



# 企業永續報告書 2022

SUSTAINABILITY REPORT



# Table of contents

---

1

1

4

2

5 社會責任

31

34

41

3



## Table of contents

---

6

8

81  
81  
84  
85  
87

7

9 社會責任

發行說明	81
政策承諾	81
報告邊界與範疇	84
撰寫原則	85
聯絡資訊	87





## CHAPTER 1

# 永續的責任

## 不變的承諾

企業的永續有賴於環境、社會、公司治理三方經營的堅實基礎，唯有透過不斷的實踐，才能為未來的永續成長積蓄能量。

BenQ 自設立以來，持續深化企業願景「實現科技生活的真善美」。透過多角化經營的方式，從 3C 產品跨足 L.I.F.E 四領域，希望提供消費者更美好的數位時尚生活、高效能的企業營運、完善先進的醫療設備服務與更靈活應用的教育學習，也希望在追求獲利與成長的同時，善盡企業責任，向社會及大眾傳遞積極正面的影響力，達永續經營。

### 實踐 ESG 承諾，實現科技生活的真善美

在公司治理面，BenQ 致力實踐對企業永續發展的堅持與承諾，明基企業社會責任委員會自 2010 年 7 月成立以來，便將企業社會責任目標融入日常的工作目標中，在 2022 年並更名改組為明基 ESG 推行委員會，進一步強化利害關係人重視的 ESG 議題並追蹤成效。

2022 年，BenQ 延續以科技服務人類需求的理念，並致力結合 TUV Rheinland 護眼認證的護眼技術、『CinematicColor™獨家色彩管理技術』、『ClassroomCare™健康智慧教室技術』貫穿各項產品，持續專注在專為攝影師打造「所見即所印」的專業修圖顯示器、專為電競選手打造的快速顯像電競顯示器，持續專注於為不同需求設計產品，包括家用微型投影機、教育互動觸控顯示器及護眼檯燈，滿足消費者各項需求。

在環境面，BenQ 產品延續「全產品生命週期」的思維，在研發設計階段整體考量產品後續運送及使用階段對環境的影響，採用節能、包裝減量、易回收等設計。

透過各環節的改善，創造出對環境友善的綠色產品，投影機光源開發已實踐全面無汞化，降低對環境污染的影響。其中微型投影 GV 系列透過機構設計的創新，免去傳統腳架與金屬扭力結構，即可調整投影角度，獲「G-Mark」及「Golden Pin(金點)」設計獎肯定。BenQ 各項產品皆以環保、節能納入考量，並榮獲能源之星認證。BenQ 同時亦定期接受第三方的驗證，切實執行環境管理的工作，並鼓勵員工參與。

社會方面，我們相信人才是公司最重要的資產，也是事業成長的關鍵，BenQ 積極投入多元化的教育訓練來培養員工的創造力與專業力，進一步為公司累積持續成長的組織能力及競爭力。2019-2023 年連續五度獲得「亞洲最佳企業雇主獎」，顯示同仁們對於公司在人才的培育和創建良好工作環境所投注的努力，給予相當的認同。

BenQ 自 2016 年起連續獲得教育部體育署「運動企業認證」，持續在運動硬體設備和活動規劃上創新，提供員工 Work Smart、Play Hard 的五星級職場環境。2022 年揮別疫情陰霾，活動設計更創新，如：家庭日活動，結合數位工具，降低票券紙張的浪費，友善地球。此外，BenQ 提供優於業界的公司獎勵金，鼓勵員工參與集團持股信託計畫，促進公司績效與員工利益結合，並可照顧員工退休生活，開辦以來員工參與率已接近九成，為公司及員工帶來正向循環。



## 與 SDGs 接軌，教育、健康、友善地球的可持續發展

為使企業永續發展並與世界接軌，BenQ 亦積極回應多項聯合國永續發展指標 (SDGs)，致力「優質教育」、「有益健康」、「友善地球」，永續營運面回應潔淨能源、責任生產、採取氣候行動等 SDGs 目標，均落實於日常企業營運中。

以優質教育為例，BenQ 2022 年落實智慧教育，走入教學現場提供支援，為學校硬體設備提供健檢及更新、舉辦教育研討會，輔助教師提升數位教學能力，透過 887 位教師參與活動，共觸及約 21 萬名學生。課堂中透過教育互動觸控顯示器與平板互動，翻轉傳統教學場域，打造未來智慧教室。此外，與為台灣而教 (Teach For Taiwan) 合作，支援偏鄉教育，改變教育不平等。

BenQ 是一個以人為本的品牌，我們相信設計與科技必須滿足消費者真正的需求，才能發揮最佳的功能。而若能由人出發延伸至社會，更能傳遞良善的企業價值，帶給社會美好的影響，我們希望 BenQ 精神能進一步擴展至每個角落，充分實現科技生活的真善美。



## CHAPTER 02 關於明基

## 2.1 關於明基



公司名稱	明基電通股份有限公司
成立日期	1984 年 4 月 21 日 (2007 年 9 月 1 日完成與代工業務的分割)
品牌創立	2001 年 12 月 5 日
資本額	新台幣 32 億元
營業額	新台幣 299 億元 (2022 年, Global Rev.)
總部	台灣台北市 114 內湖區基湖路 16 號
員工總數	全球 1,809 名員工 / 台灣 582 名員工 (截至 2022 年 12 月)
董事長	李焜耀
總經理暨執行長	李文德

## 2.2 明基電通企業核心文化

### 企業願景與品牌使命

BenQ 是一個以人為本的品牌，我們相信設計與科技必須滿足消費者真正的需求，才能發揮最佳的功能。從「實現科技生活的真善美」(Bringing Enjoyment 'N' Quality to Life) 願景出發，透過多角化經營的方式，自 3C 產品跨足 L.I.F.E 四領域，希望提供消費者更美好的數位時尚生活、高效能的企業營運、完善先進的醫療設備服務與更靈活應用的教育學習，也希望在追求獲利與成長的同時，善盡企業責任，向社會及大眾傳遞積極正面的影響力。

液晶顯示器：2022 年全球銷售量全球前十一大 (24 吋以上)。總銷售量約 2.1M 台。

投影機：2022 年全球銷售量前五大 (一般投影機與微型投影機)

#### Commercial Display



#### LCD Displays



#### Large LCD Displays



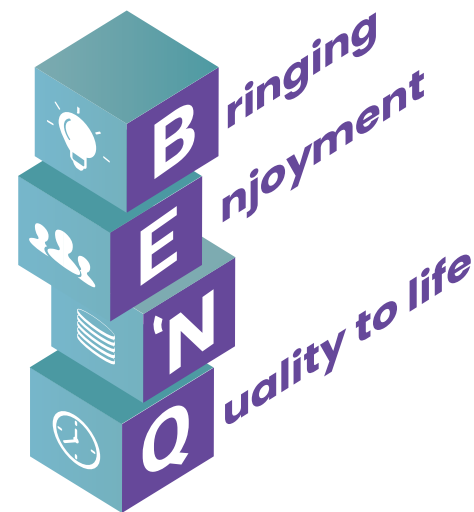
#### Projectors



#### Smart Lighting



#### Wireless Speakers



### 核心價值觀

除了共同追求的方向與理想的企業願景，BenQ 透過『誠信自律』、『熱情務本』、『追求卓越』、『關懷貢獻』這四大價值觀，做為全體同仁的信念以及做事的基本準則。

「誠信自律」 品德承諾，不投機作假，以身作則遵守公司紀律規定，並說到做到。

「熱情務本」 用主動積極態度完成任務，熱愛自己的工作和夥伴。

「追求卓越」 開放心胸勇於創新與改變，持續學習成長，不斷追求更好的精神。

「關懷貢獻」 落實環保及永續發展的承諾，對顧客、社會與環境利益做出貢獻。

## 2.3 營運狀況

### 2.3.1 營運原則

明基電通之公司治理運作，恪守公司治理實務守則，共 5 大原則，列示如下：

• 保障股東權益

• 強化董事會職能

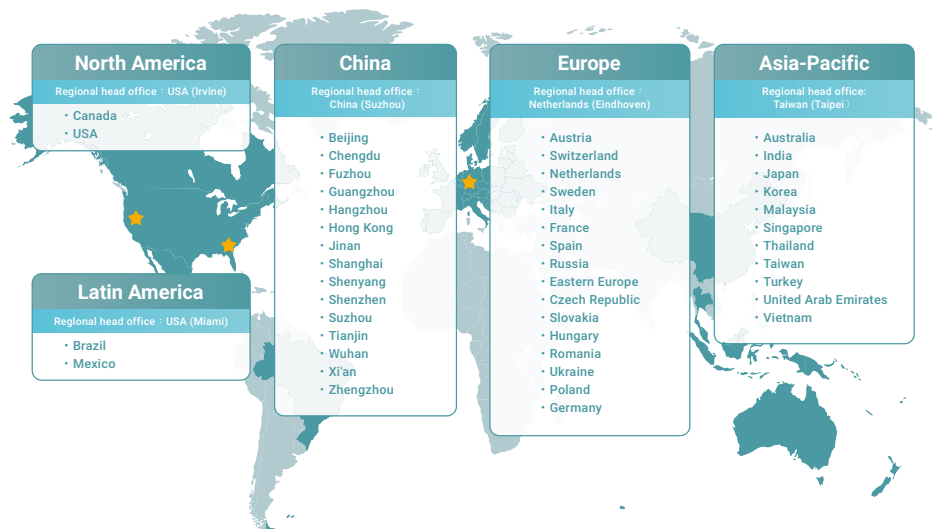
• 發揮監察人功能

• 尊重利害關係人權益

• 提升資訊透明度

### 2.3.2 全球營運策略

明基電通全球業務區分歐洲、北美洲、拉丁美洲、中國及亞非中東等五大區，於 30 國共設有 44 個營運據點，行銷至遍布 100 餘國：



明基經營團隊採「營運總部全球決策、區域營銷中心在地執行」的營運策略，及「深耕核心市場、追求創新成長」的成長策略，讓 BenQ 品牌走向國際競爭的平台，達到企業永續經營的目標。

#### 深耕核心市場，追求創新成長

明基電通為強化發展國際品牌的基礎，於營運總部設置全球營銷與服務管理體系之決策中心，系統性優化營銷與服務管理，以期掌握市場、準確預測需求，增進服務管理及供應商管理，提升整體營運效能。

#### 營運總部全球決策，區域營銷中心在地執行

持續深耕 3C 產品的經營及跨足拓展商用市場，利用與上游技術伙伴的整合，推出「領先市場」及「差異化」的產品，如：護眼螢幕、電競螢幕、DLP 4K 投影機、大型商用顯示器、教育互動觸控顯示器、智慧護眼檯燈等等，提昇產品競爭力及品牌價值，鞏固品牌地位。運用視覺科技、移動科技以及設計能力領域所厚植的研發實力，及明基佳世達集團豐富的關鍵零組件與技術優勢，掌握市場脈動及趨勢，致力於開發價值創新產品，擴張品牌版圖。



### 2.3.3 營運說明

BenQ 是一個以人為本的品牌，我們相信設計與科技必須滿足消費者真正的需求，才能發揮最佳的功能。從「實現科技生活的真善美」(Bringing Enjoyment 'N' Quality to Life) 願景出發，透過多角化經營的方式，自 3C 產品跨足 L.I.F.E 四領域，希望提供消費者更美好的數位時尚生活、高效能的企業營運、完善先進的醫療設備服務與更靈活應用的教育學習，也希望在追求獲利與成長的同時，善盡企業責任，向社會及大眾傳遞積極正面的影響力。

#### 液晶顯示器產品：

因通膨加劇消費性電子產品預算明顯受民生用品排擠，液晶顯示器需求急凍，再加上企業預算縮減下商務需求亦明顯放緩，因疫情帶動的需求紅利退場及全球政經局勢的不穩定，2022 年全球液晶顯示器銷量明顯萎縮。2022 年銷量年減 24%，營業額年減 16%，其中中國市場仍維持成長力道年增 5%、北美市場年減 7%、亞太市場年減 16%、歐洲市場受烏俄戰爭影響最大年減 37%。即使在經濟放緩的狀況下，仍針對特定市場持續耕耘：專業顯示器於第四季展開 MAC Friendly 的行銷計畫及展開與 Pantone 合作電子色票的搭配銷售，銷量雖年減 27%，已回到穩定成長態勢，QoQ 成長 16%。針對喜愛沉浸式遊戲體驗玩家所打造的遊戲螢幕 MOBIUZ Gaming 機種，雖面臨各品牌競相降價挑戰，持續透過行銷強化遊戲體驗溝通，維持成長動能，銷量年增 32% 及季增 64%。新一代高階電競顯示器於第四季上市，市場反應良好，帶動搭載獨家技術 DyAc 及 240Hz/360Hz 的 ZOWIE 電競顯示器銷量成長，第四季銷量年增成長 11% 及季增 18%。

#### 投影機產品：

在通膨加劇的市場氛圍下，2022 年全球市場出貨量年減 2.2%，投影機受惠於高單價機種為銷售主力，營收 YoY 成長 5%。家用投影市場以 4K 高解析度，延續領先全球『CinematicColor™獨家色彩管理技術』持續耕耘家用影院市場；整合 Android TV 並加入 Gaming 拓展新市場；且新增微型投影機與運動／飛航模擬等互動娛樂等專業細分市場。因應關鍵零組件缺貨，透過產品組合調整及庫存管理，減低對於供應鏈的影響，產銷皆側重高獲利機種。

### 2.3.4 產業概況及衝擊

#### (1) 產業之現況與發展

**液晶顯示器產品：** 2022 年全球液晶顯示器市場數量，依市場研究機構調查年負成長 6.6%。展望 2023 年，疫情趨緩、世界各國紛紛解封，消費與電競產品需求快速滑落；商用市場也在通貨膨脹與高庫存的影響下，需求持續疲軟不振，預估整體顯示器市場相較去年持續呈現衰退。因此如何降低成品庫存、控制材料庫存水位成為重要的課題與挑戰；另外對於客戶緊急需求的滿足，並尋找市場中新的需求與機會，也是重點的工作項目。本公司將投注最大的心力，發揮往常建立良好供應鏈關係的影響力，以滿足客戶與市場的需求，以維持整體競爭力。

**投影機產品：** 市調機構預估，2022 年全球投影機出貨約 620 萬台，2023 年預估全球投影機市場成長率可能持平或微幅成長，唯高亮、高解析度與非燈泡型投影機的比重將會持續提升，其中家用投影機市場熱度持續上升，使得具備 1080P 及 4K 的家用市場持續增長。教育或商用投影機市場受大尺寸面板影響可能下滑。

## (2) 產業發展趨勢及競爭情形

**液晶顯示器產品：**液晶顯示器市場已趨成熟飽和，產業競爭除考量成本與交貨彈性外，各種新功能、差異化和特殊應用，諸如遊戲、雲端連結、無線應用或薄型化、曲面、高色彩、高解析度、高動態對比 (HDR) 等利基性產品，都是品牌客戶與系統組裝廠可共同合作發展的機會。此外，系統組裝廠向上垂直整合進入面板模組組裝與設計領域，除了提高附加價值外，也可增加對於產品設計的差異化能力。尋求中國以外的生產基地是國際品牌客戶強力推動的重點命題，佳世達越南工廠是顯示器代工產業第一家大量在中國以外生產的 DMS，將善用此利基進一步擴大領先。

**投影機產品：**近年來商用投影機經由不斷地推陳出新，解析度及亮度皆有所精進，且體積及重量皆愈益輕巧，伴隨廠商的降價策略，增加市場對投影機使用意願。全球投影機市場規模預計將由大型會議室高亮度高解析度的投影需求與家用多媒體視聽室的應用，持續貢獻成長。此外，相較過去以商用及教育市場為主要市場，隨著個人行動裝置的普及及無線傳輸應用，可預見個人及家庭影音使用將更為普及。



## 2.3.5 營運狀況

單位：NTD/ 億元

項目	金額
營業收入淨額	151.49
營業成本	141.21
員工薪資與福利	12.96
利息支付或股利分配	16.94
所得稅	20.9

2022 年的營業收入新台幣 (以下同) 15,149,187 千元，較 2021 年 18,149,380 千元，減少 16.5%；另，營業淨利減少 983,992 千元。

有關資產總額／負債總額／淨值及以上所列之營業收入／本期稅後損益資訊，可至母公司佳世達科技(股)公司於公開資訊觀測站所揭露年報資訊之關係企業資訊六、各關係企業營運概況。

另，2022 年依法提撥退休金，並對退休同仁支付退休金。

## 2.4 董事會治理結構

### 2.4.1 董事遴選

明基電通董事會之全體成員由單一法人股東 - 佳世達科技股份有限公司指派，其任期亦依指派辦理，並由於屬非公開發行公司，故未設置獨立董事，但董事成員均具備五年以上商務、法務、財務、會計或公司所需業務之相關經驗。

### 2.4.2 董事會架構與運作

明基電通全體董事以公司及股東利益為最優先考量，每季均會進行營業評估及重大決議，遇有重大事件，亦會緊急召開臨時董事會；其成員共計有董事 4 位，其中男性 3 名、女性 1 名；董事長本身並無於兼任公司任何職務，其餘董事具員工身分有 2 名。

全體董事成員間並無親屬關係，且為避免不當利益衝突，董事成員在涉及自身利益之相關利害關係議案嚴格遵守利益迴避，不得加入討論及表決，對於公司影響能力和董事相關資料。

本期董事長由李焜耀先生擔任，具有各部門領導管理溝通能力，具有環境保護 (E)、社會責任 (S) 及公司治理 (G) 之永續發展藍圖規劃與目標管理能力，因此，藉由豐富產業經驗，與董事及各部門主管間溝通良好，以準確而有效提供客戶需求，宏觀的永續發展理念，回饋利害關係人。

項次	1
姓名	李焜耀
性別	男
角色職務	董事長
出席率	100%
專業 (含 ESG 重大主題管理能力)	<p>1、畢業於瑞士 IMD 企管碩士、台灣大學電機工程系。</p> <p>2、在永續發展議題上，藉由自身專業能力、公司業務與治理經驗，及環境保護與社會責任推動之外，關注且領導溫室氣體與氣候變遷、顧客權益與社會責任、員工福利照顧及人才培育認同與留才、社會公益、人權評估與社會多元包容、風險管控、品牌管理、個資隱私與資訊安全、創新技術產品與服務，及永續供應鏈管理之重大永續發展主題。</p>
目前兼任本公司及其他公司之職務	<p>佳世達科技 (股) 公司董事長</p> <p>友達光電 (股) 公司董事長</p> <p>明基電通 (股) 公司董事長</p> <p>明基材料 (股) 公司董事</p> <p>達方電子 (股) 公司董事</p> <p>財團法人明基文教基金會董事長</p> <p>明基比牧控股 (股) 公司董事</p> <p>明基比牧開曼 (股) 公司董事</p>

註：有關明基電通董事會公開資訊可於全國商工行政服務入口網之商工登記資料公示查詢系統查詢。



項次	2	3
姓名	陳其宏	洪秋金
性別	男	女
角色職務	董事	董事
出席率	100%	100%
專業 (含 ESG 重大主題管理能力)	<p>1、畢業於瑞士 IMD 企管碩士、台灣大學電機工程系。</p> <p>2、在永續發展議題上，藉由自身專業能力、公司業務與治理經驗，及環境保護與社會責任推動之外，關注且領導溫室氣體與氣候變遷、顧客權益與社會責任、員工福利照顧及人才培育認同與留才、社會公益、人權評估與社會多元包容、風險管控、品牌管理、個資隱私與資訊安全、創新技術產品與服務，及永續供應鏈管理之重大永續發展主題。</p>	<p>1、畢業於加州州大 Fullerton MBA 碩士。</p> <p>2、在永續發展議題上，藉由自身專業能力、公司業務與治理經驗，及環境保護與社會責任推動之外，關注且領導溫室氣體與氣候變遷、員工福利照顧及人才培育認同與留才、風險管控及永續供應鏈管理之重大永續發展主題。</p>
目前兼任本公司及其他公司之職務	<p>明基電通產品技術中心總經理</p> <p>佳世達科技(股)總經理</p> <p>明基電通(股)公司董事</p> <p>佳世達科技(股)公司董事長暨執行長</p> <p>達方電子(股)公司董事</p> <p>友通資訊(股)公司董事長</p> <p>拍檔科技(股)公司董事長</p> <p>明基三豐醫療器材(股)公司董事長</p> <p>明泰科技(股)公司副董事長</p> <p>仲琦科技(股)公司董事</p> <p>明基材料(股)公司董事</p> <p>財團法人明基文教基金會董事</p> <p>明基醫務管理顧問(股)公司董事</p> <p>南京明基醫院有限公司董事</p> <p>蘇州明基醫院有限公司董事</p> <p>明基(南京)醫院管理諮詢有限公司董事</p> <p>明基比牧控股(股)公司董事</p> <p>明基比牧開曼(股)公司董事</p> <p>佳世達科技有限公司董事</p> <p>佳世達納閩馬來西亞(股)公司董事</p> <p>達利納閩馬來西亞投資(股)公司董事</p>	<p>達信科技(股)公司財務長</p> <p>佳世達科技(股)公司財務協理</p> <p>明基電通(股)公司董事</p> <p>佳世達科技(股)公司財務長</p> <p>明泰科技(股)公司董事</p> <p>邁達特科技(股)公司董事</p> <p>眾福科技(股)公司董事</p> <p>達方電子(股)公司董事</p> <p>凱圖國際(股)公司董事</p> <p>達利投資(股)公司董事長</p> <p>達利貳投資(股)公司董事長</p> <p>達利管理顧問(股)公司董事長</p> <p>明基醫務管理顧問(股)公司董事</p> <p>佳世達光電(股)公司董事</p> <p>明基(南京)醫院管理諮詢有限公司董事</p> <p>明基生物技術(上海)有限公司董事</p> <p>南京明基醫院有限公司董事</p> <p>蘇州明基醫院有限公司董事</p> <p>蘇州明基投資有限公司董事</p> <p>上海費爾特科技有限公司董事</p> <p>佳世達科技有限公司董事</p> <p>明基比牧控股(股)公司董事</p> <p>明基比牧開曼(股)公司董事</p> <p>佳世達納閩馬來西亞(股)公司董事</p> <p>佳世達科技馬來西亞(股)公司董事</p> <p>達利納閩馬來西亞投資(股)公司董事</p>



項次	4	5	
姓名	李文德	劉大文	
性別	男	男	
角色職務	董事	監察人	
出席率	100%	100%	
專業 (含 ESG 重大主題管理能力)	<p>1、畢業於美國南密西西比州立大學企管碩士。</p> <p>2、在永續發展議題上，藉由自身專業能力、公司業務與治理經驗，及環境保護與社會責任推動之外，關注且領導溫室氣體與氣候變遷、顧客權益與社會責任、員工福利照顧及人才培育認同與留才、社會公益、人權評估與社會多元包容、風險管控、品牌管理、個資隱私與資訊安全、創新技術產品與服務，及永續供應鏈管理之重大永續發展主題。</p>	畢業於政治大學會計系。	
目前兼任本公司及其他公司之職務	<p>明基電通 (股) 公司董事暨總經理</p> <p>明基材料 (股) 公司董事長</p> <p>佳世達科技 (股) 公司副總經理</p> <p>明基亞太 (股) 公司董事長</p> <p>明基材料 (股) 公司董事</p> <p>時運 (股) 公司董事長</p> <p>明基電通科技 (上海) 有限公司董事長</p> <p>明基智能科技 (上海) 有限公司董事長</p> <p>明基智能科技 (香港) 有限公司董事</p> <p>財團法人明基文教基金會董事</p> <p>明基歐洲 (股) 公司董事長</p> <p>明基北美 (股) 公司董事長</p> <p>明基拉美 (股) 公司董事長</p>	<p>明基電通歐洲區財務主管</p> <p>明基電通 (股) 公司監察人</p> <p>醫強科技 (股) 公司董事</p> <p>明基透析科技 (股) 公司董事</p> <p>明基逐鹿軟件 (蘇州) 有限公司董事</p> <p>佳世達納閩馬來西亞 (股) 公司董事</p> <p>佳世達科技有限公司董事</p> <p>佳世達光電 (股) 公司監察人</p> <p>達利投資 (股) 公司監察人</p> <p>達利貳投資 (股) 公司監察人</p> <p>達利管理顧問 (股) 公司監察人</p> <p>凱圖國際 (股) 公司監察人</p> <p>國詔實業 (股) 公司監察人</p>	<p>泰爾生技 (股) 公司監察人</p> <p>明基醫務管理顧問 (股) 公司監察人</p> <p>佳世達科技日本子公司監察人</p> <p>南京明基醫院有限公司監察人</p> <p>蘇州明基醫院有限公司監察人</p> <p>明基 (南京) 醫院管理諮詢有限公司監察人</p> <p>蘇州明基投資有限公司監察人</p> <p>蘇州佳世達電通有限公司監察人</p> <p>蘇州佳世達電子有限公司監察人</p> <p>蘇州佳世達光電有限公司監察人</p> <p>佳世達電通 (上海) 有限公司監察人</p> <p>蘇州佳世達精密工業有限公司監察人</p> <p>佳世達越南有限公司監察人</p>



### 2.4.3 董事會督導營運與永續發展議題機制

董事會為最高公司治理及風險管理督導單位，督導公司發展策略、監督管理階層，及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業流程與內部控制、內部稽核程序，更依照法令、公司章程或股東會決議執行業務；除此之外，董事會亦須審議通過年度財務報告及季度財務報告、內部控制制度之有效性評估。

董事會強調獨立運作及透明化要求，董事均獨立行使職權，並有監察人協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程與財務控制、內部控制與法令遵循、投資決策之品質和誠信度，以提升公司治理績效。

在永續發展議題上，由董事長與執行長（具董事身分）參與 ESG 推行委員會，聽取營運業務與永續相關議題行動策略與風險管理措施，以確認內容報告、執行障礙與績效成果，有效督導進度與資源投放，確認短、中、長期計畫，管理績效評估成果，後續執行單位會視議題重大性定期或不定期呈報董事長與執行長（具董事身分），將相關決議列入後續督導進度。

每年度永續報告書，由 ESG 推行委員會與各單位討論重大主題，及檢視與審查報告書內容，並為求永續報告書之完整性與正確性，亦有委請獨立第三方查證機構就報告書內容進行查證，過程中董事會與秉持支持與積極態度參與或指派同仁完成，最後永續報告書呈閱予董事會成員後公開發行。



### 2.4.4 董事進修

董事會成員藉由公司幕僚單位舉辦或協助報名不定期之營運業務與永續議題之進修課程，以持續提升董事會成員相關經濟、環境與社會相關議題的知識、能力、法律素養、決策品質及運作效能，並具備相當程度營運業務與永續議題之智識及新知趨勢。

### 2.4.5 董事酬金與績效

明基電通為佳世達 100% 持有子公司，其董事均由母公司 - 佳世達直接指派法人代表擔任明基電通董事，而未領取相關董事薪酬，並母公司端視明基電通董事任期內之公司營運情形或董事表現狀況，評估法人代表指派人選。另，未來會再端視永續發展趨勢，從集團高度持續精進將董事會成員 ESG 重大主題衝擊管理能力納入績效評估項目。

### 2.4.6 其他機制

除董事會之定期管理外，監察人及會計師亦扮演監督之角色，以謹慎的態度審視公司與董事會執行業務情形，以達到前揭所列之保障股東權益、強化董事會職能及發揮監察人功能之公司治理守則。

## 2.5 榮譽記事



明基電通獨創的設計定位，自品牌發表起，多次受到國際設計界的矚目，累計獲得逾 300 項設計獎，2022 年獲得 5 項國際設計大獎，成立至今在國際設計四大獎獲得包括 153 座 iF 獎項、56 座 red dot 獎項、6 座 IDEA 獎項和 74 座 G Mark 獎項。另外，教育互動觸控顯示器、GV30 LED 行動微型投影機、EW3880R 影音娛樂護眼螢幕、ScreenBar Halo 螢幕智能掛燈獲得「台灣精品獎」。

