

## 4 社會共融



### 管理方針

#### 4.1 人才吸引與留任

- 4.1.1 全球人才招募
- 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 人權盡職調查
- 4.3.2 人權風險與重大議題
- 4.3.3 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



## 管理方針

議題	策略	2023年目標	2023年執行成果	進度燈號	2024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					
職業安全衛生	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< 1.15 註： 1. 不含廠外交通事故 2. 廠區範圍擴增	0.88	●	≤1.14 註： 1. 不含廠外交通事故 2. 廠區範圍擴增	≤1.14 註： 1. 不含廠外交通事故 2. 廠區範圍擴增
		全球間接員工離職率<15.5%	9.91%	●	<15%	<12%
人才吸引與留任	打造優質的工作環境，提高員工留任	間接員工敬業度>68%	77.3%	●	68% 註：廠區範圍擴增	70%
		直接員工滿意度3.7/5	3.6/5	●	3.7/5	4.0/5
		累計培育關鍵數位人才>1,300人次	1,316人次	●	—	—
人力資本發展	推動企業數位轉型，創造組織競爭優勢	台灣總部管理職平均受訓時數>18小時	25.2 小時	●	>18小時	>20小時
		社會參與投入總金額新台幣2.2億元(含基金會5,200萬元)	3.1億元(含基金會4,908萬元)	●	2.3億元(含基金會5,000 萬元)	2.5億元
社會參與和關懷	環境與人文/社會關懷	社會參與投入總金額新台幣2.2億元(含基金會5,200萬元)	3.1億元(含基金會4,908萬元)	●	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	25件	●	22件	30件

● 95%以上    ● 90%-95%    ● 90%以下

註1：因應廠區範圍擴增，職業安全衛生之事件發生千人率2030目標調整    註2：人力資本發展指標【累計培育關鍵數位人才】已達成策略目標，且為各單位持續營運項目，明年起將不列入年度管理指標

## 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，提供員工更寬廣的適才適所與發展機會，讓員工盡情發揮所長，成就工作意義與成就感。

緯創持續以創造美好生活，成為值得信賴的永續科技新夥伴為使命，全力落實人才永續發展行動。2023 年，緯創馬來西亞廠再度蟬聯《HR Asia》最佳企業雇主，並也首度獲得「數位轉型獎」。透過數位轉型，加速事業發展，建立以職能為基礎的訓練體系，重視員工體驗並體現員工價值，與在地共享與共榮。

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、尊重與機會平等的僱用機會。

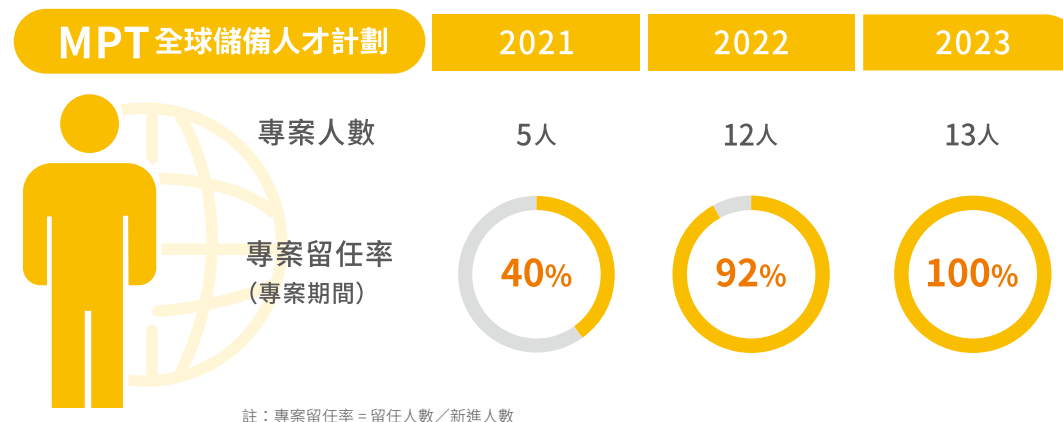
### 4.1.1 全球人才招募

#### 吸引全球化人才

緯創致力於經營多元招募管道，透過求職平台、社群媒體、校園徵才活動、產學合作與實習、獵才顧問等不同平台及渠道，廣納潛力人才，也大力鼓勵內部員工推薦優秀人才，提升企業產業競爭力，2023 年新進人員共 36,095 位。反映產業的特性，年齡 30 歲以下非管理職，仍以男性為多數。

自 2021 年起開拓新型招募方案，連續三年舉辦「MPT (Mobility Potential Talent) 全球儲備人才計劃」。2023 年為進一步傳達緯創全球化的佈局及海外據點的經營特色（如：智慧工廠），我們從雇主品牌的角度出發，於台灣舉辦百人論壇，安排與會者與主管直接現場交流，說明緯創整體未來全球佈局的人才期待和職涯建議，提供海內外不同國籍青年，參與全球輪調的機會。

MPT 全球儲備人才計劃以培育國際化、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，2023 年共計培育 13 名國際移動型人才，現已累計達 30 名。培訓後已順利成為核心關鍵人才，並且外派至中國昆山、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。



#### 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；同步即展開關懷措施，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，了解其工作滿意度及適應狀況，提供友善溝通管道與因應措施。2023 年新進人員滿意度平均 4.5 分。

項目	2020	2021	2022	2023
總招募新進人數	198,087	155,226	84,044	36,095
新進率 (%)	285%	247%	164%	85.75%
平均招募成本	3,822 元	7,143 元	10,532 元	4,983 元

註 1：新進率 = 當年度新進人數 / 當年度員工總人數

註 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	2020	2021	2022	2023	
性別	男性	149,216	116,203	59,860	26,972
	女性	48,871	39,023	24,184	9,123
年齡	未滿 30 歲	149,335	117,318	63,700	26,537
	30-50 歲	48,608	37,756	20,023	9,415
	50 歲以上	144	152	321	143
	台灣	3,255	2,280	3,248	1,157
區域	中國	191,665	150,584	72,974	27,353
	亞洲	-	-	1,099	6,895
	歐洲	397	201	297	178
	美洲	2,770	2,161	6,426	512

註：2023 亞洲為馬來西亞與越南廠區，2022 亞洲為馬來西亞廠區

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。

• 內部職缺遞補率 (%)

	2020	2021	2022	2023	
內部職缺遞補率 (%)	66.49	52.95	69.68	84.95	
性別	男性	46.09	34.86	41.40	55.75
	女性	20.40	18.09	28.28	29.21
年齡	未滿 30 歲	29.10	20.98	29.51	37.82
	30-50 歲	35.70	29.81	32.29	45.68
	50 歲以上	1.69	2.16	7.88	1.46
	管理職	9.24	14.41	23.56	11.42
管理職	非管理職	57.24	38.54	46.13	73.54

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。

首先，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一，2023 年於台灣大專院校舉辦共計 19 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 1400 名；另外，協助學生提早接軌業界，推出「未來之星」及「竹夢緯創」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。多元實習方案近三年累計近三百名學生參與，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，2023 年與國立中山大學、國立陽明交通大學、南臺科大合作產業碩士專班；與美國普渡大學 (Purdue University) 簽訂前瞻技術研究計畫；與國立高雄師範大學與明新科技大學簽訂越南產碩專班，提供獎助學金、實習與就業方案，共同培訓全球移動人才。

另外，呼應緯創對於永續的理念和支持，今年「緯創資通－陽明交大智慧與綠能產業創新聯合研發中心」(Joint Industrial Innovation Center for AI and Green Energy, 以下簡稱 JCAG) 正式揭牌啟用，將建構一個平台為產業製程導入人工智慧、物聯網先進科技，同時發展智慧綠能製造的永續發展過程，為產業培育永續人才。



## 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，在中國擔任主管職之當地人才比例逐年提升，在亞洲區因應越南廠區建置與運營，當地管理職以派任為主因此比例降低，將逐步增加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	2020	2021	2022	2023
擔任主管職百分比	台灣	100	99.8	99.6	99.6
	中國	88.5	87.8	89.4	91.4
	亞洲	-	-	57.8	24.4
	歐洲	89.7	90.6	87.5	88.4
	美洲	93.0	67.3	84.5	77.3
擔任部級以上主管職百分比	台灣	100	99.8	99.8	99.7
	中國	67.3	66.9	71.4	76.5
	亞洲	-	-	37.9	12.5
	歐洲	83.3	83.3	84.2	85.0
	美洲	74.2	69.4	71.3	60.5

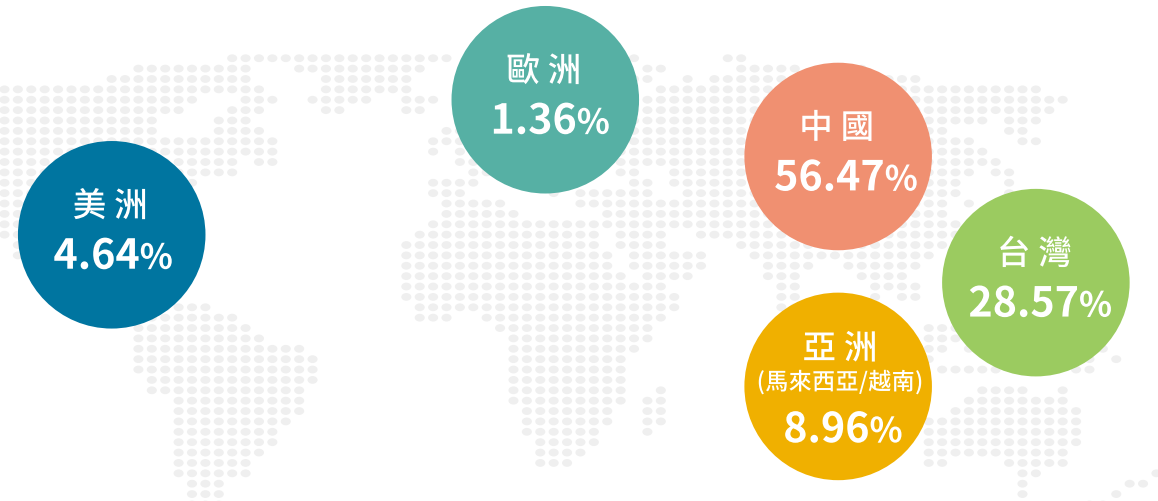
註：2023 亞洲為馬來西亞與越南廠區，2022 亞洲為馬來西亞廠區

### 4.1.2 多元與共融

人才是永續發展的重要關鍵，身為高度跨國企業，面對多元化的全球員工，我們重視人權議題，確實遵守落實各項法令與規範，並從 2023 年起展開多元共融 DEI (Diversity, Equity and Inclusion) 策略計劃，積極打造最佳職場環境，展現多元偕同精神，讓人才留任得以發揮所長。

#### 員工組成

緯創持續廣納全球多元人才，至 2023 年底，各地員工組成如下圖所示，近年來因應全球市場變化、整體經貿局勢的改變及客戶需求，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。



註：比例為該區人數占全球人數比例，亞洲區包含馬來西亞及越南廠區，歐洲則為捷克廠區，美洲則指墨西哥廠區



#### 員工僱用類型

僱用類型	僱用型態	台灣	中國	亞洲	歐洲	美洲	合計
合約型態	無固定期限合約	11,739	7,953	1,440	352	1,951	23,435
	固定期限合約	272	15,789	2,375	220	0	18,656
正職/兼職	正職	12,003	23,742	3,788	519	1,951	42,003
	兼職	8	0	27	53	0	88
合計		12,011	23,742	3,815	572	1,951	42,091

註 1 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，中國大陸、越南因當地法令規定而多屬於固定期限合約  
 註 2 正職與兼職：正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  
 註 3 2023 亞洲為馬來西亞與越南廠區，2022 亞洲為馬來西亞廠區

• 員工分佈

員工分佈	男性		女性		
	人數	比例	人數	比例	
年齡	未滿 30 歲	11,234	26.69%	6,208	14.75%
	30-50 歲	14,341	34.07%	8,817	20.95%
	51 歲以上	991	2.35%	500	1.19%
職務	管理人員	2,511	5.97%	824	1.96%
	專業人員	9,278	22.04%	5,374	12.77%
	技術人員	14,777	35.11%	9,327	22.16%
工作地區	台灣	7,143	16.97%	4,868	11.57%
	中國	15,887	37.74%	7,855	18.66%
	亞洲	2,200	5.23%	1,615	3.84%
	歐洲	263	0.62%	309	0.73%
	美洲	1,081	2.57%	870	2.07%
合計	26,574	63.13%	15,517	36.87%	

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間接員工，技術人員為非管理職之直接員工

註 2：2023 亞洲為馬來西亞與越南廠區，2022 亞洲為馬來西亞廠區

• 區域分佈 (%)

區域	占總員工比例 (%)	擔任主管比例 (%)
中國大陸	56.47	44.62
台灣	25.54	50.40
越南	6.09	0.12
墨西哥	4.25	1.74
菲律賓	3.77	0.60
馬來西亞	1.59	1.26
捷克	1.08	1.14
其他	1.22	0.12

註：其他包含尼泊爾、緬甸等 23 個國家



## 多元共融策略與行動方案

為打造 Best place to work 最佳職場環境，緯創從 2023 年開始，透過內外部趨勢發展與數據分析，訂定緯創 DEI 推動進程，包括從全員的意識認知、全球的組織制度到成為產業領先者的策略方向。因此，我們首先頒布全球一致的《多元、平等與共融政策》(DEI policy)，訂定緯創 DEI 清楚的願景目標，致力創造友善工作環境，讓全球所有員工均享有平等機會，並在組織中獲得尊重與支持，鼓勵表達自我，進而使員工對工作任務具有使命感，發揮潛能共同成長。

## 多元共融成果

緯創在選用育留各方面落實具體措施，建立讓員工有感共融文化，促進彼此互動交流，引領企業創新成長。

## 訓練宣導

- 建立無意識偏見訓練
- 推動科技女力

## 政策制度

- 制定 DEI 政策
- 檢視選用育留制度

## 支持措施

- 推動職場平等、在地化福利措施
- 組織成立員工資源團體 (Employee Resource Group)



### 專案

### 推動措施

#### 政策制度落實

- 落實平等人權政策、薪酬政策、反歧視及反騷擾政策

#### 訓練與宣導

- 高階專題演講：
  - 規劃 DEI 專題演講，邀請專家顧問分享「多元共融、打造企業競爭力」議題，提供高階主管 DEI 最新趨勢與觀點，課程結束後，多數主管反映有助於改變對於 DEI 認知，理解推動的重要性
- DEI 訓練課程：
  - 總部舉辦首場「認識與理解 DEI」訓練課程，帶領同仁學習、培養多元共融意識，進而應用在日常工作中，90% 學員反饋透過本次課程，對 DEI 議題有一定程度了解
- 全員講座宣導：
  - 台灣除積極落實性騷擾訓練，舉辦講座《科技女力、綻放魅力》，邀請女力講師與內部主管對談，依自我職場經驗鼓勵女性；而在中國、越南、捷克廠區於婦女節舉辦推廣活動，舉辦女性保健知識系列講座，確保女性之身心健康



#### 友善支持措施

- 多元節慶活動：
  - 在馬來西亞廠區，有不同種族及文化，安排各種節慶活動如華人的農曆年節、馬來族的開齋節以及印度 Deepavalli 節日
- 在地化彈性措施：
  - 因工作性質與各地據點需求，全面實施彈性工時與假勤制度，捷克廠區提供部分工時機會以利員工兼顧工作與家庭照顧需求
- 育兒資源：
  - 提供生育獎勵及育兒設施協助育兒路上減輕負擔，如捷克廠區設置幼兒園、台灣地區生育獎勵計畫以及成都廠區父母交流社團等計畫



在性別多元化上，董事會女性董事比例達到 11.1%，內部女性員工與女性管理職比例則呈現穩定成長。為加速邁向科技女力的職場與提高創新成長動能，緯創透過內外部研究分析，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。

• 女性員工分佈 (%)

項目	2020	2021	2022	2023
女性員工比例	32.45	31.78	36.67	36.87
女性主管比例	24.92	24.94	24.80	24.71
女性基層主管比例	30.99	30.98	32.04	30.76
女性高階主管比例	11.42	13.72	13.71	15.18
業務相關單位的女性主管比例	33.76	39.13	37.38	43.96
STEM 職位的女性比例	23.95	25.45	24.47	21.82

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

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。例如辦公環境之無障礙空間設計，提供專用車位與愛心專車等貼心設施，便利身心障礙者執行工作任務及參與各項活動，中山廠區安排向日葵茶話會以及義剪活動，增進交流互動關懷同仁需求，2023 年全球身心障礙員工約占整體員工比例 0.98%。

	2020	2021	2022	2023
--	------	------	------	------

身心障礙員工比例	0.61%	0.84%	1.00%	0.98%
----------	-------	-------	-------	-------



緯創工作環境中之無障礙設施

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 年在敬業度調查中，從性平議題擴及至多元共融題項，從職場感受、薪酬、福利措施與職涯發展方向著手，聆聽全球員工想法與建議。同仁回覆評分爲 86.3%，較上次調查 80.3% 提升，顯示約有 86% 員工認同公司多元共融之政策的規劃及落實，獲得多數同仁實質的肯定。公司亦根據員工主動提供的多項良好回饋與建議，逐步展開改善措施，回應員工需求。藉由雙方互動溝通，創造友善職場與優化員工體驗。

回饋議題	員工建議	具體回應
反騷擾及反歧視	暢通申訴管道與明確的處理原則	1.更新《工作場所性騷擾申訴及懲戒辦法》 2.設立申訴性騷擾專線與郵件信箱

### 4.1.3 人才留任

#### 薪酬政策



## 入選臺灣高薪100指數

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（2023 年訂定），緯創提供合於當地法令要求之薪酬福利，絕不低於基本工資；也定期參與薪資調查並視需求做調整，在員工薪資上不只合乎法令，也確保各地區員工薪資在同產業具有一定之市場競爭力。

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。針對僱用短期或兼職人員的地區，皆要求自其受僱日第一天起，提供當地法令應有之保險及福利。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。

一般員工薪酬中，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，變動項目佔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<sup>註1</sup> 比率表

地區	台灣	昆山	越南	中山	重慶	成都	墨西哥	捷克	馬來西亞
比例	1.15	1.52	1.62	1.66	1.70	1.64	1.05	1.43	1.23

註1：當地法令基本薪資參考各地區 2024/01/01 資料  
 註2：緯創採取同工同酬的薪酬政策，薪資不因性別而異  
 註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	2023 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	1.03 : 1
年薪	高階主管	0.95 : 1
	管理職	0.94 : 1
	非管理職	1.04 : 1

#### • 長期獎勵誘因

作法	對象與2023年執行現況
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。

## 員工考核

緯創所有員工每年需接受兩次績效考核，以考核結果作為獎酬、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，於績效評核時，可邀請其他人給予工作及職能的回饋，提供其主管多面向的績效評核參考。

