

4

社會共融



4.1 人才吸引與留任

全球人才招聘
包容與多元性
人才留任

4.2 人力資本發展

多元的職涯發展環境
關鍵的策略人才發展

4.3 人權管理

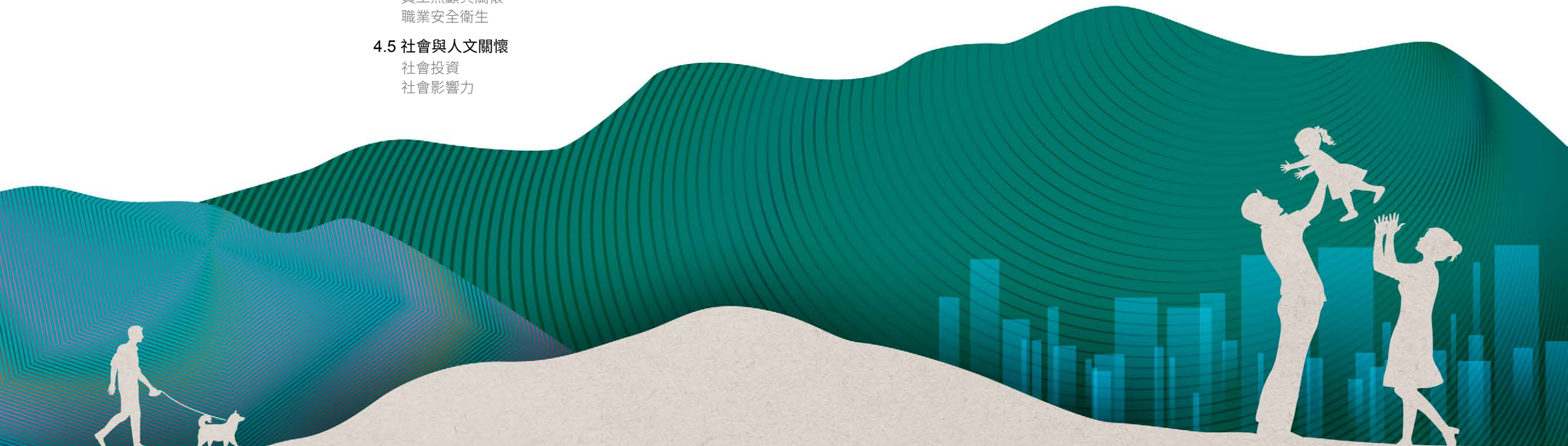
人權盡職調查
人權風險與重大議題
暢通溝通管道

4.4 職場健康與安全

員工照顧與關懷
職業安全衛生

4.5 社會與人文關懷

社會投資
社會影響力



管理方針

議題	策略	2022 年目標	2022 年執行成果	進度燈號	2023 年目標	2025 年目標	2030 年目標
人權	落實公司人權政策	0 件	0 件	●	0 件	0 件	0 件
	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 <1.8	事件發生 千人率 1.53	●	事件發生千人率 < 1.15 註：1. 不含廠外交通事故 2. 廠區範疇擴增	事件發生千人率 < 1.03 註：1. 不含廠外交通事故 2. 廠區範疇擴增	事件發生千人率 < 0.8 註：1. 不含廠外交通事故 2. 廠區範疇擴增
人才吸引與留任	打造優質的工作環境，提高員工留任	全球間接員工離職率 <15.5%	全球間接員工 離職率 14.18%	●	全球間接員工 離職率 <15.5%	全球間接員工 離職率 <15%	全球間接員工 離職率 < 12%
人力資本發展	推動企業數位轉型，創造組織競爭優勢	累計培育關鍵數位人才 > 908 人次	累計培育關鍵數位人才 982 人次 (達成率 108%)	●	累計培育關鍵數位人才 > 1,300 人次	累計培育關鍵數位人才 > 1,800 人次	累計培育關鍵數位人才 > 3,000 人次
		台灣總部管理職平均受訓時數 > 18 hrs	台灣總部管理職平均受訓時數 22.2 hrs	●	台灣總部管理職平均受訓時數 > 18 hrs	台灣總部管理職平均受訓時數 > 18 hrs	台灣總部管理職平均受訓時數 > 20 hrs
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 億元 (含基金會 3,400 萬元)	社會參與投入總金額 新台幣 2.4 億元 (含基金會 4,500 萬元)	●	社會參與投入總金額 新台幣 2.2 億元 (含基金會 4,500 萬元)	社會參與投入總金額 新台幣 2.4 億元 (含基金會 4,500 萬元)	社會參與投入總金額 新台幣 2.5 億元
	加強科技領域多元合作	產官學合作專案：20 件	產官學合作專案： 21 件	●	產官學合作專案： 22 件	產官學合作專案： 25 件	產官學合作專案： 30 件

註：進度燈號 ● 綠燈為 95% 以上；● 黃燈為 90%~95%；● 紅燈為 90% 以下

4.1 人才吸引與留任

2022 年緯創昆山廠、馬來西亞廠榮獲由《HR Asia》頒發之「亞洲最佳企業雇主獎」(Best Companies to Work for in Asia 2022)，分別以「快樂工作、幸福生活」、「WiCare Enjoy the work」為核心主軸，持續提升職場多元平等與包容性，給予緯創指標性肯定。

4.1.1 全球人才招募

吸引全球人才

為吸引各界優秀專業人才，緯創訂定多元招募計畫，透過包含求職平台、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廣納潛力人才，提升產業競爭力，2022 年新進員工共 84,044 位，主要為男性、年齡 30 歲以下的非管理職。2022 年仍受疫情影響，全球人力布局隨之因應調整，緯創秉持永續經營，整合區域資源與優化管理制度，致使 2022 年度新進人員總數低於前一年度，尤以亞洲區域降低幅度最大。

延續「創新而永續」的公司理念，緯創導入「NLP 行為職能」評測系統，透過語音辨識技術分析 6 大行為職能，提升招募面試效率，積極研發創新技術主動發掘人才價值。為培育國內外新世代人才，緯創開發多元管道佈局全球化人才，包括連續 2 年舉辦儲備人才計畫，參與人數成長 2 倍；協助 600 位僑生舉辦運動會並在台深耕與發展；除線下舉辦 39 場產學講座外，更首度舉辦校園大使計畫，引領學生接軌職場，以具體行動及創新招募解方，培育人才提升國際化的軟硬實力。



目的

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。

做法

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。

成效

目前緯創已將此技術應用於儲備幹部選才上，透過 NLP 分析團體面試中應徵者間的語音互動，有效預測每位應徵者的 4 大行為職能指標(有效溝通、積極主動、抗壓性、促進團隊成功)，並量化出 9 項語音特徵(破冰比例、發言次數、詞彙數、音調波動...等)供主管作為選才時的參考。



自 2021 起已開始應用於儲備人才招募上，完成約 203 人次評測；
2023/Q3 將導入至日常面試中，年使用人數將達約 5,000 場以上。



焦點
案例

「啟動招募儲備計畫 – 網羅潛力關鍵人才」

為充實組織成長動能，緯創持續開發多元招聘管道吸引人才。例如新竹廠與 7 所大學攜手合作「竹夢緯創」計畫，幫助大四學生提早接軌職場、保障就業、奠定專業職涯基礎，而藉由實習機會綁定就業的機制，也為緯創預先培育許多關鍵人才。經由校方初步篩選及企業面試甄選後，入選的大四學生能到緯創實習一年，畢業後直接銜接就業一年，再加上就業獎金計畫的搭配，該計畫已逐漸成為緯創儲備高潛質員工的重要人才庫。2021 ~ 2022 年度計畫實際報到實習生 51 人，畢業後綁定就業簽約者為 47 人，就業比例高達約 92%。

新進人員

為協助新進人員快速適應職場與文化，緯創著重在「招募任用程序」及「新人養成訓練」兩個面向，包含設計「新人面試流程優化」、「新人產能提昇計畫」及「新人課程訓練」等方案，讓新進員工能夠透過面試與訓練過程，了解緯創企業文化、產業概念與相關職業安全知識。

項目	2019	2020	2021	2022
總招募新進人數	179,784	198,087	155,226	84,044
新進率 (%)	256%	285%	247%	164%
內部職缺遞補率 (%)	67.95%	66.49%	52.95%	69.68%
平均招募成本	5,046 元	3,822 元	7,143 元	10,532 元

註 1：新進率 = 當年度新進人數 / 當年度員工總人數

註 2：內部職缺遞補率 = 間接員工職缺由內部同仁遞補比率，包含員工之轉調和遞補情形，2022 年重新調整策略與營運整併，致內部人才流動轉調率提升

註 3：平均招募成本 = 招募成本 / 新進人數，廠區因應當地招募單價升高，且部分專案為長年度規劃，年度有固定之招募費用產生，因此招募成本提升

新進人員分佈		2019	2020	2021	2022
性別	男性	134,757	149,216	116,203	59,860
	女性	45,027	48,871	39,023	24,184
年齡	未滿 30 歲	149,806	149,335	117,318	63,700
	30 ~ 50 歲	29,871	48,608	37,756	20,023
	50 歲以上	107	144	152	321
區域	亞洲	177,695	194,920	152,864	77,321
	歐洲	153	397	201	297
	美洲	1,936	2,770	2,161	6,426

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。2022 年亞洲地區擔任主管職之當地人才佔 93%，其中部級（含）以上主管當地人才佔 90%。

當地人才擔任主管職統計表

項目	地區	2019	2020	2021	2022
擔任主管職百分比	亞洲	89.9%	92.2%	92.6%	93.0%
	歐洲	81.8%	89.7%	90.6%	87.5%
	美洲	61.9%	93.0%	67.3%	84.5%
擔任部級以上主管職百分比	亞洲	82.7%	86.4%	88.4%	90.0%
	歐洲	63.6%	83.3%	83.3%	84.2%
	美洲	58.2%	74.2%	69.4%	71.3%

註：當地定義為該國國籍員工

暢通直接人員晉升管道

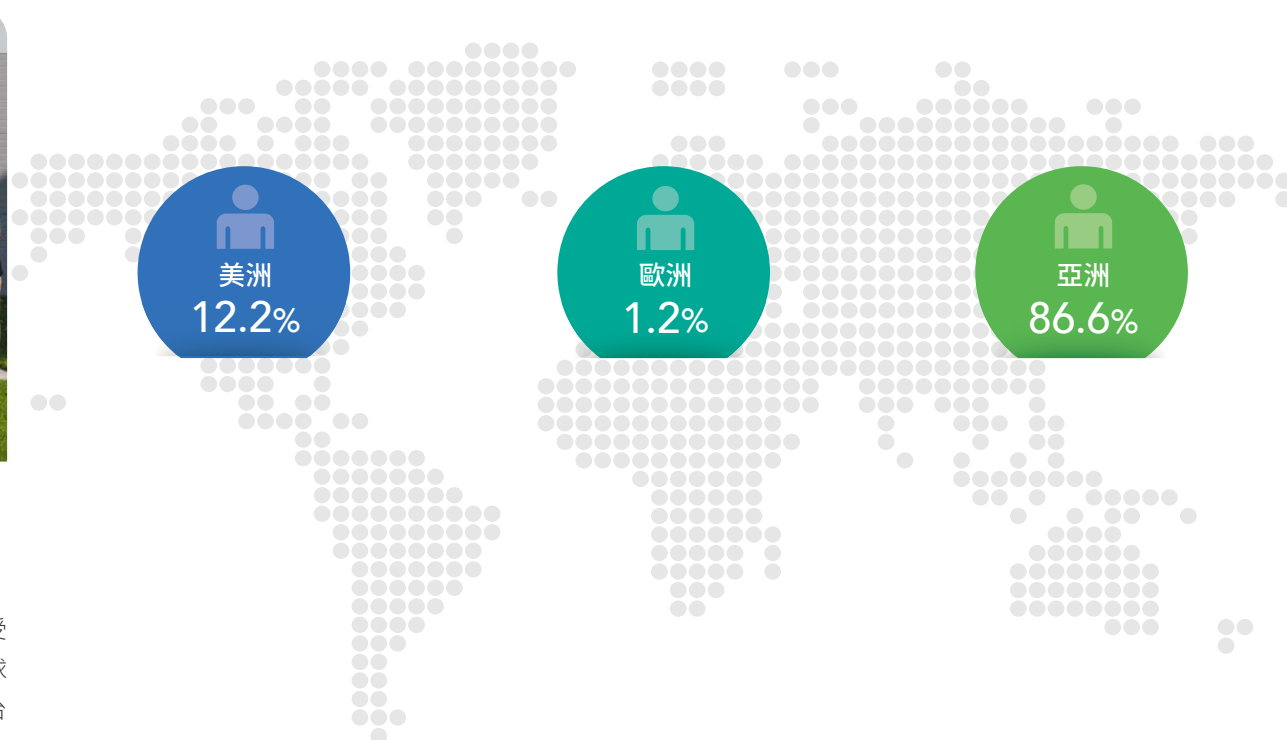
為協助潛力員工在緯創工作期間能逐步成長，累積專業技能與管理知識，緯創於 2022 年啟動直接員工職涯路徑統整計畫，暢通多種類型的發展管道，確保每位員工均有同等機會邁向自我實現。相關措施包括不同職務類型晉升體系的檢討與完備，導入相應之訓練專案，如技能認證或訓練專班，以及訂定多項管理指標定期追蹤成果等。



焦點 案例

完善企業內部職涯路徑 – 協助員工發展專業職能

自 2022 年起，多地營運據點開始啟動員工職涯發展計畫，將各類管理、專業發展路徑進行檢視、彙整與優化，並配合當地之人才需求規劃各項職位之培訓方案，確保每位員工均有同等機會可以邁向自我實現。如緯創中山廠自主開辦國家認可之職業技能等級認定課程，2022 年共認定 191 人通過認證。昆山廠為員工規劃雙軌發展制度，除了從高層管理的運營理念到基層員工的專業技術等訓練計劃外，更開辦數門專業研修學程，為計畫進修學位的員工提供更直接實質的幫助。



4.1.2 包容與多元性

員工組成

緯創秉持「以人為本」的核心價值，遵循當地相關法令，吸引來自全球的多元人才，所有同仁皆自其受僱日第一天起提供法令應有之權益。至 2022 年底，因應全球經營策略，並依照營運及產能需求，全球人力較前一年度下降。各地區人員依聘僱類型之分布呈現如下表所示。亞洲區包含馬來西亞、中國及台灣地區廠區，歐洲則為捷克廠區，美洲則指墨西哥廠區。

各地區人員僱用類型

僱用類型	僱用型態	台灣地區	昆山廠	昆山光電廠	泰州廠	中山廠	重慶廠	成都廠	墨西哥廠	捷克廠	馬來西亞廠
合約型態	無固定期限合約	11,207	645	288	259	3,782	1,460	1,285	6,233	321	1,665
	固定期限合約	211	1,926	1,743	503	10,785	4,101	4,320	0	294	89
	合計	11,418	2,571	2,031	762	14,567	5,561	5,605	6,233	615	1,754
正職／兼職	正職	11,207	2,571	2,031	729	14,567	5,290	5,605	6,233	551	1,754
	兼職	211	0	0	33	0	271	0	0	64	0
	合計	11,418	2,571	2,031	762	14,567	5,561	5,605	6,233	615	1,754

註：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，中國大陸因當地法令規定而多屬於固定期限合約。

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	16,199	31.69%	9,136	17.87%
	30-50 歲	14,961	29.27%	9,082	17.77%
	50 歲以上	1,212	2.37%	527	1.03%
職務	管理人員	2,541	4.97%	838	1.64%
	專業人員	10,350	20.25%	5,867	11.48%
	技術／助理職人員	19,481	38.11%	12,040	23.55%
聘僱類型	直接人員	19,481	38.11%	12,040	23.55%
	間接人員	12,891	25.22%	6,705	13.12%
區域	亞洲	28,460	55.68%	15,809	30.93%
	歐洲	268	0.52%	347	0.68%
	美洲	3,644	7.13%	2,589	5.06%

區域分佈

區域分佈	2022	
	占總員工比例	擔任主管比例
中國大陸	60.20%	45.37%
台灣	20.20%	47.12%
墨西哥	11.75%	3.90%
菲律賓	3.20%	0.68%
馬來西亞	2.19%	1.77%
捷克	0.91%	1.04%
尼泊爾	0.76%	0.00%
緬甸	0.26%	0.00%
其他	0.53%	0.12%

註：其他包含印度、印尼、美國等 25 國國籍員工

多元與包容

緯創秉持以人為本的核心價值，以及對社會的承諾，期望創造一個平等的包容職場。至 2022 年底，緯創各地區人員分布如下表所示，男女比例為 63：37。各地廠區營造友善多元的職場環境，如在捷克特別招募烏克蘭籍員工，並舉辦內部工作坊，讓每位員工有機會能分享個人生活經驗與興趣、馬來西亞廠區維持健康的性別比例，重視職場多元比例狀況。

各地區人員性別統計表

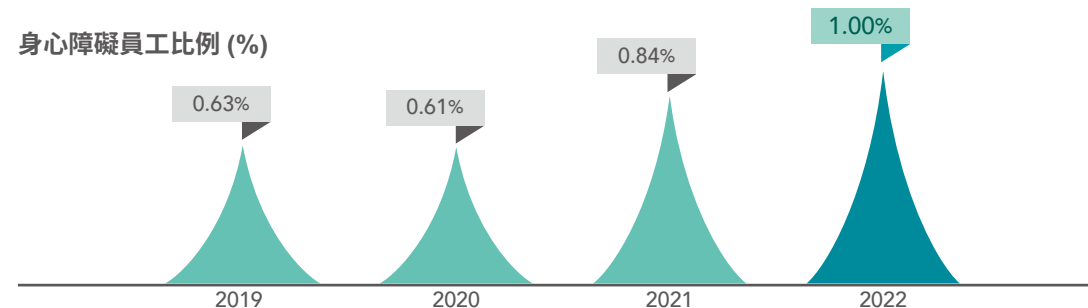
地區	台灣	昆山廠	昆山光電廠	泰州廠	中山廠	重慶廠	成都廠	墨西哥廠	捷克廠	馬來西亞廠	合計
男	6,972	1,519	1,254	417	10,039	3,770	3,601	3,644	268	888	32,372
女	4,446	1,052	777	345	4,528	1,791	2,004	2,589	347	866	18,745
合計	11,418	2,571	2,031	762	14,567	5,561	5,605	6,233	615	1,754	51,117

共融文化

緯創身為對社會負責任的企業，在社會共融方面積極主張由企業自身做起，鼓勵社會弱勢。在人才進用方面，廣納身心障礙同仁、大陸地區少數民族以及台灣原住民族群。2022 年為提供多元的就業機會，全球身心障礙員工占整體員工比例 1%，比例逐年上升。

由董事長簽訂人權政策：提供公平、合理之薪酬與工作條件，以及安全、健康之工作環境。確保所有人員之工作機會均等，杜絕任何形式之歧視行為。為培養緯創內部的多元意識，台灣辦公區邀請員工與親友參與路跑活動「台北國道馬拉松」響應臉部平權主題，藉由日常活動落實平等理念。

身心障礙員工比例 (%)