不容忽視的設計實力，引起國際大媒體的注意，多次登上 BusinessWeek 的封面，讚揚 BenQ 以創新設計成功掙脫微利桎梏，維持台灣的競爭力，隨著數位時尚中心的備受注目，連帶提高台灣整體設計力的曝光度。

IF DESIGN AWARD	153
RED DOT AWARD	56
G MARK	74
IDEA	6
GOLDEN PIN	29
OTHER	36
共 354+ 國際設計獎	

表 2.2 國際認同之設計獎 2002~2022

2022	BenQ E60 Projector 獲 「IF Design」及「Golden Pin(金點)」
2022	BenQ Palette Master Ultimate 獲 「IF Design」
2022	ZOWIE EC Series Wireless Mouse 獲 「Good Design Awards(G-Mark)」
2022	ZOWIE RX Series Gaming Monitor 獲 「Good Design Awards(G-Mark)」

表 2.3 得獎事蹟

## 2.6 參與協會／公會

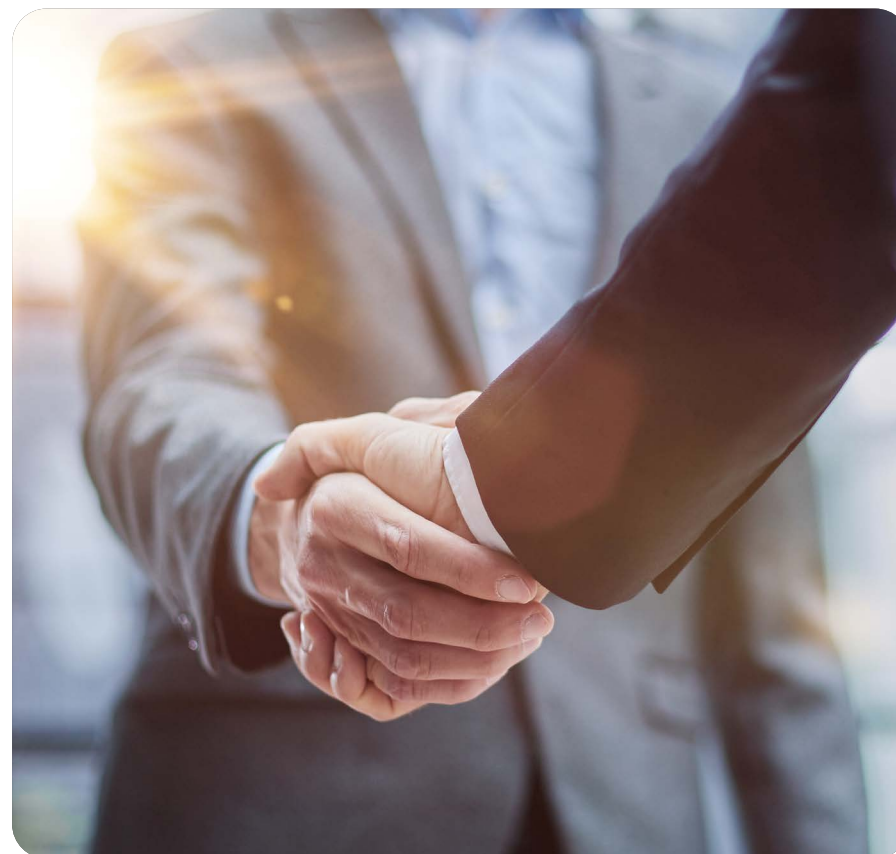
產業協會或公會是明基電通營運策略的重要參考。透過協會／公會，明基電通可取得營運發展之相關資源（例如產業活動、品牌經營、政府專案計畫等），或反饋企業社會責任成果（例如經驗分享、成果發表會等）。

2022 年明基電通加入下列資訊產業相關之協會／公會：

協會 / 公會名稱	管理角色	會員角色
內湖科技園區發展協會	■	■
台灣生質與永續材料產業協會	□	■
台灣精品品牌協會 (TEBA)	■	■
ICC(International Color Consortium)	■	■
台灣區電機電子工業同業公會	□	■

表 2.4 協會 / 公會角色

此外，明基電通持續關注 Climate Savers Computing、Carbon Trust 於節能減碳、產品碳足跡議題，及 Green Peace、iNEMI (International Electronics Manufacturing Initiative) 於汰除有害物質、無鹵產品發展議題之國際倡議。







CHAPTER 03  
**重大性主題**

### 3.1 永續組織 明基電通 ESG 推行委員會

#### 企業願景與品牌使命

明基電通為更落實全面推動企業社會責任，2010 年 7 月，明基電通企業社會責任委員會成立，藉由將企業社會責任目標融入日常的工作目標當中，期望能更全面地推動企業社會責任的落實，達到個人、企業、社會、環境共生共榮的境界，後續為因應永續發展趨勢，於 2022 年 8 月改組且更名為明基電通 ESG 推行委員會。

明基電通 ESG 推行委員會，由董事會董事長擔任主席，並由執行長 ( 具董事身分 ) 領導各功能性編組，其編組之組長由相關單位之主管出任，檢視、擬訂與推動行動策略與風險管理措施，共同確認短、中、長期計畫，管理績效評估成果，以利每年至少一次呈報至董事長與執行長 ( 具董事身分 ) 。

功能性編組，則指定專責主管與成員，其涵蓋公司營運部門與永續發展相關聯之同仁，蒐羅政府、客戶、同業與國際間的永續發展趨勢議題，藉由公司風險管理與績效評估機制，檢視各單位所識別風險與機會結果，管理因應執行進度與障礙，及績效成果。

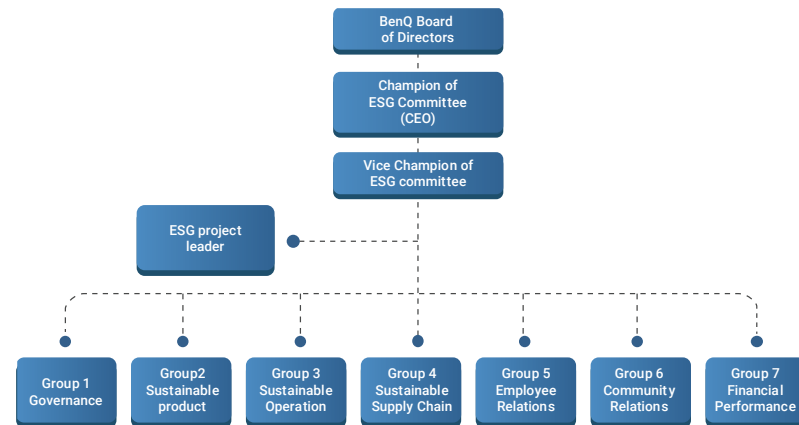


圖 3.1 明基電通 ESG 推行委員會組織圖



## ESG 政策 – BenQ ESG 宣言

致力打造 BenQ 成為綠色品牌企業，在穩定獲利、持續成長的企業體質下，善盡企業公民責任，追求經濟成長、社會責任及環境保護的三重成果，帶動社會正面向上力量，並創造人類與地球的共生美好；這也是明基電通對企業永續發展的堅持與承諾。

## 3.2 重大性議題分析

### 1、了解組織脈絡

(1) 鑑別利害關係人：身為世界知名品牌，明基電通相信保持無障礙的溝通可以充分了解利害相關者的想法及需求，因此，依據 AA1000 SES (Stakeholder Engagement Standard, 2015 年版) 利害關係人議合標準之五項原則 (依賴程度、影響力、關注程度、責任及多樣性)，並參酌同業所列利害關係人，再經由 ESG 推行委員會共同討論確認，鑑別出公司股東 ( 母公司 Qisda )、客戶 ( 各地分公司 )、員工 ( 總部同仁 )、供應商，及社區與社會團體，共 5 類利害關係人群體。

(2) 蒐集關注議題：分析全球趨勢、產業特性、內外部業務與活動情形，及國際準則與指引 ( GRI、TCFD、SASB )，蒐集與盤點關注之永續議題，共計 20 個關注議題。

### 2、鑑別實際及潛在衝擊

明基電通為能樹立產業典範，兼顧各利害關係人權益，透過下表各溝通途徑，回應、擬訂與執行行動方案，持續向利害關係人溝通、蒐集與鑑別各關注議題實際與潛在衝擊內容及意見回饋，達到永續發展目標。

利害關係人	議合目的	對象面向	關注議題	溝通方式 / 最高治理單位參與	溝通頻率	議合成效
投資人	持續創造獲利，強化公司治理，穩健管控風險，推動創新商品或服務，達到永續發展目標。	母公司	顧客權益與社會責任 品牌管理 創新技術產品與服務	業務說明會 董事會	每季 每季	請詳見 CH2 與 CH7
客戶	公司離不開與客戶間之互動，唯有保持密切關係，強化創新服務與提升品質，滿足客戶需求與滿意程度，始能擴大公司發展藍圖。	主要業務往來客戶	顧客權益與社會責任 人權評估與社會多元包容創新技術產品與服務	客服電話 網站 / 系統平台 通路業者	隨時 隨時 隨時	請詳見 CH7 7.4 與 7.6
員工	唯有重視員工，將其視為公司基石，確保員工留任為目標，秉持尊重勞動人權，採育才留才與多元暢通溝通策略，創造健康友善之職場文化，才能穩定追求永續發展。	全體員工	員工福利照顧，及人才培育認同與留才 人權評估與社會多元包容個資隱私與資訊安全	電子報 業務說明會 品牌 / 文化活動 福委會 勞資會議 伙委會 員工意見調查	每日 每月 每季 每季 每季 每季 每兩年	請詳見 CH5
供應商	公司營運與發展一直需要供應商之支持與共同成長，因此在追求環境保護、社會責任與公司治理之永續發展議題，更需要與供應商持續溝通與攜手成長，朝向共通永續目標邁進。	提供原物料、設備或服務之廠商	個資隱私與資訊安全 創新技術產品與服務 永續供應鏈管理	業務檢討會 (QBR)	每季	請詳見 CH8
社區與社會團體	參與社區與社會團體所舉辦活動，推動社會永續發展，共創永續榮景。	當地社區 相關社團法人與公益財團 法人	溫室氣體與氣候變遷 社會公益 人權評估與社會多元包容	內科管聯會 / 內科協會會議 明基基金會 代表信箱、傳真、電話	每季 不定期 隨時	請詳見 CH5 5.5

表 3.1 利害關係人的溝通途徑



### 3、評估衝擊顯著性

針對各利害關係人提出之各關注議題所涉及實際與潛在衝擊內容與意見回饋，評估衝擊程度，作成 ESG 推行委員會議定與排序本年度重大性主題之重要資訊，並呈報董事會。

### 4、排定最顯著衝擊的報導優先順序

ESG 推行委員會 (16 位委員出席) 參酌前 3 個步驟所彙整作成之重要資訊「2022 年度重大性主題」，參照國際趨勢及業界作法，諮詢公司內外專家先進的建議，再分析各議題衝擊程度，進而依序排定本年度最顯著衝擊議題，作為重大性主題，以作為本報告書之報導優先順序。

本年度重大性主題，經 ESG 推行委員會討論因素，如營運衝擊、客戶要求等，決議延續比照 2021 年重大性主題，共計 10 項重大性主題。明基電通將在本報告書各章節，回應相關重大主題作法與管理方針，且擬訂行動方案與管理措施。

項次	1	2	3	4
重大主題	溫室氣體與氣候變遷	顧客權益與社會責任	員工福利照顧，及人才培育認同與留才	社會公益
指標	GRI305	自訂主題	GRI401 GRI404	自訂主題
利害關係人群體	股東	股東 供應商 社會團體	員工 客戶 社會團體	社會團體
衝擊面向	環境面向 負面實際衝擊	人群 (社會責任 - 員工) 面向 正面實際衝擊	人群 (社會責任 - 員工) 面向 正面實際衝擊	人群 (社會責任) 面向 正面實際衝擊
衝擊評估說明	因、法令要求與市場趨勢，每年持續投入資源與人力盤查溫室氣體，同時顧及氣候變遷之風險與機會，始能達到公司永續發展目標。	持續優化產品及服務品質，精進之客戶服務質量管理，提供最佳服務品質，不斷深化與客戶間之良好關係與長遠合作，實現作為產業標竿之目標。	將員工作為重要資產，除響應當地政府勞動法規要求，更積極建構員工福利照顧與育才制度，獲得員工認同，以達到留才目標，公司才能持續穩健發展。	長期關注公益事業，發揮企業社會責任持續投入醫療、教育、環境及公益團體援助和支持，增進公司的社會影響力。

表 3.2 重大性主題分析

項次	5	6	7	8	9	10
重大主題	人權評估與 社會多元包容	風險管控	品牌管理	個資隱私與資訊安全	創新技術產品與服務	永續供應鏈管理
指標	自訂主題	自訂主題	自訂主題	GRI 418	自訂主題	GRI308 GRI414
利害關係人群體	員工 客戶 社會團體	供應商	股東 員工 社會團體	股東 員工 供應商 社會團體	股東 客戶 供應商	供應商
衝擊面向	人群 (社會責任 - 員工) 面向 正面實際衝擊	經濟 (公司治理) 面向 負面潛在衝擊	經濟 (公司治理) 面向 正面實際衝擊	經濟 (公司治理) 面向 負面潛在衝擊	人群 (社會責任 - 客戶) 面向 正面實際衝擊	環境、人群 (社會責任) 面向 負面潛在衝擊
衝擊評估說明	兼顧勞動人權，及合理薪資福利制度等，增進公司的社會影響力	肩負各利害關係人之期待，唯有建構健全的治理架構，確實鑑別與控管各項風險，積極因應各種衝擊，才能確保公司營運績效穩定成長。	持續加值品牌價值，積極開創商 品與服務，方能增進市場影響力， 成為領導者。	維護公司個資隱私與資訊安全， 積極保障客戶資料與營業秘密，方 能有效維護客戶權益與企業競爭 力。	藉由創新技術與持續投入，提 升商品與服務，獲得國際市場肯 定，打造企業永續能力，未來業務 發展與環境保護之重點策略。	供應商作為達成永續發展之重要 夥伴，唯有供應商以相同理念與 積極態度，才能讓公司有效落實 永續發展之目標。

表 3.2 重大性主題分析



### 3.3 重大性主題政策承諾與管理方針彙整

項次	重大性主題	政策承諾	管理方針
1	溫室氣體與氣候變遷	支持環境永續的發展並執行節能減碳。	以集團階段性、目標導向的規劃，逐年設定節能減碳目標與監控氣候變遷對於公司的衝擊，未來明基電通之追求目標，將以 2030 達成供應鏈減碳達 20% 與公司本身 RE60，2040 年達到 RE100，2050 年則為淨零排放。
2	顧客權益與社會責任	顧客權益：明基電通以提升客戶服務質量作為首要考量，承諾持續提供更優質之產品及服務，以確保客戶的需求得到滿足。 社會責任：明基電通徵募員工，力求機會均等，適才適用及內部優先於外部任用為原則。	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立系統管理機制，追蹤客戶品質回饋改善，以優化產品及服務流程。</li> <li>定期舉辦產品知識及技術服務教育訓練，以精進客戶服務品質及效率。</li> <li>積極聆聽蒐集客戶的意見及需求，以強化產品及滿足市場需求。</li> <li>明基人員徵聘原則以僱用當地勞工為優先。</li> </ul>
3	員工福利照顧，及人才培育認同與留才	明基電通視員工為最重要的資產，藉由健全福利照顧制度，讓員工無後顧之憂，並促進員工取得職位所需的知識、技能，明基電通提供多元化的訓練體系，以提升同仁整體競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司依據事業策略及組織發展的需要，以職務為導向建構完善多元的教育訓練體系，完整並有系統地規劃員工職涯發展所需的訓練課程；以全面地提升員工專業知識及技能。</li> <li>選用育留以適才適用為原則，不因種族、性別、婚姻狀態、年齡、政治立場或宗教信仰等因素而有歧視發生。</li> <li>薪資及福利均遵守法規規定及產業標準，且不因懲戒目的而扣減工資。</li> <li>建立健康安全的工作環境。</li> <li>建立多元開放溝通體系，確保員工權益溝通管道暢通，員工可自行成立社團，講求勞資和諧。</li> </ul>
4	社會公益	「從科技影響力出發，實踐偏鄉社會共融」	以人與土地為原點，「親善大地」、「關懷社會」為縱橫軸，交集「縮小數位落差」、「培養老實聰明人」、「提昇原創文化價值」、「親善大地」四大主軸，結合企業核心能力，藉此培育優秀人才，並且形塑良善的社會公民。
5	人權評估與社會多元包容	不因種族、民族或社會出身、血統、社會階級、國籍、宗教信仰、身體殘疾、性別、性別取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、懷孕、年齡或政黨等方面的原因採取歧視行為，且不得僱用童工與強迫性勞動。	<ul style="list-style-type: none"> <li>符合當地的最低年齡的法律和規定，禁止僱用童工。</li> <li>尊重員工意願，禁止任何型式之強迫性勞動行為。</li> <li>不以非人道方式對待員工，禁止任何型式之侮辱行為，關心同仁工作情形。</li> </ul>

表 3.3 重大性主題政策承諾與管理方針

項次	重大性主題	政策承諾	管理方針
6	風險管控	風險管理委員會辨識之重大風險情境，明基電通皆訂定營運持續計劃進行管理：事件發生前之辨識、預防；事件發生時之應變、減損，事件發生後之復原及風險轉嫁	藉由定期演練，演練過程中對於情境即時資訊收集、整合、評估、判斷、決策到，達成復原目標不斷練習，強化同仁 BCP 熟悉度。
7	品牌管理	風險管理委員會辨識之重大風險情境，明基電通皆訂定營運持續計劃進行管理：事件發生前之辨識、預防；事件發生時之應變、減損，事件發生後之復原及風險轉嫁	<ul style="list-style-type: none"> <li>「誠信自律」品德承諾，不投機作假，以身作則遵守公司紀律規定，並說到做到。</li> <li>「熱情務本」用主動積極態度完成任務，熱愛自己的工作和夥伴。</li> <li>「追求卓越」開放心胸勇於創新與改變，持續學習成長，不斷追求更好的精神。</li> <li>「關懷貢獻」，落實環保及永續發展的承諾，對顧客、社會與環境利益做出貢獻。</li> </ul>
8	個資隱私與資訊安全	明基電通遵循 ISO 27001 資訊安全國際標準製訂企業資安政策，確保資訊資產之機密性、完整性、可用性及適法性，避免遭受蓄意或意外之威脅。 明基電通尊重並承諾保護客戶、員工以及往來供應商的個人隱私，致力遵循關於保護個人隱私及個人資料安全之相關法令要求，是明基電通給予客戶的承諾，商業行為進行的同時，能確保客戶隱私。	定期針對新進人員進行個資保護與隱私權相關議題之教育訓練。 針對公司各部門所使用的資訊系統，服務平台，開發產品，與客戶以及供應商等重大風險節點，進行個資隱私保護盤點，並要求各單位就發現流程管理缺失皆完成改善。
9	創新技術產品與服務	為使企業永續發展並與世界接軌，BenQ 亦積極回應多項聯合國永續發展指標 (SDGs)，致力「優質教育」、「有益健康」、「友善地球」。	<ul style="list-style-type: none"> <li>鼓勵創新，獎勵措施、專業輔助並行，目標創造優質專利。</li> <li>多元發展，鼓勵產學合作，擴大研發能量，並為社會培養優秀人才。</li> <li>顧客導向，針對消費者回饋，應用創新技術流程，改善產品及服務，解決消費者痛點。</li> <li>社會面需求的應對，針對社會在減碳及環保的需求，持續進行產品改善。</li> </ul>
10	永續供應鏈管理	明基電通有責任積極的與供應商共同建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈。	明基電通對於供應商的篩選一概以嚴謹的態度執行書面與實地審核要求供應商，同時要求 ISO 相關認證文件與衝突礦產調查表，期望透過共同善盡企業社會責任精神的機制建立長久的合作關係。

表 3.3 重大性主題政策承諾與管理方針





## CHAPTER 04

# 環境安全衛生管理 與溫室氣體管理

## 管理方針

明基電通身為全球的一員，歷年來已開始展現支持環境永續的發展並執行節能減碳，同時以階段性、目標導向的規劃，設定永續發展目標。

### 2022 年目標與結果：

項目	目標	績效
1. 以 2020 年為基準年，台灣總部持續每年減少碳排放量	1%	未達標
2. 人均用電量 2022 年較 2021 年量減少	1%	達標
3. 公司全年度零職災、零火災	0%	達標

※未達標說明：溫室氣體範疇一、二排放量 2022 年較 2020 年增加 4.5%，主要為員工數增加，導致電力總使用量增加。若換算為人均碳排放量，則呈現下降趨勢：2020 年 1.47(tCO<sub>2</sub>e/年)；2022 年 1.24(tCO<sub>2</sub>e/年)。

### 2022 年目標與結果：

1. 以 2020 年為基準年，台灣總部持續每年減少碳排放量 1%。
2. 公共區域用電量 2023 年較 2022 年減少 1%
3. 公司全年度零職災、零火災



# 4.1 環境安全衛生管理

## 4.1.1 社會責任暨環境安全衛生政策

明基電通秉持以下原則，執行社會責任及環境安全衛生政策：

- 推動企業社會環境責任，符合法規標準。
- 綠色產品設計，降低環境關聯物質之使用，減少環境衝擊。
- 污染預防、節約能源、安全健康、並持續改善降低安全衛生風險。
- 提供安全健康的工作環境，以維護員工的身心健康。
- 全員參與，透過稽核與溝通，持續改善環境、安全與健康的績效。



### 社會責任及 環境安全衛生政策

- 推動企業社會環境責任，符合法規標準。
- 綠色產品設計，降低環境關聯物質之使用，減少環境衝擊。
- 污染預防、節約能源、安全健康、並持續改善降低安全衛生風險。
- 提供安全健康的工作環境，以維護員工的身心健康。
- 全員參與，透過稽核與溝通，持續改善環境、安全與健康的績效。



圖 4.1 明基電通電通社會責任及環境安全衛生政策

## 執行方針

- 內部審視及檢討並進行改善，增進員工權益
- 投入綠色產品設計，致力減低污染衝擊，響應環境保護，善盡環境公民的一份心力
- 積極預防污染產生並實施能源節約，持續改善以維護安全健康
- 遵守且符合政府頒布之標準、法規且滿足客戶要求
- 宣導及教育環境、安全與衛生之重要性，使員工充分認知進而落實

## 4.1.2 環境安全衛生組織與責任

明基電通為落實環境安全衛生之管理，由總經理召集總部各部門之一級單位主管，組成「社會責任暨環境安全衛生管理委員會」，並指派一名管理代表負責各項環境安全事務之管理，且依據公司組織成立推行小組。環境安全衛生執行之政策方向由總經理制訂，接續由管理代表及推行小組進行詳細的規劃與落實執行，透過定期舉行的社會責任暨環境安全衛生管理審查會議，讓各委員掌握執行績效，並可提出未來的重點方向。

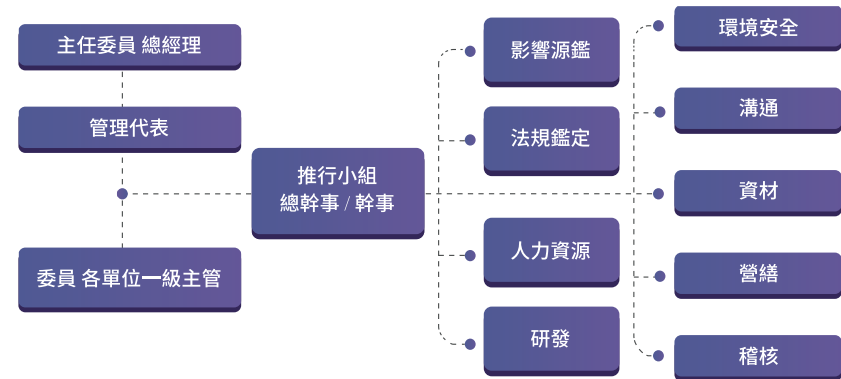


圖 4.2 社會責任暨環境安全衛生管理委員會組織圖

### 4.1.3 環境安全衛生認證與監測

明基電通總部導入 ISO 14001 環境管理系統，及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，均已通過認證而取得證書。目前明基電通對環境安全衛生認證與監測之構面如下：

- 每年安排一次的內部稽核，讓各部門間可以藉此機會互相觀察及監督。
- 每年邀請第三者認證單位進行外部稽核。
- 要求供應商、承攬商配合，共同重視且致力於環境保護及員工安全衛生之維護。
- 每半年辦理勞工作業環境監測，掌握勞工作業環境實態，保障同仁作業安全與健康。
- 依法定規定頻率執行自動檢查計畫，確保設備安全運作。
- 定期辦理在職安全衛生教育訓練及消防逃生演練，提升員工安全及消防認知。

明基電通有健全之社會責任暨環安衛管理委員會及推動組織，以及落實執行各項安全衛生健康要求。截至目前為止，明基電通並未發生因工作上原因而引發健康職業病之實例，經計算 2022 年平均之工傷率為 0 件 / 百萬工時，職業病發生率亦為 0。

項目	2020 年			2021 年			2022 年		
	男	女	總和	男	女	總和	男	女	總和
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
損工日數率 (LDR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病率 (ODR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
因公死亡事故總數	0	0	0	0	0	0	0	0	0

表 4.1 安全衛生管理績效之比較表

註 1：失能傷害頻率 (FR; Disabling Frequency Rate) = 職災件數 × 200,000 \* / 總經歷工時 (\*：指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。)  
 註 2：損工日數率 (LDR; Lost Day Rate) = 總損失工作日 × 200,000 / 總經歷工時數  
 註 3：職業病率 (ODR; Occupational Diseases Rate)：職業病總數 × 200,000 / 總經歷工時  
 註 4：職業災害指勞工因執行職務而導致死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能等傷害或疾病且損失日數達一日以上之案例 (包含上、下班之交通事故)。  
 註 5：職業病指因執行職務長期暴露於化學性、物理性、生物性、人因性以及社會心理性等危害因子，導致身體產生疾病，並經由職業專科醫師診斷或由主管機關鑑定屬職業病者。



圖 4.3 ISO 14001、ISO 45001、ISO14064-1 證書

#### 4.1.4 廢棄物管理

明基電通的廢棄物管理方式是採取主動式管理方式進行管理。在整體減量作為上持續推動節能減廢活動，源頭管理方面積極落實資源回收分類，大幅減少廢棄物產生，及增加資源回收量，以達到廢棄物減量之目標。同時，定期舉辦 3R 節能減廢競賽，使節能減廢的習慣能全面落實於企業文化之中，透過競賽加強公司各部門推動節能之力道，鼓勵同仁們能共同積極參與節約能源、減少廢棄物行動，使公司成為真正愛地球的綠色品牌。

目前明基電通所產生之廢棄物種類為一般廢棄物、紙類、鋁罐、金屬罐、保特瓶、塑膠瓶、鋁箔包、廚餘，且於作業活動中未有產生巴塞爾公約定義之有害廢棄物。2022 年因疫情趨緩，陸續恢復辦公室辦公，以及員工數增加，故一般廢棄物及資源回收量增加。公司內推行循環杯政策，有效降低紙杯使用量，紙類回收量有較明顯降低。

時間	一般廢棄物	紙類	鋁罐、金屬罐	保特瓶、塑膠瓶	鋁箔包
2020	31,777	5,955	822	351	275
2021	30,745	4,345	756	301	220
2022	37,698	4,048	1,013	310	228

表 4.2 2020~2022 年廢棄物/資源回收統計 (單位:公斤)

#### 4.1.5 水資源管理

明基電通於公司營運、產品設計研發及服務作業中，均無廢水產生，僅有生活污水；因此，就生活污水管制方面，設置有油水分離槽，並由專業人員操作維護，且納入政府所設污水下水道管理系統，過程中未影響水源與土地。