2022 年新績效管理系統已於台灣、馬來西亞、印度上線使用，2023 年更擴展至中國、日本、菲律賓、越南、新加坡、土耳其、美國、墨西哥及巴西各廠區，全球共 18,858 名間接員工。2024 年起將再納入捷克廠區，屆時緯創全球據點將使用統一的績效管理系統平台，管理體系更公平且更具一致性。

作法	頻率	方式
目標管理 (MBO)	半年一次	每年年底緯創舉辦年度 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 (180-360 皆可) 多元評核	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，做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」。
團隊考核	半年一次	1. 每年進行績效評核時，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）、Exceeds Expectations（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。
敏捷式考核	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，並於專案期間內每周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／單位員工之意見與反饋訊息，並將相關調查分析之目標及結果公開揭露。為使調查及分析結果同時具備橫向（廠區／單位間）及縱向（年度間）可比較性，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，以嚴謹之理論模型為基礎進行題項設計（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。2023 年度員工敬業度調查參與人數為 17,590 人，回覆人數為 16,350 人，回覆率為 93.0%，敬業度統計結果為 77.3%。（直接員工滿意度調查結果請參閱表格補充內容）

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。藉由相關調查計畫，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。調查活動結束之後，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。確認議題焦點之後，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。

針對 2023 年度之敬業度調查結果，在公司整體方面，緯創已確立了幾項未來主要的工作方向，包含透明溝通活動對象的擴大、多元共融文化的塑造、雇主品牌策略的制訂等，並採用跨部門／廠區之專案會議型式定期進行檢討與追蹤，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。



員工類型	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	17,590	16,350	93.0%	77.3%	敬業度
直接人員	20,515	19,322	94.2%	52.4%	滿意度
合計	38,105	35,672	93.6%	63.8%	

年度	參與調查人數	實際回覆人數	回覆率	調查結果
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）

緯創員工敬業度調查題項				
題項類型	主構面	次構面	問題範例	2023 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。	74.6%
	工作	工作任務	我認為目前的工作內容很適合我。	80.3%
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）。	91.4%
	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）。	87.2%
幸福感	人員	直屬主管	直屬主管會適時的給我肯定及讚賞。	81.8%
	工作	成就感	我能在目前的工作中獲得成就感。	76.3%
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。	77.8%
	工作	工作任務	我能接受目前的工作強度及加班要求。	80.3%

員工離職

緯創間接員工 2023 年離職率為 9.91%，換算月離職率平均為 0.83%，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 2023 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。2023 年度離職人數統計請詳見附錄。

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。

在間接人員方面，緯創推出「太空人計畫」，旨在透過自主學習文化的塑照，強化員工的參與感與成就感，進而達到留才的效果。此計畫不僅建立完善的技術分享與交流管道，更鼓勵員工多方提出優化、新功能等解決方案，員工於此過程中除了團隊合作能力的增進，亦透過豐富的知識分享提升專業能力，幫助其在工作中獲得更多的成就感。



全球招聘新進員工數

36,095人



間接員工離職率

9.91%

此外，緯創亦透過「員工關懷面談技巧」課程的舉辦，傳授面談技巧、職涯溝通方式予單位主管，並協助與追蹤主管和同仁的溝通狀況，透由定期的關懷、良善的溝通去傾聽員工的聲音，定期瞭解員工的需求和困難，幫助員工制定個人發展計劃、提供支持與指導。這種主動式的關懷溝通、透明的職涯發展進程，加深員工體會到的被重視感及可向上發展的目標，提高他們對於現行工作的滿意度。

在直接人員方面，在緯創成都與重慶，著重優化員工的入職體驗，包括參觀工廠、共進午餐、介紹學習計劃、完善數位化的員工指南、入職周年賀卡等活動，讓新進員工於初入公司時降低對新環境的不安全感，快速融入公司文化和工作環境，並入職周年時感受公司對在職員工的重視與關懷。透過這些工作中點點滴滴的小活動去提升新員工的工作投入度，同時加強團隊凝聚力及員工對公司的歸屬感。

緯創由多方面的活動與計畫去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。

焦點  
案例

整合直接人員 DL 職涯發展路徑 提升人才留任

2022 年起啟動直接員工職涯路徑統整計畫，暢通作業、技術和事務類型的發展管道，確保每位員工均有同等機會邁向自我實現，其中作業類技能人員檢定比例較去年上升 3%，國家職業技能等級認定人數增加 370 人。在制度方面，緯創調查大陸廠區、東南亞廠區、歐美廠區直接員工之晉升、薪資、技能發展制度，完成各廠區制度盤查與梳理，並以重慶廠為主要試點區域實行新制度，規劃未來進行全球制度統一導入。

離職統計與分佈		2020	2021	2022	2023
總離職率 (%)		28.90	27.92	50.57	35.25
自願離職率 (%)		15.72	19.09	38.87	27.27
總離職率 (%)	男性	28.47	26.46	54.35	35.79
	女性	29.10	31.05	43.98	34.32
自願離職率 (%)	男性	15.07	19.24	41.51	28.19
	女性	16.04	18.77	34.26	25.70
總離職率 (%)	未滿 30 歲	36.35	31.96	69.02	51.38
	30-50 歲	18.60	22.70	34.14	24.35
	50 歲以上	7.82	12.41	9.11	15.89
自願離職率 (%)	未滿 30 歲	19.04	21.68	53.11	41.56
	30-50 歲	11.28	15.94	26.24	17.94
	50 歲以上	2.89	4.91	5.98	5.17
總離職率 (%)	台灣	15.76	18.40	15.49	14.98
	中國大陸	32.79	29.32	63.84	44.12
	亞洲	-	-	-	41.00
	歐洲	6.82	48.32	23.90	13.29
	美洲	0.46	29.80	57.49	47.21
	台灣	10.22	14.49	14.08	9.39
自願離職率 (%)	中國大陸	17.62	19.57	48.77	36.11
	亞洲	-	-	-	23.72
	歐洲	0.00	32.65	3.41	3.15
	美洲	0.31	23.61	48.52	43.77
總離職率 (%)	直接員工	34.24	31.55	71.77	49.46
	間接員工	15.38	19.33	19.42	16.20
自願離職率 (%)	直接員工	17.66	19.76	55.61	40.23
	間接員工	10.83	17.50	14.26	9.91

### 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。



#### 實現招募數位化

在競爭的人力市場中，如何加速並精準用人至關重要，緯創透過技術應用，簡化並整合跨系統的繁瑣作業流程，建置一站式招募系統。2022 年底從台灣開始正式啟用，平台不僅收納內外部人才庫資料，更能輔助用人主管以此掌握招募全進度，縮短約 41% 選才時間，未來系統將依照需求持續優化，逐步推展至海外廠區，完成全球招募數位化計畫藍圖。

#### 招募系統 2.0 (HR EcoSystem)

為解決原招募系統分散、資料未整合、作業流程繁複等問題，簡化現有作業流程 / 填寫欄位，依據主管、HR 回饋進行功能欄位設計，建置一站式 End 2 End 招募資訊系統，讓主管可自行掌握申請簽核與人才招募進度。建置專屬緯創的職缺列表頁，並透過雇主品牌經營系列活動持續將求職者導向公司招募官網註冊及建立履歷，將「潛在」人選資料留在緯創，擴大外部人才庫，加速未來人才佈局。

- 2022 年 11 月上線以來，招募系統累計 90,000 人次使用、11,790 位應徵者完成註冊、蒐集 8,711 份完整履歷
- 主管使用滿意度達 8.14( 滿分 10)；應徵者滿意度達 9.74( 滿分 10)



招募系統整合三大 AI 模型、生成式 AI 應用，持續輔助主管選才用人

	WiCruiting 履歷適配	NLP 行為職能評測	HRDA 數位職能評測	智能 JD 內容生成器
目的	加速主管的履歷審閱歷程與速度，並減少人工篩選履歷所需的時間和工作量。	藉由 NLP (Natural Language Processing) 語音分析技術，分析應徵者的「行為職能」(Behavioral Competence) 特質，將分析結果提供主管作為任用參考，節省用人主管時間及相關招募成本。	透過 AI 臉部辨識與微表情分析，搭配機器學習 (Machine Learning) 分析出應徵者六大數位化發展潛力指標，供主管作為面試前的參考。	結合生成式 AI (Gen AI) 技術於新人申請單上，輔助主管快速且精準地完成職務說明書 (JD) 的撰寫。
做法	依錄取員工之履歷與職缺進行關聯性分析、建置 AI 履歷適配模型 (WiCruiting)，而為使主管便利於同一介面審閱所有履歷，今年緯創更於招募系統中整合了外部人力銀行推薦履歷，並串聯 WiCruiting 產出履歷配對分數，再將配對分數高的履歷推薦給對應的主管或 HR，協助主管快速找到合適履歷。	藉由 NLP 情緒分析、語音辨識技術，量化實際面試過程中應徵者與主管約 100 多個語音特徵 (例如：音調、音量、長短發言比例等)，再與主管所給予的行為職能評分進行 AI 模型建置。	數位面試 (HRDA) 系統透過蒐集緯創內部同仁於回答問題時的臉部特徵，藉由 AI 臉部辨識與微表情分析，並搭配機器學習 (Machine Learning) 的方式建立出專屬緯創的數位職能評測模型。於招募流程加入影像面試環節，並以求職者臉部 86 個定位點抓取其微表情，再與職能結合以影像進行職能分數預測提供主管客觀的徵選依據。	透過敏捷開發，快速將生成式 AI (Gen AI) 技術應用至招募系統流程中，透過讓 ChatGPT 大量蒐集緯創內、外部的職務 JD 資訊，來快速針對主管提出的職務需求生成準確清晰的職位內容與條件。
成效	比對緯創開發與外部人力銀行的履歷配對功能，透過 WiCruiting 找到 1 封合適履歷效率高出 4 倍。	緯創將此技術應用於儲備幹部選才上，也同步應用於緯創的招募面試中。透過 NLP 分析應徵者與主管間的語音互動，有效預測每位應徵者的 6 大行為職能指標，並量化出 9 項語音特徵供主管作為選才時的參考。 自 2021 起已開始應用於每年的儲備人才招募上，完成約 305 人次評測。	自 2021 年導入以來，緯創已透過 HRDA 系統完成約 8,900 位應徵者的數位職能分析，而經由模型的不斷迭代，並同步加入語音分析，目前模型預測力約達 69%，且約有 96% 的主管認為數位職能評測是有參考價值的。	提升主管 50% 撰寫效率，降低 75% HR 與主管間針對職位內容條件來回溝通的時間。

串接數據自動化 (RPA)

整合內外部的人才資料，串接跨平台數據，確保資料完整與一致性，應用數位工具和系統，實現人資流程的自動化處理。

目的	做法	成效
提升HR內部業務的體質，自動化、線上化HR重複性任務、提高工作作業效率及資料正確性。	利用RPA技術的導入，重新檢視現行作業流程，規劃與落地更完善、更簡易之標準化作業模式。針對定期且重複性人工作業共開發多支RPA工具，節省大量重複性人工作業時間。	統一、標準化HR相似作業流程之執行模式，降低繁冗作業工時，提升HR產值。



### 資料可視化

緯創專注於利用現代視覺化工具，如 Power BI，打造直觀且易於理解的 HR Dashboard。利用標準化數據使用模式、自動串接開發可視化看板，呈現 6 大關鍵人力管理指標，包括人力、離職、招募、出勤、組織等 HR KPI 項目，大幅減少人力資源單位行政系統作業時間，並為主管和人力資源團隊提供即時的數據洞察和決策支持。



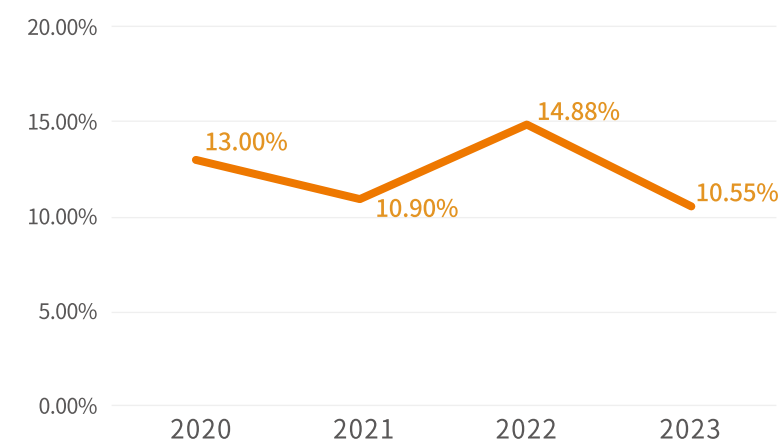
### 資料建模預測分析 (AI)

除了招募系統 2.0 應用 WiCruiting 履歷適配、NLP 行為職能測評及 HRDA 數位職能評測三大 AI 模型外，緯創也同步針對留任議題建置離職風險預測模型，以提早了解員工離職傾向，增加留任機會，降低人才流失風險。

### 預測員工離職風險

針對間接員工，緯創已開始運用數據科技進行離職率之改善行動，相關專案內容及成果摘要說明如下表所示。

特色專案	員工離職風險預測
<b>專案目的</b>	藉由各項公司內外部資料整合分析，預測員工的離職傾向，並提早採取主動留任行動。
<b>專案效益</b>	預測關鍵人才之離職傾向，有助及早採取關懷及留任行動，化被動為主動，改善公司整體人才流動情形。
<b>蒐集數據</b>	公司內部 70 項人事相關數據
<b>專案成效</b>	自 2018 / Q4 開始於台灣地區導入以來，已報告約 1,300 人次的高風險人員名單，整體預測率達 70% 以上。 台灣總部間接員工自願離職率從 13% (2020 年) 下降至 10.55% (2023 年)，呈現逐年改善之趨勢。



註：2022 年台灣疫情相對嚴重，新增多項不確定因素（未設計在原模型中）使預測準確性受到影響；再加上遠端工作制度導入，部門主管無法經常與高風險員工當面晤談溝通，導致離職率較前一年度略為提升。

## 4.2 人力資本發展

緯創秉持利他的經營哲學迎向挑戰，不斷求新、求變以因應未來的挑戰，在「創新而永續」的願景下，推動全球員工知道、悟到、做到四大核心價值行為：「客戶導向」、「誠信正直」、「創新突破」、「永續發展」，除強調履行企業社會責任、邁向永續的經營理念，更以此為架構，展開人才發展行動。

### 4.2.1 全球化的人才發展政策

緯創在佈局全球、數位轉型、邁向永續的策略下，2023 年延續關鍵人才「數位力」、「管理力」和「全球力」培訓，同時加速「永續力」的策略推動，制定全球一致的人才發展方向，規劃並採用各樣的學習方式，突破語言隔閡、融合多元文化，帶動全球員工跟隨組織成長，並創造個人職涯的永續競爭力。

在全球一致的人才發展策略下，自 2021 年導入全球學習平台 Cornerstone 之建置，時至 2023 年全球已有 22 廠區完成導入並上線使用，覆蓋率達 96%，使用人數超過 25,000 人，課程梯次超過 5,200 堂，近三年共培養 510 名學習平台管理員，在各業務及專業領域規劃、統籌管理各類專業課程（例如：研發、工程、數位轉型... 等）。緯創透過全球學習平台實踐 One Platform 理念，讓全員以 One Team 精神投入永續循環的學習 PDCA 中，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。

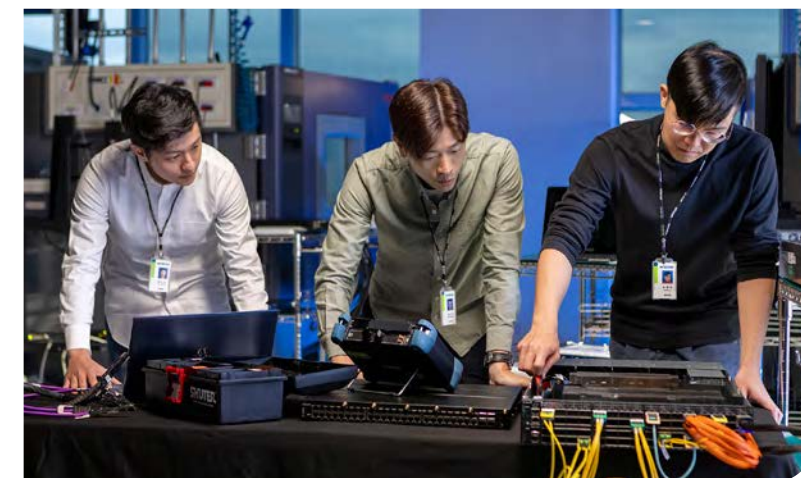
#### • 2021 年 -2023 年訓練費用

年度	2021 年	2022 年	2023 年	
員工訓練總費用	1.74 億元	1.35 億元	0.98 億元	
員工平均受訓費用	2,769 元	2,857 元	2,348 元	
員工受訓總時數	直接	407 萬小時	270 萬小時	131 萬小時
	間接	43 萬小時	40 萬小時	41 萬小時
	總計	450 萬小時	310 萬小時	172 萬小時
員工平均受訓時數	直接	92 小時	96 小時	54 小時
	間接	23 小時	21 小時	23 小時
	平均	72 小時	66 小時	41 小時

註：受訓費用為新台幣 (NTD)

2023 年緯創全球訓練總費用為新台幣 9,883 萬元，平均每位員工受訓費用 2,348 元；全球員工總受訓時數 1,717,602 小時，平均每位員工受訓時數 40.8 小時。其中女性員工總受訓時數 532,546 小時、平均訓練時數為 34.3 小時，男性員工總受訓時數 1,185,056 小時、平均訓練時數為 44.6 小時；生產技術類員工總受訓時數 1,305,455 小時、平均訓練時數為 54.2 小時，非生產技術類員工總受訓時數 412,147 小時、平均訓練時數為 22.9 小時；管理職員工總受訓時數 97,775 小時、平均訓練時數為 29.3 小時，非管理職員工總受訓時數 1,619,827 小時、平均訓練時數為 41.8 小時。

在全球人才發展策略及數位微學習的趨勢下，並因全球產能調整，2023 年大量推動線上課程學習及培訓資源整合共享，相較 2022 年直接員工之平均訓練時數減少 42 小時，間接員工平均訓練時數則增加 2 小時；訓練總費用減少 27%，平均每位員工受訓費用減少新台幣 509 元。





員工總訓練費用

0.98 億元

員工平均訓練費用

2,348 元



員工總受訓時數

172 萬小時

員工平均受訓時數

41 小時



平均學習滿意度

4.4 分

• 全球員工受訓總時數

員工類型	女性員工		男性員工	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	61,107.7	11.9	102,296.2	14.3
中國	389,449.2	49.6	945,808.9	59.5
墨西哥	34,403.6	39.5	41,637.3	38.5
捷克	6,036.8	19.5	4,671.8	17.8
馬來西亞	6,765.1	12.7	13,277.7	24.9
越南	34,784.0	32.4	77,364.0	47.4
全球數值	532,546.3	34.3	1,185,055.9	44.6

