人溝通
風險 / 機會衝擊	風險 ：若未積極管理溫室氣體排放，將面臨營運成本上升、商譽受損甚至罰則等風險； 機會 ：積極減碳可提升企業永續競爭力與品牌形象。
政策承諾	承諾積極推動節能減碳，辦公區域合作降耗，依據規範進行溫室氣體盤查，逐步實現減碳等排放目標，善盡企業環境責任。
行動計畫	推動辦公區節能降碳、減少紙本用量、視訊會議及遠距辦公等多元減碳措施。
Y2024 年度績效	- 全面更換為 LED 燈具 - 台北總公司完成節電設備 (ESCO) - 午休關燈 1 小時 - 完成溫室氣體盤查報告書
管理目標 (短期 Y2025)	- 紙本合約電子化達 10% - 研擬全台分公司安裝節電設備 (ESCO) - 出具溫室氣體盤查報告書
管理目標 (中期 Y2028)	- 全台分公司安裝節電設備 (ESCO) - 紙本合約電子化達 30% - 集團溫室氣體盤查報告書並通過查證
管理目標 (長期 Y2035)	- 紙本合約電子化達 50% - 集團溫室氣體盤查報告書並通過查證
利害關係人溝通	透過員工教育訓練、內部宣導溫室氣體管理政策、目標與成果，鼓勵參與節能減碳行動，共同推動綠色辦公文化。

本公司為回應 2050 淨零排放趨勢，2023 年起依據 ISO 14064-1 標準，進行溫室氣體範疇一、二，並已連續兩年透過第三方輔導，建立標準化、系統化的管理，盤點企業內部直接及間接溫室氣體排放量，並推行節能減碳措施，逐步實現低碳企業的目標。

2024 年度，實威國際持續推動溫室氣體盤查與管理，並依據國際標準收集數據。

範疇 1 (直接排放)：2024 年排放量為 94.6518 公噸 CO₂e，較 2023 年 15.5658 公噸 CO₂e 增加 79.086 公噸 (508%)。

範疇 2 (間接能源排放)：2024 年排放量為 216.5691 公噸 CO₂e，較 2023 年 195.8402 公噸 CO₂e 增加 20.7289 公噸 (11%)。

總排放量於 2024 年為 311.221 公噸 CO₂e，較 2023 年增加 99.815 公噸 (47%)，主要原因係 2024 年度將大陸子公司的碳排放納入所致。未來，公司將持續強化用電管理、推動無紙化及以及公務車的租賃車種以電動車作為年度計畫，盤查結果調整減碳策略，朝向中長期淨零目標邁進，落實企業永續承諾。

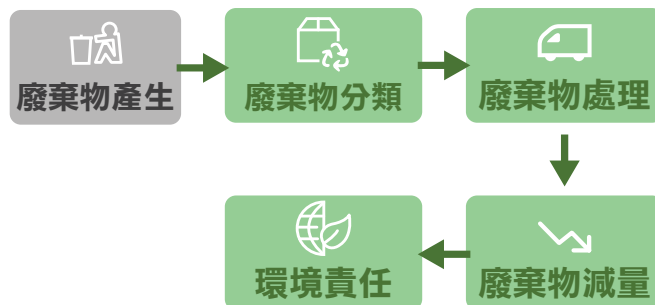
單位 :CO ₂ e/ 噸	Y2023	Y2024	差異
範疇 1	15.5658	94.6518	79.086
範疇 2	195.8402	216.5691	20.7289
總排放量	211.406	311.221	99.815
備註說明	僅台灣地區	包含台灣及大陸地區	

5.4 廢棄物管理

重大主題	廢棄物管理
風險 / 機會衝擊	風險： 若化學廢棄物處理不當，可能造成環境污染、法規風險與企業聲譽損失； 機會： 有效管理可降低環境衝擊、提升資源利用率並強化企業永續形象。
政策承諾	遵循政府法令及擬定「廢棄物管理程序」，推動全流程合規管理，涵蓋北中南分公司，落實環境責任與循環經濟理念。
行動計畫	源頭減量高風險耗材、優化回收處理路徑、現址分類儲存及標示、清理聯單申報、合格廠商評鑑與簽約、緊急應變演練、員工教育訓練。
Y2024 年度績效	所有廢棄物均合規處理，無重大環境污染事件，異丙醇等有害廢棄物 100% 委託合格機構處理，持續推動回收與減量。
管理目標 (短期 Y2025)	優化廢棄物分類與回收流程，提升紙張回收與減量成效。
管理目標 (中期 Y2028)	持續優化廢棄物分類與回收流程，提升紙張回收與減量成效。
管理目標 (長期 Y2035)	朝向零廢棄目標，全面實現循環經濟。
利害關係人溝通	定期揭露廢棄物管理政策與績效，透過新人教育訓練宣導，主動回應員工及社會大眾對環境議題的關注。

實威國際重視廢棄物管理與資源循環，積極落實環境責任。公司於代理產品供貨、運輸與日常作業流程中，產生的主要廢棄物包括廢棄棧板、異丙醇等不可重複使用物料，部分屬於有害事業廢棄物。為降低環境衝擊，公司依據政府相關法令擬定「廢棄物管理辦法」，推動全流程合規管理，涵蓋北、中、南各分公司。(GRI 306-1)

實威國際廢棄物管理流程



實威國際承租於內湖金矽谷大樓總戶數 42 戶，實威實際使用 7 戶，因此以 17% 的比例分攤廢棄物產生量。2023 年度內湖總公司大樓的總廢棄物量為 51.92 公噸 CO₂e，2024 年度則為 52.79 公噸 CO₂e，分攤後實威國際 2023 年度為 8.65 公噸 CO₂e，2024 年度則為 8.80 公噸 CO₂e。

廢棄物公噸 /CO ₂ e	2023 年度	2024 年度
內湖總公司大樓總廢棄量	51.92	52.79
大樓分攤比例 (註)	17%	17%
實威分攤廢棄量	8.65	8.80

註：全棟共 42 戶，實威使用占 7 戶

公司落實源頭減量，針對異丙醇等高風險耗材，定期檢討每月使用量，優化作業流程並強化回收處理最短路徑（如：異丙醇廢液直接由回收商回收），以減少廢棄物產生及運輸過程的環境負擔，並兼顧成本效益。(GRI 306-2)

所有廢棄物均依現址分類儲存與明確標示，並依據法規要求填報清理聯單，進行網路申報與確認。公司嚴格評鑑並簽約合格清運廠商，所有廢棄棧板與異丙醇均委託國家專業合格機構進行回收再利用、焚化或掩埋處理，無輸出入或過境清理行為。對於有害事業廢棄物（如異丙醇），則交由專業單位安全處理，確保符合法規與環安要求。(GRI 306-2, 306-3)

為預防突發事件，公司建立緊急應變處置機制，定期演練與檢討，降低廢棄物處理過程中可能造成的環境風險。此外，持續推動員工教育訓練與宣導，強化廢棄物分類、減量及資源回收意識，鼓勵全員參與綠色辦公與永續行動。(GRI 306-2)

未來，公司將持續優化廢棄物管理流程，推動文書處理自動化，並逐步擴大再利用及回收比率，朝向零廢棄與循環經濟目標邁進。2024 年度，公司所有廢棄物均已合規處理，無重大環境污染事件，展現實威國際對環境保護與永續發展的承諾。(GRI 306-3)

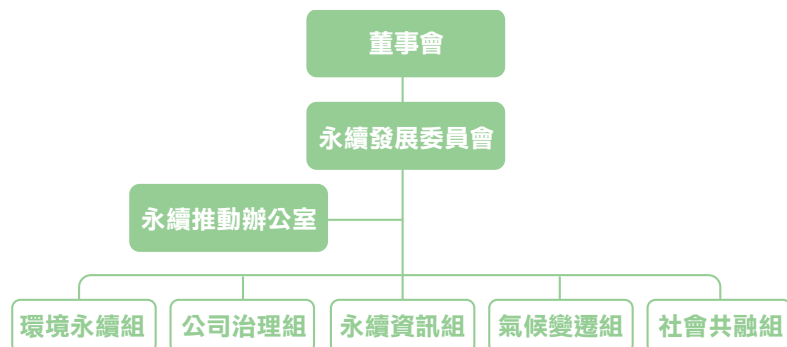
5.5 氣候變遷因應減緩與調適

在全球氣候變遷影響下，企業面臨著嚴峻的挑戰。本公司參考氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)，依據 TCFD 的建議，從治理、策略、風險管理，以及指標和目標四個核心因素來揭露氣候變化所帶來的風險和機會。

A: 治理

為推動公司永續發展與淨零轉型，實威國際已建立永續治理架構。董事會為公司最高層級的氣候相關風險與機會監督單位 (GRI 2-9, 2-12)，負責審議並監督公司永續發展策略、氣候變遷政策及重大目標之執行情形 (GRI 2-14, 201-2)。董事會下設「永續發展委員會」，由總經理擔任召集人，並設置永續辦公室統籌公司永續相關事務 (GRI 2-13)。永續發展委員會下設五大專責小組，包括「環境永續組」、「公司治理組」、「永續資訊組」、「氣候變遷組」及「社會共融組」，分別負責氣候與環境、公司治理、永續資訊辦法及員工福祉等議題 (GRI 2-9, 2-12)。針對氣候變遷與溫室氣體管理，環境永續小組依據 TCFD 架構，共同鑑別氣候相關風險與機會，研擬具體因應措施與執行策略，並納入公司整體風險管理體系，確保管理系統化、標準化 (GRI 201-2)。

永續發展委員持續關注氣候變遷議題，並接受董事會監督與指導，確保公司氣候治理與國際政策趨勢及利害關係人期望接軌 (GRI 2-14)。此外，預計 Y2025 年度制定氣候變遷政策，亦將持續強化高階經理人對氣候議題的認知與決策能力，落實企業永續責任 (GRI 201-2)。



