

# 生產力



# 招才與留任

員工是公司的長期資本，亦是支持公司創新的能量基石。佳世達建構完善的員工培訓機制、提升人才留任比率，有助於提升公司的產業競爭力。為此，佳世達致戮力為提供同仁提供完善的工作環境，並依據營運所在地的法規與經營條件，定期評核與動態調整員工管理規章，維護良好的工作條件與氣氛，增進員工對公司向心力。

## 人才招募

### 選才標準

佳世達依據業務需求公開招募科技人才，致力於開發多元管道，吸引直接人員，並以適才適用及內部優先徵才的原則，建構不會因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素歧視，且不得僱用童工的選才原則。

### 新進率及職缺內部遞補率

項目	2019年	2020年	2021年	2022年
總招募新進人數(位)	4879	3558	3166	2764
新進率(%)	50.3%	34.7%	42.1%	39.9%
職缺內部遞補率(%)	62.5%	65.3%	52.1%	58.5%

備註：職缺內部職缺遞補率公式 = 年度內部員工轉任人數 / 年度總職缺需求

職缺內部遞補分佈	2019年			2020年			2021年			2022年			
	台灣	中國蘇州	越南	台灣	中國蘇州	越南	台灣	中國蘇州	越南	台灣	中國蘇州	越南	
性別													
	男性	222	128		171	104		151	96	23	188	118	29
	女性	82	79		91	69		74	85	4	87	64	12
年齡													
	未滿30	24	19		16	32		24	36	8	18	38	13
	30-50歲	264	185		234	139		188	142	19	226	133	25
	50歲以上	16	3		12	2		13	3	0	31	11	3

新進人員分佈		2019年	2020年	2021年	2022年
性別	男性	3487	2487	1997	1882
	女性	1392	1071	1169	882
年齡	未滿30歲	3778	2715	2535	2254
	30-50歲	1096	838	624	502
	50歲以上	5	5	7	8
區域	台灣	255	230	218	194
	中國蘇州	4624	3328	2526	1645
	越南	-	-	422	925
員工類型	直接員工	4174	3191	1527	1493
	間接員工	705	367	1639	1271
職級	管理職	12	13	5	10
	非管理職	4867	3545	3161	2754

註1：越南廠於2021年成立，故2019年與2020年無數據。

註2：管理職即實際擔任單位主管職務者。

## 當地雇用

佳世達在人員徵聘上皆優先僱用當地勞工。

高階管理階層雇用當地勞工比例	地區	2019年	2020年	2021年	2022年
高階管理階層人數比例	台灣	3.3%	3.4%	3.4%	3.5%
	中國蘇州	0.2%	0.1%	0.2%	0.3%
	越南	-	-	0.8%	0.4%
高階管理階層在地化比例	台灣	96.4%	94.9%	96.6%	96.5%
	中國蘇州	16.7%	16.7%	23.1%	23.1%
	越南	-	-	0.0%	0.0%

註1：高階管理階層定義：即擔任主管職務者且為處長級以上人員。

註2：高階管理階層人數比例計算方式：當地管理階層 / 當地總人數 (當地的定義：即台灣、中國及越南)。

註3：高階管理階層在地化比例計算方式：當地高階管理階層 / 該廠全部高階管理階層 (當地的定義：即台灣、中國及越南)。

## 多元與共融

### 員工組成

截至 2022 年底 (2022/12/31)；佳世達科技全球人力 6950 人；其中台灣員工：1651 人，其餘地區 5299 人，分布於中國蘇州 4761 人、越南 512 人、其他地區 26 人

總人力分布		台灣		中國蘇州		越南	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
合約型態	永久聘僱	1015	634	3176	1585	259	253
	固定期限	1	1	-	-	-	-
合計		1016	635	3176	1585	259	253
聘僱類型	正職 *	1016	635	3176	1585	259	253
	兼職	6	6	-	-	-	-
合計		1022	641	3176	1585	259	253
非員工工作者	派遣 (外包)**	9	23	3264	1243	-	-

\* 台灣地區實習生歸類至兼職類別，但不計入正式人力。

\*\* 外包人力會因應業務量進行人力調整，主要工作職掌為高度重複性之現場作業人員。

### 各地區人力性別、年齡、雇用型態分布

員工分佈		2019年				2020年			
		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	4392	65.9%	1526	50.4%	4298	64.3%	2018	56.3%
	30-50 歲	2161	32.4%	1448	47.8%	2233	33.4%	1501	41.9%
	50 歲以上	115	1.7%	54	1.8%	152	2.3%	66	1.8%
職稱	管理人員	425	6.4%	131	4.3%	436	6.5%	131	3.7%
	專業人員	1119	16.8%	776	25.6%	1085	16.2%	762	21.3%
	技術 / 助理職人員	5124	76.8%	2121	70.0%	5162	77.2%	2692	75.1%
聘僱類型	直接人員	4137	62.0%	1514	50.0%	4246	63.5%	2106	58.7%
	間接人員	2531	38.0%	1514	50.0%	2437	36.5%	1479	41.3%
區域	台灣	1053	15.8%	658	21.7%	1039	15.5%	683	19.1%
	中國蘇州	5615	84.2%	2370	78.3%	5644	84.5%	2902	80.9%
	越南	-	-	-	-	-	-	-	-

員工分佈		2021年				2022年			
		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	2327	50.0%	1272	44.5%	2131	47.9%	910	36.8%
	30-50 歲	2136	45.9%	1508	52.8%	2073	46.6%	1468	59.4%
	50 歲以上	195	4.2%	78	2.7%	247	5.5%	95	3.8%
職稱	管理人員	466	10.0%	134	4.7%	455	10.2%	139	5.6%
	專業人員	1147	24.6%	826	28.9%	1115	25.1%	819	33.1%
	技術 / 助理職人員	3045	65.4%	1898	66.4%	2881	64.7%	1515	61.3%
聘僱類型	直接人員	2689	57.7%	1822	63.8%	2564	57.6%	1731	70.0%
	間接人員	1969	42.3%	1036	36.2%	1887	42.4%	742	30.0%
區域	台灣	1069	22.9%	660	23.1%	1016	22.8%	635	25.7%
	中國蘇州	3404	73.1%	1984	69.4%	3176	71.4%	1585	64.1%
	越南	185	4.0%	214	7.5%	259	5.8%	253	10.2%

依職級、年齡、性別及地區統計

職級	年齡	台灣		中國蘇州		越南		合計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理職	未滿 30 歲	0	0	0	0	1	1	2
	30-50 歲	152	33	155	80	26	3	449
	50 歲以上	94	18	22	4	5	0	143
	合計	246	51	177	84	32	4	594
非管理職	未滿 30 歲	115	134	1789	589	131	152	2910
	30-50 歲	569	393	1171	896	95	97	3221
	50 歲以上	86	57	39	16	1	0	199
	合計	770	584	2999	1501	227	249	6330

直接人員與間接人員的員工國籍分佈

員工國籍	台灣				中國蘇州				越南			
	間接人員		直接人員		間接人員		直接人員		間接人員		直接人員	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
臺灣	916	470	71	82	27	2	0	0	12	0	0	0
日本	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
馬來西亞	1	1	0	0	5	0	0	0	1	0	0	0
越南	0	0	28	81	0	0	0	0	29	50	181	203
中國	0	0	0	0	871	218	2273	1365	25	0	11	0
合計	917	472	99	163	903	220	2273	1365	67	50	192	203

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

台灣地區非擔任主管職務之員工薪資 (千元)

項目	2020 年	2021 年	2022 年	差異 %
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	1,713	1,758	1,747	-0.6%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (新台幣千元)	1,508	1,592	1,695	6.4%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (新台幣千元)	1,238	1,258	1,289	2.5%

註 1：依據行政院主計處之重要名詞定義，全時員工係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者，佳世達規定正常上班時數為 40 小時，故本公司人力皆為全時員工。  
 註 2：薪資總額包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額。  
 註 3：員工薪資平均數 = 非擔任主管職務之全時員工薪資總額 ÷ 全時員工總人數。  
 註 4：員工薪資中位數指將全體受僱員工薪資由小到大排列，取位於中間點的數字。  
 註 5：差異 (%) = 2022 年與 2021 年數據差 / 2021 年數據

員工與主管的主管國籍比例

國籍	佔總員工比例		佔總主管比例	
	人數	%	人數	%
臺灣	1580	23%	328	55.3%
日本	1	0%	1	0.2%
馬來西亞	8	0%	7	1.2%
越南	572	8%	7	1.2%
中國	4763	69%	250	42.2%
合計	6,924	100.0%	593	100.0%

## 身心障礙員工

佳世達鼓勵多元人才為公司帶來持續成長的動力，公司符合當地政府進用身心障礙人才之規範，2022 年全球合計進用 84 位身心障礙員工。

身心障礙	台灣				總計	中國蘇州				總計
	間接人員		直接人員			間接人員		直接人員		
	男	女	男	女		男	女	男	女	
身障人數	7	3	3	1	14	0	0	38	32	70
整體人數	917	472	99	163	1651	903	220	2273	1365	4761
比例	0.8%	0.6%	3.0%	0.6%	0.8%	0.0%	0.0%	1.7%	2.3%	1.5%

### 開放與尊重多元工作環境

佳世達行為準則是以「誠信自律、追求卓越、熱情務本、關懷貢獻」為核心價值觀，為能凝聚全體同仁的共識，並且確保做出正確的決定，擬定本行為準則，作為所有人員依循的基礎，一起朝向「實現科技生活的真善美」的願景不斷邁進。其中以人為本是佳世達的價值觀，我們支持並保障所有利害關係人的人權，並維持多元、公平與開放的工作環境：開放與尊重多元文化的工作環境，驅動有助於員工創新與激勵員工，同時也會讓公司有更寬廣的經營視野與更豐富的產業經驗。公司提供員工公平的升遷管道，並將這個理念傳達到全球每間公司與個營運據點。公司全力打造一個能充分表達想法和意見並且溝通順利的環境。

### 追求職場平等與性別平權

佳世達嚴禁任何歧視與騷擾，堅持為員工提供一個零歧視和零騷擾的工作環境，零歧視和零騷擾也適用於員工的錄用、訓練、績效評估、晉升、調動、薪資及其他公司活動。公司的高階主管、員工、求職者、顧客、及生意上的夥伴都必須遵守這規定且受此規定保護。任何攸關員工權益的決策都必須排除所有與工作無關的因素，如人種、民族、種族、階級、膚色、

年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、國籍或地域、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、家庭責任、退伍軍人身分、基因信息或婚姻狀況及其他法律明文規定者等。所有的騷擾行為包括誹謗、攻擊性與性暗示的言語、圖片、物品、肢體碰觸等會造成同仁不舒服、受污辱、被威脅、感畏懼的舉止、動作或環境，都是公司所嚴格禁止的。不得在招聘及實際工作中歧視員工，亦不影響薪資、晉升、獎勵、受訓機會、解聘或退休。

佳世達深信，多元人才將會對組織體帶來無限增長可能，因此，女性同仁在各方面表現都和男性一樣獲得平等的機會與權利，為確保佳世達全體主管與員工遵守「佳世達科技員工行為守則」，定期每年於 Q4 第四季進行全員調訓，其調訓遍及全球，2022 年完成全球所有員工全員調訓 100%；其內容涵蓋利益迴避、法規遵守、追求工作公平環境、反歧視零容忍等相關議題，行為守則與相關制度也公告於公司內部網站供同仁隨時查閱；每半年進行績效目標設定，其中行為準則項目亦為考評項目之一，以確保公司內部全員遵循。

女性員工分佈	2020 年	2020 年	2021 年	2022 年
女性員工比例	31.3%	34.9%	38.1%	41.5%
女性主管比例	23.4%	23.1%	22.3%	22.8%
女性基層主管比例	24.5%	23.8%	23.4%	23.8%
女性高階主管比例	15.2%	17.9%	14.3%	15.3%
業務相關單位的女性主管比例 (行銷業務)	37.7%	36.7%	35.0%	43.1%
STEM 職位的女性比例 (RD/ 工程 / 工業設計)	21.8%	21.6%	21.5%	21.6%

註 1：業務相關指行銷業務等部門中的直線管理角色，或直接對產品或服務的輸出做出貢獻者，其中以行銷業務 / 客戶服務相關為主。

註 2：STEM 指科學、技術、工程和數學。STEM 工作人員在日常職責中使用他們在科學、技術、工程或數學方面的知識。其中以研究發展 / 工程技術 / 工業設計 / 財務會計相關為主。

## 擁抱多元共融，科技女力穩定成長

佳世達科技致力於多元共融，提倡兩性平等，並針對兩性平權設定目標

目標一：佳世達董事會於 2023 年 Q2，增加二席女性董事

目標二：女性基層主管比例目標於 2040 年超過 30%

- 為支持女性員工因業務需求出差：於內部差旅網成立女性差旅議題專區，提醒女性出差各地所必須適應文化與注意事項。
- 女性專屬福利部分：為體貼有孕女性同仁，設有愛心車位與貼心育嬰硬體設備，並設定每日彈性哺乳時間，讓女性同仁在職場上亦可兼顧母職。此外，也提供彈性工時制度，讓同仁在時間調配安排上可以取得工作與生活平衡。
- 女性人才發展培育：每半年召開人評會，審視人才發展與晉升提報；會針對兩性晉升率進行分析，分析結果顯示，近兩年晉升率女性皆高於男性。
- Qisda Academy 四大學：其中包含專職培育主管領導力的領導管理學院，為讓主管培育更多元，2022 年提供領導課程與講座 6 門，培育人次 443，其中女性佔 33%。

		2021	2022
台灣地區 晉升比例	男	10.7%	11.0%
	女	11.1%	11.0%

### 女性比對男性之基本薪資比率和薪報酬比率

職級	台灣		中國蘇州		越南		合計	
	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬
高階主管	0.90	0.99	1.3	1.3			98%	105%
管理階層	0.90	0.94	0.97	0.94	1	1	94%	94%
非管理職員工	0.96	0.98	1.1	0.97	1	1	106%	97%

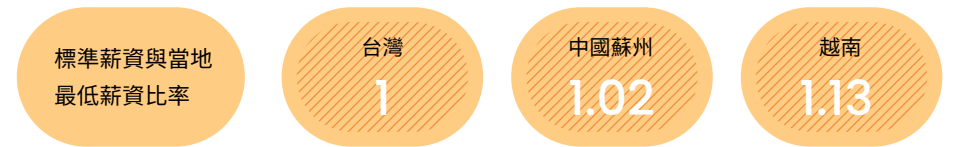
註 1：以上資料為 2022 全年度女性對男性平均薪資及薪酬之比率。  
 註 2：高階管理階層定義：即擔任主管職務者且為處長級以上人員。  
 註 3：管理階層定義：即擔任主管職務者且為副理級以上人員。

## 人才留任

### 薪酬政策

佳世達為吸引及留任優秀人才，全球各主要據點均遵守各國勞動法令，絕不低於法令基本工資，薪資不因性別、宗教、種族、國籍及黨派差異而有差異。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、員工績效表現，調整員工薪資以確保員工薪資符合市情行情及公平性。佳世達每年主要參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告和公司營運狀況，並於年底檢視是否達成目標。針對高階主管人員薪酬，透過於薪酬委員會會議中檢視年度薪酬相關之績效指標達成率，並規範其年度薪酬。

### 基層人員標準薪資與當地最低薪資比率



註：計算方式為基層人員起薪 / 法定基本工資。

### 員工福利制度

佳世達科技秉持打造幸福健康職場的理念，規劃多元的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。目前佳世達科技提供的主要福利措施如下表所示，除績效獎金適用於正職人員外，派遣人員福利與正職人員相同，僅少數派遣人員因屬短期派遣（六個月以下），未納入特別提供之福利範圍。另外，佳世達遵循全球各地相關社會保險之法規及制度，以保障員工基本之權益。我們亦另有提供員工眷屬團體保險供同仁自行加保，並安排保險公司人員進駐，點提供同仁保險諮詢及理賠申請服務。