• 工作類別（生產技術類／非生產技術類）受訓時數

員工類型	生產技術類		非生產技術類	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	27,158.8	8.6	136,245.1	15.4
中國	1,125,600.0	68.7	209,658.1	28.5
墨西哥	56,258.5	37.1	19,782.8	45.5
捷克	7,958.5	20.9	2,750.1	14.4
馬來西亞	3,709.8	5.0	16,333.0	50.9
越南	84,770.0	45.1	27,378.0	33.7
全球數值	1,305,455.2	54.2	412,147.0	22.9

註 1：平均受訓時數 = 課程人時數 / 員工人數  
 註 2：資料計算日為 2023 / 1 / 1-2023 / 12 / 31

• 人員類別（管理職 / 非管理職）受訓時數

員工類型	管理職		非管理職	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	37,551.4	25.2	125,852.5	12.0
中國	42,781.2	28.1	1,292,476.9	58.2
墨西哥	9,260.8	95.5	66,780.1	36.0
捷克	357.0	8.3	10,351.6	19.6
馬來西亞	6,871.5	104.1	13,171.3	13.2
越南	953.0	8.0	111,195.0	43.2
全球數值	97,774.9	29.3	1,619,827.3	41.8

### 4.2.2 關鍵的策略人才發展

為邁向「創新而永續」的企業願景，緯創以核心價值為主軸，制訂人才發展四大核心策略，分別是「數位力」、「管理力」、「全球力」、「永續力」，從各核心議題展開中長期人才發展行動，期能透過持續性的人才培育，在實現企業願景的同時，成就人才職涯舞台。



2023 人才發展  
策略專案

專案內容

年度推動成果

年度培訓  
人數與佔比

訓練成效及對企業的价值

數位關鍵人才技術力升級

以系統方式培訓數位專案開發團隊，課程透過方法論、用例展示、情境模擬、以及實務串聯的方式，幫助同仁將數位轉型的方法和技能確實應用在改變業務流程與創造價值。

數位人才技術能力評鑑與培育

透過技術人才推廣委員會，專責定義數位轉型關鍵技術能力模型 (Technical Competency Model, TCM)、評估技術人才能力級別、制定技能提升及職涯發展計畫、搭配 DnA 學院及內外部學習資源，展開專業技能及軟技巧培訓。

數據驅動文化五部曲

2023 年擴大技術範疇包括資料治理、流程自動化、商業智能、統計分析、Auto ML 等，以此五大工具箱為支柱，同時也擴大訓練範圍涵蓋 Power BI, Minitab, Rapidminer, Mobagel, RPA 等線上、線下課程，系統性推廣至全球各廠區。

管理職能全球推廣培訓

2023 年全面檢視並推動管理職能串連選、育、用、留四大構面，著重主管對管理職能內涵之理解，強化其職務連結並在日常中展現領導行為。

中高階—全球領導力職能發展

為公司高潛管理人才儲備下一階職位的能力，透過職能導向的發展重點，經由專案歷練、學習資源、社群輔導等不同學習模式，幫助人才在工作或專案中強化關鍵行為和能力，累積實務經驗。

初階管理—深化輔導 (Coaching) 能力

為承上啟下連結各階管理職能，提升組織績效及促進雙向溝通，並安排中高階主管進行回饋點評，也實現經驗傳承的價值。配合組織推行績效管理制度與辦法全球一致的政策，協助全球廠區確立績效管理機制。

數位關鍵人才技術力升級

2023 年度共培訓 352 人次，迄今已累計 633 位轉譯人才、163 位產品負責人、125 位技術領導者、189 位數據工程師、49 位企業架構師和 158 位雲端架構師。

數位人才技術能力評鑑與培育

2023 年度執行數位轉型關鍵技術人才 TCM 評核成長至 1,237 人，持續針對 12 項數位轉型關鍵人才制定技能提升計畫。年度推行 Hard skills 及 Soft skills 培育共計 1,640 人次，L3H 以上比例提升至 28%。

數據驅動文化五部曲

2023 年執行 18 個培訓梯次，年度培訓 2,748 人次，累計已通過考核 6,223 人次，並同時進展海外賦能，年度培訓通過 106 人次，並完成上線項目 42 項。

管理職能全球推廣培訓

2023 年舉辦 4 場職能溝通會進行宣導，發展管理職能微課程 10 堂，調訓全球主管，從總部推展至全球 28 個據點，累計培訓 6,488 人次。

中高階—全球領導力職能發展

2023 年遴選高潛人才 79 人，辦理 4 場「職能工作坊」，導入相對應的課程與學習資源，輔助人才應用於實際工作任務中，期末共 76 位海內外潛力管理人才完成期末發表，通過計畫 (通過率 96%)。

初階管理—深化輔導 (Coaching) 能力

2023 年線上課程「輔導」培訓 945 人次，追蹤主管展現【提升績效】管理職能行為；首次推動至墨西哥廠區及越南廠區，共計參與培訓主管 350 人。

培訓 8,138 人，  
佔全球員工  
比例 14.6%

培訓 2,075 人，  
佔全球員工  
比例 4.9%

Level 4  
成果評估

- 數位關鍵人才技術力累計年化效益 5.99 億元 (NTD)
- 數位轉型節約作業流程工時成本 5,382 萬元 (NTD)

Level 3  
行為評估

數位技術力與數位轉型專案 774 件

Level 2  
學習評估

- 認證通過率 81%
- 完訓率 100%

Level 1  
學習反應

平均滿意度 4.3-4.6 分

Level 4  
成果評估

- 日常工作教導滿意度 4.2-4.4 分
- 管理職能 360 度評核 4.5-4.58 分

Level 3  
行為評估

- 管理職能評估 4.58 分
- 整體職能評鑑提升率 72%
- 年度績效溝通晤談率 93.9-97.1%

Level 2  
學習評估

- 完訓率 98-100%
- 職能認知度 99.4%

Level 1  
學習反應

平均滿意度 4.5-4.7 分

數位力：  
數位人才培育  
加速數位轉型

管理力：  
管理職能全球  
推廣，塑造創  
新領導方針

2023 人才發展 策略專案	專案內容	年度推動成果	年度培訓 人數與佔比	訓練成效及對企業的价值
<b>永續力：</b> 深耕永續知識， 帶動全球人才 攜手邁向永續	<b>永續通識</b> 啟動永續通識課程規劃與執行，導入工研院淨零永續學校及天下創新學院線上課程，強化員工對永續及產業趨勢的了解。2023年除持續導入外部知識類課程，也由內部專家共創多項永續微課程，促進全球共學。	<b>永續通識</b> 由內部專家共創「企業永續必修課」、「緯創永續六大策略」、「永續報告書導讀」等多語系微課程，使全球緯創人在同一個學習架構中同步理解公司的永續行動方案，強化共識，全年度學習累計達 29,945 人次。	培訓 39,362 人， 佔全球員工 比例 93.5%	<b>Level 4                      成果評估</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 產品設計使用回收料比例從2022年30.2%提升至2023年35.4%</li> <li>· 廠區年節電1,786.9萬度；節水50,994 M3；減廢617.4噸</li> <li>· 策略供應商減碳成熟度提升27家</li> </ul>
	<b>永續專業人才發展</b> 連結緯創永續六大策略展開各類人才的專業培訓，除導入工研院淨零永續系列線上課程，2023年也透過內部專家以實體研討、線上交流等多元的培訓方式，提升員工永續技能與知識。	<b>永續專業人才發展</b> 打造全球學習平台，建立 ESG 相關線上課程達 38 堂課，全年累計培育 1,880 人次。各廠區同時個別推動節能、減碳及水資源管理等培訓，全年投入培訓累計 67,116 小時，共 61,943 人次完成培訓。		<b>Level 3                      行為評估</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 碳足跡系統開發上線，產品碳足跡計算從30天縮短為13天</li> <li>· 供應商溫室氣體數據盤查達成率100%</li> </ul>
	<b>供應商永續學堂</b> 以協助供應商提升永續知識為目的，建置供應商共學平台，共同探索與落實企業在永續經營的成長機會，為緯創在邁向永續發展的願景路上，建立一個完整的永續生態圈。	<b>供應商永續學堂</b> 線上課程已超過 60 堂，供應商註冊達 1,319 家，課程點閱累計 7,790 人次。另配合緯創低碳製造轉型策略，推動策略供應商溫室氣體盤查作業，並對未進行過自我碳排查之 27 家供應商提供培訓與輔導。		<b>Level 2                      學習評估</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 員工完訓率98-98.7%</li> <li>· 策略與關鍵供應商必修課程完成率100%</li> </ul>
<b>全球力：</b> 因應策略推動 組織人才全球 共識	<b>全球共識建立 - CEO Town Hall</b> 每年由 CEO 分享公司的策略、營運現況以及未來展望，確保緯創員工對企業方向能有清楚的認知與共識，藉以提升公司的組織凝聚力。	<b>全球共識建立 - CEO Town Hall</b> 2023 年度辦理 7 場 CEO Town Hall，有 505 位主管參與，共收到了 52 個提問，問題聚焦在經營策略、人才策略、組織文化、管理議題等多個面向，透過 CEO 知無不言地分享觀點與經驗、解答主管的疑問，指引明確的方向。	培訓 1,991 人， 佔全球員工 比例 4.7%	<b>Level 4                      成果評估</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2023年員工核心價值認知度89.6%</li> <li>· 高潛外籍人才訓後留任率93%</li> </ul>
	<b>全球共識建立 - 核心價值推展</b> 啟動核心價值推廣，從【知道、悟到、做到】三個階段展開，培訓內部認證講師於當地新人訓中傳達核心價值理念，藉由讓同仁對核心價值的認識【悟到】，展現於日常行為工作當中，達到【做到】階段。	<b>全球共識建立 - 核心價值推展</b> 2023 年台灣總部舉辦核心價值推廣活動共 1,767 人次參加；海外地區共 20 個廠區響應核心價值推廣活動，共 12,245 人次參與。核心價值相關培訓課程，包括「Simon's Talk」、「核心價值體驗營」、「CEO Wi Talk」。		<b>Level 3                      行為評估</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 內部講師認證14人</li> <li>· 工程技術人才通過率66%</li> </ul>
	<b>跨文化外籍製造工程技術人才培訓</b> 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及專業理論知識課程與實務技術雙面向的課程，以達到人才留任的效果。	<b>跨文化外籍製造工程技術人才培訓</b> 2023 年遴選 154 人培訓，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。		<b>Level 2                      學習評估</b> 核心價值參與者活動認知度4.6分
			<b>Level 1                      學習反應</b> 平均滿意度4.6-5.9分(滿分6分)	

策略一



## 數位人才培育加速數位轉型

緯創於2019年制定了數位轉型策略藍圖(Blueprint)，將「培育數位人才」、「形塑數位文化思維」以及「驅動同仁數位化工作方式」訂為三大策略重點。為了有效執行這些策略，公司成立了數位轉型學院(Digital and Analytics Academy, 簡稱DnA學院)，專責數位轉型人才的培育，並將數位轉型培訓重點分為「數位關鍵人才培育」、「數位人才能力評鑑」及「數據驅動文化」三大類，運用線下、線上等系統化架構進行數位轉型知識與工具培訓，同時形塑組織數位文化。

### 緯創數位轉型推動里程碑

為加速數位轉型技術能量，2021年緯創成立「技術治理委員會(Tech. Governance Committee)」，轄下設立技術人才推廣委員會，專責定義數位轉型關鍵技術能力模型(Technical Competency Model, TCM)、評估技術人才能力級別、制定技能提升及職涯發展計畫、搭配DnA學院及內外部學習資源，展開專業技能及軟技巧培訓並設計關鍵技術人才激勵措施。培訓後人才積極投入公司的數位轉型升級，發展出104項舉措，投入研發、製造、業務、供應鏈、財務、人力資源等不同業務領域的數位專案開發。課程透過方法論、用例展示、情境模擬以及實務串聯的方式，幫助同仁將數位轉型的方法和技能確實應用在改變業務流程與創造價值上。

創新力 設計超過150小時以上的學院課程，全方面提升同仁數位轉型能力

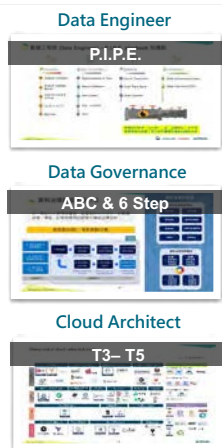
賦能數位角色



專案管理流程



數據與雲端架構課程



## 一、數位關鍵人才技術力升級

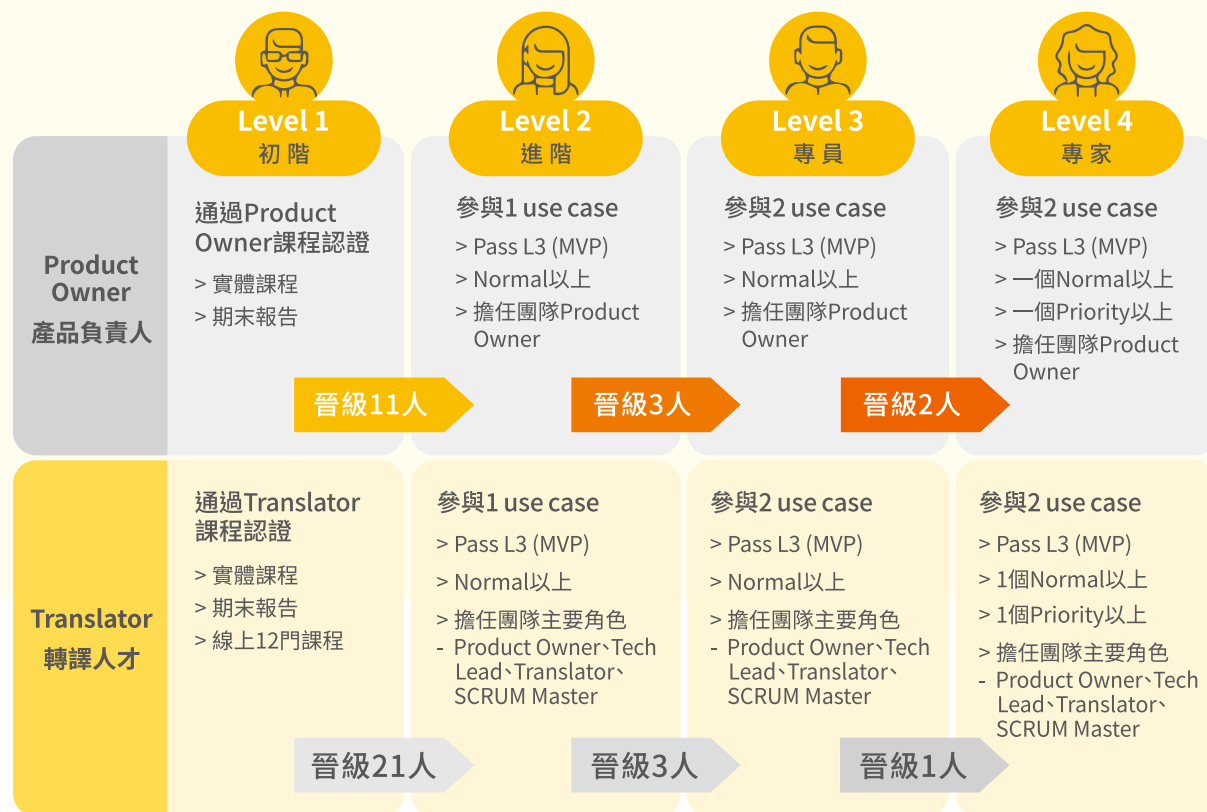
### 數位關鍵人才 投入各領域專案・ 組織與人才共創價值

緯創成立 DnA 學院，系統化培訓數位關鍵人才，專業人才綜合數位理論知識和既有業務領域專長，投入不同專業領域的專案開發，累計推動超過 400 個成功的專案。

2023 第三屆哈佛商業評論數位轉型鼎革獎 | 卓越營運轉型獎大型企業組首獎



此外，為了幫助主管明確化數位關鍵人才的能力和貢獻，並激勵員工，提升數位轉型人才的能力，2023 年建構數位人才平台，於系統進行人才登錄，並做數據化呈現，用以核對人才數字的正確性，結合人才履歷與資料庫，形成完整的數位人才資訊系統。同時於 2023 年完成優化轉譯人才 (Translator) 和產品負責人 (Product Owner) 兩類關鍵人才的晉升認證制度，今年共計晉級 41 人，透過人才適當激勵、促進組織數位關鍵人才留才。



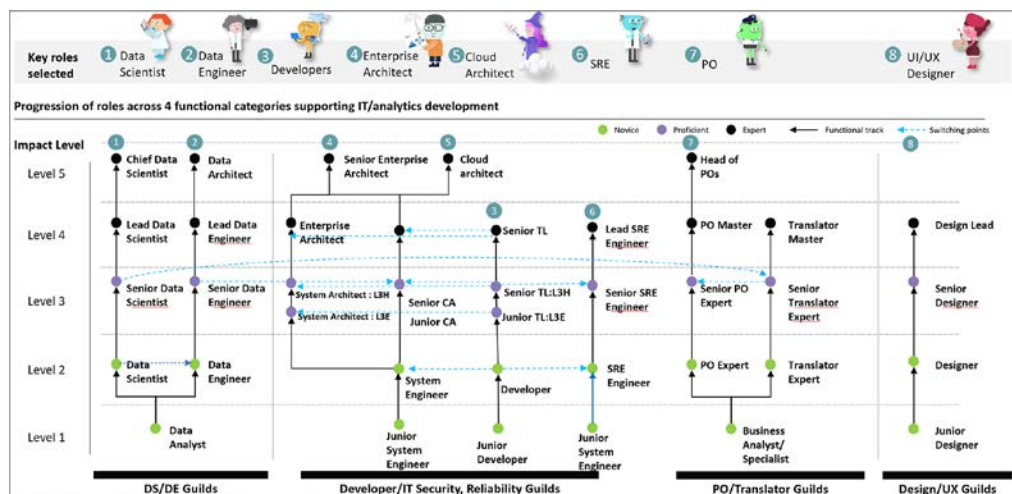


## 二、數位人才技術能力評鑑與培育

2023 年，數位關鍵人才技術能力模型 (TCM) 由 9 個擴大至 12 個，並定義人才角色與職責 (R&R)、設計關鍵角色 TCM 評估方法，這些擴展涵蓋了數位轉型所需的多元技能。

在吸納專業人才方面，人數由 2021 年的 569 人迅速成長至 1,237 人，我們持續進行對 12 項數位轉型關鍵人才的能力盤點。

透過不斷優化 Career Map，同時提高了 12 個能力模型 Career Path 的清晰度，使員工更清晰地認識到自己的職涯發展方向，L3H (Level 3 High-Performing) 以上的人才比例在 2023 年成長至 28%，顯示我們的培育機制有助於高層次技能和領導才能的有效養成。



