

wistron[®] |
Wistron ITS

2021 緯創軟體企業永續報告書





關於本報告書

歡迎閱讀緯創軟體(以下簡稱緯軟)發行的企業永續報告書(Sustainability Report)報告(含中英文版本),本報告完整涵蓋緯軟在環境永續、社會參與及公司治理(ESG)的永續經營策略,期待透過更透明化的資料回應,讓關心我們的各界利害關係人,能夠更加瞭解我們在2021年實踐企業永續以及社會責任的各項表現和成果。

報告邊界與範疇

本報告書之邊界與揭露範圍如以下所列:

緯創軟體台灣地區據點

緯創軟體大陸地區據點

本報告書資訊數據的範疇,涵蓋了經濟、環境和社會面的表現,資料統計及計算方式皆說明於各章節中。本報告所採用之財務數據均係以依循國際財務報告準則(IFRS)編制,幣值以新台幣計算,並經安侯建業聯合會計事務所(KPMG)會計師查核簽證之合併財報為依據,與本公司編制之公開年報資料一致。本報告範疇無組織及供應鏈的重大改變,無資訊重編情形。

報告時間與週期

緯創軟體企業永續報告書每年發行一次,本報告書揭露時間範圍為2021年01月01日至12月31日。

編輯原則與保證,本報告書採用撰寫依據如下:

發布單位	依循準則
全球永續性標準委員會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB)	GRI 準則—核心選項 (Core Option)
臺灣證券交易所	<ul style="list-style-type: none"> •上市上櫃公司永續發展實務守則 •上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
永續會計準則委員會 SASB (Sustainability Accounting Standards Board)	資訊服務 (IT service)
聯合國	永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)

撰寫綱領

本報告書資料及數據經由各單位窗口負責提供,蒐集國內外經濟、環境、社會永續議題,透過多元管道瞭解各利害關係人關注的議題,由ESG工作小組統整資料,利用議和過程與系統化分析,找出涉及公司的重大性主題,根據主題收集各管理方針及績效資訊,彙整後提交ESG推行辦公室審查內容正確性,編製為正式的報告書。期待透過更透明且完整的資訊揭露,讓關心我們的各界利害關係人,更加瞭解緯軟在2021年實踐企業永續發展的表現和成果。



報告書聯絡資訊

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。

緯創軟體股份有限公司 ESG 服務發展部

黃翰榆，(02)7745-8888 分機 8946，HanYuHuang@wistronits.com

地址：新北市汐止區新台五路一段 93 號 32 樓

永續榮耀

第六屆「卓越中堅企業獎」



公司治理評鑑上櫃公司排名前 5%



公司治理評鑑中小市值組排名前 5%





重點績效

面向	績效指標	重點績效
公司治理	公司治理評鑑	第七屆公司治理評鑑上櫃公司排名前 5% 第七屆公司治理評鑑中小市值組排名前 5% 近三年無任何違反反競爭、反壟斷之情事發生
經濟	總營收	2021 年總營收 61.78 億元新台幣 (較去年提升 21%)
	每股盈餘	6.91 元
環境	能源消耗	台灣地區 2021 年能源消耗較 2020 年減少 11.4%
	溫室氣體減量	台灣地區 2021 年溫室氣體較 2020 年減少 12.9%
社會	男女中高階主管 (部級以上) 比例	比例為 1:1
	當地主管占比	99.15%
	新人起薪	台灣新人起薪為法定基本工資 2.2 倍 大陸新人起薪為法定基本工資 5.05 倍



經營者的話

緯軟 2021 年高效應對疫情及市場，回到營收快速成長的軌道，大中華區市場需求持續暢旺，為驅動整體營收成長的主力，台灣地區業務穩健成長，大陸地區成功攻入指標客群；在優質客群帶來的收入貢獻挹注下，營收逐季攀高，年營收創下歷史新高。

多年來緯軟深耕 IT 服務領域，具備產品全球化服務能力及跨區軟體開發的管理運作機制，同時掌握關鍵技術服務能量，成功建立跨區整合、全球交付的軟體工程開發體系。2021 年憑藉優異的 IT 服務能力以及軟體全球交付能力，於 160 家參選業者中脫穎而出，榮獲「第六屆卓越中堅企業獎」，也是本屆唯一獲此殊榮的資訊服務業者。

秉持永續經營的承諾，除了專注本業，營運表現持續繳出優良成績單外。我們也重視永續發展，關注 ESG 的相關議題。在環境、社會、公司治理各方面持續努力。在環境方面，因應氣候變遷，同時呼應客戶 2030 年供應鏈實現 100% 碳中和的倡議，我們將以碳中和做為目標努力前進。

在社會方面，我們著力於幸福職場以及多元與包容。在緯軟我們鼓勵女性同事工作表現，並且提拔與晉升女性同事。截止 2021 年底，我們女性主管佔全體主管的比例為 46.1%，女性同事佔全體員工的比例為 34%。這些數字都是印證我們鼓勵女性同事加入我們公司並且認可她們的工作表現，進而實現我們的多元及包容的工作環境與企業文化。

在公司治理方面，近年我們積極推行並強化公司治理，提升董事會職能及多元性，注重利害關係人溝通，並循序漸進地推動改善制度規章，以確實落實公司治理精神，保障股東權益及追求永續經營。2021 年緯軟榮獲第七屆 (109 年度) 公司治理評鑑上櫃公司排名前 5%、同時名列上市櫃中小市值組排名前 5% 雙項佳績，在 1,617 家上市櫃公司當中堪稱為公司治理資優生，充分實踐緯軟積極達成公司治理最高目標的決心。

IT 技術與服務是緯軟的核心競爭力，近 2 年緯軟開始進行數位創新，建構支撐 2 萬名員工規模的營運支援和數位系統，目的在推動並支撐企業的再成長，目前已具初步成效，讓緯軟可以更有效率的為客戶提供一站式服務並確保服務品質，同時透過數位化員工服務平台，提供友善的工作情境，順暢的工作流程，讓員工聚焦於工作成果的產出，降低相關行政事務衍生的負擔，今年緯軟的數位創新將進入第二階段，透過進一步的優化與發展，提升營運效率。

展望 2022 年，隨著新興科技運用越來越廣泛，科技進入人類生活日常，全球資訊服務產業發展強勁，各行各業均脫離不了軟體工程需求，我

們對資訊服務產業的前景深具信心，目標營收獲利雙成長。在積極追求營運表現的同時，緯軟將同時守護環境、關懷社會，真誠回應利害關係人的需求，持續帶給社會正面影響力，創新未來願景，成就美好世界。

Ching

緯創軟體股份有限公司
董事長暨執行長 蕭清志





目錄

關於本報告書	1
永續榮耀	3
重點績效	5
經營者的話	8
邁向永續治理	13
永續發展願景與意義	15
永續治理架構與運作機制	25
利害關係人與重大性分析	27
利害關係人溝通	29
重大議題邊界	37
重大議題管理方針	39
營運與治理	41
認識緯創軟體	43
主要服務	45
全球據點	48
經濟績效	49
外部組織參與	56
公司治理	57
風險管理	71
資訊管理	83
客戶隱私	91

創新與夥伴關係	93
創新與服務	95
客戶服務	99
供應商永續管理	103
環境共好	105
環境管理與法規遵循	107
能源管理	108
溫室氣體排放管理	113
水資源管理	119
廢棄物管理	121
友善職場與社會參與	125
人才永續發展	127
友善職場	135
員工培育與職涯發展	145
培育與招募軟體人才	163
員工健康與職場安全	165
社會參與	168
附錄	181
GRI 對照表	181
SASB 永續會計準則委員會	187

邁向永續治理





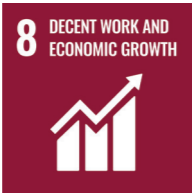

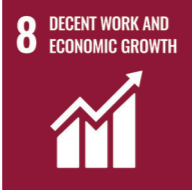

永續發展願景與意義

「客尊」、「誠信」、「創新」與「卓越」是緯軟的企業核心價值；「因應市場國際化需求，從亞洲出發，成為國際級的 IT 服務提供者」是緯軟的願景。因應國際環境與產業發展、政府法規與政策推動方向，緯軟在邁向永續發展的路徑上與客戶、員工、股東、政府、供應商與社會大眾等重要利害關係人的溝通與合作，將「永續治理」、「友善職場」、「社會參與」、「環境共好」與「數位創新」等五大策略主軸做為開展永續發展的方向，並接軌聯合國永續發展目標 Sustainable Development Goals，簡稱 SDGs)，持續深化環境 (E)、社會 (S)、經濟與治理 (G) 之行動，期待為社會與利害關係人創造更多永續價值。

永續目標與成果

面向	SDGs 永續發展目標	2030 年目標 (長期)	2025 年目標 (中期)	2022 年目標 (短期)	達成進度
Environment 環境共好	  	<ul style="list-style-type: none"> 2030 達到碳中和。 持續改善用水量強度、廢棄物使用強度與用電量。 	<ul style="list-style-type: none"> 以 2020 年為基準年，平均每年用水量強度降低 1%、廢棄物使用強度量降低 1%。 以 2020 年為基準年，平均每年降低 2% 用電強度與平均減少 2% 溫室氣體排放強度。 	<ul style="list-style-type: none"> 完成全公司溫室氣體盤查 (Scope 1, 2, 3) 並設立減碳目標。 設立用水減量、用電減量與廢棄物減量目標。 	已達成
Social 友善職場與社會參與	  	<ul style="list-style-type: none"> 為員工建立各種完善的職涯發展培訓計畫，以利人才發展「質」與「量」並進，為確保梯隊建置。 建立跨國合作機制，增加海外學子歸國學子專案投入貢獻當地。 	<ul style="list-style-type: none"> 發掘內部高績效或高潛力人才，並針對不同的專業背景適任分析，量身訂製「個人發展計畫」，使受課人數持續增加 30%。 持續強化產學合作關係，倍數增加合作計畫拔擢優秀學子。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立 WITS 職涯訓練體系圖並執行，使受課人數較去年增加 30%。 於當地校園扎根，網羅優秀學子簽署建立至少二份 WITS 專屬產學合作計畫。 	進行中



面向	SDGs 永續發展目標	2030 年目標 (長期)	2025 年目標 (中期)	2022 年目標 (短期)	達成進度
Governance 永續治理	 	<ul style="list-style-type: none"> 維持公司治理評鑑上櫃組 5%。 維持 100% 新進員工簽署「道德行為準則」。 誠信經營課程教育訓練人次達 3000 人次。 	<ul style="list-style-type: none"> 維持公司治理評鑑上櫃組 5%。 維持 100% 新進員工簽署「道德行為準則」。 誠信經營課程教育訓練人次達 1500 人次。 	<ul style="list-style-type: none"> 維持公司治理評鑑上櫃組 5%。 維持 100% 新進員工簽署「道德行為準則」。 誠信經營課程教育訓練人次達 500 人次。 	進行中
Innovation 數位創新	 	<ul style="list-style-type: none"> 持續通過 ISO27001 資訊安全管理系統認證，達到資安零事故。 完善並有效執行公司營業秘密及個人資訊保護規範，所有同仁及新進同仁均完成教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續通過 ISO27001 資訊安全管理系統認證。 完善並有效執行公司營業秘密及個人資訊保護規範，所有非駐點同仁均完成教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續通過 ISO27001 資訊安全管理系統認證。 盤點並優化公司營業秘密及個人資訊保護規範，並規劃相關教育訓練內容。 	進行中

註：1. 用水量強度為用水量 / 單位營收
 2. 廢棄物強度為廢棄物產量 / 單位營收
 3. 用電強度為用電量 / 單位營收
 4. 溫室氣體排放強度為溫室氣體排放量 / 單位營收



呼應聯合國永續發展目標

緯軟接軌聯合國於 2015 年通過的永續發展目標 (Sustainable Development Goals , 簡稱 SDGs) , 全面檢視 SDGs 與緯軟營運的關聯性 , 聚焦並回應在以下面向 :

	SDGs 目標	緯軟回應 SDGs 的行動計劃	回應章節
E 環境共好	 <p>目標 7 : 經濟適用的清潔能源</p>	緯軟長期宣導節電 , 於辦公環境善用自然採光 , 採用節能燈具 , 持續節能減碳。	能源管理
	 <p>目標 12 : 負責任消費與生產</p>	緯軟落實能源管理、溫室氣體排放管理、水資源管理及廢棄物管理 , 落實垃圾分類與回收、提倡減塑、逐步採無紙化工作環境等。	能源管理 溫室氣體排放管理 水資源管理 廢棄物管理
	 <p>目標 13 : 氣候行動</p>	緯軟每年確認自身溫室氣體排放量 , 透過氣候變遷風險矩陣進行相關的風險鑑別與排序 , 評估關鍵風險因素對緯軟營運可能造成的衝擊 , 並盤點因應策略。	風險管理 溫室氣體排放管理



	SDGs 目標	緯軟回應 SDGs 的行動計劃	回應章節
	 目標 14：保護海域生態	緯軟倡議友善環境行動，發起淨山、淨灘活動、募款植樹。	社會參與
	 目標 15：保護陸域生態		
S 友善職場與 社會參與	 目標 3：良好健康與福祉	緯軟對內設立員工服務中心關懷員工，每年提供員工健康檢查，由專人負責勞工安全與衛生管理；對外定期舉辦社會關懷活動，如捐血、義賣、贊助清寒學生等。	員工健康與職場安全 社會參與
	 目標 4：優質教育	緯軟有完整的教育訓練架構，針對不同職系開設培訓課程，邀請外部講師授課，協助人才發揮潛能、適才適所，並發揮本業專長深入偏鄉小學為偏鄉小朋友進行程式教學。	員工培育與職涯發展 培育與招募軟體人才 社會參與



	SDGs 目標	緯軟回應 SDGs 的行動計劃	回應章節
	 目標 5：性別平等	緯軟設有哺乳室，主管職的男女比例相當，相關規章制度以尊重人權、防治性騷擾及歧視為原則制定。	人才永續發展 友善職場
G 永續治理	 目標 8：體面工作和經濟成長	緯軟致力於營運績效的永續成長，提供優於勞基法的薪酬福利制度，營造包容、友善的職場環境，並由員工服務中心及 8855 專線提供員工諮詢。	經營績效 創新與服務 友善職場
	 目標 9：韌性建設、永續工業與創新	緯軟結合與客戶合作的工作經驗，一起集思廣益、提出創新方案，強化數位轉型的量能。	創新與服務



永續治理架構與運作機制

緯軟為實踐企業永續責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，於 2016 年 5 月經董事會通過「企業社會責任實務守則」，承諾本公司於從事企業經營之同時，積極實踐公司永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢，為健全公司永續發展之管理，成立「企業永續與社會責任推行委員會」，做為緯軟最高企業永續與社會責任事務的管理單位，2021 年 10 月更名為「ESG 推行辦公室」。

ESG 推行辦公室運作機制

主任委員由董事長暨執行長擔任，委員由事業群、事業單位、與支援單位之一級主管擔任，其下設立永續環境、社會共融、永續治理與永續創新小組，各組指派各部門主管負責 ESG 推行管理、具體行動計畫、每年執行風險鑑別、每季溝通執行成果、統整 ESG 資訊揭露並編製企業永續報告。

ESG 推行辦公室就工作小組呈報之內容，規劃推動與制定緯軟永續發展方向、設定短中長期目標、擬定相關管理方針與追蹤執行成效，以確保公司永續發展之執行與落實，並由執行長定期（每年至少一次）向董事會報告，由董事會檢視策略及執行的進展，並提出建議敦促團隊進行調整。

ESG 推行辦公室架構





利害關係人與重大性分析

緯軟以全球永續性報告準則 (GRI Standards) 與利害關係人議和標準 (AA 1000 Stakeholder Engagement Standards) 作為依循架構，建構企業永續發展重大性主題鑑別流程，作為企業永續報告書的揭露依據。

重大性分析流程

步驟一：鑑別利害關係人 (永續性)

利害關係人的鑑別工作主要由緯軟 ESG 推行辦公室之工作小組進行，鑑別利害關係人議合標準的五大原則包含依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力，將利害關係人分為客戶、員工、股東 / 投資機構、供應商、政府單位、非營利組織 / 社區、媒體以及其他，共有八個群體。

步驟二：蒐集永續議題 (永續性)

我們以 GRI 準則指標的考量面為基礎，延續往年持續對內部與外部溝通的議題，同時參考 SDGs 永續發展目標、RBA 責任商業聯盟、SASB 永續會計標準委員會；以及評比機構關注的議題：DJSI、CDP、TCFD 等，並分析產業趨勢蒐集相關永續議題，搭配公司企業永續發展策略及利害關係人溝通議題，彙整出 21 項潛在的永續議題。

步驟三：進行重大主題分析 (重大性)

依照實質性分析流程，請緯軟利害關係人就關注議題程度，以及高階管理階層考量營收、成本、客戶滿意、員工認同、商譽、法遵與風險等因子下，分析各主題對公司的衝擊程度，依程度低至高給予 1 至 5 分。依結果對 21 項主題進行重大性評估與排序，考量「利害關係人關注程度」與「主題對緯軟營運衝擊程度」，繪製重大性分析矩陣。

步驟四：鑑別考量面之範圍與邊界 (完整性)

針對排序出來的 21 項主題，再根據與緯軟活動、服務及關係有關的衝擊是在組織內部還是外部發生，以完整評估緯軟涵蓋的價值鏈。

步驟五：審查與討論 (永續性)

依據重大性分析的結果，經過 ESG 推行辦公室討論，最後決定優先揭露的永續議題，對應至 GRI Standards 主題共有 6 項，列入 2021 年的重大議題。



利害關係人溝通

利害關係人	對緯軟的意義	主要關切議題	溝通方式與管道	溝通頻率	回應章節
客戶	緯軟致力於成為客戶長期而值得信賴的合作夥伴，與客戶建立長期雙贏的關係，客戶的永續經營，就是緯軟得以繼續成長的關鍵，客戶的最大利益，就是緯軟的成就來源。	客戶服務 客戶隱私 人才招聘 供應商永續管理	<ul style="list-style-type: none"> 定期與客戶召開業務檢討會議 客戶滿意度調查和回應 客戶稽核與客戶問卷回覆 	<ul style="list-style-type: none"> 每季或半年 1 次 每季或半年 1 次 依客戶要求 	客戶服務 資訊管理 人才培育與職涯發展 供應商永續管理
員工	員工是公司最重要的夥伴，也是永續發展的基礎。我們致力於打造多元、平等、健康的工作環境，期與員工共同成長與發展，為公司創造更高的營運績效與價值。	勞資關係 員工發展 人權 人才留任 員工關懷	<ul style="list-style-type: none"> 職工福利委員會 營運說明會 勞資會議 主管與員工訓練 主管輔導與溝通 員工健康關懷 績效溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 每季一次 每季 每季 每季 每月 每年 每半年 	人才永續發展 人才培育與職涯發展 員工健康與職場安全 友善職場
供應商	與供應商建立長期的夥伴關係，依循全球永續趨勢協助供應商評估潛在風險與機會，共同落實公司永續發展並為客戶創造更大效益。	供應商永續管理 資訊管理 客戶隱私 反貪腐與誠信 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> 供應商會議 	<ul style="list-style-type: none"> 每年一次 	供應商永續管理 資訊管理 公司治理 經營績效



