



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

多元都市「火城任務」

積極培育與吸引國際人才，打造多元共融的社會環境。

管理方針

● 95% 以上 ● 90%-95% ● 90% 以下

議題	策略	2025 年目標	2025 年執行成果	進度燈號	2026 年目標	2030 年目標
商業與人權	落實公司人權政策	全球營運據點 未發生超過 100 萬元罰款之違規事件	0	●	0 重大人權違規事件	0 重大人權違規事件
	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 *	0.54	●	<1.03 *	<1.00 *
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%	8.51 %	●	<14%	< 12%
		間接員工敬業度 >68%	78.4 %	●	70%	75%
		直接員工滿意度 >3.7/5	3.70/5	●	3.8/5	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	臺灣總部管理職平均受訓時數 > 20 小時	27.17 小時	●	> 22 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 >2.3 億元	5.5 億元 (含基金會 6,590 萬元)	●	2.5 億元 (含基金會 7,300 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	30 件	●	25 件	30 件

備註：不含廠外交通事故

4.1 人才吸引與留任

在全球化布局與多角化事業持續發展的趨勢下，人才已成為企業永續發展的重要關鍵。緯創致力於打造多元、包容且具發展機會的職場環境，透過完善的人才招募、培育與發展機制，吸引並留任優秀人才，協助員工拓展國際視野、發揮專業價值，並在工作中實現個人成長與組織發展的雙贏。

近年來，緯創持續深化人才永續與友善職場文化，相關努力亦獲得國內外機構肯定，包括榮獲《天下》人才永續獎、《Financial Times》最佳雇主獎，以及《親子天下》友善家庭職場獎，展現緯創在推動多元共融、支持員工工作與生活平衡及打造優質職場環境方面的成果。未來，緯創亦將持續透過提升員工體驗、強化人才發展與組織韌性，深化企業與社會及環境的連結，並在永續文化的基礎上推動創新與成長。

緯創秉持「以人爲本」的理念，致力打造安全、尊重且具包容性的工作環境，並依循國際勞動權益標準及各營運據點所在地法規，在人才招募、任用與發展過程中，秉持公平、多元與平等原則，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、性別認同、政治立場或婚姻狀況等因素作為任用判斷依據，確保所有員工皆能在平等與尊重的環境中發揮潛能。

4.1.1 全球人才招募

吸引全球化人才

緯創致力於建構多元化招募管道，透過海內外布局延攬全球優秀人才。2025 年，我們持續優化求職平台、社群媒體、校園徵才、產學合作及實習計畫等多元管道，並策略性參與 Contact Taiwan、CBtalent（在臺東協印度人才就業社群）及 ITI（外貿協會）等外部機構舉辦之媒合活動，積極擴張國際專業人才儲備，強化組織的文化多樣性與技術競爭力。針對 AI 產業的爆發式需求，我們亦針對關鍵研發與專業領域精準獵才，並輔以員工推薦制度，構建高韌性的人才生態系。2025 年全球新進同仁共計 50,188 位，其結構呈現年輕化趨勢，並以 30 歲以下的非管理職人員為主要族群，展現企業活力。

而為了落實在地化人才經營及加速在地化人才的銜接，緯創深化海外據點與當地產官學界的連結。如捷克據點透過「緯創推薦會」，宣傳緯創公司資訊與產品以提升學校同學對於緯創的了解，激發當地學生之實習意願；而在越南廠端則是安排企業參訪與員工座談方式，讓學生參觀產線生產狀況，加入實際體驗職務環節，並讓學生與員工互動，最後透過問卷調查方式收集學生的體驗心得作為未來實習活動及職業發展計畫的設計參考；在中山據點的部分，則參與了在地政府、學校與企業舉辦的校企對接活動，透過與在地學校合作人才培育方案遴選優秀人才進行為期一年的研發教學實踐活動。

最佳雇主獎

Financial Times

人才永續獎

天下雜誌

友善家庭職場獎

親子天下

新進人員培訓

2025 年新人關懷問卷整體平均滿意度達 4.37 分（滿分 5 分），反映緯創在新人入職體驗上的持續投入已獲同仁具體認可。緯創以「入職即支持、學習不中斷」為核心設計原則，從入職第一天起，提供從制度引導、分階段關懷到文化體驗的完整培育架構，協助新進同仁建立職涯初期所需的適應能力與組織連結。

入職適應與關懷追蹤

新進同仁於到職當日即完成入職導引與制度說明，掌握基本工作環境與公司規範。入職後，HR 透過三個時間節點（入職一週、一個月、三個月）進行關懷問卷，追蹤工作內容理解、教育訓練資源取得與團隊溝通等面向的實際適應狀況。針對問卷中反映的待加強項目，HR 與用人單位共同提供即時輔導，包括調整教育訓練安排、協助跨部門溝通銜接，以及提供職涯適應支持，確保新人在關鍵的試用期內獲得足夠的資源支撐。

學習資源與能力建構

在知識與技能的累積上，新進同仁可使用線上學習課程及專業知識學習平台，依個人職能需求自主規劃學習節奏。實體培訓方面，緯創安排「Wistroner 補給站」與「核心價值體驗營」兩項課程，透過跨部門小組合作與實境活動，讓核心價值的理解不只停留在文字層面，而是透過具體情境加以體驗與實踐。

跨層級溝通與文化傳遞

緯創另設有「CEO Wi-Talk」交流講座，由 CEO 親自與新進同仁面對面對話，說明企業願景與當前經營方向。此設計縮短了新人與高層之間的資訊落差，使策略層級的思考方式能在入職初期即傳遞至個人工作層面，有助於新進同仁在職涯起步階段建立對組織方向的清晰認識。

新進人員分布		2022	2023	2024	2025
新進總人數		84,044	36,095	34,976	50,188
新進率		164%	85.75%	79.07%	86.15%
性別	男性	59,860	26,972	23,505	33,330
	女性	24,184	9,123	11,471	16,854
	其他 (非二元)	-	-	-	4
年齡	未滿 30 歲	63,700	26,537	25,963	36,304
	30-50 歲	20,023	9,415	8,831	13,617
	50 歲以上	321	143	182	267
區域	臺灣	3,248	1,157	3,195	5,540
	大陸	72,974	27,353	23,763	17,993
	亞洲	1,099	6,895	6,250	23,294
	歐洲	297	178	215	306
	美洲	6,426	512	1,553	3,055

備註：緯創秉持「全球化管理、區域化服務」之原則，於全球多國布建製造、售後服務及其他功能之據點，為呈現各區域整體營運規模與資源配置情形，本報告書之員工統計資料係以地區別（臺灣、大陸、亞洲、歐洲、美洲）作為重要營運據點之劃分基礎，進行數據合併計算與揭露

內部職缺遞補率		2022	2023	2024	2025
內部職缺遞補率		69.68%	84.95%	76.29%	62.57%
性別	男性	41.40%	55.75%	50.68%	27.83%
	女性	28.28%	29.21%	25.61%	34.74%
年齡	未滿 30 歲	29.51%	37.82%	25.28%	18.52%
	30-50 歲	32.29%	45.68%	47.56%	40.57%
	50 歲以上	7.88%	1.46%	3.45%	3.48%
管理職	管理職	23.56%	11.42%	12.98%	13.34%
	非管理職	46.13%	73.54%	63.31%	49.23%

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，以此了解內部人才流動與員工留任狀況。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

為積極培育技術專才並協助學生提早接軌產業，緯創持續深化校園人才培育策略，透過校園徵才活動、專業與職涯講座、實習計畫及產學合作等多元方式，建立企業與學界之長期合作關係。

2025 年，緯創於北中南地區參與 8 場校園徵才活動，吸引逾 1,800 人投遞履歷；同時舉辦 8 場校園巡迴演講，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，共吸引逾 800 人參與，整體演講滿意度達 4.6 分。

緯創持續透過多元實習計畫來培育人才，2025 年提供 111 個實習機會，協助學生累積實務經驗並提升職涯競爭力，落實學用接軌。其中「未來之星」亦融入 ESG 桌遊活動，以遊戲化學習提升實習同學的永續素養及緯創與 ESG 之間的連結；「竹夢緯創」強化分組專題討論，培養學生團隊合作、溝通及解決問題軟實力。

此外，2025 年亦持續與大專院校合作開設產碩專班，透過產學協同培育模式，培養具備專業知識與產業實務能力之科技人才。我們以多元豐富的模式協助新鮮人縮短進入職場落差，更成功將企業永續願景轉化為人才核心競爭力，為公司建構具備永續 DNA 的優質人才庫。



管道	做法	2025 年度成效
校園演講	深入國內知名大學院系，協助學生近距離接觸產業生態，強化學用連結，同時提供職涯探索機會，有效提升緯創的校園品牌能見度	共計舉辦 8 場 • 總參與人數 876 人 • 參與平均滿意度 4.6 分 • ESG 活動滿意度 4.6 分
校園實習 (未來之星)	於暑期進行實習，以實務講座及實作結合期末發表，觀察期間之表現，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
校園實習 (竹夢緯創)	學生透過選擇與所學背景相關的實習職務於大四至工廠端進行實習探索，提前了解產業實務，有意願且表現優異者可於畢業後進行轉正，並可獲得預定就業金	實習人數：39
校園實習 (學年實習)	透過與各大專院校合作培育科技業專業人才，推展學年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	實習人數：54
臺籍產碩專班	根據產業發展需求，持續培育所需之高階人才，與學校合作開立專班計畫	於 4 所大專校院開班 • 南臺科技大學秋季產碩專班 • 陽明交通大學秋季產碩專班 • 臺灣科技大學秋季產碩專班 • 逢甲大學秋季產碩專班
外籍產碩專班	持續培育全球移動人才，與有豐富外籍學生之大專院校合作，以專業課程搭配企業實習實作，讓外籍人才可以成為即戰力	於 2 所大專院校開班 • 高雄師範大學 • 明新科技大學

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，大陸擔任部級主管職之當地人才比例逐年提升。

當地人才擔任主管職統計表

項目	地區	2022	2023	2024	2025
擔任主管職百分比	臺灣	99.6%	99.6%	99.7%	98.2%
	大陸	89.4%	91.4%	95.2%	97.9%
	亞洲	57.8%	24.4%	26.6%	24.6%
	歐洲	87.5%	88.4%	85.1%	91.1%
	美洲	84.5%	77.3%	78.2%	81.3%
擔任部級以上主管職百分比	臺灣	99.8%	99.7%	99.7%	99.7%
	大陸	71.4%	76.5%	85.8%	93.4%
	亞洲	37.9%	12.5%	21.1%	31.4%
	歐洲	84.2%	85.0%	77.4%	90.0%
	美洲	71.3%	60.5%	78.0%	83.3%

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

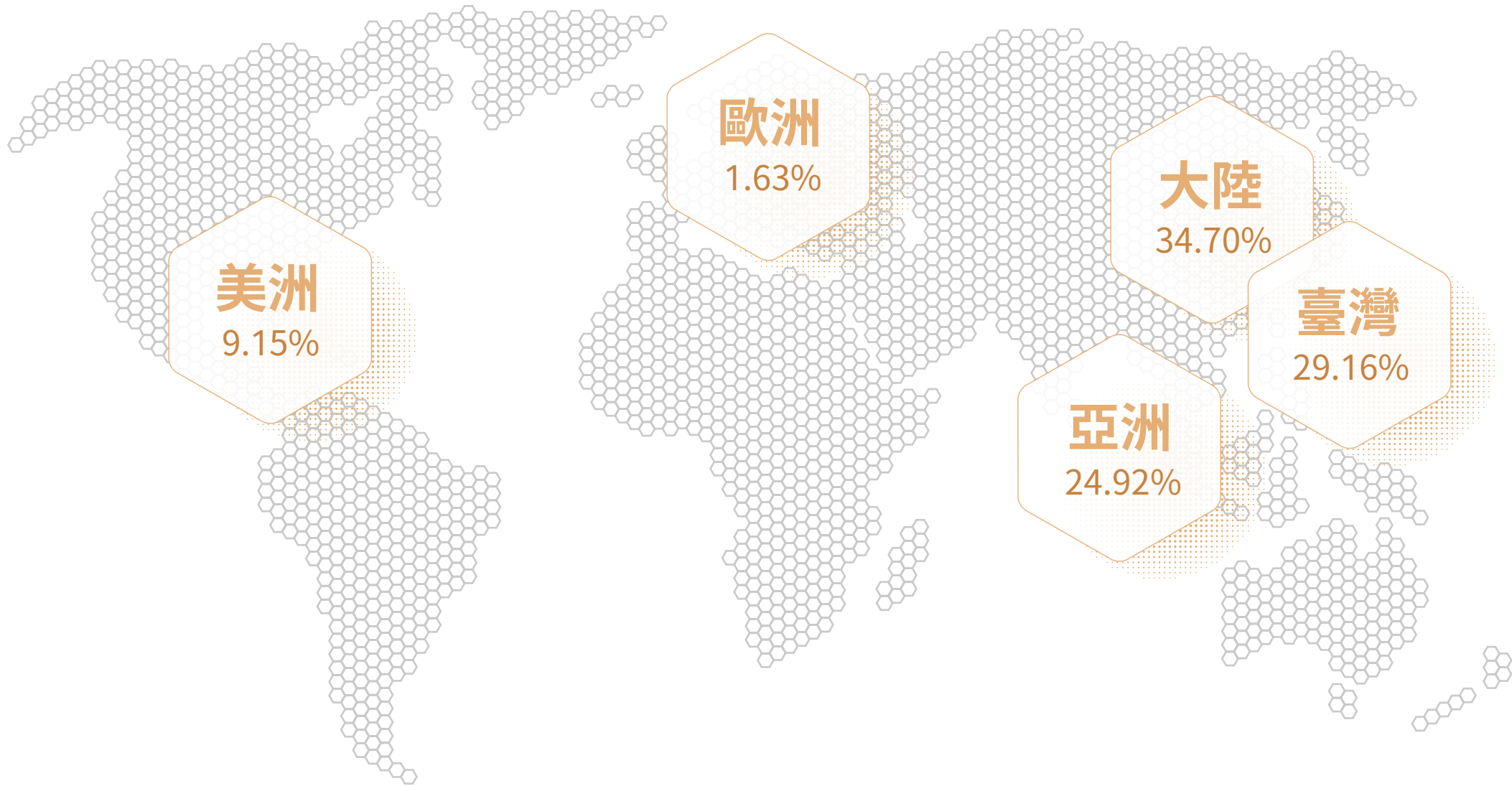
2. 2022 亞洲為馬來西亞廠區，2023-2024 亞洲為馬來西亞與越南廠區，2025 亞洲為馬來西亞、越南、印度、新加坡、菲律賓、日本廠區與服務據點

4.1.2 多元與共融

人才是推動永續發展的關鍵，緯創作為一家全球化企業，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。

全球人才布局

緯創持續廣納全球多元人才，至 2025 年底，各地員工組成如下圖所示，相比去年員工人數顯著成長。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，亞洲區包含臺灣及大陸以外的泛亞廠區，歐洲則為捷克廠區，美洲則指墨西哥、巴西及美國廠區

人力結構

員工分布		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	15,215	26.12%	9,545	16.38%	0	0
	30-50 歲	18,435	31.65%	12,337	21.18%	0	0
	50 歲以上	1,743	2.99%	980	1.68%	0	0
職務	管理人員	2,862	4.91%	1,021	1.75%	0	0
	專業人員	32,531	55.84%	21,841	37.49%	0	0
工作地區	臺灣	10,463	17.96%	6,784	11.65%	0	0
	大陸	12,924	22.19%	7,292	12.52%	0	0
	亞洲	8,525	14.63%	5,991	10.28%	0	0
	歐洲	463	0.79%	485	0.83%	0	0
	美洲	3,020	5.18%	2,308	3.96%	0	0
合約型態	無固定期限合約	20,974	36.00%	14,251	24.46%	0	0
	固定期限	14,419	24.75%	8,611	14.78%	0	0
全職 / 兼職	全職	35,368	60.71%	22,796	39.13%	0	0
	兼職	18	0.03%	58	0.10%	0	0
	無時數保證	7	0.01%	8	0.01%	0	0
合計		35,393	60.76%	22,862	39.24%	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 3,220 人

雇傭類型	全職員工	兼職員工	無時數保證員工
臺灣	17,231	16	0
大陸	20,216	0	0
亞洲	14,514	2	0
歐洲	890	43	15
美洲	5,313	15	0
總數	58,164	76	15

合約類型	無固定期限合約	固定期限合約
臺灣	17,090	157
大陸	8,214	12,002
亞洲	3,892	10,624
歐洲	719	229
美洲	5,310	18
總數	35,225	23,030

區域	占總員工比例	擔任主管比例
大陸	36.23%	41.39%
臺灣	21.42%	48.26%
菲律賓	9.13%	1.13%
越南	16.85%	0.59%
墨西哥	6.48%	2.24%
馬來西亞	4.68%	1.18%
捷克	1.31%	1.31%
未揭露	2.06%	-
其他	1.84%	3.89%

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 28 個國家

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。



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，2025 年未有重大違法之歧視行為。在臺灣，重視員工安家生養的需求，2025 年持續優化規章制度，綜合外部趨勢調研與內部員工調查回饋，規劃相關制度以滿足員工在工作和家庭照顧平衡（相關內容請參考 [4.4.1 員工照顧與關懷](#)）。

培養多元共融意識

緯創提供多元共融學習資源，針對全球員工學習推廣，規劃 DEI 系列線上課程：《相信自己能進步的力量》、《勇於表達：培養你的職場韌性》、《包容性溝通：從理解開始的對話》、《共融思維：團隊協作新可能》，協助員工跨文化學習，溝通共好的合作能力。針對全球人力資源人員，設計《DEI 職場文化形塑與推動》課程，協助 HR 更深入了解 DEI 在選育用留的重要性，並以實際應用案例，持續推動公平共融環境，確保人才永續發展。

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。



焦點案例

緯創墨西哥「聯合婚禮」：把員工的重要人生時刻放在心上

在墨西哥，結婚登記流程分散於不同政府機關，涉及多項行政程序及文件準備，時間、費用與資訊落差對許多勞工家庭而言，成為延遲完成結婚登記的阻礙。不少人即便已與伴侶共同生活，仍因行政與經濟等因素，遲遲未完成法律登記，進而影響其在醫療保險、社會福利及家庭權益上的保障。

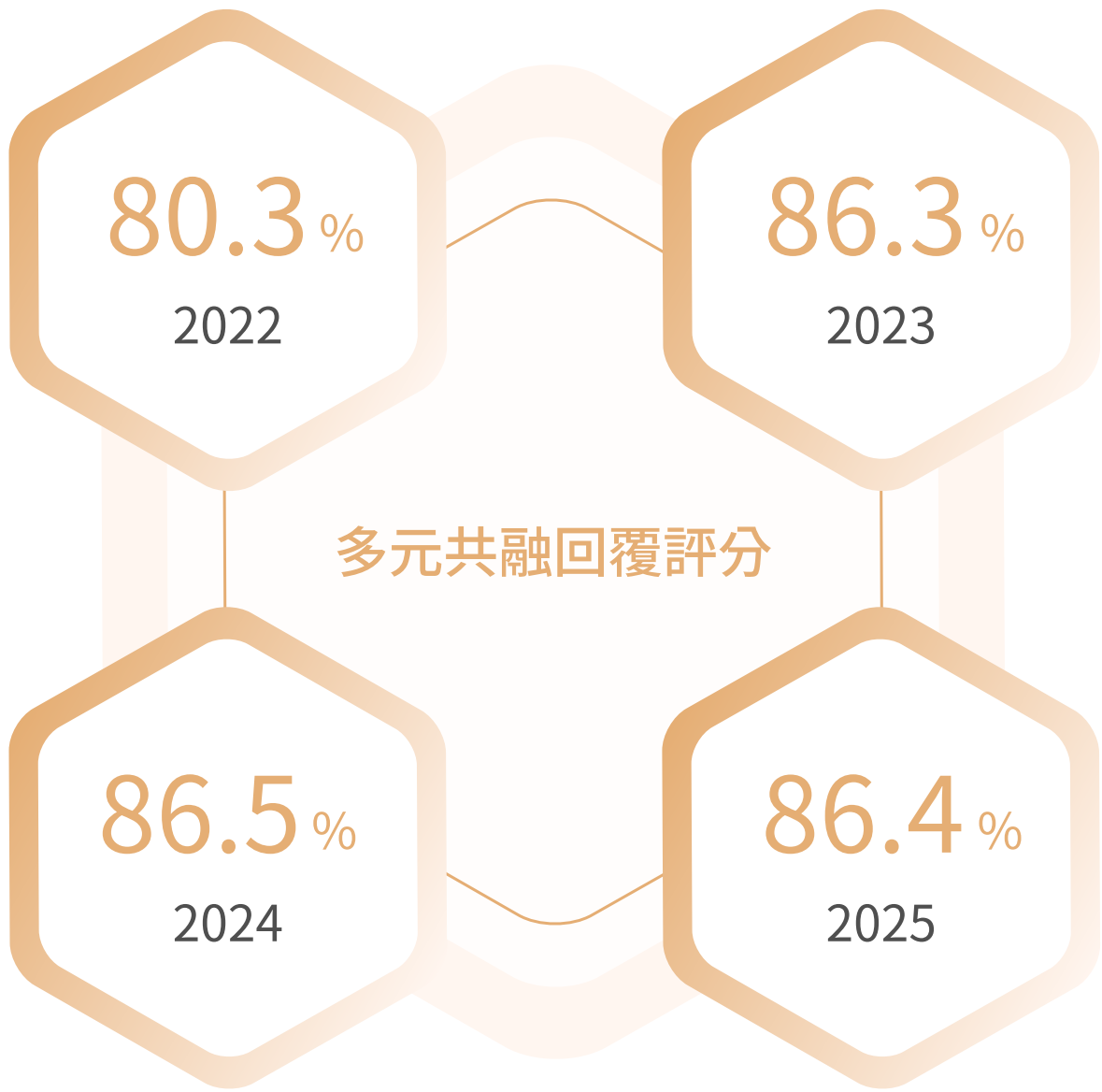
緯創長期關注員工家庭及生活福祉，從員工關懷的角度為出發點，發展「聯合婚禮」作為一項長期行動，協助員工降低行政門檻。該計畫由最初的小型支持措施，隨著參與人數逐年增加，也逐漸成為具有深遠意義的年度傳統。2025年度，共有44對情侶透過此計畫完成結婚登記。

