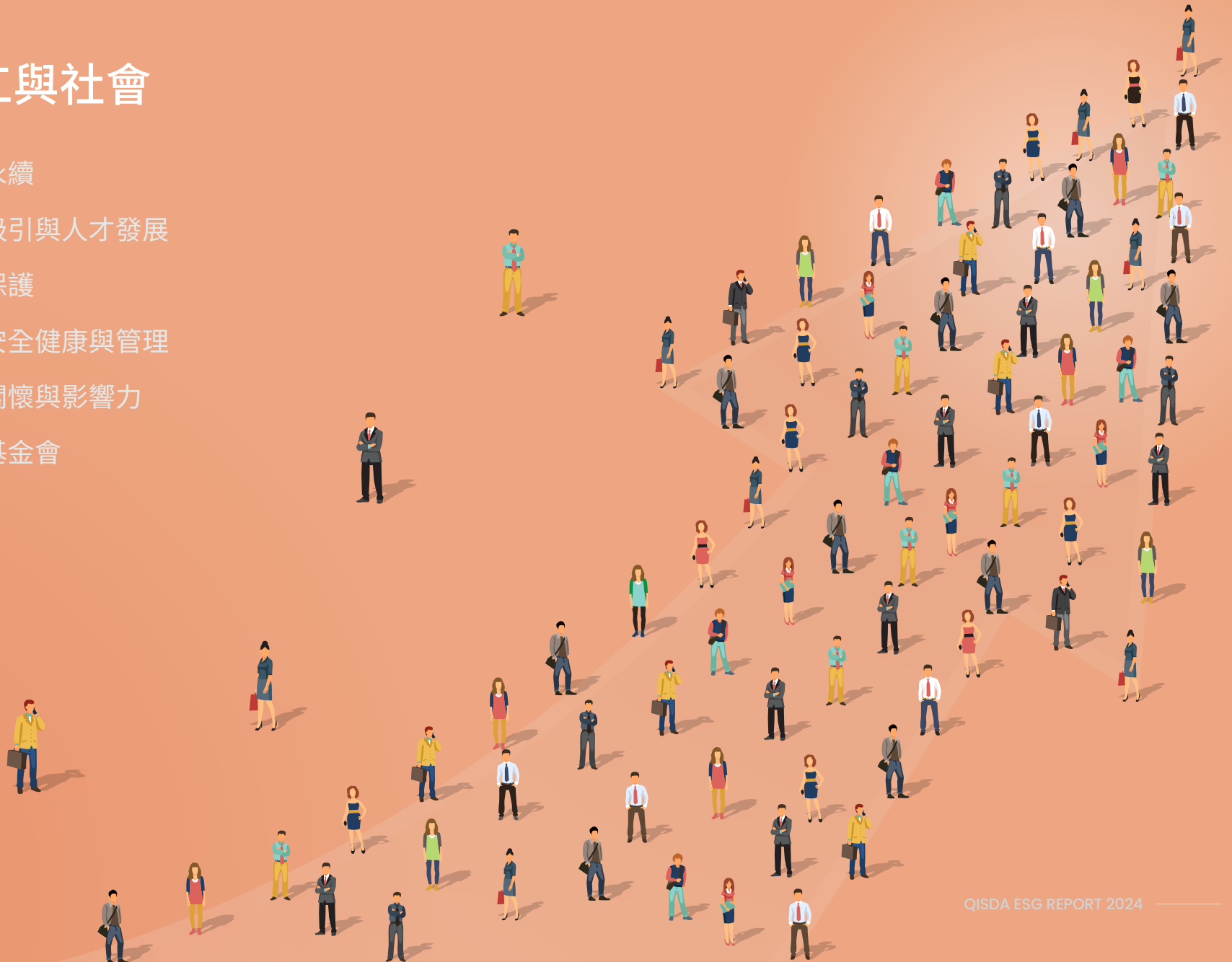


4 員工與社會

- 人才永續
- 人才吸引與人才發展
- 人權保護
- 職業安全健康與管理
- 社會關懷與影響力
- 明基基金會



人才永續

打造安心就業環境(Environment)、提升員工敬業度(Satisfaction)與樹立成功典範(Guidance)，將經驗引導擴散，為佳世達人才永續發展三大主軸。

人才政策

打造安心就業環境(Environment)：佳世達為員工提供優越的工作環境，依據當地法規和經營條件定期評估並動態調整員工管理規章，以維護一個良好的工作條件和氛圍。同時，重視推動多元活動，致力打造一個令員工感到幸福滿足的職場。

提升員工敬業度(Satisfaction)：佳世達提供自我實現的職涯可能性，藉此提升員工高度敬業度，如提倡輪調、強化數位轉型，讓人才可以做更重要的事，打造每個人都有好工作的職場環境，提升組織價值與人才永續精神。

樹立成功典範(Guidance)：將佳世達贏的策略，以大帶小的方式，擴散至子公司，形成連動效益，彼此間進行緊密交流，達成最佳的資源共享圈；並從校園扎根、深入社會，為社會與人才永續帶來無限可能的正循環。

社會、公司、員工永續共好

佳世達的願景是作電子產品設計與製造的創新者、提升人類的生活品質、對地球友善。期望透過產品科技改善人類生活，創造人類生活價值。佳世達鼓勵員工以企業永續為核心理念，共同打拼創造價值。除了打造熱情活力、創新求變、富挑戰性的工作環境，同時也關心員工、作育英才，提供外派、輪調、派任集團企業等歷練機會，拓展人才的專業能力及管理視野。讓員工樂在工作、喜於生活，造就佳世達成為一流人才最喜愛的企業。

連續6年 亞洲最佳雇主獎

佳世達自2019年至2024年，已連續六年榮獲「亞洲最佳企業雇主獎」並二度獲得金獎肯定。「亞洲最佳企業雇主獎」具有多元評比方式，其中員工匿名調查更能凸顯員工真實心聲、也是奪獎關鍵。根據今年問卷評比結果，參與調查員工在「組織文化(Core)」、「員工投入(Self)」和「團隊溝通(Group)」，給予公司優於市場平均的肯定。



- 亞洲最佳企業雇主是人資界的權威獎項，2024年共368家企業參加，僅14家獲得最高的金獎殊榮。

榮獲美國人才發展協會 ATD 「卓越學習組織獎」



佳世達以3E 人才發展(Experience 歷練學習 / Exposure 交流分享 / Education 培訓發展)與3P 領導力模型(Pioneering 前瞻 / People 人際 / Professional 專業)架構，實現組織人才培訓與發展並促成公司績效成長。首次參加全球人才發展界的奧斯卡獎—美國人才發展協會 ATD「卓越學習組織獎」即獲得肯定，更成為2024年台灣唯二、也是台灣科技業唯一獲獎的企業，近年台灣企業上榜僅約1%，更凸顯得獎之不易。

人才是企業成長與永續發展的基石，佳世達重視人才發展及領導力，提供同仁創新的土壤與輪調的舞台，促進人才的多元職涯發展。十多年來，累積近7000個 CIP 持續改善計畫已擴散到大艦隊集團公司以引領創新，主管輪調率超過90%更有效支持了人才歷練和接班計畫。透過有計畫的職務輪調，使主管們在組織中不同的職位累積經驗並培養多元思維和專業能力，讓主管們有更多元的領導力廣度和視野，也為組織建立人才儲備管道，以適應快速變化的外部環境。

ATD 成立於1943年，是國際公認專注人才發展的國際性協會組織，ATD「卓越學習組織獎」設立於2003年，開放全球企業參賽，旨在表彰成功運用人才培訓發展作為企業經營戰略，進而取得商業成果之組織。獲獎企業表示在組織人才發展文化、人才發展與組織績效之連結、人才培訓與發展執行成果等方面，受到國際級認可。

人才吸引與人才發展

▶ 打造全方位永續人才基地

佳世達的人才策略從創造力、培育力、文化力和支持力四個方面著手，構建一個全面且有機的發展體系，實現公司、員工與社會三贏的共享價值。公司透過吸引與保留優秀人才，成為集團內部的標竿，並以子公司或海外輪調機制提升人才職能，同時致力於打造多元、公平、共融(DEI)的永續人才基地。

佳世達深信，優質的工作環境能支持員工安心成長，完善的培訓與活動則能凝聚員工向心力，讓幸福員工成為推動企業成長的火車頭。基於此，公司建立完整的管理制度，保障員工權益，維護工作環境的安全與健康。為提升員工敬業度與留任率，公司更將HR制度發展成成功典範，擴展至集團內部，並持續以關懷社會的正面能量回饋社會。

▶ 建構人才永續 強化招聘多元性

佳世達秉持 DEI(多元、公平、共融)的企業文化，以人為本的核心價值，視人才為最重要的資產，透過多元管道吸引來自全球的多樣化人才，致力打造共融職場並持續逐年追蹤落實。截至2024年底，佳世達科技的全球人力資源中，非本國籍員工占比超過80%，分布於台灣及海內外各大廠區。

為吸引優秀的專業人才，佳世達制定多元招募計畫，運用求職平台、社群媒體、校園徵才活動、產學合作、實習機會及獵才顧問等多種途徑，廣納潛力人才以提升產業競爭力。同時，公司秉持適才適用和內部優先徵才的原則，確保招募過程無歧視，不因種族、宗教、膚色、國籍或性別等因素影響選才決策，並全面禁止僱用童工。

針對外籍員工，更提供優質的工作環境與專業訓練，並設置無時差、無障礙的溝通管道，配備精通員工母語的服務代表，提供全面的生活輔導。此外，公司設有專屬宿舍，並舉辦符合不同國家文化的節慶活動與母國美食體驗，讓遠離家鄉的外籍員工感受到溫馨的關懷，營造舒適安心的工作氛圍。

秉持人才永續發展的理念，積極深耕校園，拓展與學校的合作模式。截至2024年底，公司已與8所大專院校簽署MOU合作備忘錄，深化校園合作，積極引導學生接軌職場，培育未來人才。

2024年針對海外直接人員結構進行調整以正式員工為主，因此啟動大量人才招聘，新進人員因此有顯著成長。

職缺內部遞補分布

職缺內部 遞補分佈		2021年			2022年			2023年			2024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	151	96	23	188	118	29	125	94	13	222	83	50
	女性	74	85	4	87	64	12	80	50	11	119	37	19
年齡	未滿30歲	24	36	8	18	38	13	17	44	4	39	24	13
	30~50歲	188	142	19	226	133	25	154	95	20	240	91	49
	50歲以上	13	3	0	31	11	3	34	5	0	62	5	7

員工新進率

項目	2021年	2022年	2023年	2024年
總招募新進人數(位)	3,166	2,764	1,484	18,323
新進率(%)	42.1%	39.9%	19.3%	196.0%
職缺內部遞補率(%)	52.1%	58.5%	65.0%	77.1%

備註：1. 新進率=當年度新進人數 / 當年度員工總人數

2. 職缺內部遞補率公式=年度內部員工轉任人數 / 年度總職缺需求

新進人員分布

新進人員分布		2021年		2022年		2023年		2024年	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	男性	1,997	42.9%	1,882	42.3%	994	20.1%	14,005	239.0%
	女性	1,169	40.9%	882	35.7%	490	18.0%	4318	123.8%
年齡	未滿30歲	2,535	70.4%	2,254	74.1%	984	27.9%	11,965	317.4%
	30-50歲	624	17.1%	502	14.2%	496	13.3%	6,337	123.9%
	50歲以上	7	2.6%	8	2.3%	4	1.0%	21	4.6%
區域	台灣	218	12.6%	194	11.8%	122	7.8%	209	13.1%
	中國蘇州	2,526	46.9%	1,645	34.6%	705	13.8%	16,772	261.9%
	越南	422	105.8%	925	180.7%	657	66.3%	1,342	100.0%
員工類型	直接員工	1,527	33.9%	1,493	34.8%	1,312	25.8%	18,133	269.2%
	間接員工	1,639	54.5%	1,271	48.3%	172	6.6%	190	7.3%
職級	管理職	5	0.9%	10	1.7%	6	1.0%	54	9.1%
	非管理職	3,161	45.6%	2,754	43.5%	1,478	20.8%	18,269	208.6%

以人為本，共創多元包容新未來

佳世達秉持著 DEI 的企業文化思維，以人為本的核心價值，視人才為最重要的資產，並以多元管道，吸引來自全球的多元人才，打造多元共融的職場，並逐年追蹤落實。截至2024年底(2024/12/31)；佳世達科技全球人力：9,372人；其中台灣員工1,600人，中國蘇州6,405人，越南1,342人，其餘地區(日本、美國)25人。

營運地區人力分布

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	無固定期限	962	638	559	617	80	2
	固定期限	0	0	3,513	1,716	745	515
合計		962	638	4,072	2,333	825	517
聘僱類型	正職	962	638	4,072	2,333	825	517
	兼職(15)	6	8	5	6	0	0
合計		968	646	4,077	2,339	825	517
非員工工作者(16)		4	12	285	89	0	0

(15)：實習生歸類至兼職類別，但不計入正式人力。

(16)：人力會因應業務量進行即時性調整，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		2021年				2022年				2023年				2024年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿30歲	2,327	50.0%	1,272	44.5%	2,131	47.9%	910	36.8%	2,446	49.3%	1,082	39.8%	2,523	43.1%	1,247	35.8%
	30-50歲	2,136	45.9%	1,508	52.8%	2,073	46.6%	1,468	59.4%	2,222	44.8%	1,519	55.8%	3,009	51.4%	2,107	60.4%
	50歲以上	195	4.2%	78	2.7%	247	5.5%	95	3.8%	289	5.8%	120	4.4%	327	5.6%	134	3.8%
職稱	管理人員	466	10.0%	134	4.7%	455	10.2%	139	5.6%	445	9.0%	142	5.2%	448	7.6%	143	4.1%
	專業人員	1,147	24.6%	826	28.9%	1,115	25.1%	819	33.1%	1,030	20.8%	768	28.2%	992	16.9%	768	22.0%
	技術 / 助理職人員	3,045	65.4%	1,898	66.4%	2,881	64.7%	1,515	61.3%	3,482	70.2%	1,811	66.6%	4,419	75.4%	2,577	73.9%
聘僱類型	直接人員	2,689	57.7%	1,822	63.8%	2,564	57.6%	1,731	70.0%	3,384	68.3%	1,750	64.3%	4,261	72.7%	2,474	70.9%
	間接人員	1,969	42.3%	1,036	36.2%	1,887	42.4%	742	30.0%	1,573	31.7%	971	35.7%	1,598	27.3%	1,014	29.1%
區域	台灣	1,069	22.9%	660	23.1%	1,016	22.8%	635	25.7%	969	19.5%	593	21.8%	962	16.4%	638	18.3%
	中國蘇州	3,404	73.1%	1,984	69.4%	3,176	71.4%	1,585	64.1%	3,394	68.5%	1,731	63.6%	4,072	69.5%	2,333	66.9%
	越南	185	4.0%	214	7.5%	259	5.8%	253	10.2%	594	12.0%	397	14.6%	825	14.1%	517	14.8%

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	0	1
	30-50歲	108	31	140	74	30	9	392
	50歲以上	133	21	29	8	7	0	198
	合計	241	52	169	82	38	9	591
非管理職	未滿30歲	108	138	1964	818	450	291	3,769
	30-50歲	519	376	1876	1,402	336	215	4724
	50歲以上	94	72	63	31	1	2	263
	合計	721	586	3,903	2,251	787	508	8,756

直接人員與間接人員的國籍分佈

員工國籍	台灣				中國蘇州				越南				合計	國籍 佔比
	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	845	445	69	80	19	2	0	0	13	0	0	0	1,473	15.8%
中國	0	0	0	0	491	405	3551,	1,932	66	2	0	0	6,447	69.0%
越南	0	0	46	111	0	0	0	0	157	158	588	357	1,417	15.2%
馬來西亞	1	1	1	0	5	0	0	0	1	0	0	0	9	0.1%
日本	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.0%
合計	846	447	116	191	515	407	3,551	1,932	237	160	588	357	9,347	

員工與主管的國籍比例

國籍	佔總員工比例		佔總主管比例	
	人數	%	人數	%
臺灣	1,473	15.8%	323	54.7%
中國	6,447	69.0%	248	42.0%
越南	1,417	15.2%	12	2.0%
馬來西亞	9	0.1%	8	1.4%
日本	1	0.0%	0	0.0%

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，2024年全球合計進用50位身心障礙員工。

身心障礙	台灣					中國蘇州					越南				
	間接人員		直接人員		總計	間接人員		直接人員		總計	間接人員		直接人員		總計
	男	女	男	女		男	女	男	女		男	女	男	女	
身障人數	4	3	3	1	11	0	0	29	10	39	0	0	0	0	0
整體人數	846	447	116	191	1,600	515	407	3,557	1926	6,405	237	160	588	357	1342
比例	0.5%	0.7%	2.6%	0.5%	0.7%	0.0%	0.0%	0.8%	0.5%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

高階管理階層雇用當地勞工比例

高階管理階層 雇用當地勞工比例	地區	2021年	2022年	2023年	2024年
高階管理階層 人數比例	台灣	3.4%	3.5%	3.6%	3.4%
	中國蘇州	0.2%	0.3%	0.3%	0.2%
	越南	0.8%	0.4%	0.2%	0.1%
高階管理階層 在地化比例	台灣	96.6%	96.5%	98.1%	98.1%
	中國蘇州	23.1%	23.1%	21.4%	23.1%
	越南	0.0%	0.0%	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)。
註4：2023台灣地區高階管理層在地化比例，資訊修正

回饋社會，推動人才正向循環

佳世達致力於深耕校園，透過集團聯合校園徵才的方式深入學校，並積極探索與校園深度合作的可能。我們與多所學校簽署合作備忘錄(MOU)，開展實習計畫，讓在校生成利用課餘時間進行企業實習。這不僅能幫助學生提早了解組織文化與企業運作模式，更有機會在畢業後直接轉為正式員工。

