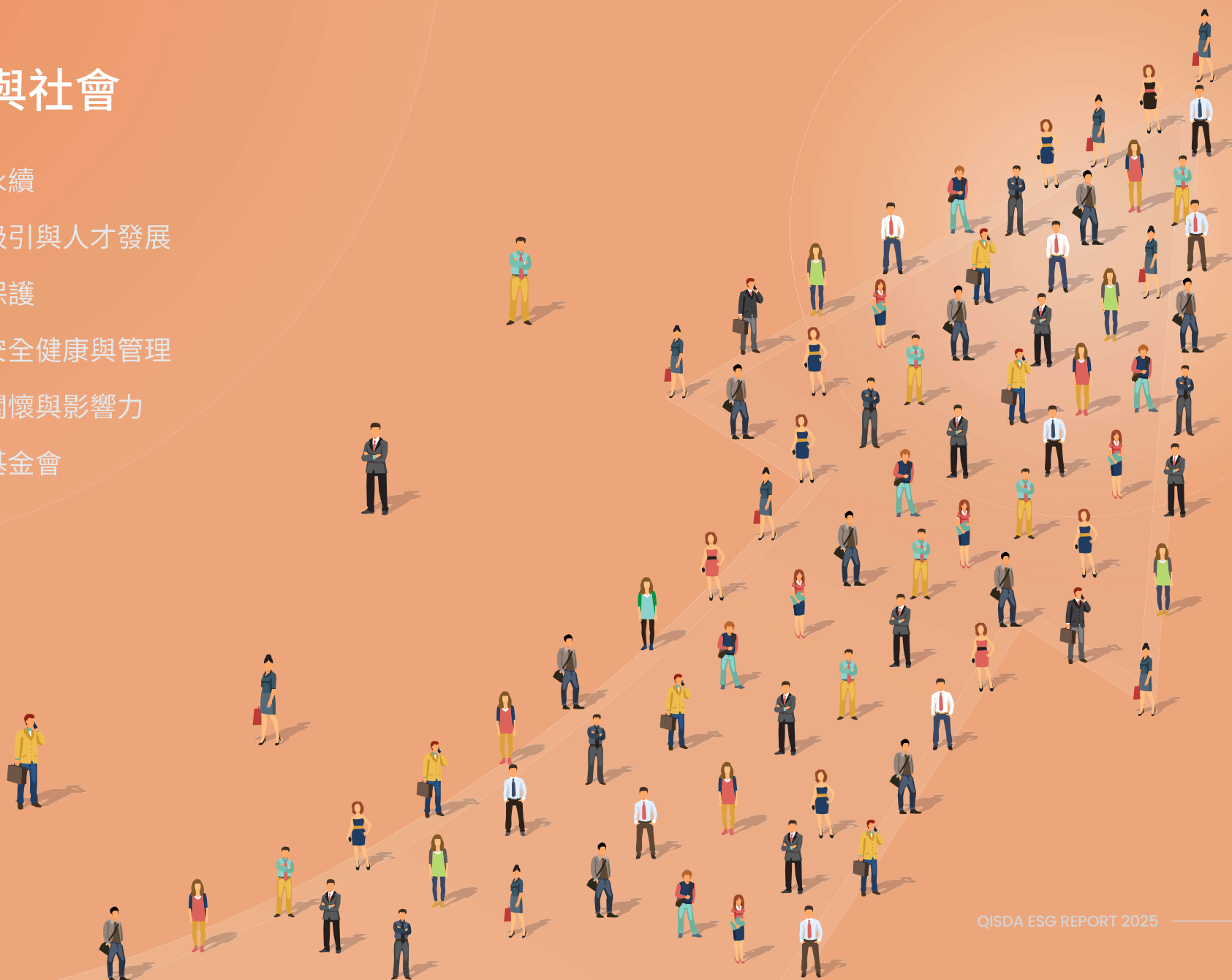


4

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

佳世達集團人才永續發展三大主軸

打造安心就業環境(Environment)：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)：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)：將佳世達集團贏的策略，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

佳世達集團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。佳世達集團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。為進一步對人才的多元、公平與共

融的承諾，佳世達科技於2025年主動導入ISO 30415《人力資源管理—多元與包容》國際標準，並完成ISO 30415 合規驗證，展現公司各項人資制度與流程中，已落實多元、公平與共融的精神。

佳世達科技-連續7年 亞洲最佳雇主獎

佳世達科技憑藉前瞻人才策略與數位轉型成效，2025年再度獲得《HR Asia》頒發的「亞洲最佳企業雇主獎」，寫下連續七年獲獎紀錄，並第三度奪得金獎榮耀。值得一提的是，今年更首度獲頒「科技賦能獎」(HR Asia Digital Transformation Awards)，成為科技與人才融合創新的企業典範。「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，公司在「企業核心文化(Core)」、「個人成長(Self)」與「團隊凝聚力(Group)」三大面向，皆遠優於市場平均表現。調查中「我對工作充滿活力」與「我期待週末後回到工作崗位」等正向指標都高於市場平均20%以上，「組織提供彈性工作安排」、「公司鼓勵員工探索創新應用以提升效率」等題組也都受到員工高度肯定。首度榮獲「科技賦能獎」，顯示在AI應用與流程改善上的卓越表現備受認同。



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發展職涯，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 2025 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 85%，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 2025 年底，公司已與 11 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。

近兩年針對海外直接人員人力結構進行優化；啟動大規模招聘，提高正式員工比重，因此新進人員相較前期有顯著成長。

員工新進率

項目	2022年	2023年	2024年	2025年
總招募新進人數 (位)	2,766	1,485	18,326	12,540
新進率 (%)	39.9%	19.3%	195.5%	120.9%
職缺內部遞補率 (%)	58.5%	65.0%	77.1%	58.2%

備註：

1. 新進率=當年度新進人數/當年度員工總人數
2. 2024、2025年中國蘇州廠進行提升直接人員正式員工比例，大量招募人才，員工新進率顯著成長。
3. 資料涵蓋範圍：佳世達科技個體。



職缺內部遞補分布

職缺內部 遞補分布		2022年					2023年					2024年					2025年				
		台灣	中國 蘇州	越南	日本	美國	台灣	中國 蘇州	越南	日本	美國	台灣	中國 蘇州	越南	日本	美國	台灣	中國 蘇州	越南	日本	美國
性別	男性	188	118	29	1	0	125	94	13	1	0	222	83	50	1	0	127	78	68	1	0
	女性	87	64	12	0	0	80	50	11	1	0	119	37	19	1	0	74	50	22	0	0
年齡	未滿30歲	18	38	13	0	0	17	44	4	0	0	39	24	13	0	0	11	32	40	1	0
	30~50歲	226	133	25	1	0	154	95	20	2	0	240	91	49	1	0	147	90	44	0	0
	50歲以上	31	11	3	0	0	34	5	0	0	0	62	5	7	1	0	43	6	6	0	0

備註：

- 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
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

集團新進人員統計

年度	2022年	2023年	2024年	2025年
母公司	2,766	1,485	18,326	12,540
子公司	9,460	7,415	7,657	6,214
合計	12,226	8,900	25,983	18,754

資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界

新進人員分布

新進人員分布		2022年		2023年		2024年		2025年	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	男性	1,884	42.2%	995	20.0%	14,008	238.4%	9,002	138.3%
	女性	882	35.5%	490	18.0%	4,318	123.5%	3,538	91.5%
年齡	未滿30歲	2,254	73.5%	984	27.9%	11,966	317.3%	7,547	183.9%
	30-50歲	504	14.3%	497	13.3%	6,339	123.7%	4,974	86.9%
	50歲以上	8	2.3%	4	0.9%	21	4.4%	19	3.5%
區域	台灣	194	11.8%	122	7.8%	209	13.1%	207	13.2%
	中國蘇州	1,645	34.6%	705	13.8%	16,772	261.9%	9,269	193.2%
	越南	925	180.7%	657	66.3%	1,342	100.0%	3,063	77.0%
	日本	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	1	7.7%
	美國	2	16.7%	1	9.1%	2	16.7%	0	0.0%
員工類型	直接員工	1,493	34.8%	1,312	25.8%	18,134	268.4%	12,365	152.1%
	間接員工	1,273	47.9%	173	7.0%	192	7.3%	175	7.8%
職級	管理職	10	1.7%	6	1.0%	54	9.0%	31	5.4%
	非管理職	2,756	43.4%	1,479	20.8%	18,272	208.2%	12,509	127.6%

備註：

- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。



以人為本，共創多元包容新未來

秉持著DEI的企業文化思維，佳世達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。

2025年，佳世達集團全球總人力為29,695人。

佳世達集團全球營運地區人力

年度		2022年		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男性	13,392	53.91%	13,669	53.62%	14,848	53.66%	13,781	46.41%
	女性	11,450	46.09%	11,822	46.38%	12,824	46.34%	15,914	53.59%
	合計	24,842	100.00%	25,491	100.00%	27,672	100.00%	29,695	100.00%
員工類型	直接員工	10,493	42.24%	11,519	45.19%	13,493	48.76%	15,351	51.70%
	間接員工	14,349	57.76%	13,972	54.81%	14,179	51.24%	14,344	48.30%
	合計	24,842	100.00%	25,491	100.00%	27,672	100.00%	29,695	100.00%

單位：人		2025年
報導非員工的工作者，且其工作由組織控制的工作者總數(人)	母公司	460
	子公司	1,120
	合計	1,580

備註：

1. 資料涵蓋範疇：佳世達集團邊界。

佳世達個體營運地區人力

總人力分布		台灣		中國蘇州		越南		日本		美國	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
合約型態	無固定期限	938	635	593	611	174	15	8	5	9	3
	固定期限	0	0	2,434	1,160	2,352	1,438	0	0	0	0
合計		938	635	3,027	1,771	2,526	1,453	8	5	9	3
聘僱類型	正職	938	635	3,027	1,771	2,526	1,453	8	5	9	3
	兼職 ^(註1)	6	11	0	4	0	0	0	0	0	0
合計		944	646	3,027	1,775	2,526	1,453	8	5	9	3
非員工工作者 ^(註2)		6	17	338	99	0	0	0	0	0	0

備註：

- 實習生歸類至兼職類別，但不計入正式人力。
- 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。
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

各地區人力性別、年齡、雇用型態分布

員工分佈		2022年				2023年				2024年				2025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	2,131	47.7%	911	36.7%	2,446	49.2%	1,083	39.7%	2,524	43.0%	1,247	35.7%	2,769	42.5%	1,334	34.5%
	30-50歲	2,080	46.6%	1,473	59.3%	2,226	44.8%	1,522	55.8%	3,014	51.3%	2,110	60.4%	3,365	51.7%	2,361	61.1%
	50歲以上	256	5.7%	99	4.0%	301	6.1%	124	4.5%	338	5.8%	139	4.0%	374	5.7%	172	4.4%
職稱	管理人員	460	10.3%	143	5.8%	450	9.0%	146	5.3%	453	7.7%	147	4.2%	435	6.7%	139	3.6%
	專業人員	1,122	25.1%	821	33.1%	1,037	20.9%	769	28.2%	1,000	17.0%	769	22.0%	936	14.4%	731	18.9%
	技術／助理職人員	2,885	64.6%	1,519	61.2%	3,486	70.1%	1,814	66.5%	4,423	75.3%	2,580	73.8%	5,137	78.9%	2,997	77.5%
聘僱類型	直接人員	2,564	57.4%	1,731	69.7%	3,384	68.0%	1,750	64.1%	4,269	72.7%	2,487	72.7%	5,133	78.9%	2,994	77.4%
	間接人員	1,903	42.6%	752	30.3%	1,589	32.0%	979	35.9%	1,607	27.3%	1,009	27.3%	1,375	21.1%	873	22.6%
區域	台灣	1,016	22.7%	635	25.6%	969	19.5%	593	21.7%	962	16.4%	638	18.2%	938	14.4%	635	16.4%
	中國蘇州	3,176	71.1%	1,585	63.8%	3,394	68.2%	1,731	63.4%	4,072	69.3%	2,333	66.7%	3027	46.5%	1,771	45.8%
	越南	259	5.8%	253	10.2%	594	11.9%	397	14.5%	825	14.0%	517	14.8%	2526	38.8%	1,453	37.6%
	日本	8	0.2%	6	0.2%	8	0.2%	5	0.2%	8	0.1%	5	0.1%	8	0.1%	5	0.1%
	美國	8	0.2%	4	0.2%	8	0.2%	3	0.1%	9	0.2%	3	0.1%	9	0.1%	3	0.1%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

依職級、年齡、性別及地區統計

職級	年齡	台灣		中國蘇州		越南		日本		美國		合計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理職	未滿30歲	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50歲	98	25	108	61	44	10	0	0	0	0	346
	50歲以上	138	25	31	16	12	1	0	1	4	0	228
	合計	236	50	139	77	56	11	0	1	4	0	574
非管理職	未滿30歲	105	141	1,247	494	1,415	699	1	0	1	0	4,103
	30-50歲	493	361	1,564	1,161	1,051	740	4	3	3	0	5,380
	50歲以上	104	83	77	39	4	3	3	1	1	3	318
	合計	702	585	2,888	1,694	2,470	1,442	8	4	5	3	9,801

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

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				日本				美國				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		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	男	女	男	女	男	女	男	女		
臺灣	805	417	82	91	14	2	0	0	13	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1,427	13.80%
中國	0	0	0	0	421	375	2,588	1,394	69	7	90	8	1	1	0	0	0	1	0	0	4,955	47.80%
越南	0	1	48	124	0	0	0	0	28	61	2,324	1,377	0	0	0	0	0	0	0	0	3,963	38.20%
馬來西亞	1	1	1	0	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0.10%
日本	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	0	0	0	0	0	0	10	0.00%
香港	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0.00%
美國	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	0	0	9	0.10%
合計	807	420	131	215	439	377	2,588	1,394	112	68	2,414	1,385	8	5	0	0	9	3	0	0	10,375	

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

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	1,427	13.8%	312	54.1%
中國	4,955	47.8%	242	42.2%
越南	3,963	38.2%	11	1.9%
馬來西亞	9	0.1%	7	1.2%
日本	10	0.1%	0	0.0%
香港	2	0.0%	0	0.0%
美國	9	0.1%	2	0.3%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

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，2025年全球合計進用53位身心障礙員工。

身心障礙	台灣					中國蘇州					越南					日本					美國				
	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	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		男	女	男	女		男	女	男	女	
身障人數	4	3	3	2	12	0	0	29	12	41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
整體人數	807	420	131	215	1,573	439	377	2,588	1,394	4,798	112	68	2,414	1,385	3,979	3	4	5	1	13	9	3	0	0	12

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

高階管理階層雇用當地勞工比例

高階管理階層 雇用當地勞工比例	地區	2022	2023	2024	2025
高階管理階層 人數比例	台灣	3.5%	3.6%	3.4%	3.5%
	中國蘇州	0.3%	0.3%	0.2%	0.3%
	越南	0.4%	0.2%	0.1%	0.1%
	日本	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	美國	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
高階管理階層 在地化比例	台灣	96.5%	98.1%	98.1%	98.2%
	中國蘇州	21.4%	26.7%	28.6%	33.3%
	越南	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	日本	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	美國	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

備註：

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。
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、越南、日本及美國)。
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、越南、日本及美國)。
4. 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

