

5 共融職場

5.1 尊重人權

5.2 人才與共融

5.3 人才培育與發展

5.4 人才支持與留任

5.5 職場安全衛生



年度績效

人才共融與安心職場

- 全球同仁整體職場安心感受達 90.87%，打造信賴職場
- 女性員工擔任主管比例為 28.91%，且女性擔任銷售主管職比例達 43.75%
- 共計有 17 人次使用「啓基科技員工協助服務方案」免費諮詢專線；95 人次使用專業顧問諮詢服務
- 無重大職業災害



人才培育與發展

- 高階主管平均訓練時數 57.98 小時
- 啓基學院共開辦 566 梯次課程，共計 154,763 人次參與
- 2025 年「樹人灌溉計畫」，共計由主管授課 1,284 小時



人才支持與留任

- 台灣據點員工持股信託計畫符合資格人數 3,088 人，實際 2,034 位員工參加提撥公提金超過新台幣 7,231 萬元
- 台灣據點 75 位女性員工申請育兒假，10 位女性員工申請育兒假代金，育兒假 / 代金使用比率達 100%
- 員工內部職缺遞補率提升至 91%，促進人才留任



重大主題與目標管理

永續發展 主軸	重大主題	績效指標	2025 年成果		未來目標			對應 SDGs
			目標	成果	短期 2026 年	中期 2028 年	長期 2030 年	
培力 	人才吸引與留任	台灣間接員工離職率	12-15%	11.9%	12-15%	12-15%	12-15%	 4.4 大幅增加掌握就業、體面工作和創業所需相關技能
	人才發展與訓練	全球訓練人均時數	≥ 35 小時	31.84 小時	≥ 35 小時	≥ 40 小時	≥ 40 小時	
	共融職場	員工職場感到安心的比率	≥ 85%	90.87%	≥ 85%	≥ 85%	≥ 85%	 8.8 保護勞工權利和促進安全的工作環境
		全球女性主管職比率	≥ 25%	28.91%	≥ 25%	≥ 25%	≥ 25%	 5.5 確保婦女充分參與領導和決策
		台灣育兒假 / 代金使用比率	100%	100%	100%	100%	100%	 5.4 重視婦女無償家庭照護勞動及提倡家務分工

永續發展
主軸

培力

重大主題	績效指標	2025 年成果		未來目標			對應 SDGs
		目標	成果	短期 2026 年	中期 2027 年	長期 2030 年	
職業安全衛生	重大職災事件	0	0	0	0	0	3 健康與福祉 3.9 大幅減少危險化學品以及空氣、水和土壤污染導致的死亡和患病人數
	事故千人率	< 2.0	1.316	< 2.0	< 2.0	< 2.0	
	化學暴露之職業病案件	0	0	0	0	0	
	台灣員工健檢之中重度健康異常人數追蹤	≥ 80%	100%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	3 健康與福祉 3.8 人人享有優質的基本保健服務
	台灣員工流感疫苗參與率	≥ 85%	108.1%	≥ 85%	≥ 85%	≥ 85%	



尊重人權

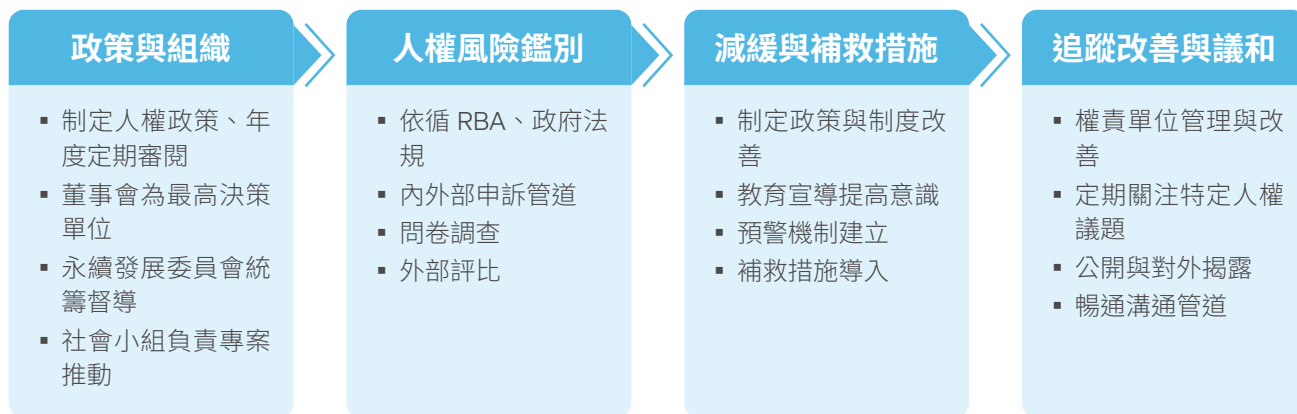
5.1.1 人權政策

啓基遵循國際規範和當地法令，包含「[世界人權宣言](#)」、「[聯合國全球盟約](#)」、「[聯合國工商企業與人權指導原則](#)」、「[OECD 跨國企業指導綱領](#)」及「[RBA 行為準則](#)」，承諾「尊重人權」，不因性別、性向、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況或政治立場不同而對同仁有所禮遇或歧視。2025 年啓基制定與公布《[人權政策](#)》，將人權管理擴展至整體價值鏈，涵蓋員工、客戶、供應商、合作夥伴及子公司。該政策明確揭示啓基在人權各面向的承諾，並透過教育訓練、申訴與溝通機制、盡職調查等管理措施，落實人權保護與持續精進的管理行動。為實踐勞動人權，啓基將人權理念與相關規範納入新進與在職同仁訓練課程，並建置多元、開放且透明的溝通與提案管道。同時，定期檢視童工與未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資關係及表達自由等議題的實施情形與改善成效。

5.1.2 人權管理

啓基人權管理架構

啓基藉由「政策組織」、「人權風險鑑別」、「減緩與補救」、「追蹤與議和」四大步驟落實人權管理。



人權保障為啓基永續經營的核心，針對價值鏈中員工、供應商承攬商、鄰近社區與環境、以及客戶等利害關係人，建立人權管理架構。透過政策指引、各類型盡職調查及透明的申訴管道，確保人權議題在價值鏈的每個環節獲得充分重視。啓基依法不僱用未滿法定最低就業年齡的童工，全球據點皆不僱用未滿 16 歲員工；2025 年，啓基各據點均無聘僱童工之情事。

面對全球日益受重視的生活工資（Living Wage）議題，啓基積極深化內部管理基礎。2025 年舉辦「人權與生活工資」專題教育訓練，深入解析國際人權規範與生活工資之推動趨勢。同時，啓基已將此議題納入並完成年度 ESG 全員培訓素材更新，計畫於 2026 年全面提升同仁之永續意識。展望未來，將依據國際趨勢進一步制定生活工資承諾書，落實對員工、供應商等基本生活保障。

對象	人權議題	啓基政策與辦法	盡職調查	申訴機制
員工 (含女性、原住民、移工， 以及新商業關係之員工) 	工時、禁止強迫勞動、童工、未成年工、工資與福利、人道待遇、人口販賣、反歧視 / 反騷擾、集會結社自由、團體協商、資料隱私與安全	<u>啓基科技多元、平等和共融宣言</u> 、 <u>啓基反奴役制聲明</u> 、 <u>啓基科技職業安全衛生政策</u> 、 <u>啓基科技責任商業聯盟行為準則承諾書</u> 、新進人員任用管理通則、未成年工雇用管理辦法	RBA SAQ、RBA VAP、啓基員工道德風險調查、新進人員報到檢查、內部稽核	
承攬商 	工時、禁止強迫勞動、童工、未成年工、工資與福利、人道待遇、人口販賣、反歧視 / 反騷擾、集會結社自由、團體協商、資料隱私與安全	<u>啓基科技多元、平等和共融宣言</u> 、 <u>啓基反奴役制聲明</u> 、 <u>啓基科技職業安全衛生政策</u> 、 <u>啓基科技責任商業聯盟行為準則承諾書</u>	年度定期承攬商評鑑、新承攬商增加不定期工程類評鑑	■ 對內管道： 內部舉報管道 「職場不法侵害及性騷擾申訴信箱」 8585@wnc.com.tw
供應商 	工時、禁止強迫勞動、童工、未成年工、人口販賣、工資與福利、反歧視 / 反騷擾、集會結社自由、團體協商、負責任地採購礦物、資料隱私與安全	<u>啓基科技全球供應鏈管理政策</u> 、 <u>啓基科技供應商行為準則</u> 、 <u>啓基科技責任礦產政策聲明</u>	■ 物料供應商：新供應商評鑑、供應商 RBA 稽核、供應商 ESG 調查表、供應商參與 EcoVadis 之調查、現場稽核 ■ 服務供應商（駐場人員）：實地 RBA 稽核、每月巡查與評分	■ 對外管道： 「檢舉不法信箱」 (wnc.integrity@wnc.com.tw) 「利害關係人信箱」 (public@wnc.com.tw)
鄰近社區與環境 	水資源管理、廢氣排放、有害物質	<u>啓基科技職業安全衛生政策</u> 、 <u>啓基科技環境永續政策</u>	RBA SAQ、RBA VAP、環境考量面與環境衝擊評估、內外部稽核	
客戶 	資料隱私與安全、公平競爭、反貪腐	<u>啓基科技資訊安全政策</u> 、 <u>啓基科技隱私權政策</u>	每季資料保護小組風險管控、ISO 27001 內外部稽核	

人權風險鑑別

啓基每年依循國際趨勢、RBA 行為準則、ISO 45001 管理系統與利害關係人期待，並於 2025 年實施員工「勞動權利盡職調查」，由全球相關職責單位基於衝擊強度與可能性進行人權風險鑑別作業，以確保各項風險均有相對應的管理措施並確實執行。啓基全球七個生產據點，除墨西哥廠外，皆取得 ISO 45001 管理系統第三方認證，涵蓋率為 85.71%，相關第三方認證請至啓基官網「管理系統」頁面。

2025 年鑑別出中、高風險的人權項目與管控措施列出如下：

註：採風險分數 = 衝擊度（1-5 分）x 可能性（1-5 分）評估方法，分數範圍 1-25，分為低、中、高 3 個等級（高風險：16 分以上；中風險：10-15 分；低風險：9 分以下）

衝擊強度

5 強迫勞動 未成年工人 集會自由 隱私	10	15 誠信經營 智慧財產權	20	25
4 性別和歧視 公平交易	8 資訊安全 供應商責任	12 勞工權益	16 工時	20
3	6	9 責任採購礦物	12	15
2	4	6 工資和福利	8	10
1	2	3	4	5

發生率

風險議題	風險描述	風險				政策	管理辦法
		TW	VN	CN	M1		
工時管理	超時工作（週工時超過 60 小時 / 月加班工時超過當地法規要求）	中	中	高	高	■ 啓基人權政策 ■ 啓基反奴役制聲明 ■ 啓基科技供應商行為準則	■ 啓基科技責任商業聯盟行為準則手冊 ■ 職場不法侵害通報及處置通則 ■ 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法
	連續工作（連續出勤超過 7 天）	中	中	高	高		
勞工權益	性騷擾 / 侵犯、體罰、精神或身體壓迫、口頭辱罵及威脅、擔心中訴機制缺乏保密性	中	低	低	中		
誠信經營	不道德或貪腐行為	中	中	中	中		
智慧財產權	損失公司或其他公司智慧財產權 / 洩漏機密資訊	中	中	中	中		

註：啓基人權盡職調查涵蓋群體包含員工（包含既有據點與新商業關係據點，以及員工中之原住民與移工）、男性、女性、兒童、供應商與承攬商、當地社區及客戶。2022 至 2024 年整體涵蓋率為 98.61%，2025 年涵蓋率達 100%（含勞工與道德風險調查、勞動權益盡職調查。勞工與道德風險調查範圍以台灣、中國、越南、墨西哥生產據點為主，廠區涵蓋率 100%；勞動權益盡職調查範圍則除墨西哥以外，含台灣、中國、越南、歐洲、美國等全球據點，涵蓋率 95%）。

減緩與補救措施

2025 年人權減緩計畫涵蓋率為 100%。



人權議題：勞工權益

減緩措施

政策制定

啓基制訂有「職場不法侵害通報及處置通則」，適用於全球。

教育宣導

- 定期於每季領班座談會及新進領班培訓中加入職場不法侵害(含言語)之宣導，強化領班預防職場不法侵害之意識。
- 在同仁入職教育訓練與定期會議中宣導多元申訴管道，並持續向同仁傳達可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，充份表達對於公司的建議或問題。

設施升級：辦公及生產區持續推動空間改善，提供無障礙通行設施

補救措施

2025 年間，總計接獲 12 件職場不法侵害申訴案件，台灣 10 件、越南 1 件、英國 1 件，分別為「職場霸凌」6 件、「性騷擾申訴」6 件，進行內部懲處，已全數結案。

懲處：啟動事件調查程序並實施適當懲戒

矯正

- 檢視與調整工作流程
- 強化環境安全監測設施
- 加強教育宣導：除提升全員意識，辦理職場不法侵害防治與保密責任的訓練課程，亦特別針對管理階層加強宣導其相應觀念與責任，並重申公司對職場不法侵害零容忍之立場
- 因應不同風俗文化與行政需求，中國、越南、墨西哥據點制定內部投訴管理規定
- 持續推動安心職場系列課程與講座，促進多元、平等的友善職場文化

影響對象

員工



人權議題：誠信經營

減緩措施

政策制定 / 制度改善

- 於「WNC-E09 誠信經營作業程序與行為指南」訂定任何形式收受之利益規則
- 設立檢舉不法信箱
WNC.integrity@wnc.com.tw

教育宣導

- 對新進人員實施教育訓練並確保完訓
- 宣導與落實「WNC-E08 道德行為準則」
- 執行年度廉潔承諾自評問卷，提醒員工遵守

補救措施

2025 年，啓基誠信調查接獲 19 件申訴案，其中 8 件與個人誠信相關，6 件因查無實證而予以結案。另 2 件調查屬實的案件，分別涉及員工私自修改機台數據、員工與供應商往來過從甚密之情形，已依公司管理公定懲處，並由部門主管加強教育訓練及宣導。

懲處：針對違規人員懲處或究責

矯正：加強教育訓練

影響對象

員工、供應商



人權議題：智慧財產權

減緩措施

政策制定 / 制度改善

- 員工入職簽訂智慧財產保密約定
- 客戶及供應商簽署保密合約

教育宣導

強化教育訓練，提升同仁對於如何落實保密義務的認識

補救措施

2025 年無智慧財產權相關訴訟案件

影響對象

員工、客戶



5.1.3 安心職場

推動安心五環

啓基於 2021 年起在台灣據點推出「安心職場」，其宗旨是支持、重視、承諾並保障啓基人擁有身心安全感的職場環境。透過「安心五環」帶領公司所有同仁共同響應並一起打造啓基安心職場。繼 2025 年於中國、越南據點導入「安心職場」，預計 2026 年同步推展至美國、墨西哥及歐洲，逐步打造全球友善職場。



啓基每年進行「安心職場溫度計」調查，以瞭解同仁的感受。2025 年調查顯示，全球同仁整體安心感受達 90.87%，中國與越南據點安心感受提升 4%，台灣同仁在多元共融議題上的關注增加。2026 年，將持續強化職場共好與諮詢協助資源，並於台灣推動跨文化交流與溝通培力，促進多元理解與尊重，打造更具支持與信任感的工作環境。

■ 啓基近四年同仁安心職場溫度計調查^{註1}

	2022	2023	2024	2025
員工安心比例（%） ^{註2}	83%	80%	86%	90.87%
回覆問卷員工數（人數）	1,017	1,422	5,436	10,871
員工涵蓋率（%） ^{註3}	21%	21%	92%	75.19%

註1：問卷涵蓋職場共好、安全衛生、健康照護、諮詢協助及多元共融五面向，採 0-10 分量表；7-8：「感覺安心」；9-10：「感覺非常安心」，如 100 人中有 80 人填答 7-10 分，則員工安心比例為 80%。當員工填答時，「職場共好」分數可反應其壓力指數；職場條件中的工作滿意度則可從「職場共好」、「安全衛生守護」分數進行觀察；而「健康照護」與「諮詢協助」則反應支持員工紓解壓力與提升幸福感的管道與資源。

註2：員工安心比例（%）：「感覺安心」與「感覺非常安心」佔所有回填問卷的百分比。

註3：員工涵蓋率（%）：安心職場溫度計調查的員工佔所有員工的百分比。2022-2024，安心溫度計調查範疇為台灣據點，2025 起，安心溫度計問卷調查範疇涵蓋全球除墨西哥以外據點，涵蓋率為 75.19%。

職場不法侵害防治

為創造安全和諧的職場，並防治同仁遭受職場不法侵害（包括肢體、語言、心理暴力與性騷擾），公司制訂有「職場不法侵害通報及處置通則」，由人資管理處負責職場不法侵害防治措施推動、申訴與懲戒相關事項，於接獲案件 24 小時內聯繫協調，經人資、法務、當事者雙方所屬單位組成的專案小組調查、訪談與審議後，向執行長呈報案件處理情形。2025 年間，總計接獲 12 件職場不法侵害申訴案件，台灣 10 件、越南 1 件、英國 1 件，分別為「職場霸凌」6 件、「性騷擾申訴」6 件，進行內部懲處，已全數結案。



案件補救措施包括檢視與調整工作流程、強化環境安全監測設施、加強宣導、啟動調查程序並實施適當懲戒等。2025 年，啓基持續推動「安心職場—職場共好」系列活動，辦理「預防職場不法侵害及防治職場性騷擾」全員必修課程與主管專班，並邀請財團法人婦女權益促進發展基金會董事陳月娥女士主講「性別平等」專題講座，強化員工權益與責任意識，營造多元共融且友善的工作環境。

因應不同風俗文化與行政需求，中國、越南與墨西哥據點制定內部投訴管理規定，同仁可向人資管理處進行包括性騷擾在內等各類議題的投訴和舉報，由人資管理處負責受理、調查、處置、報告與回饋。員工代表及工會則負責監督公司對於同仁及相關方的投訴處置。

職場工作平權肯定

啓基秉持「友善共事、職場共好」的理念，積極推動職場工作平權，其中包含女性照護、工作彈性、鼓勵員工善用育兒照護假及友善育兒，致力打造安心幸福的職場環境。2025 年榮獲新竹科學園區科管局「推動職場工作平權特優獎」殊榮，連續三年參與評選皆獲得最高肯定，展現啓基在各項福利制度與資源上推動友善職場的優異成果。



5.1.4 員工溝通

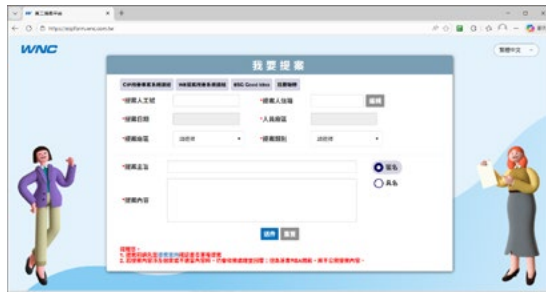
啓基提供多元、開放且透明的溝通管道，透過不同形式的委員會、座談會、活動，或經由實體信箱、系統平台、電話專線、電子信箱，持續強化與同仁雙向、即時的溝通。同時設有公開的「利害關係人信箱」與「檢舉不法信箱」，同仁可透過這兩個信箱，在匿名並確保不受報復的情況下，向公司提問、建議或進行申訴與舉發。

啓基各據點員工溝通管道（★為各據點主要溝通管道）

溝通管道與對象		台灣據點	中國據點	越南據點	墨西哥
協議組織 實體信箱 系統平台 電子信箱 電話專線	全體同仁	勞資會議 職工福利委員會 環安衛委員會★	工會★	工會★	勞資會議
		廠長信箱★	意見箱★	意見箱★	實體意見箱
		員工提案平台★	微信公眾平台★	-	HR 線上平台
		-	-	廠長信箱 wecare@wnc.com.tw	8585@wnc.com.tw
		-	8585 員工關懷熱線★	-	-
座談會	全體同仁	與 CEO 有約座談會	員工代表座談會★	員工代表座談會	員工大會
	產線同仁	廠長／領班／外籍同仁座談會	直接員工座談會	領班座談會	產線座談會
	新進同仁	新人滿月茶會 啓基文化體驗暨執行長座談會	新進營運員工座談會	-	新人座談會
	管理職同仁	-	間接與外派同仁座談會	外籍管理同仁文化體驗座談會	-
申訴機制	所有利害關係人	檢舉不法信箱 wnc.integrity@wnc.com.tw 職場不法侵害及性騷擾申訴信箱 8585@wnc.com.tw 利害關係人信箱 public@wnc.com.tw			

台灣據點—員工提案平台

各項提案依類別分發由各職責委員會受理，包括勞資會議、福委會、職業安全衛生委員，同仁並可於員工提案平台上隨時追蹤處理進度。
2025 年溝通成效：共受理 1,134 件提案，並依類別分派權責單位處理並回覆。



台灣據點—啓基文化體驗暨執行長座談會

邀請任職滿三個月的新進同仁體驗啓基文化，與執行長會談，使新進同仁快速了解公司政策與動向。
2025 年溝通成效：共計有 111 位新進同仁熱情參與，促進相互理解與信任，攜手推動成長與創新。

台灣據點—與 CEO 有約座談會

每季邀請在各工作領域表現優異的同仁與總經理暨執行長會談，提供優秀同仁與執行長面對面交流的機會。
2026 年溝通成效：已完成選拔，活動預計辦於 2026 年 3 月份，邀請 111 位員工參加，探討公司願景與未來趨勢。現場執行長本人將詳細回應同仁提問，促進內部雙向溝通與成長。