B: 策略

氣候變遷組依據 TCFD 架構及行業特有的產業性質，進行氣候相關風險的識別，決定組織短、中、長期風險與機會：

風險與機會的辨識：

風險分類	具體風險因子	風險對公司策略、管理、財務的影響	影響層面 - 營收	影響層面 - 市占率	影響層面 - 成本
轉型風險	客戶對低碳產品需求上升	傳統產品需求下降，需加速低碳產品開發與市場轉型，否則營收與市占受損	既有軟體及服務營收下降，低碳新產品營收成長有限	市占率下降	新產品開發及轉型成本增加
轉型風險	消費者減碳意識抬頭、偏好改變	消費者行為改變，產品組合需調整，否則品牌競爭力下降	部分產品營收減少	傳統產品市占下降	行銷及創新成本增加
轉型風險	客戶對永續要求提高	未能符合法規與客戶 ESG 標準，恐失去訂單、合作機會	主要客戶訂單減少	主要客戶流失，市占下降	供應鏈升級與認證成本增加
轉型風險	低碳產品代理權競爭加劇	若無法維持主流低碳產品代理權，將影響營收與市場地位	代理產品營收波動	代理權流失市占下降	維護代理權及技術升級成本
實體風險	極端氣候事件 (如颱風、洪水)	造成設施損壞、營運中斷、供應鏈斷鏈，影響生產與交付能力	營收短期中斷	交貨延遲造成市占下降	修復、保險、停工成本增加
實體風險	長期氣候變遷 (如高溫、乾旱)	影響設施運作效率、能源成本與長期供應鏈穩定性	長期營收下滑	市場結構改變	維護、調適成本增加

風險與機會的辨識：

機會分類	具體風險因子	機會對公司策略、管理、財務的影響	影響層面 - 營收	影響層面 - 市占	影響層面 - 成本
轉型機會	低碳與永續產品市場快速成長	積極導入低碳產品與解決方案，拓展新客戶與新市場，帶動營收成長	新產品營收提升	市占率提升	規模經濟降低單位成本
轉型機會	建立 ESG 品牌形象	強化品牌價值，吸引永續導向客戶，提升企業形象與議價能力	品牌溢價帶動營收成長	品牌市占提升	品牌投資帶來長遠效益
轉型機會	取得永續供應鏈認證	強化競爭壁壘，維持主要客戶合作，吸引國際大廠訂單	長期合作訂單穩定	主要客戶市占提升	供應鏈管理效率提升、長期成本下降
轉型機會	技術升級與國際原廠合作	強化產品線、提升技術含量，搶攻高端市場	高端產品營收提升	高端市場市占提升	技術投資帶來附加價值
實體機會	節能建築與綠色營運	推動節能減碳，降低長期營運成本，提升企業韌性	營收穩定	綠色市場市占提升	能源及營運成本下降
實體機會	氣候調適與供應鏈韌性	強化供應鏈管理，降低氣候災害衝擊，確保交貨穩定	訂單穩定	客戶信任提升	災損及修復成本降低

風險與機會的衝擊程度：

分類	風險名稱	財務風險影響期程	機率	衝擊	總衝擊	說明
轉型風險	市場風險	短期	4	4	16	低碳需求、消費者意識、客戶永續、代理權競爭等
轉型風險	法規風險	短期	5	5	25	碳稅、ESG 揭露等法規趨嚴
轉型風險	能源風險	中期	3	4	12	再生能源政策
轉型風險	品牌與聲譽風險	短期	3	4	12	ESG 表現不佳、公司治理評鑑排名落後
轉型風險	管理風險	短期	4	4	16	風險評估機制、管理流程不足
實體風險	極端氣候事件	中期	2	3	6	颱風、洪水等導致營運中斷
實體風險	長期氣候變遷	長期	3	3	9	高溫、乾旱、供應鏈長期衝擊

風險與機會的衝擊程度：

分類	機會名稱	財務風險影響期程	機率	衝擊	總分數	說明
轉型機會	低碳與永續產品市場快速成長	中期	4	5	20	全球低碳與永續需求提升，積極導入新產品可拓展新客戶與市場，帶動營收與市占成長。
轉型機會	建立 ESG 品牌形象	中期	3	4	12	強化 ESG 形象吸引永續導向客戶，提升品牌價值與議價能力，創造長期競爭優勢。
轉型機會	取得永續供應鏈認證	長期	3	4	12	通過永續認證強化競爭壁壘，維持主要客戶合作並吸引國際大廠訂單，提升營運穩定性。
轉型機會	技術升級與國際原廠合作	長期	3	4	12	與國際原廠合作導入新技術，強化產品線、搶攻高端市場，提升技術含量與附加價值。
實體機會	節能建築與綠色營運	短期	2	3	6	推動節能減碳措施，降低長期營運成本，提升企業韌性並符合客戶永續採購標準。
實體機會	氣候調適與供應鏈韌性	中期	3	3	9	強化供應鏈管理，降低氣候災害衝擊，確保交貨穩定，提升客戶信任與長期合作機會。

C: 氣候變遷風險管理

實威國際擬將氣候相關風險與機會的鑑別、評估與管理，全面納入公司整體風險管理機制 (GRI 2-12, GRI 201-2)。每年依據 TCFD 架構，區分「轉型風險」與「實體風險」兩大類，進行系統性的辨識與分析。轉型風險涵蓋政策與法規、科技、市場及企業聲譽等面向，實體風險則包括立即性與長期性極端氣候事件對營運、資產與供應鏈的潛在衝擊 (GRI 201-2)。氣候風險評估流程包括：

- **辨識氣候相關風險與機會：**公司透過內外部資料蒐集與分析，定期辨識可能影響公司短期與長期營運的氣候風險與機會 (GRI 201-2)。
- **評估風險影響與機會：**針對辨識出的氣候風險初步先進行定性評估，次年度規畫其對公司財務、營運及聲譽等層面的影響，同時評估氣候變遷帶來的機會，如再生能源採用、低碳轉型等 (GRI 201-2)。
- **整合風險管理流程：**上述氣候變遷評估將整合納入公司現有風險管理流程，包括風險管理小組的定期審查與監督，確保氣候議題與財務、營運、法規等其他重大風險同步管理，以提升整體風險應對能力 (GRI 2-12、GRI 201-2)。
- **內部培訓與溝通：**公司定期對內推動氣候風險管理教育訓練，提升全體員工對氣候議題的風險意識，並透過多元溝通管道，確保各部門理解並落實相關管理措施 (GRI 2-16、GRI 404-2)。
- **規劃對策與持續監督：**根據氣候風險議題的風險層級，參考風險處理程序，提出具體因應對策，並由風險管理小組定期追蹤執行情形與殘餘風險，確保有效控管。各權責單位應持續監控與營運有關的氣候風險，並於環境永續組 (公司擬於 Y2025 年度設置風險管理委員會) 或相關管理系統審查時，提報風險狀況與處置成果，作為調整風險控管機制與營運策略之依據 (GRI 2-14、GRI 201-2)。

氣候風險評估流程



D: 指標與目標

本公司訂立短中長期減量目標如下：

項目	2024 年成效 / 基準年	短期目標 (2025)	中期目標 (2026~2028)	長期目標 (2029~2035)	管理措施
範疇二 (集團用電)	216.5691 噸 /CO2e	年減 1%	年減 1%	年減 1%	辦公室節能、全台導入 LED
再生能源使用	2024 年占比 0%	1%	2%	3%	建構太陽能板、採購綠電
範疇一 (集團直接排放)	94.6518 噸 /CO2e	年減 1%	年減 1%	年減 1%	低碳車輛簽約、環境教育、綠色辦公室、綠色採購、無鉛設計
用水量 (內湖總公司)	1145 立方米	年減 1%	年減 1%	年減 1%	節水設備、分區管理
廢棄物 (內湖總公司)	8.8 噸 /CO2e	年減 1%	年減 1%	年減 1%	源頭減量、分類回收、減塑、無紙化辦公

- 1.環保物品交換平台：**設置環保物品交換空間，促進辦公室內物品再利用，讓閒置物品重新發揮價值，延長產品生命週期，減少資源浪費。
- 2.流程自動化與無紙化：**整合旗下代理多個應用程式，推動人力資源選用、育留等作業自動化與無紙化，提升管理效率並大幅降低紙張使用。
- 3.節約用電措施：**辦公室空調溫度設定於 25 至 26 度，定期維護空調設備以確保高效運轉，並於每日午休時間 (12:00-13:00) 關閉辦公室照明，降低能源消耗。
- 4.善用數位工具：**推廣視訊會議設備使用，減少人員出差與通勤，並提供員工居家遠距工作選項，降低溫室氣體排放，兼顧員工彈性與環保效益。
- 5.無紙化新人聘雇流程：**將新人聘用相關合約文件全面線上化，減少紙張使用，提升作業效率，實現人力資源管理的數位轉型。
- 6.節約用水設施：**化妝室全面更換為感應式水龍頭及感應式馬桶，有效避免水資源浪費，落實節水管理。
- 7.節能行動：**每日午休時間關燈一小時，下班時關閉電腦螢幕，培養員工節能習慣，持續降低辦公室能源消耗。

透過上述措施，實威國際不僅積極降低營運對環境的影響，也持續推動企業社會責任，為永續發展與綠色未來貢獻實質力量。

辦公室永續發展倡議



06

社會共融

6.1 人才吸引與留任	53
6.2 人才培育與發展	55
6.3 勞雇關係	57
6.4 職場健康與安全	59
6.5 社會關懷	62
6.6 外部協會組織參與	66



6.1 人才吸引與留任

實威國際視員工為推動永續發展的核心夥伴，堅信人才是實現「成為兩岸三地機械製造業麥肯錫」願景的關鍵。公司在招募過程中，綜合考量職缺需求、團隊協作及企業文化，積極尋找能與公司共同成長的人才。同時，實威國際已制定並落實性別平等相關辦法，透過官網公告及新人訓練，確保性平理念深植於企業文化，展現對多元共融與永續發展的承諾 (GRI 2-7, GRI 401-1, GRI 405-1)。

6.1.1 人才招聘

實威國際依據年度經營策略，規劃人力資源發展計畫，並積極導入多元化招募管道，強化人才吸引力與組織競爭力。公司透過官方網站建置人才招聘系統，提供即時職缺資訊與履歷投遞平台；同時運用社群媒體進行職缺推廣與雇主品牌經營，擴大觸及潛在人才。為提升媒合效率，亦善用人才求職平台進行職務曝光，並建立歷年應徵與實習資料庫，主動聯繫潛力人選。

亦透過內部員工推薦獎勵機制鼓勵同仁引薦合適人才，增進組織向心力。此外，公司與退輔會訓練中心合作，協助結訓學員進入職場，積極提供青年與退役人員就業機會，亦與大專院校維持密切合作，透過校園徵才活動與實習計畫，提前與新世代人才接軌，展現對產業人才培育與社會責任的實踐，建立長期穩定的人才儲備管道。