墨西哥廠與當地民事登記處及社區組織合作，於廠區提供現場法律登記、文件申辦協助及官方證書服務；同時，活動當天亦規劃了專業主持人、托育安排與家庭集體接待，兼顧儀式感與家庭參與。透過婚姻的法律確認，員工及其家庭在醫療保險、社會保障與家庭照顧等權益上的可及性得以提升，有助於強化家庭穩定與生活安全感。當家庭感受到被支持、員工感受到被看見，也進一步提高了對緯創的歸屬感與凝聚力。



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。2025 年約有 86.4% 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。

女性員工分布

在性別面向上，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	2022	2023	2024	2025
女性員工比例	36.67%	36.87%	38.88%	39.24%
女性主管比例	24.80%	24.71%	25.65%	26.29%
女性基層主管比例	32.04%	30.76%	32.04%	31.04%
女性高階主管比例	13.71%	15.18%	17.59%	18.11%
業務相關單位的女性主管比例	37.38%	43.96%	43.32%	41.41%
STEM 職位的女性比例	24.47%	21.82%	22.47%	22.88%

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

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，根據員工的身體情形和能力安排適合的任務，確保工作環境符合其特殊需求。

在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，另外，重慶廠區制定培訓指導計畫，提供一對一培訓與輔導，並以實作引導、關懷方式，協助有需求的員工勝任工作。捷克廠區安排手語訓練課程，支持員工適應環境。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。2025 年全球身心障礙員工約占整體員工比例 0.74%。

項目	2022	2023	2024	2025
身心障礙員工比例	1.00%	0.98%	0.87%	0.74%

焦點案例

科技女力計畫 | Women in Wistron (WiW)

緯創內部致力於女性成長與發展的員工資源團體 Women in Wistron (WiW)，2025 年持續以「培養領導力」與「實現工作與生活平衡」為兩大核心主軸，推動女性員工的專業成長與學習。

WiW 邀請遠傳電信總經理井琪分享個人職涯歷程與領導經驗，多元視角為同仁帶來豐富啟發；為深化內部交流，WiW 特別安排來自研發、業務與製造部門女性主管的「內部女力對談」，結合真實職場案例，提供同仁具體且實用的第一手經驗。此外，WiW 帶領核心會員共同參與 MBTI 共讀活動，協助成員透過自我探索，強化與同事之間的溝通能力與合作默契。活動中，與會同仁皆在相互交流中獲得了珍貴的職場智慧與生活啟示。

2025 年度，WiW 積極舉辦多元交流活動，全年共計 10 場次，累計吸引逾 1,000 人次參與。同年，WiW 展開會員招募計畫，成功募集超過 30 位核心成員，持續壯大團隊規模。展望未來，WiW 鼓勵核心會員針對自身需求主動提案，並由核心小組統整彙編，為 2026 年的推廣活動奠定扎實基礎，也為緯創女力的持續發展積累更多動能。

Women in Wistron

培養領導力

實現工作與生活平衡

30 位
核心成員10 場
交流活動1,000⁺
參與人次

遠傳總經理井琪分享職涯歷程與領導經驗



做自己的光，前進夢想女力對談



WiW 會員新星招募活動

4.1.3 人才留任

薪酬政策

爲了追求並落實包含「幸福共融職場」在內的緯創 ESG 六大永續發展策略，並逐步實踐對[生活工資的承諾](#)，緯創提供合於當地法令要求之薪酬福利，包括但不限於臺灣之持股信託與美國 401K。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。

緯創定期委託外部顧問公司提供各重要據點所在地之標竿企業的市場薪資調查報告，此外，也參考整體產業薪資調查資料及營運據點之經濟指標數據，進行薪酬競爭力分析，制定薪酬策略，確保公司薪資水準具有競爭力。

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爲原則，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。變動項目中的年度酬勞係依據公司營運成果並參考國內業界發放水平，決定發放獎金總數，其金額與分配方式由薪資報酬委員會向董事會提議，於董事會核准後發放。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。此外，爲獎勵優秀員工，留住關鍵重要人才，將其獎酬連結公司、股東利益及 ESG 成果指標，制定獎酬辦法。

緯創藉由提升營運效率，增加員工所得水準。爲提供員工優質福利，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；也參考當地法令、業界實務及各營運據點之整體營運績效綜合考量分別發給獎金。主要營運據點之薪資狀況如下表。臺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。

基層人員薪資與當地法令基本薪資¹ 比率表

地區	臺灣	大陸	亞洲	歐洲	美洲
比例	1.1	1.5	1.5	1.4	1.5

- 備註：
- 1. 當地法令基本薪資參考各地區 2025 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
 - 4. 統計數據包含製造廠區性質及售後服務據點性質之子公司

女／男薪資與薪酬的比率

項目	職級	2025 年（女性：男性）
固定薪資	高階主管	0.96:1
	管理職	0.94:1
	非管理職	1.00:1
年薪	高階主管	1.09:1
	管理職	0.96:1
	非管理職	0.96:1

備註：統計數據包含製造廠區性質及售後服務據點性質之子公司

長期獎勵誘因

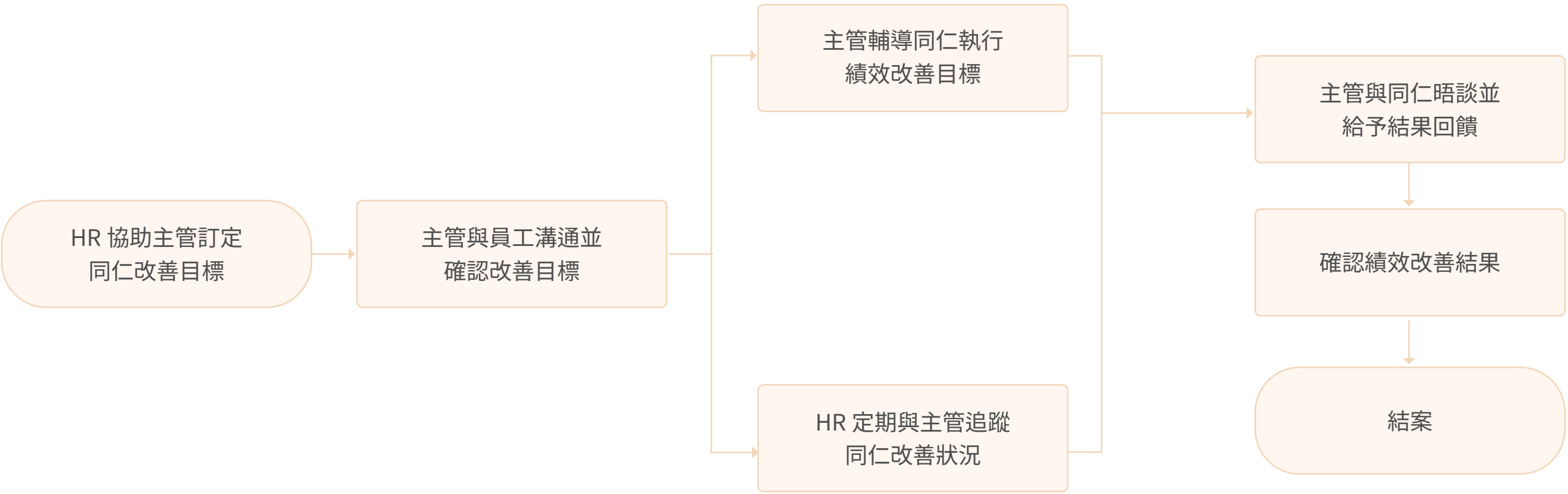
 作法	緯創設有「員工持股信託」計劃，員工可依持股會章程自願參與。參與之員工依職等每月提撥固定金額，公司亦相對提撥 100% 金額每月購入公司股票，並委託金融機構以持股信託專戶之名義代爲購入及管理
 對象	凡臺灣地區緯創入職滿一年正職間接員工皆可自願申請加入

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。2025 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。2025 年績效改善計畫的執行率為 100%，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。



多元績效評核制度與執行方式

作法	頻率	方式
目標管理 (MBO)	半年一次	每年緯創舉辦年度 Kick off meeting 向所有主管說明公司下一年度營運目標，經直屬主管與全體同仁溝通達成目標共識，據以層層展開部門目標、個人目標，目標執行過程中，保持不定期、定期（期中／期末）雙向績效溝通晤談與回饋，並於期中／期末就目標達成狀況與職能表現分別進行績效考核
多面向評核	至少每年一次	除年度目標與職能之績效指標外，下列人員透過多元評核方式，作為績效評等結果之參考： 1. 全球課級以上主管：配合年度作業時程，由部屬、同儕、跨部門主管，進行「360 度回饋」 2. 特定專業人員：依組織需要之關鍵人才，由專案主管、同儕進行「180~360 度回饋」
團隊評核	半年一次	1. 進行績效評核時，公司總經理會依據事業單位營運達成率，核定各事業單位不同的績效等第比例，讓營運達成率高的單位有較高的 Outstanding（特優）、Excellent（優）比例，以促進團隊績效的達成 2. 主管進行部屬績效評核時，會根據所屬單位團隊績效成果、同仁在專案團隊的工作表現及每位同仁的個人業務成效進行評核
敏捷式評核	持續進行中	敏捷式開發團隊針對欲達成的目標設定「OKR」（目標關鍵結果），依據不同專案需求，團隊會在每日進行當日工作進度報告，並於專案期間內每週頻繁地進行專案進程確認；主管也會藉由平時不定期的持續溝通晤談即時掌握同仁工作狀況，並在每年目標設定期間及兩次績效考核期間與同仁進行定期的溝通，隨時了解同仁工作表現，以達到敏捷式管理

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，以進一步提升調查計畫之效益。

本調查架構涵蓋「員工認知項目」與「員工行為項目」兩大面向。員工認知項目由六大構面組成，分別為：生活品質（工作與生活平衡、工作環境）、公司政策（溝通、公司聲譽、雇主品牌）、機會（晉升機會、學習與發展）、人員（重視員工、直屬主管、客戶、高層領導）、工作（工作任務、工作流程、成就感、資源）及全面薪酬（薪資、福利），六大構面共同構成員工敬業度的核心驅動來源。

員工行為項目則反映員工敬業度的外顯結果，包含「樂於宣傳」、「樂意留任」及「全力以赴」三項行為指標，呈現員工對組織的認同程度與實際投入行動。

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及其部門單位，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。



2025 年敬業度調查結果

2025 年度公司整體調查結果為 68.0%，間接員工為 78.4%，直接員工為 61.6%，評比結果均較前一年度微幅提升，其中間接人員在「全力以赴」、「樂意留任」面向持續呈現上升趨勢，直接人員在「收入層面」面向升幅最高，達 12.7%。針對 2025 年度之敬業度調查結果，在公司整體方面，我們確立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、人才招募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。

2025 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	18,516	16,359	88.4%	78.4%	敬業度
直接人員	27,927	26,617	95.3%	61.6%	滿意度
合計	46,443	42,976	92.5%	68.0%	

年度	2022	2023	2024	2025
參與調查人數	45,048	38,105	37,689	46,443
實際回覆人數	41,053	35,672	34,467	42,976
回覆率	91.1%	93.6%	91.5%	92.5%
調查結果	62.4%	63.8%	65.6%	68.0%

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	2025 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	75.1%
	工作	工作任務	我認為目前的工作內容很適合我	80.7%
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)	91.1%
	人員	高層領導	高階主管充分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	81.7%
	工作	成就感	我能在目前的工作中獲得成就感	76.6%
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	75.7%
	工作	工作任務	我能接受目前的工作強度及加班要求	78.6%

焦點案例

2025 年員工關懷與薪酬改善措施

- **全面薪酬：**墨西哥廠區決議提高獎金預算額度；馬來西亞廠區展開薪酬制度調研，並以調研結果作為年度調薪計畫的規劃依據。
- **生活品質：**墨西哥廠區啟動交通車接駁服務；捷克廠區致力提升餐食服務品質；華西及新竹廠區推動辦公與住宿環境改善；中山廠及晶傑達則規劃舉辦家庭日等親子活動，為員工在工作與家庭之間建立正向連結。
- **機會：**中山廠針對高績效、高產出的技術職員工建立快速發展路徑，同時試點並擴大間接員工輪調及外派制度，提供同仁橫向歷練與跨域發展的機會。
- **人員與公司政策：**新竹廠、馬來西亞廠及中山廠舉辦 Power Team 及 Townhall 等活動，創造員工與高階主管直接對話的交流場合，強化組織內部的溝通與信任。



員工離職

緯創間接員工 2025 年離職率為 8.51%，換算月離職率平均為 0.71%，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 2025 年底全體總員工人數約 64%），故緯創整體離職率變化明顯受到直接員工之因素影響。2025 年度離職人數統計請詳見[附錄 6.1](#)。



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	- 透過定期進行一對一晤談，了解同仁對職涯發展的期望，持續優化工作設計、制定個人發展計劃、提供支持與指導，同時向同仁說明負責職務重要性與未來規劃，給予肯定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
	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	- 持續營造讓同仁能安心工作、兼顧家庭的友善職場，投入資源，具體優化福利政策與休假制度，以回應員工的真實需求；在 2025 年，領先業界創新設立「新生兒疫苗假」，讓家有新生兒的同仁，有彈性的時間安心陪同，無後顧之憂。此外，針對申請未滿 30 日的育嬰假，其年資將優於法令計給，保障員工職涯發展不受影響。透過這些具體的行動，提升員工的歸屬感與幸福感，激發團隊的向心力與潛能 - 另外公司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	訂單的快速增加導致生產線需求大幅提升，直接員工必須承受更高的工作強度與壓力，進而感到身心疲憊，影響其工作滿意度與生活品質	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。透過定期心理諮詢服務和壓力管理講座，協助員工有效應對職場壓力、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。此外，透過舉辦多元化的運動賽事和家庭日活動，鼓勵員工參與體育活動，促進身心健康，並增進員工與家庭成員之間的互動，有效提升員工對企業的歸屬感與向心力，從而降低因工作壓力或生活失衡導致的離職意願
	部分外籍人員因異鄉生活環境陌生，缺乏心理歸屬感。面對語言隔閡與文化適應不良，同仁易產生孤立感，進而動搖留任意願	針對外籍員工，透過設置祈禱室、提供菲式餐點、舉辦文化交流活動，並培訓外籍人才職能，有效提升其歸屬感，降低因文化適應不良而產生的流動

緯創透過多元留才方案，持續強化員工的歸屬感與職涯認同。未來將以員工敬業度數據為依據，滾動調整各地留才策略，確保每位同仁均能獲得充分的成長支持。

離職統計與分布		2022	2023	2024	2025
總離職率 (%)		50.57%	35.25%	27.43%	25.03%
性別	男性	54.35%	35.79%	28.70%	26.82%
	女性	43.98%	34.32%	25.44%	22.27%
年齡	未滿 30 歲	69.02%	51.38%	41.02%	38.95%
	30-50 歲	34.14%	24.35%	18.34%	14.49%
	50 歲以上	9.11%	15.89%	15.74%	10.43%
地區	臺灣	15.49%	14.98%	13.43%	10.37%
	大陸	63.84%	44.12%	38.72%	32.88%
	亞洲	-	41.00%	28.53%	32.84%
	歐洲	23.90%	13.29%	12.57%	29.11%
	美洲	57.49%	47.21%	18.11%	20.74%
員工類型	直接員工	71.77%	49.46%	39.07%	32.65%
	間接員工	19.42%	16.20%	11.57%	11.58%

備註：以上統計數據不包含年資未滿 3 個月人員

離職統計與分布		2022	2023	2024	2025
自願離職率 (%)		38.87%	27.27%	22.82%	17.83%
性別	男性	41.51%	28.19%	24.91%	18.94%
	女性	34.26%	25.70%	19.55%	16.12%
年齡	未滿 30 歲	53.11%	41.56%	36.56%	26.16%
	30-50 歲	26.24%	17.94%	14.27%	12.01%
	50 歲以上	5.98%	5.17%	4.23%	4.55%
地區	臺灣	14.08%	9.39%	8.21%	6.81%
	大陸	48.77%	36.11%	33.63%	22.13%
	亞洲	-	23.72%	26.64%	26.07%
	歐洲	3.41%	3.15%	3.83%	5.17%
	美洲	48.52%	43.77%	14.70%	17.00%
員工類型	直接員工	55.61%	40.23%	32.99%	23.11%
	間接員工	14.26%	9.91%	8.97%	8.51%

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，人資科技的發展藍圖已從初期的流程自動化，邁向數據驅動的智慧決策階段。秉持「標準化、數位化、自動化、智慧化」的發展路徑，緯創持續優化員工體驗並提升組織效能。2025 年，緯創聚焦於「賦能員工體驗」與「數據驅動人才決策」兩大核心策略。透過擴大生成式 AI (Generative AI；Gen AI) 的應用與全球人才運營系統的建置，逐步實現「選、用、育、留」的精準管理，確保組織具備敏捷應變的永續人才競爭力。展望未來，緯創將持續致力於完善全球技能資料庫，結合年度技能評鑑與 Gen AI 分析，協助主管系統化識別高潛力人才；同時透過個人化課程資源的整合與推薦，打造適才適所的永續人才發展體系。

2019
|
2020

資料可視化，
串接數據自動化

導入 Power BI 儀表板與 RPA (Robotic process automation；機器人流程自動化)，取代重複性人工作業，有效節省人資單位人工作業時間，並為主管和人力資源團隊提供即時的數據決策基礎

2021
|
2023

實現招募數位，
Gen AI 技術應用

建立一站式招募系統，成功縮短 41% 選才到報到的時間；並於 2023 年率先導入 Gen AI 輔助撰寫職務說明書 (JD；Job Description)，有效提升主管 50% 撰寫效率，並開啟 AI 賦能人資作業序幕

2024

全球人事資料檢核系統化

落實全球標準化管理，建置跨國資料檢核系統。確保總部與各海外廠區能即時掌握資料準確性，不僅提升 60% 查核效率，更強化全球營運合規與風險控管的能力

2025

建構全方位人才運營與智慧賦能

全球適性測評：統一測評入口與多語系報告，建立全球人才常模基礎

全方位人才運營系統：整合六大系統數據，建立完整人才畫像，提升 83% 查詢效率、支援精準人才布局

Gen AI 深度應用：推出內部 HR 知識庫與自動化訪談摘要，優化員工服務體驗與行政效率

2025 年度關鍵成果

1. 建構人才運營中樞，落實適才適所

為解決過往人才資訊分散及缺乏量化技能數據的痛點，2025 年緯創正式上線整合性「人才運營系統 (Talent Management System)」，作為全球人才管理的決策核心。

- 全方位人才畫像 (360° Talent Profile)：於 6 月完成跨系統資訊整合並全球上線，主管可於單一平台檢視部屬職務、績效、潛力等綜合資訊，不僅打破資訊孤島，也提升 83% 資料查詢效率。
- 技能量化與團隊組建：完成 RD 三大子職系之專業技能盤點，並預計於 2026 年啟動技能評鑑來量化同仁的技能程度。未來，主管將能透過「技能搜尋」功能，快速定位合適人才，加速專案團隊組建與戰力分析。
- 精準留才訪談：開發留才訪談模組，透過 Gen AI 對人員生成個人化訪談題項，幫助主管於留才訪談時能更聚焦於核心問題，提升訪談精準度與效率。



提升
83 %
資料查詢效率

2. Gen AI 賦能：從行政支援到深度洞察

擴大生成式 AI (Gen AI) 技術的應用範疇，從標準化作業走向個人化服務與深度分析。

- HR 知識庫：涵蓋行政、招募、訓練、假勤與績效等範疇。員工可隨時向內部 GPT 一哥倫布 提問（如：請假規範查詢），即時獲得精準解答，落實全天候的員工自助服務 (Self-Service)。
- 訪談摘要自動化：於離職訪談流程導入 Gen AI 即時口譯與摘要生成技術。使 HR 能專注於與員工的深度溝通，繁瑣的記錄工作則由 AI 協助，成功提升 67% 訪談作業效率。