台灣據點—新人滿月茶會

為到職剛滿一個月的新進同仁解答問題、協助其適應環境，並增加與跨單位同事的互動。
2025 年溝通成效：台北、新竹、台南四據點共舉辦 20 場，267 位新進同仁參與。



中國、越南據點勞資會議

依循當地法規，員工加入當地工會比率為 100%，工會委員代表由各據點同仁推選組成。同仁可透過工會委員代表提出對公司的建議與問題。
2025 年溝通成效：中國舉辦 4 場次員工座談會，受理 23 則員工回饋；越南辦理 4 場次。



中國、越南與墨西哥據點—實體信箱

同仁可透過實體信箱向廠長反應問題與建議，該事項處理情形公告於產線公告欄，且一律對同仁身分保密。
2025 年溝通成效：中國未收到相關實體信件。越南據點收到 9 件員工回饋建議，主要為門禁出入管制、冬季室內溫度調節、衛生間省電裝置感應等建議。在接獲回饋後將案件轉交當責單位，員工關係部於取得回覆後以郵件公告方式回覆同仁改善及說明，並於員工座談會上再次向員工代表說明答覆。



墨西哥—員工大會

年度舉辦員工大會，回顧過去一年成就與待改善領域，並介紹年度新目標。
2025 年同步舉辦文化週，介紹啓基核心價值、使命與願景。運用企業文化元素重新設計所有廠區視覺文宣與溝通。



人才共融

啓基秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，一切遵循「勞動基準法」、「就業服務法」與「性別工作平等法」等國家法規，以個人專業能力為主要遴選要件，在招募過程中，透過公開透明的遴選，所有人才皆享有公平的甄試機會；招募單位也持續接受面試相關訓練，包括面試技巧提升以及專業測驗工具的使用等，以達到面試甄選的公平性及有效性。

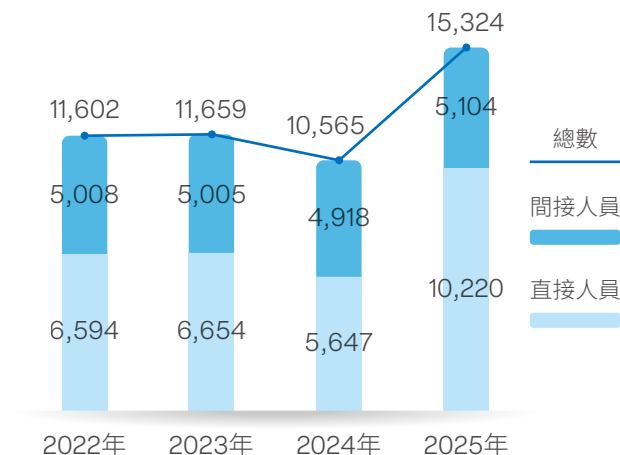
啓基各據點人資管理處與用人單位密切配合，持續網羅優秀人才，並針對不同資歷與專業同仁，提供包括新人引導訓練、員工關懷和激勵、久任與優秀員工獎勵、內部職務轉調、晉升晉等作業、薪資結構調整以及管理制度強化等各項鼓勵措施，積極建立一個制度完善與優良的工作環境。

5.2.1 人才結構

全球人才分布

截至 2025 年 12 月底，啓基全球員工總數為 15,324 人，較 2024 年成長 45%，其中全職與兼職員工分別為 15,288 人與 36 人。因應全球產能配置調整，台灣據點全職員工總數 6,167 人，相較 2024 年增加 2.84%；中國據點全職員工總數為 1,582 人，相較 2024 年減少 7.65%；越南據點全職員工總數為 6,587 人，相較 2024 年增加 134.66%，主要係因遷廠後持續進行產能擴充，並配合營運需求展開大規模招募與人力配置，因此員工人數顯著成長。

近四年啓基全球員工總數（單位：人數）



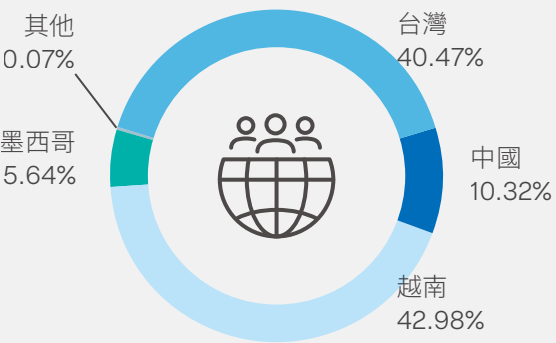
2025 年啓基全球員工總人數^{註1}

地區		正職員工			約聘員工			總計		
		男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計
台灣	全職	2,703	3,014	5,717	270	180	450	2,973	3,194	6,167
	兼職	8	6	14	15	6	21	23	12	35
中國	全職	974	608	1,582	0	0	0	974	608	1,582
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
越南	全職	3,792	2,787	6,579	1	7	8	3,793	2,796	6,587
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
墨西哥	全職	378	487	865	0	0	0	378	487	865
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
其他 ^{註2}	全職	67	20	87	0	0	0	67	20	87
	兼職	0	0	0	0	1	1	0	1	1
總計	全職	7,914	6,916	14,830	271	187	458	8,185	7,103	15,288
	兼職	8	6	14	15	7	22	23	13	36

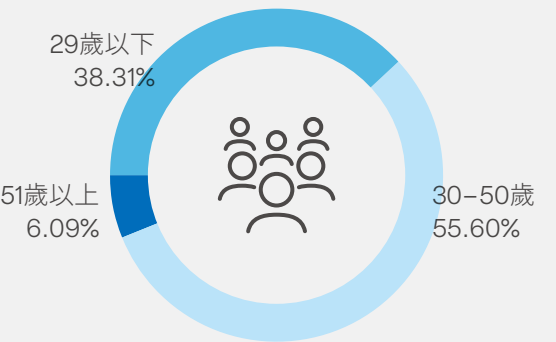
註1：正職係指不定期契約員工，包含一般正職員工及派外人員等；約聘係指定期契約員工，包含約聘人員及實習生等。全職與兼職係依勞動契約約定之工時區分；全職為全時工作員工，兼職為部分工時員工。相關分類依各地勞動法令及契約性質認定。
啓基目前未聘用無保證工時員工。

註2：其他包含美國、英國、德國與日本據點。

啓基員工地區分布



啓基員工年齡分布



啓基員工性別比例



在地聘僱

台灣據點主管職由台灣籍同仁擔任比例為 96.14%；中國、越南、墨西哥據點也積極培育當地管理人才，當地同仁擔任主管職比例分別為 96.27%、83.84% 與 98.25%。其他據點如美國、英國、德國、日本、與印度據點當地同仁擔任主管職比例為 68.18%。

2025 年啓基各據點當地管理人才進用率註

地區	高層主管	中層主管	基層主管	小計
台灣	100%	99.78%	91.22%	96.14%
中國	0%	86.49%	100%	96.27%
越南	0%	7.69%	93.31%	83.84%
墨西哥	0%	92.86%	100%	98.25%
其他	66.67%	75%	33.33%	68.18%

註：基層主管：領班與課級主管；中層主管：部級主管以上；高層主管：一級主管包含董事長與總經理暨執行長。

註 2：其他包含美國 英國 德國、日本與印度據點。

非員工工作者

啓基非員工工作者除了入廠施工的承攬商人員，以及團膳、保全、清潔與司機等駐廠人員，也包括台灣生產據點因短期人力需求而招聘的派遣人員。美國、英國、德國、日本與印度為銷售據點，無聘用派遣人員。

2025 年啓基全球非員工工作者總人數註

地區	承攬商人員	駐廠人員	派遣人員	小計
台灣	125	148	3	276
中國	48	65	0	113
越南	0	0	231	231
其他	0	0	5	5
總計	173	213	239	625

註：2025 年非員工工作者數據涵蓋全球各營運據點。惟墨西哥子公司因尚未建立相關制度與紀錄，致使數據無法溯及，故未納入本次揭露範疇。本公司將透過管理流程優化，建立該據點之常態性監控與統計機制，確保未來年度揭露之全面性。

派遣人員為實際統計人數，承攬商與駐廠人員為依據全時等量法（Full Time Equivalent，FTE）估算人數，當年度非員工工作者總人數 = 當年度非員工工作者總工作小時數 / 當年度工作日數 × 每日工作 8 小時。

5.2.2 多元共融

為促進所有同仁與利害關係人對塑造多元、平等、共融職場文化的認同與支持，啓基發布「多元、平等和共融宣言」，持續透過不同面向、不同方式，在公司內外部更加深化以人為本、多元平等的理念，並優化相關管理機制與成效。

多元、平等和共融（DEI）策略

啓基深信多元、平等和共融是公司成功的基石，為此我們制定了以下策略，以促進多元共融的職場文化：

招聘與培育多元人才

我們致力於招聘來自不同文化、背景和經歷的人才，並提供持續的培訓與發展機會，確保每位員工都能在其職業生涯中獲得成長。

建立平等的工作環境

我們承諾提供公平的機會，無論員工的宗教、種族、性別或其他個人特質，確保每位員工都能在啓基充分發揮潛力，並反對任何形式的歧視。

推動共融文化

我們鼓勵員工參與公司決策，並創造開放支持的企業文化，讓不同的觀點和思維能夠被接納與重視，促進創新與高效的協作。

發展方向

在營造、推動多元平等共融的職場環境上，透過高階監督機制、推動教育訓練、提倡多元文化、鼓勵科技女力、弱勢族群進用的五大面向來共同推動，使每位員工都感到自在和支持。我們相信，透過這些策略與實踐，啓基科技將能夠持續打造一個多元、平等和共融的工作環境，激發團隊的潛力，實現永續的公司願景。未來規劃建立評估機制，定期進行員工滿意度調查，收集反饋意見，持續優化我們的 DEI 策略與實踐，確保其有效性與持續性。

高階監督機制

啓基由總經理暨執行長發布「多元、平等和共融宣言」，持續透過不同面向、不同方式，在公司內外部推動進展，每季定期於永續委員會及 ESG 委員會會議中報告推展進度及目標達成狀況。

推動教育訓練

定期舉辦多元文化和共融的教育訓練課程，提升員工對多元價值的認識與理解，並鼓勵他們在日常工作中實踐這些理念。

在近年的推動中，我們舉辦了多場關於多元共融的課程，分享促進性別平等、尊重多元、跨世代平等共榮的觀念與重要性。2025 年各課程共吸引了 140 名員工報名，課程滿意度高達 4.6 分（滿分 5 分），反映員工對於多元共融主題的認同與支持。

提倡多元文化

啓基期以多元人才所組成專業團隊，提供不同觀點與需求，打造更符合人類便利生活需求的產品與服務。各單位除了依據功能需求任用多方專才，不同國籍與不同族群的進用比率也逐漸提升，以增進啓基與各國客戶、供應商之間的互動，同時提升國際化能力。啓基各據點皆有進用少數族群，全球整體進用率為 15.66%，其中擔任主管比例分別為 7.12%。

多元人才匯聚

啓基科技深耕台灣並積極佈局全球，致力於建構跨國界的多元文化職場。目前員工組成涵蓋全球超過 25 個國籍，展現高度的文化包容性；前五大國籍包含為台灣、中國、越南、墨西哥與菲律賓。透過多元人才的匯聚，2025 年全球員工國籍分布統計如下：

2025 年啓基全球人力國籍分布

國籍	員工（人數）	員工占比	擔任主管職（人數）	主管職占比
台灣	3,896	28.79%	861	48.05%
中國	1,309	9.67%	332	18.53%
越南	6,187	45.72%	493	27.51%
墨西哥	804	5.94%	56	3.13%
菲律賓	1,166	8.62%	28	1.56%
美國	33	0.24%	15	0.84%
英國	2	0.01%	2	0.11%
其他 ^註	135	1.01%	5	0.27%
總計	13,532	100.00%	1,792	100.0%

註：其他包括德國、西班牙、巴西、法國、紐西蘭、日本、澳門、香港、馬來西亞與印尼等多位外籍員工。

少數族群任用

啓基致力於保障跨族群的平等工作權。目前全球四大營運據點之少數族群占比達 16.43%，且少數族群擔任管理職之占比為 7.12%。不僅落實公平聘僱，更強調多元人才的職涯發展。

2025 年啓基少數族群占比^{註1}

國籍	員工（人數）	員工占比 ^{註2}	擔任主管職（人數）	主管職占比 ^{註3}
台灣	40	0.74%	0	0.00%
中國	3	0.23%	3	1.02%
越南	2,170	36.17%	123	20.92%
墨西哥	0	0.00%	0	0.00%
總計	2,213	16.43%	126	7.12%

註 1：台灣少數民族為原住民與新住民；中國少數民族為非漢族之民族；越南少數民族為非京族之民族；墨西哥少數族群為非拉丁裔之民族。

註 2：員工占比計算公式為該地區少數族群專業職員工人數 / 該地區專業職員工人數。

註 3：主管職占比計算公式為該地區少數族群主管職員工人數 / 該地區主管職員工人數。

科技女力

啓基全球女性員工擔任主管占比為 28.91%，高於年度目標 25%，其中擔任高階主管比例達 20%，女性員工擔任銷售主管職占比高達 43.75%。啓基 STEM（Science, Technology, Engineering, and Math）職位包含研發、製造工程、財務暨會計、生管、物管、物流、採購、倉儲、資訊，其中女性員工擔任 STEM 職務占比為 25.79%。

2025 年啓基女性主管職占比^註

主管職	高階主管	中階主管	基層主管	所有女性主管職
女性主管人數	5	112	401	518
總主管職人數	25	625	1142	1,792
女性主管占比（%）	20%	17.92%	35.11%	28.91%

註：計算公式為所有女性主管職人數 / 總主管職人數



2025 年越南與墨西哥據點針對母親節舉辦慶祝活動，墨西哥據點為廠區內所有母親安排特別餐宴、墨西哥街頭樂隊表演及精美禮品，共有超過 380 位同仁母親踴躍參與。



弱勢族群任用

啓基身心障礙同仁的工作內容包含按摩師、線上作業員、工程師、外派人員等，啓基總部、力行廠、南科廠與越南廠設有無障礙廁所，提供行動不便同仁與訪客使用，在工作環境適切安排下，身心障礙同仁也能順利融入環境並在工作崗位發揮所長。2025 年，啓基四大營運據點之身心障礙人士占比，台灣據點共雇用 49 名身心障礙人士，占比為 0.91%，未足法定 1% 進用額度的部份則依法繳納差額補助費予身心障礙者就業基金。

2025 年啓基身心障礙人士占比

地區	員工（人數）	員工占比 ^{註2}	擔任主管職（人數）	主管職占比 ^{註3}
台灣 ^{註1}	49	0.91%	7	0.84%
中國	0	0.00%	0	0.00%
越南	0	0.00%	0	0.00%
墨西哥	15	1.86%	0	0.00%
總計	64	0.48%	7	0.40%

註 1：台灣據點共任用輕度與中度身心障礙者 21 人、重度身心障礙者 14 人；依規定，任用重度以上身心障礙者，每任用 1 人以 2 人核計。

註 2：員工占比計算公式為該地區身心障礙專案職員工人數 / 該地區專案職員工人數。

註 3：主管職占比計算公式為該地區身心障礙主管職員工人數 / 該地區主管職員工人數。

高齡員工晉用政策及培訓計畫

本公司在人力資源管理上秉持機會平等原則，於人才招募、晉用與發展過程中不因年齡而設限，並透過在職訓練與專業培訓，支持不同年齡層員工持續提升專業能力與職涯發展。

對於具備豐富專業經驗之資深同仁，公司視業務需求及個人意願，提供回聘或專案顧問等合作機制，使其得以持續參與技術交流、教育訓練或專案諮詢等工作，促進專業知識與實務經驗的傳承，並支持組織穩定發展。

5.2.3 策略性人才招聘

為網羅優秀人才，啓基透過內外部招募管道公開徵才，並與多所大專院校緊密合作，舉辦暑期實習計畫、校園徵才、校園技術講座、產學人才培育計畫等多元活動。啓基亦積極參與及推動各項產學合作專案，協助青年學子提前發展職涯規劃與產業接軌，以儲備海內外關鍵技術人才。2025 年啓基多元產學合作計畫列出如下：

校園徵才

合作單位：台灣大學、清華大學、陽明交通大學、成功大學、中央大學、台灣科技大學 / 台北科技大學

啓基科技透過校園徵才博覽會與校園說明會，致力於增加在校園的曝光度，並媒合具潛力的人才尋得合適的工作機會。啓基在 2025 年參加 9 所學校舉辦的校園博覽會，春季共 9 場、秋季共 2 場，其中包含：台 / 清 / 陽明交大 / 成大 / 中央 / 台科 / 北科 / 中山 / 中正等學校，總計參與學生約 2952 人。

2025 年參加 7 所學校舉辦的校園說明會，其中包含：台 / 清 / 陽明交大 / 成大 / 中央 / 台科 / 北科，總計參與學生約 725 人。透過近距離的介紹，將公司簡介及人才招聘需求提供給學生，讓學生能更認識啓基的產業資訊與文化。



2025 臺灣大學春季徵才活動



2025 清華大學春季徵才活動



2025 中央大學春季徵才活動

校園技術講座

合作單位：清大通訊所 / 逢甲資通所

啓基視人才為永續發展的核心，2025 年積極開展校園交流，由高階主管親赴一線校園舉辦 5 場書報討論演講，將深厚的產業底蘊與前瞻視野帶入教學現場。

2025 年度講座透過四大維度，深度連結理論與實務：

- 術深度：透過「科技 x 天線」與「自駕車雷達及光學鏡頭產品開發」，帶領學子掌握關鍵連網與感測技術，剖析車載應用的尖端挑戰。
- 數位轉型：分享「數據力量：企業內的實務應用」，解析大數據如何驅動商業決策與生產優化，培育未來的數位人才。
- 創新精神：藉由「從構思到商模：創業與內部創業的實戰教訓」，啟發學生具備開創性思維與解決問題的韌性。
- 職涯導航：以「在啓基看見工程師的成長與挑戰」為題，真實揭露職涯路徑，協助學生建立職場知覺，落實職涯賦能。

啓基透過與學生的直面交流，不僅縮短了學訓落差，更在校園中種下創新的種子，為台灣資通訊產業的未來儲備最具競爭力的跨域生力軍。



Naiheng Tseng 曾乃恒總監
清大通訊所「感測器融合如何改變車內通信網路的設計思潮」



James You 游上賢資深經理
逢甲資通所「在 WNC 看見工程師的成長與挑戰」



暑期實習計畫

合作單位：成功大學

啓基科技每年秉持著產學接軌以及預約優秀人才的目標，推動暑期實習計畫。自 2022 年起，與成功大學合作推動成蝶獎學金計畫，提供國際學生暑假期間至啓基實習，促進產學合作，培育具備國際視野與實務經驗之科技人才。2025 年有 21 位台籍學生，3 位外籍學生參與，並有 18 位學生獲得預聘，展現啓基的人才培育成效並提升優秀人才留任，也為學生提供清楚且具吸引力的職涯發展機會。



2025 啓基暑期實習生結案報告大合照



2025 啓基暑期實習生大合照

產學人才培育

合作單位：台科大工學院 / 交大資工 / 大同電機政府新型專班 / 成大成蝶啓飛專案 / 跨海築夢獎學金 / 中正電機越籍專案

自 2022 年起，啓基積極推動產學合作，與多所大專院校辦理獎學金及政府新型專班計畫，提前培育並延攬具潛力之優秀外籍人才，建構多元且具包容性的人才體系。合作專案包含台科大工學院越籍專案、交大資工與大同電機政府新型專班、成大成蝶啓飛專案、跨海築夢獎學金及中正電機越籍專案。迄今已成功與學校媒合 28 位國際生並提供獎學金支持，截至目前，已有 14 位國際生完成學業並進入公司服務，不僅有效補足關鍵技術人力需求，縮短招募與培訓時程，更透過跨文化視角促進團隊創新與國際溝通，強化組織競爭力，落實企業永續人才發展。

大學客製企業課程

合作單位：中華大學

為回應產業長期人才需求並實踐企業社會責任，啓基科技與中華大學工業管理學系合作推動「客製化企業學程－產學專班」，透過制度化的產學合作模式，協助青年兼顧升學與就業，縮短學用落差，培育具實務能力的產業人才。課程由啓基主管與業界專家授課共同授課，結合專題實作與工廠實習，使學生能在學期間即累積實務經驗、強化職涯競爭力。為降低學生就學負擔並提升教育可近性，啓基提供長期獎助機制，大學四年期間，每學期成績及格者即可獲得新台幣 15,000 元獎助學金。

- 專班自 2017 年開辦以來，已招收 308 位學生，其中 91 位畢業留任啓基，迄今 40 位仍在職，同時擔任關鍵職務：產線主管、工程師及技術人員等職務。
- 截至 2025 年在學仍有 47 位，持續深耕已成為穩定的人才來源，同時顯示此計畫在學用接軌與人才留任上具備深度且持續的成效。

透過完善的制度與實務導向的訓練，啓基持續協助青年打造清晰職涯道路，並深化企業與校園的永續人才培育合作。

產學攜手專班

合作單位：崑山科技大學 資管系

本公司自 2023 年起與崑山科技大學正式簽訂產學攜手合作計畫，建立長期且友善的產學合作關係，協助學生在學期間安心就學並提前接軌職場。合作初期於 2023 年共有 16 名學生入學參與，截至 2025 年仍有 5 名學生持續就讀與銜接相關學習與實務經驗。為減輕學生就學負擔，本公司相關提供補助，2025 當年度累計發放生活津貼 10 萬元及學雜費補助 15 萬元。此外，公司不定期舉辦座談會，邀集學生、學校師長與公司代表進行面對面交流，透過實際對話回應學生疑問、了解學習與工作狀況，並即時提供支持與關懷，持續強化產學間的良性互動與合作深度。



