



# Chapter 5 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
- 確保工作機會均等
- 禁止任何形式的歧視與騷擾
- 提供公平合理的薪資與工作條件
- 尊重員工集會結社自由
- 禁止童工及強迫勞動
- 按時給付公平且足額的生活工資
- 依循誠信價值觀、反貪腐、禁止收賄或行賄
- 提供利害關係人溝通管道
- 進行人權風險評估，並執行相關減緩措施

### 2024 年目標與結果：

項目	目標	執行成果
1. 零違反人權管理方針事件發生。	0 件	1 件 <sup>註</sup>
2. 台灣區全體員工 (不定期契約) 人權政策教育訓練課程完訓率。	100%	99.6%

註：本案業已妥善處理，未來將繼續強化人員教育訓練

註：未完訓者為產假及外派同仁

### 2025 年目標：

#### 項目

1. 零違反人權管理方針事件發生。
2. 台灣區全體員工 (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。
Act 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>

人權管理機制

截至 2024 年 12 月 31 日止，經明基電通檢核機制，依循勞動法令，相關人權管理措施及執行成效如下。

管理措施項目	說明內容	2024 年執行成效
建立健康安全的工作環境	取得 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，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。	申訴 1 件。
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>	未發生強迫勞動情事。
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

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，2024 年台灣公司據點全體員工（不定期契約）之人權教育訓練課程完訓率為 99.6%。

註：未完訓者為產假及外派同仁

### 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，2024 年公司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 人才吸引

### 5.2.1 推動多元平等共融的職場文化

明基電通具創新且開放的企業文化，積極吸引和激勵來自全球的人才，為公司注入多元觀點並推動發展。從求才到員工發展，明基電通實行一套公正的人才管理體系，從招募、晉升至調薪制度，都為有志之士提供一個公平發展的舞台。同時，明基電通的工作環境賦予同仁自主性與成長性，並關注女性及育兒員工的福利，確保每位同仁均能在公司內感受到歸屬感及工作上的滿足。

#### 1. 追求職場平等與性別平權

明基電通嚴禁任何歧視與騷擾，堅持為員工提供一個零歧視和零騷擾的工作環境，適用於員工的錄用、訓練、績效評估、晉升、調動、薪資及其他公司活動。公司的高階主管、員工、求職者、顧客、及生意上的夥伴都必須遵守這規定且受此規定保護。任何攸關員工權益的決策都必須排除所有與工作無關的因素，如人種、民族、種族、階級、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、國籍或地域、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、家庭責任、退伍軍人身分、基因信息或婚姻狀況及其他法律明文規定者等。所有的騷擾行為包括誹謗、攻擊性與性暗示的言語、圖片、物品、肢體碰觸等會造成同仁不舒服、受污辱、被威脅、感畏懼的舉止、動作或環境，都是公司所嚴格禁止的。不得在招聘及實際工作中歧視員工，亦不影響薪資、晉升、獎勵、受訓機會、解聘或退休。



明基電通深信多元人才將會對組織體帶來無限增長可能，因此，女性同仁在各方面表現都和男性一樣獲得公平的機會與權利，為確保明基電通全體主管與員工遵守「明基電通員工行為守則」，定期每年於第四季進行全員調訓，2024 年完成全球所有員工調訓 100%；其內容涵蓋利益迴避、法規遵守、追求工作公平環境、反歧視零容忍等相關議題，行為守則與相關制度也公告於公司內部網站供同仁隨時查閱；每半年進行績效目標設定，其中行為準則項目亦為考評項目之一，以確保公司內部全員遵循。

職級	薪資	薪酬
高階主管	0.95	0.95
管理階層	0.96	0.97
非管理職員工	0.95	0.94

女比男之基本薪資和薪酬比率



### 5.2.2 進用多元人才

明基電通秉持 DEI 的企業文化思維，以人為本的核心價值，視人才為最寶貴的資產。為了吸引來自全球的多元人才，明基電通不僅積極開拓不同招募管道，同時也致力打造多元共融的友善職場，並持續進行年度追蹤以確保策略的有效實施。此外，為強化營運地區的人力資本，明基電通的人員徵聘原則以當地勞工為優先，比例達 99.2%；管理階層（副理級以上）聘用 100% 為當地勞工。截至 2024 年 12 月 31 日止，明基電通台灣正職員工為 589 人（含 4 位身心障礙者，不含在校生及實習生）。

項目	2024	
性別	男性	325
	女性	264
年齡	未滿 30 歲	123
	30-50 歲	392
	50 歲以上	74
員工類型	直接員工	0
	間接員工	589
職級	管理職	94
	非管理職	495

2024 年人力結構分析表



員工分佈		2022				2023				2024			
		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%
	間接人員	326	100%	256	100%	324	100%	250	100%	325	100%	264	100%
年齡	未滿 30 歲	55	16.9%	73	28.5%	53	16.3%	76	30.4%	44	13.5%	79	29.9%
	30-50 歲	232	71.1%	170	66.4%	229	70.7%	162	64.8%	222	68.3%	170	64.4%
	50 歲以上	39	12.0%	13	5.1%	42	13.0%	12	4.8%	59	18.2%	15	5.7%
職稱	管理人員	58	17.8%	29	11.3%	54	16.7%	33	13.2%	63	19.4%	31	11.7%
	專業人員	268	82.2%	227	88.7%	270	83.3%	217	86.8%	262	80.6%	233	88.3%
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	42	72.4%	24	82.8%	39	72.2%	29	87.9%	42	66.7%	27	87.1%
	50 歲以上	16	27.6%	5	17.2%	15	27.8%	4	12.1%	21	33.3%	4	12.9%
非管理人員	未滿 30 歲	55	20.5%	73	32.2%	53	19.6%	76	35.0%	44	16.8%	79	33.9%
	30-50 歲	190	70.9%	146	64.3%	190	70.4%	133	61.3%	180	68.7%	143	61.4%
	50 歲以上	23	8.6%	8	3.5%	27	10.0%	8	3.7%	38	14.5%	11	4.7%

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)	325	264			
	固定期限 (定期)	14	32			
	合計	339	296			
聘僱類型	正職	325	264			
	兼職 (註 1)	14	32			
	合計	339	296			
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	2
	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	5	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。 2. 外包人力會因應業務量進行人力調整。 3. 報導期間員工總數，並無重大變化。					

2024 年員工與非員工工作者分析表

### 5.2.3 員工新進分析

#### 1. 多元化招募管道，向頂尖人才招手

為吸引更多優秀人才，明基電通制定了全面且多元的招募計畫，透過求職平台、社群媒體、校園徵才活動、產學與實習合作，以及獵頭服務等各種管道，廣納具有高潛力的專業人才。此外，明基電通堅持以適才適用和內部優先的原則進行人才遴選，絕不因性別、宗教、種族、膚色、階級、國籍、年齡或黨派等因素進行差別化或歧視性待遇，並嚴格禁止雇用童工。明基電通 2024 年新進員工共 78 位。

明基電通秉持企業永續的公司理念，推行內部輪調及內部推薦機制，吸引頂尖人才。同時，為激發成長動能，明基電通舉辦六場校園講座，引領學生接軌職場，凸顯其對人才培育的承諾。





項目	2022		2023		2024		
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
性別	男性	56	17.2%	21	6.5%	31	9.5%
	女性	49	19.1%	34	13.6%	47	17.8%
年齡	未滿 30 歲	64	50.0%	38	29.5%	45	36.6%
	30-50 歲	41	10.2%	17	4.3%	29	7.4%
	50 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	4	5.4%
員工類型	直接員工	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	間接員工	105	18.0%	55	9.6%	78	13.2%
職級	管理職	0	0.0%	0	0.0%	2	2.1%
	非管理職	105	21.2%	55	11.3%	76	15.4%

註 1：以報導期間結束日 2024 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。

台灣新進人員分析表

項目	2022	2023	2024
總招募新進人數	105	55	78
新進率 (%)	18.0%	9.6%	13.2%
內部職缺遞補率 (%)	60.9%	75.1%	71.2%

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 )。

歷年新進率及內部職缺遞補率

分類		2022	2023	2024
性別	男性	71	82	77
	女性	46	54	54
年齡	< 30	17	15	23
	30~50	96	109	93
	> 50	4	12	15

職缺內部遞補分布

新進人員分布		2022	2023	2024
性別	男性	56	21	31
	女性	49	34	47
年齡	未滿 30 歲	64	38	45
	30-50 歲	41	17	29
	50 歲以上	0	0	4
員工類型	直接員工	0	0	0
	間接員工	105	55	78
職級	管理職	0	0	2
	非管理職	105	55	76

新進人員分布



活動類型	目的	說明	主要成果 / 效益
校園徵才	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提前發掘並儲備潛力人才</li> <li>2. 加強雇主品牌曝光，提高新世代學生對集團的好感度</li> </ol>	參與場次：國立臺灣大學、國立政治大學、國立臺灣科技大學、國立中央大學、國立成功大學、國立台北大學	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在六所頂尖學府中成功舉辦了一系列的校園徵才活動，總計吸引超過 2,200 份履歷投遞。</li> <li>2. 招募部門依據各單位需求，推薦合適人選給主管進行面談，提升招募效率。</li> </ol>
外籍人才招募	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 增強人才多元性，引入國際視野</li> <li>2. 滿足特定市場人才需求，增強公司全球競爭力</li> </ol>	參與場次：臺科大外籍徵才會、崑山科技大學越籍徵才會、文藻外籍招聘會、聖約翰大學越籍合作	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因應南向政策，東南亞行銷業務人才需求。</li> <li>2. 招募部門根據各部門需求，推薦合適人選給主管進行面談。</li> </ol>
校園職涯講座	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 幫助學生了解產業趨勢及集團發展策略</li> <li>2. 透過中高階主管分享，帶領學生提前佈局職涯</li> <li>3. 藉由同仁現身說法，引導學生探索未來不同可能</li> <li>4. 搭起產學橋樑，彌平學用落差，實踐社會責任</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 臺大場：強調不確定性是無限可能的起點，鼓勵學生勇於探索未知並從挑戰中成長。透過獨到的經營哲學和策略，鼓勵學生在職場中勇於冒險、不斷學習。</li> <li>2. 成大場：分享進入醫療行業後，需要不斷面對技術創新與市場需求的變化，需要具備跨領域的知識與靈活應變的能力。 (僅列舉數場講座代表)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每場講座均獲得學生的積極回饋，不僅從主管及學長姐的分享中看到了所學學科的價值，也透過對集團及理想職位的深入了解，明確了努力的方向。</li> <li>2. 加深學生對企業文化與未來職涯發展的可能性，強化良好雇主品牌形象，回饋社會校園。</li> </ol>
強化校園合作備忘錄	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 共享產學資源，支持學術發展和產業創新</li> <li>2. 強化人才培養與技術研發能力</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 合作學校：台灣大學、臺北大學、臺灣科技大學、成功大學、臺灣師範大學、政治大學、文藻外語大學、聖約翰科技大學</li> <li>2. 合作範圍：               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 規劃學位、課程、師資</li> <li>• 舉辦人才交流、學術、創新學習、服務等活動</li> <li>• 產學合作及學生實習</li> <li>• 技術、知識及智財相關研發</li> <li>• 推動合作專案、籌建及規劃使用空間</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司效益：接觸潛力人才，強化雇主品牌，提升學生對企業的好感度。</li> <li>2. 學生效益：透過實習、參訪等形式與業界接軌，奠定職涯基礎。</li> <li>3. 學校效益：為學生爭取多元學習資源，並及時獲得最新產業動態。</li> </ol>
多元實習機會	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提前識別和吸引潛力人才</li> <li>2. 實踐培育下一代人才的社會責任</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 實習人數：2024 年共計 71 位</li> <li>2. 實習專業：工業設計、視覺傳達設計、市場管理、數位行銷、客戶服務、行銷企畫、電子商務等不同領域</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司效益：培養潛力人才，透過轉正機制留任優秀人才。</li> <li>2. 學生效益：將所學應用於實務，並藉由主管、導師的指導，提升專業技能和職場適應力。</li> </ol>