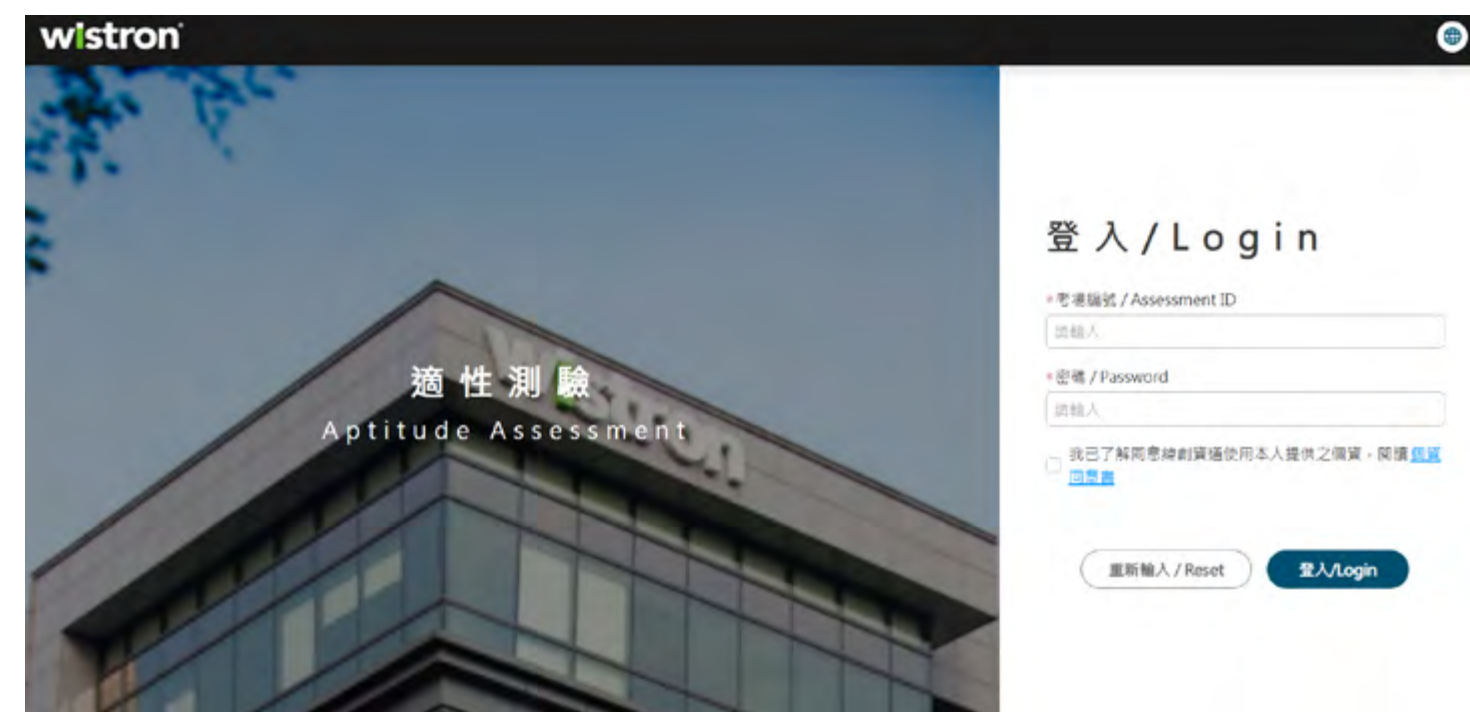
訪談摘要自動化，提升 **67 %** 訪談作業效率



3. 招募體驗升級：全球適性測評系統

針對過往透過 Forms 表單搭配 RPA 工具在跨國推廣適性測驗的限制，緯創開發專屬測評網頁，統一全球測評入口及後台管理。

- 即時多語系報告：應徵者於網頁完成測驗後，系統可即時生成多語言分析報告，解決過往等待時間長且不支援多語系的問題。
- 全球推廣實績：系統上線至今已產出 9,775 份測驗報告，並順利完成 5 個海外廠區的導入，預計 2026 年進一步推廣至馬來西亞與墨西哥，為建立全球人員適性測驗分析與職類常模奠定基礎。



產出 **9,775 份** 適性測試報告

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。

緯創人才發展體系



隨著緯創全球營運規模持續擴張，帶動整體人才發展需求同步提升。為確保組織在快速變動的市場環境中維持競爭力，緯創持續強化人力資本培育體系，因全球員工人數成長，2025 年累積時數成長 56.54%，共計 2,995,562.71 小時，平均每位員工受訓 51.33 小時；年度訓練總投入達新台幣 1.42 億元，平均每位員工訓練費用 2,422 元。

2025 年度訓練成果



2022 年 -2025 年訓練費用

年度		2022	2023	2024	2025
員工訓練總費用		1.35 億元	0.98 億元	0.99 億元	1.42 億元
員工平均受訓費用		2,857 元	2,348 元	2,183 元	2,422 元
員工受訓總時數	直接人員	270 萬小時	131 萬小時	136 萬小時	229 萬小時
	間接人員	40 萬小時	41 萬小時	55 萬小時	69 萬小時
	總計	310 萬小時	172 萬小時	191 萬小時	300 萬小時
員工平均受訓時數	直接人員	96 小時	54 小時	51 小時	61 小時
	間接人員	21 小時	23 小時	29 小時	33 小時
	平均	66 小時	41 小時	42 小時	51 小時

備註：

1. 受訓費用為新台幣（NTD）
2. 訓練對象包含正式及約聘員工
3. 範疇包含製造、售後服務性質和其他子公司（Wistron Technology Service (America)、緯創醫學、智帆風能、翔智科技、郁創科技、緯謙科技、緯育）

全球員工受訓總時數

區域	女性員工		男性員工		其他	
	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
臺灣	281,561.85	42.84	388,240.31	37.63	-	-
大陸	452,392.39	60.18	877,164.45	67.67	-	-
亞洲	303,689.67	50.54	491,187.35	56.88	-	-
美洲	73,763.34	30.26	87,398.88	27.02	10.31	1.72
歐洲	18,599.53	38.43	23,056.40	50.01	-	-
全球數值	1,130,006.78	49.09	1,867,047.39	52.43	10.31	1.72

備註：其他包含非二元性別或未揭露之資料

員工類型	直接人員		間接人員	
區域	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
臺灣	403,019.51	62.03	266,782.65	25.67
大陸	1,094,597.79	75.14	234,959.05	39.74
亞洲	632,545.08	55.25	162,331.94	50.81
美洲	135,337.04	29.98	25,835.49	22.18
歐洲	30,241.29	45.34	11,414.64	41.06
全球數值	2,295,740.71	60.90	701,323.77	33.49

管理層級	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
臺灣	1,455.81	11.65	6,152.37	16.63	38,502.28	32.27	623,691.70	41.12
大陸	319.39	39.92	1,705.41	29.40	65,703.55	53.64	1,261,828.49	65.76
亞洲	167.89	41.97	872.14	36.34	21,072.30	44.55	772,764.69	54.64
美洲	79.19	11.31	495.58	14.16	6,952.86	23.33	153,644.90	28.79
歐洲	44.06	44.06	194.10	38.83	3,225.72	44.19	38,192.05	44.10
全球數值	2,066.34	14.25	9,419.60	19.15	135,456.71	41.53	2,850,121.83	52.08

備註：高階主管為事業部以上管理職

課程類型	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
臺灣	206,433.07	25.12%	200,301.39	18.73%	21,536.07	27.04%	241,531.63	23.54%
大陸	399,708.99	48.64%	540,466.49	50.53%	47,617.28	59.78%	341,764.08	33.31%
亞洲	176,345.84	21.46%	200,581.00	18.75%	6,528.96	8.20%	411,421.22	40.10%
美洲	29,634.32	3.61%	103,897.96	9.71%	2,281.82	2.86%	25,358.43	2.47%
歐洲	9,583.71	1.17%	24,379.12	2.28%	1,685.21	2.12%	6,007.89	0.59%
全球數值	821,705.93	27.42%	1,069,625.96	35.69%	79,649.34	2.66%	1,026,083.25	34.24%

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。



人才策略一 | 強化業務創新與韌性

1-1 制定研發人才學習藍圖

緯創以「持續創新、前瞻布局」為研發人才培育核心，由主管團隊組成教育訓練委員會，推動制度化培訓機制，確保研發人員在不同技術領域與職涯階段，均能取得對應且完整的學習資源。培訓架構涵蓋硬體、機構、軟體與品質測試等主要技術領域，並整合流程規範、法規標準與軟實力課程，協助研發人員在既有專業基礎上穩定累積能力，循序發展至進階與專家層級。

2025 年新增超過 200 門專業課程，共培訓 5,398 人次，較 2024 年成長 68%；總學習時數達 22,325.05 小時，較 2024 年成長 28%。研發人員結合專業課程內容，搭配數位轉型培訓與團隊輔導，截至 2025 年累計開發 81 個全智動研發項目，研發效率提升 93%、研發品質提升 87%，研發命中率達 91.3%，重複修正與返工情形明顯改善，有效提升專案執行效率並降低不必要的開發成本。為促進研發經驗與技術成果的持續交流，緯創定期舉辦 RD 技術與數位轉型成果分享會，鼓勵研發人員跨專案、跨領域分享實務經驗。2025 年自主參與人次達 940 人，較 2024 年提升 44%，整體滿意度平均 4.46 分（滿分 5 分）。

研發人才學習藍圖



1-2 培育永續專業人才

緯創持續推動永續人才培育，依循 ESG Sphere 學習藍圖，建構涵蓋六大策略領域的完整學習體系，包括永續責任採購、綠色產品創新、循環再生經濟、低碳製造轉型、成就員工使命與幸福共融職場。2025 年共培訓 26,993 人次，較 2024 年成長 52%；學習時數達 20,084.28 小時，較 2024 年成長 127%，學習滿意度平均 4.2 分（滿分 5 分）。

為加速綠色產品製造能力的建構，緯創 2025 年聚焦碳足跡與減碳專業訓練，課程內容涵蓋碳足跡解讀與國際規範（ISO 14067）、歐盟永續產品生態化設計法規（ESPR）、科學基礎減碳目標與淨零排放、碳管理策略與趨勢，以及緯創產品碳足跡（PCF）系統操作。上述課程不僅回應全球碳管理趨勢，更有效強化組織整體碳管理能力。

在低碳行動落實方面，緯創透過 WiZero 計畫推動全面減碳，目前已進入成熟運作階段，並於 2025 年年中達成多項重要里程碑：於臺灣完成 23 家供應商工廠碳盤查，與供應商共同推動 46 項節能減碳專案；導入綠電抵銷碳排量 15,121 公噸；自主節能達成 514 萬度節電；並成功將 50% 再生材料導入零件應用。緯創亦榮獲 2025 年 TCSA 台灣企業永續獎，進一步彰顯在低碳轉型與永續治理領域的實踐成果。



[2025 年 TCSA（台灣企業永續獎）](#)

1-3 建立節能減廢共識

在推動全球永續藍圖的進程中，緯創將節能減碳視為核心企業責任，並以系統化培訓作為策略落實的重要途徑。2025 年，緯創於全球廠區推動涵蓋能源管理、水資源保護及廢棄物減量的專業課程，共培訓 47,904 人次，較 2024 年成長 42%；學習時數達 48,972.12 小時，較 2024 年成長 74%。

課程內容涵蓋三大主軸：ISO 50001 能源管理系統，協助各廠區建立能源效率最佳化流程；ISO 14064-1 碳盤查與計算，強化溫室氣體盤查與減排能力；以及 UL 2799 廢棄物零掩埋標準，推動資源回收與廢棄物減量，降低環境衝擊。透過上述培訓提升員工對綠色議題的認知，同步導入智慧能源管理系統與數據化監測機制，確保節能減碳成效可量化、可持續改善。

在製造節能成果方面，2025 年節電量達 1,251.11 萬度，節水量 66,566.4 立方公尺，廢棄物減量（含資源回收、廢棄物減量及其他項目）合計 1,432.73 公噸。各廠區持續優化能源與資源利用效率，並結合氣候風險治理與危害物質管理，確保減碳與減廢目標穩步推進，逐步邁向低碳、智慧化的韌性工廠。

1-4 養成品質與運營專才

緯創以卓越運營與持續改善為核心，持續強化全球製造與品質管理能力。2025 年培訓模式全面升級，在既有實體課程基礎上新增線上學習管道，提供更高彈性與便利性，使全球各廠同仁得以依需求自主安排學習時間與方式，進一步強化跨區協同效率。培訓架構涵蓋四大領域：品質基礎培訓協助新進同仁快速掌握標準流程與問題解決技巧；品質專家培訓聚焦進階議題，培養深度專業能力並推動品質創新；精益生產培訓專注於流程最佳化與效能提升；知識管理培訓則透過結構化系統與技術改善方案，促進知識共享與經驗傳承，形塑持續學習的組織文化。

2025 年共培訓 3,186 人次，學習時數達 7,580 小時，學員滿意度平均 4.7 分（滿分 5 分）。截至 2025 年，專家庫規模累計達 369 位製造專業領域專家及 82 位品質專業領域專家。培訓成果亦直接轉化為營運效益：透過持續改善方案的推動，節省營運成本新台幣 8 億 2,450 萬元，並減少廢料成本 3,500 萬元，有效降低資源浪費。此外，緯創憑藉 WiKM 將知識管理與 AI 應用深度整合的創新實踐，於 2025 年三度蟬聯 ISO Plus Awards 知識管理品質典範獎，連續三年獲此殊榮。

品質與運營專才養成架構



課程類別	學習目的	課程主題
品質基礎培訓	- 普及品質管理基本工具與問題解決方法，提升製程穩定性與改善能力 - 培養創新思維與報告撰寫技巧，強化提案能力與跨部門溝通	品質管理七手法（QC 七手法）、問題分析與改善提案、創新方法（TRIZ）、報告撰寫與簡報技巧等
精益生產培訓	- 掌握精益生產核心原則與工具，提升製造流程效率與資源利用率 - 強化異常管理與標準化作業能力，推動持續改善與成本優化	精益生產原則、流程優化與效率提升、快速換模（SMED）、OEE 綜合效率與異常管理、標準作業與錯誤防範等
品質專家培訓	- 掌握國際品質標準與六大品質工具，提升製程分析與風險預防能力 - 強化數據分析與品質改善技巧，推動製造流程穩健與持續精進	品質管理系統、六大品質工具（SPC、MSA、PFMEA）、製程風險分析與預防、國際品質標準（IATF）等
知識管理培訓	- 掌握知識文件結構化與內容優化技巧，提升文件管理與呈現品質 - 運用知識管理工具與 AI 應用，促進跨部門知識共享與組織創新	知識管理策略、文件結構化與內容優化、檔案管理與評核、AI 應用於知識管理等

1-5 建置製造人才學習藍圖

緯創持續強化全球製造人才的專業技能，建置「製造技術人才學習藍圖」，由訓練委員會統籌訓練、績效指標與資源配置，確保培訓策略與營運需求及長期人才轉型方向一致。藍圖依不同職系特性設計對應之專業訓練內容及系統化培養路徑，包括產品測試、品質校驗、設備維護、倉儲系統、製程管理及研發技術支援等專業職務，課程總計 926 堂。除建立一致的技能標準外，亦支持人員於不同職類間進行跨領域能力拓展，協助員工因應製造轉型與技術演進所帶來的職務變化，培養新的專業技能，同時減少技能落差。在此藍圖架構下，「技能等級認證計畫」為核心訓練機制之一，透過跨職類相關課程的檢定認證，依技術難度與專業深度逐級精進，強化技能可移轉性與職涯彈性，支持員工進行中長期職涯發展規劃。2025 年共培訓 10,565 人次，學習時數達 146,523.9 小時，2025 年技術人員留任率超過 70%，顯示技能培育、職涯支持與留任機制已形成正向循環，進一步支撐永續製造與低碳轉型，並強化企業長期競爭力。

強化業務創新與韌性 柯氏四級培訓成效展現				
專案	專案訓練對象	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	正式、約聘員工	- 培訓達5,398 人次 - 學習時數22,325.05 小時	- 累積開發81 個全自動研發項目 - RD 技術與數位轉型成果分享會，自主參與940 人次，參與率提升44%，整體滿意度平均4.46 分	- 提升研發效率 93% - 提高研發品質 87% - 研發命中率達 91.3%
培育永續專業人才	正式、約聘員工	- 培訓達26,993 人次 - 學習時數20,084.28 小時 - 滿意度平均4.2 分	WiZero (Wistron Zero Carbon Emission) 低碳智能製造平台與低碳供應鏈計劃 - 完成 23 家供應商工廠碳盤查 - 與供應商共同推動 46 項節能 - 成功導入 50% 再生材料於零件	- 綠電導入抵銷碳排放量 15,121 噸 - 自主節能達成 514 萬度節電量 - 榮獲 2025 年 TCSA（台灣企業永續獎）
建立節能減廢共識	正式、約聘員工	- 培訓達47,904 人次 - 學習時數48,972.12 小時	N/A	- 節電成效 1,251.11 萬度 - 節水量 66,566.4 M³ - 廢棄物減量 1,432.73 噸
養成品質與運營專才	正式員工	- 培訓達3,186 人次 - 學習時數7,580 小時 - 學習滿意度 4.7 分	- 培育 369 位製造專業領域專家 - 培育 82 位品質專業領域專家	- 節省新台幣 824.5 佰萬元營運成本 - 節省廢料新台幣 35 佰萬元 - 榮獲 ISO Plus Awards 知識管理品質典範獎
建置製造人才學習藍圖	正式員工	- 培訓達 10,565 人次 - 學習時數 146,523.9 小時	N/A	留任率超過 70%

人才策略二 | 加速智慧轉型與實踐

因應產業環境快速變動與競爭態勢升高，董事長於 2018 年提出「數位轉型雙飛輪」願景並投入推動，以數位轉型提升組織適應力與反應速度，結合數位化應用加速創新與產品交付，形塑可持續的創新循環，讓公司由傳統製造導向逐步轉型為具備科技服務能力的企業，創造差異化經營成果與長期永續發展。隨著 AI 技術逐漸成熟，緯創於 2024 年自建專屬大型語言模型 Columbus，全面開放同仁使用，2025 年更進一步提供 AI Agent 自建服務與生成式 AI 工具賦能，鼓勵同仁主動分享實務經驗，逐步形成內部擴散的應用氛圍，促使工作習慣轉變並顯著提升作業效率。

2-1 推廣 AI 平台與學習講座

緯創將數位與 AI 人才培育視為轉型落地的關鍵基礎，並以「能力可複製、應用可驗證」為核心原則，建構數位學習藍圖，包含基礎認知建立、工具應用，以及專業技術與專家培訓認證層級。在認知建立方面，緯創持續推動數位微學習，2025 年透過 Columbus 平台推廣與數位學習講座，協助同仁熟悉 AI 工具在日常工作中的應用場景，促進全員參與。

2-2 強化 AI 數據分析與應用

在工具應用方面，緯創持續推動數據驅動文化涵蓋 RPA、Power BI、Minitab、Auto ML、RapidMiner 等五大核心數據工具，並推出內部研發工具 Columbus、Agent Builder 與 AI 分析應用，促進數據分析與 AI 應用融入工作情境。2025 年共完成 12 梯次課程，涵蓋海內外 10 個廠區，年度培訓 912 人次，累計內部數據驅動人才達 6,236 人。為提升學習轉化率，課程設計轉為應用場景導向，強化實務操作，累計培育 AI 工具人才占間接人員比例達 3.2%，並於課程輔導下開發 23 個 AI 用例，於 Columbus 平台內嵌 1,079 個 Agent Builder，涵蓋管理與生產領域，帶動辦公自動化效率提升 8.3%。



2-3 深化 AI 賦能與專案落地

在專業技術與專家培訓認證機制上，緯創透過 DnA（Digital and Analytics Academy）七大學院，系統化培育數位關鍵人才，深耕專業技術，2024 年更推出 AI 工程師學院，進一步邁向模型建構與實際專案落地的能力深化。DnA 學院透過海外進階課程與 DE Bootcamp「數位轉型現代化指標營」，強化跨區域協作與資料治理實作能力。2025 年課程認證通過率達 79%，學習滿意度 4.7 分（滿分 5 分），培訓 1,755 人次，實際落地於 259 個數位轉型用例，並培育 78 位內部講師，形成可持續擴散的教練機制。AI 工程師學院涵蓋 AI 基礎、資料工程與模型開發流程，並以 learning-to-deployment loop 為核心，要求學員完成實作驗證。2025 年共培訓 251 人次，學習時數 4,518 小時，輔導 75 個 AI 專案，專案落地比例達 29%，部分專案已達成設計生成流程 75% 工時節省、整體效率提升 90%、自動化率提高 60%，並榮獲公司「數位轉型卓越專案獎」。

緯創持續投入智慧轉型，透過轉型治理及高階主管積極參與，加速數位與 AI 人才培育，結合應用工具平台建設與跨部門專案推動，將數位與 AI 能力實際導入製造、設計、供應鏈與營運流程，並以可量化專案效益驗證轉型成效，於 2025 年榮獲「數位轉型鼎革獎一年度最佳企業（製造業組）」，同時，緯創亦連續四年入選「科睿唯安全球百大創新機構」，持續獲得國際肯定。