回饋社會，推動人才正向循環

佳世達集團致力校園人才深耕佈局，透過集團聯合徵才與大專院校建立策略夥伴關係。藉由簽署合作備忘錄(MOU)推動深度產學合作，提供產學銜接實習計畫，協助在校生預見職場實務並融入企業文化，建立『實習即就業』的優質人才銜接管道。

在基層人才培育方面，佳世達集團除了透過多元徵才管道，並積極與多所大專院校洽談拓展越南籍學生的產學合作計畫。透過專屬的實習計畫，協助學生掌握核心製程技術，並建立畢業後派任越南廠擔任管理幹部的職涯路徑。此舉不僅實現了跨國產業鏈的人才循環，更透過深度的產學連結強化雇主品牌，為社會與產業創造價值共榮的正向循環。



集團聯合校園徵才

一、目的：

- 深化企業認同：透過面對面交流，傳遞佳世達領先的企業文化與全球永續佈局。
- 強化雇主品牌：建立專業、創新且具信賴感的雇主形象，精準吸引志同道合的潛在人才。

二、參與場次：

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

三、特點：

- 關鍵職位主管親臨一線，提供1對1職涯深度諮詢，有效強化人才對職務內容的理解。
- 於年度校園活動中，成功獲得超過2,500份有效履歷，展現佳世達在頂尖學子心目中的高度吸引力。。



拓展多元招聘管道

一、目的：

- 落實 DEI 文化，激發創新動能：致力於吸納跨文化、多學科及具備國際視野的多元人才。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，是推動企業持續成長與創新核心基石，使能敏捷應對市場，提升競爭優勢。



二、強化營運策略連結：

- 因應全球供應鏈佈局，擴張越南廠區規模，儲備越南籍研發工程背景人才，作為未來海外廠區的中堅幹部。
- 持續深耕亞太市場，擴大東南亞電商人才需求。



三、多元管道：

- 校園外籍徵才會：台科大外籍生就業展。
- 政府相關活動參與：僑外生在臺就業媒合會、青年職涯博覽會、桃園青年職場搖籃計畫、北市友善職場聯合招募活動、智慧科技就業博覽會。



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、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。
- 台科大外籍生職涯座談會、北科大外籍生職涯座談會、台北大學越南籍碩士班座談會。共計三場，總參與數達90人以上。



強化校園合作備忘錄

一、 合作學校：

- 佳世達致力於建構緊密的產學聯盟體系，與國內 11 所指標性大學簽署合作備忘錄(MOU)，涵蓋學術研究、人才培育及資源共享，旨在打造企業、學校、學生三位一體的永續成長生態系。包括：台灣大學、成功大學、政治大學、台灣科技大學、台北科技大學、台北大學、台灣師範大學、中原大學、文藻外語大學、元智科技大學、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：提早鎖定關鍵潛力人才，精準傳遞雇主品牌價值，建構穩健的未來人才水庫。
- 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：導入企業資源與最新產業動向，豐富多元教學內容，並透過研發合作提升學術與實務競爭力。

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：

- 陽明交大後EMBA參訪、美國雷鳥大學參訪、陽明交大越南孫德勝大學雙聯學程學生參訪。參訪總人數達120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。

以國際標準為本，建構多元共融與人才永續治理基礎

為了系統性推動多元共融並強化人才永續發展之治理基礎，佳世達科技正式導入 ISO 30415《人力資源管理—多元與包容》國際標準，作為整體 DEI 政策與行動的最高指導原則。透過對齊國際標準，得以將多元共融理念由價值主張轉化為可落實、可管理且可持續的治理行動，進一步鞏固組織在人才永續議題上的制度成熟度。為確保推動成效，公司已成立多元與包容推行小組，統籌相關政策規劃與執行，並完成 ISO 30415 合規驗證，作為制度落實的重要里程碑。

在治理架構上，依循 ISO 30415 的管理精神，建構具一致性與延續性之多元共融治理機制，並將 DEI 概念全面融入人力資源管理的全生命週期，涵蓋招募、任用、發展、留任與離職等關鍵環節。透過將多元共融原則內嵌於各項人資制度與流程中，得以在不同管理階段辨識潛在風險與改善機會，確保各類人才均能在公平且包容的環境中發展。此外，亦同步設定相關基準指標，透過數據化方式進行持續檢視，包括性別比例、薪酬公平性及員工敬業度等指標，作為後續精進管理措施與追蹤改善成效之依據。

為展現組織對多元共融的高度重視與長期承諾，佳世達科技進一步制定 DEI 宣言，明確揭示對內部員工及外部利害關係人之核心立場與價值基準。該宣言不僅彰顯最高管理階層對 DEI 議題的支持，也作為各項相關制度與行動推動時的重要依循原則，確保組織上下在理念與執行方向上的一致性。

在制度落地與文化深化方面，則持續透過全員性教育訓練與文化倡導，強化員工對多元共融議題的理解與實踐能力。相關課程涵蓋無意識偏見、性別平等及跨文化溝通等主題，藉由提升員工與主管的認知與敏感度，逐步培養具包容性的組織文化與領導行為，為多元人才的長期發展奠定穩固基礎。

以制度化管理，打造支持女性發展的友善職場環境

為強化多元共融於實際管理制度中的落實與成效，佳世達科技將建立女性友善職場視為重要的中長期管理目標，並由 ESG 委員會納入整體治理與監督架構中加以推動，設定 2030 年女性員工占比須達 40%、女性基層主管占比須達 28% 之發展目標，展現對於提升女性職場參與及發展機會的長期承諾，並作為各項相關制度規劃和資源投入的重要依據。

首先，為營造安全且受尊重的工作環境，佳世達科技訂定明確政策，禁止任何形式之歧視與性騷擾行為，並透過全員調訓強化員工對相關規範與多元共融理念的認知，展現對於尊重差異與保障員工權益的明確立場。透過制度宣導與教育訓練的結合，持續強化組織文化中對多元性的理解與重視。

其次，在人才招聘與引進方面，為促進多元人才加入組織，公司訂定「同仁內部推薦鼓勵辦法」，鼓勵員工推薦具多元背景之人才，其中針對女性、外國籍及原住民身分之被推薦人，提供額外推薦獎勵。透過制度化誘因設計，期望在擴大人才來源的同時，逐步改善組織人力結構的多元性，為女性及其他多元族群創造更多進入職場的機會。

此外，在薪酬公平與待遇管理方面，則建立性別薪酬平等之管理機制，於人權承諾中清楚揭示同酬同工原則，強調不因性別而有任何薪資歧視情形。在實務管理上，全球主要營運據點均遵循當地勞動法規，確保基本薪資不低於法定標準，並於薪酬制度設計與執行過程中，避免因性別、宗教、種族、國籍或黨派而產生差異。薪資調整則是依據員工學習經歷、專業技能與績效表現而定，確保整體薪酬水準兼具市場競爭力與內部公平性。此外，公司亦每年定期檢視男女員工於薪資與獎金分配上的公平性，藉以持續優化薪酬制度。

而在人才發展與晉升管理方面，佳世達積極規劃領導力培訓課程，專注於培育具潛力之女性人才，協助其累積管理能力與職涯發展所需之關鍵職能。同時，每半年定期召開人評會，檢視整體人才發展與晉升提報情形，並針對兩性晉升率進行分析與內部宣導，以確保女性員工在職涯發展與晉升機會上能獲得公平對待。

檢視近兩年佳世達科技數據，女性員工比例持續提升，女性主管比例則維持穩定水準，同時女性員工之晉升率亦逐年成長。進一步觀察人才培育面向，2025年公司所規劃之領導管理與AI訓練課程中，女性參與率皆約占四成，反映公司持續為女性員工打造兼具發展性與公平性的職涯環境。

以支持性社群，強化女性員工身心韌性與職場歸屬

除了制度化人力資源管理措施外，佳世達科技亦重視女性員工在職涯發展歷程中所面臨之身心壓力與工作生活平衡議題，並將支持性社群視為完善多元共融環境的重要補充機制。透過促進員工之間的互助連結與經驗分享，有助於提升心理健康、職場歸屬感與組織韌性，進而支持女性人才的長期留任與穩定發展。

在此理念下，公司鼓勵員工依自身需求自發組建支持性社群，並尊重其自主運作模式。例如，由員工發起成立之「辣媽社」，聚焦於職場母親之身心健康與生活平衡議題，透過交流個人經驗、分享育兒與職涯調適方式，協助成員在工作與家庭角色之間建立支持網絡，降低因多重角色壓力所可能產生的負荷。每季定期舉辦的戶外或室內交流活動，由公司扮演明確的支持角色，提供補助津貼與制度性協助，確保其得以穩定且持續運作。

女性員工職務層級分布

女性員工分佈	2022年	2023年	2024年	2025年
女性員工比例	41.5%	35.4%	37.3%	37.3%
女性主管比例	22.8%	24.2%	24.2%	24.2%
女性基層主管比例	23.8%	25.1%	26.2%	26.0%
女性高階主管比例	15.3%	13.7%	8.7%	11.4%
業務相關單位的女性主管比例(行銷業務)	43.1%	48.4%	43.5%	42.4%
STEM職位的女性比例(RD/工程/工業設計)	21.6%	24.1%	23.2%	24.1%

備註：

- 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。
- 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。
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

提報率	2022	2023	2024	2025
整體	9.2%	8.5%	9.1%	8.1%
男	9.6%	7.2%	8.0%	6.6%
女	8.2%	11.0%	11.2%	11.1%

備註：

- 以台灣總部人數計算。
- 晉升提報率=該性別晉升提報人數 / 該性別總人數。
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

打造外籍員工安心就業環境

佳世達科技秉持「多元、公平、包容 (DEI)」精神，積極響應政府政策並符合國際客戶對人權的高標準要求。目前台灣廠區共聘有164位外籍同仁，我們致力於提供尊嚴勞動、無障礙溝通與全方位生活照顧，將國際人才視為公司穩健生產力與全球佈局的重要夥伴。

一、貫徹招募責任：落實「入職零收費」政策

- 入職零負擔：嚴格遵循國際人權準則，凡海外聘僱費、體檢費、簽證費、往返機票及入國後管理費，均由佳世達全額負擔。
- 仲介合規監督：僅與合法且優質的仲介公司合作，並透過定期稽核機制，確保引進流程公開透明。同時配置精通母語的服務代表，提供專業的協助與生活引導。

二、無障礙溝通：建立透明信賴的對話機制

- 母語友善環境：聘任專職宿舍管理與雙語輔導人員，消除語言隔閡。於宿舍與廠區佈告欄提供多語系法令規章、健康資訊與勞工專刊，保障同仁的資訊知情權。
- 零時差申訴管道：建立即時且暢通的溝通與申訴管道，確保同仁心聲能獲得有效回應，強化組織向心力與信任感。

三、全方位生活照顧：營造家的溫馨感

- 高品質居住空間：設有現代化專屬宿舍與多功能休閒室，提供舒適、安全的休息環境。
- 多元共融餐飲：餐廳採取自助式 (Buffet) 供餐，提供多樣化膳食選擇，兼顧營養均衡與異國口味需求。
- 節慶關懷與減壓：定期舉辦異國文化節慶活動，撫慰同仁思鄉情懷，透過實質的關懷與互動，營造充滿歸屬感的企業文化。

輪調發展 共創價值

佳世達科技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2025年，主管累計輪調率達208%。佳世達集團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，佳世達科技也特別重視中高齡員工，統計於2025年度，中高齡主管的職務輪調佔總輪調人數比例71%，並透過輪調與輔導，提供多面向的發展機會。

零歧視與反騷擾政策

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2025年完成全球佳世達所有員工調訓；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。

為了推動同仁更了解多元、公平與共融的意義與在公司的落實狀況，2025公司推出系列線上課程，同仁藉此可掌握相關趨勢與公司政策，並進而能在自身的工作與生活中有效實踐。

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	0.84	1.25	1.22	-	-	0.88	0.87
管理階層	0.89	0.91	1.01	0.99	1.16	1.15	0.94	0.95
非管理職員工	0.95	0.94	1.1	1.05	1.07	1.06	1.07	1.04

備註：

1. 以上資料為 2025 全年度正職員工女性對男性平均薪資及薪酬之比率。
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。
3. 管理階層定義：即擔任主管職務者且為副理級以上人員。
4. 人員涵蓋職未滿一年者。
5. 資料涵蓋範疇：佳世達個體、佳世達越南、佳世達蘇州。

薪酬與福利

薪酬政策

佳世達科技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行情況及公平性。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。

台灣地區非擔任主管職務之員工薪資(千元)

	2022	2023	2024	2025	差異(%)
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	1,747	1,663	1,536	1,543	0.46%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(新台幣千元)	1,695	1,571	1,385	1,400	1.08%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(新台幣千元)	1,289	1,224	1,192	1,222	2.52%

備註：

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 差異(%) = 2025年與2024年數據差 / 2024年數據。
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

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	日本	美國
標準薪資與當地最低薪資比率	1	1.36	1.17	1.42	1

備註：

- 計算方式為基層人員起薪/法定基本工資。
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

生活工資承諾

佳世達科技承諾確保我們所有員工收入達到生活工資水準，每年定期檢視及監測員工薪資水準，避免員工薪資與生活工資水準產生落差。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。	2025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。	2025年共計實施38位，留才獎金684萬
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，作為長期激勵計畫，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 2025年ESG目標達成率經結算為100%，故依據本計畫內容，發給第三年可獲得之25%高階經理人長期激勵計畫虛擬股數予實施對象。

備註：

- 1.佳世達科技母公司政策，台灣地區正職員工於試用期屆滿後可自願參與員工持股信託制度。
- 2.此列金額資訊為母公司制度適用內容
- 3.資料涵蓋範圍：佳世達科技個體

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。



佳世達科技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 - 有薪特休休假、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 - 小一新生入學假
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

備註：在佳世達持續工作一定期間的員工，每年享有有薪特別休假。

舉例說明，在台灣總部的員工，於本公司連續服務六個月以上者給予有薪特別休假。

- 服務滿六個月，未滿一年者，三天。
- 服務滿一年未滿兩年者，七天。
- 服務滿兩年未滿三年者，十天。
- 服務滿三年未滿五年者，十四天。
- 服務滿五年未滿十年者，十五天。
- 服務滿十年以上，每一年加給一日，但總數不得超過三十日。

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

安心生 放心養	
(1) 從孕期即開始貼心照護	佳世達科技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。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，提供相關講座與諮詢資源，給予同仁孕期心理支持，待產前並提供媽媽待產包，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) 彈性出勤制度支持工作生活兼顧	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) 看得到，用得到的津貼支持	佳世達科技育兒津貼方案提供0到6歲育兒津貼，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。
(4) 鼓勵陪伴子女的重要時刻	為支持員工兼顧家庭責任與職涯發展，並營造安心生養、友善育兒的職場環境，佳世達科技特別提供「小一新生入學假」。每當員工之子女首次進入小學一年級時，員工可於子女入學當日申請有薪之小一新生入學假，陪伴孩子迎接人生重要的學習里程碑，減輕家庭照顧壓力，讓員工能更安心投入工作與家庭角色。若父母雙方同時於公司任職，公司亦鼓勵共同參與子女成長，雙方皆可於同一日申請此假別，以實際行動支持家庭友善與育兒共擔的價值。