#### 校園活動成果概覽

#### 深耕校園，落實教育永續的承諾

為強化與學界的合作，明基電通於 2024 年舉辦了 6 場校園徵才及 6 場校園講座，並針對多元系所及外籍學生，組織一系列的招募活動與實習計畫。此外，公司也與多所學校簽訂產學合作備忘錄 (MOU)，為年輕學子提供實踐學習的平台及個人發展的舞台。

#### 5.2.4 員工流動分析

明基電通致力於有效管理員工的離職情況。當員工遞交離職申請，會即時通知相關主管進行離職面談，瞭解員工離職原因並適時慰留。同時，面對外部環境及經濟波動，健康的離職率可確保企業不斷有新血加入公司。明基電通透過加強主管領導能力、關懷員工在公司的實質幸福感、提供輪調及員工學習機會，以及引進關鍵人才激勵計畫等留才措施，致力於提供優質的工作條件，降低員工流動率。2024 明基電通台灣自願離職率為 10.4%。



年度	2022		2023		2024		
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	
總離職率 (%)	63	10.8%	57	9.9%	67	11.4%	
自願離職率 (%)	61	10.5%	47	8.2%	61	10.4%	
總離職率 (%)	男性	36	11.0%	24	7.4%	36	11.1%
	女性	27	10.5%	33	13.2%	31	11.7%
自願離職率 (%)	男性	35	10.7%	18	5.6%	32	9.8%
	女性	26	10.2%	29	11.6%	29	11.0%
總離職率 (%)	未滿 30 歲	18	13.4%	18	14.0%	17	13.8%
	30-50 歲	45	11.6%	37	9.5%	43	11.0%
	50 歲以上	0	0.0%	2	3.7%	7	9.5%
自願離職率 (%)	未滿 30 歲	18	13.4%	18	14.0%	17	13.8%
	30-50 歲	43	11.1%	29	7.4%	38	9.7%
	50 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	6	8.1%
總離職率 (%)	管理職	3	3.4%	5	5.7%	6	6.4%
	非管理職	60	12.1%	52	10.7%	61	12.3%
自願離職率 (%)	管理職	3	3.4%	3	3.4%	5	5.3%
	非管理職	58	11.7%	44	9.0%	56	11.3%

註 1：以上離職率統計數據不包含年資未滿 3 個月的人員。

註 2：以報導期間結束日 2024 年 12 月 31 日同仁數。

註 3：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 4：報導期間員工總數，並無重大變化。

註 5：管理職即實際擔任單位主管職務者。

離職統計分析表

## 5.3 人才留任

### 5.3.1 薪酬管理制度

#### 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 2024 年台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>

#### 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。

## 2. 生活工資承諾

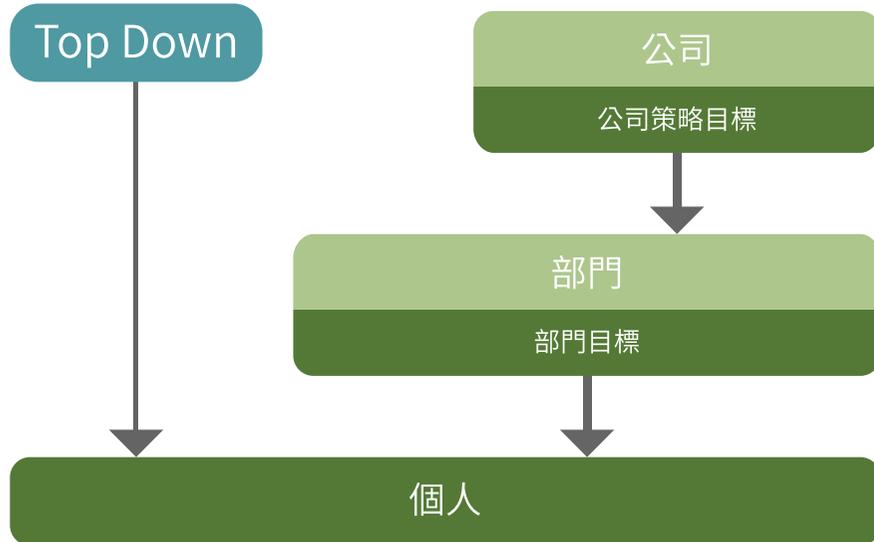
明基電通承諾確保我們 100% 的員工收入可達到生活工資水準。生活工資的目的是保障勞工的基本生計，使他們能支付基本生活費用。明基電通關心所屬員工及其家庭，承諾生活工資就是給家庭更多的保障，使員工的報酬能穩定地滿足家庭生活的需要。

☆生活工資方法論：

明基電通依據 Richard Anker（前國際勞工組織）和 Martha Anker（前世界衛生組織）兩位生活工資專家耗費 15 年時間測試並完善之生活工資方法論進行生活工資計算。該方法論是一種目前已被廣泛接受來估算生活工資之新方法，既具有國際可比性又具有本地特異性，適用於估算世界各地的農村、城市和城郊地區等不同區域的生活工資。該方法論所計算的生活工資項目包含食品、服裝、住房、交通和教育等生活成本。

## 3. 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。



## 類型

## 執行方式

### 單位團隊目標管理：

- 每半年召開營運目標 Alignment meeting，與一級單位對標下一期目標與發展
- 各單位訂立團隊目標，逐級展開，分配給團隊成員承接，共同達成組織策略目標。

### 個人績效目標管理：

- 間接員工：
  - ✓ 單位設定好團隊目標後，將團隊目標填入個人績效目標表中，員工清楚了解單位任務後進行項目承接。
  - ✓ 每半年設定個人績效目標，提出行動方案，以利目標達成可能性。主管管理部屬績效可透過不定期追蹤並給予適當指導與回饋，以協助部屬完成目標。
  - ✓ 建立日常工作回饋機制，透過有效的雙向溝通達成目標。在執行目標期間，同仁可隨時透過此平台告知主管並尋求支援與協助；反之，主管也可透過平台針對目標項目不定期進行回饋並掌握目標進度，達成雙向溝通機制。
  - ✓ 期末評核階段，員工先提出自評，主管依達成狀況做評核，包括目標達成率、行為準則、風險管理、資訊安全等指標。
- 直接員工：
  - ✓ 績效目標與公司生產產能、品質連結。
  - ✓ 各廠區主管每月根據工作品質、紀律、效率、出勤等指標評選月度最佳團隊與員工，進行定期的目標管理。

### 績效目標管理

### 公開透明的業務說明會：

- 每季召開業務說明會用公開會議方式由一級主管逐一向全公司員工說明單位上季業務進度與目標達成狀況，讓同仁清楚了解公司與單位營運狀況，並適時修正調整自身 KPI 目標。
- 業務說明會是確保組織和個人的目標之間的一致性和透明度，並提供了評估和反饋機制以確保效率和品質；讓員工成長與公司營運達成共好的機制。

### 以團隊為主的績效表現系統：

- 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，進而實現組織的策略目標。
- 當績效目標進行評估時，績效貢獻從基層員工 - 部門 - 公司開始逐步向上推進，形成績效累積共享機制，形成一個在團隊內雙向迴圈運作的績效系統。



類型	執行方式
個人發展計畫 (IDP)	員工在進行目標設定期間，須按不同層級的職能需求，與主管共同制訂個人發展計畫 (Individual Development Plan, IDP)；並透過歷練學習 / 工作指導 / 培訓發展等的手法來達成發展目標，於期末考核時，主管同時檢視計畫達成狀況並給予回饋。
績效評等	<ul style="list-style-type: none"> <li>間接員工：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。</li> <li>直接員工：因其績效目標與公司生產產能、品質連結，各廠區主管會依據直接員工的工作品質、紀律、效率、出勤等指標進行評等排序。</li> </ul>
多面向回饋	為了能有更多元的管道評核，每年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，除了由主管評核部屬 (上評下)，也讓部屬回饋主管 (下評上)，該機制為 180 度的回饋機制，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，並於 2023 年起實施地區擴展至全球。
敏捷績效管理	<p>建立日常工作回饋機制：在執行目標期間，同仁可隨時透過此平台告知主管所需的協助，並在期間尋求支援與協助；反之，主管也可透過平台針對目標項目不定期進行回饋並掌握目標進度，達成雙向溝通機制。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>動態績效目標管理：與團隊一起設定具有彈性的績效目標，以應對環境變化。不定期檢視和適時調整目標，以確保它們符合組織的需求和目標，藉此提出最適行動方案，以確保個人及組織能共同達成績效目標。</li> </ul>
新人 Mentor 輔導制度	明基電通為每位新進人員指派一位資深員工擔任 Mentor，協助其順利融入職場環境。Mentor 將透過業務指導與經驗分享，幫助新人快速掌握職務內容，並適應公司文化。此外，Mentor 也將促進新人與部門同事的交流，提供必要的工作資源，並在工作之外，給予身心靈上的支持，打造更全面的員工體驗；透過以上良好的輔導制度，促使同仁可以更加適應組織環境，達成績效目標。

績效管理方式表

	績效目標完成率	績效考核完成率
男	99.1%	100%
女	98%	100%

註：2024 年績效目標與績效考核檢核完成百分比以台灣總部統計為主。

## 2024 年績效目標及績效評鑑分析

### 4. 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	對象	執行內容
員工持股信託	台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	<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>
留才獎金	對組織發展極為重要之關鍵職位人才	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。

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：

種類	目的	員工照顧與福利措施、活動	優於法令
員工出勤與假期	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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 生理假、育嬰假、陪產假（男性同仁）。</li> <li>2. 防疫照顧假。</li> <li>3. 疫苗接種假。</li> <li>4. 志工假、訂婚假。</li> <li>5. 產檢假、陪產假。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 8 日陪產檢及陪產假</li> <li>2. 8 日產檢假</li> <li>3. 志工假、訂婚假</li> <li>4. 彈性出勤制度</li> </ol>
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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提撥退休準備金。</li> <li>2. 提撥積欠工資墊償基金。</li> <li>3. 健康保險、勞工保險。</li> <li>4. 團體保險：壽險、意外險、重大疾病險、住院醫療險。</li> <li>5. 員工眷屬自費團體保險。</li> <li>6. 短差海外旅平險。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司為同仁保團體保險</li> <li>2. 員工眷屬自費團體保險</li> </ol>
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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 伙食用餐補助。</li> <li>2. 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助。</li> <li>3. 勞動節日補助。</li> <li>4. 內部消費卷補助。</li> <li>5. 伙食用餐補助。</li> <li>6. 贈與員工眷屬父親節及母親節感恩禮品。</li> <li>7. 2023 年新增員工福利委員會育兒津貼。</li> <li>8. 撫恤制度。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助</li> <li>2. 0-6 歲育兒津貼每年新台幣 3 萬元</li> <li>3. 撫卹制度</li> </ol>
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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工進修計劃。</li> <li>2. 教育訓練。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工進修計畫</li> <li>2. 員工外訓補助</li> </ol>