### • 2023 年評鑑系統優化措施

1

**擴大能力模型**

2021 年 9 個技術能力模型 (TCM) 至 2023 年成長為 12 個，包含企業架構師 Enterprise Architect、雲端架構師 Cloud Architect、UI/UX 設計師 UI/UX Designer、產品負責人 Product Owner、數據工程師 Data Engineer、數據科學家 Data Scientist、網站可靠性工程師 Site Reliability Engineer、開發人員 Developer、安全治理專家 Security Governance Specialist、程式安全工程師 Security Engineer、安全分析師 Security Analyst 以及 ITPM。

**擴大能力模型**

- > 12 個技術能力模型
- > 126 個核心技能
- > 380 個評估項目

2

**吸納專業人才**

2023 年度執行數位轉型關鍵技術人才 TCM 評核由 2021 年 569 人迅速成長至 1,237 人，持續針對 12 數位轉型關鍵人才進行能力盤點，制定技能提升計畫，支持數位轉型推動。

**吸納專業人才**

- > 評核共 1,237 人

3

**技能多元增值**

透過 Career Map 的持續優化，提高了 12 個能力模型 Career Path 的清晰度，同時增加員工對於自己的職涯發展方向的認識。透過 Hard skill 及 Soft skill 培育計畫，L3H 以上比例由 2022 年度的 17%，迅速增至 2023 年度的 28%，顯示此培育機制有助於高層次技能和領導才能的養成。

**技能多元增值**

- > 跨域轉換共 37 人
- > 培育 1,640 人次
- > L3H 以上人才佔比提升至 28%

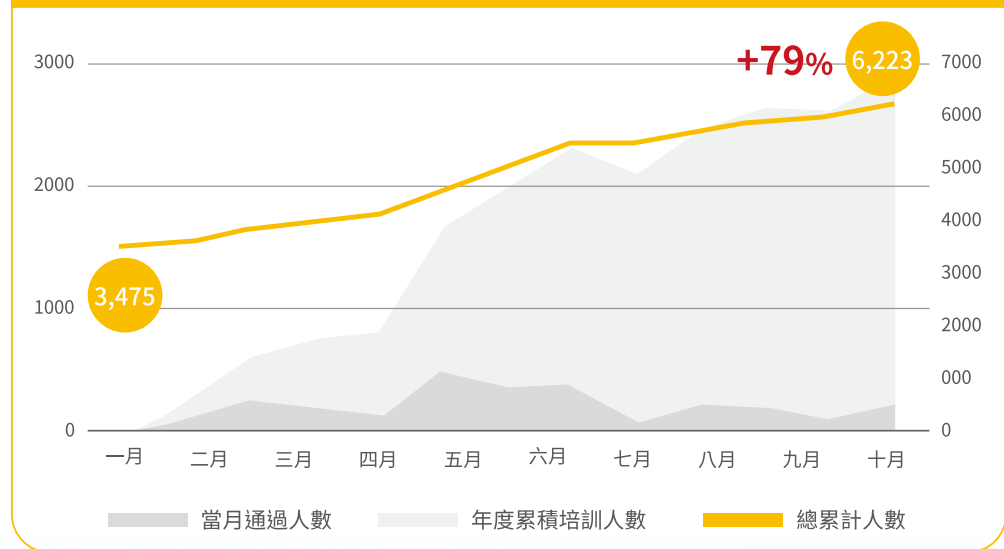
### 三、數據驅動文化五部曲

#### 打造全民數據科學家，培育全方位數據 AI 人才

透過低代碼工具，將想法落地實現效益，用數據說話輔助決策，增加溝通的說服力。結合資料治理、流程自動化、商業智能、統計分析、Auto ML 等五大工具箱為支柱，透過系統性推廣，並利用教育訓練，其中包括 Power BI、Minitab、Rapidminer、Mobagel、RPA 的線上和線下課程以及設計的活動和 Workshop 用例分享會等方式進行推廣。

為了推動同仁在數位領域的多元化工作技能發展，未來將持續運用數據工具賦能培訓，以實現三年內培訓 6,000 人的目標，緯創規劃透過推動黑客松比賽、技術論壇、分享會等活動，以促進知識共享和交流，並同時將建立項目導入管理平台，使賦能培訓產生實際效果，以及建立數位工具人才庫，以應對各種數位工具的需求。

2023數據驅動文化五部曲發展推移圖



策略二



## 管理職能全球推廣・塑造創新領導方針

2023年持續推動管理職能串連選、育、用、留四大構面，為協助主管了解管理職能內涵，應用於工作中提升領導力，人才發展單位設計製作一系列管理職能微課程共10門，包含3門【管理職能通識篇】幫助主管對職能的認識，4門初階、3門中高階【管理職能應用篇】系列課程強化職能在職務及工作上連結，舉辦4場職能溝通會進行宣導，將微課程製作簡中、繁中、英文三種不同語言版本，於2023年6月展開全球主管調訓，從總部推展至全球28個據點，課程設計構面涵蓋：

實用性

內部標竿案例訪談為背景，連結日常管理工作知識技能

多元性

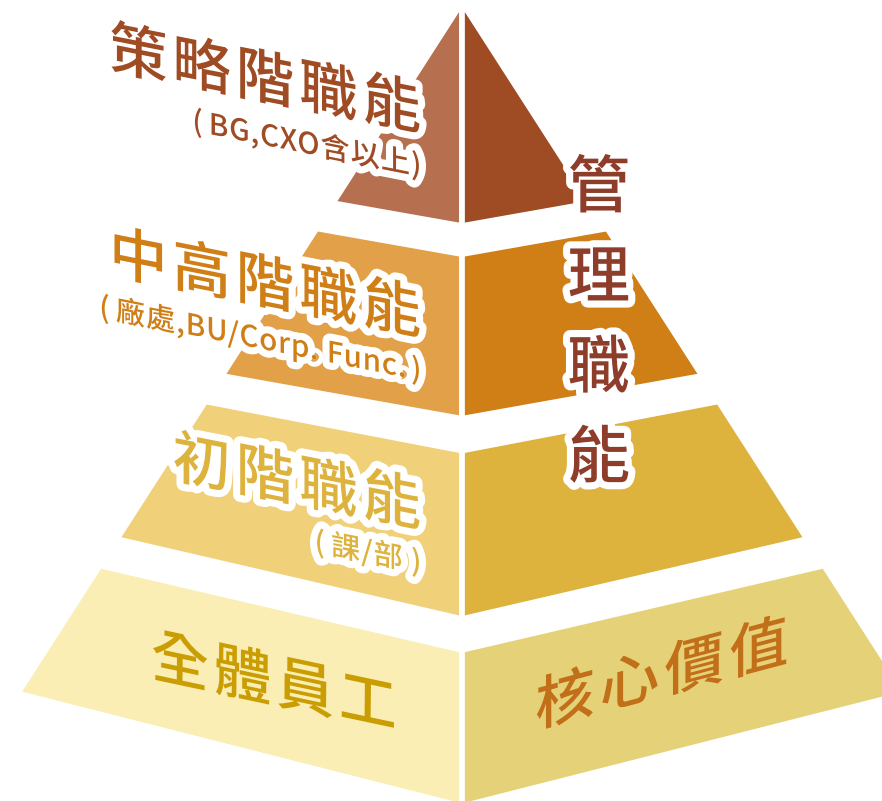
學習媒介含視頻、音頻、文字和圖像，呈現多元學習風格

評估性

課程含互動性測驗，檢視學員自我學習狀態

全球推廣學習成效

課程名稱	應訓人數	完訓人數	完訓率	滿意度 (L1)	認知度 (L2)
管理職能 - 通識篇	3,525	3,521	99.9%	4.5	99.9%
管理職能 - 初階篇	3,000	2,967	98.9%	4.4	98.9%



## 一、策略階戰略實戰力強化

為因應環境變動及促進公司未來成長，策略階管理力致力於持續提升競爭力與營運綜效。在這個不斷變動的商業環境中，旨在強化策略階主管的多元化知識廣度，應對競爭的激烈局面並推動組織的長期成功。

2023 年的策略階培訓對象為 BU head 以上層級，共 18 位主管參與外部策略階經理人培訓，年度總時數 1,459 小時，課程聚焦三大主軸【全球跨國經營】、【戰略思維與創新】、【企業管理與領導發展】。課程內容以多元實戰為主，旨在協助主管擴展視野、強化戰略思維，同時提升企業領導力。提升策略階主管競爭力，勝任全球競爭環境中的挑戰，並同時促進組織的長期發展，更靈活創新應對變動，為公司的未來做好充分的準備。

2023 年榮獲科睿唯安 (Clarivate) 評選的全球百大創新機構，這表明緯創多年來持續投資於尖端科技研發的努力獲得了肯定。策略階管理層將創新融入企業文化，實踐創新並追求永續發展的願景。這項成就不僅是對公司專利技術佈局的認可，也體現了緯創在創新領域的卓越表現。



## 二、中高階 全球領導力職能發展

2022 年重新梳理之中高階管理職能共 8 項，為循序漸進的推動重點管理職能至高階主管 (BU/Corp. Func.) 及資深主管 (廠 / 處) 主管，經由高階主管共識會，連結策略目標選定出 3 個關鍵管理職能納入 2023-2026 主要發展目標，並納入年度績效考核職能評核項目，此三項關鍵管理職能為【推動策略執行】、【以數據驅動決策】、【激勵團隊】搭配職能通識篇及應用篇後，接續以處級主管為線上訓練課程推廣對象，導入相關課程強化主管職能認知。

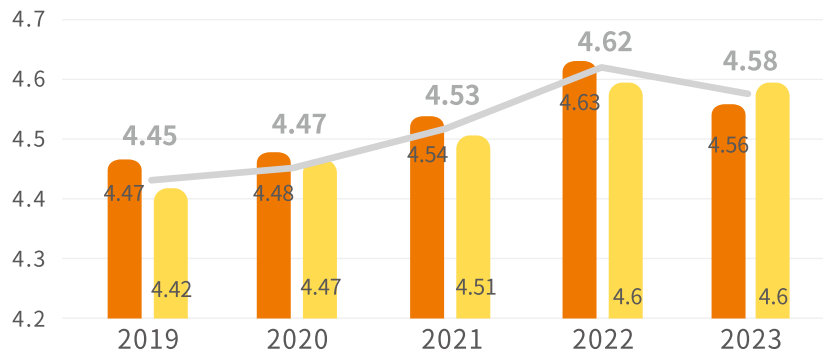
為深化公司高潛力管理人才卓越領導力，建立組織人才庫，使其儲備下一階職位的能力。【GLD 全球領導力職能發展專案】以職能導向為發展重點，涵蓋專案歷練、學習資源、社群輔導等不同學習模式，計畫連結緯創中高階管理 3-5 年三項關鍵發展職能【推動策略執行】、【以數據驅動決策】、【激勵團隊】，為追蹤職能發展成效達 L3 行為改變，專案起始初期導入 360 度職能評鑑，並運用報告結果設定個人職能發展目標。每位人才皆安排內部 Coach，由上兩階主管或跨領域 / 單位的高階管理者擔任，每月進行一對一晤談，提供多維度的思考深廣度，拓展領導思維及資源運用。

### 三、初階管理深化輔導 (Coaching) 能力

為承上啟下連結各階管理職能，提升組織績效及促進雙向溝通，增加員工認同感與工作投入，以【提升績效】職能為首要，深化主管輔導 (Coaching) 能力，透過學習有效的輔導技巧，能妥善引導、激勵和支持團隊成員，從而提升整體團隊的績效。主管與部屬之間良好暢通互動，有助激勵員工，發揮其最大的潛力。

2023 年採取混合學習模式，結合線上和實體面授課程。線上課程的設計讓學員透過【測、學、練、考】四個步驟，透過測驗和情境模擬掌握知識要點、練習輔導技巧。搭配實體面授課程，由講師引導學員進行個案演練，並安排中高階主管進行回饋點評，此學習方式更貼近主管面臨的實務領導管理情境，也實現經驗傳承。

透過線上課程【輔導】及實體面授課程【Coaching for Empowerment】的培訓，組織內部定期透過績效溝通晤談調查，追蹤主管展現【提升績效】之管理職能行為，以使體現學習成效達 L3 領導力行為改變。主管在管理職能上的卓越表現，有助於推動組織績效持續正向循環。



核心價值	4.47	4.48	4.54	4.63	4.56
管理職能	4.42	4.47	4.51	4.6	4.6
平均	4.45	4.47	4.53	4.62	4.58



#### 目標設定與溝通

培訓 149 人次  
完訓率 100%  
滿意度 4.7



#### 績效改善計畫

培訓 86 人次  
完訓率 100%  
滿意度 4.9



#### 海外推廣

#### 表現回饋與評價

培訓 96 人次  
完訓率 100%  
滿意度 4.7



#### 潛力評比

培訓 19 人次  
完訓率 100%  
滿意度 5.0



總部同時向海外推動全球一致的管理制度與辦法，並搭配績效管理循環舉辦培訓，以確立公平、公正、合理之績效管理機制。績效管理系列課程首波推動至墨西哥廠區及越南廠區，課程系列分為期初績效設定「目標設定與溝通晤談 (Goal Setting and Communication)」、期中「績效回饋與評核 (Performance Feedback & Appraisal)」、期末「績效改善計畫 (Performance Improvement Plan)」，讓學員即時應用所學知識與工具於實務，達到學以致用的效果。年度績效溝通晤談率墨西哥廠區為 91.9%、越南廠區為 95.9%；日常工作教導滿意度墨西哥廠區為 4.1 分、越南廠區為 4.3 分（滿分 5 分）；管理職能 360 度評核墨西哥廠區為 4.2 分、越南廠區為 4.7 分（以上皆為 5 分量表）。



策略三



## 深耕永續知識，帶動全球人才攜手邁向永續

因應內外環境的改變，「永續發展」為全球企業經營必須正視的議題。緯創迎向未來挑戰，期企業永續發展的願景得以加速實現，於組織內部推動ESG相關知識的學習氛圍，由企業永續發展辦公室偕同人才發展單位、永續六大策略核心團隊，共創ESG Sphere學習藍圖、發展全球通識課程，除提升全員永續共識，也藉此將永續作為與成果透明公開，強化組織實踐永續目標的夥伴關係。此外，透過完整的學習藍圖，依照功能專業提供不同領域的知識與技能培訓，讓人才與組織相輔相成，攜手邁向永續未來。

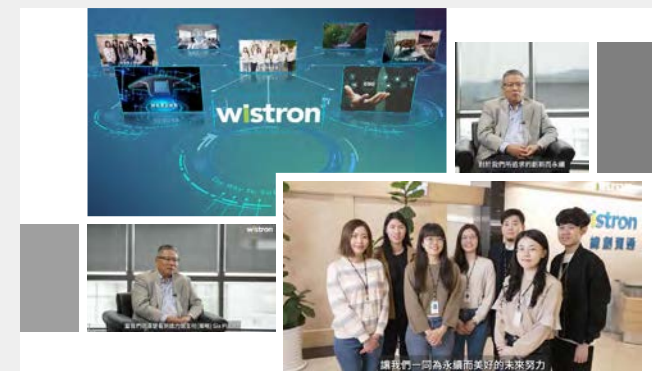
體系	學習層級	課程主題	專家層級	對象
專業體系	永續領導	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續策略領導研討</li> <li>永續專家趨勢論壇</li> </ul>	進階專家	CXO Sponsor Pillar Owner Expert Leader
	專業進階	<ul style="list-style-type: none"> <li>綠色產品創新</li> <li>循環再生經濟</li> <li>低碳製造轉型</li> <li>永續責任採購</li> <li>成就員工使命</li> <li>幸福共融職場</li> </ul>	專家  進階專業	ESG跨域專家  ESG領域行動家
	專業初階	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續發展議題</li> <li>企業資訊揭露基準</li> </ul>	專業	ESG核心成員
通識體系	基礎	<ul style="list-style-type: none"> <li>緯創永續報告書導讀</li> <li>永續發展趨勢</li> <li>緯創永續六大策略</li> <li>認識ESG</li> </ul>	—	全員推廣  全員普訓

## 一、共識 · 永續通識全球普訓



「永續發展」是緯創的核心價值之一，為使全球員工知道永續的意涵，並理解公司永續六大策略目標，於 2022 年底啟動永續通識課程規劃，以台灣總部為起點，展開基礎知識全員培訓，除引進天下創新學院永續基礎必修課及產業趨勢線上課程，更同步發展多國語系的「緯創永續六大策略」、「永續報告書導讀」等影音課程，於 2023 年七月起逐步將永續基礎知識推廣至全球各據點，全年度永續基礎課程學習累計人次 29,945 人次，平均學習滿意度 4.4 分 (滿分 5 分)，全球間接員工永續必修課完訓率 98.7%，全球緯創人對於創新而永續的願景，表達高度理解與認同。

除此之外，為了能讓公司員工及外部利害關係人更瞭解緯創在永續發展的努力及成就，與台灣科技大學產學合作開發 ESG 桌遊，並優先於永續策略階層主管、ESG 委員會試行，確保內容能完整傳遞緯創 ESG 永續作為的重點，以期未來能透過遊戲體驗的學習方式，由內而外，擴大永續行動的影響力。

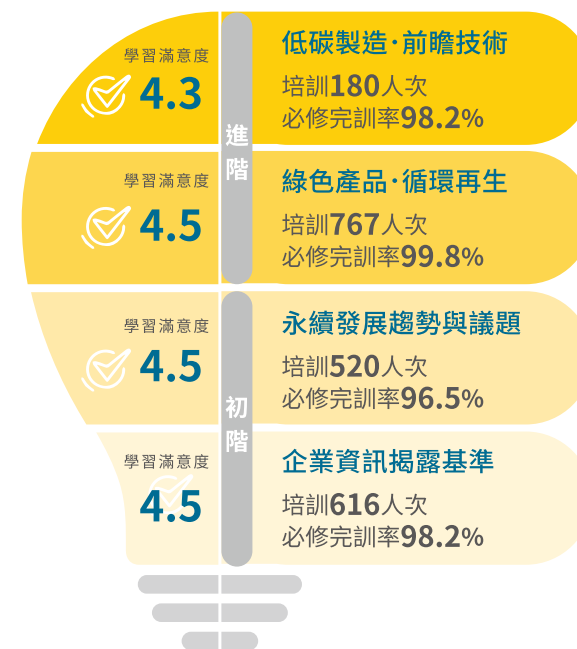


## 二、知識 · 永續專業人才發展

緯創 ESG Sphere 專業課題依循永續策略六大領域展開，分別為永續責任採購、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。各領域專業課題自 2022 年底先行啟動核心團隊知識培育，導入工研院淨零永續系列線上課程，2023 年更由內部專家擔任講師，透過實體、線上等多元的方式，逐步將永續知識點擴散到各功能單位。截至 2023 年底，全球學習平台已累積 ESG 相關線上課程達 38 堂課，課題涵蓋：企業資訊揭露國際標準、全球永續發展趨勢、人權及 DEI 多元共融、低碳製造及新能源技術發展、綠色產品與循環再生應用等，年度累計培育 2,083 人次，必修完訓率達 97.9%，平均學習滿意度 4.4 分（滿分 5 分）。

