

緯

創

資

通



wistron®

2025 永續報告書

CONTENTS

0. 前言

關於本報告	005
經營者的話	006
永續文化	009
榮耀與肯定	014
永續績效與亮點	016
公司簡介	017
產品與服務	018

1. 永續發展

1.1 願景與使命	020
1.2 永續發展策略與主軸	020
1.3 永續發展治理架構	022
1.4 重大性與影響力	028

2. 創新價值

管理方針	055
2.1 推動創新成長	056
2.2 綠色循環解決方案	065
2.3 追求至高品質	078

3. 環境保護

管理方針	086
3.1 氣候行動	087
3.2 低碳與能源管理	099
3.3 環境資源管理	111
3.4 自然與生物多樣性	124

4. 社會共融

管理方針	137
4.1 人才吸引與留任	138
4.2 人力資本發展	158
4.3 人權管理	173
4.4 職場健康與安全	182
4.5 社會與人文關懷	200

5. 公司治理

管理方針	225
5.1 公司治理	228
5.2 風險管理	240
5.3 邁向永續供應鏈	260
5.4 經營能力	276

6. 附錄

6.1 人力資源統計	280
6.2 財務績效速覽表	282
6.3 環境管理績效	283
6.4 ISO 管理系統驗證	288
6.5 GRI 內容索引表	290
6.6 SASB 與永續揭露指標	300
6.7 氣候相關資訊	302
6.8 確信聲明書	306





0. 前言

關於本報告

經營者的話

永續文化

榮耀與肯定

永續績效與亮點

公司簡介

產品與服務

蓋婭任務日誌

蓋婭因人類活動導致元素失衡，蓋婭核心發出求救信號，
召喚守護者緯樂與 AI 助手特克展開「蓋婭任務」冒險。

故事大綱 The Story

《緯樂與特克：蓋婭任務日誌》

蓋婭星球能量失衡、資源枯竭、環境污染與 AI 科技危機。蓋婭核心發出宇宙求救信號，緯樂（WiLove）與 AI 助手特克（Tech）悄悄前往，努力恢復能量平衡，拯救蓋婭。

登場人物介紹 Character

特克（Tech）

以科技結晶打造的智慧機器人，邏輯清晰、理性，透過綠能驅動，主要任務守護與陪伴緯樂，個性膽小、謹慎。

緯樂（WiLove）

個性樂觀開朗、擁有一顆純真的心、有點淘氣、愛捉弄特克，有強大的共情能力，能感知蓋婭的情緒與需求。



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，能夠更加了解我們在 2025 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及合併財務報表範圍之所有子公司*，並根據此調整相關指標之基準年數據，若各項指標揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。

備註：緯穎科技服務股份有限公司及其子公司之永續相關資訊另於該公司永續報告書揭露，請參閱[緯穎官方網站](#)

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 2025 年發行，下一版將於 2027 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 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）之各項企業永續發展的承諾、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 2026 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，本年度由永續發展暨資安委員會主席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「2025 永續資訊管理委員會」推動報告書編撰業務並擬定整體永續方針，並下設「2025 永續資訊揭露推動小組」，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 標準，以 Type II / High Assurance 保證等級進行確信，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。

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 台北市內湖區行善路 158 號

經營者的話

2025 年是一個百年難得一見的重大變革之年。在地緣政治格局重塑、人工智慧技術革命與永續轉型浪潮三股力量的共同驅動下，全球產業正經歷前所未有的轉變，也為緯創打開新的發展空間。

站在這個關鍵的歷史節點，希望與各位分享緯創在 AI 時代的布局思維、永續發展的豐碩成果，以及我們對未來的承諾。

洞見時代脈動：AI 是驅動文明前進的核心力量

AI 已不再只是一股技術浪潮，它是一個全新的時代，是未來改變整個社會的基礎平台，也是推動人類文明持續前進的核心動力。

從規模來看，AI 產業占全球經濟比重仍有顯著成長空間，就如同當年汽車工業徹底改變人類的生活方式。以目前全球 GDP 約 120 兆美元估算，這意味著數十兆美元的產業空間尚待開拓。相較於各界目前談論的千億規模的差距，發展空間仍極為廣闊。

全球發展趨勢逐漸朝向集團化與區域化演進。緯創將持續審慎檢視環境變化，適度調整資源配置，並在評估風險與機會後，穩健投入具長期價值的發展方向。

勇於投資未來：取捨之道與創新驅動

緯創近年的發展，來自於過去持續進行的策略調整與取捨。在資源有限的前提下，我們選擇逐步退出效率不彰或不具長期發展性的業務，並將重心集中於具備未來成長潛力的核心領域。同時，各事業單位也在審慎評估風險的基礎上，持續建構關鍵能力，為中長期發展預作準備。

我們深知，對未來的投入往往無法立即反映在短期成果上，創新探索的過程亦難以避免調整與修正。然而，唯有在此過程中累積經驗與能力，組織才能在關鍵時刻把握真正有價值的機會，持續向前推進。

企業的長期競爭力，建立於能否持續深化核心能力並回應產業變化。面對快速演進的市場環境，無論是在 AI 應用、生產或測試等領域，緯創皆持續強化工程基礎與整體整合能力，並透過創新，逐步形成能與夥伴展開更深層合作的關鍵條件，作為因應未來競爭的重要基礎。



肩負領導責任：資源運用與影響力的自覺

回顧產業與社會的發展歷程，可以觀察到資源與影響力逐步集中的趨勢。隨著科技進展加快，企業在產業體系中所扮演的角色，也不再僅止於價值創造，而是同時形塑正向的社會影響與承擔更廣泛的責任。

緯創身處產業的關鍵位置，既是榮幸，也是責任。企業若能在發展自身核心能力的同時，思考如何適度回饋社會、擴大正向影響，方能促進產業與社會的長期良性互動。將既有資源轉化為具建設性的社會投入，是我們在經營過程中持續思考的重要課題。

為此，緯創啟動「算力捐贈計畫」，自 2026 年起逐年提供 GPU 算力資源，支持國內外新創團隊與學術研究進行前瞻探索。我們期盼透過共享的方式，將算力化為推動創新前進的燃料，是緯創身為科技領導者最直接的社會實踐。

與此同時，我們正積極規劃設立新研發中心，廣納全球頂尖人才，找到對的人、用對的方式合作，無論是直接延攬、外部夥伴關係或策略性投資，核心目標都是讓這些人才真正成為緯創面向未來的發展動能。

深化永續文化：讓每一位同仁都是永續行動者

在深耕在地布局與持續延攬全球人才的同時，緯創亦同步強化組織內部的永續文化建構。我們相信，永續理念能否真正落實，關鍵在於是否能被同仁理解、內化，並轉化為日常行動的一部分。

為此，緯創透過 ESG Sphere 培訓課程，結合 Reward System 的制度設計，鼓勵同仁將所學應用於實際行動，讓學習歷程延伸至在地體驗與社區參與，逐步形塑具體可感的永續實踐。

相關計畫推動後，同仁自主學習的參與情形明顯提升，並吸引同仁及其眷屬走入地方社區，實際參與各項永續行動。透過這樣的參與歷程，永續不再僅存在於制度或文件中，而是逐步融入同仁的工作與生活經驗，成為組織文化持續累積的一部分。

永續績效累積：成長與減碳並行的實踐成果

2025 年，過去持續投入永續治理與營運轉型的努力，逐步反映在具體成果之中。緯創再度入選「道瓊最佳類別指數（Dow Jones Best-in-Class Indices, DJBIC）」，並持續獲得「天下永續公民獎」與 CDP 評比的肯定，其中「氣候變遷」與「水資源安全」兩項問卷連續兩年列為 A-List 等級，顯示相關作法已具一定成效與穩定性。

在氣候行動方面，緯創已設定明確的長期目標，朝向 2030 年營運活動碳中和，以及 2050 年全價值鏈淨零排放持續推進。以 2022 年為基準，截至 2025 年，營運活動碳排放（Scope 1 與 Scope 2）的實際減量幅度已接近原階段目標的兩倍，同時綠電使用比例亦持續提升，逐步改善能源結構。

在推動減碳與提升能源效率的同時，營運規模亦持續成長，顯示在有效控管環境衝擊的前提下，企業成長與減碳行動仍可同步推進，並相互強化。

以初心致未來：利他經營，為世界創造正向影響

隨著全球永續治理環境快速演進，企業所承擔的責任範疇亦持續擴大。人權保障、供應鏈透明度與各地法規要求日益明確，促使企業將經營視角由自身延伸至整體價值鏈；同時，「負責任的 AI」逐漸成為公司治理的重要課題，AI 與 ESG 的整合亦成為企業發展過程中的必要面向。面對這些轉變，緯創選擇的不是觀望，而是積極回應國際趨勢，以具體行動持續深化我們對永續的承諾。

緯創的因應之道，始終回到經營的初衷與本質，秉持「利他」的經營哲學，在追求商業成長的同時，有意識地確保對環境與社會的影響是正面、可被檢視的方式。這樣的思維不是一道選擇題，而是我們對未來的承諾，也是永續競爭力的初心。

二十五年來，緯創持續前行，仰賴每一位同仁與合作夥伴在不同階段的投入與累積。成長的過程中，我們逐步建立信心，也更加清楚自身所面對的挑戰，提醒自己持續保持謙遜與自我檢視。面對持續變動的經營環境，緯創將延續永續經營的核心理念，在既有基礎上穩健推進，透過創新深化能力建構，並以審慎而負責的態度，持續累積對未來發展有意義的價值。

董事長暨策略長 林憲銘

林憲銘

總經理暨執行長 林建勳

林建勳



永續文化

ESG Sphere 緣起與理念

永續發展的真正力量，不在於報告書中的數字，而在於每一位員工是否真正理解、認同並身體力行。緯創體認到，傳統「由上而下」的 ESG 宣導方式，往往難以深入員工日常，知識停留在課堂，行動無法延伸至生活。為此，緯創於 2022 年正式啟動 ESG Sphere 計畫：一個以文化驅動、激勵設計與社群連結為核心的全員永續參與平台。

ESG Sphere 的成立初衷

ESG 不應是少數人的責任，應成為全公司每一位同仁的日常習慣。

緯創以「Environment（環境）、Social（社會）、Governance（治理）、Innovation（創新）」為基礎，將 ESG Sphere 定位為落實「成就員工使命」與「幸福共融職場」的核心平台，也是緯創「創新而永續」願景在人文面向的最具體展現。



永續文化的驅動循環

ESG Sphere從來不是活動的疊加，而是一套良性循環，引導員工將 ESG 意識內化為行動，最終轉化為對社會的正向影響，形成一個動態且有機的永續生態圈。

以激勵串聯行動，從員工學習到地方共好

ESG Sphere 以「積點制度」為核心設計，串聯學習與行動，讓員工每一次的學習，都能轉化為支持地方創生的具體貢獻，建立「學習驅動行動」的永續循環。讓企業內部的永續文化得以延伸，進一步連結外部社會影響力。

緯創以「讓更多人認識 ESG」為推廣起點，透過多元且具趣味性的方式，翻轉傳統單向宣導模式，使永續理念逐步融入員工日常。

績效亮點

超過 **17** 倍

ESG Reward System 上線前後
同仁自選完訓成長倍數



緯你同行：一款把 ESG 變成遊戲的桌遊

如何讓 ESG 不再是艱澀的條文，而是每位員工都能參與、感受與實踐的生活哲學？

緯創的答案是：把它變成一款桌遊。「緯你同行」（Wi-Thrive）是緯創自行研發的 ESG 教育型桌遊，將緯創全球廠區的真實永續案例，融入兩種玩法：模擬企業決策情境的「策略遊戲」，以及快速問答的「知識競賽」。桌遊涵蓋環境保護、社會共融、公司治理三大面向，並設計中英文雙語版本，適用於全球據點。

2025 年推廣成果

緯創 ESG 桌遊自出版以來，內外部體驗人數累積達 3,450 人，2025 年則與雇主品牌活動結合，推廣至校園的莘莘學子，成為展現緯創 ESG 文化的最佳名片。此外，在華南區與華西區的供應商永續宣導講座中，獲得供應商高度評價，成為對外傳遞永續理念的創新溝通工具。同時，桌遊學習效果業已刊登於東南亞教育年會（Southeast Asian Conference on Education），並參加「丹麥國際遊戲式學習年會（ISAGA Annual Conference）」與國際教育學者及遊戲式學習同好們交流，獲得肯定與好評。



從課堂到土地：讓每一分學習都支持在地永續

從採購到共榮，緯創建立地方創生長期夥伴關係

許多企業與地方創生的合作，多半停留於一次性採購或短期贊助，熱鬧過後難以為繼。緯創從設計之初就明確拒絕「煙火式贊助」，而是透過 ESG Sphere 的系統性機制，建立可持續的長期夥伴關係，讓地方創生團隊獲得穩定客群與收入來源，得以專注發展其核心使命。

從意向簽署到跨產業鏈號召

2024 年，緯創與「台灣地方創生基金會」正式簽署合作備忘錄，由林憲銘董事長親自承諾長期投入。首屆「看見台灣新力量」論壇成功號召 30 家關係企業與供應商夥伴參與；2025 年，此影響力進一步擴大，參與夥伴增至 60 家企業及 93 位代表。將影響力從緯創自身延伸至整體供應鏈，帶領夥伴共同思索如何將地方創生轉化為具體的永續行動。

深度體驗與價值鏈整合

為了讓同仁與夥伴深化對社會價值的理解，將合作層次從「對話」提升至「參與」。透過與地方創生團隊合作，聚焦循環經濟、文化傳承與生態旅遊等主題進行深度體驗。



讓企業代表在採購決策中，不僅考量價格，更能看見產品背後的社會價值與地方故事



設置專屬深度體驗環節，邀請地方創生團隊展示如何結合地方特色建立商業模式

2025 年地方創生成果：緯創的全臺灣影響力地圖

永續的影響力，不應止於公司的圍牆之內。當一位員工回到家，能與孩子聊起今天在海邊撿到的垃圾是什麼種類、帶著家人走進一座從未踏足的島嶼地質公園、或者親手完成一件以天然植物染製成的手作布包；永續，才真正成為了生活的一部分，讓永續的影響力自然延伸至每一個緯創家庭。

如果將 ESG Sphere 2025 年的地方創生合作據點標示在臺灣地圖上，可以看到一幅從離島到本島、從北部都會到南部鄉鎮的完整影響力版圖，涵蓋環保行動、海洋生態、農村文化、社會共融與親子共好等多元面向，記錄的是緯創對臺灣這片土地的具體承諾。

12 個

合作地方創生
團隊數量

1,105 人

ESG 地方創生
體驗參與人數

4.95

地方創生活動
平均滿意度

展望：讓每一位緯創人，都成為永續的推動者

ESG Sphere 不僅是一個線上學習或活動平台，更是緯創「成就員工使命」與「幸福共融職場」的核心實踐引擎。從更宏觀的視角來看，ESG Sphere 的最大策略意義在於：它將緯創的永續承諾從「外部報告」轉化為「內部文化」，從「公司倡議」轉化為「員工日常」，從「台北辦公室」延伸到「全臺灣土地」。

緯創相信，企業的永續沒有結束的那一天。ESG Sphere 所播下的每一顆種子，無論是員工完成的一堂課、淨灘撿起的一個寶特瓶、或是地方創生團隊因緯創支持而持續的一次次體驗，都將在這片土地上，長成我們與下一代共同擁有的永續未來。



[2025 Wistron ESG Sphere 年度紀錄片《緯創永續影響力》森林循環 x 在地生活大小緯創人用行動體驗永續](#)

榮耀與肯定

國際永續評比與肯定



ISS ESG
Corporate Rating
Prime Status



ISS ESG
QualityScore - Environmental
Highest Ranking



ISS ESG
QualityScore - Social
Highest Ranking

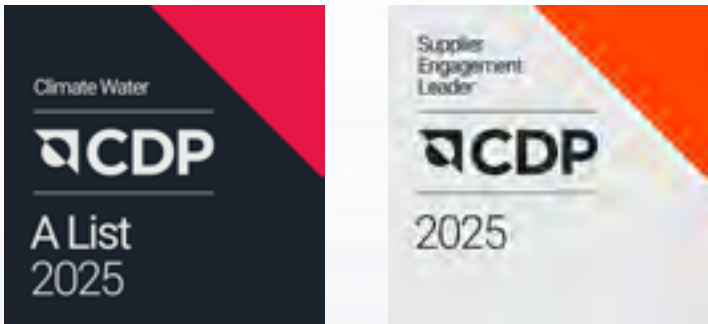


S&P Global 永續年鑑
入選年鑑（連續五年）

S&P Global 永續評比
Top 1% 榮登產業之冠（連續兩年）

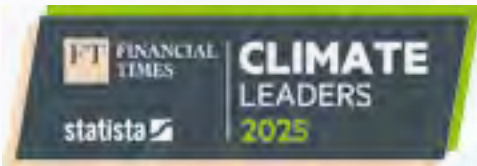


時代雜誌
2026 年全球最永續企業



CDP 氣候變遷／水安全
雙 A 領導等級（連續兩年）

CDP 供應鏈議合評價 (SEA)
A 級評分（連續四年）



金融時報
2025 年亞太氣候領導者



金融時報
2025 年亞太區最佳雇主



EcoVadis Sustainability Rating
金級（Top 5%）

其他國際性肯定



Clarivate
全球百大創新機構
（連續五年）



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

榮耀與肯定

國內永續評比與肯定



台灣企業永續獎 (TCSA)
台灣十大永續典範企業獎
企業永續報告白金獎
永續供應鏈領袖獎
創新成長領袖獎
資訊安全領袖獎
循環經濟領袖獎

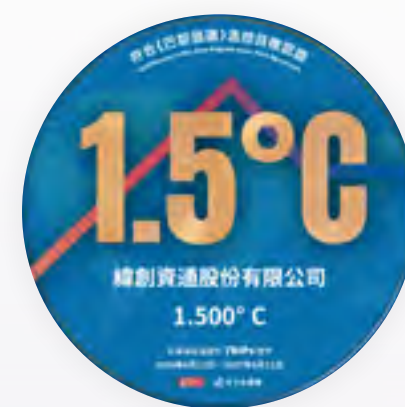
全球企業永續獎 (GCSA)
永續報告書獎金級



天下雜誌
天下永續公民獎
大型企業製造業第 1 名 (連續兩年)



天下雜誌
天下人才永續獎
大型企業製造業 100 強企業



天下雜誌
企業減碳溫度計
成效卓越 (最優等級)



親子天下
友善家庭職場獎



商業周刊
碳競爭力 100 強企業



臺灣證券交易所
第十二屆公司治理評鑑
上市公司組前 5% (連續八年)



哈佛商業評論
數位轉型鼎革獎
年度最佳企業
製造業先鋒獎首獎

永續績效
與亮點



環境保護
Environment



社會共融
Social



公司治理
Governance



創新價值
Innovation



1,251.1 萬度

節能措施總節電量
達 1,251.1 萬度



62%

較 2022 年單位
營收用水量減少 62%



80%

再生電力占比



A List

CDP 氣候變遷 / 水安全問卷



36%

較 2018 年單位
營收廢棄物產生量減少 36%



21.9%

員工自願離職率
較 2024 下降 21.9%



2026 亞太最佳雇主

金融時報



5.5 億元

社會參與投入總金額



32%

員工內部推薦比例

友善家庭職場獎

親子天下 大型企業製造業組



台灣企業永續獎

台灣十大永續典範企業獎
(製造業組)



82%

關注供應商賦能家數達 82%
備註：含碳管理能力建置
及循環經濟



前 5%

公司治理評鑑上市組
連續八年



100%

員工遵守「行為準則」
聲明書之簽署率



6,525 件

核准有效專利



4.2%

綠色技術專利數
較 2024 年提升 4.2%



全球百大創新機構

連續五年獲選 (2022-2026)



20.8%

研發經費占營收比例較
2024 年提升 20.8%

數位轉型鼎革獎

製造業先鋒獎首獎

天下永續公民獎

連續兩年
大型製造業組第一名

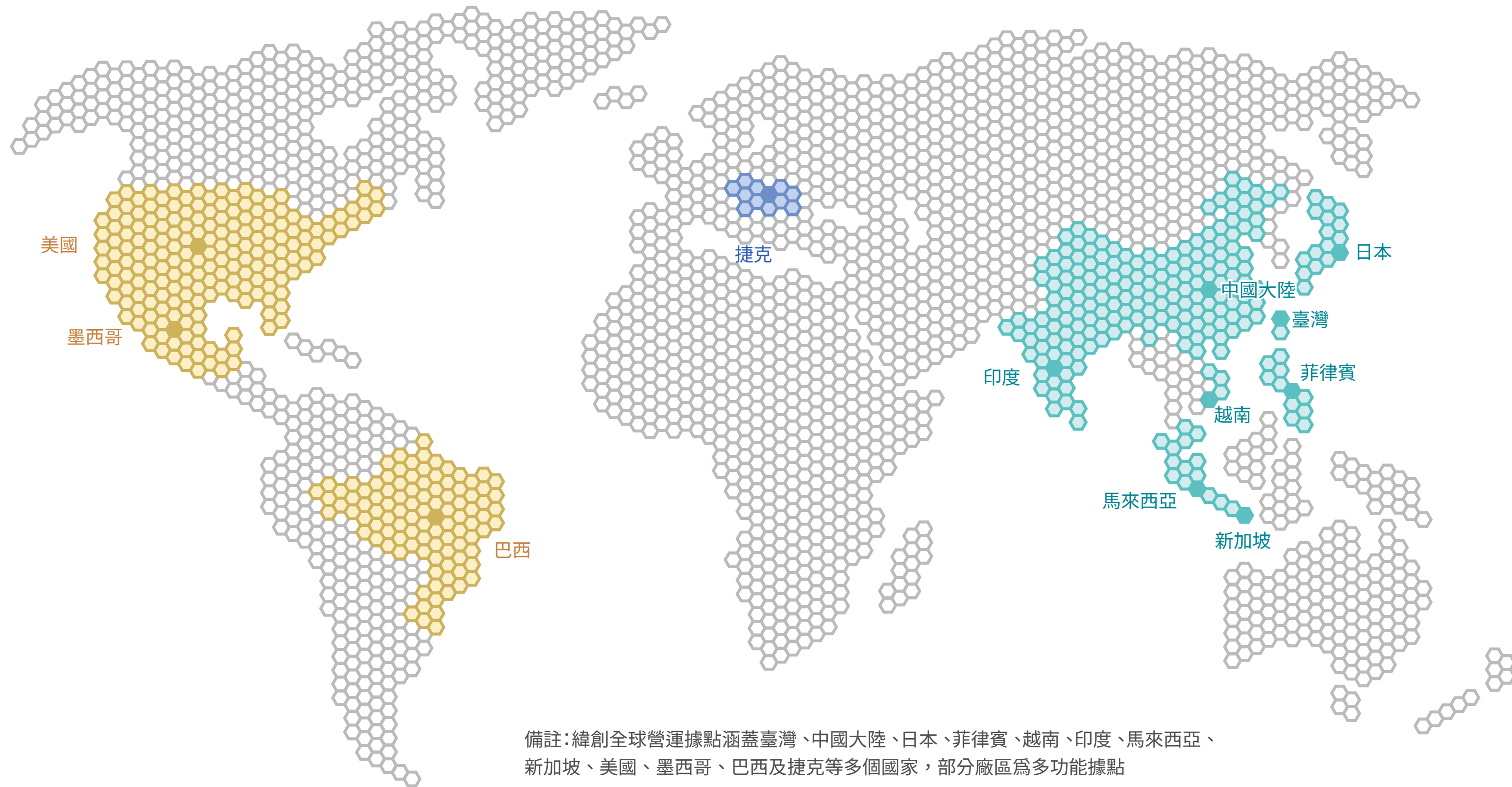
公司簡介

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）領域，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。隨著集團的營運轉型，緯創的業務內容現已廣泛拓展，跨足醫療、車載、工業與自動化、綠能與循環經濟，以及前瞻的太空通訊等多個具備高成長潛力的科技領域。緯創透過跨產業的技術布局與資源整合，致力為國際多元領域的客戶創造更高的附加價值，持續引領全球科技創新與服務應用，實現「創新而永續」的企業願景。

全球據點

緯創總部位於臺灣，更布局全球運籌和營運據點於亞太、歐洲及美洲等地區，近 60,000 名員工，分布於全球 12 個製造基地、9 個研發及技術支援中心及 12 個客戶服務中心，主要製造廠區占地面積約 3,354 千平方公尺（1,000 m²）。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。在臺灣營運暨研發總部、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。



2001 年

公司創立年份

2.187 兆

2025 年營業收入
(新台幣)

近 60,000 名

全球總員工人數

22 個

全球製造、研發
及服務中心[緯創資通企業形象影片](#)

產品與服務

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、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，致力於轉型為全方位的技术服務提供者（Technology Service Provider，簡稱 TSP），以更符合客戶和消費者的需求。

主要產品與技術服務項目



- 筆記型電腦
- 桌上型電腦及多合一電腦
- 顯示器
- 網路電話



- AI 運算設備
- 伺服器及網路儲存設備
- 網通設備及網路安全裝置
- 工業用電腦
- 智慧型行動電話及手持式行動裝置
- 售後服務



- 綠色循環服務
- 顯示器元件
- 數位看板

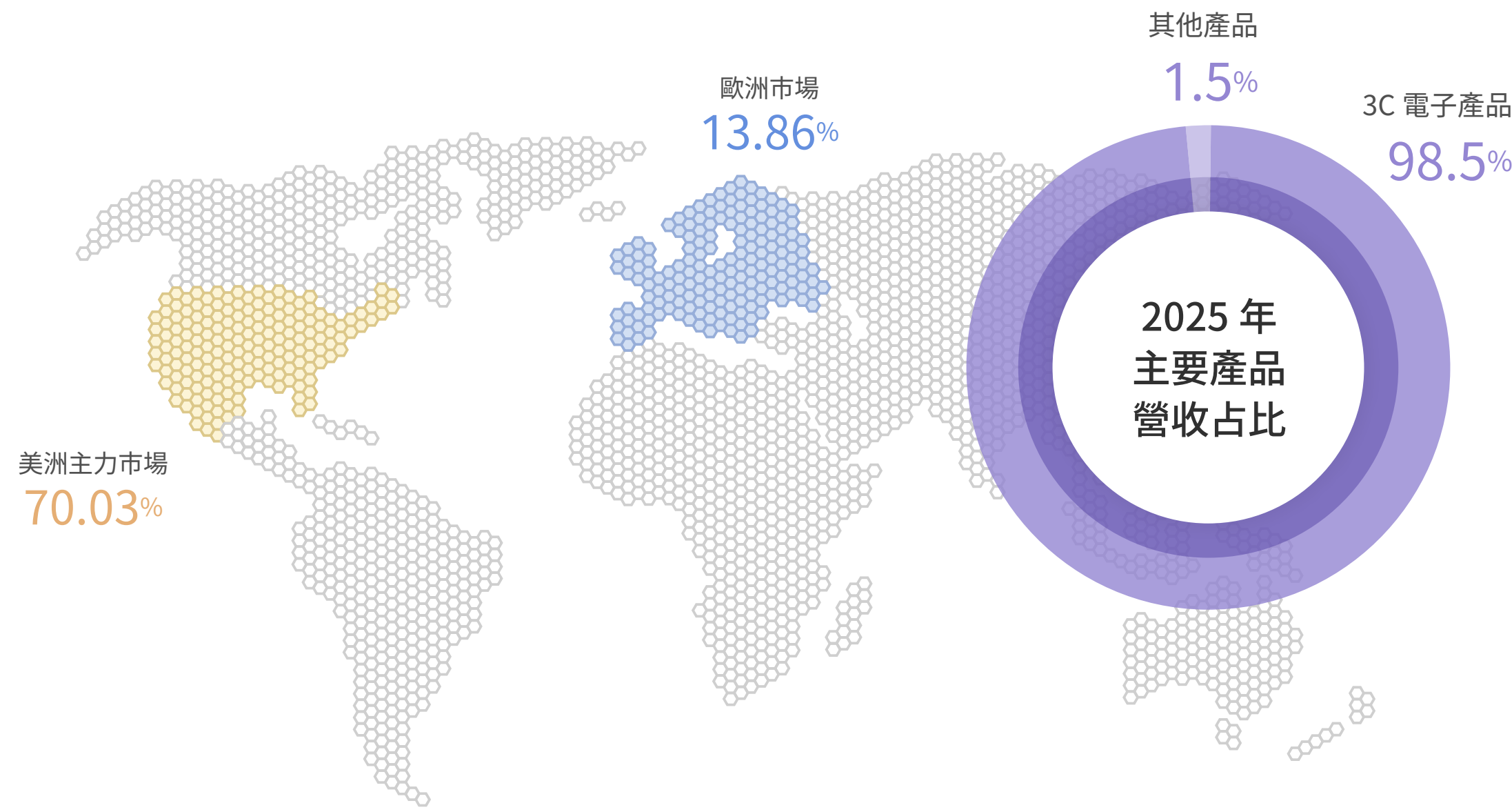
緯創的收入主要來自 3C 電子產品的製造，我們除努力爭取國際大廠的訂單外，也了解到在愈趨競爭的價格戰中控制成本並維持穩定的毛利率為競爭的主要關鍵。緯創 2025 年各產品表現，以 AI 伺服器與運算設備、大型資料中心及筆記型電腦成長較為突出，其餘產品線則維持穩定表現。

近兩年生產量值表

單位：千台／千片／千個

年度	2024	2025
3C 電子產品	62,868	66,034
其他產品	3,394	729
合 計	66,262	66,763

主要外銷地區





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 永續發展治理架構

1.4 重大性與影響力

1.4.1 重大性分析流程

1.4.2 利害關係人溝通

永續城市「金域任務」

以 ESG Sphere 永續文化出發、攜手永續夥伴共創行動，推動永續成果由內部擴散至產業、社會與環境，形塑具正向影響力的共好發展模式。

1.1 願景與使命

願景 Vision

創新而永續
Sustainability through Innovation

使命 Mission

創造美好生活，值得信賴的永續科技創新夥伴
Trusted Innovation Partner for Technology,
Sustainability & Better Lives

核心價值 Core Values

客戶導向
Customer Focus

誠信正直
Integrity

創新突破
Innovation

永續發展
Sustainability

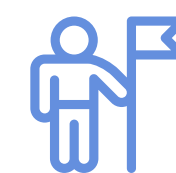
1.2 永續發展策略與主軸

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，並逐步建立完整且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 ESG 6-Pillar Strategy



低碳製造轉型
Decarbonization



成就員工使命
People with purpose



幸福共融職場
Labor welfare



永續責任採購
Sustainable supply base



綠色產品創新
Green products



循環再生經濟
Recycling

永續發展主軸 Sustainability Aspects



環境
Environment



社會
Social



公司治理
Governance

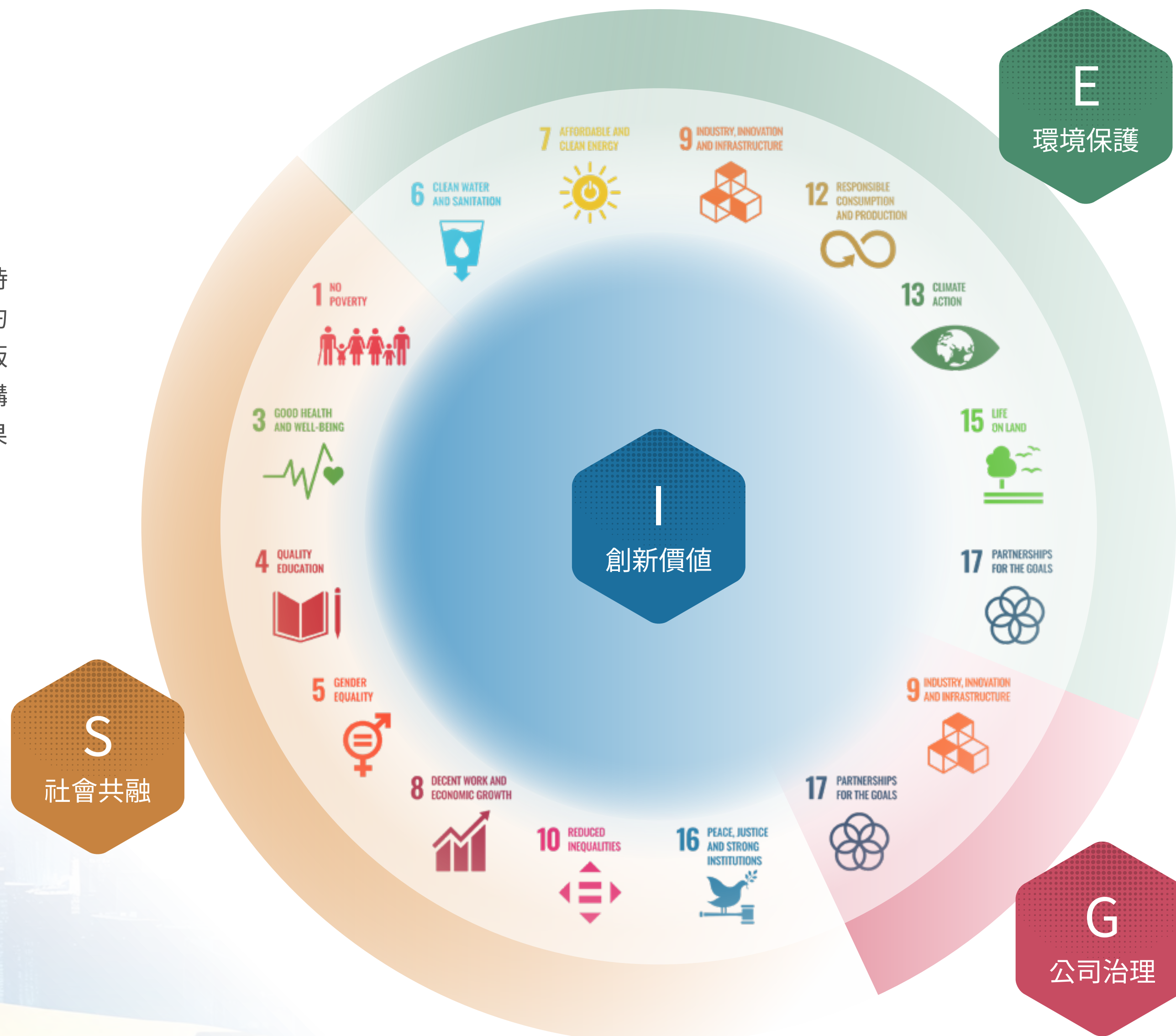


創新
Innovation



緯創永續發展

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 2025 年的執行成果可以呼應至 14 項永續發展目標。

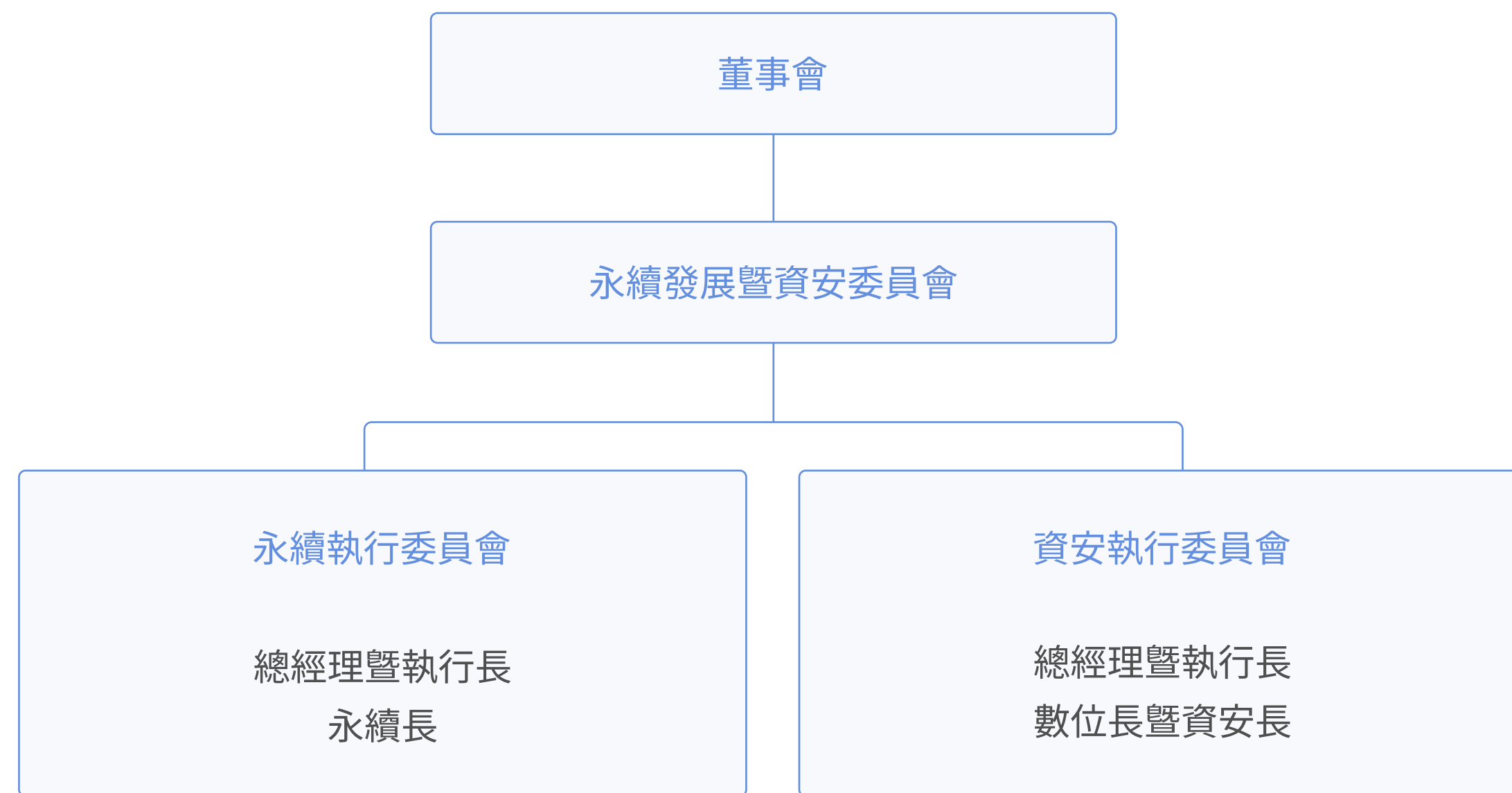


1.3 永續發展治理架構

為深化企業永續治理並創造長期價值，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」，並至 2025 年經董事會決議納入資安治理並更名為「永續發展暨資安委員會」，每年至少兩次向董事會報告執行成果及未來的工作計劃，由董事會督導各項永續專案及資安管理制度的推動與效益，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。

永續發展暨資安委員會

永續發展暨資安委員會隸屬於董事會，全體委員由董事組成且至少包含一名獨立董事（成員詳見 [5.1.1 董事會運作](#)），並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。2025 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 [5.1.1 董事會運作](#)。另於永續發展暨資安委員會轄下設立「永續執行委員會」，每月召開會議，成員由總經理暨執行長與永續長組成；「資安執行委員會」至少每季召開，成員由總經理暨執行長與數位長暨資安長組成。分別負責監督及管理各項 ESG 與資安專案執行績效。



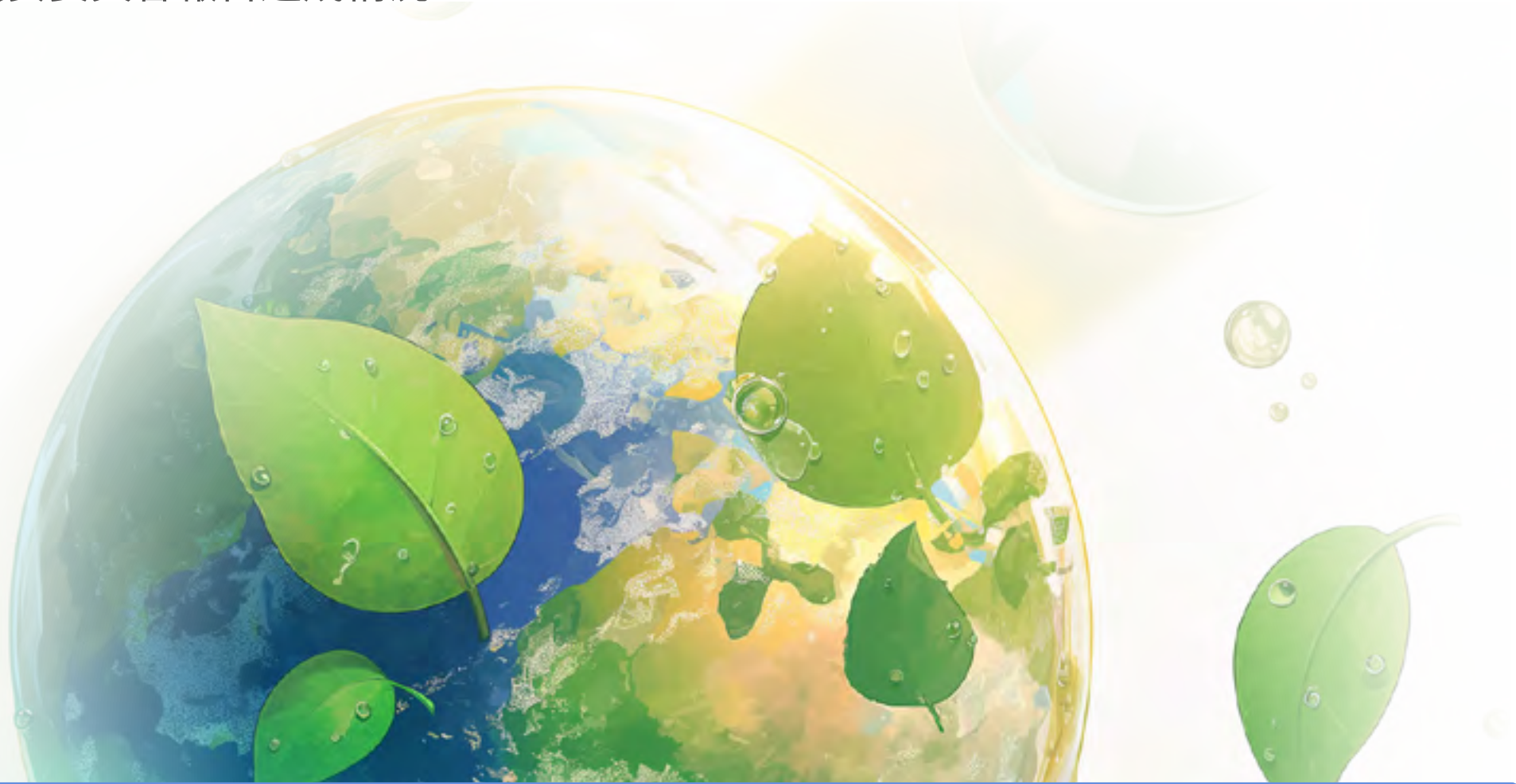
備註：為強化永續競爭力並加強資安管理，本公司企業永續發展委員會於 2025 年 4 月 2 日由董事會決議更名為永續發展暨資安委員會

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」並於 2025 年設立永續長一職，負責推動經董事會及永續發展暨資安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分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 Strategy），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（1~3 年）、中期（4~5 年）、長期（6~10 年）的目標，並於永續執行委員會下設置六大永續發展策略工作小組，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。每月由永續執行委員會監督各項永續策略的執行成效，並至少每半年向永續發展暨資安委員會報告達成情況。



六大永續發展策略之目標

● 95% 以上 ● 90%-95% ● 90% 以下

策略	行動	2025 目標	2025 成果	進度燈號	2026 目標	2030 目標
永續責任採購	完善供應商材料類碳排基礎數據	涵蓋率 > 67%	90.11%	●	(回歸為常態作業)	--
	高耗能材料供應商取得溫室氣體外部查證 (ISO 14064-1)	75%	96.15%	●	關鍵材料製造供應商取得溫室氣體外部查證 (ISO 14064-1) 70%	關鍵材料製造供應商取得溫室氣體外部查證 (ISO 14064-1) 85%
	高耗能材料供應商取得能源管理系統外部查證 (ISO 50001)	65%	82.69%	●	100%	100%
	供應鏈減碳推動計畫 (自 2023 年起)	供應商減碳專案 實質減碳累計達 45,000 tCO ₂ e	57,820 tCO ₂ e	●	累計達 100,000 tCO ₂ e	累計達 260,000 tCO ₂ e
	供應商廢棄物零填埋推動 (UL2799)	20 家	認證 20 家	●	供應商廢棄物減量推動計畫 累計達 40,000 噸	供應商廢棄物減量推動計畫 累計達 136,000 噸
	供應商人權盡職調查 (RBA online 關聯)	140 家	141 家	●	160 家	180 家

六大永續發展策略之目標

● 95% 以上 ● 90%-95% ● 90% 以下

策略	行動	2025 目標	2025 成果	進度燈號	2026 目標	2030 目標
綠色產品創新	提升永續材料於產品中使用比例	開發新一代低碳 NB 產品， 永續材料比例再提升 PCR > 40%	40.2%	●	• 持續提高 Key Parts 回收材料占比 (Project Pegasus) ≥ 5.3% • 選定產品導入關鍵礦物 +2 和稀土元素回收材料 +1	--
	擴大使用回收材範圍	產品類別 +1	POS 機種已於六月量產	●	回收材料種類增加使用回收鎂鋁合金	產品類別 +2
		伺服器產品導入 50% 回收 (SGCC) 材料	90%	●	--	--
	改進 PCF 3.0 功能 / 介面 零件一級數據收集	零件一級數據 占比 >5% (selected product)	5.43%	●	零件一級數據 占比 >8% (selected product)	零件一級數據 占比 >20% (selected product)
	減少產品測試能耗【以單一機台 二氧化碳排放量降低百分比呈現 (跨專案取平均)】	-	-	--	≥ 25%	-
循環再生經濟	開發 PCR 相關應用市場	PCR 使用比例占年度出貨量 提升至 60%	61%	●	PCR 使用比例占年度出貨量 提升至 62%	PCR 使用比例占年度出貨量 提升至 70%
	1. 電池黑粉產能擴充及黑粉交易 2. 擴充電池回收分選量能	1. 廢電池年分選處理重量達 1,350 噸 2. 廢電池黑粉解決方案商業化 3. 廢電池直接回收法產線試運轉完成	1. 廢電池分選處理重量 1,453 噸 2. 完成總計 4.15 噸黑粉交易； 黑粉庫存 7 噸	●	1. 廢電池年分選處理重量達 1,500 噸 2. 黑粉交易 >50 噸	1. 通過化學成分分選與自動化技術擴充 電池回收分選量能 2. 擴大黑粉處理及濕法回收產能 3. 建立鋰電池回收碳權（CEC）系統
低碳製造轉型	提升再生能源使用比率	80%	80%	●	84%	100%
	能耗減少	節能技改達總用電量 2%	2.6%	●	節能技改達總用電量 2%	節能技改達總用電量 2%
	內部碳定價試行	內部碳定價試行	完成氣候基金管理制度	●	內部碳定價管理	內部碳定價管理

六大永續發展策略之目標

● 95% 以上 ● 90%-95% ● 90% 以下

策略	行動	2025 目標	2025 成果	進度燈號	2026 目標	2030 目標
成就員工使命	透明溝通	主管職人員 Townhall 出席率 > 80%，滿意度 > 90%	主管職人員 Townhall 10 場、845 位主管參與，93% 出席率，98% 滿意度	●	主管職人員 Townhall 出席率 > 83%，滿意度 > 92%	主管職人員 Townhall 出席率 > 87%，滿意度 > 94%
	雇主品牌	1. 持續進行員工推薦活動，將員工推薦比率維持在 20% 以上 2. 接軌校園，降低學用落差，結合學術與企業實務需求	1. 8 場校園徵才活動，有效履歷 1,809 份 2. 8 場校園演講，共計 876 人參與 3. 實習職缺報到 81 人 4. 發布 52 篇文章、短影音、活動網頁 5. 內部推薦率 32%	●	臺灣：22% 新人來自內部推薦管道	臺灣：24% 新人來自內部推薦管道
		規章制度與流程優化 (滿意度 > 4.5/5)	1. 5 項假勤新制實施，1 項津貼新制實施，528 位員工申請 2. 規章制度與流程優化滿意度 4.6/5	●	規章制度與新設制度滿意度 (滿意度 > 4.5/5)	規章制度與新設制度滿意度 (滿意度 > 4.6/5)
	多元共融 (DEI)	DEI 培訓課程規劃執行：全球間接員工觸及率 > 30%	1. 舉辦 3 場多元交流活動，共計 617 人參加 2. 商用英文能力提升課程 共計 3,128 人完訓，滿意度 4.5 分 3. 開辦 4 梯次自學資源推廣活動，共計 13,865 人參加 4. 全球間接員工觸及率 70%	●	DEI 培訓課程規劃執行：全球間接員工觸及率 > 33%	DEI 培訓課程規劃執行：全球間接員工觸及率 > 36%
		舉辦 6 場推廣活動 累計 1,000 人次參加	舉辦 10 場推廣活動 累計 1,007 人次參加 招募 36 位新會員	●	舉辦 9 場推廣活動 累計 1,100 人次參加 累計招募 50 位新會員	舉辦 8 場推廣活動 累計 1,300 人次參加 經常活動會員數維持 50 位以上

六大永續發展策略之目標

● 95% 以上 ● 90%-95% ● 90% 以下

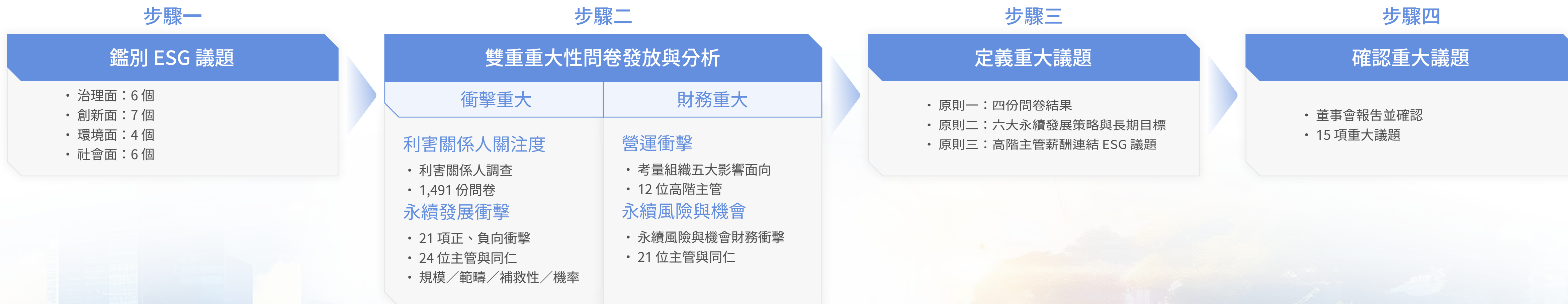
策略	行動	2025 目標	2025 成果	進度燈號	2026 目標	2030 目標
合法合規 (RBA / SR)		100% RBA Silver/ SR Pass	1. 93% 須參加 RBA 稽核的廠區擁有效期內的證書 2. 100% SR Pass	●	100% RBA Silver/ SR Pass	100% RBA Silver/ SR Pass
		5 廠區取得 Factory of Choice(FOC)	WZS(P1、P3)、WZS(P6)、WCQ、WMY、WCZ	●	7 廠區取得 Factory of Choice(FOC)	10 廠區取得 Factory of Choice(FOC)
	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	DL 滿意度調查：3.70/5 1. 生活層面 ≥ 3.48/5 2. 員工關懷層面 ≥ 3.80/5 3. DL 滿半年以上在職率 ≥ 60% 4. Corp. DL Satisfaction Survey: " 在公司 / 部門等正式管道或向 HR 反應的意見，能及時得到回覆。" ≥ 3.70 5. 社會參與投入總金額 ≥ NTD 655 萬 6. 社會參與活動件數 ≥ 4 件	DL 滿意度：3.71/5 1. 生活層面：3.54/5 2. 員工關懷：3.81/5 3. DL 滿半年以上在職率：71.9% 4. Corp. DL Satisfaction Survey: " 在公司 / 部門等正式管道或向 HR 反應的意見，能及時得到回覆。": 3.74 5. 社會參與投入總金額：NTD 1,413.7 萬 6. 社會參與活動件數：平均 12.9 件 / 廠區	●	DL 滿意度 ≥ 3.8 1. DL 滿意度生活層面 ≥ 3.6 2. DL 滿意度關懷層面 ≥ 3.8 3. DL 滿半年以上在職率 ≥ 60% 4. 員工意見反饋分値 ≥ 3.8 5. 社會參與投入總金額 ≥ NTD 1,278 萬 6. 社會參與活動件數 ≥ 平均 8 件 / 廠區	DL 滿意度 ≥ 4.0 1. DL 滿意度生活層面 ≥ 3.7 2. DL 滿意度關懷層面 ≥ 3.8 3. DL 滿半年以上在職率 ≥ 60% 4. 員工意見反饋分値 ≥ 3.8 5. 社會參與投入總金額 ≥ NTD 1,278 萬 6. 社會參與活動件數 ≥ 平均 8 件 / 廠區
	職業安全衛生 1. 工傷預防與處理 2. 保健室改善	事件發生千人率 < 1.14	事件發生千人率：0.54	●	事件發生千人率 < 1.03	事件發生千人率 < 1.00
	強化人力供應商管理	人力供應商違反勞工及人權 相關法律 / 法規之重大事件數：0 件	人力供應商違反勞工及人權 相關法律 / 法規之重大事件數：0 件	●	1. 全球違反當地勞工及人權法規 ≥ NTD 50 萬 罰款事件數 =0 2. DL 新進一個月離職率 ≤ 20% 3. DL 入職滿半年以上人員在職率 ≥ 60%	1. 全球違反當地勞工及人權法規 ≥ NTD 50 萬 罰款事件數 =0 2. DL 新進一個月離職率 ≤ 20% 3. DL 入職滿半年以上人員在職率 ≥ 60%
幸福共融職場	DL 職涯發展	DL 滿意度調查之訓練發展機會分値 ≥ 3.7	訓練發展機會分値：3.76	●	1. DL 滿意度調查之訓練發展機會分値 ≥ 3.8 2. DL 入職滿半年以上人員（技術類 & 事務類）之在職率 ≥ 60%	1. DL 滿意度調查之訓練發展機會分値 ≥ 3.8 2. DL 入職滿半年以上人員（技術類 & 事務類）之在職率 ≥ 60%

1.4 重大性與影響力

1.4.1 重大性分析流程

緯創每年依據 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）之 GRI 3：重大主題（Material Topics 2021），並考量歐盟永續報導揭露準則（ESRS）之雙重重大性（Double Materiality）概念建立雙重重大性評估流程。緯創透過整合價值平衡聯盟（Value Balancing Alliance, VBA）、哈佛商學院「影響力加權會計」（Impact-Weighted Accounts）研究計畫及企業社會影響力框架（Business for Social Impact, B4SI）等機構所發展之經濟、環境及社會層面衝擊評估方法為基礎，整合公司永續脈絡，鑑別具衝擊重大的永續議題。財務重大則考量公司相關之永續風險與機會對公司營運與財務具有顯著衝擊的永續議題。

緯創依上述國際框架，建立以雙重重大性為基礎之四大步驟流程，包括：鑑別 ESG 議題、問卷發放與分析（包含衝擊重大性評估、財務重大性評估）、定義重大議題、確認重大議題。評估流程與結果經高階主管及內外部專家檢視後，提報董事會審議並通過，最終確認 15 項永續議題，作為 2025 年永續報告揭露之重大議題，並進一步結合組織的風險管理流程（Enterprise risk management, ERM），鑑別風險類型、嚴重程度與發生頻率，並擬定風險減緩措施。重大性分析結果由第三方驗證機構台灣衛理國際品保驗證股份有限公司依據 GRI Standards 及 AA1000AS v3 第二類型高度保證等級進行查證，並取得[確信聲明書](#)，以確認揭露資訊之邊界與範疇。重大性分析流程如下：



步驟一 鑑別 ESG 議題

緯創參考國際永續趨勢與相關標準，包含 GRI Standards、SDGs 永續發展目標、SA8000 社會責任標準、RBA 責任商業聯盟、SASB 永續會計標準、WEF 世界經濟論壇《全球風險報告》、ESRS 歐洲永續發展報告準則、TCFD 氣候相關財務揭露及 TNFD 自然相關財務揭露，同時納入主要投資機構關注之資訊，如 DJBIC、MSCI ESG Ratings 及 CDP，並蒐集產業標竿案例之重大議題。整合公司永續發展脈絡及利害關係人互動結果，鑑別出 23 項與緯創相關的 ESG 議題。相較前一年度，議題依國際趨勢進行調整，將原「數位轉型」重新定義並更名爲「AI 智慧轉型」。

步驟二 雙重重大性問卷發放與分析

緯創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、永續發展衝擊、組織營運衝擊、永續風險與機會的財務衝擊四個面向，進行重大性分析。緯創整合貨幣化與非貨幣化方法學考量永續發展衝擊，貨幣化評估方法爲緯創定期執行的永續影響力評價；非貨幣化評估方法則每年定期在重大性調查過程執行。

衝擊重大性

問卷一（內／外部利害關係人關注度）：

緯創邀請子公司共同參與，透過問卷調查蒐集內外部利害關係人對各項 ESG 議題之關注程度，共回收 1,491 份問卷，包括股東／投資人（31 份）、客戶（35 份）、員工（977 份）、供應商／承攬商（395 份）、主管機關／公協會（6 份）、媒體（3 份）及非營利組織／社區（44 份），據此分析各類利害關係人關注度排名前段（Top Tertile）之議題。調查結果顯示，「公司治理與誠信經營」、「風險與危機管理」、「AI 智慧轉型」及「願景與永續策略」等議題，爲多數利害關係人關注度較高之 ESG 議題（請參考 [1.4.2 利害關係人溝通](#)）。

問卷二（永續發展衝擊 Outward Impact）：

緯創透過貨幣化與非貨幣化角度，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，造成外部正向或負向的永續發展衝擊。緯創運用價值平衡聯盟（Value Balancing Alliance, VBA）、哈佛商學院「影響力加權會計」（Impact-Weighted Accounts）研究計畫，以及倫敦標竿群組（London Benchmarking Group, LBG）等機構的方法學，並考慮公司發展策略、營運實務後，定義與緯創相關的 21 項外部永續發展衝擊，涵蓋經濟、環境及人 / 人權等外部永續發展衝擊。邀請內部推動 ESG 相關核心團隊共 24 位主管與同仁協助判斷發生機率、衝擊嚴重程度與可被補救性等觀點，鑑別 16 項與緯創顯著相關的永續發展衝擊。經調查發現，「財務績效」、「氣候策略與能源管理」、「空污與廢棄物」、「永續供應鏈」、「公司治理與誠信經營」、「願景與永續策略」、「人才吸引與留任」及「人才培育與發展」對永續發展衝擊具有顯著影響。

緯創永續性衝擊評估 - 非貨幣化

● 公司治理 ● 社會共融 ● 環境保護 ● 創新價值



備註：經濟面「正向：建立完善的誠信文化與反賄賂管理機制，促進投資人與商業夥伴信任及聲譽，進而提升公司於國際業務之競爭力」、「負向：不當使用數據或洩露客戶產品的資訊」；環境面「負向：使用不可再生物料使用造成自然資源稀缺或耗竭（金屬礦物）」以及社會面和人 / 人權相關之「正向：緯創實施多元共融的聘僱政策，避免就業不平等」、「負向：因採購需求造成上游供應商違反勞動條件的人權衝擊（童工 / 強迫勞動 / 歧視 / 騷擾 / 超時工作等）」共 5 項衝擊經評估不具顯著性

影響顯著性衝擊的永續議題		
公司 ESG 議題	對應衝擊	次數
公司治理與誠信經營	A3、A4、C1	3
願景與永續策略	A3、B2、C4	3
風險與危機管理		0
財務績效	A3、A4、C1、C2	4
永續供應鏈	A2、B5、C3	3
資訊安全與隱私	-	0
新事業發展	A1	1
客戶關係	A1	1
產品研發與創新	A1	1
循環經濟	B1	1
綠色產品	B1	1
永續製造	B2、B4	2
AI 智慧轉型	A1	1
氣候策略與能源管理	B2、B3、B4、B5	4
水管理	B2	1
空污與廢棄物	B2、B3、B4、B5	4
自然生態與生物多樣性	-	0
多元與共融	-	0
人才吸引與留任	C1、C2、C5	3
人才培育與發展	C1、C2、C5	3
職場安全與健康	C6、C7	2
商業與人權	C6、C7	2
社會參與	C4	1

緯創永續性衝擊評估 - 貨幣化

緯創以創造利害關係人的長期價值為目標，建構以財務損益（Profit & Loss）觀點為基礎，融合經濟、環境與社會三重盈餘（Triple Bottom Line, TBL）管理思維的「影響力評價（Impact Measurement and Valuation, IMV）」架構，從外部觀點（Outside In）系統性衡量價值鏈活動對人類福祉與社會經濟所產生的正向影響與負向衝擊。

緯創採取「兩年一週期（Biennial Cycle）」之深度鑑別模式，針對價值鏈各環節所產生之環境與社會外部性進行系統性盤點與全面評估。同時，輔以「年度動態監測（Annual Dynamic Review）」機制，每年持續追蹤國際趨勢、法規發展、營運變動及利害關係人關切重點，依實際情況就影響力評估邊界與範疇做必要的更新與調整，以確保揭露資訊的完整性與時效性，同時兼顧管理資源配置效率，並接軌國際永續揭露準則（GRI、ESRS）對於影響重大性應持續檢視與適時更新之原則。

2024 年，緯創的整體價值鏈活動為人類福祉創造新台幣 1 兆 1,802 億元的正向影響，同時伴隨新台幣 134 億元的負向影響，主要來自永續供應鏈管理、客戶關係、綠色產品、循環經濟、氣候策略與能源管理、人才培育與發展、人才吸引與留任、產品研發與創新等永續議題管理。



供應鏈方面

緯創的採購需求帶動供應鏈創造新台幣 3,372 億元產值，為供應鏈工作者創造 5.2 萬個就業機會及新台幣 190 億元薪資收入。然而，原物料及服務供應過程衍生的環境足跡與資源耗用，亦導致新台幣 33 億元的環境外部成本。

公司營運方面

緯創在 2024 年共創造新台幣 174 億元的營業淨利，加上研發投入、員工薪酬、稅賦、租賃及利息、折舊及攤銷等支出，共為利害關係人及社會經濟帶來新台幣 1,248 億元的正向價值。深耕本業的同時，生產過程的能資源耗用及污染物產出則衍生新台幣 4.5 億元的環境外部成本，但透過推動再生能源使用及水資源再利用，創造新台幣 2.4 億元的環境效益。此外，透過完善的培訓機制，提升員工技能與就業競爭力，創造新台幣 4.3 億元的未來職涯收益；透過多元衛教活動為同仁健康把關，避免慢性疾病衍生的潛在醫療支出共新台幣 1,538 萬元；投入各項在地關懷計畫與員工自發性活動，則創造新台幣 4.3 億元的社會價值；而員工職災事件則帶來新台幣 220 萬元的社會成本。

產品及服務方面

身為全球最大的資訊及通訊產品主要供應商之一，緯創專注於 ODM（委託設計製造）及 OEM（委託製造）服務，涵蓋筆記型電腦、桌上型電腦、顯示器及手持式行動裝置等，2024 年產品銷售帶動客戶產業產值達新台幣 6,949 億元。儘管產品使用及廢棄過程產生的溫室氣體排放衍生新台幣 96 億元的環境外部成本，但緯創積極導入節能設計與再生材料，協助客戶減少能源消耗與降低供應鏈環境衝擊，實現新台幣 37 億元的環境效益，共同實現減碳與成長目標。

緯創將持續優化永續影響力管理架構，深入辨識減少環境衝擊與提升社會福祉的潛在機會，拓展正向影響，發揮價值鏈整體韌性與創新力，為利害關係人創造更具體與長遠的永續價值。



永續影響力路徑

價值鏈	永續議題	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)			衝擊等級
供應 鏈	永續 供應 鏈	IRIS 分類						2022				2023		2024				
		投入	支付供應商 採購金額	PI5478	帶動產業鏈供需關係而 推升產值	社會經濟發展	供應鏈	社會外部性： 採購推升供應鏈產值	(+)	間接	短期	區域性	301,475,460	247,303,892	337,200,204	●●●●●●		
					創造供應鏈就業機會及 薪資收入	就業機會與技能	外部員工	社會外部性： 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	18,959,441	●●●●●○		
					溫室氣體濃度變化導致 全球暖化	碳社會成本	環境	環境外部性： 供應鏈衍生的 溫室氣體排放	(-)	間接	長期	全球性	2,199,333	1,796,406	2,435,622	●●●●○○		
					空污排放導致大氣中 污染物濃度改變	人體健康、 生態系統品質	環境	環境外部性： 供應鏈衍生的空污排放	(-)	間接	短期	區域性	826,578	628,770	843,760	●●●○○○		
					廢水排放導致水體中 污染物濃度改變	人體健康、 生態系統品質	環境	環境外部性： 供應鏈衍生的廢水排放	(-)	間接	短期	區域性	5,158	4,622	6,184	●○○○○○		
					廢棄物焚化產生空污排放	人體健康、 生態系統品質	環境	環境外部性： 供應鏈衍生的 廢棄物處置	(-)	間接	短期	區域性	22,721	18,221	24,692	●●○○○○		
					廢棄物焚化及掩埋產生 溫室氣體排放	碳社會成本	環境		(-)	間接	長期	全球性						

永續影響力路徑

價值鏈	永續議題	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)			衝擊等級
公司營運		IRIS 分類									2022	2023	2024					
	人才吸引與留任	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	附加價值收入 (GVA)： 薪酬與福利	(+)	直接	短期	區域性	49,854,942	47,428,235	50,358,619	●●●●●○		
	產品研發與創新	投入	新技術研發	-	帶動產業技術發展 協助客戶產品成功	產業技術能力	客戶	附加價值收入 (GVA)： 新技術研發	(+)	直接	短期	區域性	-	-	25,971,402	●●●●●○		
	公司治理與誠信經營	投入	納稅	FP5261	支持政府擴大基礎建設 及社會福利	社會經濟發展	社會	附加價值收入 (GVA)： 納稅	(+)	直接	短期	區域性	5,844,034	6,218,517	9,501,665	●●●●○○		
		投入	折舊與攤銷	FP9573	有形及無形資產 帶動產業技術發展	產業技術能力	供應鏈	附加價值收入 (GVA)： 折舊與攤銷	(+)	直接	短期	區域性	11,475,111	12,345,160	11,246,365	●●●●●○		
		投入	利息及租賃	FP1012	提升經濟成長動能	生活品質與 購買力	供應鏈	附加價值收入 (GVA)： 利息及租賃	(+)	直接	短期	區域性	7,642,396	10,290,403	10,265,632	●●●●●○		
		產出	營業收入	FP6510	營收成長為股東 及投資人帶來報酬	生活品質與 購買力	股東 / 投資人	附加價值收入 (GVA)： 營業淨利	(+)	直接	短期	區域性	11,162,451	11,471,616	17,445,591	●●●●●○		
		氣候策略與能源管理	投入	使用非再生能源	OI1496	溫室氣體排放 增加全球暖化風險	碳社會成本	環境	環境外部性： 溫室氣體排放社會成本	(-)	直接	長期	全球性	516,315	428,897	418,934	●●●○○○	
	產出		溫室氣體排放	OI1479														
	投入		使用再生能源 (自發自用)	OI2496	使用再生能源 避免全球暖化風險	碳社會成本	環境	環境外部性： 避免溫室氣體排放社會 成本	(+)	直接	長期	全球性	214,804	200,508	243,286	●●●○○○		
	投入		使用再生能源 (外購)	OI3324														
	產出		減少溫室氣體排放	OI5951														

永續影響力路徑

價值鏈	永續議題	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)			衝擊等級
公司營運	水管理	IRIS 分類											2022	2023	2024	
		投入	水資源使用	OI0263	水資源存量減少 增加缺水風險	人體健康、 自然資源存量	環境	環境外部性： 水資源稀缺社會成本	(－)	直接	短期	區域性	17,387	11,997	11,351	●●○○○○
		投入	水資源回收再利用	OI4015	節省水資源用量 避免缺水風險	人體健康、 自然資源存量	環境	環境外部性：避免水資源 稀缺社會成本	(＋)	直接	短期	區域性	1,331	753	265	●○○○○○
	空污與 廢棄物	產出	製程廢水排放	OI0386	廢水排放導致水體中 污染物濃度改變	人體健康、 生態系統品質	環境	環境外部性： 廢水排放社會成本	(－)	直接	短期	區域性	13,733	9,256	8,674	●○○○○○
		產出	製程空污排放	－	空污排放導致大氣中 污染物濃度改變	人體健康、 生態系統品質	環境	環境外部性： 空污排放社會成本	(－)	直接	短期	區域性	340	246	268	●○○○○○
		產出	製程廢棄物	OI6192	廢棄物焚化 產生空污排放	人體健康、 生態系統品質	環境	環境外部性： 廢棄物處置社會成本	(－)	直接	短期	區域性	5,770	3,958	6,032	●○○○○○
					廢棄物焚化及掩埋 產生溫室氣體排放	碳社會成本	環境		(－)	直接	長期	全球性				
	職場安全 與健康	產出	職災及職業病事件	OI3757	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	內部員工	社會外部性： 職災社會成本	(－)	直接	短期	區域性	1,193	3,009	2,197	●○○○○○
		投入	健康促進活動支出	OI4061	因工作負荷 衍生健康風險	工作與生活平衡	內部員工	社會外部性： 健康風險管理避免 醫療成本	(＋)	直接	短期	區域性	10,981	13,875	15,378	●●○○○○
		產出	具健康風險人數	OI4061												
	人才培育 與發展	投入	訓練時數與經費	OI7877	培訓獲得專業技能 及就業力提升	專業知識與技能	內部員工	社會外部性： 培訓創造未來收益	(＋)	直接	長期	區域性	215,267	372,539	433,501	●●●○○○
	社會參與	投入	社會參與投入資源	OI1619	促進當地社區關係 及改善生活品質	當地社區關係	社會	社會外部性： 社會投入價值	(＋)	直接	長期	區域性	－	－	398,525	●●●○○○

