wistron 緯創資通

2023 永續報告書

目錄

關於本報告 3
永續績效與亮點 5
榮耀與肯定 6
經營者的話 7
永續特輯－
六大永續發展策略 9

1 永續發展 15

1.1 願景與使命 16
1.2 永續發展策略與主軸 16
1.3 永續發展管理 21
1.4 永續發展治理架構 22
1.5 重大性與影響力 23
1.5.1 利害關係人溝通 23
1.5.2 重大性分析流程 28

2 創新價值 37

管理方針 38
2.1 開發新創事業 39
2.1.1 循環經濟 39
2.1.2 產品設計與研發 42
2.1.3 低碳製程與節能創新 44
2.2 追求至高品質 45
2.2.1 綠色產品 45
2.2.2 產品生命週期評估 48
2.3 維護客戶關係 50
2.3.1 產品品質 50
2.3.2 客戶滿意度 51
2.3.3 隱私保護 52

3 環境保護 53

管理方針 54
3.1 導入管理系統 55
3.1.1 環境政策 55
3.1.2 環境投資與效益 56
3.2 氣候風險管理 57
3.2.1 氣候治理架構 57
3.2.2 減緩與調適策略 58
3.2.3 風險與機會鑑別 64
3.2.4 氣候目標 67
3.3 管理能源與溫室氣體 68
3.3.1 能源使用 68
3.3.2 溫室氣體排放 70
3.3.3 減量行動與成效 72
3.4 減緩環境衝擊 74
3.4.1 水管理 74
3.4.2 空氣污染防制 77
3.4.3 廢棄物管理 78
3.5 自然與生物多樣性 80
3.5.1 自然相關財務揭露 81

4 社會共融 84

管理方針 85
4.1 人才吸引與留任 86
4.1.1 全球人才招募 86
4.1.2 多元與共融 89
4.1.3 人才留任 93
4.1.4 人資科技 98
4.2 人力資本發展 101
4.2.1 全球化的人才發展政策 101
4.2.2 關鍵的策略人才發展 103
4.3 人權管理 118
4.3.1 人權盡職調查 118
4.3.2 人權風險與重大議題 119
4.3.3 暢通溝通管道 121
4.4 職場健康與安全 123
4.4.1 員工照顧與關懷 123
4.4.2 職業安全衛生 128
4.5 社會與人文關懷 133
4.5.1 社會投資 133
4.5.2 社會影響力 140

5 公司治理 156

管理方針 157
5.1 認識緯創 159
5.1.1 公司簡介 159
5.1.2 產品與服務 160
5.2 公司治理 161
5.2.1 董事會運作 161
5.2.2 誠信經營 164
5.2.3 法規遵循 165
5.3 風險管理 166
5.3.1 資訊安全 171
5.3.2 智慧財產 176
5.4 邁向永續供應鏈 178
5.4.1 供應鏈管理框架與概況 178
5.4.2 供應鏈永續管理 180
5.4.3 責任礦產管理 189
5.5 經營能力 190
5.5.1 財務表現 190
5.5.2 稅務政策 191
5.5.3 政策影響力 192

6 附錄 193

6.1 員工統計 194
6.2 人力資本投資報酬率 195
6.3 財務績效速覽表 196
6.4 溫室氣體排放統計 197
6.5 GRI 內容索引表 198
6.6 SASB 指標對照表 207
6.7 TCFD 對照表 208
6.8 永續揭露指標 209
6.9 氣候相關資訊 210
6.10 查證聲明書 218

關於本報告

編輯原則與依循

各位利害關係人好，歡迎閱讀緯創資通股份有限公司（以下簡稱緯創）發行的「永續報告書」。本報告書同時發行中文與英文版本，並且放置於緯創ESG官網公開下載。期待透過更透明化的資料回應，讓關心我們的各界利害關係人，能夠更加瞭解我們在2023年實踐企業永續各方面的表現和成果。

本報告書參照全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）於2021年所發布之永續性報導準則（GRI Standards, GRI準則）撰寫。同時，內容也對應「氣候變遷相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」、「聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）」、「永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」。

報告範疇與邊界

本報告內容涵蓋經濟、環境和社會面的表現，資料統計及計算方式以及對先前報告書中所賦予之任何資訊進行重編之原因與結果皆說明於各章節中；報告邊界包括緯創資通股份有限公司、下列子公司及2023年報中之專業投資/控股事業（鼎創有限公司除外），與前一報告期間相較，新增納入緯創資通（越南）、高雄晶傑達光電、緯潤高新材料（昆山）及蔚隆（昆山）汽車電子等，並根據此調整相關指標之基準年數據，若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。

- 緯創資通（昆山）有限公司
- 緯創資通（中山）有限公司
- 緯創資通（重慶）有限公司
- 緯創資通（成都）有限公司
- Wistron InfoComm Mexico S.A. de C.V.
- Wistron InfoComm (Czech Republic) s.r.o.
- 緯視晶光電（昆山）有限公司
- Wistron Technology (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Wistron InfoComm (Vietnam) Co., Ltd
- 高雄晶傑達光電科技股份有限公司
- 緯潤高新材料（昆山）有限公司
- 蔚隆（昆山）汽車電子有限公司

報告時間

我們於當年度發行前一年度「永續報告書」，前一版報告書於2023年發行，下一版將於2025年發行。報告書的發行週期為每年一次，本報告書主要揭露資訊範圍為2023年度（2023年1月1日至12月31日）之各項企業永續與社會責任的承諾、策略、管理方針、關鍵議題、回應、活動績效結果等資訊。量化績效展現連續數年之趨勢，若有揭露2024年1月1日之後資訊，皆於內文中說明。

內部管理

為強化企業永續發展資訊揭露，本年度由企業永續發展委員會主任委員、總經理暨執行長為永續報告書發行人，邀集各單位最高主管或高階經理人、全球各主要營運據點高階經理人等成立「2023永續報告書編輯委員會」推動報告書編纂業務並擬定整體永續方針，並下設「2023永續報告書編輯推動小組」，以進行辨識重大永續議題、彙整各部門資訊與永續績效指標等作業。各部門資訊與永續績效指標完整性、正確性由各部門主管初步審核，並由「企業永續發展辦公室」統籌進行資訊數據再檢驗、內容規劃與編輯修訂等事宜。最終彙整永續報告書配合第三方外部機構進行確信或保證，經提報董事會決議通過後定稿並公開揭露。

外部確信

本報告書經第三方驗證單位台灣衛理國際品保驗證股份有限公司依據AA1000AS:2018 / Type II / High Assurance標準進行確信，依循GRI準則揭露之要求編制報導資訊。財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所簽證，ISO 9001/ 14001/ 14064/ 50001/ 45001/ 20000/ 27001等相關國際標準，皆通過查證或驗證。

聯絡方式

如果您對於本報告書有任何問題、意見與指教，非常歡迎您經由下列管道傳達讓我們知道。

企業永續發展辦公室
Email：ESG@wistron.com
地 址：11469臺北市內湖區行善路158號

ESGI

環境保護 Environment

66.47%
再生電力占比

-41%
較2016年單位營收用水量(密集度)減少

-6.4%
較2018年廢棄物產生密集度減少

24%
較2022年節能措施總節電量提升

A/A-
CDP氣候變遷/水安全領導等級

社會共融 Social

3.1 億元
社會參與投入總金額

-30.5%
較2022全球IDL離職率降低

14.5%
較2022間接員工敬業度提升

亞洲最佳雇主獎
馬來西亞廠 2023 二度蟬聯

天下人才永續獎
大型企業–製造業第6名

公司治理 Governance

前5%
公司治理評鑑上市組

100%
員工遵守「行為準則」聲明書之簽署率

97.85%
中國廠區機構材在地採購占比

100%
供應商簽署「不使用衝突礦產」宣告書

台灣企業永續獎
台灣十大永續典範企業獎（製造業組）

創新價值 Innovation

6,300件
核准有效專利

26.5%
綠色專利數較2022年提升

10%
研發經費佔營收比例較2022年提升

99.3%
包裝設計使用回收材料佔整體營收比例

全球百大創新機構
連續三年獲選

榮耀與肯定

國際永續評比與肯定：

ISS ESG Corporate Rating **"Prime"** Status

2023 CDP氣候變遷問卷 **領導等級（A List）**

ISS QualityScore – Environmental: **Highest Ranking**
ISS QualityScore – Social: **Highest Ranking**

2023 CDP氣候變遷問卷 **供應商議和評級領先者**

MSCI ESG Ratings A評等
Constituent of MSCI Emerging Markets ESG Universal Select Index

金融時報(The Financial Times) **2024年亞太氣候領導者**

Ecovadis Sustainability Rating **Gold- Top 5% (98th percentile)**

時代雜誌(Time) **2024年全球最永續企業**

2024年標普全球(S&P Global)永續年鑑—Top 5%
S&P Global CSA Score
Constituent of S&P Global LargeMidCap ESG Index

其他國際性肯定：

Clarivate: **2024全球百大創新機構**

HR Asia **2023亞洲最佳企業雇主獎 (WISTRON TECHNOLOGY(MALAYSIA))**

FTSE4Good臺灣指數公司
臺灣永續指數成分股
FTSE4Good新興市場指數成分股
FTSE新興市場ESG指數成分股

HR Asia **2023數位轉型獎 WISTRON TECHNOLOGY (MALAYSIA)**

國內永續評比與肯定：

天下雜誌「企業減碳溫度計」**成效卓越(最優等級)**

台灣企業永續獎(TCSA)
企業永續報告獎
電子資訊製造業第1類-白金獎
永續綜合績效：
台灣十大永續典範企業獎(製造業組)

永續單項績效：
創新成長領袖獎
循環經濟領袖獎
透明誠信領袖獎
資訊安全領袖獎

2023天下永續公民獎 **大型企業：第6名**

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：**首獎暨ESG特別獎**

2023天下人才永續獎 **大型企業-製造業：第6名**

SGS ESG Awards **供應鏈管理獎**

商業周刊 **2023碳競爭力100強企業**

第十屆公司治理評鑑 **前5%上市企業**

經營者的話

關注永續發展的各位夥伴：

塑造企業韌性的三大核心能力

在瞬息萬變且充斥著不確定性的全球環境中，「企業韌性(Resilience)」已經成為各大國際企業關注的焦點。這不單是關乎於面對危機時的生存能力，更是對企業在經受重創後能否迅速站起、持續適應、茁壯成長的全面挑戰。作為全球ICT資訊與通訊科技產業的領導者，緯創深知具備「企業韌性」是實現永續發展的關鍵所在。

從美中貿易戰爭、俄烏戰爭，到以巴衝突，每一個國際事件都對全球市場產生深遠且持久的影響。在這樣的大背景下，企業必須以更加靈活多變的策略應對。為此，緯創以三大「企業韌性」核心能力來因應全球市場：敏捷應對能力、遠見布局能力、以及先進的基礎設施能力；這包括對於市場動向的高度敏感性、能夠迅速調整業務策略、建立多元且穩健的供應鏈網絡，以及導入先進生產技術和自動化的戰略部署，共同鑄就緯創在營運上的韌性與彈性。

在強化「企業韌性」的眾多策略中，「先進的基礎設施」無疑是關鍵根基。緯創長期致力於數位轉型的深度探索和實踐，旨在構建一個支持全球員工協同合作、提高生產效率、作出智慧型決策的數位賦能工作環境。這不僅是實現「全球化管理、區域化服務」的戰略原則，也是緯創在不斷變化的世界中保持領先地位的關鍵所在。

持續轉型，提高科技服務的附加價值

隨著AI時代來臨，AI已成為驅動各業務領域邁向下一波轉型升級的重要元素。緯創持續投入尖端科技研發，確保在創新競爭中保持領先地位，並從以下三個發展方向進行轉型以提高科技服務的附加價值：

智慧化且高度整合 (Smart Operation and High Integration)：以全面智慧化加上可遠端虛擬管理全球製造營運據點的優勢，加上軟硬體的高度整合，從設計到客戶需求，提供更多創新的價值與服務。

全球化且供應在地化 (Globalization & Localization)：以全球化布局的管理策略，從營運上展開區域化產能布局，攜手客戶與國際供應鏈體系整合，將關鍵原物料從長鏈發展至短鏈的在地化供應，以更快速的方式滿足全球化布局的需求。

去碳化且資源循環使用(Decarbonization and Circulatory)：面對企業永續發展議題，主動考量各國家與區域之法規要求，從研發與製造去思考上游所使用的原物料滿足環境與社會之永續規範，在下游使用與廢棄階段時也能夠更有效的循環再利用。用更低碳與資源循環使用來創造更多滿足不同利害關係人需求之價值。

邁向2030碳中和與2050淨零承諾

隨著全球對於「碳」的關注不斷提升，《聯合國氣候變化框架公約》第二十八次締約方大會（COP28）將應對氣候變化和減碳行動推至國際舞台的中心。根據世界銀行的資料揭示，全球已經實施73種碳管理機制，如碳稅、碳費、碳排放交易等，這些都是企業在全球氣候治理框架下，必須積極應對的新常態。同時，緯創透過深入的客戶關係管理，洞察到客戶對ESG議題的高度重視。其中，最關注的議題為企業是否制定科學基礎減碳目標（Science-based target, SBT）、溫室氣體的減量策略，以及再生能源使用比例的提升等，期待緯創具備完善的減碳策略。

面對全球低碳趨勢及客戶對環境永續的期待，緯創深知若繼續沿用傳統生產模式，不僅可能遭受重大的利潤損失，更可能失去潛在商機。因此，緯創成立專責脫碳組織，追蹤管理碳中和及淨零減碳目標，導入數位科技及平台工具，通過自動化技術計算和模擬產品碳排放量，並與供應商共同合作減碳，從而有效控制產品生命週期中的碳排放量，以滿足法規和客戶需求。

為響應《巴黎協定》期望將全球升溫控制在較工業化水準前不超過1.5° C，緯創積極實踐低碳製造轉型，在2023年8月向SBTi提交科學基礎減碳目標，並於2024年4月正式通過SBTi審核，我們所提出的淨零目標：短期是以2030年緯創營運活動碳中和為方向，即以2022年為基準年，2030年前將溫室氣體範疇一及二絕對排放量減少90%，範疇三採購商品與服務以及銷售產品使用的絕對排放量減少25%；長期則是2050年達到淨零碳排，即將全球價值鏈的排放量減少90%。針對最後10%的剩餘碳排，緯創亦已

率先台灣科技業展開森林經營碳匯專案，為碳中和/淨零最後一哩路預做準備。緯創將持續攜手合作夥伴，期望將減碳力轉換成競爭力，同時體現對於永續發展的堅定承諾。

榮獲豐碩的肯定及成就

在2023年，緯創在全球永續領域中獲得顯著的肯定和多項榮譽，展現出公司在環境保護、社會共融、公司治理以及創新價值方面的卓越表現和領導地位。

首先，緯創在《CDP國際碳揭露計畫》的「氣候變遷」(Climate Change）與「水安全管理」(Water Security）兩大環境主題評鑑結果中，分別獲得A及A-的領導等級，展示在氣候變遷資訊揭露和減碳行動方面的領導力。

在《天下雜誌》2023年「天下永續公民獎」獲得第六名，為電子製造業中排名第一，以及首屆「天下人才永續獎」的肯定。在《商業周刊》的「碳競爭力100強」排名中，緯創躍居科技業減碳之首，這反映公司在推動全方位永續轉型上，整體績效已備受肯定。

此外，在《TCSA台灣企業永續獎》也創下歷史紀錄，榮獲多項殊榮包括「台灣十大永續典範企業獎 - 製造業組」、「永續報告白金獎」、「創新成長領袖獎」、「資訊安全領袖獎」、「循環經濟領袖獎」、「透明誠信領袖獎」共計6項獎項。

最後，《WBCSD世界企業永續發展委員會》也將緯創的氣候行動案例選入「企業氣候行動知識平台」，這不僅是對緯創在智慧製造和節能管理成果的認可，也標誌著公司在分享減碳經驗方面達到新的里程碑。

打造面向未來的韌性企業

在世界未來的演變中，科技的進步扮演著關鍵的角色，但同時我們也深知在這過程中，緯創有責任確保科技進步不會以環境惡化作為代價。創新與永續同樣舉足輕重，創新驅動永續發展，而永續成為了我們在研發新科技的重要關鍵。面對多變且充滿挑戰的未來，緯創將持續在「企業韌性」領域投入心力，從敏捷應對的能力、具有遠見的策略布局，到持續強化先進基礎設施，每一步都體現緯創對於建立一個更加永續、低碳世界的堅定決心。秉持「創新而永續」的願景，在全球ICT資訊與通訊科技產業中，確立其領導者的地位，更為廣泛的利害關係人創造長期的正向價值。

緯創資通股份有限公司
董事長暨策略長 林憲銘

緯創資通股份有限公司
總經理暨執行長 林建勳

永續特輯－6大永續發展策略

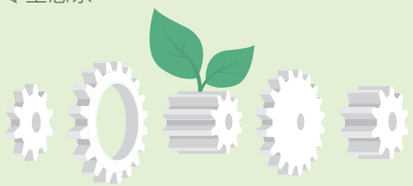
永續責任採購

行動落實永續供應鏈策略，榮獲SGS ESG Awards-供應鏈管理獎

面對全球淨零排放趨勢，緯創基於「科學基礎減碳目標倡議」設定2030年達到範疇三絕對減量25%的目標，透過與供應鏈夥伴攜手合作，落實永續供應鏈三大行動方案：(1)供應商管理系統、(2)供應商知識共享、(3)推動永續供應鏈減碳淨零，實踐緯創永續供應鏈策略。同時，在2023年協力夥伴會議以「供應鏈韌性」為主軸，向長期合作供應商分享企業韌性的挑戰與機會，引領供應商夥伴發揮永續影響力，營造互利共榮的綠色供應鏈。

緯創透過數位轉型達成精準管理，藉由供應商管理系統串聯採購資訊，自動評估供應商永續風險，鑑別出高風險供應商進行優先稽核，搭配輔導資源至改善完成，預防及降低風險發生可能性。在2023年針對52家高耗能供應商，推動導入ISO 14064-1溫室氣體查驗與ISO 50001能源管理系統，建立供應鏈淨零排放的關鍵基礎。同時，緯創也響應產發署低碳轉型計畫，與7家供應商合作30項以上節能技改專案、顧問專家團展開節能診斷輔導、佈建太陽能發電等方式，預估可減碳1萬公噸以上，實踐以大帶小領導供應商實質減碳。

緯創努力推動永續供應鏈之實績，獲得外部單位SGS肯定，頒發ESG Awards供應鏈管理獎。展望未來，2024年供應商永續專案目標：供應鏈碳盤查範圍達整體67%以上、取得第三方查證達70%以上、每年減碳4.2%為目標，共擘ICT產業的淨零生態系。



落實永續供應鏈3大行動方案成果

供應商管理系統

透過數位科技進行供應商大數據蒐集與進階分析，輔助同仁管理龐大供應鏈廠商，發揮即時追蹤與智慧推送功能，確保如期完成供應商風險控管機制。

供應商永續風險評估
1,531家

供應商永續現場稽核
593家

稽核輔導改善
593家

供應商知識共享

秉持「利他」經營哲學，搭建供應商知識共享平台提供永續課程與資訊傳遞，落實緯創法遵要求，透過平台學習ESG管理與思維，將永續納入公司策略之中。

供應商參與共學
1,319家

永續課程選讀
60堂

緯創行為準則規範訓練
100%完訓

推動永續供應鏈減碳淨零

推動供應鏈減碳需階段性完成，緯創透過全面性碳數據蒐集與調查作為基礎資訊，篩選出高碳排供應商執行溫室氣體查證與能源管理體系導入。

供應商碳盤查數據調查
376家

供應商碳盤查能力培植
27家

高耗能供應商查證推動
52家

綠色產品創新 以自然為本解方，緯創承諾產品包材100%使用回收再生材料

在追求技術創新的同時，緯創深刻了解到保護自然資本的重要性，面對全球生物多樣性減少和生態系統退化的挑戰，企業必須重新檢視自身產品對環境的衝擊影響，從產品設計、製造、使用、廢棄等環節，評估價值鏈與自然資本之間的關係。為了掌握生產過程對自然資本的衝擊，緯創在2023年運用TNFD（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）的LEAP（Locate、Evaluate、Assess、Prepare）方法學進行整合性揭露，系統性導入自然為本解方（Nature-based Solutions, NbS）。

為了對生物多樣性、森林砍伐及土地保護作出實質性貢獻，緯創要求關鍵包材供應商及非第一階價值鏈供應商，必須取得FSC™CoC（森林產銷監管鏈）驗證，在2023年已達到紙箱配方採100%使用FSC™森林認證紙材，將原本PE塑膠袋轉由100%可回收再生的材料替代。在產品運輸的過程，經常使用一次性包材且過度包裝，造成不必要的浪費及增加垃圾量。

因此，緯創與供應商合作「防潮包替換成防鏽紙」直接降低包裝重量；搭配「紙箱破裂強度符合承載強度」計畫，將紙箱減重8%，在2023年實質廢棄物減少11,590公斤，實踐去塑化及減少使用自然資源的目標。

以自然為本解方 FSC 100% 紙箱採用森林認證

擴展綠色創新設計產品項目和提升綠色環保材料選用比例

為延長產品的使用生命週期，以提升可維修性為目標，通過減少大幅度螺絲使用量和排線簡化設計，僅需簡單工具即可迅速進行拆解和維修，將維修時間減少約1.5小時，目前已成功擴展設計概念至16吋筆記型電腦、桌上型主機及螢幕。同時，優先選用對環境衝擊最低的原物料，減少自然資源的消耗。以27吋螢幕的金屬結構件為例，採用含50%回收鋼。不同於傳統高爐煉鋼，緯創選擇電弧爐煉鋼技術，減少40%碳排放，實踐綠色產品創新的開發理念。

設計階段 回收材料

2023年導入55%低碳回收鋁材和應用於電子產品的50%回收鋼鍍鋅鋼板，在包裝材料採用85%回收紙漿，高比例回收材料應用，減少資源消耗，落實循環設計。

項目	AL回收材	SGCC回收材	包裝材料
年份	回收比例	回收比例	回收比例
2022	50%	16%	50%
2023	55%	50%	85%
成效	回收鋁材55%	回收鋼材50%	回收紙漿85%

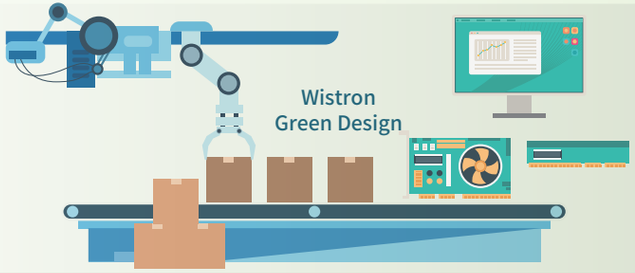
製造階段 縮小尺寸

為了有效減少產品碳足跡，主板設計導入TK2先進製程技術，可以在最小面積置入更多零件，成功將13吋筆電PCB設計經驗應用在大尺寸螢幕 PCB，減少面積17.4%

項目	Monitor GLF	Monitor OEM
厚度	1.0mm	1.2mm
面積	30,342mm^2	36,717mm^2
TK2技術	是	否
成效	面積減少17.4%	

廢棄階段 快速拆裝

為實現全產品線導入零組件自動檢測和維修替換，將模組化設計擴大應用到桌上型主機和27吋尺寸螢幕成功減少80%組裝時間，減少製造階段人力和能耗。



循環再生經濟 精煉再生技術升級，成功開發回收鋰電池黑粉設備

根據環保署的統計數據，預計從2025年開始，台灣每年將面臨約1,100公噸鋰電池報廢，這些電池包含豐富的金屬資源，如鋰、鈷和鎳等有價金屬，若隨意棄置或處置不當會嚴重污染環境，加上開採金屬礦產加劇生態破壞，若能回收重複利用材料才有利環境永續；這不僅突顯未來回收處理技術的重要性，也彰顯原材料需求的迫切性。面對這樣的挑戰，緯創德州綠資源團隊自2023年起開始研發關鍵技術與設備，專注於鋰電池回收循環的重要環節 - 鋰電池黑粉的生產技術。

這項創新設備的研發關鍵，著重於如何安全且有效地處理廢棄的鋰電池，防止處理過程中產生廢氣和廢水污染，並極力避免火災和爆炸的風險。緯創與工業技術研究院「產業服務中心」及「材料與化工研究所」進行為期16週的專案，制定鋰電池事業藍圖。同時，攜手設備開發商深入探討客製化的細節要求，從檢測回收黑粉的純度到確保必要的安全認證。

緯創與外部合作夥伴運用創新技術共同建立鋰電池回收產線，回收範圍覆蓋消費性電子產品、電動車電池模組，以及生產電池時出現的邊角料，每年可處理多達1,000公噸的報廢電池與鋰電池製造廢料。這套系統預計與現有的直接回收生產線相互補充，創造出一個綜合的回收網絡。不僅為緯創的鋰電池量產目標增添強大的動力，創造出新的收益流，同時為客戶提供綠色的價值主張。緯創將持續投入於開發先進的回收技術和設備，引領循環再生經濟的潮流。

電池處置不當造成環境問題
- 污染風險
- 材料稀缺

電池化學成分或配方的分選
- 電池分選

鋰電池黑粉生產技術採用低碳的製程方式
- 黑粉生產

循環再生經濟未來商業價值
- 高純度有價金屬

低碳製造轉型 數位脫碳管理平台，從數據自動化到AI輔助決策的全方位解決方案

面對2030年達到碳中和的目標，緯創建立「脫碳目標管理平台」，展開一系列數位化管理方式，包含太陽能用電管理、智慧綠電採購、智慧綠證採購、節能降耗管理、直接與其他間接排放管理；藉由設定年度減碳目標，系統自動追蹤與監控，搭配視覺化數位儀表板的呈現，檢視各據點目標達成情況。

緯創整合能源暨碳排管理平台，定期彙整製造廠區、服務據點及辦公區的環境指標，包含碳排、用電、用水及廢棄物等數據，搭配智慧電錶及水錶實現數據自動化串接，妥善管理能源單據憑證，以符合定期外部查證的需求，提升整體數據資料的品質與完整性。

在2023年的主要亮點在於運用AI人工智慧，開發減碳成本的效益評估及優化建議，幫助緯創作出更永續的商業決策。平台從歷史資料分析各廠區用電模型，以廠區未來的生產規模、用電需求與潛在市場等數據作為變量，預估未來的用電成長量，進而模擬再生能源配比與佈局規劃。

緯創透過企業永續發展辦公室、Decarb團隊與數位轉型團隊，開發能源暨碳排管理平台，自動化評估全球生產模式的用電需求，調整再生電力達到最佳分配，有效協助企業實現減碳目標，更重要的是，協助企業內部可以衡量各減碳項目成本與效益，藉以找到最佳減碳的解決方案。

低碳製造轉型目標

72.5%
可再生電力比占比

2%
節能技改

碳定價
2024年內部試行

脫碳目標管理平台規劃

脫碳目標
- AI用電模擬
- 碳排放模擬
- 再生能源監控
- 邊際減碳成本
- 最佳減碳成本

太陽能用電管理
- 用電分析追蹤
- 發電效率監控

智慧綠電採購
- 直購綠電管理
- 綠電轉供推薦
- AI直購綠電配比最佳化

智慧綠證採購
- 綠證採購管理
- AI綠證採購最佳化

節能降耗管理
- 節能效益追蹤
- 節能可視化

直接排放管理
- 數據看板呈現

其他間接排放管理
- 數據看板呈現
- 內部碳定價

成就員工使命 實踐DEI多元平等共融職場，籌備ERG員工資源團體支持科技女力

使命感在組織中的作用，就如同人體的心臟，為組織提供不斷前進的動力。當一個公司擁有充滿意義的願景和價值觀時，能夠喚起員工對自己角色的認同和使命感。這種深層的連結，不僅能激勵員工展現出更高的敬業度和忠誠度，還能顯著提升工作表現。

正視多元、平等與共融的重要性，緯創在2023年頒布「多元平等共融（DEI）政策」，設定朝向2030年的長期目標，並確立四項具體的實施路徑：首先營造DEI文化的職場環境；其次是規劃DEI訓練發展計畫；接著是促進ERG員工資源團體的運作；最後是向供應商推廣DEI核心價值。

自2023年10月起，緯創在總部舉辦首場以DEI為核心主題的培訓課程，期望通過多樣化的資訊分享和交流活動，提升員工對於多元共融議題的了解和認識。這不僅有助於員工學會欣賞和尊重彼此不同的背景與特質，還能夠提升團隊合作的效率和成果。

為了衡量政策的實際影響，緯創定期評估一系列具體的年度目標，包含提升女性員工比例、女性STEM（科學、技術、工程、數學）領域職位比例、女性主管比例。這些指標不僅反映DEI政策的進展，也是對支持和促進科技領域女性發展的堅定承諾。

ERG員工資源團體
Employee Resource Group

由擁有共通特徵的員工組成，如種族、性別、性取向、文化背景等，公司提供支持與認可。主要目的在於促進多元共融環境，提供機會支持個人職涯的成長。

ERG透過舉辦活動、培訓、建立網絡連結等方式，促進成員之間的交流與合作，同時也可以向公司提供意見和建議，優化工作環境和企業文化。

Women in Wistron

Women in Wistron（WIW），取其雙贏之意涵，希望創立女性同仁連結支持的平台，促進同儕間經驗分享、建立人脈互助網路。藉此協助女性員工提升自信心，發展潛能並追求職涯成長，達到公司與員工雙贏的局面。

ERG Guideline
ERG員工資源團體成立辦法

W in W-Talk
DEI專家/業師知識站

W in W Cafe
女性主管職涯分享Podcast

企業文化

DEI職場
- 平等 Equity
- 多元 Diversity
- 共融 Inclusion

關鍵行動

制定DEI政策
- 公告宣導DEI政策
- 建立多元共融職場（選、用、育、留）

訓練與發展
- 舉辦認識DEI課程
- 舉辦無意識偏見課程
- 推廣科技女力

推動ERG員工資源團體
- 內部ERGs推動
- 外部ERGs合作

供應鏈倡議
- 訂定供應商的DEI管理政策
- 供應商輔導與稽核

2030目標

27% 女性主管比例	24% 女性STEM職位比例	40% 女性員工比例
↑2%	↑2%	↑2%
25.4%	22.4%	38.4%

幸福共融職場

從衣食住行到職涯發展的6大行動倡議，促進全球員工福祉

作為一家全球化的跨國企業，緯創深知人才是實現永續發展的核心要素。面對全球多元化的員工，緯創在世界各地的據點和製造中心，以「幸福共融職場」為策略主軸，採取三大行動倡議：首先，全面改善員工的生活條件，包括衣食住行的優化；其次，加強保健室設施並完善工傷預防及處理措施；最後，推進輔導員機制和員工關懷活動，旨在建立一個更加健康、安全的工作環境，從而提升員工的整體生活和工作質量。

2023年，緯創不僅持續強化核心措施，更啟動三項新的專案，進一步鞏固對員工福祉的承諾，包括實施全面的員工健康檢查計畫，確保每位員工都能獲得詳細的健康資訊；協助直接勞工評估職涯發展路徑，為員工提供清晰的職業成長指引；建立人力供應商管理的數位化平台，提高供應鏈管理的透明度和效率。這些新措施不僅彰顯緯創對員工全面健康和職業發展的深度關懷，也展現公司在優化供應鏈管理及提升整體運營效率方面的創新能力。

1 衣食住行改善

改善員工餐廳設施、豐富菜品口味、優化住宿環境、提升交通及後勤專案等

2 保健室改善及工傷預防及處理

預防工傷機制、巡檢制度，急救員的培訓、保健室改善優化等

3 輔導員機制及員工關懷

落實輔導員／小太陽機制，強化員工關懷效能，確保員工有支援輔助的管道

4 員工健康體檢專案

確保員工全面了解自身健康狀況，搭配各廠區宣導健康促進、疾病管理等知識

5 DL職涯路徑發展

協助直接勞工在入職時了解未來發展路徑，並持續精進個人技能

6 人力供應商管理

從各廠區內部管理轉向統一平台，實現人力供應商管理數據的數位化

職業安全健康獎

健康知識講座

員工招募溝通會議

女性關愛節慶活動

團隊建立活動

RBA法規培訓

週年慶活動

召開宿舍管理會議

餐飲設施改善

1 永續發展

1.1 願景與使命

1.2 永續發展策略與主軸

1.3 永續發展管理

1.4 永續發展治理架構

1.5 重大性與影響力

1.5.1 利害關係人溝通
1.5.2 重大性分析流程

1.1 願景與使命

願 景 創新而永續

使 命 創造美好生活
值得信賴的永續科技創新夥伴

核心價值 客戶導向 誠信正直 創新突破 永續發展

1.2 永續發展策略與主軸

為實現緯創願景與目標，我們將創新價值（Innovation）融入永續發展的核心要素，以環境保護（Environment）、社會共融（Social）、與公司治理（Governance）作為主軸，並逐步建立完整以及具差異化之永續發展策略：涵蓋「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」以及「幸福共融職場」，引領企業朝向永續發展。

六大永續發展策略

- 低碳製造轉型
- 成就員工使命
- 幸福共融職場
- 永續責任採購
- 綠色產品創新
- 循環再生經濟

永續發展主軸

E 環境保護 | S 社會共融 | G 公司治理 | I 創新價值

我們以聯合國之永續發展目標作為永續發展推動的共同里程碑，同時規劃在六大永續發展策略的落實與全球各據點之在地化 ESG 行動的展開，參照由 UN Global Compact、GRI Standards 和 WBCSD 出版之 SDG Compass 指引文件進行對照與連結，建立與國際接軌的架構來透明公開我們在永續方面的努力與貢獻，彙總 2023 年的執行成果可以呼應至 14 項永續發展目標。

六大永續發展策略之目標

策略	方針	2023行動	2023目標	2023年執行成果	進度燈號	2024行動	2024目標	2030目標	2035目標
永續責任採購	經由提供具高度透明、產業洞察力和專業建議的供應鏈管理服務以深化永續績效，成為客戶解決供應鏈管理關鍵挑戰的首選合作夥伴	優化供應商資訊管理平台：提升供應商綜合數據登錄比率	>40%	>43%	🟢	>60%	>60%	>90%	100%
		持續深化供應商永續目標議合：完成供應商溫室氣體一級數據盤查	新增 25 家 (擴大到其他供應商屬性)	累計完成52家	🟢	完善供應商材料類碳排基礎數據	累計完成80家	達成 SBTi 範疇三減碳目標	-
		高耗能材料供應商取得溫室氣體外部查證(ISO 14064-1)	55%	65.38%	🟢	高耗能材料供應商取得溫室氣體外部查證(ISO 14064-1)	70%	85%	100%
		高耗能材料供應商取得能源管理系統外部查證 (ISO 50001)	55%	55.77%	🟢	高耗能材料供應商取得能源管理系統外部查證 (ISO 50001)	60%	70%	80%
		供應鏈減碳推動計畫：供應商實質減碳量	500 tCO_2e	1,232 tCO_2e	🟢	供應鏈減碳推動計畫(推動顧問輔導供應商減碳)	4000 tCO_2e	達成SBTi 範疇三絕對減量25%	-
綠色產品創新	由利基供應商所構成的專用網絡為基礎，提供持續創新成長的永續設計能力	永續材料用於選定之綠色產品開發	PCR > 35%	35.41%	🟢	開發新一代低碳NB產品，永續材料比例再提升	PCR > 37%	PCR > 50%	PCR > 55%
		綠色設計經驗擴展至非PC產品	-	-	-	非PC產品導入永續材料	產品類別+1	產品類別+2	All Product
		開發產品碳足跡系統(PCF)	PCF II	1.優化PCF系統功能 2.完成30個筆電型號的產品碳足跡分析	🟢	1.環境足跡計算功能開發 2.價值鏈(客戶&供應商)PCF合作	PCF III	-	-
循環再生經濟	提供全方位的回收再利用解決方案以因應最關鍵的循環經濟轉型挑戰，致力於資通訊科技及其他產業領域實踐「從搖籃到搖籃」的願景	塑料回收 - 擴大新材料與新應用： 1. PC/OBP for networking product & keyboard cap 2. PC/ABS + talc for NB (A/C/D)	再生塑料出貨 (PC/OBP, PCR PC/ABS)>2.7萬噸 擴大新材料與新應用	1.1.8萬噸 2.完成PC/OBP新材料開發及客戶認證，計劃於24Q1量產 3.成功推進NB市場導入新機種	🔴 🟢	開發Power related PCR market	2024年PCR使用比例佔年度出貨量提升至55%	1.70% 2.緯潤高新材料廠區達成碳排淨零	80%
		電池回收： 1. 達成年投入電池回收重量 2. 消費性電子產品鋰電池種類分選技術及智動化流程效率優化	年投入電池回收重量 70-90 噸 確認鋰電池事業發展藍圖	1.Pilot run投入 1.5 噸鋰電池 2.確認鋰電池事業發展藍圖：電池智能分選及鋰電池黑粉製造	🔴	1.直接回收法Pilot run 完成，PD operation 建立；達成年投入鋰電池回收重量 2.黑粉及電池智能分選設備建置	廢電池年回收處理重量達300噸(直接回收法、黑粉、智能分選)。	1.直接回收法及電池黑粉產能擴充 2.深化北美鋰電池回收夥伴關係以擴大鋰電池來源 3.建立濕法流程 4.發展EV鋰電池放電及拆解技術 5.建立回收鋰電池碳權(CEC)系統	持續放大鋰電池事業的產能與營收

🟢 95%以上 🟡 90%-95% 🔴 90%以下

六大永續發展策略之目標

策略	方針	2023行動	2023目標	2023年執行成果	進度燈號	2024行動	2024目標	2030目標	2035目標
低碳製造轉型	與廣大利害關係者的關注同步，藉由能源效率提升、物聯網與智能化等技術協助世界邁向減碳願景，並在2030年前實現碳中和	提升再生能源使用比率	65%	66.47%	🟢	提升再生能源使用比率	72.5%	100%	100%
		提高能源使用效率	2%	4.61%	🟢	提高能源使用效率	2%	2%	2%
		建置內部碳定價制度	碳排放法規衝擊試算	完成營運據點碳排放法規試算	🟢	內部碳定價試行	內部碳定價試行	內部碳定價管理	內部碳定價管理
成就員工使命	透過打造創新、包容與誠信的組織文化，躋身科技業「最佳工作職場」的榮耀	Transparency & connectivity	• Town hall出席率>85%，滿意度>94%	• 7場次，505人參加，出席率91%，滿意度99%	🟢	Transparency & connectivity	強化一般員工溝通(全球間接員工Town hall覆蓋率>30%)	獲第三方頒發”Best place to work”肯定	-
		Core values	• 新人核心價值訓練：完訓率>90%，滿意度>4.3/5 • 內部講師：8人完訓 • 宣導活動：參與人數>5,000人次，認知度>4.3/5	• CV訓練：3,089 人次，完訓率 95%，滿度度 4.7/5 • 全球認證講師 14 人 • 宣導活動：14,859 人次，認知度 4.6/5	🟢	Employer branding	全球雇主品牌策略制定(全球：5據點建置人才招募官網；台灣：10%新人來自內部推薦管道)	• 核心價值認同度80% • 敬業度分數70%	-
		Sense of achieve-ment	• KPI及工作方向確立	• 完成即時激勵制度調查與研究 1.提升組織績效管理能力 2.建立學習和成長環境 3.強化激勵團隊機制	🟢				
		Diversity, equity & inclusion	• 全球政策公告及內部規章制度優化 • 長期目標及行動計畫制訂 • 訓練與發展：認識DEI、反歧視與反騷擾	• 政策公告完成；92 項內部辦法盤點完成 • 完成DEI 2030工作目標設定及行動計畫規劃 • 訓練與發展：認識DEI 97人完訓，滿意度4.4/5；反歧視與反騷擾8,439人完訓，完訓率99.4%	🟢	Diversity, equity & inclusion	• 規章制度與流程優化(滿意度>4.5/5) • DEI培訓課程規劃執行(台灣間接員工3,000參與人次) • 成立1個員工資源團體	• 女性主管27% • STEM職位女性佔比24% • 女性員工佔比40%	-

🟢 95%以上 🟡 90%-95% 🔴 90%以下

六大永續發展策略之目標

策略	方針	2023行動	2023目標	2023年執行成果	進度燈號	2024行動	2024目標	2030目標	2035目標
幸福共融職場	創造相互尊重和友善支持的工作環境以支持我們的直接員工，使緯創成為一個值得每個人貢獻所長的長期選擇企業	RBA / SR compliance	100%	100%	🟢	RBA / SR compliance	1.100% 2.3據點取得Factory of Choice(FOC)	1. R100% 2. 6據點取得FOC	1. 100% 2. 11據點取得FOC
		提升員工滿意度： 1.衣食住行改善 2.輔導員機制及員工關懷	直接員工滿意度 1. Life ≧ 3.48 2. Employee care ≧ 3.70	1. Life = 3.43 2. Employee care = 3.69	🟢	提升員工滿意度： 1. 衣食住行改善 2. 輔導員機制及員工關懷	直接員工滿意度 3.7	4.0	4.0
		職業安全衛生： 1. 工傷預防與處理 2. 保健室改善	事件千人率 1.15 ‰	0.88 ‰	🟢	職業安全衛生： 1. 工傷預防與處理 2. 保健室改善	90%公司數 ≦1.14	≦1.14	≦1.14
		強化人力供應商管理	1.完成全球製造人力供應商管理辦法母法 2.擬定初版風險自評表、內部稽核表	1.已完成 2.初版皆已完成。 2.1.風險自評表加入當地法規，完善評估一致性(大陸區)。 3.協同專案室開發全球製造人力供應商管理平台規劃/上線。	🟢	1.迭代更新。 2.1.風險自評表：加入當地法規(歐美、東南亞、台灣區)。 2.2.內 部稽核表：加入當地法規。 3.全球製造人力供應商管理平台迭代更新。	1.迭代更新。 2.1.風險自評表：Q2 越南、馬來西亞實施評估，分數達80/100分。 2.2.內部稽核表：導入廠區之供應商無優先項目。 3.迭代更新、新增其他模組。	違反勞工及人權相關法律 / 法規之重大事件數：0件	0件
		DL 職涯發展	1.梳理各廠區的直接員工三條路徑與培訓體系 2.重慶廠 W10 路徑/培訓體系分離 3.中國區職業技能認證	1.完成梳理，分6種類型 2.重慶廠培訓體系 W10 已依路徑分離 3.成都及重慶廠已執行認證	🟢	1.大陸區其他廠區的路徑/培訓體系分離 2.越南與馬來西亞廠培訓體系DLT系統導入	1.完成大陸區的路徑/培訓體系分離 2.完成DLT系統導入	訓練發展機會 分值 ≧ 3.7	≧ 3.8
		全員普惠與久任員工體檢	1. 全員普惠體檢率達85% 2. 久任員工體檢率達95%	1. 89% 2. 95%	🟢	調整為常態化作業	調整為常態化作業	-	-

🟢 95%以上 🟡 90%-95% 🔴 90%以下

1.3 永續發展管理

為了具體實踐永續發展，緯創董事會通過「永續發展實務守則」，明確定義（一）落實公司治理、（二）發展永續環境、（三）維護社會公益、（四）加強企業永續發展資訊揭露之四項主要原則，做為緯創推動永續發展的最高指導原則。每年定期向董事會報告緯創在企業永續與社會責任的執行績效及次年度規劃及目標。

企業永續與社會責任管理系統

● 綠色產品管理系統

為了降低產品在其生命週期中對環境的負荷，緯創在開發產品同時，秉持節能減碳、節省材料、禁用有害物質和資源回收的綠色產品創新理念，遵守國際相關法規和指令及客戶的要求，致力於設計、生產和流程簡化，以達到產品環境友善和環境永續發展。

● 社會責任管理系統

緯創承諾遵守與永續發展相關之國際規範及當地法令，持續提昇員工權益及福利，建立誠信、健康及安全之營運環境，促進永續發展。

● 環境與能源管理系統

緯創資通透過其活動、產品及服務的持續改善，來承擔對整體生態環境影響減緩的責任。我們承諾響應氣候變遷倡議、保護生物多樣性與杜絕伐林行為，致力於節省能源使用及提升再生能源比率。同時支持有效能源設備採購與改進計畫，採用環保友善技術以減少污染物排放，邁向低碳轉型。於營運據點執行水資源循環利用、廢棄物減量與回收、運輸與配送管理，並以教育訓練方式提升員工瞭解日常活動對環境產生的衝擊。透過綠色產品與服務計畫，慎選原物料及供應商，確保不使用禁用物質與原料。

● 品質管理系統

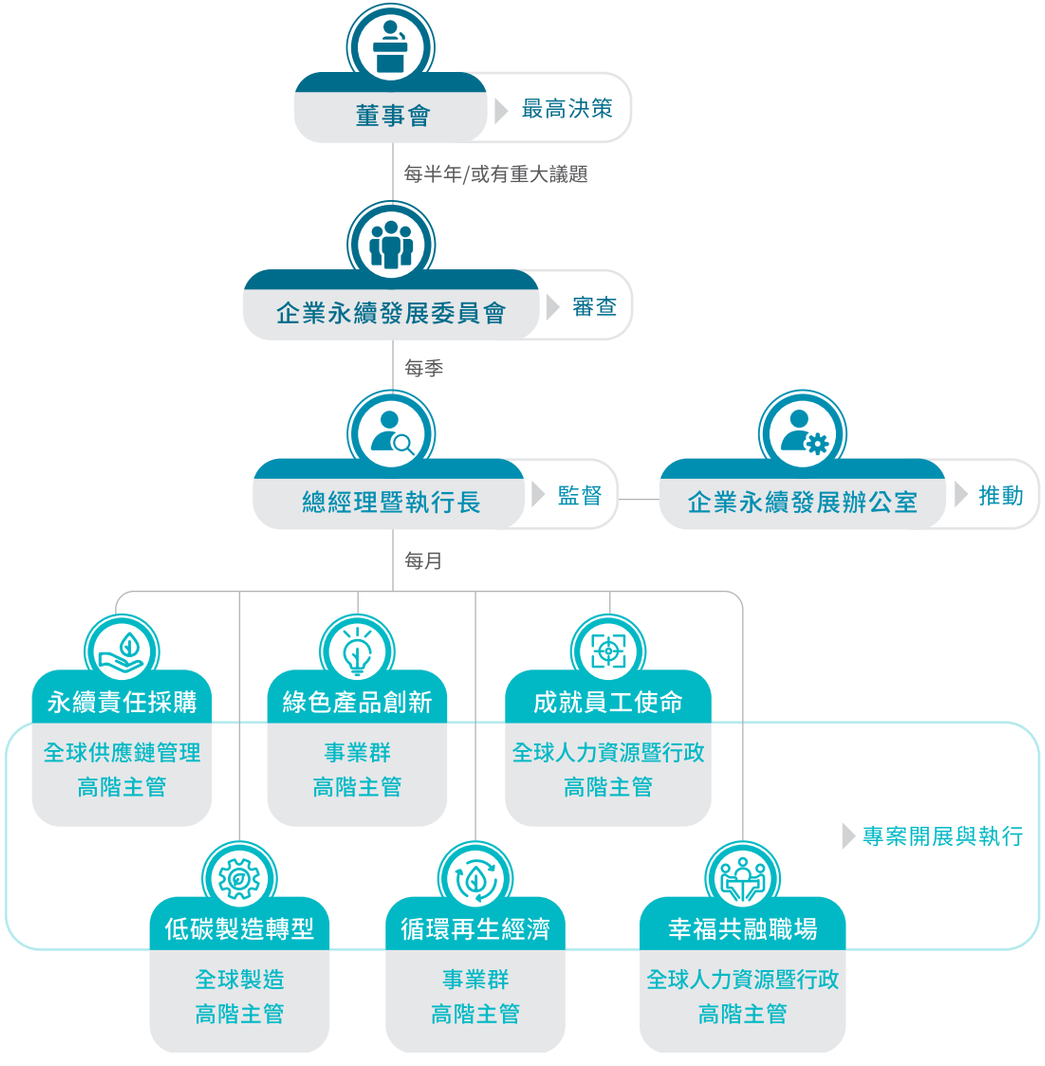
緯創重視提供給客戶的產品與服務品質，在研發與製造過程皆符合國際品質標準，將零缺點且具有競爭力的產品和服務準時送達顧客。

● 職業衛生安全管理系統

緯創資通充分瞭解到工作場域中的風險與機會，會對在公司管制範圍內工作的所有人員造成影響。基於防止人員的傷害與不健康，我們承諾建立一個職安衛管理系統及增進諮詢參與，以確保一個健康、無傷害的工作環境。

1.4 永續發展治理架構

為深化企業永續發展與實踐企業社會責任，緯創係由董事會作為推動永續發展的最高決策單位，並在 2019 年於董事會下設置「企業永續發展委員會」，每年至少兩次向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，由董事會督導各項永續專案的推動與效益，如遇重大議題亦須事前提請董事會決議通過方可據以執行。



企業永續發展委員會

企業永續發展委員會隸屬於董事會，委員由董事會決議委任公司高階經理人及獨立董事組成，並由全體委員互推一人擔任召集人及會議主席。至少每年召開二次會議，負責審查緯創所訂之永續發展方向、策略及目標，檢視相關管理方針及具體推動計畫，以及督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。2023 年共向董事會進行 5 次永續推動情形報告，重要決議內容請參考 5.2.1 章節。

企業永續發展辦公室

為協助本公司營運各面向永續發展事務之推行與管理，緯創於 2021 年成立「企業永續發展辦公室」，由永續副總經理擔任主管，並同時擔任「企業永續發展委員會」的執行秘書，負責推動經董事會及永續發展委員會通過之永續發展策略及各項永續專案，包含永續資訊揭露事項並編撰永續報告書、辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

六大永續發展策略工作小組

緯創為將永續發展理念融入於日常營運中，系統化統整過去 ESG 績效作為，發想未來可以創造的更多永續價值，進而形塑出嶄新的六大永續發展策略（ESG 6-Pillar），作為緯創邁入下一個 10 年的關鍵驅動力。由上而下從願景開始擬定，定義出短期（1~2 年）、中期（3~5 年）、長期（6~10 年）的目標，並由高階主管擔任各工作小組召集人（Pillar Owner），由下而上逐步展開對應的執行計畫，使整體策略架構具備扎實的執行基礎。於每月由總經理暨執行長監督各項永續策略的執行成效，並每季定期向企業永續發展委員會報告達成情況。

1.5 重大性與影響力

1.5.1 利害關係人溝通

緯創以全球永續性報告準則（GRI Standards）與利害關係人議合標準（AA 1000 Stakeholder Engagement Standards）作為依循架構，建構企業永續發展重大性主題鑑別流程，作為永續報告書的揭露依據。為了對各利害關係人進行有效溝通，緯創參考 AA1000 SES 鑑別利害關係人議合標準的五大原則：依賴性、責任、影響力、多元觀點及張力，將利害關係人分為七個群體：員工、客戶、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、政府 / 主管機關、非營利組織 / 社區、媒體，其中考量承攬商為各辦公室及製造場域的重要合作夥伴，另外對於承攬商的溝通與管理進行調查。2023 年與各利害關係人溝通方式和成果如下：

