



明基電通

2025 永續報告書

2025 BenQ Sustainability Report

目錄

01	永續的責任	
	不變的承諾	3
	實踐 ESG 承諾，實現科技生活的真善美	3
02	關於明基電通	
	2.1 關於明基電通	5
	2.2 明基電通企業核心文化	6
	2.3 營運狀況	7
	2.4 董事會治理結構	10
	2.5 榮譽記事	13
	2.6 參與協會 / 公會	14
03	重大性主題	
	3.1 永續組織 明基電通 ESG 推行委員會	16
	3.2 重大性主題分析	17
	3.3 重大主題政策承諾與管理方針彙整	19

04	迎戰氣候變遷	
	4.1 明基電通的氣候治理	22
	4.2 明基電通策略與風險管理	23
	4.3 氣候變遷的指標與目標	38
	4.4 氣候行動關鍵成效	39

05	社會責任	
	5.1 人權保護	42
	5.2 人才吸引	45
	5.3 人才留任	54
	5.4 學習發展	63
	5.5 健康職場與社區關係	72
	5.6 職業安全衛生管理	77
	5.7 人與土地之美 _ 明基文教基金會	80

06	公司治理	
	6.1 誠信經營守則	100
	6.2 合法守規	102
	6.3 監督與風險管理	103
	6.4 風險因應	104
	6.5 資訊安全	105
	6.6 個資隱私	111
	6.7 永續導向的品管	112
	6.8 客戶服務品質管理	116

07	產品創新與循環經濟	
	7.1 創新策略與價值	122
	7.2 綠色產品設計與包裝	127
	7.3 循環經濟	131
	7.4 環保標章	133

08	永續供應鏈	
	8.1 永續採購政策	136
	8.2 供應商永續經營	136
	8.3 衝突礦產管理	141
	8.4 供應商績效評估	143
	8.5 QBR 政令宣導事項	144
	8.6 明基電通運輸的永續發展	145

09	附錄	
	9.1 GRI 內容索引	149
	9.2 永續揭露主題與指標	155
	9.3 獨立保證聲明書	156



1

永續的責任

Our Commitment to Sustainability

■ 不變的承諾



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。

此外，更將品牌核心 Because it Matters 所代表的科技影響力，進一步落實於對地球永續的責任之中，以「Because Earth Matters」表達企業對人與地球共同未來的關懷。

在環境面，BenQ 已設定 SBTi 近程減排目標，並承諾於 2030 年供應鏈減碳 30%、2040 年 100% 使用再生能源、2050 年達成淨零排放，以善盡企業責任，邁向永續未來。產品則延續「全產品生命週期」的思維，在研發設計階段整體考量產品在運輸與使用過程中對環境的影響，導入減量、節能、有害物質管理與回收四大綠色設計原則。

透過全產品生命週期各環節的改善，打造兼具使用者期待與環境友善的產品。2025 年 BenQ 產品使用的塑膠材料中，消費後回收塑料占比達 58.7%，有效降低原生資源消耗。同時，持續推動綠色包裝創新，顯示器與投影機導入紙質緩衝設計，取代傳統發泡材料，進一步降低塑料的使用。

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。2019-2025 年連續七度獲得「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 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。2025 年活動設計以運動、永續與關懷為主軸，積極投入員工運動健康、永續社會關懷行動，落實企業責任。如：企業運動會、志工小旅行、永續 DIY 咖啡肌理畫等。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約為九成，為公司及員工帶來正向循環。

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。



2 關於明基電通

About BenQ

2.1 關於明基電通

2.2 明基電通企業核心文化

2.3 營運狀況

2.4 董事會治理結構

2.5 榮譽記事

2.6 參與協會 / 公會



2.1 關於明基電通

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）
所屬集團	明基佳世達集團 佳世達科技股份有限公司 100% 股權持有之子公司
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 270 億元（2025 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 1,921 名員工／台灣 614 名員工（截至 2025 年 12 月）
董事長	曾文祺
總經理	黃原福

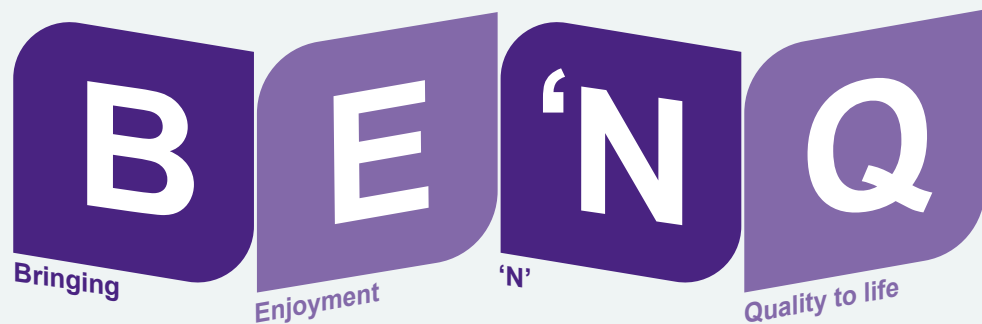
液晶顯示器：2025 年整體總銷售量 180.1 萬台。High resolution 4K 排名全球第十名、高更新率（refresh rate >100Hz; Gaming）排名全球第 11 名。

投影機：2025 年全球銷售量前五大（一般投影機與微型投影機）

商用顯示器	投影機
大型液晶顯示器	智慧燈具
液晶顯示器	遠端工作學習

2.2 明基電通企業核心文化

公司願景



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。

此外，更將品牌核心 Because it Matters 所代表的科技影響力，進一步落實於對地球永續的責任之中，以「Because Earth Matters」表達企業對人與地球共同未來的關懷。

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。

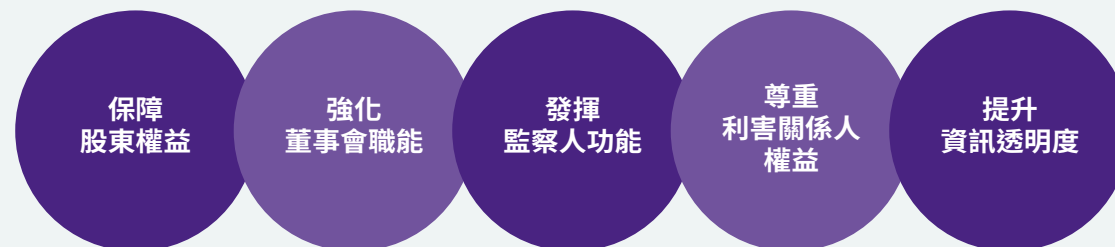




2.3 營運狀況

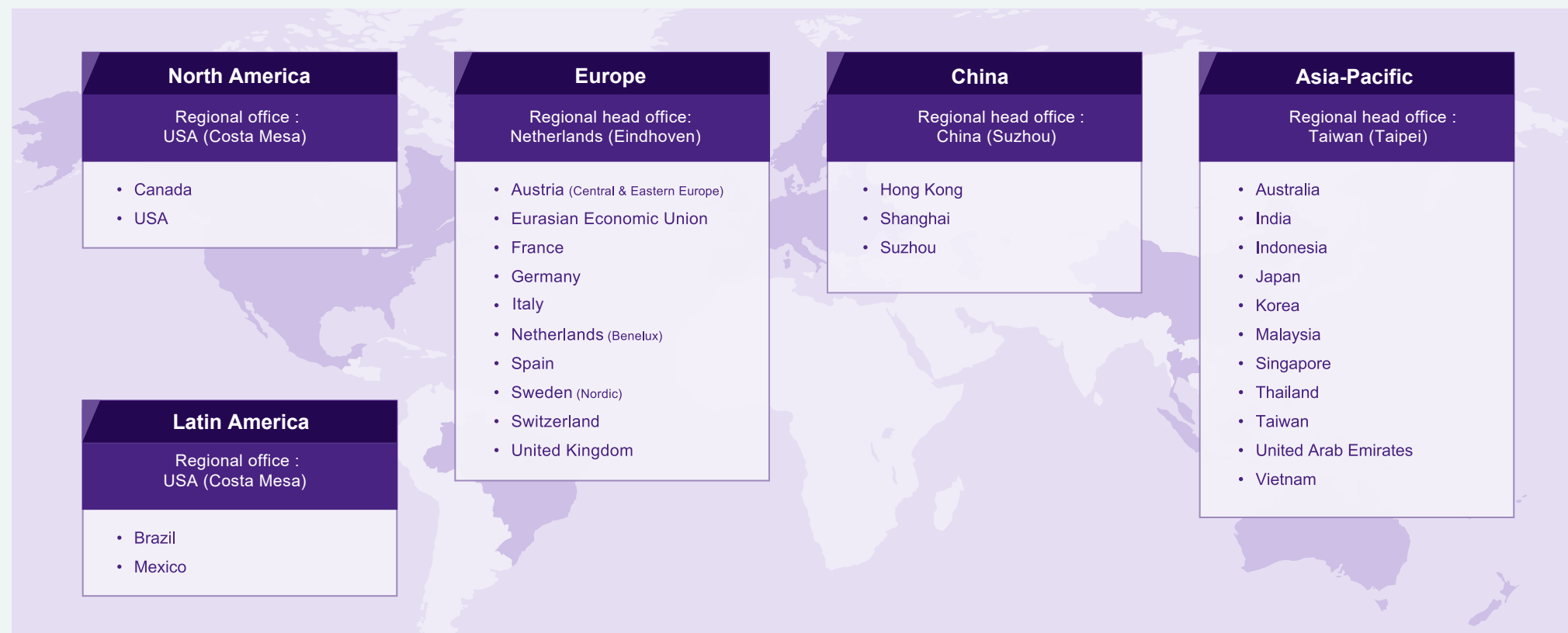
2.3.1 營運原則

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，列示如右：



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 26 國共設有 28 個營運據點，行銷至遍布 100 餘國：



明基電通經營團隊採「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。

營運總部全球決策，區域營銷中心在地執行

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。

深耕核心市場，追求創新成長

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

液晶顯示器產品

2025 年銷量累計達 180 萬台，較去年增加 11%。由於產品組合的優化及平均售價的提升，營業額年增 32%，毛利率較 2024 年提升 3.9%。BenQ 秉持「精準定位」，運用不同技術持續開發及經營各細分市場。專業電競品牌 Zowie 在中國市場強勢成長，帶動了整體獲利的貢獻；設計專業顯示器於重點歐美市場受到低階平替衝擊，市占略為下滑；主流機種在歐美亞太皆受到中國低價品牌的競爭，進行產品與成本結構調整；新市場區隔如軟體編碼與 MacBook 專用顯示器，則在上市後逐漸嶄露頭角，產生新的獲利引擎。

透過機種組合的優化，高階機種的比例穩定維持在三成以上。透過鎖定追求質感與操作體驗的 Mac 用戶群，將受眾從專業設計領域延伸至大眾市場，顯著擴大市場基數。此外，率先業界推出全球首款專為軟體工程師量身打造的 RD 系列顯示器，成功開拓並定義了全新的專業利基市場，更展現了此新興專業領域在未來具備的高成長潛力與長期獲利價值。

投影機產品

2025 年銷量 25.7 萬台，與去年同期相比，毛利率年增 2.7%。在專業細分市場中，高爾夫模擬投影機表現尤為亮眼。隨著室內高爾夫市場成長，專為室內高爾夫開發的 Ace 系列投影機，其自動畫面對框功能，大幅克服消費者的安裝障礙，深受消費者喜愛而取得顯著市占；家用投影市場因串流平台的 4K HDR 影片數量增加，加速轉換到 4K 市場，連帶客廳投影機的平均售價提升；2025 年推出新一代針對沉浸模擬應用專門設計的產品，強化對「沉浸娛樂」與「寓教於樂」解決方案的性能與投影效果，核心市場歐洲於 2025 年達成 32% 的營收成長，並帶動其他區域相似應用的業務開展。透過產品組合調整及敏捷行銷，高獲利機種占比逐年提高。



2.3.4 產業概況及衝擊

產業之現況與發展

- **液晶顯示器產品：**2025 年整體顯示器景氣持續穩定回溫，數量成長約 3%，近 132 百萬台。商務市場上，大型企業預算持續保守，需求放緩，中小型企業鑒於全球政經局勢的不穩定，呈現整體疲弱的現象；消費性市場特別是遊戲與電競市場，因面板成本調降產生各品牌間價格競爭，以及面板新技術的導入，促進了消費者的買氣，挹注了一定數量上的成長。高階電競受益於 OLED 新產品的推出以及 BenQ Zowie 在中國市場 TN 面板的經營，維持強勢的成長勢頭，惟第四季後受到全球記憶體漲價缺貨造成的預算排擠及市場觀望，使得消費性電競市場乃至一般高階商務市場皆出現明顯下跌的現象。
- **投影機產品：**市調機構預估，2025 年全球投影機市場規模突破 2,200 萬台，銷售額首次站上百億美元大關。儘管商教市場受大尺寸互動面板擠壓，但家用娛樂與專業工程投影需求成長強勁。特別是北美與亞太市場，隨消費者對 4K 高解析度與智慧系統的偏好提升，市場結構正由傳統功能型轉向「沉浸式影音終端」。同時，供應鏈正積極應對環保法規，加速從傳統光源過渡至固態光源。

產業發展趨勢及競爭情形

- **液晶顯示器產品：**近期 LCD 面板採用 mini-LED 背光技術已逐漸在中國面板廠大力推動下價格與技術快速成熟，韓國面板廠因應此態勢也積極推展 OLED 的技術與成本，因此遊戲顯示器上呈現百花爭鳴，技術迭代更新，目前兩者分占休閒電競市場的高中階。而刷新率的推動也使得最低階的休閒電競刷新率到達 120Hz，連帶推動高階刷新率上看 750Hz。技術板塊的轉移在 2025 年快速變換，同時 AI 技術的引進與導入應用在畫質調整上亦開始萌芽；中國電視面板與系統產能過剩，進一步推動了產業價格的下跌以及市場上新興製造商品牌的加入，特別是主流與遊戲市場的競爭愈趨激烈。
- **投影機產品：**近年來環保意識抬頭，歐盟禁汞加上非燈泡光源不斷精進，市場提高新光源投影機的採購意願。此外，家用投影機的內建智慧系統出現了開源原始碼的方案，串流影音市場較過去更加蓬勃發展，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	270
營業成本	174.6

註：揭露範圍為明基電通全球。2025 年的營業收入新台幣（以下同）26,960,705 千元，較 2024 年 23,519,888 千元，增加 14.6%。

明基電通為佳世達科技（股）公司 100% 股權持有之子公司，故有關資產總額／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，或至下方 QR Code 下載年報資訊。



佳世達股東會資訊與年報資訊

2.4 董事會治理結構

明基電通為佳世達科技（股）公司 100% 股權持有之子公司，因此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。

2.4.1 董事會治理

明基電通董事會設有 4 席董事，男性 3 名、女性 1 名，其中 1 名董事具員工身分。本屆董事長為曾文祺先生擔任，兼任明基電通中國區總經理，致力於領導與管理與肩負起組織溝通橋樑，同時具有環境保護（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，以豐富產業經驗，準確有效提供客戶需求，宏觀的永續發展理念，回應利害關係人期待。

全體董事每季召開會議進行營業評估及討論重大議案，如遇有重大事件亦會緊急召開臨時董事會，2025 年度平均出席率為 100%。

明基電通董監事成員

董事	職務	公司職務	性別	國籍	年齡 (區間)	專業經驗							
						經營管理	產業經歷	電機	風險管理	會計	法律	創業投資	永續發展
曾文祺	董事長	明基電通董事長	男	中華民國	61-70	V	V						
陳其宏	董事	佳世達董事長	男	中華民國	61-70	V	V	V	V			V	V
黃原福	董事	明基電通總經理	男	中華民國	61-70	V	V						
洪秋金	董事	佳世達財務長	女	中華民國	51-60	V			V	V		V	
徐鳳麟	監察人	佳世達財務管理部資深經理	男	中華民國	41-50	V				V			

註：有關明基電通董監事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

2.4.2 利益衝突防免

全體董事以公司及股東利益為最優先考量，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。其他細節內容，可詳閱母公司佳世達科技（股）公司於公開資訊觀測站所揭露年報資訊，或至下方 QR Code 下載年報資訊。

再者，各位董事均獨立行使職權，並要求董事會保持透明化決策，同時，公司設有監察人及聘請會計師扮演監督角色，以謹慎的態度審視公司與董事會，在執行會計、

稽核、財務報導流程、財務控制、內部控制與法令遵循、投資決策品質與誠信度，均為有效、透明、合法的運作，強化董事會職能及發揮監察人功能之公司治理守則。



佳世達股東會資訊與年報資訊



2.4.3 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，2025 年度董事進修時數，總計 42 小時。

董事	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
曾文祺	2025/03/21	社團法人台灣投資人關係協會	深度節能與深度減量	3
	2025/4/25	社團法人中華公司治理協會	高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	3
	2025/7/10	社團法人台灣投資人關係協會	公司治理新近實務案例分析	3
	2025/11/13	社團法人中華獨立董事協會	財務報表大改版！IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	3
陳其宏	2025/6/19	財團法人台灣永續能源研究基金會	全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享	3
	2025/09/03	社團法人中華公司治理協會	第 21 屆（2025）公司治理國際高峰論壇－全球環境巨變下，董事會在企業策略塑造中的角色	3
	2025/11/13	社團法人中華獨立董事協會	財務報表大改版！IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	3
黃原福	2025/11/13	社團法人中華獨立董事協會	財務報表大改版！IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	3
洪秋金	2025/4/30	會計研究發展基金會	永續資訊 編製 / 申報全盤解析	6
	2025/6/19	財團法人台灣永續能源研究基金會	全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享	3
	2025/9/3	會計研究發展基金會	人機協控不是夢	6
	2025/11/13	中華獨立董事協會	財務報表大改版！IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	3



2.4.4 董事酬金與績效

明基電通為佳世達科技（股）公司 100% 股權持有之子公司，因此明基電通董事會均由母公司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，至於各董事於母公司之薪酬與獎金，則於母公司訂有詳細規範，並每年呈報薪資報酬委員會審議，並母公司經營管理會議、功能性委員會及董事會，亦每年至少一次檢視明基電通年度公司營運情形。

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。

2.4.5 永續發展議題之監控

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。

在永續發展議題上，由董事會授權總經理主持 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，後續明基電通總經理會視議題重大性，每季一次向母公司 ESG 經營管理會議中報告，並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，查證過程中董事會與高階主管層皆秉持支持與積極態度參與或指派同仁完成，最後永續報告書公開發行。





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，至 2025 年累計獲得逾 388 項設計獎，成立至今在國際設計四大獎獲得包括 163 座 iF 獎項、59 座 red dot 獎項、6 座 IDEA 獎項和 85 座 G Mark 獎項等。此外，電競螢幕、雷射投影機、電子看板等四項產品，皆獲得「台灣精品獎」肯定。

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。

國際認同之設計獎 2002~2025 共 388 ⁺ 國際設計獎	
iF DESIGN AWARD	163
Red Dot Design Award	59
G Mark	85
IDEA	6
Golden Pin	32
Other	43

得獎事蹟	
iF Design Awards	XL series Monitor 專業顯示器
	MA series Monitor 專業顯示器
	PD series Monitor 專業顯示器
	RD series Monitor 專業顯示器
	BenQ Display ColorTalk 軟體
Good Design Awards (G Mark)	PD series Monitor 專業顯示器
2025 紅點設計獎	BenQ ScreenBar Halo 2
2025 iF 設計獎	MindDuo Max
	BenQ ScreenBar Halo 2
2025 LIT 照明設計獎	MindDuo Max
	BenQ ScreenBar Halo 2
台灣精品獎	4K/1080p 沉浸式短焦雷射投影機
	EX series Monitor OLED 電競螢幕
	4K Pantone 雙認證高亮電子看板
	4K 高色域沉浸式雷射投影機



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）。

2025 年明基電通加入下列資訊產業相關之協會／公會：

協會 / 公會角色

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	□	■

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 Greenpeace、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。





3

重大性主題

Material Topic

3.1 永續組織 明基電通 ESG 推行委員會

3.2 重大性主題分析

3.3 重大主題政策承諾與管理方針彙整

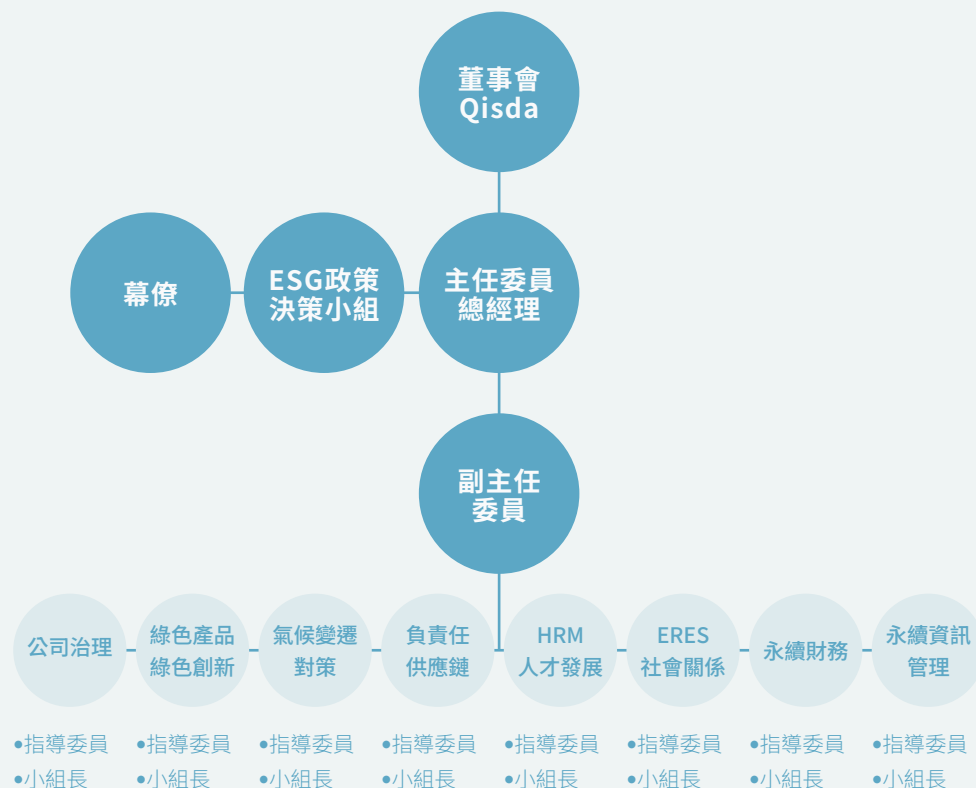


3.1 永續組織 明基電通 ESG 推行委員會

明基電通為更落實全面推動企業社會責任，2010 年 7 月成立明基電通企業社會責任委員會，後續為因應永續發展趨勢，於 2022 年 8 月由董事會授權調整為明基電通 ESG 推行委員會，由總經理及相關單位主管，共同檢視、擬訂與推動行動策略與風險管理措施，確認短、中、長期計畫，管理績效評估成果，並每季至少一次呈報母公司之 ESG 經營管理會議（同時具明基電通董事），共同檢視永續執行績效，及評估總經理之工作成效，達到個人、企業、社會、環境共生共榮的境界。

明基電通 ESG 推行委員會下轄各功能性編組，由公司營運與永續發展相關聯之單位主管單位組長，並指定同仁參與，負責蒐集政府、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，檢視風險與機會識別結果，管理因應執行進度與障礙。

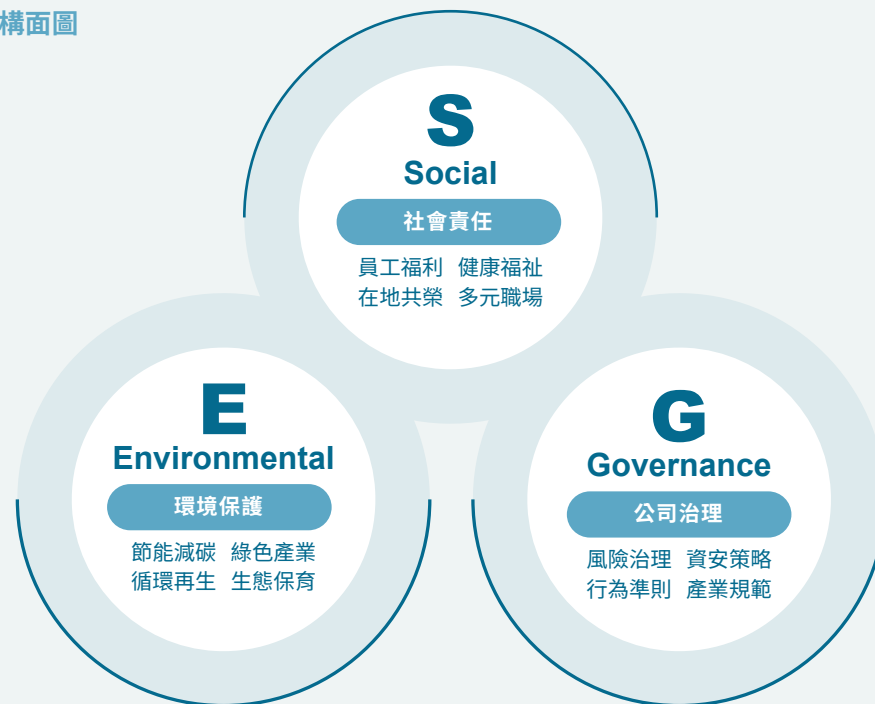
明基電通 ESG 推行委員會組織圖



ESG 政策 – BenQ ESG 宣言

BenQ 會堅持成為一個綠色企業標竿，在穩健成長與獲利之企業體質，致力推動公司治理、社會責任及環境保護成果，帶動社會正面影響力，創造人類與地球的共生美好目標，達成全世界利害關係人之永續發展承諾。

ESG 構面圖





3.2 重大性主題分析

從利害關係人回饋、全球永續趨勢、產業特性、業務活動及國際永續評鑑等，並參酌國際準則或指引，如 GRI、TCFD、TNFD、SASB 與 IFRS 等，蒐集組織的永續發展關注議題。



第一步 溝通與分析：利害關係人溝通成果展現

身為世界知名品牌，明基電通相信保持無障礙溝通，可充分了解利害關係人的想法與需求；因此，依循 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、員工、供應商，及社區與社會團體，共五類利害關係人群體。

利害關係人的溝通途徑

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
股東	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	- 溫室氣體與氣候變遷 - 人權評估與社會多元包容 - 風險管控 - 個資隱私與資訊安全 - 創新技術產品與服務	業務說明會、董事會	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	- 人權評估與社會多元包容 - 風險管控 - 個資隱私與資訊安全 - 創新技術產品與服務	子公司業務彙報 全球客戶服務中心 途徑網站／系統平台／通路業者	每月、隨時	請詳見 CH6 與 7 7.4、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 - 人才培育認同與留才 - 人權評估與社會多元包容	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	不定期、每月、每季、每年	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	- 溫室氣體與氣候變遷 - 風險管控 - 個資隱私與資訊安全 - 永續供應鏈管理	供應商檢核（QBR） 電子郵件 分享會	每季 不定期、每年	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	- 社會公益 - 人權評估與社會多元包容 - 個資隱私與資訊安全 - 永續供應鏈管理	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



第二步 重大主題鑑別與評估

各功能性編組成員共同討論永續發展議題與營運活動關聯性，同時綜合利害關係人回饋資訊、顧問專家諮詢意見後，重新評估正 / 負向與實際 / 潛在之衝擊，以向 ESG 推行委員會進行報告，作為重大主題之參考。

第三步 重大主題排序與確認

ESG 推行委員會全體委員出席會議，聽取永續發展策略及其行動方案之執行成效，利害關係人意見評估結果，及營運活動影響程度，同時分析最顯著衝擊的報導順序及其揭露內容。

綜合考量本公司永續發展策略及其行動方案所衍生指標與目標之延續性，決議以 2024 年重大主題為基礎，進一步衡量各重大主題衝擊程度，評估其指標與目標可行性與資源效益，重新分析最顯著衝擊內容，來決定 2025 年度重大主題排序。

2025 年各重大主題會在本報告書各章節，回應管理方針、行動方案與管理措施。

重大性主題分析

項目	對應 GRI 特定主題	價值鏈衝擊					衝擊面向				聯合國永續發展目標 (SDGs)
		內部	外部								
		員工	股東	客戶	供應商	社區與社會團體	E	S	G	正 / 負向	
溫室氣體與氣候變遷	GRI 305		○	○	△	△	實際		實際	負向	  
員工福利照顧，及人才培育認同與留才	GRI 401 GRI 404	□	○					實際		正向	  
社會公益	GRI 203		○			□		實際		正向	    
人權評估與社會多元包容	自訂主題	□	○	○	△	△		實際		正向	  
風險管控	自訂主題		○	○	△				潛在	負向	  
個資隱私與資訊安全	GRI 418		○	○	□	△		潛在		負向	 
創新技術產品與服務	自訂主題	□	△	○	○				實際	正向	  
永續供應鏈管理	GRI 308 GRI 414				□	△	潛在	潛在	潛在	正向	   

□ 直接 △間接 ○商業

註 1：依 GRI Standard 規定描述 GRI 特定主題的「公司衝擊程度」，如正面與負面衝擊，及「發生可能性」如實際與潛在風險之兩構面進行評估。
註 2：依 GRI Standard 規定描述 GRI 特定主題的衝擊邊界及評估利害關係人間之關聯性，分為三個涉入程度：是否直接造成此衝擊、與其他群體共同促成間接衝擊，或透過其商業關係與此衝擊有關聯。



3.3 重大主題政策承諾與管理方針彙整

重大性主題政策承諾與管理方針

重大主題	衝擊評估說明	政策承諾	管理方針	2025 年目標	2025 年績效
溫室氣體與氣候變遷 (CH.4)	鑑於全球環境保護法令與氣候變遷調適要求，公司須適時蒐集、評估與管理，始能在隨時變動風險與機會衝擊下，提升組織韌性。	支持氣候變遷調適與環境永續，落實整體淨零轉型目標。	未來明基電通將以集團通過 SBTi 審核之路徑，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管控對於公司之衝擊。	a. 2021 年為基準年，範疇一與二總計溫室氣體排放量，持續每年減少碳排放量。2030 年減少 42%。 b. 2021 年為基準年，範疇三總計溫室氣體排放量，持續每年減少碳排放量。2030 年減少 25%。 c. 產品碳足跡盤查範圍（基於營業額），2025 年目標 > 95%	a. 持續減少中 b. 持續減少中 c. 達標
員工福利照顧，及人才培育認同與留才 (CH.5)	遵循當地勞動法令，積極建構福利照顧與育才制度，獲得員工認同，公司才能持續穩健發展。	承諾藉由健全福利照顧制度，讓員工無後顧之憂，積極提供多元化的訓練體系，累積職涯知識、技能與能力，滿足自身價值。	- 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 - 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。 - 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。 - 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。 - 建立健康安全的工作環境。 - 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。	a. 零違反人權管理方針事件發生。 b. 台灣總部全體員工（不定期契約）人權政策教育訓練課程完訓率。 c. 公司全年度零職災、零火災。	a. 達標 b. 達標 c. 達標
人權評估與社會多元包容 (CH.5)	唯有塑造富有人性之品牌與組織文化，以整體人類社會福祉為依歸，才能有效增進公司的社會影響力。	承諾塑造以人為本之組織文化，建立勞動權益與多元包容之精神與制度，確保從上至下之落實。	- 符合當地的最低年齡的法律和規定，禁止僱用童工。 - 尊重員工意願，禁止任何型式之強迫性勞動行為。 - 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。	明基訂有人權政策	無違反事項
社會公益 (CH.5)	長期投入社會公益，積極發揮企業社會責任，帶動醫療、教育、環境及公益團體支持，才能確實獲得社會肯定品牌策略形象。	領航綠色革命，引入永續性管理，積極推動下列三大策略，展現 ESG 價值 - 實踐永續場域 - 擴大推廣與實踐永續價值 - 永續共創，促進在地經濟發展	以智慧與創新為核心，朝向零廢棄活動目標，傳達給每位參與者，展現公司綠色行動的實踐力與永續力。	明基基金會長期投入關懷地方活動	詳見 CH.5.7



重大主題	衝擊評估說明	政策承諾	管理方針	2025 年目標	2025 年績效
風險管 控 (CH.6)	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。	集團整體辨識之重大風險情境，明基電通訂定營運持續計劃，落實事件發生前之辨識、預防、事件發生時之應變、減損，及事件發生後之復原及風險轉嫁，以有效管理風險。	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。	風險管理意識訓練，員工調訓率為 100%。	達標
個資隱私與資訊安全 (CH.6)	維護隱私保護與資訊安全，有效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。	明基電通遵循當地法令與國際標準制訂資安政策，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財產、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。	a. 資安或網路安全發生件數為 0。 b. 資料洩漏發生件數為 0 c. 資料洩漏致受影響人數為 0。 d. 因資訊安全或網路安全相關事件受裁罰金額（新臺幣 / 元）為 0。	a. 達標 b. 達標 c. 達標 d. 達標
		明基電通尊重與承諾保護客戶、員工及往來供應商的隱私權益，致力遵循相關法令要求，確保尊重當事人權益。	- 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。	涉及個資或隱私相關事件受裁罰金額（新臺幣 / 元）為 0。	達標
創新技術產品與服務 (CH.7)	唯有持續創新技術及提升商品與服務，獲得國際市場肯定，塑造企業永續能力，方能有效因應未來營運活動與永續發展相互衝擊。	明基電通持續創新技術、產品，推動聯合國永續發展指標 (SDGs)，致力「優質教育」、「有益健康」、「友善地球」等理念。	- 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。 - 因應社會面需求，針對減碳及環保的需求，持續進行產品改善。	a. >60% 的平面顯示器營業額來自取得 ENERGY STAR 的機種。 b. >60% 的投影機營業額來自半導體光源（雷射、LED）投影機。 c. 2030 年前，將產品（包含包裝）中再生材料的使用比例提高至 40%。	a. 達標 b. 達標 c. 達標
永續供應鏈管理 (CH.8)	供應商作為達成永續發展之重要夥伴，唯有秉持共同理念與積極態度，始能確實成為綠色企業之品牌。	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。	明基電通致力於與供應商建立長期合作模式，攜手依循永續指標與目標相砥礪成長，逐步完成計劃與執行成效，完善永續供應鏈，因應永續衝擊。	要求新進供應商簽署供應商永續發展行為準則同意書，簽署率達到 100%。	達標



4

迎戰氣候變遷

Our Commitment to Climate Action

4.1 明基電通的氣候治理

4.2 明基電通策略與風險管理

4.3 氣候變遷的指標與目標

4.4 氣候行動關鍵成效

氣候變遷已成為全球性議題，尤其全球法令與市場之積極變化，更是企業無法迴避之系統性風險、面臨社會人類與公司存續之重大衝擊、及其因應策略上之挑戰。

明基電通在消費性電子、企業營運、醫療保健、和教育學習領域，以更好的產品、系統及解決方案，提升與豐富人類生活各個層面，積極引領消費者享有綠色、科技與永續生活。公司於組織內部積極辨識、研擬與執行氣候變遷減緩與調適之行動，同時力求發揮自身標竿企業之影響力推動價值鏈間合作，以因應氣候變遷風險與機會，持續提升整體組織韌性。

對此，明基電通參考「氣候相關財務揭露建議」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures；TCFD）作為氣候變遷減緩與調適行動之方法論，由董事會與高階主管指揮營運策略，推動措施因應辨識的氣候變遷風險與機會，並透過目標定期追蹤督導。同時，提高揭露氣候治理相關資訊透明度，積極響應與期待各界相互交流，促進永續經營。

4.1 明基電通的氣候治理

氣候變遷已為衝擊公司永續發展之重大議題，對此治理結構為求慎重因應，建立下列各組織領導氣候環境相關方向與督導成效，並定期確認執行進度與障礙，達到持續改善之管理循環。

明基電通作為佳世達集團之重要一員，董事會與高階主管定期派員參與集團內「ESG 委員會」一同討論氣候變遷議題，並帶回以滾動式調整公司內部策略、風險管理，及指標與目標，維持適當有效之氣候風險管理制度。