再者，每年委託環保署認可之廢水檢測公司採樣檢測放流水水質，以瞭解放流水水質情況；同時，政府單位每半年亦會監督公司排放之放流水水質，採定期不定時之採樣分析。

檢驗日期	標準	檢測結果	
		2022/11/29	
氫離子濃度指數	ph5~9	7.9	合格
水溫	攝氏 45 度	25.9	合格
懸浮固體	600 毫克/公升	100	合格
化學需氧量	1200 毫克/公升	261	合格
生化需氧量	600 毫克/公升	526	合格
總油脂	油脂礦物 10 毫克/公升	4.6	合格
	油脂動植物 30 毫克/公升	7.2	
硫化物	90 毫克/公升。	0.02	合格

表 4.3 2022 年政府檢驗放流水水質分析標準結果

明基電通 2022 年總用水量約為 2.1 萬 m<sup>3</sup>/year，在水資源管理績效呈現部分，2021 年受疫情影響公司採用居家辦公模式，故用水減少，但 2022 年疫情趨緩，恢復正常上班模式，同仁配合公司政策用水政策，因此 2022 年相比 2021 年用水總量微幅增加約 3.8%，持續保持節水狀態。此外，明基電通無抽取地下水作為營運之用。且大樓設置空調冷凝水回收利用系統，回收水多用於噴灌植種之綠色植物及馬桶便斗沖水。明基電通總部於設計產品過程，僅使用少量化學溶劑（做表面清潔用途），過程中無造成任何化學溶劑溢漏。

用水度數比較表	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	年度總額
2021年用水度數	1147	1593	1976	1735	1585	1438	1437	2087	2098	1976	1794	1635	20501
2022年用水度數	1635	1494	1159	1917	1108	1031	1340	2058	2751	2464	2226	2116	21299

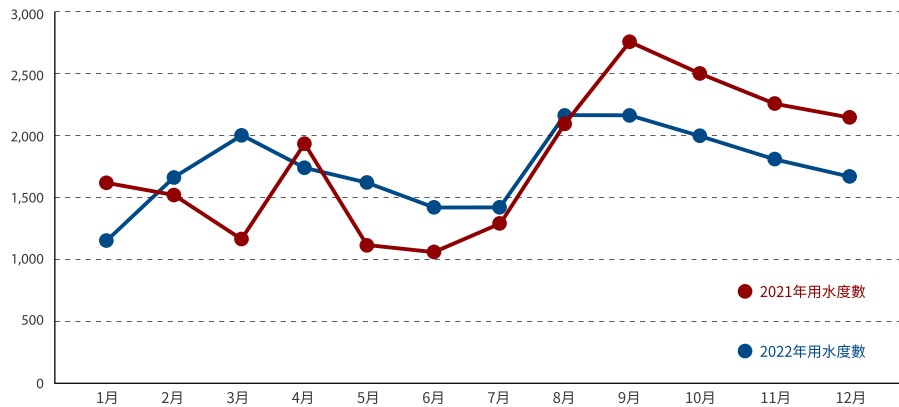


表 4.4 2021-2022 年用水度數趨勢



#### 4.1.6 生態管理

明基電通為單純之品牌及設計公司，不從事任何會對生物多樣性產生負面影響活動，其總部大樓位於內湖科技園區內，並無製程產線在其中，亦未擁有、租賃或管理任何位於生態保護區或水資源保護區內之辦公大樓，並於公司營運、產品設計研發及服務作業，均未見有對環境生態致生衝擊。

至於公用設備管理，目前在緊急發電機有柴油之使用，其燃燒時會產生極微量之 SO<sub>x</sub>，對環境衝擊極小，故不進行 SO<sub>x</sub> 及 NO<sub>x</sub> 之量測。

## 4.2 溫室氣體管理

明基電通進行溫室氣體盤查與查證計劃，在參照 ISO 14064-1 與溫室氣體盤查議定書要求，建置溫室氣體盤查標準機制，彙整完整溫室氣體排放量清冊，並通過第三者查證，2022 年明基電通總溫室氣體排放約為 925.7264 tCO<sub>2</sub>e/ 年，如表 4.6 所示。

明基電通之溫室氣體排放來源主要為公司營運所需之外購電力在發電過程中所產生之二氧化碳，及公司內部作業活動中使用的汽油所造成之溫室氣體，而 2022 年汽柴油量增加主要因為加入主管用車用油量，其餘並無重大改變。2022 年組織內部消耗能源使用如表 4.5 所示。

項目	2020 年	2021 年	2022 年	備註
直接能源消耗量				
天然氣 (千立方公尺)	0	0	0	
汽油 (公秉)	4.9661	3.7533	10.1013	新增主管用車用油量
柴油 (公秉)	0	0	2.2429	新增主管用車用油量
間接能源消耗量				
外購電力 (仟度)	1,217.6763	1,166.1735	1,352.6650	

表 4.5 2022 年內部消耗能源使用表

範疇	類別	2020 年排放量 (tCO <sub>2</sub> e/ 年)	2021 年排放量 (tCO <sub>2</sub> e/ 年)	2022 年排放量 (tCO <sub>2</sub> e/ 年)	
範疇一	(類別一) 直接溫室氣體排放量	67.4964	8.8626	29.7585	表 4.6 2022 年溫室氣體排放量 <sup>1</sup> (1) 溫室氣體彙總方式為溫室氣體排放量 = 能源使用量 x 溫室氣體排放係數 x GWP 值。 (2) 排放係數依據「行政院環境保護署溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本)」。 (3) 2022 年 GWP 值使用 IPCC 2022 第六次報告。 (4) 2022 年電力排碳係數依據經濟部能源局公告 110 年度電力排碳係數 0.509 kgCO <sub>2</sub> e/ 度。 (5) 能源邊界為台灣明基總部 (台北市內湖區基湖路 18 號)。 (6) 彙整溫室氣體量的方法採營運控制權法，不含承租戶。
範疇二	(類別二) 輸入能源的間接溫室氣體排放量	619.7972	585.4191	688.5065	
範疇三	(類別三) 運輸的間接溫室氣體排放量 - 商務旅行	未計算	30.8830	79.8825	
	(類別四) 組織使用產品的間接溫室氣體排放量 - 能源上游排放	未計算	未計算	127.5789	
	總溫室氣體排放量	687.2936	625.1647	925.7264	



各氣體種類	CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3
排放量 (公噸 CO2e/ 年)	924.6842	0.2385	0.8036	0.000	0.000	0.000	0.000
占總排放量比例 (%)	99.89%	0.03%	0.09%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

表 4.7 各類溫室氣體排放量說明

明基電通在善盡永續發展的理念之下，溫室氣體排放來源並不會無重大改變就停止腳步，也持續擴大盤查間接溫室氣體排放，因此自 2021 年起納入類別三員工商務旅行計算，2022 年加入類別四能源上游排放計算。

明基電通會一直持續在進行節能與溫室氣體減量相關方案，以響應國際社會降低溫室氣體排放之趨勢，目前公司所推動方案如下表，由於主要是以電力為消耗大宗，從而以範疇二為節能與溫室氣體減量重點，相較前一年預估可減少 34.14 tCO2e/ 年

減量類型	主要實施專案	預估年節電量 (Mwh)	預估年節能量 (GJ)	預估年減碳量 (tCO2e/ 年)
設備優化	辦公區燈具汰換為 LED 燈	2.98	10.71	1.51
設備優化	消防逃生指示牌汰換為 LED 型	4.77	17.16	2.43
運作優化	冰水主機運行時間調整	57.27	206.17	29.15
運作優化	夜間能源管理	1.88	6.75	0.95
運作優化	大廳空調優化	0.19	0.67	0.10

表 4.8 明基電通節能方案表

環境保護一直是明基電通不遺餘力投入推動的重點之一，當地球暖化及溫室氣體逐漸受到大家矚目之際，明基電通已在節能減碳上積極努力，歷經多項成效顯著的改善措施，成績卓越。

2022 ESG 推行委員會成立後，逐步朝向台灣國家發展委員會制定 2050 淨零碳排目標，參照集團實施方向，著手制定明基電通相關策略推行節能減碳。





## CHAPTER 05 社會責任

### 5.1 人權保護

#### 人權管理方針

- 提供安全與健康的工作環境
- 禁止童工及強迫勞動
- 確保工作機會均等
- 依循誠信價值觀、反貪腐、禁止收賄或行賄
- 禁止任何形式的歧視與騷擾
- 提供利害關係人溝通管道
- 提供公平合理的薪資與工作條件
- 進行人權風險評估，並執行相關減緩措施
- 尊重員工集會結社自由

#### 2022 年目標與結果：

項目	目標	績效
1. 零違反人權管理方針事件發生。	0 件	0 件
2. 臺灣區全體員工（不定期契約）人權政策教育訓練課程完訓率。	100%	98.5%

註：由於 2022 年疫情及教育訓練與追蹤模式，而有部分員工尚未完成，致使完訓率為 98.5%。

#### 2023 年目標：

項目
1. 零違反人權管理方針事件發生。
2. 臺灣區全體員工（不定期契約）人權政策教育訓練課程完訓率 100%。



### 5.1.1 人權政策

「以人為本」是明基電通專注的價值觀，明基電通支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，並遵守公司所在地之法令規範來制訂人權政策，且透過「保障、尊重及補救」等人權原則，對於明基電通之員工、顧客、供應商及合作夥伴落實人權保障；同時，也要求供應商與合作夥伴，以符合本政策同等水平來共同維護人權。

### 5.1.2 人權管理機制

明基電通除於政策上宣示保障員工權益及維護人權之決心，並運用 P-D-C-A 國際管理方法論推動人權管理機制，同時，訂定多項規章及管理程序，如「員工手冊」及「工作規則」等，且公告周知，作為落實之具體準則，據以追蹤公司執行成效；再者，公司亦於勞資會議中評估調整，以持續推動人權保障與維護勞動權益。

再者，為確保明基電通與員工勞資之雙方權益，於員工入職當天所發放之員工手冊，皆載明各項作業變更所需之最短通知時間；同時，明基電通與員工所共同簽署之聘僱合約中，亦清楚說明終止合約所需最短通知時間。

Plan 規劃	<ul style="list-style-type: none"><li>• 制定人權政策。</li><li>• 內部教育訓練課程。</li><li>• 將人權相關政策內化到各單位作業流程、規章及管理程序，如「員工手冊」及「工作規則」。</li><li>• 建置申訴管道。</li></ul>
Do 執行	日常營運中按人權政策、規章及管理程序，以落實管理，並確實執行教育訓練，確實因應申訴案件等，以降低危害人權情事與程度。
Check 檢核	藉由公司稽核機制，定期偵測管理機制內之人權管理風險或違法之虞，要求單位矯正預防，達到自我改善。
Action 行動	<ul style="list-style-type: none"><li>• 定期評估優化管理機制、作業流程、規章及管理程序。</li><li>• 針對檢核結果，採取相對應之減緩或補救措施，擬訂改善計畫，並持續追蹤改善。</li></ul>

表 5.1 人權管理機制

截至 2022 年 12 月 31 日止，經明基電通檢核機制，依循勞動法令，未有使用童工、歧視、騷擾、強迫勞動、阻止或妨礙員工結社之自由之情事，甚且並無接獲有關人權之申訴。





管理措施項目	說明內容	2022 年執行成效
建立健康安全的工作環境	取得 ISO14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，提供良好的工作環境。	未有重大情事發生，並依循管理系統持續優化工作環境。
不歧視	選用育留以適才適用為原則，不因種族、性別、婚姻狀態、年齡、政治立場或宗教信仰等因素而有歧視發生。	0 申訴。
騷擾零容忍	對於新進人員，入職時即實施性騷擾防治課程，來傳達公司對騷擾零容忍的立場。	0 申訴。
提供公平合理的薪資與工作條件	<ul style="list-style-type: none"> <li>工時規範遵守當地勞動法令規定。</li> <li>薪資及福利均遵守當地法令規定與產業標準，且不因懲戒目的而扣減工資。</li> </ul>	依循勞動法令辦理。
禁止童工	符合當地的最低年齡的法律和規定，禁止僱用童工。	未發生使用童工情事。
禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>尊重員工意願，禁止任何型式之強迫性勞動行為。</li> <li>所有員工均簽署聘僱合約，保障員工權益，依其意願達成與公司約定之工作。</li> <li>加班皆為自願性，絕無強迫性勞動，不受生理或心理之脅迫。</li> </ul>	未發生使用童工情事。
尊重員工集會結社自由	建立多元開放之溝通體系，員工可自行成立社團，講求勞資和諧。	未有發生阻止或妨礙員工結社之自由之情事

表 5.2 人權管理措施與落實

### 5.1.3 人權教育訓練

為確保公司各員工清楚知悉公司對人權與員工勞動權益之重視，公司內部就人權教育訓練，要求每人每年均需完成 2 小時之人權訓練，2022 年臺灣公司據點全體員工（不定期契約）之人權教育訓練課程，由於 2022 年疫情及教育訓練與追蹤模式，而有部分員工尚未完成，致使完訓率為 98.5%。

### 5.1.4 檢舉與監督機制

明基電通制定有社會責任及環境安全衛生政策及相關管理程序，強調公司誠信經營，嚴守道德規範，並持續改善經營管理，每年公司內部稽核單位會依照人權政策及管理方針，針對公司內各單位落實稽核作業，2022 年公司內部並無任何違反人權事件發生，所有員工勞動權益均符合當地法規、國際性規範與相關利益團體的需求。

針對社會責任方面，公司亦遵守社會責任標準，並符合法規與客戶要求，以達到企業永續經營之目標。



## 5.2 人才招募

### 5.2.1 聘僱原則

明基電通徵募員工，視實際業務需要選用，力求機會均等，適才適用及內部優先於外部任用為原則，禁止使用童工，且聘僱上不會因種族、民族、社會出身、血統、社會階級、國籍、宗教信仰、身體殘疾、性別、性別取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、懷孕、年齡或政黨等因素，採取差別化或歧視性行為或待遇。

### 5.2.2 人員僱用概況

明基電通為促進臺灣發展，人員徵聘原則以臺灣勞工為優先，比例達 98.6%；管理階層（副理級以上）聘用 100% 為當地勞工。截至 2022 年 12 月 31 日止，明基電通臺灣正職員工為 582 人（含 5 位身心障礙者，不含在校學生及實習生）；整體而言，為因應業務需求及對人才之不斷投資，於 2022 年底臺灣正職員工總人數相較 2021 年增加 54 人，其中男、女性員工各增加 27 人。

員工分佈		2020				2021				2022			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
聘僱類型	直接人員	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0%
	間接人員	264	100%	210	100%	299	100%	229	100%	326	100%	256	100%
年齡	未滿 30 歲	26	9.9%	35	16.7%	45	15.0%	54	23.6%	55	16.9%	73	28.5%
	30-50 歲	215	81.4%	167	79.5%	226	75.6%	165	72.0%	232	71.1%	170	66.4%
	50 歲以上	23	8.7%	8	3.8%	28	9.4%	10	4.4%	39	12.0%	13	5.1%
職稱	管理人員	53	20.1%	26	12.4%	57	19.1%	28	12.2%	58	17.8%	29	11.3%
	專業人員	211	79.9%	184	87.6%	242	80.9%	201	87.8%	268	82.2%	227	88.7%
管理人員	未滿 30 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	30-50 歲	43	81.1%	22	84.6%	43	75.4%	24	85.7%	42	72.4%	24	82.8%
	50 歲以上	10	18.9%	4	15.4%	14	24.6%	4	14.3%	16	27.6%	5	17.2%
非管理人員	未滿 30 歲	26	12.3%	35	19.0%	45	18.6%	54	26.9%	55	20.5%	73	32.2%
	30-50 歲	172	81.5%	145	78.8%	183	75.6%	141	70.1%	190	70.9%	146	64.3%
	50 歲以上	13	6.2%	4	2.2%	14	5.8%	6	3.0%	23	8.6%	8	3.5%

表 5.3 人力結構分析表



項目					臺灣	
					男性	女性
合約型態	永久聘僱 (不定期)				326	256
	固定期限 (定期)				27	50
合計					353	306
聘僱類型	正職				326	256
	兼職 (註 1)				27	50
合計					353	306
非員工工作者	類型	組織活動	工作內容	法律關係	男性	女性
	承包商	派遣 (外包) (註 2)	高度重複性之現場作業人員	承攬關係	0	0
	承包商	清潔人員	職場環境清潔工作	承攬關係	1	7
	承包商	保全	職場環境之安全維護工作	承攬關係	4	0
	承包商	團膳	承包辦理公司伙食供應相關業務	承攬關係	2	4
註 1: 臺灣地區實習生歸類至兼職類別, 但不計入正式人力, 合約型態仍為聘僱合約。 註 2: 外包人力會因應業務量進行人力調整。 註 3: 報導期間員工總數, 並無重大變化。 註 4: 管理職即實際擔任單位主管職務者。						

表 5.4 2022 年員工與非員工工作者分析表

### 5.2.3 員工新進與流動分析

明基電通秉持尊重員工態度, 透過合理薪酬制度, 全方位員工照顧機制, 及慎重周全人才培育機制, 積極留任人才, 因此, 2022 年度雖有同仁因自身規劃離開團隊, 但仍持續吸引新進人才加入團隊, 共同朝向相同理念邁進。

項目		2020		2021		2022	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男性	39	14.8%	53	17.7%	56	17.2%
	女性	25	11.9%	43	18.8%	49	19.1%
年齡	未滿 30 歲	31	50.8%	55	55.6%	64	50.0%
	30-50 歲	33	8.7%	40	10.2%	41	10.2%
	50 歲以上	0	0.0%	1	2.6%	0	0.0%
員工類型	直接員工	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	間接員工	64	13.5%	96	18.2%	105	18.0%
職級	管理職	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	非管理職	64	16.2%	96	21.7%	105	21.2%
註 1: 以報導期間結束日 2022 年 12 月 31 日同仁數。 註 2: 比例計算以各類別的員工總人數作為分母, 如: 未滿 30 歲新進比例的分母為未滿 30 歲員工總人數。 註 3: 報導期間員工總數, 並無重大變化。 註 4: 管理職即實際擔任單位主管職務者。							

表 5.5 臺灣新進人員分析表



年度	2020	2021	2022
總招募新進人數	64	96	105
新進率 (%)	13.5%	18.2%	18.0%
內部職缺遞補率 (%)	60.1%	52.6%	60.9%

註 1: 新進率 = 總招募新進人數 / 總人數。  
 註 2: 內部職缺遞補率 = (晉升數 + 主管派任數 + 內部轉調數) / (人力申請單 + 晉升數 + 主管派任數)

表 5.6 歷年新進率及內部職缺遞補率

年度		2020	2021	2022
性別	男性	61	57	71
	女性	34	43	46
年齡	< 30	10	8	17
	30~50	83	89	96
	> 50	2	3	4

表 5.7 職缺內部遞補分析

其中針對員工離職管理方面，在員工提出離職申請時，立即通知所屬主管安排離職面談，瞭解員工離職原因及適時慰留。2022 明基電通臺灣平均累計離職率為 10.8%。

年度	2020		2021		2022		
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	
總離職率 (%)	56	11.8%	51	9.7%	63	10.8%	
自願離職率 (%)	52	11.0%	50	9.5%	61	10.5%	
總離職率 (%)	男性	37	14.0%	27	9.0%	36	11.0%
	女性	19	9.0%	24	10.5%	27	10.5%
自願離職率 (%)	男性	33	12.5%	26	8.7%	35	10.7%
	女性	19	9.0%	24	10.5%	26	10.2%
總離職率 (%)	未滿 30 歲	9	13.8%	4	3.8%	18	13.4%
	30-50 歲	43	11.4%	46	12.1%	45	11.6%
	50 歲以上	4	12.1%	1	2.4%	0	0.0%
自願離職率 (%)	未滿 30 歲	8	12.3%	4	3.8%	18	13.4%
	30-50 歲	42	11.2%	45	11.8%	43	11.1%
	50 歲以上	2	6.1%	1	2.4%	0	0.0%
總離職率 (%)	管理職	3	3.8%	3	3.5%	3	3.4%
	非管理職	53	13.4%	48	10.8%	60	12.1%
自願離職率 (%)	管理職	2	2.5%	3	3.5%	3	3.4%
	非管理職	50	12.7%	47	10.6%	58	11.7%

註：以上離職率統計數據不包含年資未滿 3 個月的人員。

註 1：以報導期間結束日 2022 年 12 月 31 日同仁數。

註 2：總離職率 = (自願離職人數 + 非自願離職人數 + 退休人數) / 總人數；自願離職率 = 自願離職人數 / 總人數。

註 3：報導期間員工總數，並無重大變化。

註 4：管理職即實際擔任單位主管職務者。

表 5.8 離職統計分析表



## 5.3 人才留任

### 管理方針

以遵循勞動法令，致力提升勞動權益為原則，秉持不歧視及尊重員工態度，透過合理薪獎福利制度與完善人才培育機制，優秀人才實踐自我發展的職場舞台，建立同仁自我價值，一同創造績效與共享營運成果。

### 5.3.1 薪酬管理制度

#### 5.3.1.1 薪酬政策與制度

明基電通為吸引及留任優秀人才，不僅起薪、敘薪、獎金與員工酬勞，遵循勞動法令規定，不因種族、階級、語言、宗教、政治、國籍、性別、年齡、婚姻或工會身分等因素，而有任何差別化或歧視性待遇。

因此，公司為提供給員工具有市場競爭力之薪酬政策，將視個人學經歷、專業技能、績效表現，調整員工薪資，以確保員工薪資符合市情行情及公平性。

明基電通在員工（含管理職）之薪酬制度上，絕不發放低於法令之基本工資；因此，每年會參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告，及公司營運狀況，並評估學歷、工作經驗、專業技能、職位職責，及未來發展性與工作績效，作為員工薪資獎酬發給依據，經分析結果 2022 年臺灣基層人員標準薪資與當地最低薪資比率為 1。

項目	說明
薪資	<ul style="list-style-type: none"><li>絕不發放低於法令之基本工資。</li><li>參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告，及公司營運狀況作調整。</li><li>視公司整體營運狀況，綜合評估評估學歷、工作經驗、專業技能、職位職責，及未來發展性與工作績效。</li></ul>
獎金 / 分紅	<ul style="list-style-type: none"><li>依照當年度公司經營績效及同仁績效表現發給。</li><li>三節獎金：中秋、端午、年終。</li><li>績效獎金。</li><li>員工分紅。</li></ul>
長期激勵計畫	<ul style="list-style-type: none"><li>員工持股信託。</li></ul>

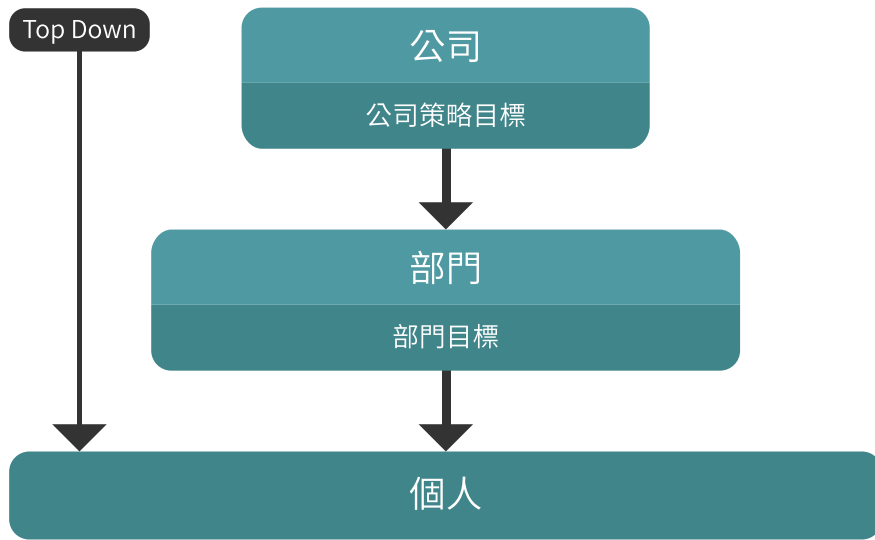
表 5.9 薪酬制度措施表

明基電通為佳世達 100% 持有子公司，就高階主管薪酬制度原則依循母公司 - 佳世達方向，檢視年度薪酬相關之績效指標達成率，給予年度薪酬。



### 5.3.1.2 績效評鑑管理制度

為強化公司策略目標逐級向下傳遞的機制，公司全員實施 KPI 制度，從組織的策略目標出發，依照公司、部門、個人，Top-Down 進行連結，逐級展開，並透過量化的目標設定、明確的計分原則及不同目標的比重分配，驅使成員展開對應的行動達成目標。



公司原則每半年採取一次多元績效評鑑，如績效目標設定（當期績效結算與下期目標設定）、多面向回饋以及績效評等；針對績效評等排序末位者，會為其擬定績效改善計劃，以妥善且及時輔導員工，提供資源與協助，持續提升員工績效表現。

作法	施行對象	方式
單位 KPI 制度	全公司	公司每半年會舉辦一次 Alignment meeting 與所有一級單位對焦下一期營運目標，接著再展開成各單位目標，並再逐級展開，分配給單位成員承接，共同達成組織策略目標。
績效目標管理	全體員工	公司每半年依所屬單位目標設定個人績效目標與發展計劃。 期末評核階段，由員工先提出自評，再由主管依其達成狀況做評核。 評核內容除績效目標達成率外，也同時評核員工是否遵守公司的行為準則、風險管理、資訊安全等相關行為指標。
多面向回饋	全體員工	為能有更多元管道評核，每年會進行一次多面向回饋，回饋項目為員工所屬職等應具備的核心職能，除由主管評核部屬外，也讓部屬回饋主管，並於該期績效目標設定時，提供同仁與主管參考，以利後續職涯發展規劃。
績效評等	全體員工	單位會依據部門內員工績效目標達成狀況、多面向回饋等指標，按管理職、非管理職與不同職等職系的群組進行排序評等，作為職等晉升、個人發展、績效改善、獎勵規劃之用。

表 5.10 績效管理方式

	績效目標完成率	績效考核完成率
男	98.7%	100%
女	99.1%	100%

註：作業期間因產假、長病假等無法順利完成作業而未達 100%。

表 5.11 2022 年績效目標及績效評鑑分析

### 5.3.1.3 長期激勵計畫

明基電通為吸引及留任優秀人才，創造長期組織與人才共同實現公司願景之目標，提供長期激勵措施如下表。

獎勵項目	員工持股信託	留才獎金
對象	臺灣地區正職員工於試用期滿 ( 即到職三個月後 ) 員工可自行申請加入員工持股信託	對組織發展極為重要之關鍵職位人才
執行內容	<ul style="list-style-type: none"> <li>參加員工持股信託之員工，會依照其職等與公司相對提撥之公司獎勵金，購買公司股票。</li> <li>職等越高之員工可獲得公司共同提撥之獎勵金額越高，激勵員工為獲得職等晉升之機會，以努力表現、達成績效目標，進而為公司之整體經營績效有加乘效果。</li> <li>員工自提金：參加者依個人職等於每月薪資定額提撥信託資金購買公司股票。</li> <li>公司獎勵金：公司亦提撥相對於員工自提金之 100% 同等金額作為獎勵，於集團任職滿五年及十年分別可獲得 50% 及 100% 之公司獎勵金。</li> </ul>	為確保組織之關鍵職位人才能持續留任於公司，以創造組織長期穩定經營績效，透過留才獎金合約方式與績效優異之關鍵職位人才約定給予三年保障年薪。
執行成效	2022 年期間總計提撥超過 4 千萬元之公司獎勵金	2022 年實施留才獎金總計約 300 萬元