職場平等

緯創深信若缺少「平等」的保障，多元人才將無法在工作崗位發揮所長，因此，緯創的女性同仁在各方面都擁有和男性一樣平等的機會與權利，扭轉科技業的性別刻板印象。

間接人員依管理層級、性別、年齡層結構統計表

年齡	部級以上主管		課級主管		非主管職		合計
	男	女	男	女	男	女	
小於 30 歲	0.06%	0.02%	0.17%	0.10%	19.51%	11.98%	31.84%
30-50 歲	6.18%	1.72%	4.10%	1.95%	31.28%	17.30%	62.54%
大於 50 歲	2.25%	0.43%	0.20%	0.06%	2.02%	0.65%	5.62%
合計	8.49%	2.16%	4.48%	2.11%	52.82%	29.94%	100.00%

Be Equal 是多元職場的重要精神，緯創於人事管理規則中禁止任何在涉及聘用、薪資、獎懲、晉升、退職等事項上，因員工國籍、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治意見、社團成員或婚姻狀況上之差異，而產生的歧視行為。

推動職場平等之重要成果

專案	重點具體措施	成效
規章制度檢視	重新檢視各項人事政策內容，於選用育留、福利措施等面向提出建議方案。	共檢視近 90 項相關政策內容，確保範疇涵蓋多元議題，增加政策之包容性，將於 2023 年評估推動修訂。
全球性平調查 (兩年一次)	從職場感受、薪酬與發展三方面著手，聆聽員工的想法與建議。	同仁回覆的評分為 80.3%，性平政策的規劃及落實方面獲得大多數同仁的肯定。
多元平等之教育宣導方案	台灣舉辦數場與女性主題有關的講座，如華人女性作家三毛的文學故事研討，女性畫家陳柔安隻身環遊世界的獨特體驗與觀察視角。	透過不同的資訊傳遞型式，讓性平意識在員工日常的工作活動中自然的與流動。
	中山廠設計性別平等知識線上競答活動，提供全員在性平議題的更深入的理解。	
在地福利支持措施	2022 年 9 月緯創第一間幼兒園於捷克廠內落成啟用，針對 1~6 歲之學齡前兒童提供員工專屬的托育服務，並聘請專業教保人員確保教學品質。	員工可依照上下班時間彈性接送，目前已有 54 位兒童報名就讀。

科技女力

緯創董事會於 2021 年，增加一席女性董事，女性主管 2022 年比例為 24.80%。於福利方面，打造性別友善心職場，設立全方位同仁照護資源的無憂工作環境，台灣地區提供所有同仁彈性工時制度，同仁可依家庭照顧、自身需要，依規定調整出勤時間，並提供優於法令的額外七天活力假，於補班日抵免與自行的休假安排，讓同仁在時間的安排上可兼顧工作與家庭。同時，針對促進生育上，緯創除了基本的「生育關懷與照護資源」與「育嬰假」外，台灣地區同仁享有生育獎勵每胎獎勵金額新台幣 6 萬元，生育補助由福委會提供每胎新台幣 2,000 元。昆山廠設立女性員工「康乃馨關愛驛站」，關注女性身體及心理健康，定期安排身體及心理安全講座，增強保健意識。

在科技女力培育上，透過「數位人才培育計畫」，致力協助女性同仁強化數位技能，進而創造出更多元化的創意想法，2022 女性員工於該計畫中的受訓比例為 32.8%。緯創在 2021 首度推出為期 2 年的 MPT (Management Professional Talent) 儲備人才計畫，專為新鮮人設計，提供職涯晉升特快車，快速累積經驗值，在完整且密集的訓練下，在 2 年後成為主管或是專案領導者；此外，為了打破男性主導的科技業形象，鼓勵女性勇於追求職涯目標，緯創期望從新鮮人階段，開始賦能女性的科技力，成為未來的潛在領導者，在 2022 年共有 58 名學生參與培訓，其中女性學生 28 位，佔比為 48.2%。為鼓勵青年女性加入科技產業，緯創透過 GOLF (Gap of Learning and Field) 學用接軌聯盟的緯創數位學院，提供女性學子能有更多機會接觸科技領域課程與實作機會。2022 年，緯創提供 GOLF 學員之線上專業課程達 27 門，培育學生 107 人，包括培育 40 位女性實習生。

女性員工分佈

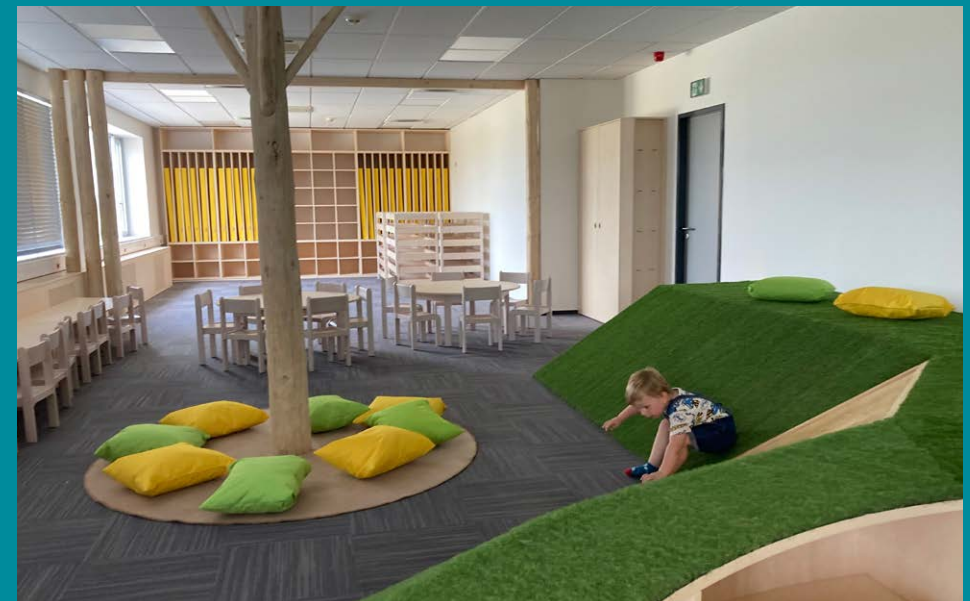
項目	2019	2020	2021	2022
女性員工比例	32.12%	32.45%	31.78%	36.67%
女性主管比例	23.65%	24.92%	24.94%	24.80%
女性基層主管比例	28.97%	30.99%	30.98%	32.04%
女性高階主管比例	8.97%	11.42%	13.72%	13.71%
業務相關單位的女性比例	54.30%	53.01%	56.32%	55.66%
業務相關單位的女性主管比例	34.48%	33.76%	39.13%	37.38%
STEM 職位的女性比例	23.85%	23.95%	25.45%	24.47%

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

焦點 案例

開辦海外第一間幼兒園 – 推動多元平等共融職場

緯創致力於打造多元、平等、共融的職場環境，關心每位員工的家庭照顧需求，盡力協助有育兒需求的員工能夠順利返回職場。2022 年 9 月，第一間幼兒園於緯創捷克廠內落成啟用，針對 1~6 歲之學齡前兒童提供員工專屬的托育服務，員工可依照上下班時間彈性接送，目前已有 54 位兒童報名就讀。幼兒園設有戶外活動空間，並聘請專業教保人員確保教學品質，未來更計畫開辦多元兒童課程，如文化培養課程、教導衛生習慣等，協助員工更輕鬆地兼顧工作與家庭生活。



4.1.3 人才留任

薪酬政策

緯創全球所有辦公廠區所提供的薪酬及福利皆符合當地法令要求，絕不低於法令基本工資，所有正式員工都享有法令規定之保險及退休金計劃。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、政見、年齡而有差異，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利、獎金、酬勞等。

緯創每年進行業界薪資調查，根據外界環境變化、公司營運狀況及個人績效表現予以調整薪資，以確保薪資符合市場水準及公平性。同時，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，提供法令應有之保險及福利。各地區薪資狀況如下表。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。

在高階經理人的薪酬方面，包含固定項目之底薪、年節獎金及福利，和變動項目之獎金、酬勞（現金／股票）及認股權的綜合考量，並以變動項目為主；亦享有法令規定之保險及退休金計劃。

固定項目以保持本公司在業界之平均競爭水準為原則，變動項目則以公司及其個人經營績效綜合考量，公司及其個人經營績效越好，變動項目與固定項目之比例越高。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，經理人之薪資報酬應依個人表現，個別由薪資報酬委員會審核及評估並建議董事會通過後執行之。

我們也將總經理暨執行長、部分高層管理人員和事業單位主管的薪酬在短期和長期激勵計劃中，與永續發展目標 / 指標相關聯，包括碳排放（符合科學基礎目標倡議，達成 1.5°C 減量目標）和相關策略目標。



基層人員薪資與當地法令基本薪資（註1）比率表

地區	台灣	昆山廠	昆山光電廠	泰州廠	中山廠	重慶廠	成都廠	墨西哥廠	捷克廠	馬來西亞廠
比例	1.07	1.71	1.54	1.47	1.54	1.64	1.62	1.15	1.47	1.20

註1：當地法令基本薪資參考各地區 2023/01/01 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。

女／男薪資與薪酬的比率

項目	職級	2022 年
固定薪資	高階主管	0.94 : 1
	管理職	0.91 : 1
	非管理職	1.00 : 1
年薪	高階主管	0.99 : 1
	管理職	0.93 : 1
	非管理職	1.01 : 1

長期獎勵誘因

作法	對象與 2022 年執行現況
公司設有「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為購入及管理	入職滿一年正職間接員工皆可自願申請加入

員工考核

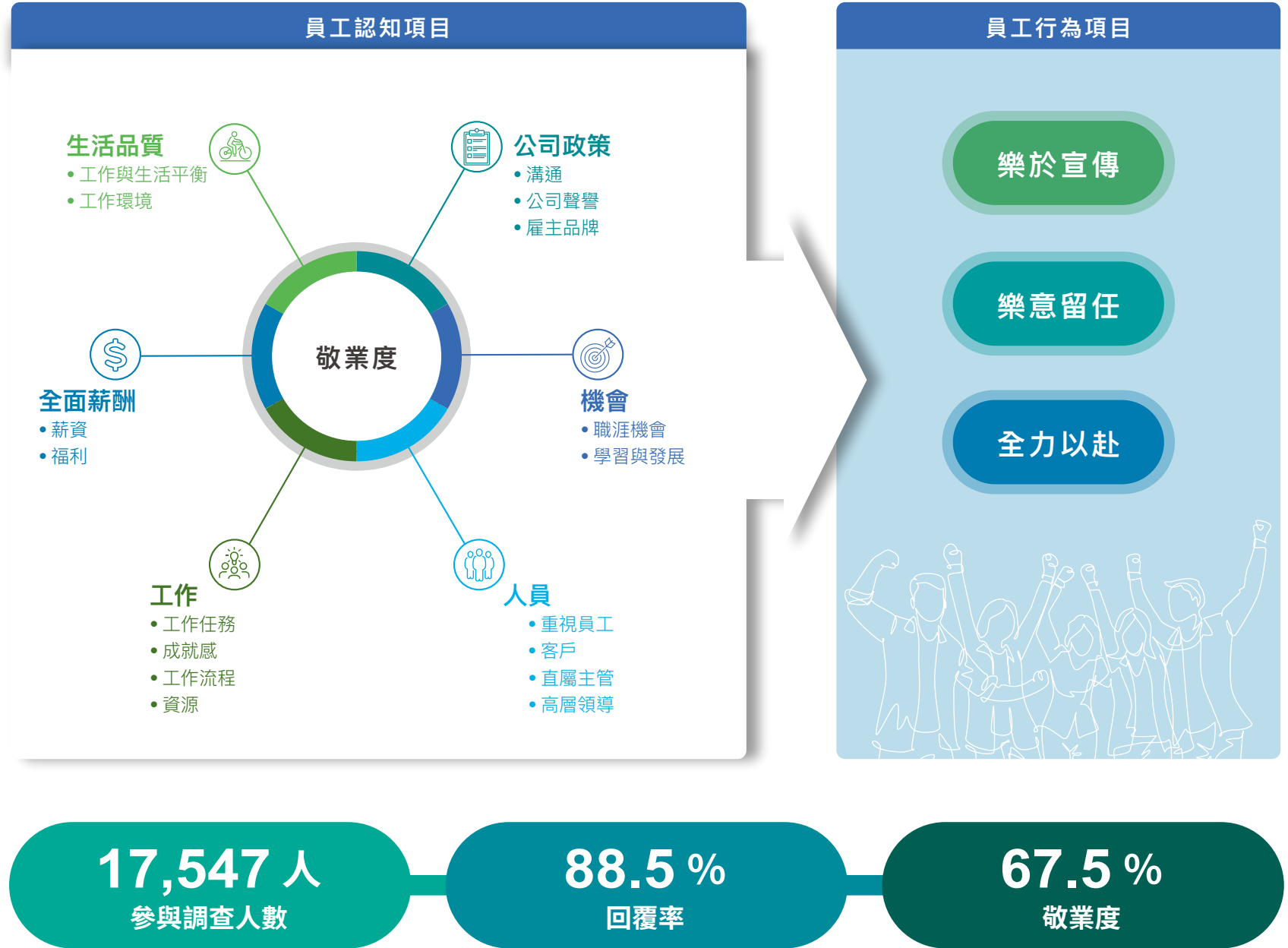
緯創所有員工每年需接受兩次績效考核，以考核結果作為獎酬、派任、晉升及各項人員管理之依據，為達公平、公正、合理的績效管理精神，全球各廠區分階段逐步推動多元評核，導入新績效管理系統，啟用「其他人回饋」功能，2022 年上半年度績效評核除台灣區、中國區間接員工，更納入馬來西亞、印度主管約 1,411 名員工，於績效評核時，可邀請其他人給予工作及職能的回饋，提供其主管多面向的績效評核參考。2023 年之後，逐步推動多元評核機制至全球各廠區間接員工，以達到績效管理制度的一致性與公平性。

作法	對象	頻率	方式
目標管理 (MBO)	全體員工	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 度皆可) 多元評核	1. 台灣區 (含派外) 主管 2. 特定專業人員 (例：關鍵人才、STM、數位人才)	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. 台灣區 (含派外) 主管：配合績效評核作業時程，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」。
排序法	所有同仁	半年一次	間接員工： 依據目標達成狀況、職能表現、多元評核回饋等指標，按管理職、非管理職分別進行評等，評等等級為特優、優、甲、乙；同時為了解公司人才梯隊的潛力程度，按員工職等進行潛力評比排序，評比等級分為 Top5、Top15、Top30、Average。 直接員工： 績效與公司的生產績效直接相關連，因此對於直接員工由各廠區主管按其目標產能、專業技能、考勤紀錄、獎懲紀錄於年度績效評核時，綜合上述指標由主管進行年度績效評等排序。
團隊考核	所有同仁	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特優、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	敏捷式開發團隊成員	持續進行中	在敏捷式開發團隊，會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。緯創自 2021 年起，以每 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。而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，該項調查計畫的結構、題項及分析方法採全球一致之原則實施，以經審查合格公開發表之學術論文／期刊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。2021 年度員工敬業度調查參與人數為 19,820 人，回覆人數為 17,547 人，回覆率為 88.5%，敬業度統計結果為 67.5%。

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。藉由相關調查分析計畫，公司可以探知員工敬業度的現況及與目標值（短期目標設定為 70%）之差異，並據以規劃相應之改善措施。而針對員工敬業度之提昇方案，例如透明溝通活動的舉辦、調查員工對於性平議題的想法、工作成就感的議題研究等，公司採用跨部門／廠區之專案會議型式進行檢討與追蹤，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。公司並規劃於 2023 年度針對全球營運範疇進行員工敬業度之追蹤調查，藉以檢驗各項改善專案之實施成效，更精準的掌握員工對公司認同程度的變化與發展趨勢。



緯創員工敬業度調查

問題類型	主構面	次構面	問題範例
工作體驗	人際互動	以人為本	我和大部份的工作夥伴都能相互關心、信任與尊重。
	工作相關	工作流程	目前的工作流程能讓我有效地完成工作。
工作目標	人際互動	直接主管	直屬主管會與我共同設定清楚的績效目標。
	人際互動	直接主管	直屬主管會清楚釐清我工作上的角色及職責。
幸福感	工作相關	工作內容	我覺得目前的工作很適合我。
	人際互動	以人為本	我所在的單位工作氣氛良好。
工作壓力	生活品質	工作生活平衡	我能在工作與個人生活間保持適度的平衡。
	工作相關	工作內容	我能接受目前工作的強度及加班要求。
信任感	人際互動	高階領導層	高階主管能清楚傳達組織的方向與策略。
	公司營運	雇主品牌	我覺得緯創是一家「誠信」的公司。

員工敬業度	2019	2020	2021 ~ 2022
調查內容	包含 6 組員工認知項目：公司政策、機會、人員、工作、全面薪酬、生活品質以及 1 組員工行為項目：樂於宣傳 + 樂意留任 + 全力以赴。		
問卷尺度	分別為：非常不同意、不同意、稍微不同意、稍微同意、同意、非常同意；回答「同意」及「非常同意」者採計為「認同」該題項之敘述；如 100 人中有 70 人回覆「同意」或「非常同意」，就代表該題項之敘述有 70% 人認同。		
對象 (施測時已試用期滿 之間接在職員工)	中國中山廠	企業產品事業群、 台灣新竹廠、中國泰州廠	台灣、中國大陸、捷克、 墨西哥地區
發出問卷	2,057 份	2,206 份	19,820 份
回收數量	1,904 份	1,828 份	17,547 份
回收率	92.7%	82.9%	88.5%
敬業度	72.8%	72.0%	67.5%
參與敬業度調查的員工 比例 (涵蓋率)	9.9%	9.3%	94.0%
性別	男性	N / A	68.3%
	女性	N / A	31.7%
年齡	未滿 30 歲	N / A	29.7%
	30-50 歲	N / A	64.1%
	50 歲以上	N / A	6.2%
區域	台灣	N / A	91.8%
	中國大陸	N / A	8.2%
	捷克	N / A	N / A
	墨西哥	N / A	N / A

員工離職

緯創間接員工 2022 年離職率為 14.26%，換算月離職率平均為 1.19%，與相同產業公司比較相對穩定與健康。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 2022 年底全體總員工人數約 62%），故緯創整體離職率變化明顯受到直接員工之因素影響。2022 年度離職人數統計請詳見附錄。



84,044 人
全球招募新進員工數



14.26%
間接員工離職率

改善員工流動率

即使產業環境因素不易掌控，緯創仍投注許多心力於直接員工之流動率改善，將焦點集中於工作適應情況面向。依據實際離職原因調查結果，直接員工工作適應不良，主要反映在對工作條件及環境的錯誤認知，如不清楚需長時間站立工作、穿著無塵服、輪班等，以及對於工作、學習、產能的壓力無法順利消化釋放。

對此緯創規劃之改善方案著重在「招募任用程序」及「新人養成訓練」兩個方向，方案內容包含「新人面試流程修訂」、「新人產能提昇計畫修訂」、「改善工作／生活環境」、「心理諮商輔導」等，期以順暢的雙向溝通協調，以及積極主動關懷員工的態度，讓員工對工作環境的改善持續有感。



