

4. 社會共融

管理方針

4.1 人才吸引與留任

4.1.1 全球人才招聘

4.1.2 多元與共融

4.1.3 人才留任

4.1.4 人資科技

4.2 人力資本發展

4.2.1 全球化的人才發展政策

4.2.2 關鍵的策略人才發展

4.3 人權管理

4.3.1 政策與承諾

4.3.2 人權盡職調查

4.3.3 人權風險與重大議題

4.3.4 暢通溝通管道

4.4 職場健康與安全

4.4.1 員工照顧與關懷

4.4.2 職業安全衛生

4.5 社會與人文關懷

4.5.1 社會投資

4.5.2 社會影響力



草鴞 Grass-Owl

草鴞臉形接近心形，如同剖半的蘋果，遠看時臉部長得像猴子，常被叫作「猴面鷹」，是台灣的特有亞種，也是台灣唯一生活在平原與草地的貓頭鷹，不棲息於森林，常見於農耕地和淺山丘陵。緯創透過長期保育進而提升公眾對生態保護的意識和支持。



管理方針

● 95% 以上 ● 90% - 95% ● 90% 以下

議題	策略	2024 年目標	2024 年執行成果	進度燈號	2025 年目標	2030 年目標
商業與人權	落實公司人權政策	0 重大人權違規事件	0	●	0	0
	落實法規遵循要求					
職業安全與健康	重視員工健康與安全， 承諾提供安全的工作環境	事件發生千人率 < 1.14 註：1. 不含廠外交通事故 2. 廠區範疇擴增	0.64	●	≤ 1.14 註：1. 不含廠外交通事故 2. 廠區範疇擴增	≤ 1.14 註：1. 不含廠外交通事故 2. 廠區範疇擴增
人才吸引與留任	打造優質的工作環境，提高員工留任	全球間接員工自願離職率 <15%	8.97%	●	<15%	< 12%
		間接員工敬業度 >68%	78.1%	●	68% 註：廠區範疇擴增	70%
		直接員工滿意度 3.7/5	3.60/5	●	3.7/5	4.0/5
人才培育與發展	推動企業數位轉型，創造組織競爭優勢	累計培育關鍵數位人才 > 1,500 人次	1,568 人次	●	-	-
		台灣總部管理職平均受訓時數 > 18 小時	23.94 小時	●	> 20 小時	> 30 小時
社會參與	環境與人文 / 社會關懷	社會參與投入總金額新台幣 2.3 億元	3.97 億元 (含基金會 5,645 萬元)	●	2.3 億元 (含基金會 5,000 萬元)	2.5 億元
	加強科技領域多元合作	產官學合作專案：22 件	29 件	●	22 件	30 件

4.1 人才吸引與留任

因應全球化布局及多角化事業蓬勃發展，緯創持續吸引並培育跨國移動人才，提供員工更寬廣的發展機會，讓員工盡情發揮所長，成就工作意義與成就感。2024 年，緯創榮獲天下人才永續獎、金融時報 FINANCIAL TIMES 最佳雇主獎，在人才永續的行動上，獲得國內外肯定。透過強化員工體驗並體現員工價值，維繫緯創對環境與社會的鏈結，並持續培養永續文化深根、推動綠色創新，打造最適合工作的優秀職場。

我們秉持「以人為本」的精神，打造人性化工作環境，並依據國際勞動權益標準及符合當地法律規範，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、性別認同、政治、婚姻等因素作為任用之判斷，提供多元、尊重與平等的僱用機會。

4.1.1 全球人才招募

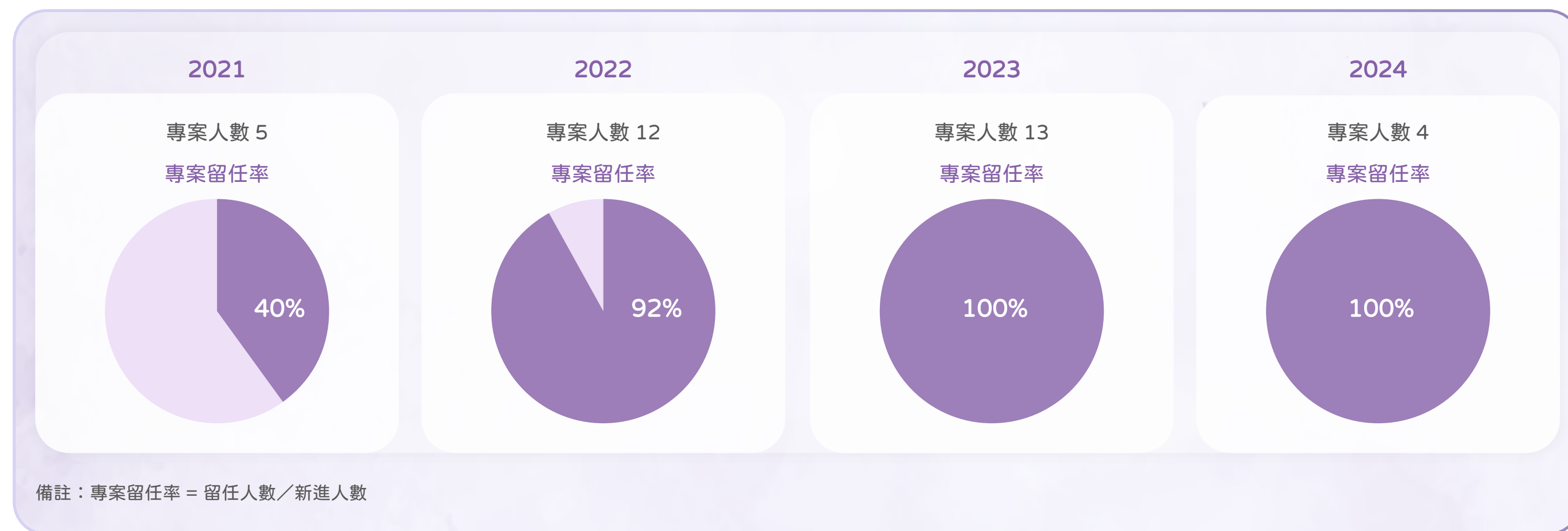
吸引全球化人才

緯創致力於經營多元招募管道，在 2024 年，透過多元人才渠道，例如求職平台、社群媒體、校園徵才活動、產學合作與實習、獵才顧問等方式進行招募。在 AI 產業快速蓬勃的世紀，積極延攬相關背景且具潛力的人才，內部更持續鼓勵員工推薦人才，以全面提升企業產業競爭優勢。2024 年整體新進人員共 34,976 位，新進人員分佈反映產業特性，多數為年齡 30 歲以下的非管理職人員，且仍以男性為多數。

自 2021 年起開拓新型招募方案，連續四年舉辦「MPT（Mobility Potential Talent）全球儲備人才計劃」。MPT 以培育國際化、跨界專業等全方位人才為目標，設計完善的輪調菁英培訓機制，另提供具吸引力的晉升與獎酬機制、定期安排與高階主管對談，加速累積實戰經驗。計劃實施至今，培育的跨領域優秀人才數逐年成長，2024 年共計培育 4 名國際移動型人才，現已累計逾 34 名。培訓後已順利成為核心關鍵人才，並外派至大陸昆山、馬來西亞及印度，參與公司的營運，2024 年更將拓展版圖至越南、墨西哥及美國等，期待藉由培育跨域人才，強化總部與海外營運的溝通橋樑，專案獲得海外各據點主管的高度支持，顯見培訓制度及人才培育策略的完備，專案留任率也逐年成長。



MPT 全球儲備人才計劃



新進人員留任

結合緯創企業核心價值「創新而永續」的願景，秉持「人才永續」的理念，為協助新進人員快速適應工作環境，並快速熟悉職務，以順利銜接上軌，緯創制定輔導員機制，協助新進員工接軌工作任務；另以新進人員需求為出發點，於報到日準備「新人禮包暨歡迎信」歡迎入職；同步展開關懷措施，針對入職後滿 1 週、1 個月、3 個月的新人，定期發送關懷問卷。新人問卷設計與入職後所遇之生活構面息息相關，其中今年度所反映之事項多數與「交通規劃」、「設備提供」、「領導風格」及「工作內容」等構面有關，我們隨之進行訪談及問題解惑，提供友善溝通管道與因應措施，藉此了解其工作滿意度及適應狀況。問卷之平均滿意度皆達 4.26 分以上。

為使新進人員職涯穩健發展，緯創以緯創核心價值為主軸，發展出線上及實體的新人訓練課程，協助新人認識企業核心價值理念與產業基礎知識。同時，透過啟動海內外「核心價值體驗營」，以跨部門小組形式，引領全球新人了解企業核心價值與學習如何落實於工作中。除此之外，邀請新進人員參與「Wi talk」CEO 交流講座，由 CEO 直接面對面交流，分享緯創願景與使命，增加互動交流溝通，讓核心價值更深入成為所有緯創人的 DNA。

項目	2021	2022	2023	2024
總招募新進人數	155,226	84,044	36,095	34,976
新進率（%）	247%	164%	85.75%	79.07%
平均招募成本	7,143 元	10,532 元	4,983 元	6,414 元

備註：

1. 新進率＝當年度新進人數／當年度員工總人數

2. 平均招募成本＝招募成本／新進人數，因應各地區因應產能布局調整，全球新進人數降低，尤以季節性招募之新進直接員工人數下降為主因，故導致 2023 年度平均招募成本降低



新進人員分佈		2021	2022	2023	2024
性別	男性	116,203	59,860	26,972	23,505
	女性	39,023	24,184	9,123	11,471
年齡	未滿 30 歲	117,318	63,700	26,537	25,963
	30-50 歲	37,756	20,023	9,415	8,831
	50 歲以上	152	321	143	182
區域	台灣	2,280	3,248	1,157	3,195
	大陸	150,584	72,974	27,353	23,763
	亞洲	-	1,099	6,895	6,250
	歐洲	201	297	178	215
	美洲	2,161	6,426	512	1,553

		2021	2022	2023	2024
內部職缺遞補率		52.95%	69.68%	84.95%	76.29%
性別	男性	34.86%	41.40%	55.75%	50.68%
	女性	18.09%	28.28%	29.21%	25.61%
年齡	未滿 30 歲	20.98%	29.51%	37.82%	25.28%
	30-50 歲	29.81%	32.29%	45.68%	47.56%
	50 歲以上	2.16%	7.88%	1.46%	3.45%
管理職	管理職	14.41%	23.56%	11.42%	12.98%
	非管理職	38.54%	46.13%	73.54%	63.31%
備註： 內部職缺遞補率＝職缺由內部同仁遞補比率，包含員工之轉調和遞補情形。直接人員聘用因配合營運產能變動，皆以外部招聘方式，並無內部職缺遞補情形					

校園深耕

為積極培育科技專才，並協助校園年輕學子提早接軌產業，緯創致力於多角化深耕校園人才，從校園各項活動經營、專業及職涯講座分享，實習計畫暨獎助學金、產學合作三方面著手。

管道	做法	2024 年度成效
校園實習 (未來之星)	觀察學生於暑期實習期間之表現，提前篩選、預聘優秀人才，並提供獎學金機制，提高留任吸引力，以建立穩定人才來源	實習人數：18 簽約人數：7 簽約率：39%
校園實習 (竹夢緯創)	學生可於學校選修與工作相關的知識 / 技能，並於大四至工廠端進行實習探索，有意願且表現優異者可於畢業後進行轉正	實習人數：21 簽約人數：13 簽約率：62%
校園實習 (學期 / 學年實習)	與各大專院校基於合作培育科技業專業人才，共同推展學期間之產業實習與實務訓練機會，透過實習期間觀察人員表現，鼓勵表現優秀者轉為正職，以建立穩定人才來源	需求人數：57 實習人數：46 遞補率：81%
校園演講	邀請單位主管一同深入校園，至課堂間分享產業前景及提供學生職涯的建議，促進學生與主管面對面的交流機會	舉辦場次：7 場 合計參與人次：620 人 滿意度：4.62 分
台籍產碩專班	為促進學用合一，培育產業發展所需之高階人才，根據產業需求，由緯創與學校合作提出開課計畫，進一步加速產學接軌	1. 南臺科技大學學分學程班 - 入學人數：40 2. 南臺科技大學產碩專班 - 入學人數：27 3. 中山大學春季產業碩士專班 - 入學人數：14 4. 陽明交通大學產業碩士專班 - 入學人數：15 5. 逢甲大學產業碩士專班 - 入學人數：2
外籍產碩專班	因應全球化發展策略，與校系院所共同合作設計創新跨領域模組化課程，培育國際專業及全球移動之外籍人才，並於畢業後提供工作機會	1. 高雄師範大學國際產業碩士專班 - 入學人數：3 2. 新科大國際產碩專班 - 入學人數：4

走入校園致力於與年輕學子對話一直是緯創關注的目標之一，2024 年於台灣大專院校舉辦共計 7 場校園講座，分享產業前景及提供學生職涯的建議，提供與主管面對面的交流機會，參與人次累積超過 600 名；另外，協助學生提早接軌業界，推出「未來之星」、「竹夢緯創」及「學期 / 學年實習」等多元實習計畫，每年創造逾百名實習機會，學生整體實習表現積極主動且具潛力，也讓學生有探索職涯與認識電子產業技術機會。多元實習方案近四年累計近四百名學生參與，表現優異的實習生，也可獲得預先聘用資格。

緯創持續與國內外優秀大專院校攜手產學合作計畫，2024 年與國立中山大學、國立陽明交通大學、南臺科大、逢甲大學合作產業碩士專班及學分學程班，孕育產業所需人才，提供穩定的人才來源；另也持續與國立高雄師範大學與明新科技大學開設外籍產碩專班，提供獎助學金、實習與就業方案，共同培訓全球移動人才。



當地聘用

緯創秉持唯才是用的理念，積極僱用及培育各國菁英人才，持續將「聘用當地人才從事主管職工作」列為重點目標，並將此列於各廠區年度績效評估項目中，各廠區因應當地人力需求展開不同招募策略，積極落實人才在地化理念。

除了持續增加當地就業機會，緯創給予同仁相對優渥的薪資，並透過教育訓練引入經營和管理的知識，以培養當地人才除了基本工作技能外，能有擔任主管職的管理能力，在大陸擔任主管職之當地人才比例逐年提升，在亞洲區近年因應越南廠區建置與運營，將逐步提升當地管理人才之聘用。

當地人才擔任主管職統計表

項目	地區	2021	2022	2023	2024
擔任主管職百分比	台灣	99.8%	99.6%	99.6%	99.7%
	大陸	87.8%	89.4%	91.4%	95.2%
	亞洲	-	57.8%	24.4%	26.6%
	歐洲	90.6%	87.5%	88.4%	85.1%
	美洲	67.3%	84.5%	77.3%	78.2%
擔任部級以上主管職百分比	台灣	99.8%	99.8%	99.7%	99.7%
	大陸	66.9%	71.4%	76.5%	85.8%
	亞洲	-	37.9%	12.5%	21.1%
	歐洲	83.3%	84.2%	85.0%	77.4%
	美洲	69.4%	71.3%	60.5%	78.0%

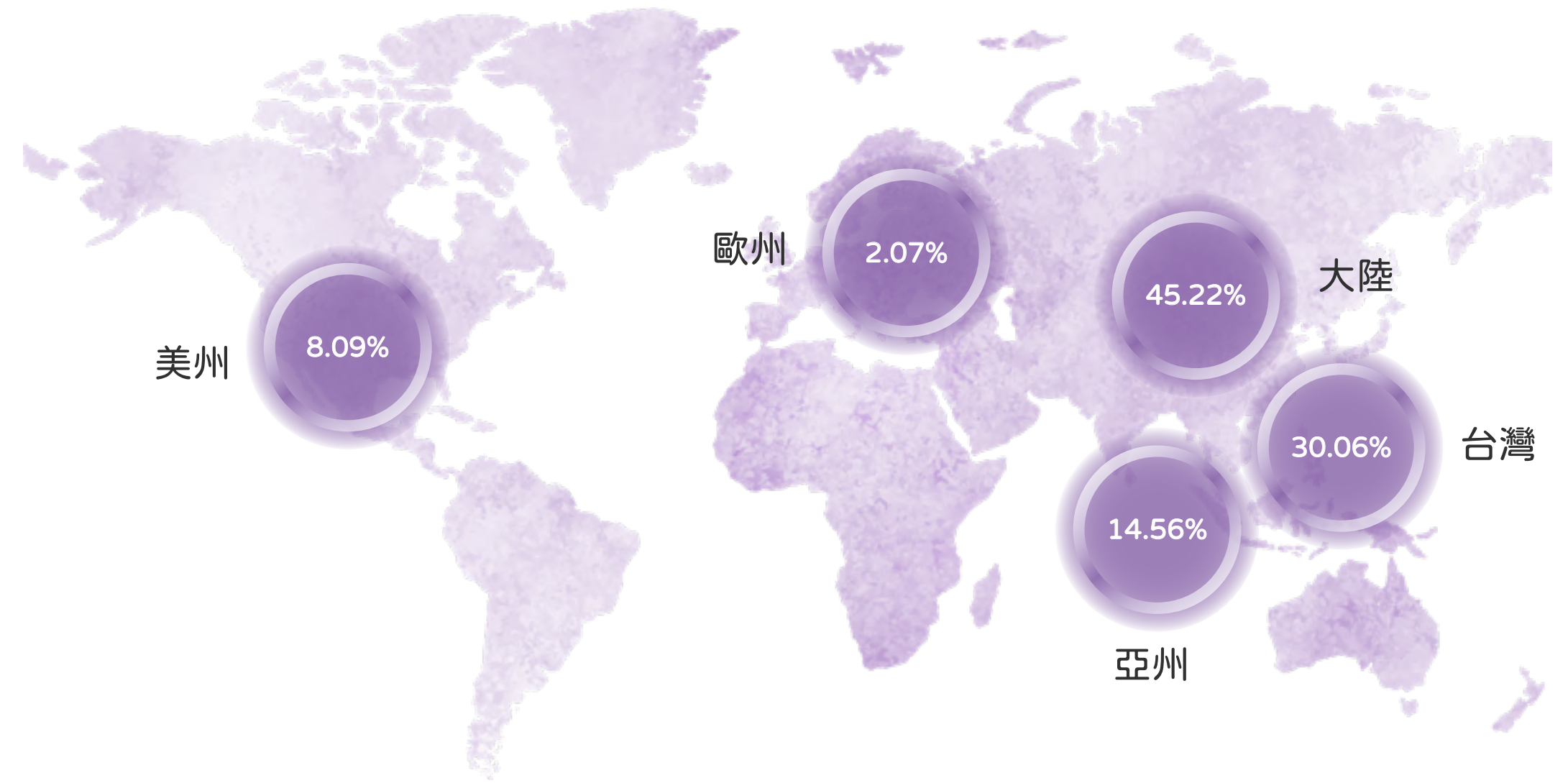
備註：
1. 當地人才是指擁有當地國籍之員工，美洲因美國廠區依當地法規不揭露國籍，僅揭露墨西哥與巴西
2. 2022 亞洲為馬來西亞廠區，2023-2024 亞洲為馬來西亞與越南廠區

4.1.2 多元與共融

人才是推動永續發展的關鍵，緯創做為一家全球化企業，我們深知員工多元化的重要性，並致力於落實人權保護，嚴格遵守相關法規與規範。自 2023 年起，我們訂定多元、平等與共融（DEI）策略，旨在創造理想的職場環境，促進多元協作，讓員工能夠充分發揮其潛力並長期留任。

員工組成

緯創持續廣納全球多元人才，至 2024 年底，各地員工組成如下圖所示，近年來因應全球市場變化、整體經貿局勢及客戶需求，逐步調整全球產能布局，健全公司人力結構，促進企業永續發展。



備註：
比例為該區人數占全球人數比例，亞洲區包含台灣及大陸以外的泛亞廠區，歐洲則為捷克及土耳其廠區，美洲則指墨西哥、巴西及美國廠區

員工分佈

員工分佈		男性		女性		其他（非二元及未揭露）	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	11,094	25.08%	6,886	15.57%	0	0
	30-50 歲	14,501	32.78%	9,529	21.54%	0	0
	51 歲以上	1,443	3.26%	781	1.77%	0	0
職務	管理人員	2,678	6.05%	924	2.09%	0	0
	專業人員	24,360	55.07%	16,272	36.79%	0	0
工作地區	台灣	8,208	18.56%	5,087	11.50%	0	0
	大陸	12,873	29.10%	7,131	16.12%	0	0
	亞洲	3,615	8.17%	2,827	6.39%	0	0
	歐洲	438	0.99%	477	1.08%	0	0
	美洲	1,904	4.30%	1,674	3.78%	0	0
合約型態	無固定期限合約	17,181	38.84%	11,297	25.54%	0	0
	固定期限	9,857	22.28%	5,899	13.34%	0	0
全職 / 兼職	全職	27,020	61.08%	17,135	38.74%	0	0
	兼職	16	0.04%	56	0.13%	0	0
	無時數保證	2	0%	5	0.01%	0	0
合計		27,038	61.12%	17,196	38.88%	0	0

備註：
1. 管理人員為擔任管理職務之人員，包含初階、中階、高階管理職；專業人員為非管理職之直間接員工
2. 無固定與固定期限合約：無固定期限是指與員工簽訂的勞動合約中無訂定合約終止時間，大陸、越南因當地法令規定而多屬於固定期限合約
3. 全職與兼職：全職員工指工作時數依當地或法定規定之員工，兼職則為工作時數少於正職員工者
4. 非正式員工包含派遣人員、專案外包、駐點承攬商以及顧問，共聘用 3,212 人

區域

總員工比例

擔任主管比例

大陸

45.93%

41.64%

台灣

23.76%

48.61%

菲律賓

7.74%

1.05%

越南

6.53%

0.33%

墨西哥

5.06%

2.00%

馬來西亞

4.65%

1.28%

捷克

1.54%

1.61%

未揭露

2.34%

-

其他

2.46%

3.48%

備註：美洲部分廠區依當地法規不揭露國籍。其他包含巴西、緬甸、尼泊爾等 26 個國家

多元化人力

為打造多元的職場友善環境，緯創持續關注不同族群的多元比例，透過了解數據能夠逐步弭平落差，加速成長動能。

女性員工分佈

在性別面向上，董事會於 2024 年新增一名女性董事，共計兩名董事，比例達到 22.2%。為加速邁向科技女力的職場，訂定出緯創 2030 年達成女性管理職比例 27%、女性 STEM 比例 24%，以及女性員工比例 40%，支持女性在科技領域中發揮潛能。

項目

2021

2022

2023

2024

女性員工比例

31.78%

36.67%

36.87%

38.88%

女性主管比例

24.94%

24.80%

24.71%

25.65%

女性基層主管比例

30.98%

32.04%

30.76%

32.04%

女性高階主管比例

13.72%

13.71%

15.18%

17.59%

業務相關單位的女性主管比例

39.13%

37.38%

43.96%

43.32%

STEM 職位的女性比例

25.45%

24.47%

21.82%

22.47%

備註：STEM 是指與 Science, Technology, Engineering, Math 相關之職位

科技女力計畫 -Women in Wistron (WiW)

緯創透過員工資源團體 (Employee Resource Group, ERG)，協助擁有相同背景的成員，創造彼此交流，也鼓勵更多同仁參與了解。緯創於 3 月 8 日婦女節，支持成立第一個 ERG-Women in Wistron (WiW)，以培養領導力、工作生活平衡兩大主軸，推動緯創女力成長與學習。2024 年度共舉辦 5 場講座與交流活動，累積 784 人次參與。

領導力講座

為加強女性領導力的培養與傳承，邀請業界標竿女性領導者，與內部主管精采對談，分享個人職涯經驗，不畏挑戰勇敢舉手，帶給同仁正面啟發。



WiW 看見緯創女力交流平台

透過線上內部交流平台，促進共學與成長，平台上除匯聚活動花絮、也邀請緯創女性同仁分享個人故事，展現工作與生活平衡的韌性，也協助更多同仁了解 WiW 與關注議題，平台瀏覽累計達 4,000 人次。



身心障礙員工支持計畫

在社會共融方面，積極主張由企業自身做起，緯創全球營運據點皆遵守當地之身心障礙者保護相關法規，進用具有就業能力之身心障礙者，確保工作環境符合其特殊需求。在台灣，除了設置無障礙廁所、電梯以及無障礙坡道，在內湖辦公區重新規劃無障礙入口，方便有需求的同仁通行。

全球各地廠區則以加強辦公環境之無障礙空間設計，並提供專用車位、愛心專車等設施，便利身心障礙者執行工作任務及參與各項活動，捷克廠區則在每項官方活動及訓練中提供手語翻譯，以及必要的健康檢查。為了解身心障礙的員工工作與生活需求，大陸部分廠區每年舉辦座談會，邀請員工們給予需求與回饋，定期改善與檢視完善工作環境。2024 年全球身心障礙員工約占整體員工比例 0.87%。

身心障礙員工比例	
2021	0.84%
2022	1.00%
2023	0.98%
2024	0.87%



內湖辦公區，最右側設置無障礙入口

打造多元共融文化

緯創致力於打造最佳職場環境，2023 年制定了緯創的多元、平等與共融政策 (DEI policy) 與推動計畫，從提升全體員工多元意識到改善各地組織制度，朝著成為業界領先者的方向逐步邁進，讓每位員工獲得平等的機會、尊重和支持，鼓勵他們表達自己的想法，進而提升對工作的使命感及潛能，實現人才永續願景。