永續影響力路徑

價值鏈	永續議題	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)			衝擊等級
產品及服務	客戶關係	IRIS 分類			帶動產業鏈供需關係而推升產值	社會經濟發展	客戶	社會外部性：產品銷售推升客戶產業產值	(+)	間接	短期	區域性	2022	2023	2024	●●●●●●
		產出	產品銷售金額	PI1775									571,055,005	529,721,394	694,911,693	
	綠色產品 / 循環經濟	產出	產品使用衍生溫室氣體排放	PD9427	溫室氣體濃度變化導致全球暖化	碳社會成本	環境	環境外部性：產品使用衍生碳社會成本	(-)	間接	長期	全球性	-	-	9,578,976	●●●●○○
		產出	產品最終處理衍生溫室氣體排放	PD9427	溫室氣體濃度變化導致全球暖化	碳社會成本	環境	環境外部性：產品最終處置衍生碳社會成本	(-)	間接	長期	全球性	-	-	26,666	●●○○○○
		投入	產品採用再生原料	OI4328	避免原材料開採衍生溫室氣體排放	碳社會成本	環境	環境外部性：產品採用再生料避免碳社會成本	(+)	間接	長期	全球性	-	-	552,484	●●●○○○
		投入	產品節能設計	PI7623	產品節電避免溫室氣體排放	碳社會成本	環境	環境外部性：產品節電效益避免碳社會成本	(+)	間接	長期	全球性	-	-	3,116,993	●●●●○○

財務重大性

問卷三（組織營運衝擊 Inward Impact）：

緯創將永續發展與財務影響進行整合，連結公司整體發展與財務策略，從財務重大性角度評估各項永續議題對營運之影響。透過邀請 12 位高階主管參與調查，針對各議題對營收、員工向心力、客戶滿意度、營運風險及品牌形象等面向之影響程度進行評估。調查顯示，「願景與永續策略」、「公司治理與誠信經營」、「風險與危機管理」、「財務績效」、「客戶關係」、「產品研發與創新」、「AI 智慧轉型」及「人才吸引與留任」等議題，對公司財務影響程度較顯著。

問卷四（永續風險與機會的財務衝擊 Inward Impact）：

緯創致力於將永續發展融入日常業務運作，並從營運實務角度評估推動永續工作對公司財務之影響。為此，邀請 21 位負責永續推動之主管與同仁參與，辨識各部門在日常營運及永續相關業務中所涉及之永續風險與機會，並參考國際同業揭露案例，建立緯創之永續風險與機會清單。評估過程中，依據發生機率及增加 / 減少財務影響程度等面向進行分析，據以界定顯著之永續風險與機會，並對應相關 ESG 議題。調查結果發現，「財務績效」、「氣候策略與能源管理」、「風險與危機管理」、「綠色產品」、「產品研發與創新」、「客戶關係」及「永續供應鏈」等議題，對公司財務影響程度較顯著。

步驟三 定義重大議題

緯創依據三大原則及雙重重大性視角，以多元角度鑑別重大性議題：

- 原則一：依據上方步驟二的衝擊重大與財務重大鑑別結果，考量議題經問卷調查後是否為雙重重大，或僅為單重重大
- 原則二：考量緯創公司內部永續發展脈絡，包括六大永續發展策略與 2030 長期永續目標
- 原則三：高階主管薪酬連結之 ESG 議題

緯創鑑別出之 15 項重大永續議題，依序為永續供應鏈、職場安全與健康、產品研發與創新、客戶關係、氣候策略與能源管理、人才吸引與留任、公司治理與誠信經營、風險與危機管理、綠色產品、循環經濟、人才培育與發展、空污與廢棄物、商業與人權、資訊安全與隱私、水管理。相較前一年度，「社會參與」、「多元與共融」兩項議題列為非重大議題。

步驟四 確認重大議題

經內外部專家、高階主管討論，逐一確認各項議題在價值鏈上游、緯創自身營運、價值鏈下游的影響，並考量其受影響程度與廣度加以排序，向董事會報告後，確認緯創的年度重大議題。對應 GRI Standard、SASB 等準則，依循報導要求，揭露重大議題之管理方針、風險描述等內容。

緯創雙重重大性

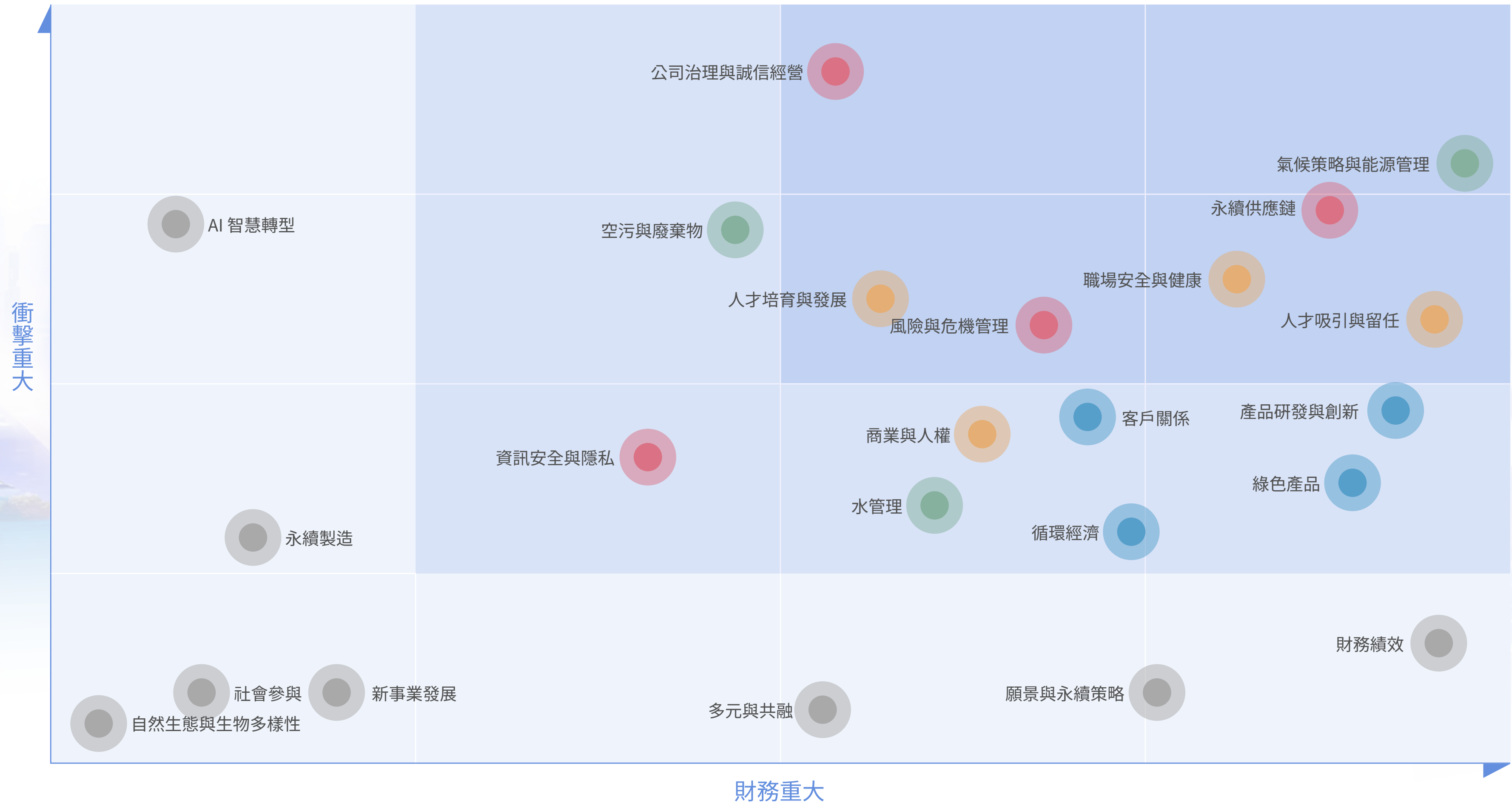
● 公司治理 ● 社會共融 ● 環境保護 ● 創新價值

重大性議題	營收	組織營運衝擊 (財務重大性)				永續發展衝擊（衝擊重大性）															
		營運風險	員工向心力	品牌形象	客戶滿意	正向：產品技術發展	正向：採購創造產值	正向：繳納稅支持政府與社會福利	正向：稅後淨利提高財務報酬	正向：綠色設計有助產品環境效益	正向：再生能源與水資源回收再利用	負向：耗用資源造成人體影響	負向：溫室氣體排放造成極端氣候	負向：採購造成環境衝擊	正向：支付薪資滿足生活福祉	正向：增加工作機會促進購買力	正向：採購需求增加促進購買力	正向：社會參與提升環境與生活	正向：員工培訓增進技能	負向：違反勞動人權衝擊	負向：職業傷害造成工作者傷害
公司治理與誠信經營		●	●	●	●			●	●						●						
風險與危機管理		●		●	●																
永續供應鏈		●			●		●							●			●				
資訊安全與隱私		●			●																
客戶關係	●	●			●	●															
產品研發與創新	●	●			●	●															
循環經濟										●											
綠色產品										●											
氣候策略與能源管理				●							●	●	●	●							
水管理											●										
空污與廢棄物											●	●	●	●							
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			●																	●	●

備註：●代表議題對組織營運衝擊或永續發展衝擊產生實質性的影響

緯創重大性矩陣

● 公司治理 ● 社會共融 ● 環境保護 ● 創新價值 ● 非重大議題



備註：

- 財務重大性考量「組織營運衝擊」、「永續風險與機會的財務衝擊問卷」、「長期目標」、「高階主管薪酬連結永續議題」
- 衝擊重大性考量「利害關係人關注度問卷」、「永續發展衝擊問卷」

緯創重大性議題排序

● 公司治理 ● 社會共融 ● 環境保護 ● 創新價值

ESG 重大議題	問卷結果：衝擊重大		問卷結果：財務重大		永續發展脈絡		總星數	2025 排序
	內 / 外部 利害關係人關注度	永續發展衝擊	組織營運衝擊	永續風險與機會 的財務衝擊	設定長期目標	高階主管薪酬		
永續供應鏈	★	★★	★	★	★★★	★★★	11	1
職場安全與健康	★	★	★		★★★	★★★	9	2
產品研發與創新	★		★★	★★	★	★★★	9	3
客戶關係	★		★★	★	★	★	6	4
氣候策略與能源管理		★★★		★★★	★★★	★★★	12	5
人才吸引與留任		★★	★★		★★★	★★★	10	6
公司治理與誠信經營	★★★	★★	★★★		★		9	7
風險與危機管理	★★★		★★	★★	★		8	8
綠色產品				★★	★★★	★★★	8	9
循環經濟				★	★★	★★★	6	10
人才培育與發展		★★	★		★★★		6	10
空污與廢棄物		★★★			★	★★	6	10
商業與人權		★		★	★★★		5	13
資訊安全與隱私	★		★		★		3	14
水管理					★	★★★	4	15

備註：優先考量影響排序因子的多寡，再依星星總數進行排序，如遇排序因子數量與星星總數相同，則排序並列，例如：職場安全與健康、產品研發與創新

緯創重大性議題對應特定揭露主題

排序	2025 重大議題	與 2024 相較之變動情形	GRI 特定主題	SASB 特定主題	對應章節
1	永續供應鏈	↑	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	5.3.2 供應鏈永續管理
2	職場安全與健康	↑	職業安全衛生 (403)	TC-ES-310a.1/ TC-ES-320a.1	4.4.1 員工照顧與關懷 4.4.2 職業安全衛生
3	產品研發與創新	↑	能源 (302)	-	2.2.2 綠色產品
4	客戶關係	↑	緯創自訂主題	-	2.3.2 客戶滿意度
5	氣候策略與能源管理	↓	經濟績效 (201)/ 能源 (302)/ 排放 (305)	-	3.1.2 氣候風險與機會管理 3.2.1 能源管理 3.2.2 溫室氣體排放管理
6	人才吸引與留任	↓	市場地位 (202)/ 勞雇關係 (401)/ 職業安全衛生 (403)	-	4.1.1 全球人才招聘 4.1.3 人才留任 4.4.1 員工照顧與關懷 6.1 人力資源統計
7	公司治理與誠信經營	↑	經濟績效 (201)/ 反貪腐 (205)/ 反競爭行為 (206)/ 公共政策 (415)	-	4.5.1 社會投資 5.1.2 誠信經營 5.4.1 營運成果與展望
8	風險與危機管理	↑	緯創自訂主題	-	5.2.1 企業風險管理
9	綠色產品	↓	能源 (302)/ 顧客健康與安全 (416)/ 行銷與標示 (417)	TC-ES-440a.1	2.2.2 綠色產品
10	循環經濟	↓	物料 (301)/ 廢棄物 (306)	-	2.2.4 循環經濟
10	人才培育與發展	-	訓練與教育 (404)	-	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
10	空污與廢棄物	↓	排放 (305)/ 廢棄物 (306)	TC-ES-150a.1	3.3.2 空氣污染防治 3.3.3 廢棄物管理
13	商業與人權	↑	勞 / 資關係 (402)/ 不歧視 (406)/ 結社自由與團體協商 (407)/ 童工 (408)/ 強迫與強制勞動 (409)	-	4.3.3 人權風險與重大議題
14	資訊安全與隱私	↑	客戶隱私 (418)	-	5.2.2 資訊安全與隱私保護 5.2.3 智慧財產
15	水管理	↓	水與放流水 (303)	TC-ES-140a.1	3.3.1 水資源管理

重大議題與價值鏈關係

面向	重大議題	對緯創的重要性	組織內		上游			下游
			緯創	子公司	零件	耗材	設備	客戶
公司治理	公司治理與誠信經營	正直與誠信經營係企業永續之根本。除遵循國內外法規外，緯創亦強化反賄賂管理制度，避免任何不當行為或利益衝突。同時，我們秉持透明負責的態度參與公共政策與倡議，嚴格規範政治捐獻與遊說活動，並透過制度化管理與教育訓練，持續強化組織誠信與治理效能，實現永續經營的目標	●	●				
	風險與危機管理	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	●	●	●	●	●	
	永續供應鏈	透過客戶群的需求，垂直整合產業鏈，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			●	●	●	●
	資訊安全與隱私	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	●	●				●
創新價值	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	在產品設計階段即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影響，並遵循相關法規以確保產品健康與安全	●	●	●	●		●
	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	●	●				●

備註：●代表產生衝擊之所在

重大議題與價值鏈關係

面向	重大議題	對緯創的重要性	組織內		上游			下游
			緯創	子公司	零件	耗材	設備	客戶
環境保護	氣候策略與能源管理	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。 緯創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	透過廢氣處理設備及定期採樣檢測，減少空污對環境影響；積極推動廢棄物減量與循環利用，減少廢棄物的產出	●	●	●	●	●	
社會共融	人才吸引與留任	擁有優質且多元的人才庫，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，提供優於法令福利制度、多元的健康支持活動，致力工作與生活的平衡，提升員工的工作表現，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工作者安心的工作環境，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	●	●	●	●	●	●

備註：●代表產生衝擊之所在

重大議題與顯著風險管理

緯創鑑別 15 項重大議題，並結合公司內部風險管理系統，辨識出對緯創公司整體發展具中等或高風險等級之項目，明確擬定出對應之減緩措施，定期追蹤減緩措施執行狀況，以利控管風險。

對應重大議題 ³	風險描述	減緩措施	風險等級 ¹	發生頻率 ²
氣候策略與能源管理	政府加嚴總量管制或提高溫室氣體排放費用，例如碳關稅、碳稅、碳費等，若企業未能及時因應，可能面臨罰款或成本增加	緯創已執行碳風險評估，並開始實施內部碳定價進行碳排管理，籌畫成立氣候基金投入節能減碳相關投資，以邁向淨零目標	高	5
永續供應鏈 風險與危機管理	未能及時因應地緣政治對企業或企業合作夥伴帶來的營運衝擊，可能會造成營運中斷或供應鏈中斷等衝擊	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，擬定完整持續營運管理機制、拓展多元生產據點，並加強自動化生產製造能力	高	3
資訊安全與隱私	無零信任框架，無法有效掌握緯創的零信任資安程度	1. 制定 IT/OT/Cloud 資安管理規範與機制 2. 依資安規範導入許多資安管控工具，強化端點、主機及網路安全防護	高	3
氣候策略與能源管理 商業與人權	利害關係人對公司溫室氣體減量成效不符預期，或是未適當處理人權議題之管理成效。可能使利害關係人對公司信心下降，衝擊公司聲譽及資金取得	依循主管機關或國內外永續評比期待，已就營運各層面制定永續發展相關政策並積極落實於日常營運中	高	1
氣候策略與能源管理	未針對極端氣候災害、外在監管法規變化等做模擬，導致上述事件發生時，造成公司嚴重損失	1. 公司已訂定風險管理程序與辦法，已成立風險管理組織，定期進行風險評估、風險調適等程序 2. 緯創定期出版氣候暨自然報告，執行實體與轉型風險與機會的辨識，針對重大的風險與機會，研擬相應的行動方案	高	1
循環經濟 空污與廢棄物	廠區廢料處理 / 回收 / 報廢不適當	1. 透過專業合格的處理廠商進行處理 2. 依法進行聯單申報，並定期查核 3. 處理廠商車輛安裝 GPS	中	4

重大議題與顯著風險管理

對應重大議題 ³	風險描述	減緩措施	風險等級 ¹	發生頻率 ²
人才吸引與留任	產能需求急速擴增，短時間內人員需到位，人員成本支出增加	1. 拓展招募管道：派遣公司、校園、政府資源、白領外籍 2. 安排海外招工，遴選高品質且滿足需求的人員，並依需求分批進廠 3. 跨廠人力調配，互相支援滿足人力需求	中	4
人才吸引與留任 商業與人權	缺乏監控與培訓導致職場未能推動多元共融文化，發生歧視騷擾事件	1. 依據法規變動，持續優化管理流程 2. 公告多元平等共融職場政策，舉辦相關課程，讓員工了解其重要性 3. 建立申訴保密渠道，安排專人處理及追蹤案件 4. 建立內部溝通機制，譬如員工滿意度調查、離職原因調查，提早取得資訊以改善潛在摩擦點 5. 報告書公開揭露多元共融承諾，減少內外的潛在衝突	中	4
產品研發與創新	產品開發所需資源（人力、時間、機器設備、資金）不足及流程不當	依照 2026 年預測，透過 Rolling 3 month(R3) 機制進行人力及設備評估	中	3
資訊安全與隱私	供應商員工缺乏資安意識，包括：員工透過私人信箱傳遞公司內部文件，或使用企業郵箱點選陌生郵件	1. 建立管理機制與教育訓練，塑造組織法律文化 2. 查驗資訊安全管理相關程序與風險鑑別 3. 企業制定資料分類分級政策《機密資料保護辦法》	中	3
人才培育與發展	公司提供訓練與發展計畫未能與組織目標連結	1. 制定管理職能並提供管理職能課程 2. 持續優化新人及法遵相關課程 3. 因應趨勢，提供產業技術、數位轉型、ESG 課程 4. 因應需求制定各 BG/ 職類訓練藍圖 5. 持續增加自我發展課程資源 6. 提供跨文化、DEI、語言等培訓	中	3
資訊安全與隱私	員工缺乏隱私與安全法律意識，傳送文件、處理機密文件時未特別留意隱私與個資保護責任，導致重大個資外洩事件發生	1. 制定並頒布隱私權政策 2. 對全員公告並宣導隱私權政策，確保員工理解並遵守隱私規範 3. 安排訓練課程提升員工隱私權相關知識 4. 設置申訴舉報電話及 email 信箱 5. 人事資料管理機制依照職務設定平台權限，並遵守機密資料定期銷毀	中	3

重大議題與顯著風險管理

對應重大議題 ³	風險描述	減緩措施	風險等級 ¹	發生頻率 ²
永續供應鏈 風險與危機管理 商業與人權	供應商無法配合執行 ESG 相關規範，例如：COVID-19 影響勞動工時、印度勞工問題、新疆人權問題	1. ESG 審查納入供應商評鑑作業 2. 定期執行供應商 SAQ 審查 3. 建立供應商動態管理機制	中	2
商業與人權	企業與第三方（包含合作的夥伴關係，合資企業及其他關係）合作時，未完整考量人事及勞工權利方面的議題	充分考量人事及勞工權利議題	中	2
商業與人權 公司治理與誠信經營 風險與危機管理	企業未有效評估、監控與更新 ESG 相關之投資策略，對存在人權問題的國家或企業進行投資	投資前後均有專案管理團隊依程序進行風險管控	中	2
風險與危機管理 氣候策略與能源管理 空污與廢棄物 水管理	企業未有效評估、監控與更新 ESG 相關之投資策略，對存在不良環境影響的項目進行專案投資	投資前後均有專案管理團隊依程序進行風險管控	中	2
永續供應鏈 氣候策略與能源管理	供應商未採取減碳計畫或提供不完善的減碳計畫。 例如：供應商因運營考量未更新汰換設備造成排放大量溫室氣體	1. 盤點供應商碳排數據 2. 執行盤點供應商減碳計畫 3. 訂定供應商減碳目標	中	2
職場安全與健康 公司治理與誠信經營	違反環保、健康與安全相關法律與法規	1. 定期法規查核 2. 導入國際標準 ISO 45001、ISO 14001 制定職業安全衛生、環境政策與管理系統，持續有效管理	中	2

重大議題與顯著風險管理

對應重大議題 ³	風險描述	減緩措施	風險等級 ¹	發生頻率 ²
氣候策略與能源管理	不必要的高耗能設備（如：空壓機、泵浦等），排放溫室氣體	1. 持續精進廠區節能技改，包括：庫房辦公區空調由水冷 PKG 汰換成 VRV 系統、空壓機廢熱回收等 2. 導入國際標準 ISO 50001、ISO 14064-1，提升能源管理能力以及了解自身碳排放熱點	中	2
公司治理與誠信經營	調查違反道德遵循行為之系統、流程與機制不夠完善	建制公司行為準則管理 / 訓練 / 監督 / 申訴 / 處理機制	中	2
人才吸引與留任	未能準確掌握業務成長與部門人力需求，導致人力預算與招募時程延誤。招募流程也未有效吸引並篩選具關鍵技能的人才，造成重要職缺長期懸缺，加重現有員工負擔，進而引發離職	1. 強化人力需求對焦機制：定期與各部門進行人力盤點與未來需求評估，確保規劃精準 2. 優化招募策略與流程：建立多元招募管道與關鍵職缺人才庫，並持續以數位化工具取代人工作業，進而提高招募效率	中	2
職場安全與健康	員工健康狀況可能影響公司生產力	1. 每年安排員工體檢 2. 針對健康異常族群進行追蹤與關懷	中	2
產品研發與創新 客戶關係	部分事業為 ODM 形式，一些創新技術，客戶不一定接受，長期將影響事業單位研發創新文化，降低發展新產品或新服務速度	1. 設立新事業或前瞻單位，評估導入新技術，提供新的產品，新的服務 2. 將創新技術轉化為智財 (IP)	中	2

備註：

1. 嚴重程度依財產損失、公司持續營運、聲譽、對環境與社會的影響、人員傷亡等五大面向，等級依序為極輕微、輕微、中等、重大、極重大。公司考量嚴重程度與發生機率後界定風險等級為高、中、低
2. 發生頻率：依發生可能性 <1%、1-20%、20-50%、50-90%、>90%，以及時間尺度 10 年以上、5-10 年、1-5 年、1 年、半年，兩個面向綜合評估，等級 1-5 依序為極低、低、中等、高、極高
3. 緯創資通以整體公司宏觀發展之角度檢視公司年度風險，並將年度顯著風險與重大議題結合。惟「綠色產品」議題，經多次商討與檢視，判定其性質在本公司當前營運情境中屬於「發展機會」，而非潛在風險項目，故未列入本年度 ERM 風險清單中

1.4.2 利害關係人溝通

緯創參考利害關係人議合標準（AA 1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES）之五大原則：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、主管機關／公協會、非營利組織／社區、媒體。2025 年與各利害關係人溝通方式和成果如下：

利害關係人	2025 年 主要關注議題	2025 年 議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
員工  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	資訊安全與隱私 職場安全與健康 願景與永續策略 風險與危機管理 AI 智慧轉型 公司治理與誠信經營 人才培育與發展	- 敬業度分數 78.4% (滿分 100%) - 滿意度分數 61.6% (滿分 100%)	間接員工敬業度調查、 直接員工滿意度調查	每年一次
		- 標普全球 (S&P Global) 永續年鑑 Top 1% (CSA Score) - 金融時報 (Financial Times) 亞太最佳雇主獎 - 時代雜誌全球最永續企業 - EcoVadis Sustainability Rating Gold (Top 5%) - ISS ESG Corporate Rating “Prime” Status - MSCI ESG Ratings A 評等 (Constituent of MSCI ACWI ESG Universal Index) - SGS ESG Awards 永續治理獎 - 天下雜誌「天下永續公民獎」、「天下人才永續獎」，親子天下「友善家庭職場獎」(大型企業製造業組) - 台灣企業永續獎 (TCSA) 台灣十大永續典範企業獎 (製造業) - 第十二屆公司治理評鑑上市組排名前 5%	參加外部第三方評鑑活動	不定期
		全球共舉辦 16 場溝通活動，共計 1,491 人參與，活動滿意度 98%	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 1,176 人參加，活動滿意度 4.7 (滿分 5 分)	核心價值教育訓練	不定期
		行為準則員工訓練覆蓋率 100%、簽署率 100%	行為準則教育訓練	每年
		全球員工平均受訓時數為 51 小時	新進員工訓練	依新人錄用狀況辦理
			新任主管訓練、關鍵人才訓練	依人數規劃訓練梯次
		於 1 月、4 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
		全球廠區共舉辦 71 次勞資溝通會議	工會、勞工安全委員會	不定期

利害關係人	2025 年 主要關注議題	2025 年 議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
客戶 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	公司治理與誠信經營 客戶關係 永續供應鏈 風險與危機管理 商業與人權 綠色產品 AI 智慧轉型	- 第十二屆公司治理評鑑上市組排名前 5% 2025 年度客戶滿意度調查客戶滿意比率 90.3% - 供應商「不使用衝突礦產」宣告書簽署率 100% 2025 年緯創全球營運據點均無重大違反人權之情形發生 - 緯創建立全面的內外部稽核機制，確保風險管理系統的有效性與符合性 - 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 - 確保 AI 在合規、安全、可靠的範圍內運行，以達到符合法令法規之要求與負責任 AI 的目的，進而獲得客戶信賴	季度業務檢討會	每季
			稽核與拜訪	不定期
			電子郵件	每天
			專案會議	每週
			滿意度問卷	每年
			電話溝通	每天
			文件	依需求
股東／投資人 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	財務績效 AI 智慧轉型 風險與危機管理 公司治理與誠信經營 願景與永續策略 新事業發展 產品研發與創新	召開 1 次股東會	股東會	每年
		召開 17 場法人說明會	法人說明會	定期及不定期
		參加約 140 場會議，與近 1,400 位國內外投資人進行面對面／電話溝通	投資人會議	定期及不定期

利害關係人	2025 年 主要關注議題	2025 年 議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
供應商 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	產品研發與創新 永續供應鏈 公司治理與誠信經營 客戶關係 風險與危機管理 財務績效 願景與永續策略	提供共 1,127 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 405 家供應商產品的品質、價格、交貨項目及 ESG 永續能力	供應商永續績效評比	每月一次
		透過風險評估程序，共鑑別 511 家	風險鑑別	每年一次
		共完成 283 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 375 家參與協力夥伴會議	協力夥伴會議	每年一次
承攬商 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	資訊安全與隱私 AI 智慧轉型 水管理 職場安全與健康 氣候策略與能源管理 空污與廢棄物 社會參與	和廠商舉辦例行會議 525 場，確認各項工作事項進度	工作例行會議	每週 / 每月 / 每季
		舉辦相關環境檢測、安全檢查共 116,624 次	日常檢測及保養	每日 / 每月 / 每季 / 每半年
		舉辦相關培訓、演習、施工安全宣導共 3,186 場	職場安全衛生教育訓練	每月 / 每半年 / 每年
		按季節或特殊節日舉辦贈送、新品推出等活動共 30 場	專案活動舉辦	不定期
		訪廠稽核作業 1,333 次	現場稽核	每月 / 每年
		業務確認、入場危害告知、異常回報紀錄等共 32,067 次	郵件、電話、書面溝通	定期及不定期
		每家廠商完成承諾書簽署	簽署承諾書	每年

利害關係人	2025 年 主要關注議題	2025 年 議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
主管機關／公協會 對緯創的意義 緯創遵循各營運據點之地方政府法規，與主管機關及相關公協會維持良好的溝通管道，共同促進產業發展，並為地方創造就業機會及稅收來源	願景與永續策略 永續供應鏈 循環經濟 綠色產品 AI 智慧轉型 永續製造 氣候策略與能源管理 水管理 空污與廢棄物	第十二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，獲 TCSA 永續報告獎：電子資訊製造業 - 第 1 類白金級	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
非營利組織／社區 對緯創的意義 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	多元與共融 社會參與 願景與永續策略 氣候策略與能源管理 自然生態與生物多樣性 AI 智慧轉型 永續製造 職場安全與健康	- 公益捐款主題共 8 檔宣傳，鼓勵同仁參與自發性小額捐款，累計募集約 200 萬 - 運動賽事贊助約 4,000 萬 - 於端午節及中秋募集禮盒近 2,000 份予公益團體 - 與眾公益 / 非營利單位合辦員工活動，吸引約 7,845 人次員工暨家人參與 - 企業禮贈品優先選用公益單位及地方創生之產品	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
		- 執行 60 次以上公益團體定期拜訪與會議 - 因應生態守護棲地需求，舉辦 7 場棲地工作假期，提供志工人力；贊助關渡自然公園曳引機，提升濕地經營效率 - 辦理雙連埤棲地專家會議 1 次	召開會議並實際前往非營利組織據點或生態守護棲地，了解專案執行的現場需求。並針對棲地的經營規劃，邀集相關生態學者舉辦專家會議，彙整專業建議擬定保育策略	半年一次及不定期
		- 基金會官網最新動態 33 篇 - 基金會自然人文訊息 38 篇 - 基金會季電子報 4 次	發布電子報及活動訊息	定期及不定期

利害關係人	2025 年 主要關注議題	2025 年 議合重點成果	溝通管道與回應方式	溝通頻率
媒體  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	財務績效 新事業發展 AI 智慧轉型 商業與人權 公司治理與誠信經營 風險與危機管理 產品研發與創新	- 第十二屆公司治理評鑑上市組排名前 5% 2025 天下 50 大集團第 5 名 - 天下永續公民獎大型企業製造業第 1 名 - 第五屆數位轉型鼎革獎年度最佳企業製造業先鋒獎首獎 - FinanceAsia Achievement Award 2025 - 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 1 場記者會 - 發布 36 篇新聞稿 - 安排 5 場媒體採訪	召開記者會	不定期
			發布每月營收新聞稿	定期
			發布財報及董事會決議新聞稿	定期
			發布股東會或法說會新聞稿	定期
			發布營運相關之重大訊息新聞稿	不定期
			發布秀展／獲獎新聞稿	不定期
			參加論壇、專訪等公開活動	不定期
			留意媒體報導或社群平台貼文	不定期
			電子郵件 / 電話溝通	不定期



2. 創新價值

管理方針

2.1 推動創新成長

2.1.1 產品設計與研發

2.1.2 AI 驅動智慧轉型

2.1.3 新創投資

2.2 綠色循環解決方案

2.2.1 永續材料

2.2.2 綠色產品

2.2.3 產品生命週期評估

2.2.4 循環經濟

2.3 追求至高品質

2.3.1 產品品質

2.3.2 客戶滿意度

森林村落「木森任務」

透過 AI 智慧轉型，將創新動能轉化為各領域應用的永續解方。



管理方針

● 95% 以上 ● 90%-95% ● 90% 以下

議題	策略	2025 年目標	2025 年執行成果	進度燈號	2026 年目標	2030 年目標
客戶關係	提升客戶滿意度	客戶滿意度問卷回覆滿意的比例 ≥ 86%	90.3%	●	≥ 87%	≥ 90%
產品創新與研發	維持專利組合規模（6,000~8,000 件）	新增 5%~10% 專利申請， 淘汰 5%~10% 專利	核准約 6,525 件有效專利， 新增 7.30% 專利申請， 淘汰 5.21% 專利	●	新增 5%~10% 專利申請， 淘汰 5%~10% 的專利	新增 5%~10% 專利申請， 淘汰 5%~10% 的專利
	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	發明專利占比 >90%	94.85%	●	台 / 中 / 美以外的專利占比 >6%	台 / 中 / 美以外的專利占比 >10%； 專利品質及價值的綜合指標分數持續提升
	促進專利活化， 例如交易、授權、移轉或貨幣化	參與專利相關計畫， 例如專利池或組織	參與 3 個 專利相關計畫	●	參與 1 個以上專利相關計畫	參與 5 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
綠色產品	提升產品環境效益	100% 符合 客戶要求之地區能源標章之產品比例	100% 符合	●	100% 符合	100% 符合
	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

2.1 推動創新成長

2.1.1 產品設計與研發

緯創身為 ICT 產業的領導者，始終以「創新突破」為核心理念，將創新與永續因子深植於產品設計與研發，積極開發多元化產品，穩固業界領導地位。在設計開發階段，我們採用綠色設計理念，選用環境友善材料，確保產品符合國際認證標準，滿足全球市場與客戶的高度期待。

為落實永續發展與環保承諾，緯創依循六大永續發展策略之「綠色產品創新」方針，透過由利基供應商所構成的專用網絡，提供持續創新成長的永續設計能力，確保每一項綠色產品從設計到退役階段都符合最高環保標準。

創新研發投入	2022	2023	2024	2025
研發投入經費（新台幣億元）	250	239	260	314
研發經費占營收比率（%）	2.5	2.8	2.5	1.4
研發人員（人）	6,330	5,850	4,740	6,050
研發人員占員工比率（%）	13.4%	13.9%	10.7%	10.4%

整合性設計服務



研發獎勵制度與績效

為維持創新技術的競爭優勢，制定《緯創集團發明創作獎勵辦法》，以制度化方式鼓勵員工積極投入創新研發。該辦法針對不同階段，包括構想提案、專利申請、專利核准及技術授權，提供相應獎勵金，並每年舉辦專利表揚大會，以彰顯研發成果，激勵創新動能，強化整體研發競爭力。

2025 年，緯創持續加大對新技術、新產品及新創事業之投入，聚焦於提升專利品質與策略價值，並優先布局與公司研發方向及核心業務高度連結之關鍵專利。重點技術領域涵蓋 5G 與 AI 智慧應用、智慧醫療、車載資通訊系統、無人機，以及雲端與液冷散熱技術服務等，透過建構具前瞻性的全球專利組合，鞏固集團於關鍵技術領域的競爭優勢。同時，亦持續關注並布局太空科技（包含低軌衛星）與量子技術等新興領域，作為未來長期成長與永續發展之重要技術基礎。

專利表揚	2022	2023	2024	2025
專利表揚獲獎人數	248	238	237	242
申請專利數	608	484	376	478
獲證專利數	414	383	430	369

備註：緯創獲選科睿唯安（Clarivate）2025 全球百大創新機構（Top 100 Global Innovators™）以及律商聯訊（LexisNexis）2025 臺灣 10 大創新動能公司

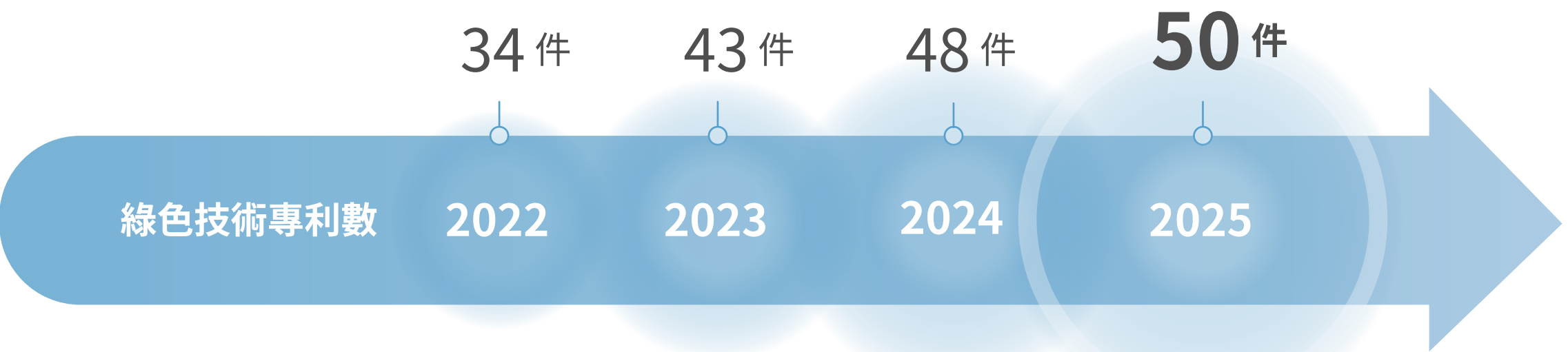
2025 年獲證專利國別件數及占比

國別	臺灣	大陸	美國	其他
獲證專利數	124	42	120	83
獲證專利比例	33.6%	11.4%	32.5%	22.5%

鼓勵研發綠色技術

緯創致力於降低環境衝擊並推動永續發展，持續投入綠色技術研發，並關注全球潔淨能源的發展趨勢與市場需求，涵蓋高空風能、氫能及地熱能等創新領域。2025 年緯創共取得 50 件與環境友善設計及製程相關的綠色技術專利，展現我們在綠色創新與智權布局上的持續努力。透過綠色技術的導入，我們不僅提升產品附加價值，更以創新科技減少環境負荷，促進資源永續利用，並為社會創造更美好的生活環境，實踐企業責任與永續願景。

緯創綠色技術專利



2025 年重要綠色技術專利成果

專利名稱	專利號碼	專利技術簡介
環保型顯示模組與環保型顯示裝置	US12481185	本發明以回收塑膠材料模組與顯示器模組相互組裝結合，提高產品使用回收材料比例、降低重量且減少製作成本
液冷排單體、液冷排模組及伺服器	TWI888128	本發明之液冷單體結構具有擴充接頭，可透過擴充接頭互相組接以滿足不同伺服器之散熱需求，提升散熱能力並減少設計成本
觸控處理裝置及觸控處理方法	US12411576	本發明根據不同應用將觸控螢幕區分為不同感測區域，停用不會用於觸控操作的感測區域，從而節省耗電

2.1.2 AI 驅動智慧轉型

跨越產業鴻溝，以實績定義 AI+ 新時代

2025 年，AI 已不再是企業的加分項，而是競爭力的基礎。據 PwC 與 Gartner 預測，AI 將在 2030 年貢獻全球 15.7 兆美元的產值，且 2025 年全球相關支出將逼近 1.5 兆美元。AI 已正式從單一專案演進為「基礎設施級」的核心能力。

儘管 88% 的企業嘗試導入 AI，但 McKinsey 指出僅有 1% 能成功規模化部署。Accenture 的研究也證實，唯有 12% 的「AI 成就者」能跨越門檻，其營收成長率高出同業 2.5 倍。這顯示 AI 的真價值不在於「有無採用」，而在於是否具備治理能力與規模化效應。

緯創策略：從「+AI」轉化為「AI+」DNA

緯創選擇走在曲線尖端，將策略從工具端的「+AI」躍升為思維端的「AI+」，透過三階段設計建構組織韌性：

- **AI Lab**：進行題目驗證
- **AI Factory**：推動標準化擴散
- **AI 科技服務化**：將內部能力轉化為對外服務

透過「AI 隨行」營運模式，確保企業在多變市場中具備卓越的預測與應變力。

實戰成效：數據驅動的創新與永續

緯創已成功將「創新」植入企業 DNA，從傳統製造轉型為真正的 AI 驅動型企業（AI-Driven Enterprise）。自 2022 年至 2025 年底，緯創轉型成效顯著：

- **財務效益**：完成近百個 AI 創新用例
- **全域應用**：涵蓋製造、研發、供應鏈、財務及人資
- **國際肯定**：榮獲 2 座 WEF 全球燈塔工廠認證
- **持續創新**：連續 4 年入選全球百大創新機構

近 100

累積 AI 創新
用例數量

2 座

WEF 全球燈塔
工廠認證

4 年

科睿唯安全球
百大創新機構

三大核心主軸 + 四大創新策略 + 五大成功關鍵

緯創的轉型並非點狀嘗試，而是自上而下與自下而上的雙軌並進，形成能持續複製與迭代。

三大主軸架構：核心行動綱領



四大創新策略：深耕轉型實力



五大成功關鍵：讓策略成為日常 DNA



從百項實踐到全面落地：緯創 AI 轉型成效全景

緯創自 2022 年以來累積推動近百個 AI 創新項目，以組織、流程、技術、人才四維並進，在龐大且複雜的營運體系中實現智慧管理，為公司與客戶共同創造可量化的實質效益。

讓 AI 成為每一位同仁的工作語言

緯創以「AI First」為文化錨點，透過 AI CoE 組織與三大協作平台 (AAWolves 運營平台、AI Service Portal 服務平台、Columbus 平台) 分工協作，確保 AI 應用在不同業務場景中有序擴散、有效落地。提供企業級資料科學平台為底座，結合大型語言模型 (LLM) 進行痛點盤點、數據探索與分析，並提供版本控管與可重現報告，兼顧創新動能與治理需求。

在人才培育上，緯創已累積 12 梯次內訓、培育逾 1,000 位 AI 種子成員，讓 AI 能力從少數人的專業，成為全員共用的工具與語言。目標是將人機協作結構從「20% AI + 80% 人工」翻轉為「80% AI + 20% 人工」，讓同仁從繁瑣作業中解放，專注於更高價值的分析與決策，人均產值與營運韌性同步提升。

將創新化為護城河：224 件專利構築 AI 競爭壁壘

緯創自 2021 年起系統性推動智慧財產布局，至今累積提出 224 件專利申請，涵蓋生成式 AI 企業級平台與代理框架、模型運維與安全治理機制、數位孿生與虛實整合技術，以及智慧供應鏈與製程優化等核心領域。這一組織化的專利布局，既鞏固技術護城河，也為未來授權合作提供具商業價值的交換節點。

12 梯

AI First 培訓課程

1,000+

培訓 AI 種子成員

224 件

專利申請數量

從工具到夥伴：Agentic AI 驅動流程躍遷與全域創新

緯創以代理式人工智慧 (Agentic AI) 為核心，驅動題目創新與流程躍遷。企業級生成式 AI 平台 Columbus 整合逾 70 個業務知識庫、支援多模態輸入，並以 AI 代理建構器 (Agent Builder) 降低技術門檻，讓非技術背景的同仁也能自主設計流程型智慧助理，將平台從「被動問答」升級為具執行力的智慧中樞。

智慧代理：讓服務主動找人

截至 2025 年底，員工已自主開發近 1,000 個 AI Agent，其中近 120 個已深度整合至專案系統流程。以供應鏈場景為例，智慧代理自動串接訂單、即時追蹤料況、預警缺料並主動提供替代料建議，讓工作模式從「人找服務」翻轉為「服務找人」。

AI Coding：研發效率的系統化躍升

在軟體研發領域，逾 80% 的工程師已將 AI Coding 納入日常工作，從需求分析、版本管理、測試驗證到文件生成，全程有智能助理協作，研發效率從點狀工具躍升為系統化動能。

數位孿生：在虛擬世界先行，讓製造零失誤起步

在製造與工程領域，緯創以虛實整合與數位孿生技術為製造創新的關鍵作法，於虛擬世界先行建廠、模擬產線與製程、優化工藝參數，在實體工廠動工前即排除潛在錯誤與瓶頸。具體成效亮眼：

- 工藝整備時間縮短 70%
 - AI 自動設計效率最高提升 85%
 - 累積可複用 3D 元件與模型近 3,500 件，建廠與產線模擬速度呈指數成長
- 這不僅是效率的躍升，更是工作思維與製造流程的根本性重塑。

AI 技術助力推動 ESG



AI 驅動的脫碳管理與能源智慧化

碳排管理智慧化 × 減碳成本最佳化

在能源管理上，2025 年全面升級用電預估 AI 模組，在四個面向實現顯著優化：

反映產品類別的用電差異：由「總產能基準」升級為「依產品類別細分」的產能分析，使模型能更精確量化不同產品在生產過程中對能源消耗的實際影響。

動態應對生產狀況變化：當各產品類別的排程調整時，AI 模型即時反映其對各廠區總用電量的影響，有效優化能源管理的即時性。

快速模擬產能調整情境：面對廠區產能轉移或單一廠區大幅調整，模型支援自動化情境模擬，迅速生成對應的用電預估結果，提升管理反應效率。

支持再生能源目標規劃：透過每年兩次的產能變動與用電需求檢視，模型有效模擬年度用電需求，及時與綠電供應商調整契約量，協助達成再生能源採購目標。



AI 驅動的社會責任與人才永續

普惠共融 × 數位平權 × 職場幸福

在社會面向，緯創以 AI 技術落實「普惠、共融、永續」的承諾。我們透過產學共研中心鏈結國內外頂尖學府，深耕演算法、散熱與資料工程等前瞻領域，並以 Agent Builder × Avatar 降低開發與學習門檻，推動多元平等共融（DEI）與數位平權，讓更多人得以參與 AI 創新。

在人才永續方面，緯創將 HR 策略與社會責任深度整合，以「Wicare 樂在緯創」為核心，推動幸福職場建設，並形成「文化深植＋技術賦能」雙引擎。HR 三年藍圖落地三項 AI 應用：智慧決策、招募加速、員工服務助理，使 HR 職能從「流程執行」躍升為「經營賦能」。詳細說明請參見 [4.1.4 人資科技](#)。



AI 強化資安與責任治理

合規韌性 × 責任 AI × 治理自動化

在治理面向，緯創將「合規」與「責任」視為企業韌性的基石。完成資安自動化基礎建置後，集團導入 Security AI Agent，結合 Zero Trust 架構與 ISO 27001 標準，奠定治理韌性的技術底座。

進入 2025 年，治理不再是靜態清單，而是持續演化的能力體系。將資安監控範疇擴展至資訊科技（IT）、營運科技（OT）、雲端運算及資訊軟體，並以 DevSecOps 方法將安全策略前置化，確保開發生命週期與資安同步推進。

尤其在生成式 AI 興起後，緯創前瞻導入負責任的人工智慧（Responsible AI, RAI）政策、流程與成熟度模型，確保每一個智慧代理、每一段資料處理、每一次模型更新，均在合規、可問責與可審計的框架中運行。與此同時，啟動 MLSecOps 工具化驗證，推動治理自動化，降低人工作業負擔並提升精準度——讓 AI 不僅驅動業務，更成為治理體系的核心力量。

以負責任的人工智慧（RAI）完善 AI 治理

生成式 AI 的快速發展在提升生產力與創造力的同時，也對組織治理與風險管理提出更高要求。緯創持續致力於 RAI 的落地實踐，確保 AI 技術在符合道德規範的基礎上發揮最大價值，並將潛在風險降至最低。2025 年從以下四大方向深化 AI 治理的有效性與全面性。

1. 建立明確的責任架構與職掌分工

「資安執行委員會」作為 RAI 的專責治理組織，並於委員會內增設 RAI 功能小組，聚焦治理事項的規劃、執行與監督。明確的職能分工有效提升了 AI 治理體系的執行效率與透明性，鞏固組織在 AI 風險管理中的治理基石。

2. 制定 RAI 政策與管理規範

2025 年正式頒布生效三項核心文件：「負責任的人工智慧系統政策」、「負責任的人工智慧利害關係人作業程序」、「負責任的人工智慧教育訓練管理規範」。三項規範為 AI 治理架構奠定一致性的管理基礎，建立系統性的 PDCA 迭代優化循環。

3. 推動自動化部署、偵測與監控機制

啟動 RAI 相關工具的深入評估與開發，以 PoC（概念驗證）方式實測 MLSecOps 機制，實現對 AI 系統的全流程部署、偵測與監控。此機制能迅速識別並應對潛在風險，有效降低人工作業需求，同時顯著提升管理精準度與效率。

4. 教育與實作訓練

在 2025 年共執行 12 場次課程，分兩大主題進行：「AI 開發生命週期」與「RAI 工具」，參與對象涵蓋 AI Platform Team、7 個 Use Case 跨域團隊及治理文件負責人。透過工具評選、工具導入與治理文件實作，建立「學習—驗證—優化」的滾動機制，讓治理要求與研發流程在實務中同步迭代，形成持續優化的良性迴圈。

AI Enterprise Foundation：邁向 AI 驅動的企業

緯創建立常規化的「滾動式三年計畫」機制：每年第三季由各領域 PMO 結合外部趨勢與內部需求進行深度盤點，第四季由總經理核定下一期戰略藍圖，確保中長期策略具備前瞻性與執行一致性。

於 2025–2027 年，正式啟動大型戰略專案「AI Enterprise Foundation」，以「厚實地基、打造 AI 規模化生長的企業級基礎設施」為核心，三大支柱整體推進：

Responsible AI 負責任的 AI 治理	Foundational AI 彈性技術平台	Cultural AI AI First 文化
持續完善 RAI 體系，建立自動化治理平台與 MLSecOps 機制，與歐盟 AI 法案（EU AI Act）、ISO 42001 及 NIST AI RMF 時程與要求對齊，確保 AI 應用在合規、透明與可監督的框架下運作	建置 AI Ops Center 與 AI Data 基礎設施，以 AI Computing 算力管理平台精細化共享運算資源，提升資產使用效率	與人力資源部門深度合作，識別 AI 營運模式下的新型態人才需求；以 AI 能力中心（AI Capability Center）與變革管理機制推動全員賦能，將 AI 思維深植於日常工作

目標清晰而堅定：Make Wistron an AI-Driven Enterprise。緯創將持續鏈結客戶、供應商與學術機構，形成強大的 AI 生態系；以智慧決策（Decision Intelligence）讓 AI 融入業務決策的核心，從傳統代工成功轉型為科技服務業，在實現商業成長的同時，以科技力量應對環境與社會挑戰，達成「創新而永續」的長遠願景。

2.1.3 新創投資

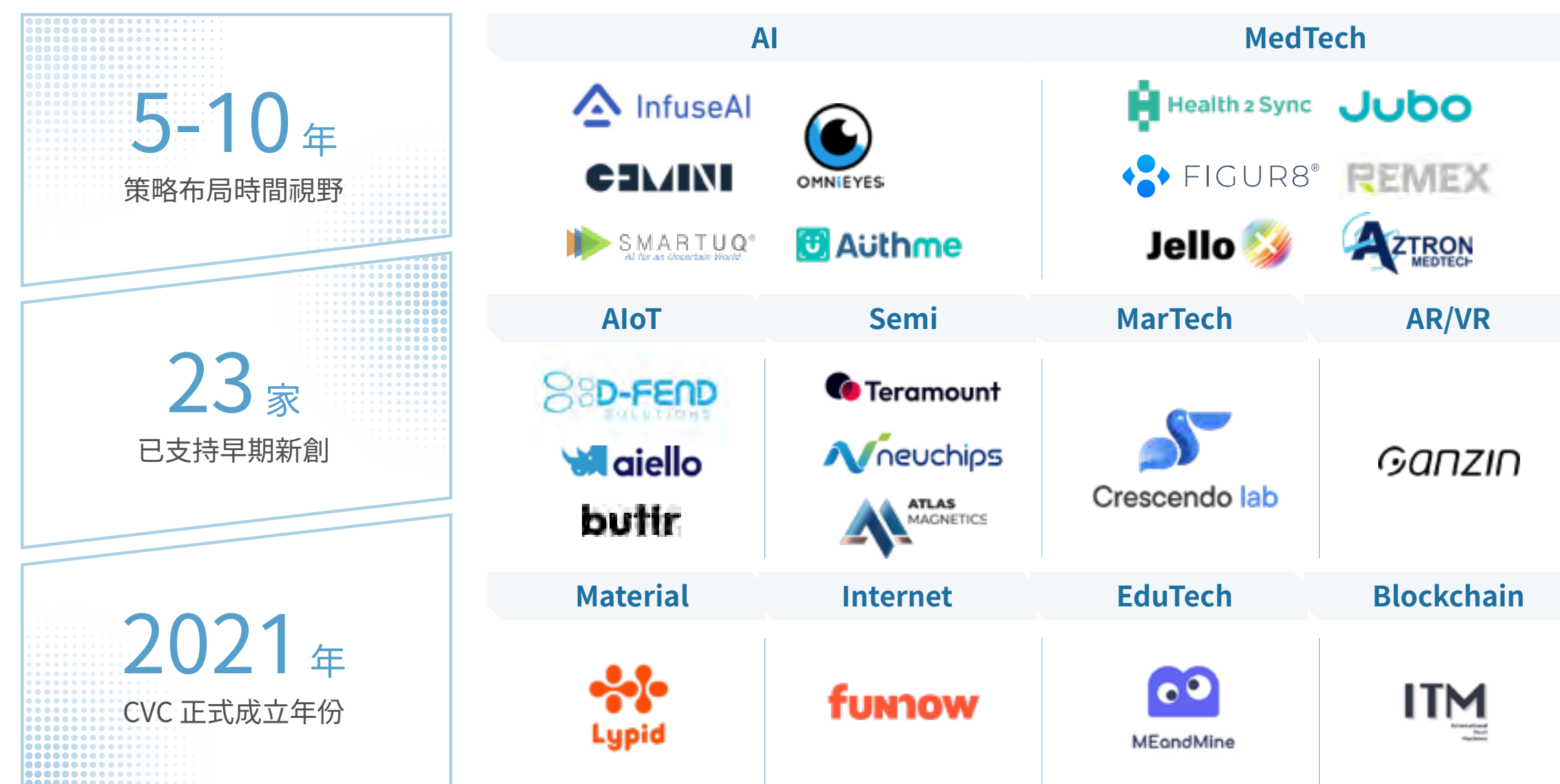
從生態參與到策略投資：以長期視角布局創新

緯創自 2010 年起投入創新生態系，透過參與新創社群、策略投資與跨界合作，累積與外部創新能量的連結，夥伴包含：時代基金會（Wistron Lab@Garage+ 新創育成空間）、AAMA 台北搖籃計畫等，多元資源投入促進創新動能的累積與擴散。在多年實務下，緯創體認新創投資須以長期視角審慎推動，唯有具備穩健商業模式與獲利潛力的夥伴，方能與集團形成具實質效益的策略綜效。

因此，緯創於 2021 年正式成立企業投資辦公室（CVC），由專業投資團隊負責早期新創投資與管理，系統性布局集團未來 5 至 10 年的關鍵技術與新興事業領域。現有事業的整合擴張與新事業價值鏈投資，仍由各事業單位主導決策；CVC 專責集團長期的早期新創布局。



緯創企業投資辦公室已成功支持 23 家早期新創公司



焦點案例

Health2Sync 慧康生活科技 數位醫療 × 慢性病管理

慧康生活科技成立於 2013 年，以糖尿病數位健康照護起家，逐步成長為亞洲唯一慢性病 AI 智慧醫療平台。旗下產品涵蓋智抗糖 App、雲端照護平台及胰島素劑量調整軟體易速胰，服務對象橫跨患者、醫院、藥廠、保險與政府。緯創看好數據驅動醫療數位轉型的長期價值，成為其早期投資方。2025 年 11 月，慧康正式登錄興櫃，成為臺灣新創的成功示範。

Wistron Accelerator 緯創垂直加速器

企業投資辦公室進一步與 AppWorks 合作，共同成立「Wistron Accelerator 緯創垂直加速器」。AppWorks 提供逾十年新創生態圈的招募與營運經驗；緯創則導入全球 ICT 產業的完整生態系布局，協助臺灣新創更快達到規模化，同時為集團開拓原有事業以外的成長機會。



每年舉辦 2 屆，每屆招募 3-7 家；建議申請新創已完成產品開發，並具備與用戶合作的實績。錄取團隊可同步參與 AppWorks 社群，並獨享與緯創集團事業單位的合作機會。

透過加速器平台，緯創與新創夥伴形成具實質效益的協作關係，不僅促進集團內部創新動能與跨域技術整合，也為長期事業發展與永續價值創造奠定基礎。

投後管理：以 Founders Club 深化新創夥伴的長期支持

鑑於創業歷程的高度不確定性，CVC 企業投資辦公室透過每年定期舉辦兩次「Founders Club」交流活動，以主題式交流會與餐敘形式，邀集已投資之新創團隊共同參與，促進經驗分享與同儕學習，涵蓋成功實務、營運挑戰與失敗經驗的反思，協助新創強化經營韌性、共同探索成長路徑。

以第九屆為例，有感於 AI 趨勢的快速演變，緯創特別邀請簡立峰博士以「The Rise of AI: Where We Are Now?」為題，分析新創企業如何在變動局勢中突圍制勝，鼓勵創業家直面典範轉移、在 AI 時代重新定位並找到下一個成長舞台。

活動同時邀請緯創資通、緯穎科技、啓碁科技、緯創軟體、緯謙科技等集團中高階主管共襄盛舉，促成不同企業規模的管理者深入交流，分享寶貴的管理心法，並激盪出更多跨界合作的可能性，為新創與集團間搭起互惠共榮的橋樑。



2.2 綠色循環解決方案

2.2.1 永續材料

全球可供使用的資源有限，隨著科技進步，人類活動勢必對生態系統和社會帶來越來越大的壓力。緯創所生產製造的產品必須使用各類原材料，唯有致力於永續原材料推動才能減少對環境和社會造成的衝擊。為此緯創制定[永續材料政策](#)、設定相應目標並推動永續材料相關計畫。依據該政策，評估研發、採購、生產、作業及服務等營運活動之衝擊，優先採用對環境與社會造成負面影響最小的初級或次級原材料。

緯創永續材料定義：

- 符合有害物質管制規範
- 不使用衝突礦產
- 使用回收或可再生材料
- 原材料來源非屬於生態保護區域
- 支持環境保育並避免侵害人權

降低原材料對環境與社會的負面衝擊

為降低因原材料使用對環境與社會的負面衝擊，緯創致力於將永續因子納入採購管理流程，參酌永續採購指南（ISO 20400）制定永續採購政策並將永續材料納入政策中，透過[供應商行為準則](#)要求供應鏈夥伴應查明其本身與上游製造作業過程對環境的衝擊，並盡量減少該過程對社區、環境和自然資源造成的不良影響，同時保障公眾的健康與安全。

緯創針對供應商對永續議題衝擊之評估項目包括：



永續材料推動計畫（Raw Materials Programs）

緯創所研發與製造的產品十分多元，各產品類別主要材料類型不同，其中用量較高之材料主要為筆記型電腦、桌上型電腦、螢幕、伺服器等产品外殼所使用的塑膠、鋁以及銅，或是散熱相關組件或 PCB 板中的銅，我們將針對這幾類用量較高之材料優先導入永續材料。

2025 年原材料使用狀況

原材料	總使用量 (ton)	再生材料使用占比 (%)
塑膠	32,987.61	55.75%
鋁	3,322.04	20.27%
銅 / 鐵	20,767.47	15.29%
銅	691.66	0.72%
鈷	36.47	0%
鎳	4.34	0%
鋰	0.00142	0%
鈦	0.39	0%

備註：受限於資料取得方式，鎳、鋰、鈦使用量係以完成緯創全物質揭露 (FMD) 之零件為準；塑膠、鋁、銅 / 鐵、銅、鈷等材料自 2024 年起，調查範圍從原先的商務型筆記型電腦和伺服器，擴大至緯創所有產品類型

建立永續材料溯源與認證機制

緯創自 2022 年起逐步建立材料溯源與認證機制，每年對永續材料進行全面盤點，掌握自身使用情況。針對不同材料類型，溯源深度各有側重：消費後回收（Post-Consumer Recycled, PCR）塑膠追溯至原料供應商，金屬材料則追溯至金屬冶煉廠，並向供應商收集再生材料含量的驗證證書。透過第三方驗證機制，確保供應鏈永續材料的可靠性與可追溯性，為後續產品認證與揭露提供堅實基礎。

目前採認的驗證標準涵蓋：

ISO 14021	產品再生含量驗證，適用於塑膠與金屬材料的環境聲明
EN 15343	再生塑膠含量驗證，歐盟標準確保塑膠回收可追溯性
SCS Global	全球服務公司（SCS Global Services）再生材料成分認證標準（Recycled Content Certification Standard）

與子公司協作推動 PCR 材料規模化應用

為降低原生材料對環境的衝擊，緯創致力於提高產品中回收材料的使用比例。研發過程中，兼顧產品功能與外觀品質是最大的挑戰，為此，我們與生產 PCR 塑膠的子公司緯潤合作，深入分析 PCR 塑膠特性並建立設計標準，逐步將 PCR 塑膠導入選定產品。

在金屬材料方面，研發團隊與金屬鑄造原料廠合作，安排批量材料驗證，利用相同成型參數比較不同回收比例下的材料特性差異，訂定入料允收標準，並將此經驗推廣至不同產品線的設計應用。

已公開揭露的短中長期目標，包含：開發新一代低碳 NB 產品的永續材料比例、非 PC 產品導入永續材料、產品 PCR 材料使用比例占年度出貨量占比。

永續材料專業培訓課程體系

為確保負責永續材料工作的同仁具備充分的專業知識，緯創陸續開發並上架相關課程，建立系統性的內部培訓體系。

目前已上架三門課程：

永續物料管理運作機制及規劃設計	涵蓋全球環境情勢、循環經濟發展、永續物料管理與物質流布分析，並提供實際循環再利用案例
Recycling 基礎通識	介紹 PCR 材料發展現況與應用，以及電子廢棄物的處理與回收流程基礎知識
PCR 再生材料認證介紹	深入說明 PCR 材料優缺點、電子產品安全性、UL 黃卡相關規範，以及阻燃試驗與測試標準

2.2.2 綠色產品

綠色產品與永續創新

緯創將永續設計系統化導入產品開發，目標是在維持高規格效能與可靠度的同時，實現低碳、循環與安全的產品全生命週期管理，以符合並超前 EU ESPR、DPP、EPEAT、TCO、Energy Star 等國際法規與市場期待。核心策略包括材料永續化、延長壽命、提升能源效率、包裝循環化、產品環境資訊管理，詳細內容請參考 [ESG 官網](#)。緯創已在多個產品線實現具體永續成果，並持續以量化數據與全球供應鏈策略推動向低碳與循環經濟轉型，確保產品在合規、安全與高性能間取得平衡與市場競爭力。

綠色產品各生命週期階段執行成果與實施策略

產品生命週期每個階段的环境考量因素：

	原料選用	生產製造	運輸配送	產品使用	廢棄回收
產品安全及法規遵循	O	O	X	O	O
節能減碳	X	O	O	O	X
再生材料	O	X	X	X	X
永續設計	O	O	O	O	X
廢棄物減量	O	O	O	X	O

備註：O 有考量；X 未考量



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。

2025 年綠色產品於各生命週期階段執行成果及實施策略如下：



再生材料使用

AI 筆記型電腦 90% 回收鋁材
70% 回收塑膠

AI 伺服器 90% 回收鋼材

手持式裝置 50% 回收塑膠

AI 伺服器包裝 95% 以上可回收再生材料

關鍵零組件 (鍵盤／音頻模組／散熱模組)
採用回收材料比例提升 10%

產品安全

有害物質管控：10 項禁用物質、301 項管制物質
項目納入規範

新增加嚴管制 MCCPs (中鏈氯化石蠟) 及 PFAS

減碳節能模組化設計

每年進行溫室氣體盤查，透過再生能源與自主節能持續減少碳排

5 種模組化設計種類

與客戶合作完成 5 種零組件模組化設計
(顯示面板模組／聲學模組／鍵盤模組／
無線電頻模組／攝像機模組)

環保法規遵循

100% 環保法規符合率

- 所有產品線 100% 符合各地區環保法令、能
耗標章及安規標章
- 無違反商品資訊標示之法規及自願性規範

永續包裝設計

4 個包材 Reuse 專案
與客戶合作完成 4 個專案整機 (L5/L6)
包材導入 Reuse 機制

產品節能

100% Energy Star 符合率
2025 年產品因客戶需求，
100% 符合 Energy Star 標準

691 百萬 kWh 年度節省電力

年度節省：691,942,291 kWh，
減少 2,490,992,247,708,000 J/ 327,980,646 kgCO₂e

4,301 百萬 kWh 終身節能效益

考量產品使用年限節能效益：4,301,603,066 kWh，
減少 15,485,771,038,276,800 J/ 2,038,959,853 kgCO₂e

延長產品使用年限

100% 拆解／易回收設計

產品導入模組化及易拆解／易回收設計概念

環保標章

100% 環保標章產品占比

2025 年協助品牌客戶取得各類環保標章之產品占總營收比率達 100%

2025 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	117 項個人電腦產品（包含 87 項筆記型電腦、30 項桌上型電腦及多合一電腦）、15 項顯示器產品、取得台灣環保標章
大陸環境標誌	216 項個人電腦產品（包含 164 項筆記型電腦、52 項桌上型電腦及多合一電腦）、113 項顯示器產品、2 項伺服器及網路儲存設備產品取得大陸環境標誌
U.S.A EPEAT	412 項個人電腦產品（包含 324 項筆記型電腦、88 桌上型電腦及多合一電腦）、128 項顯示器產品、5 項智慧型行動電話及手持式行動裝置產品與 4 項伺服器產品取得美國 EPEAT 認證
TCO 認證	240 項個人電腦產品（包含 196 項筆記型電腦、44 項桌上型電腦及多合一電腦）、112 項顯示器產品取得 TCO 認證
美國能源之星	446 項個人電腦產品（包含 337 項筆記型電腦、109 項桌上型電腦及多合一電腦）、169 項顯示器產品、5 項網路電話產品取得美國能源之星認證

產品材料與包裝材料使用

歷年材料與包裝材料使用量

	2022	2023	2024	2025
產品材料使用量（噸）	219,161	176,360	161,377	171,717
包裝材料使用量（噸）	76,947	57,361	52,619	63,381
可再生物料百分比（%）	35.1%	32.5%	32.6%	36.9%
非可再生物料使用量（噸）	142,214	118,999	108,758	108,336
非可再生物料百分比（%）	64.9%	67.5%	67.4%	63.1%

備註：

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
2. 產品材料使用量（噸）= 產品本身重量 + 包裝材料重量
3. 包裝材料使用量（噸）= 包裝材料重量
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%
5. 非可再生物料百分比 = （非可再生原物料的總量 / 所用材料的總量）x 100%
6. 緯創生產製造所使用的包材紙類，皆使用可回收的再生紙漿，故等同可再生物料
7. 統計邊界為緯創生產製造所使用的包裝材料

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 QC 080000 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，都符合國際環保法規及客戶有害物質規定。

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	進入歐盟產品 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	進入大陸產品 100% 符合
法國礦物油	進入法國產品 100% 符合

主動因應 MCCPs 與 PFAS 國際有害物質管制趨勢

目前禁用物質計 10 項、管制物質計 301 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。因應中鏈氯化石蠟 (MCCPs) 納入《關於持久性有機污染物的斯德哥爾摩公約》附件 A，以及各國對 PFAS 管制加嚴，故緯創主動將 MCCPs 管制標準提升成禁用，並計畫將 PFAS 納入管制項目。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	2022	2023	2024	2025	2026
禁用物質	10	10	10	10	管制計畫： • 計畫在 2027 年中將 PFAS 納入管制項目 • 禁用 MCCPs（中鏈氯化石蠟）於緯創的產品上 • 依照客戶規範及國際法規的變更進行管制
管制物質	297	304	297	301	

備註：
1. 緯創管制物質 = 產品（管制物質 + 報告物質）+ 包材管制物質
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）

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 IEC 62474 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，為避免污染環境，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

資訊系統及管理程序

- 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）
- 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）



2.2.3 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，緯創依循 ISO 14040 及 14044 生命週期評估標準所開發之產品環境衝擊評估系統於 2023 年 1 月上線，通過串接緯創內部系統取得產品相關資訊並快速進行產品碳足跡與生命週期評估，大幅縮短人工作業時間，亦可通過排放熱點分析以協助產品開發團隊開發更低碳及環境友善之產品。

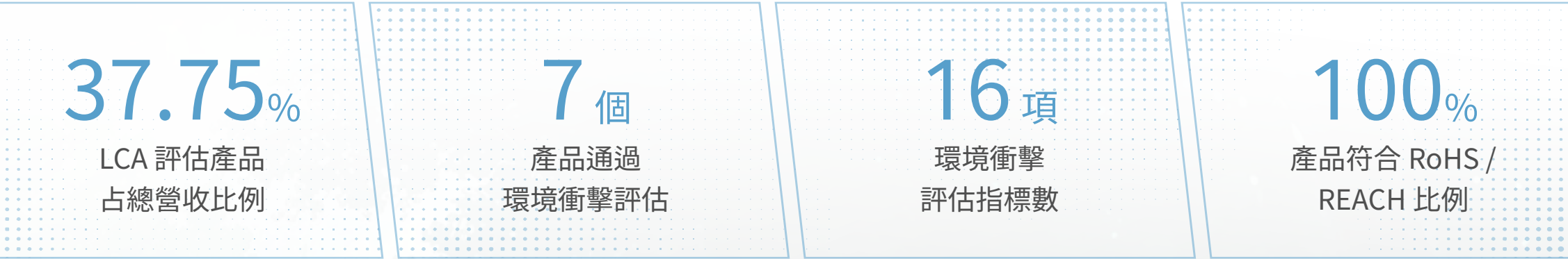
我們於 2025 年利用緯創產品環境衝擊評估系統針對筆記型電腦及伺服器進行生命週期評估，系統邊界設定為搖籃到大門，包含原料階段及製造階段；另外也與客戶合作，通過產品環境衝擊評估系統提供相關資料協助取得擴充基座產品 ISO 14067 碳足跡第三方查證證書。2025 年度合計共 7 項產品通過緯創產品環境衝擊評估系統完成完整 LCA 評估，包含產品碳足跡等 16 項環境衝擊評估，共占緯創總營收 37.75%。