公司台灣據點之照顧與福利措施表



員工照顧與福利措施、活動優勢說明表

面向	項目	目標	優勢說明
福利活動	<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>	規劃及推動多元活動，創造工作與生活平衡的優質環境。	本年度舉辦多元活動，如運動會、家庭日、及旺年會等，讓員工攜帶家屬一同參與，不僅放鬆身心，也活絡家庭生活品質。
社團活動	員工自組成立不同屬性之休閒社團，給予經費補助與資源。	讓同仁工作之餘，培養員工興趣與活動。	積極支持員工創建社團與經費、場地，本年度超過 30 個社團，固定舉辦社團活動，讓員工自由參與與多樣化生活體驗。
職場設施	<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>	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。	本公司業已完善設施，如運動中心、咖啡機、ATM 提款機、員工宿舍，及哺(集)乳室等，讓員工能即時與充分休息，也可儘速解決生活瑣事需求。另，哺(集)乳室榮獲衛生局優良認證。
健康醫療	<ul style="list-style-type: none"> <li>特約醫院。</li> <li>特約駐點醫生。</li> <li>定期安排員工健康檢查。</li> </ul>	持續關懷與追蹤員工身體健康。	每年度公司提供員工健康檢查；另，本公司更與醫療資源合作提供駐點醫師與特約醫院的服務，讓員工即時與充分掌握醫療資源與健康諮詢服務，保障身心健康。

## 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	22	14
當年度申請育嬰留停人數	4	2
當年度預計復職人數 (A)	2	1
實際復職人數 (B)	2	1
復職率 (B)/(A)	100%	100%
育嬰留停復職後超過 12 個月人數 (C)	0	4
前一年度育嬰留停實際復職人數 (D)	1	4
留任率 (C)/(D)	0%	100%

2024 年台灣公司據點 - 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

公司每月提撥員工退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，截至 2024 年底計劃資產公允價值為 197,692 千元，2024 年認列費用之金額為 0 元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至 2024 年底金額為 -69,483 千元。

#### 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 2024 年認列費用之金額為 37,977 千元。

### 5.3.5 多元暢通之溝通途徑

#### 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，可由直屬主管協助處理，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>會議中報告勞工動態，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。

#### 多元溝通途徑



## 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。

2024 年度針對勞動權益、人權問題，公司收到 1 件性騷擾申訴，本公司業已立案，且積極妥善完成處理，日後將會持續強化性騷擾的教育訓練與宣導。

### 檢舉或申訴流程圖：



## 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，調查範圍以台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。2024 年台灣區間接員工敬業度調查，共有 355 人參與，回覆人數為 298 人，回覆率為 84%，台灣公司據點之間接員工整體敬業度結果為 4.66 分（滿分 6 分）。

明基電通對全球員工進行敬業度調查，此調查目的是瞭解員工對工作的投入程度，而其內容會與其對工作滿意度呈正相關。針對 2024 年的員工敬業度調查結果，公司已提出了相對應的改善方案，藉以持續推動員工福祉。這些方案整體上著重於工作資源、成就表揚和職涯發展等關鍵項目。2024 年，公司計劃進一步導入 AI 工具與學習資源，幫助員工擁有足夠資源來完成工作以及提升工作效率，此外也將持續為主管提供領導溝通與激勵技巧訓練課程，並對深化公司與主管對於員工職涯發展的規劃與支持。這些措施旨在進一步提升員工對工作環境的滿意度、增強工作動機，以及提高員工的幸福感和信任感。透過這些行動，明基電通致力於創建一個支持員工、激勵員工的工作環境，進而塑造更優質的員工體驗與更具吸引力的雇主品牌，為實現企業永續發展的戰略目標奠定基礎。





年度	2022	2023	2024	
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	561	567	355	
回收數量	489	482	298	
回收率	87%	85%	84%	
整體平均敬業度分數 (滿分 6 分)	4.58	4.63	4.66	
性別	男性	4.65	4.68	4.70
	女性	4.51	4.53	4.59
年齡	未滿 30 歲	4.64	4.73	4.75
	30-50 歲	4.47	4.58	4.61
	50 歲以上	4.63	4.75	4.87
職級	管理職	4.67	4.70	4.77
	非管理職	4.49	4.62	4.64

2022-2024 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	82%	
性別	男性	84%
	女性	78%
年齡	未滿 30 歲	83%
	30-50 歲	80%
	50 歲以上	95%
職級	管理職	87%
	非管理職	81%

2024 年員工敬業度調查成果



## 5.4 學習發展

### BenQ University

明基電通的培訓體系建立在 BenQ University 的基礎上，以四大學院為結構，分別為「專業發展學院」、「學習成長學院」、「創新改善學院」和「領導管理學院」，根據屬性和參與對象劃分。這四大學院針對不同學習需求提供全面的培訓計畫，致力於協助同仁在工作中更有效地運用所學。

為了提供同仁更即時的學習資源，我們設立了內部的 QLMS 學習平台。除了實體課程外，同仁還可以透過這些平台參與線上課程和知識學習。自 2019 年起，我們不斷推廣行動學習，增加數位課程的學習比例，同時開發學習 APP，讓同仁能夠在手機端充分利用零碎時間學習新知。截至 2024 年底，公司整體數位課程的占比已經達到 79%。這些舉措旨在確保同仁能夠迅速且方便地提升專業技能，以應對快速變化的工作環境。

專業發展學院	<ol style="list-style-type: none"> <li>針對公司不同職務的專業差異，設計相關的訓練藍圖，來提升員工相關專業能力。</li> <li>因應外部環境趨勢，引進趨勢主題性講座以提升內部主管對外部趨勢環境之敏感度。</li> </ol>
學習成長學院	包含完善的新人訓練、內部講師訓練。推出決策思維力、溝通影響力、數位應用力、自我競爭力四類職能相關發展課程。
領導管理學院	依不同階層主管的領導與管理需求設計相關訓練課程，以提升主管人員領導、管理與經營思維等能力。
創新改善學院	<ol style="list-style-type: none"> <li>提供創新開發能量，引進商業模式創新、設計思考等課程資源，讓同仁的創意所發揮，塑造組織創新文化。</li> <li>因應 AI 趨勢來臨，導入生成式 AI 相關工具應用課程。</li> </ol>

#### 四大學院訓練課程

	領導管理學院	學習成長學院	創新改善學院	專業發展學院
主軸	主管領導力提升 事業人才培育	持續提升員工 多元 / 專業技能	CIP /Lean AI 工具應用	稀缺人才專業 養成計畫執行
訓練方向	<ul style="list-style-type: none"> <li>高階主管講座</li> <li>基層→高階主管 領導力發展訓練</li> <li>Mentor Program 完善新人教導計畫</li> <li>新任主管訓練 (FLP) 課程數位化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Win Camp 新人訓練</li> <li>認知思維力課程</li> <li>溝通影響力課程</li> <li>數位應用力課程</li> <li>自我競爭力課程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIP 系 列課程</li> <li>DMAIC 課程</li> <li>TRIZ</li> <li>AI 工具 應用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>軟體人才訓練</li> <li>海外客服人才訓練</li> <li>品牌新人專業訓練</li> <li>研發新人專業訓練</li> <li>RD/ 醫療專 業訓</li> <li>PM/BM/ Sales 專業訓練</li> </ul>

### 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。

### 2024 年目標與結果

項目	目標	績效
人均訓練時數	25 小時	28 小時

註：2024 年較 2023 年以開發線上課程資源供同仁選修為主，減少實體課程開設占比

### 2025 年目標

項目	目標
人均訓練時數	25 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。

2024 年明基電通台灣總部投入訓練總費用為 USD\$ 466,432 元，總受訓時數 16,537 小時，平均每位員工受訓費用為 USD\$ 792，平均每位員工受訓時數為 28 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占比於 2024 年底已達 79%。

單位：小時 / 人

類別	群體	2022 年 平均訓練時數	2023 年 平均訓練時數	2024 年 平均訓練時數
性別	男性	38	52	30
	女性	39	46	26
年齡	未滿 30 歲	46	52	29
	30-50 歲	38	50	26
	50 歲以上	25	29	38
職級	管理職	46	69	40
	非管理職	37	45	26
全體員工平均		39	48	28

2024 年度台灣總部性別、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。2024 年度重點說明如下：

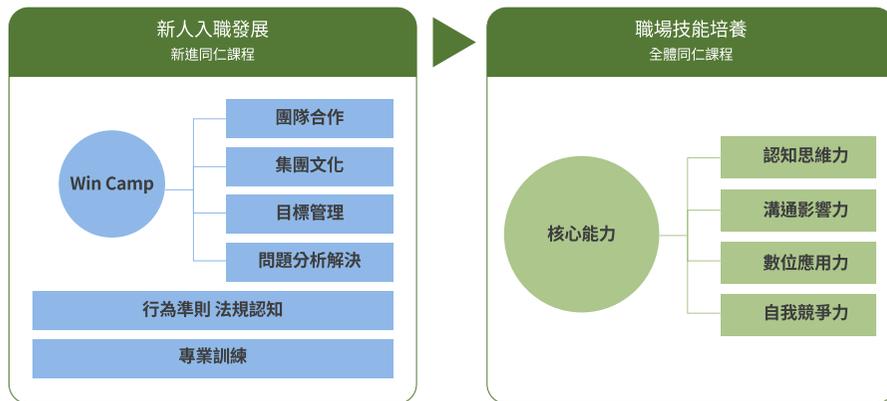
#### 1、員工專業職能發展計畫：建構 4C 能力發展藍圖，建構全方位人才

- ① 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，尤其 2024 年持續強化同仁訓練群體，及疫情結束後同仁積極參與，共有 744 人次參加相關課程，2024 年學習成長類課程平均滿意度達 4.5 分。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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，增進個人工作規劃與職場競爭力。



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。

明基電通 員工學習成長課程藍圖



### 員工學習成長藍圖

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。

### 2024 年員工重點培育計畫 - AI 工具系列課程

隨著科技發展，同仁對 AI 課程的需求日益增加，2024 年推出「AI 未來教室」發展計畫；此發展計畫核心在於透過教導員工對於 AI 工具的應用，提升組織內部的工作效率與效能及執行品質，持續創新以跟上行業趨勢，成為領域內的專家。計畫重點包括專業、精簡和卓越，旨在持續提升專業水準、優化工作流程，並透過 AI 工具自動化重複性任務，讓團隊專注於更具價值的工作，讓同仁有更多時間持續學習其他新知識技術，追求卓越未來。

2024 年度 AI 工具主題線上課程共有 747 人次參與，總時數達 3,815 小時，學員對課程的滿意度高達 4.5，顯示出良好的學習效果與價值並顯示出其在提升 AI 知識與技能方面的顯著影響力，受到同仁廣泛認可。





除了 AI 工具線上課程，我們也積極尋求外部計畫資源並參與政府單位舉辦之「AIGO 專案」，針對各職務同仁推出 AI 工具應用實體課程共 3 堂，共有 120 人次參與，總訓練時數達 1,038 小時，課程內容廣泛包含：「AI 新世代品牌影音自媒體實戰工作坊」、「ChatGPT x 電商消費者輿情分析」、「Word/Excel x ChatGPT 實戰應用」，希望更貼近同仁職務所需推出系列課程以提升同仁工作專業 AI 應用力。

未來，我們將持續探索新技術，強化課程內容，並根據行業需求的變化進行調整，以確保學員能夠掌握最新的 AI 應用技能，並在職場中保持競爭力，持續追求專業、精簡、卓越。



### 主管領導力發展計畫

為培育不同階層主管在領導與管理的關鍵能力，並因應未來組織成長所需的儲備能力，我們依據公司核心管理職能制訂了各階層主管的培訓與發展體系，這個體系管理新手及經驗豐富的主管提供專屬的能力發展藍圖，透過有計畫的階層別管理課程及職務輪調，使他們有系統地學習標竿領導者所需具備的領導與管理能力。