表 5.12 長期激勵計畫執行表



### 5.3.2 員工照顧與福利機制

明基電通秉持打造幸福健康職場的理念，規劃多元的員工福利，讓全體同仁享有優質職場環境與健康幸福之企業文化，現行主要福利措施如下表：

獎勵項目	獎勵項目	獎勵項目
員工假期	讓同仁充分休息，顧及身體健康，照顧家庭與處理事務，讓工作與生活平衡，建構員工休閒生活及興趣。	<ul style="list-style-type: none"> <li>生理假、育嬰假、陪產假（男性同仁）。</li> <li>防疫照顧假、疫苗接種假。</li> <li>疫苗接種假。</li> <li>志工假、訂婚假。</li> <li>2023 年預計新增：產檢假、陪產假。</li> </ul>
保險制度	<p>遵循當地社會保險之法令制度，保障員工基本權益。</p> <p>更進一步建立公司保險制度，提供員工及其眷屬團體保險，依其意願自行加保；同時，安排保險公司駐點提供保險諮詢及理賠申請服務。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提撥退休準備金。</li> <li>提撥積欠工資墊償基金。</li> <li>健康保險、勞工保險。</li> <li>提撥職災保險。</li> <li>團體保險：壽險、意外險、重大疾病險、住院醫療險。</li> <li>員工眷屬自費團體保險。</li> <li>短差海外旅平險。</li> <li>防疫險。</li> </ul>
補助津貼	周全員工及眷屬照顧機制，以達到急難救助或生活補助。	<ul style="list-style-type: none"> <li>伙食用餐補助。</li> <li>婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助。</li> <li>勞動節日補助。</li> <li>內部消費卷補助。</li> <li>伙食用餐補助。</li> <li>贈與員工眷屬父親節及母親節感恩禮品。</li> <li>2023 年預計新增：員工福利委員會育兒津貼。</li> <li>撫恤制度。</li> </ul>

表 5.12 長期激勵計畫執行表

獎勵項目	獎勵項目	獎勵項目
訓練補助	人才培育，持續深化員工能力與經驗，達到自我加值的成就。	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工進修計劃。</li> <li>教育訓練。</li> </ul>
福利活動	規劃及推動多元活動，創造工作與生活平衡的優質環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>健身課程。</li> <li>福利委員會活動。</li> <li>企業產品員工價。</li> </ul>
社團活動	讓同仁工作之餘，培養員工興趣與活動。	員工自組成立不同屬性之休閒社團，給予經費補助與資源。
職場設施	藉由硬體設施，提升員工照顧空間與直接享有便利性，構築友善工作環境。	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工餐廳 / 宿舍。</li> <li>醫護室。</li> <li>哺(集)乳室。</li> <li>運動中心。</li> <li>汽機車停車場。</li> <li>咖啡機。</li> <li>ATM 提款機。</li> </ul>
健康醫療	持續關懷與追蹤員工身體健康。	<ul style="list-style-type: none"> <li>特約醫院。</li> <li>特約駐點醫生。</li> <li>期安排員工健康檢查。</li> </ul>





### 5.3.3 育嬰留停

明基電通為讓員工能妥善照顧家中孩童，落實遵循當地勞動法令要求，保障同仁權益及妥善照顧生活與家庭，以期能在工作上能無後顧之憂，因此，在育嬰留停機制上，只要符合身分資格之員工均可申請，不因性別而有差別待遇：

性別	男	女
當年度符合育嬰留停申請資格人數	26	23
當年度申請育嬰留停人數	4	5
當年度預計復職人數 (A)	0	4
實際復職人數 (B)	0	3
復職率 (B)/(A)	0%	75%
育嬰留停復職後超過 12 個月人數 (C)	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 (D)	1	1
留任率 (C)/(D)	100%	100%

表 5.14 2022 年臺灣公司據點 - 育嬰留職停薪與復職彙整表

### 5.3.4 退休機制

明基電通遵循當地退休相關法令與制度，員工符合退休身分資格者，均可隨時申請退休，並退休金之發給標準，依循勞動相關法令辦理，以保障員工退休權益。

#### 1. 依據勞動基準法提撥之退休準備金

明基電通遵循當地退休相關法令與制度，員工符合退休身分資格者，均可隨時申請退休，並退休金之發給標準，依循勞動相關法令辦理，以保障員工退休權益。

#### 2. 依據勞工退休金條例提撥之退休金

依員工每月薪資 6% 提撥至勞保局之個人專戶，於 2022 年認列費用之金額為 35,034 千元。

### 5.3.5 多元暢通之溝通途徑

#### 5.3.5.1 溝通機制

明基電通為保障員工勞動權益，於內部設置多元暢通之溝通途徑，方式可透過意見箱、電子郵件、電話、直接預約面談…等途徑。同時，為讓同仁均能隨時有機會提出意見或建議，定期或不定期向全體同仁進行持續性宣導，確保同仁能充分瞭解與敢於使用溝通途徑，協助同仁解決勞動權益事項，再者，公司接獲員工意見反應，會採取積極慎重態度，妥適溝通與處理措施，以使同仁意見盡速獲得處理，促進規章制度優化，妥善完結案件，在符合法令、公平與合理性之前提下，致力符合同仁期待與需求，提升全體同仁勞動權益，促使職場達到溝通無障礙。因此，公司自成立以來，勞資雙方關係和諧，員工之需求與意見皆能直接反應，並充分獲得回饋。



項目	說明內容
溝通機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司基於鼓勵態度，保持暢通申訴管道，可由直屬主管協處理，亦可直接向人力資源單位表達。</li> <li>可就作業方式及各項措施提出改善建議、遭受不平待遇、發現不法情事、性騷擾，或生活與工作疑義其他權益維護。</li> </ul>
HR 信箱	收集員工意見與相關建議，使同仁意見盡速獲得處理，提升全體同仁勞動權益。
2885 線上反應系統	員工反映各項生活事項問題的管道，例如：協助餐點、環境整潔等的改進、設備故障的通報維修，以利公司立即採取相關因應及防範措施，降低嚴重故障的風險。
職工福利委員會	定期及不定期召開福利委員會議，會議時就年度規劃之福利活動進行討論與決議，透過各項福利活動舉辦鼓舞員工工作士氣，強化勞資關係。
勞資會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季透過勞資會議，協調勞資關係、提高工作效率，及促進勞資雙方合作關係與溝通橋樑。</li> <li>會議中報告勞務動態，討論勞動條件、勞工福利籌劃、工作規則修訂、工作環境與員工意見說明等事宜。</li> </ul>
其餘途徑	員工意見調查、伙食委員會、秘書／助理座談會、定期勞工關懷等。

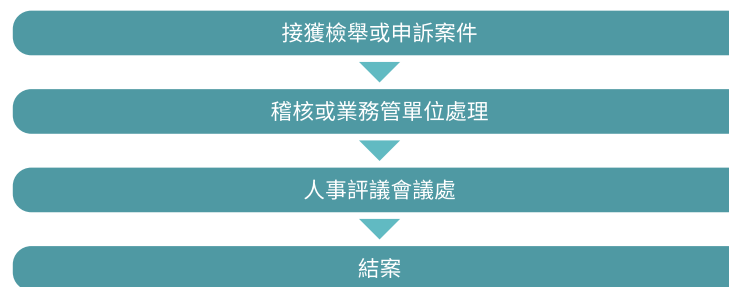
表 5.15 多元溝通途徑

### 5.3.5.2 檢舉或申訴機制

針對內部員工申訴已制定有「溝通管理程序」，員工遭遇任何性騷擾或不當對待事件，可依「檢舉暨申訴處理辦法」直接向公司人力資源單位或「總經理信箱」反應。

2022 年度針對勞動權益、人權問題，公司並無收到任何相關之申訴或抱怨。

檢舉或申訴流程圖：



### 5.3.5.3 員工敬業度

明基電通深信員工是公司永續經營的重要關鍵，自 2020 年以來，公司透過員工敬業度調查來聆聽員工的意見和反饋，每年進行調查與追蹤，調查範圍以臺灣總部之間接員工為主，並公開報告調查結果。藉由敬業度調查，公司可了解自身優勢與待改進之處，及員工對於公司之期望，從而，持續發揮優勢及規劃公司改善計畫，彰顯公司對員工意見之重視，致力為員工打造更優質工作環境，帶動精進公司經營與管理。

為使調查更科學化與可信度，其問卷調查結構、題目與分析方法保持一致；此外，公司亦針對不同員工群體、地區與調查年度，進行趨勢與橫向比較分析，以提高整體調查效益。2022 年臺灣區間接員工敬業度調查，共有 561 人參與，回覆人數為 489 人，回覆率為 87%，臺灣公司據點之間接員工之整體敬業度結果為 4.58 分（滿分 6 分）。

透過調查結果之分析，發現公司員工具有一定程度之敬業表現，然而，在主管支持與學習成長方面，員工抱有更多期待與需求，對此，公司於 2022 年舉辦跨世代領導與管理課程，協助基層與中階主管了解不同世代之工作價值觀，建立適當的領導與管理觀念及技巧，未來預計 2023 年持續強化各階層主管領導力。

再者，隨著疫情趨緩，公司將逐步恢復實體課程，並搭配線上課程的持續推廣，提供員工更多元且即時之學習資源，幫助員工學習成長。

年度		2020	2021	2022
調查內容及對象		1. 調查內容：參考 Q12 問卷結構，包含基本需求、主管支持、團隊合作、學習成長 4 項調查構面 2. 調查對象：明基電通臺灣總部之間接員工 (IDL)		
問卷量表		採用 6 點量表，分別為：1= 非常不同意、2= 不同意、3= 稍微不同意、4= 稍微同意、5= 同意、6= 非常同意		
發放問卷人數		507	561	561
回收數量		213	300	489
回收率		42%	53%	87%
整體平均敬業度分數 (滿分 6 分)		4.42	4.56	4.58
性別	男性	N/A	4.63	4.65
	女性	N/A	4.48	4.51
年齡	未滿 30 歲	N/A	4.62	4.64
	30-50 歲	N/A	4.44	4.47
	50 歲以上	N/A	4.61	4.63
職級	管理職	N/A	4.65	4.67
	非管理職	N/A	4.46	4.49

表 5.16 2020-2022 年員工敬業度調查統計

項目		高敬業度員工占比 4~6 分 (%)
整體高敬業度占比		81%
性別	男性	82%
	女性	79%
年齡	未滿 30 歲	81%
	30-50 歲	77%
	50 歲以上	86%
職級	管理職	87%
	非管理職	75%

表 5.17 2022 年員工敬業度調查成果

註：2020 年、2021 年因委託外部顧問公司匿名調查，無原始數據可供統計



## 5.4 學習發展 (LD)

### 管理方針

公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，人才管理是企業能超越同業的關鍵因素，為此，明基電通將員工視為最重要資產，對人才培養與發展不遺餘力，提供多元化的訓練體系，以提升同仁整體競爭力，促進職務所需之知識、技能，讓員工專業知識與技能得以持續成長，更能強化員工對公司之向心力與凝聚力，及其高度的組織承諾。

2022 年目標與結果		
項目	目標	績效
人均訓練時數	14 小時	38.5 小時

註：因為後疫情時代，公司開發許多線上課程及舉辦兩門新的實體主管訓練

2023 年目標	
項目	目標
人均訓練時數	24 小時

### 5.4.1 員工培訓體系

公司依據事業策略及組織發展的需要，以職務為導向建構完善多元的教育訓練體系，有系統的規劃員工職涯發展所需訓練課程，以全面地提升員工專業知識及技能。

2022 年明基電通臺灣總部投入訓練總費用為 USD\$ 899,806 元，總受訓時數 22,251.48 小時，平均每位員工受訓費用為 USD\$ 1,557，平均每位員工受訓時數為 38.5 小時。另，為提升大家能夠隨時隨地學習，本公司整體數位課程數佔比於 2022 年底已達 75%。

單位：小時 / 人

類別	群體	平均訓練時數
性別	男性	37.7
	女性	39.1
年齡	未滿 30 歲	46.0
	30-50 歲	37.6
	50 歲以上	24.7
職級	管理職	45.8
	非管理職	37.2
全體員工平均		38.5

表 5.18 2022 年度臺灣總部性別、年齡、職級之人均平均訓練時數分析表



## 5.4.2 人才發展重點計畫

明基電通以職務為導向設計學習與發展體系，系統化架構進行人才培育與發展，可區分為：員工訓練計畫、領導與管理發展計畫及潛力菁英人才養成計畫。2022 年度重點說明如下：

### (1) 員工專業職能發展計畫：建構 4C 能力發展藍圖，建構全方位人才

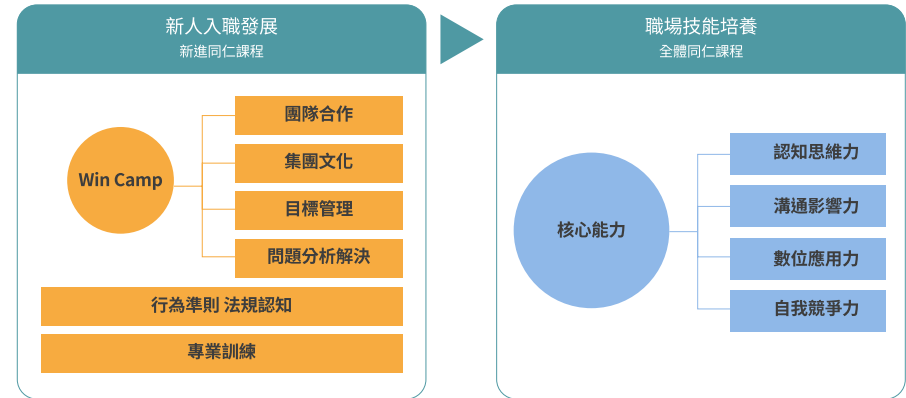
優秀人才是公司得以永續成長的關鍵動能，為持續培養與深化同仁之職場技能，以適應內部工作環境與應對外部趨勢變化，從新進同仁到資深員工皆規劃一系列學習成長類課程，建構認知思維力、溝通影響力、數位應用力、自我競爭力之人才培育策略，2022 年共有 172 人參加相關課程，2022 年學習成長類課程平均滿意度達 4.52 分。

- (1) 認知思維力課程：為培養員工聚系統性思維，掌握全局視野，洞悉財務思維以了解公司經營重點，激發創意思維以發展創新產品流程，養成多面向思考，提升個人在職場上的工作決策力與創新能力。
- (2) 溝通影響力課程：以理解人性的雙向溝通為基礎，擴展到平行與向上溝通技巧，以及簡報演說與商務談判情境的深化運用，搭建從內部到外部溝通所需的必要技能。
- (3) 數位應用力課程：幫助同仁了解如何正確定義問題、識別必要數據以及學習數據分析方法，經由系統性的問題解構方法與數據分析工具應用，提升運用數據解決問題之技能。
- (4) 自我競爭力：則以自我管理與學習成長為發展主軸，包含了解自身優勢、建立高效學習模式、工作時間管理與職涯成長思維等主題，增進個人工作規畫與職場競爭力。

同時，透過必修與選修搭配，及實體與數位結合，在為同仁配備職場必備技能之同時，亦能讓同仁依據自身工作與職涯發展需求，在任何空間與時間彈性選擇想學習的課程，打造更個人化的組織學習環境。

### 員工學習成長藍圖

明基電通 員工學習成長課程藍圖



公司為協助員工面對新時代的變革與未來工作挑戰，並能在個人職涯上不斷精進與成長，讓工作能力 (Competency) 能全方位發展與提升，因此，依據員工不同職務需求，規劃有不同訓練方案來協助員工發展相關專業技能以強化職場競爭力。

此外，公司在內部推動員工職務輪調、提供線上學習平台，及線上學習資源，鼓勵同仁參加公司外部的專業研討會與訓練機構所舉辦訓練課程，其相關費用均由公司全額補助，以不斷地鼓勵每位員工在自己專業領域上持續精進與成長。

## 2、主管領導力發展計畫

明基電通為培育不同階層主管所需具備的重要領導與管理能力，及因應未來組織成長挑戰而儲備能力，因此，按公司核心管理職能，發展各階層主管人員之訓練發展體系。不論是極具潛力之管理新手，還是富有經驗之主管人員，皆有專屬的能力發展藍圖，透過落實循序漸進的階層別管理課程訓練及職務輪調，有系統地學習標竿領導者應具備的領導與管理能力。

**訓練對象：**各階層主管總培訓人數 56 人 ( 佔管理職 64 %)。

Program 名稱	參加對象	培育重點
Visionary Leader Program	高階主管 / 事業單位主管	建立策略性經營規劃與佈局思維，發展組織領導力與文化環境塑造之能力
Strategic Leader Program	中階主管	著重部門策略目標規劃與執行，發展承接與落實高層策略目標之能力
Action Leader Program	基層主管	培養管理與領導實務技巧，以帶領團隊完成上層主管交辦之任務目標
Fresh Leader Program	潛力人才	啟發管理意識與觀念，賦予基礎管理知識與領導全貌之認識與了解

表 5.19 主管領導力發展計畫說明表

- 發展方式：**
1. 學習方式：參與實體或線上之管理課程。
  2. 職務輪調：累計至 2022 年度為止，主管人員職務輪調率達 80%

## 3、潛力人才發展計畫

訓練對象	訓練主軸
Fresh Leader 潛在人力 / 新任主管	啟發管理意識與觀念，賦予基礎管理知識與領導全貌之認識與了解
Action Leader 基層主管	培養管理與領導實務技巧，帶領團隊完成上層主管交辦之任務目標
Strategic Leader 中階主管	著重部門策略目標規劃與執行，發展承接與落實高層策略目標之能力
Visionary Leader 高階主管/事業單位主管	建立策略性經營規則與佈局思維，發展組織領導力與文化環境塑造之能力

自 2018 年起公司為持續促進公司永續成長及公司策略發展下之事業人才需求，除提供員工全面性訓練發展，面對外在不確定性，組織人才面臨到接班或派任挑戰，必須將其人才梯隊建立，以此降低人才缺口與接班風險。

對此，公司開始建構潛力菁英人才發展專案，由各單位最高主管定義潛力人才，並依此建立潛力人才資料庫，以利後續相關管理職缺派任有所可即時補上，後續也會針對每位人才自身認知所需，每半年進行一次個人發展計畫設定。



## 執行方式：

1	建構核心管理職能體系。
2	2022 年潛力人才庫建構：由一級單位最高主管確認該單位潛力人才名單，並就目前核心職能發展狀態給於評核，分析其職能強弱項與未來發展方向。
3	按人才過往績效表現、測評結果、未來潛力與個人發展意願，評估該人才個人定位落點。
4	按不同層級之管理職位的 3P( 前瞻 / 人際 / 專業 ) 職能需求，並參照如上第 (2)、(3) 點，與當事人及其主管共同制訂個人發展計畫 (Individual Development Plan, IDP)。
5	透過 3E ( 歷練學習 / 交流指導 / 培訓 ) model 及職務輪調方式落實人才個人發展計畫

永續經營不僅是在產品的創新及流程持續改善，更需組織像有機體一樣，伴隨著競爭環境隨時因應調整與成長，明基電通秉持這樣的理念，持續地不遺餘力地培育與發展人才，以強化組織競爭力，以因應未來挑戰。

## 5.5 誠信文化與健康職場

### 5.5.1 誠信文化

明基電通始終認為企業負有捍衛社會道德責任，應秉持最高標準維護道德水平，堅守當地法令及公司規定，因此，藉由積極建構職場之誠信文化，避免利益衝突及利益輸送，禁止濫用特權進行非法違紀行為，維護公司營業機密與資產，力培育每位同仁成為誠實可信之人，將誠信觀念自個人、家庭擴散至社會，達到避免道德爭端與善化社會風氣之目標。

同時，堅守誠信更是對股東、顧客、供應商、事業夥伴及同事的責任，嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，從而要求員工自我評估與積極改善職場日常作為，維持誠信操守。

再者，明基電通對於同仁之誠信，表現於制度設計，諸如：

1. 勞資會議與福委會均有員工代表，其由公司內部員工投票選舉產生，可對員工福利與公司制度提出建議，亦能定期與管理階層進行面對面溝通。
2. 制定員工申訴處理辦法，如員工遭遇任何性騷擾或不當對待事件，可循辦法所設立之申訴途徑直接向公司反應，並保障身分之機密性，本年度公司並未發生任何勞資糾紛或不當對待案例。

另，明基電通更將成誠信文化推展至供應商，未來要求所有廠商簽署供應商社會責任與商業道德同意書。



## 5.5.2 健康職場

明基電通向來以打造健康、活力的工作環境為導向，讓員工能免除後顧之憂，且能全心全力的投入工作；自 2005 年開始，臺灣區即參加台北市健康職場評選，從一百多家職場脫穎而出，連續 2 年榮獲健康職場最高獎項「特優」桂冠，並在 2007 年榮獲行政院國民健康局自主認證優良公司。更在 2011 年獲得台北市幸福企業最高榮譽三星獎。

明基電通近年來榮獲之相關獎項及事蹟如下：

2005 年台北市健康職場特優獎	2016 年健康職場認證健康啟動標章
2006 年台北市健康職場傳承獎	2016 年運動企業認證標章
2007 年衛生署國民健康局健康領航獎	2017 年台北市優良集乳室
2007 年職場健康自主認證健康促進標章	2018 年台北市優良集乳室
2008 年國民健康局長訪問績優健康職場	2019 年運動企業認證標章
2009 年職場健康自主認證健康促進標章	2019 年台北市優良集乳室
2010 年台北市優良集乳室	2020-2022 年台北市優良集乳室
2011 年台北市優良集乳室	
2011 年台北市幸福企業最高榮譽三星獎	
2012 年職場健康自主認證健康促進標章	
2012 年台北市優良集乳室	
2013 年台北市戶外定點吸菸自主管理認證	
2014 年台北市戶外定點吸菸自主管理認證	



明基電通以全方位的方式維護員工的身、心靈健康，如每年定期健康檢查，項目優於法令，再者，藉由專業家醫科主治醫師看診服務，活潑有趣的健康促進活動、定期健康衛生教育並教導預防醫學知識與重大疾病的預防衛教、急救教育訓練；

## 5.5.3 母性照護與關懷

公司提供產假、育嬰假及生育補助供女性同仁使用，另有規劃育兒津貼來減輕家庭負擔。再者，對於婦幼健康，於哺乳期間，更提供完善的哺（集）乳室，曾有兩本育嬰雜誌評比為五星級的集乳室，使用不限制時間，只要女性同仁有需求，隨時都可使用。

明基電通致力營造完善的工作環境，定期教導與宣導相關職業安全知識，打造無職災之工作環境。

2022 年執行成效如下：

1. 員工參與健康檢查率為 93%。
2. 若有異常依程度進行回診或追蹤，重大異常的追蹤確定複診率達 90%。
3. 與物理治療師合作，設置物理治療室，協助員工肌骨評估與使用電腦不良姿勢校正，達千人次。
4. 產後職場母乳哺育 6 個月以上，達 6 位以上。



## 5.6 永續行動方案 - 形塑科技教育的未來

2020 世界經濟論壇提出新冠病毒改寫我們教育未來世代的方法；其中運用科技教學，成為後疫情時代全球教育發展趨勢。教育科技是智慧教學的重要推力，明基電通結合教育互動觸控顯示器發揮產品價值；在安全的教學環境下，老師能運用資訊科技工具的優勢，以多元及互動教學創造更大的教與學成效。

臺灣有傲視全球的半導體產業聚落，但教育產業的數位轉型卻常侷限於硬體思維。明基電通教育團隊，從三大面向推動互動觸控顯示器教學應用，落實智慧教學：

1. 走入教學現場提供支援：針對學校硬體設備提供健檢及更新，透過科技酷客師塾與酷客學堂，安排專任講師入校交流教學應用，配合線上教案分享；軟硬體、師生交流多管齊下。
2. 產學合作教師增能：產學攜手針對智慧教學，舉辦教育研討、教學研究、課程設計及師資培訓。
3. 支援偏鄉科技教育：與《為臺灣而教，TFT》合作，於屏東教育創新基地建置智慧教室，讓科技教育成為偏鄉教育改變的起點。

2022 年專案拜訪 55 所學校、共約 887 位師長參與活動，透過老師觸及約 212,880 位學生。與 TFT 共同建置智慧教室，在屏東教育創新基地約 555 位老師及 541 位同學展開創新的教與學，科技教育在地扎根。

### 明基電通 Education 走進校園支援教育現場

明基電通從 2009 年開始投入教育市場，「教育互動觸控顯示器」（智慧電子白板）已在全台打造近 6,000 間智慧教室，台北市更有超過七成教室使用明基電通的教育觸控螢幕。為了協助學校解決現階段的設備使用問題，2020 年於疫情期間，明基電通首先展開 BOSS(明基電通 On-site Service) 入校計畫，走訪校園與資訊及設備組長，針對學校已採購的明基電通觸控大屏進行軟體更新及障礙排除並分享 IT 管理技巧，幫助學校了解設備功能，進而提升設備使用率。

有好的硬體設備及正確認知後，2021 年明基電通 Education 推出實體教學工作坊 - 科技酷客師塾及線上教案分享；以老師為目標對象，除了讓老師了解觸控大屏的使用與互動教學應用，我們更在意教育現場使用觸控大屏的頻率與品質，為確保設計初衷對師生有幫助，明基電通團隊包含教育專職講師、教案設計者、使用者經驗設計師與產品經理等不間斷走進校園；兩年來，我們已到訪近百所校園、完成一場場不同目的的教育訓練。每當明基電通講師秀出隱藏版功能，老師們經常會發出驚呼聲，並踴躍針對自己的教學內容提出可能的應用討論。這證明了，只要有適當引導，讓老師有好的數位教體驗，並提供後援與支持，老師們非常樂意在教學中導入科技互動元素，以輔助工作提升教學品質而非加重工作負擔。

除了老師，明基電通也規劃學生社團與寒暑假營隊，以科技教育為題，引發學生學習興趣，培養科技素養，讓學生也成為老師課堂上數位教學的助力。



## 產學合作擴散智慧教學影響力

另一方面，為了幫助老師掌握教育科技應用，發展多元教學應用；2021 年同步展開與學界合作，包含臺北市國民教育輔導團科技領域輔導小組、百齡高中（高中前導與高中優質化計畫學校）、臺北市智慧教育輔導小組及台北市立數位實驗高中，舉辦智慧教學研討會，邀請科技與教育類型媒體、學者專家、在互動教學上有實際成果的老師，以教育議題、教育趨勢及智慧教學進行研討，讓在教育第一線的師長能以更全面與創新的思維，理解教育科技的趨勢及應用。

「班班有大屏、生生用平板」是互動教學的起點，要點燃老師投入數位教學的熱情，需要從最根本扎實的師資培養作起，了解老師的痛點與使用需求，才能引導老師體驗科技工具帶來的便利與教學成效。2022 年明基電通與臺師大科技應用與人力資源發展學系合作，進行長期產學合作，以三大重點進行教學與課程設計研究。

1. 從搜集使用者（教師）觀點和互動操作方法，了解使用者於互動教學的痛點，運用明基電通觸控大屏及互動軟體 EZWrite 與 InstaShare，提出改善建
2. 發展具使用者經驗的整合性互動教材教學法和課程內容等數位出版；
3. 建構整合性互動課程的執行架構。

第一階段課程的研發與設計，於 2022 年臺師大暑期開辦的 - 二專長教師增能班進行 7 天 54 小時實務課程，2023 年第二階段已規畫開辦 STEAM 教學 16 周課程、暑期 Workshop(4-6 小時)，同時走訪 15 所科技教育中心進行成效訪談，找出老師更多的教學需求，進行教案優化與改進，讓智慧教學發揮影響力並真正落實在日常教學。

## 引入教育科技 偏鄉平等受教的起點

聯合國「永續發展目標，SDGs」在優質教育 4.5 提到，2030 年前，消除教育上的性別差距，並確保弱勢族群可以平等地接受各層級教育與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。為臺灣而教 (Teach for Taiwan, TFT) 是致力於解決「教育不平等」的非營利組織，期望為每一個孩子創造平等的教育機會。2014 年起 TFT 積極與臺灣偏鄉學校合作，透過 TFT 計畫成員，進入偏鄉學校服務，成為偏鄉教育改變的起點。

2022 年 6 月明基電通捐贈設備於 TFT 台北辦公室與屏東教育創新基地，建置明基電通智慧教室，同樣為避免有好的設備但老師不會用，讓智慧教室淪為高級擺設；明基電通團隊為 TFT 計畫成員舉辦主題研習與企業見習，孰悉如何以智慧大屏創造高效互動教學，讓科技教育隨 TFT 成員在臺灣偏鄉種下數位學習的種子。2023 年明基電通將進一步提供 TFT 計畫成員，寒暑假實習機會（每梯次 2-3 名），與 TFT 計畫成員為偏鄉教育創造更多的可能性。