為評估產品的環境特性與潛在衝擊，緯創採用三種主要方法：生命週期評估（LCA）、簡化式生命週期評估（產品碳足跡），以及產品有害物質符合性評估（RoHS, REACH）。2025 年，約有 37.75% 的產品營收完成完整 LCA 評估，其餘 62.25% 的產品則是根據緯創產品 100% 符合 RoHS（限制有害物質指令）、REACH，作為其環境特性評估的主要來源。

產品環境特性與衝擊 (%)

評估方法	2022	2023	2024	2025
生命週期評估	20.24	22.50	23.49	37.75
簡化式生命週期評估 ¹	0	3.79	4.01	0
其他 (有害物質符合性評估) ²	79.76	73.71	72.50	62.25
合計	100	100	100	100

備註：
1. 產品碳足跡評估
2. 包含 RoHS、REACH 等有害物質符合性評估



2.2.4 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，掌握氣候變遷下機會點以創造循環經濟的最大利益。

綠資源事業成效

項目	2022	2023	2024	2025
電子廢棄物處理（噸）	4,660	4,360	4,319	4,600
PCR 塑膠出貨量（噸）	21,577	18,035	20,176	22,503
減少新塑膠使用（噸）	11,047	9,471	12,586	13,778
綠資源事業總營收（百萬元）	1,145	997	1,009	1,169
投入成本（百萬元）	136	126	196	237

備註：綠資源事業總營收 = 緯創綠資源事業（德州）分公司營收 + 緯潤高新材料（昆山）有限公司營收

處理電子廢棄物

2025 年緯創德州綠資源團隊處理了約 4,600 噸的電子廢棄物，持續致力於追求永續的目標。另也發展出電池分選技術，可以將不同化學原料的電池進行分選。此技術不僅能更精準與有效率地回收廢棄電池，分選出來的各種電池將分別送到不同的廢棄電池處理商進行回收。

創新技術方面，緯創德州綠資源團隊快速發展鋰電池回收及黑粉生產的技術及設備。此項設備著重於如何安全有效地回收廢棄鋰電池，在處理過程中不僅不會造成廢氣或廢水的污染，亦不會有起火或爆炸的情況發生。

緯創於 2025 年成功透過自主研發的鋰電池黑粉處理設備，處理超過 23 噸含鋰電池的電子廢棄物，大幅提升回收效率，減少人工拆解依賴與起火風險，並奠定技術研發基礎，體現以科技促進環保的信念。同年，德州綠資源團隊啟動黑粉交易，與 OEM 客戶深入合作，共同探索循環回收的可行性。展望 2026 年，我們致力於實現鋰電池封閉式循環回收，將廢鋰電池再製成新電池，落實資源再生。

焦點案例

電子廢棄物中的稀土金屬回收實踐

2025 年，德州綠資源團隊回收處理 4,600 噸電子廢棄物，較 2024 年成長 6.5%。我們持續與專業回收商合作，確保副產品充分利用，實現資源閉環循環，避免浪費與污染。此外，針對電子廢棄物中的釹磁鐵，緯創與專業回收商攜手再生稀土金屬，減少對自然稀缺資源的依賴，並緩解全球稀土資源過度開採所帶來的生態影響，展現企業對環境的責任承諾。

提供 PCR 環保材料

2025 年 PCR（Post-Consumer Recycled）環保材料的出貨量 22,503 公噸，使用電子廢棄物回收原材 13,778 公噸，減碳效益以 Simapro 及數據庫回收塑膠之碳足跡碳排係數估算，約當避免排放 65,341 公噸二氧化碳當量。2025 年累計已獲得 23 張 UL 黃卡產品認證*。再生塑膠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。

備註：為一套確保塑料產品安全與品質的全球性計畫，主要能幫助企業展示塑料產品如何符合一整套特定的性能評估認證（了解[更多](#)）



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合作開發新材料拓展產品應用領域，例如：高比例阻燃 PCR PC 應用於 Adaptor 已獲得 UL RTI 125° C 認證，PCR PC/ABS 低溫耐沖及 PC/ASA 耐候產品，提升 PCR 比例至 50% 應用於 NB 及 Server 部件，PBT+GF 材料應用於車用連接器等新產品。

項目	原料／技術	特性與環境效益
再生材料	High % PCR ABS/ HIPS for Display Housing	2025 年導入 95% PCR 於顯示器後殼及底座
	回收金屬	2025 導入 85% 回收鋁材於 AI 筆記型電腦產品， 90% 回收鋼材於 AI 伺服器
創新技術	鋰電池回收循環	2025 年已完成 4.15 噸的黑粉交易，並持續擴大其規模 新增鈹金屬回收業務，進行鈹磁鐵回收

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膠精煉，促進與客戶合作於各類型產品應用消費後回收 (Post-Consumer Recycled, PCR) 塑膠，2025 年緯創出貨產品使用 PCR 占緯創產品總營收比例達 40.1%。

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：大陸的藍天計畫、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。2025 年緯創的包材設計使用回收料占整體營收比例達 84.1%。

40.1%

PCR 塑膠材料
占產品營收比



84.1%

包裝設計使用回收料
占產品營收比



以 CTI 框架評估產品循環績效

根據 Circle Economy 發表的「The Circularity Gap Report 2025」指出全球原物料開採量於近 50 年內已暴增近 3 倍，且全球使用二次原物料的比例從 2018 年開始也逐年下降，顯示全球仍以傳統的線性生產模式為主，但線性生產模式是一種「用完即丟棄」的經濟模式，在產品生命週期內不斷消耗資源，且廢棄物增加所造成生態和環境的劇烈變化影響也不容小覷。

緯創的產品設計採用循環經濟思維，藉此達到減少產品碳排放量、降低電子廢棄物產生及相關處理成本等效益。爲了更完善地評估產品的循環經濟績效，緯創 2025 年開始試行評估循環轉型指標 (Circular Transition Indicators, CTI)，CTI 爲企業永續發展委員會 (The World Business Council for Sustainable Development, WBCSD) 發展的一套循環性衡量指標，目的是建立行業與價值鏈內的循環經濟共同語言，協助企業確認組織內流動的循環性和線性質量，進一步量化成循環績效並發現更多轉型機會，幫助企業逐步轉型爲循環性的商業模式。

緯創爲了解現階段筆記型電腦產品的輸入流及輸出流的循環性，鑑別產品更多循環性優化的機會，故於 11 項 CTI 中選擇「物質循環度指標」並評估特定筆記型電腦產品，整體評估結果約爲 34% ~ 49%。物質循環度指標有幾個核心指標意義：

- 1.資源脫鉤與風險韌性：**透過量化產品在生產過程中減少自然資源開採的成效，展現產品對原生資源的依賴程度。高循環度代表產品成功與線性消耗脫鉤，能有效抵禦未來原物料短缺、國際地緣政治導致的供應鏈斷鏈，以及價格波動風險。
- 2.綠色設計與生態設計：**可用於檢視研發與設計端在「源頭減量」及「易拆解回收」方面的落實程度。高投入率代表採購端成功導入再生 / 可再生料；高產出率則驗證了產品結構設計便於末端回收商拆解利用，而非走向掩埋或焚化。
- 3.範疇三 (Scope 3) 減碳的實質貢獻：**將循環經濟轉化爲可量化之範疇三減碳路徑。透過提升再生材料使用比例及產品回收率，可有效降低原料開採與廢棄物處理階段的碳排放。

未來，我們規劃逐步將「物質循環度指標」擴展應用至更多產品類別，並結合設計、採購與供應鏈管理機制，持續提升產品整體循環性與資源使用效率，進一步深化企業在循環經濟與低碳轉型上的競爭優勢。



緯創產品採用 PCR 塑膠材料占營收比率（%）

產品類型	2022	2023	2024	2025
筆記型電腦	90.9%	93.1%	94.3%	93.59%
桌上型電腦及多合一電腦	81.6%	88.3%	73.5%	84.76%
顯示器	94.2%	94.1%	96.1%	95.94%
伺服器及網路儲存設備	0.3%	3.1%	13.4%	3.94%
網路電話	4.3%	5.5%	15.0%	52.08%
電腦配件	--	--	86.2%	99.39%

備註：
1. 電腦配件 2024 年開始納入統計範圍
2. 各產品類型採用 PCR 塑膠材料占營收比率 = 該產品類型使用 PCR 塑膠材料的專案營收 / 該產品類型總營收

緯創產品綠色關鍵績效（%）

項目	2022	2023	2024	2025
產品需要符合 WEEE 規定之產品比率	100%	100%	100%	100%
產品需要取得 EPEAT 或同等認證比率	100%	100%	100%	100%
產品需要取得 Energy star 認證比率	100%	100%	100%	100%
包裝設計使用回收料比率	48.1%	70.1%	76.7%	84.1%
產品採用再生塑膠料比率	39.2%	59.6%	61.8%	40.1%

備註：
1. 產品需要取得 WEEE、EPEAT 或同等認證比率和取得 Energy star 認證比率，不納入開案無需求的專案或認證由客戶自行申請的專案
2. EPEAT 同等認證包含台灣環保標章、大陸環境標誌和 TCO
3. 績效比率 = 符合該項目的專案營收 / 緯創總營收

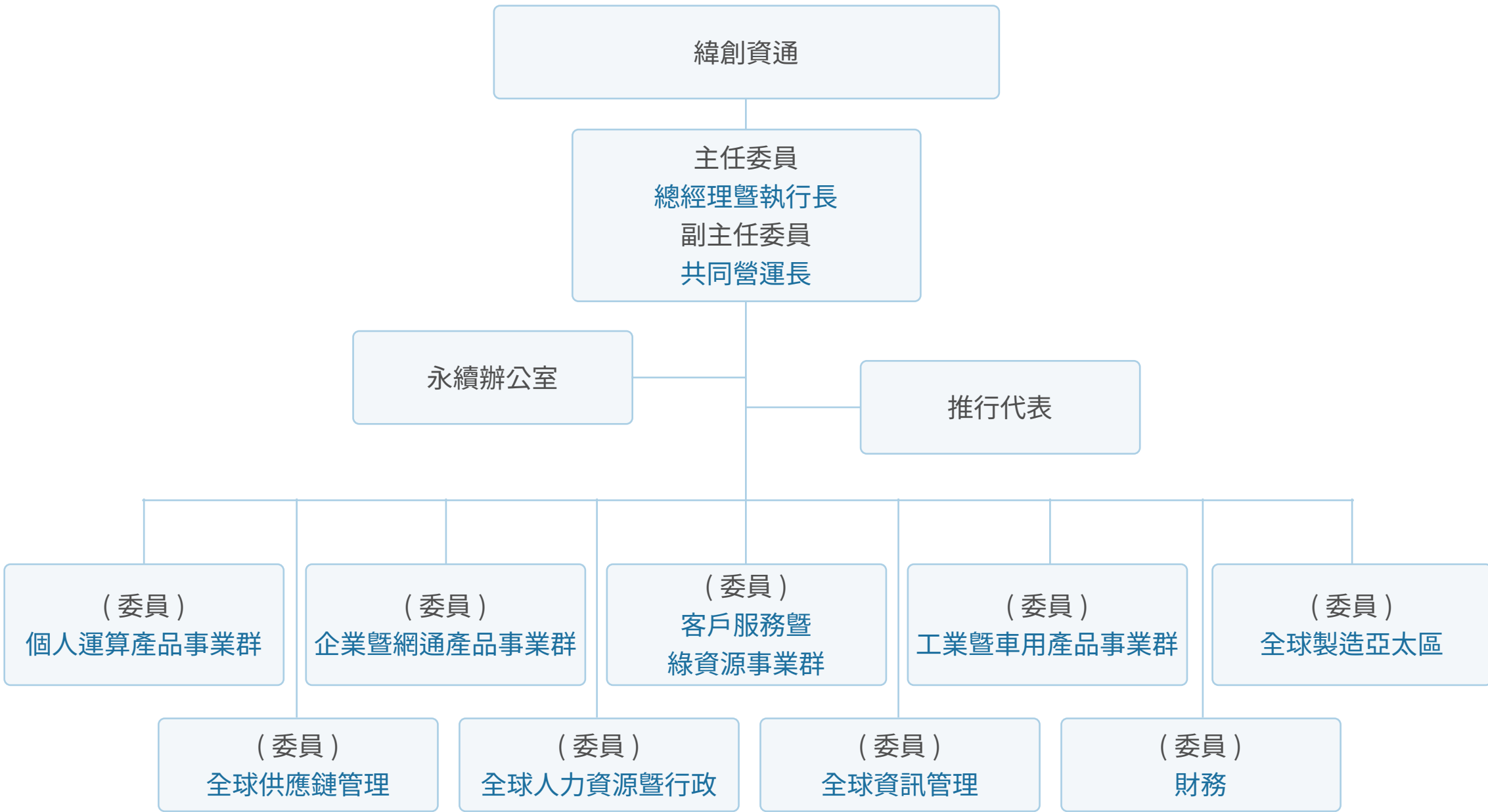


2.3 追求至高品質

2.3.1 產品品質

緯創以「將零缺點且具競爭力的產品和服務準時送達顧客」為品質使命，憑藉多年設計與製造經驗，持續提升技術與創新能力。透過完整的測試流程與嚴格的品質管控，確保每一項產品均符合客戶的高標準，深獲市場信賴。

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要求落實至各單位層級，形成由上而下的完整治理鏈。



國際標準認證涵蓋範圍

ISO 9001 品質管理系統	全球 10 個據點全數通過第三方驗證： 汐止・內湖・新竹・中山・重慶・成都・馬來西亞・越南・捷克・墨西哥
IECQ QC 080000 有害物質過程管理	
ISO 13485 醫療器材品質管理	緯創新竹、中山
IATF 16949 汽車產業品質管理	緯創汽車電子（昆山）、高雄晶傑達

公司全面導入國際管理標準，以系統化的優化機制強化品質穩定性與產品可靠度，涵蓋從產品研發設計至製造生產的全生命週期。每年定期執行內部稽核，涵蓋計劃、準備、執行、報告、追蹤五大步驟，根據公司需求與法規要求制定年度稽核計畫。



分層培訓強化品質文化扎根

緯創針對不同職位與職涯發展目標，量身制定培訓方案，確保員工能在日常工作中有效運用 ISO 9001 及 IECQ QC080000 標準，並定期接受再培訓以持續更新知識。課程涵蓋條文理解、技術專業技能、安全生產及客戶服務等多元主題，培訓對象依角色分組設計（如研發、產品經理、製造、品質管理及採購等）。



4,482 小時

2025 年
在職員工品質相關訓練時數

4,162 小時

2025 年
新進員工品質相關訓練時數



品質驗證測試

為滿足客戶日益嚴苛的品質需求，緯創始終以卓越品質為目標。在產品正式導入量產前，每項產品皆需通過嚴格且全面的品質驗證測試，確保其符合產品規格與客戶的品質要求。這些測試涵蓋多個方面，包括功能驗證、相容性驗證、可靠度驗證、環境規格測試以及 DFX（Design For Manufacture / Assembly / Testing / Service）設計最佳化驗證等，全面保障產品的穩定性及可靠性。

依照產品開發流程，緯創規劃、設計、試產及量產作為一體化管理，通過以用戶需求為核心的產品設計思維，敏銳洞察市場需求，全面提升產品設計品質，優化生產流程，並有效降低製造成本，旨在持續為客戶創造最大的市場價值。此外，公司積極推進數位轉型專案，引入設計驗證自動化技術與標準化的作業流程，不僅能在前期設計階段即杜絕潛在問題，還顯著減少研發和後端除錯以及驗證階段反覆測試所需的時間與成本，提升整體運營效率與產品效益。透過全面的努力與創新，緯創成功地在激烈競爭的市場中脫穎而出，以卓越的產品品質與高效的服務，持續贏得客戶的信賴與支持。

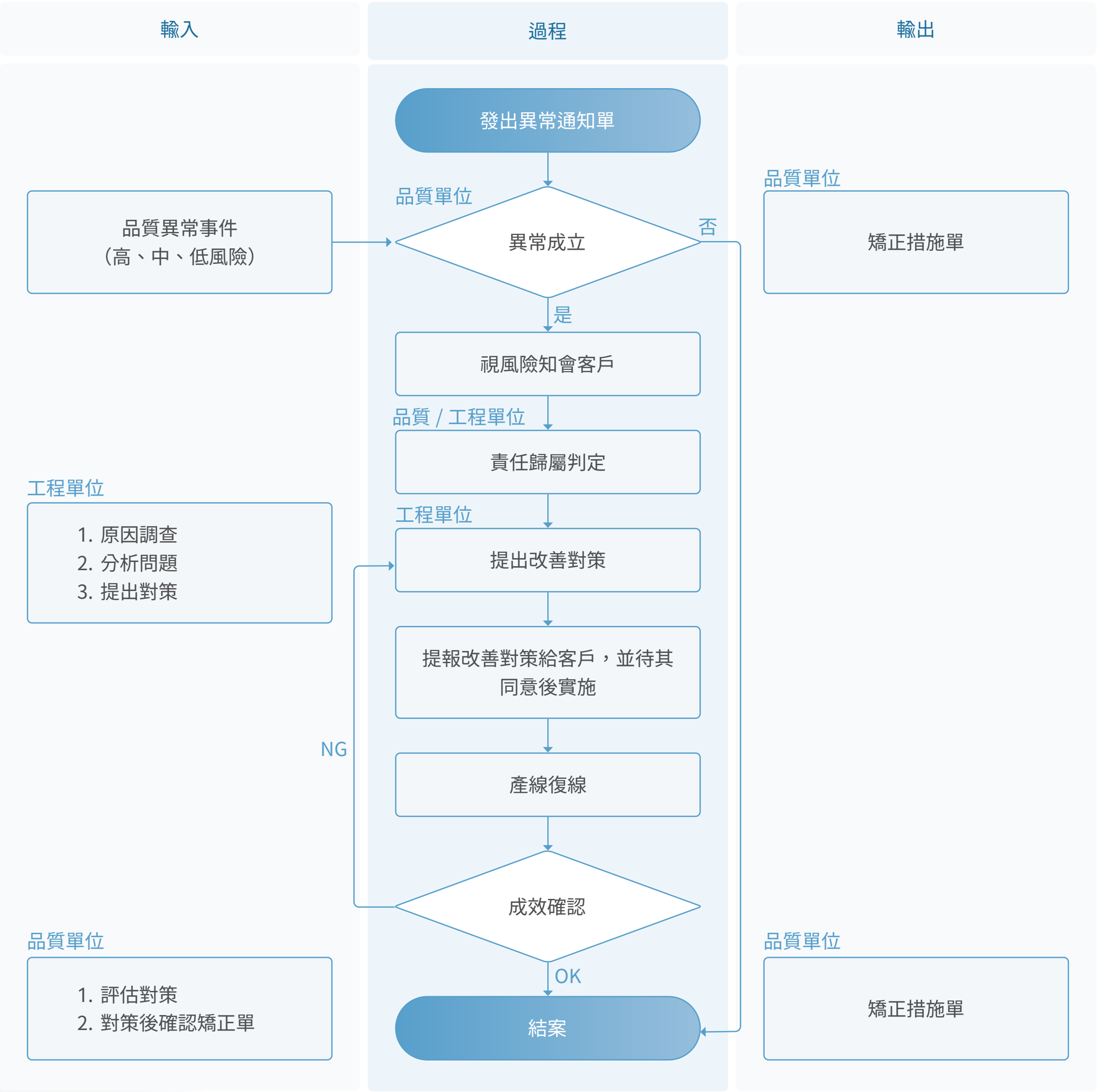
產品開發流程



異常處理作業程序

緯創建立一套異常處理作業程序旨在確保當生產線發生異常事件時，能夠快速、有效地識別、分析和解決問題，將對業務運營的影響降到最低，並防止類似事件的再次發生。成立之異常單經過品質單位確認改善對策成效後，於結案核准後需記錄保存，以供日後查詢和改進參考。根據發生的不良種類，依風險程度區分為高、中、低風險。高風險包含可能對安全性造成嚴重危害的不良事件，中風險主要指影響生產或產品運作等不良，而低風險則指不需要立即採取行動但仍須監控和管理。

通過風險分級，可以更有效地識別和處理各類不良事件，確保適當的應對措施得以實施。生產線每日開線前會進行 FAI（First Article Inspection，首件檢查），確保生產工序和產品符合設計和規範要求，並且在產品出貨前進行 OQC（Outgoing Quality Control，出貨檢驗）檢查，確認產品之品質、數量、品名、包裝之正確性，確保符合客戶之需求。

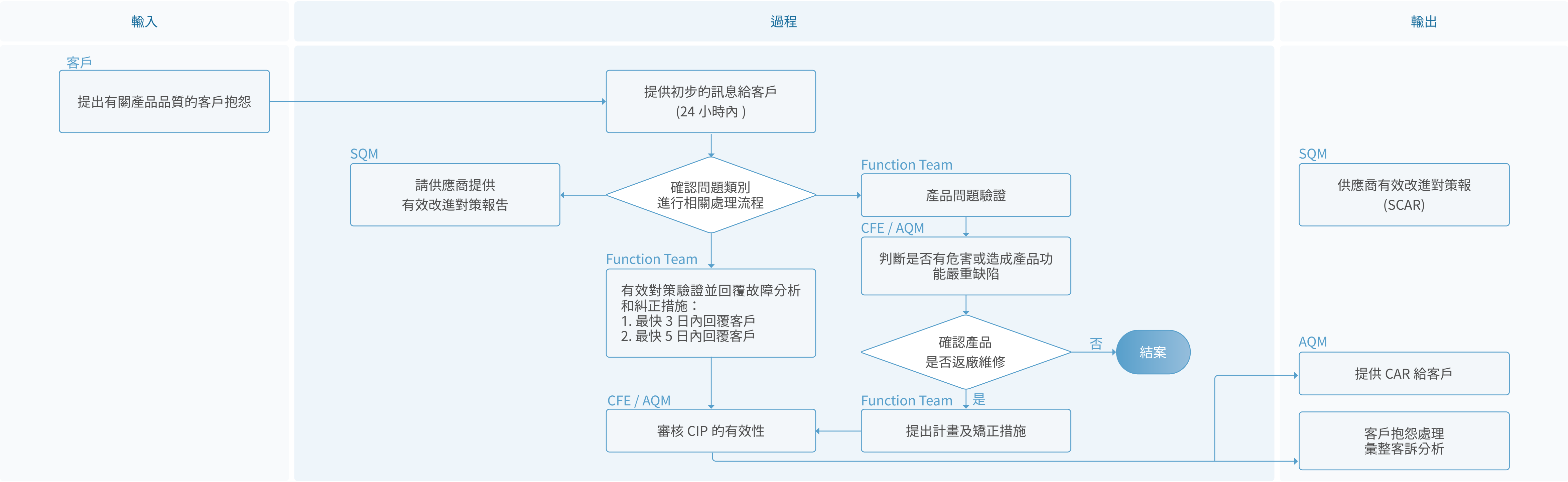


產品品質暨客戶抱怨處理機制

除了主動蒐集客戶意見，緯創更建立了一套完善的客戶抱怨處理流程，確保每一件客戶抱怨都能妥善追蹤、處理與解決的全方位機制，並獲得即時且有效的處理。

- 快速回應：客戶品質管理部（Account Quality Management, AQM）收到客戶透過電話或郵件抱怨後，將在 24 小時內提供初步訊息，確保客戶即時獲得回應並建立信任。
- 精準分析：在三個工作天內提供初步分析報告，透過內部檢討與供應鏈管理，精確找出問題根因。
- 有效改善：於五個工作天內提交完整的失效分析報告，制定短期與長期對策，並將記錄成 Lessons Learned 避免類似問題再次發生。
- 持續優化：針對客戶之報價需求（Request for Quotation, RFQ）或工作說明書（Statement of Work, SOW），我們依據產業特性與實務場景，規劃客製化的工作團隊，確保標準化流程持續優化，進一步提升品質與服務水平。

透過這套完善的客戶抱怨處理機制，我們能夠即時回應客戶需求，提供最佳的服務品質，展現對客戶服務的高度重視，致力於以高效的回應與精確的解決方案來滿足客戶需求，並持續提升企業競爭力。



2.3.2 客戶滿意度

緯創秉持「追求客戶滿意與品質至上」的經營理念，不斷努力提升自身服務與產品質量。為此，公司建立多元且有效的溝通管道以及便捷的溝通方式，例如電話、電子郵件、客戶會議與即時通訊平台等，以最快的速度回應客戶疑問和需求。同時，緯創注重傾聽客戶聲音，針對其意見和建議進行深入的原因分析及改善行動，竭力優化現有產品組合與服務流程。我們致力於提供超越客戶期待的高品質產品與創新服務，並以客戶為中心，建立長久穩定的合作關係，成為備受信賴的卓越合作夥伴。

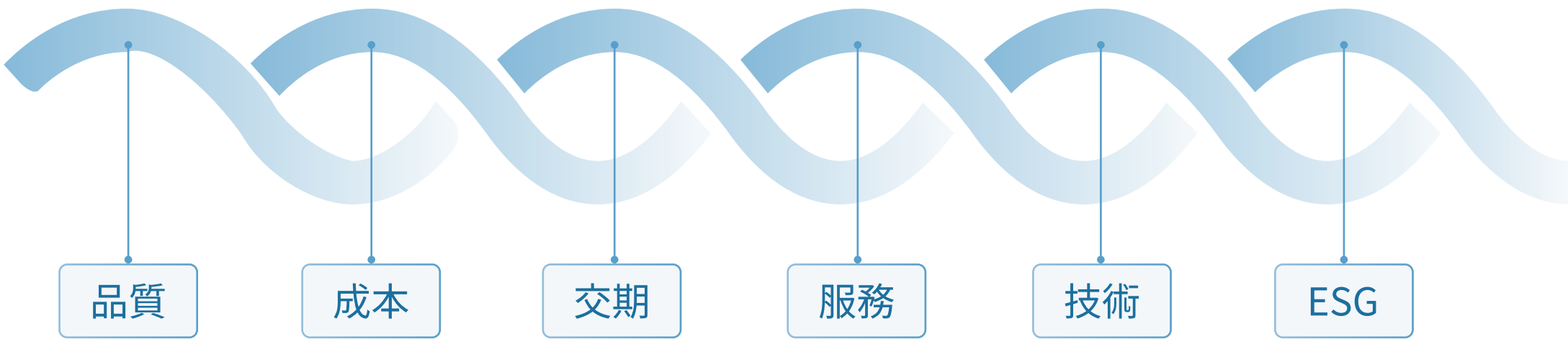
驅動客戶滿意

緯創每季與客戶進行業務績效評比（Quarterly Business Review, QBR），深入了解客戶需求並仔細傾聽其意見。當客戶在報告或會議中提出不滿意見時，業務會先依照問題屬性將反映事項轉交相關責任單位，並即刻召開專案協調會議，徹底釐清問題根本原因，擬訂並執行有效改善對策。改善措施落實後，將整理並提交正式報告，經客戶確認無誤後結案。



緯創透過嚴密的品質管控和不斷的技術創新，致力於提升客戶體驗。2025 年，我們的努力獲得了客戶的認可，包括在可攜式產品上分別獲得 Lenovo 卓越質量獎及 Dell 卓越營運獎；在伺服器產品獲得 Dell 傑出貢獻獎等殊榮。緯創將繼續以客戶為中心，期望在各業務領域都能達到更高標準，持續為全球客戶創造價值。

客戶滿意度問卷調查



客戶滿意比率

	2022	2023	2024	2025
年度客戶滿意度調查 客戶滿意比率	83.3%	85.7%	85.5%	90.3%

問卷調查與全面改善

客戶滿意是企業成功的基石，它不僅能提升忠誠度，更能帶來穩健的營收成長。緯創亦透過客戶滿意度系統，定期發放問卷主動獲取客戶意見，調查內容涵蓋品質、成本、交期、服務、技術、ESG 等六大面向，藉以深入了解客戶的回饋與需求，將客戶的聲音回饋給各事業單位，作為產品開發與服務品質的重要依據。2025 年的客戶滿意的比率為 90.3%，超越 86% 的年度目標。







3. 環境保護

管理方針

3.1 氣候行動

3.1.1 氣候治理與承諾

3.1.2 氣候風險與機會管理

3.1.3 氣候目標與轉型計畫

3.2 低碳與能源管理

3.2.1 能源管理

3.2.2 溫室氣體排放管理

3.3 環境資源管理

3.3.1 水資源管理

3.3.2 空氣污染防制

3.3.3 廢棄物管理

3.4 自然與生物多樣性

水域城鎮「水岸任務」

面對氣候異常與生物多樣性風險，以降低溫室氣體排放為目標，透過使用綠色能源與森林碳匯，系統性推動淨零轉型。

管理方針

● 95% 以上

● 90%-95%

● 90% 以下

議題	策略	2025 年目標	2025 年執行成果	進度燈號	2026 年目標	2030 年目標
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 33.8%	-42.73% 溫室氣體總排放量 59,089.14 (公噸 CO ₂ e)	●	較 2022 年溫室氣體絕對減量 減少 45%	碳中和 (範疇 1+2)
		再生電力使用量達 80%	80% 1. 自產自用太陽能：2,197.62 萬度 2. 再生電力購電協議：10,479.77 萬度 3. 再生能源憑證：26,124.90 萬度	●	84%	100%
水管理	1. 落實水資源管理與日常節水 2. 實踐水回收與廢污水管理	較 2022 年單位營收用水量 (密集度) 減少 13%	-62%	●	較 2022 年單位營收用水量 (密集度) 減少 13%	較 2022 年單位營收用水量 (密集度) 減少 13%
空污與廢棄物	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 10%	-36 %	●	減少 12%	減少 20%

3.1 氣候行動

緯創將氣候策略視為確保企業長期韌性與競爭力的核心商業戰略，依「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大核心元素呈現管理作法與績效。我們以「1.5° C 科學路徑」為轉型基石，將氣候風險與機會納入財務規劃與營運決策，並透過營運脫碳、供應鏈議合及低碳產品創新，重塑具備氣候韌性的商業模式。

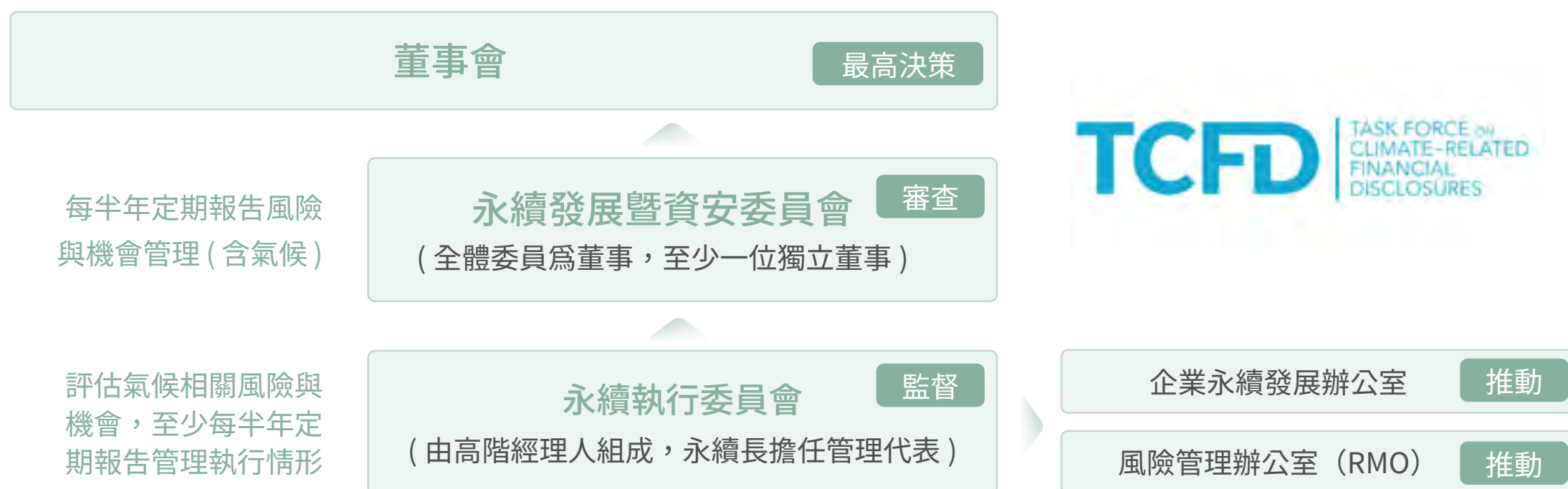
3.1.1 氣候治理與承諾

緯創積極回應全球淨零轉型趨勢，主動採取氣候行動並接軌國際規範，以提升氣候治理透明度與管理成熟度。為系統性管理氣候變遷所衍生之風險與機會，並強化與利害關係人之溝通，緯創依循國際通用之「氣候相關財務揭露建議」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，推動氣候相關資訊揭露，同時建立風險與機會之管理指標與目標，持續優化氣候治理效能與揭露品質。

在治理層級上，緯創建構由上而下之氣候與自然治理架構，氣候變遷、水資源、生物多樣性與自然相關議題皆由董事會作為最高監督單位，負責統籌整體策略方向，並監督高階經理人對氣候與自然相關風險、機會及關鍵績效指標之管理情形。董事會下設「永續發展暨資安委員會」，為董事會直屬之功能性委員會，由董事組成並包含一席獨立董事，負責定期審視氣候行動之執行進度、資本支出配置及風險管理成效，並每年至少一次向董事會報告氣候相關管理指標與因應作為。

為強化氣候議題之執行力與跨部門整合，永續發展暨資安委員會轄下設立「永續執行委員會」，由總經理暨執行長及永續長共同擔任主席，負責監督與管理永續及氣候相關之日常推動工作；其中永續長擔任管理代表，負責協調及推動委員會決議事項之執行。自 2022 年起，緯創正式導入企業風險管理機制（Enterprise Risk Management, ERM），依循《風險管理政策與程序》，將氣候變遷、水資源、生物多樣性與自然等永續議題，納入整體營運風險與機會之辨識、評估與因應流程。由風險管理辦公室與企業永續發展辦公室定期檢視環境、社會及公司治理（ESG）各面向之風險與機會，並掌握新興氣候與自然相關風險之發展；其中，永續相關議題由永續長每年至少兩次向永續發展暨資安委員會報告。

在策略與執行面，緯創透過將氣候績效納入管理責任與激勵制度，確保氣候治理有效落實。自 2022 年起，緯創已將溫室氣體減量與再生能源使用比率等氣候關鍵指標，與總經理暨執行長及高階主管之薪酬連結，展現推動低碳轉型與氣候責任之治理決心，詳細內容請參閱 [5.1.1 董事會運作](#)。此外，緯創承諾其公共政策參與與倡議立場皆和《巴黎協定》目標一致，並透過透明且制度化之利害關係人溝通與回饋機制，持續檢視與動態調整氣候與自然轉型策略，提升企業於淨零轉型趨勢下之韌性與長期競爭力。



在氣候相關策略推動上，由「永續責任採購」、「綠色產品創新」、「循環再生經濟」、「低碳製造轉型」等四個工作小組，跨部門整合集團全球相關單位推動淨零永續轉型相關專案，內容涵蓋從上游供應鏈管理、緯創自身營運範疇到下游與客戶合作開發專案等整體價值鏈，全方位打造企業的永續韌性以因應未來挑戰。六大永續發展策略由隸屬總經理暨執行長的企業永續發展辦公室整合推動，企業永續發展辦公室每月例行性向永續執行委員會報告包含氣候暨自然相關議題的永續策略與專案推動進度，且至少每半年向永續發展暨資安委員會及董事會報告企業永續包含氣候暨自然相關議題的執行成果及未來規劃。

3.1.2 氣候風險與機會管理

在全球邁向永續發展與淨零轉型的進程中，企業不僅肩負經濟成長責任，亦須主動因應氣候變遷及自然相關議題所帶來的風險與機會。作為全球電子製造服務（EMS）產業的重要成員，緯創深刻體認氣候變遷與水資源風險對營運韌性、供應鏈穩定性及客戶需求之長期影響，並將氣候暨自然相關議題視為企業整體風險管理與策略規劃的重要組成。因此，我們不僅將氣候風險納入企業風險管理機制，更積極制定因應策略，以降低營運碳足跡並提升氣候韌性。

氣候風險與機會鑑別

氣候及水資源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。在管理機制上，由風險管理辦公室及企業永續發展辦公室，定期審議公司於環境、社會及公司治理（ESG）各面向之永續風險與機會評估結果及因應對策，範圍涵蓋氣候變遷、水資源、生物多樣性與自然相關議題之推動情形，以及新興風險之鑑別與對策擬定。

在氣候與水風險及機會之鑑別與評估方面，緯創參考「氣候相關財務揭露建議」（TCFD）架構，並參酌 CDP 氣候變遷與水安全問卷之風險分類項目。每年由全球各營運據點依其所在地條件，進行特定廠址之氣候轉型風險與實體風險鑑別；相關鑑別結果彙整至總部後，進一步評估其於全球層級之影響規模與範疇，據以規劃管理策略並採取對應行動。

風險分析過程中，緯創依循 ERM 流程，輔以風險矩陣地圖（Risk Map），評估各類潛在氣候暨自然風險及新興風險之發生可能性與其對營運所可能造成之影響程度。並以報告年度至本世紀中後期為時間軸，考量資產耐用年限、潛在氣候風險型態、業務性質及地區分布等因素，區分短期（1–3 年）、中期（3–5 年）及長期（5 年以上）風險與機會，評估其對公司自身營運及上下游價值鏈之潛在影響，據以進行風險與機會等級評價及優先順序排序。

同時，導入第三方專業圖資與地理資訊並應用 SSP1-RCP2.6、SSP2-RCP4.5、SSP3-RCP7.0 與 SSP5-RCP8.5 等多種氣候實體情境，搭配短中長期（短期：3 年以內、中期：3~5 年、長期：5 年以上）之分類與至本世紀末共四個時期之時間尺度，進行緯創國內外自有及供應商據點的實體風險情境分析並提出對應的風險調適計畫。

針對轉型風險，則依各情境模擬減量轉型壓力，包含國內法規、企業承諾、IPCC 特定溫度與淨零目標等假設以針對外部壓力或趨勢推估潛在之量化財務衝擊與剩餘風險分析，預估管理成本以規劃未來轉型藍圖。

氣候風險類型涵蓋轉型風險（包括現行法規、新興法規、訴訟、市場、商譽與技術）及實體風險（即時性與長期性）；氣候機會則區分為資源效率提升、能源轉型、產品與服務創新、市場機會及營運韌性提升。對於評估結果列為高或中等之風險，視為顯著風險，須制定相應之預防措施與改善計畫，以降低其對營運與財務之潛在衝擊。水資源相關風險與機會之評估方法與氣候風險一致，並納入整體企業風險管理流程中，其詳細評估結果與因應作為，另揭露於 [2024 緯創氣候暨自然報告](#) 中。

氣候風險矩陣



氣候機會矩陣



氣候風險與機會管理

氣候變遷風險財務影響分析

類別	面向	來源	描述	衝擊範圍	衝擊類型	衝擊強度	發生時間	可能性	財務衝擊	管理作法	管理成本
轉型	技術	低碳產品與服務的需求	市場與客戶對低碳產品的需求日益增長，為符合市場趨勢並提升競爭力，需要積極投入低碳產品的研發	上游或供應鏈下游或使用端	研發成本增加	高	長期	確定 (>99% 會發生)	當市場對於產品要求提高，導致緯創 PC 類產品不符合 ES 的要求，間接影響 EPEAT 認證無法取得，導致客戶直接砍單，造成降低營收，影響金額約 NTD 1,000~3,000 億	提升供應鏈同仁具備低碳原物料相關知識，制定一系列 ESG 相關課程進行能力建置，以符合客戶對低碳材料需求，並依據價格的變動上以專業知識說明差異。在 PC 類產品繼續投入研發，讓產品持續符合 ES 最新標準	PC 類產品研發費用，約為 NTD 10~50 億元
轉型	市場	顧客行為轉變	市場與終端客戶對於低碳與節能相關產品需求增加，而優先選購低碳相關產品，雖然現有廣泛客群，但仍面臨客戶流失的挑戰，需因應趨勢調整產品策略，以維持競爭優勢	下游或使用端	現有客戶流失 研發成本增加	中高	長期	非常可能 (>90% 會發生)	非低碳系列產品營收預估未來 3~5 年逐步趨緩，若未實施管理措施，預估 2027 年非低碳產品營收將少賺 NTD 200 億	協助客戶取得各類環境標章，包含 Energy Star、EPEAT、TCO、台灣環保標章、大陸環境標誌等所編列研發費用	協助顧客取得各類環境標章，產品環保認證相關費用投入約 NTD 7,000 萬
轉型	法規	再生能源法規	與關係企業共建太陽能 / 直購綠電 / 購買綠證。根據再生能源發展條例，竹北 AI 廠區契約容量為 25,000 kW，將受到此法規約束	上游或供應鏈公司直接營運	直接成本增加 間接成本增加 能源價格上漲	中	中長期	非常可能 (>90% 會發生)	因無法達到法規強制外購再生能源要求的代金或罰鍰金額，約增加 NTD 500 萬的支出	因應法規要求，緯創執行再生能源管理措施	總計 2025 年自發自用、綠電採購 PPA、再生能源憑證 I-REC 的採購費用約為 NTD 5 億

氣候風險與機會管理

氣候變遷風險財務影響分析

類別	面向	來源	描述	衝擊範圍	衝擊類型	衝擊強度	發生時間	可能性	財務衝擊	管理作法	管理成本
轉型	法規	碳稅	營運或產品非 CBAM 首批管制範圍，但未來仍受國內外法規影響而有成本增加，目前以 2030 年的預估用電量，碳排放量約 3 萬噸左右，但集團至 2030 年已宣告碳中和目標，因此整體碳排放量未超過法定標準	公司直接營運上游或供應鏈	直接成本增加 間接成本增加 原料價格上漲	中低	短期	或許可能 (33-50% 會發生)	預估總排放量與碳稅價格，受碳稅影響間接營收減少約 NTD 44~90 億	1. 對國內外碳法規進行衝擊影響評估，並進一步規劃導入內部碳定價，管理成本包含委外顧問費與緯創人力成本 2. 因應碳稅 / 費法規，提高再生能源採購比率	國內外碳法規衝擊評估委外成本與內部碳定價專案委外成本與導入，共計約 NTD 230 萬
轉型	技術	低碳技術與 能耗成本	研發並導入低碳轉型技術，透過技術創新與製程改善，來降低營運過程中的能源使用，減少碳排放，提升企業韌性及競爭力	公司直接營運上游或供應鏈	研發成本增加	高	長期	確定 (>99% 會發生)	面對低碳技術轉型風險，未導入產線製程優化，所導致的電力使用增加及相關成本增加，2025-2027 年所產生的電力消耗約 300 MWh，額外產生的費用約為 NTD 247 萬	導入製程優化的項目（硬體及軟體更新）與節能措施	全球製造廠區投入製程優化資本支出，實際投入約 NTD 50~100 萬

氣候風險與機會管理

氣候變遷機會財務影響分析

面向	來源	描述	衝擊範圍	衝擊類型	衝擊強度	發生時間	可能性	財務衝擊	管理作法	管理成本
能源來源	新技術採用	通過高空風能驗證計畫，來增加再生能源發展種類。投資綠能基金，開發新產品節能技術，減少能源消耗	上游或供應鏈公司直接營運	掌握投資機會 新產品或服務 競爭能力提高	高	長期	確定 (>99% 會發生)	投資綠能基金，截至目前投資所獲得的綠證數，間接降低成本約 NTD 133 萬 因使用新的節能技術，進而減少產品生命週期能源消耗，影響金額約 NTD 56 億	1. 持續投資綠電項 2. 針對產品的能源消耗 進行改進，增加研發成本	1. 持續投資綠電項目 約 NTD 8 億 2. 投入低碳產品研發 約 NTD 30 億
資源效率	再生材料	評估並逐步調整各產品線中再生材料的使用比率，有效提升資源使用效率與增強品牌競爭力	上游或供應鏈	競爭能力提高 供應鏈穩定	高	長期	確定 (>99% 會發生)	2025 年低碳產品營收約 NTD 4,700 多億。市場對使用再生材料的產品需求增加，未來營收預估持續增加	因產品導入再生材料，故需投入研發費用	再生材料研發費用 約 NTD 30~35 億
能源來源	低碳能源	緯創通過 SBT 申請，於 2030 年範疇二至少減碳排放量至 90%，因此於 2025 年再生能源比率將達 80%，通過自持創能案場與採購綠電並行之方式，來減少電力市場的供需壓力	公司直接營運	碳價成本減少 掌握投資機會	中高	短期	確定 (>99% 會發生)	2025 年綠電採購 PPA 合約之綠電費用約為 NTD 4 億	綠電採購之外，緯創投入氫能與地熱等新型低碳能源技術的開發與投資	投入低碳能源新技術調研 / 發展，氫能在 2025~2028 期間預估約NTD5千萬~8千萬；地熱在 2025~2028 期間預估約 NTD 6 千萬 ~9 千萬

氣候風險與機會管理

氣候變遷機會財務影響分析

面向	來源	描述	衝擊範圍	衝擊類型	衝擊強度	發生時間	可能性	財務衝擊	管理作法	管理成本
產品與服務	營運多樣化	IT 協助開發導入公司碳盤查服務，提供新服務型態 與客戶合 作 開 發 Green Leaf 專 案，並導入其他產品線，將開發的新技術，拓展至各產品線	公司直接營運 下游或使用端	新產品或服務 競爭能力提高	中高	長期	確定 (>99% 會發生)	2025 年低碳產品營收約 NTD 4,700 多億。預估未來 1~3 年內，市場對低碳產品需求增加，營收預估持續增加	因產品須符合低碳 / 節能產品需求與法規，需要增加研發費用	投入低碳產品研發費用約 NTD 30 億元
資源效率	生產製程	針對生產提高製程效率，包含提高良率、縮短製造工時與資源使用效率，在全球製造廠區導入 UL2799 廢棄物零掩埋並進行有機溶劑減量	公司直接營運	營運成本降低 營運效率提升	高	長期	確定 (>99% 會發生)	投入製程優化 (硬體及軟體) 所產生的實際效益，並持續計算未來 3 年共節電 300 MWh 及節省約 NTD 1,000 萬。推動 VOCs 減量，使用量低於法規標準，不須額外設置空氣污染防治設備，減少空氣污染防治設備費用 NTD 1,190 萬	為提高生產製程效率，致力於 VOCs 減量和製程節能與優化	2024 年 ~2026 年改善製程減少 VOCs 使用，主要投入的人力工時為約 3,000 小時，人力成本共投入 NTD 695 萬。在製程優化與節能，包含硬體及軟體更新所實際投入的金額，約 NTD 800 萬
市場	開拓資金來源	緯創與銀行合作簽訂永續連結貸款，透過將貸款項目與 ESG 目標相互鏈結，以取得利率優惠	公司直接營運	營運成本降低 掌握投資機會	中高	短期	確定 (>99% 會發生)	與銀行簽訂相關的永續 KPI，達到銀行合約條件，推估節省約 NTD 2,000 萬的利息支出	通過與各家銀行借款的條件，包含公司治理評鑑排名、再生能源使用百分比、用電與用水、減少溫室氣體排放量，具體管理方式與減碳及用水量控管一致	從事相關永續議題及公司治理評鑑等工作，人力成本約 NTD 720 萬
產品與服務	顧客行為轉變	隨著終端顧客對節能低碳產品與綠色產品產生興趣及需求，則需要提供更多的新產品或新服務給客戶，可能產生更多市場需求	公司直接營運 下游或使用端	市場需求增加 新產品或服務	中高	長期	非常可能 (>90% 會發生)	低碳產品增加營收，也產生較高的毛利率，預估營收增加 NTD 500 億以上	因產品須符合低碳產品需求與法規，增加研發費用	符合客戶要求，產品環保認證相關費用投入約 NTD 3,700 萬

3.1.3 氣候目標與轉型計畫

氣候承諾與目標

緯創於 2024 年 4 月經科學基礎減量目標倡議（Science-based targets initiative, SBTi）審核通過其科學基礎減碳目標（SBT），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。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，並由此設定近期與長期目標。



目標	涵蓋範疇	基準年	目標年	減量承諾	涵蓋氣體與邊界
近期目標	範疇 1+2	2022 (排放量 : 165,084.85 tCO ₂ e)	2030	絕對排放量 減少 90%	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs, PFCs, SF ₆ , NF ₃ (集團全據點)
	範疇 3	2022 (排放量 : 18,207,477.75 tCO ₂ e)	2030	絕對排放量 減少 25%	涵蓋類別 1（採購之商品與服務）與類別 11（售出產品的使用） (占範疇三總量 >67%)
長期目標	全範疇	2022	2050	達成價值鏈 淨零排放	需移除殘餘排放（Residual Emissions）

備註：上述目標為總量目標（Gross Targets），不包含碳抵換（Offsets）之扣減

氣候轉型路徑與策略

為確保轉型路徑的可執行性與韌性，我們的氣候策略三大面向包含「營運脫碳」、「內部碳定價與財務驅動」及「韌性與公正轉型」；在管理機制上，範疇一與二（Scope 1 & 2）以「價值鏈內實質減量優先」為核心，透過提升再生能源使用、改善能源使用效率、發展低碳產品、導入內部碳定價機制等措施，持續降低範疇一、範疇二及範疇三的溫室氣體排放；同時，針對技術或現階段難以完全消除之殘餘排放（Residual Emissions），規劃以價值鏈外減緩行動（Beyond Value Chain Mitigation, BVCM）及高品質碳信用額度、投資碳移除相關前瞻技術作為後期輔助工具，以強化淨零轉型路徑的完整性與韌性。

一、營運脫碳：透過能效提升、再生能源使用與低碳產品創新，從源頭降低範疇一、二、三排放

實質脫碳：範疇一 + 二

1. 能源結構轉型：針對電力使用（Scope 2），我們採取具備「外加性（Additionality）」優先的採購階層策略：優先於廠區自建太陽能發電設備，最大化現地自發自用比例；其次在法規允許之營運據點（如臺灣、美國）簽署綠電購電協議（PPA），鎖定長期穩定來源；最後以符合國際標準的再生能源憑證（REC）作為短期缺口之補強措施。
2. 能效提升與智慧管理：自 2022 年起，設定每年能源效率提升 2% 的管理目標。全球製造廠區全面導入 ISO 50001 能源管理系統，結合 AIoT 建置智慧能源管理看板精準識別能源使用熱點；針對冰水主機、空壓機等公用設施制定系統性汰換計畫；新建廠房（如越南廠區）一律依循 LEED 金級以上標準設計。
3. 製程電氣化與燃料替代（深度脫碳）：針對範疇一直接排放，推動電氣化策略，逐步將廠區內燃氣鍋爐與加熱設備替換為電熱泵；同時制定公務車電動化汰換時程，減少移動源燃油排放。

價值鏈轉型：範疇三

1. 供應鏈議合與能源轉型（聚焦類別 1）：利用採購影響力，要求關鍵供應商承諾設立 SBT 目標或設定年減 4.2% 的脫碳路徑。推動高耗能供應商導入 ISO 50001 系統（目標 2030 年認證比例達 70%），並將「缺乏綠電使用」納入關鍵供應鏈風險，輔導供應商建置太陽能或採購 REC。透過 WiZero 平台賦能，攜手供應商建立低碳價值鏈的合作模式，目標將供應商累計實質減碳量由 2025 年 4.5 萬噸提升至 2030 年 26 萬噸。
2. 低碳產品設計與循環經濟（聚焦類別 11 與類別 1）：在研發階段導入生態化設計（Eco-design）。擴大消費後再生塑膠（PCR）與回收金屬使用，目標 2030 年選定產品之 PCR 使用比例超過 50%；確保終端產品符合 Energy Star 等國際能效標準以降低客戶使用端碳排；並持續維持 100% 可回收包材的使用原則，優化運輸裝載率。
3. 推動數據實測化與精準管理：建立自動化產品碳足跡（PCF）管理系統，從依賴次級數據庫轉向蒐集供應商提供之一級數據（Primary Data）。目標於 2030 年將供應鏈實際碳排數據（一級數據）涵蓋率提升至 20% 以上，奠定科學化管理基礎。

二、內部碳定價與財務驅動：導入內部碳定價（ICP）與專項氣候基金，將外部成本內部化，引導資本支出（CapEx）流向綠色技術與能源轉型

自 2025 年起，緯創將內部碳定價評估範圍擴大至全球製造與服務據點，並同步開發數位管理平台，以系統化方式追蹤碳排達標情況，將碳費計算流程自動化，提供各事業群主管即時掌握所屬據點之減碳績效與潛在成本影響。公司預計於 2026 年起正式啟動碳費收取機制，作為全面落實內部碳定價制度、推動長期淨零轉型。

運作機制	行動計畫	執行方式
定價與徵收	落實污染者付費	- 參考世界銀行（World Bank）建議之目標碳價區間及國際碳稅趨勢，設定內部碳價為 100 USD/tCO₂e。所收取的碳費將納入「氣候基金」管理，並採專款專用方式運作，資金用於各事業單位據點的「減碳獎勵」及「減碳投資補助計畫」，前者旨為表彰各事業單位投入的減碳措施與行動；後者藉由建立計畫申請、專家審查、核定與成效追蹤流程，鼓勵事業單位致力投入具創新及前瞻性的低碳技術以取得補助款，進而形成「收費 - 投資 - 減量」的閉環管理 - 數位平台輔助：結合自主開發之「脫碳目標管理平台」，系統將於每年 7 月，依據各事業單位前一年度之「範疇一」與「範疇二（市場基準）」溫室氣體排放量，評估減碳達標情形，並結算應繳碳費，提供主管精準之財務與碳排雙重管理視角。永續辦公室亦定期因應國際碳價與再生能源成本變化，動態檢視並調整碳單價
資金配置重點	低碳技術資本支出 公正轉型與人才培訓 創新研發	- 能源轉型（Energy Transition）：補助各廠區建置再生能源設施（如屋頂太陽能）、採購綠電憑證（REC）、汰換高耗能設備（冰水機、空壓機），及導入 AI 智慧能管系統，藉此縮短節能專案的投資回收期（ROI），提升單位減碳意願 - 能效提升（Energy Efficiency）：針對廠區重大能源使用（SEU）進行系統性汰換，提供空調系統（如 VRV 系統導入）、空壓機、綠色照明等高效設備升級之專案資金挹注 - 運轉管理與數位創新（Operation Management & Innovation）：鼓勵製程端之低碳技術研發，補助導入 AI 人工智慧與物聯網（IoT）的智慧管理專案（如空壓機群控系統、冰水主機最佳化運轉測試），透過運轉管理的智慧化降低無效能耗 - 透過 ESG Sphere 推動員工綠領技能培訓，並對全球價值鏈夥伴實施低碳技術賦能，確保整體生態系在邁向淨零路徑中具備高度的適應力與包容性 - 資助低碳材料測試、循環包材開發及產品碳足跡（PCF）數位化平台建置，從產品設計端降低範疇三排放
決策與整合	驅動綠色投資	除實質收費外，亦將碳成本納入所有環境面或氣候以及投資相關決策的考量，促使各單位更積極投入節能技改、低碳技術研發與能源轉型專案。此舉能有效篩除高碳排風險投資案，使節能設備具備更高的財務競爭力。透過閉環機制提早布局，降低未來面臨國際碳關稅（如 CBAM）與國內碳費徵收時的合規成本衝擊，增強公司面對氣候法規轉型的財務韌性。

三、韌性與公正轉型：針對技術無法消除之殘餘排放（Residual Emissions）布局高品質碳移除與價值鏈外減緩（BVCM）；推動員工綠色職能培訓，確保轉型過程的公正性與包容性

殘餘排放

- **自然為本解方（NbS）：** 本公司與外部專業機構及臺灣林業業者合作，參與森林經營碳匯專案（Improved Forest Management, IFM），透過科學化森林管理與造林措施提升生態系碳吸存能力，並兼顧土壤修復、水資源涵養及生物多樣性保育，強化整體氣候與生態韌性，創造多重環境與社會效益。目前森林經營碳匯專案計畫預計 2026 年通過主管機關審議，並規劃展開為期 20 年之長期監測與管理作業。
- **高品質碳信用額度治理：** 建立碳信用額度（Carbon Credits）採購原則，優先選擇經國際標準（如 Gold Standard, Verra）驗證且符合 SBTi 定義的高品質碳額度，且該額度僅限用於中和「殘餘排放」。相關碳信用額度僅限用於因應無法避免之殘餘排放，不取代必要之實質減量行動，以維持氣候轉型路徑的可信度與一致性，並支撐公司逐步邁向 2050 年涵蓋整體價值鏈之淨零排放目標。
- **前瞻技術布局：** 持續評估與投資新興碳移除技術（如直接空氣捕捉 DAC、生物質能碳捕捉 BECCS），作為 2050 達成全價值鏈淨零的技術儲備。

公正轉型與人才賦能

緯創於推動淨零轉型策略及相關行動時，持續將公正轉型（Just Transition）理念納入管理考量，關注轉型措施可能對員工、供應鏈、社區及其他利害關係人造成之社會影響，並評估相關正、負面效益。公司持續建構系統化之社會影響評估與管理機制，以強化對轉型相關風險、機會及潛在權衡（trade-offs）之辨識與衝突管理，確保轉型決策兼顧環境、社會與經濟面向。截至目前評估結果，尚未發現因淨零轉型所造成或可能造成具重大性之負面社會衝擊。同時，針對人才能力提升、員工技能轉型、供應鏈調適及夥伴協作等重點議題，緯創已規劃並持續推動相關管理措施，以提升組織及價值鏈韌性，促進淨零轉型過程之包容性、穩健性與長期永續發展。

1. **員工職能轉型與培訓：** 因應低碳市場發展趨勢，緯創延攬永續專業人才，亦透過 ESG Sphere 學習藍圖，提供全體員工跨職能的永續通識與專業技能課程。此舉確保了從一般員工到管理職，皆具備參與低碳經濟所需的關鍵職能（如：碳足跡核算、能源效率監控），使員工能在製程升級過程中順暢銜接至新興綠色職位。2025 年共培訓 26,993 人次，學習時數達 20,084.28 小時。更多關於永續專業人才培育內容，請參閱 [4.2.2 關鍵的策略人才發展](#)。

除 ESG Sphere 培訓課程外，緯創亦於營運據點推動與低碳轉型相結合的職能培育作法。以墨西哥廠為例，隨再生能源設施導入，同步強化現場人力培訓，並透過供應商合作及在地聘僱，為年輕技術人員及來自其他產業轉職的技工提供職涯發展機會。

2. **供應鏈包容性轉型：**發揮產業影響力，致力於建構包容性的綠色供應鏈。我們不僅設定嚴格的環境準則，更透過 WiZero 平台無償數位化碳管理工具與減碳實務工作坊，協助資源較匱乏的中小規模供應商完成組織碳盤查與減排路徑規劃。透過技術賦能確保價值鏈夥伴在低碳轉型過程中具備持續競爭力。

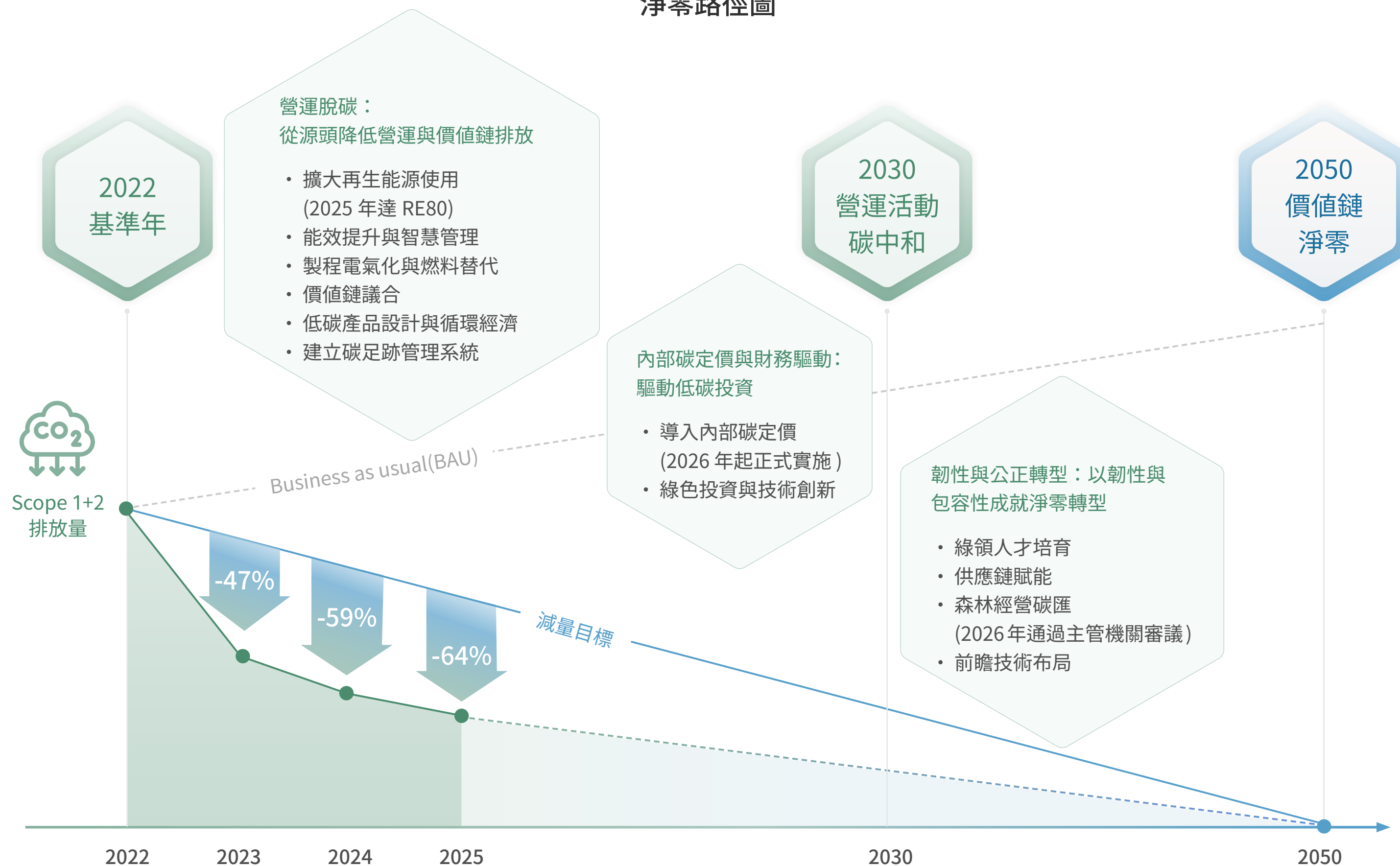
減碳成效（SBT 推動成效）

2025 年為緯創科學基礎減碳目標（SBT）正式推動後的第一個關鍵驗證年。緯創依循「價值鏈內實質減量優先、抵換僅限殘餘排放」的原則推進科學基礎減量目標（SBT）。整體減碳績效與進度符合 2030 近期目標路徑，並以營運與供應鏈端的實質減量為主，未以碳抵換計入成果，確保轉型的可信度與一致性。

2025 年重點成果

- 再生電力使用率達 80%，支撐營運用電去碳化，向 2030 年 RE 達 100% 持續推進。
- 年均能效提升達 2.6%，優於公司年度基準（+2%），從用電需求角度降低整體用電量，帶動範疇二排放下降。
- 範疇一與二排放量（相對 2022 年基準年）減少 64%，與 2030 年 -90% 目標方向一致，維持下降趨勢。
- 供應商減碳計畫減碳量累計達 57,820 tCO₂e，優於 2025 年度目標 45,000 tCO₂e，並持續擴大高影響供應商的參與深度與覆蓋範圍。
- 範疇三類別一溫室氣體排放較基準年下降 17%，持續朝向淨零目標邁進。

淨零路徑圖



備註：

1. 減量進度係依溫室氣體盤查結果採「排放盤查法（inventory method）」計算，並與 2022 年基準年進行一致性比較
2. 詳細排放量資訊請參閱 [6.3 環境管理績效](#)

3.2 低碳與能源管理

緯創將能源管理與溫室氣體排放管理視為落實營運脫碳、降低氣候相關風險、提升營運韌性的重要基礎。透過聚焦重大能源使用與範疇一、範疇二排放管理，緯創確保減碳行動具備可衡量性、可追蹤性與持續改善基礎，並作為支持科學基礎減碳目標（SBT）與長期氣候策略的重要支柱。

3.2.1 能源管理

緯創以電力為主要能源消耗來源，另有少部分來自石化燃料的使用。為落實在 2030 年前實現營運活動碳中和目標，我們將「能效提升」及「能源轉型」視為兩大首要能源管理原則，並透過系統化管理與財務驅動機制，確保減碳路徑的執行力。在各生產廠區，廠務與相關專責單位共同組成「能源專案小組」，致力於現場能源管理的規劃與執行。各小組定期召開能源管理會議，搭配數位化之智慧能源管理看板檢視廠區能耗現況，追蹤節能專案的執行進度。透過跨廠區之經驗交流與最佳實踐分享機制，持續優化全集團之能源使用效率。

系統化管理與能源審查

- 全面導入 ISO 50001 能源管理系統（第三方驗證請見[附錄 6.4](#)）：藉由管理系統的有效執行，每年審查管理範圍內的能源使用類型及用量。結合即時能源管理看板，精準識別高能源消耗的關鍵點，進行節能潛力機會的分析及評估。
- 能源審查：根據重大的能源使用，制定能源專案或調整能源基線，透過定期的專案會議，評估節能執行進度與成果。此外，若設施設備系統或製程發生重大變化，則需同步更新能源基線與管理目標，以確保能源管理策略的適切性與有效性。
- 跨廠區經驗共享：透過各廠區間的經驗相互分享，持續優化與提升能源效率。

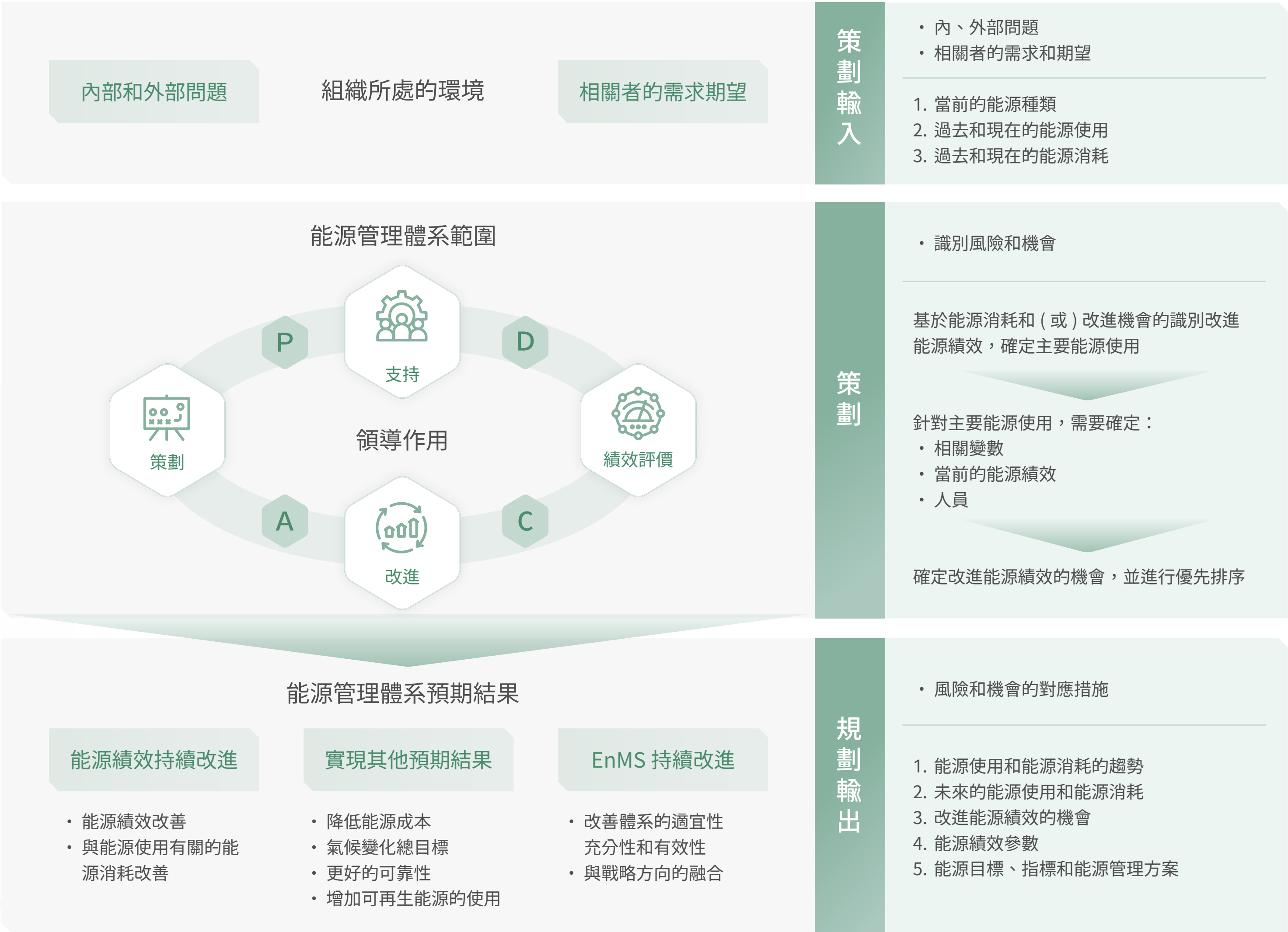


能源管理訓練課程

除了完善的能源管理措施，緯創亦積極對員工推動節能意識的培訓與宣導，期全體員工能凝聚共識，共同為環境保護貢獻心力。

- 全體宣導：為實現每年節能 2% 的目標，緯創積極在各製造廠區推廣節能宣導影片，旨在深化員工的節能減碳意識，讓環保行動成為每位員工的日常。
- 專業訓練：為增強能源管理與節能認知，緯創針對不同職能，設計實體與線上（E-learning）混合課程，確保員工能獲得完善的專業知識，有效推動能源管理策略的實行。
- 案例分享：由「低碳製造轉型」團隊定期蒐集並分享各廠區的節能實績，透過跨據點的標竿學習，實現節能方案的平行展開與應用，達成提升能源使用效率的目標。