此外，全球製造廠端也同步因應永續策略及目標，個別辦理與節能（能源管理）、減廢（廢棄物管理）、水資源管理等相關之教育訓練，全年投入培訓累計 67,116 小時，共 61,943 人次完成培訓。

在專業人才培育之餘，各類專業課程也同時開放其他職類員工自學，達到永續知識與組織行動之傳承，並期增進內部員工對企業永續發展承諾的認同度。



## 三、共學 · 供應商永續學堂推廣

在邁向永續願景的路上，建立完整的永續生態圈是一個重要的課題，為協助供應商提升永續知識，協同全球夥伴的力量，共同探索與落實公司在永續經營的成長機會，於 2022 年建置供應商共學平台，截至 2023 年，上線課程已超過 60 堂課，課程點閱累計 7,790 人次。供應商註冊共學達 1,319 家，其中策略供應商與關鍵供應商之必修課程完成率達 100%，平均學習滿意度 4.7 分（滿分 5 分）。

此外，配合緯創低碳製造轉型策略，提升供應商的碳盤查能力，今年度建立高碳排與減碳成熟度之供應商分級機制，並優先針對減碳成熟度較低的 27 家策略供應商（未進行過自我碳盤查），展開供應商溫室氣體盤查實作訓練課程及輔導，成功協助供應商盤查溫室氣體數據，達成率為 100%，有效完善緯創供應商溫室氣體基線資料庫，向低碳轉型製造邁進一步。



策略四



## 因應策略推動組織人才全球共識

不可預期的變動局勢下，全球化不僅做為緯創商業佈局，更是人才發展的長期策略，為此，緯創於2021年啟動各據點全球學習平台建置及多種語言的學習資源發展，2023年也持續推動語言學習、跨文化人才培育、全球共識建立，期許多元融合、促成全球員工在永續發展的共識下協同合作。

### 一、全球共識建立：CEO Town Hall

為使緯創全球公司的策略與營運現況透明（Transparency），每年由 CEO 分享公司的策略、營運現況以及未來展望，確保緯創員工對企業方向能有清楚的認知與共識，藉以提升公司的組織凝聚力，以提升公司內部溝通效能，達到坦誠溝通（Communication）：透過會前提問蒐集以及現場開放問答，緯創主管可以與 CEO 進行面對面直接的溝通。

為展現我們致力於透明度的承諾，將面對面的溝通機會擴展至台灣 3 個地區以及海外 2 個地區。2023 年共辦理 7 場 CEO Town Hall，邀請 555 位主管參與，實際出席 505 位主管，主管出席率達 91%。

透明溝通的重要指標之一是對參與者提問展現開放的態度。在這 7 場主管溝通會中，我們共收到了 52 個提問，其中會前提出的有 36 個，問題聚焦在經營策略、人才策略、組織文化、管理議題等多個面向，在現場 CEO 也知無不言地分享觀點與經驗、解答主管的疑問，指引明確的方向。

透明溝通不僅體現在提問的回應上，也體現在對回應的滿意度。7 場整體滿意度調查問卷填答率 93%，468 位參與者提供了寶貴的回饋，平均滿意度達 5.9 分（滿分 6 分）。



## 二、全球共識建立：核心價值推展

延續 2022 核心價值推廣活動，從【知道、悟到、做到】三個階段延續，2023 年核心價值推廣重點著重於【悟到】，目標藉由相關活動推廣從總部延伸至海外，以及培訓內部認證講師於當地新人訓中佈達核心價值理念，藉由讓同仁對核心價值的認識【悟到】，展現於日常行為工作當中，達到【做到】階段，同時將核心價值納入年度績效考核中，促進同仁在核心價值上的展現。

於員工投入度調查中，2021 調查核心價值認知度 76.4%，經由 2022 年到 2023 年持續推行前述推廣活動及培訓，並由總部向海外推廣擴散，迄 2023 年調查核心價值認知度，已提升至 89.6%，整體增加 13.2%，顯見推廣成果。



## 三、跨文化外籍製造工程技術人才培訓

為培育高潛外籍人才，從 2021 年開始，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及專業理論知識課程與實務技術雙面向的課程，以達到人才留任的效果，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，2023 年共 154 人培訓（自動化尚有 10 人培訓中），通過培訓 66%，留任率 93%。



## 4.3 人權管理

### 緯創全球人權政策

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】、【聯合國全球盟約】、【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。

緯創於全球各個營運據點中，逐步推動負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 稽核認證，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](#)」)。在全體同仁的持續努力下，2023 年緯創全球營運據點均無重大違反人權之情形發生。



### 4.3.1 人權盡職調查

#### 建置人權盡職調查管理循環

為確保人權政策能夠有效的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，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，以確實回應公司政策及各方利害關係人之期許。

依據 2022 年度之人權風險評鑑結果，緯創於 2023 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 9 個廠區，共提出 85 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，2023 年度所有指標均維持有效控制，並未出現明顯異常情形 (2022 年度稽核次數合計 82 次，2023 年度稽核次數合計 76 次，各項重大議題之稽核結果統計整理如下表所示)。

• 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
2022	0.12%	0.43%	0.22%	0.15%
2023	0.16%	0.40%	0.18%	0.17%

### 4.3.2 人權風險與重大議題

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，包含人權風險之鑑別及評估行動，並逐步推動負責任商業聯盟 (RBA) 稽核認證。

2023 年度完成 VAP 驗證之廠區有新竹廠、昆山廠、重慶廠、中山廠、越南廠、馬來西亞廠、捷克廠、墨西哥廠等 8 個廠區，並均獲得銀級以上評等；已採行 SAQ 評核程序之廠區或子公司則有新竹廠、晶傑達、昆山廠、昆山光電廠、蔚隆、緯潤、成都廠、重慶廠、中山廠、越南廠、馬來西亞、捷克廠、墨西哥廠等 13 個廠區，透過定期的策略方向及工作成果溝通，確保緯創在全球各地人權議題的管理上，具備一致的工作架構及依循標準。

#### 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 2023 年持續進行人權風險評鑑，依據 2021 至 2023 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 2.02%，其中又以勞工相關議題占絕大多數，比例為 80.96%。而在勞工相關議題中，依重大程度排序前 3 項分別為「工作時間」、「未成年工人」、「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

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：

- 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，2023 年度實際之合規率達 99% 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，2023 年度實際之合規率達 98% 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，2023 年度實際之合規率達 99% 以上。
- 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，2023 年度實際之合規率達 100%。
- 昆山光電廠：每週定期上傳 7 休 1 及週工時 60 小時達成情形至與客戶共同管控之系統平台，確認實際之合規情形，2023 年度實際之合規率達 99% 以上。

#### 風險減緩措施

#### 工資和福利

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：

- 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 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，2023 年度實際之正確率達 99% 以上。
- 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，2023 年度實際之正確率達 99% 以上。

#### 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，全力保護未成年工之各項權益，舉例說明如下：

- 成都廠：入職面談時，透過與政府單位連線之身分證明確認系統核對應徵人員年齡，未滿 18 歲者一律不予聘僱，2023 年度實際之合規率達 100%。
- 捷克廠：定期向所有用人單位主管宣導，廠區人才招募最低年齡限制為 18 歲，以及禁止未成年加班及夜間工作的法律條文，2023 年度實際之合規率達 100%。
- 中山廠：透過人力供應商管理系統平台，要求勞務公司落實應徵者身分資格確認工作，出具相關報表及證明文件，並將本項議題之管理品質納入服務評鑑之必要項目，做為解約、續約與否之關鍵指標，2023 年度實際之合規率達 100%。

#### • 緯創各地區雇用未成年員工人數統計

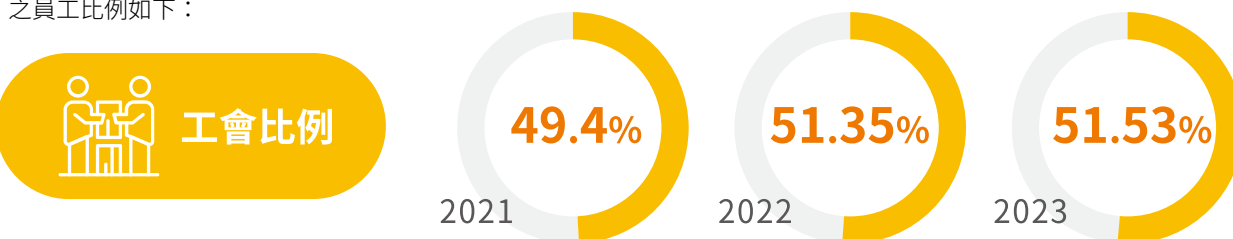
僱用型態	台灣	中國大陸	亞洲其他	歐洲	美洲
未成年工人	56	1,069	0	0	0

### 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，2023 年緯創各營運據點均未發生強迫勞動之情形。

### 自由結社

緯創人權政策尊重員工自由結社之權利，承諾提供自由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，由各單位代表協助同仁於會議中反映意見，例如越南廠區工會於 2022 年簽訂團體協約（自 2023/1/1 起生效，佔全球員工 5.8%），保障員工福利及工作環境安全。緯創 2023 年度並未收到新增團體協約之提案訴求，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，並持續透過完整多元的溝通管道，確保一般員工的聲音能夠確實被公司聽見及回應。緯創全球各營運據點加入工會之員工比例如下：



### 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，不論在僱用、薪資、訓練、晉升、離退、資源分配等各方面，均不會因為地域、種族、民族或成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、性別認同及表現、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡等因素，而有任何的特殊待遇。緯創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。

緯創致力排除及避免任何形式之歧視行為，並將其推廣至外部利害關係人，包括客戶、供應商及一般大眾。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，2023 年度全球營運據點總訓練時數達 18,304 小時，受訓員工占比為 100%，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，2023 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。

### 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，充分表達對於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、解答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，提供員工心理諮商相關服務。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
2020	0	0
2021	0	0
2022	7	3
2023	5(註)	1

註：1 件為外部人士舉報在印度廠招募過程中受到歧視，經查該員係未通過技術測試並違反招募現場作業流程規定，與舉報之內容不符。1 件為馬來西亞廠員工舉報在會議中遭受其他員工咆哮，經查屬實，已由該廠高階主管介入輔導雙方當事人，並取得舉報人之理解。1 件為外部人士冒名頂替台灣辦公區員工舉報，經與當事人核實並非其委託且自身並無舉報意願。1 件為外部人士舉報受到墨西哥廠員工騷擾，經查受舉報人並非墨西哥廠員工。1 件為新竹廠員工舉報同事霸凌，經查無確切事證。針對成案之舉報案件相關處置作為說明如下：  
 • 針對不當行為者執行相關處置措施，經舉報人認可後完成結案程序。  
 • 主動提供舉報人相關諮商及輔導資源，確保同仁獲得充分的關懷與協助。  
 • 為提昇全體員工對行為準則相關內容的認知程度，以減少類似違反規範事件的發生，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，深入淺出的介紹行為準則的內涵，並要求所有員工配合於時限內完成相關學習活動。

### 生活工資

2023 年，公司訂頒「[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，絕不低於法定最低工資外，並定期進行薪資調查活動（已完成範疇：公司 14 個營運據點、390 家第一階關鍵供應商、14 家承包商），根據 Anker 生活工資方法學，建立緯創的生活工資的計算公式與數據，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，定期重新進行數據的確認與更新，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。

### 4.3.3 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。

#### 緯創重視內部溝通管道，傾聽員工聲音

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。

2023 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 7 個場次，共計 505 位主管與會，整體參與率為 91%，與會人員對於活動內容的滿意度高達 99%。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定期舉辦。

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。2023 年受理案件數共計 10 件，其中 4 件與誠信經營有關，6 件與人權保護有關，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 2 件，並已針對立案事件之違規人執行相關懲處措施。

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。

#### 焦點 案例

#### 落實 RBA 核心精神 - 3 座廠區獲得 RBA FOC 肯定

2023 年，緯創中山廠科技園區、中山廠光電園區、重慶廠均獲得 RBA Factory of Choice (FOC) One Star 認證，8 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。



全球各辦公廠區溝通管道

溝通管道	內湖總部 汐止辦公區	新竹廠	晶傑達	昆山廠	昆山 光電廠	蔚隆	緯潤	成都廠	重慶廠	中山廠	越南廠	馬來西亞廠	捷克廠	墨西哥廠
員工關係促進委員會	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
總經理信箱	●			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
員工意見信箱	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
員工投訴專線	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
員工座談會	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
產線輔導員現場訪談關懷			●	●	●			●	●	●	●		●	
社群媒體			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
公司刊物			●	●						●		●	●	●
策略暨營運交流會議 - 主管級	●	●	●	●	●	●	●				●	●	●	●

註：表格中標示「●」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

職場健康的建立，除了照顧員工身心，亦能減少許多潛在的風險；緯創長年推動「運動促進」和「健康管理」活動，從新人入職開始，便透過例行性的健康檢查與關懷，為每位同仁的健康把關。

為了讓員工在工作與生活中取得平衡，藉由各辦公廠區的活動規劃與福利安排，讓同仁與家人能參與各式各樣的多元活動，包含旅遊補助、運動競賽、藝文活動、家庭日、聚餐、講座課程等，協助員工在工作之餘亦能放鬆身心，發展休閒興趣。

#### 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、部分中國廠區、捷克與墨西哥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。

### 保護員工健康安全

在 2023 年隨著國內疫情解封，緯創除透過專責的健康管理團隊，持續進行預防性的風險監控，並針對潛在高風險族群之同仁建立健康關懷機制，內部設置的緊急救護專線，在有急難狀況發生時，亦能確保同仁能遵循正確之通報流程，減緩同仁不安情緒。





## 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，2023 年辦公室醫護協助就醫服務 18 次，一對一健康諮詢 861 人次；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。

### 健康檢查

緯創健康管理團隊，將「員工健康管理」分為四項管理流程：預防風險監控、治療、輔導、教育訓練，期望建立正向的健康管理循環。每年以完善的健康檢查協助同仁把關健康，由醫學中心等級的健檢團隊至各辦公廠區巡迴服務，讓員工能就近檢查。2023 年全員健檢偕同關係企業共同辦理，為期近兩個月的時間，藉由內部宣導與專人提醒，台灣地區參檢率高達 97.39% 以上，海外地區亦有 89.9% 的參檢率。

完成年度健檢後，由各辦公廠區的健管人員規劃諮詢服務，由專業醫師針對檢查報告提供一對一諮詢，並針對檢查結果有重大異常者，提供就醫協助與後續醫療建議，落實關懷服務。

### 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			檢查當日
理學	依專科醫師判定	一週內回專科門診 就易追蹤	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。



台灣地區健檢人數  
10,691 人



台灣地區參檢率  
97.39%

### 台灣地區員工健康照護統計

	2020	2021	2022	2023
健檢人數	8,085	8,863	9,859	10,691
參檢率	93.16%	89.85%	95.47%	97.39%
三高人數	1,859	2,270	2,142	3,099
肥胖人數	1,969	2,181	2,449	2,689
辦公室醫護協助	25	23	33	18

註：2023 年統計數據新增高雄晶傑達光電數據

### 內部健康照護平台

台灣辦公區透過內部健康照顧平台，依照健康異常狀態分為 1~4 個預防等級；如果達到 3 級以上的話，系統會自動列入提醒名單中，並發出健康通知信件，向同仁個別說明哪些健康數值是超過標準風險值；由健康管理師定期以電話訪談、提醒就醫、一對一諮詢等方式安排。對於患有重大疾病的員工，提供三個月或六個月定期回診追蹤提醒，並提供就醫安排、後續醫療支援等協助。

## 員工健康促進

### 「i 運動」系列活動

緯創 2023 年舉辦一系列「i 運動」活動，包含壘球、排球、桌球、籃球、羽球、健球等賽事；除了提升自身健康之外，亦能增進部門感情，首次導入的健球賽事強調團隊精神，趣味且容易上手的競賽方式，吸引許多新同仁參與。台灣在 2023 年共計有 3,450 人次參與球類賽事運動。

緯創今年參與 7 場路跑賽事，除提供同仁專屬休息區，並備有完善的補給物資，針對三高族群進行賽前及賽後的健康監測，以全面性的健康照護確保同仁身體狀況；2023 年參加 10 公里以上長程路跑人數近 940 位。



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

### • 路跑人數 / 球類賽事人數

年度 / 項目	2020	2021	2022	2023
路跑人數 (10 公里以上)	500	420	900	940
球類賽事人數	1,500	1,140	2,277	3,450

## 團隊體能活動

緯創鼓勵同仁參與團隊賽事，除提升自身健康外亦能增進部門感情。除了提供社團一年 6000 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，鼓勵員工參與運動社團之意願，近年來單車社、籃球社、羽球社、登山社、慢跑社、桌球社和壘球社，皆藉由運動同好以小團體的力量，帶起企業內部運動強身的風氣，或成為公司賽事活動的協力單位，共同推展運動風氣。



同仁熱烈參與團隊球賽

## 團隊挑戰活動

團隊信任是一支成功團隊不可或缺的要素之一。當團隊成員相信彼此的能力、意圖和承諾時，就能建立穩固的信任關係，進而提升團隊的效能和凝聚力。緯創藉由辦理「Power Team 團隊挑戰」鼓勵部門主管帶領團隊成員，在工作之餘一起參與各式協力活動，增加團隊成員之間的互動關係。在 2023 年舉辦三大場次：團隊傳球、團隊標竿及團隊齊步走，共計有 224 個部門報名參加、約 3,000 人次參與活動。而在緯創家庭日活動中舉辦的團隊競賽，則鼓勵高階主管與同仁一同參與，展現各個事業群的絕佳默契，同仁在練習過程中有機會進行跨部門合作，大幅提升團隊向心力，爭取榮譽。



由部門主管帶領員工參與團隊挑戰



高階主管帶領團隊進行競賽

### 家人同樂的企業活動

2023 年緯創家庭日盛大回歸，安排許多全員同樂的節目，活動也結合環保議題，除鼓勵同仁自備水壺及餐具，以減少瓶裝飲料的發放，更選用回收塑料再製而成的環保野餐墊，為循環經濟共盡一份心力。除了年度家庭日之外，亦舉行「夜 Fun 兒童樂園」、「緯創人文月」等活動，讓不同年齡層的緯創同仁與家人，能以寓教於樂的形式參與各項活動，提升人文素養。



家庭日活動吸引萬人參與

### 生育關懷與照護資源

緯創提供性別友善的職場，著重於提供生育關懷與照護資源。針對女性員工的照護，除定期舉辦女性專屬的健康講座外，臺灣辦公廠區更在每年的健檢為女性員工安排專屬檢查項目。此外，對懷孕的女性員工安排特別的照護諮詢，臺灣辦公廠區設置「媽媽加油」網站，彙整懷孕期間的個人保健照護知識，提供最適時的關懷與照護。全球各辦公廠區皆設置有哺集乳室，鼓勵女性同仁產後仍能持續為新生兒哺乳。