此外，我們積極參與企業導師計畫，與政治大學商學院合作，進行專題實作與企業參訪，增進學生的實務經驗。值得一提的是，董事長暨執行長陳其宏先生熱心投入校園導師計畫，加入東海大學導師計畫，以擴展影響力並促進雙向人才循環。

在基層作業人員的培育上，公司積極參與各類多元徵才會，針對多所大專院校洽談與越南籍學生的建教合作機會。我們透過實習計畫，讓學生提早接觸佳世達的製程運作，畢業後有機會以領班幹部身份派任佳世達越南廠，促進跨國產業鏈人才循環與培育。

透過這些與學校和產業的緊密互動，我們不僅提升了企業與學界的交流，也持續強化雇主品牌，推動頻繁而富有成效的企業參訪與合作計畫，為社會創造更具價值正向循環。

集團聯合校園徵才

一、目的：

- 加深學生對企業文化與未來發展的認識
- 增強雇主品牌的好感度與信任感，提升吸引力

二、參與場次：

- 國立臺灣大學、國立政治大學、國立臺灣科技大學、
國立中央大學、國立成功大學、國立台北大學

三、特點：

- 於校園徵才活動中，請關鍵職位主管進行近距離的1對1面談，
強化潛在人才對職位認知
- 在校園徵才中收集超過**2,200份**以上的有效履歷。



拓展多元招聘管道

一、目的：

- 旨在吸引不同背景、文化、專業技能和經歷的人才，以建立具包容性和創新力的團隊。我們深信，多元化的人才組成能夠帶來更多元的視角，進一步促進企業的持續成長與成功。
- 多元化的團隊能更靈活地開發創新方案，以滿足不同區域或行業客戶的特定需求，提升市場響應速度和競爭力。



二、強化營運策略連結：

- 因應南向政策，越南廠區擴大，儲備越籍產線幹部、越籍研發工程背景人才需求。
- 持續擴大亞太市場，擴大東南亞電商人才需求。



三、多元管道：

- 校園外籍徵才會：台科大外籍徵才會、崑山科技大學越籍徵才會、文藻外籍招聘會、聖約翰大學越籍合作。
- 政府相關活動參與：青年職涯博覽會、桃園青年職場搖籃計畫



深根校園職涯講座

一、目的：

- 加深學生對企業文化與未來職涯發展的可能性
- 強化良好雇主品牌形象，回饋社會校園。

二、高階校園成功講座：

- 特邀請佳世達一級主管進行校園講座分享，同學反應熱烈，亦強化產業與校園間的連結性，總參與人數達**600人**以上。

黃文芳 April Huang

台灣大學

「定義自己的人生～非典型董事長」

講座強調不確定性是無限可能的起點，鼓勵學生勇於探索未知並從挑戰中成長。April 提到，成功來自持續學習與適應，而非依賴既有專業知識。選擇接近客戶的職位能積累寶貴人脈，换位思考和開放態度是職業發展關鍵。透過獨到的經營哲學和策略，鼓勵學生在職場中勇於冒險、不斷學習。職場成功需要專業能力、正確的態度與持續的學習。



深根校園職涯講座

三、 職涯分享講座：

- 由人資專業團隊主管，藉由環境變化與人才趨勢進行職涯診斷分析講座。
- 臺灣師範大學與文藻外語大學，共計兩場，總參與數達80人以上。



楊宏培 Harry Yang

成功大學

「跨界不誤撈過界人生的內功心法分享!」

Harry 分享了他在成大時期參與社團活動的經驗，並探討如何將這些經歷運用到職場上，特別是在他目前負責醫療事業群的工作中所面臨的挑戰。與同學分享進入醫療行業後，需要不斷面對技術創新與市場需求的變化，這要求他具備跨領域的知識與靈活應變的能力。同時也鼓勵學生要把握在校豐富的學習與生活經驗，積極參與各種活動，培養跨域合作與融會貫通的能力。無論在學期間還是未來進入職場，都應勇於挑戰自我，面對未知，這樣才能在快速變化的職場環境中脫穎而出。



強化校園合作備忘錄

一、 合作學校：

- 台灣大學、臺北大學、臺灣科技大學、成功大學、臺灣師範大學、政治大學、文藻外語大學、聖約翰科技大學



二、 合作範圍：

- 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

三、 合作效益：

- 公司：接觸潛力人才，強化校園內的雇主品牌形象，提升學生對企業的好感度
- 學生：提早與業界接軌，了解產業觀點；透過參訪、實習、講座等產學交流，趁早規劃職涯
- 學校：共享業界資源，提供學生多元發展及學習機會；與企業交流最新產業觀點，共同研發提升彼此競爭力



產學參訪與合作

一、目的：

- 透過與學校的密切合作，實現知識流通，促進產業界與學術界的雙向學習，培養更多具備實踐力與創造力的人才。

二、參訪場次：

- 韓國成均館大學參訪、政大EMBA參訪、東海EMBA參訪、新加坡諾雅初級學院參訪；參訪總人數達**150**人。



人才永續發展 打造多元共融企業環境

人才是企業持續成長的核心動力。為實現長遠的人才永續發展，我們致力於創建一個多元共融的企業環境，促使每位員工都能在公平、尊重與包容的氛圍中發揮潛力，並共同推動企業邁向卓越。

持續推動 科技女力

1. 科技女力政策視為 ESG 委員會核心中長期目標，2030年，女性員工佔比需達40%，女性基層主管需達28%。
2. 檢視2024年女性員工比例呈增加趨勢，女性主管比例則為持平。女性高階主管因2024年1位女性高階主管退休，又因應人才發展，擴大輪調規模，將2位女性高階主管轉任關係企業，進行職涯深根歷練，比例略降。未來仍將透過公司每半年召開人評會，檢視各階主管派任狀況，針對兩性派任進行分析與宣導，以確保女性人才能夠獲得公平的晉升機會。

女性員工職務層級分布

女性員工分布	2021年	2022年	2023年	2024年
女性員工比例	38.1%	41.5%	35.4%	37.4%
女性主管比例	22.3%	22.8%	24.2%	24.2%
女性基層主管比例	23.4%	23.8%	25.1%	25.6%
女性高階主管比例	14.3%	15.3%	13.7%	10.1%
業務相關單位的女性主管比例(行銷業務)	35.0%	43.1%	48.4%	46.8%
STEM職位的女性比例(RD / 工程 / 工業設計)	21.5%	21.6%	24.1%	24.2%

備註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。

備註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。

3. 訂定明確政策，並進行全員調訓，禁止歧視、性騷擾行為，強調公司對於多元性的承諾。
4. 為促進 DEI 多元包容，鼓勵多元人才加入佳世達，訂定「同仁內部推薦鼓勵辦法」，其中被推薦人具以下身分者：女性、外國籍、原住民進行額外推薦獎勵。
5. 為了更有效地培養女性領導人才，公司積極規劃2024年的領導力培訓課程，專注於培育優秀的女性潛力人才，女性參與率約4成，完訓率近9成，以促進組織的全方位發展。
6. 公司每半年召開人評會，檢視人才發展與晉升提報狀況，同時針對兩性晉升率進行深入分析與宣導，以確保女性人才能夠獲得公平的晉升機會。最近兩年的分析結果顯示，女性的晉升率逐年增長，體現公司長期致力於提供女性職涯發展的機會。

提報率	2021	2022	2023	2024
整體	9.1%	9.2%	8.5%	9.1%
男	9.0%	9.6%	7.2%	8.0%
女	9.2%	8.2%	11.0%	11.2%

註1：以台灣總部人數計算

註2：晉升提報率=晉升提報人數 / 整體人數

註3：2024年公式更改，計算以兩性整體人數為基礎的提報率，更全面性呈現晉升趨勢

7. 人資團隊每月會針對各事業單位，提供人力月報，其中對員工與主管職男女比例進行分析，同步追蹤，進而提醒單位主管留意組織內平衡，提倡兩性平等。

打造外籍員工安心就業環境

佳世達因應全球製造佈局及客戶要求，積極配合政府政策，秉持多元共融精神，在台灣廠區聘有121位外籍移工。提供優質工作環境與專業工作訓練，給予無時差無障礙的溝通管道，讓移工安心工作並提升全體移工向心力，成為公司長期穩定的生產力。

- 採用合法仲介公司：定期稽核仲介公司提供最佳人力引進計劃，由其協助各項辦件程序之處理及檔案管理，設有精通外勞母國語言的服務代表，全程提供勞工生活之輔導。
- 入職零收費政策：為提高海外移工穩定性，自海外的聘僱費、體檢費、簽證費、機票，再到入國後的管理費用，全都由佳世達支付。
- 溝通無障礙：公司聘用專職宿舍管理人員，協助移工在臺生活與在職期間各項溝通，並在宿舍公佈欄貼張各項法令、標語及外勞資訊專刊。
- 體貼生活照顧：廠內設置移工宿舍，有專屬休閒室，營造舒適的生活環境，中餐、晚餐採 buffet 自助餐的形式，讓員工體驗多種類美食。並體貼移工思鄉情懷，舉辦移工節慶活動，讓移工感受到公司關懷之意。

輪調發展 共創價值

為促進公司永續成長及公司策略發展下之永續人才需求，推動職涯發展多元性為吸引和保留人才的重要策略。透過提供多樣化的成長和發展機會，滿足不同背景、技能的員工需求，從而促進個人和企業的共同成長。為豐富人才的職涯發展，佳世達自2017年起實施輪調制度，設定各階層主管的輪調年限，並定期檢視人才輪調概況，截至2024年，主管累計輪調率達185%。並將輪調制度擴展至子公司，儲備關鍵人才輪調子公司擔任關鍵職務，外派子公司的涵蓋率已達80%。

將總部的管理觀念、系統和經驗轉移至子公司，不僅有助於提升組織整體的競爭力，還有助於培養並留住優秀的人才。透過輪調和共享資源的模式，協助在營運成長和公司治理方面取得顯著的成果。透過輪調能讓人才的管理能力和換位思考能力大幅提升，對於人才的歷練也更為全面。除了多國籍員工，佳世達也特別重視中高齡員工，統計於2024年度，中高齡主管的職務輪調佔總輪調人數比例72%，透過輪調與輔導，提供多面向的發展機會。

開放與尊重多元工作環境

佳世達行為守則是以「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，擬定本行為守則，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。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，驅動員工創新與激勵員工，同時也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個營運據點，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，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」，定期每年於第四季進行全員調訓2024年完成全球佳世達所有員工調訓100%；其內容涵蓋利益迴避、法規遵守、追求工作公平環境、反歧視零容忍等相關議題，行為守則與相關制度也公告於公司內部網站供同仁隨時查閱；每半年進行績效目標設定，其中行為守則項目亦為考評項目之一，以確保公司內部全員遵循。

女比男之基本薪資和薪酬比率

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	0.85	0.89	1.25	1.22	-	-	1.05	1.06
管理階層	0.90	0.93	0.98	0.96	0.95	0.98	0.94	0.96
非管理職員工	0.96	0.98	1.08	0.99	1.1	1.1	1.05	1.02

備註1：以上資料為2024全年度女性對男性平均薪資及薪酬之比率。

備註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。

備註3：管理階層定義：即擔任主管職務者且為副理級以上人員。

薪酬與福利

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，透過薪酬委員會會議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

	台灣	中國蘇州	越南
標準薪資與當地最低薪資比率	1	1.36	1.17

備註：計算方式為基層人員起薪 / 法定基本工資。

台灣地區非擔任主管職務之員工薪資(千元)

	2021年	2022年	2023年	2024年	差異(%)
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	1,758	1,747	1,663	1,536	-0.08%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(新台幣千元)	1,592	1,695	1,571	1,385	-0.12%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(新台幣千元)	1,258	1,289	1,224	1,192	0.03%

備註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。

備註2：薪資總額含本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不含股份基礎給付之費用化估列金額。

備註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。

備註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。

備註5：差異(%)=2024年與2023年數據差 / 2023年數據

生活工資承諾

佳世達承諾確保我們所有員工收入達到生活工資水準。生活工資的目的是保障勞工的基本生計，使他們能支付基本生活費用。佳世達關心所屬員工及其家庭，承諾生活工資就是給家庭更多的保障，使員工的報酬能穩定地滿足家庭生活的需要。

生活工資方法論：

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

長期激勵計畫

獎勵項目	對象	執行方式	金額
員工持股信託	台灣地區正職員工於試用期滿(即到職三個月後)員工可自行申請加入員工持股信託	參加員工持股信託之員工會依照其職等與公司相對提撥之公司獎勵金購買公司的股票，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。 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。 存於員工持股信託專戶之股票，遞延給付於離職、退休時可將專戶中的股票領回。 本公司員工持股信託僅持有佳世達公司之股票，並無做避險或轉投資之用途。	2024年公司獎勵金逾一億元 員工參與率約90%
留才獎金	對組織發展極為重要之關鍵職位人才	為確保組織之關鍵職位人才能持續留任於公司，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(二年)後，可全額獲得留才獎金。 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。	2024年共計實施54位，留才獎金972萬
高階經理人長期激勵	副總級以上之高階經理人	激勵長期價值創造，高階經理人之績效獎金與員工酬勞依公司績效衡量指標，自績效獎金與員工酬勞中提存一定金額，公司另給予相對提撥比例之獎勵金，作為長期激勵計劃，申購公司股票後入信託專戶，將經理人績效與公司股價連結。 Qisda 自2023年起實施高階經理人長期激勵計畫，此計畫連結高階經理人 ESG 績效目標，以虛擬股票(Phantom Stocks)方式分成三年發給(第一年：50%，第二年：25%，第三年：25%)，其每一年實際獲得之虛擬股數將參考屆時之公司股價，以信託資產方式存入其員工持股信託帳戶。	公司以相對提撥比例作為長期激勵獎勵金 2024年 ESG 目標達成率經結算為100%，故依據本計畫內容，發給第二年可獲得之25%高階經理人長期激勵計畫虛擬股數予實施對象。

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，保障員工基本

權益。我們亦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，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。

佳世達提供的主要福利措施

區域	公司依法提供	一般福利	優於法令
台灣廠	- 健康保險、勞工保險 - 提撥退休準備金 - 提撥積欠工資墊償基金 - 提撥職災保險 - 醫護室、特約駐廠醫生 - 特休休假、半薪病假及相關法定休假 - 育嬰假、產檢假、陪產檢及陪產假	- 育兒津貼(0~6歲普發育兒津貼，新台幣3萬元 / 每胎-年) - 贈送母親節感恩禮品 - 午餐用餐補助、晚餐免費 - 發放電子消費卷 / 點數，新台幣10,000元 / 人-年 - 特約醫院 - 提供宿舍 / 產線制服 - 免費運動中心；另有多樣化的健身及社團課程 - 提供健康按摩 / 人因工程諮詢 / EAP 心理諮商等服務 - 堆高機操作人員專業津貼新台幣1,500元 / 人-月	- 公司為同仁保團體保險 - 員工眷屬自費團體保險 - 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助 - 員工持股信託 - 撫卹制度 - 志工假、訂婚假 0-6歲育兒津貼每年新台幣3萬元 8日產檢假 8日陪產檢及陪產假 - 彈性出勤制度
蘇州廠	- 社會保險(養老、醫療、失業、工傷、生育) - 住房公積金 - 帶薪年休假	- 醫務室 - 運動中心 - 伙食用餐補助 - 特約商店 - 提供宿舍 / 制服	- 教育訓練 - 員工季度活動費用補助 - 節日 / 生日禮物
越南廠	- 社會保險(醫療、養老、失業、工商保險) - 年休假 - 員工健康體檢	- 育兒津貼越南盾10萬元 / 人 / 月 - 婚假，喪假補助越南盾10~20萬元 - 新員工公司提供免費入職體檢 - 公司有醫務室，哺乳室及匹配設施 - 健身房、羽毛球場、籃球場 - 免費住宿 - 元旦節、勞動節、中秋節、國慶節獎金發放 - 假日購物專車安排	- 教育訓練 - 節日獎勵 - 部門 team building 費用補助

女性照護與關懷

母性關照部分	生育福利部分
1. 設置愛心免費停車位 2. 設置哺集乳室；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. 母性健康及職場健康保護計畫	1. 優於法令給予8日產檢假 2. 補助育兒津貼：30,000元 / 胎-年(津貼至6歲) 3. 提供特約幼兒園讓家長安心托育

亮點：安心生 放心養

(1) 加碼孕期產檢假及陪產(檢)假	佳世達深知育兒對於每個家庭的重要性，從懷孕階段便開始提供全面的支持與關懷。公司特別推出了「安心生、放心養」方案，包含加碼的有薪產檢假、陪產檢及陪產假各自增加至8天，公司並針對懷孕女性設置愛心免費停車位。讓員工在迎接新生命的過程中能夠感受到公司的支持與溫暖。
(2) 彈性出勤制度	佳世達科技考量員工在家庭照顧、接送子女及個人行程規劃等方面的時程安排需求，自2024年8月起推行彈性出勤制度，為員工提供更大的工作時間彈性，協助員工更靈活地平衡工作與生活。員工可於07:30至08:30之間彈性上班，並於16:30至17:30之間彈性下班，每日仍維持8小時的工作時數，由員工自行調配上下班時間之出勤彈性。佳世達秉持以人為本的管理理念，透過超越法令規範的貼心措施，提升員工幸福感，支持員工在職場與家庭中都能游刃有餘，進一步增進工作效率與企業向心力。
(3) 0到6歲育兒津貼	育兒津貼方案每胎最高可獲得18萬元的補助。這項措施不分性別，所有員工都可以申請，每位寶寶每半年補助1.5萬元，一年補助3萬元。這意味著一個擁有三個6歲以下孩子的家庭，一年可以獲得9萬元的育兒津貼。 這項津貼方案的推出，不僅減輕了員工在育兒方面的經濟負擔，更是佳世達對員工家庭生活品質提升的具體體現。公司希望透過這些實際的支持措施，讓員工能夠在工作與家庭之間找到平衡，安心成家、放心顧家。