利害關係人	對緯軟的意義	主要關切議題	溝通方式與管道	溝通頻率	回應章節
股東 / 投資機構	股東的支持是緯軟穩健成長的力量，為股東創造最大利益為公司營運宗旨，緯軟妥善運用資金創造正向循環，並透明揭露營運及財務資訊。	經濟績效 反貪腐與誠信 客戶服務 資訊管理 人才招聘 人權	<ul style="list-style-type: none"> 公司財務報告 公司年報 法人說明會 股東會 投資人會議 公開資訊觀測站 重大訊息 企業永續報告書 公司網站 	<ul style="list-style-type: none"> 每季 / 年 每季 定期或不定期 每年 定期或不定期 每月 不定期 每年 不定期 	<p>經營績效 公司治理 客戶服務 資訊管理 人才永續發展 友善職場</p>
政府 / 主管機關	政府與主管機關是企業發展的重要支持者。遵循政府法規、積極配合國家政策，與政府維持良好的溝通管道，創造地方就業機會及稅收來源。	反貪腐與誠信 勞資關係 法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> 公文往來 公開資訊觀測站 法規說明會 宣導說明會 研討會 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 	<p>公司治理 環境管理與法規遵循 友善職場</p>
非營利組織 / 社區	透過跟非營利組織建立長期的合作關係，並與地方社區保持良好互動關係，以核心的數位能力回饋社會，傳遞公司的永續影響力。	社會參與 職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 專案會議 公益活動 外部溝通信箱 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 	<p>社會參與 員工健康與職場安全</p>

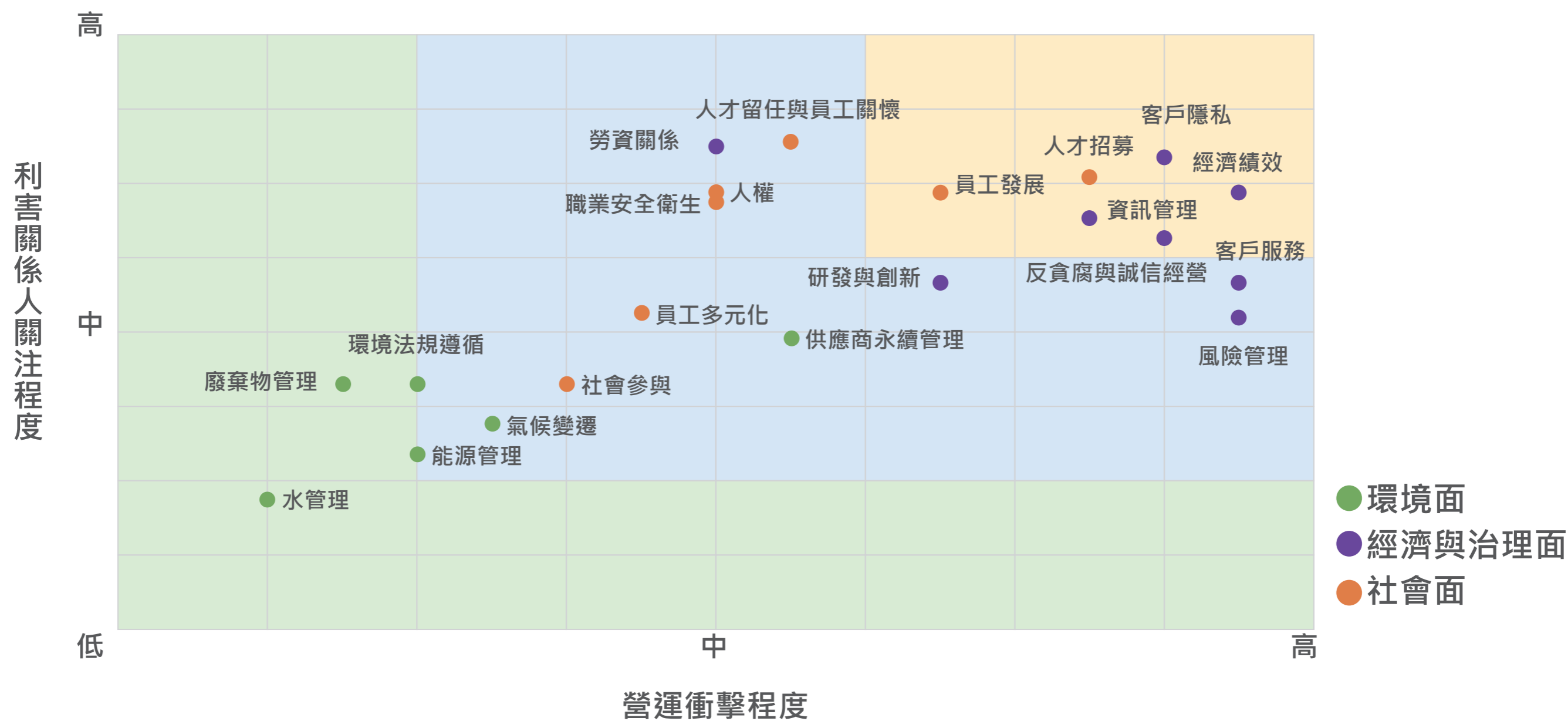


利害關係人	對緯軟的意義	主要關切議題	溝通方式與管道	溝通頻率	回應章節
媒體	與媒體維持良好的溝通管道，持續向社會大眾傳遞公司品牌形象，有助於推廣至更多的利害關係人。	經濟績效 客戶隱私 反貪腐與誠信 勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> • 法說會 • 記者會 • 新聞稿 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期 	經營績效 公司治理 資訊管理 友善職場
董事（含獨立董事）	董事為緯軟的核心治理單位，追求股東權益最大化及企業之永續經營	經濟績效 研發與創新	<ul style="list-style-type: none"> • 董事會 • 功能性委員會 	<ul style="list-style-type: none"> • 依需求並依據組織規程之規定召開 • 董事會至少每季召開一次 	經濟績效 創新與服務



重大性議題分析

本公司遵循 GRI 準則（GRI Standards）的利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性與完整性四大原則定義報告書內容，透過蒐集永續議題、調查關注程度、分析重大議題、審查與討論四大步驟執行重大性分析，作為企業永續報告的編撰方針與揭露依據，盤點公司的永續發展現況。





重大議題邊界

面向	重大議題	重大議題對 WITS 的意義及衝擊說明	對應 GRI 主題	價值鏈 (邊界鑑別)					對應章節
				組織內部		組織外部			
				公司營運	員工	供應商 / 外包商	客戶	社會 / 社區	
經濟	經濟績效	營運的財務表現，對公司內部及股東 / 投資人的經濟利益有直接的衝擊影響	經濟績效 (201)	●	●	●	●		經營績效
	反貪腐與誠信經營	建立良好公司治理制度，落實與供應商、客戶及相關利害關係人間各項道德規範政策與風險控管機制，維持公司永續經營與創造價值的重要基石	反貪腐 (205)	●	●	●	●	○	公司治理 風險管理
社會	員工發展	為有效提升組織競爭力及同仁職能發展，提供多元學習管道及訓練體系	訓練與教育 (404)	●	●	○	○		人才培育與職涯發展
	人才招募	員工是重要資產，持續引進高潛力人才，並提供友善職場環境，讓員工在組織內持續貢獻與成長，公司將保有競爭優勢	N/A	●	●	○	●		人才永續發展 友善職場
資訊服務	客戶隱私	妥善保管客戶隱私資訊，與客戶建立更穩固的信任關係	客戶隱私 (418)	●	●	●	●		資訊管理
	資訊管理	以健全的資料安全管理措施，阻絕任何非法的網路犯罪行為，以降低資安風險	N/A	●	●	●	●		資訊管理

●：直接衝擊 ○：間接衝擊



重大議題管理方針

面向	重大議題	管理方式	負責單位	評估機制	績效成果
經濟	經濟績效	我們承諾為客戶提供具國際水準的軟體服務與資訊委外服務，降低客戶的營運成本，並提升服務品質，客戶的最大利益，成為國際級的 IT 服務提供者。	財務總處	由「董事會」最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果。	2021 年緯軟合併營收高速成長，繳出年成長 21% 的亮麗成績單，刷新歷史新高記錄。
	反貪腐與誠信經營	透過「道德行為準則」、「誠信經營原則」進行管理，同時透過訓練強化員工的認知。	人資暨行政總處	<ul style="list-style-type: none"> 簽署道德行為準則達成率 誠信經營訓練人數 	2021 年並無發生貪腐或違反誠信道德行為。
社會	員工發展	透過新人員訓練、職能別專業、管理才能訓練三大訓練體，系協助員工規劃職涯發展方向。	人資暨行政總處	<ul style="list-style-type: none"> 員工平均受訓時數 員工職涯發展體系建構與統計 	2021 年員工受課人數較去年增加 30%。
	人才招聘	我們致力於提供具競爭力的薪資、獎酬與培育方式，以吸引及保留人才。	人資暨行政總處	人資單位統計員工人數與人員流動之情況。	
資訊服務	客戶隱私	透過「機密資訊管理辦法」、「財務及非財務資訊之管理辦法」與「個人資料保護管理辦法」等內部規章進行管理。	法務處、數位創新總處	透過教育訓練強化員工對營業秘密及個人資料保護意識。	2021 年並無因違反客戶隱私權或因客戶資料遺失，傷害客戶權益之情事發生。
	資訊管理	通過「ISO 27001 資訊安全管理」有效控管內部資料之安全性	數位創新總處	以「資安委員會」負責資安風險，每年進行風險評估作業，安排顧問諮詢、技術服務及資安教育訓練。	2021 年並未發生任何之資安事件，來自外部掃描與探測皆已被偵測與攔截。

營運與治理





認識緯創軟體

緯創是台灣，大陸領先的全球資訊技術服務商，在亞太地區與美國總共有台北、新竹、台中、台南、武漢、北京、大連、上海、珠海、廣州、深圳、成都、杭州、香港、東京、大阪、美國加州 17 個營業據點，客戶包括全球的世界 500 強企業以及海內外優質企業，是顧客長期而且值得信賴的合作夥伴。

我們提供的專業服務包括：軟體研發、開發服務，軟體測試服務，系統運維服務，業務流程委外服務 和產品全球化服務。

我們擁有豐富多樣的技術資源，可滿足客戶不同的需求；我們採取跨區整合、全球交付的離岸開發工作模式，以提升專案開發的效率與品質；為確保我們的專案與服務的品質，我們取得 CMMI level5 認證，

及 ISO9001 品質管制系統、ISO27001 資訊安全管理系統、ISO20000 資訊技術服務管理系統、ISO22301 業務連續性管理系統等國際認證，用最嚴謹的標準進行軟體發展、品質管制、與資安管理。

緯創軟體速覽

- 創立於 1992 年
- 資訊服務領導廠商
- 核心價值：「客尊、誠信、創新、卓越」
- 願景：因應市場國際化需求，從亞洲出發，成為國際級的 IT 服務提供者
- 2021 年總營收新台幣 61.78 億元
- 企業總部位於台灣，並在大陸、日本、美國設有全球營運據點
- 2021 年全球擁有超過 8044 員工



主要服務

緯軟的主要服務項目包括：軟體研發服務，軟體測試服務，系統運維服務，業務流程委外服務 和產品全球化服務。我們擁有豐富多樣的技術資源，可滿足客戶不同的需求；我們採取跨區整合、全球交付的離岸開發工作模式，以提升專案開發的效率與品質。

軟體研發服務

緯軟二十多年來一直為各行業客戶提供軟體研發服務，基於對相應行業領域知識的深刻理解，對 IT 技術的全面掌握，覆蓋各種伺服器、作業系統、仲介軟體、開發語言等，在科學的研發流程管理下，根據客戶需求提供軟體研發服務，包括產品預研、需求開發、設計、軟體開發、測試與交付、部署、產品反覆運算等全流程服務。涉及銀行、保險、證券、通訊、製造、醫療及 IT 互聯網等行業。

軟體測試服務

緯軟在為各行業客戶提供專業研發服務過程中，因應客戶提升產品品質的需求，發展出專業的軟體測試服務，為客戶提供測試服務的一站式解決方案，包括測試諮詢、測試流程制度建設、測試工具採購及培訓、測試專案外包、性能測試、自動化測試、知識庫建立等。

系統運維服務

我們協助各行業客戶應對日益複雜的 IT 基礎架構和應用系統運行維護工作的挑戰，利用最新技術如雲計算、大數據及人工智慧等和行業經驗，為客戶搭建統一的系統運維管理平臺，同時提供專業的系統運維服務，包括：基礎設施（伺服器、存儲、網路設備及機房設備等）運維、作業系統及仲介軟體（Webserver、資料庫等）運維、應用系統運維等。大幅度降低了客戶系統運維難度，有效地提升了客戶系統可用性和安全性。

業務流程委外服務

面向日本、歐美等國際市場和台灣、大陸市場，緯軟提供多語言、多類別的業務流程委外服務。涉及 IT、金融、通信、互聯網、製造、個人消費品、財務等眾多行業領域。透過借助自動化技術，優化的流程，智慧工具，以及充分瞭解行業高技能的專業人才來提速交付週期；同時利用統一的專案管理流程、方法論工具、架構與指標，以及被驗證的工業標準可以實現把工作放到最有能力和最具效益成本的交付中心，保證專案交付品質，協助客戶提升運營效率與核心競爭力。



產品全球化服務

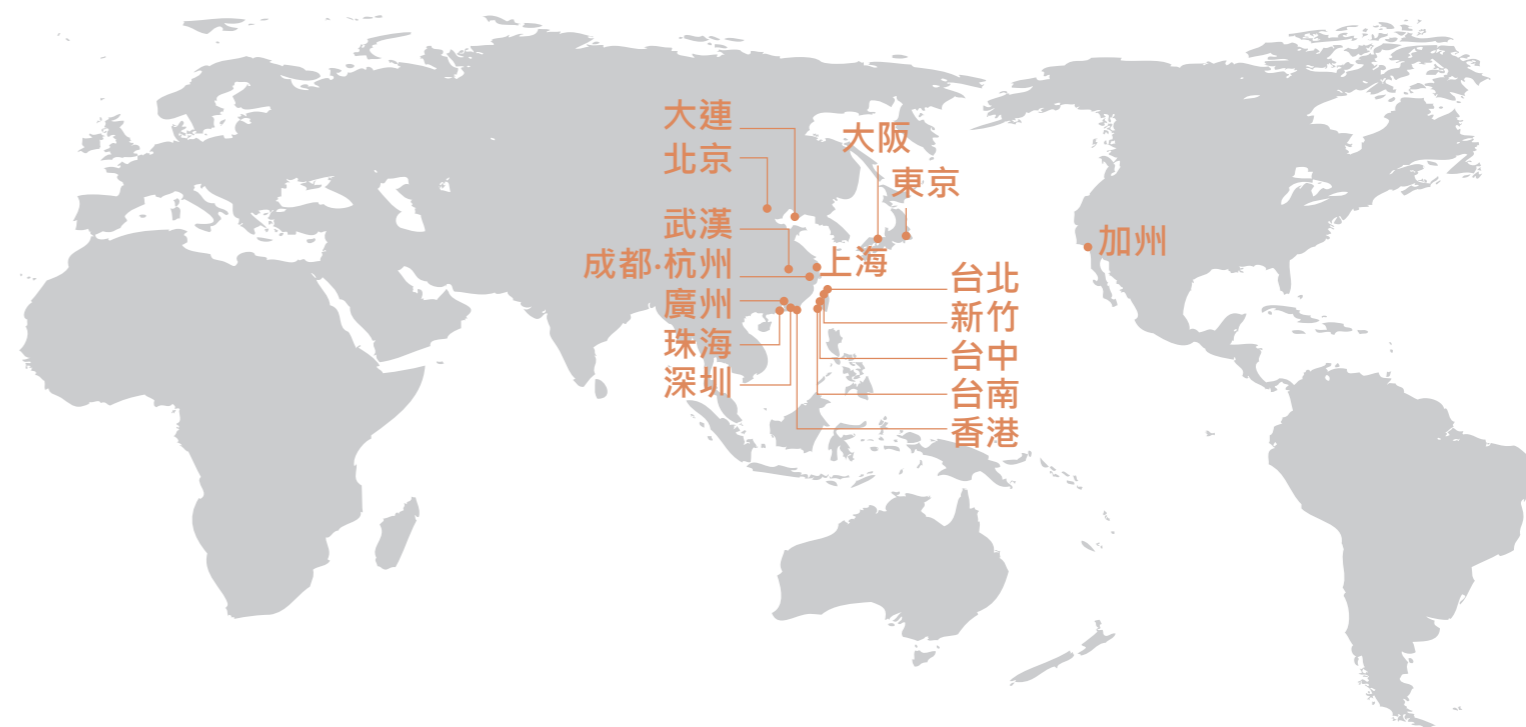
緯軟深耕產品全球化服務超過 20 年，服務於多家全球頂級的 500 強企業，提供幾乎覆蓋亞洲、歐洲、美洲所有主要語種的服務。涉及 IT、自動化、市場行銷、醫療、娛樂、互聯網等多了行業。提供工程、翻譯、排版、測試、多媒體等多種服務，躋身於亞洲當地語系化 30 強。

卓越的交付能力

交付的質與量，是資訊服務的關鍵所在，本公司在全球設置 17 個營業據點，三大研發開發中心，結合創新技術、研發能力、及全球交付的能力與優勢為客戶提供服務。本公司擅長彈性且靈活的應用台灣、大陸、日本、美國多個的交付中心的人力與資源，藉由交互或組合使用在岸、近岸、離岸等交付模式，確保交付的效率與品質。

全球據點

緯軟的全球據點主要分佈於台灣、大陸、日本、及美國共 17 個營業據點，在專業分工下展現穩健營運成果。詳細資訊請參閱緯軟網站(網址：www.wistronits.com)。

