



明基電通 2023 年永續報告書

BenQ 2023 Sustainability Report



Table of contents

1 永續的責任

不變的承諾 1

2 關於明基電通

2.1 關於明基電通 3

2.2 明基電通企業核心文化 4

2.3 營運狀況 5

2.4 董事會治理結構 8

2.5 榮譽記事 10

2.6 參與協會／公會 11

3 重大性主題

3.1 永續組織 明基電通 ESG 推行委員會 12

3.2 重大性議題分析 13

3.3 重大性主題政策承諾與管理方針彙整 16

4 環境安全衛生管理與 溫室氣體管理

4.1 環境安全衛生管理 20

4.2 溫室氣體管理 24

5 社會責任

5.1 人權保護 26

5.2 人才吸引 29

5.3 人才留任 33

5.4 學習發展 (LD) 40

5.5 健康職場與社區關係 45

5.6 2023 永續參展永續行動方案 46



Table of contents

6 公司治理

| | |
|-------------|----|
| 6.1 誠信經營守則 | 49 |
| 6.2 合法守規 | 50 |
| 6.3 監督與風險管理 | 51 |
| 6.4 風險因應 | 53 |
| 6.5 供應商風險評估 | 53 |
| 6.6 資訊安全 | 54 |
| 6.7 個資隱私 | 56 |

7 永續創新精神

| | |
|--------------|----|
| 7.1 品牌管理 | 48 |
| 7.2 創新策略與價值 | 60 |
| 7.3 綠色設計與包裝 | 70 |
| 7.4 永續導向的品管 | 75 |
| 7.5 環保標章 | 78 |
| 7.6 客戶服務質量管理 | 81 |

8 永續供應鏈

| | |
|-----------------|----|
| 8.1 供應商永續經營 | 86 |
| 8.2 新供應商篩選 | 86 |
| 8.3 衝突礦產 | 89 |
| 8.4 供應商檢核 | 90 |
| 8.5 明基電通運輸的永續發展 | 93 |

9 關於報告書

| | |
|-----------|----|
| 發行說明與撰寫原則 | 94 |
| 政策承諾 | 94 |
| 報告邊界與範疇 | 94 |
| 聯絡資訊 | 95 |



CHAPTER 1

永續的責任

不變的承諾

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

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

實踐 ESG 承諾，實現科技生活的真善美

在公司治理面，BenQ 致力實踐對企業永續發展的堅持與承諾，明基企業社會責任委員會自 2010 年 7 月成立以來，便將企業社會責任目標融入日常的工作目標中，在 2022 年更名改組為明基 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。

2023 年，BenQ 延續以科技服務人類需求的理念，並致力結合 TUV Rheinland 護眼認證的護眼技術、『CinematicColor™獨家色彩管理技術』、『ClassroomCare™健康智慧教室技術』貫穿各項產品，持續專注在專為攝影師打造「所見即所印」的專業修圖顯示器、專為電競選手打造的快速顯像電競顯示器，持續專注於為不同需求設計產品，包括家用微型投影機、教育互動觸控顯示器、跨界擴充底座及護眼檯燈，滿足消費者各項需求。

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

透過各環節的改善，創造出對環境友善的綠色產品，並針對「大型觸控顯示器 (RE7503A)」進行產品碳足跡盤查，成為業界第一個大型觸控顯示器產品通過碳足跡查證的廠商，從原料開採至廢棄

過程全紀錄。BenQ 各項產品皆以環保、節能納入考量，並榮獲能源之星認證。BenQ 同時亦定期接受第三方的驗證，切實執行環境管理的工作，並鼓勵員工參與。

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

BenQ 自 2016 年起連續獲得教育部體育署「運動企業認證」，持續在運動硬體設備和活動規劃上創新，提供員工 Work Smart、Play Hard 的五星級職場環境。2023 年揮別疫情踏出戶外，活動設計更創新，如：淨灘巡迴列車，身體力行感受環境生態、源頭減塑的重要性。此外，BenQ 提供優於業界的公司獎勵金，鼓勵員工參與集團持股信託計畫，促進公司績效與員工利益結合，並可照顧員工退休生活，開辦以來員工參與率已接近九成，為公司及員工帶來正向循環。



與 SDGs 接軌，教育、健康、友善地球的可持續發展

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

以友善地球為例，BenQ 運用綠色設計與包裝減少對環境的衝擊。綠色產品設計方面，GV 系列投影機透過機構創新，降低生產零件數，除了減少污染及浪費，更能滿足消費者全方位調整角度之需求。綠色包裝方面，專為遊戲玩家設計的大型液晶產品，透過紙塑降低一次性包裝使用，消費者可動手將包裝改造成搖桿收納架，實現包裝升級再利用。

BenQ 也遵循國際永續活動標準 ISO 20121 參與國際展會並取得驗證，在創造商機的同時也打造綠色奇蹟，不產生大量的展會裝潢廢棄物。2023 年遵循 ESG (環境、社會、公司治理) 原則，實踐展場裝潢零廢棄、攜手「為台灣而教」倡議消弭教育不平等、採購台灣在地生產商品，成為 COMPUTEX 自 1981 年開展以來，全球第一、也是唯一獲得 ISO 20121 永續性活動管理驗證的集團。

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。

Peter Huang
黃原福

總經理
黃原福 / Peter Huang





CHAPTER 02

關於明基電通

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 234 億元 (2023 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 1712 名員工 / 台灣 574 名員工 (截至 2023 年 12 月) |
| 董事長 | 李焜耀於 2024.8 退休, 新任 曾文祺 |
| 總經理暨執行長 | 李文德於 2024.8 退休, 新任 黃原福 |

液晶顯示器：2023 年整體總銷售量約 1.65M 台。High resolution 4K 排名全球第八名、高刷新率 (refresh rate >100Hz; Gaming) 排名全球第 11 名。

投影機：2023 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



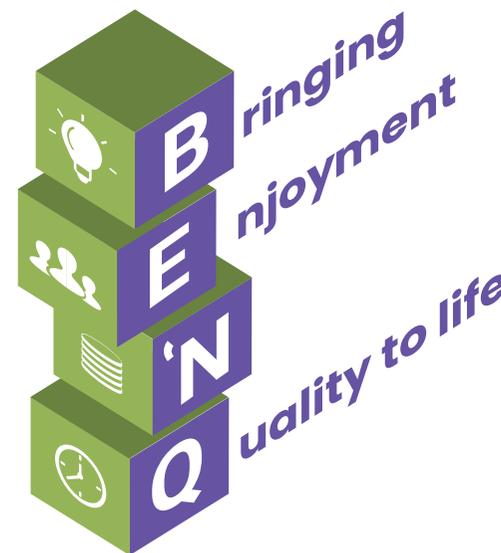
智慧燈具



液晶顯示器



無線喇叭



2.2 明基電通企業核心文化

企業願景與品牌使命

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

核心價值觀

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

「誠信自律」 品德承諾，不投機作假，以身作則遵守公司紀律規定，並說到做到。

「熱情務本」 用主動積極態度完成任務，熱愛自己的工作和夥伴。

「追求卓越」 開放心胸勇於創新與改變，持續學習成長，不斷追求更好的精神。

「關懷貢獻」 落實環保及永續發展的承諾，對顧客、社會與環境利益做出貢獻。

2.3 營運狀況

2.3.1 營運原則

明基電通之公司治理運作，恪守公司治理實務守則，共 5 大原則，列示如下：

• 保障股東權益

• 強化董事會職能

• 發揮監察人功能

• 尊重利害關係人權益

• 提升資訊透明度

2.3.2 全球營運策略

明基電通全球業務區分歐洲、北美洲、拉丁美洲、中國及亞非中東等五大區，於 26 國共設有 28 個營運據點，行銷至遍布 100 餘國：



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

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：

2023 年銷量累計 164.6 萬台年減 22%，營業額年減 18%；雖營業額因終端市場需求疲弱衰退但行銷資源投注於高毛利機種，毛利率較 2022 年增加 5.3%，獲利高於 2022 年。中國市場因電競顯示器線上銷售及線下網吧於疫情解封後成長力道強勁營業額年增 26%，拉美市場年增 6%，其他市場因終端市場需求萎縮，亞太市場年減 20%、歐美市場年減 35%。搭載獨家技術 DyAc 及 240Hz/360Hz 的 ZOWIE 高階電競顯示器銷量強勁成長，帶動整體電競顯示器持續成長，第四季電競顯示器營業額年增 35%，2023 年電競顯示器營業額年增 19%。專業顯示器因 MAC Friendly 的行銷計畫及展開與 Pantone 合作電子色票的搭配銷售，MAC Friendly 對應機種第四季營業額年增 84%，2023 年營業額年增 74%。

投影機產品：

2023 Q4 年銷量 9.4 萬台，營收年減 19.7%。與去年同期相比，毛利率年增 0.5% 係因機種組合。家用投影市場以 4K 高解析度，延續領先全球『CinematicColor™獨家色彩管理技術』持續耕耘家用影院市場；整合 Android TV 並加入 Gaming 拓展新市場；且新增微型投影機與運動／飛航模擬等互動娛樂等專業細分市場。因應關鍵零組件缺貨，透過產品組合調整及庫存管理，減低對於供應鏈的影響，產銷皆側重高獲利機種。

2.3.4 產業概況及衝擊

(1) 產業之現況與發展

液晶顯示器產品：過去因疫情帶來的液晶顯示器購機潮需求明顯消退，再加上商用市場需求大幅萎縮，根據市調機構報告，2023 年液晶監視器銷量約 1 億 2,419 萬台，年減 6%。2023 年面板與 IC 相關顯示器零組件供應恢復正常，市場供應無虞。但顯示器終端消費市場需求大幅衰退，因此，差異化的產品與持續提升經濟規模與市占率將至關重要，未來更將加速高階遊戲顯示器、專業顯示器以及細分市場區隔的產品開發、提昇附加價值、優化供應鏈、加強垂直整合，以期能強化整體競爭力。

投影機產品：市調機構預估，2023 年全球投影機出貨約 565 萬台，2024 年預估全球投影機市場成長率可能持平或微幅成長，唯高亮、高解析度與非燈泡型投影機的比重將會持續提升，其中家用投影機市場熱度持續上升，使得具備 1080P 及 4K 的家用市場持續增長。教育或商用投影機市場受大尺寸面板影響可能下滑。



(2) 產業發展趨勢及競爭情形

液晶顯示器產品：近期 LCD 面板採用 mini-LED 背光技術已逐漸成熟，mini-LED 可以大幅提高 HDR 顯示效果，該技術目前已擴展到高階遊戲與專業顯示器中。此外，OLED 面板廠也積極推廣該技術到遊戲顯示器上，除了過往 TV 大尺寸 OLED 外，OLED 也已經能做到 34”~32” 高解析度的顯示器尺寸，且 OLED 能呈現更快的遊戲反應速度還有更黑的色彩表現，所以對於享受遊戲畫質的玩家能帶來更好的遊戲體驗。

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



2.3.5 營運狀況

單位：NTD/ 億元

| 項目 | 金額 |
|-----------|--------|
| 營業收入淨額 | 122.34 |
| 營業成本 | 113.54 |
| 員工薪資與福利 | 11.36 |
| 利息支付或股利分配 | 64.42 |
| 所得稅 | 1.26 |

註：揭露範圍僅為台灣總部。

2023 年的營業收入新台幣（以下同）12,233,627 千元，較 2022 年 15,149,187 千元，減少 19.25%；另，營業損失減少 376,562 千元，並 2023 年依法提撥退休金，並對退休同仁支付退休金。

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。本屆董事長為李焜耀先生擔任，未兼任公司任何職務，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，2023 年度平均出席率為 100%。



| 項次 | 1 | 2 | |
|---------|-------------|------------|---|
| 董事 | 李焜耀 | 陳其宏 | |
| 職務 | 董事長 | 董事 | |
| 公司職務 | 明基電通 董事長 | 佳世達 董事長 | |
| 性別 | 男 | 男 | |
| 國籍 | 中華民國 | 中華民國 | |
| 年齡 (區間) | 71-80 | 61-70 | |
| 專業經驗 | 經營管理 | V | V |
| | 產業經歷 | V | V |
| | 電機 | V | V |
| | 風險管理 | V | V |
| | 會計 | | |
| | 法律 | V | V |
| | 環境工程 | V | V |
| | 社會領域 | V | V |

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

表 2.1 明基電通董事會成員 (截至 2023 年 12 月)

| 項次 | 3 | 4 | 5 | |
|---------|------------|-------------|--------------------------|---|
| 董事 | 洪秋金 | 李文德 | 徐鳳麟 | |
| 職務 | 董事 | 董事 | 監察人 | |
| 公司職務 | 佳世達 財務長 | 明基電通 總經理 | 佳世達 財務 管理部 資深經理 | |
| 性別 | 女 | 男 | 男 | |
| 國籍 | 中華民國 | 中華民國 | 中華民國 | |
| 年齡 (區間) | 51-60 | 61-70 | 41-50 | |
| 專業經驗 | 經營管理 | √ | √ | |
| | 產業經歷 | √ | √ | √ |
| | 電機 | | | |
| | 風險管理 | √ | √ | |
| | 會計 | | | √ |
| | 法律 | √ | √ | √ |
| | 環境工程 | √ | √ | |
| | 社會領域 | √ | √ | |

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。



佳世達股東會資訊與年報資訊

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。

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，2023 年度董事進修時數，總計 63 小時。

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，並與公司經營管理會議、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，董事會執行成效，與各董事表現狀況，評估法人代表指派人選。

另，未來會再端視永續發展趨勢，從集團高度持續精進將董事會成員 ESG 重大主題衝擊管理能力納入績效評估項目。

2.4.5 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，後續由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階層皆秉持支持與積極態度參與或指派同仁完成，最後永續報告書呈閱予董事會成員後公開發行。

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，2023 年累計獲得逾 350 項設計獎，成立至今在國際設計四大獎獲得包括 153 座 iF 獎項、56 座 red dot 獎項、6 座 IDEA 獎項和 74 座 G Mark 獎項。另外，GV11 LED 行動微型智慧投影機、GP500 智慧投影機、X3000i 遊戲高亮三坪機、PD3420Q 專業設計繪圖螢幕、treVolo U 藍牙喇叭獲得「台灣精品獎」。

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

此外，明基電通持續深耕優質教育，形塑科技教育的未來，運用科技輔助教學，BenQ 教育專案拜訪學校與師長參與活動，透過老師觸及超過 21 萬位學生參與，以多元互動教學創造更大的教學成效，因此榮獲 TSAA 台灣永續行動獎企業組 SDG4：銀級。

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

表 2.2 國際認同之設計獎 2002-2023

| | |
|------|-----------------------------------|
| 2023 | GV11 LED 行動微型智慧投影機獲「台灣精品獎」 |
| 2023 | GP500 4K HDR LED 智慧投影機獲「台灣精品獎」 |
| 2023 | X3000i 4K HDR LED 遊戲高亮三坪機獲「台灣精品獎」 |
| 2023 | PD3420Q 專業設計繪圖螢幕獲「台灣精品獎」 |
| 2023 | treVolo U 藍牙喇叭獲「台灣精品獎」 |
| 2023 | TSAA 台灣永續行動獎 企業組 SDG4：銀級 |

表 2.3 得獎事蹟

2.6 參與協會／公會

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

2023 年明基電通加入下列資訊產業相關之協會／公會：

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

表 2.4 協會 / 公會角色

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



CHAPTER 03

重大性主題

3.1 永續組織 明基電通 ESG 推行委員會

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

明基電通 ESG 推行委員會，由董事會授權執行長（具董事身分）領導各功能性編組，其編組之組長由相關單位之主管出任，檢視、擬訂與推動行動策略與風險管理措施，共同確認短、中、長期計畫，管理績效評估成果，以利每季至少一次呈報至母公司佳世達之 ESG 經營管理會議。

後續本公司永續發展之績效情形，則由母公司佳世達總經理（明基電通董事）檢視績效執行情形，並評估明基執行長（明基電通董事）之永續發展與管理之工作內容及達成狀況。

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

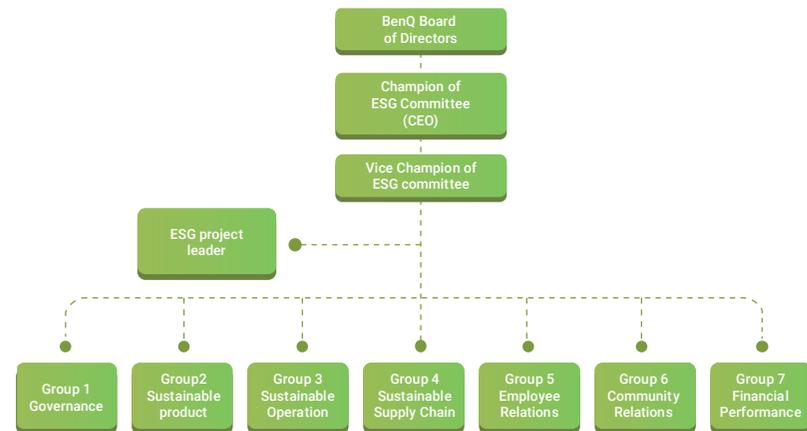


圖 3.1 明基電通 ESG 推行委員會組織圖



ESG 政策 – BenQ ESG 宣言

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

3.2 重大性議題分析

從利害關係人意見、國際評鑑意見、全球趨勢、產業特性、內外部業務與活動情形，及國際準則 (GRI)、氣候變遷財務衝擊指引 (TCFD)，及國際永續會計準則 (SASB) 等，蒐羅相關永續發展議題。



第一步 溝通分析：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，可充分了解利害相關者的想法與需求；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 (各地分公司)、員工 (總部同仁)、供應商，及社區與社會團體，共 5 類利害關係人群體。

| 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 | 顧客權益與社會責任 品牌管理 創新技術產品與服務 | 業務說明會 董事會 | 每季 每季 | 請詳見 CH2 與 CH7 |
| 客戶 | 公司離不開與客戶間之互動，唯有保持密切關係，強化創新服務與提升品質，滿足客戶需求與滿意程度，始能擴大公司發展藍圖。 | 主要業務往來客戶 | 顧客權益與社會責任 人權評估與社會多元包容創新技術產品與服務 z | 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 隨時 隨時 | 請詳見 CH7 7.4 與 7.6 |
| 員工 | 唯有重視員工，將其視為公司基石，確保員工留任為目標，秉持尊重勞動人權，採育才留才與多元暢通溝通策略，創造健康友善之職場文化，才能穩定追求永續發展。 | 全體員工 | 員工福利照顧，及人才培育認同與留才 人權評估與社會多元包容個資隱私與資訊安全 | 電子報 業務說明會 品牌 / 文化活動 福委會 勞資會議 伙委會 員工意見調查 | 不定期 每月 每季 每季 每季 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 | 個資隱私與資訊安全 創新技術產品與服務 永續供應鏈管理 | 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 | 溫室氣體與氣候變遷 社會公益 人權評估與社會多元包容 | 內科管聯會 / 內科協會會議 明基基金會 代表信箱、傳真、電話 | 每季 不定期 隨時 | 請詳見 CH5 5.5 |

表 3.1 利害關係人的溝通途徑

第二步 重大主題鑑別與評估

邀請各工作小組與成員，就各關注議題評估衝擊層面，如環境、人群或經濟，及正 / 負向與實際 / 潛在之衝擊，並綜合利害關係人回饋資訊、顧問專家諮詢意見後，予以彙整分析最顯著衝擊的報導順序，決定沿用 2022 年度重大主題排序，以呈報 ESG 推行委員會，供其作為重大主題決議之重要指引。

第三步 重大主題排序與確認

ESG 推行委員會全體委員出席檢視前一步驟之鑑別與評估結果，及最顯著衝擊的報導順序內容，亦聽取公司目前永續發展計畫目標與行動方案執行情形、營運衝擊及利害關係人要求，從而基於本階段期間永續發展計畫目標與行動方案之穩定性與資源投入回饋情形，決議 2023 年度重大主題與排序，依循 2022 年內容持平接續推動，待未來評估調整永續發展計畫目標與行動方案。

2023 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。

表 3.2 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 | | | |
|------------------|--------------------|-------|-----|----|-----|---------|------|----|----|--------|
| | | 內部 | 外部 | | | | E | S | G | 正 / 負向 |
| | | 員工 | 投資人 | 客戶 | 供應商 | 社區與社會團體 | | | | |
| 溫室氣體與氣候變遷 | GRI 305 | △ | ○ | ○ | △ | △ | 實際 | | 實際 | 負向 |
| 顧客權益與社會責任 | 自訂主題 | △ | ○ | □ | △ | △ | | 實際 | | 正向 |
| 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 | 自訂主題 | △ | | | | □ | | 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 |
| 品牌管理 | 自訂主題 | ○ | ○ | ○ | | | | | 實際 | 正向 |
| 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 | 負向 |