訓練對象包括各階層的主管，2024 年總開立 20 梯次主管訓練課程，總培訓人數為公司管理職的 76%。

Program 名稱	參加對象	角色使命	培育重點
Visionary Leader Program	高階主管 / 事業單位主管	產業先鋒 變革推手 經營大師	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	策略專家 團隊靈魂 企業專家	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	專業領導 管理專家 部屬導師	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	專業領導 管理專家 部屬導師	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

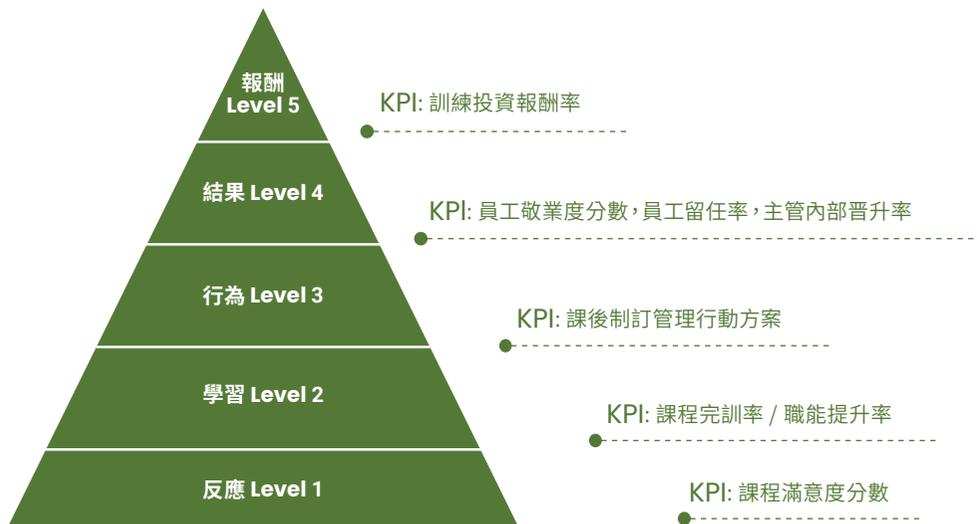
### 領導力發展計畫重點



## 領導力發展方式

1. 系統化訓練資源提供：推出實體或線上管理課程混成學習方式，以利主管們多元學習管道。2023 年度全面推出新版主管人員發展訓練藍圖，各階層主管培育重點如上表所述。2024 年總共 72 人完訓，總學習時數達 858 小時。主管人員對此課程整體滿意度平均為 4.76 分。
2. 職務輪調與歷練：透過有計畫的職務輪調，使主管們能夠在組織中不同的職位中累積經驗，培養多元思維和專業能力。職務輪調方式促進主管們的職涯發展，提升他們的組織適應能力和領導素養。

### 2.2 領導力發展計畫訓練成果：



- 訓練計畫名稱：Leadership Program
- 參加對象：潛力人才 ~ 高階主管 (含事業單位主管)

訓練計畫主軸	
領導階層	發展重點
高階	願景領導 引領創新 營運決策 培養人才
中階	願景執行 推動創新 資源規劃 發展人才
基層	願景傳遞 持續改善 問題解決 有效選才
潛力	管理者角色認知 領導管理基礎概念建立

訓練成效
<b>Level 4 成效：</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工敬業度分數提高 (4.57 → 4.63)</li> <li>• 高敬業度員工占比達 82%</li> </ul>
<b>Level 3 成效：</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 潛力人才 ~ 中階主管皆須完成課後管理行動方案</li> </ul>
<b>Level 2 成效：</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 潛力人才 ~ 中階主管皆進行課前 / 課後職能評測</li> </ul>
<b>Level 1 成效：</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 整體課程平均滿意度分數達 4.75</li> </ul>

### 3、潛力人才發展計畫

訓練對象	訓練主軸
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
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
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
Fresh Leader 潛任人力 / 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



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 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。

#### 4. 事業單位關鍵人才發展計畫

鑑於外部環境競爭激烈，產品經理、行銷業務等人才在公司中扮演關鍵性角色。作為科技品牌公司，我們專注於提升產品經理、行銷業務等人才的專業技能，以開發出更貼近消費者之產品及將我們的產品行銷至全球。2024 年優化專業能力發展藍圖，並依據各層級所需之專業能力制定訓練發展計畫，發展計畫包括專案管理、商業簡報技巧、顧客關係經營、策略銷售技巧等重點課程，以持續強化關鍵職位人才之產品設計、顧客關係與產品銷售等能力。2024 年針對行銷業務團隊發展計畫參加人數達 42 人次，培訓總時數達 288 小時。





## | 5.5 健康職場與社區關係

### 5.5.1 健康職場

健康的員工不僅能提升工作效率，更能夠穩定企業的長期發展，明基電通始終將員工健康視為企業文化的重要核心，致力於提供全面且系統性的健康管理服務。並依照員工健檢資料分析為依據，規劃多樣化的健康活動，並透過「六大健康促進介面」來打造健康安心職場。

#### 明基電通的健康管理 - 六大健康促進介面





## 維力門診 ( 職場健康照護 )

提供便捷的健康檢查與診療服務，依據員工的健檢報告進行風險評估，及時發現潛在健康問題，為員工提供個性化健康建議。

- ① 建立健康臨場服務：職安訪查，落實職業災害之預防防治，降低職業災害發生率。
- ② 健康風險評估

針對員工健康風險部分，我們每年採用 Framingham Cardiac Risk Score 評估工具進行評估，依照年齡、膽固醇、高密度膽固醇、血壓、糖尿病、吸菸等六項指標，評估未來十年可能罹患缺血性心臟病的風險族群。針對高度 (>20%) 風險者，定期電話訪談，並發出健康通知信件，確定該高風險的同仁有確實就醫和服藥控制中另也同步安排廠醫健康關懷追蹤；針對年度健檢報告前三大健康風險，來規劃一系列的健康促進活動，如防癌篩檢、運動健身、疾病新知、營養相關講座與活動，讓同仁參與。

2024 年經評估健康風險族群分布如下：

健康風險程度	健康分布狀態 (%)	管理措施
低度 (<10%)	96.6	提供健康衛教宣導 / 相關健康促進活動
中度 (10-20%)	3.1	* 提醒風險等級 * 主動提供衛教關懷 * 安排健檢 3 個月後的複檢追蹤提醒 * 提供相關的健促活動
高度 (>20%)	0.3	* 提供職醫的健檢總評建議 * 員工有自行定期就醫 (100% 定期就醫追蹤)

截至目前為止明基電通並未發生因工作上原因而造成職業病之實例，明基電通僱員亦沒有從事任何具有高風險或高特定疾病發生率的工作。

## 育兒與母性保護

- 母乳推廣：自 2007 年起，明基電通積極推動職場母乳政策，為職場媽媽設置專門集乳室，讓她們能在工作中安心集乳。公司提供全面的育兒支持與母性保護政策，關懷孕婦及哺乳期間員工。2024 年，共有 8 位員工受惠，我們亦針對高風險員工進行健康評估，並採取相應的預防與健康促進措施。
- 育兒津貼：為體恤新生兒家庭在生育過程中的辛勞並有效紓解育兒負擔，明基電通於 2023 年推出了針對 0 至 6 歲幼兒的育兒津貼計畫，每位員工可獲得每胎每年 30,000 元的津貼。此舉旨在支持在職同仁平衡工作與家庭生活，創造一個更加友善的家庭職場環境。2024 年有 116 位明基電通寶寶受惠，彰顯公司對員工家庭的關懷與支持。

## 疾病防制與關懷

疾病防制作為健康促進計畫的重中之重，維力中心積極開展疾病預防與健康教育活動，提升員工的健康意識：

- 每年舉辦優於法規的員工健檢、防癌篩檢、健康講座、疫苗接種等預防性健康活動，並針對時下流行的傳染性疾病進行宣導。
  - ✓ 特殊健康新知推廣：每月發佈心靈短文，不定時衛教公告分享內容涵蓋防疫、食安與傳染性疾病 (如麻疹) 等，通過，共發佈 15 篇。
  - ✓ 女性關懷：舉辦女性健康與防身安全講座，共吸引 257 位員工參加，滿意度達 4.7 分 (滿分 5 分)。
- 心理疾病防治：為重視同仁職場生活壓力，2012 起推廣感動心服務 - 員工協助方案後，設置免費 0800 專線讓同仁免費進線使用，另有每人免費六次的面對面心理諮商福利。
- 持續推動主管溝通關懷技巧課程，並設立壓力安全網——EAP 主管守門員計畫，針對中階主管進行專業訓練，共有 240 人參與，完成率達 100%。此計畫幫助主管及時了解並關懷員工的職場互動情況，確保異常情況能夠及時回報並處理。



### 急傷患處置

設有急救設施與專業急救訓練，確保在工作環境中出現意外情況時能夠迅速有效地提供救治，提供常見一般疾病（如抽筋、流鼻血）及意外事故（如切割傷、溺水休克）之急救訓練方式。如：新人教育訓練、急救執照認證課程、緊急事件處理課程等。

推廣安心職場為目標，CPR 全員調訓展開 - 2024 CPR+AED 訓練共 37 人，全員訓練達 6%。

2025 目標救護生命，一個不能少！全員完訓 100%

### 健康管理追蹤

- 年度健檢之重大異常個案，100% 追蹤，並提醒服藥就醫的重要性
- 依照同仁之健檢資料，利用電子化的健康管理系統辨識健檢報告中屬於異常項目，並且透過群組方式提醒員工，近一步安排員工與駐廠醫師進行諮商面談，協助員工了解身體狀況，提供後續醫療諮詢之服務。
- 採 ATPIII Framingham 的冠心病模型 (Framingham Risk Score) 評估 10 年內發生缺血性心臟病的機會風險，篩出中高風險族群予以電訪和健康衛教；並於該族群中完成 70% 之亞健康族群之衛教和追蹤率並確保個人隱私。

### 樂活活動

為了提升員工的整體福祉，維力中心於 2024 年成功獲得衛生福利部國民健康署頒發的「健康職場認證」，並致力於持續營造健康的工作環境。維力中心深信，健康的員工能夠提高工作效率，增強企業的整體發展潛力，因此我們將推動一系列多元化的健康促進活動，全面關注員工的身心健康，實現工作與生活的健康平衡，相關活動列表如下呈現

#### 樂活活動列表呈現

活動名稱	活動內容
捐血活動	鼓勵員工積極參與社會公益活動，並同時關心自身的健康，共 2 場，捐出 48,250cc 熱血
母性保護講座 - 全面認識婦科疾病	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 關愛女性員工的身心健康，尤其是在孕期及產後期間的特殊需求。</li> <li>• 全面認識婦科疾病，共 2 場，137 人次，滿意度高達 :4.7 分 ( 滿分 5 分 )</li> </ul>
母性保護講座 - 女子防身術	教導同仁遇到攻擊的時候逃脫術應用和面對陌生人跟熟人的不同情境跟處理方式 - 共 2 場，120 人次，滿意度高達 4.7 分 ( 滿分 5 分 )
健康飲食與營養講座 - 食在享瘦	推動健康飲食習慣，幫助員工建立合理飲食觀念。共 2 場，195 人次
員工健康檢查 - 員工健檢	提供員工每年健康檢查服務，參與率 95%，健檢項目優於法規 ( 包含腹部超音波 / 防癌檢測 / 甲狀腺檢查等 )，讓員工可透過每年的健檢報告了解自身健康狀況和趨勢。
員工特殊健康檢查 - 防癌篩檢	安排員工定期進行防癌篩檢，提高早期發現癌症的機會。共 1 場，78 人次參與。
疫苗接種	定期提供流感疫苗接種，保障員工免受疾病困擾，共 1 場，123 人次參與。
CPR 全員調訓展開	員工參加心肺復甦術 (CPR) 等急救技能訓練，增強應急處置能力。 推廣安心職場為目標，CPR 全員調訓展開 - 2024 CPR+AED 訓練共 37 人，全員訓練達 6%。 2025 目標救護生命，一個不能少！全員完訓 100%