願景：人才永續

使命：打造 Best place to work 最佳職場環境



多元共融策略與行動

依循 2023 穩健的制度基礎，2024 年啟動 DEI 系列計畫，透過三大策略方向，以及各廠區因地制宜的關鍵行動，致力打造尊重包容的企業文化。

落實平等政策、制定優於法令的制度

緯創全球推行人權政策，並確保每位員工在招募、薪酬、晉升方面的機會平等，同時落實反歧視和反騷擾政策，2024 年未有重大違法之歧視行為。在台灣，重視員工安家生養的需求，2024 年進一步施行優化請假與生育制度，滿足員工在工作和家庭照顧平衡。

培養多元共融意識

緯創提供多元共融學習資源，規劃高階 DEI 講座與無意識偏見訓練課程，從領導階層開始理解 DEI 涵義與趨勢，同時在台灣總部展開「無意識偏見」線上影音通識課程，建立 DEI 概念基礎，協助全體同仁理解其意涵並落實於日常工作任務。2025 年將持續推廣至全球各廠區。



在地化支持措施

- 為促進多元文化交流，各廠區透過因地制宜的關鍵行動，協助員工之間互相尊重與理解。
- 新竹廠區與重慶廠區，分別提供菲式飲食與清真窗口，尊重不同背景的員工習俗所需。
 - 中山廠區開辦女性健康知識講座，邀請專家分享，建立女性身心靈的健康意識，培養女性勇敢意識；成都廠在 3 月 8 日婦女節舉辦女性健康義診，關心女性健康與照顧。
 - 捷克廠區舉辦年齡管理工作坊，調查公司內與年齡多樣性溝通的相關問題，促進跨世代的交流與協作。



員工多元共融調查

為深入了解多元共融行動的成效，以及員工對於職場期待與需求，2023 年起新增多元共融題項，分別從職場感受、薪酬、福利措施與職涯發展面向，了解全球員工想法與建議。2024 年約有 86.5% 員工認同公司多元共融行動，過去三年調查顯示，公司在 DEI 領域中的努力逐步取得進展。

多元共融回覆評分		
2022	2023	2024
80.3%	86.3%	86.5%

4.1.3 人才留任

薪酬政策



為了追求並落實包含「幸福共融職場」在內的緯創 ESG 六大永續發展策略，並達成對生活工資的承諾，緯創提供合於當地法令要求之薪酬福利，包括但不限於台灣之持股信託與美國 401K。除定期參與薪資調查了解各地薪資水準，也收集營運據點之經濟指標數據作為薪資調整參考，以確保公司薪資水準具有競爭力；相信每位員工都有權獲得足以滿足基本需求之生活工資，並提供一些可供自由支配的收入。

緯創採取同工同酬的薪酬政策，不因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治傾向、年齡而有差異，並以整體薪酬的概念考量公司獎酬制度，包含薪資、福利、獎金、酬勞等。

緯創藉由提升營運效率，增加員工所得水準。為提供員工優質福利，所有員工皆要求自其受僱日第一天起，由全球各辦公室提供符合當地法令或優於法令標準之相關保險與福利制度。主要營運據點之薪資狀況如下表。台灣地區歷屆非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數、中位數，可於[公開資訊觀測站](#)查詢。

整體薪酬中，固定項目（薪資、年節獎金及福利…等）以維持本公司在主要營運據點具競爭力之薪資水準為原則，變動項目（獎金、酬勞…等）則以公司及其個人表現綜合考量，公司營運成果及其個人績效評核結果越好，變動項目占整體薪酬之比例越高。績效評核標準係以年度財務（營業額、利潤等）、市場 / 客戶、組織與人員成長 / 發展等綜合目標達成狀況核定之，於每年年初依內、外經營環境發展狀況訂定評核項目、目標與權重比例。

基層人員薪資與當地法令基本薪資¹率表

地區	台灣	大陸	亞洲	歐洲	美洲
比例	1.1	1.6	1.5	1.5	2.1

備註：
1. 當地法令基本薪資參考各地區 2024 年 12 月資料
2. 緯創採取同工同酬的薪酬政策，薪資不因性別而異
3. 基層人員薪資指各區域最低職等員工之每月固定薪資

女／男薪資與薪酬的比率

項目	職級	2024 年（女性：男性）
固定薪資	高階主管	0.95：1
	管理職	0.96：1
	非管理職	1.01：1
年薪	高階主管	0.99：1
	管理職	0.96：1
	非管理職	1.02：1

長期獎勵誘因

作法	對象
緯創設有「員工持股信託」計劃，員工可依持股會章程自願參與。參與之員工依職等每月提撥固定金額，公司亦相對提撥 100% 金額每月購入公司股票，並委託金額機構以持股信託專戶之名義代為購入及管理。	凡台灣地區緯創入職滿一年正職間接員工皆可自願申請加入。

員工評核

緯創所有員工每年需接受兩次績效評核，以評核結果作為獎酬、派任、晉升及各項人員管理之依據，為達公平、公正、合理的績效管理精神，全球各廠區分階段逐步推動多元評核，導入新績效管理系統，2024 年底，緯創全球據點已使用統一的績效管理系統平台，於績效評核時，可邀請他人給予工作、專案及職能的回饋，提供主管有多面向的績效評核參考，使管理體系更公平且更具一致性。2024 年定期接受評核員工比例為 100%。

為提升組織整體績效，人力資源單位持續開授主管課程協助主管針對績效表現有待改進的員工啟動績效改善計畫。在此計畫中，人力資源單位與主管緊密合作，為員工訂定具體且可量化的改善目標，並由主管與同仁安排每週一對一晤談，了解各項進度及改善情形。透過頻繁且深入的雙向溝通，主管能即時提供明確的工作回饋，對於需改善的表現能迅速給予指正，從而有效促進員工的績效改善，進一步提升整個部門的工作效率和成果。這項舉措顯示了本公司對員工發展的重視與投入，確保企業能在競爭激烈的市場中持續保持卓越表現。



全球員工敬業度調查

秉持積極關懷員工之經營理念，緯創重視員工聲音與意見，自 2021 年起，以每 1~2 年 100% 之覆蓋率及頻率，透過普查的方式調查全球所有廠區／業務據點員工之意見與反饋訊息，並將調查分析之目標及結果公開揭露。為確保統計分析結果之信賴水準與可參考性，每次調查之有效問卷回收率目標設定在 80% 以上。該項調查計畫的架構、題項及分析方法採全球一致之原則實施，以使調查及分析結果同時具備橫向（廠區／業務據點間）及縱向（年度間）可比較性，題項設計以嚴謹之理論模型為基礎（請參閱補充圖表說明），並針對不同族群間之差異進行分析比較，以進一步提昇調查計畫之效益。

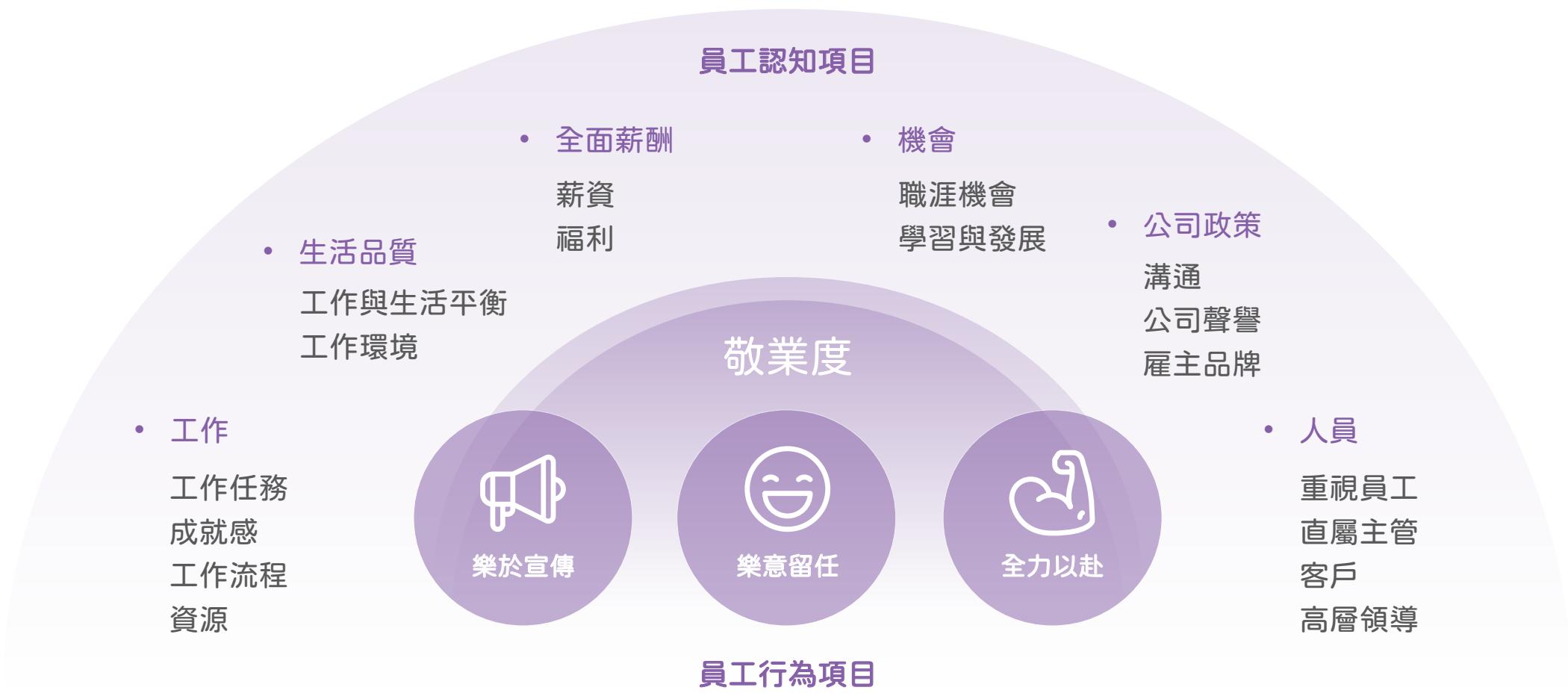
藉由此項調查計畫，公司可以探知員工敬業度的現況及與目標值（短中期目標值設定為 70%）之差距。調查活動結束後，透過嚴謹的統計分析工具及方法，標記敬業度顯著偏低之族群屬性、部門單位，並要求責任單位接續進行質性資料的蒐集（如透過焦點訪談、工作坊等型式），進一步了解其敬業度的缺口及痛點所在。確認議題焦點後，責任單位需制定改善計畫及績效指標，定期報告相關工作專案之執行進度，並透過下一次的敬業度調查結果來評估其計畫之整體成效。

2024 年度公司整體調查結果為 65.6%，間接員工為 78.1%，直接員工為 55.0%，評比結果均較前一年度微幅提昇，其中間接人員在「全力以赴」面向上升幅度最高，達 1.4%，直接人員在「員工關懷」面向升幅最高，達 7.1%。針對 2024 年度之敬業度調查結果，在公司整體方面，我們確立了幾項未來主要的工作方向，摘要說明如下：

1. 透明溝通活動對象的擴大：除主管級人員的實體活動外，更進一步將相關會議的內容剪輯成影片，透過內部學習平台在全球營運據點進行推廣；

2. 多元共融文化的塑造：包含檢視現行的規章制度與流程並進行優化、推廣 DEI 認知與促進多元交流、ERG（員工資源團體）的規劃及運作等；

3. 雇主品牌策略的制訂：包含對內持續推廣員工推薦制度、對外進一步深化與校園場域的連結、人才招聘官網同步結合社群媒體進行推播及宣傳等。各項工作計畫將採用跨部門／廠區之專案會議型式定期進行追蹤與檢討，以彰顯公司對於員工意見之重視，以及致力於打造一個優質工作環境的決心。



2024 年度	參與調查人數	實際回覆人數	回覆率	調查結果	備註
間接人員	17,885	15,750	88.1%	78.1%	敬業度
直接人員	19,804	18,717	94.5%	55.0%	滿意度
合計	37,689	34,467	91.5%	65.6%	-
年度	參與調查人數	實際回覆人數	回覆率	調查結果	
2024	37,689	34,467	91.5%	65.6%	
2023	38,105	35,672	93.6%	63.8%	
2022	45,048	41,053	91.1%	62.4%	
2021	44,232	38,929	88.0%	63.1%	

緯創員工敬業度調查題項範例（與員工福祉議題相關）

題項類型	緯創員工敬業度調查題項			
	主構面	次構面	問題範例	2024 調查結果
滿意度	員工行為項目	樂於宣傳	我會告訴別人緯創有不錯的工作環境和工作條件。	75.2%
	工作	工作任務	我認為目前的工作內容很適合我。	81.0%
意義性	公司政策	雇主品牌	我認同並願意展現符合緯創核心價值的行為（客戶導向、誠信正直、創新突破、永續發展）。	92.0%
	人員	高層領導	高階主管充份展現對緯創核心價值的重視（客戶導向、誠信正直、創新突破、永續發展）。	86.9%
幸福感	人員	直屬主管	直屬主管會適時的給我肯定及讚賞。	81.6%
	工作	成就感	我能在目前的工作中獲得成就感。	76.7%
壓力	生活品質	工作與生活平衡	我能在目前的工作與個人生活間保持適度的平衡。	77.2%
	工作	工作任務	我能接受目前的工作強度及加班要求。	79.7%

員工離職

緯創間接員工 2024 年離職率為 8.97%，換算月離職率平均為 0.75%，相較同產業公司屬於穩定與健康。在直接員工方面，因產業屬性導致季節性訂單及產能變化劇烈，並連帶影響公司整體之人力調配計畫，造成直接員工有不定期大量招募及離職的情況，再加上直接員工為緯創之人力結構主體（占 2024 年底全體總員工人數約 57%），故緯創整體離職率變化明顯受到直接員工之因素影響。2024 年度離職人數統計請詳見附錄。

全球招募新進員工數

34,976 人

間接員工自願離職率

8.97 %

改善員工流動率

在當前激烈的人才競爭環境中，留住優秀員工、改善員工流動率是企業永續發展的關鍵之一。針對人才的留任，緯創持續致力於提高員工的滿意度、參與度，並加強員工對公司的歸屬感，並以此為主軸設計一系列的留才方案。

對象	挑戰	解決方案
間接人員	員工在熟悉某項技能後，期望能接觸更廣的技術層面，若從事一成不變的工作內容，每日按表操課，會降低同仁工作上的成就感。	- 緯創透過定期進行 1:1 晤談，了解同仁對職涯發展上的期望，持續優化工作設計、制定個人發展計劃、提供支持與指導，同時向同仁說明其所負責職務重要性與未來規劃，給予肯定並提升工作價值與成就感。 - 公司提供完善的內部轉調與教育訓練機制，持續提供培訓與資源，加深員工體會到的被重視感及可向上發展的目標，提升工作滿意度。
間接人員	隨著 AI 產業快速發展，相關產業對人力的需求增加，競爭激烈，員工可能因此受外部機會吸引。	- 緯創優化福利項目，提高員工的認同感與歸屬感。於 2024 年度提高生育獎勵補助，並提供優於法令的休假政策，增加產假、產檢假、陪產檢及陪產假的天數，以及新增「彈性育嬰假」。 - 建立透明的溝通管道，分別由單位主管與人力資源單位人員與預計離職人員進行晤談，深入了解離職原因以及人員對公司的反饋，作為後續管理措施與策略的參考依據。 - 針對關鍵人才，會由高階主管進行離職訪談，即時針對可改善因素採取相應措施，如資源協調與工作內容等，防止關鍵人才流失，達到留才效果。
直接人員	員工因工廠環境噪音導致情緒不佳、長時間站立或重複性工作，影響工作意願。	緯創重視每位員工的身心靈健康狀況，於各廠區規劃全員健康檢查，關注員工身心情況。另外，透過定期心理諮詢服務，協助員工處理壓力、焦慮等情緒，維持良好的心理狀態，滿足員工心理與情感需求。

緯創由多方面的活動與計畫提升員工的參與度和滿意度。我們相信，這些措施將有助於減少員工流動率，保持團隊穩定，並為公司的長遠發展奠定良好基礎。在未來，緯創將持續優化這些方案，以確保員工在公司內部有更多的成長和發展機會。

離職統計與分佈		2021	2022	2023	2024
總離職率 (%)		27.92%	50.57%	35.25%	27.43%
自願離職率 (%)		19.09%	38.87%	27.27%	22.82%
總離職率 (%)	男性	26.46%	54.35%	35.79%	28.70%
	女性	31.05%	43.98%	34.32%	25.44%
自願離職率 (%)	男性	19.24%	41.51%	28.19%	24.91%
	女性	18.77%	34.26%	25.70%	19.55%
總離職率 (%)	未滿 30 歲	31.96%	69.02%	51.38%	41.02%
	30-50 歲	22.70%	34.14%	24.35%	18.34%
	50 歲以上	12.41%	9.11%	15.89%	15.74%
自願離職率 (%)	未滿 30 歲	21.68%	53.11%	41.56%	36.56%
	30-50 歲	15.94%	26.24%	17.94%	14.27%
	50 歲以上	4.91%	5.98%	5.17%	4.23%

離職統計與分佈		2021	2022	2023	2024
總離職率 (%)	台灣	18.40%	15.49%	14.98%	13.43%
	大陸	29.32%	63.84%	44.12%	38.72%
	亞洲	-	-	41.00%	28.53%
	歐洲	48.32%	23.90%	13.29%	12.57%
	美洲	29.80%	57.49%	47.21%	18.11%
自願離職率 (%)	台灣	14.49%	14.08%	9.39%	8.21%
	大陸	19.57%	48.77%	36.11%	33.63%
	亞洲	-	-	23.72%	26.64%
	歐洲	32.65%	3.41%	3.15%	3.83%
	美洲	23.61%	48.52%	43.77%	14.70%
總離職率 (%)	直接員工	31.55%	71.77%	49.46%	39.07%
	間接員工	19.33%	19.42%	16.20%	11.57%
自願離職率 (%)	直接員工	19.76%	55.61%	40.23%	32.99%
	間接員工	17.50%	14.26%	9.91%	8.97%
備註：以上統計數據不包含年資未滿 3 個月人員					

4.1.4 人資科技

緯創自 2014 展開數位轉型計畫，系統化培育數位人才，將數位技術應用在各業務領域中。人資科技即透過數位工具的協助，讓選、用、育、留的管理流程更加自動化，並利用數據分析與人工智慧技術，協助人資單位更深入理解人力資本資料，進行資料的預測和模式分析，以利管理決策上洞察趨勢，進而有效辨識出企業風險和機會。未來，緯創更將致力於建構全面的人才發展和技能管理系統，透過技能追蹤、個人發展規劃、課程資源整合與推薦，搭配數據分析和機器學習技術來識別高潛力員工、培養優秀領導者，持續驅動員工成長。

資料可視化

緯創利用現代視覺化工具 (如 Power BI)，搭配自動化數據串接與整合，將關鍵 HR 指標打造成直觀且易於理解的 Dashboard，為主管和人力資源團隊提供即時的數據洞察和決策支持。



流程自動化

緯創針對定期且重複性人工作業進行流程再造，並透過導入 RPA (機器人流程自動化) 技術，統一、標準化相似作業流程，大幅降低重複性人工作業時間，提升 HR 內部作業效率。

2019-2020

資料可視化，流程自動化

初始數位化，以單點式專案提升工作流程，透過數據可視化呈現，提供即時數據洞察，為支持決策的重要依據，並以 RPA 取代日常人工為主的重複性作業。

2021-2023

實現招募數位，Gen AI 技術應用

總部展開 HR 數位化整合，從單點式到整合招募全流程，提供一站式服務，並逐步推廣至海外廠區。

2024 全球人力資源資料檢核系統化

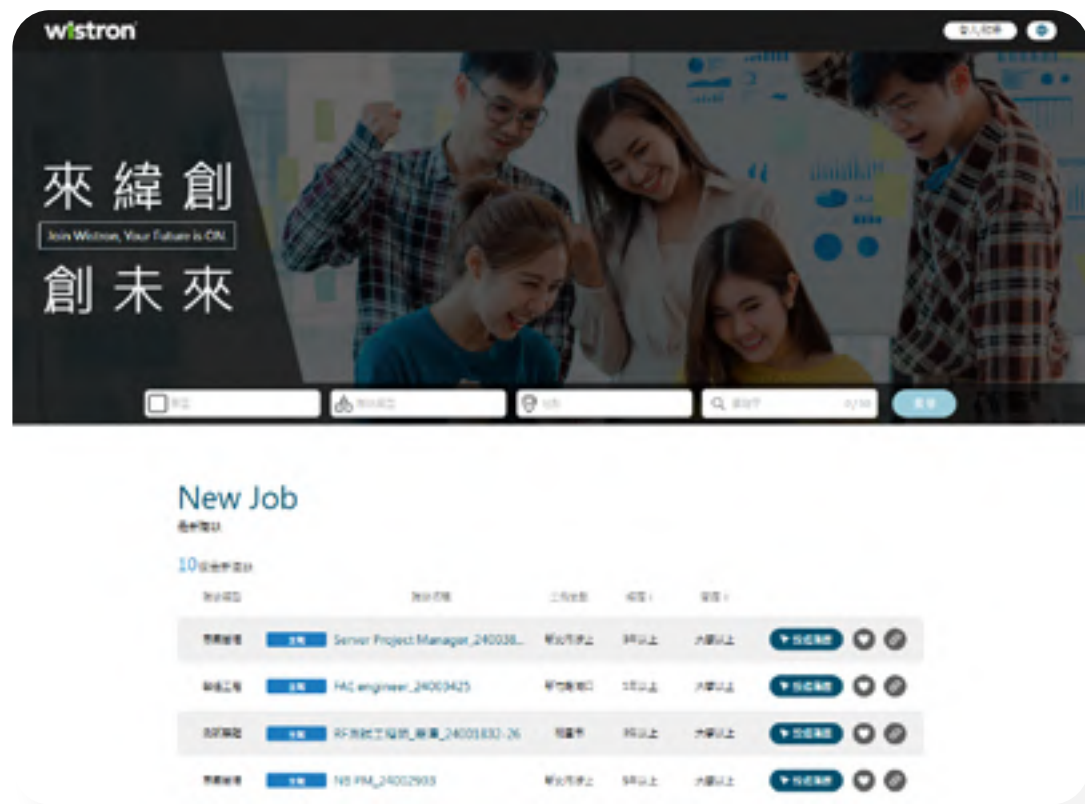
HR 建立全球標準化，從系統建置開始即考量海外使用需求，建立全球一致管理流程、檢核標準。

2025

建構全面的人才發展和技能管理系統

實現招募數位化

緯創透過簡化並整合跨系統的繁瑣作業流程，建置一站式招募系統。自 2022 年底從台灣開始正式啟用，除了收納內外部人才庫資料，更輔助用人主管掌握招募全進度，縮短約 41% 選才時間，目前系統持續優化中，並於 2024 年推展至緯創越南廠，預計 2025 年著手梳理其它海外各廠區招募流程，逐步完成全球招募數位化藍圖。



- 2022 年 11 月上線，至今累計 272,000 以上人次使用、30,287 位應徵者完成註冊、蒐集 22,401 份完整履歷
- 主管使用滿意度達 8.19（滿分 10）；應徵者滿意度達 9.72（滿分 10）

Gen AI 技術應用

緯創結合生成式 AI（Gen AI）技術於招募流程中，除了應用在新人申請單上，輔助主管快速精準地完成職務說明書 (JD) 的撰寫外，2024 年 2 月起也將此技術應用至招募面試流程中，透過分析應徵者履歷資訊、適性測驗結果，快速生成客製化面試題庫，幫助面試主管更全面地構思面試問題，提升整體面試效率。

全球人力資源資料檢核系統化

為落實全球資料合規並強化公司治理，緯創以「即時掌握全球資料合規」為目標，建置全球通用的人力資源資料檢核系統。該系統整合現有人事資料檢核工具，並標準化檢核流程與邏輯，涵蓋人力資源各項作業層面的資料勾稽，搭配異常警示機制，確保總部與各廠區能即時掌握資料準確性，快速發現異常並可即時回報、釐清與追蹤處理進度。達成有效溝通與自動化產生管理工具，更能即時掌握全球資料檢核結果與趨勢，提升管理效率、降低營運風險。

標準化檢核、資料勾稽

標準化檢核流程，搭配多層面資料勾稽，即時掌握資料準確性

報表生成、趨勢分析

追蹤結果自動生成異常報表，搭配紀錄呈現趨勢分析

異常自動提醒

回報與追蹤

當異常發生時，自動提醒相關人員，並統一於系統上回報與追蹤

4.2 人力資本發展

緯創秉持著利他的經營哲學，積極面對挑戰，不斷創新，以應對未來的變化。在「創新而永續」的願景引導下，公司致力於培育員工，將四大核心價值「客戶導向」、「誠信正直」、「創新突破」及「永續發展」落實於日常工作中；同時投入全球多元化的人才發展，不僅關注技術創新與數位轉型，亦重視各領域的專業深耕及領導力發展，以強化業務韌性與人才恆效，期望與合作夥伴和全球員工攜手邁向永續未來。

4.2.1 全球化的人才發展政策

緯創人才發展體系

依據公司願景與策略主軸，在全球一致的人才發展策略下，緯創制定多元的人才發展體系，包含新人入職體驗與訓練、職場通識技能訓練、各領域專業、數位轉型、永續專業訓練和管理領導訓練等。



緯創自 2021 年導入全球學習平台，時至 2024 年已於全球 30 個據點上線使用，覆蓋率達 100%，使用人數超過 22,000 人，年度指派訓練超過 7,000 梯次。緯創透過全球學習平台促進同仁自主學習、資源共享，快速建立全球共通語言與知識傳承。2024 年緯創全球訓練總費用為新台幣 0.99 億元，平均員工訓練費用為新台幣 2,183 元；全球員工總訓練時數 1,913,150 時，平均員工訓練時數 42.15 小時。