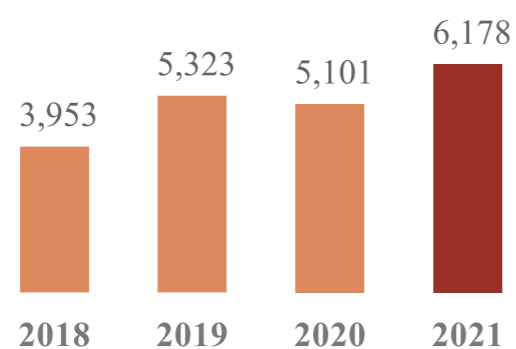




經濟績效

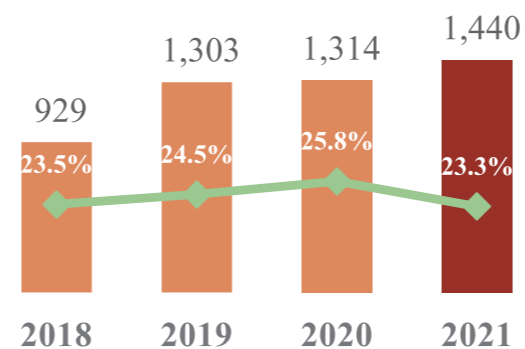
營業收入

單位：新台幣百萬元



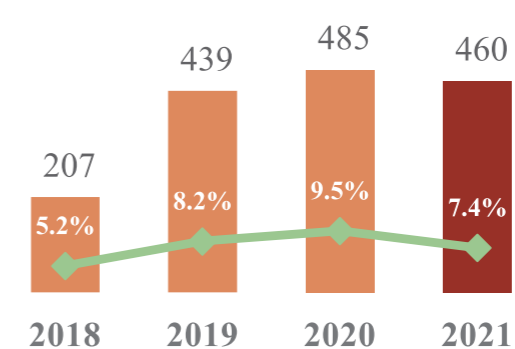
營業毛利

單位：新台幣百萬元



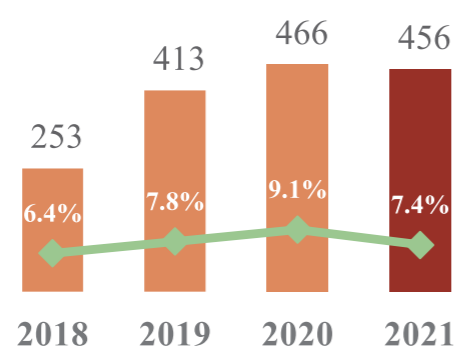
營業利益

單位：新台幣百萬元



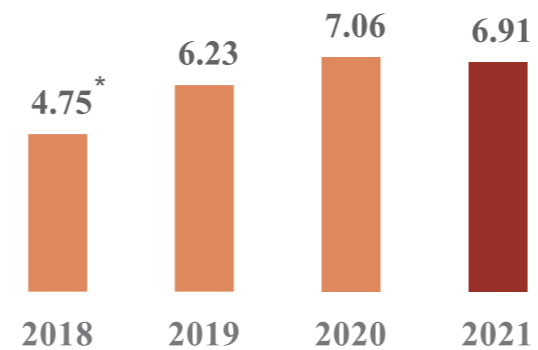
稅後淨利

單位：新台幣百萬元

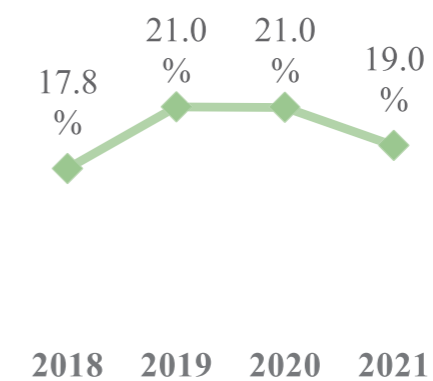


每股盈餘

單位：新台幣元 * 經追溯調整



股東權益報酬率 (ROE)





2021 年緯軟合併營收高速成長，繳出年成長 21% 的亮麗成績單，刷新歷史新高記錄。獲利表現在營收帶動下，營業利益、稅後淨利及基本每股盈餘創歷年次高表現。緯軟持續加強客戶滿意及提升服務品質，以高品質、合理獲利為短期業務發展指標。長期我們將強化核心能力，在我們最擅長的資訊服務上與時俱進，創造股東長期性的價值。相關財務資料揭露如「財務績效速覽表」。

財務績效速覽表					單位：百萬元新台幣	
項目	2021 年		2020 年			
營業收入	6,178	100%	5,101	100%		
營業毛利	1,440	23%	1,314	26%		
營業費用	-980	16%	-829	-16%		
營業淨利	460	7%	485	10%		
稅前淨利	515	8%	549	11%		
合併稅後淨利 (含少數股權)	456	7%	466	9%		
基本每股盈餘	6.91		7.06			
保留盈餘	1,198		1,070			
人事費用	4,767		3,583			
員工酬勞	57		56			
現金股利	305		329			
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	2021 年		2020 年			
資產	4,017	100%	3,644	100%		
股東權益	2,458	61%	2,335	64%		
短期借款 (註)	116	3%	8	0%		
長期借款	56	1%	64	2%		

(註) 包含一年內到期之長期借款

獲利能力分析表				單位：百萬元新台幣	
項目		2021 年	2020 年		
獲利能力	資產報酬率 (%)	12.00%	13.44%		
	股東權利報酬率 (%)	19.01%	20.97%		
	稅前純益佔實收資本比率 (%)	76.98%	82.34%		
	純益率 (%)	7.38%	9.13%		
	每股盈餘 (元新台幣)	6.91	7.06		

(註) 相關財務資訊，請見公司官網首頁 / 投資人服務 (網址：www.wistronits.com)。



政府補助

緯軟除為各個行業客戶提供軟體研發服務外，基於對相應行業的領域知識的深刻理解，對 IT 技術的全面掌握，根據客戶需求提供軟體研發服務，依託公司多年的技術人才、研發管理、行業經驗的積累，為客戶提供靈活、多元的產品研發技術服務，協助客戶提高研發效率、縮短產品化時程、贏得市場先機。服務內容主要在產品規劃、預研、研發、測試等階段為客戶提供技術服務，同時可為客戶提供研發團隊建置、技術能力養成、研發流程管理體系建設等服務，並於經濟部公布第六屆中堅企業獲選名單中，榮獲「卓越中堅企業獎」。緯軟 2021 年度取自政府等相關單位之政府補助收入為 53,118 仟元。

產品 (服務) 銷售狀況

2021 年緯軟營收主要動能來自 IT 高科技、金融業及製造業。IT 高科技業的主力為大陸科技產業龍頭指標客群，包括電商平台、跨國科技企業、互聯網等。大陸地區在優質客群帶來的收入貢獻挹注下，營收逐季攀高，再加上台灣地區業務穩健成長，大中華區市場需求持續暢旺，推升整體營收表現。

單位：百萬元新台幣

年度別 地區別	2021 年		2020 年	
	銷售金額	比例 (%)	銷售金額	比例 (%)
大陸	3,870	63%	2,769	54%
台灣	1,016	16%	810	16%
日本	710	12%	853	17%
其他國家	582	9%	669	13%
合計	6,178	100%	5,101	100%

外部組織參與

緯軟與跨產業或跨領域的團體組織，加入成為會員，讓企業永續成長。

2021 年參與的台灣地區的組織包括：

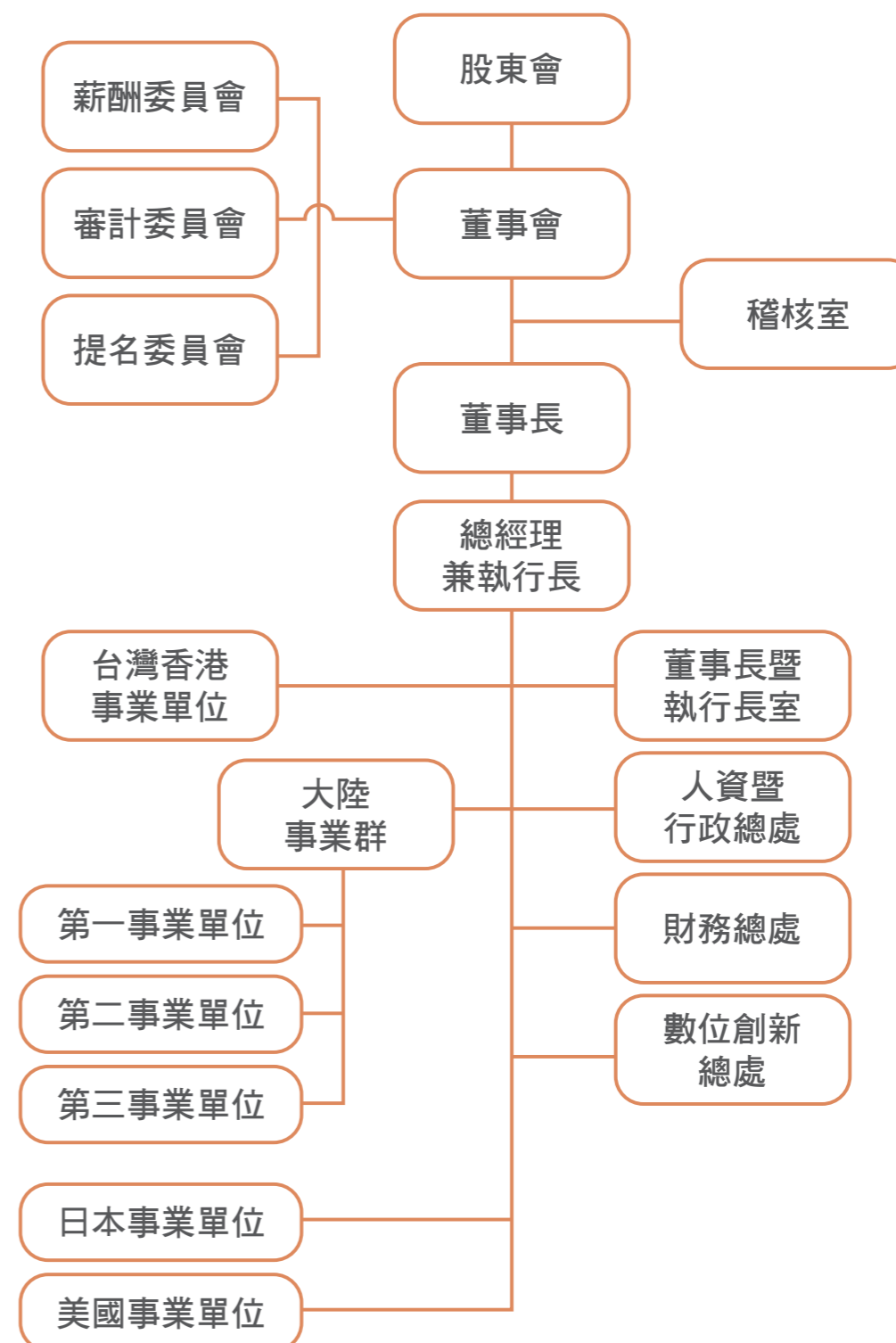
- 台北市電腦公會
- 中華民國資訊軟體協會
- 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 會員
- 台灣美國商會 (AmCham) 會員



公司治理

緯軟以建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度為原則，遵循國內法規擬定「公司治理實務守則」，設立董事會與轄下各功能性委員會，並透過董事會決議設置公司治理主管，持續不斷地提昇公司治理品質及成效，以確實落實公司治理精神，進而追求股東權益最大化及企業之永續經營。緯軟榮獲第七屆(109年度)公司治理評鑑上櫃公司排名前5%，充分實踐我們積極達成公司治理最高目標的決心。

公司組織結構圖





董事會運作

董事會為本公司最高治理機構，依章程規定，設董事五至九人，任期三年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單選任之。董事會至少每季召開一次，2021 年共召開 5 次會議，董事會主要為健全監督功能及強化管理機能，成員需監督經營團隊遵守法令、提昇資訊透明度，並藉由自身的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，藉以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。經營團隊亦定期對董事會報告有關公司營運狀況、發展策略或其他重要議題，與董事會維持順暢良好的溝通管道。

為完善公司治理機制，並考量董事及重要職員於行使權利、履行義務之重要性，及有效降低董事及公司所承擔之法律及財務風險，本公司每年為董事及重要職員購買「董監事及重要職員責任保險」。

本公司每年定期安排董事進修課程，2021 年本公司董事均完成當年度之進修規定。為精進董事職能，我們鼓勵董事持續進修，亦不定期提供外部機構舉辦之多元化課程或研討會訊息，如 ESG 相關議題、法令遵循、財務報告資訊、風險管理等課程。

本公司董事會已於 2019 年 12 月通過修訂「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，並每年定期執行董事會及功能性委員會之績效評估作

業。2021 年已完成董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會運作相關評估，並已於 2022 年第二次董事會提報評核結果，作為檢討及改進之依據。

董事會獨立性與多元性

本公司第十三屆董事會設董事九席，皆為產業界具有豐富經營經驗及聲望之人才組成，其中獨立董事占四席，佔全體董事比重為 44%，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。為確保獨立董事得以客觀行使職權，本公司所選任之獨立董事連續任期均未超過 9 年。

本公司董事會的組成包含五位一般董事：董事長暨執行長蕭清志先生、林福謙先生、李紹唐先生、邱丕豹先生、彭錦彬先生；四位獨立董事：莊謙信先生、范成炬先生、江朝國先生、以及方燕玲女士。

本公司公司治理實務守則針對董事會結構及成員多元化政策擬定方針。為積極落實董事會組成之多元化方針，兼顧專業及性別之平衡，希望透過不同背景、視野加強集思廣益並優化決策。本公司致力於增加女性董事之席次，2021 年女性董事為 1 人，佔整體董事會比重為 11%。董事成員皆為本國籍，年齡分布在 61-65 歲 2 名及 66-70 歲 7 名。本公司考量多元化面向，全體董事均具有豐富之營運判斷及經營管理、危機處理、領導決策能力及寬宏的國際觀。其中蕭清志董事長深耕多



年深具豐富完整產業資歷；邱丕豹、李紹唐與范成炬先生具有跨國資訊企業地區總經理的資歷，產業知識豐富；林福謙、彭錦彬、莊謙信先生及方燕玲女士具有會計及財務分析之專業背景，江朝國先生具有法律之背景專長，可從不同角度給予公司專業建議。關於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公司企業網站及年報。

功能性委員會運作

本公司董事會下設 3 個委員會，分別為審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會，其運作分別依「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」及「提名委員會組織規程」之規定執行，希與董事會相互監督及輔佐，提升公司治理之量能。有關各委員會 2021 年度運作情形已揭露於公司企業網站及年報。

緯軟一直以來致力於強化公司永續經營體制，為確保企業永續發展政策之落實，我們計畫於 2022 年成立企業永續發展委員會，推動永續發展執行運作，強化永續經營的監督及管理。

委員會	委員組成	職權範圍	當年度會議次數
審計委員會	全體獨立董事	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	4 次
薪資報酬委員會	三席獨立董事	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；並定期評估及訂定董事及經理人之薪資報酬	2 次
提名委員會	二席董事及三席獨立董事	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，制訂及檢討董事會所屬各委員會之建置及運作，及訂定及檢討董事會成員進修計畫等	1 次



建立薪酬與永續績效連結機制

本公司經理人之薪資報酬與公司經營績效與目標作適當之結合，以吸引及留任高素質人才、提升企業競爭力。包含固定項目之底薪、年節獎金及福利，和變動項目之獎金、分紅（現金 / 股票）及認股權的綜合考量，並以變動項目為主。固定項目以保持本公司在業界之平均競爭水準為原則，變動項目則以公司及其個人經營績效綜合考量，公司及其個人經營績效越好，變動項目之比例越高。績效評核標準係以年度財務（營業額、利潤等）、市場 / 客戶、組織與人員成長 / 發展等綜合目標達成狀況核定之，於每年年初依內、外經營環境發展狀況訂定評核項目、目標與權重比例，經理人之薪資報酬應依個人表現，個別由薪資報酬委員會審核及評估並建議董事會通過後執行之。

公司之法規遵循

本公司自 2010 年（公開發行）以來即遵循公開發行公司相關法規訂定各項內部作業辦法，及至上櫃之後，更就公司法、證券交易法、個人資料保護法及其他與公司治理及營運有關之法規修訂進行追蹤，適度配合調整內部作業辦法、規範及流程。此外，為落實公司之核心價值、堅持高度職業道德，本公司除將保密義務、侵害禁止納入勞動契約外，亦制定個人資料保護管理辦法及資訊安全管理等相關規定，以規範全體員工。本公司經營團隊一直密切注意任何可能影響公司經營、財務

及業務的國內外政策及法令，並訂定相關的風險管理程式，透過持續教育訓練來提升員工對相關法規遵循的意識。回顧 2021 年本公司均依法行事，故無遭受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。

反貪腐與誠信原則

緯軟承諾遵守誠信政策，已訂定防範內線交易管理程序、道德行為準則及誠信經營守則，明確訂出包含利益衝突迴避原則、饋贈與業務款待、政治獻金及捐贈或贊助之處理程式，及相關人員應遵循之方案，以防範不誠信行為。為健全誠信經營之管理，由行政暨人力資源單位負責誠信經營政策與防範方案之制訂及監督執行，並定期於每年一次向董事會報告當年度運作情形，2021 年度之運作情形已於 2021 年 11 月 4 日向董事會報告，並無任何貪腐與違反誠信之事發生。詳細內容請參考企業網站及公開資訊觀測站。

培訓與宣導

為確保員工充份瞭解相關規範，所有員工（包含新進）都要接受行業道德訓練。對於違反道德之不正當行為，所有員工都有責任透過適當管道向公司反映，公司也保障員工在舉發或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。



對外方面，在與代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係前，必先評估其合法性、誠信相關政策，及有無不誠信行為之紀錄。在從事商業行為之過程中，向對方說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，一旦發現不誠信行為，會立即停止往來並列為拒絕往來對象。同時也將遵守反貪腐政策納入商業契約條款中，包含：明確合理之付款內容、涉及不誠信行為情事之處理、違反禁止傭金、回扣或其他利益之契約條款之處理。

此外，緯軟將全面傳達反貪腐政策及宣導公司誠信經營原則與信念，期許我們的員工、顧客、供應商、商業夥伴及其他有業務往來之單位 / 人員都能瞭解並支持我們的誠信政策。

誠信經營與道德教育訓練執行情況					
對象	管道	內容	人數 / 達成率		執行成效
			2020 年	2021 年	
新進員工	簽署「道德行為準則」	乙方應遵守甲方內部規章包括但不限於甲方所制定之各種規則、辦法、要點、準則 (如：道德行為準則、誠信經營原則)	100%	100%	經由宣導措施及管理機制，2021 年並無發生貪腐或違反誠信道德行為。
	入職誠信經營訓練	反貪腐與誠信原則以及舉報信箱宣導	100%	100%	
在職員工 (註 1)	誠信經營訓練	公司治理與風險管理、誠信經營法規遵行、重大訊息之保密作業，以及內線交易形成原因、認定過程及交易實例說明	21 人	101 人	
董事及管理階層	簽署誠信聲明書	聲明遵循本公司之誠信經營守則、上市上櫃相關規章及其他誠信經營相關法令。	0%	100%	
供應商 (註 2)	簽署企業 ESG 供應商自我評估表	期望供應商在以下議題共同遵循與實踐：人權、環境保護、職業安全、行為準則等	8 家	7 家	

註 1：2020 年以台灣區主管級人員為主，2021 年以台灣地區及大陸地區主管級人員為主；2022 年將分別邀請台灣地區及大陸地區講師，並提供線上課程，以確保課程普及率提升。

註 2：2020 及 2021 年以台灣地區供應商盤點為主，2022 年將包括大陸地區供應商盤點。



申訴管道

本公司為強化誠信經營政策及杜絕公司內部舞弊、行賄行為，已建立「舉報制度」落實道德行為準則及誠信經營守則。本公司受理公司及其子公司之內部同仁、客戶、供應商、承攬商、股東、投資人及相關利害關係人之檢舉，並鼓勵檢舉任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為。

檢舉人可透過信函、電子郵件、電話等方式進行檢舉，內部稽核單位係扮演本公司舉報申訴案件的統籌處理窗口。受理單位收到檢舉函後即向執行長報告，盡速進行查核，案件經查證屬實，將依法令及本公司相關規定處置。若檢舉案件涉及董事或高階主管、發現屬重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，將以書面通知獨立董事。

本公司以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，舉發或被舉發之相關人員所參與的調查過程，公司將給予保護以避免其遭受不公平的報復或對待。