產碩技術論文合作

合作單位：台北科技大學 工業工程與管理系、自動化科技學系

啓基與臺北科技大學工業工程與管理系、自動化科技等系所合作，透過研究生實習制度，提供學生將學術研究轉化為實務成果的機會，由北科指導教授與啓基主管共同指導，協助研究生將實驗理論具體落實於實際生產作業中，深化問題分析與解決能力。在合作期間，學生與企業導師共同針對製程優化與技術改良提出新架構與解決方案，更曾有研究生於專案中提出 2 項專利申請，展現技術能量與創新成果。此舉不僅提升了學生的研發能力，也為企業注入持續的創新動能，形成雙方共贏的合作模式。

- 自 2017 年合作至今，已累計招收 21 位優秀人才參與實習計畫，目前仍有 2 位在學中。
- 有 10 位於畢業後留任啓基，持續深化相關研究方向，並累計完成 20 項專利申請。

透過長期投入教育支持與產學合作，啓基展現企業社會責任的承諾，協助青年將學術成果轉化為產業價值，培育兼具理論與實務能力的人才，並以創新研發持續強化技術競爭力，打造永續共榮的人才生態。



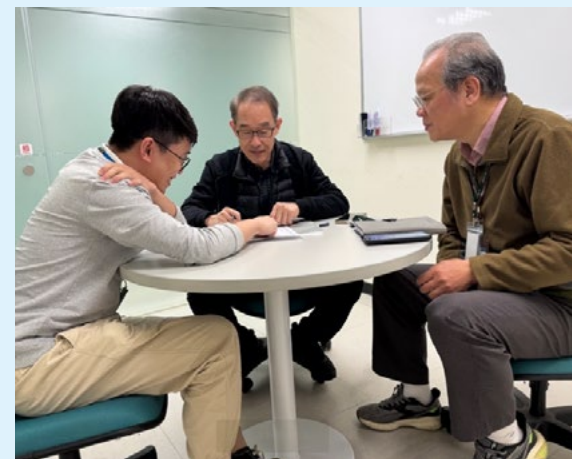
國際產碩生

合作單位：明新科技大學 電機、機械、電子工程、工管學系 / 大同大學電機學系

為協助海外青年在台灣同時培養學術研究能力與產業實務能量，啓基與明新科技大學、大同大學等電機、機械系所合作，透過企業導師與學校教授的雙軌指導模式，將所學研究與企業實際專案緊密結合，深化技術理解、強化問題分析能力，提前累積跨國職場經驗。更提供碩一至碩二每學期新台幣 5 萬元獎學金補助，減輕學習負擔，使學生能專心於研究與專業技能的提升。

- 自 2019 年啟動以來，計畫已吸引累計 40 位國際學生參與，截至 2025 年底仍有 6 位在學中。
- 「學成返鄉、技術落地」：不僅能展開跨國職涯，啓基亦規劃完整的人才接軌途徑，越籍學生於研究所畢業後至啓基位於越南的廠區任職，將在台培養的技術能量帶回家鄉。這項安排讓產學合作不只是教育與產業的鏈結，更成為支持青年人生發展的重要助力。

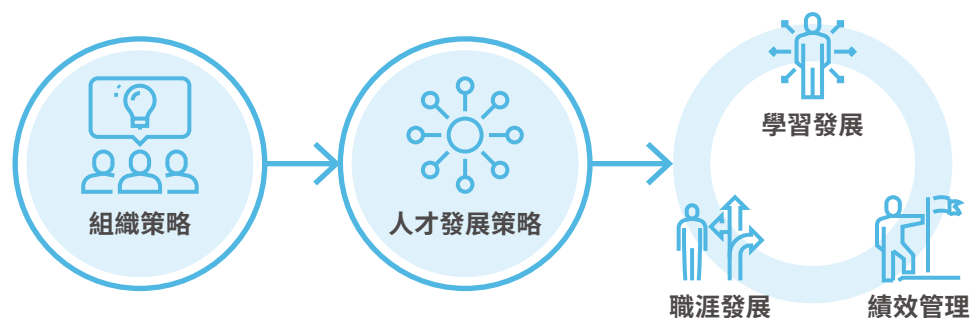
透過制度化的培育架構、跨國職涯安排與文化交流，啓基持續投入國際技術人才的長期培育，推動多元文化的融合發展，並以實際行動落實企業永續與全球佈局策略。



人才培育與發展

5.3.1 啓基人才永續發展架構

■ 啓基人才永續發展架構



啓基人才永續發展架構將組織策略與人才發展策略緊密結合，確保企業長期競爭力與員工成長同步發展；人才發展策略涵蓋學習發展、職涯發展與績效管理等關鍵領域，旨在打造高效能的組織與員工隊伍。學習發展致力於提升員工的專業能力與素質，職涯發展則為員工提供明確的成長路徑與機會，而績效管理則以目標為導向，確保員工貢獻與企業價值的對接。三大核心領域相互支持，形成了持續推動組織與個人發展的良好循環，為企業實現人才永續發展目標提供有力支持。學習發展架構基於公司核心價值、發展策略為基礎，依員工所需技能，展開動態人才管理、全球學習系統、行動學習體系、跨界學習資源四大構面，整體人才發展與培育的範圍依循「教育訓練程序書」涵蓋全球正職、約聘與兼職員工。

動態人才管理

啓基重視人才延攬，更致力於與員工共同提升專業與通識素養。啓基依全球一致且彈性的全球職涯架構（GCF），作為動態人才管理的標準化框架，建立完整的職級與職

責標準，奠定人員從任職要求到學習發展、績效評估與升遷決策循環發展的基石。為了確保啓基在快速變動的科技與市場環境中持續保持競爭力，啓基建構完整職能與技能架構（WNC Skill Library），打造與企業策略緊密連結，並落實至各職務能力成長的人才訓練體系，以支援未來組織轉型與關鍵技術佈局。此外，各地營運據點均遵循當地法規僱用人才，並致力於提供健康安全的工作環境及完善的教育訓練。針對不同職能、職級與發展需求，公司規劃了具系統性與國際化的職涯發展藍圖，推動員工 Up-skill 與 Re-skill，以確保持續精進與職涯成長。

績優人員培育

針對高潛力績優人才，給予能力評鑑並規劃個人發展計劃，以結合組織發展目標，並藉由多元學習內容與方式，包含課程訓練、行動學習、工作輪調、專案指派、挑戰性任務執行與一對一輔導（One-on-One Coach），以激勵與強化同仁各方面能力，提升實務經驗並獲得更多職涯發展的機會。每年定期進行「人才盤點」，藉此選定高潛力績優人員並找到組織人才發展缺口，規劃組織的學習發展計畫。

管理能力培育

針對不同層級主管所需職責標準，制定對應所需能力與課程，透過系統化學習，培育主管管理與領導能力落實於日常管理，包含公司管理制度、溝通技巧、面談技巧、績效管理及輔導與激勵員工等關鍵領導能力。針對新任主管，推動 OBP（On Boarding Plan），提供循序漸進的課程，搭配線上及線下、實務演練等多元課程模式，確保主管能穩健承接管理職責，與團隊共同成長，攜手邁向更高目標。

專業技能培育

為使員工個人發展與組織目標同步前進，啓基設計以技能為導向的職務學習地圖（Learning Path），指引員工專業養成之職涯進路。學習由新人訓作為起點，涵蓋企業文化與基礎專業知識與系統操作，並提供分級進階訓練，內容包含職務必備的技術深耕與問題解決，透過搭配實務練習（On-job Training），以強化學以致用。同時，透過 Workday 系統管理學習地圖，支持員工彈性的學習時程與跨域選修，鼓勵員工主動學習與職涯成長。

全球學習系統

發展數位學習系統平台

Workday 系統平台作為啓基的人才發展的核心整合樞紐，支援三大應用方向：

一、運用於全方位人力資源分析：整合招募、績效、職能評估、培訓，提供即時且可視化的洞察，包含人才盤點、關鍵職位分析、訓練成果分析，協助決策者以數據為基準擬定人力策略。

二、使訓練能精準對接職務（Job Profile）所需能力：依據各職務的職能與技能，規劃必選修課程之學習路徑，分析學習成果與評估能力，協助管理者擬定部屬之個人發展計畫（IDP），確保人才培訓連結工作績效。

三、強化全球訓練管理：平台支援全球時區、語言，並能快速對接國際化多語言訓練資源，及時提供海外據點合規培訓。透過平台統整全球各據點培訓執行情形、各類報表數據整合、學習成效分析管理，藉以完備跨區域學習紀錄與促進有效地稽核管理，提升跨國組織人員培訓的一致性與合規性。同時，平台支援員工基於職務需求或個人發展申請內外部訓練，使主管能即時掌握部門學習進度、推動自主學習，並依據職能培訓成果訂定人才選育留用決策。

學習發展架構



啓基學院

「啓基學院」編制包含「數智領導學院」、「商務學院」、「研發學院」、「智慧製造學院」及「AI 學院」等五大學院，分別由相關單位／領域最高主管擔任院長。學院以企業願景及策略發展為核心，建立以成功典範與能力提升的人才發展系統，持續強化員工專業技能、數位能力及領導能力。

其培育範圍依循《教育訓練程序》辦理，適用於啓基全球各據點之員工與相關聘僱人員，涵蓋多元職務及聘僱型態（涵蓋正職、兼職、約聘類型），以確保各類人才皆能獲得適切之學習與發展資源。2025 年，啓基學院共開辦 566 梯次課程，共計有 154,763 人次參與。

啓基學院

學院名稱	院長	參與成員	2025 年 開課梯次
數智領導學院	人資長	功能單位主管	278
商務學院	總經理	產品管理 / 業務中心主管	23
研發學院	技術長	產品研發中心 / RD Forum 主席	80
智慧製造學院	總廠長 / 品質 長 / 資材長	製造 / 品保 / 資材中心主管	148
AI 學院	協理	自動化 / 資訊 / 研發單位主管	37
總計			566

數智領導學院



商務學院



研發學院



智慧製造學院



AI 學院



學院宗旨

管理課程呼應公司策略，聚焦於主管管理能力培養，包括主管與重點培育人才的管理、領導、激勵、訓練與自我成長等管理能力養成，打造堅實領導人才。通識課程協助新進人員了解公司文化、工作環境及系統操作。並規劃 DEI 等人才趨勢相關課程，加強所有同仁工作效率、多元共融及自我管理能力的。

依據公司營運方向及全球化趨勢，賦能專案管理與業務同仁落實本職學能及專業知識，協助公司提升組織價值鏈，驅動企業永續獲利與成長。

依循公司研究與發展脈絡，建立 RD Forum 及引進研發創新手法，以充實研發同仁本職學能並進一步培植研發新知。透過 RD Forum，研發同仁可進行跨領域技術交流，讓專精於不同領域的研發同仁能有更全面的視野與思維。

從品質風險控管能力、智慧製造與製程效率提升、以及供應鏈與永續管理強化三大面向，提升組織的專業技能與實務應用能力。

建立全員共通的 AI 語言與能力基礎，並透過階梯式學習架構，系統性培育能結合核心業務與 AI 技術的數位轉型人才。

課程說明

管理課程依各階段主管之管理需求進行課程分級規劃，並導入多語系線上課程，展開全球領導人才訓練。通識課程包含新人訓練、環安衛相關課程及演練、內部講師技巧培訓、人才趨勢講座等課程；另針對新人輔導員進行培訓，提升輔導技巧，以協助新進同仁縮短適應期，順利融入啓基大家庭。

商務學院課程包含專案管理、財務關鍵系列、產業動態、市場資訊等商務基礎訓練。並將安排高階主管分享商業成功案例，達成教學相長成效。

RD Forum 依據產品策略方向訂定學院訓練地圖，2025 年針對新興技術與陽明交通大學合作，推出辦理跨領域專業課程，精進研發同仁之技術智識。

透過強化品質與風險分析、智慧製造應用，提升效率與問題解決能力，並同步強化供應鏈合規、永續管理及跨單位數據化協作，以滿足稽核要求並提升整體營運能力。

以「學習、觸發、落地」為理念的 AI 學院，帶領同仁汲取 AI 新知，分享 AI 專案以激發各單位的靈活應用，促使 WNC AI 與數位化學習的推動。

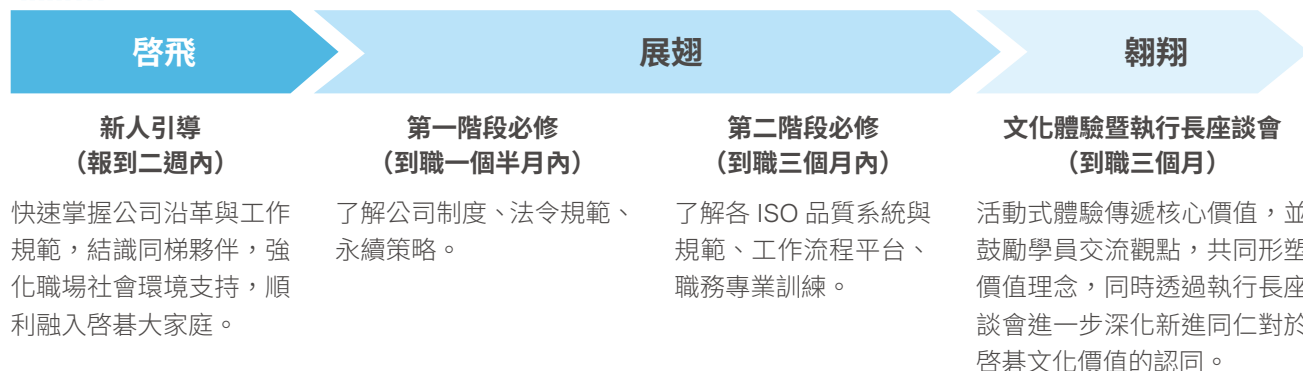
■ Viva Engagement 內部知識交流平台

因應公司技術發展策略，面對技術日新月異、產品開發多元且時效性高的挑戰，為協助同仁在實踐中學習並參考成功經驗，公司於 Viva Engagement 平台建構多元技術領域主題論壇，包含啓基學院、研發技術領域、產品開發流程創新、AI 趨勢運用、RPA 技術運用等主題論壇，提供同仁互相分享、交流與請益的自主學習空間，進一步提升技術交流的深度與效益。同時，平台整合啓基學院的資源，促進技術能力的強化與學習發展的連結，落實人才發展的多元性與有效性。

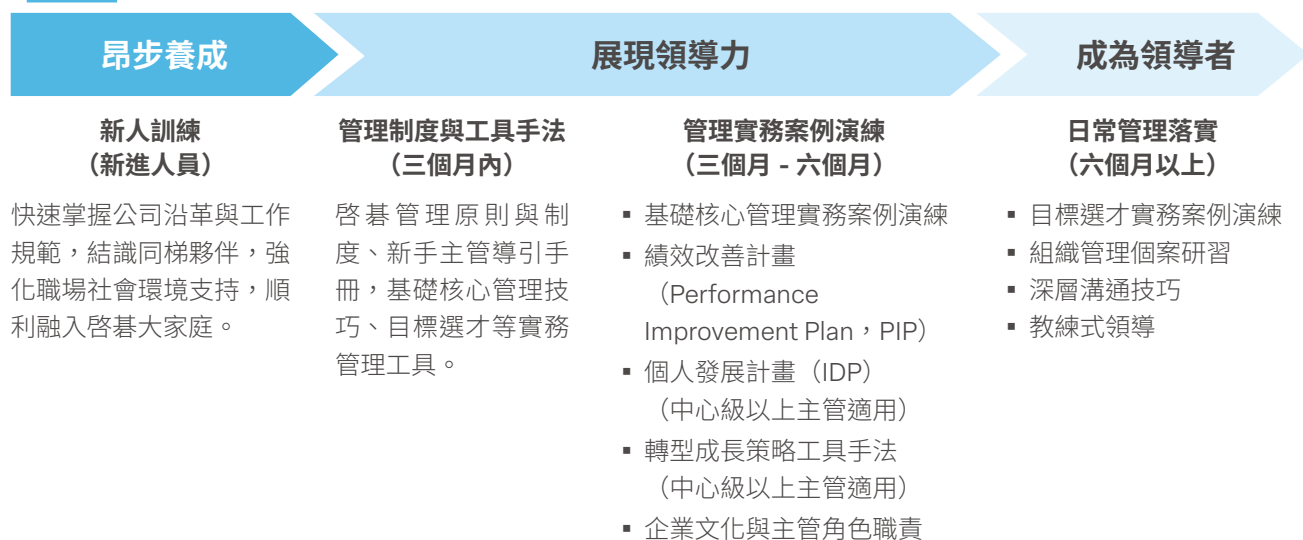
■ 學習地圖：系統化培養專業與管理能力

啓基學院依據工作角色、職務需求、職責層級的發展需求，規劃模組化及系統化的學習地圖，確保員工在職涯不同階段能獲得相應的培訓資源，強化專業技能與管理能力。對於新進人員，透過「新人啓航系列課程」，幫助其快速適應企業文化與工作流程；從事流程改善與品質管理的專業人員則可參與「6 Sigma 系列課程」，提升數據分析與流程優化能力；針對新任主管，則有「OBP (On Boarding Plan)」，涵蓋新任主管制度說明與基礎管理系列課程，學習團隊領導、有效溝通及績效管理等技巧，並透過組織管理個案研習強化實務決策能力。依不同學習地圖，讓同仁可依職務、職責層級選定適用學習地圖，透過系統化、模組化的學習模式，提供清晰的職涯發展指引，確保個人能力與企業成長同步提升，進一步強化組織競爭力。

■ 新人啓航學習地圖



■ 新任主管入職培訓計畫 (On Boarding Plan，簡稱 OBP)



重點學習地圖課程成效



專業力

課程名稱：六標準差 (6 Sigma)

內容

- 6 Sigma 定義與流程
- 統計工具實務演練
- 專案報告暨持續改善計畫與成果

目標

依營運發展策略，持續改善並提升品質，藉由 6 sigma 工具應用，提升產品設計與生產品質，並以客戶為導向及公司營運效益進行持續改善。

成效

- L1 反應－課後滿意度：4.7
- L2 學習－學習通過率：92%
(完訓人數：208 人)
- L3 行為－持續改善專案與成果報告：53 份
- L4 成果－
設計與生產效益提升累計降低成本 324.8 百萬
設計優化，提升市場優勢，提升營收 949.8 百萬



領導力

課程名稱：基礎核心管理課程 (Core Leadership)

內容

- 溝通技巧、輔導技巧、績效設定與成果面談技巧
- 實務案例演

目標

培養 WNC 主管的共同核心管理語言，落實主管日常領導能力，進而提升組織效能。

成效

- L1 反應－課後滿意度：4.2
- L2 學習－學習通過率：100%
(完訓人數：560 人)
- L3 行為－實務管理實施率：100%
- L4 成果－
提升主管的領導技能，參訓學員留任率達 96%
提升部門領導效能，離職率比去年降低 4%，減少人員流失



數位力

課程名稱：數位應用工具實戰系列

- RPA 素人開發實戰
- Orion (生成式 AI) 創作工作坊

內容

- 結合工作創建 AI 數位助理與 RPA 流程自動化
- 文件智慧化處理
- 自動化擷取數據、分析與自動化報表

目標

對應啓基工作智能化策略目標，透過各類 AI 相關工具訓練，協助公司同仁掌握 AI 的實際應用，提升工作效率與質量，並促進創新轉型思維。

成效

- L1 反應－滿意度分數：4.5
- L2 學習－學習通過率：90%
(完訓人數：305 人)
- L3 行為－
AI 使用者成長 91%，反映內部高度採納
AI 使用量提升 60%，AI 逐漸融入日常工作
- L4 成果－
跨單位創新：各部門共創建 32 項 AI 應用案例，並開發 204 項 PRA 應用案例，節省工作時間每月 4,439 小時，落實推動啟基數位轉型營運。

行動學習體系

■ 鼓勵參與內外部課程

除了五大學院課程，啓基也鼓勵同仁參與其他內外部訓練，以增加個人職能培訓的廣度與深度。外訓課程包括各類研討會、講座、專業培養與在職進修課程，外訓課程經所屬單位主管核可，即可獲全額補助，英語進修課程則是每人每年最高可獲得 1 萬元補助。此外，亦鼓勵部門自辦讀書會，互相分享學習心得。為確保課程品質，每堂內外部訓練課程結束後均會進行課後滿意度調查，了解學員對課程的學習狀況及建議，提供後續課程規劃參考。

■ 發展學習型組織

啓基為培養組織自主學習與分享交流文化，推動「樹人灌溉計畫」，公司鼓勵各階層主管每年開班授課、經驗分享 2 小時，主題涵蓋管理實務、專業知識與技術、Lesson Learned、新趨勢與新技術、專案經驗分享等領域。2025 年，主管共計授課 1,284 小時，為進一步提升內部師資品質，公司設立內部講師認證制度，根據年度訓練發展重點，由啓基台灣、中國、越南之各據點一級主管推薦講師候選人。候選人需接受人資管理處安排的講師訓練課程，並通過試講與評核，方可成為內部認證講師，截至 2025 年底，啓基各據點已培養 272 位內部認證講師，並將持續推展相關智識學能的培養與應用。每年教師節，公司會公開表揚當年度取得認證的內部講師，並舉辦教師節感恩系列活動。

■ 工作專案研討

在定期的工作專案會議中，除了與專案團隊共同確認進度、研討產品相關問題，也可藉由提問與討論，透過實例解析與 Lesson Learned，做好事前準備與因應措施，以預防可能產生的問題。另外，藉由參與定期舉辦的季度營運會議、技術趨勢與業務市場交流會議、WNC Tech Day 展覽，各單位也可相互學習組織管理、產品開發與業務拓展等技巧，讓公司資源都能更有效率地被運用。