為使員工安心上班，有照顧幼兒或是健康需求的員工可依公司「彈性上班管理辦法」提出申請彈性上下班時間或是減少工作時間。在 COVID-19 疫情期間，公司實施了靈活的在家工作政策，允許員工在家工作並完成任務。而因病受傷無法上班的員工也可以申請經批准後，無需進入辦公室在家工作。

佳世達提供的主要福利措施

台灣		
公司依法提供	一般福利	優於法令
<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 健康保險、勞工保險</li> <li>2. 提撥退休準備金</li> <li>3. 提撥積欠工資墊償基金</li> <li>4. 提撥職災保險</li> <li>5. 醫護室、特約駐廠醫生</li> <li>6. 育嬰假、陪產假 (男性同仁)</li> <li>7. 防疫照顧假、疫苗接種假</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 公司幫您養 (0~6 歲普發育兒津貼，3 萬 / 每胎 - 年)</li> <li>2. 贈送員工父母親；父親節及母親節感恩禮品</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>3. 午餐用餐補助、晚餐免費</li> <li>4. 發放電子消費卷，11,000 元 / 人 - 年</li> <li>5. 特約醫院</li> <li>6. 提供宿舍 / 產線制服。</li> <li>7. 免費運動中心；另有多樣化的健身及社團課程。</li> <li>8. 提供健康按摩 / 人因工程諮詢 / EAP 心理諮商等服務</li> <li>9. 堆高機操作人員專業津貼 1,500 元 / 人 - 月</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 疫苗接種假</li> <li>2. 員工眷屬自費團體保險</li> <li>3. 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助</li> <li>4. 員工持股信託</li> <li>5. 公司幫員工保防疫險</li> <li>6. 撫卹制度</li> <li>7. 志工假、訂婚假</li> <li>8. 確診同仁專送防疫飯店休養</li> </ul>
中國蘇州		
公司依法提供	一般福利	優於法令
<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 社會保險 (養老、醫療、失業、工傷、生育)</li> <li>2. 住房公積金</li> <li>3. 帶薪年休假</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 醫務室</li> <li>2. 運動中心</li> <li>3. 伙食用餐補助</li> <li>4. 特約商店</li> <li>5. 提供宿舍 / 制服</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 教育訓練</li> <li>2. 員工季度活動費用補助</li> </ul>

母性照護與關懷

一、母性關照部分：

1. 設置愛心免費停車位
2. 設置哺乳室；上班期間皆可使用，公司提供免費集乳袋，廠護隨時接受諮詢。
3. 健檢提供友善時段檢查
4. 可申請彈性上班工時 (上班時間可以至 9:00 始)
5. 母性健康及職場健康保護計畫

二、生育福利部分：

1. 依法律給予 7 日陪產檢及陪產假
2. 補助 18 萬元育兒津貼 :3 萬元 / 胎 - 年 (津貼至 6 歲)
3. 提供特約幼兒園讓家長安心托育



育嬰留停

項目	台灣	
	男	女
2022 年符合育嬰留停申請資格人數 (人)	120	68
2022 年實際申請育嬰假人數 (人)	4	15
2021 育嬰留停申請率 (%)	3.3%	22.1%
2022 年預計復職人數 (人)	6	19
2022 年實際復職人數 (人)	5	16
2022 年復職率 (%)	83.3%	84.2%
2021 年復職人數 (人)	6	10
2021 年復職後持續工作一年人數 (人)	5	9
2022 年留任率 (%)	83.3%	90.0%

## 績效考核

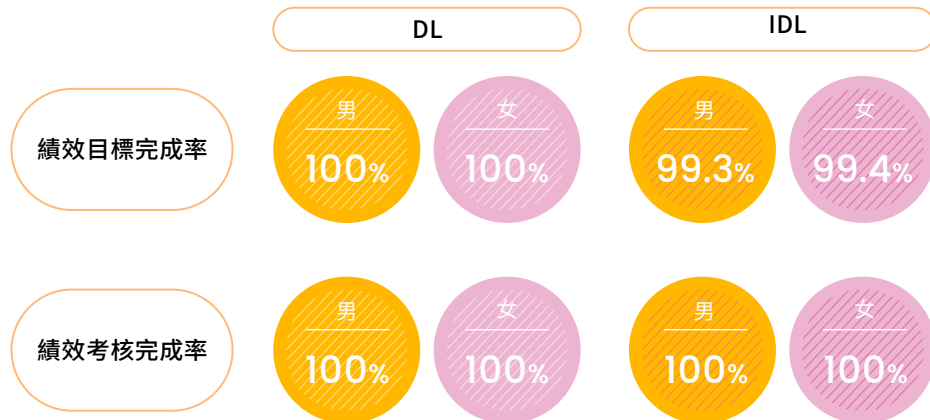
### 績效管理制度

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。

佳世達每半年進行一次多元的績效考核，其方式包含績效目標設定（當期績效結算與下期目標設定）、多面向回饋以及績效評等。

對於績效評等排序末位者，會為其擬定績效改善計劃，以及時輔導員工，提升員工績效表現。

### 2022 年績效目標及績效考核檢核完成百分比



作法	施行對象	方式
績效目標管理	全體員工	<p>設定單位團隊目標：佳世達每半年會舉辦一次營運目標 Alignment meeting，其會議中會與組織內一級單位對焦下一期目標設定，而後訂立各單位團隊目標，將其團隊目標逐級展開，分配給團隊成員承接，共同達成組織策略目標。</p> <p>間接員工：當單位設定好團隊目標，員工將承接其項目，每半年進行個人績效目標設定並透過 MBO 手法來進行行動方案提出。主管須管理部屬績效，透過敏捷式手法定期追蹤並給予回饋及指導，協助部屬完成目標。於期末評核階段，由員工先提出自評，再由主管依其達成狀況做評核。評核內容除了績效目標達成率外，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。</p> <p>直接員工：因其績效目標與公司生產產能、品質連結，各廠區主管會每月依據工作品質、紀律、效率、出勤等指標評選該月的最佳團隊與員工，透過此方式進行定期的目標管理。</p>
多面向回饋	全體員工	<p>為了能有更多元的管道評核，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，除了由主管評核部屬外，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。</p> <p>將於 2023 年把實施地區擴展至中國蘇州與越南。</p>
績效評等	全體員工	<p>間接員工：單位會依據部門內員工績效目標達成狀況、多面向回饋等指標，按管理職、非管理職與不同職等職系的群組進行排序評等，作為職等晉升、個人發展、績效改善、獎勵規劃之用。</p> <p>直接員工：因其績效目標與公司生產產能、品質連結，各廠區主管會依據直接員工的工作品質、紀律、效率、出勤等指標進行評等排序。</p>



## 長期激勵計畫

### 員工持股信託

對象	執行方式	金額
台灣地區正職員工於試用期滿 (即到職三個月後) 員工可自行申請加入員工持股信託	<p>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的股票，職等越高之員工可獲得公司共同提撥之獎勵金額越高，以激勵員工為獲得職等晉升的機會努力表現、達成績效目標，進而為公司之整體經營績效有加乘效果。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	2022 年期間總計提撥超過 1.67 億元之公司獎勵金

### 留才獎金

對象	執行方式	金額
對組織發展極為重要之關鍵職位人才	<p>為確保組織之關鍵職位人才能持續留任於公司，為組織創造穩定的長期經營績效，透過留才獎金合約方式和績效優異之關鍵職位人才約定其於公司留任指定年限 (2022 年留才獎金之方案訂定為 2 年) 後，可全額獲得留才獎金。</p> <p>透過留才獎金之發放激勵關鍵職位人才未來有更好的表現，也為公司帶來更長遠的營運效益，可謂帶來雙贏的局面。</p>	2022 年實施留才獎金總計約 2000 萬元

## 退休金

佳世達遵循全球各地相關退休法規及制度，保障員工退休權益，相關說明如下。更多薪資報酬委員會相關內容請參考「公司治理運作情形」。

### 1. 依據勞動基準法提撥之退休準備金

公司每月提撥員工退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，截至 2022 年底計劃資產公允價值為 429,122 千元。依相關規定，公司於 2022 年認列費用之金額為 13,799 千元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至 2022 年底金額為 277,431 千元。

### 2. 依據勞工退休金條例提撥之退休金

依員工每月薪資 6% 提撥至勞保局之個人專戶，於 2022 年認列費用之金額為 93,692 千元。海外子公司亦依當地法令每月提撥退休金至退休金管理事業。

## 員工敬業度

佳世達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，每年調查一次以進行追蹤，以精進公司的經營與管理。調查範圍涵蓋全球各廠區與單位的員工，並公開報告調查結果。為了使調查更科學化和具有可信度，全球問卷調查的結構、題目和分析方法保持一致；此外，公司亦針對不同員工群體、地區和調查年度進行趨勢與橫向比較分析，以提高整體調查的效益。2022 年全球員工敬業度調查共有 6,110 人參與，回覆人數為 5,177 人，回覆率為 85%，全球整體員工敬業度結果為 4.57 分 (滿分 6 分)。

透過調查結果的分析，發現員工具有一定程度的敬業表現，然而在主管支持與學習成長方面，員工抱有更多的期待與需求。針對此項結果，公司於 2022 年規劃跨世代管理課程訓練，協助基層與中階主管了解不同世代的工作價值觀，建立適當的領導與管理觀念，並且將於 2023 年持續強化各階層主管領導力的提升。此外，隨著疫情趨緩，公司亦將逐步恢復受疫情影響的實體課程，搭配線上課程的持續推廣，提供員工更多元且即時的學習資源，幫助員工學習成長。藉由敬業度調查，公司可以了解自身的優勢和待改進的地方，以及員工對公司的期望，從而持續發揮優勢及規劃改善計畫，以彰顯公司對員工意見的重視，致力為員工打造更優質的工作環境。

### 員工敬業度

#### 調查內容

1. 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，問卷中可以得知員工在公司內的工作經驗、對工作目標的認知、對團隊 / 主管的信任感等傾向。
2. 調查對象：佳世達全球 IDL 及 DL 員工

#### 問卷量表

1. 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
2. 高敬業度員工定義：填答選項選擇 4~6 分者

調查對象		2020	2021	2022
		台灣	台灣、中國蘇州	台灣、中國蘇州、越南
調查數量		2,050 份	6,404 份	6,110 份
回收數量		872 份	3,979 份	5,177 份
回收率		43%	62%	85%
平均敬業度		4.34	4.55	4.57
敬業度 (%)				80%
性別	男性	N/A	4.57	4.60
	女性	N/A	4.52	4.56
年齡	未滿 30 歲	N/A	4.53	4.69
	30-50 歲	N/A	4.57	4.56
	50 歲以上	N/A	4.56	4.46
職級	管理職	N/A	4.52	4.56
	非管理職	N/A	4.58	4.59
地區	台灣	4.34	4.48	4.52
	中國蘇州	N/A	4.61	4.63
	越南	N/A	N/A	4.56

附註：2020 年僅台灣進行員工敬業度調查；2021 年台灣區及中國區進行員工敬業度調查

### 2022 年敬業度調查

2022 年員工敬業度		4~6 分 (%)
整體敬業度		80%
性別	男性	81%
	女性	79%
年齡	未滿 30 歲	83%
	30-50 歲	79%
	50 歲以上	77%
職級	管理職	79%
	非管理職	81%
地區	台灣	75%
	中國蘇州	81%
	越南	85%

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

### 員工流動率

佳世達期望能夠有效管理員工的離職傾向，當在員工提出離職申請時，立即通知所屬主管安排離職面談，瞭解員工離職原因及慰留。由於外在景氣興衰與環境變動的因素，合適健康的離職率可確保企業有不斷有新血加入佳世達，在台灣地區的自願離職率為 9.8%。而在中國地區受當地勞動市場的影響，普遍來說員工的離職率會較高，特別是直接人員。

員工離職率

員工離職率		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
總離職率 (%)		26.7%	17.8%	24.2%	20.7%
自願離職率 (%)		26.6%	17.7%	24.0%	20.3%
總離職率 (%)	男性	26.7%	19.2%	26.7%	20.2%
	女性	26.6%	15.3%	20.2%	21.6%
自願離職率 (%)	男性	26.6%	19.1%	26.6%	19.7%
	女性	26.4%	15.1%	19.9%	21.4%
總離職率 (%)	未滿 30 歲	31.8%	21.1%	30.8%	29.2%
	30-50 歲	19.3%	13.1%	18.6%	14.6%
	50 歲以上	7.7%	5.5%	11.7%	7.3%
自願離職率 (%)	未滿 30 歲	31.7%	21.1%	30.8%	29.1%
	30-50 歲	19.1%	13.0%	18.5%	14.3%
	50 歲以上	5.3%	3.2%	8.8%	2.6%
總離職率 (%)	台灣	8.6%	9.2%	10.5%	11.4%
	中國蘇州	30.6%	19.6%	28.6%	22.6%
	越南			24.8%	32.6%
自願離職率 (%)	台灣	7.8%	8.7%	9.7%	9.8%
	中國蘇州	30.6%	19.6%	28.6%	22.6%
	越南	-	-	24.8%	32.6%
總離職率 (%)	管理職	4.8%	2.2%	3.3%	4.4%
	非管理職	28.0%	18.8%	26.0%	22.2%
自願離職率 (%)	管理職	4.4%	1.7%	3.1%	3.4%
	非管理職	27.9%	18.7%	25.8%	21.9%

註：以上離職率統計數據不包含年資未滿 3 個月人員

# 人力資本管理

為提升公司同仁整體競爭力，同時促進員工取得職位所需的知識與技能。佳世達提供多元化的職涯發展藍圖，投入充足資源整合實體及網路學習平台，讓供員工進行多元化的課程研習。公司依據事業策略及組織發展的需要，打造職務為導向的 Qisda Academy; 建構不同學院之發展藍圖來培訓全體員工，以全面地提升員工專業知識及技能。公司我們設定 2022 年人均訓練時數的目標為 26 小時；實際為 30.3 小時，同時每半年進行訓練執行的進度查核，以確保年度訓練的有效性。

此外，為傳達佳世達對於社會責任的重視，不但開設綠色產品相關課程，更將責任商業聯盟行為準則 (RBA)、有害物質管理系統 (IECQ QC 080000)、職安衛等相關課程，每年納入佳世達全體同仁的必修課程中。公司為持續深化灌注員工的永續知識，在公司定期發行電子報中，每週至少三則相關的永續資訊；在廁所文學，每週至少有一篇與永續有關的資訊公布；每月第一週末，高階主管皆會收到與永續有關的新聞，讓高階主管更了解永續經營的新知與趨勢。

## Qisda Academy

佳世達的訓練立基於 Qisda Academy，並將課程依照屬性、參與對象劃分為四大學院，分別為「專業發展學院」、「學習成長學院」、「創新改善學院」、「領導管理學院」，針對不同學習需求提供完整的訓練計畫。為提供同仁更即時的學習資源，協助同仁在工作上更能發揮。在學習的管道方面，除了實體的課程外，Qisda 設置內部的 e-learning 學習平台及知識分享平台，供員工進行相關線上課程研習及線上知識學習。2019 年起持續推廣行動學習，提高數位課程學習佔比、開發學習 APP，讓同仁在手機端亦能利用零碎時間學習新知，截至 2022 年底公司整體數位課程佔比已經達 75%。