2021 年間接獲 1 件薪酬爭議舉報案件，經查核係員工與客戶端認知差異問題，經公司人員介入協商，已獲得雙方理解與協議。

檢舉信箱：audit@wistronits.com

內部控制與內部稽核

緯軟設有直接向董事會 / 審計委員會報告的獨立稽核部門，除定期向審計委員會報告稽核業務外，稽核主管亦應列席董事會報告，必要時隨時向董事長及審計委員會報告。

本公司遵循法令建立會計制度及內部控制制度，內部稽核單位依據內控制度訂有內部稽核實施細則，明訂內部稽核單位應覆核內部控制制度之設計是否適當、一般作業執行是否有效，據以執行並衡量現行控制制度、程序之有效性及遵循程度，並提出報告；其稽核範圍應涵蓋公司所有作業及其子公司。

每年年底稽核部門依據公司營運情形及政策方針，擬定年度稽核計劃並提報審計委員會審核並經董事會核准，據以施行，另視需要執行專案稽核或覆核。為健全反貪腐之管理，每年亦針對包括會計制度在內的內部控制制度，針對其設計及執行的有效性進行評估及自我檢查，由稽核單位覆核各單位及子公司之自行檢查報告，並提報董事會，作為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。



智慧財產權管理

商標權管理計畫

因應公司事業版圖擴展、業務範圍增加，需就公司主要之服務類別申請商標，以增加企業形象與知名度。商標關連到公司對外的整體專業形象與識別性。為維護公司對外整體形象，商標權圖像設計由行銷部門負責視覺形象設計、界定應申請類別與應申請國家，法務部門負責申請註冊、申請流程答辯等作業程序以及管理及維護各國商標權申請成果及狀態等事宜。

營業秘密管理計畫

本公司已制定「機密資訊管理辦法」，規範資訊文件之分類標準、各類別之接觸層級與應標示文字，並針對特定事項制定如「財務及非財務資訊之管理辦法」、「個人資料保護管理辦法」等內部規章，作為公司內各單位處理相關機密資訊之依據。

員工於入職時需簽署聘僱契約及保密約款等具有法律效力之文件，於在職期間，主管級人員與職務上接觸到機密資訊之人員，亦需定期接受保護營業秘密之教育訓練，以提升其等對營業秘密保護的意識，降低營業秘密外洩之風險。此外，將請人資單位、資訊單位不定期抽查確認人員是否確實善盡保密措施，例如：人員抽屜是否上鎖、電腦畫面是否遮蓋、重要文件及資訊是否確實標示機密等級並予以適當遮蓋、召集會議時是否排除非必要人員之參與及會議地點有無隔音效果等。

著作權管理計畫

依照台灣、美國、日本的著作權法規定，著作人於著作完成時即原始取得著作權。本公司與員工之聘僱合約中，皆已約定由公司作為員工職務上一切創作之著作人，以確保公司人員於職務上完成之工作內容由公司原始取得著作權。與客戶合作開發案中，亦將會先行以契約約定好軟體成果著作權之歸屬。

中國大陸，著作權亦為原始取得制，但著作人如就計算機軟件辦理著作權登記，除有利於證明著作人權利外，亦有利於提出高新技術企業認定、稅收減免等申請，目前由北京行政管理單位負責完成計算機軟件登記業務。相關部門將於該等著作權成果物完成後，確實進行登記，以保障公司權益。

專利權之管理計畫

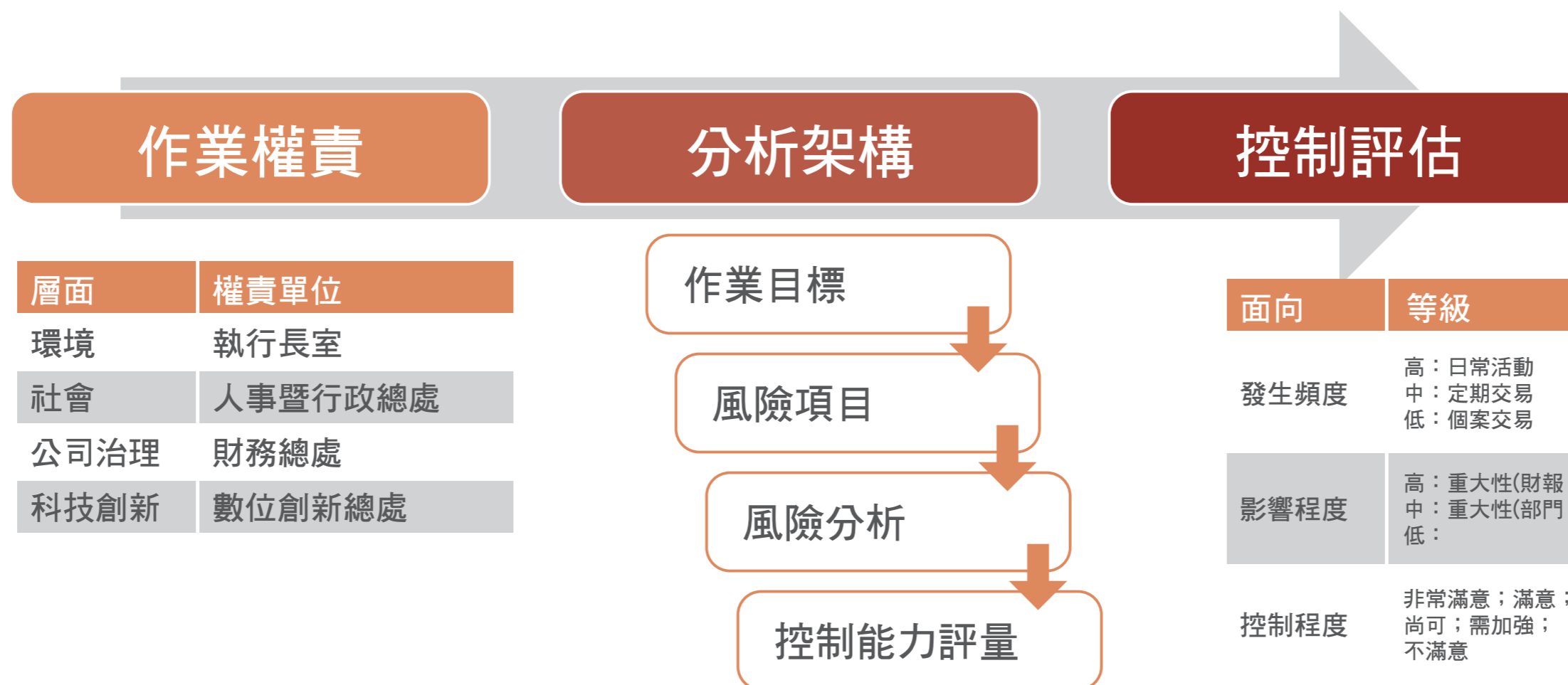
因專利的本質在鼓勵申請人公開技術，申請專利必須先向專利審查單位揭露發明內容以審查其是否有可專利性，且申請 18 個月後有早期公開制度，在尚未取得專利權前即須將申請案細節公開。因應本公司行業性質，軟體成果物內往往含有軟體資料結構設計、資料存放位置、特殊開發的演算法、客戶端的機密資訊等不適合公開的資訊，故軟體產業就申請專利權一事的考量應個別仔細審慎討論。



風險管理

風險管理政策與程序

本公司訂定「風險管理辦法」，以作為本公司風險管理之最高指導原則；本公司每年定期評估風險，並針對各項風險擬定風險管理政策，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬及風險管理程序等機制並落實執行，以有效辨識、衡量，及控制本公司之各項風險，將因業務活動所產生的風險控制在可接受的範圍。





重大風險與管理

風險工作小組成員涵蓋公司治理、法務、財務、企業公關、資訊管理、業務、人資、總務等單位，就實際營運活動作業評估收集風險事件、來源和後果。再經由內部評估討論，就環境、社會、公司治理與科技創新面向進行風險辨識，其中依重大性原則經風險評價過程決定初、中、高等級風險以上風險項目，包括法規環境、資安風險、經濟環境、氣候變遷風險等中高級風險共 9 項。再指定負責單位研擬對應的風險處置，並納入 ESG 推行辦公室需定期界定和檢視公司的風險管理項目。緯軟依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：

考量面向	風險種類	衝擊影響	風險管理政策或策略
環境	氣候變遷與未遵循環保、氣候相關法規及其他國際法規協議之風險	未符合法規要求則不符客戶資質。	<p>資訊服務業於氣候變遷減緩，最主要的目標為能源使用，緯軟持續追蹤台灣和大陸據點的能源使用狀況及進行盤查，並訂定能源使用的減量目標。</p> <p>在氣候變遷的因應上，緯軟每年持續追蹤各項風險及機會對財務的衝擊或貢獻，並進行檢討與改善，相關細節請詳下述氣候風險之說明。</p> <p>本公司為資訊服務產業，無實體商品對環境產生影響，但仍會考量法規需求與管理現況，訂定執行的計劃和方案，並定時追蹤和檢討各項目目標的進度，以確保目標的達成。</p> <p>主要致力於提升各項資源利用效率及減少環境負荷的改善：確實落實垃圾分類與回收、逐步採無紙化工作環境、發起淨山、淨灘活動等環境保護活動。</p>
	疫情衝擊客戶需求	全球新冠疫情，客戶面臨環境、法規大變，需求面向與方式改變。	設立客戶服務專線及溝通網站，主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係。



考量面向	風險種類	衝擊影響	風險管理政策或策略
社會	法律風險	係指契約本身不具法律效力、越權行為、條款疏漏、規範不週等，致使契約無效或無法約束交易對象依照契約履行義務而可能發生潛在損失的風險。	透過資訊系統整合業務、法務完善契約審查與控制作業。
	疫情衝擊員工身心健康	全球新冠疫情影響所致之工作環境、通勤、人際接觸之限制對公司服務活動之交付產生一定的改變。	配置充分遠程溝通之軟硬件設備，落實遠端交付的工作管理，鼓勵員工在符合規範的情境下平衡住家工作與戶外健康活動。
治理	市場風險	因國內外經濟因素、科技、環境、消費型態變動等外部變動對本公司產業產生衝擊。	緯軟深耕優質客戶，掌握客戶需求，強化公司交付能力，追求與客戶之穩定成長、共創價值雙贏。
	投資風險	包括短期投資市價之波動、長期投資被投資公司之營運管理。如利率、匯率、財務及資金貸予他人風險等。	因應公司各地區消長，各地營運資金需求也隨之變化，部分跨國交付作業導致匯率收支變化，本公司財務單位與金融機構保持密切聯繫，即時充分掌握國際間匯率走勢及變化情形，適時調整資金部位。
	信用風險 (應收帳款風險)	指交易對手未能履行約定或責任，造成損失的風險。如授信控管等。	整合業務、人事、財務資訊建立業務支援平台，完善事前評估(深耕優質客戶)、事中管理(完善交付管理)、事後控制(協助客戶梳理流程)等作業。
	作業風險	指因為內部控制疏失、人為管理不當或失誤，造成公司的損失。	透過建立治理組織及落實內部控制機制，建立整合性業務、帳務平台，加強系統勾稽、串聯，減少人工輸入、覆核的負荷。
科技創新	資安風險	產業技術日新月異，需求的作業的大幅成長，對於漏洞的防範隨之而來。	落實各地區 ISO27001 驗證，全員資安意識之宣導，制度之落實。

因應世界 ESG 規範之趨勢，公司在環境保護、社會責任、公司治理等面對更多挑戰，2022 擬成立企業永續發展委員會，審視風險管理政策與程序。



氣候風險

緯軟關注全球氣候變遷議題，公司自 2015 年開始每年確認自身溫室氣體排放量，做為節能減碳的依據，緯軟依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，從治理、策略、風險管理指標與目標等不同面向，盤點關鍵氣候變遷的風險，並依照 TCFD 建議框架揭露緯軟氣候變遷管理的工作進度和成果。

治理	策略	風險管理	目標與指標
<ul style="list-style-type: none"> 氣候相關風險與機會之監督 管理階層在評估與管理之角色 	<ul style="list-style-type: none"> 短中長期氣候風險與機會 對業務、策略與財務規劃之風險及機會衝擊 策略韌性及氣候情境 	<ul style="list-style-type: none"> 氣候風險鑑別及評估 氣候風險管理流程 氣候風險整合至整體風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> 氣候風險評估指標 溫室氣體排放盤查 風險與機會目標及表現績效
<p>為推行永續經營及致力於環境保育實踐，本公司成立 ESG 推動工作小組，向 ESG 推行辦公室報告。ESG 推行辦公室主任委員由董事長暨執行長擔任，委員由各事業群與支援單位之一級主管組成，負責核決永續發展管理方針及設定目標，並統籌執行公司在環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，包括但不限於氣候變遷相關議題推動狀況，並定期進行成效追蹤，每年至少一次向董事會報告執行情形。</p> <p>本公司預計於 2022 年成立隸屬於董事會之企業永續發展委員會，作為為本公司內部監督氣候風險與機會的最高層級，向董事會報告企業永續包含氣候變遷相關議題的執行成果及未來規劃。</p>	<p>本公司之 ESG 推動工作小組，遵循公司內部風險管理辦法之規範流程，辨識氣候變遷相關之風險與機會。</p> <p>本公司為資訊服務產業，實體災害對營運造成的最大影響主要在於天然災害與升溫造成電力中斷或設備故障，導致維修與維護成本增加、營運或服務中斷。同時，政策法規與客戶對於減碳之要求，增加營運之成本。</p> <p>因此，本公司設定溫室氣體減量目標承諾，有效控制溫室氣體排放量並盤點法規影響與執行現況，預先規畫因應方案。對於天然災害與設備故障引起的服務中斷之風險，亦導入持續營運計畫與災難復原演練。</p>	<p>本公司依據 TCFD 的建議與產業特性，針對台灣和大陸據點之轉型與實體風險進行鑑別，建立氣候風險清單，並依照氣候變遷風險與機會的衝擊可能性和衝擊程度進行評估，制訂相關策略與採取對應行動。</p> <p>本公司透過風險評估結果來決定重大風險並管理之，管理作法包含追蹤各項風險及機會對財務的衝擊或貢獻，並進行檢討與改善。</p> <p>本公司與氣候相關的風險已整合到緯軟的整體風險管理規劃中，重大風險管理相關細節請參閱前述風險管理流程之說明。</p>	<p>本公司依據 ISO14064 進行溫室氣體排放盤查，並通過第三方驗證。同時，公司以碳中和為願景，正在擬定短中長期的減碳目標，並定期管理各範疇的溫室氣體排放量，相關細節請參閱「環境共好」章節。</p>



氣候風險鑑別程序



我們依據 TCFD 的建議與產業特性，建立氣候風險清單，轉型風險包括政策和法規風險、技術、市場、商業聲譽，實體風險包括立即性與長期性的氣候風險。再依照氣候變遷風險與機會的衝擊可能性和衝擊程度進行評估。列出緯軟的氣候風險與機會分析如下：

氣候變遷風險分析

風險項目		潛在財務影響	因應措施	
轉型風險 (與低碳經濟相關的轉型風險)	政策和法規風險	<ul style="list-style-type: none"> 國際協議規範全球各國的減碳承諾與政策，以及台灣實施「溫室氣體減量及管理法施行細則」 	<ul style="list-style-type: none"> 設定溫室氣體減量目標承諾，有效控制溫室氣體排放量 盤點法規影響與執行現況，預先規畫因應方案 強化能源監控與管理系統，透過設備汰換與更新提升能源使用效率以降低整體用電量 	
		<ul style="list-style-type: none"> 各國政府研議開徵碳稅、能源稅或環保稅 	<ul style="list-style-type: none"> 可能導致企業營運成本的提高 	<ul style="list-style-type: none"> 宣導及推動員工在公司的各個層面落實節能減碳
	名譽風險	<ul style="list-style-type: none"> 利害關係人和外部團體期待企業提升環境保護績效 	<ul style="list-style-type: none"> 無法滿足利害關係人期待，造成公司形象損害 	<ul style="list-style-type: none"> 形塑尊重個人權益且能運用科技提升人類生活及環境的企業，提升投資人長期投資意願



風險項目		潛在財務影響	因應措施
實體風險	立即性的風險	<ul style="list-style-type: none"> • 強颱發生頻率的增加、極端降雨或降雪頻率的增加 	<ul style="list-style-type: none"> • 颱風或極端降雨降雪造成電力中斷或設備故障，導致維修與維護成本增加，同時造成營運或服務中斷 • 災害中及災害後的應變措施導致緯軟營運支出增加
	長期性的風險	<ul style="list-style-type: none"> • 平均溫度的上升 	<ul style="list-style-type: none"> • 必須支付更高的電費使設備維持恆溫 • 高溫可能增加維修及維護成本

氣候變遷機會分析

機會項目		潛在財務影響	因應措施
資源使用效率	能源、水資源和廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> • 降低營運成本 	<ul style="list-style-type: none"> • 強化能源監控與管理系統，透過設備汰換與更新提升能源使用效率以降低整體用電量，為全球減碳做出貢獻
能源來源	使用低碳的替代能源或再生能源 採用獎勵性政策	<ul style="list-style-type: none"> • 隨著替代能源再生能源的成本下降，未來可能節省年度能源成本 • 降低溫室氣體排放風險因此降低對碳交易價格變化的敏感度 	<ul style="list-style-type: none"> • 在市場供需成熟下再逐步評估使用再生能源



資訊管理

緯軟的核心業務為資訊服務，深刻瞭解實行資訊安全之重要性，緯軟於 2008 年 12 月取得資訊安全管理系統國際標準 ISO/IEC27001:2005 於 2013 年轉版為 ISO/IEC27001:2013 認證，顯示緯軟持續在資訊安全管理領域的努力及提升資訊安全的績效和決心，並遵循「計畫-執行-檢查-行動循環流程」管理模式改善稽核缺失。定期辦理資訊安全內部稽核，檢視資安執行情形，確保公司落實 ISO 27001 管理機制，每三年也會執行證書重新認證的程序，持續維持 ISO 27001 的有效認證。

資訊安全目標與執行

項目	目標	短	中	長
資訊安全	維運 ISO27001 資訊安全管理系統	通過外部稽核的認證	通過外部稽核的認證	通過外部稽核的認證

2021 年具體實績

- 2021 年成功攔截一千七百萬次以上的外部掃描與探測！
- 2021 年開設 5 小時以上資安課程，參與人次為 1,143。
- 資安事故次數為 0。

緯創軟體資訊安全政策

資訊安全政策宗旨：

1. 確保資訊資料完整性
2. 保障企業機密安全
3. 確保公司營運順暢
4. 保障公司本身之信譽
5. 維持客戶交付專案開發之公信力

資訊安全政策願景：

1. 強化同仁資安認知
2. 避免機密資料外洩
3. 落實日常系統維運
4. 確保服務不中斷
5. 資料保護最佳化
6. 完善營運持續計畫

資訊安全治理制度及組織運作

為提升資訊安全治理，2008 年 7 月成立「資訊安全管理委員會」包含一位主任委員、資訊安全官與 6 位委員，委員會之下設立資訊安全推動小組、資訊安全稽核人員，資訊安全推動小組內部之成員有資訊技術專家及檔管制人員，另外也設有支援單位包含法務單位、行政總務單位及教育訓練單位等數名成員。