問題
深入了解離職原因

- 工作適應不良
- 對工作條件及環境錯誤認知



改善
擬定政策與方案

- 招募任用程序 & 新人養成訓練**
- 新人面試流程修訂
 - 新人產能提昇計畫修訂
 - 改善工作 / 生活環境
 - 心理諮商輔導

除了從員工角度進行問題分析及解決方案執行，緯創亦針對一線管理幹部的管理能力及素質提升議題，規劃、執行各項改善措施。例如建立幹部選拔標準及測評流程（如加入面試程序）、引進外部專業培訓資源、培養現場管理領域之內部講師、學員結訓後之現場管理實務交流等。透過管理角色認知、員工溝通管理、目標設定與管理等三個向度，對一線管理幹部進行深度的專業賦能。

為協助員工在緯創工作期間逐步成長發展，累積專業技能與管理知識，自 2022 年起，多地營運據點開始啟動員工職涯發展計畫，將各類管理、專業發展路徑進行檢視、彙整與優化，並配合當地之人才需求規劃各項職位之培訓方案，確保每位員工均有同等機會可以邁向自我實現。如緯創中山廠自主開辦國家認可之職業技能等級認定課程，2022 年共認定 191 人通過認證。昆山廠為員工規劃雙軌發展制度，除了從高層管理的運營理念到基層員工的專業技術等訓練計劃外，更開辦數門專業研修學程，為計畫進修學位的員工提供更直接實質的幫助。

焦點
案例

管理輔導機制優化 – 降低人才流失風險

緯創完善的輔導機制，讓員工在職場與生活中皆能獲得必要的協助，藉以提高其留任率及穩定性。例如緯創成都廠建立現場輔導幹部之選拔與培訓制度，制定潛力幹部之標準篩選流程，並引進外部課程提升一線幹部之管理能力，2022 年總計培育出 350 位優質管理幹部，協助員工各方面所需；昆山光電廠編製「小太陽」手冊，定期將日常工作內容、諮商輔導技巧、服務窗口指南等資訊項目彙總，提供輔導員在日常工作及學習時使用，並且每半年會定期進行輔導員技能檢核，藉以確保其專業度。透過相關人才留任措施的推動，以任職滿半年以上之直接員工比率為例，成都廠從 2022 Q1 之 50%，至 Q4 時均能維持在 90% 以上；昆山光電廠 2022 Q1 之 75%，至 Q4 時均能維持在 95%。



預測員工離職風險

針對間接員工，緯創則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
專案目的	藉由各項公司內外部資料整合分析，預測員工的離職傾向，並提早主動採取留任行動。
專案效益	預測關鍵人才之離職傾向，並提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。
蒐集數據	公司內部 70 項人事相關數據、公司外部 10 項產業及總體經濟環境數據。
專案成效	自 2018 / Q4 開始於台灣地區導入以來，已報告約 1,200 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因而呈現逐年改善之趨勢（2018 年 17.4% → 2019 年 16.1% → 2020 年 13.0% → 2021 年 10.9% → 2022 年 14.88%【註】）。 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。

離職統計與分佈

離職統計與分佈		2019	2020	2021	2022
總離職率 (%)		43.44%	28.90%	27.92%	50.57%
自願離職率 (%)		25.31%	15.72%	19.09%	38.87%
總離職率 (%)	男性	39.84%	28.47%	26.46%	54.35%
	女性	45.15%	29.10%	31.05%	43.98%
自願離職率 (%)	男性	22.24%	15.07%	19.24%	41.51%
	女性	26.76%	16.04%	18.77%	34.26%
總離職率 (%)	未滿 30 歲	51.97%	36.35%	31.96%	69.02%
	30-50 歲	28.55%	18.60%	22.70%	34.14%
	50 歲以上	8.83%	7.82%	12.41%	9.11%
自願離職率 (%)	未滿 30 歲	29.83%	19.04%	21.68%	53.11%
	30-50 歲	17.61%	11.28%	15.94%	26.24%
	50 歲以上	1.77%	2.89%	4.91%	5.98%
總離職率 (%)	台灣	16.22%	15.76%	18.40%	15.49%
	中國大陸	48.73%	32.79%	29.32%	63.84%
	捷克	16.61%	6.82%	48.32%	23.90%
	墨西哥	0.59%	0.46%	29.80%	57.49%
	馬來西亞	-	-	-	42.99%
自願離職率 (%)	台灣	10.63%	10.22%	14.49%	14.08%
	中國大陸	28.29%	17.62%	19.57%	48.77%
	捷克	0.00%	0.00%	32.65%	3.41%
	墨西哥	0.45%	0.31%	23.61%	48.52%
	馬來西亞	-	-	-	23.09%
總離職率 (%)	直接員工	53.21%	34.24%	31.55%	71.77%
	間接員工	17.62%	15.38%	19.33%	19.42%
自願離職率 (%)	直接員工	29.54%	17.66%	19.76%	55.61%
	間接員工	14.13%	10.83%	17.50%	14.26%

註：以上統計數據不包含年資未滿 3 個月人員

4.2 人力資本發展

緯創成立 20 年以來，不斷地求新、求變、本著利他的經營哲學迎向挑戰，為因應下一個 20 年的挑戰，2022 年重塑願景藍圖「創新而永續」，重新定義核心價值，並將「永續發展」列入核心價值，分別是「客戶導向」、「誠信正直」、「創新突破」、「永續發展」，強調履行企業社會責任、邁向永續的經營理念。

4.2.1 全球化的人才發展政策

為引領全球員工與組織共同邁向下一個里程碑，緯創在佈局全球、數位轉型的策略下，2022 年持續辦理關鍵人才「數位力」、「管理力」培訓，另更加速「全球力」、「永續力」的策略推動，致力突破藩籬，透過全球一致的人才發展方向，承諾全球員工跟隨組織成長，同時創造職涯永續競爭力。

緯創於 2019 年制定數位轉型策略藍圖，同年與外部管理顧問機構合作，啟動數位關鍵人才培育計畫，迄今已培育內部種子講師達 305 人，2022 年已全面由內部講師授課，全年投入授課時數累計 7,341 小時。為使人才發展策略與組織永續願景緊密連結，緯創 2021 年第四季委請國際知名管理顧問機構透過密集諮詢會議與工作坊，分享國際趨勢、法規和知名企業永續策略、目標與作為，並透過內部訪談、Master class、Hackathon 等活動凝聚上下共識，梳理公司永續發展願景、形塑永續發展方向、差異化發展主軸與短、中長期目標，2022 年於各永續發展主軸下，各專案核心團隊已能有清晰的目標據以展開行動方案，及提供人才永續力發展計畫。

在全球一致的人才發展策略下，2021 年啟動全球學習平台 Cornerstone 之建置，時至 2022 年全球已有 17 廠區完成導入並上線使用，覆蓋率達 81%，實現學習資源共享與同步，也為全球員工打造不拘場域、時間與空間的學習環境。

2022 年緯創全球各地投注訓練總費用為新台幣 1 億 3 仟 544 萬，爰因數位關鍵人才已全面由內部講師授課、永續願景與策略展開由內部高階、專家講授，相較 2021 年投入訓練費用減少新台幣 3,858 萬元。全球員工總受訓時數 3,104,305 小時，平均每位員工受訓時數 65.5 小時。其中女性員工總受訓時數 1,013,820 小時、平均訓練時數為 58.6 小時，男性員工總受訓時數 2,090,485 小時、平均訓練時數為 69.4 小時；生產技術類員工總受訓時數 2,708,359 小時、平均訓練時數為 96 小時，非生產技術類員工總受訓時數 395,946 小時、平均訓練時數為 20.6 小時；管理職員工總受訓時數 75,265 小時、平均訓練時數為 22.7 小時，非管理職員工總受訓時數 3,029,040 小時、平均訓練時數為 68.7 小時。

2019 年~ 2022 年訓練費用

項目	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	
員工訓練總費用	2.36 億元	3.45 億元	1.74 億元	1.35 億元	
員工平均受訓費用	3,582 元	4,931 元	2,769 元	2,857 元	
員工總受訓時數	直接	362 萬小時	328 萬小時	407 萬小時	270 萬小時
	間接	71 萬小時	50 萬小時	43 萬小時	40 萬小時
	總計	433 萬小時	378 萬小時	450 萬小時	310 萬小時
員工平均受訓時數	直接	79 小時	70 小時	92 小時	96 小時
	間接	29 小時	21 小時	23 小時	21 小時
	平均	66 小時	54 小時	72 小時	66 小時

註 1：資料計算日為 2022 / 1 / 1-2022 / 12 / 31
 註 2：平均受訓時數 = 課程人時數 / 員工人數
 註 3：總受訓時數、平均受訓時數統計不含 WYMX
 註 4：受訓費用為新台幣 (NTD)



全球員工受訓時數

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	66,843	15.0	118,559	17.0
中國	883,485	84.2	1,902,194	92.3
墨西哥	49,491	43.7	51,127	36.6
捷克	5,767	16.6	5,474	20.4
馬來西亞	8,234	9.5	13,131	14.8
全球數值	1,013,820	58.6	2,090,485	69.4

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	29,848	21.8	155,553	15.5
中國	38,902	22.8	2,746,777	93.5
墨西哥	3,201	28.3	97,418	40.3
捷克	587	14.7	10,655	18.5
馬來西亞	2,727	30.3	18,638	11.2
全球數值	75,265	22.7	3,029,040	68.7

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	27,262	11.7	158,140	17.4
中國	2,571,252	116.0	214,427	24.0
墨西哥	89,353	43.1	11,266	24.7
捷克	7,211	16.7	4,030	22.1
馬來西亞	13,281	11.0	8,084	14.8
全球數值	2,708,359	96.0	395,946	20.6



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計畫，期能透過持續性的人才培育，在實現企業願景的同時，提供組織人才職涯舞台。





數位人才培育加速數位轉型

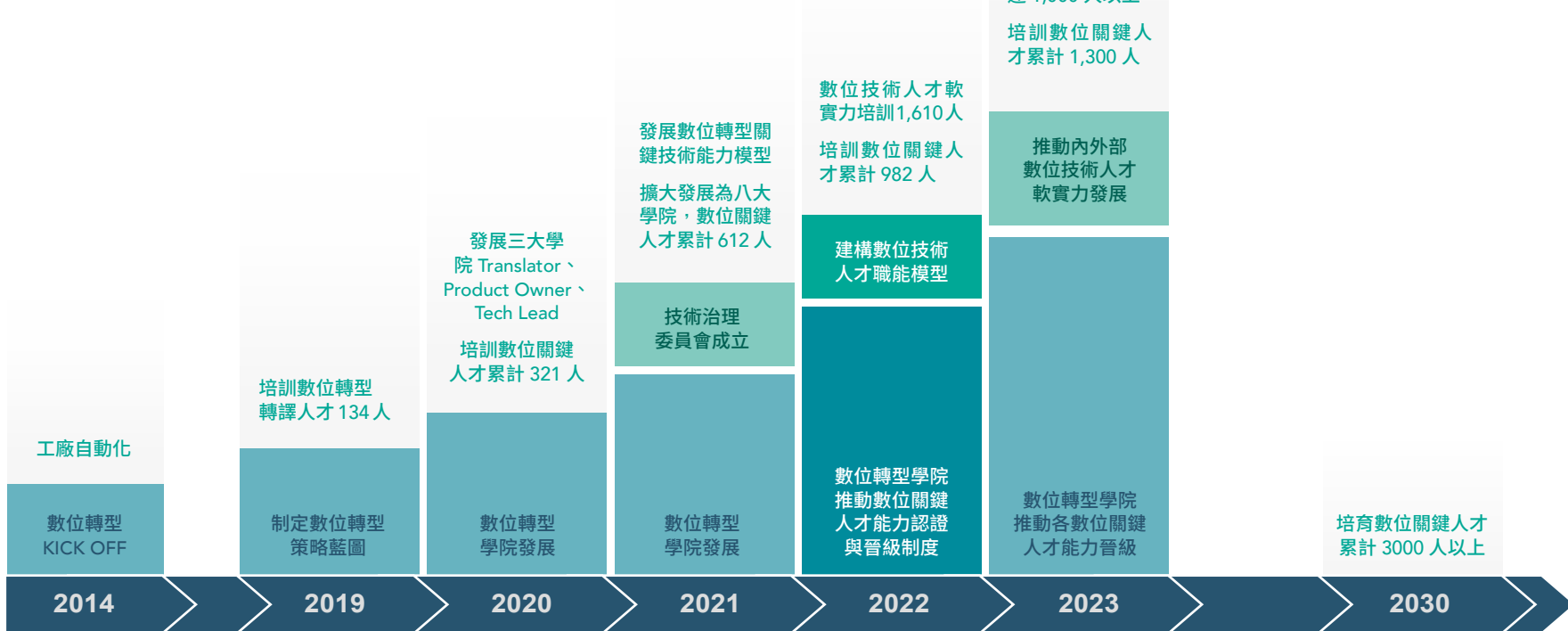
緯創 2014 年啟動工廠自動化數位轉型，為加速公司全面數位轉型之推動，2019 年訂定數位轉型策略藍圖（Blue Print），以「培育數位人才」、「形塑數位文化思維」及「驅動同仁數位化工作方式」為三大策略重點，成立數位轉型學院（Digital and Analytics Academy，簡稱 DnA 學院），專責數位轉型人才之培育。

緯創數位轉型推動里程碑

2021 年為加速數位轉型技術能量，成立「技術治理委員會（Tech. Governance Committee）」，由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。

2022 年各類人才訓練辦理計 19 班次，共培訓 369 人次，累計組織數位人才已達 982 人。



1 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

緯創推行數位轉型，需要有關鍵角色來配合執行，自 2019 年定義各類數位關鍵人才，由 DnA 學院以系統化方式培訓數位專案開發團隊。截至 2022 年，緯創數位人才庫已累計培訓 982 位數位關鍵人才，包含：491 位轉譯人才、123 位產品負責人、109 位技術領導者、128 位數據工程師、33 位企業架構師、98 位雲端架構師。培訓後的人才結合數位理論知識與既有業務領域專長，投入研發、製造、業務、供應鏈等不同專業領域之專案開發，累計 355 個專案。

此外，為能有助主管明確化數位關鍵人才能力與貢獻，2022 年同時積極推動轉譯人才(Translator)、產品負責人(Product Owner) 兩類關鍵人才晉級認證制度，透過人才適當激勵、促進組織數位關鍵人才能力再升級。

use case的貢獻價值納入晉級條件之一



Level 1

Engineer · 工程師

- 擁有初學者水平所需的技能或知識，仍需要持續接受指導。
- 通過課程認證



Level 2

Sr. Engineer · 高級工程師

- 具備基本水平的技能，能夠處理基本任務，必要時需要指導。
- 參與 2 use case



Level 3

Specialist · 專員

- 能夠在很少的指導下獨立執行任務，並能架構團隊工作。
- 參與 3 use case



Level 4

Expert · 專家

- 在該領域中是組織的專家，能夠成為指導他人的導師。
- 參與 5 use case

2 數位技術人才軟實力發展

建構數位技術人才 職能模型與學習地圖

為提升技術人才軟實力(心態 + 溝通)以達成緯創數位轉型目標，建構數位技術人才職能模型及學習地圖，展開 12 個數位轉型技術人才技能提升計畫，鑑於技術人才面對數位轉型所帶來的工作方法、流程改變，在心態上的轉換、溝通能力等軟實力更形重要，故除專業訓練認證外，同步規劃線上、線下數位知識、敏捷溝通力、教練領導力、財務思維、跨部門溝通力、產業趨勢講座等訓練課程。

透過數位技術人才 L1~L5(評鑑等級)的定義，發展數位技術人才職能模型及學習地圖，依此逐步展開各等級數位人才軟實力訓練。2022 年度調訓共 1,682 人次，學習滿意度達 4.7 分(滿分 5 分)，透過系統性學習，促使數位技術人才提升個人軟實力。

人才的獲取是數位轉型的成功關鍵，面對技術人才的缺口，緯創與集團內子公司攜手合作，引入外包技術人力，在面對緯創技術轉型的目標，2023 年將外包人員同步納入整體訓練規劃內，將人才培育範疇擴大到合作夥伴端，同步提升內外部技術人才的硬實力與軟實力。



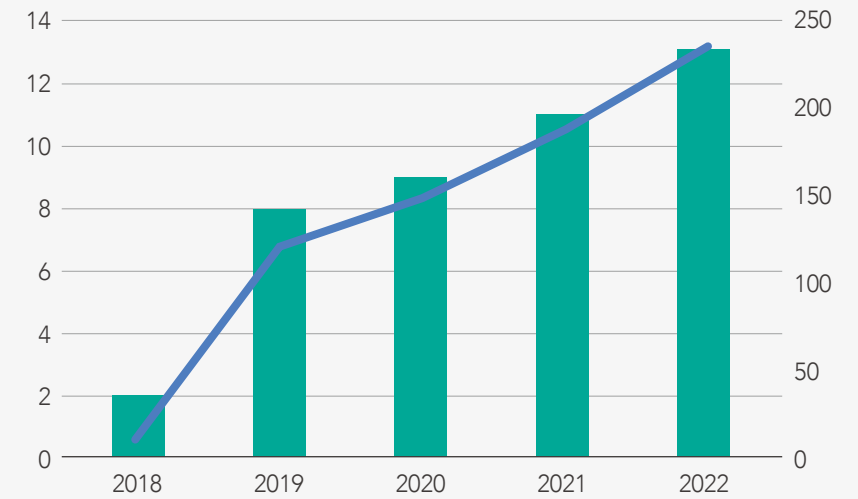
3 RPA 人才培育與實踐擴散

RPA 人才推動全球事務流程自動化

RPA (Robotic Process Automation, RPA) 人才培育，目的在促成數位元素人使用低代碼的視覺化開發軟體，不需要等待專業的 IT 開發團隊，也無需改變現有 IT 系統架構，就能學習並掌握工作內容的梳理和優化改善手法，自主實現辦公事務流程的自動化，讓每一個部門都有熟悉本部門工作的自動化專家，拓寬員工的工作技能，提升員工和企業持續創新的競爭力。

RPA 屬於連續性與策略任務結合之行動學習發展專案，自 2018 年開始推動，迄 2022 年緯創已將自動流程開發培訓擴散至全球 13 個據點，年度新增 RPA 學員共 233 名 (累計 704 名)，人均完成 53 門培訓課程 (新增課程 7 堂)，完訓率為 100%。

此外，為使非華語區域員工能有參與此一策略性發展專案，2022 年也為馬來西亞廠區 / 印度廠區等英語語系學員新增 42 門英文課程，協助快速學習並掌握 RPA 技能。另為進一步標竿學習各據點成員的開發技能，推動團隊以月為頻率，在推動據點範圍內舉辦 RPA 技術論壇，技能培優分享共 1,969 人次，並促成 65 名優秀成員通過數位關鍵人才考核認證，獲得能力發展後對應的豐厚獎勵。為驅動同仁發展數位而多元化工作技能，未來仍將持續推動各據點 RPA 專案，朝 RPA, Everywhere 的最終目標邁進，以期讓每個緯創人、每個廠都使用 RPA，來提升工作效率，解放時間做更有價值的事。