2025年育嬰留停人數統計

項目	台灣	
	男	女
2025年符合育嬰留停申請資格人數(人)	227	228
2025年實際申請育嬰假人數(人)	33	92
2025年育嬰留停申請率(%)	15%	40%
2025年預計復職人數(人)	26	71
2025年實際復職人數(人)	21	61
2025年復職率(%)	81%	86%
2024年復職人數(人)	22	75
2024年復職後持續工作一年人數(人)	8	48
2025年留任率(%)	36%	64%

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。
- 資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界。

退休金

佳世達科技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2025年底計劃資產公允價值為395,290千元。依相關規定，公司於2025年認列費用之金額為11,331千元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至2025年底金額為191,147千元。

2 依據勞工退休金條例提撥之退休金

依員工每月薪資6%提撥至勞保局之個人專戶，於2025年認列費用之金額為90,383千元。海外子公司亦依當地法令每月提撥退休金。

退休支持與輔導，協助中高齡同仁開展新篇章

1. 退休申請者：提供退休福利(退休金、提取員工持股信託帳戶)、退休權益與福利、退休後勞工保險及勞工退休申請諮詢，並安排專人跟進提供協助。
2. 已達退休條件但尚未達到法定退休年齡且仍希望貢獻者：公司有輪調計畫，包括擴展其專業與管理經驗，並提供輪調入任計畫(On Boarding Plan, OBP)，涵蓋公司治理、專業管理、投資管理、文化整合等，幫助其適應新環境與新任務。
3. 舉辦輔導講座，讓同仁對退休後的生活有心理準備與預先規劃: 2025年公司舉辦「退而不休，正向力開啟第二人生」講座，引導同仁正向思維重新定義「退而不休」的精神，學習如何在不同人生階段找到熱情、價值與行動力。

員工敬業度

佳世達科技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體績效。

佳世達科技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。

2025 年全球員工敬業度調查共計9,931名員工參與，參與率達 88%，整體敬業度得分為4.71分（滿分6分），較 2024年持續提升。調查結果顯示，公司於工作資源提供、績效回饋機制及員工發展支持等面向之優化措施，已逐步展現正向成效。相關改善作法包含推動 AI 工具應用、強化主管

溝通與管理技巧，以及優化績效管理與回饋流程，皆有助於提升員工對工作的投入程度，並進一步增強員工對公司之認同感與工作投入度。

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		2022	2023	2024	2025
		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
調查數量		6,110份	5,812份	9,217份	11,277份
回收數量		5,177份	4,999份	8,066份	9,931份
回收率		85%	86%	87%	88%
平均敬業度		4.57	4.62	4.67	4.71
敬業度 (%)		80%	81%	82%	82%
性別	男性	4.6	4.65	4.71	4.74
	女性	4.56	4.57	4.62	4.63
年齡	未滿30歲	4.69	4.72	4.80	4.81
	30-50歲	4.56	4.59	4.63	4.66
	50歲以上	4.46	4.56	4.64	4.7
職級	管理職	4.56	4.59	4.66	4.69
	非管理職	4.59	4.62	4.67	4.71
地區	台灣	4.52	4.62	4.67	4.51
	中國蘇州	4.63	4.66	4.68	4.86
	越南	4.56	4.59	4.55	4.75

2025年敬業度調查

2025年員工敬業度		4~6分(%)
整體敬業度		82%
性別	男性	84%
	女性	82%
年齡	未滿30歲	86%
	30-50歲	81%
	50歲以上	81%
職級	管理職	82%
	非管理職	83%
地區	台灣	81%
	中國蘇州	83%
	越南	84%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

員工流動率

佳世達集團將人才視為驅動全球布局的核心資產。面對動態變化的全球經貿環境，我們透過策略性人才管理與工作條件優化，確保企業轉型過程中的人才穩定，實現社會責任與營運韌性的雙贏。並強調即時離職面談與預警機制，深入瞭解員工留任意願並精準執行慰留，確保組織在健康的流動中持續注入創新能量。目前，間接員工自願離職率為7.4%，為集團提供穩健的全球運籌動能。

1. 區域流動性分析：人力結構轉型與產能佈局調整

2025年佳世達科技全球離職率波動，主要集中於海外據點與第一線人力，反映了集團進行「全球佈局-產能戰略移轉」與「人力結構優化」的過渡期特徵：

- 蘇州廠區：2025年蘇州廠區流動性總體穩定；因入職管理體系優化，新進員工初期留存率顯著提升，離職時點延後使得特定統計週期內離職率數值產生結構性上升，此為員工穩定性增強的積極體現。
- 越南廠區：人才在地化策略成效卓越；越南廠區作為南向擴張基地，離職率在產能擴張期仍逆勢下降至 32.2%，顯示在地化管理已發揮穩定組織的效果。

2. 人才永續機制

針對新進人員適應及青年族群留任，佳世達科技透過「環境、激勵、關懷」三大維度作為強化雇主品牌：

- 人本環境與智慧優化：導入人體工學優化生產流程，減輕直接人員作業負荷；並透過自動化轉型降低高重複性勞動，改善工作體驗。
- 多元激勵與職涯引導：推行「關鍵人才激勵計畫」與「員工內薦獎勵」，並提供跨單位輪調機會，協助同仁在組織變革中找到長遠發展路徑。
- 實質幸福感經營：強化基層主管的領航與關懷能力，建立即時溝通渠道，確保新進同仁能迅速融入企業文化，降低初期流動風險。

佳世達科技致力於在產能移轉與人力結構轉型的過程中，確保人才管理與營運策略深度對接。我們將持續優化工作條件，將「結構調整」轉化為建立「高品質勞動力」的永續動能。

佳世達科技員工離職率

員工離職率		2022	2023	2024	2025
總離職率(%)		20.6%	15.9%	24.6%	37.9%
自願離職率(%)		20.3%	15.2%	24.3%	37.3%
總離職率(%)	男性	20.1%	23.5%	27.4%	40.6%
	女性	21.5%	15.2%	19.8%	33.5%
自願離職率(%)	男性	19.7%	15.7%	27.2%	39.8%
	女性	21.3%	14.3%	19.6%	32.9%
總離職率(%)	未滿30歲	29.2%	20.6%	41.0%	58.8%
	30-50歲	14.6%	11.8%	14.1%	25.6%
	50歲以上	7.0%	11.5%	6.7%	9.9%
自願離職率(%)	未滿30歲	29.1%	20.5%	41.0%	58.5%
	30-50歲	14.3%	11.3%	14.0%	25.1%
	50歲以上	2.5%	6.1%	4.2%	4.6%
總離職率(%)	台灣	11.4%	12.0%	8.3%	11.5%
	中國蘇州	22.6%	14.4%	26.2%	51.5%
	越南	32.6%	29.0%	36.3%	32.2%
	日本	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%
	美國	16.7%	18.2%	8.3%	0.0%

員工離職率		2022	2023	2024	2025
自願離職率(%)	台灣	9.8%	9.9%	7.0%	9.2%
	中國蘇州	22.6%	14.2%	26.2%	50.8%
	越南	32.6%	28.9%	36.3%	32.2%
	日本	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%
	美國	16.7%	18.2%	8.3%	0.0%
總離職率(%)	管理職	4.3%	4.0%	2.7%	6.1%
	非管理職	22.2%	16.8%	26.1%	39.8%
自願離職率(%)	管理職	3.3%	2.9%	1.5%	5.4%
	非管理職	21.9%	16.2%	25.9%	39.1%
總離職率(%)	直接員工	27.4%	18.7%	31.4%	45.6%
	間接員工	9.8%	10.2%	7.0%	10.0%
自願離職率(%)	直接員工	27.1%	18.3%	31.4%	45.5%
	間接員工	8.7%	9.2%	6.2%	7.4%

備註：

1. 以上離職率統計數據不包含年資未滿3個月人員。
2. 資料涵蓋範圍：佳世達科技個體。

人才發展

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

因應人工智慧技術快速演進及其對產業與工作型態帶來的深遠影響，佳世達科技於 **2025 年正式推動「AI 學習新時代」發展計畫**，作為企業人才培育與數位轉型的重要核心策略。透過系統化的學習課程，全面提升員工對 AI 工具的理解與實務應用能力，以強化組織整體數位競爭力。

2025年佳世達科技間接人員人均訓練時數目標為26小時，2025年間接人員實際人均時數達41.1小時，直接人員人均時數達18.9小時。公司每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，為展現佳世達科技對社會責任的重視，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。

公司的培訓和發展資源提供給所有員工(包括實習生和兼職員工)，以便所有員工都能根據他們未來的工作需求接受適當的培訓。

人才發展體系—Qisda Academy

佳世達集團的培訓體系建立在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，致力於協同仁在工作中更有效地運用所學。

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

佳世達集團四大學院訓練課程

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. 佳世達科技員工重點培育計畫

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对外部趨勢變化，從新進同仁到資深員工皆規劃一系列學習成長類課程，建構認知思維力、溝通影響力、數位應用力、自我競爭力之人才培育策略，2025年學習成長系列課程融入AI數位認知與應用，深化員工AI數位素養以因應科技變革，持續擴大訓練資源之覆蓋面，總計共有712人次參加相關課程，2025年學習成長類課程平均滿意度達4.6分(滿分5分)。

職能	說明	焦點課程
決策思維力	培養員工具備系統性思維與全局視野，強化商業洞察與決策判斷能力，使其能於高度不確定的市場環境中，做出具前瞻性與精準度的決策	商業洞察與邏輯力、解決問題能力與思維、創新思考法等
溝通影響力	以人際洞察為核心，建構從內部協作至外部開發的溝通全鏈條，涵蓋多面向職場溝通與職場文字力，優化資訊傳遞效率；提升同仁在多元商務情境中的說服力與影響力	職場文字力、職場溝通與談判、精準簡報、跨部門溝通協調等
數位應用力	透過強化數據識別與邏輯分析能力，引導同仁正確定義商業問題，學習如何運用AI與自動化數位工具，提升數據處理效率及優化分析流程，並將複雜的數據轉化為具體的解決方案	EXCEL函式與AI協作、商業數據分析與實作、VBA入門技巧等
	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應用等
自我競爭力	以自主成長與價值賦能為核心，引導同仁建立前瞻性的職涯成長思維，因應新世代職場動態，透過強化知識與價值傳承，提升了跨世代協作的敏捷度，進而構築個人與組織共同應對變革的心理韌性與競爭優勢	系統化傳承、內部講師與AI協作培訓、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

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

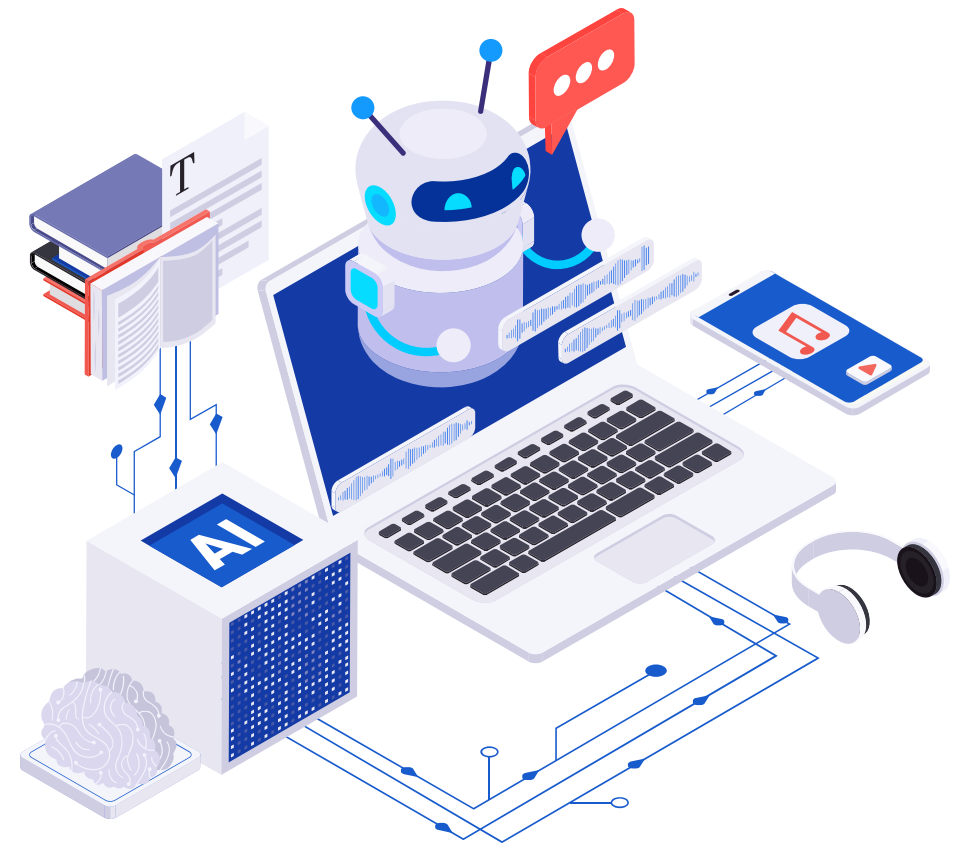
「AI學習新時代」以**強化應用、深化落地、持續優化**為核心精神，透過系統化課程設計，協助員工理解AI發展趨勢、產業影響及實際應用場景，並引導其將AI工具導入工作流程與改善專案中。

發展計畫名稱	參加對象	訓練成效展現				
		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學習新時代	全體員工	1. 奠定全員AI基礎素養，促進數位共融協助同仁掌握AI的實際應用方式，提升個人與團隊的工作效率，縮短數位能力落差。 2. 深化AI工具實務應用，推動流程優化，結合進階與專業課程，導入ChatGPT、Microsoft Copilot、Power Automate等AI工具於日常工作情境，強化跨部門流程自動化與決策支援能力，提升整體組織運作效能。 3. 培育具AI應用力的關鍵人才，強化組織永續競爭力 以分級課程與實戰導向學習模式，培養能善用AI解決問題、創造價值的人才。	AI課程共計 23堂 開課總時數 29小時	完訓人數： 3,429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： 184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 2.3億

2025 年度佳世達科技 AI 相關課程參與人次達 3,429 人次，顯示員工對 AI 學習議題的高度關注與參與意願；整體課程滿意度達 4.5 分（滿分 5 分），反映課程內容與學習成效獲得同仁普遍肯定。透過持續優化課程設計與教學方式，公司逐步建立組織內部的 AI 學習文化，促進跨部門知識交流與經驗分享。

在實務應用層面，AI 工具已廣泛導入公司 持續改善專案 (Continuous Improvement Program, CIP) 中，2025 年 CIP 專案中 AI 應用專案使用率達 65%，成功推動流程自動化與作業優化，相關成果顯示，員工已能有效運用 AI 技術支援問題分析、流程簡化與作業效率提升，將學習成果實際轉化為營運效益。

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



2. 佳世達科技主管領導力發展計畫

為強化各層級主管於領導與管理上的關鍵能力，並因應組織未來發展所需之人才儲備，公司依循核心管理職能，建構完整的主管培訓與發展體系。該體系針對不同階層與資歷之主管，規劃對應的能力發展藍圖，無論為新任管理者或具備豐富經驗之主管，皆能獲得明確且專屬的學習路徑。透過系統化的分級管理課程與職務輪調機制，協助主管循序培養標竿領導者所需的領導思維與管理能力，持續提升整體管理效能。