明基電通 ESG 推行委員會由總經理擔任主席，各單位推派關鍵成員組成，每年展開永續議題評估，經綜合考量潛在財務衝擊與擬定計畫，以確保集團策略方向一致。同時，下轄功能性編組，負責蒐羅政府、客戶、同業與國際間的氣候環境相關趨勢議題，藉由公司風險管理與績效評估機制，檢視風險與機會識別結果，管理執行進度與障礙。

再者，本公司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，另組成「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。總經理核准環境安全衛生策略方向後，接續由管理代表及推行小組規劃行動方案予以落實執行，並透過定期的社會責任暨環境安全衛生管理審查會議，掌握執行績效與滾動式調整未來重點方向。

BenQ 氣候變遷政策

BenQ 作為一家擁有全球業務、全球供應鏈和全球客戶群的公司，有責任管理與我們相關的經濟活動與足跡、資源使用、產品生態設計、以及整體碳排放。為有效因應氣候變遷造成的風險與機會，我們以科學基礎減碳目標（Science Based Targets, SBT）為基礎，呼應《巴黎協定》的 1.5°C 溫控目標，來制定本政策，政策的涵蓋範圍包含全球所有營運場所、員工、與所有產品和服務。我們也透過減緩（mitigation）與調適（adaptation）的各種作為，要求供應商以及服務提供商等所有合作夥伴，配合 BenQ 政策對環境保護與氣候變遷做出實質貢獻。此外 BenQ 也客觀地進行盡職調查，並以政策合規性作為參考，確保未來逐步減少能源消耗和碳排放，推動公司的永續發展。

BenQ 將秉持合規、減緩、調適、夥伴、創新等五大原則，以因應氣候變遷：

- 遵守當地法律法規、國際標準及客戶要求之環境標準。（合規）
- 致力於預防污染、減少廢棄物、提高能源效率與減少溫室氣體排放。（減緩）
- 建立持續的環境改善目標，增加再生能源使用，提升資源管理績效，以實現環境的永續發展。（調適）
- 與關鍵供應商合作，設定減碳目標，降低供應鏈活動排放強度。（夥伴）
- 加強產品生態設計，減少產品生命週期對生態的影響。（創新）



4.2 明基電通策略與風險管理

明基電通進行氣候變遷之風險與機會鑑別與評估，綜合考量潛在財務影響及風險方案的急迫性、衍生效益、經濟效益、技術可行性，以展開氣候變遷減緩與調適行動計畫。

氣候相關風險管理流程，包括氣候風險辨識、風險衡量、風險回應、風險監控及風險報告，本公司參酌國際政策、產業特性發展，定義短期為 0 - 3（含）年、中期為 3（未含） - 5（含）年、長期為 5（未含） - 10 年等期程，作為預估發生可能性之評估時間。風險衝擊程度考量資產與財務影響、產品服務影響、人員影響、聲譽影響等，區分為 5 個等級，鑑別氣候相關風險與機會，因應氣候風險韌性，於永續發展趨勢中尋求機會，落實展開策略及指標與目標。



4.2.1 氣候變遷的策略

聯合國環境署（UNEP）於 2025 年發布「2025 排放差距報告（Emissions Gap Report 2025: Off target）」，指出全球溫室氣體排放量不減反增，2024 年排放總量達 57.7 GtCO₂e，較經修訂之 2023 年數值 56.2 GtCO₂e 再增加 2.3%，創歷史新高。依現行政策情境，本世紀末升溫幅度恐達 2.8°C，技術上雖仍有機會將 2100 年升溫控制於 1.5°C，但所需之減排速度與幅度均已是史無前例的嚴苛挑戰。值得注意的是，2025 排放差距報告亦顯示，截至 2025 年 9 月 30 日，巴黎協定締約方中僅約 60 個締約方（涵蓋全球溫室氣體排放量之 63%）提交 2035 年減排目標之新版「國家自訂貢獻」（NDC），整體集體行動力與科學要求之間的缺口，仍是當前全球氣候治理最核心的挑戰。

惟觀察近年國際氣候談判動態，成效與承諾之間的落差依然顯著，2025 年 COP30 大會以「落實之 COP」為核心定位，主要成果包括：設立「全球落實加速器（Global Implementation Accelerator）」與「貝倫 1.5°C 使命（Belém Mission to 1.5°C）」，以強化 NDC 落實、建立「貝倫公正轉型機制（Belém Action Mechanism）」、確立 2035 年前每年動員至少 1.3 兆美元氣候資金之目標、並提出調適資金 2035 年前增至三倍之政治方向，惟尚未能納入任何明確的化石燃料退場宣示。

有鑑於此，本公司以 SSP 2 - 4.5 中間路線情境設定為分析情境，其條件為土地利用和氣溶膠路徑相對於其他 SSP 較不極端，為中等社會脆弱性與中等輻射強迫力的組合，溫室氣體排放量中等，同步參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）發布的氣候情境數據，以及 ThinkHazard!（Global Facility for Disaster Reduction and Recovery）之災害風險等級與調適建議，評估分析風險與機會之潛在財務影響，據以擬定相應氣候策略。





氣候相關風險與財務影響

氣候風險分析表					
面向	風險類型	說明	氣候情境	發生可能性	衝擊程度
轉型風險	政策與法規	TR1. 現有產品和服務的要求及監管	SSP 2 - 4.5	短 ~ 長期	高度
	技術	TR2. 產品或服務低碳轉型導致成本增加		短期	中度
	市場	TR3. 客戶行為改變		長期	中度
	名譽	TR4. 利害關係人的關注與負面回饋日益增加		短期	高度
實體風險	長期性	PRI. 持續性高溫		中 ~ 長期	中度

註 1： 發生可能性，短期為 0 - 3（含）年、中期為 3（未含） - 5（含）年、長期為 5（未含） - 10 年等期程。

註 2： 衝擊程度，考量資產與財務影響、產品服務影響、人員影響、聲譽影響等，區分為 5 個等級，依序為低度、中低度、中度、中高度及高度。

TR1. 現有產品和服務的要求及監管			
議題	價值鏈衝擊	財務影響	整體因應策略
當地法令要求或限制產品設計，如材料、能效與包裝	產品與包材均需重新設計，造成供應鏈與製程的調整或變更，導致成本提高，甚至被排除於當地市場。	綜合推估達新台幣 7.5 億元以上。	1. 配合當地法令與限制，變更產品設計，於短期內落實執行，長期建立設計開發流程與控制項目，納入循環經濟與永續供應鏈目標。 2. 逐年提升固態半導體光源投影機的占比。 3. 持續導入高效率半導體光源投影機解決方案。

TR2. 產品或服務低碳轉型導致成本增加			
議題	價值鏈衝擊	財務影響	整體因應策略
研發低碳產品	產品原物料、包材須於設計開發進行評估，並要求供應鏈與製程配合，同時低碳原物料之成本較高。	綜合推估達新台幣 6.5 千萬元左右。	1. 評估低碳設計及減碳作為，並持續導入低碳及高效能設計。 2. 導入產品碳足跡，持續掌握各產品之碳排放量，分析全流程，進而有效改善與降低各產品之碳足跡數據。 3. 持續提高回收材料的使用比例。 4. 持續提高綠色包裝的機種覆蓋率。 5. 持續與 SI/ 材料供應商研議降低導入成本之因應策略。



TR3. 客戶行為改變

議題	價值鏈衝擊	財務影響	整體因應策略
消費者注重綠色產品	- 消費者注重產品生產過程中是否對環境造成危害。 - 客戶提高關注公司在環保之成就。 - 關注公司本身是否採用再生能源。	綜合推估達新台幣 1.2 千萬左右。	- 以節能潮流作為企業形象，取得消費者認同，促進增加銷售。 - 公司開始採用綠電，並將逐年提升綠電使用比例。 - 優先採用生產過程中，業已投入再生能源且有目標計劃之供應商。

TR4. 利害關係人的關注與負面回饋日益增加

議題	價值鏈衝擊	財務影響	整體因應策略
未能有效管理永續議題之應對策略，永續相關評鑑如 Ecovadis 成績不佳	衝擊 BenQ 商譽之永續評價，致使市場名聲不佳或無法參與公共標案，影響商機。	綜合推估達新台幣 3.3 億元左右。	針對減碳及 ESG 相關議題，設定短中長計畫，由總經理親自主持季度會議，定期檢核執行進度。

我們依據 ThinkHazard! (Global Facility for Disaster Reduction and Recovery) 之災害風險等級與調適建議，分析 2025 年度本公司主要營運據點座落地之氣候變遷相關災害潛勢，比對座落位置，檢視其是否位於高風險區域及所面臨災害類型，進而盤查各營運據點及投資部位之氣候風險，評估公司可能面臨營運活動或市場衝擊。

台灣總部（台北）、北美業務區（美國加州）、中國業務區（蘇州）、亞太業務區（印度古爾岡、杜拜）、拉美業務區（墨西哥城）：預估 2030 年內至少會發生一次持續性極端高溫環境，並導致熱壓力（Heat stress）之情況，發生可能性約為 70%~90%，極端高溫潛勢項目，設定為高風險區域。

歐洲業務區（荷蘭）：預估 2030 年內至少會發生一次持續性極端高溫環境，並導致熱壓力的情況，發生可能性約為 5%~25%，極端高溫潛勢項目，設定為低風險區域。

PR1. 持續性高溫

議題	價值鏈衝擊	財務影響	整體因應策略
長期性環境變化影響產品效能與供應鏈	- 持續性高溫造成產品壽命可能縮減，影響使用者觀感。 - 供應鏈遭受高溫衝擊，工廠環境可能惡化或人力工時短缺，甚至能源不敷使用，進而影響產品出廠延誤情形。	綜合推估達新台幣 10 億元以上。	- 積極尋求配合潔淨科技或儲能設備之投入應用。 - 產品設計開發階段，將持續性高溫之環境因子納入考量，提升產品耐用程度或可維修性。



氣候相關機會與財務影響

氣候機會分析表				
機會類型	議題描述	氣候情境	發生可能性	衝擊程度
產品與服務	O1. 開發節能且環保之低碳產品	SSP 2 - 4.5	短期	高度

註 1：發生可能性，短期為 0 - 3（含）年、中期為 3（未含） - 5（含）年、長期為 5（未含） - 10 年等期程。

註 2：衝擊程度，考量資產與財務影響、產品服務影響、人員影響、聲譽影響等，區分為 5 個等級，依序為低度、中低度、中度、中高度及高度。

O1. 開發節能且環保之低碳產品			
議題	價值鏈衝擊	財務影響	整體因應策略
開發節能且環保之低碳產品	- 開發符合節能效率的產品。 - 環保意識抬頭，影響市場選擇與大型標案規格。	綜合推估達新台幣 3.3 億元左右。	- 新機種全面導入國際節能標準設計，並持續提升低碳機種營收。 - 積極導入高效率半導體光源投影機，並在銷售管道上面加以推廣。 - 開發商品合適之能源管理系統，並擴大至各機種運用。 - 持續響應將節能、環保低碳要求，推動作為市場或標案之基本要求。

4.2.2 氣候變遷的風險管理

環境政策與管理

明基電通深知人類活動對環境的影響是不可逆的，只兼顧經濟面的發展不足以回應利害關係人的期待，亦了解明基電通的產品與營運活動都會對環境帶來衝擊。因此明基電通承諾投入資源，在產品設計上致力於節能、減量與減碳，銷售符合法令規範及客戶健康與安全要求的產品，同時要求員工與價值鏈夥伴遵守明基電通環境政策，共同降低對環境的衝擊。

為了達成對社會責任與環境永續的承諾，明基電通制定社會責任及環境安全衛生政策如下：

- 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，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

明基電通台灣總部與中國業務區導入 ISO 14001: 2015 環境管理系統，並通過第三方獨立機構之驗證，目前明基電通對環境安全衛生驗證與監測之措施如下：

1. 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。
2. 每年邀請第三方獨立驗證單位執行外部稽核。
3. 要求供應商、承攬商配合，共同重視且致力於環境保護。

台灣總部 ISO 14001: 2015 證書



廢棄物管理

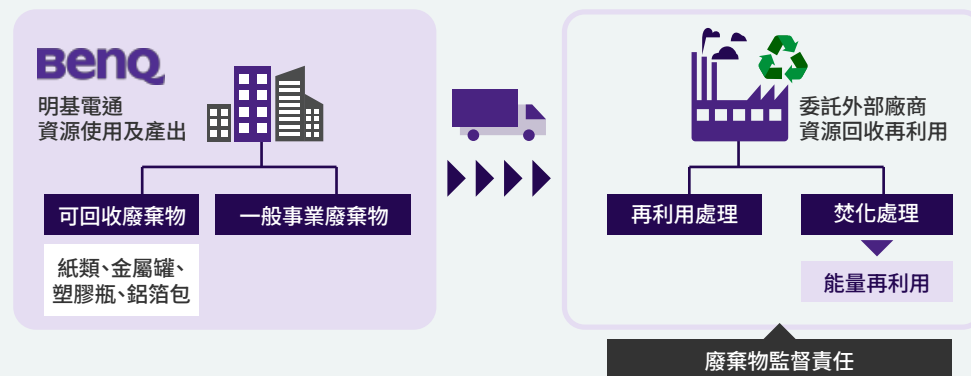
明基電通採取源頭管理之策略管理廢棄物，並透過持續性之節能減廢活動，從源頭積極落實資源回收分類，大幅減少廢棄物的產生並增加資源回收量。同時透過不定期宣導，提升員工節能減廢的意識，在公司努力推廣環保教育訓練及環境政策下，越來越多員工開始自備環保杯及環保餐具，藉由減少一次性垃圾的使用，達成永續循環的目標。

2025 年明基電通首次針對所有營運據點進行營運廢棄物盤查，本年度全球營運廢棄物總量約為 303.3 公噸，每人年均廢棄物重量 0.158 公噸。由於公司營運以辦公室活動為主，自身沒有生產製造設施，因此廢棄物來源均為一般生活廢棄物，作業活動中並未產生巴塞爾公約定義之有害廢棄物。

在資源回收方面，目前僅統計台灣辦公區域的數據。台灣辦公場所在每個樓層均設置資源回收箱，包含紙類、金屬罐、塑膠瓶與鋁箔包等分類，並定期秤重與紀錄。2025 年全球資源回收總量為 5.24 公噸，約占全球廢棄物總量的 1.7%。

關於廢棄物的處理，明基電通遵循政府法令與公司環境管理政策，委託合格處理廠商進行焚化或回收處理，並定期進行處理業者之稽核，確保廢棄物妥善處理。

明基電通廢棄物管理流程



2025 明基電通全球營運廢棄物統計（單位：公噸）

類別	回收 / 再利用			直接丟棄				合計
	再利用準備	資源回收	其他回收作業	焚化（不含能源回收）	焚化（含能源回收）	掩埋	其他處置作業	
有害廢棄物	0	0	0	0	0	0	0	0
非有害廢棄物	0	5.24	0	298.06	0	0	0	303.30
總計	0	5.24	0	298.06	0	0	0	303.30

註：所有廢棄物都是離場處理

水資源管理

在全球極端氣候影響下，明基電通了解水資源議題是牽動人類活動及經濟發展的重要因素，為有效進行水資源管理，制定水資源政策如下：

- 在明基電通全球業務範圍內，追蹤各營運據點用水量。
- 強化用水管理，減少水資源浪費。
- 定期追蹤主要供應商之水資源利用狀況，並要求供應商持續進行水資源管理。

明基電通在全球的營運模式包括產品開發、產品銷售與客戶服務，自身沒有生產製造活動，因此並無大量水資源使用需求。雖然明基的營運模式不屬於高耗水產業，但仍持續找尋節水機會，積極提升水資源使用效率，優先採用節水型設備，以降低水資源消耗。

2025 年明基電通首次對所有營運據點進行用水盤查，本年度全球取水量總計約 23,625 立方公尺，全部來自於第三方提供的自來水，未抽取地下水或其他水源作為營運之用。全球耗水總量則為 4,726 立方公尺，每人年均耗水量 2.46 立方公尺。

明基電通亦依據世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）的水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas）進行水資源壓力評估，其中水資源壓力程度為「高」與「極高」的營運據點定義為水資源高風險地區。2025 年全球取水量中，來自水資源高風險地區的占比約 43%，考量明基電通營運主要的用水需求僅為提供員工於辦公室的生活用水，因此水資源壓力對公司營運的影響經評估為低度風險，用水需求對環境的衝擊亦為低度風險。



2025 明基電通全球用水統計（單位：立方公尺）

項目		台灣總部	亞太業務區	歐洲業務區	中國業務區	北美業務區	拉美業務區	全球總計
取水量	所有地區	9,203	4,882	2,576	3,670	2,039	1,255	23,625
	水資源高風險地區	0	2,304	1,226	3,565	2,039	910	10,044
	水資源高風險地區占比	0%	47%	48%	97%	100%	73%	43%
排水量	所有地區	7,362	3,905	2,061	2,936	1,631	1,004	18,899
	水資源高風險地區	0	1,843	981	2,852	1,631	728	8,035
	水資源高風險地區占比	0%	47%	48%	97%	100%	73%	43%
耗水量	所有地區	1,841	977	515	734	408	251	4,726
	水資源高風險地區	0	461	245	713	408	182	2,009
	水資源高風險地區占比	0%	47%	48%	97%	100%	73%	43%

註：排水量為全球各營運據點取水量之 80%（20% 為預估員工日常消耗與使用空調逸散之水量比例）。

明基電通承諾嚴格遵守各國水資源相關法規，並透過推行 ISO 14001: 2015 環境管理系統以及參考 ISO 46001: 2019 的條文，系統性地管理水資源相關議題。所有營運據點皆秉持「落實水資源管理與日常節水」的精神，有效控管水資源的使用。以台灣總部為例，除對員工宣導節水觀念、落實節水文化外，大樓亦設置空調冷凝水回收利用系統，逐步優化空調冷凝水的效能，回收水多用於噴灌植種之綠色植物及馬桶便斗沖水，此外並透過加強漏水偵測與巡檢，減少水資源的浪費。又如印度分公司所在之古爾岡 DLF Cybercity 園區，則在園區內安裝了多個雨水收集坑，旨在捕獲降雨並補充地下水位，收集到的雨水會經過內部的處理系統，用於園區內的景觀灌溉、空調冷卻系統及沖廁。

在廢水排放管理上，產出主要為生活污水，大部分營運據點的污水皆納入政府公共污水下水道系統處理；少數未被納入公共污水系統的據點，如印度（古爾岡）、泰國（曼谷）與印尼（雅加達）等，辦公大樓均設有獨立的污水處理設施，排放過程中未影響水源與土地，亦未曾發生水污染事件。為了確保符合排放標準，台灣總部的廢水均經由油水分離槽進行初步處理，並有專業人員定期操作維護，公司每年皆委託環境部認可之廢水檢測公司採樣檢測放流水水質，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。



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，全球營運據點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，於公司營運、產品設計研發及服務作業，均未對環境生態產生衝擊。

至於公用設備管理，目前僅緊急發電機有柴油之使用，其燃燒時會產生極微量之SOx，對環境衝擊極小，故不進行SOx及NOx之量測。

能源管理

透過全球溫室氣體盤查，我們得知明基電通組織內部最主要的能源消耗來自於辦公室使用之電力，其次為公務車使用之汽油。2025年明基電通全球組織內部能源消耗量約為4,668,031.37 kWh，能源密集度則為173.13 kWh/百萬新台幣營收，兩者相較於2024年均有所下降。

針對電力消耗，明基電通除在營運上導入節電措施以降低用電量，亦自2025年開始使用再生電力。明基電通母公司佳世達科技於2022年加入RE100倡議，明基電通跟隨集團策略承諾再生能源（僅電力）目標：2030年使用比例達60%，2040年達100%。2025年明基電通全球再生能源（僅電力）使用比例為12.75%，往後將逐年擴大購買量以提升使用比例。

在公務車用油的部分，我們計畫將全球營運據點的公務車逐步更換為電動車或油電混和車，以降低汽油的使用量。

2025 明基電通全球組織內部能源消耗量

能源		單位	台灣總部	亞太業務區	歐洲業務區	中國業務區	北美業務區	拉美業務區	全球總計
直接	汽油	公升	919.27	22,813.48	21,395.91	4,786.00	51,240.00	13,663.00	114,817.66
	柴油	公升	283.26	58.02	6,615.00	0	0	0	6,956.28
	天然氣	立方公尺	0	0	16,030.11	0	0	0	16,030.11
間接（電力）	外購再生	kWh	292,426.00	0	126,303.59	0	0	0	418,729.59
	外購非再生		1,011,309.53	577,513.17	206,409.22	830,010.00	176,966.00	61,941.00	2,864,148.92
	總電力		1,303,735.53	577,513.17	332,712.81	830,010.00	176,966.00	61,941.00	3,282,878.51
間接（其他）	供熱	kWh	0	0	151,912.19	0	0	0	151,912.19



歷年明基電通全球組織內部能源消耗量（單位：kWh）

能源		2024	2025
汽油		1,262,391.56	1,012,980.87
柴油		17,503.20	69,866.57
天然氣		246,993.29	150,393.23
電力	外購再生	0	418,729.59
	外購非再生	3,435,373.72	2,864,148.92
供熱		0	151,912.19
總能源消耗量		4,962,261.77	4,668,031.37
能源密集度（每百萬新台幣營收）		210.98	173.13

註 1：2025 下半年明基電通重新進行了一次 2024 年全球溫室氣體盤查，將盤查邊界自台灣總部擴大至全球，故與 2024 永續報告書相比，此表中 2024 年數據有所更新。

註 2：1 kWh = 0.0036 GJ。

2025 明基電通全球組織外部能源消耗量

能源	單位	亞太業務區	歐洲業務區	中國業務區	北美業務區	拉美業務區	全球總計
電力	kWh	314,302,069.33	210,106,140.27	211,127,213.68	93,038,490.12	30,348,749.79	858,922,663.19

註 1：組織外部的能源消耗量，以明基電通 2025 年銷售至全球五大業務區之所有產品，計算其生命週期之使用階段總耗電量。

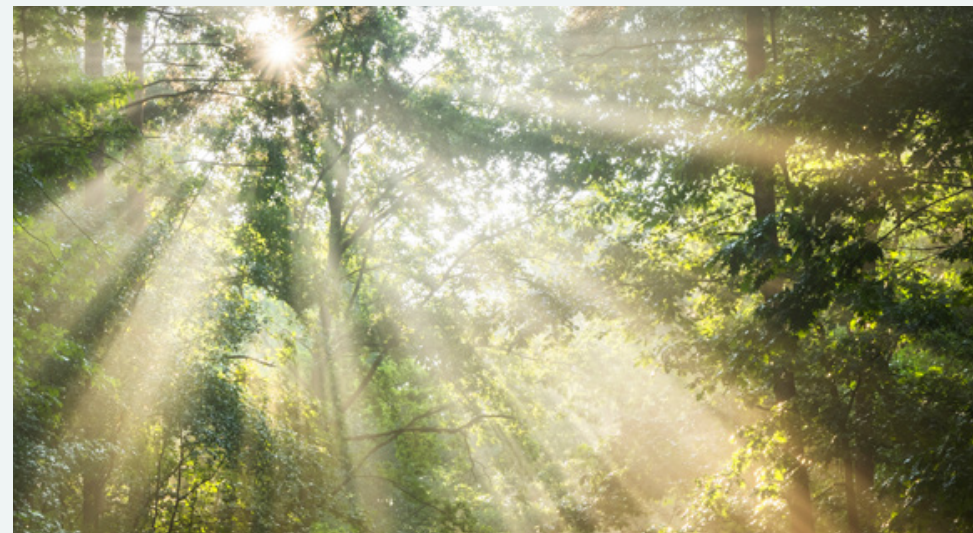
註 2：1 kWh = 0.0036 GJ。



溫室氣體管理

自 2020 年開始，明基電通每年皆針對台灣總部進行溫室氣體盤查（主要為範疇一與範疇二），並通過第三方查驗。2025 年下半年，明基電通依據集團合併財報邊界，將溫室氣體盤查範圍由台灣總部擴大至全球五大業務區，並遵循溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）定義的原則，涵蓋範疇一、範疇二及範疇三的所有類別，重新進行了一次 2024 年全球溫室氣體盤查，且將結果揭露於官網。此次，我們亦依循 GHG Protocol 之原則進行 2025 年全球溫室氣體盤查，並通過第三方驗證機構查證，以符合財報邊界，同時確保盤查類別的完整性。

2025 年，明基電通全球溫室氣體範疇一與範疇二排放合計約 1,718.7022 公噸 CO₂e（市場基準），較 2024 年下降 18.59%，較 2021 基準年下降 25.75%，排放強度為 0.064 公噸 CO₂e/ 百萬新台幣營收。主要排放源為公司營運所需之外購電力在發電過程中所產生之溫室氣體，占整體排放量之比重約 79.56%。



2025 明基電通全球溫室氣體排放量 – 範疇一與範疇二（單位：公噸 CO₂e）

範疇	台灣總部	亞太業務區	歐洲業務區	中國業務區	北美業務區	拉美業務區	全球總計
範疇一	3.1425	51.6387	99.0534	10.7868	115.4864	30.7941	310.9019
範疇二（地區基準）	617.9706	318.9111	123.6300	440.4033	62.8353	20.7219	1,584.4722
範疇二（市場基準）	479.3607	318.9111	85.5680	440.4033	62.8353	20.7219	1,407.8003

註：全球範疇一與範疇二排放量於集團進行溫室氣體盤查時經第三方驗證機構查證，同時台灣總部排放量亦獨自通過第三方驗證機構查證。



在溫室氣體範疇三的部分，2025 年明基電通全球排放約為 860,675.7583 公噸 CO₂e，較 2024 年下降 5.91%，較 2021 基準年下降 21.08%，排放強度為 31.922 公噸 CO₂e/百萬新台幣營收。主要排放源為類別 1「購買的商品和服務」與類別 11「售出產品的使用」，兩者合計占整體排放量之比重高達 96.35%。

2025 明基電通全球溫室氣體排放量 – 範疇三（單位：公噸 CO₂e）

類別	台灣總部	亞太業務區	歐洲業務區	中國業務區	北美業務區	拉美業務區	全球總計
購買的商品和服務	344,169.8566	874.1302	510.1633	1,801.3551	436.3333	94.5098	347,886.3483
資本財	17.0097	5.3013	27.4686	29.1940	5.1757	4.1393	88.2886
與燃料和能源相關的活動	145.2044	125.0511	55.4165	140.3669	45.2762	16.1795	527.4946
上游運輸和配送	3,532.8863	0	0	0	0	0	3,532.8863
營運產生的廢棄物	74.6663	39.8358	41.9001	28.5105	39.1506	8.7933	232.8566
商務旅行	279.9085	523.3277	621.5825	538.4162	698.0649	152.8760	2,814.1758
員工通勤	307.9390	233.1653	211.7329	131.2444	215.0803	84.7119	1,183.8738
上游租賃資產	533.3688	956.4488	890.8929	459.5978	828.7094	116.3714	3,785.3891
下游運輸和配送	2,516.0357	0	0	0	0	0	2,516.0357
售出產品的加工	0	0	0	0	0	0	0
售出產品的使用	481,367.2374	0	0	0	0	0	481,367.2374
售出產品的最終處理	538.0895	0	0	0	0	0	538.0895
下游租賃資產	0	0	0	0	0	0	0
加盟	0	0	0	0	0	0	0
投資	16,203.0826	0	0	0	0	0	16,203.0826
範疇三合計	849,685.2848	2,757.2602	2,359.1568	3,128.6849	2,267.7904	477.5812	860,675.7583

註 1：台灣總部排放量經第三方驗證機構查證，經查證的排放量在全球範疇三中之占比約為 98.7%。
註 2：與產品相關之碳排放，如類別 1 中之「購買的商品」、以及類別 4、9、11、12 等，在盤查時皆歸屬於台灣總部。



台灣總部 GHG Protocol 查驗聲明書



ASSURANCE OPINION GREENHOUSE GAS EMISSIONS

This is to verify that

BenQ Corporation

16 Jihu Road · Neihu · Taipei 114 · Taiwan

Holds Statement No: TWN30053719G Rev.1

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. was engaged to conduct an independent verification of the greenhouse gas (GHG) emissions reported by BenQ Corporation for the period stated below. This Verification Statement applies to the related information included within the scope of work described below.

The determination of the GHG emissions is the sole responsibility of BenQ Corporation. BVC's sole responsibility was to provide independent verification on the accuracy of the GHG emissions reported, and on the underlying systems and processes used to collect, analyze and review the information.

• **Period covered by GHG emissions verification:** January 1, 2025 to December 31, 2025

Emissions data verified:

Organization Name	Site1 : BenQ Corporation	Site2 : BenQ Asia Pacific Corporation
Organizational Boundaries	16 Jihu Road · Neihu · Taipei 114 · Taiwan	12 Jihu Road · Neihu · Taipei 114 · Taiwan
Emissions data verified	• Scope 1 : 3.1425 tCO₂e • Scope 2 : 617.9706 tCO₂e • Scope 3 : 849.685.2848 tCO₂e	• Scope 1 : 0.2210 tCO₂e • Scope 2 : 126.5723 tCO₂e • Scope 3 : 695.2171 tCO₂e

Assurance Opinion:

Based on the process and procedures conducted, we conclude that the GHG statement for Scope 1 and 2 is materially correct and is a fair representation of the GHG data and information, and is prepared in accordance with the GHG Protocol. Levels of Reasonable Assurance in Compliance Verification Agreements.

There is no evidence that the GHG statement for Scope 3 is not materially correct and is not a fair representation of GHG data and information and has not been prepared in accordance with the GHG Protocol Levels of Limited Assurance in Compliance Verification Agreements.

It is our opinion that BenQ Corporation has established appropriate systems for the collection, aggregation and analysis of quantitative data for determination of these GHG emissions for the stated period and boundaries.

Ava Liu, Technical Reviewer
Originally Issue: 25/3/2026

Pei Hsu, CER Manager
Latest Issue: 25/3/2026

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd.
3F-B, No. 16, Nanjing E. Rd., Sec. 4, Taipei 10553, Taiwan R.O.C.
+886-2-2570 7655

Page 1 of 3
Ver.20250501



明基電通遵循母公司佳世達科技於 2023 年通過之 SBTi 減量目標審查，以 2021 年為基準年，承諾至 2030 年時，範疇一與範疇二合計排放量減少 42%，範疇三排放量減少 25%，我們會每年追蹤減量進度並將結果揭露於永續報告書及官網。

明基電通全球溫室氣體減量追蹤（單位：公噸 CO₂e）

範疇	2021（基準年）	2022	2023	2024	2025	2025 減量比例
範疇一	451.6294	453.7439	405.6612	377.7994	310.9019	-31.16%
範疇二（市場基準）	1,863.1467	1,912.0352	1,888.5443	1,733.3025	1,407.8003	-24.44%
範疇一 + 範疇二（市場基準）	2,314.7761	2,365.7791	2,294.2055	2,111.1019	1,718.7022	-25.75%
範疇三	1,090,558.8492	1,044,488.2434	909,090.4568	914,745.7707	860,675.7583	-21.08%

註 1：2021 年至 2023 年之排放量，為依據 2024 年實際盤查排放量與各年度員工人數（範疇三之類別 5、7）或營業額（範疇一、二與範疇三其他類別）推估而得。

註 2：2025 年下半年明基電通重新進行了一次 2024 年全球溫室氣體盤查，將盤查邊界自台灣總部擴大至全球，故與 2024 永續報告書相比，此表中 2021 年至 2024 年之排放量有所更新。



明基電通產品碳足跡網站

產品碳足跡

隨著氣候變遷與全球暖化的議題日益受到重視，越來越多的客戶希望製造商能提供更具體的資訊，讓他們了解產品對氣候、環境與自然資源造成的衝擊，做為購買決策時的參考。另一方面，明基電通也必須對自身產品在整個生命週期中的碳排放熱點，有更全面而詳盡的數據，進而採取行動，善盡企業責任，為全球溫室氣體減量做出具體貢獻。

為了呼應這些需求，明基電通承諾將針對主要產品線進行產品碳足跡全面盤查：即產品線的所有銷售中機型皆須完成產品碳足跡評估，並將評估結果揭露於明基電通產品碳足跡網站，供利害關係人查詢或下載。我們亦設定產品碳足跡盤查涵蓋範圍至少須達 99% 之目標（目標之細節可參見 4.3「氣候變遷的指標與目標」），2025 年，納入產品碳足跡全面盤查範圍的產品線，在所有產品線營業額總和中之占比達 99.9%。

明基電通進行產品碳足跡評估時，系統邊界設定為搖籃到墳墓（Cradle to Grave），涵蓋原物料、生產製造、運輸配銷、消費者使用及廢棄處理等階段之完整生命週期範圍，並依產品屬性採用不同的評估工具：

- 平面顯示產品：評估工具使用 PAIA（The Product Attribute to Impact Algorithm），這是由美國麻省理工學院 Materials Systems Laboratory 與合作夥伴共同開發的工具，符合 IEC TR 62921 規範。
- 其他產品（如投影機、燈具、網路產品與電競滑鼠等）：評估軟體使用 SimaPro v9.6.0.1 版本，其資料庫為 Ecoinvent 3.10，全球暖化潛勢 GWP 100 採用 IPCC 2021 第六次報告數值，此評估方法符合 ISO 14067: 2018 規範。





我們依據所有機型的產品碳足跡評估結果，搭配各機型的全球採購數據，分析出2025年明基電通主要產品在生命週期各階段的碳足跡占比，並針對各階段擬定減碳行動方案如下表：

產品生命週期階段	平面顯示產品	投影機	燈具產品	減碳行動方案
原物料	67.47%	44.07%	19.77%	- 產品減量設計，降低材料的使用量 - 提升產品使用回收材料的比例
生產製造		0.86%	0.83%	與供應商合作，提升生產製造階段使用再生能源的比例
運輸配銷	1.63%	0.45%	0.62%	- 降低產品與包裝的重量 - 與通路業者合作，邁向低碳運輸
消費者使用	29.61%	54.59%	78.75%	提升能源使用效率： - 改善元件與線路設計，降低產品使用能耗 - 導入節能軟體
廢棄處理	1.29%	0.03%	0.03%	- 易拆解與易回收的產品設計 - 提升使用材料中可回收成分的比例 - 產品包裝改用易回收材質，例如紙質緩衝材料



4.3 氣候變遷的指標與目標

明基電通身為全球的一員，歷年來已開始展現支持氣候變遷與環境保護之發展，落實執行節能減碳，以階段性、目標導向的規劃，設定永續發展目標，行動方針如下：

- 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，實施能源節約，持續改善以維護安全健康。
- 遵循當地政府頒布之標準、法規，並滿足客戶要求。
- 宣導與教育環境重要性，使員工充分認知進而落實。

因應氣候變遷所衍生轉型契機與品牌策略，將會滾動式確認公司業務與營運衝擊，調整重大氣候變遷風險議題之風險管理措施，如降低自身碳排放、能源使用面向等。

明基電通因應佳世達集團通過 SBTi 減碳目標審核，跟隨集團溫室氣體減量目標，進而實現巴黎協定升溫幅度 1.5° C 為上限，並評估情境分析結果與價值鏈衝擊，擬訂明基電通氣候變遷指標與目標，因應氣候變遷風險與機會，同時藉由上述整體因應策略與風險管理措施，達成公司設定之指標與目標：

指標	2025 年績效	2030 年目標	2050 年目標
1. 2021 年為基準年，持續每年減少範疇一與範疇二合計溫室氣體排放量	減少 25.75%	減少 42%	淨零排放
2. 2021 年為基準年，持續每年減少範疇三溫室氣體排放量	減少 21.08%	減少 25%	淨零排放
3. 供應鏈減碳（2021 年為基準年）	已落實訓練與宣導	減少 30%	淨零排放
4. 再生能源（僅電力）比例	12.75%	60%	100%
5. 產品碳足跡盤查涵蓋範圍（基於營業額）	99.9%	> 99%	> 99%