跨界學習資源

■ 內外協作，培養前瞻人才視野與能力

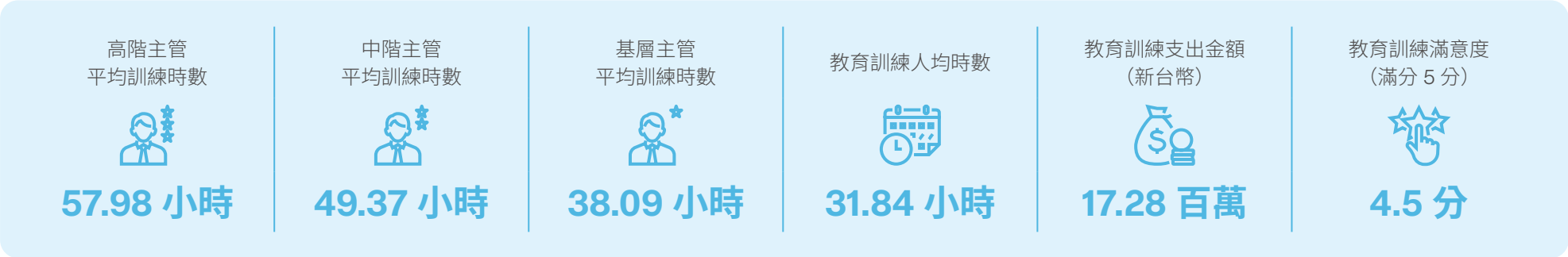
啓基學院致力於打造全面性的學習環境，不僅透過內部講師課程提升員工專業素養，更積極與外部產官學界合作，引進最新趨勢與技術，確保企業人才能與時俱進，與全球市場同步發展。

攜手知名學術機構、產業領袖及政府單位攜手合作，開設多元化的進階課程、專題研討會及實務工作坊，涵蓋 ESG 永續經營、多元共融、健康職場、科技創新、產業變革、國際經濟與市場趨勢及 AI 應用等關鍵議題。跨界學習資源，不僅能夠強化專業技能，還能透過與外部專家的交流，獲得最新市場洞察，拓展視野，提升企業整體永續競爭力。

未來，啓基學院將持續深化內外部學習資源的整合，促進跨領域知識共享，發展學習型組織，培養兼具專業能力與全球視野的永續人才。

5.3.2 訓練與參與成效

2025 年，啓基學院持續深化全球人才培育策略，培育主管具備迎向國際局勢變化之動態管理策略思維，並透過研發技術技能學習，依循關鍵職務學習路徑，扎根員工專業能力，整體教育訓練人均時數達 31.84 小時，較 2024 年成長 6.8%。2025 年運用 Workday 系統，推動全球訓練數位化與精實化，整併全球重複梯次辦理，促進總部一致性傳遞全球核心價值相關訓練，提升整體訓練效率與成本，惟總課程數量在整合優化下未達成年度目標 35 小時，並將依據未來時勢變化之營運策略，持續評估全球人才訓練發展模式，並滾動檢視調和訓練人均時數之中長期目標，展現啓基持續學習文化的落實。因應全球化經營策略，持續精進學習平台報表管理，以對應相關數據即時改善內容品質。教育訓練相關支出共計約新台幣 17.28 百萬元，人均訓練費用為新台幣 1,127.73 元，滿意度調查結果為 4.5 分（滿分 5 分）。



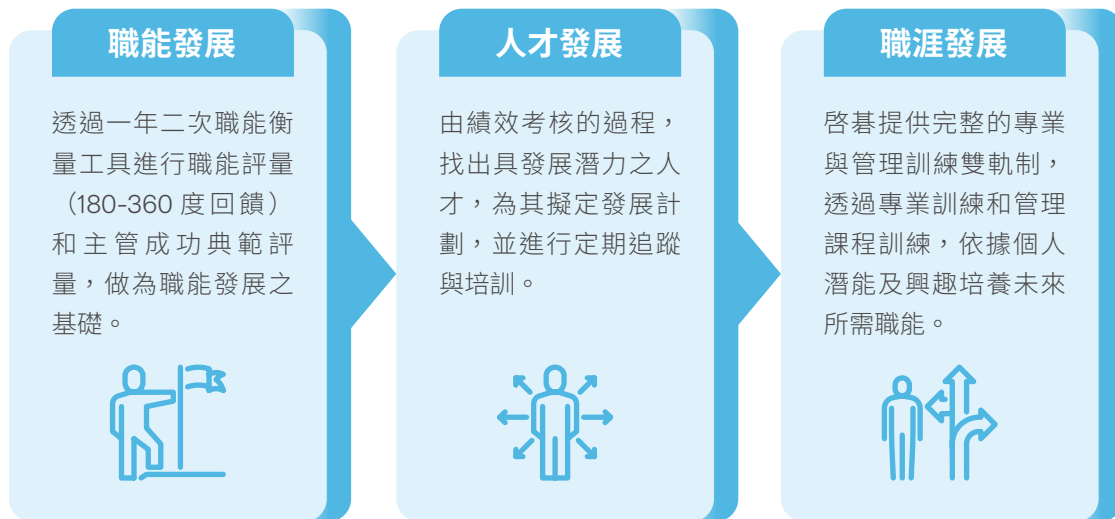
2025 年教育訓練課程時數（依職級與性別統計）

地區	員工類別	男性			女性			總計		
		訓練時數 (A)	員工人數 ^{註 1} (B)	人均時數 (A/B)	訓練時數 (C)	員工人數 ^{註 1} (D)	人均時數 (C/D)	訓練時數 (E)	員工人數 ^{註 1} (F)	人均時數 (E/F)
台灣	直接人員	13,916.00	803	17.33	43,338.00	2,079	20.85	57,254.00	2,882	19.87
	間接人員	74,288.97	2,193	33.88	37,994.84	1,127	33.71	112,283.81	3,320	33.82
中國	直接人員	88,504.50	556	159.18	31,057.00	337	92.16	119,561.5	893	133.89
	間接人員	18,599.42	418	44.50	10,351.50	271	38.20	28,950.92	689	42.02
越南	直接人員	26,176.50	3,215	8.14	81,881.50	2,494	32.83	108,058.00	5,709	18.93
	間接人員	27,628.59	578	47.80	11,816.51	300	39.39	39,445.10	878	44.93
墨西哥	直接人員	7,570.29	283	26.75	10,410.55	453	22.98	17,980.84	736	24.43
	間接人員	2,420.03	95	25.47	811.10	34	23.86	3,231.13	129	25.05
其他 ^{註 2}	直接人員 ^{註 3}	0.00	0	0.00	0.00	0	0	0	0	0.00
	間接人員	949.17	67	14.17	238.00	21	11.33	1,187.17	88	13.49
總計		260,053.47	8,208	31.68	227,899	7,116	32.03	487,952.47	15,324	31.84

註 1：員工人數係採當年度全球據點 12 月 31 日總人數，包含全職與兼職。
註 2：其他據點，含啓基美國、英國、德國、日本與印度據點。
註 3：由於其他據點為辦公室而非生產據點，因此不涉及直接人員訓練時數。
註 4：全球教育訓練時數與支出數據涵蓋率為 100%。

5.3.3 人才發展

人才發展與評估架構



績效管理循環

公司建立完善且具循環性的績效管理制度，每半年執行一次完整評核流程，包含「期初績效目標設定」、「期中績效對焦」及「期末績效評核」三大階段。透過正向、持續且雙向的績效溝通，公司協助主管與同仁定期檢視目標執行進度、對焦工作重點，形成具體的執行共識與發展規劃，促進個人貢獻與組織目標的同步提升。

為強化人才永續發展，公司將全球職涯架構（Global Career Framework, GCF）融入績效管理流程，讓評核不僅聚焦於目標達成度，也同步評估員工在各層級職責與能力標準的展現情形。GCF 提供清晰且一致的職責期待與能力指引，支持管理職與專業職的持續精進，有助於強化員工職涯發展方向與組織策略需求的連結。透過 GCF 與績效制度的整合，公司得以提升績效評估的公正性與發展導向，並促進員工內在動機與企業營運目標協同成長，實現員工與組織的雙贏。

職能發展

啓基依職務性質建立分流且一致治理的績效管理機制，兼顧制度公平性與適用性。間接人員採以目標（Management by Objective, MBO）與職能 / 行為（Management by Behavior, MBB）為核心的雙軸評估與定期對焦；直接人員則由所屬主管依據日常工作表現進行評等，確保評等反應部門目標與現場成果。除特定高階管理者外，凡符合各制度適用條件之正職員工均納入評核。2025 年應考核人員參與率為 100%，係指依當年度績效管理制度之適用對象計算：間接員工為經試用合格正式任用，且於績效管理週期內連續在職滿三個月以上者（包含海外據點人員）；直接員工為經試用合格正式任用，且於績效管理週期內連續在職滿一個月以上者，惟墨西哥廠直接人員因績效制度仍在導入階段，尚未納入 2025 年評核統計。



目標管理 (MBO)

公司的績效管理循環，包含期初目標設定、期中績效對焦、期末績效評核，針對正職員工每半年一次評核。

多面向 (180、360 度)

透過一年二次職能衡量工具進行職能評量，做為職能發展之基礎，適用對象說明如下：

- 180 度：全體員工
- 360 度（自評、上評下、同儕、下評上）：中心以上主管、特定專業人員。

合作回饋交流 (同儕、跨單位)

公司的績效管理循環，包含期初目標設定、期中績效對焦、期末績效評核，針對正職員工每半年一次評核。

團隊導向

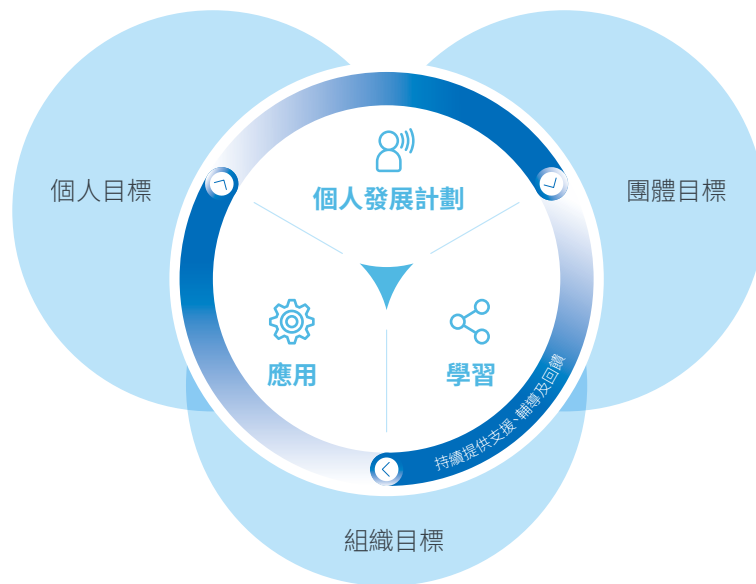
每半年對正職員工進行績效評核，總經理暨執行長依據公司整體營運達成率，核定績效等第比例，以促進團隊績效的達成。主管進行部屬績效評核，根據所屬單位團隊績效成果、同仁在專案團隊的工作表現及每位同仁的個人業務成效同時與組織目標進行連結進行評核。

敏捷對話

- 成立跨功能團隊（Cross Functional Team, CFT）：於現行正式組織外，由總經理暨執行長指定成立 CFT，執行特定專案、計畫或客戶服務，以有效促進跨功能團隊合作因應複雜之商務環境，增進組織於橫向跨單位於專業領域、特定客戶、專案計畫的整合協同功效，同時提升公司和同仁的領域專業能力、及橫向協調溝通之技能，促進公司策略目標之達成。CFT 成員依照特定領域的需要，由合適的間接員工擔任。
- 敏捷考核：正職員工除定期每半年進行績效評核及面談外，輔以期中不定期一對一晤談，以檢視同仁工作績效，加強溝通、及時對焦、協助發展。

人才發展

個人發展計畫



啓基關注同仁個人發展，由主管與同仁共同擬定與個人、團體、組織目標相結合的個人發展計畫（Individual Development Plan, IDP）與學習目標，透過教育訓練、經驗分享、工作應用、職務輪調、主管引導與回饋，以及目標導向的績效評核機制，支持與協助其成長與發展。並且依據公司發展策略，透過每年定期的「人才盤點」與「人才發展會議」，識別可加以培養的潛在中高階經理人才與其發展需求，設計並執行專屬的個人發展計畫，以因應組織擴展的人才需求與營運穩定性。

全職涯支持與轉換協助機制

公司重視員工於不同職涯階段的支持，針對面臨離職、退休或職涯轉換之員工，持續提供具制度性與人本關懷的過渡協助方案，協助員工在職涯變動期間穩定銜接、延續職涯價值與生活品質，2026 年啓基將逐步制定職涯轉銜相關協助辦法，展現企業對員工全職涯照顧的承諾。

退休支持機制

為安定員工退休後之生活並提升在職期間之服務精神，本公司依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》訂定員工退休辦法，明訂退休條件、退休金給付標準、申請及給付流程等相關事項。

除依《勞工退休金條例》按月為適用該條例之員工提撥 6% 退休金外，並依法設立勞工退休準備金監督委員會，依《勞工退休準備金提撥及管理辦法》按月提撥勞工退休準備金，並以專戶方式存儲於法定金融機構，確保退休金運用與管理之安全與透明。

針對即將退休之員工，人力資源單位將安排退休面談，說明相關流程與權益，並了解其退休後規劃；並透過公司評估與員工意願，依其專業背景邀請相關人員提供諮詢與經驗分享，進一步建立顧問合作機制，協助員工順利銜接退休生活。



有意持續工作或非自願離職之支持措施

當主管發現員工工作表現不如預期或出現不適任情形時，除主動關懷員工身心狀況外，亦將釐清是否涉及工作安排、職務適配或其他內外部因素。如有需要，將由主管與人力資源單位合作啟動績效改善計畫（Performance Improvement Plan, PIP），與員工共同訂定明確的改善目標與行動方案，並於計畫期間內進行定期績效檢核與輔導面談，提供即時引導與回饋，協助員工提升職能與工作表現，同時降低對組織營運之影響。

為提升管理者妥善處理不適任情形之能力，公司每年均為當年度新任主管辦理「不適任人員處理」相關課程，強化其法令認知與管理技巧。

針對勞動契約終止之員工，公司將依循各地勞動法令規定，提供資遣費用，並協助說明失業補助請領及職業訓練等相關資源，作為過渡期間之支持措施。此外，進入績效改善計畫（PIP）之員工，亦可由人力資源單位協助評估其他適任職務並進行內部轉調媒合，避免僅以離職作為單一路徑，支持員工延續職涯發展。



內部人才活化與轉調機制

為促進員工於不同職涯階段中獲得持續發展機會，公司建置內部人才活化方案。當組織內部出現職缺需求時，將透過內部平台公開刊登，提供員工主動申請機會，由人力資源單位協助履歷媒合與面談安排。經雙方意願確認後，即啟動轉調流程，並搭配轉任後之工作計畫與後續關懷追蹤，協助員工順利適應新職務並發揮專長。



員工協助方案（EAP）強化職涯轉換支持

為協助員工在職涯轉換、離職或退休等情境下，仍能獲得適切的支持與調適資源，公司長期設有員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP），並與外部專業諮詢團隊合作，提供心理諮詢、生涯規劃（含離職與退休）及退休理財諮詢等多元支持服務。

員工可依自身需求主動申請相關服務，以降低職涯轉換期間可能產生的心理壓力與不安感，體現公司對員工身心健康與全職涯照顧的重視。



職涯發展

啓基正職員工依「員工晉升管理通則」，人員經過一定年資的工作歷練，其能力經評估可勝任較現職務與職等更重大職責時，便依據績效表現、職能表現以及權責主管認定之專業能力予以職務或職等晉升。

- 晉升管理規劃：直接、間接人員皆採專業職與管理職雙軌制，進行組織人員適性規劃。
- 晉升人選評量：間接人員參照過去職務歷練、績效表現及晉升後職務能力的準備程度，於單位主管提名後，由權責主管與組織暨人才發展委員會進行評核；直接人員則由各產線主管視同仁表現與組織功能需求，經考核通過後，轉任為產線幹部並給予職務加給，或轉任特殊崗位並給予崗位津貼。此外，針對表現優異的直接人員，可依據間接人員任用程序轉為間接人員，擔任助理工程師、工程師、功能主任等職務。

2025 年，啓基男性與女性同仁接受職涯發展的比率分別為



6.32 %



5.66 %

2025 年啓基同仁接受晉升比率^{註1}

性別		直接人員	間接人員	總計
人數	男	127	392	519
	女	153	250	403
比率 (%) ^{註2}	男	2.61%	11.70%	6.32%
	女	2.85%	14.26%	5.66%

註1：不包含董事長與總經理暨執行長。

註2：比率分母為當年底各類別員工人數。



人才支持與留任

5.4.1 薪酬與留才制度

薪酬制度

為提供同仁合理的獎酬吸引並留任優秀人才，且同時顧及股東權益與同仁生活水準維持公司長期穩定發展，啓基提供符合當地法規的薪酬與福利，確保薪資水準不低於法定基本工資，並定期依據物價水準、市場供需、薪資標準與當地法令要求等相關因素調整薪資水準。

2025 年啓基員工最低敘薪標準與法定基本工資比例

地區	職務別	男性	女性
台灣	直接人員	1.00	1.00
	間接人員	1.15	1.15
中國	直接人員	1.12	1.12
	間接人員	1.73	2.12
越南	直接人員	1.94	1.94
	間接人員	2.36	1.94
墨西哥 ^註	直接人員	1.02	1.02
	間接人員	2.08	2.39

註：本報告書之薪酬統計範疇，以總部以及全球重要生產據點（台灣、中國、越南與墨西哥）為主。針對墨西哥據點之薪酬數據統計期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止。

2025 年啓基平均薪酬比例^{註 1, 2}

項目	職務別	男性	女性
固定薪資	高階主管 ^{註 3}	1	0.9
	管理職 ^{註 4}	1	0.99
	非管理職	1	0.93
年薪	高階主管 ^{註 3}	1	0.86
	管理職 ^{註 4}	1	0.98
	非管理職	1	0.91

註 1：平均薪酬包含整年度全職員工基本薪資、全年津貼與獎金的平均值
註 2：統計範疇以總部以及全球重要生產據點（台灣、中國、越南與墨西哥）為主，並僅計入到職滿一年者。
註 3：高階主管：一級主管包含董事長與總經理暨執行長
註 4：管理職：為排除高階主管的其他主管職人數

啓基適時頒訂各種獎勵制度以鼓勵績效優越的正職員工與單位，例如：績效獎金、員工酬勞、限制型股票等股權激勵計畫，以及每年頒發久任員工獎、優良團隊獎、優秀員工獎及專利獎等。啓基承諾不因性別、年齡、種族、國籍、宗教或政治立場不同而有所優遇或歧視。

啓基台灣據點非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2024	2025	前一年度差異
人數（人）	5,669	5,507	-2.86%
薪資總額（仟元）	6,791,704	6,792,245	0.007%
薪資平均數（仟元）	1,198	1,233	2.92%
薪資中位數（仟元）	885	928	4.86%



留才激勵

啓基台灣據點推出「員工持股信託」方案，鼓勵同仁持續積存資金以取得及管理公司股票，共享公司經營成果。截至 2025 年底，共有 2,034 位同仁參加員工持股信託，入會比例已達 66 %；中國與越南據點依同仁工作年資及績效，由主管提報重點留任人才，雙方合議後簽訂留才計畫。

留才激勵計畫

據點	獎勵誘因	資格	執行方式	2025 年成果
台灣	現金獎勵政策	績效計算區間有提供勞務且發放當日在職者。	公司根據當年度經營績效，提撥一定比例，依績效貢獻分配績效獎金、員工酬勞、專案獎金。	現金獎勵金額為機密資訊；員工獲得現金獎勵人數會因人員到離職會有變動，故此項數據暫不揭露。
	股票獎勵政策	員工持股信託： 正職員工入職滿半年可自由參加；績效評等落於 B 以下者，公司有權停止提撥其後六個月公提金。	員工依職等固定每月自薪資所得中提存自提金，公司 100% 相對提撥公提金作為獎勵，購買公司股票。入會滿 3 年可獲得 50%、4 年 70%、5 年 100% 之公提金購買之股票。以此達到留任及激勵人才與公司共同成長。	2025 年底，符合資格人數 3088 人，其中有 2034 位員工參加，參加率 66%，提撥公提金超過新台幣 7,231 萬元。
		限制型股票： 對公司績效有重大貢獻之中高階人才。	公司無償分配給員工股票獎酬，分三年既得，員工當年度達到營運績效指標與個人績效指標後，始能取得股票。	共 202 位員工獲獎勵，分配金額逾新台幣 28,605 萬元。