辦公區巡迴篩檢服務

### 生育獎勵金

緯創鼓勵員工婚育，以優於緯創的生育獎勵辦法從 2015 迄今，已獎勵共 2375 名同仁，為台灣貢獻 2442 胎緯創寶寶，累計發出之生育獎金達 1 億 4600 萬元，並於 2024 年提高第二胎生育獎勵金額，期望能鼓勵更多同仁生育。

公司內部設置「準媽媽加油站」專屬網站，提供國內各單位補助費用及育兒機構等資訊，並提供實用的育兒禮物給準媽媽們。不定期舉辦的親子講座，亦由專業講師與醫生，提供同仁育兒教育與保健的相關知識，深獲同仁好評。

#### • 台灣地區生育福利申請統計

	2020	2021	2022	2023
申請人數	268	265	261	268
胎數	272	272	266	273

台灣地區每胎獎勵金



第一胎 60,000 元



第二胎 80,000 元

### 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。以台灣為例，提供員工生產前或後有 8 周帶薪產假，並於產後能依法申請育嬰假，其中 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。中國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 Father Leave 為 2 周；墨西哥則是產假約為 12 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「哺乳乳室」

### 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；在中國員工若為獨生子女，父母滿 60 歲生病住院期間，可申請 5 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。

### • 2023 年育嬰假申請人數統計表

育嬰留停狀況	台灣		捷克	
	男	女	男	女
2023 年符合育嬰留停申請資格的員工數	586	297	0	33
2023 年育嬰假申請人數	18	69	0	33
2023 年預計復職人數 (a)	16	54	0	4
2023 年實際復職人數 (b)	14	52	0	2
2023 年復職率：(b) / (a)	88%	96%	-	50%
2022 年育嬰留停實際復職人數 (c)	10	47	0	2
2022 年育嬰留停實際復職後持續工作一年人數 (d)	7	37	0	2
2022 年留任率：(d) / (c)	70%	79%	-	100%



## 4.4.2 職業安全衛生

### 職業安全衛生政策與目標

緯創作為全球領先的資訊及通訊產業技術服務提供者，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，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。

廠區	發證日期	有效日期
內湖總部 / 汐止辦公區 / 新竹廠	2024/4/30	2027/5/11
大陸重慶廠	2021/8/30	2024/9/10
大陸成都廠	2022/7/27	2025/8/10
大陸中山廠	2021/9/11	2024/10/8
大陸昆山廠	2023/8/4	2026/8/19
大陸昆山光電廠	2023/9/26	2025/7/26
墨西哥廠	2022/8/29	2025/7/15
捷克廠	2023/3/10	2026/3/13
高雄晶傑達光電廠	2022/10/20	2025/10/19
越南廠	2022/2/5	2025/2/4
馬來西亞廠	2021/4/25	2024/4/24

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期工作環境危害風險評估其作業程序是否守規</li> <li>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</li> </ul>
溝通參與	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞工安全委員會</li> <li>內部溝通、提供諮詢與通報流程</li> </ul>
健康保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>定期辦理作業環境檢測</li> <li>設置醫護室或醫師定期駐點,並有心理諮商服務</li> </ul>
培訓與宣導	<ul style="list-style-type: none"> <li>新進人員實施安全衛生訓練課程</li> <li>依特殊作業需求,辦理特殊危害或急救訓練</li> <li>每年定期展開職業安全衛生管理系統幹事訓練計畫</li> <li>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</li> </ul>
緊急應變	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年安排多場景逃生疏散模擬演練(日夜間、地震)類型的課程共6個</li> <li>2023年安排消防、局限空間、化學品洩漏等應變演習類型的課程共61個</li> <li>2023年安排應急救護、急救人員訓練類型的課程共18個</li> </ul>
防護措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>實施職安衛管理系統持續改善</li> <li>配戴個人防護裝備</li> </ul>
供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>新供應商導入時,確認其具備職安管理系統認證基本需求</li> <li>將職安管理體系納入定期評估供應商稽核項目之一</li> </ul>
內部查核	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

## 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,如馬來西亞廠危害通知訓練、捷克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。2023 年度完訓總人次為 200,106 人,訓練時數 168,406 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 51 件,歷屆數據請見虛驚事件自主通報段落內容。



應急救護演練



危害通識訓練



局限空間演練



局部排氣裝置檢查



緊急避難演練



ISO45001 稽核活動展開

## 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，對於 2023 年度辨識出兩項職業安全風險指標：廠區事件千人率 ≤ 1.15‰ 及年度重大違規事件 < 4 件，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，2023 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。

### 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，如微信公眾號之緯創微服務。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。

2023 年虛驚事件數總計為 51 件。全部虛驚事件中，主要為設備產生誤動作引起之虛驚案件，如消防火警警報…等，皆於當下確認設備功能正常，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。

### 焦點案例

#### 電子設備輔助 L2 導入 - 有效預防工作傷害風險產生

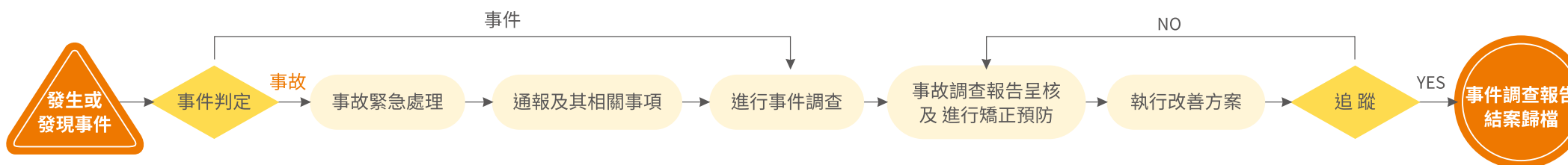
高雄晶傑達廠區藉由導入電子設備（電腦攝像頭），輔助機台維修人員平日之機台檢修及監控…等作業，有效禁止維修人員進入設備作業範圍內，可進一步預防廠內工作傷害風險產生。同時，水平與垂直展開，將此設備運用至其他工程類別中；並教育同仁遵守 SOP，嚴禁同仁非經主管同意擅自變更安全連鎖裝置，落實機台平日點檢，隨時監控設備狀況，若發現異常應立即向主管反應，營造更友善的職場環境，為員工塑造安心的工作場所。



虛驚事件	2020	2021	2022	2023
台灣	8	1	6	20
亞洲 (不含台灣)	72	144	109	22
歐美	82	300	183	9
總計	162	445	298	51

註 1：統計範疇為員工

註 2：2020-2021 亞洲為中國數據，2022 亞洲包含中國大陸與馬來西亞數據，2023 亞洲包含中國大陸、馬來西亞與越南數據



### 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 2023 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，2023 年廠內外外包商管理無重大違規事件發生（罰金 > NTD 100 萬）。

2023 年員工工傷件數台灣比起去年較低，事故主要發生在上下班途中之交通事故，行政單位於佈告欄加強溝通交通安全與辦公區個人安全宣導；歐美地區損失日數比上年度提升，主要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	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
總工作時數		17,184,756	17,929,115	22,693,604	23,387,274	145,400,960	112,417,169	102,076,209	65,965,432	7,250,580	9,826,451	17,697,391	5,195,678
主要工傷類別		交通事故 被切、割傷	交通事故 搬運壓傷	交通事故 跌倒	交通事故	交通事故 機械傷害	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
工傷起數		68	60	75	73	74	47	43	21	13	35	30	18
工傷率		0.79	0.67	0.66	0.62	0.1	0.08	0.08	0.06	0.36	0.71	0.34	0.69
職業病率		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
損失日數比例		4.15	3.49	4.73	6.85	4.81	0.95	3.53	4.97	12.58	12.35	0.69	12.59
因公死亡事故總數		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：工傷率 IR：(工傷起數/總工時) \* 200,000 (輕傷計算：僅墨西哥 / 馬來西亞廠有將輕傷計算於 IR，其餘廠區皆排除輕傷)  
 註 2：職業病率 ODR：(職業病起數 / 總工時) \* 200,000  
 註 3：損失日數比例 LDR：(工傷損失天數 / 總工時) \* 200,000 (日數計算：僅昆山 / 昆山光電 / 中山 / 墨西哥廠以日曆天計算，其餘廠區以預定工作日計算)  
 註 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  
 註 5：2020-2021 亞洲為中國數據，2022 亞洲包含中國大陸與馬來西亞數據，2023 亞洲包含中國大陸、馬來西亞與越南數據，歐美含捷克與墨西哥  
 註 6：此表為全職員工統計  
 註 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 0.088



• 員工缺勤率

	2020	2021	2022	2023
缺勤率 A(%) 缺勤日數包含工傷假、病假與事假	2.40	2.55	2.82	2.14
缺勤率 B(%) 缺勤日數包含工傷假、病假	0.38	0.58	0.81	0.72
涵蓋率 (%)	100	100	100	100

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  
 註 2：病假排除疫情假期

• 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	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022
人數	110	101	190	221	1,375	1716	2165	1718	1,208	1,544	648	234
總工作時數	227,854	220,562	394,284	421,882	2,742,815	3,934,312	6,750,594	3,709,626	661,822	247,239	205,123	606,000
主要工傷類別	無	無	無	無	割傷	無	摔傷	夾傷	機械傷害、被切	無	跌倒	切傷
工傷起數	0	0	0	0	1	6	5	1	4	3	1	1
工傷率	0	0	0	0	0.07	0.31	0.15	0.05	1.21	2.43	0.98	0.33
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	0.83	0.02	8.46	11.33	68.75	0.17
因公死亡事故總數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：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）  
 註 2：2020-2021 亞洲為中國大陸數據，2022 亞洲包含中國大陸與馬來西亞數據，2023 亞洲包含中國大陸、馬來西亞與越南數據

## 4.5 社會與人文關懷

緯創自 2001 年成立以來，以企業永續為經營目標，除了營收獲利外，更深信永續經營為企業經營的長遠之道。希望能讓緯創全球同仁了解永續發展的重要性，進一步將 ESG 融入到日常工作中，創造出更多附加價值，成為值得信賴的永續科技創新夥伴。作為一個有影響力的企業，持續在「創新而永續」的道路上努力，追求生態之美（Environment）、社會之善（Social）與治理之真（Governance），與各界夥伴合作打造更美好的未來。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委員會報告。公司近年以「Sustainability through Innovation」創新而永續為企業核心價值，將此精神深化至每一位員工的日常工作中；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

緯創根據聯合國與 GRI 公佈的《Business Reporting on the SDGs》報告，透過 SDGs 五大步驟流程，同時考量緯創的永續願景及公益策略，鑑別出七項永續發展目標與緯創具有相關性。在公益策略上，我們優先專注在「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」等多項永續發展目標。

#### 緯創人文基金會

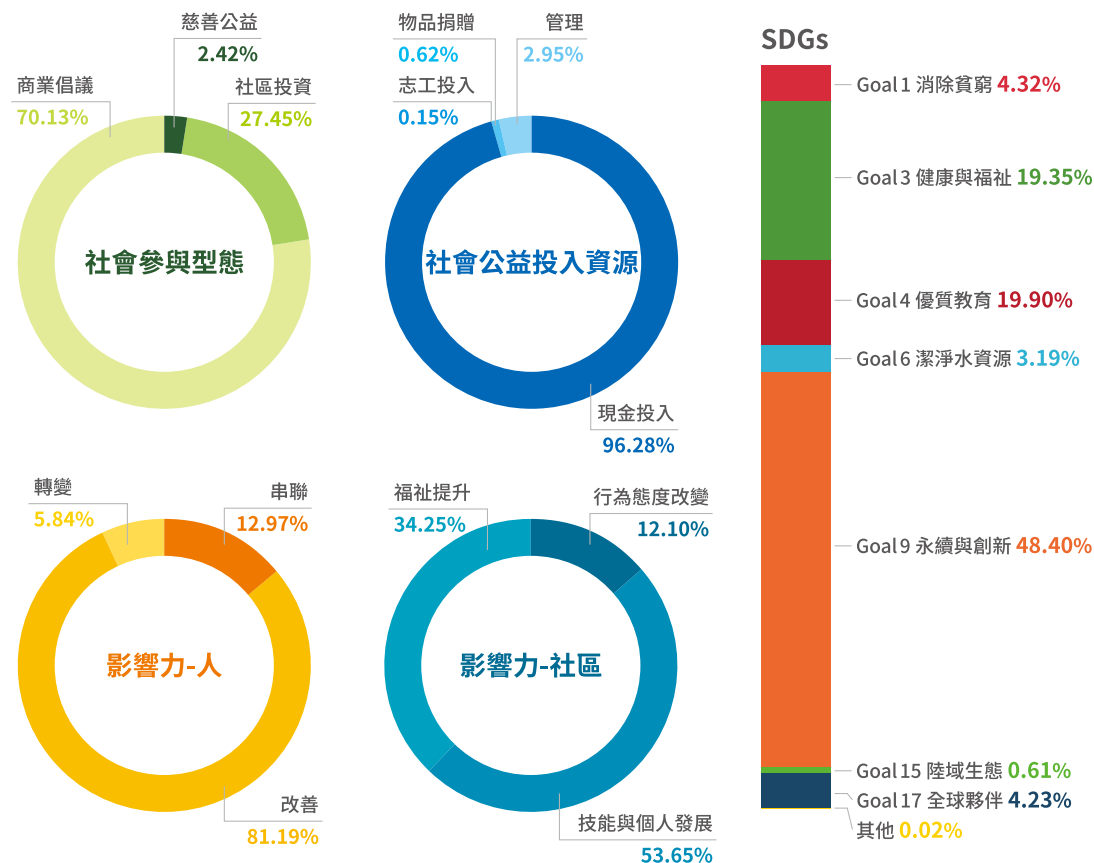
緯創人文基金會自 2010 年成立以來，制定「環境」與「人文」為基金會發展暨公益策略的兩大主軸，實踐「利他」理念，致力於促進人與自然之平衡與和諧。為加強環境與生態之保護及提升人文價值，基金會連結相同理念的公益夥伴合作，策略性地在人文關懷與環境關注上，進行多元化且長期的專案合作。投入專案包含六大面：環境保護、棲地認養、環境教育、人文提升、教育關注及服務實踐，並每年定期將基金會之工作計畫書提交董事會，報告計畫執行情況與成果，確保公益專案符合基金會的宗旨與目標。2023 年共展開 27 項的執行計畫。



### 衡量社會影響力

公司在 2023 年社會投資總金額新台幣 316,027,752 元，包含緯創海內外產官學研合作專案、公司對外公益參與暨贊助捐款、緯創人文基金會、福委會公益活動、員工自發性參與公司倡導之公益活動。緯創期望透過長期投入，讓公益夥伴與合作對象能有中長遠的規劃目標，醞釀更多永續發展的可能性。同時也鼓勵同仁參與公益專案，藉由全員參與和企業及關係企業的號召，讓資源能更為有效的幫助到所需團體。

類別	項目	投入金額	比例
社會參與型態	慈善公益	7,646,699	2.42 %
	社區投資	86,765,442	27.45 %
	商業倡儀	221,615,611	70.13 %
社會公益投入資源	現金投入	304,280,810	96.28%
	志工投入	476,239	0.15%
	物品捐贈	1,964,661	0.62 %
	管理	9,306,042	2.95 %
影響力-人	串連	40,996,478	12.97%
	改善	256,593,604	81.19%
	轉變	18,437,670	5.84%
影響力-社區	行為態度改變	38,226,804	12.10%
	技能與個人發展	169,563,988	53.65%
	福祉提升	108,236,960	34.25%
SDGs	Goal 1 消除貧窮	13,634,371	4.32%
	Goal 3 健康與福祉	61,149,836	19.35%
	Goal 4 優質教育	62,890,743	19.90%
	Goal 6 潔淨水資源	10,083,348	3.19%
	Goal 9 永續與創新	152,954,763	48.40%
	Goal 15 陸域生態	1,936,689	0.61%
	Goal 17 全球夥伴	13,378,002	4.23%

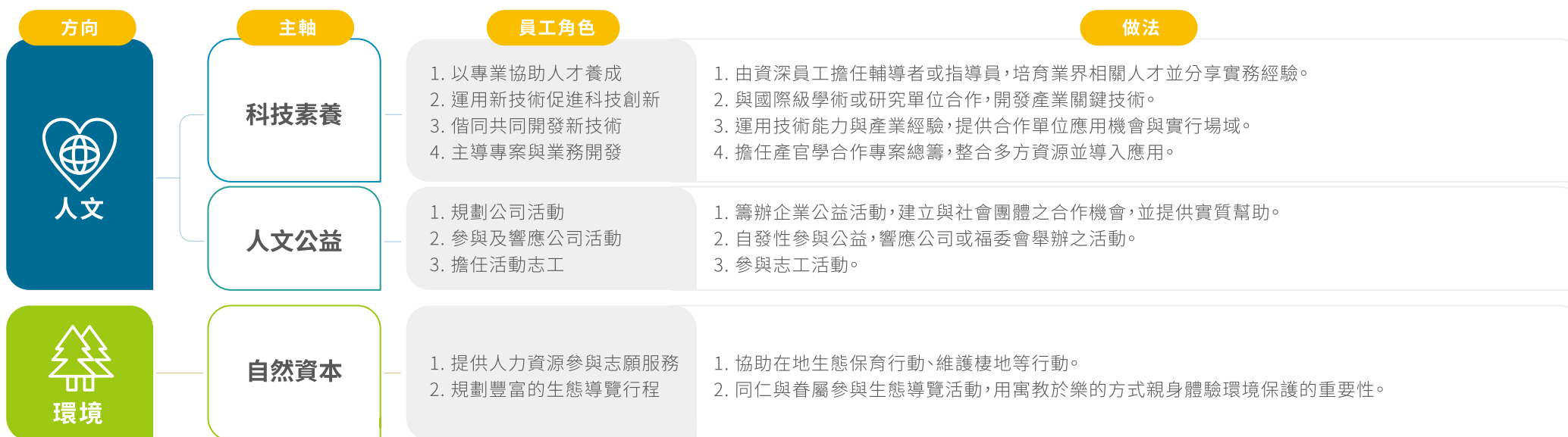


## 員工影響力

緯創以「創新而永續」為未來願景，象徵邁向下一個嶄新階段。同時，也將公司使命塑造為「創造美好生活，值得信賴的永續科技創新夥伴」，致力於貫徹公司四大核心價值：客戶導向、誠信正直、創新突破、永續發展，回應社會所關注的永續挑戰。緯創除了透過既有的公益影響力，更鼓勵同仁參與社會公益，以自發性的捐款活動與公益義賣獲得同仁熱烈迴響；在科技創新方面，以長期發展目標，讓技術研發能力能與產官學界合作，用科技創造發展機會，實現智慧生活的藍圖。緯創長期以來攜手公益夥伴，持續在環境生態、教育與保護耕耘，共同建置能長遠實踐的發展目標，並讓員工有機會能參與其中。