□ 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 重大性主題政策承諾與管理方針彙整

| 項次 | 重大性主題 | 衝擊評估說明 | 政策承諾 | 管理方針 | 2023 年目標 | 2023 年績效 |
|----|--------------------------|---|---|--|--|--|
| 1 | 溫室氣體與氣候變遷 (CH.4) | 因應法令要求與市場趨勢，每年持續投入資源與人力盤查溫室氣體，同時顧及氣候變遷之風險與機會，始能達到公司永續發展目標。 | 支持環境永續的發展並執行節能減碳。 | <ul style="list-style-type: none"> 以集團階段性、目標導向的規劃，逐年設定節能減碳目標與監控氣候變遷對於公司的衝擊，未來明基電通之追求目標，將以 2030 達成供應鏈減碳達 20% 與公司本身 RE60，2040 年達到 RE100，2050 年則為淨零排放。 2024 年開始，全球營業據點盤查能源使用情形，並規劃運用再生能源。 | <ul style="list-style-type: none"> 台灣總部以 2020 年為基準年，減少碳排放量 1%。 公共區域用電量 2023 年較 2022 年減少 1%。 公司全年度零職災、零火災。 | <ul style="list-style-type: none"> 未達標 (事實原因與改善措施請見該章節) 達標 達標 |
| 2 | 顧客權益與社會責任 (CH.7) | 持續優化產品及服務品質，精進之客戶服務質量管理，提供最佳服務品質，不斷深化與客戶間之良好關係與長遠合作，實現作為產業標竿之目標。 | 明基電通以提升客戶服務質量作為首要考量，承諾持續提供更優質之產品及服務，以確保客戶的需求得到滿足。 | <ul style="list-style-type: none"> 建立系統管理機制，追蹤客戶品質回饋改善，以優化產品及服務流程。 定期舉辦產品知識及技術服務教育訓練，以精進客戶服務品質及效率。 積極聆聽蒐集客戶的意見及需求，以強化產品及滿足市場需求。 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶品質回饋處理時效目標，達成率達 95% 產品及技術服務教育訓練全員完訓目標，達 95%。 取得 ENERGY STAR 標章之平面顯示器的營業額占比 (註)，高於 60%。 積極推動產品碳足跡盤查。 | <ul style="list-style-type: none"> 達標 達標 達標 達標 |
| 3 | 員工福利照顧，及人才培育認同與留才 (CH.5) | 將員工作為重要資產，除響應當地政府勞動法規要求，更積極建構員工福利照顧與育才制度，獲得員工認同，以達到留才目標，公司才能持續穩健發展。 | 明基電通視員工為最重要的資產，藉由健全福利照顧制度，讓員工無後顧之憂，並促進員工取得職位所需的知識、技能，明基電通提供多元化的訓練體系，以提升同仁整體競爭力。 | <ul style="list-style-type: none"> 徵募員工，力求機會均等，適才適用及內部優先於外部任用為原則。 | <ul style="list-style-type: none"> 徵募員工，力求機會均等，適才適用及內部優先於外部任用為原則 | <ul style="list-style-type: none"> 達標 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> 公司依據事業策略及組織發展的需要，以職務為導向建構完善多元的教育訓練體系，完整並有系統地規劃員工職涯發展所需的訓練課程；以全面地提升員工專業知識及技能。 | | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> 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。 | | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> 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。 | | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> 建立健康安全的工作環境。 | <ul style="list-style-type: none"> 每年均安排兩次勞作業環境檢測 (上下半年)，檢測結果均符合標準 | <ul style="list-style-type: none"> 達標 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 員工得利用書信、電子郵件、電話等工具與方式表達意見及改善建議，如 1234，總經理信箱等，公司設專責單位負責處理前述相關事宜。 依「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議，定期開會並 3 個月至少召開 1 次為原則，相互溝通意見，協商解決問題。 | <ul style="list-style-type: none"> 達標 達標 |

表 3.3 重大性主題政策承諾與管理方針 (應增加對衝擊對策之有效性評估)

| 項次 | 重大性主題 | 衝擊評估說明 | 政策承諾 | 管理方針 | 2023 年目標 | 2023 年績效 |
|----|-----------------------|--|---|--|---|------------------------|
| 4 | 人權評估與社會多元包容 (CH.5) | 兼顧勞動人權，及合理薪資福利制度等，增進公司的社會影響力 | 不因種族、民族或社會出身、血統、社會階級、國籍、宗教信仰、身體殘疾、性別、性別取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、懷孕、年齡或政黨等方面的原因採取歧視行為，且不得僱用童工與強迫性勞動。 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 | 零違反人權管理方針事件發生。 台灣區全體員工 (不定期契約) 人權政策教育訓練課程完訓率 100%。 | 未達標 (事實原因與改善措施請見該章節) |
| 5 | 社會公益 (CH.5) | 長期關注公益事業，發揮企業社會責任持續投入醫療、教育、環境及公益團體援助和支持，增進公司的社會影響力 | 領航綠色革命，引入 ISO 20121 永續性活動管理，積極推動下列三大策略，展現 ESG 價值 <ul style="list-style-type: none"> 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。 | 2023 年 COMPUTEX Taipei 展現綠色改革，取得 ISO 20121 永續性活動驗證，展現 ESG 價值。 | 達標 |
| 6 | 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。 | Qisda 風險管理委員會辨識之重大風險情境，明基電通皆訂定營運持續計劃進行管理：事件發生前之辨識、預防；事件發生時之應變、減損，事件發生後之復原及風險轉嫁。 | 藉由定期演練，演練過程中對於情境即時資訊收集、整合、評估、判斷、決策到，達成復原目標不斷練習，強化同仁 BCP 熟悉度。 | 風險管理意識訓練，員工調訓率為 100%。 | 達標 |
| 7 | 品牌管理 (CH.2 & 7) | 公司身為科技產品與整合解決方案之領導品牌，如無法將社會責任與永續發展納入品牌定位，重新塑造品來內涵，不僅無法跟進市場永續創新潮流，更衝擊公司市場品牌定位與承諾。 | BenQ 從「實現科技生活的真善美」(Bringing Enjoyment 'N' Quality to Life) 願景出發，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。 | <ul style="list-style-type: none"> 「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。 | 持續履行政策承諾，且未有違反情事發生。 | 達標 |

表 3.3 重大性主題政策承諾與管理方針 (應增加對衝擊對策之有效性評估)

| 項次 | 重大性主題 | 衝擊評估說明 | 政策承諾 | 管理方針 | 2023 年目標 | 2023 年績效 |
|----|---------------------|---|---|--|---|--|
| 8 | 個資隱私與資訊安全 (CH.6) | 維護公司個資隱私與資訊安全，積極保障客戶資料與營業秘密，方能有效維護客戶權益與企業競爭力。 | 明基電通遵循 ISO 27001 資訊安全國際標準制訂企業資安政策，確保資訊資產之機密性、完整性、可用性及適法性，避免遭受蓄意或意外之威脅。 明基電通尊重並承諾保護客戶、員工以及往來供應商的個人隱私，致力遵循關於保護個人隱私及個人資料安全之相關法令要求，是明基電通給予客戶的承諾，商業行為進行的同時，能確保客戶隱私。 | 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。 • 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 資安或網路安全發生件數為 0。 資料洩漏發生件數為 0 資料洩漏致受影響人數為 0。 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。 涉及個資或隱私相關事件受裁罰金額 (新臺幣/元) 為 0。 | <ul style="list-style-type: none"> 達標 達標 達標 達標 達標 |
| 9 | 創新技術產品與服務 (CH.7) | 藉由創新技術與持續投入，提升商品與服務，獲得國際市場肯定，打造企業永續能力，未來業務發展與環境保護之重點策略。 | 為使企業永續發展並與世界接軌，BenQ 亦積極回應多項聯合國永續發展指標 (SDGs)，致力「優質教育」、「有益健康」、「友善地球」。 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 取得 ENERGY STAR 標章之平面顯示器的營業額占比 (註 1)，高於 60%。 半導體光源 (雷射或 LED) 投影機之營業額占比，高於 15%。 積極推動產品碳足跡盤查。 | <ul style="list-style-type: none"> 達標 達標 達標 |
| 10 | 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，唯有供應商以相同理念與積極態度，才能讓公司有效落實永續發展之目標。 | 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完整永續目標規劃，並依各階段規劃逐步完成，讓永續供應鏈更完善。 | 要求企業社會責任文件到期之供應商簽署供應商社會責任與商業道德同意書，簽署率達到 30%。 | 達標 |

* 註：B2B 商用顯示器為範圍，並統一以營業額占比為基礎

表 3.3 重大性主題政策承諾與管理方針 (應增加對衝擊對策之有效性評估)



CHAPTER 04

環境安全衛生管理 與溫室氣體管理

管理方針

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

2023 年目標與結果：

| 項目 | 目標 | 績效 |
|---------------------------------|----|-----|
| 1. 台灣總部以 2020 年為基準年，持續每年減少碳排放量。 | 1% | 未達標 |
| 2. 公共區域用電量 2023 年較 2022 年減少。 | 1% | 達標 |
| 3. 公司全年度零職災、零火災 | 0% | 達標 |

※ 未達標說明：溫室氣體範疇一、二排放量 2023 年較 2020 年增加 25.21%，主要為 2020~2022 年受疫情影響，每年有 3~4 個月的遠距辦公 (WFH)，2023 年為全面恢復辦公室上班，導致總體用電使用量增加，進而影響碳排放量。

2024 年目標：

1. 台灣總部以 2020 年為基準年，持續每年減少碳排放量 1%
2. 公共區域用電量 2024 年較 2023 年減少 1%
3. 公司全年度零職災、零火災



4.1 環境安全衛生管理

4.1.1 社會責任暨環境安全衛生政策

明基電通秉持以下原則，執行社會責任及環境安全衛生政策：

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



環境安全衛生政策 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。

實現科技生活的真善美
明基集團企業願景

圖 4.1 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
- 投入綠色產品設計，致力減低污染衝擊，響應環境保護，善盡環境公民的一份心力
- 積極預防污染產生並實施能源節約，持續改善以維護安全健康
- 遵守且符合政府頒布之標準、法規且滿足客戶要求
- 宣導及教育環境、安全與衛生之重要性，使員工充分認知進而落實

4.1.2 環境安全衛生組織與責任

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

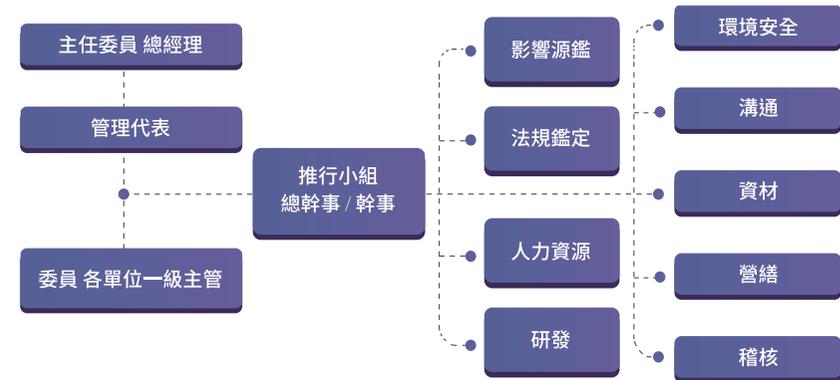


圖 4.2 社會責任暨環境安全衛生管理委員會組織圖

4.1.3 環境安全衛生驗證與監測

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

- 每年安排一次的內部稽核，讓各部門間可以藉此機會互相觀察及監督。
- 每年邀請第三者驗證單位進行外部稽核。
- 要求供應商、承攬商配合，共同重視且致力於環境保護及員工安全衛生之維護。
- 每半年辦理勞工作業環境監測，掌握勞工作業環境狀態，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 2022 年平均之工傷率為 0 件 / 百萬工時，職業病發生率亦為 0。



| 項目 | 2020 年 | | | 2021 年 | | | 2022 年 | | | 2023 年 | | |
|-------------|--------|---|----|--------|---|----|--------|---|----|--------|---|----|
| | 男 | 女 | 總和 |
| 失能傷害頻率 (FR) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 損工日數率 (LDR) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 職業病率 (ODR) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 因公死亡事故總數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

表 4.1 安全衛生管理績效之比較表

註 1：失能傷害頻率 (FR; Disabling Frequency Rate) = 職災件數 × 200,000 / 總經歷工時 (*：指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。)

註 2：損工日數率 (LDR; Lost Day Rate) = 總損失工作日 × 200,000 / 總經歷工時數

註 3：職業病率 (ODR; Occupational Diseases Rate)：職業病總數 × 200,000 / 總經歷工時

註 4：職業災害指勞工因執行職務而導致死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能等傷害或疾病且損失日數達一日以上之案例 (包含上、下班之交通事故)。

註 5：職業病指因執行職務長期暴露於化學性、物理性、生物性、人因性以及社會心理性等危害因子，導致身體產生疾病，並經由職業專科醫師診斷或由主管機關鑑定屬職業病者。



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

4.1.4 廢棄物管理

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

目前明基電通所產生之廢棄物種類為一般廢棄物、紙類、鋁罐、金屬罐、保特瓶、塑膠瓶、鋁箔包、廚餘，且於作業活動中未有產生巴塞爾公約定義之有害廢棄物。

2023 年因疫情趨緩，全面恢復辦公室辦公，故一般廢棄物及資源回收量增加。配合公司內推行循環杯政策，廢紙再利用及無紙化辦公有效降低紙類使用量，故紙類回收量有較明顯降低。

| 時間 | 一般廢棄物 | 紙類 | 鋁罐、金屬罐 | 保特瓶、塑膠瓶 | 鋁箔包 |
|------|--------|-------|--------|---------|-----|
| 2020 | 31,777 | 5,955 | 822 | 351 | 275 |
| 2021 | 30,745 | 4,345 | 756 | 301 | 220 |
| 2022 | 37,698 | 4,048 | 1,013 | 310 | 228 |
| 2023 | 42,221 | 3,483 | 1,146 | 337 | 205 |

表 4.2 2020~2022 年廢棄物/資源回收統計 (單位:公斤)

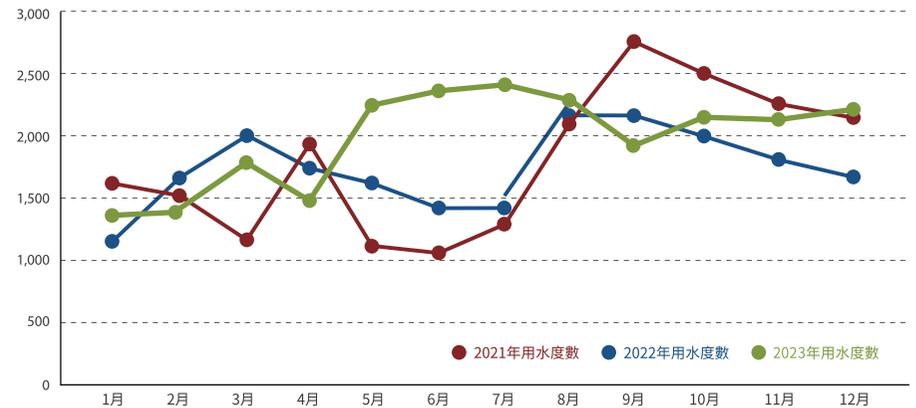
4.1.5 水資源管理

明基電通位於台灣臺北市之總部，其所使用水源 100% 皆為自來水，並無使用地下水或其它水源供應方式，其用水來源均源於臺北自來水事業處。

2023 年總用水量約為 2.3 萬 m³/year，在水資源管理績效呈現，2023 年度用水量相較 2022 年度增加約 10.4%，原因在於 2022 年度仍受限於新冠疫情而採取遠距辦公模式，故用水總量較低，但 2023 年疫情緩解，恢復正常上班模式，故增加反映正常辦公狀態。

此外，大樓設置空調冷凝水回收利用系統，回收水多用於噴灌植種之綠色植物及馬桶便斗沖水。

| 用水度數比較表 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 年度總額 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2021 年用水度數 | 1,147 | 1,593 | 1,976 | 1,735 | 1,585 | 1,438 | 1,437 | 2,087 | 2,098 | 1,976 | 1,794 | 1,635 | 20,501 |
| 2022 年用水度數 | 1,635 | 1,494 | 1,159 | 1,917 | 1,108 | 1,031 | 1,340 | 2,058 | 2,751 | 2,464 | 2,226 | 2,116 | 21,299 |
| 2023 年用水度數 | 1,357 | 1,398 | 1,822 | 1,487 | 2,184 | 2,364 | 2,412 | 2,189 | 1,934 | 2,093 | 2,138 | 2,138 | 23,516 |



另於公司營運、產品設計研發及服務作業中，僅使用少量化學溶劑（做表面清潔用途），過程中無造成任何化學溶劑溢漏，其餘僅為生活污水；因此，就生活污水管制方面，設置有油水分離槽，並由專業人員操作維護，且納入政府所設污水下水道管理系統，過程中未影響水源與土地。

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

| 檢驗日期 | 標準 | 檢測結果 | |
|---------|----------------|------------|----|
| 項目 | | 2023/10/25 | |
| 氫離子濃度指數 | ph5~9 | 8.1 | 合格 |
| 水溫 | 攝氏 45 度 | 27 | 合格 |
| 懸浮固體 | 600 毫克/公升 | 159 | 合格 |
| 化學需氧量 | 1200 毫克/公升 | 362 | 合格 |
| 生化需氧量 | 600 毫克/公升 | 163 | 合格 |
| 總油脂 | 油脂礦物 10 毫克/公升 | 4.3 | 合格 |
| | 油脂動植物 30 毫克/公升 | 5.5 | |
| 硫化物 | 90 毫克/公升。 | 0.13 | 合格 |

表 4.3 2023 年政府檢驗放流水水質分析標準結果



4.1.6 生態管理

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

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

4.2 溫室氣體管理

明基電通之能源使用分布於 2023 年並無重大改變，主要為公司營運所需外購電力，及公司內部作業活動中使用的汽柴油，此一為公司溫室氣體排放量主要部分，其內部消耗能源使用如表 4.5 所示。

再者，本公司持續推動溫室氣體盤查與查證計劃，在參照 ISO 14064-1 與溫室氣體盤查議定書要求，建置溫室氣體盤查機制，彙整完整溫室氣體排放量清冊，並順利通過第三方獨立機構之查證，2023 年明基電通溫室氣體排放總量約為 1,112.1332 tCO₂e/ 年，如表 4.6 所示。

| 項目 | 2020 年 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 |
|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 直接能源消耗量 | | | | |
| 汽油 (公秉) | 4.9661 | 3.7533 | 10.1013 | 9.3283 |
| 柴油 (公秉) | 0 | 0 | 2.2429 | 1.6112 |
| 間接能源消耗量 | | | | |
| 外購電力 (仟度) | 1,217.6763 | 1,166.1735 | 1,352.6650 | 1,664.3071 |

註 1：內部消耗能源計算所用的標準、方法學和假設：為能源供應商提供予公司之帳單消耗量加總所得之消耗能源量。

註 2：2022 年起汽柴油納入主管用車之油量。

表 4.5 2023 年內部消耗能源使用表

| 範疇 | 類別 | 2020 年排放量 (tCO ₂ e/ 年) | 2021 年排放量 (tCO ₂ e/ 年) | 2022 年排放量 (tCO ₂ e/ 年) | 2023 年排放量 (tCO ₂ e/ 年) |
|----------|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 範疇一 | (類別一) 直接溫室氣體排放量 | 67.4964 | 8.8626 | 29.7585 | 36.7099 |
| 範疇二 | (類別二) 輸入能源的間接溫室氣體排放量 | 619.7972 | 585.4191 | 688.5065 | 823.8320 |
| 範疇三 | (類別三) 運輸的間接溫室氣體排放量 - 商務旅行 | N/A | 30.8830 | 79.8825 | 124.9544 |
| | (類別四) 組織使用產品的間接溫室氣體排放量 - 能源上游排放 | N/A | N/A | 127.5789 | 126.6369 |
| | 總計 | N/A | 30.8830 | 207.4614 | 251.5913 |
| 總溫室氣體排放量 | | 687.2936 | 625.1647 | 925.7264 | 1,112.1332 |

表 4.6 2023 年溫室氣體排放量¹

- (1) 溫室氣體彙總方式為溫室氣體排放量 = 活動數據 x 溫室氣體排放係數 x GWP 值。
- (2) 排放係數依據「行政院環境保護署溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本)」。
- (3) 2023 年 GWP 值使用 IPCC 2021 第六次報告。
- (4) 2023 年電力排碳係數依據經濟部能源署公告 111 年度電力排碳係數 0.495 kgCO₂e/ 度。
- (5) 組織邊界為台灣明基總部 (台北市內湖區基湖路 16 號)。
- (6) 彙整溫室氣體量的方法採營運控制權法，不含承租戶。
- (7) 本公司自直接 (範疇一) 溫室氣體排放，未有生物源的二氧化碳排放量。
- (8) N/A 代表當年度未計算。



茲證明

明基電通股份有限公司

台北市內湖區基湖路16號

持有聲明書編號：TWN13006801GT-2/C Rev.1

台灣衛理國際品保驗證股份有限公司對明基電通股份有限公司所報告的溫室氣體聲明進行了獨立查證，此查證聲明適用於以下描述工作範圍內的相關資訊。

明基電通股份有限公司負責報告溫室氣體聲明。台灣衛理國際品保驗證股份有限公司的責任為對其所報告溫室氣體聲明的準確性，以及用於蒐集、分析和審查資訊的基礎系統和過程提供獨立查證。