據點	獎勵誘因	資格	執行方式	2025 年成果
台灣	專利獎金	各單位提名推薦優質專利，經專利評選委員會初選及複審，最終由總經理暨執行長核決。	獲選的每個卓越專利團隊可獲得獎牌及獎金，獎金依據技術創新和財務效益貢獻，分為白金獎 10 萬元 / 件、金獎 6 萬元 / 件、銀獎 3 萬元 / 件；每個卓越專利團隊在尾牙時可多 1 次抽獎機會。	共 9 位同仁獲得此獎金，總發放金額為新台幣 15 萬元。
	CIP 專案卓越財務貢獻獎	近兩年結案之 CIP 專案，由專案團隊提出申請，經數位資訊管理處與財務處共同組成之評審委員會初選達顯著財務效益者，並依序呈報執行長複審核決。	獲選的每個專案團隊可獲得獎牌 1 座及獎金，獎金依據專案貢獻，分為金獎 5 萬元 / 隊、銀獎 2 萬元 / 隊；尾牙時可多 1 次抽獎機會。	共 4 位同仁獲得此獎金，總發放金額為新台幣 5 萬元。
	優秀員工		獲選的優秀員工可獲得紀念獎牌 1 座與獎金 5,000 元，尾牙時可多 1 次抽獎機會。	共 71 位同仁獲得此獎金，總發放金額為新台幣 35 萬 5 千元。
	優良團隊	經主管提名推薦、評審委員會遴選及總經理暨執行長核決。	獲選的優秀團隊可獲得團隊獎金，獎金依據團隊貢獻，分為金質獎 2 萬元 / 隊、銀質獎 1 萬 5 千 / 隊及優秀團隊 1 萬 / 隊；尾牙時可多 1 次抽獎機會。優秀團隊 Leader 與 MVP 另可獲得紀念獎牌。	共 60 位同仁獲得此獎金，總發放金額為新台幣 21 萬 5 千元。
	久任員工	任職滿 5、10、15、20 與 25 年同仁。	每年尾牙時表彰所有久任員工，頒贈每位久任員工 1 座紀念獎牌，尾牙時可多 1 次抽獎機會。	共 649 位同仁獲得表揚。
中國	留才計畫	依同仁工作年資及績效，由主管提報重點留任人才，雙方合議後簽訂留才計畫。	計劃為期兩年，兩年內績效符合要求即分批次給予留才獎金，若兩年內離職須繳回所領留才獎金。	昆山據點共計發放給 64 位同仁留才獎金，金額約人民幣 267 萬元；南京據點共計發放給 81 位同仁留才獎金，金額約人民幣 256 萬元。
越南			計劃為期三年，獎勵金為投社保薪資的 40%，按月發放。獎金發放前最近一次績效等第 A 以上，全額發放；績效等第 A-，獎金減半；績效等第 B 以下，視同合約結束，無須返還已領獎金。	共計發放 126 位同仁留才獎金，金額約為越南盾 133 億元。
墨西哥	留才計畫	針對特定職等以上同仁提供績效獎金，獎勵同仁的付出與貢獻		共計發放美金 23.46 萬元留才獎金以及美金 13.45 萬元管理獎金。

5.4.2 全方位員工支持

員工支持計畫

為支持同仁兼顧生活與工作需求，除了提供多元工作型態，啓基各據點均依照各地法令為正職員工及約聘人員提供優於法令的休假規定與母嬰親善等相關管理辦法與措施。

啓基各據點員工支持計畫一覽表



多元工作型態

台灣據點

啓基提供間接同仁 07:30-16:30、08:00-17:00、08:30-17:30、09:00-18:00 彈性工時，直接同仁則依所屬班制出勤；未來將視實際狀況評估規劃其他彈性出勤方案^註。

因應特殊狀況，同仁可申請在家辦公註，以線上打卡方式紀錄出勤狀況。

中國據點

2014 年 5 月起，針對通勤路程遠、須撫養 13 歲以下孩童的同仁，提供 07:30-16:30、08:00-17:00、08:30-17:30 彈性工時。

越南據點

因應特殊狀況，同仁可申請在家辦公，以線上打卡方式紀錄出勤狀況。

墨西哥

固定上下班時間



有薪假

台灣據點

- 2025 年起額外提供全職同仁優於法令的有薪「活力假」，予員工彈性運用，不須另外提供相關證明。2025 年活力假為 7 天^{註1}。
- 新進間接同仁於到職第一年即享有 5 天特休假^註。
- 特定職等以上同仁可享有薪事假與病假^註。
- 2023 年 1 月起，同仁（非主要照顧者）於配偶孕期至生產後 15 日內，享有優於法令的 10 天有薪陪產檢假與陪產假^註。
- 女性同仁申請生理假全年 3 天以內（不併入病假），特定職等以上同仁不扣薪。提供同仁「婚假」可自結婚之日前 10 日起一年內請畢^註。

中國據點

- 工作年資滿 1 年，即享有 5 天特休假、婚假 13 日、產假 158 日或陪產假 15 日、難產假 15 日。
- 依照「女職工勞動保護特別規定」給予給薪的產檢假、產假、流產假與哺乳時間，以維持女性同仁在工作與家庭間的生活平衡。
- 男性同仁（非主要照顧者）於妻子生產後享有護理假 15 天。
- 3 月 8 日婦女節若遇平日可享有 4 小時補假，若遇假日則直接申報 4 小時加班費。
- 同仁若為家中獨生子女，當父母年滿 60 歲後患病住院，獨生子女同仁可享有每年 5 天帶薪護理假。
- 供喪假給付對象及天數優於當地法令，包含如父母、配偶、子女喪亡者，提供 3 日有薪假；外祖父母、配偶之外祖父母喪亡者，提供 1 日有薪假^註。

越南據點

- 新進同仁於到職第一年即享有 12 天特休假、婚假 3 日、產假 6 個月或陪產假（自然產 5 日、剖腹產 7 日），以及家庭照顧假（小孩未滿 3 歲者 20 日；小孩 3 歲以上未滿 7 歲者 15 日）；
- 依照當地「社會保險法」給予給薪的生理期休息（每日可休息 30 分鐘）。

墨西哥

- 符合資格之員工提供優於法令之 3 天有薪婚假
- 直系親屬提供優於法另之 3 天有薪喪假
- 提供特定職等員工 3 天個人事假
- 針對行政與管理職提供失能薪資補貼，提供最高 30 天的薪資差額補貼
- 提供優於法令之 5 天額外假期



育兒假

台灣據點

- 給予需要照顧嬰幼兒之同仁育嬰留職停薪假（以下簡稱育嬰假），公司將於育嬰假期滿一個月前主動詢問復職意願，並協助復職準備。2025 年，啓基台灣據點共計有 64 人申請育嬰留職停薪，其中男性有 13 人，女性有 51 人。
- 2023 年 1 月起，生產的女性同仁（主要照顧者）在原有的 56 天產假之後，可接續申請優於法令的 28 天有薪育兒假^註；未申請育兒假者，得結算應稅代金。2025 年間，有 75 位女性同仁申請育兒假，10 位女性同仁申請育兒假代金，共發放育兒假代金新台幣 393,054 元。

中國據點

2022 年起，依據最新公告《江蘇省關於優化生育政策促進人口長期均衡發展實施方案的通知》施行新制育兒假：子女滿 3 歲前，夫妻雙方每年分別享有 10 天育兒假。

越南據點

- 懷孕 7 個月以上或小孩未滿 1 歲的女性同仁（主要照顧者）提早 1 小時下班。
- 依照當地「勞動法」，由公司協助同仁申請社會保險，給予有薪產檢假、產假、流產假、產後／流產康復假。

墨西哥

- 墨西哥現行法律以產假與陪產假為主：
- 5 天有薪陪產假
 - 6 週產假

註：為優於當地法令員工支持項目

註 1：年度活力假天數係參照政府最新法規與業界調查告，進行常態性調整。



母嬰親善

台灣據點

- 啓基總部與力行廠集乳室分別取得「新竹縣職場親善哺集乳室認證」與「新竹市親善哺集乳室特優認證」。
- 廠護主動關心懷孕與哺乳同仁，並結合駐廠醫師、護理人員、工安與個案主管共同進行個別化的孕期與產後工作評估。
- 生育補助：同仁或其配偶生育，每胎補助新台幣 2,000 元，2025 年請領人次共 81 人，請領總金額為新台幣 162,000 元。
- 「啓基寶寶好孕滿袋」專案：同仁或其配偶懷孕，可於懷孕期間憑媽媽手冊向公司提出申請，內容物包含好孕手冊、媽媽包與新生兒禮盒。新生兒禮盒產品選用經 GOTS 國際認證的 100% 有機棉紗、包裝則採用再生紙漿製作而成，提前為準媽媽們送上純淨安心的祝福。2025 年間，公司共送出 105 份好孕滿袋。
- 與新竹縣市、桃園市、苗栗縣、台南市及高雄市托兒服務機構簽訂特約，讓同仁享有優惠托兒折扣，截至 2025 年，已累計簽約 31 家托兒機構。

中國據點

中國昆山據點設置寬敞舒適的哺集乳室「寶寶加油站」，2018 年取得昆山市政府「哺乳室示範點」認證。

越南據點

- 廠內設置集乳室。
- 依照當地「勞動法」規定，同仁小孩未滿 6 歲可有補助，補助金額由公司決定。

墨西哥

- 設有哺集乳室，透過產假、家屬醫療保障、遠距醫療資源及家庭保險條款的結合，全面支持母體健康、兒童健康保護及家庭安全感：
- 團體住院醫療險：承保範圍延伸至直系家屬。
 - 遠距醫療（結合 EAP 方案）：針對特定職等員工提供醫師與心理諮商服務。
 - 配偶壽險與家屬納保資格。

員工撫卹

台灣據點

依據「啓基員工撫卹辦法」，同仁身故發給 2 個月全薪之喪葬費；同仁因公身故則發給 5 個月全薪之喪葬費；依據「婚喪喜慶補助辦法」，福委會額外發給員工身故慰問金新台幣 3 萬元。

中國據點

依「中華人民共和國勞動法」為同仁加入社會保險及住房公積金（簡稱五險一金），其中社會保險包含養老保險、醫療保險、工傷保險、失業保險與生育保險五個項目

越南據點

依「社會保險和失業保險制度支付管理條例」為同仁加入社會保險（包含退休金與死亡保險金）、醫療保險、工傷保險、失業保險。

墨西哥

- 根據職等提供 50,000 至 100,000 墨西哥披索的保障（約合台幣 8.9 萬至 17.8 萬元）
- 壽險（含喪葬費用保障）。
- 法律與財務諮詢支援（透過 EAP 方案）。

身心健康管理

台灣據點

- 設置活力館、韻律教室、閱覽室等休憩空間
- 辦理季節性活動帶動同仁共同參與，內容涵蓋藝文、飲食、健康照護等多元主題
- 辦理一般 / 特殊新進體格檢查、一般 / 特殊在職健康檢查及職業醫學專科醫師的到廠健康服務，自 2023 年起提供「健檢加值福利」，同仁可依個人意願，除法定健檢，另參與公司付費的「腹部超音波 / 眼壓 / 尿酸 / 糖化血色素（血糖檢測） / 胎兒球蛋白（肝癌檢測）」檢查項目。
- 公司每年皆依員工的健康問題、關注重點，規劃完善的健康促進專案；2025 年新增中高齡員工專屬健康關懷，並推出【骨盆底肌運動】影片，全方位提升員工健康照護。
- 推出「數位員工協助方案」，與外部顧問公司合作，以便利的 APP 作為線上諮詢平台，透過文字、語音與視訊等多元諮詢方式，提供同仁更友善、更便利的協助方案。
- 詳細內容請參閱「5.5.2 友善健康職場」

中國據點

- 員工宿舍區建置有完善、多元的員工生活館「啓園」，除了提供餐飲服務及民生超市外，也設置有電子圖書室等娛樂設備
- 所有新進同仁均須接受一般健康檢查，另外依據「中華人民共和國職業病防治法」規定，也會針對具有潛在職業病危害風險的同仁，提供新進、在職期間與離職前的特殊項目職業健康體檢。

越南據點

所有同仁每年均須定期接受一般健康檢查，另外依據「勞動法」與「勞動衛生安全法」規定，也提供具有潛在職業病危害風險的同仁每半年的特殊項目職業健康體檢。

墨西哥

- 墨西哥於 2025 年推動員工協助方案（EAP）推廣活動。提供 24/7 匿名諮詢、5 次員工及家屬短期諮商，以及法律 / 財務諮詢。
- 特定職等遠距醫療服務、年度健檢
- 醫療保障：涵蓋團體住院醫療險（員工及家屬）、基礎醫療險、牙醫保險及重大疾病險。
- 員工伙食補貼，以及針對產線同仁提供交通車補貼服務。

啓基台灣據點員工育嬰留職停薪^{註1}統計

項目	男	女
2025 符合育嬰留停申請資格人數 ^{註2} (A)	189	215
2025 實際申請育嬰留停人數 (B)	13	51
2025 育嬰留停申請率 (B/A)	6.9%	23.7%
育嬰留停預計於 2025 年復職者人數 (C)	16	69
2025 育嬰留停復職人數 (D)	8	50
2025 育嬰留停復職率 (D/C)	50.0%	72.5%
2024 育嬰留停復職人數 (E)	12	22
2024 申請復職後持續工作滿一年人數 (F)	5	18
2025 育嬰留停留任率 (F/E)	41.7%	81.8%

註 1：因各地育嬰留停法令不同，本報告以主要揭露範疇人力
註 2：2023 年至 2025 年間曾申請產假或陪產假的員工人數。

員工保險與退休支持

啓基台灣據點除了依法加入勞工保險（提供傷病給付、失能給付、生育給付與死亡給付）、全民健康保險，並按照「勞動基準法」第 55 條退休金之給付標準及第 56 條規定勞工退休預備金，按月提撥勞工退休金至法定帳戶，新、舊制勞工退休金由雇主提撥比例分別為 6% 與 2%，依據「勞工退休金條例」規定，除了建教生與外籍同仁不需提撥外，同仁參與退休計劃比例為 100%，其中僅有 6 人採用舊制。詳細退休金資訊請參閱《啓基科技 114 年合併財報》「附註六（15）員工福利」。

此外，同仁自入職當天即享有團體保險規劃（壽險、意外險、住院醫療險、癌症醫療險與職業災害險），同仁也可自費幫眷屬加保，提供同仁及其家人多一份保障。長期派駐至國外據點之派外同仁除享有員工醫療升等，同行眷屬（配偶及子女）亦享有意外險的保障。

中國據點依「中華人民共和國勞動法」為同仁加入社會保險及住房公積金（簡稱五險一金），其中社會保險包含養老保險、醫療保險、工傷保險、失業保險與生育保險五個項目，養老保險金按繳納基數由雇主每月提撥 16%，同仁參與退休計劃比例為 100%。越南據點依「社會保險和失業保險制度支付管理條例」為同仁加入社會保險（包含退休金與死亡保險金）、醫療保險、工傷保險、失業保險，其中社會保險依法要求按月提撥勞工退休金至法定帳戶，同仁參與退休計劃比例為 100%。墨西哥據點廠區實施優於法令的保險政策，除法律規定的職災保險外，公司全額負擔員工在社會保險（IMSS）、團體壽險、職災保險、基礎醫療險，非直接員工享有透過公司合作代理商以較低保費加購多項保險保障的福利，確保同仁在無財務壓力下獲得完整的醫療與生活安全網。

台灣據點勞工退休金每月提撥一覽表

退休計劃類別	提撥金來源／比例	
	提撥來源	提撥金比例
勞動基準法（舊制）	雇主提撥	2.00%
勞工退休金條例（新制）	雇主提撥	6.00%
	員工自提	上限 6.00%

越南據點社會保險每月提撥一覽表

項目	提撥金來源／比例	
	雇主提撥	員工自提
社會保險和失業保險制度支付管理條例	社會保險	17.00% 8.00%
	醫療保險	3.00% 1.50%
	工傷保險	0.50% 0.00%
	失業保險	1.00% 1.00%

中國據點五險一金每月提撥一覽表

項目	提撥金來源／比例	
	雇主提撥	員工自提
江蘇省社會保險費征繳條例	養老保險	16.00% 8.00%
	醫療保險	7.00% 2.00%
	工傷保險	0.70% 0.00%
	失業保險	0.50% 0.50%
	生育保險	0.80% 0.00%
蘇州市住房公積金管理辦法	住房公積金	8.00% 8.00%

墨西哥據點社會保險每月提撥一覽表

項目	提撥金來源／比例	
	雇主提撥	員工自提
墨西哥法令	社會保險	100% 0%
	醫療保險	100% 0%
	工傷保險	100% 0%
	壽險	100% 0%

新人關懷與留任

啓基重視人才，2025 年全球總招募新進人數為 12,241 人，新進率為 97.34%。

2025 新進正職員工摘要

總招募新進人數

12,241

總新進率

97.34%

啓基近四年正職新進員工人數統計

		新進員工			
類別		2025	2024	2023	2022
性別	男性	7,975	2,448	2,865	3,864
	女性	4,266	1,569	2,913	2,827
員工類別	直接員工	11,501	718	5,096	5,477
	間接員工	740	3,299	682	1,214
年齡	未滿 30 歲 (18 – 29 歲)	7,416	2,671	3,712	4,452
	30 – 50 歲	4,768	1,314	2,027	2,194
	50 歲以上 (≥51)	57	32	39	45
國籍	台灣	419	388	-	-
	中國	1,326	699	-	-
	越南	10,107	2,771	-	-
	墨西哥	60	N/A ^{註 3}	N/A ^{註 3}	N/A ^{註 3}
	菲律賓	311	141	-	-
	美國	7	7	-	-
	英國	0	0	-	-
	其他	11	11	-	-
	不揭露 ^{註 4}	0	0	-	-

新進員工

類別		2025	2024	2023	2022
管理階層	高階主管	-	-	-	-
	中階主管	6	8	-	-
	基層主管	260	145	-	-
	專業職	11,975	3,864	-	-
總招募新進人數		12,241	4,017	5,778	6,691
新進率 ^{註 1}		97.34%	37.54%	直接人員：13.8% 間接人員：83.0%	直接人員：24.5% 間接人員：87.2%
平均招募成本 ^{註 2}		1,303.53	3,068.49	1,923.23	1,286.94

註 1：新進率 = 當年度該類別新進全職正職員工人數 / 當年度該類別期初與期末平均正職員工總人數。
註 2：平均招募成本 = 總招募成本 ÷ 總招募新進人數。2025 年數據相較前一年度有所變動，主係因統計範疇納入墨西哥據點所致。
註 3：墨西哥據點自 2024 年第一季後併購後納入統計範圍；2022 年至 2024 年數據不具可比性，故自 2025 年起提供完整年度之揭露。
註 4：因個資因素不揭露國籍之員工列入「不揭露」欄位。

提升人才留任

2025 年，啓基全球整體正職員工離職率^{註 1} 為 69.46%，較 2024 年的 46.31% 上升 23.15%，顯示整體人力流動程度增加；其數據涵蓋率^{註 2} 為 100%。依地區別觀察，台灣據點之離職率有相較 2024 年有小幅改善；中國據點則因受全球經營環境變化影響，產能調整幅度較大，離職率較 2024 年明顯上升；越南據點因遷廠後持續至擴增產能，進行大規模招聘與人力擴充，於人員密集進駐及適應期過渡階段，離職率亦較 2024 年顯著增加。

依照員工類別分析，間接員工離職率為 14.89%，較 2024 年下降 1.36%；直接員工離職率則為 105.53%，較 2024 年上升 33.47%，其中中國據點受全球情勢影響，產能調整幅度較大，直接人員離職率仍維持於較高水準。

此外，墨西哥據點於 2025 年首度納入永續報告書統計範圍，加上越南據點正處於人力快速擴充階段，在新進人員到位與適應期的影響下，進一步推升整體離職率表現。

2025 年全球間接員工離職率為 14.89%，其中台灣間接員工離職率為 11.9%，主要以正職人員、外派、外籍、研發替代役人員為主要追蹤對象，達成年度管理目標 12-15%。

近四年正職員工人數離職統計

類別		2025	2024	2023	2022
性別	男性	5,940	2,429	3,268	6,788
	女性	2,820	2,527	2,649	4,432
員工類別	直接員工	8,019	4,155	5,167	10,433
	間接員工	741	801	750	787
年齡	未滿 30 歲 (18 – 29 歲)	5,085	2,625	3,587	8,222
	30 – 50 歲	3,580	2,265	2,278	2,951
	50 歲以上 (>51)	95	66	52	47
國籍	台灣	648	876	-	-
	中國	1,436	1,050	-	-
	越南	6,375	2,178	-	-
	墨西哥	122	N/A ^{註 2}	N/A ^{註 2}	N/A ^{註 2}
	菲律賓	165	848	-	-
	美國	2	1	-	-
	英國	0	0	-	-
	其他	5	-	-	-
	不揭露 ^{註 3}	7	-	-	-

類別		2025	2024	2023	2022
管理階層	高階主管	1	1	-	-
	中階主管	26	14	-	-
	基層主管	273	249	-	-
	專業職	8,460	4,692	-	-
總離職人數		8,760	4,956	5,917	11,220
自願離職率		66.26%	37.50%	51.70%	99%
離職率	直接人員	105.53%	71.96%	84.1%	166.2%
	間接人員	14.89%	16.25%	15.1%	15.9%
	整體	69.66%	46.31%	53.30%	99.80%
數據涵蓋範疇		100%	94.44%	63.40%	57%

註 1：離職率公式為當年度該類別離職正職員工人數 / 當年度該類別期初與期末平均正職員工總人數
註 2：墨西哥據點自 2024 年第一季後併購後納入統計範圍；2022 年至 2024 年數據不具可比性，故自 2025 年起提供完整年度之揭露。
註 3：因個資因素不揭露國籍之員工列入「不揭露」欄位



人才流動原因分析

依員工類別分析，間接員工離職的前三大原因分別為：個人或家庭因素佔 34.01%、工作因素佔 20.65% 以及績效表現不佳佔 20.11%。進一步觀察個人或家庭因素，其主要構成包括：家庭考量佔 34.13%、遷居或返鄉佔 21.43%、身體不適佔 13.49%。在工作因素方面，主要原因為：工作負荷的考量佔 31.37%，缺乏成就感佔 22.88%、以及實際工作內容與預期落差太大佔 16.99%，顯示間接員工於職涯選擇上，普遍重視工作意義感及工作與生活平衡。就直接員工而言，離職的前三大原因則為：績效表現不佳佔 56.45%、個人或家庭因素佔 29.62% 及工作因素佔 9.56%。在績效表現不佳的案例中，曠職情形佔 96.3%，顯示基層同仁的人力流動，主要與出勤紀律及現場管理挑戰高度相關。