2024年育嬰留停人數統計

項目	台灣	
	男	女
2024年符合育嬰留停申請資格人數(人)	111	71
2024年實際申請育嬰假人數(人)	4	10
2024年育嬰留停申請率(%)	3.6%	14.1%
2024年預計復職人數(人)	8	13
2024年實際復職人數(人)	5	10
2024年復職率(%)	62.5%	76.9%
2023年復職人數(人)	5	9
2023年復職後持續工作一年人數(人)	4	6
2024年留存率(%)	80.0%	66.7%

備註：有薪產假(主要照顧者)：台灣廠區之女性員工提供法定8週的有薪產假，亦可申請半年26週給付8成投保薪資的育嬰假，共34週的育兒假；陪產假(非主要照顧者)：台灣廠區員工提供優於法定標準共8天的陪產假，亦可申請半年26週給付8成投保薪資的育嬰假，共近28週的育兒假。

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2024年底計劃資產公允價值為405,448千元。依相關規定，公司於2024年認列費用之金額為11,510千元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至2024年底金額為197,719千元。

2 依據勞工退休金條例提撥之退休金

依員工每月薪資6%提撥至勞保局之個人專戶，於2024年認列費用之金額為90,140千元。海外子公司亦依當地法令每月提撥退休金。

員工敬業度

佳世達深信員工是實現永續經營的關鍵因素。自2020年起，公司便開始進行年度員工敬業度調查，旨在聆聽員工的意見與反饋，並透過這些反饋來改善員工的工作環境和提高員工滿意度。我們的目標是透過這些調查洞悉員工需求，並將這些見解轉化為具體的行動，從而促進員工的幸福感和企業的整体績效。

佳世達的敬業度調查涵蓋全球各廠區與單位，以此確保結果的全面性和代表性。而為了保證調查的科學性和可信度，我們也確保全球問卷的結構、題目和分析方法具有一致性，並對調查數據進行趨勢和橫向比較分析，以便更深入地理解和運用調查結果。

2024年的全球員工敬業度調查共有8,066人參與，參與率87%，整體員工敬業度達到4.67分（滿分6分），相較於2023年有所提升。這一結果表示公司在提供工作資源、回饋工作表現和促進員工發展等方面的改善措施已經取得了成效，包含推導AI工具應用、強化主管溝通能力與技巧、以及優化績效管理與回饋系統，不僅提升了員工敬業度，也增強了員工對公司的認同感和參與度。

除了每年定期進行員工敬業度調查，我們也針對工作滿意度（Job Satisfaction）、工作目的（Purpose）、幸福感（Happiness）、工作壓力（Job Stress）等員工福祉構面進行分析，這些構面的分析不僅豐富了我們對員工敬業度調查結果的理解，且也為公司制度的持續改進提供了重要的參考依據。

公司也基於此分析，積極推動相應的改善措施，以營造更加令員工滿意且更具支持性的工作環境。

構面	工作滿意度	工作目的
題目舉例	在工作中有人會鼓勵我的發展 我覺得我在工作中有機會學習和成長	公司使命目標讓我覺得我的工作很重要
分數	4.67	4.67

構面	幸福感	工作壓力
題目舉例	我會因工作表現出色而受到讚賞或表揚	我覺得主管或同事會關心我個人情況
分數	4.64	4.69

針對2024年的員工敬業度調查結果，公司已提出了相對應的改善方案，藉以持續推動員工福祉。這些方案整體上著重於工作資源、成就表揚和職涯發展等關鍵項目。2024年，公司計劃進一步導入AI工具與學習資源，幫助員工擁有足夠資源來完成工作以及提升工作效率，此外也將持續為主管提供領導溝通與激勵技巧訓練課程，並對深化公司與主管對於員工職涯發展的規劃與支持。這些措施旨在進一步提升員工對工作環境的滿意度、增強工作動機，以及提高員工的幸福感和信任感。透過這些行動，佳世達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。

員工敬業度

調查內容	參考 Q12問卷結構，包含基本需求、主管支持、團隊合作、學習成長4項調查構面
	調查對象：佳世達全球 IDL 及 DL 員工
問卷量表	採用6點量表，分別為：1=非常不同意、2=不同意、3=稍微不同意、4=稍微同意、5=同意、6=非常同意
	高敬業度員工定義：填答選項選擇4~6分者

調查對象		2021	2022	2023	2024
		台灣、 中國蘇州	台灣、 中國蘇州、越南	台灣、 中國蘇州、越南	台灣、 中國蘇州、越南
調查數量		6,404份	6,110份	5,812份	9,271份
回收數量		3,979份	5,177份	4,999份	8,066份
回收率		62%	85%	86%	87%
平均敬業度		4.55	4.57	4.62	4.67
敬業度 (%)		N/A	80%	81%	82%
性別	男性	4.57	4.60	4.65	4.71
	女性	4.52	4.56	4.57	4.62
年齡	未滿30歲	4.53	4.69	4.72	4.80
	30-50歲	4.57	4.56	4.59	4.63
	50歲以上	4.56	4.46	4.56	4.64
職級	管理職	4.52	4.56	4.59	4.66
	非管理職	4.58	4.59	4.62	4.67
地區	台灣	4.48	4.52	4.62	4.67
	中國蘇州	4.61	4.63	4.66	4.68
	越南	N/A	4.56	4.59	4.55

附註：2021年僅台灣總部及中國蘇州廠區進行員工敬業度調查；2021年因委託外部顧問公司匿名調查，無原始數據可供統計

2024年敬業度調查

2024年員工敬業度		4~6分 (%)
整體敬業度		82%
性別	男性	83%
	女性	81%
年齡	未滿30歲	87%
	30-50歲	81%
	50歲以上	81%
職級	管理職	82%
	非管理職	82%
地區	台灣	82%
	中國蘇州	83%
	越南	78%

員工流動率

佳世達期盼能夠有效管理員工的離職傾向，當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，健康的離職率可確保企業不斷有新血加入佳世達，在台灣地區的自願離職率為7%。此外，2024年海外直接人員結構進行調整以正式員工為主，因此啟動大量人才招聘，新進人員因此有顯著的增長。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。佳世達透過加強主管領導能力、關懷員工在公司的實質幸福感、提供輪調及員工學習機會，打造安心就業環境；研究運用人體工學進行流程優化，以減輕員工疲勞感；以及引進關鍵人才激勵計畫，推行員工內薦獎勵等留才措施，致力於提供優質的工作條件，降低員工流動率。

員工離職率

員工離職率		2021	2022	2023	2024
總離職率(%)		24.2%	20.7%	15.8%	24.6%
自願離職率(%)		24.0%	20.3%	15.2%	24.4%
總離職率(%)	男性	26.7%	20.2%	23.5%	27.5%
	女性	20.2%	21.6%	15.2%	19.8%
自願離職率(%)	男性	26.6%	19.7%	15.7%	27.2%
	女性	19.9%	21.4%	14.3%	19.6%
總離職率(%)	未滿30歲	30.8%	29.2%	20.6%	41.0%
	30-50歲	18.6%	14.6%	11.8%	14.1%
	50歲以上	11.7%	7.3%	11.5%	6.7%
自願離職率(%)	未滿30歲	30.8%	29.1%	20.5%	41.0%
	30-50歲	18.5%	14.3%	11.3%	14.0%
	50歲以上	8.8%	2.6%	5.9%	4.1%
總離職率(%)	台灣	10.5%	11.4%	12.0%	8.3%
	中國蘇州	28.6%	22.6%	14.4%	26.2%
	越南	24.8%	32.6%	29.0%	36.3%
自願離職率(%)	台灣	9.7%	9.8%	9.9%	7.0%
	中國蘇州	28.6%	22.6%	14.2%	26.2%
	越南	24.8%	32.6%	28.9%	36.3%
總離職率(%)	管理職	3.3%	4.4%	3.9%	2.7%
	非管理職	26.0%	22.2%	16.8%	26.1%
自願離職率(%)	管理職	3.1%	3.4%	2.7%	1.5%
	非管理職	25.8%	21.9%	16.2%	25.9%
總離職率(%)	直接員工	34.0%	27.0%	18.7%	31.5%
	間接員工	9.5%	10.0%	10.2%	6.9%
自願離職率(%)	直接員工	33.3%	26.7%	18.3%	31.5%
	間接員工	9.5%	8.9%	9.2%	6.1%

備註：以上離職率統計數據不包含年資未滿3個月人員。

人才發展

為提升公司整體競爭力並促進員工獲得職位所需的知識與技能，佳世達積極推動多元的職涯發展藍圖。我們投注充分的資源整合實體及網路學習平台，以提供員工多元且全面的課程研習機會。根據事業策略及組織發展需求，我們搭建以職務為導向的 Qisda Academy，建構各學院發展藍圖，致力於培訓全體員工，全方位提升其專業知識與技能。2024年間接人員人均訓練時數目標為26小時，因應AI趨勢來臨，2024年度公司內推出「AI 未來教室」發展計畫。針對一般員工、基層與中階主管進行全員調訓以強化員工對於 AI 工具應用；以致於2024年間接人員實際人均時數達55.4小時，直接人員人均時數達24小時。公司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，為展現佳世達對社會責任的重視，我們不僅提供綠色產品相關課程，更將責任商業聯盟行為準則(RBA)、有害物質管理系統(IECQ QC 080000)、職安衛等相關課程納入佳世達全體同仁的必修課程。為持續深化員工的永續知識，我們定期發行電子報，每週至少分享三則相關的永續資訊；在廁所文學方面，每週至少刊登一篇與永續相關的資訊；每月第一週末，高階主管將收到與永續經營相關的新聞，以提供更深入了解永續經營新知與趨勢的機會。

人才發展體系－Qisda Academy

佳世達的培訓體系建立在 Qisda Academy 的基礎上，以四大學院為結構，根據屬性和參與對象劃分為「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」。這四大學院針對不同學習需求提供全面的培訓計畫，致力於協同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 QLMS 學習平台。除了實體課程外，同仁還可以透過這些平台參與線上課程和知識學習。自2019年起，我們不斷推廣行動學習，增加數位課程的學習比例，同時開發學習 APP，讓同仁能夠在手機端充分利用零碎時間學習新知。截至2024年底，公司整體數位課程的佔比已經達到79%。這些舉措旨在確保同仁能夠迅速且方便地提升專業技能，以應對快速變化的工作環境。

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、內部講師訓練及員工核心職能相關課程。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	1. 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 2. 因應 AI 趨勢來臨；導入 AI 相關工具應用課程



1. 員工重點培育計畫

員工專業職能發展

因應未來挑戰，建構員工學習課程藍圖，混成學習模式以發展員工全方位專業能力

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，建構決策思維力、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。2024年共1,318人參加相關課程；訓練總時數達18,620小時，學習成長類課程平均滿意度4.5分(滿分5分)。

職能	說明	焦點課程
決策思維力	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	系統思考及理性決策、解決問題能力與思維、高效邏輯思考法
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	職場溝通與談判、精準簡報、跨部門溝通協調、職場溝通術、專案管理思維與實務
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	EXCEL 數據分析、Power BI 數據分析等
	AI 工具應用能力培養，幫助同仁掌握 AI 工具的基本操作與應用，學習如何利用AI進行數據預測、自動化流程，透過實際案例分析與專案實踐，提升運用 AI 工具解決實際問題的能力。	AI 產業趨勢、AI 基礎觀念與應用、RPA 流程及 ChatGPT 等
自我競爭力	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	高效學習、敏捷工作管理、貓世代職場攻略等

員工重點培育計畫成果－AI 工具應用力提升計畫

因應 AI 趨勢來臨，2024年我們推出「AI 未來教室」；此發展計畫核心在於透過教導員工認識 AI 趨勢及對產業影響；本項計畫預期為組織產生的效益為：強化員工對於 AI 工具的應用，提升組織內部的工作效率與效能及執行品質，持續創新以跟上行業趨勢，成為領域內的專家。計畫重點包括專業、精簡和卓越，旨在持續提升專業水準、優化工作流程，並透過 AI 工具自動化重複性任務，讓團隊專注於更具價值的工作；讓同仁有更多時間持續學習其他新知識技術，追求卓越未來。

發展計畫名稱	參加對象	訓練成效展現				
		確認發展重點	發展方式：	Level 1/ 反應層次 →Level 2/ 學習層次	Level 3 行為層次	Level 4 結果層次
AI 未來教室	全體員工	1. 建立基本認知，了解如何有效使用 AI 工具來提升個人及團隊效能 2. 深入人工智慧的技術工具和技術，提升工作效率。 3. 持續深化個人專業，培養具備 AI 技能的人才。	AI 課程共計 16 堂 開課總時數 32 小時	完訓人數： 5,447 人次 滿意度分數 4.5 分	應用 AI 工具進行組織流程改善專案(CIP)數： 88 個	用 AI 工具進行流程改善效能達 80% 以上，對公司產生有形及無形經營效益達NTD 2.04 億

2024年我們推出的「AI 未來教室」發展計畫，年度 AI 課程開課總時數達32小時，共有5,447人次參與，學員對整體課程的滿意度高達4.5，顯示出良好的學習效果與價值並顯示出其在提升 AI 知識與技能方面的顯著影響力，受到同仁廣泛認可；課程後在持續改善專案(CIP)中實施了88個 AI 應用專案，並成功實現流程優化超過80%，展現了學員在實務中的 AI 工具應用能力。未來，我們將持續探索新技術，強化課程內容，並根據行業需求的變化進行調整，以確保學員能夠掌握最新的 AI 應用技能，並在職場中保持競爭力，持續追求專業、精簡、卓越。



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，這個體系為管理新手及經驗豐富的主管提供專屬的能力發展藍圖，透過有計畫的階層別管理課程及職務輪調，使他們有系統地學習標竿領導者所需具備的領導與管理能力。

訓練對象包括各階層的主管，2024年總開立20梯次主管訓練課程，總培訓人數為公司管理職的62%

一、發展計畫核心：

- (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年起全面推出新版主管人員發展訓練藍圖，2024年度總計共176人完訓，總學習時數達2,236小時，主管人員對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。

2024年主管人員輪調115人次，截至2024年底累積輪調率達到了185%。以職務輪調方式促進主管們的多元職涯發展，提升他們的組織適應能力、多元專業和領導力之廣度與視野。

二、發展計畫重點：

- (1) 目標對象：各階層主管(潛力 Leader / 基層主管 / 中階主管 / 高階主管)
- (2) 各階層主管領導力發展重點說明：

發展計畫名稱	參加對象	角色使命	2024年培育重點說明	2024重點課程 區分成實體與線上課程
Fresh Leader Program	潛力人才 / 新任主管	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，提升管人理事領導力。	線上課程：新任主管管理才能發展、人才招聘面談
Action Leader Program	基層主管	專業領導 管理專家 部屬導師	著重主管對員工的績效輔導、激勵與回饋技巧、跨世代領導力，以及問題分析解決與管理決策能力	實體課程：跨世代領導、績效輔導、問題解決 線上課程：激勵回饋、績效管理
Strategic Leader Program：	中階主管	策略專家 團隊靈魂 企業專家	著重管理個案討論、財務經營管理概念以及教練式領導技巧	實體課程：管理個案研討 線上課程：變革管理、財報解析、教練式領導
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	建立組織人才培養觀念與思考框架，以及教練式領導實務技巧，培養主管辨識高潛人才與培育接班梯隊之能力	實體課程：組織人才培育、教練輔導技巧 線上課程：願景策略制定、經營管理與決策

三、領導力發展方式及訓練成果展現：

領導力發展體系及訓練成效展現

發展計畫名稱	參加對象	領導力發展重點與發展方式			訓練成效展現		
		確認發展重點	推出混成學習模式之教育訓練	職務輪調人數	Level 1 反應層次→ Level 2 學習層次展現	Level 3 行為層次展現	Level 4 結果層次
					課程滿意狀況	學後應用計畫	對組織經營績效助益
Fresh Leader Program	潛力人才 / 新任主管	管理者角色認知 領導管理基礎概念建立	1. 數位課程共2堂，合計6小時 2. 完訓人數：16人 3. 總完訓時數：96小時(人次*課程時數)	30人	4.84	1. 制定管理行動計畫(回收16份) 2. 課前管理職能平均分數：3.9分(滿分5分) 3. 課後管理職能平均分數：4.2分(滿分5分)	1. 2024年員工敬業度分數由 4.62 提升至4.67。 2. 高敬業度員工佔比由81%上升至82%。 3. 內部主管晉升率達16%
Action Leader Program	基層主管	願景傳遞 持續改善 問題解決 有效選才	1. 數位課程共3堂，合計3小時 2. 實體課程3堂，合計21小時 3. 完訓人數：129人 4. 總完訓時數：1,702小時	35人	4.74	1. 制定管理行動計畫(回收208份) 2. 課前管理職能平均分數：4分(滿分5分) 3. 課後管理職能平均分數：4.3分(滿分5分)	
Strategic Leader Program	中階主管	願景執行 推動創新 資源規劃 發展人才	1. 數位課程共5堂，合計9小時 2. 實體課程1堂，合計7小時 3. 完訓人數：22人 4. 總完訓時數：256小時	7人	4.76	1. 制定管理行動計畫(回收16份) 2. 課前管理職能平均分數：3.9分(滿分5分) 3. 課後管理職能平均分數：4.2分(滿分5分)	
Visionary Leader Program	高階主管 / 事業單位主管	願景領導 引領創新 營運決策 培養人才	1. 數位課程共5堂，合計9小時 2. 實體課程2堂，合計28小時 3. 完訓人數：9人 4. 總完訓時數：182小時	2人	4.82	N/A	