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，台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。為提供哺集乳媽咪優質的哺集乳環境，設置溫馨安全的哺集乳室，於 2010 年開始皆被台北市衛生局評選為優良哺集乳室，更在 2023 年獲選為「特優」哺集乳室。

#### 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

2006 年台北市健康職場傳承獎

2007 年衛生署國民健康局健康領航獎

2007 年職場健康自主認證健康促進標章

2008 年國民健康局長訪問績優健康職場

2009 年職場健康自主認證健康促進標章

2010 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

2016 年健康職場認證健康啟動標章

2016 年運動企業認證標章

2017 年台北市優良集乳室

2018 年台北市優良集乳室

2019 年運動企業認證標章

2019 年台北市優良集乳室

2020-2022 年台北市優良集乳

2023-2026 年台北市特優哺集乳室



#### 5.5.2 社區關係

明基電通致力於「親善大地」、「關懷社會」，以實現「從科技影響力出發，實踐偏鄉社會共榮」的承諾，多年來提供身障人士就業機會，每年響應內科捐血活動，並於節日贈送村里平安箱給低收入戶，公司內提供公益團體擺攤販售，贈禮特別挑選弱勢團體製作的相關產品發送給同仁，同時積極投入減碳行動與物資捐贈，實踐企業社會責任，期望結合企業核心能力，培養優秀人才達到社會永續發展。

#### 2024 年執行成效如下：

- 中元節提供村里平安箱給低收入戶。
- 舉辦 4 場公益團體特賣活動。
- 提供身障弱勢人士就業機會，共聘僱 5 位身障人士。
- 舉辦 2 場公益捐血活動，共 128 人參與，捐得 193 袋共 48,250 cc 血量。
- 舉辦 1 場淨溪活動，共清出 40 公斤垃圾，另回收 40 件舊衣。
- 舉辦 2 場公益 DIY 活動，共減少 3,000 公斤的碳排，回收 160 張皮革，捐出 1,000 張發票。
- 2024 年與 2 間公益團體 ( 育成社會福利基金會、雲林縣聽語障福利協進會 ) 合作，扶助公益團體，增加產品販售機會。
- 舉辦 1 場植樹節活動，累積發放 2,400 株盆栽，減碳 0.2 噸。
- 舉辦時長 1 個月的「ESG 減碳手冊」的減碳活動，同仁累積減碳 2,650 公斤。
- 舉辦 3 場志工日活動，志工累積 106 人次。
- 與公益團體 ( 桃園教養院、舊鞋救命國際基督關懷協會 ) 合作，舉辦 2 場物資捐贈活動。



## 5.6 職業安全衛生管理

### 管理方針

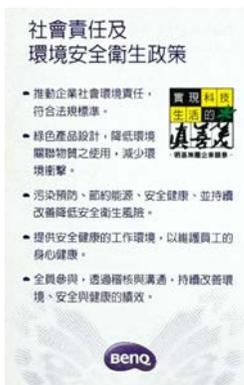
明基電通致力於提供安全健康的工作環境，維護員工身心健康，同時藉由全員參與，透過稽核與溝通，持續改善降低安全衛生風險與提升績效，作為永續發展目標。

#### 2024 年目標與結果

項目	目標	績效
公司全年度零職災、零火災	0	達標

#### 2025 年目標

項目	目標
公司全年度零職災、零火災	



### 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。



官網政策承諾

明基電通電通社會責任  
及環境安全衛生政策

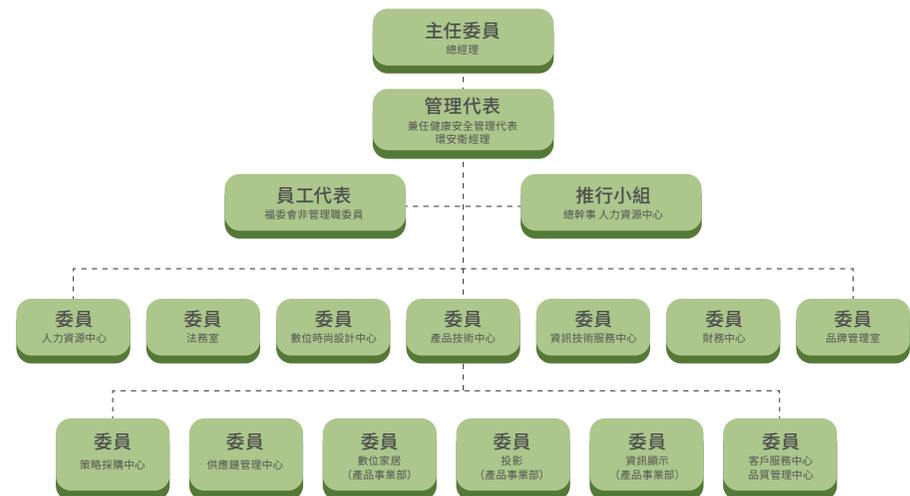
### 管理方針

- 內部審視及檢討並進行改善，增進員工權益
- 積極持續改善以維護安全健康
- 遵循政府頒布法令、標準，並滿足客戶要求
- 推動宣導安全與衛生之重要性，使員工充分認知進而落實

### 5.6.1 職業安全衛生組織與責任

本公司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職業安全事務之管理，且依據公司組織成立推行小組。

職業安全衛生執行策略方向由總經理制訂，接續由管理代表及推行小組進行詳細的規劃與落實執行，透過定期舉行管理審查會議，讓各委員掌握執行績效，並提出未來的重點方向。



社會責任暨環境安全衛生管理委員會組織圖



### 5.6.2 職安驗證與監測

明基電通總部導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並順利通過第三方獨立機構之驗證；目前就管理措施監測有效性方式，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。
- 每年邀請第三者驗證單位進行外部稽核。
- 要求供應商、承攬商配合，共同重視且致力於職業安全衛生之維護。
- 每半年辦理勞工作業環境監測，掌握勞工作業環境狀態，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 2024 年平均之工傷率為 0 件 / 百萬工時，職業病發生率亦為 0。



安全衛生管理績效之比較表

項目	2021 年			2022 年			2023 年			2024 年		
	男	女	總和									
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
損工日數率 (LDR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病率 (ODR)	0	0	0	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	0	0	0

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。



ISO 45001 證書



## 5.7 人與土地之美 明基文教基金會

佳世達科技 (原名稱明基電通) 於 2002 年 8 月 22 日經董事會通過捐助成立財團法人明基文教基金會 (亦即, 明基基金會係由佳世達科技捐助成立)。誠如明基佳世達集團致力提供全人類愉悅生活的使命, 明基基金會用心發揚臺灣之美, 傳達真實、親善、美麗的感動。

明基基金會以人與土地為原點, 「親善大地」、「關懷社會」為縱橫軸, 交集「親善大地」、「邁向數位平權」、「培養老實聰明人」、「提昇原創文化價值」四大主軸, 結合企業核心能力, 致力關注聯合國永續發展目標, 針對消除貧窮 (SDG1)、終結飢餓 (SDG2)、健康與福祉 (SDG3)、優質教育 (SDG4)、性別平權 (SDG5)、就業與經濟成長 (SDG8)、永續城鄉 (SDG11)、責任消費及生產 (SDG12)、永續海洋 (SDG14)、多元夥伴 (SDG17) 等議題, 投入環境永續、數位平權、良善教育、文化價值四大目標, 提出重點可對應作為, 循線重新檢視專案指標與永續的強連結處, 並在利害關係人的議和, 帶入環境保護 (E, Environmental)、社會責任 (S, Social) 與公司治理 (G, Governance) 全面性討論, 以期有效聚焦集團公民群體的永續意識, 向外促進社群正向力量, 對內深化集團企業文化, 藉此培育優秀人才, 並且形塑良善的社會公民。

### 5.7.1 2024 年 ESG 效益

#### E 環境保護

長期投入稻田認養友善契作, 2008 年至 2024 年, 協作全台優良農田契作面積逾 120.5 公頃, 鼓勵集團員購小農產品, 促進偏鄉綠食經濟年度金額逾 735 萬元, 持續進行苗南海岸淨灘行動, 帶領集團志工前往苑裡海岸淨灘, 關注影響環境的海洋廢棄物議題, 從地方團體角度學習與海共生的思維態度, 配合「ICC 國際淨灘行動」上傳 2,160 公斤海洋廢棄物分類重量, 作為長期累積的監測數據。

關注環境議題, 企業對於其業務活動連動對自然環境的影響必須承擔責任, 今年執行新專案「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」, 協力國立中興大學水土保持學系專案合作, 於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園, 進行生態盤查及土壤採樣調查, 依循自然相關財務揭露工作小組 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議之框架, 在商業運營中融入生物多樣性的保護與可持續性, 從而提高企業的長期價值和競爭力。

#### S 社會責任

參照聯合國永續發展目標 (SDGs), 明基基金會扮演集團城鄉交流橋樑, 在偏鄉地區發揮科技影響力, 挹注資訊、文化多元的優良教育, 影響民眾數位應用方式與能力, 深度陪伴城鄉交流成長。基金會藉由品牌培力概念, 協力鄉鎮農業工藝發展轉型數位行銷, 鼓勵女性職人微型網售創業, 強調支持糧食安全, 從食源開始推展負責任的綠食經濟。

多年深耕偏鄉數位共融與培力, 明基基金會以「從科技影響力出發, 實踐偏鄉社會共融」具體績效, 2021 年榮獲 TCSA 臺灣企業永續獎「社會共融領袖獎」, 肯定明基基金會長期以教育為本, 連結經濟、文化、社會面向的策略, 努力實踐聯合國永續發展目標 (SDGs), 同時, 深耕 17 年的教育部「數位機會中心輔導計畫」, 以「創建社區永續: 百年石墻村 數位共榮新典範」榮獲 2021 年首屆「TSAA 臺灣永續行動獎—銅獎」; 2022 年「復興茶路建立地方品牌《沙坑紅寶》豐富社區產業」榮獲「TSAA 臺灣永續行動獎—金獎」; 2023 年「DOC 志工小旅行 旅行志工永續城鄉價值」榮獲「TSAA 臺灣永續行動獎—金獎」; 2024 年「小農職人永續家園經濟」榮獲「TSAA 臺灣永續行動獎—金獎」。長期社會共伴共學共好模組, 外部社群活動彙整統計為資訊課程、保健講座、志工活動和校園講座等共 202 場、相關數位教育培育專案及志工服務受益人次計 40,377 人次, 其中專業服務如聽力保健、藥師線上講座服務 65 歲以上的樂齡為 1,075 人次。



## G 公司治理

明基基金會協力供應商管理部門，辦理 2024 「佳世達集團供應商大會」，聚焦永續發展趨勢和全球供應鏈重組的挑戰，號召 275 家供應商，共計海內外超過 500 位夥伴以實體和線上方式參與，與會企業總市值超過 1 兆美元，藉由學者專家主題講演傳達國際趨勢與永續發展策略，重視內部溝通與治理運作，協力打造韌性供應鏈，持續擴大集團影響力量。

匯集多年耕耘，明基基金會重新定位 ESG 擴散平臺角色，強化集團企業公民文化及永續影響生態的養成，持續透過「親善大地」、「邁向數位平權」、「培養老實聰明人」及「提昇原創文化價值」四大主軸專案，傳達真實親善美麗的感動。