## 四大學院訓練課程

### 專業發展學院

針對公司不同職務的專業差異，設計相關的訓練藍圖，來提升員工相關專業能力

### 學習成長學院

包含完善的新人訓練、內部講師訓練。同時配合政府產學專案，推出 inUniversity Program

### 領導管理學院

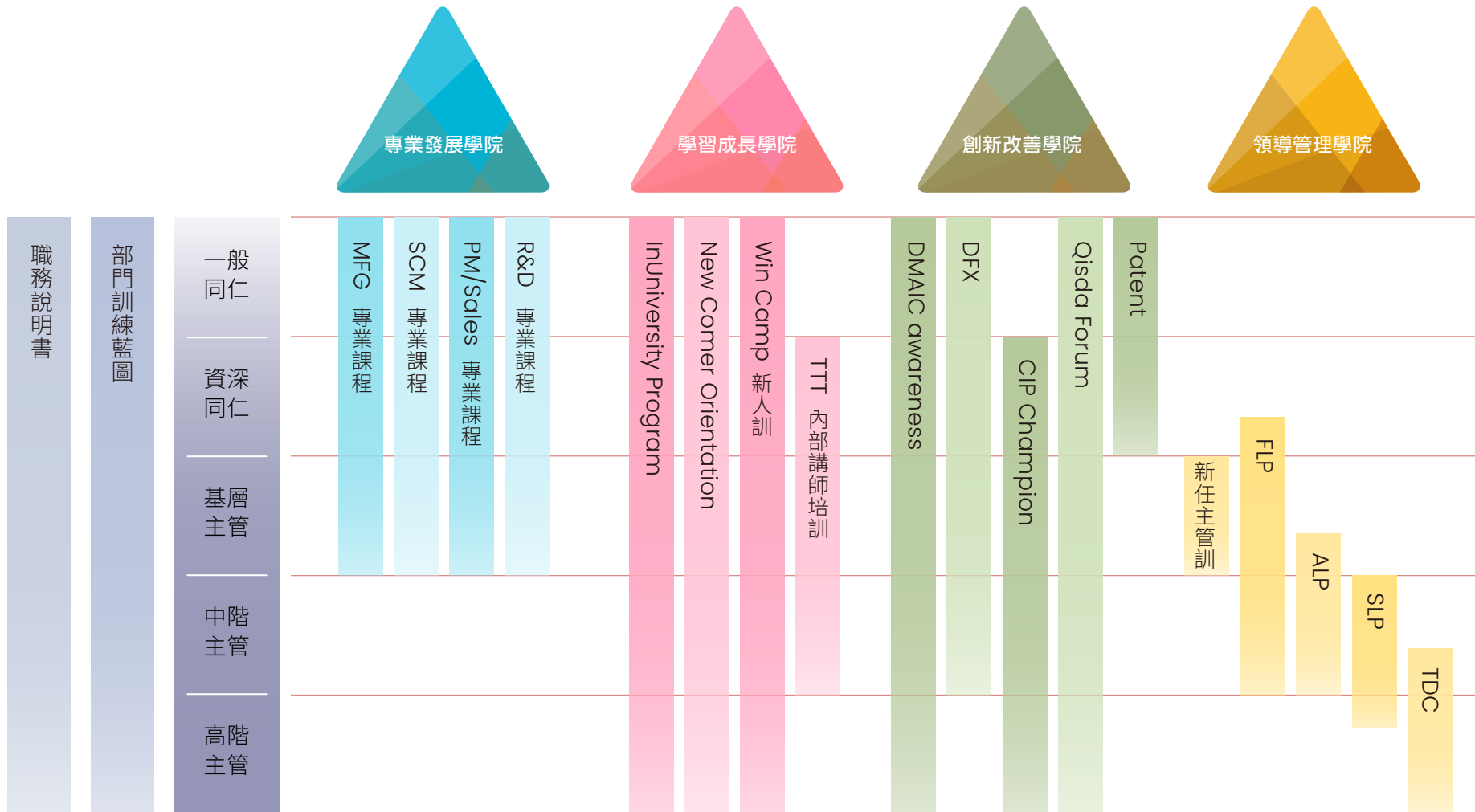
依不同階層主管的管理需求，設計相關引導課程，讓主管能更精進並發展自我的領導能力

### 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



Qisda Academy



## 多元職涯發展

因應組織多元事業及全球化發展，2022 年佳世達全球投入訓練總費用為 USD\$2,853,739；平均每位員工受訓總費用為 USD\$412.15；全球員工總受訓時數 209,452 小時，平均每位員工受訓總時數為 30.3 小時，另依性別、員工類型以及管理職、非管理職區分的平均受訓時數下表所示。

類別	群體	平均訓練時數 (小時 / 人)		
		台灣	中國蘇州	越南
性別	男性	48.3	23.4	39.6
	女性	29.5	29.8	38.9
年齡	未滿 30 歲	41.1	25.5	39.2
	30-50 歲	41.1	25.5	39.2
	50 歲以上	41.1	25.5	39.2
員工類型	直接員工	8.5	20.9	36.2
	間接員工	47.2	40.5	49.4
職級	管理職	51.1	17.0	29.3
	非管理職	38.9	26.0	39.9
全體員工平均		30.3		
平均訓練費用 (USD\$)		412.15		



備註：Human Capital ROI= (Total Revenue- (Total Operating Expenses-Total employee-related expense)) / Total employee- related expense

## 2022 年員工重點培育計畫

### 1. 因應未來挑戰，建構員工學習課程藍圖，發展員工專業能力

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，並透過必修與選修搭配，以及實體與數位結合，在為同仁配備職場必備技能的同時，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。2022 年約 2300 人參加相關課程；學習成長類課程平均滿意度達 4.80 分。

#### 認知思維力

培養系統性思維以掌握全局視野，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，藉由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

#### 溝通影響力

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

#### 數位應用力

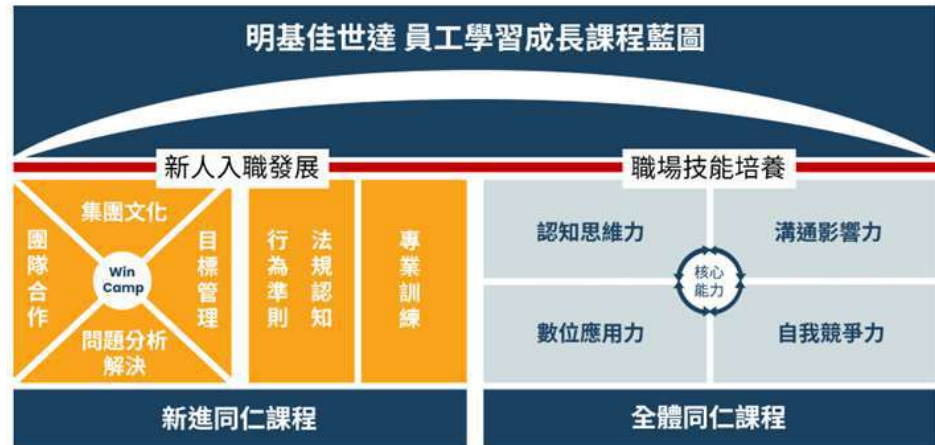
幫助同仁了解如何正確定義問題、識別必要數據以及學習數據分析方法，經由系統性的問題解構方法與數據分析工具應用，提升運用數據解決問題之技能

#### 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

### 2. 主管領導力發展計畫

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



訓練對象：各階層主管，總培訓人數 335 人（佔管理職 58%）。

訓練計畫：

參加對象	培育重點
	<b>Fresh Leader Program</b>
潛力人才 / 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
	<b>Action Leader Program</b>
基層主管	培養管理與領導實務技巧，以帶領團隊完成上層主管交辦之任務目標
	<b>Strategic Leader Program</b>
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
	<b>Visionary Leader Program</b>
高階主管 / 事業單位主管	建立策略性經營規劃與佈局思維，發展組織領導力與文化環境塑造之能力

發展方式：

- 參與實體或線上管理課程混成學習方式
- 職務輪調，累計至 2022 年度為止，主管人員職務輪調率達 95 %

2022 年度著重中基層主管在員工績效管理與發展能力及新世代員工領導與管理之強化，故特定針對特定全體中基層主管安排「員工績效問題處理與溝通技巧」及「跨世代領導與管理」課程；總共 172 人完訓；主管人員對此課程整體滿意度平均為 4.74 分。

### 3. 潛力人才發展計畫

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

執行方式：

1. 建構核心管理職能體系。
2. 2022 年潛力人才庫建構完成：由一級單位最高主管確認該單位潛力人才名單，並針對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. 按人才過去績效表現、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 Level 管理職位的 3P( 前瞻 / 人際 / 專業 ) 職能需求，並參照如上第 2.3 項，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

### 4. 行銷數據分析人才養成

2022 年為強化數據分析能力，特別規劃「行銷資料數據分析人才」發展計畫；在公司內部不同職務中遴選出潛力數據分析人才，為其規劃為期共四階段之發展計畫，發展內容包含：每人需完成 116 小時訓練課程及參與 6 個月之專案輔導計畫，總共培育養成 31 位行銷資料數據分析人才，總訓練人時達 3,596 小時。並舉辦結業儀式給予所有完訓學員合格結業證書以資鼓勵。



2022 年度執行成效：

1. 專業發展體系課程整體帶集團組織效能提升（有形 + 無形）約新台幣 28 億元（用凱文老師 CIP 2022 年度總省卻的有形與無形成本）
2. 主管敬業度調查整體達 4.56 分以上（滿分 6 分）；員工平均敬業度調查分數：4.59（滿分 6 分）；全球高敬業度員工佔比 80%
3. 2022 年全球 IDL 主管留任率 96.6%；全球 IDL 留任率 89.2%
4. 2022 年行銷數據分析人才養成 31 人

附註：

1. IDL 主管留任率公式：1-IDL 主管離職率；IDL 主管離職率 = IDL 主管離職數 / IDL 主管總數
2. IDL 留任率：留任率公式：1-IDL 離職率；IDL 離職率 = IDL 離職數 / IDL 總數

六標準差 (Six Sigma)：CIP 計畫 (Continuous Improvement Program)

- 以 CIP 計畫 (Continuous Improvement Program) 領航佳世達聯合艦隊，共創永續價值，累計至今全球推行超過 5,684 個 CIP 專案，效益預估節省近 110 億台幣
- 獲得台灣永續能源研究基金會“2021 年台灣永續目標行動獎—最佳行動方案獎”

Qisda 從 2007 年初開始導入六標準差 (Six Sigma)，發展持續改善計劃 Continuous Improvement Program，簡稱 CIP。

CIP 持續改善計畫 (Continuous Improvement Program) 是一個能提升集團在產業界更具有競爭力的計畫。藉由六標準差 6 Sigma 的訓練溝通手法及應用、改善專案的輔導和發表、以及不斷的檢討與持續改善，不僅能使所有公司的員工皆具有 Logical thinking、Problem solving 的能力，更能讓公司對內、對外部的顧客溝通都能更順暢，建立持續改善文化。



CIP Vision

Building the culture of continuous improvement  
建立持續改善的文化

CIP Mission

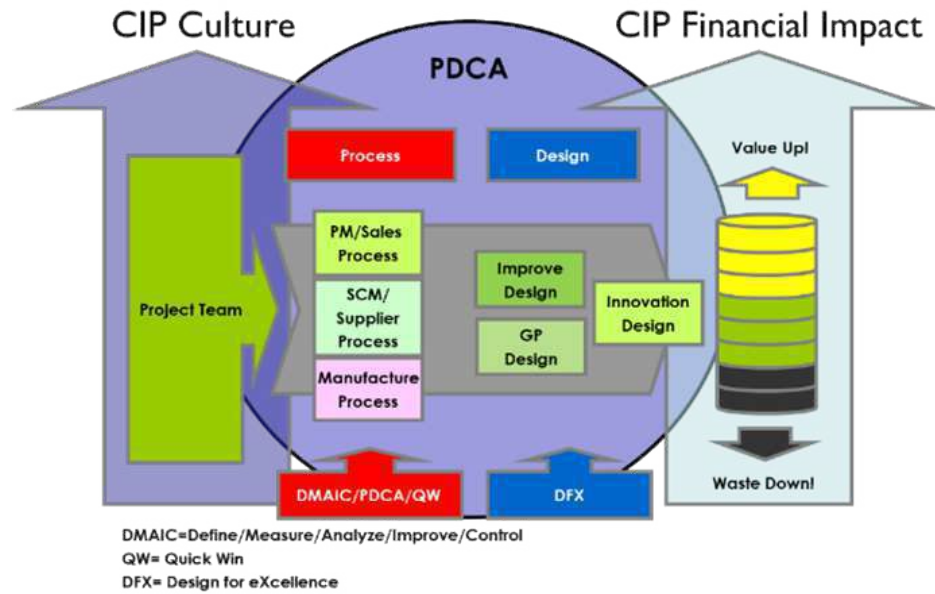
To enable employees with the knowledge, skills and attitude to facilitate quality, design and process improvement through voice of customer, time to market and financial impact.

經由傾聽顧客聲音、掌握市場商機與提升財務效益，發展員工持續改善之知識、技能與態度，精進品質、設計、流程之能力。



## CIP 架構

CIP 持續改善，以 PDCA 精神擴及全集團進行。CIP 專案不僅實踐於研發部門，更推展至製造、行政與支援等所有單位。透過各項手法的運用，如 DMAIC/DFX/Lean/QCC/Quick Win 等，可協助員工使用最合適之改善手法進行工作改善，減少浪費、價值提升，每年可以達到可觀的財務效益。



### CIP 專案執行流程

佳世達每年全員參與 CIP 活動，從訓練、專案進行、輔導展開、競賽發表、持續推動。從 2007 年至今已開班訓練 390 班次以上課程，已有 10,000 人次以上參加課程，每年專案參與率達 7 成以上。成為公司重要的活動之一，形成公司重要文化。2022 年集團執行 CIP 專案數為 569 個，全球已經累積推行超過 5,684 個 CIP 專案，累積效益預估近 110 億台幣，改善效果卓著。

## CIP 永續發展



佳世達推動持續改善 (CIP) 除了對集團本身改善外，還發揮核心能力，結合聯合國永續發展目標，手把手地輔導供應商，這是業界少有的創舉。CIP 活動不僅可提高供應商良率、效率、減少廢棄物產出，也讓供應鏈和佳世達營收獲得成長，經濟與環保雙贏。佳世達輔導供應商績效顯著，2022 年蘇州供應商 CIP 共執行 24 個專案，效益約 2,000 萬元台幣。至今，共 138 家供應商參與，累計共 345 個專案，總和達到 4.7 億台幣效益。也因此獲得台灣永續能源研究基金會“2021 年台灣永續目標行動獎—最佳行動方案獎”。

## CIP 概念



# 人權保護

## 佳世達人權政策

「以人為本」是佳世達的價值觀，我們相信一個好的工作環境，能支持員工安心成長；完善的培訓制度與活動，能進一步凝聚員工的向心力，讓幸福的員工成為公司的火車頭，創造公司、員工、社會三贏的共享價值。佳世達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定人權政策，透過保障、尊重和補救等人權原則來落實人權保障。

佳世達人權政策適用於佳世達科技及其轉投資公司，對象包括員工、顧客、供應商、合作夥伴及合資公司。同時我們也要求供應商、合作夥伴及合資公司以符合本政策同等的標準維護人權。

佳世達針對重大人權議題，訂定下列執行方針：

- 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
- 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

佳世達舉報管道與調查程序：<https://csr.qisda.com/ch/csr.asp?ca=4>

佳世達 CSR 信箱：[csr@qisda.com](mailto:csr@qisda.com)

公司制定有「童工及青年勞工管理辦法」，招募任由人力資源單位全權負責，於招募時審核聘僱員工之身分，詳細比對員工身分證明文件，針對有疑慮者則委託外部單位進行身份查驗，並於口試時進行身份確認，以避免有員工冒用身分證明文件，針對未成年之建教生，公司亦依上述程序確保不使其從事危害其安全健康之作業。

公司招募管道單純，所有員工均簽署聘僱合約書，確認其就職意願，杜絕強迫勞動人力來源，公司自 2006 年推動社會責任管理系統 (SA8000) 以來，公司作業活動皆符合人權條款要求，無僱用童工或強迫勞動。