培育據點數	2	8	9	11	13
推動實踐部門數	11	121	148	187	235

1,800 項

RPA+AI 應用程式已在緯創內部使用


468,000 元

已上線應用程式年度節約人工工時費用

90%

已上線應用程式由非 IT 用戶自行開發率

4 2022 人才數位力發展成果

發展專案	L1 感受→知道	L2 知識檢測通過→L3 實踐 / 績效提升	L4 企業成就
DnA Academy 關鍵數位人才	培訓 369 人次 平均滿意度 4.6 分	通過率 100% 投入專案數 355 件	<p>外部肯定</p> <ul style="list-style-type: none"> 獲 2022 第二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 攜手 UiPath 入選 IDC 「製造業 RPA 建設的實踐與探索」優秀案例 <p>內部效益</p> <ul style="list-style-type: none"> RPA 年度立案 470 項、上線 390 項 累計 RPA、AI 程式應用 1,800 項 上線程式由用戶自行開發率達 90% 對應可節約人工作業之工時計 46.8 萬 
智慧製造人才 AI 學程	培訓 76 人次 平均滿意度 4.3 分	通過率 100% 訓後用例通過 76 件	
技術人才軟實力培訓	培訓 1,678 人次 平均滿意度 4.7 分	完訓率 98% 參與 TCM 人才評鑑等級提升率 38% TCM 評鑑晉升率 40%	
RPA 人才培育	培訓 233 人次 平均滿意度 4.6 分	通過率 78% 訓後專案投入率 82%	
RPA 技術論壇	共 1,969 人參與	通過數位關鍵人才考核認證 65 人	

Reference source:

2022 第二屆哈佛商業評論數位轉型鼎革獎得獎名單

UiPath 官方網站客戶成功案例

CHINA 網易新聞 製造業 RPA 建設的實踐與探索

管理力・建構下世代領導力



策略二

緯創以「創新而永續」願景為本，基於數位轉型、全球佈局、永續發展等策略需求及外部挑戰，管理團隊除了傳承過去的管理成功經驗，持續培育高潛接班人才和領導人才外，更因應轉型升級所需的新世代領導力，於 2022 年初重新梳理並定義緯創管理職能模型，對焦重點策略，啟動管理職能訓練藍圖規劃，未來更將管理職能與人力資源制度連結，建立以職能為核心的人力資源管理體系。冀望引領團隊創新變革，加快轉型的腳步。2022 年緯創於台灣總部管理職培訓投入，人均時數為 21.8 小時，相較去年成長 18%，全球管理職員工平均受訓時數亦達 22.7 小時，持續增加緯創管理接班梯隊板凳深度與人才庫水位。

1

▷ 策略主管 – 永續策略專案

2

▷ 中高階主管 – T-UP 發展專案 2.0

3

▷ 初階主管 – 績效管理三部曲

1 策略主管 – 永續策略專案

永續策略專案由緯創與工研院、政大教授合作，以永續發展為主軸，從上而下落實緯創永續經營理念與策略推動。

淨零永續商機趨勢講座暨工作坊

為提升集團高階主管能掌握國際淨零趨勢，由集團總部責成企業永續發展辦公室成立專案小組，與工業技術研究院產服中心協同辦理，邀請緯創資通、啟碁、緯穎、緯創軟體等集團企業一級主管共同參與，規劃專家主題講座提供集團高階主管了解國際淨零趨勢、產業能量與發展潛力，更透過各集團企業主管分組討論，梳理低碳創新轉型商機發展藍圖以及行動方案，彼此分享以開創屬於集團的淨零永續競爭力。

活動過程除透過 ESG 調研、趨勢講座辦理，更經歷為期一個月的線下會議交流，以梳理企業於 2023 年淨零永續商機的策略與行動方案。活動參與包含集團各企業高階主管共 92 人（計 183 人次），整體滿意度達 4.7 分（滿分 5 分），產出 11 項永續策略方案。

個案研討：永續與獲利的雙贏策略

追求永續是轉型的過程，為協助高階主管掌握永續經營的關鍵點，緯創另安排以個案研討式的培訓活動，引導主管討論如何達到永續目標，同時創造價值，提升公司的競爭力，為 2023 年永續策略行動計畫埋入前瞻思維。課程共 63 位主管參與，課程滿意度 4.6 分（滿分 5 分）。



緯創集團淨零永續商機高階策略會議暨 ESG 工作坊

各集團公司 ESG 研析	各公司前期討論會	高階策略會議	ESG 工作坊
<p>緯創集團淨零永續商機高階策略專案於 2022 年 9 月 Kick Off，規劃從國際碳權、能源管理及商機發展三大議題，探討集團各公司 ESG 願景與低碳轉型目標設定、規劃與執行方向。</p>	<p>四家公司、九個小組 59 次 ESG 前置會議 超過 88.5 小時共同討論</p>	<p>活動參與共 102 人 線上參與 40 人 實體參與 62 人</p>	<p>活動參與共 81 人 線上參與 8 人 實體參與 73 人</p>



2 中高階主管 - T-UP 發展專案

為能達成數位轉型、全球佈局、永續發展的策略需求，公司持續積極挹注資源於中高階管理梯隊的人才培育。以職能為導向，運用多元的人才發展手法，以 70% 挑戰性任務學習、20% 團隊學習與指導、10% 課程培訓為原則，展開各項人才發展行動。



個人發展計畫 IDP

以多面向評量(例如 Potential Plus Assessment、360 度職能評估等)找出被發展人之強項及待發展職能，由被發展人與主管 (Coach) 共同討論並選定一項年度職能發展目標，並以當年度工作重點及 KPI 做為發展的載體，進行主管的個人發展計畫。除每月 Coach 與被發展人一對一晤談，同時由 HR 進行期初 / 期中 / 期末職能輔導追蹤及回饋，和不定期的人才溝通與關懷。另外也提供多元彈性的學習資源協助人才發展，包括社群學習、實體 / 線上同步課程、LinkedIn Learning 主題課程推薦等。

共計 320 位高潛主管參與發展計畫專案
滿意度 4.5 分 (滿分 5 分)，結訓率 99%

其中 117 位主管參與職能後評
69% 主管職能提升



團隊發展計畫 GDP

運用行動學習 (Action Learning) 模式，解決組織內部真實且急迫待解決的議題，同時提升學員的領導力實踐。各組學員以「問題分析與解決」課程手法進行議題分析並提出解決方案，於四個月專案期間由外部教練每月一次輔導，學員自主召開團隊會議進行方案討論與產出。2022 年行動學習計畫選定「深化協同合作」、「推動策略執行」、「推動創新變革」為各組職能發展目標，經由教練指導、學員彼此回饋、團隊反思，提升主管領導力並養成團隊協作默契。

共 23 位高潛主管參與，22 位結訓
專案滿意度為 4.5 分 (滿分 5 分)

77% 主管職能提升



管理課程培訓

除 IDP/GDP 專案型態發展計畫外，為能更全面提升各階主管的管理知識與技能，2022 年辦理各階主管實體 / 線上同步課程超過 50 堂次，同時透過全球學習平台 Cornerstone 提供多元自主學習資源，主題涵蓋：授權、教練領導、溝通、衝突管理、財務思維等線上課程，全球主管訓練累計達 75,265 小時，每位主管年度平訓受訓 22.7 小時。

主管平均每人年度受訓 22.7 小時
學習滿意度 4.5 分 (滿分 5 分)

完訓率 97%



3 初階主管 – 績效管理三部曲

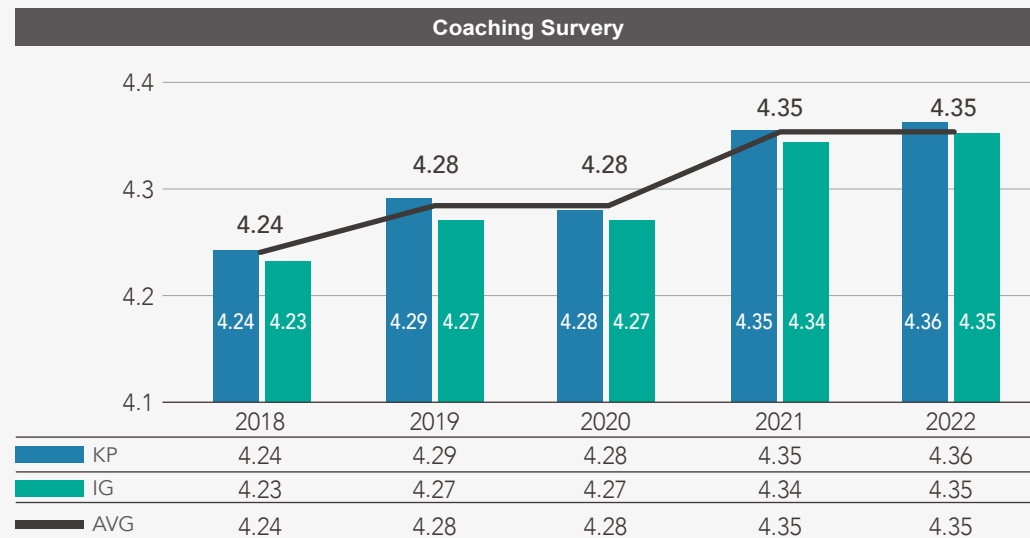
推動公正透明之績效管理制度，並提升主管績效管理能力，緯創以績效管理 PDCA 循環為基礎，每年定期開設績效管理系列課程，包含目標設定、績效溝通、績效改善與發展等主題。當主管在日常管理中重視與部屬雙向、即時的溝通回饋，也實踐讓員工在公平、公正、合理的績效管理下持續發展的良性循環。

各學習主題依照日常管理工作週期辦理，期初目標設定階段辦理「如何做好目標管理」、期中目標執行評核階段則開辦「績效溝通晤談」，期末績效發展階段再安排「員工問題診斷與解析」，以期課程能即時符合主管需要，強化實務應用的契機，達到學以致用的成效。2022 年績效系列課程總受訓人次為 612 人，整體滿意度 4.6 分（滿分為 5 分）。為加強課程學習效果，2022 年增加實體課程前後測，確保主管更精準掌握和提升績效管理技巧。同時為協助已完訓主管持續精進管理能力，結合「目標設定」、「績效晤談難題篇」線上課程，利用知識內容的複習，強化績效溝通技巧。2022 年績效系列實體課程實施前後測人次為 297 人，前後測提升率為 52%。

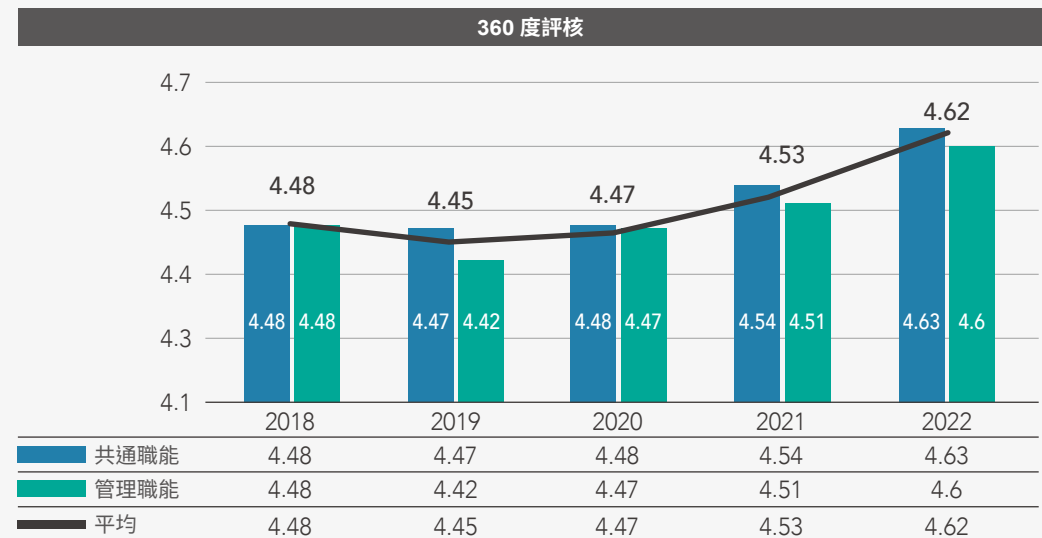
為確保主管日常績效管理行為能確實執行，除上述提供知識、技巧培訓外，每年針對主管在目標設定、期中績效評核、期末績效評核期間與同仁的晤談狀況定期進行調查，經調查顯示，各主管之管理與指導能力皆有顯著提升。2022 年主管績效管理調查結果，績效溝通晤談率 96%、日常工作教導滿意度 4.3 分（滿分 5 分）、管理職能 360 度評核 4.6 分（滿分 5 分），足見主管能落實與同仁績效溝通晤談之管理行為，並形成正向循環的組織文化。



Coaching Survey



360 度評核



4 2022 各階層主管管理力發展成果

發展專案	L1 感受 → 知道	L2 知識 → L3 實踐	L4 企業成就
策略主管 • 永續策略專案	培訓 183 人次 平均滿意度 4.7 分	產出 11 項永續策略方案，為 2030 年碳中和及 100% 再生能源使用量的目標展開中長期計畫	高潛人才 IDP 成功事例 • IDP(職能發展計畫) 成效 AMR 機器人獲得工業局 2,500 萬支持 中高階主管傑出成就 • 運算產品事業群總經理林建良獲選 2022 國家傑出經理人 • 製造卓越運營處長周台興、子公司緯謙科技副總經理李冠儀獲選為台灣百大 MVP 經理人
中高階主管 • 個人發展計畫 IDP • 團隊發展計畫 GDP • 管理課程培訓	發展高潛主管 320 人 平均滿意度 4.5 分 高潛主管 23 人 平均滿意度 4.5 分 (滿分 5 分) 平均受訓 22.7 小時 / 人 學習滿意度 4.5 分 (滿分 5 分) 完訓率 97%	參與職能後評主管 69% 主管職能提升 77% 主管職能提升 期末主管溝通晤談率達 97.7%，較期初提升 3.3% 滿意度達 4.4 分 (滿分 5 分)	
初高階主管 • 績效管理三部曲	培訓 612 人次 平均滿意度 4.6 分	前後測提升率 52%	

Reference Source:
 2022 國家傑出經理人名單
 2022 台灣百大 MVP 經理人



策略三

啟動系統化人才永續力發展

因應內外環境的改變，「永續發展」已經成為全球企業發展不得不面對的議題。緯創為迎向這巨大的挑戰，2022 年重塑願景藍圖「創新而永續」，以「創造美好生活、值得信賴的永續科技創新夥伴」為使命，本著核心價值「客戶導向」、「誠信正直」、「創新突破」、「永續發展」，承諾履行企業社會責任、邁向永續。為支持公司的永續政策，緯創啟動系統化的永續人才培訓計畫。永續願景從總部出發，透過全球一致的視覺、聽覺、感覺，促使全球員工能理解高階經營團隊的推動決心，同時透過學習藍圖的規劃，引領內外部夥伴能透過知道→知識→實踐→領導的學習層次，在組織推動永續願景的同時，提升個人的永續競爭能力。

1 共識·永續願景全球推行

因應外部 VUCA 環境及內部數位轉型、全球化佈局、永續經營之需要，由台灣總部發佈全球一致願景、使命與核心價值宣達、並以多國語言之董事長談話影片及視覺設計圖片傳遞訊息，使全球同仁知道、認同並於日常工作中展現緯創核心價值。為達計畫順利推行至全球，從台灣企業總部成立跨組織專案團隊，由 CEO、幕僚長擔任專案最高決策者，PMO (Program Manager Office) 擔任專案計畫、執行及控管，工作小組採宣導、訓練、制度小組分工，以達到全球同仁都能知道、認同並能展現核心價值於日常工作中。

全球公告



全球一致 視覺設計與傳遞



Simon's Talk 影片閱讀推廣



Wi Talk 全球高階座談辦理



招募面談、新人訓練、績優表揚串連等橫向串連



2 知識 · ESG Sphere 永續學程建立

為使員工在跟隨組織邁向願景的同時，能了解永續的意涵及對個人工作的價值，由台灣總部企業永續發展辦公室組成核心專案團隊，規劃 ESG 知識擴散的學習架構，提供員工在領域專業上加入永續的思維，一方面認識、理解、認同，並能於日常工作中學習應用永續的觀點，更進一步學習洞察領域專業的應用，在公司於產品設計、製造、營運、全球協作等各領域業務上達成永續目標的同時，也能提升個人的專業能力。

3 共學 · 供應商學堂成立

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，緯創成立供應商學堂，在建構知識體系外，也藉以透明化傳達緯創所設定議題的要求與標準，強化緯創與供應商間的連結與互動，滿足緯創與供應商之間的訓練需求之餘，改善人員更替頻繁導致訓練不足的問題，進而提升整體服務品質與技能，持續改善，共創雙贏。至 2022 年底，供應商學堂已上線 30 堂課，上線註冊供應商達 1,071 家，指定學習完訓率達 100%，用戶使用滿意度 96.8%。

4 2022 人才永續力發展成果

發展專案	L1 感受 → 知道	L2 知識檢測通過 → L3 實踐 / 績效提升	L4 企業成就
永續願景全球推行	培訓 23,959 人 (全球 IDL) 平均滿意度 4.5 分 (滿分 5 分)	完訓率 100% 全球 IDL 覆蓋率 100% 願景理解認同度 4.5 分 (滿分 5 分)	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 年天下永續公民獎「大型企業組」第四名 • 2022 第五屆 GCSF 全球企業永續論壇暨 GCSA 全球企業永續獎與 TCSA 台灣企業永續獎頒獎典禮，獲頒「台灣百大永續典範企業獎」、「永續報告獎：電子資訊製造業 - 第 1 類白金級」、「創新成長領袖獎」等三項大獎 • 入選 2022 DJSI 新興市場指數
ESG Sphere 普訓推廣	培訓 8,806 人次 平均滿意度 4.3 分 (滿分 5 分)	完訓率 99% 台灣 IDL 覆蓋率 96%	
供應商學堂建置推行	註冊供應商 1,071 家 使用滿意度 96.8%	上線 30 堂課 完訓率 100%	



策略四

因應策略組織人才全球力發展

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，2022 年也持續推動語言學習、跨文化溝通，並為台灣地區外籍員工辦理在地化語言培訓，期使多元融合、促成全球員工在永續發展的共識下協同合作。

1 全球人才語言能力 UP

2022 年持續推動多益高分線上速成班、E-mail 寫作模法課、一分鐘英文短講會話術、製造業英文課等培訓主題，同時搭配生活英語主題直播等帶狀式多元學習，透過講師線上直播互動解題，同仁可彈性規劃課程學習時間，依學習進度練習考題檢測學習成效。

2022 年共 321 位同仁參與語言課程，直播講座累積觀看人次達 2,604 人，學員平均滿意度 8.5 分（滿分 10 分），線上模擬考分數平均進步 120 分。為提供員工定期檢視語言能力，緯創持續於年底辦理年度英文考試，560 位報名參加同仁中，實際應考 516 人，其中有 228 人成績提升，整體提升率為 44%。

此外，2022 年緯創也針對 BG 個別需求，辦理 English UP！在全球佈局的策略下，優先針對業務、研發等職系的需求提供學習資源，緯創協同專業英文顧問 - 世界公民 Core-Corner 針對英文業務相關的能力提升，規劃每月一主題，包含 small talk, presentation, email writing 及 conference call，年度共舉辦 8 場合計 86 人的互動式培訓課程，課後學員採實體成果發表進行驗收，整體課程學員滿意度達 4.6 分。課程學習外，更於每週主動推播英文電子報及一分鐘小短片，透過碎片化學習，讓員工在工作之餘能輕鬆提升個人語言能力！

直播講座累積觀看人次

2,604 人

學員平均滿意度

8.5 分

緯創人文
人文·創意·生活

跨國會議必修課

跨國會議前還是會緊張嗎？
讓 Jen 老師幫您補上一堂必修課
今天開始征服跨國會議

LIVE STREAMING 8/4(四) 11:55 台北遊藝

How to keep fit

BODY FAT PERCENTAGE

9-14%	15-17%	18-24%
25-29%	30-34%	35-39%

Trainer Tip Tuesday

Compound Multi-Joint Exercises Save Time Calories

- Squat
- Deadlift
- Push-Up
- Row
- Plank
- Overhead Press

MAXIMIZE your results in LESS time.