2024 年度訓練成果

員工總訓練費用	員工平均訓練費用	員工總受訓時數	員工平均受訓時數	平均學習滿意度
0.99 億元	2,183 元	191 萬小時	42.15 小時	4.66 分

2022 年 -2024 年訓練費用

年度		2022	2023	2024
員工訓練總費用		1.35 億元	0.98 億元	0.99 億元
員工平均受訓費用		2,857 元	2,348 元	2,183 元
員工受訓總時數	直接	270 萬小時	131 萬小時	136 萬小時
	間接	40 萬小時	41 萬小時	55 萬小時
	總計	310 萬小時	172 萬小時	191 萬小時
員工平均受訓時數	直接	96 小時	54 小時	51 小時
	間接	21 小時	23 小時	29 小時
	平均	66 小時	41 小時	42 小時

備註：受訓費用為新台幣（NTD）

全球員工受訓總時數

員工類型	女性員工		男性員工		其它	
區域	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	83,912.85	16.49	161,736.93	19.68	-	-
大陸	445,351.21	59.86	864,585.65	64.97	-	-
亞洲	85,671.88	29.75	151,233.36	40.86	1.00	1.00
美洲	37,637.55	21.00	49,833.73	24.13	22.73	3.79
歐洲	17,582.93	37.33	15,576.74	37.35	3.25	3.25
全球數值	670,156.42	37.92	1,242,966.41	44.86	26.98	3.85
備註：其它包含非二元性別或未揭露之資料						

員工類型	高階主管		中階主管		初階主管		非管理職	
區域	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	2,029.86	16.24	6,560.68	19.02	29,131.67	26.34	207,927.57	17.72
大陸	254.3	28.26	2,859.54	42.68	75,502.16	52.32	1,231,320.86	64.04
亞洲	127.54	25.51	823.5	39.21	13,752.71	45.54	222,202.49	35.53
美洲	141.88	17.74	845.09	26.41	8,238.32	34.47	78,268.72	21.84
歐洲	50.71	25.36	160.74	32.15	2,688.32	37.34	30,263.15	37.41
全球數值	2,604.29	17.48	11,249.55	23.94	129,313.18	40.9	1,769,982.79	42.54
備註：高階主管為事業部以上管理職								

員工類型	生產技術類		非生產技術類	
區域	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	60,569.95	14.37	185,079.83	20.36
大陸	1,061,434.24	74.47	248,502.62	38.27
亞洲	151,043.60	33.73	85,862.64	40.85
美洲	64,885.40	21.42	22,608.61	27.11
歐洲	23,021.68	38.24	10,141.24	35.46
全球數值	1,360,954.87	51.20	552,194.94	29.36

員工類型	新人訓練		通識訓練		管理訓練		專業訓練	
區域	總訓練時數	占比	總訓練時數	占比	總訓練時數	占比	總訓練時數	占比
台灣	43,315.51	18%	101,181.08	41%	20,056.14	8%	81,097.05	33%
大陸	483,638.23	37%	381,885.51	29%	26,566.93	2%	417,817.41	32%
亞洲	115,555.53	49%	41,068.56	17%	3,809.44	2%	75,059.71	32%
美洲	10,028.18	11%	61,001.12	70%	883.19	1%	15,581.52	18%
歐洲	9,140.75	28%	17,263.67	52%	486.16	1%	6,175.95	19%
全球數值	661,678.20	35%	602,399.94	32%	51,801.86	3%	595,731.64	31%

4.2.2 關鍵的策略人才發展

在瞬息萬變的全球環境下，緯創深信「人才」是實現企業韌性、推動創新轉型與落實永續願景的核心。面對人工智慧的快速發展、貿易戰爭的持續升溫、地緣政治的不穩定性，我們以核心價值為基礎，持續實踐「創新而永續」的願景，強化員工的業務創新能力與韌性，專注在淨零轉型的創新實踐；同時提升員工的數位應用能力與實踐，從「數位轉型」邁向「智慧轉型」；我們推動全球領導力發展並促進跨域文化價值理解，致力於打造全球化的多元共融團隊，以賦能人才因應未來挑戰，與企業共同成長。以下章節將呈現我們在人才發展策略、培訓實踐與成效管理上的具體作為與承諾。



強化業務創新與韌性

制定研發人才學習藍圖

為了確保研發團隊能夠持續創新、接軌前瞻技術趨勢，緯創制定各類研發人才的學習藍圖，研發主管團隊組成教育訓練委員會，建置系統化的訓練機制，使研發人員能夠在各個職涯階段獲得所需的專業知識與技能，並透過科技賦能，推動技術轉型專案的落地與成果產出。研發人才學習藍圖涵蓋硬體、機構、軟體、品質測試等領域；規劃各職涯階段的學習內容，包含專業知識技術、規範流程、法規與標準作業、軟實力技巧，確保在不同職涯階段的工程師都能獲得工作所需的培訓，從基礎專業發展至進階專家，推動技術創新以提升產品競爭力。2024 年共培訓 1,753 人次，總學習時數 16,069.28 小時。研發人員結合所學，並搭配數位轉型相關培訓和團隊輔導，累計至 2024 年開發 71 個全智動研發項目，提高自動設計率 50%，提高單次測試通過比率 90%，降低 Bug 數量 50%。除此之外，為拓展技術創新的動能，緯創定期舉辦 RD 技術與數位轉型成果分享會，鼓勵研發人員參與交流專案經驗，2024 年研發人員自主參與 455 人次，較 2023 年參與率提升 156%，整體滿意度平均 4.3 分 (滿分 5 分)。



培育永續專業人才

為了深化永續專業人才培育，緯創透過 ESG Sphere 學習藍圖，依循六大永續策略領域（永續責任採購、綠色產品創新、循環再生經濟、低碳製造轉型、成就員工使命、幸福共融職場），構建完整的學習體系。2024 年共培訓 17,731 人次，學習時數 8,849.46 小時，學習滿意度 4.3 分（滿分 5 分）。其中重點推廣碳排放的相關專業課程，例如：產品碳足跡國際規範 ISO14067:2018、碳足跡計算與解讀、減碳目標與淨零行動、智慧化低碳技術應用等，透過這些課程讓員工能夠深入理解碳排的複雜性與其對環境的深遠影響，並將這些知識轉化為日常工作的實際應用。

緯創不僅提供完整的永續學習資源，並透過專案導入與優化，確保學習成果能夠有效轉化為實際行動，尤其 2024 年推動 WiZero (Wistron Zero Carbon Emission) 低碳智能製造平台與低碳供應鏈計劃，進行低碳產品開發，達到永續循環再利用目標，導入低碳回收材料並建立有效設計和檢驗規範，並開發產品碳足跡管理平台。除了 WiZero 計劃外也推動許多減碳行動，2024 年總減碳 8,172.9 噸，緯創訂定之減碳目標與路徑亦獲得 SBTi 的認證，連續三年蟬聯商業週刊碳競爭力百強。



建立節能減廢共識

在致力推進全球永續發展的過程中，緯創認識到節能減碳是人人皆須重視的議題。因此，我們結合企業永續策略，於全球各廠區規劃涵蓋節能、節水、減廢等相關培訓課程，2024 年累計培訓達 33,655 人次，學習時數 28,205.28 小時。藉由綠色意識的提升和行動實踐，強化永續行動與環境效益的量化管理，緯創積極導入數據化監測機制，透過智能能源管理系統與最佳化資源配置，提升各廠區的節能減碳成效。在製造節能方面，節電成效 1,284.5 萬度，節水量 182,664.8 M³，廢棄物減量（含資源回收、廢棄物減量與其他）共 1,848.56 噸。各廠區持續優化能源與資源利用效率，確保減碳與減廢目標得以穩步推進，實現更具韌性的低碳智慧化工廠。



養成品質與運營專才

為實現卓越運營與持續改善的目標，緯創針對全球運營與品質管理推動一系列培訓計畫，以厚植製造與品質領域的人才庫。培訓涵蓋四大課程類別，包含品質基礎培訓、品質專家培訓、精益生產培訓和知識管理培訓，透過品質基礎培訓幫助新進同仁解決共通品質問題，精益生產培訓則著重提升生產效能，品質專家培訓則幫助人員突破品質精進的進階議題，而除了相關培訓之外同時也進行知識管理與分享傳承，通過系統結構化管理知識文件，並利用技術改善方案來促進知識共享與應用。

2024 年共計 6,080 人次參與培訓，學習時數達 10,254 小時，學習滿意度為 4.5 分。此過程中，我們成功培育出 371 位製造專業領域的專家和 71 位品質專業領域的專家，為緯創建立起一支具備高專業素養的人才隊伍。除此之外，這些培訓成果不僅提升了內部人才的專業能力，也顯著貢獻在運營成本降低。2024 年，我們透過培訓與改善措施節省總計新台幣 1,021.3 佰萬元的營運成本，節省廢料新台幣 134.3 佰萬元。這些成果證明了我們通過系統化培訓與知識管理，實現了卓越運營的目標，同時也為緯創的永續發展奠定堅實的基礎。

品質與運營專才養成架構

精益生產培訓
提升製造效能，提質降本

品質專家培訓
突破品質精進議題

品質基礎培訓
普及品質管理與問題解決能力

課程類別	學習目的	課程主題
品質基礎培訓	學習品質設計的原理及關鍵品質工具手法，提高產品與流程的品質水準	QC 品質工具、問題分析與解決、QC 七大手法 (新、舊、簡易) 等
精益生產培訓	- 掌握精益生產基本原則與工具，提高生產效率並降低錯誤率 - 學習運營轉型和製造流程分析，運用系統性思維推動整體精益管理	精益管理、IE 七大手法、OEE 設備綜合效率評價等
品質專家培訓	- 學習進階品質改善工具，掌握目標設定並現況分析、原因診斷、執行對策和效益追蹤的全流程 - 系統化應用品質工具與先進問題解決思維，有效分析問題並創新解決方案	APQP 先期產品品質規劃、DOE 實驗設計、NUDD 風險管理評估、FMEA 失效模式與影響分析、TRIZ 創新發明問題解決等
知識管理培訓	- 學習結構化知識文件和提升內容呈現效果，並設計與推行內部知識管理策略 - 通過實作與輔導，促進組織內部知識流動與創新	知識管理、知識應用、知識文件撰寫、命題與文件結構表等

柯氏四級培訓成效展現

專案	Level 1 反應層次 & Level 2 學習層次	Level 3 行為層次	Level 4 結果層次
制定研發人才學習藍圖	• 培訓達 1,753 人次 • 學習時數 16,069.28 小時	• 累積開發 71 個全智動研發項目 • RD 技術與數位轉型成果分享會，自主參與 455 人次，參與率提升 156%，整體滿意度平均 4.3 分	• 提高自動設計率 50% • 提高單次測試通過比率 90% • 降低 Bug 數量 50%
培育永續專業人才	• 培訓達 17,731 人次 • 學習時數 8,849.46 小時 • 滿意度平均 4.3 分	• 推動 WiZero (Wistron Zero Carbon Emission) 低碳智能製造平台與低碳供應鏈計劃	• 總減碳 8,172.9 噸 • 獲得 SBTi 認證 • 榮獲商業週刊碳競爭力百強 (2022-2024)
建立節能減廢共識	• 培訓達 33,655 人次 • 學習時數 28,205.28 小時	N/A	• 節電成效 1,284.5 萬度 • 節水量 182,664.8 M³ • 廢棄物減量 1,848.56 噸
養成品質與運營專才	• 培訓達 6,080 人次 • 學習時數 10,254 小時 • 學習滿意度 4.5 分	• 培育 371 位製造專業領域專家 • 培育 71 位品質專業領域專家	• 節省新台幣 1,021.3 佰萬元營運成本 • 節省廢料新台幣 134.3 佰萬元

提升數位應用與實踐

培育數位關鍵人才

緯創持續投入數位專案開發團隊的養成與成長，自 2019 年成立 DnA 學院（Digital and Analytics Academy），透過系統化推動數位關鍵人才發展課程與能力評鑑，內容涵蓋方法論、案例應用與情境模擬，幫助員工將數位轉型技術與數位工具應用於業務流程，提升決策效率與創新能力。2024 年認證通過率 89 %，學習滿意度 4.7 分（滿分 5 分），累計至今緯創已培訓數位關鍵人才 1,568 人次，並將數位技術應用於 296 個成功專案，培育內部講師 65 人，同時因應非華語地區的數位轉型需求，進行西班牙語數位轉型課程客製化設計，為緯創數位轉型的全球佈局奠定更堅實基礎，並獲 Gartner 首屆「亞太區先進製造創新獎」，更連續三年榮獲「鼎革獎」肯定。

推廣數據驅動文化

緯創積極推動數據驅動文化，透過 Power BI、Minitab、RapidMiner、Auto ML、RPA 五大核心數據工具，擴展數據應用課程，在 2024 年共完成 19 梯次的課程培訓和 7 梯次的講座交流活動，覆蓋海內外 10 個廠區，年度培訓達 1,498 人次。隨著數據技能普及，員工的數據分析能力顯著提升，能夠透過數據洞察支持業務決策，提高營運效率與風險控管能力。同時數據應用已深入業務各個環節，從研發、生產到供應鏈與業務流程，緯創在品質提升、效率優化與創新推動方面取得了顯著成果。累計落地 300 項新專案項目，並透過數據自動化與智能分析技術，年度總節省工時 9,150 小時，產生效益新台幣 33.04 佰萬元。



備註：

1. [利用數位學生打造未來工廠——緯創獲 Gartner「亞太區先進製造創新獎」](#)
2. [2024 第二屆哈佛商業評論數位轉型鼎革獎得獎名單](#)

柯氏四級培訓成效展現

專案	Level 1 反應層次 & Level 2 學習層次	Level 3 行為層次	Level 4 結果層次
培育數位關鍵人才	• 認證通過率 89 % • 學習滿意度 4.7 分 • 累計 (2019~2024) 培訓 1,568 人次	• 數位技術應用於 296 個成功專案 • 培育內部講師 65 人	• 獲 Gartner 首屆「亞太區先進製造創新獎」 • 連續三年榮獲「鼎革獎」肯定
推廣數據驅動文化	• 培訓達 1,498 人次 • 完成 19 梯次的課程和 7 梯次的講座 • 覆蓋海內外 10 個廠區	• 落地 300 項新專案項目	• 年度總節省工時 9,150 小時 • 產生效益新台幣 33.04 佰萬元

推動全球領導力發展

培育全球領導關鍵人才

為回應快速變動的全球市場與技術革新挑戰，緯創從長期策略角度出發，積極推動全球領導力發展計畫（Global Leaders Development Program, GLD），系統性培育具潛力的中高階管理人才，以強化組織的韌性與未來競爭力。該計畫由高階主管提名具發展潛力的管理者，並透過個人發展計畫（Individual Development Plan, IDP），導入 70% 專案歷練、20% 高階主管 Coach 輔導、10% 學習資源的「70-20-10」學習模式，打造個人化且與職能接軌的成長路徑。參與者會透過 360 度前測了解自身管理優勢與待強化職能，並在教練引導下制定對應目標，聚焦於三大核心能力的提升：推動策略執行、數據驅動決策與團隊激勵。實務發展期間，每位參與者需承擔具挑戰性的專案任務，如 KPI 達成、跨部門合作或策略落地等，強化其領導行為的應用與展現。同時專案提供支持機制，包含高階主管每月提供跨層級的面對面輔導，以深化反思與行動調整；HR 亦定期舉辦社群交流，導入外部觀點與管理資源，鼓勵學員跨部門學習與合作，補足理論與實務並重的學習需求。參與者期末於成果簡報會上呈現個人發展歷程與行為改變成效，並以質化與量化指標對照初始目標進行自我檢視與反饋。2024 年共培訓 71 位高潛力管理者，IDP 通過率高達 97%，留任率達 97%，晉升率為 31%；另 360 度職能評鑑後測提升比例亦達 63%，反映出計畫對個人領導效能的實質成長與企業人才發展策略的深遠影響。

型塑績效管理文化

為強化全球營運的一致性與管理效能，緯創建立了一套標準化的績效管理系列課程，幫助主管理解如何設定具挑戰性且具衡量標準的工作目標，並透過高頻率、具建設性的溝通機制，促進目標共識與持續進步。緯創推行混成學習模式，線上學習採用「測－學－練－考」四步驟設計架構，使主管能循序漸進、有效內化管理技能。在實體課程中，學員進一步透過情境案例演練、同儕交流與引導式討論，提升實務操作能力，並建立跨部門管理觀點。在 2024 年績效管理系列課程成功拓展至四個海外營運據點，同時培育 13 位當地講師，作為推廣績效文化的種子角色。全球學習達 260 人次，學習時數總計 855.5 小時，整體學習滿意度達 4.7 分（滿分 5 分），展現受訓主管對於課程設計、學習內容與應用價值的高度肯定。為確保績效管理制度的推動落實至實際管理行為，公司每年執行績效溝通晤談調查，作為制度實施成效的依據。2024 年調查結果顯示，績效溝通晤談率達 96.38%，證明績效對話已成為主管日常管理的一環，有效促進績效管理文化與人才發展的正向循環。

強化主管輔導效能

在組織轉型與員工多元需求日益提升的趨勢下，主管更需具備高效溝通與員工輔導能力，以培養高參與度與高承諾的團隊動能。緯創持續推動「Coaching for Empowerment」培訓計畫，協助主管兼顧任務需求及個人需求，掌握輔導技能。2024 年該計畫已成功拓展至 14 個海外營運據點，並完成 93 位當地講師的培育，提高培訓與當地文化及管理實務的適配性。全年培訓人次達 787 人，總學習時數累積 4,975 小時，平均滿意度達 4.7 分（滿分 5 分）。為追蹤學習成果的實質應用，公司透過日常輔導滿意度調查作為成效衡量機制。2024 年調查結果顯示，主管日常輔導滿意度達 4.48 分，顯示主管已將所學輔導行為有效轉化為日常管理實踐；而在 360 度管理職能評核中，亦取得 4.6 分的整體平均表現，說明領導效能有明顯提升。此制度化、在地化的培訓計畫，已成為驅動緯創全球主管成長、提升組織韌性與凝聚團隊向心力的重要策略支柱，也為公司邁向永續發展與高績效文化奠定堅實基礎。

柯氏四級培訓成效展現

專案	Level 1 反應層次 &Level 2 學習層次	Level 3 行為層次	Level 4 結果層次
培育全球領導關鍵人才	- 社群輔導與課程培訓 504 人次 - 學習時數 1,508 小時	- 培訓 71 位高潛力管理者 - IDP 通過率達 97%	- 留任率達 97% - 晉升率達 31%
型塑績效管理文化	- 培訓 260 人次 - 學習時數 855.5 小時 - 學習滿意度 4.7 分	共培訓全球 13 位講師	績效溝通晤談率 96.38%
強化主管輔導效能	- 培訓 787 人次 - 學習時數 4,975 小時 - 學習滿意度 4.7 分	共培訓全球 93 位講師	- 日常工作教導滿意度 4.48 分 - 管理職能 360 度評核 4.6 分



促進文化理解與共融

創造文化價值共融

緯創致力於強化全球員工對公司願景、使命與核心價值的深刻認識，打造更具凝聚力的團隊。為此，我們在總部針對新進員工推出了一系列課程，包括董事長 Simon's Talk、核心價值體驗營及 CEO Wi-Talk 等。透過這些課程，新人能在入職 6 個月內迅速掌握公司的發展方向，並實際體驗核心價值在日常工作的應用，自然融入公司文化與工作方式。2024 年全球共培訓 2,496 人次，學習時數 11,292.1 小時，學習滿意度 4.7 分。此外，我們也啟動海外種子師資推廣計畫，將培訓內容拓展至 5 個海外據點，成功培養 57 位當地講師。同時製作多語言版本的核心價值線上課程，讓全球員工隨時隨地進行學習。根據 2024 年全球員工敬業度調查，到職一年內的新人對公司認同度達 88.1 分，優於 2023 年的 85.7 分，亦明顯高於其他族群（86 分）。



此外，為提升同仁跨文化與英語溝通能力，在 2024 年舉辦 10 場 DEI（Diversity, Equity, Inclusion）英語工作坊，同仁自主報名參訓 1,258 人次，學習時數 1,047.7 小時，學習滿意度為 4.7 分（滿分 5 分）。這些工作坊幫助學員提升英語表達能力，透過模擬會議、情境練習和文化專訪，學員能快速提升跨文化背景下的溝通技能，了解文化差異、語言禁忌與溝通禮儀，避免因文化差異而導致的誤解和摩擦，增加多元文化的理解和溝通效率。



發展全球移動人才

在全球化快速變動的市場環境中，適應力與全球移動能力已成為企業發展的關鍵需求。為滿足此需求，緯創「全球移動人才培訓」培養具備跨文化適應力的台籍新生代員工，為公司儲備全球移動人才。這項計畫通過分階段的陪跑訓練，幫助同仁階段性成長學習，著重多元主題包括：數位工具應用、專案排程管理、工廠營運策略、軟實力技巧等，除了課程外並定期安排與廠級主管進行發展面談和報告，逐步建立專業與領導能力。2024 年共培訓 1,509 人次，總學習時數 2,902 小時。計畫實施後，新生代人才晉升比率 100%，績優比率 87%，顯示出培訓計畫對提升員工專業技能和領導力的顯著成效。

緯創佈局全球擁有多國語系團隊陣容，除了英文能力培訓之外，也積極推動各地區語言學習計畫，例如緯創越南廠區近年持續投注資源在同仁的華語和越南語能力學習，該計畫依據學員的語言水準分班，通過多樣化的教學活動與定期測評，確保學員在學習過程中穩步提升。2024 年，越南語培訓 354 人次，學習時數 13,408 小時，學習滿意度 4.5 分（滿分 5 分）；華語培訓 32 人次，學習時數 1,502 小時，學習滿意度 4.6 分（滿分 5 分）。從 2024 年越南廠區員工敬業度分析，經過語言培訓後的同仁工作層面評分為 5.25 分，相較 2023 年（4.88 分）提升 107%，顯示這些語言課程有效幫助同仁更順暢地交流溝通，進而提高工作效率。



培訓外籍製造人才

隨著業務的快速成長和全球佈局的擴展，技術專業人才的供應成為影響生產效能的重要挑戰。為解決專業技術人才不足問題，並確保高效穩定的生產運作，緯創啟動了「外籍製造人才技術培育計畫」，以培養高潛力的外籍技術人才為目標，著力提升這一群體的專業技能、語言能力和管理潛力，以期最終實現外籍儲備幹部的全線運作。此計畫遴選內部符合培訓條件之高潛外籍員工，規劃系統性的學習方案，專業理論知識課程與實務技術雙面向的課程，在培訓中除提供華語文課程外、也進行機台培訓及自動化流程專案。完成培訓並通過評鑑者，將轉換至專業性的技術師崗位，朝向培養外籍儲備幹部目標。2024 年共培訓 1,056 人次，學習時數 2,240 小時，學習滿意度 4.5 分 (滿分 5 分)。計畫推動後，2024 年經培訓的外籍技術人才留任率 92%。有效提升外籍技術人才的專業能力與職場適應力，不僅彌補人力短缺問題，同時提高產線運作的效率，更重要的是為外籍人才的留用創造正向的影響，強化他們對公司的認同感和歸屬感。