佳世達總部約有 109 名外籍移工，其來台入職公司的相關費用與手續費，全額由公司負擔，同仁不須自行支出相關費用。對於外籍同仁工作上的安排與管理，悉數遵循當地法令規範，使外籍移工同仁得以安心在佳世達投入工作。

針對平等對待議題，公司亦遵守責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)，承諾不因人種、民族、種族 (含原住民)、階級、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、國籍或地域、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治立場、團體背景、家庭責任、退伍軍人身分、基因信息或婚姻狀況及其他法律明文規定者等因素而影響員工招募、薪資福利、晉升、獎勵、受訓機會、解聘或退休，對所有員工一視同仁，且每年均透過社會責任管理系統 (SA 8000) 內外部稽核以確保上述執行流程無缺失，2022 年公司內未發生任何歧視事件。

由於勞動權益及人權問題一直是客戶關切重點，佳世達每年皆實施責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 及社會責任管理體系 (SA 8000) 進行教育訓練，2022 年全員人權議題受訓比率達 100%；此外亦針對於公司廠區內執行職務之外包廠商如警衛、清潔人員等，實施責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 與人權相關的教育訓練，警衛受訓率達 100%。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，此外佳世達宣示保障員工權益，具備多元溝通管道，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「檢舉申訴處理辦法」直接向公司人力資源單位反應，公司對於檢舉者之身份機密性予以保障。外部利害相關者如對此議題有任何疑慮，可透過公司官網公告之 CSR 信箱進行申訴，由公司 ESG 窗口負責回應，2022 年度針對勞動權益、人

權問題，公司並無收到任何相關之申訴或抱怨。全球製造據點每年亦持續進行 RBA VAP 及社會責任管理系統 (SA 8000) 查證，持續改善人權議題，避免發生勞工事件影響生產或公司聲譽。

## 人權風險評估

### 人權風險管理原則

基於對人權議題的重視，佳世達不僅在內部管理制度及工作環境上維護員工的人權，並積極透過溝通與教育訓練等方式，讓員工了解自己以及相關利害關係人的權益。佳世達自 2007 年起導入責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA Code)( 舊稱 EICC)，定期舉辦 RBA 認知教育訓練，並於社會責任及環境安全衛生管理系統中加入道德管理系統，並根據國際相關道德管理規範制定公司員工誠信手冊 (Integrity Handbook)，傳達給全球各製造區之員工。近年來蘇州廠、台灣及越南廠區因應客戶要求進行第三方稽核，並針對稽核發現之不符合事項執行矯正措施，以確保責任商業聯盟行為準則之符合性。

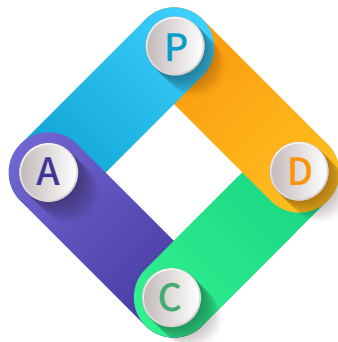
佳世達於 2022 年建置人權管理系統，包括人權政策以及人權盡職調查流程，以完整的管理流程：規劃、執行、檢核、行動等步驟，辨識佳世達本身及合資企業的員工、供應商、客戶、所在社區等利害關係人所關注的重大人權議題，提供利害關係人申訴機制，並以人權盡職調查偵測人權議題的風險，提出相應的減緩或補救措施，以提升利害關係人的人權。

#### Action 行動

依據所偵測到的人權風險缺失，佳世達積極訂定改善目標，採取相對應知減緩或補救措施，來維護利害關係人之權益。

#### Check 檢核

結合 SA8000 及 RBA VAP 認證等外部稽核及公司內部稽核機制，偵測管理過程的人權風險措施。



#### Plan 規劃

建構人權管理系統，制定人權政策。以人權盡職調查流程識別對利害關係人影響重大的潛在人權風險，並加以改善。

#### Do 執行

在日常營運中落實人權管理，從遵循法律規範到公司制度規章，乃至於系統機制、教育訓練、申訴管道等，減少危害人權之情況發生。

## 利害關係人人權議題

對象	人權議題	盡職調查
員工 - 所有員工 - 女性員工 - 外籍員工 - 青少年工 分議題 揭露	<ul style="list-style-type: none"> <li>自由選擇職業</li> <li>不歧視</li> <li>性騷擾</li> <li>工時</li> <li>工資與福利</li> <li>資料隱私與安全</li> <li>緊急準備</li> <li>職業安全</li> <li>工傷和職業病</li> <li>公共衛生和食宿</li> <li>青少年工</li> <li>集會自由</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期內外部稽核制度</li> </ul> 外部稽核包含： (1)RBA VAP (2)SA 8000
供應商 / 承攬商	<ul style="list-style-type: none"> <li>自由選擇職業</li> <li>工時</li> <li>工資與福利</li> <li>資料隱私與安全</li> <li>緊急準備</li> <li>職業安全</li> <li>青少年工</li> <li>負責任地採購礦物</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商社會責任及環境安全衛生調查及稽核</li> <li>施工安全巡檢</li> <li>EMRT 調查</li> </ul>

#### 申訴機制

- 佳世達舉報管道與調查程序：<https://csr.qisda.com/ch/csr.asp?ca=4>
- 佳世達 CSR 信箱：[csr@Qisda.com](mailto:csr@Qisda.com)

## 人權盡職調查流程

2022 年佳世達依據 2020 至 2022 年期間所完成之 RBA VAP 稽核認證及 SA8000 稽核報告進行分析，識別潛在人權議題之衝擊及頻率，找出重大人權風險議題，如：工時、緊急準備、職業安全等。

依據 2022 年度之人權風險識別結果，佳世達各廠區立即制定風險減緩與補救措施，並定期追蹤達成情形。例如：優化產能，合理排程，引進自動化設備，以降低人力需求之急迫性，並佐以工時管理系統，對主管提出員工工時的警示提醒以管理員工之加班時數。(2022 年人權風險識別結果請參考附錄) 設定連結人權風險辨識

佳世達計畫自 2023 年開始，每年執行一次完整的人權盡職調查管理循環，以此機制提升集團員工、供應商、客戶、社區等之人權意識及權益，確保重大的人權風險獲得改善。



## 人權風險與重大議題

### 佳世達人權風險矩陣

頻率	高		工時	
	中	工傷和職業病	緊急準備 職業安全	
	低	公共衛生和食宿 青少年工 集會自由	自由選擇職業 不歧視 性騷擾 工資與福利 資料隱私與安全	
		低	中	高

衝擊

人權風險識別結果

## 人權管理措施

### 重大人權風險與減緩補救措施

風險評估方式	減緩措施	補救措施
人權重大議題		
工時		
RBA VAP SA8000 外稽	<p>溝通與訓練：佳世達訂有人權政策，宣示貫徹支持保護人權的重點。每年皆實施責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 及 SA 8000 教育訓練，使每位同仁了解自己的權益。</p> <p>系統：Qisda 建立工時管理系統機制，設定警示提醒主管</p>	<p>制度調整：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 優化產能，合理安排工作任務</li> <li>2. 導入自動化設施</li> </ol> <p>補償：建置工時管理系統機制</p> <p>處罰：系統主動發送預警通知給其主管，提醒主管適時調整人員工作</p> <p>例如：2022 年佳世達蘇州廠針對客戶訂單需求造成加班超時狀況進行產能規劃 (預留異常事件時間、輪休機制)、人員規劃 (預先儲備人力、特殊時期獎金規劃、導入自動化設備)、建立工時系統</p>
人權重大議題		
緊急準備		
RBA VAP SA8000 外稽	<p>溝通與訓練：每年依法訂定期實施相關緊急應變訓練</p> <p>溝通：公司每年對全體員工調訓，進行 RBA 責任商業聯盟行為準則以及 SA 8000 社會責任標準的教育訓練課程，課程包含「緊急準備」相關內容，員工並須通過課後測驗。</p> <p>訓練：制定緊急應變及通報機制，並透過人員教育訓練及緊急應變演練，使同仁熟悉應變流程。</p>	<p>制度調整：</p> <p>員工進行 RBA 責任商業聯盟行為準則以及 SA 8000 社會責任標準的教育訓練課程後，若未通過課後測驗，須重新進行教育訓練課程與課後測驗，直至測驗通過為止。</p> <p>若有緊急事件發生 (除天災外)，依意外事故管理流程記錄緊急事件，記載事發時的人、事、時、地、物外，並探討其不安全的行為及環境肇因，施行有效的改善措施及作為，避免異常事件再發。</p> <p>補償：受傷同仁予以調班、調離工作場所及休假予以補償</p> <p>處罰：主管再訓練</p>

### 重大人權風險與減緩補救措施

風險評估方式	減緩措施	補救措施
	人權重大議題 <b>職業安全</b>	
		影響對象 <b>員工</b>
RBA VAP	<b>溝通與訓練：</b> 公司每年對全體員工調訓，進行 RBA 責任商業聯盟行為準則以及 SA 8000 社會責任標準的教育訓練課程，課程包含「職業安全」相關內容，員工並須通過課後測驗。	<b>制度調整：</b> 員工進行 RBA 責任商業聯盟行為準則以及 SA 8000 社會責任標準的教育訓練課程後，若未通過課後測驗，須重新進行教育訓練課程與課後測驗，直至測驗通過為止。
SA8000 外稽	<b>訓練：</b> 透過認知、評估及控制方法做好職安；方法包含：1. 職業安全衛生教育訓練、2. 生產設備安全防護、3. 化學品管理、4. 作業場所環境監測、5. 作業自主檢查、6. 變更管理、7. 承攬施工安全管理，保護同仁人員的安全與健康。	若有職傷事件發生，依意外事故管理流程記錄職業傷害事件，記載事發時的人、事、時、地、物外，並探討其不安全的行為及環境肇因，施行有效的改善措施及作為，亦水平展開調查同型、相似機台的防護裝置與防範措施，避免異常事件再發。
危害鑑別及風險評估	<b>系統：</b> 系統化的職安衛管理系統	<b>補償：</b> 受傷員工優於法令給予補償金 <b>處罰：</b> 主管再訓練

### 內部溝通管道

為維護企業與員工之間的良好勞雇關係，公司內建立暢通無礙的溝通管道，如業務說明會、福利委員會議、勞資會議等，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家對企業整體運作及發展提出建議，供決策單位參考。完善的溝通管道不僅促進勞資關係，也讓公司充分瞭解員工需求，提供更完善的職場環境，員工內部溝通管道順暢，同時鼓勵員工溝通，我們視溝通為持續改善公司環境重要的一環，工作者不會因舉報而受到報復。

佳世達科技依據勞動法令及社會責任管理規範，在中國蘇州製造區及台灣營運總部各分別選出 16 位（佔蘇州製造區人數的 0.27%）及 12 位同仁（佔桃園總部人數的 0.72%），以百分之百代表事業單位的同仁，定期召開福利委員會議、勞資會議，茲就社會責任管理規範之相關事項，與公司管理代表進行溝通。透過每季勞資會議，勞方代表可針對勞資關係、勞動條件、勞工福利等議題提出相關建議，並與資方代表溝通及決議勞動權宜事項，經公司評估可行性，後續並納入改善作業。

溝通管道	頻率	主要溝通內容
2885 內部溝通平台	隨時	告知廠區內的生活事項問題，協助餐點、清潔等的改進、設備故障的維修，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。
勞資會議	每季	薪資、福利...等與勞工權益、人權...有關議題
總經理信箱	隨時	所有與公司營運、永續發展...有關議題
HR 信箱	隨時	歧視、職場暴力、性騷擾、心理衛生、工業安全、人權...與人身安全有關議題
CSR 信箱 csr@Qisda.com	隨時	人權議題申訴、公司永續發展、ESG 相關議題...有關。
誠信信箱 Integrity@Qisda.com	隨時	檢舉違反誠信、利益衝突與迴避、公平交易、賄賂與不法付款..等事項
工廠員工申訴信箱	隨時	主管上對下、同事對同事不當對待、懲罰、言語暴力...等情事

### 員工參與工會比率



員工參與工會比例逐年提升，其中以越南廠員工參與工會比例最高，平均約 80% 左右。

# 工作健康與安全

佳世達科技秉持打造幸福健康職場，從基礎 ESG 逐步升級至 ESG+H。永續健康管理是對照顧員工的承諾，員工健康才可以增加公司競爭力，透過規劃多元的員工健康促進活動，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。

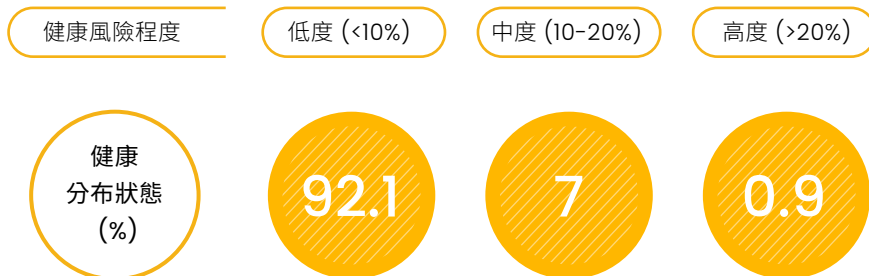
## 員工健康管理

佳世達重視員工的健康管理，維持員工的健康與活力即能保持公司最佳的戰鬥力，因此佳世達在台灣及中國蘇州均成立維力中心，並以推廣同仁健康為最終目標。佳世達歷年健康檢查參與率約 95%，2022 年維持 95%，已確實落實公共衛生第一級管理—健康篩檢，早期發現、早期治療及降低健康風險之效果。

### 一、健康風險評估

針對員工健康風險部分，我們每年採用 Framingham Cardiac Risk Score 評估工具進行評估，依照年齡、膽固醇、高密度膽固醇、血壓、糖尿病、吸菸等六項指標，評估未來十年可能罹患缺血性心臟病的風險族群。針對高度 (>20%) 風險者，100% 確定就醫追蹤；針對中度 (10-20%) 風險者：完成線上衛教調訓 100%。

#### 2022 年經評估健康風險族群分布



## 二、健康促進

為重視同仁職場生活壓力，2012 起推廣感動心服務 - 員工協助方案後，每年都依照同仁的需求規劃持續推廣相關心理講座，並結合提供心靈文摘讓同仁認識自我，以及面對問題應該如何尋求支持與協助。

2022 心理服務大升級，讓員工協助方案更貼進員工的需求，首度將心理諮商師引進公司並駐點服務同仁，讓同仁可以隨時透過匿名方式預約諮商。另外，我們亦規劃主管訓練提課程，提升主管溝通關懷技巧，能夠更有效地能辨識有壓力的部屬，予以適時關懷，該課程全員調訓 100%，讓員工協助方案推廣更加主動並落實於職場工作環境中。

最近 3 年來，佳世達針對所有同仁進行健康促進課程，課堂數課程達到 20 堂，花費約 240 萬元，實體活動每場次約 180 人參加；線上加上 + 實體活動則約 350~420 人參與，課程涵蓋：如如何擺脫慢性壓力症候群、不可忽視的身體小病痛、心臟血管疾病防治 ... 等健康促進課程，同仁受益匪淺。

## 三、健康管理

### (一) 健康管理六大介面：

利用健康管理平台進行健康管理 (健康 Bar)

#### 1. 台灣地區維力中心活動

維力中心依據同仁健康問題需求以六大介面推廣相關健康促進活動：維力門診、職場母乳計畫、疾病追蹤與關懷、急傷患處置、健康管理追蹤、樂活活動等健康計畫。

Qisda 健康管理模式



1. 維力門診 ( 職場健康照護 )

