



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虞，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
外籍人才招募	<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。

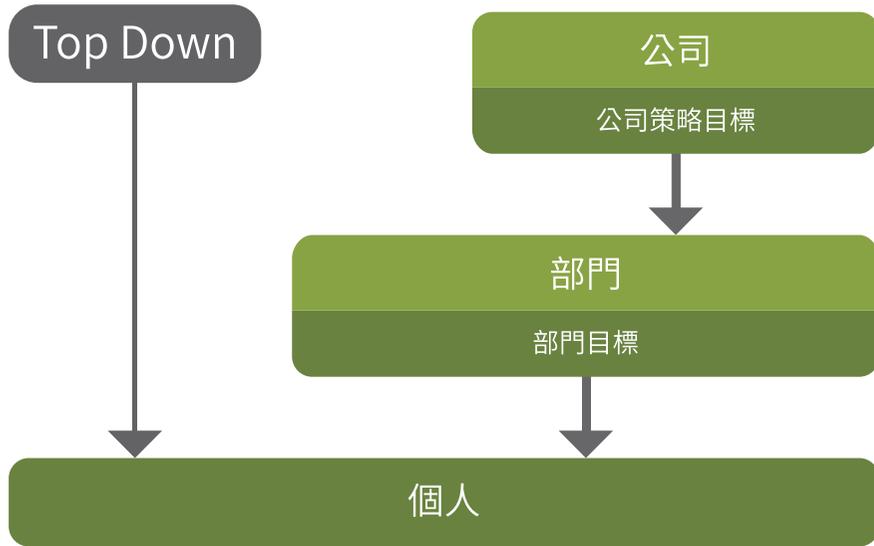
表 5.11 薪酬制度措施表

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。

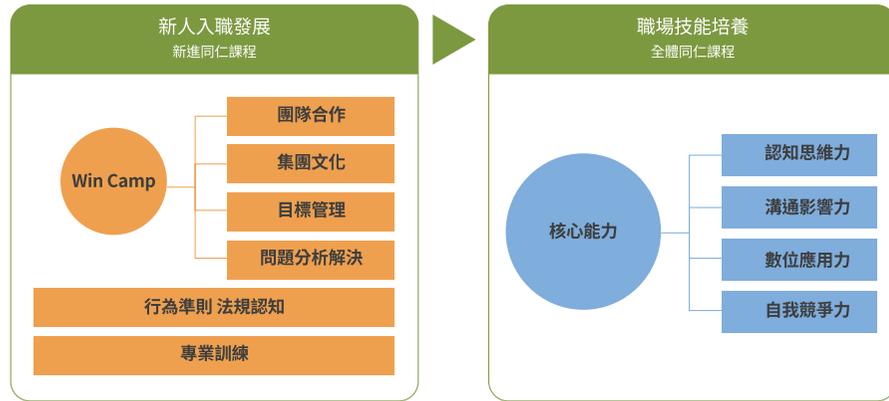
- (1) 認知思維力課程：為培養員工聚系統性思維，掌握全局視野，洞悉財務思維以了解公司經營重點，激發創意思維以發展創新產品流程，養成多面向思考，提升個人在職場上的工作決策力與創新能力。
- (2) 溝通影響力課程：以理解人性的雙向溝通為基礎，擴展到平行與向上溝通技巧，以及簡報演說與商務談判情境的深化運用，搭建從內部到外部溝通所需的必要技能。
- (3) 數位應用力課程：幫助同仁了解如何正確定義問題、識別必要數據以及學習數據分析方法，經由系統性的問題解構方法與數據分析工具應用，提升運用數據解決問題之技能。
- (4) 自我競爭力：則以自我管理與學習成長為發展主軸，包含了解自身優勢、建立高效學習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