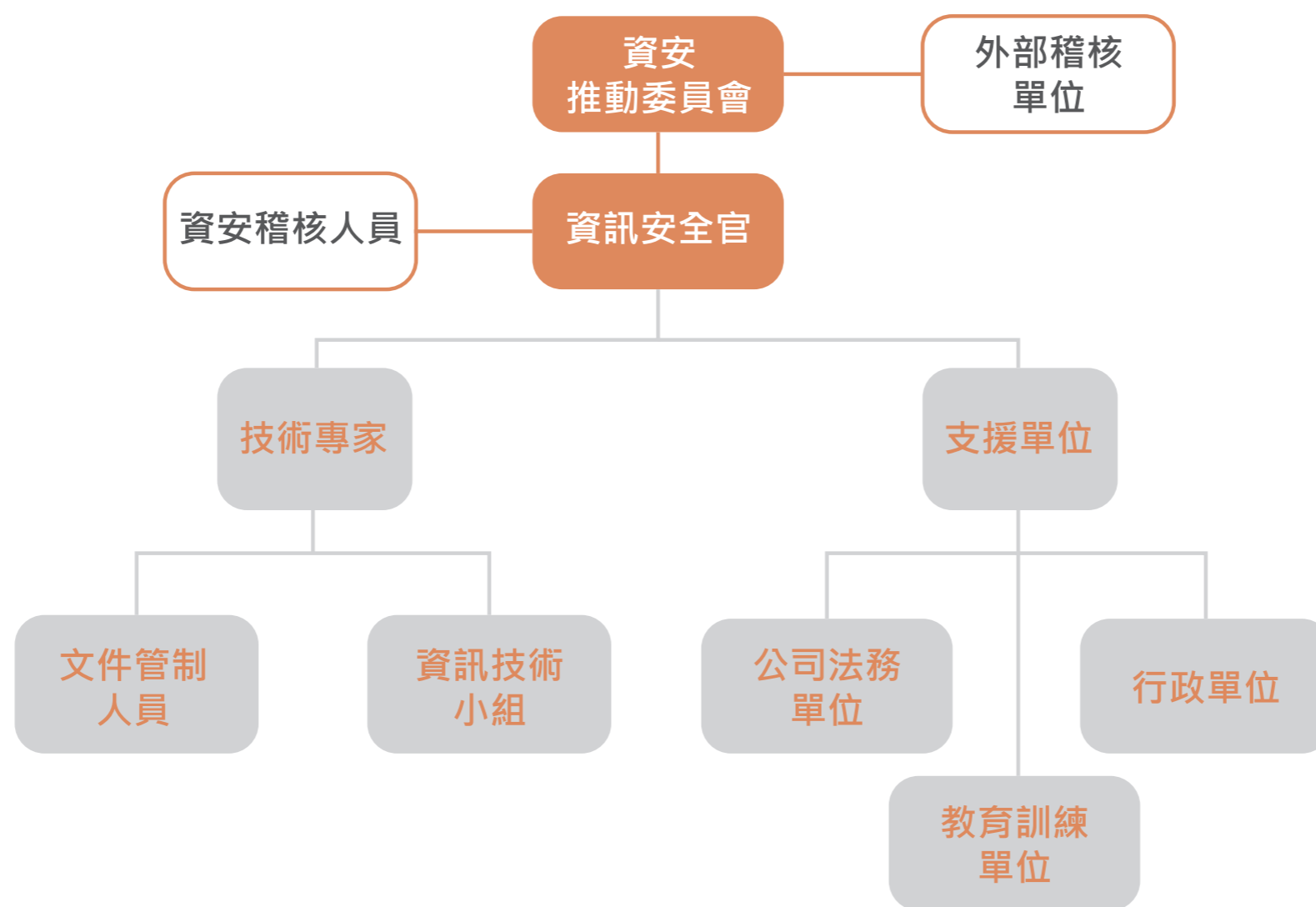
資訊安全管理委員會負責明訂定資訊安全管理範疇、風險管理之架構與制度、督導資訊安全管理之運作、分析評估公司所面臨之營運風險、規範資訊安全運作相關人員之權責、檢討與監控重大安全事件之調查與處理、執行資訊安全管理審查、對內溝通與傳達資訊安全之重要性。2021 年，共召開三次會議進行討論。



資安教育訓練

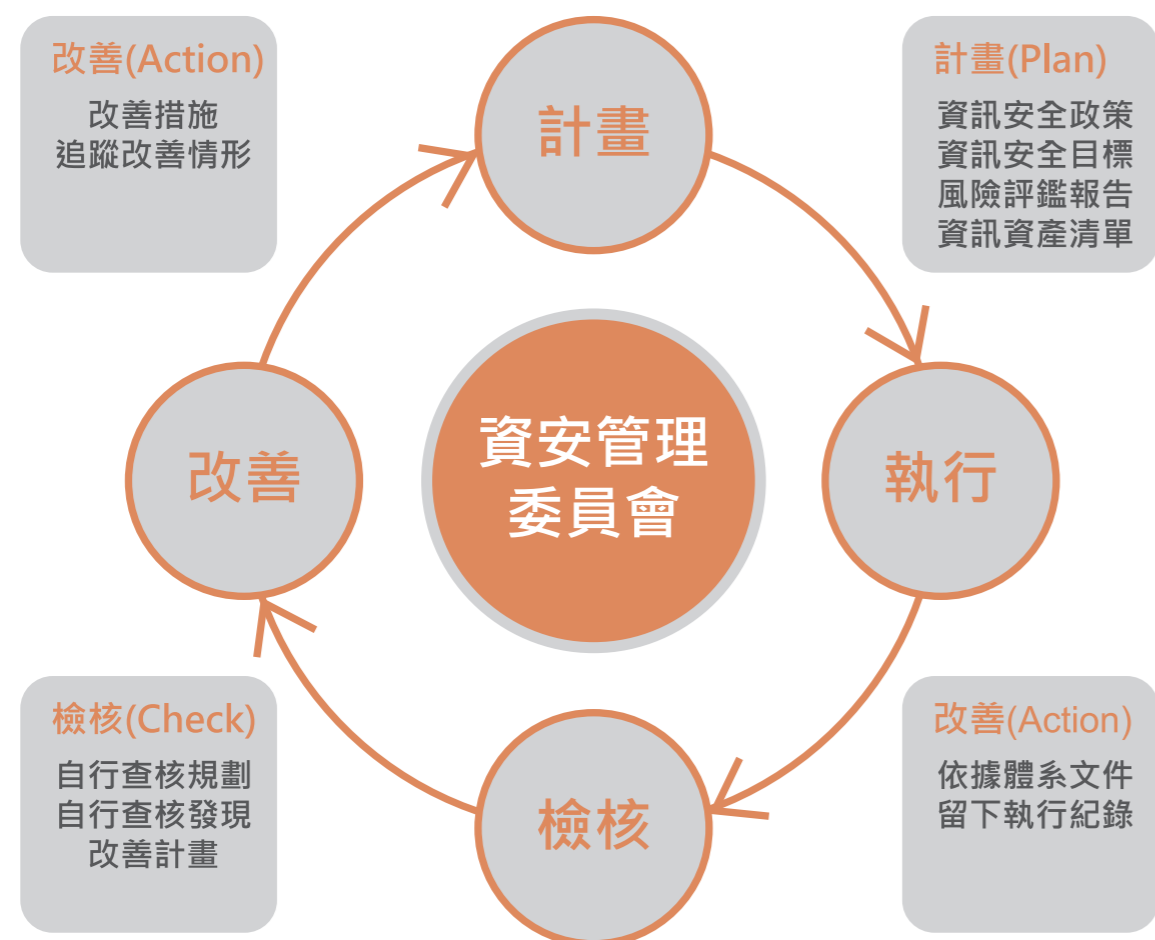
公司所有新進同仁均須要完成 40 分鐘資安課程，2021 年亦舉辦外部課程講授資訊安全 _ 社交工程與資安事件案例分享共 5 小時，上述課程之參與人次達 1,143 人。其中，參與資安測驗並通過人數為 546 人，平均成績為 93 分。

緯創軟體資訊安全委員會組織架構





資訊安全管理委員會組織運作



資安風險演練

為持續增進員工對郵件安全意識，公司每年均會進行社交工程演練，2021 年初規劃採用釣魚攻擊進行社交工程演練，並隨機抽樣 51 個帳號參與測試，其中有仍有一定比例點擊惡意連結，後續會再增強資安教育訓練與測驗強度。

同時，為確保公司的關鍵應用系統 (Mail Server、SAP ERP Server、BPM Server、OSS) 及關鍵網路 MPLS-VPN 能持續運作以保證企業的營運不中斷，其系統的設計與相關作法如下：

- 訂定營運衝擊分析 (Business Impact Analysis, BIA)
- HA (High Availability) 架構設計
- 每年執行關鍵應用系統及網路災難復原演練 (DR Rehearsal)

2021 年 10 月完成 SAP ERP DR Rehearsal 衝擊分析要求，演練結果如下：

Key Network Policy	Rehearsal Result
RTO of SAP ERP <=4 hours	10m

[註] SAP ERP Policy 內容：RTO：Recovery Time Objective



資安風險防護

同時，為確保公司的關鍵應用系統 (Mail Server、SAP ERP Server、BPM Server、OSS) 及關鍵網路 MPLS-VPN 能持續運作以保證企業的營運不中斷，其系統的設計與相關防護作法如下：

1. 強化郵件過濾機制：大幅度阻擋新型態的惡意郵件攻擊。
2. 偵測網路潛在威脅降低風險：偵測針對性攻擊，強化監控。
3. 維護核心應用系統安全：阻擋外部惡意攻擊，避免因攻擊事件造成核心應用系統中斷。

資安事件

2021 年並未發生任何之資安事件，來自外部掃描與探測皆已被偵測與攔截，因此並沒有任何個人識別資訊 (PII) 的洩漏與受害者。

資訊安全規劃與對應作法彙整表

資訊安全規劃	對應作法
<ul style="list-style-type: none"> • 加強員工資安教育訓練 • 落實資安相關流程 • 營運持續計畫 Business Continuity Plan (BCP) 維持與演練計劃排定 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過定期的社交工程模擬演練，瞭解同仁對於釣魚信件的敏感度並增強員工資訊安全意識。 • 依循危機處理程序得以降低風險。 • 確保關鍵應用系統能持續運作以保證企業的營運不中斷，定期安排災難復原演練。



客戶隱私

「嚴守客戶機密，堅守誠信原則」是緯軟對客戶隱私權的承諾。對於客戶所提供的訊息資料，公司已制定「機密資訊管理辦法」，規範資訊文件之分類標準、各類別之接觸層級與應標示文字，並針對特定事項制定如「財務及非財務資訊之管理辦法」、「個人資料保護管理辦法」等內部規章，作為公司內各單位處理相關機密資訊之依據。在員工到職時，公司亦與每位員工簽訂保密協定，透過訓練及管理，確保每位員工都能做好與客戶往來時之保密工作。在具體的控管機制下，於 2021 年並無因違反客戶隱私權或因客戶資料遺失，傷害客戶權益之情事發生。同時，為進一步強化員工對營業秘密及個人資料保護意識，公司訂立目標加強相關教育訓練。

資料與客戶隱私保護目標與執行

項目	目標	短	中	長
資料 / 隱私保護	強化員工對營業秘密及個人資料保護意識	盤點並優化公司營業秘密及個人資料保護規範，並規劃相關教育訓練內容。	完善並有效執行公司營業秘密及個人資料保護規範，所有非駐點同仁均完成教育訓練。	完善並有效執行公司營業秘密及個人資料保護規範，所有同仁及新進同仁均完成教育訓練。

除了公司訂有政策及嚴格的內控機制把關，將含有技術資料之各項軟硬體及可能涉及客戶智慧財產權及營業秘密之資料納入管控外，我們也會與客戶和供應商簽署保密契約，以保護客戶機密資訊的安全。本公司於 2016 年取得台灣智慧財產管理規範 (TIPS) 認證，依 TIPS 的規範要求，有效管理智慧財產，進而保護客戶隱私與保障客戶權益。智慧財產之管理經國家級認證，亦加深客戶對本公司的信任。

創新與夥伴關係





創新與服務

提升技術服務

除了客戶所需求的傳統主流技術外，我們目前切入的新興技術包括 AI、大數據、雲計算、金融科技、物聯網、及 5G 應用等。

延續先前的大數據策略，緯軟持續耕耘大數據倉儲領域，協助客戶進行數位行為分析、數位流程優化、數位通路拓展，提供個人化的金融服務，實現數據驅動決策之理念。在金融科技的趨勢下，我們與客戶配合開發系統時，鎖定大數據、Open API(開放應用程式介面)、企業中台架構建置等重點深入發展，我們突破既有思維，跳脫金融體系現有框架，快速進行創新應用系統開發，並根據市場回饋的數據迅速修正方向，確保提供的功能與服務契合客戶需求，提升數位服務的能量。

此外，現今產業趨勢為 3D AR/VR (擴增實境 / 虛擬實境)、物聯網、雲端運算、AI/ML(機器學習)，我們計畫研發出結合 AR/VR 的即時三維視覺化應用領域的產品，目標為工業自動化生產。

研發創新

緯軟設有台北、武漢、大連三大研發中心，為就近服務世界 500 強大客戶，緯軟團隊也積蓄深厚的創新研發實力。我們藉由結合與客戶合作的工作經驗，一起集思廣益、研究技術趨勢，並提出獎勵計畫來鼓勵專案團隊提出創新方案和探索各種可能性。

緯軟分成以下各層面，發展不同策略進行創新：

▪ 專案團隊層面的研發創新

由於專案團隊每日與客戶合作與互動，相當瞭解客戶的產業內容及需求。緯軟鼓勵團隊根據客戶的需求 / 痛點，提出創新研發的計畫，為客戶打造優勢，建立策略價值，藉此提升緯軟的 IT 服務能力並保持競爭力。如此貼近客戶的創新方式，不僅提升緯軟的競爭力，也為客戶在目標市場創造了價值。舉例來說，我們已經成功地將這種方法運用到視覺化 (visualization)、雲端遷移 (cloud migration) 和工業自動化領域 (industrial automation)。

▪ 創新中心層面的研發創新

緯軟專注的研發創新領域包括 AI、大數據、雲、金融科技、物聯網、5G 應用、擴增實境 / 虛擬實境 (AR/VR) 等，主要是從企業 (客戶) 的角度、更廣闊的視野來研究創新領域。例如，現今產業趨勢為 3D AR/VR、物聯網、雲端運算、AI/ML，我們便依此趨勢設定各方向的目標，並確立我們相應的角色和可以提供的價值及服務。接著，我們成立小團隊來進行概念性驗證 (PoC)。在長期合作方面，我們將客戶專案與客戶需求納入考量，並結合當今趨勢，打造出可以向客戶展示的具體成果，藉此尋求更大的企業合作機會。此外，我們



利用創新中心的創新成果並加入客戶的生態系統進行討論，以真正調整和完善 PoC 及基本實施方案，並在客戶的商業生態系統中實行。我們已經將這種方式成功運用在 IIoT、3D 視覺化和多雲融合等領域。

▪ 策略合作層面的研發創新

緯軟未來將結合企業創新中心，與各合作夥伴及相關商業生態系統互動，研發出結合 AR/VR 的即時三維視覺化應用領域的產品，聚焦工業自動化生產。

數位轉型

在數位轉型浪潮中，緯軟對內也持續強化企業內部數位轉型的量能與工作目標。目前將數位轉型分成資訊數位化、數位升級與數位轉型三大階段，分別從數據業務化、業務數位化與數位治理三大方向進行優化與轉型，具體目標如下。

推動資訊應用：緊貼業務需求與痛點，協助梳理作業流程，選擇開發／導入合適之應用系統，日常應用系統維運，以及資料增值應用之支持；採用數位轉型的方法，以平臺化思路重構應用系統。

顧好資訊環境：維持軟體、硬體、系統、網路和通訊之正常運作，跟隨公司營運狀況定期檢視資訊環境，且可彈性調整基

礎架構之資源，並能降低任何突發事件對日常營運之衝擊。

強化資訊安全：跨部門合作實施必要之教育訓練及宣導，加強並內化員工資訊安全意識，並持續強化資訊軟硬系統及網路架構之安全性。

創造服務價值

除了業績表現，我們持續不斷精進自身資訊服務的專業與品質，自 2005 年起已陸續取得軟體開發能力評鑑 CMMI(Capability Maturity Model Integration，軟體能力成熟度模型) Level 3、ISO 9001、ISO 27001、台灣智慧財產管理規範 (TIPS) 認證，透過優化智財運用，系統化管理公司智慧財產，讓企業更具競爭力並且提升客戶信任度。2017 年緯軟進一步通過 ISO20000 資訊技術服務管理系統、ISO22301 業務連續性管理系統等多項 ISO 系列認證。同時，緯軟於 2020 年通過 CMMI Level 5 — 最高級第 5 級國際認證，展現緯軟在軟體開發流程、組織、技術研發、專案管理、方案交付等各項能力已達國際領先水準。標誌著緯軟的軟體發展、品質管制、與服務管理水準更上層樓，居業界領先地位。



客戶服務

重視服務責任與品質

為強化我們的服務品質，我們也透過客戶滿意度調查與客戶訪談，管理我們的服務品質。2021 年並無發生因提供服務，違反法律和法規的情況。

客戶滿意度管理

客戶滿意度是客戶對於緯軟所提供服務的重要回饋指標。我們從客戶滿意度的評比及建議作為內部營運改進的依據。同時能適時調整服務的方向，以期達到客戶最大利益。為了提升客戶滿意度，我們經由「客戶滿意度調查」定期蒐集客戶滿意度資料及建議，將其相關資訊和結果提供給內部組織進行分析後，檢討並提出後續改善對策，避免類似問題再次發生，以維持客戶對我們的產品服務品質及服務的信任，成為客戶長期而且值得信賴的夥伴。