利害關係人

員工

利害關係人對緯創的意義

緯創秉持以人為本的理念延攬全球卓越人才，透過完善的薪酬福利、培訓發展及員工關懷制度，鼓勵員工發揮潛能，創造營運績效並共同邁向永續願景

2023 年主要關注議題

- 資訊安全
- 職場安全與健康
- 員工照顧與關懷
- 空污與廢棄物
- 永續製造

2023 年議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
・敬業度分數 77.3% (滿分 100%) ・滿意度分數 52.4% (滿分 100%)	間接員工敬業度調查、直接員工滿意度調查	・間接員工敬業度調查每 1~2 年 1 次 ・直接員工滿意度調查每年 1 次
・緯創獲天下雜誌所頒發之「天下人才永續獎」 ・緯創馬來西亞廠獲 HR Asia Magazine 評選為 2023 年「亞洲最佳企業雇主」(Best Companies to Work for in Asia)	參加外部第三方評鑑活動	不定期
全球舉辦 7 場溝通會活動，共計 505 人參與，活動滿意度 99%	主管及關鍵人才雙向溝通活動	每年
・全球核心價值培訓課程共計 3,089 人參加，活動滿意度 4.7 (滿分 5 分) ・全球核心價值推廣活動共計 14,859 人參與，員工認知度 4.6 (滿分 5 分)	教育訓練、推廣活動	不定期
行為準則員工訓練覆蓋率 100%、簽署率 100%	全球行為準則線上教育訓練	每年
全球員工平均受訓時數為 40.9 小時	新進員工訓練	依新人錄用狀況辦理
於 3 月、5 月、7 月、10 月召開共 4 場會議	由管理團隊與員工代表召開會議，討論員工提案與建議	每季一次

利害關係人

客戶

利害關係人對緯創的意義

為客戶創造價值是緯創的核心理念，持續與客戶溝通，了解需求並提升信任，協助客戶達成目標且共同成長

2023 年主要關注議題

- 職場安全與健康
- 資訊安全
- 永續供應鏈
- 員工照顧與關懷
- 公司治理
- 綠色產品
- 永續製造

2023 年議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
緯創馬來西亞廠二度蟬聯《HR Asia》最佳企業雇主	季度業務檢討會	每季
緯創廠區均通過 ISO/IEC 27001 認證審核	稽核與拜訪	不定期
供應商簽署「不使用衝突礦產宣告書」比率達 100%	電子郵件	每天
建置 E 化「內部健康照護平台」的雲端系統，照護員工身體健康	專案會議	每週
獲 2023 TCSA「台灣十大永續典範企業獎」	滿意度問卷	每年
以「產品碳足跡系統」實現自動化計算，減少 80% 人工盤查時間	電話溝通	每天
緯創新竹廠區獲得綠色工廠標章	文件	依需求

利害關係人

股東 / 投資人

利害關係人對緯創的意義

為股東創造最大利益為公司營運宗旨，緯創妥善運用資金創造正向循環，並透明揭露營運及財務資訊

2023 年主要關注議題

- 財務績效
- 產品研發與創新
- 願景與永續策略
- 客戶關係
- 風險與危機管理

2023 年議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
召開 1 次股東會	股東會	每年 1 次
召開 10 場法人說明會	法人說明會	10 場
參加約 144 場會議，與近 700 位國內外投資人進行面對面 / 電話溝通	投資人會議	144 場

利害關係人

供應商

利害關係人對緯創的意義

供應商是緯創實踐永續發展的重要夥伴，依循全球永續趨勢協助評估潛在風險與機會，共同發展更優質的解決方案給客戶

2023 年主要關注議題

- 客戶關係
- 職場安全與健康
- 資訊安全
- 永續供應鏈
- 綠色產品
- 產品研發與創新

2023 年議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
提供共 1,313 家綠色規範查詢與有害物質調查	供應商綠色產品管理平台	依需求更新
評鑑 524 家供應商產品的品質、價格、交貨項目	供應商永續績效評比	每月一次
透過風險評估程序，共鑑別 1,531 家	風險鑑別	每年一次
共完成 593 家供應商永續稽核作業	供應商永續稽核	每年一次
集團共有 337 家參與協力夥伴會議	協力夥伴會議	每年一次

利害關係人

承攬商

利害關係人對緯創的意義

為維持企業運營，承攬商為緯創重要合作夥伴，於製造、銷售、職業安全面向上協同合作，以提升職場環境、維護員工安全

2023 年主要關注議題

- 氣候策略
- 多元與共融
- 客戶關係
- 空污與廢棄物
- 公益與慈善

2023 年議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
舉辦例行會議 192 場	工作日例行會議	每周 / 每月 / 每季 / 每年
舉辦相關培訓、演習、施工安全宣導共 189 場	職業安全教育訓練	每年 / 不定期
舉辦相關檢測 16 次	日常檢測及保養	每月 / 每半年
週報 52 次	書面報告	每周
舉辦相關會議 17 場	專案會議	每月 / 每季 / 每年
稽核 5 家承攬商	現場稽核	每兩年
每家廠商完成承諾書簽署	簽署承諾書	每年

利害關係人

政府 / 主管機關

利害關係人對緯創的意義

緯創遵循各營運據點之地方政府法規，與政府維持良好的溝通管道，創造地方就業機會及稅收來源

2023 年主要關注議題

- 空污與廢棄物
- 能源與溫室氣體
- 循環經濟
- 環境政策與管理系統
- 職場安全與健康
- 公司治理
- 綠色產品
- 員工照顧與關懷

2023 年議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
第十屆公司治理評鑑上市組排名前 5%	參加公司治理評鑑	每年
持續每年出版永續報告書，強化 ESG 資訊揭露	定時更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊	每月 / 每季 / 每年
	年報、財報	每季 / 每年
	公文、問卷、訪談、電話溝通	不定期

利害關係人

非營利組織 / 社區

利害關係人對緯創的意義

非營利組織為緯創擴大永續影響力的關鍵夥伴，建立長期的合作關係，深入各個環境與社會議題；緯創持續與地方社區之單位及居民溝通，降低營運生產活動為當地社區的影響

2023 年主要關注議題

- 願景與永續策略
- 人才吸引與留任
- 綠色產品
- 環境政策與管理
- 自然生態守護
- 公益與慈善

2023 年議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
・公益捐款主題共 8 檔宣傳，同仁參與自發性小額捐款金額達 596 萬 ・於端午節及中秋捐贈節慶募集禮盒共 1,684 份予公益團體 ・基金會贊助 / 委辦金額達 4,900 萬	以委辦或贊助方式，支持符合緯創公益宗旨 / 目標之專案，並以會議、現勘、報告等形式進行溝通	定期及不定期
・官網活動訊息 27 篇 ・自然人文訊息 19 篇 ・電子報 4 篇	發布電子報及活動訊息	定期及不定期

利害關係人

媒體

利害關係人對緯創的意義

與媒體維持良好的溝通管道，有助於緯創傳遞完整的公司資訊及品牌形象，並推廣至更多的利害關係人

2023 年主要關注議題

- 客戶關係
- 員工照顧與關懷
- 資訊安全
- 空污與廢棄物
- 綠色產品
- 環境政策與管理
- 氣候變遷管理

2023 年議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
第十屆公司治理評鑑排名前 5%	召開記者會	不定期
主動或及時回應媒體的詢問，讓媒體取得正確的公司營運和公司治理相關資訊，維持以及提升企業形象。 包含： ・舉辦 4 場記者會 ・發佈 34 篇新聞稿 ・安排 6 場媒體採訪	發佈每月營收新聞稿	定期
	發佈財報及董事會決議新聞稿	定期
	發佈股東會或法說會新聞稿	定期
	發佈營運相關之重大訊息新聞稿	不定期
	發佈秀展 / 獲獎新聞稿	不定期
	參加論壇、專訪等公開活動	不定期

1.5.2 重大性分析流程

緯創每年進行一次重大性分析，根據 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）的 GRI3：重大主題（Material Topics 2021），整合價值平衡聯盟（Value Balancing Alliance, VBA）、哈佛商學院「影響力加權會計（Impact-Weighted Accounts）」研究計畫與倫敦標竿群組（London Benchmarking Group, LBG）等機構發展之經濟、環境及社會層面衝擊評估方法學，以及納入歐洲財務報導諮詢小組（European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG）所建議的雙重重大性（Double Materiality）原則，建構以衝擊為基礎的重大性分析流程，辨識重大性議題經由董事會決議通過，決定 17 項永續議題，作為 2023 年永續報告的重大主題。重大議題進一步結合組織的風險管理流程（Enterprise risk management, ERM）鑑別風險因子、風險頻率與嚴重度，擬定風險減緩措施。重大性分析與結果經由第三方機構查證後確認資訊揭露的邊界與範疇，同時也作為訂定永續長期目標的基礎。重大性分析流程如下：

永續議題蒐集

參考國際永續趨勢與標準，包括 GRI Standards、SDGs 永續發展目標、SA8000 社會責任標準、RBA 責任商業聯盟、SASB 永續會計準則委員會、WEF 世界經濟論壇的全球風險報告，以及主要投資機構關注的議題：DJSI、MSCI ESG Ratings、CDP、TCFD 等資訊揭露架構，並蒐集產業標竿之重大議題，搭配公司企業永續發展策略及目標，和利害關係人互動的流程，總共彙整 27 個議題。相較前一年度，「氣候變遷管理」、「自然生態守護」分別更改名稱為「氣候策略」、「自然生態與生物多樣性」；「人權、多元與包容」拆分為「商業與人權」和「多元與共融」；「人力資源結構」之內容整併至「多元與共融」；並以公司低碳製造轉型為考量，新增「永續製造」。

重大性分析

緯創同時考量動態重大性與雙重重大性的概念，從內 / 外部利害關係人關注度、組織營運衝擊、永續發展衝擊三個面向，進行重大性分析。在永續發展衝擊上，同時整合衝擊評估的貨幣化與非貨幣化的評估方法，貨幣化評估方法是緯創定期執行的永續影響力評價；非貨幣化評估方法則在年度重大性調查過程才執行。

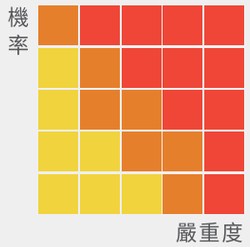
- 內 / 外部利害關係人關注度：緯創透過問卷調查內外部 7 類利害關係人對於 ESG 議題的關注度，包括客戶（39 份）、員工（133 份）、供應商（168 份）/ 承攬商（22 份）、股東 / 投資人（20 份）、政府 / 主管機關（8 份）、非營利組織 / 社區（14 份）、媒體（2 份），共計 406 位利害關係人參與問卷調查。
- 組織營運衝擊（Inward Impact）：ESG 推動鏈結緯創業務發展核心，是緯創資通驅動企業永續的重要原則，總共 7 位高階主管長官參與調查，衡量每個永續議題對於「營收、員工向心力、客戶滿意、營運風險、品牌形象」之影響度，從財務重大性角度探究各項永續議題對公司營運的影響程度，排序議題的重要性。
- 永續發展衝擊（Outward Impact）：緯創邀請內部推動 ESG 相關核心團隊共 21 位主管與同仁參與永續發展衝擊評估，利用衝擊評價（Impact Valuation）衡量上游、緯創自身營運與下游產品與服務，造成的正向或負向、潛在或實際、衝擊程度（規模 Scale、範疇 Scope、無法補救 Irremediability 的特徵）、發生機率等因素，並設定衝擊嚴重程度與發生機率的門檻值，達門檻值之衝擊，則將其歸納為緯創造成或促成的顯著衝擊，進而排序 ESG 議題；同時整合定期執行的貨幣化分析結果，依據貨幣化的價值，選定具影響性與重大性的議題。

• 緯創永續性衝擊評估 - 非貨幣化

21項衝擊

衝擊	正向	負向
經濟	4	1
環境	2	4
人/人權	7	3

衝擊來源：
1-VBA價值平衡聯盟
2-哈佛商學院影響力加權會計
3-倫敦標竿群組(LBG)
4-緯創資通



嚴重度 = (1)+(2)+(3)
(1) 程度
(2) 範疇
(3) 無法補救

12項顯著性衝擊

經濟衝擊
+ 產業技術發展
+ 創造上游產值
+ 增加納稅金額

人/人權衝擊
+ 公益資源增加
− 供應鏈人權風險
− 工作者職業傷害

環境衝擊
+ 產品環境效益
+ 再生能源
− 耗用資源
− 自然資源稀缺
− 極端氣候
− 採購造成環境衝擊

+ 正向衝擊 − 負向衝擊

衝擊程度	永續議題	
⚠⚠⚠ 極高	• 環境政策與管理系統 • 願景與永續策略 • 自然生態與生物多樣性	• 能源與溫室氣體 • 空污與廢棄物 • 永續製造
⚠⚠ 高	• 公司治理 • 永續供應鏈 • 水管理 • 循環經濟 • 職場安全與健康 • 多元與共融	• 客戶關係 • 風險與危機管理 • 商業與人權 • 公益與慈善 • 員工照顧與關懷 • 產品研發與創新
⚠ 具顯著性	• 財務績效 • 氣候策略 • 新事業發展 • 綠色產品	• 資訊安全 • 人才吸引與留任 • 跨領域多元合作 • 人才培育與發展

定義正向與負向衝擊 | 顯著性衝擊分析 | 影響顯著性衝擊的永續議題

• 緯創永續性衝擊評估 - 貨幣化

價值鏈	營運過程之投入與產出		導致或促成福祉的改變	造成的衝擊	衝擊對象	影響力指標	衝擊類型	貨幣價值 (KNTD) 2022	貨幣價值 (KNTD) 2023	衝擊等級	ESG 議題
供應鏈	投入	支付供應商採購金額	帶動產業鏈供需關係而推升產值	社會經濟發展	供應鏈	採購推升供應鏈產值	⊕ 間接 短期 區域性	502,828,216	412,199,294	●●●●●●	永續供應鏈 人才吸引與留任
			創造供應鏈就業機會及薪資收入	就業機會與購買力	外部員工	採購創造供應鏈員工薪資收入	⊕ 間接 短期 區域性	17,113,618	13,591,941	●●●●●○	
			溫室氣體濃度變化導致全球暖化	碳社會成本	環境	在地採購比例	⊖ 間接 長期 全球性	6,975,704	5,608,888	●●●●○○	
			大氣中空污物濃度改變	人體健康、生態系統品質			⊖ 間接 短期 區域性				
			水體中汙染物濃度改變				⊖ 間接 短期 區域性				
			廢棄物焚化產生空污排放				⊖ 間接 短期 區域性				
			廢棄物焚化及掩埋產生溫室氣體排放	碳社會成本			⊖ 間接 長期 全球性				
		在地採購比例	避免採購品項運輸過程的環境衝擊			供應商運輸過程的環境足跡	⊕ 間接 長期 全球性	價值化方法開發中			綠色產品
		綠色採購比例	避免採購品項生命週期的環境衝擊			採購品項生命週期環境足跡	⊕ 間接 長期 全球性				
	產出	開發供應商數位平台	協助供應商提升作業效率	工作與生活平衡	供應鏈	減少工時避免的健康風險	⊕ 間接 短期 區域性				數位轉型
產品及服務	產出	產品銷售金額	帶動產業鏈供需關係而推升產值	社會經濟發展	客戶 / 終端使用者	產品銷售推升客戶產業產值	⊕ 間接 短期 區域性	571,055,005	529,242,910	●●●●●●	客戶關係
		產品銷售數量	電子廢棄物處理過程的環境衝擊	碳社會成本	環境	廢棄產品衍生的環境足跡	⊖ 間接 長期 全球性	價值化方法開發中			綠色產品
	投入	產品採用再生原料	避免原材料開採產生的環境衝擊			產品原料衍生的環境足跡	⊕ 間接 長期 全球性				
		產品節能設計	產品節電避免溫室氣體排放			產品使用衍生的環境足跡	⊕ 間接 長期 全球性				
	產出	產品使用能耗	產品使用過程產生溫室氣體排放				⊖ 間接 長期 全球性				
	投入	研發費用	有助於產業技術的發展與應用	生活品質、產業技術能力	客戶 / 終端使用者	專利權資產價值提升	⊕ 間接 長期 全球性				產品研發與創新
	產出	新專利及新技術開發									

價值鏈	營運過程之投入與產出		導致或促成福祉的改變	造成的衝擊	衝擊對象
公司營運	投入	薪酬與福利	高於生活工資的薪酬提升幸福感	就業機會與購買力	內部員工
	投入	納稅	支持政府擴大基礎建設及社會福利	社會經濟發展	社會
	投入	折舊與攤銷	帶動產業技術發展	產業技術能力	供應鏈
	投入	利息及租賃	提升經濟成長動能	生活品質與購買力	供應鏈
	產出	營業淨利	協助客戶產品成功、為投資人帶來報酬	生活品質與購買力	客戶 / 股東 / 投資人
	投入	使用非再生能源	溫室氣體濃度變化導致全球暖化	碳社會成本	環境
	產出	溫室氣體排放	溫室氣體濃度變化導致全球暖化	碳社會成本	環境
	投入	使用再生能源	溫室氣體濃度變化導致全球暖化	碳社會成本	環境
	產出	避免溫室氣體排放	溫室氣體濃度變化導致全球暖化	碳社會成本	環境
	投入	水資源取用	水資源存量改變	人體健康、自然資源存量	環境
	投入	使用再生水	水資源存量改變	人體健康、自然資源存量	環境
	產出	製程廢水排放	水體中汙染物濃度改變	人體健康、自然資源存量	環境
	產出	製程空污排放	大氣中空污物濃度改變	人體健康、自然資源存量	環境
	產出	製程廢棄物	廢棄物焚化產生空污排放	人體健康、自然資源存量	環境
	產出	製程廢棄物	廢棄物焚化及掩埋產生溫室氣體排放	碳社會成本	環境
	產出	職災及職業病事件	工作者身心靈影響及醫療資源支出	生活品質、社會資源耗用	社會
	投入	健康促進活動支出	因工作負荷衍生健康風險	工作與生活平衡	社會
	產出	具健康風險人數	因工作負荷衍生健康風險	工作與生活平衡	社會
	投入	訓練時數與經費	培訓獲得專業技能及就業力提升	專業知識與技能	社會

投入 產出

影響力指標	衝擊類型				貨幣價值 (KNTD) 2022	貨幣價值 (KNTD) 2023	衝擊等級	ESG 議題
直接經濟貢獻	⊕	直接	短期	區域性	85,978,934	87,753,931	●●●●●○	財務績效
溫室氣體排放的社會成本	⊖	間接	短期	區域性	516,315	428,897	●●●○○○	能源與溫室氣體
溫室氣體排放的社會成本	⊖	間接	短期	區域性	214,804	200,508	●●●○○○	能源與溫室氣體
水資源耗用的社會成本	⊖	直接	短期	區域性	17,387	11,997	●●○○○○	水資源
水資源耗用的社會成本	⊕	直接	短期	區域性	1,331	753	●○○○○○	水資源
廢水排放的社會成本	⊖	直接	短期	區域性	13,733	9,256	●●○○○○	水資源
空污排放的社會成本	⊖	直接	短期	區域性	340	246	●○○○○○	空污與廢棄物
廢棄物處置的社會成本	⊖	直接	短期	區域性	5,741	3,943	●○○○○○	空污與廢棄物
廢棄物處置的社會成本	⊖	直接	長期	全球性	5,741	3,943	●○○○○○	空污與廢棄物
職災衍生的社會成本	⊖	直接	短期	區域性	1,178	3,009	●○○○○○	職場安全與健康
健康促進避免的醫療成本	⊕	直接	短期	區域性	10,981	13,875	●●○○○○	職場安全與健康
培訓創造的未來收益	⊕	直接	長期	區域性	1,207,477	2,371,012	●●●●○○	人才培育與發展

排序重大性議題

篩選重大議題的過程是透過「利害關係人關注度」、「組織營運衝擊」與「永續發展衝擊」的問卷調查結果外，同時考量緯創六大永續發展策略與 2030 長期永續目標，最後決定 17 項重大議題，並向董事會報告，分別為「氣候策略與能源」、「水管理」、「空污與廢棄物」、「多元與共融」、「人才吸引與留任」、「人才培育與發展」、「職場安全與健康」、「商業與人權」、「公益與慈善」、「公司治理」、「風險與危機管理」、「客戶關係」、「永續供應鏈」、「資訊安全」、「產品研發與創新」、「循環經濟」、「綠色產品」等議題。

重大性議題的排序邏輯是根據該議題是否為三份問卷的顯著衝擊議題（TOP 5），並計算衝擊程度後進行排序（請參考下圖）。依鑑別後之重大議題在緯創價值鏈影響範疇，2023 年共 17 個首要溝通的重大議題，分別對應 23 個 GRI 準則主題（Topic）以及 3 個緯創自訂主題，依循報導要求，蒐集內部資訊、數據與管理方針進行揭露。

• **緯創重大性議題**

重大議題	排序	利害關係人關注度	對組織營運衝擊程度	永續發展衝擊 - 非貨幣化	永續發展衝擊 - 貨幣化	GRI 特定主題	SASB 特定主題
客戶關係	1	●●●	●●●	●	●●●	客戶隱私 (418)/ 顧客健康與安全 (416)/ 行銷與標示 (417)	
氣候策略與能源	2	●	●●●	●●●	●●	經濟績效 (201)/ 能源 (302)/ 排放 (305)	
永續供應鏈	3	●●	●●	●●	●●●	採購實務 (204)/ 供應商環境評估 (308)/ 供應商社會評估 (414)	TC-ES-320a.2 / TC-ES-320a.3 / TC-ES-440a.1
產品研發與創新	4	●	●●	●●	●●●	緯創自訂主題	
職場安全與健康	5	●●●	●	●	●	職業安全衛生 (403)	TC-ES-310a.1 / TC-ES-320a.1
空污與廢棄物	6	●●●		●●●	●	排放 (305)/ 廢棄物 (306)	TC-ES-150a.1
人才吸引與留任	6		●●●	●	●●●	市場地位 (202)/ 勞雇關係 (401)/ 勞資關係 (402)	
公司治理	8	●●●	●	●●		經濟績效 (201)	
資訊安全	9	●●●	●●	●		緯創自訂主題	
循環經濟	10	●		●●	●●	物料 (301)/ 廢棄物 (306)	TC-ES-410a.1 / TC-ES-440a.1
綠色產品	10	●●		●	●●	物料 (301)	TC-ES-440a.1
風險與危機管理	12	●	●	●●		緯創自訂主題	
公益與慈善	13	●		●●		間接經濟衝擊 (203)/ 當地社區 (413)	
多元與共融	13		●	●●		員工多元化與平等機會 (405)	
人才培育與發展	13		●		●●	訓練與教育 (404)	
商業與人權	16			●	●	員工多元化與平等機會 (405)/ 不歧視 (406)/ 童工 (408)/ 強迫與強制勞動 (409)	
水管理	16			●	●	水與放流水 (303)	TC-ES-140a.1

• ：代表影響程度

今年 17 項議題排序與去年結果相較共有 4 項不再具重大性，分別為「環境政策與管理系統」為公司實踐環境議題之行動所依循的原則，故並未再被突顯為重大議題，其對內部仍具有極為重要的指導作用；「員工照顧與關懷」係已整併至「人才留任與吸引」、「願景與永續策略」和「數位轉型」則為多年來驅動公司成長的重要動力，已融入企業文化並持續廣泛應用於各種領域，故不特別列為重大議題；考量「氣候策略」、「能源與溫室氣體」的長期發展目標內容一致，因此合併為「氣候策略與能源」。另依衝擊程度分析結果新增「空污與廢棄物」、「水管理」、「公益與慈善」、「公司治理」、「風險與危機管理」為重大議題。

• 緯創雙重重大性

面向	重大議題	組織營運衝擊（財務重大性）							永續發展衝擊（衝擊重大性）									
		營收增加	客戶滿意	營運風險	員工向心	品牌形象	產業技術發展	創造上游產值	納稅	產品環境效益	再生能源	社會公益	供應鏈人權	職業傷害	耗用能資源	資源耗竭	溫室氣體	採購環境衝擊
環境面	氣候策略與能源		○	○		○				○	○				○	○	○	○
	水管理										○				○			○
	空污與廢棄物									○	○				○		○	○
社會面	多元與共融		○		○				○			○						
	人才吸引與留任	○		○	○	○								○				
	人才培育與發展				○									○				
	職場安全與健康			○									○	○				
	商業與人權								○				○	○				
	公益與慈善								○			○						
治理面	公司治理	○		○		○			○			○	○					
	風險與危機管理			○									○	○			○	
	客戶關係	○	○	○			○	○					○					
	永續供應鏈	○		○				○					○					○
	資訊安全		○	○			○											
創新面	產品研發與創新	○	○				○	○										
	循環經濟									○	○					○		
	綠色產品									○								

○：代表 ESG 對組織營運衝擊或永續發展衝擊產生實質性的影響

• **重大議題與價值鏈關係**

面向	重大議題	對緯創的重要性	緯創		上游			下游
			緯創	子公司	零件	耗材	設備	客戶
環境面	氣候策略與能源	響應全球面對氣候變遷所帶來挑戰，緯創邁向低碳轉型目標，積極管理氣候相關風險與機會以強化營運韌性，依循國際標準設定減碳目標，積極導入節能減碳專案措施以降低整體碳足跡，提升營運競爭力。	○	○	○	○	○	○
	水管理	緯創產品製程多為組裝，無大量用水需求，水資源管理以日常節水、實踐水回收及廢污水管理為主，並收集用水數據，定期監控水質及用水情況，不定期推廣節水活動，以達到水資源保護之目的。	○	○	○	○	○	
	空污與廢棄物	緯創生產製程中之氣體，依照內部標準程序處理後再排出，並定期排氣採樣檢測，確保其符合法規要求。緯創承諾不使用禁用物質與原料，嚴格且謹慎地挑選原物料及供應商，持續進行技術改進或尋找對環境友善的材料，遵守與自身活動、產品服務相關之環境法規與客戶規範，以達成甚至超越設定之目標。	○	○	○	○	○	
社會面	多元與共融	多元而包容的文化可為組織帶來正向影響，秉持以人為本的核心價值，延攬全球多元人才，積極推動男女性別平等，並聘用當地人才從事主管職務，落實人才在地化管理。	○	○				
	人才吸引與留任	擁有質量俱佳的人才庫係企業最重要的戰略資本，緯創以多元措施打造一流職場環境與提供優於法令福利制度，讓同仁以身為緯創人為榮。	○	○				
	人才培育與發展	為協助同仁職能發展，緯創提供多元學習管道及訓練體系，積極提升組織競爭力以應對市場挑戰。	○	○				○
	職場安全與健康	員工健康與職場安全係企業永續發展的基礎，緯創依循國際標準打造能讓員工安心的工作環境，確保高效率的營運表現。	○	○				
	商業與人權	建立人權政策與盡職調查流程，透過人權風險評估辨別高衝擊議題，推動減緩與補救措施，尊重與保護上下游價值鏈以及緯創自身營運的工作者人權。	○	○	○	○	○	○
	公益與慈善	緯創在公益活動上聚焦「環境」暨「人文」二大方向，與具有相同理念的公益夥伴，進行多元化專案的合作。	○	○				
治理面	公司治理	正直與誠信經營係企業永續之根本，除遵循國內外法規，緯創以高標準自律以不負股東所託。	○	○				
	風險與危機管理	緯創建立風險管理機制，落實風險控管、調適與流程檢驗程序，以強化營運韌性應對多變的市場環境。	○	○	○	○	○	
	客戶關係	企業核心競爭力來源於與客戶建立永續而密切的合作關係。緯創經由企業永續經營與社會責任管理系統持續深化客戶的信賴。	○	○				○
	永續供應鏈	發揮緯創的採購影響力，協助供應商提升勞工、健康與安全、環境、倫理規範及管理五大面向。			○	○	○	
	資訊安全	鑑別資訊安全風險，針對資訊安全管理相關政策進行教育訓練，提升整個資通安全能量，強化組織對資安事件與威脅之韌性。	○	○				○
創新面	產品研發與創新	以創新引領永續，緯創積極於設計端導入永續思維，降低產品對環境衝擊，以科技力創造更美好生活。	○	○	○			○
	循環經濟	提供從搖籃到搖籃的再生循環綠色服務，提供環保材質，減少使用塑料，實現工業循環再生的理念。	○	○	○	○		○
	綠色產品	在產品設計階段及考量到無使用有害原物料、提升產品效能、容易拆解或回收等，降低產品對環境的衝擊。	○	○	○	○		○

O：代表產生衝擊之所在

• 重大議題與風險管理

重大議題	可能風險	風險等級	風險減緩與回應
氣候策略與能源	• 高耗能設備	●	• 節能技改精進，導入國際管理準則 ISO 50001、ISO 14064-1 • 盤點再生能源使用現況，並與第三方企業合作購買 • 設立環境管理小組，並定期召開環境管理會議
	• 再生能源不足	●	
	• 評比退步	●	
水管理	• 旱災	●	• 落實日常節水、設定短中長期用水目標、缺水情境模擬、與當地供水業者合作
空污與廢棄物	• 未遵循廢料管理法規	●●	• 每月進行環境法規鑑別、落實環安衛管理系統政策
多元與共融	• 未提供多元共融職場環境、發生歧視騷擾案件	●	• 調整管理機制、建立多元平等共融政策，安排反騷擾 /DEI 訓練提升相關意識、公開宣導、建立申訴平台
人才吸引與留任	• 違反當地勞動法規	●●	• 建立法遵管理機制，包含法遵組織架構、管理辦法、自評、監督與教育訓練 • 主管可使用 APP 追蹤同仁工時、同仁工時異常時系統將發送郵件通知主管 • 透過人力配置看板確認單位人力狀況、每季定期追蹤職缺未遞補率 • 每年三月底試算及檢視 • 每年檢視市場及同業薪資資料 • 依據績效結果，提供建議值予主管進行年度調薪及變動薪酬核定作業
	• 超過勞基法規定工時加班	●	
	• 未進行人力資源計畫	●	
	• 退休金提撥不正確	●	
	• 未參考市場及同業薪資水準	●	
	• 績效成果與薪酬制度僅部分連結	●	
人才培育與發展	• 員工能力持續提升計畫不完整	●	• 提供管理職能課程、持續優化新進人員相關課程、因應趨勢，提供產業技術 / 數位轉型 /ESG 課程、制定職類別訓練藍圖、增加自我發展課程資源
職場安全與健康	• 重大緊急應變流程未能有效執行	●	• 緊急應變相關課程訓練、訂立應變管理程序、第三方外部稽核機構審查 • 定期法規查核、依照國際標準 ISO 45001、ISO 14001 制定職業安全衛生、環境政策與管理系統
	• 未符合環保、健康與安全法規	●●	
	• 新興流行疾病傳播快速	●●	
	• 環安衛 ISO45001 幹事異動頻繁	●	
商業與人權	• 未能隨法令變動而調整因應員工雇用程序	●●	• 加強內部規範及相關法令之宣導、不定期由稽核人員檢視法令遵循程度 • 每年執行一次完整的人權盡職調查管理循環，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 • 供應商評鑑納入 ESG 要求、定期執行供應商 SAQ、建立供應商動態機制
	• 未充分進行人力資源盡職調查	●●●	

●●● 高風險 ●● 中風險 ● 低風險

重大議題	可能風險	風險等級	風險減緩與回應
公益與慈善	・社會投資未與 ESG 政策掛勾	●	・建置資訊匯整系統，供全球各辦公廠區定期上傳社區發展投資計劃暨執行成果，再彙報於企業年度 ESG 報告書
	・慈善活動零散，沒有系統	●	
公司治理	・地緣政治	●●●	・分散全球製造據點、增加供應鏈在地化比率 ・維持董事成員與高階經理人的溝通順暢、關注董事成員意見 ・董事會和功能性委員會定期完成績效評估、董事會議日期妥適安排 ・已制定企業永續與社會責任政策並積極落實於日常運營中 ・合乎法律或優於法律的人事調整方式、建立企業與投資人及客戶等溝通機制
	・獨立董事辭任	●●	
	・董事出席率低	●●	
	・未重視 ESG 導致市場流失及形象受損	●	
	・廠區遷移，須安排相關人員異動，引起員工不滿	●	
風險與危機管理	・未依法規或適當揭露利害關係人關注之重大主題	●●	・持續關注永續發展趨勢，每年定期鑑別之利害關係人關注之重大主題，並依法規或國際準則進行揭露 ・隨時監控法規或準則變動，加強人員訓練並盡速進行修正
	・法定報告申報事項缺乏正確性、及時性或完整性	●●	
客戶關係	・因產線轉移，無法滿足客戶需求	●●	・每週與客戶確認進度、定期與客戶端主管溝通、客訴發生時，與相關單位分析原因並積極改善 ・技術單位協助事業單位、梳理及改善服務作業程序
	・客戶認為對接窗口專業度不足	●●	
永續供應鏈	・供應商無法配合執行 ESG 規範	●●	・供應商評鑑納入 ESG 要求、定期執行供應商 SAQ、建立供應商動態機制 ・盤點供應商碳排數據、協助供應商制定減碳目標、輔導供應商執行減碳實務 ・定期審查原物料備料水位、透過系統建立原物料調撥機制
	・供應商未採取減碳計畫	●●	
	・供應商缺料或斷料	●●	
資訊安全	・供應商員工缺乏資安意識	●●	・提供供應商員工教育訓練、透過 ESG 查驗資訊安全管理相關程序與風險鑑別、制定機密資料保護辦法 ・建立法遵管理機制、加強內部規範及相關法令、強化隱私權反映及舉報管道、透過宣導及教育訓練 ・要求同仁遵守跟客戶的保密協議、機敏資訊透過資訊系統管理、網路社交演練、禁止員工使用 USB ・審核與改善公司現有的機密文件管理機制
	・員工缺乏隱私與安全法律意識	●	
	・公司資訊外洩	●	
	・客戶產品資料外洩	●	
產品研發與創新	・為配合客戶 ODM 屬性，先進技術無法有效應用，降低發展新產品或新服務速度	●●	・定期評估新技術所能發揮之綜效，以確保新技術導入的成效、設立新事業或前瞻單位，導入新技術、創新技術轉化為智財（IP）
循環經濟	・組織未有相關的政策及適當的方式來管理廢料與閉路式生產	●●	・制定組織責任與永續發展政策規範、整合組織資源及策略共同執行
綠色產品	・產品生命週期管理欠佳	●	・建立產品開發管理機制，隨時監控、回報並改善產品開發狀況 / 進度 ・定期重新審核法規及客戶之標準以修訂內部規範 ・定期和標竿客戶規劃產品 / 技術發展藍圖與產品規範
	・產品未符合國際環保法規及客戶有害物質規定	●●	

●●● 高風險 ●● 中風險 ● 低風險

2 創新價值

管理方針

2.1 開發新創事業
- 2.1.1 循環經濟
- 2.1.2 產品設計與研發
- 2.1.3 低碳製程與節能創新

2.2 追求至高品質
- 2.2.1 綠色產品
- 2.2.2 產品生命週期評估

2.3 維護客戶關係
- 2.3.1 產品品質
- 2.3.2 客戶滿意度
- 2.3.3 隱私保護

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
客戶關係	提升客戶滿意度	客戶QBR評核排名：排第一或第二比例達83%以上	83.1%	🟢	≥85%	≥90%
創新管理	維持專利組合規模（6000~8000件）	新增5%~10%專利申請 淘汰5%~10%專利	核准有效專利約6,300件 新增7.68%專利申請 淘汰6.59%專利	🟢	新增5%~10%專利申請 淘汰5%~10%專利	新增5%~10%專利申請 淘汰5%~10%專利
	擴展涵蓋技術範圍/國別、提升專利品質以及增加整體專利價值	發明專利所佔比率>88%	91.71%	🟢	>89%	電腦/平板/伺服器以外的專利技術占比 >50% 台/中/美以外的專利國別占比 >10%
	促進專利活化，例如交易、授權、貨幣化	參與專利相關計畫，例如專利池或組織	參與1個專利相關計畫	🟢	參與1個以上專利相關計畫	參與4個以上專利相關計畫 專利活化、運營及產生的效益逐年成長
有害物質管理	禁用有害物質(HSF)	100%符合產品無有害物質相關法規及客戶規範	100%符合	🟢	100%符合	100%符合
產品盡責	提升產品環境效益	100%符合客戶及地區能源標章和安規標章的規定	100%符合	🟢	100%符合	100%符合
		100% 符合WEEE 的規定	100%符合	🟢	100%符合	100%符合

🟢 95%以上 🟡 90%-95% 🔴 90%以下

2.1 開發新創事業

2.1.1 循環經濟

緯創資通身為全球資通訊產品主要供應商之一，致力於產品的研發設計、製造及服務等方面。產品永續設計及開發是以生命週期為概念，從原物料取得、製造、配送、產品使用、廢棄回收等面向，降低產品對環境的衝擊，創造永續價值，讓資源永續利用，打造綠色循環的永續經營模式。緯創綠資源事業從 2013 年開始提供品牌客戶再生循環的綠色服務，從搖籃到搖籃的封閉式再生循環，以創造循環經濟的最大利益。

項目	2020	2021	2022	2023
電子廢棄物處理（噸）	10,000	7,300	4,660	4,360
PCR 回收塑料出貨量（噸）	16,930	26,288	21,577	18,035
減少新塑料使用（噸）	7,620	11,131	11,047	9,471
緯潤高新材料（昆山）有限公司營收（百萬元）	921	1,680	1,380	1,165

處理電子廢棄物

2023 年緯創德州綠資源團隊處理了約 4,360 噸的電子廢棄物，除了過去十年來致力於 e-Waste 資源回收再利用，及與 OEM 客戶在循環經濟之合作。同時與技術夥伴合作之鋰電池正極材料之回收及精煉再生技術，此再生的正極材料可直接用於鋰電池之製造及應用，預計在 2024 年 Q1 開始試量產。

德州綠資源團隊於 2024 年已成功開發回收鋰電池中的黑粉設備，預計在 2024 年 Q3 於完成廠內設備安裝與測試，屆時可與直接回收產線產生互補之效應。

提供 PCR 環保材料

2023 年 PCR（Post-consumer-recycled）環保材料的出貨量 18,035 公噸，使用電子廢棄物回收原材 9,471 公噸，減碳效益以 Simapro 及數據庫回收塑料之碳足跡碳排係數估算，約當減少排放 42,656 公噸二氧化碳當量。2023 年累計已獲得 21 張 UL 黃卡產品認證。再生塑料的產品應用已由顯示器、桌上型電腦、電視機持續延伸至路由器、伺服器、滑鼠、鍵盤、風扇等領域。

類別	2023 出貨量（噸）	2023 PCR 添加量（噸）	2023 減少碳排放（公噸 CO_2e）
再生 ABS 系列	11,102	6,903	26,489
再生 PC/ABS 系列	2,902	1,456	10,598
再生 HIPS 系列	736	556	1,894
再生 PC 系列	786	412	3,126
再生海洋料系列	169	143	550
其他	2,340	0	0
總計	18,035	9,471	42,656

原料與技術創新

綠資源團隊在過去十餘年來致力於電子廢棄物資源回收及再利用的服務，並針對緯創與其 OEM 客戶在循環經濟前提下所做之合作，創造出的成果與貢獻，2023 年成功攻入新 OEM/ODM 客戶，包含伺服器、風扇、網通、筆記型電腦、電視、不斷電系統、銷售終端機及其他電子產品領域。新材料主要涉入周邊配件、網通、工業電腦等新領域。

海洋回收塑料（Ocean Bound Plastic, OBP）已開發 ABS/OBP、PBT+GF/OBP，新增 PC/OBP，目前應用已涵蓋顯示器外殼、鍵帽、風扇、路由器等產品部件，2023 年共計出貨 169 噸。

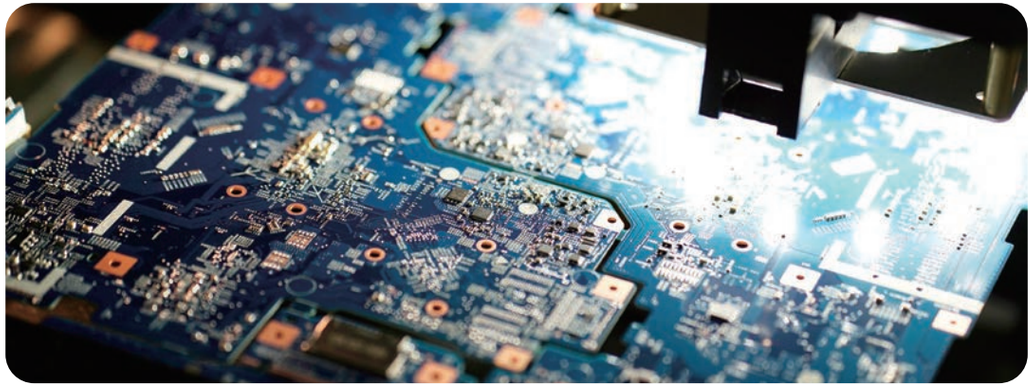
再生材料

考量緯創之特性，緯創以自己負責的零件使用量前三大的原料，作為優先管控對象，分別為塑膠、鋁和鋼 / 鐵，並針對此三種原材料導入再生材料在 GreenLeaf（GLF）專案上，回收或可再生材料比率（塑膠 + 鋁 + 鋼 / 鐵）執行成效為 35.4%。

• 2023 年 GreenLeaf 專案執行成效

項目	2023 目標	2023 執行成效
回收或可再生材料比例 (%)	35.0	35.4

註：GLF=Green Leaf



• 2023 年原材料使用狀況

原材料	總使用量（ton）	再生材料使用比率（%）
塑膠	3,977	17.8
鋁	576	14.9
鋼 / 鐵	1,503	0
銅	237	0
鈷	0.01	0
鎳	17.67	0
鋰	0.64	0
鈦	0.05	0

註：1. 因統計方式侷限，鈷、鎳、鋰、鈦使用量係依緯創全物質揭露系統 (FMD) 上有統計為準。塑膠、鋁、鋼 / 鐵、銅則僅限商務型筆記型電腦和伺服器。

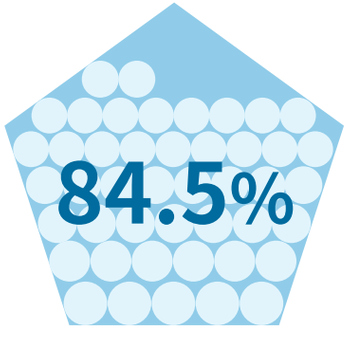
項目	原料 / 技術	特性與環境效益
再生材料	Ocean-bound plastic（海洋回收塑料）	應用海洋回收塑料進行產品開發，新開發 PC/OBP，應用已涵蓋顯示器外殼、鍵帽、風扇、路由器等產品部件，2023 年共計出貨 169 噸海洋回收塑料。
	回收金屬	2023 年已導入 55% 回收鋁材及 50% 低碳鋼材於筆記型電腦產品，50% 回收鋼鍍鋅鋼板於桌上型電腦及顯示器產品。
創新技術	鋰電池回收循環	2023 年與 Princeton NeEnergy（PNE）合作，於德州綠資源工廠內設立年處理量 500 公噸的鋰電池正極材料回收精鍊廠，預定於 2024Q1 進行量產。2023 年已開發完成鋰電池黑粉回收設備，預計於 2024 年 Q3 設備安裝與測試完成。

綠色產品績效

緯創於產品設計開發階段，導入「綠色產品設計指引及審查程序」等規範，從設計階段即考量到廢棄物處理及循環再利用，力求產品廢棄後對人與環境的衝擊降到最低。緯創旗下綠資源事業專注電子產品回收與再生塑料精煉，促進與客戶合作於各類型產品應用消費後再生塑料（Post-consumer Recycled, PCR），2023 年緯創出貨產品使用 PCR 消費後再生塑料，佔硬體產品營收比例達 84.5%，較前年成長 4.2%，證明緯創努力推廣的綠色產品理念已深獲國際市場肯定。

緯創產品包裝也依循著綠色循環的理念進行設計，從紙箱、緩衝材質及印刷油墨盡可能使用可回收再使用的材料，並配合各國法規的要求，如：中國的藍天計畫、法國礦物油法案等，替換更具環保的包裝材料，以降低對環境之衝擊。

2023 年緯創的包材設計使用回收料佔整體營收比例達 99.3%，其中外箱 96.5% 使用回收紙漿，緩衝材質 90.8% 使用回收 EPE，印刷品 98.3% 使用環保水性油墨。



PCR塑膠材料佔
硬體產品營收比

包裝設計使用回收料
硬體產品營收比

• 硬體產品採用 PCR 消費後再生塑膠材料占營收比率（%）

項目	2020	2021	2022	2023
筆記型電腦	61.8	85.6	90.9	93.1
桌上型電腦	58.1	68.4	81.6	88.3
液晶螢幕顯示器	95.8	96.5	94.2	94.1
伺服器	0	0.1	0.3	3.1
網路電話	3.7	3.8	4.3	5.5
總計	58.7	79.1	80.3	84.5

註：硬體產品指筆記型電腦 / 桌上型電腦及多合一電腦 / 顯示器 / 伺服器 / 網路電話

• 硬體產品綠色關鍵績效（%）

項目	2020	2021	2022	2023
符合 WEEE 規定之產品比率	100	100	100	100
產品取得環境標章比率	89.5	90.7	85.1	83.2
包裝設計使用回收料比率	98.0	98.0	98.6	99.3
產品採用再生塑膠料比率	58.7	79.1	80.3	84.5

註：2020 年前包裝設計使用回收料數據範疇為緯創科技事業體

• 2023 年產品包材使用回收材料佔營收比率（%）

項目	紙箱回收紙漿	緩衝材回收 EPE	印刷品環保水性油墨
筆記型電腦	99.6	99.6	99.6
桌上型電腦及多合一電腦	96.2	78.2	96.2
顯示器	95.1	67.6	95.1
伺服器	100	95.7	100
網路電話	100	100	100
音箱	0	0	100
手持式行動裝置	100	100	100
智慧物聯網設備	0	33.9	100
工業電腦與應用裝置	100	100	0
車身智能模塊	100	100	100
彩屏收音機模組總成	100	100	100
電路板	100	100	100
網路安全設備	64	64	64
主機板	99.6	9.4	10.6
企業級交換器	100	47.9	100
儲存設備	100	100	100
總計	96.7	91.0	98.4

2.1.2 產品設計與研發

緯創在產品設計與研發上，持續投入研發能量，以創新永續的概念，開發多元化產品，保持業界的領導地位。我們從設計開發時的綠色設計理念、使用環境友善的物質、產品取得國際化認證等，皆以「創新突破」的核心理念，不斷往前邁進，打造創新且符合客戶期待的產品。

創新研發投入	2020	2021	2022	2023
研發投入經費（新台幣億元）	190	208	250	239
研發經費占營收比率	2.25%	2.41%	2.54%	2.8%
研發人員（人）	4,896	5,350	6,330	5,850
研發人員占員工比率	7%	8.5%	13.4%	13.9%

產品國際化認證

針對資通訊產品的特性，發展熱能傳導、震動、射頻、耗電、結構以及可靠度設計服務，確保產品可通過全球及區域市場的品質認證。

各項產品之整合式設計服務

從工業設計、電子、軟體、機構和功能性測試、可靠性工程測試的服務以及包裝開發的環保考量等。

大量投入研發創新

除投入大量研發經費外，並積極強化研發人員及能力，擴展研發組合。鼓勵員工投入創新研究。

綠色設計理念

產品設計開發時，導入生命週期評估、回收材料的使用、模組化設計等，落實循環經濟。

環境友善

依循緯創有害物質管制規範及綠色技術指引，落實不使用禁用物質，並導入減少資源浪費、節能及可回收設計，讓產品符合客戶的環保要求及法令規定。

研發獎勵制度與績效

為保持創新技術的競爭優勢，我們制定「緯創集團發明創作獎勵辦法」，鼓勵同仁積極參與創新，針對提案、專利申請、專利取得以及技術授權等不同階段，提供獎勵金，同時每年舉辦專利表揚大會，激勵創新能量，強化研發競爭力。

2023 年我們投注大量資源於新技術、新產品以及新創事業，致力提升專利的品質和價值，積極申請與公司研發方向或業務發展直接相關的專利，尤其在 5G+AI 智能應用、智慧醫療、車載資通訊系統以及雲端技術服務等領域，以建立強大的全球專利組合，提升緯創在相關領域的競爭實力。

專利表揚	2020	2021	2022	2023
專利表揚獲獎人數	246	237	248	238
申請專利數	429	386	608	484
獲證專利數	459	401	414	383

註：
緯創獲選科睿唯安(Clarivate)2023全球百大創新機構(Top 100 Global Innovators™)以及律商聯訊(LexisNexis)2023台灣前20大永續創新公司

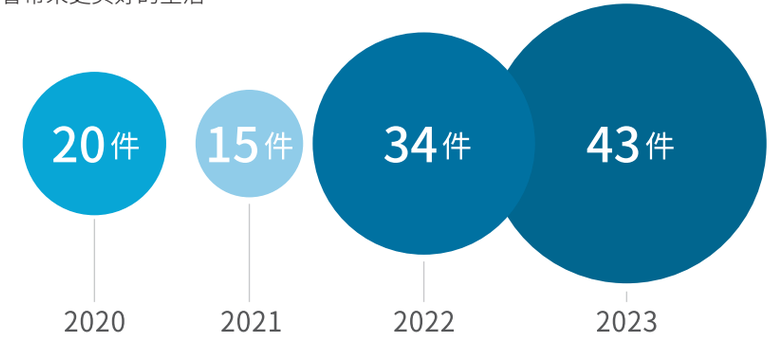
	台灣	中國	美國	其他
獲證專利數	147件	84件	89件	63件
獲證專利比例	38.4%	21.9%	23.2%	16.5%

鼓勵研發綠色技術

為減少對環境影響並實現永續發展，緯創持續投入綠色技術研發，2023 年獲證的專利中，與友善環境設計及製造的綠色技術相關專利共 43 件。綠色技術不僅提升創造產品附加價值，更能以創新科技減少對環境的衝擊，為整體社會帶來更美好的生活。

• 緯創綠色技術專利

綠色技術專利數



• 2023 年綠色技術專利成果

電源控制方法及其相關充電系統 專利號碼 US11581751	本發明充電系統根據變壓器的電源訊號判斷電源之充電協定，決定是否使用放大器晶片，進而提高電源使用效率。
網路管理方法及網路實體 專利號碼 TWI819874	本發明處理器持續判斷偵測影像中是否發生目標事件，根據偵測結果切換使用不同網路切片資源以節省電力。
風扇架與包含其之電子裝置 專利號碼 US11604498	本發明提供具有調整件的風扇架，可藉由調整件的位置調整風扇容置部大小，以針對不同區域的風量需求進行最佳散熱效能且兼顧成本考量。

2.1.3 低碳製程與節能創新

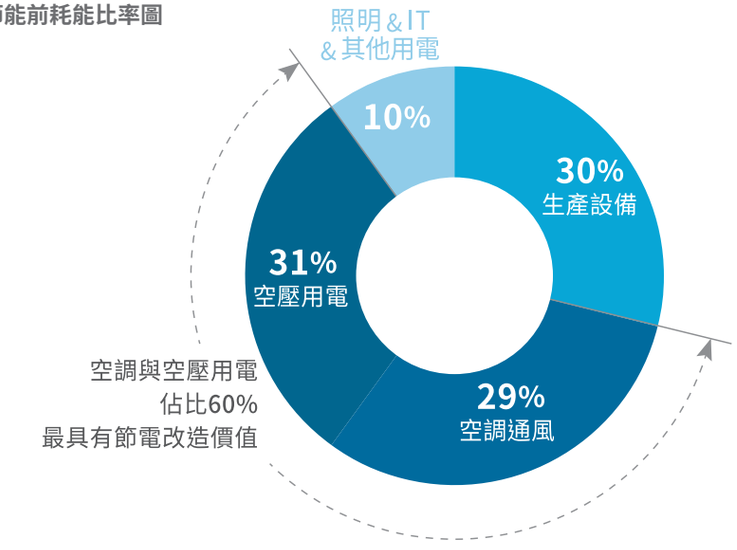
緯創透過自主性節能減碳與積極推動能源轉型兩大策略，期望達成 2030 碳中和之目標。藉低碳製程、智慧節能技術，提升能源使用效率，達到節能之目的。為實踐低碳製造，各廠區積極開展節能專案，專案分為空調、空壓、生產、管理、綠色照明與其他六大面向，朝向導入智慧能源管理系統，強化管理及數據基礎兩方面行動，擬定多元化的方案，實現低碳製程與節能創新。