2022 年明基電通教育團隊推廣智慧教學，提升教與學的品質，帶來的學習效益與偏鄉學習成就的提升，整體 SROI 預估達 16.4 倍。

教育不是注滿一桶水，而是點燃一把火。明基電通以實際行動，希望帶動智慧教學的風氣，成為臺灣數位教育的助攻手，為培養未來人才、形塑更美好的未來教育而努力。





## CHAPTER 06

# 公司治理

## 6.1 誠信經營守則

誠信經營是企業最基本的社會責任，有利於公司經營及其長期發展。為此，明基電通參照「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定「誠信經營守則」，作為所有同仁行為的依據。

明基電通擬定誠信經營守則，規範了關於誠信、反貪瀆行賄、禁止不公平競爭、禁止侵害智慧財產權、禁止提供非法政治獻金與不當慈善捐贈或贊助等項目，每個項目都有明確的行為規範，為公司所有成員進行業務活動之最高行為準則。

藉由多重管道宣導誠信行為，同時，誠信經營守則公開於公司官網以及內部網站的首頁，每位同仁上班一打開電腦，隨時都可以從公司內部網站首頁連結進入，查看詳盡的內容。每逢三節等重要節日前，或其他必要的時刻，公司會發送誠信宣導相關電子報至每位同仁的 email 信箱，提醒並強化同仁遵循相關準則的意識。

針對在職同仁，公司每年進行誠信守則的線上訓練課程，規範每位同仁每年要重新參訓一次於 2022 年台灣區訓練完成率為 100%，亦未收到任何檢舉案件與未發生任何違反誠信原則之案例。

公司訂定有「檢舉暨申訴管理辦法」，並同時公告於內外部網站上。對於違反誠信、利益衝突與迴避、公平交易、賄賂與不法付款等嚴重不當行為，或者有不法、不當對待等行為，有一整套完整申訴與檢舉的作業流程。

一旦發現有人、事不符合誠信的精神，或是違反誠信守則中的規範，內部同仁可透過總經理信箱將訊息直接傳達給總經理，由公司最高主管進行處理；同仁以及外部人士亦可透過誠信信箱 Integrity@BenQ.com：（可使用中文、英文或其他在地語言）進行檢舉或申訴，經由專責單位進行調查，並於一個月內做成調查報告書，一旦事實確立，依個案情節輕重予以適當處置，明基對不法行為嚴懲不貸，必要時移送司法機關偵辦。公司嚴格保證檢舉人身分機密，確保其安全以及免於遭受報復。

## 6.2 合法守規

企業遵守法令營運，是應盡的社會責任，也是永續經營的關鍵。有鑑於明基電通的據點遍及全球，為了確保公司及員工執行業務時遵循各國法令，長久以來密切注意任何可能會對公司營運有重大影響的國內外政策及法令動向，並透過追蹤評估、制定規章與遵循計畫、執行遵法教育訓練，來建立完整的法規遵循體系。

明基電通已就台灣及其他各國法令制定相關政策及辦法，內容包括個人資料保護、保密、反賄賂、反歧視、環境保護、智慧財產權保護、反內線交易、反不公平競爭和勞工保護等規範，同時持續關注各國法令與積極執行法規遵循，並公司全員皆遵循合法守規政策，並透過各部門的合作共同落實，更藉由教育訓練與宣導提升同仁認知，如新進人員教育訓練、電子報發送、線上課程訓練及相關海報宣導等，落實應盡之法令遵循責任。

面向	遵循法令	2022 年度重大裁罰或非金錢性制裁
業務營運及行銷	刑法、公平交易法、商標法、著作權法、反托拉斯法	0 件
財務及組織規劃	公司法、證券交易法、洗錢防制法暨相關法令、防範內線交易管理作業程序	0 件
公司內部與基層主管	營業秘密法、個人資料保護法	0 件
人事政策及管理	勞動基準法暨相關法令	0 件
安全衛生與環境	職業安全衛生法、職業安全衛生管理辦法	0 件
環境保護	水污染防治法、廢棄物清理法及空氣污染防治法及其施行細則	0 件

\* 重大金額裁罰定義為新台幣壹百萬元以上之罰款；非金錢性制裁如停止 / 補救行為或停工等。

## 6.3 監督與風險管理

明基電通風險管理著重於風險管理系統運作及重大風險轉移規劃，明訂定風險管理政策與程序，設定管理目標及績效指標持續追蹤，以有效管理超過公司風險容忍度的風險，同時運用管理工具確保風險管理總成本最佳化。以風險管理委員會 (Risk Management Committee, RMC) 為核心，管理策略、財務、營運及危害四大面向風險。

### 一、風險管理的運作

擔任佳世達風險管理委員會 (Risk Management Committee, RMC) 主要委員，定期參與 RMC 會議，提出明基電通風險改善計畫及具體改善方案。依據重大風險情境訂定營運持續計畫，搭配模擬演練及實地測試確保營運持續管理系統 (Business Continuity Management System, BCMS) 有效運作，達到營運持續目的。

集團風控方面，配合佳世達集團政策建置聯防機制，以經驗分享、資源共享的精神，強化損害防阻機制、提升緊急應變能力，降低災害損失。

## 二、風險管理委員會組織與架構 (Risk Management Committee, RMC)

明基電通參與佳世達風險管理委員會運作，落實建置、推行、監督、維護風險管理計畫，。風險管理委員會透過風險自評報告、風險改善計畫的具體改善方案，有效監控風險，並藉由風險管理年度報告，追蹤評估風險管理績效。

風險管理委員會每季召開，將可能影響公司營運目標達成的事件，依策略風險、營運風險、財務風險及危害風險四大類，並細分為內部或外部議題，繪製風險雷達圖譜進行管理。

再者，為有效管理與追蹤績效，定義與組織營運相關之關鍵風險指標 (Key Risk Indicator, KRI)，強化風險監控及追蹤管理績效。藉由風險體檢表等工具，盤點各事業體面臨的各項風險，以提升風險辨識完整性。會議亦針對當期國內外重大事件、法規變更、異常風險追蹤檢討，提出並採取有效應變措施。

執行成果方面，明基電通於 2022 年度共參與 52 場集團風險管理委員會會議，包括 4 場例行會議及 48 場臨時會議，更配合風險文化教育訓練全體同仁調訓，加強公司同仁對內對外的業務以及資安的觀念；最終，2022 年明基電通並無發現與鑑別出須向董事會溝通之關鍵重大事件（如透過申訴機制和其他程序提出的組織對利害關係人的潛在和實際負面衝擊。）。



## 三、營運持續管理系統 (Business Continuity Management System, BCMs)

### 1. 營運持續管理政策

風險管理委員會辨識之重大風險情境，明基電通皆訂定營運持續計畫進行管理：事件發生前之辨識、預防；事件發生時之應變、減損，事件發生後之復原及風險轉嫁；藉由企業風險管理架構及營運持續管理系統的實施，確保發生重大意外事故或災害時，於急難情況下仍能確保公司營運的持續運作，將災害發生時所帶來的衝擊和中斷時間降至最低。

### 2. 營運持續管理執行成果

持續新增及建立重大新興風險情境的營運持續計畫。除 BCP 的建置之外，更定期進行演練，其演練過程中，對於情境即時資訊收集、整合、評估、判斷、決策到，達成復原目標不斷練習，強化同仁 BCP 熟悉度。定期更新公司危機管理手冊，將重大事件應變措施及步驟予以文件化。

## 四、緊急應變集團聯防機制

鑑於佳世達是明基電通重要的夥伴供應鏈關係，因此透過集團聯防機制建立，以經驗分享、資源共享的精神，強化損害防阻機制、提升緊急應變能力，降低災害損失，其執行效果為 2022 年參與集團公司 10 次定期會議，提升風險意識及強化風險應變能力。

## 6.4 風險因應

全球貨幣因國際政經情事不穩，Covid-19 疫情持續影響，貨幣升貶幅度劇烈，但明基電通仍秉持不從事高風險高槓桿投資、不將資金貸與非關係人、及不為非關係人背書保證之政策。衍生性商品交易以規避風險為策略，不從事投機性交易，故 2022 年衍生性商品之交易並無發生相關營運風險。未來明基電通衍生性商品交易仍以規避匯率、利率波動所引起之風險為原則，並持續定期評估外匯部位及風險，以降低公司營運風險。近年來物價穩定上漲，明基電通仍將密切注意通貨膨脹情形，適當調整產品售價及存貨庫存量，以降低通貨膨脹對明基電通造成之影響。

### COVID-19 下的運籌風險管理

2022 年 COVID-19 疫苗上市及寬鬆貨幣的經濟刺激下，造成大量貨物輸往歐美，不論空運、海運、卡車等運輸方式都面臨倉位、運輸設備、碼頭與卡車工人難求及運費高漲的困境，更是遇有國際海運壓力，供應鏈面對極大的考驗。

面對運籌這一連串的意外與風險，明基電通蒐集市場相關資料，包括總經指標（例如：原油及 BDI 等前期指標），運價指數（例如：上海運價指數 SCFI），市況報導，輔以專業判斷，透過每月的運籌月報（2016 起即每月發布的 e-news）分享與同仁，讓其充分了解運輸市況、運費成本走勢、服務天數變化等，協助主管同仁做決策上的參考。另因應海、空運市場變化在運籌的策略上亦做了改變，如增加得標廠商數量與議價區間與頻率的調整，另外備有突發事件的標準程序書，目的都在因應市場的急遽變化，以確保運籌無虞。

## 6.5 供應商風險評估



- (1) 持續經營風險於定期採購會議中提出，如：供應商出貨狀況、移廠、組織變動…等；
- (2) 重大風險於風險發生後立即展開調查，如：Covid-19、中國限電、地震、美中貿易戰…等；
- (3) 應付帳款情況調查會由財務部門於每月底結帳關注供應商請款狀況。

明基電通透過這些內部風險定期評估機制，防範可能與未知的經營風險。

## 6.6 資訊安全

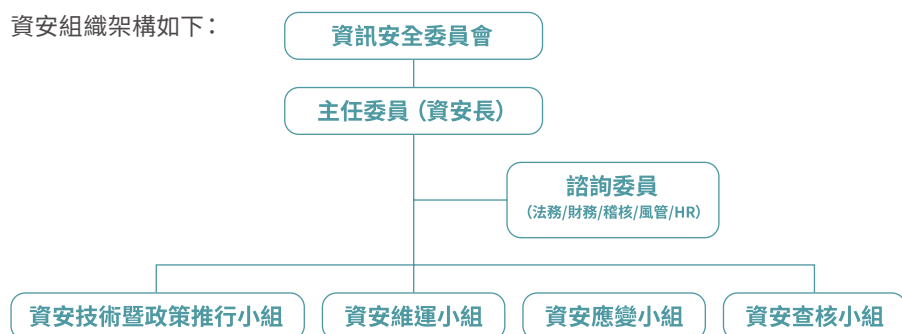
### 6.6.1 資訊安全政策 (內控及 SOP)

明基電通為確保資訊資產 (與資訊處理相關之硬體、軟體、資料、文件及人員等) 之機密性、完整性、可用性、適法性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，並衡酌本公司之業務需求，遵循 ISO 27001 資訊安全國際標準製訂企業資安政策，並於 2020 年 8 月通過並取得 ISO 27001 證書，範圍包括機房及資料中心，內容涵蓋明基電通所有營運及關鍵系統及資料庫建置地點。

### 6.6.2 資訊安全委員會

明基電通組成資訊安全委員會，主導公司內部資訊安全的推廣，透過資訊資產的規範與工具，有效保護公司智慧財產的安全，提升同仁資訊安全意識。資訊安全委員會由總經理親自擔任召集人，資安長擔任主任委員，各單位一級主管擔任委員，並每年至少一次由資安長 (由資訊長兼任) 向資訊安全委員會召集人報告資安組織架構及執行小組的分工與職掌。

資安組織架構如下：



### 6.6.3 資安與網路風險之評估

明基電通為妥善保護資訊安全管理制度內之活動，及落實相關規範並執行風險評鑑程序，透過風險評鑑結果以及內部會議決定風險事項之處理措施，以達到風險能有效降低、移轉、消除；同時，每年會檢視各項法規及評估與修正公司內部的資訊安全規章以確保符合法規及有效性，宣導同仁相關異動。

另，新人入職時進行基本資訊安全相關訓練外，本公司亦定期舉辦電子郵件社交工程演練，對員工進行電子郵件收發等相關資訊安全知識之教育訓練，以降低員工誤點擊惡意郵件之風險，2022 年電子郵件社交工程演練，74% 同仁通過演練測試，也同時舉行全員資訊安全線上教育課程，以提升同仁資訊安全意識，同仁課程完成率 100%，亦確保資訊安全觀念能融入日常作業中。

最後，在供應鏈環境，亦有要求與第三方服務廠商簽訂合約，其中約定有保密及網路安全規定。

## 6.6.4 資訊安全管理

明基電通透過資訊安全管理制度之建置，落實資訊安全政策、保護客戶資料及公司智慧產出、強化資訊安全事件應變能力及達成資訊安全政策衡量指標，並達到利害相關團體對本公司之期望，並透過 PDCA 機制持續增強公司資安控管機制，有助於提高公司之競爭力。

導入弱點掃描系統，定期每兩週針對各系統進行弱點掃描，以確保公司系統之安全，不會因為系統上之漏洞或者弱點，導致機敏資料外洩。每年並定期進行系統還原演練，每日進行 ERP 資料異地備分。此外，並有採購第三方 SecurityScorecard 網路資安風險管理系統，分別針對各風險類別的層面、包含網路安全、網路名稱系統健康度、漏洞修補、端點安全、IP 信譽評等、應用程式安全等 10 大風險類別分析，進行監控，持續進行資安系統風險分析，並設定目標為持續保持 SecurityScorecard 綜合性的分數 95 分 (滿分 100 分，業界平均 85 分)。

## 6.6.5 資安保險之安排

明基電通自 2017 年 7 月開始投保企業資訊安全風險管理保險，因應有資安事件時的所產生相關費用 (如營運中斷，鑑識) 的保險理賠，投保範圍包含持股過半的從屬公司，以減少公司的損失。

## 6.6.6 重大資安事件之措施

明基電通於資安管理制度建置過程中強化內部緊急應變流程 SOP 及演練，並將持續模擬各種資安攻擊事件演練且安排相關人員參與演練，確保事件發生時能啟動緊急流程，有效降低事件回應時間，減少公司的損失。

資安事件	2019	2020	2021	2022	2023 目標
違反資安或網路安全件數	0	0	0	0	0
資料洩漏件數	0	0	0	0	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數	0	0	0	0	0
因資訊安全或網路安全相關事件受裁罰之金額 (新臺幣元)	0	0	0	0	0



## 6.7 個資隱私

2022 績效	KPI 0 財罰
2023 目標	KPI 0 財罰

### 6.7.1 個資保護隱私政策

明基電通尊重並承諾保護客戶、員工以及往來供應商的個人隱私，致力遵循關於保護個人隱私及個人資料安全之相關法令要求，是明基電通給予客戶的承諾，商業行為進行的同時，能確保客戶隱私。除企業內部宣導資通安全的必要性，針對機密文件的保護與以權限制，並定期銷毀，除相關作業人員，非密切職掌之同仁需待直屬主管同意認可，方可開放部分權限。

### 6.7.2 GDPR 法遵工作小組

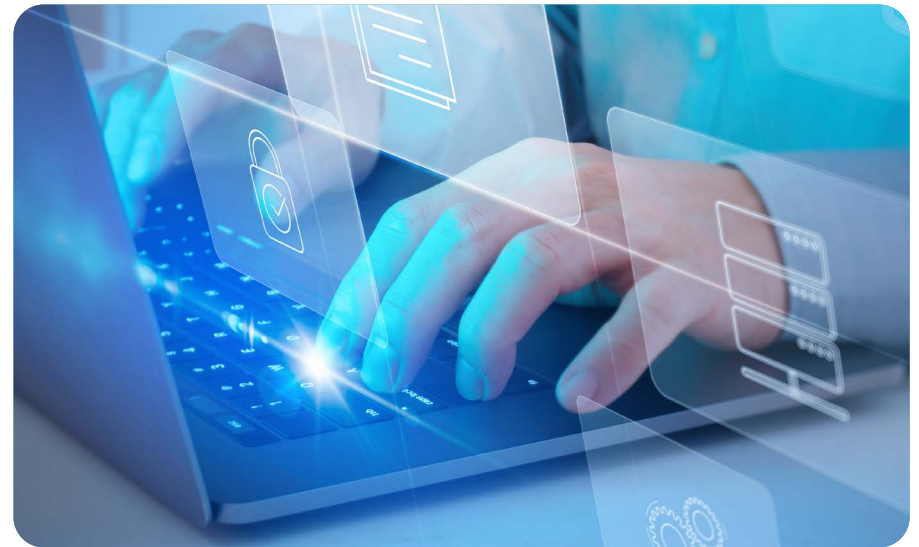
公司因應歐洲個資法 (EU General Data Protection Regulation, GDPR) 之實施，配合集團政策成立 GDPR 法遵委員會，轄下設有 GDPR 工作小組，召集內部專家，每季定期開會並關注全球隱私權法案動態 (包括但不侷限於 GDPR)，隨時調整相關法遵循事宜。

### 6.7.3 個資隱私相關工作管理

明基電通為妥善防止公司內各項活動可能的個資隱私外洩，GDPR 工作小組成員包括法務部門，資訊系統部門，軟體平台開發部門，客戶服務部門，以及相關雲端產品事業部等多位內部專家，不定期針對公司各部門所使用的資訊系統，服務平台，開發產品，與客戶以及供應商等重大風險節點，進行個資隱私保護盤點，要求各單位針對發現的流程管理缺失期限內完成改善

再者，定期針對新進人員進行個資保護與隱私權相關議題之教育訓練，2022 年全體總部同仁接受 GDPR 相關法遵訓練完訓率達 95%。

最後，更是強調個資之蒐集，使用與管理上，必須符合各地個資保護法規，以個資主體為中心，使其知悉並行使同意，更正，刪除其個資等應有之權利為基本原則。



## 6.7.4 管理方針 - 導入隱私工程於各項產品設計與系統設計



明基電通積極推動產品設計的隱私工程，結合公司獨有的產品開發管理流程 B system, 於各個重要階段要求產品開發小組依照隱私設計檢核表，逐項確認所開發的產品，軟體服務，以及各項 IT 系統平台，均能遵守各國相關隱私權法案及公司的隱私權政策，以維護消費者權益。持續提升產品設計的隱私安全，於 2022 年度期間，一共有 37 個相關產品專案開發 (2021 年為 15 個相關產品專案)，完成隱私工程的设计審查。而各項 IT 系統平台使用上，也均有妥善管理使用者權限，並定期檢視是否有個資外洩。

## 6.7.4 管理方針 - 導入隱私工程於各項產品設計與系統設計

BU	完成 GDPR (B1~B5, 量產)	B0 only, 開案導入
PDP	8	2
PRJ	7	0

## 2022

BU(2022)	GDPR 勾選有個資蒐集的 model 數目	
	B1~B5, 量產	B0 only, 預計要開案
ESD	2	0
PDP	23	0
PRJ	9	0
CLM	3	0

## 6.7.5 個資外洩通報

明基電通已在資安通報流程內，建置個資外洩通報程序，僅特定高層主管以及 GDPR 工作小組成員可針對個資外洩案件，進行現況盤查，風險評估，內外部通報，擬定行動方案以及事後追蹤處理。

2022 年度，未有來自公司外群體，或經由內部證實投訴，亦或是來自監管機關的投訴，因此，未發生資料洩露、失竊或遺失客戶資料事件，達到零裁罰之目標。



## CHAPTER 07

# 永續創新精神



## 7.1 品牌管理

### 7.1.1 品牌定位

從「實現科技生活的真善美」(Bringing Enjoyment 'N' Quality to Life) 願景出發，明基電通致力成為科技產品和整合解決方案的領導企業，用心瞭解人類生活的需求，投入數位生活、企業營運、醫療保健以及教育學習領域，提供增進生活品質、促進營運效能、帶來完善健康照護以及創造靈活學習應用的多元創新產品，包括一系列投影機、專用液晶顯示器、商用大型顯示器（互動式、數位看板）、無線喇叭及智慧檯燈等，實現科技生活的真善美。

### 7.1.2 品牌對外溝通 以綠色品牌企業社會責任為訴求

除了提供消費者在生活應用上的科技創新，明基電通致力打造成為綠色品牌企業，包括綠色產品設計、綠色採購、綠色生產、綠色行銷、電子電機廢棄品回收及再生再利用等一連串綠色活動，串鏈成明基綠色價值鏈。

「保育自然、落實環保」一直是明基電通企業文化核心價值觀的要項，從 2004 年開始導入綠色產品概念，從過去只是符合綠色法規要求，至今採取自發性「綠色產品設計」與「資訊揭露」，至今明基電通各項產品皆將環保、節能納入考量，並榮獲中華民國能源之星認證。如微型投影 GV 系列，從機構設計的發想，突破原先對投影機既定的印象，利用圓形的外型，免去傳統腳架與金屬扭力結構，即可調整投影角度，透過創新設計減少生產零件，降低對地球資源的浪費；投影機的光源開發已實踐全面無汞化，降低對環境污染的影響。

明基電通積極開發對地球友善的綠色產品，讓產品符合綠色法規要求，更讓所有產品都能夠綠活再生，期待在穩定獲利、持續成長的企業體質下，善盡企業公民責任，追求經濟成長、社會責任及環境保護的三重成果，帶動社會正面向上力量，並創造人類與地球的共生美好；這也是明基電通對企業永續發展的堅持與承諾。

### 7.1.3 品牌對內溝通 凝聚四大價值觀實踐企業社會責任的共識

明基電通以「實現科技生活的真善美」為企業願景，透過「誠信自律」、「熱情務本」、「追求卓越」、「關懷社會」四大價值觀來實踐，其中「誠信自律」品德承諾，不投機作假，以身作則遵守公司紀律規定，並說到做到；「熱情務本」用主動積極態度完成任務，熱愛自己的工作和夥伴，堅守承諾；「追求卓越」開放心胸勇於創新與改變，持續學習成長，不斷追求更好的精神；對整個社會的「關懷貢獻」，落實環保及永續發展的承諾，對顧客、社會與環境利益做出貢獻。

秉持相信好的企業文化，能夠影響同仁的處事思維，讓良善的想法與行動不斷向外影響、擴散，進而實踐企業社會責任。

### 7.1.4 永續理念

明基電通是一個以人為本的品牌，我們相信設計與科技必須滿足消費者真正的需求，才能發揮最佳的功能，永續有賴於環境、社會、公司治理三方經營的堅實基礎，唯有透過不斷的實踐，才能為未來的永續成長積蓄能量。

公司為使企業永續發展並與世界接軌，明基電通亦積極回應多項聯合國永續發展指標 (SDGs)，致力於「優質教育」、「有益健康」、「友善地球」，如響應 SDGs 目標 4，打造優質教育環境，在產品設計上回應 SDGs 目標 3 的健康與福祉，致力融入與提升護眼、護耳、抗菌等技術並獲得第三方認證，而友善地球的永續營運面，致力回應潔淨能源、責任生產、採取氣候行動等 SDGs 目標，均落實於日常企業營運中。

#### 優質教育：

1. 2022 年落實智慧教學，打破過往僅捐贈硬體的單點合作，延伸至師生所需，持續拓展教案，開創雙方共學的學習平台，專案拜訪超過 55 所學校、887 位師長參與活動，透過老師觸及約 212,880 位學生。
2. 透過酷客學堂、科技酷客師塾，安排專任講師入校教學應用、線上線下教案分享、針對硬體設備提供健檢及更新。軟硬體、師生交流多管齊下，並舉辦多場教育研討會，輔助提升教師數位教學能力 ( 可併同參考報告書 5.6 節相關內容 )。
3. 在台灣推行以健康為本的智慧教育，透過「教育互動觸控顯示器」提供護眼抗菌的功能，持續更新抗菌屏，避免觸控螢幕成為傳播媒介，保護使用者健康。明基電通與 TFT 為台灣而教教育基金會合作，支援偏鄉教育科技，於屏東教育創新基地，共同建置智慧教室，打造優質數位學習環境，提供培育人才，消弭教育不平等。

#### 友善地球：

明基電通產品延續「全產品生命週期」的思維，在研發設計階段整體考量產品後續運送及使用階段對環境的影響，採用節能、包裝減量、易回收等設計，例如，投影機 GV30 透過機構設計的創新，免去傳統腳架與金屬扭力結構，即可調整投影角度，減少生產零件數，降低對環境汙染的可能，更因此獲「G-Mark」及「Golden Pin(金點)」設計獎肯定。

## 7.2 創新策略與價值

### 管理方針

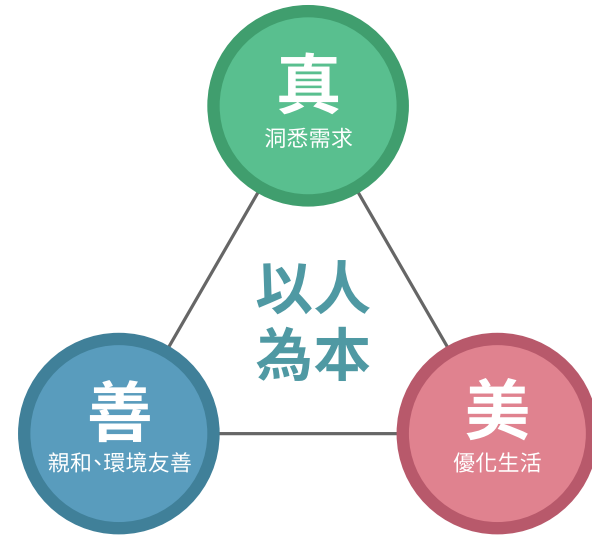
- 鼓勵創新，獎勵措施、專業輔助並行，目標創造優質專利。
- 多元發展，鼓勵產學合作，擴大研發能量，並為社會培養優秀人才。
- 顧客導向，針對消費者回饋，應用創新技術流程，改善產品及服務，解決消費者痛點。
- 社會面需求的應對，針對社會在減碳及環保的需求，持續進行產品改善。

### 2022 年目標與結果

項目	目標	績效
平面顯示器銷售量，取得 energy star。	>50%	55.9%
投影機營業額來自沒有燈泡耗材的半導體光源（雷射或 LED）。	>15%	22.9%

### 2023 年目標

項目
>50% 的平面顯示器銷售量，取得 energy star。
>15% 的投影機營業額來自沒有燈泡耗材的半導體光源（雷射或 LED）。
持續投入資源，發展護眼顯示技術，維護消費者健康。
持續提升半導體光源投影機之能耗效率，強化性價比及競爭力。



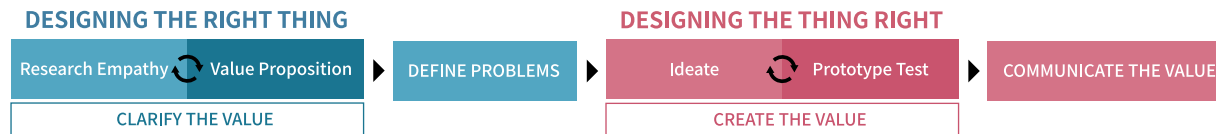
明基電通相信所謂的價值是以人為本，結合感性的設計與理性的科技所創造出來。從同理心出發，傾聽消費者的聲音，專注於【真】實需求，並帶給消費者有溫度且對環境友【善】的服務與產品，進而創造高質感生活【美】學，明基電通通過設計思考結合外部學術研究與商業想法，創造永續創新與價值。

### 7.2.1 創新產品設計組織與流程

在產品總經理室，設立色彩技術實驗室、聲學中心、雲端軟體中心及設計中心與專利部門，致力於專業領域的深耕及前期開發以建立技術堡壘，並應用於產品中心的產品開發中。連續數年的持續投資及技術積累，使得明基電通在色彩視覺、聲學工程、人因工程等方面的自有技術得以持續保持競爭性。除了內部技術特化深耕之外，公司鼓勵各個產品部門依需要與學術界進行合作，引入外部能量擴大研發成果並同時培養優秀適用人才。