註 1：指標 1 及 2 因應集團 SBTi 目標設定，故公司配合從 SBTi 近程目標切入，邁進減碳目標。

註 2：指標 4 因應集團 RE100 目標設定，應於 2040 年即達成 100% 之目標，再生能源（僅電力）比例 = 再生電力 / 總電力。

註 3：指標 5 中，產品碳足跡盤查涵蓋範圍（基於營業額）= 進行全面產品碳足跡盤查之產品線營業額總和 / 所有產品線之營業額總和，全面產品碳足跡盤查之定義為該產品線所有銷售中機型皆完成產品碳足跡評估。



4.4 氣候行動關鍵成效

明基電通針對氣候變遷議題，設定 2050 淨零排放目標，並依循集團實施方向，從營運、產品與供應鏈等方面著手，制定行動方案，以期能達成公司設定的短中長期目標，以下是各項行動的說明。

落實員工訓練

為促進同仁環境保護意識，明基電通在新進人員入職教育訓練中，介紹公司的環境政策，並說明節能減碳、節約用水、資源收和廢棄物減量等管理措施。同時也不定期透過各種會議與公告，向全體員工宣導環境保護的重要性，使員工充分認知進而落實。

使用再生能源

明基電通遵循集團政策，承諾將於 2040 年 100% 使用再生能源（僅電力），為達成此目標，公司自 2025 年開始在台灣總部購買再生電力，歐洲業務區部分據點亦開始改用含再生能源的電力方案，本年度全球再生電力使用量為 418,729.59 度，再生能源（僅電力）比例約 12.75%。我們將持續增加使用再生電力之營運據點數，並逐年提升再生能源使用比例。

2025 明基電通全球再生能源使用狀況（單位：kWh）

外購電力	再生電力	總電力	再生能源（僅電力）比例
台灣總部	292,426.00	1,303,735.53	22.43%
亞太業務區	0	577,513.17	0%
歐洲業務區	126,303.59	332,712.81	37.96%
中國業務區	0	830,010.00	0%
北美業務區	0	176,966.00	0%
拉美業務區	0	61,941.00	0%
全球總計	418,729.59	3,282,878.51	12.75%

註：再生能源（僅電力）比例 = 再生電力 / 總電力。

2026 年明基電通除持續提高台灣總部與歐洲業務區再生能源使用比例外，亦規劃於中國與北美業務區開始購買再生電力，目標為全球營運據點再生電力使用量至少達到 50 萬度。若以每度再生電力增加新台幣 1 元之成本估算，2026 年明基電通購買再生電力的預算約為新台幣 50 萬元。

營運減碳

明基電通內部營運主要碳排來源為辦公室使用之電力與公務車用油。2025 年台灣總部透過下表之節電方案，估計年節電量為 11,768 度，可減少約 5.57 公噸二氧化碳當量的碳排放。

2025 年明基電通台灣總部節能方案

減量類型	主要實施專案	年節電量 (kWh)	年減碳量 (tCO ₂ e)
運作優化	空調冰水主機運行時間調整	3,805	1.80
運作優化	夏季空調冰水主機出水溫度調高	7,963	3.77
總計		11,768	5.57

在公務車用油的部分，2025 年台灣總部將公務車更換為油電混和車，全年用油較 2024 年減少 1,680 公升，降低了約 4.12 公噸二氧化碳當量的碳排放。其餘營運據點的公務車亦規劃於租約到期時，陸續更換為電動車或油電混合車。

此外，公司在更新各項設備時，亦將節能減碳列入考量，例如更新空調設備時，將優先採用 GWP 值較低之環保冷媒，以降低氟化物對環境的影響；採購 IT 設備時，則將優先選擇具有環保標章（如 Energy Star）的產品，以提升能源使用效率，降低用電量。



低碳產品

產品相關的上下游價值鏈間接溫室氣體排放，占明基電通全球範疇三排放量 95% 以上。我們以完整產品生命週期的思維評估所有產品的碳足跡，藉此了解碳排放熱點，並制定行動方案。2025 年各項行動方案的執行成果彙總於下表，細節則可參閱本報告書第七章「產品創新與循環經濟」。

行動方案		執行成果
產品使用回收材料		2025 年全球產品共使用了 1,581.65 公噸回收塑膠與金屬，估計可減少 6,351.99 公噸的二氧化碳當量碳排放。
減量設計	新一代顯示器外殼減重	2025 年全球售出的相關產品，估計可減少 99.6 公噸的材料消耗，相當於減少 0.61 公噸的二氧化碳當量碳排放。
	大型商用顯示器 RM/RP 系列產品減重	
	4000 流明雷射投影機縮減體積	2025 年全球售出的相關產品，估計可減少 952.37 公噸的二氧化碳當量碳排放。
節能設計	雷射投影機的能源效率提升	2025 年全球售出的相關產品，估計可節省 13,634,983 度的電力消耗，相當於減少 8,260.07 公噸的二氧化碳當量碳排放。
	投影機的 SmartEco™ 節能解決方案	
	燈具產品的節能光學設計	

供應鏈減碳

為達成 2030 年供應鏈減碳 30% 的目標，明基電通將透過永續供應鏈管理機制，鼓勵供應商在營運活動中使用再生能源或採取其他減碳措施，管理機制之細節可詳見本報告書第八章「永續供應鏈」。

內部碳定價

為遵循集團政策並因應 IFRS 永續揭露準則第 S2 號「氣候相關揭露」規定，明基電通已於 2025 年成立評估小組，將依照集團設定的時程建立內部碳定價制度，此舉有助於企業更好地理解和管理碳排放，促使我們採取更永續的經營行動。

執行績效與管理團隊薪酬連結

為強化公司策略目標逐級向下傳遞的機制，明基電通全體員工皆實施 KPI 制度，透過每半年一次的績效評鑑制度檢視 KPI 達成率，並與年度薪酬連結。明基電通已公開宣示 SBTi 科學基礎減量目標與再生能源目標，因此下列永續指標將被納入管理團隊的 KPI 項目：

- 年度溫室氣體排放範疇一與範疇二之減量比例
- 年度溫室氣體排放範疇三之減量比例
- 年度再生能源（僅電力）比例



5

社會責任

Our Social Accountability

5.1 人權保護

5.2 人才吸引

5.3 人才留任

5.4 學習發展

5.5 健康職場與社區關係

5.6 職業安全衛生管理

5.7 人與土地之美 _ 明基文教基金會



5.1 人權保護

明基電通人權政策適用於明基電通及轉投資公司，對象包括員工、顧客、供應商、合作夥伴及合資公司。同時我們也要求供應商、合作夥伴及合資公司以符合本政策同等的標準維護人權。

人權目標：為宣示公司對人權議題之重視，設立目標供全體員工及管理者作為年度人權管理之依循。2025 年，人權年度目標設定範圍為台灣總部，均已達標。且 2025 年明基電通全球均無違反人權管理事件發生，台灣總部全體員工（不定期契約）人權政策教育訓練課程完訓率為 100%，全球員工接受人權政策教育訓練完訓率為 99.9%。於 2026 年，為使全球員工同步了解並執行人權政策，進一步擴大目標設定之範圍至全球營運據點。

2025 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	0 件
2. 台灣總部全體員工（不定期契約）人權政策教育訓練課程完訓率。	100%	100%

2026 年目標：

項目	目標
1. 全球營運據點零違反人權管理方針事件發生。	0 件
2. 全球全體員工（不定期契約）人權政策教育訓練課程完訓率。	95%

註：2025 年明基電通全球均無違反人權管理事件發生，全球員工接受人權政策教育訓練完訓率為 99.9%。雲基於 2025 年加入本公司，預計於 2026 年起加入人權訓練計畫。

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。

針對重大人權議題，明基電通訂定下列執行方針：

- 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
- 禁止任何形式的歧視與騷擾
- 安排合理的工作時間：嚴格遵守當地法令及每週不超過60小時
- 依法支付加班費及提供有薪年度特休
- 按時給付公平且足額的生活工資
- 提倡同工同酬，薪資不因性別而有差別待遇
- 保障員工權益：依法令規範之天數通知員工重大變動事項
- 尊重員工集會結社自由
- 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及申訴管道
- 進行人權盡職調查，執行減緩與補救措施

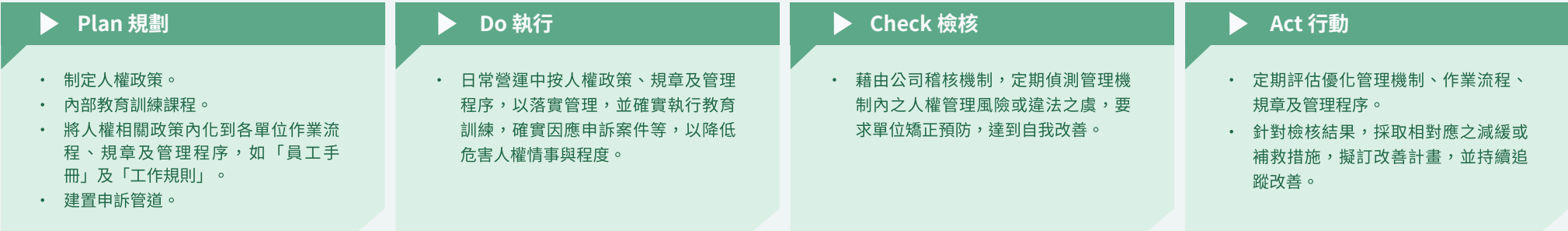


5.1.2 人權管理機制

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；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。

人權管理機制



截至 2025 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。

全球人權管理措施與落實

管理措施項目	說明內容	2025 年執行成效
建立健康安全的工作環境	- 遵循當地法令，公司主動檢查並消除工作場所危險因子。 - 實施教育訓練與宣導，使同仁知悉工作場所之設備使用方式。 - 總部及中國業務區取得 ISO 14001:2015 環境管理系統及 ISO 45001:2018 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。	申訴 0 件。
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 0 件。
提供公平合理的薪資與工作條件	- 工時規範遵守當地勞動法令規定。 - 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。	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	- 尊重員工意願，禁止任何型式之強迫性勞動行為。 - 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。 - 加班皆為自願性，絕無強迫性勞動，不受生理或心理之脅迫。	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。



人權盡職調查

明基電通每年參與母公司佳世達科技股份有限公司發起之人權盡職調查，識別公司潛在人權議題之衝擊及頻率，找出重大人權風險議題，並實施風險減緩與補救措施，定期追蹤達成情形，確保重大的人權風險被偵測並獲得改善。

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人權訓練，2025 年全球全體員工（不定期契約）之人權教育訓練課程完訓率為 99.9%。

註：未完訓者為產假同仁。雲基於 2025 年加入本公司，預計於 2026 年起加入人權訓練計畫。

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，2025 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。

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，2025 年全球所有員工完訓率為 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。

5.2.2 進用多元人才

明基電通秉持 DEI 的企業文化思維，將人視為最珍貴的資源。為了吸引來自世界各地的多樣化人才，明基電通不僅積極探索各種招聘渠道，還致力於建立一個友好的多元共融職場環境，並定期進行年度評估，以確保這些策略的有效執行。此外，為強化營運地區的人力資本，明基電通全球的人員徵聘原則以當地勞工為優先，比例達 91.2%；管理階層聘用 84.0% 為當地勞工。截至 2025 年 12 月 31 日止，明基電通全球正職員工為 1921 人（含 6 位身心障礙且不含實習生）。

2025 年全球人力結構分析表

項目		台灣總部	北美業務區	拉美業務區	中國業務區	歐洲業務區	亞太業務區
性別	男性	346	82	42	265	133	273
	女性	268	54	32	185	98	143
年齡	未滿 30 歲	131	19	11	201	34	56
	30-50 歲	384	78	47	233	141	322
	50 歲以上	99	39	16	16	56	38
員工類型	直接員工	0	0	0	0	11	0
	間接員工	614	136	74	450	220	416
職級	管理職	105	41	14	41	32	86
	非管理職	509	95	60	409	199	330

註：1. 直接員工：從事產品生產、加工，其勞動成本能直接歸屬到特定產品的員工。
2. 間接員工：不直接參與產品製造。



全球人力結構分析表

員工分佈		2022				2023				2024				2025			
		男性		女性		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	人數	比例	人數	比例
聘僱類型	直接人員	10	0.9%	1	0.1%	10	0.9%	2	0.3%	11	1.0%	0	0.0%	11	1.0%	0	0.0%
	間接人員	1,130	99.1%	842	99.9%	1,075	99.1%	766	99.7%	1,089	99.0%	769	100.0%	1,129	99.0%	781	100.0%
年齡	未滿 30 歲	276	24.2%	309	36.7%	244	22.5%	242	31.5%	234	21.3%	212	27.6%	250	21.9%	202	25.9%
	30-50 歲	721	63.2%	479	56.8%	692	63.8%	469	61.1%	693	63.0%	501	65.1%	697	61.1%	509	65.2%
	50 歲以上	143	12.5%	55	6.5%	149	13.7%	57	7.4%	173	15.7%	56	7.3%	193	16.9%	70	9.0%
職稱	高階主管	17	1.5%	7	0.8%	18	1.7%	7	0.9%	21	1.9%	3	0.4%	17	1.5%	4	0.5%
	管理人員	175	15.4%	78	9.3%	163	15.0%	79	10.3%	181	16.5%	83	10.8%	194	17.0%	104	13.3%
	專業人員	948	83.2%	758	89.9%	904	83.3%	682	88.8%	898	81.6%	683	88.8%	929	81.5%	673	86.2%
管理人員	未滿 30 歲	0	0.0%	1	1.2%	2	1.1%	0	0.0%	2	1.0%	1	1.2%	2	0.9%	1	0.9%
	30-50 歲	131	68.2%	68	80.0%	113	62.4%	71	82.6%	125	61.9%	73	84.9%	116	55.0%	90	83.3%
	50 歲以上	61	31.8%	16	18.8%	66	36.5%	15	17.4%	75	37.1%	12	14.0%	93	44.1%	17	15.7%
非管理人員	未滿 30 歲	276	29.1%	308	40.6%	242	26.8%	242	35.5%	232	25.8%	211	30.9%	248	26.7%	201	29.9%
	30-50 歲	590	62.2%	411	54.2%	579	64.0%	398	58.4%	568	63.3%	428	62.7%	581	62.5%	419	62.3%
	50 歲以上	82	8.6%	39	5.1%	83	9.2%	42	6.2%	98	10.9%	44	6.4%	100	10.8%	53	7.9%
區域	台灣總部	326	28.6%	256	30.4%	324	29.9%	250	32.6%	325	29.5%	264	34.3%	346	30.4%	268	34.3%
	北美業務區	87	7.6%	47	5.6%	87	8.0%	45	5.9%	94	8.5%	44	5.7%	82	7.2%	54	6.9%
	拉美業務區	49	4.3%	39	4.6%	49	4.5%	34	4.4%	46	4.2%	36	4.7%	42	3.7%	32	4.1%
	中國業務區	299	26.2%	281	33.3%	264	24.3%	229	29.8%	254	23.1%	200	26.0%	264	23.2%	186	23.8%
	歐洲業務區	147	12.9%	100	11.9%	122	11.2%	91	11.8%	126	11.5%	101	13.1%	133	11.7%	98	12.5%
	亞太業務區	232	20.4%	120	14.2%	239	22.0%	119	15.5%	255	23.2%	124	16.1%	273	23.9%	143	18.3%



2025 年員工與非員工工作者分析表

項目		台灣總部		北美業務區		拉美業務區		中國業務區		歐洲業務區		亞太業務區	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
合約型態	永久聘僱（不定期）	346	268	82	54	42	32	260	184	105	70	273	139
	固定期限（定期）	10	19	0	0	0	0	35	52	28	28	22	11
	合計	356	287	82	54	42	32	295	236	133	98	295	150
聘僱類型	正職	346	268	82	53	42	31	265	185	118	91	273	140
	兼職（註1）	10	19	0	1	0	1	30	51	15	7	22	10
	合計	356	287	82	54	42	32	295	236	133	98	295	150

非員工工作者	類型	組織活動	工作內容	法律關係	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	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	0	0	0	0	32	40	0	0	1	0
		清潔人員	職場環境清潔工作		1	9	0	0	0	1	0	0	1	1	4	1
		保全	職場環境之安全維護工作		5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
		團膳	承包辦理公司伙食供應相關業務		1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0

註1：台灣總部、亞太業務區、中國業務區之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。

報導期間員工總數，並無重大變化。



高階管理階層雇用當地勞工比例

高階管理階層雇用當地勞工比例	地區	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
高階管理階層人數比例	台灣總部	2.9%	3.1%	3.1%	2.3%
	北美業務區	0.7%	0.8%	0.7%	0.7%
	拉美業務區	1.1%	1.2%	1.2%	1.4%
	中國業務區	0.3%	0.4%	0.2%	0.2%
	歐洲業務區	0.8%	0.9%	0.9%	0.9%
	亞太業務區	0.3%	0.3%	0.3%	0.5%
高階管理階層在地化比例	台灣總部	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	北美業務區	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	拉美業務區	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	中國業務區	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	歐洲業務區	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	亞太業務區	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

註 1：高階管理階層定義：即擔任主管職務者且為處長級以上人員。
註 2：高階管理階層人數比例計算方式：當地高階管理階層 / 當地總人數（當地的定義：即各業務據點）。
註 3：高階管理階層在地化比例計算方式：當地高階管理階層 / 該業務據點全部高階管理階層（當地的定義：即各業務據點）。

5.2.3 員工新進分析

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 2025 年全球新進員工共 308 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 2025 年舉辦 7 場校園徵才活動、3 場校園講座及 5 場外部徵才活動，引領學生接軌職場，凸顯其對人才培育的承諾。

招募新進人數及新進率

項目	2022	2023	2024	2025
總招募新進人數	486	311	314	308
新進率（%）	24.5%	16.8%	16.8%	16.0%

註 1：新進率 = 總招募新進人數 / 總人數。



新進人員分析表

項目		2022		2023		2024		2025	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男性	263	23.1%	179	16.5%	189	17.2%	202	17.7%
	女性	223	26.5%	132	17.2%	125	16.3%	106	13.6%
年齡	未滿 30 歲	331	56.5%	185	38.1%	142	31.8%	141	31.2%
	30-50 歲	141	11.8%	110	9.4%	153	12.8%	139	11.5%
	50 歲以上	14	7.1%	16	7.9%	19	8.3%	28	10.6%
區域	台灣總部	105	18.0%	55	9.6%	78	13.2%	107	17.4%
	北美業務區	39	29.1%	42	31.8%	46	33.3%	39	28.7%
	拉美業務區	21	23.9%	13	15.7%	21	25.6%	8	10.8%
	中國業務區	183	31.6%	80	16.2%	36	7.9%	38	8.4%
	歐洲業務區	46	18.6%	41	19.2%	58	25.6%	40	17.3%
	亞太業務區	92	26.1%	80	22.3%	75	19.8%	76	18.3%
員工類型	直接員工	0	0.0%	3	25.0%	1	9.1%	0	0.0%
	間接員工	486	24.6%	308	16.7%	313	16.8%	308	16.1%
職級	管理職	12	4.3%	8	3.0%	18	6.3%	24	7.5%
	非管理職	474	27.8%	303	19.1%	296	18.7%	284	17.7%

註 1：以報導期間結束日 2025 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。



職缺內部遞補分布及內部職缺遞補率

項目		2022	2023	2024	2025
性別	男性	126	156	130	162
	女性	93	103	89	135
年齡	未滿 30 歲	52	65	65	71
	30-50 歲	162	178	123	194
	50 歲以上	5	16	31	33
內部職缺遞補率 (%)	台灣總部	60.9%	75.1%	73.9%	70.6%
	北美業務區	22.2%	14.3%	16.9%	9.6%
	拉美業務區	7.3%	1.2%	0.0%	3.7%
	中國業務區	26.9%	51.3%	60.9%	68.1%
	歐洲業務區	2.2%	0.0%	0.0%	2.5%
	亞太業務區	57.8%	82.0%	50.0%	60.3%

註 1：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)。

回饋社會、深耕校園，推動人才正向循環，落實教育永續承諾

我們持續回饋社會，透過深化與學界的合作，推動人才正向循環並落實教育永續的承諾。明基電通於 2025 年舉辦 7 場校園徵才活動、3 場校園講座及 5 場外部徵才活動，並針對多元系所、外籍學生及新鮮人，規劃一系列招募活動與實習計畫。此外，公司亦與多所學校簽訂產學合作備忘錄（MOU），整合企業資源與實務經驗，為年輕學子提供實踐學習的平台及個人發展的舞台。





徵才活動成果概覽

活動類型	目的	說明	主要成果 / 效益
校園徵才	1. 深化企業認同：透過面對面交流，傳遞領先的企業文化與全球永續佈局。 2. 強化雇主品牌：建立專業、創新且具信賴感的雇主形象，精準吸引志同道合的潛在人才。	參與場次：國立台灣大學、國立政治大學、國立台灣科技大學、國立台北科技大學、國立中央大學、國立成功大學、國立台北大學	1. 在七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 2,500 份履歷投遞。 2. 關鍵職位主管親臨一線，提供 1 對 1 職涯深度諮詢，有效強化人才對職務內容的理解。 3. 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。
外籍人才招聘	1. 落實 DEI 文化，激發創新動能。增強人才多元性，引入國際視野，建立具包容性和創新力團隊。 2. 滿足特定市場人才需求，增強公司全球競爭力。	參與場次：台科大外籍生就業展、僑外生在台就業媒合會	1. 因應南向政策，東南亞行銷業務人才需求。 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。
政府徵才活動	1. 透過參與政府主辦之徵才活動，回應就業政策方向，協助多元族群瞭解企業職涯機會，促進就業媒合成效。 2. 建立專業、穩健且具社會責任感的雇主形象，吸引認同企業價值之潛在人才。深化企業價值傳遞，提升求職者對企業的整體認同。	參與場次：青年職涯博覽會、北市友善職場聯合招募活動、智慧科技就業博覽會	1. 透過政府徵才平台與實體活動，成功接觸多元背景之求職者，蒐集大量履歷，有效擴大人才庫來源。 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。
校園職涯講座	1. 幫助學生了解產業趨勢及集團發展策略。 2. 透過中高階主管分享，帶領學生提前佈局職涯。 3. 藉由同仁現身說法，引導學生探索未來不同可能。 4. 搭起產學橋樑，彌平學用落差，實踐社會責任。	參與場次：台科大外籍生職涯座談會、北科大外籍生職涯座談會、台北大學越南籍碩士班座談會	1. 每場講座均獲得學生的積極回饋，不僅從主管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。 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。
強化校園合作備忘錄	1. 共享產學資源，支持學術發展和產業創新 2. 強化人才培養與技術研發能力	1. 合作學校：台灣大學、台北大學、台灣科技大學、成功大學、台灣師範大學、政治大學、文藻外語大學、聖約翰科技大學、元智大學、東吳大學 2. 合作範圍： (1) 規劃學位、課程、師資 (2) 舉辦人才交流、學術、創新學習、服務等活動 (3) 產學合作及學生實習 (4) 技術、知識及智財相關研發 (5) 推動合作專案、籌建及規劃使用空間	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 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 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
多元實習機會	1. 提前識別和吸引潛力人才 2. 實踐培育下一代人才的社會責任	1. 實習人數：2025 年共計 114 位 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	1. 公司效益：培養潛力人才，透過轉正機制留任優秀人才 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



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。2025 明基電通全球自願離職率為 12.1%。

離職統計分析表

年度		2022		2023		2024		2025	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
總離職率 (%)		371	18.7%	385	20.8%	291	15.6%	269	14.0%
自願離職率 (%)		288	14.5%	296	16.0%	252	13.5%	233	12.1%
總離職率 (%)	男性	223	19.6%	205	18.9%	171	15.5%	154	13.5%
	女性	148	17.6%	180	23.4%	120	15.6%	115	14.7%
自願離職率 (%)	男性	174	15.3%	160	14.7%	145	13.2%	126	11.0%
	女性	114	13.5%	136	17.7%	107	13.9%	107	13.7%
非自願離職率 (%)	男性	49	4.3%	45	4.1%	26	2.4%	28	2.5%
	女性	34	4.0%	44	5.7%	13	1.7%	8	1.0%
總離職率 (%)	未滿 30 歲	185	31.7%	204	42.1%	111	24.9%	110	24.3%
	30-50 歲	176	14.7%	150	12.9%	151	12.6%	129	10.7%
	50 歲以上	10	5.1%	31	15.3%	29	12.7%	30	11.4%
自願離職率 (%)	未滿 30 歲	135	23.1%	145	29.9%	95	21.3%	100	22.1%
	30-50 歲	143	11.9%	127	10.9%	135	11.3%	115	9.5%
	50 歲以上	10	5.1%	24	11.9%	22	9.6%	18	6.8%
非自願離職率 (%)	未滿 30 歲	50	8.6%	59	12.2%	16	3.6%	10	2.2%
	30-50 歲	33	2.7%	23	2.0%	16	1.3%	14	1.2%
	50 歲以上	0	0.0%	7	3.5%	7	3.1%	12	4.5%
總離職率 (%)	管理職	13	4.7%	24	9.0%	37	12.9%	31	9.7%
	非管理職	358	21.0%	361	22.7%	254	16.1%	238	14.9%



年度		2022		2023		2024		2025	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
自願離職率 (%)	管理職	11	4.0%	20	7.5%	33	11.5%	26	8.2%
	非管理職	277	16.2%	276	17.4%	219	13.9%	207	12.9%
非自願離職率 (%)	管理職	2	0.7%	4	1.5%	4	1.4%	5	1.6%
	非管理職	81	4.7%	85	5.4%	35	2.2%	31	1.9%
總離職率 (%)	台灣總部	63	10.8%	57	9.9%	67	11.4%	63	10.3%
	北美業務區	25	18.7%	41	31.1%	36	26.1%	31	22.8%
	拉美業務區	16	18.2%	23	27.7%	21	25.6%	21	28.4%
	中國業務區	176	30.3%	157	31.8%	72	15.9%	42	9.3%
	歐洲業務區	45	18.2%	59	27.7%	41	18.1%	33	14.3%
	亞太業務區	46	13.1%	48	13.4%	54	14.2%	79	19.0%
自願離職率 (%)	台灣總部	61	10.5%	47	8.2%	62	10.5%	50	8.1%
	北美業務區	21	15.7%	36	27.3%	31	22.5%	25	18.4%
	拉美業務區	13	14.8%	19	22.9%	19	23.2%	20	27.0%
	中國業務區	103	17.8%	90	18.3%	46	10.1%	30	6.7%
	歐洲業務區	45	18.2%	59	27.7%	41	18.1%	33	14.3%
	亞太業務區	45	12.8%	45	12.6%	53	14.0%	75	18.0%
非自願離職率 (%)	台灣總部	2	0.3%	10	1.7%	5	0.8%	13	2.1%
	北美業務區	4	3.0%	5	3.8%	5	3.6%	6	4.4%
	拉美業務區	3	3.4%	4	4.8%	2	2.4%	1	1.4%
	中國業務區	73	12.6%	67	13.6%	26	5.7%	12	2.7%
	歐洲業務區	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	亞太業務區	1	0.3%	3	0.8%	1	0.3%	4	1.0%

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 2025 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。



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場行情及公平性。

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 2025 年台灣基層人員標準薪資與當地最低薪資比率為 1。

薪酬制度措施表

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 2025 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	- 絕不發放低於法令之基本工資。 - 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。 - 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。
獎金 / 分紅	依照當年度公司經營績效及同仁績效表現發給。例如：績效獎金、業務獎金、員工分紅、節令獎金…等。
長期激勵計畫	- 台灣總部及亞太業務區總部及台灣區實施員工持股信託。 - 拉美業務區實施儲蓄基金，公司提供對等提撥，鼓勵員工儲蓄。

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。

2025 年各營運據點女比男之基本薪資和薪酬比率

營運據點	台灣總部		北美業務區		拉美業務區		中國業務區		歐洲業務區		亞太業務區	
職級	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬
高階主管	1.00	0.80	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
管理階層	0.93	0.95	0.76	0.69	0.95	0.95	0.77	0.71	1.00	1.07	0.87	0.84
非管理職員工	0.81	0.80	0.94	0.87	0.94	0.94	0.99	0.87	0.95	0.96	0.94	0.94

註：中國業務區、歐洲業務區、亞太業務區僅涵蓋該業務區本業之營運總部之數據。



2. Living Wage Commitment 生活工資承諾

明基電通依循母公司佳世達科技的 Living Wage Statement，致力於推動公平且具尊嚴的薪酬制度，確保員工所得能滿足其本人及家庭的基本生活需求，並支持員工及其家庭獲得合理且有保障的生活品質。明基電通承諾至 2030 年時，全球 100% 員工之薪酬可達到或優於所在地之生活工資（Living Wage）水準，並持續檢視薪酬制度與所在地生活成本變化，以維持員工收入之適足性、公平性及長期保障。明基電通相信，生活工資不僅是合法薪資要求，更是企業對員工福祉、人權保障及永續發展的重要承諾。我們將持續透過薪酬管理與員工照護措施，建立更具包容性與永續性的工作環境。

☆**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，明基電通全球員工皆實施績效管理制度，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。藉由量化的目標設定、明確的評分原則及不同目標權重的合理配置，引導同仁展開相應行動，確保個人與團隊努力方向與公司整體策略一致。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。

公司原則上每半年進行一次多元績效評鑑作業，內容涵蓋當期績效結算、下期績效目標設定及績效評等等項目。



單位團隊管理目標

明基電通重視團隊在策略落實中的關鍵角色，透過制度化且具全球一致性的目標管理機制，確保各單位方向一致：

- 每半年召開營運目標 Alignment Meeting，由一級主管與各單位對齊下一期營運目標與發展重點。
- 各單位依公司策略訂立團隊目標，並逐級展開與分配，由團隊成員承接執行，共同推動組織策略目標之實現。



個人績效目標管理

- 單位完成團隊目標設定後，將相關目標納入個人績效目標表單，使員工充分理解單位任務並進行目標承接。
- 每半年進行一次個人績效目標設定，員工須提出具體行動方案，以提升目標達成之可行性。主管則透過不定期追蹤、指導與回饋，協助部屬克服執行過程中的挑戰。
- 期末評核階段，由員工先行自評，主管再依目標達成率進行整體評核。

以團隊為核心的績效運作系統

明基電通績效制度以團隊合作為核心精神，從組織策略目標出發，透過公司、部門至個人的 Top-Down 串聯，搭配量化指標與明確評分機制，推動績效行動的落實。於績效評估時，績效貢獻由基層員工逐步累積至部門及公司層級，形成績效共享與回饋的雙向迴圈績效系統，強化團隊合作與整體績效表現。

2025 年各營運據點完成定期績效與職涯發展評估之百分比

營運據點	台灣總部		北美業務區		拉美業務區		中國業務區		歐洲業務區		亞太業務區	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	83%	100%	100%	92%
非管理職	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	91%	98%	96%	97%

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。

長期激勵計畫執行表

獎勵項目	對象	執行內容	執行成效
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	• 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。 • 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。 • 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。 • 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。	2025 年期間總計提撥超過 4 千萬元之公司獎勵金
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。	2025 年實施留才獎金總計約 386 萬元



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：

公司台灣據點之照顧與福利措施表

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。	• 有新特休休假及相關法定休假。 • 生理假、育嬰假、陪產假（男性同仁）。 • 防疫照顧假、疫苗接種假。 • 疫苗接種假。 • 志工假、訂婚假。 • 產檢假、陪產假。	• 8 日陪產檢及陪產假 • 8 日產檢假 • 志工假、訂婚假 • 彈性出勤制度彈性出勤制度 • 小一新生入學假
保險制度	遵循當地社會保險之法令制度，保障員工基本權益。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。	• 提撥退休準備金。 • 提撥積欠工資墊償基金。 • 健康保險、勞工保險。 • 提撥職災保險。 • 團體保險：壽險、意外險、重大疾病險、住院醫療險）。 • 員工眷屬自費團體保險。 • 短差海外旅平險。	• 公司為同仁保團體保險 • 員工眷屬自費團體保險
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。	• 伙食用餐補助。 • 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助。 • 勞動節日補助。 • 內部消費卷補助。 • 伙食用餐補助。 • 贈與員工眷屬父親節及母親節感恩禮品。 • 2023 年新增員工福利委員會育兒津貼。 • 撫恤制度。	• 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助 • 0-6 歲育兒津貼每年新台幣 3 萬元 • 撫卹制度
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。	• 員工進修計劃。 • 教育訓練。	• 員工進修計畫 • 員工外訓補助



公司海外業務區之照顧與福利措施表

種類	員工照顧與福利措施、活動	優於法令
員工出勤與假期	• 有薪年度特休休假及相關法定休假 • 育兒假 • 中國業務區 - 獨生子女父母照護假	• 彈性出勤制度 • 因員工緊急需求可申請在家上班
保險制度	• 團體保險：醫療、意外、壽險等 • 退休計畫	• 員工及眷屬自費團體保險
補助津貼	• 伙食用餐補助 • 結婚祝福禮金、傷病慰問補助	• 婦女節感恩禮品 • 父親節及母親節感恩禮品 • 結婚祝福禮金、傷病慰問補助
訓練補助	• 員工進修計畫。 • 教育訓練。	• 員工進修計畫 • 員工外訓補助

註：本表僅概況列舉，各業務區因當地法規及營運狀況實際導入之福利措施不同。

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	• 健身課程。 • 福利委員會活動。	規劃及推動多元活動，創造工作與生活平衡的優質環境。	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	• 員工餐廳 / 宿舍。 • 醫護室。 • 哺（集）乳室。 • 運動中心。	• 汽機車停車場。 • 咖啡機。 • ATM 提款機。	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。
健康醫療	• 特約醫院。 • 特約駐點醫生。	定期安排員工健康檢查。	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。
		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。

註：本表僅概況列舉，各業務區因當地法規及營運狀況實際導入之福利措施不同。



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：

2025 年各營運據點 - 育嬰留職停薪與復職彙整表

地區 / 國家	性別	當年度符合育嬰留停申請資格人數	當年度申請育嬰留停人數	當年度預計復職人數 (A)	實際復職人數 (B)	復職率 (B)/(A)	育嬰留停復職後超過 12 個月人數 (C)	前一年度育嬰留停實際復職人數 (D)	留任率 (C)/(D)
台灣總部	男	17	3	5	3	60%	0	2	0%
	女	15	6	5	4	80%	1	1	100%
北美業務區	男	82	0	0	0	0%	0	0	0%
	女	54	1	0	0	0%	0	0	0%
亞太業務區	男	2	0	0	0	0%	0	0	0%
	女	5	2	1	1	100%	2	2	100%

- 註：
- 1. 育嬰留職停薪僅適用於台灣總部、北美業務區及亞太業務區。
 - 2. 育嬰留職停薪：因育有兒童（依各地規範不同）而申請留職停薪。

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 2025 年底計劃資產公允價值為 196,509 千元，2025 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 2025 年底金額為 -51,425 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 2025 年認列費用之金額為 39,055 千元。

註：退休金為明基電通總部之數據。



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。

多元溝通途徑

項目	說明內容
溝通機制	• 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。 • 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。
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	• 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。 • 會議中報告勞動動態，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。
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。



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。

2025 年度無勞動權益及人權問題相關案件。

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，調查範圍包含台灣總部及海外之間接員工為主，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。2025 年全球間接員工敬業度調查，共有 1,601 人參與，回覆人數為 1,339 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 4.68 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 2025 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。2025 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。





歷年全球員工敬業度調查統計

年度	2022	2023	2024	2025
調查內容及對象	• 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 • 調查對象：明基電通全球之間接員工（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 • 高敬業度員工定義：填答選項選擇 4~6 分者			
發放問卷人數	1,664	1,703	1,585	1,601
回收數量	1,426	1,441	1,307	1,339
回收率	86%	85%	82%	84%
整體平均敬業度分數（滿分 6 分）	4.61	4.63	4.66	4.68
整體高敬業度占比	80%	82%	78%	82%

2025 年員工敬業度調查成果

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	82%
	女性	81%
年齡	未滿 30 歲	81%
	30-50 歲	80%
	50 歲以上	85%
職級	管理職	91%
	非管理職	80%