針對中高階關鍵職位，公司亦視需要委託獵才顧問提供專業媒合服務，以精準尋找具備高度專業能力與潛力的人選。同時，亦積極參與就業博覽會及徵才活動，善用實體宣傳與互動機會強化企業曝光度。為落實多元與共融精神，實威國際亦致力於提供二度就業者、身心障礙者與偏鄉青年就業機會，形塑具包容性與社會責任的招募文化。

透過上述多元且靈活的招募策略，實威國際持續強化組織人力動能，吸引優秀人才加入，為企業永續發展奠定堅實基礎。所有高階主管均來自當地聘用。(GRI 202-2)



實習生計畫

- 元智機械工程學系產學合作
- 太空產業供應鏈暨網通產業新星飛揚計畫
- 文藻外語大學國際企業管理系學生實習計畫
- 台北科技大學機械系學期制校外實習產學合作
- 台灣科技大學 3D 列印碩專班產學合作
- 聖母醫護管理專科學校資訊管理科學生校外實習計畫



內部推薦獎金系統

七、人才推薦獎勵
為鼓勵同仁薦舉優秀人才，凡經由員工直接推薦寄送履歷資料給人事單位後，經面試而獲錄用實際到職者，推薦人即可依被推薦者任職時間分二階段申請推薦獎金如下：
7.1 第一階段獎金：試用期滿並任職超過六個月以上，推薦人可申請推薦獎金新台幣5,000元。
7.2 第二階段獎金：試用期滿並任職超過一年以上，推薦人可再申請推薦獎金新台幣5,000元。
相關申請條件請參閱推薦人才獎金申請表。

推薦人才獎金申請表(半年)			
推薦人員	2005010 林怡安(Ann)	部門	A20200 行政部
被推薦人員		部門	
被推薦人到職日	31	職務	
截至申請日		已任職	
用期滿正式任用，且符合相關申請條件，茲申請推薦人才第一階段獎金新台幣五千元正			

6.1.2 多元與共融 (GRI 405-1, 405-2, 406-1)

實威國際秉持公平、平等與多元包容的就業原則，於招募、任用、考核與晉升等各項人力資源管理制度中，堅守不歧視原則，對於不同年齡、性別、種族、宗教信仰、政治立場及婚姻狀況的員工皆一視同仁，落實「適才適所」，發掘並發揮每位員工的潛能。同時，公司積極於各地區提供就業機會，帶動在地經濟，善盡企業社會責任。

為促進弱勢族群就業機會，公司依據《身心障礙者權益保障法》第38條第2項，2024年度共計僱用4名身心障礙者，並依《原住民族工作權保障法》第12條規定，僱用2名原住民族員工，權重計算後均符合法規進用標準，展現企業對多元共融的實際行動。(GRI 405-1, 406-1)

公司亦落實《世界人權宣言》與相關國際人權公約之精神，確保所有員工皆能在平等、尊重、免於歧視的工作環境中發展，並定期檢視多元包容政策與平等機會之實際成效，持續優化相關措施以符合社會期待與國際標準。(GRI 406-1)

在性別平權方面，公司於任用、薪酬、升遷等層面皆堅持無差別待遇。雖因產業性質與技術需求，以具備機械模具與資訊相關背景的技術人員為主，整體女性勞動人口比例相對較低，但公司持續優化職場友善措施與支持制度，提升女性投入此領域的意願。2024年度女性員工比例達37%，展現本公司推動性別平衡之具體成果。未來將持續關注女性職涯發展與晉升機會，逐步實現性別比例之公平合理目標，推動企業與人才共融共榮的永續發展。(GRI 405-1, 405-2)

長期獎勵誘因 (GRI 401-2, 403-3)

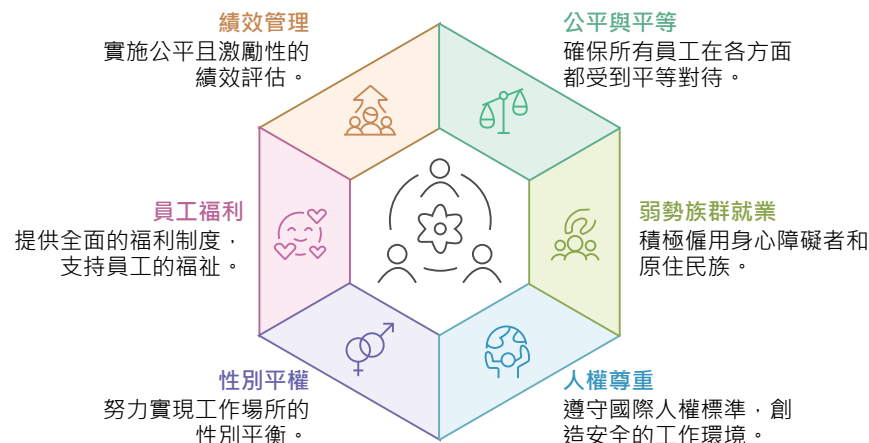
實威國際致力於打造完善且具人本關懷的福利制度，視員工為企業最重要的資產。除依法提供勞健保、團體保險、休假制度及定期健康檢查等基本保障外，公司更設計多項優於法令規範的福利措施，建構全方位的支持網絡，讓員工在職涯每個階段都能感受到企業的關懷與支持。公司設有職工福利委員會，負責統籌福利政策的規劃與推動，依據員工需求與時勢變化，適時調整與增修福利

項目，確保政策具前瞻性與實用性。福利會亦積極舉辦各類聚餐活動、團體旅遊、節慶禮品發放及公益參與等，增進同仁間的交流互動，提升整體職場幸福感與歸屬感。透過兼顧身心健康、生活關懷與人際連結的多元福利設計，實威國際不僅提升員工滿意度，也促進組織凝聚力，為企業永續發展奠定堅實基礎。

員工考核 (GRI 401-1, 405-1)

實威國際為強化組織管理效能與員工發展，訂定《員工績效考核辦法》，建構公平、透明且具激勵性的績效管理制度。每年年初，主管與員工共同訂定工作目標，並於年中與年末進行階段性與年度績效評核，確保績效管理與實際工作表現緊密連結。整體評核過程著重客觀與一致性，並兼顧部門目標與個人貢獻，作為員工年度表現的回饋依據。公司依據考核結果，綜合考量整體營運狀況、部門績效與個人表現，給予合理薪酬調整與獎酬措施，同時作為未來員工職涯規劃、教育訓練與職能發展的重要參考依據。此一制度強調機會平等與績效導向，不因性別、年齡等因素產生差異待遇，致力打造一個兼具公平性與發展性的工作環境。透過績效管理的實施，實威國際希冀將企業策略與部門目標具體落實至每位員工的日常工作中，激發員工潛能，提升組織整體效能，進而實現員工與企業共享成果、共創成長的目標。

實威國際的多元與共融



6.2 人才培育與發展

人才是企業最重要的資產，呼應全球 ESG 的趨勢，善用人才管理與職能發展策略逆轉勝。所有的培訓在計畫初期即需制訂學習的評估層次，以確保人才培育的不斷優化，明確組織關鍵人才發展的目標，共創人才與組織的永續發展。（GRI 404-2）（GRI 404-1）

2024 年，實威國際展現對人才發展與永續經營的高度承諾，積極規劃並執行多元且系統化的教育訓練方案，全面提升員工專業能力、管理素養與 ESG 意識。根據統計，全年共舉辦 137 場次訓練課程，累計 1,848 人次參與，總訓練時數達 8,160.5 小時，總投入訓練經費達新台幣 1,114,400 元，這些訓練不僅是數字的累積，更是公司競爭力與創新力的基石。

實威國際提供多元豐富的學習資源管道，包含報到當天新進人員輔導線上課程、新進人員實體教育訓練課程、各職能技術及專業訓練、各級主管管理才能訓練等。我們相信，透過完善的教育訓練體制，能使每位員工皆能適職適所，進而充實公司人力資源，提升整體組織競爭力。每年新進同仁入職時，皆參加由資深主管及專業講師帶領的企業文化、職場倫理、內部制度與產品基礎課程。課堂上常見新進同仁主動提問、與講師熱烈互動，現場氣氛活潑，幫助新同仁快速融入團隊、建立正確工作態度和價值觀，為後續專業發展奠定基礎。

1. 新人訓練 2024 年共舉辦 12 場專業職能訓練，157 人次參與，累積 1,256 小時，投入經費 32,850 元。
2. 專業職能訓練是實威國際持續強化核心競爭力的關鍵。2024 年共舉辦 113 場專業職能訓練，1,670 人次參與，累積 6,649.5 小時，投入經費 722,550 元。課程涵蓋 SOLIDWORKS 系列軟體應用、資訊安全、雲端解決方案、數位轉型等主題。課程形式多元，包含線上直播、實體課程與小組實作，讓員工能即時學習最新技術並應用於實際工作。現場常見工程師們專注於電腦螢幕前，進行 3D 建模、模擬分析，彼此討論技術細節，展現專業交流的活力。公司亦針對軟體維護合約客戶，提供免費專業課程與認證考試，鼓勵員工與客戶共同精進專業能力，推動產業知識共享。

3. 主管人才訓練與經營管理課程則針對中高階主管設計，強化領導力、決策力與團隊管理能力。2024 年共舉辦 5 場主管人才訓練，14 人次參與，累積 201 小時，投入經費 341,100 元；課程內容涵蓋策略規劃、風險控管、ESG 永續議題、公司治理與誠信經營等。每次訓練後，主管們會以小組討論方式，分享管理經驗與案例，激盪出創新管理思維，進一步提升組織決策品質與營運韌性。
4. 經營管理訓練 2024 年共舉辦 7 場，7 人次參與，累積 54 小時，投入經費 17,900 元。

▼ 新人訓練	▼ 專業職能 訓練	▼ 主管人才 訓練	▼ 經營管理 訓練
投入經費 32,850元	投入經費 722,550元	投入經費 341,100元	投入經費 17,900元
157人次 1,256小時	1,670人次 6,649.5小時	14人次 201小時	7人次 54小時

2023-2024 年度台灣區教育訓練

項目	Y2023 總時數	Y2023 總費用	Y2024 總時數	Y2024 總費用
1. 新進人員訓練	1512	38,895	1256	32,850
2. 專業職能訓練	8031	1,734,613	6649.5	722,550
3. 主管人才訓練	621	97,080	201	341,100
4. 經營管理訓練	44	20,200	54	17,900
總數	10,208	1,890,788	8160.5	1,114,400
員工總人數	257	257	259	259
平均每人	39.7	7357	31.5	4302