Lower body fat + Multi Joint exercise

2 跨文化溝通軟實力 UP

緯創國際力系列講座以印度及馬來西亞專案為題，舉辦共七個場次，透過外部專家進行主題對焦訪談，傳授結合客觀知識與自身實務之內容，並從前述經驗，轉由內部派外主管彙整當地所面臨之管理與領導心路歷程、挑戰與經驗，向內部同仁分享所見所聞，以達經驗傳承之效果。2022 合計共 1,267 人次參與講座，平均滿意度 4.4 分（滿分 5 分）



3 外籍製造工程技術人才培育

為培育高潛外籍人才，遴選內部符合培訓計畫條件之高潛外籍員工，規劃系統性學習方案，以專業理論知識課程與實務技術雙面向辦理為期 3 個月的密集培訓，培訓後藉由技能考試評鑑參訓員工專業能力的熟練度，並確保轉換崗位後的適任性。完成培訓並通過評鑑者將轉換至專業性的技術師崗位，朝向工程師職位培養。2022 年完成參訓之外籍員工共有 92 位，其中有 59 人參與技能評鑑，期末共計 44 人通過評鑑，評鑑通過率達 75%。



4 2022 人才全球力發展成果

發展專案	L1 感受 → 知道	L2 知識 → L3 實踐
英文能力提升訓練	培訓 407 人次 平均滿意度 4.4 分 (滿分 5 分)	線上模擬考分數平均進步 120 分 年度英文能力測驗應考者成績提升率 44%
國際力系列講座	培訓 1,267 人次 平均滿意度 4.4 分	-
外籍製造工程技術人才培育	培訓 92 人次	參與技能評鑑 59 人、通過評鑑 44 人 評鑑通過率 75%

4.3 人權管理

緯創全球人權政策

緯創訂定之人權政策，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，並清楚的闡述及說明人權承諾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，2022 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

建置人權盡職調查系統管理程序

為確保人權政策，落實於全球營運據點每位主管及員工之日常工作中，緯創於 2020 年建置人權盡職調查管理循環，並於 2021 年度完成所有工作程序。

依據 2021 年度之人權風險評鑑結果，緯創於 2022 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。例如透過系統的開發，每月定期追蹤各廠區在「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」、「未成年勞工出勤情形」等指標之改善成果。以 RBA 稽核結果被評定為中高風險項目之比例進行比較，2022 年度所有指標均較 2021 年度明顯改善 (2021 年度稽核次數合計 66 次，2022 年度稽核次數合計 82 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			勞工類
	7 休 1	週工時 < 60	詳盡的工時記錄	未成年工人
2021	0.43%	0.84%	0.61%	0.32%
2022	0.12%	0.43%	0.42%	0.15%

針對企業本身之營運範疇 (如員工、直接活動、產品與服務)，緯創自 2022 年開始，全球營運據點每年執行一次完整的人權盡職調查管理循環，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。

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因應作為，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。

2022 年度完成 VAP 驗證之廠區有成都廠、新竹廠、中山廠、捷克廠、昆山廠等 5 個廠區，已採行 SAQ 評核程序之廠區有中山廠、昆山廠、成都廠、重慶廠、新竹廠、捷克廠、墨西哥廠、泰州廠、昆山光電廠、馬來西亞廠等 10 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關注上，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，緯創將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 2022 年持續進行人權風險評鑑，依據 2020 至 2022 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 2.26%，其中又以勞工相關議題占絕大多數，比例為 86.81%。而在勞工相關議題中，依重要程度排序前 3 項分別為「工作時間」、「工資和福利」、「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。

風險減緩及補救措施

工作時間

為有效管理員工工作時間議題，緯創採取下列精進作為，在日常管理層面全力確保員工身心健康。

- ① **系統警示**：每日自動用郵件提醒前一日連續出勤達 6 天或週工時達 60 小時以上之員工名單。
- ② **系統申報**：在加班管理系統上進行管控，超出工作時間管控指標之預申請單將不受理提報。
- ③ **人資部門介入**：發現工時異常情形時人資單位將主動介入了解。
- ④ **主管會議**：每週在廠區主管會議中報告連續出勤名單，要求部門及時安排員工輪休。
- ⑤ **電子看板**：公布連續出勤超過 6 天或週工時達 60 小時以上人數。
- ⑥ **限制通行**：當月出勤達 22 天者，系統將管制其門禁無法進入廠區。

工資和福利

針對薪資核算準確率之議題，緯創採取下列精進作為，在日常管理層面全力保障員工之薪酬及福利權益。

- ① **確認清單**：每月結薪作業按檢核表逐一勾稽，檢查所有工作項目是否如實完成。
- ② **交叉查驗**：初版薪資計算完成後先進行交叉檢查，再呈請主管複核。
- ③ **員工反饋**：結薪作業結束後，對於員工反饋之薪資問題立即進行回應及解決。
- ④ **問題條列**：每月結薪作業結束後，彙整員工、人力仲介、政府、銀行所反映之薪資差異問題，立即著手研議解決以避免再發。
- ⑤ **留存紀錄**：將前述統計及處理結果留下記錄，每月向人資部門責任主管彙報。

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，緯創採取下列精進作為，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。

- ① **身分查核**：與當地政府主管機關合作，透過官方資料庫平台進行新進員工身分資料核對，避免不慎僱用童工或有員工年齡資訊錯誤之情形發生。
- ② **人力供應商管理**：要求勞務公司落實應徵者身分資格確認作業，出具相關報表及證明文件，並將本項議題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。
- ③ **未成年工保護**：緯創部分營運據點為因應產能需求，會雇用超過當地法定最低工作年齡，但尚未滿 18 歲之員工 (相關人數統計結果請詳下表)。為保障其身心安全及健康，公司會安排合適其發展程度且低風險性之工作，並特別關注其工作訓練、生活服務及部門管理情形。
- ④ **職業安全衛生管理系統 (ISO 45001)**：為有效防止職業傷害影響員工之健康及安全，緯創透過職安衛管理系統的建置，確保工作環境的安全無虞。
- ⑤ **意見反映管道**：員工可以透過員工關係促進委員會、員工投訴專線、員工意見信箱等管道反映及解決相關勞動權益問題。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。

緯創各地區雇用未成年員工人數統計

僱用型態	台灣地區	昆山廠	昆山光電廠	泰州廠	中山廠	重慶廠	成都廠	墨西哥廠	捷克廠	馬來西亞廠
未成年工	81	1,089	946	1,388	0	5,883	0	0	0	0

單位：人數

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，2022 年緯創各營運據點均未發生強迫勞動之情事。

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中反映意見，確保一般員工的聲音能夠確實被公司聽見及回應。

反歧視

緯創人權政策確保所有人員之工作機會均等，杜絕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、年齡或工會關係等因素，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，包括顧客、供應商及一般大眾。為確保內部主管級同仁及一般員工遵守「緯創社會責任政策」，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、人權侵犯、歧視等議題，2022 年度全球營運據點總訓練時數達 43,072 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。透過持續性的宣導，2022 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演講，宣導、解答同仁自我保護及權益維護相關問題，並設置醫護室或是安排醫師定期駐點，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	2019	2020	2021	2022
反騷擾舉報件數	0	0	0	7 (註)
反騷擾成案件數	0	0	0	3

註：1 件為美洲某廠區員工舉報受到騷擾，經廠區反騷擾處理小組調查後查無實證；另 1 件為馬來西亞廠區員工舉報性騷擾案，經調查後確認成案。台灣地區舉報反騷擾案件共計 5 件，3 件查無相關實證，2 件調查後確認成案。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懲處措施，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。
- 公司重新檢討現行之訓練 / 宣導方式及內容後，規劃於 2023 年度推出全新版本的訓練課程，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

緯創提供之薪酬福利皆合於當地法令要求，絕不低於法定最低工資，並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、符合當地基本生活工資，也確保各地區員工薪資在同產業具有一定之市場競爭力。



▲ 緯創工作環境中之無障礙設施

身心障礙者工作環境

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，確保工作環境符合身心障礙者之特殊需求。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。

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，成員有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於七天內公佈在內部入口網站供員工隨時查詢。其他各類型之作業規範及措施改變，則由各相關責任單位另行公告週知。

2022 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 20 場次，共計 1,620 位主管與會，整體參與率為 83.6%，與會人員對於活動舉辦的滿意度高達 94.3%。針對這類與高階主管直接交流的活動，多數同仁都表示從中得以更加清楚公司的營運策略及方向，並期待能夠定期舉辦。

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檢舉管道向公司反映問題並接受匿名舉報。2022 年受理案件數共計 11 件，其中 4 件與道德行為有關，7 件與騷擾行為有關，經內部管理單位調查後，最終確認與道德行為有關者立案 0 件，與騷擾行為有關者立案 3 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、重視員工意見的理念，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。緯創會持續強化各項溝通管道之運作效率，確保各項溝通機制的活化與有效性。



落實 RBA 核心精神 —— 連續三年獲得 RBA FOC 肯定

緯創中山廠於 2020~2022 連續三年獲得 RBA Factory of Choice One Star 認證，生產廠區中 VAP 稽核有 5 處已達到銀牌等級，獲獎紀錄肯定在 RBA 合規上的卓越表現。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管理，透過盤查 RBA 標準及當地法規、與客戶溝通交流、內部風險評估及稽核等方式，確保符合各項作業標準；同時參與 RBA VAP 外部稽核，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。2022 執行 RBA VAP 的廠區，75% 在 closure audit 之「人權」項目皆無優先缺失。



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	昆山廠	昆山光電廠	中山廠	泰州廠	重慶廠	成都廠	墨西哥廠	捷克廠	馬來西亞廠
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			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
微信平台 - 緯創微服務			✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
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

員工的健康是企業持續發展的基礎，藉由多元化的「運動促進」和「健康管理」活動，讓每位員工留意自身的身體狀況。緯創高度重視員工的身心發展，鼓勵他們在工作和生活之間尋求平衡。努力促進健康生活方式和行為的轉變。

除了提供給員工個人和家人關心和協助系統外，各辦公廠區不定期舉辦各種活動，包括每月生日會、運動競賽、旅遊活動、福利活動和迎新活動等。此外，透過多樣化的講座和線上課程，讓員工在工作之餘也能有機會豐富生活知識。

保護員工健康安全

2022 年隨著國內疫情歷經數波大流行，緯創透過專責防疫小組，以提前佈署之足量防疫物資，提供防護衣、口罩及快篩試劑予有需求之同仁，並針對確診之同仁建立健康關懷機制，在疫情嚴峻之時各機關防疫專線皆難以撥通的情況下，由公司內部之防疫專線提供同仁即時的防疫指引，確保能遵循正確之通報流程，減緩同仁不安情緒。

員工照顧與關懷

員工健康是企業永續發展的基礎
有健康的員工才有好的生產力

員工健康管理



關懷員工身心



員工健康促進



提升員工生活質感

「運動」系列活動

內部健康照顧平臺

團隊體能活動

健康主題講座



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，2022 年辦公室醫護協助就醫服務 33 次，一對一健康諮詢 411 人次。

健康檢查

完善的健康檢查能及早發現可能的疾病，公司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。台灣地區每年舉辦全員健康檢查，海外各廠區則主動提供健康檢查方案，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況。2022 年全員健檢偕同關係企業共同辦理，藉由內部宣導與專人提醒，到檢率由 91.63% 提升至 95.47%。

健檢後由各辦公廠區專業醫護人員針對健康檢查結果所發現的重大異常，提供就醫協助及定期檢查提醒，以落實關懷服務。針對健康異常族群也提供各專業諮詢，辦公區定期舉辦醫師諮詢，提供同仁專業的諮詢管道。對於個人健康異常之教育／培訓、輔導、預防／風險監控暨醫療協助，公司積極管理並制定計劃。所有員工的個人健康服務紀錄與資訊，僅用於評估員工是否處於安全職場環境的依據，不作為其他任何用途，該資料僅由健康管理專責單位妥善保管不外流。

台灣地區員工健康照護統計

	2019	2020	2021	2022
健檢人數	7,212	8,085	8,863	9,859
參檢率	89.40%	93.16%	89.85%	95.47%
辦公室醫護協助	33	25	23	33

內部健康照護平台

台灣辦公區透過內部健康照顧平台，針對個人健康醫療需求、改善目標與追蹤項目，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。

9,859 人

台灣地區健檢人數
(含汐止、內湖、龍潭、新竹、高雄辦公區)

95.47%

台灣地區到檢率

員工健康促進



▲ 鼓勵同仁挑戰馬拉松養成慢跑運動習慣

「i 運動」系列活動

2022 年在國內疫情來到高峰後生活逐漸恢復正常，「防疫新生活運動」儼然已是後疫情時代的生活共識，公司內各項體能活動以防疫為優先並逐步恢復舉辦，以維持同仁持續運動的習慣，建立安全的運動場域。

緯創與外部單位合作之路跑賽事，皆設置同仁專屬休息區，提供完善的補給物資，並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；2022 年參加 10 公里以上長程路跑人數近 900 位，相較 2021 年度之 421 人大幅成長。



▲ 團隊保齡球賽事吸引近 800 位同仁參與



▲ 同仁熱烈參與團隊球賽

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。2022 年台灣辦公廠區舉辦壘球、排球、籃球、桌球、羽球及保齡球等團隊賽事，為提升參與層面，於今年度加入之團隊保齡球賽事，吸引近 800 人參與，全年球類賽事共計有 2,277 人次參與。並鼓勵員工參與運動社團，如：單車社、籃球社、羽球社、登山社、慢跑社、桌球社和壘球社，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。

多元主題活動及講座

緯創每季皆會安排數場講座活動，涵蓋多元主題及知識內容，無論是健康關懷、飲食、照護、人際溝通等，除聘請專業講師演講外，更透過內部直播平台完整收錄課程內容，讓無法現場參與的同仁，一樣能收看完整課程以增進相關知識。2022 年台灣辦公區更舉辦為期三個月之人文季活動，廣邀同仁及家人一同參與，以藝文表演、紀錄片賞析、漫遊行旅、生態導覽、辦公室音樂會的形式，舉行多達 37 場的多元活動，讓同仁更加認識緯創合作及贊助之公益專案，使公司外的休息生活亦能以寓教於樂的形式進行，提升人文素養。



▲ 人文季系列活動吸引近 3000 人次參與

生育關懷與照護資源

對於女性員工的照顧，除了定期舉辦女性專屬的健康講座外，在每年的健檢中也為女性員工安排了專屬檢查項目，提供乳房攝影檢查與子宮頸抹片檢查。另外，對於懷孕的女性員工，提供特別的照顧諮詢，並在台灣辦公廠區設立「媽媽加油」網站，收集懷孕期間的個人保健照顧知識，提供適當的關懷與照顧。全球各個辦公廠區都設有哺乳室，鼓勵同仁產後仍繼續為新生兒提供哺乳。並且在每天工作期間中，有 60 分鐘的哺集乳時間。

於育兒資源方面，緯創第一間幼兒園於捷克廠內落成啟用，針對 1 ~ 6 歲之學齡前兒童提供員工專屬的托育服務，並聘請專業教保人員確保教學品質。

生育獎勵金

為了讓同仁能同時兼顧工作與家庭生活的平衡，特別為新生兒父母同仁提供相關協助。台灣地區同仁享有生育獎勵每胎獎勵金額新台幣 6 萬元，生育補助另由福委會提供每胎新台幣 2,000 元；在 2022 年台灣區員工共有 261 位申請生育獎勵，補助 266 名新生兒。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。



60,000 元
台灣地區每胎獎勵金

	2019	2020	2021	2022
申請人數	272	268	265	261
胎數	288	272	272	266



▲ 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」

育嬰假申請與復職留任統計

緯創依當地法令給予育嬰假，並於屆滿前 45 天主動詢問回任意願。沉浸在性別平等意識下的緯創同仁，2022 年在台灣地區育嬰假申請共有 58 件，其中 16 件為男性，捷克廠申請人數為 29 件。

2022 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
2022 年符合育嬰留停申請資格的員工數	604	246	0	29
2022 年育嬰假申請人數	16	42	0	29
2022 年預計復職人數 (a)	10	34	0	2
2022 年實際復職人數 (b)	5	18	0	2
2022 年復職率：(b) / (a)	50%	53%	-	100%
2021 年育嬰留停實際復職人數 (c)	2	17	0	2
2021 年育嬰留停實際復職後持續工作一年人數 (d)	1	15	0	2
2022 年留任率：(d) / (c)	50%	88%	-	100%

4.4.2 職業安全衛生

職業安全政策與目標

基於防止人員傷害與健康影響，緯創承諾遵守所有相關適用之職安衛法規及其他要求，除通過政策宣達加強公司管制範圍內之員工的職安衛認知，各廠區之職安管理工作均由專責單位監督，並負責推行職安管理活動，以降低意外事故發生風險。依照公司職安政策，由各廠自行設定適用之績效目標，公司總體目標為零重大工安事件（死亡事故定義為重大工安事件）。

職業安全衛生管理系統

緯創各廠區員工總數合計約 5 萬多人，為有效管理環境安全衛生，維護員工良好工作環境的運行，所有廠區均導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。

勞工安全委員會

緯創各廠區均設有勞工安全委員會，推動所屬廠區職業安全衛生任務，以及溝通、提供諮詢與申訴之回應。委員會成員除負責決策的主管外，也設置勞工席位，同時提供員工參與與諮詢職安管理系統之管道，人員可提供職安相關問題或意見，透過年度定期會議由部門代表提出，透過委員會直接與高階主管溝通。



職業安全具體措施

危害鑑別

- 定期進行環境危害風險評估，評估作業程序是否守規
- 不合規之程序按照法律要求進行修正並透過內部規定追蹤改善

溝通參與

- 勞工安全委員會
- 內部溝通、提供諮詢與通報流程

健康保護

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

培訓與宣導

- 新進人員實施安全衛生訓練課程
- 依特殊作業需求，辦理特殊危害或急救訓練
- 每年定期展開職業安全衛生管理系統幹事訓練計畫
- 安排健康講座邀請專家演講，解答同仁健康與保健相關問題