5.4 學習發展

BenQ University

為強化企業整體競爭優勢，並協助員工具備各職務所需之專業知識與技能，明基電通持續推動多元且具系統性的職涯發展藍圖。我們整合實體與數位學習資源，打造完整學習平台，提供員工廣泛且深度的學習機會。配合事業策略與組織發展方向，建構以職務為核心的 BenQ University 架構，規劃各學院之發展藍圖，全面培育員工專業能力，持續提升整體人才競爭力。

為強化員工學習的即時性與便利性，公司建置完善的內部學習平台，提供多元且彈性的學習管道。除實體課程外，員工亦可透過平台參與線上課程與各類知識學習內容。自 2019 年起，公司持續推動行動學習，逐步提升數位課程於整體訓練中的比重。截至 2025 年底，數位課程已占公司整體訓練課程之 80%，有效協助員工即時精進專業能力，回應快速變動的工作與產業環境。

四大學院訓練課程

專業發展學院	- 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。 - 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。
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	- 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。 - 因應 AI 趨勢來臨，導入生成式 AI 相關工具應用課程。



領導管理學院

主軸

主管領導力提升
事業人才培育

訓練方向

- 高階主管講座
- 基層→高階主管領導力發展訓練
- Mentor Program 完善新人教導計畫
- 新任主管訓練 (FLP) 課程數位化



學習成長學院

主軸

持續提升員工
多元／專業技能

訓練方向

- Win Camp 新人訓
- 認知思維力課程
- 溝通影響力課程
- 數位應用力課程
- 自我競爭力課程



創新改善學院

主軸

CIP / Lean
AI 工具應用

訓練方向

- CIP 系列課程
DMAIC 課程
- TRIZ
- AI 工具應用



專業發展學院

主軸

稀缺人才
專業養成計畫執行

訓練方向

- 軟體人才訓練
- 海外客服人才訓
- 品牌新人專業訓
- 研發新人專業訓
- RD / 醫療專業訓
- PM / Sales 專業訓



管理方針

公司的永續經營與穩健成長，建立在員工能充分發揮其專業能力與管理潛能之上，而具前瞻性且完善的人才管理與發展機制，正是企業形塑長期競爭優勢、提升整體營運韌性的關鍵基礎。基於此，明基電通將員工視為最重要的核心資產，持續投入資源於人才培育與能力建構，透過多元且系統化的訓練體系，協助同仁持續精進職務所需之專業知識與技能，並支持其職涯發展與能力成長。

同時，公司藉由完善的學習與發展支持機制，強化員工對組織的認同感、向心力與凝聚力，進一步提升其投入程度與組織承諾，形成人才與企業共同成長的正向循環。2025 年度，公司訂定全球人均訓練時數目標為 25 小時，2025 年全球人均實際訓練時數為 23.2 小時，相關數據將作為檢視人才發展投入成效與持續優化訓練規劃之重要參考依據。

全球人均訓練時數（單位：小時）	2023	2024	2025
目標	24	25	25
績效	28.3	20.5	23.2

註：全球人均訓練時數，涵蓋範圍包含明基總部與全球五大業務區。

5.4.1 員工培訓體系

公司依循整體事業策略與組織發展方向，建構以職能為核心、具系統性與多元性的教育訓練體系，並透過完整學習路徑設計，支持員工於不同職涯階段持續精進自己的專業能力，作為強化組織長期競爭力與永續發展的重要基礎。截至 2025 年底，員工平均訓練時數達 23.2 小時。為了有效提升學習資源的彈性，公司持續推動數位學習模式，目前數位課程占整體比重已達 80%，讓員工不受時間與地點限制進行學習，進一步形塑具彈性與可延展性的學習發展環境。

歷年全球性別、年齡、職級之人均平均訓練時數分析表（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	2025 年 平均訓練時數
性別	女性	27.8	27.4	20.1	22.6
	男性	25.5	29.6	21.0	24.2
年齡	未滿 30 歲	28.5	33.6	23.6	26.7
	30-50 歲	26.6	28.1	19.1	22.4
	50 歲以上	23.3	16.9	21.6	21.2
職級	管理職	35.8	38.8	26.9	27.2
	非管理職	25.4	26.5	19.3	22.5
管理職	男性	34.9	35.5	25.2	25.7
	女性	37.4	46.5	30.8	30.6
非管理職	男性	26.4	25.8	19.0	43.2
	女性	24.1	27.4	19.7	33.0
直接人員	男性	0	0	2.7	0.4
	女性	0	0	0	0
間接人員	男性	28.1	27.6	20.3	22.8
	女性	25.5	29.7	21.0	24.2
全體員工平均		26.8	28.3	20.5	23.2



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，透過系統化架構推動人才永續發展，涵蓋：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。2025 年度之核心發展重點說明如下：

員工專業職能發展計畫：深植 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，2025 年學習成長系列課程融入 AI 數位認知與應用，深化員工 AI 數位素養以因應科技變革，持續擴大訓練資源之覆蓋面，總計共有 513 人次參加相關課程，2025 年學習成長類課程平均滿意度達 4.6 分。

2. 認知思維力課程：

培養員工系統性思維與掌握全局視野，強化員工商業洞察力，於複雜多變的市場環境中能精準決策，並引導員工應用 AI 增效激發創意思維，驅動產品與流程的持續創新，進而提升組織的決策品質與創新動能。

3. 溝通影響力課程：

以人際洞察為核心，建構從內部協作至外部開發的溝通全鏈條，涵蓋多面向職場溝通與職場文字力，優化資訊傳遞效率；提升同仁在多元商務情境中的說服力與影響力，培育具備高度影響力的專業人才，與利害關係人達成共贏共識。

4. 數位應用力課程：

透過強化數據識別與邏輯分析能力，引導同仁正確定義商業問題，學習如何運用 AI 與自動化數位工具，提升數據處理效率及優化分析流程，並將複雜的數據轉化為具體的解決方案，厚植企業在大數據時代下的關鍵競爭力。

5. 自我競爭力課程：

以自主成長與價值賦能為核心，引導同仁建立前瞻性的職涯成長思維，因應新世代職場動態，透過強化知識與價值傳承，提升了跨世代協作的敏捷度，進而構築個人與組織共同應對變革的心理韌性與競爭優勢。

公司透過必修課程建立同仁的核心專業基礎，並搭配多元選修課程，協助同仁依其工作職責與職涯發展需求彈性學習，同時整合線上與實體學習資源，讓同仁可依情境選擇合適的學習方式，在兼顧工作效率下持續精進能力，逐步形成以員工需求為導向、具彈性與延展性的學習支持體系。

員工學習成長課程藍圖

面對產業快速變化與職場型態轉型，公司以人才培育作為永續經營的重要基礎，依據核心職能架構（Competency）規劃員工學習發展藍圖，透過分層分群的職能培訓課程，協助同仁持續強化專業能力與工作表現，提升其因應環境變化的適應力與穩定度，並將個人能力成長轉化為組織長期競爭力。

在實務推動上，公司結合內部職務輪調機制，協助同仁累積跨部門與跨職能經驗，同時建置數位學習平台，整合線上課程、內部教材與實體訓練資源，提供多元且具彈性的學習管道。另針對同仁參與外部專業研討會及訓練機構課程，提供費用補助機制，實質支持員工持續精進專業，促進個人職涯發展與組織整體能力同步成長。



2025 年員工重點培育計畫 - AI 工具系列課程

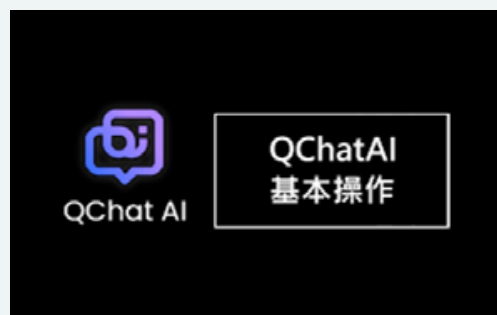
因應人工智慧技術快速發展及其對企業營運與工作模式帶來的深刻影響，公司於 2025 年全面推動「AI 學習新時代」發展計畫，作為延續並深化既有 AI 人才培育成果的重要策略。該計畫聚焦於提升員工 AI 工具實務應用能力，促進 AI 技術與日常工作及流程改善的實際結合，進一步強化組織整體營運效率與競爭力。

「AI 學習新時代」以 強化應用、深化落地、持續優化 為核心精神，透過系統化課程設計，協助員工理解 AI 發展趨勢、產業影響及實際應用場景，並引導其將 AI 工具導入工作流程與改善專案中。

2025 年度 AI 相關課程參與人次達 1,769 人次，顯示員工對 AI 學習議題的高度關注與參與意願；整體課程滿意度達 4.5 分（滿分 5 分），反映課程內容與學習成效獲得同仁普遍肯定。透過持續優化課程設計與教學方式，公司逐步建立組織內部的 AI 學習文化，促進跨部門知識交流與經驗分享。

在海外區域 AI 落地推動方面，明基中國業務區總部配合台灣總部 AI 學習新時代發展方向，於內部網站建置 AI 應用工具推薦網頁專區，依應用情境進行 AI 工具分類與說明，引導同仁選用合適之 AI 工具與軟體，協助其提升工作效率與專業 AI 應用能力。

透過「AI 學習新時代」計畫，公司持續朝向專業化、精簡化與卓越化 的工作模式發展，運用 AI 工具協同仁降低重複性作業負擔，使其能專注於更具價值與創造力的工作，同時保有持續學習新知與精進技能的空間。未來公司將持續關注 AI 技術與產業發展趨勢，滾動式調整課程內容與應用方向，深化 AI 與營運流程的整合，為企業永續發展與長期競爭力奠定穩固的人才基礎。



智慧助手

高效易用，开放先进

推荐应用



ChatGpt

通用排名第一的人工智能
免费使用Gpt 4o-mini免费使用，满足日常需求。
Plus & Pro版本需付费使用

Grok

马斯克旗下xAI团队发布其首个
AI大模型产品
免费使用通过X平台实时了解世界，可以回答几乎
任何问题。

DeepSeek

深度思考
免费使用中文场景下的处理能力与搜索能力世界
领先。

豆包

字节跳动旗下AI助手
免费使用功能齐全，服务多样，UI美观。支持网
页版、手机端和浏览器插件

Raphael

AI图像生成器
完全免费基于 Flux.1-DEV 模型的 AI 图像生成网
站，免费、无使用量限制、不需要注册

DeepL

AI翻译软件
AI翻译、免费使用高效准确，在很多专业翻译场景下表现
优异。堪称最好用的翻译软件

智能对话

帮我翻译

帮我写作

AI阅读

联网搜索

数据分析



ChatGpt

免费使用



通义千问

免费使用



Grok

免费使用



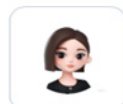
DeepSeek

免费使用



Kimi

免费使用



豆包

免费使用

AI绘图

图像生成

更换背景

局部重绘

AI修复

自动抠图



Midjourney

需付费-需外网



OpenAI DALL

需付费-需外网



Raphael

完全免费



LibLib AI

需付费



Stable Diffusion

本地部署



可画AI

需付费

视频创作

视频生成

画风训练

视频超分

表情学习

姿态复现



Sora

需付费-需外网



Runway

需付费-需外网



Pika

需付费-需外网



可灵AI

免费体验

AI写作

内容生成

选题推荐

文本润色

智能审查

会议记录



Copy.ai

免费体验



Notion AI

免费体验



语雀AI

免费使用



讯飞绘文

免费使用



秘塔写作猫

免费使用

AI应用



Murf

AI音频创作



ChatLaw

法律大模型



Gamma

PPT、网站创作



DeepL

AI翻译、免费使用



Formula Bot

数据处理



Suno

AI音乐创作

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，2025 年總開立 19 梯次主管訓練課程，總培訓人數 193 人，累計總學習時數達 1,128 小時

- 訓練對象：各階層主管總培訓人數 193 人。

領導力發展計畫重點：

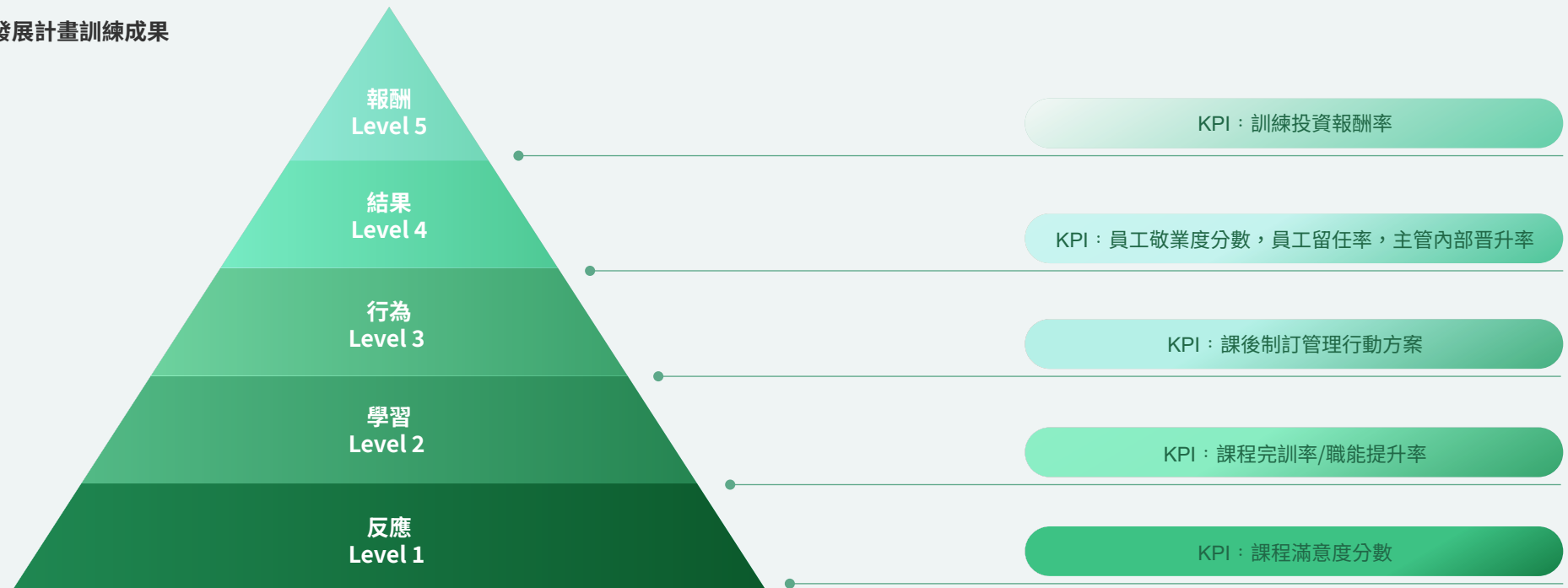
Program 名稱	參加對象	角色使命	培育重點
Visionary Leader Program	高階主管 / 事業單位主管	產業先鋒／變革推手／經營大師	建立策略性經營規劃與佈局思維，發展組織領導力與文化環境塑造之能力
Strategic Leader Program	中階主管	策略專家／團隊靈魂／企業專家	著重部門策略目標規劃與執行，發展承接與落實高層策略目標之能力
Action Leader Program	基層主管	專業領導／管理專家／部屬導師	培養管理與領導實務技巧，以帶領團隊完成上層主管交辦之任務目標
Fresh Leader Program	潛力人才	專業領導／管理專家／部屬導師	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

**領導力發展方式：****1. 系統化訓練資源提供**

公司透過系統化規劃之領導力訓練資源，提供實體與線上管理課程相結合之混成學習模式，協助主管依不同情境與需求，彈性選擇合適的學習方式。自 2023 年起，公司全面推出新版主管人員發展訓練藍圖，依各管理階層明確設定培育重點，作為主管培訓與能力發展的重要依據。2025 年度，共計 193 位主管完成相關培訓課程，累計總學習時數達 1,128 小時，課程整體滿意度平均為 4.77 分，顯示主管對訓練內容與學習成效具高度認同。

2. 職務輪調與歷練

透過有計畫之職務輪調與歷練安排，協助主管於不同職務與組織單位中累積實務經驗，拓展跨領域視角並培養多元專業能力。透過輪調機制，主管得以深化對組織整體運作之理解，提升其環境適應能力與整合資源的領導素養，進一步支持其職涯發展與組織長期人才布局。

領導力發展計畫訓練成果



訓練計畫名稱	Leadership Program			
訓練目標對象	潛力人才 ~ 高階主管 (含事業單位主管)			
訓練計畫主軸	高階領導者：願景領導、引領創新、營運決策、培養人才			
	中階領導者：願景執行、推動創新、資源規劃、發展人才			
	基層領導者：願景傳遞、持續改善、問題解決、有效選才			
	潛力人才 / 儲備幹部：管理者角色認知、領導管理基礎概念建立			
訓練成效	Level 1 成效	Level 2 成效	Level 3 成效	Level 4 成效
	整體課程 平均滿意度分數達 4.77	潛力人才 ~ 中階主管皆進行課前 / 課後職能評測	潛力人才 ~ 中階主管皆須完成課後管理行動方案	• 員工敬業度分數提高 (4.66 → 4.68) • 高敬業度員工占比達 82%

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，以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	建立策略性經營規劃與佈局思維，發展組織領導力與文化環境塑造之能力



自 2018 年起，明基電通因應企業永續成長與策略發展下之事業人才需求，除持續提供員工全面性的訓練與發展資源外，亦同步關注外在環境不確定性所帶來的人才風險。隨著組織面臨關鍵職位接班與外派人才之挑戰，公司逐步將人才梯隊建構納入人力資本管理重點，以降低關鍵人才缺口與接班風險，強化組織長期韌性。

為此，公司啟動潛力菁英人才發展專案，由各單位最高主管依業務需求與組織發展方向，辨識具潛力之核心人才，並建置潛力人才資料庫，作為後續管理職缺接班與派任的重要依據。公司亦透過制度化機制，協助潛力人才進行能力養成，以確保人才培育具延續性與可追蹤性。

執行方式：

1. 建構核心 3P 管理職能體系（前瞻 / 人際 / 專業）。
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 (1) 、(2) 點，與當事人及其主管共同制訂個人發展計畫（Individual Development Plan, IDP）。
4. 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。

事業單位關鍵人才發展計畫

在高度競爭且快速變動的全球市場環境中，產品經理、行銷業務及客服人員為推動品牌價值與市場成長的關鍵角色。作為全球科技品牌公司，BenQ 持續以顧客為中心，系統性強化關鍵職位人才之專業能力，確保產品開發更貼近消費者需求，並於各顧客接觸點一致傳遞品牌價值。

公司於 2023 年建立關鍵職位專業能力發展藍圖，並於 2025 年依據不同職級與角色需求，建構基礎、進階與專業三層級訓練發展體系。課程內容涵蓋專案管理實務、商業模式策略思維、跨部門溝通技巧、顧問式銷售技巧、客戶關係深化與經營及商業談判技巧等核心主題課程，持續強化產品管理與行銷業務銷售人員於產品行銷、市場分析、顧客經營與銷售策略之整體專業能力。

2025 年行銷業務團隊相關發展計畫累計參與人次達 320 人次，培訓總時數達 1,864 小時，展現公司對事業單位關鍵人才培育之長期投入。

在全球顧客服務領域，BenQ 於各業務據點建置一致性的全球客服訓練體系，每年透過標準化課程架構與服務流程，推動全球客服人員訓練發展計畫，確保各地客服人員具備一致的品牌服務理念與專業服務能力，提升全球顧客體驗的一致性與品質，2025 年全球客服訓練總時數達 3,509，完訓人數達 638 人次。此外，針對重點業務據點，明基中國業務區依循集團全球客服訓練架構，並結合當地以電商通路為主的營運特性，深化在地化客服培訓內容。由於客服人員多為在校實習生，除既有客服專業訓練外，額外導入服裝禮儀、基礎人際應對、電子郵件撰寫、口語表達與心理調適等職場基礎素養課程，協助新人快速融入職場環境，縮短適應期，並於最短時間內具備實務戰力。

透過全球一致的人才培育架構與區域因地制宜的深化訓練，公司持續強化關鍵事業單位與第一線客服人員之專業能力，確保品牌體驗、顧客關係與市場競爭力於各營運據點穩定落實，為 BenQ 全球品牌之永續發展奠定堅實的人才基礎。



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。2025 年經評估健康風險族群分布如下：												
	<table><tr><th>健康風險程度</th><th>健康分布狀態 (%)</th><th>管理措施</th></tr><tr><td>低度 (<10%)</td><td>97.1</td><td>• 提供健康衛教宣導 / 相關健康促進活動</td></tr><tr><td>中度 (10-20%)</td><td>2.9</td><td>• 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</td></tr><tr><td>高度 (>20%)</td><td>0.3</td><td>• 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)</td></tr></table>	健康風險程度	健康分布狀態 (%)	管理措施	低度 (<10%)	97.1	• 提供健康衛教宣導 / 相關健康促進活動	中度 (10-20%)	2.9	• 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)
健康風險程度	健康分布狀態 (%)	管理措施											
低度 (<10%)	97.1	• 提供健康衛教宣導 / 相關健康促進活動											
中度 (10-20%)	2.9	• 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)											
3. 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，讓她們能在工作中心安集乳。公司提供全面的育兒支持與母性保護政策，關懷孕婦及哺乳期員工。2025 年，共有 10 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。2025 年有 97 位明基電通寶寶受惠，彰顯公司對員工家庭的關懷與支持，今年度持續落企業關懷與職場友善，公司提供全方位母性照護 - 「好孕相隨」新手媽媽包，照顧孕媽咪們，提供生產出院時使用，提升企業幸福感，共有 7 位員工受惠。												
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健康宣導（旅遊及出差友善提醒 防蚊宣導 屈公病）、友善職場（職場不法侵害零容忍、拒絕職場性騷擾）、安全職場宣導（辦公場所零風險）、防疫、食安與傳染性疾病（如流感、屈公）等，共發佈 16 篇。 • 健康促進：舉辦健康與心理講座，共吸引 253 位員工參加，滿意度達 4.87 分（滿分 5 分）。舉辦大家動起來～一起節拍超慢跑 *1 場、與藝術大師有約 *1 場、如何面對新時代的壓力與情緒調適 *1 場。 • 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。												



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 - 2025 CPR+AED 訓練共 672 人，全員訓練達 100%。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 36,250cc 熱血
大家動起來～一起節拍超慢跑	關懷同仁身心靈健康，教大家上班之餘不忘進行超慢跑保持全方位的健康，共 2 場，200 人次，滿意度高達 :4.8 分（滿分 5 分）
與藝術大師有約 - 大都會 19 到 20 世紀精典	帶領大家展開一場跨世紀的藝術之旅從印象派到現代主義，共 2 場，150 人次，滿意度高達 4.6 分（滿分 5 分）
如何面對新時代的壓力與情緒調適	透過更多正向且具影響力的分享，協助同仁建立正確的心理健康觀念與自我照顧能力，共 1 場 80 人次參與，滿意度高達 4.83 分（滿分 5 分）
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 94%，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，135 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，124 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 - 2025 CPR+AED 訓練共 672 人，全員訓練達 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：

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

2025 年執行成效
• 舉辦 5 場公益團體特賣活動，與 4 間公益團體（育成社會福利基金會、小胖威利病友關懷協會、華山基金會、台北市失親兒福利基金會）合作，扶助公益團體，提升產品能見度與銷售機會。
• 與 5 間公益團體（桃園教養院、華山基金會、瑪利亞基金會、1919 食物銀行、木匠的家）合作，舉辦 5 場物資捐贈活動，將明基文教基金會收成稻米及集團活動物資提供予弱勢族群。
• 中元節提供村里平安箱給低收入戶。
• 明基佳世達集團運動會，和 800 位關係企業同仁共同參與，打造舒適的運動環境，促進員工健康、工作與生活平衡，並強化企業向心力。
• 舉辦 2 場健走、1 場自行車及 1 場棒球體驗，並補助員工參與大型馬拉松、橫渡日月潭、大型公益路跑等活動；促進員工身心健康，發展健康職場。
• 舉辦 1 場淨溪活動，鼓勵員工投入環境保護行動，提升環境永續意識。
• 舉辦 2 場公益 DIY 活動，回收 12 公斤咖啡渣，減少 1 公斤的碳排。
• 與宜睿智慧合作，包括旺年會抽獎及五一勞動等，發放予員工即享券電子禮券；宜睿智慧為獲得 ISO14067:2018 產品碳足跡查證的電子票券商，平均每張減碳率約為 90.8%。
• 明基佳世達集團家庭日，落實永續策略，採用無紙化報到作業及電子點券，減少紙張及輸出物產生；活動融入南洋主題與越南文化體驗，促進跨文化與多元共融。
• 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 97 人參與，捐得 145 袋共 36,250 cc 血量。

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。

2025 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

2026 年目標：

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

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。



benq

The Social Accountability and Environmental Safety & Health Policy

- > Facilitating corporate social and environmental responsibility & complying with laws and regulations.
- > Reducing the use of environmental-related substances & eliminating environmental impacts with green design.
- > Preventing pollution, conserving energy, improving safety & health, and continuously reducing hygiene risks.
- > Creating a safe and healthy workplace for better physical and mental health of the employees.
- > Fully participating in continuous enhancement to the environment, safety, and health through auditing and communication.



benq

明基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
- 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

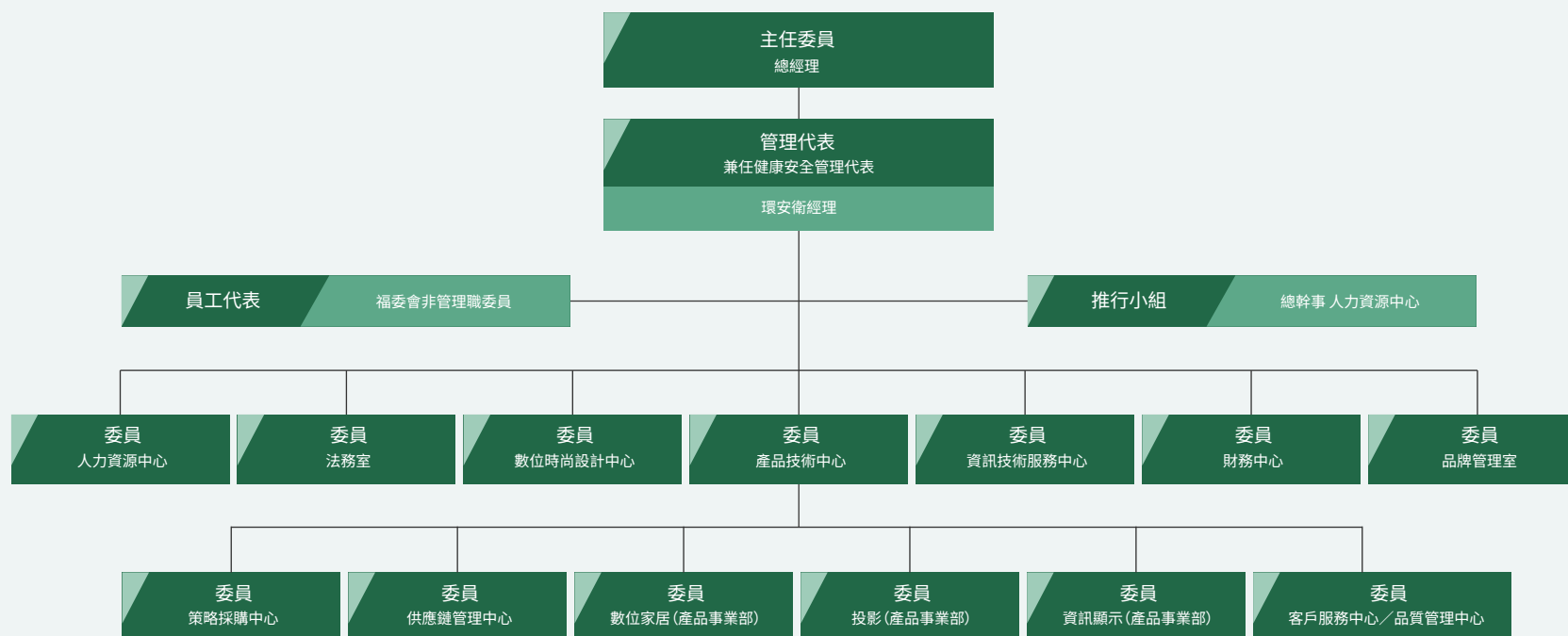


5.6.1 職業安全衛生組織與責任

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 45001:2018 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 2025 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	2022 年			2023 年			2024 年			2025 年		
	男	女	總和	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	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 45001:2018 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台灣之美，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」、「提升原創文化價值」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（SDGs），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 2025 年 ESG 效益

E 環境保護

長期投入稻田認養友善契作，2008 年至 2025 年，協作全臺優良農田契作面積逾 130.5 公頃，2025 年攜手 327 位佳世達集團志工參與親善大地行動，於竹苗、彰化等地區進行海岸淨灘、友善農務及步道修護與勞作，支持生態保育與土地永續利用，同時提升志工對環境議題的理解與行動力，持續擴大企業內部響應環境保育及綠色消費，促進偏鄉綠食經濟年度金額逾 806 萬元。

因應台灣生物多樣性挑戰，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，辨識與揭露自身營運如何依賴自然資源，並在商業運營中融入生物多樣性正向行動。

連續第二年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，進行生物多樣性監測；認養「農村發展及水土保持署」九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，持續辦理維護管理及補植作業，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，長期深耕竹苗偏鄉，發揮科技影響力，挹注資訊、文化多元的優良教育，培力地方農業與工藝發展轉型數位行銷，支持女性職人微型創業與綠食經濟，奠定城鄉共學與共好基礎，並轉化為可複製、可擴散的永續實踐模式。

2025 年深化在地連結，以桃園虎頭山創新園區為基地，回應城市社會對終身學習、文化參與與永續教育的需求，透過「虎頭山社區自然學苑」及「虎頭山大地藝術節」，建構結合自然教育、公共學習與文化交流之城市平台，促進社區居民、跨世代族群與企業志工共同參與，強化社會包容，創造共享價值。

長期推動「社會共伴、共學、共好」行動模組，彙整外部社群參與成果，辦理資訊課程、保健講座、志工活動和校園講座等共 297 場；透過數位、永續教育培育專案及志工服務，累計受益人次達 39,489 人次，其中專業服務如聽力保健講座，服務 65 歲以上樂齡族群計 735 人次。

G 公司治理

明基基金會協力推動佳世達集團永續價值鏈建構，強化整體韌性與競爭力，透過 ESG 系列教育課程，聚焦碳管理及氣候行動等關鍵議題，培力 536 位集團同仁、關係企業及其供應商，建立共通的減碳語言與永續認知。

強化永續治理能量，2025 年協助跨公司溝通，攜手集團旗下逐鹿數位開發 ESG 減碳盤查平台，支持佳世達集團提前部屬子公司溫室氣體盤查作業。透過系統化與標準化的管理機制，提升集團碳管理效率與資料一致性，以因應日益趨嚴的政策法規，並強化集團氣候治理與風險管理能力。

匯集多年耕耘，明基基金會深化 ESG 擴散平臺角色，鏈結集團本業並發揮核心競爭力，強化與利害關係人之合作，形塑永續影響生態系。持續透過「親善大地」、「邁向數位平權」、「培養老實聰明人」及「提升原創文化價值」四大主軸專案，傳達真實親善美麗的感動。



2025 明基基金會專案執行

年度
績效

▶ 活動辦理297場

資訊課程、保健講座、
志工活動、校園講座

▶ 39,489人次

數位教育培育專案、
志工服務受益人次

▶ 735人次

聽力保健、健康講座
高齡長者服務人次

▶ 806萬元

友善製作、責任消費、
產地旅行帶動綠色經濟

公益主軸

- 親善大地
- 邁向數位平權
- 培養老實聰明人
- 提升原創文化價值

協助對象

- 友善生產者／NGO工作者
- 在地小農商家
- 高齡長者及原住民、新住民
- 小學、高中職、大學學生
- 偏鄉學校師生
- 集團員工
- 供應鏈夥伴

問題觀察

- 環境惡化與農村困境
- 城鄉數位落差，資訊教育不均
- 偏鄉醫療可近性低，民眾普遍缺乏衛教知識
- 跨領域學習的探究精神與經驗較少
- 公共空間缺少文化氣息與藝術美感之環境體驗
- 供應鏈夥伴之環境與社會責任意識有待提升

社會影響行動

- 關注環境議題、媒合志工服務，強化員工企業永續文化
- 提供偏鄉資訊學習資源，促進終身學習與數位素養提升
- 協力集團公司挹注醫療資源，進行衛教講座，提供諮詢管道
- 提供主題講座及營隊體驗，啟發青年及學童創意思考
- 推展藝術展演，促進空間美學與員工藝術素養
- 強化供應鏈韌性與競合能力，齊心減碳永續營運



5.7.2 親善大地

解決的問題	確保糧食安全，促進永續農業及綠色經濟；確保永續消費及生產模式，建構具包容、安全與韌性的城鄉發展；支持土地永續利用及海洋生態保育，維護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，提升永續政策與行動的一致性
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、SDG15 陸域生態保育、SDG17 多元夥伴
我們的角色	- 長期契作友善耕作農友，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，穩定支持農友，維護土地生態環境。倡議在地永續飲食，結合企業資源推動農產認購、稻田認養、農務體驗、市集展銷、員工採購及公關品採用等行動，協助偏鄉農業建立穩定銷售通路，促進永續農業經濟循環。 - 扮演城鄉文化交流的推手，擔任企業和外部社區的媒合橋梁，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，強化社區觀光持續改進動能。 - 成為苗南海岸環境工作團體的協力夥伴，盤點在地關注議題並導入數位紀錄，協力傳播急迫的海洋保育議題。與苗南海岸鄉鎮及地方夥伴合作推動淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳「ICC 國際淨灘行動」平台，落實參與公民科學運動。 - 集團 ESG 擴散平臺，提升集團同仁與供應鏈夥伴的永續知能，規劃年度 ESG 培訓課程，共築永續價值鏈之韌性與競爭力。協力集團達成淨零減碳目標，支持減碳盤查平台建構，以系統化、標準化的管理機制，強化集團子公司法遵與減碳策略執行力。 - 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，重建具有防災韌性、生物多樣性的山坡地環境。 - 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（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）建議之框架，揭露企業面對自然風險與機會的管理作為，回應社會對於永續治理之期待。
我們的行動	「DOC 志工小旅行」、「永續善耕」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 38 人勞動工作者。 - 協力 11 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、橫山 DOC、公館 DOC、銅鑼 DOC、銅鑼灣創生發展協會、秋美人杭菊烘焙中心、關西 DOC、關西鄉土文化協會、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、苗栗公館及銅鑼、彰化溪州之 3 場農務勞作服務；及新竹關西步道修護勞作 1 場。 - 媒合集團及社區志工共 411 人次，集團志工眷屬服務為 327 人次，共 1,962 小時。 「集團 ESG 永續策略工作坊」、「ESG 減碳盤查平台」： - 辦理集團培訓專班「ESG 永續策略工作坊」，160 位集團同仁、關係企業及其供應商參與。協助集團公司明泰科技開辦「供應商溫室氣體盤查」課程，邀請 336 家供應商共同參與；協力邁達特及其子公司 40 人辦理「永續培力工作坊」，結合趨勢專題與永續桌遊體驗，啟發企業從中發掘商機、擬定專案行動。 - 攜手集團旗下逐鹿數位開發－「雲碳封清」（iCarbon Cloud）碳流程追蹤系統，實現全景式盤點與數據自動化收集，促進集團提前部屬涵蓋逾 200 家集團子公司，建立完整的合併盤查基礎。 集團植樹造林 - 持續認養「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，辦理維護管理及補植作業，逐步重建具有防災韌性、生物多樣性的山坡地環境。 - 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（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）建議之框架，與佳世達共同發布自然相關風險揭露報告書，揭露企業面對自然風險與機會的管理作為，回應社會對於永續治理之期待。
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 2025 年，連續 13 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。號召集團員工與親友至產地參與苗南海岸淨灘、農務採收及步道修護，走入海域、田園、山間，深化對土地與永續的理解。

	2017 – 2021		2022		2023		2024		2025		總計
	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	
淨灘			125	59	46	15	26	13	15	13	312
農務	1423	367	105	54	213	63	204	42	192	50	2713
總計	1790		343		337		285		270		3025