領導力發展體系對組織有形及無形之組織效益展現

領導力階層發展體系對組織產生之量化效益：

佳世達科技透過領導力階層發展體系，強化內部人才培育與管理效能，進一步提升員工敬業度與組織發展潛力，展現以下具體成果：

1. 員工敬業度提升：2024年員工敬業度分數由4.62提升至4.67，反映組織文化與管理機制的優化。

2. 高敬業度員工佔比增加：高敬業度員工佔比由81%上升至82%，顯示員工對企業願景與工作價值的認同度提升。

3. 內部主管晉升機會提升：內部主管晉升率達16%（計算方式：晉升主管人數 / 現任主管總人數），顯示企業對內部人才培育與發展的重視，有效促進組織內部升遷機會。

透過持續優化領導力發展機制，佳世達科技致力於打造高效能、高凝聚力的管理團隊，推動企業永續經營與人才發展。

領導力階層發展體系對組織產生之無形效益：

透過系統化的領導力階層發展體系，企業不僅能提升管理效能與人才發展，亦能產生深遠的無形效益，進一步支持組織的永續經營。以下為關鍵無形效益：

1. 強化企業文化與價值觀落實

- 透過領導力發展，確保企業核心價值與經營理念向下紮根，提升組織文化一致性。
- 主管在決策與管理中能展現企業價值觀，進一步影響員工行為與組織氛圍。

2. 提升員工滿意度與組織認同感

- 主管具備更優秀的溝通、激勵與團隊管理能力，有助於建立支持性工作環境，提升員工滿意度。
- 員工認同企業發展願景與個人成長機會，提高組織歸屬感與忠誠度。

3. 增進跨部門協作與決策效率

- 透過領導力發展，培養主管的跨部門溝通與協作能力，促進組織內部資源整合與效率提升。
- 強化主管的數據導向決策與問題解決能力，使企業能更迅速適應市場變化。

4. 打造學習型組織，促進創新能力

- 建立持續學習與成長的文化，提升團隊自主學習與知識分享風氣。
- 主管具備更強的創新思維與變革管理能力，帶動組織持續創新與競爭力提升。

5. 降低人力資本風險，穩定人才供應鏈

- 確保公司在高階經理人(含執行長)有計畫性與非計畫之離退時，組織能仍保持高效能之營運。
- 透過內部人才發展，減少對外部高階管理人才的依賴，降低招聘與適應成本。
- 預防關鍵職位人才斷層，確保組織運作穩定，提升企業永續經營能力。

透過上述無形效益，領導力發展體系不僅提升組織內部管理效能，更能強化企業在 ESG 領域的競爭力，實現長期可持續發展。

3.事業單位關鍵人才發展計畫

(1) 目標對象：各事業單位之產品經理(PM)及業務(Account Manager)。

(2) 事業單位發展計畫：依據目標對象所需承擔之執掌及需具備之專業知識技能差異來規劃所屬之發展計畫。

(3) 產品經理(PM)與業務經理(Account Manager)發展計畫：

鑑於外部環境競爭激烈，產品經理(PM)與業務經理(Account Manager, AM)人才在事業單位中的關鍵性角色。作為科技代工大廠，我們專注於提升產品經理(PM)與業務經理(AM)的專業知識與技能，以更優越的方式服務品牌客戶。2024年優化專業能力發展藍圖，並依據各層級所需之專業能力制定訓練發展計畫，發展計畫包括專案管理、商業簡報技巧、客戶溝通談判、商業策略規劃等發展重點，透過這些專業培訓增進銷售業務團隊個人技能，以提供品牌客戶更優質的服務體驗。

2024年針對產品經理及業務銷售人員各項課程總參訓總人數達125人次；培訓總時數達1,072小時。

(4) 產品經理(PM)與業務經理(Account Manager, AM)發展計畫訓練成果

階段	行動計畫	訓練重點主軸	時間	訓練成效展現	
				L2學習層次 完訓與滿意度	L4 結果層次 對組織經營績效助益
1	行銷業務專業訓 【基礎】 【對象：事業單位一般 PM/Sales】	專案管理 溝通表達 數據分析	18小時	● 完訓：66人 ● 總訓練時數：602小時 ● 滿意度：4.5	1. 關鍵品牌客戶將其年度40%的訂單都交給 Qisda 代工 (YoY +2%) 2. 2024年新開發一家關鍵品牌客戶 3. Qisda 在所有關鍵品牌客戶 QBR 評比都是名列第一名
2	行銷業務專業訓 【進階】 【對象：事業單位一般 PM/Sales】	客戶關係 溝通談判 問題解決	10小時	● 完訓：35人 ● 總訓練時數：174小時 ● 滿意度：4.5	
3	行銷業務專業訓 【專業】 【對象：事業單位關鍵人才】	市場規劃 價值銷售 策略夥伴 財務敏銳度	22小時	● 完訓：24人 ● 總訓練時數：296小時 ● 滿意度：4.6	

4. 全職位發展計畫

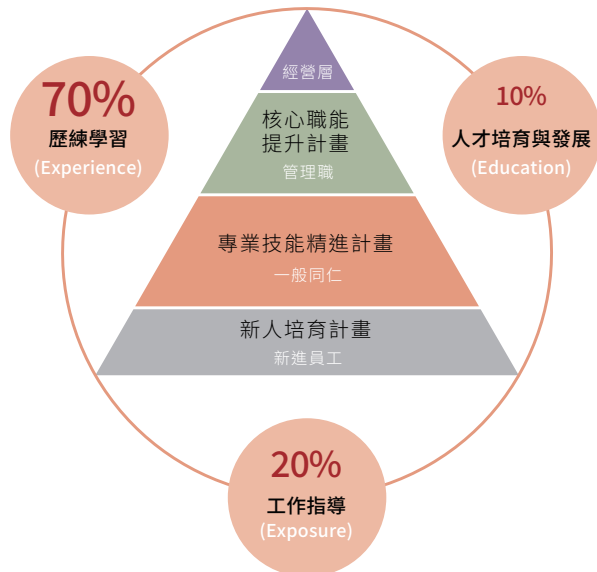
面對外在不確定性，佳世達在組織人才面臨到接班或派任挑戰，透過潛力人才挑選，建立人才梯隊，以此降低人才缺口與接班風險。

此外，公司於2022年起，為持續促進公司永續成長及公司策略發展下之永續人才需求，發展「全職位發展計畫」，建構人才永續發展藍圖，並於2024年持續開展。

根據不同階層，提供員工全面性訓練發展，並依據各階層定義的核心職能，於每半年績效設定目標同時提出職能發展計畫，讓主管於個人發展同時給於必要協助與支持。

執行方式：

1. 建構各階層核心職能體系。
2. 按不同層級定義發展方式，透過3E(歷練學習 / 交流指導 / 教育培訓)模型落實個人發展計畫。
3. 於每半年進行績效目標設定時進行個人發展計畫，與主管討論欲發展項目，並於執行期間給予支持與幫助。



5. 跨文化訓練計畫

在全球化經濟快速發展的時代，企業面臨多元文化環境帶來的挑戰與機遇。佳世達深刻瞭解，文化多樣性不僅是企業拓展國際市場的重要基石，更是提升組織競爭力的關鍵因素。因此，我們針對越南廠區的外派人員，設計了一套全面性的跨文化訓練計畫，此計畫旨在協助外派人員快速適應當地文化，提升跨文化溝通能力及在地工作的團隊協作效率，對不同的文化背景有較多的理解並尊重，讓多文化的團隊能夠融合且順暢運作，在領導與管理當地員工上能展現多元公平性及包容性領導力，也讓越南當地員工更能融入台灣總部之企業文化及強化他們對總部之團隊凝聚力。

為了確保外派至越南廠區的外派員工能快速適應當地文化，並有效執行總部營運策略，佳世達設計了一系列跨文化訓練課程，內容包括：

1. 文化適應與敏感度培訓

- 透過文化導覽課程，介紹越南的歷史、社會結構、宗教信仰與民俗習慣，幫助外派人員快速融入當地社會。
- 強調文化敏感度教育，避免因文化差異而產生溝通誤解或管理衝突。

2. 語言能力提升

- 提供基礎越南語培訓課程，涵蓋日常交流及職場溝通的實用語句，促進與當地員工的互動與信任建立。
- 協助外派人員掌握基本的專業術語，以應對生產作業中的即時溝通需求。

3. 家庭支持與在地生活協助

- 為外派人員及其家屬提供在地生活指引，包括居住、交通、醫療與教育等資訊，協助其快速適應越南生活。
- 設立專屬支援窗口，提供即時諮詢與協助，減輕外派期間可能遇到的心理壓力。

4. 文化交流活動

- 組織透過內部舉辦很多多元文化交流活動，促進外派人員與越南當地員工之間的相互理解與合作。
- 鼓勵雙方多交流、分享工作經驗，增進彼此信任感。

透過這套訓練計畫，佳世達希望不僅促進外派人員在越南的業務推展成功，更能培養外派主管或員工具備全球視野與文化包容力，為企業的可持續發展奠定堅實基礎。

學習移轉－訓練成果展示

- 因應組織多元事業及全球化發展，2024年佳世達全球投入訓練總費用約為 NT\$ 123,364,647；平均每位員工受訓總費用為 NT\$ 14,366；全球員工總受訓時數280,762小時，平均每位員工受訓總時數為32.7小時。因應 AI 科技快速擴張因素影響，公司2024年全球平均每位員工受訓總時數相較於2023年高；另外區分為間接人員 (IDL) 及直接人員 (DL) 員工受訓時數分析結果，2024年度平均每位 IDL 員工受訓總時數為55.4小時及 DL 平均每位員工受訓總時數24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。
- 因應數位化學習及數位轉型趨勢；2024年佳世達科技導入新的數位學習平台 (QLMS)。除了推出視覺化之學習平台；在2024年 AI 大元年時代，我們推出一系列新 AI 數位學習課程，致使我們於2024年之數位課程佔比達79%。

2024員工平均教育訓練時數總表

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	75.6	24.4	31.4
	女性	62.5	19.5	29.5
員工類型	直接員工 (DL)	21.5	22.8	29.7
	間接員工 (IDL)	80.6	22.5	38.8
職級	管理職	81.9	20.4	21.5
	非管理職	67.9	22.9	31.0
全體員工平均		32.7		
全體 IDL 平均		55.4		
全體 DL 平均		24.0		
平均訓練費用(新台幣)		14,366		

人力資本 投報率

2021年
1.27

2022年
1.2

2023年
1.19

2024年
1.16

註1：Human Capital ROI = (Total Revenue - (Total Operating Expenses - Total employee-related expense)) / Total employee-related expense.

CIP

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6,940個 CIP 專案，效益預估節省近新台幣135億元
- 2024年 CIP 持續改善專案，其中23%專案運用 AI 與自動化工具手法改善，效益預估節省新台幣2.04億元

Qisda 從2007年初開始導入持續改善計劃 Continuous Improvement Program，簡稱 CIP。

CIP 持續改善計劃 (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

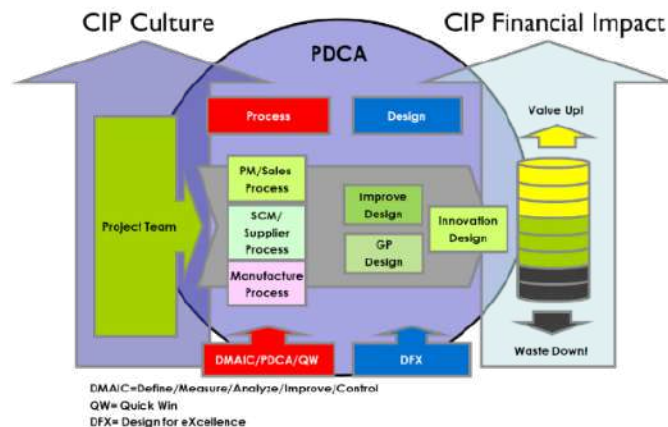
CIP Mission

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。

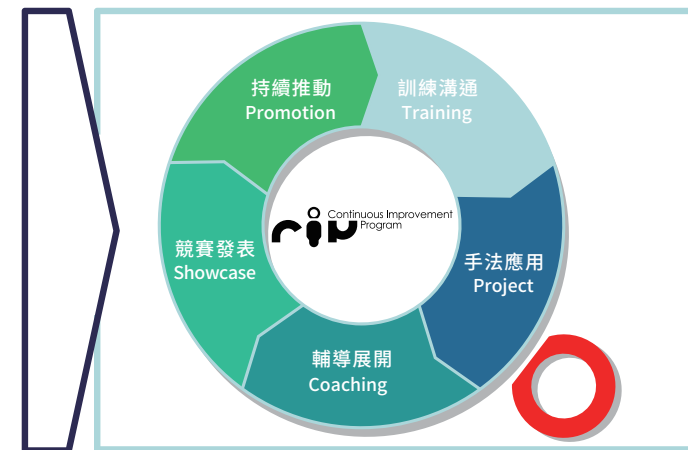
CIP 架構

CIP 持續改善計畫，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、業務、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

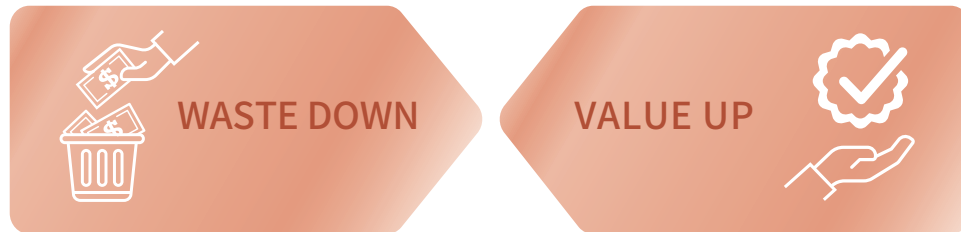
佳世達每年全員參與 CIP 活動，從訓練、團隊專案進行、輔導展開、競賽發表、持續推動，成為公司重要的活動之一，形成公司重要文化。從2007年至今已開班訓練420班次以上課程，已有超過10,000人次以上參加課程，每年專案參與率達8成以上。2024年集團執行 CIP 專案數為640個，全球已經累積推行超過6,940個 CIP 專案，累積效益預估近新台幣135億元，改善效果卓著。



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。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 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，2024年蘇州供應商 CIP 共執行27個專案，效益約新台幣4,700萬元。至今，共147家供應商參與，累計共396個專案，總和達到新台幣5.3億元效益。

CIP概念



2024年 CIP 總覽

課程精神與目標

秉持「沒有最好，只有更好」的精神，致力於為每位學員提供持續的培訓和工具。目標在於讓學員學習最新的邏輯和工具，並不斷提升自身能力。

課程觸及

50堂課程，並超過500位學員參與學習。
學員包含佳世達、BenQ、明泰、仲琦、互動國際、友通、鈺緯、明基健康生活、明基醫院…等集團公司。

學員成長與參與

學員的熱情和積極參與使得課程極為成功，並帶來實質的成長和進步。

課程專案成效與貢獻

2024年共執行了640個 CIP 團隊專案，預估幫集團節省約14億元台幣，突顯 CIP 課程對於公司效益的實質貢獻。
這些亮點展示了 CIP 課程在幫助集團公司提升業務效率、提高學員能力、節省成本等方面所取得的重要成果，同時也體現了持續改進和未來發展的承諾。

Lean Program 減少流程中無意的浪費，增進工作價值

佳世達總部導入 Lean Program，Lean Program 提供員工在工作改善中所需的觀念及工具。藉由一系列的 Lean 課程設計與 Lean 專案執行，協助員工將課程中所學的知識與技能轉換至實際工作流程中。Lean 的專案範圍涵蓋個人、部門，甚至於公司整體的改善。透過各項手法的運用，如 7 Wastes / ECRS / VSM / 標準化…等，可協助員工使用最合適之改善手法進行工作改善。Lean 手法不僅實踐於製造，更推展至 RD、業務等所有單位，專案從訓練、專案進行、輔導展開、競賽發表等，持續推動。2024年執行 Lean 專案數為82個，節省約55,000小時工作時間，改善率達56%。

從2023至2024累積兩年，共執行135專案，累計節省時間146,000小時，平均改善率56%。其中運用 AI / RPA / 流程系統自動化改善佔77%。累積效益預估超過新台幣1.5億元，改善效果卓著。

專案數

135
個

節省時間

146,000
小時

改善率

56%

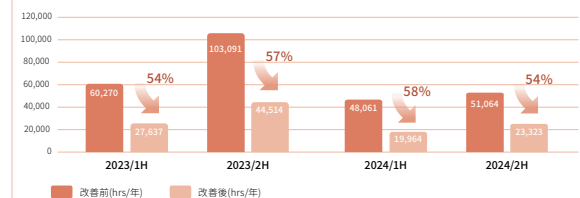
運用 AI / RPA / 流程
系統自動化比例

77%

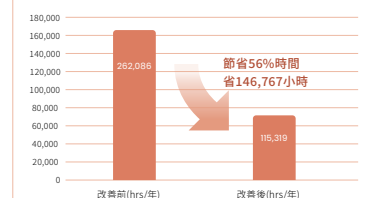
累積效益

>1.5億元
新台幣

改善成果



改善前 / 後作業時數



Lean 專案案例

專案主題	D 客戶報告—Automation
專案陳述	1. 每周一到周五接有許多的 Report 要完成，資料來自於客戶 forecast、倉庫的資料、生產的資訊、供應商資訊…等來自於9個資料庫來源。 2. 目前透過人力製作各種 Report，下載資料→複製剪貼→人工逐筆比對資料→填入資料→Double check→反覆手動→人工作業錯誤。每年約花費32,292小時處理。 3. 利用 lean 工具 ECRS(刪除 / 合併 / 重組 / 簡化)進行全面性作業流程優化、AI 工具程式與 RPA 自動化，可提高報表製作速度以及正確度，提高客戶滿意度
專案效益	節省工作時數共30,019小時 / 年，總效益 NTD 750K， 1. 每年節省人力，約14個人力時間 2. 藉由 AI 程式與 RPA 自動化處理，減少92%作業人員時間 3. 此專案可已迅速完成，及時交付客戶的報告，並省下過多無價值流程，提高客戶滿意度。

績效管理促進能力成長

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，由上而下進行連結，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，驅使每位成員展開對應的行動達成目標。佳世達的績效考核類型包含定期的績效目標設定(包含當期績效結算與下期目標設定)、多面向回饋、績效評等及隨時可展開的敏捷式績效管理。在績效考核過程中，特別關注員工個人發展，透過定期績效目標設定，與主管共同討論制定個人發展計畫(Individual development plan, IDP)，主管也由此給予必要協助，在實現組織目標的同時，也致力於不斷提升員工自身能力和生涯發展。對於績效評等排序末位者，會為其擬定績效改善計劃，即時進行輔導，以提升員工績效表現。