## 數位時尚設計中心 (LDC, Lifestyle Design Center)

明基數位時尚設計中心透過設計思考，於產品開發初期運用同理心了解消費者需求與痛點，定義產品價值主張；在概念發展階段，以腦力激盪等各種方式產生不同角度的假設與解決方案，並用原型測試進行驗證，確認產品服務符合使用者真正的需求。產品推出前，設計師會透過多輪的產品試用確保優良的使用體驗，為消費者把關；最後行銷階段，設計中心則致力於將產品價值完整傳遞，並聆聽收集市場回饋，達成與消費者良好的溝通。此為明基數位時尚設計中心整體的核心工作。



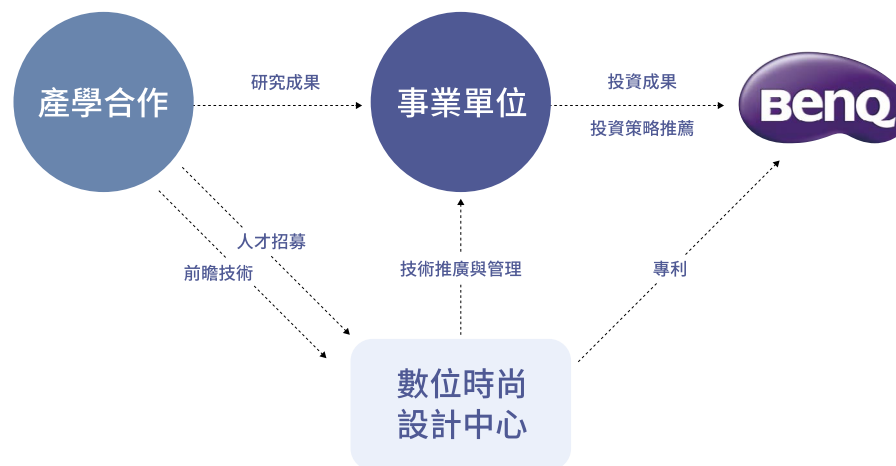
為能將創新價值與最佳體驗傳遞至消費者手中，設計中心包含六大功能團隊，分別為：

- 使用者研究：進行用戶和市場研究以發現消費者的需求。
- 使用者體驗設計：運用原型釐清需求，並提出友善的使用者體驗。
- 產品設計：透過吸引人的產品設計，創造高質感生活美學。
- 電腦輔助設計：利用最新的計算機輔助技術來提高設計效率。
- 模型製作：通過製作模型來測試可行性，將概念想法變為現實。
- 產品行銷設計：以消費者理解的溝通方式傳遞價值。

六大功能團隊彼此互相交集合作，同時也保留各自的獨立與專業，確保能先做對的事，再把事情做對，透過環狀架構的團隊組織所完成的产品與服務，已獲得數百個國際設計獎項的肯定，持續提供明基永續創新。

### 永續創新流程

創新一直為明基永續經營的重要關鍵因子，為了達到持續的創新，明基數位時尚設計中心透過系統化的制度與流程，運用設計思考與產學深度合作，引入創新技術與人才，再將成果轉化為技術資產與專利，循環創造新價值。



## 7.2.2 產學合作

### A. 產學合作 - ZOWIE

明基旗下 ZOWIE 是為專業電競選手而生的品牌，持續與大專院校實驗室進行產學合作，將運動科學理念導入電競設備開發流程，提升產品開發的決策品質。

明基數位時尚設計中心在專案前期針對特定遊戲深度研究並與邀請選手訪談，再與大專院校共同制定出遊戲致勝關鍵因子，基於這樣的基礎由產品設計師 (ID) 提出數個概念，並由大專院校設計實驗任務，以科學實驗結合使用者研究員 (UR) 訪談進行質化與量化的綜合分析，經過設計發想與驗證收斂，找出最佳解決方案。

時尚設計中心內部更為運動科學能力，成立人機實驗室，其目標為產品研發驗證、提升產品出貨品質，並啟發橫向團隊之概念發想。



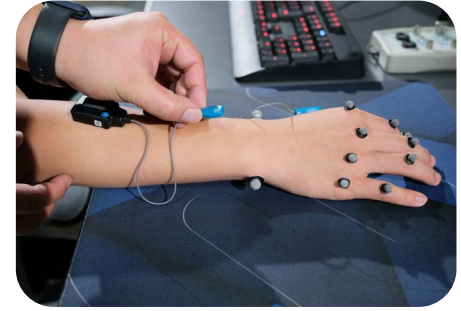
## 運動科學驗證概念流程



實例 國立體育大學 生物力學暨動作診斷實驗室 (左圖) ZOWIE EC3-C 電競滑鼠 (右圖)



明基數位時尚設計中心 人機實驗室 (左圖)



導入與應用於產品設計驗證 (右圖)

### B. 產業合作 - 國際標準參與與制定

明基電通基於對社會與消費者的責任，致力於國際標準的參與與制定，希冀藉由將自身的色彩知識，藉由國際間科技研發的合作，為使用者訂定出最符合使用者需求與對環境影響最小的解決方案，並將研究成果應用到社會大眾生活中。

明基電通支持國際標準的制定、修改與審查，指派技術實驗室 (Color Technology Lab) 博士級研發人員參與這些過程。希望藉由國際標準的制定，能夠引領更多的業界廠商共襄盛舉，為社會大眾提供更多、更普及節能、護眼、色彩精準之顯示設備。

舉例來說，一般人使用顯示器的習慣是將顯示器的亮度調到最亮，但這樣的使用習慣不見得是正確以及健康的，同時顯示器所表現出的色彩也不一定是最精準，為探究顯示器在什麼樣的亮度條件下才能有最精準的色彩表現，國際標準組織 (International Standard Organization, ISO) 特別委託專家學者進行一系列的研究，欲定義出在標

準色的使用情境下，顯示器的參數設定應該為何，進而誕生三個國際標準，分別為 ISO 3664、ISO 12646 與 ISO 14861 (2009~2015, 目前版本為 2015, 新版本仍持續推動中)。

在 ISO 12646 與 ISO 14861 中有定義，顯示器的亮度值設定為 160 cd/m<sup>2</sup>，在此亮度值下，可以得到最佳的色彩表現。而一般顯示器的最大亮度皆可以達到 250 cd/m<sup>2</sup> 以上，因此我們可以得知在顯示器的最亮的亮度下，色彩表現並非為最精準的。同時在遵從國際標準 ISO 12646 與 ISO 14861 的建議下，可以節省至少 36% 的能量。在 ISO 3664 中，顯示器的亮度建議在昏暗或是全黑的環境下的設定值為 80 cd/m<sup>2</sup>，在一般環境的照度下，最恰當的設定為 160 cd/m<sup>2</sup>。由此可見，顯示器的亮度不應該是固定在最大亮度的，而是應該隨著環境亮度的不同而有所改變，以得到最好的色彩表現，同時達到節省能源的目的。



另外，在 ISO 12646 也提到顯示器的色溫設定為 D50，也就是接近 5000K 的設定。有別於一般顯示器預設的色溫值都在高色溫（在 7500K 以上），因此顯示的顏色都偏藍，尤其以白色特別明顯，5000K 色溫的設定可以讓眼睛在長時間觀看時，得到較舒適的體驗。結合上述 160 cd/m<sup>2</sup> 的亮度設定值，在節省能源消耗的情況下，讓影像工作者在長時間使用顯示器的情況下，兼具色彩精準與舒適護眼的特性。

然而擁有色彩精準的顯示器，對於環境保護則可以盡到更大的作用。以印刷為例，過去印刷廠與客戶間的對色，往往因為顯示器的色彩不精準，而來往溝通、修改數十回，以致造成大量的印刷品的報廢與時間的浪費。但現在因為顯示器色彩精準度提升，藉由色彩管理的流程，可以大幅下來往溝通修改的次數，因此可以有效的降低紙張、油墨、能源、人力、時間與寄送等各方面的消耗。對於環境的影響有正面的作用。

### 7.2.3 創新成果

#### A. 照顧消費者健康的創新

##### 坐姿提醒功能的智能檯燈

根據 2021 年國際近視研究學會白皮書指出目前世界近視人口約 30%，預估 2025 年將增加至 50%，而其中又特別集中於亞洲國家，例如：南韓、台灣、新加坡、中國大陸與日本。以台灣而言，衛生福利部國民健康署 2017 年統計資料顯示國小一年級近視盛行率為 19.8%，但到了六年級即高達 70.6%，顯示台灣孩童在國小期間近視的比例極高。近視的成因除了遺傳以外，長時間、近距離的不良用眼習慣以及閱讀環境照明不足也是造成近視的重要因素。

近來科技進步使檯燈產品發展日臻完善，光線不足的問題已被解決，然而孩子的坐姿問題，卻始終只能靠家長自行叮嚀提醒。我們觀察到多數家長為此問題所苦，一方面無法時時刻刻陪伴孩子身邊、一方面又怕講多了被孩子嫌嘮叨。為解決這些問題，明基電通燈具除了致力於提供最好的光給孩子之外，也結合感應科技研發出 MindDuo 2 Plus，一盞具備坐姿提醒功能的智能檯燈。



明基電通 MindDuo 2 Plus 智能檯燈

##### 坐姿偵測原理

明基電通研發團隊整合集團內部資源，包含機械結構、硬體設計及軟體演算法邏輯設計，善用近年來日新月異的各式感應器，開發出這盞專為改善孩童閱讀姿勢不良而生的護眼檯燈，一次解決坐姿不良與光線不足的問題，雙管齊下協助孩子預防近視。MindDuo 2 Plus 親子共讀檯燈採用超音波感應器與人體紅外線感測器和光感應器，搭配內建坐姿判斷演算法邏輯，進行坐姿偵測與提醒，解決兒童閱讀距離太近的問題，當偵測到孩子在桌前讀書寫字的坐姿不良、頭趴太低時，便會適時發出語音提醒，叮嚀孩子端正坐姿。

## B. 致力於資訊安全的創新

### Instashow 無線簡報系統

無線簡報系統提供簡易的會議室設置前置工作，在疫情期間，更具有簡報者座位不受限於線材長度的限制，並可避免因更換簡報電腦需頻繁操作而無法保持社交距離。此外，資訊安全是消費者，特別是高度著重資訊安全的企業用戶，如：金融企業、半導體廠等，所關注的議題。團隊透過創新流程從產品概念發想、概念試作，到產品開發，致力於提供一個全方位維護消費者資訊安全的無線簡報系統，能夠保護使用者端電腦的資料不被安裝或執行具有惡意的軟體或者網路後門程式所外洩。而這一切歸功於明基電通 InstaShow 如何提供重視使用者隱私與防止惡意軟體 (malicious malware) 入侵使用者電腦的特殊性設計：

#### 1. No Software

使用者免除安裝、設定或執行任何軟體即可使用無線投影，由於明基電通獨特設計，讓使用者接入明基電通 InstaShow Button 時，電腦作業系統 (Operating System) 僅將 Button 視別為一個虛擬螢幕 (Virtual Display)，並不需要安裝或者執行任何軟體，明基電通知悉執行任何軟體都有可能帶來資料外洩風險，因此提供使用者 100% Software-Free 的方案來防堵資料外洩的風險。



#### 2. Extended Desktop

承襲” 虛擬顯示器” (Virtual Display) 的設計，為避免使用者在投影時，被在場與會者看到電腦內的內容，包括資料夾，文件檔案名稱等，提供如同實際顯示器之” 延伸桌面模式” (Extended Mode)，可選擇讓檔案放置延伸螢幕投射，而不因” 同步顯示模式” (Duplicate Mode)，讓使用者重要內容有瞬間數秒外洩可能。

#### 3. 設備安全之重視

明基電通 InstaShow 對於設備安全也極為重視，為避免設備放置於企業內網時，遭受入侵成為中介跳板，形成企業資訊安全上之漏洞，全系列 WDC10、WDC20、WDC30 均有送到合格資訊安全實驗室完成弱點掃描 (Vulnerabilities Assessment)，並取得實驗室核發通過弱點掃描之證書。

#### 4. 資料傳輸安全性

明基電通在 2022 年，於 InstaShow 著眼於保護資料傳輸之安全性，推出 WDC30 給關注公司內網資料遭受盜竊之企業，除在無線投影的產業上，率先在該產業中導入 WPA3 無線連接外。

同時，致力於無線投影資料無法被破解，導入通過 FIPS 140-3 CAVP(Certified Algorithm Validate program) 演算法驗證的演算法軟硬體架構，整合 CC(Common Criteria)EAL6+ 認證之晶片加上獨門演算法設計，並通過 FIPS 指定實驗室測試與認證，讓無線投影的內容，除 WPA3 外，還具多一層加密性，讓有心人士無法透過擷取空氣中無線封包，及偽造合法身份加入系統嘗試解出無線投影之內容，以保護資料傳輸上之安全性。

## C. 針對專業用戶的顯示技術創

### 應用於 4K 專業級攝影後製領域的超低反射顯示器

明基電通領先全球採用 A.R.T. 顯示面板技術，推出超低反射顯示器，達到接近真實紙材的顯示效果，此機種面板表面覆蓋最新特殊抗反光技術塗層，大幅降低 90% 的螢幕反射率，對降低眼睛疲勞的助益非常顯著。此 A.R.T. 面板光澤度均值为極低的 0.47，大幅領先市面上一般霧面板均值 15.53，與半亮面紙材均值 1.13。

優質的表現更能夠降低使用者在修圖時受到光線影響而誤判顏色的程度，確保後製出來的作品能夠真實帶來使用者想要傳達的感受；同時，特有的螢幕均勻度補償技術，讓整個螢幕都可以保有精準的色彩輸出，在檢視作品上更為安心和有效率。



專業攝影後製系列 SW321C



B.I. 光智慧護眼技術取得台、美、歐、中專利證書

## D. 保護消費者眼睛的護眼技術

明基電通從守護消費者的眼睛健康為出發點展開護眼顯示器研發，領先產業的護眼技術能夠讓消費者在長時間使螢幕時，減緩眼睛的疲勞。

 Flicker-Free不閃屏技術	明基的GW2480 ,通過TUV認證 ,護眼螢幕能有效防止螢幕呈現肉眼看不見的抖動閃爍,進一步有效減少眼睛疲勞,能夠舒緩眼睛壓力
 Low Blue Light + 低藍光	BenQ低藍光技術,能讓消費者依照不同的使用情境自行調整護眼顯示器藍光強度,即使長時間觀看,仍有舒適護眼的使用效果,同時讓影像保有真實動人的色彩表現。GW2785TC獲得TUV德國萊茵及Eyesafe低藍光顯示器認證
 Brightness Intelligence (B.I.)	GW2785TC/GW2485TC系列採用BenQ獨特,取得多國專利(台、美、歐、中專利證書)的B.I.光智慧護眼螢幕功能,能主動感應環境光源改變,快速調整相對應的畫面亮度。
 e-Paper Mode 擬紙張模式	GW2780模擬電子書模式可實現清晰,無干擾的黑白複製,並具有足夠的螢幕亮度,以提供清晰的文本,帶來舒適的閱讀體驗。
 Color Weakness 色弱模式	EW2780針對色弱族群所開發的顏色輔助模式,模擬電子書模式可實現清晰,無干擾的黑白複製,並具有足夠的螢幕亮度,以提供清晰的文本,帶來舒適的閱讀體驗。
 Eye-Care U 護眼螢幕軟體	快速調整設定至眼睛最舒適的狀態,從單易懂的操作清單中找到光智慧、低藍光與各種色彩模式的選項。從使用時間提醒到亮度調整,BenQ GW2485TC 搭配護眼軟體帶來軟硬體結合的絕佳護眼方案。
Care Mode 孩童護眼模式	透過降低螢幕亮度和色彩飽和度 ,讓孩子在家學習上網課時,能更舒適且延長螢幕的使用時間,藉以保護敏感的眼睛。

## E. 創新與永續發展之領航者

明基電通大型電子顯示器產品部門 (Public Display Product, 以下簡稱 PDP), 以永續發展為主要的發展主軸, 透過追求創新的同時, 實踐聯合國永續發展 (Sustainable Development Goals, SDGs), 最後以成為健康教室領航者為目標。

明基電通 PDP 持續秉持以企業核心價值「真、善、美」為依歸, 結合本身之核心價值與競爭力, 持續的將永續發展及產品創新融入產品中。

### 1. 明基電通 ClassroomCare 守護您的健康

在健康部分主要有三個主軸: 護眼部分, 我們研發出全世界第一款硬體低藍光大中型互動顯示器, 大大的避免有害藍光傷害到老師、學生的眼睛, 此產品取得全世界第一款得 Eyesafe 的護眼認證, 獲得全球多個專業眼科醫師一致推薦。另外, 明基電通大型電子互動顯示器產品還採用不閃屏 (Flicker-Free) 設計有效地提高面板迴路穩定, 防止螢幕呈現肉眼看不見得抖動閃爍, 進一步減少眼睛疲勞。再加上應用防眩光 (Anti-Glare) 的玻璃減少玻璃表面的反射, 大幅避免眼睛疲勞。

在抗菌部分, 明基電通的大型互動型顯示器也是業界第一個使用銀離子抗菌玻璃, 可避免讓觸摸屏成為傳染媒介。這幾年繼續優化第三版的抗菌屏, 身體力行的保護眾人健康。抗菌屏採用無毒, 持久的納米離子銀試劑的多層塗層, 可殺死大多數聚集在篩網表面的細菌, 並防止在會議室內交叉感染或流行。尤其在疫情時代, 擁有 SIAA 以及 TÜV 雙認證的抗菌屏, 使消費者更加安心。

在空氣清淨部分, 明基電通的大型互動型顯示器也是領先業界, 開發出全世界一款帶有空氣品質感測器及負離子產生器的大型互動顯示器。當教室裡的空氣品質不佳時 (如 CO2 過高), 互動顯示器會提醒老師, 讓老師同學能及時的開窗以改善空氣品質。另外也可以透過簡單設定, 主動的開啟負離子產生器讓 PM2.5 超標得到改善, 也讓學生能夠享有最佳的教學環境。

### 2. 產品製造與創新落實永續發展

自從 2015 年聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 公布以及巴黎氣候協定通過以來, 全球可謂邁向另一個世代, 低碳經濟、環境保護、社會責任成為企業積極推動的方向, 而全球超過 1,000 家企業的永續發展目標與 SDGs 也展現出一致性, 顯見企業將成為全球永續發展的重要推手。

#### RoHS & REACH

因應化學品使用日漸嚴格之趨勢及加強管制產品中各類化學品之使用, 尤其是已列為有害化學物質者, PDP 以系統化管理機制來確保各供應商皆能符合要求。

明基電通秉持預防原則, 遵守各特定化學物質的相關規範, 嚴格地要求供應商依據公司內部所制訂「產品限用物質管制指南」, 依階段限用或禁用列管之有害化學物質。最實際的行動在於明基電通電子顯示器通過各國多項安全規定, 銷往歐洲的顯示器更是全部符合 RoHS 以及 REACH 的指令規定, 確保消費者以及環境的健康。

#### 日常節能

Energy Star 能源之星計劃於 1992 年由美國環保署所啟動, 目的是降低能源消耗及減少發電廠所排放的溫室效應氣體, 此計劃非強迫性, 自發配合此計劃之廠商, 可在其合格產品上貼上能源之星的標籤

因此, 明基電通大型商用顯示器, 不僅在產品設計上持續朝永續發展邁進, 以節約能源, 更於 2022 年所推出支新產品, 皆通過 Energy Star 以及 ErP 節能規定, 以達到從產品規格之源頭出發, 作到日常節能。

除此之外，所有產品都搭配明基電通自行研發軟體：明基電通 X-Sign，及明基電通 DMS，可支援遠端開關電源，讓顯示器在未使用時，能夠立即關閉，達到節能功效。再者，整合型感測器內建動態與光源偵測感應器，配合使用者使用距離與環境光源，自動調整顯示器的亮度，當老師或學生走近互動型顯示器時，顯示器的亮度會降低，亦可達到節能效果。

### 3. 國內、外之肯定

明基電通大型商用顯示器在創新及健康功能設計的努力，在國際屢屢獲得大獎，尤其旗艦機種 RP02 在 2022 年更是獲得兩個最大獎，受到業界極度肯定。

首先，台灣精品獎 (Taiwan Excellence Award)，是我國經濟部自 1993 年設立之獎項，每年經嚴格選拔機制，依據「研發」、「設計」、「品質」、「行銷」4 大專業項目，同時考量「臺灣產製」條件，綜合評選出具「創新價值」之產品，授予台灣精品獎，作為臺灣產業的表率，由政府在国际市場推介，形塑臺灣產業創新形象。



因此，第 31 屆台灣精品，RP02 互動顯示器在維護健康與高效節能之設計，獲得評審的親睽。

再者，RP02 在國外大放異彩：

- 主打進階護眼、抗菌及空氣偵測等最業界最頂尖規格，在大型互動顯示器最大的展會之一的 InfoComm，勇奪 “Best of Show” 為台灣爭光。
- 2022 的全球 InfoComm 視聽技術及系統集成展覽會，在美國拉斯維加斯會展中心盛大召開，由美國國際資訊交流行業協會舉辦，是全球最大、最專業、最具影響力的視聽和資訊通信展會，參展品牌與廠商達 1000 餘家。最終，RP02 在眾多產品中獲得，“Best of Show”，豎立業界在健康功能之設計，立下模範標竿。

RM03 系列於 2022 年之 Tech & Learning 競賽中獲得四個大獎；白板書寫軟體，也在英國最大教育展 BETT 被票選為 Best Interactive Training 獎，在在都代表明基電通大型電子顯示器產品 (Public Display Product, PDP) 在國際間之大力肯定！

1. RP02: “Taiwan Excellent” (第 30 屆台灣精品, 2022)
2. RP02: “Best of Show” (InfoComm, 2022)
3. RM03: Win Tech & Learning (Primary education, Back to School, 2022)
4. RM03: Win Tech & Learning (Secondary education, Back to School, 2022)
5. RM03: Win Tech & Learning (Higher education, Back to School, 2022)
6. RM03: Win Tech & Learning ISTE Live22 Best of Show Awards
7. EZWrite: Best Interactive Training (BETT, 2022)

## 7.3 綠色設計與包裝

### 明基綠色產品設計政策

明基電通致力於運用綠色產品設計減少產品對環境的影響，減輕對生態系統造成的傷害，並積極響應永續相關議題，善盡企業之永續責任。透過積極作為設計永續包裝、減少塑料、減少用紙，於創新中兼容環保之精神，降低碳足跡，打造符合使用者期待並完善環境的產品

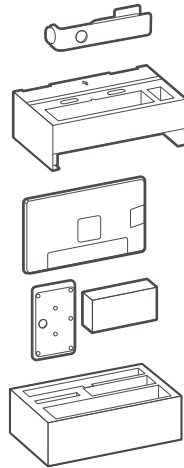


GV30 投影機調整投影結構示意圖

### 簡潔設計

投影機經由機構上的創新，不需要傳統的腳架與金屬扭力結構，就可調整投影角度，減少生產零件數量，避免更多浪費與污染，不僅型態創新，更能滿足消費者使用上的需求，並榮獲台灣精品獎、金點設計獎、日本 Good Design Award 2021 的肯定。

顯示器經由創新的組裝程序並開發關鍵結構，並透過便捷的安裝引導，讓消費者得以簡易的自行組立、使用產品，達到了節省包材空間及便於消費者運送的目的。



顯示器藉由易拆解的結構，節省包材空間



PD3205UA/PD2705UA/PD2706AU

顯示器經由支撐架的搭配，讓消費者在購買時可以選購的方式，選擇懸臂支架 (Ergo Arm) 或傳統底座支架 (Stand)，減少現代消費者為了桌面空間，買了螢幕附的底座支架 (Stand) 後，再額外選購後懸臂支架 (Ergo Arm)，還要處置替換後的底座支架 (Stand)，避免替換後的浪費。

電源方面積極導入 USB-C 介面，讓一條線就能夠進行影像、音檔與資料傳輸，同時，為筆電提供充電，省去電腦額外的電源供應，其簡潔的設計讓桌面永遠保持乾淨。



Power Delivery  
(USB C / Thunderbolt 3)

## 回收材料運用

以全球顯示器每年銷售 1.4 億台，每台以使用 1 公斤塑料計算，每年總體顯示器產業光是外觀就將消耗掉超過 14 萬噸塑料。2010 年以來明基電通持續使用回收塑料於商用顯示器機種及入門顯示機種來減少對環境的衝擊及資源的浪費。

以 GW2780 及 BL2780T 為例，GW2780 整機塑膠使用 ABS 總重為 950.77g，該機種外殼使用回收再生塑料 ABS+RABS(35%)，使用回收塑膠重量為 332.77g，整機（含面板及內部元件）回收比例為 23.34%。再以 BL2780T 為例，更使用高達 65% 的再生塑膠，以此機種外殼塑膠 ABS 總重為 1198.33g，回收塑膠重量為 778.91g。整機回收比例為 46.56%。

年度	2021	2022
回收塑料	大於 700 噸	約為 422 噸

註 1：疫情因素大幅下修出貨量。 註 2：主要以顯示器銷售量作推算。



GW2780



BL2780T

採用回收塑料機種，兼容品質與完善環境

繼明基電通使用回收塑料於商用顯示器機種及入門顯示機種，展望 2023 年，預計新世代的全系列產品線更將陸續導入 ABS+85%PCR 的再生塑膠使用率，以順應全球有效達成碳中和、邁向淨零排放的未來。外觀材質採用純塑料搭配純金屬，避免對環境不友善噴漆處理方式，減少回收的能耗，以最純淨的設計來愛護地球。



零件生產原料單純取消噴漆處理，兼容品質與完善環境

## 永續包裝

明基電通持續關注在包裝對於環境的影響，並積極推動永續包裝以減少資源浪費及降低碳足跡，我們以包裝生命週期的全面評估，不斷探索和測試新材料和設計，且通過不斷的創新、測試，將永續包裝落實至品牌下各產品中，包含顯示器、投影機、大型觸控顯示器及電腦周邊設備等。執行成效如下：

- 創新的產品組裝及結構，減少包裝材料用量及減少體積
- 出貨的紙箱上採用 80% 以上的回收紙
- B2B 產品類型包裝印刷的油墨使用量減低達 70%
- 利用貼紙系統多個型號包裝的共用，降低碳足跡及避免資源的浪費
- 產品包裝進行減塑、以及近一步的 100% 紙質包裝

由於一次性塑料對環境的影響，明基電通推行減少塑料用量、紙質材料和其他環保材料替代塑料。在 2022 年，於 SW 系列螢幕包裝落實多年的減塑經驗擴大規畫至 PD 及 RD 等更多螢幕系列產品，積極提高減塑包裝的比例。

同時，努力探討各種環保材料的應用，2022 年在 VS20 多人無線簡報系統產品包裝中，使用紙漿塑模代替塑料托盤，降低包裝緩衝材料 90% 塑料使用；更在 E60 投影機產品彩盒包裝，首次採用 100% 使用紙材製成，實現「無塑料包裝」的目標，以實際行動支持永續發展和循環經濟。



多人無線簡報系統 VS20 紙漿塑模托盤 (左圖) 微型投影機 E60 無塑包裝 (右圖)

EW3880R 護眼影音機種，於 2022 年推動不同於同系列機種的全彩膜包覆紙箱 (如下圖 EW2880U)，改採局部貼膜方式 (如下圖 EW3880R) 且易分離材質，以減少對環境不友善彩膜貼膜面積，降低紙箱回收時貼膜與紙箱間之分離處理能耗，除避免資源浪費外，更是降低溫室氣體排放量。