除了專業能力的培養，實威國際也積極推動通識教育，讓員工在專業之外，亦能豐富自我、拓展視野。公司不定期宣導誠信原則、性騷擾防治措施及反恐宣導等內容，加強同仁對於人權、企業社會責任等觀念的認知，以提升自身權益。此外，亦會定期辦理有關災害發生之教育訓練，透過實境演練與案例討論，提升員工的危機意識與應變能力，保護自我與同仁安全。

在 ESG 永續發展方面，實威國際將環境保護、社會責任與公司治理議題納入教育訓練規劃。例如，資訊安全與個資保護已成為年度必修課程之一，強化全體同仁對資安風險的認知與防護能力。公司亦舉辦誠信經營、反貪腐、職場倫理、勞動人權等相關課程，提升員工的合規意識與社會責任感。

針對 ESG 最新趨勢、GRI 準則、IFRS S1/S2 等國際規範，公司定期邀請外部專家舉辦專題講座，協助員工掌握產業動態與永續治理新知。此外，實威國際積極推動產學合作與認證課程，鼓勵員工參加外部專業研討會，並與大專院校合辦設計競賽、教學研習營，讓員工與產業、學界保持緊密連結。

公司定期檢討訓練成效，將學習成果納入績效評核，確保人才發展與企業永續經營目標一致。實威國際更導入線上與實體課程並行的混成學習模式，讓員工能彈性安排學習時間，提升參與度與學習效率。這一系列具體且多元的教育訓練措施，不僅提升員工專業技能，更強化團隊合作、創新能力與 ESG 意識，為實威國際打造永續成長的堅實基礎。

每一堂課程、每一次交流，都是公司與員工共同邁向卓越與永續的關鍵一步。未來，實威國際將持續優化教育訓練體系，結合數位學習與國際趨勢，培養具備全球視野與永續思維的人才團隊，攜手創造企業、員工與社會的多贏價值。

(GRI 404-2, 406-1, 410-1, 412-2)

實威國際的綜合教育訓練



內部員工簡報訓練課程



邀請簡報講師培訓表達技巧，並舉辦簡報競賽激發實戰應用。

產學合作



實威國際攜手虎尾科技大學，推動 SOLIDWORKS 校園應用深化計畫！

員工消防講習課程



實威國際邀請消防專員進行防災講解，提升員工安全意識與應變能力。

6.3 勞雇關係

重大主題	勞雇關係
風險 / 機會衝擊	風險： 地理位置偏遠及對製造業工作環境不感興趣，難以吸引及留住人才人員穩定、知識經驗能有效傳承，員工士氣及認同度提升有利公司營運
政策承諾	- 嚴格遵守勞動法規，保障員工權益與職場安全。 - 建立多元溝通管道，促進勞資和諧。 - 提供具市場競爭力的薪資福利與完善職涯發展。 - 推動健康促進與職場安全衛生。
行動計畫	- 強化人才招聘與留任措施。 - 完善新人培訓與導師制度。 - 定期舉辦員工滿意度調查與健康檢查。 - 舉辦員工關懷與健康促進活動。 - 定期召開勞資會議，落實雙向溝通。
Y2024 年度績效	- 關鍵人才留任率 >88% - 平均服務年資較去年成長 >38% - 台灣區健檢率 100%
管理目標 (短期 Y2025)	- 關鍵人才留任率 >90% - 平均服務年資較去年成長 >40% - 台灣區健檢率 100%
管理目標 (中期 Y2028)	- 關鍵人才留任率 >90% - 平均服務年資較去年成長 >45% - 健檢率 100%
管理目標 (長期 Y2035)	- 關鍵人才留任率 >95% - 平均服務年資較去年成長 >50% - 健檢率 100%
利害關係人溝通	- 定期召開主管、部門及勞資會議，公開溝通經營策略、營運績效及重大勞資議題，並即時回應與改善。 - 設立內部電子信箱與匿名平台，鼓勵員工反映意見。 - 主管及人事單位定期關懷訪談，了解需求與職涯發展。 - 透過內部公告及分享平台即時傳遞公司資訊與制度調整。 - 舉辦教育訓練與共識營，促進跨部門協作與文化整合。

6.3.1 反歧視與反騷擾

實威國際深信，友善、和諧且尊重平等的職場環境，是企業永續發展與員工幸福的基石。公司嚴格遵循「零容忍」原則，對於任何形式的歧視與騷擾行為皆絕不容許，並於公司治理架構下訂定明確的「反歧視與反騷擾政策」，全面保障所有員工在工作場所中享有尊嚴與平等對待 (GRI 406-1, 05-1)。

公司政策明確禁止基於國籍、種族、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同、婚姻狀況、宗教信仰、政治立場、身心障礙、疾病史、懷孕、語言、思想或其他任何受法律保護的身份，於招聘、晉升、薪資、獎勵、受訓、考核、離職等各階段，出現不公平待遇或差別對待。此外，對於任何形式的性騷擾、霸凌、言語或肢體騷擾、心理壓迫等，公司均採取嚴格防範及即時應對措施，確保員工免於恐懼與不安，能專注於工作與自我發展。為落實反歧視與反騷擾理念，實威國際定期辦理相關教育訓練，將反歧視、性騷擾防治、人權保障等議題納入新進人員訓練及在職教育課程。每年透過實體課程、線上學習及宣導活動，強化全體同仁對多元包容、平等尊重與職場安全的共識。公司亦不定期宣導誠信原則、性騷擾防治措施及反恐宣導等內容，提升同仁對於人權、企業社會責任等觀念的認知，並透過案例討論與模擬演練，協助員工辨識與處理潛在風險。

公司鼓勵多元文化與包容，尊重每位員工的獨特性，積極推動性別平等、族群多元、身心障礙者友善等職場政策。無論是員工招募、晉升、培訓還是福利分配，皆以公平、公正、公開為原則，確保每位員工都能在無歧視、無騷擾的環境下發揮所長，實現自我價值 (GRI 406-1, 405-1)。

6.3.2 生活工資與薪酬公平

實威國際致力於打造公平合理的薪酬制度與友善職場環境，秉持薪酬透明、公平競爭與尊重多元的核心理念，提供優於法令標準的薪資與福利措施。公司嚴格遵守最低工資規範，並透過每年定期薪資調查，參考產業標竿與地區薪酬行情，依據員工學經歷、專業技能與績效表現，調整薪資結構與報酬水準，確保整體薪酬具備市場競爭力與內部公平性。

除基本薪資外，實威國際亦提供多元激勵措施，包括年終獎金、績效獎金、員工分紅等制度，讓員工能夠實質分享公司營運成果。公司亦重視薪酬透明與性別平等，定期檢視男女員工之間的薪資差異，確保無性別、年齡、族群等不當落差，並積極導入生活工資理念，致力於讓所有員工不僅能維持基本生活，更能專注於職涯發展與自我成長。同時，透過完善的福利制度，如定期健康檢查、團體保險、員工旅遊、育嬰與家庭照護措施，實現身心健康與家庭平衡的雙重支持，提升員工的幸福感與歸屬感（GRI 401-2, 405-2, 403-3）。

6.3.3 暢通溝通管道與申訴機制

為強化組織信任與員工權益保障，實威國際建構暢通多元的溝通與申訴機制，視其為維護勞資和諧與企業倫理的重要基石。員工如對薪資福利、工作條件、歧視或職場騷擾等議題有疑義，可透過部門主管、行政部、稽核室及法務窗口提出申訴。針對性騷擾防治，公司另設立專屬申訴電話與電子郵件信箱，並明確公告於內部網站，確保員工易於取得相關資源並能安心反映問題。

除正式申訴管道外，公司亦積極推動雙向溝通文化，定期召開勞資會議，並透過員工訪談會、即時意見反映平台及部門例會等管道，傾聽員工聲音、回應關切議題，促進問題有效解決與制度持續優化。對於重大申訴案件，公司也會視情況提供心理諮詢與法律支援，協助員工度過難關，維護其身心健康與工作權益，展現企業人文關懷與責任承諾。（GRI 2-25, 402-1, 406-1）。



6.4 職場健康與安全

6.4.1 員工照顧與關懷

實威國際始終堅信，員工是企业最寶貴的資產。為此，公司規劃完整而多元的工作與生活整合方案，致力於打造健康、安全、友善且具成長性的職場環境，讓每一位同仁都能在工作與生活中取得最佳平衡，發揮潛能、實現自我價值。公司不僅依據法令規定提供各項基本保障，更從員工需求出發，設計多元福利、健康促進、家庭照護、心理支持等措施，全面提升員工生活品質與工作生產力 (GRI 401-2)。

健康與安全的職場照護

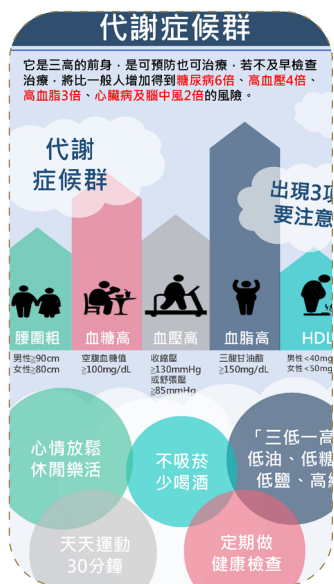
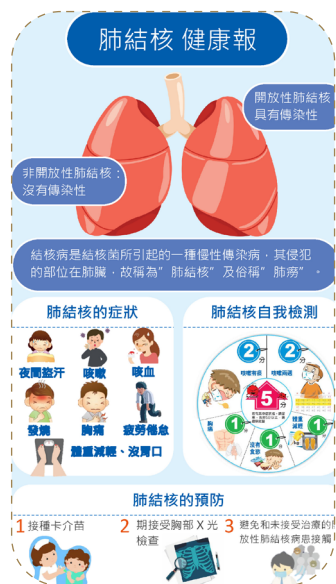
公司與知名醫療機構合作，定期安排年度健康檢查，並依檢查結果提供個別化健康管理諮詢。自 2024 年起，所有在職員工每年皆享有免費健檢福利，檢查項目涵蓋一般健康指標、癌症篩檢及心血管疾病預防等。

此外，公司每月安排臨場護理師定期駐點，提供健康諮詢服務，並針對高風險員工進行持續追蹤與指導，強化健康管理成效。這些措施不僅保障員工健康，也促使健康觀念深入家庭，擴大整體健康促進效益。