降低人才流動的策略與行動

為提高留任率，啓碁依據不同離職原因規劃相對應策略，並運用數據分析工具預測與管理人才風險，將傳統落後指標轉化為前瞻性指標。針對新進人員，公司透過新人關懷計畫、輔導員機制及新人茶會等措施，協助新進同仁加速適應職場環境並建立組織歸屬感。展望未來，公司將持續優化人力資源策略，結合預測分析與個別關懷措施，提前辨識關鍵人才流失風險，並強化留任作為，以提升整體組織穩定度與長期競爭力。

間接員工離職原因	占比	直接員工離職原因	占比
個人或家庭	34.01%	績效表現不佳	56.45%
工作	20.65%	個人或家庭	29.62%
績效表現不佳	20.11%	工作	9.56%
薪資福利	12.69%	其他	1.73%
組織與環境	10.93%	組織與環境	1.53%
其他	1.62%	薪資福利	1.10%

人才流動改善策略

離職原因

家庭因素



改善策略方向

提供彈性與支持，提高家庭與工作的平衡

- 彈性工作安排：提供彈性上班、遠端或混合辦公（適用特定職位），降低因家庭需求離職的可能。
- 家庭友善福利：優化育兒假、陪產檢及陪產假、活力假，開發托嬰機構特約合作，協助員工兼顧家庭。
- 照護與心理支持：擴大家庭照護假適用範圍，提供心理諮詢與員工協助計畫（EAP），減輕壓力。
- 內部調整機制：透過雙向溝通，適當調整工作內容或提供內部轉調機會，提高員工留任率。
- 彈性育嬰留停優化：配合政府「彈性育嬰留停」新制，啓碁已積極啟動內部管理配套，預計於 2026 年接軌政府新制。

離職原因

工作因素

(工作負荷重、缺乏成就感、轉往其他領域)



改善策略方向

優化工作流程，減少員工壓力

優化工作負荷與資源配置

- 透過工作負荷評估，確保人力與資源的合理分配，減少長期超負荷狀況。
- 推動數位轉型，導入自動化技術（如 RPA）進行數據分析與流程優化，降低人工作業，提高效率，同時減輕員工壓力。

完善職涯發展體系

- 建立多元化的培訓與在職學習機制，提供員工專業成長機會。
- 規劃內部輪調與職務拓展，讓員工在符合組織需求的同時探索不同領域，提升工作成就感與職涯發展動能。

離職原因

身體不適



改善策略方向

協助員工及早發現，儘速治療；並提供彈性後援措施

強化預防機制：降低致病風險

- 員工健康管理：辦理新進 / 在職健康檢查 (含福利加值項目)，並針對檢查結果進行後續追蹤與關懷。
- 即時醫療諮詢：提供駐廠醫師諮詢服務，員工可透過公司既有管道自由預約，提升醫療資源可近性，協助員工即時處理健康相關問題。
- 身心紓壓資源：
 - 員工協助方案 (EAP)：每年提供員工 3 小時免費之專業顧問諮詢服務，涵蓋「情緒與精神、自我探索與成長、親子與教育、人際議題、心理諮詢、法律諮詢、職場應對、長照議題、營養與健康」等議題，全程提供專業且保密的諮詢機制，協助員工維持良好心理狀態。
 - 視障按摩師紓壓服務：提供免費之視障按摩師按摩紓壓服務，協助員工舒緩身體疲勞。

提供彈性措施：避免「病即離職」

- 優化病假與留停制度。
- 可視需求申請 WFH。
- 傷病復工評估與職務再設計。

離職原因

遷居或返鄉



改善策略方向

彈性工作安排與工作地支持措施

- 針對因遷居或生活需求變動之員工，公司將評估其工作性質與職務適配性，於遷居地點設有公司據點或辦公室之情形下，提供工作地轉換或內部職務轉調之機會；對於適合遠端執行之職務，亦提供彈性辦公或遠距工作選項，以降低員工每日通勤需求。
- 此外，公司推動彈性工時制度，協助員工避開通勤尖峰時段，減少交通時間與通勤壓力，支持員工在工作與生活之間取得更佳平衡，進而提升留任意願與工作投入度。

留才策略

為更深入了解員工回饋與離職原因，作為持續優化人才培育與留任策略的重要依據，啓基於員工離職前均安排離職訪談，系統性蒐集意見並回饋至管理機制。在留才制度上，聚焦於「招募任用程序」、「新人養成訓練」與「職涯發展規劃」三大方向，推動包含完善面試甄選、強化輔導員制度、加強主管定期晤談以即時掌握員工需求、進行專業技能盤點與職務訓練，以及規劃個人發展計畫（IDP）並促進內部轉調等措施，透過順暢的雙向溝通，提升同仁的工作價值感與留任意願。相關措施已有效強化內部人才流動機制，內部職缺以內部人才為優先考量，其填補率由 2023 年的 60% 提升至 2024 年的 88%，並於 2025 年進一步提升至 91%，顯示公司留才與內部發展策略已逐步展現具體成效，並有助於降低外部招募依賴，支持組織長期且穩定的人才發展。

在既有全球職涯架構（Global Career Framework, GCF）正式上線的基礎上，啓基持續深化 GCF 的全面應用，完成並優化各職務的 Job Profile，進一步展開技能與職能推展，逐步建立符合啓基（WNC）發展需求的能力與行為框架。透過這些作為，協助員工更清楚自身職涯方向，並提供主管一致且可運用的人才管理工具，進而提升組織整體韌性與永續發展動能。

2025 年啓基正職員工內部職缺遞補率分布

		2025
性別	男性	36.54%
	女性	63.46%
年齡	未滿 30 歲（18 – 29 歲）	38.46%
	30 – 50 歲	57.69%
	50 歲以上（≥51）	3.85%
管理職	管理職	3.85%
	非管理職	96.15%
地區	台灣	71.15%
	中國	0.00%
	越南	28.85%
	墨西哥	0.00%
	其他 ^{註 1}	0.00%
內部職缺遞補率		91.23%

註 1：其他包含美國 英國 德國、日本與印度據點。



5.4.3 凝聚員工文化

以「關懷同仁身心」與「提升同仁生活質感」為兩大主軸，啓基擬定年度員工活動與福利計劃。同時，為強化員工凝聚力，辦理季節性活動帶動同仁共同參與，內容涵蓋藝文、飲食體驗等多元主題，在工作領域以外促進員工關係與自我成長。2025 年共辦理據點活動、社團博覽會、家庭日等。

家庭日

一年一度聚集啓基同仁與家人的「啓基科技 FUN 閃同樂會」家庭日活動，2025 年分別於六福村與義大樂園熱鬧登場。活動結合遊樂設施體驗與豐富互動內容，包含闖關挑戰、主題裝扮遊行、音樂表演及親子唱跳等環節，打造跨世代共享歡樂與情感連結的交流場域。同時，啓基也資助公司長期扶植的學生約 120 位一起歡度家庭日，包含秀巒國小、象鼻國小與新竹苗栗家扶孩童、清華大學、成功大學、陽明交大服務性社團學生，共同感受啓基的活力與熱情。本次活動亦結合永續行動，現場發放以寶特瓶再製的環保購物袋，以及庇護工場製作公益禮盒，支持資源循環與弱勢就業。

據點活動

為強化員工凝聚力，2025 啓基台灣四據點推出「啓基鯨樂場」主題活動，結合熱門影劇《鯨魚遊戲》元素，在公司打造經典場景與特色關卡，包含打畫片、打碑石等互動遊戲體驗，並設置主題拍貼機，增添活動趣味與參與感。活動透過流行話題串聯同仁交流，在輕鬆氛圍中建立情感連結，共吸引 5,533 人次參與。

※ 同仁回饋：結合鯨魚遊戲時事的團康活動很新穎有趣，還有拍貼機可以印出跟同事的照片留念，很期待明年的活動！

藝啓享生活

啓基長期藝文專案「五感療癒，藝文覺旅」，從五種感官一看、聽、聞、嚐、觸一出發，每月定期發布《藝啓享生活》電子報，分享音樂、表演、展覽等多元主題性藝文資訊與啓基專屬優惠，希望開啟同仁自身的覺察，讓大家在工作之餘得以重新歸零、療癒、啟發，共振出啓基人的文化素養，2025 年總計於藝文投入 227,362 元。

線上圖書館

因應後疫情時期催化而生的數位閱讀風潮，啓基推出「WNC 線上圖書館」，透過 APP、網頁方便同仁隨選即看，成為隨時隨地探索知識的行動書房。線上圖書館精選十大書籍類別，定期於每季擴增館藏書籍、辦理多元主題特展，鼓勵同仁自主學習，2025 全年度累積閱讀達 12,451 次。

熱門閱讀領域涵蓋財經商管、語言學習與心靈成長，持續支持同仁專業發展與身心平衡。



職工福利與社團

台灣據點依據職工福利條例成立職工福利委員會（以下簡稱福委會），以全體員工為主體，年度經費來源主要來自公司營業收入與員工福利金等，由勞資雙方派代表來管理及妥善運用職工福利金，促進勞資雙方和諧關係。由福委會發放給同仁的節慶禮券均改採「電子禮券」，節慶禮品選項也改由全體同仁投票決議，投票率 61%，有效避免不必要的浪費，響應環保，更可貼近同仁需求。

啓基尊重員工的結社自由，鼓勵同仁透過社團發展個人興趣與專長。各社團均有固定集會，並不定時舉辦各項社團活動。2025 年舉辦社團博覽會，透過線上闖關活動，讓同仁輕鬆一覽各社團蓬勃的經營成果，共計 252 人參加。社團類型豐富多元，包括籃球社、羽球社等運動性社團，2025 新創立的滑雪社、由外籍同仁組成的熱舞社等新血加入，還有由多國同仁共同參與的潛水社等，充分展現啓基人自由多元的風貌與文化融合的特色。2025 年台灣據點每季開辦的瑜珈、律動平衡、有氧、MV 舞蹈、ZUMBA、肌力雕塑、韓風 MV 舞蹈等各式運動課程。共計開辦 54 個班次、862 人次參與。



2025 社團博覽會



2025 社團博覽會宣傳影片



排球社



登山社



高爾夫球社

手工藝 DIY 課程

2025 年台灣據點每月開辦免費 DIY 手作教學。截至年底共計開辦 31 場手工藝 DIY 課程，包含精油香氛手作娃娃、編織杯墊、植物上板、玻璃杯彩繪多肉、乾燥花名片座、中秋香薰沙畫蠟燭、感恩塔塔米杯墊、聖誕花圈、寶貝熊玻璃花盅、精油調香體驗、多肉仙人掌蠟燭、夏日人魚的寶箱、月見蘭草榻榻米杯墊、感恩星語彩繪星球燈、鋼彈模型組裝等，共計 1,771 人次參與。

5.4.4 打造綠色飲食

綠色商場



啓基於 2013 年底啟動良食運動，成為新竹科學園區第一家員工餐廳全面採用有機蔬菜的大型企業。員工餐廳採用有機葉菜與瓜果類，團膳廠商也減少過度的料理與調味，並不定期推出健康餐、綠色餐點等專案活動。2022 年 12 月，啓基成為台灣第一批加入綠色餐飲指南「綠食宣言」倡議的大型企業。啓基員工餐廳正式轉型並定位「綠色商場」，提出「把關安全衛生定期定檢」、「嚴選安全認證優良標章產品」、「打造綠色飲食幸福意識」以及「實踐環保永續善待地球」等四大主張。

2023 年，啓基榮獲環境部「環保餐廳」認證，以及綠色餐飲指南（Green Dining Guide, GDG）頒發「企業綠食先行獎」等肯定。2024 年，啓基員工餐廳榮獲英國永續餐飲協會（The Sustainable Restaurant Association, SRA）頒發的「Food Made Good」二星認證，成為台灣首家且唯一獲得國際永續飲食評鑑星級認證的企業餐廳；2025 年更獲綠色餐飲指南頒發「有機友善食材運用獎」。2026 年，啓基台灣總部進一步與在地「十里方圓」合作，提供健康餐盒，讓同仁下班後輕鬆將營養與在地美味帶回家。持續共同推動永續飲食文化，並透過其社會影響力，串聯業界夥伴，共同響應環境、土地、生產者與消費者的永續發展。



有機友善食材運用獎



- 2014 啓基與社會企業「鄰鄉良食」合作推展「良食運動」、「四五健康日」。
- 2015 7月起，將每週四五健康日擴大為天天健康日，並擴大合作小農的範圍與家數，以提升食材多樣性與供貨穩定度。
- 2018 獲經濟部「社會創新產品及服務採購獎勵」首獎。
- 2019 全面採用電子禮券，是竹科第一家員工禮券全面數位化的大型企業。
- 2020 7月起，啓基總部同仁可透過 7-11 門市訂購與領取有機蔬菜，力行廠與南科廠同仁則可於廠內市集採購有機蔬菜，照顧全家人的健康。
- 2021 啓基發送給所有同仁的 25 周年紀念服外套採用 100% 保特瓶紗環保材料，由台灣在地師傅車縫客製，除了與同仁共享 25 周年成果，也落實公司對環境永續的承諾，並因此於當年獲得經濟部「社會創新產品及服務採購獎勵」參獎

- 2022
- 簽署綠色宣言，加入綠色餐飲指南倡議店家，公開所有食材溯源。
 - 員工節慶禮品均採用具有永續理念的品牌或商品。
 - 募集啓基「永續小尖兵」，承諾落實永續理念於日常生活，並支持公司 ESG 活動。
 - 11月，台灣三據點分別舉辦「啟動綠色好時基」活動，透過互動小遊戲向同仁推廣日常可著手參與的永續行動。
- 2023
- 取得環境部「環保餐廳」認證；推行源頭減量，以葉級餐廳為目標，接軌國際永續飲食標準。
 - 帶動 100% 商場供應商簽署供應商永續承諾書。
 - 申請綠色餐飲指南一葉級餐廳認證，接軌英國永續餐廳協會（Sustainable Food Restaurant Association, SRA）國際永續飲食標準。
 - 10月下旬響應金秋地球日，台灣四個據點舉辦綠色飲食生活節。
 - 榮獲綠色餐飲指南頒發「企業綠食先行獎」。
- 2024 榮獲英國永續餐飲協會（The Sustainable Restaurant Association）頒發「Food Made Good」二星認證。
- 2025 榮獲綠色餐飲指南頒發「有機友善食材運用獎」。



同仁使用環保餐具比例
明顯增加



同仁健康飲食與惜食習慣的提升，同時有效控制廚餘量



帶動同仁與團膳廠商
共同建立健康飲食文化



職場安全衛生

5.5.1 職業安全衛生管理

啓基職業安全衛生政策



- 此政策會同勞工代表訂定，並經相關一級主管及總經理暨執行長審核核准，保障營運管制範圍內所有人員的安全與健康，防止職業災害發生。
- 致力為營運管制範圍內所有人員（包含員工、承攬商、訪客及合作夥伴等）建構健康與安全的工作環境。
- 遵循職業安全衛生相關國際標準、當地法令，以及其他所簽署的條款規範。
- 建立並維護 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，定期執行風險鑑別作業，以「零事故」為目標，制定具體的短、中、長期目標與行動計畫，積極推動並持續改善。
- 落實職場健康管理制度，做好職業傷病預防教育與改善工作，並對職場不法侵害採取「零容忍」原則。
- 提供適切的教育訓練、溝通管道及參與機制，以深化全體員工對職業安全衛生管理績效的認知與當責，並持續優化與所有利害關係人的溝通與合作。

職業安全衛生委員會

台灣據點遵循「職業安全衛生管理辦法」成立職業安全衛生委員會（以下簡稱安委會），每季召開安委會會議，由總經理暨執行長會同勞工代表審視職安衛業務執行成果，其委員會成員每兩年改選一次，其中勞工代表共 18 位，佔安委會委員人數比例三分之一以上。安委會廣納勞工代表建議，並納入風險評估、改善行動及教育訓練計畫之擬定與實施，持續檢討作業流程與管理制度，強化預防措施，以提升職安衛管理效能。相關職業安全衛生議題亦納入董事會功能性委員會—永續發展委員會之社會小組，每季定期報告推動進度。2025 年的溝通決議事項涵蓋以下重點議題：執行職務遭受不法侵害預防指引修訂說明、總部與力行廠、南科廠安委會勞工代表改選結果，以及年度歲修安全管理等。承攬商則透過每年召開協議組織會議進行宣導與溝通，2025 年，共 347 家承攬商參加。

中國生產據點設有安全生產委員會，由副廠長擔任召集委員，每月召開安全生產管理會議，由各單位部級主管及工會代表，勞工代表 3 人約佔 7.5% 與會討論各項職安衛管理事項。除此之外，各單位推派同仁兼任安全員，參加經政府安全管理部門核可的培訓單位所開辦的安全員培訓課程及考核，以取得安全員證書，確保從事安全管理工作人員具備應有的職安衛管理能力。越南生產據點設有勞動衛生安全委員會，每季召開勞動安全衛生會議，由各單位推派共 32 位勞工代表，均為工會成員，其中 7 來自職業安全衛生部門，佔整體勞工代表 21.88%，確保從事安全管理工作人員具備應有的職安衛管理能力。墨西哥則設有職業安全衛生委員會，勞工代表共 4 位，佔整體 40%。

職業安全衛生管理系統

啓基公司總部與主要生產據點（台灣、中國、越南）已導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並通過第三方驗證，所有驗證證書於本報導期間內均維持有效，並 100% 涵蓋營運據點內所有工作者；墨西哥據點已建立職業安全衛生管理規範，後續將依規劃進度申請第三方驗證。公司將持續推動全據點職安衛體系之標準化，同時定期檢視職業安全衛生系統運作情形，以預防職業疾病及傷害發生，並促進同仁身心健康。2025 年，所有據點均未發生重大職業災害（係指依據各據點職業安全法規）。本公司制定「環安衛管理手冊」其涵蓋內部稽核及外部組織稽核之員工人數為 14,371 人（佔全球員工總人數 93.78%）、非員工工作人數為 625 人（佔全球非員工工作者 100%），其餘未納入人員皆為墨西哥廠區、其它海外辦公室據點人員。墨西哥廠區將逐步完善導入職業安全衛生管理系統。

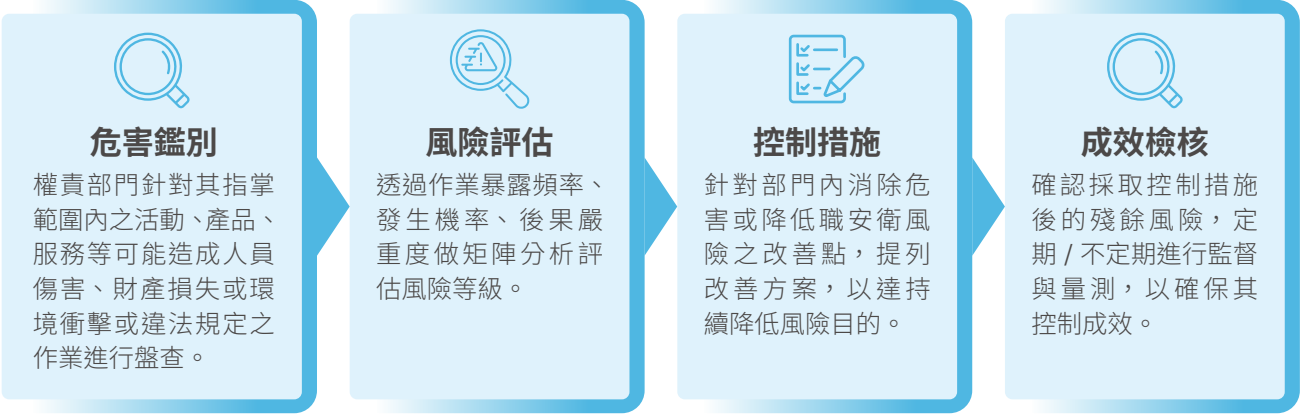
2025 年啓基各據點職業安全衛生內部稽核缺失件數與說明

地區	缺失件數	缺失項目	改善措施	稽核頻率
台灣	總部與新竹廠：11	主要為化學品管理、用電管理	立即更新及抽查	一年一次
	南科廠：3	主要為危害鑑別、自動檢查	立即檢視及抽查	一年一次
中國	2	主要為廢棄物管理、設備接地系統	立即調整	一年一次
越南	19	環安衛管理手冊	完成更新越南語手冊	一年一次

職安風險鑑別

為持續改善啓基職業安全衛生風險衝擊，啓基制定危害鑑別與風險評估管理程序，針對六大類別危害進行系統性鑑別，包含物理性、化學性、人因工學、生物性、社會心理性及其他安全衛生相關風險。危害鑑別與風險評估作業由環安衛幹事負責執行，相關人員皆完成 ISO 45001 及 ISO 14001 內部稽核之專業培訓，以強化風險辨識與管理能力。各單位每年定期及不定期（如：作業、技術、工程、作業／設計規範有變更時；發生失能日數一日以上之傷害事件；重複發生之虛驚事件；專案提列及隱患通報等）進行風險鑑別，並透過矩陣分析（可能性、嚴重度、頻率）評估風險等級，針對高風險作業作法提出相對應管控措施與目標，進行每月追蹤。

風險鑑別流程



各廠區中高度風險及改善方案統計

廠區	風險危害類別	改善方案
台灣 (總部)	物理性危害	▪ 空調箱新增偵煙探測器 ▪ 個人行動電源管理
	化學性危害	化學品儲存區 (櫃) 優化專案
台灣 (力行廠)	物理性危害	▪ 個人行動電源管理 ▪ 電池火災預防專案
	化學性危害	▪ 化學品儲存區 (櫃) 優化專案 ▪ 化學倉監管優化專案
台灣 (南科廠)	物理性危害	▪ 消防探測器優化專案 ▪ 優化設備安全防護 ▪ 治具 EMO 優化
	化學性危害	作業環境排氣優化
中國廠區	物理性危害	▪ 宿舍 AB 棟消防控制系統汰換 ▪ 宿舍全棟與生活館飲水系統更換為明管 ▪ 個人行動電源管理 ▪ 電池火災預防專案：簽署切結書並配置全氟己酮滅火器
越南廠區	化學性危害	充電區預防充電過載專案