「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. 「永續善耕」稻田契作

呼應聯合國永續發展目標（SDGs, Sustainable Development Goals）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「永續善耕」核心價值。連續 18(2008-2025) 年契作稻田，認養足跡遍佈島嶼北、中、南、東部，累積稻田契作面積達 130.5 公頃。

2025 年友善契作新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」稻田共 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 45 個弱勢團體 3,816 公斤白米，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，親炙割稻勞作、學習農業知識，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 – 2021		2022		2023		2024		2025		總計
	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	
面積 / 公頃	90.5		10		10		10		10		130.5
志工 / 人數	556	118	147	31	140	20	115	23	120	21	1,281
總計	674		178		160		138		131		1,281



「永續善耕」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 永續策略工作坊

自 2022 年起，明基基金會持續挹注 ESG 教育與專業培訓，提升集團同仁與供應鏈夥伴的永續知能與競爭力。2025 年協力天下永續會舉辦「ESG 永續策略工作坊」，以實體與線上並行的形式，凝聚近 160 位集團同仁、關係企業及其供應商參與。課程涵蓋碳權與碳交易、產品碳足跡、內部碳定價、循環經濟、AI 減碳應用、國際 ESG 評比與供應鏈氣候管理等重點議題，引導企業與其供應商建立共通認知與因應策略，共築永續價值鏈之韌性與競爭力。

明基基金會作為集團 ESG 擴散平台，依企業實務需求發展永續策略。協助明泰科技開辦「供應商溫室氣體盤查」課程，邀集 336 家供應商共同參與；協力邁達特及其子公司開辦「永續培力工作坊」，結合趨勢專題與永續桌遊體驗，啟發企業發掘商機、擬定行動方案，將永續理念落實於日常營運。



「ESG 永續策略工作坊」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

關注環境保育及水土保持，明基基金會認養「農村發展及水土保持署」九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶 0.6 公頃，2024 年投入緩衝綠帶規劃建置；2025 年再辦理維護管理及補植作業。另結合國立中興大學、國立嘉義大學學術及造林等專業資源，推動產官學合作，為山林生態注入永續能量。

九份二山為 921 地震重災區。去（2024）年適逢震災 25 週年，明基基金會號召集團 101 位大地志工參與「緩衝綠帶認養暨植樹活動」，親手種下水土保持及固碳功能的樹種計 120 株。同時，於國姓鄉北山村推動「種瓜坑溪減法工程」，拆除舊有混凝土護岸、營造緩衝綠帶與水砂溢淹空間，採取自然解方（Nature-based Solutions, Nbs）復育野溪生態。透過持續的植生與維護，逐步重建具有防災韌性、生物多樣性的山坡地環境。



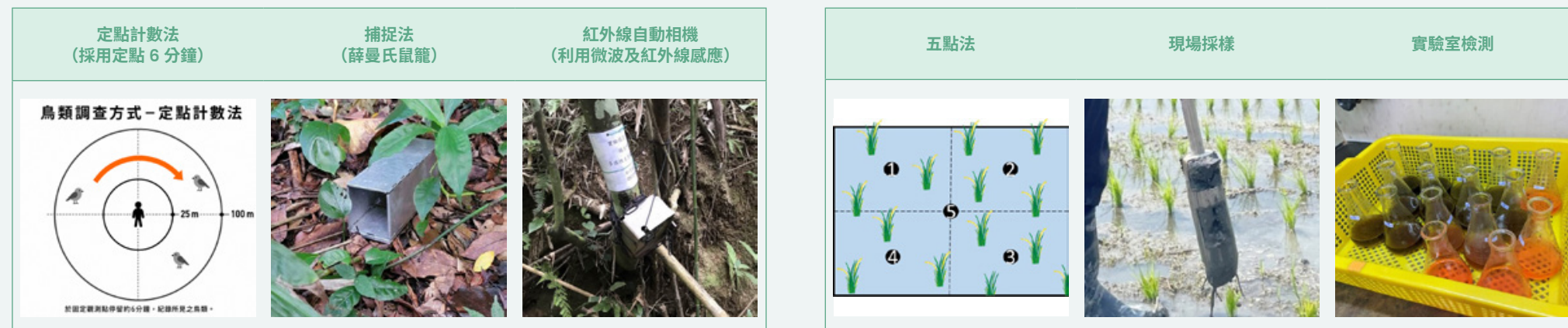
「集團植樹造林」九份二山植樹造林行動，持續養護建構永續山林



5. 維護生物多樣性暨 TNFD 輔導：

響應聯合國永續發展目標（SDGs, Sustainable Development Goals）第 15 項「陸域生態保育」，持續與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「沙坑紅寶茶園」、彰化縣溪州鄉「純園」，展開生物多樣性及土壤採樣調查。依循自然相關財務揭露（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）建議之框架，與佳世達共同發布自然相關風險揭露報告書，揭露企業面對自然風險與機會的管理作為，回應社會對於永續治理之期待。

年度盤查結果，橫山友善耕作紀錄多種具保育等級物種，具淺山生態系之棲地價值；溪州友善耕作稻田，除具備顯著之生物多樣性，依據土壤碳匯示範區建置結果顯示，每公頃田區相較於慣行農法可多儲存約 40 公噸碳匯，相關監測成果將作為未來申請碳匯及發展基礎。



「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」生態盤查及土壤採樣調查方法

台灣藍鵲



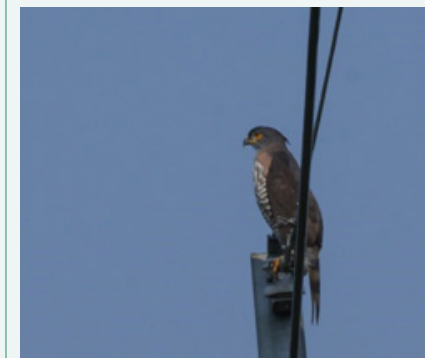
藍腹鵲



白鼻心



鳳頭蒼鷹



「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」橫山沙坑茶園、溪州尚水農田拍攝之多樣生態



5.7.3 邁向數位平權

解決的問題	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、安全與韌性的城鄉發展；促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式；建立多元夥伴關係，協力促進永續願景
聯合國永續發展目標	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
我們的角色	• 打造在地多元參與共學基地，串聯園區周邊里民與企業志工參與，從觀察自然、關懷社區到創意表達，培養兼具環境意識、文化素養與數位能力的學習社群，讓永續理念在日常生活中落實，實現與社區、環境共好的長遠目標。 • 以科技力量影響偏鄉資通訊教育，依循國家數位發展政策，結合集團資通訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民及高齡等族群，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，強化數位行銷能力，提升經濟自主性。 • 培力終端醫療科技使用者的數位知能，協力虹韻助聽器，將集團醫療專業與偏鄉、社區潛在需求者對接，規劃「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」聽力保健、篩檢與衛教課程，提升民眾預防保健知能。 • 促進綠色經濟，永續循環的引路人，培力友善耕作農友、小農及百工職人建立數位平台資料及影像紀錄。透過契作、市集展銷、線上團購、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。鼓勵竹苗數位機會中心以 SDGs 重新盤點規劃年度重點工作，對應經濟發展、人文保存與環境永續指標。
我們的行動	虎頭山社區自然學苑： • 自 2025 年起，明基基金會於桃園市虎頭山創新園區推動「虎頭山社區自然學苑」，課程規劃以自然生態、人文藝術、數位素養及樂活學習為核心，以終身學習與社區共融為願景，透過實作參與及多元體驗，建立跨世代交流、創新教育的社區學習基地。 教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」： • 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），協助新竹縣、苗栗縣 DOC 應用數位工具於在地特色發展工作，以「數位生活、文化典藏、產業加值、永續家園」四大策略行動，提升偏鄉學童、青年、中高齡長輩及新住民的數位素養與新興科技應用能力。 BenQ 親善學堂 — 智能助聽好聲音： • 於桃竹苗地區推動聽力衛教講座 25 場次，以中高齡長者為主要服務對象，偕同村里長辦公室及社區關懷據點共同辦理。
攜手利害關係人	政府單位、專家學者、社區團體、小農及百工職人、集團員工、非營利組織



1. 虎頭山社區自然學苑

自 2025 年起，明基基金會結合集團永續發展策略，於桃園市虎頭山創新園區推動「虎頭山社區自然學苑」，以在地社區為核心場域，建構兼具環境教育、數位賦能與文化共融的永續學習平台。

「虎頭山社區自然學苑」串聯地方里辦公處、社區大學及公部門專業資源，逐步深化在地協作網絡，並以「終身學習」與「社區共融」為核心目標，規劃自然生態、人文藝術、數位素養與樂活學習等多元課程，回應高齡化社會、數位落差與環境永續等重要社會議題，落實企業在地連結與社會責任。

2025 年度共規劃並執行 9 場次主題課程，內容涵蓋公民科學、生態觀察、數位創作、防詐資訊、美學及生活藝術等面向，透過實作導向與體驗式學習，引導參與者從日常生活中深化對生態保育、文化保存與數位工具應用的理解。課程同時邀請園區周邊社區居民與企業志工共同參與，促進跨世代交流與知識共享，進一步強化社區學習動能。



「虎頭山社區自然學苑」建構多元參與共學基地，攜手在地社區共築永續



2. 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 運用數位工具推動在地特色發展，行銷地方農特產品，紀錄社區人文歷史、文化典藏，從教育、文化、產業三個面向，推動偏鄉學童、青年、中高齡長輩、新住民之數位素養與新興科技應用能力。

明基基金會經營成效與影響力：

明基基金會協力集團志工能量與專業資源，深化與 DOC 夥伴的長期夥伴關係，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」，以「打造永續城鄉數位生態系」為核心願景，從城鄉共生與偏鄉經濟韌性出發，系統性推動偏鄉永續與數位發展。

2025 年以「數位生活、文化典藏、產業加值、永續家園」四大策略行動，透過數位教育、文化保存、產業行銷與跨域合作，逐步在偏鄉打造具永續 DNA 的數位生態網絡。

- 「數位生活」：從手機、平板到 AI 工具的學習，陪伴中高齡與多元族群建立數位自學與生活應用力。
- 「文化典藏」：透過影像、聲音與故事的數位保存，記錄在地文化脈絡，累積可被傳承再運用的地方資產。
- 「產業加值」：協助小農與職人提升品牌識別與行銷力，運用數位工具連結機會，為地方產業發展注入新動能。
- 「永續家園」：將數位工具帶入自然場域，結合跨域資源，打造具永續 DNA 的地方生態系。

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。整合教育部、衛福部、原民會、林務局、海保署等部會及地方政府、學校、社區與集團企業資源，全年開設 188 班次課程、累計逾 3,000 人次參與，涵蓋 AI 應用、資安防詐、數位健康與影音創作等主題，協助中高齡、原住民、新住民及婦女跨越數位門檻，提升自學與應用力。另串聯在地小農商家，透過《DOC 小市集》與《DOC 志工小旅行》推廣在地產品與服務，帶動 211 萬元綠色消費，展現家園經濟循環效益。



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，2022 年併入集團公司所在地區域，連動桃園市龜山區、桃園區、八德區關懷據點納入服務範圍。2025 年聚焦將集團照護資源挹注於基金會據點周邊社區，建構在地照護共好平台，深化社區互信與長期連結。

2025 年衛教巡迴總計服務，桃園區 14 場：中寧里、青溪里、寶民里、大有里、忠義里、三民里、大興里、長德里、大林里、玉山里、慈文里、中山里，及三元里 2 場次；龜山區 3 場：新路里、大湖里、文青里；八德區 3 場：福德里、福興里、大昌里；竹苗地區 5 場，總計 25 場，提供 735 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。

縣市	2020		2021		2022		2023		2024		2025		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	場次	人數		
桃園	-	-	-	-	20	558	26	736	30	898	20	617	96	2,809
新竹	7	123	1	17	5	114	6	136	4	62	3	58	26	511
苗栗	8	167	2	63	7	146	8	188	6	115	2	59	33	738
總計	15	290	3	80	32	818	40	1,060	40	1,075	25	735	155	4,058



「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



5.7.4 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。 - 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」： 協同國立清華大學學習科學與科技研究所、原住民族科學發展中心、科普教育團隊，以及大學生隊輔們，帶領苗栗縣通霄、新埔國小學童與集團14間關係企業員工子女國小，融入科普智識與創造思考學習。課程設計從「科學探究實作」體驗觀察、推論與驗證的樂趣，到「吉娃斯愛科學」走進全臺首座原住民族科學發展基地「竹屋」，以AR與VR感受原民智慧與現代科技的結合，更透過小組戲劇發表展現共學成果，實踐誠信與創意兼備的「老實聰明人」精神。 「BenQ 夢想行動校園講座」： 青年典範行腳台灣島嶼：新北市、桃園市、新竹市、新竹縣、苗栗縣、臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義市、嘉義縣、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣17縣市。年度辦理56場，與28,032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69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、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	2025	總計
辦理梯次	6	疫情停辦	2	2	2	2	14
國小數（間）	23		7	3	6	29	68
與會師生（人）	278		60	86	110	125	659



「BenQ 老實聰明體驗營」 培養誠信價值觀，一段科學與人文的學習旅程



2. BenQ 夢想行動校園講座

邀請青年典範擔任夢想大使，走訪台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 起累計 11 年行腳，巡迴北、中、南、東的高中職校 612 場次，影響逾 494,819 名師生，激勵無數學子踏上實現夢想的旅程。

2025 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，巡迴新北市、桃園市、新竹市、新竹縣、苗栗縣、臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義市、嘉義縣、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣 17 縣市，與 56 所高中職學校 28,032 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	2025	總計
基隆市							1					1
台北市										2		2
新北市					1	1		1		1	3	7
桃園市	9	10	8	9	1	3	1	3	3	3	3	53
新竹市	4	5	1	3				1		1	2	17
新竹縣	6	4	5	5	2	1	1	1	2	3	2	32
苗栗縣	4	5	4	7	2	1	2	2	1	4	1	33
臺中市		9	13	22	13	11	4	6	5	10	6	99
南投縣	1	2	9	7	2	1		5	3	5	2	37
彰化縣		5	13	12	9	8	7	3	6	4	6	73
雲林縣		1	1	8	1	2		1	2	1	2	19
嘉義縣		1	3	4	7	4	2	3	3	1	4	32
臺南市				3	12	14	4	4	13	15	9	74
高雄市				3	14	12	4	6	5	10	7	61
屏東縣				2	6	4	1	3	4	3	1	24
宜蘭縣		1		3	1	1	3	2	4	5	4	24
花蓮縣				3		4	1	2	1	1	3	15
臺東縣					1	3		2	1	1	1	9
總計場次	24	43	57	91	72	70	31	45	53	70	56	612
參與人數	24,040	42,922	59,000	80,962	77,349	57,046	24,652	30,107	35,299	35,959	28,032	495,368



明基基金會

傳達真實親善美麗的感動

BenQ

夢想行動

校園講座

「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



5.7.5 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；確保永續消費及生產模式，建構具包容、安全與韌性的城鄉發展；建立多元夥伴關係，協力促進永續願景
聯合國永續發展目標	SDG4 優質教育、SDG11 永續城鄉、SDG12 責任消費及生產、SDG17 多元夥伴
我們的角色	作為推動永續發展的社會實踐平台，整合企業資源並串聯地方政府、國內外藝術家與文化團體，於虎頭山創新園區策辦《虎頭山大地藝術節》。以藝術介入自然場域，促進市民文化參與與環境教育，展現企業善盡社會責任與在地連結的具體行動。 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	明基基金會策劃並執行《虎頭山大地藝術節》，結合集團資源與地方政府力量，邀集 12 位國內外藝術家進行現地創作與展演。亦透過友善農學「或者市集」及紙風車劇團《蕃薯森林奇遇記》演出，推廣綠色飲食、環境教育與全民文化參與，吸引逾 5000 位民眾對永續議題的理解與參與度。 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	政府單位、專家學者、藝術職人、小農及百工職人、集團員工



1. 虎頭山大地藝術節

明基基金會回應桃園市政府永續發展目標，2025 年整合明基佳世達集團資源，於都市與山林交界的虎頭山創新園區策劃並執行《虎頭山大地藝術節》，作為企業推動永續城市與在地共融的具體行動。

2025 年藝術節以「自然共生・藝境探索」為主題，串聯地方政府、國內外藝術家與文化團體，邀集來自保加利亞、法國、日本及台灣共 12 位藝術家進行現地創作與展演。透過自然素材、聲音、光影與科技等多元藝術表現，回應人與自然、文化與環境之間的互動關係，深化公眾對生態保育與永續價值的理解。

強化藝術節的公眾參與性，開放創作歷程供市民觀察，並規劃藝術導覽、友善農學「或者市集」及紙風車劇團《蕃薯森林奇遇記》演出，引導民眾走入自然場域，推廣綠色飲食、環境教育與全民文化參與，累計吸引逾 5,000 人次參與，擴大永續理念的社會影響力。



《虎頭山大地藝術節》以「自然共生・藝境探索」為主題，展現城市綠地的永續價值



2.BenQ 國際雕塑營

「BenQ 國際雕塑營」自 2010 年起持續籌辦六屆，邀請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，於國際藝術界建立美好的台灣經驗和形象，為臺灣留下 90 件雕塑瑰寶。

推廣公共藝術美學，2021 年起明基基金會於集團公司公共場域常設模型作品展，含明基電通、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、逐鹿數位 17 家公司。2025 年，更將藝術展示延伸至會址鄰近城市空間—桃園市政府「虎頭山創新園區」，與市民共享美學體驗，傳遞人文關懷。期許透過藝術的介入，促進員工與大眾人文美學素養，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，培養集團員工及市民原創美學藝術氣息



6

公司治理

Governance

6.1 誠信經營守則

6.2 合法守規

6.3 監督與風險管理

6.4 風險因應

6.5 資訊安全

6.6 個資隱私

6.7 永續導向的品管

6.8 客戶服務品質管理



6.1 誠信經營守則

誠信經營為企業最基本之社會責任，亦是促進公司穩健經營與永續發展的重要基石。明基電通依據「上市上櫃公司誠信經營守則」，訂定「誠信經營守則」，並配套制定「行為守則」及「反貪腐與反賄賂政策」等規範，作為全體同仁遵循之行為準則。明基電通誠信經營守則內容涵蓋誠信原則、反貪瀆與賄賂、防止歧視及騷擾、利益衝突管理、反托拉斯、內線交易與防制洗錢、智慧財產權保護、資料保護、環境保護、職業健康與安全以及人權維護等面向，並明確規範收受禮品與餽贈之金額及頻率限制。

在捐贈與贊助方面，明基電通於行為守則中明訂不得從事任何直接或間接之政治捐贈；同仁參與政治活動應遵循當地法規並審慎評估風險。此外，所有慈善捐贈或贊助行為均不得作為變相行賄之手段。2025 年度，明基電通未提供政治獻金，惟仍尊重並保障同仁依法行使公民權利。

上述措施展現明基電通領導層承諾並致力於建立誠信、透明、公開與合規之企業文化，並積極預防與打擊貪腐與賄賂之行為。



6.1.1 溝通與訓練

明基電通藉由多重管道宣導誠信行為，如下：

- 誠信經營守則公開於公司官網。
- 誠信經營守則亦置放於內部網站的首頁，使同仁可隨時查看詳盡的內容。
- 三節或重要節日，甚至其他必要的時刻，發送誠信宣導相關電子報，強化同仁遵循意識。
- 在職同仁每年一次進行誠信守則的線上訓練課程。2025 年全球訓練完成率為 100%。

全球誠信守則訓練完成率

區域	員工類型	2025	
		完訓人數	完成率
台灣總部	間接員工	619	100%
中國業務區	間接員工	452	100%
北美業務區	間接員工	138	100%
拉美業務區	間接員工	71	100%
歐洲業務區	直接員工	11	100%
	間接員工	210	100%
亞太業務區	間接員工	402	100%
全球合計		1,903	100%

註：訓練統計以系統調訓為準，雲基為 2025 年新加入之公司，故未納入統計，將於 2026 年 10 月進行。

★在行為守則的訓練推行及宣導下，2025 年未發生任何違反誠信原則之案例



6.1.2 與績效獎酬連結

自 2023 年開始，於績效評核系統中，加入行為守則遵循的項目（如下表），至此員工的薪酬以及績效評估，與行為守則的遵循有直接關聯性。

序號	行為指標	內容
1	誠信自律	了解並謹守公司的誠信標準，沒有發生任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款。所經手業務，都有準確記錄，對自己業務相關記錄、資訊及數據正確性負責。
2	法規遵守	遵守所在國家或地區的法律以及公司規定。
3	個資保護	尊重同仁、顧客的隱私權與知識產權，保護所有股東、消費者、通路商、供應商、事業夥伴及同仁的個人資料與知識產權。
4	國際規範	執行業務的過程，有充分了解並遵循國際貿易法令以及國際行業聯盟相關規範，注意業務發展造成的人權影響。
5	風險辨識	日常工作中是否就相關風險如安全、進度、品質...等方面進行辨識與預防。
6	風險評估	日常工作中是否就內外部變化的可能性與嚴重程度，而影響目標達成之評估，如延誤或損害程度。
7	風險回應	日常工作中是否就評估後之重大風險做出回應，導入應變措施及損失減緩與轉移。例如海轉空、教育訓練、轉嫁廠商、加班、替代料、多家供應商、流程優化...等)
8	IT安全	確保知曉IT安全的重要性，於執行業務過程中，遵守公司IT規範，透過電腦和網路安全知識，保護公司的資訊資產之機密性、完整性和可用性
9	資訊安全	了解並遵循公司的資訊安全政策，保護公司的資訊資產之機密性、完整性和可用性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅
10	網絡安全	了解並遵循公司的網路安全及網路資源存取安全管理，保護日常作業之資料傳輸及系統通訊的安全

績效評核 - 行為指標評核項目

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

舉報及建議溝通機制與違規處理程序

公司訂定有「檢舉暨申訴管理辦法」，亦有公告於公司內、外部網站，任何人如發現公司人、事不符合誠信精神，或是違反誠信守則之行為或制度、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、有不法與不當對待行為，均可依循此流程進行檢舉與申訴，確保權益與誠信。

內部同仁更可透過總經理信箱，直接相關情事傳達給總經理，由公司最高主管進行處理。同仁以及外部利害關係人（如供應商、客戶等）亦可透過誠信信箱：Integrity@BenQ.com，使用中文、英文或其他在地語言進行檢舉或申訴（可匿名），由稽核主管負責處理誠信舉報案件之受理，經由專責單位進行調查，並做成調查報告書，一旦事實確立，將依懲戒規章議處。公司嚴格保證檢舉人身份機密，確保其安全以及免於遭受報復。

明基電通承諾對任何不符合誠信精神、違反誠信守則之行為或制度、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、有不法或不當對待行為，嚴懲不貸，必要時，移送司法機關偵辦。

經過上述宣導與努力，2025 年明基電通總部及全球各營業區皆未收到任何檢舉案件，及未發生任何違反誠信原則之案例。

	2023	2024	2025
全球各營運據點違反誠信原則舉報案例之數量	0	0	0
全球各營運據點發現重大貪腐風險及事件之數量	0	0	0

最後，公司對於日常營業活動之各項作業流程，公司針對可能具有潛在貪瀆風險之作業，設計適當的內部控制機制：

- 由風險管理委員會每年進行風險鑑別，當中包含貪瀆相關題目，視風險狀況由各單位進行風險管控與降險措施，人力資源負責訓練（員工「風險意識管理教育訓練」調訓率 100%）、稽核負責確認相關機制的落實，以減少貪瀆行為發生之可能並防患於未然。
- 稽核單位定期評估內部控制機制之管理效果，蒐集各部門高階主管對各項潛在風險（含舞弊貪瀆）之建議，擬定適當之稽核計畫，並據以執行相關之查核。
- 稽核單位，每年定期向審計委員會及董事會報告查核結果，讓管理階層了解公司治理之現況，達到管理之目的。

每年明基電通稽核單位皆會針對全球營運據點進行內部控制風險評估及實質查核，包含財務報導、採購作業與銷售作業等商業道德相關重大議題。經查核，2025 年全球並未發現任何重大的貪腐風險及事件。



6.2 合法守規

企業遵循法律法規進行營運，不僅是深化公司治理與履行社會責任的核心基石，更是確保企業永續經營的關鍵動能。鑒於明基電通業務佈局全球，為落實公司及全體同仁於執行商務活動時均能嚴格恪守各國法令，我們長期以來密切監測國內外政治經濟脈動，並針對可能影響營運之重大政策與法令動向建立預警機制。公司透過持續性的合規評估、規章修訂及教育訓練，構築全方位的法規遵循管理體系。

明基電通已參照台灣及各營運據點之法令，建構完備的內控政策，其範疇嚴謹涵蓋：

- 個人資料保護與資訊安全
- 商業道德(反賄絡、反不公平競爭)
- 勞工權益與反歧視規範
- 環境保護與智慧財產權管理
- 誠信交易(反內線交易)

此外，公司定期執行法令盤點，確保內部管理制度能即時對接國際標準之異動。透過專責單位發布法規更新通報並制定因應計畫，公司要求全體員工將「合法守規」內化為行為準則，以有效緩解潛在法令風險，展現企業落實法遵之高度決心。

法規遵循的落實仰賴各職能部門橫向協作與同仁共同參與。我們致力於營造深厚的法遵文化，鼓勵員工參與多樣化的培訓活動以掌握法規新知。具體推廣措施包括：

- 1. 新進同仁必修課程：**確保入職即建立法規遵循意識。
- 2. 數位化宣導：**透過電子報與線上培訓平台，提供即時、不受時空限制的法律教育。
- 3. 視覺化溝通：**於辦公場域張貼宣導海報，強化法遵意識。

受惠於公司穩健的法遵體系及全體同仁的自律，明基電通於 2025 年度未曾發生任何因違反社會、經濟或環境相關法令而遭受重大罰鍰或非金錢性制裁之情事（相關數據請參閱下表）。

面向	遵循法令	2025 年度重大裁罰或非金錢性制裁
業務營運及行銷	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
公司內部與客戶資訊保護	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制法及其施行細則	0 件

* 重大金額裁罰定義為新台幣貳佰萬元以上之罰款；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，以經驗交流、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及風險改善計畫所提出之具體改善方案，有效監控各項風險，並藉由風險管理年度報告，追蹤與評估風險管理執行成效。

風險管理委員會每季召開會議，將可能影響公司營運目標達成的事件，依性質區分為策略、營運、財務及危害四大類風險，並細分為內部或外部議題，透過風險雷達圖進行管理。

為有效管理與監控，定義與組織營運相關之關鍵風險指標（Key Risk Indicator, KRI），假設情境與錦囊（因應策略），以適時做應變，降低公司營運風險。藉由風險體檢表等工具，盤點各事業體面臨的各項風險，提升風險辨識完整性。會議亦針對當期國內外重大事件及法規變更、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 2025 年度共參與 4 場集團風險管理委員會會議，為了加強同仁風險管理意識，進行風險管理文化教育訓練，2025 年員工調訓率為 100%，亦規劃將來納入營運持續與韌性領域，以強化公司同仁營運韌性及相關觀念。最終，2025 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（指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

鑑於明基電通為明基佳世達集團旗下重要企業，因此透過集團聯防機制建立，以經驗交流、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 2025 年參與集團公司 4 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

2025 年全球貨幣與政經局勢持續嚴峻，隨著美國政府正式施行貿易保護主義政策，針對全球進口商品加徵關稅之舉，已由預測轉為實務執行，此舉不僅大幅提升全球貿易之不確定性，更誘發國際匯市劇烈波動。面對此外部挑戰，明基電通始終秉持穩健經營之核心原則，嚴格禁止高風險與高槓桿之投資行為，並恪遵不將資金貸與非關係人，亦不為非關係人提供背書保證之財務準則。

在金融風險控管方面，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，規避市場劇烈波動對營運成本之衝擊。此外，因應全球通膨與關稅壁壘之成本轉嫁風險，明基電通採取動態定價策略與精準庫存管理，藉由產品組合之結構性優化，強化在極端經貿環境下之獲利能力與韌性。

關稅與全球運籌風險管理

近年全球供應鏈受到地緣政治衝突、關稅政策調整及物流環境變化的影響，調整航線或暫停接受訂艙增加全球物流的不確定性，使全球運輸成本與交期波動加劇。明基電通透過多元供應鏈布局、區域化物流策略、數位化監控及貿易合規管理，持續提升供應鏈韌性與機動性，以降低關稅政策及地緣政治風險對營運的影響。

為降低風險，明基電通依據主要市場的關稅政策、貿易協定及物流環境，同時與製造商及原物料供應商的協同合作評估並調整產品的生產地、組裝地與出貨地配置。透過建立多區域製造與供應來源，企業能在國際貿易環境變化時，快速調整供應鏈配置，以確保供應穩定並降低成本衝擊。

運輸上透過觀測全球經貿指標（例如：原油及波羅的海指數 BDI 等前期指標）、運價指數（例如：上海運價指數 SCFI）及市況報導，與增加標竿物流業者之合作廣度並縮短議價週期，大幅提升調度彈性，有效對沖市場費率與關稅政策之急速波動。同時，持續完善突發事件標準處理程序（SOP），確保在港口罷工、航道受阻或貿易制裁等情事發生時，能迅速啟動替代路徑與資源調配，保障全球供應鏈之交期穩定與供應韌性。

藉由系統整合市場需求預測、物流追蹤與供應鏈資訊，提升全球供應鏈的透明度與決策效率。透過數據分析快速評估其對產品成本、供應計畫與出貨模式的影響，並即時調整供應策略。透過上述措施，明基電通持續強化全球供應鏈的彈性與穩定度，以因應關稅政策、地緣政治衝突及全球物流環境變化，確保企業營運的長期穩定與客戶價值。



6.5 資訊安全

6.5.1 資訊安全政策（內控及 SOP）

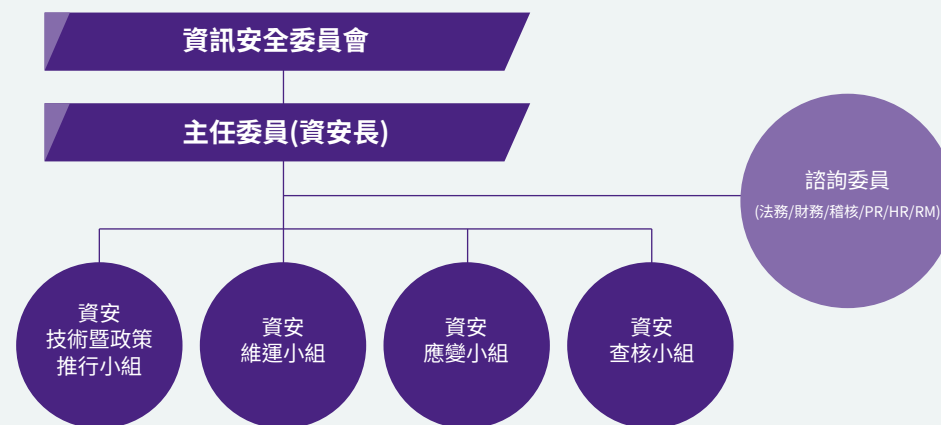
明基電通為保護資訊資產之機密性、完整性、可用性及適法性，避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，確保公司的持續營運，遵循 ISO 27001 資訊安全國際標準製訂企業資安政策，於 2020 年 8 月取得 ISO 27001:2013 證書、3 年期滿後於 2023 年 7 月重審換證。並於 2024 年 7 月完成續審暨轉版作業，取得 ISO 27001:2022 證書。將於 2026 年 7 月重審換證。



6.5.2 資訊安全委員會

為使明基電通的資訊安全管理更為落實，明白內部和外部利益相關者及其對網絡安全風險管理的需求和期望，我們設立資訊安全委員會，負責整體資安風險管理。資訊安全委員會由總經理及一級主管與資訊長組成，並以總經理為召集人，資安長為主任委員（黃莉雯擔任），負責定期溝通檢討公司資安管理方案與事件應變等事項。資訊安全委員會每半年召開一次會議，定期向董事長或總經理彙報管理成效，且每年至少一次向董事會 / 審計委員會彙報資安管理成效、資安相關議題及方向，2025 年度則於 6 月、12 月進行報告。

資安組織架構如下：





課程名稱	Type	分鐘數	對象類型	總時數	HQ	QJT	BQA	BQL	QAL	BQE	MQE
ISO 27001 資安教育 (中)	PDF	60	一般人員 General Staff	4276.4	256584						
社交工程 (中英)	MP4	14	一般人員 General Staff	974.9	47662	209	4654	1465	113	4236	156
落實企業資安 建立資安防護觀念 (中文)	MP4	60.5	一般人員 General Staff	3207.7	192461						
ISO 27001 資安教育 (英)	PDF	60	一般人員 General Staff	643.1	12934	817	9615	3362	328	11249	280
工控安全 (中)	PPT	60	工廠人員 OT Staff	108.6	6516						
物聯網安全 (中)	MP4	37.5	工廠人員 OT Staff	2.6	154						
勒索軟體 (中英)	MP4	20	資訊人員 Information Technology Officer	30.0	1800						
MITRE ATT&CK (中)	MP4	8.5	資訊人員 Information Technology Officer	2.8	166						
駭客攻擊揭秘 (中)	MP4	64	軟體開發人員 R&D Staff	734.8	44086						
沙盒執行系統環境	MP4	41	資訊人員 Information Technology Officer	3.1	187						
外訓資安課程	實體		資安人員	632							



6.5.4 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。

本公司依據資訊安全政策，執行資安相關管理作業與重點措施，並強化資安防護概念，多管齊下做好資訊安全的管理機制。對於資安事件的預防，導入弱點掃描系統，定期至少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。每年定期進行系統還原演練，每日進行 ERP 資料異地備份。

針對企業與資訊服務安全風險之管理，以 SecurityScorecard 網路資安風險管理系統進行各風險類別的層面、包含應用程式安全、網路安全、漏洞修補頻率、DNS 健康度、端點安全、IP 信譽評等、Cubit 評分、駭客社群情資、資訊外洩、社交工程等 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 綜合性的分數高於業界平均 5% 以上。