為提升員工健康意識，公司每月依據節氣與流行病趨勢發送「電子健康報」予全體同仁，內容涵蓋健康促進、均衡飲食、運動建議、心理衛生與疾病預防等，協助員工建立正確的健康生活習慣。

同時，亦舉辦多場身心健康講座，推動瑜珈社團活動，並設置集乳室等友善設施，營造關懷員工與家庭健康的支持性職場環境，鼓勵員工主動關心自身與家人的健康。

這些措施不僅有效保障員工健康，也促使健康觀念延伸至家庭，進而擴大整體健康促進效益。為進一步提升員工健康意識，公司每年定期舉辦「員工健康大躍進」活動，以及「實威健康模範生獎勵計畫」，積極鼓勵員工珍視自身健康，並將自我健康與職場安全視為首要責任。



員工健康大躍進活動

活動名稱：員工健康大躍進獎勵

- 主旨：配合政府相關法令推動職場健康促進計畫，獎勵公告維持及保養個人身體各項健康狀態良好之標竿同仁，以鼓勵及提醒同仁珍愛及關懷自身健康。
- 參加資格：
 - 須有參加 2021 年初公司所提供之員工健康檢查，並參加所有指定項目者
 - 須 2022 年公司員工健康報告發放後之次月底仍在職者
- 參加辦法：
 - 須參加 2021 及 2022 年員工健康檢查公司所提供所有檢查項目(不含自費項目及醫生問診自訴項目)
 - 須以 2021 及 2022 年公司所提供員工健康檢查之醫院檢查報告為基準
 - 須以 2022 比 2021 年公司所提供員工健康檢查醫院之所有檢查項目(不含自費項目及醫生問診自訴項目)報告紅字減少項目次數來做統計競賽
- 員工健康大躍進(2022 較 2021 員工健康紅字項目減少數量)獎勵獎金：
 - 最愛自己(第一名)：新台幣 10,000 元
 - 珍愛自己(第二名)：新台幣 8,000 元
 - 好愛自己(第三名)：新台幣 5,000 元

尋找實威健康模範生

活動名稱：尋找實威健康模範生

- 主旨：配合政府相關法令推動職場健康促進計畫，獎勵公告維持及保養個人身體各項健康狀態良好之標竿同仁，以鼓勵及提醒同仁珍愛及關懷自身健康。
- 參加資格：
 - 須 2020.12.31 前到職(即年資須滿一年以上)
 - 須 2022 年公司員工健康報告發放後之次月底仍在職者
- 參加辦法：
 - 須參加 2022 年員工健康檢查公司所提供所有檢查項目共計 93 項(不含自費)
 - 須以 2022 年公司所提供員工健康檢查之醫院檢查報告為基準
 - 須 2022 年公司所提供員工健康檢查醫院之所有 93 項檢查項目(不含自費項目及醫生問診自訴項目)報告皆無異常

家庭照護與生育支持

實威國際深知，家庭是員工投入工作的根本動力，唯有穩固的家庭支持，才能成就穩定且長遠的職涯發展。為協助員工在家庭與工作的角色間取得平衡，公司持續推動多項與生育及照護相關的支持措施，並依循相關法令辦理，期使員工能無後顧之憂地安心就業、放心育兒。在生育支持方面，公司依法提供女性員工八週產假，並為男性員工或配偶為生產者之員工提供七日陪產假，讓員工能全心照顧家庭重要時刻。同時，凡任職滿六個月的員工，如育有未滿三歲子女，得依《性別工作平等法》申請最長兩年的育嬰留職停薪，並可向政府申請育嬰津貼，協助減輕照護期間的經濟壓力。2024 年共有二位員工申請育嬰假，復職率達百分之百，顯示公司在彈性安排與家庭支持上的實質作為，已獲得員工高度肯定。為照顧產後員工及母嬰健康，公司亦於各區辦公室設置哺集乳室，提供隱私與便利兼具的空間，鼓勵女性同仁持續哺乳。

同時，針對有家庭照顧需求的同仁，公司亦依工作性質提供彈性上下班制度，並視個案狀況允許與主管協調彈性工時或短期調整工作安排，使員工能兼顧家庭事務與工作責任。實威國際始終相信，當員工的家庭被妥善照顧，企業的人才穩定與永續經營自然隨之而來。我們將持續傾聽員工聲音，精進相關制度，致力營造更加友善、多元與具包容性的職場文化（GRI 401-2, 403-6）。

多元福利與生活關懷

本公司除依法為員工投保勞工保險、全民健康保險及團體保險外，亦設有職工福利委員會與專屬福利基金，積極辦理員工旅遊、聚餐聯誼、生日慶生與節慶禮品發放等多元活動，增進同仁間之交流與情誼，營造具歸屬感的職場氛圍。針對員工於人生重要階段（如結婚、生育、住院或家屬喪葬）所面臨的需求，公司提供慰問金或補助金，以實際行動展現企業的人文關懷與溫暖支持。為鼓勵員工長期投入與參與公司經營，公司設有員工分紅機制與公平公正的升遷制度，並依照不同職能與階段設計完善的職涯培訓與學習計畫，協助同仁拓展專業技能，實現自我成長與發展目標。本公司同時關注員工的心理健康，除提供心理諮詢服務外，亦不定期舉辦壓力管理、情緒調適等主題講座，協助員工妥善面對工作與生活挑戰，促進身心平衡。此外，內部資訊系統亦設有「員工分享專區」，鼓勵同仁主動交流工作經驗、分享生活點滴與活動資訊，打造互助、正向的職場文化，共創溫暖有感的工作環境（GRI 401-2, 403-6）。

每月舉辦一場電影欣賞



每季舉辦一次員工聚餐



6.4.2 職業安全衛生

實威國際深知安全健康的工作環境是企業永續發展的基石。公司嚴格遵循《職業安全衛生法》及相關子法，建立職業安全衛生管理制度，並以 TOSHMS (臺灣職業安全衛生管理系統) 精神為指引，持續推動職場安全與健康管理，確保每位員工都能在安全無虞的環境下工作與成長。(GRI 403-1)

職業安全衛生管理系統

公司設有職業安全衛生委員會，由具備專業資格的安全衛生人員組成，負責規劃、執行及監督各項職安衛政策與措施。委員會每季定期召開會議，檢討職安衛目標與執行情形，並針對職場潛在危害進行鑑別、風險評估及持續改善。公司積極落實法令規範，確保所有作業流程、設備及現場管理皆符合法定標準，並主動配合政府相關單位進行稽查與輔導。(GRI 403-1, 403-2, 403-7, 403-8)

安全教育訓練與危害預防

為強化員工安全意識與自我保護能力，公司持續推動職業安全衛生教育訓練制度，針對新進人員及在職員工規劃年度訓練課程，協助員工建立正確的職安觀念與風險應變能力。訓練內容涵蓋辦公室常見危害辨識、消防逃生演練、急救技能培訓、上下班交通安全宣導等核心主題，課程設計強調理論與實作並重，透過實境演練、情境模擬與案例分享，強化學習效果，提升員工實務應對能力。2024 年度，公司共舉辦多場健康與安全專題講座，內容包含心血管疾病預防、運動傷害防護、職場心理健康等，鼓勵員工主動關注個人與同仁的身心健康，落實「從關心開始」的安全文化。公司將持續優化訓練內容與執行方式，深化職場安全文化，營造安全、健康且具備風險意識的工作環境，確保全體員工在安心職場中穩健發展。(GRI 403-4, 403-5, 403-6)

職場危害鑑別與風險管理

本公司重視職場安全與員工工作環境之風險控制，定期進行職場危害鑑別與風險評估，涵蓋辦公室空間、電腦與周邊設備、公共設施、以及出差與通勤等多種工作情境。針對辨識出的潛在危害，公司均制定並落實相應的預防與防護措

施，以降低事故發生風險。在交通安全方面，公司特別關注員工上下班與外出差旅的行車安全，透過多元管道進行宣導，以及透過柔性溝通提醒員工提前出門、遵守交通規則，強化安全駕駛與自我保護意識。經各項風險管理措施落實執行，2024 年度公司未發生重大職業災害或工作傷害事故，顯示公司在職場安全管理上具成效，並將持續強化危害預防機制，營造安全、健康、安心的工作環境。(GRI 403-2, 403-9)

健康促進與健康服務

本公司高度重視員工健康與職場安全，積極推動健康管理制度，並與專業醫療機構合作，為全體員工安排年度健康檢查，檢查後依據個人結果提供專屬化的健康諮詢與後續追蹤服務，協助員工及早掌握健康狀況，落實預防醫學理念。此外，公司每月安排臨場護理師進駐，提供一對一健康諮詢服務，針對高風險個案進行持續追蹤與衛教指導，提升員工健康識能與自我照護能力。為持續強化健康意識，公司定期發送「電子健康報」，內容涵蓋健康促進、飲食營養、運動建議、心理衛生與疾病預防等實用主題，協助員工建立正確且持續的健康生活習慣，打造安全、健康、有活力的職場環境。(GRI 403-3, 403-6)

員工參與與持續改善

實威國際重視員工在職業安全衛生管理中的參與，藉由職安衛生委員會運作、員工訪談與意見調查機制，主動蒐集員工對職場安全與健康的建議與需求，作為制度優化與風險控管的重要依據。公司定期檢討職業安全衛生政策與管理目標，並持續投入資源於設備更新、作業流程優化及教育訓練推動，致力於提升整體安全績效與員工滿意度。在職安衛生管理上，公司不僅聚焦內部安全，也積極要求協力廠商與承攬商共同遵循相關安全規範，透過辦理聯合教育訓練、現場查核與安全會議，建立風險共識與責任分工，強化整體職場安全防護網，確保作業現場健康無虞。(GRI 403-4, 403-7)

未來，實威國際將持續秉持高標準職安衛管理方針，緊扣國內法令與國際準則，推動以「零災害、零事故」為願景的安全文化，守護每一位員工的健康與生命安全，並以永續發展為核心，朝向更安全、安心且具備韌性的工作環境邁進。(GRI 403-1, 403-10)

6.5 社會關懷

公益

花蓮震災：為花蓮震災復興添磚加瓦實威國際購買當地名產支持觀光業

花蓮地區在 4 月 3 日發生的規模 7.2 強震後，觀光業受到重創。除翰品酒店、山月宣布歇業，許多知名景點受損嚴重，觀光業績一落千丈，連帶的觀光農產品受到大程度影響。