在長期推廣節能活動下，製造廠區在上述節能六大面向的減碳績效皆有顯著成果；其中空調及空壓用電為廠區高耗能熱點項目，透過硬體設備的盤點及能源使用診斷，在兩大高耗能熱點，積極進行減碳規劃；除了積極更換老舊耗能設備外，透過導入智慧節能技術，結合 AI 及物聯網控制技術達到有效管理的目標。在 2023 年節電共達 1,791.7 萬度，緯創將持續朝向低碳創新製造努力，打造智慧解決方案，結合數位平台及虛擬工廠，透過能源管理、智慧報修暨保養系統、冰水系統，以實現永續管理之願景。

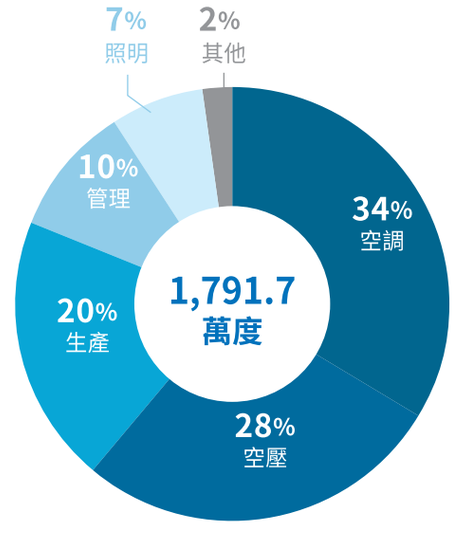
低碳節能舉措

1. 空調：空調設備使用主要功能係達到生產區域恆溫、恆濕的環境，並保障生產設備長時間正常運行。以回焊爐為例：回焊爐為生產的重要環節之一，而回焊爐屬於高發熱設備，需配備降溫設施對其進行冷卻降溫。經評估透過管路改造，使用冰水主機產生的冰水降溫，將原冷水機製冷降溫替換成冰水板式換熱進行降溫，解決回焊爐降溫並同時產生節電效益。
2. 空壓：經評估改用低噪音風扇取代空壓氣體吹氣降溫，仍可避免於測試過程中，設備因長時間運轉過熱，而導致板路損壞，此改善方案能同時減少用電與空壓氣體使用。
3. 生產：新型中央供氮機具有高換氣比特性，供給穩定等優勢，同時減少車間噪音、佔地面積，較少空壓用電，目前中山廠陸續導入中央供氮，節電效益可觀。

• 智慧節能前耗能比率圖



• 節能專案比率圖



2.2 追求至高品質

資訊系統及管理程序

- 發明創新獎勵辦法
- 專案管理系統 (Project Tracking System, PTS)
- 品質管理系統 (ISO 9001)
- 有害物質管理系統 (IECQ QC 080000)
- 綠色設計指引 (Green-Design Guide)
- 產品生命週期管理系統 (Product Lifecycle Management, PLM)
- 綠色產品管理系統 (Green Product Management, GPM)
- 訂單銷售系統 (SAP System)
- 有害物質限用指令 (RoHS Directive)
- 化學品註冊、評估、授權許可、限制法案 (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemical substances, REACH)
- 國際安規規範 (BSMI, CB, CCC, CUL, UL, TUV等各國認證)

2.2.1 綠色產品

緯創於產品開發階段，依循 ISO 9001 及 QC080000 管理系統的架構，採用綠色設計指引（Green-design Guide），將生命週期評估概念導入至產品。且緯創會配合客戶需求及各地區環保法令法規、能耗標章和安規標章之規定，設計符合規定之產品。2023 年綠色產品於各生命週期階段執行成果及實施策略如下：

原料選用

再生材料使用

導入55%回收鋁材及50%低碳鋼材於筆記型電腦產品，50%回收鋼鍍鋅鋼板於桌上型電腦及顯示器產品GLF專案回收或可再生材料比率達35.4%

產品安全

2023年原物料有禁用物質計10項、管制物質計304項納入緯創有害物質管制規範內。

生產製造

溫室氣體管理

每年皆會進行溫室氣體盤查掌握碳排放量，並透過再生能源使用、自主節能，減少碳排。

廢棄物管理

重慶廠、中山廠獲得UL 2799廢棄物零掩埋金級認證。

環保法規遵循

所有產品線100%符合客戶需求及各地區環保法令法規、能耗標章和安規標章之規定，同時無違反商品資訊標示之法規及自願性規範之事件。

運輸配送

永續包裝設計

包裝設計導入多合一包設計概念，提升運輸效率及減少包材使用。

與供應商合作「防潮包替換成防鏽紙」直接降低包裝重量並搭配「紙箱破裂強度符合承載強度」計畫，將紙箱減重8%，在2023年實質廢棄物減少11,590公斤。

產品使用

產品節能

2023年緯創產品符合Energy Star標準佔硬體營收比例達82.2%，年度節省566,650,989 (kWh)，減少280,492,240 ($kgCO_2e$)。考慮產品使用年限，產品節能效益3,494,733,174 (kWh)，減少1,729,892,921 ($kgCO_2e$)

延長產品使用年限

產品導入模組化及易拆解/易回收之設計概念。

環保標章

2023年協助品牌客戶取得各類環保標章之產品佔硬體營收比率達83.2%

廢棄回收

廢棄物減量

2023年所有產品線都100%符合WEEE規定。

緯創嚴格遵守各國的產品進口法規或指令
歷年通過率均為 100%

法規或指令	緯創產品
歐盟 RoHS 指令：管制環境有害物質	100% 符合
REACH	100% 符合
WEEE: 電子 / 電器廢棄物回收	100% 符合
CA65	進入加州產品 100% 符合
POPs（Persistent organic pollutants）	進入歐盟產品 100% 符合
VOCs	進入中國產品 100% 符合
法國礦物油	進入法國產品 100% 符合

• **硬體產品其他產業認證標準通過率（%）**

認證標準	2020	2021	2022	2023
符合 Energy Star 認證標準（以硬體產品營收當基準）	86.7	89.5	84.3	82.2
符合 Energy Star 認證標準（以總營收當基準）	40.0	51.9	41.1	58.0
符合 EPEAT 認證或同等標準（以硬體產品營收當基準）	62.4	74.6	77.9	81.3
符合 EPEAT 認證或同等標準（以總營收當基準）	28.7	43.2	38.0	57.4

註 1：硬體產品指筆記型電腦 / 桌上型電腦及多合一電腦 / 顯示器 / 伺服器 / 網路電話
註 2：符合 EPEAT 認證或同等標準包含台灣環保標章、中國環境標誌、U.S.A EPEAT 和 TCO

• **2023 年產品取得重要環保標章數量**

標章名稱	產品類型與數量
台灣環保標章	114 項個人電腦產品（包含 86 項筆記型電腦 28 項桌上型電腦及多合一電腦）、8 項顯示器產品取得台灣環保標章
中國環境標誌	214 項個人電腦產品（包含 147 項筆記型電腦 67 項桌上型電腦及多合一電腦）、126 項顯示器產品與 4 項伺服器產品取得中國環境標誌
U.S.A EPEAT	392 項個人電腦產品（包含 301 項筆記型電腦 91 項桌上型電腦及多合一電腦）、108 項顯示器產品取得美國 EPEAT 認證
TCO 認證	197 項個人電腦產品（包含 153 項筆記型電腦 44 項桌上型電腦及多合一電腦）、524 項顯示器產品取得 TCO 認證
美國能源之星	507 項個人電腦產品（包含 367 項筆記型電腦 140 項桌上型電腦及多合一電腦）、172 項顯示器產品取得美國能源之星認證

• **2023 年硬體產品取得重要環保標章產品之營業額佔營收比例（%）**

項目	Energy Star	EPEAT/TCO/ 台灣環保標章 / 中國環境標誌
筆記型電腦	92.8	90.9
桌上型電腦及多合一電腦	66.9	64.9
顯示器	91.0	93.0
伺服器	8.6	0
網路電話	4.3	11.1
總計	82.2	86.4

註：硬體產品指筆記型電腦 / 桌上型電腦及多合一電腦 / 顯示器 / 伺服器 / 網路電話

產品安全管理與規範

緯創為確保原物料不使用有害物質，符合國際環保法規及客戶有害物質規定，依循 IECQ QC080000 之管理架構，制定出「緯創有害物質管制規範」與「產品不含有害物質之管制作業程序」，自行開發 Product Lifecycle Management（PLM）與 Green Product Management（GPM），確認產品所有使用的零部件及包裝材料，都必須符合國際環保法規及客戶有害物質規定。

目前禁用物質計 10 項、管制物質計 304 項，每半年緯創會重新審核法規及客戶之標準，以修訂緯創之規範，確保原物料之法規及客戶規範符合性。緯創包裝材料以再生材料為主，每年利用進出口報關系統對產品材料與包裝材料之重量進行統計。

項目	2021	2022	2023	2024
禁用物質	10	10	10	管制計畫： ・加強管制雙酚 -A（除原先管制範圍：管制熱感紙及會與皮膚接觸之表面材質外，2024 年 Q1 預計將其它使用範圍皆納入） ・依據客戶需求新管制管制值
管制物質	283	297	304	

註 1：緯創管制物質 = 產品（管制物質 + 報告物質）+ 包材管制物質
註 2：禁用物質 = 歐盟電子及電器設備中使用禁限用有害物質指令管制的 10 項物質（鉛、鎘、汞、六價鉻、多溴聯苯、多溴二苯醚、鄰苯二甲酸二 (2-乙基己基) 酯、鄰苯二甲酸甲苯基丁酯、鄰苯二甲酸二丁基酯和鄰苯二甲酸二異丁酯）

另外，緯創定期盤點主要製造據點中所使用化學品所產生之揮發性有機化合物（詳見 3.4.2 空氣污染防制）。此外，2023 年於新竹廠區標準製程導入有機溶劑減量改善專案，降低總使用量 61.3%。下一階段專案將延續至產品生產其他階段（如維修等），在兼顧產品品質同時持續減量有機溶劑使用比例。

產品材料與包裝材料使用

・歷年材料與包裝材料使用量

	2020	2021	2022	2023
產品材料使用量（噸）	196,097	238,388	219,161	176,360
包裝材料使用量（噸）	63,101	78,979	76,947	57,361
可再生物料百分比（%）	32.2	28.6	35.1	32.5

註 1：材料與包材重量統一採用「毛重」；毛重定義：指貨物出貨總量包含所有運輸包裝材料
註 2：產品材料使用量（噸）= 產品本身重量 + 包裝材料重量
註 3：包裝材料使用量（噸）= 包裝材料重量
註 4：可再生物料百分比 =（可再生原物料的總量 / 所用材料的總量）x 100%

緯創有害物質管制規範

緯創依照國際環保法規及客戶環保要求，制定「緯創有害物質管制規範」，定義產品使用的零部件、包裝材料及副材料等有害物質限制標準，建立管制與監控項目等清單，與供應商一起合作，減輕對環境的衝擊並保障人體之健康。

1. 歐盟RoHS指令所管制之環境有害物質
2. 緯創管制項目：參考國際電工委員會制定材料聲明（Material Declaration）標準之IEC62474以及整合各品牌客戶之環保要求
3. 緯創監控項目：屬於緯創關注但尚未禁用的物質，收集使用狀況作為未來削減時程或新增禁用之評估基礎
4. 無鹵（Halogen-free）或低鹵（Low-Halogen）產品管制項目：因應客戶要求，針對特定產品導入無鹵或低鹵規範
5. REACH高關注物質Substances of Very High Concern（SVHC）
6. 電池管制規範：由於電池所含之化學品甚多，為避免汙染環境，廢棄前應先予以回收並分離處理。電池皆應客戶要求與各國要求詳加回收標誌
7. 包裝材料管制規範：主要管制會隨著最終產品出貨的包裝材料，例如：瓦楞紙箱、包裝袋、緩衝材料、標籤、膠帶、膠墊...等

2.2.2 產品生命週期評估

企業可通過生命週期評估（Life Cycle Assessment, LCA），對產品或服務生命週期過程中各項投入與產出，對環境的潛在衝擊進行評估，並將評估結果應用在商品、製造或服務階段，以達到持續提供對環境友善之產品等目的。緯創於 2023 年依照 ISO 14040 及 14044 生命週期評估標準，針對筆記型電腦進行生命週期評估，系統邊界乃根據歐盟環境足跡分類之 IT equipment 產品類別規則（Product Category Rules, PCR）進行範疇界定，邊界設定為搖籃到墳墓，其中包含原料階段、製造階段、產品配送階段、使用階段及廢棄處理階段，運用 LCA 分析軟體進行分析取得環境衝擊評估結果及產品碳足跡。目前累計完成 LCA 分析之產品，共佔緯創總營收 22.50%。

緯創建立產品生命週期評估標準作業流程，通過教育訓練系統對同仁進行培訓；同時建立 LCA 分析團隊，持續加強公司產品生命週期評估之知識與能力。除此之外，緯創產品碳足跡系統（PCF System）於 2023 年 1 月正式上線，通過串接緯創內部系統取得產品相關資訊並快速計算碳足跡，大幅縮短生命週期評估人工作業時間，亦可通過碳排放熱點分析以協助產品開發團隊低碳產品之開發。

2023 年緯創通過 PCF 系統共完成 30 個型號筆電產品之碳足跡計算，共佔緯創總營收 3.79%。

項目	指標	單位	2021	2022	2023
生命週期評估方式	完整生命週期評估	%	12.64	20.24	22.50
	簡化生命週期評估	%	0	0	3.79
	其他（符合國際法規及客戶要求的綠色產品）	%	87.36	79.76	73.71

註：其他法規包含 RoHS、REACH.

- **生命週期各階段碳足跡分析結果**

產品範疇	原料	製造	配送	產品使用	使用後廢棄	總碳排放量
筆記型電腦 (13 吋) (成都廠)-A	53.34	6.32	20.33	31.46	1.28	112.73
筆記型電腦 (14 吋) (成都廠)-B	88.34	3.50	15.85	12.90	1.41	122.00
筆記型電腦 (15 吋) (成都廠)-C	89.24	4.15	24.59	26.68	1.82	146.47
筆記型電腦 (13 吋) (重慶廠)-D	56.72	1.00	16.40	15.72	1.13	90.97
筆記型電腦 (14 吋) (重慶廠)-E	72.29	4.48	6.49	21.72	0.75	105.74
筆記型電腦 (14 吋) (重慶廠)-F	67.08	3.56	19.06	23.02	1.34	114.05

註：單位 $kgCO_2e$

• **環境衝擊評估結果**

項目	單位	環境衝擊結果					
		筆記型電腦 (13 吋)(成都廠)-A	筆記型電腦 (14 吋)(成都廠)-B	筆記型電腦 (15 吋)(成都廠)-C	筆記型電腦 (13 吋)(重慶廠)-D	筆記型電腦 (14 吋)(重慶廠)-E	筆記型電腦 (14 吋)(重慶廠)-F
全球暖化	kg CO_2 eq	114.53	123.90	148.76	92.36	107.58	115.84
平流層臭氧消耗	kg CFC-11 eq	0.000053	0.000063	0.000080	0.000047	0.000054	0.000056
游離輻射	kBq Co-60 eq	10.12	11.35	17.74	8.15	9.75	12.26
臭氧形成，人類健康	kgNO_x eq	0.33	0.38	0.43	0.29	0.33	0.35
細顆粒物的形成	kg $PM_{2.5}$ eq	0.23	0.27	0.34	0.21	0.25	0.26
臭氧形成，陸地生態系統	kgNO_x eq	0.34	0.38	0.44	0.30	0.34	0.35
陸地酸化	kg SO_2 eq	0.49	0.58	0.70	0.47	0.54	0.55
淡水優養化	kg P eq	0.09	0.11	0.13	0.88	0.10	0.10
海洋優養化	kg N eq	0.02	0.03	0.03	0.02	0.04	0.03
陸地生態毒性	kg 1,4-DB eq	1,953.75	2,101.36	2,592.87	1,635.00	1,696.06	1,863.95
淡水生態毒性	kg 1,4-DB eq	30.05	33.85	44.65	31.7	30.52	35.07
海洋生態毒性	kg 1,4-DB eq	39.55	44.68	58.48	41.55	40.20	46.13
人類致癌毒性	kg 1,4-DB eq	10.11	11.07	15.27	9.20	10.54	14.03
人類非致癌毒性	kg 1,4-DB eq	477.52	535.80	692.65	492.15	495.00	555.94
土地使用	m^2 a crop eq	3.45	4.43	4.94	3.52	3.65	3.98
水資源消耗	m^3	1.88	1.97	2.58	1.78	1.94	2.31
礦產資源稀缺	kg Cu eq	30.75	32.17	39.39	26.18	27.55	30.30
化石資源稀缺	kg oil eq	0.97	1.06	1.37	0.73	0.96	1.02

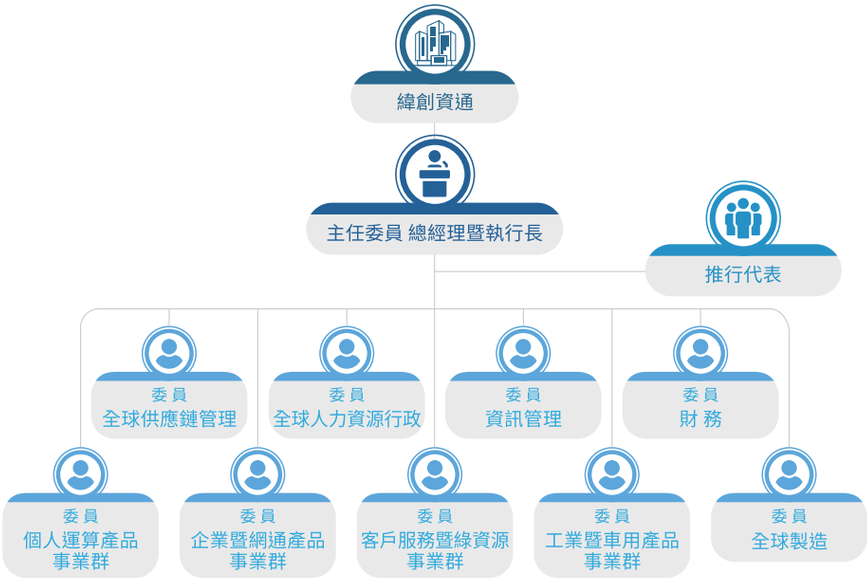
2.3 維護客戶關係

2.3.1 產品品質

緯創專注於產品品質，延續多年設計與製造經驗，以完整的產品測試及嚴格的品質管控，深獲客戶之信賴。緯創的品質政策以「將零缺點且具有競爭力的產品和服務準時送達顧客」為長期品質管理目標。

緯創作為全球技術服務的領導者提供創新性 ICT 產品、服務及系統，遵循實施 ISO 9001 品質管理系統與 IECQ QC080000 有害物質過程管理系統，在產品研發設計到製造生產等服務流程中符合客戶所要求的品質標準，建立優化與改善機制，持續提升產品品質，以達到顧客滿意。2023 年緯創並無發生重大品質事件。

緯創建置「品質與有害物質過程管理系統推行委員會」，由總經理暨執行長擔任主任委員，各事業單位設置推行委員，將品質與有害物質管理之相關要求落實至其下各單位，確保產品均能符合品質與有害物質規範。



品質驗證測試

為符合客戶的品質需求，緯創產品必須通過相關的品質驗證測試，確保在導入量產之前產品符合規格與客戶品質要求，包括功能驗證、相容性驗證、可靠度驗證、環境規格要求及 DFx（Design For Manufacture / Assembly / Testing / Service） 等。設計開發初期，藉由風險評估及 Lessons Learned 資料庫，與緯創工廠一同持續提升產品設計的能力、生產製造容易度及生產產品品質。

緯創依產品開發流程，包含規劃、設計、試產、量產，透過產品設計思考的流程，洞察客戶需求，提升產品設計品質、降低生產製造成本，創造顧客認可的價值。同時導入數位轉型專案，將設計驗證自動化與流程標準化，在前端設計時就避免設計問題，減少研發單位後端除錯和驗證端重複測試的時間與成本。

• **產品開發流程**

1.規劃
- 確定產品價格與開發時程
- 成立專案團隊
- 綠色產品設計與審查

2.設計
- 風險評估與Lessons Learned 資料庫
- 設計失效模式與效應分析
- DFX

3.試產
- 確保產品功能、相容性與可靠度符合需求
- 過程失效模式與效應分析
- 驗證產品的可製造性及良率
- 生產性零組件核准程序
- 平均失效間隔

4.量產
- 首件檢查
- 開箱檢驗
- 年失效率
- 到貨不良率持續改善

2.3.2 客戶滿意度

緯創以追求客戶滿意及品質第一的態度，透過多元溝通管道了解客戶需求並優化現有產品組合，提供超越客戶期望之產品與服務，致力成為客戶可信賴之合作夥伴。

為提升客戶滿意度，緯創每季與客戶進行業務績效評比（Quarterly Business Review，簡稱 QBR），仔細傾聽客戶的聲音，針對客戶指出需改善處提出適當解決方案。2023 年客戶滿意比率為 83.1%，達成 83% 的年度目標。緯創將持續優化供應鏈管理以建立緊密的合作關係，並強化生產製造自動化，運用 AI 於生產線各環節，透過人機協作提高生產效率和品質，降低人力成本。

客戶滿意
持續維持高水準客戶滿意度表現

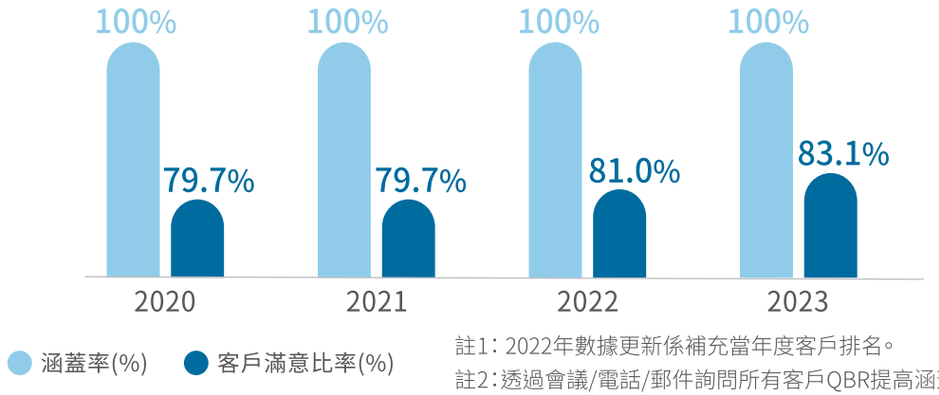
創新產品服務
提高產品質量，創造或開發新的服務方法，來服務客戶、市場的活動

客戶夥伴關係
以客戶價值為中心，建立深遠的夥伴關係

幫助客戶提升競爭力
提供客戶一流的產品和服務，並領先於同行業在產品設計或新科技趨勢上與客戶共享

此外，緯創也透過客戶滿意度系統發放問卷，主動獲取客戶意見，藉此瞭解客戶對品質、成本、交期、服務、技術、綠色產品等多面向之回饋，提供各單位營運管理及改進的方向。自 2022 年起，我們對所有客戶（涵蓋率 100%）進行滿意度問卷調查，2022 年與 2023 年的客戶滿意的比率分別為 83.3% 與 85.7%，緯創會針對客戶意見進行原因分析及改善，積極回應客戶需求，期望為客戶提供更高的服務品質。

• **業務績效評比（QBR）客戶滿意比率**



註1：2022年數據更新係補充當年度客戶排名。
註2：透過會議/電話/郵件詢問所有客戶QBR提高涵蓋率。

2.3.3 隱私保護

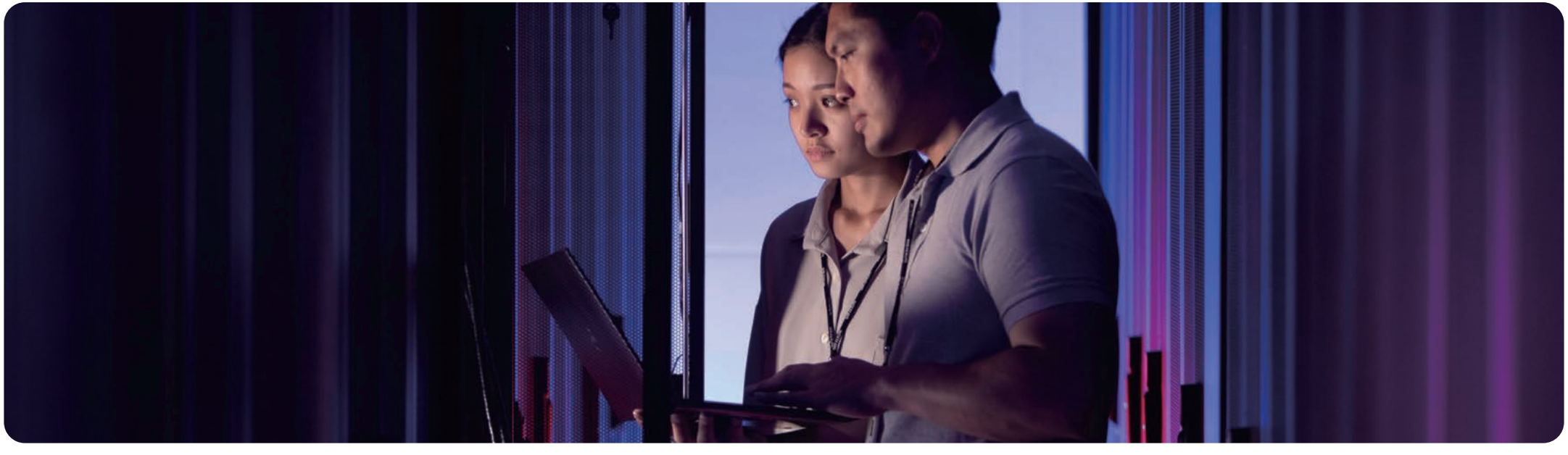
為落實個人資料保護及管理，緯創參照營運所在地之法規與歐盟《一般資料保護規範》（General Data Protection Regulation, GDPR）之相關要求，訂定隱私權政策，作為隱私保護之最高指導原則，其涵蓋對象包含緯創、子公司及具有重要影響力的合資公司之所有人員與供應商、承包商、外部顧問等協力廠商。該政策對個人資料之使用及保護等相關事項皆有明確之規範及要求，我們亦要求所有成員及協力廠商應確實依循，以落實保護個人資料及相關權益。

緯創的稽核部門每六個月進行一次內部稽核活動 ICS（Internal control system），稽核活動的範圍將個人資料的收集、處理和移動情形含括在內，以確保相關作業確實遵守當地法令及公司內部行為規範。

緯創設有隱私權反映及申訴管道，若有可能發生侵害隱私權或違反隱私權政策之情事，任何人皆可透過隱私權保護專線 (02)6616-9999 分機 25740 或電子信箱（ethic@wistron.com）進行申訴或舉報。緯創對於隱私權採取零容忍政策，任何人員如有違反情事，將依行為準則相關規定進行懲處。

為落實隱私權之保護，緯創透過內部電子佈告欄、電子郵件、實體公佈欄等管道，於全球 14 個營運據點宣導隱私權保護之政策內容及其重要性。在教育訓練方面，預計自 2024 年第二季起，針對全球營運據點（10 種語言系統）全體員工安排「隱私及資料保護安全須知」訓練課程，進一步強化員工對於相關議題的理解與遵循。

「嚴守客戶機密，堅守誠信原則」是緯創對於客戶隱私權的承諾。緯創對於客戶資料的保密，嚴格遵循隱私權政策規範，不會將客戶資料進行二次使用，故二次資料之使用比例為 0%；2020 年至 2023 年期間，均未發生任何來自外部或監管單位有關隱私權之申訴或裁罰事件。



3 環境保護

管理方針

3.1 導入管理系統
- 3.1.1 環境政策
- 3.1.2 環境投資與效益

3.2 氣候風險管理
- 3.2.1 氣候治理架構
- 3.2.2 減緩與調適策略
- 3.2.3 風險與機會鑑別
- 3.2.4 氣候目標

3.3 管理能源與溫室氣體
- 3.3.1 能源使用
- 3.3.2 溫室氣體排放
- 3.3.3 減量行動與成效

3.4 減緩環境衝擊
- 3.4.1 水管理
- 3.4.2 空氣污染防制
- 3.4.3 廢棄物管理

3.5 自然與生物多樣性
- 3.5.1 自然相關財務揭露(TNFD)

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
氣候變遷與能源管理	1. 改善能源使用效率 2. 提高再生能源使用	較2022年溫室氣體絕對減量減少13 %	-14.84% 溫室氣體總排放量87,862.74（噸CO_2e)	●	減少22.5%	碳中和（範疇1+範疇2）
		再生電力使用量達65%	66.47% 1.自產自用太陽能：1,550.5萬度 2.再生電力購電協議：4,659.3萬度 3.再生能源憑證：1.9億度I-REC	●	72.5%	100%
水管理	1. 落實水資源管理與日常節水 2. 實踐水回收與廢汙水管理	較2016年單位營收用水量(密集度) 減少11%	-41% 取水量總計2,629.6（百萬公升）	●	減少12%	減少18%
廢棄物管理	1. 持續推動廢棄物分類減廢 2. 強化廢棄物回收再利用	較2018年廢棄物產生密度減少6%	-6.4% 廢棄物產生量（含掩埋與無能源回收) 31,827.4（噸）	●	減少8%	減少20%

● 95%以上 ● 90%-95% ● 90%以下

3.1 導入管理系統

3.1.1 環境政策

緯創承諾將嚴格遵守與自身活動、產品及服務相關之環境、能源法規與客戶之需求，以達成所設定的目標和標的，或優於相關標準為目標，積極配合政府環境政策，持續改善與預防污染（完整環境政策請參閱公司網站）。

環境管理方針

- 定期執行法規查核，以確保現行做法可符合新法令。
- 每年進行內部稽核與外部第三方查證確保管理系統之有效運作。
- 除持續關注國際環境議題及趨勢外，緯創於全球各營運據點皆導入 ISO 14001 環境管理系統，確保在追求經營績效的過程，滿足各當地政府環境法規的要求。期望有效降低經營活動對環境的衝擊，提升環境管理績效，以達到永續發展的最終目的。

環境申訴管道

對於客戶、員工、股東、供應商、政府單位、非營利組織及媒體等利害關係人，緯創於官方網站上設有利害關係人專區，提供適當的溝通管道，一旦收到任何環境相關議題，緯創將依照流程進行處理及回應。

環境教育與宣導

緯創為加強員工環境與職業健康安全意識，每年各廠區均發起「安全環保月活動」，透過各種宣傳、競賽與活動，激勵員工積極參與從而更深入了解環境保護及職安的重要性。

環保法規遵循

於 2023 年，緯創無違反環境法律法規之情事（2019~2023 年期間，緯創僅在 2021 年有 1 件與環境法規有關的罰款，金額為新台幣 1,445,420 元，廠區已配合當地相關主管機關完成改善並持續追蹤）。我們將持續關注各國環境相關法規演變，隨時更新、落實內部作業程序規範、定期舉辦法規合規性培訓課程並納入內部年度訓練計畫，以確保公司營運各環節符合法規要求，妥適回應利害關係人對於緯創的期待。

焦點案例

落實綠色低碳製造，打造綠色工廠，獲得「環保誠信企業」引領行業標竿

響應全球綠色轉型趨勢，緯創製造廠區積極參與當地認證與評鑑，近年緯創製造廠積極推動低碳製造轉型，通過管理手段強化全公司綠色低碳意識，積極進行節能減排，清潔生產，採用綠色戰略和技術來提高生態效益。逐步實踐低碳製造理念，兼顧環境生態與能資源使用效率，期許製造廠區實踐永續綠工廠願景，以展現企業永續發展企圖心。

- 中山廠滿足基礎設施、管理體系、能資源投入、產品管理、環境排放與績效六大一級指標與二十五項二級指標要求，實現用地集約化、原料無害化、生產潔淨化、廢棄物資源化與能源低碳化之目標，於 2023 年正式取得國家級綠色工廠榮譽，提升廠區的綠色製造管理，落實永續發展願景。
- 新竹廠通過以「生產製造、環境化設計、綠色管理與社會責任、創新」四大面向評估的清潔生產認證，證明永續發展的策略規劃，實際作法與產生績效，均已深植於廠區日常營運中，實踐公司的核心價值，期望透過清潔生產評估系統合格認證經驗，奠定未來在台灣地區新建設廠區取得綠色工廠的基石。
- 成都廠於 2023 年參與「省級企業環境信用評價」，評價指標涵蓋合規管理、環境證照、汙染治理與維護、固體廢棄物管理、監測報告要求與專業管理人員等 29 項指標，最終以 100 分以上的佳績取得環保誠信企業殊榮。
- 昆山廠導入綠色工廠認證機制，建立了綠色工廠建設組織架構，規劃涵蓋了基礎設施、管理體系、能源資源、環境、產品、綠色供應鏈建設等方面的內容，於 2023 年正式取得省級 「綠色工廠」評價。

3.1.2 環境投資與效益

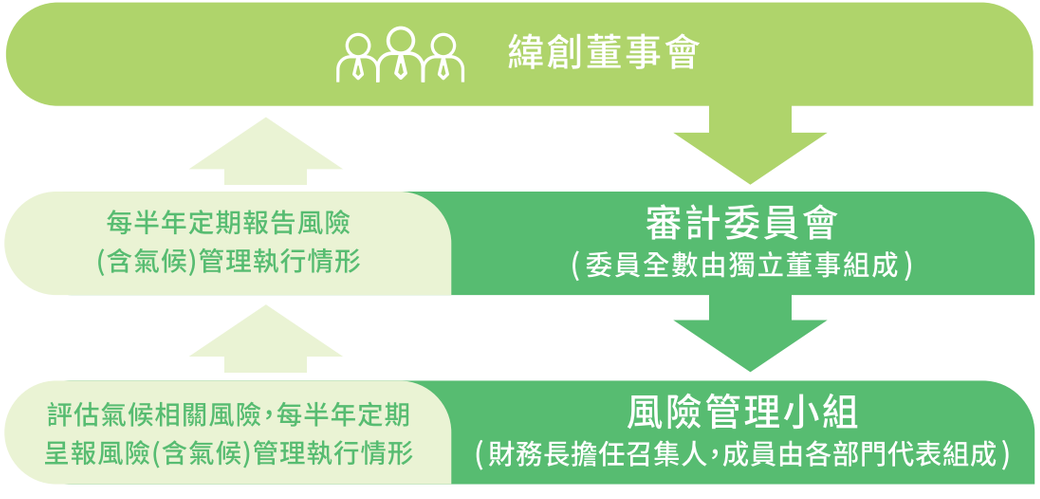
• **環境投資**

投資類型	說明	投資起始年度	累計投資金額(NTDK)	創造之效益
太陽能發電裝置	緯創於內湖辦公區、中山廠、昆山廠、昆山光電廠、馬來西亞廠、墨西哥廠、越南廠及重慶廠有設置太陽能發電設備，2023年重慶廠增設15,580平方米，提升太陽能發電量。	**2017**	474,643.4 (Y23:65,982.84)	累積太陽能板裝置容量**20,164 KW** 預計累積發電量達**1,822**萬度 減少二氧化碳排放量**12,318**噸CO_2e
太陽能加熱裝置	緯創於中山廠、昆山廠、昆山光電廠善用廠房屋頂空間，裝設大量太陽能板供工廠電力使用，或做為宿舍熱水之加熱設備，以減少因電力或天然氣使用產生的碳排量。	**1998**	108,541.2	**5,023**組太陽能熱水器設備 節省天然氣使用金額**28,370,469**元 每年天然氣節省用量**1,834,255**立方米
智慧節能	緯創自2019年起導入智慧節能系統，運用AI人工智慧及物聯網技術，將數位科技與環境管理結合，依供需量及設備能效選取最佳化搭配，達到節能省電效果。	**2020**	130,615.3 (Y23: 11,579.6)	累積節能量達**6,542.06**萬度 減少二氧化碳排放量**50,109.05**噸CO_2e

3.2 氣候風險管理

緯創自 2019 年起，開始運用氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD） 的架構鑑別氣候風險及機會，並據此討論及建立衡量指標與目標管理。2020 年開始每年由企業永續發展委員會向董事會報告氣候變遷風險與因應措施，以及相關目標的達成情況。2021 年正式簽署成為 TCFD Supporter。2022 起配合集團正式導入企業風險管理 (Enterprise Risk Management, ERM) 機制，其中亦整合氣候及生物多樣性等相關風險。依循本公司《風險管理政策與程序》，藉由風險辨識、風險分析、風險評量、風險因應與監控、風險報告與揭露等管理流程，各風險權責單位須針對所辨識出之風險情境進行風險評估，並依據評估後之剩餘風險等級提出風險回應改善計劃，以有效調適風險。

3.2.1 氣候治理架構



氣候變遷與全球暖化為當下全球社群皆必須正視之挑戰。極端氣候所帶來的洪災、乾旱等實體風險問題雖為企業持續營運帶來威脅，作為積極應對解方，邁向永續目標的低碳經濟轉型亦將為產業帶來龐大機會。處此歷史性的關鍵轉捩點，緯創為深化氣候治理，於氣候議題上以董事會為最高監督單位，統籌整體氣候策略並監督高階經理人執行氣候相關風險管理情形及關鍵績效。作為董事會直屬功能性委員會之審計委員會，全體由獨立董事組成。其下設有風險管理小組，最高階管理由財務長作為召集人，成員由各部門、各事業單位主管及代表組成。風險管理小組每年藉由全面性的評估分析包含氣候在內的各類風險情境，研擬因應與調適策略，產出企業風險管理報告以呈報審計委員會，確保氣候議題納入高階管理層的視野並獲審慎管理。

風險管理小組定期審議公司在環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，包括但不限於氣候變遷、生物多樣性相關議題推動狀況及新興風險的鑑別與對策擬定，並由財務長每年至少兩次向董事會報告。於永續策略推動層面，隸屬企業永續發展委員會的企業永續發展辦公室，每月例行性向總經理暨執行長報告包含氣候行動在內的永續策略與專案推動進度，且至少每季一次向企業永續發展委員會及董事會報告企業永續包含氣候變遷相關議題的執行成果及未來規劃。

3.2.2 減緩與調適策略

由緯創全球各廠區之相關部門鑑別氣候相關風險與機會，估算各風險與機會之管理成本和財務衝擊金額，由台北總部指派之各重大風險與機會的負責部門，進行共識會議共同決議對公司財務有重大衝擊之風險。目前緯創定義大於新台幣 1 億元為重大衝擊。經由「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」(TCCIP) 資訊，針對營運總部所在之台灣區域進行氣候變遷之實體衝擊分析，就高溫、乾旱、淹水等目前利害關係人所關注的主要災害類型進行情境分析，以有利於集團未來進行衝擊調適計畫之研擬。對於緯創本身，實體災害是造成營運最大的氣候風險來源，最直接的衝擊項目是產能。相對的機會點為客戶針對綠色產品需求因而加大，可增加與客戶的合作機會並驅動研發創新能力。因此，緯創積極投入因應氣候變遷議題而需求升高之綠色產品的投資與研發。對於上游供應鏈，氣候變遷風險可能帶來天然災害而影響供應商正常營運，緯創會要求供應商具備彈性交貨的能力，要求提供多個出貨點等選擇，並持續深化永續供應鏈管理作為，以提升供應鏈韌性。

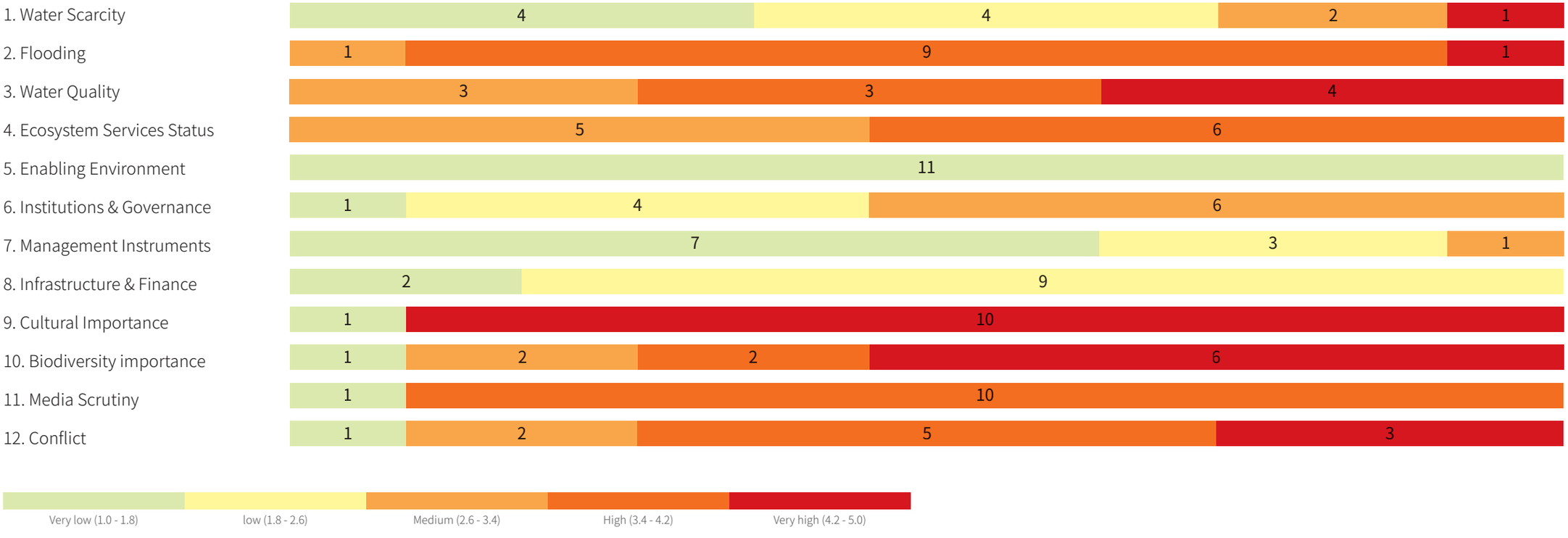
• 氣候風險情境分析

類型	情境名稱	時間軸	參數假設	分析結果		
				上游（供應鏈）	緯創	下游（客戶）
轉型	1.5°C	2021-2030	每年減碳量達 4.2%（範疇 1+2）、2030 年達 100% 綠電	因產業轉型需求將帶動低碳投資增長，營運成本勢必提升。無法因應低碳轉型挑戰之廠商將漸喪失競爭力。	依循國際低碳轉型趨勢與法規，緯創建立集團 2025 年綠電 80%、2030 年達 100% 目標。因業務成長致用電量預估至 2030 年集團用電量相比 2022 年將成長約 1.6 倍，故須擴大投資金額加速能源轉型以提高綠電使用率。	因應永續轉型趨勢，客戶將專注於提升旗下產品源於綠色製造。對於其上游供應商將提出更多再生能源目標之要求。
	IEA 2°C	2021-2030	碳價：80-100 USD/ton CO_2e	高碳排、高耗能供應商將面臨持續加嚴的法規監管壓力，可預期將提升營運費用而可能轉嫁於其下游客戶。	因應近年營運版圖持續擴大及業務成長等影響因素，且範疇一及範疇二中以外購電力為主要碳排來源，預估集團用電年成長至 2030 年，相比 2022 年用電量將成長約 1.6 倍，故須積極導入節能減碳專案與創新技術以降低電力消耗，進而可降低碳風險。	隨國際間導入碳稅之趨勢，低碳 / 綠色產品將逐漸擴大市佔率而成為市場主流。預期將會有更多和上游供應鏈的合作以開發綠色概念產品或服務。在產品規格上，也將建立更多關於低碳與循環經濟的要求。
	IEA below 2°C	2021-2030	碳價：90-120 USD/ton CO_2e			
	IEA Net Zero Emissions by 2050	2040-2050	碳價：160-200 USD/ton CO_2e			
實體	RCP 6.0	2075~2099	年均溫變化 +0.95 ~ +3.45°C	高溫環境將增加工安風險，供應商之工作現場環境將成稽核重點以確保勞動人權。	極端高溫日數，全台灣增加超過 90 天，相應可能造成生產中斷與營業損失（約一季）。	極端高溫將造成能耗上升進而提升碳排。
	RCP 2.6/ RCP 8.5	世紀中（2046~2065 年）與世紀末（2081~2100 年）	年最大連續不降雨日：台北市基期（1986-2005）為 28 日、新竹縣市基期（1986-2005）為 39.5 日	更加頻發的季節性乾旱將對製程耗水量大之供應商造成衝擊而可能造成供貨延遲或暫停。	台灣營運總部及主要生產據點：台北市變動率 3.1%、新竹縣市變動率 5.6%。新竹縣市乾旱問題將較嚴峻。	嚴重乾旱造成的供應鏈斷鏈，將衝擊對於下游客戶的交貨時程，進而可能影響產品營收表現。
	RCP 8.5	世紀中（2039~2065 年）	極端降雨最大 24 小時累積雨量 95 百分位數值（區域平均），台灣主要製造廠區新竹廠所在區域基期（1979-2008）為 385mm，世紀中升為 444mm	短期強降雨造成淹水災害，將衝擊新竹區域相關科學園區，該區域為台灣區域電子科技業製造重鎮，故可能造成供應鏈延遲交貨、違約風險。	暖化情境淹水發生機率衝擊分析顯示 0.5m 以上淹水發生機率變化趨勢，基期至世紀中整體變化幅度明顯增加。	嚴重淹水災害造成所造成的運輸中斷或後勤困難，可能導致對於客戶的延遲交貨，進而影響商品或服務之預期營收。

全球主要廠區水風險分析

依據聯合國環境署 (United Nations Environment Programme, UNEP) 的統計，包含天災，多數氣候變遷所造成的衝擊都是在水文循環 (hydrological cycle) 中體現，且預估這些衝擊在未來發生的頻率與規模均會逐步增加。超過 90%的氣候變遷衝擊都是與「水」有關的，包括乾旱、洪水和熱帶風暴等，均將對社會和經濟產生重大影響。因應極端氣候威脅，本年度特別針對全球各主要製造廠區進行水風險分析，運用世界自然基金會 (World Wide Fund For Nature) 所建置之水風險分析工具與資料庫 (WWF Water Risk Filter)，進行各廠區的風險評估，以 2020 年為基準年，評估層面包含實體、法規與聲譽風險 (physical, regulatory and reputational risks)。實體風險代表了河流流域的自然和人為條件。它包括四個風險類別：乾旱、洪水、水的品質、和生態系統服務狀態。法規風險則評估所在國家地區是否擁有良好的治理機制與法規環境，評估包含四個風險類別：環境賦能、組織與治理、管理方法、基礎設施與金融。聲譽風險代表利害關係者和當地社區對企業在水資源方面是否以永續和負責任的方式在經營的認知。它包括四個風險類別：水對當地社區的文化重要性、生物多樣性之重要性、媒體審查，以及河流流域中關於水導致的政治衝突風險。(WWF Water Risk Filter (2021))

• 各風險類型下各風險等級的廠區數量：



• 風險類型

實體風險 • 乾 旱 • 洪 水 • 水的品質 • 生態系統服務狀態

監管風險 • 環境賦能 • 組織與治理 • 管理方法 • 基礎設施與金融

聲譽風險 • 文化重要性 • 生物多樣性重要性 • 媒體審查 • 衝 突

由基準年的評估結果可得知，就現況而言，全球多數廠區在由水風險所引發的實體風險與聲譽風險領域，有著較高的曝險程度。我們並進一步評估關於未來氣候變遷造成的水風險衝擊程度，以掌握中長期風險變化趨勢。除作為目前例行營運管理機制下，企業風險管理策略的擬定與風險因應計畫的基礎，並可成為將來全球營運布局與商業策略的考量。本次情境分析，時間尺度涵蓋中期 (2030 年)、長期 (2050 年)，情境包含樂觀、現況趨勢、悲觀等三大類情境，針對緯創的全球主要製造廠區，依 6 種風險等級進行評分：

	實體風險			監管風險			聲譽風險		
	2030 年樂觀情境	2030 年現況趨勢情境	2030 年悲觀情境	2030 年樂觀情境	2030 年現況趨勢情境	2030 年悲觀情境	2030 年樂觀情境	2030 年現況趨勢情境	2030 年悲觀情境
成都廠 (WCD)	3.53	3.57	3.73	1.78	2.29	2.59	3.95	3.95	3.95
重慶廠 (WCQ)	3	3.1	3.24	1.78	2.29	2.59	3.93	3.95	3.95
捷克廠 (WCZ)	3.46	3.46	3.53	1.3	1.52	1.57	2.67	2.67	2.67
新安廠 (WIH)	2.63	2.88	2.9	1.98	2.06	1.85	4.5	4.5	4.5
湖口廠 (WIHK)	2.63	2.88	2.9	1.98	2.06	1.85	4.5	4.5	4.5
昆山廠 (WKS)	3.91	4.08	4.28	1.89	2.4	2.7	4.25	4.27	4.27
墨西哥廠 (WMX)	4.25	4.44	4.59	2.07	2.32	2.16	3.84	3.82	3.82
馬來西亞廠 (WMY)	2.83	2.91	2.98	2.34	2.92	3.23	3.69	3.67	3.67
緯視晶光電廠 (WOK)	3.91	4.08	4.28	1.89	2.4	2.7	4.25	4.27	4.27
中山廠 (WZS)	3.42	3.56	3.76	1.85	2.37	2.67	4.55	4.55	4.55

	實體風險			監管風險			聲譽風險		
	2050 年樂觀情境	2050 年現況趨勢情境	2050 年悲觀情境	2050 年樂觀情境	2050 年現況趨勢情境	2050 年悲觀情境	2050 年樂觀情境	2050 年現況趨勢情境	2050 年悲觀情境
成都廠 (WCD)	3.51	3.79	3.98	1.52	2.79	3.59	4.01	4.01	4.01
重慶廠 (WCQ)	2.89	3.14	3.47	1.76	2.79	3.59	3.93	3.93	3.93
捷克廠 (WCZ)	3.52	3.54	3.61	1.3	1.82	2.02	2.73	2.73	2.73
新安廠 (WIH)	2.79	3.18	3.16	1.78	1.98	3.7	4.5	4.5	4.5
湖口廠 (WIHK)	2.79	3.18	3.16	1.78	1.98	3.7	4.5	4.5	4.5
昆山廠 (WKS)	3.81	4.03	4.42	1.54	1.98	3.7	4.25	4.27	4.27
墨西哥廠 (WMX)	4.14	4.42	4.54	1.65	2.32	1.88	3.88	3.9	3.9
馬來西亞廠 (WMY)	3.13	3.42	3.4	1.92	3.42	4.22	3.69	3.69	3.69
緯視晶光電廠 (WOK)	3.81	4.03	4.42	1.54	1.98	3.7	4.25	4.27	4.27
中山廠 (WZS)	3.34	3.68	4.05	1.52	1.95	3.67	4.55	4.55	4.55