### 2024 明基基金會專案執行

#### 年度績效

活動辦理 202 場	40,377 人次	1,075 人次	735 萬元
資訊課程、保健講座、志工活動、校園講座	數位教育培育專案、志工服務受益人次	聽力保健、健康講座、高齡長者服務人次	友善契作、責任消費、產地旅行帶動綠色經濟

公益主軸	協助對象	問題觀察	社會影響行動
<ul style="list-style-type: none"> <li>親善大地</li> <li>邁向數位平權</li> <li>培養老實聰明人</li> <li>提升原創文化價值</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>友善生產者／NGO 工作者</li> <li>在地小農商家</li> <li>高齡長者及原住民、新住民</li> <li>小學、高中職、大學學生</li> <li>偏鄉學校師生</li> <li>集團員工</li> <li>供應鏈夥伴</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境惡化與農村困境</li> <li>城鄉數位落差，資訊教育不均</li> <li>偏鄉醫療可近性低，民眾普遍缺乏衛教知識</li> <li>跨領域學習的探究精神與經驗較少</li> <li>公共空間缺少文化氣息與藝術美感之環境體驗</li> <li>供應鏈夥伴之環境與社會責任意識有待提升</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>關注環境議題、媒合志工服務，強化員工企業永續文化</li> <li>提供偏鄉資訊學習資源，促進終身學習與數位素養提升</li> <li>協力集團公司挹注醫療資源，進行衛教講座，提供諮詢管道</li> <li>提供主題講座及營隊體驗，啟發青年及學童創意思考</li> <li>推展藝術展演，促進空間美學與員工藝術素養</li> <li>強化供應鏈韌性與競合能力，齊心減碳永續營運</li> </ul>



## 5.7.2 環境友善美好共生

## SDGs 連結

對應項目	基金會對應作為	親善大地		邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值
		「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」	BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音	BenQ 老實聰明體驗營	BenQ 夢想行動校園講座
SDG2 消除飢餓	<p>確保糧食安全 消除飢餓，促進永續農業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>參照行政院農業委員會農糧署「有機農業及友善耕作」規範原則契作農田，確保土地環境生態保持，維持每年契作面積共 10 公頃，累積擴增地方友善耕作面積。</li> <li>鼓勵在地採購友善耕作農產品，挹注企業資源協力規劃員工稻田認養、農產認購和農務體驗活動，帶動集團同仁親近綠色產地，促成永續農業經濟循環。</li> <li>捐助弱勢團體、樂齡關懷據點友善耕作好米，確保享有安全健康的米糧。</li> </ul>	V	V		V			
SDG3 促進健康福祉	<p>確保及促進各年齡層健康生活與福祉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>協力明基健康生活、虹韻助聽器，將集團醫療專才與偏鄉社區潛在需求者對接，進行「健康在線上」遠端分享醫療保健知識、「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」聽力篩檢保健衛教課程，促進民眾提升預防保健知能。</li> </ul>			V	V			



對應項目	基金會對應作為	親善大地			邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值
		「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」	BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音	BenQ 老實聰明體驗營	BenQ 夢想行動校園講座	BenQ 國際雕塑營
SDG4 優質教育	<p>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全民資訊教育：依循國家數位發展政策，借重集團資訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民高齡等需求群眾，提供科技生活、保健應用、設計行銷等多面向的數位知能教育，消弭城鄉數位落差。</li> <li>國小資訊觸及：邀集教育學者與研發團隊，參照教學現場趨勢，活用科學知識、操作 AR 及 VR 設備，並以產品應用的探究，觸發國小學童創意思考及軟硬體的應用能力。</li> <li>高中職生涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。</li> <li>藝術文化推廣：搭建藝術交流平台，自 2010 年起持續籌辦六屆「BenQ 國際雕塑營」，徵選邀請國內外藝術家現地創作，於國際藝術界建立美好的臺灣經驗和形象，為臺灣留下 90 件雕塑瑰寶。並於 2021 年起為集團公司打造公共藝術場域，安排雕塑模型作品集團公司展覽。</li> </ul>				V	V	V	V	V
SDG5 性別平等	<p>實現性別平等，並賦予婦女權力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開設婦女專班，保障女性學習權益。</li> <li>鼓勵婦女職人加強資訊能力，透過網路行銷增進經濟收入。</li> </ul>				V				



對應項目	基金會對應作為	親善大地		邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值
		「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」	BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音體驗營	BenQ 老實聰明校園講座	BenQ 國際雕塑營
SDG8 就業與經濟成長	<p>促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有 一份好工作</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>影像紀錄友善耕作農友、小農職人、百工職人，建立網路行銷平台。</li> <li>透過契作認養、市集展銷、農產員購、志工旅行和集團公關品採購等方式，每年平均促進偏鄉農業經濟逾 600 萬元，並保障契作單位約 5.5 個專職人力投入友善農業。</li> </ul>	V	V		V			
SDG11 永續城鄉	<p>建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務行旅。</li> <li>合併志工服務與遊程體驗，擔任企業和外部社區的媒合橋樑，透過志工服務實地走訪，加強兩造之間正向連結，同時促進社區 PDCA 循環改進動能。</li> </ul>	V	V		V			
SDG 12 責任消費及生產	<p>促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>集團同仁以志工假或假日參與勞作服務，協助農務採收、海岸淨灘。</li> <li>支持在地採購友善耕作農產品，規劃員工農產團購和農務體驗活動，促成永續循環經濟。</li> </ul>	V	V		V			



對應項目	基金會對應作為	親善大地		邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值	
		「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」	BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音	BenQ 老實聰明體驗營	BenQ 夢想行動校園講座	BenQ 國際雕塑營
SDG14 永續海洋	<p>環境保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>與苗南海岸鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳「ICC 國際淨灘行動」統計，落實參與公民科學運動。</li> <li>盤點海岸社會團體夥伴關心議題，導入數位紀錄能力，協力傳播急迫的海洋保育議題。</li> </ul>	V			V				
SDG17 多元夥伴	<p>建立多元夥伴關係，協力促進永續願景</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。</li> <li>鼓勵竹苗數位機會中心夥伴，以永續目標重新盤點並檢視規劃地方經濟發展、人文保存、自然環境永續 ESG 三面向資源及對應目標。</li> <li>配合公司淨零減碳目標，針對供應鏈及集團公司導入 ISO 14064-1:2018 標準驗證課程，協力培育集團永續人才，並落實法遵及淨零減碳策略執行。</li> </ul>			V	V				



### 5.7.3 親善大地

#### 解決的問題

確保糧食安全，促進永續農業促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式，建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化，建立多元夥伴關係，協力促進永續願景，加強永續發展政策一致性

#### 聯合國永續發展目標

SDG2 消除飢餓、SDG8 就業與經濟成長、SDG11 永續城鄉、SDG12 責任消費及生產、SDG14 永續海洋

#### 我們的角色

長期契作成為穩定支持友善耕作農友的力量：參照行政院農業委員會農糧署「有機農業及友善耕作」規範原則契作農田，確保土地環境生態保持，實質影響地方擴增友善耕作面積。在地永續飲食的倡議者鼓勵在地採購友善耕作農產品，挹注企業資源協力規劃員工稻田認養、農產認購和農務體驗活動，帶動集團同仁親近綠色產地，促成永續農業經濟循環。透過契作認養、市集展銷、農產員購、志工旅行和集團公關品採購等方式，確保偏鄉農業穩定銷售。促進城鄉文化交流的推手，以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務行旅。擔任企業和外部社區的媒合橋梁，加強兩造之間正向連結，促進社區觀光 PDCA 循環改進動能。

成為苗南海岸環境工作團體的協力夥伴，盤點海岸社會團體關心議題，導入數位紀錄協力傳播急迫的海洋保育議題。與苗南海岸鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳「ICC 國際淨灘行動」統計，落實參與公民科學運動。

集團 ESG 擴散平臺，凝聚集團公民夥伴的永續方向，規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。配合公司淨零減碳目標，針對供應鏈及集團公司導入 ISO 14064-1:2018 標準驗證課程，協力培育集團永續人才，並落實法遵及淨零減碳策略執行。

認養「農村發展及水土保持署」0.6 公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，九份二山為 921 地震重災區，今年適逢 921 地震 25 週年，辦理認養儀式暨集團植樹活動，走訪地震紀念園區暨災後重建典範「桃米社區」，體認防災教育及環境復育之重要，9 家集團公司 101 位同仁參與；同時，認養種瓜坑溪復育工區緩衝綠帶，減法工程拆除舊有混凝土護岸，營造緩衝綠帶及水砂溢淹空間，以「溪流復野」為核心，沿岸植樹造林，整地植樹栽培復育野溪生態，自然解方 (Nature-based Solutions, NbS) 達成共容共生目標，符應聯合國永續目標守護陸域生態，支持集團社會環境減碳路徑。

協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查，依循自然相關財務揭露工作小組 (Task force on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議之框架，向大眾揭露企業面對自然風險之韌性與機會管理，以因應社會對於永續發展之期待。年度盤查結果，橫山友善耕作茶園具有顯著之生物多樣性，內部區域 58 種，外部及邊緣區域 37 種，營造生物友善棲息環境，維持平衡的茶園生態系，促進多樣性與完整性的食物鏈。

溪州友善耕作稻田，除了顯著之生物多樣性，維持作物產量並且提高土壤長期肥力，每公頃田區相較於慣行農法可多儲存約 40 公噸碳匯。實施友善耕作田區，有機碳含量普遍較實施慣行農法之田區高逾 50%。



## 我們的行動

「DOC 志工小旅行」、「友善耕作」稻田契作：

稻田契作長期支持新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」，年耕種 10 公頃稻田，保障農業夥伴 31 人勞動工作者。

協力 12 個地方文化團體合作 ( 苑裡 DOC、社團法人海線一家親環保協會、心雕居、臺灣蘭草學會、橫山 DOC、關西 DOC、下橫坑文化產業發展協會、銅鑼 DOC、銅鑼灣創生發展協會、秋美人杭菊烘焙中心、南埔社區發展協會、溪州尚水農產股份有限公司 )，設計低碳人文環境教育活動 6 場，包含苗栗苑裡海岸淨灘勞作 1 場、新竹橫山、關西、苗栗苑裡、銅鑼，彰化溪州 5 場農務勞作服務。

媒合集團及社區志工共 461 人次，集團志工眷屬服務為 345 人次，共 2,076 小時。

- 集團 ESG 永續行動工作坊：

辦理「佳世達集團供應商大會」，275 家供應商逾 500 位供應鏈夥伴參與，表揚 31 家績優供應商。

辦理集團培訓專班：「ESG 永續策略工作坊」，19 家公司參 60 人參與培訓；「永續管理師證照培訓專班」(第二梯次)，62 人完成培訓及通過認證；「淨零管理師證照培訓班」，38 人完成培訓及通過認證；「產品碳足跡攻略研習班」2 梯次，共 113 家供應商參與培訓；「溫室氣體盤查供應商培訓專班」(英文場)，19 家供應商參加。

- 集團植樹造林：

認養「農村發展及水土保持署」0.6 公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，於 921 地震重災區減法工程折辦理認養儀式暨集團植樹活動；種瓜坑溪復育工區進行減法工程，拆除原有混凝土護岸，營造緩衝綠帶及水砂溢淹空間，以「溪流復野」為核心，沿岸植樹造林，以自然解方 (Nature-based Solutions, NbS) 達成共生目標。

今年適逢 921 地震 25 週年，辦理認養儀式暨集團植樹活動，走訪地震紀念園區暨災後重建典範「桃米社區」，體認防災教育及環境復育之重要性，共計 9 家集團公司 101 位同仁參與。

- 維護生物多樣性暨 TNFD 輔導：

協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查，依循自然相關財務揭露工作小組 (Task force on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議之框架，向大眾揭露企業面對自然風險之韌性與機會管理，以因應社會對於永續發展之期待。