加速智慧轉型與實踐 柯氏四級培訓成效展現				
專案	專案訓練對象	Level 1 反應層次 & Level 2 學習層次	Level 3 行為層次	Level 4 結果層次
加速智慧轉型與實踐	正式、約聘員工	數位驅動學習方案 累計 (2019~2025) 培訓 6,236 人次	數位驅動學習方案 - 成功開發 23 個 AI 用例 - Columbus 內嵌 Agent Builder 達 1,079 個	連續四年榮獲「鼎革獎」肯定 連續四年獲選「科睿唯安全球百大創新機構」
		DnA 學院 - 培訓達 1,755 人次 - 認證通過率 79% - 學習滿意度 4.7 分（滿分 5 分）	DnA 學院 - 培育內部講師 78 人 - 落地 259 項新專案項目	數位驅動學習方案 辦公自動化效率提升 8.3%
		AI 工程師學院 - 培訓達 251 人次 - 學習時數 4,518 小時	AI 工程師學院 - 累計輔導 75 個 AI 專案 - 專案落地比例 29%	AI 工程師學院 - 節省 75% 設計生成流程工時 - 整體效率提升 90% - 自動化率提高 60%



第五屆哈佛商業評論數位轉型鼎革獎



緯創連續四年獲選全球百大創新機構

人才策略三 | 推動全球領導力發展

3-1 培育全球領導關鍵人才

緯創依企業策略與永續發展方向，持續推動策略階管理人才培育，協助主管在全球化與科技轉型中強化願景領導力，鞏固組織中長期競爭優勢。2025 年，公司針對 BU Head 及以上主管，規劃多元外部高階管理課程，透過實務案例、跨界視角與專家對談，深化策略思維與全球視野，共有 8 位主管參與，學習時數 576 小時，展現公司持續投資高階領導力發展。同時，公司聚焦「策略執行、數據驅動決策、團隊激勵」三大管理職能，以處級主管為核心，規劃 16 梯次課程，採線上、實體及直播模式，並導入 AI 演算法應用，強化數據決策能力。課程模式由單點學習轉向「Learn-Apply-Reflect」閉環，確保學習落地。主管課後實踐策略拆解，近七成完成目標對焦；在決策上導入 AI 與數據分析；在團隊管理中運用海灘球對話與 3E 回饋法，促進互動與回饋文化。2025 年共完成培訓 2,415 人次，學習滿意度達 4.6 分（滿分 5 分），中高階主管管理職能 360 度評核平均達 4.6 分。

3-2 形塑績效管理文化

為提升全球營運管理的一致性與組織效能，緯創於 2025 年全面改版績效管理系列課程，強調主管在績效管理的角色與責任，協助主管落實目標設定和績效對話，透過 KPI 對齊與目標展開，確保個人、部門與上級目標一致。課程採混成式設計，線上課程深化管理知識；實體課程則透過情境案例、同儕討論與跨部門交流，強化主管對制度的理解與落實。在 2025 年績效管理系列課程成功拓展至 6 個海外營運據點，全球學習達 515 人次，較 2024 年成長 50%，學習時數總計 1,938.5 小時，較 2024 年成長 35%，整體學習滿意度達 4.7 分（滿分 5 分），同時培育 29 位當地講師，作為推廣績效文化的種子角色。整體而言，2025 年改版後的績效管理系列課程不僅提升主管在目標設定、溝通與績效辨識上的專業度，也透過制度化與全球化的培訓機制，使績效管理文化逐步內化於主管的日常行為中。2025 年績效溝通晤談率達 96.15%，顯示主管已能以更一致的管理行為推動團隊發展，並持續強化企業高一致性、高透明度與高參與度的績效管理文化基礎。

3-3 強化主管輔導效能

在組織持續轉型與員工需求多元化的背景下，主管的教練式領導能力已成營運關鍵。緯創以 Coaching for Empowerment 為核心，透過混成式課程強化管理與輔導技巧：線上採「測—學—練—考」四階段深化知識，實體課程結合同儕討論、情境案例與跨部門交流，協助主管兼顧任務目標與員工發展，打造高參與、高承諾的團隊文化。同時，運用 KPIG 工具支援主管在不同情境進行結構化對話，將高品質一對一溝通內化為日常管理行為，形塑支持成長、促進績效並提升組織韌性的領導文化。2025 年，公司持續優化 Coaching for Empowerment 課程內容，並確保各地語言與文化環境均能順利落地。該計畫已成功拓展至 17 個海外營運據點，並累計完成 131 位當地講師的培育，使課程可以於各地落實傳承。全年培訓人次達 730 人，總學習時數累積 4,612.5 小時，全球覆蓋率達 76%，平均滿意度達 4.6 分（滿分 5 分）。透過員工調查，對主管日常工作教導滿意度平均達 4.5 分，顯示教練式領導已逐步內化並轉化為管理者的日常行為。



推動全球領導力發展 柯氏四級培訓成效展現				
專案	專案訓練對象	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		【培育策略階管理人才】 - 參與 8 人次 - 學習時數 576 小時 【培育中高階管理人才】 - 參與 2,415 人次 - 學習滿意度 4.60 分	N/A	中高階管理職能 360 度評核 4.6 分
型塑績效管理文化	正式員工	- 培訓 515 人次 - 學習時數 1,938.5 小時 - 學習滿意度 4.7 分	共培訓全球 29 位講師	績效溝通晤談率達 96.15%
強化主管輔導效能		- 培訓 730 人次 - 學習時數 4,612.5 小時 - 學習滿意度 4.6 分	- 累計培訓全球 131 位講師 - 全球覆蓋率 76%	日常工作教導滿意度 4.5 分



人才策略四 | 促進文化理解與共融

4-1 創造文化價值共融

緯創持續深化全球員工對公司願景、使命與核心價值的認知，並推動文化共融，打造高凝聚力的組織。為協助新進員工快速融入，總部規劃一系列導入課程，包含董事長 Simon's Talk、核心價值體驗營及 CEO Wi-Talk，使新人在入職 6 個月內掌握公司發展方向，並將核心價值落實於日常工作。2025 年全球共培訓 6,383 人次，學習時數達 9,604 小時，學習滿意度 4.6 分（滿分 5 分）。同年啟動「海外種子師資推廣計畫」，將培訓內容拓展至 3 個海外據點，培養 37 位當地講師，並推出多語言核心價值線上課程，確保全球員工得以隨時隨地學習。根據 2025 年全球員工敬業度調查，到職一年內的新進員工對公司認同度達 90.2 分，優於 2024 年的 88.1 分。

為提升全球員工的自我認同、跨文化溝通與共融協作能力，緯創於 2025 年推出「DEI 學習資源推廣專案」，採線上奠基、線下深化的系統性規劃。線上課程以成長型思維為核心，結合結構化表達工具與包容性語言原則，鼓勵員工在跨文化情境中積極溝通與協作。課程以六種語言版本推廣至全球廠區，全年共培訓 30,709 人次，全球間接人員觸及率達 70%，學習時數 19,688 小時，平均滿意度 4.5 分（滿分 5 分）。

線下部分，緯創於墨西哥、捷克及美國舉辦三場跨區文化交流活動，以實際工作場景為主軸，由各廠區同仁分享當地文化背景、溝通模式與協作要點，協助同仁更精準理解不同廠區的運作語境與合作期待。三場活動累計 539 人次參與，學習時數 539 小時，學習滿意度 4.7 分（滿分 5 分），有效縮減跨國合作的溝通落差，強化全球團隊的信任與協作基礎。



4-2 發展全球移動人才

在全球化快速變動的市場環境中，適應力與國際移動能力已成為企業發展的關鍵需求。緯創自 2022 年啟動「全球移動人才」培育計畫，運用成熟廠區經驗，定向培養具備國際移動能力的台籍關鍵人才，支援全球製造產能布局與海外基地建設。本計畫採三年培養週期，以 70% 實戰經驗、20% 他人學習與教練輔導、10% 知識培訓的模式推進，確保人才在專業與領導力上全面成長。

2025 年計畫進入期末培養階段，著重派駐前的強化歷練，包括依業務需求輪崗、赴派駐地實戰實習，並擔任先鋒戰隊，執行架線與試產作業，獲主管高度肯定。截至 2025 年，人才留任率達 61%，績效優良及以上比例達 88%，所有人才均完成晉升並順利派駐，派駐比例達 100%，為緯創全球布局注入中堅實力。

4-3 促進全球語言學習

為因應全球營運與跨區協作需求，緯創採總部定向、在地彈性執行的多語言培訓架構，語言培訓分為「全球共通語言英語培訓」與「跨區在地語言培訓」兩大主軸，依能力成熟度設計基礎與進階層級。英語培訓導入「商用會議英語線上課程」，強化會議情境中的實務應用，2025 年共培訓 5,071 人次，學習時數 8,176 小時，學習滿意度 4.5 分（滿分 5 分）。另針對第一線客戶對接人員開設「客戶需求溝通英語課程」，2025 年培訓 42 人，學習時數 816 小時，學習滿意度 4.65 分（滿分 5 分），前後測顯示學員語言能力平均提升 21%。

跨區在地語言培訓涵蓋華語、越南語等語言，協助員工融入多語言工作環境。2025 年華語基礎班培訓 197 人次（9,003 小時，滿意度 4.6 分）、進階班培訓 74 人次（3,303 小時，滿意度 4.8 分）；越南語培訓依程度分班，培訓 766 人，學習時數 17,848 小時，學習滿意度 4.6 分（滿分 5 分）。根據 2025 年全球員工敬業度分析，在工作層面評分獲得 81.0 分，分數高於 2024 年 80.7 分，顯示語言培訓有效提升跨文化溝通順暢度，強化團隊協作品質。

4-4 培訓外籍製造人才

隨著業務快速成長與全球製造布局深化，外籍製造技術人才已成為維繫產線穩定與效率的關鍵。緯創於 2025 年調整專案模式，從招募、訓練到上崗，導入「導師制度」與「OJT 現場任務化學習」，學員在產線環境中由導師陪同實作，透過「邊做邊學」累積製程、設備與品質標準的實務經驗，在短時間內達到上線所需的專業水準。

2025 年共有 79 名外籍製造技術人才通過認證，通過率達 91%，全數成功上崗；自 2022 年至 2025 年累計培養 204 名，逐步建立起穩定的技術梯隊。

在配套機制方面，透過現場輔導、跨工作站輪調與值班授權，將學習成果直接轉化為班組的穩定產出，提升工廠對需求波動與交付壓力的應對能力。持續的職涯輔導與關懷機制則強化人才的認同感與留任意願，進一步厚實全球製造現場的營運韌性，落實多元人才發展的承諾。

促進文化理解與共融 柯氏四級培訓成效展現					
專案	專案訓練對象	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	正式、約聘員工	核心價值系列課程 - 培訓 6,383 人次 - 學習時數 9,604 小時 - 學習滿意度 4.6 分	DEI 線上學習資源推廣 - 培訓 30,709 人次 - 學習時數 19,688 小時 - 學習滿意度為 4.5 分 DEI 跨區文化交流 - 累計參加 539 人次 - 學習時數 539 小時 - 學習滿意度為 4.7 分	核心價值系列課程 - 培訓 37 位講師 - 拓展 3 個海外據點	核心價值系列課程 2025 年新人認同度 90.2 分
發展全球移動人才	正式員工	N/A		人才留任率 61%	- 培訓後晉升比例 100% - 績效優良以上比例 88%
促進全球語言學習	正式、約聘員工	全體員工 - 商用會議英語實戰力 - 培訓 5,071 人次 - 學習時數 8,176 小時 - 學習滿意度 4.5 分 客戶需求人員 - 英語實戰演練 - 培訓 42 人次 - 學習時數 816 小時 - 學習滿意度 4.65 分	外籍人員 - 華語應用培訓 - 培訓 271 人次 - 學習時數 12,306 小時 - 學習滿意度 4.7 分 外派人員 - 越語應用培訓 - 培訓 766 人次 - 學習時數 17,848 小時 - 學習滿意度 4.6 分	客戶需求人員 - 英語實戰演練 前後測顯示學員語言能力 平均提升 21%	全球員工敬業度： 工作層面評分獲得 81.0 分， 分數高於 2024 年 80.7 分
培訓外籍製造人才	正式員工	「導師制度」與「OJT (On-the-Job Training) 現場任務化學習」無統計數據		79 名外籍製造技術人才通過	通過培訓後成功上崗人數 79 人

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，緯創建置人權盡職調查管理循環（如右圖所示），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。

第一階段為規範與評估，從制定人權政策出發，進行風險分析並識別重大議題，確定年度的管理焦點。第二階段為管理機制的執行，將規範落實為具體的管理程序與辦法，並透過實地的風險查核作業（如 RBA VAP、自查自檢、SAQ 等）進行驗證。第三階段為審查與改善，將制度運行及檢視的結果彙整成管理審查報告，針對發現的缺失執行改善計畫，並持續追蹤成效。最後一步則是藉由教育訓練、宣導申訴管道及公開揭露，強化溝通與資訊的透明度。然後再次回到第一階段，形成持續優化的上升循環。



針對供應鏈，緯創建立供應鏈永續稽核程序，定期查核、評估重要廠商之營運風險，範疇包含 5 大永續發展議題，即永續及營運風險管理、供應鏈永續管理、環境保護、人權及勞工保障，以及職業健康安全。為全面了解供應商在永續作為的落實程度，緯創採取多元稽核方式，包括書面稽核與現場稽核。若稽核結果低於 80 分，緯創將要求廠商就不符合事項提出改善措施，廠商須於 2 個月內完成改善並提出複核申請，複核仍無法通過者，6 個月內不得再次提出複核申請。若稽核所發現之問題可能影響供應物料品質，則立即啟動更換物料 / 廠商之評估程序。

依據 2024 年度之內部人權風險評鑑結果，緯創於 2025 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」、「工時管理體系稽核通過率」等人權議題，合計 27 個據點，共提出 37 項優化措施。

在受評據點持續增加的情況下（2024 年 25 處→ 2025 年 27 處），2025 年度被評定為中高風險項目之比例均低於 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	2023	2024	2025
工作時間類：7 休 1	0.16%	0.22%	0.16%
工作時間類：週工時 <60	0.40%	0.60%	0.57%
工資和福利類：薪資核算準確率	0.18%	0.21%	0.07%
勞動管理體系類：工時管理體系稽核通過率	0.32%	0.60%	0.59%
整體稽核次數	76	146	151
整體稽核項目總數	10,908	12,545	17,650

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](#)）。2025 年度完成 RBA VAP 驗證之廠區有新竹廠、重慶廠、中山廠、越南廠、捷克廠、墨西哥廠等 6 個廠區，所有廠區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 27 處。在全體同仁的持續努力下，2025 年緯創全球營運據點均無重大違反人權之情形發生。

焦點案例

落實 RBA 核心精神 - 5 座廠區獲得 RBA FOC 肯定

2025 年，緯創中山廠科技園區、中山廠光電園區、馬來西亞廠、重慶廠、捷克廠均獲得 RBA Factory of Choice (FOC) One Star 認證，6 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。



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2025年持續進行人權風險評鑑，依據2023至2025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2.24%，其中又以勞工相關議題占絕大多數，比例為71.82%。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」、「未成年工人」，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。

風險減緩措施

重大議題	工作時間	勞動管理體系	未成年工人
說明	為有效管理員工工作時間議題，採取多項精進作為，在日常管理全力確保員工身心健康		
訓練	緯創全球所有營運據點皆需遵守「人權政策」，每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任CSR」(包含人權主題)課程，相關制度並需公告於公司內部網站供同仁隨時查閱，確保全體員工知悉及了解		
溝通	• 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，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、不用擔心受到報復之情況下，充分表達對於公司的建議或是提出問題		
系統	1. 開發工時監測系統，定期產出報表並自動警示高風險部門，HR亦需同步主動介入協調開展相關改善措施 2. 於全球據點建置薪資管理系統，系統內設定薪資及加班費等符合當地法令之發放規則，確保按時發放薪資及加班費。總部並透過遠端薪資查核機制定期檢查，確保海外廠區薪資給付作業正確無誤	1. 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 2. 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 3. 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	1. 當地政府主管機關合作，透過官方資料庫平台核對新進員工身分資料，防範童工僱用與年齡資訊錯誤的情形；要求仲介公司落實應徵者身分資格確認；並定期向用人部門主管宣導最低僱用年齡規定，以及禁止未成年員工加班與夜間工作等相關法律規範 2. 導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，系統性識別工作場域的危險源與風險，尤其針對未成年員工可能面臨的職安風險給予特別關注，以防止工傷事件影響其身心發展，確保所有工作人員的健康與安全

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爲，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動情形。緯創重要營運據點如臺灣、亞洲等地之廠區，雖位於強迫勞動議題屬於高風險之地區，惟所有員工之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，2025 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爲，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，本公司會立即終止與其業務往來並通報主管機關處理。

爲積極管理相關人權議題，緯創制訂人力供應準則管理辦法，並以 4 大原則落實人力供應商管理機制：

1. 設立准入條件，以合法、合規、未曾發生重大勞資爭議等條件，作為人力供應商締結合約之基本門檻。
2. 制訂風險評估及績效考核等指標，透過定期的評鑑程序掌握人力供應商的服務品質。
3. 執行定期稽核計畫，實地查核人力供應商日常作業之合規情形，同時輔導及提升現場管理及服務人員之法規知識水平。
4. 綜合前 3 項評鑑及查核結果，嚴格執行退場機制，擇優汰劣，推動人力供應商在合規管理面向持續精進。

在主動、積極與全面性的管理行動下，2025 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，重要營運據點皆未位於童工議題屬於高風險之區域。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，作為解約、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，2025 年度具中高風險之未成年工人項目比例為 0.14% (與 2024 年度相同)，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，2025 年度全球營運據點總訓練時數達 60,626 小時，受訓員工占比為 96.9%，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，2025 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	2022	2023	2024	2025
反歧視 / 反騷擾舉報件數	7	5	6	7 *
反歧視 / 反騷擾成案件數	3	1	0	0

備註：
1 件投訴墨西哥廠不合理的拒絕外部人士應聘，經查申訴人為已離職員工，係因當年績效考核成績不佳而未獲重新應聘資格。1 件臺灣辦公區員工投訴，在離職前，主管反而安排超出平常工作量的任務，並為難其休假安排，經申訴人上二級主管介入及溝通後，申訴人與直接主管雙方達成共識。1 件臺灣辦公區員工舉報遭受違法解雇，經查申訴人曾違反緯創誠信經營守則、工作規則、人事管理規則等規定且情節重大，故公司依勞動基準法規定予以解雇並無疑義。1 件舉報晶傑達男性員工騷擾另 1 名女性員工，經查受舉報之男性員工並無騷擾意圖，同案之女性員工亦未因此感覺不適，故暫予結案。1 件供應商投訴臺灣辦公區主管霸凌廠商，經被申訴人主管與申訴人主管介入溝通後，雙方達成共識。1 件投訴新竹廠警衛有不當行為，經查被投訴之警衛人員並無態度惡劣情形，公司並於該申訴案後補充相關之教育訓練及紀律要求。1 件投訴新竹廠主管有不當管理情形，經查屬冒名申訴案件，被冒名之員工並無意願提出申訴。

- 針對侵害事件之補救措施：
- 懲處：針對不當行為者執行相關懲處措施。
 - 輔導：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。
 - 宣導：為提升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 個語言版本），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。員工可以透過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。緯創重要營運據點皆未位於自由結社議題屬於高風險之區域，全球各營運據點加入工會之員工比例如下表所示，2025 年納入團體協約的員工占比為 2.49%，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	2022	2023	2024	2025
加入工會比例	51.35%	51.53%	51.08%	51.47%

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 (詳細內容請參閱 [ESG 官網](#))。



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 2025 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 7%，主要議題與「溝通管道／反歧視」有關，相應之改善方向摘要說明如下：

1. 增加教育訓練之測驗與抽測機制，並建立定期複訓制度，確保員工充分理解反歧視議題與溝通管道政策。
2. 增加員工滿意度調查及意見回饋管道，同時加強員工及協力廠商申訴人之隱私保護。

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 ISO 45001、ISO 14001 職業安全衛生、環境管理系統，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。