訓練對象包括各階層的主管2025年總開立19梯次主管訓練課程，總培訓人數為公司管理職的81%。

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，2025年度總計共256人完訓，總學習時數達1,349小時，主管人員對課程整體滿意度平均為4.74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。

2025年主管人員輪調157人次，截至2025年底累積輪調率達到了208%。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	2025年培育重點說明	2025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、人才招聘面試
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：團隊建立、溝通技巧 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：情境領導、影響力與說服力 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	協助主管建立以願景為核心、以策略為導向、以財務為依據、以人才為關鍵的整合型領導思維	實體課程：願景領導 線上課程：設定願景、展開贏的策略、財報解析與決策、教練式領導

三、領導力發展方式及訓練成果展現：

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	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:21人 3. 總完訓時數:126小時(人次*課程時數)	4.7	1. 制定管理行動計畫(回收21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. 2025年員工敬業度分數由 4.67提升 至 4.71。 2. 高敬業度員工佔比82%。 3. 內部主管晉升率達 16.9%
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2堂,合計14小時 3. 完訓人數:108人 4. 總完訓時數:716小時	4.76	1. 制定管理行動計畫(回收98份) 2. 課前管理職能平均分數:3.8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2堂,合計14小時 3. 完訓人數:26人 4. 總完訓時數:192小時	4.72	1. 制定管理行動計畫(回收21份) 2. 課前管理職能平均分數:3.8分(滿分5分) 3. 課後管理職能平均分數:4.4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4堂,合計9小時 2. 實體課程1堂,合計3小時 3. 完訓人數:101人 4. 總完訓時數:315小時	4.85	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：2025年員工敬業度分數由 4.67 提升至4.71，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：高敬業度員工佔比維持在 82%，顯示公司在外部環境劇烈波動下，仍成功穩住員工對企業願景與工作的信任與投入。
3. 內部主管晉升機會提升：內部主管晉升率達 16.9%（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。

佳世達科技持續精進領導力發展制度，透過階層別主管領導與管理發展體系，強化管理團隊整體效能與組織凝聚力，作為支持公司長期營運穩定與人才永續發展的重要基礎。

領導力分級發展體系對組織發展之長期價值：

公司建構完整的領導力分級發展體系，系統性提升主管於管理、決策與跨部門協作之能力，並在企業文化深化、人才穩定度與組織韌性等面向，逐步累積具延續性的無形價值，具體展現在以下五個核心層面：

1. 深化企業文化與核心價值內化

透過領導力培育機制，確保企業核心價值能於各管理層級中一致傳遞與實踐。主管於日常管理行為、決策判斷與溝通方式中展現一致性，有助於形成穩定且具共識的組織文化基礎。

2. 提升員工工作投入度與組織認同

培養具備成熟管理與溝通能力的主管，有助於營造支持性與信任感兼具的工作環境，協助員工自身專業發展定位，進而提升對公司願景的認同與留任意願。

3. 強化跨部門協作與管理決策效能

透過培養主管跨部門溝通、協調與系統性思考能力，提升資源整合效率並降低溝通成本；同時，強化以數據與流程為基礎的決策模式，使組織能更有效回應外部環境變化。

4. 促進學習型組織動能提升

持續推動主管發展計畫，有助於建立知識共享與跨團隊學習文化，形塑正向的學習文化。主管於創新思維與變革管理能力的提升，進一步支持組織推動持續改善與創新行動。

5. 降低關鍵人才斷層風險

確透過階層別的領導力發展體系，公司得以因應關鍵管理職位計畫性或非計畫性異動，維持營運穩定。內部培育機制亦降低對外部招募之依賴，避免關鍵職位人才斷層，進一步提升組織韌性與永續經營能力。

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. 佳世達科技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) 發展計畫: 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。2025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、商業數據分析、顧問式銷售技巧、客戶關係經營、客戶溝通談判及商業策略規劃等發展重點，透過這些專業培訓增進業務銷售團隊個人專業技能，以提供品牌客戶更優質的服務體驗。

2025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327人次;培訓總時數達2,275小時。

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

對象:事業單位產品經理與業務經理人才

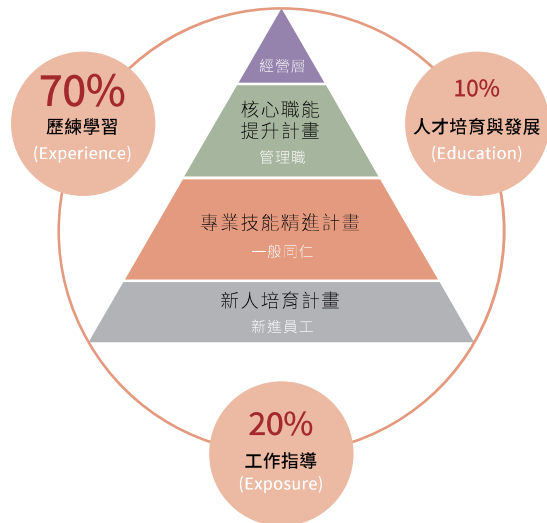
階段	發展計畫	訓練重點 主軸	開課時數	訓練成效展現	
				L2學習層次 完訓與滿意度	L4 結果層次 對組織經營績效助益
1	行銷業務專業訓 【基礎】	專案管理 溝通表達 數據分析	11小時	● 完訓：117人 ● 總訓練時數：537小時 ● 滿意度：4.52	1. 關鍵品牌客戶將其年度38%的訂單都交給Qisda代工 2. Qisda於2025年針對關鍵客戶之QBR年度評比仍維持第一名
2	行銷業務專業訓 【進階】	客戶關係 溝通談判 銷售技巧	31小時	● 完訓：149人 ● 總訓練時數：1,350小時 ● 滿意度：4.6	
3	行銷業務專業訓 【專業】	價值銷售 團體談判 財務敏銳度	27小時	● 完訓：61人 ● 總訓練時數：388小時 ● 滿意度：4.87	

4. 佳世達科技全職位發展計畫

在外部環境高度不確定的情況下，佳世達面臨關鍵職位接班與海外派任的多重挑戰。為確保組織韌性，公司透過系統化的潛力人才甄選與梯隊建構機制，提前布局各層級人才，以降低接班風險並強化人才供應穩定性。

自 2022 年起，因應企業永續成長及策略推動所需之關鍵職能，公司啟動「全職位發展計畫」，建立具一致性與延續性的職位發展架構，作為人力資本管理的重要基礎。該計畫聚焦於提升各職位之人才準備度，關鍵職能的長期培育，並強化組織在人才規劃與接班管理上的前瞻性與整體性。

2025 年，公司持續深化全職位發展計畫的推動與落實，協助各事業單位在面對環境變動與組織調整時，仍能維持穩定的人才接續機制，並支持企業長期發展與永續經營目標。



佳世達科技依據不同階層的人才需求，提供全方位的訓練與發展支持。各階層均有明確定義之核心職能，並於每半年績效目標設定時同步提出個人職能發展計畫，讓主管能在員工發展歷程中提供必要的指導與資源。整體推動方式如下：

執行方式：

1. 建構各階層核心職能體系。

2. 3E人才發展模型落實人才發展計畫

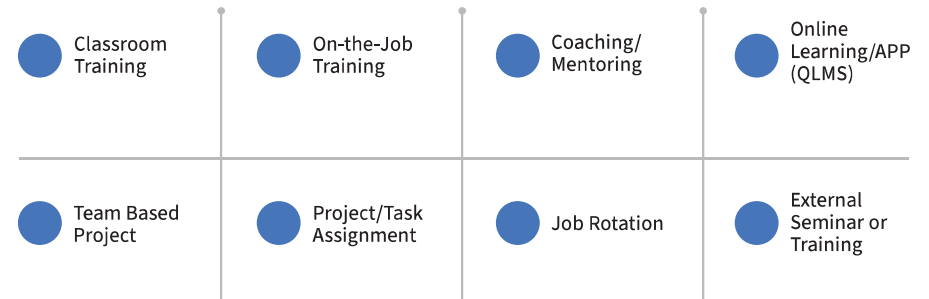
透過3E 發展模型歷練學習 (Experience)、交流指導 (Exposure) 與教育培訓 (Education)，系統性落實員工個人職能發展計畫。

3. 結合績效管理推動個人發展計畫

於每半年績效目標設定與檢視過程中，由主管與員工共同討論發展重點，並於執行期間提供必要之回饋、資源與支持，以確保發展計畫之落實。

4. 多元學習方式支持職能養成

學習方式涵蓋教室課程、在職訓練 (On-the-Job Training, OJT)、小師父制度 (資深員工與新人)、線上學習平台 (QLMS) 及行動學習 APP、專案團隊參與、任務指派、工作輪調，以及外部研討會或專業訓練等，提供員工多元且彈性的學習管道。



5. 佳世達科技跨文化訓練計畫

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。佳世達科技深刻瞭解，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。

佳世達科技持續針對越南廠區外派人員推動系統化之跨文化培育計畫，協助外派同仁理解在地文化、提升跨文化溝通能力，並促進外派與在地團隊之協作與互信。2025年，公司在既有訓練內容基礎上，進一步深化語言學習與文化互動實務，以支持海外營運穩定與跨國團隊整合。相關培訓內容說明如下：

1. 文化適應與敏感度培訓

公司持續透過文化導覽與文化理解課程，介紹越南之歷史背景、社會結構、宗教信仰與民俗習慣，協助外派人員更快融入當地生活與工作環境。同時，透過文化敏感度教育，強化外派人員對文化差異的理解，降低因文化落差所可能產生的溝通誤解或管理衝突。

2. 當地語言能力提升計畫

除既有基礎越南語培訓外，2025年進一步規劃中長期越南語課程，協助外派人員系統性提升日常及職場溝通能力，以支持在地團隊協作與即時溝通需求。至2025年底累計參加人數30人；累計受訓時數約達116小時；預估至2026年底累計受訓時數可達350小時。

3. 家庭支持與在地生活協助

公司持續提供外派人員及其家屬在地生活指引，內容涵蓋居住、交通、醫療與教育等資訊，協助其於外派初期順利適應越南生活；並設置專屬支援窗口，提供即時諮詢與協助，以減輕外派期間可能面臨的生活與心理壓力。

4. 持續推動在地文化互動活動

佳世達科技持續針對越南廠區外派人員推動系統化之跨文化培育計畫，協助外派同仁理解在地文化、提升跨文化溝通能力，並促進外派與在地團隊之協作與互信。2025年，公司在既有訓練內容基礎上，進一步深化語言學習與文化互動實務，以支持海外營運穩定與跨國團隊整合。相關培訓內容說明如下：

延續既有多元文化交流作法，於2025年透過越南當地節慶與文化互動活動，促進外派人員與在地員工之相互理解與合作，並展現公司對在地文化之尊重與重視，營造正向的跨文化合作氛圍。例如：**越南婦女節文化互動活動**：由外派主管於越南婦女節向在地同仁表達感謝與致意（如送花、祝福等），作為落實尊重在地文化、促進跨文化理解之具體實踐案例。



透過上述跨文化訓練與交流措施，佳世達持續支持外派人員於越南據點之工作適應與管理效能，並協助跨文化團隊建立互信與合作基礎，逐步培養具全球視野與文化包容力之管理與專業人才，為企業長期營運與永續發展奠定穩定基礎。

佳世達科技跨文化培訓計劃已在越南廠實施成果為

1. 辦公室員工(IDL)流動率從34%降低到31%。
2. 2025年最高月產量526K;2025年最高月產能提升至1,547K;YoY提高194%。

學習移轉－訓練成果展示

1. 因應組織多元事業及全球化發展，2025年佳世達科技全球投入訓練總費用約為NT\$ 97,632,655；平均每位員工受訓總費用為NT\$9,819；全球員工總受訓時數241,330小時，平均每位員工受訓總時數為24.3小時。因應RBA要求大量派遣員工轉為正職員工影響所致，公司2025年全球平均每位員工受訓總時數相較於2024年低；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，2025年度平均每位IDL員工受訓總時數為41.1小時及DL平均每位員工受訓總時數18.9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。

2. 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2025年之數位課程佔比達80%。

佳世達集團平均員工訓練時數

平均員工訓練時數- 直接、間接	年度 小時/人	2022年 總數	2023年 總數	2024年 總數	2025年 總數
直接員工	母公司	21.56	11	24	18.9
	子公司	11.42	10.25	13.90	8.48
	合計	19.13	13.16	21.94	13.29
間接員工	母公司	44.01	36	55.4	41.1
	子公司	10.74	13.38	12.38	13.10
	合計	14.30	13.98	15.63	17.91

資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界。

人力資本投報率

人力資本
投報率

2022年
1.18

2023年
1.19

2024年
1.16

2025年
1.11

備註：

- 人力資本投資報酬率 = (總收入 - (總營業費用 - 員工相關費用總額)) / 員工相關費用總額。
- 2020-2023年以營業成本+營業費用進行計算方式調整
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

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	日本	美國
性別	男性	51	24.6	11.8	3.6	0.0
	女性	45.6	22.4	11	6.6	0.0
員工類型	直接員工(DL)	28.7	23.4	10.8	N/A	N/A
	間接員工(IDL)	53.1	26.3	23.3	4.8	0.0
直接員工(DL)	男性	26.2	24	11.4	N/A	N/A
	女性	30	22.1	9.9	N/A	N/A
間接員工(IDL)	男性	53.7	28.4	20.7	3.6	0.0
	女性	51.7	23.8	27.2	6.6	0.0
職級	管理職	46.7	20.9	20.2	1.8	0.0
	非管理職	49.5	23.9	11.4	5.3	0.0
年齡區間	30歲以下	54.2	25.4	11.2	0.0	0.0
	30-50歲	50.5	23.2	11.9	4.4	0.0
	50歲以上	41.9	14.6	11.6	5.1	0.0
管理職	男性	44.3	20	18.6	3.5	0.0
	女性	59.1	22.7	27.6	0.0	0.0
非管理職	男性	53.6	24.8	11.7	3.6	0.0
	女性	44.3	22.4	10.8	8.3	0.0
訓練類型	綜合能力訓練	35.5	16.8	9.5	1.6	0.0
	職務專業技能訓練	13.9	15.9	2.1	N/A	N/A
全體員工平均		24.3				
全體IDL平均		41.1				
全體DL平均		18.9				
平均訓練費用(新台幣)		9,819				

備註：

- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

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7,588 個CIP專案，效益預估節省近149億台幣
- 2025年CIP持續改善專案，佳世達科技40%專案運用AI與自動化工具手法改善，效益預估節省2.3億台幣，其中HQ專案中，有65%專案，已使用AI工具改善