年度盤查結果，橫山友善耕作茶園具有顯著之生物多樣性，能促進生物多樣性與完整性的食物鏈；溪州友善耕作稻田，除了顯著之生物多樣性，維持作物產量並且提高土壤長期肥力，每公頃田區相較於慣行農法可多儲存約 40 公噸碳匯。

## 攜手利害關係人

政府單位、專家學者、社區團體、農業職人、供應商、集團員工

### 1. 「DOC 志工小旅行」

2013 年至 2024 年，連續 12 年深耕「DOC 志工小旅行」，導入永續旅遊概念，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務行旅，協力小農建立連結地方、志工與 DOC 的行走與流汗體驗模

式。號召集團員工與親友至產地參與農務採收、苗南海岸淨灘，走入田園、山間、海域，以探索精神結合大地勞作服務情懷。



	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		總計
	企業志工	社區志工															
淨灘											125	59	46	15	26	13	284
農務	227	35	382	49	340	156	250	75	224	52	105	54	213	63	204	42	2471
總計	262		431		496		325		276		343		337		285		2755



「DOC 志工小旅行」集團大地志工勞動服務，體會流汗與行走的意義



## 2. 「友善耕作」稻田契作

2016 年聯合國發佈 17 項永續發展目標 (SDGs, Sustainable Development Goals)，其中目標第 12 項「促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式」，明基基金會自 2008 年起長期倡議「親善大地」，支持「友善耕作」核心價值。

明基基金會連續 17(2008-2024) 年契作稻田，認養足跡遍佈島嶼北、中、南、東部，支持臺灣農友善耕理念，累積稻田契作面積達 120.5 公頃。

2024 年「友善契作」新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」稻田，年度契作面積 10 公頃，兩期稻作豐收「米禮盒」與集團同仁分享，同時公益捐贈 27 單位弱勢團體，兩期稻作共捐 2,694 公斤，鼓勵種好米、吃安全好米；藉由秋收割稻勞作，帶領集團志工走入土地，親炙農務勞動、學習農業知識，彎腰揮汗割稻，體驗農民耕作辛勞，以行動凝鍊對友善土地的認同，具體實踐「親善大地」核心價值。

	2017	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		總計
		企業 志工	社區 志工													
面積 / 公頃	50.5	10		10		10		10		10		10		10		120.5
志工 / 人數		109	40	145	25	200	23	102	30	147	31	140	20	115	23	1150
總計		149		170		223		132		178		160		138		1150



「友善契作」彰化溪州秋收割稻勞作，集團志工以實際行動關懷土地



### 3. ESG 永續行動工作坊

自 2022 年起，明基基金會開展「ESG 永續行動工作坊」，致力協助集團員工與供應鏈，將「永續」從概念思考到實戰行動。2024 年協力天下永續會舉辦「ESG 永續策略工作坊」，匯集產業界、學術界與科研機構之永續專業師資，引路集團永續工作同仁們，激盪思考創造正向價值，鍛鍊永續轉型的策略思維，共 19 家公司參 60 人參與培訓；協力臺灣永續能源研究基金會 (TAISE) 辦理第二梯次「永續管理師證照培訓班」，並首次開設「淨零管理師證照培訓班」。二大培訓班課程涵蓋 ESG 及淨零碳排的系統化學習，結合實

務案例演練與考證驗收，合計 62 名同仁獲得永續管理師證書、38 名同仁通過淨零管理師認證。

協助供應鏈夥伴瞭解全球減碳趨勢、強化供應鏈協作，掌握碳足跡盤查的實務操作，辦理二梯次「產品碳足跡攻略研習班」，共 113 家供應商參與培訓，「溫室氣體盤查供應商培訓專班」（英文場），19 家供應商參加。「佳世達集團供應商大會」，共 275 家供應商逾 500 位供應鏈夥伴參與，表揚 31 家績優供應商、分享經濟趨勢與東協市場洞察，齊力打造永續韌性供應鏈。



「ESG 永續行動工作坊」共創集團與供應商永續價值鏈，齊力邁向淨零里程



#### 4. 集團植樹造林

認養「農村發展及水土保持署」0.6 公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，九份二山為 921 地震重災區，今年適逢 921 地震 25 週年，辦理認養儀式暨集團植樹活動，走訪地震紀念園區暨災後重建典範「桃米社區」，體認防災教育及環境復育之重要性，9 家集團公司 101 位同仁參與；同時，認養種瓜坑溪復育工區緩衝綠帶，減法工程拆除舊有混凝土護岸，營造緩衝綠帶及水砂溢淹空間，以「溪流復野」為核心，沿岸植樹造林，整地植樹栽培復育野溪生態，自然解方 (Nature-based Solutions, NbS) 達成共容共生目標，符應聯合國永續目標守護陸域生態，支持集團社會環境減碳路徑。



「集團植樹造林」認養種瓜坑溪復育工區緩衝綠，自然解方復育野溪生態



「集團植樹造林」九份二山植樹造林行動，連結人與環境永續共好



### 5. 維護生物多樣性暨 TNFD 輔導

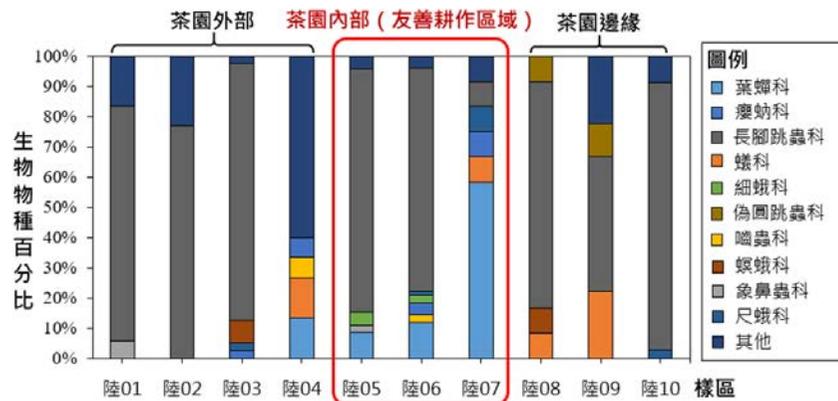
協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查，依循自然相關財務揭露工作小組 (Task force on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議之框架，向大眾揭露企業面對自然風險之韌性與機會管理，以因應社會對於永續發展之期待。

年度盤查結果，橫山友善耕作茶園具有顯著之生物多樣性，內部區域 58 種，外部及邊緣區域 37 種，營造生物友善棲息環境，維持平衡的茶園生態系，促進多樣性與完整性的食物鏈。

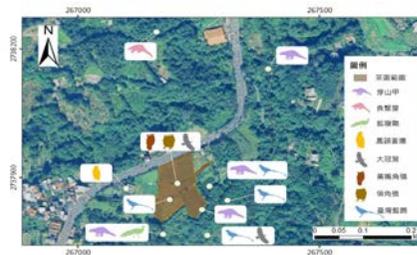
溪州友善耕作稻田，除了顯著之生物多樣性，維持作物產量並且提高土壤長期肥力，每公頃田區相較於慣行農法可多儲存約 40 公噸碳匯。實施友善耕作田區，有機碳含量普遍較實施慣行農法之田區高逾 50%。



「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」生態盤查及土壤採樣調查方法



「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」橫山沙坑茶園顯著之生物多樣性



「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」橫山沙坑茶園保育類動物分佈概況



「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」溪州尚水農田保育類動物分佈概況



### 5.7.4 邁向數位平權

<p><b>解決的問題</b></p>	<p>確保及促進各年齡層健康生活與福祉確保有教無類、公平以及高品質的教育，提倡終身學習實現性別平等，並賦予婦女權力促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。</p>
<p><b>聯合國永續發展目標</b></p>	<p>SDG3 促進健康福祉、SDG4 優質教育、SDG5 性別平等、SDG8 就業與經濟成長、SDG11 永續城鄉、SDG12 責任消費及生產、SDG14 永續海洋、SDG17 多元夥伴。</p>
<p><b>我們的角色</b></p>	<p>以科技力量影響偏鄉資通訊教育，並確保年度婦女數位學習權益依循國家數位發展政策，借重集團資通訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民高齡等需求群眾，提供科技生活、保健應用、設計行銷等多面向的數位知能教育，消弭城鄉數位落差。開設婦女專班保障學習權益，鼓勵女性商家加入職人推薦，以加強資通訊能力，透過網路行銷增進經濟收入。</p> <p>促進綠色經濟，永續循環的引路人，培力友善耕作農友、小農職人、百工職人建立網路平台資料及影像紀錄。透過契作、市集展銷、線上農產團購、志工旅行和集團公關品採購等方式，串聯城鄉消費交流，每年平均促進 DOC 偏鄉農業經濟逾 200 萬元。以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務行旅，合併集團志工服務，實踐地產地銷及 SDGs 目標。鼓勵竹苗數位機會中心夥伴們，以 SDGs 目標重新盤點規劃年度重點工作，對應經濟發展、人文保存、自然環境永續標竿。</p>
<p><b>我們的行動</b></p>	<p>明基基金會長期執行教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」(Digital Opportunity Center, DOC)，致力於偏鄉數位關懷。自 2008 年起，協助新竹縣、苗栗縣 DOC 應用數位能力執行在地特色發展工作，行銷地方農特產品，紀錄社區人文歷史、文化典藏，透過關懷教育、文化、產業三個面向，推動偏鄉學童、青年、中高齡長輩、新住民的新興科技學習與數位素養提升。</p> <p>以教育為本，連結經濟、文化、社會的核心執行策略，結合數位創意與品牌美學經驗，發展六大數位力量課程模組，引路偏鄉學員展開新興學習領域，以城鄉永續發展帶動竹苗偏鄉經濟成長。提升數位素養，社區數位應用教育，符合民眾資訊能力需求；行銷產業經濟，品牌美學設計導入，小農職人、百工職人建立行銷平台、影音紀錄、直播推廣等行銷能力；紀錄人文歷史，協作地方團體開發特色議題，積累延伸地方創生轉化能力。</p>
<p><b>攜手利害關係人</b></p>	<p>政府單位、專家學者、社區團體、農業職人、百工職人、集團員工、非營利組織。</p>



## 1. 教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」(Digital Opportunity Center, DOC)

明基基金會長期執行教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」，致力於偏鄉數位關懷。自 2008 年起，協助新竹縣、苗栗縣 DOC 應用數位能力執行在地特色發展工作，行銷地方農特產品，紀錄社區人文歷史、文化典藏，透過關懷教育、文化、產業三個面向，推動偏鄉學童、青年、中高齡長輩、新住民的新興科技學習與數位素養。

明基基金會經營成效與影響力：

明基基金會協力佳世達志工團隊力量，長年耕耘 DOC 並且建立深厚的夥伴關係，挖掘並累積地方經濟文化價值，透過數位加值邁向數位平權、促進地方產業發展，扶植地方創生、打造更平等和諧的社會。配合教育部第六期「數位共融及培力計畫」，加值服務規劃推動竹苗偏鄉的永續及數位發展，以城鄉永續發展、帶動偏鄉經濟成長為發展面向，建立永續的城鄉數位生態圈，促進城鄉共生發展，讓偏鄉得以成為各種創新實踐、傳統與新創匯聚交流的場域。

協助 DOC 執行最適宜在地發展的特色工作。於逐步積累的基礎上，統合地方需求與多元發展，一步一腳印協力地方成長，從建置開始，到日常基本營運、開設基礎與進階資訊課程、協助 DOC 推展文化與特色，累積相當的成效。