針對上班同仁就診及健康諮詢便利性，設置健保門診提供醫療，可達到就醫無距離、隨時服務員工的目的。

- (1) 建立健康臨場服務：職安訪查，落實職業災害之預防防治，降低職業災害發生率。
- (2) 特殊健康管理：特別危害健康作業人員從事游離輻射、有機溶劑、噪音等作業之勞工，列入特殊追蹤管理。採優於政府特殊勞檢規範，將從事強光實驗的人員予以定期眼睛精密檢查及特殊保護措施 ( 護具 )。
- (3) 截至目前為止佳世達並未發生因工作上原因而造成職業病之實例，佳世達僱員亦沒有從事任何具有高風險或高特定疾病發生率的工作。

2. 育兒與母性保護

**母乳推廣：**佳世達自 2007 年起開始推廣職場母乳，為了讓職場媽媽能兼顧於職場工作並也能安心集乳，維力中心依照媽媽們的使用需求與貼心的角度，擴增更方便及隱私的集乳環境與硬體設施 ( 冰箱 / 消毒鍋 / 集乳袋 / 集乳器 / 電暖氣等 )，讓職場媽媽們安心使用。

**母性健康：**自 2017 年起實施母性健康保護，針對已懷孕、產後一年內或哺乳之女性勞工，採取必要之母性勞工健康保護和關懷管理，2022 年保護對象共 24 位針對保護對象之健康情形與作業之關連性。並對健康高風險同仁再進行健康風險評估，採取必要之預防及健康促進措施。

**育兒津貼：**體恤新生兒家庭生育辛勞及紓緩育兒負擔，公司於 2023 推展 0-6 歲育兒津貼 (30000 元 / 胎 - 年)，讓在職同仁可安心就業並建立友善家庭的職場環境

3. 疾病防制與關懷

國內與國際流行疫情和傳染病之訊息提供，並依國際疫情與疾病管制局訊息將健康防疫正確概念推廣給同仁，並設置全球疫情通報系統，可即時了解各分公司物資備存與員工健康追蹤狀況並不定時提供防疫和健康相關電子報提醒同仁健康與防疫的重要性。2022 新冠疫情期間為了讓同仁能安心上班降低焦慮於開工 / 收假日也都展開全體快篩回報共 8 次，並針對確診同仁同步予以關懷和協助一起同心抗疫。

4. 急傷患處置

提供常見一般疾病 ( 如抽筋、流鼻血 ) 及意外事故 ( 如切割傷、溺水休克 ) 之急救訓練方式。如：新人教育訓練、急救執照認證課程、緊急事件處理課程等。2013 年增置 AED 於 1F 公共區域；2016 年增置第二台 AED 於雙星 1F 公共區域並培訓相關 AED 急救訓練種子人員，延續 2016 年急救訓練計畫。2020 年舉辦 4 梯次急救人員複訓，共 63 位完成調訓，已規劃於 2023 年進行 200 人以上調訓。

### 5. 健康管理追蹤

- 依照同仁之健檢資料，利用電子化的健康管理系統辨識健檢報告中屬於異常項目，並且透過群組方式提醒員工，近一步安排員工與駐廠醫師進行諮商面談，協助員工了解身體狀況，提供後續醫療諮詢之服務。
- 同時採疾病風險評估 (Disease Specific Health Assessment, DSHA)，針對個人或群體的健康狀況及未來患病和 (或) 死亡危險性進行量化評估。
- 採 ATPIII Framingham 的冠心病模型 (Framingham Risk Score) 評估 10 年內發生缺血性心臟病的機會風險，篩出中高風險族群予以電訪和健康衛教；並於該族群中完成 70% 之亞健康族群之衛教和追蹤率並確保個人隱私。

### 6. 樂活活動

為讓同仁能工作之餘外疫情期間也能參與相關康心理 / 身體健康講座與活動。採現場直播並錄影講座讓大家空中相約，一起遠距共襄盛舉。特殊健康預防接種和年度健檢活動等也在疫情期間規劃動線和舉辦，發揮疾病預防和早期發現早期治療的功效。



Qisda 集乳室

### 疾病預防及關懷



### 健康風險議題宣導



### 樂活活動



#### 【HQ】主管溝通關懷技巧課程

不少主管在職場中常面臨「溝通」的挑戰，卻不知從何處入手，主管如何與員工溝通，更有效地與員工溝通，內涵及情緒的處理，此次【HQ】主管溝通關懷技巧課程，將以實務經驗，從「溝通技巧」到「情緒處理」等，從理論到實務，讓主管能與員工建立良好關係。

課程名稱：【HQ】主管溝通關懷技巧課程  
課程形式：線上課程  
課程屬性：內訓  
適合對象：高階主管(必修)  
外部講師：黃雅慈/華人心理治療基金會  
學習目標：  
1. 增進主管能與有意識的團隊成員行為及情緒的啟發  
2. 增進主管能與有意識的團隊成員  
3. 增進與同仁信任關係的技巧





## 2. 中國蘇州維力中心活動

中國蘇州設有維力門診處理日常疾病，並設立兩個集乳室供職場媽媽使用。在職業病預防方面，實施職業病工作前、工作後及工作時體檢並追蹤與維護職業病名單，並辦理健康樂活講座如女性健康講座及養生講座。

公司內部也持續推廣個人健康自主管理，讓佳世達員工能透過 Qisda 健康管理系統的運作不但能隨時掌控自己的健康狀況，並結合公司內部健康相關即時訊息及活動，落實在員工於個人的健康行為。

### Qisda 健康管理系統首頁



### Qisda 健康資料庫介面



為響應政府鼓勵企業僱用身障人士，公司有聘用視障專業按摩師，設立『按摩小站』提供按摩服務，讓員工能釋放生活及工作上的壓力與疲勞，進而提高公司的競爭力。另重視因人因職場和運動危害，增設物理治療，讓同仁能在上班時間可與專業認證的物理治療師，面對面的評估以緩解工作後出現身體痠痛、手麻腳麻的症狀等，並衛教正確的姿勢避免再次傷害。

## (二) 壓力管理及運動

職場壓力已成為保護工作者的新興議題，員工身心如果不健康，肯定會對公司的營運帶來極高的成本。經職場駐廠醫師及專任護理人員評估，公司員工造成壓力的來源分為：職場壓力、人際關係與身心疾病。佳世達已於 2019 年針對全體人員進行壓力評估，需要被監督人數為 22 人，除需監督人員有各別輔導外，亦針對員工提供多元紓壓活動。

### 員工紓壓活動

- 醫護人員面對面輔導諮商共 122 人次，電話諮詢 :48 人次
- 規劃互動首座學習紓壓等活動，促進員工對自身壓力徵狀和解法有更好的瞭解外，轉化及降低壓力源的影響。
- 主管的辨識情緒問題之工作坊訓練 1 次
- 線上和實體相關的互動式相關講座 :2022 規劃伴侶溝通不卡卡 - 聽懂話裡的弦音，共 380 人參加
- 每季至少 3 篇心靈短文相關的電子郵件通知
- 升級 (1). 線上預約諮商 (2). 每月二次心理諮商師定期駐診 (2022/8 月導入，共 51 人次使用)

### 運動推展

- 鼓勵同仁參與運動性質社團，員工參與人數約 300 人
- 每周提供免費的核心訓練及瑜珈 / 籃球社 / 排球社 / 羽毛球社...等的運動，員工參與人數約 6000 人次 / 年

### (3) 舉辦戶外路跑、健行、騎腳踏車活動，員工參加人數 600 人次 / 年。



## 職業安全衛生

### 職業安全衛生管理系統

佳世達設置企業永續發展委員會 (ESG committee) 及職業安全衛生管理委員會以推動職業安全衛生事項，從上至下每位員工皆負安全完成工作的責任，並透過綠色營運活動落實執行各項安全衛生健康要求。佳世達自 2019 年起，全球製造據點已陸續取得職業安全衛生系統 (ISO 45001:2018) 證書，每年進行危害鑑別及風險評估並持續進行驗證。佳世達也持續優化職業安全衛生管理系統，促使安全績效不斷精進。

### 一、職安衛政策與目標

佳世達科技基於對社會責任、能源管理及環境、安全衛生管理及優質企業安全管理之實踐與理念推廣，除透過產品與服務以改善人類資訊生活外，也致力於環境保護工作，提升工作者權益，維護健康安全的工作環境及生活環境品質。我們要求員工了解其角色與責任，亦要求供應商、服務提供商、承包商、外包商、物流商和集團公司及價值鏈夥伴，遵守佳世達社會責任及環境、安全衛生政策，共同達成我們對社會責任、能源管理及環境、安全衛生管理的承諾。當公司應對市場需求與組織發展，需進行企業合併和收購或業務合作時，亦會客觀地進行盡責調查。

1. 誠信經營，嚴守道德規範
2. 符合法規與客戶要求，並遵行社會責任標準
3. 致力於污染預防、廢棄物減量、能源效率提升、降低溫室氣體排放量
4. 提供健康安全的工作環境，保障勞動權益，並且降低職業安全衛生風險
5. 重視工作者的諮詢與參與，及持續改善環境與健康安全管理的績效
6. 強化產品生態化設計，降低產品生命週期之衝擊
7. 帶動集團公司，共創永續經營

### 二、職業安全管理措施

佳世達針對員工人身安全與工作環境保護措施如下：

#### (一) 恪遵各製造廠區國家法令規定

恪遵循各製造廠區國家法令規定之項目及頻率辦理：1. 職業安全衛生教育訓練、2. 生產設備及作業自主檢查、3. 監控作業場所環境、4. 員工體檢、5. 消防系統檢查、6. 緊急應變演練等，職安衛單位定期或不定期抽查、巡檢確認各權責單位執行狀況；每季邀集管理代表、相關權責單位及勞工代表召開「職業安全衛生委員會」，針對目標方案進度、內外部關注與溝通事項、環安衛管理計畫與執行、職業病預防與健康促進事務、及環安衛管理績效考核等議題研議，並透過每年 ISO 45001 管理系統外部驗證進行職安衛管理有效性查核。

#### (二) 化學品管理

生產製程中使用化學品一向是職安衛管理工作的重心。佳世達科技在台灣廠區和蘇州廠區陸續汰除高風險的有機溶劑化學品，選用低危害中性化學品，藉由源頭管理、操作流程、安全防護等措施，確保人員及廠區的安全與健康，及降低對環境造成負面影響。2022 年，佳世達全球製造據點所有廠區皆沒有發生化學品、油料及燃料洩漏事件。

### (三) 設備自動化安全管理

因應工廠自動化趨勢及安全管理，佳世達以 ISO 10218 及 TS 15066 為基礎，設計三道安全防護機制：有效區隔、感應減速、碰觸停止。第一道利用工作空間配置，手臂在內，人員在外，有效劃分工作區域，人機動作互相搭配，第二道利用光柵感應，人員進入警戒區域自動減緩速度，第三道利用觸覺，人員碰撞機器手臂則立刻自動停止，讓人機協作安全性大幅提高。且通過第三方公證單位 - 財團法人精密機械研究發展中心 (PMC) 人機協作安全認證，符合 ISO 10218 / TS 15066 國際安規認證，成為台灣第一家取得人機協作安全認證的製造廠，樹立智慧工廠新標竿。

### (四) 變更管理

佳世達科技針對各類新建、改建、擴建工程及生產設備、實驗室設備、廠務公用設備採購訂有變更安全評估及安全驗收作業流程，透過請購系統進行簽核流程把關，從源頭進行環境、安全、衛生、能源管理的風險辨識，針對工程、機械設備進行安全評估、增加安全防護措施，或評估與選用低危害化學品代替高危害化學品等源頭管制措施，確保人員及廠區的安全與健康。



### (五) 職業安全衛生教育訓練

佳世達科技為培養員工的安全衛生觀念及強化職務上的危害認知意識，依職務性質定期辦理同仁應瞭解的一般安全衛生通識、專業知識技能訓練及緊急應變訓練等課程，如：一般勞工在職教育訓練、化學品危害通識訓練、緊急應變演練、堆高機操作教育訓練、危害作業主管教育訓練、主管人員在職教育訓練...等。

年度訓練統計		參與人次	總訓練時數 (hr)
台灣	員工	1,771	1,779
	承攬商	32	32
蘇州	員工	11,247	22,494
	承攬商	313	313
越南	員工	1,789	2,837
	承攬商	577	577

緊急應變演練類別	場次	人次
火災	20	4,333
物理性傷害	19	247
感電	8	88
材料倒塌	8	18
化學品洩漏 / 傷害	12	454
合計	67	5,140

### 緊急應變教育訓練



### (六) 承攬施工安全管理

佳世達科技對於承攬商施工從入廠申請、人員危害告知、施工申請、危險性作業申請、作業前中後檢查，皆訂有標準作業程序及檢查紀錄表單，如：定期召開之協議組織會議宣導承攬商常見的缺失及應配合事項、風險鑑別及評估對象納入承攬人員、於施工前討論作業的風險及控制方式，透過層層把關及雙方彼此的溝通配合下，降低廠區內施工危害風險。倘若發生承攬意外事件則依佳世達科技「意外事故管理辦法指導書」進行事故調查分析及執行矯正預防措施。

### 三、安全氣候評量活動之推動

中國蘇州廠持續實施安全氣候評量，透過擬定及規劃安全衛生活動，將其與綠色營運績效連結，由上而下讓員工執行安全措施。此制度內涵包括持續改進節能、安衛績效、加強安全衛生巡視、執行工作安全分析、提升安全衛生教育訓練參與比率、宣導虛驚事件通報及獎勵安全衛生提案等，以充分執行各項安全衛生健康要求，進而提升安全衛生管理績效，達到工作安全目標。透過推廣活動的確實執行，2022 年持續保持 90 分以上的成績。

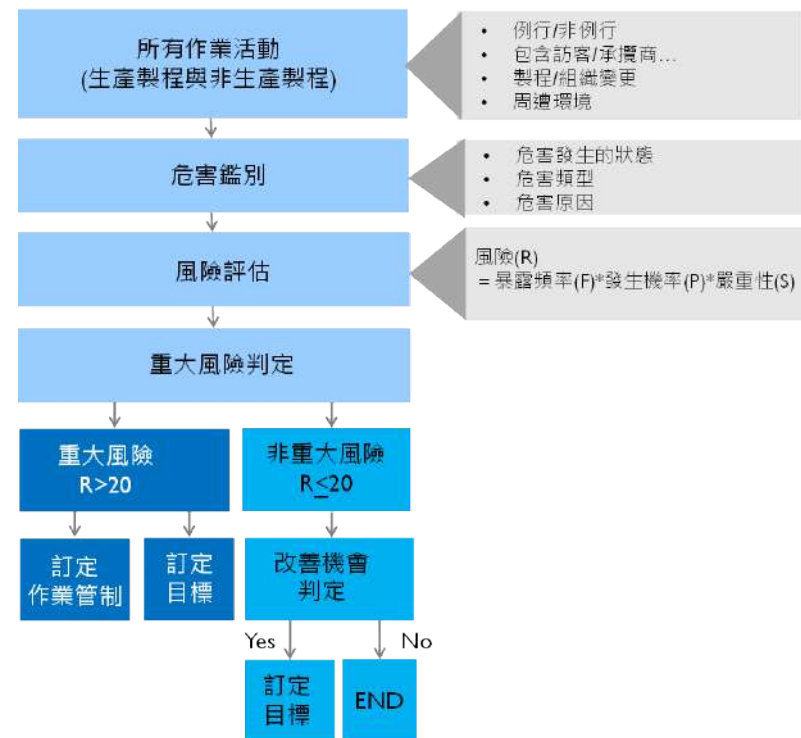
類別	巡查頻率	次數	缺失改善率
ESH 月度巡查	每月 1 次	79	100%
環安巡查	不定期		
聯合大巡廠	每年 1 次		
ISO 45001 管理系統內部稽核	每年 1 次		