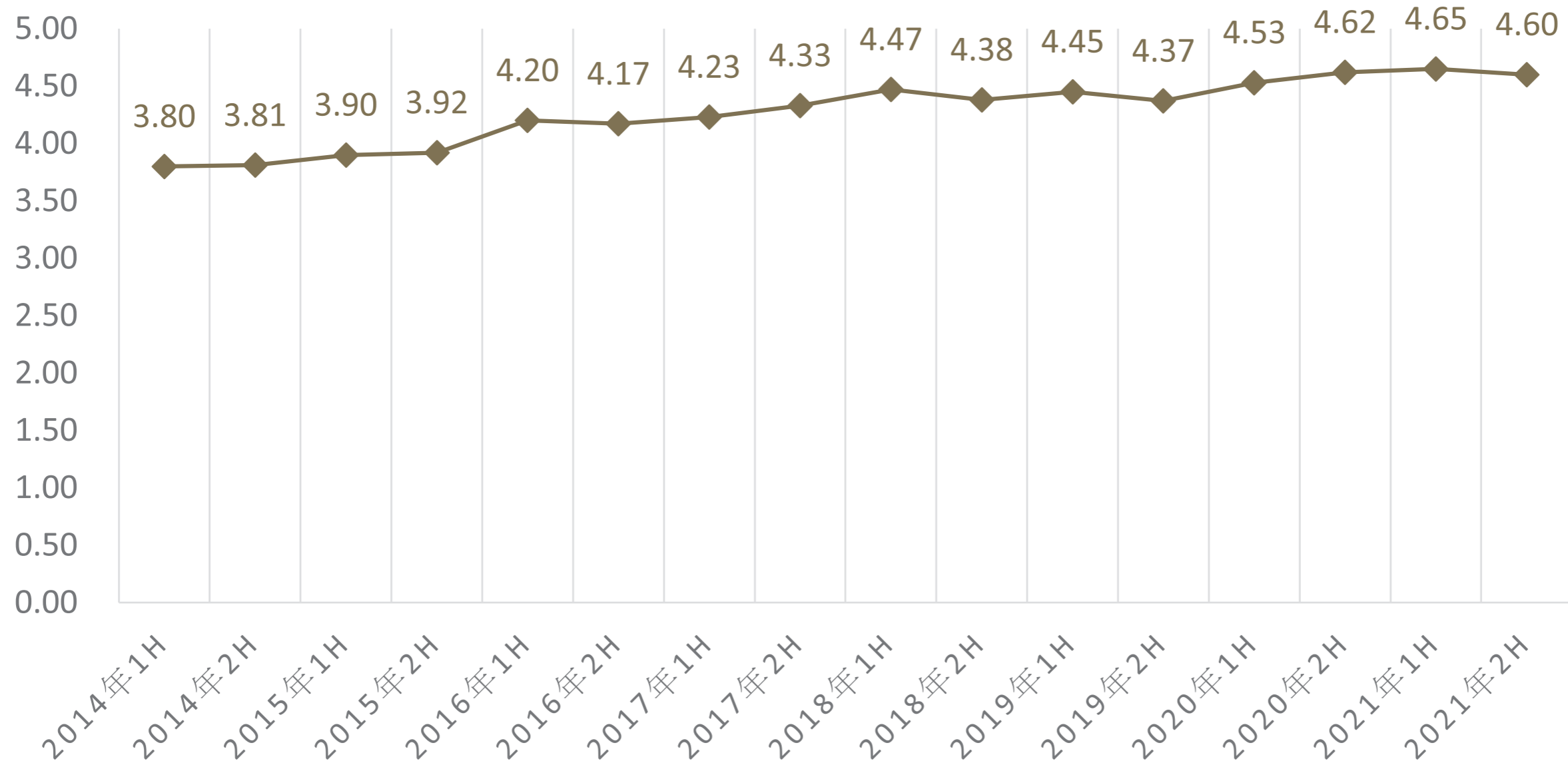
緯軟的客戶滿意度分成：優(5分)、良(4分)、可(3分)、差(2分)、劣(1分)五個等級，以整體評價、專案管理、人員的專業能力、服務與支援、成本/品質/交付、合作關係等指標交由客戶進行評分，針對客戶滿意度偏低的客戶，我們會請負責單位限時提出改善方案並追蹤改善成效。另外我們也針對重要客戶或重大專案進行客戶訪談，傾聽客戶的聲音。

緯創軟體客戶滿意度等級	評分
優	5 分
良	4 分
可	3 分
差	2 分
劣	1 分

緯創軟體客戶滿意度管理指標	說明
專案管理能力	專案計畫能力、與客戶的溝通能力、對風險的意識與判斷、保密
人員的專業能力	充足的專案人力配置、專業技術、服務態度、外派人員之工作態度
服務與支援	緯創軟體相關連絡人的表現、即時回應客戶需求之能力、解決問題之能力、對於變更事項之處理能力
成本/品質/交付	價格競爭力、產品品質、準時交付



客戶滿意度調查結果



(註) 本調查結果為 2014~2021 年台灣和大陸地區客戶滿意度調查的整體結果。



供應商永續管理

緯軟長期於社會責任、環境保護、勞動人權、職業安全與衛生等領域投入高度的關注，因此特別參考國際上相關倡議與要求，包含「RBA 責任商業聯盟行為準則」、「世界人權宣言」及「聯合國商業人權規範」等規範精神，制訂供應商行為準則。

目前緯軟供應商管理機制如下：

- 新供應商評選：針對新供應商的評選，主要依內部與採購相關控管流程及採購作業規範，我們亦將尊重人權、照顧勞工列入評估。
- 供應商評鑑：不定期舉辦供應商的稽核與抽查，將供應商的品質、績效、資訊安全品質等納入評鑑範圍。
- 於供應商合約中確實約定，應遵循《道德行為準則》《誠信經營守則》、現行環境保護、勞工安全衛生法令，配合政府推動保護環境、節能減碳及提昇公司永續發展政策，共同為勞工維護權益、為客戶提高利潤，期使創造客戶廠商勞工三贏局面。

供應商永續評鑑

緯軟提供資訊相關服務，我們視供應商為重要合作夥伴，希望透過彼此的合作，建立長期穩定的供應鏈。主要供應鏈為提供資訊服務的供應商，各地的供應商的以當地供給為主，除了考慮供應商的技術能力、品質、和價格競爭力外，我們要求緯軟的供應商遵守以下項目：

- 對人權的考慮：不進行強制勞動、不使用童工、不使用外國非法勞動者，包括工資和勞動條件在內的職工雇用條件和安全衛生基準要求遵守所在國家和地區的法令。
- 對廉潔採購的贊同：進行公平且公正的交易。
- 確保資訊安全：正確的處理的和安全謹慎管理客戶的資訊，要求供應商與緯軟採取同樣的資訊安全等級。

供應商稽核管理指標如下：

管理指標	說明
管理體系	供應商有無相關教育訓練，及培訓計畫，供應商不定期提供員工相關訓練。
勞工管理	是否有成文勞工規定，並宣導供應商不能雇用童工，不歧視，給與勞工合理與合法人道待遇。
環境管理	提供安全的工作場所，提醒對環保的責任，要求供應商一併負責。
道德管理	供應商均有簽立合約，尊重就業道德規範，公平交易，廉潔營業，遵守保密協定與反貪汙。



環境共好



環境 亮點成就



環境管理與法規遵循

本公司主要從事資訊服務，並無實體商品對環境產生影響，但本公司仍致力於提升各項資源之利用，並讓環境負荷衝擊降低。除了制定廢棄物管理策略及措施外，並在實際工作環境中對員工宣導節水、節電、及廢棄物分類處理。2021 年無違反環境法規之情事發生，未有環保違法及 額罰款的情況。

能源管理

緯軟為資訊服務業者，主要營運使用能源為電力，電力 100% 來自電力公司之電網，並沒有使用再生能源，溫室氣體主要排放來自範疇 2(外購電力)。



2021 年內部能源消耗量統計表					單位：GJ
類別	項目		台灣地區	大陸地區	總計
直接能源消耗 (範疇 1)	非再生能源之燃料類別 (單位 :GJ)	a. 柴油	0.00	0.00	0.00
		b. 天然氣	0.00	0.00	0.00
		c. 汽油	16.14	0.00	16.14
其他能源消耗	d. 再生能源之燃料類別		0.00	0.00	0.00
間接能源消耗 (範疇 2)	e. 電力 (度) 能源耗用 (單位 :GJ)		159,325	969,901	1,129,226
			574	3,492	4,066
能源消耗總量 (單位 :GJ) (=a+b+c+d+e)			590.14	3,492	4,082

(註 1) 能源消耗量統計是依據電力公司之繳費單據

(註 2) 單位熱值轉換係數：經濟部能源局公告：電力 860 Kcal/ 度；汽油 7800 Kcal/ 公升；1 Kcal= 4.187 KJ。

(註 3) (電力 / 汽油) 能耗 = (電力 / 汽油) 使用量 x 單位熱值轉換係數 x 4.187x10⁻⁶(GJ/KJ)



2021 能源消耗密集度統計表			單位：GJ
項目	能源消耗量 (Giga-Joule; GJ)		
	台灣地區	大陸地區	
a. 不可再生能源	16.14	0.00	
b. 電力 (來自不可再生能源)	574	3,492	
能源消耗總量 = a + b	590.14	3,492	
能源密集度 (GJ/十億新台幣)	95.52	565.23	

(註) 能源密集度以 2021 年營業收入做為計算基準 (詳見財務績效速覽表)

節能管理與成效

緯軟用電管理目標：以 2020 年用電強度為基準，年平均用電強度減少 2%。

緯軟持續在內部推動節能措施及提升設備能源使用效率，如：辦公室全面採用環保省能 LED 燈具，環控設定午休時間關閉電燈、下班後採用感應式照明節約用電，大樓採用高效能的中央空調系統。

未來持續藉由各項節能措施及提高設備能源使用效率，並強化用電管理，減少不必要的能資源浪費與消耗，並可減少溫室氣體排放量，達到節能減碳與減緩氣候變遷的目的。

在資訊業務成長，設備建置量增加的因素影響下，設備用電量增長控制不易，但我們仍致力於推動節能措施及提升設備能源使用效率，達到減碳成效：

- 辦公室全面採用節能燈具。
- 使用環控系統搭配電源時序控制之節能措施，以控制電燈和冷氣開關，減少不必要的用電浪費。
- 午休時間關閉電燈。
- 優先採購符合節能標章之用電設備。

台灣地區 2021 年能源消耗較 2020 年減少 76 GJ，減少 11.4%；2021 年因 COVID-19 疫情的影響，台灣地區採居家上班防疫因應措施，另外加上節能管控措施，使得電力能源的耗用相對減少。相較於 2020 年，2021 年緯軟台灣地區電力能源的耗用量減少 85 GJ，減少 13%；大陸地區能源消耗較 2020 年增加 443 GJ，因辦公室據點和人數擴增所致。



溫室氣體排放管理

緯軟溫室氣體排放管理目標：以 2020 年溫室氣體排放強度為基準，年平均排放強度減少 2%。

緯軟設立階段性溫室氣體盤查推動小組，每年統計溫室氣體排放數據，根據國際標準「ISO 14064-1 溫室氣體盤查」鑑別溫室氣體排放情形與重大排放源如下表所示。為擴大溫室氣體排放盤查範疇，本公司所有母子公司 2020 年起除進行直接溫室氣體排放範疇一及能源間接溫室氣體排放範疇二盤查外，增加其他間接溫室氣體排放範疇三的盤查，藉以瞭解公司員工通勤、商務旅行等排放量，並由第三方機構 (BSI) 完成 2021 年溫室氣體排放查證。

2021 年溫室氣體排放總量

類別		合計 (公噸 CO2e/ 年)
類別一 (範疇一) 溫室氣體排放量 (公噸 CO2e/ 年)	固定燃燒排放	
	移動燃燒排放	1.1641
	製程排放	
	逸散排放	13.5130
	土地利用變更和森林	
類別二 (範疇 2) (公噸 CO2e/ 年)	能源間接排放 (電力)	1,015.2881
	能源間接排放 (其它)	



類別		合計 (公噸 CO2e/ 年)
類別三 (公噸 CO2e/ 年)	上游運輸和貨物配送產生的排放	
	下游運輸和貨物配送產生的排放	
	員工通勤產生的排放	1,444.6973
	客戶和訪客運輸產生的排放	
	商務旅行產生的排放	245.6209
類別四、組織使用的產品之間接溫室氣體排放 (公噸 CO2e/ 年)	源自採購商品的排放	
	資本商品的排放	
	固體和液體廢棄物處理產生的排放	104.6445
	資產使用產生的排放	
	上述子類別中未描述使用服務而產生的排放 (輔導、清潔、維護、郵遞、銀行等)	115.3833
類別五、使用組織的產品所產生之間接溫室氣體排放 (公噸 CO2e/ 年)	產品使用階段的排放或移除	
	下游租賃資產的排放	
	產品生命終期階段的排放	
	投資產生的排放	
類別六、其他來源的間接溫室氣體排放 (公噸 CO2e/ 年)	無	
總排放當量 (公噸 CO2e/ 年)		2,940.3112

(註 1) 溫室氣體排放範疇涵蓋所有母子公司



溫室氣體排放量比較

年份	範疇一 (公噸 CO2e)	範疇二 (公噸 CO2e)	單位營業額排放量 (千公噸 CO2e/ 十億新台幣)
2020	13.1021	907.3664	0.18
2021	14.6771	1,015.2881	0.166

(註 1) 範圍涵蓋所有母子公司

緯軟為資訊服務者，溫室氣體主要排放來自範疇二（電力營運使用），緯軟透過能源管理減少溫室氣體的排放，並宣導提高員工節能意識，以平均每年降低 2% 進行管控，進而減少溫室氣體排放。2021 年單位營業額排放量為 0.166 千公噸 CO2e/ 十億新台幣，較 2020 年 0.18 減少 7%，未來計畫設定達成碳中和路徑，展現公司環境共好之願景。

2021 年台灣與大陸地區節能減碳成果

項目	台灣地區	大陸地區
減少電力能源的消耗 (GJ)	85	-443
減少溫室氣體排放 (公噸 CO2e)	11.84	-61.81

(註 1) 節能成效與溫室氣體減量係用量測與理論計算

(註 2) GJ 轉換請參考「經濟部能源局公告」統計表註釋

相較於 2020 年，2021 年緯軟台灣地區電力能源的耗用量減少 85 GJ，減少 13%，而使溫室氣體排放量減少 11.84 公噸 CO2e，較 2020 年減少 12.9%。未來將更聚焦於減少大陸地區的電力能源消耗。



水資源管理

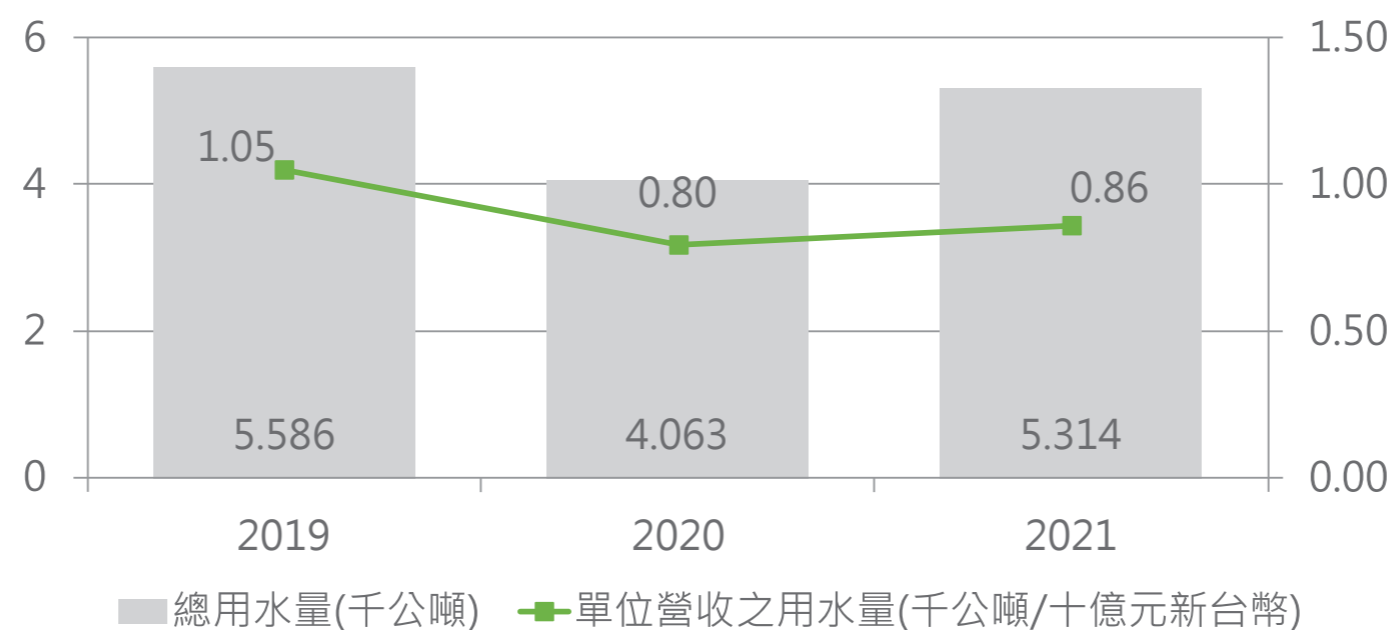
珍惜用水與愛護水資源是企業公司重要責任之一，在營運過程中，用水來源全都來自自來水公司，未使用地下水或其他方式水源，除一般民生污水外不會產生額外的廢水。

水資源管理措施與成效

台灣地區的用水主要為辦公大樓的公共用水量分攤，較難以有效控制。2021 年由於 COVID-19 疫情勤洗手與清潔之關係，用水量較前一年較多，未來將繼續積極宣導節約用水、隨手關水，公司已設立中期目標以 2020 年為基準年，平均每年單位營業額用水量降低 1% 為控制目標。做法如下：

- 宣導員工應有節約水資源之觀念與隨手關閉之實際作為。
- 建立通報機制，發現供水設備損壞即時與維修人員聯繫，避免長時間流水浪費。
- 飲用水設備定期檢查保養、更換過濾材，提升用水設備效率。
- 使用自動感應給水水龍頭、調節馬桶沖水量裝置及採用省水認證標章的衛生設備，以達節水目的。

歷年水資源取用與強度統計





廢棄物管理

本公司主要提供資訊服務與軟體外包服務，主要的廢棄物為來自辦公室的一般廢棄物與有害廢棄物。辦公室廢棄物確實進行分類與資源回收，一般生活廢棄物委託專業清運公司，運交垃圾掩埋場掩埋或焚化爐焚燒處理。可回收的資源廢棄物，確實做好分類並交由合格回收廠商處理，減少對環境的污染。

2021 廢棄物重量統計表				單位：公噸
項目		台灣地區	大陸地區	總量
一般廢棄物	焚化	5.46	21.542	27.002
	掩埋	0.00	0.00	
	其他	0.00	0.00	
資源廢棄物	再次利用	0.00	0.48	1.606
	資源回收	0.523	0.603	
有害廢棄物	組織直接處置	0.00	0.00	0.015
	由廢棄物處置承包商處理	0.00	0.015	
總廢棄物量		5.98	22.64	28.62
廢棄物回收率 %		8.74%	4.78%	13.52%