應變實作

- 多場景逃生疏散模擬演練（日夜間、地震）
- 消防、局限空間、化學品洩漏等應變演習
- 應急救護、急救人員培訓

防護措施

- 對從事特殊崗位（如焊錫操作、化學品使用、噪音環境作業……等）有嚴格申請和管制辦法，根據風險評估結果訂定對應管制計畫或措施
- 實施職安衛管理系統持續改善
- 配戴個人防護裝備

供應商管理

- 新供應商導入時，確認其具備職安管理系統認證基本需求
- 將職安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

職安教育訓練

為使員工了解緯創的職安規範及職安管理系統運作規定，並具備當危害發生時清楚如何因應之相關知識，所有新進員工入職時都必須接受新進人員職安一般通識教育課程，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，如墨西哥廠緊急救護、重慶廠化學品應急演練、湖口廠呼吸防護教育訓練等應變演習，提升員工安全意識及確保工作環境之安全性。2022 年度一般通識完訓人次為 304,908，進階專業完訓人次為 25,860。



▲ 化學品防洩演練



▲ 急救訓練



▲ 呼吸防護訓練



▲ 消防演練



▲ 局限空間演練



▲ 道路交通安全宣導

有害物質管理

廠區製程中使用之危害性化學品，由訓練合格專業人員負責管理，規範危險化學品採購規定、領用、儲存及使用；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，並規定 SDS(安全資料表)置於明顯易見處，於緊急事故發生時，供現場作業人員翻閱有效執行應急處置。

職場危害鑑別與風險評估

由訓練合格人員負責危害鑑別判定，將危害因子量化作為風險評估之依據，經安全衛生管理單位審查後訂定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。在執行任何作業的當下，若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。

焦點 案例

建立智慧安全防控模型 – 有效降低工作傷害風險率

提供員工健康安全的工作環境，是緯創重要的永續行動之一。結合數位科技，透過智慧化的安全管理系統，提前預測風險以減少人員工作傷害情形，將可大幅提升職業安全管理效能。例如緯創中山廠利用 IOT 設備採集現場機器與物料參數，上傳至雲端平台儲存，並透過 AI 演算法建立防控模型，結合設備異常判定與處置資料庫，進行異常風險預判之評估作業。管理單位會依據分析結果建立高風險設備及高風險區域之管制要求及警示措施，如增設異常情況監測暨通報點位、高風險工作崗位之安全作業規範、危險區域之劃分，藉以進一步降低工作傷害風險率。2022 年度中山廠千人工傷率，比起 2021 前一年度下降 70%。

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辦法流程通報權責單位，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。

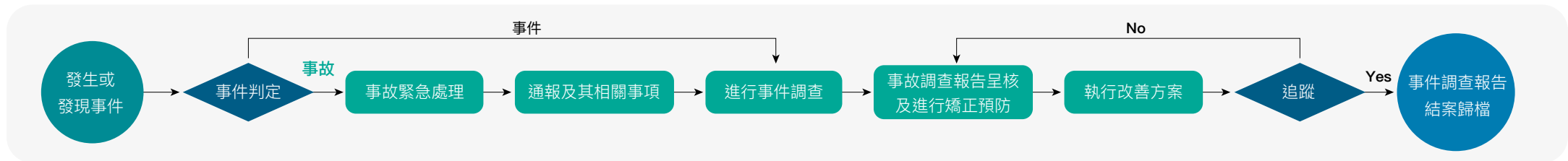
2022 年虛驚事件數總計為 298 件，比起去年下降。全部虛驚事件中，主要為工作過程中，人員未專注引起之虛驚案件，如操作機台之割傷、夾傷及絆倒等，皆於當下確認同仁之身體狀況，並於事後加強實施線上安全培訓，現場張貼警示標誌，避免事件發生。

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

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

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

透過工傷統計數據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，降低工傷發生率。緯創員工及員工以外工作者 2022 年度職業災害統計如下表所示，各廠區每月呈報公傷統計明細，透過專人監控追蹤，隨時掌握職業災害狀況。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，評核廠方作業標準化管理制度，達成職業安全衛生管理系統之預期結果，2022 年廠內外包商管理無重大違規事件發生（罰金 > NTD 100 萬）。

2022 年員工工傷件數台灣比起去年較高，除上下班途中之交通事故，主要發生事件為跌倒傷害與機械傷害。跌倒原因主要來源於個人事件，如走路踩空、樓梯間跌倒、物品絆倒等，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；亞洲區（不含台灣）損失日數比去年度提升，其中以上下班通勤之交通事件所導致的損失日數最高，其次為機械傷害，針對其原因，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。於員工以外工傷統計，2022 歐美地區主要為操作工作設備過程中不甚跌倒造成傷害，針對相關單位同仁進行教育訓練案例宣導，降低事件傷害。

員工工傷統計表

失能傷害統計表	台灣			亞洲 (不含台灣)			歐美		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
總工作時數	17,184,756	17,929,115	22,693,604	145,400,960	112,417,169	102,076,209	7,250,580	9,826,451	17,697,391
主要工傷類別	交通事故	交通事故	交通事故	交通事故	交通事故	交通事故	機械傷害	機械傷害	機械傷害
	被切、割傷	搬運壓傷	跌倒	機械傷害					
工傷起數	68	60	75	74	47	43	13	35	30
工傷率	0.79	0.67	0.66	0.1	0.08	0.08	0.36	0.71	0.34
職業病率	0	0	0	0	0	0	0	0	0
損失日數比例	4.15	3.49	4.73	4.81	0.95	3.53	12.58	12.35	0.69
因公死亡事故總數	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：僅中山/成都/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/崑山光電/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 亞洲為中國大陸數據，2022 亞洲包含中國大陸與馬來西亞數據，新竹廠、墨西哥廠分別包含子公司緯創醫學、緯創科技工傷統計
 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 0.21

員工缺勤率

	2019	2020	2021	2022
缺勤率 A (%) 缺勤日數包含工傷假、病假與事假	2.99	2.58	2.57	3.07
缺勤率 B (%) 缺勤日數包含工傷假、病假	0.49	0.56	0.60	1.05
涵蓋率 (%)	100	100	100	100

註：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



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		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
人數	110	101	190	1,375	1716	2165	1,208	1,544	648
總工作時數	227,854	220,562	394,284	2,742,815	3,934,312	6,750,594	661,822	247,239	205,123
主要工傷類別	無	無	無	割傷	無	摔傷	機械傷害、被切	無	跌倒
工傷起數	0	0	0	1	6	5	4	3	1
工傷率	0	0	0	0.07	0.31	0.15	1.21	2.43	0.98
職業病率	0	0	0	0	0	0	0	0	0
損失日數比例	0	0	0	0	0	0.83	8.46	11.33	68.75
因公死亡事故總數	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

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。為了讓社會和員工發展巧妙連結，讓企業的社會影響力能付諸實現，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；除了透過公司既有的公益影響力，更運用深厚的技術研發能力，應用在許多實務發展專案，落實以科技創新來實踐永續發展。

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「SDGs 1 消除貧窮」、「SDGs 3 健康與福祉」、「SDGs 4 優質教育」、「SDGs 6 乾淨水與衛生」、「SDGs 9 產業創新與基礎建設」、「SDGs 15 陸域生態」及「SDGs 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。2022 年共展開 25 項的執行計畫。

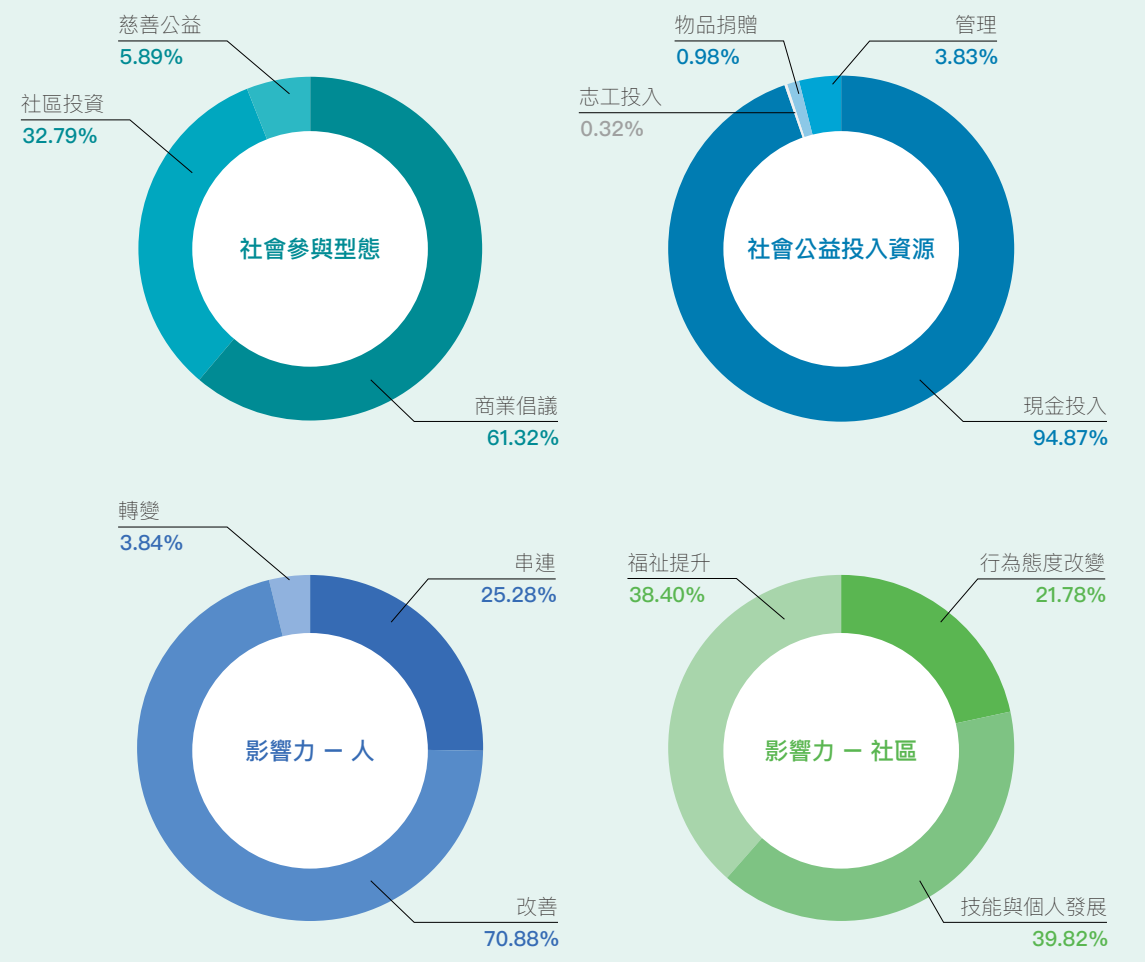
25 項
展開執行計畫

衡量社會影響力

公司在 2022 年社會投資總金額新台幣 248,471,983 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。緯創除持續關注環境與人文領域，近年來採取更為積極的前瞻性投資，引進策略技術夥伴，投資並攜手新創團隊。更鼓勵同仁參與公益專案，期望透過全員參與和企業號召，讓資源有效能更有效的幫助到所需團體。

類別	項目	經費	比例
社會參與型態	慈善公益	14,616,768	5.89 %
	社區投資	81,480,731	32.79 %
	商業倡儀	152,373,884	61.32 %
社會公益投入資源	現金投入	235,726,478	94.87 %
	志工投入	804,167	0.32 %
	物品捐贈	2,429,854	0.98 %
	管理	9,510,884	3.83 %
影響力 - 人	串連	62,809,260	25.28 %
	改善	176,111,131	70.88 %
	轉變	9,550,992	3.84 %
影響力 - 社區	行為態度改變	54,122,082	21.78 %
	技能與個人發展	98,943,244	39.82 %
	福祉提升	95,406,057	38.40 %

248,471,983 元
社會投資總金額



員工影響力

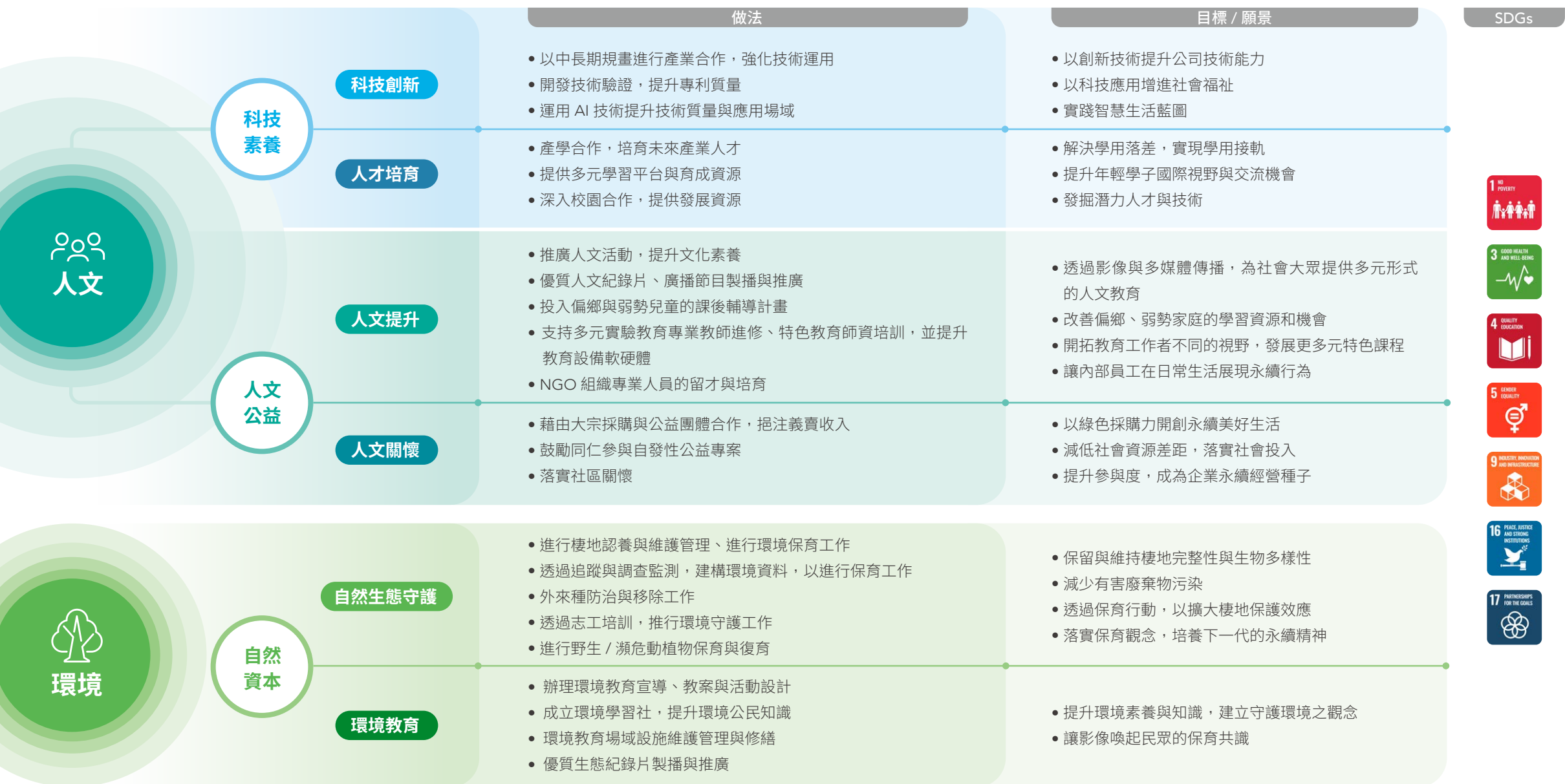
於「創新而永續」的企業願景下，藉由「成就員工使命」以及「幸福共融職場」等重點策略，打造「創造美好生活，值得信賴的永續科技創新夥伴」之企業使命，回應社會所關注的永續挑戰。緯創除了透過既有的公益影響力，更鼓勵同仁投入社會公益，自發性捐款活動與義賣活動獲得同仁熱烈迴響；在科技創新方面，以中長期為發展目標，讓公司的技術研發能力能與社會一同成長，實現智慧生活的應用場域，藉此來改善社會福祉。除了運用技術優勢與產業連結的社會投入專案，緯創長期以來攜手專業公益夥伴聚焦於環境生態與保護，在議題延續性的深耕上，看到永續的價值，共同協力建置能長遠實踐的發展目標，並讓員工親身參與其中。

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，2022 年企業志工共辦理 9 場，180 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

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

人才培育

專案

MIT ILP 產業聯絡計劃、Wistron Lab @ Garage+、AIoT 智能腎臟病照護增值服務平台、原住民族長者 AI 健康促進系統建置試辦計畫、輕軌號誌系統研發計畫、智能交通系統、WiSleep 非接觸生理偵測健康照護系統、智慧助行器偵測系統、AI 人才培育計畫、開發 1.6 Tbps 光電共同封裝光電收發器、5GAI 病理服務平台研發計畫。

Golf 學用接軌、Epoch School:《未來創業者》、《未來國際經理人實習》、MIT CSAIL and Wistron Research Collaboration、2022 緯創之星、「2022 緯創女子公開賽」、竹夢緯創計畫(產學合作實習)、成都匠巢職業技能培訓學校培訓合作、IT 產碩班。

商業效益

- 35 場 Wistron Day
- 104 場 Corporate Day
- 400 場投資商機媒合會
- 86 場 Mentor Consultation
- 1 場 Exhibition
- 24 場 Networking Event
- 49 場 Workshop
- 32 場新創媒體專訪
- 引介 50 組國內外新創與緯創 CVC 及相關事業部門洽談合作商機
- AIoT 智能腎臟病照護增值服務平台已於小港醫院上線使用
- 智能交通系統移交緯創進行商品化
- AI 人才培育計畫開設 25 門課程
- 培育緯創研發工程人員 400 位

- MIT Sloan 線上進修課程資訊，至今已提供 30 堂 Sloan 線上課程資訊(企業高階主管訓練)
- MIT CSAIL 年度參與計畫之執行共 40 人次，共發表學術期刊論文 6 篇。
- 115 則企業徵才訊息在 Epoch School 平台發布

社會效益

- Epoch-ILP Project 於 2022 年在台灣已舉辦 11 場線上演講及 1 場大師論壇
- 原住民族長者 AI 健康促進系統建置試辦計畫服務超過 550 位長者，超過 30,000 筆生理量測紀錄，整體滿意度達 88.8%，平板使用滿意度達 80% 以上。
- WiSleep 至 2022 服務新生兒人數 > 6,000，長照、醫療機構胸腔科病房、復健科病房、心臟科病房、COVID-19 專責病房等 50 家，照護人數超過 > 3,000 人。

- Golf 學用接軌提供 27 門線上課程、培育學生 705 人
- IT 產碩班 6 人
- 竹夢緯創計畫 40 人
- 緯創之星暑期實習 25 人
- 產學合作案 21 件
- IT 產碩班 180 萬
- 竹夢緯創計畫 194 萬
- 緯創之星暑期實習約 269 萬