### 四、風險與危害管理

為有效預防職業災害的發生，公司制定危害鑑別、風險鑑定程序，鑑別對象包含：員工、訪客、常駐廠商、承攬商，對各項可能造成人員傷害或事故的例行或非例行性活動，進行全面性的作業危害鑑別，並依據危害事件的暴露頻率、發生頻率及嚴重性，區分風險等級。鑑別出來的重大安全衛生風險，訂定改善管理目標、作業管制，消弭不安全的行為與環境。2022 年共鑑別出 19 件重大安全衛生危害風險，以火災風險、機械設備維護保養受傷、化學品使用傷害為主要三大類別，制定出四項職安衛主動式管理指標，2022 年四項指標均達標。

2022 年職安衛管理指標	目標值	達成狀況
火災發生件數	0	0
工傷發生率		
每百萬工時工傷發生頻次 (F.R)	≤0.326	0.111
每百萬工時工傷損失天數 (S.R)	≤8.64	1.475
職業病發生件數	0	0

### 安全衛生危害風險評估流程圖



## 五、內部稽核

2022 年在 ISO 45001 管理系統內部稽核，共計有 7 條不符合事項，皆出現在運作管制，如透過制度面及工程面進行改善，輔以員工教育訓練，並加強點檢、巡查，以降低危害風險。

### 職業安全衛生管理內部教育訓練



## 六、職災發生原因及改善措施

2022 年佳世達員工職傷嚴重度超過 1 天者，納入工傷率及損失工作日之計算範圍，共計 4 件，皆為物理性危害，無化學性危害、生物性危害及人因性危害之工傷事件，且未有死亡案例。若職傷事件發生，則依「意外事故管理程序」記錄職業傷害事件，除記載事發時的人、事、時、地、物外，並探討其不安全的行為及環境肇因，以對症下藥，施行有效的改善措施及作為，亦水平展開調查同型、相似機台的防護裝置與防範措施，避免異常事件再發。

經計算全球製造據點在 2022 年平均失能傷害頻率 (FR) 為 0.111；失能傷害嚴重率 (SR) 約為 1.475；工作場所亦無職災死亡與職業病案件發生。在台灣，2022 年無職災工時為 293 萬小時左右，並已累計 2,827 萬無職災工時。承攬商在現場工作中，未發生工傷事故及死亡事故。

### 員工職災事件統計

2019 年		2020 年		2021 年		2022 年	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
<b>總工時</b>							
32,335,394	8,740,497	31,759,521	8,683,766	32,466,025	9,243,573	27,753,840	8,176,522
合計	41,075,891	合計	40,443,288	合計	41,709,599	合計	35,930,362
<b>職災事件數</b>							
4	0	4	0	5	1	4	0
合計	4	合計	4	合計	6	合計	4
<b>失能傷害頻率 (FR)</b>							
0.124	0.000	0.126	0.000	0.154	0.108	0.144	0.000
合計	0.097	合計	0.099	合計	0.144	合計	0.111
<b>失能傷害嚴重率 (SR)</b>							
4.546	0.000	2.267	0.000	4.928	0.108	1.910	0.000
合計	3.579	合計	1.780	合計	3.860	合計	1.475
<b>嚴重職業傷害件數</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
<b>嚴重職業傷害率</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
<b>職災死亡件數</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
<b>職業病件數</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
<b>停工次數</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0

註 1：職災件數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 2：失能傷害頻率 (FR) = 職災件數 × 1,000,000 / 總經歷工時  
 註 3：失能傷害嚴重率 (SR) = 職災總損失日數 × 1,000,000 / 總經歷工時（損失日數係以日曆天計算，不包括受傷當日及恢復工作當日）  
 註 4：嚴重職業傷害指工作者無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，排除死亡。  
 註 5：嚴重職業傷害率 = 重大職業傷害件數 × 1,000,000 / 總經歷工時。  
 註 6：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。

非員工工作者職災事件統計

2019 年		2020 年		2021 年		2022 年	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
<b>總工時</b>							
12,537,490	5,373,210	12,950,292	5,550,125	15,261,877	6,540,805	27,753,840	5,522,684
合計	17,910,701	合計	18,500,417	合計	21,802,682	合計	18,408,948
<b>職災事件數</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
<b>失能傷害頻率 (FR)</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
<b>失能傷害嚴重率 (SR)</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
<b>嚴重職業傷害件數</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
<b>嚴重職業傷害率</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
<b>職災死亡件數</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
<b>職業病件數</b>							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0

危害類別	發生原因	佔比	改善措施
物理性危害	捲 / 夾傷 壓傷	100%	1. 修訂機台調機時相關作業程序與 SOP 2. 增加機台防護裝置 3. 人員教育訓練與宣導 4. 水平展開相同機型調查與改善

- 物理性危害因子：異常溫度、異常氣壓、噪音、局部振動、輻射。
- 化學性危害因子：粉塵、有機溶劑、強酸強鹼、有毒氣體、重金屬。
- 生物性危害因子：微生物（細菌、病毒、黴菌等）、寄生蟲（蛔蟲、蟯蟲、鉤蟲、肝吸蟲等）、昆蟲（蟲、蚤、蚊、蜂等）、動植物及其製品（如動物之毛屑、分泌物或排泄物、花粉等）。
- 人因工程危害因子：長期負重所造成之脊椎傷害、高重複性手腕的動作造成腕道症候群等，都是因為人體與機器設備的介面沒有適當的調配所致這種問題稱為人因工程（或人體工學）危害。
- 社會心理性危害因子：職業促發腦血管及心臟疾病（過勞）、工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定。

最後，依職災及其他項目統計，本公司近 4 年員工缺勤率及涵蓋率如下表，2020 年及 2021 年數據略高，為受到疫情影響。缺勤率及涵蓋率略攀升。

缺勤率統計

缺勤率	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2022 年目標
員工 %	0.3	0.3	0.3	1	0.3
涵蓋率 %	16	15	15	42	

- 員工缺勤率 %: 總天數 / 年度期間計劃工作的總天數 %
- 涵蓋率 %: 缺勤員工數 / 總員工數 %

# 社會關懷與影響力

## 公益藍圖

為實現佳世達「實現科技生活的真善美」的企業願景，並進一步延伸到地方社區，佳世達從核心價值觀「關懷貢獻」的精神出發，集合眾多員工的愛心，結合公司核心競爭力，以及配合各項在地關懷計畫與員工自發性活動，具體落實企業對社會的回饋，2022 年全球員工參與公益活動的時

數共計 1,142 小時。在公益藍圖上，整體策略結合佳世達與明基基金會的核心與資源，同時在淨零減碳國際浪潮上，將環境永續倡議整合至環境主軸上，帶動供應鏈夥伴建立永續力，透過分享帶來實質改變，共同打造淨零供應鏈。

## 公益影響力

方向與主軸	呼應 SDGs	驅動力	對象	專案	影響力
<b>數位</b> - 縮小數位落差		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 推廣資通訊知能普及</li> <li>- 消弭城鄉數位落差</li> <li>- 提升數位技能應用</li> <li>- 接軌終端與醫療科技</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 社區 (全民學習、原住民、新住民、婦女)</li> <li>- 政府單位</li> <li>- 專家學者</li> <li>- 社會團體</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 教育部「數位機會中心輔導計畫」</li> <li>- BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 促進偏鄉資通訊教育發展</li> <li>- 建構聽力照護網，引導有需求民眾正視健康選擇權</li> <li>- 培力婦女數位能力發展微型經濟</li> </ul>
<b>教育</b> - 培養老實聰明人		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 教育現場設備數位化，協力師生深化數位學習</li> <li>- 經費不足，講座選擇單一</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 國中小學、高中職校</li> <li>- 政府單位 (教育局處)</li> <li>- 專家學者</li> <li>- 社會團體</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BenQ 老實聰明體驗營</li> <li>- BenQ 夢想行動校園講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 發揚品性正向影響力</li> <li>- 促進跨世代學子互動交流新興數位科技</li> <li>- 激發青年學子多元學習</li> </ul>
<b>藝術</b> - 提升原創文化價值		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 搭建國內外藝文交流平臺</li> <li>- 增加藝術文化多元性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 藝術創作者</li> <li>- 青年學生</li> <li>- 專家學者</li> <li>- 社會團體</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BenQ 國際雕塑營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 增加公共空間藝術文化展示</li> <li>- 增進民眾親近藝文場域機會</li> </ul>
<b>環境</b> 親善大使 - 環境永續倡議		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 農村勞力高齡化的缺工現象</li> <li>- 農地的水資源維持保護</li> <li>- 友善的糧食綠循環</li> <li>- 淨零減碳永續落實</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 集團公司</li> <li>- 員工</li> <li>- 供應商</li> <li>- 政府單位</li> <li>- 專家學者</li> <li>- 社會團體</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 大地體驗 (I)「DOC 志工小旅行」</li> <li>- 大地體驗 (II)「友善耕作」稻田契作</li> <li>- ESG 永續行動工作坊</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 推動友善土地的城鄉交流</li> <li>- 確保友善農糧被生產</li> <li>- 保障農村提供符合市場的有效僱工</li> <li>- 培訓供應鏈夥伴永續力</li> </ul>

商業效益

社會 / 環境效益

數位 • 縮小數位落差

- 集團資源社區合作方案 3 式
- 虹韻助聽器（智能助聽好聲音）14 場
- 明基健康生活（藥師在線上）5 場
- 明基電通（大平板小藝術）5 場
- 員工擔任講師 7 人
- 醫事志工 27 人次

- 執行 763 小時資訊課程，提升 1,864 人資訊素養
- 健康照護 350 人次
- 加值小農經濟行銷 2,010,086 元
- 媒合集團志工 230 人次、社區志工 70 人次淨灘農務勞作
- 聽力關懷公益連結單位 20 個
- 聽篩服務 20 場，558 位人次

教育 • 培養老實聰明人

- BenQ 行動智慧教室示範建置 1 式
- 校園官網、社群自媒體露出連結：35 則

- 公益教育講座 47 場
- 講座參與：國小師生 60 位、高中職師生 30,247 位、大專校院師生 12 位

藝術 • 提升原創文化價值

- 提升員工生活質感
- 增加辦公場所的文化多元性

- 支持原創藝術品於公共領域展示
- 鼓勵藝術工作者投入創作

環境 • 親善大使  
• 環境永續倡議

- 志工服務：召集員工（含眷屬）377 人次
- 串連集團公司、供應商辦理減碳倡議大會，公開表揚績優供應商 26 家
- 永續工作坊一式：3 場，培訓 500 人次

- 人文環境教育活動 6 場：3 場環保倡議淨灘行動、3 場農事勞作
- 地方文化團體合作單位 13 個，媒合社區志工 144 人次淨灘農務勞作
- 長期契作新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」，年耕種 10 公頃稻田，影響農業夥伴 13 人（5 行政人力、8 位農民）
- 捐贈 37 處福利團體，優先捐贈長者據點
- 協力「齊力減碳共創美好」倡議大會，邀請 3 位專家學者講演研習，影響集團公司、供應商線上線下約 400 人與會

活動種類	2020 年		2021 年		2022 年	
	投入金額 (元)	比例 (%)	投入金額 (元)	比例 (%)	投入金額 (元)	比例 (%)
慈善活動	0	0%	0	2%	0	0%
社區投資	14,403,361	67%	12,621,037	41%	7,323,410	44%
商業活動	7,124,646	33%	13,848,914	51%	9,166,062	56%
合計	21,528,007	100%	25,955,535	100%	16,489,472	100%

投入形式	2020 年		2021 年		2022 年	
	投入金額 (元)	比例 (%)	投入金額 (元)	比例 (%)	投入金額 (元)	比例 (%)
現金捐贈	18,446,836	86%	17,270,555	64%	13,211,539	80%
物品捐贈	842,421	4%	6,303,209	23%	1,008,483	6%
志工人力	2,952(小時)	-	1,956(小時)	-	2,250(小時)	-
管理成本	2,238,750	10%	3,421,771	13%	2,269,450	14%

## 明基基金會 (BenQ Foundation)

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

明基基金會以人與土地為原點，「親善大地」、「關懷社會」為縱橫軸，交集「親善大地」、「縮小數位落差」、「培養老實聰明人」、「提昇原創文化價值」四大主軸，結合企業核心能力，致力關注聯合國永續發展目標，針對消除貧窮 (SDG1)、終結飢餓 (SDG2)、健康與福祉 (SDG3)、優質教育 (SDG4)、性別平權 (SDG5)、就業與經濟成長 (SDG8)、永續城鄉 (SDG11)、責任消費及生產 (SDG12)、永續海洋 (SDG14)、多元夥伴 (SDG17) 等議題，投入環境永續、數位機會、良善教育、



文化價值四大目標，提出各點可對應作為，循線重新檢視專案指標與永續的強連結處，並在利害關係人的議和，帶入環境保護（E，Environmental）、社會責任（S，Social）以及公司治理（G，governance）全面性討論，以期能夠有效聚焦扣合集團公民群體的永續文化塑成，向外促進社群正向力量，對內深化培養企業文化，藉此培育優秀人才，並且形塑良善的社會公民。聚焦 2022 年 ESG 效益呈現。

## E 環境保護

持續支持友善耕作，持續累積稻田製作面積（2008 - 2022 計 105.5 公頃）、鼓勵購買在地農產品，促進偏鄉綠食經濟 600 萬元，於 8 月開啟苗南海灘計畫，帶領集團志工前往苑裡、通霄、後龍淨灘，三點連線關注環境面的海洋廢棄物議題，從地方團體角度學習與海共生的態度與方式，共同撿拾並上傳 406 公斤海洋廢棄物分類重量數據，作為長期累積的監測數據。

## S 社會責任

參照 SDGs 永續目標，明基基金會扮演集團城鄉交流橋樑，在偏鄉地區發揮科技影響力，挹注資訊、文化多元的優良教育，影響民眾數位應用方式與能力，深度陪伴城鄉交流成長。基金會藉由品牌培力概念，協力鄉鎮農業工藝發展轉型數位行銷，鼓勵女性職人微型網售創業，強調支持糧食安全，從食源開始推展負責任的綠食經濟。長期社會陪伴模組，連續兩年獲 TCSA 台灣永續行動獎肯定，深耕 16 年的教育部「數位機會中心輔導計畫」，以「創建社區永續：沙坑紅寶豐富社區產業」榮獲 2022「TSA 臺灣永續行動獎」金獎肯定，外部社群活動彙整統計為資訊課程、保健講座、志工活動和校園講座等共 150 場、相關數位、教育培育專案及志工服務受益人次計 33,256 人次，其中專業服務如聽力保健、藥師線上講座服務 65 歲以上的樂齡為 908 人次。

## G 公司治理

針對著重內部溝通，明基基金會亦首次聯合集團永續部門辦理「明基佳世達集團永續行動倡議」起始大會，號召企業 400 家供應商分以實體、海外線上參與，活動總計超過 700 人響應參與，藉以講演交流傳達治理策略、環境承諾、永續經濟成果作為，針對世界淨零減碳趨勢積極展現治理面（Governance）的積極回應，專場活動更在跨部門的協力下獲得 166 則相關新聞報導。

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

## 2022 年專案影響總成效



## 一、親善大地

### 解決的問題

- 確保糧食安全，促進永續農業
- 促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式
- 建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村
- 保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化
- 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景，加強永續發展政策的一致性

### 聯合國永續發展目標



## 我們的角色

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

成為苗栗環境工作團體的協力夥伴

  1. 盤點海岸社會團體夥伴關心議題，導入數位紀錄能力協力傳播急迫的海洋保育議題。
  2. 與苗栗海岸後龍、通霄、苑裡鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳 ICC 統計，落實參與公民科學運動。
- 集團 ESG 擴散平臺－凝聚集團公民夥伴的永續方向
  1. 規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。
  2. 配合公司淨零減碳目標，針對供應鏈及集團公司導入 ISO 14064 標準驗證課程，協力培育集團永續人才，並落實法遵及淨零減碳策略執行。