查證範圍：

- 明基電通股份有限公司，位於台北市內湖區基湖路16號。
- 盤查期間：2023年01月01日至2023年12月31日

報告邊界及查證數據：

- 類別 1：直接溫室氣體排放與移除：36.7099 公噸二氧化碳當量
- 類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放：823.8320 公噸二氧化碳當量
- 類別 3：運輸之間接溫室氣體排放：124.9544 公噸二氧化碳當量
- 類別 4：組織使用產品之間接溫室氣體排放：126.6369 公噸二氧化碳當量

查證意見：

依據台灣衛理國際品保驗證股份有限公司所進行之查證過程與程序，有充分證據顯示明基電通股份有限公司之類別 1,2 溫室氣體聲明為實質正確且公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，以及根據 ISO 14064-1:2018 所準備，符合查證協議之合理保證等級。

無證據顯示明基電通股份有限公司之類別 3,4 溫室氣體聲明不為實質正確、未公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，以及未根據 ISO 14064-1:2018 所準備，符合查證協議之有限保證等級。

技術審查：劉建宏

最初發行日期：22/04/2024

副總經理：徐佩詩

版本發行日期：22/04/2024



Validation and Verification VB005

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
template ver.: 20240101

圖 4.4 ISO 14064-1 聲明書



明基電通追求永續發展的理念，環境保護更是不遺餘力推動重點，尤其地球暖化及溫室氣體已是國際趨勢，更是台灣 2050 淨零排放政策目標，本公司將依循集團實施方向，制定強而有力之策略與節能減碳行動方案，並逐步擴大盤查間接溫室氣體排放量，其中節能減碳積極表現，歷經多項成效顯著的改善措施，成績卓越。

- 2021 年納入類別三員工商務旅行，2022 年則納入類別四能源上游排放計算。
- 公司內部以電力為主，從而以類別二為節能減碳重心，透過下表節能減碳方案，預估可每年減少 11.40 tCO₂e 排放量。

| 減量類型 | 主要實施專案 | 預估年節電量 (Mwh) | 預估年節能量 (GJ) | 預估年減碳量 (tCO ₂ e/年) |
|------|------------------|--------------|-------------|-------------------------------|
| 設備優化 | 消防逃生指示牌汰換為 LED 型 | 4.77 | 17.16 | 2.43 |
| 運作優化 | 冰水主機運行時間調整 | 17.18 | 61.85 | 8.75 |
| 運作優化 | 夜間能源管理 | 0.38 | 1.35 | 0.19 |
| 運作優化 | 大廳空調優化 | 0.06 | 0.20 | 0.03 |

表 4.7 2023 年明基電通節能方案表



CHAPTER 05

社會責任

5.1 人權保護

人權管理方針

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

2023 年目標與結果：

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

2024 年目標：

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



5.1.1 人權政策

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

5.1.2 人權管理機制

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

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

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

表 5.1 人權管理機制

截至 2023 年 12 月 31 日止，經明基電通檢核機制，依循勞動法令，相關人權管理措施及執行成效如下。



| 管理措施項目 | 說明內容 | 2022 年執行成效 |
|----------------|---|---------------------------|
| 建立健康安全的工作環境 | 取得 ISO14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，提供良好的工作環境。 | 未有重大情事發生，並依循管理系統持續優化工作環境。 |
| 不歧視 | 選用育留以適才適用為原則，不因種族、性別、婚姻狀態、年齡、政治立場或宗教信仰等因素而有歧視發生。 | 0 申訴。 |
| 騷擾零容忍 | 對於新進人員，入職時即實施性騷擾防治課程，來傳達公司對騷擾零容忍的立場。 | 申訴 1 件。 |
| 提供公平合理的薪資與工作條件 | <ul style="list-style-type: none"> · 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 | <ul style="list-style-type: none"> · 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 |

表 5.2 人權管理措施與落實

5.1.3 人權教育訓練

為確保公司各員工清楚知悉公司對人權與員工勞動權益之重視，公司內部就人權教育訓練，要求每人每年均需完成 2 小時之人權訓練，2023 年台灣公司據點全體員工（不定期契約）之人權教育訓練課程完訓率為 100%。

5.1.4 檢舉與監督機制

明基電通制定有社會責任及環境安全衛生政策及相關管理程序，強調公司誠信經營，嚴守道德規範，並持續改善經營管理，每年公司內部稽核單位會依照人權政策及管理方針，針對公司內各單位落實稽核作業，2022 年公司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。

5.2.2 進用多元人才

明基電通秉持 DEI 的企業文化思維，以人為本的核心價值，視人才為最寶貴的資產。為了吸引來自全球的多元人才，明基電通不僅積極開拓不同招募管道，同時也致力打造多元共融的友善職場，並持續進行年度追蹤以確保策略的有效實施。此外，為強化營運地區的人力資本，明基電通的人員徵聘原則以當地勞工為優先，比例達 98.6%；管理階層（副理級以上）聘用 100% 為當地勞工。截至 2023 年 12 月 31 日止，明基電通台灣正職員工為 574 人（含 4 位身心障礙者，不含在校生成及實習生）。

| 員工分佈 | | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|-------|---------|------|-------|-----|-------|------|-------|-----|-------|------|-------|-----|-------|
| | | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| | | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| 聘僱類型 | 直接人員 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0% | 0 | 0.0% | 0 | 0% |
| | 間接人員 | 299 | 100% | 229 | 100% | 326 | 100% | 256 | 100% | 324 | 100% | 250 | 100% |
| 年齡 | 未滿 30 歲 | 45 | 15.0% | 54 | 23.6% | 55 | 16.9% | 73 | 28.5% | 53 | 16.3% | 76 | 30.4% |
| | 30-50 歲 | 226 | 75.6% | 165 | 72.0% | 232 | 71.1% | 170 | 66.4% | 229 | 70.7% | 162 | 64.8% |
| | 50 歲以上 | 28 | 9.4% | 10 | 4.4% | 39 | 12.0% | 13 | 5.1% | 42 | 13.0% | 12 | 4.8% |
| 職稱 | 管理人員 | 57 | 19.1% | 28 | 12.2% | 58 | 17.8% | 29 | 11.3% | 54 | 16.7% | 33 | 13.2% |
| | 專業人員 | 242 | 80.9% | 201 | 87.8% | 268 | 82.2% | 227 | 88.7% | 270 | 83.3% | 217 | 86.8% |
| 管理人員 | 未滿 30 歲 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | 30-50 歲 | 43 | 75.4% | 24 | 85.7% | 42 | 72.4% | 24 | 82.8% | 39 | 72.2% | 29 | 87.9% |
| | 50 歲以上 | 14 | 24.6% | 4 | 14.3% | 16 | 27.6% | 5 | 17.2% | 15 | 27.8% | 4 | 12.1% |
| 非管理人員 | 未滿 30 歲 | 45 | 18.6% | 54 | 26.9% | 55 | 20.5% | 73 | 32.2% | 53 | 19.6% | 76 | 35.0% |
| | 30-50 歲 | 183 | 75.6% | 141 | 70.1% | 190 | 70.9% | 146 | 64.3% | 190 | 70.4% | 133 | 61.3% |
| | 50 歲以上 | 14 | 5.8% | 6 | 3.0% | 23 | 8.6% | 8 | 3.5% | 27 | 10.0% | 8 | 3.7% |

表 5.3 人力結構分析表



| | 項目 | | | | 臺灣 | |
|--------|---|------|----------------|------|-----|-----|
| | | | | | 男性 | 女性 |
| 合約型態 | 永久聘僱 (不定期) | | | | 324 | 250 |
| | 固定期限 (定期) | | | | 18 | 55 |
| 合計 | | | | | 342 | 305 |
| 聘僱類型 | 正職 | | | | 324 | 250 |
| | 兼職 (註 1) | | | | 18 | 55 |
| 合計 | | | | | 342 | 305 |
| 非員工工作者 | 類型 | 組織活動 | 工作內容 | 法律關係 | 男性 | 女性 |
| | 承包商 | 清潔人員 | 職場環境清潔工作 | 承攬關係 | 1 | 7 |
| | 承包商 | 保全 | 職場環境之安全維護工作 | 承攬關係 | 4 | 0 |
| | 承包商 | 團膳 | 承包辦理公司伙食供應相關業務 | 承攬關係 | 2 | 5 |
| 註 | 1. 台灣地區實習生歸類至兼職類別，但不計入正式人力，合約型態仍為聘僱合約。 2. 報導期間員工總數，並無重大變化。 | | | | | |

表 5.4 2023 年員工與非員工工作者分析表

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 2023 年新進員工共 55 位。

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



| 項目 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|------|---------|------|-------|------|-------|------|-------|
| | | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| 性別 | 男性 | 53 | 17.7% | 56 | 17.2% | 21 | 6.5% |
| | 女性 | 43 | 18.8% | 49 | 19.1% | 34 | 13.6% |
| 年齡 | 未滿 30 歲 | 55 | 55.6% | 64 | 50.0% | 38 | 29.5% |
| | 30-50 歲 | 40 | 10.2% | 41 | 10.2% | 17 | 4.3% |
| | 50 歲以上 | 1 | 2.6% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 員工類型 | 直接員工 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | 間接員工 | 96 | 18.2% | 105 | 18.0% | 55 | 9.6% |
| 職級 | 管理職 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | 非管理職 | 96 | 21.7% | 105 | 21.2% | 55 | 11.3% |

註 1：以報導期間結束日 2023 年 12 月 31 日同仁數。
 註 2：比例計算以各類別的員工總人數作為分母，如：未滿 30 歲新進比例的分母為未滿 30 歲員工總人數。
 註 3：報導期間員工總數，並無重大變化。
 註 4：管理職即實際擔任單位主管職務者。

表 5.5 臺灣新進人員分析表

| 年度 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------|-------|-------|-------|
| 總招募新進人數 | 96 | 105 | 55 |
| 新進率 (%) | 18.2% | 18.0% | 9.6% |
| 內部職缺遞補率 (%) | 52.6% | 60.9% | 75.1% |

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

表 5.6 歷年新進率及內部職缺遞補率

| 年度 | | 2021 | 2022 | 2023 |
|----|-------|------|------|------|
| 性別 | 男性 | 57 | 71 | 82 |
| | 女性 | 43 | 46 | 54 |
| 年齡 | < 30 | 8 | 17 | 15 |
| | 30~50 | 89 | 96 | 109 |
| | > 50 | 3 | 4 | 12 |

表 5.7 職缺內部遞補分析

| 新進人員分佈 | | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------|---------|------|------|------|
| 性別 | 男性 | 53 | 56 | 21 |
| | 女性 | 43 | 49 | 34 |
| 年齡 | 未滿 30 歲 | 55 | 64 | 38 |
| | 30-50 歲 | 40 | 41 | 17 |
| | 50 歲以上 | 1 | 0 | 0 |
| 員工類型 | 直接員工 | 0 | 0 | 0 |
| | 間接員工 | 96 | 105 | 55 |
| 職級 | 管理職 | 0 | 0 | 0 |
| | 非管理職 | 96 | 105 | 55 |

表 5.8 新進人員分佈

深耕校園，落實教育永續的承諾

為強化與學界的合作，明基電通於 2023 年舉辦了 8 場校園徵才及 6 場校園講座，並針對多元系所及外籍學生，組織一系列的招募活動與實習計畫。此外，公司也與多所學校簽訂產學合作備忘錄 (MOU)，為年輕學子提供實踐學習的平台及個人發展的舞台。



| 活動類型 | 目的 | 說明 | 主要成果 / 效益 |
|---------|--|--|---|
| 校園徵才 | <ol style="list-style-type: none"> 提前發掘並儲備潛力人才 加強雇主品牌曝光，提高新世代學生對集團的好感度 | 參與場次：台灣大學、政治大學、台灣科技大學、臺北科技大學、中央大學、中原大學、元智大學、成功大學 | <ol style="list-style-type: none"> 在八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 2,305 份履歷投遞 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 | <ol style="list-style-type: none"> 增強人才多元性，引入國際視野 滿足特定市場人才需求，增強公司全球競爭力 | 參與場次：僑生就業博覽會、跨城數位暨國際人才就業博覽會、台灣科技大學外籍學生徵才展 | <ol style="list-style-type: none"> 每場徵才活動平均回收超過 200 份有效履歷，強化人才庫多元性 成功於臺科大外籍生徵才展錄取實習生，滿足東南亞市場電商人才需求 |
| 校園職涯講座 | <ol style="list-style-type: none"> 幫助學生了解產業趨勢及集團發展策略 透過中高階主管分享，帶領學生提前佈局職涯 藉由同仁現身說法，引導學生探索未來不同可能 搭起產學橋樑，彌平學用落差，實踐社會責任 | <ol style="list-style-type: none"> 臺大場：聚焦品牌價值鏈，透過職位分享和分桌交流，以直接溝通形式加強學生對職涯的信心 政大場：以學長姐座談會形式，強化問答互動環節，加深學生對不同職位的理解 成大場：分享主管長期職涯經歷，展示集團健全輪調機制和提供多元挑戰的機會，幫助學生擬定職涯策略 (僅列舉數場講座代表) | <ol style="list-style-type: none"> 每場講座均獲得學生的積極回饋，不僅從主管及學長姐的分享中看到了所學學科的價值，也透過對集團及理想職位的深入了解，明確了努力的方向 成功於政大校園講座錄取客戶服務部門實習生，強化講座吸引人才效益 |
| 合作備忘錄簽訂 | <ol style="list-style-type: none"> 共享產學資源，支持學術發展和產業創新 強化人才培養與技術研發能力 | <ol style="list-style-type: none"> 合作學校：政治大學、台灣科技大學 合作範圍： <ul style="list-style-type: none"> 規劃學位、課程、師資 舉辦人才交流、學術、創新學習、服務等活動 產學合作及學生實習 技術、知識及智財相關研發 推動合作專案、籌建及規劃使用空間 | <ol style="list-style-type: none"> 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 學生效益：透過實習、參訪等形式與業界接軌，奠定職涯基礎 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 | <ol style="list-style-type: none"> 提前識別和吸引潛力人才 實踐培育下一代人才的社會責任 | <ol style="list-style-type: none"> 實習人數：2023 年共計 73 位 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 | <ol style="list-style-type: none"> 實習回饋：高達 90.6% 的實習生表示有轉正意願，且 100% 的實習生願意推薦此實習機會給朋友 公司效益：培養潛力人才，透過轉正機制留任優秀人才 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 |

表 5.9 校園活動成果概覽

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，面對外部經濟波動，健康的離職率可確保企業不斷有新血加入公司，2023 明基電通台灣平均累計離職率為 9.9%。

| 年度 | 2021 | | 2022 | | 2023 | | |
|-----------|---------|------|-------|-------|-------|------|-------|
| | 人數 | 比率 | 人數 | 比率 | 人數 | 比率 | |
| 總離職率 (%) | 51 | 9.7% | 63 | 10.8% | 57 | 9.9% | |
| 自願離職率 (%) | 50 | 9.5% | 61 | 10.5% | 47 | 8.2% | |
| 總離職率 (%) | 男性 | 27 | 9.0% | 36 | 11.0% | 24 | 7.4% |
| | 女性 | 24 | 10.5% | 27 | 10.5% | 33 | 13.2% |
| 自願離職率 (%) | 男性 | 26 | 8.7% | 35 | 10.7% | 18 | 5.6% |
| | 女性 | 24 | 10.5% | 26 | 10.2% | 29 | 11.6% |
| 總離職率 (%) | 未滿 30 歲 | 4 | 3.8% | 18 | 13.4% | 18 | 14.0% |
| | 30-50 歲 | 46 | 12.1% | 45 | 11.6% | 37 | 9.5% |
| | 50 歲以上 | 1 | 2.4% | 0 | 0.0% | 2 | 3.7% |
| 自願離職率 (%) | 未滿 30 歲 | 4 | 3.8% | 18 | 13.4% | 18 | 14.0% |
| | 30-50 歲 | 45 | 11.8% | 43 | 11.1% | 29 | 7.4% |
| | 50 歲以上 | 1 | 2.4% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 總離職率 (%) | 管理職 | 3 | 3.5% | 3 | 3.4% | 5 | 5.7% |
| | 非管理職 | 48 | 10.8% | 60 | 12.1% | 52 | 10.7% |
| 自願離職率 (%) | 管理職 | 3 | 3.5% | 3 | 3.4% | 3 | 3.4% |
| | 非管理職 | 47 | 10.6% | 58 | 11.7% | 44 | 9.0% |

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 2023 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。

表 5.10 離職統計分析表

5.3 人才留任

管理方針

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

5.3.1 薪酬管理制度

5.3.1.1 薪酬政策與制度

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

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

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

| 項目 | 說明 |
|---------|---|
| 薪資 | <ul style="list-style-type: none">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 | <ul style="list-style-type: none">依照當年度公司經營績效及同仁績效表現發給。三節獎金：中秋、端午、年終。績效獎金。員工分紅。 |
| 長期激勵計畫 | <ul style="list-style-type: none">員工持股信託。 |

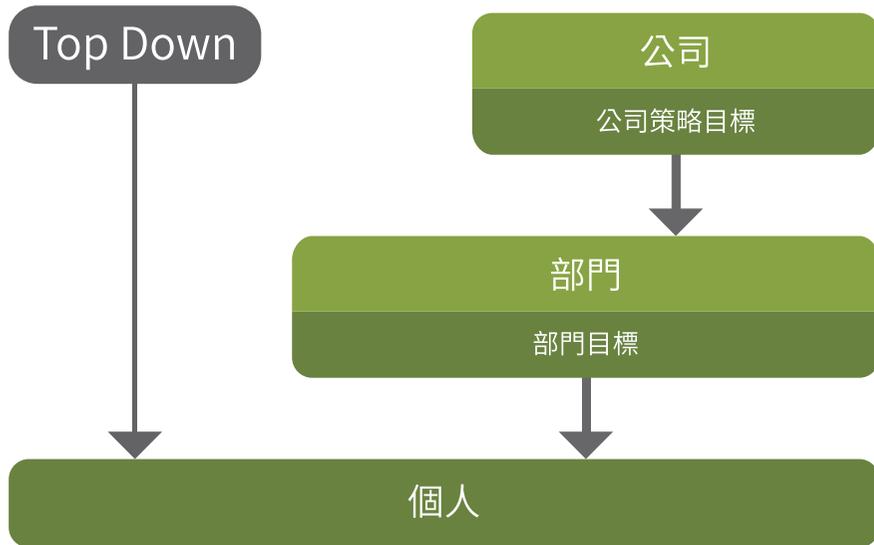
表 5.11 薪酬制度措施表

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



5.3.1.2 績效評鑑管理制度

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



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

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

表 5.12 績效管理方式

| | 績效目標完成率 | 績效考核完成率 |
|---|---------|---------|
| 男 | 98.1% | 100% |
| 女 | 98.3% | 100% |

註：作業期間因產假、長病假等無法順利完成作業而未達 100%。

表 5.13 2023 年績效目標及績效評鑑分析



5.3.1.3 長期激勵計畫

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

| 獎勵項目 | 員工持股信託 | 留才獎金 |
|------|---|--|
| 對象 | 臺灣地區正職員工於試用期滿 (即到職三個月後) 員工可自行申請加入員工持股信託 | 對組織發展極為重要之關鍵職位人才 |
| 執行內容 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 | 為確保組織之關鍵職位人才能持續留任於公司，以創造組織長期穩定經營績效，透過留才獎金合約方式與績效優異之關鍵職位人才約定給予三年保障年薪。 |
| 執行成效 | 2023 年期間總計提撥超過 4 千萬元之公司獎勵金 | 2023 年實施留才獎金總計約 330 萬元 |

表 5.14 長期激勵計畫執行表



5.3.2 員工照顧與福利機制

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

| 獎勵項目 | 獎勵項目 | 獎勵項目 |
|------|--|---|
| 員工假期 | 讓同仁充分休息，顧及身體健康，照顧家庭與處理事務，讓工作與生活平衡，建構員工休閒生活及興趣。 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |
| 保險制度 | <p>遵循當地社會保險之法令制度，保障員工基本權益。</p> <p>更進一步建立公司保險制度，提供員工及其眷屬團體保險，依其意願自行加保；同時，安排保險公司駐點提供保險諮詢及理賠申請服務。</p> | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |
| 補助津貼 | 周全員工及眷屬照顧機制，以達到急難救助或生活補助。 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |

表 5.15 公司台灣據點之照顧與福利措施表

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

表 5.15 公司台灣據點之照顧與福利措施表



5.3.3 育嬰留停

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

| 性別 | 男 | 女 |
|-----------------------|------|------|
| 當年度符合育嬰留停申請資格人數 | 75 | 55 |
| 當年度申請育嬰留停人數 | 3 | 4 |
| 當年度預計復職人數 (A) | 1 | 4 |
| 實際復職人數 (B) | 1 | 4 |
| 復職率 (B)/(A) | 100% | 100% |
| 育嬰留停復職後超過 12 個月人數 (C) | 0 | 3 |
| 前一年度育嬰留停實際復職人數 (D) | 0 | 3 |
| 留任率 (C)/(D) | - | 100% |