實威國際 (8416) 展現企業社會責任，為協助花蓮地震災區振興觀光產業，特別採購花蓮產製的當地名產以盡綿薄之力。以行動展現支持當地農產製品，以及花蓮觀光產業的實際幫助。

實威國際希望能為地方農產品連結銷售出路，也有助於振興觀光的效果。實威國際總經理許泰源表示：「實威國際長期關注企業社會責任，希望透過公司的微小行動，能夠起到拋磚引玉的功效，讓更多人共同支持花蓮，一起共度難關。」。本次購入的花蓮名產新登味製作的杏仁豬肉乾，嚴選花蓮好山好水培育的最優質鮮豬肉，傳承古法所堅持製作的道地好味道實威國際將分送員工與合作夥伴的企業團隊，讓更多人感受花蓮的魅力，後續也希望幫助到宣傳花蓮觀光的美好，儘快恢復往日的榮景，為企業社為責任盡一份心力。



後續公司其他地區採購花蓮名產做公益支持花蓮受災商家，鼓勵各地同仁一同協助花蓮地震後振興，同時達到慈善目的並建立企業品牌的公益形象。花蓮震災振興活動金額計 13 萬台幣左右。

「向最溫柔的堅強致敬」

實威國際母親節獻上在地心意

為向公司內無數溫柔且堅毅的媽媽們致上最誠摯的祝福，實威國際於 2024 年母親節期間舉辦「獻給愛與奉獻的光芒 - 母親大人辛苦了！」主題活動，邀請仍在職的媽媽同仁們分享與孩子的溫馨合照，傳遞母愛的動人力量。

本次活動不僅是一份祝福的傳遞，更是實威國際對員工與社會關懷的實踐。公司特別選用花蓮在地知名品牌「豐興餅舖」的精緻禮盒，贈送給參與活動的每一位媽媽員工，傳遞節慶心意的同時，也以實際行動支持地方優質商家，為在地經濟注入溫暖助力。



實威國際於 2024 年母親節活動中，特別準備來自花蓮在地品牌「豐興餅舖」的精緻禮盒，致贈給每位媽媽同仁們，傳遞對母親的感謝與祝福，同時也支持地方商家、共創溫暖循環。

父親節親子健康關懷獎勵活動

「致敬職場超人爸爸」

實威國際父親節慶祝活動

為感謝公司中兼顧事業與家庭、默默付出的爸爸同仁，實威國際於 2024 年父親節期間舉辦「父愛如山，溫情滿懷」主題系列活動，以溫馨又趣味的雙重企劃，表達對職場爸爸們的深深敬意。

本次活動包含兩大主軸

首先是全員皆可參與的「暖身活動 - 勿忘影中人」，邀請同仁們從多張復古照片中猜出影中人是哪位資深爸爸員工，不僅訓練觀察力，也讓同仁對這些身兼多職的好爸爸有更多了解與敬意。猜中同仁提供的親子照是哪位同仁，即可獲得限量「甜蜜蜜好運上上籤筒」蜂蜜禮盒，為下半年帶來滿滿好運！

另一項則是專屬於爸爸們的「爸爸我愛您 - 健康爸爸動起來」，邀請爸爸同仁與孩子們一同拍攝 2 ~ 3 下的創意親子跳蹲影片，傳遞健康與愛的力量。完成者將獲得實用又貼心的實威國際限定「口袋行動電源」作為節日禮物，為爸爸們的日常生活補充滿滿能量。

實威國際近三分之一的男性員工是爸爸，他們不僅肩負著家庭重責，同時也是公司發展的穩固基石。透過父親節活動，公司希望讓這些「職場超人」感受到被看見、被感謝，並鼓勵大家一同為父愛喝采。

未來，實威國際將持續落實企業社會責任 (CSR) 與 ESG 承諾，打造支持員工多元角色與家庭價值的職場環境，讓愛與溫暖從職場延伸到每一個家庭。

暖身活動 - 勿忘影中人



同仁參與「勿忘影中人」猜照片活動，認出資深爸爸即可獲得限量蜂蜜禮盒，趣味互動也傳遞滿滿敬意與好運。

爸爸我愛您 - 健康爸爸動起來



爸爸與孩子合拍創意跳蹲影片，即可獲得限定「口袋行動電源」，傳遞健康活力與父愛能量。

6.5 社會關懷

公益

中華隊奪冠雞排開吃！實威國際挺中華隊、挺業務戰神！

「Team Taiwan，全壘打！」隨著中華隊榮獲 2024 世界 12 強棒球賽冠軍，全台沸騰，實威國際也與全體員工一同熱血應援，不僅全公司免費招待雞排與飲料共享勝利喜悅，更加碼推出業務挑戰賽「實威最強 12 強」，延續賽場激情至年底衝刺！

第一波慶祝活動於中華隊奪冠後即刻啟動，所有員工皆可享有雞排加飲料福利，感受企業對團隊辛勞的感謝。公司強調：「勝利不只在球場，更在職場每個角落。這份榮耀，是我們一起的！」



緊接著登場的是 11 月限定的「Team Taiwan 最強業務 12 強挑戰」，獲得下列獎品：

- 第一、二名：Team Taiwan 勝利者專屬紀念球衣
- 第三名：Team Taiwan 背包
- 第四至六名：Team Taiwan 最強中華毛巾一條

此次活動不僅展現公司重視團隊榮耀，更鼓舞員工以運動家精神衝刺目標、互相打氣。藉由結合體育賽事熱潮與內部激勵機制，實威國際持續落實企業社會責任，打造團隊歸屬感與正向文化。



實威國際表示，無論場上場下，「我們都是中華隊的一員」，將持續以實際行動支持員工、關注社會，齊心迎接每一場勝利。

6.5 社會關懷

公益

舊衣新生！實威國際推「二拾衫」永續再生計畫

在氣候變遷與資源浪費日益嚴重的今日，實威國際持續以行動實踐企業社會責任與 ESG 理念。今年歲末，公司發起「RE. 永續再生計畫」，鼓勵員工響應二手衣物捐贈與分享，將衣服的價值延續，為地球盡一份心力。

此項計畫攜手二拾衫與伊甸基金會，號召同仁捐出狀況良好、無污損異味的舊衣，透過再利用、交換與公益捐贈，賦予每一件衣物嶄新的生命。同仁只需將可再穿衣物統一清點並簽名登記，交由各地行政窗口彙整，就能參與這場充滿愛與環保意識的行動。

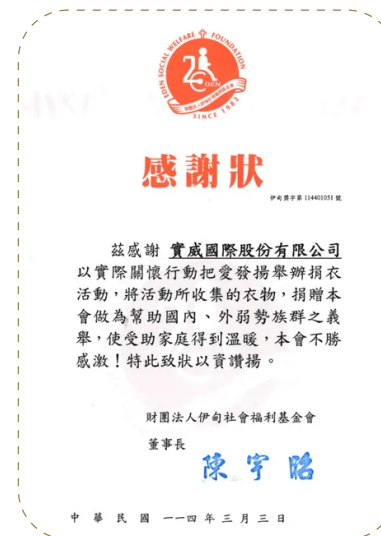
不僅如此，公司亦將部分衣物開放內部分享，讓每件舊衣都能找到願意珍惜的新主人；而未被選取的衣物，也將在活動結束後捐贈給公益團體，延續物資價值。

活動設有鼓勵機制與尾牙抽獎，期望激勵更多同仁一同投入行動。實威國際強調：「這不是一場單純的回收，而是一場關於責任與循環的啟動。我們希望透過這項計畫，讓每位同仁都能成為永續價值的傳遞者。」

未來，實威國際將持續在工作環境與企業文化中深化永續思維，實踐以人為本與環境共好的承諾，讓永續從身邊做起，擴散到每一個角落。

結論

這些社會公益行動，體現實威國際「以人為本、共好共榮」的核心價值。從災區重建、家庭關懷、健康促進、團隊榮耀到資源循環，每一份付出都蘊含著企業對社會的深刻情感與責任，持續創造感動、傳遞希望。



6.6 外部協會組織參與

為善盡企業社會責任，並積極回應外部相關者的期待，實威國際長期參與多項產業協會與專業組織，藉由跨界合作與產業交流，強化企業在產業鏈中的影響力與正向價值。公司不僅具備多個協會的正式會員身分，更主動承擔協會職務，推動產業發展、技術創新與產學連結，展現企業公民的積極角色。目前，實威國際為台灣電子連接器、台北市電腦公會、台灣電子設備協會及台灣機械工業同業公會等產業協會的會員，並於三維列印協會擔任理事職務。這些參與不僅有助於公司即時掌握產業趨勢、法規變動與技術發展，更能與業界夥伴共同推動智慧製造、數位轉型、3D 列印等新興應用，提升整體產業競爭力。

透過協會平台，實威國際積極參與產業新知分享、案例交流、專業課程與論壇活動，將自身在設計驗證、數位轉型、雲端解決方案等領域的經驗與成果，回饋給產業生態系。公司也藉由協會資源，協助會員企業提升軟體應用能力、推動產業升級，並與學界攜手舉辦設計競賽、產學合作計畫，促進技術傳承與人才培育。

此外，參與協會事務也讓實威國際在產業政策倡議、標準制定、產業升級等議題上發揮更大影響力，積極反映企業與產業界的需求，協助政府部門完善產業發展環境。這種外部參與與協作，不僅強化公司品牌形象與產業領導地位，也展現實威國際對於產業永續發展與社會共榮的高度承諾。

未來，實威國際將持續深化與各產業協會的合作關係，善用產業平台的資源與網絡，攜手推動台灣產業創新發展，並以實際行動落實企業社會責任，創造企業與社會的多贏價值。(GRI 2-28)

單位名稱	是否具備會員身分	本公司擔任職務
台灣電子連接器	是	
台北市電腦公會	是	
台灣電子設備協會	是	
臺灣機械工業同業公會	是	
三維列印協會	是	理事

GRI 指標對照表

適用的 GRI 行業準則

指引編號	揭露項目	章節索引	頁碼
2-1	組織詳細資訊	1.1 關於實威國際	6
2-2	組織永續報導中包含的實體	0.1 關於本報告書	2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	0.1 關於本報告書	2
2-4	資訊重編	0.1 關於本報告書	2
2-5	外部保證 / 確信	0.1 關於本報告書	2
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 營運活動	9
2-7	員工	6.1 人才吸引與留任	53
2-8	非員工的工作者	6.1.2 多元與共融	54
2-9	治理結構及組成	4.1 公司治理架構	33
2-10	最高治理單位的提名與遴選	4.1 公司治理架構	33
2-11	最高治理單位的主席	4.1 公司治理架構	33
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.1 公司治理架構	33
2-13	衝擊管理的負責人	4.1 公司治理架構	33
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	0.1 報告書管理流程	2
2-15	利益衝突	4.1 公司治理架構	33
2-16	溝通關鍵重大事件	4.2 誠信經營	34