事故調查

台灣據點並依據「事故調查管理作業程序」執行事故調查、分析，以確實了解虛驚、異常、傷害及重大事故發生經過，並擬訂預防再發對策；平行展開各廠盤查並推動預防措施。同時也運用 5Why 分析法、FMEA（失效模式與效應分析）與骨牌分析手法，針對全球據點事故進行更深入的真因檢討與探討，並由人、機、料、法、環各流程源頭著手改善，並將安全規範及規格標準化，強化防呆機制。

為提升事故調查（含人傷及虛驚）調查效率並探討真因，以達預防再發之目的，導入「事故調查簽核」系統，2022 年完成台灣廠區系統架構設置，並於 2023 年啟用台灣廠區事故調查（含人傷、異常及虛驚）e 化簽核系統，2024 年，該系統推展至中國及越南廠區，並參考平展模式，2025 年推展至墨西哥廠。

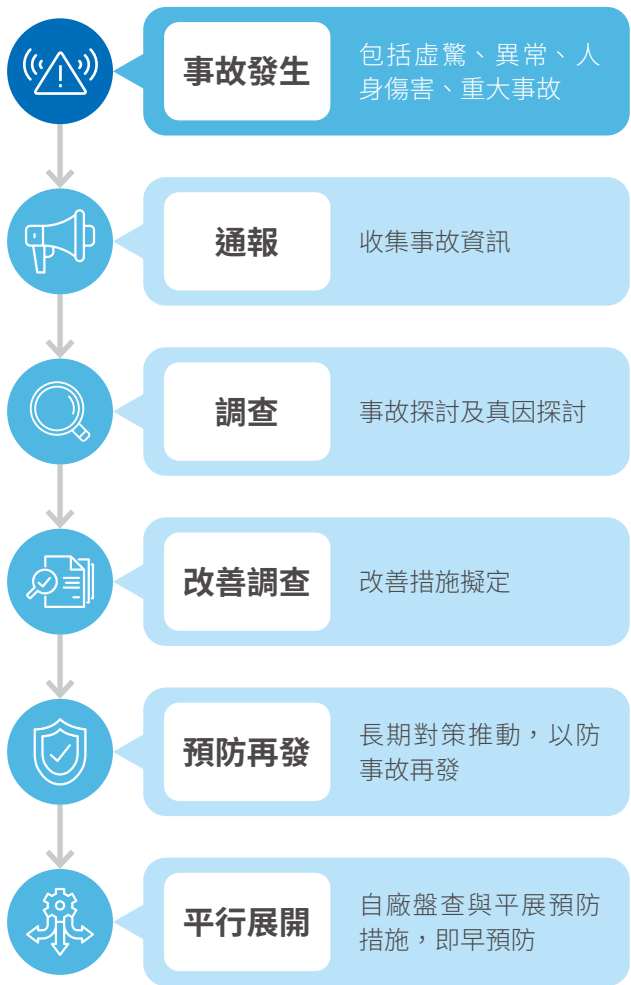
依相關法令規定，勞工於執行職務時，如發現有立即發生危險之虞，且在不危及其他工作者安全之前提下，得自行停止作業並退避至安全場所，並應即時向直屬主管通報，公司不會予以處份。

針對虛驚案件，2025 年總計 30 件，主要為設備與人為產生誤動作引起之虛驚案件，已採更換設備，以及加強宣導、培訓與保養作業流程。

廠區	件數	內容	原因	改善措施
總部	4 件	消防誤動作	偵煙探測器老舊故障，致警報誤動作	進行全廠區偵煙探測器排查測試，並汰換異常設備
新竹力行廠	20 件	消防誤動作	設備工程異常、廠商施工、設備保養，致警報誤動作	人員宣導教育、調整保養作法及導入新清潔設備
南科廠	2 件	消防誤動作	▪ 探測器設計型式不良 ▪ 探測器髒污	▪ 更換探測器 ▪ 定期檢查機制
昆山廠	0 件	無虛驚案件		
越南廠	4 件	安全意識不足	人員不當操作	強化人員培訓
墨西哥廠	0 件	無虛驚案件		

註：虛驚事件統計包含總部、新竹力行廠、南科廠、中國、越南與墨西哥廠。2025 年南科廠、中國昆山與墨西哥廠皆無虛驚事件發生。

啓基事故調查流程



職業傷害統計

2025 年間，啓基各據點可記錄職業傷害為 30 件，其中失能傷害工時人次為 11 件，皆為物理性危害，主要分布「被撞 / 被夾 / 被捲 / 切割擦傷」及「跌倒 / 衝撞」等類別。非員工工作者失能傷害人次數為 0 件，皆無因職業災害導致同仁或工作者永久失能或死亡的事件。針對各事件均已進行事故經過調查及原因分析，並請權責單位針對廠內人員擴增及環境變化擬定適當改善及預防再發措施，以降低廠內同仁及工作者作業風險。

2025 年啓基員工可記錄職業傷害工時案件說明

類型	人次數	類型占比	原因	改善對策
跌倒、衝撞	11	36.67%	於企業內部活動，不慎摔倒	- 進行事故案例宣導 - 增加安全防護
物體飛落、物體倒塌	3	10.00%	環境安全防護不足	- 環境改善 / 增加安全防護 - 事故案例宣導
被撞、被夾、被捲、被切、割、擦傷、踩踏	16	53.33%	同仁安全意識不足，設備安全防護不足	- 設備改善 / 增加安全防護 - 事故案例宣導 - 擬定 / 優化作業程序 SOP - 設備本質安全改善



近四年啓基員工職業傷害統計

項目	2022	2023	2024	2025
總工作時數 ^{註 1}	23,969,608	23,126,848	21,624,512	31,512,168
可記錄職業傷害數量 ^{註 2}	23	36	31	30
可記錄職業傷害比率 ^{註 3}	0.96	1.55	1.43	0.95
嚴重職業傷害數量 ^{註 4}	0	0	0	1 ^{註 8}
嚴重職業傷害比率 ^{註 5}	0	0	0	0.03
失能傷害工時損失人次 ^{註 6}	12	25	8	11
失能傷害工時損失率 ^{註 7}	0.5	1.08	0.37	0.35
職業傷害所造成死亡案件	0	0	0	0
職業傷害所造成死亡比率	0	0	0	0

註 1：總工作時數＝當年度年底該類別員工人數 × 總工作日數 × 每日工作小時數

註 2：可記錄職業傷害：因工作導致引起受限工作、轉調至其他職務、急救以外的醫療處理、意識喪失、重大受傷或疾病、死亡之職業傷害

註 3：可記錄職業傷害比率＝可記錄職業傷害案件 / 總工時 X 1,000,000

註 4：嚴重的職業傷害：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 5：嚴重職業傷害比率＝嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）/ 工作小時 x1,000,000

註 6：失能傷害工時損失人次 (LTI)= 受傷導致「次日無法上班」 損失工時超過 1 日以上

註 7：失能傷害工時損失率＝失能傷害工時損失人次 / 總工時 X 1,000,000

註 8：2025 年職業傷害統計已完整涵蓋全球所有據點（含墨西哥新進據點），揭露範圍達 100%。本年度新增 1 件嚴重職業傷害案件，該事件為墨西哥廠員工手指患肌腱狹窄性腱鞘炎，經判定，肇因於工作職務相關之重複性動作，並與員工於工作外從事之活動所造成的累積性負荷共同作用所致。事故發生後，廠區實施工作站人員輪調，以降低單一作業造成的重複性動作風險，預防類似職業傷害再次發生。



近四年啓基非員工工作者職業傷害統計

對象	項目	2022	2023	2024	2025
承攬 商 人 員	總工作時數 ^{註 1}	391,159	1,017,560	474,184.85	338,268
	可記錄職業傷害數量 ^{註 2} （損失工時傷害數量， 簡稱 LTI）	0	0	0	0
	可記錄職業傷害比率 ^{註 3} （損失工時傷害率，簡 稱 LTIFR）	0	0	0	0
	嚴重職業傷害數量 ^{註 4}	0	0	0	0
	嚴重職業傷害比率 ^{註 5}	0	0	0	0
	職業傷害所造成死亡案件	0	0	0	0
	職業傷害所造成死亡比率	0	0	0	0
駐 廠 人 員	總工作時數 ^{註 1}	781,344	940,096	1,239,780.00	417,913
	可記錄職業傷害數量 ^{註 2} （損失工時傷害數量， 簡稱 LTI）	0	0	0	0
	可記錄職業傷害比率 ^{註 3} （損失工時傷害率，簡 稱 LTIFR）	0	0	0	0
	嚴重職業傷害數量 ^{註 4}	0	0	0	0
	嚴重職業傷害比率 ^{註 5}	0	0	0	0
	職業傷害所造成死亡案件	0	0	0	0
	職業傷害所造成死亡比率	0	0	0	0

對象	項目	2022	2023	2024	2025
派 遣 人 員	總工作時數 ^{註 1}	1,114,200	242,744	55,456.00	515,904
	可記錄職業傷害數量 ^{註 2} （損失工時傷害數量，簡 稱 LTI）	2	0	0	0
	可記錄職業傷害比率 ^{註 3} （損失工時傷害率，簡稱 LTIFR）	7.35	0.00	0.00	0.00
	嚴重職業傷害數量 ^{註 4}	0	0	0	0
	嚴重職業傷害比率 ^{註 5}	0	0	0	0
	職業傷害所造成死亡案件	0	0	0	0
	職業傷害所造成死亡比率	0	0	0	0

註 1：總工時＝當年度年底該類別員工人數 x 總工作日數 x 每日工作小時數。

註 2：可記錄職業傷害：因工作導致引起受限工作、轉調至其他職務、急救以外的醫療處理、意識喪失、重大受傷或疾病、死亡之職業傷害

註 3：可記錄職業傷害比率 = 可記錄職業傷害案件 / 總工時 X 1,000,000

註 4：嚴重的職業傷害：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 5：嚴重職業傷害比率＝嚴重的職業傷害數（排除死亡人數） / 工作小時 x1,000,000

註 6：失能傷害工時損失人次 (LTI)= 受傷導致「次日無法上班」 損失工時超過 1 日以上

註 7：失能傷害工時損失率 = 失能傷害工時損失人次 / 總工時 X 1,000,000

職業病預防

啓基針對人因性危害、異常工作負荷、職場不法侵害預防和母性保護等訂定相關規範，透過危害辨識、風險評估及作業觀察等執行方式，辨識高風險族群，並針對高風險族群採取工作環境改善、適性配工及廠醫諮詢等預防職業病措施，包括制定聽力保護計畫作業規範及呼吸防護計畫作業規範、定期舉辦課程與講座，以及由廠護、廠醫、工安、單位主管進行工作環境訪視暨作業流程及環境改善。台灣據點在新製程與設備導入時同步評估人因危害風險，提前審視降低人員肌肉骨骼損傷的影響。此外，共安排 32 位佩戴呼吸防護具的同仁，完成廠醫諮詢與生理評估作業。2025 年度 1 件員工、0 件非員工之工作者可記錄職業病案件數。

2025 年啓基員工職業病統計

項目	台灣		中國		越南		墨西哥		總計
	男	女	男	女	男	女	男	女	
總工作時數 ^{註 1}	5,848,192	6,258,112	1,932,416	1,206,272	8,374,944	6,169,152	752,976	970,104	31,512,168
可記錄之職業病數	0	0	0	0	0	0	1	0	1
職業病死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業疾病率（O.D.R.） ^{註 1}	0	0	0	0	0	0	1.33	0	0.032
職業病死亡率 ^{註 2}	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：職業病發生率（O.D.R.）
＝可記錄職業病總數／總工作小時數
×1,000,000
註 2：職業病死亡率：職業疾病造成死亡人數／總工作時數 * 1,000,000

2025 年啓基非員工工作者職業病統計

項目	台灣		中國		越南		墨西哥		總計
	男	女	男	女	男	女	男	女	
可記錄之職業病數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業疾病率（O.D.R.） ^{註 1}	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病死亡率 ^{註 2}	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：職業病發生率（O.D.R.）
＝可記錄職業病總數／總工作小時數
×1,000,000
註 2：職業病死亡率：職業疾病造成死亡人數／總工作時數 * 1,000,000

啓基職業病預防管理措施

	調查流程	管理措施
人因性危害預防	風險族群篩選→問卷擬定及發放→問卷結果彙整與分析→作業觀察→廠醫諮詢	主動調查及確認改善對象 透過「肌肉骨骼症狀調查表（Nordic Musculoskeletal Questionnaire, NMQ）」進行調查。
		作業分析及危害評估 工安單位進行作業調查（訪談）及人員作業觀察，確認該作業是否存有人因危害因素。廠護單位安排個案人員與臨廠健康服務醫師面談，以確認症狀是否與工作相關或個人舊有傷病、老化等因素所致，並依症狀予以健康指導、健康促進。
		改善方案擬訂與執行 由工安、廠護召集現場單位主管、工業工程單位人員組成評估小組，擬訂可行之改善方案。
		2025 執行成效 調查，台灣各據點、中國、越南、墨西哥 無此事項申報。
異常工作負荷預防	風險族群篩選→問卷擬定及發放→工作負荷評估→廠醫諮詢	辨識及評估高風險族群 透過「異常工作負荷危害評估表」進行調查，並彙整異常工作負荷人員清單，進行人員工作型態、作業環境風險因子及個人風險因子（性別年齡、抽菸、總膽固醇、家族病史、生活型態、心臟方面疾病等）調查及評估高風險族群。屬高度風險等級者列為需要面談對象（由臨廠健康服務醫師負責執行），且提供健康指導、健康促進及調整工時、變更工作等建議措施事項。
		2025 執行成效 經調查，台灣各據點、中國、越南、墨西哥無此事項申報。
職場不法侵害	填寫職場不法侵害預防危害辨識及風險評估表進行危害辨識及風險評估，並針對高風險進行改善控制及改善成效評估。詳細職場不法侵害防治資訊，請參閱本報告書「 5.1.2 人權管理 」說明。	職場不法侵害管理 危害辨識 風險評估 不法侵害舉報 高風險改善 專案小組處理 工作環境改善 適性配工 改善成效評估
母性保護	對妊娠中或分娩後同仁進行工作環境訪視及廠醫諮詢，並提供孕期前、中、後之衛教。	針對妊娠中、分娩後及哺乳中之女性同仁，依危害鑑別與風險評估管理程序，進行職場健康與安全危險因子評估。若有發現職場健康與安全危險因子，除主動告知同仁並減少或移除危險因子外，若有需要則進行工作調整。 2025 執行成效 經調查，台灣各據點、中國、越南、墨西哥無此事項申報。

作業環境監測

台灣據點依據「勞工作業環境監測實施辦法」，定期每半年實施作業環境監測並因應法規生效，推動呼吸防護計畫與呼吸防護具密合度測試，以掌握同仁工作環境與防護用具的適切性。若檢測出不符合項目，則針對該項目制訂相關改善措施。此外，亦於辦公室設置二氧化碳監測系統，以確保工作環境維持良好空氣品質；另為維護作業人員健康亦優於法規於台北辦公室實施作業環境監測，確保環境中化學品濃度低於容許暴露標準。2025 年針對化學性危害因子、物理性危害因子及其他具容許暴露標準物質、環境變動項目或是員工反映的項目，台灣據點監測結果皆正常。

■ 啓基台灣據點作業環境監測流程



中國據點依據「中華人民共和國職業病防治法」與「中華人民共和國大氣污染防治法」進行勞工安全相關維護，每年進行 1 次職業現場有害物質監測及環境監測；越南據點則是依照「勞動衛生安全法」進行勞工安全相關維護作業，每年進行 1 次崗位環境觀測和 4 次廠區環境觀測。

化學品管理

啓基落實化學品源頭管理，台灣據點於 2023 年啟用的「新化學品線上審查系統」已於 2024 年完成第二階段優化，透過自動化分級簽審與採購系統串聯，強化高風險物質之攔阻時效與法規符合性。2025 年工作重點聚焦於「全球經驗複製」，持續將此管理模式轉移至中國及越南廠區，確保全球據點均能透過一致的數位化平台，落實禁用與列管物質之精準管制，提升整體作業效率與資訊即時性。2025 年因化學品當批進貨超過倉儲管制量，違反《消防法》第 15 條，此案立即調整儲量並同步啟動化學倉監管優化專案，進一步強化「庫房管理系統」。該系統建置全流程流向追蹤機制，從化學品進貨階段即納入數位化管控，確保化學品於儲存與使用過程中皆具透明性與可追溯性。為嚴格遵循法規要求，系統具備即時追蹤與動態限額設定功能，以確保儲存總量符合法定規範；同時整合 AI 視覺監控系統，針對異常移動或超量儲存即時發送自動化報警訊息，實現 24 小時無間斷的智慧化風險管控，全面提升廠區營運韌性與作業安全。墨西哥據點，設有化學品專用儲存櫃，並針對儲存空間與化學櫃進行每月定期盤查與檢視，2025 年共計有 127 名同仁完成化學品安全操作培訓。

■ 啓基化學品管理流程



緊急應變

為了提升緊急事故應變能力，啓基各據點設立緊急應變小組，每年執行災害應變模擬演練。2025 年，持續深化相關人員熟悉其在緊急應變小組中的角色與執掌，新竹總部由總經理暨執行長擔任總指揮官、各廠由廠長擔任總指揮官增加作業熟練度，提升人員的危機處理與緊急應變能力。

台灣總部與力行廠分析近年國內外太陽能發電系統火災事故原因，並將相關風險納入複合式疏散情境，透過實地模擬太陽能面板與逆變器燃燒與濃煙擴散，驗證全廠疏散路線、應變器材調度機制及現場指揮應變流程；同時在力行廠演練異常情境以強化同仁對太陽能系統緊急處置，確保發現異常時能迅速判斷、通報並執行安全處理，以確保面對太陽能系統相關異常時之處置能力與人員安全。台灣南科廠演練規劃則考核廠區自衛消防編組在真實化學災害，以及火災時應變能力，模擬災害的發展及救災演練。啓基台灣全據點共舉辦 5 場次全廠疏散演練外，亦規劃了化學品洩漏演練及資訊機房火警演練，使應變成員更能充分知悉相關職責與應變流程。中國昆山據點除了每個月定期舉辦一次消防員消防技能與防災安全演練，2025 年，中國啟新、啟佳、啟基永昌（昆山）共舉辦 8 場次全廠消防疏散演練；啟基永昌（南京）舉辦 2 場次的全廠消防疏散演練；越南據點日班與夜班共舉辦 4 場次全廠疏散演練墨西哥舉辦 2 場次的全廠消防疏散演練。

2025 年啓基台灣據點減災計畫



提升安全文化

- 主管安全宣告
- 職場安全文宣與知識大挑戰
- 隱患減災／自主預防提案
- 辦理職場安全 & 交通安全活動講座
- 電氣安全訓練



優化安全管理

- 高溫高危遠端監控專案
- 設備失效模式分析（MFMEA）機制平展至全球
- 二次配架設及解離檢核
- 承攬商管理措施強化
- 個人行動電源管理
- 化學倉監管優化專案 (S1)
- X-Ray 設備操作綁定受訓合格人員權限
- 電池火災預防專案



強化作業安全

- 治具／設備安全改善
- 設備安全檢查
- 高溫高危遠端監控專案
- ASRS 及客供設備安全檢核
- 空調箱設置偵煙探測器 (HQ/S1)
- 化學品儲存區（櫃）優化專案 (HQ/S1)
- 個人行動電源管理
- 化學品監管專案升級計畫 (S1)
- Ray 設備操作綁定受訓合格人員權限



E 化專案

- 化學品管制網站優化及平展至全球
- 設備設計及驗收平台優化全球 ESH/ESG 指標看板優化
- 全球疏散點名智能系統優化
- 自動檢查數位化 (HQ/S1/S3)
- 消防設備檢點 E 化 (S1)
- 自衛消防編組公告 E 化專案 (S1)
- 災害回報系統及平展至全球 (S3)