佳世達科技從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

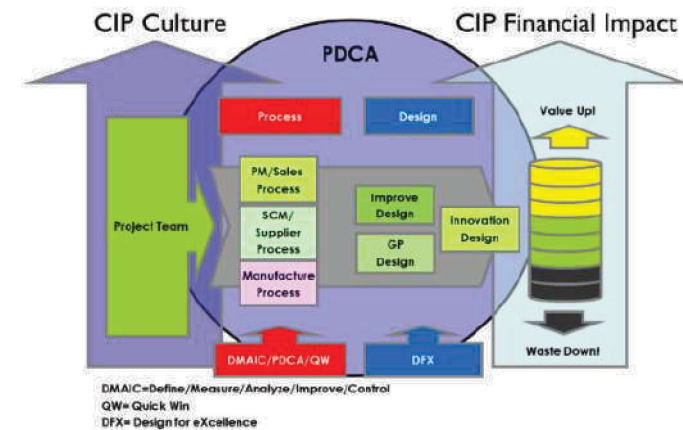
CIP Mission

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。

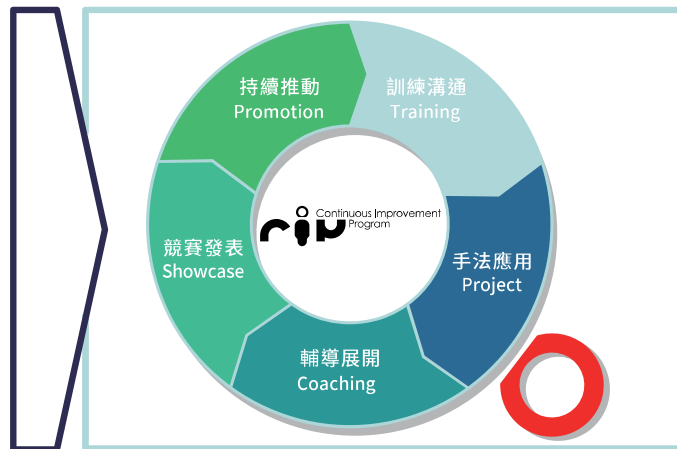
CIP 架構

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

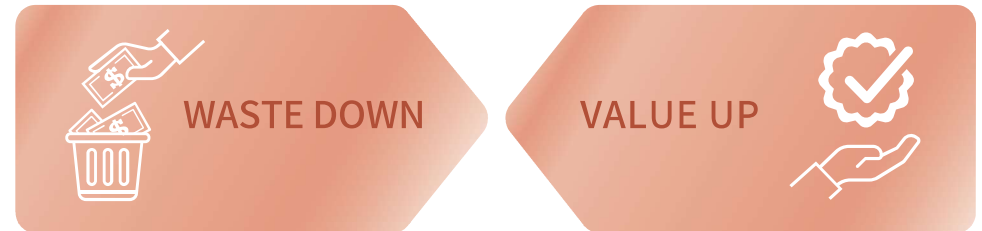
佳世達集團每年全員參與CIP活動，從訓練、專案進行、輔導展開、競賽發表、持續推動，成為公司重要的活動之一，形成公司重要文化。從2007年至今已開班訓練480班次以上課程，已有超過13,000人次以上參加課程，每年專案參與率達8成以上。2025年集團執行CIP專案數為648個，全球已經累積推行超過7,588個CIP專案，累積效益預估近149億台幣，改善效果卓著。



CIP 永續發展

佳世達集團推動持續改善(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。佳世達科技輔導供應商績效顯著，2025年蘇州供應商CIP共執行24個專案，效益約3,600萬元台幣。至今，共152家供應商參與，累計共420個專案，總和達到5.6億台幣效益。

CIP概念



2025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。

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。

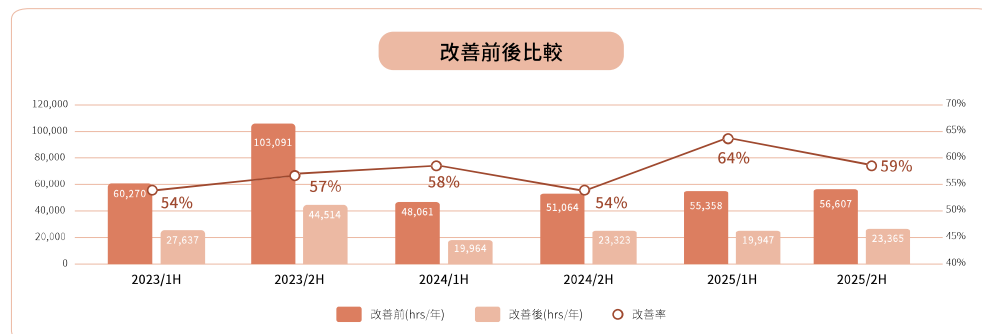
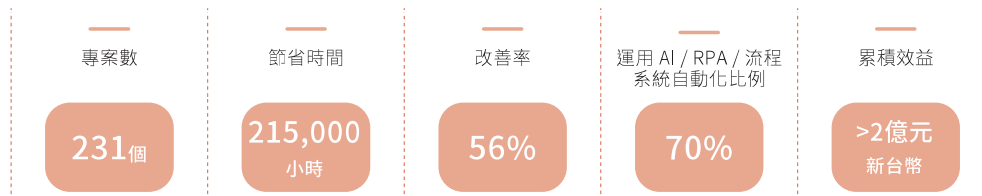
課程專案成效與貢獻

2025年共執行了648個CIP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。

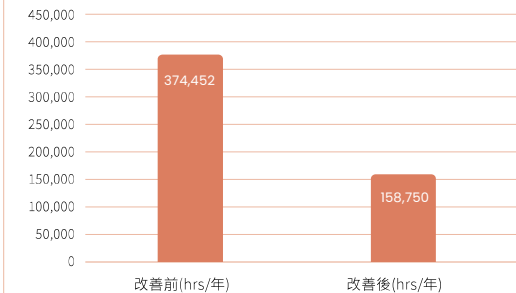
Lean Program 減少流程中無意的浪費，增進工作價值

佳世達科技總部導入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。2025年執行Lean專案數為96個，節省約68,000小時工作時間，改善率達60%。

從2023至2025累積三年，Lean共執行231專案，累計節省時間215,000小時，平均改善率58%。其中運用AI/RPA/流程系統自動化改善佔70%。Lean累積效益預估超過新台幣2億，改善效果卓著。



Lean 2023~25



Lean 專案案例

專案主題	AI驅動的開發週期：效率與創新的結合
專案陳述	利用AI vibe coding 以最少人力，擴建大型系統，改善現有系統流程痛點。並運用AI Agent導入於流程之中，大幅縮減流程運作所需人力，提高產品開發效率並提升產出品質。
專案效益	減少人力 12,840 小時/每年 減少費用 Rework + 節省系統開發+ 節省人力費用 = USD 600K 無形效益: AI工具的有效運用，提升客戶對我們產品開發能力的信賴

績效管理促進能力成長

佳世達科技績效管理制度

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-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，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-部門-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、獎酬規劃之用。

▲ 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。



完成定期績效與職涯發展評估之百分比（管理職/非管理職）

年份	2022		2023		2024		2025	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職	99.8%	98.6%	98.8%	99.3%	99.8%	99.3%	99.0%	98.6%
非管理職	99.4%	99.2%	98.9%	99.0%	99.9%	99.7%	99.4%	99.4%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

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，佳世達科技自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。

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2025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」是佳世達科技的價值觀，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。佳世達科技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。

▶ 佳世達科技人權政策

佳世達科技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。

佳世達科技針對重大人權議題，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
- 安排合理的工作時間：嚴格遵守當地法令及每周不超過60小時
- 依法支付加班費及提供有薪年度特休
- 按時給付公平且足額的生活工資
- 提倡同工同酬，薪資不因性別而有差別待遇
- 保障員工權益：依法令規範之天數通知員工重大變動事項

- 尊重員工集會結社自由
- 依循誠信價值觀、反貪腐、禁止收賄或行賄
- 提供利害關係人溝通及申訴管道
- 進行人權盡職調查，執行減緩與補救措施

佳世達科技人權政策經董事會通過，由ESG委員會推動執行，由董事會擔任最高層級決策與治理單位。

▶ 人權管理措施

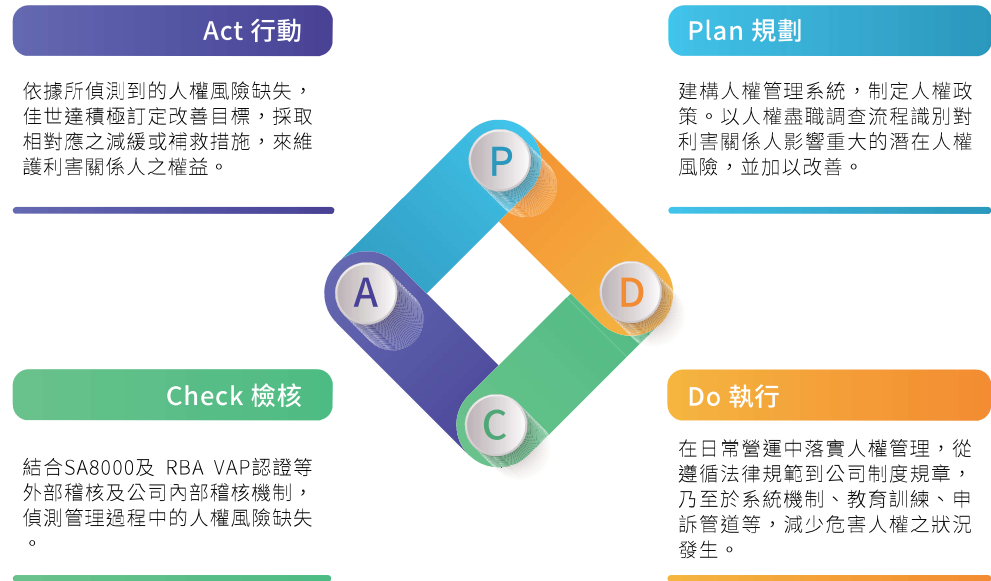
基於對人權議題的重視，佳世達科技不僅在內部管理制度及工作環境上維護員工的人權，並積極透過溝通與教育訓練等方式，讓員工了解自己以及相關利害關係人的權益。佳世達科技自2007年起導入責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA Code)(舊稱EICC)，定期舉辦RBA認知教育訓練，並於社會責任及環境安全衛生管理系統中加入道德管理系統，並根據國際相關道德管理規範制定公司員工誠信手冊(Integrity Handbook)，傳達給全球各製造區之員工。近年來蘇州廠、台灣及越南廠區因應客戶要求進行第三方稽核，並針對稽核發現之不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

佳世達科技宣示保障員工權益，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

佳世達科技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，辨識佳世達科技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。

佳世達科技人權管理流程



人權風險評估

佳世達科技參考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。

2025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。

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) ● 佳世達科技訂定「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	
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	
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	

人權議題	減緩與補償措施	對象
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	● 所有員工
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	
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) ● 佳世達科技訂定「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
不歧視	● 遵循責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 佳世達科技訂定「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。 ● 2025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

人權議題	減緩與補償措施	對象
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 ● 若公司營運遇需大量解雇之情況，公司將依當地法令給予預告期 ● 佳世達科技內部有164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) ● 佳世達科技訂定「童工及青年勞工管理辦法」，於招募時審核聘雇員工之身分，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) ● 佳世達科技訂定「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，佳世達科技每年皆實施責任商業聯盟行為準則(RBA Code)教育訓練，2025年人權議題訓練完訓率達100%(註)；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。

註：自2025年起納入美國與日本營運據點，2026年4月兩據點完成RBA認知教育訓練，佳世達科技整體完訓率為100%。

人權盡職調查

佳世達科技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：佳世達科技人權盡職調查報告

人權盡職調查流程



佳世達科技人權風險矩陣

佳世達依據 2023至 2025 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、職業安全、工資與福利等。



人權議題之重大風險與減緩補救措施

重大人權風險之減緩及補救措施

人權議題	廠區	年度減緩與補救措施	檢核成果
工時 周工時 小於60小時	台灣桃園廠 中國蘇州廠* 越南廠	為有效管理工作時間，中國蘇州廠落實了多項精進措施： ● 制度管理:將周工時不超60小時納入公司的管理要求。 ● 系統管控:出勤刷卡系統設置了預提醒及周工時不超60小時之系統智慧管控的方法。 ● 教育訓練:公司已將上述要求100%傳達給管理幹部及所有員工。 2025年第四季:中國蘇州廠已100%符合周工時不超過60小時。	相關對策 已落實
薪資和 福利	台灣桃園廠 中國蘇州廠* 越南廠	● 溝通訓練:中國蘇州廠區在薪資核算模組，針對派遣員工薪資中的政府繳納項目扣除項，公司與派遣員工進行多次積極溝通，鼓勵派遣員工參與社保繳納。 2025年中國蘇州廠區派遣員工已落實100%社保繳交。	相關對策 已落實
職業 安全	台灣桃園廠* 中國蘇州廠 越南廠*	● 教育訓練:新人以及在職的職業安全衛生教育訓練新增用電安全及其他與廠區相關高風險的內容。 ● 系統管理 1. 不定期改善ISO 45001危害分析評估表內容 2. 定期會同現場負責人巡視現場，降低與職業安全衛生相關的高風險的項目 ● 制度優化:張貼警示及告示均使用本地語言以及外國籍員工懂的語言，使所有同仁均能快速接收相關訊息 ● 日常管理:日常巡檢確實反映所觀察之風險項目，並回饋給現場主管	相關對策 已落實

備註：

1. *依近3年數據該廠區為中高風險
2. 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

合資企業(JV)之人權管理

佳世達科技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：佳世達科技投資超過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. 部分合資公司有制定人權政策，並公開揭露，以傳達對於人權的重視。
2. 所有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. 2025年違反勞動條件受政府罰鍰事項總計3件。
4. 2025年職場不法侵害事件，總計2件(截稿前仍在調查中)，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、言論與表達自由、宗教自由

內部溝通管道

2025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。佳世達科技全球製造據點每年亦持續進行RBA VAP及／或社會責任管理系統(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370位(佔蘇州製造區人數的7%)、11位(佔桃園總部人數的0.6%)及7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	勞工權益(如薪資、福利、職業安全與健康)、員工關係、人權等相關之議題
總經理信箱	隨時	所有與公司營運、永續發展相關之議題
HR 信箱	隨時	歧視、職場暴力、性騷擾、心理衛生、工業安全、人權等與人身安全相關議題
CSR信箱 csr@Qisda.com	隨時	人權議題申訴、公司永續發展、ESG等相關議題
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、賄賂與不法付款等相關事件
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、歧視與騷擾等相關事件

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

佳世達科技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」、「疾病防制與關懷」、「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。

為體恤新生兒家庭於生育與育兒階段所承擔之責任，並有效減輕員工育兒經濟負擔，佳世達科技於2023年正式推動0至6歲幼兒育兒津貼制度，每位員工可享有「每胎每年新臺幣30,000元」之補助。該措施旨在協助在職同仁平衡工作與家庭照顧需求，打造長期且具支持性的家庭友善職場環境。2025年，有249位「佳世達寶寶」受惠，具體展現公司對員工家庭的關懷與支持。相關育兒友善政策亦獲得地方政府肯定，於2025年榮獲桃園市政府頒發之「友善育兒優選獎」，彰顯企業落實社會責任與人才永續的實質成效。

佳世達科技深信每一位員工的生命皆彌足珍貴，並致力於確保同仁在突發生命緊急狀況發生時，能即時伸出援手，提供有效且正確的協助。自2022年起，公司正式推動CPR急救訓練計畫，並因應後疫情時代員工健康風險與突發狀況之挑戰，更加強化急救能力培育的重要性。截至目前，