1.0 ≤ x ≥ 1.8 Very low risk　1.8 < x ≥ 2.6 Low risk　2.6 < x ≥ 3.4 Medium risk　3.4 < x ≥ 4.2 High risk　4.2 < x ≥ 5.0 Very high risk　5.0 < x ≥ 6.6 Extreme risk

• 情境分析類型

情境分析類型	樂觀情境 (Optimistic)	現況趨勢情境 (Current trends)	悲觀情境 (Pessimistic)
氣候層面 (Climate aspects)	Moderate emissions RCP2.6/ RCP4.5	Intermediate emissions RCP4.5/ RCP6.0	High emissions RCP6.0/ RCP8.5
社會 - 經濟層面，擴及水可取得性與使用 (Socio-economic aspects, extended towards water availability and use)	Sustainability SSP1	Middle of the road SSP2	Regional rivalry SSP3

緯創落實風險評估與公開揭露，供利害關係人得評估緯創營運活動的相關曝險狀況。目的除落實資訊透明化以提升公司治理品質，緯創內部並會在企業風險管理機制下 (ERM)，依循《風險管理政策與程序》等規範以及風險管理手冊等程序文件，依風險評估結果，定期由各相關風險權責單位進行關鍵風險指標 (KRI) 的監測與回報，並由董事會作為最終的監督單位。

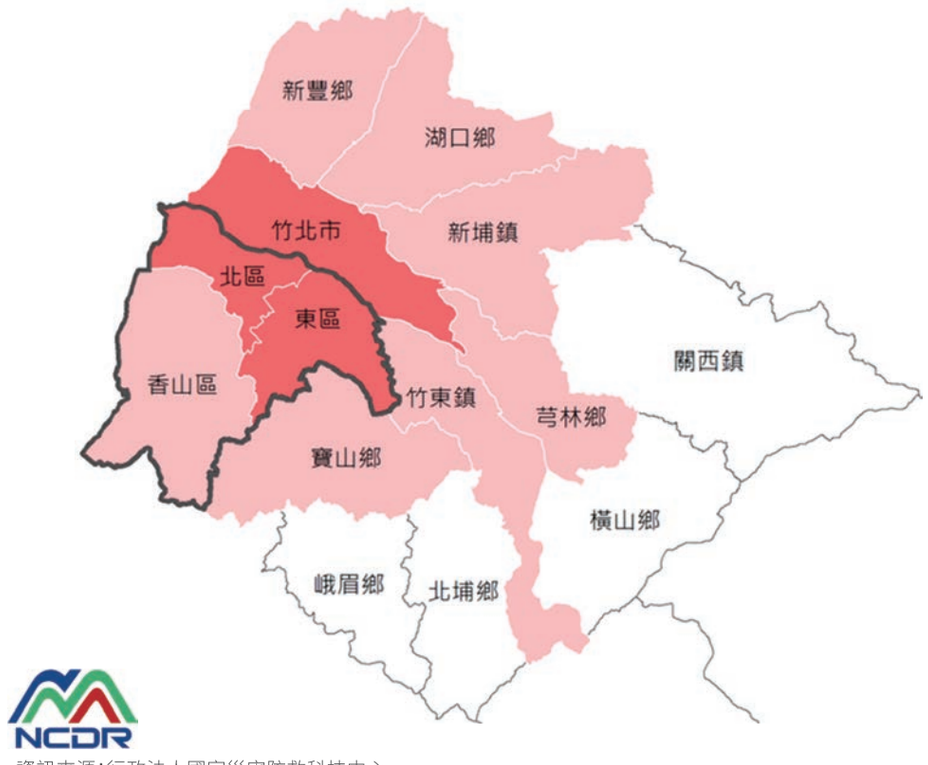
本次水風險評估的結果，可得知全球各廠區於實體、監管、聲譽三大層面上，面臨大小不一的風險，尤其在實體與聲譽風險層面，因曝險程度較高而需妥適因應。未來將由各相關風險權責單位，依各廠區曝險類型、曝險程度的不同，研擬因地制宜的風險因應計畫，於 5 年內逐步完成相關風險調適措施提升韌性，以因應氣候變遷所帶來的挑戰。

• **實體風險調適計畫**

實體天災	現況	重現期變化	集團整體調適計畫
高溫	台灣新竹廠區 2018 年均溫達攝氏 22.39 度	10 年重現期變化： 升溫達攝氏 23.3 度（RCP8.5） 升溫達攝氏 23.62 度（RCP2.6）	預期年均氣溫將持續上升，於極端高溫情境，必要時將暫停戶外作業，或依循法規為必要處置。室內溫度除以空調系統調節，並積極導入綠建築設計以發揮最大效率。新建之越南廠，於 2022 年榮獲美國綠建築協會（USGBC）頒發 LEED v4 建築設計與施工類：新建築（Building Design and Construction: New Construction and Major Renovation）銀級認證。
乾旱	台灣新竹廠區年最大連續不降雨日，基期為 39.5	世紀中的平均改變率（%）： RCP 2.6 95% 14.7 75% 6.1 50% 2.2 25% -0.3 5% -5.9 世紀中的平均改變率（%）： RCP 8.5 95% 18.1 75% 13.5 50% 5.6 25% 0.6 5% -8 世紀末的平均改變率（%）： RCP 2.6 95% 14.8 75% 7.9 50% 2.4 25% -1.2 5% -6.9 世紀末的平均改變率（%）： RCP 8.5 95% 29.6 75% 22.6 50% 14.8 25% 4.7 5% -7.4	預期於氣候變遷衝擊下，季節性乾旱衝擊將更為嚴峻。緯創之主要製程雖非高度仰賴水資源，但為善盡企業公民責任，將持續精進用水效率，設定短中長期目標納入例行績效考評流程，並於新廠址規劃設立雨水回收系統，綜合各種管理手段以有效降低每單位營收用水量。
淹水	依基期（1979~2003 年）資料，台灣主要生產據點新竹新安廠位於淹水災害風險（危害度、脆弱度、暴露度綜合考量）第四級區域（等級五為災害風險相對最高）	RCP 4.5 情境下 未來五日設計暴雨改變率： 5 年 95% 51 75% 45 50% 29 25% 9 5% 1 25 年 95% 85 75% 51 50% 41 25% 12 5% -5 RCP 8.5 情境下 未來五日設計暴雨改變率： 5 年 95% 57 75% 47 50% 29 25% 11 5% -11 25 年 95% 84 75% 49 50% 38 25% 19 5% -5	於各營運據點加強防洪設施與設計，並建立警戒通報機制，以維護同仁安全並減少資產損失。 **特定資產或廠址調適計畫：** 針對新建營運據點，以當地 100 年重現期的 24 小時雨水延時定量淹水潛勢進行分析，檢討設置適當的排水及防洪設施，並對於各項災害（含颱風、淹水等），訂有各項災害之緊急應變措施（含颱風洪水防護計畫），足以因應與降低百年淹水潛勢可能造成之負面影響。設計上，一、設置滲透雨水功能的植生溝及透水鋪面等水環境低衝擊開發施，減少暴雨逕流量。二、依 100 年重現期的 24 小時雨水延時定量淹水潛勢圖檢討計算，設置合理的雨排水管徑及排水坡度，防止基地地面逕流積水。三、提高基地及建築物一層樓板高度，避免外淹水流入基地。 於緊急應變措施方面： (1) 規劃設置雨水貯集滯洪設施及雨水回收池，以應對雨水的管理及再利用。 (2) 設置防洪閘門（板），防止基地外洪水流入地下空間。 (3) 制定抽水應變計畫，抽水設備足應對連續暴雨期間的排水。

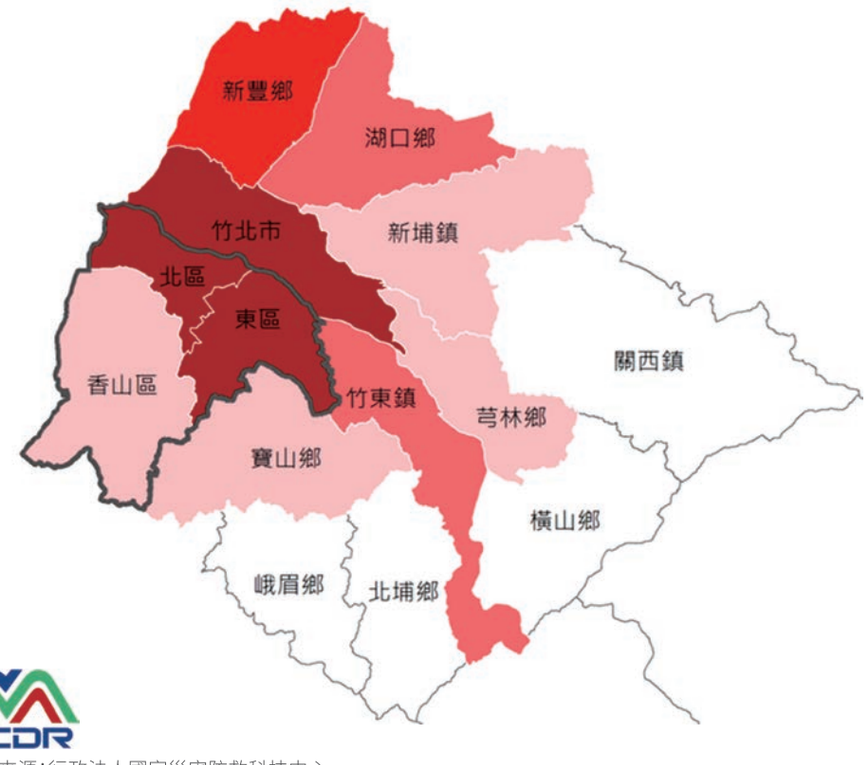
• 新竹廠區（新竹市東區）氣候變遷下淹水災害風險圖

風險基期（1979-2003）



資訊來源：行政法人國家災害防救科技中心

風險未來推估（2075-2099）



資訊來源：行政法人國家災害防救科技中心

圖例 - 風險等級　第一級　第二級　第三級　第四級　第五級　無納入統計分析

3.2.3 風險與機會鑑別

與氣候相關的風險和機會之管理流程已整合到緯創的整體企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）計劃中，透過 ERM 調查的結果來決定重要重大風險並管理之，管理作法包括確定是否轉移風險（如果適用），或通過緩解活動來控制風險。

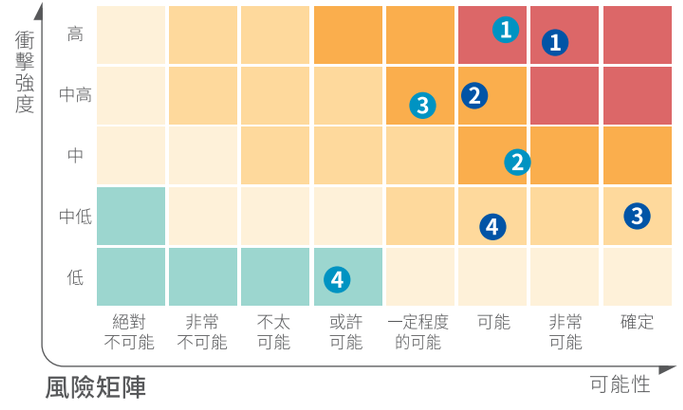
引用 TCFD 框架及參酌 CDP 氣候變遷及水問卷之風險項目。每年由全球各廠區，針對營運據點之所在位置進行特定廠址之轉型與實體風險之鑑別。所有鑑別之結果再由總部進行彙整，進行全球之影響規模與範疇評估，制訂相關策略與採取對應行動。

依循 ERM 的風險管理流程，輔以風險矩陣地圖（Risk Map）進行分析公司各種潛在風險及新興風險發生的可能性與風險一旦發生後的損失程度，於 2021 至本世紀末的時間軸中，依據資產耐用年限、潛在氣候風險和營運的產業部門及地區等因子評估各短中長期風險（短期：1~3 年、中期：3~5 年、長期：5~10 年）與機會對於公司未來營運（含上下游價值鏈及自身營運範疇）可能造成的潛在威脅程度，進行風險與機會等級之評價並定義出風險與機會的優先順序，提出風險與機會矩陣地圖。

風險與機會分析之結果，依據「可能發生機率」和「衝擊影響」的乘積繪製之矩陣圖進行判定，其結果分為低、中、高三種風險等級。其中影響程度將財產損失的財務金額分成五個等級（極輕、微輕微、中等、重大、極重大）納入考量。對於分類為高或中等的風險列為主要風險，必須制定預防措施與改進計劃。

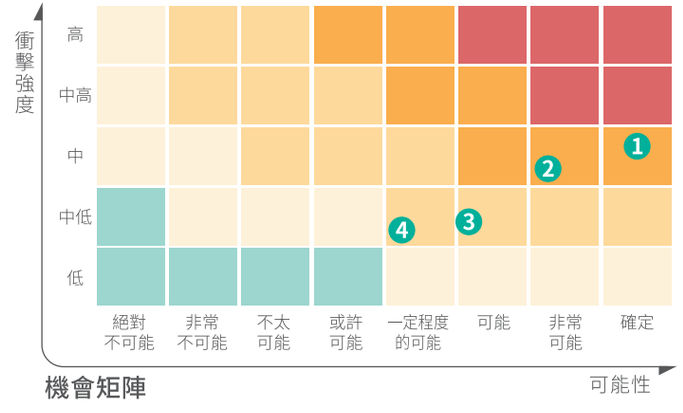
風險分析涵蓋之氣候相關風險類別

- 既有規範
- 市場風險
- 新興規範
- 聲譽風險
- 科技風險
- 立即實體風險
- 法規風險
- 慢性實體風險



轉型風險
1. 再生能源法規發展
2. 低碳產品與服務的需求
3. 強制申報
4. 新技術投資

實體風險
1. 颱風(立即性)
2. 洪水、水災(立即性)
3. 實體風險的不確定性
4. 平均溫度上升(慢性)



氣候變遷機會
1. 尋找新商機
2. 節能建築
3. 低碳能源
4. 能源效能提升

• **氣候變遷財務影響分析（風險）**

氣候變遷風險	財務影響	因應作法
再生能源需求與氣候風險法規發展	營運成本增加 （例如較高的法規遵循成本、再生能源相關成本支出或管理費用的增加）。考量業務擴張等因素，假設集團碳排 (範疇一及範疇二) 年成長率為 5%(地區基準)，且別無其他手段可抵免碳排，於此嚴苛情境下預估因碳費徵收法規而帶來的年度碳費成本，為： 1. 於 2030 年約 0.36-0.45 億美金 (IEA 2° C scenario) 2. 於 2030 年約 0.4-0.55 億美金 (IEA below 2° C scenario) 3. 於 2040 年約 0.67-0.89 億美金 (IEA below 2° C scenario) 4. 於 2050 年約 1.9-2.4 億美金 (IEA NZE scenario)	於全球市場進行評估，以多元途徑取得再生能源以達成能源轉型、綠色製造的願景。2023 年購買再生能源憑證逾 1.9 億度，透過能源採購契約 (PPA) 等方式採購綠電約 4,659.3 萬度，並於各據點架設太陽能板發電自用約 1,550.5 萬度，達成 2023 年綠電佔比年度目標 66.47%，並制定逐年提升再生能源使用比率至 100% 長期目標。
低碳產品與服務的需求增長	產品研發與認證經費、採購費用增加	1. 協助客戶取得各類環境標章，包含 Energy Star、EPEAT、TCO、台灣環保標章、中國環境標誌等。2023 年協助品牌客戶取得 Energy Star 標章之主要硬體產品 (筆記型電腦、桌上型電腦及多合一電腦、顯示器、伺服器、網路電話) 佔硬體營收比率達 82.2%，取得 EPEAT/TCO/ 台灣環保標章 / 中國環境標誌之主要硬體產品佔硬體營收比率達 86.4%。所有產品線 100% 符合客戶需求及各地區環保法令法規、能耗標章和安規標章之規定。 2. 建立永續供應鏈管理機制，確保產品或服務的碳足跡透明化並進行減量措施。
碳排放強制申報	營運成本增加	建立全球製造據點完整之溫室氣體排放量清冊及盤查系統與方法論，以每年進行溫室氣體盤查並通過公正第三方查證。
低碳新技術需求	營運成本增加 （例如較高的研發成本或專利費用的增加）	1. 激勵組織中的創新文化，並持續優化專利與技術佈局以提升競爭力。持續提升研發人員占員工比率，2023 年達 13.9%；2023 年獲證專利 383 件、綠色技術專利 43 件。 2. 自 2022 年起，緯創已連續三年榮獲科睿唯安（Clarivate）全球百大創新機構（Top 100 Global Innovators ™）肯定，並為律商聯訊（LexisNexis）2023 台灣前 20 大永續創新公司
旱災	生產受到衝擊、營業收入損失。以未採取移轉製造產能為前提，因嚴重乾旱造成停產營收損失，約新台幣 18 億至 30 億 (RCP 8.5)。	於新建廠址加強規劃雨水回收系統及用水監控系統，既有廠區則與當地供水業者合作，於旱災時啟動特別供水機制以維持廠區運作。持續提升用水回收率並設立短中長期目標，納入年度績效考評，以全面提升營運韌性。
颱風	生產受到衝擊、營業收入損失	於颱風來臨時，隨時掌握員工應上班或停班的規定及警報的訊息傳達；若無停班，則提供交通工具、交通津貼、或其他必要之協助以保障員工安全。
水災	生產受到衝擊、營業收入損失	既有廠房建設時已進行地基墊高處理及廠區範圍之排水設施以避免災損。在新據點擴展的選址流程中納入「天然災害評估」項目，並規劃相關防洪設施以提升營業據點之抗災韌性。
氣候變遷實體風險的不確定性	營運成本增加、影響營業收入	1. 響應巴黎協定以應對全球暖化挑戰，緯創多年來遵循 SBTi 1.5°C的減碳方法學，自 2020 年起設定每年溫室氣體絕對減量目標以邁向碳中和的長期目標。 2. 溫室氣體（範疇 1+2）總排放量，較前一年度絕對減量約 15%（市場基準）。
平均溫度上升	營運成本增加 （例如水費、電費增加）	緯創節電項目共分為六大類，分別為空調系統、空壓系統、綠色照明、管理、生產及其他。2023 年節電量共計約 1,792 萬度，總共可減少約 11,564 公噸碳排放。在降低營運成本的同時，積極投入資源以降低營運活動造成的碳足跡。

• 氣候變遷財務影響分析（機會）

氣候變遷機會	財務影響	因應作法
尋找低碳經濟新商機	擴大綠色產品的營收	1. 產品開發導入綠色設計思維，避免使用有害物質，降低產品製造與使用階段能耗。2023 年所有產品線都 100% 符合 WEEE(Waste Electrical and Electronic Equipment Directive) 的規定。2023 年緯創產品符合 Energy Star 標準佔硬體營收比例達 82.2%，年度節省 566,650,989（kwh)，減少 280,492,240(kgCO_2e）。考慮產品使用年限，產品節能效益 3,494,733,174（kwh)，減少 1,729,892,921（kgCO_2e)。 2. 發展綠資源事業 , 專注電子產品回收與再生塑料精煉，積極建立可行的循環經濟模式，2023 年 PCR (（Post-consumer-recycled)）環保材料出貨量 18,035 公噸，使用電子廢棄物回收原材 9,417 公噸，減碳效益約當減少排放 42,656 公噸二氧化碳當量。緯創出貨產品使用 PCR 消費後再生塑料，佔硬體產品營收比例達 84.51%，較前年成長 4.2%。
節能減碳方案	降低營運成本	1. 全球各廠區因地制宜，展開各類型節能減碳專案，以降低營運費用支出。 2. 新竹廠區對比基準年 2019，營業額碳排放強度下降 26.8%；產能碳排放強度下降 36%，獲國家科學及技術委員會頒發 2023 科學園區減碳績優優勝獎。
低碳製造	持續提高低碳再生能源使用比率以避免被課徵碳稅並符合客戶需求	2023 年購買再生能源憑證逾 1.9 億度，配合廠區積極擴建太陽能發電，整體再生能源佔比已逾六成，並目標逐年提升再生電力使用比率至 100%。
	提升營收	持續於全球營運據點藉由採購綠電憑證、直購綠電、佈建再生能源設備等措施提升 100% 使用再生能源產線比例，以符合市場低碳製造需求。
能源效率提升	降低能源使用成本	成立能源專案小組定期檢視廠區能源管理現況、節能專案執行成效並分享經驗。緯創節電項目共分為六大類，分別為空調系統、空壓系統、綠色照明、管理、生產及其他。2023 年節電量共計約 1,792 萬度，總共可減少約 11,564 公噸碳排放。2023 年單位營收碳排量為 0.13 (千公噸 CO_2e/十億元新台幣)，能源碳排強度績效指標較前年度下降約 13%。

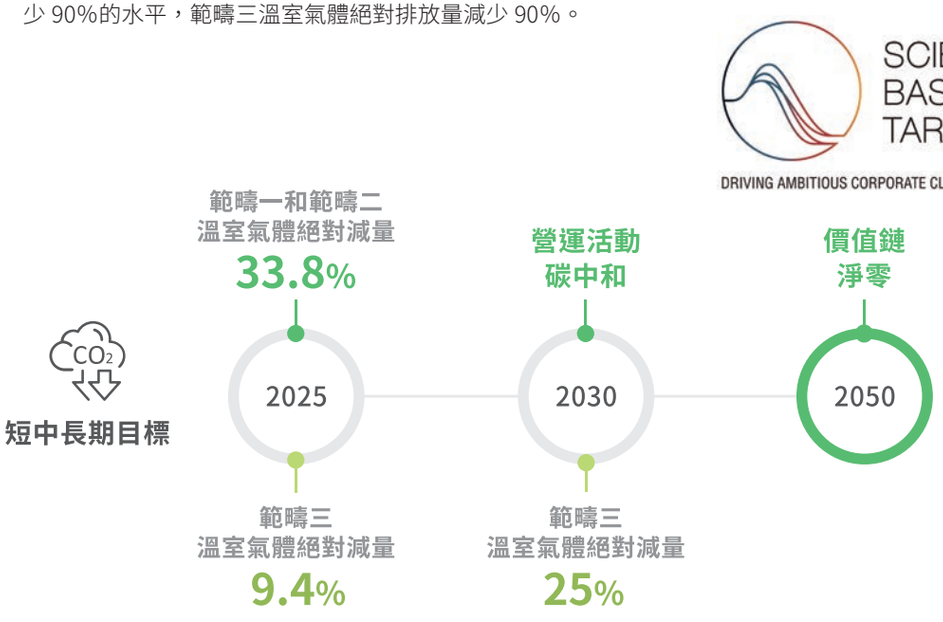
3.2.4 氣候目標

科學基礎減碳目標

緯創於 2020 年已主動參採「科學基礎減碳目標倡議（Science Based Target Initiative, SBTi）」方法學，設立「以 2016 年為基準年，在 2025 年溫室氣體絕對減量達 37.8%」的減碳目標。透過大幅提高再生能源使用占比，我們於 2022 年的減碳幅度已達 66.7%，遠超過原定目標。因此，在 2022 年，我們更進一步遵循 SBTi 淨零標準（Net-Zero Standard），設定科學基礎減碳目標，以響應《巴黎協定》努力將全球升溫控制在較工業化前水平不超過 1.5°C。該目標已於 2024 年 4 月經 SBTi 審核通過。

我們承諾在 2030 年前實現緯創營運活動碳中和，在 2050 年前實現價值鏈淨零排放。

- 近期目標：在 2030 年前，相較於 2022 年基準年，將範疇一和範疇二溫室氣體絕對排放量減少 90%，將採購的產品和服務以及銷售產品的使用所產生的範疇三溫室氣體絕對排放量減少 25%。
- 長期目標：從 2030 年至 2050 年，相較於 2022 年基準年，維持範疇一和範疇二溫室氣體絕對排放減少 90%的水平，範疇三溫室氣體絕對排放量減少 90%。



SBT 減碳路徑及成效

透過設立 SBT，我們展現對全球氣候變遷議題和低碳經濟轉型的關注與承諾，透過包括提升再生能源使用、改善能源使用效率、發展低碳產品、研擬內部碳定價機制等減碳行動，持續依循 1.5°C減排路徑進行脫碳管理。2023 年緯創資通集團全球據點直接排放與能源間接（市場別）溫室氣體排放總計為 87,862.74 公噸二氧化碳當量，相較基準年下降 14.84%，主要原因為持續導入自主節能專案及提升全球據點再生電力占比，除在廠內增建太陽能發電設備外、搭配簽訂再生電力直接購電協議及購入再生能源憑證等方式，積極使用再生電力。範疇三總排放量相較基準年下降約 29%，其主要排放為類別 1 購買的產品與服務，原因是因應客戶市場需求而調整出貨產品配置，連帶影響採購商品組合。

在驅動低碳轉型的同時，也與客戶及供應商從知識分享、碳排調查、減碳專案等各個面向攜手合作，一同推動整體價值鏈邁向淨零。此外，我們也開始投入價值鏈外減緩活動 (Beyond Value Chain Mitigation, BVCM)，如發展森林經營碳匯專案，希望藉由直接投資或市場購買取得經 SBTi 認可之碳額度，也將評估投資碳移除技術之潛力，以抵消無法消減的殘餘碳排，達到淨零願景。

3.3 管理能源與溫室氣體

3.3.1 能源使用

電力為緯創在能源消耗的主要部分，其餘包含少部分石化燃料使用，因此，提高能源使用效率及再生能源比率，為緯創的能源管理方針。為了系統化管理能源，緯創導入 ISO 50001 能源管理系統，藉由管理系統的有效運作，搭配即時能源看板，挖掘耗能熱點並進行分析，根據分析結果制定能源專案。定期召開能源專案會議跟進執行進度及成果，通過各廠區互相交流分享，持續提升能源使用效率。

• 能源使用量

能源		單位	2020	2021	2022	2023
電力	自發自用再生	度（kWh）	2,393,900.79	6,889,549.45	9,283,177.44	15,505,112.16
		千兆焦耳（GJ）	8,618.04	24,802.38	33,419.44	55,818.40
	外購再生	度（kWh）	188,690,000.00	202,817,000.00	251,871,000.00	236,868,574.36
		千兆焦耳（GJ）	679,284.00	730,141.20	906,735.60	852,726.87
	外購非再生	度（kWh）	284,263,177.75	187,514,768.52	139,036,892.46	127,282,175.10
		千兆焦耳（GJ）	1,023,347.44	675,053.17	500,532.81	458,215.83
暖氣		度（kWh）	920,347.22	1,299,377.78	1,065,600.00	1,009,519.47
		千兆焦耳（GJ）	3,313.25	4,677.76	3,836.16	3,634.27
柴油		度（kWh）	155,102.78	1,174,909.65	3,513,601.27	682,250.29
		千兆焦耳（GJ）	558.37	4,229.67	12,648.96	2,456.10
汽油		度（kWh）	3,826,211.35	3,315,532.56	2,857,433.43	2,150,481.66
		千兆焦耳（GJ）	13,774.36	11,935.92	10,286.76	7,741.73
天然氣		度（kWh）	34,838,471.71	29,994,111.16	29,949,755.08	19,035,761.80
		千兆焦耳（GJ）	125,418.50	107,978.80	107,819.12	68,528.74
液化石油氣		度（kWh）	502,668.73	529,856.82	-	-
		千兆焦耳（GJ）	1,809.61	1,907.48	-	-
製冷		度（kWh）	-	-	3,436,463.37	1,613,091.74
		千兆焦耳（GJ）	-	-	12,371.27	5,807.13
非再生能源總用量		千度（MWh）	324,505.98	223,828.56	179,859.75	151,773.28
再生能源總用量		千度（MWh）	191,083.90	209,706.55	261,154.18	252,373.69
再生能源佔總能源比率		%	37.06	48.37	59.22	62.45

績效指標	單位	2020	2021	2022	2023
單位營收用電量	千度 / 十億元新台幣	722.23	616.11	587.06	574.31
可再生能源用電量占比	%	40.20	52.79	65.26	66.47

註：1. 以緯創全球主要製造廠區用電量 / 廠區營收做為計算基準
2. 可再生能源用電量占比：(自發自用再生 + 外購再生)/ 總電力
3. 透過溫室氣體範疇三盤查所得之外部能源消耗為 158,261.66 千兆焦耳（GJ）
4. 依據營運控制權，對能源的數據移除集團內股權占比小於 50% 的子公司活動

焦點案例

緯創獲世界企業永續發展委員會（World Business Council For Sustainable Development, WBCSD）邀請，將公司致力智慧製造及節能管理的成果，以案例方式收錄於其推出之 The Climate Drive《企業氣候行動知識平台》，奠定了緯創對外分享減碳經驗的里程碑，正式成為全球減碳一員！

緯創中山廠區獲選為世界燈塔工廠，於 COP28 The Climate Drive 平台發表永續案例空壓群控系統，透過用電診斷與分析，空調空壓設備是廠區高耗能熱點，以中山廠區為例，中山廠區透過建立物聯 (AIOT) 實現空壓機的預測群控系統，依壓力自動調節，實現空調空壓的最佳智慧化管理，減少人工作業時間，提高機組運轉效率。於企業氣候行動知識平台收錄的案例中，以 2018 年作為基準年，其中，2021 年之單台用電節省 41%，達到 36% 的減碳績效。未來，緯創將致力於更多以脫碳為目標議題，以實績展現低碳且永續的雄心。

3.3.2 溫室氣體排放

在全球氣候變遷的挑戰下，企業須不斷降低營運過程溫室氣體排放量，以減緩對於氣候的負面影響。若範疇 1、2、3 的排放量每年持續增長，將可能導致本公司面臨碳費 (稅) 成本上升、無法符合客戶 (市場) 要求、無法符合本公司公開承諾的減碳目標等法規、聲譽與市場風險。尤其本公司作為資訊及通訊科技產業的全方位技術服務提供者，提供全球客戶客製化的產品開發及服務，低碳製造與綠色產品服務的能力將直接影響我們的市場競爭力。故我們每年落實碳盤查並制定短中長期減碳計畫，以回應廣大利害關係者的期待。

自 2010 年起，緯創逐步建構溫室氣體盤查能量，並揭露公司溫室氣體排放量，台灣母公司以及全球製造廠區每年均完成 ISO 14064-1 查證；我們也逐步將查證範圍逐步擴大涵蓋服務據點及子公司，預計於 2024 年集團個體公司與合併財報子公司的溫室氣體排放資料將 100% 完成查證。

範疇 1 與範疇 2 溫室氣體排放

• 溫室氣體排放量（公噸 CO_2e）

範疇別		2020	2021	2022	2023
範疇 1	固定燃燒	6,993.68	5,777.74	6,906.61	3,898.56
	移動燃燒	1,075.48	861.94	711.85	554.70
	製程排放	4.75	57.80	21.00	0
	逸散排放	15,375.89	13,375.41	10,768.52	10,924.75
小計		23,449.79	20,072.89	18,407.97	15,378.01
範疇 2	地區基準	357,010.93	287,909.87	287,251.13	246,984.18
	市場基準	206,972.43	125,696.18	84,764.43	72,484.73
範疇 1+2 總計	地區基準	380,460.73	307,982.76	305,659.10	262,362.19
	市場基準	230,422.23	145,769.07	103,172.40	87,862.74

註 1：引用電力排碳係數：2022 年度台灣電力排放係數為 0.495 公斤 CO_2e/ 度；2021 年度中國區域電網排放係數華東地區為 0.7777 公斤 CO_2e/ 度；華中為 0.7938 公斤 CO_2e/ 度；南方為 0.7722 公斤 CO_2e/ 度；2022 年度捷克電力排放係數為 0.413 公斤 CO_2e/ 度；2022 年度墨西哥電力排放係數為 0.435 公斤 CO_2e/ 度；2019 年度馬來西亞電力排放係數為 0.78 公斤 CO_2e/ 度；2021 年度越南電力排放係數為 0.7221 公斤 CO_2e/ 度
註 2：依據營運控制權，對範疇一與二的數據移除集團內股權占比小於 50% 的子公司活動
註 3：緯創並無來自土地使用、土地使用變更及林業（LULUCF）之直接排放與移除相關排放

• 範疇 1+2 溫室氣體排放物種（公噸 CO_2e）

物種	2020	2021	2022	2023
CO_2	365,036.32	294,470.89	294,864.04	251,426.33
CH_4	13,088.97	9,023.87	7,726.00	5,266.48
N_2O	36.76	50.43	26.70	18.86
NF_3	0	0	0	0
HFC	2,298.68	4,437.57	3,042.36	5,650.52
PFC	0	0	0	0
SF_6	0	0	0	0
總計	380,460.73	307,982.76	305,659.10	262,362.19

• 範疇 1+2 溫室氣體排放績效指標（千公噸 CO_2e/ 十億元新台幣）

績效指標		2020	2021	2022	2023
單位營收之排放量	地區基準	0.58	0.48	0.45	0.40
	市場基準	0.35	0.23	0.15	0.13

註 1：溫室氣體排放密集度及目標：以緯創全球主要製造廠區溫室氣體排放量 / 廠區營收做為計算基準
註 2：溫室氣體排放僅統計範疇一及範疇二

範疇 3 溫室氣體排放

緯創為掌握自身營運與上下游間的各類型活動的排放貢獻，同時也提供緯創與供應商以及客戶潛在的議合機會，並全面盤查與評估溫室氣體範疇三排放。從盤查結果可見，上游以採購產品與服務為排放熱點，下游則集中於投資行為。

緯創透過範疇三的盤查強化供應鏈管理，與供應商共同合作研發更低碳電子零組件的機會。針對下游客戶產品的能源使用上，也將強化與客戶的產品能源效率，使緯創能夠與上下游共同攜手減少溫室氣體排放，擴大氣候策略的影響力，最終能夠達成建構整體低碳供應鏈的願景。

• 範疇 3 溫室氣體排放量（公噸 CO_2e）

範疇別	2020	2021	2022	2023
購買的產品和服務	-	14,049,499.30	8,481,121.25	6,159,131.36
資本產品	-	142,632.13	188,089.07	117,910.07
與燃料和能源有關的活動	-	76,107.22	110,060.82	23,725.74
上游的運輸和配送	8,544.14	21,134.68	4,483.60	5,318.92
運營中產生的廢物	-	4,215.71	4,960.22	2,994.69
商務旅行	1,000.76	1,027.22	3,696.16	5,773.32
員工通勤	-	18,156.21	24,917.29	21,865.61
上游租賃資產	-	5,666.65	11,695.49	7,687.32
下游運輸和配送	111,455.11	278,700.73	97,348.43	100,163.21
售出產品的加工	-	-	-	-
售出產品的使用	-	-	-	-
售出產品的最終處理	-	-	-	-
下游租賃資產	1.47	20,206.67	25,664.55	23,900.20
特許經營	-	-	-	-
投資	572.64	1,524,232.97	2,155,739.95	1,432,619.42
總計	121,574.12	16,141,579.49	11,107,776.83	7,901,089.85

註 1：產品加工、使用與最終處理等類別因緯創無相關控制權，故未納入盤查揭露範疇；
註 2：緯創為 B2B，無特許經營相關活動，故未進行盤查揭露

3.3.3 減量行動與成效

緯創透過「能效提升」和「能源轉型」兩個主要路徑進行減量行動。為確保能源管理及節能專案之推動，緯創於各廠區設有能源專案小組，由廠務或相關專責單位所組成，除定期召開能源管理會議檢視廠區能源現況及專案執行進度，各廠區亦互相分享專案成效與經驗。

能效提升

緯創節電項目共分為六大類，分別為空調系統、空壓系統、綠色照明、管理、生產及其他。截至 2023 年底，節電量共計約 17,917,169 度，總共可減少約 11,564.16 公噸碳排放。若以台北市大安森林公園二氧化碳的吸收量一年為 389 公噸計算（依據經濟部公布數據），相當於 29 座大安森林公園一年二氧化碳的吸收量。

• 2023 年減量成效

項目	減量類型	主要實施專案	每年節能量（MWh）	每年節能量（GJ）	每年減排量（公噸 CO_2e）
1	空調系統	空調設備節能改造、空調節能管理	6,051.26	21,784.54	4,162.78
2	空壓系統	老舊設備汰換、空壓設備節能改造	5,050.39	18,181.41	3,035.25
3	生產	氮氣系統優化	3,572.17	12,859.82	2,173.20
4	管理	閒置優化整合	1,766.39	6,359.00	1,365.93
5	綠色照明	智能照明系統（更節能 LED 燈導入）	1,170.92	4,215.32	593.98
6	其他	減少無效用電	306.03	1,101.71	233.02
		小計	17,917.17	64,501.81	11,564.16

1,791.7萬度
六大節電項目
總節電量

11,564公噸
六大節電項目
減少碳排量

1,550.5萬度
能源轉型
自發自用再生

4,659.3萬度
綠電使用

1.9億度
採購
再生能源憑證

能源轉型

極端氣候已成為新常態，國際大廠相繼加入百分之百再生能源（100% renewable energy, RE100）倡議，支持使用再生能源來降低碳排放，減緩全球暖化加劇。緯創為了回應國際再生能源趨勢，積極提升能源轉型。再生能源策略以建置太陽能發電自發自用為優先策略，積極於全球營運據點擴展太陽能發電量能，以多元利用閒置空間，並持續與當地再生能源業者深化合作，其次為簽屬再生能源購電協議與採購再生能源憑證。在 2023 年緯創積極佈局再生能源使用，實際自發自用發電量共 1,550.5 萬度；再生能源購電協議共 4,659.3 萬度、再生能源憑證採購 1.9 億度，2023 年可再生電力佔比共 66.47%，積極提高全球各廠區再生能源使用比率，同時抵減溫室氣體排放量（Market Base），以期實現綠色製造的理念實踐於企業營運。

減碳肯定

焦點案例

緯創新竹廠區榮獲科學園區減碳績優獎

新竹廠區參與國家科學及技術委員會辦理 2023 科學園區減碳績優獎評選，獲得優勝獎。

行動：新竹廠積極推動 ESG 策略，落實低碳智慧製造，致力於達成碳中和目標。

1. 推動綠色製程，循環經濟。

2. 提升能源效率，擴大使用再生能源。

3. 優化生產，導入人工智慧技術。

成果：對比於基準年 2019，營業額碳排放強度下降 26.8%；產能碳排放強度下降 36%。

綠建築

焦點案例

越南廠 LEED 建築銀級

緯創秉持「創新而永續」之願景，在拓展全球業務同時，兼顧環境責任，建造節能省水、環境友善的綠色廠房。我們位於越南的製造工廠於 2022 年 6 月榮獲美國綠建築協會（USGBC）頒發 LEED v4 建築設計與施工類：新建築（Building Design and Construction: New Construction and Major Renovation）銀級認證。越南廠總建築面積近 214,000 平方公尺，在興建規劃之初即以綠建築為目標，導入各項環保節能設計。在節能方面，廠區建置完整用電監控系統，搭配全面使用環保冷媒，以及同仁日常辦公節能習慣的養成與實踐，與 LEED 認證定義的 ASHRAE 90.1 2010 基準全年能耗相比，整體節能減少 23.8%，使用再生能源部份，於廠房屋頂架設太陽能發電設施近 24,000 m^2，2023 年太陽能發電量共 3,608,511 度，占全廠用電量約 16.24%。此外，呼應綠色運輸趨勢，未來亦規劃於廠區內安裝電動車充電基礎設施；在節水方面，廠區同樣建置完整用水監控系統，全廠採用省水設施，實施雨水回收作為澆灌用水，節省澆灌用水 100%，相較 LEED 設計基準，節水達 53%。緯創利用綠建築評估指標為新建廠房之依據，兼顧環境生態與能資源使用效率，以展現企業永續發展企圖心。

3.4 減緩環境衝擊

3.4.1 水管理

緯創產品製程多為組裝，無大量用水需求，大部分用水需求為民生用水，以及部份廠務設備如廚房、冷卻水塔等。經過評估，緯創各廠區及辦公室的用水來源為自來水，對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。即便如此，緯創仍積極收集用水數據，定期監控水質及用水情況，不定期推廣節水活動，以達到水資源保護之目的。

緯創水資源管理方式分為「落實水資源管理與日常節水」與「實踐水回收及廢汙水管理」。透過評估全球據點之水資源壓力指標，盤點出水資源高風險區域，進而搭配水資源管理方針進行預防性措施。由各廠區專職單位負責水資源管理，計畫制定與實施、日常監測與異常排除、數據分析與持續改進。緯創承諾將嚴格遵守國家水資源法，合理利用水資源，優先採用節水型設備，並透過節能看板監控水資源消耗情況，提高水資源利用效率。緯創 2023 年度用水目標為：用水密集度較 2016 年減少 11%，並針對 2030 年、2035 年設立更具野心目標以持續追蹤、揭露每年節水績效。

單位為百萬公升

取水源	2020	2021	2022	2023
自來水	5,073.08	3,990.63	3,812.36	2,629.45
地表水	0.78	0.17	0.12	0.18
地下水	96.19	99.24	0	0
總 計	5,170.06	4,090.04	3,812.48	2,629.63

績效指標	單 位	2020	2021	2022	2023
單位營收之取水量	千公噸取水／十億元新台幣	7.9	6.3	5.6	4.0
水回收率	百分比	12.76%	8.93%	7.65%	6.27%

註1：用水密集度-以緯創全球主要製造廠區用水量／廠區營收做為計算基準
註2：2016年用水密集度為6.7千公噸 / 十億元新台幣

水資源壓力指數

緯創採用 Aqueduct tools 分析全球各據點之水資壓力指數，評估水資源的風險程度，藉以預先進行水資源管理及設置水回收設備。同時，也揭露取水來源、排水承受水體、廢水處理單位及水質數據，確保符合地方法規制定的排放水質標準。

• 水資源壓力指數

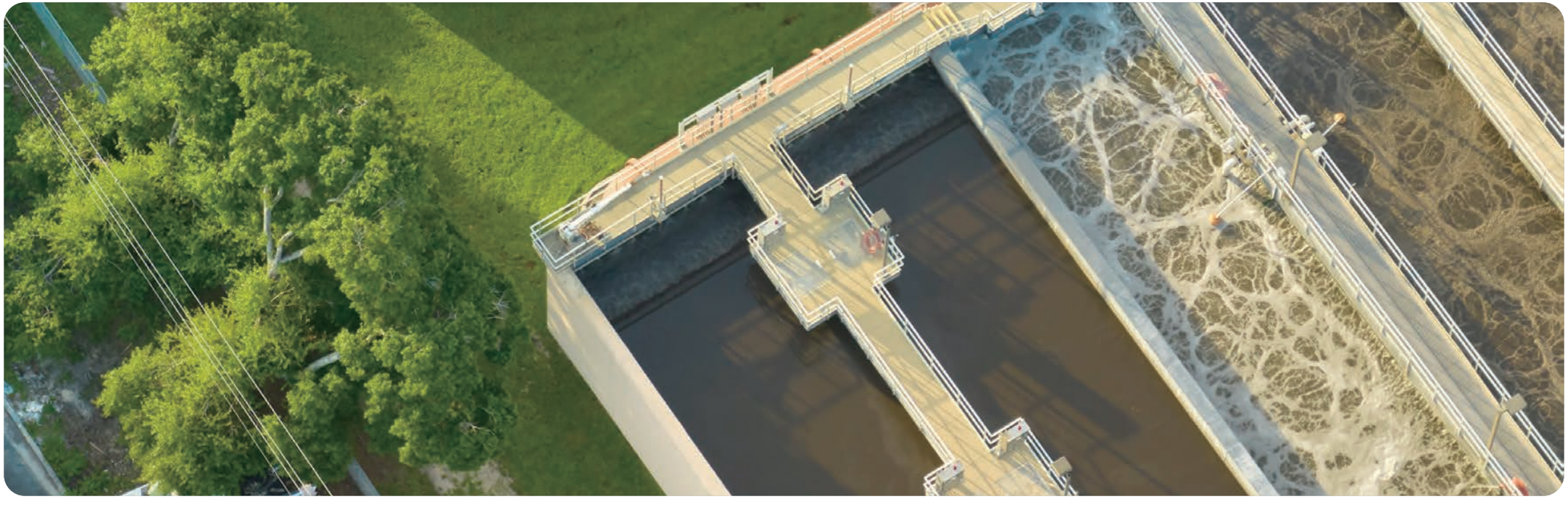
項目		內湖總部 汐止辦公區	新竹廠	昆山廠	昆山光電廠	中山廠	成都廠	重慶廠	墨西哥廠	捷克廠	馬來西亞廠	越南廠	高雄晶傑達
水壓力指數		中低度	中低度	高度	高度	中高度	高度	中低度	中高度	中低度	中低度	中低度	中低度
取水水源		翡翠水庫 新山水庫	寶山水庫	長江引水	長江引水	西江河	岷江	嘉凌江	Hueco Bolson Aquifer Mesilla/Conejos-Medanos Basin	Vir Reservoir	Sg. Selangor / Sg. Langat river basins	SONG HONG River	東港溪
排水承受水體		基隆河 淡水河	客雅溪	吳淞江	吳淞江	石岐河 橫門水道	青蘭溝	後河	Use in agricultural irrigation	SVRATKA River	Klang River	CHAU GIANG River	台灣海峽
廢水處理單位		內湖污水處理廠 迪化污水處理廠	新竹科學區污水處理廠	昆山開發區琨澄精密水質淨化有限公司	精密機械產業園污水處理廠	珍家山污水處理廠 臨海工業園污水處理廠	西南航空港組團工業集中發展區第六期工業污水處理廠	渝北區城北污水處理廠	Valle de Juarez water treatment plant	Brno water and sewerage plant	Indah Water Konsortium Sewage Treatment Plant	DUCAN Company	高雄市中洲污水處理廠
放流水質標準	pH	6~9	5~9	6.5~9.5	6.5~9.5	6~9	6~9	6~9	6~9	6~9	5.5~9	5.5~ 9	5~9
	SS (mg/l)	30~50	300	400	400	400	400	400	180	550	100	100	450
	COD (mg/l)	100~150	500	500	500	500	500	500	220	1200	200	150	600

註 1：水壓力計算採用 Aqueduct tools 計算：https：//www.wri.org/aqueduct
註 2：放流水質取自各廠當地法規

廢汙水管理

緯創製程多屬產品組裝，大多數生產過程並無用水需求，亦未產生廢汙水。針對製造廠區廢水處理如下說明：

- 昆山光電廠內設置有廢水處理站，建立線上即時監控，若出現異常情況則可立即進行處理。
- 中山光電園區所產生之工業污水直接交由第三方污水處理公司處理。
- 高雄晶傑達廠將製程廢水分成無藥劑可再利用廢水與有藥劑生產廢水，無藥劑製程廢水經砂槽、紫外線殺菌後排放至冷卻水塔利用，而含有藥劑之製程廢水與冷卻水塔所排放之廢水一併排放至中和槽內進行 pH 值調整，再流入廢水處理單位。
- 越南廠區廢水集中到分離池，通過篩選過濾後。被送入調節池以調節流量、品質和濃度，利用厭氧微生物分解廢水中的有機物。在生物硝酸鹽處理被轉化為微生物污泥，微生物污泥的廢水被迴圈回缺氧池。處理後廢水被送入澄清池以分離活性污泥。廢水通過消毒使用化學品如氯、臭氧或紫外線進行消毒，以殺滅病原微生物。處理合格的廢水被排入排放池，然後按照工業園區的規定排放到排放點。
- 其他廠區廢汙水主要來自於員工生活汙水，生活汙水經由園區管線統一收集，自下水道系統經由廢水處理站處理後放流，無直接排放至自然水體之情形。為了掌握放流水水質狀況，緯創定期進行水質檢測，以確保放流水符合法規要求，不影響自然水體及棲息地生態環境。為落實廢汙水管理以確保符合法規放流水規範，緯創通過推行 ISO 14001 環境管理系統，系統性管理環境相關議題，2023 年緯創已達成零排汙洩漏及零環保投訴之目標。



3.4.2 空氣污染防制

緯創生產製程中之氣體排放以熱氣、錫煙為主，另含部分清洗用途之異丙醇所含之 VOCs（揮發性有機化合物），依照內部標準程序，氣體排放後集中由管道收集，經由廢氣處理設備吸附後再排出，通過定期排氣採樣檢測，確保其符合法規要求。

使用後之異丙醇廢液統一儲存至特定區域後，交由外部合格處理商清運。緯創對含有 VOCs 之物質進行盤查及管控，確保其使用及儲存過程中，相關崗位操作人員均有配置個人防護具（PPE）及相應排氣裝置，保障人員健康安全的同時亦降低 VOCs 對環境可能造成之負面影響。緯創廠區內僅當發電機使用時，因燃燒排放可能產出氮氧化物（NOx）及硫氧化物（SOx），而發電機僅在緊急情況（如停電時）啟動，非常態性排放項目，因此不列為主要排放源。

• 揮發性有機氣體排放量（公噸）

種類	2020	2021	2022	2023
異丙醇	90.83	72.32	147.95	123.25
乙醇	22.8	63.43	59.37	24.06
乙二醇丁醚	5.9	7.81	14.80	7.46
乙醇胺	3.3	1.48	3.38	1.54
其他（占比 <1% 者）	7.5	7.54	9.64	14.27
總計	130	152.59	235.15	170.57

3.4.3 廢棄物管理

緯創承諾不使用禁用物質與原料，積極推動廢棄物減量與循環利用。嚴格且謹慎地挑選原物料及供應商，持續進行技術改進或尋找對環境友善的材料，遵守與自身活動、產品服務相關之環境法規與客戶規範，以達成甚至超越設定之目標。

緯創廢棄物管理方式包含「持續推動廢棄物分類減廢」與「強化廢棄物回收再利用」，通過良好的廢棄物及有害物質管理，全面評估與盤查廢棄物及有毒物質的產生及流向，盡可能減少廢棄物的產出，並藉由回收再利用來減少浪費。除了能降低對環境之衝擊與負擔，在企業營運上也能因為提高材料利用率而降低營運成本創造利基，有利於企業永續經營。

• 廢棄物管理績效指標

範疇別	單位	2020	2021	2022	2023
單位營收之廢棄物產出量	千公噸廢棄物產出量 / 十億元新台幣	0.064	0.061	0.059	0.048
單位營收之非有害廢棄物產出量	千公噸廢棄物產出量 / 十億元新台幣	0.063	0.059	0.057	0.046
單位營收之有害廢棄物產出量	千公噸廢棄物產出量 / 十億元新台幣	0.002	0.002	0.002	0.002

註：2018 年廢棄物密集度為 0.051 千公噸 / 十億元新台幣

回收／再利用總廢棄物 **28,978.85** 公噸

• 廢棄物產生量（公噸）

種類		2020	2021	2022	2023
非有害	a. 再利用	215.67	238.07	232.67	491.15
	b. 資源回收	37,613.77	35,533.31	35,058.21	27,818.53
	c. 轉為替代原物料	-	-	-	-
	d. 掩埋	373.00	562.67	1,506.32	1,127.89
	e. 焚化（有能源回收）	272.76	1,670.37	2,300.53	1,154.75
	f. 焚化（無能源回收）	2,666.89	255.31	-	32.00
	小計	41,142.08	38,259.73	39,097.73	30,624.32
有害	g. 暫存	-	-	-	-
	h. 運輸至廠外的處置設施 _ 回收	-	-	-	669.17
	i. 運輸至廠外的處置設施	1,001.90	1,043.50	1,205.56	533.92
	小計	1,001.90	1,043.50	1,205.56	1,203.09
總計	總廢棄物產生量 (d.+e.+f.+g.+i.)	4,314.55	3,531.85	5,012.41	2,848.56
	回收 / 再利用總廢棄物產生量 (a.+b.+c.+h.)	37,829.43	35,771.38	35,290.88	28,978.85