2024 年於新竹縣、苗栗縣地區開設 558 小時資訊課程，以系統性課程建構完整的數位培力體系，致力於縮短因地區與年齡造成的數位落差，培育偏鄉數位人才，包含集團資源挹注課程《DOC 親善學堂—智能助聽好聲音》、《健康在線上》，帶動 2,787 位民眾參與數位學習。作為數位應用先驅者，明基基

金會思考如何在課程為學員民眾帶來創新、有趣的數位體驗，結合集團醫療和資通訊專才，不斷開創新課程內容，以擴大健康福祉及優質教育的影響力。擴大在地永續影響力，面對後疫情時代與數位浪潮轉型，以及元宇宙、生成式 AI 的快速發展，位於農漁村落與原民部落的竹苗 DOC 所在地，更需思考培養面對大環境變遷的韌性；2024 年以「打造永續城鄉數位生態系」為願景，規劃「智慧公民」、「家園經濟」及「文化續存」三大主軸發展，將數位教育融入永續議題，提升偏鄉應對全球永續發展趨勢的韌性。

「智慧公民」：培養民眾參與家鄉公共事務能力，提升資訊素養與科技倫理意識。

「家園經濟」：協助在地產業導入創新行銷，發展永續社區產業經營模式。

「文化續存」：運用新興科技活化在地文化資產，促進世代共學與文化承繼。

「智慧公民」針對中高齡推出行動數位生活、增進健康保健與資安意識、加強新興數位科技應用，共前往 14 個鄉鎮開課。「家園經濟」協力社區永續發展經濟，提供小農商家數位培訓課程 45 小時，串聯 47 位小農商家，連續十年攜手集團公司推行「DOC 小市集」，透過市集關懷環境、支持友善耕作農產，認識小農品牌與純淨栽種、守護土地的用心，直接連結地方實際所需之經濟助益，年度活動共帶動小農經濟行銷 2,465,688 元，辦理《DOC 志工小旅行》，攜手集團大地志工，依循季節前往產地進行農務勞作、海岸淨灘撿拾垃圾，深化對土地、環境及產業的關注，與集團公司共 11 間企業合作，招募 230 位志工，完成五場連結企業與竹苗農鄉的 ESG 行動。「文化續存」透過數位科技帶領社區民眾保存地方的人文地景，建置數位典藏資料，引發社區對在地文化的認同感，帶動 995 人次參與相關文化保存的傳播與教育。



教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」，數位加值邁向數位平權、記錄人文地景、行銷社區產業、協力地方創生





## 2. BenQ 親善學堂 — 智能助聽好聲音

發揮集團智慧醫療影響力，明基基金會協力集團公司虹韻助聽器規劃「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」，聯合里長與關懷據點夥伴辦理社區衛教講座，社區巡迴講座以聽力師演講、個別聽力檢測及衛教資訊推播三大單元項目，向民眾介紹聽力保健及日常智慧健康照護的數位資源，宣導透過良好的衛教觀念及輔具使用可延緩退化時間，並且串接常駐門市據點、線上客服系統，提供可信賴的專業諮詢關係與管道，建立有效聽力保護系統。

2020 年起執行「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」專案，以「新竹縣及苗栗數位機會中心」為據點，年年積極擴散偏鄉衛教服務擴散，2022 年併入集團公司所在地區域，連動桃園市龜山區、桃園區關懷據點納入服務範圍，

2024 年擴大至八德區關懷據點，輻射桃園市聽力保護網絡。2024 年衛教巡迴總計服務，龜山區 5 場：包含大坑里、長庚理、山頂里、新興里、新路里，桃園區 14 場：西埔里、瑞慶里、會稽里、南門里、東埔里、臺北榮民總醫院桃園分院關懷據點、桃園市政府社會局北區老人文康活動中心、財團法人桃園市優勝地社會福利基金會、桃園市向陽社會服務協會、社團法人桃園市社會服務關懷協會（中寧據點），以及豐林里、青溪里各 2 場次；八德區 11 場：茄明里、茄苳里、瑞泰里、瑞豐里、竹園里、大安里、財團法人台灣多元社會福利協會，以及大明里、大千里各 2 場次。包含竹苗地區 10 場，總計 40 場，提供 1,075 位長者的聽力篩檢諮詢，喚起樂齡市民關注聽力照護的重要性。

	2020		2021		2022		2023		2024		服務場次	服務人數
	場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數		
桃園	-	-	-	-	20	558	26	736	30	898	76	2,192
新竹	7	123	1	17	5	114	6	136	4	62	23	452
苗栗	8	167	2	63	7	146	8	188	6	115	31	679
總計	15	290	3	80	32	818	40	1060	40	1075	130	3,323



「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」聽力檢測與衛教知識，桃竹苗地區巡迴講座服務社區



### 5.7.5 培養老實聰明人

**解決的問題** 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

**聯合國永續發展目標** SDG4 優質教育

**我們的角色**

以「科普智識・創意思考」為主軸，籌劃科學與人文結合的學習旅程，將創意思考與實驗精神融入學習互動，並且強調誠信價值觀，鼓勵國小學童思考探索、團隊合作，鍛鍊積極正向的勤學精神。

課程以科普教育實作為主軸，高中職職涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。

**我們的行動**

「BenQ 老實聰明體驗營」，協同國立清華大學原住民族科學發展中心、國立成功大學材料科學及工程學系專業師資團隊，以及大學生隊輔們，帶領新竹縣新星國小、苗栗縣三灣國小、大坪國小、新南國小、建功國小與啟文國小學童，融入科普智識與創造思考學習。包含多元的科學實作：「材料與轉動」、「冷次定律與轉動」、「白努力原理及轉動」，啟發學童以科學實驗精神從生活中觀察反思，並且嘗試自主探索解決問題；「吉娃斯愛科學」課程透過科學動畫、AR 與 VR 體驗、原民傳統樂器「杓互」藝術創作等，開闊學童文化視野，在科技互動中看見傳統智慧之創新價值。

「BenQ 夢想行動校園講座」青年典範行腳臺灣島嶼：桃園市、臺中市、臺南市、高雄市、新竹縣、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣、新竹市、嘉義市、新北市、臺北市 18 縣市。年度辦理 70 場，與 35,959 名高中職學校師生，傳遞實現夢想的原動激勵力量。新聞報導、校園官網、社群自媒體露出連結 97 則。

**攜手利害關係人**

專家學者、大學師生、國小師生、青年典範、高中職校師生



### 1. BenQ 老實聰明體驗營

「BenQ 老實聰明體驗營」一段知識啟發的盛夏學習旅程。探索創意世界，挑戰極限思維，群我合作學習，展現正向勤學精神；協同國立清華大學傅麗玉教授、國立成功大學李旺龍教授、前遠哲科學教育基金會蔡正立老師，引路科普教育、科學探究實作與原民文化學習，鼓舞對科學探索與藝術創作的興趣，帶領偏鄉學童融入創造思考學習，藉此開啟想像創造力與寬闊的人文視野。

年份	2020	2021	2022	2023	2024	總計
辦理梯次	6		2	2	2	12
國小數(間)	23	疫情停辦	7	3	6	39
與會師生(人)	278		60	86	110	534



「BenQ 老實聰明體驗營」 培養誠信價值觀，偏鄉學童的人文科學旅程



## 2. BenQ 夢想行動校園講座

邀請青年典範擔任夢想大使，走訪臺灣偏遠山區與濱海校園，與高中職青年學生分享夢想實踐歷程，傳達積極正向力量，探索自我實現的無限可能。自 2015 年起累計十年行腳，巡迴北、中、南、東的高中職校 556 場次，影響逾 466,787 名師生，激勵無數學子踏上實現夢想的旅程。

2024 年，「BenQ 夢想行動校園講座」邀請十大傑出青年公益家沈芯菱、倒立先生黃明正、前太陽馬戲團團員陳星合、溜溜球達人楊元慶、好萊塢「魔術城堡 The Magic Castle」魔術師黃柏翰、亞洲魔術大師競賽總冠軍李世峯、逆境引導教練吳佳穎、蜜旺果舖職人賴永坤、逆風劇團團長成瑋盛、地方教育推手黃雅聖，巡迴基隆市、臺北市、新北市、桃園市、新竹市、新竹縣、苗栗縣、臺中市、南投縣、彰化縣、雲林縣、嘉義縣、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣 18 縣市，與 70 所高中職學校 35,959 名師生，親炙典範學習的好榜樣，分享實現夢想的故事。

縣市	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	總計
基隆市							1				1
台北市										2	2
新北市					1	1		1		1	4
桃園市	9	10	8	9	1	3	1	3	3	3	50
新竹市	4	5	1	3				1	0	1	15
新竹縣	6	4	5	5	2	1	1	1	2	3	30
苗栗縣	4	5	4	7	2	1	2	2	1	4	32
臺中市		9	13	22	13	11	4	6	5	10	93
南投縣	1	2	9	7	2	1		5	3	5	35
彰化縣		5	13	12	9	8	7	3	6	4	67
雲林縣		1	1	8	1	2		1	2	1	17
嘉義縣		1	3	4	7	4	2	3	3	1	28
臺南市				3	12	14	4	4	13	15	65
高雄市				3	14	12	4	6	5	10	54
屏東縣				2	6	4	1	3	4	3	23
宜蘭縣		1		3	1	1	3	2	4	5	20
花蓮縣				3		4	1	2	1	1	12
臺東縣					1	3		2	1	1	8
總計場次	24	43	57	91	72	70	31	45	53	70	556
參與人數	24,040	42,922	59,000	80,962	77,349	57,046	24,652	30,107	35,299	35,959	467,336



BenQ 明基基金會 傳達真實親善美麗的感動

夢的冒險，利他精神 吳佳穎

夢進式，走出自己的路 吳佳穎

無法取代 而是成為 最厲害的 不是要當 楊元慶

從太陽 回來的 陳君合

BenQ 夢想行動 校園講座

勇往直前 果勇士 劉水坤

魔 李柏翰

勇敢夢想 做你喜歡的自己 黃耀聖

沒有不可能 只要我願意 黃明士

改變未來的 夢想 李佳評

心有光芒 逆風也能飛翔 成璋盛



「BenQ 夢想行動校園講座」青年典範教育現場講演生命故事，傳達積極正向影響力



### 5.7.6 提升原創文化價值

解決的問題	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習
聯合國永續發展目標	SDG4 優質教育
我們的角色	原創文化推廣搭建國際交流平台，支持鼓勵國內外雕塑藝術家現地創作，雕塑作品安置於集團公司公共場域展演、捐贈縣市政府藝文空間，提升市民原創文化素養，集團公司常設雕塑模型作品展，提升員工美學與藝術賞析能力。
我們的行動	安排雕塑模型作品至集團公司展覽，打造公共藝術場域。
攜手利害關係人	專家學者、藝術職人、集團員工

#### BenQ 國際雕塑營

「BenQ 國際雕塑營」促進海內外雕塑藝術家交流，透過一個月的現地創作形式，吸引對雕塑有興趣的青年學子與民眾，近距離接近雕塑創作現場。明基基金會深耕臺灣現代雕塑藝術，開啟跨域多元新視野，自 2010 年起持續籌辦六屆「BenQ 國際雕塑營」，於國際藝術界建立美好的臺灣經驗和形象，為臺灣留下 90 件雕塑瑰寶。

推廣公共藝術美學，2021 起年明基基金會於集團公司：明基電通、明基材料、佳世達科技、達方電子、友通資訊、羅昇企業、眾福科技、其揚科技、明泰科技、仲琦科技、互動國際、詠業科技、拍檔科技、眾福科技、邁達特、衛普，16 家公司公共場域常設模型作品展，促進員工人文美學素養，感受雕塑於日常觸動的藝術美感。



「BenQ 國際雕塑營」雕塑模型作品展，集團公司公共場域原創美學藝術氣息