累計已有1,333位同仁完成訓練，完訓率高達九成。並展望於2026年達成全員完訓之目標。期盼每一位員工無論於工作場域或日常生活中，皆能在面對突發狀況時，勇於挺身而出，成為守護生命的重要力量。每一次急救訓練，皆是對生命的尊重與承諾，亦展現公司對員工安全與健康之長期投入與堅定保障。

健康管理模式

佳世達科技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。

預防醫學與健康管理

於每年提供優於法規標準之年度健康檢查制度，涵蓋全體員工，並導入公共衛生「第一級預防」概念，以健康篩檢為基礎，強化早期發現與早期介入機制。

- 年度健康檢查參與率達95%以上
- 建立異常指標追蹤與健康諮詢機制
- 提供個人化衛教建議與健康促進活動

家庭友善與育兒支持

為支持員工平衡工作與家庭責任，佳世達自2023年起推動0-6歲幼兒育兒津貼制度，每位員工享有「每胎每年新臺幣30,000元」補助，協助減輕育兒負擔。

- 2025年共有249位員工子女受惠
- 強化育兒家庭支持與職場穩定度
- 2025年榮獲桃園市政府「友善育兒優選獎」

緊急應變能力與安全文化

為強化生命安全保障，佳世達自 2022 年起推動 CPR 急救訓練計畫，提升員工對突發緊急狀況之應變能力。

- 累計完訓人數：1,333 人
- 完訓率達 90%
- 目標於 2026 年達成全員完訓

公司期盼建立安全互助文化，使每位員工在面對緊急事件時具備基本急救能力，強化職場整體風險管理韌性。

永續承諾

佳世達將持續深化員工健康治理，透過數據化管理、制度優化與多元支持措施，打造健康、安心且具發展性的工作職場。我們將員工健康視為長期投資，並持續以 ESG 架構推動人才永續與企業永續發展，創造企業與社會共好的正向循環。



佳世達科技健康管理模式

維力門診(職場健康照護)

針對上班同仁健康諮詢便利性，設置資健康諮詢門診提供醫療諮商，可達到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。

2025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	2025 健康分布狀態 (%)	管理措施	成效
低度(<10%)	87	提供健康衛教宣導/相關健康促進活動	
中度(10-20%)	12.5	- 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	中度風險族群的增加，來源主要有二：一是高風險者改善後降級至此(成功案例)，二是低風險者惡化後升級至此。應該要加強這族群的健促活動。
高度(>20%)	0.3	- 提供職醫的健檢總評建議 - 員工有自行定期就醫(100%定期就醫追蹤)	2025高風險總人數下降。這代表高風險族群中有成功改善健康狀況的案例，顯示風險可逆，健康介入有效。

備註：2025健康風險族群僅統計佳世達科技台灣廠區。

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，佳世達科技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

【2025 新增福利】媽咪大禮包 一體恤新手媽媽的辛苦

為了更貼心支持孕期媽咪的身心健康，本年度我們特別推出「媽咪大禮包」計畫，希望能讓所有孕期中中的媽媽們感受到溫暖，被理解，也能更安心順利待產。共有8位媽媽受惠。



1.母乳推廣：佳世達自 2007 年起持續推動母乳友善職場政策，設置符合規範之專用集乳室，提供職場媽媽安全、隱私且安心的集乳環境，協助其兼顧工作與育兒需求。同時，公司完善孕期關懷、哺乳支持及母性保護相關制度，展現對女性員工及家庭友善的重視。2025 年度集乳室使用次數約達 300 次，顯示相關措施已實質支持員工需求，並持續發揮正向影響。

2.育兒津貼：為體恤新生兒家庭於生育與育兒階段所承擔之責任，並有效減輕員工育兒經濟負擔，佳世達於 2023 年正式推動 0 至 6 歲幼兒育兒津貼制度，每位員工可享有「每胎每年新臺幣 30,000 元」之補助。該措施旨在協助在職同仁平衡工作與家庭照顧需求，打造長期且具支持性的家庭友善職場環境。截至 2025 年，累計已有 249 位「佳世達寶寶」受惠，具體展現公司對員工家庭的關懷與支持。相關育兒友善政策亦獲得地方政府肯定，榮獲桃園市政府頒發之「友善育兒優選獎」，彰顯企業落實社會責任與人才永續的實質成效。



疾病防制與關懷

疾病防制作為健康促進計畫的重中之重，維力中心積極開展疾病預防與健康教育活動，提升員工的健康意識：每年舉辦優於法規的員工健檢、防癌篩檢、健康講座、疫苗接種等預防性健康活動，並針對時下流行的傳染性疾病進行宣導。



特殊健康新知推廣：每月發佈心靈短文，不定時衛教公告分享內容涵蓋防疫、防蚊宣導(屈公病)、夏天避免熱傷害3觀念一次看、冬天注重心血管風險等，共發佈15篇。



職場關懷：隨新法上路，持續推廣不法侵害防治與拒絕性騷擾的正確觀念，讓每位同仁都能在安心、友善的環境中工作。



為關注同仁於職場與生活中可能承受之心理壓力，佳世達自 2012 年起推動「感動心服務」員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP），建置多元且具可近性的心理支持資源。公司設置 0800 免費諮詢專線，供同仁隨時使用，並提供每位員工每年最多 6 次之免費面對面心理諮詢服務，協助其因應工作壓力、情緒調適及生活相關議題。同時，公司定期彙整並分析 EAP 使用情形，針對前三大主要心理困擾議題規劃對應之心理健康講座與宣導活動；2025 年依同仁需求辦理多場心理舒壓與情緒調適講座，主題涵蓋藝術療癒、人生轉換及壓力因應等面向，包括「與藝術大師有約」、「退而不休：正向力開啟第二人生」及「如何面對新時代的壓力與情緒調適」，以培養同仁正向心態與心理韌性，強化壓力管理能力，持續打造支持性與關懷導向的健康職場環境。

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，展開全員工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。CPR 教育訓練針對緊急應變人員進行調訓，自 2022 年起推動至今，累計已有 1,333 位同仁完成訓練，完訓率高達九成，顯示公司對職場安全與員工生命保護的高度重視。



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。
3. 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，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 81,000cc

(心理)退而不休
正向力開啟第二人生

協助同仁正向看待人生轉換，培養持續學習與自我實現的心態，強化心理韌性與生活規劃能力，開啟充實且有意義的第二人生。共 1 場，77 人次。

(心理)如何面對新時代的
壓力與情緒調適

協助員工認識新時代職場與生活所帶來的壓力來源，學習有效的情緒覺察與調適技巧，提升心理韌性與自我照顧能力，促進身心健康與工作效能。共 1 場，107 人次，滿意度高達 4.8 分 (滿分 5 分)

(生理)健康相關講座-
大家動起來~一起節拍超慢跑

推動 0 基礎運動入門，協助員工建立正確且可持續的運動觀念，培養規律運動習慣。共 2 場，216 人次，滿意度高達 4.8 分 (滿分 5 分)

員工健康檢查-員工健檢

提供員工每年健康檢查服務，參與率 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，544 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 場次，358 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。CPR 教育訓練針對緊急應變人員進行調訓，自 2022 年起推動至今，累計已有 1,333 位同仁完成訓練，完訓率高達九成，顯示公司對職場安全與員工生命保護的高度重視。



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

佳世達科技設置永續發展暨資安委員會 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。佳世達科技自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¹，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

備註1

ISO 45001證書期限：2025/11/30-2028/11/30

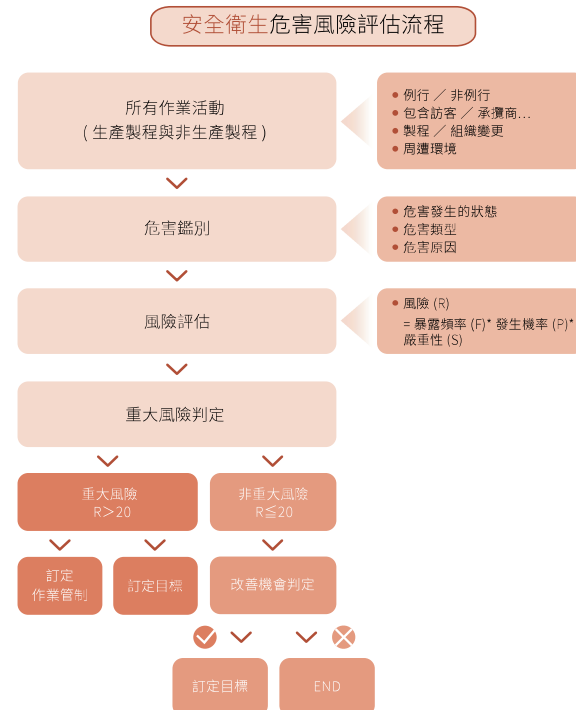
二、安全衛生危害風險評估及流程圖

佳世達科技為了提升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

佳世達科技認證通過廠區	有效日期
台灣	2028/11/30
中國蘇州電子廠	2028/12/25
中國蘇州電通廠	2029/01/06
中國蘇州精密工業廠	2029/01/06
越南河內廠	2027/05/13

四、職業安全衛生管理措施

佳世達科技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。

2025年，佳世達科技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。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-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。

2025
變更管理
案件統計

變更作業管制申請表

合計 57 (件)

驗收安全檢查表

合計 45 (件)

涵蓋範圍

台灣廠、中國廠
及越南廠

(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：新進員工一般安全衛生教育訓練、在職員工教育訓練、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	1,404	5,947
	承攬商	1,800	1,800
蘇州	員工	15,536	121,921
	承攬商	160	92,160
越南	員工	4,707	9,030
	承攬商	590	885

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

(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

佳世達科技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，2025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	42	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		

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

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。2025年，佳世達科技鑑別出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等職業災害以及化學品為主要類別，制定出四項職安衛主動式管理指標，2025年四項指標均達標。

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	0.075
每百萬工時工傷損失天數(S.R)	≤8.46	2.26
職業病發生件數	0	0

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

七、內部稽核

內部稽核

2025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

依據《職業安全衛生法》對職業災害的定義，並參考全球永續性報告協會(GRI)發布的職業健康與安全指標，採用失能傷害頻率(Frequency Rate, FR)及失能傷害嚴重率(Severity Rate, SR)作為主要績效指標進行統計與分析。2025年失能傷害頻率(FR)為0.4及失能傷害嚴重率(SR)6.45。

受傷類型以跌倒及撞傷為主，主要是工作者在工作場所行走時因注意力不集中所致。經進一步分析，27件事故歸因於個人因素，如上下樓梯踩空、行走不專心及下車時未注意安全等；另有4件事故因設施異常所致，相關設施已完成改善，並同步展開全廠安全盤點作業。對應之改善方式如下說明：

1. 上下樓梯踩空案件：透過工程控制措施優化作業環境，重新設置符合安全規範且配備扶手之上下設備，改善環境安全、降低人員踩空及高處跌落之風險。
2. 設備異常噴濺：為降低作業過程中因設備異常導致之噴濺風險，在供膠系統增加壓力的控制機制，並納入日常巡檢作業，有效改善環境安全，以強化設備安全管理。
3. 行走不專心以及下車未注意安全：透過安全宣導與教育訓練等行政管理措施，提升同仁風險辨識能力與安全意識，降低不安全行為發生之機率。

為持續降低職業災害風險，本集團積極推動安全文化活動，強化員工安全意識，特別針對個人行為因素進行教育與宣導，成效顯著，有效減少相關傷害事件發生。



佳世達集團職業傷害與職業病統計

年度		2022	2023	2024	2025
總工時(小時)	母公司	35,930,362	27,388,439	20,317,976.5	26,554,675.10
	子公司	40,861,094.21	42,081,304.46	44,238,081.68	50,143,475.68
	合計	76,791,456.21	69,469,743.46	64,556,058.18	76,698,150.78
可記錄之職業傷害數量(次數)	母公司	0	2	2	2
	子公司	30	19	36	29
	合計	30	21	38	31
可記錄之職業傷害比率	母公司	0.00	0.07	0.10	0.08
	子公司	0.73	0.45	0.81	0.58
	合計	0.39	0.30	0.59	0.40
嚴重職業傷害事件數量(排除死亡人數)(件)	母公司	0	0	0	0
	子公司	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率(排除死亡人數)	母公司	0	0	0	0
	子公司	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡數量(次數)	母公司	0	0	0	0
	子公司	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
職業傷害所造成的比率	母公司	0	0	0	0
	子公司	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0

年度		2022	2023	2024	2025
可記錄之職業病案件數(件)	母公司	0	0	0	0
	子公司	1	1	0	0
	合計	1	1	0	0
職業病所造成的死亡數量(次數)	母公司	0	0	0	0
	子公司	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
職災總損失天數	母公司	53	144	46	60
	子公司	229	99	209	435
	合計	282	243	255	495
失能傷害比率(FR)	母公司	0.00	0.07	0.10	0.08
	子公司	0.73	0.45	0.81	0.58
	合計	0.39	0.30	0.59	0.40
失能傷害嚴重率(SR)	母公司	1.48	5.26	2.26	2.26
	子公司	5.60	2.35	4.72	8.68
	合計	3.67	3.50	3.95	6.45

備註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時)*1,000,000
2. 嚴重的職業傷害比率=(嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) / 工作小時)*1,000,000
3. 可記錄之職業傷害比率=(可記錄之職業傷害(排除死亡人數) / 工作小時)*1,000,000
4. 自2025年總工作時數統計為員工與非員工工作者之總工作時數。
5. 資料涵蓋範圍：佳世達合併財報邊界。

佳世達科技職災事件統計

2022年			2023年			2024年			2025年		
男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
總工時											
40,704,132	21,126,814	48,880,654	33,810,059	19,478,964	40,338,731	26,714,962	19,503,599	33,268,269	17,547,636	9,007,039	26,554,675
職災事件數											
4	0	4	2	1	3	2	0	2	1	1	2
失能傷害頻率(FR)											
0.14	0	0.11	0.10	0.15	0.11	0.15	0	0.10	0.06	0.11	0.08
失能傷害嚴重率(SR)											
1.30	0.00	0.86	1.63	4.57	2.70	1.72	0.00	1.00	2.62	1.55	2.26
綜合傷害指數											
0.015	0.000	0.00144	0.015	0.058	0.021	0.024	0.000	0.015	0.012	0.013	0.013
嚴重職業傷害件數											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職災死亡件數											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病件數											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
停工次數											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

佳世達科技訂有意外事故管理辦法指導書，在2025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。

經計算佳世達科技全球製造據點在2025年平均失能傷害頻率(FR)為0.075；失能傷害嚴重率(SR)為2.26；綜合傷害指數為0.013，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。

2025年，工作場所亦無職災死亡與職業病案件發生。佳世達科技台灣廠區，自2011年起已累計3,879.5萬無職災工時，2025年無職災工時為274萬小時左右。承攬商在現場工作中，未發生工傷事故及死亡事故。