## 我們的行動

### ( 條列 2022 年專案執行亮點 )

- 大地體驗 (I) 「DOC 志工小旅行」、大地體驗 (II) 「友善耕作」稻田契作
  1. 長期契作新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」，年耕種 10 公頃稻田，保障農業夥伴 13 人勞動條件 (5 行政人力、8 位農民)
  2. 與 13 個地方文化團體合作 ( 苑裡 DOC、苑裡鎮出水社區、社團法人海線一家親環保協會、心雕居、通霄 DOC、白沙屯淨灘團、樂活通霄 - 霄遙遊、後龍 DOC、後龍鎮水尾社區發展協會、銅鑼 DOC、銅鑼灣創生發展協會、南埔社區發展協會、溪州尚水農產股份有限公司 )，設計 6 式低碳人文環境教育活動 6 場，其中包含南海苑裡、通霄、後龍 3 場淨灘勞作及苑裡、銅鑼、溪州 3 場農務勞作
  3. 活動媒合集團及社區志工共 521 人次，集團志工眷屬服務為 377 人次，共 2,262 小時。
- 「齊力減碳共創共好」倡議大會
  1. 辦理協力「齊力減碳共創共好」倡議大會，邀請 3 位專家學者講演研習，影響集團公司、供應商線上線下約 500 人與會

## 攜手利害關係人

- 集團公司、供應商、集團員工
- 專家學者
- 社區／非政府／非營利組織

## 1. 大地體驗 (I) 「DOC (Digital Opportunity Center, DOC) 志工小旅行」

2013 年至 2022 年，連續十年深耕「DOC 志工小旅行」，導入永續旅遊概念，與利害關係人如社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的行程規劃，協力小農開創連結地方、志工與 DOC 的沉浸式體驗行銷模式。號召佳世達員工與親友至產地參與農務採收，展現服務情懷，體驗流汗與行走的意義，以探索精神結合自願勞作服務，體驗各地人文風光與多元生命樣態，認識竹苗 DOC 豐富的人文地景，從實際參與產地到餐桌的過程，傳遞對地方產業文化的關注，牽連起志工和地方小農的互動情感，獲得佳世達志工極大迴響。辦理 5 場，連結集團大地志工、社區志工共 343 人。

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		總計
	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	
淨灘											125	59	184
農務	227	35	382	49	340	156	250	75	224	52	105	54	1849
總計	262		431		396		325		276		343		2033



### 親善大地：「DOC 志工小旅行」流汗與行走的意義



## 2. 大地體驗 (II) 「友善耕作」稻田契作

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

明基基金會連續 15(2008-2023) 年契作稻田，認養足跡遍佈島嶼北、中、南、東部，支持臺灣農友善耕理念，累積稻田契作面積達 100.5 公頃。

2022 年「友善契作」新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」稻田，年度契作面積 10 公頃，春、秋兩期稻作豐收「米禮盒」與集團同仁分享，同時安排 18 處弱勢公益贈米，兩期共捐 1,200 公斤稻米，鼓勵種好米、吃安全好米；並且，藉由收割勞作活動，引領同仁走入土地，體驗農務、學習農業知識，以行動凝鍊對友善土地的認同，實踐「親善大地」理念。2022 年溪州秋收勞作，佳世達員工與親友熱情參與，挽袖彎腰割稻，體驗農民耕作辛苦，親近土地情感。

### 親善大地：友善契作「我的一畝田」彰化溪州秋收勞作



	2017	2018		2019		2020		2021		2022		總計
		企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	
面積 / 公頃	50.5	10		10		10		10		10		100.5
志工 / 人數	N	109	40	145	25	200	23	102	30	147	31	852
總計		149		170		223		132		178		



### 3. ESG 永續行動工作坊

呼應公司淨零減碳目標，明基基金會設定短中長期的擴散平臺目標，於 2022 年完成短期目標：聯合集團永續部門辦理「明基佳世達集團永續行動倡議」起始大會，號召企業 400 家供應商分以實體、海外線上參與，活動總計超過 700 人響應參與，藉以講演交流傳達治理策略、環境承諾、永續經濟成果作為，針對世界淨零減碳趨勢積極展現治理面 (Governance) 的積極回應，專場活動更在跨部門的協力下獲得 166 則相關新聞報導。接續規劃於 2023 年啟動系列課程，將針對供應鏈及集團公司導入 ISO 14064-1 標準驗證課程，並規劃中長期目標的 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言，亦協力培育集團永續人才，落實法遵及淨零減碳策略執行。



### 親善大地：ESG 永續行動工作坊



## 二、縮小數位落差

### 解決的問題

- 確保及促進各年齡層健康生活與福祉
- 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習
- 實現性別平等，並賦予婦女權力
- 促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作
- 建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村
- 促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式
- 保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化
- 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

### 聯合國永續發展目標



### 我們的角色

- 以科技力量影響偏鄉資訊教育，並確保年度婦女數位學習權益
  1. 依循國家數位發展政策，借重集團資訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民高齡等需求群眾，提供科技生活、保健應用、設計行銷等多面向的數位知能教育，消弭城鄉數位落差。
  2. 開設婦女專班保障學習權益，鼓勵女性商家加入職人推薦，以加強資訊能力，透過網路行銷增進經濟收入。
  3. 國小資訊觸及：邀集教育學者與研發團隊，參照教學現場趨勢，運用集團新興載體產品開發教案，培訓國小學童軟硬體的使用能力。
- 培力終端醫療科技使用者的數位知能
  1. 同明基健康生活、虹韻助聽器合作，將集團醫療專才與偏鄉、社區潛在需求者對接，規劃「藥師在線上」遠端用藥諮詢、「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」聽力保健、篩檢互動課程，促進民眾提升預防保健知能。
- 促進綠色經濟，永續循環的發掘者與推薦者
  1. 優先推薦友善耕作農友、文化百工職人建立網路平台資料及影像紀錄。

### 我們的角色

2. 透過契作、市集展銷、線上農產員購、志工旅行和集團公關品採購等方式，串聯城鄉消費交流，每年平均促進 DOC 偏鄉農業經濟逾 200 萬元。
3. 以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人如社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的行程規劃，合併集團志工服務，實踐遊程可消費性。
4. 鼓勵竹苗數位機會中心夥伴，以永續目標重新盤點並檢視規劃地方經濟發展、人文保存、自然環境永續等 ESG 三面向資源及對應目標。

### 我們的行動

- 教育部「數位機會中心輔導計畫」
- BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音
  1. 與教育部、新竹縣政府、苗栗縣政府合作，長期輔導 15 處 DOC，以數位記錄推廣地方人文。
  2. 執行 763 小時資訊課程，提升 1,864 人資訊素養。
  3. 推薦 3 位職人，年度加值小農經濟行銷 2,010,086 元。
  4. 年度交流會《新竹金好風景》北埔、新埔、芎林三路線，邀請全台 200 位計畫相關人走讀《竹苗色彩學》特色路線。
  5. 推動集團資源社區合作方案 3 式
    - (1) 虹韻助聽器（智能助聽好聲音）
      - 竹苗 12 場、桃園 20 場，提供 818 位長者的聽力篩檢諮詢
    - (2) 明基健康生活（藥師在線上）5 場
    - (3) 明基電通（大平板小藝術）5 場
    - (4) 員工擔任講師 7 人（虹韻助聽器 \*3 位聽力師、明基健康生活 \*2 位藥師 +1 位軟體展示 +1 位專科顧問），其中包含醫事志工 27 人次
  6. 推動集團資源社區合作方案 3 式

### 攜手利害關係人

- 集團員工
- 政府單位
- 專家學者
- 社區／非政府／非營利組織

## 1. 教育部「數位機會中心輔導計畫」(Digital Opportunity Center, DOC)

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

### 教育部「新竹縣、苗栗縣數位機會中心輔導計畫」明基基金會經營成效與影響力：

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

2022 年於新竹縣、苗栗縣地區開設 763 小時資訊課程，包含集團資源挹注課程《DOC 親善學堂－智能助聽好聲音》、《藥師在線上》、《DOC 美學課－大平板小藝術》，帶動 1,864 位民眾參與數位學習。作為數位應用先驅者，明基基金會思考如何在課程為學員民眾帶來創新、有趣的數位體驗，結合集團醫療和資通訊專才，不斷開創新課程內容，以擴大健康福祉及優質教育的影響力。

經濟面執行部分，延伸影像力《職人和你宅在家》線上直播，重塑 DOC 小農職人、百工職人上線面對鏡頭的直播能力，每季度至少推出一集直播節目，並透過更精細的腳本企劃及行銷策略，提升節目的互動率、點閱率及體驗豐富度、社群擴散效果，為職人提供更精準的數位增值服務。線下辦理《DOC 志工小旅行》，連結地方小農、明基佳世達集團志工，協力地方小農創建品牌，體驗行銷，傳遞對地方產業文化的關注，並配合特色中心相關產出需求，與《DOC 職人網》合作，推廣新竹縣、苗栗縣共 3 位職人行銷曝光，2015 年至 2022 年，連續八年推行「DOC 小市集」，佳世達同仁透過市集關懷環境、支持在地農產品，認識小農品牌與純淨栽種、守護土地的用心，透過企業團購支持農作產品，直接連結地方實際所需之經濟助益，年度系列活動共加值小農經濟行銷 2,010,086 元。

除上述協助 DOC 於教育面、經濟面加值效益外，亦關注地方夥伴軟實力培訓，將企劃能力植入地方夥伴 DNA，共同籌辦教育部數位機會中心交流研習會議（新竹場），《竹苗色彩學》為核心發想，從勘景、路線安排、導覽內容完整規劃出《新竹金好風景》北埔、新埔、芎林三路線，迎接來自全台各地近兩百位的 DOC 夥伴，一同走訪穿越三個經典客庄的百年街屋、老舖與巷弄，深入感受在地人文地景的魅力，「文化講座」，邀請阿美族藝術家優席夫、文化工作者黃鼎堯、知名導演林靖傑，敘述文化如何透過藝術、體驗、影像，形塑地方的生活樣貌、在地文化跨域的實踐。

## 新竹金好風景



111 年教育部數位機會中心  
交流研習會議－新竹場

《新竹金好風景》：全台 200 位 DOC 計畫人員匯聚交流，展現歷年累積職人量能





## 2. BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音

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

2020 年起優先以「DOC 親善學堂－智能助聽好聲音」專案，將衛教服務擴散至新竹、苗栗數位機會中心據點，2022 年則以城市友善聽力圈概念，將桃園市龜山區、桃園區鄰近關懷據點納入服務範圍，正名為「BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音」，衛教巡迴總計服務龜山 7 場－陸光里、幸福里、中興里、山頂里、精忠里、山頂里、楓福里，以及桃園 13 場－同安里、三民里、新埔里、中德里、中泰里、汴洲協會、龍岡協會、中成里、中山里、中寧里、豐林里優勝地、中正里向陽協會、中正里真耶穌教會桃園分會，竹苗 12 場，總計 32 場，提供 818 位長者的聽力篩檢諮詢，喚起樂齡市民關注聽力照護的重要性，致力照護聽力生理需求。

縣市	2020		2021		2022		總場次數	總服務人數
	場次	人數	場次	人數	場次	人數		
苗栗	8	167	2	63	7	146	17	376
桃園					20	558	20	558
新竹	7	123	1	17	5	1147	13	254
總計	15	290	3	80	32	818	50	1188

### BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音：專業聽師巡迴服務社區





### 三、培養老實聰明人

#### 解決的問題

- 消除各地一切形式的貧窮
- 確保及促進各年齡層健康生活與福祉
- 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

#### 聯合國永續發展目標



#### 我們的角色

- 關懷社會弱勢扶持者
  1. 與縣市政府教育局處合作，函文協請國中小學校端推薦清寒名單，獎勵弱勢兒童助學金，並發放獎狀鼓勵學習。
  2. 資助家扶中心兒童配戴眼鏡，以享有正常及學習的生活品質。
- 貼近教育現場，提供多元觀點
  1. 國小資通訊觸及：邀集教育學者與研發團隊，參照教學現場趨勢，運用集團新興載體產品開發教案，培訓國小學童軟硬體的使用能力。
  2. 高中職職涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。

#### 我們的行動

- BenQ 老實聰明體驗營
  1. 建置 BenQ 行動智慧教室示範建置 1 式。
  2. 與苗栗縣政府教育處合作，於聯合大學辦營隊，2 梯次共 60 位國小師生、12 位大專校院師生參與。
- BenQ 夢想行動校園講座
  1. 講座遍及桃園市、新竹（縣/市）、苗栗縣、臺中市、南投縣、彰化縣、雲林縣、嘉義（縣/市）、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣和新北等 17 縣市。
  2. 年度辦理 45 場，與 30,107 名高中職學校師生分享實現夢想的動人魅力。
  3. 校園擴散力：校園官網、社群自媒體露出連結 35 則

#### 攜手利害關係人

- 政府單位（教育局處）
- 專家學者
- 國中小學、高中職校

### 1. BenQ 老實聰明體驗營

智慧科技下鄉，「BenQ 老實聰明體驗營」邀集苗栗區域學校合作，匯聚同光國小、聯合大學和三灣國小的教育量能，以「創意思考」為主軸，籌劃從觸控大屏出發，串聯教室內的生升平板，開展一段科技與創意結合的學習旅程，豐富且紮實營隊獲苗栗縣政府教育處支持協辦。

智慧教室強調網路間互動協作，教育現場載具翻轉，科技應用概念貫穿年度的「BenQ 老實聰明體驗營」教案，使用 APP 軟體作為營隊溝通語言，串接 BenQ 86 吋教育互動觸控顯示器和營隊師生的平板互動，帶領後龍、三灣、竹南、頭份 60 位國小學童融入創造思考學習，創造有別傳統紙本教材的學習經驗。

縣市	2020	2021	2022
辦理梯次	6	疫情未辦理	2
國小數	23		16
與會師生	278		81

#### 誠信價值觀：「老實聰明體驗營」偏鄉學童的學習旅程



## 2. BenQ 夢想行動 · 校園講座

邀請青年典範擔任夢想大使，走訪臺灣偏遠山區與濱海校園，與高中職青年學生分享夢想實踐歷程，傳達積極正向力量，鼓勵青春生命勇敢做夢，自我實現的無限可能。

2022 年，「BenQ 夢想行動 · 校園講座」邀請十大傑出青年公益家沈芯菱、倒立先生黃明正、前太陽馬戲團團員陳星合、溜溜球達人楊元慶、好萊塢「魔術城堡 The Magic Castle」魔術師黃柏翰、亞洲魔術大師競賽總冠軍李世峯、逆境引導教練吳佳穎，巡迴桃園市、新竹（縣/市）、苗栗縣、臺中市、南投縣、彰化縣、雲林縣、嘉義（縣/市）、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣和新北等 17 縣市，與 45 所高中職學校 3 萬 107 名師生，分享實現夢想的動人魅力，典範學習，勇敢做夢。

### 理想與實踐：「BenQ 夢想行動 · 校園講座」傳達積極正向影響力



縣市	辦理場次									總計
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
臺中市		9	13	22	13	11	4	6	78	
彰化縣		5	13	12	9	8	7	3	57	
桃園市	9	10	8	9	1	3	1	3	44	
高雄市				3	14	12	4	6	39	
臺南市				3	12	14	4	4	37	
南投縣	1	2	9	7	2	1		5	27	
苗栗縣	4	5	4	7	2	1	2	2	27	
新竹縣	6	4	5	5	2	1	1	1	25	
屏東縣				2	6	4	1	3	16	
雲林縣		1	1	8	1	2		1	14	
新竹市	4	5	1	3				1	14	
嘉義市		1		3	4	2	1	1	12	
嘉義縣			3	1	3	2	1	2	12	
宜蘭縣		1		3	1	1	3	2	11	
花蓮縣				3		4	1	2	10	
臺東縣					1	3		2	6	
新北市					1	1		1	3	
基隆市							1		1	
總計場次	24	43	57	91	72	70	31	45	433	
參與人數	24,040	42,922	59,000	80,962	77,349	57,046	24,652	30,107	396,078	