ISO50001 能源管理體系 - 框架



能源轉型與再生能源布建

為回應國際淨零趨勢並減緩氣候變遷衝擊，緯創積極布局能源轉型，以 2030 年達成 100% 再生能源為目標。緯創嚴格遵循「自建優先、購電協議（PPA）次之、憑證（REC）為輔」之高影響力採購策略。我們積極於全球營運據點利用廠房屋頂與閒置空間擴充太陽能發電量能，並持續與當地再生能源業者深化長期合作。部分營運所在地（如特定海外廠區）受限於當地綠電市場法規與供應量不足，可能面臨採購限制或成本上升之風險。我們將透過多元化採購策略（如 PPA、自建太陽能等）來緩解此外部限制。在綠電採購品質上，緯創堅持優先採購營運地點所在電網之再生能源（Location-based matching），以實質支持當地能源轉型與電網去碳化。未來亦將導入 24/7 綠能監測機制，精準追蹤用電需求與綠電產出之即時匹配性。

2025 年度綠電實績與電網匹配策略

2025 年度，緯創全球各廠區、服務據點及辦公室之再生電力使用占比已大幅提升至 80%，其取得途徑與實績如下：

- 自發自用太陽能：實際發電量達 2,197.62 萬度。
- 再生電力購電協議（PPA）：採購量共 10,479.77 萬度。
- 再生能源憑證（REC）：採購量共 2.61 億度。

全球據點自建太陽能專案亮點

為落實最大化自建綠電之承諾，2025 年度我們於海外據點取得以下顯著環境效益：

- 越南廠二期（自建太陽能）：透過積極提升廠區再生能源使用比例以減少對電網的依賴，2025 年新增之太陽能發電系統累計發電達 40.48 萬度，創造減少約 266.84 公噸碳排放之環境效益。
- 墨西哥服務據點（自建太陽能）：積極推廣可再生能源設施布建，2025 年廠區之太陽能光電系統累計產生 15.22 萬度綠電，有效減少約 67.60 公噸之碳排放，具體實踐全球營運低碳承諾。

焦點案例

越南廠二期與墨西哥服務據點太陽能發電設施於 2025 年正式啟用

為響應全球氣候行動，緯創以實現 2030 年碳中和為核心目標，積極推動能源轉型策略，深耕再生能源應用並聚焦提升太陽能自發自用比例，分別於中山廠、昆山車電廠、馬來西亞廠、墨西哥廠、越南廠及重慶廠設置太陽能發電設備，為進一步擴大太陽能發電規模，2025 年，緯創於越南廠及墨西哥服務據點新增裝置容量 3,775 千瓦（kWp）的太陽能發電設備，並於 2025 年正式啟用以提高太陽能發電量。

2021 至 2025 年，緯創累計設置太陽能板裝置容量達 17,997 千瓦（kWp）；另 2025 年度總發電量達 2,197.62 萬度，成功減少碳排放量 12,278.80 公噸 CO₂e。此成果不僅為緯創實現永續發展目標奠定了穩固基礎，亦為營運據點所在地的能源結構優化與低碳轉型貢獻價值。

2021 年至 2025 年自建太陽能



能源使用與績效概覽

能源使用量

類別		單位	2022	2023	2024	2025	
電力	自發自用再生	度 (kWh)	9,283,177.44	15,505,112.16	18,057,459.46	21,976,215.96	
		千兆焦耳 (GJ)	33,419.44	55,818.40	65,006.85	79,114.38	
	外購再生	再生 能源憑證	度 (kWh)	251,871,000.00	190,275,000.00	211,295,776.00	261,249,000.00
			千兆焦耳 (GJ)	906,735.60	684,990.00	760,664.79	940,496.40
		綠電 直購合約	度 (kWh)	0	46,593,574.36	70,058,610.77	104,797,717.91
			千兆焦耳 (GJ)	0	167,736.87	252,211.00	377,271.78
	外購非再生	度 (kWh)	139,036,892.46	127,282,175.10	101,182,537.73	96,490,412.11	
		千兆焦耳 (GJ)	500,532.81	458,215.83	364,257.14	347,365.48	
	可再生能源用電量占比		%	65.26	66.47	74.74	80.09
	暖氣	度 (kWh)	1,065,600.00	1,009,519.47	1,970,635.56	1,830,083.33	
千兆焦耳 (GJ)		3,836.16	3,634.27	7,094.29	6,588.30		
柴油	度 (kWh)	3,513,601.27	682,250.29	982,642.10	1,478,686.51		
	千兆焦耳 (GJ)	12,648.96	2,456.10	3,537.51	5,323.27		
汽油	度 (kWh)	2,857,433.43	2,150,481.66	2,215,909.56	1,778,795.01		
	千兆焦耳 (GJ)	10,286.76	7,741.73	7,977.27	6,403.66		

類別		單位	2022	2023	2024	2025
天然氣		度 (kWh)	29,949,755.08	19,035,761.80	19,265,304.64	14,028,453.49
		千兆焦耳 (GJ)	107,819.12	68,528.74	69,355.10	50,502.43
液化石油氣		度 (kWh)	0	0	0	5,667.70
		千兆焦耳 (GJ)	0	0	0	20.40
製冷		度 (kWh)	3,436,463.37	1,613,091.74	2,584,074.56	2,221,623.20
		千兆焦耳 (GJ)	12,371.27	5,807.13	9,302.67	7,997.84
非再生能源總用量		千度 (MWh)	179,859.75	151,773.28	128,201.10	117,833.72
再生能源總用量		千度 (MWh)	261,154.18	252,373.69	299,411.85	388,022.93
再生能源 占總能源比率		%	59.22	62.45	70.02	76.71%
上游的能源消耗		千度 (MWh)	9,428.35	5,688.41	5,247.67	6,324.32
下游的能源消耗		千度 (MWh)	74,351.74	38,273.16	13,179.33	12,175.50

備註：

1. 可再生能源用電量占比：(自發自用再生 + 外購再生) ／總電力

2. 透過溫室氣體範疇三盤查所得之外部能源消耗為 66,599.35 千兆焦耳 (GJ)

3. REC 形式包含 T-REC (臺灣地區), GEC (大陸地區), REC (美洲地區), GO (歐盟地區), I-REC(其他地區)

4. 由於上游供應鏈廣泛且部分廠商仍處盤查初期，目前暫無法揭露精準之供應商端實測能源數據。公司現已啟動 WiZero 平台進行供應鏈深度議合，並設定 2030 年數據覆蓋率 85% 之目標，旨在將數據管理從次級係數推估轉向一級數據實測

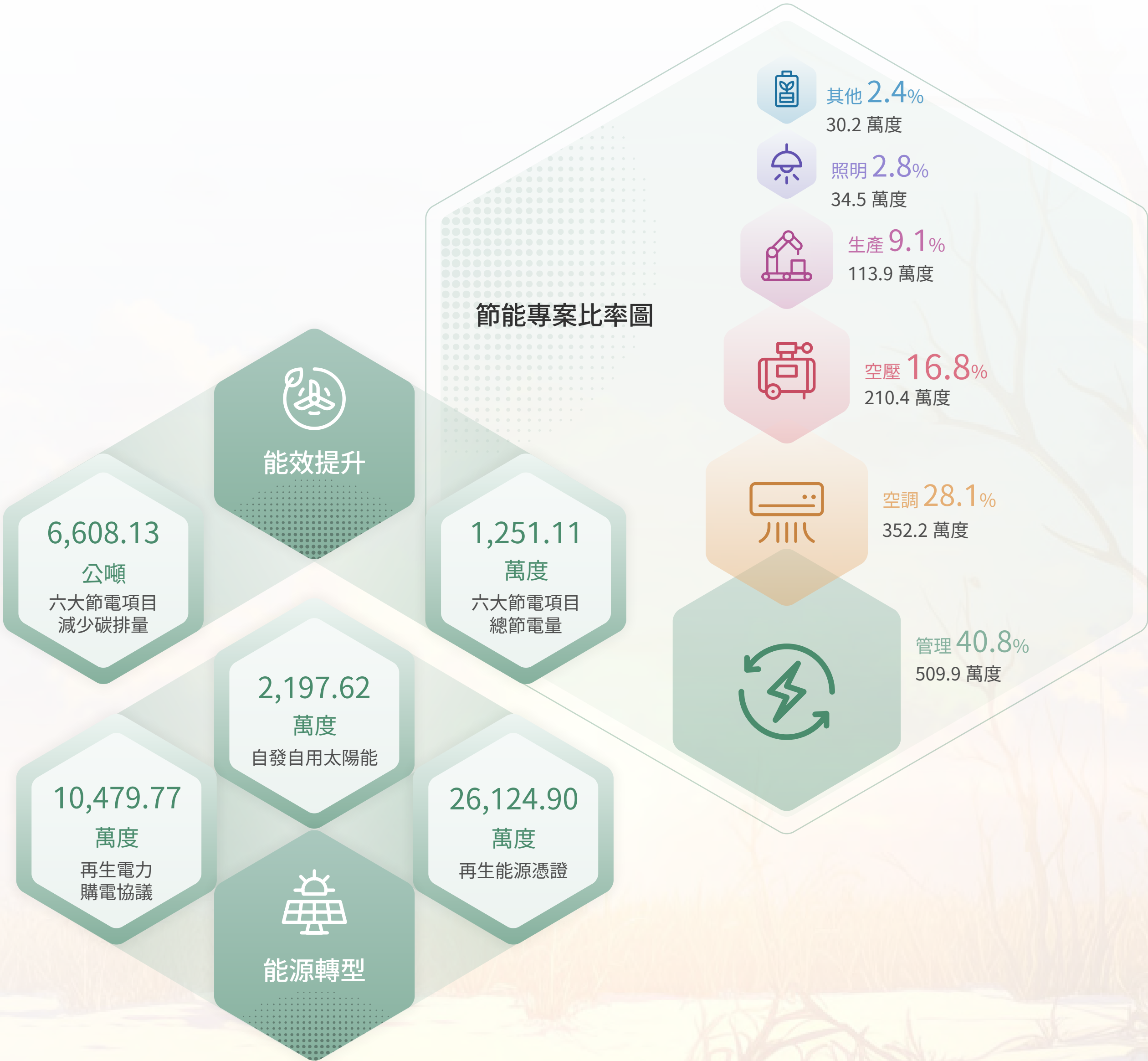
目前上游之環境衝擊影響，請參閱本章「[範疇三溫室氣體排放量](#)」之相關統計

5. 下游能源消耗依循 GHG Protocol Scope 3 類別 11 之估算方法，統計緯創於該年度製造之年度產品能耗

能耗減少與低碳製程

緯創將節能行動系統化分類為「空調系統、空壓系統、綠色照明、生產製程、管理優化及其他」六大面向。針對空調與空壓等高耗能熱點，我們不僅逐步汰換老舊設備，更積極導入 AI 與物聯網（IoT）技術，建置智慧化節能與預測控制體系，深化能源數據管理效能。

透過各廠區低碳製程與節能創新專案的推動，2025 年度全集團共計節電 1,251.11 萬度，減少約 6,608.13 公噸之二氧化碳當量（CO₂e）排放（約當 17 座大安森林公園之一年吸碳量）。回顧 2023 至 2025 年，已累計節電達 4,327.30 萬度（占三年總用電量之 3.42%），累計減少碳排 26,345.07 公噸，展現持續且穩健之能效優化成果。



為落實上述目標，2025 年度各營運節點之代表性低碳節能舉措包含：



總部辦公區

空調系統智慧化升級

措施：針對總部大樓無自控系統、分散且不易管理之舊型冰水主機，全面汰換為 VRV（變頻冷媒控制）系統，以提供更高效之冷暖供應。透過建置完整的控制平台，實現各現場單機與送風機之連線與精準控溫。



全球製造廠區

空壓與生產設備優化

空壓設備節能改造：透過廠務與生產單位之深度能源診斷，針對高耗能之空壓生產區新增獨立加壓裝置；在不異動空壓主線壓力之前提下，依據生產需求動態調整壓力設定值，有效降低空壓主線負載與無效能耗。

低碳生產與管理：由生產單位導入智慧聯動控制系統與測試程式優化，降低製程能耗；同時定期整合生產排程，落實集中生產管理，消弭非必要之設備待機用電。



全球服務據點

空間與負載動態管理

廠房節能改造與負載管理：導入高效能源管理系統，由廠務與生產團隊共同重新規劃產線空間之空調與排風系統，確保設備僅於必要時運作。同時，針對高耗能設備實施分段負載管理，精準削峰填谷，避免尖峰時段過度用電。

動態空間巡檢與全員參與：建立用電持續監測與定期檢核制度。因應產線調整或搬遷，立即盤點閒置空間並切斷該區域之照明與空調。此外，透過持續之教育宣導提升員工節能意識，確保管理成效得以長期維持。

2025 年減量成效

項目	減量類型	主要實施專案	節省能源類型	每年節能量 (MWh)	每年節能量 (GJ)	每年減排量 (公噸 CO ₂ e)
1	空調系統	空調設備節能改造 空調節能管理	電力	3,521.50	12,677.40	2,042.42
2	空壓系統	空壓設備節能改造 空壓設備設定管理	電力	2,104.46	7,576.05	1,079.41
3	生產	製程最佳化測試	電力	1,139.15	4,100.93	520.27
4	管理	閒置優化整合	電力	5,098.75	18,355.50	2,599.82
5	綠色照明	智能照明系統 (更節能 LED 燈導入)	電力	345.03	1,242.12	195.39
6	其他	減少無效用電	電力	302.17	1,087.79	170.82
7	綠電	再生能源使用	-	388,022.93	1,396,882.56	221,522.25
合計				400,533.98	1,441,922.34	228,130.38

備註：本表所揭露之各項節能專案績效，其減少之能源類型全數為外購電力（Electricity）。各專案之節能量評估，主要依循 ISO 50001 能源管理系統之量測與驗證標準。節能數據之取得，係透過廠區智慧電錶與能源管理看板之直接量測（Direct measurements），並輔以工程設備參數進行模型推算（Modeled）。我們以設備汰換前之歷史耗能或透過系統動態設定之預測耗能作為比較基準（Baseline），據以計算出實質之節電度數與溫室氣體減排量，確保績效評估排除產能波動等非節能因素之干擾

焦點案例

緯創新竹廠展現永續理念，積極推動永續作為，展現永續佳績

緯創在推動永續發展的過程中展現了卓越成果，新竹廠區憑藉長期堅持環保與永續理念，不僅榮獲臺灣行政院環境部第七屆「國家企業環保獎」銀級獎，通過環境部外部專家團隊的嚴謹審查，賦予 40 年廠房嶄新的時代價值，更奠定了邁向淨零碳排的穩固基石。此外，廠區也榮獲新竹科管局頒發的「2025 年環境安全衛生永續發展行動方案 永續事業單位獎」，以具體成果展現其在職業安全衛生管理、環境保護和生物多樣性維護等方面的出色表現。未來，緯創將持續推廣永續環保與環安意識，並與更多利害關係人共享豐碩果實。

為實現綠色永續的使命，緯創在新竹 AI 智慧園區的營運規劃中落實了先進的環保與智慧理念，涵蓋 AI、5G 與伺服器研發中心、5G 智慧工廠、數位能力中心及全球運營人才培育總部。園區建築設計以高規格為目標，展現國際接軌的綠建築實力。廠區設有大型 LED 顯示幕，象徵集團「創新與永續發展」的核心價值。另外，通過優化廢棄物處理流程，新竹廠區成功完成 UL2799 環保標準鉑金級續證，並在資源循環運用上取得顯著成效，如將廢棄木材延續的再價值，轉變為生質燃料棒等，這些措施充分展現緯創對資源永續循環利用的堅定承諾。

在這樣的基礎上，緯創展開扎實有效的永續行動，從內部綠色升級到員工與家屬參與的文化與環境交流。以「低碳無痕」和「自然永續」為理念，新竹廠區規劃了一系列具有深度的永續活動，帶動員工積極參與環保與文化教育。2025 年舉辦的兩場永續旅遊活動，進一步實踐永續精神：「低碳露營」活動結合泰雅原住民文化體驗、永續手作 DIY 及生態步道探索等內容，強調環境友善的整體行動，如廢棄物零留下、自然保護及本地資源利用；而「WiEarth 生態之旅 木趣森活」則透過生態導覽和廢木再生手作活動，深化資源循環再生的實踐及環保教育理念。這些寓教於樂的活動不僅促進親子間的共學情感，也使永續的種子在潛移默化中深植人心，進一步體現緯創致力於綠色未來的堅定承諾。



焦點案例

推動永續發展，越南廠區全面榮獲 LEED 認證

緯創越南廠區的新廠近期已順利通過 LEED v4 BD+C：新建築設計與施工認證，榮獲金級認證。這項殊榮不僅彰顯了緯創在跨國營運中對環境永續的承諾，更展現了我們在減碳與資源管理上的技術領先地位。

- 卓越能源表現：我們透過「全建築能源模擬」優化設計，大幅超越該項目的典範表現門檻。同時，廠區積極部署大規模太陽能發電系統，再生能源產出占建築總能源成本比例於該評分項獲得滿分肯定。
- 極致水資源管理：我們的室內節水率達到滿分肯定，在室外的部分，我們建置了完善的雨水收集與再利用系統，取代了景觀灌溉所需的自來水，因此於室外節水率同樣達到滿分。
- 在地環境共融與教育推廣：專案在「雨水管理」與「節水優化」等四大關鍵領域因卓越效益獲得了區域優先加分，我們更推動綠色建築教育計畫，透過導覽與標誌系統，將永續理念深植於企業文化中。

LEED 金級證書不僅是一份榮譽，更證明了緯創有能力在追求生產效能的同時，實現與環境和諧共生的願景，也同時定義了未來製造業的綠色新標準。我們將持續挑戰自我，以卓越的綠色實力領航全球產業轉型。



3.2.2 溫室氣體排放管理

秉持對氣候轉型目標的堅定承諾，緯創將溫室氣體盤查視為落實政策與風險管理的重要基石。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。我們以數據驅動決策為核心，確保溫室氣體管理與集團氣候目標高度對齊：

- 支持轉型目標：盤查旨在為緯創 SBT(科學基礎減量目標) 及減碳路徑提供科學實證，確保每項轉型決策基於數據事實
- 透明揭露：依循 ISO 14064-1 及 GHG Protocol 等國際準則要求，建立準確、透明且具備公信力的溫室氣體盤查機制

溫室氣體管理方針



範疇一與範疇二溫室氣體排放

在營運層面（Scope 1 與 Scope 2），緯創持續透過能源轉型與能效提升推動低碳製造。2025 年範疇一與範疇二（市場基準）溫室氣體排放量為 59,089.14 公噸 CO₂e，較 2022 年基準年減少約 43%。減排成果主要來自再生能源使用比例提升至 80%，以及各營運據點持續推動節能專案與製程優化，使能源效率年均提升 2% 以上。整體排放趨勢符合 2030 年減量目標路徑，並未使用碳權抵換，所有減排成果均來自實質減量行動。

溫室氣體排放量（公噸 CO₂e）

範疇別		2022	2023	2024	2025
範疇一	固定燃燒	6,906.61	3,898.56	3,948.24	3,121.24
	移動燃燒	711.85	554.70	643.30	527.91
	製程排放	21.00	0.00	0.00	0.00
	逸散排放	10,768.52	10,924.75	9,323.88	8,092.02
小計		18,407.97	15,378.01	13,915.42	11,741.17
範疇二	地區基準	287,251.13	246,984.18	236,657.11	241,788.75
	市場基準	84,764.43	72,484.73	54,279.35	47,347.97
總計	地區基準	305,659.10	262,362.19	250,572.54	253,529.92
	市場基準	103,172.40	87,862.74	68,194.78	59,089.14

備註：

- 盤查邊界與涵蓋範圍：
 - 各年度數據均依據當年度永續報告書揭露之邊界進行統計
 - 組織邊界：採用「營運控制權（Operational Control）」法彙整溫室氣體排放數據。盤查範圍涵蓋緯創資通（母公司）及具備實質營運控制權之全球合併財務報告子公司，並排除集團內股權占比小於 50% 之子公司活動
 - 營運邊界：盤查範疇涵蓋範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）及範疇三（價值鏈上下游其他間接排放）
 - 涵蓋氣體：包含二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）及三氟化氮（NF₃）
- 基準年與重算政策：緯創設定 2022 年為溫室氣體減量基準年。當發生重大併購或資產處分、組織與營運邊界重大調整、盤查方法學 / 排放因子更新，致使數據發生顯著改變時，將依 GHG Protocol 與 SBTi 指引執行基準年排放量重算，以維持績效追蹤的一致性
- 排放係數與全球暖化潛勢（GWP）：
 - GWP 來源：採用聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）第六次評估報告（AR6）中 100 年時間範圍之全球暖化潛勢數值（GWP100）
 - 各營運據點引用電力排碳係數（公斤 CO₂e/ 度）如下：
 - 2025 年度：巴西（0.0461）、日本（0.423）
 - 2024 年度：臺灣（0.474）、捷克（0.34）、越南（0.6592）、墨西哥（0.444）、馬來西亞（0.74）、新加坡（0.402）
 - 2023 年度：大陸（0.5306）、美國德州（0.3341）、美國加州（0.1950）
 - 2022 年度：土耳其（0.376）、印度（0.951）
 - 2021 年度：菲律賓（0.6935）
 - Scope 2 location based & market based 排放量所使用之排放係數皆為國家級電網平均係數，單位皆為 CO₂e/ 度，故無法單獨計算其 CH₄ 與 N₂O 之排放量
- 總排放量與抵換聲明：本表揭露之數據為「總排放量（Gross Emissions）」，未扣除任何溫室氣體移除量、溫室氣體交易量、避免排放量，亦未扣除透過碳信用額度進行之抵換量
- 特殊氣體與生物源排放：
 - 生物源排放：表列之範疇一溫室氣體總量，已包含自有或受控來源因生物質燃燒或降解產生之「非 CO₂ 溫室氣體排放」；而「生物源二氧化碳排放量」依國際準則規定不計入總量，2025 年獨立揭露數值約為 0.138 公噸 CO₂e
 - 土地使用與林業：本公司營運無來自土地使用、土地使用變更及林業（LULUCF）之直接排放與移除量

範疇三溫室氣體排放

在價值鏈層面（Scope 3），緯創依循 GHG Protocol 盤查涵蓋 15 類別之溫室氣體排放，並以系統化方式納入管理。公司透過自主開發之產品碳足跡系統（PCF System）以及 WiZero 平台，整合供應鏈及產品相關數據，與供應商及客戶持續展開議合，逐步提升一級數據（Primary Data）蒐集比例，以強化排放數據之準確性與透明度。同時，緯創持續精進數據治理機制，透過標準化數據流程、排放係數更新及異常數據識別與排查，提升數據一致性與可靠性，使範疇三排放估算更貼近實際價值鏈活動。盤查結果顯示，緯創之碳排熱點主要集中於上游「類別 1：採購之商品與服務」及下游「類別 11：售出產品之使用」。

2025 年度範疇三排放量較前一年度出現顯著變動（約成長一倍），主要反映營運邊界、產品結構及數據方法之綜合影響。本年度隨著越南、墨西哥及新竹等主要營運據點產能擴大，納入盤查之活動量增加，使排放數據更完整反映集團整體營運狀況。就主要排放來源觀察，類別 1 與類別 11 仍為主要排放貢獻來源。

進一步分析各類別變動趨勢，其呈現明顯之結構性差異：

- 在類別 1（採購之商品與服務）方面，2025 年排放量較前一年度呈現下降趨勢，該變動主要來自部分原物料以回收塑料替代及供應商減碳表現改善，同時結合數據品質優化與排放係數調整，使排放結果更具代表性
- 相較之下，在類別 11（售出產品之使用）方面，排放量顯著增加，為整體範疇三變動之主要驅動因素。該變動主要反映產品組合轉型，隨著伺服器及 AI 相關產品占比提升，此類高運算需求產品於使用階段之能源消耗明顯高於傳統產品。
- 此外，類別 10（售出產品之加工）排放量於年度間出現較大幅波動，主要反映產品組合變化、客戶加工活動差異及盤查方法與數據來源調整等因素所致。由於該類排放高度受下游客戶製程與加工情境影響，具較高不確定性，因此年度間波動幅度相對較大。

整體而言，上游供應鏈排放呈現改善趨勢，而下游產品使用階段排放則因產業轉型與產品結構變化而顯著上升，反映價值鏈減碳由「供應鏈管理」延伸至「產品使用階段」之結構性挑戰。

在使用階段排放之估算方法上，緯創係依據產品於典型使用情境下之能源消耗量，並採用各地區電網平均排放係數進行計算。該方法未納入終端使用者實際電力採購結構（如再生能源使用比例）之差異。因此，類別 11 排放量係基於保守假設（conservative approach），在終端用戶採用再生能源或低碳電力之情境下，實際排放量可能低於本報告揭露之數值。

此外，本年度範疇三排放變動亦部分反映營運據點擴張與盤查邊界完善，使排放涵蓋範圍更加完整。排放量之變動主要來自產品結構轉型、數據品質提升及方法學精進，並不完全代表整體碳排強度之等比例變化。

未來，緯創將持續提升供應鏈一級數據覆蓋率，強化供應商減碳管理機制，並深化產品碳足跡與使用階段數據掌握，以進一步提升範疇三排放管理之準確性與決策應用能力。

範疇三溫室氣體排放量（公噸 CO₂e）

類別	2022	2023	2024	2025
購買的產品和服務	8,799,153.89	6,159,131.36	10,202,175.19	7,273,097.19
資本產品	212,272.50	117,910.07	238,785.07	435,647.54
與燃料和能源有關的活動	115,676.19	23,725.74	15,310.33	17,170.21
上游的運輸和配送	5,908.96	5,318.92	31,205.21	17,012.69
運營中產生的廢物	5,250.28	2,994.69	3,164.38	3,825.41
商務旅行	3,717.40	5,773.32	6,791.93	5,592.14
員工通勤	27,044.06	21,865.61	22,945.24	39,522.00
上游租賃資產	11,771.15	7,687.32	2,944.31	3,501.28
下游運輸和配送	107,135.93	100,163.21	96,185.40	111,294.28
售出產品的加工	364,125.89	2,757,505.90	329,714.74	4,342,979.54
售出產品的使用	8,110,743.67	5,946,570.69	5,729,372.52	20,996,495.48
售出產品的最終處理	206,303.77	16,233.45	15,949.54	42,715.49
下游租賃資產	57,178.74	23,900.20	6,534.72	4,217.94
特許經營	-	-	-	-
投資	181,195.32	1,432,619.42	21,794.65	17,924.02
總計	18,207,477.75	16,621,399.91	16,722,873.23	33,310,995.21

備註：

1. 2022 年揭露數據為 SBT 審核通過之基準年排放量，另補充 2023 年範疇三售出產品加工、使用與最終處理等類別之排放量

2. 緯創為 B2B，無特許經營相關活動，故未進行盤查揭露

3. 總排放量與抵換聲明：本表揭露之數據為「總排放量（Gross Emissions）」，未扣除任何溫室氣體移除量、溫室氣體交易量、避免排放量，亦未扣除透過碳信用額度（Carbon Credits）進行之抵換量



3.3 環境資源管理

在全球面臨氣候變遷和環境挑戰的背景下，我們深刻體認到企業在推動永續發展中的重要角色。緯創作為負責任的企業公民，致力於提升環境管理績效，同時透過持續的技術創新與風險評估，極小化營運對生態環境的衝擊，並確保資源的使用效率最大化，以達到永續發展目標。

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](#)）。

緯創於全球各主要營運據點皆導入 ISO 14001 環境管理系統（第三方驗證資訊請參見[附錄 6.4](#)），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。於2022年至2025年間，緯創未有任何違反環境法律法規之情事，且期間內未曾發生金額高於美金一萬的環境相關罰款。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。

此外，為加強員工環境意識，緯創各廠區每年均發起「安全環保暨 ESG 活動月」，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重要性。

焦點案例

全球製造廠區落實 ESG 價值，推展 ESG 活動月

為積極推廣永續理念，緯創全球製造廠區於今年成功舉辦第三屆 ESG 知識王競賽，並首次推出 ESG 活動月，以實際行動帶領全體同仁認識並參與永續發展。ESG 知識王競賽採用緯創自製的 ESG 桌遊，融合知識與趣味性，吸引眾多員工踴躍參與。比賽形式分為團隊及個人賽，透過答題方式讓參賽者了解緯創 ESG 相關作為，不僅競爭激烈，同時也激發了員工對永續議題的深入思考。值得一提的是，此次比賽首次跨越語言與地域界限，擴及至越南與馬來西亞廠區，全球參與人數達 2,500 人，象徵緯創推動永續的努力已成功在多元文化中生根發芽。

首屆 ESG 活動月也同步展開，涵蓋緯創全球製造所有廠區。各廠區精心策劃不同主題的 ESG 活動，邀請同仁參與，透過實作深化同仁對永續概念的認同。活動的展開，不僅讓員工感受到永續的重要價值，也彰顯了緯創實踐 ESG 承諾的決心。未來，緯創將持續以實際行動引領永續，為企業與環境共創美好未來。



焦點案例

綠色出行 低碳星球

從日常選擇出發，為永續轉動每一公里

緯創於不同營運據點推動綠色通勤行動，鼓勵員工於日常通勤中採用步行、自行車及大眾運輸等低碳移動方式，將減碳行動落實於日常營運中。

昆山廠自 2024 年起推動「綠色出行」倡議，鼓勵同仁以更友善環境的方式通勤與移動，並將每年六月訂為「綠色通勤月」，透過持續性的活動設計，強化員工對低碳出行與環境影響的認知，讓同仁理解個人出行選擇與全球氣候之間的密切關聯，進一步在短途行程中優先選擇步行或騎行，長途出行則多加運用大眾運輸工具，逐步形塑綠色通勤文化。相關活動於 2025 年持續辦理，並獲得員工積極參與。

捷克廠則持續響應捷克全國性「Bike to Work (Do práce na kole)」倡議，活動採跨部門組隊方式，於 5 月期間記錄非動力交通行程，包括通勤、日常外出或休閒活動等。同時，為支持員工日常騎乘需求，捷克廠完善廠內自行車停放等配套設施，提升低碳通勤的可行性。相關行動亦獲頒「2025 年度自行車友善雇主 (Cyclo Employer of the Year 2025)」殊榮，肯定緯創在推動永續通勤與員工健康方面的支持與投入。

我們相信，真正的改變源自微小而持續的行動。從一位員工的選擇開始，逐步影響家庭與身邊的夥伴，擴散為更多人共同參與的力量，形成「人人參與、人人受益」的正向循環。

捷克響應 Bike to Work 倡議，以自行車通勤參與低碳移動行動



3.3.1 水資源管理

緯創的產品製程主要以組裝活動為主，服務據點則以維修與倉儲為主，因此營運活動並無大量用水需求。除了部分廠務設備如廚房、冷卻水塔等外，大部分用水需求為民生用水。經過評估，緯創各廠區及服務據點多座落於工業園區，辦公室則位於都會區域，用水來源皆為當地供水公司所提供之自來水，且由於用水目的單純且總量小，並未對當地水資源及水源地生態環境造成顯著之衝擊。

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。緯創承諾嚴格遵守當地水資源相關法規，並通過推行 ISO 14001 環境管理系統，系統性地管理水資源相關議題。透過「落實水資源管理與日常節水」與「實踐水回收及廢污水管理」等管理措施，2025 年全集團節水量共計約 66,566.42 立方公尺，用水密集度較 2022 年基準年減少 62%，遠優於 13% 的目標。

水資源管理與日常節水

我們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。以最佳可行技術合理提升水資源使用效率為原則，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。

水回收及廢污水管理

緯創嚴格遵守當地水資源相關法規，將廢污水分為民生污水及製程廢水進行管理，確保放流水質符合或優於地方法規制定的標準：



水壓力評估與管理

緯創為提升水資源使用效率，預先進行水資源管理及設置水回收設備，同時揭露取水來源、排水承受水體、廢水處理單位及水質數據，以提升管理透明度。

水質與排放管理

項目		內湖總部 汐止辦公區	新竹廠	高雄晶傑達	昆山廠 緯創車電廠	昆山光電廠	中山廠	成都廠	重慶廠
WRI 基準水資源 壓力評估		中低度	中低度	中低度	高度	高度	中高度	高度	中低度
2025 年總取水量 (百萬公升)		119.00	443.52	110.13	71.00	46.20	901.21	132.13	156.76
2025 年總耗水量 (百萬公升)		23.80	88.84	83.25	14.20	9.24	90.12	26.43	31.35
取水水源		翡翠水庫 新山水庫	寶山水庫	東港溪	長江引水	長江引水	西江河	岷江	嘉陵江
排水承受水體		基隆河 淡水河	客雅溪	臺灣海峽	吳淞江	吳淞江	石岐河 橫門水道	青蘭溝	後河
廢水處理單位		• 內湖污水處理廠 • 迪化污水處理廠	新竹科學園區 污水處理廠	高雄市中洲污水處理廠	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	• 臨海工業園污水處理廠 • 黃圃食品工業園區污水處理廠	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
放流 水質標準	pH	6~9	5~9	5~9	6.5~9.5	6.5~9.5	6~9	6~9	6~9
	SS (mg/l)	30~50	300	450	400	400	400	400	400
	COD (mg/l)	100~150	500	600	500	500	500	500	500

備註：

1. 水壓力計算採用 [Aqueduct tools](#) 計算

2. 放流水質取自各廠當地法規

3. 緯創集團廠區無位處極高水壓力（Extremely High）區域；查詢日期：2026/04/22

水質與排放管理

項目		墨西哥廠	捷克廠	馬來西亞廠	越南廠
WRI 基準水資源壓力評估		中高度	中低度	中低度	高度
2025 年總取水量 (百萬公升)		54.31	7.27	99.90	305.45
2025 年總耗水量 (百萬公升)		0.00	0.00	19.98	18.32
取水水源		Hueco Bolson Aquifer Mesilla / Conejos-Medanos Basin	Vir Reservoir	Sg. Selangor / Sg. Langat river basins	HONG River
排水承受水體		Rio Grande	SVRATKA River	Klang River	CHAU GIANG River
廢水處理單位		Valle de Juarez water treatment plant	Brno water and sewerage plant	Indah Water Konsortium Sewage Treatment Plant	DUCAN Company
放流水質標準	pH	6~9	6.5~9.5	5.5~9.0	5.5~ 9.0
	SS (mg/l)	180	550	100	100
	COD (mg/l)	440	1200	200	150

備註：

1. 水壓力計算採用 [Aqueduct tools](#) 計算
2. 放流水質取自各廠當地法規
3. 緯創集團廠區無位處極高水壓力（Extremely High）區域；查詢日期：2026/04/22

水資源減量行動

為落實節水政策，緯創 2025 年度節水目標設定為用水密集度較 2022 年減少 13%，透過水資源管理審查與日常節水行動提升用水效率，將節水項目分為日常節水、回收與管理，於 2025 年節水量共計約 66,566.42M³，用水密集度較 2022 年減少 62%。緯創用水雖以民生用水為主，積極提高水資源利用效率，實現節水目標，同時節省成本，促進永續發展。

減量類型	主要實施措施	每年節水量 (M ³)
日常節水	生活區用水調節給水量	2,450.20
回收	空調冷凝水回收 污水回收	573.40
管理節水	巡檢管理 自動化澆灌設施	63,542.82
總計	-	66,566.42

水循環利用與廢水管理

水循環利用

有效的水管理能夠大幅減少企業的用水量，同時減少對自然水體的取用，降低對水生態系統的依賴。緯創水回收主要分為公用設備及製程相關管理，包括：空調冷凝水回收、廢污水回收及再利用等，積極提升全球各廠區水資源的使用。

廢水管理

緯創資通深植永續營運理念，各全球據點均嚴格落實環境合規管理，並藉由分流治理策略，將廢污水區分成民生污水及製程廢水：

- 民生污水：經由一、二級厭氧及澄清設施之多重程序淨化，確保放流水質優於法定標準。
- 製程廢水：經過收集池、反應池等處理單元後，納入當地指定管網並彙整至污水處理廠統一處置。

藉由以上標準化作業程序（SOP）與先進處理技術提升廢水排放水質，緯創致力極小化環境負荷，實踐水資源友善排放之承諾。



水資源盤查與績效

水資源使用（百萬公升）

類別	2022	2023	2024	2025
總取水量	3,812.48	2,629.63	2,487.96	2,561.57
總排水量	3,020.00	2,030.00	1,950.00	2,134.06
總耗水量	792.48	599.63	537.96	427.51
回收及再利用水量	290.00	160.00	60.00	0.57

備註：總耗水量之計算為「總取水量－總排水量」。2025 年總耗水量目標為 1,204 百萬公升（1.20 百萬立方公尺）

取水來源（百萬公升）

類別	2022	2023	2024	2025
自來水	3,812.36	2,629.45	2,487.44	2,560.70
地表水	0.12	0.18	0.52	0.87
地下水	-	-	-	-
總計	3,812.48	2,629.63	2,487.96	2,561.57

備註：緯創各廠區皆無抽取海水或使用採出水（Produced water）之情形

水管理訓練課程

雖然緯創的製程主要為組裝，並不需要大量水資源，但緯創仍制定了明確的用水目標。除了實際執行節水專案外，同時推動水管理訓練課程：

- 全員意識培訓：透過多語系的節水影片宣導與標語措施，鼓勵員工在日常工作中自主節水，提升環保意識，養成節約用水的習慣，並落實節約用水的共識。
- 標竿案例分享：爲了推動節水行動，緯創內部定期分享節水專案。透過案例分享，不僅能夠展示實際成效，還能促進全體同仁共同努力，達成節水的目標。



3.3.2 空氣污染防制

緯創非屬高污染排放產業，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。緯創持續對含 VOCs 之物質進行盤查與管控，並確保在使用及儲存過程中，各相關作業崗位之人員均配備適當個人防護裝備（PPE）及完善排氣控制設施，以保障人員健康安全並降低 VOCs 對環境之潛在影響。面對近年產能持續擴增之挑戰，緯創積極推動 VOCs 減量策略，逐步採用 VOCs 含量較低之清洗劑，或改用低揮發性且安全性更高之替代性化學品，藉以提升工作場所安全性並減少環境風險。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。

此外，緯創將臭氧層破壞物質（Ozone Depleting Substances, ODS）列為有害物質管制項目，嚴格要求供應商交付之料件不得有刻意添加之情形，供應商必須出具自我宣告書 / 聲明書，以茲證明其料件符合緯創規範。

揮發性有機氣體排放量（公噸）

種類	2022	2023	2024	2025
異丙醇	147.95	123.25	109.14	113.43
乙醇	59.37	24.06	42.85	48.00
乙二醇丁醚	14.80	7.46	5.88	9.90
乙醇胺	3.38	1.53	2.94	3.84
其他（占比小於上述大類者）	9.64	14.27	24.60	21.38
總計	235.15	170.57	185.40	196.55

3.3.3 廢棄物管理

緯創將廢棄物視為錯置的資源，承諾不使用禁用物質與原料，並積極推動廢棄物減量與循環利用。公司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，並遵守與自身活動、產品及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。緯創並無直接處置廢棄物之情形，廢棄物管理重點主要著重於「持續推動廢棄物分類減廢」與「強化廢棄物回收再利用」，透過全面評估與盤查廢棄物及有毒物質的產生與流向，並藉由源頭減量、分類管理、回收及再利用等管理程序，鑑別廢棄物類型與減量機會，使廢棄物能獲得合理的回收、利用及後續妥善處理。此管理方式不僅能大幅降低營運對環境之衝擊，亦能藉由減少廢棄物處理費而降低營運成本，為企業創造永續經營之利基。

廢棄物管理三大原則：



投資創新或研發減量技術

產品設計

緯創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。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。關於產品綠色設計、生命週期評估（LCA）及消費後再生塑料（PCR）之應用，請參閱第二章創新價值。

產品製造 - 終端處理

製造廠區 ESG 組織推動廠內廢棄物減量與管理：

1. 與廢棄物處理商議合，優選符合廢棄物零掩埋要求之處理商，增加廢棄物回收或再利用處置，提升轉化率。
2. 減量技術評估及導入：
 - 與廠區研發人員共同評估源頭減量機會點。如：板材最佳化配置，以減少廢板邊產生。
 - 主動與供應商合作，調整原料包裝規格或方式，減少原料包材使用。

廢棄物產生量（公噸）

處置方式		2022	2023	2024	2025
非 有 害	a. 再利用	232.67	491.15	346.00	392.31
	b. 資源回收	35,058.21	27,818.53	32,879.68	42,592.41
	c. 轉為替代原物料	-	-	-	-
	d. 掩埋	1,506.32	1,127.89	1,370.04	2,316.85
	e. 焚化（有能源回收）	2,300.53	1,154.75	1,356.36	1,335.86
	f. 焚化（無能源回收）	-	32.00	45.97	148.94
	g. 其他處置作業	-	-	873.45	1,212.17
	小計	39,097.73	30,624.32	36,871.51	47,998.54
有 害	h. 暫存	-	-	-	-
	i. 運輸至廠外的處置設施 回收	-	669.17	948.92	934.56
	j. 運輸至廠外的處置設施 其他	-	275.04	255.98	316.51
	k. 運輸至廠外的處置設施 焚化（有能源回收）	1,205.56	255.50	218.09	252.13
	l. 運輸至廠外的處置設施 焚化（無能源回收）	-	3.38	3.49	8.74
	小計	1,205.56	1,203.09	1,426.48	1,511.94
總 計	總廢棄物產生量 (d.+e.+f.+g.+h.+j.+k.+l.)	5,012.41	2,848.56	4,123.38	5,591.20
	回收／再利用總廢棄物產生量 (a.+b.+c.+i.)	35,290.88	28,978.85	34,174.61	43,919.28

廢棄物回收率（%）

處置方式		2022	2023	2024	2025
非有害	再利用	0.6	1.5	0.9	0.8
	資源回收	87.0	87.4	85.9	86.0
	轉為替代原物料	0.0	0.0	0.0	0.0
	焚化（有能源回收）	5.7	3.6	3.5	2.7
有害	資源回收	-	2.1	2.5	1.9
合計		93.3	94.7	92.8	91.4

廢棄物回收 / 再利用及最終處置情形（公噸）

處置方式		2022	2023	2024	2025
回收／再利用		35,290.88	28,978.85	34,174.61	43,919.28
非回收	掩埋	1,506.32	1,127.89	1,370.04	2,316.85
	焚化（有能源回收）	3506.09	1410.25	1574.45	1587.98
	焚化（無能源回收）	0.00	35.38	49.46	157.68
	其他處置作業	0.00	275.04	1129.43	1528.69
	總量	5,012.41	2,848.56	4,123.38	5,591.20

廢棄物減量

爲了實現廢棄物減量的目標，緯創實施源頭減量結合資源分類與回收計畫之廢棄物稽核審查，於各廠區、服務據點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，集中收集後交由外部專業資源回收商進行清運處理。

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，爲掌握廢棄物最終流向，緯創針對廢棄物及其清運商皆設有稽核計畫定期進行審查。

爲了更加積極達到廢棄物減量的目標，自 2021 年起，緯創以 2018 年爲基準年，將廢棄物密集度管理作爲新指標，制定每年減少 2% 的目標。具體目標包括在 2025 年減少 10%、2030 年減少 20%、2035 年減少 30%。

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。於 2025 年廢棄物回收、減量及再利用共 1,432.73 噸，相較於基準年 2018 年，廢棄物密集度減量 11%，優於目標 10%。此外，緯創於 2025 年獲得五面鉑金級廢棄物零掩埋認證，獲證廠區包含新竹、中山、成都、重慶及越南廠區，轉化率均達 100%，並持續推進零廢棄目標，將成功經驗逐步推至海外廠區，全面落實永續經營的使命。

透過緯創廢棄物管理程序，將廢棄物減量與分類行動分爲回用、回收與再利用三大主軸提升廢棄物轉化率，減少廢棄物掩埋處理：



焦點案例

創新與環保並進 緯創全力打造 UL2799 鉑金級綠色典範

面對全球資源枯竭與環境挑戰，企業永續的重要性日益突顯。作為負責任的企業公民，緯創自 2022 年起積極推動 UL2799 廢棄物零掩埋認證，展現出對環境保護的高度承諾。在廢棄物管理方面，透過精準的廢棄物流向盤點、數據分析、源頭減量與供應商協作，緯創致力於實踐廢棄物零掩埋理念。

截至 2025 年，緯創於新竹、中山、成都、重慶及越南等廠區均已達成鉑金級認證，實現 100% 廢棄物轉化的最高標準。這份成果奠基於多項具體且全面的行動，包含「廢棄物處置流程」、「落實廢棄物分類」、「廢棄物流向紀錄」、「廢棄物供應商管理」，以及對員工進行「廢棄物管理宣導」等措施，堅持將廢棄物轉化目標落實。

今年不僅展現出管理理念的全面升級，更符合「循環經濟」概念，將廢棄物管理推升至跨產業協同的新層次。落實溫室氣體減排效益目的，並通過延伸資源生命週期，實現廢棄物資源的最大化運用，不僅降低自身運營對環境的影響，更拉近產業之間的合作，提高全社會範疇內的資源利用效率。



循環經濟與廢棄物管理教育訓練

結合廢棄物管理的教育訓練是緯創提升環境責任感和員工環保意識的重要方向。透過系統化的訓練，我們可以協助員工了解廢棄物管理的基本原則和最佳實踐，進而有效地提升廢棄物資源化，實現循環經濟的核心價值。整合循環經濟與廢棄物資源化是緯創在環境面向重要的一環，我們透過面授課程、E-learning 及舉辦工作坊等多元方式進行全面性的教育訓練，內容包含廢棄物分類與處理、減少廢棄物的方法、環境影響及法規遵循、以及實際操作與案例分享等。這不僅能提升同仁的環保意識，還能在廢棄物管理方面取得實質性的發展。



Plastic Reduction

With a focus on source reduction and a circular economy, we will collaboratively tackle the challenges of traditional plastic pollution.



3.4 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，場址內無列入國際自然保育聯盟（International Union for Conservation of Nature, 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。在臺灣地區，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（minimization）、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），邁向無淨損失 (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。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。



生物多樣性暨不毀林政策

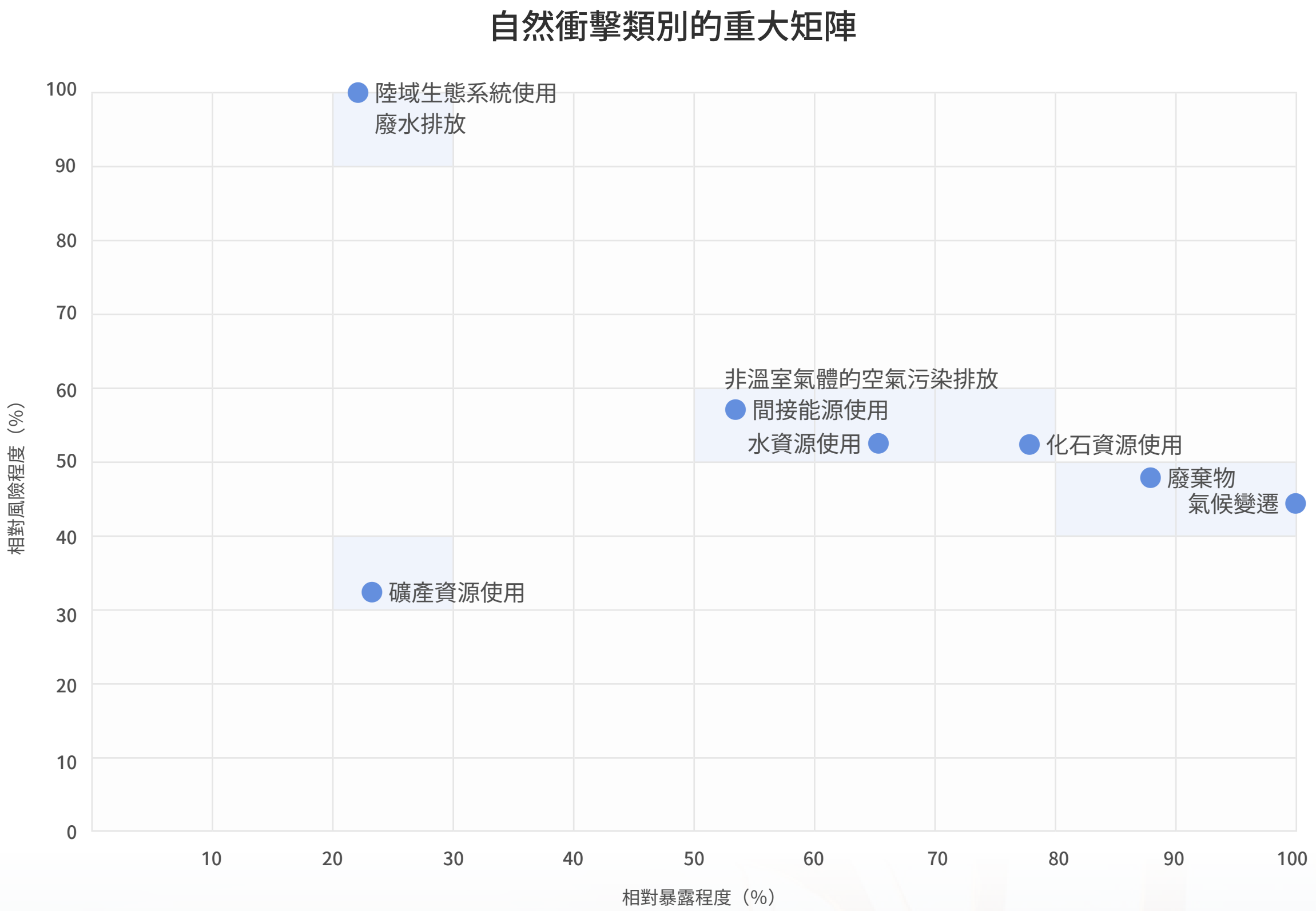
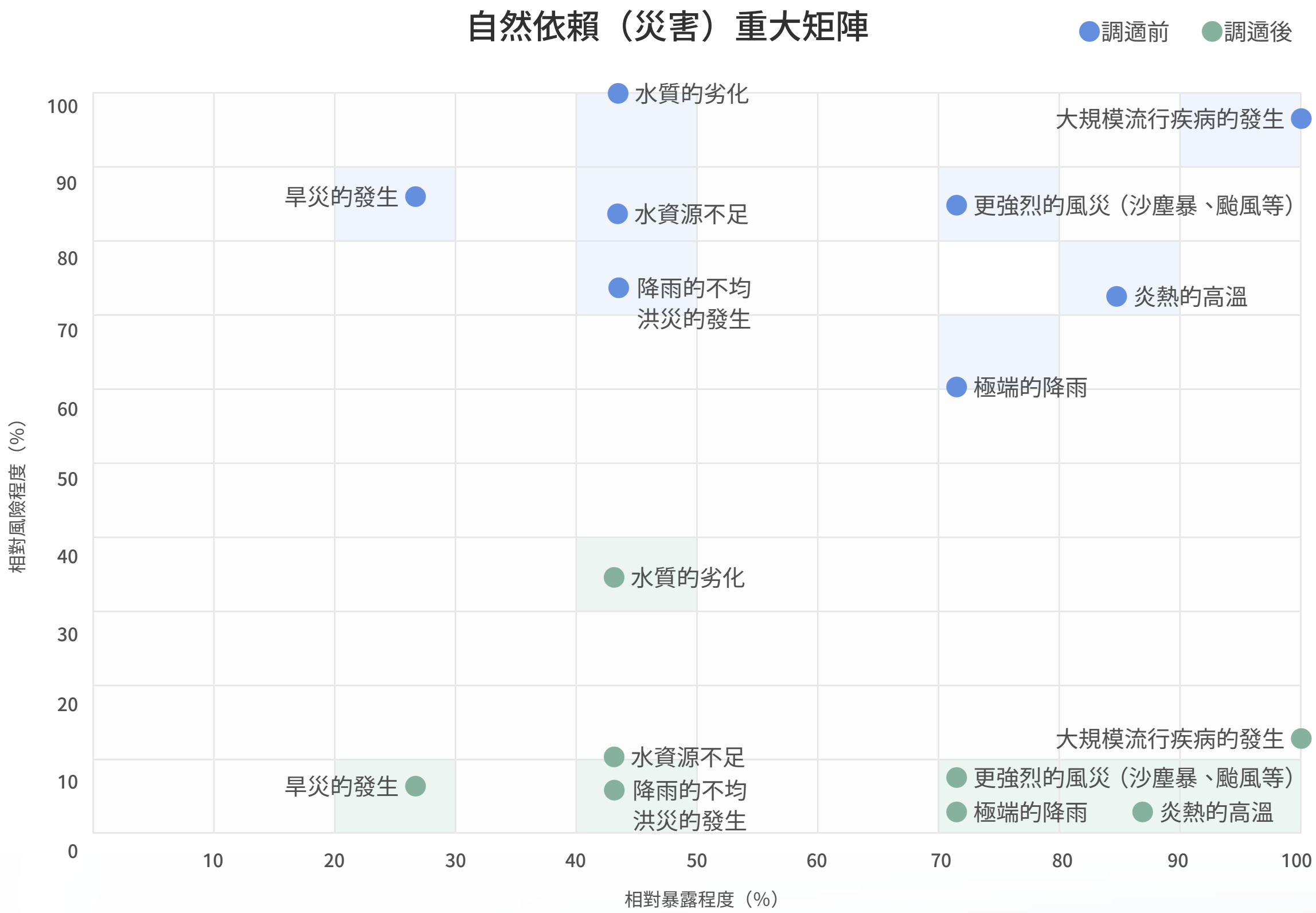
自然相關財務揭露（The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）

為強化氣候與自然相關財務揭露，緯創採用「自然相關財務揭露工作小組」（TNFD）架構，並引入 LEAP（Locate, Evaluate, Assess, Prepare）方法論，以系統化方式鑑別、評估與管理自然相關風險與機會。詳情請參閱 [2024 緯創氣候暨自然報告](#)。

	 Locate	 Evaluate	 Assess	 Prepare
步驟				
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	供應鏈與自有營運據點			
目的	鑑別企業活動對自然環境的關鍵影響區域， 生物多樣性圖資蒐集來源為 IUCN 保護區管理分類與 臺灣法規區域	分析營運活動對生物多樣性與 生態服務的依賴程度	量化這些風險與機會， 並納入企業風險管理框架	確保永續經營，同時符合 TNFD 的揭露建議， 提高企業透明度與投資人信心
產出	評估據點可能產生污染、噪音等的影響， 採固定範圍環域分析，套疊生物多樣性圖資， 以確定高風險生態系統	識別可能產生的衝擊	確保決策過程充分考量自然資本 變化對營運的影響	制定調適與減緩策略

自然依賴 / 衝擊

爲了更精準地評估與管理營運對自然資源的影響，緯創對自身營運對自然依賴的重大性矩陣進行調適前後的分析。透過此矩陣分析，我們能夠清楚掌握不同營運活動對水資源、土地利用、空氣品質等的依賴程度，並比較調適措施實施前後的影響差異。這不僅幫助緯創釐清高風險環節，也爲制定減緩與調適策略提供科學依據。我們將持續透過數據驅動的管理方式，強化組織韌性，確保經營成長與生態保護並行。組織在調適前後對自然的依賴項目如下表所示：



自然依賴與衝擊調適後之管理指標目標

依賴指標與目標

依循 TNFD 框架，緯創針對自然依賴所衍生之風險與暴露進行系統性盤點，透過鑑別關鍵的生態系統服務（如淡水供應、氣候調節、生物防治服務等）及其所受自然災害或變化（如乾旱、洪水、氣候變遷等）影響及考量實際情況，揭露現有具體指標與衡量單位（如水情資訊、氣溫預報、疾控相關資訊等），以量化其依賴程度與潛在風險。進一步透過內部預警機制（如燈號預警、高溫預警系統等）與風險管理目標設定（如年減用水率、強降雨預防等）進行調適與應變。針對尚未建立指標目標之項目，將於未來進行內部規劃，提升營運韌性與永續發展能力。

主要服務	次類別	對應的自然災害或變化	指標	衡量單位	預警機制	目標
調節與支持服務	降水特徵調節服務 （次大陸尺度）	乾旱的發生 雨季發生變化	氣象資料－降雨預報 水利署－水情情況	蓄水百分比（%） 24 小時累計雨量 （mm/day）	乾旱情形： 旱季來臨時，會定期關注當地水情狀況，並依自來水公司預警告知或政府公告水情燈號預警，來採行相關應變措施，如： 1. 黃燈水情（減壓供水）： • 減少非必要清潔作業時段 • 確認公司周邊水站（加水站、飲水補給點）位置，同時評估是否需聯繫桶裝水供應商提供備援 2. 橙燈水情（減量供水）： • 馬桶節水提示標語，或集中沖水排程 • 強化內部水情變化及應對措施通報機制，提升員工節水意識 3. 紅燈水情（分區供水）： • 儲備水源調度 • 調整班表，降低人數與耗水負擔 極端降雨情形： 1. 政府發布暴雨等級預警 / 特報（大陸：暴雨四色預警；臺灣：豪大雨特報；馬來西亞：持續降雨、雷雨警告），響應政府預警，啟動企業預警機制及相關緊急應變流程 2. 安排專人每日定時查看氣象局官方預報，重點標記暴雨預警信息 3. 鼓勵員工內部反饋暴雨跡象，積水初顯時及時向行政部門匯報	1. 配合政府公告水情預警燈號來採取對應措施，並確保燈號達橙燈時關鍵業務不中斷 2. 持續進行乾旱風險的應急計劃演練（BCP），確保關鍵業務不中斷

自然依賴與衝擊調適後之管理指標目標

依賴指標與目標

主要服務	次類別	對應的自然災害或變化	指標	衡量單位	預警機制	目標
調節與支持服務	當地氣候調節服務	炎熱的高溫	氣象資料－氣溫預報	氣溫 (°C)	1. 政府發布高溫天氣等級預警 （高溫必要條件：1. 氣溫達 40°C以上；2. 持續 2 周） 2. 設立氣象資訊專員，定時收集瀏覽氣象局官方網站、權威氣象類 APP，重點關注高溫紅色預警發布情況 3. 與本地街道、社區建立緊急聯絡管道，形成資訊多層保障 4. 啟動公司應急措施（生產排程調整、居家辦公啟動、應急發電等） 5. 於廠內提醒同仁非必要避免於高溫狀況下進行戶外作業	1. 因高溫 >40°C 造成的營運中斷時間要小於 12 小時 2. 因應公司應急措施，確保在高溫 >40°C 的情況下關鍵業務不中斷
	風暴緩解服務	風暴災害 （颱風、颶風、沙塵暴） 的發生	颱風警報與風力預估值	熱帶氣旋等級	1. 公司定期追蹤氣候變化情況，根據風暴等級確認對應措施及緊急應變流程 2. 依據緯創資通管控文件 - 防颱防澇作業規範來執行	1. 因颱風造成的營運中斷時間要小於 12 小時 2. 因應公司防颱防澇作業規範，確保在颱風影響的情況下關鍵業務不中斷
	生物防治服務 疾病控制服務	大規模流行性疾病的發生	疾病管制中心的 流行傳染疾病相關資訊	感染人數	1. 建立資訊監測體系，安排專人在權威管道追蹤大規模流行疾病動態 2. 內部預警觸發，公司內部建立防控追蹤措施，要求員工每日報備健康情況，通知專員跟進排查 3. 分級預警響應，按照疾病不同風險等級做好防控措施 4. 建立管控文件： • 緊急應變處理作業程序：法定傳染性應變程序內容 • 流行性疾病預防控制程序	1. 控制疫病發生在組織區域之外 2. 控制人員免於受到感染或擴大 3. 控制入廠物資等免於受到感染

自然依賴與衝擊調適後之管理指標目標

衝擊指標與目標

緯創依據 TNFD 所界定之衝擊主要類別，盤點營運活動對自然資本造成之實際或潛在負面影響，並評估於既有管理與減緩作為介入後之風險與暴露程度。透過設定具體指標與衡量單位（如水資源使用量、溫室氣體排放、生物多樣性衝擊程度等），評估企業活動於土地使用變化、資源開採、污染排放等面向的自然衝擊。管理方式涵蓋資源使用與排放量之調查、風險熱點區域辨識、減量技術導入等策略，並搭配中長期減緩目標（2024 年短期控制目標與 2030 年自然正向長期目標）進行階段性追蹤與成效評估。透過調適後風險與暴露評估機制及考量實際情況，緯創得以釐清最重大之自然衝擊面向，並揭露現有具體指標與衡量單位。針對尚未建立指標目標之項目，將於未來進行內部規劃，提升營運活動對自然系統影響的可控性，並強化企業永續轉型韌性。

衝擊主要類別	次類別	說明	指標	衡量單位	管理（減緩）方式	2026 目標	2030 目標
資源使用	間接能源使用	企業使用間接能源（電力、熱、蒸氣等）作為生產的重要投入	電力使用量	兆焦耳 (MJ) 或千度 (MWh)	1. 採用高效能設備和技術，如 LED 照明系統和汰換高效能製造設備 2. 增加再生能源的使用比例，如太陽能、風能 3. 廠務與相關單位定期追蹤各廠區用電量並檢視是否有用電異常 4. 廠務與產線單位提供節電專案，以優化設備與製程達到日常節電效益	1. 再生電力使用量占實際用電量 84% 2. 節能技改達總用電量 2%	1. 再生電力使用量占實際用電量 100% 2. 節能技改達總用電量 2%
氣候變遷	溫室氣體排放	企業生產過程會產生溫室氣體（範疇一與範疇二），且溫室氣體已經成為客戶關注的項目	溫室氣體排放量、特定溫室氣體排放量	公噸 CO ₂ e	1. 能效提升：更新和維護設備，以提高生產過程中的能源效率，或透過節能技改，降低能源使用 2. 再生能源比率提高：以建置太陽能發電自發自用為優先策略，其次為簽署再生能源購電協議與採購再生能源憑證	較 2022 年溫室氣體絕對減量減少 45 %	碳中和（範疇一 + 範疇二）
污染	非溫室氣體的空 空氣污染物排放	企業生產過程會產生一般空氣污染物 (NOx、SOx、PM2.5、VOCs 等)	法定空氣污染物排放量	公噸污染物	1. 優化生產流程，提高生產效率 2. 按照環保要求定期更換活性碳 3. 依據各地區法規要求對廢氣的排放濃度進行檢測與管制： • 管制內容 1: 工業廢氣 • 管制內容 2: 化學品、清洗劑、助焊劑等揮發性有機化合物	100% 符合法規的要求	
	水污染	企業生產過程會產生製程廢水 (BOD、COD 等)	法定水體污染物排放量	mg/L COD	法規要求對廢水的排放濃度進行檢測與管制		
	固體廢棄物	企業生產過程會產生事業廢棄物且需要申報	依照處理方式分類並區分為： 1. 一般事業廢棄物 2. 有害事業廢棄物	公噸廢棄物 廢棄物回收率 %	1. 推動廢棄物分類減廢，源頭減量 2. 結合 3R 循環經濟原則，強化廢棄物回收再利用（含包材回收再利用）	較 2018 年廢棄物產生密度減少 12%	較 2018 年廢棄物產生密度減少 20%

自然風險與機會

自然資本依賴的風險

次類別 (SEEA/TNFD)	對應的自然災害或變化	依賴風險說明	實體風險類別	潛在財務衝擊	指標與量測單位	風險減緩措施
降水特徵調節服務 (次大陸尺度)	乾旱的發生 雨季發生變化 降雨不均等	- 乾旱：臺灣廠區於南部受到冬夏季降雨不均的問題，易於冬季面臨限水的情形 - 極端降雨：位於大陸及臺灣的製造廠區可能面臨極端降雨而造成淹水(內澇)，影響貨物供應及員工工作安全	立即	營運成本 採購成本	蓄水百分比 (%) 24 小時累計雨量 (mm/day)	乾旱情形： - 旱季來臨時，會定期關注當地水情狀況，並依自來水公司預警告知或政府公告水情燈號預警，來採行相關應變措施，如：黃燈水情（減壓供水） - 減少非必要清潔作業時段 - 確認公司周邊水站（加水站、飲水補給點）位置，同時評估是否需聯繫桶裝水供應商提供備援 橙燈水情（減量供水）： - 馬桶節水提示標語，或集中沖水排程 - 強化內部水情變化及應對措施通報機制，提升員工節水意識 紅燈水情（分區供水）： - 儲備水源調度（準備水車、緊急儲水桶，與地區主管機關、水電公司、友廠合作，協調地區緊急水資源調度等） - 適度調整班表，降低人數與耗水負擔 極端降雨情形： - 政府發布暴雨等級預警 / 特報（大陸: 暴雨四色預警; 臺灣: 豪大雨特報; 馬來西亞: 持續降雨、雷雨警告），響應政府預警，啟動企業預警機制及相關緊急應變流程 - 安排專人每日定時查看氣象局官方預報，重點標記暴雨預警信息 - 鼓勵員工內部反饋暴雨跡象，天色巨變、積水初顯時及時向行政部門匯報
當地氣候調節服務	炎熱的高溫	華西廠區、越南廠區受地理環境位置影響，夏天會有持續高溫天氣產生，導致政府實施限電政策	立即	營運成本	氣溫 (°C)	1. 政府發布高溫天氣等級預警（高溫必要條件：1. 氣溫達 40°C以上；2. 持續 2 周） 2. 設立氣象資訊專員，定時收集瀏覽氣象局官方網站、權威氣象類 APP，重點關注高溫紅色預警發布情況 3. 與本地街道、社區建立緊急聯絡管道，形成資訊多層保障 4. 啟動公司應急措施（生產排程調整、居家辦公啟動、應急發電等） 5. 於廠內提醒同仁非必要避免於高溫狀況下進行戶外作業
風暴緩解服務	風暴災害 (颱風、颶風、 沙塵暴) 的發生	臺灣與大陸華南地區位於颱風行經頻率較高的區域，常會因為颱風侵襲停班影響生產或造成財務損失	立即	營運成本 資本支出	熱帶氣旋等級	1. 公司定期追蹤氣候變化情況，根據風暴等級確認對應措施及緊急應變流程 2. 依據緯創管控文件 - 防颱防澇作業規範來執行
生物防治服務 疾病控制服務	大規模流行性疾病的發生	製造廠區受到傳染性強，傳播速度快的傳染病時，會造成營運持續的風險，包含影響到人力的運用及產品生產的進度，間接影響公司營收	立即	營收 營運成本	感染人數	1. 建立資訊監測體系，安排專人在權威管道追蹤大規模流行疾病動態 2. 內部預警觸發，公司內部建立防控追蹤措施，要求員工每日報備健康情況，通知專員跟進排查 3. 分級預警響應，按照疾病不同風險等級做好防控措施 4. 建立管控文件： - 緊急應變處理作業程序：發定傳染性應變程序內容 - 流行性疾病預防控制程序

自然風險與機會

自然資本依賴的機會

次類別 (SEEA/TNFD)	對應的自然災害或變化	依賴機會說明	機會類別	機會的財務影響	掌握策略的說明
降水特徵調節服務 (次大陸尺度)	乾旱的發生 雨季發生變化 降雨不均等	提升面對乾旱 / 極端降雨所帶來的災害應變的能力，並維持營運持續	商譽提升 企業績效：產品服務	減少財損、減少營運成本	1. 例行檢視在日常省水、回收用水及用水控管等節水績效，同時將單位營收用水量納入短中長期的永續目標，來持續精進用水效率 2. 依據相關應變程序 BCP 執行，並隨時掌握政府及廠區相關資訊來應對，即時布達應變指令 3. 定期進行應變演練，並配合氣候實體風險調適計畫的緊急措施來做因應，如： • 規劃設置雨水貯集滯洪設施及回收池、防洪閘門 / 板等 • 制定抽水應變計畫，以應對連續暴雨的排水
當地氣候調節服務	炎熱的高溫	審視及調整廠區內空調、空壓、照明、管理、生產系統等電力分配，提升高溫來臨時的營運韌性	商譽提升 企業績效：資源效率、產品服務	減少財損、減少營運成本	1. 遵循氣候實體風險調適計畫，必要時將暫停戶外作業，或依勞安法規及內部應變程序來做處置，避免工安事件 2. 持續落實節電措施，來降低用電負荷，提升電力調整韌性 3. 定期進行緊急應變演練，制定緊急發電機使用規劃
風暴緩解服務	風暴災害 (颱風、颶風、沙塵暴) 的發生	提升颱風應變的能力，並維持營運持續	商譽提升 企業績效：產品服務	減少財損、減少營運成本	1. 颱風前巡視 / 加固措施 2. 隨時掌握停班的規定及警報的訊息傳達，並視情形適時提供交通工具或其他協助以保障員工安全 3. 第一時間確保關鍵業務在風災發生時仍可持續運作
生物防治服務 疾病控制服務	大規模流行性疾病的發生	提升大規模流行性疾病管控能力，確保產品穩定出貨	商譽提升 企業績效：產品服務	減少財損、減少營運成本	1. 訂定防控應變措施，包含內部預警觸發及分級響應，同時制定居家辦公 / 分散式入廠（人流管制）計畫 2. 定時確保公司內部防疫資源充足 3. 日常防疫宣導影片