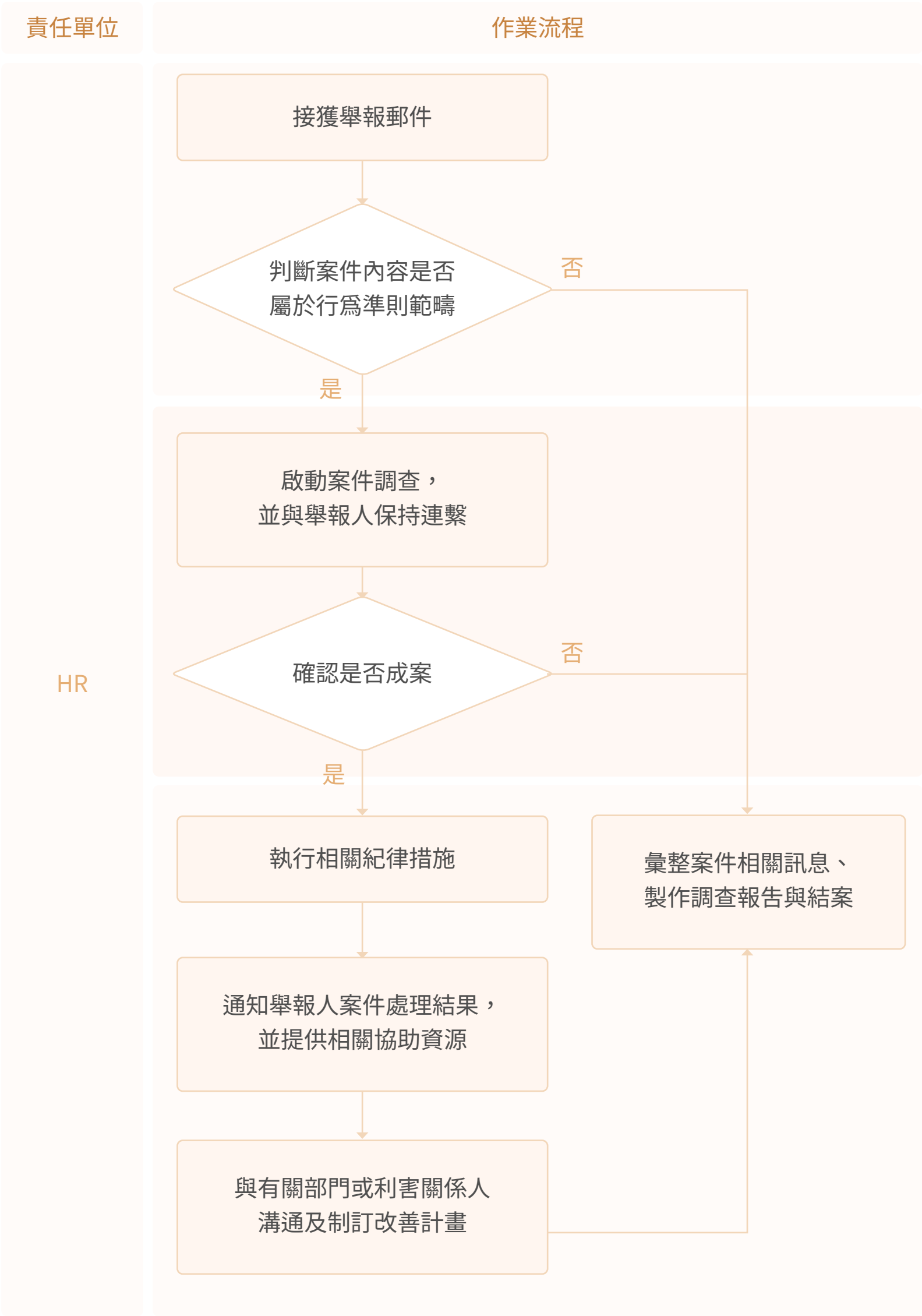
4.3.4 暢通溝通管道

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（調查暨處理程序如上圖所示），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。2025 年受理案件數共計 21 件，其中 13 件與誠信經營有關，8 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 2 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	13	13	2	2
人權保護	8	8	0	0
環境保護	0	0	0	0
合計	21	21	2	2



溝通管道

2025 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 10 個場次，共計 845 位主管與會，整體參與率為 93%，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 天內完成公布程序，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。



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 職業安全衛生管理系統，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，使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。

保護員工健康安全

緯創致力於建構完善的健康管理機制，定期為員工提供高品質的健康檢查，落實預防醫學理念，協助同仁及早掌握健康狀況，並提供專業醫療諮詢與後續追蹤管理。在心理健康層面，公司設有專業心理諮商與專科醫師駐診服務，積極協助員工排解工作與生活壓力，全方位守護同仁的身心福祉。



員工健康管理

緯創積極推廣健康促進活動，提升同仁健康知能。於辦公區設置「健康中心」，配置醫務室與專責健康管理團隊，提供全方位的醫療服務。除具備完善的緊急救護與後送機制外，亦提供日常健康諮詢。為深化照護廣度，我們更擴增專科醫師駐診服務，涵蓋眼科、婦科、泌尿科及營養諮詢，將專業醫療資源直接引入職場。

健康檢查

緯創以「預防、治療、輔導、教育」四大流程，建構正向的健康管理循環。每年委任醫學中心等級團隊巡迴廠區，提供便利的健檢服務；2025 年經積極宣導，臺灣地區參檢率達 95.88%。健檢後隨即安排醫師進行一對一報告諮詢，並針對重大異常者主動協助就醫與追蹤，落實全方位的健康關懷。

重大異常通報流程圖

- 1. 由健管師主動聯繫受檢者
- 2. 立即確認後續回診方式（自行管理或他院追蹤 / 健檢醫院回診）
- 3. 協助掛號並登錄重大異常追蹤結果

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

緯創致力於深化職場健康與安全。在健康管理方面，我們導入「內部健康照護雲端平台」，透過自動化分析上百項風險指標，精準且高效地追蹤近萬名同仁的健檢數據，落實優於法規的預防醫學照護。在緊急應變方面，我們於各辦公廠區舉辦 CPR 及 AED 實作教學，強化同仁急救知能，建構全方位的安全防護網。

11,292 人

臺灣地區健檢人數

95.88 %

臺灣地區參檢率

臺灣地區本籍員工健康照護統計

	2022	2023	2024	2025
健檢人數	9,859	10,691	10,767	11,292
參檢率	95.47%	97.39%	94.99%	95.88%
三高人數	2,142	3,099	2,947	3,290
肥胖人數	2,449	2,689	2,695	2,970
辦公室醫護協助 *	33	18	51	1,408

備註：2025 年統計數據新增緊急救護、留觀照護、健康諮詢及傷口換藥等

內部健康照護平台

臺灣辦公區運用「內部健康照護平台」進行自動化風險篩選，針對指標異常者發送提醒，並由健管師主動進行訪談與醫療諮詢。針對重大疾病同仁，更實施 3 至 6 個月的定期回診追蹤與就醫協助。我們透過智慧系統與專業團隊的結合，主動關懷員工健康，成為同仁最堅實的後盾。

員工健康促進

讓運動成為日常

緯創榮獲教育部體育署《運動企業認證》，致力推動運動風氣。對內，我們設置健身中心並開設瑜珈、拳擊有氧等多樣課程，每年舉辦五種以上球類盃賽，吸引近 1,500 人次參與。對外，2025 年積極參與路跑等 9 場賽事，提供專屬休息區與醫療防護等全方位後勤。其中，慢跑相關活動參與人數近 1,700 位，展現同仁充沛的健康活力。

年度 / 項目	2022	2023	2024	2025
路跑人數 (10 公里以上)	900	940	1,300	1,450



同仁及眷屬響應路跑活動



緯創於活動現場設置健康照護中心

團隊活動 打造部門向心力

緯創年度盛事「Power Team 團隊挑戰」鼓勵主管與同仁並肩挑戰。今年除舉辦「團隊滾輪」與「團隊健走」外，更推出廣受年輕世代喜愛的「團隊解謎」。特別將環境保育知識融入解謎關卡，讓同仁在燒腦闖關的過程中，深刻體認永續發展的重要性，達到寓教於樂的效果。系列活動共吸引近 8,500 人次熱情參與。



團隊闖關活動導入角色扮演與情境體驗，讓同仁進行體驗

豐富社團生活

緯創大力支持社團發展，提供每年 6,000 元營運補助，針對參與外部賽事者，更額外提供 25,000 元經費。社團選擇亦日益多元，除既有的單車、登山、慢跑及各類球社外，近期更新增潛水與高球社，全方位滿足同仁培養興趣與紓壓的需求。



同仁熱烈參與團隊球賽

家人同樂的企業活動

為讓永續種子向下扎根，緯創「WiEarth」系列活動特別著重家庭參與。從「Fun 遊海科館」的海洋教育，到「漫遊和平島」與「淨灘行」的生態體驗，我們邀請員工與眷屬走出戶外，親身感受環境保育的重要性。2025 年系列活動參與人數屢創新高，合計近 7,900 人次共襄盛舉，不僅提升了同仁的環保意識，更透過親子共學，讓永續行動成為家庭共同的美好記憶。

WiEarth 活動



漫遊和平島



小農博覽會 手作 DIY- 染槌艾草包



小農博覽會 小農市集



緯創淨灘行



永續親子日 Fun 遊海科館



緯創地球日系列活動

緯創致力打造兼具活力與溫度的幸福職場。2025 年邀請 15,000 名同仁與眷屬齊聚台北大巨蛋，共同體驗熱血沸騰的棒球賽事。透過實際行動，緯創帶領全員力挺臺灣體育發展，讓同仁在工作之餘，能與家人共享榮耀與感動，具體實踐工作與生活的完美平衡。



家庭日活動吸引萬人參與

生育關懷與照護資源

緯創積極推動家庭友善職場，透過「緯創講堂」強化同仁對生育保健與家庭照顧的認知。本年度舉辦包括泌尿系統防治、血糖管理及親子溝通等七場主題講座，從生理預防醫學到心理支持，全方位賦能員工照顧自己與家人。系列活動獲得熱烈迴響，總計吸引逾 1,000 人次參與，具體實踐公司對員工家庭福祉的重視。

緯創致力於落實母性健康保護。於年度健檢中增設女性專屬項目，協助同仁落實疾病預防與早期篩檢。針對懷孕員工，我們提供更細緻的照護服務與專業衛教課程，解答孕期疑難，全方位支持女性同仁度過安心的孕產歷程。



辦公區巡迴篩檢服務



舉辦緯創好孕講座

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，員工可依需求申請特定的休假，減輕照顧負擔。

在臺灣，緯創每年提供正職員工優於法令 1-7 天不等的有薪假，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，此外，為支持員工照顧新生兒，提供新生兒疫苗假，讓新手爸媽可以依實際需求陪同接種疫苗；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。在育兒設施方面，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，2025 年共有 18 人次入學。墨西哥廠則提供兒童託管服務，提供全體員工在換班期間可以獲得妥善照顧，平均每日共有 35 位孩童。

生育獎勵金

緯創以優於業界的生育獎勵辦法照顧同仁，期望能鼓勵更多同仁婚育。



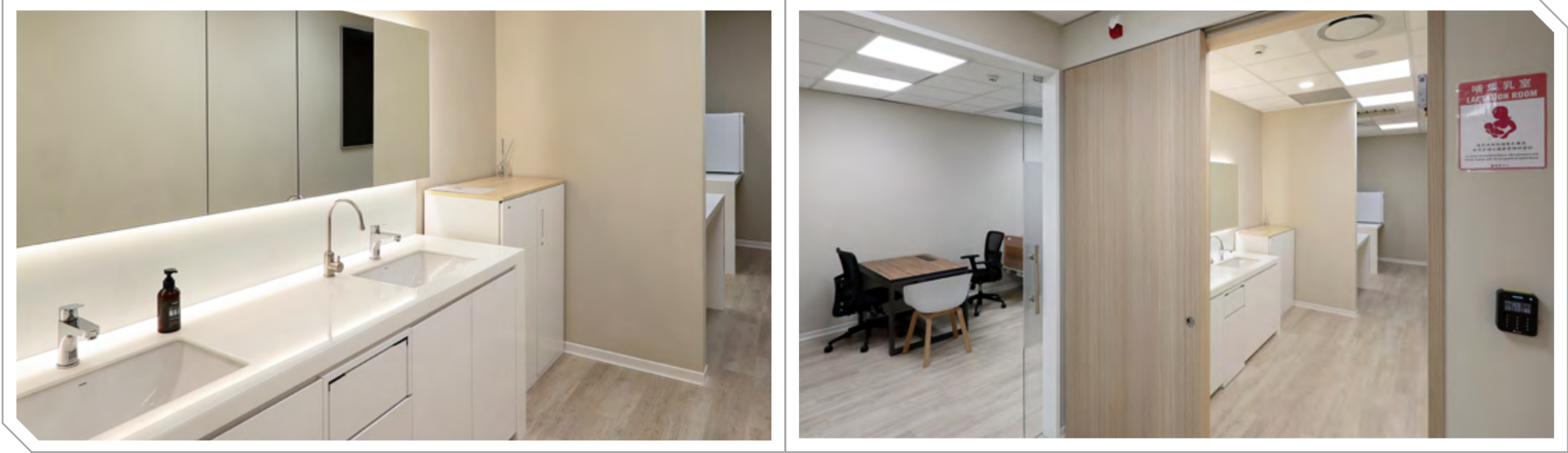
臺灣地區每胎獎勵金

生育福利申請統計

	2022	2023	2024	2025
申請人數	261	268	266	213
胎數	266	273	277	214

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。在臺灣，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。2025 年度推動彈性育嬰假制度，滿足短期育嬰需求，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。



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」

2025 年育嬰假申請人數統計表

育嬰留停狀況	臺灣		捷克	
	男	女	男	女
2025 年符合育嬰留停申請資格的員工數	545	350	1	42
2025 年育嬰假申請人數	25	80	1	42
2025 年預計復職人數（a）	23	79	0	9
2025 年實際復職人數（b）	16	57	0	5
2025 年復職率：（b）／（a）	69.57%	72.15%	0.00%	55.56%
2024 年育嬰留停實際復職人數（c）	14	66	0	2
2024 年育嬰留停實際復職後持續工作一年人數（d）	11	51	0	2
2024 年留任率：（d）／（c）	78.57%	77.27%	0%	100%

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，在臺灣、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，如在臺灣，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。

完整離退制度

本公司為安定員工退休後之生活，藉以提高在職期間之服務精神，特依據勞動基準法及勞工退休金條例訂定員工退休辦法，明訂員工退休條件、退休金給付標準、申請及給付事宜。除依勞工退休金條例，按月為適用該條例員工提撥 6% 之退休金外，並依法成立勞工退休準備金監督委員會，每月依「勞工退休準備金提撥及管理辦法」提撥勞工退休準備金，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶存儲於法定金融機構。其餘離退制度之現況做法請參閱 [ESG 官網](#)。

焦點案例

從產假到回歸職場 捷克廠落實家庭友善與員工關懷

在緯創，我們理解成為父母是人生中的重要階段，企業的關懷不應僅止於員工實際在工作崗位期間，而應延伸至人生不同階段。作為員工福祉與工作生活平衡整體策略的一環，捷克廠持續支持同仁從產假、育嬰假到重返職場的完整歷程。

從同仁開始產假前，公司會為準媽媽準備溫馨的迎新禮盒，向準父母傳遞關懷與祝福。禮盒內容包含多項新生兒實用用品，包含尿布、換尿布墊、嬰兒牙刷、沐浴溫度計及柔軟的嬰兒服裝等，藉此肯定員工的重要人生里程碑。在產假與育嬰假期間，針對有意保持聯繫的同仁，公司以自願參與為原則，提供電子報、內部刊物與部分社區活動邀請，協助同仁依自身情況，與組織維持適度且具彈性的連結。

當同仁重返職場時，我們也特別重視其回歸過程的順暢與尊重。在營運條件允許下，提供彈性工時與部分工時安排，並設置哺乳室，營造友善的職場環境。此外，緯創捷克設有幼兒園，開放滿一歲以上的員工子女使用，協助員工兼顧家庭與工作責任。



4.4.2 職業安全衛生

職業安全衛生政策與目標

緯創身為全球 ICT 產業領導廠商之一，透過下述承諾與行動，提供一個健康、無傷害的工作環境條件，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。並通過政策宣導 Top to Down，讓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）。

緯創不僅為員工提供安全與健康的工作環境，更重視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



- 週期性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

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

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

健康保護



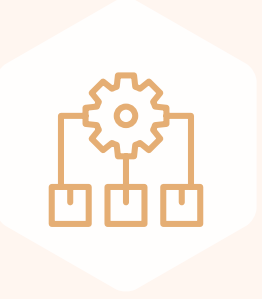
- 針對特殊作業崗位員工（如高噪音、粉塵、X-Ray 等），定期安排特定項目之健康檢查
- 定期辦理作業環境檢測
- 設置醫護室或醫師定期駐點，並有心理諮商服務

緊急應變



- 2025 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 12 個
- 2025 年安排基礎設施（消防、電梯）等應變演習類型的課程共 61 個
- 2025 年安排應急救護、急救人員訓練類型的課程共 54 個

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

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
- 2022 至 2025 年間主要稽核缺失要項及改善重點說明如右表：

缺失要項	運作規劃及管制	緊急準備與應變
改善重點	1. 點檢工程防護設施 2. 隱患排查與消除 3. 標識區別動線 / 區域	1. 應急預案演練 2. 工作宣導與培訓 3. 安全環保月活動
2022	5	3
2023	36	7
2024	20	6
2025	26	13



夜間緊急演練



危害通識訓練

職安衛教育訓練

目的為使員工充分了解緯創的職安衛規範及管理系統運作，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；對於特定崗位之員工，因其作業過程可能發生特殊危害，仍持續維持配套進階專業訓練，如新竹廠緊急救護演練、中山廠緊急應變演練等應變演習，深化員工安全意識及驗證場域環境之安全性。2025 年度完訓總人次為 271,712 人，訓練時數 276,382 小時，各廠區透過週期性緊急應變相關訓練使其相關通報流程熟稔（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 54 件，歷屆數據請見虛驚事件自主通報段落內容。

	2023	2024	2025
訓練人次（人）	200,106	153,659	271,712
訓練時數（小時）	168,406	151,447	276,382



道路安全講習



通風裝置流量檢查



緊急疏散演練



ISO 45001 年度稽核

焦點案例

緯創馬來西亞廠強化緊急應變韌性，守護人員與社區安全

在 2025 年度，緯創馬來西亞完成兩梯次年度緊急應變演練，透過多重情境模擬，系統性檢視廠區緊急應變能力。演練涵蓋多項高風險複合情境，包括勞資衝突、化學品洩漏、火災事故、整棟建築疏散、搜救行動及醫療急救等，全面測試通報流程、應變機制與跨單位協作效能。

其中，勞工罷工情境為演練重點之一，現場秩序由皇家馬來西亞員警（Bandar Sultan Suleiman 與 North Klang）協助維持，並由輕裝突擊部隊（LSF）協助支持，確保演練於安全且可控的條件下進行。另外，馬來西亞消防與拯救局（Port Klang）全程觀測並評估疏散動線與滅火應變流程，提供專業建議；同時，廠區應急反應小組（ERT）也進行滅火器實際操作及現場分診示範，強化同仁於事故初期的實務處置能力與醫療應變素養。

透過情境化與實戰導向的訓練，有效驗證廠區疏散路線、通訊與跨單位協調機制，提升整體應變效率，降低人員受傷與財產損失的潛在風險。同時，透過與警政及消防單位的協作，相關應急機制也兼顧了對周邊社區的保護需求，強化廠區與區域的災害應變韌性。



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性控管，於 2025 年度廠區製程環保行動作為，主要透過計畫性製程改善降低減緩環境衝擊；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相關作業危害鑑別，並運用量化風險因子作為風險評估依據，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，2025 年仍持續針對職業安全風險指標：廠區事件發生率 $\leq 1.14\%$ 進行中長期指標管控，透過計畫性訓練及週期性巡檢機制，有效每月控管追蹤廠區指標減緩風險發生機會，2025 年未有相關風險產生。中高風險項目主要為一般作業不當動作造成之機械設備傷害，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。

風險程度	作業類別	管制措施
中、高	一般作業(製程/設備)、危險作業(如:動火作業)	訓練、巡檢、應變演練及工作流程檢視
低	一般作業(辦公日常)	訓練、巡檢、應變演練

焦點案例

AI 應用導入 – 提升職業安全衛生管理效率與準確性

竹北 AI 廠區推動職業安全衛生智慧管理，導入防護具（PPE）AI 影像辨識系統，將防護具管理從輔助工具提升為核心職安策略。此舉使 PPE 遵從度不再仰賴人力巡檢，而是成為可預期、可追蹤、可量化的行為管理機制。

傳統人力稽核受限於時間、人員配置與場域盲區，難以實現全面覆蓋，在外包商頻繁進出、多區域同步作業，以及涉及化學品、高壓測試與物流等高風險環境中尤為明顯。AI 影像辨識系統具備自動連續監測與數據量化的能力，能有效填補人力稽核的不足，是目前投資報酬率最高的職安改善方案之一。



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，無明顯財損及人員傷亡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。

為提高溝通即時性，緯創透過 AI 應用持續強化線上平台以促進溝通即時性，如 Columbus 緯創內部知識庫。應用 智能客服模組，提供員工諮詢服務。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。

2025 年虛驚事件數總計為 54 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	2022	2023	2024	2025
臺灣	6	20	19	18
亞洲（不含臺灣）	109	22	15	23
歐美	183	9	24	13
總計	298	51	58	54