績效目標管理

適用對象

全體員工

頻率

2次 / 年

執行方式

單位團隊目標管理：

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

個人績效目標管理：

▲ 間接員工：

- 單位設定好團隊目標後，將團隊目標填入個人績效目標表單中，員工清楚了解單位任務後進行項目承接。
- 每半年設定個人績效目標，提出行動方案，以利目標達成可能性。主管管理部屬績效可透過不定期追蹤並給予適當指導與回饋，以協助部屬完成目標。
- 建立日常工作回饋機制，透過有效的雙向溝通達成目標。在執行目標期間，同仁可隨時透過此平台告知主管並尋求支援與協助；反之，主管也可透過平台針對目標項目不定期進行回饋並掌握目標進度，達成雙向溝通機制。
- 期末評核階段，員工先提出自評，主管依達成狀況做評核，包括目標達成率、行為守則、風險管理、資訊安全等指標。

▲ 直接員工：

- 績效目標與公司生產產能、品質連結。
- 各廠區主管每月根據工作品質、紀律、效率、出勤等指標評選月度最佳團隊與員工，進行定期的目標管理。

公開透明的業務說明會：

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

以團隊為主的績效表現系統：

- ▲ 從組織的策略目標出發，依照公司一部門一個人 Top-Down 進行連結，逐級展開，並透過量化的目標設定、明確的計分原則及不同目標的比重分配，驅使成員展開對應的行動達成目標，進而實現組織的策略目標。
- ▲ 當績效目標進行評估時，績效貢獻從基層員工一部門一公司開始逐步向上推進，形成績效累積共享機制，形成一個在團隊內雙向迴圈運作的績效系統。

個人發展計畫(IDP)

適用對象

全體員工

頻率

2次 / 年

執行方式

員工在進行目標設定期間，須按不同層級的職能需求，與主管共同制訂個人發展計畫(Individual Development Plan, IDP)；並透過歷練學習/工作指導/培訓發展等的手法來達成發展目標，於期末考核時，主管同時檢視計畫達成狀況並給予回饋。

績效評等

適用對象

全體員工

頻率

2次 / 年

執行方式

- ▲ 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。
- ▲ 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。

多面向回饋

適用對象

全體員工

頻率

1次 / 年

執行方式

為了能有更多元的管道評核，每年進行一次多面向回饋，回饋項目為員工所屬職等應具備的核心職能，除了由主管評核部屬(上評下)，也讓部屬回饋主管(下評上)，該機制為180度的回饋機制，並於該期績效目標設定時提供同仁與主管參考，以利後續職涯發展規劃，並於2023年起實施地區擴展至全球。

敏捷績效管理

適用對象

全體員工

頻率

隨時

執行方式

建立日常工作回饋機制：

- ▲ 在執行目標期間，同仁可隨時透過此平台告知主管所需的協助，並在期間尋求支援與協助；反之，主管也可透過平台針對目標項目不定期進行回饋並掌握目標進度，達成雙向溝通機制。
- ▲ 動態績效目標管理：與團隊一起設定具有彈性的績效目標，以應對環境變化。不定期檢視和適時調整目標，以確保它們符合組織的需求和目標，藉此提出最適行動方案，以確保個人及組織能共同達成績效目標。

新人Mentor輔導制度

適用對象

新進人員

頻率

隨時

執行方式

佳世達為每位新進人員指派一位資深員工擔任Mentor，協助其順利融入職場環境。Mentor將透過業務指導與經驗分享，幫助新人快速掌握職務內容，並適應公司文化。此外，Mentor也將促進新人與部門同事的交流，提供必要的工作資源，並在工作之外，給予身心靈上的支持，打造更全面的員工體驗；透過以上良好的輔導制度，促使同仁可以更加適應組織環境，達成績效目標。



2024年績效目標及績效考核檢核完成百分比

分類	直接員工 (DL)		間接員工 (IDL)	
	男	女	男	女
績效目標完成率	100%	100%	99.8%	99.3%
績效考核完成率	100%	100%	100%	100%

備註： 2024年績效目標與績效考核檢核完成百分比以台灣總部統計為主。

輪調及外派制度

為豐富人才的職涯發展並鼓勵多元發展，同時降低組織的接班風險，佳世達自2017年啟動實施輪調制度，設定各階層主管的輪調年限，並定期檢視人才輪調概況。此外，透過併購國內外的隱形冠軍公司打造高附加價值的事業，採行集團資源共享策略，將輪調制度擴展至子公司，儲備關鍵人才輪調至子公司擔任關鍵職務。

將總部的管理觀念、系統和經驗轉移至子公司，不僅有助於提升組織整體的競爭力，還有助於培養並留住優秀的人才。透過輪調和共享資源的模式，協助在營運成長和公司治理方面取得顯著的成果。

主管輪調率

	2021	2022	2023	2024
累積輪調率	101%	141%	162%	185%

註： 輪調率=已輪調人數 / 應輪調人數

外派管理的行動方案：

實施輪調 OBP (On Boarding Plan)

為協助輪調主管快速適應子公司，總部提供四堂培訓課程，涵蓋公司治理、專業管理、投資管理以及文化融合等主題，藉此提升輪調主管在子公司的領導能力。

此外，透過董事長親自傳授投後管理心法，能使輪調主管能夠學習寶貴的經驗和智慧，有助於建立良好的領導溝通機制，讓輪調主管能夠更有效地應對子公司的各種挑戰，同時在公司治理、管理及文化整合方面發揮積極的作用。

輪調成效追蹤

總部透過將子公司需要對接的項目系統化，包含 KPI、職位評價、訓練資源共享、薪酬架構、集團聯合招募、以及持續改善專案，以確保輪調主管能夠順利適應並發揮最大效益。

為了強化與總部的溝通，每年邀請輪調主管參與年底業務報告與未來展望，共同檢視對接狀態，透過彼此緊密交流，達成資源共享圈。

打造人才正循環

截至2024年，外派子公司的涵蓋率已達80%，透過輪調能讓人才的管理能力和換位思考能力大幅提升，對於人才的歷練也更為全面。此外，輪調主管也能於多年後申請回總部發展，他們能將子公司積累的經驗和見解帶回總部，為集團提供更全面性的解決方案，產出更高核心價值，形成人才正循環。

人權保護

「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

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

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
- 禁止童工及強迫勞動
- 確保工作機會均等
- 禁止任何形式的歧視與騷擾
- 提供公平合理的工作條件，工作時間嚴格遵守當地法令及每周不超過60小時，並實施符合法令的假勤管理制度
- 按時給付公平且足額的生活工資；提倡同工同酬，薪資不因性別而有差別待遇
- 尊重員工集會結社自由
- 依循誠信價值觀、反貪腐、禁止收賄或行賄
- 提供利害關係人溝通管道
- 進行人權風險評估，並執行相關減緩措施

▶ 人權管理措施

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「檢舉暨申訴處理辦法」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。外部利害關係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。

▶ 人權管理系統

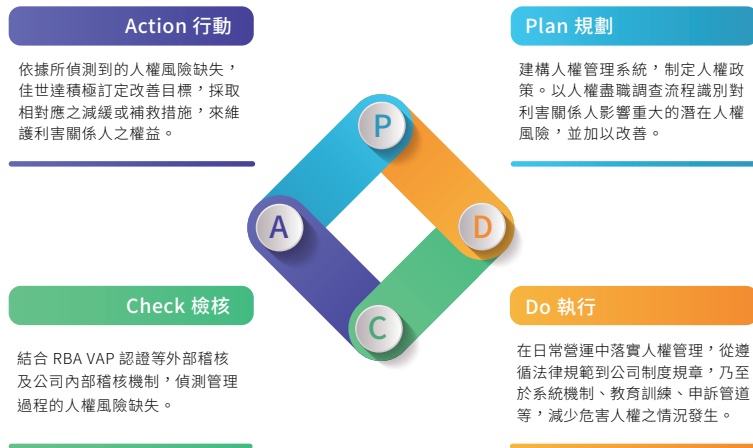
佳世達人權管理系統包括人權政策以及人權盡職調查流程，以完整的管理流程：規劃、執行、檢核、行動等步驟，辨識佳世達本身及合資企業的員工、供應商、客戶、所在社區等利害關係人所關注的重大人權議題，提供利害關係人申訴機制，並以人權盡職調查偵測人權議題的風險，提出相應的減緩或補救措施，以提升利害關係人的人權。

人權風險評估

佳世達參考RBA標準及稽核結果，辨識出下列潛在人權風險，並於全球所有廠區實施內部管理政策及減緩與補償措施。

2024年相關勞工人權議題，包括避免使用童工、人道待遇、不歧視、結社自由等，均符合 RBA 要求。

人權管理流程



利害關係人人權議題之預防及減緩補償措施

人權議題	減緩與補償措施	對象
工時	- 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) - 鼓勵同仁準時下班政策 - 設定工時提醒機制 - 依當地法令及內部規範限制加班時數，並給予加班補償	- 所有員工 - 供應商 / 承攬商的員工
工資與福利	- 給付員工之工資符合當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)，包括不低於最低工資、同等工作與資格的員工獲得同等薪酬 (equal remuneration) 等 - 參與業界薪資調查，維持薪資市場競爭力	
資料隱私與安全	- 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) - 佳世達訂定「個人資料資料管理辦法」作為管理執行依據 - 實施教育訓練與宣導	

人權議題	減緩與補償措施	對象
緊急準備	- 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) - 訂定「緊急應變管理摘要手冊」，依應變管理流程辦理 - 定期舉辦應變演練與宣導	- 所有員工 - 供應商 / 承攬商的員工
職業安全	- 遵循當地法令、ISO 45001及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) - 採取源頭管理、變更管理、作業危害辨識，消除危險因子 - 實施教育訓練與宣導，使同仁知悉工作場所之設備使用方式 - 機器設備定期檢視並以同仁可瞭解之語言提供操作流程說明 - 凡員工發生工傷、車禍、重大疾病等事故，公司會提供相關協助，如申請團體保險等	
集會自由	- 尊重員工集會結社自由，目前蘇州、越南廠區同仁自行組織、加入工會 - 鼓勵同仁參與公司社團 - 定期召開勞資會議	
工傷和職業病	- 遵循當地法令、ISO 45001及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) - 事故調查水平展開改善	所有員工
公共衛生和食宿	遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)	
性騷擾及其他形式之騷擾	- 遵循「性別平等工作法」及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) - 佳世達訂定「執行職務遭受不法侵害預防作業管理辦法」作為管理執行依據 - 實施教育訓練與宣導，傳達公司對性騷擾零容忍之立場 - 若同仁發現相關情事，可依「檢舉暨申訴管理辦法」提出，依調查結果公司將依「懲戒管理辦法」處理之	- 所有員工 - 女性員工

人權議題	減緩與補償措施	對象
不歧視	● 遵循責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) ● 佳世達訂定「工作規則」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。 ● 2024年公司內未發生任何歧視事件 ● 實施教育訓練與宣導	● 所有員工 ● 外籍員工
自由選擇職業	● 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) ● 禁止強迫勞動 (No forced labor)：公司工作規則明訂，不得強迫勞動、奴役及販賣人口 (human trafficking)。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 ● 同仁可依自由意願提出終止勞動契約 ● 與員工所共同簽署之聘僱合約中，清楚說明雙方終止合約所需最短通知時間 ● 若公司營運需大量解雇之情況，公司將依當地法令給予預告期 ● 佳世達內部有121位外籍移工，其來台入職公司的相關費用與手續費，全額由公司負擔	● 所有員工 ● 外籍員工 ● 供應商 / 承攬商的員工
青少年工	● 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) ● 佳世達訂定「童工及青年勞工管理辦法」，於招募時審核聘僱員工之身分，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 ● 禁止雇用童工 (No child labor)：公司工作規則明訂，不得雇用童工。	● 青少年工 ● 供應商 / 承攬商的員工
負責任地採購礦物	● 遵循責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) ● 佳世達訂定「衝突金屬管理指導書」作為管理執行依據 ● 若確認供應商採用非「責任礦產保證程序」(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 清單之冶煉廠，則要求填寫導入計畫，並告知供應商相關之風險	● 供應商 / 承攬商的員工

申訴機制：佳世達CSR信箱：csr@Qisda.com

人權議題教育訓練

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) 教育訓練，2024年人權議題訓練完訓率達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) 與人權相關之教育訓練，完訓率達100%。針對每位入職新人，實施性騷擾防治課程，來傳達公司對騷擾零容忍的立場，確保同仁了解並實踐公司對人權重視的精神。

人權盡職調查

佳世達訂定人權盡職調查機制，公司內部每年執行一次完整的人權盡職調查管理循環，識別公司自營範疇潛在人權議題之衝擊及頻率，找出重大人權風險議題，並對其實施風險減緩與補救措施，定期追蹤達成情形。並針對合資企業 (JV) 以問卷方式進行人權盡職調查，以此機制提升集團公司之人權意識及權益，確保重大的人權風險被偵測並獲得改善。

詳細內容請參考：佳世達人權盡職調查報告

人權盡職調查流程



佳世達人權風險矩陣

佳世達依據2022至2024年共3年期間所完成之 RBA VAP 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、緊急準備等。然2024年「緊急準備」項目均完善且未發生稽核缺失。



人權議題之重大風險與減緩補救措施

2024年，佳世達評估內部中高風險之人權議題為「工時」及「緊急準備」，相應之改善措施如下，並已於2024年實施。



人權議題	廠區	年度減緩與補救措施	檢核成果
工時	台灣桃園廠 中國蘇州廠 越南廠	● 教育訓練：全員訓練，瞭解工時管控要求 ● 系統管理：建立智慧系統管控工時 1. 管控連續工作時間&工作時數，接近預定目標會自動發送預警通知給主管，提醒適時調整人員工作 2. 考勤刷卡機增設提醒及限制 ● 設備優化及制度調整： 1. 導入自動化設施降低人員需求數量 2. 優化產能規劃，合理排程 ● 合理安排人員工作，增加產線輪休 2024年 RBA VAP 台灣桃園廠及越南廠無「工時」稽核缺失。	相關對策 已落實
	台灣桃園廠 中國蘇州廠 越南廠	● 完善系統：確保消防系統完善，定期實施消防系統檢修。 ● 應變流程與通報：訂定「緊急應變管理摘要手冊」，備妥緊急應變管理流程，依循緊急事件通報標準作業程序，進行回報訓練及演練。 ● 定期舉辦各項應急演練、消防演習與宣導。 ● 事故改善：依意外事故管理流程，進行事故調查並探討事故原因，施行有效的改善措施及作為。 2024年 RBA VAP 各廠無「緊急準備」稽核缺失。	相關對策 已落實
緊急準備			

合資企業(JV)之人權管理

佳世達每年以問卷形式進行 JV 合資公司之人權管理狀況調查。由各公司人權管理負責單位，依據佳世達內部人權盡職調查項目，評估自身公司狀況進行回覆。

調查對象：佳世達投資超過10%之公司，排除公司人數<30人、投資控股公司，共12家。

回收率：回收12家，回收率100%

調查結果：

(一)人權政策與實務

1. 部分合資公司已獲得 SA8000或 RBA 等第三方稽核，並已制定人權政策，以宣示對於人權的重視。
2. 所有參與調查之合資公司均提供勞工溝通或匿名申訴管道，並提供勞工安全的工作環境，涵蓋率100%。

3. 2024年無發生違反勞動條件受政府罰鍰事項。
4. 2024年職場不法侵害事件，總計2件，佳世達會持續追蹤與協助改善。

(二) 風險評估與減緩補救措施

1. 合資公司均針對自身公司人權風險進行評估，識別出潛在風險項目，並均已實施減緩與補救措施。涵蓋率100%。
2. 總計合資公司所評估之人權風險，計有1項高風險、2項中風險，其餘為低風險議題。

合資公司潛在人權風險

高風險	工時
中風險	緊急準備、職業安全
低風險	工資與福利、資料隱私與安全、集會自由、工傷和職業病、公共衛生和食宿、性騷擾、不歧視、自由選擇職業、青少年工、強迫勞動、公平的機會、職場霸凌、人身自由安全

內部溝通管道

2024年度針對勞動權益，如人權問題、歧視騷擾、職場暴力、過勞…等，公司並無收到任何相關之申訴或抱怨事件。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。

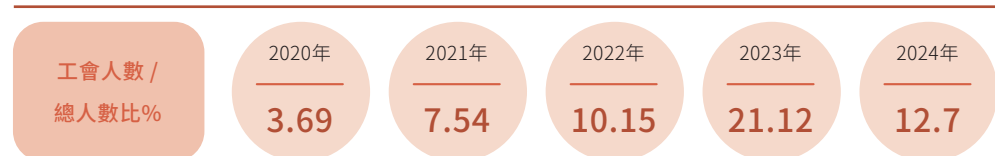
為維護企業與員工之間的良好勞雇關係，公司內建立暢通無礙的溝通管道，如業務說明會、福利委員會、勞資會議等，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家對企業整體運作及發展提出建議，供決策單位參考。完善的溝通管道不僅促進勞資關係，也讓公司充分瞭解員工需求，提供更完善的職場環境，員工內部溝通管道順暢，同時鼓勵員工溝通，我們視溝通為持續改善公司環境重要的一環，工作者不會因舉報而受到報復。

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、台灣營運總部及越南製造區各分別選出375位(佔蘇州製造區人數的6%)、11位(佔桃園總部人數的0.6%)及8位(佔越南製造區人數的0.6%)，以百分之百代表事業單位的同仁，定期召開福利委員會、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。

員工溝通管道

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、職業安全與健康…等與勞工權益、員工關係、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、歧視與騷擾…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，100%全員參與。

職業安全健康與管理

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，為有效維持員工的健康與活力，自2001年起即陸續在台灣以及海外各大廠區成立維力中心同時建構「健康管理模式」，以「維力門診」、「育兒與母性保護」、「疾病防治與關懷」、「急傷患處置」、「健康管理追蹤」及「樂活活動」六大面向進行，促進同仁身體與心靈全方位的健康。