表 5.16 2023 年台灣公司據點 - 育嬰留職停薪與復職彙整表

5.3.4 退休機制

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

1. 依據勞動基準法提撥之退休準備金

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

2. 依據勞工退休金條例提撥之退休金

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

5.3.5 多元暢通之溝通途徑

5.3.5.1 溝通機制

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



| 項目 | 說明內容 |
|-------------|---|
| 溝通機制 | <ul style="list-style-type: none"> 公司基於鼓勵態度，保持暢通申訴管道，可由直屬主管協處理，亦可直接向人力資源單位表達。 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，會議時就年度規劃之福利活動進行討論與決議，透過各項福利活動舉辦鼓舞員工工作士氣，強化勞資關係。 |
| 勞資會議 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 會議中報告勞務動態，討論勞動條件、勞工福利籌劃、工作規則修訂、工作環境與員工意見說明等事宜。 |
| 其餘途徑 | 員工意見調查、伙食委員會、秘書／助理座談會、定期勞工關懷等。 |

表 5.17 多元溝通途徑

5.3.5.2 檢舉或申訴機制

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

2023 年度針對勞動權益、人權問題，公司收到 1 件性騷擾申訴，本公司業已立案，且積極妥善完成處理，日後將會持續強化性騷擾的教育訓練與宣導。

檢舉或申訴流程圖：



5.3.5.3 員工敬業度

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



為使調查更科學化與可信度，其問卷調查結構、題目與分析方法保持一致；此外，公司亦針對不同員工群體、地區與調查年度，進行趨勢與橫向比較分析，以提高整體調查效益。2023 年台灣區間接員工敬業度調查，共有 567 人參與，回覆人數為 482 人，回覆率為 85%，台灣公司據點之間接員工之整體敬業度結果為 4.63 分（滿分 6 分）。

針對 2023 年的員工敬業度調查結果，公司已根據員工的具體需求，提出了改善方案。這些方案整體上著重於設備需求、成就表揚和正向回饋等關鍵項目。2024 年，公司計劃進行全面的設備需求盤查、以確保員工擁有完成工作所需的適當資源，也將持續為主管提供激勵技巧訓練課程，並對績效評估系統進行優化。這些措施旨在進一步提升員工對工作環境的滿意度、增強工作動機，以及提高員工的幸福感和信任感。透過這些行動，明基電通致力於創建一個支持員工、激勵員工的工作環境，進而塑造更優質的員工體驗與更具吸引力的雇主品牌，為實現企業永續發展的戰略目標奠定基礎。

| 年度 | | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------|---------|--|------|------|
| 調查內容及對象 | | 1. 調查內容：參考 Q12 問卷結構，包含基本需求、主管支持、團隊合作、學習成長 4 項調查構面 2. 調查對象：明基電通臺灣總部之間接員工 (IDL) | | |
| 問卷量表 | | 採用 6 點量表，分別為：1= 非常不同意、2= 不同意、3= 稍微不同意、4= 稍微同意、5= 同意、6= 非常同意 | | |
| 發放問卷人數 | | 561 | 561 | 567 |
| 回收數量 | | 300 | 489 | 482 |
| 回收率 | | 53% | 87% | 85% |
| 整體平均敬業度分數 (滿分 6 分) | | 4.56 | 4.58 | 4.63 |
| 性別 | 男性 | 4.63 | 4.65 | 4.68 |
| | 女性 | 4.48 | 4.51 | 4.53 |
| 年齡 | 未滿 30 歲 | 4.62 | 4.64 | 4.73 |
| | 30-50 歲 | 4.44 | 4.47 | 4.58 |
| | 50 歲以上 | 4.61 | 4.63 | 4.75 |
| 職級 | 管理職 | 4.65 | 4.67 | 4.70 |
| | 非管理職 | 4.46 | 4.49 | 4.62 |

表 5.18 2021-2023 年員工敬業度調查統計

| 項目 | | 高敬業度員工占比 4~6 分 (%) |
|----------|---------|--------------------|
| 整體高敬業度占比 | | 82% |
| 性別 | 男性 | 84% |
| | 女性 | 77% |
| 年齡 | 未滿 30 歲 | 83% |
| | 30-50 歲 | 81% |
| | 50 歲以上 | 91% |
| 職級 | 管理職 | 90% |
| | 非管理職 | 81% |

表 5.19 2023 年員工敬業度調查成果



5.4 學習發展 (LD)

BenQ University

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

為了提供同仁更即時的學習資源，我們設立了內部的 e-learning 學習平台和知識分享平台。除了實體課程外，同仁還可以透過這些平台參與線上課程和知識學習。自 2019 年起，我們不斷推廣行動學習，增加數位課程的學習比例，同時開發學習 APP，讓同仁能夠在手機端充分利用零碎時間學習新知。截至 2023 年底，公司整體數位課程的佔比已經達到 77%。這些舉措旨在確保同仁能夠迅速且方便地提升專業技能，以應對快速變化的工作環境。

四大學院訓練課程

| | |
|--------|---|
| 專業發展學院 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |

| | 領導管理學院 | 學習成長學院 | 創新改善學院 | 專業發展學院 |
|------|--|---|--|---|
| 主軸 | 主管領導力提升 事業人才培育 | 持續提升員工 多元 / 專業技能 | CIP 數位 課程執行 | 稀缺人才專業 養成計畫執行 |
| 訓練方向 | <ul style="list-style-type: none"> 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) | <ul style="list-style-type: none"> Win Camp 新人訓練 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 | <ul style="list-style-type: none"> CIP 系列課程 DMAIC 課程 TRIZ | <ul style="list-style-type: none"> 軟體人才訓練 海外客服人才訓練 品牌新人專業訓練 研發新人專業訓練 RD/ 醫療專業訓 PM/BM/Sales 專業訓練 |

管理方針

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

| 2023 年目標與結果 | | |
|-------------|-------|-------|
| 項目 | 目標 | 績效 |
| 人均訓練時數 | 24 小時 | 48 小時 |

註：因為後疫情時代，公司開發許多線上課程及舉辦兩門新的實體主管訓練

| 2024 年目標 | |
|----------|-------|
| 項目 | 目標 |
| 人均訓練時數 | 25 小時 |



5.4.1 員工培訓體系

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

2023 年明基電通台灣總部投入訓練總費用為 USD\$ 877,055 元，總受訓時數 27,704 小時，平均每位員工受訓費用為 USD\$ 1,528，平均每位員工受訓時數為 48 小時。另，為提升大家能夠隨時隨地學習，本公司整體數位課程數佔比於 2023 年底已達 77%。

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 |
|--------|---------|--------------|--------------|
| 性別 | 男性 | 37.7 | 52 |
| | 女性 | 39.1 | 46 |
| 年齡 | 未滿 30 歲 | 46.0 | 52 |
| | 30-50 歲 | 37.6 | 50 |
| | 50 歲以上 | 24.7 | 29 |
| 職級 | 管理職 | 45.8 | 69 |
| | 非管理職 | 37.2 | 45 |
| 全體員工平均 | | 38.5 | 48 |

表 5.20 2023 年度台灣總部性別、年齡、職級之人均平均訓練時數分析表

5.4.2 人才發展重點計畫

明基電通以職務為導向設計學習與發展體系，系統化架構進行人才培育與發展，可區分為：員工訓練計畫、領導與管理發展計畫及潛力菁英人才養成計畫。2023 年度重點說明如下：

1、員工專業職能發展計畫：建構 4C 能力發展藍圖，建構全方位人才

優秀人才是公司得以永續成長的關鍵動能，為持續培養與深化同仁之職場技能，以適應內部工作環境與應對外部趨勢變化，從新進同仁到資深員工皆規劃一系列學習成長類課程，建構認知思維力、溝通影響力、數位應用力、自我競爭力之人才培育策略，尤其 2023 年持續強化同仁訓練群體，及疫情結束後同仁積極參與，共有 703 人次參加相關課程，2023 年學習成長類課程平均滿意度達 4.6 分。

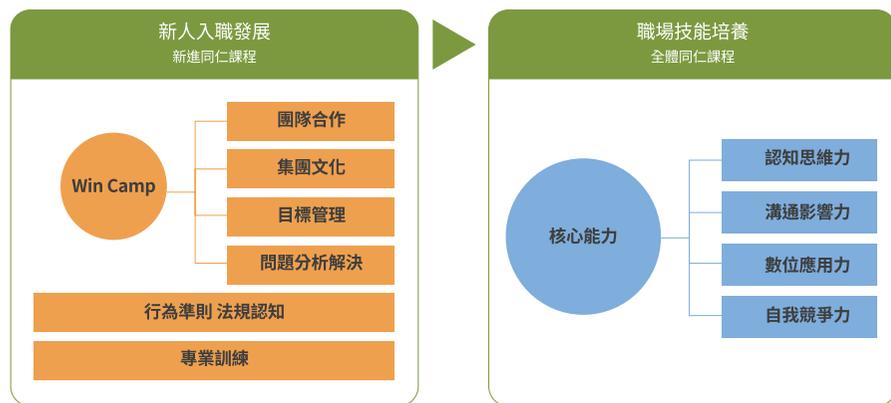
- (1) 認知思維力課程：為培養員工聚系統性思維，掌握全局視野，洞悉財務思維以了解公司經營重點，激發創意思維以發展創新產品流程，養成多面向思考，提升個人在職場上的工作決策力與創新能力。
- (2) 溝通影響力課程：以理解人性的雙向溝通為基礎，擴展到平行與向上溝通技巧，以及簡報演說與商務談判情境的深化運用，搭建從內部到外部溝通所需的必要技能。
- (3) 數位應用力課程：幫助同仁了解如何正確定義問題、識別必要數據以及學習數據分析方法，經由系統性的問題解構方法與數據分析工具應用，提升運用數據解決問題之技能。
- (4) 自我競爭力：則以自我管理與學習成長為發展主軸，包含了解自身優勢、建立高效學習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



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

員工學習成長藍圖

明基電通 員工學習成長課程藍圖



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

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

2、主管領導力發展計畫

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，2023 年總開立 25 梯次主管訓練課程，總培訓人數為公司管理職的 79%

• **訓練對象：**各階層主管總培訓人數 64 人 (佔管理職 79%)。

| 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 |

表 5.21 領導力發展計畫重點

• 領導力發展方式：

1. 系統化訓練資源提供：推出實體或線上管理課程混成學習方式，以利主管們多元學習管道。2023 年度全面推出新版主管人員發展訓練藍圖，各階層主管培育重點如上表所述，總共 64 人完訓，總學習時數達 1,063 小時。主管人員對此課程整體滿意度平均為 4.75 分。
2. 職務輪調與歷練：透過有計畫的職務輪調，使主管們能夠在組織中不同的職位中累積經驗，培養多元思維和專業能力。截至 2023 年度底，主管人員的職務輪調率達到了 92.1%。職務輪調方式促進主管們的職涯發展，提升他們的組織適應能力和領導素養。

2.2 領導力發展計畫訓練成果：



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

| 訓練計畫主軸 | | 訓練成效 |
|-------------|------------------------|-----------------------------|
| 領導階層 | 發展重點 | Level 4 成效： |
| 高階 | 願景領導 引領創新 營運決策 培養人才 | • 工敬業度分數提高 (4.57>4.63) |
| 中階 | 願景執行 推動創新 資源規劃 發展人才 | • 高敬業度員工化比提升提升 (85% ➔ 86%) |
| 基層 | 願景傳遞 持續改善 問題解決 有效選才 | • 員工留存率達 91.8% |
| 潛力 | 管理者角色認知 領導管理基礎概念建立 | • 內部主管晉升率達 41% |
| | | Level 3 成效： |
| | | • 潛力人才 ~ 中階主管皆須完成課後管理行動方案 |
| | | Level 2 成效： |
| | | • 潛力人才 ~ 中階主管皆進行課前 / 課後職能評測 |
| | | Level 1 成效： |
| | | • 整體課程平均滿意度分數達 4.75 |

3、潛力人才發展計畫

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



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

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

執行方式：

| | |
|---|---|
| 1 | 建構核心管理職能體系。 |
| 2 | 2023 年潛力人才庫建構：由一級單位最高主管確認該單位潛力人才名單，並就目前核心職能發展狀態給於評核，分析其職能強弱項與未來發展方向。 |
| 3 | 按人才過往績效表現、測評結果、未來潛力與個人發展意願，評估該人才個人定位落點。 |
| 4 | 按不同層級之管理職位的 3P(前瞻 / 人際 / 專業) 職能需求，並參照如上第 (2)、(3) 點，與當事人及其主管共同制訂個人發展計畫 (Individual Development Plan, IDP)。 |
| 5 | 透過 3E (歷練學習 / 交流指導 / 培訓) model 及職務輪調方式落實人才個人發展計畫 |

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

4. 事業單位關鍵人才發展計畫

鑑於外部環境競爭激烈，產品經理、行銷業務等人才在公司中扮演關鍵性角色。作為科技品牌公司，我們專注於提升產品經理、行銷業務等人才的專業技能，以開發出更貼近消費者之產品及將我們的產品行銷至全球。2023 年我們特別導入針對整體產品經理、行銷業務等關鍵職位人才導入「設計思考工作坊」、「市場規劃 (MP Training Program)」、「商業談判技巧」與「高效簡報力」等重點課程以持續強化關鍵職位人才之產品設計之創意思維、市場分析與產品藍圖規劃等能力。2023 年針對行銷業務團隊發展計畫參加人數達 126 人次；培訓總時數達 2,477 小時。



5.5 健康職場與社區關係

5.5.1 健康職場

明基電通向來以打造健康、活力的工作環境為導向，讓員工能免除後顧之憂，且能全心全力的投入工作；自 2005 年開始，台灣區即參加台北市健康職場評選，從一百多家職場脫穎而出，連續 2 年榮獲健康職場最高獎項「特優」桂冠，並在 2007 年榮獲行政院國民健康局自主認證優良公司。更在 2011 年獲得台北市幸福企業最高榮譽三星獎。為提供哺集乳媽咪優質的哺集乳環境，設置溫馨安全的哺集乳室，於 2010 年開始皆被台北市衛生局評選為優良哺集乳室，更在 2023 年獲選為「特優」哺集乳室。

明基電通近年來榮獲之相關獎項及事蹟如下：

| | |
|-----------------------|----------------------|
| 2005 年台北市健康職場特優獎 | 2016 年健康職場認證健康啟動標章 |
| 2006 年台北市健康職場傳承獎 | 2016 年運動企業認證標章 |
| 2007 年衛生署國民健康局健康領航獎 | 2017 年台北市優良集乳室 |
| 2007 年職場健康自主認證健康促進標章 | 2018 年台北市優良集乳室 |
| 2008 年國民健康局長訪問績優健康職場 | 2019 年運動企業認證標章 |
| 2009 年職場健康自主認證健康促進標章 | 2019 年台北市優良集乳室 |
| 2010 年台北市優良集乳室 | 2020-2022 年台北市優良集乳 |
| 2011 年台北市優良集乳室 | 2023-2026 年台北市特優哺集乳室 |
| 2011 年台北市幸福企業最高榮譽三星獎 | |
| 2012 年職場健康自主認證健康促進標章 | |
| 2012 年台北市優良集乳室 | |
| 2013 年台北市戶外定點吸菸自主管理認證 | |
| 2014 年台北市戶外定點吸菸自主管理認證 | |



明基電通以全方位的方式維護員工的身、心靈健康，如每年定期健康檢查，項目優於法令，再者，藉由專業家醫科主治醫師看診服務，活潑有趣的健康促進活動、定期健康衛生教育並教導預防醫學知識與重大疾病的預防衛教、急救教育訓練；針對健檢重大異常或多天以上病假同仁進行關懷，期望可以將風險降至最低。2014 年起致力於著重同仁心理健康，EAP 員工協助方案系統導入，讓同仁擁有免費的心理諮商服務，可以提升心理健康強化對壓力的韌性。2023 年針對經理級部門主管做實體及線上主管關懷課程，並於每三個月做線上回饋調查，期望主管能持續具有觀察同仁情緒壓力的反應，降低同仁因情緒壓力反應而影響部門的風險。2024 年將建立壓力安全網，針對經理級主管持續調訓，關懷所屬同仁的職場互動狀況，成為職場的情緒壓力守門員。

5.5.2 母性照護與關懷

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

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

2023 年執行成效如下：

1. 員工參與健康檢查率為 93%。
2. 若有異常依程度進行回診或追蹤，重大異常的追蹤確定複診率已達 100%。
3. 與物理治療師合作，設置物理治療室，協助員工肌骨評估與使用電腦不良姿勢校正，達千人次。
4. 產後職場母乳哺育 6 個月以上，達 6 位以上。

5.5.3 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，舉辦海洋淨灘活動以維護海洋生態，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，期望結合企業核心能力，培養優秀人才達到社會永續發展。

2023 年執行成效如下：

- 中元節提供村里平安箱給低收入戶。
- 舉辦 3 場公益團體特賣活動。
- 提供身障弱勢人士就業機會，共聘僱 6 位身障人士。
- 舉辦 2 場公益捐血活動，共 165 人參與，捐得 250 袋共 62,000 cc 血量。
- 舉辦 3 場淨灘活動，共清出 3.1 噸垃圾。
- 舉辦 4 場公益 DIY 活動，共減少 1063 公斤的碳排。
- 2023 年與 3 間公益團體（喜憨兒基金會、愛盲基金會、唐氏症基金會）合作，扶助公益團體，增加產品販售機會。
- 舉辦 2 場永續相關議題（海洋環保與偏鄉教育）的講座。
- 舉辦 1 場植樹節活動，累積種植 2,000 株。

5.6 2023 永續參展永續行動方案

永續未來：BenQ 領航綠色革命於 COMPUTEX Taipei

在這充滿挑戰與變革的時代裡，全球氣候危機已成為人類共同的挑戰。氣候變遷不僅威脅著人們的生活，也影響地球生態系統的穩定與永續。然而，過去的商展活動往往帶來一次性的巨大廢棄物和資源消耗，不僅造成環境汙染，同時也加速氣候變遷的危害。

面對全球氣候危機，BenQ 目標在 2023 年的 COMPUTEX Taipei 展會上展開一場綠色改革。

我們了解現行商展帶來的一次性的巨大廢棄物，對環境造成的嚴重影響，也明白這是企業成長與環境污染中須解決的課題。因此，我們以智慧與創新為策展核心，全力打造一場零廢棄的綠色展會，傳達給每位參與者，綠色展會行動的實踐力與永續力。

同時，我們將本次展覽申請 ISO 20121 永續性活動管理驗證，成為 COMPUTEX 自 1981 年開展以來，全球第一、也是唯一獲得此項驗證的集團，這不僅是 BenQ 對環保承諾的實踐，更是對全球永續發展盡一份心力。透過這場展會，我們希望向全球展示 BenQ 的決心，影響並鼓勵更多企業和個人加入綠色行動，攜手共創美好未來。



永續策展：取得 ISO 20121 永續性活動驗證 展現 ESG 價值

在打造這場綠色展會的過程中，BenQ 遵循 ESG (環境、社會、公司治理) 的核心原則，並將 ISO 20121 的永續性活動管理標準貫穿於整個策展過程中。透過 ISO 20121 的永續性活動管理之精神，我們致力於確保展會的每一個細節都符合環境、社會、和公司治理的標準，並讓更多有同樣價值觀的事業夥伴加入倡議推廣永續價值，持續擴大綠色展會的影響力。

• 環境面：實踐永續場域

我們秉持對 ESG 環境面的承諾，將此次展會打造成一個永續發展的示範場域。展場以永續場域設計為核心，裝潢零廢棄物為目標，遵循環境永續的 100 % 3R 原則 (Reduce、Reuse、Recycle)，以台灣本地的無上漆、無貼皮木材搭建展場，減少資源浪費和環境汙染，實現低廢減碳的綠色展會。

在展會期間，無論是工作人員與訪客，全面 100% 使用可循環餐具，此行動不僅減少一次性餐具對環境的負擔，更鼓勵參與者實踐更環保的生活方式。

我們致力於實現展場無紙化目標，將展會中 90% 以上的文宣數位化。這不僅節省了大量紙張浪費，減少樹木砍伐對環境的衝擊，並降低能源消耗和碳排放。

• 社會面：擴大推廣與實踐永續價值

展會的社會面，以實踐與推廣永續價值為核心。本次展出超過 50% 以上的永續智慧解決方案，服務涵蓋 GIS 碳盤查、鬍鬚張智慧取餐櫃提升營運績效、企業上雲整合服務 等等。各項永續智慧解決方案，為產業與客戶解決痛點，帶來效益，結合社會和環境的關懷，為永續發展注入新動力。

BenQ 與教育組織「為台灣而教」攜手倡議，BenQ 教育觸控顯示器與「為台灣而教」合作，致力縮短偏鄉教育的數位落差。提供創新的教育科技工具，以促進教育平等，讓更多孩子享受到優質的教育資源。

此外，本次與 30 家集團企業與供應商夥伴，攜手簽署永續承諾，並轉換為具體實踐：整合智慧商機，致力打造綠色奇蹟。這不僅傳達 BenQ 於企業社會責任的積極作為，並為社會帶來更多正面影響力。



• 經濟面：永續共創，促進在地經濟發展

本次策展期望扶植在地經濟，以台灣在地採購為核心，100% 採購當地的循環餐具，供展期內的工作人員和訪客使用。這不僅有助於減少運輸成本和碳排放，促進環保餐具製造與租賃服務的發展，為在地經濟注入新動力。