(註 1) 廢棄物回收率：回收廢棄物量 / 總廢棄物量



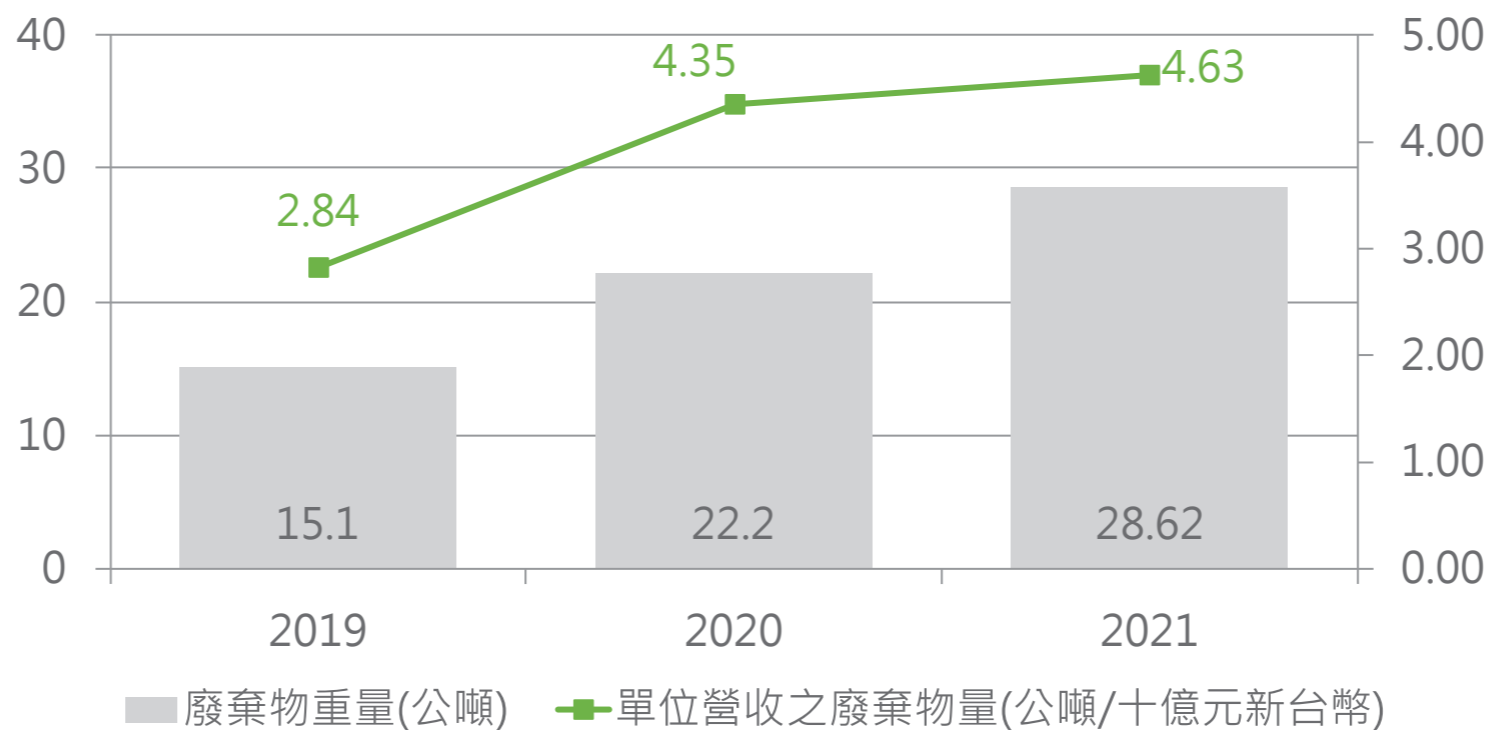
廢棄物管理措施與成效

公司以源頭減量為核心，針對一般廢棄物及有害廢棄物進行管理，並已設立中期目標以 2020 年為基準年，平均每年單位營業額廢棄物量降低 1% 為控制目標。做法如下：

- 宣導員工生活垃圾減量及回收之觀念。例如：減少一次性用品減量、自備餐具與茶水用具，減少免洗餐具、紙杯之使用。
- 要求員工進行垃圾分類及各類資源回收，隨手做環保。

廢棄物重量從 2020 年 22.2 公噸增加到 2021 年 28.62 公噸，一般廢棄物主要增加原因為，為降低員工外出用餐而感染新冠病毒的風險，鼓勵員工訂食外送飯盒，因在公司內用餐人數增多，垃圾數量隨之增加；另外，大陸地區在 2020 年因疫情原因，採取分流上班措施，上班人數減少，廢棄物量相對應減少；2021 年因無此情況，加上辦公室據點人數擴增，生活垃圾數量隨之增加。

歷年廢棄物產量與強度統計圖



友善職場與社會參與





社會亮點成就



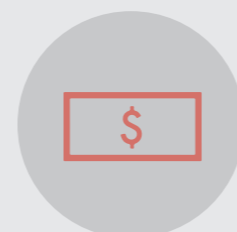
當地主管佔
所有主管比例

99.15%



男女中高階主管
(部級以上) 比例

1:1



台灣新人起薪
÷法定基本工資

2.2

大陸新人起薪
÷法定基本工資

5.05



員工受課人數
較去年

+30%

員工人數
較去年

+30%

人才永續發展

員工分佈與多元化

截至 2021 年 12 月 31 日，各地區員工依性別及聘僱類型之分佈呈現如下表，男女比例為 1.9：1、正職人力佔 97.5%、約聘人力佔 2.5%。所有員工皆自其受僱日第一天起提供法令應有之權益。各地區員工依性別、聘僱類型之分佈呈現如右：

各地區人員性別統計表			
項目	台灣地區	大陸地區	合計
男	69%	63%	66%
女	31%	37%	34%
合計	100%	100%	100%

各地區人員僱用類型			
僱用型態	台灣地區	大陸地區	合計
正職人數	100%	95%	97.5%
約聘人數	0%	5%	2.5%
合計	100%	100%	100%

(註 1): 約聘人員包含：定期契約人員、部分工時人員、工讀生等



與時俱進，人人是主角

緯軟對內倡導「與時俱進，人人是主角」，我們期勉全體同仁在客戶、專業領域、新技術、和服務模式等各方面與時俱進，我們致力於提供一個包容、鼓勵參與及發揮個人才能的工作環境，透過公平的任用及晉升，廣納不同背景及專長的優秀員工，塑造公司之競爭力。各地區員工依管理層級、性別、年齡層之人數如下。

截至 2021 年底，緯軟員工數共 7,526 人，年齡主要集中在未滿 30 歲以下，佔比 67%；教育程度則以大專以上為主，佔整體 98%。

本公司管理職務的晉用著重專業管理能力，部級以上主管男女比例分佈為 1:1；課級女性主管佔 43%。

年齡	部級以上		課級		非主管職		合計		
	男	女	男	女	男	女	男	女	小計
未滿 30 歲	0%	1%	2%	6%	43%	26%	42%	25%	67%
30-50 歲	37%	41%	47%	34%	19%	11%	19%	12%	31%
逾 50 歲	13%	7%	7%	3%	1%	0%	1%	0%	1%
小計	50%	50%	57%	43%	62%	38%	62%	38%	100%
合計	1%		1%		98%		100%		

(註) 以上人數統計包括本公司台灣、大陸各營運據點

學歷	銷售人員	軟體技術人員	招聘人員	行政人員	合計
博士	0%	0%	0%	1%	0%
碩士	9%	5%	1%	14%	5%
大專大學	89%	93%	98%	82%	93%
高中職以下	2%	2%	1%	3%	2%

(註) 以上人數統計包括本公司台灣、大陸各營運據點



人員流動

員工是我們最重視的資產，2021 年各地區新進總人數為 7,336 人，由於本公司資訊服務產業特性，以資訊技術專才人力為晉用大宗，男性佔約 62%，女性佔約 38%；未滿 30 歲新進員工佔 80%。

當員工提出離職時，無論離職原因為何，我們都予以充分的體諒與尊重，主動瞭解其離職原因，藉此機會發現公司未來可改善之處。離職人數包含主動提出及其他因素離職之員工，2021 年離職人員主要集中在未滿 30 歲之員工，詳細人數、性別及年齡資訊如下：

各地區員工新進人數表												
年齡	2019				2020				2021			
	男		女		男		女		男		女	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿 30 歲	1708	45.8%	1108	29.7%	1,734	48.0%	1,001	27.7%	3564	48.6%	2298	31.3%
30-50 歲	605	16.2%	274	7.4%	581	16.1%	286	7.9%	959	13.1%	494	6.7%
逾 50 歲	27	0.7%	8	0.2%	7	0.2%	1	0.04%	16	0.2%	5	0.1%
合計	3,730 (100%)				3,610 (100%)				7,336 (100%)			
各地區員工離職人數表												
未滿 30 歲	1487	44.22%	978	29.08%	1,414	44.51%	827	26.03%	2309	42.8%	1637	30.3%
30-50 歲	570	16.95%	301	8.95%	633	19.92%	297	9.35%	989	18.3%	442	8.2%
逾 50 歲	22	0.65%	5	0.15%	6	0.19%	0	0.00%	18	0.3%	4	0.1%
合計	3,363 (100%)				3,177 (100%)				5,399 (100%)			

(註) 以上人數統計包括本公司台灣、大陸各營運據點



任用當地人才

我們秉持惟才是用的理念，積極僱用各式菁英人才，並持續將「培育當地管理人才」列為重點目標，落實人才在地化理念。整體而言，2021 年緯軟擔任主管職之當地員工佔 99.15%，其中部級（含）以上主管中當地員工佔 99.95%；以區域別來看，2021 年台灣地區擔任主管職之當地員工佔 98.4%，其中部級（含）以上主管中當地員工佔 100%，大陸地區擔任主管職之當地員工佔 99.9%，其中部級（含）以上主管中當地員工佔 99.9%，當地員工擔任主管職之比例情況如下：

當地員工擔任主管職統計表		
地區	台灣地區	大陸地區
擔任主管職百分比	98.4%	99.9%
擔任部級以上主管職百分比	100%	99.9%



友善職場

緯軟重視員工、社區、社會之生活品質、福利與權益，各項人員管理政策以及相關人事規章皆秉持公平原則，不允許任何形式之歧視及性騷擾。相關政策及管理制度分別說明如下各章節。我們也隨時檢視有關童工與未成年工、強迫勞動、歧視、性騷擾、員工表達自由…等議題的執行狀況，落實員工權益及各對項人權議題之重視。2021 年並未發生任何性騷擾、侵犯人權、歧視等事件。

人權與反歧視

緯軟恪守各營運據點所在地法規，依循「國際人權法典」、「國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言」、「聯合國全球盟約十項原則」等國際公認之人權標準，有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員、實習生等。

緯軟致力於發展並維持一套能夠促進員工權利的制度，包含員工健康、工作安全、以及其他所有與工作相關的權利。緯軟致力杜絕違反人權的行為，不論是直接、利益相關或是默許等方式之違反行為，並致力於避免僱用關係中任何形式歧視情形之發生，不論是在僱用、薪資、訓練、晉升、解僱及資源分配方面，都不會因為種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政見、年齡或工會關係而有任何的區分或喜好，

而是以能力及貢獻為依歸，以促成所有同仁之機會均等。

緯軟也致力於排除及避免自己以及僱用流程中的合作夥伴（如人力仲介公司）發生任何形式的歧視。在可能的情形下，緯軟持續推廣我們的反歧視政策至外部團體，包括顧客、供應商以及一般大眾。緯軟並發布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境。

童工與未成年工

緯軟禁止使用童工，在招募過程中皆會進行實際年齡的審查工作，禁止雇用 18 歲以下的童工與未成年工。2021 年並無發生任用童工的情況。

強迫與強制勞動

除了標準的工作合約，緯軟不會利用財務或其他方式來限制員工與緯軟的僱用關係，包括扣留存款或身分證明檔，在符合法令規範下，員工擁有自由解除勞動契約的權利。2021 年並無發生違反強迫與強制勞動的情況。



僱用及薪資

緯軟所提供的薪酬及福利符合台灣法令要求，絕不低於法令基本工資，所有員工都享有法定規定之保險及退休金計劃。緯軟採取同工同酬的薪資政策，不因種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政見、年齡而有異，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利、獎金、員工酬勞等。所有員工每年需接受兩次績效考核，以考核結果作為獎酬、任用、晉升及各項人員管理之依據。

此外，緯軟每年進行業界薪資調查，根據外界環境變化、公司營運狀況及個人績效表現予以調整薪資與績效獎金，以確保薪資符合市場水準及公平性，並藉由提升營運效率積極增加員工所得水準。針對僱用短期或兼職人員，皆自其受僱日第一天起，提供法令應有之保險及福利。各地區薪資狀況如下表。

各地區新人起薪比例統計表		
地區	台灣地區	大陸地區
比例	2.2	5.05

(註 1) 計算方式為新人起薪 / 法定基本工資 (大陸地區為最低工資)

(註 2) 依 2021 年度全年新進人員之平均起薪資料計算

同仁基本薪資				
項目	台灣地區		大陸地區	
	男	女	男	女
員工性別				
銷售人員	1	1	1.3	1
軟體技術人員	1.1	1	1.3	1
招聘人員	1.5	1	1	1
行政人員	1.4	1	1.7	1



員工福利

緯軟重視員工健康，並提供相關福利制度，提升同仁工作士氣，並吸引優秀人才。福利制度如下：

項目	說明
薪資	<ul style="list-style-type: none"> 優於勞基法等相關勞動法規
團體保險	<ul style="list-style-type: none"> 員工：自到職日起，享有公司全額負擔費用的保險，包含定期壽險、傷害險、傷害醫療險、住院醫療險及癌症健康保險。 配偶及子女：享有公司全額負擔之住院醫療險。
上班與休假制度	<ul style="list-style-type: none"> 彈性上下班制度。 優於勞基法的休假制度。 每週一日居家辦公申請制度。
福委會	<ul style="list-style-type: none"> 負責規劃與執行各項福利方案，提供結婚、生育、喪殯、住院、生日禮金等福利補助，每年舉辦家庭日活動。
活動社團補助	<ul style="list-style-type: none"> 補助員工成立各式藝文或運動社團，例如志工社、登山社、健走社等等，促進員工交流及身心發展。
退休制度	<ul style="list-style-type: none"> 台灣地區 <ul style="list-style-type: none"> 公司每月按給付全體保留舊制年資員工薪資總額 2% 提撥退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會存入台灣銀行之專戶。 員工退休金之支付，係根據舊制服務年資及核准退休日前 6 個月平均月薪資計算。 員工適用「勞工退休金條例」之退休金制度，則依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。 大陸地區 <ul style="list-style-type: none"> 各子公司依當地政府法令規定，按月依員工薪資總額之一定比例提存養老保險金予政府相關部門，專戶儲蓄於各員工獨立帳戶中。員工達到法定退休年齡，且累計繳費年限滿 15 年的，享受基本養老保險待遇。



暢通溝通管道，傾聽員工聲音

緯軟尊重員工權益，不禁止或妨礙員工結社自由。為協調勞資關係，促進勞資合作，我們除了定期召開高階主管及重要幹部會議；同時也遵守政府相關規定，依照「勞資會議實施辦法」定期舉辦勞資會議，相互溝通意見，勞雇雙方應本和諧誠信原則，協商解決問題。若有重大營運變化、勞動條件變更、公司組織、人事、制度等議題進行說明與溝通時，必要時召開勞資協商會議溝通，並依當地政府法令給予預告期完成通知程序，保障員工工作權利。

我們願意聆聽員工聲音，為了讓同仁有暢通的管道來表達想法與意見，緯軟設有「員工意見信箱」，員工可以在保密的情況下，表達意見與反應問題。我們希望透過鼓勵員工表達建設性的意見，為企業注入正向成長的力量。

緯軟各辦公區溝通管道		
溝通管道	台灣地區	大陸地區
勞資會議	Y	N
員工意見信箱	Y	Y
員工服務專線	Y	Y
員工服務中心	Y	Y
公司刊物	Y	Y



育嬰假及回任狀況

緯軟重視懷孕同仁的權益，依法給予育嬰假，並於屆滿前一個月主動詢問回任意願。2021 年台灣地區的申請人數為 7 件，其中男性員工之申請比例 42.8%。

台灣地區近三年育嬰假申請及回任統計表

當年度享有育嬰假人數統計表		
	男	女
2021 年可申請人數	19	10

實際育嬰假申請人數統計表		
	男	女
2020 年育嬰假申請人數	0	9
2021 年育嬰假申請人數	3	4
2021 年育嬰假申請率	15.7%	40%

休完育嬰假後實際復職的員工總數統計表		
	男	女
2020 年復職人數	0	6
2021 年復職人數	1	3

休完育嬰假且復職 12 個月後仍在職的員工總數統計表		
	男	女
2020 年申請育嬰假 且復職後仍在職 12 個月人數	0	3

休完育嬰假後復職和留任的員工比例		
	男	女
2020 年休完育嬰假之復職率	0%	67%
2020 年休完育嬰假之留任率 (註)	0%	50%
2021 年休完育嬰假之復職率	34%	75%

(註) 休完育嬰假之留任率 = 休完育嬰假且復職 12 個月後仍在職的員工總數 / 休完育嬰假後實際復職的員工總數



員工培育與職涯發展

因應緯軟承諾成為永續經營的有機體，除了事業上成長獲利之外，文化的塑造也是重要的一環，緯軟的核心能力為資訊服務，對於員工的素質要求較高，而人才的發展與培育，更是企業永續經營的基石，因此，人才培育及人才流動率皆列為重要的管理指標，讓員工可以與企業同步成長。緯軟人才培育與職涯發展相關的內容或做法，分別敘述如下：

發展項目	目標	短	中	長
員工發展	依各階層管理職能需求，建立模組化培訓系統，對於主管人員容易面臨之管理困難、有效管理之方法、向上及向下溝通技巧等。	建立 WITS 職涯訓練體系圖並執行，使受課人數較去年增加 30%。	發掘內部高績效或高潛力人才，並針對不同的專業背景適任分析，量身訂製「個人發展計畫」，使受課人數持續增加 30%。	為員工建立各種完善的職涯發展培訓計畫，以利人才發展「質」「量」並進，為確保梯隊建置。

完整的教育訓練架構

緯軟致力於協助員工與公司共同成長，為員工打造持續學習與成長的環境，我們建立完整的教育訓練架構，協助員工規劃職涯發展方向。員工教育訓練架構分為以下三大體系：

體系	訓練目的	訓練內容	
新進人員訓練	<ul style="list-style-type: none"> 介紹企業沿革、組織與未來的展望，建立新進同仁對公司之正確的認識與認同感。 	<ul style="list-style-type: none"> 公司組織 人資、資訊、財務 資訊安全 智慧財產權 道德行為準則 	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營守則 團隊合作課程訓練 生活辦公指引 崗位崗前知識培訓



體系	訓練目的	訓練內容
職能別專業訓練體系	<ul style="list-style-type: none"> 針對各功能人員的分類對象，施以不同階段的訓練課程，提升各職能別人員之專業知識與技能，以增進在專業工作上的成果及績效。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務行銷人員訓練 人力資源、資訊系統、行政支援人員訓練 財務人員訓練 顧問、分析與程式設計人員訓練 產品知識、生產力提升、品質改善、與軟體開發工具訓練
管理才能訓練	<ul style="list-style-type: none"> 瞭解公司政策、方向，執行公司規章，貫徹公司紀律。 增進人際溝通、應對能力及團隊合作以發揮溝通協調功能。 培養做決策與解決問題的能力。 員工發展計畫、激勵措施溝通與人才留任。 	<ul style="list-style-type: none"> 一般管理訓練 中高階主管訓練



教育訓練成果

緯軟提供員工豐富多元的學習體驗。除了員工派訓外，公司提出各式內訓課程。「微課程」是以淺談趨勢、工作實務、與專業技能三大面向，除了邀請各專業領域的知名講師來公司授課外，另也邀請公司內專業領域中的佼佼者分享實務經驗。為了形成樂在學習的風氣，我們鼓勵與開放各單位同仁主動報名參加。除了專業技能如崗位分析、高效招聘官等課程外，我們也為員工辦理一條彈力繩等健康講座，以及防止內線交易、誠信經營、財報解讀分析、ESG 實踐小教室，廣邀員工與主管參與，讓員工更認同公司道德經營的理念。

為打造緯軟的未來人才梯隊，我們舉辦「領導管理」系列課程，包含：領導力、人才管理全流程溝通、從專業人才到管理高手、MOT 內訓會、問題分析與解決。分享如何用溝通協調團隊、解決衝突、用同理心理解員工並有效處理管理相關議題。為使長期在客戶端做專業 IT 服務的軟體工程師們，獲得專業技術進修與同仁聯誼交流的機會。於開辦二年多以來不論是在課程架構或是同仁的學習心上均有所提升。課程中以技術實務與科技趨勢為課程主軸，讓工程師同仁能在輕鬆的環境中與不同專案的同仁分享工作經驗，也與業界知名的技術顧問面對面學習專業的軟體編碼實務技術，讓同仁相互技術交流，進而增加公司與同仁的連結程度。