為協助回復棲地的自然景觀，緯創企業志工也進行一日工作假期；在宜蘭縣員山鄉的雙連埤共同協力建置庇護區及優化北堤坡度、清除外來種、復育瀕危水生植物；在台北市的富陽自然公園進行淨山、外來種清除及裸地的植栽復育；在臺北市的關渡自然公園進行淡水魚復育與水鳥友善田耕作。2023 年企業志工共辦理 12 場，231 人次參與工作假期活動。

### • 三大公益主軸之員工關鍵角色



· 六大公益焦點之目標願景



· 六大公益焦點之商業與社會效益

主軸

動機

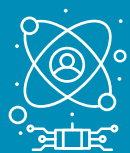
焦點

專案

商業效益

社會效益

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。



科技素養

科技創新

- 陽明交通大學產學合作案
- 淡江大學產學合作案
- 普度大學產學合作案
- NTU HE (Homomorphic Encryption) 應用開發
- MIT ILP產業聯絡計劃 (Industrial Liaison Program)
- 共同封裝光元件之高速矽光子引擎開發研究
- 1.6 Tbps光電共同封裝光電收發器
- 國內地熱開發案場合作評估
- 5GAI病理服務平台研發計畫
- NICE聯盟
- WiSleep非接觸生理偵測健康照護系統、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 CSAIL and Wistron Research Collaboration
- Wistron Lab @ Garage+
- 高空風能專案

合作專利數: 24  
技術開發數量: 23  
發表文章/論文: 16篇

- 協助公司掌握關鍵技術，優化製程
- 舉辦多場研討會、媒合會、工作坊

**WiSleep健康照護系統**

- 新生兒服務累計使用人次>8,000
- 醫養長照服務>60家
- 照護人數超過>10,000人

**AI人才培育計畫**

- 規劃11門課程共500人次參與

**5GAI病理服務平台研發計畫**

- 協助3家醫學中心病理科完成數位轉型

人才培育

- Golf學用接軌
- Epoch School: 《未來創業人》、《未來國際經理人實習》
- 「2023緯創女子公開賽」
- 竹夢緯創計畫 (產學合作實習)
- IT產碩班
- 展翅飛翔培育計畫
- 產攜2.0計畫
- 越南產碩專班
- 未來之星暑期實習計劃
- 數位創新青年培育計畫
- 產業高階人才培育計畫
- AI人才培育計畫

- 實習生留任: 21位
- 使用AI多模型學習，提升研發競爭力
- 由Epoch School提供重點徵才訊息
- 由Epoch提供線上課程及深度參訪行程

**Golf學用接軌**

- 提供29門線上課程
- 培育學生791人

**竹夢緯創計畫**

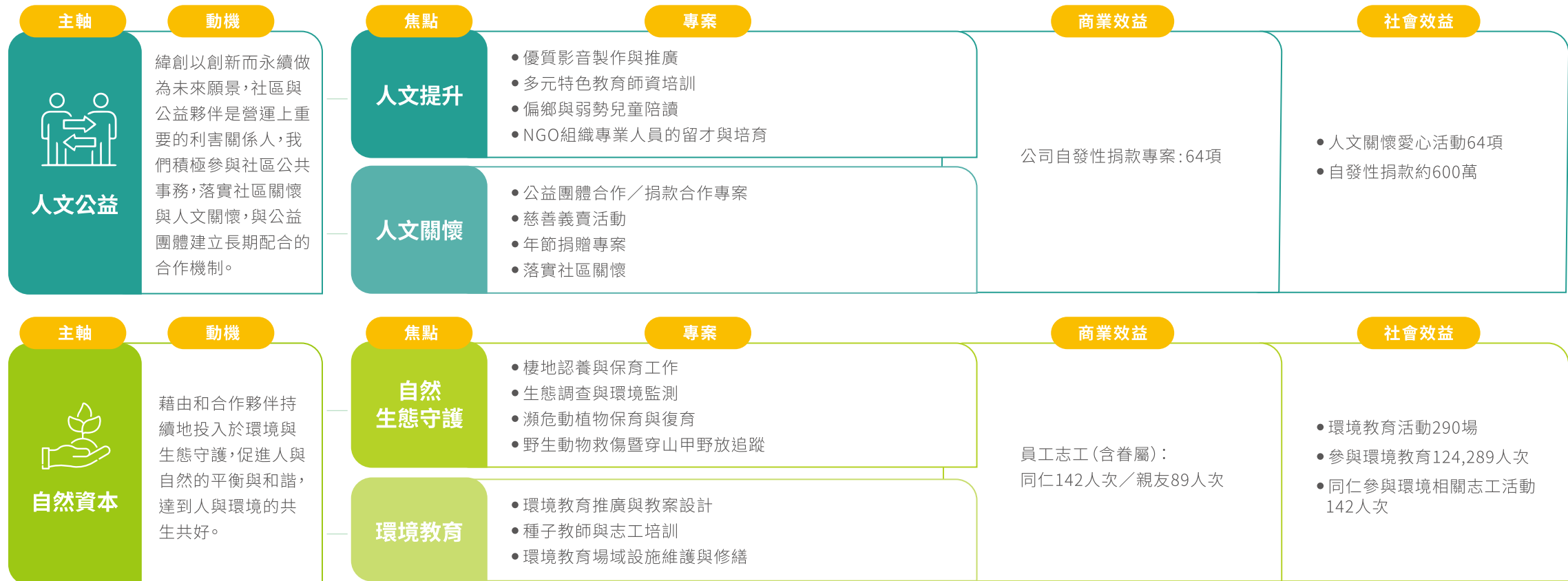
- 實習生報到25位 (15位留任)

**展翅飛翔培育計畫**

- 補助40位弱勢學生

**緯創之星暑期實習**

- 實習生報到32人



• 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NICE聯盟</li> <li>• Wistron Lab @ Garage+</li> <li>• 開發1.6 Tbps光電共同封裝光電收發器</li> <li>• WiSleep非接觸生理偵測健康照護系統</li> <li>• 陽明交通大學、淡江大學、普度大學產學合作案</li> <li>• NTU HE (Homomorphic Encryption) 應用開發</li> <li>• 共同封裝光元件之高速矽光子引擎開發研究</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 國內地熱開發案場合作評估</li> <li>• 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</li> <li>• MIT ILP產業聯絡計劃</li> <li>• 高空風能</li> <li>• 5GAI病理服務平台研發計畫</li> </ul>	191,647,437	60.64%
	人才培育	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2023緯創女子公開賽</li> <li>• GOLF 學用接軌</li> <li>• Epoch School:《未來創業者》、《未來國際經理人實習》</li> <li>• Epoch 時代基金會 經常性年費</li> <li>• MIT CSAIL and Wistron Research Collaboration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2023未來之星暑期實習計畫</li> <li>• 竹夢緯創計畫(產學合作實習)</li> <li>• IT產碩班、越南產碩專班、產攜2.0計畫</li> <li>• 展翅飛翔培育計畫</li> <li>• AI人才培育計畫、產業高階人才培育計畫</li> </ul>	59,968,608	18.97%
	人文提升	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 優質生態人文廣播節目-島嶼共聲·傾聽臺灣</li> <li>• 2023國家地理雜誌臺灣攝影大賽</li> <li>• 代間教育里山行動計畫</li> <li>• 原住民音樂人才培育計畫</li> <li>• 小海狸永續助學計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 弱勢孩童課輔支持</li> <li>• 華德福師訓系統</li> <li>• 多元特色／實驗教育x花東永續共學</li> <li>• 科技人自然人文系列</li> </ul>	26,669,690	8.44%
	人文關懷	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 全球各SITE 自發性捐款活動64項</li> <li>• 鼓勵員工自發性捐款、捐物</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 舉辦公益義賣活動</li> <li>• 節慶相關禮品捐贈</li> </ul>	15,548,875	4.92%
環境	自然生態守護	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 生態化公園-富陽自然生態公園</li> <li>• 台南公園、樹與城市計畫</li> <li>• 關渡自然公園-月池埤塘暨水鳥繁殖棲地保育計畫</li> <li>• 土壤、水源調查監督與國土守護計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雙連埤棲地復育長期推動計畫</li> <li>• 猛禽環境教育與保育救傷計畫</li> <li>• 野生動物救傷及保育計畫暨環境遊蕩犬調查計畫</li> </ul>	15,282,530	4.84%
	環境教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 優質生態人文紀錄片</li> <li>• 支持看見·齊柏林基金會暨《看見台灣》10周年計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 兒童環境教育計畫</li> </ul>	6,910,612	2.19%



## 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。

#### 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。

#### 【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開發

與 MIT CSAIL 多位教授合作專案計畫，導入專案技術並商轉，強化緯創 AI 醫學影像及數位科技技術領導地位，開發先進 AI FHE 技術，用於 AI 運算與資料加密，擴大 AI building blocks 能量。透過開發人機動態互動式 AI 生理感測技術，應用於健康醫療等多元領域，建立人與科技互動設計的領先地位，並建立產官醫療學界良好關係與聲譽。2023 年辦理實體交流會議，邀請 CSAIL 教授們與公司主管們及同仁進行交流，共 35 人與會。

#### 【醫療科技】WiSleep 非接觸生理偵測健康照護系統

「非接觸式智能生理資訊系統解決方案」以領先技術突破需求痛點，創造全人照護契機，系統以遠距無線及人工智慧技術發展，提供非接觸及非穿戴式、連續與即時的呼吸、心率及體溫監測，讓受照護者在不受拘束和無須貼附任何儀器設備的狀態下，即能接受不間斷的自動照護。若有異常狀態，護理人員可立即收到通知，即時因應處理；此外，生理資訊大數據搭配智能 AI 分析系統，

可紀錄趨勢並分析睡眠與作息品質，提供護理人員與家屬更多的輔助資訊。累積至 2023 年，服務新生兒人數超過 8,000 名，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 60 家，照護人數超過 10,000 人。

#### 【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，2023 年共規劃進行病理服務平台研發（包含數位全景影像瀏覽模組、標準報告生成模組、遠距共識會議與協作標註模組及數位病理 DICOM 影像品質管理）、病理辨識落地應用研發、場域驗證與服務推廣，攜手內外部專業夥伴，提升產業價值鏈，以服務更多族群。其中協助 3 家醫學中心病理科完成數位轉型。服務平台已導入高雄榮總、高醫與義大醫院驗證，試行服務顯示工作效率與醫療品質能有效提升。



## 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

### 我們要解決的問題

- 教育體制與業界實務接軌的管道
- 讓人才具備國際視野及舞台

### 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。

### 【產學合作】打造校園與職場的直升通道

後疫情時代，台灣科技人才短缺的態勢愈發嚴峻，各家企業爭相網羅校園人才，緯創與其它同業領軍成立之 GOLF 學用接軌聯盟 (Gap of Learning & Field)，聯手 55 所大專院校，提供學生超過百堂線上課程與上千個實習機會，期望透過產學合作模式，讓校園與職場能無縫銜接，並讓企業提前發掘潛在人才，發起至今緯創累計提供 29 門線上課程，累計學生近 800 人，共創學校、學生、企業三贏，充分落實學以致用。

### 【國際接軌】為職業選手打造世界級舞台

緯創自 2006 年起即開始贊助 TLPGA 舉辦比賽，近年來透過舉辦緯創女子高球公開賽，為國內選手提供世界級舞台，2023 年獎金已達 80 萬美金，成為台巡女子賽總獎金最高的旗艦賽事。其中為鼓勵更多台灣選手爭取榮耀，若能將冠軍盃留在國內，再提供相對激勵獎金 16 萬美元。也期許透過賽事安排規劃、選手強度與賽事轉播等，提升國內體育競技水平，讓比賽更有傳播力與感染力。

### 【未來人才】深入校園合作發掘潛在人才

緯創注重人才育成，透過與大專院校的合作，以「緯創之星暑期實習計畫」、「竹夢緯創計畫（產學合作實習）」、「IT 產碩班」、「GOLF 學用接軌聯盟」等專案，提供年輕學子與產業接軌的機會，近年來更開設「越南產碩專班」，期望吸引更多國際化人才，亦提供獎助金以減輕學子負擔，全年累計投入約 2,700 萬，讓參與對象能無後顧之憂學習專業技能與實務經驗。





### 焦點 3 人文提升

專業教師養成共 179 位 | 教育扎根 2,413 位學生  
合作單位：博幼基金會、高榮教會、人智學教育基金會

#### 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
- 偏鄉、弱勢兒童的課輔與陪伴
- 支持及推廣優質人文影音相關計畫

#### 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，2023 年挹注 20,965,084 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。

#### 【教育扎根】弱勢孩童課輔支持，實現脫貧目標

「教育脫貧，讓知識帶希望回家」為弭平學習上先天的不平等，提供偏鄉與弱勢孩童有充足的學習資源與機會，緯創人文基金會從 2012 年起贊助博幼基金會，成為「偏鄉弱勢學童課後輔導計畫」的長期支持者之一。博幼堅守「讓資源不足家庭的孩子能夠自立脫貧」的核心價值，藉由社工及教育兩大服務方法，培育社區師資、開發學習教材，在 2023 年共有 17 個課輔中心，服務地區涵擴 38 個鄉鎮、212 所國中小學、2413 位學生接受課輔服務，提升孩童生活與課業學習能力，欣喜的是，針對已就業畢業生就業薪資調查，25 歲以上博幼孩子平均月薪已達 34,154 元。

緯創總部之一位於新北市汐止區，緯創人文基金會發揮社區關懷，長期支持汐止地區高榮教會「弱勢兒童課後陪讀班」提供汐止地區弱勢孩童課後輔導環境，提供課後陪讀、生活教育與課業輔導，並以長期陪伴方式，適時給予引導。2023 年共有 44 位孩童受惠。

#### 【教育品質】華德福教育師訓系統及專業教師養成計畫

緯創人文基金會於 2010 年開始支持人智學教育基金會「慈心華德福教育實驗學校」增班教室新大樓，並培養華語區華德福師資及舉辦教師研習、工作坊等，以協助現場教師專業之深化。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，持續探索臺灣兒童生命本質發展的教育工作。2023 年參加師資養成課程達 179 位，參與工作坊和讀書會共 309 人。

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

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





### 焦點 3 人文提升

舉辦代間教育活動共 42 場 1,066 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。

#### 【代間教育】里山野地行動計畫

2022 代間教育推動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。今年則緯創人文基金會支持慈心兒童教育基金會推動「代間教育」理念，落實「老幼共學」、「世代共學（融）」，透過自然基地整理和環境預備，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。全年舉辦 2 場「花園裡的鬱金香孕產工作坊」，82 人次參與；多元主題涵括木工、藝術、柴燒料理、環保酵素製作、生態環境等暖陽課程，參與人數 984 人次；生活教養專書親師共讀分享，共計 100 人次參與分享。



#### 【深耕花東】公益平台 2023 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 29 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，2023 推動「新朋友店家互訪計畫」、「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「2023 花東青少年合唱音樂營」、「果實藝術創作營」共有 306 位學員參與。

##### 藝文支持 計畫

以藝術文化推廣，推動走向人文素養的生活。因應「江賢二藝術園區」2024 年完工啟用，2023 年 12 月推出江賢二系列活動，包括台北雙融域《RE：江賢二 數位冥想·江賢二光影沈浸展》（展期 2023.12.22-2024.03.04）、高雄美術館「江賢二 2023 個展」（展期 2023.12.02-2024.03.10），透過藝文體驗及行銷計畫的整合，推廣藝術創作，為「江賢二藝術園區」成為花東國際級藝術新聚落暖身。此外，由胡乃元老師和 TC 音樂家組成的「Taiwan Connection」，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 37 場 TC 音樂會。



## 焦點 4 人文關懷

同仁自發捐款 600 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。

### 【全員參與】多元主題公益專案推廣

有鑑於許多公益團體曝光度不足，間接導致經費募集困難與資源匱乏，緯創除了以企業的名義參與捐款，亦透過主題式的宣傳，深入了解公益團體的專案內容，每月分享捐款訊息給公司員工，如「獨居老人」、「身障人士」、「罕見疾病」、「偏鄉醫療」、「弱勢家庭」、「陪讀計畫」等，透過內部平台簡化捐款流程，大大提升捐款意願，2023 全年自發性捐款共募得約 600 萬。



公益小額捐款

### 【公益合作】以多元豐富的活動讓公益走入生活

緯創豐富多元的活動種類，除了增加員工的幸福感，亦讓員工在日常生活中響應公益，每年的「公益福袋」及「義賣春聯」年節活動，吸引上千位同仁參與，給予合作團體實質的收益；而在偏鄉藝術教育方面，透過與學學文化創意基金會合作「生肖彩繪」專案，認購彩繪禮盒來支持偏鄉美感教育，同仁亦在參與過程中發揮創意，創作出許多精采作品，七年以來已累積近千名同仁作品，每年皆在各辦公區展開巡迴展覽，讓更多人了解其背後的意義。



感動生肖彩繪活動七年來累積近千名參與



義賣春聯活動

緯創於各大活動贈禮優先選用公益團體義賣商品，發揮大宗採購的購買力與效益，於小年夜活動的公益採購金額即達 490 萬；在中秋及端午的節慶禮盒，也鼓勵同仁參與愛心捐贈，將禮盒分享给弱勢團體，一起享受年節氛圍。



## 焦點 4 人文關懷

全員活動落實永續精神 | 參與人數近 20,000 人

合作單位：關渡自然公園

### 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。

### 【響應永續】讓員工活動落實永續精神

2023 年因應疫情趨緩，緯創恢復舉辦全員家庭日，共吸引近 13,000 人參與，為了減輕對環境的負擔，於活動現場推行環保減塑活動，鼓勵同仁自備餐具及環保袋，大幅減少瓶裝飲料之發放。並特別贈送以回收紗製成之環保野餐墊，讓同仁共同響應永續精神。

在「夜 Fun 兒童樂園」系列活動，活動期間透過設計線上闖關活動與問答，分享緯創與公益夥伴合作的專案與永續小知識，吸引近 6,000 人次報名，期望讓更多同仁認識這些長期投入環境守護的公益夥伴與他們的故事。

在去年深受好評的人文季系列活動，今年與關渡自然公園合作，以藝術季為主題舉行園慶活動，除了讓同仁欣賞到國際級藝術家的作品，同時結合現場的濕地導覽、保育捐款、小農市集等活動，傳述與環境共好的理念與生活態度，並讓更多人了解濕地保育的重要性。

### 【自然共好】體驗環境與藝術的友好共融

緯創於今年舉行的木藝工作坊，邀請了 40 位同仁參與漂流木創作，他們透過參與生態導覽，從自然環境中認識水鳥形象，創造出 43 件精采的作品，並將其佈置在由緯創人文基金會所贊助的關渡自然公園二號賞鳥小屋，成為藝術季裡的一大亮點。期望透過更多元化的公益合作模式，開啟和合作夥伴長期持續合作的可能性，並擴展其影響力。