使用聲明：實威國際股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
 使用的 GRI 1: GRI 1：基礎 2021

指引編號	揭露項目	章節索引	頁碼
2-17	最高治理單位的群體智識	4.1 公司治理架構	33
2-18	最高治理單位的績效評估	4.1 公司治理架構	33
2-19	薪酬政策	4.3 薪酬政策	36
2-20	薪酬決定流程	4.3 薪酬政策	36
2-21	年度總薪酬比率	4.3 薪酬政策	36
2-22	永續發展策略的聲明	0.2 經營者的話、2.1 經營理念	3、12
2-23	政策承諾	2.1 經營理念與永續發展策略	12
2-24	納入政策承諾	2.1 經營理念與永續發展策略	12
2-25	補救負面衝擊的程序	6.3.3 暢通溝通管道與申訴機制	58
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	6.3.3 暢通溝通管道與申訴機制	58
2-27	法規遵循	4.8 法規遵循	42
2-28	公協會的會員資格	6.6 外部協會組織參與	66
2-29	利害關係人議合方針	2.3 利害關係人溝通	14
2-30	團體協約	公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道。	

GRI 3 重大主題 2021

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	2.3.2 決定重大主題的流程	17
3-2~3-3	重大主題列表與管理	2.3.3、2.3.4	19

GRI 200

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 201	經濟績效 2016		
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 經營策略與績效	8
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.5 氣候變遷因應減緩與調適	48-51
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.3 薪酬政策	36
201-4	取自政府之財務援助	1.2 經營策略與績效	8
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	4.3 薪酬政策	36
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 多元與共融	54
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	3.2 產品創新與研發、產學合作	27
203-2	顯著的間接經濟衝擊	1.2 經營策略與績效	7-9

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 204	採購實務 2016		
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.9 供應商管理	43
GRI 205	反貪腐 2016		
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.2 誠信經營與道德治理	34-35
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.2 誠信經營與道德治理	34-35
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.2 誠信經營與道德治理	34-35
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	4.8 法規遵循	42
GRI 207	稅務 2019		
207-1	稅務方針	4.7 稅務治理	41
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.7 稅務治理	41
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.7 稅務治理	41
207-4	國別報告	4.7 稅務治理（相關數據表）	41

GRI 300

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 溫室氣體排放管理	46
302-2	組織外部的能源消耗量	未揭露	
302-3	能源密集度	5.3 溫室氣體排放管理	46
302-4	減少能源消耗	5.3 溫室氣體排放管理	46
303-1	共同水資源之相互影響管理	5.2 水資源管理	45
303-2	與水相關衝擊管理	5.2 水資源管理	45
303-3	取水量	5.2 水資源管理	45
303-4	排水量	5.2 水資源管理	45
303-5	耗水量	5.2 水資源管理	45
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.3 溫室氣體排放管理	46
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.3 溫室氣體排放管理	46

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	本年度未執行範疇三	
305-4	溫室氣體排放強度	5.3 溫室氣體排放管理	46
305-5	溫室氣體減量成效	5.3 溫室氣體排放管理	46
305-6	致臭氧層氣體的排放	無產生	
306-1	廢棄物產生及與廢棄物有關的重大衝擊	5.4 廢棄物管理	47
306-2	廢棄物相關的影響管理之管理	5.4 廢棄物管理	47
306-3	廢棄物產生量	5.4 廢棄物管理	47
306-4	廢棄物的運送量及處置	5.4 廢棄物管理	47
306-5	廢棄物的最終處置地點	5.4 廢棄物管理	47
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.9 供應商管理	43
308-2	供應鏈中負面環境衝擊及採取的行動	4.9 供應商管理	43

GRI 400

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
401-1	新進員工和離職員工	6.1 人才吸引與留任、 6.3 勞雇關係	53、57、59
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.1.2 多元與共融、 6.3.2 生活工資與薪酬公平、 6.4.1 員工照顧與關懷	54、58、59
401-3	育嬰假	6.4.1 員工照顧與關懷	60
403-1	職業安全衛生管理系統	6.4.2 職業安全衛生	61
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.2 職業安全衛生	61
403-3	職業健康服務	6.4.1 員工照顧與關懷、 6.4.2 職業安全衛生	59、61
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.2 職業安全衛生	61
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.2 職業安全衛生	61
403-6	工作者健康促進	6.4.1 員工照顧與關懷	59
403-7	預防和減緩與業務活動直接相關的職業安全衛生的衝擊	6.4.2 職業安全衛生	61
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.2 職業安全衛生	61
403-9	職業傷害	6.4.2 職業安全衛生	61
403-10	職業病	6.4.2 職業安全衛生	61
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才培育與發展	55
404-2	提升職能及過渡協助方案	6.2 人才培育與發展	56
404-3	定期績效發展檢核比例	6.2 人才培育與發展	56

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
405-1	治理單位與員工多元化	6.1.2 多元與共融	54
405-2	女性對男性基本薪資獎酬比	4.3 薪酬政策	36
406-1	歧視事件與組織採取的行動	6.3.1 反歧視與反騷擾	57
408-1	營運據點及供應商童工風險	4.9 供應商管理	43
409-1	強迫與強制勞動的風險與管理行動	4.9 供應商管理	43
413-1	經營地區融合、衝擊評估與溝通	6.5 社會關懷	62
413-2	實體衝突區居民實際衝擊或責任	6.5 社會關懷	62
414-1	供應商社會評估	4.9 供應商管理	43
414-2	供應商社會評估結果、行動	4.9 供應商管理	43
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品品質與責任	22-26
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品品質與責任	22-26
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 產品品質與責任	22-26
417-2	未遵循產品與服務標示之資訊與標示相關法規的事件	3.1 產品品質與責任	22-26
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 產品品質與責任	22-26
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 客戶隱私保護	31

氣候相關資訊

項次	內容說明	ESG 報告書對應章節	頁碼
1	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	永續環境 - 5.5 氣候變遷因應減緩與調適	48
2	所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期 / 中期 / 長期)	永續環境 - 5.5 氣候變遷因應減緩與調適	48-50
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	永續環境 - 5.5 氣候變遷因應減緩與調適	49
4	氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	永續環境 - 5.5 氣候變遷因應減緩與調適	50
5	情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性 (所用情境、參數、假設、分析因子、財務影響)	永續環境 - 5.5 氣候變遷因應減緩與調適	尚未執行
6	因應管理氣候相關風險之轉型計畫與用於辨識及管理風險的指標與目標	永續環境 - 5.5 氣候變遷因應減緩與調適	51
7	使用內部碳定價作為規劃工具之說明		尚未執行
8	設定氣候相關目標、涵蓋活動、排放範疇、期程、達成進度、碳抵換、再生能源憑證	永續環境 - 5.5 氣候變遷因應減緩與調適	51
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊	永續環境 - 5.3 溫室氣體排放管理	46
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊		未執行
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	永續環境 - 5.5 氣候變遷因應減緩與調適	51

TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	對應章節	頁次
一、治理 (Governance)	TCFD 1(a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	5.5 氣候變遷因應減緩與調適 本公司董事會與管理階層高度重視氣候相關風險與機會議題，並承諾在監督及治理層面，積極推動相關政策與行動、定期檢視氣候風險與機會對公司短期、中期及長期策略的影響，並督導管理階層執行相關應對措施，以確保永續經營及社會責任的履行。	48 – 49
	TCFD 1(b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	5.5 氣候變遷因應減緩與調適 董事會、永續辦公室、氣候變遷組定期檢視氣候相關議題 永續辦公室、氣候變遷組負責永續氣候相關業務的推動、整合與執行，並定期向董事會報告執行成果。永續辦公室持續安排各工作小組培訓，收集利害關係人關注議題與建立跨部門溝通管道。公司管理階層也參與多項永續發展相關課程。	48 – 49
二、策略 (Strategy)	TCFD 2(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	5.5 氣候變遷因應減緩與調適 實威國際定期檢視氣候風險與機會對公司短期、中期及長期策略的影響。氣候風險區分為「轉型風險」(如碳費、客戶減碳要求、聲譽、法規要求、供應鏈減碳、財務衡量能力)與「實體風險」(如供應鏈、極端氣候、平均溫度上升、降雨模式變化)兩大類。	48 – 50
	TCFD 2(b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	5.5 氣候變遷因應減緩與調適 風險衝擊：若無明確減碳策略或未達客戶減碳要求，恐影響溝通品質、減碳執行力及喪失訂單。造成營收下降，以及與供應商之間來回的溝通成本。	48 – 50
	TCFD 2(c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2° C 或更嚴苛的情境)	5.5 氣候變遷因應減緩與調適 公司擬著手規劃於 2025 年度 (1) 將氣候相關風險與機會納入整體風險管理流程，(2) 培養同仁建立情境分析的學習能力，(3) 逐步落實本公司面對氣候變遷的管理韌性。	尚未執行
三、風險管理 (Risk Management)	TCFD 3(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	5.5 氣候變遷因應減緩與調適 實威國際擬著手規劃於 2025 年度參酌「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」設計與執行相關流程。將氣候風險評估流程步驟：辨識 (內外部資料蒐集)、評估影響 (財務、營運、聲譽)、整合 (納入現有流程)、內部培訓與溝通、規劃對策與持續	49 – 50
	TCFD 3(b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程	5.5 氣候變遷因應減緩與調適 依據氣候相關風險鑑別與評估結果，管理氣候相關議題。風險管理執行情形由永續推動小組定期向董事會報告。	49 – 50
	TCFD 3(c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	5.5 氣候變遷因應減緩與調適 公司擬將氣候相關風險與機會整合納入整體風險管理流程，定期進行評估與調整。並提交董事會進行年度風險管理報告之審核。	49 – 50
四、指標與目標 (Metrics and Targets)	TCFD 4(a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	5.3 溫室氣體排放管理 實威國際使用的主要氣候相關指標包括： • 單位溫室氣體排放量 (範疇 1, 2) • 單位水資源消耗量 • 單位廢棄物總重量及回收再利用量 • 單位能源使用量	46 – 47, 51
	TCFD 4(b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	5.3 溫室氣體排放管理 2024 年範疇一 94.6518 噸 CO ₂ e、範疇二 216.5691 噸 CO ₂ e	46 – 47
	TCFD 4(c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	5.5 氣候變遷因應減緩與調適 短期 (Y2025)：單位溫室氣體排放年減 1%，單位用水年減少 1%，單位廢棄物年減少 1%。• 中期 (Y2030)：同上 • 長期 (Y2040)：同上 減量策略與具體行動：• 以節能為主，包含午休開燈、減少燈具數、汰換 LED 燈、使用 ESCO 設備、租用電動汽車、自備環保筷、空調管制、推動無紙化、採節水型設備等措施。	51