2025 年啓基總部、力行廠、南科據點減災計畫

總部太陽能發電設備火災應變 + 全廠疏散演練



力行廠滅火訓練



南科廠各級業務主管安全衛生教育訓練



南科廠滅火訓練

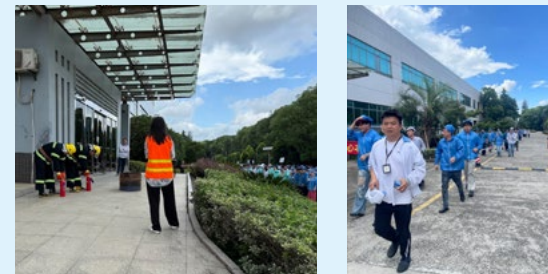


南科廠全廠疏散演練



2025 年昆山廠演練與訓練

消防疏散演練

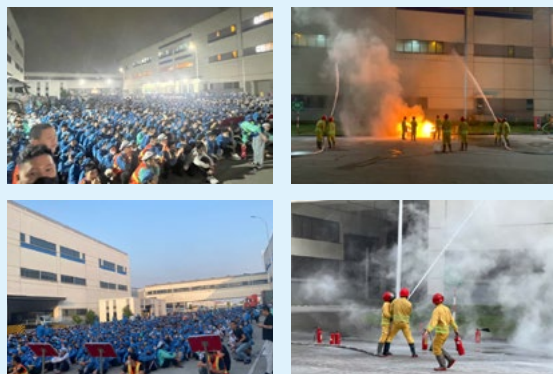


流感疫苗接種



2025 年越南廠演練與訓練

消防疏散演練

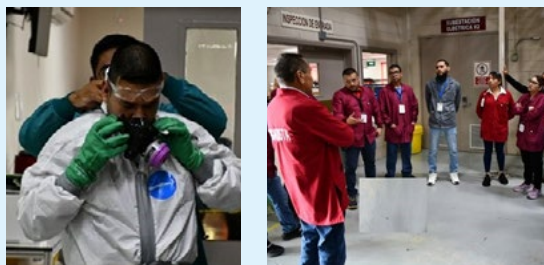


傳染病演練

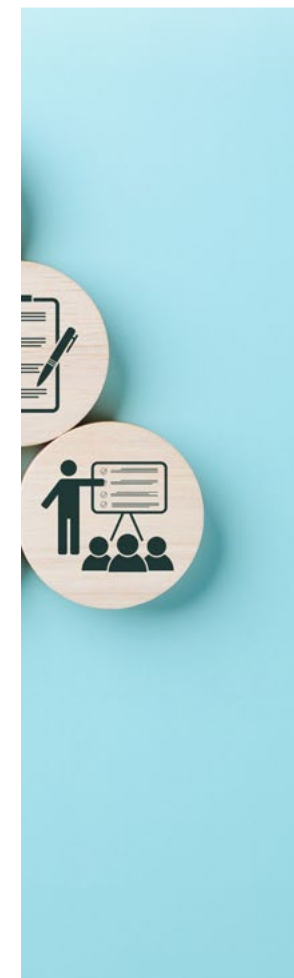


2025 年墨西哥廠演練與訓練

一次化學品洩漏應變演練



兩次消防疏散演習（由當地消防局配合指導）、 一次地震避難疏散演習



職業安全教育訓練

配合各項職業安全衛生措施，啓基不定期舉辦各項職業安全衛生教育訓練，以提升同仁安全意識與應變能力，加強危害預知能力。啓基台灣據點於新進同仁入職後即提供 3 小時的一般安全衛生教育訓練課程，且每年定期調訓在職同仁，以強調安全意識與降低意外事故的風險，2025 年間，共 6,199 人次參與課程，訓練時數共 8,420 小時。

2025 年職業安全衛生教育訓練

課程名稱		課程目標	課程內容	講師
基礎課程	全員基礎安全訓練	強化同仁工作需要之安全知識與技能，以降低事故發生機率	產線基礎安全教育訓練、實驗室安全衛生通則	工安單位
	安全駕駛技能訓練	提升同仁道路安全駕駛技能，降低交通事故之發生	案例分享及事故處理分析	新竹市交通隊分隊長 保安總隊南科分隊警員
進階課程	事故調查訓練	提升事故調查人員發掘事故真因，以及擬定有效預防事故再發之能力	分享實際案例，講解事故調查、資訊收集與改善要領，著重事故探討手法（如魚骨圖、5Why 分析法等），以利探討真因、預防再發，並進行分組演練	前北區勞動檢查所 組長 內部品質技術專家 高雄市政府勞工局勞動檢查處 科長
	全球各廠異常及人傷事故探討	經由事故探討，提出預防與改善對策，降低全球工廠異常事件與事故	案例分享，探討預防與改善對策	各廠工安人員
	設備失效模式與效應分析實務 (MFMEA)	設計、採購設備，從源頭進行風險評估予以預防，避免職災發生	以流程鑑別風險，並評估預防對策，達到源頭管理之目的，避免職業災害發生	各廠工安人員
專業課程	呼吸防護教育訓練	使同仁瞭解呼吸防護具使用及管理方式	說明使用呼吸防護具時機、如何正確配戴 N95/R95/半面式面罩等及年度密合度測試，以確認各呼吸防護具適合每位同仁	工安單位
	聽力保護教育訓練	使同仁瞭解噪音預防觀念及如何正確配戴防護具，以減低噪音對聽力的影響及傷害	以廠內的噪音作業，說明聽力保護之重要性、如何正確佩戴聽力防護具及定期檢查保健康	工安及廠護
	機械設備安全迴路訓練	瞭解國際安全標準，透過風險評估及安全迴路、元件設計，提升設備安全可靠度，同時減少日後隱性成本	國際安全法規、風險評估及安全迴路實作訓練	外部技術顧問
	用電安全訓練	設備導入、架線及運作階段，管控用電負載，避免跳電影響生產並確保用電安全	紅外線熱顯像儀操作教學及判讀	外部技術顧問
	監工人員教育訓練	為強化監工人員對承攬商作業安全管理，確保承攬商遵守廠區作業安全，以防範事故之發生	說明廠內承攬商規定及監工監督重點	外部講師

5.5.2 友善健康職場

為創造友善健康職場，啓基持續推動一系列健康照顧措施與健康促進活動。



專業醫護服務

啓基各據點聘有專職醫護人員，其臨床經驗涵蓋內科、外科、婦產科、兒科及急重症等科別。廠護除了依據健康檢查結果進行異常分析及個人健康分級管理，也為同仁規劃各類健康照護及健康促進活動，以協助同仁提升保健意識、落實健康生活。

2025 年啓基各據點專職醫護人員統計

醫護人員	台灣	中國	越南	墨西哥
廠醫	2	0	0	2
廠護	8	1	3	2
總計	10	1	3	4

啓基台灣據點購置「健康管理系統」，以便於紀錄與管理同仁健康履歷；制訂健康分級管理，依檢查項目結果分成 A 至 E 級共 5 級等，級數越高代表健康風險越高，依不同級等提供不同管理措施，包括定期追蹤、廠護衛教、廠醫諮詢或門急診複檢等。2025 年間，已進行 864 例廠醫諮詢，針對健康風險最高級等同仁，台灣、中國、越南追蹤率達 100%。

啓基健康分級管理

	A 級	B 級	C 級	D 級	E 級
健康照護措施	無，僅資料歸檔	遵照醫師囑言	提供衛教 / 諮詢 / 健促活動	提供健康指導 / 醫師面談 / 門診複檢	提供門診就醫
2025 年比率	9.70%	49.80%	28.80%	8.40%	3.30%
主要健康風險	以 BMI/ 腰圍、血壓、血脂、血糖異常為主要表現				
2025 年主要健康促進活動	- 主動安排員工進行健康衛教 / 廠醫諮詢 - 定期出版健康電子報 - 舉辦多元健康促進講座 / 活動				
精進方案	- 進行工時管控 - 鼓勵參加健康促進講座 / 活動				

員工健康檢查

啓基台灣據點與台北宏恩醫院、博仁醫院、台大醫院新竹分院、竹科員工診所、台南 / 麻豆新樓醫院、台南市立醫院，合作辦理一般 / 特殊新進體格檢查、一般 / 特殊在職健康檢查及職業醫學科專科醫師的到廠健康服務，每年健康檢查到檢率高達 99%。

本公司台灣員工年度健康檢查自每年六月啟動，並自當年度九月起針對健檢結果進行後續追蹤管理。所有健檢報告均由廠醫進行專業判定，並個別通知同仁接受健康諮詢與必要之追蹤關懷，以守護員工健康為優先考量。廠醫同時協助評估員工健康狀況與工作適配性，確保工作配置與員工健康之間取得適當平衡。於 2025 年度健康檢查中，針對中重度健康異常人員之追蹤完成比率達 100%^{註1}，高於年度目標 80%。此外，年度健康檢查相關資料均由廠護妥善保管，廠護與廠醫嚴格遵循個人健康資訊保密原則，善盡個人資料與隱私保護責任。

中國據點所有新進同仁均須接受一般健康檢查，另外依據「中華人民共和國職業病防治法」規定，也針對具有潛在職業病危害風險崗位的同仁，提供崗前、在崗期間與離崗前的特殊項目職業健康體檢；越南據點所有同仁每年均須定期接受一般健康檢查，另外依據「勞動法」與「職業安全衛生法」及「醫療部通告 56 / 2025 / TTBYT」規定，提供具有潛在職業病危害風險的同仁每半年特殊項目職業健康體檢。墨西哥多元化的醫療檢查與健康預防，提供針對呼吸道與聽力保護、血鉛濃度監測，以及預防肌肉骨骼傷害之相關檢查。

註1：追蹤期間為 2025 年 9 月至 2026 年 6 月底

健康促進活動

啓基台灣據點自 2023 年推出健檢加值福利措施，除員工享有優於法規規定頻率的健檢外，亦新增腹部超音波、眼壓、尿酸、糖化血色素、胎兒球蛋白等檢測項目，其中腹部超音波與胎兒球蛋白檢測，可做為癌症篩檢之參考。經分析健檢結果，發現員工主要健康風險集中於高血壓、高血糖、高血脂及肥胖等代謝症候群相關指標。為鼓勵員工養成健康生活習慣，2025 年以正向鼓勵為出發點，規劃「加入活力養成計劃 累積你的健康經驗值」減脂專案活動，取代以往減重與預防代謝症候群的形象，活動內容以運動 APP 形式辦理（方便員工不限時間、地點參與），結合 InBody 前測 / 後測（各據點保健室皆設置體重計供員工日常自我監測）、線上營養課程、線上運動課程、健走與超慢跑紀錄，並搭配社群互動服務，提升員工參與動力。活動以「健康減脂」為核心，為期三個月的任務，共吸引 799 人加入，完成 InBody 前測 / 後測共 469 人，其中有 334 人（71.2%）成功減去 3% 以上的體脂肪。

2025 年，越南據點也展開減脂的健康促進活動，共吸引 11 人次參與，減脂成功率達 45.5%。

預防保健

2016 年起每年編列預算推動流感防治工作，辦理全體員工「免費流感疫苗」接種活動；2025 年，員工共接種 2,461 劑流感疫苗，接種率達 42.18%。另 2025 年，依國際旅遊疫情警示，定期公告海外出差健康防護宣導，並提供出差員工預防性疫苗接種補助（MMR、A 肝）。墨西哥據點，2025 年辦理慢性退化性疾病預防、乳癌與前列腺癌早期篩檢，並提供包括流感、新冠肺炎（COVID-19）、麻疹及肺炎鏈球菌等疫苗接種服務，共計完成 513 劑疫苗接種服務。



緊急救護機制

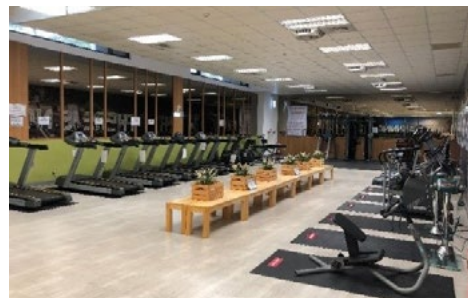
台灣據點設有 24 小時廠護值班專線，並定期檢視急救人員配置與訓練安排，配合全廠疏散演練進行應變調訓。此外，也定期稽核並補充各單位之醫藥箱用品，強化緊急應變能力。為提升緊急救護時效，台灣據點自發性設置自動體外心臟電擊去顫器（Automated External Defibrillator，簡稱 AED），並由專責同仁規劃專業廠商進行每半年定期檢查與維護，以確保可在必要時爭取搶救時效。同時，新竹據點亦與員工診所簽訂特約救護車服務，提供緊急醫療轉送支援。其他海外據點亦持續強化急救設施，如越南據點設有 AED，中國南京據點所在研發園區亦已配置 AED。墨西哥年度對緊急應變小組成員辦理緊急救護培訓。

健康文化塑造休閒與運動設備

全球各據點建置多元化空間，滿足同仁運動、休閒與舒壓需求：

- 台灣據點：設有活力館（健身房與淋浴間）、韻律教室、閱覽室及藝文走廊。此外，聘有 12 位視障按摩師為正式員工，每週一至四提供免費專業按摩服務，落實社會參與並協助同仁紓壓。
- 中國昆山據點：打造大型生活館「啟園」，包含民生超市、電子圖書室及職工之家（配有 KTV、舞台等影音設備，可容納 150 人）；運動設施則涵蓋羽球、籃球、桌球及撞球場。
- 越南據點：提供完善餐飲服務，並配置桌球及跑步機等運動設施、設置羽毛球、足球之場域。

啓基亦鼓勵同仁參與社團活動以促進交流，台灣社團類型豐富多元，包括籃球社、羽球社、潛水設等運動性社團，2025 更新創立滑雪社。2025 年台灣據點每季開辦的瑜珈、律動平衡、有氧、MV 舞蹈、ZUMBA、肌力雕塑、韓風 MV 舞蹈等各式運動課程。共計開辦 54 個班次、862 人次參與，詳細可參考報告書「[5.4.3 凝聚員工文化](#)」。



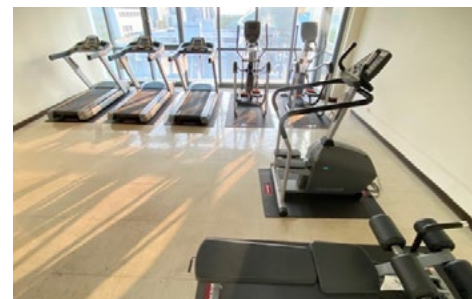
啓基總部活力館



啓基總部韻律教室



力行廠活力館



南科廠運動設施



中國據點員工宿舍區超市



越南據點餐飲服務

心理衛生資源

除了關注同仁生理健康，啓基也提供因公務或個人傷病同仁所需要的衛教關懷及通報，包括傷病追蹤、合理休養天

數建議、復工 / 配工評估與復工協助等安排。台灣據點更持續推出「數位員工協助方案」(Employee Assistance Program, EAP)，與外部顧問公司合作，以便利的 APP 作為線上諮詢平台，透過文字、語音與視訊等多元諮詢方式，提供同仁更友善、更便利的協助方案，全程保密不公開，並且維護個資、個人健康資訊不會致使任何不利於員工工作條件或待遇影響。第一階段即時傾訴服務，同仁可不限時、不限次免費使用，第二階段專業顧問諮詢服務則由專業顧問提供法律諮詢、心理諮詢、健康與營養、職場應對、保險理財、長照議題六大類。每位同仁每年可享 3 小時免費諮詢服務。2025 年共計有 17 人次使用「員工協助服務方案」第一階段即時傾訴服務，95 人次使用第二階段專業顧問諮詢服務，其中第二階段專業顧問諮詢服務類別包括有法律諮詢 43 件、心理諮詢 39 件、健康與營養 6 件、職場應對 5 件、保險理財 2 件。

2025 年墨西哥據點展開員工協助方案 (EAP) 推廣活動，全體員工均領取服務卡，全年舉辦超過 150 場 EAP 主題相關線上研討會。



食品安全衛生

維護員工飲食安全為啓基重要管理責任，2025 年台灣各據點完成 12 次每月廚房巡查、昆山廠 12 次、越南廠 12 次，2025 年度全球據點未發生相關食品安全事件。除此之外，2025 年台灣員工餐廳更榮獲綠色餐飲指南 (GDG) 頒發之「有機友善食材運用獎」國際肯定，展現啓基由員工餐廳出發，落實食安、健康與支持永續農業的行動成果。

管理

- 制訂廚房安全衛生管理辦法，明訂管理權責及措施，從食材進料、食材處理、餐具安全、供膳人員管理及環境設備維護五構面全面管控。
- 嚴格挑選合格的團膳廠商作為供膳合作對象，每日巡查供膳情形，並要求其遵守食品安全衛生相關法令。
- 供膳人員定期健康檢查，不得由患肺結核、肝炎、性病、化膿性皮膚病或傷寒帶菌者等具傳染性疾病者擔任。
- 訂定團膳廠商徵選標準，將食品安全相關認證 (HACCP、ISO 22000) 列為必要具備條件，在食安上替同仁更嚴格把關。
- 防疫措施：未來將參照疾病管制署 (CDC) 公佈相關防護指引，作為因應調整參考。

監督

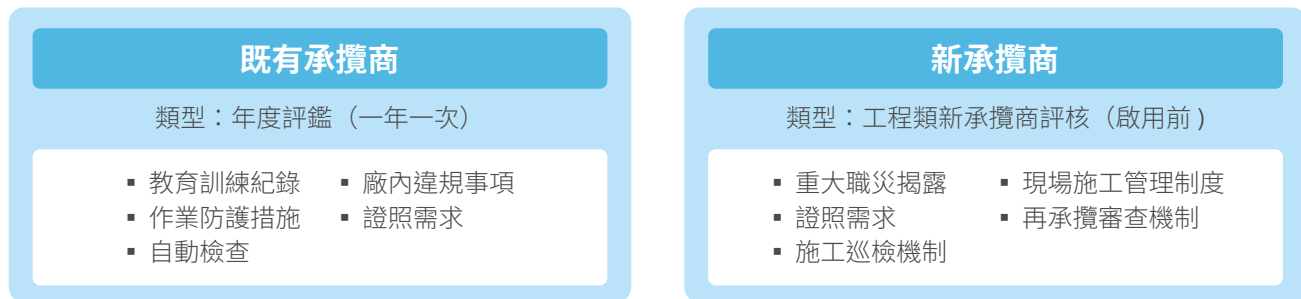
- 總務與工安單位每月執行廚房安全衛生巡查，並公告廚房安全衛生重點檢查結果，以確認符合食品安全衛生規範。
- 建置食材供應商清冊，嚴格要求團膳廠商不得使用來源不明的食材，且須經檢驗確認符合安全衛生標準，啓基也會進行不定期抽檢。
- 因應台灣據點近年陸續發生的食品安全議題，依衛生福利部公告不合格品項清冊，進行廠內食材安全清查，對疑似問題產品項目，自行防禦性下架暫停供應，待檢驗確認無任何疑慮後才可重新上架。
- 定期每兩個月進行飲水機水質檢測，並公告檢測結果。

5.5.3 承攬商管理

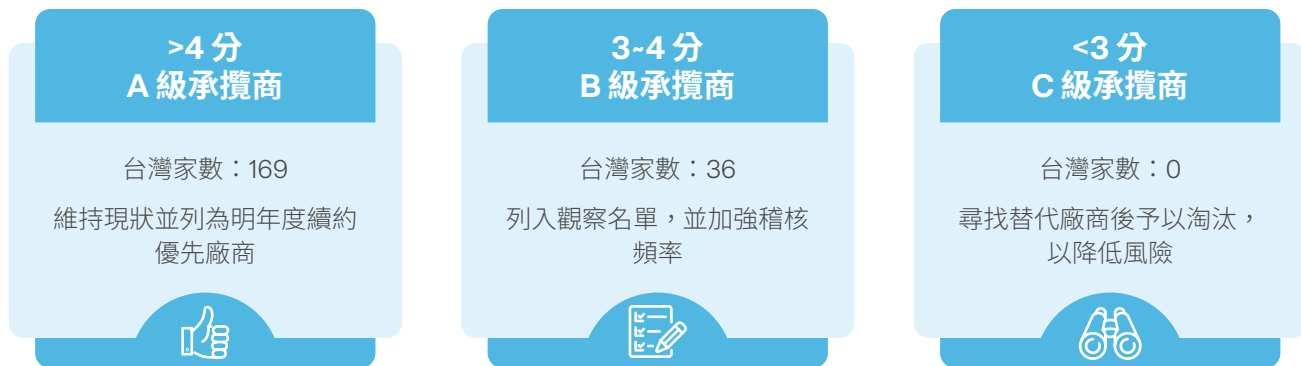
為保障承攬商人員、公司同仁及維護廠區安全，啓基遵守職業安全衛生法令，並制定承攬商環安衛管理程序，以規範本公司權責單位與承攬商責任，以及環安衛應注意的相關事項。承攬商於申請入廠施工前須簽署「承攬商進廠工作安全紀律承諾書」、「承攬商加入啓基安全衛生協議組織報備書」，2025 年台灣總部、力行廠、南科廠接受工安部舉辦的入廠危害告知與安全衛生教育訓練 HQ/S1 250 家 1,805 人次、S3 143 家 777 人次；昆山廠 28 家 3,046 人次；墨西哥廠將逐步完善承攬商管理。申請入廠施工審核通過後，承攬商人員須參加「工具箱會議」以瞭解廠內危害及安全程序，並與施工區域主管進行工作確認後，方可入廠作業，入廠後承攬商人員仍須接受承攬商環安衛管理單位之督導與考核。啓基每年定期執行承攬商評鑑，評鑑結果共分為 A、B、C 三級，審查承攬商的安全衛生管理能力，依評鑑結果進行輔導及汰換，以確保工作安全。2025 年依據評鑑結果針對 2024 年小於 3.5 分關鍵承攬商進行輔導，以提升關鍵承攬商安全衛生管理能力及安全文化素養。總部、力行廠共輔導 3 間關鍵承攬商，強化其建置職安衛管理程序文件或管理計畫等相關文件，以提升承攬商評核分數。

針對新承攬商增加不定期工程類評鑑，並將承攬商評鑑項目、給分標準及計算公式給予更明確與具體的定義，確保各據點評鑑平準化並減少人工計算錯誤。另外，為強化承攬商危險性作業管理，針對包括動火、屋頂、吊掛與局限作業等較高危險性作業擬定檢核表，以確保承攬商皆依作業前中後之安全標準執行。2025 年，總部、力行廠共完成 6 家廠務工程類新廠商評鑑。

啓基承攬商評鑑



2025 啓基承攬商評鑑結果



為維繫與承攬商之間的良好溝通，啓基提供多種溝通管道，除了直接聯繫對應窗口，承攬商亦可透過包括協議組織會議、工具箱會議、危害告知教育訓練、供應商評鑑及現場查核等場合，與啓基對應窗口共同討論施工安全與衛生管理、現場作業協調等事宜，以確保作業安全。

針對在啓基廠內進行日常作業的承攬商（包含保全、團膳與清潔人員），為提升其對於勞工人權、不歧視、廉潔、反貪瀆、檢舉不法與職業安全衛生等方面的落實度，總務承攬商合約中明訂承攬商均應符合「啓基科技供應商行為準則」相關規定，並於承攬生效日之前完成「供應商廉潔承諾書」、「供應商 ESG 調查表」與「供應永續承諾聲明書」的簽署。