展場 80% 的建材採購來自台灣，減少運輸過程中的碳排與能源消耗，以實踐展場永續場域，藉此推動在地建材產業的發展，為地方經濟增添活力。

展場採購 70% 台灣在地禮贈品，贈送給來訪的客戶和貴賓；選購具在地特色的禮贈品，宣傳台灣文化，提升本土企業的知名度和競爭力，扶植在地經濟與文化推廣，也是 BenQ 永續關心的議題。



塑造未來：BenQ 的永續展會社會使命

本次永續展會行動的社會影響力，超越商業範疇，以三大面向廣泛觸及社會各層面：

1. BenQ 本次策展遵循 ISO 20121 永續性活動管理標準，向其他企業傳遞 BenQ 的永續理念，策展涵蓋 ESG 各項面向，說明綠色展會行動帶來的不僅是商業利益，也帶來正面的社會效益。
2. BenQ 與教育組織合作，致力縮短偏鄉教育數位落差，提升孩子們的學習機會，以促進教育平等。
3. 本次 BenQ 與 30 家集團企業與供應商夥伴，攜手簽署永續承諾，落實 ISO 20121 管理系統，轉換成積極的卓越習慣與積極行動，在展會行動中植入永續 DNA，除了促進商業合作，也同步推動企業與合作夥伴之永續發展。

BenQ 打造裝潢零廢棄物的綠色展會，目標成為企業永續行動的推手，期望社會響應，一同邁向更綠色、更永續的社會。

展望未來：智慧商機與綠色奇蹟的結合

BenQ 於 COMPUTEX Taipei 2023 展示了綠色倡議，我們遵循 ISO 20121 永續活動管理標準，展示了可擴展和可複製的綠色展會行動，為企業永續發展開啟新的大門。

透過這樣的行動，我們展示了企業與產業的永續潛力，為創造綠色奇蹟提供了有力引擎，推動著商業發展。這是一個相互扶持的旅程，我們將與客戶、供應商和合作夥伴攜手前進，共同創造更綠色、永續之未來。





CHAPTER 06

公司治理

6.1 誠信經營守則

誠信經營是企業最基本的社會責任，有利於公司經營及其長期發展。為此，明基電通參照「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定「誠信經營守則」，明確具體規範誠信、反貪瀆行賄、禁止不公平競爭、禁止侵害智慧財產權、禁止提供非法政治獻金與不當慈善捐贈或贊助等項目，作為公司所有成員進行業務活動之最高行為準則。

同時，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。2023 年台灣區訓練完成率為 100%

再者，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，均可依循此該流程進行檢舉與申訴，確保權益與誠信，甚至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。

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

Integrity@BenQ.com 當本公司收受檢舉或申訴，會由專責單位進行調查，過程中嚴格保證檢舉人身分機密，確保其安全以及免於遭受報復，並於一個月內做成調查報告書，一旦事實確立，依個案情節輕重予以適當處置，明基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、有不法與不當對待行為，嚴懲不貸，必要時，移送司法機關偵辦。

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。

針對 2023 年度定期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三項重大議題，均未發現任何重大的貪腐風險及事件。

6.2 合法守規

企業遵守法令營運是落實公司治理與應盡的社會責任，更是永續經營關鍵。鑒於明基電通的業務覆蓋全球，為了確保公司及員工執行業務時能夠遵循各國法令，長期以來一直密切關注任何可能對公司營運產生重大影響的國內、外政策和法令動向，並通過追蹤評估、制定規章與遵循計畫、執行法令遵循教育訓練等措施，來建立完整的法規遵循體系。

明基電通已制定台灣及其他各國法令相關政策和辦法，內容包括個人資料保護、保密、反賄賂、反歧視、環境保護、智慧財產權保護、反內線交易、反不公平競爭和勞工保護等規範；同時，持續關注各國法令動態、落實盤點，端視情形發送資訊予相關單位，建立管理制度或因應措施，要求全公司員工遵守合法守規原則，以有效控制法令風險，展現積極落實法令遵循之態度。

通過各部門通力合作落實法規遵循，鼓勵參與教育訓練和認真接受宣導新知，提升同仁法令遵循意識，例如進行新員工教育訓練、發送電子報、提供線上課程培訓以及張貼相關海報等方式，以履行應盡的法令遵循責任。

在透過上述機制，與公司全體積極落實遵循法令規定之努力，明基電通於 2023 年並未發生因違反任何相關法令而受有重大裁罰或非金錢性制裁（詳見下表）。

| 面向 | 遵循法令 | 2023 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壹百萬元以上之罰款；非金錢性制裁如停止 / 補救行為或停工等。

6.3 監督與風險管理

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

一、風險管理的運作

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

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



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

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

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

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

執行成果方面，明基電通於 2023 年度共參與 10 場集團風險管理委員會會議，包括 4 場例行會議及 6 場臨時會議，更配合風險文化教育訓練全體同仁調訓，其中本年度風險管理意識訓練，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，2023 年明基電通並無發現與鑑別出須向董事會溝通之關鍵重大事件 (如透過申訴機制和其他程序提出的組織對利害關係人的潛在和實際負面衝擊)。

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

1. 營運持續管理政策

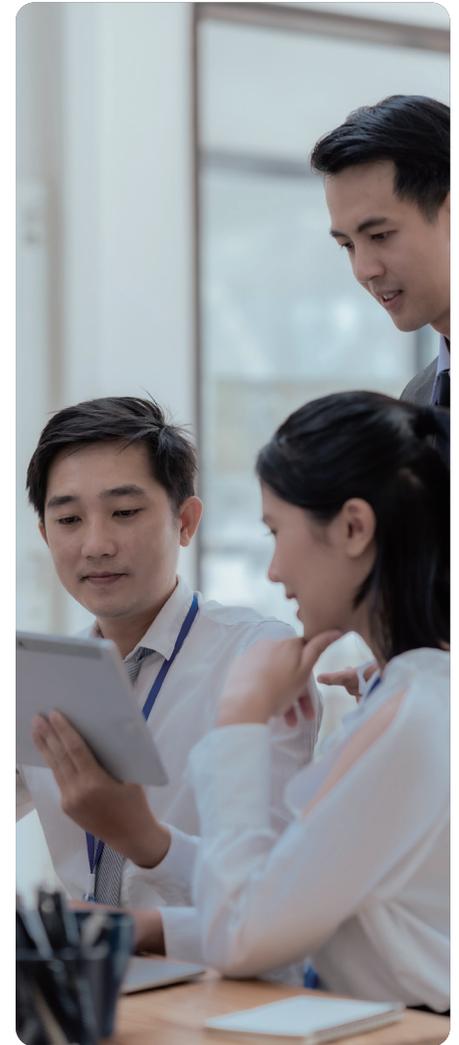
風險管理委員會辨識之重大風險情境，明基電通皆訂定營運持續計畫進行管理：事件發生前之辨識、預防；事件發生時之應變、減損，事件發生後之復原及風險轉嫁；藉由企業風險管理架構及營運持續管理系統的實施，確保發生重大意外事故或災害時，於急難情況下仍能確保公司營運的持續運作，將災害發生時所帶來的衝擊和中斷時間降至最低。

2. 營運持續管理執行成果

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

四、緊急應變集團聯防機制

鑑於佳世達是明基電通重要的夥伴供應鏈關係，因此透過集團聯防機制建立，以經驗分享、資源共享的精神，強化損害防阻機制、提升緊急應變能力，降低災害損失，其執行效果為 2023 年參與集團公司 6 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

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

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

6.5 供應商風險評估



明基電通透過這些內部風險定期評估機制，防範可能與未知的經營風險。

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



6.6 資訊安全

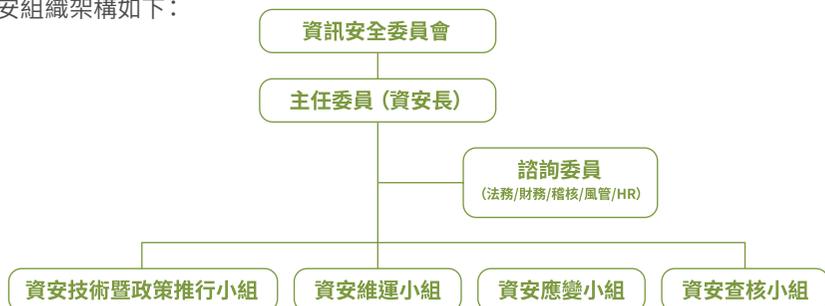
6.6.1 資訊安全政策 (內控及 SOP)

明基電通為確保資訊資產 (與資訊處理相關之硬體、軟體、資料、文件及人員等) 之機密性、完整性、可用性、適法性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，並衡酌本公司之業務需求，遵循 ISO 27001 資訊安全國際標準製訂企業資安政策，並於 2020 年 8 月通過並取得 ISO 27001 證書、3 年期滿後於 2023 年 7 月通過重審換證，範圍包括機房及資料中心，內容涵蓋明基電通所有營運及關鍵系統及資料庫建置地點，並預計於 2024 年 7 月完成 ISO 27001:2022 轉版，驗證範圍並增加：電子商務服務系統與全球會員中心之運營和管理活動。

6.6.2 資訊安全委員會

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

資安組織架構如下：



6.6.3 資安與網路風險之評估

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

另，新人入職時進行基本資訊安全相關訓練外，本公司亦定期舉辦電子郵件社交工程演練，對員工進行電子郵件收發等相關資訊安全知識之教育訓練，以降低員工誤點擊惡意郵件之風險，2023 年電子郵件社交工程演練，100% 同仁通過演練測試，也同時舉行全員資訊安全線上教育課程，以提升同仁資訊安全意識，同仁課程完成率 100%，亦確保資訊安全觀念能融入日常作業中。

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

6.6.4 資訊安全管理

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

本公司導入弱點掃描系統，定期每兩週針對各系統進行弱點掃描，以確保公司系統之安全，不會因為系統上之漏洞或者弱點，導致機敏資料外洩。每年並定期進行系統還原演練，每日進行 ERP 資料異地備份。

此外，採購第三方 SecurityScorecard 網路資安風險管理系統，分別針對各風險類別的層面、包含網路安全、網路名稱系統健康度、漏洞修補、端點安全、IP 信譽評等、應用程式安全等 10 大風險類別分析，進行監控，持續進行資安系統風險分析，並設定目標為持續保持 SecurityScorecard 綜合性的分數 95 分 (滿分 100 分，業界平均 85 分)。

同時並於 2023 年導入與執行，下列重要資安相關專案：

- ✓ SOC(資訊安全監控中心)：整合管理各種情況之資安訊息，就資安事件依循公司管控機制作出緊急應變，並整合與分析安全事件，以確保公司整體資訊安全。
- ✓ 紅隊演練：協助公司發現資安缺口、驗證偵測與應變能力，持續強化改善自身的資安防護能力。
- ✓ PAM(特權帳號存取管理)：針對特權帳號的存取安全策略，用於控制、監管、保護及稽核企業 IT 環境下的特權身份及活動。

6.6.5 資安保險之安排

明基電通自 2017 年 7 月開始投保企業資訊安全風險管理保險，因應有資安事件時的所產生相關費用 (如營運中斷，鑑識...) 的保險理賠，以減少公司的損失。2023 年度並無相關資安事件理賠。

6.6.6 重大資安事件之措施

明基電通於資安管理制度建置過程中強化內部緊急應變流程 SOP 及演練，並將持續模擬各種資安攻擊事件演練且安排相關人員參與演練，確保事件發生時能啟動緊急流程，有效降低事件回應時間，減少公司的損失，以持續達成 0 發生件數、0 受影響人數及 0 裁罰之目標。

| 資安事件 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------|------|------|------|
| 違反資安或網路安全件數 | 0 | 0 | 0 |
| 資料洩漏件數 | 0 | 0 | 0 |
| 因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數 | 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 |

6.7 個資隱私

| | |
|---------|----------|
| 2023 績效 | KPI 0 財罰 |
| 2024 目標 | KPI 0 財罰 |



隱私權政策

6.7.1 個資保護隱私政策

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

6.7.2 GDPR 法遵工作小組

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

6.7.3 個資隱私相關工作管理

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

再者，定期針對新進人員進行個資保護與隱私權相關議題之教育訓練，2023 年全體總部同仁接受 GDPR 相關法遵訓練完訓率達 95% 以上。未完成訓練之同仁也預計在隔年完成相關教育訓練。

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



6.7.4 管理方針 - 導入隱私工程於各項產品設計與系統設計

PbD Project B0 - B5 工具



明基電通積極推動產品設計的隱私工程，結合公司獨有的產品開發管理流程 B system, 於各個重要階段要求產品開發小組依照隱私設計檢核表，逐項確認所開發的產品，軟體服務，以及各項 IT 系統平台，均能遵守各國相關隱私權法案及公司的隱私權政策，以維護消費者權益。持續提升產品設計的隱私安全，於 2023 年度期間，一共有 22 個相關產品專案量產，完成隱私工程的设计審查率達 100%。而各項 IT 系統平台使用上，也均有妥善管理使用者權限，並定期檢視是否有個資外洩。

6.7.5 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。

2023 年度，未有來自公司外群體，或經由內部證實投訴，亦或是來自監管機關的投訴，因此，未發生資料洩露、失竊或遺失客戶資料事件，達到零裁罰之目標。





CHAPTER 07

永續創新精神

7.1 品牌管理



品牌願景 官方網站

7.1.1 品牌定位

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

7.1.2 品牌對外溝通 以綠色品牌企業社會責任為訴求

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

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



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

7.1.3 品牌對內溝通 凝聚四大價值觀實踐企業社會責任的共識

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

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

7.1.4 綠色商品承諾

鑑於 1992 年聯合國《氣候變遷綱要公約》至今，全球持續凝聚溫室氣體減量共識，本公司承諾與回應國際減碳趨勢，將積極參與《京都議定書》和《巴黎協定》，除致力於自主擬訂溫室氣體減量策略、計畫及其行動方案外，更積極推動執行各項商品之碳足跡盤查與計算，並予以公開揭露，同時持續設定碳減量之指標與目標，達成綠色商品承諾。

7.1.5 永續理念

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

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

優質教育：

1. 2023 年，我們持續深入推動智慧教育，不斷提升客戶滿意度，針對不同階段的老師，我們提供增能課程，強化共學平台與素材，創造更多教案。透過各類入校訓練與增能課程，我們拜訪了超過 65 所學校，超過 800 位師長參與活動，透過老師接觸超過 20 萬名學生，同時，創新的線上師塾課程也成功觸及超過 1400 名老師。
2. 透過酷客學堂、科技酷客師塾，安排專任講師入校教學應用、線上線下教案分享、針對硬體設備提供健檢及更新。軟硬體、師生交流多管齊下，並舉辦多場教育研討會，輔助提升教師數位教學能力
3. 在臺灣推行以健康為本的智慧教育，透過「教育互動觸控顯示器」提供護眼抗菌的功能，持續更新抗菌屏，避免觸控螢幕成為傳播媒介，保護使用者健康。明基電通與 TFT 為台灣而教教育基金會合作，支援偏鄉教育科技，於屏東教育創新基地，共同建置智慧教室，打造優質數位學習環境，提供培育人才，消彌教育不平等。

有益健康：

明基電通身為護眼科技領導品牌，保護現代人無法遠離螢幕的眼睛，研發「不閃屏、低藍光」雙護眼螢幕、「反射式」光源雷射電視，降低眼睛疲勞感。此外，ScreenBar Halo 螢幕智能掛燈，嚴選 LED 光源，無藍光、減少頻閃的危害，獲得歐盟雙認證，全方位保護使用者的眼睛。

友善地球：

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

2023 年目標與結果：

| 項目 | 目標 | 績效 |
|----------------------------------|------|-----|
| 取得 ENERGY STAR 標章之平面顯示器的營業額占比 *。 | >60% | 64% |
| 半導體光源 (雷射或 LED) 投影機之營業額占比。 | >15% | 29% |

*KPI 以 B2B 商用顯示器為範圍，並統一以營業額占比為基礎

2024 年目標：

| 項目 |
|-------------------------------------|
| >60% 的平面顯示器營業額來自取得 ENERGY STAR 的機種。 |
| >30% 的投影機營業額來自半導體光源 (雷射、LED) 投影機。 |
| 持續投入資源，發展護眼顯示技術，維護消費者健康。 |

7.2 創新策略與價值

管理方針

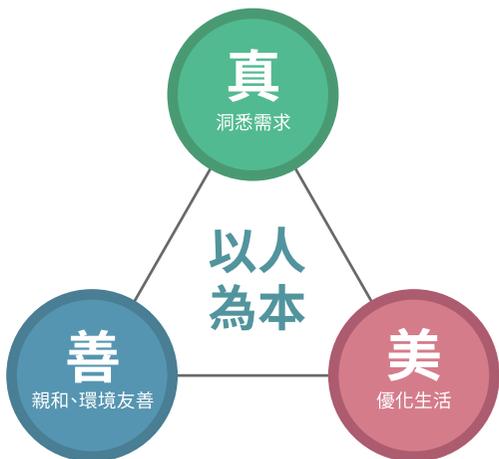
- 鼓勵創新，獎勵措施、專業輔助並行，目標創造優質專利。
- 多元發展，鼓勵產學合作，擴大研發能量，並為社會培養優秀人才。
- 顧客導向，針對消費者回饋，應用創新技術流程，改善產品及服務，解決消費者痛點。
- 社會面需求的應對，針對社會在減碳及環保的需求，持續進行產品改善。



實踐 ESG 承諾
實現科技生活的真善美

| 管理方針 | 2023 目標 |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 鼓勵創新，獎勵措施、專業輔助並行，目標創造優質專利。 2. 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。 3. 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。 4. 社會面需求的應對，針對社會在減碳及環保的需求，持續進行產品改善。 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 64% 的 B2B 平面顯示器銷售額，來自取得 energy star 的機種。 2. 29% (>15%) 的投影機營業額來自沒有燈泡耗材的半導體光源 (雷射或 LED)。 |
| | 中長期目標 |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. >60% 的 B2B 平面顯示器銷售額來自取得 energy star 標章的機種。 2. >35% 的投影機營業額來自沒有燈泡耗材的半導體光源 (雷射或 LED)。 3. 持續投入資源，發展護眼顯示技術，維護消費者健康。 |

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【善】的服務與產品，進而創造高質感生活【美】學，明基電通透過設計思考結合外部學術研究與商業想法，創造永續創新與價值。

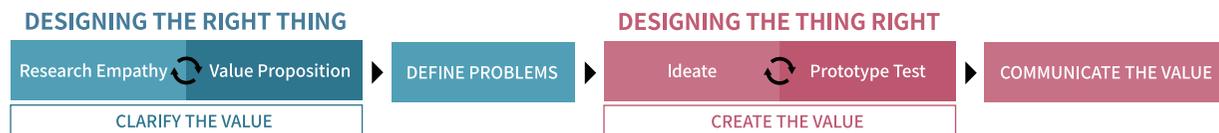


7.2.1 創新產品設計組織與流程

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

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

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





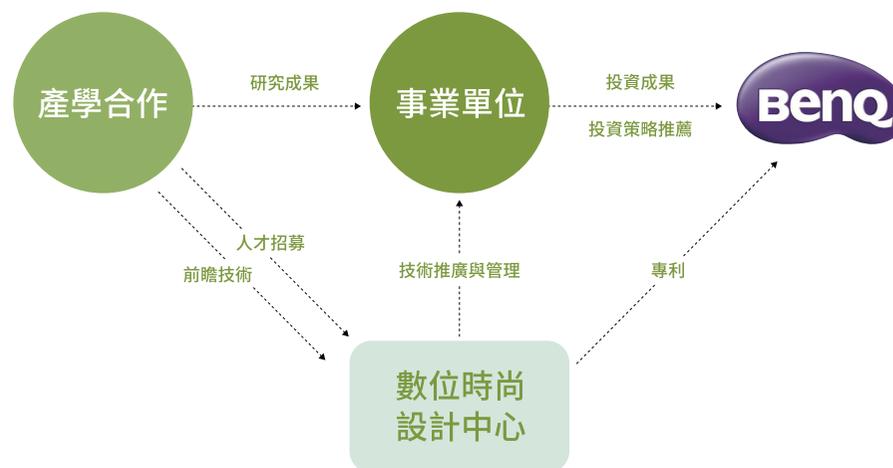
為能將創新價值與最佳體驗傳遞至消費者手中，設計中心包含六大功能團隊，分別為：

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

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

永續創新流程

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



7.2.2 產學合作

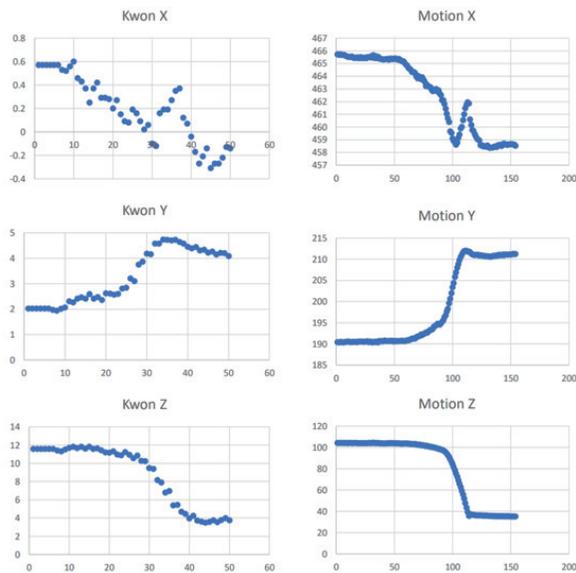
A. 產學合作 - ZOWIE

明基旗下 ZOWIE 是為專業電競選手而生的品牌，繼去年與體大生物力學暨動作診斷實驗室合作建構研究架構並實際研發出產品後，明基人機實驗室希望能對國外第一流選手進行實驗蒐集數據與客制服務，但因實驗室建置於台灣且精密設備無法轉移，也無法邀請大量國外選手來台實驗，故與體大訂定了以 2D 影像判斷動作的遠距研究專案，藉由寄送兩台攝影機與尺寸參考工具，遠距輔助安裝架設，並安排特定任務蒐集影像，然後上傳雲端回傳至實驗室，由專業軟體來進行數據分析。