柯氏四級培訓成效展現

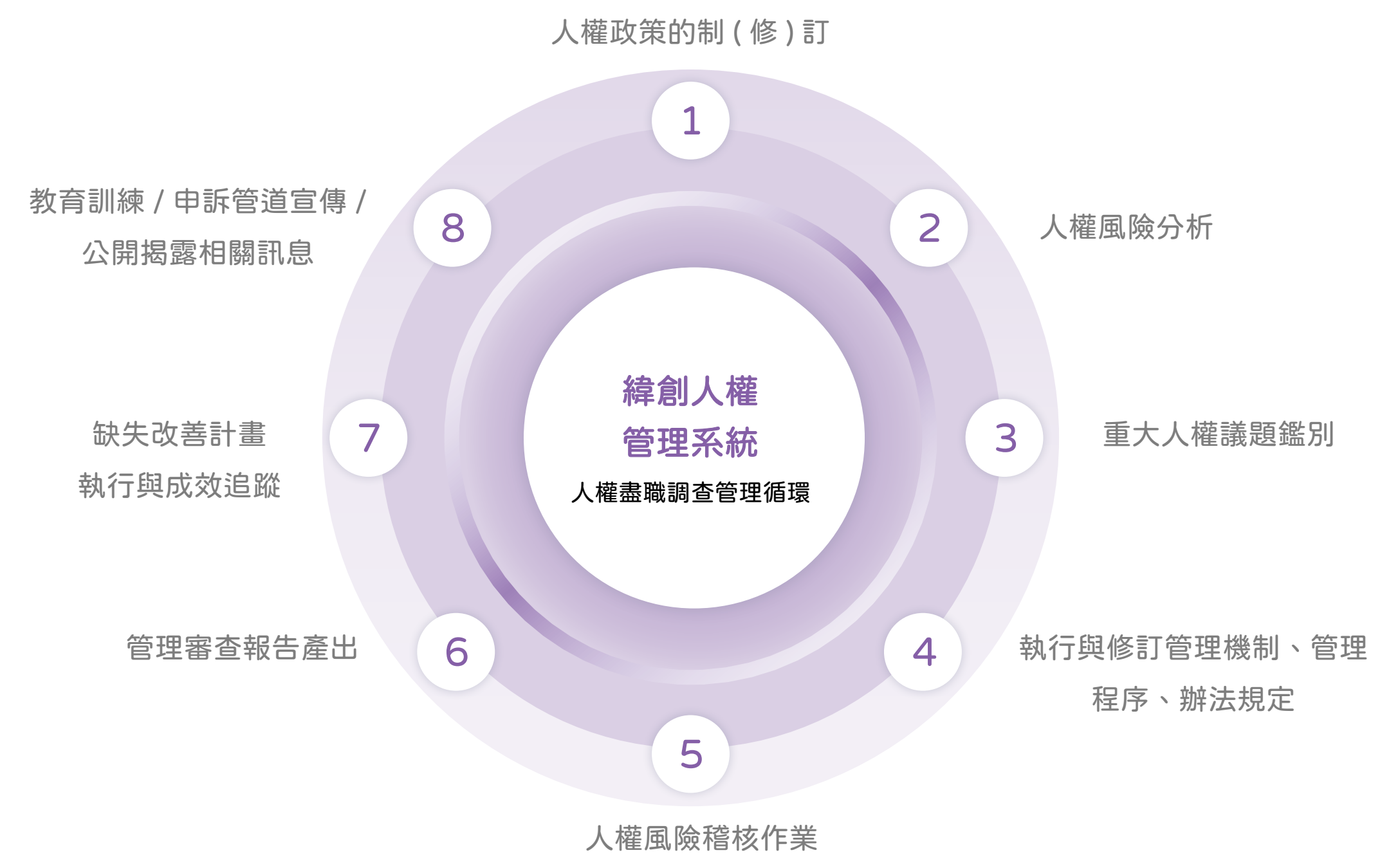
專案	Level 1 反應層次 & Level 2 學習層次	Level 3 行為層次	Level 4 結果層次
創造文化價值共融	核心價值系列課程 - 培訓 2,496 人次 - 學習時數 11,292.1 小時 - 學習滿意度 4.7 分 DEI 英語工作坊 - 自主報名參訓 1,258 人次 - 學習時數 1,047.7 小時 - 學習滿意度為 4.7 分	核心價值系列課程 - 培訓 57 位講師 - 拓展 5 個海外據點	核心價值系列課程 2024 年新人認同度 88.1 分
發展全球移動人才	全球移動人才培訓 - 培訓 1,509 人次 - 學習時數 2,902 小時 全球語言培訓 - 越南語 / 華語 - 越南語培訓 354 人次，學習時數 13,408 小時，學習滿意度 4.5 分 - 華語培訓 32 人次，學習時數 1,502 小時，學習滿意度 4.6 分	全球移動人才培訓 崗位技能成熟度評分 3.87 分 (滿分 5 分)	全球移動人才培訓 - 培訓後晉升比例 100% - 績優比例 87% 全球語言培訓 - 越南語 / 華語 - 越南廠區員工敬業度：工作層面提升 107%
培訓外籍製造人才	- 培訓 1,056 人次 - 學習時數 2,240 小時 - 學習滿意度 4.5 分	通過評鑑人數 154 位	經培訓的外籍技術人才留任率 92%

4.3 人權管理

4.3.1 政策與承諾

緯創制訂之人權政策，宣示支持及遵守國際勞動人權規範及權威性全球標準，如【聯合國世界人權宣言】、【聯合國工商企業與人權指導原則】、【國際勞工組織工作基本原則與權利宣言】、【經濟合作暨發展組織跨國企業準則】、【負責任商業聯盟行為準則】等，政策中除明確描述其適用對象涵蓋公司所有利害關係人，如公司本身、供應鏈、合作夥伴、合資公司等，並清楚闡述及說明人權承諾的內容及相關管理原則。

4.3.2 人權盡職調查



為確保人權政策能夠有效落實於全球營運據點，緯創於 2020 年建置人權盡職調查管理循環（如上圖所示），自 2021 年起，針對企業本身之營運範疇（如員工、直接活動、產品與服務），每年皆依序執行一次完整的管理循環，藉以建立集團整體一致之文化與行為標準，有效管理及降低人權風險，確實回應公司政策及各方利害關係人之期許。

依據 2023 年度之人權風險評鑑結果，緯創於 2024 年度針對數項重大人權議題進行目標管理，要求各廠區制定風險減緩措施，並定期追蹤相關指標之達成情形。針對「每 7 天至少有 1 天休息」、「每週總工時小於 60 小時」、「薪資核算準確率」、「未成年工人保護」等人權議題，合計 25 個據點，共提出 40 項優化措施。

以 RBA 稽核結果被評定為中高風險項目之比例進行比較，在受評據點大幅增加的情況下（2023 年 9 處→2024 年 25 處），2024 年度所有指標比例均低於 1%，維持有效控制，並未出現明顯異常情形（相關數據彙整如下表所示）。

重大人權議題被評定為中高風險項目之比例

年度	工作時間類： 7 休 1	工作時間類： 週工時 <60	工資和福利類： 薪資核算準確率	勞工類： 未成年工人	稽核次數	稽核項目 總數
2023	0.16%	0.40%	0.18%	0.17%	76	10,908
2024	0.22%	0.60%	0.21%	0.14%	146	12,545

緯創身為全球電子產業供應鏈的一員，自創立以來均恪遵各項國內法令及國際標準。在全球各個營運據點中，針對人權議題皆有不同程度之管理作為，並持續推動負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）稽核認證，透過定期的策略方向及工作成果溝通，確保公司在全球人權議題的管理上，具備一致的工作架構及依循標準（請參閱[緯創人權盡職調查管理報告](#)）。2024 年度完成 RBA VAP 驗證之廠區有新竹廠、成都廠、中山廠、越南廠、馬來西亞廠等 5 個廠區，並均獲得銀級以上評等；已採行 SAQ 評核程序之製造廠區及業務服務據點共計 25 處。在全體同仁的持續努力下，2024 年緯創全球營運據點均無重大違反人權之情形發生。

4.3.3 人權風險與重大議題

人權風險評鑑

針對利害關係人所關切之重大人權議題，緯創從政策及內部規範之檢視著手，確保各項管理辦法之周延性，同時設定年度績效目標，定期追蹤相關工作計畫之執行成效，並持續依循 RBA 之管理架構進行日常作業稽核，針對缺失項目要求責任單位展開改善計畫，確保相關人權風險得以有效控管及降低。

緯創於 2024 年持續進行人權風險評鑑，依據 2022 至 2024 年期間所完成之 RBA 稽核報告進行分析，在所有缺失項目中，中高風險程度者占比為 2.07%，其中又以勞工相關議題占絕大多數，比例為 73.47%。而在勞工相關議題中，依重大程度排序後，前 3 項分別為「工作時間」、「管理體系」、「工資和福利」，相關風險減緩及補救措施摘要如下表所示，詳細內容請參閱[緯創人權盡職調查管理報告](#)。表列之減緩及補救措施，係透過全球 ESG 行動資訊平台進行資料蒐集、交流及溝通，形成共識及決議後，則統一於所有廠區推動實施，並定期回報執行成果資訊，以確保相關管理原則及標準如實落地履行。

重大議題	工作時間	管理體系	工資和福利
	為有效管理員工工作時間議題，緯創採取多項精進作為，在日常管理層面全力確保員工身心健康，舉例說明如下：	針對勞動相關之管理體系議題，緯創採取多項精進作為，從系統面向強化工作時間相關之風險管控，舉例說明如下：	針對薪資核算準確率之議題，緯創採取多項精進作為，在日常管理層面全力保障員工之薪酬及福利權益，舉例說明如下：
風險減緩措施	中山廠：以人事系統設定 7 休 1 及週工時 60 小時之管控機制，並以 RBA 標準開發工時資料檢核平台，每月 10 日前上傳前月考勤資料，確認實際之合規情形，2024 年度實際之合規率達 99% 以上。	重慶廠：由生產管制部門整合生產計畫、法令及管理標準，規劃、安排合規之生產及加班排程。	中山廠：透過多層次的檢核手法確保正確率，如工作檢核表、系統與人工計算結果交叉比對、與前月數據交叉比對等，總部再於每月 10 日前透過自行開發之遠程稽核系統檢視前月核算數據之正確性，2024 年度實際之正確率達 96% 以上。
	馬來西亞廠：透過人臉識別門禁系統管制連續出勤逾越規定天數之員工入廠；以自動化程序機器人定期報告及追蹤工時異常案例，2024 年度實際之合規率達 96% 以上。	中山廠：開發系統協助部門主管掌握員工加班情形，主管可以快速、即時查看員工加班時數，並由系統定期產出報表，協助主管聚焦管理重點。	馬來西亞廠：以自動化程序機器人報告出勤記錄，並要求在 3 天之內全部修正完畢；提升直接人員使用人資系統 App 比率超過 90%，即時自行核對考勤資料正確性，2024 年度實際之正確率達 99% 以上。
	成都廠：生管依據訂單需求，事先排定符合 7 休 1 及週工時 60 小時之出勤計畫，並結合自動化程序機器人定期報告及追蹤工時異常案例，2024 年度實際之合規率達 99% 以上。	成都廠：建立全廠性的內部管理機制及標準，廠區中高階主管定期召開跨部門會議，掌握各單位之工時管理情形。	-
	晶傑達：人事系統自動針對連續出勤天數異常、休息日加班等情況發出警示，並於每月初自動通知剩餘假勤時數，鼓勵同仁適時安排休假調整身心，2024 年度實際之合規率達 100%。	-	-

焦點案例

落實 RBA 核心精神 - 3 座廠區獲得 RBA FOC 肯定

2024 年，緯創中山廠、馬來西亞廠、重慶廠均獲得 RBA Factory of Choice (FOC) One Star 認證，5 個接受 RBA VAP 稽核的廠區，全數獲得銀級以上評等，充分展現緯創在人權及勞工議題上的努力。

緯創自 2010 年起加入負責任商業聯盟 (RBA)，以永續發展為核心精神持續精進營運管理，透過 RBA 標準及當地法規檢視、與客戶溝通交流、內部風險評估及稽核等方式，確保各項作業符合規範；同時積極參與 RBA VAP / Non-VAP 等外部稽核活動，確認問題焦點並積極投入改善，為打造安全、平等的工作環境持續努力。



其他重要人權議題

強迫勞動

緯創人權政策禁止任何形式之強迫勞動行為，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動情形。員工工作合約均依循當地法規制訂及簽署，員工擁有自由解除勞動契約之權利，亦無工作合約以外之約束限制員工與緯創之僱用關係，如扣留存款或身分證明文件等。藉由各項人權管理措施之落實，2024 年緯創各營運據點均未發生強迫勞動之情事，或在稽核過程中有發現具中高風險之強迫勞動項目。

人口販運

緯創人權政策禁止任何形式之強迫勞動行為，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動情形。在內部管理制度方面，另訂有「反奴隸勞動與人口販賣管理辦法」，在人力的引進、招聘、工作任務分派、公司管理等活動上，提供明確之指導原則，確保不使用任何形式的囚犯、抵債勞工和其他受強制約束的勞工。人力資源單位負責確認相關人事檔案及工作記錄，若發現有異常和可疑情況，會立即向權責主管彙報並採取相關保護措施。本公司之供應商、承攬商、合資公司以及國內外人力仲介機構，亦須嚴格遵守本公司人權政策承諾及相關管理規章，如有相關違法情事（如透過訪談、舉報、媒體報導、主管機關裁罰等管道得知）且獲得證實，本公司會立即中止與其業務往來並通報主管機關處理。2024 年緯創各營運據點均未發生人口販運情事，或在稽核過程中發現具中高風險之人口販運項目。

未成年工人

緯創人權政策明訂禁止雇用童工，針對相關議題，緯創採取多項精進作為，在日常管理層面落實人權政策方針，全力保護未成年工人之各項權益。例如在入職面談時，透過政府單位之協助確保應徵人員年齡符合法規要求；要求勞務公司落實應徵者身分資格確認工作，並將本項議題之管理品質納為服務評鑑之必要項目，做為解約、續約與否之關鍵指標；定期向所有用人單位主管宣導廠區人才招聘最低年齡限制，以及禁止未成年工人加班及夜間工作等法律條文。藉由各項人權管理措施之落實，2024 年度具中高風險之未成年工人項目比例為 0.14% (2023 年度為 0.17%)，維持有效控制。

反歧視

緯創人權政策確保所有人員之工作機會均等，禁止任何形式之歧視行為，秉持以能力及貢獻為衡量指標之原則，確保所有員工之權利及機會均等。為確保內部主管及一般員工理解企業永續發展相關議題，公司要求每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任（含人權政策）」、「企業永續必修課（基礎篇）」等訓練課程，內容涵蓋面談公平準則、性騷擾、人權侵害、歧視等議題，2024 年度全球營運據點總訓練時數達 44,620 小時，受訓員工占比為 87.4%，相關制度及規定並公告於公司內部網站供同仁隨時查閱。透過持續的推廣及宣導，2024 年全球各營運據點均未發生違反公司政策規範之歧視情形，或在稽核過程中發現具中高風險之反歧視項目。

反騷擾

緯創尊重所有員工之自由與權利，並於全球所有營運據點普遍建置開放的意見表達平台及問題舉報管道，以充分掌握員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待，員工可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，充分表達對公司的建議或是提出問題。針對性騷擾議題，公司訂頒獨立之管理辦法及事件處理流程，設置專屬之舉報專線、信箱等問題反映管道，並透過明確的責任規範確保舉報人之隱私及人身安全。

另外，公司不定期安排講座邀請專家分享、宣導自我保護及權益維護等相關議題，並設置醫護室或安排醫師定期駐點，提供員工心理諮詢相關服務，透過多元的主被動管理作為，為打造一個免於騷擾的工作環境持續努力。

年度	反歧視 / 反騷擾舉報件數	反歧視 / 反騷擾成案件數
2021	0	0
2022	7	3
2023	5	1
2024	6 *	0

備註：

1 件馬來西亞廠員工舉報獎金發放不公，經溝通後舉報人同意協商結果；1 件舉報原印度廠區之現行管理人員歧視，由於緯創已無實質管轄權，故請其另循該廠區現行公司窗口進行申訴；1 件捷克廠員工舉報主管因宗教歧視而不予續約，經查舉報人係因績效不佳因素未獲續約；1 件舉報台灣辦公區員工交友詐騙，經查受舉報人並非緯創員工；1 件舉報台灣辦公區員工騷擾，經查受舉報人已離職；1 件台灣辦公區員工舉報主管言語霸凌，經查舉報內容與事實不符。

公司針對成案之舉報案件相關處置原則摘要說明如下：

- 針對不當行為者執行相關懲處措施。
- 主動提供舉報人相關諮商及輔導資源，確保獲得充分的關懷與協助。
- 為提昇全體員工對公司相關政策及行為規範之認知程度，以減少違規事件的發生，公司重新檢討現行之訓練 / 宣導方式及內容，於 2023 年度推出全新版本的訓練課程，透過動畫短片及舉例說明的形式，深入淺出的介紹員工行為準則的內涵，2024 年度更新增 4 個語言版本（合計 10 個版言版本），並要求全球所有員工配合於時限內完成相關學習活動。

自由結社

緯創人權政策尊重員工自由結社之權利，承諾提供員工充分表達意見之管道及環境。在全球營運據點中，員工可以透過工會、員工關係促進委員會等組織，由各單位代表協助於會議中反映意見，保障員工之福利及工作環境安全。緯創全球各營運據點加入工會之員工比例如下表所示，2024 年納入團體協約的員工占比為 9.98%，針對未涵蓋在團體協約中的員工，均依照當地法規透過勞資會議進行工作條件和僱用條款協商，並持續藉由多元的溝通管道，確保一般員工的聲音能夠被公司聽見及回應。

年度	2021	2022	2023	2024
加入工會比例	49.4%	51.35%	51.53%	51.08%

生活工資

公司於 2023 年訂頒[緯創對生活工資的承諾](#)，宣示提供之薪酬福利除遵循當地法規要求，絕不低於最低工資標準外，並定期進行薪資調查活動，根據 Anker 生活工資方法學，建立緯創的生活工資計算公式與數據，該模型的建置主要參考 [Cost of Living](#) 與 [MIT-Living Wage Calculator](#) 等方法學，計算項目包括飲食、衣服、居住、交通與教育等費用，除定期進行數據的確認與校準外，並積極促進公司、供應商、承包商所提供之薪資條件達到各地區之生活工資水準。

其他利害關係人關注之人權議題

供應商 / 承攬商

緯創建構了完整的供應鏈永續管理流程，以永續規範遵循、永續性風險調查、永續性稽核、輔導改善與能力建置以及獎勵與汰除機制等五大步驟，確保我們的供應商符合行為準則要求。透過永續性風險調查，緯創檢視供應商與社會議題相關之負面重大事件或違法紀錄，例如違反勞工人權或職業安全、強迫勞動等，並評估與社會議題相關之潛在負面衝擊因子，例如員工薪酬低於生活工資或造成當地社區之衝擊等。

在 2024 年度的供應商永續性稽核活動中，「人權與勞動保障」類的缺失項目占比為 8%，主要議題與「工時管理／反歧視」有關，相應之改善方向摘要說明如下：

- 1.建立多元監測機制，確保工時安排符合法規要求；對員工和管理人員進行工時制度培訓，致力實現工作與生活平衡的管理目標。
- 2.定期組織反歧視教育訓練，並納入年度培訓計畫中，確保所有員工對相關議題的理解與領會；系統化保存培訓記錄，以利追蹤訓練計畫之執行進度與成效。

客戶

在產品及客戶面向上，緯創的重大議題主要與公司治理與誠信經營有關，可能的風險來源為違反環保、健康與安全相關法律與法規，以及未能落實內部控制系統中各項法遵預防性及偵測性的活動。客戶期待緯創依循國際標準及各地法規變化調整緊急應變流程方案，並完善職業安全管理計畫，以降低勞動者的工作環境風險。

緯創相應之風險減緩與回應措施摘要說明如下：

- 1.定期法規查核。
- 2.導入國際標準 ISO45001、ISO14001 職業安全衛生、環境政策與管理系統，並持續落實有效運作。
- 3.定期審視現有制度與人員配置，以落實定期檢核、督促承辦人員對於法令事項之遵循機制。
- 4.緊急應變相關課程訓練。
- 5.制訂應變管理程序。
- 6.第三方外部稽核機構審查。

社區

針對社區場域，緯創的重大議題主要與社會參與有關，可能的風險來源為各辦公廠區之社會資源投資未與 ESG 政策連結，以及未妥善規劃社會投資與捐贈行動。社區期待緯創在社會參與的面向上，能夠充分整合企業資源，進一步展現具體的社會影響力。

緯創相應之風險減緩與回應措施摘要說明如下：

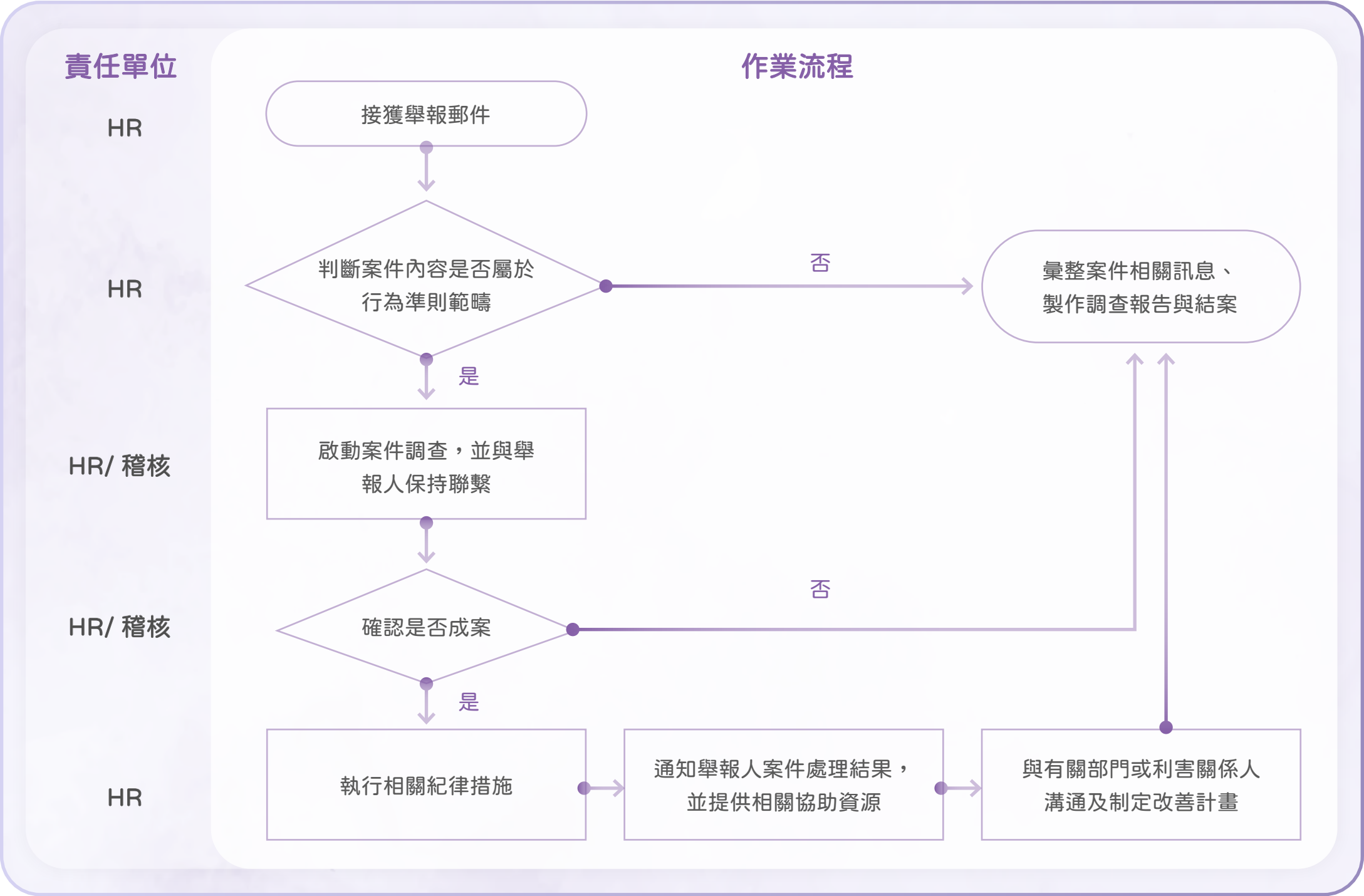
- 1.建置資訊彙整系統，供全球各辦公廠區定期上傳社區發展投資計劃暨執行成果，定期檢視並彙報相關資訊於公司永續報告書中。
- 2.制定慈善捐贈及贊助管理辦法，確實依循並定期檢討執行成果。

4.3.4 暢通溝通管道

緯創尊重員工之意見表達自由與權利，在全球各辦公廠區主動建置開放的溝通平台，務求充分掌握員工對工作環境各面向之需求與期待。員工得以在保密、不用擔心受到報復的情況下，表達對於公司的建議、要求或是提出問題。

申訴機制

為貫徹透明溝通的經營理念，緯創鼓勵所有內部同仁及外部人士透過申訴管道向公司反映問題並接受匿名舉報。公司設有舉報申訴專屬之電子郵件信箱（ethic@wistron.com），針對違反公司規範之舉報案件，以全球人力資源暨行政部門為主要受理單位（調查暨處理程序如右圖所示），每年向最高管理單位董事會報告處理情形，並由稽核單位負責監督舉報案件之調查與處理程序。2024 年受理案件數共計 19 件，其中 12 件與誠信經營有關，7 件與人權保護有關（相關數據彙整如下表所示），經內部管理單位調查後，最終確認與誠信經營有關者立案 1 件，與人權保護有關者立案 0 件，並已針對立案之事件執行相關補救措施。



議題分類	申訴件數	受理件數	成案件數	已解決 / 處理件數
誠信經營	12	12	1	1
人權保護	7	7	0	0
環境保護	0	0	0	0
合計	19	19	1	1

溝通管道

2024 年度，緯創針對主管職同仁舉辦與 CEO 等高階主管直接溝通的現場活動，合計舉辦 8 個場次，共計 479 位主管與會，整體參與率為 87%，與會人員對於活動內容的滿意度高達 98%。針對這類與高階主管直接交流的活動，多數同仁都表示更加清楚公司的營運策略及方向，並期待類似的溝通活動能夠擴大舉辦。

緯創全球各辦公廠區均已設置員工關係促進委員會，定期召開勞資溝通會議，成員為各辦公廠區最高主管暨各部門單位員工代表，針對公司營運狀況、員工意見等議題進行雙向溝通。員工關係促進委員會並設置專屬網站，每次會議的議題與記錄會在 7 天內完成公佈程序，相應之作業規範及措施調整，則由各相關責任單位另行公告週知。

緯創堅信尊重員工、重視員工聲音的理念，能夠鼓勵員工提出建設性的意見，不斷為企業注入正向成長的力量，藉以達到共同成長與經營成果共享。緯創會持續強化各類交流管道之運作效率，確保各項溝通機制的活化與有效性。



全球各營運據點溝通管道

溝通管道	台灣總部	製造廠區 台灣	製造廠區 大陸	製造廠區 亞太歐美	服務據點 大陸	服務據點 亞太歐美
員工關係促進委員會	V	V	V	V	V	V
總經理信箱	V		V	V	V	V
員工意見信箱	V	V	V	V	V	V
員工投訴專線	V	V	V	V	V	V
員工座談會	V	V	V	V	V	V
產線輔導員現場訪談關懷		V	V	V	V	V
社群媒體	V	V	V	V	V	
公司刊物	V	V	V	V	V	V
策略暨營運交流會議 - 主管級	V	V	V	V	V	V