廢棄物減量

為落實廢棄物減量之目的，緯創實施源頭減量結合資源分類與回收計畫，於各廠區及辦公室設置回收區，依據法規定義將廠區可能產出之資源類廢棄物如金屬、包材、塑膠、紙類、電池等廢棄物，集中收集後由外部資源回收商清運。

通過廢棄物分類回收，在符合國際廢棄物減量趨勢的同時，也因減少廢棄物處理費而降低營運成本。除資源類廢棄物，其他製程產生之特殊廢棄物如化學溶劑（異丙醇、助焊劑、稀釋劑等）、潤滑油、錫膏錫渣等，在經過分類標示後，即暫時存放於特定儲存區域，交由政府機關核准之合格清運商負責處理，為掌握廢棄物最終流向，緯創針對廢棄物清運商亦設有稽核計畫定期進行審查。

緯創為了更積極達到廢棄物減量目的，自 2021 年起，將廢棄物目標調整為「廢棄物密集度減量」，以 2018 年為基準年，每年廢棄物產生密集度（單位營收之廢棄物產出量）需降低 2%，2024 年減少 8%、2030 年減少 20%、2035 年減少 30% 等目標。

此外，自 2022 年起於各主要製造廠區導入 UL 2799 廢棄物零掩埋認證機制，找到廢棄物減量計畫和資源利用最佳方案，實現良性資源循環。緯創持續拓展零廢棄使命，透過廢棄物零掩埋認證經驗分享於海外各廠區，期望落實永續管理使命。

• 廢棄物回收率（%）

	項目	2020	2021	2022	2023
非有害	再利用	0.5	0.6	0.6	1.5
	資源回收	89.3	90.4	87.0	87.4
	轉為替代原物料	0.0	0.0	0.0	0.0
	焚化（有能源回收）	0.6	4.3	5.7	3.6
有害	資源回收	-	-	-	2.1
合計		90.4	95.3	93.3	94.7

廢棄物回收率 94.7%

焦點案例

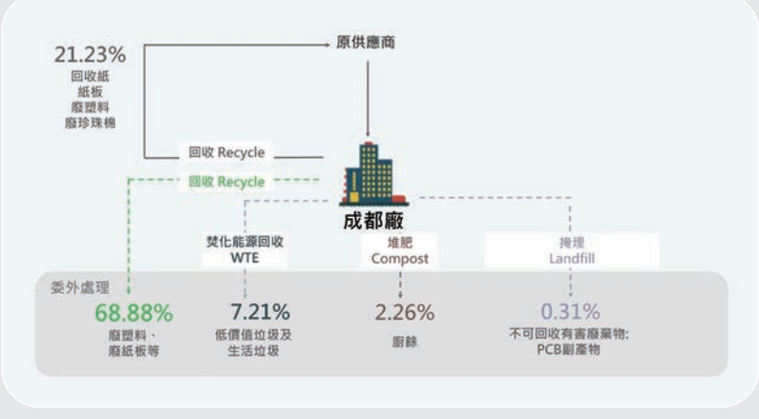
推動 UL 2799 廢棄物零掩埋認證，成都廠取得鉑金級認證，實踐永續循環，邁向循環經濟里程碑

自 2022 年起，緯創於新竹廠、重慶廠、成都廠及中山廠四大製造廠，導入 UL 2799 廢棄物零掩埋認證機制，從廢棄物流向盤點、數據分析、減量行動到供應商合作，廠區積極實踐 UL2799 廢棄物零掩埋理念，先於重慶、中山廠取得雙金級認證的佳績。

於 2023 年認證成果，成都廠更進一步取得廢棄物零掩埋最高等級鉑金認證，達到 100% 轉化率（含 7% 焚燒熱回收）的最高標準；中山廠透過供應商選擇策略的調整與廢棄物處理商議合，提高廢棄物轉化率，於 2023 年提升至鉑金級（100% 轉化率，其中包含 8% 焚燒熱回收）。未來緯創持續打造正向循環經濟迴圈，達成廢棄物全面資源化的永續目標。

UL2799 廢棄物行動：

- 廢棄物處置流程：建立廢棄物標準化流程及處置流程。
- 落實廢棄物分類：確實落實廢棄物標誌與分類方式，規範廠區廢棄物容器標識，以利廢棄物流向紀錄。
- 廢棄物流向紀錄：利用可靠工具量測廢棄物重量與定期回朔廢棄物產量，確實進行記錄，確保廢棄物量化指標。
- 廢棄物供應商管理：持續追蹤供應商處置廢棄物過程，保障廢棄物處置方式與承諾一致。
- 廢棄物管理宣導：完善員工培訓內容，積極宣導正確廢棄物管理觀念。



3.5 自然與生物多樣性

近年來利害關係人關注的議題多數聚焦在氣候相關風險，而「生物多樣性的流失」(Biodiversity Loss) 逐漸成為最具衝擊影響力的重點關注項目。

緯創全球各生產據點與辦公區均未設置在環境保護、生物豐富多樣地區或經修復的棲息地，場址內無列入世界自然保育聯盟 (IUCN) 轄下紅色名冊及全國保育名冊瀕臨絕種的物種。同時，依據各地環保法規進行環境影響評估，避免營運活動損及生物多樣性的保育，採用對環境友善的技術積極地使污染減量，嚴格遵守環保法規，每年採取檢測措施以確保廢水、廢氣、廢棄物處理、噪音排放符合法規要求。在台灣地區，我們進一步透過緯創人文基金會與理念相同的公益團體合作，持續與當地居民、利害關係人合作及執行自然生態守護相關計畫。

緯創承諾透過其活動、產品及服務的持續改善，推動自然與生物多樣性保育和重新造林計畫來承擔對整體生態環境影響減緩的責任。從企業內部做起，呼籲價值鏈與各營運據點防止任何濫伐森林行為，持續規劃迴避 (avoidance)、衝擊減輕 (minimalization)、替代復育 (restoration) 與異地補償 (Biodiversity offsets) 為步驟，系統性地導入自然為本解方 (Nature-based Solutions, NbS)，邁向不淨損失 (No Net Loss)、淨正向影響 (Net Positive Impact) 之共同目標。

為更積極地回應全球自然目標 (Global Goal for Nature)，並持續關注生態環境、尊重生態平衡、維護瀕危物種。緯創於 2023 年逐步建構對自然暨生物多樣性保育依賴性和衝擊程度的評估方法及指標，並制定相關工作目標。為支持生態永續及森林循環的理念，我們全面汰換台灣地區營運據點的石化清潔劑，改採用由校園雜木修枝炭化所萃取的木酢液製作的環保洗手乳及洗碗精。我們致力於在 2050 年實現對自然正向（Nature Positive）的貢獻，同時也訂定對供應商有關生物多樣性和不毀林的行為準則，包括保護生態環境、禁止濫伐森林、保護自然棲息地、避免土地污染等。

緯創自然與生物多樣性暨不毀林政策

3.5.1 自然相關財務揭露（TNFD）

緯創採用 2023 年 9 月正式發布之 TNFD（The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）最終版本框架進行相關資訊的揭露，逐步評估和揭露我們與自然相關的風險、衝擊和依賴性。透過這樣的方式深入了解營運對生物多樣性可能帶來的潛在風險，並採取適當的措施進行緩解。同時持續探索評估方法，以因應全球生物多樣性目標。2023 年對應狀態及評估結果如下：

以 LEAP 方法的應用於緯創營運據點

以自然資本為基礎（例如，水資源）的衝擊會因為所在位置或地區而有所差異，故相關的目標及策略皆須因地制宜，我們運用 TNFD 揭露框架中的 LEAP 方法，以進行整合性揭露。緯創致力於自然與生物多樣性議題的管理，除了強化評估、管理，我們也計畫擴展生物多樣性風險評估範圍、提升員工意識，並持續加強揭露，以實現更永續的未來。

• LEAP 方法學評估流程

Locate The interface with nature	Evaluate Dependencies & impacts	Assess Risks & opportunities	Prepare To respond & report
說明	說明	說明	說明
辨識業務活動範圍	評估活動依賴性與衝擊	分析與自然相關風險與機會	與自然相關的風險揭露
範圍	範圍	範圍	範圍
17個全球營運據點	台灣地區9個廠辦	台灣地區9個廠辦	台灣地區9個廠辦
目的	目的	目的	目的
· 評估營運活動 · 辨識優先地點	優先評估地點之依賴性及衝擊性	· 風險和機會列表的建立 · 風險和機會的定性重要性評估	準備揭露的資訊
產出	產出	產出	產出
· 優先評估地點	· 依賴性及衝擊性項目 · 依賴性與衝擊評估結果	· 風險和機會的定性重要性評估結果 · 重大風險和機會管理策略和減緩措施	· 規劃中 -台灣地區行動計畫 -全球廠區行動計畫 -供應鏈行動計畫

營運據點分析

評估圖資來源

- 內政部國土利用調查成果圖資
- 內政部、經濟部、環資部、農業部與法定保護留區重疊情形
- 農業部-國土生態綠網
- 農業部-山坡地災害潛勢及敏感區圖資
- 農業部-其他重要自然資源分布地點

圖資收集

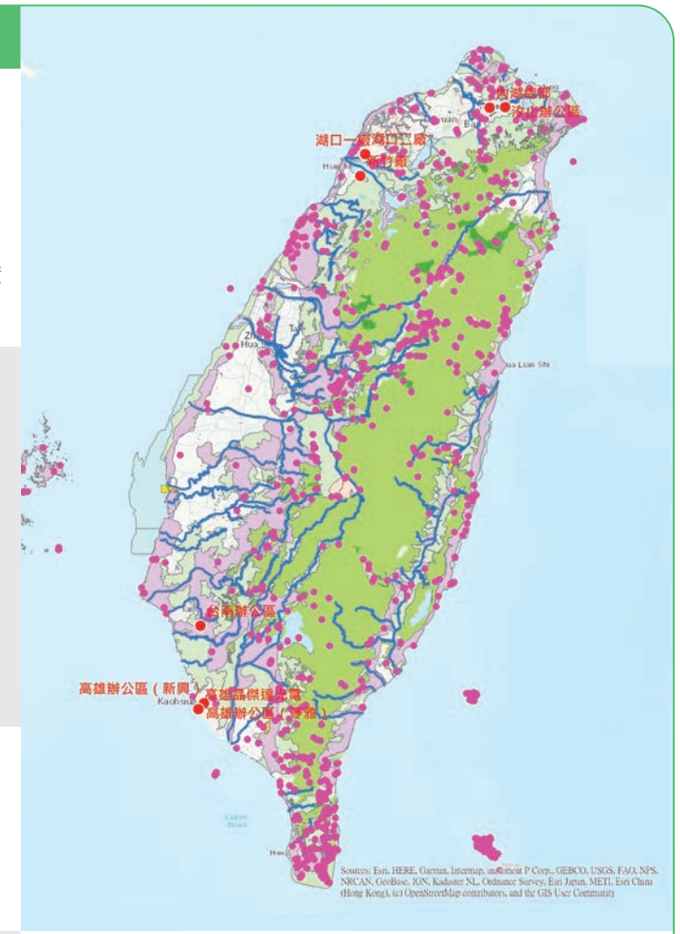
- 土地利用現況與自然度
- 國家重要濕地、國家公園、沿海自然/一般保護區、野生動物保護區、野生動物重要棲息環境等
- 國土生態綠網區域保育軸帶、關注河川、區域、農田圳溝或埤塘池沼、獨流溪土石流潛勢溪與影響範圍等
- 森林遊樂區、平地森林園區、珍稀植物生育地等

據點位置分析

- 據點位置
- 據點座標
- 9 處廠區周邊半徑2km 為評估標的

圖資套疊分析

- 據點分布與生物多樣性圖資交集分析



國土生態綠網的範圍，圖上的粉紅色（保育區）及粉綠色（軸帶）範圍，藍色為溪流、其他顏色區域還有保護留區、國家公園、國有森林等。

• **TNFD 揭露框架**

面向	TNFD 揭露項目	報告對應章節 / 內容
治理	董事會對自然相關依賴性、衝擊、風險與機會的監督	配合集團正式導入企業風險管理 (Enterprise Risk Management, ERM) 機制，其中亦整合氣候及自然資源相關風險，包含其他新興風險 (如：生物多樣性) 等，並每年至少兩次向董事會報告。(詳見風險管理章節) 緯創環境與能源暨生態保育政策由經董事會通過後實施，做為緯創推動永續發展之最高指導原則。
	管理階層在評估和管理與自然相關依賴性、影響、風險與機會的角色	隨著自然相關管理議題的增加，我們預期未來內部員工與其他部門將在這個領域中擔任不同的角色；企業永續發展辦公室研析與評估自然相關框架 (TNFD、SBTN)，並應用相應的方法學。逐步深入研究生物多樣性議題在企業推動方式上的影響、擬定執行方向策略。在此同時，永續供應鏈也將生物多樣性議題納入 < 供應商行為準則 >，攜手供應商致力於減少對關鍵自然資本的依賴與衝擊。緯創人文基金會則參與國際趨勢的發展，結合公司核心價值，與外部夥伴合作推動生態復育和環境教育。(詳見基金會章節)
	組織在評估和應對與自然相關依賴性、衝擊和風險時的人權政策和參與活動，以及董事會和管理層對原住民、當地社區、受影響者和其他利害關係人的監督和機會	
策略	已鑑別之短、中、長期的自然相關依賴性與衝擊以及風險與機會	根據「定位」和「評估」階段的結果，我們列出風險和機會，並評估其定性重要性。企業與生物多樣性之間的關係因區域特性和外部環境而異，我們在營運活動週邊 2 公里為範圍，參考 IBAT 以 IUCN 紅色名錄、保護區、及關鍵生物多樣性區域等項目進行評估，不同結果而產生波動。 將前述各評估項目得分進行加總，據以評比 9 處廠區周邊的自然資源與生物多樣性涵蓋情形；以汐止辦公區周邊之自然與生物多樣性資源最豐富，台南辦公區、新竹廠次之；在汐止辦公區與內湖總部附近有基隆河流經，重要物種有臺灣梅氏鰟、高體鰟鮍及七星鱧等。透過緯創人文基金會，我們於宜蘭雙連埤對於高體鰟鮍進行監測調查，並於關渡月池進行高體鰟鮍的復育規劃與後續監測，七星鱧則於雙連埤的鄰近河川進行族群關注。
	與自然相關的依賴性、衝擊、風險及機會對組織的業務模式、價值鏈、策略和財務規劃以及任何過渡計畫或分析的衝擊	透過核心價值的聚焦，若要達到永續發展，唯有創新突破一途，讓永續存在於緯創人在每一個評估、決策、行動的環節上。從產品設計至公司運營，對於環境與社會，不僅要減少負面傷害，更需要思考如何產生正向影響，進而永續發展；同時，藉由與國內產官學研單位間的交流，持續關注生態環境、尊重生態平衡、維護瀕危物種。 未來我們也將規劃自然與生物多樣性相關課程、並擴展生物多樣性風險評估範圍，包含全球製造廠區、辦公區的鄰近地區、價值鏈上、下游活動，進一步規劃與自然相關風險與機會的衝擊。
	不同的情況下，與自然相關風險與機會策略的韌性	針對風險管理，建立完善的自然災害應變計劃，以應對可能的風暴、洪水或地震等情況，保障業務的持續運營和員工的安全。同時，為了降低供應鏈方面的風險，我們採取多元化策略，減少對單一地區或物資的依賴，提高了適應性。 同時，積極尋求可再生能源和環保技術創新，除了尋找可再生能源，也致力於研發資源循環利用技術，以應對未來環境法規變化和市場需求，也為公司開拓新的市場和發展領域提供了機會。
	揭露組織在直接營運地點可能涵蓋符合優先位置標準的資產和 / 或活動，同時可能涉及相關的上游和下游價值鏈	企業在進行營運活動的地點與自然息息相關，因此評估相關活動地點以鑑別、評估、避免、減輕和管理面臨的風險非常重要。在「定位」階段，我們從生態系統完整性、生物多樣性重要性、水資源壓力等多方面評估廠區、辦公區活動的地方，以確定優先考量的地點。 運用世界自然基金會 (World Wide Fund For Nature) 所建置之生物多樣性風險分析工具與資料庫 (Biodiversity Risk Filter, BRF)，針對緯創的營運據點 (location-specific) 及活動進行生物多樣性相關風險的評估，層面包含實體與聲譽風險 (physical and reputational risks)。同時，以 IBAT 盤點緯創全球廠辦的生物多樣性狀況，並將台灣地區各類圖資納入地理資訊系統，進行疊合分析。

面向	TNFD 揭露項目	報告對應章節 / 內容
風險與衝擊管理	(i) 在自然相關依賴性、與衝擊、風險與機會的鑑別和評估流程	應用 ENCORE，我們初步評估所屬產業對與生態系統服務與自然的依賴及衝擊，並鑑別出高 (High)、中 (Medium) 依賴項目（下表）。唯緯創的製程運作並不需要大量倚賴水資源，不容易因因水資源稀缺導致產線中斷等情事，故經實際評估對於水的依賴與衝擊風險應屬低風險程度。
	(ii) 鑑別和評估於上游、自身營運與下游 / 投融資活動之自然相關依賴性與衝擊以及風險與機會的流程	
	鑑別、評估和管理流程整合在組織的整體風險管理制度	配合集團企業風險管理 (Enterprise Risk Management, ERM) 機制，其中亦整合自然相關風險。依循本公司《風險管理政策與程序》，藉由風險辨識、風險分析、風險評量、風險因應與監控、風險報告與揭露等管理流程，各風險權責單位須針對所辨識出之風險情境進行風險評估，並依據評估後之剩餘風險等級提出風險回應改善計劃，以有效調適風險。
	組織在評估自然相關依賴性與衝擊以及風險與機會時，如何影響與回應利害關係人	緯創人文基金會與台南社區大學研究發展學會合作，在多個地點持續進行環境污染調查與追蹤。此外，透過與公部門及 NGO 合作，以透過友善耕作、環境教育推廣等方式，積極回饋社區，期許環境得以持續改善。
指標與目標	組織符合策略和風險管理流程的方式，用於評估和管理自然相關風險和機會的指標	・全球各據點設置會將環評查核列為投資要項，投資結案條件需一併考量 ・禁止供應商在包含全球或國家重要生物多樣性的地點開展業務 ・包材及上游價值鏈供應商使用森林管理委員會驗證的紙漿 待全球營運據點及供應鏈分析評估完成後，將更新風險與機會指標。
	組織評估和管理自然相關依賴性與衝擊的指標	待全球營運據點及供應鏈分析評估完成後，進行風險與機會指標設定。
	組織管理自然相關依賴性與衝擊以及風險和機會的目標，以及針對目標的績效	待全球營運據點及供應鏈分析評估完成後，進行風險與機會指標設定。

	高 (High)	中 (Medium)
對生態系服務的依賴性	氣候法規	地下水 地表水

	高 (High)	中 (Medium)
生產過程對自然資本的衝擊	土壤污染 水污染 溫室氣體排放	固體廢棄物 環境干擾 (噪音、光線) 海洋生態系統使用 非溫室氣體空氣污染

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 落實法規遵循要求	0重大人權違規事件	0	●	0	0
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. 廠區範疇擴增	0.88	●	≦1.14 註： 1. 不含廠外交通事故 2. 廠區範疇擴增	≦1.14 註： 1. 不含廠外交通事故 2. 廠區範疇擴增
人才吸引與留任	打造優質的工作環境，提高員工留任	全球間接員工離職率<15.5%	9.91%	●	<15%	<12%
		間接員工敬業度>68%	77.3%	●	68% 註：廠區範疇擴增	70%
		直接員工滿意度3.7/5	3.6/5	●	3.7/5	4.0/5
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>1,300人次	1,316人次	●	—	—
		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。

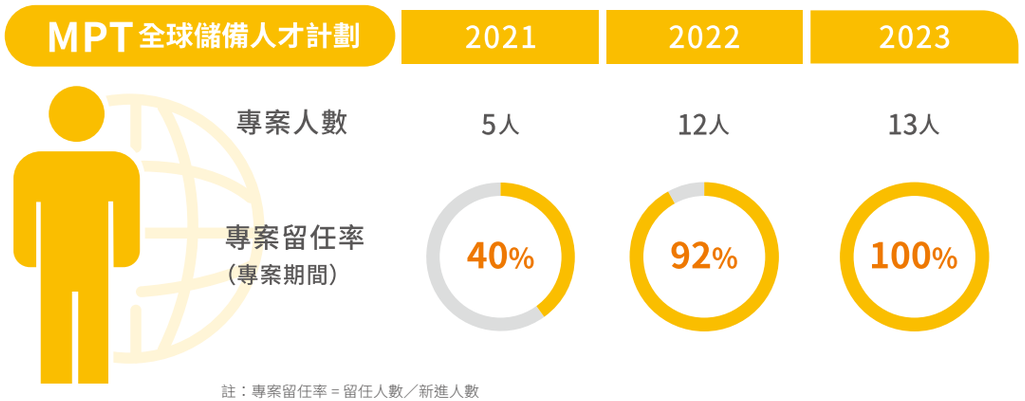
4.1.1 全球人才招募

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。



註：專案留任率 = 留任人數／新進人數

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
區域	台灣	3,255	2,280	3,248	1,157
	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	管理職	9.24	14.41	23.56	11.42
	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

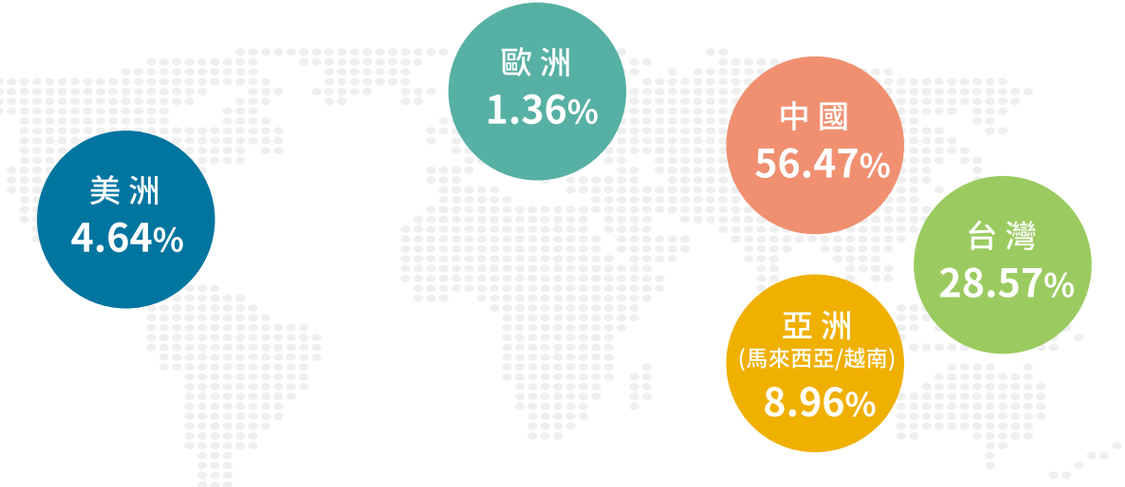
註：2023 亞洲為馬來西亞與越南廠區，2022 亞洲為馬來西亞廠區

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，建立讓員工有感的共融文化，促進彼此互動交流，引領企業創新成長。

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。同仁回覆評分為 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[註 1] 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。

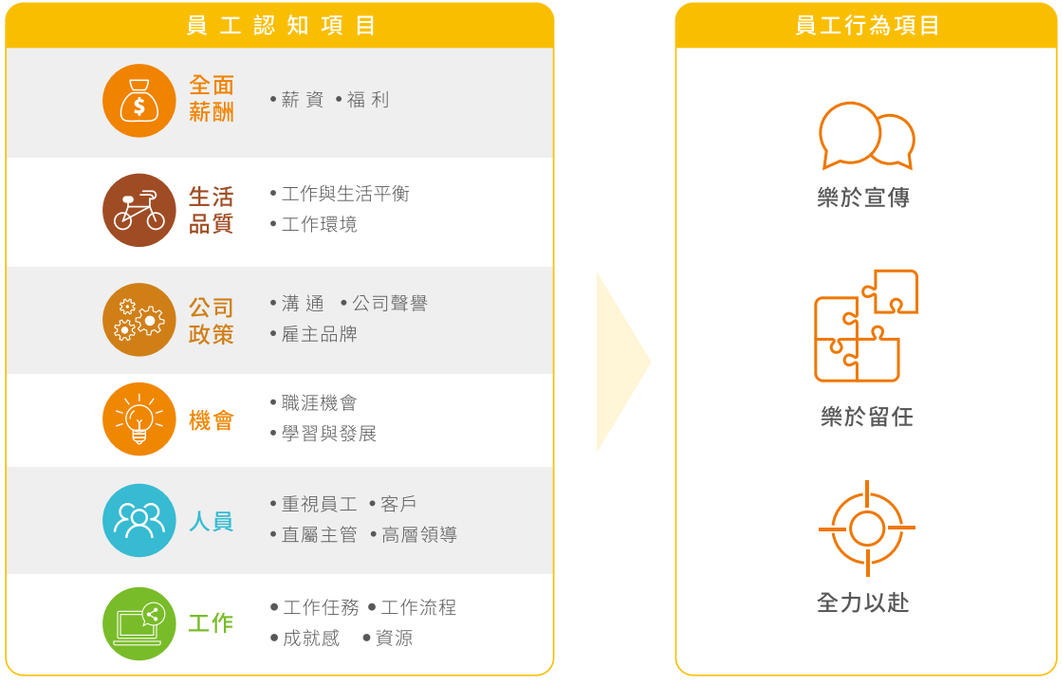
作法	頻率	方式
目標管理（MBO）	半年一次	每年年底緯創舉辦年度 Kick off meeting 向所有主管說明公司下一年度營運目標，經直屬主管與全體同仁溝通達成目標共識，據以層層展開部門目標、個人目標，目標執行過程中，保持不定期、定期（期中／期末）雙向績效溝通晤談與回饋，並於期中／期末就目標達成狀況與職能表現分別進行績效考核。
多面向（180-360 皆可）多元評核	至少每年一次	除年度目標與職能之績效指標外，下列人員透過多元評核方式，做為績效評等結果之參考： **1. 全球課級以上主管：** 配合年度作業時程，由部屬、同儕、跨部門主管，進行「360 度回饋」。 **2. 特定專業人員：** 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（與員工福址議題相關）**

題項類型	緯創員工敬業度調查題項			
	主構面	次構面	問題範例	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。

全球招聘新進員工數
36,095人

間接員工離職率
9.91%

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。

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，並在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
自願離職率 (%)	台灣	10.22	14.49	14.08	9.39
	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，供主管作為面談前的參考。	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，量化實際面談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談中。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。

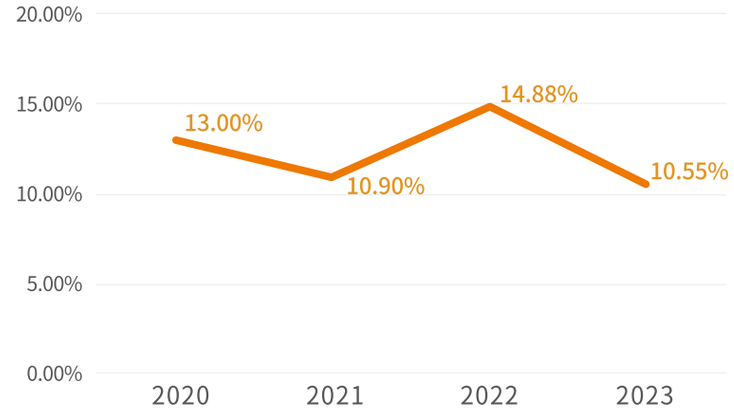
資料建模預測分析（AI）

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
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，並提早採取主動留任行動。
專案效益	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。
蒐集數據	公司內部 70 項人事相關數據
專案成效	自 2018 ／ Q4 開始於台灣地區導入以來，已報告約 1,300 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	
區域	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	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	
區域	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	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	
區域	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	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

數位力
- 數位關鍵人才技術力升級
- 數位人才技術能力評鑑與培育
- 數據驅動文化五部曲

管理力
- 策略階戰略實戰力強化
- 中高階全球領導力職能發展
- 初階績效與輔導能力發展

永續力
- 共識 - 永續通識全球普訓
- 知識 - 永續專業人才發展
- 共學 - 供應商永續學堂推廣

全球力
- 全球共識建立 - CEO Town Hall
- 全球共識建立 - 核心價值推展
- 跨文化外籍製造工程技術人員培訓

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價值
數位力： 數位人才培育 加速數位轉型	**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。	培訓 8,138 人，佔全球員工比例 14.6%	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）
	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%。		Level 3 行為評估： 數位技術力與數位轉型專案774件
	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。	**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。		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
管理力： 管理職能全球推廣・塑造創新領導方針	**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。	**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。	培訓 2,075 人，佔全球員工比例 4.9%	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
	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。	**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%）。		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%
	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。	**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。		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

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價值
永續力：深耕永續知識，帶動全球人才攜手邁向永續	**永續通識** 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。	**永續通識** 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%	Level 4 成果評估： · 產品設計使用回收料比例從2022年30.2%提升至2023年35.4% · 廠區年節電1,786.9萬度；節水50,994 M3；減廢617.4噸 · 策略供應商減碳成熟度提升27家
	永續專業人才發展 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。	**永續專業人才發展** 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。		Level 3 行為評估： · 碳足跡系統開發上線，產品碳足跡計算從30天縮短為13天 · 供應商溫室氣體數據盤查達成率100%
	供應商永續學堂 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。	**供應商永續學堂** 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。		Level 2 學習評估： · 員工完訓率98-98.7% · 策略與關鍵供應商必修課程完成率100% Level 1 學習反應： 平均滿意度4.3-4.7分
全球力：因應策略推動組織人才全球共識	**全球共識建立 - CEO Town Hall** 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。	**全球共識建立 - CEO Town Hall** 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%	Level 4 成果評估： · 2023年員工核心價值認知度89.6% · 高潛外籍人才訓後留任率93%
	全球共識建立 - 核心價值推展 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。	**全球共識建立 - 核心價值推展** 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」。		Level 3 行為評估： · 內部講師認證14人 · 工程技術人才通過率66% Level 2 學習評估： 核心價值參與者活動認知度4.6分
	跨文化外籍製造工程技術人才培訓 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。	**跨文化外籍製造工程技術人才培訓** 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。		Level 1 學習反應： 平均滿意度4.6-5.9分 (滿分6分)

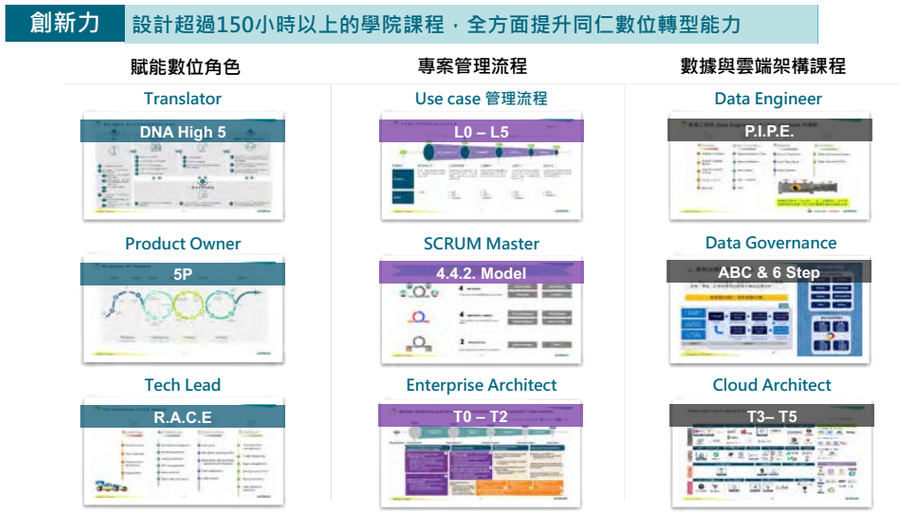
策略一

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。



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

	Level 1 初階	Level 2 進階	Level 3 專員	Level 4 專家
Product Owner 產品負責人	通過Product Owner課程認證 > 實體課程 > 期末報告	參與1 use case > Pass L3 (MVP) > Normal以上 > 擔任團隊Product Owner	參與2 use case > Pass L3 (MVP) > Normal以上 > 擔任團隊Product Owner	參與2 use case > Pass L3 (MVP) > 一個Normal以上 > 一個Priority以上 > 擔任團隊Product Owner
	晉級11人	晉級3人	晉級2人	
Translator 轉譯人才	通過Translator課程認證 > 實體課程 > 期末報告 > 線上12門課程	參與1 use case > Pass L3 (MVP) > Normal以上 > 擔任團隊主要角色 - Product Owner、Tech Lead、Translator、SCRUM Master	參與2 use case > Pass L3 (MVP) > Normal以上 > 擔任團隊主要角色 - Product Owner、Tech Lead、Translator、SCRUM Master	參與2 use case > Pass L3 (MVP) > 1個Normal以上 > 1個Priority以上 > 擔任團隊主要角色 - Product Owner、Tech Lead、Translator、SCRUM Master
	晉級21人	晉級3人	晉級1人	

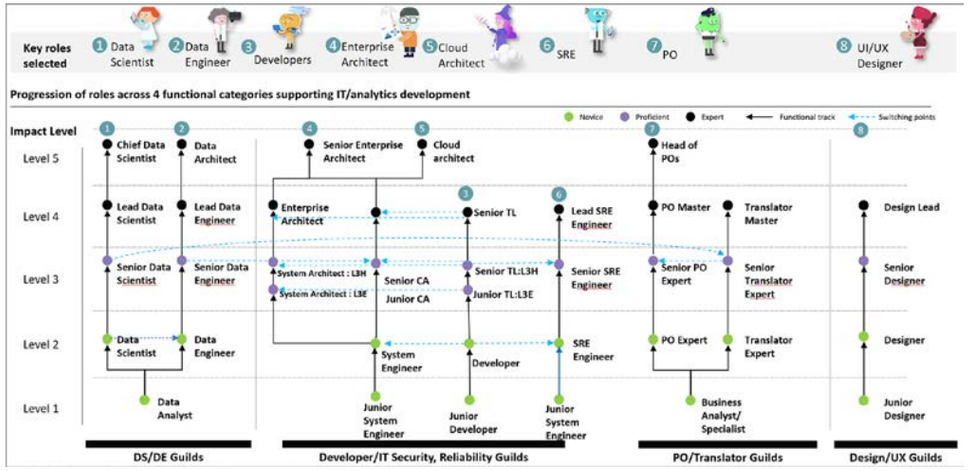
此外，為了幫助主管明確化數位關鍵人才的能力和貢獻，並激勵員工，提升數位轉型人才的能力，2023 年建構數位人才平台，於系統進行人才登錄，並做數據化呈現，用以核對人才數字的正確性，結合人才履歷與資料庫，形成完整的數位人才資訊系統。同時於 2023 年完成優化轉譯人才（Translator）和產品負責人（Product Owner）兩類關鍵人才的晉升認證制度，今年共計晉級 41 人，透過人才適當激勵、促進組織數位關鍵人才留才。

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。
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。
3	技能多元加值	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。

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

吸納專業人才
> 評核共**1,237**人

技能多元加值
> 跨域轉換共**37**人
> 培育**1,640**人次
> **L3H**以上人才佔比提升至**28%**

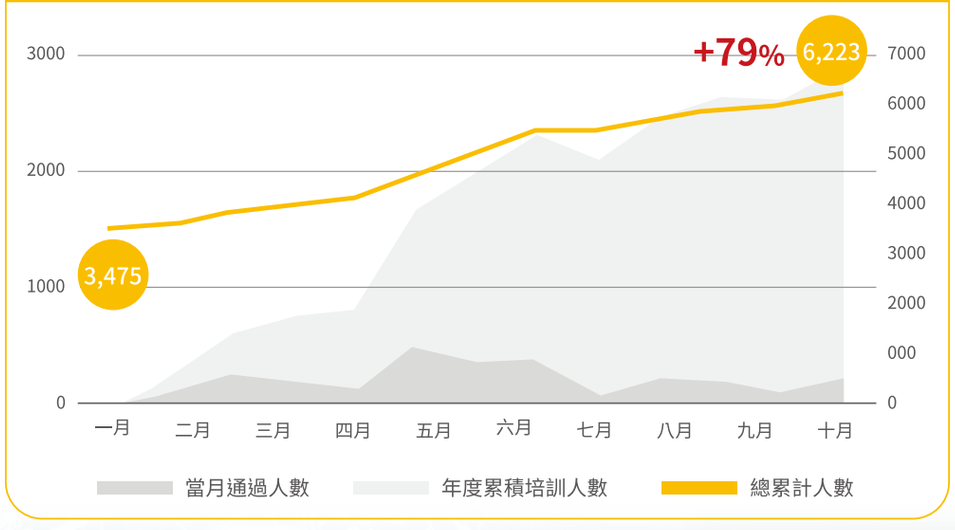
三、數據驅動文化五部曲

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。

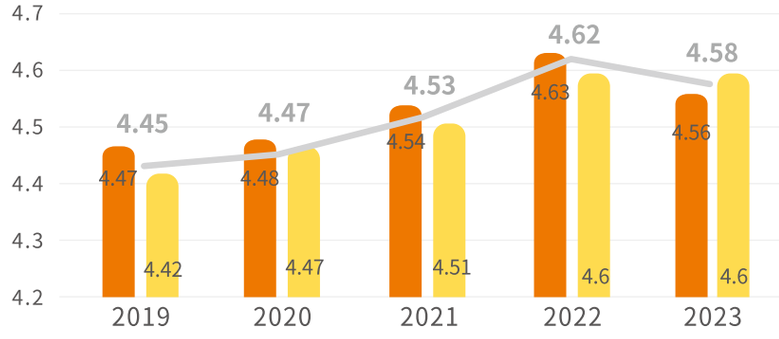
為深化公司高潛力管理人才卓越領導力，建立組織人才庫，使其儲備下一階職位的能力。【GLD 全球領導力職能發展專案】以職能導向為發展重點，涵蓋專案歷練、學習資源、社群輔導等不同學習模式，計畫連結緯創中高階管理 3-5 年三項關鍵發展職能【推動策略執行】、【以數據驅動決策】、【激勵團隊】，為追蹤職能發展成效達 L3 行為改變，專案起始初期導入 360 度職能評鑑，並運用報告結果設定個人職能發展目標。每位人才皆安排內部 Coach，由上兩階主管或跨領域 / 單位的高階管理者擔任，每月進行一對一晤談，提供多維度的思考深廣度，拓展領導思維及資源運用。

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。



	2019	2020	2021	2022	2023
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

海外推廣

目標設定與溝通
培訓 **149**人次
完訓率 **100%**
滿意度 **4.7**

表現回饋與評價
培訓 **96**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**

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	永續策略領導研討 永續專家趨勢論壇	進階專家	CXO Sponsor Pillar Owner Expert Leader
	專業進階	綠色產品創新 循環再生經濟 低碳製造轉型 永續責任採購 成就員工使命 幸福共融職場	專 家 進階專業	ESG跨域專家 ESG領域行動家
	專業初階	永續發展議題 企業資訊揭露基準	專 業	ESG核心成員
通識體系	基 礎	緯創永續報告書導讀 永續發展趨勢 緯創永續六大策略 認識ESG	—	全員推廣 全員普訓

一、共識・永續通識全球普訓

普訓知識推廣

KNOW

專有名詞

產業趨勢

策略方向

推動成果

KNOWLEDGE

KNOW

規劃與目標

1 外部知識導入

透過外部課程導入，提供全體員工知道與ESG相關的專有名詞與意涵

2023培訓目標

1.微學習平均人時＞30分鐘
2.全球IDL基礎知識覆蓋率＞90%
3.參與培訓員工基礎知識通過率90%

2 內部資訊揭露

透過內部專家自製課程，提供全體員工知道公司ESG相關專案的成果與未來策略發展

「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。

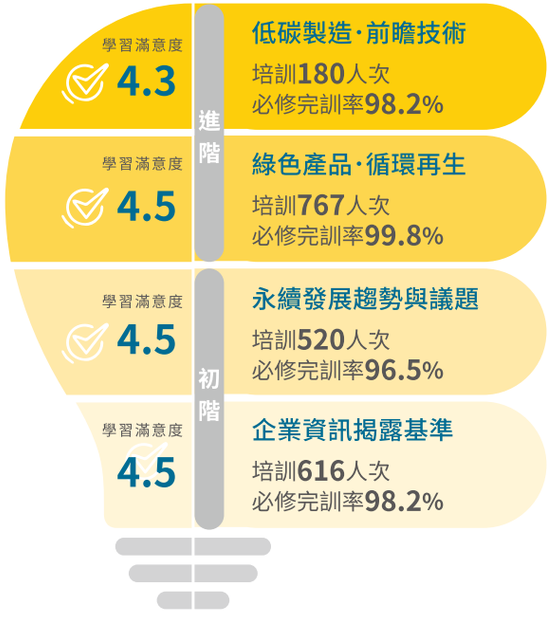
除此之外，為了能讓公司員工及外部利害關係人更瞭解緯創在永續發展的努力及成就，與台灣科技大學產學合作開發 ESG 桌遊，並優先於永續策略階層主管、ESG 委員會試行，確保內容能完整傳遞緯創 ESG 永續作為的重點，以期未來能透過遊戲體驗的學習方式，由內而外，擴大永續行動的影響力。

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	工資和福利	未成年工人
風險減緩措施	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。	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。	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，廠區人才召募最低年齡限制為 18 歲，以及禁止未成工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**

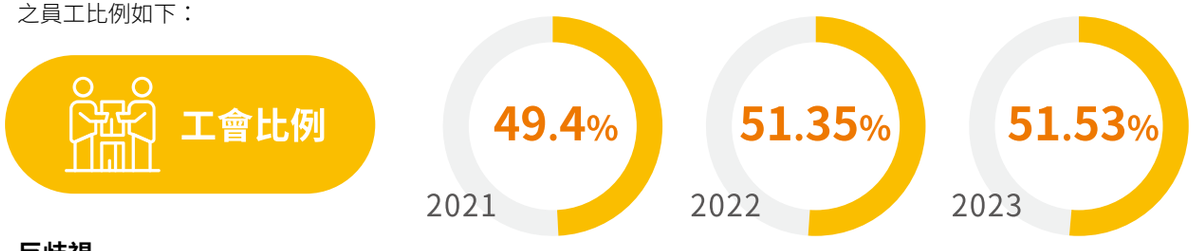
僱用型態	台灣	中國大陸	亞洲其他	歐洲	美洲
未成年工人	56	1,069	0	0	0

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，經與當事人核查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。
・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

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

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

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

台灣地區健檢人數 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，更選用以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。

台灣地區每胎獎勵金 第一胎 60,000元 第二胎 80,000元

• 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

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「哺集乳室」

家庭照護資源

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

在台灣，緯創每年提供正職員工優於法令 7 天有薪假，員工可依家庭成員照顧需求請假，不須另外提供相關證明，方便員工於緊急時處理照顧事宜；在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	• 定期工作環境危害風險評估其作業程序是否守規 • 矯正程序按照法律要求進行修正並透過內部規定追蹤改善
溝通參與	• 勞工安全委員會 • 內部溝通、提供諮詢與通報流程
健康保護	• 針對特殊作業崗位員工(如高噪音、粉塵、X-Ray等)，定期安排特定項目之健康檢查 • 定期辦理作業環境檢測 • 設置醫護室或醫師定期駐點，並有心理諮商服務
培訓與宣導	• 新進人員實施安全衛生訓練課程 • 依特殊作業需求，辦理特殊危害或急救訓練 • 每年定期展開職業安全衛生管理系統幹事訓練計畫 • 安排健康講座邀請專家演講，解答同仁健康與保健相關問題
緊急應變	• 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 • 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 • 2023年安排應急救護、急救人員訓練類型的課程共18個
防護措施	• 對從事特殊崗位(如焊錫操作、化學品使用、噪音環境作業...等)有嚴格申請和管制辦法，根據風險評估結果訂定對應管制計畫或措施 • 實施職安衛管理系統持續改善 • 配戴個人防護裝備
供應商管理	• 新供應商導入時，確認其具備職安管理系統認證基本需求 • 將職安管理體系納入定期評估供應商稽核項目之一
內部查核	• 年度定期(至少每年一次)內部稽核，針對不符合事項及時採取改善措施，並將稽核報告提供予相關管理單位

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。

緊急救護演練

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。

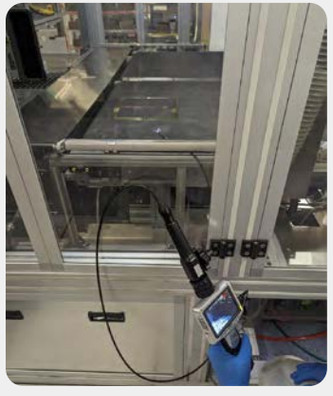
為提高溝通的即時性，緯創設計線上平台以促進溝通即時性，如微信公眾號之緯創微服務。其中包含智能客服模塊，協助解答員工的疑問。若發生任何緊急或虛驚事件，也設有內部溝通程序可隨時回報。

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

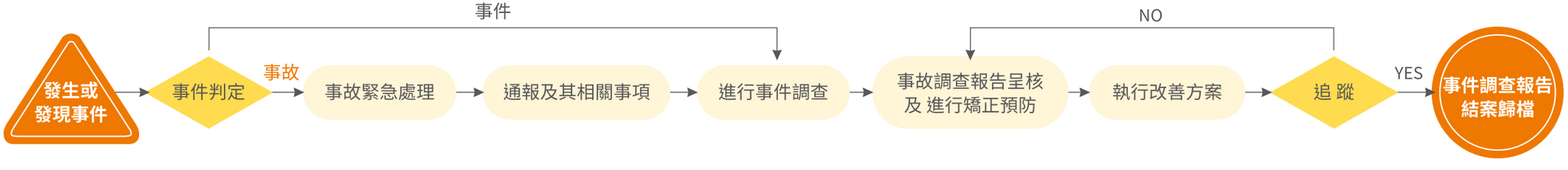
電子設備輔助 L2 導入 – 有效預防工作傷害風險產生

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去年度提升，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：病假排除疫情假別

• 員工以外工作者工傷統計表

失能傷害統計表	台灣				亞洲 (不含台灣)				歐美			
年份	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
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之中；除了透過現有的公益影響力，我們還充分發揮深厚的技術研發實力，應用於眾多實務發展專案，以科技創新的方式實現永續發展。

4.5.1 社會投資

呼應 SDGs 永續發展目標

緯創根據聯合國與 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

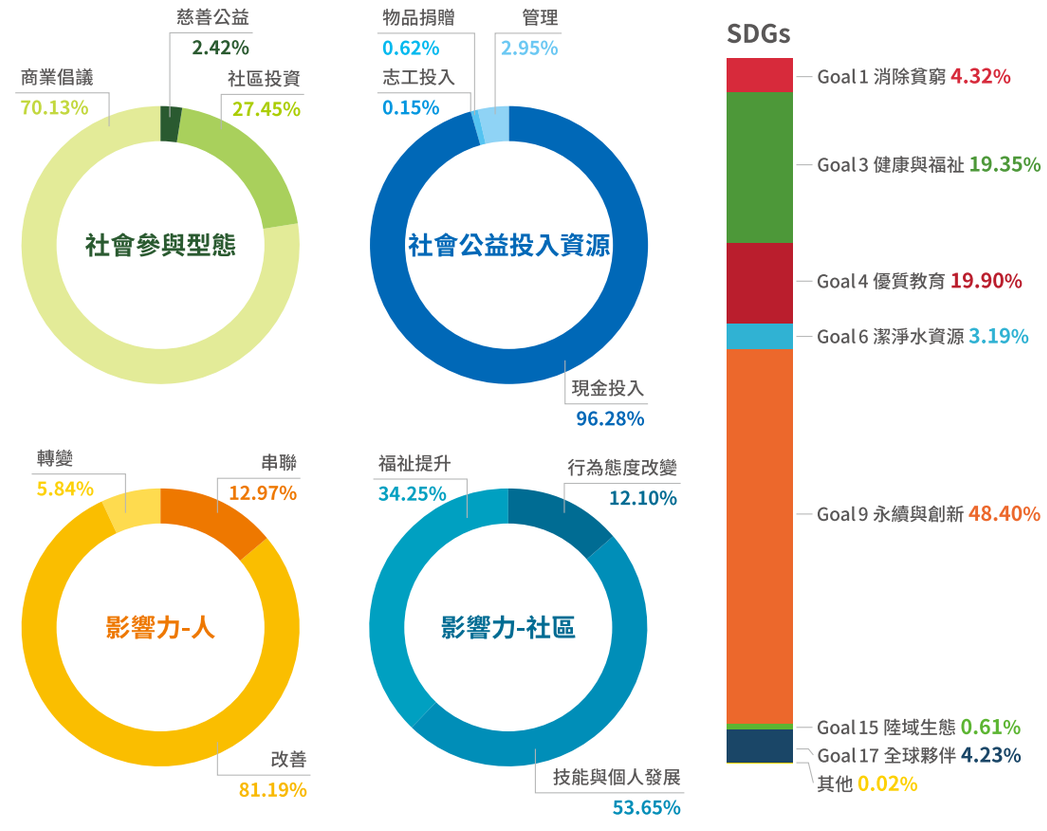
緯創人文基金會自 2010 年成立以來，制定「環境」與「人文」為基金會發展暨公益策略的兩大主軸，實踐「利他」理念，致力於促進人與自然之平衡與和諧。為加強環境與生態之保護及提升人文價值，基金會連結相同理念的公益夥伴合作，策略性地在人文關懷與環境關注上，進行多元化且長期的專案合作。投入專案包含六大面：環境保護、棲地認養、環境教育、人文提升、教育關注及服務實踐，並每年定期將基金會之工作計畫書提交董事會，報告計畫執行情況與成果，確保公益專案符合基金會的宗旨與目標。2023 年共展開 27 項的執行計畫。

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%

社會投資總金額
316,027,752 元



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

方向	主軸	員工角色	做法
人文	科技素養	1. 以專業協助人才養成 2. 運用新技術促進科技創新 3. 偕同共同開發新技術 4. 主導專案與業務開發	1. 由資深員工擔任輔導者或指導員，培育業界相關人才並分享實務經驗。 2. 與國際級學術或研究單位合作，開發產業關鍵技術。 3. 運用技術能力與產業經驗，提供合作單位應用機會與實行場域。 4. 擔任產官學合作專案總籌，整合多方資源並導入應用。
人文	人文公益	1. 規劃公司活動 2. 參與及響應公司活動 3. 擔任活動志工	1. 籌辦企業公益活動，建立與社會團體之合作機會，並提供實質幫助。 2. 自發性參與公益，響應公司或福委會舉辦之活動。 3. 參與志工活動。
環境	自然資本	1. 提供人力資源參與志願服務 2. 規劃豐富的生態導覽行程	1. 協助在地生態保育行動、維護棲地等行動。 2. 同仁與眷屬參與生態導覽活動，用寓教於樂的方式親身體驗環境保護的重要性。