備註：

- 2022-2025年調整計算方法學，佳世達科技之工作者職業傷害與職業病統計表從2025年起合併員工及非員工的數據，並統一修改名稱為工作者
- 工作者定義：指勞工、自營工作者及其他售工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員
- 失能傷害嚴重率(SR)以及失能傷害頻率(FR)法源依據:勞動檢查法施行細則第六條
- 失能傷害頻率(FR)定義:每百萬總經歷工時之失能傷害次數
- 失能傷害頻率(FR)公式=(總計傷害損失總人次數×1,000,000)÷總經歷工時(取小數點後三位)
- 失能傷害嚴重率(SR)定義:每百萬總經歷工時之失能傷害損失日數
- 失能傷害嚴重率(SR)公式=(總計傷害損失日數×1,000,000)÷總經歷工時(取小數點後三位)
- 總和傷害指數=[(失能傷害頻率F.R. × 失能傷害嚴重率S.R.) ÷ 1,000] ^ 0.5
- 傷害死亡率=職業傷害死亡人次÷職業傷害總人次數
- 職業病死亡率=職業病死亡人次數÷職業病發生件數
- 職業病：由職業醫學科醫師、地方勞動主管機關認定或勞動部職業安全衛生署以及各國家主管機關鑑定
- 以上數據排除上、下班交通事故
- 公傷說明：2025公傷發生地在蘇州廠以及越南廠各一件，皆為人員撞傷的物理性傷害，針對公傷事件已完成改善對策的擬定並落實執行
- 資料涵蓋範圍：佳世達科技個體。統計截止日為2025年12月31日

危害類別事故原因與改善

佳世達科技越南廠(QVN)			
危害類別	發生原因	佔比	改善措施
物理性危害	跌傷	100%	1. 教育訓練 2. 工具使用統一規格 3. 工具使用專人專管

佳世達科技蘇州廠(QCS)			
危害類別	發生原因	佔比	改善措施
物理性危害	跌傷	100%	1. 教育訓練 2. 穿著適當工作鞋

- 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

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：

缺勤率統計

年度	2022年	2023年	2024年	2025年
缺勤率 (%)	1.0	0.54	0.56	0.48
涵蓋率 (%)	100	100	100	100

備註：

1. 資料涵蓋範圍佳世達個體、佳世達蘇州廠、佳世達越南廠之正職員工，據以計算並揭露本公司缺勤率。
2. 缺勤率比率計算為依註1所述涵蓋之場域正職員工之請假總天數÷正職員工總工天數。
3. 請假總天數含工傷假、病假，不含事假、員工預先規畫之假期。
4. 2022年由COVID-19公司防疫政策影響，因此缺勤率變動。
5. 2024年海外直接人員結構進行調整已正式員工為主，因此啟動大量人才招聘，新建人員因此有顯著成長，導致缺勤率變動。

社會關懷與影響力

佳世達集團持續實踐朝向「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

2025年佳世達科技全球員工參與公益活動的時數共5,786小時^(註)，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。

備註：全球員工參與公益活動時數涵蓋範圍包含佳世達科技個體與明基基金會。

佳世達科技社會投入價值

企業社區投資係指企業基於自願性原則，投入超出核心業務活動範圍之外之公益、慈善或社會參與行動，以回應社會需求並落實企業公民責任(Corporate Citizenship, 2020)。佳世達科技參考商業社會影響力框架(Business for Societal Impact, B4SI)的社區投資評估機制，計算公益活動投入的現金、物資、時間及管理成本，評估與分配各項專的量化效益。以社會投入成本與效益為基礎，衡量公益活動所創造之正向社會影響力，藉以檢視企業公益投入之實質成果，以及其為受益者、社會及企業本身所帶來之價值，並作為未來公益投入規劃與資源配置之重要參考。

2025年，佳世達透過各項公益專案共創造約新台幣2.6億元之正向社會影響力。各類投入形式中，現金投入占48.1%，志工人力時間投入占1.33%，物資及服務提供占0.25%，管理費用占50.32%。整體公益藍圖係結合佳世達與明基基金會之核心能力及資源，持續投入環境永續、數位機會、良善教育及文化價值四大目標。

項目		金額	佔比
現金捐贈	社區投資	\$15,774,764	6.07%
	慈善活動	\$68,908,991	26.49%
	商業活動	\$40,417,604	15.54%
志工人力		\$3,447,264	1.33%
物品捐贈		\$654,046	0.25%
管理成本		\$130,882,303	50.32%
總金額		\$260,084,972	100.00%

在外部影響上，透過多元公益參與回應社會需求、促進社群正向發展；在內部效益上，則藉由公益實踐深化企業文化、提升員工參與感與認同感，進一步培育優秀人才，並強化企業作為良善社會公民之角色。

員工與社會

佳世達集團秉持「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。

2025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。

SDGs	活動類型	活動主題	描述
	慰勞員工辛勞並且凝聚員工向心力	幸福共艦永續佳基	邀請重量級卡司開唱以及啦啦隊互動，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
	幸福禮物	公益禮盒	2025年，結合公益團體(育成社會福利基金會)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
	加強同仁家庭關係	集團家庭日	2025年，於埔心牧場舉辦家庭日，除徹底落實永續策略，推動ERG持續關懷及推廣異國文化融合，更設置南洋派對島體驗東南亞服裝以及樂團表演、劇場展演等活動，在娛樂之餘，以期將多元共融植入同仁及其家庭 DNA之中
	永續活動推動	咖啡渣肌理畫	推廣廢棄物再利用，藉由每日公司同仁免費飲用的咖啡產出的咖啡渣曬乾加工後再次進行創意畫作並結合永續生態為主題進行作畫
		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，2025年，邀請法國藝術與文學騎士陸仲雁教授跟大家分19到20世紀的藝文世界，張武修教授用自身經歷及國際醫療援助等議題，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
 	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



亮點 集團運動會

2025明基佳世達集團運動會

運動會項目持續增加桌球、大隊接力、拔河以及游泳，更號召超過30家關係企業一同參與！

活動賽事從4月展開，從初賽選拔至準決賽，集團各事業群共計派出了超過65隊，參加9月的總決賽進行競賽。

參與人突破1000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

佳世達科技台灣廠區在一群愛心同仁的號召下，成立了「愛愛社」以及「烏克蘭麗麗公益社」。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！

2025年度 佳世達科技愛愛社、 烏克蘭麗麗公益社

共舉辦38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

佳世達科技的在地化關懷

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。2025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，愛愛社分享華山基金會依同參與活動，關懷獨居老人、弱勢團體以及若是高齡長者。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！

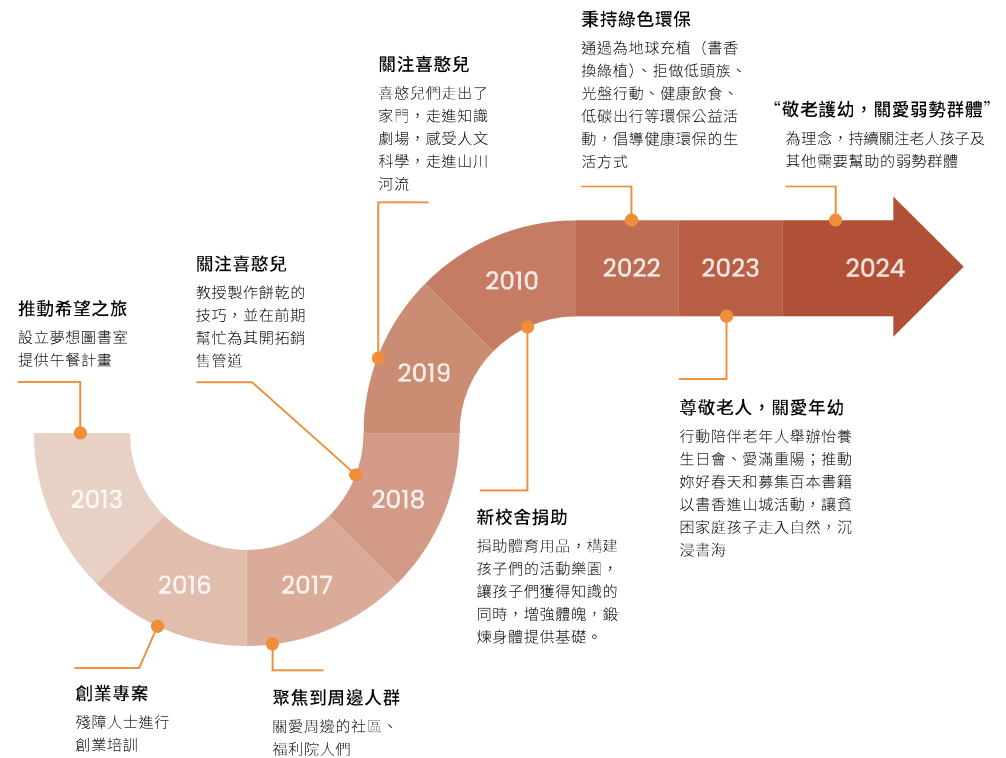
在公司交流平台也設有公告，提供公益資訊分享，分享有關當地社區活動、公益組織的最新消息、志願服務機會等信息，讓員工了解社會上的公益需求和機會，激發參與的積極性，如中秋節向斗六老農購買文旦活動，不僅將老農手中的文旦一掃而空，還將這些帶有溫暖的文旦送到了偏鄉弱勢家庭中。此外，每年歲末年終時一定會舉辦的寒士吃飽活動，更是鼓勵同仁為社會上孤苦的老人盡一份心力，還可以促進企業內部公益文化的建設，形成共同關懷、共同參與的良好氛圍。



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。通過為地球充值(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」。



2025年聚焦敬老助困與綠色環保兩大大方向，我們持續開展多元公益行動：在養老院落地春日手作、重陽暖心活動，為長者送去陪伴與關懷；依托益善mart平台組織義賣，為困難員工家庭紓困解難。同時，以綠色發展理念為核心，策劃實施城市飛鳥保護、閒置物品循環派對、公益植樹等系列活動，在公司內部傳遞綠色環保理念。



越南

越南佳世達公司基層工會開展了針對公司內困難工會會員的慰問幫扶活動。本次共有26名工會會員獲得支持，每份慰問禮金價值70萬越盾。這些慰問不僅具有物質意義，更體現了集體的關懷與互助精神。透過此次活動，工會希望能在一定程度上緩解會員的生活困難，同時進一步弘揚團結友愛的氛圍，營造更加溫暖、和諧、凝聚的工作環境。

越南佳世達公司基層工會組織開展了無償獻血活動，共有30名工會會員及員工積極參與，充分體現了員工隊伍關愛社會、互助奉獻的精神與社會責任感。透過此次活動，工會希望進一步弘揚人文關懷與公益精神，為社會醫療保障貢獻力量，同時增強公司內部的凝聚力與團結意識。



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 (SDGs)，投入環境永續、數位平權、良善教育、文化價值四大目標，提出重點可對應作為，循線重新檢視專案指標與永續的強連結處，並在利害關係人的議合，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。

▶ 2025年 ESG 效益

E 環境保護

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

因應臺灣生物多樣性挑戰，依循自然相關財務揭露 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議之框架，辨識與揭露自身營運如何依賴自然資源，並在商業運營中融入

生物多樣性正向行動。連續第二年協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生物多樣性監測；認養「農村發展及水土保持署」九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，持續辦理維護管理及補植作業，從而提高企業的長期價值和競爭力。

S 社會責任

參照聯合國永續發展目標 (SDGs)，明基基金會扮演集團城鄉交流橋樑，長期深耕竹苗偏鄉，發揮科技影響力，挹注資訊、文化多元的優良教育，培力地方農業與工藝發展轉型數位行銷，支持女性職人微型創業與綠食經濟，奠定城鄉共學與共好基礎，並轉化為可複製、可擴散的永續實踐模式。

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

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

G 公司治理

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

強化永續治理能量，2025年協助跨公司溝通，攜手集團旗下逐鹿數位開發ESG 減碳盤查平台，支持佳世達集團提前部屬子公司溫室氣體盤查作業。透過系統化與標準化的管理機制，提升集團碳

管理效率與資料一致性，以因應日益趨嚴的政策法規，並強化集團氣候治理與風險管理能力。

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

年度績效

活動辦理 **297** 場

資訊課程、保健講座
志工活動、校園講座

39,489 人次

數位教育培育專案
志工服務受益人次

735 人次

聽力保健，健康講座
高齡長者服務人次

806 萬元

友善契作、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
- 公共空間缺少文化氣息與藝術美感之環境體驗
- 供應鏈夥伴之環境與社會責任意識有待提升

社會影響行動

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

環境友善美好共生

親善大地

解決的問題

確保糧食安全，促進永續農業及綠色經濟；確保永續消費及生產模式，建構具包容、安全與韌性的城鄉發展；支持土地永續利用及海洋生態保育，維護生物多樣性並防止海洋環境劣化；建立多元夥伴關係，協力促進永續願景，提升永續政策與行動的一致性

聯合國永續發展目標

SDG2 消除飢餓、SDG8 就業與經濟成長、SDG11 永續城鄉、SDG12 責任消費及生產、SDG14 永續海洋、SDG15 陸域生態保育、SDG17 多元夥伴

我們的角色

- ▲ 長期契作友善耕作農友，參照行政院農業委員會農糧署「有機農業及友善耕作」規範原則契作農田，穩定支持農友，維護土地生態環境。倡議在地永續飲食，結合企業資源推動農產認購、稻田認養、農務體驗、市集展銷、員工採購及公關品採用等行動，協助偏鄉農業建立穩定銷售通路，促進永續農業經濟循環。扮演城鄉文化交流的推手，擔任企業和外部社區的媒合橋樑，以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務行旅，強化社區觀光持續改進動能。
- ▲ 成為苗栗海岸環境工作團體的協力夥伴，盤點在地關注議題並導入數位紀錄，協力傳播急迫的海洋保育議題。與苗栗海岸鄉鎮及地方夥伴合作推動淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳「ICC 國際淨灘行動」平台，落實參與公民科學運動。
- ▲ 集團 ESG 擴散平臺，提升集團同仁與供應鏈夥伴的永續知能，規劃年度 ESG 培訓課程，共築永續價值鏈之韌性與競爭力。協力集團達成淨零減碳目標，支持減碳盤查平台建構，以系統化、標準化的管理機制，強化集團子公司法遵與減碳策略執行力。
- ▲ 認養「農村發展及水土保持署」0.6 公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，重建具有防災韌性、生物多樣性的山坡地環境。
- ▲ 協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查。依循自然相關財務揭露(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議之框架，揭露企業面對自然風險與機會的管理作為，回應社會對於永續治理之期待。

我們的行動

「DOC 志工小旅行」、「永續善耕」稻田契作：

- ▲ 稻田契作長期支持新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」，年耕種 10 公頃稻田，保障農業夥伴 38 人勞動工作者。
- ▲ 協力 11 個地方文化團體合作 (苑裡 DOC、社團法人海線一家親環保協會、心雕居、橫山 DOC、公館 DOC、銅鑼 DOC、銅鑼灣創生發展協會、秋美人杭菊烘焙中心、關西 DOC、關西鄉土文化協會、溪州尚水農產股份有限公司)，設計低碳人文環境教育活動 6 場，包含苗栗苑裡海岸淨灘勞作 1 場；新竹橫山、苗栗公館及銅鑼、彰化溪州之 3 場農務勞作服務；及新竹關西步道修護勞作 1 場。
- ▲ 媒合集團及社區志工共 411 人次，集團志工眷屬服務為 327 人次，共 1,962 小時。