自然風險與機會

自然資本衝擊的風險

次類別 (SEEA/TNFD)	對應的自然 災害或變化	衝擊路徑說明	衝擊風險說明	實體風險類別	潛在財務衝擊	指標與量測單位	風險減緩措施
資源使用	間接能源使用	因應國際減碳趨勢，客戶及相關利害關係人要求廠區電力使用需逐漸降低或採用再生能源，否則可能面臨客戶轉單或需額外支付碳費等	1. 因應集團節能目標，（製造）廠區需在持續營運的狀態下，達成每年提高能源使用效率的目標 2. 電力使用的來源需要逐漸替換成再生能源，並需要逐年提升可再生能源用電量占比	法規 市場 商譽	營收 營運成本 採購成本	兆焦耳 (MJ) 或 千度 (MWh)	1. 採用高效能設備和技術，如 LED 照明系統和汰換高效能製造設備 2. 增加再生能源的使用比率，如太陽能、風能 3. 廠務與相關單位定期追蹤各廠區用電量並檢視是否有用電異常 4. 廠務與產線單位提供節電專案，以優化設備與製程達到日常節電效益
氣候變遷	溫室氣體排放	因應國際減碳趨勢、國際倡議、利害關係人及國內法規皆已要求企業持續降低營運所產生的溫室氣體排放，否則可能需額外支付相關碳費，或永續形象受損使利害關係人及客戶拒絕往來等	1. 因應集團減碳目標，廠區需在持續營運的狀態下，達成每年單位營收之碳排放量持續降低 2. 符合國際倡議 SBTi 目標 3. 碳費徵收	法規 市場 商譽	營收營運成本	公噸 CO ₂ e	1. 能效提升：更新和維護設備，以提高生產過程中的能源效率，或透過節能技改，降低能源使用 2. 再生能源比率提高：以建置太陽能發電自發自用為優先策略，其次為簽署再生能源購電協議與採購再生能源憑證
污染	非溫室氣體的 空氣污染物排放	廠區生產過程產生顆粒物、VOCs 等空氣污染物，皆須符合法規（排放要求），否則將造成環境污染並危害員工健康，同時也會產生額外費用	法規、利害關係人及相關認證要求降低或去除 VOCs 及顆粒污染物的排放	法規 商譽 技術	營運成本 合規成本	公噸污染物	1. 優化生產流程，提高生產效率 2. 按照環保要求定期更換活性炭 3. 依據各地區法規要求對廢氣的排放濃度進行檢測與管制 - 管制內容 1: 工業廢氣 - 管制內容 2: 化學品、清洗劑、助焊劑等揮發性有機化合物
	水污染	特定廠區之製程廢水需符合 COD 排放標準，因應法規要求，建置製程廢水處理設備並依法訂標準處置	碳費徵收法規、利害關係人及相關認證要求降低或去除廢水污染的排放	法規 商譽 技術	營運成本 合規成本	mg/L COD	法規要求對廢水的排放濃度進行檢測與管制
	固體廢棄物	固體廢棄物的產生以及外部法規加嚴會導致企業需要花費更多成本分類以及處理事業廢棄物	1. 法規或利害關係人要求使用一定比率之再生材料 2. 廠內外資源循環利用以減少廢棄物產生 3. 再生材料技術研發的投入成本與風險	法規 市場 技術	營運成本 合規成本	公噸廢棄物 廢棄物回收率 (%)	1. 推動廢棄物分類減廢，源頭減量 2. 結合 3R 循環經濟原則，強化廢棄物回收再利用（含包材回收再利用）

自然風險與機會

自然資本衝擊的機會

次類別 (SEEA/TNFD)	對應的自然災害或變化	依賴機會說明	機會的類別	機會潛在財務衝擊	掌握策略的說明
資源使用	間接能源使用	1. 穩定地降低單位營收用電量，或是增加再生能源使用，將提升在市場上的競爭力，提高客戶下單的意願 2. 更換高效能設備，減少用電	商譽提升 企業績效：資源效率、市場、產品服務 外部價值：永續資源利用、促進永續發展	提升營收 減少營運成本	1. 持續推動廠內節能技改措施，並在每年達成提高能源使用效率 2% 的永續目標 2. 提升再生能源的使用比率，採最大化建置自發自用太陽能，同時布局再生能源的採購與建置，並於 2025 年達成占總電力使用 80% 的目標
氣候變遷	溫室氣體排放	1. 穩定地降低單位營收之碳排放量，或是提升再生能源使用，將避免課徵額外的碳稅費用，同時提升永續形象及市場競爭力，使利害關係人願意進行各方合作 2. 使用低碳能源及更換高效能設備，減少溫室氣體排放	商譽提升 企業績效：資源效率、市場、轉投資、產品服務 外部價值：永續資源利用、促進永續發展	減少營運成本 減少生產成本 提升營收 展開額外事業	1. 集團通過 SBT，實施逐年減碳計畫，達成每單位營收碳排放量於 2025 年達成較基準年（2022）減少 33.8% 的目標，邁向低碳製造轉型 2. 因應未來碳費衝擊，提出減量計畫並推行內部碳定價機制，促使各單位投資減碳技術及相關設備
污染	非溫室氣體的空 氣污染物排放	穩定的控管 VOCs 及顆粒污染物的排放情形，可使利害關係人對公司的營運帶來信任感，同時也降低對於環境的空氣污染	商譽提升 外部價值：生態保育、環境友善	減少財損	1. 建立內控系統，並定期審視是否合規與檢討製造流程，來優化生產效率 2. 依據政府環保法規架設空氣污染防治設備
	水污染	藉此建置完整的製程廢水處理設施及廢水回收單元，除了免除因不當排放廢水而產生的污染與罰則外，也促進營運上商譽的提升	商譽提升 企業績效：產品服務 外部價值：生態保育、環境友善	減少財損	1. 評估廠區用水模式，識別廢水回收再利用機會，並透過持續監控與改進，以符合法規標準 2. 積極與客戶合作，建立水管理系統，尋求廢水回收技術的發展機會，來減少環境衝擊
	固體廢棄物	研究新的再生技術不僅可以降低廢棄物產生，同時也可以減少公司採購新物料的成本	企業績效：資源效率 外部價值：永續資源利用	減少採購成本 展開額外事業	1. 與外部科研單位共同進行綠色產品研發，使用再生材料，提升資源使用效率 2. 通過研發技術，提升包材回收率，並逐步減少廢棄物的產生 3. 推動廢棄物零掩埋認證

自然為本的解方與生態行動

Nature-based Solutions, NbS

隨著全球面臨日益嚴峻的環境挑戰，企業承擔著支持生態系統保育與恢復的重要責任。緯創資通秉持「誠信、創新、永續、卓越」的核心價值，致力於以創新科技推動永續發展，在自然與生物多樣性領域展現領導力。我們相信，透過以自然為本的解方（Nature-based Solutions, NbS），不僅能有效緩解氣候變遷、恢復生態系統，更能創造社會與經濟價值。

推動加強森林經營碳匯專案

Improved Forest Management, IFM

緯創資通攜手臺灣林業業者，透過自然碳匯計畫達成對環境與生態的多重正向影響。目前相關專案已依循法規程序提報，進入主管機關審查的階段。專案依循「臺灣 2050 淨零轉型自然碳匯關鍵戰略行動計畫」之政策方向，特別呼應「森林 2-1：推動外來種移除改正造林、復育劣化林地，並加強低蓄積人工林撫育更新」的核心策略，透過系統性林地管理與復育措施，提升森林碳匯潛力與整體生態功能。

此合作透過科學化的植樹造林與森林管理，不僅能吸收大量二氧化碳，減緩氣候變遷，還能修復退化的土壤，提升水資源的涵養能力，並促進當地生物多樣性的復甦，為許多受威脅物種創造穩定的棲息環境。此外，該計畫還支持臺灣林業的永續發展，促進本地林業經濟的成長，並提供就業機會，帶動相關產業的技術提升與資源永續利用。這些努力不僅改善了自然生態與社會環境，還加強了臺灣林業的韌性與競爭力，讓保育與經濟發展得以並行。緯創相信，這種與自然共生的策略，能在實現減碳目標的同時，持續為生態系統與本地產業注入活力，為地球永續健康的未來貢獻力量。

焦點案例

攜手員工與在地社區 投入長期植樹與生態復育行動

緯創於不同營運據點，持續推動植樹與綠化行動，回應在地生態需求，並將員工參與及社區連結納入長期規劃，讓永續不只是一次性活動，而是與土地共同成長的承諾。

捷克廠自 2016 年起，與在地倡議組織「Sázíme stromy (We Plant Trees)」及地方政府合作，於 Měnin 與 Nemojany 等周邊社區推動植樹、防風林與生態景觀改善計畫，完成多項植樹與灌木種植行動，有助於強化生物多樣性、土壤保護及地景保水功能，支持環境保護與在地社區發展。同時，邀請員工及其家庭共同參與，提升與在地社區的連結。

同樣的行動模式亦應用於華西廠區。透過活化閒置土地，緯創華西於植樹節期間規劃「不負春光・為綠充『植』」植樹行動，攜手夥伴完成種植 250 棵具在地適應性的水蜜桃樹，其根系有助於固土涵養水源、改善土壤結構，成林後將發展為兼具教育意義的生態體驗場景。

這些行動並非一次性活動，而是以長期生態復育與社區連結為目標，透過員工參與、在地合作及持續改善，於各營運據點累積正向影響，並深化企業與在地社區的連結永續理念深植於企業文化中。



華西廠「不負春光・為綠充『植』」植樹行動



捷克廠透過植樹作業協助社區道路建置生態廊道與防風林





4. 社會共融

管理方針

4.1 人才吸引與留任

4.1.1 全球人才招聘

4.1.2 多元與共融

4.1.3 人才留任

4.1.4 人資科技

4.2 人力資本發展

4.2.1 全球化的人才發展政策

4.2.2 關鍵的策略人才發展

4.3 人權管理

4.3.1 政策與承諾

4.3.2 人權盡職調查

4.3.3 人權風險與重大議題

4.3.4 暢通溝通管道

4.4 職場健康與安全

4.4.1 員工照顧與關懷

4.4.2 職業安全衛生

4.5 社會與人文關懷

4.5.1 社會投資

4.5.2 社會影響力

多元都市「火城任務」

積極培育與吸引國際人才，打造多元共融的社會環境。

管理方針

● 95% 以上 ● 90%-95% ● 90% 以下

議題	策略	2025 年目標	2025 年執行成果	進度燈號	2026 年目標	2030 年目標
商業與人權	落實公司人權政策	全球營運據點 未發生超過 100 萬元罰款之違規事件	0	●	0 重大人權違規事件	0 重大人權違規事件
	落實法規遵循要求					
職業安全與健康	重視員工健康與安全， 承諾提供安全的工作環境	事件發生千人率 < 1.14 *	0.54	●	<1.03 *	<1.00 *
人才吸引與留任	打造優質的工作環境， 提高員工留任	全球間接員工自願離職率 <15%	8.51 %	●	<14%	< 12%
		間接員工敬業度 >68%	78.4 %	●	70%	75%
		直接員工滿意度 >3.7/5	3.70/5	●	3.8/5	4.0/5
人才培育與發展	推動企業數位轉型，創造組織競爭優勢	臺灣總部管理職平均受訓時數 > 20 小時	27.17 小時	●	> 22 小時	> 30 小時
社會參與	環境與人文 / 社會關懷	社會參與投入總金額 >2.3 億元	5.5 億元 (含基金會 6,590 萬元)	●	2.5 億元 (含基金會 7,300 萬元)	2.5 億元
	加強科技領域多元合作	產官學合作專案 ≥ 22 件	30 件	●	25 件	30 件

備註：不含廠外交通事故

4.1 人才吸引與留任

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

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

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

4.1.1 全球人才招募

吸引全球化人才

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

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

最佳雇主獎

Financial Times

人才永續獎

天下雜誌

友善家庭職場獎

親子天下

新進人員培訓

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

入職適應與關懷追蹤

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

學習資源與能力建構

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

跨層級溝通與文化傳遞

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

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

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

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

備註：內部職缺遞補率＝職缺由內部同仁遞補比率，包含員工之轉調和遞補情形，以此了解內部人才流動與員工留任狀況。直接人員聘用因配合營運產能變動，皆以外部招聘方式，並無內部職缺遞補情形

校園深耕

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

2025 年，緯創於北中南地區參與 8 場校園徵才活動，吸引逾 1,800 人投遞履歷；同時舉辦 8 場校園巡迴演講，分享產業前景及提供學生職涯的建議，提供與主管面對面的交流機會，共吸引逾 800 人參與，整體演講滿意度達 4.6 分。

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

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



管道	做法	2025 年度成效
校園演講	深入國內知名大學院系，協助學生近距離接觸產業生態，強化學用連結，同時提供職涯探索機會，有效提升緯創的校園品牌能見度	共計舉辦 8 場 • 總參與人數 876 人 • 參與平均滿意度 4.6 分 • ESG 活動滿意度 4.6 分
校園實習 (未來之星)	於暑期進行實習，以實務講座及實作結合期末發表，觀察期間之表現，提前篩選、預聘優秀人才，並提供獎學金機制，提高留任吸引力，以建立穩定人才來源	實習人數：18
校園實習 (竹夢緯創)	學生透過選擇與所學背景相關的實習職務於大四至工廠端進行實習探索，提前了解產業實務，有意願且表現優異者可於畢業後進行轉正，並可獲得預定就業金	實習人數：39
校園實習 (學年實習)	透過與各大專院校合作培育科技業專業人才，推展學年之產業實習與實務訓練機會，透過實習期間觀察人員表現，鼓勵表現優秀者轉為正職	實習人數：54
臺籍產碩專班	根據產業發展需求，持續培育所需之高階人才，與學校合作開立專班計畫	於 4 所大專校院開班 • 南臺科技大學秋季產碩專班 • 陽明交通大學秋季產碩專班 • 臺灣科技大學秋季產碩專班 • 逢甲大學秋季產碩專班
外籍產碩專班	持續培育全球移動人才，與有豐富外籍學生之大專院校合作，以專業課程搭配企業實習實作，讓外籍人才可以成為即戰力	於 2 所大專院校開班 • 高雄師範大學 • 明新科技大學

當地聘用

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

除了持續增加當地就業機會，緯創給予同仁相對優渥的薪資，並透過教育訓練引入經營和管理的知識，以培養當地人才除了基本工作技能外，能有擔任主管職的管理能力，大陸擔任部級主管職之當地人才比例逐年提升。

當地人才擔任主管職統計表

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

備註：

1. 當地人才是指擁有當地國籍之員工，美洲因美國廠區依當地法規不揭露國籍，僅揭露墨西哥與巴西

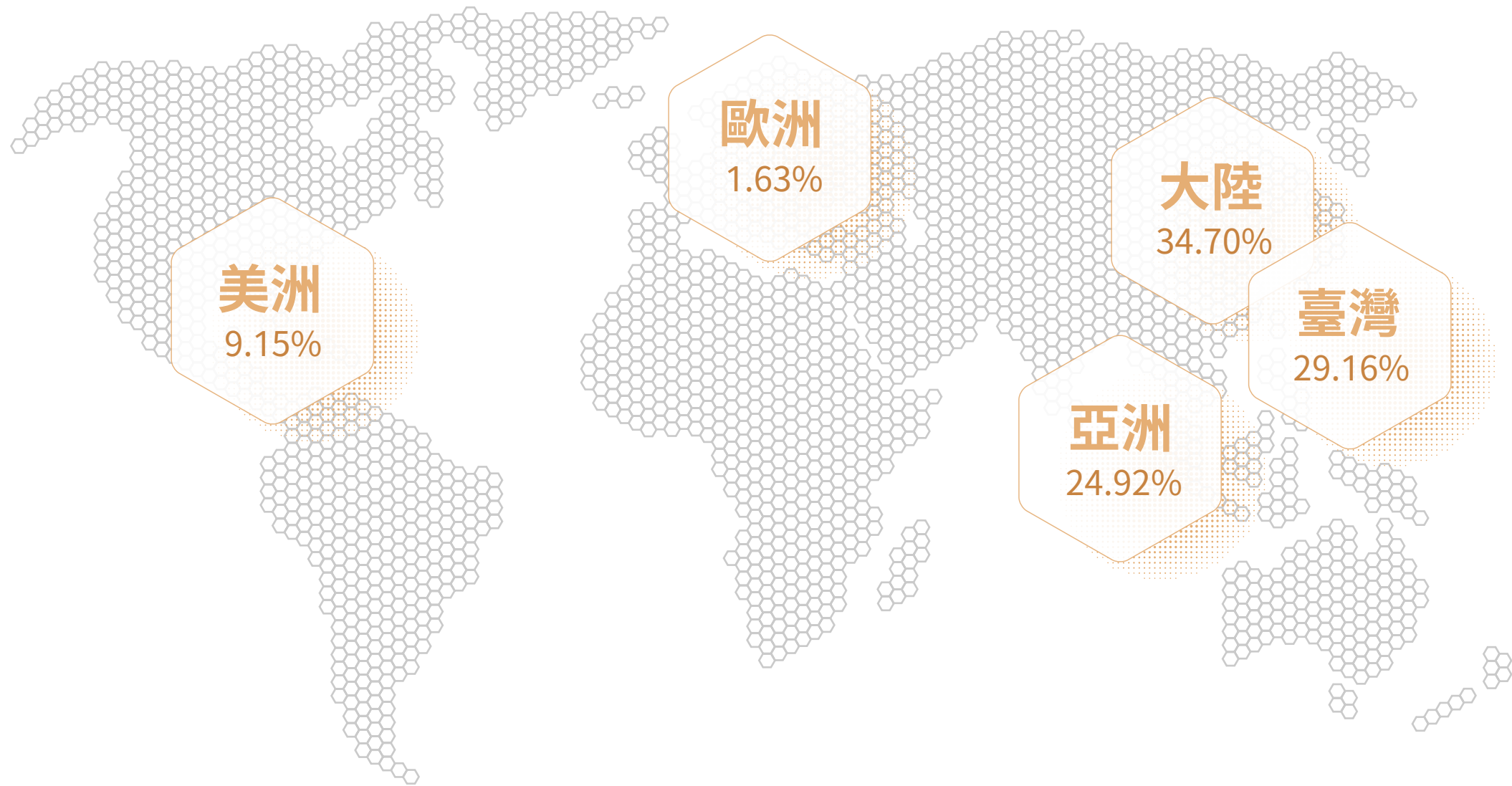
2. 2022 亞洲為馬來西亞廠區，2023-2024 亞洲為馬來西亞與越南廠區，2025 亞洲為馬來西亞、越南、印度、新加坡、菲律賓、日本廠區與服務據點

4.1.2 多元與共融

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

全球人才布局

緯創持續廣納全球多元人才，至 2025 年底，各地員工組成如下圖所示，相比去年員工人數顯著成長。近年來因應全球市場變化、整體經貿局勢及客戶需求，逐步調整全球產能布局，健全公司人力結構，促進企業永續發展。



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

人力結構

員工分布		男性		女性		其他（非二元及未揭露）	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	15,215	26.12%	9,545	16.38%	0	0
	30-50 歲	18,435	31.65%	12,337	21.18%	0	0
	50 歲以上	1,743	2.99%	980	1.68%	0	0
職務	管理人員	2,862	4.91%	1,021	1.75%	0	0
	專業人員	32,531	55.84%	21,841	37.49%	0	0
工作地區	臺灣	10,463	17.96%	6,784	11.65%	0	0
	大陸	12,924	22.19%	7,292	12.52%	0	0
	亞洲	8,525	14.63%	5,991	10.28%	0	0
	歐洲	463	0.79%	485	0.83%	0	0
	美洲	3,020	5.18%	2,308	3.96%	0	0
合約型態	無固定期限合約	20,974	36.00%	14,251	24.46%	0	0
	固定期限	14,419	24.75%	8,611	14.78%	0	0
全職 / 兼職	全職	35,368	60.71%	22,796	39.13%	0	0
	兼職	18	0.03%	58	0.10%	0	0
	無時數保證	7	0.01%	8	0.01%	0	0
合計		35,393	60.76%	22,862	39.24%	0	0

- 備註：
- 管理人員為擔任管理職務之人員，包含初階、中階、高階管理職；專業人員為非管理職之直間接員工
 - 無固定與固定期限合約：無固定期限是指與員工簽訂的勞動合約中無訂定合約終止時間，大陸、越南因當地法令規定而多屬於固定期限合約
 - 全職與兼職：全職員工指工作時數依當地或法定規定之員工，兼職則為工作時數少於正職員工者
 - 非正式員工包含派遣人員、專案外包、駐點承攬商以及顧問，共聘用 3,220 人

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

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

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

備註：美洲部分廠區依當地法規不揭露國籍。其他包含巴西、緬甸、尼泊爾等 28 個國家

打造多元共融文化

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



多元共融策略與行動

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

落實平等政策、制定優於法令的制度

緯創全球推行人權政策，並確保每位員工在招募、薪酬、晉升方面的機會平等，同時落實反歧視和反騷擾政策，2025 年未有重大違法之歧視行為。在臺灣，重視員工安家生養的需求，2025 年持續優化規章制度，綜合外部趨勢調研與內部員工調查回饋，規劃相關制度以滿足員工在工作和家庭照顧平衡（相關內容請參考 [4.4.1 員工照顧與關懷](#)）。

培養多元共融意識

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

在地化支持措施

為促進多元文化交流，各廠區透過因地制宜的關鍵行動，協助員工之間互相尊重與理解。



焦點案例

緯創墨西哥「聯合婚禮」：把員工的重要人生時刻放在心上

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

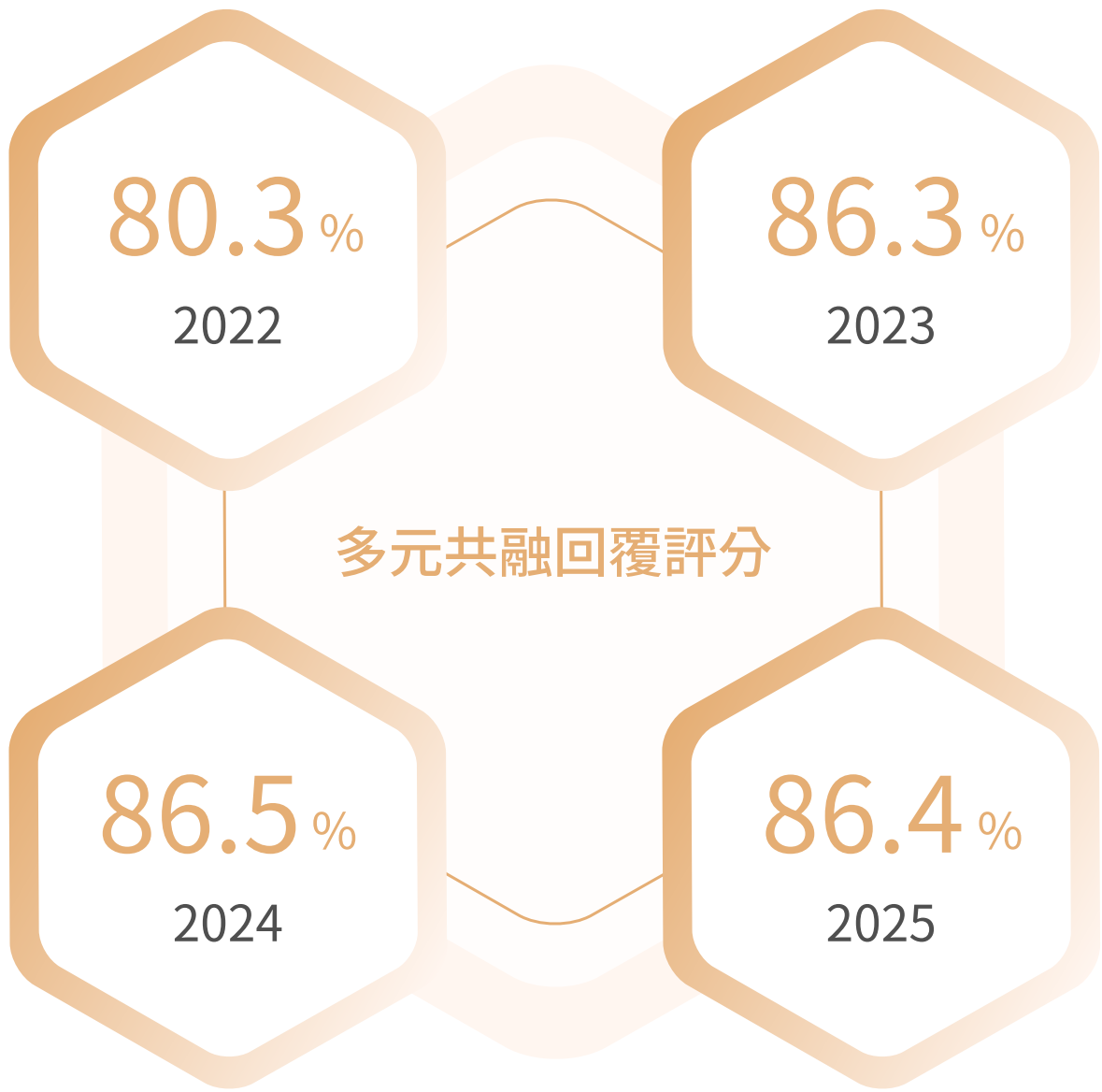
緯創長期關注員工家庭及生活福祉，從員工關懷的角度為出發點，發展「聯合婚禮」作為一項長期行動，協助員工降低行政門檻。該計畫由最初的小型支持措施，隨著參與人數逐年增加，也逐漸成為具有深遠意義的年度傳統。2025年度，共有44對情侶透過此計畫完成結婚登記。

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



員工多元共融調查

為深入了解多元共融行動的成效，以及員工對於職場期待與需求，2023 年起新增多元共融題項，分別從職場感受、薪酬、福利措施與職涯發展面向，了解全球員工想法與建議。2025 年約有 86.4% 員工認同公司多元共融行動，過去三年調查顯示，公司在 DEI 領域中的努力逐步取得進展。



多元化人力

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

女性員工分布

在性別面向上，為加速邁向科技女力的職場，訂定出緯創 2030 年達成女性管理職比例 27%、女性 STEM 比例 24%，以及女性員工比例 40%，支持女性在科技領域中發揮潛能。

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

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

身心障礙員工支持計畫

在社會共融方面，積極主張由企業自身做起，緯創全球營運據點皆遵守當地之身心障礙者保護相關法規，根據員工的身體情形和能力安排適合的任務，確保工作環境符合其特殊需求。

在全球各地廠區則以加強辦公環境之無障礙空間設計，並提供專用車位、愛心專車等設施，便利身心障礙者執行工作任務及參與各項活動，另外，重慶廠區制定培訓指導計畫，提供一對一培訓與輔導，並以實作引導、關懷方式，協助有需求的員工勝任工作。捷克廠區安排手語訓練課程，支持員工適應環境。為了解身心障礙的員工工作與生活需求，大陸部分廠區每年舉辦座談會，邀請員工們給予需求與回饋，定期改善與檢視完善工作環境。2025 年全球身心障礙員工約占整體員工比例 0.74%。

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

焦點案例

科技女力計畫 | Women in Wistron (WiW)

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

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

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

Women in Wistron

培養領導力

實現工作與生活平衡

30 位
核心成員10 場
交流活動1,000⁺
參與人次

遠傳總經理井琪分享職涯歷程與領導經驗



做自己的光，前進夢想女力對談



WiW 會員新星招募活動

4.1.3 人才留任

薪酬政策

爲了追求並落實包含「幸福共融職場」在內的緯創 ESG 六大永續發展策略，並逐步實踐對[生活工資的承諾](#)，緯創提供合於當地法令要求之薪酬福利，包括但不限於臺灣之持股信託與美國 401K。相信每位員工都有權獲得足以滿足基本需求之生活工資，並提供一些可供自由支配的收入。

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

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

整體薪酬中，固定項目（薪資、年節獎金及福利…等）以維持本公司在主要營運據點具競爭力之薪資水準爲原則，變動項目（獎金、酬勞…等）則以公司及其個人表現綜合考量，公司營運成果及其個人績效評核結果越好，變動項目占整體薪酬之比例越高。變動項目中的年度酬勞係依據公司營運成果並參考國內業界發放水平，決定發放獎金總數，其金額與分配方式由薪資報酬委員會向董事會提議，於董事會核准後發放。績效評核標準係以年度財務（營業額、利潤等）、市場／客戶、組織與人員成長／發展等綜合目標達成狀況核定之，於每年年初依內、外經營環境發展狀況訂定評核項目、目標與權重比例。此外，爲獎勵優秀員工，留住關鍵重要人才，將其獎酬連結公司、股東利益及 ESG 成果指標，制定獎酬辦法。

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

基層人員薪資與當地法令基本薪資¹ 比率表

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

- 備註：
- 1. 當地法令基本薪資參考各地區 2025 年 12 月資料
 - 2. 緯創採取同工同酬的薪酬政策，薪資不因性別而異
 - 3. 基層人員薪資指各區域最低職等員工之每月固定薪資
 - 4. 統計數據包含製造廠區性質及售後服務據點性質之子公司

女／男薪資與薪酬的比率

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

備註：統計數據包含製造廠區性質及售後服務據點性質之子公司

長期獎勵誘因

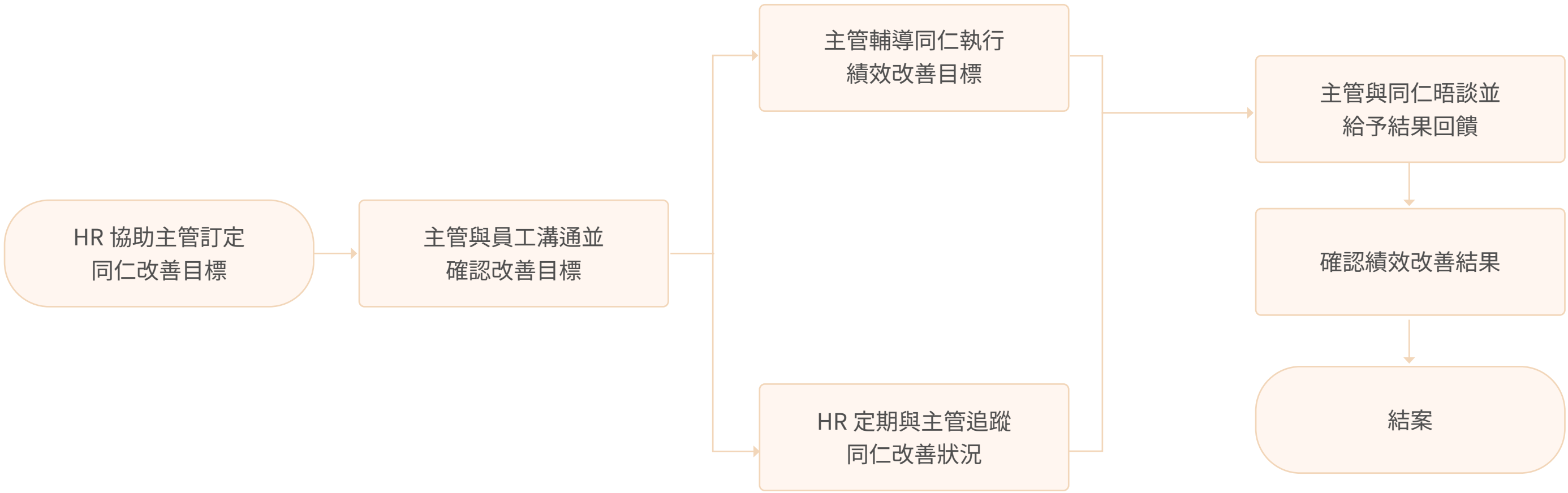
 作法	緯創設有「員工持股信託」計劃，員工可依持股會章程自願參與。參與之員工依職等每月提撥固定金額，公司亦相對提撥 100% 金額每月購入公司股票，並委託金融機構以持股信託專戶之名義代爲購入及管理
 對象	凡臺灣地區緯創入職滿一年正職間接員工皆可自願申請加入

員工評核

緯創所有員工每年需接受兩次績效評核，以評核結果作為獎酬、派任、晉升及各項人員管理之依據，為達公平、公正、合理的績效管理精神，全球各廠區分階段逐步推動多元評核，導入新績效管理系統，2024 年底，緯創全球據點已使用統一的績效管理系統平台，於績效評核時，可邀請他人給予工作、專案及職能的回饋，提供主管有多面向的績效評核參考，使管理體系更公平且更具一致性。2025 年定期接受評核員工比例為 100%。

為提升組織整體績效，人力資源單位持續開授主管課程協助主管針對績效表現有待改進的員工啟動績效改善計畫。在此計畫中，人力資源單位與主管緊密合作，為員工訂定具體且可量化的改善目標，並由主管與同仁安排每週一對一晤談，了解各項進度及改善情形。

透過頻繁且深入的雙向溝通，主管能即時提供明確的工作回饋，對於需改善的表現能迅速給予指正，從而有效促進員工的績效改善，進一步提升整個部門的工作效率和成果。2025 年績效改善計畫的執行率為 100%，這項舉措顯示了本公司對員工發展的重視與投入，確保企業能在競爭激烈的市場中持續保持卓越表現。



多元績效評核制度與執行方式

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

全球員工敬業度調查

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

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

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

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



2025 年敬業度調查結果

2025 年度公司整體調查結果為 68.0%，間接員工為 78.4%，直接員工為 61.6%，評比結果均較前一年度微幅提升，其中間接人員在「全力以赴」、「樂意留任」面向持續呈現上升趨勢，直接人員在「收入層面」面向升幅最高，達 12.7%。針對 2025 年度之敬業度調查結果，在公司整體方面，我們確立幾項未來主要的工作方向，摘要說明如下：

- 1. 透明溝通活動對象的擴大：除主管級人員的實體活動外，更進一步將相關會議的內容剪輯成影片，透過內部學習平台在全球營運據點進行推廣；
- 2. 多元共融文化的塑造：包含檢視現行的規章制度與流程並進行優化、推廣 DEI 認知與促進多元交流、ERG（員工資源團體）的規劃及運作等；
- 3. 雇主品牌策略的制訂：包含對內持續推廣員工推薦制度、對外進一步深化與校園場域的連結、人才招募官網同步結合社群媒體進行推播及宣傳等。

各項工作計畫將採用跨部門／廠區之專案會議型式定期進行追蹤與檢討，以彰顯公司對於員工意見之重視，以及致力於打造一個優質工作環境的決心。

2025 年度	參與調查人數	實際回覆人數	回覆率	調查結果	備註
間接人員	18,516	16,359	88.4%	78.4%	敬業度
直接人員	27,927	26,617	95.3%	61.6%	滿意度
合計	46,443	42,976	92.5%	68.0%	

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

緯創員工敬業度調查題項範例（與員工福祉議題相關）

題項類型	緯創員工敬業度調查題項			
	主構面	次構面	問題範例	2025 調查結果
滿意度	員工行為項目	樂於宣傳	我會告訴別人緯創有不錯的工作環境和工作條件	75.1%
	工作	工作任務	我認為目前的工作內容很適合我	80.7%
意義性	公司政策	雇主品牌	我認同並願意展現符合緯創核心價值的行為 (客戶導向、誠信正直、創新突破、永續發展)	91.1%
	人員	高層領導	高階主管充分展現對緯創核心價值的重視 (客戶導向、誠信正直、創新突破、永續發展)	86.9%
幸福感	人員	直屬主管	直屬主管會適時的給我肯定及讚賞	81.7%
	工作	成就感	我能在目前的工作中獲得成就感	76.6%
壓力	生活品質	工作與生活平衡	我能在目前的工作與個人生活間保持適度的平衡	75.7%
	工作	工作任務	我能接受目前的工作強度及加班要求	78.6%

焦點案例

2025 年員工關懷與薪酬改善措施

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



員工離職

緯創間接員工 2025 年離職率為 8.51%，換算月離職率平均為 0.71%，相較同產業公司屬於穩定與健康。在直接員工方面，因產業屬性導致季節性訂單及產能變化劇烈，並連帶影響公司整體之人力調配計畫，造成直接員工有不定期大量招募及離職的情況，再加上直接員工為緯創之人力結構主體（占 2025 年底全體總員工人數約 64%），故緯創整體離職率變化明顯受到直接員工之因素影響。2025 年度離職人數統計請詳見[附錄 6.1](#)。



改善員工流動率

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

對象	挑戰	解決方案
間接人員	員工在熟悉某項技能後，期望能接觸更廣的技術層面，若從事一成不變的工作內容，每日按表操課，會降低同仁工作上的成就感	- 透過定期進行一對一晤談，了解同仁對職涯發展的期望，持續優化工作設計、制定個人發展計劃、提供支持與指導，同時向同仁說明負責職務重要性與未來規劃，給予肯定提升工作價值與成就感 - 公司提供完善的內部轉調與教育訓練機制，持續提供培訓與資源，加深員工體會到的被重視感及可向上發展的目標，提升工作滿意度
	隨著 AI 產業快速發展，相關產業對人力的需求增加，競爭激烈，員工可能因此受外部機會吸引	- 持續營造讓同仁能安心工作、兼顧家庭的友善職場，投入資源，具體優化福利政策與休假制度，以回應員工的真實需求；在 2025 年，領先業界創新設立「新生兒疫苗假」，讓家有新生兒的同仁，有彈性的時間安心陪同，無後顧之憂。此外，針對申請未滿 30 日的育嬰假，其年資將優於法令計給，保障員工職涯發展不受影響。透過這些具體的行動，提升員工的歸屬感與幸福感，激發團隊的向心力與潛能 - 另外公司建立透明的溝通管道，分別由單位主管與人力資源單位人員與預計離職人員進行晤談，深入了解離職原因以及人員對公司的反饋，作為後續管理措施與策略的參考依據 - 針對關鍵人才，會由高階主管進行離職訪談，即時針對可改善因素採取相應措施，如資源協調與工作內容等，防止關鍵人才流失，達到留才效果
直接人員	訂單的快速增加導致生產線需求大幅提升，直接員工必須承受更高的工作強度與壓力，進而感到身心疲憊，影響其工作滿意度與生活品質	緯創重視每位員工的身心靈健康狀況，於各廠區規劃全員健康檢查，關注員工身心情況。透過定期心理諮詢服務和壓力管理講座，協助員工有效應對職場壓力、焦慮等情緒，維持良好的心理狀態，滿足員工心理與情感需求。此外，透過舉辦多元化的運動賽事和家庭日活動，鼓勵員工參與體育活動，促進身心健康，並增進員工與家庭成員之間的互動，有效提升員工對企業的歸屬感與向心力，從而降低因工作壓力或生活失衡導致的離職意願
	部分外籍人員因異鄉生活環境陌生，缺乏心理歸屬感。面對語言隔閡與文化適應不良，同仁易產生孤立感，進而動搖留任意願	針對外籍員工，透過設置祈禱室、提供菲式餐點、舉辦文化交流活動，並培訓外籍人才職能，有效提升其歸屬感，降低因文化適應不良而產生的流動

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

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

備註：以上統計數據不包含年資未滿 3 個月人員

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

備註：以上統計數據不包含年資未滿 3 個月人員

4.1.4 人資科技

緯創自 2014 展開數位轉型計畫，人資科技的發展藍圖已從初期的流程自動化，邁向數據驅動的智慧決策階段。秉持「標準化、數位化、自動化、智慧化」的發展路徑，緯創持續優化員工體驗並提升組織效能。2025 年，緯創聚焦於「賦能員工體驗」與「數據驅動人才決策」兩大核心策略。透過擴大生成式 AI (Generative AI；Gen AI) 的應用與全球人才運營系統的建置，逐步實現「選、用、育、留」的精準管理，確保組織具備敏捷應變的永續人才競爭力。展望未來，緯創將持續致力於完善全球技能資料庫，結合年度技能評鑑與 Gen AI 分析，協助主管系統化識別高潛力人才；同時透過個人化課程資源的整合與推薦，打造適才適所的永續人才發展體系。

2019
|
2020

資料可視化，
串接數據自動化

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

2021
|
2023

實現招募數位，
Gen AI 技術應用

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

2024

全球人事資料檢核系統化

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

2025

建構全方位人才運營與智慧賦能

全球適性測評：統一測評入口與多語系報告，建立全球人才常模基礎

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

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

2025 年度關鍵成果

1. 建構人才運營中樞，落實適才適所

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

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



提升
83 %
資料查詢效率

2. Gen AI 賦能：從行政支援到深度洞察

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

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

訪談摘要自動化，提升 **67 %** 訪談作業效率



3. 招募體驗升級：全球適性測評系統

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

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



產出 **9,775 份** 適性測試報告

4.2 人力資本發展

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

4.2.1 全球化的人才發展政策

緯創人才發展體系

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

緯創人才發展體系



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

2025 年度訓練成果



2022 年 -2025 年訓練費用

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

備註：

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

全球員工受訓總時數

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

備註：其他包含非二元性別或未揭露之資料

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

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

備註：高階主管為事業部以上管理職

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

4.2.2 關鍵的策略人才發展

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



人才策略一 | 強化業務創新與韌性

1-1 制定研發人才學習藍圖

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

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

研發人才學習藍圖



1-2 培育永續專業人才

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

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

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



[2025 年 TCSA（台灣企業永續獎）](#)

1-3 建立節能減廢共識

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

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

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

1-4 養成品質與運營專才

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

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

品質與運營專才養成架構



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

1-5 建置製造人才學習藍圖

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

強化業務創新與韌性 柯氏四級培訓成效展現				
專案	專案訓練對象	Level 1 反應層次 & Level 2 學習層次	Level 3 行為層次	Level 4 結果層次
制定研發人才學習藍圖	正式、約聘員工	- 培訓達5,398 人次 - 學習時數22,325.05 小時	- 累積開發81 個全自動研發項目 - RD 技術與數位轉型成果分享會，自主參與940 人次，參與率提升44%，整體滿意度平均4.46 分	- 提升研發效率 93% - 提高研發品質 87% - 研發命中率達 91.3%
培育永續專業人才	正式、約聘員工	- 培訓達26,993 人次 - 學習時數20,084.28 小時 - 滿意度平均4.2 分	WiZero (Wistron Zero Carbon Emission) 低碳智能製造平台與低碳供應鏈計劃 - 完成 23 家供應商工廠碳盤查 - 與供應商共同推動 46 項節能 - 成功導入 50% 再生材料於零件	- 綠電導入抵銷碳排放量 15,121 噸 - 自主節能達成 514 萬度節電量 - 榮獲 2025 年 TCSA（台灣企業永續獎）
建立節能減廢共識	正式、約聘員工	- 培訓達47,904 人次 - 學習時數48,972.12 小時	N/A	- 節電成效 1,251.11 萬度 - 節水量 66,566.4 M³ - 廢棄物減量 1,432.73 噸
養成品質與運營專才	正式員工	- 培訓達3,186 人次 - 學習時數7,580 小時 - 學習滿意度 4.7 分	- 培育 369 位製造專業領域專家 - 培育 82 位品質專業領域專家	- 節省新台幣 824.5 佰萬元營運成本 - 節省廢料新台幣 35 佰萬元 - 榮獲 ISO Plus Awards 知識管理品質典範獎
建置製造人才學習藍圖	正式員工	- 培訓達 10,565 人次 - 學習時數 146,523.9 小時	N/A	留任率超過 70%

人才策略二 | 加速智慧轉型與實踐

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

2-1 推廣 AI 平台與學習講座

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

2-2 強化 AI 數據分析與應用

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



2-3 深化 AI 賦能與專案落地

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

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

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



第五屆哈佛商業評論數位轉型鼎革獎



緯創連續四年獲選全球百大創新機構

人才策略三 | 推動全球領導力發展

3-1 培育全球領導關鍵人才

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

3-2 形塑績效管理文化

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

3-3 強化主管輔導效能

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



推動全球領導力發展 柯氏四級培訓成效展現				
專案	專案訓練對象	Level 1 反應層次 & Level 2 學習層次	Level 3 行為層次	Level 4 結果層次
培育全球領導關鍵人才		【培育策略階管理人才】 • 參與 8 人次 • 學習時數 576 小時 【培育中高階管理人才】 • 參與 2,415 人次 • 學習滿意度 4.60 分	N/A	中高階管理職能 360 度評核 4.6 分
型塑績效管理文化	正式員工	• 培訓 515 人次 • 學習時數 1,938.5 小時 • 學習滿意度 4.7 分	共培訓全球 29 位講師	績效溝通晤談率達 96.15%
強化主管輔導效能		• 培訓 730 人次 • 學習時數 4,612.5 小時 • 學習滿意度 4.6 分	• 累計培訓全球 131 位講師 • 全球覆蓋率 76%	日常工作教導滿意度 4.5 分



人才策略四 | 促進文化理解與共融

4-1 創造文化價值共融

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

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

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



4-2 發展全球移動人才

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

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

4-3 促進全球語言學習

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

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

4-4 培訓外籍製造人才

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

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

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

促進文化理解與共融 柯氏四級培訓成效展現					
專案	專案訓練對象	Level 1 反應層次 & Level 2 學習層次		Level 3 行為層次	Level 4 結果層次
創造文化價值共融	正式、約聘員工	核心價值系列課程 - 培訓 6,383 人次 - 學習時數 9,604 小時 - 學習滿意度 4.6 分	DEI 線上學習資源推廣 - 培訓 30,709 人次 - 學習時數 19,688 小時 - 學習滿意度為 4.5 分 DEI 跨區文化交流 - 累計參加 539 人次 - 學習時數 539 小時 - 學習滿意度為 4.7 分	核心價值系列課程 - 培訓 37 位講師 - 拓展 3 個海外據點	核心價值系列課程 2025 年新人認同度 90.2 分
發展全球移動人才	正式員工	N/A		人才留任率 61%	- 培訓後晉升比例 100% - 績效優良以上比例 88%
促進全球語言學習	正式、約聘員工	全體員工 - 商用會議英語實戰力 - 培訓 5,071 人次 - 學習時數 8,176 小時 - 學習滿意度 4.5 分 客戶需求人員 - 英語實戰演練 - 培訓 42 人次 - 學習時數 816 小時 - 學習滿意度 4.65 分	外籍人員 - 華語應用培訓 - 培訓 271 人次 - 學習時數 12,306 小時 - 學習滿意度 4.7 分 外派人員 - 越語應用培訓 - 培訓 766 人次 - 學習時數 17,848 小時 - 學習滿意度 4.6 分	客戶需求人員 - 英語實戰演練 前後測顯示學員語言能力 平均提升 21%	全球員工敬業度： 工作層面評分獲得 81.0 分， 分數高於 2024 年 80.7 分
培訓外籍製造人才	正式員工	「導師制度」與「OJT (On-the-Job Training) 現場任務化學習」無統計數據		79 名外籍製造技術人才通過	通過培訓後成功上崗人數 79 人

4.3 人權管理

4.3.1 政策與承諾

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

4.3.2 人權盡職調查

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

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



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

依據 2024 年度之內部人權風險評鑑結果，緯創於 2025 年度針對數項重大人權議題進行目標管理，要求各廠區制定風險減緩措施，並定期追蹤相關指標之達成情形。針對「每 7 天至少有 1 天休息」、「每週總工時小於 60 小時」、「薪資核算準確率」、「工時管理體系稽核通過率」等人權議題，合計 27 個據點，共提出 37 項優化措施。

在受評據點持續增加的情況下（2024 年 25 處→ 2025 年 27 處），2025 年度被評定為中高風險項目之比例均低於 1%，維持有效控制，並未出現明顯異常情形（相關數據彙整如下表所示）。

重大人權議題被評定為中高風險項目之比例

年度	2023	2024	2025
工作時間類：7 休 1	0.16%	0.22%	0.16%
工作時間類：週工時 <60	0.40%	0.60%	0.57%
工資和福利類：薪資核算準確率	0.18%	0.21%	0.07%
勞動管理體系類：工時管理體系稽核通過率	0.32%	0.60%	0.59%
整體稽核次數	76	146	151
整體稽核項目總數	10,908	12,545	17,650

緯創身為全球電子產業供應鏈的一員，自創立以來均恪遵各項國內法令及國際標準。在全球各個營運據點中，針對人權議題皆有不同程度之管理作為，並持續推動負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）稽核認證，透過定期的策略方向及工作成果溝通，確保公司在全球人權議題的管理上，具備一致的工作架構及依循標準（請參閱[緯創人權盡職調查管理報告](#)）。2025 年度完成 RBA VAP 驗證之廠區有新竹廠、重慶廠、中山廠、越南廠、捷克廠、墨西哥廠等 6 個廠區，所有廠區均獲得銀級以上評等；已採行 SAQ 評核程序之製造廠區及業務服務據點共計 27 處。在全體同仁的持續努力下，2025 年緯創全球營運據點均無重大違反人權之情形發生。

焦點案例

落實 RBA 核心精神 - 5 座廠區獲得 RBA FOC 肯定

2025 年，緯創中山廠科技園區、中山廠光電園區、馬來西亞廠、重慶廠、捷克廠均獲得 RBA Factory of Choice (FOC) One Star 認證，6 個接受 RBA VAP 稽核的廠區，全數獲得銀級以上評等，充分展現緯創在人權及勞工議題上的努力。

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



4.3.3 人權風險與重大議題

人權風險評鑑

針對利害關係人所關切之重大人權議題，緯創從政策及內部規範之檢視著手，確保各項管理辦法之周延性，同時設定年度績效目標，定期追蹤相關工作計畫之執行成效，並持續依循RBA之管理架構進行日常作業稽核，針對缺失項目要求責任單位展開改善計畫，確保相關人權風險得以有效控管及降低。緯創於2025年持續進行人權風險評鑑，依據2023至2025年期間所完成之RBA稽核報告進行分析，在所有缺失項目中，中高風險程度者占比為2.24%，其中又以勞工相關議題占絕大多數，比例為71.82%。而在勞工相關議題中，依重大程度排序後，前3項分別為「工作時間」、「管理體系」、「未成年工人」，相關風險減緩及補救措施摘要如下表所示，詳細內容請參閱[緯創人權盡職調查管理報告](#)。表列之減緩及補救措施，係透過全球ESG行動資訊平台進行資料蒐集、交流及溝通，形成共識及決議後，則統一於所有廠區推動實施，並定期回報執行成果資訊，以確保相關管理原則及標準如實落地履行。

風險減緩措施

重大議題	工作時間	勞動管理體系	未成年工人
說明	為有效管理員工工作時間議題，採取多項精進作為，在日常管理全力確保員工身心健康		
訓練	緯創全球所有營運據點皆需遵守「人權政策」，每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任CSR」(包含人權主題)課程，相關制度並需公告於公司內部網站供同仁隨時查閱，確保全體員工知悉及了解		
溝通	• 緯創尊重所有員工之自由與權利，並於全球所有營運據點普遍建置開放的意見表達平台，以充分掌握員工對於工作條件及工作環境等議題之需求與期待 • 員工可以在保密、不用擔心受到報復之情況下，充分表達對於公司的建議或是提出問題		
系統	1. 開發工時監測系統，定期產出報表並自動警示高風險部門，HR亦需同步主動介入協調開展相關改善措施 2. 於全球據點建置薪資管理系統，系統內設定薪資及加班費等符合當地法令之發放規則，確保按時發放薪資及加班費。總部並透過遠端薪資查核機制定期檢查，確保海外廠區薪資給付作業正確無誤	1. 由生產管制部門整合生產計畫、法令及管理標準，規劃、安排合規之生產及加班排程 2. 開發系統協助部門主管掌握員工加班情形，主管可以快速、即時查看員工加班時數，並由系統定期產出報表，協助主管聚焦管理重點 3. 建立全廠性的內部管理機制及標準，廠區中高階主管定期召開跨部門會議，掌握各單位之工時管理情形	1. 當地政府主管機關合作，透過官方資料庫平台核對新進員工身分資料，防範童工僱用與年齡資訊錯誤的情形；要求仲介公司落實應徵者身分資格確認；並定期向用人部門主管宣導最低僱用年齡規定，以及禁止未成年員工加班與夜間工作等相關法律規範 2. 導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，系統性識別工作場域的危險源與風險，尤其針對未成年員工可能面臨的職安風險給予特別關注，以防止工傷事件影響其身心發展，確保所有工作人員的健康與安全

其他重要人權議題

強迫勞動

緯創人權政策禁止任何形式之強迫勞動行爲，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動情形。緯創重要營運據點如臺灣、亞洲等地之廠區，雖位於強迫勞動議題屬於高風險之地區，惟所有員工之工作合約均依循當地法規制訂及簽署，員工擁有自由解除勞動契約之權利，亦無工作合約以外之約束限制員工與緯創之僱用關係，如扣留存款或身分證明文件等。藉由各項人權管理措施之落實，2025 年緯創各營運據點均未發生強迫勞動之情事，或在稽核過程中有發現具中高風險之強迫勞動項目。

人口販運

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

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

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

在主動、積極與全面性的管理行動下，2025 年緯創各營運據點均未發生人口販運情事，或在稽核過程中發現具中高風險之人口販運項目。

未成年工人

緯創人權政策明訂禁止雇用童工，重要營運據點皆未位於童工議題屬於高風險之區域。針對相關議題，緯創採取多項精進作為，在日常管理層面落實人權政策方針，全力保護未成年工人之各項權益。例如在入職面談時，透過政府單位之協助確保應徵人員年齡符合法規要求；要求勞務公司落實應徵者身分資格確認工作，並將本項議題之管理品質納為服務評鑑之必要項目，作為解約、續約與否之關鍵指標；定期向所有用人單位主管宣導廠區人才招聘最低年齡限制，以及禁止未成年工人加班及夜間工作等法律條文。藉由各項人權管理措施之落實，2025 年度具中高風險之未成年工人項目比例為 0.14% (與 2024 年度相同)，維持有效控制。

反歧視

緯創人權政策確保所有人員之工作機會均等，禁止任何形式之歧視行為，秉持以能力及貢獻為衡量指標之原則，確保所有員工之權利及機會均等。為確保內部主管及一般員工理解企業永續發展相關議題，公司要求每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任（含人權政策）」、「企業永續必修課（基礎篇）」等訓練課程，內容涵蓋面談公平準則、性騷擾、人權侵害、歧視等議題，2025 年度全球營運據點總訓練時數達 60,626 小時，受訓員工占比為 96.9%，相關制度及規定並公告於公司內部網站供同仁隨時查閱。透過持續的推廣及宣導，2025 年全球各營運據點均未發生違反公司政策規範之歧視情形，或在稽核過程中發現具中高風險之反歧視項目。

反騷擾

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

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

年度	2022	2023	2024	2025
反歧視 / 反騷擾舉報件數	7	5	6	7 *
反歧視 / 反騷擾成案件數	3	1	0	0

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

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

自由結社

緯創人權政策尊重員工自由結社之權利，承諾提供員工充分表達意見之管道及環境。員工可以透過員工關係促進委員會等組織，由各單位代表協助於會議中反映意見，保障員工之福利及工作環境安全。緯創重要營運據點皆未位於自由結社議題屬於高風險之區域，全球各營運據點加入工會之員工比例如下表所示，2025 年納入團體協約的員工占比為 2.49%，針對未涵蓋在團體協約中的員工，均依照當地法規透過勞資會議進行工作條件和僱用條款協商，並持續藉由多元的溝通管道，確保一般員工的聲音能夠被公司聽見及回應。

年度	2022	2023	2024	2025
加入工會比例	51.35%	51.53%	51.08%	51.47%

生活工資

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



其他利害關係人關注之人權議題

供應商 / 承攬商

緯創建構了完整的供應鏈永續管理流程，以永續規範遵循、永續性風險調查、永續性稽核、輔導改善與能力建置以及獎勵與汰除機制等五大步驟，確保我們的供應商符合行為準則要求。透過永續性風險調查，緯創檢視供應商與社會議題相關之負面重大事件或違法紀錄，例如違反勞工人權或職業安全、強迫勞動等，並評估與社會議題相關之潛在負面衝擊因子，例如員工薪酬低於生活工資或造成當地社區之衝擊等。在 2025 年度的供應商永續性稽核活動中，「人權與勞動保障」類的缺失項目占比為 7%，主要議題與「溝通管道／反歧視」有關，相應之改善方向摘要說明如下：

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

客戶

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

1. 定期法規查核。
2. 導入國際標準 ISO 45001、ISO 14001 職業安全衛生、環境管理系統，並持續落實有效運作。
3. 定期審視現有制度與人員配置，以落實定期檢核、督促承辦人員對於法令事項之遵循機制。
4. 緊急應變相關課程訓練。
5. 制訂應變管理程序。
6. 第三方外部稽核機構審查。

社區

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

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

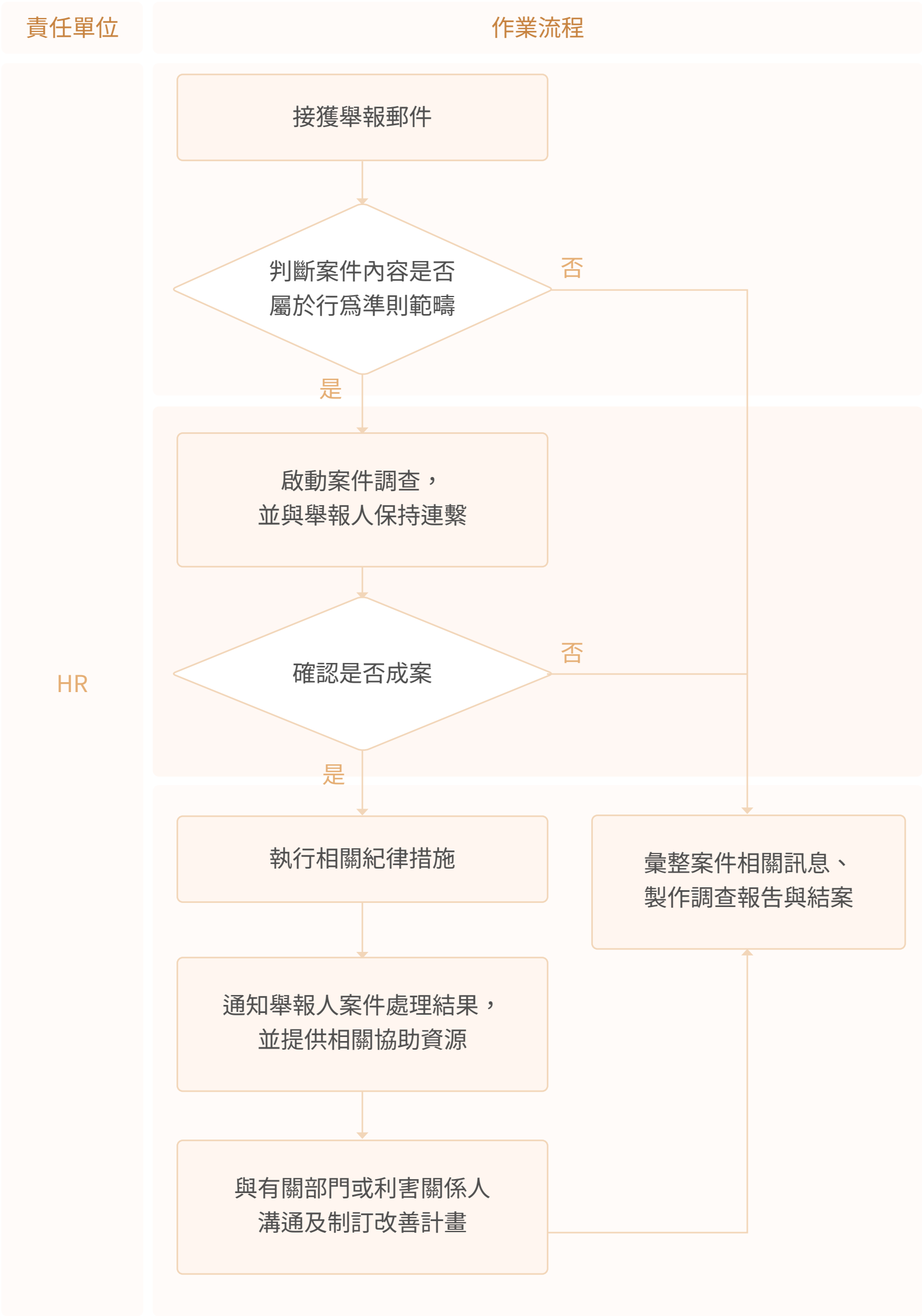
4.3.4 暢通溝通管道

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

申訴機制

為貫徹透明溝通的經營理念，緯創鼓勵所有內部同仁及外部人士透過申訴管道向公司反映問題並接受匿名舉報。公司設有舉報申訴專屬之電子郵件信箱（ethic@wistron.com），針對違反公司規範之舉報案件，以全球人力資源暨行政部門為主要受理單位（調查暨處理程序如上圖所示），每年向最高管理單位董事會報告處理情形，並由稽核單位負責監督舉報案件之調查與處理程序。2025 年受理案件數共計 21 件，其中 13 件與誠信經營有關，8 件與人權保護有關（相關數據彙整如下表所示），經內部管理單位調查後，最終確認與誠信經營有關者立案 2 件，與人權保護有關者立案 0 件，並已針對立案之事件執行相關補救措施。

議題分類	申訴件數	受理件數	成案件數	已解決 / 處理件數
誠信經營	13	13	2	2
人權保護	8	8	0	0
環境保護	0	0	0	0
合計	21	21	2	2



溝通管道

2025 年度，緯創針對主管職同仁舉辦與 CEO 等高階主管直接溝通的現場活動，合計舉辦 10 個場次，共計 845 位主管與會，整體參與率為 93%，與會人員對於活動內容的滿意度高達 98%。針對這類與高階主管直接交流的活動，多數同仁都表示更加清楚公司的營運策略及方向，並期待類似的溝通活動能夠擴大舉辦。

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

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



4.4 職場健康與安全

4.4.1 員工照顧與關懷

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

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

快樂工作幸福生活

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

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

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

保護員工健康安全

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



員工健康管理

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

健康檢查

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

重大異常通報流程圖

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

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

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

11,292 人

臺灣地區健檢人數

95.88 %

臺灣地區參檢率

臺灣地區本籍員工健康照護統計

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

備註：2025 年統計數據新增緊急救護、留觀照護、健康諮詢及傷口換藥等

內部健康照護平台

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

員工健康促進

讓運動成為日常

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

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



同仁及眷屬響應路跑活動



緯創於活動現場設置健康照護中心

團隊活動 打造部門向心力

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



團隊闖關活動導入角色扮演與情境體驗，讓同仁進行體驗

豐富社團生活

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



同仁熱烈參與團隊球賽

家人同樂的企業活動

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

WiEarth 活動



漫遊和平島



小農博覽會 手作 DIY- 染槌艾草包



小農博覽會 小農市集



緯創淨灘行



永續親子日 Fun 遊海科館



緯創地球日系列活動

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



家庭日活動吸引萬人參與

生育關懷與照護資源

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

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



辦公區巡迴篩檢服務



舉辦緯創好孕講座

家庭照護資源

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

在臺灣，緯創每年提供正職員工優於法令 1-7 天不等的有薪假，員工可依家庭成員照顧需求請假，不須另外提供相關證明，方便員工於緊急時處理照顧事宜，此外，為支持員工照顧新生兒，提供新生兒疫苗假，讓新手爸媽可以依實際需求陪同接種疫苗；在大陸員工若為獨生子女，父母滿 60 歲生病住院期間，可申請 5-15 天帶薪護理假。捷克廠區員工享有 9 天家庭照顧假，單親家長則有 16 天，另有長期家庭照顧假 90 天。在育兒設施方面，捷克廠於 2022 年成立緯創第一間幼兒園，針對 1-6 歲之學齡前兒童提供員工專屬的托育服務，2025 年共有 18 人次入學。墨西哥廠則提供兒童託管服務，提供全體員工在換班期間可以獲得妥善照顧，平均每日共有 35 位孩童。

生育獎勵金

緯創以優於業界的生育獎勵辦法照顧同仁，期望能鼓勵更多同仁婚育。



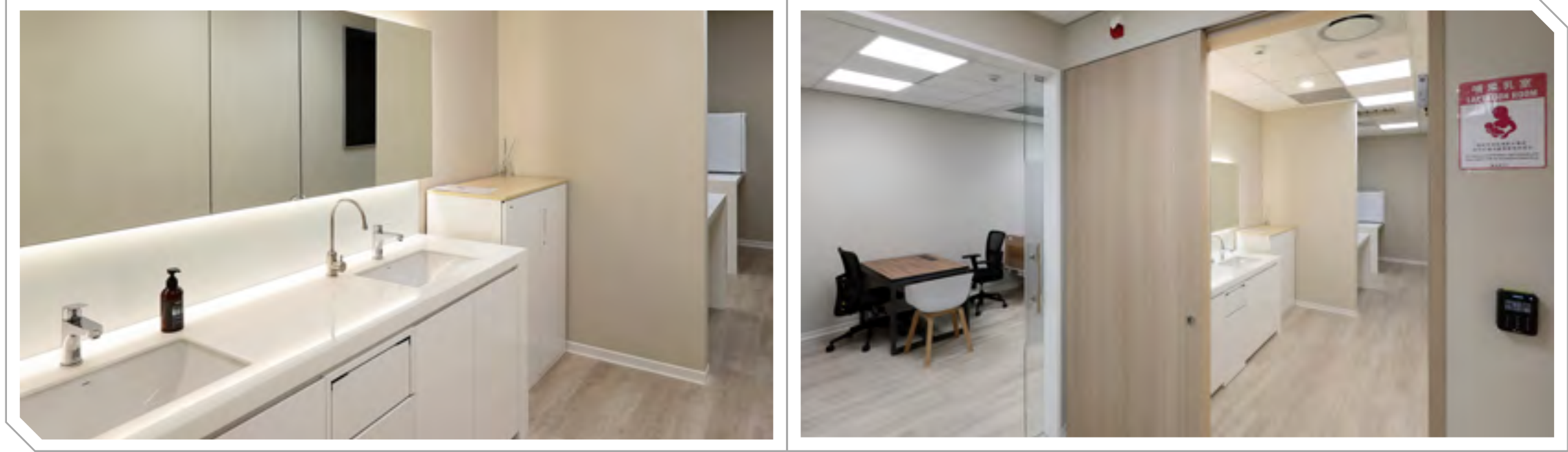
臺灣地區每胎獎勵金

生育福利申請統計

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

育嬰假申請與復職留任統計

緯創全球皆依當地法令設計對應之給薪產假及給薪育嬰假，符合條件的員工可依自身需求提出申請。在臺灣，提供優於法規之 9 周帶薪產假、8 日陪產假及陪產檢假與彈性育嬰假，員工可在生產前或後依自行狀況申請。育嬰假前 6 個月（約 24 周）可請領給津貼與補助，父母雙方皆可申請，公司於育嬰假屆滿前 45 天主動詢問回任意願。2025 年度推動彈性育嬰假制度，滿足短期育嬰需求，大陸因地區法規而有分別，2022 年起推動育兒假，每一子女滿三歲前，父母每年可申請 10 天給薪育兒假。捷克則依當地法規，提供產假加育嬰假共 28 周，另有 Paternity Leave 為 2 周。墨西哥和巴西分別提供產假約為 12 周和 17 周，提供父親的陪產假為 5 天。



鼓勵緯創媽媽產後持續哺乳新生兒，全球各辦公廠區皆設置「哺集乳室」

2025 年育嬰假申請人數統計表

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

彈性工作制度

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

完整離退制度

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

焦點案例

從產假到回歸職場 捷克廠落實家庭友善與員工關懷

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

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

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



4.4.2 職業安全衛生

職業安全衛生政策與目標

緯創身為全球 ICT 產業領導廠商之一，透過下述承諾與行動，提供一個健康、無傷害的工作環境條件，降低對利害關係人的衝擊及風險，致力成為世界級的標竿企業。並通過政策宣導 Top to Down，讓各廠區之職安衛專責管理單位進行監督及推行活動；各廠依照公司職安衛政策設定適用之績效目標，以總體零重大工安事件為公司目標（死亡事故定義為重大工安事件）。

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

職業安全衛生管理系統

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

勞工安全委員會

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

職業安全衛生具體措施

危害鑑別



- 週期性工作環境危害風險評估其作業程序是否守規
- 矯正程序按照法律要求進行修正並透過內部規定追蹤改善

溝通參與



- 勞工安全委員會
- 內部溝通、提供諮詢與通報流程

培訓與宣導



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

防護措施



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

健康保護



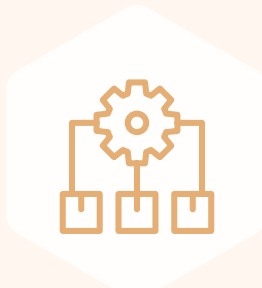
- 針對特殊作業崗位員工（如高噪音、粉塵、X-Ray 等），定期安排特定項目之健康檢查
- 定期辦理作業環境檢測
- 設置醫護室或醫師定期駐點，並有心理諮商服務

緊急應變



- 2025 年安排多場景逃生疏散模擬演練（日夜間、地震、火災）類型的課程共 12 個
- 2025 年安排基礎設施（消防、電梯）等應變演習類型的課程共 61 個
- 2025 年安排應急救護、急救人員訓練類型的課程共 54 個

供應商管理



- 新供應商導入時，確認其具備職安管理系統認證基本需求
- 將職安衛管理體系納入定期評估供應商稽核項目之一

內部查核



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

- 年度定期（至少每年一次）內部稽核，針對不符合事項及時採取改善措施，並將稽核報告提供予相關管理單位
- 2022 至 2025 年間主要稽核缺失要項及改善重點說明如右表：



夜間緊急演練



危害通識訓練

職安衛教育訓練

目的為使員工充分了解緯創的職安衛規範及管理系統運作，並具備當危害發生時清楚如何因應之相關知識，年度定期稽核展開進行實地檢查與驗證活動；同時讓所有員工入職時都須接受一般通識教育課程，如 RBA 責任商業聯盟教育訓練；對於特定崗位之員工，因其作業過程可能發生特殊危害，仍持續維持配套進階專業訓練，如新竹廠緊急救護演練、中山廠緊急應變演練等應變演習，深化員工安全意識及驗證場域環境之安全性。2025 年度完訓總人次為 271,712 人，訓練時數 276,382 小時，各廠區透過週期性緊急應變相關訓練使其相關通報流程熟稔（單位通報 → 原因調查 → 矯正評估），確保組織災難復原運作機制完善，並降低事件誤報次數；本年度虛驚事件自主通報件數共 54 件，歷屆數據請見虛驚事件自主通報段落內容。