• 六大公益焦點之目標願景

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

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

主軸	動機	焦點	專案	商業效益	社會效益
人文公益	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。	人文提升	• 優質影音製作與推廣 • 多元特色教育師資培訓 • 偏鄉與弱勢兒童陪讀 • NGO組織專業人員的留才與培育	公司自發性捐款專案：64項	• 人文關懷愛心活動64項 • 自發性捐款約600萬
		人文關懷	• 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		

主軸	動機	焦點	專案	商業效益	社會效益
自然資本	藉由和合作夥伴持續地投入於環境與生態守護，促進人與自然的平衡與和諧，達到人與環境的共生共好。	自然生態守護	• 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	員工志工（含眷屬）： 同仁142人次／親友89人次	• 環境教育活動290場 • 參與環境教育124,289人次 • 同仁參與環境相關志工活動142人次
		環境教育	• 環境教育推廣與教案設計 • 種子教師與志工培訓 • 環境教育場域設施維護與修繕		

• 六大公益焦點之投入資金

主軸	策略	行動	投入金額	比例
人文	科技創新	• 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 • 陽明交通大學、淡江大學、普度大學產學合作案 • NTU HE (Homomorphic Encryption) 應用開發 • 共同封裝光元件之高速矽光子光引擎開發研究 • 國內地熱開發案場合作評估 • 應用mmWave雷達與多元迴歸人工神經網絡於HR/RR檢測與HRV預警 • MIT ILP產業聯絡計劃 • 高空風能 • 5GAI病理服務平台研發計畫	191,647,437	60.64%
	人才培育	• 2023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 • 2023未來之星暑期實習計畫 • 竹夢緯創計畫(產學合作實習) • IT產碩班、越南產碩專班、產攜2.0計畫 • 展翅飛翔培育計畫 • AI人才培育計畫、產業高階人才培育計畫	59,968,608	18.97%
	人文提升	• 優質生態人文廣播節目-島嶼共聲·傾聽臺灣 • 2023國家地理雜誌臺灣攝影大賽 • 代間教育里山行動計畫 • 原住民音樂人才培育計畫 • 小海狸永續助學計畫 • 弱勢孩童課輔支持 • 華德福師訓系統 • 多元特色／實驗教育x花東永續共學 • 科技人自然人文系列	26,669,690	8.44%
	人文關懷	• 全球各SITE 自發性捐款活動64項 • 鼓勵員工自發性捐款、捐物 • 舉辦公益義賣活動 • 節慶相關禮品捐贈	15,548,875	4.92%
環境	自然生態守護	• 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-月池埤塘暨水鳥繁殖棲地保育計畫 • 土壤、水源調查監督與國土守護計畫 • 雙連埤棲地復育長期推動計畫 • 猛禽環境教育與保育救傷計畫 • 野生動物救傷及保育計畫暨環境遊蕩犬調查計畫	15,282,530	4.84%
	環境教育	• 優質生態人文紀錄片 • 支持看見．齊柏林基金會暨《看見台灣》10周年計畫 • 兒童環境教育計畫	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。

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

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。

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。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。

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，包括台北双融域《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。

公益小額捐款

感動生肖彩繪活動七年來累積近千人參與

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，將禮盒分享給弱勢團體，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碴，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「鱟」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，包括保育類食蟹獴

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，降低農藥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。

協助營造高蹺鴴的繁殖棲地

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 - 富陽生態週之食蟹獴來了》，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，更為繁衍下一世代創造可能。

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，除了在台北市打造猛禽保育基地，更讓民眾認識這些翱翔天際，卻也能在郊山森林看見的神秘猛禽。2023 年，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「愛不鴞失 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洹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。

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。

富陽工作假期

雙連埤工作假期

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。

【優資廣播節目】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「小辮鴴的應許之地」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「小辮鴴」，進一步探討如何吸引更多小辮鴴年年造訪，分析來台的小辮鴴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。

5 公司治理

管理方針

5.1 認識緯創
- 5.1.1 公司簡介
- 5.1.2 產品與服務

5.2 公司治理
- 5.2.1 董事會運作
- 5.2.2 誠信經營
- 5.2.3 法規遵循

5.3 風險管理
- 5.3.1 資訊安全
- 5.3.2 智慧財產

5.4 邁向永續供應鏈
- 5.4.1 供應鏈管理框架與概況
- 5.4.2 供應鏈永續管理
- 5.4.3 責任礦產管理

5.5 經營能力
- 5.5.1 財務表現
- 5.5.2 稅務政策
- 5.5.3 政策影響力

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
公司治理	提升國際永續評比的績效	1. 維持公司治理評鑑最優等排名- 上市組前5% 2. 維持或提升ESG 評比的優良績效 3. 高階經理人酬勞和ESG 指標連結 4. 提高個別董事每屆出席率達75%	1. 已獲得公司治理評鑑上市組前**5%** 2. 維持或提升ESG 評比的優良績效 3. 高階經理人酬勞和ESG 指標連結 4. 2023年一席獨立董事因健康因素致累計出席率為**73%**，其餘8席均已達標	●	1. 維持公司治理評鑑最優等排名-上市組前**5%** 2. 維持或提升ESG評比的優良績效 3. 高階經理人酬勞和ESG指標連結 4. 提高個別董事每屆出席率達**75%**	1. 維持公司治理評鑑最優等排名-上市組前**5%** 2. 維持或提升ESG評比的績效 3. 完成董事會績效評估之外部評估 4. 高階經理人酬勞和ESG指標連結 5.提高個別董事每年出席率達**75%**
誠信經營	落實員工教育訓練，強化行為準則及誠信經營的公司文化	員工遵守「行為準則」聲明書之簽署率達100%	**100%**	●	**100%**	**100%**
風險管理/內部控制	定期界定公司各層級的風險胃納	1. 建立企業全面風險管理體系，每年向董事會提交風險報告 2. 企業風險管理無任何重大(金額超過新台幣1億元)之風險事項發生	1. 建立關鍵風險指標視覺化看板 2. 完成ESG風險之敏感性分析及壓力測試 3. 管理並降低可能造成公司重大風險事項(金額超過新台幣1億元)之發生機率	●	1. 風險問卷調查及風險資料庫之系統化 2. 完善地緣政治-企業持續營業計劃 3. 風險敏感性分析及壓力測試 4. 持續管理並降低可能造成公司重大風險事項(金額超過新台幣1億元)之發生機率	持續管理並降低可能造成公司重大風險事項(金額超過新台幣1億元)之發生機率
		定期執行內部控制自行評估，並達信賴係數≧95%	ICS (內部控制自行評估) ：**99.94%** (1H) ; **99.95%** (2H) ICE (內部控制要素) ：**99.98%**	●	定期執行內部控制自行評估，並達信賴係數**≧95%**	定期執行內部控制自行評估，並達信賴係數**≧95%**
法規遵循/隱私權	建立法規遵循體系，定期檢視與營運相關之國內外法規變化，確保公司各項營運活動合乎法令規範	員工 無任何重大(罰金超過新台幣100萬元)之違法情事	員工 無任何重大(罰金超過新台幣100萬元)之違法情事	●	員工 無任何重大(罰金超過新台幣100萬元)之隱私/個人資料保護違法情事	員工 無任何重大(罰金超過新台幣100萬元)之隱私/個人資料保護違法情事
		股東/證券相關 1. 合規且無裁罰 2. 隨時關注主管機關政策或法令變更並調整公司相關管理辦法因應	股東/證券相關 1. 合規且無裁罰 2. 隨時關注主管機關政策或法令變更並調整公司相關管理辦法因應 3. 完成全體內部人法規遵循訓練	●	股東/證券相關 1. 合規且無裁罰 2. 隨時關注主管機關政策或法令變更並調整公司相關管理辦法因應 3. 內部經理人法規遵循訓練	股東/證券相關 1. 合規且無裁罰 2. 隨時關注主管機關政策或法令變更並調整公司相關管理辦法因應
		環安衛 1. 與時俱進、合規且無重大裁罰(罰金超過新台幣100萬元) 2. 定期執行環安衛法規鑑別並適時調整公司相關辦法因應	1. 無重大(罰金超過新台幣100萬元)之裁罰情事 2. 合規且達標	●	環安衛 1. 與時俱進、合規且無重大裁罰(罰金超過新台幣100萬元) 2. 定期執行環安衛法規鑑別並適時調整公司相關辦法因應	環安衛 1. 與時俱進、合規且無重大裁罰(罰金超過新台幣100萬元) 2. 定期執行環安衛法規鑑別並適時調整公司相關辦法因應
		客戶/供應商/訴訟/專利/商標 合約及智財資產管理數位化達85%，隨時關注國際法規趨勢與客戶需求並因應或調整之	客戶/供應商/訴訟/專利/商標 合約及智財資產管理數位化達**89.7%**	●	客戶/供應商/訴訟/專利/商標 合約及智財資產管理數位化達**90%**，隨時關注國際法規趨勢與客戶需求並因應或調整之	客戶/供應商/訴訟/專利/商標 合約及智財資產管理數位化達**100%**，隨時關注國際法規趨勢與客戶需求並因應或調整之

● 95%以上 ● 90%-95% ● 90%以下

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
資訊安全	建立與時俱進的資訊安全體系與機制，確保公司與客戶資訊安全	廠區通過客戶對資訊安全規範的稽核。通過率：100%	100% 7個廠區共完成16次客戶稽核，100% 完成且通過	●	100%	100%
		1. 8個廠區 取得的ISO27001的證書持續更新有效 2. 7 個廠區 新導入並取得ISO 27001認證	15個辦公廠區取得ISO27001 驗證，製造廠區覆蓋率100%		總部辦公廠區及所有製造廠區 100% 取得ISO27001 驗證並持續更新有效	總部辦公廠區及所有製造廠區 100% 取得ISO27001 驗證並持續更新有效
供應商永續管理	供應商風險管理	風險鑑別 1. 第一階供應商達標率 100% 2. 非第一階關鍵供應商達標率100%	1.100% 2.100%	●	1. 100% 2. 100%	1. 100% 2. 100%
		高風險供應商永續稽核比率100%	100%	●	100%	100%
		高風險供應商稽核缺失改善與輔導NCR完成率：100%	100%	●	100%	100%
	優化區域性供應鏈[註1]	中國廠區機構材在地採購占比 > 98%	97.85%	●	> 98%	> 98%
		越南廠區機構材在地採購占比 > 25%	37.96%	●	> 50%	> 85%
	宣告書簽署狀態	第一階供應商行為準則簽署率100%	100%	●	100%	100%
		「不使用衝突礦產」宣告書簽署率100%	100%	●	100%	100%
	供應商能力建置	完成溫室氣體排放減量及水資源盤查370家	376家	●	涵蓋率 > 67%	涵蓋率 > 67%
		高耗能材料供應商取得GHG外部查證 (ISO 14064-1)占比≧55%	65.38%	●	≧ 70%	≧85 %
		高耗能材料供應商取得能源管理系統外部查證 (ISO 50001)占比≧55%	55.77%	●	≧ 60%	≧ 70%

● 95%以上 ● 90%-95% ● 90%以下

註1：優化區域性供應鏈，在地採購比例以緯創公司重要營運據點之主要製造基地為執行範圍，包含中國區域5個主要據點廠區及越南區域1個主要據點廠區，使用當地區域供應商的採購比例

5.1 認識緯創

5.1.1 公司簡介

全球 ICT 產業領導廠商

緯創資通專注於資訊及通訊科技 （Information and Communications Technology，簡稱 ICT）產品，提供客戶客製化的產品開發及服務，為 ICT 產業全球領導廠商。緯創近年在堅強的研發及技術創新能力，和多元化產品開發所帶動的成長發展下，除了可攜式電腦產品、桌上型電腦系統、伺服器及企業級儲存裝置、專業顯示器產品、通訊產品，及售後維修服務等，更隨著雲端發展的趨勢，將電腦、智慧型裝置等硬體設備和雲端數據系統，經由軟體服務緊密結合，提供技術服務平台與解決方案，並建立新的技術產業鏈以及創新平台，包括教育及企業服務、物聯網及醫療等，致力實現「創新而永續」的願景。

全球據點

緯創總部位於台灣，更佈局全球運籌和營運據點於亞太、歐洲及美洲等地區，逾六萬五千名員工，分布於全球十二個製造基地、十個研發及技術支援中心及十四個客戶服務中心，主要製造廠區占地面積約 2,269 千平方公尺。面對全球化品牌客戶及市場，我們充分運用不同國家的個別優勢，為不同客戶量身訂作合適的全方位產品服務計劃，提供完善的產品開發及客戶服務。在台灣營運暨研發總部、海外各據點之專業團隊分工下，穩健成長並展現了良好營運成果。完整的營運據點位置，歡迎至緯創官方網站查詢。

註：部分廠區為多功能據點

2001年
公司成立年份

8,670億元
2023年 營業收入
（新台幣）

65,000+名
全球總員工人數

25個
全球製造、技術
及服務中心

5.1.2 產品與服務

在多元化資通訊產品開發所帶動的成長發展下，緯創除了提供環境友善的高附加價值產品，近年來並致力於轉型為全方位的技術服務提供者（Technology Service Provider，簡稱 TSP），提供創新資訊及通訊產品相關的設計、製造、服務和系統；隨著雲端發展的趨勢，將電腦、智慧型裝置等硬體設備和雲端數據系統，經由軟體服務緊密結合，提供技術服務平台與解決方案，以更符合客戶和消費者的需求。

主要產品與技術服務項目

緯創的收入主要來自 3C 電子產品的製造，我們除努力爭取國際大廠的訂單外，也了解到在愈趨競爭的價格戰中控制成本並維持穩定的毛利率為競爭的主要關鍵。緯創 2023 年各產品表現，以 AI 運算設備成長較為突出，其餘產品線則為持平或略為衰退。

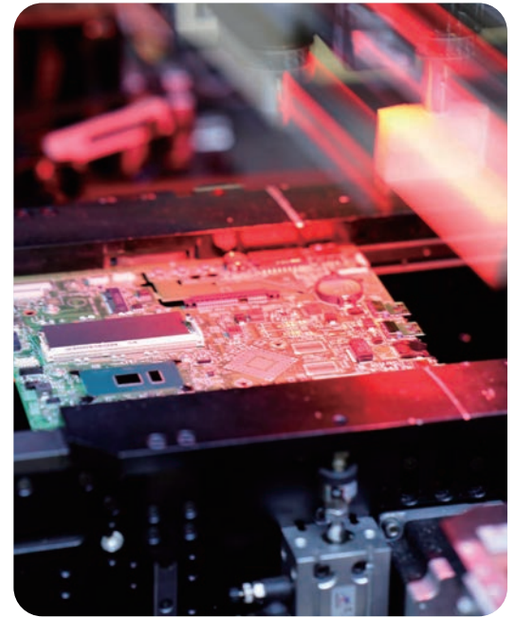
緯創資通介紹影片

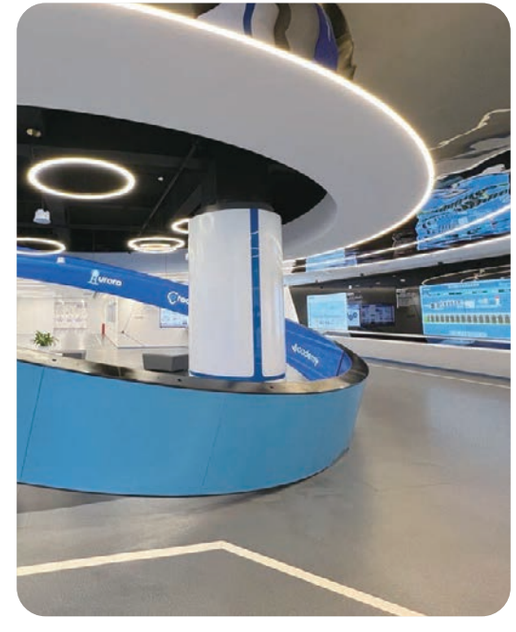
影片網址

• 產品銷售狀況表

銷量單位：千台 / 千片 / 千個
銷值單位：百萬元新台幣

年度 銷售量值 主要產品	2022				2023			
	內銷		外銷		內銷		外銷	
	銷量	銷值	銷量	銷值	銷量	銷值	銷量	銷值
3C 電子產品	1,546	20,507	84,022	904,941	1,689	33,770,074	59,508	779,755,857
其他產品	809	1,138	27,483	58,033	677	1,510,860	11,432	52,020,217
合　計	2,355	21,645	111,505	962,974	2,366	35,280,934	70,941	831,776,073





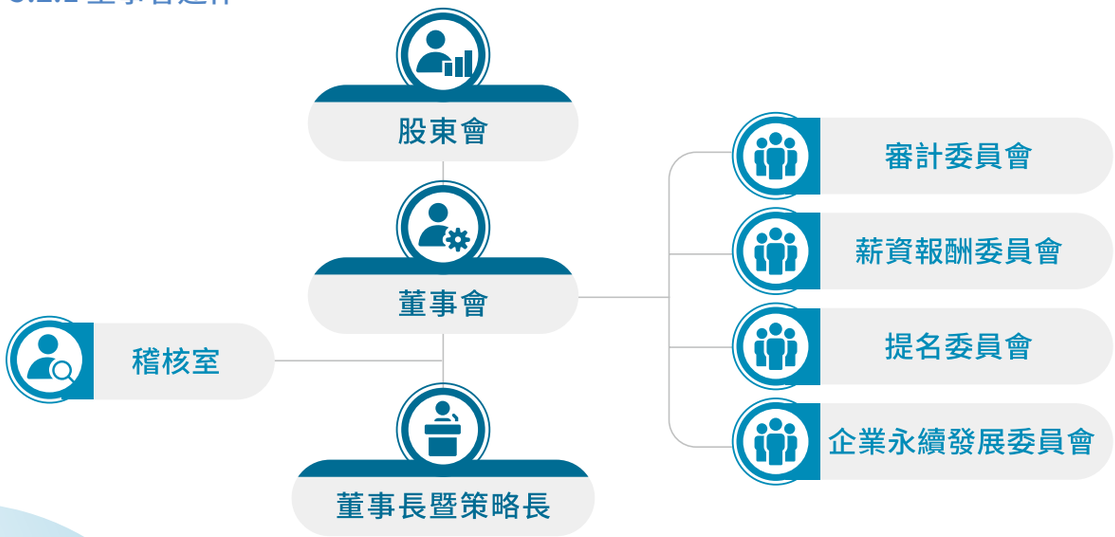
5.2 公司治理

公司治理評鑑
前 5%

臺灣公司治理
100指數成分股

緯創相信，良好的公司治理為企業永續發展的基石，故長久以來，我們致力於建置有效的公司治理架構，以保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度為遵循原則，逐步推動各項制度及辦法，持續提升公司治理品質及成效，進而追求股東權益最大化及企業之永續經營。

5.2.1 董事會運作



緯創董事會為本公司最高治理單位，董事會成員需監督經營團隊遵守法令、提升資訊透明度，除藉由自身經歷給予經營團隊重大決策指導，避免因錯誤政策損害公司價值，並建立良好誠信倫理並落實企業責任，以達企業永續經營，進而保障股東權益。經營團隊亦定期向董事會報告有關公司營運狀況、發展策略及永續發展相關議題（如：SBT 與淨零規劃、誠信經營執行情形、資訊安全執行情形、重大性主題、利害關係人溝通情形等），與董事會維持順暢良好的溝通管道。董事會依規定至少每季召開一次，本公司於 2023 年共召開 8 次會議，董事平均出席率為 94%，超過本公司要求董事會成員每年宜達 80% 之董事會出席率規範。

功能性委員會

為健全董事會監督功能及強化管理機能，本公司於董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會及企業永續發展委員會。各董事會轄下之功能性委員會之運作情形詳下表，詳細資訊請參考本公司年報。

委員會	職責	成員	出席率（不含委託出席）	重要決議事項
審計委員會	監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令與規則及公司存在或潛在風險之控管等。	獨立董事陳有諒先生、獨立董事簡學仁先生、獨立董事張良吉先生、獨立董事李明山先生、獨立董事余佩佩小姐	90%	・年度及各季度財務報告 ・公司重要投資案 ・重大資金貸與及背書保證 ・風險管理運作情形報告
薪資報酬委員會	訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。	獨立董事簡學仁先生、獨立董事李明山先生、獨立董事余佩佩小姐	89%	・董事酬勞給付建議 ・經理人績效獎金發放及調薪建議 ・經理人支領員工酬勞建議
提名委員會	遴選並審核董事、經理人及董事會所屬各委員會成員之適任人選，並制訂及檢討董事會所屬各委員會之建置及運作等。	獨立董事張良吉先生、董事長林憲銘先生、獨立董事簡學仁先生、獨立董事余佩佩小姐	100%	・經理人晉升建議
企業永續發展委員會	制定企業社會責任、永續發展方向及目標，擬定相關管理方針及具體推動計畫，並追蹤及檢視執行情形與成效。宣導及落實公司誠信經營及風險管理等面向之相關工作。	副董事長兼數技投控董事長暨總經理黃柏溥先生、獨立董事李明山先生、總經理暨執行長林建勳先生、執行副總經理暨營運架構長沈慶堯先生、幕僚長林福謙先生、前瞻技術中心總經理黃俊東先生、數位長暨資安長王志宏先生	91%	・檢視永續目標執行情形並設定未來目標 ・訂定本公司「環境與能源暨生態保育政策」及「職業安全衛生政策」 ・修訂本公司「行為準則」及「企業永續發展委員會組織規程」 ・永續重大性主題與利害關係人溝通情形報告 ・SBT 與淨零規劃、誠信經營執行情形、資訊安全執行情形報告 ・子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫進度報告

董事會組成及多元化

本公司依公司章程規定設置董事七至九人，任期為三年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單選任之，連選得連任。並於公司治理實務守則第 20 條明定董事會成員多元化方針，董事會之組成應考量性別、國籍、文化、專業背景與產業經歷等多面向考量。有關本公司董事成員多元化政策具體管理目標及達成情形，可參閱本公司網站。

緯創董事會目前為九席成員，皆為產業界具有豐富經營經驗及聲望之人才組成，平均任期為 9.33 年，其中具公司經理人身分之董事 2 席，占比 22%；獨立董事五席，占比約 56%，其獨立性皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」相關規定；女性董事一席，占比約 11%。董事選任相關程序請參閱公司網站；董事會成員詳盡的學經歷、兼任其他公司職務、出席情況及背景資料皆已揭露於本公司年報及公司網站。

本公司董事長經董事會選舉產生，對內為董事會主席，對外代表本公司。為貫徹董事會意志並提升決策效率，本公司董事長同時擔任策略長，負責公司策略規劃、建構、推動及長期發展等相關事宜，如遇有利害關係之議案，均執行利益迴避。

董事利益迴避管理

董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，均遵循「董事會議事規範」第十五條，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。若董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。2023 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳閱本公司年報。

董事進修與績效評估

為精進董事在法令、經濟、環境、社會和風險管理議題上的知識與能力，本公司每年安排董事進修課程。2023 年安排之進修課程主題包含「贏向未來的 ESG 全球關鍵趨勢與實戰案例」(從國際永續趨勢探討董事會對 ESG 議題之職責及風險管理) 及「董事會效能提升的關鍵」(由國際案例及國內法規推動趨勢，探討董事會及功能性委員會職責及安排) 等，2023 年每位董事平均進修時數為 9.8 小時。除此之外，為落實法規遵循，本公司也為全體董事和經理人安排了防範內線交易相關法規的線上訓練課程。

為落實公司治理、提升董事會功能，建立績效目標以及加強董事會運作效率，緯創依「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」規定，每年執行董事會及功能性委員會之績效評估，納入法令遵循、公司治理、風險控管及永續發展目標等指標，以確保董事會及功能性委員會能在 ESG 各面相克盡職責，績效評估結果將做為薪資報酬、持續強化董事會及各功能性委員會運作及職能之參考。2023 年已完成董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會及企業永續發展委員會運作相關評估。經完成評分統計後，董事會暨功能性委員會之績效評估得分分別為 99.78、99.60、99.33、100 及 98.86，評估結果均為「超越標準」，並已將評估結果於董事會及各功能性委員會報告。另本公司至少每三年會委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估，本公司已於 2022 年委請社團法人公司治理協會完成董事會外部績效評估，評估結果對於本公司董事會組成結構、議事運作氛圍、進修安排及 ESG 各項發展給予正面肯定。

有關本公司董事進修詳細內容及董事會績效評估報告，請參考本公司年報及公司網站。

董事會及高階經理人薪酬政策

本公司董事酬勞依「公司章程」第 11 條及第 16 條之規定，將依公司當年度獲利提撥不超過 1% 之額度，做為當年度董事之酬勞，考量公司營運成果及參酌其貢獻度給予合理報酬，並依據「董事暨功能性委員會酬勞給付原則」進行發放，發放前亦經薪資報酬委員會及董事會決議通過。

高階主管 / 經理人的薪酬，包含薪資、退職退休金、(年節) 獎金與員工酬勞 (現金 / 股票)…等，其中獎金、酬勞（現金 / 股票）及認股權為變動項目，並為高階經理人薪酬之主要組成；除此之外，高階經理人亦享有法令規定之保險及退休金計劃。高階主管 / 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。

激勵制度與永續績效連結

緯創為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工重視長期綜合績效表現，達到永續經營，自 2022 年起陸續將六大永續發展策略之目標及重大永續議題關鍵績效與總經理暨執行長、高階經理人和事業單位負責主管的短期和長期激勵薪酬掛鉤制定永續發展績效指標，確保永續作為融入公司績效。總經理暨執行長指標中永續發展相關績效包含因應氣候變遷發展綠色產品使用回收或可再生材料並拓展至廢電池回收產業，從自身營運據點提升再生能源使用比例及能源使用效率，以降低碳排放符合科學基礎目標倡議，達成 1.5° C 減量目標；永續責任採購方面則著重供應商減碳能力提升；社會面相包含降低職業災害並提升員工敬業度。相關永續發展績效由六大永續策略負責主管 (高階經理人) 及對應之事業單位主管承接制並制定指標。

永續發展績效指標			總經理暨執行長	事業單位主管 (包含主要事業群主管)	高階經理人 (含六大永續策略工作小組負責人)
治理	永續責任採購	提升高耗能供應商溫室氣體盤查與能源管理之能力	3%	10%	6%
環境	綠色產品創新	產品創新貢獻營收、提高產品使用回收或可再生材料比例	4%	5~40%	10%
	循環經濟	提升再生塑料使用比例、廢電池回收處理量	1%	10%	10%
	氣候策略與能源	提升再生電力使用比例、能源使用效率	4% *	15%	15%
		用電密集度	–		
	水管理	用水密集度			
	廢棄物	廢棄物產生密集度			
社會	成就員工使命	提升員工敬業度	1%	5%	10%
	幸福共融職場	降低職業災害、增加員工滿意度	2%	–	10%
	客戶關係	客戶滿意度	–	10-15%	–

*: 包含用水密集度

5.2.2 誠信經營

為落實誠信經營，緯創訂有「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」等規範，除要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範，尊重並嚴守與客戶間的機密協定且不隨意接受禮物或特殊款待，並連結顧客、供應商、商業夥伴及其他有業務往來之單位，共同了解並支持緯創誠信的核心價值。

為建立緯創所有人員一致的價值與文化，緯創訂定「行為準則」並經董事會通過，作為本公司、子公司及本公司具有重要影響力的合資公司所有人員之最高行為規範，讓所有人員在進行商業活動時能有所依循。企業永續發展辦公室負有執行本準則之主要職權與責任，並建置相關必要的程序，以確保本準則之實施。年度誠信經營之落實狀況，則由全球人力資源暨行政單位於每年底向最高管理單位董事會進行報告及檢討。

誠信經營與反貪腐管理機制

緯創重視反貪腐之管理，根據相關法令及規章對內制定包括會計制度在內的內部控制制度，每年針對其設計及執行的有效性進行評估及自我檢查，並由稽核單位進行覆核。對外與代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係前，必先評估其商業行為之合法性、誠信相關政策，以及有無不誠信行為之紀錄。

在從事商業行為之過程中，依據內部作業規範向對方說明緯創之誠信經營政策與相關規定，同時將遵守緯創反貪腐政策之要求納入商業契約條款中，內容包含明確合理之付款內容、涉及不誠信行為情事之處理、違反禁止佣金 / 回扣或其他利益之契約條款之處理等，以明確之態度拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，一旦發現不誠信行為，會立即停止往來並列為拒絕往來對象。

行為準則（含反貪腐）訓練與宣導

為確保同仁充份瞭解相關規範，緯創亦致力於教育訓練及宣導，包括海外各廠區要求所有同仁接受行為準則含反貪腐訓練，要求所有新進同仁簽訂「行為準則」簽署書（2023 年簽署率達 100%），台灣辦公區另要求所有新進間接同仁接受線上道德訓練課程，並針對在職同仁安排年度訓練課程，以深植誠信文化。此外，也將資金管理與企業訊息、全球供應鏈管理、行政服務等列為潛在風險單位，相關單位除需接受內部稽核或定期工作輪調外，主管職人員亦需參加由外部專業機構開辦之培訓課程，以強化法規遵循意識。針對董事會成員，除已全數完成行為準則簽署書外，亦安排內線交易相關之訓練課程，以落實誠信經營之企業治理責任。

• 行為準則簽署與訓練 (%)

項目	2020	2021	2022	2023
行為準則涵蓋率	100	100	100	100
行為準則簽署率	99.7	99.9	100	100
新進人員訓練涵蓋率	100	100	100	100
全員定期訓練涵蓋率	100	100	100	100
全員完訓率	99.7	99.9	100	100

反競爭行為

誠信經營是企業最基本的社會責任，緯創訂定「誠信經營守則」，規範所有員工需依據相關公平競爭法規從事營業活動，不得限定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場。緯創在經營管理各方面皆嚴格遵守相關法令，2020 年至 2023 年期間，本公司未有因違反競爭行為、壟斷措施而受主管機關裁罰之情事。

檢舉與保護

針對行為準則之任何疑問，內、外部利害關係人皆可向企業永續發展辦公室提出，子公司及本公司具有重要影響力之合資公司，則各自設置諮詢管道與利害關係人進行溝通交流。對於違反商業道德之不正當行為，緯創鼓勵所有內部同仁與外部利害關係人透過檢舉管道向公司反映，公司接受匿名舉報，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭受不當處分。本公司設有舉報申訴電子郵件信箱（ethic@wistron.com），針對違反行為準則之舉報案件，以全球人力資源暨行政單位為主要受理單位，每年向最高管理單位董事會報告處理情形，2023 年度並未查獲重大（罰金超過新台幣 100 萬元）違反商業道德之情事。針對供應商則設有專屬之舉報申訴電子郵件信箱（GSCM_Office@wistron.com），針對違反行為準則之舉報案件，以全球供應鏈管理為主要受理單位，2023 年度舉報案件數合計 0 件，因不誠信行為導致合約終止案件數合計 0 件。

政治獻金

本公司秉持政治中立原則，不積極參與政黨或政治性活動，亦不投入任何遊說行動，2020 年至 2023 年期間，本公司並無任何政治捐獻之情事，惟員工可自由表達其政治意向，我們也鼓勵員工履行其公民責任，例如投票支持心目中理想的公職候選人或公投議題等。

行為準則舉報件數／成案件數		2020	2021	2022	2023	
					舉報件數	成案件數
商業道德與營運	貪腐賄賂	0	0	0	1(註 1)	0
	利益衝突	0	0	0	0	0
	公平競爭	0	0	0	1(註 2)	0
	內線交易	0	0	0	0	0
	營業秘密	0	0	0	2(註 3)	1
	隱私／個人資料保護	0	0	0	0	0
	其他 (政治捐獻、慈善捐贈與社會參與)	0	0	0	0	0
	商業道德與營運相關案件數合計	0	0	0	4	1
人權保護	歧視	0	0	0	1(註 4)	0
	騷擾	0	0	3	4(註 5)	1
	職業安全衛生	0	0	0	1(註 6)	1
	人權保護相關案件數合計	0	0	3	6	2
環境保護	環境保護相關案件數合計	0	0	0	0	0
合計		0	0	3	10	3

註 1：貪腐賄賂：舉報新竹廠區廢棄物處理人員索取賄賂，經查無確切事證。
註 2：公平競爭：舉報印度廠設備出售違反公平競爭原則，經查符合公司相關作業管理流程。
註 3：營業秘密：① 舉報昆山光電廠使用軟體未經合法授權，經查證符合公司合法使用範圍。② 舉報新竹廠員工在社群媒體流傳生產線照片，經查屬實，已給予該名員工懲戒警告。
註 4：歧視：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。
註 5：騷擾：① 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。② 冒名頂替台灣辦公區員工舉報，經與當事人核查並非其委託且自身並無舉報意願。③ 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。④ 舉報新竹廠員工霸凌，經查無確切事證。
註 6：職業安全衛生：舉報新竹廠交通車不安全駕駛，經查屬實，已依合約要求承攬商立即改善並進行駕駛員安全教育。

內部控制與內部稽核

緯創之內部控制制度係遵照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及考量公司整體營運活動，由經理人所設計並經董事會通過。內部控制包含組成要素及控制作業重點，以合理確保下列目標之達成：

1. 營運之效果及效率 2. 報導具可靠性、及時性與透明性及符合相關規範 3. 相關法令規章之遵循

內部控制自行評估採 e 化平台作業，總經理督促公司內部各單位及子公司，每年至少辦理內部控制自行評估一次，由稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核單位過去期間所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事長及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

內部稽核單位依據「內部稽核實施細則」覆核內部控制之制度是否適當、一般作業執行是否落實，進行持續性與專案性查核，稽核範圍涵蓋公司內部所有作業及其子公司，內部稽核單位依風險評估結果，擬定年度稽核計畫，並經董事會通過，據以執行。每月稽核報告須經審計委員會審核，查核缺失應持續追蹤至改善完成，每季內部稽核單位主管須列席審計委員會及董事會報告查核發現，經確實執行內部控制制度，緯創公司 2023 年未發現重大內控缺失。

供應商反貪腐政策

緯創除了透過緯創供應商學堂（Wistron Global Learning Platform）向供應商全面傳達緯創之反貪腐政策，供應商亦可透過本公司舉報申訴電子郵件信箱進行舉報，也於每年之供應商大會上及對供應商的公司簡介資料中，再次宣導公司誠信經營政策及信念，並每年檢視供應商之執行狀況。經由上述宣導措施及管理機制，2023 年供應商並未發生貪腐或違反誠信道德行為。

5.2.3 法規遵循

本公司自 2001 年以來，即以遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，上市之後更隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整，並以此精神要求集團內各子公司應一併遵守。此外，為落實公司之核心價值、堅持高度職業道德，並使員工於從事日常工作及業務時，能嚴格遵守公司從業道德標準，以維護公司的聲譽，並獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任。

本公司特制定「行為準則」指導員工及各級主管。本公司經營團隊一直密切注意任何可能會影響公司財務及業務的國內外政策及法令，並訂定相關的風險管理程序，透過持續教育訓練來提升員工法律素質。

本公司於 2020 年至 2023 年期間皆依法行事，在法規遵循方面，未因違反任何規定（包含但不限於未遵循行銷、傳播等法規），而遭到超過新台幣 100 萬元之罰鍰或其他非金錢上之處罰。

5.3 風險管理

緯創秉持永續經營理念，透過建立、實施與維持積極主動的風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備有效及彈性因應相關挑戰的能力，定期自我檢視與持續改進公司韌性，以實現營運持續不中斷的承諾，保障客戶與利害關係人的最佳權益。此外，本公司透過持續優化教育訓練、績效管理、風險評估、預警通報、公開揭露等機制，達到有效掌握營運相關之風險及建立風險控管文化。完整政策請參見本公司風險管理政策與程序。

風險治理

緯創為實踐企業永續發展，除遵循各層級的組織管理體系及內部控制體系，管控營運過程所應考量之風險，並承諾藉由董事會層級參與及依循 ISO 31000 精神執行系統化管理，評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實公司治理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利。2022 年根據金融監督管理委員會頒布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及證交所「上市上櫃公司風險管理實務守則」相關條文，制定系統性的「風險管理政策與程序」。我們參考三道防線風險管理架構，以積極有效的方式評估公司治理、環境保護 (含氣候與自然資源)、社會共融、及創新價值等四大面向風險對於公司未來企業永續經營可能造成的潛在威脅，以落實風險管理。

本公司風險管理最高責任單位為董事會，全體董事成員均具備企業風險管理之能力。董事會授權予審計委員會，協助董事會審查並監督風險管理機制運作及整體落實情形，並每年定期向董事會報告風險管理執行情形與結果。

於審計委員會下設有風險管理小組，由財務長擔任召集人、由各事業單位最高主管擔任風險管理小組成員。風險管理小組每月召開會議，定期檢視風險變動情形，每半年一次向審計委員會及董事會報告其風險管理執行成果，並產出年度風險管理報告以呈報審計委員會及董事會。召集人另指派人員擔任風險管理辦公室成員，協助執行實際風險管理相關事項及機制運作，協助與協調各單位執行風險管理活動。

本公司透過組織中現有部門或營運單位進行第一線風險管理，由風險管理小組成員指派之單位權責人員為風險管理執行人員，會同各營運單位相關人員，每年度至少進行一次全面性企業及作業層級風險辨識，分析及評估各類營運風險與新興風險情境，研擬風險因應策略，並負責落實日常風險管理各項程序。

另由隸屬於董事會之稽核室，就本公司之風險管理政策之遵循情形及風險管理活動之有效性進行獨立查核並提供改善建議，每年定期將稽核結果提報董事會，確保風險策略目標的達成、使各項風險獲得控制。

風險管理的三道防線與風險胃納

為有效執行風險管理及內部控制，緯創遵循風險管理三道防線制度，並透過 PDCA 管理循環增強其機制成效。第一道防線為企業運營，由業務單位及生產單位擔任主要角色，著重於運營控制、風險辨識以及風險管理措施的實施。第二道防線涉及企業風險管理和法令遵循，由風險管理小組統籌負責，並偕同財務、會計及法務等單位合作監控，確保各項交易及運營符合相關法規。此外，風險管理小組更致力於打造風險管理環境，確立風險管理目標，並監督促進業務有效執行。第三道防線為內部控制和稽核，由獨立稽核室與審計委員會負責，檢查和監督公司運作，並提供系統性方法強化風險管理及內部控制制度的落實。

風險胃納是指組織願意承擔的可能損失或衝擊的程度，風險管理小組根據緯創的經營策略與目標及考量業務成長、風險與報酬等因素，制定了公司年度之風險胃納，並呈報審計委員會

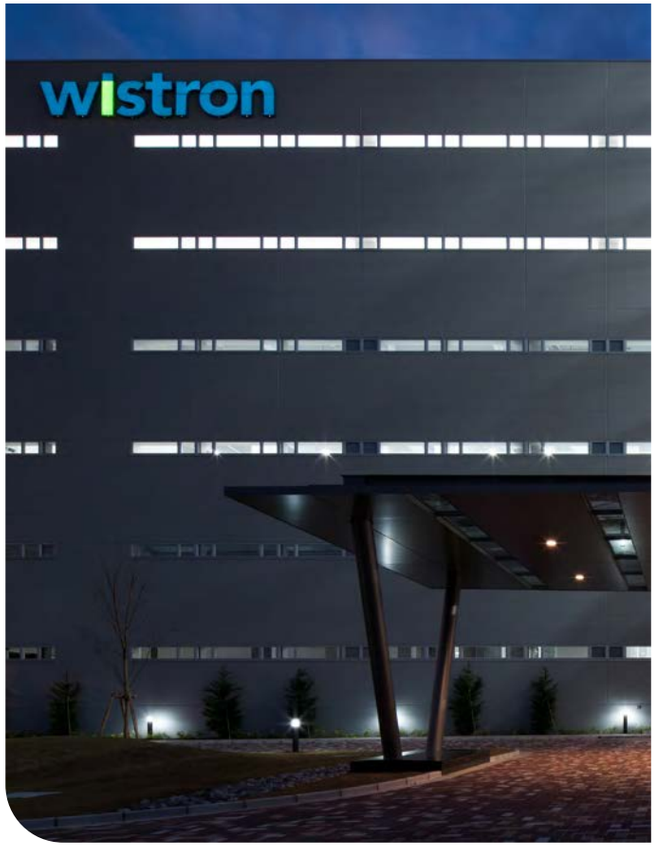
與董事會核准，並在核定後推行至各單位，以控制其業務所能承擔的各項風險。為此，緯創針對各項風險界定了 5 種不同程度的風險胃納，根據對公司可能造成的財產損失設定相應的級距。同時更制定了風險預防 / 減緩措施、執行機制與當責組織，確保相關重點風險皆被有效控管及適當回應。

	程度	財產損失
1	極輕微	<= 100萬
2	輕微	100萬 - 1000萬
3	中等	1000萬 - 1億
4	重大	1 億 - 10 億
5	極重大	> = 10 億

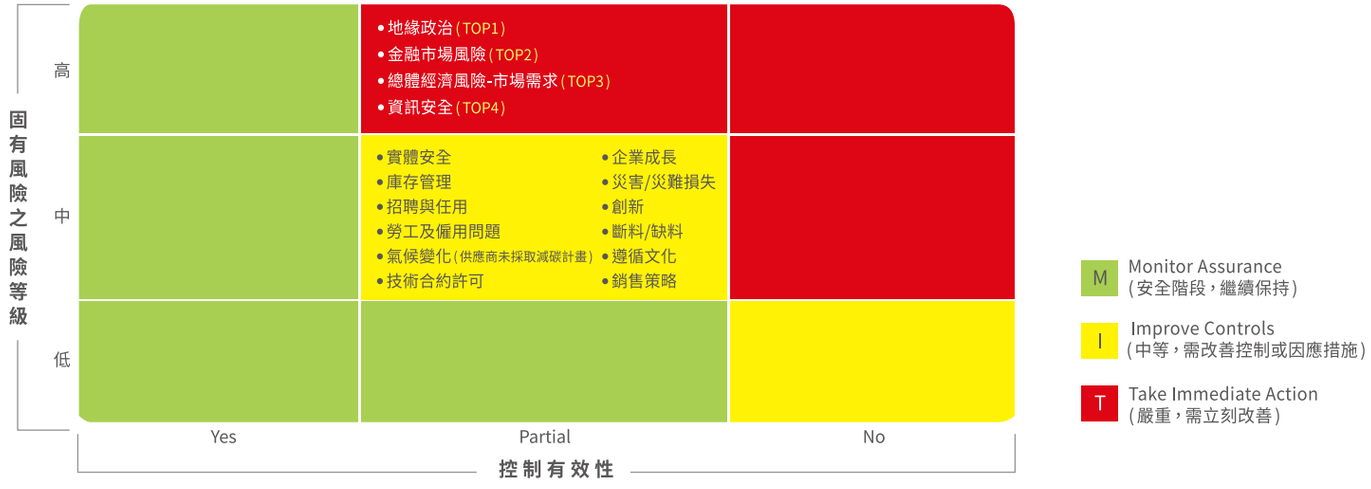
風險管理程序

風險管理流程	風險鑑別與運作
本公司風險管理流程包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險因應與監控、風險報告與揭露。風險管理小組每年度請各面向風險管理工作小組就公司治理、環境保護 (含氣候與自然資源)、社會共融、及創新價值等四大面向，考量發生頻率、衝擊程度以及控制程度，進行公司潛在風險與新興風險的評估及討論，並定期向審計委員會及董事會報告。	• 本公司風險管理小組成員涵蓋客戶關係管理、產品設計與開發管理、全球製造、企業永續發展辦公室、全球供應鏈管理、財務管理、全球人力資源暨行政、技術、公共關係、資訊管理、緯創數技、緯創生技及法務等單位，就公司治理、環境保護 (含氣候與自然資源)、社會共融、及創新價值等四大面向收集風險事件、來源和後果建置緯創風險資料庫，並由風險管理小組討論及修訂。 • 2023 年風險管理小組透過風險評估問卷，考量風險事件發生機率、嚴重程度及控制有效性後共辨識 16 項主要中高風險項目，其中 4 項年度風險項目評估之剩餘風險等級為嚴重（T - Take Immediate Action, 需立刻改善）、12 項為中等（I - Improve Controls, 需改善控制或因應措施）。 • 風險權責單位針對剩餘風險等級為 T - Take Immediate Action 以及 I - Improve Controls 之風險擬定相對應之風險回應行動方案及落實風險減緩計畫，再由風險管理執行人員會同各營運單位協助製作關鍵風險指標（KRI），每月持續回報風險管理小組，並做成相關紀錄。 • 高階管理階層定期與風險管理小組共同召開風險校準會議，審查風險管理執行結果，完成風險評估及校準作業後，從中選出公司 2023 年度 Top 4 風險，分別為地緣政治、金融市場風險、總體經濟風險及資安風險，並由風險權責單位提出相對應之風險回應行動方案，且由單位主管覆核確認後納入審計委員會及董事會定期界定和檢視。 • 風險管理小組每半年一次向審計委員會及董事會報告其風險管理執行成果。

公司為確保企業成長並有效分配資源，經風險排序（Risk Prioritization）後，2023 年篩選出對公司潛在影響最大的風險，分別為：地緣政治風險、金融市場風險 - 利率風險、總體經濟風險 - 市場風險，及資安風險。



• **年度風險地圖**



風險項目	減緩措施
兩岸地緣政治風險	1. 定期檢視企業或企業合作夥伴營運據點之地緣政治相關議題 2. 擬定完整的指揮體系及營運總部移轉計劃（內容涵蓋接單、備料、生產、系統、金流、物流、人員移轉），並與主要客戶達成共識
金融市場風險 - 利率風險	1. 借款採用利率較低之貨幣 2. 降低庫存以節省利息支出
總體經濟風險 - 市場需求	1. 定期與客戶持續溝通對於銷售數量之預期 2. 審視資本資出合理性 3. 控制工廠生產成本
資安風險所造成的營運中斷	1. 提高同仁的資訊安全意識，透過加強社交工程演練和員工資安教育訓練來實現 2. 公司使用各種工具和技術來實現及時有效的辨識、防護、偵測、應對和恢復 3. 每年定期執行關鍵應用系統災難復原演練以確保其有效性 4. 公司透過保險架構轉移部分資安風險所造成之損失

風險敏感度分析及壓力測試

為加強本公司在風險意識，定期進行針對可能影響公司營運的重要風險進行敏感度分析及壓力測試。透過風險敏感度分析，可量化不同風險對財務的影響性。此外，壓力測試能夠模擬劇烈風險波動情境，使公司了解在極端情況下的承受能力。透過這些分析和測試，能夠更好評估、管理和應對風險，確保公司的穩定運營以實現永續發展。

匯率風險：

公司匯率風險主要來自於外幣計價之現金、應收帳款、借款、應付帳款等，於換算時產生外幣兌換損益，尤以美金及人民幣為主要外幣部位。根據 2023.12.31 部位設算，當新台幣相對美金及人民幣升值或貶值 5% 時，對於 2023 年稅後淨利將變動約新台幣 11 億元，將達到公司所認定之極重大之影響。

利率風險：

針對公司流通在外總負債及存續期間評估。根據 2023.12.31 總負債設算，若利率增加或減少 500 個基本點時，對於 2023 年稅後淨利將變動約新台幣 10 億元，達到公司所認定之極重大影響。

地緣政治風險：

當地緣政治衝突升溫，影響台灣及中國之生產據點，藉由模擬工廠停工天數計算營運中斷損失，當工廠停工達到 25 天時，所造成之營運中斷損失將超過新台幣 10 億元，達到公司所認定之極重大影響。

新興風險管理

緯創自 2020 年起，每年參考外部機構發佈之新興風險相關報告（例如世界經濟論壇的全球風險報告），以「確認產業環境背景、風險評估（風險辨識、風險分析、風險評量）、風險處置、監控與審查」四個主要程序進行新興風險鑑別，並彙集管理階層意見，辨識出新興風險及研擬風險減緩措施，呈報審計委員會及董事會以提早布局與因應。依據 2023 年底和 2024 年初風險管理小組新興風險辨識結果，以生成式 AI 風險、政策風險、經濟衰退風險及新科技風險為主要新興風險項目。

形塑風險管理文化

緯創重視全員風險意識的培養與塑造，除了對董事會成員安排風險相關培訓外，針對不同層級員工，分別建立績效評估指標與考核標準，將風險文化確實融入日常營運活動中。

高階主管

- 除一般性的營運及財務等類別外，公司也特別注重「人力資本」等特定風險項目的管理成果。
- 為確保人力資本的穩定及投入程度，公司在高階主管的年度工作目標中納入「員工敬業度 / 滿意度」、「離職率」、「工傷率」等管理指標。
- 除定期對其進行相關管理成果的評核外，相關績效指標的達成率亦會納為計算獎酬時的基礎。

中階與基層主管

- 除一般性的工作目標績效外，公司也特別注重「人力資本」、「資訊安全」等特定風險項目的管理成果。
- 在「人力資本」方面，面對時代潮流的演進，員工是否認同公司理念、並願意在工作上全力投入，對於人力資本能否充份發揮及創造價值具有關鍵性的影響。針對中階與基屬主管，公司將高階主管相關的管理指標依部門權責向下分配，如「員工敬業度 / 滿意度」、「離職率」、「工傷率」等，並定期對其進行相關績效成果的評核。

一般員工

- 在「資訊安全」方面，為落實資訊安全觀念至每一位員工身上，降低資安風險對公司營運之衝擊，公司主動採取教育訓練、社交工程模擬演練等措施，提升同仁對於資訊安全的意識及警覺性，除將部門員工違反資訊安全情形納為單位主管之管理指標外，相關違規情形亦會直接反映在員工的績效考核評等結果上。

風險管理課程

公司將風險管理主題納入訓練課程範疇，特別針對高階、中階主管面臨的人力資本風險議題進行課程培訓，全球營運據點完訓共計 22,805 人，時數總計達 31,325 小時。在風險程度較高的智財權及法律訴訟風險議題上，則安排全體員工參加智財權與法律訴訟課程，如 AI 生成內容與商標權 / 著作權面面觀、專利小學堂、TIPS 智財管理制度導入權責人員基礎訓練、智慧財產訴訟實例分享等，全球合計完訓 60,359 人次，時數總計達 40,113 小時。針對工作場所經常面臨之職業安全及健康風險議題，特別是在製造場域，公司依據相關法規及作業標準，安排該關聯部門所有員工及主管參與相關主題之教育訓練課程，合計完訓 200,106 人，時數總計達 168,406 小時。

為落實資訊安全觀念至每一位員工身上，公司除提供 e-Learning 教學外，並透過每半年的社交工程模擬演練，提升同仁對於資訊安全的意識及警覺性。針對違反資訊安全政策的員工，則按照「員工獎懲作業實施要點」進行懲處，並將該項紀錄納為績效考核作業評分項目之一，藉以降低資訊安全風險與對公司營運之衝擊程度。2023 年度，全公司共完成 40,296 人次與 22,783 小時的員工資訊安全訓練課程，包含針對新進員工開設的「資訊安全小學堂」、「社交工程演練」、「資訊管理規範」等課程。

風險提報機制

除了針對風險意識積極進行培育及宣導外，緯創亦明定組織架構，規範相應之角色及權責，將所有員工納入整體風險管理機制之中。員工可以利用「總經理信箱」、「員工意見信箱」、「員工投訴專線」、「產線輔導員現場訪談關懷」等管道平台，主動報告潛在之風險項目，協助管控各項內外部風險之衝擊程度。另外，公司也修訂「員工獎懲作業實施要點」等內部管理辦法，針對員工提出有關公司風險減緩、工作環境安全與衛生以及環境改善之提案，且有顯著成效者，予以口頭嘉勉、書面獎勵、優秀表彰、推薦表揚、專案議獎等方式之鼓勵。