備註：表格中標示「V」表示已建立對應之溝通管道

4.4 職場健康與安全

4.4.1 員工照顧與關懷

員工是公司的最大資產，因此創造充滿希望和活力的工作環境是緯創高度重視的事項。除了工作外，我們也希望員工能夠擁有身心和諧的生活。因此，公司透過員工關懷、健康照護以及豐富多元的公司活動，讓員工能夠快樂工作，健康生活。

緯創遵循 ISO 45001 環安衛管理系統，充分了解工作環境中的危險因素和風險。透過對公司內所有相關人員（包括員工、臨時人員、承包商、訪客以及其他人員）造成的影響進行評估，以確保所有人員都有正確的認知。確保員工在一個健康、安全的工作環境中工作。

快樂工作幸福生活

職場健康不僅是照護員工的生理和心理，還能降低許多隱藏風險。緯創多年來致力推動「運動促進」和「健康管理」活動，從新人入職的那一刻起，就透過定期的健康檢查和關懷，對每位同事的健康嚴格把關。

緯創各辦公廠區以多元豐富的福利活動著稱，讓員工能兼顧工作與生活品質，舉凡旅遊補助、運動競賽、藝文活動、家庭日及親子活動、部門聚餐、團隊活動及講座課程等。

除了身心健康的支持措施外，緯創在各廠區落實不同照護方案，如彈性工作制度、優於法規等福利措施，協助員工在工作和生活取得平衡。

員工健康管理

緯創不定期辦理健康宣導活動，台北辦公區設置健康中心，設有醫務室並由專責健管團隊駐點，除了辦理緊急醫護之處置外，亦提供員工日常健康諮詢及服務，2024 年辦公室醫護協助就醫服務 51 次；並新增專科醫生諮詢，提供同仁眼科、婦科、泌尿科及營養師等諮詢管道。

保護員工健康安全

緯創提供員工定期的健康檢查服務，幫助員工及早發現潛在健康問題，並提供相應的醫療建議和跟進服務。公司設立心理諮詢與專科醫師諮詢，幫助員工處理工作壓力和個人問題，維護心理健康。

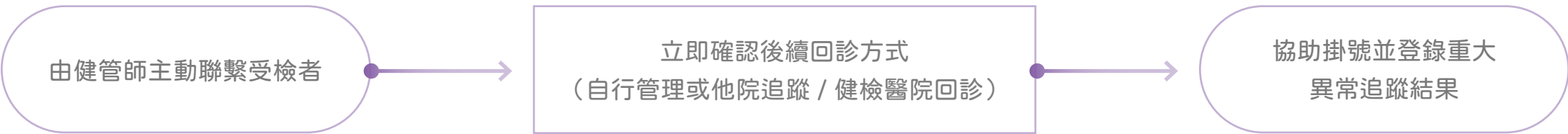


健康檢查

緯創健康管理團隊將「員工健康管理」分為四個管理流程：預防風險監控、治療、輔導以及教育訓練，旨在建立一個正向的健康管理循環。每年，我們透過完善的健康檢查來協助同仁維護健康，由醫學中心等級的健檢團隊巡迴至各辦公廠區提供就近檢查服務。2024 年進行為期近兩個月的全員健檢。透過內部宣導和專人提醒，我們在台灣地區的參檢率已達 94.99% 以上。

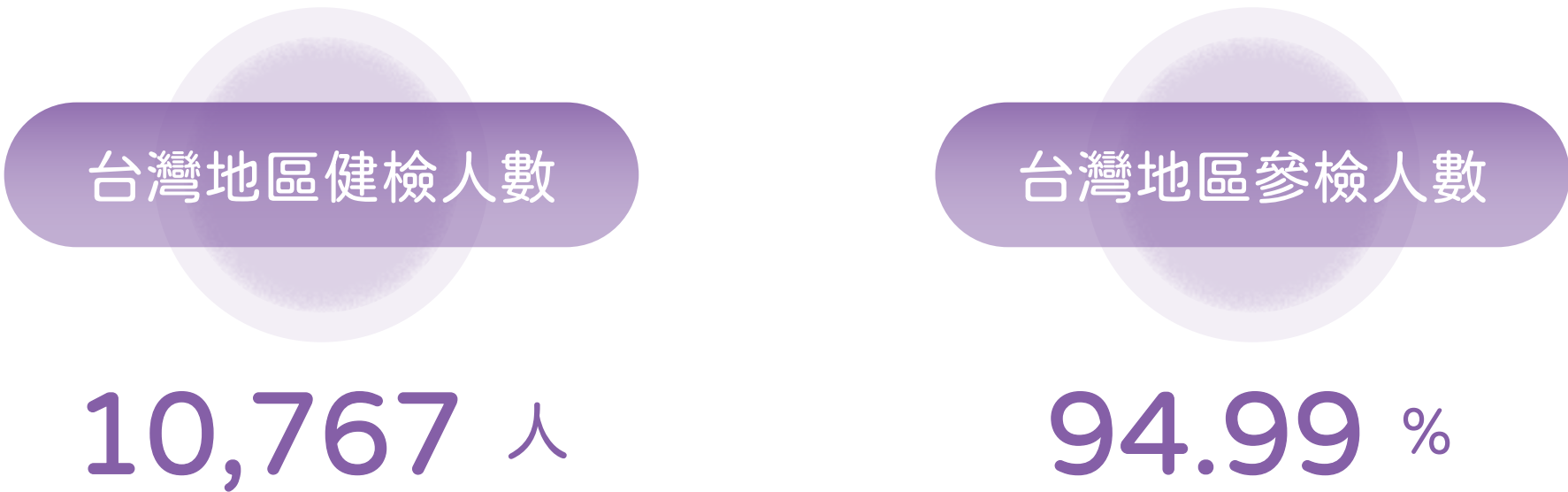
在完成年度健檢後，各辦公廠區的健康管理人員會規劃諮詢服務，並由專業醫師提供一對一的檢查報告諮詢。對於檢查結果有重大異常的員工，我們會提供就醫協助和後續的醫療建議，切實關懷每位員工的健康。

重大異常通報流程圖



項目	判定標準	處置建議	通知時效
超音波	依專科醫師判定	一週內回專科門診就醫追蹤	檢查當日
理學			檢查當日
胸部 X 光			7 日內
檢驗科	依健康管理科五級標準		2 日內

緯創除了提供優於法規的員工健康檢查福利之外，同時進行後續的追蹤管理與改善方案。隨著每年健檢人數的增加，如何更有效率的幫助員工，即早發現可能的疾病，為主要面臨的挑戰。因此，緯創透過建置 E 化「內部健康照護平台」的雲端系統，定期匯入健檢資料，建立完整的健檢數據資料庫，搭配上百項健康異常風險指標，完成自動化的分析與匹配處理，一次照護近萬名同仁的身體健康。



台灣地區員工健康照護統計

項目	2021	2022	2023	2024
健檢人數	8,863	9,859	10,691	10,767
參檢率	89.85%	95.47%	97.39%	94.99%
三高人數	2,270	2,142	3,099	2,947
肥胖人數	2,181	2,449	2,689	2,695
辦公室醫護協助	23	33	18	51

內部健康照護平台

在台灣辦公區，我們設有內部健康照顧平台。當某位員工的健康狀況出現狀況時，系統會自動將其加入提醒名單，由專人發送健康提醒信件，詳細說明哪些健康指標超出標準風險值。健康管理師會定期透過電話訪談、一對一諮詢等方式，提醒員工就醫，提供專屬的健康建議。

對於患有重大疾病的員工，我們特別提供三個月或六個月的定期回診提醒，同時協助安排就醫和後續醫療支援。這項舉措不僅體現了我們對員工健康的重視，更展現了企業的人文關懷。在這個節奏緊湊的工作環境中，我們致力於為每位員工建立一個安心的健康後盾，使他們在追求職業發展的同時，也能擁有健康的體魄和心靈。

員工健康促進

讓運動成為日常

緯創獲得教育部體育署《運動企業認證》，積極鼓勵同仁參與運動，每年固定舉辦五種以上的球類盃賽，吸引近 1,500 人次參與。公司也提供完善的健身中心與運動課程，如「瑜珈」、「拳擊有氧」、「有氧熱舞」、「太極拳」等，讓員工就近鍛鍊體魄，維持良好的身心狀況。

緯創今年共參與 10 場路跑賽事，包含極具挑戰的定向越野競賽，除了提供便捷的團體報名管道，現場也設有專屬休息區及醫療人員，讓員工及家人享有完善補給及安全防護；2024 年參加 10 公里以上長程路跑人數近 1,300 位，較去年成長近 40%。

年度 / 項目	2021	2022	2023	2024
路跑人數 (10 公里以上)	420	900	940	1,300



團隊健球賽事吸引近 280 位同仁參與



鼓勵同仁挑戰馬拉松養成慢跑運動習慣



團隊活動 打造部門向心力

緯創鼓勵員工參與團隊賽事，每年辦理「Power Team 團隊挑戰」，鼓勵單位主管一同參與，今年台灣辦公區一共舉辦「團隊骨牌」、「團隊滾球」及受年輕人歡迎的「實境解謎活動」等活動，結合公司文化理念，讓團隊在闖關的過程中，更加認識公司歷史與文化，系列活動共計有 224 個部門報名參加、約 3,000 人次參與活動。



透過參與團隊闖關活動更加認識公司文化

豐富社團生活

緯創提供社團一年 6,000 元的活動費補助，針對參與外部賽事之非例行性活動費，亦有一年 25,000 元的補助，除成立已久的單車社、登山社、慢跑社及球類運動社團外，近期亦有潛水社及高球社等社團設立，提供同仁多元的社團選擇。



同仁熱烈參與團隊球賽

家人同樂的永續企業活動

2024 年緯創活動結合環保與永續相關議題，規劃全年員工活動，台北辦公區以「WiEarth」為主題，從 4/22 世界地球日開始舉辦長達一整個年度的系列活動，如鼓勵同仁使用環保用品的「無塑生活週」，號召近 800 人次參與的海洋保護行動「緯創淨灘行」，以及寓教於樂的「減塑三寶線上活動」、「小緯創人一齊趣」、「《緯你同行》ESG 桌遊挑戰」等，讓永續種子於日常生活中萌芽。



在大型家庭活動，則分別以「海 FUN 水樂園」與「碳索樂園」為主題，結合海洋保育與節能減碳相關議題，在溫馨同歡的活動中，一同支持永續來實際行動。以及與地方創生團隊合作的「永續親子日」，致力於將永續理念融入每位同仁的日常生活。



家庭日活動吸引萬人參與

活動主題

無塑生活週

海洋保護
淨灘活動

減塑三寶
機智問答

小緯創人
一齊趣

海 FUN 水樂園

碳索樂園

永續親子日

關渡藝術季
工作坊

關渡工作假期

ESG 永續
桌遊體驗

環保工作坊

生育關懷與照護資源

公司定期舉辦健康講座，讓女性員工在繁忙的工作中依然能關心自己的身體狀況。此外，每年在台灣各辦公區舉行的健康檢查中，專門為女性員工設計的檢查項目，讓員工能夠提早發現並預防潛在健康問題。為了提供懷孕員工更為細緻的照護服務，公司不僅設有專門課程，解答孕期中各種可能遇到的問題，成為孕期女性的最佳伴侶，幫助她們在孕期中從容應對各種挑戰。



舉辦緯創好孕講座



辦公區巡迴篩檢服務

生育獎勵金

緯創以優於業界的生育獎勵辦法照顧同仁，於 2024 年 12 月再次提高各胎生育獎勵金額，期望能鼓勵更多同仁婚育。

台灣地區每胎獎勵金

第一胎	第二胎	第三胎
72,000 元	84,000 元	96,000 元

台灣地區生育福利申請統計

	2021	2022	2023	2024
申請人數	265	261	268	266
胎數	272	266	273	277

育嬰假申請與復職留任統計

緯創全球皆依當地法令設計對應之給薪產假及給薪育嬰假，符合條件的員工可依自身需求提出申請。在台灣，提供優於法規之 9 周帶薪產假、8 日陪產假及陪產檢假與彈性育嬰假，員工可在生產前或後依自行狀況申請。育嬰假前 6 個月（約 24 周）可請領給津貼與補助，父母雙方皆可申請，公司於育嬰假屆滿前 45 天主動詢問回任意願。2024 年起提供 30 天的彈性育嬰假，滿足員工短期育嬰需求。大陸因地區法規而有分別，2022 年起推動育兒假，每一子女滿三歲前，父母每年可申請 10 天給薪育兒假。捷克則依當地法規，提供產假加育嬰假共 28 周，另有 Paternity Leave 為 2 周。墨西哥和巴西分別提供產假約為 12 周和 17 周，提供父親的陪產假為 5 天。



生育福利申請統計

育嬰留停狀況	台灣		捷克	
	男	女	男	女
2024 年符合育嬰留停申請資格的員工數	746	388	0	49
2024 年育嬰假申請人數	18	76	0	49
2024 年預計復職人數（a）	16	77	0	7
2024 年實際復職人數（b）	13	61	0	2
2024 年復職率：（b） / （a）	81%	79%	-	29%
2024 年育嬰留停實際復職人數（c）	14	53	0	8
2023 年育嬰留停實際復職後持續工作一年人數（d）	12	41	0	2
2023 年留任率：（d） / （c）	86%	77%	-	25%

另外各廠區 2024 首次舉辦家庭日促進親子交流活動，捷克廠於 2022 年成立緯創第一間幼兒園，針對 1 ~ 6 歲之學齡前兒童提供員工專屬的托育服務，2024 年共有 23 人次入學。中山廠則於今年開辦育嬰培訓課程，提供相關知識與技能，共有 30 多位緯創同仁及家屬參與了解。



鼓勵緯創媽媽產後持續哺乳新生兒，全球各辦公廠區皆設置「哺集乳室」

家庭照護資源

緯創依當地民情風俗與法規規範，於各國設立不同的彈性照顧假別。當員工有家庭成員、親屬生病與發生重大變故時，員工可依需求時請特定的休假，減輕照顧負擔。

在台灣，緯創每年提供正職員工優於法令 7 天有薪假，員工可依家庭成員照顧需求請假，不須另外提供相關證明，方便員工於緊急時處理照顧事宜；在大陸員工若為獨生子女，父母滿 60 歲生病住院期間，可申請 5~15 天帶薪護理假。捷克廠區員工享有 9 天家庭照顧假，單親家長則有 16 天，另有長期家庭照顧假 90 天。

彈性工作制度

緯創在不同地區、不同工作任務上訂定相對應的彈性工時政策，讓員工可以兼顧工作與生活。針對間接員工，在台灣、部分大陸廠區、日本、捷克、墨西哥、巴西廠區設有上下班彈性制度，如在台灣，每天固定工時中，公司提供上班前半小時或一小時、下班延後半小時或一小時的彈性工作區間。針對直接員工，依照工作性質，公司提供上下班不同時間之班別，如早上 7 點至下午 4 點為 A 班、8 點至下午 5 點為 B 班，員工因應工作任務需求而有彈性的上下班時間。捷克廠提供部分工時工作機會，讓有育兒、產假回任需求的應徵者或員工，選擇應徵部分工時職位，兼顧工作與家庭照顧。

4.4.2 職業安全衛生

職業安全衛生政策與目標

緯創作為全球 ICT 產業領導廠商，緯創透過下述承諾與行動，確保一個健康、無傷害的工作環境，降低對利害關係人的衝擊及風險，致力成為世界級的標竿企業。除了通過政策宣導外，並由各廠區之職安衛專責管理單位進行監督及推行活動；各廠依照公司職安衛政策設定適用之績效目標，以總體零重大工安事件為公司目標（死亡事故定義為重大工安事件）。

緯創不僅非常重視為員工提供安全與健康的工作環境，並持續努力識別與降低潛在的職業安全與健康風險。

職業安全衛生管理系統

緯創各廠區 ISO 45001 職業安全衛生管理系統持續有效運行（[證書請詳 ESG 官網](#)），透過教育訓練、宣導、演練等方式，讓所有利害關係人對於各自之安全衛生義務及權利清楚認知，以降低、消除相關之風險及衝擊。

勞工安全委員會

緯創各廠區透過勞工安全委員會提供溝通管道，促進溝通、提供諮詢與申訴服務。委員會成員包含負責決策的主管與勞工席位代表溝通外，同時為員工參與職安衛管理系統提供了溝通與諮詢管道，人員提供想法或建議分享，透過部門代表彙整提出具體意見，經由委員會傳達與高階主管溝通。

職業安全衛生具體措施

危害鑑別	- 定期工作環境危害風險評估其作業程序是否守規 - 矯正程序按照法律要求進行修正並透過內部規定追蹤改善
溝通參與	- 勞工安全委員會 - 內部溝通、提供諮詢與通報流程
健康保護	- 針對特殊作業崗位員工（如高噪音、粉塵、X-Ray 等），定期安排特定項目之健康檢查 - 定期辦理作業環境檢測 - 設置醫護室或醫師定期駐點，並有心理諮商服務
培訓與宣導	- 新進人員實施安全衛生訓練課程 - 依特殊作業需求，辦理特殊危害或急救訓練 - 每年定期展開職業安全衛生管理系統幹事訓練計畫 - 安排健康講座邀請專家演講，解答同仁健康與保健相關問題
緊急應變	2024 年安排多場景逃生疏散模擬演練（日夜間、地震、火災）類型的課程共 10 個 2024 年安排基礎設施（消防、電梯）等應變演習類型的課程共 53 個 2024 年安排應急救護、急救人員訓練類型的課程共 25 個
防護措施	- 對從事特殊崗位（如焊錫操作、化學品使用、噪音環境作業...等）有嚴格申請和管制辦法，根據風險評估結果訂定對應管制計畫或措施 - 實施職安衛管理系統持續改善 - 配戴個人防護裝備
供應商管理	- 新供應商導入時，確認其具備職安管理系統認證基本需求 - 將職安衛管理體系納入定期評估供應商稽核項目之一；WHQ/WIH 2024 年導入 ISO20400 永續採購指南
內部查核	- 年度定期（至少每年一次）內部稽核，針對不符合事項及時採取改善措施，並將稽核報告提供予相關管理單位 - 針對相關人員稽核缺失，實施隱患排查及消除，並加強宣導及訓練

職安衛教育訓練

為使員工充分了解緯創的職安衛規範及職安衛管理系統運作，並具備當危害發生時清楚如何因應之相關知識，年度定期稽核展開進行實地檢查與驗證活動；同時讓所有員工入職時都須接受一般通識教育課程，如 RBA 責任商業聯盟教育訓練；而針對特定崗位之員工，因其作業過程可能發生特殊危害，將有配套進階專業訓練，如新竹廠緊急救護演練、中山廠緊急應變演練等應變演習，深根員工安全意識及驗證場域環境之安全性。2024 年度完訓總人次為 153,659 人，訓練時數 151,447 小時，各廠區透過定期緊急應變相關訓練並依各自特性建立相關通報流程（單位通報 -> 原因調查 -> 矯正評估），確保組織災難復原運作機制完善，並降低事件誤報次數；本年度虛驚事件自主通報件數共 58 件，歷屆數據請見虛驚事件自主通報段落內容。

	2023	2024
訓練人次（人）	200,106	153,659
訓練時數（小時）	168,406	151,447



夜間緊急救護演練



火災應變通識訓練



排氣裝置功能測試



危害物通識訓練



緊急疏散演練



ISO45001 職業安全衛生年度稽核

有害物質管理

廠區製程中使用之危害性化學品，由培訓合格專業人員負責管理。對於危險化學品採購規定、領用、儲存及使用進行全面控管，於 2024 年度台灣廠區環保行動作為，對於主要使用石化清潔劑進行環保清潔劑全面汰換，持續減緩環境衝擊；透過年度定期實施安全衛生訓練計畫，提供人員操作訓練、應急處置及知識培訓，並規範 SDS（安全資料表）置於明顯易見處，於緊急事故發生時，供現場人員查閱有效實施應變處理。

職場危害鑑別與風險評估

培訓合格人員負責進行危害鑑別，並使用量化的風險因子作為風險評估之依據，經安全衛生管理單位審查後建立風險等級及設定危害風險的作業執行控制與改善目標，並納入職安管理系統定期追蹤，以持續消弭工作場所中潛在之職業危害。在執行任何操作過程中，如果發生立即危險緊急事件，員工依現場危險程度自行判斷是否停止作業或採取必要的防護措施後，離開工作崗位進行避難，將不會受到任何不利處分，2024 年持續針對職業安全風險指標：廠區事件千人率 $\leq 1.14\text{‰}$ ，透過定期訓練及巡檢機制，並於每月控管追蹤廠區指標減緩風險發生機會，2024 年未有相關風險產生。中高風險項目主要為不當動作造成之機械傷害，透過加強員工訓練確實配戴護具與檢視工作流程，以降低事件發生機會。

焦點案例

數位指標看板導入－有效掌握工作傷害動態

職業安全衛生是安全生產、勞動保護和職業衛生的統稱；全球製造廠區導入職業安全衛生數位指標看板，並設定事件千人率之績效指標及 Tips(3 大管制重點：降低設備傷害 / 降低人員傷害 / 提高環境的安全性)；承諾嚴格遵守相關職安衛法規及其他相關要求，通過宣導加強在公司管制範圍內員工的職安衛認知，以降低意外事故發生之風險。



虛驚事件自主通報

緯創訂有虛驚事件處理標準作業程序，如火警、停電或地震等，依事件處理及調查管理程序通報權責單位，確認是否有事故發生並進行調查、事件追蹤以及安全衛生宣導，並將該事件列入虛驚事件記錄表及呈核留存備查。針對事件進行原因分析，擬定矯正及預防措施，評估其有效性及持續追蹤改善情況。

為提高溝通的即時性，緯創設計線上平台以促進溝通即時性，如 Columbus 緯創內部知識庫。其中包含智能客服模塊，協助解答員工的疑問。若發生任何緊急或虛驚事件，也設有內部溝通程序可隨時回報。

2024 年虛驚事件數總計為 58 件。全部虛驚事件中，主要為設備、設施產生異常及誤動作與人員疏忽引起之虛驚案件，如消防火警警報…等，皆於當下確認設備、設施功能正常，並於事後加強巡檢作業及列入保養注意事項，避免事件發生。

虛驚事件區域	2021	2022	2023	2024
台灣	1	6	20	19
亞洲（不含台灣）	144	109	22	15
歐美	300	183	9	24
總計	445	298	51	58

備註：統計範疇為員工

事故調查

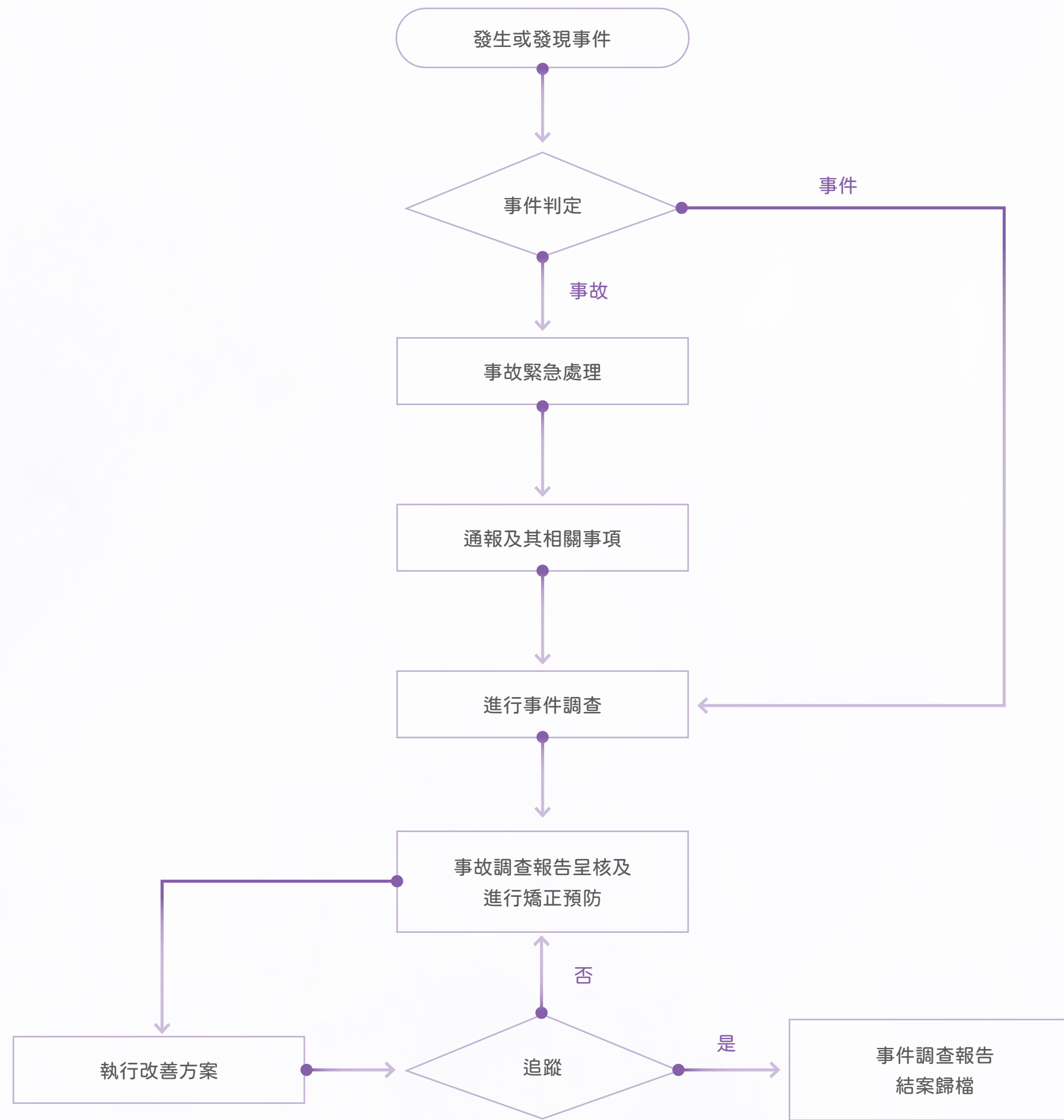
當員工或承攬商發生工安事件時，緯創將根據事故處理及調查管理辦法執行事故調查與追蹤，依照事故內容對損害狀況及工傷予以判定。事故調查完成後，依程序須辦理呈核並實施改善對策，統由專責單位監督與追蹤，以減少損失及預防類似情形重複發生。