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



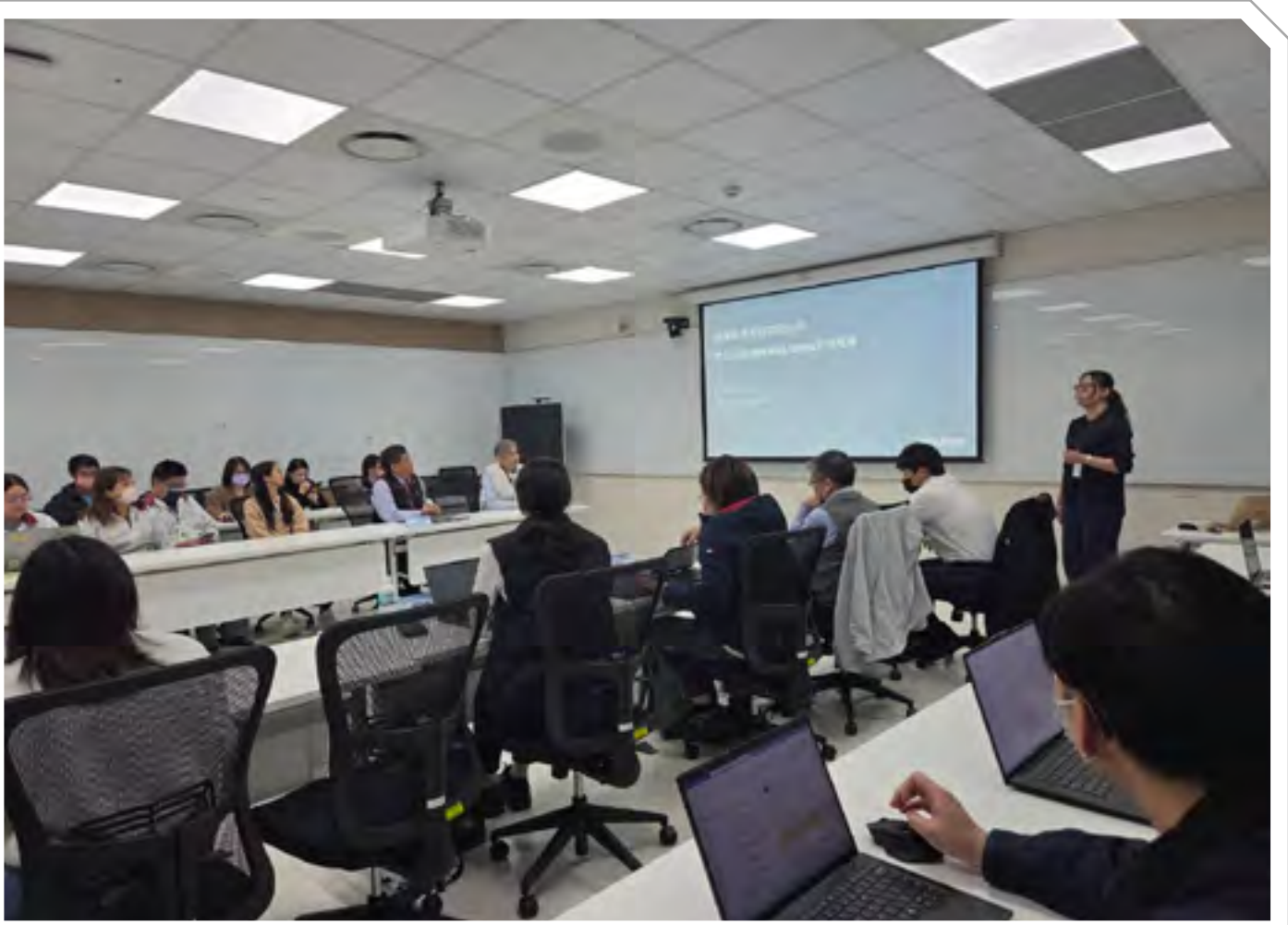
道路安全講習



通風裝置流量檢查



緊急疏散演練



ISO 45001 年度稽核

焦點案例

緯創馬來西亞廠強化緊急應變韌性，守護人員與社區安全

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

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

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



有害物質管理

廠區製程中使用之危害性化學品，由培訓合格專業人員負責管理。對於危險化學品採購規定、領用、儲存及使用進行全面性控管，於 2025 年度廠區製程環保行動作為，主要透過計畫性製程改善降低減緩環境衝擊；透過年度定期實施安全衛生訓練計畫，提供人員操作訓練、應急處置及知識培訓，並規範 SDS（安全資料表）置於明顯易見處，於緊急事故發生時，供現場人員查閱有效實施應變處理。

職場危害鑑別與風險評估

培訓合格人員負責進行相關作業危害鑑別，並運用量化風險因子作為風險評估依據，經安全衛生管理單位審查後建立風險等級及設定危害風險的作業執行控制與改善目標，並納入職安管理系統定期追蹤，以持續消弭工作場所中潛在之職業危害。在執行任何操作過程中，如果發生立即危險緊急事件，員工依現場危險程度自行判斷是否停止作業或採取必要的防護措施後，離開工作崗位進行避難，將不會受到任何不利處分，2025 年仍持續針對職業安全風險指標：廠區事件發生率 $\leq 1.14\%$ 進行中長期指標管控，透過計畫性訓練及週期性巡檢機制，有效每月控管追蹤廠區指標減緩風險發生機會，2025 年未有相關風險產生。中高風險項目主要為一般作業不當動作造成之機械設備傷害，透過加強員工訓練確實配戴護具與檢視工作流程，以降低事件發生機會。

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

焦點案例

AI 應用導入 – 提升職業安全衛生管理效率與準確性

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

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



虛驚事件自主通報

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

為提高溝通即時性，緯創透過 AI 應用持續強化線上平台以促進溝通即時性，如 Columbus 緯創內部知識庫。應用 智能客服模組，提供員工諮詢服務。若發生任何緊急或虛驚事件，也設有內部溝通程序可隨時回報。

2025 年虛驚事件數總計為 54 件。全部虛驚事件中，主要為設備、設施產生異常及誤動作與人員疏忽引起之虛驚案件，如消防火警警報…等，皆於當下確認設備、設施功能正常，並於事後加強巡檢作業及列入保養注意事項，避免事件發生。

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

備註：統計範疇為員工

事故調查

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



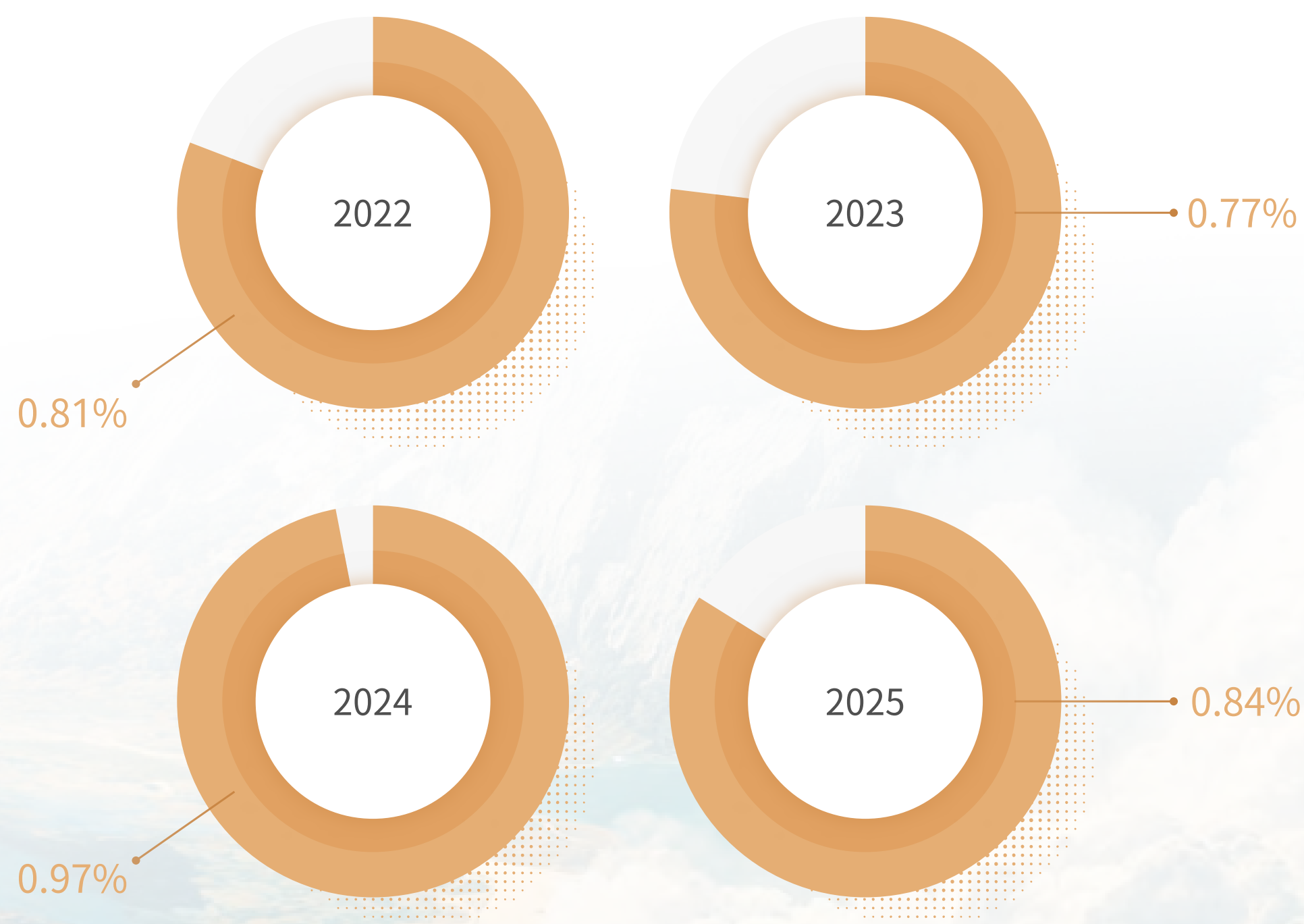
職業災害統計

緯創透過工傷統計數據分析鑑別具風險性的職業安全衛生議題，緯創據此擬定改善工安事件的具體行動方案，降低工傷事故發生。緯創員工及員工以外工作者 2025 年度職業災害統計如下表所示，各廠區每月呈報公傷統計數據，並由專職人員監控追蹤，隨時掌握職業災害情況。

職災統計是依據法令申報規定實施執行，以可記錄傷害資料為主要記錄項目，有關嚴重職傷比率的界定，將配合政府機關要求推行；職業病部分無接獲相關通報；員工以外工作者的管理上，緯創所有工廠皆依照所屬地區法令管理駐廠人員與外包商，並透過供應商採購評選及外包管理，緯創評核廠方並規範廠商作業標準以達成職業安全衛生管理系統之預期結果，2025 年廠內外包商管理無重大違規事件發生（罰金 > NTD 100 萬）。

2025 年臺灣員工損失日數比例比起去年度提升，主要原因為新竹 / 湖口廠區搬遷對新環境交通動線陌生，多發生在上下班途中之交通事故，行政單位持續於佈告欄加強溝通交通安全、安全講習及減少車流量措施（例如：交通車服務）；亞洲地區（不含臺灣）損失日數比例比去年度下降，主要工傷起數多為輕度傷害增加，檢視標準工作流程並加強基礎訓練；歐美地區損失日數比例比去年度提升，主要多為不當動作造成之機械傷害，針對其原因加強員工教育訓練，檢視各項標準工作流程，確保員工皆有佩戴防護設備，以預防傷害。

員工缺勤率



備註：

1. 缺勤率為缺勤日數 / 應上班日數 * 100，應上班日數即全球各廠區之年度總工作日數加總
2. 缺勤日數包含工傷、病假（排除疫情假別）
3. 每年涵蓋率皆 100%

員工工傷統計表

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

備註：

1. 工傷率 IR：（工傷起數／總工時）*200,000（輕傷計算：僅捷克 / 馬來西亞 / 墨西哥 / 菲律賓 / 美國廠有將輕傷計算於 IR，其餘廠區皆排除輕傷）

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

3. 職業病率 ODR：（職業病起數／總工時）*200,000

4. 損失日數比例 LDR：（工傷損失天數／總工時）*200,000（日數計算：廠區以預定工作日計算）

5. 在捷克，員工有權於其工作時間去看醫生（其頻率不受限制，時間計算包含交通時間），或是於生病期間在家休養較長的時間

6. 此表為全職員工統計

7. 依證交所企業 ESG 資訊揭露要求與相關職災數據定義，職業災害人數比率 0.054%

員工以外工作者工傷統計表

失能傷害統計表		臺灣				亞洲 (不含臺灣)				歐美			
年份	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	
人數	190	221	233	303	2165	1718	1779	683	648	234	479	761	
總工作時數	394,284	421,882	483,986	587,413	6,750,594	3,709,626	3,294,392.9	2,763,113	205,123	606,000	1,037,094.0	1,601,200	
主要工傷類別	無	無	無	交通事故	摔傷	夾傷	機械傷害	機械傷害	跌倒	切傷	機械傷害	切傷	
工傷起數	0	0	0	1	5	1	3	9	1	1	6	18	
工傷率	0	0	0	0	0.15	0.05	0.18	0.65	0.98	0.33	1.16	2.25	
嚴重工傷起數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
嚴重工傷率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
職業病率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
損失日數比例	0	0	0	1.36	0.83	0.02	0.61	0.80	68.75	0.17	18.90	2.57	
因公死亡事故總數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

備註：人數調查範疇為當年度 12/31，駐廠工作人員：警衛、清潔、團膳、其他（長期駐廠業務、專員）

4.5 社會與人文關懷

緯創以「創新而永續 (Sustainability through Innovation)」為企業願景，致力將永續理念融入企業營運與員工生活。為此，公司於 2022 年成立「企業永續發展辦公室」，由高階主管統籌六大永續發展策略，並定期向董事會的永續發展暨資安委員會匯報進度，展現由上而下的決心。我們善用核心的技術研發能力，以科技創新實踐永續專案，並透過多元活動鼓勵員工與眷屬參與，將永續 DNA 深植於企業文化中。

4.5.1 社會投資

呼應 SDGs 永續發展目標

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

緯創人文基金會

緯創人文基金會自 2010 年成立以來，以「環境永續」與「人文發展」為策略核心，實踐「利他共好」的理念。基金會致力於促進人與自然的和諧共生，透過策略性地連結理念相近的公益夥伴，在環境保護與人文提升領域推動長期且多元的合作計畫。我們以「棲地守護」與「人文教育」為重點發展方向，同時運用優質紀錄片與廣播節目等創新媒介擴大社會影響力。為確保專案執行符合基金會宗旨，我們建立完善的治理機制，定期向董事會提交工作計畫與執行成果報告。2025 年已成功推動超過 29 項專案，展現基金會在永續發展上的堅定承諾與實踐力度。

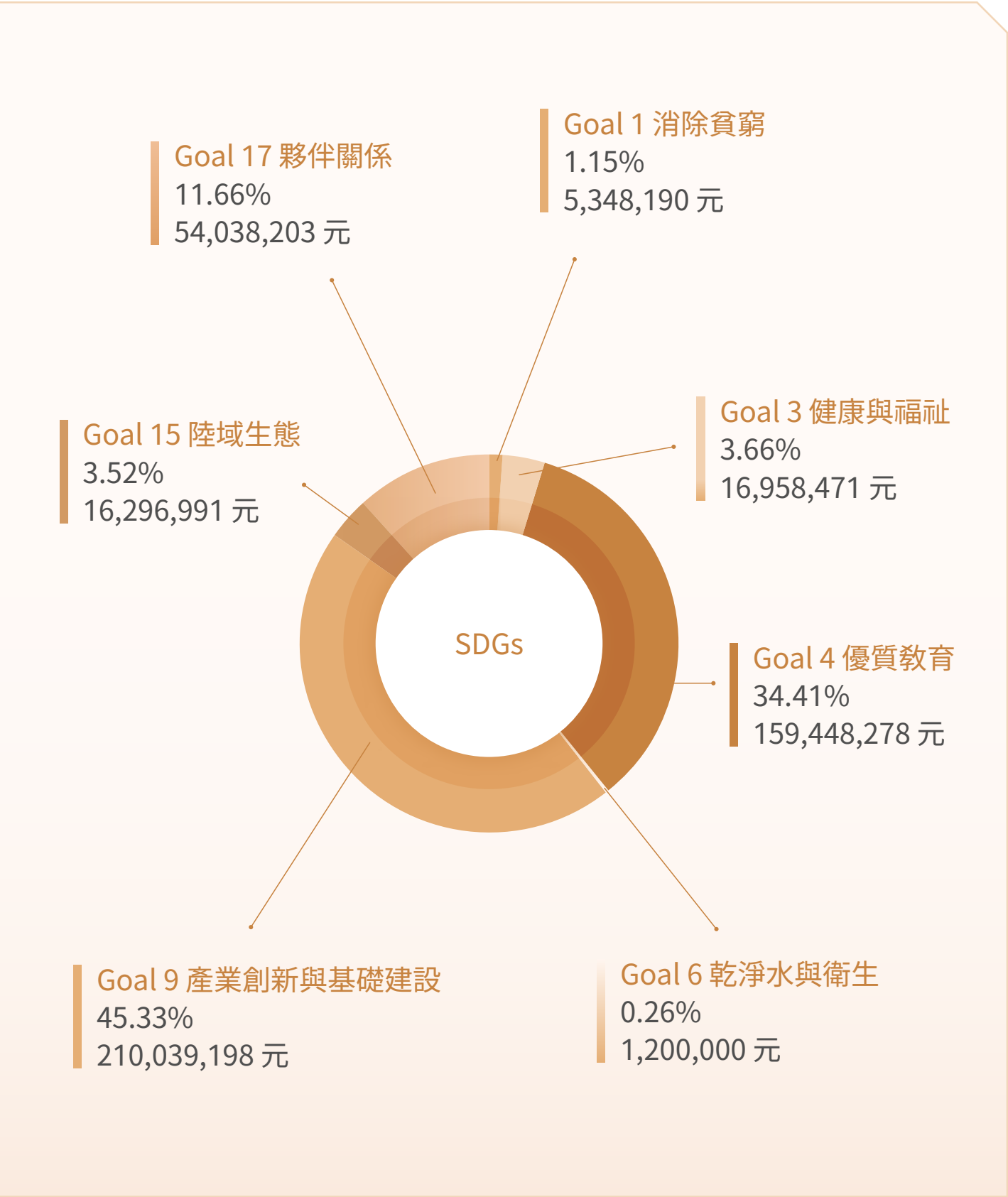
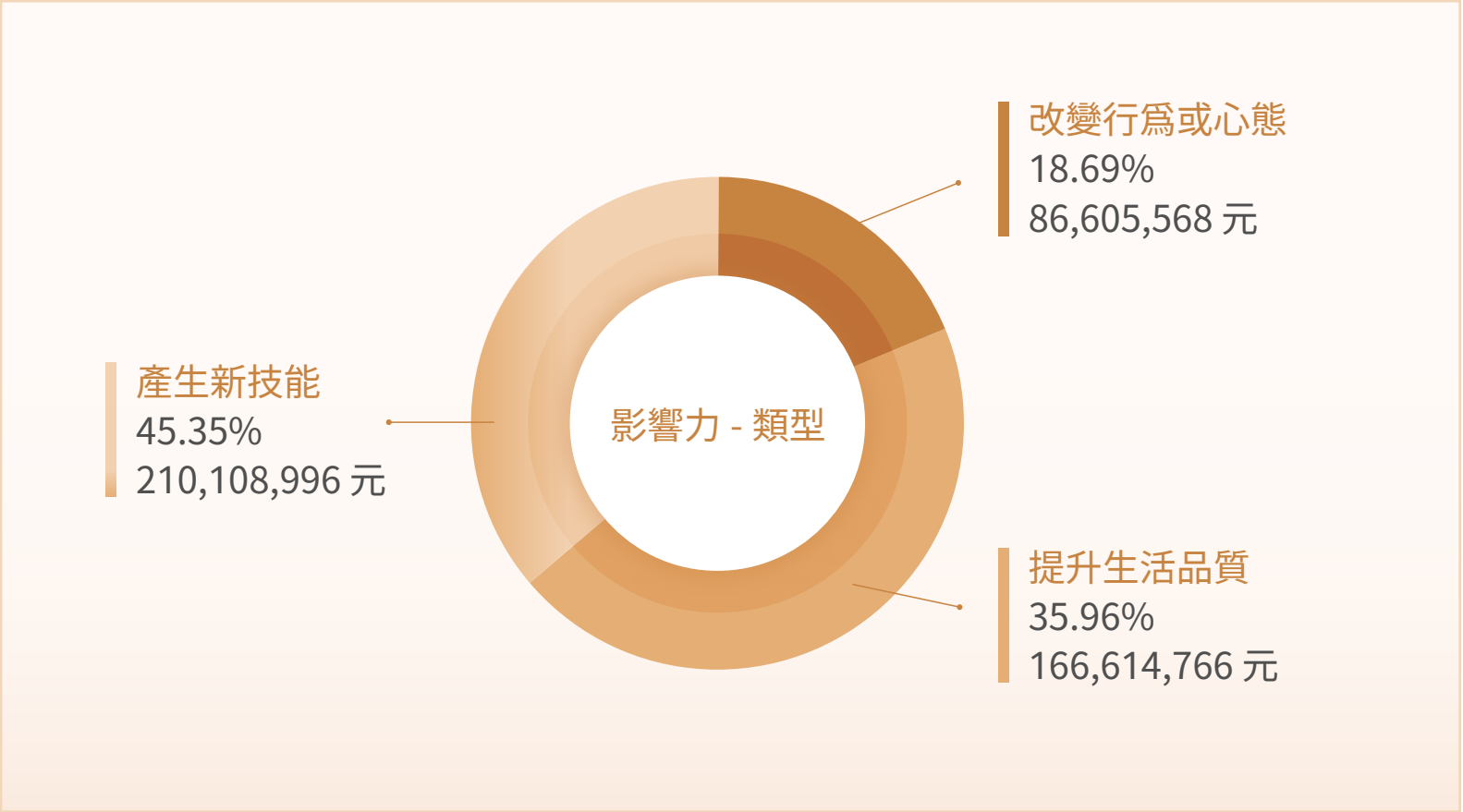
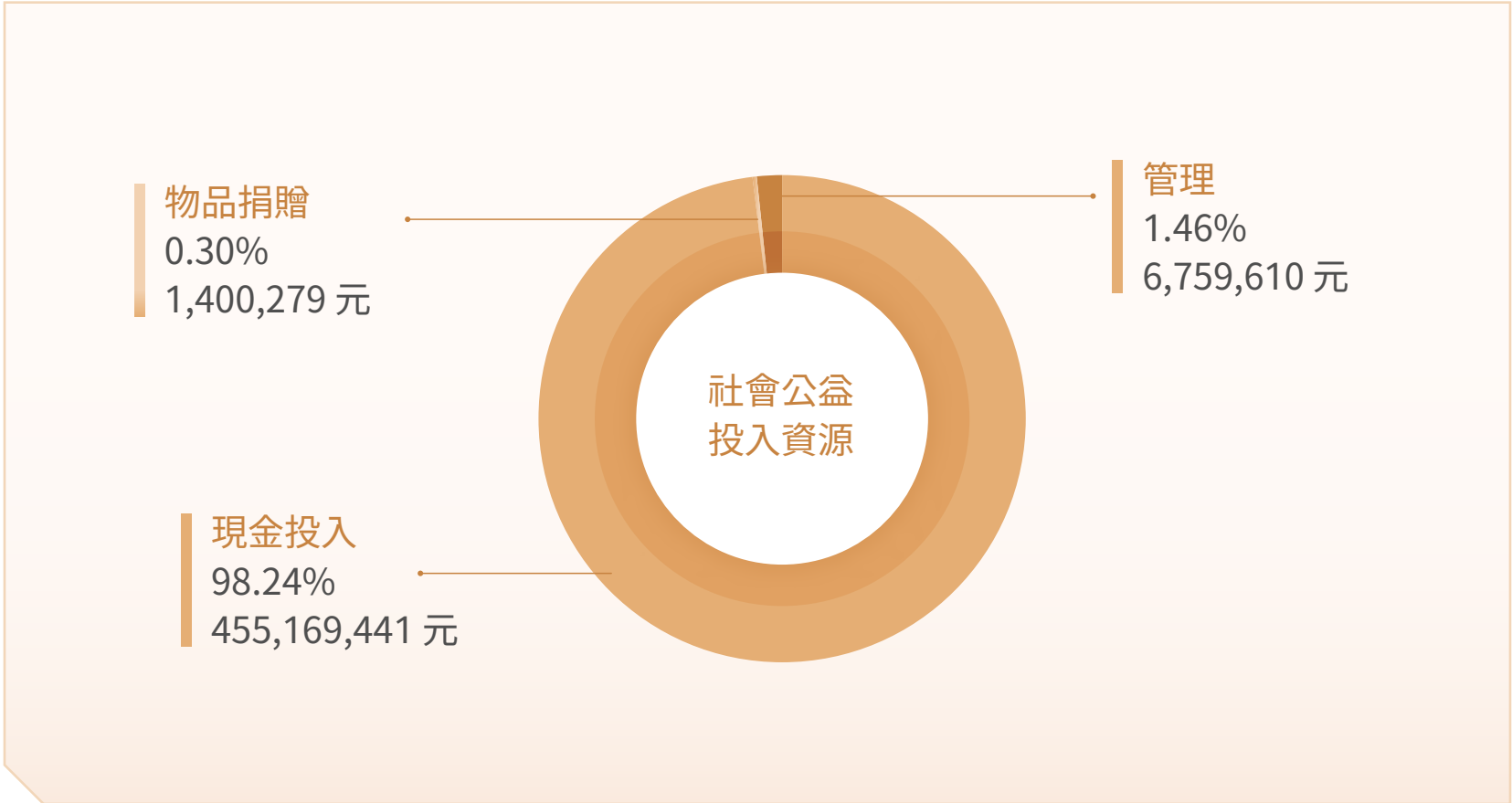
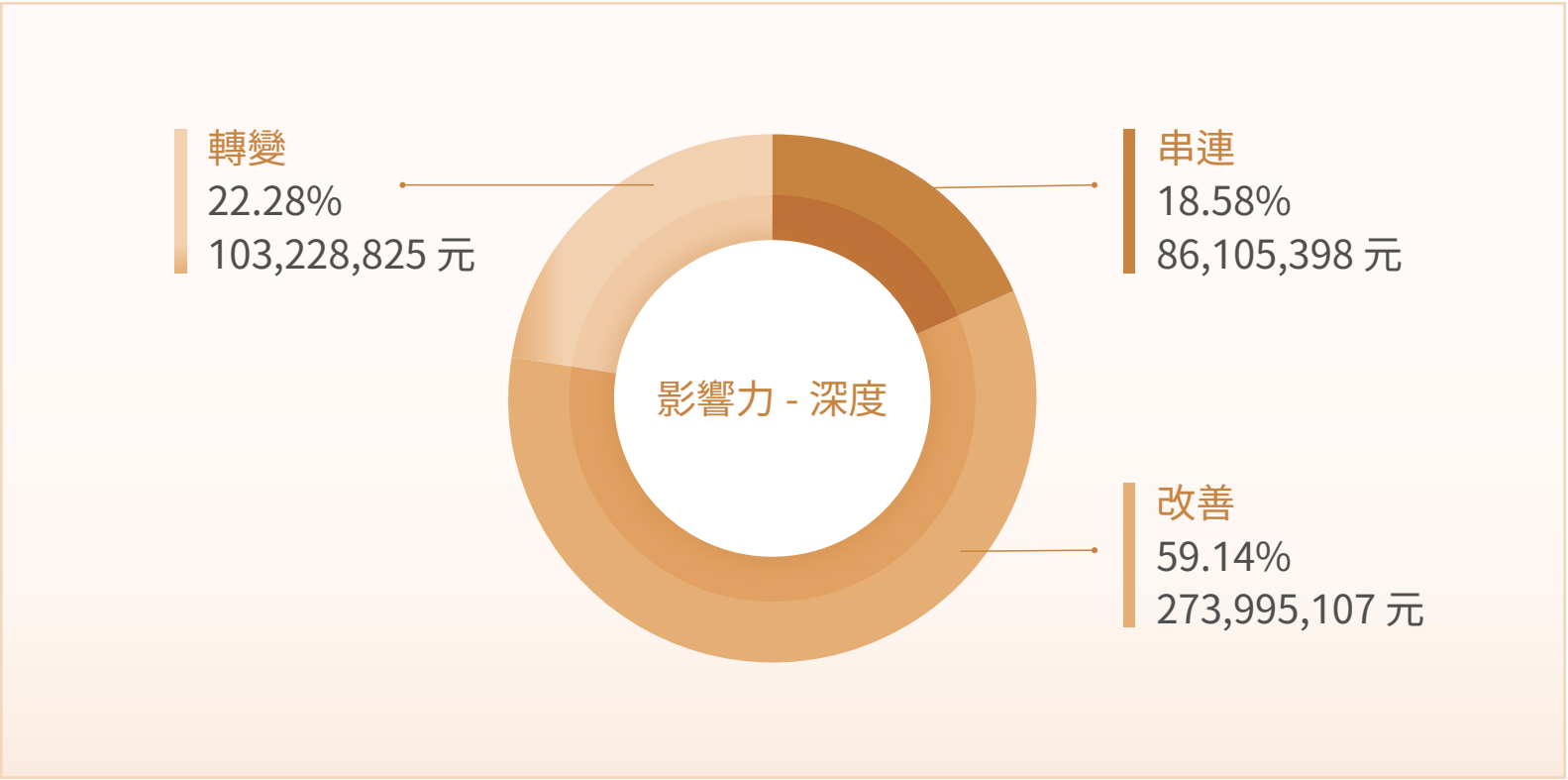
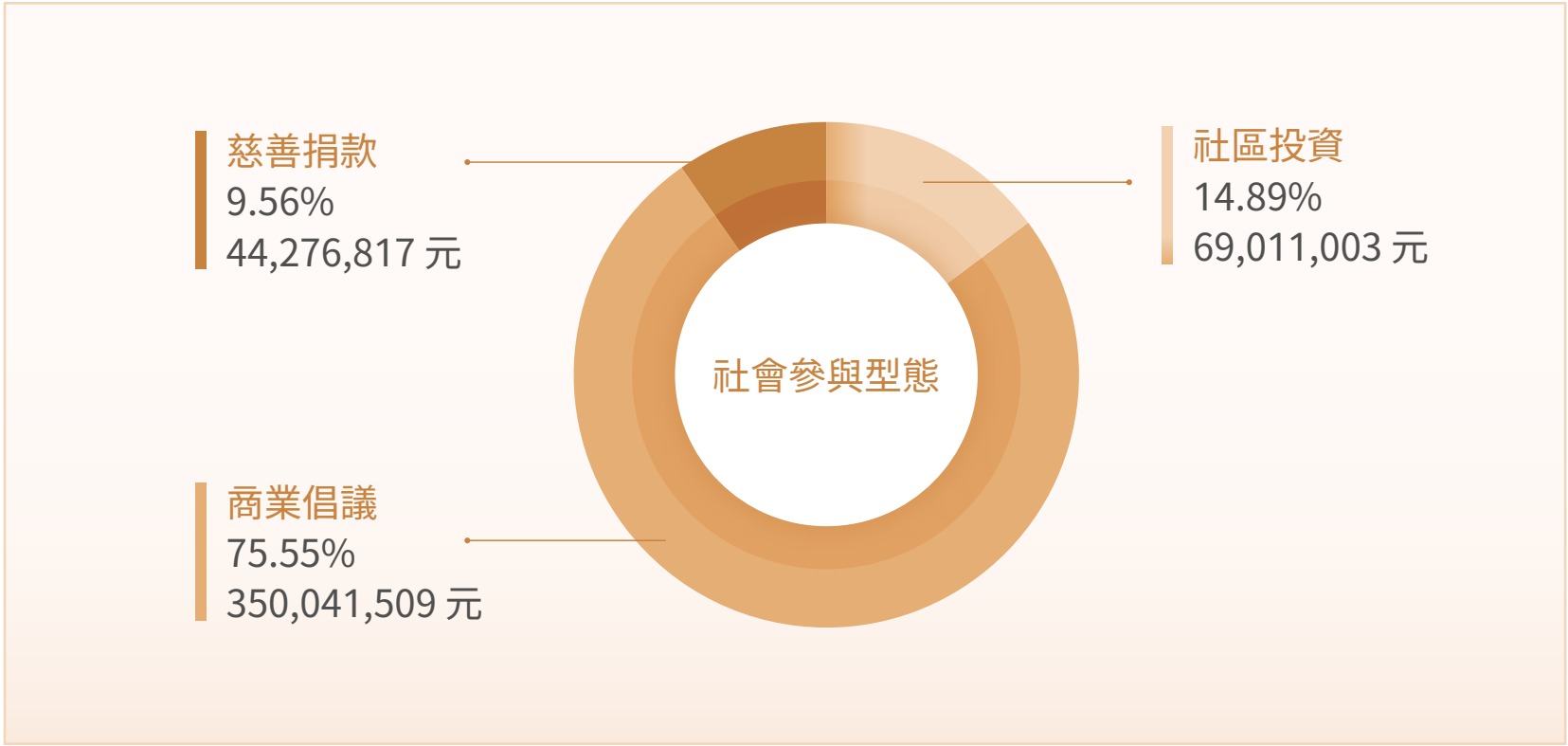


衡量社會影響力

緯創透過長期規劃與全員參與，落實社會共融：

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

社會投資總金額 463,329,330 元



員工影響力

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

在環境保育方面，緯創人文基金會整合內部志工資源，推動「緯創樂服志工」計畫，於 2025 年執行 10 場工作假期活動。志工們在宜蘭縣員山鄉雙連埤投入生態保育工作，包括庇護區建置、外來種清除、瀕危水生植物復育及友善農田經營等。同時在台北市關渡自然公園推動淡水魚類復育與水鳥繁殖棲地保育，也募集志工參與關渡國際自然藝術季，由 52 位志工同仁共同完成 6 公尺高的大型地景藝術作品《浮脈》全年度共計 276 人次參與，累計公益服務時數達 2,204 小時，展現緯創人對環境永續的具體承諾。

三大公益主軸之員工關鍵角色

方向	主軸	員工角色	做法
人文	 科技素養	1. 專業職能導師：挹注專業協助人才培育 2. 技術革新推手：促進關鍵技術升級 3. 應用場域協作者：共同開發與驗證技術 4. 跨界資源整合者：主導專案對接與落地	1. 經驗傳承：遴選資深同仁擔任企業導師，將業界實務轉化為教學養分 2. 產學共創：深化與研究機構的夥伴關係，鎖定產業關鍵技術進行聯合研發 3. 場域驗證：開放企業技術資源與驗證場域，協助合作夥伴進行可行性測試 4. 新創賦能：擔任產官學專案的總舵手，整合多方資源，協助新創團隊技術商轉
	 人文公益	1. 永續價值倡議者：推動企業永續文化 2. 公益行動響應者：擴大社會影響力 3. 第一線志工：親身投入服務	1. 文化內化：將永續與教育議題融入企業活動，使其成為員工與眷屬的生活日常 2. 集體動員：透過福委會與公司號召，凝聚全員力量，讓公益加乘效果最大化 3. 身體力行：鼓勵員工走出辦公室，實際投身志工服務行列
環境	 自然資本	1. 生態守護者：投入人力支援保育行動 2. 環教推廣大使：參與深度生態導覽	1. 棲地復育：動員企業志工力量，協助在地生態保育與棲地維護工作 2. 環境教育：舉辦員工及眷屬生態體驗，透過寓教於樂的導覽，深植環境意識

六大公益焦點之目標願景

方向	主軸	焦點	做法	目標／願景	SDGs
人文	 科技素養	科技創新	- 以中長期規畫進行產業合作，強化技術運用 - 開發技術驗證，提升專利質量 - 運用 AI 技術提升技術質量與應用場域	- 以創新技術提升公司技術能力 - 以科技應用增進社會福祉 - 實踐智慧生活藍圖	
		人才培育	- 產學合作，培育未來產業人才 - 提供多元學習平台與育成資源 - 深入校園合作，提供發展資源	- 解決學用落差，實現學用接軌 - 提升年輕學子國際視野與交流機會 - 發掘潛力人才與技術	
	 人文公益	人文提升	- 推廣人文活動，提升文化素養 - 投入偏鄉與弱勢兒童的課後輔導計畫 - 支持多元實驗教育專業教師進修、特色教師資培訓，並提升教育設備軟硬體 - NGO 組織專業人員的留才與培育	- 透過影像與多媒體傳播，為社會大眾提供多元形式的人文教育 - 改善偏鄉、弱勢家庭的學習資源和機會 - 開拓教育工作者不同的視野，發展更多元特色課程 - 讓內部員工在日常生活展現永續行為	
		人文關懷	- 藉由大宗採購與公益團體合作，挹注義賣收入 - 鼓勵同仁參與自發性公益專案 - 落實社區關懷	- 以綠色採購力開創永續美好生活 - 減低社會資源差距，落實社會投入 - 提升參與度，成為企業永續經營種子	
		自然生態守護	- 進行棲地認養與維護管理、進行環境保育工作 - 透過追蹤與調查監測，建構環境資料，以進行保育工作 - 外來種防治與移除工作 - 透過志工培訓，推行環境守護工作 - 進行野生 / 瀕危動植物保育與復育	- 保留與維持棲地完整性與生物多樣性 - 減少有害事業廢棄物污染 - 透過保育行動，以擴大棲地保護效應 - 落實保育觀念，培養下一代的永續精神	
		環境教育	- 辦理環境教育宣導、教案與活動設計 - 成立環境學習社，提升環境公民知識 - 環境教育場域設施維護管理與修繕 - 優質生態紀錄片製播與推廣 - 透過生態紀錄片舉辦教師研習會進行教育扎根	- 優質人文紀錄片、廣播節目製播與推廣 - 提升環境素養與知識，建立守護環境之觀念 - 以影像喚起民衆的環境保護意識	 
環境	 自然資本				

六大公益焦點之商業與社會效益

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

六大公益焦點之商業與社會效益

主軸 / 動機	焦點	專案	商業效益	社會效益	投入金額	比例
 人文公益 緯創以創新而永續作為願景，社區與公益夥伴是營運上重要的利害關係人，我們積極參與社區公共事務，落實社區關懷與人文關懷，與公益團體建立長期配合的合作機制	人文提升	多元與實驗教育深耕 1. 慈心華德福師資養成計畫 2. 慈心華德福高中新建校舍專案 3. 台東均一國際教育實驗學校 4. 深耕花東永續共學 5. 代間教育深耕行動	品牌資產累積： 贊助高水準的藝文與人文活動，有助於提升企業品牌的文化底蘊 豐富員工思維： 透過人文講座與藝文參與，激發員工的創意思維與人文素養，間接有助於企業內部的創新氛圍	推動多元教育發展： 支持體制外的實驗教育與偏鄉共學平台，為臺灣教育注入多元且永續的發展動能	32,827,013	7.09%
	人文關懷	1. 小額捐款專案 2. 慈善義賣活動 3. 年節捐贈專案 4. 落實社區關懷	良善企業形象： 與地方組織及公益團體維持良好互動	員工自發性捐款： 參與專案合計約捐贈 160 萬 地方創生合作： 專案採購優先與地方創生團隊合作，並透過內部宣傳協助推廣	9,353,590	2.02%

六大公益焦點之商業與社會效益

主軸 / 動機	焦點	專案	商業效益	社會效益	投入金額	比例
 自然資本 藉由和合作夥伴持續地投入於環境與生態守護，促進人與自然的平衡與和諧，達到人與環境的共生共好	自然生態守護	野生動物救援與物種保育 1. 野生動物救傷與保育計畫 2. 遊蕩犬貓對野生動物影響之追蹤調查計畫 3. 猛禽環境教育與保育救傷計畫 4. 鯨豚健康促進與跨境研究保育工作 5. 雙連埤瀕危水生植物與原生魚類復育計畫 重要棲地復育與經營 1. 雙連埤棲地復育長期推動計畫 2. 關渡自然公園月池埤塘認養暨水鳥繁殖棲地保育計畫 3. 守護龍崎自然地景專案 環境監測與國土守護 1. 土壤、水資源污染與事業廢棄物調查追蹤 2. 海灘廢棄物長期監測記錄及倡議之推動 永續生活 1. 公園、樹與城市計畫 2. 神農永續生活	員工志工（含眷屬）： 同仁 152 人次／親友 124 人次	喚醒大眾意識： • 透過廣播、紀錄片與攝影展等媒介，擴大社會大眾對在地文化、生態環境與社會議題的關注與共鳴 • 環境教育活動 1,677 場、參與環境教育 36,688 人次 • 同仁參與環境相關志工活動 152 人次	20,909,347	4.51%
	環境教育	環境倡議與影響力擴展 1. 2025 國家地理雜誌臺灣攝影大賽 2. 生態人文廣播節目－《島嶼共聲・傾聽台灣》 3. 第十四屆台灣野望國際自然影展－花東地區生態環境教育推廣計畫 4. 看見・齊柏林基金會環境教育計畫 5. 科技人自然人文系列活動 優質生態紀錄片與延伸計畫 1. 生態人文記錄片－《我在荒野做了一場夢》 2. 生態人文記錄片－《飛吧！熊鷹》 3. 生態人文記錄片－《野生之路》 4. 紀錄片延伸專案－《山椒魚來了》高中學教推廣計畫			10,500,000	2.27%

4.5.2 社會影響力

焦點 1：科技創新

我們的行動

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

我們要解決的問題

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

我們的角色

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

捐贈頂尖 AI 算力基礎設施 加速學術研究與人才培育

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

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

【前瞻研究】突破硬體效能瓶頸，加速跨領域 AI 學術創新

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

【人才培育】產學資源無縫接軌，厚植臺灣 AI 產業競爭力

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

焦點 2：人才培育

我們的行動

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

我們要解決的問題

- 教育體制與國際接軌的管道
- 讓人才具備國際視野及舞台

我們的角色

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

打開國際化視野 培育未來產業人才

【產學合作】產學共創新典範，AIoT 智慧製造研發中心引領產業轉型新浪潮

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

【國際接軌】緯創女子公開賽深化歐巡共證，穩居旗艦大賽地位

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

焦點 2：人才培育

【未來人才】攜手陽明交大共築南臺灣科研人才基地

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

【探索職場】促進青年職涯認識，深化校園與產業連結

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



焦點 3：人文提升

我們的行動

- 與公益團體教育機構合作進行多元特色師資培訓／實驗教育及課程相關計畫
- 偏鄉、弱勢兒童的課輔與陪伴
- 情緒教育教案開發與使用
- 反毒宣導教育
- 優質藝術文化團體巡演計畫

我們要解決的問題

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

我們的角色

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

串聯多元夥伴力量 深化人文教育行動

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

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



焦點 3：人文提升

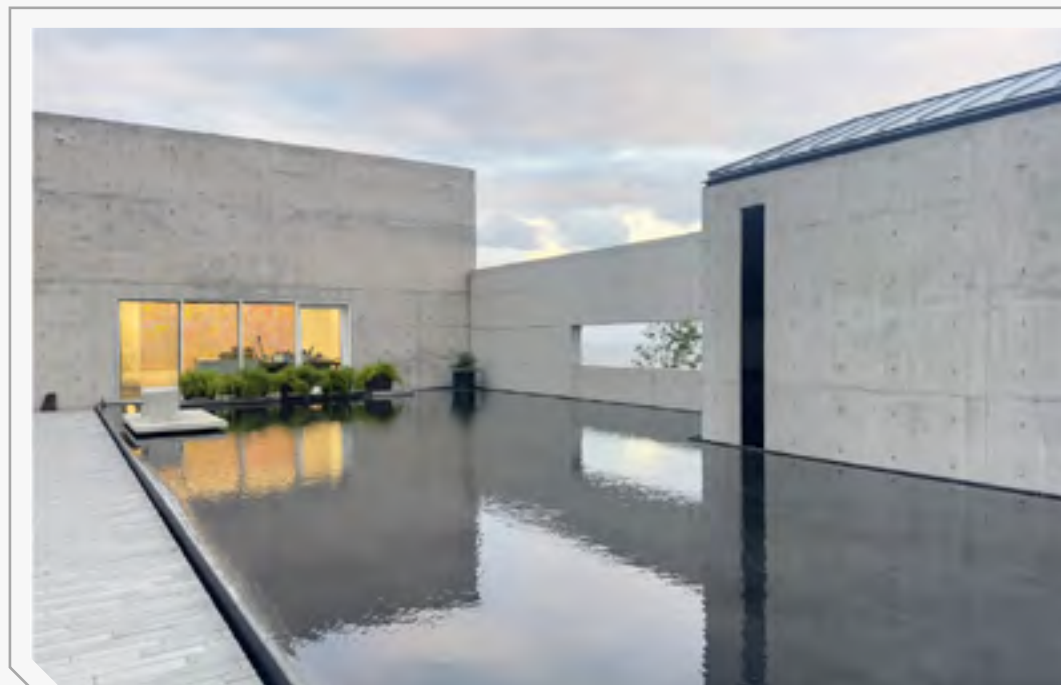
深化華德福教育 建構全齡完整學習體系

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



深耕花東 建構啟發天賦的教育與國際視野

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



焦點 3：人文提升

弱勢學童課輔支持 提升翻轉機會

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

小海狸永續助學 偏鄉教育 × SEL

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

反毒宣講走入離島偏鄉 讓孩子向毒品說不

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

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



透過 SEL 品格教育教材，讓孩子成為更好的人



焦點 4：人文關懷

我們的行動

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

我們要解決的問題

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

我們的角色

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

真善美的良善循環

【全員參與】推動多元主題公益，深化助人文化

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

【公益合作】多元活動融入日常，實踐全方位公益生活

緯創致力於讓公益成為員工的生活日常，透過三大面向落實社會共好：

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



焦點 4：人文關懷



【愛的書庫】挹注偏鄉閱讀資源，落實知識循環

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



【用 AI 做繪本】拓展學習視野，推動數位平權

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



【社區夥伴計畫】「心相伴，馨關懷」深化在地共融發展

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

焦點 4：人文關懷

我們的行動

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

我們要解決的問題

讓同仁於日常生活中展現永續精神，積極響應並回饋到日常生活。

我們的角色

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

全員活動響應 WiEarth 永續精神

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

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



焦點 4：人文關懷

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



焦點 5：自然生態守護

我們的行動

- 生態調查與監測、猛禽毒物檢測、環境遊蕩犬貓調查
- 原生植物保種試驗、野生動物病原快篩開發
- 救傷治療與野放動物追蹤
- 不當棄置廢棄物調查與追蹤
- 攜手公益團體，透過持續的科學調查監測，致力於生態保育、棲地守護、認養以及生態復育工作

我們要解決的問題

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

我們的角色

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

結合科學研究與國際合作 擴大生態保育影響力

投入棲地守護與復育 對環境許下長期承諾

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

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



焦點 5：自然生態守護

陸域海域救傷並進 以專業研究計畫突破保育困境

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

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



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



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

焦點 5：自然生態守護

支持國際學術交流 與世界共享經驗與技術

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

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



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



基金會支持贊助鯨豚保育計畫將鯨豚疾病檢驗技術分享給國際保育夥伴

焦點 6：環境教育

我們的行動

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

我們要解決的問題

提升民衆的環境素養與知識，建立環境守護之觀念與環境永續意識。

我們的角色

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

【服務實踐】全齡多元學習扎根環境教育

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

• 推動全齡環境教育 延伸專案影響力

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



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



志工於雙連埤製作生態浮島協助復育瀕危水生植物

焦點 6：環境教育

• 舉辦企業內部專場活動 引領員工關注議題

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

• 舉辦緯創樂服志工工作假期 深化員工環境守護意識

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



緯創樂服志工參觀齊柏林空間特展「共森」



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

焦點 6：環境教育

【優質影音】用影像與聲音紀錄臺灣生態與人文

• 贊助生態紀錄片製作與院線播映推廣

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

• 贊助 IC 之音《島嶼共聲・傾聽台灣》廣播節目

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

• 獨家贊助「2025 國家地理雜誌臺灣攝影大賽」

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







5. 公司治理

管理方針

5.1 公司治理

5.1.1 董事會運作

5.1.2 誠信經營

5.1.3 法規遵循

5.2 風險管理

5.2.1 企業風險管理

5.2.2 資訊安全與隱私保護

5.2.3 智慧財產

5.3 邁向永續供應鏈

5.3.1 供應鏈管理框架與概況

5.3.2 供應鏈永續管理

5.3.3 責任礦產管理

5.4 經營能力

5.4.1 營運成果與展望

5.4.2 稅務政策

5.4.3 政策影響力

科技城鎮「土都任務」

導入 Responsible AI (RAI) 因應人工智慧的機會與挑戰，展現值得信賴且具長期韌性的永續經營體系。

管理方針

● 95% 以上 ● 90%-95% ● 90% 以下

議題	策略	2025 年目標	2025 年執行成果	進度燈號	2026 年目標	2030 年目標
公司治理與誠信經營	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. 董事會不同性別董事比例達 20% 4. 高階經理人酬勞和 ESG 指標連結 5. 提高個別董事每屆出席率達 80%	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. 女性董事比例已達 20% 4. 已設定高階經理人酬勞和 ESG 指標連結 5. 2025 年個別董事出席率均達 100%	●	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. 董事會不同性別董事比例達 20% 4. 高階經理人酬勞和 ESG 指標連結 5. 提高個別董事每屆出席率達 80%	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. 董事會不同性別董事比例達三分之一 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 80%
	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%
風險與危機管理	定期界定公司各層級的風險胃納	1. 建立全球企業關鍵風險指標 (KRI) 看板，主動強化預警能力 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	0 件	●	1. 風險資料庫之整合，包含永續、氣候、反貪腐之相關風險問卷 2. 風險敏感性分析及壓力測試 3. 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) ； 99.84% (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%
公司治理與誠信經營	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
		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 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

管理方針

● 95% 以上 ● 90%-95% ● 90% 以下

議題	策略	2025 年目標	2025 年執行成果	進度燈號	2026 年目標	2030 年目標
公司治理與誠信經營	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	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	●	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 95%，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 95%	●	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	客戶 / 供應商 / 訴訟 / 專利 / 商標 除合約及智財資產管理數位化並隨時關注國際法規趨勢與客戶需求，持續配合因應或調整之外，並將上述資料庫再輔以大數據分析，以作為日後布局的策略參考
資訊安全與隱私	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%	●	100%	100%
		廠區取得 ISO/IEC 27001 的認證涵蓋率 100%	100%	●	總部辦公廠區及所有製造廠區 100% 取得 ISO 27001 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 ISO 27001 驗證並持續更新有效
供應商永續管理	強化供應鏈永續韌性	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%	第一階供應商達標率 100% 非第一階關鍵供應商達標率 100%	●	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%	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%
		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%

管理方針

● 95% 以上

● 90%-95%

● 90% 以下

議題	策略	2025 年目標	2025 年執行成果	進度燈號	2026 年目標	2030 年目標
供應商永續管理	深化區域性策略合作 ¹	大陸廠區機構材 在地採購占比 > 98%	98.05%	●	> 98%	> 98%
		越南廠區機構材 在地採購占比 >50%	54.24%	●	> 55%	> 70%
	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 ² 100%	100%	●	100%	100%
	優化策略供應商核心競爭力	溫室氣體排放減量及水資源 盤查涵蓋率 >67%	90.11%	●	>90%	>90%
		高耗能材料供應商 取得 GHG 外部查證 (ISO 14064-1) 占比 ≥ 75%	96.15%	●	關鍵材料製造供應商 ≥ 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 ≥ 65%	82.69%	●	100%	100%

備註：

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，包含大陸區域 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

2. 不使用衝突礦產宣告書簽署率不包含物流供應商

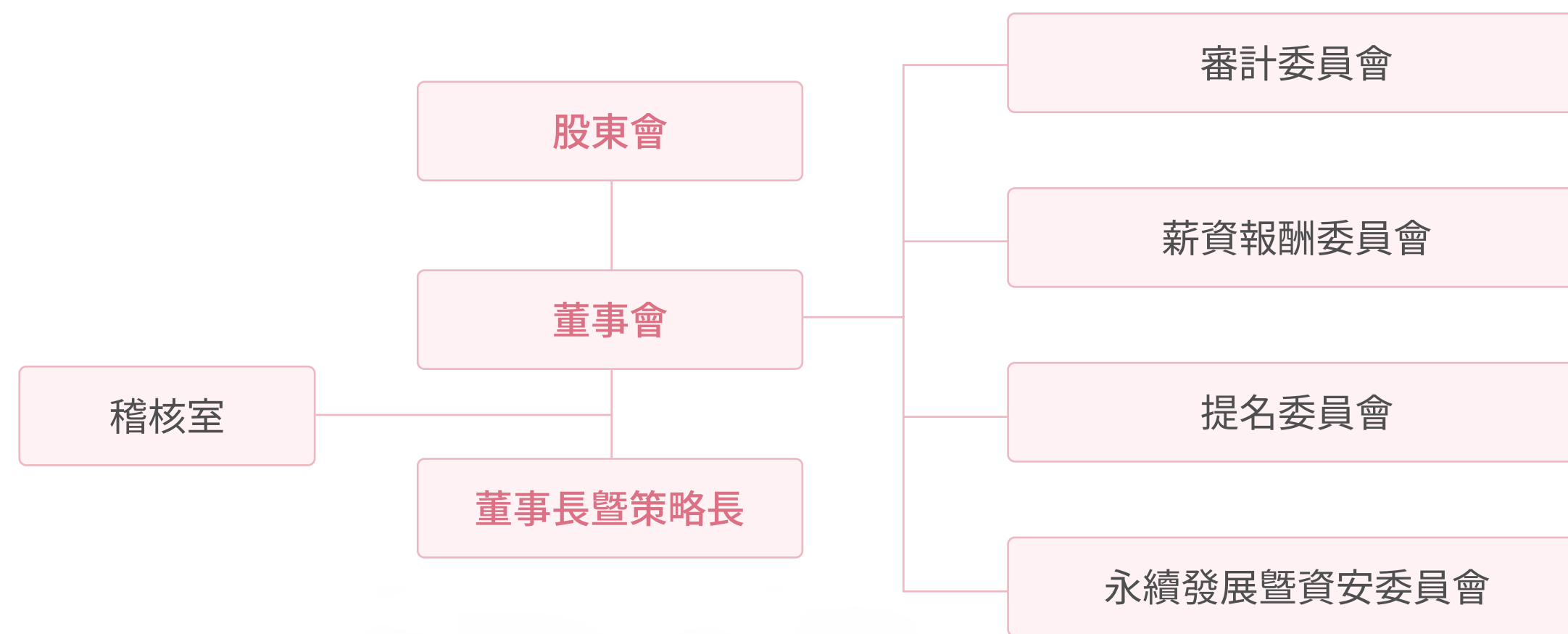
5.1 公司治理

公司治理評鑑前 **5%**

臺灣公司治理 100 指數成分股

緯創相信良好公司治理是企業永續發展的基石，致力建置有效治理架構，以保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度為原則。本公司遵循公司法第 277 條規定，公司章程變更須經股東會決議通過，確保股東參與重大決策；並依公司法相關規範，董事責任範圍未設限制。我們持續推動各項制度及辦法，提升治理品質，追求股東權益最大化及企業永續經營。

5.1.1 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及風險相關關鍵議題，包含永續發展專案及進展、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、風險管理運作與執行情形等，與董事會維持順暢良好的溝通管道，詳細溝通情形及重要決議事項請參考[本公司年報](#)。董事會依規定至少每季召開一次，本公司於 2025 年共召開 9 次會議，董事出席率均為 100%，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、提名委員會及永續發展暨資安委員會。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	獨立董事莊謙信先生 獨立董事陳有諒先生 獨立董事簡學仁先生 獨立董事余佩佩小姐 獨立董事陳美伶小姐	100%	• 年度及各季度財務報告 • 公司重要投資及資本支出案 • 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 獨立董事陳有諒先生 獨立董事余佩佩小姐	100%	• 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	獨立董事余佩佩小姐 董事長林憲銘先生 獨立董事陳有諒先生 獨立董事陳美伶小姐	100%	• 經理人調整建議 • 訂定「CEO 繼任計畫」 • 董事進修課程安排
永續發展暨資安委員會 *	制定企業社會責任、永續發展及資訊安全方向及目標，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	董事兼總經理暨執行長林建勳先生 董事彭錦彬先生 獨立董事陳美伶小姐	100%	• 檢視永續目標執行情形並設定未來目標 • 訂定本公司「公司治理政策」、「資訊安全政策」及「反貪腐暨反賄賂政策」 • 修訂本公司「行為準則」、「永續發展暨資安委員會組織規程」、「永續發展實務守則」、「永續報告書編制及確信管理辦法」及「永續資訊管理辦法」 • 企業永續發展辦公室及資安執行委員會工作報告 • 誠信經營執行情形、永續重大性主題與利害關係人溝通情形報告 • 完成現行所有子公司溫室氣體盤查及查證

備註：本公司企業永續發展委員會於 2025 年 4 月 2 日更名為永續發展暨資安委員會，同時調整委員會成員之組成資格，由原高階經理人及獨立董事變更為由董事組成並其中至少應有一名獨立董事參與

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進行選任，以保障股東權益。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、種族、文化、專業背景與產業經歷等多面向。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[公司網站](#)。

緯創董事會目前為 9 席成員，皆為產業界具有豐富經營經驗及聲望之人才組成，因於 2024 年任期屆滿重新選任，平均任期為 9 年，其中具公司經理人身分之董事 2 席，占比 22%；獨立董事 5 席，占比 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，且連續任期均未超過三屆；女性董事 2 席，占比 22%。董事選任相關程序請參閱[公司網站](#)。此外，本公司董事成員兼任其他上市 / 上櫃及興櫃公司董事均未超過 4 家；有關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。2025 年安排之進修課程主題包含「當前全球經濟情勢與川普新政的效應」，探討近年全球經濟情勢走向以及川普政策對貿易體系及匯率走勢之影響，及「地緣政治下資安治理及管理」，協助董事了解資安營運風險及地緣政治下國際資安對策，進而擬定資安治理政策等，2025 年每位董事平均進修時數為 9 小時。除此之外，為落實法規遵循，本公司也提供防範內線交易相關法規的線上訓練課程予全體董事和經理人。

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 各面向克盡職責，績效評估結果將作為薪資報酬、持續強化董事會及各功能性委員會運作及職能之參考。2025 年已完成董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會及永續發展暨資安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 99.83、99.80、100、100 及 100，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 2025 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、經營團隊與董事交流互動、ESG 發展成果及人才培訓及接班計劃等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](#)。

利益衝突管理

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。

有關 2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形、董事會成員於其他董事會任職、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況具控制力股東的存在，以及利害關係群體及其關係、交易和未清餘額，請詳閱[本公司年報](#)。

董事會及高階經理人薪酬政策

本公司董事酬金包括酬勞及業務執行費用，其中董事酬勞依「公司章程」第 11 條及第 16 條之規定，依公司當年度獲利不超過 1% 之額度提撥，於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。為提升本公司董事薪酬與永續績效之連結，本公司已設置永續發展暨資安委員會，定期將永續議題納入董事會會議議程與決策考量；於永續發展暨資安委員會成員中，董事兼總經理暨執行長之關鍵績效指標已納入永續相關面向。同時，本公司於每年執行董事會績效評估中亦加入「永續經營策略及永續發展推動情形」為評核指標項目之一，加深董事對本公司永續經營之參與，並作為酬勞發放之參考。

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。

激勵制度與永續績效連結

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，達到永續經營目標，緯創自 2022 年起，已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，納入總經理暨執行長、高階經理人和事業單位主管之短期和長期激勵薪酬機制，藉此建立永續發展績效與公司經營績效之連結，確保永續作為有效融入公司營運決策。2026 年，總經理暨執行長績效指標中，永續發展相關績效涵蓋治理、環境及社會面向。治理面向聚焦於永續責任採購，除持續協助供應商提升減碳能力之外，亦進一步攜手供應鏈展開行動計畫；在環境面向，因應氣候變遷，推動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，同時透過提升自身營運據點再生能源使用比例，降低碳排放，對齊科學基礎目標倡議，達成 1.5° C 減量目標；社會面向則著重於降低職業災害，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 (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	永續供應鏈	強化供應鏈減碳 作為提升減碳量	3%	15%	10%
環境	綠色產品 / 產品研發與創新	提升產品使用回收或 可再生材料貢獻營收	4%	15-20%	25%
	循環經濟	提升再生塑料出貨量、 廢電池解決方案商業化	1%	30%	5%
	氣候策略與 能源管理	降低用電密集度	10%*	10-15%	10%
		提升再生電力使用比例			
	水管理	降低用水密集度			
	廢棄物	降低廢棄物產生密集度	—		
社會	人才吸引與留任	提升員工敬業度、 降低離職率	1%	10-15%	5%
	職場安全與健康	降低職業災害、 增加員工滿意度	2%	10-15%	5%

備註：包含總經理暨執行長 4% 及永續長 6%

以權重表示

5.1.2 誠信經營

政策與組織

為建立緯創所有人員一致的價值與文化，緯創訂定行爲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。全球人力資源暨行政部門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。

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，並與顧客、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。年度誠信經營之落實狀況，則由全球人力資源暨行政部門於每年底向最高管理單位董事會進行報告及檢討。

貪腐風險管理與盡職調查

為確保貪腐風險控管機制的透明與有效性，緯創制定經董事會決議通過之反貪腐暨反賄賂政策，明確禁止任何形式之賄賂與不當利益，並建置申訴、調查與內控機制，以防制貪腐風險並確保營運誠信。另外，緯創於 2025 年啟動 ISO 37001 反賄賂管理系統之建置專案，初步之驗證範圍為總公司供應鏈管理相關之作業流程，並於 2026 年 6 月通過外部驗證，未來更將以每年申請外稽複查之頻率及機制，持續強化本公司之合規文化。

2025 年度，緯創針對全球營運據點（覆蓋率 100%）進行貪腐暨賄賂風險評估程序，在 28 項有關之風險類別中，鑑別出 2 項中高風險類別，分別為「供應商管理」及「指定供應商採購管理」，並制定及執行 3 項行動方案，以降低及有效管控潛在之貪腐暨賄賂風險程度。

在內部管理方面，公司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。

在對外部分，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，公司會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。在從事商業行為的過程中，會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相關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等情況之處理，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，會立即停止交易並列為拒絕往來對象。

從業人員風險評估暨盡職調查流程

步驟及階段	說明內容	風險等級／處置
1 分類與初評	- 專責單位彙整各部門人員名單 - 依職務風險、信譽及利益衝突進行第一階段評分	第一階段評分 決定初步風險等級
2 分級處理	- 依初評結果決定各人員風險等級 - 低風險：每 5 年定期審查 1 次 - 中／高風險：進入第二階段盡職調查程序，針對政商往來或異常行為紀錄深入查核	低風險 每 5 年審查 1 次 中／高風險 進行第二階段盡職調查
3 風險抵減與審核	- 高風險者執行進階訓練、簽署行為準則確認書 - 專責單位審核風險控制程度 - 風險仍不可控者：停止任用或晉升	高風險處置 訓練 + 簽署行為準則確認書 專責單位審核，不可控者停止任用或晉升

商業夥伴風險評估暨盡職調查流程

步驟及階段	說明內容	風險等級／處置
 1 供應商分類與篩選	• 確認供應商營運狀態 • 依交易金額、頻率及技術重要性定義「關注供應商」 • 區分第一階與非第一階 (客戶指定或間接供應商) 供應商	關注供應商 第一階 vs. 非第一階
 2 風險評估	• 第一階關注供應商五大面向評分：公司背景、誠信商譽、交付能力、政府互動、交易程序 • 依評分結果決定風險等級 (低、中、高)	五大評估面向 → 低 / 中 / 高風險分級
 3 盡職調查	• 中風險廠商：執行一般性盡職調查 • 高風險廠商：執行強化版盡職調查 • 若一般性調查發現誠信商譽或政府互動項目異常，則升級為高風險	中風險 一般性盡職調查 高風險 強化版盡職調查
 4 風險抵減措施與審核	• 採取宣導、訓練、簽署承諾書或稽核等抵減措施 • 評估抵減措施之風險控制程度 • 由專責單位審定控制結果，並定期執行本項審查程序	措施選項 宣導、訓練、承諾書、稽核 專責單位定期審定

承諾與支持

為確保全體人員充分了解相關規範，緯創持續落實教育訓練及宣導推廣。針對董事會成員，除已全數完成行為準則確認書的簽署外，亦安排杜絕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。針對所有新進同仁，公司要求[行為準則](#)確認書之閱讀及簽署，並均需接受線上道德訓練課程，2025 年簽署率與完訓率皆為 100%；針對在職同仁，亦要求各廠區所有人員均需接受行為準則（含反貪腐及反賄賂、反競爭行為等主題）年度訓練，以深植誠信文化，2025 年全體員工完訓率 100%。

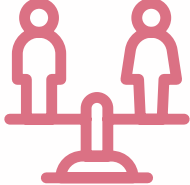
行為準則訓練與簽署

項目	2022	2023	2024	2025
行為準則簽署率 (%)	100%	100%	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 (%)	100%	100%	100%	100%

類別	行為準則訓練比例	臺灣	海外
工作年資	新進人員	3,785 (100%)	8,992 (100%)
	在職人員	13,618 (100%)	33,035 (100%)
工作職類	直接人員	7,320 (100%)	31,786 (100%)
	間接人員	10,083 (100%)	10,241 (100%)
工作地點	辦公區	6,998 (100%)	27 (100%)
	製造廠區	10,405 (100%)	42,000 (100%)

舉報與紀律措施

針對行為準則之任何疑問，內、外部利害關係人皆可向全球人力資源暨行政部門提出，依據議題之類型，緯創在全球營運據點分別建置相應之舉報及諮詢管道（如下表所示），與內、外部利害關係人進行充分的溝通交流。

議題類別	 誠信經營	 職場平權	 員工回饋	 現場諮詢	 法規與安全
管道名稱	反貪腐與誠信舉報 總經理信箱	性騷擾申訴 歧視暨騷擾案件專線	員工意見箱 QR Code 意見箱 HR 電子意見箱	員工熱線 輔導專員 員工代表會議	隱私權保護熱線 緊急專線 Whistleblowing
管道型式	Email 專線 網頁	專線 分機 Email 書面提報	實體信箱 QR Code 電子表單 App	分機 面對面溝通 實體會議	專線 書面提報 Email
受理案件類型	商業道德 貪腐 違反誠信 人權保護 環境保護	性騷擾 職場霸凌 歧視 不當對待	勞資關係 工作環境 個人權益 管理建議	工作安排 基層管理 心理諮詢 薪資福利查詢	違反隱私權政策 職業安全衛生 緊急意外案件
適用對象	內部員工 供應商 客戶外部利害關係人	內部員工	內部員工	內部員工	內部員工 外部利害關係人
權責部門	總經理室 全球人力資源暨行政	人力資源處 申訴處理委員會	人力資源處 行政處	人力資源處（員工關係） 工會 / 勞資關係委員會	法務 / 合規部門 工安部門

以制度落實誠信文化的舉報申訴體系

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，承諾對於舉報人身分及檢舉內容予以保密，以保護檢舉人不因檢舉情事而遭受不當對待。本公司對於任何違反本準則之行為（包括對舉報人之報復）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。

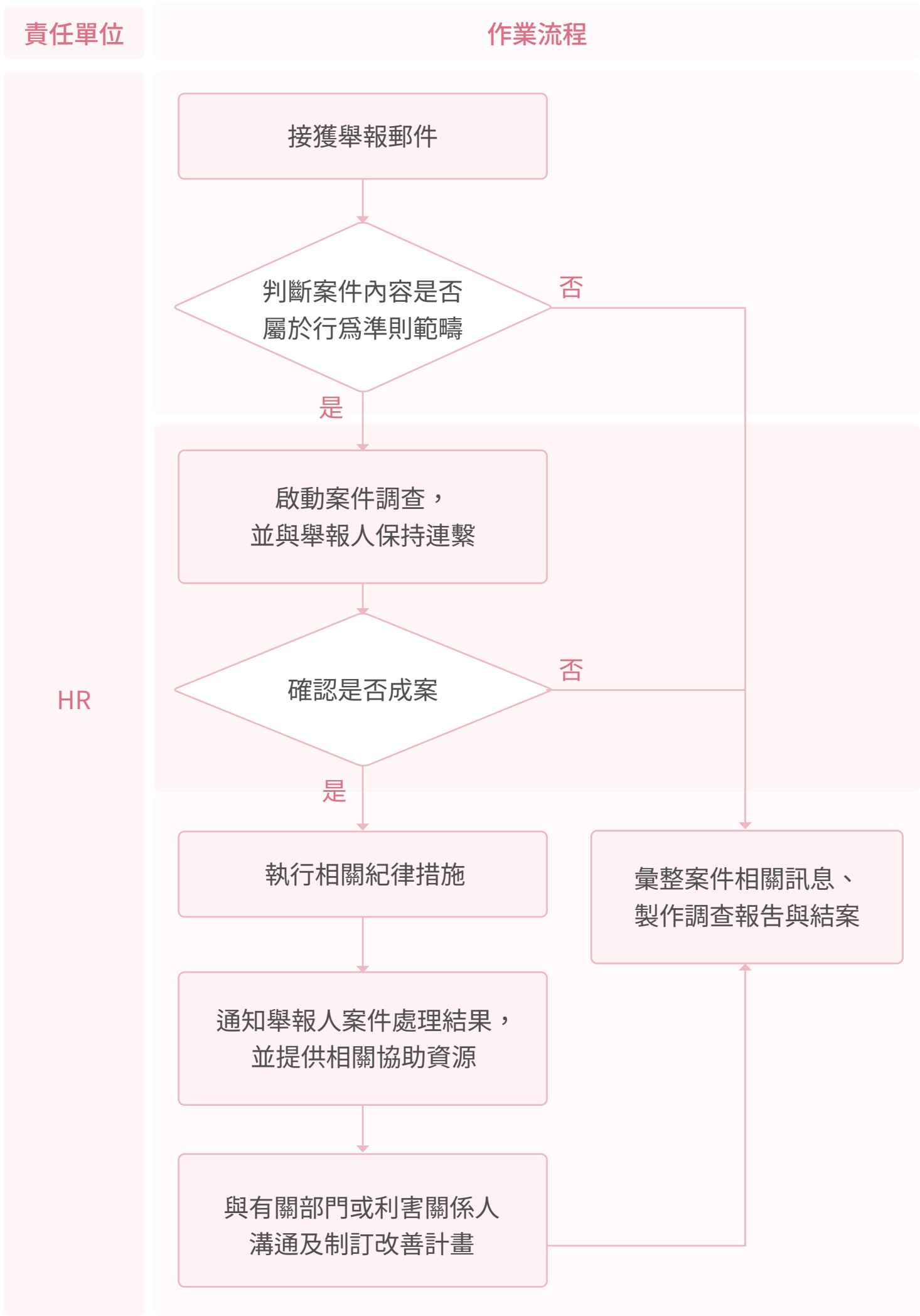
為確保同仁熟悉舉報管道及相關機制的運作，緯創除於新人引導流程及行為準則訓練置入相關內容外，並透過公共資訊牆及內部網站公告等管道，宣導違反行為準則案件之舉報機制，讓同仁了解舉報時機、檢舉管道、處理流程、舉報人權益等資訊，鼓勵同仁主動揭發不誠信行為，共同落實公司舉報制度。