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。



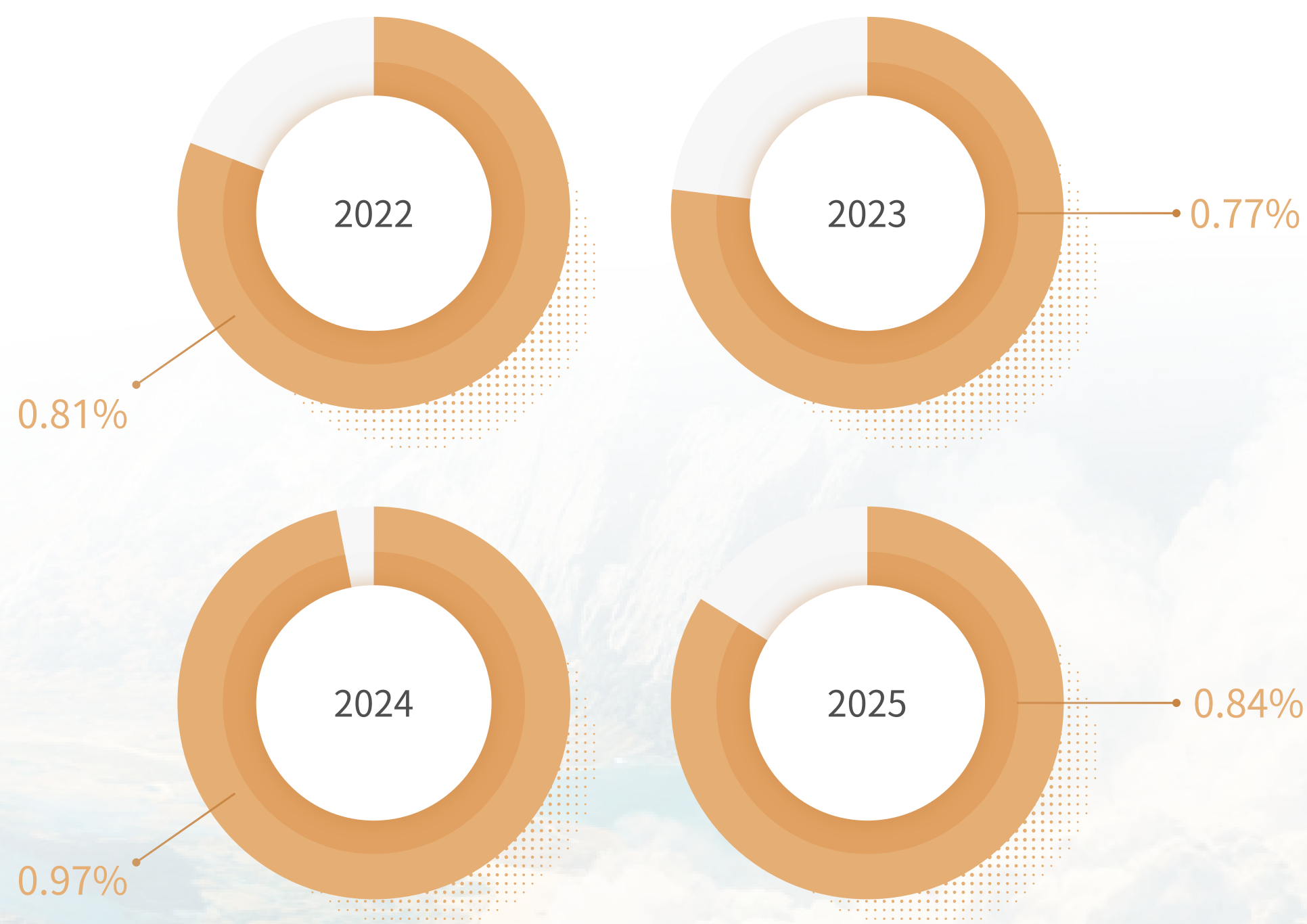
職業災害統計

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 2025 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，2025 年廠內外包商管理無重大違規事件發生（罰金 > NTD 100 萬）。

2025 年臺灣員工損失日數比例比起上年度提升，主要原因為新竹 / 湖口廠區搬遷對新環境交通動線陌生，多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、安全講習及減少車流量措施（例如：交通車服務）；亞洲地區（不含臺灣）損失日數比例比去年度下降，主要工傷起數多為輕度傷害增加，檢視標準工作流程並加強基礎訓練；歐美地區損失日數比例比去年度提升，主要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，檢視各項標準工作流程，確保員工皆有佩戴防護設備，以預防傷害。

員工缺勤率



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. 缺勤日數包含工傷、病假（排除疫情假別）
3. 每年涵蓋率皆 100%

員工工傷統計表

失能傷害統計表		臺灣				亞洲 (不含臺灣)				歐美			
年份	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	
總工作時數	22,693,604	23,387,274	24,500,263	26,870,760	102,076,209	65,965,432	67,207,272	88,710,468	17,697,391	5,195,678	8,337,833.3	11,632,325	
主要工傷類別	交通事故 / 跌倒	交通事故	交通事故 / 跌倒	交通事故 / 切割傷	交通事故	機械傷害	機械傷害	機械傷害 / 扭傷	機械傷害	機械傷害	機械傷害	機械傷害 / 扭傷	
工傷起數	75	73	73	126	43	21	20	58	30	18	97	87	
工傷率	0.66	0.62	0.60	0.94	0.08	0.06	0.06	0.13	0.34	0.69	2.33	1.47	
嚴重工傷起數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
嚴重工傷率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
職業病率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
損失日數比例	4.73	6.85	4.74	9.56	3.53	4.97	3.03	2.23	0.69	12.59	16.89	24.59	
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 / 馬來西亞 / 墨西哥 / 菲律賓 / 美國廠有將輕傷計算於 IR，其餘廠區皆排除輕傷）

2. 嚴重工傷率 IR：（嚴重工傷起數／總工時）*200,000（嚴重工傷計算：事故中導致身體任一部位完全失去或喪失機能，排除死亡人數）

3. 職業病率 ODR：（職業病起數／總工時）*200,000

4. 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）

5. 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

6. 此表為全職員工統計

7. 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 0.054%

員工以外工作者工傷統計表

失能傷害統計表		臺灣				亞洲 (不含臺灣)				歐美			
年份	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	
人數	190	221	233	303	2165	1718	1779	683	648	234	479	761	
總工作時數	394,284	421,882	483,986	587,413	6,750,594	3,709,626	3,294,392.9	2,763,113	205,123	606,000	1,037,094.0	1,601,200	
主要工傷類別	無	無	無	交通事故	摔傷	夾傷	機械傷害	機械傷害	跌倒	切傷	機械傷害	切傷	
工傷起數	0	0	0	1	5	1	3	9	1	1	6	18	
工傷率	0	0	0	0	0.15	0.05	0.18	0.65	0.98	0.33	1.16	2.25	
嚴重工傷起數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
嚴重工傷率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
職業病率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
損失日數比例	0	0	0	1.36	0.83	0.02	0.61	0.80	68.75	0.17	18.90	2.57	
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「創新而永續 (Sustainability through Innovation)」為企業願景，致力將永續理念融入企業營運與員工生活。為此，公司於 2022 年成立「企業永續發展辦公室」，由高階主管統籌六大永續發展策略，並定期向董事會的永續發展暨資安委員會匯報進度，展現由上而下的決心。我們善用核心的技術研發能力，以科技創新實踐永續專案，並透過多元活動鼓勵員工與眷屬參與，將永續 DNA 深植於企業文化中。

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 公布的《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「人文教育」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。2025 年已成功推動超過 29 項專案，展現基金會在永續發展上的堅定承諾與實踐力度。

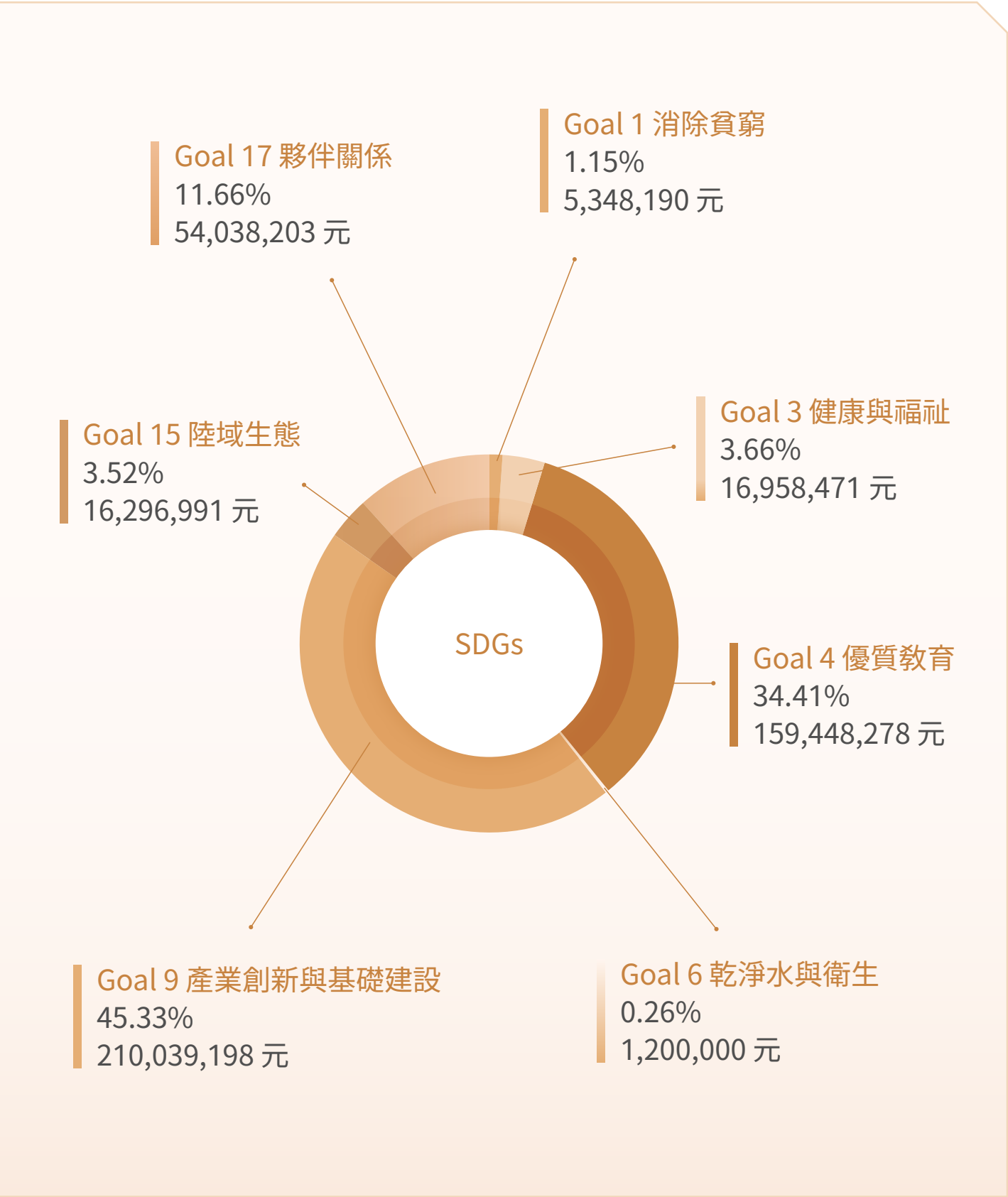
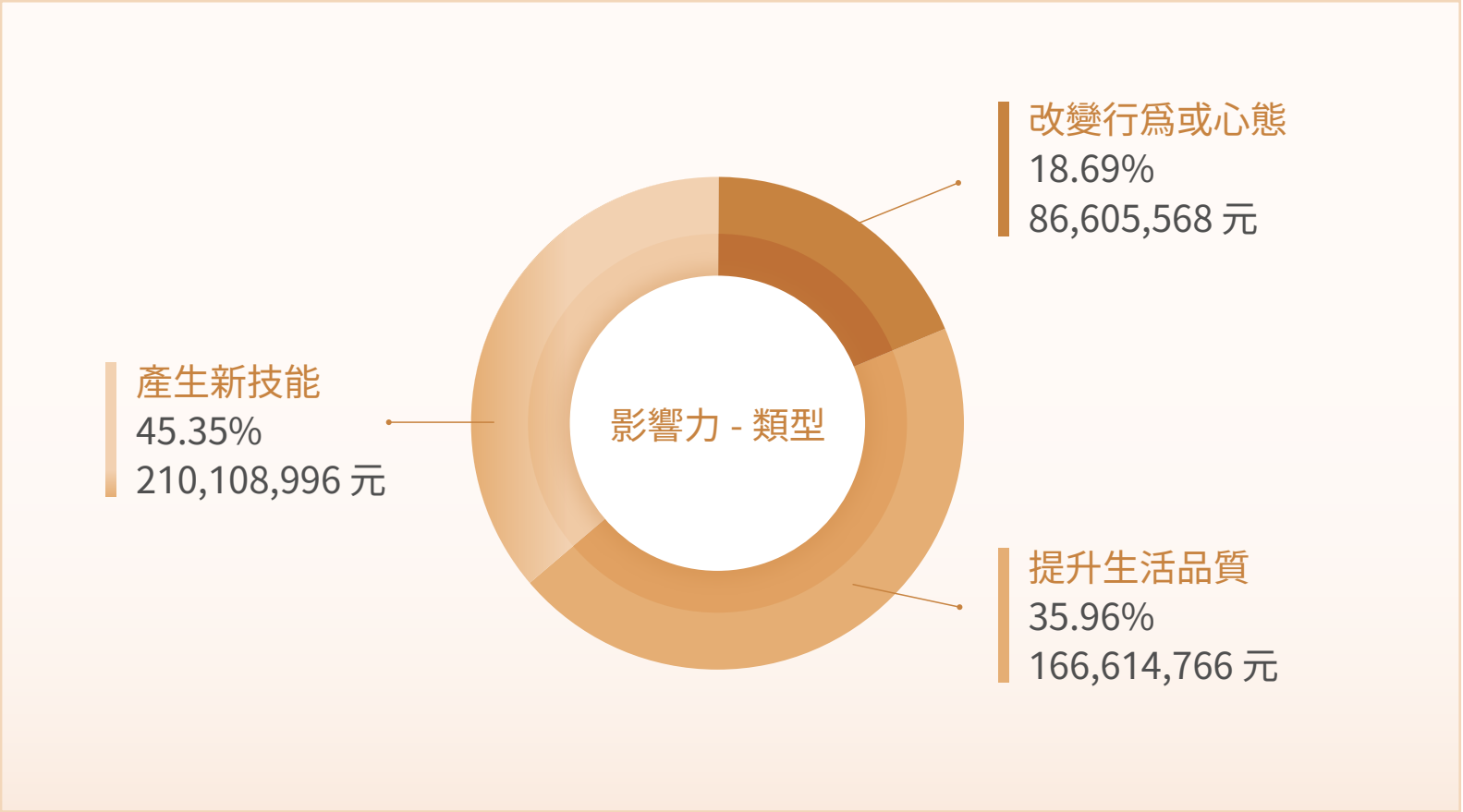
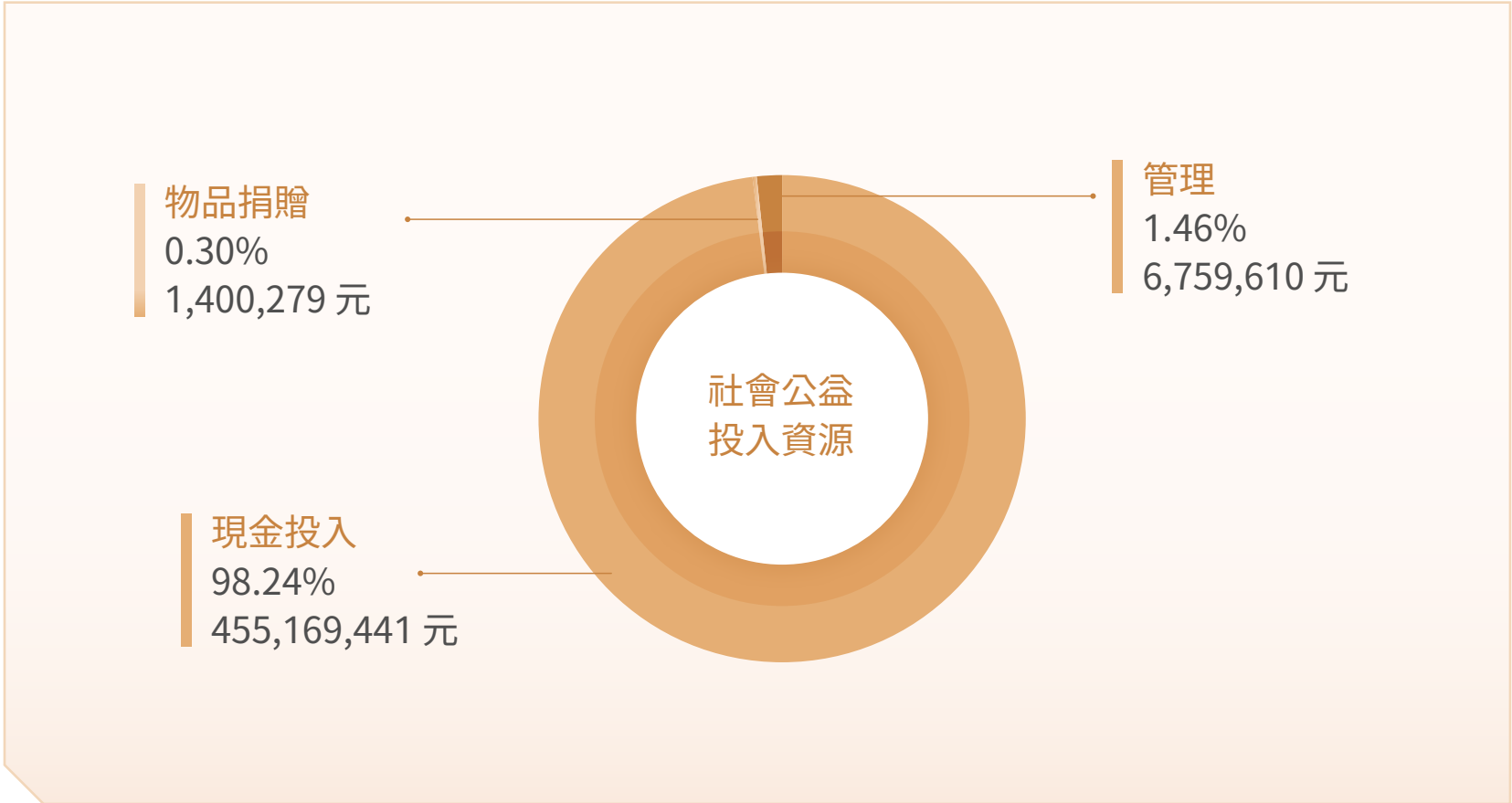
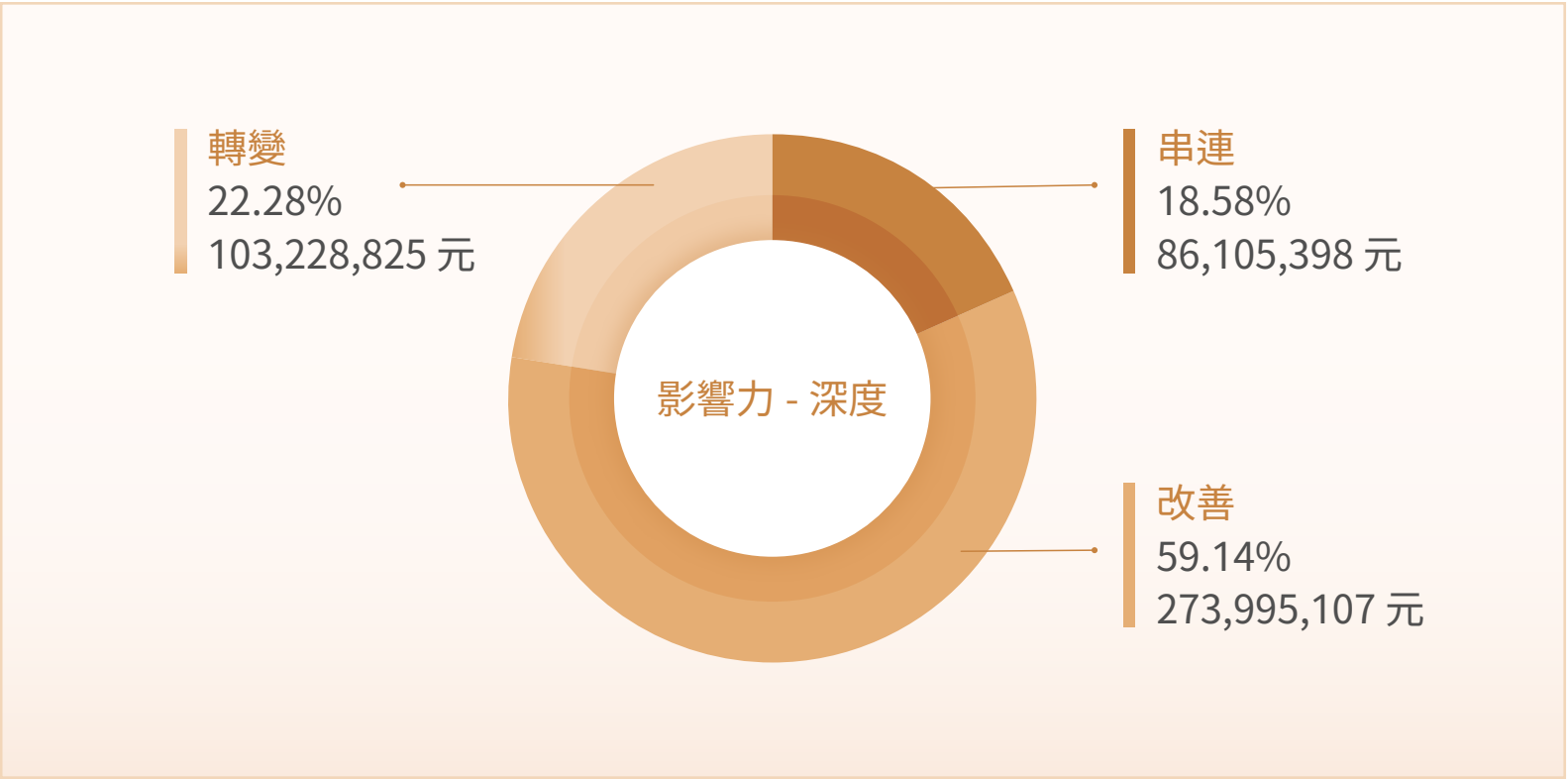
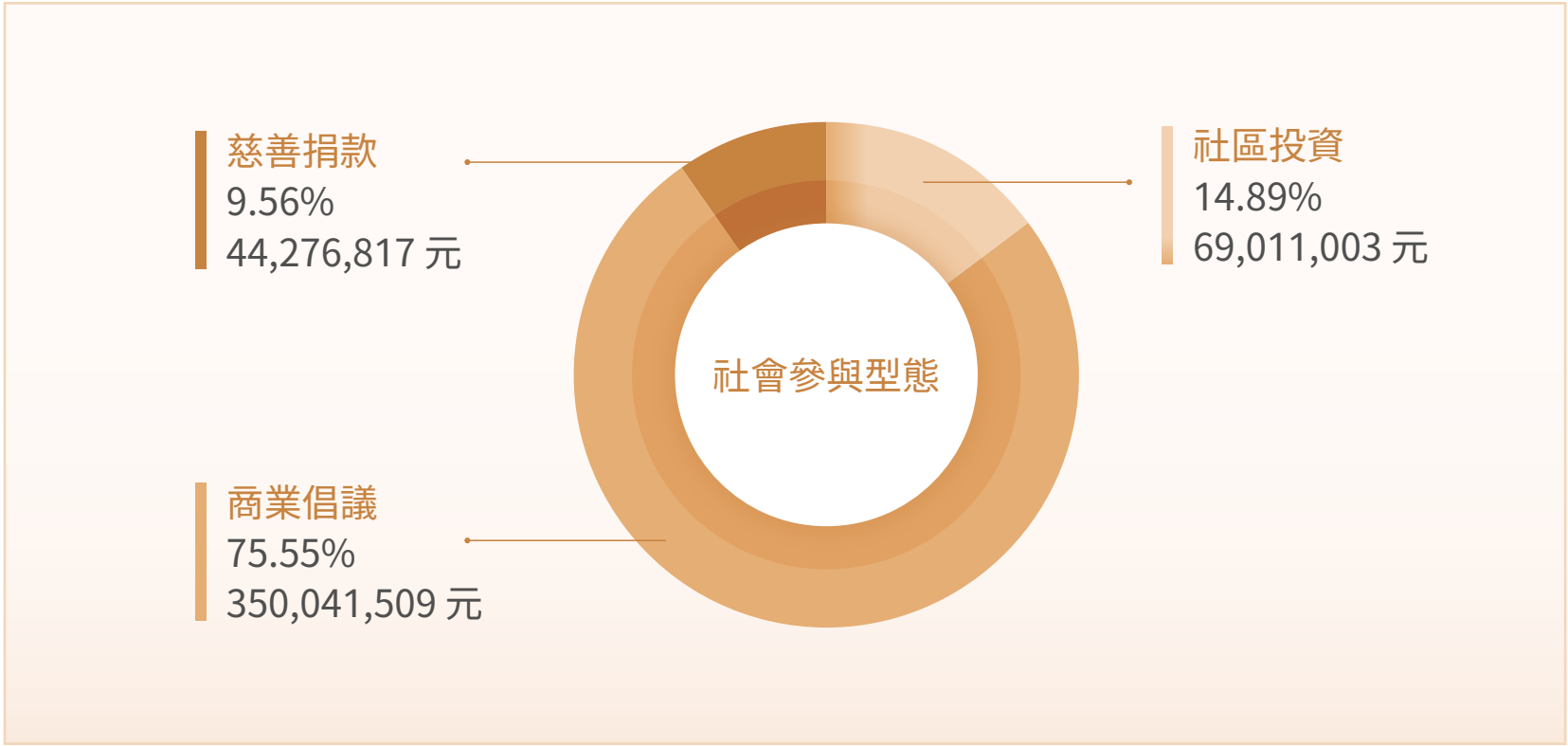