提供優於法規之每一年度健康檢查，促進全體員工參與率達95%，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。在母性保護方面，除既有的母親身體健康的追蹤外，更將關懷擴及同仁家庭，佳世達致力於建立友善家庭職場環境，並讓在職同仁可安心就業。



健康管理模式

佳世達致力於持續營造健康的工作環境，並提升員工的身心靈福祉，於2024年獲得衛生福利部國民健康署頒發的「健康職場認證」。這項肯定，不僅是協助員工推動健康促進，更協助完善個人的健康資源，同時提供改善心理及社會心理工作環境。我們認為，健康的員工能夠增強企業的整體發展潛力，不斷推動一系列多元化的健康促進活動，全面關注員工的身心健康，實現工作與生活的健康平衡。

公司同仁可由內部資源進入職場健康站功能，該平台提供多元身心靈上的服務與相關的衛教文章，資訊亦同步於健康 Bar 系統之中，能夠查詢自身的健檢報告，了解歷年生理趨勢變化並關注自身健康，落實員工自我健康管理。



佳世達健康管理模式

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. 健康風險評估

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

2024年台灣維力中心經評估健康風險族群分布如下：

健康風險程度	健康分布狀態(%)	管理措施
低度(<10%)	89	提供健康衛教宣導 / 相關健康促進活動
中度(10-20%)	10.1	- 提醒風險等級 - 主動提供衛教關懷 - 安排健檢3個月後的複檢追蹤提醒 - 提供相關的健促活動
高度(>20%)	0.9	- 提供職醫的健檢總評建議 - 員工有自行定期就醫(100%定期就醫追蹤)

4. 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。

育兒與母性保護

- 母乳推廣：**自2007年起，佳世達積極推動職場母乳政策，為職場媽媽設置專門集乳室，讓她們能在工作中心集乳。公司提供全面的育兒支持與母性保護政策，關懷孕婦及哺乳期員工。2024年，共有17位員工受惠，我們亦針對高風險員工進行健康評估，並採取相應的預防與健康促進措施。
- 育兒津貼：**為體恤新生兒家庭在生育過程中的辛勞並有效紓解育兒負擔，佳世達於2023年推出了針對0至6歲幼兒的育兒津貼計畫，每位員工可獲得每胎每年30,000元的津貼。此舉旨在支持在職同仁平衡工作與家庭生活，創造一個更加友善的家庭職場環境。2024年，已有237位佳世達寶寶受惠，彰顯公司對員工家庭的關懷與支持。



疾病防制與關懷

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

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



特殊健康新知推廣

- 捐血活動
- 員工健康檢查
- 疫苗接種





女性健康與防身安全講座



急傷患處置

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

推廣安心職場為目標，CPR教育訓練針對緊急人員之調訓，從2022展開累積至今已完訓629人。

2024年完成CPR+AED急救訓練共41人。

2025目標：救護生命，一個不能少！預計辦理全員調訓，完訓率為100%



健康管理追蹤

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

樂活活動

為了提升員工的整體福祉，2024年成功獲得衛生福利部國民健康署頒發的「健康職場認證」，並致力於持續營造健康的工作環境。推動一系列多元化的健康促進活動，全面關注員工的身心健康，實現工作與生活的健康平衡，相關活動列表如下呈現：

樂活活動列表呈現

捐血活動

鼓勵員工積極參與社會公益活動，並同時關心自身的健康，共 4 場，捐出 164,500cc 熱血

母性保護講座-全面認識婦科疾病

關愛女性員工的身心健康，尤其是在孕期及產後期間的特殊需求。全面認識婦科疾病，共 2 場，137 人次，滿意度高達 4.7 分 (滿分 5 分)

母性保護講座-女子防身術

教導同仁遇到攻擊的時候逃脫術應用和面對陌生人跟熟人的不同情境跟處理方式 - 共 2 場，120 人次，滿意度高達 4.7 分 (滿分 5 分)

健康飲食與營養講座-食在享瘦

推動健康飲食習慣，幫助員工建立合理飲食觀念。共 2 場，195 人次

員工健康檢查-員工健檢

提供員工每年健康檢查服務，參與率 95%，健檢項目優於法規 (包含腹部超音波 / 防癌檢測 / 甲狀腺檢查等)，讓員工可透過每年的健檢報告了解自身健康狀況和趨勢。

員工特殊健康檢查-防癌篩檢

安排員工定期進行防癌篩檢，提高早期發現癌症的機會。共 2 場，201 人次參與。

疫苗接種

定期提供流感疫苗接種，保障員工免受疾病困擾，共 3 場，363 人次參與。

CPR全員調訓展開

推廣安心職場為目標，展開全員調訓之員工參加心肺復甦術 (CPR) 等急救技能訓練，增強應急處置能力。2024 年 CPR+AED 訓練共 41 人，全員訓練達 40%。2025 目標：全員完訓 100%。



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、育兒與母性保護、疾病防治與關懷、急傷患處置、健康管理追蹤、樂活活動等健康計畫。

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，2024年針對高血壓者落實個案管理追蹤。

越南廠維力中心活動

導入健康檢查基礎入門衛生教育服務單張規劃，2024年進行推廣。

▶ 職業安全衛生管理

佳世達設置企業永續發展委員會(Corporate Sustainable Development 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，透過綠色營運活動落實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。

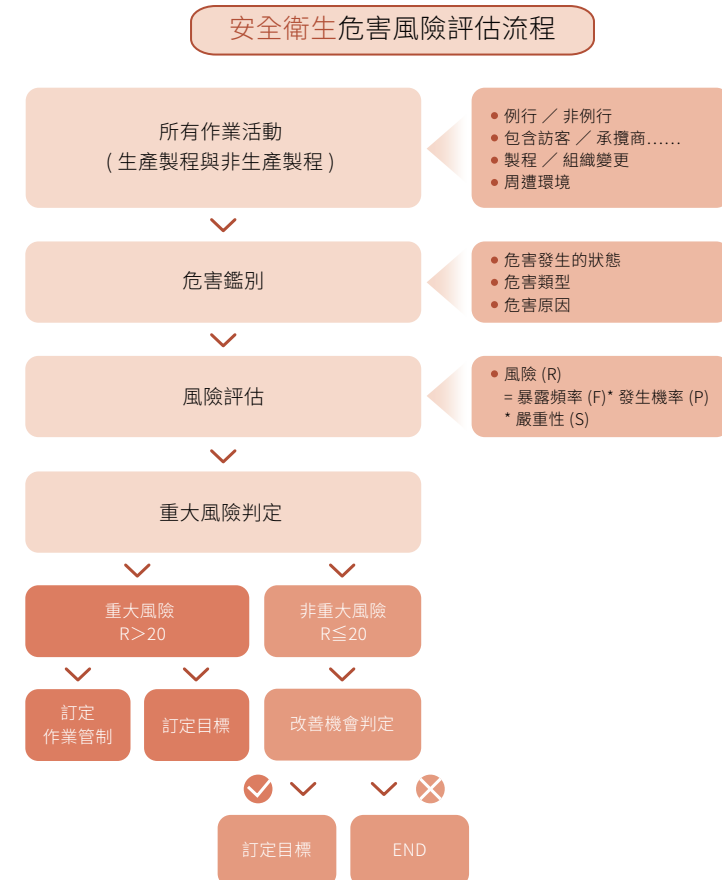
工作者定義：替組織工作之人員亦佳世達科技有服務及活動等行為之人員

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、安全衛生危害風險評估及流程圖

佳世達科技提升了工作環境的安全性和員工的整體福祉，我們認識到人因性因素對於事件發生的重大影響，因此，我們對工作環境進行了人體工學優化，確保員工在舒適的環境中工作，減少因長時間不當操作所引發的疲勞和錯誤

我們持續進行安全監測與評估，識別新的風險並採取相應的改善措施，並提供心理健康支持，幫助員工管理壓力，進一步提升其工作表現和安全行為



透過以下的改善措施，公司致力於創造一個更安全的工作環境，減少人因性危害的發生，並提升員工的整體安全感與滿意度。例如：

1. 導入 PU 軟底工作鞋，增加人員穿著的舒適度，避免長時間站立產生的傷害
2. 車間增加休息區的位置，使人員可以適當的休息

三、職業安全衛生管理系統

認證通過廠區	有效日期
台灣	2025/11/30
中國蘇州電子廠	2025/12/25
中國蘇州光電廠	2025/12/25
中國蘇州電通廠	2026/01/06
中國蘇州精密工業廠	2026/01/06
越南河內廠	2027/05/13

四、職業安全衛生管理措施

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。

廠區內使用之化學品由合格的人員進行管理，透過定期實施安全衛生訓練計畫，提供人員操作上的教育訓練、緊急應變措施了解，並在現場皆有設置 SDS 於明顯處供人員可隨時翻閱知悉內容，定期檢閱 SDS 有效期限避免內容無即時更新，如發生緊急事件可於第一時間執行應變，有效降低危害的發生

2024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。降低操作人員機械碰撞、捲夾傷風險，並減少同仁久站或久坐作業及眼睛疲倦的人因性危害。且通過第三方公證單位一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。

2024
變更管理
案件統計

變更作業管制申請表

合計85(件)

驗收安全檢查表

合計55(件)

涵蓋範圍

台灣廠、中國廠
越南廠

(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。

依職位執行教育訓練，除了能使員工們能夠在進入佳世達後快速掌握該職位所具備的技能，並具備當事件發生時清楚如何因應之相關知識。

年度訓練統計		參與人次	總訓練時數 (hr)
台灣	員工	3,763	4,085.5
	承攬商	1,740	1,740
蘇州	員工	18,105	76,239
	承攬商	180	8,640
越南	員工	4,718	4,805
	承攬商	385	385

(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。

五、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，2024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	55	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		

六、職業安全風險與危害管理

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。2024鑑別出7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，2024四項指標均達標。

2024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)	≤0.320	0.098
每百萬工時工傷損失天數 (S.R)	≤8.46	2.264
職業病發生件數	0	0

七、內部稽核

內部稽核

2024年在 ISO 45001管理系統內部稽核，共計有0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。



八、職災發生原因及改善措施

佳世達訂有意外事故管理辦法指導書，在2024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2件，皆為物理性危害，無化學性危害、生物性危害、人因性危害及心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2024年平均失能傷害頻率(FR)為0.098；失能傷害嚴重率(SR)為2.264；綜合傷害指數為0.015，在勞動部公布的各行業綜合傷害指數中，電腦及其週邊設備製造業為0.1，可見佳世達科技對於人員安全相當注重，遠低於同業呈現的數值

2024年，工作場所亦無職災死亡與職業病案件發生。台灣廠區，自2011年起已累計3,605.5萬無職災工時，2024年無職災工時為273萬小時左右。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

2021年		2022年		2023年		2024年	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總工時							
32,466,025	9,243,573	27,753,840	8,176,522	20,859,767	6,528,672	13,764,670	6,553,307
合計	41,709,599	合計	35,930,362	合計	27,388,439	合計	20,317,977
職災事件數							
5	1	4	0	2	1	2	0
合計	6	合計	4	合計	3	合計	2
失能傷害頻率(FR)							
0.154	0.108	0.144	0.000	0.096	0.153	0.145	0
合計	0.144	合計	0.111	合計	0.110	合計	0.098
失能傷害嚴重率(SR)							
4.928	0.108	1.910	0.000	2.637	13.632	3.342	0
合計	3.860	合計	1.475	合計	5.258	合計	2.264
綜合傷害指數							
0.0268	0.003	0.017	0	0.016	0.046	0.022	0
合計	0.024	合計	0.013	合計	0.024	合計	0.015
嚴重職業傷害件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
嚴重職業傷害率							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職災死亡件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職業病件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
停工次數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0

非員工工作者職災事件統計

2020年		2021年		2022年		2023年		2024年	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總工時									
12,950,292	5,550,125	15,261,877	6,540,805	12,886,264	5,522,684	8,908,579	3,817,962	3,152,985	1,360,320
合計	18,500,417	合計	21,802,682	合計	18,408,948	合計	12,726,541	合計	4,513,305
職災事件數									
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
失能傷害頻率(FR)									
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
失能傷害嚴重率(SR)									
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
嚴重職業傷害件數									
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
嚴重職業傷害率									
0	0	0	0	0	0	0	0		
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職災死亡件數									
0	0	0	0	0	0	0	0		
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職業病件數									
0	0	0	0	0	0	0	0		
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0	合計	0

失能傷害頻率(FR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數；公式： $\text{失能傷害損失人次數} \times 106 \div \text{總經歷工時}$

失能傷害嚴重率(SR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數；公式： $\text{總傷害損失日數} \times 106 \div \text{總經歷工時}$

綜合傷害指數：整個工廠、事業單位推行安全工作成效的指標，為FR及SR兩種比率所得的指數；公式： $(\text{FR} \times \text{SR} \div 1000)^{1/2}$

危害類別事故原因與改善

危害類別	發生原因	佔比	改善措施
物理性危害	跌傷、夾傷	100%	1. 茶水間及廁所鋪設防滑墊 2. 樓梯張貼警示標語 3. 樓梯增加語音提醒裝置 4. 增加防護

- **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**：職業促進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。

預防跌傷行政措施：

絕不低頭一

宣導員工不要在行走時
低頭使用收機



職災及其他項目統計，每年度會經過 ISO 45001 (職業安全衛生管理系統) 第三方驗證單位審查，本公司近4年員工缺勤率及涵蓋率表現如下，年度目標為0.3%。

缺勤率統計

缺勤率	2021年	2022年	2023年	2024年
缺勤率 A 式 包含工傷假、病假	0.54	1.0	0.54	0.56
缺勤率 B 式 包含工傷假、病假與事假	1.77	2.27	1.66	1.92
涵蓋率	100	100	100	100

備註：

1. 缺勤率之計算涵蓋因員工受傷、生病或臨時個人原因而請假，例如：公傷假、病假、長病假、生理假及事假等；不包含員工預先規劃好或是經允許之假期。
2. 缺勤率公式：(缺勤天數 / 總工作天數) x 100%
3. 2022年由於 COVID-19 公司防疫政策影響，因此缺勤率變動。
4. 2024年海外直接人員結構進行調整以正式員工為主，因此啟動大量人才招聘，新進人員因此有顯著成長，導致缺勤率變動。



社會關懷與影響力

佳世達持續實踐朝向「實現科技生活的真善美」的企業願景，貫徹「關懷貢獻」之精神呼應核心價值觀，由自身的專業與核心與明基基金會進行整合策略。近年佳世達以「共創共好，永續抵佳」(Together, Make the world better)引領集團積極發揮正向永續影響力，以齊力、齊心之姿達到回饋社會之效益，集合眾多員工愛心，配合在地關懷計畫與員工自發性活動，延伸至地方社區，具體落實企業對社會的回饋。

公益藍圖

佳世達持續將資源投入社會，為衡量投入之效益及檢視整體情況，我們參考 LBG (London Benchmark Group) 之評估機制，依據 LBG 架構，在公益影響力活動的三個動機為「慈善活動」、「社會投資」及「商業活動」；而在投入四個形式上，分別為「現金捐贈」、「物品捐贈」、「志工人力」及「管理成本」。

2024年全球員工參與公益活動的時數共4,315小時，主要以現金捐贈及志工活動的方式，包含社團參與公益活動、在地化關懷、關注弱勢族群等公益活動。

佳世達持續將資源投入社會，為衡量投入之效益及檢視整體情況，我們參考 London Benchmark Group (LBG) 之評估機制，依據 LBG 架構，在公益影響力活動的三個動機為「慈善活動」、「社會投資」及「商業活動」；而在投入四個形式上，分別為「現金捐贈」、「物品捐贈」、「志工人力」及「管理成本」。

公益影響力活動類別與投入形式

活動種類		慈善活動	社區投資	商業活動	合計
2021年	投入金額(元)	525,584	12,621,037	13,848,914	26,995,535
	比例(%)	1.9%	46.8%	51.3%	100%
2022年	投入金額(元)	0	7,323,410	9,166,062	16,489,472
	比例(%)	0%	44.4%	55.6%	100%
2023年	投入金額(元)	1,534,046	51,524,029	10,600,526	63,658,601
	比例(%)	2.4%	80.9%	16.7%	100%
2024年	投入金額(元)	1,433,955	19,240,306	58,385,236	79,059,497
	比例(%)	1.8%	24.3%	73.8%	100%

投入形式		現金捐贈	物品捐贈	志工人力	管理成本	合計
2021年	投入金額(元)	17,270,555	\$6,303,209	489,000	3,421,771	27,484,535
	比例(%)	62.8%	22.9%	1.8%	12.4%	100%
2022年	投入金額(元)	13,211,539	\$1,008,483	2,250(小時)	2,269,450	17,051,972
	比例(%)	77.5%	5.9%	3.3%	13.3%	100%
2023年	投入金額(元)	81,715,358	\$2,477,431	3,631(小時)	2,295,232	87,395,771
	比例(%)	93.5%	2.8%	1.0%	2.6%	100%
2024年	投入金額(元)	73,630,246	1,178,083	4,315(小時)	1,938,470	77,825,549
	比例(%)	94.6%	1.5%	1.4%	2.5%	100%

員工與社會

佳世達秉持「幸福職場締造幸福員工」的理念，舉辦不同形式活動及福利，慰勞同仁辛勞凝聚向心力外，亦創造溫馨時光連結同仁與家庭關係，助於工作閒暇時紓解壓力外，達到工作與生活的平衡的目標。

2024年聚焦於「齊力齊心擴散正向影響力」，融入諸多永續元素展現永續價值策略，由日常生活持續灌輸永續思維，邀請員工採實際行動加入永續行列發揮1+1大於2的最大效益，全年度活動總計超過2萬人次響應，整體減碳達500多噸。

例如：大型戶外活動採用電子化報到作業，減少紙張、輸出物印製；舞台看板不使用一次性帆布、彩帶，禮贈品則是運用回收再利用的材料進行製作等，將永續價值植入至同仁及其家庭 DNA 之中，徹底落實永續的策略。