此案體大已完成遠距器材的採購與架設流程，並安排 2 位選手實際上機測試任務，並以遠距與實驗室專業器材同步蒐集數據，並比對兩種設備的數據是否呈現相同走向，經實驗證明遠距 2D 設備雖然數據精度無法與實驗室專業 3D 設備相比，但數據趨勢仍呈現一致方向，故可作為研發調整之參考，



圖：遠距運動科學驗證研究流程



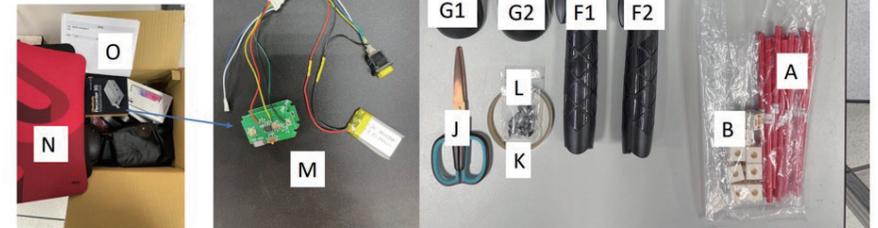
Kwon 3D:60Hz
Motion: 200Hz

點擊距離結果：
Kwon 3D: 8.55cm
Motion: 72.63mm=7.26cm

Kwon3D&Motion差異：
8.55-7.26=1.29cm

寄送盒子內容物：

- (A)校正棒 *12(B)連接塊*8
- 手機(C)一黑(D)一白
- (E)手機充電器&線
- (F)手機腳架*2
- (G)滑鼠&(H)滑鼠接收器*2
- (I)滑鼠接收器的USB線
- (J)剪刀*1、(K)雙面膠*1、(L)光球點*12
- (M)同步錄影器*1。在盒子裡
- (N)滑鼠墊*1
- (O)簽到單 *1



圖：比對遠距與人機實驗室儀器測量之結果

圖：導入與應用於產品設計驗證

B. 產業合作 - 國際標準參與與制定

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

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

舉例來說，一般人使用顯示器的習慣是將顯示器的亮度調到最亮，但這樣的使用習慣不見得是正確以及健康的，同時顯示器所表現出的色彩也不一定是最精準，為探究顯示器在什麼樣的亮度條件下才能有最精準的色彩表現，國際標準組織 (International Standard Organization, ISO) 特別委託專家學者進行一系列的研究，欲定義出在標準色的使用情境下，顯示器的參數設定應該為何，進而誕生三個國際標準，分別為 ISO 3664、ISO 12646 與 ISO 14861。

在 ISO 12646 與 ISO 14861 中有定義，顯示器的亮度值設定為 160 cd/m²，在此亮度值下，可以得到最佳的色彩表現。而一般顯示器的最大亮度皆可以達到 250 cd/m² 以上，因此我們可以得知在顯示器的最亮的亮度下，色彩表現並非為最精準的。同時在遵從國際標準 ISO 12646 與 ISO 14861 的建議下，可以節省至少 36% 的能量。在 ISO 3664 中，顯示器的亮度建議在昏暗或是全黑的環境下的設定值為 80 cd/m²，在一般環境的照度下，最恰當的設定為 160 cd/m²。由此可見，顯示器的亮度不應該是固定在最大亮度的，而是應該隨著環境亮度的不同而有所改變，以得到最好的色彩表現，同時達到節省能源的目的。

另外，在 ISO 12646 也提到顯示器的色溫設定為 D50，也就是接近 5000K 的設定。有

別於一般顯示器預設的色溫值都在高色溫 (在 7500K 以上)，因此顯示的顏色都偏藍，尤其以白色特別明顯，5000K 色溫的設定可以讓眼睛在長時間觀看時，得到較舒適的體驗。結合上述 160 cd/m² 的亮度設定值，在節省能源消耗的情況下，讓影像工作者在長時間使用顯示器的情況下，兼具色彩精準與舒適護眼的特性。

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

7.2.3 創新成果

A. 照顧消費者健康的創新

坐姿提醒功能的智能檯燈

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



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



圖：明基電通 MindDuo 2 Plus 智能檯燈

坐姿偵測原理

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

B. 致力於資訊安全的創新

Instashow 無線簡報系統

無線簡報系統提供簡易的會議室設置前置工作，在疫情期間，更具有簡報者座位不受限於線材長度的限制，並可避免因更換簡報電腦需頻繁操作而無法保持社交距離。此外，資訊安全是消費者，特別是高度著重資訊安全的企業用戶，如：金融企業、半導體廠等，所關注的議題。

團隊透過創新流程從產品概念發想、概念試作，到產品開發，致力於提供一個全方位維護消費者資訊安全的無線簡報系統，能夠保護使用者端電腦的資料不被安裝或執行具有惡意的軟體或者網路後門程式所外洩。而這一切歸功於明基電通 InstaShow 如何提供重視使用者隱私與防止惡意軟體 (malicious malware) 入侵使用者電腦的特殊性設計：

1. No Software

使用者免除安裝、設定或執行任何軟體即可使用無線投影，由於明基電通獨特設計，讓使用者接入明基電通 InstaShow Button 時，電腦作業系統 (Operating System) 僅將 Button 視別為一個虛擬螢幕 (Virtual Display)，並不需要安裝或者



執行任何軟體，明基電通知悉執行任何軟體都有可能帶來資料外洩風險，因此提供使用者 100% Software-Free 的方案來防堵資料外洩的風險。

2. Extended Desktop

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

3. 設備安全之重視

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

4. 資料傳輸安全性

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

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

C. 針對專業用戶的顯示技術創

應用於 4K 專業級攝影後製領域的超低反射顯示器

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

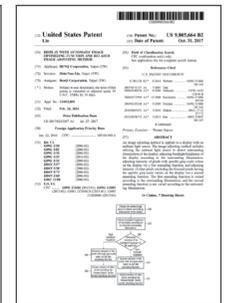
優質的表現更能夠降低使用者在修圖時受到光線影響而誤判顏色的程度，確保後製出來的作品能夠真實帶來使用者想要傳達的感受；同時，特有的螢幕均勻度補償技術，讓整個螢幕都可以保有精準的色彩輸出，在檢視作品上更為安心和有效率。



- BenQ AQCOLOR adjustment technology
- 16bit 3DLUT color chip
- 99% Adobe RGB
- 95% DCI-P3
- Delta E52



專業攝影後製系列 SW321C



B.1. 光智慧護眼技術取得台、美、歐、中專利證書

D. 保護消費者眼睛的護眼技術

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

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

E. 創新與永續發展之領航者

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

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

1. 明基電通 ClassroomCare 守護您的健康

在健康部分主要有三個主軸：護眼部分，我們研發出全世界第一款硬體低藍光大型互動顯示器，大大的避免有害藍光傷害到老師、學生的眼睛，此產品取得全世界第一款得 Eyesafe 的護眼認證，獲得全球多個專業眼科醫師一致推薦。另外，明基電通大型電子互動顯示器產品還採用不閃屏 (Flicker-Free) 的設計有效的提高面板迴路穩定，防止螢幕呈現肉眼看不見得抖動閃爍，進一步減少眼睛疲勞。再加上應用防眩光 (Anti-Glare) 的玻璃減少玻璃表面的反射，大幅避免眼睛疲勞。在抗菌部分，明基電通的大型互動型顯示器也是業界第一個使用銀離子抗菌玻璃，可避免讓觸摸屏成為傳染媒介。這幾年繼續優化第三版的抗菌屏，身體力行的保護眾人健康。抗菌屏採用無毒，持久的納米離子銀試劑的多層塗層，可殺死大多數聚集在篩網表面的細菌，並防止在會議室內交叉感染或流行。尤其在疫情時代，擁有 SIAA 以及 TÜV 雙認證的抗菌屏，使消費者更加安心。

在空氣清淨部分，明基電通的大型互動型顯示器也是領先業界，開發出全世界第一款帶有空氣品質感測器及負離子產生器的大型互動顯示器。當教室裡的空氣品質不佳時 (如 CO2 過高)，互動顯示器會提醒老師，讓老師同學能及時的開窗以改善空氣品質。另外也可以透過簡單設定，主動的開啟負離子產生器讓 PM2.5 超標得到改善，也讓學生能夠享有最佳的教學環境。



2. 產品製造與創新落實永續發展

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

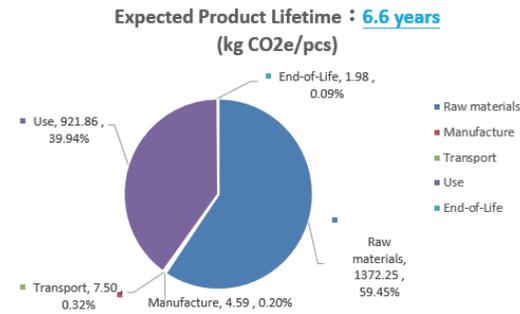
RoHS & REACH

因應化學品使用日漸嚴格之趨勢及加強管制產品中各類化學品之使用，尤其是已列為有害化學物質者，PDP 以系統化管理機制來確保各供應商皆能符合要求。公司秉持預防原則，遵守各特定化學物質的相關規範，嚴格地要求供應商依據明基電通所制訂的「產品限用物質管制指南」，依階段限用或禁用列管之有害化學物質。最實際的行動在於明基電通電子顯示器通過各國多項安全規定，銷往歐洲的顯示器更是全部符合 RoHS 以及 REACH 的指令規定，確保消費者以及環境的健康。

3. 產品碳足跡

本公司對減碳承諾不遺餘力，2023 年特別針對旗下產品「大型觸控顯示器 (RE7503A)」進行績效追蹤報告，成為業界第一個榮獲世界權威認證單位：德國萊茵 - TUV Rheinland 所頒發 ISO 14067:2018, 碳足跡盤查證書的企業。

彰顯本公司不僅致力於提供優質的產品，更積極投入資源進行組織綠色轉型、培養綠色與科技相互結合人才及專業能力，不斷推出綠色主力科技商品，達成響應關懷環境、邁向永續發展目標，塑造綠色品牌形象。



此證書在揭露「大型觸控顯示器 (RE7503A)」的碳排放量，從原料開採到最終廢棄過程全程追蹤，可作為溫室氣體減排活動之重要參考依據；同時，藉由科學盤查與獲得數據、資訊予以剖析，本公司將制定更加完善之溫室氣體減量計畫，以響應國際綠色商品趨勢，肩負起公司的永續發展責任。

本公司堅信透過永續發展與環境保護之承諾與溫室氣體減量行動，不僅能夠實現企業永續發展，更能夠共同建構一個更綠色的未來。未此，明基電通將持續追求卓越，為人類生活提供更多永續可能性，扮演勇於承擔永續發展責任之社會綠色企業。

日常節能

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

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

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



4. 國內、外之肯定

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

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

因此，第 30 屆台灣精品，RP02 互動顯示器在維護健康與高效節能之設計，獲得評審的親睞。

再者，RP02 在國外大放異彩：

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

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



2022 獲獎

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

7.3 綠色設計與包裝

明基綠色產品設計政策

明基電通致力於運用綠色產品設計減少產品對環境的影響，減輕對生態系統造成的傷害，並積極響應永續相關議題，善盡企業之永續責任。透過積極作為設計永續包裝、減少塑料、減少用紙，於創新中兼顧環保之精神，降底碳足跡，打造符合使用者期待並完善環境的產品。例如：於微型投影機系列導入兼容投影機的機身主體包材無塑化、適配器包材無塑化的包裝設計，既兼顧運送流程包裝材料對產品保護表現，同時也在各個細小層面盡可能減少任何對環境的負擔。

簡潔設計

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

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



GV30 投影機調整投影結構示意圖

顯示器藉由易拆解的結構，節省包材空間



PD3205U/PD2705U/PD2706U



PD3205UA/PD2705UA/PD2706AU

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

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



Power Delivery
(USB C / Thunderbolt 3)

回收材料運用

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

以 GW2780 及 BL2780T 為例，GW2780 整機塑膠使用 ABS 總重為 950.77g，該機種外殼使用回收再生塑料 ABS+RABS(35%)，使用回收塑膠重量為 332.77g，整機 (含面板及內部元件) 回收比例為 23.34%。再以 BL2780T 為例，更使用高達 65% 的再生塑膠，以此機種外殼塑膠 ABS 總重為 1198.33g，回收塑膠重量為 778.91g。整機回收比例為 46.56%。依銷售數量換算，於 2023 年回收塑料使用總量約為 328 噸之多。



GW2780



BL2780T

採用回收塑料機種，兼容品質與完善環境

2023 年則繼續提升，導入 ABS+85%PCR 的再生塑膠使用率 (BL2790QT / BL3290QT 已於 2023 年底導入量產)，並同步驗證再生金屬材料的機械性質也已完成

(鋼材含量的 10 以上 %、鋁材 90% 以上)。前兩年雖受疫情因素大幅下修出貨量，但有了陸續累積的經驗，2024 年新世代全系列產品線也直接全面性導入，預估可以大幅度的躍升在材料方面的再生比例，以順應全球有效達成碳中和、邁向淨零排放的未來。

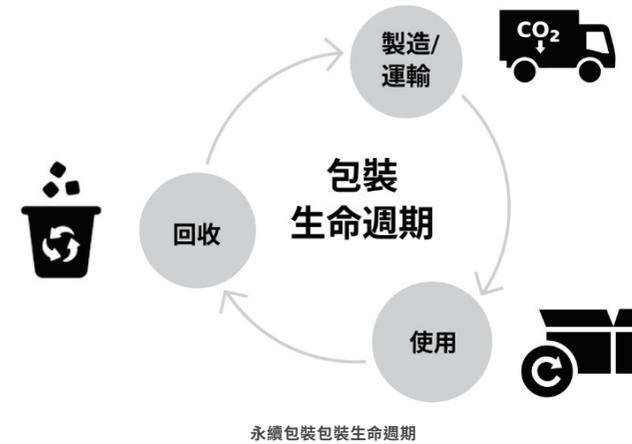
外觀材質採用純塑料搭配純金屬，避免對環境不友善噴漆處理方式，減少回收的能耗，以最純淨的設計來愛護地球。



零件生產原料單純取消噴漆處理，兼容品質與完善環境

永續包裝

明基電通持續關注在包裝對於環境的影響，並積極推動永續包裝以減少資源浪費及降低碳足跡，我們以包裝生命週期的全面評估，不斷探索和測試新材料和設計，且通過不斷的創新、測試，將永續包裝落實至品牌下各產品中，包含顯示器、投影機、大型觸控顯示器、智能檯燈及電腦周邊設備等。並以包裝生命週期中的三個階段分別考量，在製造運輸的階段，例如減少包裝體積重量，在使用的階段，做到包裝能再利用，以及在回收階段做到減少塑料等方式，執行成效如下：



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

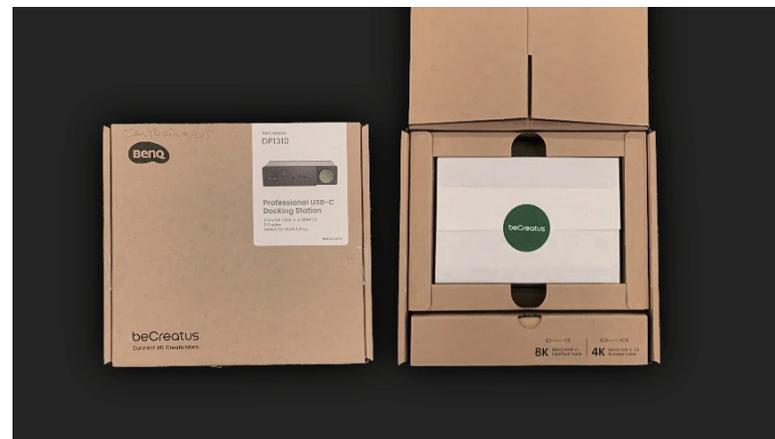
在 2023 年，我們致力於實踐環保承諾和理念，探索了創新的包裝解決方案。針對我們的電競電視產品包裝，我們選用了回收的蜂巢紙和密集板材料。這些材料不僅環保，而且可透過組裝將包材改造成為搖桿收納架，從而實現包裝的升級再利用。也透過這種方式，使用者在組裝過程中也親身體驗到環保理念的實踐。



J-760 搖桿環保收納架



PD240Q 紙漿塑模內包材緩衝設計

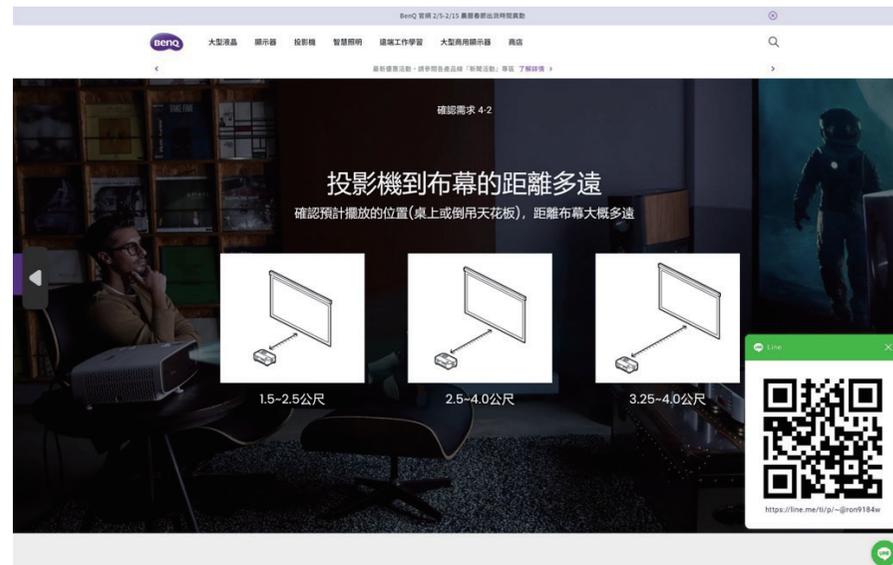


DP1310 USB-C 跨界擴充座無塑包裝

我們致力於最小化環境影響，透過消除包裝中的一次性塑料及採用更輕巧的包裝設計，以減少產品運輸過程中的溫室氣體排放。針對 2023 年推出的 DP1310 USB-C 跨界擴充座，我們實現了一個重要的環保里程碑：其包裝盒以及內緩衝結構完全採用回收紙材料製作，並且產品的塑料保護膜也已全面轉換為可回收紙張材質。此舉不僅體現了我們對環境保護的承諾，也展現了在可持續性道路上的持續努力。

數位行銷永續進化

行銷部門全數以數位溝通為主軸，將行銷資訊利用官網、社群媒體、第三方購物等平台，並優化各平台的溝通方式，讓消費者隨時透過搜尋，快速查找他們想要的產品資訊。也設計出幫助消費者選購產品的工具，集合線上客服機制，讓消費者選擇出適合自身環境的產品，除了降低溝通成本，也避免消費者選購錯誤造成逆物流資源浪費。



對於為永續開發的產品，也整理出從消費者利益為出發的角度，例如：投影機 LED 環保光源設計，除了省節省電力能源的耗費，也省去更換燈泡的麻煩，對企業而言也省下這道工作流程，這樣的論述可以提高採購者購買的意願，不論居家或企業採購都能幫助環境更永續。

2023 年底開始整合不同產品線，傳達 BenQ 將朝永續設計開發產品的宣傳計畫，導入 GO Green Palm 作為永續創新精神的行銷整體包裝，陸續為產品宣傳頁面加入此訊息，說明 BenQ 永續發展願景：是在產品開發中優先考慮環保及節能材料的設計，在產品生命週期的每個階段都重視環境保護，宣示 BenQ 對永續發展的實踐及長期承諾。



過去完成大型宣傳的影音行銷素材的現場拍攝需耗費較多人力物力，從演員、劇組人員到場地布置及美術道具設計，除了眾多人員交通製造碳排放，每次的場景搭設及場景佈置多為一次性，拍攝完畢即需丟棄。行銷影音部門導入 3D 影片空間及 AI 人物製作，盡可能以數位執行取代各實拍環節，後製錄音也採遠端線上錄音，但整體廣告影片亦能達到以劇組執行一樣的效果。

No more irritating maintenance and energy waste

Save Power, Save Manpower



Save Energy Without Compromise

30%-100%

Dynamic Lamp Power: 30%-100%

15000 Hours

Extended Lamp Life 15,000 hrs



Contrast Enhance for Content in Dark Scenes



Sustainable Innovation

BenQ LED projectors prioritize sustainability and user-friendliness. The compact chassis incorporates 50% Post-Consumer Recycled plastics, minimizing landfill waste and reducing carbon emissions.