5.3.1 資訊安全

緯創之資訊安全管理使命為「打造韌性、安全、值得信任的企業」，我們制定「資訊安全政策」作為管理依據，致力推動數位轉型，全面導入資訊安全管理機制，確保資訊處理之完整性與可用性、以及資訊相關系統、設備與網路之安全性。定期執行資訊安全演練與教育訓練，提升同仁對於資安的意識，確保員工、客戶、供應商及營運相關資訊資產之安全。

ISO 20000
資訊服務管理系統

緯創於2018年2月取得資訊服務管理系統國際標準ISO/IEC 20000-1:2011驗證，為企業組織尋求一流的 IT 服務管理及國際認可的 IT 管理標準，保證資訊技術基礎架構（ITIL）的運作達到所需要的標準。2021年1月完成ISO 20000-1:2018國際標準轉版驗證要求，進行資訊服務管理制度及相關流程運作優化，以持續強化資訊治理深度。目前證書效期到2027年2月22日。

ISO/IEC 20000 改變內部或委外IT服務的執行方式。執行效益如下：

- 達到國際 IT 管理的最佳實務標準
- IT服務提供支援以實踐企業目標為導向
- 整合人員、流程和科技以支援企業目標
- 以控制措施來評量並維持一貫的服務水準
- ISO/IEC 20000與資訊技術基礎架構庫（ITIL）相容以支援持續改善

ISO 27001
資訊安全管理系統

緯創於2017年8月取得資訊安全管理系統國際標準ISO/IEC 27001：2013驗證，依照此標準實施「Plan-Do-Check-Act」（PDCA）之循環運作，每年至少進行一次內部自我稽查及一次外部公正第三單位稽查，確保公司落實ISO 27001管理機制，每三年也會執行證書重新驗證的程序，持續維持ISO 27001的有效驗證。目前證書效期到2025年10月31日。

- 緯創總部（內湖和汐止辦公區）、新竹廠區及所有的海外製造廠區，針對關鍵基礎設施及持續營運所需之重要資訊系統陸續取得ISO/IEC 27001:2013驗證，並於2022年達到所有製造廠區通過ISO/IEC 27001:2013資訊安全國際管理標準之驗證，涵蓋率達100%。
- 2023年未發生重大之資安事件，也未有接獲侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

註：共用機房的廠區未單獨取證

資安政策與組織

為落實 ISO 27001 資訊安全管理體系的要求，緯創聚焦於流程制度、法令遵循、人員訓練及科技運用，強化資料、資訊系統、設備及網路通訊之安全及防護能力，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，以確保對股東、客戶的承諾，達到業務持續營運之目的。

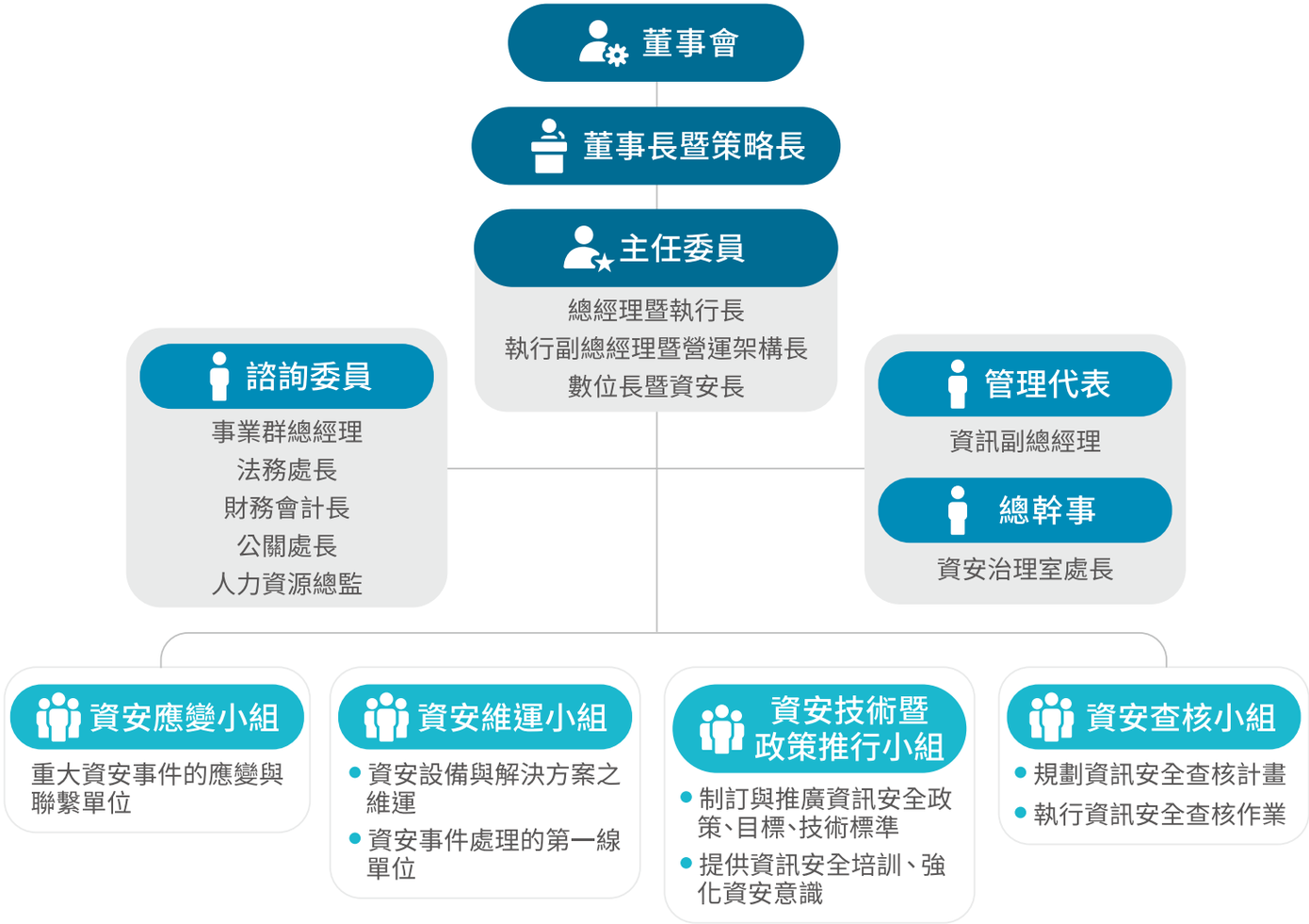
緯創設立資訊安全委員會，督導本公司資訊安全管理制度、技術標準及維運作業之推行。由總經理暨執行長、執行副總經理暨營運架構長與數位長暨資安長共同擔任主任委員，作為本公司推動資訊安全之承諾。並由資訊副總經理擔任管理代表。成立資安治理室，指派主管一人擔任總幹事，統籌資訊安全事宜。

資訊安全政策

為保護緯創資通股份有限公司產品與服務之資訊，避免有未經授權之存取、修改、使用及揭露，以及天然災害所引起之損失，並適時提供完整與可用之資訊，本公司致力於資訊安全管理，以確保本公司重要資訊財產之機密性、完整性及可用性，並符合相關法令法規之要求，進而獲得客戶信賴、達到對股東的承諾，保證公司重要業務持續運作。

資訊安全委員會組織架構

資訊安全委員會每季召開一次，必要時得召開臨時會，各小組成員須參加。會議議程包括資安事件處理報告，各小組報告組內事務的推動情形，需各單位配合之事項，其他相關建議或臨時動議。2023 年共召開 4 次會議，管理代表於 12 月向董事會報告資訊安全執行情況。



資訊安全管理策略

因應內、外部環境變化，緯創設立專責資安組織、以統籌資安政策制定與推行及資安風險管理。除了從資訊科技資安、營運技術資安、雲端資安三面向持續強化內部的資安舉措，我們亦加入資安情資分享組織，取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊，如：高科技資安聯盟、臺灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC)；也結合外部資安廠商與專家資源，持續關注新的資安資訊、技術與趨勢，將防禦或管理手法與時俱進，提升快速反應與復原能力，以有效阻擋新型態的資安威脅，確保資訊服務韌性，降低對營運的影響。

緯創採用美國國家標準暨技術研究院（NIST）網路安全框架（Cybersecurity Framework，CSF）的五大關鍵指標：辨識、防護、偵測、應變與復原，評鑑整體資安成熟度，規劃資安發展藍圖，決定優先級與分配資源，落實持續改進計畫。未來資訊安全以零信任架構 (Zero Trust Architecture, ZTA) 為基礎，要求每個用戶、設備和應用程式等，在存取網路系統或資產之前，都必須經過身份認證和取得授權。保護範圍持續擴及雲端資安（包含公有雲及私有雲）及工控資安（Operational Technology，OT），並引進相關資安標準與評估模型，如資訊安全能力成熟度模型（Cybersecurity Capability Maturiy Model，C2M2）、雲端安全聯盟自我評定問卷（CSA Consensus Assessments Initiative Questionnaire，CSA CAIQ），以及 ISO/IEC 62443，以強化整體雲端資安與工控資安防禦能力。

資訊安全維護做法

- 辨識資訊安全管理制度之相關利害團體，且定期確認利害關係團體對於資訊安全管理制度之需求 (包含客戶對資安的要求)
- 社交工程演練及員工資安教育訓練，以全面性的提升同仁資安意識
- 制定完整規範及明確之作業流程，讓資安管理制度化地運行
- 定期執行風險評鑑，以識別出高風險項目並投入適當資源予以降低或移轉
- 透過各項工具、技術運用做到及時有效的辨識、防護、偵測、應變及復原
- 建立資安異常事件應變及復原作業流程，以期能迅速對資訊安全事件隔離、排除威脅，降低影響範圍及程度
- 定期執行關鍵應用系統災難復原演練，以確保其有效性
- 每年定期執行內外部稽核，檢視整個管理系統，確保正常運作並持續改善
- 持續關注新的資安資訊、技術，將防禦或管理手法與時俱進，以有效阻擋新型態的資安威脅，降低營運的風險

資訊安全舉措與執行成果

資訊安全管理及稽核機制

為了保護公司的智慧財產（含機密資料）及客戶的機密資料，緯創自 2017 年開始，每年皆進行多次自我查核作業及外部公正第三單位稽核作業。自我查核作業使用 NIST CSF 及 ISO/IEC 27001:2013 標準；外部第三方稽核作業則以 ISO/IEC 27001:2013 標準及客戶之資安規範。上述資訊安全稽核作業皆為確保公司落實資安規範，並持續維持 ISO/IEC 27001 證書有效性。

緯創持續強化內部控制機制，包含維運單位的自檢，以及資安治理室與稽核室的稽核三道資安防線的機制，確保各廠區資安舉措有效的執行與持續改善。2023 年榮獲台灣企業與永續獎（TCSA）資安領袖獎，展現緯創在資訊安全管理的作為具有產業標竿作用及領導性地位。

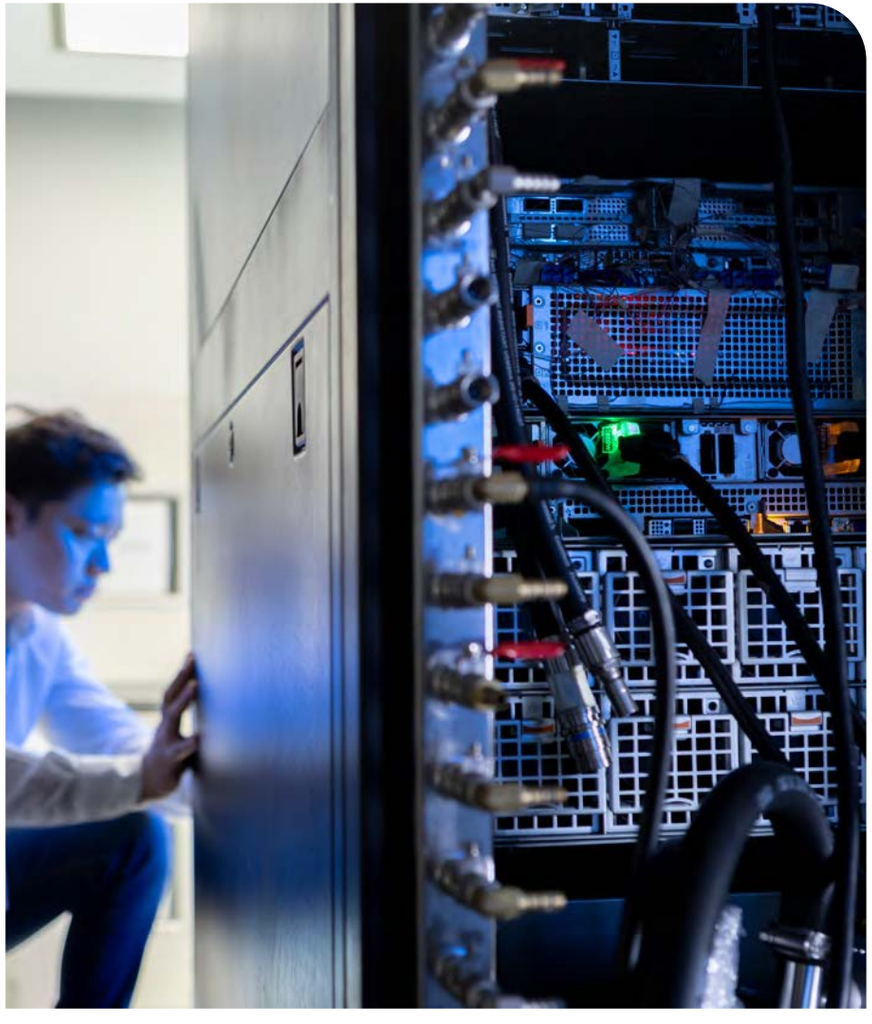
在供應鏈資安管理方面，緯創執行廠商風險管理（Vendor Risk Management , VRM）計劃，將廠商分類分級，從安全、風險和隱私等角度檢視廠商資安管理的生命週期。包括採購階段（等級評估、風險評分評估、合約）、合作中持續進行（風險評分評估和補救），以及最終的終止合作。2023 年共盤點出 183 個廠商，依照其提供服務的重要性與客戶及營收的關聯度，加上能否直接存取公司網路環境與機密資訊等因子，進行廠商分級。共分三等級，風險等級較高第一、二級廠商依據個別的資安準則，要求廠商需符合緯創資安評鑑的水準。共有 6 家廠商經風險評分評估皆符合評鑑水準。

強化員工資安意識

為確保資訊安全觀念的落實，緯創提供 e-Learning 教學並透過每半年的社交工程演練，模擬駭客的釣魚郵件，測試員工資安風險意識，輔以資安宣導及教育訓練。每月發布資安電子報，包含最新資安趨勢與近期國內外重大資安事件，以提升同仁對於資安的意識及警覺性。若有員工違反資訊安全政策，依照「員工獎懲作業實施要點」進行懲處並作為績效管理之參考依據，以降低資訊安全之風險與營運衝擊。

• 近四年社交工程模擬演練 (釣魚信件點擊率)

舉措	目標	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
每半年執行社交工程的演練	員工點擊社交工程信件，點擊率 < 15%	H1 : 10.6% H2 : 10.5%	H1 : 10.8% H2 : 10.7%	H1 : 9.3% H2 : 10.2%	H1 : 7.4% H2 : 8.2%



2021 年起發展資安專業人才培育計畫（Technical Competency Model，TCM），透過人力盤點，區分資安治理，資安工程，資安分析，軟體開發安全 4 種角色，訂定 5 個層級的能力標準，每年進行能力評鑑，發展人才能力培育與升級計畫。2023 年共有 95 人（其中 28 人為資安專責人員）加入資安人才培育計畫，確認資安人才的能力與時俱進。

- 為強化一般員工的資安意識，透過線上課程或實體上課進行教育訓練，主要的課程內容為信息安全意識培訓、資訊安全小學堂、釣魚信件的認識與防範等。2023 年全公司共完成 40,296 人次與 22,784 小時的員工資訊安全訓練課程。違反資安規定懲處記錄 46 筆。
- 為提升資安人員的專業能力，鼓勵參與資安相關研討會與訓練課程，2023 年共完成 1,632 人次與 6,776 小時的訓練課程。主要的課程內容區分資安團隊核心專業課程共 6 門。軟體開發團隊的 5 門軟體開發安全。以及國際認證的課程包含 EC-Council CEH（Certified Ethical Hacker）駭客技術專家認證課程、EC-Council CSA 安全運營中心（SOC）分析師認證、趨勢科技 TCSE（TrendMicro Certified Security Expert）認證課程、CompTIA 威脅情資分析專家、CompTIA C 網路資安分析師國際認證班、CISA（Certified Information Systems Auditor）國際電腦稽核師認證研習班、CISSP（Certified Information Systems Security Professional）資安系統專家認證課程、CISM（Certified Information Security Manager）國際資訊安全經理人認證專班、CCSP（Certified Cloud Security Prrosessional）雲端資安專家認證課程及 Gartner，微軟，資安廠商等舉辦各資安情報或相關技術研討會。

40,296人
完成資安訓練課程

22,784小時
資安訓練課程總時數

網路及系統的弱點偵測

為保護公司及個人資訊，以及對內對外通訊系統避免因洩漏、竊取、破壞等人為因素，或天然災害所引起的損失，除了每月內部的弱點掃描，每年並定期委託第三方專業單位進行網路及系統的滲透測試，降低人為因素或自然因素之影響對公司營運所造成的衝擊。2021 年起導入紅隊演練，由外部資安專家團隊在不影響企業營運的前提下，對企業進行模擬入侵攻擊，以全面檢視公司的服務與網路是否存在漏洞以及人為佈署的疏失；同時也檢視資安維運與應變小組的識別和防禦、偵測與回應及復原機制運作是否順暢。

軟體開發安全

為控管軟體開發生命週期（Software development lifecycle，SDLC）的安全，達成測試左移（Shift Left）安全性，以降低應用系統資安維運成本，緯創導入 DevSecOps（Development, Security and Operations）機制，並強化開發團隊、維運團隊及資安團隊的協同合作。並導入非營利性組織 OWASP（Open Web Application Security Project）的D evSecOps 成熟度模型 (DevSecOps Maturity Model，DOSMM)，以評估軟體整體的成熟度，確保上線的軟體，符合一定的資安成熟度水準。同時將軟體組成分析（Software Composition Analysis，SCA）技術加入開發作業流程中，以提升軟體的安全品質。

資安通報與事件管理

根據資安事件管理規範，當資訊安全事件發生時，應迅速通報及進行應變處理，並在最短時間內回復運作。因此緯創導入進階持續性威脅（ATP）監控與資安監控中心（SOC）的運作機制，偕同外部資安專家的資源，資安維運與應變小組人員迅速掌握資安警訊通報及情資事件，強化並加速偵測與回應機制。

營運持續管理與災難復原演練

為確保營運與重要業務的持續運作，減緩重要資訊系統因重大災難事件而導致服務無法持續的風險，緯創每半年至少進行一次測試，執行書面演練資訊業務營運持續計畫或資安事故緊急應變計畫，確保關鍵應用系統能持續運作與營運不中斷。此外，每年至少進行一次備份資料之回存測試，確認備份資料之可讀性、儲存媒體之可用性與重要資產回存測試步驟的可行性，以確保有效之備份作業，能夠在恢復操作步驟分配的時間內完成。

2023 年全球電腦中心針對 7 大功能系統與資料庫，選取了 30 份備份儲存媒體，成功完成備份資料之回存測試。年度全球電腦中心災難復原演練結果顯示，災難事故發生時最大可容忍資料遺失時間（Recovery Point Objective, RPO）為 1.0 小時，災難事故發生後，最大可容忍資訊服務復原時間（Recovery Time Objective, RTO）為 22.11 小時。近四年關鍵應用系統災難復原模擬演練，皆達到公司設定的目標，成果如下表。

策略	目標	2020 年成果	2021 年成果	2022 年成果	2023 年成果
每年執行關鍵應用系統災難復原模擬演練，確保能持續運作，以保證企業的營運不中斷	RPO of SC2 Services ≤ 4 hours RTO of SC2 Services ≤ 24 hours	RPO=0.5 hour RTO=21.0 hours	RPO=0.8 hour RTO=22.0 hours	RPO=0.9 hour RTO=18.83 hours	RPO=1.0 hour RTO=22.11 hours

*RPO: Recovery Point Objective（災難事故發生時最大可容忍資料遺失時間）
*RTO: Recovery Time Objective（災難事故發生後，最大可容忍資訊服務復原時間）

投保資安保險，轉移資安風險

緯創自 2021 年起以集團投保的方式執行全球資安保險保單之規劃，除風險移轉考量外，也期望透過國際性保險市場，進一步獲得外部資安專家的協助與資源。提供預防性的解決方案，增強現有的資訊安全措施，以因應日漸壯大的資安威脅，達成企業永續經營之目標。

近四年資安事件狀況

2020 年到 2023 年未發生重大之資安事件，亦無因機密資訊洩漏影響客戶與員工的個資，以及遭受罰款之情事。

違反資安事件之件數與罰款／年度	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
違反資安或網路安全事件件數	0	0	0	0
資料洩漏事件（件數）	0	0	0	0
涉及顧客個人資料之資安違反件數	0	0	0	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數（人）	0	0	0	0
因資訊安全或網路安全相關事件遭判罰之罰款金額（新台幣元）	0	0	0	0

5.3.2 智慧財產

緯創相當重視智財資本的管理，透過智慧財產管理政策，增強研發能力、推出創新功能之高附加價值新產品與技術服務、提升製造效率與品質，建立、累積、維護與管理更完善及具有未來性的智慧財產組合（IP Portfolio），及透過風險控管讓公司深植競爭實力並提高獲利。未來我們將會持續一貫的智財資本管理計劃，並結合公司策略考量與營運目標，以執行智慧財產權的即時產出、管理及運用。本公司對智財管理的期許與原則如下：

專利組合管理

緯創資通的專利策略是發展強健與高效益的全球專利組合，到目前為止，已擁有六千餘件獲准的多國專利，透過完善的專利組合保護公司開發的所有技術、設計及發明，並維護客戶的權益。在實施專利組合管理的整合策略計畫並配合公司策略考量與業務目標的過程中，進而推動立即性的發明創作、產出、維權、盤點及專利運營。

專利團隊不僅與技術產品研發單位密切配合，透過腦力激盪會議、專利大數據分析、提案評審會議及其它相關機制挖掘優質構想及產出目標導向的發明提案，同時設有近三百項查核項目，加強查核專利說明書內容，對專利品質進行嚴格控管，其涵蓋整個專利取得流程，從發明提案、檢索、保護標的與範圍的設計、說明書撰寫與翻譯、申請策略、核駁答辯與申訴、領證前後評核等，確保每一專利的產出均維持一定的品質，對內持續提升專利人員專業能力與所有員工的專利知識，對外持續評鑑考核專利代理服務機構。為鼓勵員工從事發明與創作，以提高服務與產品品質及功能，加強競爭能力，開拓未來發展契機，另制定發明創作獎勵辦法，給予發明人獎金獎勵，並於年度專利表揚大會進行公開表揚。

在專利數量及品質控管上，除了自行產出、共同開發、收購及投資以取得及累積高價值專利外，也同時出售或淘汰不再維護的專利，並使用一致性標準進行專利評分量化，透過各類評估指標以明確掌握專利涵蓋範圍及價值並強化專利組合布局。除此之外，亦參考第三方評核機構的綜合指標分數與同業及國際品牌大廠做比較，期許能逐年提升專利組合的競爭力。在維持專利組合規模、擴展涵蓋技術範圍、提升專利品質以及增加整體專利價值及效益的方針下，將持續提升專利組合的透明度及完整性，並促進專利活化，以達成專利運營及專利組合的最佳化及價值最大化。

保護營業秘密及機密資訊

營業秘密及機密資訊是緯創的重要智慧資產，我們透過相關管控機制確保營業秘密與機密資訊不會外洩，除可維持競爭優勢外，更是創新文化的動能，亦同時保障客戶權益。2023 年本公司並無任何經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

為了保護緯創及客戶之機密資訊，緯創取得資訊安全管理系統國際標準 ISO ／ IEC 27001 並落實管理，每半年執行一次社交工程模擬演練以提升員工對於釣魚信件的警覺性，2023 上半年的模擬演練點擊率已降至於 7.1%；另運用雲端數位化工具，如微軟 Office 365 中之加密機制、身分識別及授權原則，以保護企業機密文件。同時針對所有新進員工均須完成機密資訊及營業秘密保護之教育訓練，以確保每位員工在與客戶往來時皆能堅守保密之承諾。

對於往來客戶及相關供應商均簽有保密合約，要求互相保護機密資訊，過去 5 年來，每年平均新簽定的保密合約 400-700 件；客戶資訊均由特定相關單位經手，降低不當揭露與洩漏的可能性。我們亦加入台灣營業秘密保護促進協會，持續追蹤相關法令變化及業界狀況。

5.4 邁向永續供應鏈

供應商在緯創的戰略合作夥伴中扮演著極為重要的一環，我們期待與供應鏈攜手邁向更加永續的未來，因此，將永續責任採購列為六大永續發展策略之一。透過制度化的管理以及深化與供應商的合作關係，致力打造一個具備高度韌性的供應鏈體系，以應對外部環境的變動。

緯創致力於將永續納入採購管理流程，參酌永續採購指南（ISO 20400）的組織治理、人權、勞工實務、環境、公平營運交易、消費者關注、社區參與及發展等七大核心面向；風險管理、競爭優勢及成本優化三大類型永續採購驅動力與遵循 RBA 行為準則，經董事會通過制定永續採購政策，以降低採購風險及創造機會，以達到永續供應鏈管理之目的。

5.4.1 供應鏈管理框架與概況

永續供應鏈發展策略

緯創重視與供應商的合作與成長，以永續採購政策為基底，並回應客戶的需求，制定永續供應鏈發展策略，包含優化供應商核心競爭力、深化區域性策略合作，以及強化供應商永續韌性，深化彼此之間的合作，提升供應鏈的永續性，與供應商夥伴共創新契機。

- **優化供應商核心競爭力：**緯創設有全球採購單位及供應商品質管理單位管理供應商，以合作共生為基礎，管控選商基準與流程，進行風險評估、績效評估、稽核輔導、教育訓練與舉辦供應商大會，持續優化供應商核心競爭力，將永續性的要求落實於供應鏈日常管理之中。
- **深化區域性策略合作：**除持續優化供應商核心競爭力，緯創亦聚焦在地供應鏈與綠色低碳供應鏈，包含：(1) 持續降低外部環境衝擊與成本，並強調在地供應鏈優先，深化區域性策略合作；(2) 執行綠色低碳供應鏈計劃，輔導高耗能材料供應商邁向減碳淨零目標，致力減少資源與能耗。
- **強化供應商永續韌性：**面對供應鏈風險，我們透過數位轉型，建置供應商資料管理平台與供應商數位學習平台，強化管理的有效性。在供應商資料管理平台方面，定期進行供應商調查，加速資料蒐集與數據分析，掌握風險狀況；在供應商數位學習平台方面，以不定期的訓練，強化與供應商的連結和互動，即時且持續地傳遞我們的目標與永續相關資訊，落實供應鏈承諾並遵守 RBA 行為準則，持續精進作為。

治理架構

為深化企業永續發展與實踐企業社會責任，永續責任採購工作小組係由董事會作為推動永續發展的最高決策單位，並在 2019 年於董事會下設置「企業永續發展委員會」，每年至少兩次向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，由董事會督導各項永續專案的推動與效益，如遇重大議題亦須事前提請董事會決議通過方可據以執行。

- 永續供應鏈管理組織

緯創資通價值鏈

緯創身為 ICT（Information and Communications Technology）產業全球領導廠商，負責電子產品的設計、製造和組裝等服務，位於整個產業鏈的中游，上游為零組件供應商，下游為各類產品的客戶群，透過客戶群的需求，垂直整合產業鏈，致力提供具競爭力的產品。

供應鏈概況

台灣為全球資訊產品主要供應國，緯創身為全球專業代工的先驅，立足台灣放眼全球，提供客戶完整便利的軟、硬體以及一站購足的系統性服務；我們布建完整的全球生產據點與服務網絡，服務遍及各地。緯創主要的供應商分為電子零件、機構料件、事務性採購及物流供應商等四大類，2023 年緯創與 2,152 家供應商進行交易，為使管理效益最大化，將供應商分級，強化管理的有效性。我們將當年度月交易達 6 次以上及金額達到新台幣 100 萬以上之供應商，視為第一階供應商，2023 年共有 1,250 家，並以交易金額占比與關鍵程度，進一步定義第一階關注供應商 [1]，共有 431 家。同時為降低整體供應鏈的風險，我們擴大管理範圍，已掌握 281 家非第一階供應商，並進一步定義非第一階關注供應商 [2]，共有 162 家，納為管理對象，以減緩整體供應鏈的風險。

1. **第一階關注供應商**：包含關鍵供應商 - 高營業額占比（年度交易金額占比前 80%）、具技術先驅能力、唯一供應來源不可替代；與高風險供應商 - 風險評估分數未達 80 分
2. **非第一階關注供應商**：1. 代理商交易的供應商風險評估分數未達 80 分（具潛在高風險之供應商）；2. 客戶指定交易供應商的上游供應商

• 2023 年供應商分布區域

	家數	採購金額占比 (%)
台灣	718	54.21
中國大陸	1,110	37.67
亞太地區	184	4.32
美洲	82	1.71
歐洲	36	0.33
其他	22	1.76
總計	2,152	100

• 2023 年第一階供應商分類

	家數	採購金額占比 (%)
電子零件	350	58.43
機構料件	553	36.60
事務性採購	323	2.25
物流	24	2.72
總計	1,250	100

• 2023 年供應商分級

	家數	採購金額占比 (%)
第一階供應商	1,250	99.53
第一階關注供應商	431	93.21
高風險供應商	67	-
非第一階關注供應商	162	-

5.4.2 供應鏈永續管理

緯創建構完整的供應鏈永續管理流程，以永續規範遵循、永續性風險調查、永續性稽核、輔導改善與能力建置以及獎勵與汰除機制等五大步驟，確保我們的供應商符合供應商行為準則要求，並避免與 ESG 要求有潛在衝突。我們透過風險調查與永續性稽核，逐項與供應商確認落實情形，並就需改善之項目輔導供應商訂定改善計畫，同時主動展開供應商永續韌性之能力建置計畫，以長期且深化的合作，持續提升供應商的永續績效，發揮緯創在產業鏈中的影響力。

• 供應商永續管理流程

1-永續規範遵循

供應商行為準則與相關聲明書

要求供應商依循緯創供應商行為準則、誠信承諾聲明書、環境危害物質不使用聲明書、不使用衝突礦產聲明書等，並進行簽署

2-永續性風險調查

主動調查

依據環境、社會、治理、業務相關性、所在區域、行業別、產品別等之負面衝擊因子，進行初步風險鑑別

風險評估問卷

透過永續性風險調查自評問卷，要求供應商進行自我風險評估，由緯創審視評估內容，鑑別高風險供應商

3-永續性稽核

書面稽核

根據供應商永續性風險調查自評問卷結果與佐證文件，進行符合性確認，必要時要求供應商進行補充

現場稽核（含二者/三者/產業標準）

由緯創本身與第三方機構，進行永續性稽核作業，確認供應商落實情形

4-輔導改善與能力建置

輔導改善

根據稽核結果，緯創協助供應商提出改善計畫(Corrective Action Plans, CAP)，並於兩個月內完成改善

能力建置

根據永續供應鏈發展策略，進行能力建置計畫。以淨零減碳與循環經濟為方向，優先與關注供應商進行合作

5-獎勵與汰除機制

獎勵機制

緯創每季進行供應商永續績效評比，表現績優的供應商，可分配較多的訂單，並給予新專案的參與機會

汰除機制

永續績效評比較差之供應商，將暫停新專案導入的資格，降低採購金額；兩年內仍無法配合改善之供應商，將停止採購，取消其供應商資格

永續規範遵循

供應商行為準則

緯創深知在追求公司持續成長的過程中，必須兼顧社會與環境帶來之影響與衝擊；因此緯創制定供應商行為準則，作為供應商依循的根本，內容涵蓋勞工、健康與安全、環境、倫理規範及管理系統五大面向，亦包含生物多樣性、防止任何濫伐森林行為或陸地保護等；同時也將供應商對本準則的遵循程度，作為採購決策的主要評估項目之一。2023 年供應商已全數簽署供應商行為準則，代表對緯創永續規範的承諾。除此之外，我們亦針對不同類別的供應商，要求簽署誠信承諾聲明書、環境危害物質不使用聲明書、不使用衝突礦產聲明書等，簽署率分別為 100%、100% 及 100%，持續落實緯創在永續方面的期許與要求。

• 供應商行為準則簽署狀況

年度		2023 年績效	2023 年目標
既有供應商	應簽署供應商家數	1,250	-
	簽署供應商家數比率 (%)	100	100
新進供應商	應簽署供應商家數	52	-
	簽署供應商家數比率 (%)	100	100

既有供應商簽署行為準則 100%

新進供應商簽署行為準則 100%

第一階供應商風險評估問卷回覆率 100%

永續性風險調查

為掌握供應鏈的永續性風險，緯創針對供應商進行二階段的風險調查，希望透過不同階段的要求，檢視供應商符合程度，進而鑑別出供應商之潛在風險，並找出高風險供應商，進行稽核與輔導以及協助改善，以有效控制並降低供應鏈之風險。

主動調查

評估對象：所有供應商

為掌握供應鏈之潛在風險，緯創透過不同面向的內容進行供應商前期調查與篩選，內容包含環境、社會、治理、業務相關性、所在國家 / 區域、行業、產品等面向，藉此初步鑑別具潛在風險之供應商，進行管理，以降低潛在風險帶來之衝擊。

主動調查面向	內容
環境	• 檢視與環境議題相關之負面重大事件或違法紀錄，包含但不限於有害物質超標、空氣污染排放、水污染排放、廢棄物與毒化物未適當處置等 • 評估潛在與環境議題相關之負面衝擊因子，例如高碳排放、非在地採購提高能耗與資源浪費等
社會	• 檢視與社會議題相關之負面重大事件或違法紀錄，例如違反勞工人權或職業安全、強迫勞動等 • 評估潛在與社會議題相關之負面衝擊因子，例如低於生活工資或造成當地社區衝擊等
治理	• 檢視與治理議題相關之負面重大事件或違法紀錄，包含企業舞弊、賄賂或財報不實等 • 評估潛在與治理議題相關之負面衝擊因子，例如經營健全度不足或發生反競爭行為
業務相關性	針對關鍵業務類別，以採購金額為基礎，並考量產品不可替代性與產業技術先驅性，進行初步評估
國家 / 區域	依據供應商所在地，納入地域性與高風險國家管控，考量地緣政治、衝突與高風險國家之風險鑑別
行業	依據行業與業務屬性，針對服務流程或特定關注製程，評估使用資源強度或涉及的勞動力狀況
產品	依據商品屬性與原物料組成，了解可能潛在含有害物質或高能耗物料

風險評估

評估對象：第一階與非第一階供應商

為了解既有供應商之永續性風險，緯創針對第一階與非第一階供應商發放永續性風險調查自評問卷，問卷內容包含五大永續面向：永續與營運風險管理、供應鏈與營運持續、環境保護、人權與勞動保障、職業安全衛生等，並要求供應商提供佐證資料，以進一步掌握供應商的永續性風險。

透過永續性風險評估問卷的調查結果分析，我們定義得分未滿 80 分之供應商為高風險供應商，2023 年鑑別出高風險供應商共 67 家；從結果來看，2023 年主要的永續性風險因子，分布於環境保護面向與永續與營運風險管理面向，為有效降低風險因子造成的影響，緯創優先針對關鍵且高耗能材料供應商進行溫室氣體盤查及認證（ISO 50001 及 ISO 14064-1）、宣導購買綠電憑證等行動，其餘風險鑑別的項目，則列入稽核輔導進行改善。

• 2023 年供應商主要永續性風險因子與因應措施

面向	風險因子	因應措施
環境保護	未認證能源管理節能減碳的機制（ISO 50001）	選定關鍵高耗能材料供應商推動 ISO 50001
	未認證溫室氣體盤查認證管理（ISO 14064-1）	選定關鍵高耗能材料供應商推動 ISO 14064-1
	未對產品或服務而產生的範疇三溫室氣體排放量統計	選定關鍵高耗能材料供應商推動範疇三溫室氣體盤查
	未使用綠色電力或再生能源	宣導購買綠電憑證或是使用太陽能板
永續與營運風險管理	未具備營運持續的應變計劃管理	列入稽核輔導改善

永續性稽核

為了解供應商在永續作為的落實程度，緯創針對供應商進行不同形式的稽核，包含書面稽核與現場稽核（含二者稽核、三者稽核、及產業標準稽核），2023 年稽核情況如下表，並設定當年度及 2030 年長期目標，確立供應鏈在短期和長期推動上明確的方向，帶領供應商一起邁向永續。

類別	永續性稽核形式	執行方式	對象	2023 稽核家數	2023 年目標	2030 年目標
書面	書面稽核	發放永續性風險調查自評問卷，要求提供佐證資料	第一階與非第一階供應商共 1,531 家	1,531	針對全數關注供應商進行書面稽核	針對全數供應商（包含第一階與非第一階）進行書面稽核

類別	永續性稽核形式	執行方式	對象	2023 稽核家數	2023 年目標	2030 年目標
現場	二者稽核	現場或遠端稽核與複查；第一階關注供應商由緯創執行，非第一階供應商則透過第一階供應商或是顧問執行	第一階關注與非第一階關注供應商共 593 家	515	針對全數關注供應商進行現場稽核	針對全數關注供應商進行現場稽核
	三者稽核	由第三方查證單位執行		9		
	產業標準	以 RBA 作為稽核標準		69		
		現場稽核總計家數		593	100%	100%

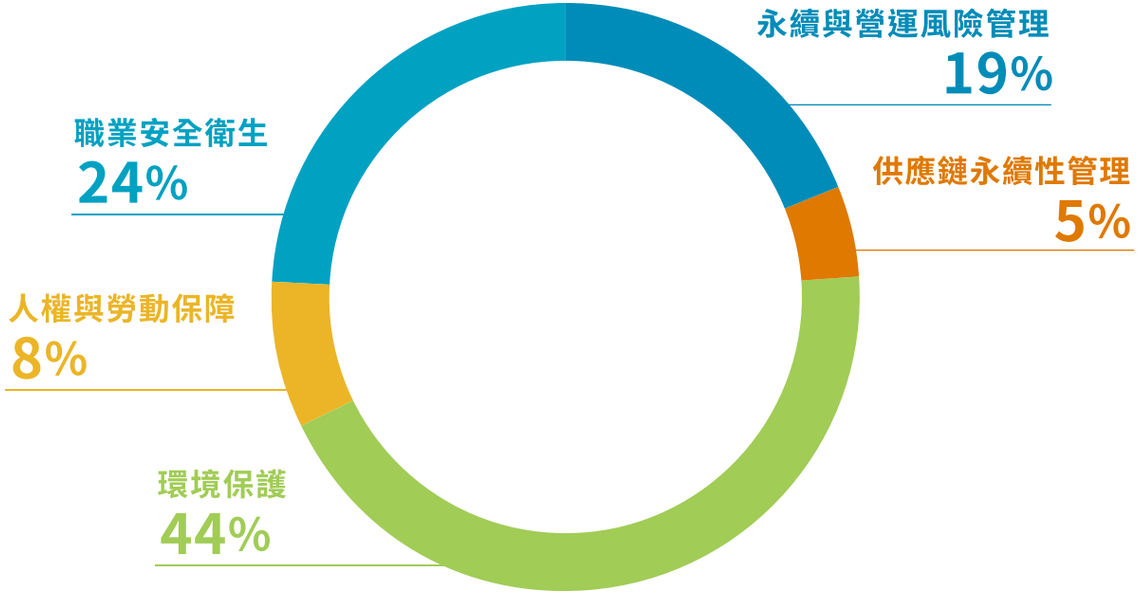
缺失改善與輔導

為提升供應商的永續績效，緯創針對稽核缺失，會以現場或遠端輔導的方式，協助供應商提出改善計畫；若缺失未能於兩個月內完成改善，可再次提出稽核申請，透過二次稽核的方式，確認供應商改善計畫的落實狀況。經二次稽核若仍不通過，則六個月內不得再提出申請，將以替代材料或其他供應商取代；若涉及出貨無法立即執行供應商淘汰，可視替代方案導入完成後再執行。兩年內仍無法配合改善之供應商，將降低採購金額或停止採購或取消供應商資格。2023 年所有受稽核的供應商皆於期限內完成缺失改善，未有因不符合規定而中止合作關係之供應商。

輔導改善對象	2023 年輔導改善家數	2023 年目標
第一階關注供應商與非第一階關注供應商	593*	完成全數關注供應商之輔導改善 (100%)

* 含高風險供應商 67 家

• 稽核缺失項目占比



• 供應商稽核缺失改善行動

面向	議題	改善行動
永續與營運風險管理	營運持續管理／反貪腐	• 持續推動企業社會責任，員工照護、公司治理、環境保護與社會公益 • 注重遵守政府法規、保障工作權、增進工作職場健康與安全 • 定期對員工舉行反貪腐／行為準則訓練與宣導，並了解違反可能造成的後果與風險 • 防止營運活動的中斷，結合預防和復原控制措施及程式，將災難和管理缺失導致的營運中斷情形降低到最低
供應鏈永續性管理	供應商選商／管理	• 建立完善的供應鏈風險管理計畫 • 識別所有供應鏈環節的風險 • 制定層級推動供應商階段性導入永續發展
環境保護	能源管理／環境管理	• 擬訂能源政策及節能減排管理制度管控並結合相關減排動作、制定減排計畫及減排目標，並推動落實調適衝擊具體行動。 • 進行能源監控，建立相關規定鑑別及有明確量化指標，制定能源資源控制程式，依照程式執行減碳
人權與勞動保障	溝通管道／反歧視	• 建立意見箱或二維碼直接申訴管道，將員工意見箱放置於員工上下班打卡處 • 針對反歧視議題，定期組織反歧視教育訓練計畫，並列入年度培訓計畫中，進行員工培訓及執行記錄保存管理
職業安全衛生	緊急準備／化學品管理知識缺乏	• 向員工傳達防護意識與穿戴個人防護裝備的必要性及規範 • 逃生線路明顯標識與定期舉行安全逃生教育訓練 • 張貼警告標示與管制辦法於相關設施上與區域 • 適當地增添安全防護改善設施化學品安全資料表進行點檢

獎勵與汰除機制

為鼓勵供應商落實永續作為並提升永續績效，緯創對供應商進行永續績效評比，配合相應的管理程序，執行獎勵與汰除機制。

- **獎勵**：針對永續績效評比績優的供應商，分配較多的訂單，給予新專案的參與機會等，並在年度供應商大會中頒發優良供應商獎項。2023 年共有 5 家供應商因獎勵機制，獲得較多訂單。
- **汰除**：永續績效評比較差之供應商，將暫停新專案導入的資格，降低採購金額；兩年內仍無法配合改善之供應商，將停止採購，取消其供應商資格。2023 年未有符合汰除條件之供應商。

能力建置

內部採購人員教育訓練

為確保在全球各地採購同仁（包含採購、物流、品保等供應鏈相關部門）皆能了解供應商永續管理流程與其角色，緯創透過線上系統進行培訓，由高階主管分享永續供應鏈發展策略意涵，再依序針對主要業務培訓所需之永續專業能力，使採購同仁在日常作業與供應商交流中具備推動供應鏈永續策略與執行的能力。2023 年共計完成 1,776 人次、636 小時的訓練課程。

供應商教育訓練

為強化供應鏈永續經營與提升供應商永續能力，緯創投入資源打造供應商教育訓練平台，提供免費的永續相關課程與資訊分享，讓供應商自行上線學習永續相關課程，多面向導入 ESG 觀念與思維，培植供應鏈永續韌性理念。目前教育訓練平台上包含通識類、政策法規、供應鏈管理、品質管理、環境職業安全衛生等相關課程。

供應商行為準則完訓率
100%

必修課程：供應商行為準則 / 參與家數：1,250家

供應商對象	課程內容	
所有第一階供應商	1.勞工權力 2.健康與安全 3.環境標準	4.商業道德標準 5.管理系統要求

供應商大會與永續分享會

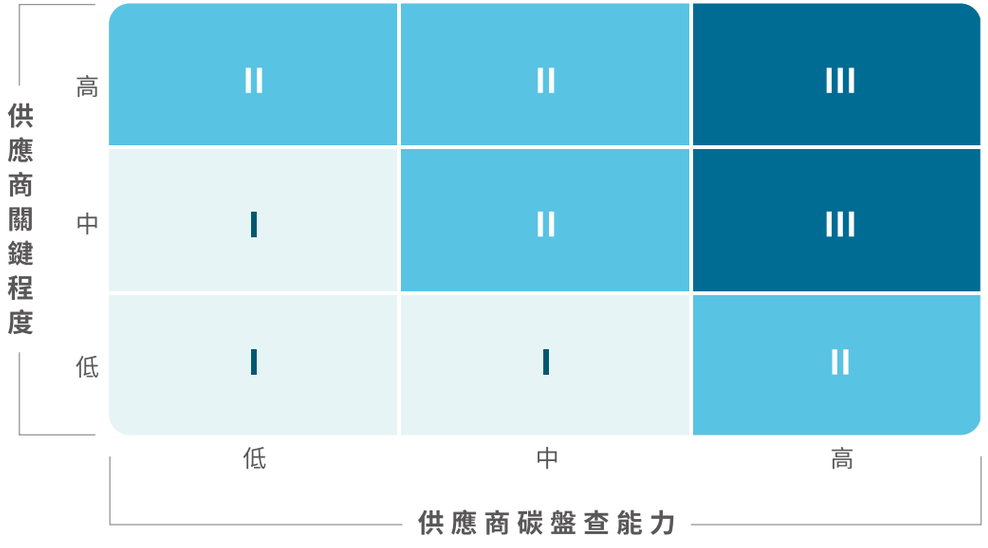
2023 年緯創以韌性 - 挑戰 & 機會為主軸，於協力夥伴會議分享緯創集團在永續韌性之成果及淨零減碳目標，發揮以大帶小的效應，帶領供應商夥伴們共同朝向淨零目標邁進，並遴選表揚永續傑出及重視誠信承諾之供應商，期望達到友善、互惠、共同成長永續經營。

為促進供應商交流，2023 年共舉辦 2 場次的供應商永續分享會，第 1 場次邀請顧問公司進行供應商教育訓練，內容包含企業碳管理與溫室氣體盤查、能源管理系統介紹、循環經濟與再生材料的國際趨勢與應用，並向供應商說明緯創的永續管理政策及宣導反貪腐、溫室氣體盤查及水資源風險管理之要求，共 663 人次、413 家供應商參與，透過後續問卷調查，供應商對分享之永續議題具正向幫助達 4.6 分 (滿分 5 分)。第 2 場次則邀請 ESG 表現優異之供應商分享執行 ESG 政策方針與節能減碳措施，共 140 家供應商與會，讓供應商了解產業永續現況，提升投入永續發展的意願。

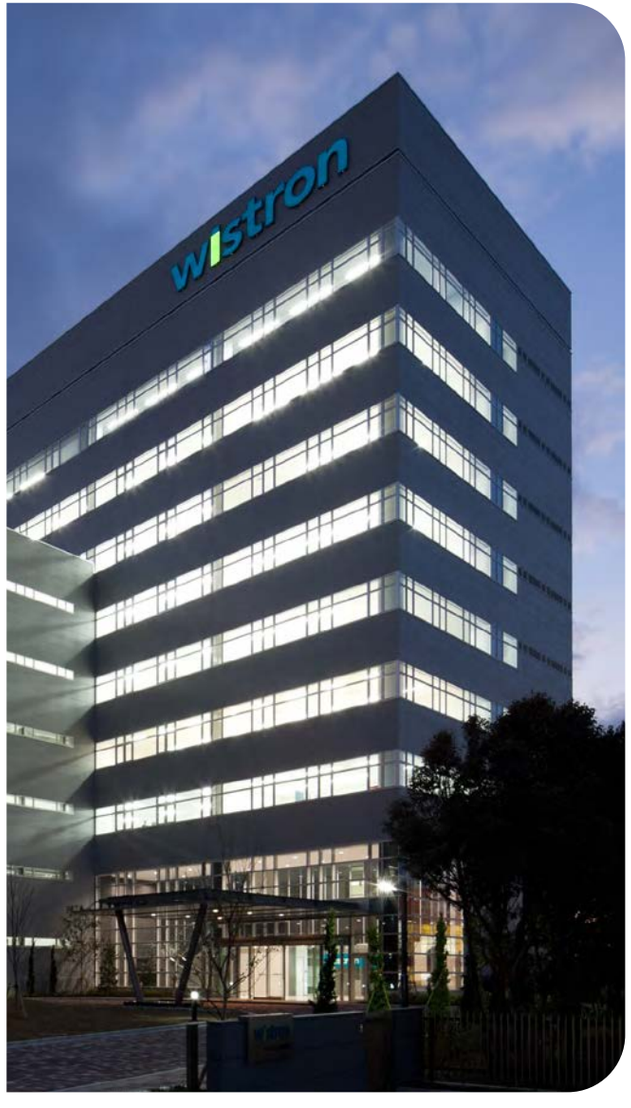
能力建置專案－推動永續供應鏈淨零減碳

・建立分群供應商碳管理推動策略

緯創基於「科學基礎減碳目標倡議」標準與方法，設立範疇三減碳目標，希望於 2030 年達到 25% 絕對減量。自 2021 年起每年蒐集供應商溫室氣體盤查結果，分析後發現供應商碳盤查與減碳能力程度不同，因此建立分群管理制度，透過供應商關鍵程度（以營業額、材料不可取代性等因素決定）與供應商碳盤查能力進行分類，針對不同類別之供應商提供專案計畫，提供必要協助之資源、課程經驗分享與顧問輔導資源，以確保供應商逐步朝向減碳淨零方向前進。



類別	針對供應商碳管理策略	
I	・進行溫室氣體盤查工廠端自我盤查	
II	・溫室氣體盤查範疇 1+2 具備第三方查證 ・開展溫室氣體範疇 3 盤查	・高耗能材料供應商進行 ISO 50001 能源管理系統認證 ・設立年減 4.2% 減碳專案
III	・溫室氣體盤查範疇 1+2+3 具備第三方查證 ・高耗能材料供應商進行 ISO 50001 能源管理系統認證	・加入 SBTi 承諾或設立年減 4.2% 減碳專案



・供應商碳管理永續能力建置

緯創針對溫室氣體範疇三（15 類）進行全面的盤查，盤查結果顯示上游原物料採購的碳排占比最高，因此依據不同類別供應商展開能力建置計畫，透過碳盤查能力建置、查證計畫推動、SBTi 與減碳專案的深度合作，2023 年同步開展 4 項碳管理專案，與 99 家關注供應商進行六個月以上的合作專案，持續進行供應商能力建置。