結合志工活動形式邀請公益團體合作，擴散提供機會讓同仁深入了解機構故事，用行動回饋於社會，如舉辦教養院關懷、整理回收物、帶領同仁一起淨溪，2024年促進志工假使用率相較2023年成長70%。

SDGs	活動類型	活動主題	描述
5 性別平等	慰勞員工辛勞並且凝聚員工向心力	艦指未來 ALL WIN 佳基旺年會	邀請重量級卡司開唱以及職棒啦啦隊互動，設計遊戲紓壓區，慰勞同仁的付出
	照護同仁家庭	育兒津貼	提供0-6歲每年3萬元育兒津貼補助
8 體面工作和經濟增長	幸福禮物	公益禮盒	2024年，結合公益團體(育成社會福利基金會、雲林縣聽語障福利協進會)採購母親節、中秋節等節慶禮盒贈送同仁
	多元共融	越南國慶活動	倡導多元族群共融，舉辦年度越南國慶活動，使同仁可一解思鄉之情

SDGs	活動類型	活動主題	描述
12 確保永續消費和生產模式	加強同仁家庭關係	集團家庭日	2024年，於基隆海科館舉辦家庭日，除徹底落實永續策略，推動 ESG 永續知能教育及海洋環境教育外，更利用海洋館適合大小朋友的VR解謎遊戲、劇場展演等活動，在娛樂之餘，以期將永續價值植入同仁及其家庭 DNA 之中
3 良好健康與社會福利 4 良好教育 13 氣候行動 15 保育及維護生態環境	永續活動推動	植樹節活動	贈送室內減碳盆栽，讓同仁從每天的實際植物維護工作，達到身體力行，為愛護地球付出實際的貢獻
		永續電子護照	採電子護照模式廣邀集團成員參與 ESG 點子投稿活動，推出線上互動遊戲及提供環保相關報導，導引同仁關注自身有興趣的永續議題採電子護照模式廣邀集團成員參與 ESG 點子投稿活動，推出線上互動遊戲及提供環保相關報導，導引同仁關注自身有興趣的永續議題
		循環利用 DIY	推廣廢棄物再利用，藉由 DIY 手作喚起環保意識，了解循環利用的永續含意
		齊力淨溪	推行志工假期，首場淨溪活動，邀請同仁攜手清潔溪流中的垃圾，齊力保護水源及生態環境，提升對水質保護的意識
	知識能量補給	正向力講座	舉辦各項講座提升知識正向力，2024年，邀請最夯的棒球總教練及選手現身說法，也涵蓋環境及生活勵志等議題，補充多元發展知識及能量
	平衡工作與生活，並關懷社會	公益路跑	共同贊助大型公益性質路跑活動，從促進健康到擴大關懷社會的視野
11 永續發展的市鎮規劃 12 確保永續消費和生產模式	擴展社會影響力	員工自發性公益活動	由同仁組成之愛心公益社團發起，從社團邀請熱心同仁至慈善單位進行志願服務、物資捐贈、物資購買等愛心行動，落實社會影響力

集團運動會

2024明基佳世達集團運動會

繼2023年，拓展運動會項目增加籃球及排球，並擴大規模舉辦，邀請關係企業共22家一同參與！

活動賽事從4月展開，從初賽選拔至準決賽，最終共79支集團隊伍相互抗衡(羽球28隊、排球24隊、籃球27隊)，並於7月由勝利的16支隊伍挑戰總決賽

參與人突破600人，展現集團活絡的運動風氣，期待以舒適、有趣且包容的環境，維護員工健康得以實現工作與生活平衡外，更打造企業團隊凝聚力，強化集團同仁間的連結！



社團公益

佳世達台灣公司在一群愛心同仁的號召下，成立了「愛愛社」以及「烏克蘭麗公益社」。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「烏克蘭麗公益社」，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！

佳世達愛愛社、 烏克蘭麗公益社

共舉辦36場愛心志工活動

- **活動內容：**捐血、義賣、物資募集、志工募集、愛心陪伴、募款等
- **活動對象：**喜憨兒、獨居老人、弱勢兒童、流浪動物等等。而持續關懷的機構包含：華山基金會、創世、世界展望會、弘道老人福利基金會、桃園教養院、慢飛樂兒、木匠之家關懷協會、澎湖基金會、新屋貓舍義工團、視障者家長協會、真善美基金會

在地化關懷

台灣

公司內部社團結合公益關懷，鼓勵同仁共同參與，不僅體現企業社會責任也展現與當地社區共同成長的決心。透過響應參與、自主認購及身體力行三個軸向連結，提供參與公益活動平台，激發員工積極參與的態度與行動。2024年，在地關懷上有一系列的成果展現，以舉辦3場捐血活動為例，不僅有效地促進了員工的健康意識和公益參與情懷，更將愛心傳遞給了需要幫助的人群。另外，在義捐方面，於端午節、中秋節、過年前特別鼓勵同仁進行義捐，提供給社會上更需要的人，增強了參與公益的動力和共鳴。



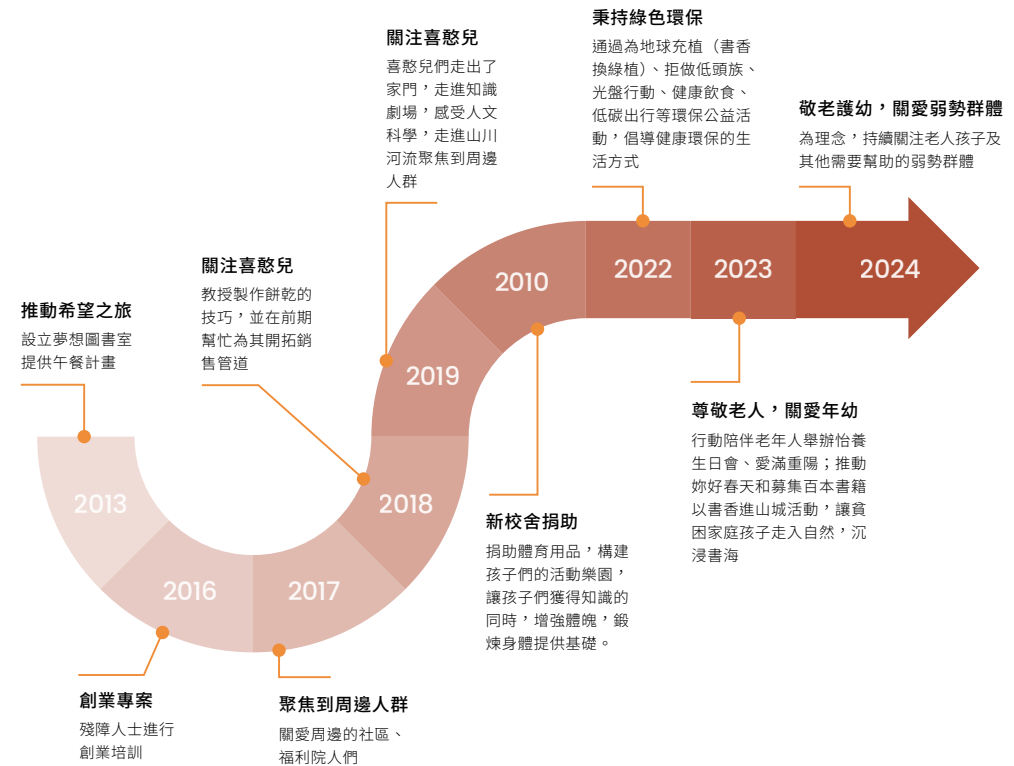
此外，「愛愛社」以及「烏克蘭麗公益社」更是積極號召同仁一同參與社區活動，與當地公益組織合作，更是一大亮點。例如，愛愛社分享弘道老人福利基金會—全台首創〈銀髮口說表演〉活動，有25位長者經過4個月的訓練表演脫口秀，讓老年人表達自我，讓社會大眾看見他們的熱情。愛愛社更是響應二手電腦圓夢計畫，邀請佳世達同仁一同參與將家中不再使用的電腦捐贈活動，讓有心學習的人可以有機會使用，並讓報廢的二手電腦賦予另一種延續！

在公司交流平台也設有公告，提供公益資訊分享，分享有關當地社區活動、公益組織的最新消息、志願服務機會等信息，讓員工了解社會上的公益需求和機會，激發參與的積極性，如中秋節向斗六老農購買文旦活動，不僅將老農手中的文旦一掃而空，還將這些帶有溫暖的文旦送到了偏鄉弱勢家庭中。此外，每年歲末年終時一定會舉辦的寒士吃飽活動，更是鼓勵同仁為社會上孤苦的老人盡一份心力，還可以促進企業內部公益文化的建設，形成共同關懷、共同參與的良好氛圍。



中國蘇州

自2013年起持續中國蘇州結合企業社會責任，推廣一日志工關注需要幫助的人群，透過公益實踐協助改善生活。2013年協助明畝小學生活困難的學童提供午餐計畫，2016年培訓身障人士獲得生活技能，於2017年我們投入社區、福利院及公益會所給予幫助和關愛。2018至2019年關注喜憨兒的內心世界，給予喜憨兒物質 / 精神關懷的同時，教導製作餅乾並開拓銷售管道，並帶領他們感受人文科學與山川河流，幫助他們更加健康成長。2020年為明畝小學的新校舍捐助體育用品構



建孩子們的活動樂園。2022年秉持綠色環保理念，關注身邊的點滴環保。通過為地球充植（書香換綠植）、光盤行動、低碳出行等公益活動，倡導健康環保的生活方式，吸引更多身體力行地參與環保行動中。2023年更是接續以社會影響力擴散的理念，推行「老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼」。

2024年以「敬老護幼，關愛弱勢群體」為理念，持續關注老人孩子及其他需要幫助的弱勢群體。不定期前往養老院提供關心與陪伴；聯合明基友達基金會，資助27位小學生學費，幫助他們獲得繼續讀書的機會。此外，公司內部開展「綠色環保月」活動，組織同仁自帶咖啡杯、舊物新生DIY、以書換蔬等活動，推廣綠色環保可持續發展理念。



越南

2024年，佳世達越南廠的愛心社提倡公司員工貧困家庭捐助活動，共有132人參加捐助，捐助費用部分統計發放給公司裡貧困家庭的員工，包含小禮物和每一人現金30萬越盾，共協助23人，此活動傳播社會愛心，期望能減少貧困家庭的負擔，增強大家的團結精神。

愛心社貧困家庭捐助



明基基金會

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

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

▶ 2024年 ESG 效益

E 環境保護

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

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

S 社會責任

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

多年深耕偏鄉數位共融與培力,明基基金會以「從科技影響力出發,實踐偏鄉社會共融」具體績效,2021年榮獲 TCSA 臺灣企業永續獎「社會共融領袖獎」,肯定明基基金會長期以教育為本,連結經濟、文化、社會面向的策略,努力實踐聯合國永續發展目標(SDGs),同時,深耕17年的教育部「數位機會中心輔導計畫」,以「創建社區永續:百年石牆村數位共榮新典範」榮獲2021年首屆「TSAA 臺灣永續行動獎—銅獎」;2022年「復興茶路建立地方品牌《沙坑紅寶》豐富社區產業」榮獲「TSAA 臺灣永續行動獎—金獎」;2023年《DOC 志工小旅行》「旅行志工永續城鄉價值」榮獲「TSAA 臺灣永續行動獎—金獎」;2024年「小農職人永續家園經濟」榮獲「TSAA 臺灣永續行動獎—金獎」。

長期社會共伴共學共好模組,外部社群活動彙整統計為資訊課程、保健講座、志工活動和校園講座等共202場、相關數位教育培育專案及志工服務受益人次計40,377人次,其中專業服務如聽力保健、藥師線上講座服務65歲以上的樂齡為1,075人次。

G 公司治理

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

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

年度績效

活動辦理 **202** 場

資訊課程、保健講座
志工活動、校園講座

40,377 人次

數位教育培育專案
志工服務受益人次

1,075 人次

聽力保健，健康講座
高齡長者服務人次

735 萬元

友善契作、責任消費
產地旅行帶動綠色經濟

公益主軸

- 親善大地
- 邁向數位平權
- 培養老實聰明人
- 提升原創文化價值

協助對象

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

問題觀察

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

社會影響行動

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

環境友善美好共生

SDGs 連結

對應項目	基金會對應作為	親善大地			邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值
		「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」	BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音	BenQ 老實聰明體驗營	BenQ 夢想行動校園講座	BenQ 國際雕塑營
 消除飢餓	確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業 ● 參照行政院農業委員會農糧署「有機農業及友善耕作」規範原則契作農田，確保土地環境生態保持，維持每年契作面積共10公頃，累積擴增地方友善耕作面積。 ● 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。 ● 捐助弱勢團體、樂齡關懷據點友善耕作好米，確保享有安全健康的米糧。	●	●		●				
 促進健康福祉	確保及促進各年齡層健康生活與福祉 ● 協力明基健康生活、虹韻助聽器，將集團醫療專才與偏鄉社區潛在需求者對接，進行「健康在線上」遠端分享醫療保健知識、「BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音」聽力篩檢保健衛教課程，促進民眾提升預防保健知能。				●	●			

		親善大地			邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值
對應項目	基金會對應作為	「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」	BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音	BenQ 老實聰明體驗營	BenQ 夢想行動校園講座	BenQ 國際雕塑營
 優質教育	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習 ● 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。 ● 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，活用科學知識、操作 AR 及 VR 設備，並以產品應用的探究，觸發國小學童創意思考及軟硬體的應用能力。 ● 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。 ● 藝術文化推廣：搭建藝術交流平台，自2010年起持續籌辦六屆「BenQ 國際雕塑營」，徵選邀請國內外藝術家現地創作，於國際藝術界建立美好的臺灣經驗和形象，為臺灣留下90件雕塑瑰寶。並於2021年起為集團公司打造公共藝術場域，安排雕塑模型作品集團公司展覽。				●	●	●	●	●
 性別平等	實現性別平等，並賦予婦女權力 ● 開設婦女專班，保障女性學習權益。 ● 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。				●				

對應項目	基金會對應作為	親善大地			邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值
		「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」	BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音	BenQ 老實聰明體驗營	BenQ 夢想行動校園講座	BenQ 國際雕塑營
 就業與經濟成長	促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作 - 影像紀錄友善耕作農友、小農職人、百工職人，建立網路行銷平台。 - 透過契作認養、市集展銷、農產買購、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。	●	●		●				
 永續城鄉	建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村。 - 以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務行旅。 - 合併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，加強兩造之間正向連結，同時促進社區PDCA 循環改進動能。	●	●		●				
 責任消費及生產	促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式 - 集團同仁以志工假或假日參與勞作服務，協助農務採收、海岸淨灘。 - 支持在地採購友善耕作農產品，規劃員工農產團購和農務體驗活動，促成永續循環經濟。	●	●		●				

對應項目	基金會對應作為	親善大地			邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值
		「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」	BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音	BenQ 老實聰明體驗營	BenQ 夢想行動校園講座	BenQ 國際雕塑營
 永續海洋	環境保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化 - 與苗栗海岸鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳「ICC 國際淨灘行動」統計，落實參與公民科學運動。 - 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。	●			●				
 多元夥伴	建立多元夥伴關係，協力促進永續願景 - 規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。 - 鼓勵竹苗數位機會中心夥伴，以永續目標重新盤點並檢視規劃地方經濟發展、人文保存、自然環境永續 ESG 三面向資源及對應目標。 - 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。			●	●				

親善大地

解決的問題	確保糧食安全，促進永續農業促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式，建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化，建立多元夥伴關係，協力促進永續願景，加強永續發展政策一致性
聯合國永續發展目標	    
我們的角色	- 長期契作成為穩定支持友善耕作農友的力量：參照行政院農業委員會農糧署「有機農業及友善耕作」規範原則契作農田，確保土地環境生態保持，實質影響地方擴增友善耕作面積。在地永續飲食的倡議者鼓勵在地採購友善耕作農產品，挹注企業資源協力規劃員工稻田認養、農產認購和農務體驗活動，帶動集團同仁親近綠色產地，促成永續農業經濟循環。透過契作認養、市集展銷、農產員購、志工旅行和集團公關品採購等方式，確保偏鄉農業穩定銷售。促進城鄉文化交流的推手，以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務旅行。擔任企業和外部社區的媒合橋樑，加強兩造之間正向連結，促進社區觀光PDCA循環改進動能。 - 成為苗南海岸環境工作團體的協力夥伴，盤點海岸社會團體關心議題，導入數位紀錄協力傳播急迫的海洋保育議題。與苗南海岸鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳「ICC 國際淨灘行動」統計，落實參與公民科學運動。 - 集團 ESG 擴散平臺，凝聚集團公民夥伴的永續方向，規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。配合公司淨零減碳目標，針對供應鏈及集團公司導入 ISO 14064 標準驗證課程，協力培育集團永續人才，並落實法遵及淨零減碳策略執行。 - 認養「農村發展及水土保持署」0.6公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，九份二山為921地震重災區，今年適逢921地震25週年，辦理認養儀式暨集團植樹活動，走訪地震紀念園區暨災後重建典範「桃米社區」，體認防災教育及環境復育之重要，9家集團公司101位同仁參與；同時，認養種瓜坑溪復育工程緩衝綠帶，減法工程拆除舊有混凝土護岸，營造緩衝綠帶及水砂溢淹空間，以「溪流復野」為核心，沿岸植樹造林，整地植樹栽培復育野溪生態，自然解方(Nature-based Solutions, NbS)達成共容共生目標，符合聯合國永續目標守護陸域生態，支持集團社會環境減碳路徑。 - 協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查，依循自然相關財務揭露工作小組(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)建議之框架，向大眾揭露企業面對自然風險之韌性與機會管理，以因應社會對於永續發展之期待。 - 年度盤查結果，橫山友善耕作茶園具有顯著之生物多樣性，內部區域58種，外部及邊緣區域37種，營造生物友善棲息環境，維持平衡的茶園生態系，促進多樣性與完整性的食物鏈。 - 溪州友善耕作稻田，除了顯著之生物多樣性，維持作物產量並且提高土壤長期肥力，每公頃田區相較於慣行農法可多儲存約40公噸碳匯。實施友善耕作田區，有機碳含量普遍較實施慣行農法之田區高逾50%。