2024 年台灣新竹廠發生 1 件火災，起因為室外空調箱燒毀導致，僅小部份生產受到影響。本公司營運據點均有投保產險，此事件對整體營運及財務無重大影響。雖未造成人員傷亡，但本公司仍重新檢討新建廠辦期間的承攬管理機制，以預防災害再次發生。

職業災害統計

緯創透過工傷統計數據分析鑑別具風險性的職業安全衛生議題，緯創據此擬定改善工安事件的具體行動方案，降低工傷事故發生。緯創員工及員工以外工作者 2024 年度職業災害統計如下表所示，各廠區每月呈報公傷統計數據，並由專職人員監控追蹤，隨時掌握職業災害情況。職災統計是依據法令申報規定實施執行，以可記錄傷害資料為主要記錄項目，有關嚴重職傷比率的界定，將配合政府機關要求推行；職業病部分無接獲相關通報；員工以外工作者的管理上，緯創所有工廠皆依照所屬地區法令管理駐廠人員與外包商，並透過供應商採購評選及外包管理，緯創評核廠方並規範廠商作業標準以達成職業安全衛生管理系統之預期結果，2024 年廠內外包商管理無重大違規事件發生（罰金 > NTD 100 萬）。

2024 年台灣及亞洲員工損失日數比例比起前一年度降低，主要因為中度與重度事故事件減少，多為發生在上下班途中之交通事故，行政單位持續於佈告欄加強溝通交通安全與辦公區個人安全宣導及訓練；歐美地區損失日數比上年度提升，主要因為輕度傷害增加，多為不當動作造成之機械傷害，針對其原因加強員工教育訓練，重新檢視各項標準工作流程，確保員工皆有裝戴防護設備預防傷害。



員工工傷統計表

失能傷害統計表	台灣				亞洲 (不含台灣)				歐美			
年份	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
總工作時數	17,929,115	22,693,604	23,387,274	24,500,263	112,417,169	102,076,209	65,965,432	67,207,272	9,826,451	17,697,391	5,195,678	8,337,833.3
主要工傷類別	交通事故	交通事故	交通事故	交通事故 / 跌倒	交通事故	交通事故	機械傷害	機械傷害	機械傷害	機械傷害	機械傷害	機械傷害
	搬運壓傷	跌倒										
工傷起數	60	75	73	73	47	43	21	20	35	30	18	97
工傷率	0.67	0.66	0.62	0.60	0.08	0.08	0.06	0.06	0.71	0.34	0.69	2.33
職業病率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
損失日數比例	3.49	4.73	6.85	4.74	0.95	3.53	4.97	3.03	12.35	0.69	12.59	16.89
因公死亡事故總數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
備註： 1. 工傷率 IR：（工傷起數／總工時）*200,000（輕傷計算：僅捷克 / 墨西哥 / 菲律賓 / 美國 / 湖口廠有將輕傷計算於 IR，其餘廠區皆排除輕傷） 2. 職業病率 ODR：（職業病起數／總工時）*200,000 3. 損失日數比例 LDR：（工傷損失天數／總工時）*200,000（日數計算：廠區以預定工作日計算） 4. 在捷克，員工有權於其工作時間去看醫生（其頻率不受限制，時間計算包含交通時間），或是於生病期間在家休養較長的時間 5. 此表為全職員工統計 6. 依證交所企業 ESG 資訊揭露要求與相關職災數據定義，職業災害人數比率 0.064%												

員工缺勤率

	2021	2022	2023	2024
缺勤率 (%) 缺勤日數包含工傷、病假、無原因之事假	0.61	0.83	1.69	1.23
涵蓋率 (%)	100	100	100	100
備註： 1. 缺勤率為缺勤日數 / 應上班日數 *100，應上班日數即全球各廠區之年度總工作日數加總 2. 病假排除疫情假別				

員工以外工作者工傷統計表

失能傷害統計表	台灣				亞洲 (不含台灣)				歐美			
年份	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
人數	101	190	221	233	1716	2165	1718	1779	1,544	648	234	479
總工作時數	220,562	394,284	421,882	483,986	3,934,312	6,750,594	3,709,626	3,294,392.90	247,239	205,123	606,000	1,037,094.00
主要工傷類別	無	無	無	無	無	摔傷	夾傷	機械傷害	無	跌倒	切傷	機械傷害
工傷起數	0	0	0	0	6	5	1	3	3	1	1	6
工傷率	0	0	0	0	0.31	0.15	0.05	0.18	2.43	0.98	0.33	1.16
職業病率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
損失日數比例	0	0	0	0	0	0.83	0.02	0.61	11.33	68.75	0.17	18.90
因公死亡事故總數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
備註：人數調查範疇為當年度 12/31，駐廠工作人員：警衛、清潔、團膳、其他（長期駐廠業務、專員）												

4.5 社會與人文關懷

緯創以企業永續為經營目標的方向。深信永續經營是企業長久發展之道，近年來持續將永續發展的理念推廣進員工的日常工作與生活之中，一同在「創新而永續」的道路上努力，與各界夥伴攜手創造美好未來。為了讓更多員工及家人參與，透過系列專案跟活動的規劃，融入永續發展的理念和項目，增強員工的社會責任感與參與度。

緯創在 2022 年正式成立了專責的企業永續發展辦公室，並以此統籌六大永續發展目標。每一個目標都有一個高階主管主責，每一季須向董事會下的永續發展暨資安委員會報告。公司近年以「Sustainability through Innovation」創新而永續為企業願景，將此精神深化至每一位員工的日常工作之中；除了透過現有的公益影響力，我們還充分發揮深厚的技術研發實力，應用於眾多實務發展專案，以科技創新的方式實現永續發展。

4.5.1 社會投資

呼應 SDGs 永續發展目標

緯創依循聯合國與 GRI 公佈的《Business Reporting on the SDGs》報告，透過 SDGs 五大步驟流程，結合緯創永續願景及公益策略，鑑別出七項與公司營運高度相關的永續發展目標。在公益策略上，我們聚焦於「SDG 1 消除貧窮」、「SDG 3 健康與福祉」、「SDG 4 優質教育」、「SDG 6 乾淨水與衛生」、「SDG 9 產業創新與基礎建設」、「SDG 15 陸域生態」及「SDG 17 夥伴關係」，透過創新科技的應用，積極推動各項永續發展方案。

緯創人文基金會

緯創人文基金會自 2010 年成立以來，以「環境永續」與「人文發展」為策略核心，實踐「利他共好」的理念。基金會致力於促進人與自然的和諧共生，透過策略性地連結理念相近的公益夥伴，在環境保護與人文提升領域推動長期且多元的合作計畫。我們以「棲地守護」與「特色實驗教育」為重點發展方向，同時運用優質紀錄片與廣播節目等創新媒介擴大社會影響力。為確保專案執行符合基金會宗旨，我們建立完善的治理機制，定期向董事會提交工作計畫與執行成果報告。2024 年已成功推動超過 27 項專案，展現基金會在永續發展上的堅定承諾與實踐力度。

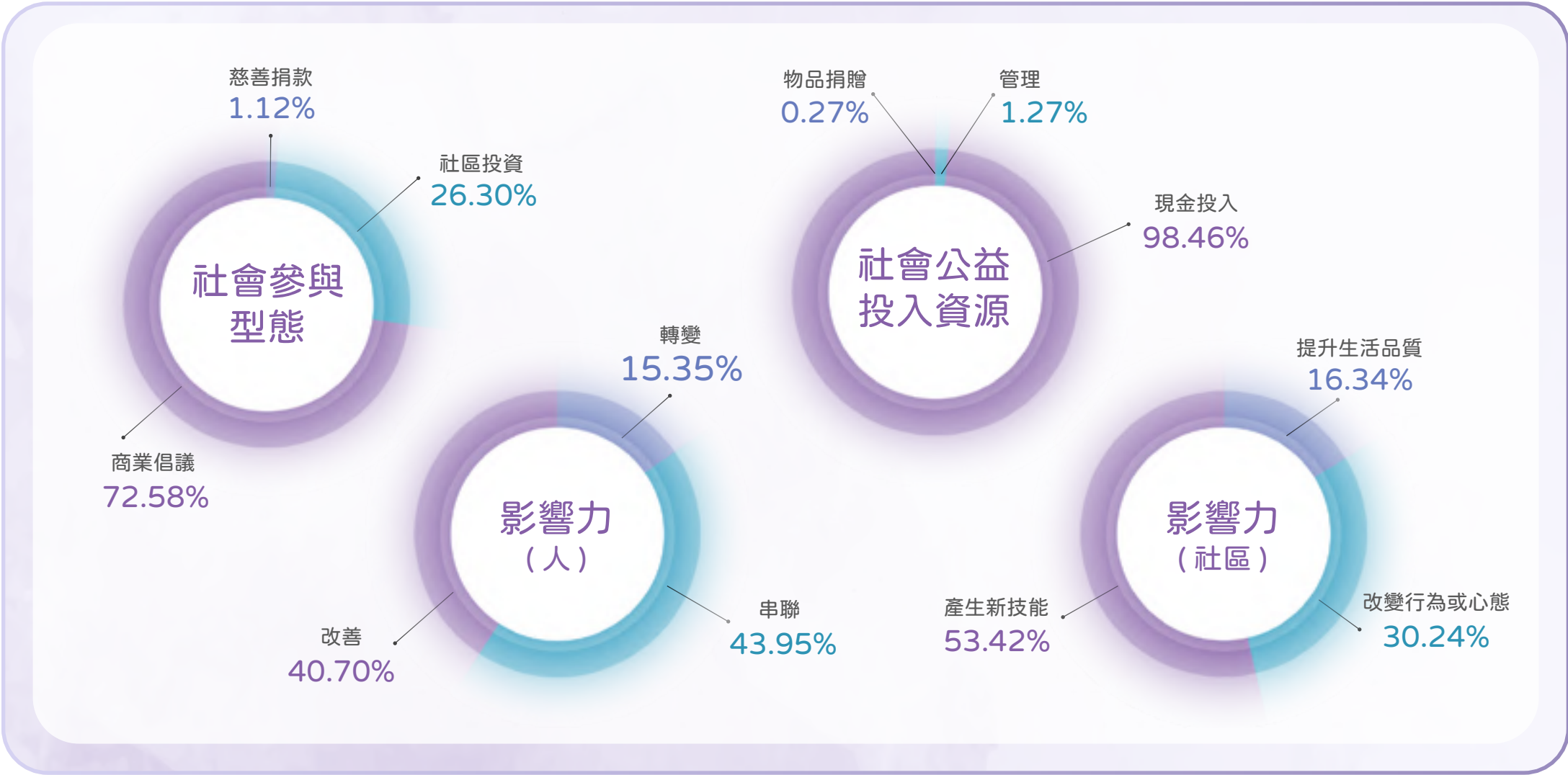


衡量社會影響力

公司在 2024 年社會投資總金額新台幣 397,254,071 元，包含與業界及研發機構合作的專案、新創參與、企業公益參與及贊助捐款、緯創人文基金會公益專案、福利委員會公益活動以及員工自發性參與的各項倡議活動。為確保資源投入的效益最大化，我們建立完整的專案管理與評估機制，定期追蹤合作夥伴的發展成效，並透過系統化的資源整合，讓每一分投入都能創造更大的社會價值。同時，我們也積極鼓勵員工參與各類公益專案，透過公司與關係企業的協同效應，有效擴大資源的運用效益，為更多需要幫助的團體提供實質支持。

社會投資總金額

397,254,071 元



類別	項目	投入金額	比例
社會參與型態	社區投資	104,489,019	26.30%
	商業倡議	288,322,560	72.58%
	慈善捐款	4,442,492	1.12%
社會公益投入資源	現金投入	391,166,094	98.46%
	物品捐贈	1,056,983	0.27%
	管理	5,030,994	1.27%
影響力深度	串連	174,591,249	43.95%
	改善	161,675,772	40.70%
	轉變	60,987,050	15.35%
影響力類型	改變行為或心態	120,122,655	30.24%
	產生新技能	212,200,479	53.42%
	提升生活品質	64,930,937	16.34%
SDGs	Goal 1 消除貧窮	4,091,657	1.03%
	Goal 2 終結飢餓	6,550	0.00%
	Goal 3 健康與福祉	71,226,195	17.93%
	Goal 4 優質教育	71,412,312	17.98%
	Goal 6 乾淨水與衛生	6,250,000	1.57%
	Goal 9 產業創新與基礎建設	219,356,507	55.22%
	Goal 15 陸域生態	9,479,625	2.39%
	Goal 17 夥伴關係	14,227,825	3.58%
	其他	1,203,400	0.30%

員工影響力

緯創以「創新而永續」為發展願景，深植四大核心價值：客戶導向、誠信正直、創新突破和永續發展，積極回應社會關注的永續議題。緯創人透過公司及基金會的多元平台，在環境保護、社會公益等領域展現影響力，並善用專業技術能力，透過產學研合作模式，促進產業創新與社會發展。

在環境保育方面，緯創人文基金會整合內部志工資源，推動「緯創樂服志工」計畫，於 2024 年執行 8 場工作假期活動。志工們在宜蘭縣員山鄉雙連埤投入生態保育工作，包括庇護區建置、北堤坡度優化、外來種清除、瀕危水生植物復育及友善農田營造等。同時在台北市關渡自然公園推動淡水魚類復育與水鳥繁殖棲地保育。全年度共計 239 人次參與，累計公益服務時數達 1,656 小時，展現緯創人對環境永續的具體承諾。



三大公益主軸之員工關鍵角色

方向	主軸	員工角色	做法
人文	科技素養	1. 以專業知識協助人才養成 2. 以新技術促進產業革新 3. 偕同共同開發新技術 4. 主導專案與業務開發	1. 由具專業技能的員工，擔任輔導員，分享業界實務經驗。 2. 與學術及研究單位保持合作關係，開發產業關鍵技術。 3. 運用技術能力與產業經驗，提供合作單位應用機會與實行場域。 4. 擔任產官學專案總籌，整合多方資源並協助新創導入應用。
	人文公益	1. 推動公司永續活動 2. 參與及響應公司活動 3. 擔任活動志工	1. 讓企業活動融入永續與教育議題，走進每位員工及家人的日常生活。 2. 鼓勵參與公益活動，透過公司或福委會號召，讓正向力量最大化。 3. 積極參與志工活動。
環境	自然資本	1. 提供人力資源參與志願服務 2. 規劃豐富的生態導覽行程	1. 協助在地生態保育行動、維護棲地等行動。 2. 同仁與眷屬參與生態導覽活動，用寓教於樂的方式親身體驗環境保護的重要性。

六大公益焦點之目標願景

方向	主軸	焦點	做法	目標／願景	SDGs
人文	科技素養	科技創新	- 以中長期規畫進行產業合作，強化技術運用 - 開發技術驗證，提升專利質量 - 運用 AI 技術提升技術質量與應用場域	- 以創新技術提升公司技術能力 - 以科技應用增進社會福祉 - 實踐智慧生活藍圖	1 NO POVERTY 
		人才培育	- 產學合作，培育未來產業人才 - 提供多元學習平台與育成資源 - 深入校園合作，提供發展資源	- 解決學用落差，實現學用接軌 - 提升年輕學子國際視野與交流機會 - 發掘潛力人才與技術	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 
	人文公益	人文提升	- 推廣人文活動，提升文化素養 - 優質人文紀錄片、廣播節目製播與推廣 - 投入偏鄉與弱勢兒童的課後輔導計畫 - 支持多元實驗教育專業教師進修、特色教育師資培訓，並提升教育設備軟硬體 - NGO 組織專業人員的留才與培育	- 透過影像與多媒體傳播，為社會大眾提供多元形式的人文教育 - 改善偏鄉、弱勢家庭的學習資源和機會 - 開拓教育工作者不同的視野，發展更多元特色課程 - 讓內部員工在日常生活展現永續行為	4 QUALITY EDUCATION 
		人文關懷	- 藉由大宗採購與公益團體合作，挹注義賣收入 - 鼓勵同仁參與自發性公益專案 - 落實社區關懷	- 以綠色採購力開創永續美好生活 - 減低社會資源差距，落實社會投入 - 提升參與度，成為企業永續經營種子	6 CLEAN WATER AND SANITATION  9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 
環境	自然資本	自然生態守護	- 進行棲地認養與維護管理、進行環境保育工作 - 透過追蹤與調查監測，建構環境資料，以進行保育工作 - 外來種防治與移除工作 - 透過志工培訓，推行環境守護工作 - 進行野生 / 瀕危動植物保育與復育	- 保留與維持棲地完整性與生物多樣性 - 減少有害事業廢棄物污染 - 透過保育行動，以擴大棲地保護效應 - 落實保育觀念，培養下一代的永續精神	15 LIFE ON LAND 
		環境教育	- 辦理環境教育宣導、教案與活動設計 - 成立環境學習社，提升環境公民知識 - 環境教育場域設施維護管理與修繕 - 優質生態紀錄片製播與推廣 - 透過生態紀錄片舉辦教師研習會進行教育扎根	- 提升環境素養與知識，建立守護環境之觀念 - 以影像喚起民眾的環境保護意識	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 

六大公益焦點之商業與社會效益

主軸

科技素養



動機

運用公司創新研發的核心技術，結合產官學研與研究組織的長期合作機制，共同培育科技人才，使新興科技加速開發時程，同時在智慧化與健康照護議題上，實踐科技創新與強化公司研發能量，帶來業務成長的新契機。

焦點 科技創新

- 專案**
- MIT ILP 產業聯絡計劃 (Industrial Liaison Program)
 - Wistron Lab @ Garage+
 - WiSleep 非接觸生理偵測健康照護系統
 - 5GAI 病理服務平台研發計畫
 - NTU HE (Homomorphic Encryption) 應用開發
 - 普度 - 緯創產學合作案
 - 淡江大學產學合作案
 - 陽明交通大學產學合作案
 - 國立中山大學產碩專班
 - 陽明產學研究交大博士合作
 - 智能電網管理產學合作計畫
 - 國立中央大學技術移轉授權合約書
 - 緯創量子科技先期研究合作計畫 (第一期)
 - 基於 FMCW 雷達和人工智能技術的物件特徵辨識與姿勢分析研究
 - 力致科技委託設計開發合約 (硬體模組)

社會效益

廣泛的活動與合作：
在 Wistron Lab 舉辦了多種活動，包含 Wistron Day、Corporate Day、Networking Event、Workshop 以及新創媒體專訪。引介數十組國內外新創與緯創 CVC 及相關事業部門洽談合作，增強了緯創與新創社群的合作緊密度。

醫療與長照服務的突破：
累積至 2024 止服務新生兒人及長照、醫療機構胸腔科病房、復健科病房、心臟科病房、隔離病房等 73 家，照護人數超過 >21,000 人

技術與學術成果：
發表專業領域之學術論文，展開相關計畫並於專利上有所斬獲。

2024 年專案的多方面成果，包括技術創新、醫療和長照服務的提升、大量的業界合作和活動以及學術與教育的發展。

商業效益 合作專利數 :28 技術開發數量 :23 發表文章 / 論文 :13 篇

焦點 人才培育

- 專案**
- 2024 未來之星暑期實習計劃
 - 越南產碩專班
 - 產攜 2.0 計畫
 - 竹夢緯創計畫 (產學合作實習)
 - 展翅飛翔培育計畫
 - 數位創新青年培育計畫
 - IT 產碩班
 - 產業高階人才培育計畫
 - Epoch 時代基金會經常性年費
 - Epoch School：《未來創業人》、《未來國際經理人實習》
 - MIT CSAIL and Wistron Research Collaboration
 - GOLF 學用接軌
 - 國立中央大學產學合作合約

社會效益

產學合作與人才培育：
透過「越南產碩專班」、「IT 產碩班」、「產攜 2.0 計畫」等合作，成功錄取和培育多位優秀學生，進一步提升公司對尖端技術和專業人才的掌握。

高階人才及專業培訓：
通過「產業高階人才培育計畫」，錄取博士生進行企業內培訓，有助於引入高層次專業知識，提升公司技術實力。「Epoch 時代基金會」推動高階主管參訪 MIT 前沿技術和管理新知，涵蓋多個關鍵行業，增強領導層的創新視野和決策能力。

商業效益

專案與特設培育計畫
「展翅飛翔培育計畫」及「GOLF 學用接軌」，提升其自主學習能力和學業成效，使其能專注於學業進步，增強其知識儲備和職場競爭力；「Epoch School」每年培育近百位學員，通過嚴格的訓練與實習機會，涵蓋創業和國際經理人培訓，支持未來領袖的成長與多元發展，促進國際交流與實踐，助力他們在職場和社會中發揮更大的影響力。

六大公益焦點之商業與社會效益



主軸 人文公益

動機 緯創以創新而永續做為未來願景，社區與公益夥伴是營運上重要的利害關係人，我們積極參與社區公共事務，落實社區關懷與人文關懷，與公益團體建立長期配合的合作機制。

焦點	專案	商業效益	社會效益
人文提升	- 優質影音製作與推廣 - 多元特色教育師資培訓 - 偏鄉與弱勢兒童陪讀 - NGO 組織專業人員的留才與培育	員工參與公益捐款專案：45 項 與公益團體培養長期合作關係	自發性捐款約 250 萬 公益項目提升人文素養和關懷弱勢群體上。這些項目不僅改善了受助對象的生活品質，還促進了員工的社會責任意識和社區的可持續發展
人文關懷	- 小額捐款專案 - 慈善義賣活動 - 年節捐贈專案 - 落實社區關懷		



主軸 自然資本

動機 藉由和合作夥伴持續地投入於環境與生態守護，促進人與自然的平衡與和諧，達到人與環境的共生共好。

焦點	專案	商業效益	社會效益
自然生態守護	- 棲地認養與保育工作 - 生態調查與環境監測 - 瀕危動植物保育與復育 - 野生動物救傷暨穿山甲野放追蹤 - 環境遊蕩犬調查	員工志工（含眷屬）： 同仁 120 人次／親友 119 人次	- 環境教育活動 558 場 - 參與環境教育 31,494 人次 - 同仁參與環境相關志工活動 120 人次
環境教育	- 環境教育推廣與教案設計 - 種子教師與志工培訓 - 環境教育場域設施維護與修繕		

六大公益焦點之投入資金

主軸	策略	行動	投入金額	比例
人文	科技創新	- Wistron Lab @ Garage+ - WiSleep 非接觸生理偵測健康照護系統 - 陽明交通大學、淡江大學、普度大學產學合作案 - NTU HE（Homomorphic Encryption）應用開發 - 應用 mmWave 雷達與多元迴歸人工神經網絡於 HR/RR 檢測與 HRV 預警	- MIT ILP 產業聯絡計劃 5GAI 病理服務平台研發計畫 - 智能電網管理產學合作計畫 - 基於 FMCW 雷達和人工智能技術的物件特徵辨識與姿勢分析研究	173,220,296 43.60%
	人才培育	2024 緯創女子公開賽 - GOLF 學用接軌 - Epoch School：《未來創業人》、《未來國際經理人實習》 - Epoch 時代基金會 經常性年費 - MIT CSAIL and Wistron Research Collaboration 2024 未來之星暑期實習計畫	- 竹夢緯創計畫（產學合作實習） - IT 產碩班、越南產碩專班、產攜 2.0 計畫 - 展翅飛翔培育計畫 - AI 人才培育計畫、產業高階人才培育計畫 - 國立中山大學產碩專班 - 國立中央大學產學合作合約	142,898,489 35.97%
	人文提升	- 優質生態人文廣播節目 - 島嶼共聲・傾聽台灣 2024 國家地理雜誌臺灣攝影大賽 - 代間教育里山行動計畫 - 原住民音樂人才培育計畫 - 小海狸永續助學計畫	- 弱勢孩童課輔支持 - 華德福師訓系統 - 離島偏鄉反毒教育計畫 - 多元特色／實驗教育 x 花東永續共學 - 科技人自然人文系列	31,095,721 7.83%
	人文關懷	全球各 SITE 自發性捐款活動	- 鼓勵員工自發性捐款、捐物 - 舉辦公益義賣活動 - 節慶相關禮品捐贈	25,063,731 6.31%
環境	自然生態守護	- 台南公園、樹與城市計畫 - 關渡自然公園 - 月池埤塘認養暨水鳥繁殖棲地保育計畫 - 台灣國土守護計畫	- 雙連埤棲地復育長期推動計畫 - 猛禽環境教育與保育救傷計畫 - 野生動物救傷及保育計畫暨環境遊蕩犬貓調查計畫	16,025,834 4.03%
	環境教育	- 優質生態人文紀錄片 「山椒魚來了」高中學校推廣計畫 - 看見・齊柏林基金會環境教育計畫 2024 動保扎根教師研習	- 第十四屆台灣野望國際自然影展花東地區生態環境教育推廣計畫 - 支持公共電視發行的《勇闖天際線》生態紀錄片、梁皆得導演拍攝的《飛吧 熊鷹》紀錄片、沈可尚導演拍攝的《我在荒野做了一場夢》、陳巧薇導演拍攝的《野生之路》長片	8,950,000 2.25%