## 四、提升原創文化價值

### 解決的問題

- 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

### 聯合國永續發展目標



### 我們的角色

- 藝術文化推廣
  1. 搭建藝術交流平台，以徵件方式鼓勵支持國內外藝術家創作，提供現地創作場域
  2. 以公共藝術捐贈、常設 10 處雕塑模型靜態展等方式，促進員工、民眾親近、學習藝文賞析。

### 攜手利害關係人

- ( 條列 2022 年專案執行亮點 )

### 我們的行動

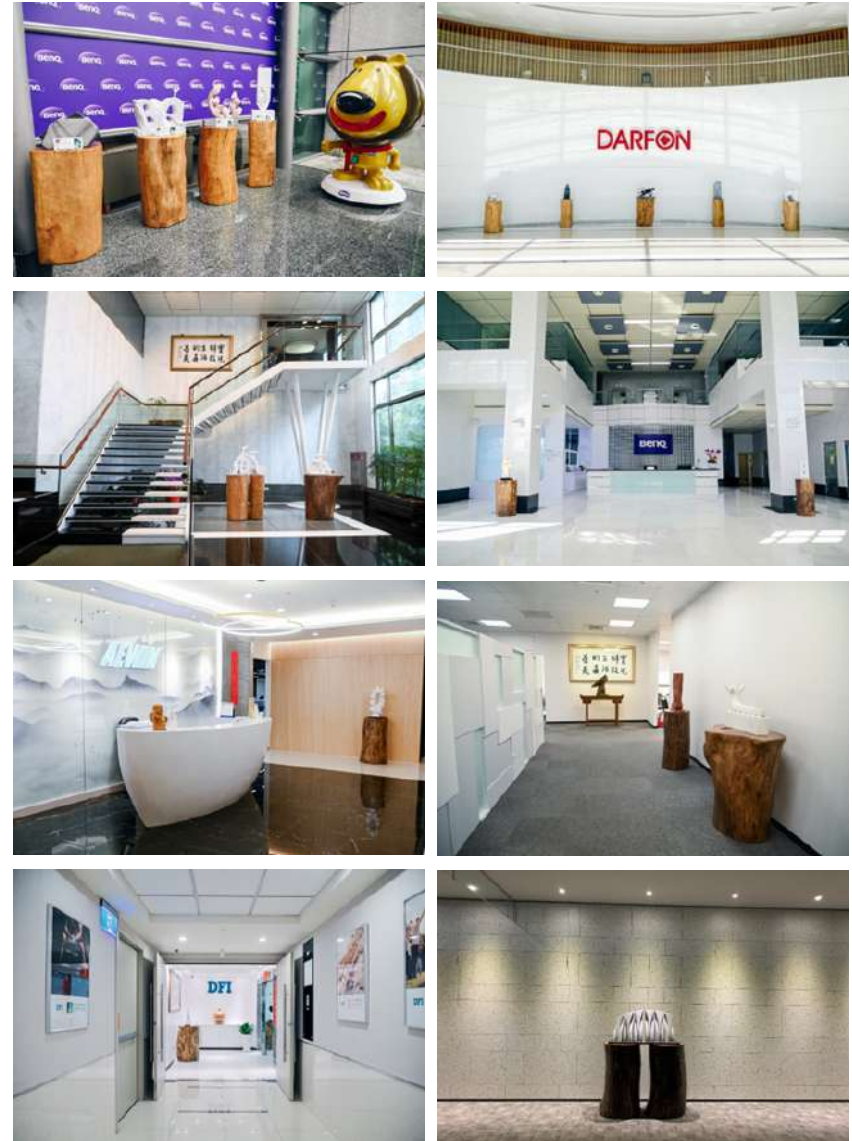
- 集團員工
- 政府單位
- 專家學者

### 1. BenQ 國際雕塑營

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

推廣公共藝術美學，2022 年明基基金會於集團公司：明基電通、明基材料、佳世達科技、達方電子、友通資訊、羅昇企業、眾福科技、其揚科技、明泰科技、仲琦科技等 10 處公共場域常設模型靜態展，促進員工及洽公民眾親近藝術，增進人文感知陶冶藝文精神，感受雕塑於日常生活觸動的儀式美感。

### 日常美學：「BenQ 國際雕塑營」雕塑模型作品展，增加公共場域藝術氣息



		親善大地		縮小數位落差		培養老實聰明人			提昇原創文化價值		
對應項目	基金會對應作為	大地體驗 (I) 「DOC 志工 小旅行」	大地體驗 (II) 「友善耕作」 稻田契作	ESG 永續行動 工作坊	教育部 「數位機會中心 輔導計畫」	BenQ 親善學堂— 智能助聽 好聲音	BenQ 老實聰明 體驗營	BenQ 夢想行動 校園講座	老實聰明 獎學金	視光 希望工程	BenQ 國際雕塑營
	<p><b>消除各地一切形式的貧窮</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 與縣市政府教育局處合作，函文協請國中小學校端推薦清寒名單，獎助弱勢兒童助學金，並發放獎狀鼓勵學習。</li> <li>- 資助家扶中心兒童配戴眼鏡，以享有正常及學習的生活品質。</li> </ul>										
	<p><b>確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 參照行政院農業委員會農糧署「有機農業及友善耕作」規範原則契作農田，確保土地環境生態保持，維持年度契作面積共 10 公頃，實質影響地方擴增友善耕作面積。</li> <li>- 鼓勵在地採購友善耕作農產品，挹注企業資源協力規劃員工稻田認養、農產認購和農務體驗活動，帶動集團同仁親近綠色產地，促成永續農業經濟循環。</li> <li>- 捐助弱勢團體、樂齡供餐據點友善耕作米，確保可享有安全營養的健康米糧。</li> </ul>										
	<p><b>確保及促進各年齡層健康生活與福祉</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 同明基健康生活、虹韻助聽器合作，將集團醫療專才與偏鄉、社區潛在需求者對接，規劃「藥師在線上」遠端用藥諮詢、「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」聽力保健、篩檢互動課程，促進民眾提升預防保健知能。</li> <li>- 資助家扶中心兒童配戴眼鏡，以維護視力保健。</li> </ul>										

		親善大地			縮小數位落差		培養老實聰明人			提昇原創文化價值	
對應項目	基金會對應作為	大地體驗 (I) 「DOC 志工 小旅行」	大地體驗 (II) 「友善耕作」 稻田契作	ESG 永續行動 工作坊	教育部 「數位機會中心 輔導計畫」	BenQ 親善學堂— 智能助聽 好聲音	BenQ 老實聰明 體驗營	BenQ 夢想行動 校園講座	老實聰明 獎學金	視光 希望工程	BenQ 國際雕塑營
	<p><b>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 全民資通訊教育：依循國家數位發展政策，借重集團資通訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民高齡等需求群眾，提供科技生活、保健應用、設計行銷等多面向的數位知能教育，消弭城鄉數位落差。</li> <li>- 國小資通訊觸及：邀集教育學者與研發團隊，參照教學現場趨勢，運用集團新興載體產品開發教案，培訓國小學童軟硬體的使用能力。</li> <li>- 高中職職涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。</li> <li>- 藝術文化推廣：搭建藝術交流平台，以徵件方式鼓勵支持國內外藝術家創作，提供現地創作場域、藝術品靜態常設展等方式，促進員工、民眾親近、學習藝文賞析。</li> </ul>				●	●	●	●			●
	<p><b>實現性別平等，並賦予婦女權力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 開設婦女專班，保障女性學習權益。</li> <li>- 鼓勵婦女職人加強資通訊能力，透過網路行銷增進經濟收入。</li> </ul>				●						
	<p><b>促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 優先推薦友善耕作農友、文化百工職人建立網路平台資料及影像紀錄。</li> <li>- 透過契作、市集展銷、農產員購、志工旅行和集團公關品採購等方式，每年平均促進偏鄉農業經濟逾 600 萬元，並保障契作單位約 5.5 個專職人力投入友善農業。</li> </ul>	●	●		●						

		親善大地		縮小數位落差		培養老實聰明人			提昇原創文化價值		
對應項目	基金會對應作為	大地體驗 (I) 「DOC 志工 小旅行」	大地體驗 (II) 「友善耕作」 稻田契作	ESG 永續行動 工作坊	教育部 「數位機會中心 輔導計畫」	BenQ 親善學堂— 智能助聽 好声音	BenQ 老實聰明 體驗營	BenQ 夢想行動 校園講座	老實聰明 獎學金	視光 希望工程	BenQ 國際雕塑營
	<p><b>建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人如社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的行程規劃。</li> <li>合併志工服務與遊程體驗，擔任企業和外部社區的媒合橋梁，透過志工服務實地走訪地方，加強兩造之間正向連結，同時促進社區 PDCA 循環改進動能。</li> </ul>	●	●		●						
	<p><b>促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>同仁以志工假或假日參與勞作服務，協助淨灘、農務採收。</li> <li>支持在地採購友善耕作農產品，規劃員工農產認購和農務體驗活動，促成永續經濟循環。</li> </ul>	●	●		●						
	<p><b>保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>與苗栗海岸後龍、通霄、苑裡鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳 ICC 統計，落實參與公民科學運動。</li> <li>盤點海岸社會團體夥伴關心議題，導入數位紀錄能力協力傳播急迫的海洋保育議題。</li> </ul>	●			●						
	<p><b>建立多元夥伴關係，協力促進永續願景</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。</li> <li>鼓勵竹苗數位機會中心夥伴，以永續目標重新盤點並檢視規劃地方經濟發展、人文保存、自然環境永續等 ESG 三面向資源及對應目標。</li> <li>配合公司淨零減碳目標，針對供應鏈及集團公司導入 ISO 14064 標準驗證課程，協力培育集團永續人才，並落實法遵及淨零減碳策略執行。</li> </ul>			●	●						

## 佳世達科技

### 〉 社團公益

佳世達台灣公司在群愛心同仁的號召下，成立了【愛愛社】以及【烏克麗麗公益社】。佳世達愛心社團成立的宗旨主要是希望提供同仁一個多元的公益平台，藉此一方面滿足同仁想要參與愛心志工的活動，另外一方面則期望可以嘉惠社福團體，並盡力照亮到社會各個弱勢的角落。其中【烏克麗麗公益社】，更是訴求藉由音樂來達到撫慰人心的效果，所以同仁們藉由下班之餘，用音樂來做愛心的志工活動，讓受助團體感受到許多溫暖！

2022 年愛心社團考慮多元化的訴求，為了鼓勵不同需求面向的同仁積極參與愛心活動，最終共舉辦了 19 個愛心志工活動，同時真正關懷到需要被幫助的對象。例如：喜慙兒、獨居老人、弱勢兒童、農民、地球環保、流浪動物等等。而持續關懷的機構包含：華山、創世、世界展望會、弘道、藍迪兒童之家、兒福聯盟、木匠之家關懷協會、大斗六文旦老農聯合產銷網、狗腳印幸福聯盟、新屋貓舍義工團、視障者家長協會、志玲姊姊慈善基金會、真善美基金會、台灣樂作創益協會、羅慧夫顛顏基金會……等等。

另外關於為弱勢團體募款部分，投入志工總人次 184，志工時數 477 小時。

### 〉 響應世界地球日

2022 年度，初秋之時，我們度過疫情衝擊，職工福利委員會展開辦理員工最熱愛的家庭日活動。睽違兩年未辦理下，此次活動隨著政府的防疫解封政策，職福會團隊成員用心地提案、規劃帶領集團員工及眷屬到新竹六福村水陸樂園遊玩。策畫夥伴們的努力之下，讓參與者能一票二玩（水陸樂園可同時遊玩），活動內容加入團隊競賽元素，增強部門之間的互動，且額外加碼邀請創作歌手韋禮安現場演唱，創造許多美好的回憶及良好的活動體驗。

透過此活動，有效凝聚集團公司員工們向心力之外，更凸顯企業強調的幸福感，並且展現集團公司團結的力量。活動取名為「幸福啟航 勇闖新視界」，呼應公司愛護員工及創造幸福職場的策略。這次活動共 14,000 人報名，超過 30 家公司加入參與，報到出席率高達 92%，特別發揚集團「聯合大艦隊」的模式；活動整體評價超越過往，滿意度成長了 30%。

這項活動同時將 ESG 的願景徹底發揮，邀請社福團體，像是慢飛兒庇護工場、喜慙兒社會福利基金會、創世基金會及明基基金會來交流推廣，並且販售愛心商品，促使員工及眷屬能有更多機會關心社會弱勢議題。更值得一提的是，活動跳脫過往的模式，展現創新思維，主辦單位不提供一次性餐具，鼓勵同仁自帶筷子、水杯；也導入「電子化 QR-Code 系統」給員工們使用；在園區中所有的行為都透過電子系統來進行；包含報到、消費、闖關、供餐等，徹底減少過多耗材的浪費，直接地友善社會、地球；共同努力，實際減少碳排放的成績亦相當卓越；活動總計減少使用 8.4 萬張紙，整體減碳效果達 672 公斤。

不僅如此，福委會不定期舉行多項活動，提升員工身心平衡，同時也滿足 ESG 的效益；像是綠色嘉年華植樹節活動、廢棄果皮再造清潔劑課程、寶特瓶再造盆栽 DIY、永續正向力講堂等，大小活動總計超過 40 場次，平均滿意度達 4.35 分，整體減碳量超過 2.5 萬公斤。如此，再次驗證明基佳世達對永續經營的用心，通過單場活動以及所有人一起努力和協助，促使地球環境、社會更趨近美好。

## 海外據點

中國蘇州 結合企業社會責任，持續關注需要幫助的人群。



自 2013 年起持續推動希望之旅計畫，在安徽省大別山腳下，幫助設施簡陋的明畝小學設立夢想圖書室設立夢想圖書室，並為生活困難的同學提供午餐計畫；2016 年公司則推動殘障人士手工花創業專案，對殘障人士進行創業培訓，幫助他們獲得生活技能、自食其力，感受到生活的意義與美好；2017 年中國蘇州將關注的目光聚焦到周邊人群，對周邊的社區、福利院以及公益會所裡需要幫助的人們給予關愛。2018 年，中國蘇州重點關注喜憨兒的內心世界。在給予喜憨兒物質 / 精神關懷的同時，中國蘇州請來了烘焙老師教授他們製作餅乾的技巧，並在前期幫忙為其開拓銷售管道，到後期則完全由其進行獨立銷售，讓他們品嚐自己勞動的果實，為自己謀得一份生存的技能，真正成為社會一員。2019 年，中國蘇州持續關注喜憨兒的內心領域，幫助她們更加健康成長。這一年，中國蘇州帶著喜憨兒們走出了家門，走進知識劇場，感受人文科學，走進山川河流，領略自然風光，走進傳統節日，體驗風俗樂趣。2020 年，昔日大別山腳下的明畝小學搬入了新校舍。中國蘇州為新校舍捐助體育用品，構建孩子們的活動樂園，讓孩子們獲得知識的同時，增強體魄，鍛煉身體提供基礎。

2022 年，中國蘇州秉持綠色環保理念，關注身邊的點滴環保。通過為地球充植（書香換綠植）、拒做低頭族、光盤行動、健康飲食、低碳出行等環保公益活動，倡導健康環保的生活方式。同時吸引更多人身體力行地參與到力所能及的環保行動中，為環保事業貢獻力量。

越南廠工會則發揮內外部企業社會責任，2022 年外部對當地 50 家貧困家庭捐助春節禮品，每個家庭 50 萬越南盾；內部則募捐超過 3 千 7 百萬越南盾，用以照顧在假期中遭遇車禍的員工，以利該員後續治療和康復。