「集團 ESG 永續策略工作坊」、「ESG 減碳盤查平台」：

- ▲ 辦理集團培訓專班「ESG 永續策略工作坊」，160 位集團同仁、關係企業及其供應商參與。
- ▲ 協助集團公司明泰科技開辦「供應商溫室氣體盤查」課程，邀請 336 家供應商共同參與；協力邁達特及其子公司 40 人辦理「永續培力工作坊」，結合趨勢專題與永續桌遊體驗，啟發企業從中發掘商機、擬定專案行動。
- ▲ 攜手集團旗下逐鹿數位開發「雲碳封清」(iCarbon Cloud) 碳流程追蹤系統，實現全景式盤點與數據自動化收集，促進集團提前部署涵蓋逾 200 家集團子公司，建立完整的合併盤查基礎。

集團植樹造林：

- ▲ 持續認養「農村發展及水土保持署」0.6 公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，辦理維護管理及補植作業，逐步重建具有防災韌性、生物多樣性的山坡地環境。

維護生物多樣性暨 TNFD 輔導：

- ▲ 協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查。依循自然相關財務揭露(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議之框架，與佳世達共同發布自然相關風險揭露報告書，揭露企業面對自然風險與機會的管理作為，回應社會對於永續治理之期待。

攜手利害關係人

政府單位、專家學者、社區團體、農業職人、供應商、集團員工

「DOC 志工小旅行」

2013年至2025年，連續 13 年深耕「DOC 志工小旅行」，導入永續旅遊概念，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務行旅。號召集團員工與親友至產地參與農務採收、苗南海岸淨灘、農務採收及步道修護，走入海域、田園、山間，深化對土地與永續的理解。

	2017—2021		2022		2023		2024		2025		總計
	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	
淨灘	-	-	125	59	46	15	26	13	15	13	312
農務	1,423	367	105	54	213	63	204	42	192	50	2,713
總計	1,790		343		337		285		270		3,025



「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



「永續善耕」稻田契作

呼應聯合國永續發展目標 (SDGs, Sustainable Development Goals) 第 12 項「促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式」，明基基金會自 2008 年起長期倡議「親善大地」，支持「永續善耕」核心價值。連續 18 年(2008-2025) 契作稻田，認養足跡遍佈島嶼北、中、南、東部，累積契作面積達 130.5 公頃。

2025 年友善契作新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」稻田共 10 公頃，兩期稻作豐收「米禮盒」與集團同仁分享，同時公益捐贈 45 單位弱勢團體，兩期稻作共捐 3,816 公斤白米，鼓勵種好米、吃安全好米；藉由秋收割稻勞作，帶領集團志工走入土地，親自割稻勞動、學習農業知識，以行動凝鍊對友善土地的認同，具體實踐「親善大地」核心價值。

	2017-2021		2022		2023		2024		2025		總計
	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	
面積/ 公頃	90.5		10		10		10		10		130.5
志工/ 人數	556	118	147	31	140	20	115	23	120	21	1,281
總計	674		178		160		138		131		1,281

「永續善耕」彰化溪州秋收割稻勞作，集團志工以實際行動關懷土地



ESG 永續策略工作坊

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

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

「ESG 永續策略工作坊」共創集團與供應商永續價值鏈，齊力邁向淨零里程



集團植樹造林

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

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

「集團植樹造林」九份二山植樹造林行動，持續養護建構永續山林

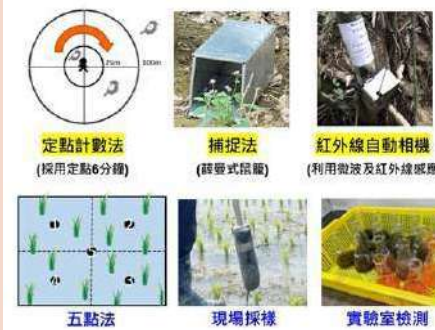


維護生物多樣性暨 TNFD 輔導：

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

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

「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」 生態盤查及土壤採樣調查方法



「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



邁向數位平權

解決的問題

確保及促進各年齡層健康生活與福祉；確保有教無類、公平以及高品質的教育；提倡終身學習實現性別平等，並賦予婦女權力；促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作；建構具包容、安全與韌性的城鄉發展；促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式；建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

聯合國永續發展目標

SDG3 促進健康福祉、SDG4 優質教育、SDG5 性別平等、SDG8 就業與經濟成長、SDG11 永續城鄉、SDG12 責任消費及生產、SDG17 多元夥伴

我們的角色

- ▲ 打造在地多元參與共學基地，串聯園區周邊里民與企業志工參與，從觀察自然、關懷社區到創意表達，培養兼具環境意識、文化素養與數位能力的學習社群，讓永續理念在日常生活中落實，實現與社區、環境共好的長遠目標。
- ▲ 以科技力量影響偏鄉資訊教育，依循國家數位發展政策，結合集團資訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民及高齡等族群，提供科技生活、保健應用、設計行銷等多面向的數位知能教育，消弭城鄉數位落差；開設婦女專班保障學習權益，鼓勵女性商家加入職人推薦，強化數位行銷能力，提升經濟自主性。
- ▲ 培力終端醫療科技使用者的數位知能，協力虹韻助聽器，將集團醫療專業與偏鄉、社區潛在需求者對接，規劃「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」聽力保健、篩檢與衛教課程，提升民眾預防保健知能。
- ▲ 促進綠色經濟，永續循環的引路人，培力友善耕作農友、小農及百工職人建立數位平台資料及影像紀錄。透過契作、市集展銷、線上團購、志工旅行和集團公關品採購等方式，串聯城鄉消費交流，每年平均促進 DOC 偏鄉農業經濟逾 200 萬元。鼓勵竹苗數位機會中心以SDGs重新盤點規劃年度重點工作，對應經濟發展、人文保存與環境永續指標。

我們的行動

虎頭山社區自然學苑：

- ▲ 自2025年起，明基基金會於桃園市虎頭山創新園區推動「虎頭山社區自然學苑」，課程規劃以自然生態、人文藝術、數位素養及樂活學習為核心，以終身學習與社區共融為願景，透過實作參與及多元體驗，建立跨世代交流、創新教育的社區學習基地。

教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」：

- ▲ 明基基金會長期執行教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」(Digital Opportunity Center, DOC)，協助新竹縣、苗栗縣 DOC 應用數位工具於在地特色發展工作，以「數位生活、文化典藏、產業加值、永續家園」四大策略行動，提升偏鄉學童、青年、中高齡長輩及新住民的數位素養與新興科技應用能力。

BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音：

- ▲ 於桃竹苗地區推動聽力衛教講座25場次，以中高齡長者為主要服務對象，偕同村里長辦公室及社區關懷據點共同辦理。

攜手利害關係人

政府單位、專家學者、社區團體、小農及百工職人、集團員工、非營利組織

虎頭山社區自然學苑

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

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

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

「虎頭山社區自然學苑」建構多元參與共學基地，攜手在地社區共築永續



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

明基基金會長期執行教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」，致力於偏鄉數位關懷。自2008年起，協助新竹縣、苗栗縣 DOC 運用數位工具推動在地特色發展，行銷地方農特產品，紀錄社區人文歷史、文化典藏，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、新住民之數位素養與新興科技應用能力。

明基基金會經營成效與影響力：

明基基金會協力佳世達志工能量與專業資源，深化與 DOC 夥伴的長期夥伴關係，透過數位加值邁向數位平權、促進地方產業發展，扶植地方創生、打造更平等和諧的社會。配合教育部第六期「數位共融及培力計畫」，以「打造永續城鄉數位生態系」為核心願景，從城鄉共生與偏鄉經濟韌性出發，系統性推動偏鄉永續與數位發展。

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

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

BenQ 親善學堂 — 智能助聽好聲音

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

2020年起執行「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」專案，以「新竹縣及苗栗數位機會中心」為據點，年年積極擴散偏鄉衛教服務，2022年併入集團公司所在地區域，連動桃園市龜山區、桃園區、八德區關懷據點納入服務範圍，2025 年聚焦將集團照護資源挹注於基金會據點周邊社區，建構在地照護共好平台，深化社區互信與長期連結。

2025年衛教巡迴總計服務，桃園區 14 場：中寧里、青溪里、寶民里、大有里、忠義里、三民里、大興里、長德里、大林里、玉山里、慈文里、中山里，及三元里2場次；龜山區 3 場：新路里、大湖里、文青里；八德區 3 場：福德里、福興里、大昌里；竹苗地區5場，總計25場，提供735位長者的聽力篩檢諮詢，喚起樂齡市民關注聽力照護的重要性。

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

「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」桃竹苗地區巡迴講座，打造在地照護平台 守護長者聽力健康



培養老實聰明人

解決的問題

確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

聯合國永續發展目標

SDG4 優質教育

我們的角色

- ▲ 以「科普智識・創意思考」為主軸，籌劃科學與人文結合的學習旅程，將創意思考與實驗精神融入學習互動，並且強調誠信價值觀，鼓勵國小學童思考探索、團隊合作，鍛鍊積極正向的勤學精神。
- ▲ 高中職職涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。

我們的行動

「BenQ 老實聰明體驗營」：

- ▲ 協同國立清華大學學習科學與科技研究所、原住民族科學發展中心、科普教育團隊，以及大學生隊輔們，帶領苗栗縣通霄、新埔國小學童與集團14間關係企業員工子女國小，融入科普智識與創造思考學習。課程設計從「科學探究實作」體驗觀察、推論與驗證的樂趣，到「吉娃斯愛科學」走進全臺首座原住民族科學發展基地「竹屋」，以AR與VR感受原民智慧與現代科技的結合，更透過小組戲劇發表展現共學成果，實踐誠信與創意兼備的「老實聰明人」精神。

「BenQ 夢想行動校園講座」：

- ▲ 青年典範行腳臺灣島嶼：新北市、桃園市、新竹市、新竹縣、苗栗縣、臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義市、嘉義縣、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣 17 縣市。年度辦理 56 場，與 28,032 名高中職學校師生，傳遞實現夢想的原動激勵力量。新聞報導、校園官網、社群自媒體露出連結 69 則。

攜手利害關係人

專家學者、大學師生、國小師生、青年典範、高中職校師生

BenQ 老實聰明體驗營

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

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	總計
辦理梯次	6	疫情未辦理	2	2	2	2	14
國小數(間)	23		7	3	6	29	68
與會師生(人)	278		60	86	110	125	659

「BenQ 老實聰明體驗營」培養誠信價值觀，偏鄉學童的人文科學旅程



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 11 年行腳，巡迴北、中、南、東的高中職校 612 場次，影響逾 494,819 名師生，激勵無數學子踏上實現夢想的旅程。

2025 年，「BenQ 夢想行動校園講座」邀請十大傑出青年公益家沈芯菱、倒立先生黃明正、前太陽馬戲團團員陳星合、溜溜球達人楊元慶、好萊塢「魔術城堡 The Magic Castle」魔術師黃柏翰、亞洲魔術大師競賽總冠軍李世峯、逆境引導教練吳佳穎、蜜旺果舖職人賴永坤、逆風劇團團長成瑋盛、地方教育推手黃雅聖，巡迴新北市、桃園市、新竹市、新竹縣、苗栗縣、臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義市、嘉義縣、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣 17 縣市，與 56 所高中職學校 28,032 名師生，親炙典範學習的好榜樣，分享實現夢想的故事。

	巡查頻率											總計
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
基隆市	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
台北市	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
新北市	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	3	7
桃園市	9	10	8	9	1	3	1	3	3	3	3	53
新竹市	4	5	1	3	-	-	-	1	0	1	2	17
新竹縣	6	4	5	5	2	1	1	1	2	3	2	32
苗栗縣	4	5	4	7	2	1	2	2	1	4	1	33
臺中市	-	9	13	22	13	11	4	6	5	10	6	99
南投縣	1	2	9	7	2	1	-	5	3	5	2	37
彰化縣	-	5	13	12	9	8	7	3	6	4	6	73
雲林縣	-	1	1	8	1	2	-	1	2	1	2	19
嘉義縣	-	1	3	4	7	4	2	3	3	1	4	32
臺南市	-	-	-	3	12	14	4	4	13	15	9	74
高雄市	-	-	-	3	14	12	4	6	5	10	7	61
屏東縣	-	-	-	2	6	4	1	3	4	3	1	24
宜蘭縣	-	1	-	3	1	1	3	2	4	5	4	24
花蓮縣	-	-	-	3	-	4	1	2	1	1	3	15
臺東縣	-	-	-	-	1	3	-	2	1	1	1	9
總計場次	24	43	57	91	72	70	31	45	53	70	56	612
參與人數	24,040	42,922	59,000	80,962	77,349	57,046	24,652	30,107	35,299	35,959	28,032	495,338

「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



BENQ
夢想行動
校園講座



提升原創文化價值

解決的問題

確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習；確保永續消費及生產模式，建構具包容、安全與韌性的城鄉發展；建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

聯合國永續發展目標

SDG4 優質教育、SDG11 永續城鄉、SDG12 責任消費及生產、SDG17 多元夥伴

我們的角色

- ▲ 作為推動永續發展的社會實踐平台，整合企業資源並串聯地方政府、國內外藝術家與文化團體，於虎頭山創新園區策辦《虎頭山大地藝術節》。以藝術介入自然場域，促進市民文化參與與環境教育，展現企業善盡社會責任與在地連結的具體行動。
- ▲ 原創文化推廣搭建國際交流平台，支持鼓勵國內外雕塑藝術家現地創作，雕塑作品安置於集團公司公共場域展演、捐贈縣市政府藝文空間，提升市民原創文化素養，集團公司常設雕塑模型作品展，提升員工美學與藝術賞析能力。

我們的行動

- ▲ 明基基金會策劃並執行《虎頭山大地藝術節》，結合集團資源與地方政府力量，邀集12位國內外藝術家進行現地創作與展演。亦透過友善農學「或者市集」及紙風車劇團《蕃薯森林奇遇記》演出，推廣綠色飲食、環境教育與全民文化參與，吸引逾 5000 位民眾對永續議題的理解與參與度。
- ▲ 安排雕塑模型作品至集團公司展覽，打造公共藝術場域。

攜手利害關係人

政府單位、專家學者、藝術職人、小農及百工職人、集團員工

虎頭山大地藝術節

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

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

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

《虎頭山大地藝術節》以「自然共生・藝境探索」為主題，展現城市綠地的永續價值



BenQ 國際雕塑營

「BenQ 國際雕塑營」自 2010 年起持續籌辦六屆，邀請海內外雕塑藝術家交流，透過一個月的現地創作形式，吸引對雕塑有興趣的青年學子與民眾，近距離接近雕塑創作現場，於國際藝術界建立美好的臺灣經驗和形象，為臺灣留下 90 件雕塑瑰寶。

「BenQ 國際雕塑營」雕塑模型作品展，培養集團員工及市民原創美學藝術氣息



推廣公共藝術美學，2021 起年明基基金會於集團公司公共場域常設模型作品展，含明基電通、明基材料、佳世達科技、達方電子、友通資訊、羅昇企業、眾福科技、其揚科技、明泰科技、仲琦科技、互動國際、詠業科技、拍檔科技、眾福科技、邁達特、衛普、逐鹿數位17 家公司。2025 年，更將藝術展示延伸至會址鄰近城市空間—桃園市政府「虎頭山創新園區」，與市民共享美學體驗，傳遞人文關懷。期許透過藝術的介入，促進員工與大眾人文美學素養，感受雕塑於日常觸動的藝術美感。