



05

Chapter

和諧職場

藍天電腦致力於打造一個友好、多元且包容的工作環境，堅信「員工」是企業永續發展的基石，也是與公司共同成長的重要夥伴。秉持如家人般的關懷與尊重，員工被視為企業大家庭中不可或缺的一員，透過培養積極正向的職場文化，進一步提升組織效能，並吸引優秀人才加入。為了達成這個目標，藍天制定了完善的人力資源管理政策、規劃人才培育計畫，並確保提供一個安全、安心與健康的工作環境。

在職涯發展層面，公司建構完善的晉升與職務輪調機制，除了從內部提拔人才之外，輔以公平的績效評估流程，以及具市場競爭力的薪酬體系，致力於提供員工多元成長路徑，強化人才的發展動能與組織的永續競爭力。此外，亦針對不同職級和部門的員工設計各類教育訓練課程，期望員工能持續提升個人的專業能力和競爭力。

## 重點績效

2024 年台北總部全年受訓時數為 10,513.5 小時，每人平均時數達 21.7 小時；凱博電腦(昆山)全年受訓時數 29,222 小時，每人平均時數達 11.3 小時。

2024 年度榮獲衛生福利部頒發健康職場認證 - 健康促進標章，顯現公司對員工健康的重視。

2024 年台北總部及凱博電腦(昆山)員工福利項目共投入新台幣 2,447.3 萬元與人民幣 153.9 萬元。

2024 年間，藍天電腦未收到任何員工的申訴案件。

## 與 SDGs 之連結



註：SDGs 係指聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)

## 5.1 多元人才

### 人力資源發展策略

自創立以來，藍天電腦持續推動性別平等與職場尊重，訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，積極落實性別友善與性騷擾防治機制，營造安全、平等且具包容性的工作環境。在選拔和留用人才的過程中，公司一視同仁，不會因為種族、膚色、性別、國籍、殘疾、性取向、宗教信仰或政治立場等因素而有所偏差。且嚴禁在工作環境中出現任何形式的歧視、騷擾或暴力行為，努力營造一個友好、平等且包容的職場氛圍。

此外，在招聘制度上，藍天電腦遵循政府的法規和政策要求，絕不聘用童工。也秉持「志同道合、適才適所」的理念，通過公平、公正的選拔機制，尊重各領域人才的專業能力和特性，組建多元化的工作團隊，實現人盡其才的目標。截至 2024 年底，藍天電腦在筆記型電腦事業群的員工總數達到 2,075 人。

### 2024 年員工之性別及聘僱合約分布情形

		台北總部				凱博電腦(昆山)			
		正式員工		非正式員工		正式員工		非正式員工	
30 歲以下	男	44	8.0%	0	0%	127	19.2%	439	51.1%
	女	16	2.9%	0	0%	68	10.3%	244	28.4%
30-50 歲	男	203	36.7%	0	0%	234	35.3%	88	10.2%
	女	102	18.4%	0	0%	226	34.1%	89	10.3%
50 歲以上	男	128	23.1%	0	0%	6	0.9%	0	0.0%
	女	60	10.9%	0	0%	1	0.2%	0	0.0%
總數		553	100%	0	0%	662	100%	860	100%

註：派駐凱博電腦(昆山)之台灣籍員工，其聘僱合約乃台北總部與其簽訂之，故人數計入「台北總部」。

### 扶植當地居民，共創價值

藍天電腦重視在地社區的發展與居民的就業權益，積極延攬當地優秀人才，強化企業與社區之間的連結。此舉不僅促進雙方良好互動，亦有助於提升企業競爭力，實現與社區共同創造價值的目標。無論在台北總部或凱博電腦(昆山)，當地居民的僱用比例皆超過九成，透過優先聘用在地人才，更能深入了解員工對職場安全與工作環境的實際需求，有效促進地方經濟與就業機會，進一步提升社區居民的生活品質。此外，藍天電腦亦積極強化產線領班的溝通與協調能力，藉由提升管理階層與基層員工之間的互動品質，促進良好員工關係，縮短組織內部溝通距離，營造更具凝聚力與支持性的職場文化。

2024 年，台北總部的台灣籍管理職員工占全體員工的 13.92%，在全體管理職中則占 96.25%。凱博電腦(昆山)則有兩位中國籍管理職員工，展現對多元人才背景的接納與尊重。

為促進多元共融的工作環境，藍天電腦鼓勵身心障礙者及少數族群加入職場行列。台北總部持續聘用身心障礙及外籍員工，凱博電腦(昆山)則於2024年僱用99位少數民族員工，展現對族群多樣性的支持，進一步強化組織的文化包容性與整體多元性。