EW2880U 全彩膜包覆包裝設計



EW3880R 局部貼膜方式

### 數位行銷減少資源浪費

行銷單位自 2016 年開始轉型，以數位溝通為主軸，所揭露的內容盡可能發生在數位環境中，內容已全面導入官網，並陸續廢除紙本印刷產品宣傳冊。對消費者溝通也採精準行銷，除透過數據找到對的人溝通，消費者可透過搜尋引擎，在官網或行銷布建內容，查找到所需產品資訊，消費者也可利用線上社群平台，更理解產品的適合度，不造成社會資源浪費。

於 2020 年開始將「使用者手冊」數位化，廢除光碟資料，改由線上點擊讀取相關產品使用說明，至今已 98% 導入數位化，省去傳統紙本及光碟資源浪費。

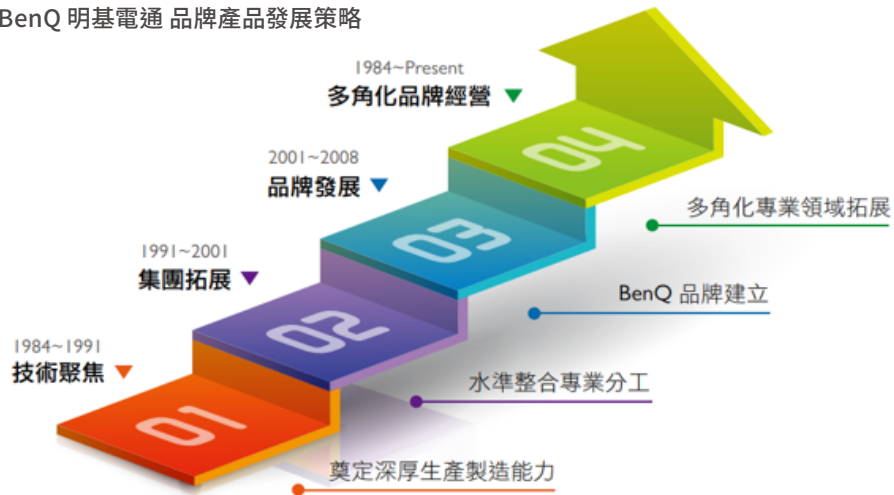


## 7.4 永續導向的品管

明基電通歷經變革，從以生產製造為基礎的技術聚焦，到集團擴展、建立品牌，並開始多角化品牌經營。在致力於新產品及新功能的創新外，讓消費者享受科技的同時，明基電通更重視產品與服務，對消費者及社會所帶來影響，包含產品之品質，及產品生命週期中對於環境所可能造成衝擊。

因此，建構符合國際標準之品質及有害物質管理系統，經由高階主管的承諾、稽核與管理審查，以落實源流以及過程管理。

BenQ 明基電通 品牌產品發展策略



### 7.4.1 明基電通的品質政策

明基電通的品質政策是“將零缺點且具有競爭力的產品和服務準時送達顧客”透過不斷持續改善以提升產品品質與客戶滿意度，明基電通經由品質管理系統規劃、執行、檢查、與持續改善，並透過第三方公證單位之認證，落實上述理念與政策。

明基電通品質管理系統得到 BSMI (經濟部標檢局)、ETC (商品檢驗驗證中心)、SGS (台灣檢驗科技股份有限公司) 多年來均持續維持並通過第三方單位追查 / 驗證。

**BenQ Quality Policy**  
To deliver Defect-free,  
Competitive Products and Services  
to our Customer on time.

明基品質政策  
將零缺點且具有  
競爭力的產品和服務  
準時送達顧客

ISO  
國際標準化組織

TAF

ETC

SYSTEM CERTIFICATION  
ISO 9001:2000 SGS

UKAS  
QUALITY  
MANAGEMENT

## 7.4.2 全面品質管理 (Total quality management, TQM)

明基電通致力於推動品質管理系統 (ISO 9001)。明基電通董事長與總經理及副總經理為明基電通品質系統之最高負責人，分層督導成立不同職司的負責人員及品管組織，將明基電通品質的要求貫徹全公司及員工。

透過教育訓練、官網公告及宣導小卡等各種溝通方式，使公司內所有成員認知符合法規法令要求、公司品質政策、品質目標及客戶要求之重要性，於管理審查會議中審查管理系統之適切性、資源的可用性。

同時，期望建立同仁日常習慣方式，追求持續性改善及問題預防，以達成持續改善流程，降低不良，減少浪費，提昇品質。同時，確保公司在永續議題的理念及要求得以在產品的設計、製造各階段都得以確實執行。

公司落實推展到全面品質管理 (Total quality management, TQM)，即以顧客為導向的經營，基於此，推動明基電通品質四大行動構面：



明基電通 品質四大行動構面

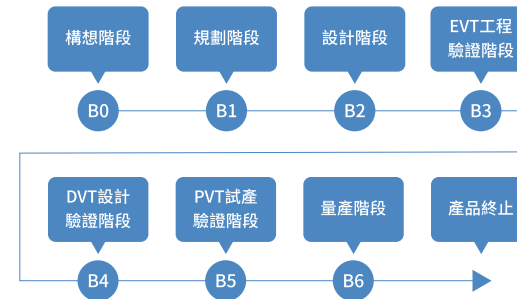
## 7.4.2 全面品質管理 (Total quality management, TQM)

透過此四大行動構面，確保供應商品質、產品設計開發品質、生產與製程品質，並透過市場產品品質資訊的積極收集與回饋，維護系統化的品質管理系統。經由落實源流與過程管理並貫徹永續改善之品質精神，以貫徹明基電通的經營理念、品質政策與品質目標。

四大品質行動構面之主要內容：

### 1. 量產前品質管理 (Pre-MP Quality Management)

搭配產品開發系統，執行產品工程驗證 (EVT, Engineering Verification Test)、設計驗證 (DVT, Design Verification Test)、試產驗證 (PVT, Production Verification Test) 等測試，以滿足各設計階段之品質管理目標與目的。



### 2. 量產品質管理 (Mass Production Quality Management)

透過到廠品質檢驗機制 (On-site Quality Inspection)，監控生產製程品質與出貨品質水準。

定期召開各層級品質檢討會議，邀請不同階層主管或客戶代表參與品質周 / 月 / 季會與年會，檢討品質目標達成狀況與改善資源，以確保持續改善的有效落實。

### 3. 市場品質管理 (Field Site Quality Management)

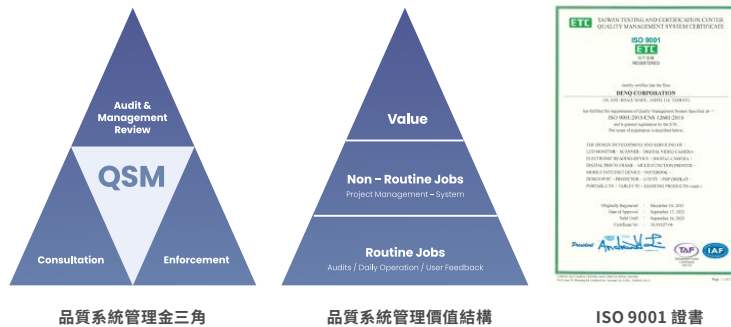
透過市場品質監測系統，即時主動收集並分析市場端產品品質狀況，作為初期產品不良率 (IFR, Initial Failure Rate) 與年產品不良率 (AFR, Annual Failure Rate) 之改善依據。

經由客戶服務單位實施滿意度調查，掌握消費客群滿意狀況，並透過高層主管參與之管理審查，檢視與指示品質與客戶滿意度改善狀況。

### 4. 品質系統管理 (Quality System Management)

依產品屬性：明基電通 取得各國產品安規，EMC, Safety, GP 認證。

電子電器與資訊產品：明基電通 取得 ISO 9001 國際品質管理系統認證。



明基電通運用稽核與管理審查 (Audit & Management Review)、諮詢 (Consultation) 與持續推動 (Enforcement) 之品質系統管理金三角來維繫明基電通的品質管理運作。透過品質系統進行日常管理與品質稽核作業，檢視現有系統運作，發掘管理系統問題，進而成立專案改善小組，強化現有管理系統運作，繼而提升明基電通品質管理系統的核心能力與價值，並不斷改進提昇至公司運營目標層次。

### 7.4.3 無有害物質管理

明基電通所有產品皆須符合綠色產品有害物質限用規格書 (SUP-QM-07-02) 更新至第 13 版，管制範圍涵蓋 RoHS 及其他法定或自願性管制物質。明基電通 持續追蹤歐洲化學總署每年所公佈的高關注物質更新至第 28 版，並將所有已公佈的物質納入管制表單中，與供應商進行雙向的溝通，藉以達到禁止或控制致癌性、致突變性、生殖毒性的使用。

此外，公司亦持續關注國際間於電子產品中可能的環境關聯物質相關研究與建議管制標準，如國際電子製造聯盟 (iNEMI)、綠色和平組織 (Green Peace) 及歐盟 (EU) 之倡議，並達成以下環境關聯物質管制目標：

- 汞 (Hg)：以節能無汞 LED 取代傳統 CCFL
- 含溴阻燃劑 (BFR)：全產品大於 25 克塑膠外殼不可使用 BFR
- 聚氯乙烯 (PVC)：全產品包裝材與塑化機構件不可使用 PVC
- 鄰苯二甲酸酯塑化劑 (Phthalate)：全產品不可使用 Phthalate

目前，明基電通也分別於歐洲、美國及台灣，配合當地回收體系提供回收服務，確保廢棄產品與廢棄包裝得到妥善處理。詳細回收管道資訊請參見明基電通 各國網站。明基電通 產品材質可回收率 (Recycling rate)、零件 / 部件再利用率 (Reuse rate) 與能源回收率 (Energy recovery rate) 合計均達 80% 以上。另，「產品廢棄與回收階段」則遵守歐盟廢電子電機設備回收指令 (WEEE)。

## 7.5 環保標章

### 7.5.1 節能標章

#### A. 節能設計原則

有鑑於電子產品於使用階段耗用較多能源，明基電通產品於設計階段，優先考量下列節能設計原則：

#### 顯示器節能設計原則

- 選用具省電模式功能或高轉換效率零件
- 採用高發光效率及低功率的 LED panel
- 採用 Ambient Light Sensor 自動調整 backlight
- 無影像時關閉背光進入 Power saving 模式，若干分鐘再進入 Power off 模式
- 無影像時周邊設備可自動進入 Standby 模式
- PWM 進入 Power off 時採取 burst mode 方式降低待機損耗
- 增加 OSD Timer 提示使用者休息時間，以降低功耗

#### B. 國際能耗標準 / 規範

明基電通顯示器產品於待機及關機模式之能耗設計，均符合能源之星 EnergyStar 第 8.0 版之能源消耗要求；至於外接式電源供應器 (Adapter)，亦均符合美國能源部 DOE 第 VI 級之能源效率要求。

#### C. 節能獲獎產品：Energy Star Most Efficient 能源之星最高效產品

透過節能優化設計，明基電通 2022 年有 49 個型號的顯示器，及 48 個型號的大型商業顯示器取得能源之星產品資格。甚至，已有 10 個顯示器型號取得 2022 年「能源之星最高效產品」資格認可，展現明基電通長期投入顯示器管理研發創新的具體成果。

The Year's Best of ENERGY STAR for Energy Efficiency and Innovation

ENERGY STAR Most Efficient 2021  
www.energystar.gov





WHEN ONLY THE BEST WILL DO.

Looking for the ENERGY STAR label is a simple way to save you money and protect the environment. Now EPA introduces ENERGY STAR Most Efficient 2022, a distinction that recognizes products that deliver cutting edge energy efficiency along with the latest in technological innovation. It is an award that truly represents the best of ENERGY STAR.

	<b>明基電通</b>		<b>明基電通</b>
	GW2480		GW2780
	GW2480E		GW2780E
	BL2480		BL2780
	GW2480		BL2780T
	LGW2480EL		
	BL2480L		

## 7.5.2 綠色環保標章

環保標章定義之綠色產品規格，市場上約僅 20~30%先進產品可達到。明基除積極導入節能減碳、低環境衝擊、環境友善材質等綠色設計概念外，更藉由申請綠色環保標章及驗證指標機種，以符合最新綠色產品規格，因此，在全球各地共取得各類型之節能與綠色環保標章，包含美國 EnergyStar、美國 EPEAT、瑞典 TCO、台灣環保標章 (TGM)……等。

2022 年 節能&綠色環保標章產品數		顯示器 (含大型商顯)
	美國 Energy Star	97
	美國 EPEAT	45
	瑞典 TCO	51
	台灣環保標章 (TGM)	30

## 7.5.3 明基電通 ecoFACTS 標籤 – 志願標示

明基電通致力於設計與開發更環保的產品，最終目標是實現低碳社會，除符合有關環境管理之國際法規要求與標準外，更是不遺餘力地進一步推動將生命週期設計融入產品的材料選擇、製造、包裝、運輸、使用和處置等方面。

開發對地球友善的綠色產品，明基電通不願只是消極地讓產品符合綠色法規要求，而是積極地讓所有產品都能夠綠活再生！

ecoFACTS 代表明基電通宣示產品於汰換有害物質、材料選用、包裝設計、節能設計等各方面，均做出最大的努力。因此，自 2011 年起，明基電通全產品加上 ecoFACTS 綠色標示，清楚告訴消費者，明基電通產品所採用的綠色設計與材料，其中 ecoFACTS 標籤更列出每款產品之主要環保設計亮點，確保消費者於購買時，能做出明智之綠色選擇。



請訪問明基電通的 ESG 網站：

<https://www.benq.com/zh-tw/about-benq/csr.html>

了解有關明基電通環保承諾和成就。



#### 7.5.4 其他產品的節能措施 - 雷射投影機電能效率提升

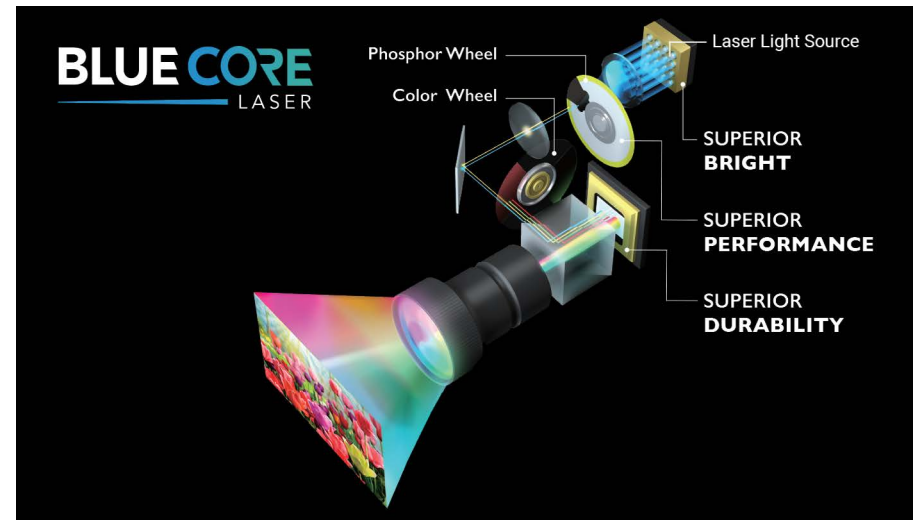
投影機因需要投射較大尺寸畫面，所以通常會消耗較高的瓦特數，因此，這領域能源消耗率之進步，對環境衝擊顯然相對重要。

明基電通致力於產業利害相關人合作，提升雷射投影機的用電效率，在結合上游元件廠商，提升單位面積發光密度，使得光源擴散得以受到更好控制，可最有效率之集中在影像輸出單元上，光學效率亦可提升。

同時，設計特化散熱系統，確保雷射單體的輸出光電轉換效率，並與關鍵元件廠商合作，開發高效率之色彩轉換螢光輪與濾光片，甚且，光學設計及生產方面，提升系統精準度與光穿透率，逐年有效提升光學效率。

2022 年，明基電通新雷射投影機相同一流明的光學輸出亮度，其所需電源消耗相較 2018 年機型降低 14%，換算成 2022 年度明基電通雷射投影機銷售數量，以每年平均使用 200 天，每天使用 4 小時計算，每年可節省近 52 萬度 (kWh) 的能量消耗，約相當於每年 176 公頃森林之碳中和能力，該面積相當於 0.5 個紐約中央公園大小。

(資料 U.S. EPA,  $7.09 \times 10^{-4}$  metric tons CO<sub>2</sub>/kWh, -0.57 metric tons of carbon sequestered per hectare per year, <https://www.epa.gov/energy/greenhouse-gases-equivalencies-calculator-calculations-and-references>。 NY Central Park 341 hectare, [https://en.wikipedia.org/wiki/Central\\_Park](https://en.wikipedia.org/wiki/Central_Park))



雷射投影機光學示意圖



## 7.6 客戶服務質量管理

### 管理目標方針

- 建立系統管理機制，追蹤客戶品質回饋改善，以優化產品及服務流程
- 定期舉辦產品知識及技術服務教育訓練，以精進客戶服務品質及效率
- 積極聆聽蒐集客戶的意見及需求，以強化產品及滿足市場需求

### 2022 年目標

- 客戶品質回饋處理時效目標 >95%，2022 達成 97%
- 產品及技術服務教育訓練全員完訓目標 >95%，2022 達成 100%

達成

### 中長期目標

- 客戶品質回饋管理時達成目標不低於 95%
- 產品及技術服務教育訓練完訓率，不低於 95%

目標

### 管理方針

- 建立系統管理機制，追蹤客戶品質回饋改善，以優化產品及服務流程。
- 定期舉辦產品知識及技術服務教育訓練，以精進客戶服務品質及效率。
- 積極聆聽蒐集客戶的意見及需求，以強化產品及滿足市場需求。

### 2022 年目標與結果

項目	目標	績效
1. 客戶品質回饋處理時效目標。v	>95%	>97%
2. 產品及技術服務教育訓練全員完訓目標。	>95%	100%

### 2023 年目標

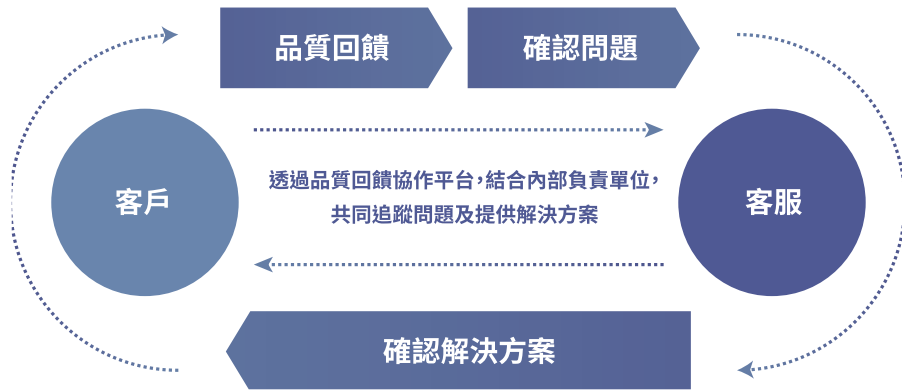
1. 客戶品質回饋管理時效達成目標，不低於 95%
2. 產品及技術服務教育訓練完訓率，不低於 95%。

### 中長期目標

明基電通以提升客戶服務質量作為優先考量，承諾持續提供更優質之產品及服務，以確保客戶的需求得到滿足，因此，為即時回應並滿足客戶各類需求，明基電通在總部設立全球客戶服務中心，以期全面了解全球客戶需求 (Voice of Customer)。

公司蒐集客戶需求 (Voice of Customer) 進行適當分析，進而改善產品設計或提供相應之客戶服務，以迅速且強力支援來協助客人解決產品購買、使用、維護、技術支援等問題。

## 7.6.1 客戶品質回饋管理



明基透過建立品質回饋協作系統，提供客戶回饋品質案件平台，以有效的處理品質案件的客訴，並為客戶提供解決方案，減少不良事件重覆發生頻率，進而保障使用者之安全、了解且改善使用者體驗 (user experience, UX)，進而提升產品及客戶服務品質。

全球客戶服務中心在接收到客戶反應的品質案件，即開始進行案件追蹤，程序上會有品質案件原因追尋、短期與長期改善方案確認、提供客戶解決方案，確認解決方案能滿足客戶需求，直至客戶結案。

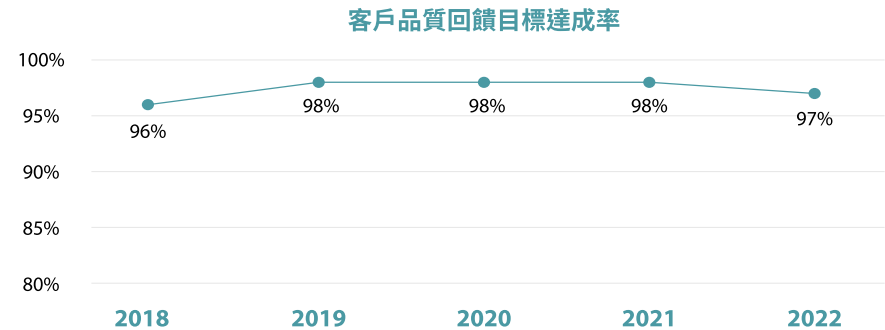
所有品質案件都會保存在品質回饋協作系統，其保存案件紀錄亦用於內部產品開發之經驗傳承 (Lessons learnt)，確保後續產品設計上，業已符合市場客戶期待，同時避免相同設計問題重複發生，以降低不良產品維修過程對於環境之衝擊。

明基電通為有效解決客戶端回饋之品質問題，分別設定蒐集必要之資訊，以釐清問題目標之工作日，在確認回饋問題之類別後，(1) 以 10 個工作日內，提供品質問題之解決方案為目標，及 (2) 5 個工作日內，提供規格與服務問題之解決方案或說明資訊為目標。

在提供解決方案後，全球客戶服務中心會持續追蹤改善方案之成效，確保客戶端問題確實被解決，進而強化產品品質及提升產品競爭力。

### 客戶品質回饋管理之成效結果

2022 年度，自全球區域營銷中心客戶端收受之品質回饋案件，總計有 69 件，有 67 件都在目標工作日內完成提供改善方案與得到回應，優於所設定目標工作日之承諾，達成率高達 97%。



明基電通在保持優勢之同時，亦深入檢討可改善之處，秉持客戶優先的態度，持續整合改良，以建置更有效率之客戶服務平台，提供完善與健全的溝通管道，達到迅速且確實解決客戶所有問題，最終精進客戶服務質量管理與服務品質，建立彼此良好關係。



## 7.6.2 提升產品知識及技術服務之教育訓練

明基電通為確保服務消費者之技術服務人員與第一線客服人員，具備足夠專業知識協助消費者解決問題，就技術服務人員與第一線客服人員定期舉辦內部教育訓練，於每半年透過內部線上教育訓練平台 eLearning 或在總部實體方式，提供新產品專業知識之教育訓練，內容包括產品功能介紹、安裝、維修、使用、常見問題解答等技術培訓；待訓練結束後，更有其線上課後評測，以確認受訓人員在接受教育訓練後，能充分吸收專業知識與獲得有意義的技能。

另一方面，針對售後維修及產品相關諮詢，明基電通建立 eSupport 線上知識平台，透過此系統授權之維修中心與第一線客服人員，可有效取得最即時之產品知識、相關軟體服務工具及常見問題解答，透過標準工具平台，提供一致性與專業之客戶服務，持續穩固對於客戶之承諾，提升服務品質及效率。

### 產品知識及技術服務教育訓練之成效結果

2022 年度明基電通受限於疫情影響，仍透過線上舉辦產品教育訓練 (eLearning)，就全球技術服務人員，於各產品線累計線上教育訓練，共計 348 人次，培訓合格率達 100%，期盼透過提升技術服務人員產品專業知識，持續精進的客戶服務質量，以藉由最佳服務品質建立客戶之良好關係。





### 7.6.3 客戶意見回饋年度追蹤管理

客戶的意見回饋為明基進步與保持領先之來源。因此，明基電通定期蒐集、傾聽客戶反饋，了解客戶需求，確保其需求獲得滿足；針對優點更將繼續保持水平，且持續精益求精，就需求優化事項能回饋相關部門，以期更符合客戶要求與潮流變化，提升客戶對產品價值、品質與服務之整體滿意度。

每年一月定期進行全面性年度客戶意見及回饋調查，除檢視追蹤全年度客戶意見與需求，是否已內化至服務流程或產品改善計畫內，以確保客戶需求獲得滿足外；更進一步分析客戶潛在需求，讓產品服務與設計，能更貼近市場潮流、優化使用者體驗 (user experience, UX)。

此回饋調查展開，由全球客戶服務中心透過系統統一通知全球客戶對應窗口，請其就公司全年度整體產品與售後服務予以評估與其它建議，全球客戶對應窗口則是透過問卷調查系統，提出評量及意見回饋。

後續，全球客戶服務中心彙整調查意見結果，進而傳達給總部相關部門，其可藉客戶意見回饋調查結果，檢視客戶提出相關意見與需求有無納入產品計畫或服務流程及相關

單位澄清事項；倘客戶提出相關意見與需求，已在導入的產品計畫或服務流程中，則會提出相應說明，如未滿足客戶需求者，以適當調整流程或擬訂產品改善對策之導入計畫，提升產品與服務品質，

為了服務廣大的顧客群，創造更優質的產品使用及服務體驗，明基電通就不同客戶需求，秉持著創新的精神，提供多元化的產品，資訊及技術支援服務，更持續秉持「誠信、精實、說到做到」的宗旨要求同仁們透過傾聽客戶的聲音，用心了解顧客真正需求以達成所需，落實上更透過每年度客戶意見回饋追蹤管理、使明基電通保持優質與具備競爭力之產品與服務品質，以期能更符合客戶之期待與需求。

最後，公司客戶服務部門不僅以客戶角度作為整體服務模式，更以精益求精的態度要求自身，落實客戶品質回饋追蹤管理，以改善產品與服務品質，更透過產品知識教育訓練來提升服務品質與效率；再者，藉由持續聆聽客戶意見回饋，持續優化產品及服務品質，精進之客戶服務質量管理，提供最佳服務品質，不斷深化與客戶間之良好關係與長遠合作。



## CHAPTER 08

# 永續供應鏈

## 管理方針

明基電通致力於與供應商建立長期合作模式，共同成長並依時程訂定目標規劃，將依各階段規劃逐步完成，讓永續供應鏈更完善。

### 2022 年目標與結果：

項目	目標	績效
1. ESG/ 碳足跡盤查資訊分享	舉行 ESG/ 碳足跡盤查分享會	2022 年度和兩家主要供應商舉辦分享會
2. 供應商社會責任與商業道德同意書	新導入供應商 100% 簽署	新導入供應商 100% 簽署
3. 利害關係人問卷調查	回覆率 100%	回覆率 100%

### 短期規劃 (一年 /2023 年)

要求企業社會責任文件到期之供應商簽署供應商社會責任與商業道德同意書，預計 2024 年完成所有一階供應商之簽署。

### 中期規劃 (三年 /2025 年)

1. 規劃供應商現場稽核，將社會責任相關項目列入評鑑項目。
2. 調查工廠在地採購，請供應商提供生產機種金額，確認在地採購金額比例。
3. 調查一階供應商之 ESG 目標，與明基朝共同目標前進。

### 長期規劃 (五年 /2027 年)

1. 完成所有合作供應商現場稽核。
2. 要求關鍵供應商接受由負責商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 認證之第三方機構進行行為準則稽核。

## 8.1 供應商永續經營

### 8.1.1 風險管理策略

明基電通為降低因供應鏈中斷所帶來的營運衝擊，其供應鏈風險管理策略如下：

- 除獨佔與單一特殊技術供應商外，保持至少 2 家供應商運作，若某一供應商停止供貨及服務，於最短時間內，由另一供應商供應及服務。
- 培養、驗證及建立潛在供應商，若目前合作的供應商都停止供貨及服務，於最短時間內，由另一供應商供應及服務。

另針對現有合格供應商，明基電通謹慎進行供應商風險評估，藉由定期與不定期的調查供應商的營運與財務狀況並關注高風險族群，避免無預警倒閉影響出貨或造成糾紛等任何情事；同時，也對供應商進行重大風險調查，如烏俄戰爭的影響匯率動盪風險與債務危機通貨膨脹、地緣政治風險等特殊事件，皆會針對相關地區供應商，進行全面性瞭解與調查供應商應變能力，或對供應商溝通適宜之應變方式，讓明基電通在供應鏈上能採取最適當的預防措施，避免造成營運上危害，進而影響利害關係人權益。