4.5.2 社會影響力

焦點 1



科技創新

研發先進 AI 技術與機器學習 加速智慧醫療革新服務

合作單位：MIT CSAIL

我們的行動

- 產業合作，強化技術運用
- 學術合作，增進開發動能
- 開發技術驗證，提升專利質量

我們的角色

緯創透過策略聯盟與產官學合作專案，強化業界合作，除了將新技術導入至應用場域，更透過使用者回饋來優化開發產品，達到最佳效益，以科技創新解決使用者所面臨到的痛點。

我們要解決的問題

AI 技術於 2023 年獲得各方專注，因投入門檻高，實際應用單位在營運考量上難以於初期投入資源發展，緯創具多年的智慧醫療背景，導入機器學習，期望能加速智慧醫療在於各場域的應用。

【先進技術】研發先進 AI 及機器學習技術與工具，應用於智慧醫療照護產品與服務

緯創與 MIT CSAIL 展開深度學術合作，攜手多位傑出教授進行技術研發，強化 AI 醫學影像判讀與數位科技應用。特別在 FHE（全同態加密）技術的開發上有重大突破，實現 AI 運算與資料安全的完美結合。透過創新的人機互動式生理感測技術，開創健康醫療的嶄新應用場景。透過實體交流會議匯聚產學菁英，邀請 CSAIL 教授們與公司主管們及同仁共 35 人與會，為未來發展奠定重要基石。

【醫療科技】WiSleep 非接觸生理偵測健康照護系統

WiSleep 系統代表了照護科技的重大突破，透過非接觸式智能監測，實現全天候的生理資訊收集。系統運用先進的遠距無線技術與 AI 演算法，精確監測呼吸、心率及體溫等重要指標，為醫護人員提供即時警示，並透過大數據分析優化照護品質。截至 2024 年，已服務服務新生兒人及長照、醫療機構胸腔科病房、復健科病房、心臟科病房、隔離病房等 73 家，守護超過 21,000 名病患的健康，並獲得 113 年度國衛院推動高齡照護優良獎。

【醫療科技】整合智慧醫療裝置與技術，提升國內上下游產業技術

緯創參與之 5GAI 病理服務平台研發計畫，對準數位病理與智慧醫療之發展缺口，本計畫整合各種智慧醫療裝置與技術，提升國內上下游產業技術，發展高雄亞洲新灣區計畫，對準智慧醫療數位病理發展缺口，研發 5GAI 病理服務平台與跨院聯邦訓練服務，並結合高雄地區高榮、高醫與義大三家醫學中心，以高雄亞洲新灣區為核心，推廣國際數位病理醫療服務，將智慧醫療拓展至海外與新南向等醫療院所，成為我國智慧病理產業鏈的領導者。

焦點 2



人才培育

打開國際化視野 | 培育未來產業人才

合作單位：GOLF 學用接軌聯盟、女子高球協會

我們的行動

- 產學合作，培育未來產業人才
- 提供多元學習平台與育成資源
- 深入校園合作，提供發展資源

我們的角色

緯創投入許多人才發展計畫，透過整合業界資源與實習管道，提供年輕學子發展舞台與學習機會；同時以豐沛的產業資源，讓多元人才有更多學習與增廣見識的機會。

我們要解決的問題

1. 教育體制與業界實務接軌的管道
2. 讓人才具備國際視野及舞台

【產學合作】打造 AI 人才基地

緯創與陽明交大共同規劃了「智慧與綠能產業創新聯合研發中心」，涵蓋專案如「智慧 PCBA 生產區」、「工業物聯網實驗室」和「智慧自動化實驗室」。此中心旨在促進產學跨領域交流，通過加強智慧製造與共創研發，推動人才培育。期望聯合研發中心能成為智慧製造的重要基地，並為學生提供理論實踐的學習與實驗場域。

【國際接軌】台巡史上首度攜手 LET 歐巡共證的國際盛會 緯創女子公開賽再創大賽典範

2024 緯創女子公開賽創下里程碑，首度實現 TLPGA 台灣女子職業高爾夫協會與 LET 歐洲女子巡迴賽的跨國合作認證。本賽事不僅躍升為歐巡重要賽事，更成為台巡史上最高獎金、最具規模的旗艦賽事。今年總獎金突破 100 萬美元，冠軍獎金高達 20 萬美元，吸引來自歐巡 45 位菁英選手與台巡好手，總計 108 位頂尖選手齊聚，共同見證台灣職業高爾夫發展的重要里程碑。緯創資通自 2006 年即投入 TLPGA 賽事贊助，獎金規模逐年擴大，從 2023 年的 80 萬美元提升至 2024 年的 100 萬美元，已然成為選手嚮往的指標性賽事。

【未來人才】深入校園合作發掘潛在人才

緯創以前瞻視野投入人才培育，透過與大學及專科學校的策略合作，推動多項創新專案。包括「未來之星暑期實習計畫」、「竹夢緯創計畫（產學合作實習）」、「IT 產碩班」及「GOLF 學用接軌聯盟」等，為青年學子搭建產業接軌平台。近年更與國內頂尖院校合作，共同建構嵌入式人工智慧產學合作模式，強化雙方在 AI 領域的研發能量。透過嵌入式 AI 技術優勢，建立以智慧交通及智慧製造為核心的創新應用場域，致力打造更便捷、人性化的智慧生活。藉由實質技術應用與人才培育，結合產官學研協作，共同打造新型態智慧運算平台，推動台灣成為下一世代科技創新重鎮。

焦點 3

人文提升

專業教師養成共 117 位
教育扎根 2,589 位學生

合作單位：博幼基金會、高榮教會、人智學教育基金會、
台灣無毒世界協會

我們的行動

- 與公益團體教育機構合作進行多元特色師資培訓／實驗教育及課程相關計畫
- 支持及推廣優質人文影音相關計畫
- 偏鄉、弱勢兒童的課輔與陪伴

我們的角色

基金會長期關注特色教育與人文素養提升，2024 年挹注 31,626,746 元。與專業公益團體合作，提供教學設備、多元實驗教育專業教師培訓，以開拓教育工作者不同的視野。進行偏鄉、弱勢兒童教育工作，提供課輔與生活關懷與支持，幫助弱勢學子更多學習的機會。創造更多元的人文教育素材，提供教育的另一種可能性。

我們要解決的問題

偏鄉及經濟弱勢、隔代教養，如無穩定多元且適性的教育資源挹注，難以實現平等受教權。需反思各式教育的目的，學習不該侷限與僵化。

【教育脫貧】建構全面支持系統 實現教育翻轉

秉持「教育脫貧，讓知識帶希望回家」的使命，緯創人文基金會自 2012 年起深度合作博幼基金會，共同推動「偏鄉資源不足學童課後輔導計畫」。博幼以「協助資源不足家庭子女自立脫貧」為核心，透過專業社工與教育雙軌服務模式，培育在地師資、研發創新教材。2024 年已建置 17 處課輔中心，服務範圍擴及 40 個鄉鎮，設立 697 間課輔教室，惠及 2,542 位學子。透過長期追蹤調查顯示，25 歲以上畢業生平均月薪已達 35,510 元，展現教育投資的正向影響力。



博幼基金會追蹤 25 歲以上已就業畢業生，平均月薪高於課輔家庭月平均收入，達到以教育自立脫貧的目標

【教育陪伴】弱勢孩童課後陪讀，提供長期陪伴

緯創人文基金會實踐在地關懷，長期支持高榮教會「弱勢學童課後陪讀班」。透過建構完整的課後輔導環境，提供適性課業輔導、生活教育與品格培養，採長期陪伴模式，適時引導學童正向發展。2024 年計畫惠及 47 位學童，協助其開展更寬廣的學習視野緯創人文基金會實踐在地關懷，長期支持高榮教會「弱勢學童課後陪讀班」。透過建構完整的課後輔導環境，提供適性課業輔導、生活教育與品格培養，採長期陪伴模式，適時引導學童正向發展。2024 年計畫惠及 47 位學童，協助其開展更寬廣的學習視野。

經統計多數參加陪讀班的國中畢業生，可依據興趣選擇更多學校機會

【教育品質】深化華德福教育 建構完整學習體系

自 1996 年張純淑老師創辦慈心華德福幼稚園以來，這條教育之路已走過 30 載。緯創人文基金會自 2010 年起深度支持「慈心華德福教育實驗學校」，投入校舍建設與師資培育，包括增班教室新大樓，培養華語區華德福師資及舉辦教師研習、工作坊等，以支持現場教師專業之深化，同時協助慈心華德福教育實驗高中冬山 / 蘇澳兩校區合併校舍增建工程。教育團隊在宜蘭縣以公辦民營政府委辦學校的模式，進行九年一貫體系的華德福教育，在國際華德福教育組織師資培育工作者的支持下，持續探索台灣兒童生命本質發展的教育工作。

2024 年承辦宜蘭縣公設民營冬山鄉托嬰中心，以全人關懷視角支持 0-3 歲嬰幼兒教育，以愛與溫暖孕育下一代，逐步跨越教改實踐的種種門檻，完成 0-18 歲華德福教育體系，實現「辦一個讓孩子成長沒有斷層的學校」的教育藍圖。2024 年參加華德福師資養成課程達 117 位，參與工作坊和讀書會共 393 人。



【情緒教育】小海狸永續助學專案，將社會情緒學習帶到偏鄉

偏鄉弱勢學童與城市相比，不僅缺乏教育資源，更因為缺乏文化刺激與學習機會造成自我認同低落，以及社會適應低落。而社會情緒學習（Social Emotional Learning，SEL）並非僅止於管理自己的情緒，而是從基本自我認識開始：認識自己的身體、自我發展與概念的形成，接著認識自己的情緒與表達，最後進到與社會及他人互動合作。社會情緒學習也被證實有助於學生的學業表現、行為改善，並對成年後的經濟與就業狀況到整體社會的發展都有極正向的影響。

2022 年春天，緯創人文基金會與 MEandMine、誠致教育基金會 KIST 學校聯盟 (KIPP Inspired School in Taiwan)、為台灣而教 (Teach For Taiwan, TFT) 攜手推行「小海狸永續助學計畫」，借重非營利組織的教學執行力，要將社會情緒學習，以系統化與數據化的方式帶入偏鄉。2024 年共有 10 所國中小與教育單位，捐贈 1534 套情緒學習盒，共有 457 人次的偏鄉學童受益。



【無毒教育】認識毒品才能無毒 校園反毒刻不容緩

緯創人文基金會長期專注偏鄉教育，除了支持課後陪讀、情緒教育外，2024 年延伸到離島偏鄉孩子的反毒教育！有感於毒品日益氾濫，深知緝毒、修法已為時已晚，對抗毒品最有效的武器是「教育」！因此，2024 年與台灣無毒世界協會合作，推動《離島偏鄉兒少反毒種子講師培力與教育列車計畫》。

計畫重點內容包括培育偏鄉、離島反毒講師，以深化在地教育力量；辦理社區、校園反毒講座，從學生開始，播下反毒種子；偏鄉、離島、兒少反毒教育，推廣加深在地民眾之公益與反毒意識。全年舉辦 8 場反毒講師培訓，培訓總人數達 209 人。同時深入偏遠地區的學校及教育單位，舉辦 51 場反毒宣講，共計約逾 2,879 人受惠，幫助更多青年學子及民眾遠離毒害。



人文提升

舉辦代間教育活動
共 113 場；2,364 人次參與

合作單位：公益平台文化基金會、慈心兒童教育基金會

【教育發展】深耕花東，推廣全人教育及多元實驗課程

「相信花東代表台灣美好的生活價值，當地自然景觀與豐富的原住民文化更是台灣重要的資產。」2011 年起，緯創人文基金會支持公益平台文化基金會長期執行「花東永續」、「教育扎根」和「藝術文化推廣」等重要專案，從教育扎根，推動偏鄉教育改革與形成跨校聯盟；花東永續，搭建原住民跨族群交流平台，打造土地永續的未來；藝術文化推廣，推動走向人文素養的生活；人才培育，透過主題營隊創造多元的學習機會，透過整合，搭建起資源整合平台，為花東培育未來人才。未來公益平台將以「推展具花東文化底蘊的實驗教育模式」和「建構以江賢二藝術園區為核心的花東國際藝術平台」兩個軸向，持續朝著「創造國際化與永續的花東文明生活」的願景邁進。



江賢二藝術園區 2025 年 3 月啟用（照片由公益平台提供）

【深耕花東】公益平台 2024 工作成果

工作內容	行動成果
教育扎根	從教育扎根，推動偏鄉教育改革與形成跨校聯盟；推展「均一國際教育實驗學校」、「均一國際化校園」、「偏鄉教育種子培育計畫」、「創新留學計畫」，進行實驗多元特色教育課程，培養學生拓展國際視野，支持花東偏鄉地區經濟弱勢的孩子學習發展，為花東培育更多國際人才。7 年期間共 32 位學生前往海外就讀。
花東永續	搭建原住民跨族群交流平台，打造土地永續的未來，2024 推動「島活」、「雙濱共好平台」連結在地業者共同整合資源，打造分享生活的慢遊觀光產業。「夏威夷文化永續研習計畫」、「花東永續共學群計畫」等計畫，培育花東人才，為花東永續找出具體願景。
主題營隊	透過主題營隊創造多元的學習機會，發掘孩子自我天賦，並培養自信與團隊合作、志願服務精神。計畫內容有「2024 花東青少年合唱音樂營」、「阿卡貝拉青年營」、「花東英語藝術生活營」、共有 278 位學員及 130 位志工參與。
藝文支持計畫	以藝術文化推廣，推動走向人文素養的生活。歷經千日的建設，「江賢二藝術園區」在 2025 年三月正式開放，公益平台將與江賢二藝術文化基金會通力合作，透過各種藝術和美學教育計畫，讓園區充分發揮其藝術、教育和社會影響力，希望將花東的藝術推向世界舞台，讓花東成為國際藝術地標。2024 年同時也是「Taiwan Connection」成立 20 周年，特別邀請了 16 位國際級音樂家參與，以「再啟偉大」為題，演出十年前曾經登臺的舒伯特《偉大》交響曲，用音樂連結國際，共舉辦 9 場正式音樂會與 7 場音樂賞聆活動；TC 胡乃元總監和音樂家也將古典音樂帶入校園、企業，進行多場小型室內樂演出，分享管弦樂多彩的音色，全年共舉辦 28 場 TC 推廣活動。



TC 成立 20 周年，由胡乃元總監和國內外音樂家以《再啟偉大》用音樂連結國際（照片由公益平台提供）



【代間教育】里山野地行動計畫

有一種教育是徜徉在天地間，將生活知識與生命智慧作為文化傳承，看見家庭教育與家庭文化的價值。2022 年慈心華德福創辦人張純淑推動「代間教育」，以生活知識與生命智慧作為文化傳承，看見家庭教育與家庭文化的價值，建構長者社會參與與生命永續的價值，啟動暖陽人生，撒下教育、社會、文化運動的種子，開啟「生命陪伴生命」的美好旅程。

緯創人文基金會支持「代間教育」理念，落實「老幼共學」、「世代共學（融）」，透過自然基地，營造了代間教育生活場域的環境。今年則以終為始，深知幼兒教育與兒童發展的重要性，「兒童早期教育和生活品質提升所產生的效益，可以延續到兒童成年後的家庭生活，甚至對於該兒童的下一代產生效益！」加強學前教育深耕行動，回歸對學前教育的支持，復甦家庭教育與家庭文化的價值，進而支持健康的學校發展。代間教育內容為「3+1 親職教育計畫」與「暖陽教育計畫」，全年舉辦新生兒感官照護、疾病疫苗線上講座，以及 0-3 歲嬰幼兒營養、發展與照護實體、藝術共學、柴燒料理、幼兒木工、兒童發展與親職教養、生態教育工作坊等多元課程，共舉辦 113 場次，參與人數 2,364 人次。



全年舉辦 42 場活動增進世代情感



慈心華德福辦學成果備受肯定，
2024 承辦宜蘭縣公設民營冬山鄉托嬰中心



焦點 4



人文關懷

同仁自發捐款 250 萬

我們的行動

- 強化非營利機構與團體合作
- 鼓勵同仁參與自發性公益專案
- 舉辦公益相關活動
- 落實社區關懷

我們的角色

緯創透過企業影響力，持續與公益團體合作並給予幫助，發揮大宗採購的影響力，更透過企業文化推廣與主題宣傳，鼓勵同仁參與自發性捐款與捐物，同時藉由公司舉辦的公益專案，讓資源有機會分享予更多需要的單位。

我們要解決的問題

國內非營利機構與公益團體，普遍存在資源分配不均的問題，因應資源差異，許多團體需要更多資源與照顧。

【全員參與】多元主題公益專案推廣

緯創深知許多深耕基層的公益團體常因能見度不足而面臨營運挑戰。為此，我們除了提供企業捐助，更建立主題式推廣機制，每月聚焦不同社會議題，包括獨居長者關懷、身心障礙服務、罕見疾病支持、偏鄉醫療提升、弱勢家庭扶助及學童陪讀計畫等。透過優化的內部捐款平台，簡化參與流程，有效提升員工投入公益的意願與力度。

【公益合作】以多元豐富的活動讓公益走入生活

緯創設計多元創新的公益參與模式，讓投入社會服務成為員工生活日常。年度重點活動「公益彩繪」與「義賣春聯」不僅凝聚上千名員工參與，更為合作團體創造穩定收入。在藝術教育推廣方面，與學學文化創意基金會合作的「生肖彩繪」專案，透過認購機制支持偏鄉美感教育，並藉由企業巡迴展覽擴大計畫效益。

【愛的書庫】延續愛心捐款活動，書箱更新計畫圓滿達標

緯創今年度延續支持「愛的書庫」捐款活動，成功達成新竹縣富興國小書箱更新計畫的目標，為新竹偏鄉的學校提供珍貴的學習資源。在這次活動中，幫助小朋友們獲取新的閱讀書籍，使他們在知識中茁壯成長。通過大家共同努力凝聚了員工的愛心，也使書庫得以循環分享，讓孩子們在新書中汲取更多知識。



人文關懷

全員活動響應 WiEarth 永續精神
參與人數近 4,000 人

我們的行動

- 與公益夥伴規劃內部活動
- 邀請同仁與眷屬親自參與公司長期投入之公益專案
- 落實寓教於樂，讓永續觀念進入生活

我們的角色

緯創與長期合作之公益夥伴，共同規劃多元的人文活動，讓同仁從生活體驗藝術教育、環境保育、生態共融等議題，鼓勵同仁與眷屬共同響應。

我們要解決的問題

讓同仁於日常生活中展現永續精神，積極響應並回饋到日常生活。

【響應永續】讓員工活動落實永續精神

2024 年，緯創延續世界地球日「多一塑不如少一塑」倡議，推出創新的 WiEarth 永續系列活動。計畫以辦公場域為起點，推動日常減塑行動，並結合環境教育、親子互動與地方創生等元素，建構全方位的永續生活模式。

透過與公益夥伴的緊密合作，我們打造多元且富有教育意義的活動內容：環保減塑工作坊深化永續觀念、親子環境教育活動培養下一代生態意識、地方創生計畫連結在地永續發展。全年度活動獲得近 4,000 位同仁及眷屬熱烈響應，成功將永續理念轉化為具體行動，為企業環境永續寫下嶄新篇章。

活動	內容
無塑生活周	於辦公區設置無塑快閃商店及展覽，鼓勵同仁攜帶環保日用品。
塑戰速決	全員參與快問快答挑戰活動。
緯創淨灘行	透過海岸淨灘認養系統，帶同仁認識海洋垃圾分類並響應淨灘活動。
小緯創人一齊趣	於暑假期間，鼓勵同仁與子女一起發想並完成環保 DIY 作品。
環保工作坊	邀請友善商家至辦公區授課，帶領同仁製作環保蜂蠟布。
《緯你同行》ESG 桌遊挑戰	由永續專案室與教育訓練單位開發之桌遊，遊戲中所有卡片內容來自緯創全球各廠區推行的專案，展示企業在 ESG 方面的作為，並讓同仁通過遊戲式學習。
永續親子日	於關渡自然公園舉行寓教於樂的親子日活動，邀請地方創生及在地小農共襄盛舉。同仁也親身參與關渡藝術季的作品製作，展現與環境友好的態度。



焦點 5



自然生態守護

我們的行動

攜手公益團體，透過持續的調查與追蹤，致力於生態保育、棲地守護、認養以及生態復育工作

我們要解決的問題

- 由於棲地劣化和外來種的入侵，生物多樣性正面臨著減少的威脅。
- 不當棄置有害廢棄物，引發糧食安全危機並導致嚴重的環境污染。

我們的角色

棲地守護一直是基金會所關注重點，與各專業公益團體以長期支持模式，合作各式環境守護專案，2024 年挹注新台幣 15,726,460 元，除了經濟資金投入，也投入培育專業管理人員，長期進行環境監測與調查，並認養棲地投入生態復育與保育，以降低各式環境危害對生態的衝擊與影響，共同深耕環境守護。

【環境守護】台灣國土守護計畫

2011 年起緯創人文基金會支持台南市社區大學研究發展學會水資源調查與監督中心計畫，並在同年促成成立環檢警聯盟，公私部門聯手追查與監督土地使用情形。在 2017 年更擴大關注範圍，推行台灣國土守護計畫，包含有害事業廢棄物調查與追蹤、海岸廢棄物長期監測記錄及促進問題之解決、守護龍崎自然地景、環境教育等四大項目。

2024 年於桃園、台中、彰化、嘉義、台南、高雄、屏東等縣市，列管 29 場處污染場域，揭露不當土地使用情形，更積極追蹤污染移除狀況。其中追蹤多年二仁溪電子廢棄物污染，目前剩下 8 處污染場址，並獲得中央與地方政府同意，編列經費一次性清除。透過長期淨灘垃圾數據累積，遊說蚵農與推動公部門漸進禁用塑膠發泡浮具，從源頭改善海岸廢棄物問題。在龍崎牛埔惡地，培力在地生態調查志工、設置自動相機與在地商家合作食農體驗遊程，兼顧生活與生態，並積極推動工業區解編，已獲政府同意惡地土地分類劃為國土保育區，納入國土計畫法草案。環境教育則積極與台南市美術館、321 巷藝術聚落合作策展，以及推動龍崎生態 50 講、蘆竹溝鸞野放活動等里山、里海多元環境教育，讓更多民眾關注環境，多面向地守護我們所珍視的國土環境。



【環境守護】台灣國土守護計畫

有害事業廢棄物調查與追蹤

- 污染調查：完成 29 處污染場域調查，累計 57 場實地探查
- 河道整治：推動「二仁溪河道廢棄物清理試驗計畫」，清除 451.39 噸廢棄物
- 政策倡議：參與固態再生燃料棒（SRF）法規修訂，強化廢棄物處置規範

海灘廢棄物
長期監測記錄與問題解決

- 污染調查：執行 15 次海灘廢棄物調查，動員 729 位志工參與
- 政策倡議：促成養殖蚵棚塑膠浮具管制時程：2023 年停止補助塑膠發泡浮具；2026 年全面禁用保麗龍浮具

守護台南龍崎地景

- 生態調查：完成 47 次專業調查，建立完整生態資料庫
- 社區共創：舉辦「龍崎地質公園周邊里山發展潛力論壇」，凝聚在地共識
- 物種監測：透過 31 次自動相機調查，記錄中華穿山甲等珍稀保育類物種



二仁溪流域污染狀況明顯改善，吸引黑面琵鷺等水鳥前來覓食



培養在地生態巡守志工擔任龍崎課程講師



龍崎地質公園周邊里山發展潛力與調查成果論壇



參與「我們從河而來：流域千年，文化共筆」。展出：人的生活進行式。用垃圾、污染訴說這些河流的故事

【棲地復育】雙連埤棲地復育長期推動計畫

雙連埤國家級重要濕地，同時也是野生動物自然保護區，擁有台灣唯一的天然森林浮島，卻因為人為開發干擾，使得多種水生植物面臨消失的危機。2010 年起緯創人文基金會與荒野保護協會合作，投入生態復育、保育研究、友善農耕、環境教育四大工作面向。2023 年與縣政府及專家學者合作，完成陸連島潛力種子庫的復育營造工作，2024 年降低外來干擾，讓雙連埤多種原生水生植物得以在陸連島重新萌芽，並投入調查蒐集數據，為未來保育工作之參考資料。透過保育研究試驗，測試水生植物對於外來種魚類啃咬的耐受度，根據試驗結果選定耐受度最佳的野菱，配合高頻度外來種魚類移除工作，在 2024 年成功讓雙連埤原生野菱重新回到湖域生長。同時也不斷透過校園推廣、主題營隊、志工培訓、友善農耕推廣，引領更多民眾與在地居民共同守護雙連埤。



成功將原生野菱移植回雙連埤湖區並穩定生長



緯創樂服志工全家動員協助雙連埤營造水生植物庇護區



捐贈友善農田的契作物給宜蘭在地社福團體

棲地守護工作

- 為保存原生物種，維持雙連埤的生物多樣性。執行水生植物庇護與復育、野菱種子投放試驗、陸連島復育試驗、生態調查、外來種清除等工作
- 辦理 67 場棲地工作假期，共有 688 人次參與
- 庇護雙連埤的珍稀瀕危植物 24 種
- 以衛星保種池復育基因多樣性充足的雙連埤型青鱗魚超過 3,000 隻

年度生態調查

- 針對兩棲類、水棲昆蟲、魚類、鳥類、水生植物、水文等進行週期性共 39 次調查，與中央研究院、宜蘭大學、台灣大學、農業部林業試驗所等專業單位合作多樣調查與研究

友善農耕推廣

- 積極倡導友善農耕，降低農藥與化肥對土壤與水質對雙連埤生態的衝擊
- 協助打造 12 分友善農田，並舉辦農事體驗與食農教育活動，總計舉辦了 15 場，有 255 人次參與
- 基金會將契作認養農作物，全數捐贈給當地弱勢關懷機構，包括「雙湖社區發展協會-長青食堂」、「頭城聖方濟安老院」、「失親兒福利基金會」及「社團法人宜蘭縣愛加倍關懷協會」等單位遍及宜蘭縣內 12 個鄉鎮，至少 60 個冰箱據點，讓友善農作發揮更大的社會價值