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

人文公益

人文提升

人文關懷

專案

優質影音製作與推廣、多元特色教育師資培訓、偏鄉與弱勢兒童陪讀、NGO 組織專業人員的留才與培育。

公益團體合作／捐款合作專案、慈善義賣活動、年節捐贈專案、落實社區關懷。

商業效益

- 公司自發性捐款專案：61 項

社會效益

- 人文關懷愛心活動 21 項
- 自發性捐款約 392 萬

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。

自然資本

自然生態守護

環境教育

專案

棲地認養與保育工作、生態調查與環境監測、瀕危動植物保育與復育、野生動物救傷暨穿山甲野放追蹤。

環境教育推廣與教案設計、種子教師與志工培訓、環境教育場域設施維護與修繕。

商業效益

- 員工志工（含眷屬）：
同仁 91 人次／親友 48 人次

社會效益

- 環境教育活動 264 場
- 參與環境教育 11,500 人次
- 同仁參與環境相關志工活動 150 人次

六大公益焦點之投入資金

	行動	投入金額	比例
 <p>科技創新</p>	<ul style="list-style-type: none"> • NICE 聯盟 • Wistron Lab @ Garage+ • 開發 1.6 Tbps 光電共同封裝光電收發器 • WiSleep 非接觸生理偵測健康照護系統 • A Hardware/Software Co-Design Framework for Deep Learning over Homomorphic Encryption • 輕軌號誌系統研發計畫 	77,841,661	31.33%
 <p>人才培育</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 緯創女子公開賽 • GOLF 學用接軌 • Epoch School：《未來創業人》、《未來國際經理人實習》 • Epoch 時代基金會 經常性年費 • MIT CSAIL and Wistron Research Collaboration 	98,990,630	39.84%
 <p>人文提升</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 優質生態人文廣播節目—島嶼共生 傾聽臺灣 • 2022 國家地理臺灣攝影大賽 • 代間教育里山行動計畫 • 原住民音樂人才培育計畫 • 小海狸助學計畫 	16,085,848	6.47%
 <p>人文關懷</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 全球各 SITE 自發性捐款活動 61 項 	28,021,743	11.28%
 <p>自然生態守護</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 生態化公園 - 富陽自然生態公園 • 台南公園、樹與城市計畫 • 關渡自然公園 - 月池埤塘專案 	9,967,055	4.01%
 <p>環境教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 雙連埤兒童故事繪本 • 優質生態人文紀錄片 • 草山猛禽中心 • 野灣野生動物醫院 	17,564,446	7.07%

4.5.2 社會影響力

焦點 1

科技創新



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，緯創透過既有研發技術與專業人員，讓新技術能率先導入實際運用場域，減低使用單位成本支出，並優化研發單位學習曲線。

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】

以 AI 技術擴增智慧醫療應用場域

與 MIT CSAIL 合作研發先進 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，以及緯創數位化轉型。2022 年共有四個計畫執行，專案使用 AI 多模型學習的新方法以應用各種成對異質資料的學習聯合特徵(影像、文字等)，藉由 AI 訓練模型進行實驗，進行模型最佳化或遷移學習。可預測同一張圖片不同變化，降低僅測試單張圖片所造成的偏誤。本年度參與計畫之執行共 40 人次，發表學術期刊論文 6 篇，持續提升智慧醫療在未來可付諸應用的場域。

【醫療科技】

以 AI 營造健康部落

原住民族長者 AI 健康促進系統建置試辦計畫透過系統建置自動化健康資料庫，減少照服員的工作負擔，提高資料的正確性，運用人工智慧(AI)進行預防保健照護，營造健康部落，透過雲端技術，遠距照護原住民長者，滿足長者在疾病衛教及意外防護上的對應手段，系統平台與個人裝置提供長者陪伴，讓健康促進服務達到長者、家屬與照服員互動之可近性與便利性。

以 AI 技術增進智慧醫療應用場域 落實科技造福人群目標

合作單位：MIT、原住民族委員會



商業效益

健康照護服務延伸至 10 個原民部落，達到推廣使用，驗證系統價值效益。

照護族群效益

以長者使用情境為出發，於系統中結合語音指令及人臉辨識登入功能，提升系統易用度，可大幅改善長者對於資訊設備上學習的困難。

對國家社會貢獻

原民長者 AI 健康促進系統服務超過 550 位長者，超過 30,000 筆生理量測紀錄，整體滿意度達 88.8%，平板使用滿意度達 80% 以上。

焦點 1
科技創新

【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

5G AI 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，研發 5G AI 病理服務平台與跨院聯邦訓練服務，落地於高雄地區高榮、高醫與義大等三家醫學中心；規劃國際行銷與新南向臨床合作，將平台服務帶入海外與新南向等醫療院所，成為我國智慧病理產業鏈的領導者。



應用醫療資通訊技術發展新型態通路與服務商機，讓醫院體驗科技創新應用帶來的便利。透過最佳化使用者體驗的創新科技，攜手內外部專業夥伴，打造醫產品以及服務生態系，帶動產業價值鏈，以服務更多的人，發揮社會影響力。

讓台灣有機會成為高科技、智慧化生活形態的先驅者。不但有效減少過往紙本製作、施行上的資源浪費，也讓醫療環境效率顯著提升，同時非但使地方人民醫療生活更方便，更可優化企業及政府效率，進而全面提升國家競爭力。

【醫療科技】

守護大眾的健康生活品質

以慢性腎臟病與透析照護系統整合與終端加值服務為目標，打造 AIoT 智能腎臟病照護加值服務，補足目前醫療體系於初期慢性腎臟病、腹膜透析與血液透析等三類患者於居家、診所與院所間無縫化照護之缺口；2022 年雲端腎臟病照護系統已落實於台北透析診所，透析中智能預測模型開發驗證，亦於小港醫院上線使用，從居家端到醫療場域端，全方面照護慢性腎臟病患。

以 AI 打造智慧醫療平台 守護大眾健康生活

合作單位：高雄市立小港醫院、台北透析診所、高榮、高醫、義大醫院



經濟產業效益

串聯國內外透析耗材與醫材業者，打造「AIoT 智能腎臟病照護服務聯盟」，切入慢性腎臟病的照護市場。

照護族群效益

透過居家照護 APP，照護初期慢性腎臟病與末期腎臟病前期等患者，與糖尿病與高血壓等共病患者，方便患者有效且確實做好自主照護管理，減緩步入末期腎臟病 (透析)。

對國家社會貢獻

初期慢性腎臟病患者使用本案 AIoT 智能腎臟病照護加值服務平台系統，預計能減緩三成以上慢性腎臟病患者提早步入透析階段，有效減少健保支出費用。

焦點 1
科技創新

【光電科技】

超前部屬高速傳輸趨勢

因應數據中心高速傳輸及降低能量耗損之趨勢需求，須加速開發新世代光通訊元件及研發相關製程，故結合學界研發能量跨領域共同開發光電共同封裝光電收發器。緯創結合陽明交通

大學與中山大學於 2022 年成功完成 112Gbps 處理器及 PCB 設計、高功率雷射封裝製作、矽光子電性與光性等特性驗證，矽光子晶片整合，以迎接時代趨勢並超前部署，提升目前通訊速度與頻寬，有助於提升公司、社區、學校、交通、通訊等之發展。

【智慧交通系統】

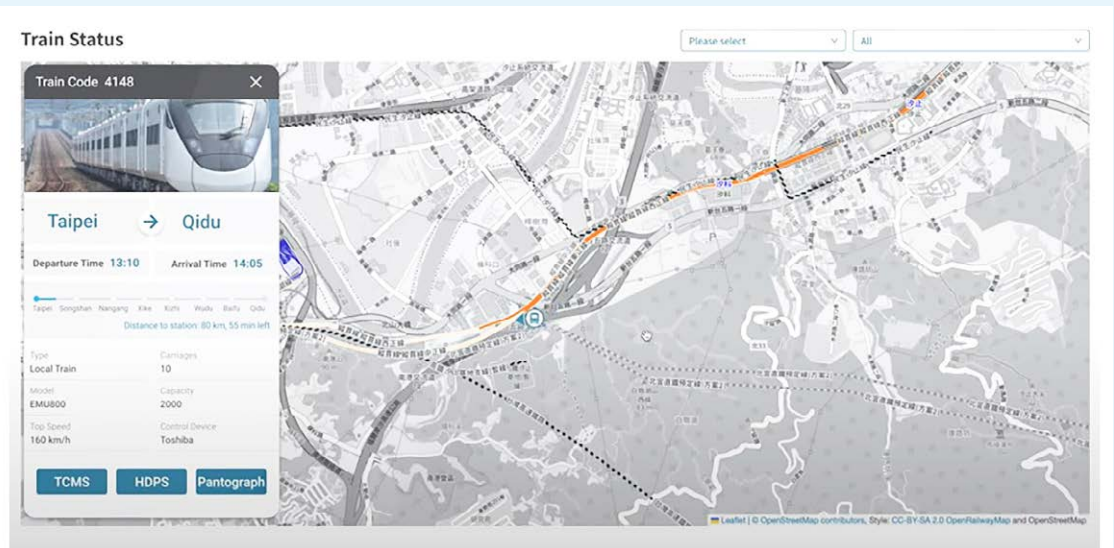
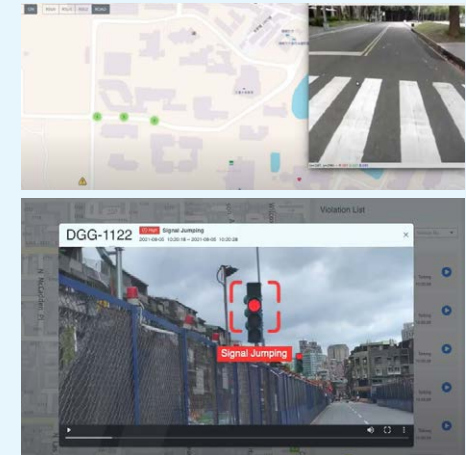
用智慧科技守護用路安全

結合國內知名大學在專屬基礎科學上的深度了解，經由產學合作平台建立，結合緯創市場規

劃，落實並快速滿足新產品開發，或新技術導入。針對「路側區域協控及盲點感知系統」、「自動巡檢系統」、「智慧助行器 Smart Scooter」、「加速器軟體平台與硬體」、「人工智慧持續學習演算法及邊緣運算」、「人工智慧訓練實驗室」等六大主題項目進行關鍵技術進行第二年開發。輕軌號誌系統研發計畫，與國內大學進行產學合作，藉由數位學習平台建置及產業實用商機來縮減學用落差，透過每月 4 場專家會議與超過 50 場相關討論，進行安全邏輯與通訊之初步設計，協助提供軌道系統履勘經驗等分享。

以高速傳輸及智能交通系統 建構智慧生活網絡

合作單位：陽明交通大學、中山大學



焦點 2
人才培育

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

現行教育體制與業界需要實務接軌的管道，除消弭學用落差之外，亦需要更全面性的發展機會與育成資源，讓國內人才具備國際觀的視野。

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】

培育未來產業人才

參與國內校企聯合組成之 AIGO 學用接軌聯盟，藉由學術資源與研究能量，提升同仁核心能力，擴大視野；於 AI 人才培育計畫中開設 25 門課程，涵蓋圖神經網路 GNN (Graph Neural Network)、因果推論 (Cause Inference)、智慧製造、工業 4.1、感知聯網、自主移動機器人 AMR (Autonomous Mobile Robot)、聲學辨識、微型顯示、浸沒式冷卻、異質封裝、低軌道 LEO (Low-Earth Orbit) 衛星等子題，透過線上會議方式，累計培育緯創研發工程人員 400 位。

【育成資源】

建立新創產業與業界橋梁

緯創資通與時代基金會為推動台灣新創產業、鏈結國際創新資源，共同規劃 Wistron Lab@Garage+ 新創空間，領域涵蓋人工智慧、大數據、物聯網、教育科技及數位醫療等，2022 年已於 Wistron Lab 舉辦：35 場 Wistron Day、104 場 Corporate Day、400 場投資商機媒合會、86 場 Mentor Consultation、1 場 Exhibition、24 場 Networking Event、49 場 Workshop、32 場新創媒體專訪。同時，引介共 50 組國內外新創與緯創 CVC 及相關事業部門洽談合作商機，期許緯創與新創社群的合作將更緊密。

【實習機會】

深入校園合作提供完備資源

緯創致力於培育人才，2022 年持續深入校園，以「緯創之星暑期實習暨獎助學金計畫」、「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，除了提供校內學生豐富的實習機會，亦提供獎助金以減輕學子負擔，全年累計投入約 3,920 萬，讓受惠對象能專心培養專業技能與實務經驗。

緯創致力於培育人才，提供獎助金以減輕學子負擔，全年累計投入約 3,920 萬。

孕育新創量能 | 培育未來產業人才

合作單位：時代基金會、GOLF 學用接軌聯盟



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
- 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，2022 年挹注 16,081,5081 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

為了提供弱勢孩童免費的補救教學，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 2022 年共有 17 個課輔中心，2,360 位學生透過在地師資培育與教育扎根，提升孩童生活與課業學習能力。



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

緯創人文基金會也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。共 46 位孩童受惠。

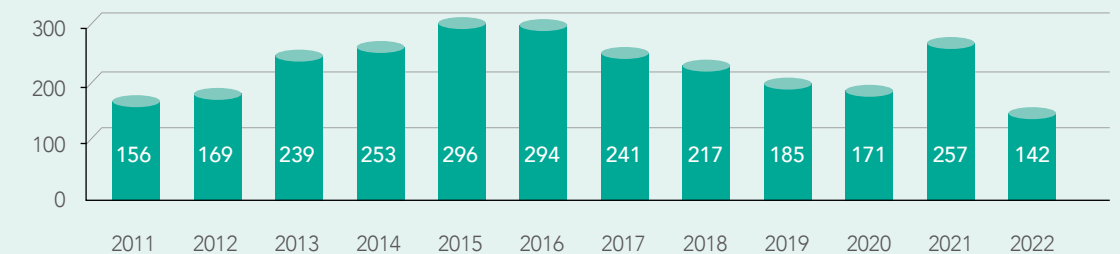
經統計多數參加陪讀班的國中畢業生，可依據興趣選擇更多學校機會。

【教育品質】

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。2022 年參加師資養成課程達 142 位，參與工作坊和讀書會共 536 人。

臺灣華德福教育師資養成課程 2011 ~ 2022 年每年報讀人數



焦點 3
人文提升

【教育發展】

深耕花東，推廣全人教育及多元實驗課程

自 2011 年開始與公益平台文化基金會合作「深耕花東」專案至今，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。



▲ 慈心華德福創辦人純淑奶奶特別為孩子示範生活教育

【代間教育】

里山野地行動計畫

教育可以不一樣！有一種教育是徜徉在天地間，將生活知識與生命智慧作為文化傳承，看見家庭教育與家庭文化的價值。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共築—生火料理廚房、感官花園、教育農場，由農地到餐桌的共煮共食，讓不同世代間產生互動與交融，並透過生活場域中的青銀共學主題工作坊代間共學，讓營養和健康注入生活與生命，也將生態永續的環境教育與飲食文化融入生活教育之中。「料理廚房」於 2021 年 9 月完工，提供華德福孩子、社區居民共享，2022 年共舉辦 141 次課程和工作坊，3,221 人次參與。



▲ 生火廚房以大灶為平台，傳遞青年培力、隔代情感、健康飲食的養成

舉辦代間教育活動共 141 場 | 3,221 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

< 深耕花東 > 2022 年工作成果

工作內容	行動成果
教育扎根	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材。
花東永續	「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」、「嚴長壽會客室」等計畫，培育花東人才，為花東永續找出具體願景。
主題營隊	透過營隊活動的多元課程，發掘自我天賦，並培養學員自信與團隊合作、志願服務精神。計畫內容有「2022 花東青少年合唱音樂營」、「果實藝術創作營」。
藝文支持計畫	「2022 江賢二個展」透過藝文體驗及行銷計畫的整合，推廣藝術創作，並打造「江賢二園區」成為花東國際級藝術新聚落的願景；「Taiwan Connection」音樂帶入校園、企業，進行小型室內樂演出，分享管弦樂多彩的音色；「校園攝影深耕課程」，發展符合學校特色教案，長期深耕美學教育。

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。

【全員參與】

號召同仁響應公益行動

為鼓勵同仁響應公益活動，緯創除了以企業的名義參與捐款，亦透過內部宣傳平台號召同仁以行動響應；有鑑於國內公益團體普遍存在資源不均的問題，為了讓規模較小的公益團體能獲得更多關注與資源，緯創透過與不同團體間的溝通，了解其專案的故事以進行主題性的宣傳，如「獨居老人」、「罕見疾病」、「偏鄉醫療」、「弱勢家庭」、「陪讀計畫」等，透過內部的平台有效簡化捐款流程，提升參與人數，2022 全年自發性捐款共募得 392 萬。

【公益採購】

以實際行動幫助公益單位

緯創以豐富多元的員工活動著稱，深獲同仁好評的「公益福袋」及「義賣春聯」等專案，於年節期間與公益團體合作，選購義賣品做為福袋的內容物，給予最實質的幫助，並由公司贊助抽獎彩品增加活動豐富性；公益福袋每年皆吸引上千名同仁響應，從 2019 年推出至今，累計銷售已達 6,000 份。

同仁自發捐款 392 萬 | 公益福袋銷售 6,000 份

緯創於各大節慶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，同時透過內部的宣傳體系介紹公益團體的理念，讓同仁收到禮盒時亦能深入了解其背後的意義；2022 年獲得 Buying Power 採購獎首獎肯定，以實際行動力創造雙贏。



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。

【文化參與】

串聯同仁與家人的文化盛會

緯創長期投入人文與環境教育，於 2022 年規畫為期三個月的人文季活動，整合企業與公益夥伴支援，以豐富的活動主題讓人文關懷走入生活；系列活動包括「與雲門有約」、「漫遊行旅」、「人文講堂」、「緯創電影院」、「辦公室音樂會」等多達 37 場的專案活動。

在「與雲門有約」系列活動，以藝術表演為主軸，除了深入了解舞蹈的發展與劇團歷史，更結合在地文化資源，於「齊柏林基金會」與「關渡自然公園」舉行人文及生態導覽活動，讓同仁欣賞藝文活動之餘，亦能體驗緯創與公益夥伴的投入項目。

「漫遊行旅」結合生態導覽與歷史巡禮，帶領同仁與眷屬走進富陽生態公園、龍崎惡地、白砂崙濕地、關渡月池等場域，透過合作單位的導覽與專屬行程規劃，講解其保育工作的歷史



背景，並親身參與在地文化體驗，留下令人難忘的活動記憶。

【親臨體驗】

讓藝術走進辦公室

在人文季活動中，透過社團法人公益平台的安排，由享譽國際的小提琴家胡乃元先生與 Taiwan Connection (TC 室內樂團) 音樂家們，在台北內湖總部與高雄研發中心舉辦辦公室音樂會，以悠揚樂音帶給緯創同仁珍貴的音樂饗宴。讓同仁在工作之餘，也能挹注豐富的人文內涵，讓緯創的人文精神深入同仁心中。系列活動吸引近 3000 位同仁參與，讓企業長期投