衡量社會影響力

緯創透過長期規劃與全員參與，落實社會共融：

- 投資規模：2025 年社會投資總金額達新台幣 463,329,330 元。
- 多元範疇：整合產學合作、新創參與、基金會運作及員工公益行動。
- 策略目標：透過高效資源配置與長期陪伴，協助公益夥伴發展，促進永續共好。

社會投資總金額 463,329,330 元



員工影響力

緯創秉持「創新而永續」願景，落實客戶導向、誠信正直、創新突破與永續發展四大核心價值。我們積極回應社會需求，一方面透過志工服務攜手夥伴守護環境；另一方面深化產官學研合作，鼓勵同仁運用專業技術與研發能力回饋社會。期許每位緯創人發揮關鍵影響力，將個人價值轉化為驅動社會美好的正向動能。

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 2025 年執行 10 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、外來種清除、瀕危水生植物復育及友善農田經營等。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，也募集志工參與關渡國際自然藝術季，由 52 位志工同仁共同完成 6 公尺高的大型地景藝術作品《浮脈》全年度共計 276 人次參與，累計公益服務時數達 2,204 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. 專業職能導師：挹注專業協助人才培育 2. 技術革新推手：促進關鍵技術升級 3. 應用場域協作者：共同開發與驗證技術 4. 跨界資源整合者：主導專案對接與落地	1. 經驗傳承：遴選資深同仁擔任企業導師，將業界實務轉化為教學養分 2. 產學共創：深化與研究機構的夥伴關係，鎖定產業關鍵技術進行聯合研發 3. 場域驗證：開放企業技術資源與驗證場域，協助合作夥伴進行可行性測試 4. 新創賦能：擔任產官學專案的總舵手，整合多方資源，協助新創團隊技術商轉
	 人文公益	1. 永續價值倡議者：推動企業永續文化 2. 公益行動響應者：擴大社會影響力 3. 第一線志工：親身投入服務	1. 文化內化：將永續與教育議題融入企業活動，使其成為員工與眷屬的生活日常 2. 集體動員：透過福委會與公司號召，凝聚全員力量，讓公益加乘效果最大化 3. 身體力行：鼓勵員工走出辦公室，實際投身志工服務行列
環境	 自然資本	1. 生態守護者：投入人力支援保育行動 2. 環教推廣大使：參與深度生態導覽	1. 棲地復育：動員企業志工力量，協助在地生態保育與棲地維護工作 2. 環境教育：舉辦員工及眷屬生態體驗，透過寓教於樂的導覽，深植環境意識

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	
		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	
	 人文公益	人文提升	- 推廣人文活動，提升文化素養 - 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	
		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	
		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	
		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	- 優質人文紀錄片、廣播節目製播與推廣 - 提升環境素養與知識，建立守護環境之觀念 - 以影像喚起民衆的環境保護意識	 
環境	 自然資本				

六大公益焦點之商業與社會效益

主軸 / 動機	焦點	專案	商業效益	社會效益	投入金額	比例
 科技素養 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	科技創新	國際產學合作 1. MIT CSAIL 2. MIT VE 3. 普渡大學共同研究開發案 智慧醫療與 AI 前瞻技術 1. 智慧醫療產學聯盟 -AI 驅動零接觸生理監測與遠距戰情中心建構 2. 結合毫米波雷達與 AI 的非接觸式生理信號轉譯技術的開發與研究 3. 客製化企業需求之大型 (多模態) 語言模型 綠色能源與智慧製造 1. 綠色智慧製造 2. 「導入智慧型良率管理 (IYM) 系統於 SMT 製程」合作研究計畫 3. 迴焊前後翹曲量模擬分析 4. 智能電網整合調度解決方案 (II) 5. 淡 / 海水通用 AEMEL 之關鍵材料暨整合系統開發 通訊技術 1. UAV 基頻傳送接收機 創業社群與生態系 1. 北市創業者共同平台基金會	技術發展： 透過與頂尖大學（如台大、成大、MIT、普渡）合作，引進前瞻技術（如 AI、智慧製造、先進散熱），加速企業內部產品研發與製程優化 深化產官學網絡： 在海外廠區（如墨西哥）積極參與當地半導體計畫與政府會議，有助於企業獲取政策支持、水電基建資源及在地商業影響力	帶動產業升級： 投資開源邊緣計算、智慧電網與綠色智慧製造，推動整體供應鏈與社會朝向永續與創新發展 解決社會痛點： 如投資「AI 驅動零接觸生理監測」，將科技創新直接應用於提升大眾醫療品質與健康福祉	218,153,418	47.08%
	人才培育	產學共創與高階技術人才培育 1. 緯創資通 - 陽明交大智慧與綠能中心 JCAG 產碩專班與學分學程 2. 電資學院 AI 電資大聯盟人才培育 3. 育苗計劃 產學培育基地與基礎建設 1. 陽明交大智慧與綠能中心 JCAG 大樓購置 (致遠樓 132 室) 2. 陽明交大智慧與綠能中心 JCAG 基建設備 創新創業與未來領袖培育 1. YEF 計畫 (Epoch School) 2. Garage+ 育成計畫 3. Epoch-IT 計畫年費 國際學術鏈結 1. MIT ILP 產業聯絡計畫 體育人才與企業社會責任 1. 緯創女子公開賽 精準鎖定未來人才： 從高職建教合作到頂尖大學產碩專班，建立穩定且具備即戰力的人才庫，確保企業中長期發展的研發與製造動能 提升雇主品牌： 透過贊助育成計畫與校園博覽會，在年輕世代中建立重視人才、願意投資教育的正面企業形象	縮短學用落差： 企業直接參與學校的實習計畫與課綱調整，幫助學生獲得符合市場需求的新技能 促進優質教育： 提供獎助學金與實習機會，讓不同階層的學子皆能享有公平且高品質的教育資源	171,585,962	37.03%	

六大公益焦點之商業與社會效益

主軸 / 動機	焦點	專案	商業效益	社會效益	投入金額	比例
 人文公益 緯創以創新而永續作為願景，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	人文提升	多元與實驗教育深耕 1. 慈心華德福師資養成計畫 2. 慈心華德福高中新建校舍專案 3. 台東均一國際教育實驗學校 4. 深耕花東永續共學 5. 代間教育深耕行動 人文與藝術推廣 1. 優人神鼓 - 歐洲巡演計畫 2. 關渡國際自然藝術季 3. 花東人文紀錄片－《為一切人，成為一切》 公益關懷與社會永續 1. 小海狸永續助學計畫 2. 離島偏鄉反毒教育計畫 3. 汐止在地弱勢孩童陪讀、課輔 4. 偏鄉弱勢孩童課輔 5. 木工超人收納櫃行動－支援花蓮光復鄉災後復原	品牌資產累積： 贊助高水準的藝文與人文活動，有助於提升企業品牌的文化底蘊 豐富員工思維： 透過人文講座與藝文參與，激發員工的創意思維與人文素養，間接有助於企業內部的創新氛圍	推動多元教育發展： 支持體制外的實驗教育與偏鄉共學平台，為臺灣教育注入多元且永續的發展動能	32,827,013	7.09%
	人文關懷	1. 小額捐款專案 2. 慈善義賣活動 3. 年節捐贈專案 4. 落實社區關懷	良善企業形象： 與地方組織及公益團體維持良好互動	員工自發性捐款： 參與專案合計約捐贈 160 萬 地方創生合作： 專案採購優先與地方創生團隊合作，並透過內部宣傳協助推廣	9,353,590	2.02%

六大公益焦點之商業與社會效益

主軸 / 動機	焦點	專案	商業效益	社會效益	投入金額	比例
 自然資本 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	自然生態守護	野生動物救援與物種保育 1. 野生動物救傷與保育計畫 2. 遊蕩犬貓對野生動物影響之追蹤調查計畫 3. 猛禽環境教育與保育救傷計畫 4. 鯨豚健康促進與跨境研究保育工作 5. 雙連埤瀕危水生植物與原生魚類復育計畫 重要棲地復育與經營 1. 雙連埤棲地復育長期推動計畫 2. 關渡自然公園月池埤塘認養暨水鳥繁殖棲地保育計畫 3. 守護龍崎自然地景專案 環境監測與國土守護 1. 土壤、水資源污染與事業廢棄物調查追蹤 2. 海灘廢棄物長期監測記錄及倡議之推動 永續生活 1. 公園、樹與城市計畫 2. 神農永續生活	員工志工（含眷屬）： 同仁 152 人次／親友 124 人次	喚醒大眾意識： • 透過廣播、紀錄片與攝影展等媒介，擴大社會大眾對在地文化、生態環境與社會議題的關注與共鳴 • 環境教育活動 1,677 場、參與環境教育 36,688 人次 • 同仁參與環境相關志工活動 152 人次	20,909,347	4.51%
	環境教育	環境倡議與影響力擴展 1. 2025 國家地理雜誌臺灣攝影大賽 2. 生態人文廣播節目－《島嶼共聲・傾聽台灣》 3. 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 4. 看見・齊柏林基金會環境教育計畫 5. 科技人自然人文系列活動 優質生態紀錄片與延伸計畫 1. 生態人文記錄片－《我在荒野做了一場夢》 2. 生態人文記錄片－《飛吧！熊鷹》 3. 生態人文記錄片－《野生之路》 4. 紀錄片延伸專案－《山椒魚來了》高中學教推廣計畫			10,500,000	2.27%

4.5.2 社會影響力

焦點 1：科技創新

我們的行動

- 挹注高階算力，強化學術硬體資源
- 深化產學合作，培育 AI 頂尖人才
- 推動前瞻研究，加速技術商用落地

我們要解決的問題

進入生成式 AI 時代，龐大的模型訓練需要極高昂的硬體建置成本。學術與研究單位常因經費限制，難以取得足夠的高階算力，導致研究進度受限，不僅拉大了與業界的技術落差，也嚴重影響高階 AI 人才的培育速度與實務經驗。

我們的角色

緯創作為全球 ICT 與 AI 伺服器產業的領航者，不僅提供尖端硬體製造，更自許為「AI 生態系的推動者」。透過捐贈設備與技術支援，我們以企業力量補足學術資源缺口，扮演前瞻研究最強大的後盾，創造產學雙贏的良性循環。

捐贈頂尖 AI 算力基礎設施 加速學術研究與人才培育

【算力賦能】捐贈最新世代 AI 伺服器群，建構頂尖高效能運算 (HPC) 環境

緯創深知 AI 技術發展的關鍵在於強大的算力支持。為了解決學術界在 AI 模型訓練上資源匱乏的痛點，緯創啟動算力捐贈專案，提供搭載最新 GPU 架構之高階 AI 伺服器設備予頂尖學術機構。此舉不僅大幅提升校園內的 AI 運算與巨量資料處理能力，更讓師生得以無縫接軌國際前瞻技術，專注於大型語言模型 (LLM)、生成式 AI 等前瞻領域的研發，為臺灣打造堅實的學術 AI 基礎設施。

【前瞻研究】突破硬體效能瓶頸，加速跨領域 AI 學術創新

透過高階算力資源的挹注，研究團隊不再受限於硬體效能，可將原本需要數週的模型訓練時間大幅縮短。這項資源的投入，直接催生並加速了更多跨領域的 AI 應用研究，例如：精準醫療影像分析、新藥開發模擬、智慧製造演算法以及氣候變遷預測等。藉由充沛的運算資源，協助學術界突破過往難以跨越的技術門檻，產出更具國際影響力的研究成果。

【人才培育】產學資源無縫接軌，厚植臺灣 AI 產業競爭力

緯創的算力捐贈專案不只是硬體的移轉，更是人才培育的長遠投資。透過提供業界規格的實戰環境，讓學生在校期間就能接觸並操作最先進的 AI 基礎設施，熟稔雲端架構與大數據處理。結合緯創專家的技術交流與實踐計畫，有效縮短學用落差。我們期望藉此專案，培育具備實務經驗的高階 AI 工程師，為臺灣 AI 產業鏈注入源源不絕的創新動能。

焦點 2：人才培育

我們的行動

- 挹產學合作，培育 AI 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

我們要解決的問題

- 教育體制與國際接軌的管道
- 讓人才具備國際視野及舞台

我們的角色

緯創積極投入人才培育，整合實習管道與豐沛產業資源，為年輕學子搭建成長舞台，協助多元人才拓展視野並深化專業實力。

打開國際化視野 培育未來產業人才

【產學合作】產學共創新典範，AIoT 智慧製造研發中心引領產業轉型新浪潮

緯創資通攜手南臺科技大學成立「AIoT 智慧製造研發中心」，樹立產學共創標竿。公司除捐贈近四百萬元建置前瞻類產線場域，更指派主管投入教學指導，將產業最前線的實務需求帶入校園。透過整合 AI 與 IoT 關鍵技術，我們致力縮短學用落差，落實「技術加值」與「資源共享」策略。這項合作展現緯創對人才培育的承諾，讓研發成果直接對接市場，培育具備即戰力的智慧製造人才，共創產業升級的雙贏局面。

【國際接軌】緯創女子公開賽深化歐巡共證，穩居旗艦大賽地位

2025 年賽事延續與 LET 歐洲女子巡迴賽合作，總獎金維持 100 萬美元高規格，匯聚 108 位國內外菁英同場競技。本屆最振奮人心時刻，莫過於臺灣傳奇球星曾雅妮睽違多年榮耀奪冠；她歷經低潮仍堅持不懈，完美詮釋「永不放棄」的運動家精神，更激勵無數後進勇敢逐夢。緯創自 2006 年起深耕高球，致力打造國際級舞台，期許陪伴選手挑戰自我，讓世界看見臺灣的堅毅與實力。



焦點 2：人才培育

【未來人才】攜手陽明交大共築南臺灣科研人才基地

緯創資通積極實踐產學共創，投入新台幣 9.54 億元於陽明交大台南校區興建「緯創樓」，樹立學界與產業界合作新典範。該大樓將成為南臺灣 AI、半導體及綠能科技的關鍵研發樞紐，不僅強化沙崙綠能科學城的產業聚落效應，更展現緯創對人才培育的長期承諾。透過建構先進的創新場域，我們致力於縮短學用落差，為臺灣高科技產業注入源源不絕的研發動能。

【探索職場】促進青年職涯認識，深化校園與產業連結

為縮短校園學習與實際職場之間的認知落差，緯創越南廠規劃學生企業參訪活動，透過分層次體驗設計，協助青年提早認識職場樣貌。活動依學生年齡與學習階段分組：針對高中以下學生，安排入門型參訪，建立產業與工作基礎認識；對即將進入職場的高中學生，則提供較深入的職涯探索與技能分享。學生們在同仁專業引導下透過企業導師們化身「職業引路人」的生動的案例分享、趣味遊戲和模擬體驗，進一步日常工作內容。緯創將持續結合在地學校與社區舉辦更多元化的社會實踐活動，陪伴不同階段的青年探索成長路徑。



焦點 3：人文提升

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
- 偏鄉、弱勢兒童的課輔與陪伴
- 情緒教育教案開發與使用
- 反毒宣導教育
- 優質藝術文化團體巡演計畫

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。

我們的角色

基金會長期關注特色教育與人文素養提升，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、弱勢學童教育工作，提供課輔與生活關懷與支持、情緒教育資源，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。

串聯多元夥伴力量 深化人文教育行動

緯創人文基金會期以「教育翻轉生命」，將人文教育深化行動，提供平等與多元的教育資源給孩子，厚植生涯發展的競爭力外更擁有面對生命的力量，我們相信教育不僅是知識傳遞，更是價值與品格的形塑工程。

2025 年共推動八項人文教育專案，攜手多元專業的公益夥伴，包括人智學教育基金會的華德福師資 / 代間教育 / 高中合併建校專案、公益平台文化基金會的花東永續專案、博幼基金會與汐止高榮教會的弱勢孩童課輔專案、世界無毒協會的離島偏鄉無毒推廣教育專案，誠致教育基金會與 MEandMine 的小海狸永續助學計畫，全年執行專案共惠及 8,622 人次，持續擴大教育的影響力。



焦點 3：人文提升

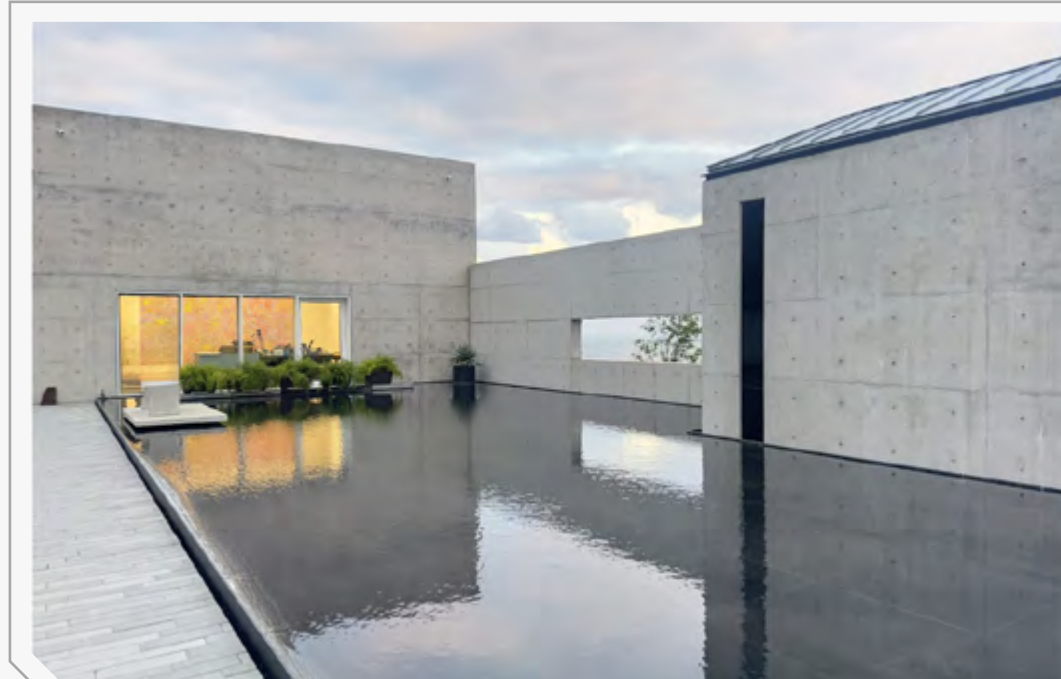
深化華德福教育 建構全齡完整學習體系

基金會自 2010 年起支持慈心華德福教育實驗學校，投入校舍建設與師資培育，強化教師專業發展機制，以及協助高中部冬山與蘇澳校區整併增建；向上推動代間教育，倡議「老幼共學、世代共融」，建構自然基地生活場域；向下透過強化學前教育行動，回歸家庭教育核心價值，證實早期教育投入可為個人、家庭乃至下一代帶來長遠效益，形塑健康社會力。經過多年努力，完成 0-18 歲一貫華德福教育體系。2025 年共有 541 位教師參與師資養成與研習課程，並舉辦首屆亞太區 ITEF 華德福師培會議，深化國際交流；舉辦 158 場教育活動，4,376 人次參與，其中教育支持系統 94 場（2,135 人次）、終身學習模式 29 場（661 人次）、家校地方連結 35 場（1,580 人次）。