SASB

SASB 指標類別	指標編號與內容	2024 年揭露數據摘要	報告書章節	頁次
環境	SO-IT-230a.1 溫室氣體排放量	範疇一：94.6518 噸 CO ₂ e 範疇二：216.5691 噸 CO ₂ e	5.3 溫室氣體排放管理	46
社會資本	SO-IT-230a.2 客戶資料隱私與安全	資安事件：0 件 客戶資料加密率：100%	3.4 客戶隱私保護	31
人力資本	SO-IT-230a.3 員工多元與包容	女性員工占比：37% 身心障礙員工：4 人（符合法規）； 台灣區員工訓練時數：31.5 小時 / 人；教育訓練總投入：111 萬元 / 年	6.1.2 多元與共融、6.2 人才培育與發展	54、55
人力資本	SO-IT-230a.4 人才留任與發展	關鍵人才留任率：88%	6.1 人才吸引與留任	57
商業模式與創新	SO-IT-230a.5 技術創新投入	雲端產品轉型：80% 技術人力轉移 3D 列印 / 協作機器人產品線擴增	3.2 產品創新與研發	27
領導與治理	SO-IT-230a.6 公司治理透明度	董事會女性占比：20% 獨立董事占比：60%	4.1 公司治理架構	33
領導與治理	SO-IT-230a.7 道德與合規	反貪腐檢舉案件：0 件	4.2 誠信經營	34

SDGs

SDG 目標	2024 具體作為 / 量化指標	對應章節	頁碼
SDG 1 消除貧窮	參與花蓮震災後農產品採購，支持災區經濟；定期捐贈公益團體物資	6.5 社會關懷	62、63
SDG 3 健康與福祉	員工健康檢查率 100%；辦理健康促進活動（瑜珈、健康講座）；設哺集乳室與推動育嬰假	6.4 職場健康與安全、6.3 勞雇關係、6.1.2 多元與共融	59、60、54
SDG 4 優質教育	產業顧問服務、推 3D 設計教育、與大專合作；2024 教育訓練費 111 萬元，台灣員工平均訓練時數 31.5 小時	6.2 人才培育與發展	55、56
SDG 5 性別平等	女性員工占比 37%；設哺集乳室；零歧視與性騷擾申訴	6.1.2 多元與共融	54、59
SDG 6 淨水及衛生	各辦公室用水採感應式設備；用水量 1145 立方米，逐年減 1%	5.2 水資源管理	45
SDG 7 可負擔潔淨能源	午休關燈 1 小時；研擬屋頂加裝太陽能板	5.5 氣候變遷因應減緩與調適	51
SDG 8 合適工作及經濟成長	2024 合併營收 15.42 億元，年增 6.55%；	1.3 營運活動	9
SDG 9 產業創新與基礎建設	80% 以上技術業務人力轉雲端產品線；推 3D 設計、列印與協作機器人等智慧製造解決方案	3.2 產品創新與研發	27、28
SDG 10 減少不平等	聘用身心障礙員工 4 人，推動多元包容職場	6.1.2 多元與共融	54
SDG 11 永續城鄉	舉辦員工舊衣回收，捐贈伊甸基金會	6.5 社會關懷	65
SDG 12 責任消費及生產	在地採購 10%；廢棄物 100% 合格處理，推動無紙化辦公	5.4 廢棄物管理	43、47
SDG 13 氣候行動	2024 溫室氣體盤查：範疇一 94.6518 噸、範疇二 216.5691 噸 CO2e；未來年減 1% 為目標	5.3 溫室氣體排放管理、5.5 氣候變遷因應	46、48、51
SDG 16 和平正義及健全制度	完善公司治理、誠信經營、定檢舉及反貪腐；2024 無重大違規、無貪腐事件	4.2 誠信經營、4.1 公司治理架構	34、33
SDG 17 多元夥伴關係	與國際大廠（達梭、Universal Robot）、學界、NGO 合作推動產業升級及公益	6.6 外部協會組織參與	66

永續績效一覽表

集團女性人數比例

類別 / 比例 / 年度		2023			2024		
		研威	實威	集團合併	研威	實威	集團合併
員工 (含主管)	總人數	86	258	344	86	260	346
	女性人數	37	93	130	37	92	129
	女性比例	43%	36%	38%	43%	35%	37%
主管	總人數	16	25	41	16	22	38
	女性人數	6	4	10	6	3	9
	女性比例	38%	16%	24%	38%	14%	24%
董事會	董事會人數	5			5		
	女性董事人數	0			1		
	女性比例	0%			20%		

集團歷年年離職率

項目 / 年度	Y2023		Y2024	
	研威	實威	研威	實威
年離職率 (包含非自願)	68%	38.96%	46%	33.33%
非自願年離職率 %	10%	2.81%	14%	2.71%

集團男女性員工人數結構表

2024 年度

項目	研威			實威			集團合併		
	男性	女性	集團合併	男性	女性	集團合併	男性	女性	總計
員工人數	49	37	86	165	95	260	214	132	346
階級別	49	37	86	165	95	260	214	132	346
主管	10	6	16	19	3	22	29	9	38
非主管	39	31	70	146	92	238	185	123	308
年齡別	49	37	86	165	95	260	214	132	346
51 歲以上	1	1	2	22	5	27	23	6	29
30-50 歲	24	32	56	110	67	177	134	99	233
30 歲以下	24	4	28	33	23	56	57	27	84
平均服務年資	3.46	5.95	4.53	5.15	5.34	5.22	4.76	5.51	5.05
學歷	49	37	86	165	95	260	214	132	346
碩士以上	2	0	2	42	11	53	44	11	55
大專	44	34	78	122	83	205	166	117	283
高中	1	2	3	1	1	2	2	3	5
高中以下	2	1	3	0	0	0	2	1	3
雇用類型	49	37	86	165	95	260	214	132	346
全職 (非定型契約)	49	37	86	165	95	260	214	132	346
兼職 (定型契約)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

集團男女性員工人數結構表

2023 年度

項目	研威			實威			集團合併		
	男性	女性	集團合併	男性	女性	集團合併	男性	女性	總計
員工人數	49	37	86	161	97	258	210	134	344
階級別	49	37	86	161	97	258	210	134	344
主管	10	6	16	21	4	25	31	10	41
非主管	39	31	70	140	93	233	179	124	303
年齡別	49	37	86	161	97	258	210	134	344
51 歲以上	1	1	2	21	3	24	22	4	26
30-50 歲	24	32	56	104	75	179	128	107	235
30 歲以下	24	4	28	36	19	55	60	23	83
平均服務年資	2.94	5.28	3.95	5.06	4.63	4.90	0.00	0.00	0.00
學歷	49	37	86	161	97	258	210	134	344
碩士以上	2	0	2	40	10	50	42	10	52
大專	44	34	78	120	86	206	164	120	284
高中	1	2	3	1	1	2	2	3	5
高中以下	2	1	3	0	0	0	2	1	3
雇用類型	49	37	86	161	97	258	210	134	344
全職 (非定型契約)	49	37	86	161	97	258	210	134	344
兼職 (定型契約)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

台灣區教育訓練統計 (GRI 404-1)

分類 / 年度	子分類	Y2023			Y2024		
		人數	總時數	平均時數	人數	總時數	平均時數
職級	主管	25	631	25	22	201	9.57
	非主管	233	9,587	41	238	7,959	33
性別	男性	161	6,825	42	165	5,457	33
	女性	97	3,383	35	95	2,703	28
總計		258	10,208	39.57	260	8,160	31.38

2023 年主管訓練時數明顯高於 2024 年，主要原因為 2023 年 2 月 3 日舉辦了全體主管參與的「主管業務季度會議」訓練活動，該活動共計 27 位主管參與，累計訓練時數達 243 小時。此次課程由總經理 Garry 親自主持，並結合業務主管與專案經理 (PM) 共同參與，內容涵蓋業務策略、專案管理與部門溝通強化等主題。

註：研威的教育訓練資料尚不齊全，本年度暫不揭露。

集團新進離職員工年齡分布

Y2024 (實威 + 研威)

類別	年齡	男性		女性		集團合併	
		男性人數	佔新進男性員工比例	女性人數	佔新進女性員工比例	人數	佔比
新進員工年齡	51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	31-50 歲	45	51%	27	60%	72	54%
	30 歲以下	44	49%	18	40%	62	46%
	合計	89	100%	45	100%	134	100%
離職員工年齡	51 歲以上	1	1%	0	0%	1	1%
	31-50 歲	46	52%	36	80%	82	62%
	30 歲以下	41	47%	9	20%	50	38%
	合計	88	100%	45	100%	133	100%

Y2023 (實威 + 研威)

類別	年齡	男性		女性		集團合併	
		男性人數	佔新進男性員工比例	女性人數	佔新進女性員工比例	人數	佔比
新進員工年齡	51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	31-50 歲	51	50%	24	35%	75	44%
	30 歲以下	52	50%	44	65%	96	56%
	合計	103	100%	68	100%	171	100%
離職員工年齡	51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	31-50 歲	54	51%	34	67%	88	56%
	30 歲以下	51	49%	17	33%	68	44%
	合計	105	100%	51	100%	156	100%

台灣地區申請育嬰留停及期滿復職統計表

GRI 401-3		Y2023	Y2024
項目	性別	實威	實威
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	男	4	6
	女	7	4
當年度申請留職停薪人數	男	1	0
	女	4	2
育嬰留職停薪原應復職人數 (A)	男	1	0
	女	4	2
育嬰留職停薪原應復職且復職人數 (B)	男	0	0
	女	4	2
復職率 (B/A)	男	-	-
	女	100%	100%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數 (C)	男	0	0
	女	2	1
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數 (D)	男	0	0
	女	2	1
留任率 (D/C)	男	-	-
	女	100%	100%

研威部分：因大陸地區休產假，暫無留職停薪