綜合上述，2021 年教育訓練成果整理如下：

2021 年訓練成果			
分類		課程人時數 (小時)	平均受訓時數 (小時 / 人)
員工類別	直接	30,620	12.23
	間接	8,506	29.02
員工性別	男性	24,418	19.98
	女性	14,708	21.75

(註) 平均受訓時數 = 課程人時數 / 員工人數



緯軟微課程

內線交易防範、誠信經營宣導、財報解讀分析、ESG 實踐小教室、一條彈力繩





《崗位 JD 分析》





緯軟軟工小週末



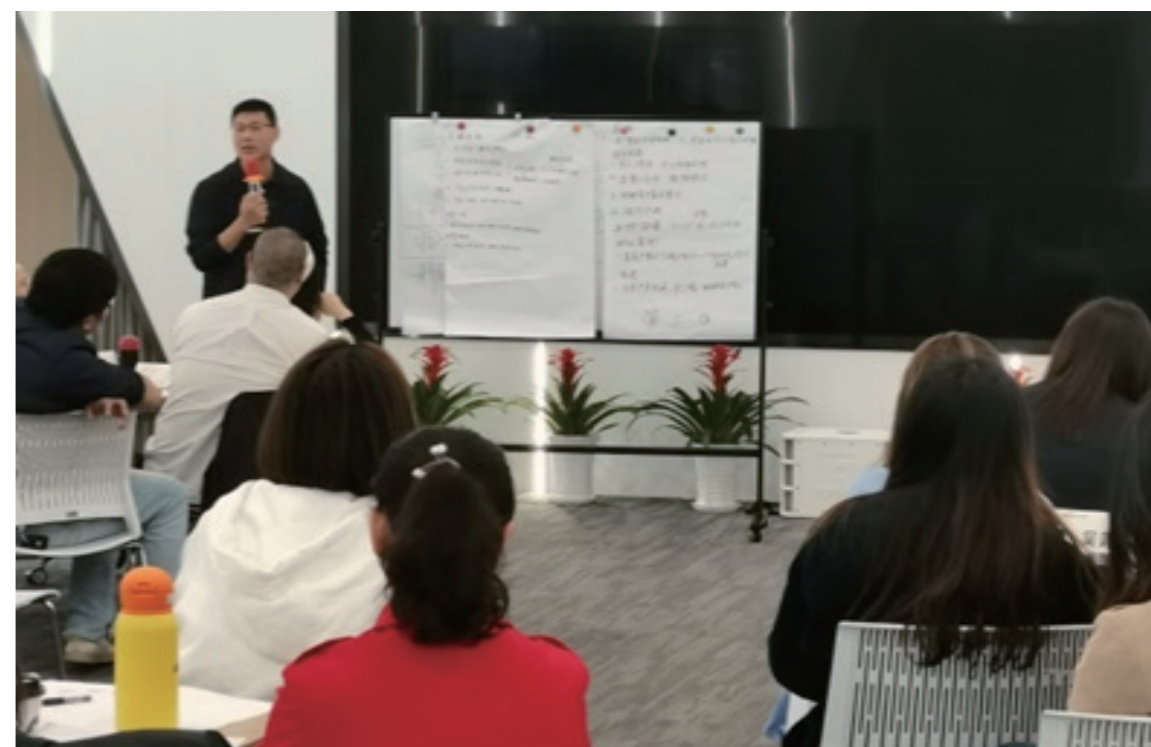
緯軟其他教育訓練課程

領導管理類課程



友善職場與社會參與







培育與招募軟體人才

在全球數位轉型的浪潮之下，促使政府與企業積極推動數位轉型，也讓市場對資訊軟體人才的需求快速增加。緯軟的核心能力為資訊服務，同時也長期為客戶尋找專業的數位人才，對於人才的發展與培育，更是緯軟企業永續經營的基石。因此，緯軟也將人才培育列為重要的管理指標，期待能在軟體人才培育計畫投入更多資源，期望為台灣培育出更多卓越的軟體人才，提升國家及企業的數位競爭力。緯軟人才培育相關的目標或做法， 述如下：

發展項目	目標	短	中	長
人才招募	善用當地及跨國資源，給予各類人員之職能所需之培育計畫	於當地校園扎根，網羅優秀學子並簽署建立專屬產學合作計畫。	持續深入校園，並建立各職能培訓機制。	善用國際企業優勢，建立跨國合作機制，培育緯軟之人才具國際視野及能力。

產學合作

緯軟與各大學簽署產學合作備忘錄，期待透過合作，打造軟體人才培育平台，推動 IT 服務產業永續發展。提供員工豐富多元的學習體驗。將規劃產學人才培訓專班，提供學生職涯發展與就業輔導、以及實習就業的技能訓練，接軌學校課程與產業實務經驗，提升學生的數位學習力、就業力與競爭力，協助學生提早做好生涯規畫與儲備職場核心能力，實現學用接軌。



員工健康與職場安全

緯軟員工工作內容以資訊服務為主，工安風險較低；針對員工，緯軟有專人負責勞工安全衛生管理，執行工作環境改善並確保員工工作安全等任務。同時也不定期舉辦安全與衛生之相關課程，增強員工健康環境的相關意識。

環境教育宣導與安全訓練

緯軟職業健康與安全的具體措施	
類別	具體措施說明
教育訓練	急救人員培訓。 勞工安全人員培訓。
諮詢	安排健康講座或醫生義診，解答同仁健康與保健相關問題。 提供員工健康諮詢的具體作法。
預防及疾病風險控制	提供員工預防及疾病風險控制的具體作法。
健康與安全防範	播放視頻宣傳。

健康管理與促進

緯軟重視員工健康，並提供相關福利制度，藉由照顧員工的身心健康，提升同仁工作士氣，並吸引優秀人才。緯軟也不定期舉辦相關活動搭配獎勵，鼓勵員工參與。健康管理、福利制度與活動如下：

項目	說明
健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 員工健檢：每年定期實施，並依檢查結果進行追蹤複檢，讓員工能掌握自身的健康狀況。 健康照顧：提供員工身心健康諮詢服務，不定期開辦健康講座，讓同仁得到預防醫學的常識。
促進活動	<p>2021 年為緯軟健康促進年，規劃一系列的健康講座以及活動：</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康減重挑戰賽：比賽期間須每週達成健康指標，減下的體重比例做為排名指標，最高者優勝並給予獎金。 健康講座：自主訓練（彈力帶）、減重與健康飲食、增肌減脂講座、如何避免及改善三高、健康體適能與視力保健。



多元社團活動

緯軟提供活動經費補助，福委會亦提供旅遊費用補助、社團活動費用補助，鼓勵各單位及同仁舉辦或參加各種休閒、旅遊及社團活動。包含羽球社、瑜珈社、登山社、路跑社、健行社、桌遊社等等。

COVID-19 新冠肺炎防疫管理

從 2020 年年初爆發新冠肺炎 COVID-19 疫情對整體營運環境造成的衝擊甚鉅，緯軟因應疫情變化，配合政府措施進行人員管理，具體措施如下：

1. 員工防疫意識教育提升，加強辦公環境及人員消毒措施，疫情嚴重時採取分流分組上班，以降低人員染疫的風險。
2. 落實公司出入口分流，設置體溫量測、消毒設備設置、提供快篩，減少員工、客戶及供應商之商務拜訪；每日透過電腦資訊化系統管理個人足跡資訊，確保人員路徑安全。
3. 針對員工若有注射疫苗、自我健康隔離或家庭照顧的需求，提供各項防疫假，讓員工可以安心防疫，確保個人健康安全。

社會參與

緯軟落實公司永續發展，除了贊助公益活動之外，也鼓勵員工從事社會參與，關懷社會，以身體力行的實際行動回饋社會。緯軟的社會參與活動呼應聯合國永續發展目標，主要有「社會」與「環境」二大方向，社會著重於人文關懷，環境則著重於友善環境，透過參與上述公益活動，緯軟員工付出的同時，也得到溫暖的收穫。

單位：新台幣

2020 年緯創軟體社會投資統計					
項目	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
公益贊助	10 萬元	15 萬元	40 萬元	20 萬元	44 萬元
員工公益活動	1 場	6 場	4 場	7 場	16 場

(註 1) 上表各項統計 2017 年僅包含台灣地區，2018~2021 年包括台灣地區和大陸地區。

(註 2) 匯率：RMB：4.37



2021 年由員工自發從事的公益活動執行成果如下：

呼應聯合國永續發展目標	項目	社會公益成果	地點
SDG3 健康與福祉	新冠肺炎疫情衝擊缺血，緯軟號召捐血做愛心	2021 年三月受新冠肺炎疫情影響，民眾減少外出，加上自警示國家返台需暫緩捐血的規定，導致全台血液庫存不足。緯軟舉辦捐血活動，號召緯軟同仁與汐科朋友共同挽袖捐熱血，紓解血庫緊張，共募得 87 袋血。	台北
	減塑新生活，守護地球，從改變開始。	為追求生活永續，緯軟提倡減塑慢行，從有塑到減塑，讓我們的海洋生物找回無塑藍海。	台北
	『愛不囉嗦』用實際行動支持唐氏症基金	疫情仍嚴峻，緯軟愛心不受限，用實際行動支持唐氏症基金『愛不囉嗦』庇護商店，購入雇用唐寶寶及心智障礙者銷售有幸福味道的手工餅乾	台北
	支持彩虹天使咖啡屋，長期支援聽障兒	受到新冠肺炎疫情衝擊，為大齡聽障兒創辦的彩虹天使咖啡屋經營遭遇困境。緯軟除了捐贈桌椅，定期採買外，並於辦公室內設置愛心角落，提供聽障兒製作甜點，長期支持聽障團體。	北京
	慰問困難戶和社區志願者，關注社會福祉。	緯軟志願者們先後走訪慰問了碧桂園依雲社區和白羊山社區的 11 戶困難群眾，他們不乏一些身體不能自理的獨居老人、百歲高齡的老黨員，和疾病纏身的病患等。 在社區工作人員的陪同帶領下，為他們送去了包括大米、食用油、洗衣液等基本生活物資，並簡單詢問了老人們基本的生活情況。	武漢
SDG14 海洋生態	星海公園淨灘，守護海洋生態	到大連星海公園海灘舉行淨灘活動，以支持環保活動。	大連



呼應聯合國永續發展目標	項目	社會公益成果	地點
SDG15 陸地生態	神話之鳥電影欣賞	為傳達導演梁皆得費時 20 年的記錄，跨越六國拍攝，將消失 60 年神話之鳥「黑嘴端鳳頭燕鷗」呈現在大螢幕，讓大家意識到環境汙染及生態浩劫等議題。	台北
	關燈一小時愛地球 Earth-Hour	緯軟人響應，藉由隨手關上不必要的電燈，呼籲大家正視氣候變遷議題，一起以實際行動守護地球環境。	台北
	使用環保材質並回收資源	呼應環保行動節日時使用環保材料包裝，並將外包裝統一回收處理。	大連
	線上植樹暨個人減碳活動響應減少碳排放	線上植樹活動 個人節碳 1121628g，間接捐樹累計 7 株。另每月 1 日午休時間走廊及非辦公區域熄燈一小時。	大連
	長城公益淨山活動	緯軟攜手北京市海澱區台協，共同舉辦守護古長城，引領新“時尚”2021 長城公益淨山活動。我們也許不能讓整個地球煥然一新，卻能讓山林回歸本色，把青山留給下一個到來的旅人。長城淨山活動，持續進行中...	北京
	擁抱三山五園，為地球環保貢獻力量	2021 年是十年樹木計畫的第四年，除去年疫情，每年春天緯軟都會在香山栽種認養樹苗，用實際行動為綠化家園貢獻力量。共計近 20 多株黃櫨樹樹苗紮根在香山公園，緯軟（北京）有限公司掛牌認養樹苗，同植一片綠色，共用一片藍天。緯創軟體此次活動在推動綠化與環境保護方面發揮了積極作用，同時也增強了與員工們熱愛自然、保護生態的意識	北京
	緯軟武漢組織八分山淨山行活動，邀請員工及家屬一同參與，並提出 LNT (leave no trace) 無痕旅行活動倡議。	通過此次活動，帶領大家親近大自然的同時，學習 LNT 法則，瞭解垃圾分類相關知識。宣導大家用點滴的力量，降低幹擾、帶走垃圾，幫助大自然恢復原有的寧靜。	武漢



新冠肺炎疫情衝擊缺血，緯軟號召捐血做愛心



關燈一小時 EARTH HOUR 愛地球





神話之鳥電影欣賞



婦女節為女性員工分發節日小禮物



彩虹天使咖啡屋

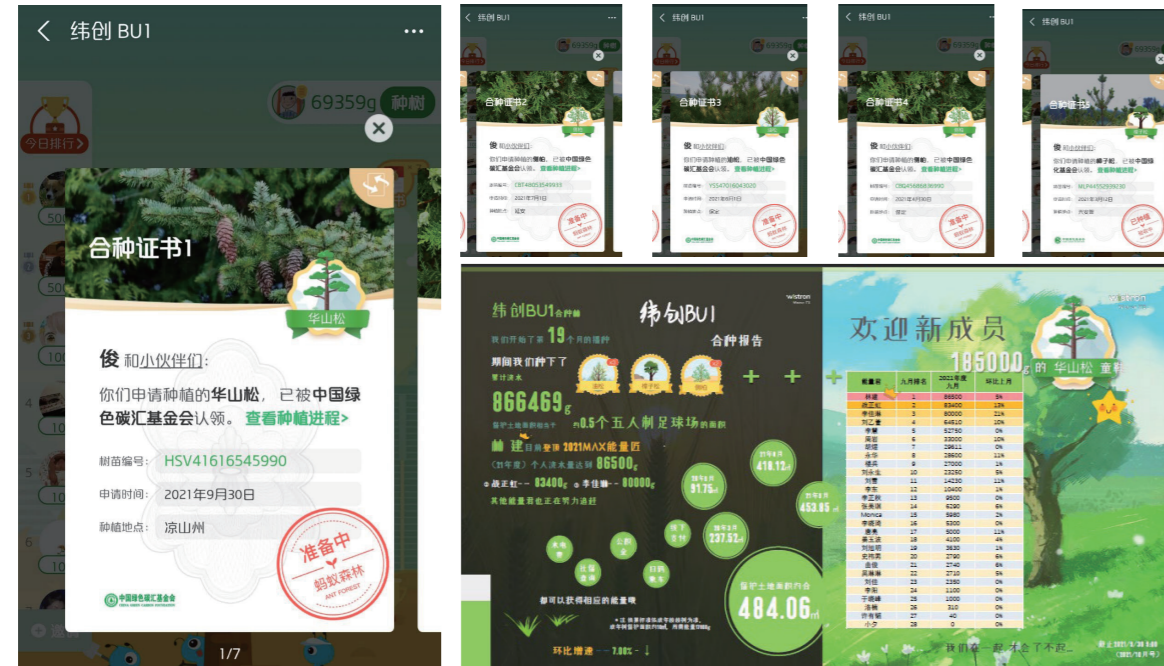


到大連星海公園海海灘舉行淨灘活動，以支持環保活動





線上植樹活動 個人節碳 1121628g，間接捐樹累計 7 株



2021 年植樹公益活動 1



呼應環保行動節日時使用環保材料包裝，並將外包裝統一回收處理

每月 1 日午休時間走廊及非辦公區域熄燈一小時



2021 年植樹公益活動 2





慰問困難戶和社區志願者，關注社會福祉



八分山淨山行活動，並提出 LNT 無痕旅行活動倡議



長城淨山公益活動 1



長城淨山公益活動 2





附錄

GRI 對照表

GRI 準則	主題	揭露項目	2021 報告書頁碼
GRI 102：一般揭露 2016	組織概況	102-1 組織名稱	43
		102-2 活動、品牌、產品與服務	45-47
		102-3 總部位置	44
		102-4 營運活動地點	48
		102-5 所有權與法律形式	44
		102-6 提供服務的市場	43-47
		102-7 組織規模	43-47
		102-8 員工與其他工作者的資訊	127-128
		102-9 供應鏈	103-104
		102-10 組織與其供應鏈的重大改變	1, 無重大改變
		102-11 預警原則或方針	71-76
		102-12 外部倡議	56
	102-13 公協會的會員資格	56	
	策略	102-14 決策者的聲明	8-10
	倫理與誠信	102-16 價值、原則、標準及行為規範	63-66
102-17 倫理相關之建議與關切事項的機制 (補強)		65-67	
治理	102-18 治理結構	58	



GRI 準則	主題	揭露項目	2021 報告書頁碼		
	利害關係人溝通	102-40 利害關係人團體	29-34		
		102-41 團體協約	無成立工會		
		102-42 鑑別與選擇利害關係人	27-28		
		102-43 與利害關係人溝通的方針	29-34		
		102-44 提出之關鍵主題與關注事項	37-40		
	報導實務	102-45 合併財務報表中所包含的實體	1		
		102-46 界定報告書內容與主題邊界	1		
		102-47 重大主題表列	37-38		
		102-48 資訊重編	1		
		102-49 報導改變	1		
		102-50 報導期間	1		
		102-51 上一次報告書的日期	1		
		102-52 報導週期	1		
		102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	3		
		102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	2		
		102-55 GRI 內容索引	183-190		
		102-56 外部保證	N/A		
		GRI 103 : 管理方針 2016	管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界	37-40
				103-2 管理方針及其要素	37-40
103-3 管理方針的評估	37-40				



GRI 準則	主題	揭露項目	2021 報告書頁碼
經濟	GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	49-54
		201-2 氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	77-82
		201-4 政府給予的財政補貼	55
	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	137-138
		202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	133-134
	GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	64
205-2 有關反貪腐政策和程式的溝通及訓練		64-66	
環境	GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	109-110
		302-2 組織外部的能源消耗量	109-110
		302-3 能源密集度	111-112
		302-4 減少能源的消耗	111-112
	GRI 303：水 2016	303-1 依來源劃分的取水量	119-120
	GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇 1) 溫室氣體排放	113-114
		305-2 能源間接 (範疇 2) 溫室氣體排放	113-114
		305-5 溫室氣體排放減量	117-118
	GRI 306：廢汙水和廢棄物 2016	306-3 廢棄物的產生	121-122
		306-5 廢棄物的直接處置	123-124
	GRI 307：環境法規遵循 2016	307-1 違反環保法規	107
	GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	103-104
	社會	GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利			139-140
401-3 育嬰假			143-144



GRI 準則	主題	揭露項目	2021 報告書頁碼
	GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	141-142
	GRI 403：職業安全衛生 2016	403-3 職業健康服務	167-168
		403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	167-168
		403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	167-168
	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	149-150
		404-2 提升員工職能及過渡協助方案	145-148
	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	129
		405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	138
	GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	135
	GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	136
	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	136
	GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 新供應商使用社會準則篩選	103-104
	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次數	91-92
	GRI 419：社會經濟法規遵循 2016	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	無重大違規

SASB 永續會計準則委員會

類別	主題	指標代號	指標名稱	頁碼
資訊服務	資料 / 用戶隱私	TC-SI-220a.1.	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	69-70
	資料安全	TC-SI-230a.1	(1) 數據洩露數量，(2) 涉及個人身份資訊 (PII) 的百分比，(3) 受影響的用戶數	89
		TC-SI-230a.2	說明識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	83
	硬體環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源耗用 (GJ)，(2) 電網電力使用比例 (%)，(3) 再生能源使用比例 (%)	109-110