由緯創人參與的木藝創作作品



## 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，2023 年挹注新台幣 15,023,348 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】土壤、水源調查監督與國土守護計畫

自 2010 年起，緯創人文基金會與台南社區大學研究發展學會合作，成立調查小組，並與 NGO 和公部門展開合作。2023 年，在桃園、彰化、台南、高雄、屏東等 31 個地點展開調查，並進行環境污染事件的追蹤，透過與相關單位的密切合作，致力於修法以從源頭改善，減少水源和土地污染；積極收集了西南部海灘上廢棄物的長期調查數據，完整呈現西南部海域的現況；同時也持續進行龍崎牛埔惡地自然保留區、地質公園，以及北門潮間帶的生態調查。並將研究資料轉化為教育素材，邀請民眾共同參與環境教育推廣，最終目標是促成相關法案修法，使受污染的土地能夠回復原貌。

#### 有害事業廢棄物 調查與追蹤

- 對新舊污染點進行調查與記錄，總計關注 31 個案例
- 自 2013 年開始追蹤，公部門清理的旗山農田爐渣，至今已經挖除 554,694.79 公噸有害事業廢棄物

#### 海灘廢棄物 長期監測活動

- 透過調查與監測，分析了主要廢棄物的來源和成因，並積極推動改善海廢污染的行動。總計進行 13 次海灘廢棄物監測與調查，有 871 人次的志工參與其中

#### 守護台南 龍崎地景

- 總計進行 43 次的生態調查，積累大量生態資訊，成為未來地質公園規劃和環境教育的寶貴資料和素材
- 以龍崎為生態教育基地，舉辦「野地龍崎士」和「龍崎惡地地質公園 - 生態調查志工訓練」等活動，培養在地解說隊參與生態調查，未來的目標是建立生態巡守隊和導覽志工隊伍，共有 75 人次參與進行

#### 北門生態 教育基地

- 以「鬮」為核心主題，與台南三慈國小攜手合作，積極進入校園及社區，推廣環境教育
- 策劃「北門漁村小旅行」，透過培訓當地漁民成為導覽員，積極宣揚糧食自主的重要性

#### 環境教育推廣

- 進行環境現場調查、攝影、紀錄，將資料轉化為環境教育教材，透過線上教學進行推廣
- 2023 年，透過工作坊、課程等多種形式，共舉辦 55 場次活動，共影響民眾 1,384 人次。此外，還舉辦 8 場環境教育展覽，共吸引 1,040 人次參與
- 舉辦 2 場志工培訓課程，總計 20 人次參與



龍崎擁有豐富的生態，包括保育類食蟹猴



以儀器檢測呈現土地汙染問題



發泡塑膠汙染是海邊常見的污染源



## 焦點 5 自然生態守護

### 【棲地復育】雙連埤棲地復育長期推動計畫

雙連埤是台灣難得的低海拔內陸溼地，擁有獨特的自然浮島生態，並被農業部列為野生動物保護區。然而，多年來受到多種人為干擾，使得雙連埤失去昔日的風采。自 2010 年開始，緯創人文基金會與荒野保護協會合作，透過棲地復育、物種保育和環境教育等工作，致力回復雙連埤的原貌。並在周邊農田推動友善土地耕種，同時降低環境毒害。這個合作的最終目標是讓雙連埤成為一個生態豐富、可持續發展的自然樂土，同時引領民眾了解濕地保育的重要性。

#### 棲地守護工作

- 為保存原生物種，維持雙連埤的生物多樣性。執行棲地維護、水生植物庇護、北堤梯度復育改善試驗、物種復育、生態調查、外來種清除等工作
- 辦理 34 場棲地工作假期，共有 561 人次參與
- 庇護雙連埤的珍稀瀕危植物 21 種
- 清除入侵植物人厭槐葉蘋，共 142 人次志工參與，清除效果顯著

#### 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 42 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

#### 環境教育 活動與推廣

- 在雙連埤及其周邊展開環境教育，充分發揮功能與效益，深化對環境議題的認知與理解
- 舉辦 36 場環境教育活動，包括校外教學、營隊、志工培訓等，共有 690 人次參與

#### 友善農耕推廣

- 積極倡導友善農耕，降低農業與化肥對土壤與水質的衝擊，致力保護雙連埤的生態環境
- 協助打造 12 分友善農田，並舉辦了農事體驗與食農教育活動，總計舉辦了 20 場，有 350 人次參與
- 基金會將契作的農作物，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」、「得安家庭關懷協會」、「愛加倍食物銀行」等六個機構，以實際行動支持社區



保種復育也是雙連埤守護重點之一



緯創樂服志工是雙連埤棲地長期的守護力量





## 焦點 5 自然生態守護

### 【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

座落臺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，更是臺灣唯一摘下國際濕地網絡 (Wetland Link International, WLI) 星級獎項的溼地場域。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。



協助營造高跳鶴的繁殖棲地



非山非市學校參與關渡環境教育課程教育體驗



關渡月池為北部復育淡水魚重要棲地

#### 專業研究

- 深入月池埤塘，進行水生生物物種調查
- 製作水生動植物解說圖鑑，將基礎調查資料轉化為生動的環境教育素材

#### 棲地保育

- 面積 0.36 公頃的月池埤塘，持續進行動、植物外來入侵種的移除，並進行景觀的日常維護管理。同時致力於淡水魚類的保種工作，保護月池埤塘的豐富生態

#### 友善場域

- 經過自導式賞鳥解說設計及通風改善工程，《2 號賞鳥小屋》，提供民眾優質的賞鳥空間
- 維持水下埤塘生態缸，呈現野溪環境樣貌

#### 環境教育

- 舉辦《溼地遊學》環境教育，邀請非山非市學校的學童參加，將學習從教室帶到真實的濕地場域，總計舉辦 13 場，共 505 位人次參與



## 焦點 5 自然生態守護

### 【生態維護】富陽自然生態公園棲地計劃

位於臺北市大安區的富陽自然生態公園，面積約 3.8 公頃，早期屬於軍方彈藥庫用地，受到軍事管制區的限制，因此留下都市難得一見完整的淺山森林生態系。2006 年起，緯創人文基金會與荒野保護協會合作認養公園，早期以台北樹蛙為主要復育對象進行棲地改善與復育，為維護富陽公園自然生態，近年進行生態調查、清除外來種及生態導覽等保育活動。透過環境教育、生態調查、召開專家會議等多元方式，將富陽公園建置為生態公園的全國示範點。富陽經驗讓臺北市公園路燈管理處催生了後續的 12 座自然公園，改以生態需求為主軸的分區管理方式規劃園區，並同時擴大生態化的效應，同時也外溢到外縣市，包括台南、嘉義、新竹等，讓城市裡的生態公園遍地開花。



#### 富陽經驗 影響政策

- 以富陽自然生態公園棲地守護經驗，提供相關成果和數據給公部門，朝向公園生態化目標努力
- 編撰「富陽公園維護管理手冊」草案供公部門參考
- 將富陽公園生態化經驗開始外擴至台南巴克禮公園、嘉義北香湖公園，以及新竹樹林頭公園

#### 生態調查 與監測

- 依調查數據與環境變化的資料滾動調整富陽公園環境的改善計畫
- 各式生態調查，包括昆蟲調查 16 次、蛙類調查 12 次、鳥類調查 12 次、水生無脊椎動物調查 4 次、草本及木本植物調查 2 次，2023 年共完成 46 場次生態調查

#### 棲地改善 與棲地復育

- 定期園區巡視、棲地改善、裸地圈護、清除外來種、淨山等工作
- 2023 年共舉辦 11 場工作假期進行棲地復育，共 204 人次參與

#### 環境教育 與推廣

- 經營在地社群、培訓志工，舉辦生態導覽活動，讓民眾親近富陽公園自然生態環境
- 12/25-31 於富陽自然生態公園推出《成為生態之光 - 富陽生態週之食蟹獾來了》，讓在地居民、民眾了解富陽之特色與生態保護重要性
- 2023 年完成 14 場次富陽公園生態導覽活動，共 500 人次參與



## 焦點 5 自然生態守護

### 【保育救傷】野生動物救傷及保育計畫暨環境遊蕩犬調查計畫

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、野放訓練、推廣教育相關業務，至2023年底，救傷總數達1,501隻。

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年增加穿山甲追蹤計畫，是臺灣第一個以救援後野放的穿山甲為主角的追蹤專案，希望透過救傷後野放的穿山甲了解野放後存活率，以及若意外死亡的死亡原因，為穿山甲守護與學術研究提供珍貴資料。其中一隻缺少左後肢救傷穿山甲「緯寶妹」，2022年野放後重新捕捉發現懷孕，2023年研究人員又再次發現緯寶妹二次懷孕，讓動物醫院的成立不僅拯救野生動物，更為繁衍下一代創造可能。

除了救傷業務，野灣同時推廣環境教育，於東海岸都歷遊客中心舉辦兩週年攝影教育展，將動物救傷照片跟故事展示出來，讓更多人對野生動物保育這個領域有所認識。2023年舉辦84場教育宣導講座和活動，對象擴及校園師生、部落居民及一般社會大眾超過19,653人次參與。

因近年來，遊蕩動物攻擊成為野生動物受傷主因，2023年支持野灣啟動遊蕩動物調查專案，初步發現遊蕩動物多來自人為放養，將與公部門合作從飼主溝通著手，以實際行動降低遊蕩動物對野生動物的傷害。

#### 野生動物 救傷、復健

- 2023年救援 I 級保育類 15 隻、II 級保育類 105 隻、III 級保育類 13 隻、一般類 372 隻、外來種 7 隻。2023 年共計 512 隻
- 野灣自成立以來，野生動物救傷總計 1,501 隻

#### 野生動物野放

- 2023 年全年野放數量達 163 隻
- 野灣自成立以來，野放數量總計 430 隻

#### 環境教育 與推廣

- 進行為期一個月共八集的 Podcast 製作，總下載數超過 12,000 次。
- 舉辦教育宣導講座和導覽活動 84 場次，共 19,653 人次參與



保育人員身著偽裝衣餵食臺灣野山羊 (摩登星球影業提供)



野生動物救傷 \_ 全年救傷野生動物 512 隻



## 焦點 5 自然生態守護

### 【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，除了在北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，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、滅鼠藥或汙染物，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。



草山猛禽每年舉辦二次特展進行環境教育



草山猛禽內設猛禽急救站，為受傷的猛禽提供即時的醫療

#### 毒物檢測

- 全年共送驗 41 件死亡的猛禽個體，完成 20 件病理解剖、21 件血液檢驗，其中有 33.3% 大冠鷲、50% 黑鳶血鉛濃度超過人類標準，血汞濃度則是 90% 的猛禽都超過人類標準

#### 環境教育推廣

- 團體預約導覽：每週二至週六開放，設有免費團體預約導覽，共 659 位人次參訪
- 結合現場實體和線上模式，舉辦包含認識猛禽、環境毒物、野生動物等課程，共舉辦 8 場次，總計有 762 人次參與報名
- 透過多元課程方式，啟發師生對猛禽生物學、生存危機以及改善策略的認識，為 4 所偏遠山區學校舉辦，共 84 位學生參與
- 共辦理 2 場特展。第一展「野鳥窗殺特展—看不見的陷阱」，展期 3/9-7/31，透過展覽，讓民眾了解建築物常裝設大面積玻璃，野鳥死傷的主要原因之一。第二展為「愛不鴉失 擁抱自然」，展期 8/10-12/25，透過展覽認識台灣貓頭鷹現況與保育急迫性，並說明生物多樣性也是生態環境永續發展的重要環節，參訪人數共 1,388 人次



## 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。

### 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，2023 年挹注新台幣 6,270,000 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。

### 【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

配合 2023 年國家地理雜誌臺灣攝影大賽舉行，邀請環境紀錄導演柯金源、台灣當代紀實攝影家沈昭良，在台北、台南等不同場域，向緯創同仁和民眾分享環境影像所蘊含的社會關懷與力量。同時結合《看見台灣》電影上映 10 周年，以及看見台灣攝影全國巡迴展檔期，於公司內部舉行講座，延續齊柏林導演從「看見台灣」到「改變台灣」的初衷，擴散影像影響力。2023 年系列講座共舉辦 8 場次，約 299 人次參與。

#### 生態紀錄片推廣

為今年度上映的生態紀錄片《守護黑面琵鷺》、《山椒魚來了》舉辦專場，邀請所有公益合作夥伴、緯創內部同仁觀賞，共舉辦 6 場次，影響 1,222 人。且在今年度緯創的合作夥伴大會贈送生態紀錄片影片，擴大生態紀錄片觸及群眾，傳遞生態知識、並為稀有物種守護發聲。



全年科技人活動舉辦 14 場次，超過 1700 人次參與



邀請柯金源導演至台南分享以影音詮釋環境脈動，發揮影像力量



看見·齊柏林基金會董事齊廷洵與緯創人分享從空中看我們愛的家園



生態紀錄片「守護黑面琵鷺」緯創特映會



生態紀錄片「山椒魚來了」緯創特映會



## 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。

### 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，2023 年挹注新台幣 6,270,000 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。

#### 雙連埤工作假期 志工活動

自 2017 年起，緯創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。2023 年，舉辦了 3 場工作假期，共有 62 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。



富陽工作假期

#### 富陽工作假期 志工活動

因應富陽公園實際的維護需求投入工作假期，號召緯創內部員工和親友，進行富陽自然生態公園守護工作，工作內容包括清除園藝種植物外來種、移除斑腿樹蛙 / 美國螯蝦等外來種動物營與執行原生植栽計畫。為了深植緯創富陽志工對森林的喜愛，利用工作假期結束後以棲地為創作元素舉辦手作課程，如咖啡麻布袋再利用手作、外來種植物花藝相框，提倡自然資源與廢棄物再利用觀念，讓棲地守護工作更加有意義。2023 年富陽工作假期辦理 4 場，共有 79 人次參與。



雙連埤工作假期

#### 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、心田友善種植等工作，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生態相關課程，包括認識關渡濕地的導覽課程、水資源體驗課程、荷葉植物染、寶島特有鳥類課程等，全年辦理 5 場，共 90 位緯創樂服志工參與。



關渡工作假期



## 焦點 6 環境教育

### 【自然營隊】兒童自然體驗營計畫

自 2004 年起，緯創人文基金會與荒野保護協會攜手舉辦「弱勢兒童自然體驗營」，全額贊助兒福團體及學校的弱勢家庭兒童。2023 年計劃以「認識水資源」、「跟著節氣過生活」、「環保行動家」、「公民科學家」為主題，引導孩子體驗環境問題，透過提問思考解決問題的方法，激發創意將環境行動實踐於日常生活中。

#### 台北飛鼠團

以淡水河流域為核心主題，攜手烏來國小，共同透過部落尋根和都會活動的連結，深入發掘生活與環境之間密不可分的關係，彼此相互影響。共 94 人次兒童及 45 人次志工參與。

#### 台北兒童營

荒野台北兒童教育組專為社福機構的孩子舉辦一場以能源為主題的戶外營隊，在大自然實境中引領弱勢孩子親身體驗與學習。這次合作單位包括高榮教會、寰宇基金會、憲明國小和三星國小，共有 30 名學童及 39 名志工參與，共同享受在自然環境中的豐富體驗。

#### 嘉義飛蝶團

以環保行動家為核心主題，透過愛地球日記的方式記錄綠色生活檢核，培養自主規劃小旅行的能力，真實實踐環保行動。與僑平國小合作，共 119 人次兒童及 48 人次志工參與。

#### 嘉義科學營

透過科學方法和思達引導，以自主學習式的教學方式，與孩子們一同思考、探索大自然的奧妙，並深入探討生命的意義。與嘉義縣民生、嘉義、大業國中合作，共 44 人次兒童及 40 位志工參與。





## 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

緯創人文基金會成立以來，持續投入優質記錄片的製播，2023 年支持的《山椒魚來了》和《守護黑面琵鷺》生態紀錄片第一季於全台院線上映，仍有三部生態人文紀錄片正在拍攝中，投入的記錄片如《司馬庫斯》、《戰浪》、《退潮》、《看見臺灣》、《戀戀水梯田》、《老鷹想飛》、《解密穿山甲》、《夜行獵手 - 臺灣草鴞》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。此外，基金會從 2020 年開始支持的優質廣播節目《島嶼共聲·傾聽臺灣》，主持人袁常捷走訪臺灣各地，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】 看見台灣 10 週年計畫

2023 年是《看見台灣》上映十周年，看見·齊柏林基金會以齊柏林空拍記錄台灣 20 多年的精華照片，透過北、中、南「改變的力量—看見台灣 10 週年攝影巡迴展」，讓更多不同世代的人看見他對台灣土地的熱愛，持續讓大家一起關注這片土地的環境議題；同時將邀請各領域具影響力的行動者進行「看見台灣·改變 10x10 環境永續論壇」，用各自不同的角度檢視十年來環境議題的變化。共舉辦 3 個縣市特展、10 場攝影講座、全臺灣觀展人數達 80,571 人。

2019 年於淡水設立「齊柏林空間」，打造成為全人環境教育的基地，結合特展相關主題規劃設計各種教材，持續深耕於臺灣土地與環境教育理念的推廣。

2023 年〈覓城〉特展，引領民眾改變觀看的角度與高度，從照片中探訪城市的故事，看見屬於我們的城市生命。全年共 17,780 人次參訪。



#### 【優質廣播節目】 IC 之音《島嶼共聲·傾聽臺灣》

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·傾聽臺灣》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「小辮鴿的應許之地」專題，榮獲第七屆全球華文永續報導獎專業組／音頻組優等獎。得獎評語：報導以每年從西伯利亞來台過冬的「小辮鴿」，進一步探討如何吸引更多小辮鴿年年造訪，分析來台的小辮鴿大多棲息在雲林的花生田裡，其中所涉農田環境的隱憂以及有機農業等議題，脈絡清晰，音頻製作技巧佳，生動呈現具想像力的畫面感，帶領聽眾「聲」歷其境，是值得鼓勵的佳作。

〈島嶼共聲·傾聽臺灣〉節目在 IC 之音 FM97.5，每週三 07:30-08:00 首播；2020 年開播至今，共製作 180 集節目。播出後次日可免費隨選即播。



#### 【2023 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「生態永續」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 持續支持，並由去年贊助「生態永續組」擴大到活動獨家贊助。在徵件組別上，除了既有「人物」、「地方」、「自然」，「生態永續」主題，增加青少年組參與各組徵件，共有 1,640 人參賽，參賽作品數量高達 5,242 張。其中「生態永續」主題，以 5-10 張照片說生態故事，呈現的難度較高，最終參賽作品達 1,085 張，並由年僅 14 歲的郭定中以記錄蜘蛛百態的微距攝影作品奪下冠軍。為了擴大「生態永續」主題影像的力量，緯創人文基金會進行攝影特展，於台南台江文化中心展出，邀請台南社區大學師生和民眾透過影像關注臺灣生態環境。