本公司設有舉報申訴專屬之電子郵件信箱及平台，針對違反「行為準則」之舉報案件，以全球人力資源暨行政部門為主要受理單位（調查暨處理程序說明請參閱下一頁），每季彙整申訴案件處理進度向獨立董事報告，並每年向最高管理單位董事會報告處理情形，並由稽核單位負責監督舉報案件之調查與處理程序。

類別	行為準則舉報／成案件數	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	
		成案件數	成案件數	成案件數	舉報件數	成案件數
商業道德與營運	貪腐賄賂	0	0	0	3	1
	利益衝突	0	0	0	0	0
	公平競爭	0	0	0	0	0
	洗錢或內線交易	0	0	0	1	0
	營業秘密	0	1	1	0	0
	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	9	1
	商業道德與營運相關案件數合計	0	1	1	13	2
人權保護	歧視	0	0	0	1	0
	騷擾／不法侵害	3	1	0	6	0
	職業安全衛生	0	1	0	1	0
	人權保護相關案件數合計	3	2	0	8	0
環境保護	環境保護相關案件數合計	0	0	0	0	0
合計		3	3	1	21	2

備註：2022~2025 年期間之舉報案件中，調查後確認涉及貪腐情形者共計 1 件。期間無因貪腐相關案件遭主管機關判刑確定或裁罰之情事

2025 年申訴案件調查流程與結果摘要



類別	地點・案件內容・調查說明	處置結果
貪腐賄賂	總部／採購 供應商與緯創採購人員共謀不法所得 → 查無確切事證	結案
	總部 主管收受設備供應商賄賂，提供標案資訊 → 查無確切事證	結案
	重慶廠 主管虛報獎金 → 屬實	記大過＋調離現職
洗錢或內線交易	臺灣辦公區 員工涉嫌內線交易 → 舉報內容與事實不符	結案
其他議題	總部 機房設備採購案處理過程資訊不明確 → 轉知責任窗口後，已向廠商說明作業進度	結案
	昆山廠 2004~2005 年靜電服交易未收到貨款 → 公司內部無具體資訊，申訴人亦無法提供事證	暫予結案
	德州廠 作業流程不符 SOP 規定 → 查無申訴人所舉報之情形	結案
	某外包員工面試過程造假 → 公司內部無符合指涉條件之在職人員	結案
	總部 緯創使用未授權軟體 → 使用方式符合授權規範	結案
	新竹廠 廢棄物回收廠商疑似侵害緯創權益 → 關鍵證據不完整，無法證明違規事實	暫予結案
	德州廠 外包商與供應商關係及物料處理程序疑似違規 → 關鍵證據不完整，無法證明違規事實	暫予結案
	重慶廠 員工盜竊公司財物變賣獲利 → 屬實	開除＋移送警方
	馬來西亞廠 員工申請廠房設施規費金額不合理 → 無法證明存在不合規行為	結案
歧視	墨西哥廠 不合理拒絕外部人士應聘 → 申訴人為已離職員工，因績效不佳未獲重新應聘資格	結案
騷擾 / 不法侵害	臺灣辦公區 主管於員工離職前安排超量任務並阻礙休假 → 上二級主管介入溝通後，雙方達成共識	達成共識，結案
	臺灣辦公區 員工舉報遭違法解雇 → 當事人違反誠信守則等規定且情節重大，解雇程序合規	結案
	晶傑達 男性員工涉嫌騷擾女性員工 → 受舉報男性員工無騷擾意圖，當事女性員工亦表示無不當行為	暫予結案
	臺灣辦公區 供應商投訴主管霸凌廠商 → 雙方主管介入溝通後達成共識	達成共識，結案
	新竹廠 警衛態度不當 → 查無惡劣態度情形，案後強化警衛人員教育訓練及紀律要求	強化教育訓練
	新竹廠 主管不當管理 → 經查為冒名申訴案件，被冒名員工無意願提出申訴	結案
職業安全衛生	新竹廠 員工不遵守吸菸區規定 → 案後增設禁菸立牌、加強警衛巡視，並全廠區公告	強化管理措施

誠信經營重要議題

反競爭行爲

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運活動，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，並將「公平交易」相關主題之內容整併入行爲準則訓練課程中，確保全體人員充分了解相關規範。2022 年至 2025 年期間，本公司未有因違反競爭行爲、壟斷措施而受主管機關裁罰之情事；因與反競爭行爲條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額爲 0。

政治與慈善捐獻

依據本公司行爲準則規範，緯創要求所有員工，對政黨或參與政治活動之組織或個人進行直接或間接提供捐獻時，應遵循以下原則：

1. 符合相關法令規範，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。任何以緯創名義提供之合法政治獻金，無論金額大小均須經董事長核決方得進行。
2. 未經允許，不得代表公司直接或間接提供政治獻金。
3. 不得使用公司的財產、設施，或於上班時間從事任何政治活動。

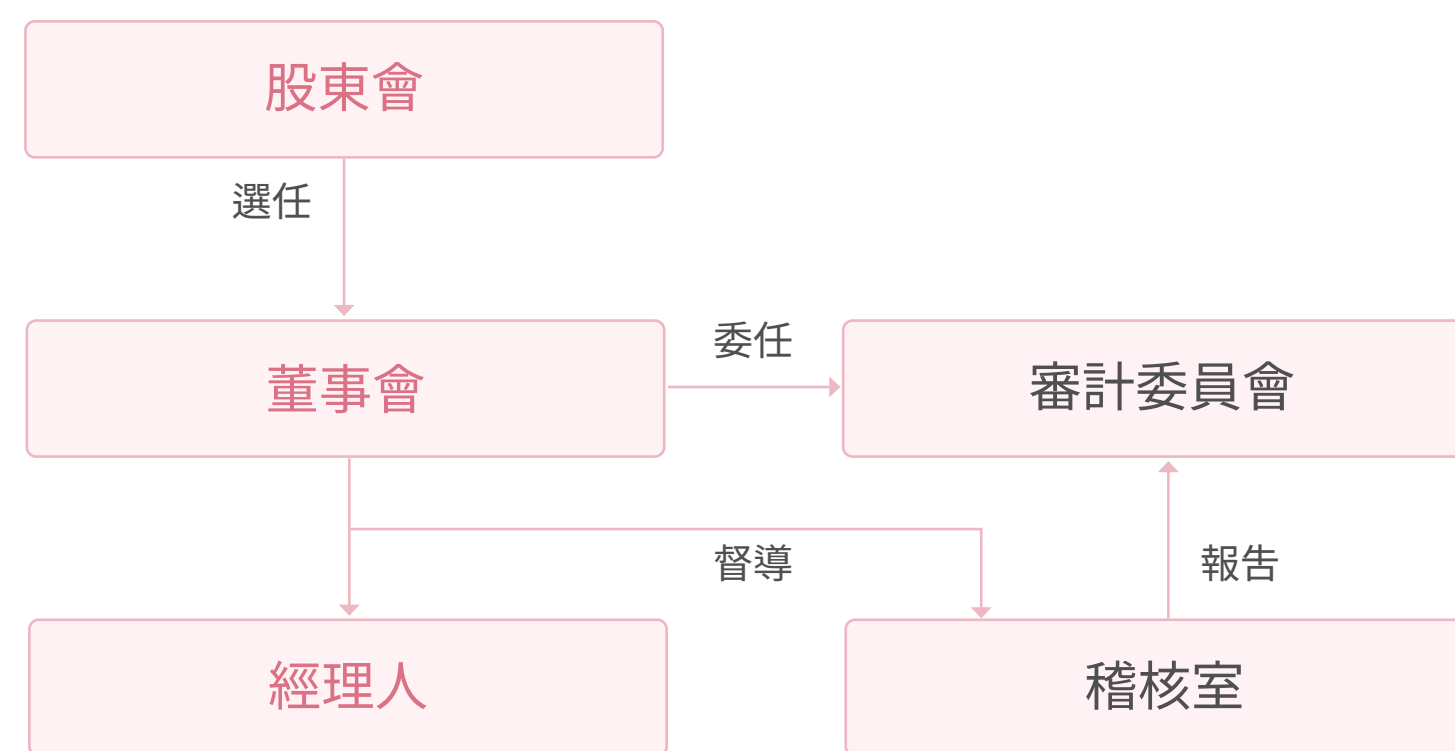
2022 至 2025 年期間，本公司雖未有任何政治捐獻行爲，然而，我們尊重員工表達政治意向的自由，並鼓勵員工履行公民責任。

在公益慈善方面，本公司依捐贈或贊助內部管理辦法執行，明確禁止變相行賄與圖利，確保符合反貪腐行爲標準及相關法律要求。

內部控制與內部稽核

稽核組織

緯創董事會下設立審計委員會，成員由全體獨立董事組成，設有直接向董事會及審計委員會報告的獨立稽核部門。稽核主管除定期列席審計委員會及董事會報告外，必要時亦得隨時向董事長及審計委員會報告，確保稽核獨立性與資訊暢通。



備註：本公司內部稽核單位配置適任之專業稽核人員

稽核目的

透過風險評估、制度審查與現場查核，協助各單位偵測流程改善空間，取得合作進行自我改造，全面提升經營績效，爲股東及利害關係人創造更大效益。

稽核運作

每年年底，稽核部門依據當前經營環境變化、各子公司所在地區特性、公司未來營運方針及前期查核結果進行風險評估，擬定次年年度稽核計劃，提報審計委員會審核後經董事會核准施行。執行過程中若情勢有變化，亦會適時調整計劃，並經董事會核准。

每月	每季
查核結果以書面方式向審計委員會報告；如有疑義另行溝通	1. 向高階經理人彙報查核重點，並於董事會提出報告 2. 邀請簽證會計師說明財務報告核閱發現，與獨立董事、財務及稽核主管進行雙向溝通

子公司之稽核管理

考量集團子公司所在地政府法令之規定及實際營運之性質，督促各子公司依實際需要訂定必要之監督、管理等控制作業辦法。將子公司納入內部稽核範圍，以風險評估結果執行稽核作業；針對稽核單位所發現之內控缺失及異常事項，稽核單位應與受查單位充分溝通，並請其提出具體有效之改善對策，稽核將後續追蹤至改善完成。

內部控制自行評估

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 2025 年未發現重大內控缺失。

2025 年成果

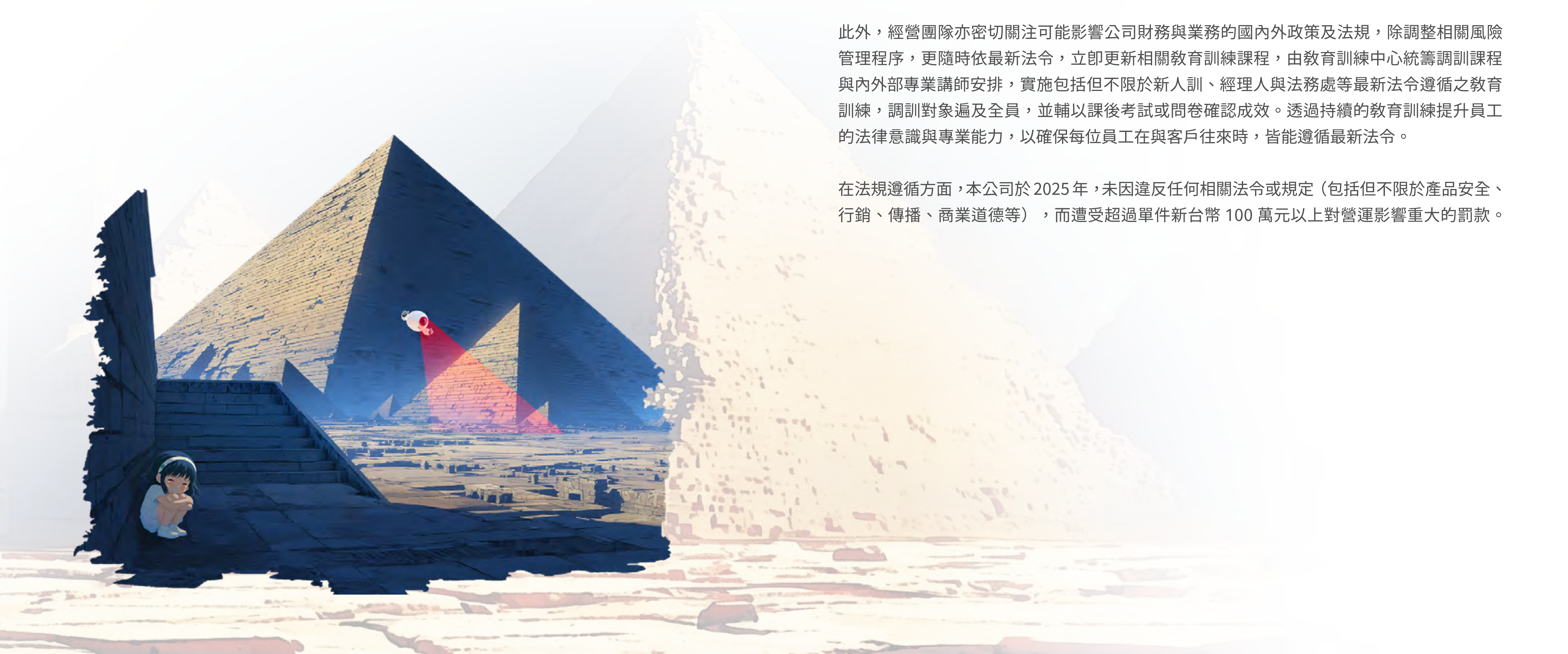
確實執行內部控制制度，2025 年未發現重大內控缺失。

5.1.3 法規遵循

本公司已依公開發行公司相關法規要求，制定各項內部作業辦法，同時持續關注主管機關法規的更新，並即時調整相關政策，要求集團內所有子公司共同遵循，確保合規經營。

此外，經營團隊亦密切關注可能影響公司財務與業務的國內外政策及法規，除調整相關風險管理程序，更隨時依最新法令，立即更新相關教育訓練課程，由教育訓練中心統籌調訓課程與內外部專業講師安排，實施包括但不限於新人訓、經理人與法務處等最新法令遵循之教育訓練，調訓對象遍及全員，並輔以課後考試或問卷確認成效。透過持續的教育訓練提升員工的法律意識與專業能力，以確保每位員工在與客戶往來時，皆能遵循最新法令。

在法規遵循方面，本公司於 2025 年，未因違反任何相關法令或規定（包括但不限於產品安全、行銷、傳播、商業道德等），而遭受超過單件新台幣 100 萬元以上對營運影響重大的罰款。



5.2 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。

5.2.1 企業風險管理

風險治理架構

緯創遵循「ISO 31000 風險管理原理及指導綱要」之管理精神、參考三道防線風險管理架構，藉由董事會層級的參與，系統化地評估並管理各風險對公司營運的潛在衝擊。2023 年由董事會通過[風險管理政策與程序](#)，明訂將風險管理融入營運活動及日常管理過程中，以達成各項風險管理目標。

董事會監督職責

緯創董事會為本公司風險管理的最高監督單位，負責核定風險管理政策及相關規範，確保風險管理機制的全面落實。為履行監督責任，董事會授權審計委員會協助審查與監督風險管理機制與相關執行情形，每年檢視風險管理運作成效，定期向董事會提供改善建議，確保策略目標達成及利害關係人權益保障。

三道防線管理架構

緯創採用風險管理三道防線架構，透過明確分工與協同運作，建立多層次、系統化的風險控管機制，以加強內部控制和企業治理，提升風險管理效能：



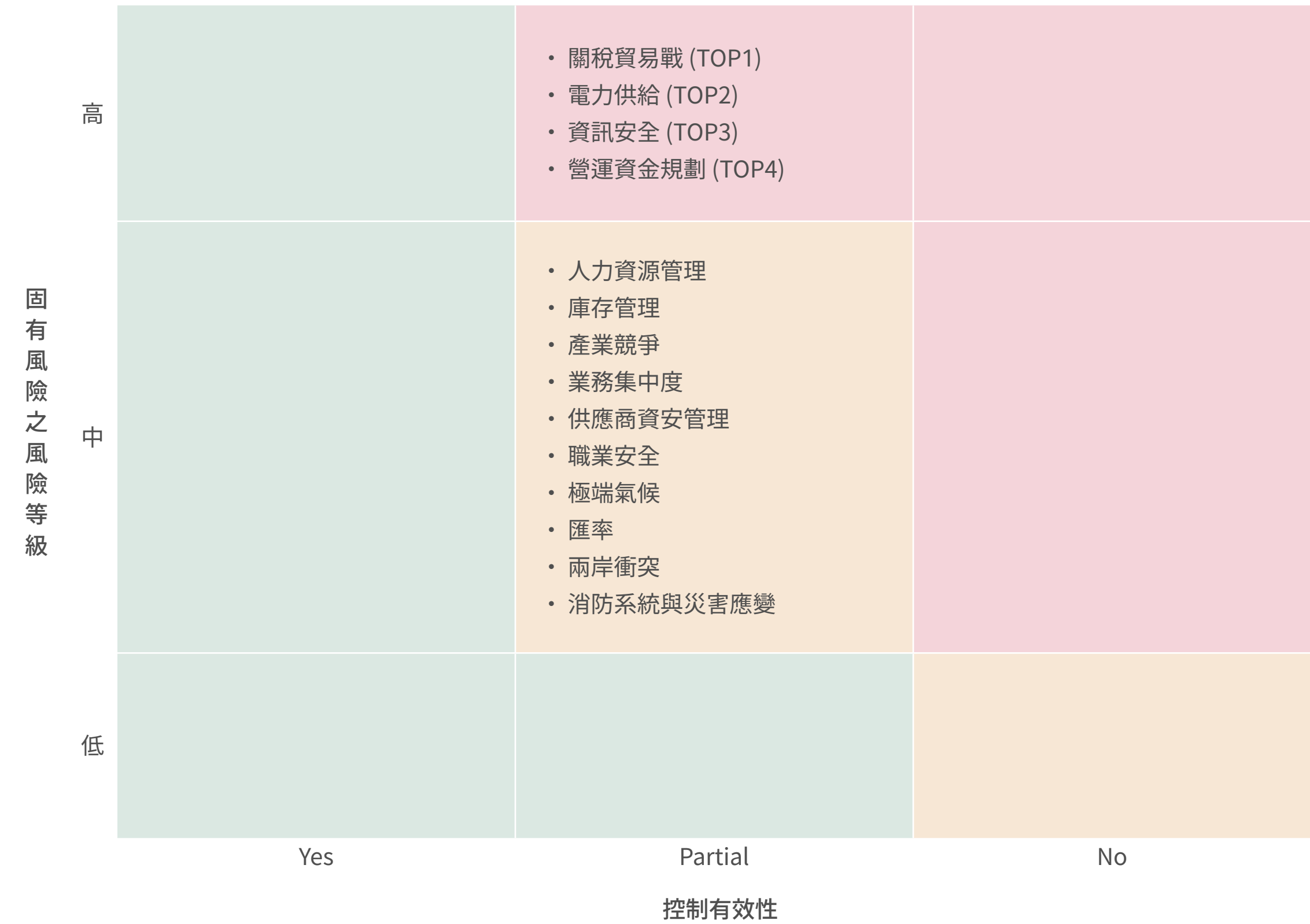
風險管理程序

緯創透過風險辨識、風險分析、風險評量、風險因應與監控、風險報告與揭露等階段建立完整的風險管理流程，以系統化方式鑑別、評估及應對各類風險，確保企業永續經營及資源分配的有效性。風險管理小組每年度請各風險管理工作小組考量發生頻率、衝擊程度以及控制程度等指標，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。



風險辨識

2025 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 14 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）、10 項為中等（I - Improve Controls, 需改善控制或因應措施）。



- Monitor Assurance (安全階段，繼續保持)

● Improve Controls (中等，需改善控制或因應措施)

● Take Immediate Action (嚴重，需立刻改善)
- Top4 風險為高階校準後挑選結果

• 共 23 項可有效控制風險座落於安全階段區域

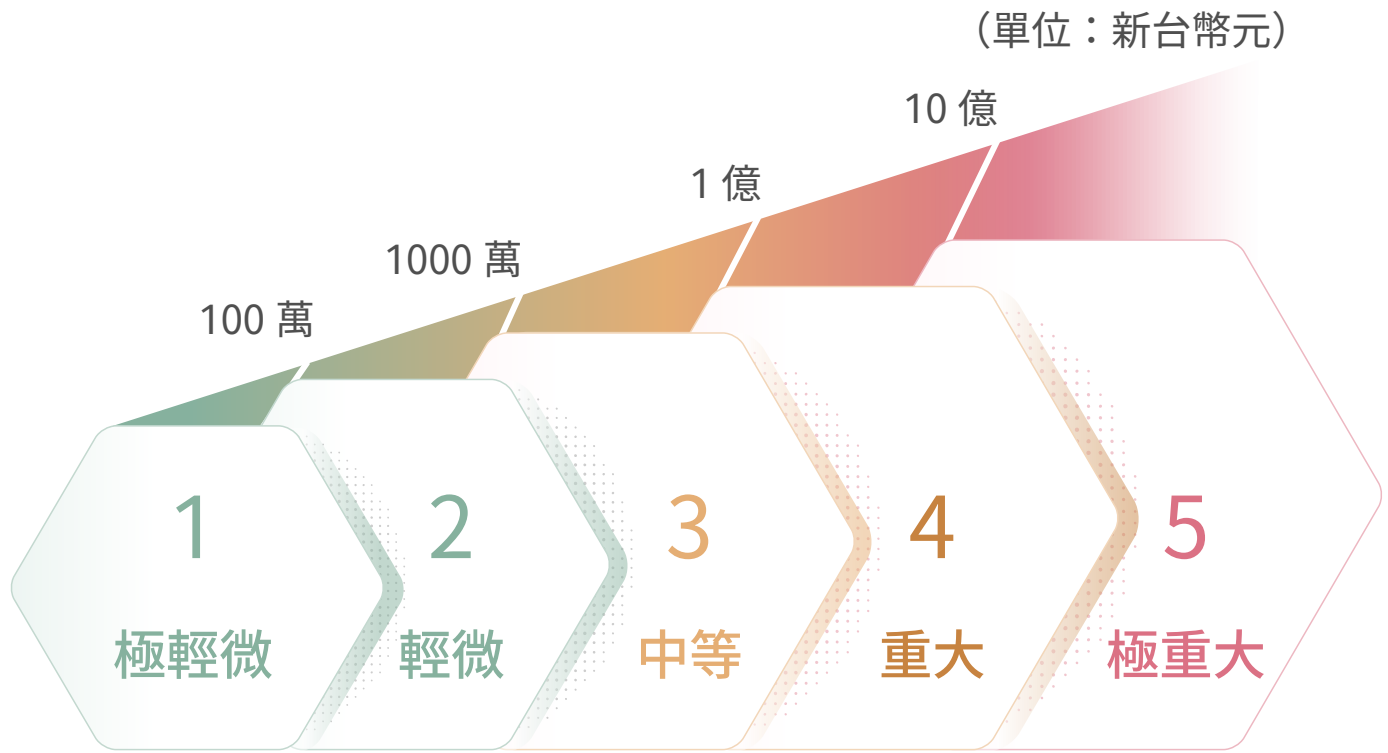
風險敏感度分析及壓力測試

為加強本公司之風險意識，針對可能影響公司營運的重要風險，定期執行敏感度分析及壓力測試。透過風險敏感度分析，量化不同風險對財務的影響性；此外，藉由壓力測試模擬劇烈風險波動情境，評估公司在極端情況下的承受能力。透過這些分析和測試，公司得以更全面地評估、管理和應對各項風險，確保公司的穩定營運，以實現永續發展。

風險項目	分析情境	敏感度分析及壓力測試結果
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 2025.12.31 部位設算，當新台幣相對美金及人民幣升值或貶值 2% 時，對於 2025 年稅後淨利將變動約新台幣 10 億元，將達到公司所認定之極重大影響
利率風險	針對公司流通在外總負債及存續期間評估	根據 2025.12.31 總負債設算，若利率增加或減少 300 個基本點時，對於 2025 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，影響臺灣及大陸之生產據點，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 30 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

風險胃納

風險管理小組根據經營策略與風險與報酬之間的平衡，明確制定年度風險胃納，經審計委員會與董事會核准後推行至各單位。風險胃納設定為五個等級，對應不同財產損失範圍，並結合防範與減緩措施，確保公司重點風險皆獲得有效管理。



風險排序、因應與監控

高階管理階層每半年與風險管理小組共同召開風險會議，定期審查風險管理執行結果，並就公司所面臨之風險進行討論及排序。依據評估結果，從中選定公司 2025 年度前三大風險，分別為關稅貿易戰、電力供給及資訊安全風險。針對上述風險，由風險權責單位提出相對應之風險回應行動方案，經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、追蹤和檢視。

風險項目	風險描述	減緩措施	評估方式
地緣政治風險	隨著「川普 2.0 時代」關稅政策的回歸及美國製造的加速推動，全球供應鏈面臨更嚴峻的挑戰。美國政府持續威脅提高進口關稅門檻，以帶動本土製造業回流並強化美國在地產能	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. 拓展生產據點：持續評估內外部環境因素的影響，根據客戶需求進行最適當的產能配置和調整，以降低單一地區風險，提升生產靈活性 3. 加強自動化發展：推動生產自動化進程，提升生產效率和應對多變環境的能力，從而有效減輕地緣政治風險對生產運營的影響	「川普 2.0 時代」標誌著關稅政策的回歸以及「美國製造」加速推行，導致全球貿易格局劇烈震盪。相關措施旨在減少美國對各國的貿易逆差，並透過關稅政策促使其他國家重新談判與美國的貿易協議。同時，隨著美國持續推動「美國製造」，欲進入美國市場的企業可能需要在當地進行投資。此類政策使企業面臨潛在關稅成本，以及在美國設廠與營運的挑戰。若企業未能及時調整生產據點，或強化研發與自動化技術，可能面臨重大財務影響，包括關稅成本及生產費用增加，估計金額可能超過新台幣 10 億元
電力供給	AI 的快速發展需大量電力支撐，若公司自身或客戶遭遇電力供給不足，將可能對公司營運帶來不利影響	1. 自建專屬特高壓變電站 2. 建置生產備援電力設備（如燃料電池與發電機） 3. 加強與政府及電力供應商協調，確認供電穩定性並爭取優先供應服務	隨著人工智慧（AI）技術的快速發展，電力供應對公司運作的重要性日益攀升。AI 應用的高速運算、語言模型訓練及數據中心穩定運行，均仰賴可靠且高效的電力支持。若電力供應不足，可能直接影響產品測試流程，導致交貨時程延遲，引發客戶的不滿，進一步促使客戶轉向競爭對手，進而影響公司營收及市場占有率，對業務競爭力造成不利影響 電力供應不穩所帶來的挑戰不僅局限於營運效率，可能延伸至顯著的財務損失層面。包括因生產中斷、測試延誤所導致的額外成本，以及信譽受損所引發的客戶流失，這些問題均可能對企業長期綜合發展帶來深遠影響。若此類風險未能妥善管理，對財務表現的潛在影響可能高達新台幣十億元以上，並可能對企業的營運穩定性及規模成長能力構成重大威脅
資安風險所造成的營運中斷	未建置零信任資安框架，因而難以掌握整體零信任落實程度；同時亦缺乏完善的 AI 治理架構、組織職責、管理流程與防護機制，增加機敏資料遭受不當使用或外洩的風險	1. 強化零信任資安防護機制，依據範圍與重要性導入多項零信任資安行動方案 2. 強化 AI 治理管理機制，依據範圍與重要性導入多項 AI 治理行動方案 3. 全面禁用 USB，若因公務需求需使用，須經申請核准 4. 禁用外部郵件系統	近年來，生成式 AI 技術發展迅速，已成為駭客進行不法攻擊的助力，導致社交工程攻擊手法快速演變，且攻擊範圍持續擴大。生成式 AI 使駭客在傳送惡意郵件和訊息時消除了語言翻譯障礙，並大幅降低文法或用字錯誤的可能，從而使訊息內容更具真實性。此外，駭客還能利用生成式 AI「自動化」地收集目標資訊，以發動更個人化的網路捕鯨（Whaling），專門鎖定企業高層的攻擊。這些挑戰使單純依賴教育訓練來降低風險的方式變得不足，若此種情境發生，可能導致勒索贖金金額超過新台幣 10 億元，甚至可能造成國內外媒體的不利報導，造成不利影響

新興風險管理

自 2020 年起，緯創每年參考外部機構（如世界經濟論壇的《全球風險報告》）發布的最新風險洞察，依據「確認產業環境背景、風險評估（包括風險辨識、分析與評量）、風險處置、監控與審查」四大程序，進行新興風險的系統化鑑別。透過廣泛蒐集管理階層的專業意見，緯創深入辨識潛在新興風險，制定相應的減緩措施，並定期向審計委員會及董事會報告，確保企業能前瞻性地部署應對策略。

根據 2025 年底至 2026 年初風險管理小組的最新評估，緯創已將戰爭風險、AI 投資循環與泡沫風險、AI 基礎建設瓶頸及關稅政策風險，列為當前的主要新興風險項目，並將持續密切監測其發展趨勢及可能影響，確保企業風險控管措施具前瞻性與適應性。



企業風險管理內外部稽核

緯創建立完善的內外部稽核機制，以確保風險管理體系的有效性與符合性。在內部稽核方面，由稽核室負責制定年度稽核計畫，依風險導向原則執行稽核，檢視風險管理活動之合規性與有效性，並定期向董事會及審計委員會報告稽核結果與改進建議。此外，緯創每兩年一次委由第三方專業機構，對公司風險管理體系的設計與執行效能進行評估，並將稽核結果納入改進計畫，以確保體系的國際接軌與持續優化。內外部稽核結果經高階管理階層審閱後，定期向審計委員會及董事會報告，藉由持續追蹤與監督機制，進一步提升風險管理的長期效能與韌性。

形塑風險管理文化

緯創重視全員風險意識的培養，除安排企業整體之風險主題培訓外，通過將風險管理與績效評估指標緊密結合，確保風險文化融入日常營運活動中。

風險管理相關激勵制度

針對不同層級員工，公司制定了差異化的績效考核標準，將關鍵風險指標，如人力資本管理、資訊安全等納入評估範疇，以確保風險管理的落實。



高階主管

緯創將風險管理與績效評估緊密連結，特別聚焦於「人力資本」等特定風險項目的管理成果，以確保相關風險的有效控管和持續改進。針對高階主管，公司在年度工作目標中明確納入「員工敬業度 / 滿意度」、「離職率」及「工傷率」等管理指標，透過量化的績效目標，確保人力資本的穩定性與投入程度。此外，公司定期對這些管理成果進行評核，並將相關績效指標的達成率作為獎酬計算的核心依據，進一步推動風險管理成效與績效回報之間的正向循環。



中階與
基層主管

緯創注重將特定風險項目的管理與績效評估指標緊密結合，特別關注「人力資本」及「資訊安全」等對企業營運具有重要影響的風險。以人力資本為例，針對中階及基層主管，將高階主管的相關管理指標依部門權責向下分配，涵蓋「員工敬業度 / 滿意度」、「離職率」及「工傷率」等具體指標，並定期進行績效成果的評核。通過這種自上而下的指標分解與績效監控，確保各層級對人力資本管理的責任落實。



一般員工

緯創致力於將資訊安全風險控管融入績效評估體系，確保風險意識全面落實至每位員工。為降低資訊安全風險對公司營運的影響，公司採取教育訓練與社交工程模擬演練等措施，提升員工對資訊安全的意識與警覺性。同時，公司將部門員工的資訊安全違規情形納入單位主管的管理指標，作為績效考核的重要依據，並將個別員工的違規情況直接反映在其績效評核等級中。

為鼓勵全體員工積極參與風險管理，公司建立與風險管理目標相連結之獎勵機制，將重大風險之辨識、通報及改善成果納入績效評核及獎勵制度。員工於日常工作中如主動發現可能影響營運、安全、品質、資訊安全或其他重大風險事件，並及時通報、提出改善措施或協助降低風險發生機率及衝擊程度，經評估確實產生具體管理效益者，公司將依其貢獻程度給予相應之表揚與獎勵（包含財務獎勵）。

公司依員工於風險管理之貢獻，包含風險因子的主動識別以及風險減緩的相關做法建議，均依《員工獎懲辦法》提供相應之非財務表揚及財務獎勵，藉由建立風險管理成果與績效獎酬之連結，鼓勵員工落實「及早發現、及早通報、及早改善」之管理精神，透過提倡風險文化的具體落實，降低潛在風險對公司營運之影響。

此外，針對公司所辨識之重大風險議題，如人才資本及資訊安全等，公司亦將相關風險管理指標納入不同職級主管之績效考核項目，透過績效評核與財務獎酬機制，引導管理階層持續推動風險改善措施，確保重大風險獲得有效管理，並強化企業韌性與永續經營能力。

風險管理主題培訓

依據「公司治理政策」第十六條，緯創每年均為全體董事會成員安排風險管理培訓課程，課程內容包含本公司風險管理原則，以持續強化董事會的風險管理能力。2025 年全體董事均已完成風險管理教育訓練。

此外，緯創亦將風險管理的議題深植於教育訓練體系之中，不僅是爲了提升全體員工的風險意識，更是爲了強化整體組織的韌性與競爭力。我們在 2025 年整合了多元教學方式，範圍包含本公司及子公司從基層員工到高階管理層之全體同仁，旨在全面提高公司員工在風險管理上的能力和實踐力。透過此年度性且系統化的訓練計畫，全球各營運據點參與完訓人次達 44,253 人次，累計訓練時數總計 7,376 小時。

課程內容涵蓋多個面向，包含風險管理概論、風險管理框架建構及應用、新興風險識別，以及結合各職能類別的風險實務案例。內容緊密貼近實務需求，確保同仁不僅能理解風險管理理論，更能在日常工作中靈活運用，實現理論與實務的結合。

隨著全球經濟環境快速變遷，風險管理的重要性已經超越個別部門的範疇，成爲所有員工應具備的核心能力。因此，本訓練以「從意識到行動」爲核心，培養全體員工共同塑造風險管理文化。未來，也將持續優化課程設計，加入不同主題關於風險管理的相關內容，確保員工能在瞬息萬變的外部環境中，保持前瞻性思維與高度風險意識，爲公司永續發展奠定堅實基石。

將風險準則納入產品與服務的開發流程

緯創在產品與服務的各個開發階段全面納入風險準則，系統性地評估相關影響的嚴重性，確保品質與合規性。在開發階段，採用失效模式與影響分析（FMEA）及「經驗教訓」資料庫進行潛在風險評估；設計階段納入工廠人員參與，確保設計符合設計導向製造（DFX）要求；生產階段針對不良產品進行分析與改進，以降低製造風險；驗證階段則測試產品的功能、相容性與可靠性，並確保其符合國際及環保標準。

風險提報機制

緯創除積極培育與宣導員工風險意識外，亦明訂組織架構與角色權責，將全體員工納入風險管理機制。員工可透過「總經理信箱」、「員工意見信箱」、「員工投訴專線」及「產線輔導員現場訪談」等平台，主動報告潛在風險，協助降低內外部風險衝擊。同時，公司修訂「員工獎懲作業實施要點」，對於員工提出的風險減緩、安全衛生或環境改善提案且成效顯著者，採口頭嘉勉、書面獎勵、優秀表彰等多種方式予以獎勵，以鼓勵積極參與風險管理。



持續營運及緊急應變

本公司致力於建構完善的營運持續計畫（Business Continuity Plan, BCP），為確保在面對各類突發災害時，能展現高度的營運韌性並保障員工與客戶權益，我們於全球各製造廠區積極推動多元情境的應變演練，重要特點如下。

- 1. 各類型風險覆蓋：**我們的演練範疇涵蓋天然災害（如地震、風災）、人為事故（如火災、恐怖攻擊）、生物安全（如流行病防治）、化學洩漏及水電效能異常等關鍵領域。此外，亦針對數位時代的電信網路故障、以及人力資源面的員工短缺與勞資爭議預設應變方案。
- 2. 實戰與推演並進：**各廠區依據其地理環境與業務特性，採取「現場實際演練」與「桌上模擬推演」雙軌制。例如，多數廠區針對天然災害與人為火災維持每年至少一次的現場實際演練；而在特定的情境下（如：流行病、化學品及廢棄物洩漏、工傷預防等），部分廠區也會安排每年的強化訓練，以確保應變流程深植於日常管理。
- 3. 關鍵資源韌性：**針對供應鏈韌性，我們特別針對物料短缺或斷料情境進行模擬，強化公司在極端市場波動下的調度與生存能力。

同時為提升組織韌性，除了設計各情境 BCP 演練外，對於在災後復原各部門的分工也有明確訂定，以確保在災後能第一時間保障員工安全，並以最快速度恢復正常生產與服務。



5.2.2 資訊安全與隱私保護

緯創秉持「打造韌性、安全且值得信賴的企業」之資訊安全管理使命，將資訊安全視為支撐企業永續經營與數位轉型的重要基礎，持續推動資訊安全管理機制之全面導入，確保資訊處理之完整性、可用性與機密性，並強化資訊系統、設備及網路環境之安全防護，以降低潛在營運風險。為提升組織整體資安韌性，緯創定期執行資訊安全演練及教育訓練，強化同仁對資訊安全風險之認知與因應能力，逐步建構多層次、系統化之資安防護體系。



ISO 20000 資訊服務管理系統

緯創於 2018 年 2 月通過 ISO/IEC 20000-1:2011 資訊服務管理系統國際標準驗證，展現對一流 IT 服務管理及國際認可 IT 管理標準的承諾，確保資訊技術基礎架構（ITIL）的運作達到預期標準。隨後於 2021 年 1 月完成標準轉版至 ISO/IEC 20000-1:2018，同步優化資訊服務管理制度與相關流程，持續深化資訊治理能力，提升整體服務效能。2024 年由 SGS 驗證通過，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 月通過 ISO/IEC 27001:2013 資訊安全管理系統國際標準驗證，並依據該標準導入 Plan-Do-Check-Act (PDCA) 循環管理模式。公司每年定期進行至少一次內部稽核與外部第三方稽核，且每三年執行證書重新驗證，以確保資訊安全管理機制的全面落實與驗證的持續有效性，展現對資訊安全的長期承諾。2024 年由 SGS 驗證通過，全面更新驗證版本至 ISO/IEC 27001:2022，證書效期到 2026 年 8 月 22 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%。
- 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在 2024 年 8 月全面更新驗證版本至 ISO/IEC 27001:2022。涵蓋率達 100%。

備註：共用機房的廠區未單獨取證

資安政策、負責任的人工智慧系統政策與組織

為推動並落實資訊安全治理與人工智慧治理，確保本公司重要資訊財產之機密性、完整性、可用性及 AI 在合規、安全、可靠的範圍內運行，以達到符合法令法規之要求與負責任 AI 的目的，進而獲得客戶信賴、達到對股東的承諾，確保公司重要業務持續運作、永續經營。

緯創為強化公司永續競爭力並加強資安管理，於 2025 年 4 月 2 日董事會決議，將企業永續發展委員會，更名為永續發展暨資安委員會，轄下設立資安執行委員會，由總經理暨執行長與數位長暨資安長擔任最高指導主管，作為本公司推動資訊安全與負責任的人工智慧系統 (RAI) 之承諾，督導本公司資訊安全與 RAI 管理制度、技術標準及維運作業之推行。並指派資訊長擔任管理代表，資安治理處主管擔任總幹事，統籌資訊安全與 RAI 事宜。訂立「資訊安全政策」與「負責任的人工智慧系統政策」作為管理依據，保護員工、客戶、供應商及營運相關資訊資產之安全，確保企業永續經營。

資訊安全政策

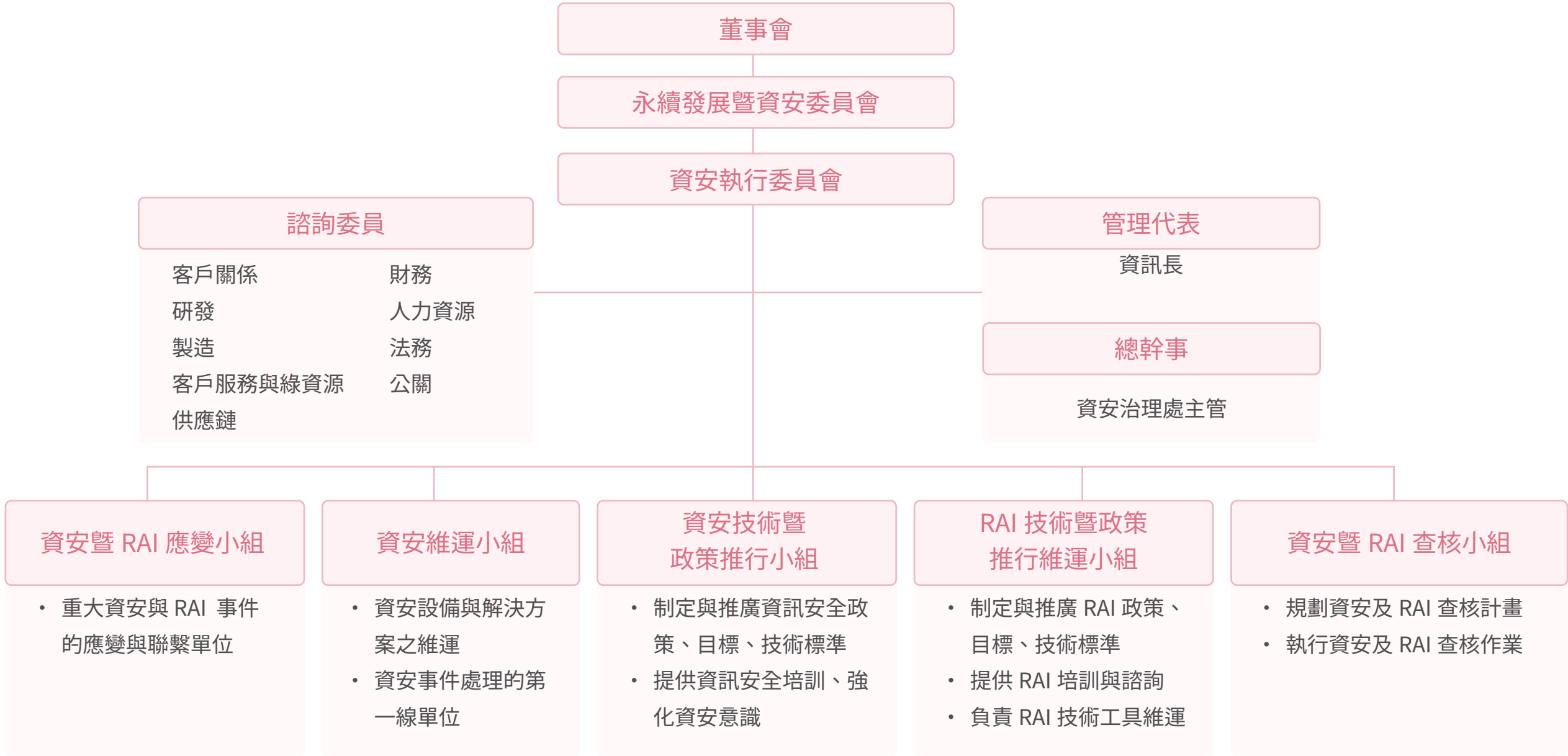
為保護緯創產品與服務之資訊，避免有未經授權之存取、修改、使用及揭露，以及天然災害所引起之損失，並適時提供完整與可用之資訊，本公司致力於資訊安全管理，以確保本公司重要資訊財產之機密性、完整性及可用性，並符合相關法令法規之要求，進而獲得客戶信賴、達到對股東的承諾，保證公司重要業務持續運作，請參閱緯創[資訊安全政策](#)。

負責任的人工智慧系統政策

為確保緯創之人工智慧產品與服務及為應對人工智慧帶來的機遇與挑戰，本公司訂定「負責任的人工智慧系統政策」來規範人工智慧生命週期中包含規劃、設計、開發、測試、部署的安全性、公平性、穩健性與效度可靠性等負責任的人工智慧核心原則。確保符合相關法令法規要求，進而獲得客戶信賴、達到對股東的承諾，並支持本公司永續發展目標，保證公司重要業務運作，請參閱緯創[負責任的人工智慧系統政策](#)。

資安執行委員會組織架構

資安執行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。會議議程包括資安與 RAI 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。資訊安全委員會於 2025 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與 RAI 執行情況。

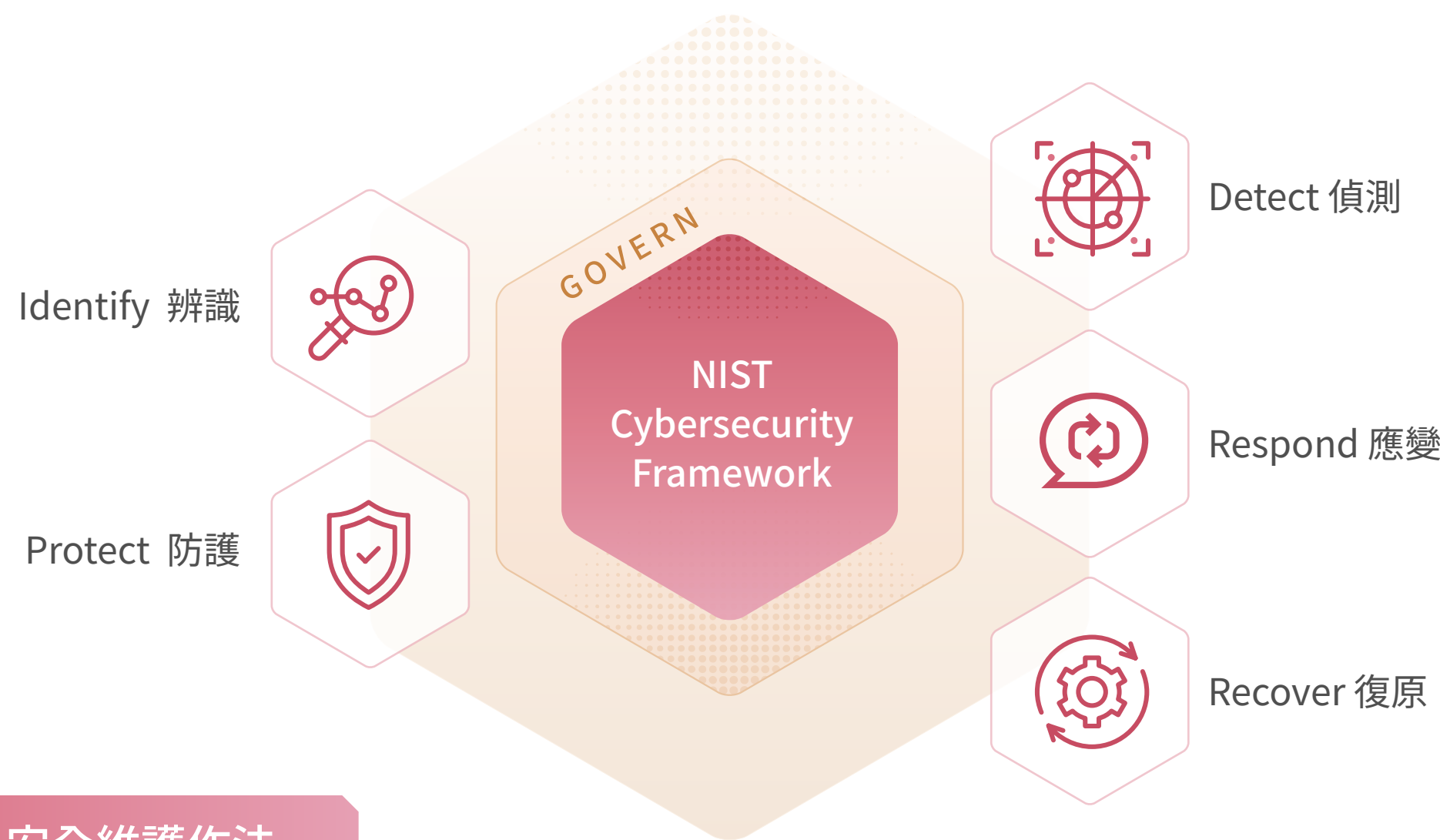


資訊安全管理策略

為因應內外部環境快速變遷所帶來之資訊安全風險，緯創設立專責之資訊安全組織，統籌負責資訊安全政策之規劃、推動與資安風險管理相關工作。公司自整體治理架構出發，系統性檢視並強化資訊安全管理作為，以提升組織面對資安威脅之應變能力與營運韌性。

緯創之資訊安全管理涵蓋資訊科技資安、營運技術資安及雲端資安三大面向，透過建立完善且持續精進之內部資安管理機制，強化系統防護、資料保護及營運穩定性，降低潛在資安事件對營運之影響。同時，公司積極參與資安情資分享平台，包括高科技資安聯盟及臺灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC），即時掌握資安預警、威脅情資與弱點資訊，並據以提前部署防護措施，以強化整體資安防護能量與風險控管成效。

緯創採用美國國家標準暨技術研究院（NIST）網路安全框架 2.0（Cybersecurity Framework, CSF）的六大核心功能：治理、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。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 Maturity 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。針對生成式 AI 所帶來的新興風險，強化 AI 治理管理機制，納入 RAI（Responsible AI）理念，結合資安治理框架與防護機制，推動涵蓋責任架構、政策規範、自動化監控的全面性治理體系。同時，透過教育訓練與技術實踐，提升組織專業能力，確保在創新與永續的願景下，實現數位轉型，打造韌性、安全且值得信賴的企業環境。



資訊安全維護作法

- 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

資訊安全管理計畫

資訊安全管理及稽核機制

爲了保護公司及客戶的智慧財產與機密資料，緯創自 2017 年以來，每年定期進行多次自我查核及外部公正第三方稽核作業。自我查核作業依 NIST CSF 和 ISO/IEC 27001 標準進行，而外部稽核則以 ISO/IEC 27001 標準及客戶的資安規範爲依據。這些查核作業旨在確保資安措施的有效性及持續改進，並強化內部資訊保護機制。因應事業部發展並強化工控資安，緯創總部與昆山廠區已通過多項國際車載資安標準驗證，包含 ISO/IEC 21434 與 TISAX，展現優於同業的車載資安能力，進一步提升在車載領域的資訊安全競爭力。

緯創積極加強內部控制機制，透過維運單位自檢、資安治理室與稽核室的稽核三道防線，確保各廠區資安措施的有效執行與持續優化。2025 年維運單位分別在 7 月與 12 月透過內部查核系統（Internal Control System, ICS）檢視電腦化資訊系統循環及其 11 個子循環的項目，涵蓋資訊系統與安全制度、組織設計、控制項目的設計與執行落實度全面自檢。資安治理室在 7 月與 12 月按資訊安全內部查核管理規範，檢視全球單位對於資訊安全規範及作業程序之實施情形與符合狀況，完成內部的查核，無重大不符合的項目。稽核單位依據「內部稽核實施細則」於 5 月針對資訊系統及安全風險，覆核內部控制之制度是否適當、一般作業執行是否落實，及專案性查核，未發現重大內控缺失。

緯創自 2023 起連續三年榮獲台灣企業永續獎（TCSA）資安領袖獎，2025 年獲得台灣檢驗科技（股）公司（SGS）的車載資安管理卓越獎，展現公司在資訊安全管理的作爲具有產業標竿作用及領導性地位。

軟體開發安全

爲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 DevSecOps 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。

資料保護政策

緯創依據資料保護政策全面強化治理、技術與流程控管。同時涵蓋企業機密與個人資料。對機密資料，透過分級管理、嚴格存取控管、加密與 NDA 要求，避免營運與技術資訊外洩。對個人資料，依據 GDPR、臺灣個資法與各營運地法規進行盤點、最小化蒐集、目的限制與權限管理，並導入端點與閘道 DLP（Data Loss Prevention）工具在電子郵件、端點電腦、雲端與儲存平台中識別敏感資訊，並阻擋高風險行爲。透過監控、稽核、與指標管理，持續提升治理成熟度。

供應鏈資安風險管理

在供應商的資安管理方面，緯創依照資訊服務廠商風險管理（Information Vendor Risk Management, VRM）流程，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。

2025 年共盤點出 306 家廠商，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風險因子，進行廠商評估分級。共分三等級，風險等級較高第一、二級廠商依據個別資安風險承受程度，要求廠商需符合緯創資安評鑑的水準。共有 12 家廠商經風險評估後皆符合評鑑水準。

強化員工資安意識

為加強員工的資訊安全意識，緯創積極開展資安教育訓練。通過線上課程及實體課程，涵蓋資訊安全意識、資訊安全小學堂及釣魚信件識別與防範等內容，幫助員工了解資安基本概念及實務應用。2025 年，公司共計完成 19,702 人次與 10,930 小時的員工資訊安全訓練，並對 43 起違反資安規定的事件進行懲處，以強化資安的重要性。

為進一步提升資安人員的專業能力，緯創鼓勵資安專業人員參與資安研討會與相關訓練課程。2025 年，資安團隊與開發安全 187 人完成 5,050 小時的專業訓練，涵蓋 6 門核心資安專業課程、5 門軟體開發安全課程及多項國際認證課程，包括 EC-Council CEH（駭客技術專家認證）、CISSP（資安系統專家認證）、CISM（資訊安全經理人認證）、CISA（國際電腦稽核師認證）、CompTIA 認證等。這些課程不僅提升了資安專業能力，還使員工能夠應對各種資安威脅，提升公司整體資安防護能力。此計畫的實施，旨在確保緯創能夠持續應對快速變化的資安挑戰，保障公司的資訊安全，並提高員工對資安的敏感度與防範意識，確保公司在資訊安全領域的競爭優勢。

焦點案例

TCM 資安專業人才培育計畫

為了提升整體資訊安全管理與應對日益複雜的資安挑戰，緯創自 2021 年起啟動資安專業人才培育計畫（Talent Competency Model, TCM），以確保公司資安人員具備必要的專業技能與知識。依據人力盤點結果，區分為資安治理、資安工程、資安分析、軟體開發安全四個角色，並設立五個層級的能力標準。每年進行能力評鑑，根據評估結果制定相應的人才培育與升級計劃，確保人才能力不斷跟上資安領域的發展。2025 年，有 88 名員工（其中 28 人為資安專責人員）加入此計畫，展現公司在資安人才培養上的決心與持續投入。



社交工程演練

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。

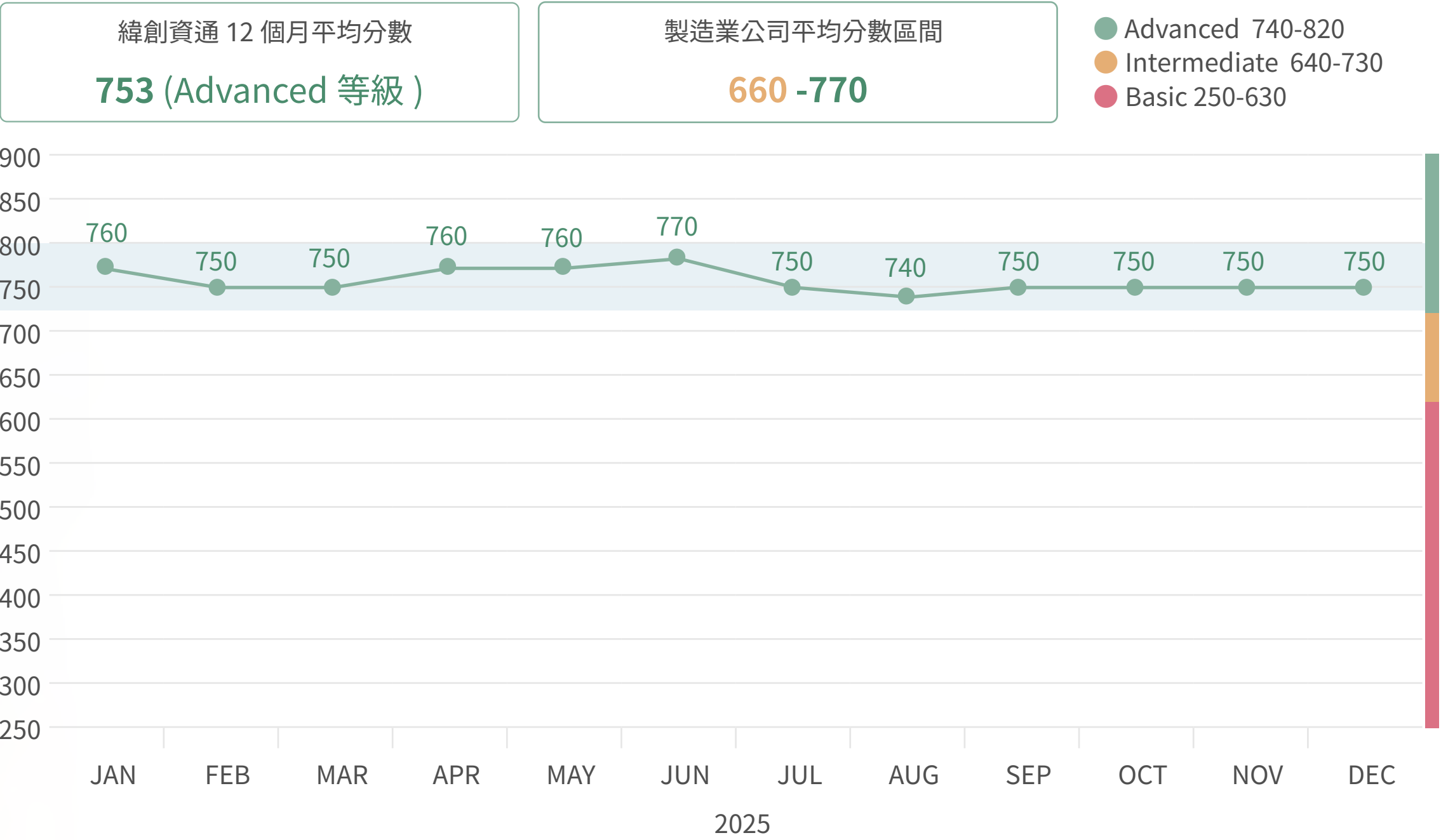
近四年社交工程模擬演練 (釣魚信件點擊率)

舉措			目標	2022 年	2023 年	2024 年	2025 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		9.3%	7.4%	7.8%	7.4%
		H2		10.2%	8.2%	12.6%	11.9%

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部署的疏失；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。2025 年緯創資安體檢第三方評核結果平均分數為 753 分，藉由外部的評檢，及時調整與補強網路與服務的弱點。

2025 年緯創資安體檢第三方評核結果



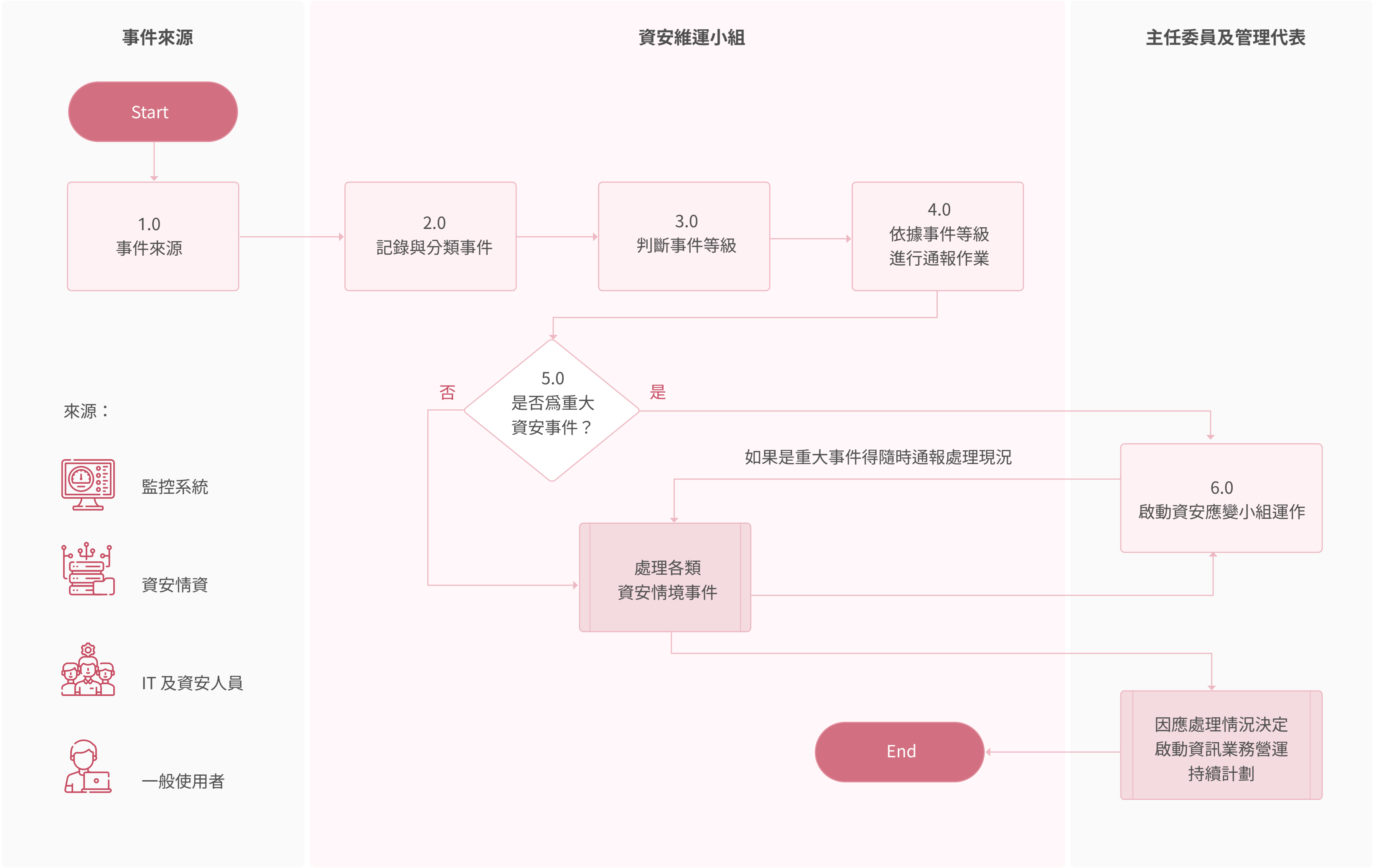
資安通報與事件管理

為確保資訊安全管理的有效性，並快速處理資安事件、漏洞或可疑活動，緯創建立了完善的資安分層通報流程（escalation process），提供員工在發現相關問題時能即時報告並啟動應變處理機制。員工可透過多種途徑如內部平台，如當地 IT Helpdesk、報告系統或直接聯絡資安團隊，將可疑行為、漏洞或資安事件報告給相關負責人員。此流程確保了每件資安事件能在第一時間得到適當的關注並啟動相應的處置措施。

為強化企業數位韌性並確保營運永續，緯創持續精進資安治理架構，導入先進的持續性威脅監控（Advanced Persistent Threat, APT）機制，並透過資安監控中心（Security Operations Center, SOC）落實全天候資安防護。SOC 整合內部資安專責團隊與外部專業資安顧問之能量，提供 24 小時不間斷的即時監控與威脅偵測，有效掌握企業網路環境之整體安全態勢，及早辨識潛在風險，降低資安事件對營運、客戶及利害關係人所可能造成之衝擊。

在資安事件管理方面，緯創依據資訊安全事故管理規範，建立系統化且分級明確的應變機制。此一制度化流程不僅確保資安事件能迅速回應與有效控管，也透過經驗回饋機制持續優化防護能力，強化組織面對數位風險之長期韌性，確保營運穩定與企業永續發展目標之實現。

資安事件處理流程



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，並減少因重大災難事件對關鍵資訊系統造成的影響，緯創建立一套完整的資訊安全業務持續計畫，旨在應對各類突發狀況，確保在面臨任何影響業務運作的資安事件或自然災害時，能夠快速有效地恢復關鍵應用系統，防止營運中斷。根據規劃，我們每半年至少進行一次測試，透過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，模擬可能發生的資安威脅或災難情境，測試計畫的可行性。透過這些定期測試，緯創能夠有效識別潛在的弱點，進而加強應對能力，減少營運中斷的風險。除了演練外，每年還會進行至少一次備份資料回存測試，檢驗備份資料的可讀性、儲存媒體的可用性與重要資產回存測試步驟的可行性，確保所有資料能夠在預定的時間內順利恢復，從而縮短系統恢復的時間，保障業務的持續運作。

2025 年全球電腦中心針對 7 大功能系統與資料庫，選取 27 個備份儲存媒體，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 1.85 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 20.50 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。

策略	目標	2022 年成果	2023 年成果	2024 年成果	2025 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	0.9 hours	1.0 hours	0.6 hours	1.85 hours
	RTO of SC2 Services ≤ 24 hours	18.83 hours	22.11 hours	19.22 hours	20.50 hours

備註：
1. RPO: Recovery Point Objective（災難事故發生時最大可容忍資料遺失時間）
2. 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

2022 年到 2025 年間，除 2024 年 2 件重大之資安事件，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。2024 年共 2 件重大資安事件，分別是 3 月 25 日臺灣新竹廠火災導致機房停電，及 10 月 4 日總公司官網遭受網路 DDoS（分散式阻斷服務）攻擊。遭受網路攻擊時立即啟動相關防禦機制，對公司營運無重大影響，也沒有個資或內部文件資料外洩之虞等情事。

違反資安事件之件數與罰款／年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
違反資安或網路安全事件（件數）	0	0	2	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事件（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

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，並要求所有內部人員及協力廠商確實遵循，以確保個資安全及利害相關人之權益。

緯創將隱私權及個資保護納入企業風險管理體系，依據[風險管理政策與程序](#)推展相關管理行動，以降低營運風險與潛在衝擊。同時，內控部門每六個月執行一次內部查核專案（Internal Control System, ICS），檢視個人資料的收集、處理和移動情形，確保所有作業皆符合當地法規與內部行為準則。

針對隱私權事件的舉報，緯創設立專責申訴管道，如發現或懷疑隱私權遭受侵害或有違反政策之情事，任何人皆可透過隱私權保護專線（(02)6616-9999 分機 25740）或電子郵件（ethic@wistron.com）進行反映。我們對於隱私權違規採取零容忍政策，任何人員如有違反情事，將依[行為準則](#)相關規定進行懲處，確保個資管理程序之嚴謹性。

為強化隱私保護意識，緯創透過內部電子佈告欄、電子郵件、實體公告等方式，在全球營運據點宣導隱私權政策與其重要性。此外，自 2024 年起，我們為全球 31 個營運據點（涵蓋 9 種語言）全體員工安排「隱私及資料保護安全須知」訓練，2025 年度共計 18,389 人完訓，達成 100% 覆蓋率，進一步提升員工對個資管理的認知與遵循意識。

「嚴守客戶機密，堅守誠信原則」是緯創對於客戶隱私權的核心承諾。我們嚴格遵守隱私權政策，絕不進行客戶資料的二次使用（比例為 0%），確保所有資訊的保密性。自 2022 年至 2025 年，緯創未曾發生來自監管機構或外部單位的隱私權相關申訴或裁罰事件，展現我們對個資保護議題的嚴謹管理與持續落實成果。

5.2.3 智慧財產

緯創高度重視智慧財產資本的管理，透過完善的智慧財產管理政策，強化研發能量，推動高附加價值的創新產品與技術服務，同時提升製造效率與品質，進而構築具前瞻性的智慧財產組合（IP Portfolio），以增強企業競爭力。未來，我們將持續推動一致性的智財管理計畫，結合公司策略與“創新而永續”營運目標，確保智慧財產權的即時產出、有效管理與靈活運用。



專利組合管理

緯創致力於打造強大且高效的全球專利組合，並透過完善的專利策略，確保公司技術成果獲得充分保護，同時維護客戶利益。目前，緯創已擁有超過六千五百項多國專利，藉由這些專利組合提升技術競爭力，確保創新成果在市場上的優勢。

在專利管理方面，緯創結合企業整體策略與業務發展目標，積極推動創新發明與專利布局，確保專利價值最大化。專利團隊與技術研發單位緊密協作，透過腦力激盪、專利大數據分析及提案評審等機制，發掘優質創意並產出目標導向的發明提案。此外，團隊設有超過三百項查核標準，嚴格審查專利說明書，確保每項專利符合高品質要求。整體流程涵蓋從發明提案、專利檢索、權利範圍設計、撰寫與翻譯、申請策略、答辯，到專利取得後的維護與管理，全面確保專利資產具備長期競爭優勢。

為提升專利人才的專業能力及員工的專利知識，緯創強化內部專業培訓，開設「專利小學堂」及其他專業課程。2025 年推出的課程，累計選修並通過測驗人次超過 1,323 人次，總學習時數約 700 小時，建立系統化的學習機制。另設立發明創作獎勵制度，透過具體獎勵與公開表揚機制，激勵員工積極投入創新，進一步提升產品與技術服務品質，增進整體市場競爭力。

在專利數量與品質管理方面，緯創不僅持續自主創新與專利開發，亦進行專利收購、投資、到期註銷、出售及選擇性不維持，確保專利組合最佳化。透過一致的評分標準，全面掌握專利覆蓋範圍、品質與市場價值，並藉由第三方評估機構的指標，與競爭對手及業界標竿企業進行比較，進一步提升專利競爭力，確保專利組合的商業價值最大化。



商標管理

商標是展現緯創資通產品及服務的重要表徵，縝密的商標布局可鞏固公司品牌形象，使公司品牌立於不敗之地。緯創資通目前在全球 37 個主要國家有註冊商標保護，五大洲皆有商標布局。