2024 年起與第三方協作導入或執行重要資安相關專案如：SOC（資訊安全監控中心）、紅隊演練、NIST CSF（資安成熟度框架）。

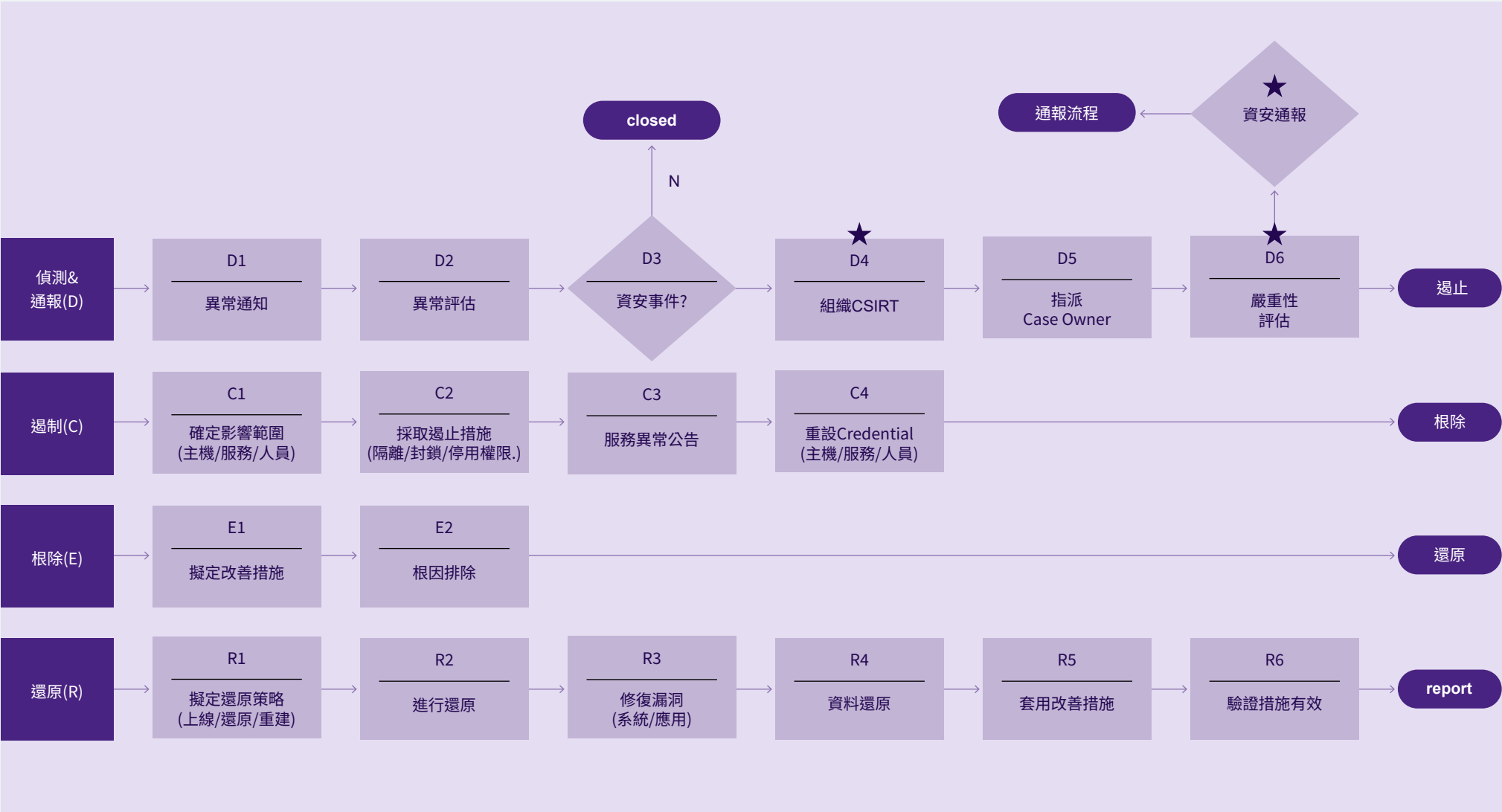
除此之外，自主導入或執行重要資安相關專案如：PAM（特權帳號存取管理），組態安全管理，資料安全防護，並且導入多項安全防護機制包括多因子認證、移動儲存裝置管制、區隔網路環境、防火牆、威脅偵測與回應機制、弱點掃描、源碼檢測、滲透測試、SBOM 檢測等。在管理及認知教育方面，除了建置資安情資平台以掌握風險外，定期執行營運持續管理（BCP）演練及資安事件應變演練、社交工程演練、資安內部查核、與供應商簽署保密協定與資安承諾書、實踐供應商盡職調查。





6.5.5 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，以減少公司的損失。2025 年度並無相關資安事件理賠。



6.5.6 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；2025 年總部與全球各營業區皆未發生資安事件。

明基電通全球資安事件發生統計表

資安事件	2023 年發生件數	2024 年發生數	2025 年發生數	2026 年目標
違反資安或網路安全件數	0	0	0	0
資料洩漏件數	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
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

IT 營運持續計劃

災害復原的目的是為了在發生天災、人為疏失或惡意破壞造成資訊系統損害時，能以災害復原機制快速回復至系統正常或可接受的運作水準，以確保組織的永續經營及營運持續。

明基電通於 2021 年統一制定了營運持續計劃作業規範，以使各系統使用相同的計劃書格式，並推展關鍵營運系統需於每年二次、非關鍵之營運系統每年一次，針對營運持續計劃進行實際演練並記錄過程、驗證計劃程序的可行性，回饋修正改善計劃書。亦將此作業納入內部資安稽核項目及定期進度追蹤。





6.6 個資隱私

2025 績效／KPI | 0 裁罰

2026 目標 | 0 裁罰

6.6.1 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予以權限限制，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。

6.6.2 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（包括但不局限於 GDPR），隨時調整相關法遵循事宜。

6.6.3 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，並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，未完成新人訓練之同仁也預計在隔年完成相關教育訓練。

6.6.4 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。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。

6.6.5 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。

2025 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。



隱私權政策

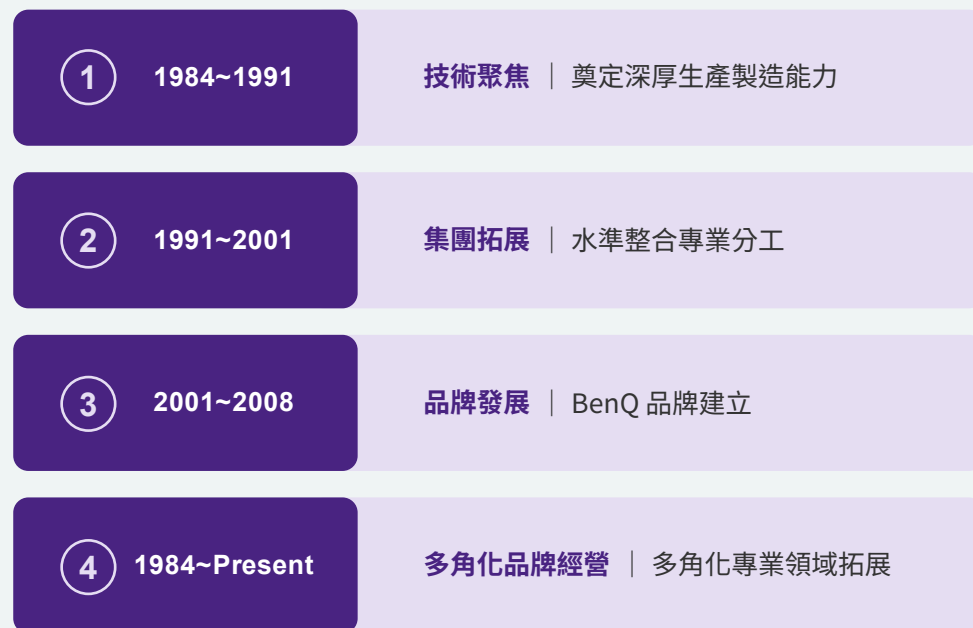


6.7 永續導向的品管

明基電通歷經多次轉型，從以生產製造為基礎的技術導向，逐步發展為集團化經營並建立自有品牌，進而推動多角化品牌布局。在持續投入新產品與新功能創新的同時，明基電通亦高度重視產品與服務對消費者及社會所帶來的影響，包含產品品質，以及產品生命週期中對環境可能造成的衝擊。

因此，明基電通建構符合國際標準之品質管理與有害物質管理系統，透過高階主管的承諾、定期稽核與管理審查，落實源流管理與製程控管，確保品質與永續理念得以全面執行。

BenQ 明基電通 品牌產品發展策略



6.7.1 明基電通的品質政策

明基電通的品質政策為：「將零缺點且具競爭力的產品與服務，準時交付顧客。」公司透過持續改善機制，不斷提升產品品質與客戶滿意度，並依循品質管理系統之規劃、執行、查核與改善（PDCA）流程，落實品質政策與品質目標。

同時，明基電通透過第三方公證單位之驗證，確保品質管理系統之有效性與符合性。多年來，品質管理系統均持續通過 BSMI（經濟部標準檢驗局）、ETC（商品檢測驗證中心）及 SGS（台灣檢驗科技股份有限公司）等第三方機構之追查與驗證。



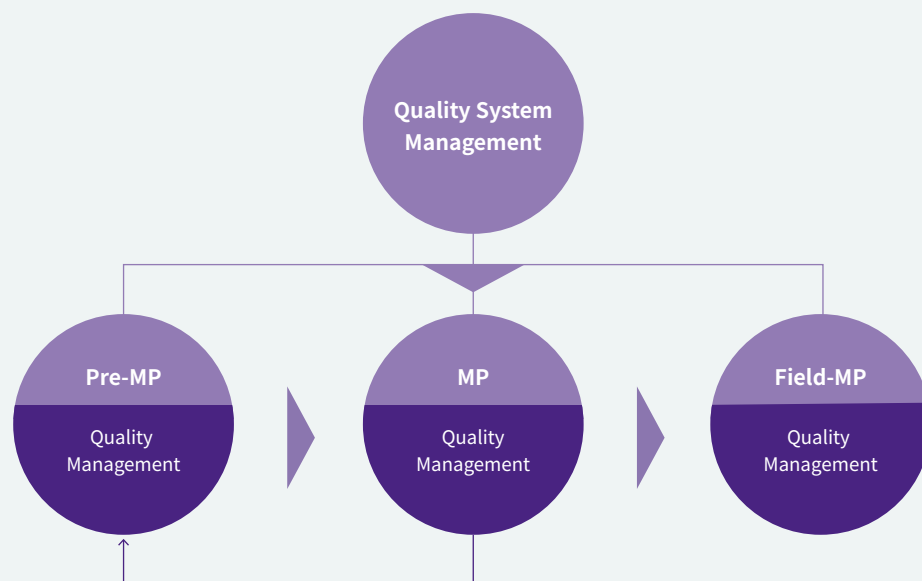
6.7.2 全面品質管理 (Total quality management, TQM)

明基電通致力於推動品質管理系統 (ISO 9001:2015)。明基電通董事長與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，提升品質。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：

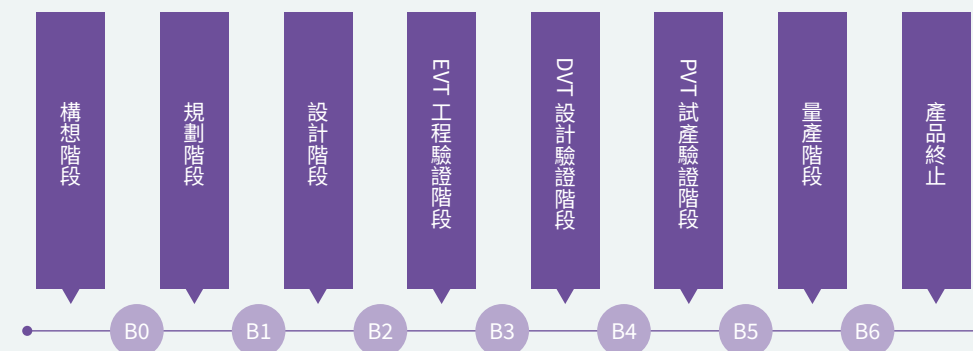


明基電通品質四大行動構面

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)

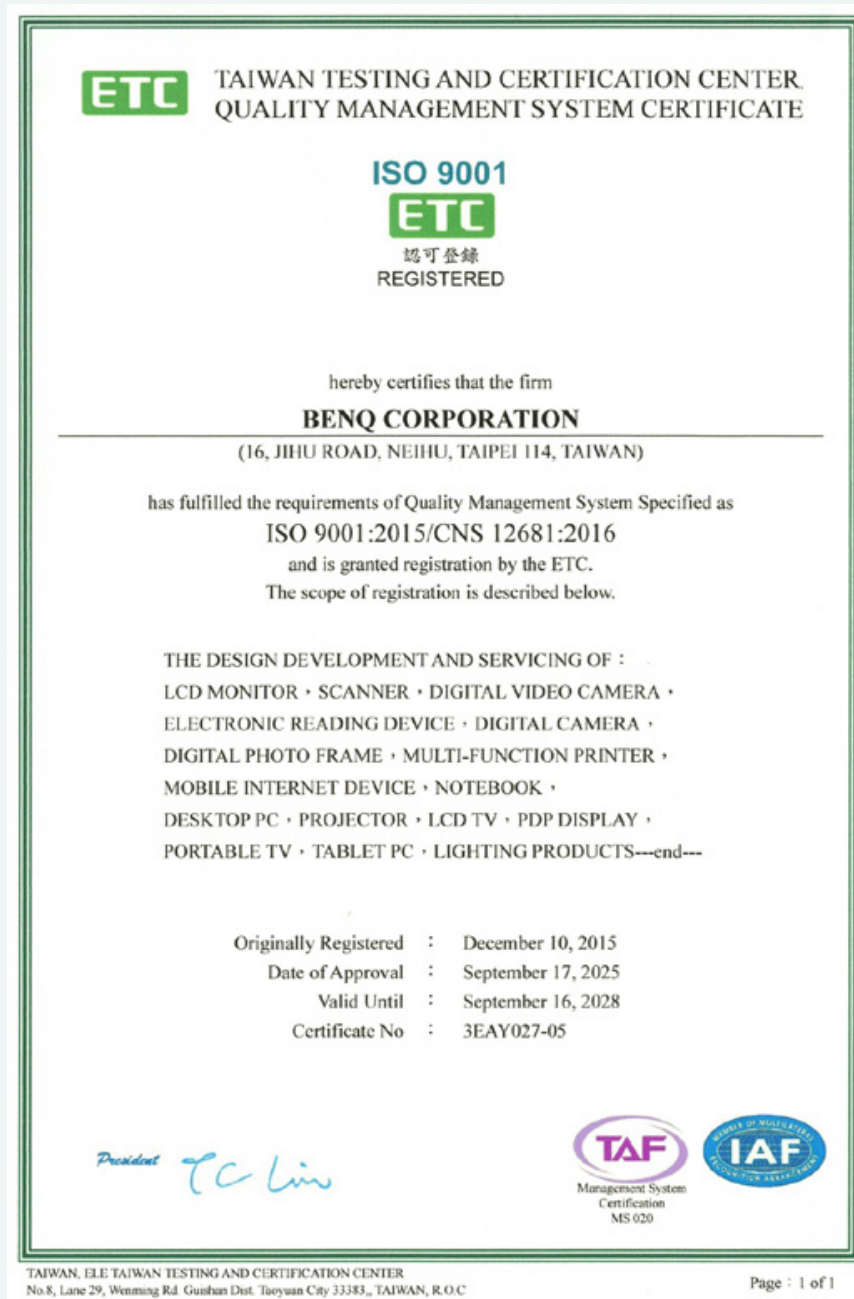
- 透過到廠品質檢驗機制 (On-site Quality Inspection)，監控生產製程品質與出貨品質水準。
- 定期召開各層級品質檢討會議，邀請不同階層主管或客戶代表參與品質周 / 月 / 季會 / 年會，檢討品質目標達成狀況與改善資源，以確保持續改善的有效落實。

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，導入並通過 ISO 9001:2015 品質管理系統認證；醫療顯示器產品，導入並通過 ISO 13485:2016 品質管理系統認證。





明基電通透過「稽核與管理審查 (Audit & Management Review)」、「諮詢 (Consultation)」及「持續推動 (Enforcement)」之品質系統管理金三角，維繫品質管理系統的有效運作。藉由日常管理與品質稽核作業，檢視系統執行情形、發掘管理問題，並成立專案改善小組強化系統運作，進而提升品質管理系統之核心能力與整體價值，持續精進至支持公司整體營運與永續發展目標。

品質系統管理金三角 & 品質系統管理價值結構





6.8 客戶服務品質管理

管理方針

- 落實客戶品質反饋之閉環追蹤系統，建立透明化持續改善流程。
- 持續推動人員培訓，藉由賦能員工職涯發展、共創卓越客戶服務與營運效能。
- 敏捷式市場需求偵測，精準回應市場期待、提升品牌永續競爭力。

2025 年目標與結果：

項目	目標	績效
客戶品質回饋處理時效目標。	服務類 5 個工作天內，品質類 10 個工作天內，100% 符合回饋處理時效	服務類達標，品質類達標，總體時效達標
產品及技術服務教育訓練調訓人員完訓目標。	上半年調訓人員須於 2025/6/13 前完成課程並通過考試 下半年調訓人員須於 2025/12/5 前完成課程並通過考試	100%

2026 年目標

1. 客戶品質回饋管理時效達成目標：服務類 5 個工作天內，品質類 10 個工作天內，100 % 符合回饋處理時效。
2. 產品及技術服務教育訓練完訓率：上下半年調訓人員皆時限內完成課程並通過考試。

中長期目標

中長期目標	
	▶ 客戶品質回饋處理時效達成目標高於95% ▶ 產品及技術服務教育訓練完訓高於95%
2025年目標	
	▶ 客戶品質回饋處理時效目標 > 95%，2025達成100% ▶ 產品及技術服務教育訓練全員完訓目標 > 95%，2025達成100%

明基電通將提升客戶服務質量視為落實企業社會責任的核心，承諾透過持續優化產品生命週期與服務品質，保障消費者權益。為建立透明且高效的溝通機制，我們於總部設立全球顧客體驗處，旨在全面實踐「客戶心聲（Voice of Customer）」的監測與管理。

透過系統化蒐集並分析客戶回饋，明基電通將數據轉化為產品創新的驅動力，從綠色設計優化到完善的技術支援，確保客戶在產品購買、使用及後續維護過程中，皆能獲得迅速且專業的解決方案。我們致力於建構永續的客戶關係，以實際行動滿足全球使用者的多元需求。



6.8.1 BenQ 消費者權益保護政策

BenQ 秉持「以人為本」的理念，致力於提供各種高品質的數位生活產品。我們承諾建立公平、透明且安全的消費環境，落實企業社會責任，並依下列原則確保消費者的權益獲得保障：

1. 消費者健康與安全

- 產品設計應符合銷售區域的消費者健康與產品安全規範，並建立完善之品質管理系統，確保產品符合相關安全及品質標準。
- 嚴格遵守國際化學物質管理規範，確保產品不含超標有害物質，並優先選用環保材料，降低產品對人體及環境的風險。
- 產品包裝與使用手冊應詳列安全警語、健康使用建議及環保回收資訊。
- 定期提供產品安全性更新，防止潛在的網路威脅危害消費者權益。

2. 消費者個資保護

- 蒐集、處理及利用消費者之個人資料時，應遵循全球相關法規。
- 建立資訊安全管理措施，防止客戶資料遭非法存取、洩露或不當使用。

3. 嚴格禁止虛假、誇大或違反相關法令之宣傳行為。

4. 交易過程遵循公平、合理與誠信原則，保障消費者之交易權益。

5. 明確標示商品保固期間與範圍，並提供專業的維修技術支援。

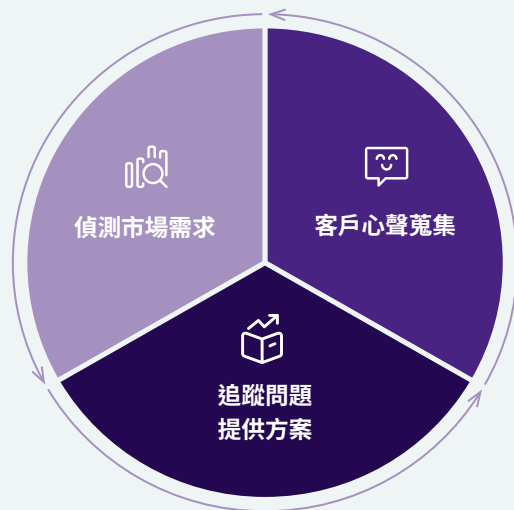
6. 消費者申訴機制

- 設立消費者意見反映與申訴管道，並由專責單位負責受理與回覆。
- 對申訴案件進行記錄、追蹤與分析，作為改善產品及服務之參考。
- 針對產品安全相關申訴應啟動緊急應變程序，並在發生潛在安全風險時，主動落實產品通報與召回機制。





6.8.2 客戶品質回饋管理



明基電通致力於落實卓越的產品責任，建立「品質回饋協作系統」作為與客戶溝通的核心平台。透過此數位化管理工具，我們不僅能高效處理客戶訴求、提供精準解決方案，更能有效降低不良事件的重複發生率，從源頭保障使用者的操作安全，並持續優化使用者體驗（User Experience, UX），將客戶回饋轉化為提升服務品質的關鍵驅動力。

嚴謹的品質案件追蹤與回溯機制

針對全球顧客體驗處接收之品質案件，本公司啟動標準化追蹤程序，流程涵蓋：

- **成因溯源：**深度剖析品質問題之根本原因。
- **改善對策：**制定並確認短期應變與長期預防方案。
- **結案管理：**確保解決方案確實滿足客戶需求，直至案件正式結案。

所有案件歷程均詳實記載於協作系統中，作為內部研發與產品設計的**經驗傳承（Lessons Learnt）**。此舉確保後續產品開發能精準符合市場期待，並在設計階段預防潛在缺陷，進而減少因維修或產品報廢所產生的環境資源耗損，達成低碳運籌與環境友善目標。

高效服務承諾與績效管理

為展現對客戶需求的高度重視，明基電通訂定明確的**服務層級目標（Service Level Objectives）**，在確認問題類別後，以嚴格的時效性進行自我要求。

持續優化與競爭力提升

解決方案提供後，由全球顧客體驗處進行後續成效追蹤，驗證改善措施的有效性。透過此閉環管理（Closed-loop Management）機制，明基電通不僅強化了產品耐用度與品質穩定性，更在維護客戶利益的同時，全面提升品牌的全球市場競爭力與永續價值。

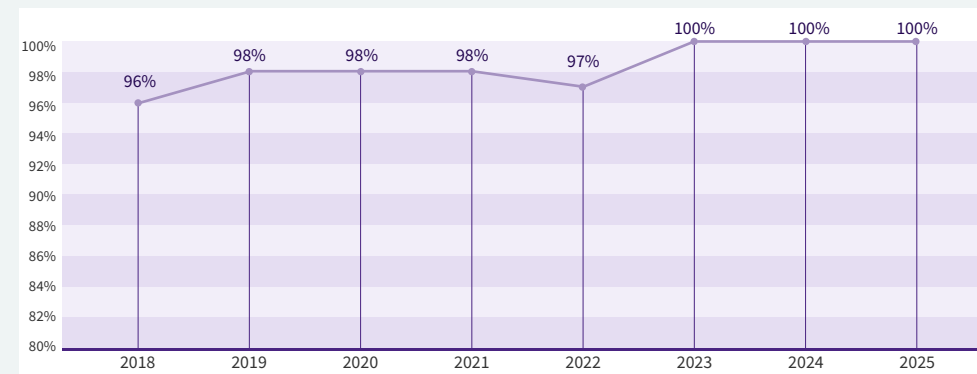
★客戶品質回饋管理之成效結果

在 2025 報告年度中，明基電通秉持對產品安全與客戶服務品質的嚴格要求，持續落實高效的品質監控機制。透過全球區域營銷中心之回饋系統，本年度共收受 38 件品質回饋案件。在企業治理與安全合規的最高準則下，明基實現了「年度客戶安全相關事件為 0 件」的卓越紀錄，充分展現對消費者權益與產品安全性的高度重視。

為實踐對客戶服務承諾的具體責任，本公司內部團隊針對品質回饋案件設定了嚴謹的時效考核基準。2025 年，此 38 件品質回饋案件之目標達成率為 100%，所有案件均在內部設定的目標工作日內完成改善方案的制定，並獲得客戶之正面回應。

這項績效表現不僅彰顯了明基電通在面對品質問題時的即時反應能力，亦證明了我們透過數位化協作系統落實管理之成效，確保客戶權益在永續經營的框架下獲得最完善的保障。

客戶品質回饋目標達成率





6.8.3 提升產品知識及技術服務之教育訓練

為確保技術及第一線客服人員具備卓越職能以實踐客戶承諾，明基電通建立了完善的**專業能力建設機制**。我們每半年定期透過 eLearning 數位平台或總部實體課程舉辦教育訓練，範疇涵蓋產品功能、安裝維修及技術問題排除。為落實訓練成效，學員於課後須通過線上評測，確保其深度吸收專業知識並轉化為實質服務技能，以保障服務品質的一致性。

同時，為強化**知識管理治理**，明基建置 **eSupport 線上知識平台**，使全球授權維修中心與客服團隊能即時獲取最新產品資訊、軟體工具及標準化解答。透過此整合性數位平台，我們不僅提升了問題解決的效率與專業度，更確保客戶在售後服務的每一環節，都能獲得穩定且高品質的專業支持，進而深化品牌信任度。

產品知識及技術服務教育訓練之成效結果

2025 年度，明基電通持續深化全球技術人才之職能建構，透過 eLearning 線上平台針對各產品線技術服務人員辦理專業培訓。全年度累計參與人次達 407 人次，且培訓合格率高達 100%。本公司旨在透過系統化的知識賦能，全面提升服務團隊的專業技術素養，確保客戶服務質量持續精進，並藉由卓越的服務品質建立穩固的客戶信賴關係，實踐永續服務承諾。



6.8.4 客戶意見回饋年度追蹤管理

客戶意見回饋是明基電通持續進步與維持產業領先的基石。因此，本公司建立常態化傾聽機制，定期蒐集並分析客戶需求，確保服務精準到位；對於既有優勢持續優化，並將改善建議系統化回饋至研發與服務部門，以靈敏應對市場趨勢變化，全面提升客戶對產品價值與服務品質的滿意度。

每年一月，本公司定期啟動年度客戶滿意度調查，不僅追蹤年度意見是否已落實於服務流程或產品改善計畫，更深入挖掘客戶潛在需求，驅動產品設計貼近市場脈動並優化使用者體驗（UX）。此調查由「全球顧客體驗中心」透過數位系統統一發放，由全球客戶窗口就年度表現提供量化評估與質性建議，確保溝通管道之透明與高效。

調查結果彙整後，由全球顧客體驗中心提交至總部相關職能單位，作為檢視產品計畫與服務流程的重要依據。針對客戶提出的具體需求，本公司會審視其是否已納入開發藍圖；若尚未滿足，則啟動專案調整流程或擬定改善對策，確保服務品質動態演進。

明基電通秉持創新精神，針對多元客群提供資訊與技術支援，並貫徹「誠信、精實、說到做到」的核心價值。我們透過年度意見回饋的閉環管理，精確對接客戶期待。最後，客戶服務部門以「客戶為中心」之治理模式，結合品質追蹤管理與專業職能教育訓練，持續精進服務質量，並藉由深化溝通建立長遠且穩固的合作夥伴關係，落實永續經營承諾。



7

產品創新與循環經濟

Product Innovation and Circular Economy

7.1 創新策略與價值

7.2 綠色產品設計與包裝

7.3 循環經濟

7.4 環保標章



管理方針

- 鼓勵創新，獎勵措施與專業輔助並行，創造優質專利。
- 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。
- 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。
- 呼應社會對於減碳及環保的需求，持續進行產品改善。

2025 年目標與結果：

項目	績效
1. > 60% 的平面顯示器營業額來自取得 ENERGY STAR 標章機種。【註】	85.3%
2. > 60% 的投影機營業額來自半導體光源（雷射或 LED）機種。	61.8%

【註】此目標以 BenQ 品牌顯示器與大型商用顯示器為統計範圍，不包含 ZOWIE 品牌顯示器。

2026 年目標：

項目
1. > 92% 的全球非特殊垂直市場顯示器營業額來自取得 ENERGY STAR 標章機種。【註】
2. > 65% 的全球投影機營業額來自半導體光源（雷射或 LED）機種。

【註】特殊垂直市場顯示器之定義為下列顯示器產品：EX 系列顯示器、VPD 產品線顯示器與 ZOWIE 品牌顯示器。

中長期目標：

項目	2025 年績效
1. 2030 年以前，全球產品（含包裝）使用回收材料的重量占比達到 40%。	31.0%



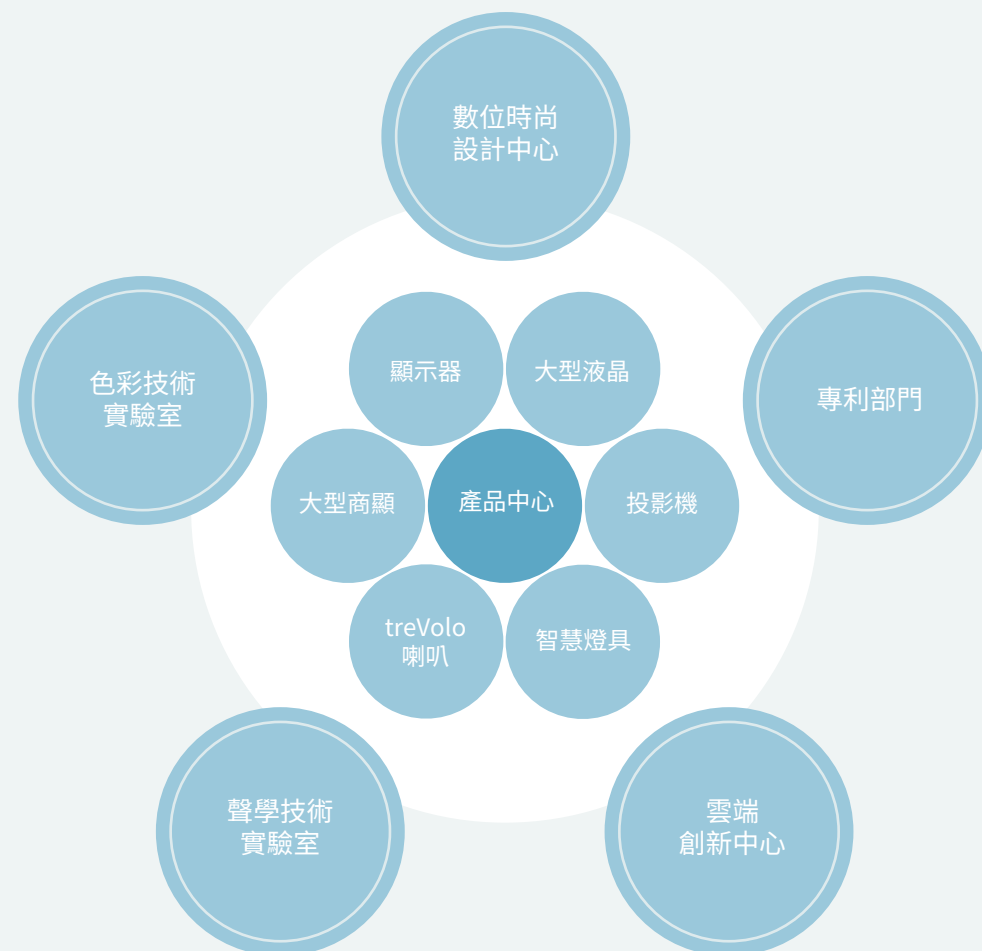
7.1 創新策略與價值

明基電通相信所謂的價值，是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好【善】的服務與產品，進而創造高質感生活【美】學。明基電通將透過設計思考結合外部學術研究與商業想法，持續創新並創造價值。



7.1.1 創新產品設計組織

明基電通在產品中心設立數位時尚設計中心、雲端創新中心、色彩技術實驗室、聲學技術實驗室與專利部門，致力於專業領域的深耕及前期開發以建立技術堡壘，並應用於產品開發中。持續數年的投資及技術累積，讓明基電通在人因工程、軟體開發、色彩視覺、聲學工程等方面建立了自有技術並保持競爭性。





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，確認產品與服務符合使用者真正的需求。產品推出前，設計師會透過多輪產品試用確保優良的使用體驗，為消費者把關。最後在行銷階段，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。

為能將創新價值與最佳體驗傳遞至消費者手中，設計中心包含以下功能團隊：

- 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：利用最新的電腦輔助技術來提高設計效率。
- 模型製作：透過製作模型來測試可行性，將概念想法轉變為現實。
- 產品行銷設計：以消費者理解的溝通方式傳遞價值。

各功能團隊間彼此互相交集合作，同時也保留各自的獨立與專業，確保能先做了對的事，再用對的方式把事做好。歷年來，設計中心所完成的產品與服務，已獲得數百個國際設計獎項的肯定，提供明基電通持續創新的動力。



雲端創新中心 (CIC, Cloud Innovation Center)

明基電通雲端創新中心持續推動數位創新與軟體研發升級。2025 年，我們正式導入 Microsoft Copilot 作為團隊生產力與智慧開發的重要輔助，透過 AI 協助需求理解與程式輔助開發，有效降低開發時程，使團隊能將更多心力投入於核心架構設計與創新應用。實務導入後，整體開發效率與交付穩定度皆有明顯提升。

整體而言，Microsoft Copilot 的導入不僅提升人力產能與提高軟體品質，也成為推動組織數位轉型與永續發展的重要關鍵。

在軟體開發流程方面，我們導入持續整合與持續交付 (CI/CD) 架構，結合 Jenkins 及 Git/Gerrit 等工具，實現自動化建置、測試與雲端部署，提升整體開發效率與交付品質。同時全面採行敏捷開發方法，依循敏捷開發十二項核心原則，強調團隊成員之間的溝通協作、可實際運作的軟體成果，以及對需求變化的快速回應，並在每個開發迭代中持續進行測試與品質檢核。透過此一彈性且可持續優化的開發模式，我們不僅提升短期專案成功率，更逐步建立可長期複製與擴展的研發能力，為未來多元產品線與國際市場布局奠定穩固基礎。

在營運與雲端資源管理方面，我們運用 AI 預測分析技術，精確預測服務高峰時段的需求量，進而實現服務的自動擴展，優化了資源利用率。此外，我們也採用 Amazon CloudWatch 服務進行即時監控，確保系統穩定運作，並隨時掌握效能狀況。透過此一智慧資源管理策略，我們有效降低人工作業負擔，避免資源過度配置或低度使用所造成的能源浪費，逐步降低營運過程中的碳足跡，並朝向低碳、節能、具環境責任感的雲端營運模式邁進。

在組織架構方面，雲端創新中心包含以下功能團隊，藉高效率運作模式形成一個軟體開發循環，有效提升軟體的實用性與整體價值：

- 軟體規劃部門：分析市場需求，制定產品功能與發展策略，確保軟體方向符合客戶需求。
- 研發部門：負責各種軟體的功能開發，在不同平台導入 AI 模型提高軟體創新價值。
- 測試部門：運用自動化測試技術，提升軟體品質，縮短修正週期。
- 數據分析部門：收集市場反應，洞察客戶偏好與使用行為，並將結果回饋至軟體規劃與開發階段。

展望未來，我們將持續推動軟體規劃、研發、測試與數據分析朝智慧化發展，透過 AI、雲端與數據分析技術，打造具高度擴展性與永續性的軟體服務體系，期望在提升客戶價值的同時，實踐企業社會責任，並為產業數位轉型與環境永續發展創造長期正向影響。



色彩技術實驗室 (Color Technology Lab)

在影像與視覺設計領域中，色彩是無聲的語言，是最強烈的文字，它能捕捉情感、傳遞意念，並講述創作者的故事。明基電通色彩技術實驗室的成立，正是為了將這種情感，原汁原味地從創作者的腦海中，傳遞到觀看者的心中。

在明基電通，我們相信色彩不僅是一種技術，更是使用者體驗的核心。顯示設備的價值，不僅取決於解析度或對比度，還在於色彩準確性是否讓每個細節忠實再現。對我們來說，正確的色彩不僅能還原創作者的原意，還能提升用戶之間的溝通效率，跨越文化與語言的界限。

明基電通色彩技術實驗室成立於 2017 年，為業界少有專門研究色彩、且由博士級專家帶領的專業團隊。自成立以來，色彩技術實驗室之核心成員便以追求卓越色彩呈現為目標，不斷突破技術瓶頸，透過創新的技術與服務，提供使用者領先全球的色彩解決方案。

明基電通從偏好與標準兩個角度詮釋色彩，確保使用者在不同場景下皆能保有最佳效益：

- **喜好色：**每位使用者對色彩的需求大不相同，無論是攝影愛好者、設計師還是遊戲玩家，都有自己的偏好。我們開發了 SensEye 技術，提供多元化的顯示器色彩模式，來滿足不同類型的需求，如更逼真的遊戲畫面、更細膩的照片細節或更舒適的辦公模式。
- **標準色：**在專業領域，色彩的準確性至關重要，我們的顯示器經過嚴格的出廠校正，符合國際標準（如 ISO 12647-7:2016），實現「所見即所得」（WYSIWYG）。這不僅提升了專業工作的效率，還能確保跨媒體的色彩一致性。更重要的是，由於顯示器色彩精準度提升，可大幅降低對色時反覆溝通修改的次數，避免印刷品的報廢，進而有效減少紙張、油墨、能源、時間與人力等各方面的損耗，對環境影響有正面的貢獻。

色彩技術實驗室始終以創新為驅動力，除了協助產品事業部不斷推出技術創新、顛覆產業的專業顯示器，並自行開發校色軟體 Palette Master Ultimate，不僅提升了校色效率，更較前一代軟體增進了校色準確度，為專業用戶提供簡便、準確的色彩管理工具。