BenQ's Green Commitment: A Vision of Sustainability

BenQ prioritizes eco-friendly practices in our product development, underlining our commitment to sustainability. BenQ Professional Monitors incorporate eco-friendly technology, recycled materials, and energy-efficient design.

We value environmental protection at every stage of the product life cycle.

Green Earth BenQ Cares

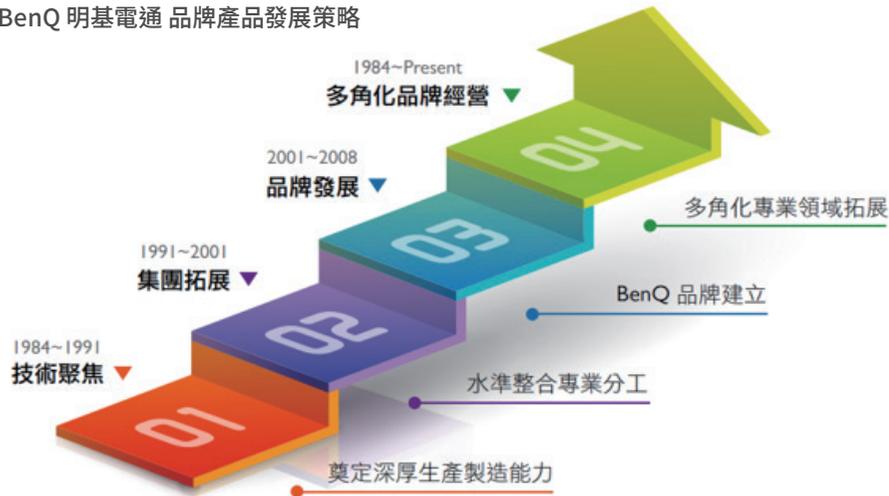


7.4 永續導向的品管

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

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

BenQ 明基電通 品牌產品發展策略



7.4.1 明基電通的品質政策

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

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



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

明基品質政策
將零缺點且具有
競爭力的產品和服務
準時送達顧客



國際標準化組織



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

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

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

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

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



明基電通 品質四大行動構面

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

四大品質行動構面之主要內容：

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

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



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

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

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

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

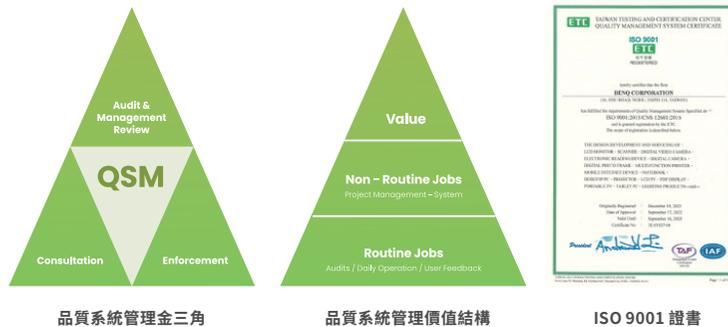
透過市場品質監測系統，即時主動收集並分析市場端產品品質狀況，作為初期產品不良率 (IFR, Initial Failure Rate) 與年產品不良率 (AFR, Annual Failure Rate) 之改善依據。

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

4. 品質系統管理 (Quality System Management)

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

電子電器與資訊產品：明基電通取得 ISO 9001 品質系統認證。



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

7.4.3 無有害物質管理

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

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

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

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

7.5 環保標章

7.5.1 節能標章

A. 節能設計原則

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

顯示器節能設計原則

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

B. 國際能耗標準 / 規範

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

C. 節能獲獎產品：ENERGY STAR Most Efficient 能源之星最高效產品

透過節能優化設計，明基電通 2023 年有 49 個型號的顯示器，及 48 個型號的大型商業顯示器取得能源之星產品資格。甚至，已有 10 個顯示器型號取得 2023 年「能源之星最高效產品」資格認可，展現明基電通長期投入顯示器管理研發創新的具體成果。

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

Most Efficient 2021

ENERGY STAR www.energystar.gov

WHEN ONLY THE BEST WILL DO.

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

| | | | |
|--|--|--|---|
|  | 明基電通 GW2480 GW2480E BL2480 GW2480 LGW2480EL BL2480L |  | 明基電通 GW2780 GW2780E BL2780 BL2780T |
|--|--|--|---|

7.5.2 綠色環保標章

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

| 2023 年節能 & 綠色 環保標章產品數 | | 顯示器 (含大型商顯) |
|---|-------------------|----------------|
|  | 美國 ENERGY STAR | 106 |
|  | 美國 EPEAT | 52 |
|  | 瑞典 TCO | 41 |
|  | 台灣環保標章 (TGM) | 27 |

7.5.3 明基電通 ecoFACTS 標籤 – 志願標示

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

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

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



請訪問明基電通的 ESG 網站：

<https://www.benq.com/content/dam/b2c/en/about-benq/corporate-social-responsibility/csr/pdf/benq-csr-en-final.pdf>

了解有關明基電通環保承諾和成就。



7.5.4 其他產品的節能措施 - 雷射投影機電能效率提升

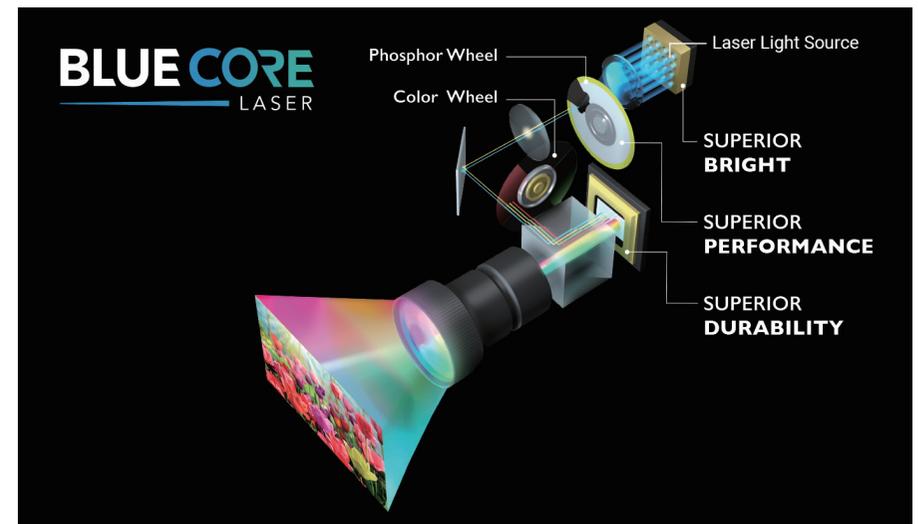
投影機因需要投射較大尺寸畫面，所以通常會消耗較高的瓦特數，因此，這領域能源消耗率之進步，對環境衝擊顯然相對重要。

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

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

2023 年，明基電通新雷射投影機相同一流明的光學輸出亮度，其所需電源消耗相較 2018 年機型降低 14%，換算成當年度明基電通雷射投影機銷售數量，以每年平均使用 200 天，每天使用 4 小時計算，每年可節省近 62 萬度 (kWh) 的能量消耗，約相當於每年 212 公頃森林之碳中和能力，該面積相當於 0.6 個紐約中央公園大小

(資料 U.S. EPA, 7.09×10^{-4} metric tons CO₂/kWh, -0.57 metric tons of carbon sequestered per hectare per year, <https://www.epa.gov/energy/greenhouse-gases-equivalencies-calculator-calculations-and-references>。 NY Central Park 341 hectare, https://en.wikipedia.org/wiki/Central_Park)



雷射投影機光學示意圖



7.6 客戶服務質量管理

管理目標方針

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

2023 年目標

- 客戶品質回饋處理時效目標 >95%，2023 達成 100%
- 產品及技術服務教育訓練全員完訓目標 >95%，2023 達成 98%

達成

中長期目標

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

目標

管理方針

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

2023 年目標與結果

| 項目 | 目標 | 績效 |
|-----------------------|------|------|
| 1. 客戶品質回饋處理時效目標。v | >95% | 100% |
| 2. 產品及技術服務教育訓練全員完訓目標。 | >95% | 98% |

2024 年目標

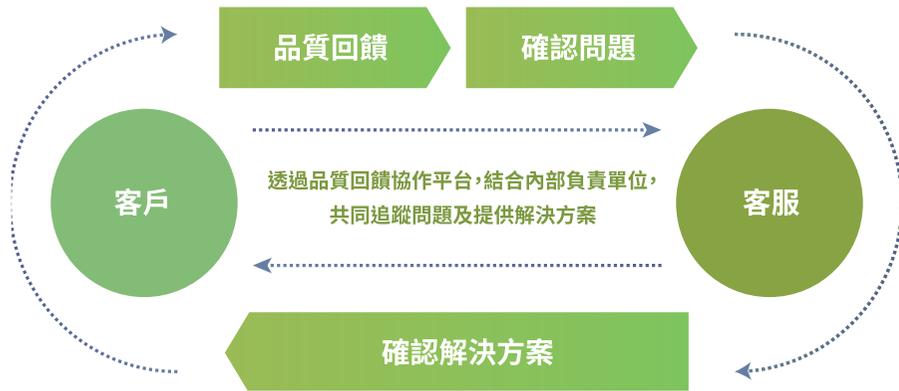
1. 客戶品質回饋管理時效達成目標，不低於 95%
2. 產品及技術服務教育訓練完訓率，不低於 95%。

中長期目標

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

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

7.6.1 客戶品質回饋管理



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

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

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

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

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

客戶品質回饋管理之成效結果

2023 年度，自全球區域營銷中心客戶端收受之品質回饋案件，總計有 34 件，經團隊嚴格要求自我之努力下，讓此 34 件 100% 都達成在目標工作日之內，完成提供改善方案與得到回應，優於所設定目標工作日之承諾。



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

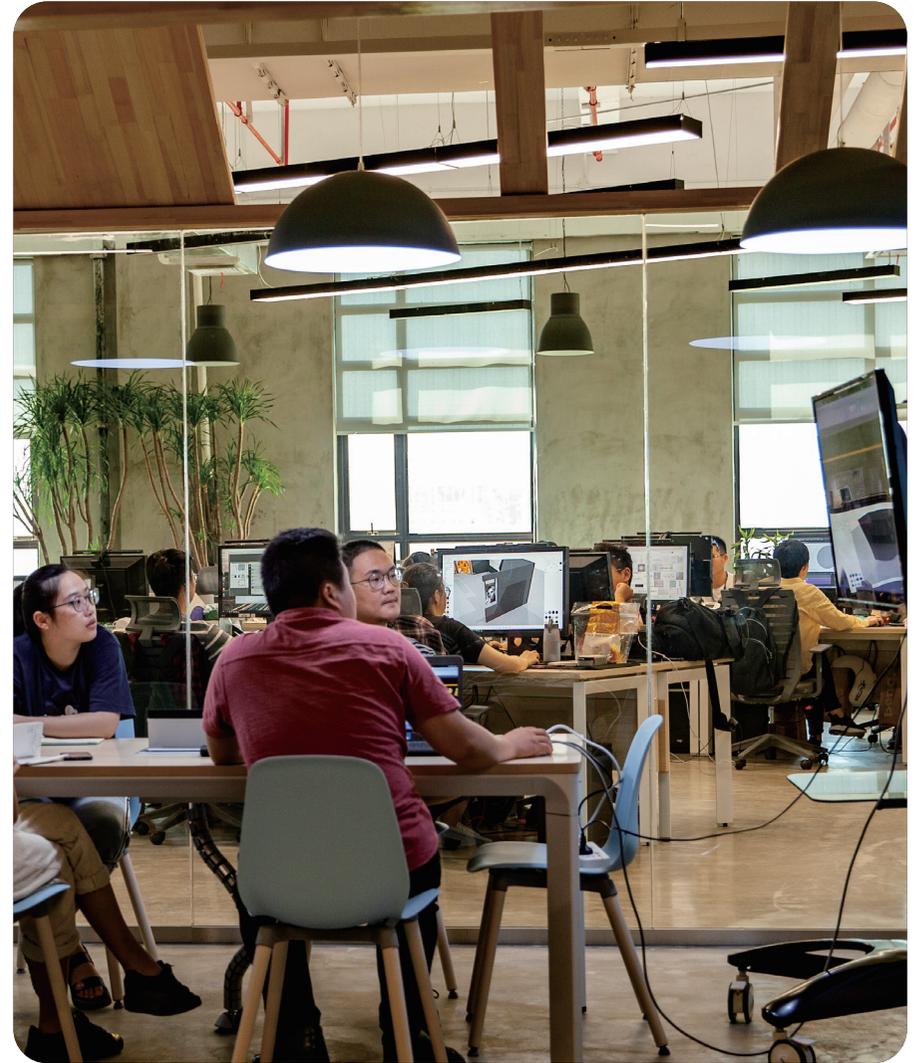
7.6.2 提升產品知識及技術服務之教育訓練

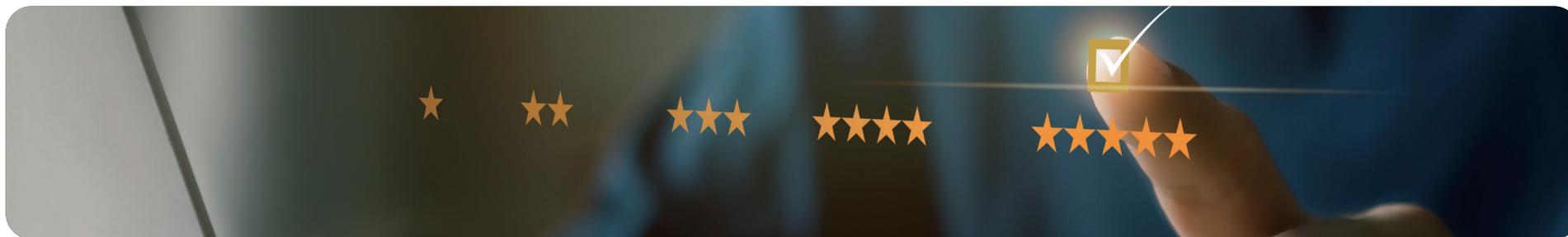
明基電通為確保服務消費者之技術服務人員與第一線客服人員，具備足夠專業知識協助消費者解決問題，就技術服務人員與第一線客服人員定期舉辦內部教育訓練，於每半年透過內部線上教育訓練平台 eLearning 或在總部實體方式，提供新產品專業知識之教育訓練，內容包括產品功能介紹、安裝、維修、使用、常見問題解答等技術培訓；待訓練結束後，更有其線上課後評測，以確認受訓人員在接受教育訓練後，能充分吸收專業知識與獲得有意義的技能。

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

產品知識及技術服務教育訓練之成效結果

2023 年度明基電通透過線上舉辦產品教育訓練 (eLearning)，就全球技術服務人員，於各產品線累計線上教育訓練，共計 184 人次，培訓初次合格率达 98%，不合格同仁持續輔導直至合格為止，期盼透過提升技術服務人員產品專業知識，持續精進的客戶服務質量，以藉由最佳服務品質建立客戶之良好關係。





7.6.3 客戶意見回饋年度追蹤管理

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

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

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

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

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

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

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



CHAPTER 08

永續供應鏈

管理方針

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



短期規劃 (一年)

要求企業社會責任文件到期之供應商簽署供應商社會責任與商業道德同意書，2023 年一階供應商簽署供應商社會責任與商業道德同意書已達三成，預計 2024 年完成所有一階供應商之簽署。

中期規劃 (三年)

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

長期規劃 (五年)

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

8.1 供應商永續經營

8.1.1 風險管理策略

明基電通為降低因供應鏈中斷所帶來的營運衝擊，其供應鏈風險管理策略如下：

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

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

| 關鍵衝擊 | 風險 | 機會 |
|------------|-------------------|---------------------------------|
| 後疫情時代之庫存管理 | 大量庫存影響現金流導致財務風險 | 1. 下修需求預測 & 精準備料 2. 前端市場行銷策略 |
| 國際戰爭 | 運輸延遲導致無法準時交貨影響供應鏈 | 1. 提前備料 2. 掌握市場趨勢 |

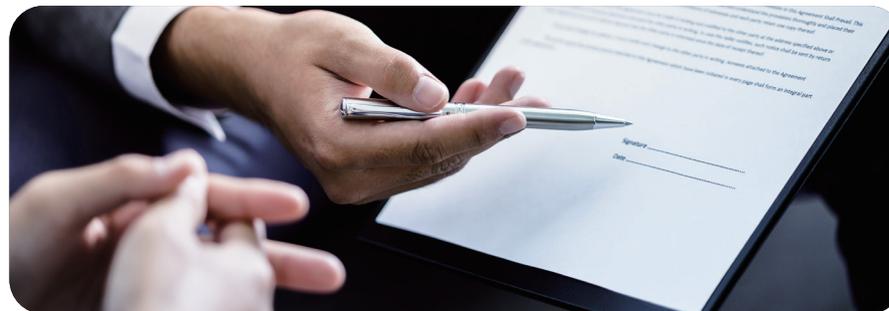
表 8.1 關鍵衝擊與風險 / 機會

8.2 新供應商篩選

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

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

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



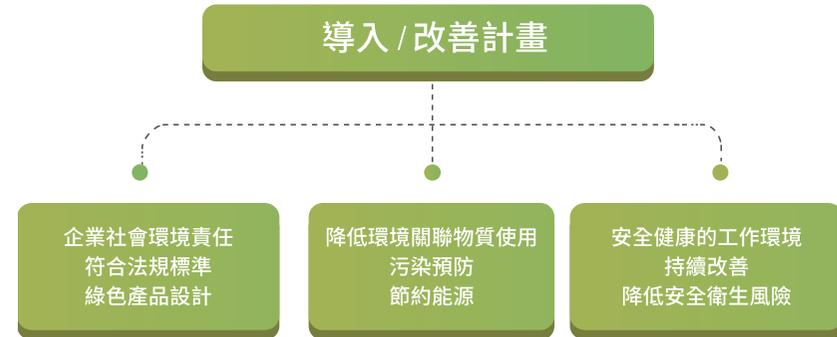
供應商審核機制

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



8.2.1 書面審核

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



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

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

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

(I-3) 若前述二者皆無法提供則必須簽署供應商社會責任承諾書，舉例如下：

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



針對供應鏈管理，2024 年會要求 100% 一階供應商簽署供應商社會責任與商業道德同意書，其納入 RBA 精神、環境保護、社會責任及公司治理概念。

8.2.2 實地審核

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

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

明基電通藉由上述層層把關，確保產品之成品品質，能符合公司規範及消費者需求。

8.3 衝突礦產



衝突金屬政策

2010 年美國通過「華爾街再造與消費者保護法 (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)」，該法案於金融改革法案第 1502 節中要求美國證管會制訂一項「衝突礦產」的法令，其中需揭露產品製造過程中使用礦產的來源是否來自於強迫及非人道對待勞工的剛果民主共和國與其毗鄰國家 (Democratic Republic of the Congo (“DRC”) and adjoining countries)。而責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 調查也發現，上述地區當地叛亂組織透過強迫勞動、濫用童工等非法手段取得鈹、錫、鎢、金等礦產，販賣換取武器，造成區域動盪，國際稱此四類經由非法作業取得礦產為衝突礦產 (Conflict Minerals)。

礦產應用：

電子產品運用著各種功能顯著的金屬材料，其中「鈹、錫、鎢、金」是電子產品功能運作必要材料。鈳是製造電池的關鍵材料，依據歐盟關鍵原料審查研究報告，全球三分之一的鈳礦來自剛果民主共和國與其毗鄰國家，2019 年 RMI 組織將「鈳」列為第五類管理礦產。

衝突礦產政策：

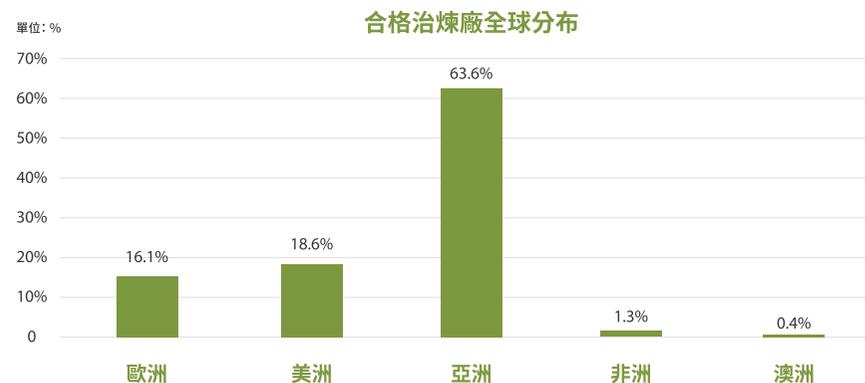
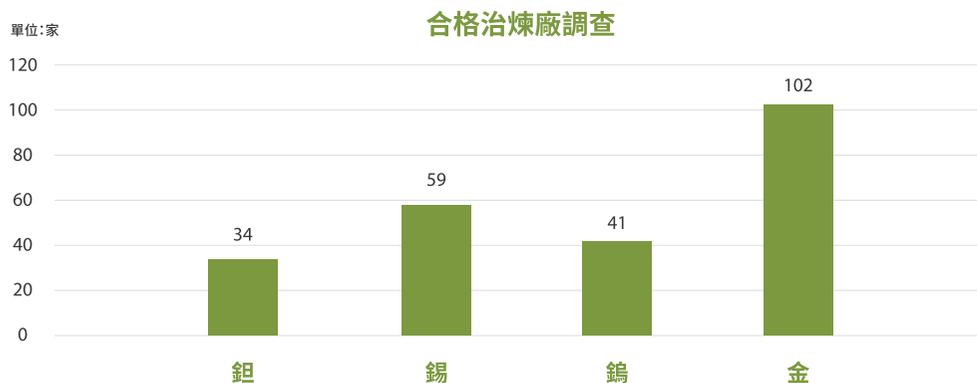
BenQ 明基電通支持國際社會對衝突礦產的抵制活動¹，並與供應商合作，展開衝突礦產²調查，防止以直接或間接方式採購自剛果民主共和國與其毗鄰國家³武裝團體之衝突礦產，以確保其採購符合社會及環境責任。BenQ 明基電通更主動加入責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 成為其會員資格，並且主動提供供應商合格冶煉廠⁴最新資訊與採購來源，確保合格冶煉廠轉換計畫落實，維持並達成鈹、錫、鎢、金、鈳 100% 採購自合格冶煉廠的目標。