類別	開展專案	合作對象	專案內容	專案效益
I	碳盤查能力建置計畫	關注供應商 （未進行過碳盤查之供應商）	・由具備 ISO 14064-1 稽核認證資格同仁講課與輔導 ・開展線上供應商溫室氣體盤查實作訓練課程 ・進行 1 對 1 盤查來源與數據	・參與碳盤查課程供應商共 27 家，溫室氣體數據回饋率為 100% ・改善緯創供應商溫室氣體基線資料庫，正確率提升 6.62%
II	高耗能材料供應商查證計畫	高耗能材料供應商	・2022 年起持續擴大類別選定關鍵高耗能材料供應商推動 ISO 14064-1 及 ISO 50001 認證	・選定 52 家供應商進行推動，34 家達成 ISO 14064-1；29 家達成 ISO 50001
	低碳轉型推動計畫	高耗能材料供應商	・緯創以大帶小與 7 家供應商一同響應政府低碳轉型推動計畫；我們分享節能技改方向，並委託研究機構進行供應商節能盤查診斷，提供相關工業節能技改技術與碳管理的協助	・自 2023 年 5 月計畫開始期間，與 7 家供應商合作共同提出節能改善專案，供應商節電約 248 萬度，累計減碳量達 1,232 tCO_2e
III	SBTi 倡議承諾推動	碳盤查成熟度高供應商	・與客戶合作，要求指定高耗能產業供應商，加入 SBTi 倡議與進行 CDP 回應	・選定 13 家供應商進行推動，有 7 家簽署 SBTi 承諾；12 家回覆 CDP 問卷

・供應商能力建置 KPI

供應商循環經濟專案合作

在全球推動循環經濟浪潮下，緯創持續透過與供應商的溝通及合作，以保護自然生命和森林為重點，達到生物多樣性與防止任何濫伐森林行為承諾，也進一步減少地球對環境的承載，提升供應商之永續意識與能力，以面對持續變動的永續趨勢。

與供應商合作之專案	合作內容	定性效益	定量效益
Packing 供應商及上游價值鏈供應商使用森林管理委員會驗證的紙漿	緯創在 Packing 關鍵供應商及非第一階價值鏈供應商，鼓勵只使用負責任的森林經營管理木材所生產的紙漿及回收紙，Packing 關鍵供應商及非第一階價值鏈供應商都取得 FSC™ CoC 森林管理產銷監管鏈驗證。	為人類和生態平衡帶來諸多好處，保護自然生命和森林為重點，通過正確管理減少森林被濫砍伐，確保以樹木為基礎的生產具有最小的損害，達到生物多樣性與防止任何濫伐森林行為承諾。	緯創在 Packing 關鍵供應商及非第一階價值鏈供應商 100% 使用負責任的森林經營管理木材及紙漿原材料，並取得 FSC™ CoC 森林管理產銷監管鏈驗證。 緯創也會持續推展以 100% 使用負責任的森林經營理木材及紙漿原材料為目標。
供應商 Drop Shipment 包材減量	供應商 Drop Shipment 包裝機殼等物料出貨給緯創，屬於一次性使用的包材，過程中使用過多包裝，形成不必要浪費並增加垃圾量，緯創與供應商為降低過程中產生非必要的垃圾重量，共同努力包裝減重降低垃圾量。 包裝減重降低垃圾量計畫有『防潮包替換成防鏽紙』與『紙箱的破裂強度符合承載強度』。	• 將防潮包替換成防鏽紙 包裝防鏽設計的防潮包改成防鏽紙設計，並進行鹽霧測試後，除增加防鏽效果，並直接降低包裝重量。 • 紙箱的破裂強度符合承載強度 紙箱符合承載強度並經過落摔測試、耐破測試、並通過模擬運輸測試，所選擇運送需求的紙箱。 • 專案實施後，供應商與緯創同時提高品質及效率，並降低成本。	• 將防潮包替換成防鏽紙 乾燥劑和防銹紙總重量相差：1.158kg，節省重量為 4,360kg。 • 紙箱的破裂強度符合承載強度 減少強度過度設計，紙箱減重 8%，節省重量為 7,230 kg。 • 透過以上二項作為，2023 年包材廢棄物減少 11,590 kg。

5.4.3 責任礦產管理

為達到負責任與永續的採購，緯創制定衝突礦產政策及負責任地採購礦物管理流程，承諾使用的礦產來源符合經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development；簡稱 OECD）的「受衝突影響和高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南」同等公認的盡職調查框架，對供應商進行盡職調查，以確定哪些冶煉廠和精煉廠可以被驗證為擁有符合當前全球標準的負責任地採購礦物的系統，並禁止來自高風險地區之衝突礦產。

緯創遵循責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative, 簡稱 RMI）調查結果，制定「衝突礦產管理程序書」，以避免不慎取得來自衝突礦產（Conflict Minerals）[3] 的金屬，明確要求供應商制定政策，以合理地確保產品中所含有的金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Co) 和雲母 (Mica) 的來源和產銷監管鏈，並進行盡職調查，確保其來源符合 OECD 要求或已排除同等公認之組織所定義之受衝突影響地區和高風險地區的礦產。

緯創每年依照 RBA 官方網站公告之 Conformant smelters list，重新評估現行使用於緯創產品的冶煉廠 / 精煉廠清單，並透過緯創 SQP 供應商問卷調查平台問卷系統及稽核進行衝突礦產調查，進行系統化管理。此外，緯創透過 RMI 之衝突礦產調查範本（Conflict Minerals Reporting Template, Extended Minerals Reporting Template；以上簡稱 CMRT 與 EMRT）進行調查，要求供應商揭露礦產來源及簽署不使用衝突礦產聲明書，確保供應商之採購來源非來自衝突地區和高風險地區且符合客戶及法規要求。2023 年簽署聲明書共有 1,226 家供應商，比率達 100%。

在我們的衝突礦產管理流程中，需與供應商確認使用衝突礦產的原因及必要性，若為非必要使用，則會要求供應商需停止採購及使用衝突礦產，並重新選擇新的礦產來源，且提供有效的證據證明新的礦產為符合 RBA 要求之無衝突礦產。若為必要使用，則會要求供應商需提出移除計畫或改善措施。

緯創已於 2023 年起，在產品外箱上張貼「 CMRT-free 」(Conflict Mineral-Free) 的聲明 ，宣示本公司無使用衝突礦產 (張貼可依事業單位不同進行調整)。

3. 衝突礦產：指在武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，主要的管制的是金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Co) 和雲母 (Mica)。不僅限於剛果民主共和國東部省份由剛果政府軍和其他許多武裝叛亂集團及其周邊的 9 個國家，包括安哥拉、蒲隆地、中非共和國、剛果共和國、烏干達、蘇丹、坦尚尼亞、盧安達和尚比亞，所控制的礦場所開採的資源。也包括 OECD 或同等公認之組織所定義之受衝突影響地區和高風險地區的礦產。

緯創已於2023年起，在產品外箱上張貼「CMRT-free」(Conflict Mineral-Free)的聲明，宣示本公司無使用衝突礦產(張貼可依事業單位不同進行調整)。

CMRT-free

- 「不使用衝突礦產」宣告書簽署概況

供應商簽署「不使用衝突礦產」宣告書

100%

1,226家

註：物流供應商 24 家無須簽署

5.5 經營能力

5.5.1 財務表現

2023 年緯創合併營收為新台幣 8,671 億元，營業淨利為新台幣 274 億元，稅後淨利為新台幣 115 億元，其獲利能力較 2022 年成長，稅後淨利更創十年新高。為因應產業的劇烈競爭，在營運管理方面，我們持續不斷地提升營運效率、加強材料成本管理及增加製造生產力，並積極投入產品創新與產業轉型。

• 近四年財務績效指標

單位：百萬元新台幣

年度／項目	2020	2021	2022	2023
營業收入	845,012	862,083	984,619	867,057
營業淨利	14,471	16,375	27,472	27,390
稅後淨利	8,682	10,468	11,162	11,472

註：完整財務績效速覽表詳見附錄

5.5.2 稅務政策

緯創董事會為本公司稅務之最高決策與監督單位，制定稅務政策與管理辦法作為本公司稅務治理之依據，運用合理的稅收管理架構，在各主要營運國家擔負合理稅負，以維持社會經濟穩定並促進企業營運的永續發展。

1. 重大營運決策皆遵從相關法令、辦法之規定，並據以評估稅務風險之影響
2. 關係人移轉訂價政策係依遵循經濟合作暨發展組織公布之移轉訂價報告指導原則（OECD Transfer Pricing Guidelines for Multinational Enterprises and Tax Administrations）為要領，定義關係人交易原則並符合交易常規
3. 遵循OECD對稅基侵蝕及利潤移轉行動計畫（BEPS），以具有經濟實質之公司創造利潤，並取得租稅居民地位，適用當地國租稅規範
4. 不以避稅為目的規劃並操作在低稅率國家之交易
5. 財務報告內容依相關規定充分表達，稅務資訊之揭露亦已依照相關法令辦理
6. 在誠信之基礎上，與租稅管轄國之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係

• 近二年稅務資訊

單位：新台幣仟元

項目	2022 年度	2023 年度	平均值
稅前淨利	24,710,914	24,320,694	24,515,804
所得稅費用	5,693,367	6,055,409	5,874,388
有效稅率（%）	23.04	24.90	23.96
已支付所得稅	5,641,991	11,011,697	8,326,844
現金稅率（%）	22.83	45.28	33.97

註：相關資訊請參閱緯創資通 2023 年度合併財務報告

• 近二年各地區已支付之所得稅款

單位：新台幣仟元

年度	2022 年度		2023 年度	
地區	金額	百分比（%）	金額	百分比（%）
亞洲	4,891,737	87	10,231,667	93
美洲	632,923	11	711,331	6
歐洲	117,331	2	68,699	1
支付數合計	5,641,991	100	11,011,697	100

5.5.3 政策影響力

外部公協會參與

緯創與跨產業或跨領域的團體組織，建立良好的合作關係或加入成為會員，擴大交流及參與層面，掌握國際脈動與趨勢，讓我們持續成長進步。

緯創 2023 年參與的組織或協會包括

類別	參與組織或協會
技術	・台灣區電機電子工業同業公會 ・台北市電腦商業同業公會 ・台灣科學工業園區科學工業同業公會 ・中華民國資訊軟體協會 ・中華民國微系統暨奈米科技協會 ・智能攝像生態系統網路聯盟（Network of Intelligent Camera Ecosystem, NICE） ・台灣產學策進會
醫療	・財團法人銀髮產業協會 ・財團法人輔具產業發展協會 ・台灣醫療暨生技器材工業同業公會
其他	・責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）會員 ・社團法人 GOLF 學用接軌聯盟（Gap of Learning & Field） ・天下永續會（CommonWealth Sustainability League）會員 ・中華民國企業永續發展協會（BCSD Taiwan）會員

6 附錄

6.1 員工統計
6.2 人力資本投資報酬率
6.3 財務績效速覽表
6.4 溫室氣體排放統計
6.5 GRI內容索引表
6.6 SASB指標對照表
6.7 TCFD對照表
6.8 永續揭露指標
6.9 氣候相關資訊
6.10 查證聲明書

6.1 員工統計

離職統計與分佈		2020		2021		2022		2023	
總離職人數		199,046		143,623		105,324		49,266	
性別	男性	150,117	75.42%	107,469	74.83%	76,037	72.19%	35,701	72.47%
	女性	48,929	24.58%	36,154	25.17%	29,287	27.81%	13,565	27.53%
年齡	未滿 30 歲	150,160	75.44%	107,042	74.53%	77,643	73.72%	35,300	71.65%
	30-50 歲	48,758	24.50%	36,411	25.35%	27,317	25.94%	13,699	27.81%
	50 歲以上	128	0.06%	170	0.12%	364	0.35%	267	0.54%
地區	台灣	6,638	3.34%	1,670	1.16%	2,766	2.63%	2,345	4.76%
	中國大陸	191,724	96.32%	140,027	97.50%	92,769	88.08%	39,506	80.19%
	歐洲	620	0.31%	240	0.17%	211	0.20%	115	0.23%
	美洲	64	0.03%	1,686	1.17%	6,397	6.07%	1,173	2.38%
	亞洲	-	-	-	-	3,181	3.02%	6,127	12.44%
人員類別	直接員工	188,034	94.47%	139,576	97.18%	100,849	95.75%	46,033	93.44%
	間接員工	11,012	5.53%	4,047	2.82%	4,475	4.25%	3,233	6.56%

註：2023 亞洲為馬來西亞與越南廠區

6.2 人力資本投資報酬率

	FY 2020	FY 2021	FY 2022	FY2023
a) 總營業收入 幣別：新台幣	845,011,844,000	862,082,848,000	984,619,156,000	867,057,007,000
b) 總營業費用 幣別：新台幣	830,540,782,000	845,708,210,000	957,147,012,000	839,666,750,000
c) 總員工相關費用（薪酬 + 福利） 幣別：新台幣	43,007,441,000	43,610,286,000	49,992,182,000	47,580,019,000
人力資本投資報酬率 HC ROI (a- (b-c)) / c	1.3365	1.3755	1.5495	1.5757
總員工人數	69,546	62,831	51,117	42,091

註：總營業收入、總營業費用、總員工相關費用資料來源為本公司年報，範疇為緯創資通股份有限公司及其關係企業與子公司

6.3 財務績效速覽表

項目	2022	%	2023	%
營業收入	984,619	100	867,057	100
營業毛利	69,729	7	68,983	8
營業費用	42,257	4	41,593	5
營業淨利	27,472	3	27,390	3
稅前淨利	24,711	2	24,321	3
所得稅費用	5,693	-	6,055	-
稅後淨利	11,162	1	11,472	1
基本每股盈餘	4.01	-	4.08	-
保留盈餘	36,358	-	40,681	-
人事費用	49,992	-	47,580	-
員工酬勞	2,010	-	2,170	-
現金股利	6,258	-	7,401	-
股票股利	-	-	-	-

註：單位為百萬元新台幣

• 負債及股東權益對總資本額比例

項目	2022	%	2023	%
資產	432,908	100	452,391	100
股東權益	118,653	27	128,763	28
短期借款[註]	119,807	28	97,938	22
長期借款	10,949	3	19,582	4

註：1. 包含一年內到期之長期借款
2. 單位為百萬元新台幣

• 獲利能力分析表

項目		單位	2022	2023
獲利能力	資產報酬率	%	5.05	5.61
	股東權利報酬率	%	12.81	11.44
	稅前純益占實收資本比率	%	85.16	83.87
	純益率	%	1.93	2.11
	每股盈餘	元新臺幣	4.01	4.08

註：各表所列之財務資訊係依據 2022 年及 2023 年業經會計師查核之合併財務報告，請見公司的官網中內首頁 / 投資人服務

6.4 溫室氣體排放統計

• 2023 年全球範疇 1 及範疇 2 溫室氣體排放量（公噸 CO_2e）

營運據點	範疇 1	範疇 2	
		地區基準	市場基準
緯創資通股份有限公司 (內湖總部)	27.066	3,954.110	1,830.355
緯創資通股份有限公司 (汐止、高雄、台南辦公室)	200.953	8,928.983	6,891.725
緯創資通股份有限公司 (新竹、湖口二廠)	599.621	19,712.198	14,621.965
高雄晶傑達光電科技股份有限公司	187.221	16,131.852	9,981.142
緯創資通（成都）有限公司	2,368.371	20,575.663	148.013
緯創資通（重慶）有限公司	898.586	21,069.717	2,586.084
緯創資通（中山）有限公司	4,839.643	80,609.769	3,562.810
緯創資通（昆山）有限公司	692.601	8,385.808	35.823
緯視晶光電（昆山）有限公司	2,118.497	30,756.575	550.707
蔚隆 (昆山) 汽車電子有限公司	177.393	3,564.451	3,274.061
緯潤高新材料 (昆山) 有限公司	20.070	2,454.004	184.676
Wistron InfoComm (Czech Republic) s.r.o.	6.622	2,708.292	2,976.798
Wistron InfoComm Mexico S.A. de C.V.	1,377.719	8,828.996	8,828.996
Wistron Technology (Malaysia) Sdn. Bhd.	219.902	5,865.375	5,049.160
Wistron InfoComm (Vietnam) Co., Ltd	1,643.743	13,438.388	11,962.415

6.5 GRI 內容索引表

適用的 GRI 行業準則	緯創資通已依循 GRI 準則報導 2023 年度永續報告書，資訊揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
使用的 GRI 1 版本	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

• **通用準則**

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告 5.1.1 公司簡介	3-4, 159	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告	4	
	2-4 資訊重編	關於本報告	4	
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告 6.10 查證聲明書	4, 218-219	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	5.1 認識緯創 5.4.1 供應鏈管理框架與概況	159-160, 179	
	2-7 員工	4.1.2 多元與共融	89-90	
	2-8 非員工的工作者	4.4.2 職業安全衛生	132	
	2-9 治理結構及組成	1.4 永續發展治理架構 5.2.1 董事會運作	22, 161-162	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	5.2.1 董事會運作	162	
	2-11 最高治理單位的主席	5.2.1 董事會運作	162	

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
GRI 2：一般揭露 2021	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4 永續發展治理架構 1.5.2 重大性分析流程	22, 28	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4 永續發展治理架構 5.3 風險管理	22, 166	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.5.2 重大性分析流程	28	
	2-15 利益衝突	5.2.1 董事會運作	163	
	2-16 溝通關鍵重大事件	5.2.1 董事會運作	162	
	2-17 最高治理單位的群體智識	5.2.1 董事會運作	163	
	2-18 最高治理單位的績效評估	5.2.1 董事會運作	163	
	2-19 薪酬政策	5.2.1 董事會運作	163	
	2-20 薪酬決定流程	5.2.1 董事會運作	162	
	2-21 年度總薪酬比率	-	-	保密規定限制，屬公司機密資訊
	2-22 永續發展策略的聲明	永續特輯－ 六大永續發展策略 1.2 永續發展策略與主軸	16-20	
	2-23 政策承諾	4.3 人權管理	118	
	2-24 納入政策承諾	4.3 人權管理 4.4.2 職業安全衛生 5.2.2 誠信經營 5.4 邁向永續供應鏈 5.4.3 責任礦產管理	118-120, 129, 164, 178, 189	
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.3.3 隱私保護 4.3.2 人權風險與重大議題 4.4.2 職業安全衛生	52, 119, 128	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.3.3 暢通溝通管道 5.2.2 誠信經營	121, 164	

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
GRI 2：一般揭露 2021	2-27 法規遵循	3.1.1 環境政策 5.2.3 法規遵循	55, 165	
	2-28 公協會的會員資格	5.5.3 政策影響力	192	
	2-29 利害關係人議合方針	1.5.1 利害關係人溝通	23	
	2-30 團體協約	4.3.2 人權風險與重大議題	120	
GRI 3： 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.5.2 重大性分析流程	28-34	
	3-2 重大主題列表	1.5.2 重大性分析流程	28-34	
	3-3 重大主題管理	1.5.2 重大性分析流程	28-34	

• **特定主題準則**

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
重大主題				
氣候策略與能源				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3. 管理方針	54	
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2.3 風險與機會鑑別	64-66	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.3.1 能源使用	68-69	
	302-2 組織外部的能源消耗量	3.3.1 能源使用	68-69	
	302-3 能源密集度	3.3.1 能源使用	68-69	
	302-4 減少能源消耗	3.3.3 減量行動與成效	72	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	2.2.1 綠色產品	45-46	

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3.2 溫室氣體排放	70	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3.2 溫室氣體排放	70	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3.2 溫室氣體排放	71	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.3.2 溫室氣體排放	70	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.3.3 減量行動與成效	72	
	305-6 破壞臭氧層物質的排放	3.4.2 空氣污染防治	77	
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它重大的氣體排放	3.4.2 空氣污染防治	77	
客戶關係				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2. 管理方針	38	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.2.2 產品生命週期評估	48-49	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2.1 綠色產品	45	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.2.1 綠色產品	45-46	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.2.1 綠色產品	45-46	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.2.3 法規遵循	165	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3.3 隱私保護	52	

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
公司治理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.2 永續發展策略與主軸	16-20	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	4.5.1 社會投資 5.5.1 財務表現	134, 190	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2.3 風險與機會鑑別	65-66	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.1 董事會運作	163	
		請參考公司年報	-	
	201-4 取自政府之財務援助	請參考公司年報	-	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	5.2.2 誠信經營	164	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5.2.2 誠信經營	164	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	5.2.2 誠信經營	165	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	5.2.2 誠信經營	164	
永續供應鏈				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5. 管理方針	158	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5. 管理方針	158	中國廠區在當地採購 83.68% 越南廠區在當地採購 11.42%
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	5.4.2 供應鏈永續管理	181	52 家新進供應商 100% 簽署行為準則
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5.4.2 供應鏈永續管理	184	包含永續規範遵循、每年進行永續性風險調查及執行永續性稽核
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	5.4.2 供應鏈永續管理	181	52 家新進供應商 100% 簽署行為準則
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.4.2 供應鏈永續管理	184	包含永續規範遵循、每年進行永續性風險調查及執行永續性稽核

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
	職場安全與健康			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4. 管理方針	85	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.4.2 職業安全衛生	128	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4.2 職業安全衛生	130-131	
	403-3 職業健康服務	4.4.1 員工照顧與關懷	123-124	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4.2 職業安全衛生	128-129	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.2 職業安全衛生	129	
	403-6 工作者健康促進	4.4.1 員工照顧與關懷	125-126	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4.2 職業安全衛生	129-131	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4.2 職業安全衛生	128	
	403-9 職業傷害	4.4.2 職業安全衛生	131-132	
	403-10 職業病	4.4.2 職業安全衛生	131-132	
	資訊安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.3.1 資訊安全	157	
	產品研發與創新			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2. 管理方針	38	
	風險與危機管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.3 風險管理	157	

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
	空污與廢棄物			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3. 管理方針	54	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3.2 溫室氣體排放	70	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3.2 溫室氣體排放	70	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3.2 溫室氣體排放	71	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.3.2 溫室氣體排放	70	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.3.3 減量行動與成效	72	
	305-6 破壞臭氧層物質的排放	3.4.2 空氣污染防治	77	
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它重大的氣體排放	3.4.2 空氣污染防治	77	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	1.5.2 重大性分析流程	30-31	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4.3 廢棄物管理	78	
	306-3 廢棄物的產生	3.4.3 廢棄物管理	78	
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.4.3 廢棄物管理	79	
	306-5 廢棄物的直接處置	3.4.3 廢棄物管理	78	
	人才吸引與留任			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4. 管理方針	85	
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1.3 人才留任	93	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1.1 全球人才招募	88	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.1.1 全球人才招募 4.1.3 人才留任	87, 97	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.4.1 員工照顧與關懷	123-127	
	401-3 育嬰假	4.4.1 員工照顧與關懷	127	

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
循環經濟				
綠色產品				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2. 管理方針	38	
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	2.1.1 循環經濟 2.2.1 綠色產品	40, 47	
	301-2 使用回收再利用的物料	2.1.1 循環經濟	39-40	
	301-3 回收產品及其包材	2.1.1 循環經濟	41	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	1.5.2 重大性分析流程 3.4.3 廢棄物管理	31-34, 78-79	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4.3 廢棄物管理	78	
	306-3 廢棄物的產生	3.4.3 廢棄物管理	78	
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.4.3 廢棄物管理	79	
	306-5 廢棄物的直接處置	3.4.3 廢棄物管理	78	
公益與慈善				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4. 管理方針	85	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5.1 社會投資	134	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	4.5.1 社會投資	134	
GRI 413：當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.5.2 社會影響力	140-154	
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.5.2 社會影響力	140-154	
多元與共融				

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
商業與人權				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4. 管理方針	85	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	4.1.2 多元與共融 5.2.1 董事會運作	92, 162	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1.3 人才留任	93	
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3.2 人權風險與重大議題	120	
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3.2 人權風險與重大議題	119	無重大使用童工工作者之風險
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.3.2 人權風險與重大議題	120	無強迫或強制勞動之風險事件
人才培育與發展				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4. 管理方針	85	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2.1 全球化的人才發展政策	101	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.2.2 關鍵的策略人才發展	103	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1.3 人才留任 4.2.2 關鍵的策略人才發展	94, 112	
水管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3. 管理方針	54	
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	3.2.2 減緩與調適策略	60-61	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.4.1 水管理	75	
	303-3 取水量	3.4.1 水管理	74	
	303-4 排水量	請參考ESG官網	水資源	
	303-5 耗水量	請參考ESG官網		

6.6 SASB 指標對照表

• 產業特定指標

面向	一般議題類別	編號	揭露項目	章節	頁碼	備註
環境	水管理	TC-ES-140a.1	總取水量、回收水占比、缺水或極缺水地區取水量占比	3.4.1 水管理	74-75	無省略
	廢棄物管理	TC-ES-150a.1	廢棄物產生量、有害廢棄物占比、廢棄物回收占比	3.4.3 廢棄物管理	78-79	無省略
社會	勞工實踐	TC-ES-310a.1	總停工天數	2023 年無發生相關事故		
	勞工狀況	TC-ES-320a.1	員工和包商的總事故率 （TRIR） 和虛驚事故率（NMFR）	4.4.2 職業安全衛生	131-132	無省略
		TC-ES-320a.2	在所有實體設備和一階供應商設備中，通過 RBA 或同等級稽核驗證的百分比	5.4.2 供應商永續管理	182	無省略
		TC-ES-320a.3	所有實體和一階供應商驗證的不符合率分別為： 1）主要不符合事項 2）次要不符合事項	5.4.2 供應商永續管理	183	無省略
經濟	產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	報廢產品和回收電子廢物的重量，以及回收百分比	2.1.1 循環經濟	39	無省略
	原料來源	TC-ES-440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	2.1.1 循環經濟 2.2.1 綠色產品 5.4.3 責任礦產管理	40, 47, 189	無省略

• 活動指標

揭露項目	編號	章節	頁碼	備註
廠區數量	TC-ES-000.A	5.1.1 公司簡介	159	無省略
廠區面積	TC-ES-000.B	5.1.1 公司簡介	159	無省略
員工人數	TC-ES-000.C	4.1.2 包容與多元性	89	無省略

6.7 TCFD 對照表

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

層級	揭露事項	對應章節
治理	a）描述董事會監督氣候相關風險與機會	3.2.1 氣候治理架構
	b）描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	3.2.1 氣候治理架構
策略	a）描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會	3.2.2 減緩與調適策略 3.2.3 風險與機會鑑別
	b）描述會對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會	3.2.2 減緩與調適策略 3.2.3 風險與機會鑑別
	c）描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2°C或更低的情境	3.2.2 減緩與調適策略 3.2.3 風險與機會鑑別
風險管理	a）描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	3.2.3 風險與機會鑑別
	b）描述組織管理氣候相關風險的流程	3.2.1 氣候治理架構 3.2.3 風險與機會鑑別
	c）描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	3.2.1 氣候治理架構 3.2.3 風險與機會鑑別
指標與目標	a）揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	1.2 永續發展策略與主軸 3.2.2 減緩與調適策略 3.2.3 風險與機會鑑別
	b）揭露範疇 1、2、3（若適用）的排放量與相關風險	3.2.3 風險與機會鑑別 3.3.2 溫室氣體排放
	c）描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效	1.2 永續發展策略與主軸 3.2.4 氣候目標 3.3.3 減量行動與成效

6.8 永續揭露指標

層級	揭露事項	對應章節	對應章節	對應章節	對應章節
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	3.3.1 能源使用	千兆焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	3.4.1 水管理	百萬公升	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	3.4.3 廢棄物管理	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4.4.2 職業安全衛生	比率 (%), 數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	2.1.1 循環經濟 2.2.2 產品生命週期評估	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	5.4.3 責任礦產管理	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	5.2.2 誠信經營	報導貨幣	從 2020 年至 2023 年期間本公司並未因違反競爭行為、壟斷措施而受主管機關裁罰之情事
八	依產品類別之主要產品產量	量化	公司年報第 117 頁	千台 / 千片 / 千個 , 千元新台幣	

6.9 氣候相關資訊

1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。

於整體架構上，緯創自 2021 年起正式簽署成為氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 的支持者 (TCFD Supporter)，參採其架構與指引進行氣候議題治理，鑑別氣候相關風險及機會，建立衡量指標與管理目標，並每年落實定期公開揭露資訊。

依循本公司的《風險管理政策與程序》等規範，緯創已將氣候相關風險與機會的鑑別與管理納入緯創整體的企業風險管理 (Enterprise risk management, ERM) 機制當中以進行系統化管理。為深化氣候治理，董事會為氣候議題之最高監督單位，統籌整體氣候策略並監督高階經理人執行氣候相關風險管理情形及關鍵績效。作為董事會直屬功能性委員會之審計委員會，全體由獨立董事組成，其下設有風險管理小組，由財務長作為召集人，成員由各部門、各事業單位主管及代表組成。風險管理小組每年藉由全面性的評估分析包含氣候在內的各類風險情境，研擬因應與調適策略，產出企業風險管理報告以呈報審計委員會，確保針對氣候議題得有審慎的管理與監督。

於永續策略推動層面，隸屬企業永續發展委員會的企業永續發展辦公室，每月例行性向總經理暨執行長報告包含氣候行動在內的永續策略與專案推動進度，且至少每季一次向企業永續發展委員會及董事會報告企業永續包含氣候變遷相關議題的執行成果及未來規劃。

2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)

本公司參酌 ISO 31000，依循 ERM 架構進行風險管理流程。輔以風險矩陣地圖（Risk Map）進行分析公司各種潛在風險及新興風險發生的可能性與風險一旦發生後的損失程度。於 2021 年至本世紀末的時間軸中，依據資產耐用年限、潛在氣候風險和營運的產業部門及地區等因子評估各短中長期風險（短期：1~3 年、中期：3~5 年、長期：5~10 年）與機會對於公司未來營運可能造成的潛在威脅程度，進行風險與機會等級之評價並定義出風險與機會的優先順序，提出風險與機會矩陣地圖，公開揭露於永續報告書。風險與機會分析之結果，依據「可能發生機率」和「衝擊影響」的乘積繪製之矩陣圖進行判定，其結果分為低、中、高三種風險等級。其中影響程度將財產損失的財務金額分成五個等級 (極輕、微輕微、中等、重大、極重大) 納入考量。對於分類為高或中等的風險列為主要風險，必須制定預防措施與改進計劃。

氣候變遷財務影響分析（風險）

氣候變遷風險	財務影響	因應作法
再生能源需求與氣候風險法規發展	營運成本增加 （例如較高的法規遵循成本、再生能源相關成本支出或管理費用的增加）。考量業務擴張等因素，假設集團碳排 (範疇一及範疇二) 年成長率為 5%(地區基準)，且別無其他手段可抵免碳排，於此嚴苛情境下預估因碳費徵收法規而帶來的年度碳費成本為： 1. 於 2030 年約 0.36-0.45 億美金 (IEA 2° C scenario) 2. 於 2030 年約 0.4-0.55 億美金 (IEA below 2° C scenario) 3. 於 2040 年約 0.67-0.89 億美金 (IEA below 2° C scenario) 4. 於 2050 年約 1.9-2.4 億美金 (IEA NZE scenario)	於全球市場進行評估，以多元途徑取得再生能源以達成能源轉型、綠色製造的願景。2023 年購買再生能源憑證逾 1.9 億度，並透過能源採購契約 (PPA) 等方式採購綠電逾 4 千萬度，達成 2023 年綠電佔比年度目標 65%，並制定逐年提升再生能源使用比率至 100% 長期目標。

項目	執行情形		
	氣候變遷風險	財務影響	因應作法
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)	低碳產品與服務的需求增長	產品研發經費、採購費用增加	1. 協助客戶取得各類環境標章，包含 Energy Star、EPEAT、TCO、台灣環保標章、中國環境標誌等。2023 年協助品牌客戶取得 Energy Star 標章之主要硬體產品 (筆記型電腦、桌上型電腦及多合一電腦、顯示器、伺服器、網路電話) 佔硬體營收比率達 82.2%，取得 EPEAT / TCO / 台灣環保標章 / 中國環境標誌之主要硬體產品佔硬體營收比率達 86.4%。所有產品線 100% 符合客戶需求及各地區環保法令法規、能耗標章和安規標章之規定。 2. 建立永續供應鏈管理機制，確保產品或服務的碳足跡透明化並進行減量措施。
	碳排放強制申報	營運成本增加	建立全球製造據點完整之溫室氣體排放量清冊及盤查系統與方法論，以每年進行溫室氣體盤查並通過公正第三方查證。
	低碳新技術需求	營運成本增加 （例如較高的研發成本或專利費用的增加）	1. 激勵組織中的創新文化，並持續優化專利與技術佈局以提升競爭力。持續提升研發人員占員工比率，2023 年達 13.9%；2023 年獲證專利 383 件、綠色技術專利 43 件。 2. 自 2022 年起，緯創已連續三年榮獲科睿唯安（Clarivate）全球百大創新機構（Top 100 Global Innovators ™）肯定，並為律商聯訊（LexisNexis）2023 年台灣前 20 大永續創新公司。
	旱災	生產受到衝擊、營業收入損失。以未採取移轉製造產能為前提，因嚴重乾旱造成停產營收損失，約新台幣 18 億至 30 億 (RCP 8.5)。	於新建廠址加強規劃雨水回收系統及用水監控系統，既有廠區則與當地供水業者合作，於旱災時啟動特別供水機制以維持廠區運作。持續提升用水回收率並設立短中長期目標，納入年度績效考評，以全面提升營運韌性。
	颱風	生產受到衝擊、營業收入損失	於颱風來臨時，隨時掌握員工應上班或停班的規定及警報的訊息傳達；若無停班，則提供交通工具、交通津貼、或其他必要之協助以保障員工安全。
	水災	生產受到衝擊、營業收入損失	既有廠房建設時已進行地基墊高處理及廠區範圍之排水設施以避免災損。在新據點擴展的選址流程中納入「天然災害評估」項目，並規劃相關防洪設施以提升營業據點之抗災韌性。

項目	執行情形
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）	

氣候變遷風險	財務影響	因應作法
氣候變遷實體風險的不確定性	營運成本增加、影響營業收入	1. 響應巴黎協定以應對全球暖化挑戰，緯創多年來遵循 SBTi 1.5°C 的減碳方法學，自 2020 年起設定每年溫室氣體絕對減量目標以邁向碳中和的長期目標。 2.2023 年溫室氣體（範疇 1+2）總排放量，較前一年度絕對減量約 23%（市場基準）。
平均溫度上升	營運成本增加（例如水費、電費增加）	緯創節電項目共分為六大類，分別為空調系統、空壓系統、綠色照明、管理、生產及其他。112 年節電量共計約 1,791 萬度，總共可減少約 11,328.85 公噸碳排放。在降低營運成本的同時，積極投入資源以降低營運活動造成的碳足跡。

氣候變遷財務影響分析（機會）

氣候變遷風險	財務影響	因應作法
尋找低碳經濟新商機	擴大綠色產品的營收	1. 產品開發導入綠色設計思維，避免使用有害物質，降低產品製造與使用階段能耗。2023 年所有產品線都 100% 符合 WEEE(Waste Electrical and Electronic Equipment Directive) 的規定。2023 年緯創產品符合 Energy Star 標準佔硬體營收比例達 82.2%，年度節省 566,650,989（kwh），減少 280,492,240(kgCO_2e）。考慮產品使用年限，產品節能效益 3,494,733,174（kwh），減少 1,729,892,921（kgCO_2e)。 2. 發展綠資源事業 , 專注電子產品回收與再生塑料精煉，積極建立可行的循環經濟模式，2023 年 PCR (Post-consumer-recycled) 環保材料出貨量 18,035 公噸，使用電子廢棄物回收原材 9,471 公噸，減碳效益約當減少排放 42,656 公噸二氧化碳當量。緯創出貨產品使用 PCR 消費後再生塑料，佔硬體產品營收比例達 84.51%，較前年成長 4.2%。
節能減碳方案	降低營運成本	1. 全球各廠區因地制宜，展開各類型節能減碳專案，以降低營運費用支出。 2. 新竹廠區對比基準年 2019，營業額碳排放強度下降 26.8%；產能碳排放強度下降 36%，獲國家科學及技術委員會頒發 2023 科學園區減碳績優優勝獎。
節能減碳方案	持續提高低碳再生能源使用比率以避免被課徵碳稅並符合客戶需求	2023 年購買再生能源憑證逾 1.9 億度，配合廠區積極擴建太陽能發電，整體再生能源佔比已逾六成，並目標逐年提升再生電力使用比率至 100%。
	提升營收	持續於全球營運據點藉由採購綠電憑證、直購綠電等措施提升 100% 使用再生能源產線比例，以符合市場低碳製造需求。
能源效率提升	降低能源使用成本	成立能源專案小組定期檢視廠區能源管理現況、節能專案執行成效並分享經驗。緯創節電項目共分為六大類，分別為空調系統、空壓系統、綠色照明、管理、生產及其他。2023 年節電量共計約 1,791 萬度，總共可減少約 11,328.85 公噸碳排放。2023 年單位營收碳排量為 0.13 (千公噸 CO_2e/ 十億元新台幣)，碳排強度績效指標較前年度維持水準。

項目	執行情形
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	關於極端氣候及轉型行動對本公司之潛在財務衝擊評估，本公司依循多重情境分析進行評估。針對旱災、颱風、水災，除依循既有資訊模擬可能財務衝擊，並在 ERM 管理架構下由各權責單位提出因應策略與行動計畫。轉型行動方面，緯創積極於全球營運開展節能減碳、綠電導入專案以達成低碳轉型目標，對於財務的衝擊主要反映於綠電採購、設備汰換或營運費用等支出，但同時也因提升營運效率、滿足客戶需求而有節省成本、拓展市場等正面效益。極端氣候及轉型行動對本公司之潛在財務衝擊評估，請見前項中的氣候變遷財務影響分析（風險）、氣候變遷財務影響分析（機會）表格。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	依循本公司的《風險管理政策與程序》等規範，緯創將氣候相關風險與機會的鑑別與管理，納入緯創整體的企業風險管理 (Enterprise risk management, ERM) 的機制當中，以進行系統化管理。風險管理最高責任單位為董事會，每半年經由審計委員會定期向董事會報告風險管理執行情形與結果，監督風險管理機制運作及整體落實情形。審計委員會為董事會之功能性委員會之一，全體由獨立董事組成，協助董事會審查風險管理執行情形。其下設有風險管理小組，由財務長作為召集人，成員由各部門、各事業單位主管及代表組成。風險管理小組每年藉由全面性的評估分析包含氣候在內的各類風險情境，研擬因應與調適策略，產出企業風險管理報告以呈報審計委員會，確保氣候議題與決策納入最高管理層的議程討論。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	本公司採用多重情境分析，所使用之情境、參數、假設、分析因子，如下說明，關於主要財務影響則請見前方本題項第二點中的表格說明。

氣候情境類型	情境名稱	時間軸	參數假設
轉型	SBTi 1.5°C	2021 年 -2030 年	每年減碳量達 4.2%（範疇 1+2）、2030 年達 100% 綠電
	IEA 2° C	2021 年 -2030 年	碳價：80-100 USD/ton CO_2e
	IEA below 2° C	2021 年 -2030 年	碳價：90-120 USD/ton CO_2e
	IEA Net Zero Emissions by 2050	2040 年 -2050 年	碳價：160-200 USD/ton CO_2e
實體	RCP 6.0	2075 年 -2099 年	年均溫變化 +0.95 ~ +3.45°C
	RCP 2.6/ RCP 8.5	世紀中（2046~2065 年）與世紀末（2081~2100 年）	年最大連續不降雨日：台北市基期（75-94 年）為 28 日、新竹縣市基期（75-94 年）為 39.5 日
	RCP 8.5	世紀中（2039~2065 年）	極端降雨最大 24 小時累積雨量 95 百分位數值（區域平均），台灣主要製造廠區新竹廠所在區域基期（68-97 年）為 385mm，世紀中升為 444mm

項目	執行情形
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	本公司依循 TCFD 架構，已制定有氣候目標與相關績效管理指標並每年落實公開揭露。 響應 IPCC《全球升溫攝氏 1.5° C 特別報告》的減碳目標，自 2020 年起緯創基於「科學基礎減碳目標倡議」(Science-based targets initiative, SBTi)，以 2016 年為基準年，提出預計於 2030 年達成碳中和的長期目標，以展現緯創對減緩與調適氣候變遷的決心。響應低碳製造趨勢，我們積極輔導供應鏈夥伴設立科學基礎減碳目標，以推動整體價值鏈邁向淨零。此外，依循科學基礎減碳目標之指引，我們提出短期科學基礎減碳目標，即「以 2022 年為基準年，2030 年範疇一及二絕對排放量下降 90%，範疇三絕對排放量下降 25%」，以及長期淨零目標（Net-zero target），即「以 2022 為基準年，2050 年全球價值鏈絕對排放量下降 90%」。該目標已於 2023 年 8 月提交審查，預計於 2024 年完成認證。目前歷年進度均為達標並穩健成長，每年本公司均將各氣候績效指標達成情形公開揭露以供外界檢視。 本公司並已啟動 ESG 6 Pillar 進行轉型計畫，其中 Decarbonization、Green Products、Recycling、Sustainable Supply Base 四個 pillar 係直接針對低碳經濟轉型、綠色製造願景而展開的轉型工作團隊。各 pillar 每年績效指標與短中長期目標，均公開揭露於永續報告書及 ESG 官網。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	2023 年已經完成碳排放相關法規的衝擊評估，評估結果顯示歐盟的 CBAM 與美國的 CCA 碳關稅將造成較大的財務衝擊，可能造成影響的時間點會在 2029 年與 2027 年之後。 2024 年緯創選定新竹廠與中山廠做為試點推動內部碳定價，透過顧問輔導建立內部碳定價的計算規則與運作機制，後續將逐步推動到其他的廠區。

8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量

氣候相關目標：

項目 \ 說明	溫室氣體絕對減量	再生電力使用比例
氣候相關目標	較基準年 (2022) 溫室氣體絕對減量減少 13%	再生電力使用量達 65%
涵蓋活動	同當年度永續報告書，並通過獨立公正之第三方執行評估及查證。	
溫室氣體排放範疇	範疇 1+2	
規劃期程	1.Y24: -22.5% 2.Y30: 碳中和 3.Y35: 碳中和	1.Y24: 72.5% 2.Y30: 100% 3.Y35: 100%
Y23 達成進度 / 狀況	-14.84%	66.47%
自發自用再生 (kWh)	NA	15,505,112
再生電力購電協議度數 (kWh)	NA	46,593,574
再生能源憑證 (RECs) 度數 (kWh)	NA	190,275,000

9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO_2e)、密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍

本公司基本資料
- ■ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
- □ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
- □ 資本額未達 50 億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
- ■ 母公司個體盤查 □ 合併財務報告子公司盤查
- ■ 母公司個體確信 □ 合併財務報告子公司確信

範疇一	2022 年		2023 年	
	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元)
緯創資通股份有限公司 (母公司)	852.718	0.020	827.640	0.018
合計	852.718	0.020	827.640	0.018

範疇二	2022 年		2023 年	
	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元)
緯創資通股份有限公司 (母公司)	34,070.349	0.809	32,595.292	0.727
合計	34,070.349	0.809	32,595.292	0.727

範疇三	2,865,344.568 (公噸 CO_2e)	2,616,545.379 (公噸 CO_2e)

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見

範疇一	2022 年確信範圍	2022 年確信機構	2022 年確信情形說明
	緯創資通股份有限公司	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司	本公司揭露溫室氣體總排放量中，852.718 公噸 CO_2e (佔總排放量之 0.029%) 經確信機構採 ISO 14064-3:2019 準則確信，確信意見為合理保證。
	2023 年確信範圍	2023 年確信機構	2023 年確信情形說明
	緯創資通股份有限公司	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司	本公司揭露溫室氣體總排放量中，827.640 公噸 CO_2e (佔總排放量之 0.031%) 經確信機構採 ISO 14064-3:2019 準則確信，確信意見為合理保證。
範疇二	2022 年確信範圍	2022 年確信機構	2022 年確信情形說明
	緯創資通股份有限公司	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司	本公司揭露溫室氣體總排放量中，34,070.349 公噸 CO_2e (佔總排放量之 1.175%) 經確信機構採 ISO 14064-3:2019 準則確信，確信意見為合理保證。
	2023 年確信範圍	2023 年確信機構	2023 年確信情形說明
	緯創資通股份有限公司	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司	本公司揭露溫室氣體總排放量中，32,595.292 公噸 CO_2e (佔總排放量之 1.230%) 經確信機構採 ISO 14064-3:2019 準則確信，確信意見為合理保證。
範疇三	2022 年確信範圍	2022 年確信機構	2022 年確信情形說明
	緯創資通股份有限公司	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司	本公司揭露溫室氣體總排放量中，2,865,344.568 公噸 CO_2e (佔總排放量之 98.796%) 經確信機構採 ISO 14064-3:2019 準則確信，確信意見為有限保證。
	2023 年確信範圍	2023 年確信機構	2023 年確信情形說明
	緯創資通股份有限公司	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司	本公司揭露溫室氣體總排放量中，2,616,545.379 公噸 CO_2e (佔總排放量之 98.739%) 經確信機構採 ISO 14064-3:2019 準則確信，確信意見為有限保證。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形

1. 溫室氣體減量基準年：2022 年
2. 減量目標：較基準年 (2022) 溫室氣體絕對減量減少 13%
3. 減量策略：1. 改善能源使用效率；2. 提高再生能源使用
4. 具體行動：
   (1) 改善能源使用效率：以低碳製程、智慧節能技術，提升能源使用效率，達到節能之目的。為實踐低碳製造，各廠區積極開展節能專案，專案分為空調、空壓、生產、管理、綠色照明與其他六大面向，執行節能專案，達到提升能源使用效率。
   (2) 提高再生能源使用：積極提高全球各廠區再生能源使用比率，透過最大化建置太陽能設備、佈局再生電力購電協議與再生能源憑證購買，三大策略，達到提升再生能源使用之目標。
5. 減量目標達成情形：

項目 \ 說明	溫室氣體絕對減量	再生電力使用比例
氣候相關目標	較基準年 (2022) 溫室氣體絕對減量減少 13%	再生電力使用量達 65%
涵蓋活動	同當年度永續報告書，並通過獨立公正之第三方執行評估及查證。	
溫室氣體排放範疇	範疇 1+2	
Y23 達成進度 / 狀況	-14.84%	66.47%

6.10 查證聲明書

BUREAU VERITAS

獨立機構保證聲明書

致：緯創資通股份有限公司之利害關係人

簡介及工作目標

台灣衛理國際品保驗證股份有限公司（以下簡稱台灣衛理）受緯創資通股份有限公司之委託，執行**2023年永續報告書(Sustainability Report)**之獨立公正第三方的評估及查證。本保證聲明適用於涵蓋在下述工作範疇之內的相關資訊。

本資訊及其呈現在**2023年永續報告書(Sustainability Report)**之內容由緯創資通股份有限公司管理階層全權負責；台灣衛理並未參與此報告書的擬定工作。我們的職責在於為其內容提供獨立保證。

工作範疇

保證過程依循AA1000 Assurance Standard v3，第2類型- AA1000當責性原則及績效資訊查證的要求執行。工作範疇包括：

2023年永續報告書(Sustainability Report)中所含數據與資訊；

用於收集、分析及審查報告資訊之基本報告系統和過程的適當性與穩健性；

評估報告書相對於AA1000 Accountability Principle (2018)的主要原則：

- 包容性
- 重大性
- 回應性
- 衝擊性

評估報告書相對於GRI永續性報導準則(GRI Sustainability Reporting Standards)中所定義之利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性、完整性、平衡性、可比較性、準確性、時效性、清晰性及可靠性的原則。

應用的保證等級為高度保證(High Level Assurance)

BUREAU VERITAS

保證方法

台灣衛理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

1. 訪談緯創資通股份有限公司相關人員；
2. 審查緯創資通股份有限公司所產出的文件證據；
3. 在抽樣基礎上稽核緯創資通股份有限公司之績效數據；
4. 現場訪視位於台灣（台北市、新北市、新竹縣、新竹市、台南市、高雄市）、中國（重慶市、四川省成都市、江蘇省昆山市、廣東省中山市）、墨西哥（奇瓦瓦州華雷斯城）、馬來西亞（雪蘭莪州巴生港）、越南（河南省維先縣）共13個場區；
5. 審查緯創資通股份有限公司數據及收集、統合、分析與審查的資訊系統。

我們的工作係依循母公司Bureau Veritas 對永續性報告的外部保證標準程序與指引執行，基於現行最佳實務之獨立保證。

本次工作的規劃及執行方向是提供合理，但非絕對的保證，我們相信此為我們的結論提供合理的基礎。

我們的發現

依據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

1. **2023年永續報告書(Sustainability Report)**所包括的資訊及數據均為準確，可靠且無重大誤解或錯誤陳述；
2. 報告對緯創資通股份有限公司於報告期間的活動提供了公平的陳述；
3. 資訊以清晰、容易理解及可獲取的方式呈現，使讀者對緯創資通股份有限公司於報告期間的績效及狀態能作出平衡的意見；
4. 報告適當的反映了組織其運作對AA1000 Assurance Standard v3中包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的依循與執行。詳如下述；
5. 緯創資通股份有限公司已建立適當的系統以蒐集、統合及分析相關資訊。

AA1000 Accountability Principle (2018)原則遵循

包容性

緯創資通股份有限公司已建立與主要利害相關人合作的過程，包括客戶、員工和供應鏈，並在2023年展開了一系列正式的利害相關人活動，涉及經濟、社會和環境等一系列重大主題。

重大性

該報告書載明緯創資通股份有限公司所關注環境、社會和經濟等被認為最重大的議題。重大主題的鑑別既考慮了風險的內部評估，也考慮了企業的機會，以及利害相關人的觀點和關注點。

回應性

緯創資通股份有限公司對於所鑑別出的重大主題均做出回應，報告亦展現出組織據此所擬定的政策、目標及績效指標要求。報告所展現的資訊足以提供利害相關人一個合理的基礎以做出決策。

衝擊性

緯創資通股份有限公司的管理系統能監督、量測並對其行動如何影響其更廣泛的生態系統負責。

報告架構

緯創資通股份有限公司完整提供了達成GRI標準(GRI Standard 2021)及SASB(Sustainability Accounting Standards Board)準則所需要的資訊。其報告中的績效指標均有指出相對應的章節及對應GRI報告架構的相關處。

限制和排除

我們工作所保證的資訊不包括：

- 所定義保證期間外的活動；
- 立場聲明（緯創資通股份有限公司意見的表達、信仰、目標或將來的意圖）以及未來承諾的聲明。

本獨立聲明不應被仰賴用於偵測報告中可能存在的所有錯誤，遺漏或錯誤陳述。

獨立、公正性及能力的聲明

Bureau Veritas是一家專精於品質、健康、安全、社會及環境管理的獨立專業服務公司，超過195年的歷史中提供獨立保證服務，2023年的全球營收達到59億歐元。

Bureau Veritas在整個企業中執行道德準則以使成員在日常活動中維持高道德標準。我們在防止利益衝突方面特別警惕。

保證團隊的成員無任何人和緯創資通股份有限公司有商業關係，其主管或經理排除在本次指派的要求之外，我們獨立地執行本次查證，無利益衝突事件發生。

保證團隊在執行環境、社會、道德及健康安全資訊、系統及過程單元的保證具有豐富的經驗。且充份理解Bureau Veritas永續性報告保證的標準方法。

Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣衛理國際品保驗證股份有限公司
地址：台北市松山區南京東路四段16號3樓B室
日期：2024年5月23日

AA1000
Licensed Report
000-76/V3-R3QSB

技術審查: Lily Chuang 日期: 23/May/2024

查證人員: 日期: 23/May/2024

wistron 緯創資通