今後我們將持續推動色彩科技的前瞻發展，包括 WebCAM AI 自動辨識與色彩模式切換功能，以及更智慧的校色方案設計。我們致力於讓色彩不僅是科技，更是一種與用戶情感共鳴的藝術，為每位用戶帶來超越期待的視覺體驗，為世界展現最真實、最扣人心弦的色彩。

聲學技術實驗室 (Audio Technology Lab)

明基電通聲學技術實驗室致力於專業聲學能力的建立，並賦予明基電通產品在音頻特性上的差異化，以傳遞聲音的真善美。除了專業無響室與 Audio Precision、B&K、Clio 等測試設備外，聲學技術實驗室並建立了專業視聽室，背景暗噪音、隔音量、迴響時間等規格皆經台灣商品檢測驗證中心與工業技術研究院認證，讓明基電通具備產品進行聲學優化設計的環境。

消費者的需求不斷改變，聲學技術實驗室總是先傾聽消費者的需求，進行設計思考，根據需求持續在技術上創新；同時堅持職人的工匠精神，以嚴謹的程序進行聲學設計與品質管控；最後提供良好的售後服務並收集使用者回饋，作為產品改善的依據，期許能帶給消費者最佳體驗。

聲學技術實驗室秉持傳遞美好聲音的初衷，將旗艦級高效率的揚聲器帶進產品設計，優化音場與揚聲器的單元結構，並協助產品事業部建立產品在聲音方面的特性與定位。展望未來，聲學技術實驗室自許成為全方位的聲音專家，將創新成果應用於明基電通產品設計中，持續帶給每位使用者原音重現（真）、健康安全（善）、舒適悅耳（美）的感知體驗。





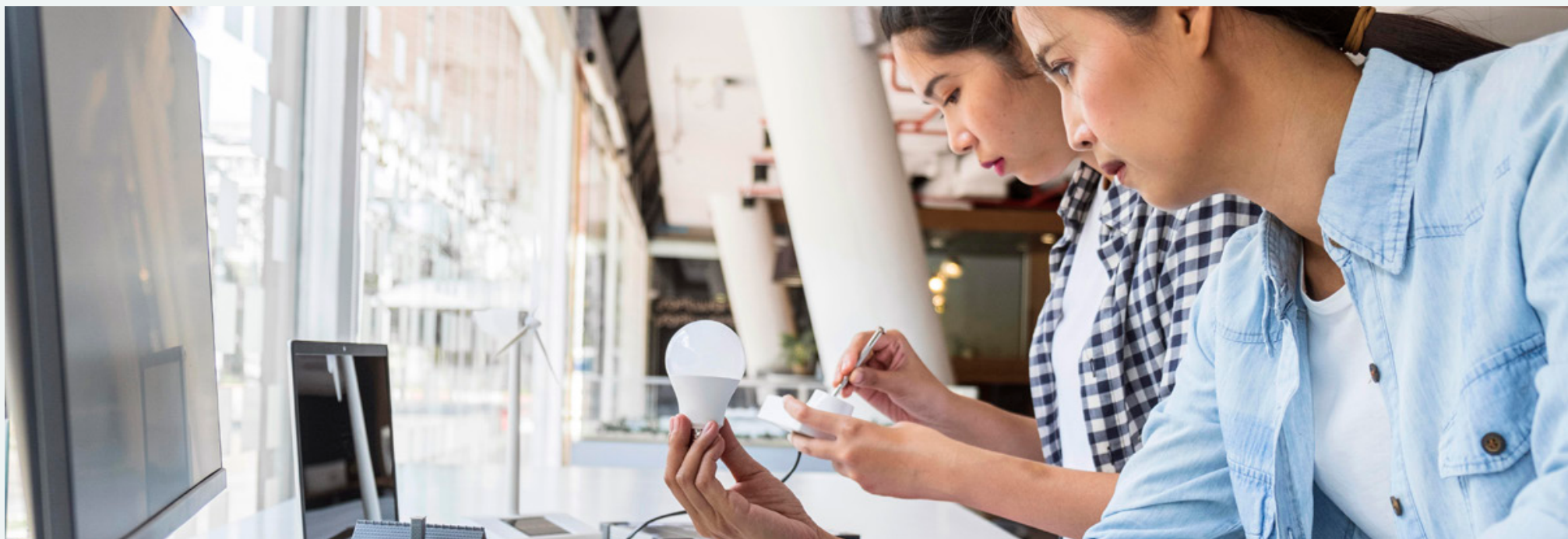
7.1.2 產學合作

持續創新的驅動力來自於知識與人才，除了內部技術特化深耕之外，明基電通也鼓勵各產品部門與學術界進行合作，除引入外部能量擴大研發成果，同時培養優秀適任人才，善盡社會責任。

明基電通始終重視消費者的健康與安全，因此每年皆與學術單位合作，針對相關議題進行研究，以期帶給消費者更好的產品。

BenQ 的 RD 系列螢幕是專為程式設計工程師長時間使用電腦的需求所設計，為深入探討 RD 系列螢幕的護眼效果，明基電通人機實驗室於 2025 年與康寧大學視光科進行產學合作，採用臨床量化的方式，分析使用者在長時間撰寫程式情境下的視覺反應。測試結果顯示，多數使用者在使用 RD 系列程式設計護眼螢幕時，遠近水平眼位更接近正位，偏斜現象明顯減少；眼睛調節靈敏度提高，調節近點表現更佳，且視力模糊的發生率也較低。此外，眼輪匝肌的活化程度更穩定，顯示使用者在觀看螢幕過程眼周肌肉較為放鬆，有助於降低視覺疲勞的發生率。

自 2024 年起，明基電通燈具部門亦與國立台灣大學醫學院展開為期 18 個月的合作計畫，以老鼠實驗深入探討「模擬日光的全光譜照明與近視之關聯性」。此項研究成果可協助產品工程師瞭解照度、色溫、以及不同頻譜光源等變因對視力的影響，強化健康照明設計時的理論基礎，並應用於明基電通未來的燈具產品中。





7.1.3 創新成果

台灣精品獎

台灣精品獎（Taiwan Excellence Award）是中華民國經濟部自 1993 年設立之國家級獎項，每年經嚴格選拔機制，涵蓋研發、設計、品質、行銷四大專業項目，綜合評選出具「創新價值」之產品，授予台灣精品獎，作為台灣產業的表率。

第 34 屆台灣精品獎，明基電通共四項產品榮獲 2026 年台灣精品獎肯定，展現明基電通的創新能力。

獲獎產品名稱	產品型號	創新特色
4K Pantone 雙認證高亮電子看板	SH5504 SH6504 SH7504	全球首款通過 Pantone 與 Pantone SkinTone 雙重認證的高亮度數位電子看板
4K/1080p 沉浸式短焦雷射投影機	LK830ST LH830ST	專為沉浸式體驗打造的短焦投影機，輕鬆在狹小空間內投出大尺寸畫面。 支援 360 度全方位安裝，提供極高安裝彈性。卓越視覺效果，不論是寫實場景還是藝術光影，都能準確重現。
4K 高色域沉浸式雷射投影機	BR9708	4K 超高解析與 DCI-P3 100% 高色域，確保畫面色彩真實自然，細節盡現。 內建電動中置鏡頭、四向 Lens Shift 與可更換鏡頭設計，適用於多樣空間配置。低分貝運作噪音，帶來靜謐的沉浸式體驗。
EX 系列 OLED 電競螢幕	EX27IUZ	搭載最新第四代 OLED 面板，獨家精細的色彩管理及調校能力，呈現生動逼真、身歷其境的畫面，實踐「色彩×遊戲美學」的產品設計哲學，為玩家帶來風格與效能兼具的次世代遊戲顯示體驗。

BenQ HDR-PRO 技術

BenQ HDR-PRO 技術是明基電通長期投入影像處理研發所發展的投影顯示技術，針對投影設備在高動態範圍（HDR）內容呈現，克服因亮度與對比限制所產生的技術挑戰，透過多層次演算法設計與即時影像分析機制加以改善。此技術以內容導向的影像運算為核心，動態調整亮暗分布與對比結構，使 HDR 影像即使透過投影設備仍能維持自然且具層次的視覺表現，避免傳統 HDR 投影中常見的亮部失真或暗部模糊問題。

HDR-PRO 的核心角色之一為 2025 年新整合的動態色調對映（Dynamic Tone Mapping）技術，此機制可即時分析每一幀 HDR 影片內容的亮度資訊，並依畫面內容動態調整色調曲線，讓高亮區域與暗部細節在有限顯示條件下取得平衡，提升影像動態範圍的呈現準確度。

在對比控制方面，HDR-PRO 結合全區對比增強（GCE）與領先業界的分區控光技術（LCE）技術，透過畫面區域化分析以強化明暗層次，使複雜光影場景仍能保持細節清晰與自然過渡。同時 HDR-PRO 亦搭配動態黑階控光（Dynamic Black）技術與獨家深黑密封塗層光學引擎，依影像內容調整投影光的輸出值，確保整體畫面穩定呈現。

明基電通將複雜的影像運算轉化為不斷提升的投影效果，這種能力源自於我們在影像演算法與投影技術上的持續投入，展現明基電通在影像處理、系統整合與創新研發上的深化能力。



7.2 綠色產品設計與包裝

綠色設計的思維最早出現在美國設計理論家 Victor Papanek 所撰寫的《為真實世界而設計》（Design for the Real World）一書，他在書中提出設計是一種結合社會脈動的元素，設計師應該要認真思考地球資源的有限性，讓設計為保護地球環境而服務。近期歐盟執行委員會亦指出，產品對環境的影響，有 80% 取決於設計階段。明基電通呼應這些觀點，制定綠色產品政策如下：

BenQ 綠色產品政策

明基電通致力於「實現科技生活的真善美」，並將環境永續視為企業核心價值。我們承諾進行產品設計時，從生命週期思維出發，融入環境面的考量，將減量、節能、有害物質管理與回收列為綠色產品設計的重要原則，以打造符合使用者期待並完善環境的產品，自源頭減輕對環境與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。明基電通的綠色產品設計，將專注於下列方向：

- 積極執行全產品線的碳足跡盤查與資訊揭露，回應利害關係人對氣候變遷議題的關注。
- 關注原物料生產過程對環境面與社會面的影響，要求供應商降低或避免原物料帶來的永續負面衝擊。
- 減少產品與包裝之體積、重量與零件數量，降低原材料的消耗。
- 優先選用可回收、低毒性等對環境友善的材料，並在不影響品質的情況下，持續提升產品使用回收材料的比例。
- 嚴格遵守國際環保法規，確保產品不含有害環境及人體健康的超標化學物質。
- 持續提升產品能源使用效率，積極符合或超越國際節能標準。
- 設計階段應避免不利於拆解與回收的材料與製程工序，並以模組化設計為考量，提升產品維修性與回收性，延長產品使用壽命。
- 將環境永續指標納入供應商評核標準，與供應鏈夥伴攜手打造低碳、負責任的綠色價值鏈。
- 遵循國內外環境法規，並主動參與永續倡議，推動產業邁向淨零碳排。

7.2.1 節能設計

在電子產品的產品碳足跡中，使用階段的碳排放大多來自於產品使用時的電力消耗，因此提升能源使用效率、降低產品能耗一直是明基電通持續關注與努力的方向。

Display Pilot 2

Display Pilot 2 是明基電通開發的專業螢幕軟體，除了可協助消費者更便捷使用明基專業顯示器，2025 年明基電通開發團隊亦在此軟體中新增 Eco Locking 節能功能，能偵測電腦狀態，當進入鎖定狀態即自動降低螢幕能耗。2025 年第一季 Eco Locking 功能開發完成後，至年底約有 41% 新機種支援此項功能。

DMS 3.0 遠端智能電力管控

DMS (Device Management System) 是明基電通專為教育解決方案所設計的雲端設備管理系統，便利管理者在學校中控室，即可監控與管理所有教室中的顯示設備，包括大型互動觸控螢幕與投影機。系統中的智能電力管控功能，更讓管理者能更有效掌控所有設備的能耗狀況，並可在需要時遠端關閉閒置未關機的設備，幫助學校達成節能目標。

雷射投影機能源效率提升

明基電通持續致力於雷射投影機能源效率的提升，結合上游元件廠商，提升單位面積發光密度，使光源擴散受到更好的控制，有效集中在影像輸出單元上。在產品設計部分，則設計特化散熱系統，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。在光學設計及生產方面，亦持續優化系統精準度與光穿透率，逐年有效提升光學效率。

以 2018 年以前舊機型輸出每單位光通量（流明）所需的平均能耗（瓦）作為基準值，2019 年至 2024 年機型的平均能耗降低了 16.2%，2025 年新機型此項指標的平均值更降低了 23.6%。若以每年使用 100 天，每天使用 3.5 小時的使用情境估算，2025 年明基電通全球售出的雷射投影機在其產品生命週期（5 年）中，共可節省約 9,537,278 度（kWh）電力消耗。



SmartEco™

SmartEco™ 是一項專為提升投影機能源效率與環境持續發展而設計的創新解決方案。此技術利用固態光源電流可以快速變化的特性，透過智能調整投影機固態光源輸出，在維持影像亮度與品質的前提下，最大限度減少能源消耗，同時延長光源壽命並降低營運成本。對於教育和商務領域的應用，SmartEco™ 技術不僅有助於減少電力使用和碳排放，還能推動低碳經濟與綠色科技的普及。

2025 年，明基電通投影機約有 42% 固態光源新機種導入 SmartEco™ 技術。若以每年使用 100 天，每天使用 3.5 小時的使用情境估算，2025 年明基電通全球所售出支援 SmartEco™ 的固態光源投影機在其產品生命週期（5 年）中，共可節省約 934,773 度（kWh）電力消耗。

燈具產品的節能光學設計

燈具產品的節能設計，除了優化電源線路設計、選擇高效率電子元件與 LED、以及智能自動開關燈機制外，藉由不斷創新的光學設計提升光學效率，進而降低使用能耗，也是明基電通持續專注的方向。

2024 年開始，明基電通燈具部門針對螢幕掛燈與鋼琴燈進行光學設計改善，在提供相同照明條件的情況下，上述兩個產品系列新機種的平均能耗分別較前一代產品降低了 37.9% 與 14.0%。若以每年使用 365 天，每天使用 4 小時的使用情境估算，2025 年明基電通全球所售出的新光學架構螢幕掛燈與鋼琴燈，與前一代舊機種相比，在其產品生命週期（10 年）中，共可節省約 3,162,932 度（kWh）電力消耗。



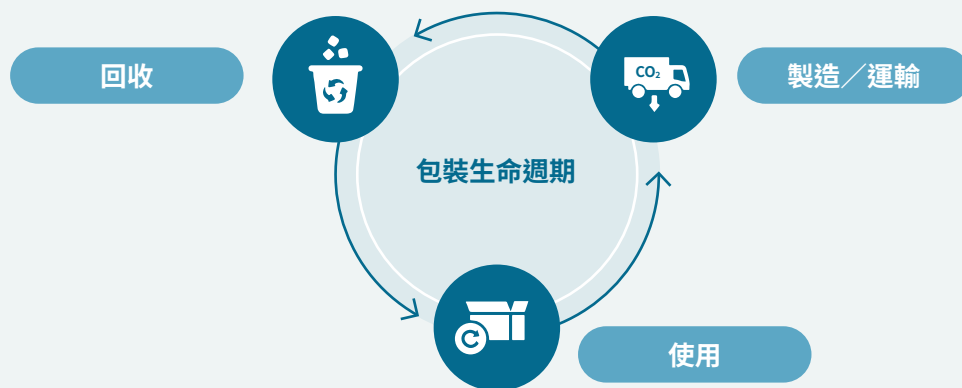


7.2.2 綠色包裝

明基電通持續關注產品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並降低碳足跡。我們針對包裝生命週期展開全面評估，持續探索新材料與設計，透過不斷的創新與測試，將永續包裝落實至品牌各產品中，包含顯示器、投影機、大型觸控顯示器、智能燈具等。

以包裝生命週期中的三個階段分別考量，在製造運輸階段減少包裝體積重量，在使用階段讓包裝能再利用，在回收階段則減少塑料，執行重點如下：

- 透過設計使包裝材料可再利用，延長使用週期
- 創新的產品組裝及結構，減少包裝材料用量及減少體積
- 包裝紙箱採用 80% 以上的回收紙
- 包裝印刷使用水性油墨，減少對環境的衝擊
- 降低 B2B 產品包裝之印刷油墨使用量
- 利用貼紙系統讓多個型號共用包裝，避免資源的浪費
- 產品包裝進行減塑，最終目標為 100% 紙質包裝



由於一次性塑料對環境的破壞性影響日益嚴重，明基電通選擇以紙質與其他生態友善材質來取代塑膠。2023 年開始，我們在顯示器導入紙摺與紙漿塑模包裝緩衝設計，取代傳統的保麗龍發泡材料，經過嚴格的跌落測試，證明在大幅降低塑料使用的同時，依然能保持包裝的防護性能。2025 年明基電通顯示器有 53% 的新機種採用全紙質緩衝材，預估至 2027 年可達 90% 新機種使用。

PD2730S 全紙摺包裝設計



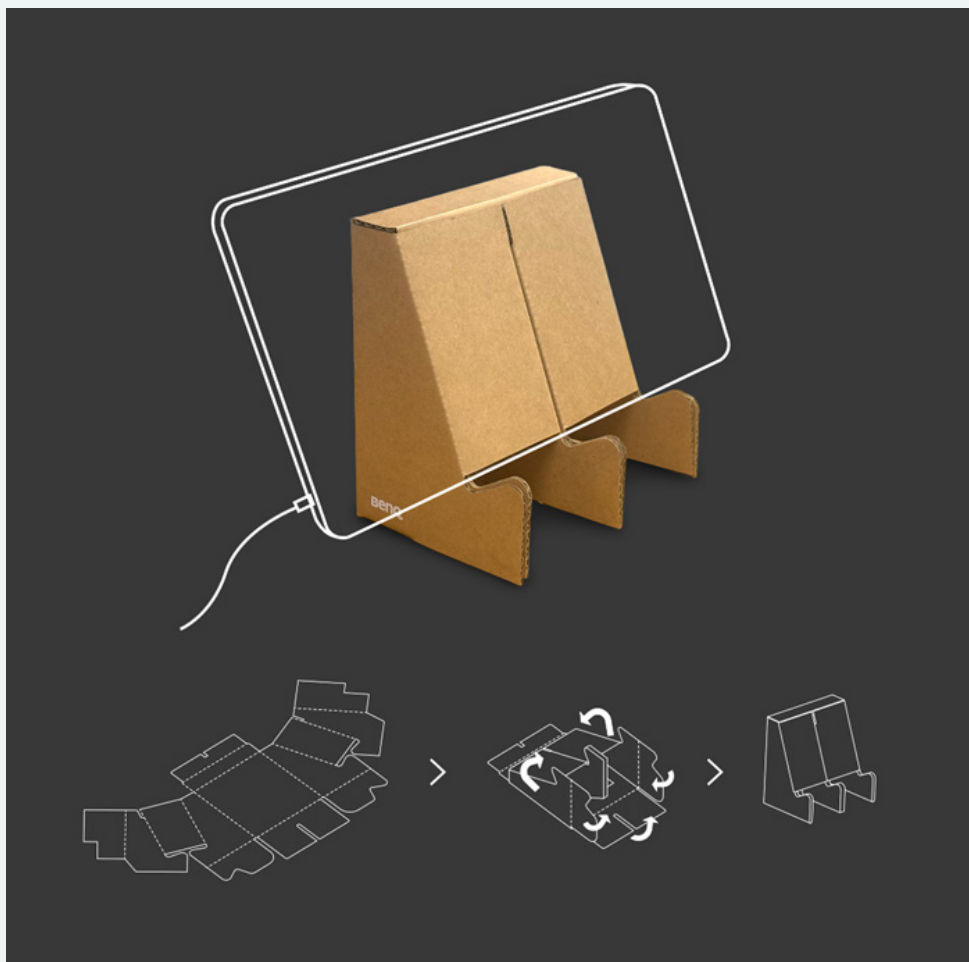
在投影機產品線，明基電通亦於 2024 年開始採用紙質緩衝設計，替代傳統 EPE 發泡材料，並以減塑包裝（塑膠材質占包裝材料重量 10% 以下）作為產品包裝設計目標。2025 年明基電通投影機有 86% 的新機種符合減塑包裝標準，未來將以 100% 新機種導入為目標。



【經典案例】MA 系列顯示器的包裝緩衝材轉化為環保筆電支架

在永續轉型的路徑上，BenQ 重新定義包裝生命週期。我們透過循環設計思維，將原本僅具保護功能的內部緩衝材，轉化為專為 MacBook 用戶優化的筆電支架。

這項設計不僅節省了額外購買支架而產生的碳足跡，更藉由直觀的 DIY 結構邀請用戶參與低碳實踐，讓包裝廢棄物轉化為兼具極簡美學與實用價值的資產，達成產品機能與環境共生的雙贏願景。



7.2.3 有害物質管理

明基電通遵守各特定化學物質的相關規範，所有產品皆須 100% 符合內部管制文件：《綠色產品有害物質限用規格書》（SUP-QM-07-02），目前更新至第 17 版，其管制範圍涵蓋 RoHS 及其他法定或自願性管制物質。明基電通亦持續追蹤歐洲化學總署每年所公佈的高關注物質（REACH SVHCs）建議清單，目前更新至第 35 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，以系統化管理機制來確保各供應商皆能符合要求，藉以達到禁止或控制具致癌性、致突變性或生殖毒性物質的使用。

針對電子產品中可能的環境關聯物質，明基電通持續關注國際間相關研究與建議管制標準，如國際電子製造聯盟（iNEMI）、綠色和平組織及歐盟之倡議，並設定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
- 聚氯乙烯（PVC）：全產品包裝材與機構件不可使用
- 鄰苯二甲酸酯塑化劑（Phthalate）：全產品不可使用

7.3 循環經濟

自工業革命以來，全球以線性模式發展，不斷增加對自然資源的需求，在追求經濟成長的同時，也對環境與生態造成了莫大的衝擊。在這種經濟模式下，地球的有限資源被快速消耗，也導致碳排放居高不下，因此全球要邁向淨零排放，必須從根本上改變產品的生產和使用方式。

1966 年，美國經濟學家 K. E. Boulding 在論文《即將到來的地球宇宙飛船經濟學》(The Economics of the Coming Spaceship Earth) 中，把地球比喻為一艘孤獨的太空船，沒有無限的資源儲備庫，當無法由外部取得資源時，人類就必須回到自己在生態系統循環中的位置，透過持續的內部資源循環自給自足延長壽命。這段被視為循環經濟概念濫觴的文字，在人類面臨抉擇的今日，格外具有警示與啟發意義。

循環經濟提供了一套新的經濟運作思維，幫助我們將經濟成長與資源利用脫鉤：即透過產品設計和商業模式，做到以「製造－使用－循環」的方式使用資源，減少原生物料的開採，並盡可能留住產品和材料的價值。這不僅可節省大量資源與能源的使用，更能在資源循環運用的過程發展出新的商業模式，是所有企業邁向永續發展的關鍵策略。

做為一家全球化科技公司，明基電通深知自身的責任，將持續朝循環經濟的模式邁進，結合供應商、客戶和其他合作夥伴的力量，透過創新與合作不斷改善，達成淨零排放的目標。

BenQ 循環經濟政策

明基電通了解到循環經濟對於地球環境與自身永續發展的重要性，因此承諾將逐步由線性經濟轉型為更為循環的模式，並專注於下列幾個方向：

- 在不影響品質的情況下，提升產品使用回收材料的比例，減少原生材料的消耗。
- 從設計出發，盡可能保留產品和材料在產品生命週期各階段的最大價值。
- 提升再生能源的使用比例。
- 持續發掘符合循環經濟原則，並適用於明基電通的商業模式。
- 透過供應鏈管理機制，與供應商一起實現永續發展的願景。

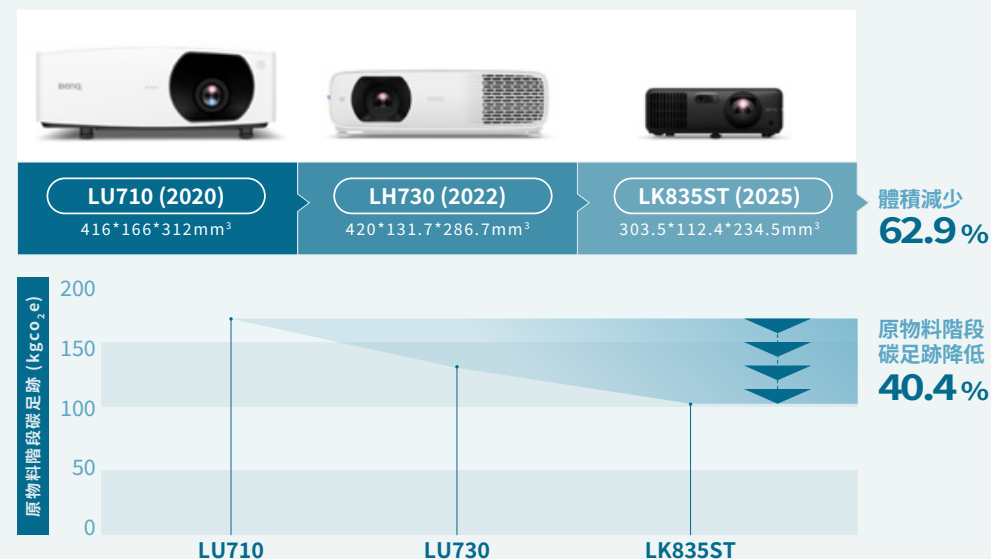
7.3.1 產品減量設計

減量設計 (Reduce) 是明基電通綠色產品設計的重要原則，不僅從源頭減少對地球資源的消耗，也能降低產品生命週期各階段的碳排放。

2024 年底開始，明基電通新一代顯示器開始推動塑膠外殼薄型化設計，依據螢幕尺寸設定不同的外殼厚度縮減目標，並於新機種陸續導入。2025 年明基電通顯示器約有 82% 新機種採用了外殼薄型化設計，平均外殼重量因而減輕 14.41%，若依這些機種 2025 年的全球銷售量估算，總計可減少約 4.2 公噸的材料消耗。

另一方面，大型商用顯示器產品線也針對 RM/RP 系列進行產品減重，2024 年所開發新機種之平均重量較前一代降低約 5.9%，若依 2025 年的全球銷售量計算，總計可減少約 95.4 公噸的材料消耗。

明基電通投影機一直將體積縮減列為產品減量設計的重要目標，同為 4000 流明規格的雷射投影機，2025 年新機種 LK835ST 的體積較 2020 年機種 LU710 減少 62.9%，原物料階段的碳足跡也因材料消耗減少而降低了 40.4%。若以 LU710 的原物料階段碳足跡作為比較基準，2025 年明基電通在全球售出的 4000 流明雷射投影機，估計可減少約 952.37 公噸的二氧化碳當量碳排放。





7.3.2 回收材料的使用

明基電通一直積極於產品中使用回收材料，落實循環經濟理念。2025 年明基電通全球產品（含包裝）共消耗了 24,277.66 公噸材料，其中包含 7,517.49 公噸回收材料，回收材料重量占比約 31.0%，相較於 2024 年的 28.5% 提升了 2.5%。未來明基電通將持續提升產品使用回收材料的比例，目標是在 2030 年以前達到 40%。

歷年全球產品材料使用量（單位：公噸）

項目		2024		2025	
材料使用量 (含包裝)	塑膠	2,414.96	22,257.06	2,504.64	24,277.66
	金屬	5,346.93		5,723.05	
	紙類	14,495.17		6,868.78	
	其他			9,181.19	
回收材料使用量 (含包裝)	回收塑膠	1,307.23	6,345.34	1,470.65	7,517.49
	回收鋼鐵	45.63		59.96	
	回收鋁	31.73		51.04	
	回收紙	4,960.75		5,935.85	
回收材料重量占比		28.5%		31.0%	

【註】回收材料重量占比 = 總回收材料使用量（含包裝） / 總材料使用量（含包裝）。

回收塑膠

塑膠是明基電通產品的主要材料之一，自 2010 年以來，明基電通即持續使用消費後回收（PCR）塑膠於我們的產品。2025 年明基電通產品共使用了 2,504.64 公噸塑膠，其中包含 1,470.65 公噸 PCR 塑膠，回收塑膠占比達 58.7%，大幅降低了對環境的衝擊及資源的浪費，估計可減少約 5,897.31 公噸的二氧化碳當量碳排放。

2023 年開始，明基電通顯示器陸續使用含 85% PCR 的 ABS 作為外殼材料，2025 年有 94% 新機種導入，預估至 2026 年可達到 100% 新機種全面使用。投影機由於產品特性考量，目前採用含 50% PCR 的塑膠作為外殼材料，2025 年有 64% 新機種導入，未來將持續提升新機種導入的比例。

回收金屬

明基電通產品使用的金屬材料主要為鋼鐵及鋁，2025 年明基電通產品共使用了 59.96 公噸的回收鋼鐵以及 51.04 公噸的回收鋁，估計可減少約 454.68 公噸的二氧化碳當量碳排放。

目前顯示器產品已開始使用含 10% 以上回收材料之鋼材以及含 90% 以上回收材料之鋁合金，2025 年各有約 88% 與 65% 的新機種導入，兩者皆預估於 2027 年可達到 100% 新機種全面使用。

7.3.3 產品廢棄處理

基於生產者延伸責任（Extended Producer Responsibility）之精神，明基電通承諾自設計階段即考量產品廢棄處理時之可回收性與拆解性，同時遵循各國政府法令，於全球主要銷售區域積極配合當地回收體系為消費者提供便利的回收服務，並持續提升回收比例，確保廢棄產品與包裝得到妥善處理。

目前明基電通分別於歐洲、北美及台灣等區域提供回收服務，詳細回收管道資訊請參見[明基全球回收資訊網頁](#)。2025 年明基電通在全球共回收了 1,344.81 公噸廢棄產品（不含包裝），約占當年度全球銷售產品（不含包裝）總重量之 9.01%。未來明基電通將持續提升全球廢棄產品回收比例，目標是在 2030 年以前達到 15%。

歷年全球廢棄產品回收統計（單位：公噸）

項目	2024	2025
全球銷售產品總重量（不含包裝）	15,813.90	14,933.94
全球廢棄產品回收總重量（不含包裝）	1,194.10	1,344.81
廢棄產品回收比例	7.55%	9.01%

【註】廢棄產品回收比例 = 當年度全球廢棄產品回收總重量（不含包裝） / 當年度全球銷售產品總重量（不含包裝）。



明基電通全球回收資訊網頁

為確保產品廢棄處理時之可回收性，明基電通銷售的產品遵守歐盟廢電子電機設備回收指令（WEEE），產品材質可回收率（Recycling rate）與零部件再利用率（Reuse rate）之合計，以及能源回收率（Recovery rate）均達 80% 以上。

7.4 環保標章

7.4.1 節能標章

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：

- 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自動調整背光
- 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

國際能耗標準與規範

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；外接式電源供應器（Adapter），亦皆符合美國能源部 DOE 第 VI 級之能源效率要求。

7.4.2 綠色環保標章

環保標章定義之綠色產品規格，市場上僅約 20~30% 先進產品可達到。明基電通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，亦藉由申請綠色環保標章驗證指標機種，以符合最新綠色產品規格。明基電通產品在全球各地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。

2025 年節能與綠色環保標章產品數

			
美國 Energy Star	美國 EPEAT	瑞典 TCO	台灣環保標章（TGM）
441	93	40	77



8

永續供應鏈

Sustainable Supply Chain

8.1 永續採購政策

8.2 供應商永續經營

8.3 責任礦產

8.4 供應商績效評估

8.5 QBR 政令宣導事項

8.6 明基電通運輸的永續發展



治理架構與管理方針

明基電通將永續供應鏈管理視為企業永續治理與風險管理體系的重要架構，並納入公司整體營運決策與內控制度之中。供應鏈相關之政策方針、重大風險與年度執行情形，皆由管理階層定期彙整提報永續治理相關會議，以確保公司在追求營運成長的同時，亦能兼顧環境保護、人權保障與企業誠信。

2025 年成果

項目
1. 完成 5 家一階供應商之 RBA 現場審核。
2. 在地及區域性採購金額比例：37%。

2026 年目標

項目
1. 一階供應商之 RBA 現場審核：完成 25% 以上家數。
2. 供應商永續風險評估問卷調查，追蹤高風險供應商不符合事項機制：完成 100%。

中長期目標

項目
1. 2028 年以前，將在地及區域性採購金額比例提升至 50% 以上。
2. 以 2021 年為基準年，至 2030 年時，一階關鍵供應商碳排放減少 30%。【註】

【註】以供應商之範疇一與範疇二排放為統計範圍。





8.1 永續採購政策

明基電通承諾構建具備高度韌性、透明與負責任的全球供應鏈體系，並透過制定與推動永續採購政策，確保供應鏈夥伴遵循國際永續相關標準與行為準則，攜手實踐環境保護、社會責任與公司治理，為產業鏈創造長期的永續影響力。

8.2 供應商永續經營

8.2.1 新供應商篩選

在明基電通供應鏈體系中，全球所有既有供應商均已完成《供應商永續發展行為準則》之簽署；針對每年新進供應商，亦持續要求其於合作初期完成簽署與承諾，以確保供應鏈夥伴全面遵循本公司之永續發展政策與標準。

準則內容涵蓋勞工權益、職業健康與安全、環境保護、商業道德及管理系統等五大核心面向，要求供應商保障員工基本人權、提供安全健康之工作環境、落實環境管理與污染防治、秉持誠信經營與反貪腐原則，以及建立完善之內部管理與監督機制。透過制度化管理與持續溝通合作，明基電通攜手供應商共同提升整體供應鏈之永續績效與風險管理能力。

此外，明基電通自 2026 年起，將 ESG 相關條款正式納入新版採購訂單中，明確要求供應商於營運過程中遵循環境保護、社會責任及公司治理相關規範，並納入績效評估與稽核機制。未來亦將持續透過評鑑、稽核及輔導等措施，促進供應商持續改善，強化供應鏈之透明度與韌性，實現與合作夥伴共創長期永續價值之目標。

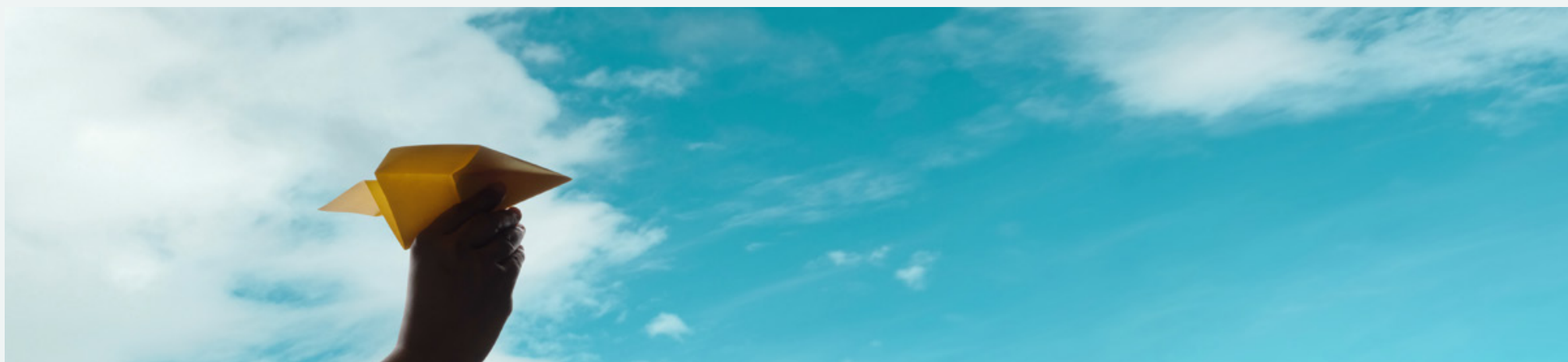
新供應商文件簽署達成率

	2023 年	2024 年	2025 年
供應商永續發展行為準則簽署率	100%	100%	100%

明基電通在供應商篩選上秉持嚴謹態度，並在書面及實地審核方面建立嚴格要求。供應商必須符合 ISO 9001:2015 等國際認證標準，並提供相關證書和衝突礦產調查結果。通過這些措施，我們期望能與供應商共同履行企業社會責任，建立長期穩定的合作夥伴關係。明基電通供應商定義：