深耕花東 建構啟發天賦的教育與國際視野

過去 15 年來，基金會攜手公益平台文化基金會在花東持續實踐「教育、藝術文化、地方創生」三大願景，包括支持「均一國際教育實驗學校」作為教育基地，致力於翻轉偏鄉教育，培養孩子自信與獨立思考能力，走得更遠看見未來，至今共有 40 位學生赴海外深造；「江賢二藝術園區」2025 年三月開幕以來，一年間迎來超過 100,000 人次參觀，園區將以「國際連結據點」為目標，邀請更多國際藝術家與旅人走進花東，藉由藝術文化讓文明底蘊被世界看見。2025 年 11 月，緯創支持「江賢二藝術文化基金會」企業推廣展覽計畫，在緯創竹北 AI 智慧園區舉辦《尋光之旅：江賢二藝術展》，讓緯創人在科技場域中邂逅藝術，為忙碌生活中注入一道暖光。



焦點 3：人文提升

弱勢學童課輔支持 提升翻轉機會

自 2012 年起與博幼基金會合作推動偏鄉課後輔導計畫，整合教育支持、社工輔導與畢業追蹤三大機制。2025 年設立 17 處課輔中心，服務 59 個鄉鎮、2,412 位學童。追蹤顯示，16-25 歲畢業生平均月薪達 37,194 元，顯示教育投入已實質促進自立脫貧。同時，自 2011 年支持高榮教會弱勢學童陪讀班，2025 年提供 47 位學童穩定學習與陪伴支持，為孩子建立自信與希望。

小海狸永續助學 偏鄉教育 × SEL

面對科技浪潮興起的挑戰，偏鄉弱勢學童與城市相比，情緒支持相對缺乏。2022 年起，緯創人文基金會與 MEandMine、誠致教育基金會 KIST 學校聯盟、為台灣而教 (Teach for Taiwan, TFT) 攜手推行「小海狸永續助學計畫」，將社會情緒學習 (Social Emotional Learning, SEL)，以系統化與數據化的方式帶入偏鄉教育現場。共 14 間學校參與，受惠學生 375 人。教育部也肯定 SEL 重要性，將 2025 年訂為臺灣社會情緒學習元年，並推動社會情緒學習中長程計畫第一期五年計畫。

反毒宣講走入離島偏鄉 讓孩子向毒品說不

根據我國高檢署發布，2023 年各級毒品施用人數計 7 萬多人，且逐年升高，毒駕事件層出不窮，更令人擔憂的是毒品進入校園日益嚴重，2024 年起，基金會與台灣無毒世界協會合作「離島偏鄉兒少反毒種子講師培力與教育列車計畫」，培育防毒講師，並前往偏鄉及離島地區的校園與社區提供反毒宣講。2025 年共為偏鄉兒少場域舉辦 8 場講師培訓，培養 212 位講師，執行 82 場次反毒宣講、受惠人次 4,397 人。

人文是文化的展現，透過教育將價值和品格形塑文化是我們關注的目標，因為教育真的可以不一樣！緯創人文基金會將持續整合教育、美學與社群力量，建立可複製、可擴散的教育支持模型，為下一代創造更具韌性與人文底蘊的未來。



透過 SEL 品格教育教材，讓孩子成為更好的人



焦點 4：人文關懷

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。

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。

真善美的良善循環

【全員參與】推動多元主題公益，深化助人文化

針對資源匱乏的中小型社福團體，緯創主動搭建支持橋樑。我們不僅投入企業捐款，更透過「每月主題式宣傳」，涵蓋獨居長者、罕病關懷、偏鄉醫療及弱勢家庭等議題，引導同仁深入理解社會需求。同時，利用內部數位平台簡化捐款流程，大幅提升捐助便利性與意願。透過全體同仁的熱情響應，我們成功將愛心轉化為實質力量，具體實踐共好互助的企業文化。

【公益合作】多元活動融入日常，實踐全方位公益生活

緯創致力於讓公益成為員工的生活日常，透過三大面向落實社會共好：

- 藝文支持：每年舉辦「義賣春聯」及「生肖彩繪」，支持偏鄉美感教育，吸引上千同仁熱情響應。
- 節慶送暖：每逢端午及中秋，發起「公益捐贈暨認購」活動。同仁除將公司禮盒捐贈予家扶單位外，更主動認購社福團體推出的愛心禮盒，創造扶助弱勢與支持社企的雙贏。
- 物資循環：定期舉辦舊衣、舊鞋、包包與玩具回收捐贈，賦予閒置物資新生命，落實資源永續與惜物精神。



焦點 4：人文關懷



【愛的書庫】挹注偏鄉閱讀資源，落實知識循環

緯創持續響應「愛的書庫」計畫，今年度順利達成新竹縣富興國小「書箱更新」募資目標。透過匯聚同仁的愛心，我們為偏鄉學童挹注嶄新的閱讀資源。這不僅是書籍的更新，更是知識的流動與分享，期許透過書箱的循環使用，賦能孩子在閱讀中拓展視野，縮短城鄉教育差距。



【用 AI 做繪本】拓展學習視野，推動數位平權

緯創新竹廠與教育部國教署「鹿樂平臺」合作推動「AI 共學計畫」，串聯政府、企業與學校資源，協助學童培養數位素養。2025 年，新竹廠走入新竹縣內灣國小與東光國小，為 55 位學童規劃 8 小時「AI 科技與永續素養」課程，結合 AI 基礎操作與氣候變遷、生態保育及在地特色等主題，引導學童運用 AI 生成技術完成環保繪本創作。課程期間，教師全程參與並於課後延伸應用至其他學科，促進跨域學習，使數位工具逐步融入日常教學，支持在地學習發展。



【社區夥伴計畫】「心相伴，馨關懷」深化在地共融發展

緯創中山廠響應中山市政府推動的「百縣千鎮萬村高品質發展工程」，與火炬開發區張五社區建立長期夥伴關係，推動社區夥伴計畫之「心相伴·馨關懷」專案。專案以傾聽在地需求為出發點，整合企業、政府與社區資源推動社區改良與共融發展。自 2024 年起，中山廠區蒐集並整理居民意見，依不同族群需求規劃多元關懷行動，包括重陽節敬老慰問、家電清洗與居家安全巡檢及插花與育兒公益課程等。除了軟性關懷，中山廠亦以實際資源改善社區硬體環境，包含綠化景觀、親子遊憩空間、無障礙設施與夜間安全照明，期盼為居民打造一處安心、友善且促進互動的公共空間。緯創將持續與政府及社區共同合作，讓永續與共融理念融入社區日常。

焦點 4：人文關懷

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。

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。

全員活動響應 WiEarth 永續精神

【響應永續】打造不一樣的永續體驗：「WiEarth」結合三大議題，近 8,000 人次熱情響應

為讓永續種子向下扎根，緯創「WiEarth」系列活動特別著重家庭參與。從「Fun 遊海科館」的海洋教育，到「漫遊和平島」與「淨灘行」的生態體驗，我們邀請員工與眷屬走出戶外，親身感受環境永續發展的重要性，並將這些理念融入員工活動。2025 年系列活動參與人數屢創新高，合計近 8,000 人次共襄盛舉，不僅提升了同仁與家人的環境保育意識，更透過親子共學，讓永續行動成為家庭共同的美好記憶，並為地方創生夥伴帶來實質挹注。



焦點 4：人文關懷

活動名稱	活動亮點與具體成效
地球日系列活動	設計永續減塑挑戰任務，鼓勵同仁將環保行動落實於日常生活
永續親子日：Fun 遊海科館	結合實境解謎與海洋教育，並邀請地方團體舉辦市集；吸引近 4,000 人次參與
小農博覽會：手作 DIY	「染槌艾草包」課程，透過手作體驗推廣節慶文化
小農博覽會：小農市集	於辦公區推廣在地優選商品並建立團購平台，深化同仁對地方創生故事的認同
永續親子日：漫遊和平島	與基隆和平島團隊合作，舉辦環境深度導覽與文化體驗；兩日活動共吸引 2,700 人次
緯創淨灘行	號召同仁及眷屬前往北海岸淨灘，以實際行動守護海洋；共清除 1,147 公斤廢棄物



焦點 5：自然生態守護

我們的行動

- 生態調查與監測、猛禽毒物檢測、環境遊蕩犬貓調查
- 原生植物保種試驗、野生動物病原快篩開發
- 救傷治療與野放動物追蹤
- 不當棄置廢棄物調查與追蹤
- 攜手公益團體，透過持續的科學調查監測，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，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。

結合科學研究與國際合作 擴大生態保育影響力

投入棲地守護與復育 對環境許下長期承諾

自人文基金會成立以來，秉持利他哲學，長期且持續投入棲地守護工作。在棲地守護方面，我們贊助荒野保護協會「雙連埤棲地復育長期推動計畫」已 16 年，致力守護天然浮島生態系並復育雙連埤之水生植物；支持台南市社區大學環境小組執行「臺灣國土守護計畫」與「公園、樹與城市」兩項專案，追蹤事業廢棄物不當棄置污染環境 15 年、於百年台南公園經營生態示範棲地 13 年、守護龍崎牛埔惡地地景 9 年；與台北市野鳥學會合作「月池埤塘認養暨水鳥繁殖棲地保育計畫」認養關渡自然公園水鳥棲地核心區與淡水魚復育方舟一月池，迄今 4 年，合計守護棲地面積達 29.83 公頃。

我們不僅投注經費與企業志工人力，更重視生態專業與科學監測，透過持續性生態研究與調查，掌握棲地環境變化；邀集相關生態學者舉辦專家會議，滾動調整保育策略。2025 年，共執行 96 次生態調查、舉辦雙連埤濕地專家會議、守護目標物種 53 種，包含 19 種紅皮書受脅植物、10 種保育類野生動物。

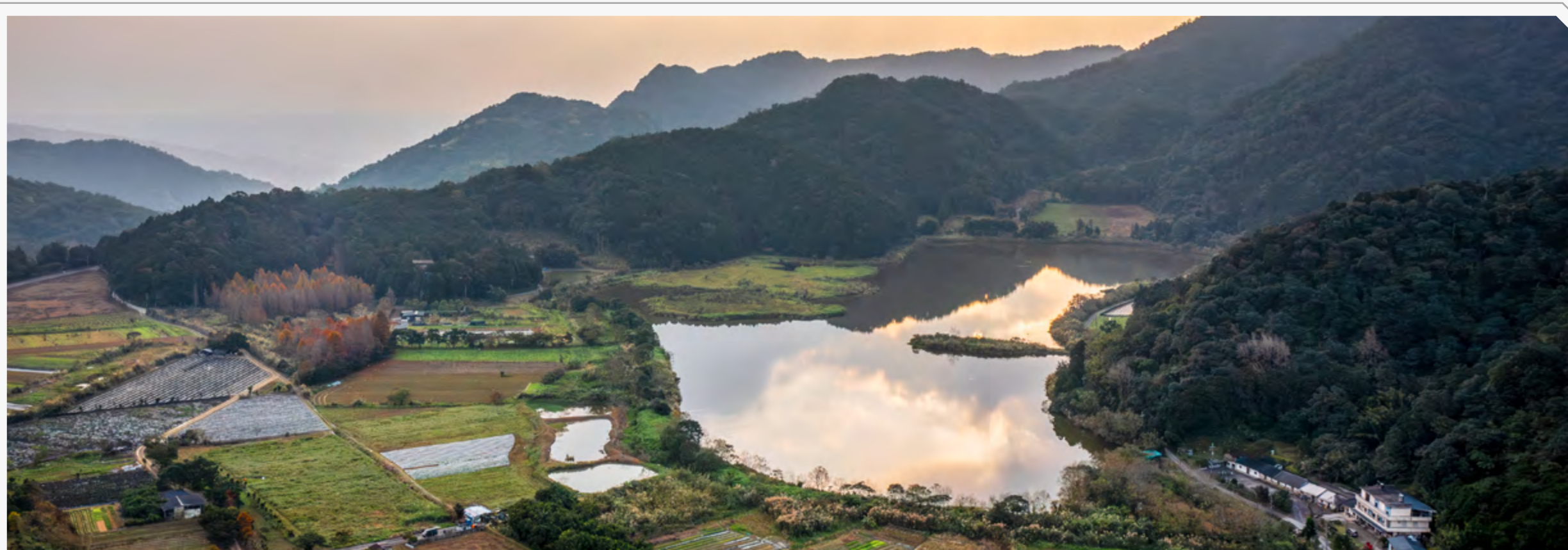


焦點 5：自然生態守護

陸域海域救傷並進 以專業研究計畫突破保育困境

除守護棲地環境完整性外，近年我們更關注野生動物族群的健康及人爲活動對動物個體的影響。2021 年起我們開始支持臺灣野灣野生動物保育協會（簡稱野灣）與台灣猛禽研究會的保育救傷計畫，2025 年共救助 842 隻野生動物，包含 406 隻保育類動物，救傷後成功野放共 339 隻。由救傷單位累積之資料顯示，犬貓攻擊導致入院的比例逐年上升。爲此，我們與野灣合作展開爲期三年的「環境遊蕩犬貓調查」，以犬貓數量調查與居民意向訪查，解析在地遊蕩犬貓的成因，提供地方政府作爲政策參考，以及指引在地環境教育方向。此模式也擴展應用至與台南社大守護的龍崎惡地，協助其以科學數據提升居民共識，促使地方政府強化遊蕩犬管理措施，緩解龍崎惡地穿山甲的生存壓力。

2025 年，基金會進一步將救傷領域延伸至海洋保育，贊助國立臺灣大學獸醫學系保育醫學研究室楊瑋誠教授執行「鯨豚健康促進與跨境研究保育計畫」，不僅救治擱淺鯨豚，亦利用過去所累積的鯨豚生理樣本，探究擱淺成因，並開發影響鯨豚免疫力甚鉅之鯨豚麻疹病毒快篩工具，爲保育前線提供精準、快速且經濟的檢測工具，補足救傷現場因經費與技術受限造成的資訊缺口。



雙連埤湖區鄰近農田，爲改善水質，與在地農民合作生態友善農田也是基金會投入的保育工作之一



基金會支持關渡自然公園營造小島，爲高蹺鴿提供育雛場所（台北鳥會志工江志明攝影）

焦點 5：自然生態守護

支持國際學術交流 與世界共享經驗與技術

我們將所支持計畫的影響力擴展至國際，2025 年，基金會贊助台灣猛禽研究會舉辦「第 13 屆亞洲猛禽暨第 7 屆台灣猛禽研討會」，為疫情後首次實體會議，共有來自 16 個國家的 323 位與會者，口頭發表 53 篇報告，議題涵蓋族群生態監測、遺傳學與各國保育行動。野灣的環境遊蕩犬貓調查計畫成果，亦於 2025 年 11 月在野生動物救傷網絡亞洲區研討會 (Wild Animal Rescue Network Asia, WARN Asia) 中發表，將臺灣經驗分享給來自 19 個國家、47 個救援與保育組織。透過鯨豚保育計畫與菲律賓、馬來西亞國際保育夥伴，交流臺灣獨有的鯨豚麻疹病毒快篩技術，共同守護跨國界物種－鯨豚的健康。

基金會以長期投入為永續奠基，贊助支持生態專業、科學研究與國際合作，持續推進棲地保育、野生動物救傷與族群健康研究，期望以科學與在地合作為基礎，達成正向且具成效的保育。



第 13 屆亞洲猛禽保育聯盟暨第 7 屆台灣猛禽研討會籌備主席林思民介紹緯創人文基金會與猛禽研究會的保育合作計畫



基金會支持贊助鯨豚保育計畫將鯨豚疾病檢驗技術分享給國際保育夥伴

焦點 6：環境教育

我們的行動

- 攜手公益團體，長期推動分齡環境教育計畫
- 支持及推廣優質生態影音專案計畫

我們要解決的問題

提升民衆的環境素養與知識，建立環境守護之觀念與環境永續意識。

我們的角色

基金會長期關注環境教育發展，透過中長期專案支持，確保行動具延續性與系統性，而非一次性的贊助。更同時整合企業資源、員工志工的力量，強化公益夥伴的執行量能與專業發展，將環境教育與生態保育轉化為具體行動力。持續擴大環境永續之社會影響力。

【服務實踐】全齡多元學習扎根環境教育

環境永續的關鍵在於認知轉化與行動實踐。緯創人文基金會長期透過全齡多元學習的服務實踐扎根環境教育與優質影音的傳播紀錄臺灣生態與人文，並深化大眾與企業員工對自然的理解與連結，展現企業對生態保育的長期承諾，擴大環境永續社會影響力。

• 推動全齡環境教育 延伸專案影響力

基金會攜手專業公益夥伴，推動保育救傷、棲地維護與生態研究等多元專案，同時以分齡課程與多元參與推展環境教育，提升環境認知與守護行動力。2025 年共執行 1,677 場次，影響 36,688 人次。



志工於基金會認養的關渡自然公園月池埤塘進行外來種移除以及種植水生植物，維持生態平衡



志工於雙連埤製作生態浮島協助復育瀕危水生植物

焦點 6：環境教育

• 舉辦企業內部專場活動 引領員工關注議題

為提升企業員工對生態保育的理解與人文議題的關注，自 2011 年起對內推動「科技人自然人文系列活動」，透過專題講座、特展導覽、戶外賞鳥體驗、生態紀錄片觀賞等多元形式，帶領同仁與親友走入自然與文化場域。2025 全年共舉辦 10 場特色活動，累計 663 人次參與。

• 舉辦緯創樂服志工工作假期 深化員工環境守護意識

自 2014 年起舉辦工作假期，鼓勵員工參與環境守護行動。2025 年與荒野保護協會合作推動雙連埤復育工作，共辦理 4 場工作假期，80 位志工參與；於關渡自然公園舉辦 3 場工作假期，計 103 位志工參與移除外來種與友善種植等行動。2023 年起，基金會更從棲地專案延伸，融合生態與地景藝術，支持「關渡國際自然藝術季」並號召志工參與 2023 年《翼起祝福》、2024 年《翼起回家》及 2025 年《浮脈》，三年共計 135 位志工投入，結合藝術與生態實踐，深化永續認同。



緯創樂服志工參觀齊柏林空間特展「共森」



藝術家李蕢至帶領 52 位緯創志工同仁創作高達 6 公尺環境藝術作品《浮脈》

焦點 6：環境教育

【優質影音】用影像與聲音紀錄臺灣生態與人文

• 贊助生態紀錄片製作與院線播映推廣

基金會自 2011 年起投入生態紀錄片製播推廣，15 年間累計支持 17 部作品，包括《看見台灣》、《老鷹想飛》、《解密穿山甲》、《夜行獵手—臺灣草鴉》、《山椒魚來了》、《守護黑面琵鷺》等。2025 年獨家贊助生態攝影先驅徐仁修紀錄片《我在荒野做了一場夢》院線上映，持續透過影像傳承與扎根生態保育理念。

• 贊助 IC 之音《島嶼共聲・傾聽台灣》廣播節目

基金會自 2020 年與 IC 之音攜手合作廣播節目《島嶼共聲・傾聽台灣》，傳遞正向保育觀念。節目連續四年入圍全球華文永續報導獎並獲優等與首獎肯定，亦曾入圍第 59 屆廣播金鐘獎-教育文化節目獎，2025 年製播 53 集，收聽影響力超過 67 萬人次，累計製作達 283 集，累積收聽影響力突破 430 萬人次。

• 獨家贊助「2025 國家地理雜誌臺灣攝影大賽」

自 2022 年起與《國家地理》雜誌合作重啟臺灣攝影大賽，並增設「生態環境」組。2025 攝影大賽徵集 3,213 位攝影師與攝影愛好者的 16,060 件優質作品，創歷年新高。頒獎典禮特別邀請國際攝影大師 Christian Ziegler 專題演講「叢林精神—環遊世界熱帶雨林之旅」，並實地走訪阿里山拍攝瀕危物種山椒魚與珍稀動植物，透過攝影大師視角將臺灣保育成果推向國際。