品牌永續經營即企業永續經營的最佳體現，為有效管理商標，緯創資通特別設置專責之商標團隊，並由商標團隊直接與各國事務所聯繫商標事務，以便控制商標成本及有效掌握各國第一手商標資訊。緯創資通的現行之商標管理重點為：

1. 依照公司業務發展情形申請商標註冊，有系統進行商標布局；
2. 商標對外發表使用前務必進行商標檢索，避免誤觸他人商標權；
3. 透過全球商標監看系統避免他人仿冒公司商標或搭便車；
4. 評估商標使用現況，汰除無經濟效益之商標。

透過嚴格且系統化的商標管理制度，緯創資通自公司設立以來未曾遭他人提出商標侵權爭訟。為更強化公司的商標管理制度，緯創資通於 2023 年正式導入具公信力之「智慧財產管理規範（TIPS）」效期至 2026 年 12 月 31 日。

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。2025 年本公司並無任何經證實侵犯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，客戶資訊均由特定相關單位經手，合約簽約與調閱也有特定流程，檔案室也加裝門禁系統與監視系統，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。

智慧財產風險管理政策執行情形

緯創從 2020 年起導入智慧財產權管理政策，2025 年主要執行情形如下，並已於 2025 年 12 月 19 日董事會報告：

全球專利組合優化與競爭力躍升

緯創持續以提升技術質量與專利價值為核心，每年對現有專利資產進行全面性評估，淘汰技術過時或價值較低的專利（含到期註銷、出售或選擇性不維持），同時多元活化專利資產，逐年增加參與國內外專利計畫及提報具策略性價值之專利家族數量。目前緯創專利組合綜合指標已躋身同業領先地位，並逐年提升至高於眾多國際知名企業。2025 年相關成果如下：



商標資產的全球監看與活化

公司向來重視自身智慧財產權，也尊重他人智慧財產權。任何商標對外正式使用前，均會先確認有無侵害他人商標之風險；並透過全球商標監看系統，掌握他人在各國使用及申請商標的相關資訊，防範仿冒或搭便車行為。2023 年導入「台灣智慧財產權管理規範（TIPS）」驗證，取得三年效期（2024–2026 年）。對於已到期商標，依實際業務評估是否續展，汰除無經濟效益之項目。2025 年未發現他人註冊相同或近似商標，故本年度未執行任何異議案件。

9 件

2025 年新申請商標

61 件

2025 年汰除商標

保護營業秘密及機密資訊

為保護公司及客戶機密資訊，緯創取得 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統國際標準認證並落實管理，並從制度、技術與人員三個層面建立完整防護機制：

- 每 6 個月執行社交工程模擬演練，提升員工對釣魚信件的警覺性
- 新進員工必須完成機密資訊及營業秘密保護教育訓練
- 運用 Microsoft Office 365 加密機制、身分識別及授權原則保護機密文件
- 定期使用 SCCM 軟體（System Center Configuration Manager）進行軟體清查，確保授權合規
- 與往來客戶及供應商均簽有保密合約，要求雙向保護機密資訊

專利資產

全球有效專利 約 6,500 件

發明專利占比 94% 以上

商標資產

歷年全球註冊 829 件以上

目前有效商標 599 件

歷年汰除 約 230 件

異議勝訴比率 >87%

為提升公司品牌形象及品牌信賴度，緯創智財管理政策與目標如下：



1

強化智財管理

持續通過台灣智慧財產
管理制度 TIPS 驗證



2

強化組織資安觀念

每月發布資安電子報，
分享資安新聞與事件



3

強化組織智財
觀念與能力

每半年更新
「智財知識專區」之內容，
分享智財新聞與案例



4

數位化商標提案
審查與註冊申請

導入試行數位化
商標管理系統

5.3 邁向永續供應鏈

供應商是緯創推動營運與永續發展的重要夥伴，我們不僅將供應鏈視為業務運作的一環，更是實現永續目標的關鍵力量。因此，緯創把永續責任採購列為六大永續發展策略之一，全面導入採購決策與管理流程，並以風險管理、競爭優勢和成本優化為出發點，依據 ISO 20400 永續採購原則及 RBA 行為準則，系統性地引導供應商在環境、社會及公司治理面向持續強化表現。自 2024 年起，緯創將前述國際規範與永續發展理念全面融入公司採購政策與策略中，涵蓋組織治理、人權、勞工實踐、公平營運、消費者議題及環境保護等六大核心主題，透過系統化的供應商管理和跨部門協作，逐步推動永續發展目標的落實。此外，2025 年起，緯創積極推動供應商導入 UL2799 廢棄物零填埋（Zero Waste to Landfill），實現廢棄物的減量、回收再利用提升及減少廢棄物因焚燒或掩埋對環境所造成的衝擊，進而提升供應鏈整體之環境績效與永續韌性。



5.3.1 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，包含優化策略供應商核心競爭力、深化區域性策略合作，以及強化供應鏈永續韌性，透過落實這些策略，緯創能夠加強供應商在技術、資源及市場適應力上的競爭優勢，並通過區域合作提升供應鏈的靈活性和效率，最終實現一個更加穩定、靈活且具韌性的永續供應鏈體系，以因應快速變化的全球市場環境。

永續供應鏈發展策略



治理架構

永續供應鏈管理組織

為確保永續供應鏈管理的全面性與效益，緯創以董事會作為永續供應鏈的最高決策單位。董事會定期督導各項永續專案的推動與效益，確保所有決策與行動均符合公司長期發展目標。由董事會功能性委員會 - 永續發展暨資安委員會，每年兩次檢視永續責任採購工作小組之工作內容，確保永續供應鏈各項管理制度之落實。並且委由永續執行委員會，每月追蹤各項永續供應鏈專案之執行進度與各項績效成果。



緯創資通價值鏈

緯創為全球 ICT（Information and Communications Technology）產業具指標性的領導企業，長期專注於電子產品的設計、製造與組裝服務，在整體產業價值鏈中居於核心的中游位置。其上游連結多元的零組件與關鍵材料供應體系，下游則服務於各類國際品牌與終端客戶，建構出高度整合且穩定的產業合作架構。

藉由持續掌握市場動態與客戶技術需求，緯創有效整合上下游資源，推動跨領域與跨環節的協同運作，進一步提升供應鏈整體效率，同時強化產品研發、製造彈性與市場應變能力。



供應鏈概況

臺灣作為全球資訊產品的重要供應國，緯創根植於臺灣並放眼全球，以強大的技術實力，為客戶提供全面的軟硬體解決方案以及一站式系統整合服務。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，2025 年緯創與 1,617 家供應商進行交易，對供應商進行分級管理，以提升管理效益，並加強對重點供應商的管理，實現更深度的合作。

2025 年供應商分布區域

	家數	採購金額占比 (%)
臺灣	513	58.54
大陸	859	31.96
亞太地區	134	4.39
美洲	73	3.42
歐洲	22	0.19
其他	16	1.50
總計	1,617	100

隨著供應鏈持續重組和緯創生產基地的調整，供應鏈已重新配置，確保供應鏈的靈活性、降低供應鏈風險，並提高供貨穩定性。我們將當年度交易達 6 次以上及年度交易金額占比 90% 以上之供應商，視為第一階供應商，2025 年共有 421 家第一階供應商，並進一步以交易金額占比與關鍵程度定義第一階關注供應商¹，共有 232 家。

備註：
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

2025 年第一階供應商分類

	家數	採購金額占比 (%)
電子零件	168	59.06
機構料件	200	35.76
事務性採購	39	2.92
物流	14	2.26
總計	421	100

2025 年供應商分級

	家數	採購金額占比 (%)
第一階供應商	421	95.40
第一階關注供應商	232	88.56
高風險供應商	12	-
非第一階供應商	90	-
非第一階關注供應商	51	-

為逐步降低整體供應鏈的風險，我們亦將非直接交易的供應商納入管理，掌握 90 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 51 家，進一步強化風險管控，確保供應鏈穩定運作。

5.3.2 供應鏈永續管理

緯創建立了一套全面且系統化的供應鏈永續管理流程，涵蓋五大核心步驟：遵循永續規範、永續風險調查、執行永續稽核、缺失改善與能力建設，以及實施獎勵與汰除機制。該機制旨在確保每家供應商均符合行為準則與永續要求，並有效防範潛在的 ESG 衝突。透過定期且細緻的風險評估與稽核，緯創不僅掌握供應商的落實情況，也提供專業指導，協助供應商制定具體改善行動計畫；緯創亦透過與供應商的長期合作與能力提升，使其在環境、社會及治理面向持續精進。此舉不僅提升供應商整體永續表現，也鞏固了緯創在全球供應鏈中的領導地位與影響力，確保整個產業鏈朝向永續發展的方向穩健前行。

供應商永續管理流程



永續規範遵循

供應商行為準則

緯創在推動企業永續發展的過程中，深刻意識到供應鏈管理對社會與環境影響的關鍵性。為此，緯創制定供應商行為準則，作為供應商在永續實踐中的行動依據，該準則遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則及聯合國商業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights），涵蓋勞工權益、健康與安全、環境保護、倫理規範以及管理系統等五大核心領域。同時，準則亦納入生物多樣性、防止任何濫伐森林行為或陸地保護等具體要求，以全面提升供應鏈的永續性。緯創也將供應商對準則的遵循程度納入採購決策的關鍵評估指標，以確保供應鏈合作夥伴與企業的永續目標一致。

2025 年，第一階供應商已 100% 簽署供應商行為準則，充分展現供應商對緯創永續規範的認同與承諾。此外，針對不同類別的供應商，緯創進一步要求簽署誠信承諾聲明書、環境危害物質不使用聲明書以及不使用衝突礦產聲明書等，簽署率亦達 100%。這些做法不僅強化了緯創在供應鏈中的治理能力，也促進了供應鏈夥伴共同實現更高的社會與環境責任標準。

供應商行為準則簽署狀況

年度		2025 年績效	2025 年目標
第一階供應商	應簽署供應商家數	421	-
	簽署供應商家數比率 (%)	100%	100%
新進供應商	應簽署供應商家數	43	-
	簽署供應商家數比率 (%)	100%	100%

供應商誠信經營

緯創致力建構高標準的責任供應鏈，透過[供應商行為準則](#)，確立合作夥伴之行爲規範及標準。除了透過訓練課程向供應商全面傳達緯創反貪腐相關政策，並要求 100% 完成訓練外，並於每年供應商大會持續宣導緯創的誠信經營政策及信念。此外，本公司設有供應商專屬舉報申訴管道，由全球供應鏈管理單位為主要受理單位。2025 年度供應商舉報案件數及因不誠信或貪腐行為導致合約終止案件數均為 0 件。



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 ESG 績效，進而鑑別出供應商之潛在風險。第一階段聚焦於全面性風險篩選，第二階段則進一步鑑別出高風險供應商。對於辨識出的高風險供應商，緯創啟動稽核程序，結合專業輔導與協助供應商制定並執行改善計畫，在風險源頭進行有效控制，降低整體供應鏈的永續性風險。

主動調查 | 評估對象：所有供應商

為掌握供應鏈的潛在風險，緯創進行供應商前期調查與篩選，內容涵蓋環境、社會、治理（ESG）表現、業務相關性、所在國家 / 區域、行業及產品特性等面向。透過此過程，初步鑑別出具潛在風險的供應商，進行管理，降低供應鏈的潛在風險。

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

為全面了解既有供應商的永續性風險，緯創針對第一階及非第一階供應商發放永續性風險調查自評問卷，並要求供應商提供相關佐證資料，以深入掌握其永續發展風險與管理狀況。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，透過此機制，緯創得以識別供應鏈中的永續風險，並進一步管理，降低潛在風險。

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，2025 年鑑別出高風險供應商共 12 家；從結果來看，2025 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），其餘風險鑑別的項目，則列入稽核輔導進行改善。

2025 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
	未對產品或服務而產生的範疇一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一溫室氣體盤查
	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

爲全面了解供應商在永續作為的落實程度，緯創採取多元稽核方式，包括書面稽核與現場稽核，現場稽核進一步細分爲二者稽核、三者稽核以及依據產業標準稽核。緯創也設定當年度目標及 2030 年的長期目標，爲供應鏈短期和長期的永續推動訂下明確的方向，逐步往前推進。

類別	永續性稽核形式	執行方式	對象	2025 稽核家數	2025 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 511 家	511	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
現場	二者稽核	現場稽核與複查；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 283 家	168	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		3		
	產業標準	以 RBA 作為稽核標準		112		
	現場稽核總計家數			283	100%	100%

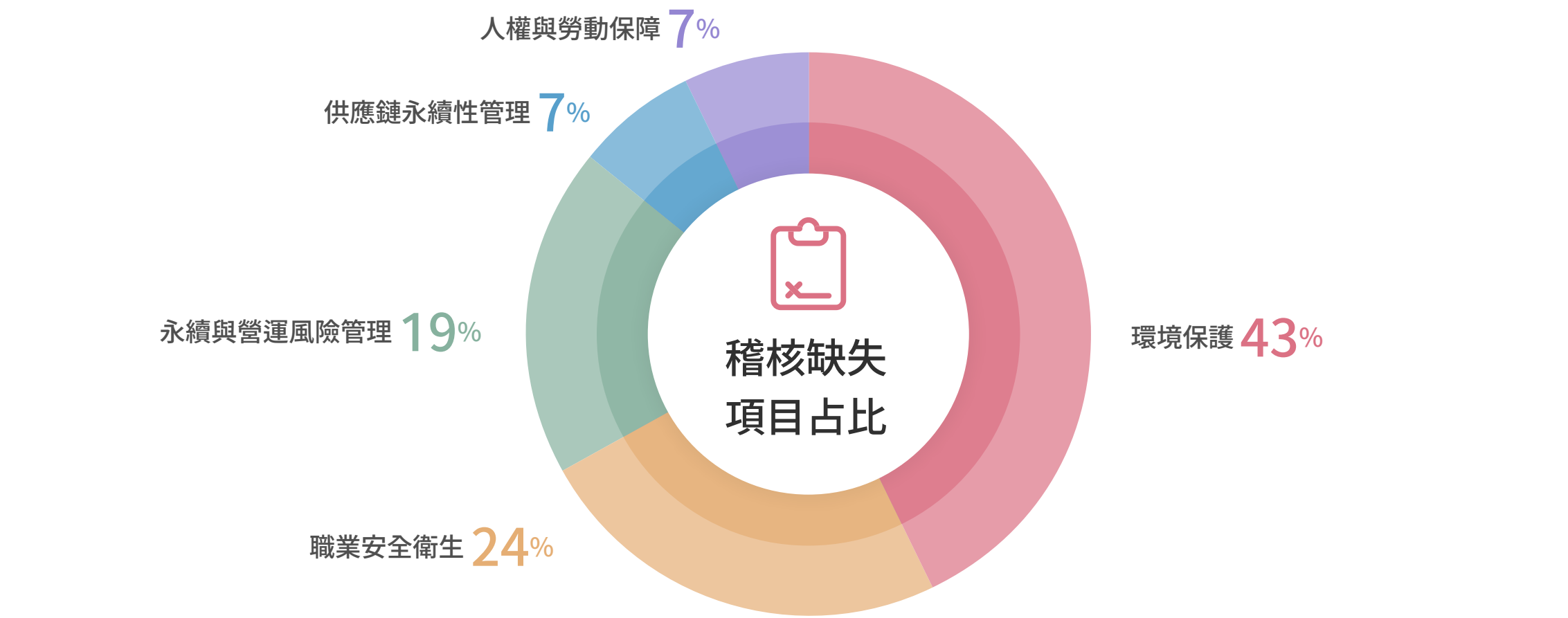


缺失改善與輔導

為提升供應商永續績效，緯創針對稽核發現的缺失採取輔導措施，包含以現場與遠端協助的方式，協助供應商制定並執行改善計畫；若供應商未能於兩個月內完成改善，可再次提出稽核申請，透過二次稽核確認改善計畫的落實狀況。然而，若二次稽核仍未通過，供應商需等待六個月後方能再次申請，同時緯創將考量採用替代材料或其他供應商取代。若因供貨緊急需求無法立即執行替代，則視替代方案完成後執行供應商替換。對於兩年內無法達成改善要求的供應商，緯創將逐步降低採購金額，直至終止採購或取消資格。2025 年所有受稽核的供應商均在期限內完成改善，未有因不符規定而終止合作的情況。



備註：含高風險供應商 12 家



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 永續資訊揭露	- 制定年度計畫安排演練時程，落實關鍵人員訓練，並記錄演練結果與改善措施 - 系統化彙整並文件化現有的持續營運與風險管理相關資料 - 建立可驗證的營運持續管理能力，以提升客戶信任度、符合特定客戶或標案需求，降低重大營運中斷風險
供應鏈永續性管理	供應商選商	- 建立一致供應商評分標準與選商流程，搭配教育訓練確保採購流程符合永續要求與準則 - 將能源、碳、水管理等永續議題納入供應商選商條件，逐步強化供應鏈 ESG 管理成熟度 - 確保所有採購、品保與供應鏈等相關人員清楚理解並能正確執行 ESG 要求，提升整體供應鏈永續管理效能
環境保護	能源管理 溫室氣體管理	- 制定並落實碳排放控制程序，明確部門職責、減排方法與實施步驟，建立監測、記錄與稽核機制，確保措施可執行並持續優化 - 每年發布節能減排目標與實施方案，明確指標、責任、時程與資源，建立追蹤與報告機制，作為績效考核與改進
人權與勞動保障	溝通管道 反歧視	- 增加教育訓練後測驗與抽測，建立定期複訓制度，確保員工理解反歧視與溝通管道政策 - 增加員工滿意度調查及意見回饋管道，同時加強員工及協力廠商申訴者的隱私保護
職業安全衛生	職業安全衛生 合規管理	- 建立及完善安全作業程序，落實危害辨識與風險控制措施，以降低事故及職業病風險，確保員工職場安全與健康 - 制定器材擺放標示標準，點檢消防器材設備與擺放區域，不定期對現場的器材進行稽核

以永續績效驅動供應商獎優汰劣機制

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。

獎勵機制	汰除機制
績優供應商獲分配較多訂單、新專案參與機會，並於年度供應商大會中公開表揚。	績效較差者暫停新專案導入資格、降低採購金額；兩年內仍無法改善者，停止採購並取消供應商資格。
2025 年：10 家獲頒優良供應商獎項；8 家因績效優異獲得較多訂單	2025 年：1 家因永續績效較差，供應商 RBA 稽核且 CAP 改善後再次發生，已列入汰除供應商

供應商永續性評選

緯創針對新供應商與既有供應商制定 ESG 評選門檻。申請成為緯創供應商，除須簽署行為準則外，尚須通過以下四項認證：



對象	評估工具	ESG 占比	ESG 評估面向
新供應商	協力廠商品保體系評鑑表	13.33%	責任商業聯盟行為準則、勞工標準、健康安全、環境標準、商業道德、管理系統
既有供應商	供應商績效評比規範（含品質、技術、配合度、供貨能力、價格、ESG）	20%	ESG 永續季度活動審查、ISO 14064-1 年度審查、ISO 50001 年度審查、ESG 年度稽核分數、現場審查重大缺失

ESG 風險管理與規避計畫

既有供應商績效評比另納入 ESG 風險管理及規避計畫，涵蓋三大風險面向：



能力建置

內部採購人員教育訓練

為使採購同仁（包含採購、物流、品保等供應鏈相關部門）充分了解供應商管理與永續流程及其角色定位，公司透過系統化的教育訓練強化同仁在環境、社會、公司治理領域的專業知識，訓練內容涵蓋禁止強迫勞動（奴役、抵債或販賣人口）等基本人權議題，並依業務範疇逐步強化永續管理所需的專業能力，透過培訓，同仁能在日常作業與供應商互動中具備推動供應鏈永續策略與落實執行能力，使 ESG 原則更有效地融入供應商管理流程，本年度持續與 ESG Sphere 課程審查委員會合作，制定並提供一系列 ESG 相關線上課程，2025 年完成總培訓人數 4,157 人次、2,518 小時的教育訓練課程。

4,157 人次

完成培訓人數

2,518 小時

教育訓練總時數

供應商教育訓練

為協助供應商在營運過程中能採取符合 ESG 的策略與行動，並促進整體供應鏈的永續韌性，本公司持續透過供應商教育訓練平台提供相關課程，以線上學習方式提升供應商對永續發展理念的認知，同時強化與供應商間的夥伴關係。本年度除了既有的年度必修課程供應商行為準則外，亦新增 2 門必修課程：RBA 禁止強迫勞動規範，協助供應商理解 RBA 人權相關議題的重要性，另為了讓供應商了解建立誠信經營是取得客戶信任的關鍵與提升永續競爭力的一部分，新增了 ISO 37001 反賄賂管理系統課程；共計 421 家第一階供應商完成線上訓練課程，完訓率 100%。

既有必修

「供應商行為準則」

年度基礎必修，涵蓋緯創核心要求

新增必修

ISO 37001 反賄賂管理系統

建立誠信經營，提升永續競爭力

RBA 禁止強迫勞動規範

協助供應商理解 RBA 人權議題的重要性

供應商大會 / 永續分享會 / 宣導講座

2025 年緯創以永續影響力 (Make an Impact) 為主軸，透過年度供應商大會、ESG 分享會與永續宣導講座等多元活動，強化供應商永續韌性意識、提升供應商 ESG 實力，並深化與供應鏈間的永續合作夥伴關係。

活動	規模	主要內容
ESG 永續分享會	302 家廠商參與	聚焦減碳目標設定與績效追蹤、EPEAT 及 PFAS 管理策略、ISO 37001 反賄賂、ISO 20400 永續採購、廢棄物零填埋等議題；3 家標竿供應商照明設備汰換與空調系統改善之節能減碳量測驗證案例分享；宣導緯創永續管理、反貪腐政策、溫室氣體盤查及水資源風險管理要求；另分享業界因賄賂與貪腐行為而遭受重大損失的案例，藉此提升供應商對貪腐風險的警覺性
供應商永續宣導講座	48 家、94 人	於 2025 年 8 月 26 日及 9 月 2 日分別在中山廠區及重慶廠區舉辦永續講座宣導 ESG 政策、永續採購要求與績效評分項目，並進行禁止強迫勞動教育訓練；安排《緯你同行》ESG 桌遊互動環節，提升供應商對永續議題的參與感與理解深度



建立分群供應商碳管理推動策略

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；2025 年鼓勵供應商建置再生能源，尤其是太陽能，製程優化、廠務及製程設備汰舊換新節能，促使碳排下降。

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 關鍵程度	高	II	II	III
	中	I	II	III
	低	I	I	II
		低	中	高
供應商碳盤查能力				

供應商碳管理永續能力建置

緯創針對溫室氣體範疇三進行全面盤查，結果顯示上游原物料採購碳排占比最高。因此，我們依據不同類別供應商推動碳管理能力建置計畫，涵蓋碳盤查訓練、查證機制強化、SBTi（科學基礎減碳目標）導入與減碳專案合作。2025 年，緯創同步啟動 4 項碳管理專案，並與 352 家供應商（包含 227 家關注供應商）展開為期六個月以上的深度合作，持續提升供應鏈夥伴的碳管理能力，共同推動減碳目標。

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	第一階供應商	- 推動廠商組織碳盤查能力 - 蒐集廠商碳盤查，完整供應商碳排數據	- 完成 352 家廠商碳盤查數據與永續調查 - 涵蓋率 (採購金額)90.11%
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，50 家達成 ISO 14064-1；43 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 30 家供應商一同響應政府低碳轉型推動計畫。其中深度合作 7 家進行減碳機制建立與行為推動，分享節能技改方向、委託研究機構進行供應商節能盤查診斷，並設立節能減碳專案驗證機制，提供相關工業節能技改技術與碳管理機制的推動；另與 23 家進行供應鏈碳盤查與數位碳管理應用，以系統方式蒐集供應商碳資訊與相關永續資訊，有效掌握供應商永續管理現況	- 與 7 家供應商合作共同提出節能改善專案累計減碳量達 14,344 tCO₂e - 完成 23 家進行碳盤查與永續資訊調查，作為後續評估與推動專案分析使用 - 完成一份《節能減碳手冊》，用於後續推廣供應商減碳以擴大影響力
			推動供應商進行節能減碳專案	14 家廠商提供節能減碳項目 - 總計 60 項專案數 / 累計減碳量 43,476 tCO₂e
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	已累計 41 家廠商加入 SBTi 倡議；120 家回覆 CDP 問卷

供應商循環經濟能力建置專案

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，並推動供應商取得廢棄物零填埋認證，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。

供應商整合專案項目	合作內容	定性效益	定量效益
綜合資源化 (分流 / 回收 / 餘料改制)	- 廢棄物處理成本直接節省 - 減少垃圾清運費：因廢棄物分流（回收、再利用）、直接送往掩埋場 / 焚化廠的垃圾量顯著下降，節省運輸與處理費用 - 降低處置費：回收物處理成本通常低於一般廢棄物處理費用 - 資源回收收益，出售可再生資源：將有價值的廢料（如紙類、金屬、特定塑膠）分類後出售（原無分類），創造營業外收入 - 餘料改制專案：對不規則餘料進行裁切，拼接成標準紙板；將餘料加工為緩衝襯墊、隔板、小規格紙箱等；無法裁切的餘料粉碎後作為再生紙原料	- 環境效益 - 減少掩埋量：避免廢棄物進入掩埋場，減少土地使用與污染風險 - 降低碳排放：提升資源轉化效率，有助於減少範疇三（Scope 3）溫室氣體排放 - 促進循環經濟：資源再利用可延長材料生命週期，減少原料開採 - 經濟效益 - 節省處理成本：優化廢棄物管理，節省處理費用 - 提升品牌價值：取得 UL 2799 認證後，可公開宣示環保成果，強化企業 ESG 表現	- 廢棄物回收 / 再利用的效益：4,465 公噸 - 廢棄物零掩埋減少碳排放量：3,925 tCO₂e - 供應商實質效益：1,850 萬元 - 取得 UL2799 證書之關注供應商家數：20 家
製造端循環 (木棧板、水口料、周轉盤)	木棧板閉環（包含修復破損棧板再投入，並減少填埋處置費）、塑膠水口料回煉再投、PE 周轉盤閉合循環	- 管理效益 - 建立標準化流程：UL 2799 提供明確的分類與計算標準，協助企業建立一致的廢棄物管理制度。 - 提升透明度與信任度：透過第三方稽核與認證，企業可向投資人、客戶及社會大眾證明其永續承諾	
製程廢料轉替代原料製作治具	以鐵件 / 塑件廢料替代原料製作治具		

供應商永續發展措施 KPI

- 1. 供應商稽核缺失與輔導改善：關注供應商 283 家稽核缺失與輔導改善供應商於期限內 100% 完成；
- 2. 供應商教育訓練：線上必修課程（供應商行為準則、RBA 禁止強迫勞動規範、ISO 37001 反賄賂管理系統），232 家第一階關注供應商 100% 完訓；
- 3. 供應商能力建置碳管理與循環經濟專案：推動碳管理 227 家與循環經濟 20 家關注供應商展開逾六個月的深度合作，能力建置達成率 81.98%；

緯創針對關注供應商實施稽核缺失輔導改善，教育訓練與能力建置碳管理／循環經濟專案等，整體涵蓋率 100%。

KPI		2025 年績效	2025 年目標
稽核缺失改善與輔導		100% (關注供應商家數 : 283)	100%
供應商教育訓練		100% (第一階關注供應商家數 : 232)	100%
能力建置	碳管理能力建置	227 家 (關注供應商)	81.98%
	循環經濟專案	20 家 (關注供應商)	

綠色供應鏈管理

- 綠色、透明且循環的供應鏈是現代化永續供應鏈的所有要素。緯創的綠色供應鏈管理涵蓋以下：
- 綠色設計：在設計端考量 RoHS（限制有害物質指令），以確保產品在設計階段就符合環保要求。緯創產品 RoHS / REACH 100% 符合各國規範；供應商有害物質簽署率：100%。
 - 綠色採購：根據綠色設計的要求，優先採購綠色物料，包含獲得綠色標示認證、節能認證的供應商及產品，以減緩環境衝擊。
 - 綠色製造：優選低碳供應商，並與其合作執行減碳策略，以降低生產過程中對氣候變化及其他環境問題的影響，實現永續生產。供應合作減碳專案供應商 21 家，推動合作供應商已取得廢棄物零填埋認證 20 家。
 - 綠色包裝：在滿足可靠度的前提下，節約包裝材料並進行循環利用。出貨包材方面，優先選擇取得森林經營認證 (FM) 和產銷監管鏈認證 (CoC) 的供應商，確保包材來源的永續性。緯創關鍵包材供應商 100% 取得 FSC 認證。
 - 綠色運輸：選擇低污染、省能源、智慧化的運輸工具，與此類供應商合作，達到節能減碳的目的。2025 年越南廠區進口集貨節省卡車趟次 6,164 次，總公里數 129 萬 KM，約節省 76%。
 - 綠色回收：促進永續材料的使用，低碳 NB 產品 PCR 40.2% 使用，可回收和再生之包裝材料 96%；伺服器產品回收鋼 (SGCC) 材料 90% 使用。

這些措施確保綠色供應鏈的每一個環節都可以減緩環境衝擊，並進一步推動企業向永續發展目標邁進。

5.3.3 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產管理流程，並承諾依據經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development；簡稱 OECD）「受衝突影響和高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南」或同等公認的盡職調查框架，對供應商進行盡職調查。公司致力於確認並與符合全球標準的冶煉廠和精煉廠合作，禁止採購來自受衝突影響或高風險地區的鈹、錫、鎢、金（簡稱 3TG）和鈷，以防止直接或間接助長當地的人權侵犯及武裝衝突行為。

主要作法：

1. 依循 RMI（責任礦產倡議）之指引與工具，建立並執行公司負責任採購礦產管理流程，並鼓勵供應商制定內部政策、實施礦物來源追蹤與供應鏈監管。
2. 採用 RMI 之調查範本（CMRT/EMRT）與公司內部 SQP 供應商問卷平台，系統化執行盤查、資料蒐整與稽核，並要求供應商揭露供應來源與簽署「不使用衝突礦產」聲明。2025 年第一階供應商 407 家已達成不使用衝突礦產宣告書簽署率 * 100%。
3. 每年依 RMI 官方公告之合規冶煉廠清單（Conformant smelters list）重新評估目前使用的冶煉／精煉廠名單，確保持續符合國際標準、法規及客戶要求。
4. 運用 RCOI（合理原產國查詢）和 RMI 官方公告之合規冶煉／精煉廠（smelters/refiners，簡稱 SOR）清單，追溯礦物來源以識別原產國，並作為風險評估之參考。
5. 對供應鏈中發現的衝突礦產使用，分類處理：若非必要，會要求供應商停止採購並改用符合 RBA 要求之無衝突來源或回收來源，並提出相關證據；若屬必要使用，則請供應商提出移除計畫或改善措施，逐步降低風險。
6. 我們已在部分產品導入與原料相同成分之回收礦物（銅），以逐步降低對原生衝突礦產的依賴。

備註：自 2023 年起於產品包裝標示「CMRT-Free」，明確宣示不使用衝突礦產的承諾；不使用衝突礦產宣告書簽署率不包含物流供應商



5.4 經營能力

5.4.1 營運成果與展望

緯創以科技創新驅動產業轉型。面對全球市場的激烈競爭，我們透過自動化、數位轉型及數位孿生（Digital Twin）技術，優化生產流程、提升生產效率與產品品質，並有效降低環境足跡。為應對氣候變遷與減碳挑戰，我們積極調整商業模式，擴大前瞻技術與循環經濟的投入，推動資源循環與全生命週期管理。為有效減緩地緣政治所帶來的影響，緯創藉由持續拓展生產據點並依據客戶需求進行產能最適配置與調整，並動態評估內外部環境變化對營運的影響以提升供應鏈彈性。緯創將永續發展深度融入企業競爭策略，將環境與社會挑戰轉化為創新與成長的機會，致力於創造跨世代的永續影響力。

2025 年緯創合併營收為新台幣 2.2 兆元，營業淨利為新台幣 786 億元，稅後淨利為新台幣 274 億元，其獲利能力較 2024 年成長，稅後淨利更創十年新高。

近四年財務績效指標

單位：百萬元新台幣

年度／項目	2022	2023	2024	2025
營業收入	984,619	867,057	1,049,256	2,186,523
營業淨利	27,472	27,390	38,980	78,553
稅後淨利	11,162	11,472	17,446	27,408

備註：完整財務績效速覽表詳見[附錄 6.2](#)

5.4.2 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，負責核准稅務策略並定期審查其執行成效，確保稅務方針與公司商業目標及永續發展策略緊密連結。經董事會通過之[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。

近二年稅務資訊

單位：新台幣仟元

項目	2024 年度	2025 年度	平均值
稅前淨利	39,975,476	76,257,264	58,116,370
所得稅費用	9,339,245	18,484,761	13,912,003
有效稅率（%）	23.36	24.24	23.94
已支付所得稅	5,559,333	13,807,719	9,683,526
現金稅率（%）	13.91	18.11	16.66

備註：相關資訊請參閱[緯創資通 2025 年度合併財務報告](#)

近二年各地區已支付（取得）之所得稅款

單位：新台幣仟元

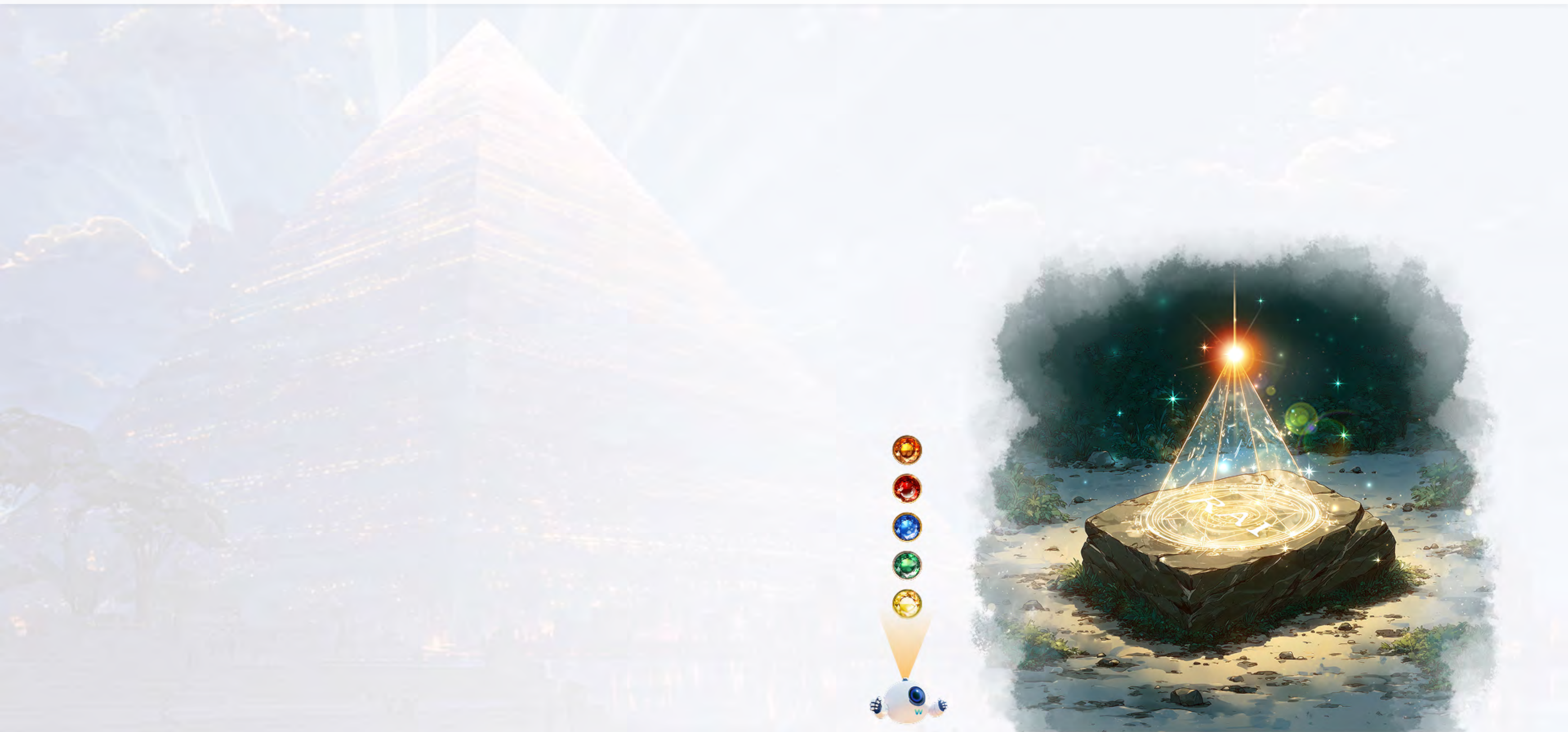
年度	2024 年度		2025 年度	
地區	金額	百分比（%）	金額	百分比（%）
亞洲	4,938,960	89	11,392,312	83
美洲	741,271	13	2,277,280	16
歐洲	(120,898)	(2)	138,127	1
支付數合計	5,559,333	100	13,807,719	100

5.4.3 政策影響力

緯創積極與跨產業及跨領域的團體和組織建立緊密合作關係，並以會員身份深度參與，擴展交流平台 and 參與範疇。透過與這些組織的合作，我們能夠掌握國際最新的趨勢與發展脈動，助力企業實現持續成長與進步。2025 年，緯創參與的組織和協會包括：

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 - 台灣產學策進會
醫療	社團法人臺灣輔具暨長期照護產業發展協會
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 - 財團法人時代基金會（Epoch Foundation）







6. 附錄

6.1 人力資源統計

6.2 財務績效速覽表

6.3 環境管理績效

6.4 ISO 管理系統驗證

6.5 GRI 內容索引表

6.6 SASB 與永續揭露指標

6.7 氣候相關資訊

6.8 確信聲明書

地球核心「心源任務」

走過每一個選擇與行動，對治理、環境與社會的承諾，化為承載希望的結晶，持續傳遞給未來世代，讓永續成為不斷延續的力量。

6.1 人力資源統計

離職統計與分布

		2022		2023		2024		2025	
總離職人數		105,324		49,266		41,305		37,746	
性別	男性	76,037	72.19%	35,701	72.47%	28,745	69.59%	26,016	68.92%
	女性	29,287	27.81%	13,565	27.53%	12,560	30.41%	11,729	31.07%
	非二元	-	-	-	-	-	-	1	0.00%
年齡	未滿 30 歲	77,643	73.72%	35,300	71.65%	28,722	69.54%	26,419	69.99%
	30-50 歲	27,317	25.94%	13,699	27.81%	11,273	27.29%	10,523	27.88%
	50 歲以上	364	0.35%	267	0.54%	400	0.97%	308	0.82%
	未顯示年齡	-	-	-	-	910	2.20%	496	1.31%
地區	臺灣	2,766	2.63%	2,345	4.76%	2,728	6.60%	2,298	6.09%
	大陸	92,769	88.08%	39,506	80.19%	29,660	71.81%	17,656	46.78%
	亞洲	3,181	3.02%	6,127	12.44%	6,886	16.67%	15,658	41.48%
	歐洲	211	0.20%	115	0.23%	291	0.70%	344	0.91%
	美洲	6,397	6.07%	1,173	2.38%	1,740	4.21%	1,790	4.74%
人員類別	直接員工	100,849	95.75%	46,033	93.44%	38,711	93.72%	34,685	91.89%
	間接員工	4,475	4.25%	3,233	6.56%	2,594	6.28%	3,061	8.11%

備註：未顯示年齡員工來自歐美廠區

人力資本投資報酬率

	2022	2023	2024	2025
(a) 總營業收入 (新台幣)	691,743,116,000	625,156,018,000	688,714,677,000	1,235,859,326,000
(b) 總營業費用 (新台幣)	682,105,252,000	613,636,307,000	677,835,067,000	1,221,223,340,000
(c) 總員工相關費用 (薪酬 + 福利) (新台幣)	45,077,520,000	41,698,790,000	41,909,038,000	49,463,098,000
人力資本投資報酬率 HC ROI (a- (b-c)) / c	1.21381	1.27626	1.25960	1.29590
總員工人數	51,117	42,091	44,234	58,255

備註：

1. 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（不包含緯穎）

2. 收入、費用之幣別為新台幣



6.2 財務績效速覽表

單位：百萬元新台幣

項目	2024	%	2025	%
營業收入	1,049,256	100	2,186,523	100
營業毛利	84,091	8	133,983	6
營業費用	45,112	4	55,430	3
營業淨利	38,979	4	78,553	3
稅前淨利	39,975	4	76,257	3
所得稅費用	9,339	-	18,485	-
稅後淨利	17,446	2	27,408	1
基本每股盈餘	6.11	-	9.04	-
保留盈餘	50,581	-	66,871	-
人事費用	50,591	-	64,136	-
員工酬勞	3,238	-	5,183	-
現金股利	7,462	-	10,997	-
股票股利	-	-	-	-

負債及股東權益對總資本額比例

單位：百萬元新台幣

項目	2024	%	2025	%
資產	589,841	100	1,097,726	100
股東權益	186,785	32	253,288	23
短期借款 *	82,308	14	238,089	22
長期借款	21,989	4	44,394	4

備註：包含一年內到期之長期借款

獲利能力分析表

項目		單位	2024	2025
獲利能力	資產報酬率	%	7.03	8.27
	股東權益報酬率	%	14.72	17.66
	稅前純益占實收資本比率	%	138.02	239.77
	純益率	%	2.92	2.64
	每股盈餘	元新臺幣	6.11	9.04

備註：各表所列之財務資訊係依據 2024 年及 2025 年業經會計師查核之合併財務報告，請見公司官網首頁／[投資人服務](#)

6.3 環境管理績效

能源績效指標

類別	單位	2022	2023	2024	2025
單位營收用電量	千度／十億元新台幣	587.06	574.31	581.68	392.05
氣候相關資本支出	十億元新台幣	-	-	0.39	0.51
內部碳定價	USD ／噸二氧化碳當量 （公噸 CO ₂ e）	-	-	100	100

備註：

1. 2025 年績效指標係以緯創及其合併財務報表子公司（不含緯穎及其子公司）之用電量／集團營收作為計算基準

2. 本表依據 SASB 與 IFRS S2 標準編制，除揭露單位營收用電量作為整合氣候相關資本支出（CapEx）與內部碳定價（ICP）資訊，以呈現能源轉型對公司財務狀況之實質影響

3. 2024 至 2025 年，我們透過投入新台幣約 9 億的資本支出於綠電建置，有效管理潛在法規轉型風險（估計碳費成本），並提升營運韌性

溫室氣體排放種類統計（公噸 CO₂e）

溫室氣體排放種類		2022		2023		2024		2025	
		排放量 (公噸)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	排放量 (公噸)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	排放量 (公噸)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	排放量 (公噸)	排放量 (公噸 CO ₂ e)
範疇一 溫室氣體排放	二氧化碳（CO ₂ ）	7,612.91		4,442.14		4,566.72		3,642.21	
	甲烷（CH ₄ ）	276.92	7,726.00	188.76	5,266.48	178.96	4,993.00	103.93	2,899.61
	氧化亞氮（N ₂ O）	0.10	26.70	0.07	18.86	0.07	20.40	0.06	15.08
	氫氟碳化物（HFCs）	3,042.36	3,042.36	5,650.52	5,650.52	4,335.31	4,335.31	5,184.27	5,184.27
	全氟碳化物（PFCs）	0	0	0	0	0	0	0	0
	六氟化硫（SF ₆ ）	0	0	0	0	0	0	0	0
	三氟化氮（NF ₃ ）	0	0	0	0	0	0	0	0
	總計	-	18,407.97	-	15,378.01	-	13,915.42	-	11,741.17
範疇二溫室氣體排放（地區別）		-	287,251.13	-	246,984.18	-	236,657.11	-	241,788.75

備註：Scope 2 location based 排放量所使用之排放係數皆為國家級電網平均係數，單位皆為 CO₂e ／度，故無法單獨計算其 CH₄ 與 N₂O 之排放量

溫室氣體排放績效指標（千公噸 CO₂e ／十億元新台幣）

類別		2022	2023	2024	2025
單位營收之溫室氣體排放量	地區基準	0.45	0.40	0.36	0.21
	市場基準	0.15	0.13	0.10	0.05

備註：2025 年績效指標係以緯創及其合併財務報表子公司（不含緯穎及其子公司）之溫室氣體排放量／集團營收作為計算基準

2025 年全球範疇 1 及範疇 2 溫室氣體排放量（公噸 CO₂e）

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	0.00	5,054.39	5,039.19
緯創資通股份有限公司汐止辦公區（其他子公司請詳見 溫室氣體聲明書 ）	180.16	9,253.68	6,255.38
緯創資通股份有限公司新竹分公司	318.59	15,429.96	9,210.81
緯創資通股份有限公司湖口二廠	146.52	11,549.08	7,655.53
緯創資通股份有限公司湖口廠	149.95	15,819.47	6,552.69
緯創資通股份有限公司總公司	53.28	12,848.62	6,350.14
緯創醫學科技股份有限公司	7.14	197.54	197.54
高雄晶傑達光電科技股份有限公司	32.84	8,143.77	3,499.13
緯創汽車電子（昆山）有限公司	169.55	2,664.75	0.00
緯創資通（昆山）有限公司	3.75	613.81	613.81



2025 年全球範疇 1 及範疇 2 溫室氣體排放量（公噸 CO₂e）

營運據點	範疇 1	範疇 2	
		地區基準	市場基準
緯視晶光電（昆山）有限公司	0.00	709.11	709.11
緯創資通（泰州）有限公司	0.00	439.07	439.07
成都緯成計算機有限公司	4.45	94.02	1.94
緯創資通（成都）有限公司	386.89	13,805.03	0.00
緯創資通（重慶）有限公司	596.87	14,178.96	2.14
緯創資通（中山）有限公司	3,018.16	50,306.39	0.00
Wistron InfoComm (Vietnam) Co., Ltd	2,466.95	42,313.56	0.83
Wistron Technology (Malaysia) Sdn. Bhd.	536.02	11,577.64	0.34
Wistron InfoComm (Czech), s.r.o.	3.38	3,898.09	257.10
Wistron Mexico, S.A. de C.V.	2,236.25	12,120.63	0.32
緯潤高新材料（昆山）有限公司	14.78	1,234.25	0.00
昆山緯隆供應鏈管理有限公司	62.32	898.80	0.57
緯騰技術服務（昆山）有限公司	14.06	392.65	0.00
緯騰（重慶）信息技術服務有限公司	10.69	568.57	0.34
ICT Service Management Solutions (India) Private Limited	21.11	478.50	0.00
Wistron K.K.	39.74	305.61	1.05
Wistron InfoComm (Philippines) Corporation	44.06	1,734.42	24.94



2025 年全球範疇 1 及範疇 2 溫室氣體排放量（公噸 CO₂e）

營運據點	範疇 1	範疇 2	
		地區基準	市場基準
SMS InfoComm (Singapore) Pte. Ltd.	0.00	167.90	0.00
SMS InfoComm Technology Services Limited Company	1.05	28.54	28.54
SMS InfoComm (Czech) s.r.o.	3.06	698.41	87.40
SMS InfoComm Corporation	486.40	2,640.52	52.82
Wistron GreenTech (Texas) Corporation	58.21	640.28	0.00
Service Management Solutions Mexico S.A. DE C.V.	13.54	72.89	0.96
SMS InfoComm Technology Services and Management Solutions Ltd.	15.13	17.45	0.00
經緯航太科技股份有限公司	40.34	142.78	142.78
緯育股份有限公司	4.94	123.09	123.09
緯創資通（上海）有限公司	7.86	50.76	50.76
重慶緯創醫療科技有限公司	513.39	14.36	14.36
Wistron Medical Technology Malaysia Sdn. Bhd.	0.00	20.60	20.60
WisLab EMS Corporation	79.70	526.14	0.00
Wistron Technology Service (America) Corporation	0.00	5.26	5.26
高爾科技股份有限公司	0.06	8.69	8.69
台灣太空通訊股份有限公司	0.00	0.71	0.71
B-TEMIA INC.	0.00	0.01	0.01



取水績效指標

類別	單位	2022	2023	2024	2025
單位營收之取水量	千公噸取水／十億元新台幣	5.5	4.0	3.6	2.1
水回收率	百分比（%）	7.65	6.27	2.34	0.02

備註：

1. 2025 年績效指標係以緯創及其合併財務報表子公司（不含緯穎及其子公司）之取水量／集團營收作為計算基準

2. 其餘年度數字依據各年度永續報告書揭露邊界統計

3. 2025 年總取水量為 2,561.57 千立方公尺，其中位於基線水壓力為高或極高區域之取水量為 554.78 千立方公尺，占比 21.66%；全年總耗水量為 427.51 千立方公尺，位於基線水壓力為高或極高區域之耗水量為 68.19 千立方公尺，占比 15.95%

廢棄物管理績效指標

類別	單位	2022	2023	2024	2025
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	0.059	0.048	0.056	0.040
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	0.057	0.046	0.054	0.039
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	0.001

備註：

1. 依據報告書揭露範圍，2018 年廢棄物密集度調整為 0.062 千公噸 / 十億元新台幣

2. 2025 年績效指標係以緯創及其合併財務報表子公司（不含緯穎及其子公司）之各類廢棄物產生量／集團營收作為計算基準

3. 其餘年度數字依據各年度永續報告書揭露邊界統計

6.4 ISO 管理系統驗證

環境管理系統 (ISO 14001) 驗證

公司	發證日期	有效日期
內湖總部 / 汐止辦公區 / 新竹廠	2024/04/30	2027/05/12
高雄晶傑達光電科技股份有限公司	2025/06/24	2028/06/23
緯創資通（重慶）有限公司	2023/08/22	2026/10/06
緯創資通（成都）有限公司	2024/06/25	2027/07/30
緯創資通（中山）有限公司	2024/08/30	2027/10/11
緯視晶光電（昆山）有限公司	2023/10/23	2026/10/22
緯創汽車電子（昆山）有限公司	2024/05/08	2027/05/08
緯潤高新材料（昆山）有限公司	2025/01/06	2028/01/05
Wistron Mexico, S.A. de C.V.	2026/05/28	2029/06/01
Wistron InfoComm (Czech), s.r.o.	2026/03/14	2029/03/13
Wistron Technology (Malaysia) Sdn. Bhd.	2024/06/24	2027/04/24
Wistron InfoComm (Vietnam) Co., Ltd	2025/02/18	2028/02/18

公司	發證日期	有效日期
Wistron GreenTech(Texas) Corporation	2026/02/11	2029/02/10
SMS InfoComm Corporation	2024/09/29	2027/09/29
SMS InfoComm Technology Services and Management Solutions Ltd.	2025/10/08	2029/03/03
SMS InfoComm (Czech) s.r.o.	2025/07/08	2028/07/07
緯騰（重慶）信息技術服務有限公司	2025/01/07	2028/01/21
緯騰技術服務（昆山）有限公司	2025/03/24	2028/03/23
昆山緯隆供應鏈管理有限公司	2024/10/24	2026/10/31
Wistron K.K.	2024/03/30	2027/03/29
SMS InfoComm (Singapore) Pte. Ltd.	2025/06/28	2028/06/27
ICT Service Management Solutions (India) Private Limited	2025/09/07	2028/09/06
Wistron InfoComm (Philippines) Corporation	2024/03/15	2027/03/13

能源管理系統 (ISO 50001) 驗證

公司	發證日期	有效日期
內湖總部 / 汐止辦公區 / 新竹廠	2024/04/25	2027/05/23
高雄晶傑達光電科技股份有限公司	2024/01/20	2027/01/19
緯創資通（重慶）有限公司	2025/05/12	2028/05/23
緯創資通（成都）有限公司	2024/11/13	2027/11/12
緯創資通（中山）有限公司	2025/02/01	2028/01/31
緯創汽車電子（昆山）有限公司	2024/05/08	2027/05/08
Wistron Mexico, S.A. de C.V.	2024/03/06	2027/03/05
Wistron InfoComm (Czech), s.r.o.	2024/04/18	2027/04/18
Wistron Technology (Malaysia) Sdn. Bhd.	2024/09/16	2027/09/15
Wistron InfoComm (Vietnam) Co., Ltd	2024/03/01	2027/02/28
SMS InfoComm Corporation	2024/09/30	2027/09/29



6.5 GRI 內容索引表

使用聲明	緯創資通已依循 GRI 準則報導 2025 年度永續報告書，資訊揭露期間為 2025 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 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告 公司簡介	005 017	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告 6.3 環境管理績效	005 284-286	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告	005	
	2-4 資訊重編	關於本報告	005	
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告 6.8 確信聲明書	005 306	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 產品與服務 5.3.1 供應鏈管理框架與概況	017 018 262	
	2-7 員工	4.1.2 多元與共融	143	
	2-8 非員工的工作者	4.4.2 職業安全衛生	199	
	2-9 治理結構及組成	1.3 永續發展治理架構 5.1.1 董事會運作	022-023 228-229	

通用準則

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-10 最高治理單位的提名與遴選	5.1.1 董事會運作	230-231	
	2-11 最高治理單位的主席	5.1.1 董事會運作	230	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 永續發展治理架構 1.4.1 重大性分析流程	022 028	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.3 永續發展治理架構	022-023	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.3 永續發展治理架構 1.4.1 重大性分析流程	022 028	
	2-15 利益衝突	5.1.1 董事會運作	230	
	2-16 溝通關鍵重大事件	5.1.1 董事會運作	228-229	
	2-17 最高治理單位的群體智識	5.1.1 董事會運作	230	
	2-18 最高治理單位的績效評估	5.1.1 董事會運作	230	
	2-19 薪酬政策	5.1.1 董事會運作	231	
	2-20 薪酬決定流程	5.1.1 董事會運作	231	
	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	經營者的話 1.2 永續發展策略與主軸	006-008 020-021	

通用準則

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	4.3 人權管理 5.1.2 誠信經營	173 232	
	2-24 納入政策承諾	4.3 人權管理 4.4.2 職業安全衛生 5.1.2 誠信經營 5.3 邁向永續供應鏈 5.3.3 責任礦產管理	173 191 232 260 275	
	2-25 補救負面衝擊的程序	4.3.3 人權風險與重大議題 4.3.4 暢通溝通管道 5.1.2 誠信經營 5.2.2 資訊安全與隱私保護	175 180 234-236 254	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.3.4 暢通溝通管道 5.1.2 誠信經營	181 234	
	2-27 法規遵循	3.3 環境資源管理 5.1.3 法規遵循	111 239	2022~2025 近四年期間，緯創未有任何違反環境法律法規之情事
	2-28 公協會的會員資格	5.4.3 政策影響力	277	
	2-29 利害關係人議合方針	1.4.2 利害關係人溝通	048-052	
	2-30 團體協約	4.3.3 人權風險與重大議題	178	
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大性分析流程	028-040	
	3-2 重大主題列表	1.4.1 重大性分析流程	041	

特定主題準則

重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略 / 備註
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	226-227	
	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	227	大陸廠區在當地採購 78.23% 越南廠區在當地採購 16.72%
	GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	5.3.2 供應鏈永續管理	266	43 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	5.3.2 供應鏈永續管理	268	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	5.3.2 供應鏈永續管理	266	43 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	5.3.2 供應鏈永續管理	268	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
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	137	
	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	191-192	
		403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4.2 職業安全衛生	195-196	
		403-3 職業健康服務	4.4.1 員工照顧與關懷	182-184	
		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	191	

特定主題準則

重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略 / 備註
職場安全與健康	GRI 403：職業安全衛生 2018	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	193	
		403-6 工作者健康促進	4.4.1 員工照顧與關懷	184-188	
		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	192	
		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	191	
		403-9 職業傷害	4.4.2 職業安全衛生	197-199	
		403-10 職業病	4.4.2 職業安全衛生	197-199	
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	055	
	GRI 302：能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	2.2.2 綠色產品	068	
客戶關係	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2. 管理方針	055	
氣候策略與能源管理	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3. 管理方針	086	
	GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.1.2 氣候風險與機會管理	088-093	
	GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2.1 能源管理	102	

特定主題準則

重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略 / 備註
氣候策略與能源管理	GRI 302：能源 2016	302-2 組織外部的能源消耗量	3.2.1 能源管理	102	
		302-3 能源密集度	6.3 環境管理績效	283	
		302-4 減少能源消耗	3.2.1 能源管理	103-104	
	GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體排放管理	108	
		305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體排放管理	108	
		305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體排放管理	109	
		305-4 溫室氣體排放強度	6.7 氣候相關資訊	304	
		305-5 溫室氣體排放減量	3.1.3 氣候目標與轉型計畫	098	
	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4. 管理方針	137	
人才吸引與留任	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	149	
	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 6.1 人力資源統計	140 280	
		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	182-190	
		401-3 育嬰假	4.4.1 員工照顧與關懷	189	

特定主題準則

重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略 / 備註
人才吸引與留任	GRI 403：職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	4.4.1 員工照顧與關懷	182-184	
		403-6 工作者健康促進	4.4.1 員工照顧與關懷	184-188	
公司治理與誠信經營	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5. 管理方針	225	
	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	201	
			5.4.1 營運成果與展望	276	
	GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	5.1.2 誠信經營	232-233	
		205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5.1.2 誠信經營	233	
		205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	5.1.2 誠信經營	235-236	
	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	5.1.2 誠信經營	237	
	GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	5.1.2 誠信經營	237	
風險與危機管理	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.2.1 企業風險管理	225	

特定主題準則

重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略 / 備註
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	137	
	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	158	
		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	160-172	
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	137	
	GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	若因重大營運變化而需終止與部分員工之僱用關係時，將依據各營運據點當地之法令規定提前進行預告程序（一般情況最短通知期介於 10~60 天之間）		
	GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3.3 人權風險與重大議題	177	
	GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.3.3 人權風險與重大議題	178	
	GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3.3 人權風險與重大議題	177	營運據點已完成相關風險評估；供應鏈因應全球化營運需求，據點分布廣泛，資訊尚無法統計
	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	4.3.3 人權風險與重大議題	176	
資訊安全與隱私	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5. 管理方針	226	
	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	5.2.2 資訊安全與隱私保護 5.2.3 智慧財產	256 258	

特定主題準則

重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略 / 備註
綠色產品	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2. 管理方針	055	
	GRI 302：能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	2.2.2 綠色產品	068	
	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	2.2.3 產品生命週期評估	072	
		416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2.2 綠色產品	070	
	GRI 417：行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.2.2 綠色產品	068	
		417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.1.3 法規遵循	239	
循環經濟	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	六大永續發展策略之目標	025	
	GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	2.2.2 綠色產品	069	
		301-2 使用回收再利用的物料	2.2.2 綠色產品	069	
	GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3.3 廢棄物管理	119-121	
		306-4 廢棄物的處置移轉	3.3.3 廢棄物管理	119-121	

特定主題準則

重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略 / 備註
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	086	
	GRI 305：排放 2016	305-6 破壞臭氧層物質的排放	3.3.2 空氣污染防制	118	
		305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其他重大的氣體排放	3.3.2 空氣污染防制	118	
	GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	1.4.1 重大性分析流程	035	
		306-3 廢棄物的產生	3.3.3 廢棄物管理	120	
		306-5 廢棄物的直接處置	3.3.3 廢棄物管理	120	
水管理	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3. 管理方針	086	
	GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	請參閱 2024 緯創氣候暨自然報告		
		303-2 與排水相關衝擊的管理	3.3.1 水資源管理	113	
		303-3 取水量	3.3.1 水資源管理	117	
		303-4 排水量	3.3.1 水資源管理	117	
		303-5 耗水量	3.3.1 水資源管理	117	

6.6 SASB 與永續揭露指標

SASB 產業特定指標對照表

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	3.3.1 水資源管理 6.3 環境管理績效	114-115 287	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	3.3.3 廢棄物管理	120	無省略
社會	勞工實踐	TC-ES-310a.1	總停工天數	2025 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	196-199	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	5.3.2 供應鏈永續管理	267	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	5.3.2 供應鏈永續管理	268	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棄物的重量，以及回收百分比	-		ODM 產業不適用
	原料來源	TC-ES-440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	2.2.1 永續材料 5.3.3 責任礦產管理	065 275	無省略
活動指標		TC-ES-000.A	廠區數量	公司簡介	017	無省略
		TC-ES-000.B	廠區面積	公司簡介	017	無省略
		TC-ES-000.C	員工人數	4.1.2 多元與共融	143	無省略

上市上櫃公司永續揭露指標對照表—電腦及週邊設備業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	3.2.1 能源管理	千兆焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	3.3.1 水資源管理	千立方公尺 (1,000m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	3.3.3 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	數量 , 比率 (%)	
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	2.2.4 循環經濟 2.2.3 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	5.3.3 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	5.1.2 誠信經營	報導貨幣	從 2024 至 2025 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	產品與服務	千台／千片／千個	

6.7 氣候相關資訊

TCFD 對照表

要素	揭露事項	對應章節	頁碼
治理	a) 描述董事會監督氣候相關風險與機會	3.1.1 氣候治理與承諾	087
	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	3.1.1 氣候治理與承諾	087
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	3.1.2 氣候風險與機會管理	088-093
	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	3.1.2 氣候風險與機會管理	088-093
	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	3.1.2 氣候風險與機會管理	088-093
風險管理	a) 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	3.1.2 氣候風險與機會管理	088
	b) 描述組織管理氣候相關風險的流程	3.1.1 氣候治理與承諾 3.1.2 氣候風險與機會管理	087 088
	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	3.1.1 氣候治理與承諾 3.1.2 氣候風險與機會管理	087 088
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	3.1.2 氣候風險與機會管理	088-093
	b) 揭露範疇 1、2、3（若適用）的排放量與相關風險	3.1.2 氣候風險與機會管理	088-093
	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	3.1.3 氣候目標與轉型計畫 5.1.1 董事會運作	094 231

氣候相關資訊執行情形

項目	2024
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	請詳本報告書 3.1.1 氣候治理與承諾
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)	請詳本報告書 3.1.2 氣候風險與機會管理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	請詳本報告書 3.1.2 氣候風險與機會管理
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	請詳本報告書 3.1.2 氣候風險與機會管理
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	請詳本報告書 3.1.2 氣候風險與機會管理
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	請詳本報告書 3.1.3 氣候目標與轉型計畫
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	請詳本報告書 3.1.3 氣候目標與轉型計畫
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	請詳本報告書 3.1.3 氣候目標與轉型計畫
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)最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形 (2)溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	溫室氣體盤查及確信情形請參閱下表； 減量目標、策略及具體行動計畫請詳本報告書 3.1.3 氣候目標與轉型計畫



溫室氣體盤查資訊

本公司基本資料			依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露			
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			母公司個體盤查 母公司個體確信 合併財務報告子公司盤查 合併財務報告子公司確信			
			2024 年		2025 年	
			總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
範疇一	緯創資通股份有限公司 (母公司) (A)		1,169.909	0.015	848.507	0.001
	合併財務報告子公司 (不含緯穎) (B)		12,745.514	0.021	10,892.666	0.677
	小計 (A+B) *		13,915.423	0.020	11,741.173	0.010
	緯穎科技服務股份有限公司及其子公司 (C)		1,857.475	0.005	1,093.480	0.001
	合計 (A+B+C)		15,772.898	0.015	12,834.653	0.006
範疇二	緯創資通股份有限公司 (母公司) (A)		46,564.578	0.616	69,955.190	0.057
	合併財務報告子公司 (不含緯穎) (B)		190,092.536	0.310	171,833.559	10.682
	小計 (A+B) *		236,657.114	0.344	241,788.749	0.196
	緯穎科技服務股份有限公司及其子公司 (C)		53,842.968	0.149	17,268.220	0.018
	合計 (A+B+C)		290,500.082	0.277	259,056.969	0.118
範疇三	緯創資通股份有限公司 (母公司) (A)		10,741,798.914		28,755,035.480	
	合併財務報告子公司 (不含緯穎) (B)		5,981,074.314		4,555,959.731	
	小計 (A+B) *		16,722,873.228		33,310,995.211	
	緯穎科技服務股份有限公司及其子公司 (C)		7,995,958.587		20,961,286.800	
	合計 (A+B+C)		24,718,831.815		54,272,282.011	

備註：係依據營運控制權（Operational Control）原則所界定之組織邊界，包含緯創母公司及具營運控制權之合併子公司

溫室氣體確信資訊

	年度	確信範圍	確信機構	確信情形說明
範疇一	2024	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，13,915.423 公噸 CO ₂ e (占總排放量之 0.082%) 經確信機構採 ISO 14064-3:2019 準則確信，確信意見為合理保證
	2025	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，11,741.173 公噸 CO ₂ e (占總排放量之 0.035%) 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	2024	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，236,657.114 公噸 CO ₂ e (占總排放量之 1.394%) 經確信機構採 ISO 14064-3:2019 準則確信，確信意見為合理保證
	2025	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，241,788.749 公噸 CO ₂ e (占總排放量之 0.720%) 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	2024	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，16,722,873.228 公噸 CO ₂ e (占總排放量之 98.524%) 經確信機構採 ISO 14064-3:2019 準則確信，確信意見為有限保證
	2025	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，33,310,995.211 公噸 CO ₂ e (占總排放量之 99.245%) 經確信機構採 ISO 14064-3:2019 準則確信，確信意見為有限保證



6.8 確信聲明書



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2025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2025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。

我們的目標是為緯創資通股份有限公司的利害關係人提供保證，確保報告資訊的準確性、可靠性和客觀性，並涵蓋對企業及其利害關係人而言重要的議題。

工作範疇

我們的工作範疇僅限於為永續報告書報告期(2025年1月1日至2025年12月31日)內的AA1000當責性原則及績效資訊提供保證。在下述章節所列之限制與排除條件的前提下，我們的審查包括：

- 2025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當責性原則(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。
- 評估報告書相對於永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)所發行的行業準則-科技與通訊產業-電子製造服務與原始設計製造(TC-ES)所定義之永續揭露主題及指標之使用。
- 評估報告書相對於氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)所發行的揭露指引之使用。



報告準則

2025永續報告書(Sustainability Report)的編制是參考GRI(Global Reporting Initiative)有關之最佳實踐報告框架，以及緯創資通股份有限公司內部制定用於追蹤和監測其ESG(環境、社會、公司治理)績效指標速度的規定。

限制與排除

我們的工作排除以下內容：

- 財務數據，包括計算永續報告書訊息所使用的財務數據，已經由外部會計師審核，我們在工作範疇內仰賴其準確性。這包括但不限於任何與產量、銷售、收入、薪酬、付款和財務投資相關的描述；
- 溫室氣體排放數據已經由緯創資通股份有限公司委託之查證單位查證，我們在工作範疇內仰賴其準確性；
- 超過報告期或範圍外活動的相關資訊；
- 公司立場聲明(包括任何意見、信仰、願景、期望、目標或未來意向的表述)，以及任何緯創資通股份有限公司或第三方的執事或證言；
- 永續報告書中連結的外部網站或文件的內容，以及其他緯創資通股份有限公司實體或合資企業的國家或業務單位特定報告；
- 任何緯創資通股份有限公司建立和傳達的新標的、承諾和目標的適當性；及
- 緯創資通股份有限公司採用的定義和任何內部報告準則的適當性。

需要注意下列限制：

我們的工作僅限於緯創資通股份有限公司總部的活動。緯創資通股份有限公司在此彙整和核對其市場、營運國家、供應商和其他第三方提供的數據。報告數據的可靠性取決於市場和現場層面的數據收集和監測安排的準確性，這不在本次保證範圍內。

高度保證等級仰賴於對永續報告書中以風險為基礎選定的樣本資訊，以及其所涉及的相關限制。

責任

永續報告書的編制與呈現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永續報告書的擬定工作，我們的責任在於：

- 根據AA1000標準提供高度保證等級，確保永續報告書資訊的準確性、可靠性和客觀性；
- 根據执行的保證程序和獲得的證據，形成獨立結論；及
- 在內部報告中向緯創資通股份有限公司管理層報告我們的詳細結論和建議。

評估標準

保證過程依據AA1000認證標準(AA1000AS v3)類型2，高度保證等級的要求執行。



工作執行概要

台灣衛理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

- 訪談緯創資通股份有限公司相關人員；
- 審查緯創資通股份有限公司所產出的文件證據；
- 在抽樣基礎上稽核緯創資通股份有限公司之績效數據；
- 現場訪視位於台灣新北市的沙止辦公區；
- 評估內部數據收集、統合、分析和報告的系統、流程和控制的設計，包括評估所做假設、使用的估算技術和報告邊界的適當性；
- 評估2025永續報告書(Sustainability Report)揭露與呈現的資訊，確保與保證的資訊一致。

我們的工作係依據母公司Bureau Veritas對永續報告書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，而非絕對的保證，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：

- 2025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；
- 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；
- 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；
- 報告適當的反映了組織其運作對AA1000認證標準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；
- 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當責性原則(2018)遵循

包容性

緯創資通股份有限公司已建立與主要利害關係人合作的過程，包括客戶、員工和供應商，並在2025年展開了一系列正式的利害關係人活動，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，以及利害關係人的觀點和關注點。

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關係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。

持續發展的關鍵領域

基於已執行的工作，我們建議緯創資通股份有限公司考慮下列：

- 報告書指出2025年雙重重大性問卷共回收1,491份。然而，樣本分布高度集中於「內部員工」與「供應商/承攬商」，兩者合計占比高達92%。相反地，對於組織具備高度外部監督與法規影響力的群體，如「媒體」、「主管機關/公協會」與「非營利組織/社區」，樣本數相對較低。建議可於報告書中明確說明，制度上如何平衡各類利害關係人的權重差異，確保這些外部聲音能實質影響重大議題的優先排序，而非僅由問卷數量決定。(包容性)

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。

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永續報告書保證的標準方法。

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。



Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣衛理國際品保驗證股份有限公司
台北市松山區南京東路四段16號3樓B室
2026年6月3日

技術審查人員：

查證人員：



AA1000
Licensed Report
000-76/V3-DDVK0





wistron®

2025 永續報告書

永續報告書統籌部門：企業永續發展辦公室

感謝七味老師漫畫指導

出版日期 2026 年 08 月 29 日