一階供應商：係指銷售性之代工製造供應商。

一階關鍵供應商：一階供應商中具後述情形之一者 (1) 採購金額為累計占比前 80% 以上；(2) 具不可替代性；(3) 技術領先。





8.2.2 供應商管理系統與流程

明基電通採行「營運總部全球決策、區域營銷中心在地執行」之營運模式。供應鏈管理、採購策略、供應商管理制度及重大採購決策均由營運總部統籌規劃與管理，建立全球一致之管理標準與作業流程；各區域營銷中心則專注於市場開發、品牌經營、銷售推廣及客戶服務等在地化營運工作。透過此管理架構，持續強化供應鏈管理效能與風險控管能力，提升整體營運韌性與永續競爭力。

潛在供應商欲進入明基電通所核准之合格供應商名冊（Qualified Vendor List, 簡稱 QVL），須積極配合社會責任與環境安全衛生以及 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。

在供應商篩選與評估階段，明基電通透過書面審查與實地稽核並行方式，評估供應商於環境、社會與治理（ESG）面向之風險。供應商除須符合 ISO 9001:2015 等國際管理系統標準外，亦須依公司規範提供衝突礦產調查結果與相關聲明文件，以確保符合負責任採購、人權保障及法規遵循之基本要求。進行供應商篩選時，社會面與環境面相關永續指標如第三方稽核評級（RBA 等）、再生能源目標與績效、溫室氣體減量目標與績效等，將被列為評估項目。

在制度與流程面，建置合格供應商名冊管理機制，將社會責任、環境安全衛生相關稽核與文件審核納入供應商導入之必要條件。無論為新進、既有合作之供應商，皆須 100% 完成相關文件之提交、審核、簽署與追蹤管理，方得納入或持續列名於 QVL。

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。



8.2.3 書面審核

新供應商須提供 ISO 9001:2015 (Must)、ISO 14001:2015、ISO 45001:2018、SA8000、ESG 報告書、ISO 14064-1:2018、ISO 50001:2018 等相關證書

品質管理	ISO 9001:2015
環境永續／職業安全衛生	ISO 14001:2015
	ISO 14064-1:2018
	ISO 45001:2018
社會責任	SA8000
能源管理	ISO 50001:2018

一階供應商取證比例

證書	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 14064-1:2018	ISO 45001:2018	SA8000	ISO 50001:2018
一階供應商取證比例	100%	90%	16%	48%	26%	35%

- 新供應商 100% 簽署永續發展行為準則，其內容包括社會責任及環境安全衛生等規範，確保供應商營運遵守勞工安全衛生、環境保護、企業倫理等相關法令。

8.2.4 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；對具可燃性、具腐蝕性與有毒性材料，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，若供應商實地審核未通過，將無法進入合格供應商名單，換言之，新供應商均為 100% 通過前述實地審核要求。

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、安規、衝突礦產以及電磁相容等標準明文規定於其中，倘若新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。

自 2025 年起，明基電通持續深化全球供應鏈之永續管理，逐步推動供應商永續教育訓練及現場稽核機制，並針對關鍵供應商加強實地訪查與管理措施。2025 年度共完成 5 家關鍵供應商之現場稽核，稽核範疇涵蓋勞動人權、職業安全、環境管理及營運合規等面向。查核內容包括員工出勤紀錄抽查、特殊作業證照檢核、勞動工時與薪資合規性，以及能源使用與碳排放管理、廢棄物處理與污染防治措施等，以全面掌握供應商在 ESG 各構面之實踐情形。

針對稽核過程中發現之缺失或待改善事項，明基電通皆要求供應商提出具體改善計畫，並於規定期限內完成改善與回覆，以確保相關風險獲得有效控管，並促進持續精進。透過 ESG 導向之採購與稽核制度，明基電通致力於達成以下目標：

1. 降低供應鏈潛在之環境與人權風險
2. 強化碳排放相關數據之透明度與可追溯性
3. 提升整體供應鏈之永續管理能力與韌性





8.2.5 風險管理

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：

- 除獨占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或服務，將立即啟動另一供應商，確保服務不中斷。
- 針對新供應商，我們進行培養、驗證和建立流程，確保在現有供應商無法繼續提供服務時，能夠迅速啟用其他合格供應商。
- 對現有合格供應商進行全面的風險評估，並透過定期與不定期的調查，密切關注供應商的營運狀況與財務健康。我們特別重視高風險族群，及時了解並處理潛在風險，避免供應商無預警倒閉或發生爭議等情形，對業務運營造成不利影響。
- 針對重大風險事件（如地緣政治變動、匯率波動、經濟危機、氣候變遷等），我們會進行全面的風險評估與調查，特別是在有特殊風險的地區，了解並評估當地供應商的應變能力，以及為供應商提供適當的應對指導，確保整體供應鏈的穩定性，避免可能對營運及利害關係人造成的不利影響。

關鍵衝擊與風險 / 機會

關鍵衝擊	風險	機會
戰爭	1. 運輸延遲導致無法準時交貨影響供應鏈 2. 運費上漲	1. 提前備料 2. 掌握市場趨勢 3. 建立安全庫存機制
關稅	1. 成本上升導致終端售價上漲進而造而通貨膨脹 2. 市占率下降	1. 調整海外工廠佈局 2. 掌握市場趨勢 3. 調整採購來源

8.2.6 供應商風險評估



明基電通透過供應商風險定期評估機制，來防範可能與未知的經營風險。

1. 持續經營風險評估於定期採購會議中提出，如：供應商出貨狀況（缺料…等）、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：美國關稅、烏俄戰爭地緣政治、地震…等。
3. 應付帳款情況調查由財務部門於每月底結帳關注供應商請款狀況。



8.2.7 供應鏈概況

明基電通作為橫跨多元產業領域的品牌公司，與全球約 31 家主要供應商建立合作關係，其中包含 28 家代工製造廠及 3 家關鍵零組件供應商，供應鏈夥伴主要分布於亞洲。基於對產品品質、品牌信譽及利害關係人責任的高度重視，明基電通將永續採購與責任供應鏈管理納入整體營運與採購治理架構，作為企業永續發展與風險管理的重要一環。

同時，依循 GRI 準則中採購實務之精神，明基電通在兼顧品質與成本效益的前提下，優先評估並推動在地採購策略，以促進供應鏈穩定性與縮短原物料及產品的運輸距離，降低長距離運輸所衍生之能源消耗與溫室氣體排放。透過提升在地採購比例，強化供應鏈即時性與營運韌性，同時降低運輸中斷風險，並支持在地產業與經濟發展。

明基電通建立制度化的供應商管理與盡職調查機制，於供應商導入、遴選、評估與合作期間，透過供應鏈風險辨識、分級管理及績效評估等方式，持續監控供應鏈可能帶來的環境與社會影響，並與供應鏈夥伴共同推動改善，以提升整體供應鏈的永續韌性。

- 1. 在供應商導入階段，透過資格審查與永續問卷評估供應商在法規遵循、人權與勞動、環境管理、職業安全及商業道德等面向的基本能力。
- 2. 在供應鏈風險辨識與分級管理階段，依據地區、產業特性及營運風險進行供應商風險評估，並針對高風險供應商優先進行稽核、溝通與改善追蹤，以降低潛在環境與社會衝擊。
- 3. 在績效評估階段，將技術、品質、服務、交期、成本及永續表現（如 RBA 評級、再生能源比例與溫室氣體減量等）納入供應商評估機制，持續追蹤改善成果；對於未符合要求且未改善者，將依管理機制處理。2025 年，明基電通全球一階關鍵供應商 RBA 稽核中，在其他不符合的項目上，不符合率有 3.74%，後續 100% 皆進行矯正改善。

歷年明基電通在地採購金額歷年比例

	2023	2024	2025
使用當地供應商的採購金額比例	17%	25%	37%

2025 年全球一階供應商 RBA 調查

全球一階供應商 RBA 調查	公司是否為 RBA 會員	工廠是否曾受第三方稽核	工廠是否提供 RBA 稽核報告
Y	8%	68%	56%
N	92%	32%	44%

2025 年全球一階關鍵供應商 RBA 稽核缺失與改善

缺失類別	(1) 不符合率 (Non-conformance Rate)	(2) 矯正措施率 (Corrective Action Rate)
(a) 優先不符合 (Priority)	0%	0%
(b) 其他不符合 (Other)	3.74%	100%



8.3 衝突礦產管理

2010 年美國通過《華爾街改革與消費者保護法》(Dodd-Frank Act)，並於第 1502 節要求企業揭露產品中鉬、錫、鎢、金等礦產來源，避免涉及剛果民主共和國及周邊國家之強迫勞動、童工等非法採礦行為。責任礦產倡議組織 (RMI) 亦指出，當地叛亂組織透過非法開採與販售鉬、錫、鎢、金及鈷等礦產換取武器，造成區域衝突。其中，鉬、錫、鎢、金為電子產品關鍵材料，鈷則為電池重要原料；前述經非法取得之礦產統稱為「衝突礦產 (Conflict Minerals)」。

8.3.1 衝突礦產管理政策

明基電通支持國際社會對衝突礦產的抵制活動¹，並與供應商合作，展開衝突礦產²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³武裝團體之衝突礦產，以確保其採購符合社會及環境責任。BenQ 明基電通更主動加入責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 成為其會員資格，並且主動提供供應商合格冶煉廠⁴ 最新資訊與採購來源，確保合格冶煉廠轉換計畫落實，維持並達成鉬、錫、鎢、金、鈷 100% 採購自合格冶煉廠的目標。

【註】

1. 抵制活動：國際非政府組織如 SOMO 及 Enough 之研究報告指出，剛果正面臨二次世界大戰以來最嚴重的死亡衝突，而造成這些衝突的主要原因來自於電子產品對於剛果民主共和國東部豐富金屬礦產的需求。倘若生產電子產品的公司使用採購來自於剛果東部衝突礦區的金屬材料，等同於助長這些衝突行為。
2. 衝突礦產：係指鉬 (tantalum)、錫 (tin)、鎢 (tungsten)、金 (gold)、鈷 (cobalt) 五種金屬。
3. 毗鄰國家：係指剛果民主共和國臨近之安哥拉、蒲隆地、中非共和國、剛果共和國、盧安達、南蘇丹、坦尚尼亞、烏干達、尚比亞等國。
4. 合格冶煉廠：請參考無衝突冶煉廠計畫網站，獲知最新冶煉廠公告名單。

8.3.2 衝突礦產調查

依據責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 之調查結果，以及歐盟於 2021 年生效之《衝突礦物法規》所界定之衝突影響暨高風險地區 (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs)，明基電通於 2025 年針對鉬 (Tantalum)、錫 (Tin)、鎢 (Tungsten)、金 (Gold) 及鈷 (Cobalt) 之供應鏈進行調查，共涵蓋 260 家冶煉廠。

就冶煉廠之地理分布而言，主要集中於亞洲 (61.2%)，其次為美洲 (16.9%)、歐洲 (13.5%)、非洲 (7.3%) 及大洋洲 (1.1%)。經全面調查與驗證，上述冶煉廠均符合相關責任礦產規範，達成 100% 合規。

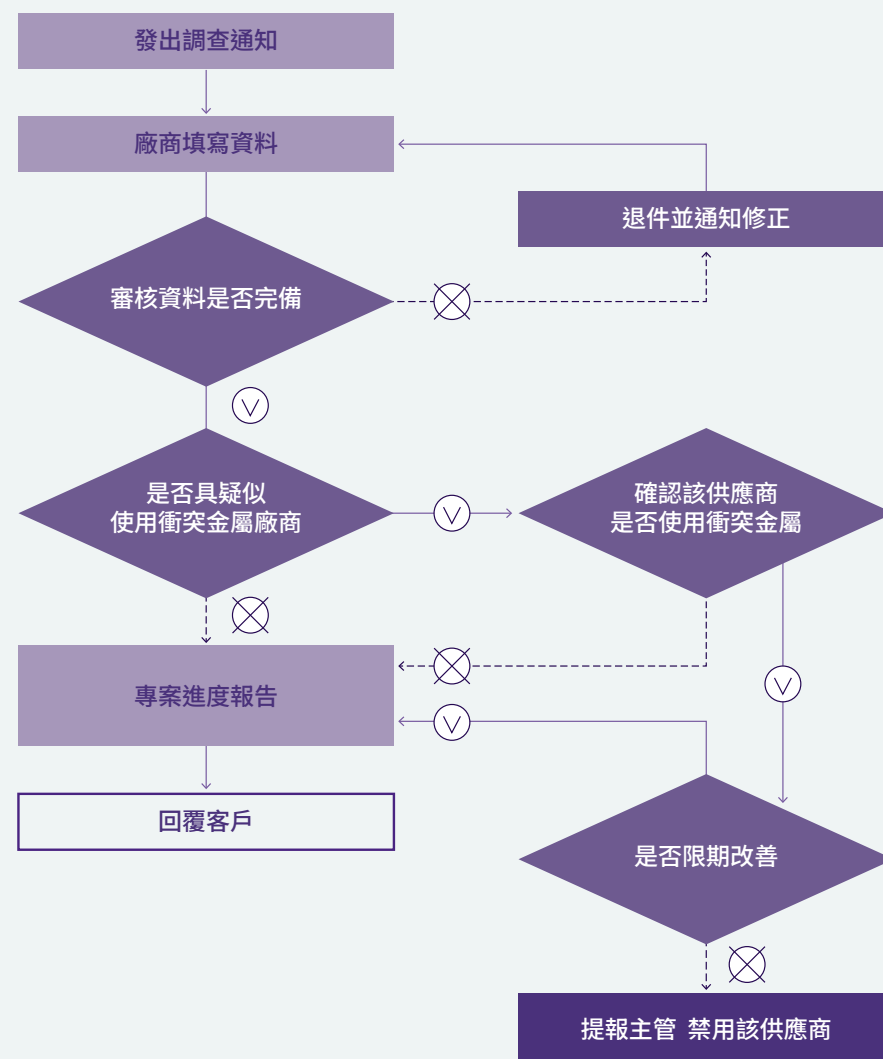
明基電通已建立完善之內部管理程序，針對審核過程中疑似存在風險之供應商，將相關資料退回供應商進行確認與說明。經確認若供應商採用非「責任礦產保證程序」(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 清單所列之冶煉廠，則要求其提出具體導入計畫，並明確告知相關潛在風險，以促進其逐步導入符合國際規範之供應來源。

此外，透過要求供應商簽署《供應商永續發展行為準則》，確保其作業符合 OECD 衝突礦產盡職調查指引等相關國際規範，進一步強化供應鏈之責任採購管理與風險控管機制。





衝突礦產調查執行流程



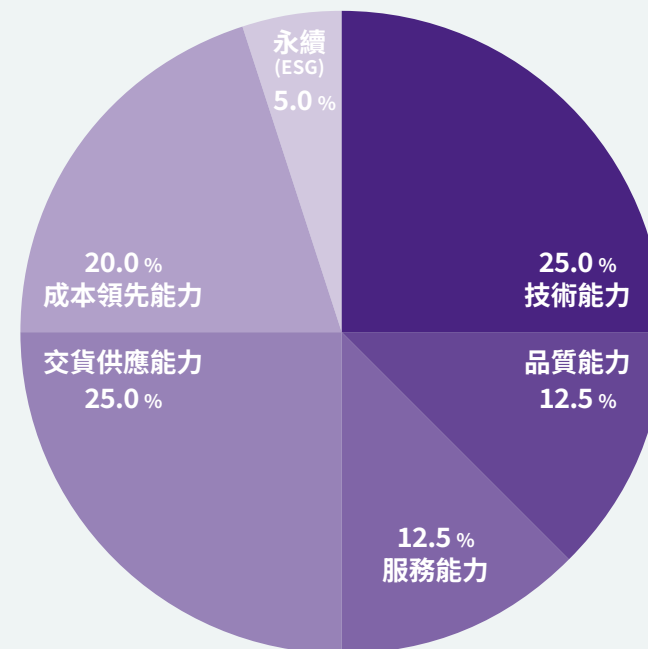


8.4 供應商績效評估

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。

供應商績效評核將基於六大評鑑指標進行：

1. 技術能力 (Innovation/Technology)
2. 品質能力 (Quality)
3. 服務能力 (Service)
4. 交貨供應能力 (Delivery)
5. 成本領先能力 (Cost Leadership)
6. 永續(ESG)



除了績效評核外，明基電通利用每季的 QBR 會議檢視供應商 ISO 證書的有效性，並完成 100% 的政令宣導。同時要求供應商自 2026 年起於 QBR 會議報告 ESG 相關議題。透過協同合作，期望與供應商共同成長，實現 ESG 永續發展目標，並確保供應商遵守 RBA 責任商業聯盟行為準則。若供應商未能符合企業社會責任要求，並對營運所在地之環境或社會造成重大負面影響，或連續兩年未通過稽核與評估，本公司將要求供應商訂立改善計畫 (CAPA)，並監控其改進，保留暫停、終止或解除合作關係之權利，以維護供應鏈之責任採購管理與永續發展原則。

明基電通要求所有供應商遵循 SA8000 標準、ISO 認證及 RBA(責任商業聯盟) 行為準則，並將其貫徹於公司治理及永續發展策略中，且確保這些標準與政策也在其上游供應商中推廣與實踐。



8.5 QBR 政令宣導事項

8.5.1 反奴役與人口販運聲明：人權政策

明基電通支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包括《世界人權宣言》、《聯合國全球公約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》以及國際勞工組織（ILO）發布之《基本原則與工作權利宣言》。並依據營運所在地之相關法規制定人權政策，透過「維護、尊重與補救」之人權管理架構，落實人權保障與風險防範機制。

同時，明基電通亦要求所有供應商及其上游供應商，依循與本公司一致之標準，共同遵守相關人權規範，以確保整體供應鏈的人權管理符合國際期待。

在實務作為上，明基電通嚴格禁止使用童工與強迫勞動，並反對任何形式之人口販運；同時推動多元、平等與包容（DEI）之職場環境，並支持女性企業發展，致力保障所有員工之基本人權與尊嚴。

此外，明基電通自願遵循責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則，並要求供應商及其上游供應商共同遵守相關規範，以持續強化供應鏈之人權保障與責任商業實踐。

8.5.2 公司交易政策

明基電通秉持誠信經營恪遵國際法規立場，絕對不會與下述或任何其他受制裁或禁運制度國家／地區之公司進行交易，亦絕不會將產品出口至下述國家或地區。

「俄羅斯（Russia）、白俄羅斯（Belarus）、伊朗（Iran）、古巴（Cuba）、北韓（North Korea）、蘇丹（Sudan）、剛果（Congo）、敘利亞（Syria）、克里米亞（Crimea）、盧甘斯克（Luhansk）、頓涅茨克（Donetsk）、伊拉克（Iraq）、Cambodia（柬埔寨）、Myanmar/ Burma（緬甸）、Nicaragua（尼加拉瓜）、Venezuela（委內瑞拉）、Afghanistan（阿富汗）、Central African Republic（中非共和國）、Turkish Republic of Northern Cyprus（北塞浦路斯）、Eritrea（厄立特里亞）、Ethiopia（衣索比亞）、Haiti（海地）、Lebanon（黎巴嫩）、Libya（利比亞）、Somalia（索馬利亞）、Zimbabwe（辛巴威）」

8.5.3 俄國鋼鐵產品進口禁令

歐盟採行之俄國鋼鐵產品進口禁令

- （一）禁止直接或間接進口原產於俄國或自俄國出口之鋼鐵產品（附錄 XVII）。
 - （二）禁止直接或間接購買位於或原產於俄國之鋼鐵產品（附錄 XVII）。
 - （三）禁止運送原產於俄國或自俄國出口至任何國家之鋼鐵產品（附錄 XVII）。
 - （四）禁止使用俄國供應商。
- （經濟部國際貿易署相關條文）

8.5.4 其他相關政策

除上述政策外，在 QBR 也同步宣導下列政策，請供應商共同遵守

- 誠信經營守則
- 氣候變遷政策
- 水資源政策
- 循環經濟政策
- 生物多樣性政策

請參考明基電通官網 <https://www.benq.com/zh-tw/about-benq/csr.html> 或本報告書其他相關章節。

8.6 明基電通運輸的永續發展

根據國際交通論壇（ITF）的最新研究，國際貿易相關的貨運運輸在全球溫室氣體排放中占比已超過 7%。隨著全球貿易的復甦，這一數據仍然面臨上升的壓力。在明基電通的供應鏈體系中，運輸承攬商不僅是物流的執行者，更是我們實現 2050 年淨零排放目標的「環境守護者」之一，其作為跨境物流和客戶最終交付的關鍵橋樑，運籌承攬商的碳效率將直接影響到產品的綠色價值。

在選擇合作夥伴的過程中，我們優先選擇具備 ISO 14001:2015 環境管理體系認證的企業，在廠商遴選階段關注其是否發布 ESG（環境、社會及公司治理）報告。同時，在標案過程中也積極宣導低碳運輸的必要性，以提升整體供應鏈的環保意識。

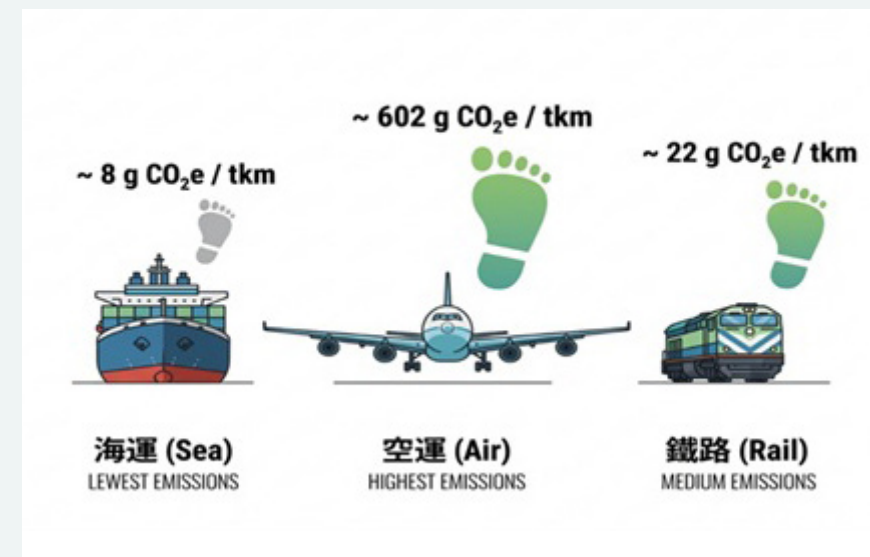
明基電通致力於構建低碳供應鏈，在國際運輸規劃中優先採取海運作為核心運籌模式，其單位碳排放強度顯著優於空運。針對全球氣候行動趨勢，我們關注與配合對國際海事組織（IMO）之減排路徑即 2030 年減碳 20% 及 2050 年實現淨零排放（Net-Zero Emissions）之願景；亦關注運輸業者提供生質燃料（Biofuel）的服務選項，以配合公司未來發展所需。

如下圖數據所示，空運、海運與鐵路運輸之碳排放係數存在顯著差異。為在「空運之時效性」與「海運之低排放」間取得最佳平衡，公司備有「以軌代空」的方案，將鐵路運輸納入多元運籌組合。然而此跨境運輸途經不同國家，須確保符合公司治理準則與風險管理的考量予以使用；另一選擇則有海空聯運，靈活因應公司供應鏈的減碳政策，與應對市場需求變化。

明基電通除了選擇不同的運輸工具來減少碳排放外，還在產品包裝方面積極採取措施，減少廢料並最大化貨櫃使用空間，在產品研發的初期便納入棧板裝載的最佳化。透過提升裝載率及減少不必要的包裝空間，減少櫃量數字，從源頭減少物流的碳足跡。

明基電通密切關注全球運輸產業減碳發展趨勢，並支持國際海事組織（International Maritime Organization, IMO）及國際民用航空組織（International Civil Aviation Organization, ICAO）所推動之航運相關環境倡議，持續攜手物流合作夥伴推動運輸減碳措施，以逐步降低 Scope 3 運輸碳排放。

CARBON TRANSPORT



註：以上數據為基於 GLEC 框架的全球平均參考值，具體數值可能因船型、機型、燃料類型及裝載率而異



9

附錄

Appendix

9.1 GRI 內容索引

9.2 永續揭露主題與指標

9.3 獨立保證聲明書



關於報告書

■ 發行說明與撰寫原則

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，過往出版企業社會責任報告書，並自2022年起改為發布永續報告書，本公司已發行第4本永續報告書。

本報告書依循GRI永續性報導準則（GRI Sustainability Reporting Standards），就價值鏈識別環境保護（E）、社會責任（S）與公司治理（G）之相關議題，並由董事會授權總經理帶領ESG推行小組決議重大主題與評估衝擊，並制訂管理方針與審視目標績效，與利害關係人溝通與回應期待。

- 本報告書資訊內容，揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，與財務報告書揭露期間等同。
- 前次出版日期為2025年8月，本次出版日期為2026年8月，每年定期發行一本，預期下本出版時間為2027年8月。
- 本次永續報告書分別發布中文與英文版本，可於官網專區下載。

■ 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

本報告書依據財務合併報表的原則設定組織邊界，報告範疇包括明基電通台灣總部與全球營運據點，但不包括轉投資事業。若報告中有個別資訊之揭露範圍與上述邊界不同，將於該處明確說明其實際適用範圍。

資訊類別	依循標準	外部保證 / 確信機構
永續資訊	AA1000AS 保證標準 v3 版 第 2 應用類型 Type 2 高度保證等級查證	英國標準協會 (bsi)
財務資訊	年度財務報告	KPMG 安侯建業
環境資訊	ISO 14001 :2015 環境管理系統	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司
	ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司
社會資訊	ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司
	ISO 27001 :2022 資訊安全管理系統	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司
品質管理	ISO 13485:2016 醫療器材品質管理系統	SGS
	ISO 9001:2015 品質管理系統	財團法人台灣商品檢測驗證中心

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。

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

聯絡人：Raymond Hsu

Email：ESG@BenQ.com



9.1GRI 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 2025 年度（2025 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 GRI 1：基礎 2021

適用的 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
組織概況與報導實務			
2-1	組織詳細資訊	Chapter 2 關於明基電通	4
2-2	組織永續報導中包含的實體	Chapter 2 關於明基電通	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	Chapter 9. 關於報告書	145
2-4	資訊重編	Chapter 4 迎戰氣候變遷 4.2.2 氣候變遷的風險管理 ：2025 下半年明基重新進行了一次 2024 年全球溫室氣體盤查，將盤查邊界自台灣總部擴大至全球，更新明基全球 2021-2024 能源消耗量與溫室氣體排放量。	27
2-5	外部保證 / 確信	Chapter 2 關於明基電通 2.4.5 永續發展議題之監控附錄、查證聲明書 / 證書	12
活動和工作			
2-6	活動、價值鏈及其他業務關係	Chapter 2 關於明基電通 Chapter 8 永續供應鏈	4 133
2-7	員工	Chapter 5 社會責任 5.2.2 進用多元人才	44
2-8	非員工的工作者	Chapter 5 社會責任 5.2.2 進用多元人才	44
公司治理			
2-9	治理結構與組成	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構	10
2-10	最高治理單位的提名與遴選	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構	10
2-11	最高治理單位的主席	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構	10
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構	10
2-13	衝擊管理的負責人	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構	10
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構	10
2-15	利益衝突	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構 Chapter 6 公司治理 6.1 誠信經營守則	10 99
2-16	溝通關鍵重大事件	Chapter 6 公司治理 6.3 監督與風險管理	102



GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
2-17	最高治理單位的群體智識	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構	10
2-18	最高治理單位的績效評估	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構	10
2-19	薪酬政策	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構	10
2-20	薪酬決定流程	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構 Chapter 5 社會責任 5.3.1 薪酬管理制度	10 53
2-21	年度總薪酬比率	依 GRI 2-21 公式彙編： 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：8.03 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：6.15	
策略、政策和實踐			
2-22	永續發展策略的聲明	Chapter 1 永續的責任	2
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 4 迎戰氣候變遷 Chapter 5 社會責任 5.1 人權保護 Chapter 6 公司治理 6.1 誠信經營守則 Chapter 7 產品創新與循環經濟 Chapter 8 永續供應鏈	19 21 41 99 119 133
2-24	納入政策承諾	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 4 迎戰氣候變遷 Chapter 5 社會責任 Chapter 6 公司治理 Chapter 7 產品創新與循環經濟 Chapter 8 永續供應鏈	19 21 40 98 119 133
2-25	補救負面衝擊的程序	Chapter 5 社會責任 Chapter 6 公司治理 Chapter 8 永續供應鏈	40 98 133
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	Chapter 5 社會責任 Chapter 6 公司治理 Chapter 8 永續供應鏈	40 98 133
2-27	法規遵循	Chapter 6 公司治理 6.2 合法守規	101
2-28	公協會的會員資格	Chapter 2 關於明基電通	4
利害相關人參與			
2-29	利害關係人議合方針	Chapter 3 重大性主題	15
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。	



GRI 重大主題

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	Chapter 3 重大性主題	15
3-2	重大主題列表	Chapter 3 重大性主題	15
重大主題：溫室氣體與氣候變遷			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題 Chapter 4 迎戰氣候變遷	15 21
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	Chapter 4 迎戰氣候變遷	21
302-2	組織外部的能源消耗量	Chapter 4 迎戰氣候變遷	21
302-3	能源密集度	Chapter 4 迎戰氣候變遷	21
302-4	減少能源消耗	Chapter 4 迎戰氣候變遷	21
302-5	降低產品和服務的能源需求	Chapter 7 產品創新與循環經濟，7.2. 綠色產品設計與包裝	126
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	Chapter 4 迎戰氣候變遷	21
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	Chapter 4 迎戰氣候變遷	21
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	Chapter 4 迎戰氣候變遷	21
305-4	溫室氣體排放強度	Chapter 4 迎戰氣候變遷	21
305-5	溫室氣體排放減量	Chapter 4 迎戰氣候變遷	21
305-6	破壞臭氧層物質的排放	無使用。	
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其他重大的氣體排放	依循 GRI 1 要求 6 之規範，因資訊尚未完整量測，無法符合的揭露項目或要求，故未於本報告中揭露。	



GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
重大主題：員工福利照顧，及人才培育認同與留才			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題 Chapter 5 社會責任	15 40
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	Chapter 5 社會責任 5.2.3 員工新進分析、5.2.4 員工流動分析	47 51
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 5.3.2 員工照顧與福利機制	56
401-3	育嬰假	Chapter 5 社會責任 5.3.3 育嬰留停	58
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	Chapter 5 社會責任 5.4 學習發展	62
404-2	提升員工技能的計畫與轉型協助方案	Chapter 5 社會責任 5.4 學習發展	62
404-3	定期接受績效及職涯發展評估的員工百分比	Chapter 5 社會責任 5.3 人才留任	53
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	Chapter 2 關於明基電通 2.4 董事會治理結構 Chapter 5 社會責任 5.2.2. 進用多元人才	10 44
405-2	女男基本薪資和薪酬的比例	Chapter 5 社會責任 5.3.1. 薪酬管理制度	53
重大主題：永續供應鏈管理			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題 Chapter 8 永續供應鏈	15 133
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	Chapter 8 永續供應鏈	133



GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	採用社會標準篩選新供應商	Chapter 8 永續供應鏈	133
重大主題：個資隱私與資訊安全			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題 Chapter 6 公司治理 6.5 資訊安全 Chapter 6 公司治理 6.6 個資隱私	15 104 110
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2025 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。	
重大主題：顧客權益與社會責任			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題 Chapter 6 公司治理 6.7 永續導向的品管 Chapter 6 公司治理 6.8 客戶服務品質管理	15 111 115
重大主題：社會公益			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題 Chapter 5 社會責任 5.7 人與土地之美 _ 明基文教基金會	15 79
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	Chapter 5 社會責任 5.7 人與土地之美 _ 明基文教基金會	79
	顯著的間接經濟衝擊	Chapter 5 社會責任 5.7 人與土地之美 _ 明基文教基金會	79
重大主題：風險管控			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題 Chapter 6 公司治理 6.3 監督與風險管理	15 102



GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
重大主題：創新技術產品與服務			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題	15
		Chapter 7 產品創新與循環經濟	119
重大主題：人權評估與社會多元包容			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	Chapter 3 重大性主題	15
		Chapter 5 社會責任 5.1 人權保護	41



9.2 永續揭露主題與指標 (Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics)

註：使用 SASB 指標，科技與溝通部門 (technology and communication sector) 之硬體 (hardware) 標準，2023-12 版本。

指標代碼	揭露指標	2025 年揭露內容	頁碼
產品安全			
TC-HW-230a.1	辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	Chapter 6 公司治理 6.7 永續導向的品管	111
員工多元與共融			
TC-HW-330a.1	(a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	Chapter 5 社會責任 5.2.2 進用多元人才	44
產品生命週期管理			
TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	本年度無此情事。	
TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	Chapter 7 產品創新與循環經濟 7.4 環保標章	132
TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	Chapter 7 產品創新與循環經濟 7.4 環保標章	132
TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	Chapter7 產品創新與循環經濟 7.3 循環經濟	130
供應鏈管理			
TC-HW-430a.1	經責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	本年度尚未統計。	
TC-HW-430a.2	對於責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序，就一階供應商場所之 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不合格比率及 (2) 相關改正行動比率	本年度尚未統計。	
材料取得			
TC-HW-430a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	Chapter 6 公司治理 6.7 永續導向的品管 Chapter 8 永續供應鏈	111 133
活動指標			
TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	Chapter 2 關於明基電通	4
TC-HW-000.B	製造場所之面積	Chapter 2 關於明基電通	4
TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	本公司為品牌公司，未有自有設施生產。	

9.3 獨立保證聲明書



獨立保證意見聲明書

明基電通 2025 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 2025 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 2025 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行查證之結論，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有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局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：

- 查證作業範疇與明基電通 2025 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
- 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 2 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，以及特定永續性績效資訊的可信程度。

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 2025 年永續報告書內容，對於明基電通之相關運作與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，此報告書內容為實質正確之呈現。我們相信有關明基電通之環境、社會及治理等績效資訊是誠實正確地呈現。報告書所揭露之水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據 GRI 永續性標準則係屬公允的。

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，同時，我們抽樣訪談了 1 個外部利害關係人(團體)；
- 訪談 14 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查重大性評估流程；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查財務與非財務報告相關的會計系統之廣度與成熟度；
- 審查內部稽核的發現；
- 藉由與負責收集資料管理者的會議，查證報告書中的績效數據與宣告；
- 審查資料收集的流程與確保數據的準確性，數據追溯至最初來源進行深度抽樣；
- 比對財務數據與經會計稽核的財務報告數據之一致性；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 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、永續性績效資訊與 GRI 永續性標準準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映出明基電通已持續尋求利害關係人之參與，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，除持續展現由最高管理階層支持之永續作為，亦於組織階層落實展開。

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評估流程與重大性議題。

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迴應政策，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，這份報告書適切地涵蓋了明基電通之回應性議題。

衝擊性

明基電通已識別，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。

績效資訊

基於本聲明書所述之我們的查證方法，並且在為明基電通提供 ESG 績效資訊保證過程中無利益衝突，特定績效資訊係在明基電通與英國標準協會協議之查證範圍內，報告書揭露的重大主題之永續揭露。以我們的觀點，明基電通 2025 年永續報告書揭露之數據與資訊是可信賴的。

GRI 永續性標準準則

明基電通提供依據 GRI 永續性標準準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則(包含適用的經濟、環境與社會資訊的揭露項目)之重大主題，其揭露項目依據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 永續性標準準則之永續發展相關揭露項目已披露，部分報告或有省略。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高度保證等級，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，如同責任信中所宣稱，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，並接受過 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:

Joe Hsieh

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-W5ZQG

Statement No: SRA-TW-836659

2026-06-03

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution



明基電通

2025 BenQ Sustainability Report