【棲地守護】關渡自然公園 - 月池埤塘暨水鳥繁殖棲地保育計畫

座落台北市北投區的關渡自然公園，擁有豐富的淡水及半鹹淡水埤塘、泥灘地、草澤、稻田和樹林等景觀，不僅是國家級重要濕地，也是國際鳥盟認定的重要鳥類棲息環境，更是台灣唯一摘下國際濕地網絡 (Wetland Link International，WLI) 星級獎項的濕地場域。關渡自然公園致力於保育這片濕地環境，同時提供多元的環境教育課程。自 2022 年起，緯創人文基金會支持關渡自然公園推動《月池埤塘暨水鳥繁殖棲地保育計畫》，致力於守護淡水埤塘中的生物棲息地，進行濕地環境的保育和教育等多項工作，透過這樣的合作，希望能夠引起民眾對濕地重要性的認識，共同參與守護淡水埤塘生態，保護這片濕地景觀的自然面貌。

2023 年起，連續兩年號召緯創同仁參與《關渡國際自然藝術季》藝術創作，2024 年緯創作品以《翼起回家》為題，以蒼鷺型態做為意象，為關渡立下環境藝術新地標，並邀請 Taiwan Connection 國際大提琴家陳世霖，舉辦音樂、藝術與環境結合的揭幕儀式，讓更多人能以不同方式體驗關渡濕地之美。

專業研究	- 深入月池埤塘，進行水生生物物種調查，共紀錄水生生物 9 科 10 種，總隻數 598 隻次。 - 關渡自然公園保育核心區高蹺鴿繁殖調查，總計 12 窩，單月最大隻次 1,035 隻次。
棲地保育	- 認養面積 0.36 公頃的月池埤塘，進行日常維護管理，並致力淡水魚類保種工作。 - 認養關渡自然公園保育核心區、心田共 3.41 公頃，為候鳥營造合適的水深、草長，提供有優良的過境繁殖棲地。
場域設施更新	贊助建置自然中心月池生態缸，2024 年以上游野溪到月池環境為展示主題重新設計，更換主結構，包括強化玻璃缸體體、底座、重新設計說明文案、改善燈具、循環系統更新等，呈現難得一見的月池環境剖面，讓更多民眾認識淡水魚與月池生態樣貌。



贊助關渡自然公園建置月池生態缸



月池埤塘復育魚種之一—高體鯉 (拍攝於月池生態缸)



關渡自然公園核心保育區



水鳥棲地營造吸引高蹺鴿來到關渡繁殖育幼

【保育救傷】野生動物救傷及保育計畫暨環境遊蕩犬貓調查計畫

2020 年 8 月，「社團法人臺灣野灣野生動物保育協會」成立東部第一間野生動物醫院「野灣」，承擔起花東地區野生動物救傷與野放訓練任。2021 年起緯創人文基金會開始支持野灣的救傷工作，一起努力讓受傷的野生動物有醫療的資源、救治的機會，恢復健康重返山林。2022 年，基金會和野灣開啟穿山甲救傷後野放追蹤計畫，也是台灣第一次進行穿山甲救傷後野放調查。追蹤計畫歷經三年的執行，共追蹤 9 隻穿山甲，其中已有 6 隻穿山甲因人為因素或犬攻擊而死亡。由緯創命名的「緯寶妹」，則是所有野放穿山甲中存活時間最長的個體。緯寶妹是在 2022 年因為獸銜受傷入院，左後肢開放性骨折、脛腓骨裸露，最終不得不截去左後肢。截肢後的緯寶妹恢復狀況良好，獸醫為牠選擇一片遊蕩犬較少的森林野放。在 796 天追蹤日子裡，研究員曾與緯寶妹失聯超過半年，所幸都能重新找回訊號，甚至發現兩度成功懷孕，2024 年初，更透過自動相機記錄到緯寶妹背著二胎幼仔的珍貴畫面。緯寶妹不僅是計畫中第一隻平安完成追蹤任務、卸除追蹤器的穿山甲，更是台灣首次記錄到截肢穿山甲的育幼行為，證明截去後肢的穿山甲不僅能在野放後順利存活，也能成功繁衍後代，為穿山甲研究與保育提供非常珍貴的資料。

近年來，遊蕩動物攻擊事件逐漸上升成為野生動物受傷主因，穿山甲受傷入院原因第一名即是犬攻擊造成。因此 2023 年支持野灣啟動遊蕩犬貓調查計畫，針對穿山甲的活動範圍內，對所有犬貓進行造冊，建立族群資料，並以自動相機記錄犬貓與野生動物的互動；同時對居民進行問卷調查、放養犬貓的原因，期望能夠調查與問卷，證實穿山甲與野生動物受犬貓攻擊的嚴重性，以及理解居民放養犬貓的動機，尋找溝通的基礎，從根源解決遊蕩犬貓的問題，還給野生動物安心生活的山林。

野生動物 救傷與野放

- 2024 年救援 I 級保育類 123 隻、II 級保育類 17 隻、III 級保育類 14 隻、一般類 373 隻、外來種 5 隻，共計 532 隻
- 野灣自成立以來，野生動物救傷總計 2,030 隻
- 2024 年全年野放達 173 隻，自成立以來共野放 632 隻

遊蕩犬貓調查

- 40 公里調範圍內，遊蕩犬 312 隻，人為放養犬 255 隻，占 82%；遊蕩貓 166 隻，人為放養貓 122 隻，占 74%。顯示人為放養是遊蕩犬貓產生主因，未來將聚焦放養管理，減少遊蕩情形
- 進行遊蕩動物與穿山甲環境教育宣導共 8 場次，211 人次參與



穿山甲緯寶妹的發報器改為傘標，
從追蹤計畫中功成身退



野灣獸醫師團隊為野生動物進行救傷

【保育救傷】猛禽環境教育與保育救傷計畫

緯創人文基金會從 2022 年和台灣猛禽研究會合作，支持草山猛禽中心進行猛禽保育工作，中心整合了猛禽研究、救傷與教育推廣三大面向，除了在台北市打造猛禽保育基地，更讓民眾認識這些翱翔天際，卻也能在郊山森林看見的神秘猛禽。2023 年起，基金會持續支持猛禽研究會進行猛禽毒物檢驗與救傷空間改善，過去猛禽中毒事件常聚焦在農業行為，但不僅是農地滅鼠或毒鳥會影響到猛禽，都市環境中社區、校園等環境用藥、滅鼠藥或污染物，也正在影響猛禽的生存。希望藉由傷亡猛禽之毒物普查，配合猛禽中毒議題的教育推廣，來強化民眾對於人類、猛禽與環境間相互關係之了解，以提倡健康一體概念。

猛禽
救傷與野放

2024 年共救助 236 隻猛禽，並成功野放 138 隻猛禽回歸大自然

毒物檢測

2024 年共送驗 39 件組織重金屬檢驗，汞超標有 30 件占 73.17%、鎘超標有 16 件占 39.02%、鉛超標有 12 件占 29.27%、砷超標有 1 件占 2.43%。可見汞為較常見之殘留過量之重金屬。檢驗 23 件猛禽的血液樣本檢查之血鉛結果 39.13% 超過人類標準，且皆為大冠鷲；血汞結果有 78.26% 的樣本超過人類標準。農藥或滅鼠藥檢驗共送驗 41 件，其中驗出農藥 13 件占 31.7%、滅鼠藥 19 件占 46.34%



草山猛禽中心急救站為受傷的猛禽提供緊急救援與醫療

焦點 6



環境教育

我們的行動

- 與公益團體合作，長期投入各年齡環境教育及課程相關計畫
- 支持及推廣優質生態影音相關計畫

我們的角色

基金會長期關注環境教育，與公益團體合作推廣各年齡層環境教育專案，2024 年挹注新台幣 9,100,000 元，除了投入經濟資源，也投入培育專業管理人員，辦理環境相關宣導、教案與活動設計，以提升環境觀念，培養環境公民。創造更多元的生態教育素材，提供環境教育的推展。

我們要解決的問題

提升民眾的環境素養與知識，建立環境守護之觀念與環境永續意識。

【系列活動】科技人自然人文系列活動

自 2011 年起，緯創人文基金會舉辦「科技人自然人文系列活動」，結合基金會合作的公益專案，透過講座、工作坊、生態紀錄片推廣、工作假期等多元形式，帶領緯創同仁及親友參與基金會所投入的公益專案與議題，除了關注生態環境及提升人文素養外，並進一步帶動同仁以實際行動支持公益合作夥伴，擴大守護環境的力量。

走讀、講座、人文活動

2024 年系列活動涵蓋多元面向，從海洋生態到陸域保育，共舉辦 10 場特色活動，總計 601 人次參與。亮點包括連續三年支持國家地理雜誌臺灣攝影大賽，邀請知名水下攝影師金磊分享《超過半個地球的抹香鯨故事》，透過影像喚起海洋保育意識；首次策劃 2024 關渡國際自然藝術季導覽，結合藝術與自然教育，深化參與者對國家級濕地的認知。此外，更規劃了《赤心巔峰》紀錄片觀賞、齊柏林空間特展導覽等多元活動，建構完整的環境教育體系。

生態紀錄片推廣

2011 年贊助第一部生態紀錄片《司馬庫斯》起，14 年共支持 16 部生態紀錄片，匯集陸海空全紀錄，廣泛而深入，宏觀至生態系的海洋、深山、濕地、潮間帶，關注穿山甲、草鴉、山椒魚、黑面琵鷺生存危機，倡議人與自然共生的里山、里海環境。2024 支持《勇闖天際線》台灣的發行播映，藉由本片讓大家看見候鳥勇闖天際的壯闊旅程，警醒人類生態危機、物種生存、環境與氣候變遷的影響與急迫性，本片在公共電視串流平台無限期上映。

2022 年支持的《山椒魚來了》生態紀錄片，除了當年創下千萬票房外，2024 年更啟發了一場教育創新。在「山椒魚之父」呂光洋教授號召下，邀請 98 所高中生物老師參加教師研習，以該片為主題，鼓勵教師開發教材，將環境教育與基礎科學研究的種子深植於學生心中。今年舉辦北中南和金門教師研習，由呂教授，朱有田教授、林春富副研究員的專業分享，以及麥覺明導演的參與，為台灣高中生物教育注入新活水。隨著金門教師研習會同時舉辦二場《山椒魚來了》紀錄片特映場，邀請金門多所國小學生、國高中教師以及民眾觀賞，超過 255 人次觀賞。



雙連埤工作假期志工活動

自 2017 年起，緯創人文基金會與荒野保護協會合作，號召員工及親友參與雙連埤復育。每年投入工作假期，營造水生植物庇護區，推動復育工作，強化守護力量。2024 年，舉辦了 5 場工作假期，共有 95 位參與者付出實際行動，這不僅是義工行動，更是對雙連埤生態保護的深刻參與，讓他們親身感受生態維護的重要性，促進環保認知。



關渡工作假期志工活動

2022 年起緯創人文基金會為關渡自然公園注入新的守護力量，與台北鳥會攜手合作啟動月池埤塘認養、水鳥繁殖棲地保育計畫，共同守護關渡濕地生態。同時號召緯創關渡志工，進行清除入侵的外來種魚類、水鳥濕地維護、心濕地友善種植等工作，讓志工們更瞭解守護月池埤塘、水鳥濕地的永續與價值，工作結束後則安排自然人文體驗活動，包括前往淡水齊柏林空間參觀特展、自然手作草編蜻蜓與製作鹹鴨蛋，全年辦理 3 場，共 144 位緯創樂服志工參與。



「環境教育」就是透過議題參與、找到解決問題的方法，並以行動改善環境，為此，環境教育在緯創人文基金會專案內容甚為重要。包括有害事業廢棄物監測、海廢監測、棲地復育、植物種原保存、野生動物救傷與野放，都是與環境息息相關。唯有認知與想法的改變，才有機會改變我們與土地的互動方式，維護多樣且豐富的土地樣貌。

2024 年，基金會與專業公益夥伴合作投入環境教育的扎根，透過生態導覽、河岸廢棄物藝術創作展覽、暑期濕地兒童營、濕地保育研習營、生態調查志工培訓、遊蕩動物教育宣導等，以多元方式進行兒童、青少年、成人各年齡層的環境教育，培力更有意識的環境守護人，讓守護行動不只在當下能保護環境，也能延續至更長遠的未來。2024 年共執行 558 場次，共計影響 31,494 人次。

環境教育計畫

7 項

舉辦環境教育

558 場次

參與環境教育

31,494 人次

【保育救傷】野生動物救傷及保育計畫暨環境遊蕩犬貓調查計畫

尊重生命、維持人與自然生態平衡是人文基金會長期追求的核心價值，與野灣的善念不謀而合，2021 年起人文基金會支持野灣，一起努力讓受傷的野生動物有醫療的資源、救治的機會，救傷工作只是野生動物保育的後端，要停止悲劇的發生，必須從教育著手，透過豐富多角度的導覽解說與講座，傳達了生命教育不單純是基於對生命的憐憫，同時也是對環境與生態的重視，更是對動物福利的認同與實踐。野灣野生動物醫院 2024 年教育宣導講座和導覽活動 134 場次，共 4,057 人次參與，自 2022 年 6 月開放至 2024 年共累計 308 場次，共 29,110 人次參與。



【保育救傷】猛禽環境教育與保育救傷計畫

緯創人文基金會長期關注人與自然生態平衡，自 2021 年支持台灣猛禽研究會以猛禽為主角的教育展館「草山猛禽中心」進行「展示廳」及「多功能教室」空間修繕計畫，中心於 2022 年正式啟用，致力於猛禽研究、救傷與教育推廣以及執行偏遠山區教育推廣。

2024 年共辦理 2 場特展，2/5-7/30「與季節的約定 - 於緯度旅居的猛禽」，描述台灣遷徙猛禽的生物學現況、過往至今人對於遷徙猛禽利用的轉變，說明遷徙猛禽也是台灣獨特的生態，號召更多民眾重視這群季節性的物種；8/15-12/30「鳳頭蒼鷹漫畫特展」，將鳳頭蒼鷹繁殖直播內容中觀察的行為、鳳頭蒼鷹猛禽知識、生態學等生硬的理論轉成幽默詼諧的科普漫畫。

2024 年特展參觀人數共 907 人次，2022 至 2024 年各年度特展累積 3,345 參觀人次、特展導覽 2,104 人次。環境教育講座、課程與活動參與人數達 3,816 人次。講座活動則結合現場實體和線上模式，舉辦包含鳥類調查入門、鳥類聲音研究、遷徙猛禽研究、生態旅遊等課程，共舉辦 5 場次，總計有 831 人次參與報名。偏遠山區教育推廣透過一日的戶外賞鷹及室內課程，讓師生認識猛禽並了解猛禽的生存危機，於 6 所偏遠山區學校舉辦，共 167 位學生參與。



【棲地守護】關渡自然公園 - 月池埤塘暨水鳥繁殖棲地保育計畫

支持台北市野鳥學會以環境教育活動將教室裡的學習延伸到真實的濕地場域，實際近距離觀察濕地埤塘之美，豐富眼界與生命經驗，並把資源優先提供給非偏遠地區但經教育部核定需要教育資源協助的非山非市學校，以及特殊教育學生。2024 年非山非市學校濕地遊學，共舉辦 12 梯次，333 位師生參與；特殊需求學生濕地遊學，共辦理 10 梯次，332 位人次參與。



【環境守護】台灣國土守護計畫

人文基金會支持台南社區大學研究發展學會進行水資源計畫，以監督水資源災害治理及追蹤事業廢棄物污染環境，並進行環境教育課程、講座、展覽及工作坊，2010 至 2024 年環境教育活動參與達 24,701 人次。2024 年參與台南美術館二館「我們從河而來：流域千年·文化共筆」展覽，以「人類生活進行式」主題，使用台南 6 條河流出海口的廢棄物為媒材進行創作。此外，以過去累積的生態以及田調資料，轉譯為里山里海環境教育教案，透過工作坊、課程等多種形式，共舉辦 88 場次活動，共影響民眾 1,666 人次。舉辦 2 場志工培訓課程，總計 24 人次參與。



【棲地復育】雙連埤棲地復育長期推動計畫

支持荒野保護協會設計雙連埤為主題的環境教育教案與活動，向不同年齡層的大眾推廣雙連埤保育的重要。2024 年共 88 場環境教育活動，1,807 人次參與，包含 6 場校外教學、16 場到校推廣、15 場次農事體驗與食農教育活動、辦理邀請失親兒基金會 16 位孩童參與暑期濕地兒童營，以及舉辦濕地保育研習營、雙連埤棲地志工培訓，投入棲地復育、環境守護、教育推廣等重要任務，為雙連埤棲地的守護培育公民能量。



【優質影音】用影像與聲音紀錄台灣生態與人文

緯創人文基金會成立以來，持續投入優質記錄片的製播，投入的記錄片如《司馬庫斯》、《戰浪》、《退潮》、《看見台灣》、《戀戀水梯田》、《老鷹想飛》、《解密穿山甲》、《夜行獵手 - 台灣草鴞》、《山椒魚來了》和《守護黑面琵鷺》等片，期望透過真實的影音記錄與傳播，引發大眾關注環境議題及棲地保護重要性。2024 年支持《勇闖天際線》在公共電視串流平台無限期上映。

2025 年仍有三部生態人文紀錄片正在拍攝中。此外，基金會從 2020 年開始支持的優質廣播節目《島嶼共聲・傾聽台灣》，主持人袁常捷走訪台灣各地，錄製第一手環境聲音，從節目開播至今，配合季節及主題議題設計，透過空中傳播，為這片土地發聲。

【優質空拍影像】從看見台灣到永續台灣行動

看見・齊柏林基金會 2024 年數位典藏計畫成果豐碩，完成 4,780 張高階底片掃描、6,461 筆影片典藏、10,258 筆照片屬性資料建置，以及 37,667 筆資料庫影像上架，為台灣環境變遷留下完整紀錄。這些努力獲得第九屆國家環境教育獎優等及第八屆埤璜台灣奉獻獎之公益新秀獎的雙重肯定。

淡水「齊柏林空間」作為全人環境教育基地，透過《韌島》特展呈現台灣從聚落樣貌、產業風貌到環境韌性的多元面向。特展自 2023 年 12 月 23 日起至 2025 年 2 月 16 日，已累計 697 場專業導覽、11,997 人次導覽參與及 20,291 人次參訪，並舉辦四場深度講座，吸引 172 位民眾共同探討環境議題。



【優資廣播節目】IC 之音《島嶼共聲・傾聽台灣》



以自然生態為主題的〈島嶼共聲・傾聽台灣〉獲獎無數

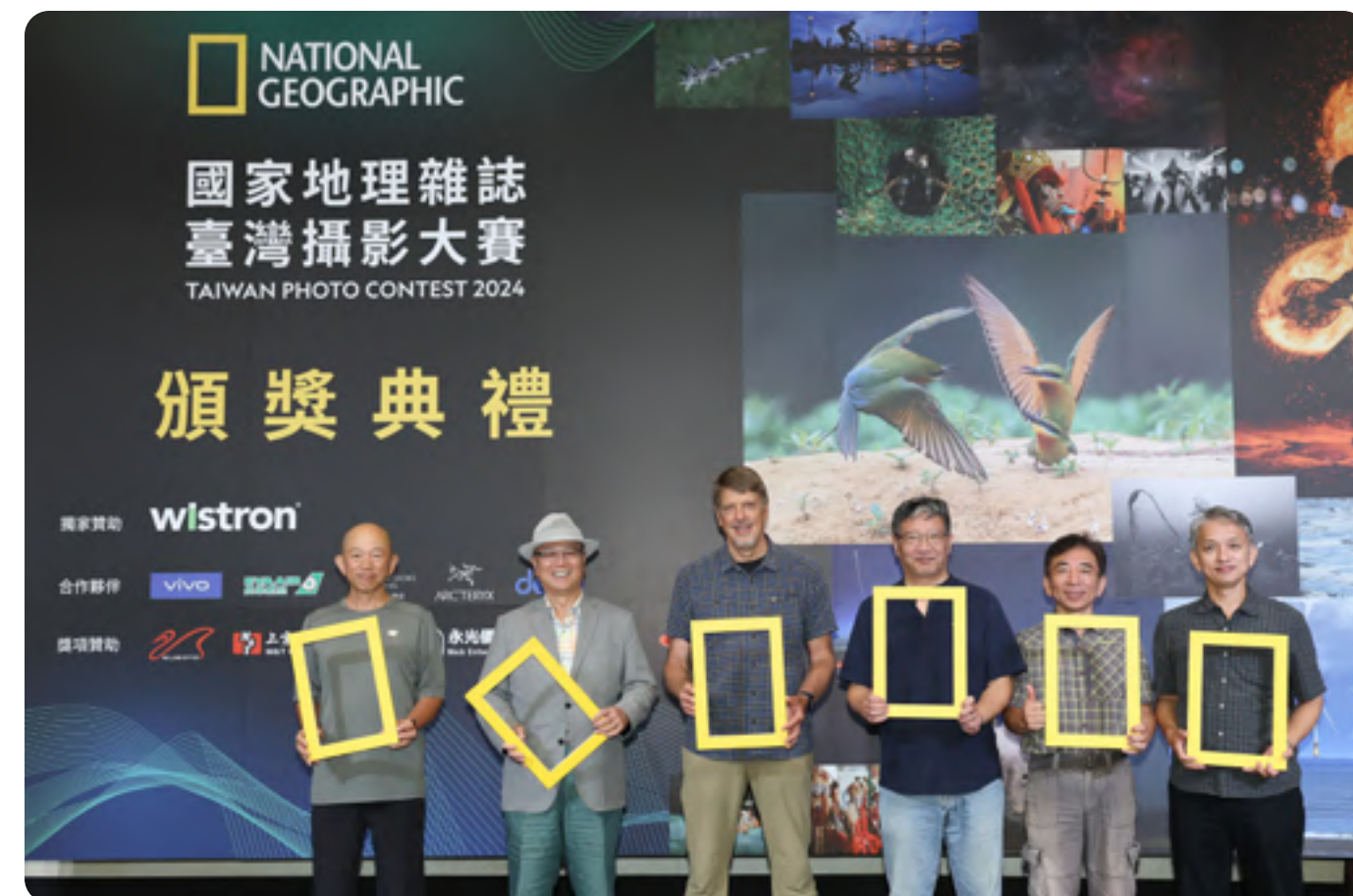
自 2020 年起，緯創人文基金會與 IC 之音攜手合作，推出名為《島嶼共聲・傾聽台灣》的廣播節目，旨在關注環境永續，倡導在地發聲，串聯並傳遞公民影響力，以實現自然與人文的共生、共創、共榮願景。節目主持人袁常捷透過實地採訪，親臨山川海域，賦予節目更豐富的臨場感。今年以「30X30 創造就業 - 生態綠領的新機遇」專題，榮獲第八屆全球華文永續報導獎專業組／音頻組優等獎。評審評語：報導從森林、濕地、海洋生態綠領從業人員，修復生態、促進生物多樣性等工作與生活，探究 30x30 目標內容，以及推動投資生態綠領就業的可行政策。袁常捷深入採訪各領域、蒐集多元觀點，從調查、監測、評估、分析人才短缺，到整體社會支持系統等，呼籲成立生態綠領跨部會工作平台，以有效彈性處理各項挑戰，並著重以自

然為基礎的解決方案，兼顧人類福祉和生物多樣性。專題作品掌握音頻新聞內容之特性與基本要求，製作技術純熟，是值得鼓勵的音頻深度報導，這也是節目連續二年獲全球華文永續報導優等獎，同時更入圍第 59 屆廣播金鐘獎 - 教育文化節目獎。

《島嶼共聲・傾聽台灣》節目在 IC 之音 FM97.5，每週三 07:30-08:00 首播，播出後次日可免費隨選即播；2020 年開播至今，共製作 230 集節目，2024 年收聽影響力人次超過 75 萬，累積收聽影響力人次超過 360 萬。

獨家贊助【2024 國家地理臺灣攝影大賽】引領大眾透過影像關注環境議題

緯創人文基金會自 2022 年起與《國家地理》雜誌與攜手合作，重啟《國家地理》雜誌臺灣攝影大賽，並於大賽徵件組別中增設「生態環境」組，冀以透過鏡頭傳達對生態永續的關懷，喚起公民攝影報導之風潮，成果非常豐碩。2023 年起持續支持並擴大到活動獨家贊助。2024 年徵件組別上，除了既有「人物」、「地方」、「自然」，「生態永續」、「青少年組」參與各組徵件外，首次登場的「星空組」作品在品質及數量上都超出預期，可見台灣在天文攝影領域的潛力。2024 攝影大賽徵集到來自 3,566 位攝影師與攝影愛好者的 10,205 件優質作品，創歷年新高，展現台灣陸海空之美。頒獎典禮當天，也特別邀請到國際鳥類攝影權威 Tim Laman 發表專題演講「鳥類星球：攝影之旅」，分享他累積數十年的經驗與精采影像，帶來了許多珍貴的洞見。



緯創資通董事長林憲銘 (左 2) 出席國家地理雜誌臺灣攝影大賽頒獎典禮



國家地理攝影師 Tim Laman(右 4) 參訪緯創人文基金會保育合作場域－
荒野保護協會雙連埤棲地守護基地與福山植物園