入的人文與環境教育精神，能以最實際的方式體現給內部員工，落實在日常的工作生活之中。



▲ TC 共同創辦人胡乃元和公益平台董事長嚴長壽帶著 TC 音樂家來到緯創，藉由音樂傳遞人文的素養



焦點 5
自然生態守護

我們的行動

- 與公益團體合作，以長期調查與追蹤，投入棲地守護、認養及生態保育與復育

我們要解決的問題

- 棲地劣化與外來種入侵，造成生物多樣性的消失
- 有害廢棄物不當棄置，造成糧食安全危機與環境污染

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，2022 年挹注新台幣 10,627,465 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

緯創人文基金會 2010 年開始與台南社區大學研究發展學會合作，成立調查小組與 NGO、公部門協力合作。

2022 年在桃園、彰化、台南、高雄、屏東等共 27 個點位持續調查與追蹤環境污染事件，並與公部門及 NGO 舉行相關討論會議，透過修法

的促成，從源頭來改善，以減少可能的水源及土地污染；累積台南海灘上廢棄物長期調查數據，完整數據呈現台南海廢現況；台南龍崎牛埔惡地自然保留區與地質公園及台南北門潮間帶，持續進行生態調查，並將記錄累積的環境資料轉化成教育素材，與民眾進行環境教育推廣；最終希望能有機會促成相關法案修法與受污染的土地能夠回復原貌。



▲「野地龍崎士 - 穿山甲課程」孫敬閔博士指導社大及在地學員操作野生動物追蹤發報器

有害事業廢棄物調查與追蹤	<ul style="list-style-type: none"> • 新舊污染點之調查與記錄，共關注 27 個案件。 • 公部門清理旗山農田爐碴，從 2013 年追蹤至今，累計挖除 39.5 萬噸。
海灘廢棄物長期監測活動	<ul style="list-style-type: none"> • 透過調查與監測，分析主要廢棄物的來源及成因，並推動海廢污染的改善行動，海灘廢棄物監測與調查共 39 場次，610 人次志工參與。
守護台南龍崎地景	<ul style="list-style-type: none"> • 共 14 場生態調查，累積生態資訊，可做為地質公園規劃及環境教育參考的資料及媒材。 • 以龍崎為生態教育基地，辦理「野地龍崎士」、「龍崎惡地地質公園 - 生態調查志工訓練」，培力在地解說隊參與生態調查，朝未來成立生態巡守隊及導覽志工，共 200 人次參與。
北門生態教育基地	<ul style="list-style-type: none"> • 以「鬻」為主題，與台南三慈國小合作，進入校園及社區推展環境教育。 • 舉辦「北門漁村小旅行」培訓在地漁民擔任導覽員，推廣糧食自主重要性。
環境教育推廣	<ul style="list-style-type: none"> • 環境現場調查、拍攝、記錄等資料轉換成環境教育教材，結合線上教學之應用做推廣。 • 2022 年透過工作坊、課程等方式，共進行 60 場次，影響民眾 1797 人次、3 場環境教育展覽，影響民眾 500 人次。 • 辦理 13 場次志工培訓課程，共 185 人次參與。

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

雙連埤是一處臺灣少有的低海拔內陸溼地，並有罕見的自然浮島生態景觀，也是農委會公告野生動物保護區之一，有多種水生植物與保育類動物，更是宜蘭自來水的水源頭之一。但因經過多種人為干擾而導致雙連埤失去往日風

華。人文基金會與荒野保護協會從 2010 年開始合作，透過棲地復育與物種保育、研究調查等工作，持續累積棲地修復能量與技術；雙連埤週邊農田推動友善土地耕種及農地契作，以降低環境毒害；推行環境教育，讓民眾能認識雙連埤的獨特性、理解保護濕地的意義，最終目標希望回復雙連埤原本的樣貌。

棲地守護工作

- 進行棲地維護、水生植物庇護區維護、北堤梯度復育改善試驗、棲地及物種復育、生態調查、外來種清除等工作，以有效庇護原生物種，維持生物多樣性。
- 舉辦 15 場棲地工作假期，218 人次參與。
- 庇護雙連埤重要植物 19 種。
- 動用人力 137 人次，清除強勢入侵種 - 人厭槐葉蘋，共清除 455 袋麻布袋。

年度生態調查

- 共進行 28 次生態調查，針對蛙類、水棲昆蟲、鳥類、魚類、植物、浮島植物、重點水生植物等進行周期性的生態監測。

環境教育活動與推廣

- 於雙連埤及週邊場域進行環境教育，充分發揮環境教育之功能與效益。
- 辦理校外教學、營隊、志工培訓等各種環境教育活動共 83 場，1043 人次參與。

友善農耕推廣

- 推行友善農耕，減少農藥與化肥對土壤與水質的影響，以保護雙連埤生態。
- 友善農田 11 分地，並辦理農事體驗與食農教育，共辦理 6 場 122 人次參加。
- 基金會所契作農產作物，全數捐贈在地弱勢關懷機構，共嘉惠「慈懷社會福利基金會」、「慢飛天使家庭關懷協會」、「蘭智社會福利基金會」等 7 所單位。

雙連埤繪本
《童年的那個埤塘》電子書

- 人文基金會與未來親子學習平台合作，將雙連埤的故事製作成《童年的那個埤塘》繪本，並於 2022 年 1 月正式出版發行。繪本中重現雙連埤居民童年的美好時光，透過故事的帶領，讓孩子彷彿置身於雙連埤的自然景致中，生動擬真的水生動植物圖鑑，帶孩子認識溼地生態的同時，也體驗保育與復育與價值。也特別將繪本製作成電子書，讓繪本更廣泛地傳達守護溼地的環境教育理念。



焦點 5
自然
生態守護

【棲地守護】

關渡自然公園 - 月池埤塘專案

台北市的關渡自然公園擁有淡水及半鹹淡水埤塘、泥灘地、草澤、稻田與樹林等主要景觀，這裡是淡水河流域重要濕地，也是國際鳥盟列屬的重要鳥類棲息地，自然公園保育著關渡的濕地環境及進行各式多元化環境課程，人文基金會今年與關渡自然公園攜手合作啟動《月池埤塘認養專案》，守護淡水埤塘生物棲地及進行濕地環境保育及教育等工作，讓民眾能夠體認與認識溼地的重要性，共同守護淡水埤塘生態與維護棲地的自然景觀。

專業研究

- 進行月池埤塘水生生物調查。
- 製作水生動植物解說圖鑑，讓基礎調查資料成為環境教育素材。

棲地保育

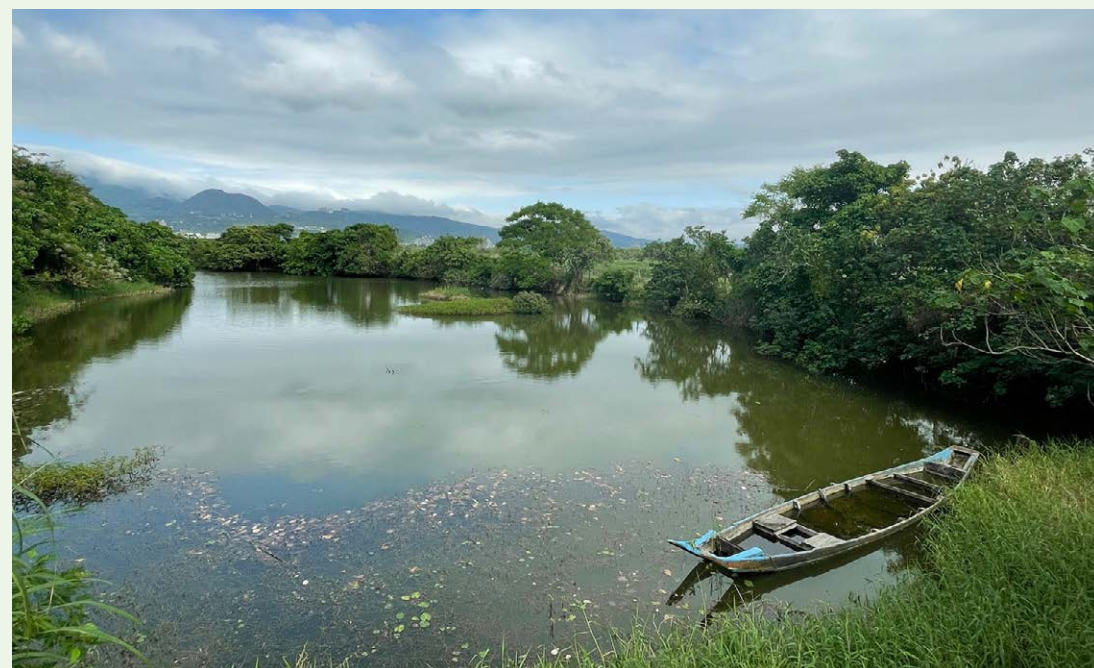
- 月池埤塘 0.36 公頃，進行水位、植物、入侵外來種移除、景觀等日常維護管理，進行淡水魚類保種等工作。

友善場域

- <2 號賞鳥小屋> 牆面完成自導式圖鑑及通風改善工程，供民眾享受賞鳥樂趣。

環境教育

- 透過活動，將教室裡的學習延伸到真實的溼地場域，舉辦非山非市學校溼地遊學，共 9 場次 274 人次。



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

為保留台北都會區內難得的自然棲地，緯創人文基金會從 2006 年開始與荒野保護協會共同

認養台北市「富陽自然生態公園」，為使公園內生態得以保全，除持續推展「公園生態化運動」，也進行公園的棲地改善、清除外來種等工作；進行持續性生態普查，並召開專家會議以了解棲地維護之改善與成效；持續推動每月生態導覽等環境教育活動，邀請民眾認識富陽的環境與難得的都會綠地，共同守護與維護富陽生態。

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。
- 2022 年「台北市公園生態化分區管理計畫」選定富陽為示範公園。
- 繼台南巴克禮公園、嘉義北香湖公園外，2022 年將富陽公園生態化經驗開始外擴至新竹樹林頭公園。

生態調查與監測

- 依調查數據與環境變化的資料來研擬富陽公園環境的改善行動。
- 各式生態調查，包括昆蟲調查 12 次、蛙類調查 11 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，2022 年共完成 41 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、清除外來種等工作。
- 共舉辦 8 場工作假期進行棲地復育，共 141 人次參與。

環境教育與推廣

- 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。
- 響應「國際生物多樣性日」，富陽自然生態公園推出〈富陽生態週展〉，透過線上讓民眾了解富陽之美與生態保護重要性。
- 完成 11 場次富陽公園生態導覽活動，共 397 人次參與。



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，2022 年挹注新台幣 15,147,875 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，提供教育的另一種可能性。

【系列活動】

科技人自然人文系列活動

緯創從 2011 年啟動「科技人自然人文系列」活動，結合基金會贊助的傑出公益伙伴，帶領同仁透過活動設計，以行動實際走訪基金會所關注的議題，辦理工作假期、走讀及人文講座等活動，以引發關注生態環境及提升人文素養，並且成為守護環境的志工力量。

走讀、講座
人文活動

2022 年以邀請柯金源導演介紹如何以影像傳遞環境關懷的〈影像的力量〉、以沉浸性體驗和互動課程，和齊柏林空間合作辦理〈映河〉、與草山猛禽中心於陽明山帶領同仁認識猛禽〈秋日賞鷹趣〉等活動，共辦理 4 場活動。共 119 人次參與。

雙連埤工作假期
志工活動

2017 年與荒野保護協會合作，號召緯創內部員工和親友，共同進行雙連埤復育工作，以常態性投入工作假期，營造與維護原生水生植物庇護區、復育水生植物等工作，以投入持續人力增加守護能量，也讓參加者更深刻認識雙連埤與棲地守護的重要。2022 年共辦理 5 場工作假期，共 105 人次參與。

富陽工作假期
志工活動

2022 年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，因應富陽實際的維護需求投入工作假期，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生態的認識，邀請生態專業講師進行培訓課 / 生態導覽課程，完成結訓後志工們開始實際參與工作假期，部分工作假期是在平日舉行，志工們是利用個人假期前往富陽參與棲地守護，讓守護行動更具意義。2022 年培訓與工作假期辦理 4 場，共有 75 人次參與。



焦點 6

環境教育



【自然營隊】

兒童自然體驗營計畫

緯創人文基金會從 2004 年和荒野保護協會共同舉辦「弱勢兒童自然體驗營」，全額贊助兒福團體機構及學校的弱勢家庭兒童參加，2022 年規劃「認識水資源」、「跟著節氣過生活」、「環保行動家」、「公民科學家」的主題，引



導孩子體驗與發現環境的問題，透過提問思考如何解決問題，發揮創意將環境行動落實在生活中。

台北飛鼠團

以探索淡水河流域為主題，與烏來國民中小學國小部合作，透過部落尋根與都會活動連結，去發現生活與環境息息相關與互相影響，共 70 人次兒童及 43 人次志工參與。

嘉義飛蝶團

以環保行動家為主題，以愛地球日記來記錄檢核綠色生活，自主規劃小旅行的能力，落實環保行動。與僑平國小合作，共 150 人次兒童及 54 人次志工參與。

新竹滾動團

以食農教育為主題，探訪農園，在不同節氣認識不同的季節作物，並且觀察與記錄。與新竹市大庄國小、東園國小合作，共 30 人次兒童及 28 人次志工參與。

人文種籽育成營

經各團推薦兒童自然體驗營計畫對自然環境有高度興趣的兒童參與，透過進階營隊活動及訓練，未來能成為小種子，協助推動棲地守護、自然生態保護的觀念。共 13 人次兒童及 5 位志工參與。

【保育救傷】

野灣野生動物救援中心計畫

2020 年 8 月，東部成立第一間野生動物醫院「野灣」，肩負花東地區野生動物救傷、復健、保育教育相關業務，至 2022 年底，救傷總數達 989 隻，其中 2022 年於臺東縣體育場館改善工程影響小雨燕棲地事件，所救傷之小雨燕就高達 218 隻，也成為該年度救傷總數上升的原因之一。2021 年起緯創人文基金會支持「社團法人臺灣野灣野生動物保育協會」，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 年新增穿山甲追蹤計畫，這是臺灣第一個以因受傷救援復原後野放的穿山甲追蹤的專案，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。本計畫共執行 3 隻穿山甲為追蹤標的，其中一隻特別由緯

創為她命名可愛又有福氣的「緯寶妹」，目前身懷六甲的緯寶妹也即將誕生新生命。

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。2022 年舉辦 57 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 3,305 人次參與。



野生動物救傷、復健

- 2022 年哺乳動物救傷數量 80 隻；鳥類救傷數量 556 隻；二棲爬蟲救傷數量 20 隻，全年救傷數量達 658 隻。
- 野灣自成立以來，野生動物救傷總計 989 隻。

野生動物野放

- 2022 年全年野放數量達 157 隻。
- 野灣自成立以來，野放數量總計 267 隻。

環境教育與推廣

- 6 月野生動物救傷教育迴廊正式對外開放。
- 舉辦教育宣導講座和導覽活動 57 場次，共 3,305 人次參與。

焦點 6

環境教育



【保育救傷】

草山猛禽中心

緯創人文基金會從 2022 年和臺灣猛禽研究會合作，啟動「草山猛禽中心」的營運計畫，基金會贊助打造教育展示區與多功能教室，中心於 2022 年 3 月 17 日揭牌開幕正式對外營運，是一個以猛禽為主角進行整合猛禽研究、救傷與保育、教育推廣的展示館，是北部猛禽重要的保育基地也是教育場域。

教育推廣專員

- 聘任教育推廣專員一名及兼任臨時人員一名，負責辦理草山猛禽中心的教育推廣活動、教案設計、展覽活動等工作。

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 749 位人次參訪。
- 以現場實體跟線上模式，包含認識猛禽、環境毒物、野生動物等課程，共辦理 10 場，共 1,767 人次報名參與。
- 以多元課程方式讓師生認識猛禽生物學、生存危機與改善策略，共 6 所偏遠山區共 205 位學生參與。
- 共辦理 2 場特展。第一展「猛禽會研究回顧畫展-尋找空中那一抹身影」，展期 3/17-7/31，透過細膩筆觸的畫作，讓民眾看見神秘的猛禽世界。第二展為「猛禽中毒—猛禽的食安問題」，展期 8/16-12/4，透過展覽讓更多人重視食安問題，特展期間共累積 1,050 人次參觀。

免費團體預約導覽，共 749 位人次參訪
認識猛禽、環境毒物、野生動物等現場實體
跟線上課程，共 1,767 人次報名。



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，2022 年仍有四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-臺灣草鴉〉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·齊柏林計畫

「看見·齊柏林基金會」在數位典藏的核心計畫下，持續有系統整理、活化齊柏林導演畢生的影像作品，更將空拍影像結合專業師資，發展多元教材與教案，深耕臺灣環境教育，也同時為臺灣尋找下一個齊柏林，傳承影像記錄環境的志業。

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。陸續獲得〈德國紅點設計獎〉〈日本優良設計獎〉〈臺灣金點設計獎〉等國內外設計大獎的〈映河〉特展，展期延至 12 月，引領民眾持續探索“河”與人類相關的議題。2022.12.27 新展〈覓城〉，則是讓民眾改變觀看的角度與高度，在每一張照片中探訪城市的故事，看見屬於我們的城市生命。

【優質廣播節目】
IC 之音〈島嶼共聲·傾聽臺灣〉

2020 年開始與 IC 之音合作推出廣播節目〈島嶼共聲·傾聽臺灣〉，以關注環境永續，傾聽在地，在地發聲，連結與傳遞公民影響力，達成自然與人文的共生、共創、共榮為願景。主持人袁常捷以實際走踏，上山下海的現場採訪，讓節目更具臨場感。今年以「繁殖路迢迢，高美溼地陸蟹危機如何解？」專題，榮獲第六屆全球華文永續報導獎專業組／音頻組優等獎，評審給予「從現場採訪到提供數據分析佐證，報導兼具廣度與深度。」的高度肯定，也印證了節目的價值。

〈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 74 集節目。播出後次日可免費隨選即播。<https://www.ic975.com/formosa-voice/>

「2022 國家地理臺灣攝影大賽」
引領大眾透過影像關注環境議題

《國家地理攝影大賽》在 2022 年為鼓勵攝影愛好者從每一種可能的角度，觀看臺灣之美，特別限定投稿作品須以臺灣為拍攝地點。徵件組別上，除既有「人物」、「地方」、「自然」，新增由緯創人文基金會贊助之「生態永續」主題，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，共獲得 3892 張參賽作品。其中「生態永續」主題，參賽者需述說「動植物保育」、「水、陸、濕地生態」、「海洋保育」或「氣候變遷」等故事，呈現的難度較高，最終參賽作品高達 1650 張，透過一個個的影像和故事，感受自然與生態的重要性，洞見人與萬物共生共榮的美好。為了擴大「生態永續」主題影像的力量，緯創進行攝影特展，除了在緯創全球夥伴會議與近 500 位貴賓分享外，同時在緯創人文基金會長期公益團體輪展，包括宜蘭慈心華德福、台南社區大學發展協會等，讓更多師生和民眾透過影像關注臺灣生態環境。