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：係指鈹 (tantalum)、錫 (tin)、鎢 (tungsten)、金 (gold)、鈳 (cobalt) 五種金屬。
3. 毗鄰國家：表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。

衝突礦產調查：

依據 RMI 組織的調查結果與歐盟 2021 年生效的《歐盟衝突礦物法規》CAHRAs (Conflict Aected and High-Risk Areas) 地區，分析 BenQ 明基電通 2023 年鈹 (tantalum)、錫 (tin)、鎢 (tungsten)、金 (gold)、鈳 (cobalt) 供應鏈共計 249 家產品來源冶煉廠分布與合規性，冶煉廠主要位於亞洲 63.5%、次為美洲 17.7%、歐洲 16.1%、非洲 2%、澳洲 0.8%，經調查確認 100% 非屬衝突礦產。



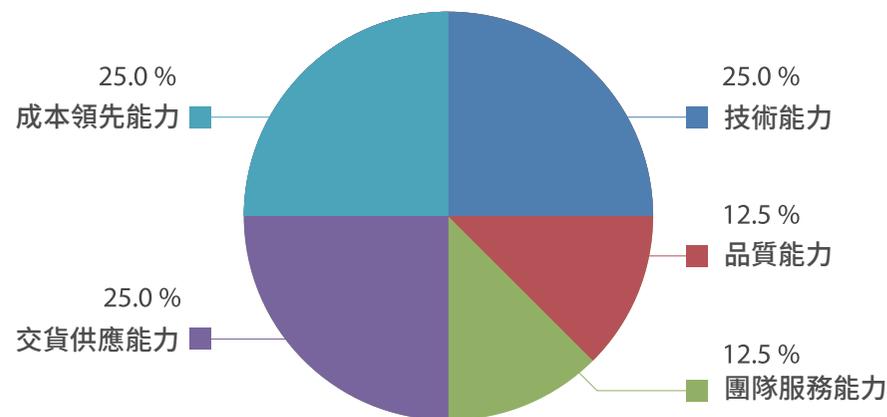
8.4 供應商檢核

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

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

除績效評核之外，明基電通亦利用每季 QBR 會議，覆核供應商 ISO 證書現況，並同時對所有一階供應商完成 100% 政令宣導，期望以協同合作與供應商一同成長達成 ESG 永續發展並遵守 RBA 責任商業聯盟行為準則。

季度供應商評核



明基對供應商之要求及配合事項

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

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

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



明基社會責任及環境安全衛生政策

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

TCO 政令宣導：

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

TCO 政令宣導：

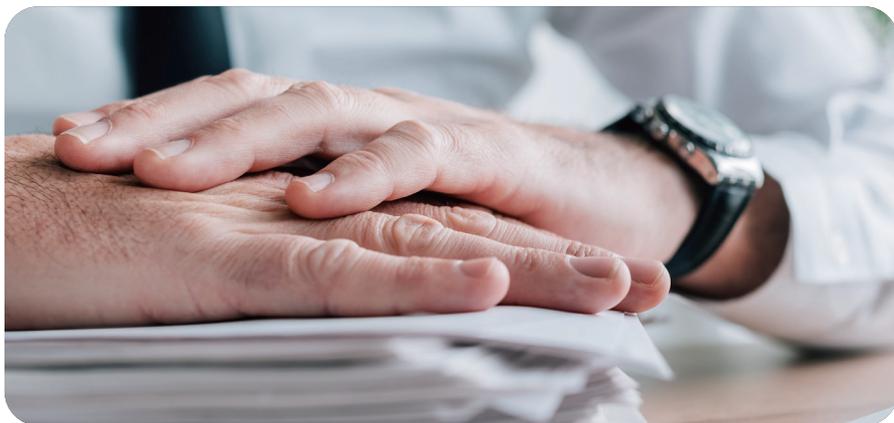
明基致力於推廣 TCO SMR (Senior Management Representative)：需主動向供應商及上游廠商宣導：「誠信守則」、「反貪瀆」、「商業道德」等，並請供應商及其上游廠商配合執行。



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

誠信宣言

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



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

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

明基電通於 2023 年偕同關鍵供應商，召開 ESG 及碳足跡分享會並進行供應商 RBA 調查，期望能與供應商一起成長與落實 ESG 之重大里程碑；再者，每年會與供應商進行永續發展議題之意見交換，作為擬訂公司永續發展策略與目標的重要考量方向，更願以積極精神，作為供應商之長期合作夥伴，共同為地球、為社會盡一份心力。

| Vendor Type: | | Y | N | total |
|--------------|-----------------|-----|-----|-------|
| Vendor | 公司是否為 RBA 會員 | 20% | 80% | 100% |
| | 工廠是否曾受第三方稽核 | 89% | 11% | 100% |
| Factory Site | 工廠是否提供 RBA 稽核證書 | 67% | 33% | 100% |
| | 工廠是否提供 RBA 稽核報告 | 67% | 33% | 100% |

8.5 明基電通運輸的永續發展

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

因此，明基電通在篩選運輸承攬商的過程除了評選服務規格與價格外，擁有 ISO 14001 證照、ESG 報告、永續發展報告或對永續發展環境管理有相關的措施者，亦是明基電通對廠商的要求之一。內部資料分析對永續發展有相關管理措施之廠商，多為歐美背景企業，因此，為鼓勵本國企業邁進永續發展方向，明基電通不定時傳遞相關環境永續的重要性，若廠商具備 ISO 14001 認證或相關綠能減碳的配套措施，將優先成為明基電通之運輸承攬商，並於可控範圍內，給予適當配額獎勵，以扶持當地企業，期許藉此鼓勵運籌承攬相關業者，共同落實環保減碳的管理。

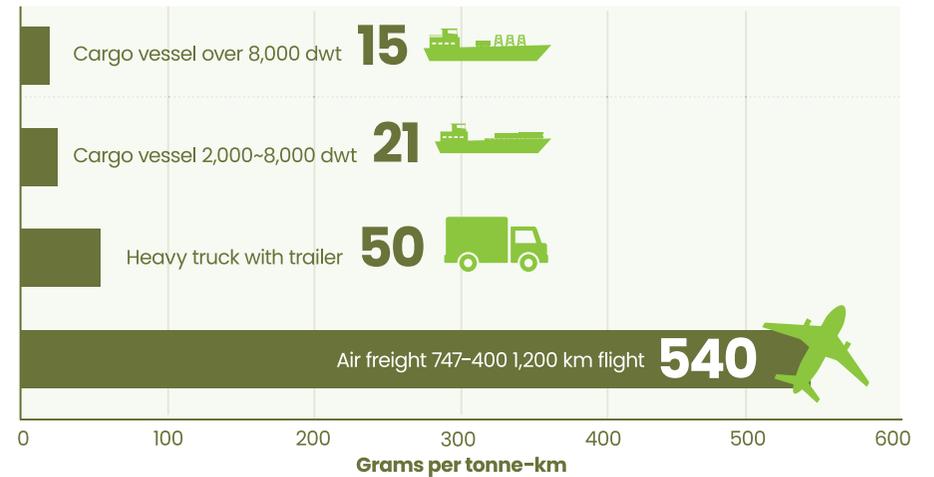
減少碳排是公司努力的目標，在各式各樣的國際運輸工具中，空運的碳排放量是最高的，海運則是最低；海運近年因應國際海事組織 (IMO) 推動碳排管控策略，自 2023 年開始至 2026 年間，船舶每年需減碳 2%，溫室氣體 (GHG) 減排目標期望於 2030 年前自基準年 2008 年相比，能降低 20% 碳排，甚至於 2050 年達到淨零排放之終極目標。因此，明基電通與時俱進，在國際運輸的選擇上以海運為第一順位，盡量減少空運的使用，或由鐵路替代空運的使用，在符合客戶交期與服務規格要求下，盡量降低碳排放量，以更符合綠色產品的品牌精神。

另增加貨物的裝載量進而減少貨櫃箱用量，亦是一種減碳措施，明基持續進行裝載的優化在產品設計之初便將此因素納入，以減少碳足跡於各產品的排放數字。明基電通在 2023 年與特定運輸承攬業者配合，取得第三方認證的碳補償報告，然而歐盟已於 2024 開始徵收 ETS(EU Emissions Trading System)，此碳補償的報告將視業務情況是否繼續。

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

Comparison of CO2 emissions between different modes of transport

Source NTM, Sweden





CHAPTER 09

關於報告書

發行說明與撰寫原則

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，自過往出版企業社會責任報告書，並於 2022 年改為出版永續報告書，本公司業已發行第 2 本永續報告書。

本報告書依循全球永續報導準則 (GRI 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，並由董事會授權執行長帶領 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。

1. 本報告書資訊內容，揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，與財務報告書揭露期間等同。
2. 前次出版日期為 2023 年 9 月，本次出版日期為 2024 年 8 月，每年定期發行一本，預期下本出版時間為 2025 年 8 月。
3. 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

本報告書揭露邊界為明基電通總部 (台北)，不包括財務報告書合併報告之子公司，亦即明基歐洲，明基北美，明基拉美，明基中國，以及明基亞太，如有資訊包含子公司者，會於該處特別註明。

| 資訊類別 | 依循標準 | 外部保證 / 確信機構 |
|------|-------------------------------|------------------|
| 永續資訊 | AA1000AS v3 版 第一類型中度保證等級查證 | 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 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 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 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 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 醫療器材品質管理系統 | SGS |
| | ISO 9001 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：<http://www.benq.com.tw/about/csr>

聯絡人：Simon Huang / Wenny Lan

Email：ESG@BenQ.com



GRI 內容索引

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

以下指標皆經外部查證，查證結果詳如獨立保證意見聲明書所示。

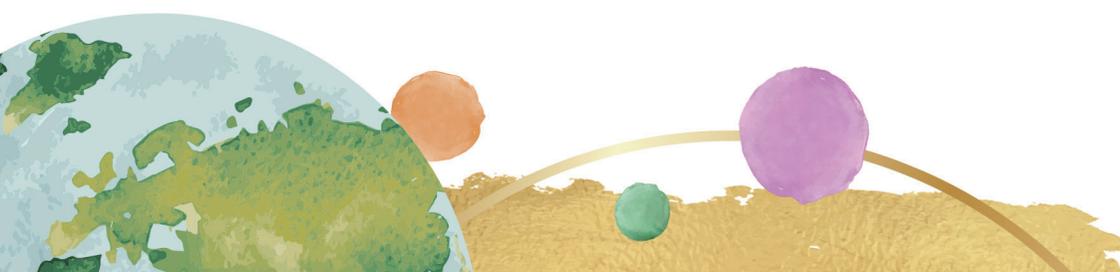
使用之 GRI 1: 基礎 2021

適用之 GRI 行業準則: 無

GRI 2: 一般揭露 2021

| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|------------------|---------------|---|----------|
| 組織概況與報導實務 | | | |
| 2-1 | 組織詳細資訊 | Chapter 9. 關於報告書 Chapter 2 關於明基 | 94 3 |
| 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | Chapter 9. 關於報告書 Chapter 2 關於明基 | 94 3 |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | Chapter 9. 關於報告書 | 94 |
| 2-4 | 資訊重編 | 本年度無此情事發生。 | - |
| 2-5 | 外部保證 / 確信 | Chapter 2 關於明基 2.4.5 永續發展議題之監控 附錄、查證聲明書 / 證書 | 10 |
| 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 Chapter 8 永續供應商 | 3 85 |
| 2-7 | 員工 | Chapter 5 社會責任 5.2.2 人員僱用概況 | 26 29 |
| 2-8 | 非員工的工作者 | Chapter 5 社會責任 5.2.2 人員僱用概況 | 26 29 |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|-------------|------------------|---|--------------|
| 公司治理 | | | |
| 2-9 | 治理結構與組成 | Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 | 3 8 |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 | 3 8 |
| 2-11 | 最高治理單位的主席 | Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 | 3 8 |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 | 3 8 |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人 | Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 | 3 8 |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 | 3 8 |
| 2-15 | 利益衝突 | Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 Chapter 6 公司治理 | 3 8 49 |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | Chapter 6 公司治理 | 49 |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 | 3 8 |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 | 3 8 |



| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|-----------------|-----------|---|--------------------|
| 公司治理 | | | |
| 2-19 | 薪酬政策 | Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 | 3 8 |
| 2-20 | 薪酬決定流程 | Chapter 2 關於明基 2.4 董事會治理結構 Chapter 5 社會責任 5.3.1 薪酬管理制度 | 3 8 26 33 |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 依 GRI 2-21 公式彙編： a. 公司薪酬最高個人之年度總薪酬與公司其他員工（不包含最高個人）年度總薪酬之中位數的比率：15.39 b. 公司薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與公司其他員工（不包含最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率：0.52 | - |
| 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 | 1 |
| 2-23 | 政策承諾 | Chapter 3 重大性主題 3.3 重大性主題政策承諾與管理方針彙整 Chapter 9. 關於報告書 | 12 16 94 |

| | | | |
|-----------------|--------------|------------------------------------|----------|
| 2-24 | 納入政策承諾 | Chapter 3 重大性主題 | 12 |
| | | 3.3 重大性主題政策承諾與管理方針彙整 | 16 |
| | | Chapter 4 環境安全衛生管理與溫室氣體管理 | 19 |
| | | Chapter 5 社會責任 | 26 |
| | | Chapter 6 公司治理 | 49 |
| | | Chapter 7 永續創新精神 | 58 |
| | | 7.4 永續導向的品管 | 75 |
| | | 7.6 客戶服務質量管理 | 81 |
| Chapter 8 永續供應鏈 | 85 | | |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | Chapter 5 社會責任 | 26 |
| | | Chapter 6 公司治理 | 49 |
| | | Chapter 7 永續創新精神 7.6 客戶服務質量管理 | 58 81 |
| Chapter 8 永續供應鏈 | 85 | | |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | Chapter 5 社會責任 | 26 |
| | | Chapter 6 公司治理 | 49 |
| | | Chapter 7 永續創新精神 | 58 |
| | | 7.4 永續導向的品管 | 75 |
| | | 7.6 客戶服務質量管理 | 81 |
| Chapter 8 永續供應鏈 | 85 | | |
| 2-27 | 法規遵循 | Chapter 6 公司治理 | 49 |
| 2-28 | 公協會的會員資格 | Chapter 2 關於明基 | 3 |
| 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 | 12 |
| 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 | 12 |
| 3-2 | 重大主題列表 | Chapter 3 重大性主題 | 12 |

重大主題：溫室氣體與氣候變遷

| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|-------------------------|-------------------|--|----------|
| GRI 3: 重大主題 2021 | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | Chapter 3 重大性主題 Chapter 4 環境安全衛生管理與溫室氣體管理 | 12 19 |
| GRI 305: 排放 2016 | | | |
| 305-1 | 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 | Chapter 4 環境安全衛生管理與溫室氣體管理 | 19 |
| 305-2 | 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 | Chapter 4 環境安全衛生管理與溫室氣體管理 | 19 |
| 305-3 | 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放 | Chapter 4 環境安全衛生管理與溫室氣體管理 | 19 |
| 305-5 | 溫室氣體排放減量 | Chapter 4 環境安全衛生管理與溫室氣體管理 | 19 |

重大主題：員工福利照顧，及人才培育認同與留才

| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|----------|
| 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 | 12 26 |
| GRI 401: 勞雇關係 2016 | | | |
| 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | Chapter 5 社會責任 | 26 |
| 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 | 26 |
| 401-3 | 育嬰假 | Chapter 5 社會責任 | 26 |
| 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 | 26 |

重大主題：永續供應鏈管理

| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|------------------------------|--------------|------------------------------------|----------|
| 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 | 12 85 |
| GRI 401: 勞雇關係 2016 | | | |
| 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | Chapter 8 永續供應鏈 | 85 |
| GRI 414: 供應商環境評估 2016 | | | |
| 414-1 | 採用社會標準篩選新供應商 | Chapter 8 永續供應鏈 | 85 |



重大主題：個資隱私與資訊安全

| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|--------------------------|---------------------|---|----------------|
| 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 6.6 資訊安全 Chapter 6 公司治理 6.7 個資隱私 | 12 54 56 |
| 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 | 2023 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 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|------------------------|--------|--|----------------|
| GRI 3：重大主題 2021 | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | Chapter 3 重大性主題 Chapter 7 永續創新精神 7.4 永續導向的品管 Chapter 7 永續創新精神 7.6 客戶服務質量管理 | 12 75 81 |

重大主題：社會公益

| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|------------------------|--------|---|----------|
| 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 5.6 2023 永續參展永續行動方案 | 12 26 |

重大主題：風險管控

| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|------------------------|--------|---|----------|
| 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 | 12 51 |

重大主題：品牌管理

| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|------------------------|--------|--|---------------|
| GRI 3：重大主題 2021 | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | Chapter 3 重大性主題 Chapter 2 關於明基 Chapter 7 永續創新精神 7.1 品牌管理 | 12 3 58 |

重大主題：創新技術產品與服務

| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|------------------------|--------|-------------------------------------|----------|
| GRI 3：重大主題 2021 | | | |
| 3-3 | 重大主題管理 | Chapter 3 重大性主題 Chapter 7 永續創新精神 | 12 58 |

重大主題：人權評估與社會多元包容

| GRI 準則 | 揭露項目 | 章節或內容概述 | 頁碼 |
|------------------------|--------|--|----------|
| 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 5.1 人權保護 | 12 26 |



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 | 2023 年揭露內容 | 頁碼 |
|------------------|--|------------------------------|----|
| 產品安全 | | | |
| TC-HW-230a.1 | 描述產品資料安全風險的辨識和解決方法 | Chapter 7 永續創新精神 | 58 |
| 員工多元性和包容性 | | | |
| TC-HW-330a.1 | (1) 管理人員 (2) 非管理人員 (3) 技術人員 (4) 所有其他員工的性別和種族群體所佔的百分比 | Chapter 5 社會責任 5.2.2 人員僱用概況 | 29 |
| 產品生命週期 | | | |
| TC-HW-410a.1 | 包含 IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例 | 本年度無此情事。 | - |
| TC-HW-410a.2 | 符合 EPEAT 登錄要求或同等條件的合格產品所佔百分比 (按收入計) | Chapter 7 永續創新精神 7.5 環保標章 | 78 |
| TC-HW-410a.3 | 符合 ENERGYSTAR® 標準的合格產品所佔百分比 (按收入計) | Chapter 7 永續創新精神 7.5 環保標章 | 78 |
| TC-HW-410a.4 | 回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比 | Chapter 7 永續創新精神 7.3 綠色設計與包裝 | 70 |

| 指標代碼 | 揭露指標 | 2023 年揭露內容 | 頁碼 |
|--------------|---|-------------------------------------|----------|
| 供應鏈管理 | | | |
| TC-HW-430a.1 | 通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 (a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠 | 本年度尚未統計。 | - |
| TC-HW-430a.2 | 一階供應商 (1) 與 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等的不符合率，以及 (2)(a) 優先不符合和 (b) 其他不符合的相關矯正措施比率 | 本年度尚未統計。 | - |
| 物料採購 | | | |
| TC-HW-430a.1 | 描述管理關鍵物料使用的風險管理 | Chapter 7 永續創新精神 Chapter 8 永續供應鏈 | 58 85 |
| 活動指標 | | | |
| TC-HW-000.A | 各產品類別之產量 | Chapter 2 關於明基 | 3 |
| TC-HW-000.B | 廠區面積 | Chapter 2 關於明基 | 3 |
| TC-HW-000.C | 自有設施的生產百分比 | 本公司為品牌公司，未有自有設施生產。 | - |



9.5 獨立保證聲明書



獨立保證意見聲明書

明基電通 2023 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 2023 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 2023 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負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侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

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

查證範圍

明基電通與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與明基電通 2023 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估明基電通遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結明基電通 2023 年永續報告書內容，對於明基電通之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，明基電通所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關明基電通的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了明基電通對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就明基電通所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於明基電通政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 10 與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 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、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2023 年報告書反映出明基電通已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了明基電通之包容性議題。

重大性

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

回應性

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

衝擊性

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

GRI 永續性報導準則

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

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，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，且接受過 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:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-809667
2024-07-17

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

A Member of the BSI Group of Companies.