我們的行動

攜手利害關係人

「DOC 志工小旅行」、「友善耕作」稻田契作：

- 稻田契作長期支持新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」，年耕種10公頃稻田，保障農業夥伴31人勞動工作者。
- 協力12個地方文化團體合作（苑裡 DOC、社團法人海線一家親環保協會、心雕居、臺灣蘭草學會、橫山 DOC、關西 DOC、下橫坑文化產業發展協會、銅鑼 DOC、銅鑼灣創生發展協會、秋美人杭菊烘焙中心、南埔社區發展協會、溪州尚水農產股份有限公司），設計低碳人文環境教育活動6場，包含苗栗苑裡海岸淨灘勞作 1 場、新竹橫山、關西，苗栗苑裡、銅鑼，彰化溪州5場農務勞作服務。
- 媒合集團及社區志工共461人次，集團志工眷屬服務為345人次，共2,076小時。

集團 ESG 永續行動工作坊：

- 辦理「佳世達集團供應商大會」，275家供應商逾500 供應鏈夥伴參與，表揚31家績優供應商。
- 辦理集團培訓專班：「ESG 永續策略工坊」，19家公司參60人參與培訓；「永續管理師證照培訓專班」(第二梯次)，62人完成培訓及通過認證；「淨零管理師證照培訓班」，38人完成培訓及通過認證；「產品碳足跡攻略研習班」2梯次，共113家供應商參與培訓；「溫室氣體盤查供應商培訓專班」(英文場)，19家供應商參加。

集團植樹造林：

- 認養「農村發展及水土保持署」0.6公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，於921地震重災區減法工程拆辦理認養儀式暨集團植樹活動；種瓜坑溪復育工程區進行減法工程，拆除原有混凝土護岸，營造緩衝綠帶及水砂溢淹空間，以「溪流復野」為核心，沿岸植樹造林，以自然解方(Nature-based Solutions, NbS)達成共容共生目標。
- 今年適逢921地震25週年，辦理認養儀式暨集團植樹活動，走訪地震紀念園區暨災後重建典範「桃米社區」，體認防災教育及環境復育之重要性，共計9家集團公司101位同仁參與。

維護生物多樣性暨 TNFD 輔導：

- 協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查，依循自然相關財務揭露工作小組(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)建議之框架，向大眾揭露企業面對自然風險之韌性與機會管理，以因應社會對於永續發展之期待。
- 年度盤查結果，橫山友善耕作茶園具有顯著之生物多樣性，能促進生物多樣性與完整性的食物鏈；溪州友善耕作稻田，除了顯著之生物多樣性，維持作物產量並且提高土壤長期肥力，每公頃田區相較於慣行農法可多儲存約40公噸碳匯。

1.「DOC 志工小旅行」

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

與 DOC 的行走與流汗體驗模式。號召集團員工與親友至產地參與農務採收、苗南海岸淨灘，走入田園、山間、海域，以探索精神結合大地勞作服務情懷。

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		累積 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	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	
淨灘 / 人次											125	59	46	15	26	13	284
農務 / 人次	227	35	382	49	340	156	250	75	224	52	105	54	213	63	204	42	2,471
年度志工 總計 / 人次	262		431		496		325		276		343		337		285		2,755

「DOC 志工小旅行」集團大地志工勞動服務，體會流汗與行走的意義





2.「友善耕作」稻田契作

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

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

2024年「友善契作」新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」稻田，年度契作面積10公頃，兩期稻作豐收「米禮盒」與集團同仁分享，同時公益捐贈27單位弱勢團體，兩期稻作共捐3,018公斤，鼓勵種好米、吃安全好米；藉由秋收割稻勞作，帶領集團志工走入土地，親炙農務勞動、學習農業知識，彎腰揮汗割稻，體驗農民耕作辛勞，以行動凝鍊對友善土地的認同，具體實踐「親善大地」核心價值。

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

「友善契作」彰化溪州秋收割稻勞作，集團志工以實際行動關懷土地





3. ESG 永續行動工作坊

自2022年起，明基基金會開展「ESG 永續行動工作坊」，致力協助集團員工與供應鏈，將「永續」從概念思考到實戰行動。2024年協力天下永續會舉辦「ESG 永續策略工作坊」，匯集產業界、學術界與科研機構之永續專業師資，引路集團永續工作同仁們，激盪思考創造正向價值，鍛鍊永續轉型的策略思維，共19家公司參60人參與培訓；協力臺灣永續能源研究基金會(TAISE)辦理第二梯次「永續管理師證照培訓班」，並首次開設「淨零管理師證照培訓班」。二大培訓班課程涵蓋 ESG 及淨零碳排的系統化學習，結合實務案例演練與考證驗收，合計62名同仁獲得永續管理師證書、38名同仁通過淨零管理師認證。

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

「ESG 永續行動工作坊」共創集團與供應商永續價值鏈，齊力邁向淨零里程





2024 明基佳世達集團 ESG 永續行動工作坊 產品碳足跡

標籤產品碳足跡資訊

產品名稱	單位名稱	可參考之碳足跡資訊	公司/廠牌名稱
1905601001 19吋寬螢幕	4.50kg CO ₂ e/1公升	1905601001 19吋寬螢幕	明基國際股份有限公司
1905601002 21吋寬螢幕	5.20kg CO ₂ e/1公升	1905601002 21吋寬螢幕	明基國際股份有限公司
1905601003 23吋寬螢幕	5.90kg CO ₂ e/1公升	1905601003 23吋寬螢幕	明基國際股份有限公司
1905601004 25吋寬螢幕	6.60kg CO ₂ e/1公升	1905601004 25吋寬螢幕	明基國際股份有限公司
1905601005 27吋寬螢幕	7.30kg CO ₂ e/1公升	1905601005 27吋寬螢幕	明基國際股份有限公司

工業技術研究院 黃文輝 總監

Qisda ESG 2024_永續行動工作坊

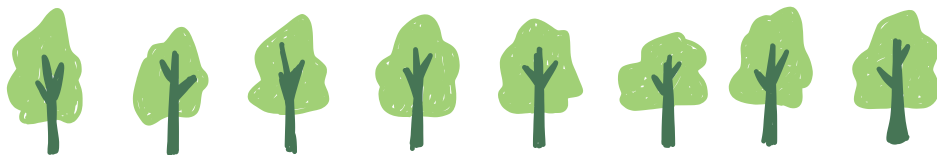
4. 集團植樹造林

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

「集團植樹造林」認養種瓜坑溪復育工區緩衝綠，自然解方復育野溪生態



「集團植樹造林」九份二山植樹造林行動，連結人與環境永續共好



5. 維護生物多樣性暨 TNFD 輔導：

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

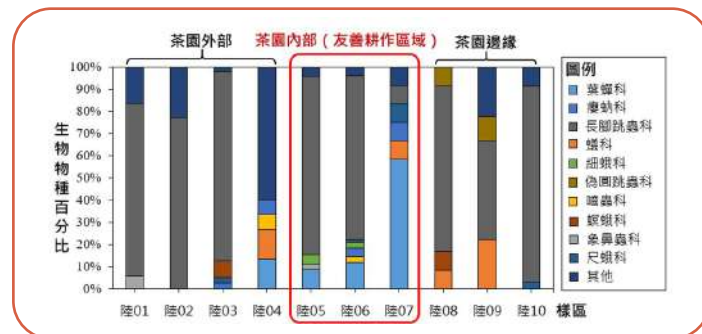
年度盤查結果，橫山友善耕作茶園具有顯著之生物多樣性，內部區域58種，外部及邊緣區域37種，營造生物友善棲息環境，維持平衡的茶園生態系，促進多樣性與完整性的食物鏈。

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

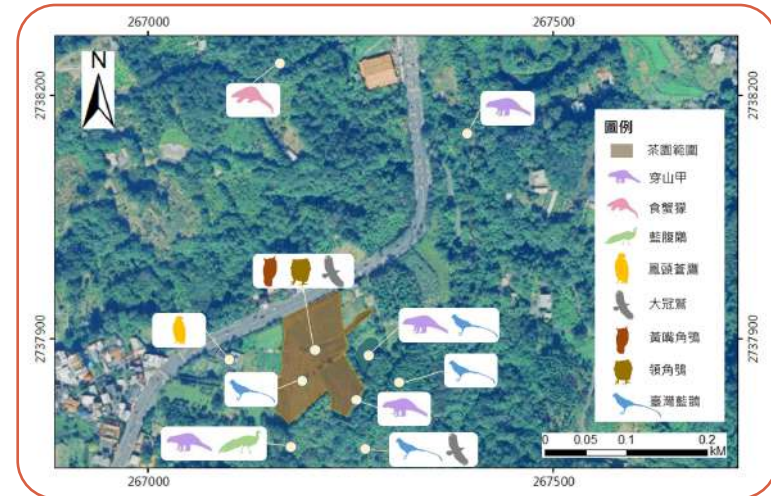
「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」生態盤查及土壤採樣調查方法



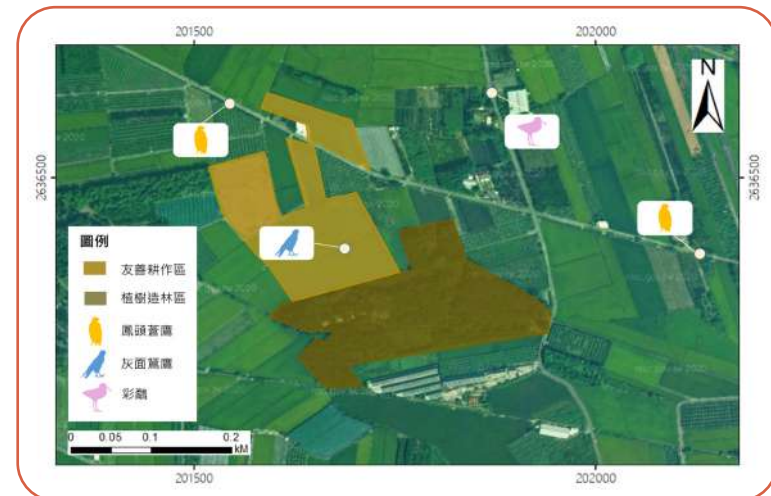
「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」橫山沙坑茶園顯著之生物多樣性



「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」橫山沙坑茶園保育類動物分佈概況



「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」溪州尚水農田保育類動物分佈概況



邁向數位平權

解決的問題

- 確保及促進各年齡層健康生活與福祉確保有教無類、公平以及高品質的教育，提倡終身學習實現性別平等，並賦予婦女權力促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作建構具包容、安全、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。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。
- 培育終端醫療科技使用者的數位知能，協力明基健康生活、虹韻助聽器，將集團醫療專才與偏鄉、社區潛在需求者對接，規劃「健康在線上」分享正確醫療保健知識、「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」聽力保健、篩檢與衛教課程，促進民眾提升預防保健知能。
- 促進綠色經濟，永續循環的引路人，培育友善耕作農友、小農職人、百工職人建立網路平台資料及影像紀錄。透過契作、市集展銷、線上農產團購、志工旅行和集團公關品採購等方式，串聯城鄉消費交流，每年平均促進 DOC 偏鄉農業經濟逾200萬元。以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務旅行，合併集團志工服務，實踐地產地銷及 SDGs 目標。鼓勵竹苗數位機會中心夥伴們，以 SDGs 目標重新盤點規劃年度重點工作，對應經濟發展、人文保存、自然環境永續標竿。

我們的行動

- 明基基金會長期執行教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」(Digital Opportunity Center, DOC)，致力於偏鄉數位關懷。自 2008 年起，協助新竹縣、苗栗縣 DOC 應用數位能力執行在地特色發展工作，行銷地方農特產品，紀錄社區人文歷史、文化典藏，透過關懷教育、文化、產業三個面向，推動偏鄉學童、青年、中高齡長輩、新住民的新興科技學習與數位素養提升。
- 以教育為本，連結經濟、文化、社會的核心執行策略，結合數位創意與品牌美學經驗，發展六大數位力量課程模組，引路偏鄉學員展開新興學習領域，以城鄉永續發展帶動竹苗偏鄉經濟成長。提升數位素養，社區數位應用教育，符合民眾資訊能力需求；行銷產業經濟，品牌美學設計導入，輔導小農直人、百公職人建立行銷平台、影音紀錄、直播推廣等行銷能力；紀錄人文歷史，協作地方團體開發特色議題，積累延伸地方創生轉化能力。

攜手利害關係人

政府單位、專家學者、社區團體、農業職人、百工職人、集團員工、非營利組織

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

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

明基基金會經營成效與影響力：

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

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

2024年於新竹縣、苗栗縣地區開設558小時資訊課程，以系統性課程建構完整的數位培力體系，致力於縮短因地區與年齡造成的數位落差，培育偏鄉數位人才，包含集團資源挹注課程《DOC親善學堂—智能助聽好聲音》、《健康在線上》，帶動2,787位民眾參與數位學習。作為數位應用先驅者，明基基金會思考如何在課程為學員民眾帶來創新、有趣的數位體驗，結合集團醫療和資通訊專才，不斷開創新課程內容，以擴大健康福祉及優質教育的影響力。

擴大在地永續影響力，面對後疫情時代與數位浪潮轉型，以及元宇宙、生成式 AI 的快速發展，位於農漁村落與原民部落的竹苗 DOC 所在地，更需思考培養面對大環境變遷的韌性；2024年以「打造永續城鄉數位生態系」為願景，規劃「智慧公民」、「家園經濟」及「文化續存」三大主軸發展，將數位教育融入永續議題，提升偏鄉應對全球永續發展趨勢的韌性。

「智慧公民」：培養民眾參與家鄉公共事務能力，提升資訊素養與科技倫理意識。

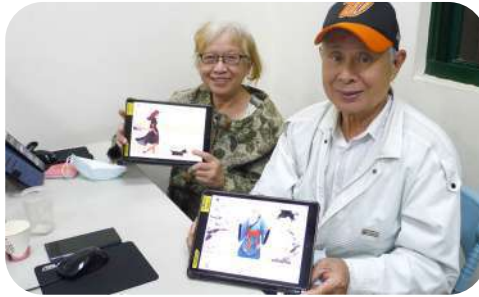
「家園經濟」：協助在地產業導入創新行銷，發展永續社區產業經營模式。

「文化續存」：運用新興科技活化在地文化資產，促進世代共學與文化承繼。

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

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





2. BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音

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

2020年起執行「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」專案，以「新竹縣及苗栗數位機會中心」為據點，年年積極擴散偏鄉衛教服務擴散，2022年併入集團公司所在地區域，連動桃園市龜山區、桃園區關懷據點納入服務範圍，2024年擴大至八德區關懷據點，輻射桃園市聽力保護網絡。2024年衛教巡迴總計服務，龜山區5場：包含大坑里、長庚理、山頂里、新興里、新路里，桃園區14場：西埔里、瑞慶里、會稽里、南門里、東埔里、臺北榮民總醫院桃園分院關懷據點、桃園市政府社會局北區老人文康活動中心、財團法人桃園市優勝地社會福利基金會、桃園市向陽社會服務協會、社團法人桃園市社會服務關懷協會(中寧據點)，以及豐林里、青溪里各2場次；八德區11場：茄明里、茄苳里、瑞泰里、瑞豐里、竹園里、大安里、財團法人台灣多元社會福利協會，以及大明里、大千里各2場次。包含竹苗地區10場，總計40場，提供1,075位長者的聽力篩檢諮詢，喚起樂齡市民關注聽力照護的重要性。

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





縣市	2020		2021		2022		2023		2024		服務場次	服務人數
	場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數		
桃園	-	-	-	-	20	558	26	736	30	898	76	2,192
新竹	7	123	1	17	5	114	6	136	4	62	23	452
苗栗	8	167	2	63	7	146	8	188	6	115	31	679
總計	15	290	3	80	32	818	40	1,060	40	1,075	130	3,323

培養老實聰明人

解決的問題	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習
聯合國永續發展目標	
我們的角色	以「科普智識，創意思考」為主軸，籌劃科學與人文結合的學習旅程，將創意思考與實驗精神融入學習互動，並且強調誠信價值觀，鼓勵國小學童思考探索、團隊合作，鍛鍊積極正向的勤學精神。 課程以科普教育實作為主軸，高中職職涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。
我們的行動	「BenQ 老實聰明體驗營」，協同國立清華大學原住民族科學發展中心、國立成功大學材料科學及工程學系專業師資團隊，以及大學生隊輔們，帶領新竹縣新屋國小、苗栗縣三灣國小、大坪國小、新南國小、建功國小與啟文國小學童，融入科普智識與創造思考學習。包含多元的科學實作：「材料與轉動」、「冷次定律與轉動」、「白努力原理及轉動」，啟發學童以科學實驗精神從生活中觀察反思，並且嘗試自主探索解決問題；「吉娃斯愛科學」課程透過科學動畫、AR 與 VR 體驗、原民傳統樂器「杵互」藝術創作等，開闊學童文化視野，在科技互動中看見傳統智慧之創新價值。 「BenQ 夢想行動校園講座」青年典範行腳臺灣島嶼：桃園市、臺中市、臺南市、高雄市、新竹縣、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣、新竹市、嘉義市、新北市、臺北市18縣市。年度辦理70場，與35,959名高中職學校師生，傳遞實現夢想的原動激勵力量。新聞報導、校園官網、社群自媒體露出連結97則。
攜手利害關係人	專家學者、大學師生、國小師生、青年典範、高中職校師生

1. BenQ 老實聰明體驗營

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

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

「BenQ 老實聰明體驗營」培養誠信價值觀，偏鄉學童的人文科學旅程





2. BenQ 夢想行動校園講座

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

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

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

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



培養老實聰明人

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

BenQ 國際雕塑營

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

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

「BenQ 國際雕塑營」雕塑模型作品展，集團公司公共場域原創美學藝術氣息