關鍵衝擊	風險	機會
後疫情時代之庫存管理	大量庫存影響現金流導致財務風險	1. 下修需求預測 & 精準備料 2. 前端市場行銷策略

表 8.1 關鍵衝擊與風險 / 機會

## 8.2 新供應商篩選

明基電通身為一跨多領域之品牌公司，全球合作之主要供應商家數約有 23 家包含代工廠與關鍵零組件供應商，大多位於大中華區域；基於品質堅持及為消費者把關之精神，同時肩負起責任，即積極與供應商共同建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之供應鏈。

因此，對於供應商篩選秉持嚴謹態度，落實書面與實地審核要求，如供應商須通過 ISO9001 認證合格、提供其他 ISO 相關認證文件，及衝突礦產調查表等，期望透過共同善盡企業社會責任精神的機制，建立長久合作關係。

明基電通管理系統與流程，潛在供應商欲進入明基電通所核准之合格供應商列表 (Qualified Vendor List, 簡稱 QVL)，須積極配合與環境衛生及社會責任等，ESG 相關稽核與文件審核之活動，因此，不論是預備合作之新供應商，甚或現行或潛在之夥伴供應商，均透過明基電通積極輔導與溝通，100% 完成相關的文件審核、簽署與追蹤，方得持續維持合格供應商身分資格。

2022 年度納入 ESG 精神篩選新供應商比例表			
種類	新增家數	篩選家數	比例
代工廠	2	2	100%

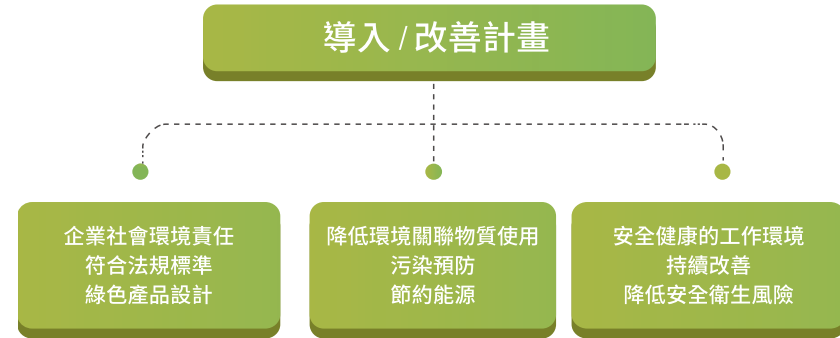
## 供應商審核機制

明基電通致力於與供應商建立長期合作模式，共同成長並依時程訂定目標規劃，將依各階段規劃逐步完成，讓永續供應鏈更完善。



### 8.2.1 書面審核

供應商須提供 ISO9001 (Must)、ISO14001、ISO45001、SA8000 證書、供應商社會責任與商業道德同意書，並遵守教育訓練及品質體系稽核規範。



(I-1) 如無法提供 ISO14001 及 ISO45001 證書之供應商，則要求提供導入或改善計畫，如下：

- 推動企業社會環境責任，符合法規標準
- 綠色產品設計，降低環境關聯物質之使用
- 提供安全健康工作環境，維護員工身心健康
- 持續改善降低安全衛生風險
- 污染預防
- 節約能源

(I-2) 無法提供 SA8000 證書之供應商，則需提出 BSCI 社會責任認證證明。

(I-3) 若前述二者皆無法提供則必須簽署供應商社會責任承諾書，舉例如下：

- 禁止雇用童工，不得將兒童或青少年工人置於危險、不健康的環境中；
- 提供員工安全、健康的工作環境，採取必要措施以避免職業災害之發生；
- 保證所有員工經常接受健康、安全訓練；
- 提供員工乾淨、安全之飲用水、廁所及宿舍環境；
- 尊重員工內部溝通之權利，並保證此類員工代表不受歧視、騷擾、脅迫或報復。



針對供應鏈管理，預計 2023 年要求所有廠商簽署供應商社會責任與商業道德同意書，其納入 RBA 精神、環境保護、社會責任及公司治理概念，並於擇定新供應商時，要求供應商予以簽署提交。

### 8.2.2 實地審核

供應商實地審核時，品質管理部門透過 SSA (Supplier System Audit) 對供應商現場作出評鑑，如：作業環境是否維持最佳 6S (5S+SAFETY) 狀態；列管性物質 (危險性、揮發性、腐蝕性、毒性…) 保存環境及期限等是否妥善定義與管制，以防止質變或安全疑慮；是否訂定危機處理程序 (停電、地震、火災、人員傷害…) 等，及設置相關安全設施；對可燃性的、腐蝕性的與有毒性材料，是否適當儲存與隔離；緊急事件如火災、水災…等，是否有緊急應變計畫 (設施與措施)…等環境保護與社會責任之篩選，若供應商實地審核沒通過，將無法進入合格供應商名單，換言之，新供應商均為 100% 通過前述實體審核要求。

況且縱然為合格供應商後，明基電通於開始合作及商討產品量產與供貨前，除產品本身規格與成本、交貨、服務等條件外，其品質管理與產品認證部門，會在 RFQ (Request For Quotation) 規範供應商之成品品質，並將產品所適用相關法規，如 RoHS、REACH、WEEE、ErP 或相關節能以及安規 (如：衝突礦產)、電磁相容等標準明文規定於其中，倘供應商無法完成相關要求，則在 RFQ 審核中無法取得競標資格。

明基電通藉由上述層層把關，確保產品之成品品質，能符合公司規範及消費者需求。

## 8.3 衝突礦產

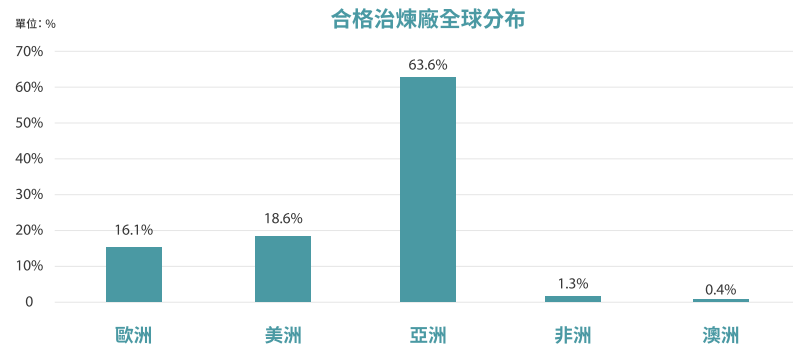
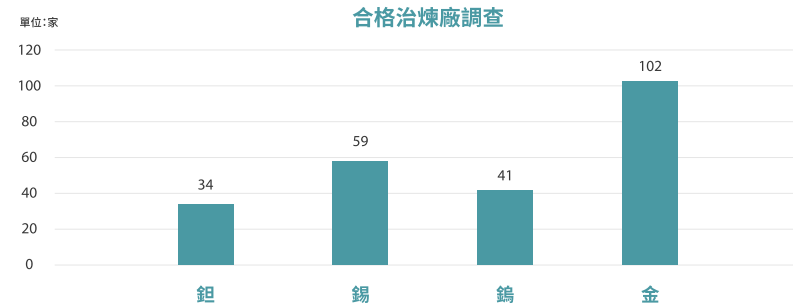
明基電通支持國際社會對衝突金屬的抵制活動，更主動加入責任礦產倡 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 成為其會員並與供應商合作，展開衝突金屬調查，防止直接或間接方式採購自剛果民主共和國與其毗鄰國家武裝團體之衝突礦產，以確保其金屬採購符合社會及環境責任。

BenQ 明基電通要求供應商：

1. 必須履行社會與環境保護的責任。
2. 確保產品不使用來自剛果及其鄰近的國家和地區的“衝突礦產”。
3. 追溯所有產品中所含的金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn) 和鈷 (Cobalt) 來源，以確保這些金屬不是來自於「衝突礦區」。
4. 將此要求傳達給其上游供應商。

### 全球衝突礦產調查

依據經濟合作暨發展組織 ( Organization for Economic Cooperation and Development, OECD ) 盡職調查程序，展開供應鏈冶煉廠調查。明基電通於 2022 年所調查 236 家供應鏈，分析其產品來源冶煉廠分布與合規性，其結果主要位於亞洲 63.6%，次為美洲 18.6%，歐洲 16.1%，非洲 1.3%，澳洲 0.4% 經調查確認皆為合格冶煉廠。



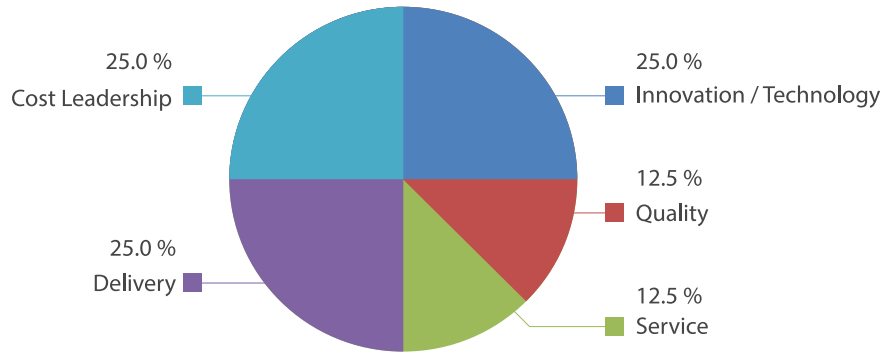
明基電通持續參與責任礦產倡議組織合格冶煉廠最新資訊，提出供應商合格採購來源，並協助其就不符合項目作出相關調查與修正，以確保合格冶煉廠轉換計畫落實，維持達成鉭、錫、鎢、金 100% 採購自合格冶煉廠的目標。

## 8.4 績效評估

明基電通視各產品營運狀況，由策略採購單位負責召開 QBR(Quarterly Business Review)，會同業務、產品、技術、供應鏈管理、客戶服務、品管與安規等相關部門，與供應商檢討當季績效，並予以季度評核作為供應商定期評核依據。

透過 IQSDC 評鑑的五個面向：技術能力 (Innovation/Technology)、品質能力 (Quality)、服務團隊能力 (Service)、交貨供應能力 (Delivery)，及成本領先能力 (Cost Leadership)，於每次供應商績效評核後，其結果將作為採購策略之重要參考依據。

季度供應商評核



除績效評核之外，明基電通亦利用每季 QBR 會議，覆核供應商 ISO 證書現況，並要求供應商配合政令宣導，如：2022 年特別著重於勞工權利，健康與安全，誠信經營等項目。

### 明基對供應商之要求及配合事項

為善盡企業社會責任，明基邀請一同關心環境保護且維護勞工權益，請配合提供以下文件

驗證系統	證書	導入或改善計畫表	承諾書/調查表	備註
ISO 9001	●			
ISO 14001	●	●		未能提供證書，請填寫導入或改善計畫表
ISO 45001	●	●		未能提供證書，請填寫導入或改善計畫表
SA8000	●		●	未能提供證書，則請每年簽署承諾書或每年填寫調查表

若貴公司提供導入或改善計畫表 / 承諾書 / 調查表，最終仍需以通過系統驗證取得證書為目標。





### 明基社會責任及環境安全衛生政策

- 推動企業社會環境責任，符合法規標準。
- 綠色產品設計，降低環境關聯物質之使用，減少環境衝擊。
- 污染預防、節約能源、安全健康、並持續改善降低安全衛生風險。
- 提供安全健康的工作環境，以維護員工的身心健康。
- 全員參與，透過稽核與溝通，持續改善環境、安全與健康的績效。

明基電通要求供應商遵守 SA8000 與 ISO 精神，將其精神落實於公司治理與永續發展。同時，供應商須確認自身營運符合明基電通之人權標準與政策，舉例如下，更期許上述之人權標準與政策，能逐步擴及於自身供應商。

- 工人皆須受到法規所規範的基本尊重與尊嚴
- 不用童工
- 不歧視
- 反貪腐

明基電通於 2022 年偕同關鍵供應商，召開 ESG 及碳足跡分享會，即是期望能與供應商一起成長與落實 ESG 之重大里程碑；再者，每年會與供應商進行永續發展議題之意見交換，作為擬訂公司永續發展策略與目標的重要考量方向，更願以積極精神，作為供應商之長期合作夥伴，共同為地球、為社會盡一份心力。

#### TCO 政令宣導：

明基支持國際社會對衝突金屬的抵制活動，並與供應商合作，展開衝突金屬調查，防止以直接或間接方式採購自剛果民主共和國與其毗鄰國家武裝團體之衝突礦產，以確保其金屬採購符合社會責任及環境責任。

#### TCO 政令宣導：

明基致力於推廣 TCO SMR (Senior Management Representative)：需主動向供應商及上游廠商宣導：「誠信守則」、「反貪瀆」、「商業道德」等，並請供應商及其上游廠商配合執行。



若有發現不法行為或違反「誠信手冊」相關規範之情事，可經由總經理信箱、HR 信箱或誠信信箱 ([Integrity@BenQ.com](mailto:Integrity@BenQ.com)) 進行檢舉與申訴

### 誠信宣言

- 我們秉持最高標準看待所有道德規範
- 我們同時尊重官方法律以及公司規定
- 我們所有言行舉止都要本著誠實行事
- 我們嚴禁濫用特權進行非法亂紀行為
- 我們極力避免身陷任何利益輸送嫌疑
- 我們絕不從事任何違反道德操守情事
- 我們疑惑不知如何抉擇時要尋求協助
- 我們對於違法行為的調查要充分合作
- 我們發現非法事件必須立即向上通報
- 我們以誠信守則為標準擴及生意夥伴
- 我們絕對維護保障堅守誠信同仁權益

## 8.5 明基電通運輸的永續發展

依據國際交通論壇 (ITF) 過往資料可知，國際貿易相關貨運運輸占全球溫室氣體排放量逾 7%，然而，運輸承攬商在整體供應鏈中，是扮演著舉足輕重之角色，肩負起將公司產品流通，作跨境物流與運抵客戶最終一哩路之重要夥伴。

因此，明基電通在篩選運輸承攬商的過程除了評選服務規格與價格外，擁有 ISO14001 證照、ESG 報告、永續發展報告或對永續發展環境管理有相關的措施者，亦是明基電通對廠商的要求之一。對此，縱然 2022 年受限於疫情衝擊，就符合前述規範的運輸承攬業者，仍由 2021 年 50% 持續提升為 2022 年的 60%。

進一步分析對永續發展有相關管理措施之廠商，多為歐美背景企業，因此，為鼓勵本國企業邁進永續發展方向，明基電通不定時傳遞相關環境永續的重要性，若廠家具備 ISO14001 認證或相關綠能減碳的配套措施，將優先成為明基電通之運輸承攬商，並於可控範圍內，給予適當配額獎勵，以扶持當地企業，期許藉此鼓勵運籌承攬相關業者，共同落實環保減碳的管理。

減少碳排是公司努力的目標，在各式各樣的國際運輸工具中，空運的碳排放量是最高的，海運則是最低；況海運近年因應國際海事組織 (IMO) 推動碳排管控策略，自 2023 年開始至 2026 年間，船舶每年需減碳 2%，並期望於 2030 年前自基準年 2008 年相比，能降低 20% 碳排，甚至於 2050 年達到淨零排放之終極目標。因此，明基電通與時俱進，在國際運輸的選擇上以海運為第一順位，盡量減少空運的使用，並在符合客戶交期與服務規格要求下，盡量降低碳排放量，以更符合綠色產品的品牌精神。

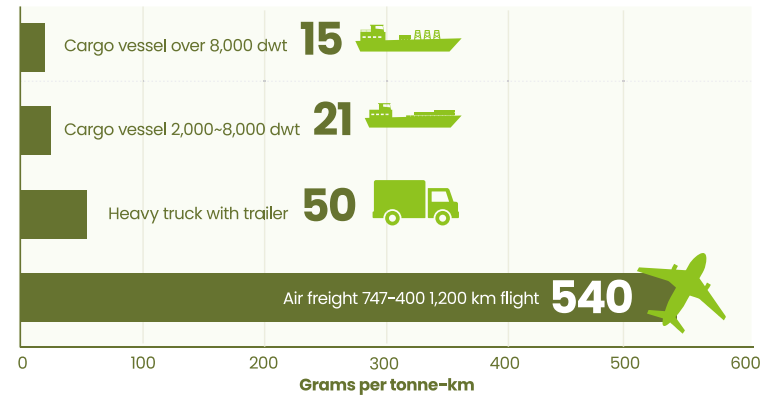
另，增加貨物的裝載量進而減少貨櫃箱用量，亦是一種減碳措施。2021 年明基電通在大型互動面板顯示器增加裝載率，已有明確降低碳排放量，2022 年投影機產品線 (歐洲線)，亦是約增加 15% 裝載率，可惜俄烏戰爭衝擊，導致全球經濟狀況不佳，故尚未有顯著成效。

除持續努力減少碳排放量外，明基電通預計 2023 年將可能與特定運輸承攬業者配合，研討如何經由碳補償措施，進而達到碳中和之運輸目標作法，並取得第三方公正之相關證書，甚至為因應歐盟可能對海運運輸徵收碳稅，這部分將持續關注，為往後的政策預做準備。

運輸碳排放量自高到低為空運 - 卡車 - 貨櫃小船 - 貨櫃大船，如下圖所示：

### Comparison of CO2 emissions between different modes of transport

Source: NTM, Sweden





## CHAPTER 09

# 關於報告書

### 發行說明

明基電通股份有限公司成立於 1984 年，目前專注於 BenQ 品牌業務之全球經營。為展現對永續發展之承諾，自 2021 年開始出版企業社會責任報告書，上一次出版日期為 2022 年 9 月。

1. 本報告書的資訊內容，揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日；至於財務報告書揭露期間，等同於前述永續報告書。
2. 前次發行報告書日期為 2021 年 6 月，並於 2022 年改版為 2021 年明基電通永續報告書，分別發布中文與英文版本，可於官網專區下載。
3. 本次報告書出版日期為 2023 年 9 月；未來每年定期發行一次報告書，預期下本出版時間為 2024 年 9 月。

### 政策承諾

明基電通身為佳世達集團的重要一員，因此就環境保護、社會責任與公司治理之管理政策與承諾，亦是依循佳世達集團。

佳世達集團之政策與承諾之官方連結：<https://esg.qisda.com/>

### 報告邊界與範疇

本報告書的資訊內容，揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日；至於財務報告書揭露期間，等同於前述永續報告書。本報告書的界定範圍為明基電通總部（台北），不包括財務報告書合併報告之子公司，亦即明基歐洲，明基北美，明基拉美，明基中國，以及明基亞太。

類別	環境保護 (E)、社會責任 (S)、公司治理 (G) 資訊	財務資訊
報告書揭露範疇	明基台灣總部	明基台灣總部
與財報揭露範圍間差異	明基台灣總部	明基台灣總部
外部保證 / 確信	由 BSI 英國標準協會依據 AA1000AS v3 版 對於本報告書內容 進行第一類型中度保證等級之查證。	財務報告 - 會計師

會計師、查證單位與本公司間無任何股權或管理階層間關係，僅受委託進行財務報告與永續報告書的外部保證或確信作業。

### 撰寫原則

2022 年度永續報告書，自發行以來，已為第 2 本永續報告書，依循全球永續報導準則 (GRI Standards)，揭露揭露環境保護 (E)、社會責任 (S) 與公司治理 (G) 相關議題，及各重大性主題的管理方針與成果；同時說明利害關係人溝通與回應期待，並就價值鏈識別環境保護 (E)、社會責任 (S) 與公司治理 (G) 之衝擊。

### 聯絡資訊

對於本報告書之任何建議或疑問，歡迎聯絡我們：

明基電通股份有限公司

地 址：台灣台北市 114 內湖區基湖路 16 號

電 話：+886-2-2727-8899

傳 真：+886-2-2797-9288

公司網站：<http://www.benq.com.tw/about/csr>

聯絡人：Simon Huang / Wenny Lan

Email：ESG@BenQ.com



# GRI 內容索引

明基電通已依循 GRI 準則，報導 GRI 內容索引中引用的 2022 年度 (2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 期間之資訊。

以下指標皆經外部查證，查證結果詳如獨立保證意見聲明書所示。

使用之 GRI 1: 基礎 2021

適用之 GRI 行業準則: 無

GRI 2: 一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
<b>組織概況與報導實務</b>			
2-1	組織詳細資訊	Chapter 9. 關於報告書 Chapter 2 關於明基	88 3
2-2	組織永續報導中包含的實體	Chapter 9. 關於報告書 Chapter 2 關於明基	88 3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	Chapter 9. 關於報告書	88
2-4	資訊重編	本年度無此情事發生。	
2-5	外部保證 / 確信	附錄、查證聲明書 / 證書	
<b>活動和工作</b>			
2-6	活動、價值鏈及其他業務關係	Chapter 2 關於明基 Chapter 8 永續供應鏈	3 80
2-7	員工	Chapter 5 社會責任 5.2.2 人員僱用概況	28 31
2-8	非員工的工作者	Chapter 5 社會責任 5.2.2 人員僱用概況	28 31

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
<b>公司治理</b>			
2-9	治理結構與組成	Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構	3 8
2-10	最高治理單位的提名與遴選	Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構	3 8
2-11	最高治理單位的主席	Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構	3 8
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構	3 8
2-13	衝擊管理的負責人	Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構	3 8
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構	3 8
2-15	利益衝突	Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 Chapter 6 公司治理	3 8 48
2-16	溝通關鍵重大事件	Chapter 6 公司治理	48
2-17	最高治理單位的群體智識	Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構	3 8
2-18	最高治理單位的績效評估	Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構	3 8

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
<b>公司治理</b>			
2-19	薪酬政策	Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構	3 8
2-20	薪酬決定流程	Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 Chapter 5 社會責任 5.3.1 薪酬管理制度	3 8 28 34
2-21	年度總薪酬比率	依 GRI 2-21 公式彙編： a. 公司薪酬最高個人之年度總薪酬與公司其他員工（不包含最高個人）年度總薪酬之中位數的比率：15.39 b. 公司薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與公司其他員工（不包含最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率：0.52	
<b>策略、政策和實踐</b>			
2-22	永續發展策略的聲明	Chapter 1 永續的責任	1
2-23	政策承諾	Chapter 3 重大性主題 3.3 重大性主題政策承諾與管理方針彙整 Chapter 9. 關於報告書	14 19 88

2-24	納入政策承諾	Chapter 3 重大性主題	14
		3.3 重大性主題政策承諾與管理方針彙整	19
		Chapter 4 環境安全衛生管理與溫室氣體管理	21
		Chapter 5 社會責任	28
		Chapter 6 公司治理	48
		Chapter 7 永續創新精神	56
		7.4 永續導向的品管	70
		7.6 客戶服務質量管理	76
Chapter 8 永續供應鏈	80		
2-25	補救負面衝擊的程序	Chapter 5 社會責任	28
		Chapter 6 公司治理	48
		Chapter 7 永續創新精神	56
		7.4 永續導向的品管	70
7.6 客戶服務質量管理	76		
Chapter 8 永續供應鏈	80		
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	Chapter 5 社會責任	28
		Chapter 6 公司治理	48
		Chapter 7 永續創新精神	56
		7.4 永續導向的品管	70
7.6 客戶服務質量管理	76		
Chapter 8 永續供應鏈	80		
2-27	法規遵循	Chapter 6 公司治理	48
2-28	公協會的會員資格	Chapter 2 關於明基	3
<b>利害相關人參與</b>			
2-29	利害關係人議合方針	Chapter 3 重大性主題	14
2-30	團體協約	公司雖未成立工會而無團體協約，但定期舉辦勞資會議且具備透明溝通管道。	



## 重大主題

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
<b>公司治理</b>			
3-1	決定重大主題的流程	Chapter 3 重大性主題	14
3-2	重大主題列表	Chapter 3 重大性主題	14

## GRI 300:環境

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
<b>GRI 305:排放 2016</b>			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	Chapter 4 環境安全衛生管理與溫室氣體管理	21
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	Chapter 4 環境安全衛生管理與溫室氣體管理	21
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	Chapter 4 環境安全衛生管理與溫室氣體管理	21
<b>GRI 308:供應商環境評估 2016</b>			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	Chapter 8 永續供應鏈	80

## GRI 400:社會

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
<b>GRI 401:勞雇關係 2016</b>			
401-1	新進員工和離職員工	Chapter 5 社會責任	28
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	Chapter 5 社會責任	28
401-3	育嬰留停	Chapter 5 社會責任	28
<b>GRI 404:訓練與教育 2016</b>			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	Chapter 5 社會責任	28
<b>公司治理</b>			
414-1	採用社會標準篩選新供應商	Chapter 8 永續供應鏈	80
<b>公司治理</b>			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2022 年度,未有來自公司外群體,或經由內部證實投訴,亦或是來自監管機關的投訴,因此,未發生資料洩露、失竊或遺失客戶資料事件,達到零裁罰之目標。	



## 自訂重大主題

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
<b>GRI 3: 重大主題 2021</b>			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題	14
		Chapter 7 永續創新精神	56
		7.6 客戶服務質量管理	76
<b>顧客權益與社會責任</b>			
自訂	顧客權益與社會責任	Chapter 7 永續創新精神 7.6 客戶服務質量管理	56 76
<b>GRI 3: 重大主題 2021</b>			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題	14
		Chapter 5 社會責任	28
		5.6 永續行動方案 - 形塑科技教育的未來	46
<b>社會公益</b>			
自訂	社會公益	Chapter 5 社會責任 5.6 永續行動方案 - 形塑科技教育的未來	28 46
<b>GRI 3: 重大主題 2021</b>			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題	14
		Chapter 6 公司治理	48
<b>風險管控</b>			
自訂	風險管控	Chapter 6 公司治理	48

<b>GRI 3: 重大主題 2021</b>			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題	14
		Chapter 2 關於明基	3
		Chapter 7 永續創新精神 7.1 品牌管理	56
<b>品牌管理</b>			
自訂	品牌管理	Chapter 2 關於明基 Chapter 7 永續創新精神 7.1 品牌管理	3 56
<b>GRI 3: 重大主題 2021</b>			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題	14
		Chapter 7 永續創新精神	56
<b>創新技術產品與服務</b>			
自訂	創新技術產品與服務	Chapter 7 永續創新精神	56
<b>GRI 3: 重大主題 2021</b>			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題	14
		Chapter 5 社會責任 5.1 人權保護	34
<b>人權評估與社會多元包容</b>			
自訂	人權評估與社會多元包容	Chapter 5 社會責任 5.1 人權保護	28







## 獨立保證意見聲明書

### 明基電通 2022 年永續報告書

英國標準協會與明基電通股份有限公司(簡稱明基電通)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對明基電通 2022 年永續報告書進行評估和查證外，與明基電通並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對明基電通 2022 年永續報告書所界定範圍內之相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負責或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查明基電通提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由明基電通一併回覆。

#### 查證範圍

明基電通與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與明基電通 2022 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估明基電通遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

#### 意見聲明

我們總結明基電通 2022 年永續報告書內容，對於明基電通之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，明基電通所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關明基電通的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了明基電通對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就明基電通所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

#### 查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於明基電通政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式。然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 13 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作空告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

#### 結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

#### 包容性

2022 年報告書反映出明基電通已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了明基電通之包容性議題。

#### 重大性

明基電通公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了明基電通之重大性議題。

#### 回應性

明基電通執行來自利害關係人之期待與看法之回應。明基電通已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了明基電通之回應性議題。

#### 衝擊性

明基電通已繼別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。明基電通已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了明基電通之衝擊性議題。

#### GRI 永續性報導準則

明基電通提供有關依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和其相關性的特定主題 GRI 準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告，部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了明基電通的永續性主題。

#### 保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

#### 責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任中所宣稱，為明基電通負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

#### 能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。



For and on behalf of BSI:

*Peter Pu*  
Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-794706  
2023-10-30

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.  
A Member of the BSI Group of Companies.