2022年~2024年 員工性別及國籍統計表

		2022			2023			2024		
		男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
台北總部	台籍	339	172	511	359	181	540	359	176	535
	外籍	2	0	2	2	0	2	3	0	3
凱博電腦(昆山)	台籍派駐	14	2	16	14	2	16	13	2	15
	陸籍	662	664	1,326	937	634	1,571	662	860	1,522

2022年~2024年 員工架構

		2022			2023			2024		
		男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
台北總部	主管	61	21	82	57	23	80	54	24	78
	非主管	294	153	447	318	160	478	321	154	475
凱博電腦(昆山)	主管	2	0	2	2	0	2	2	0	2
	非主管	660	664	1,324	935	634	1,569	660	860	1,520

### 5.1.1 人才招募與留任政策

為確保人力資源配置與營運發展目標一致，藍天電腦人力資源部門每年要求各部門提交「年度人力編製表」與「人力需求申請表」，以系統化方式盤點與規劃所需人力，確保組織運作的穩定性與前瞻性。這些文件將作為招聘計劃的基礎。公司透過正規程序公開招聘，並依據「新進人員招募任用辦法」選拔人才。選才過程中，公司強調公平原則，不因性別、年齡或種族等因素而影響決策，並以應聘者的專業能力、學識經驗和人格特質作為錄取依據。

為吸引並留任優秀人才，藍天電腦提供高於法定最低起薪的薪酬水準，並依據員工績效表現發放年終獎金、員工酬勞及多項激勵措施。公司設有完善且公平的績效評估與薪酬獎勵制度，致力於建立正向回饋機制，以激勵員工投入、提升留任率，並促進個人與組織的共同成長與永續發展。

#### 協助個人發展，了解員工想法以改善工作環境

藍天電腦透過對離職員工進行系統化訪談，深入了解其離職原因，作為檢視與優化整體工作環境與職場體驗的重要依據，藉此持續改善人力資源管理策略，提升員工滿意度與組織留才成效。藉由改善工作環境並提供更加多元化的福利項目、薪酬待遇、晉升機會和彈性工作條件，以提高整體員工的留任率。

2024 年離職原因分析如下：

地區	離職主要原因	對應策略
台北總部	個人生涯規劃及家庭因素	多元的終身學習課程，例如：語言能力、產品研發、專業技能課程、管理人才培訓課程等，以符合員工對於追求自我突破的目標。
凱博電腦( 昆山 )	伙食與宿舍	對於每人每日所需之營養評估、多元及均衡之食材以及宿舍修繕有更多的投入及積極作為。

2024 年度台北總部與凱博電腦( 昆山 ) 用於員工福利項目分別支出約新台幣 2,447.3 萬元與人民幣 153.9 萬元，藉此鼓勵員工留任意願，期許同仁持續與公司一起努力，除了享受優良的工作環境之外，員工也能在此大展所長，與藍天電腦共創永續發展願景。除激勵同仁持續與公司共同努力外，透過提供良好的工作環境及員工福利，2024 年台北總部整體之新進率為 10.1%，離職率為 11.2%；而凱博電腦( 昆山 ) 由於近年來產線線體調整，新進及離職同仁皆略為上升，新進率為 223.5%、離職率為 226.7%。藍天電腦會更積極招攬有志同仁，並加強員工溝通，期許提高員工留任率。

2024 年台北總部之新進率與離職率

		新進人員	新進率	離職人員	離職率
30 歲以下	男	18	3.3%	16	2.9%
	女	8	1.4%	11	2.0%
30-50 歲	男	19	3.4%	16	2.9%
	女	9	1.6%	11	2.0%
50 歲以上	男	2	0.4%	7	1.2%
	女	0	0.0%	1	0.2%
總數		56	10.1%	62	11.2%

2024 年凱博電腦( 昆山 ) 之新進率與離職率

		新進人員	新進率	離職人員	離職率
30 歲以下	男	1,809	118.8%	1,811	119.0%
	女	925	60.8%	895	58.8%
30-50 歲	男	361	23.7%	406	26.7%
	女	307	20.2%	339	22.2%
50 歲以上	男	0	0.0%	0	0.0%
	女	0	0.0%	0	0.0%
總數		3,402	223.5%	3,451	226.7%

註 1: 新進率超過 100% 係因應生產需求，及產線線體調整，有招募新人補充。

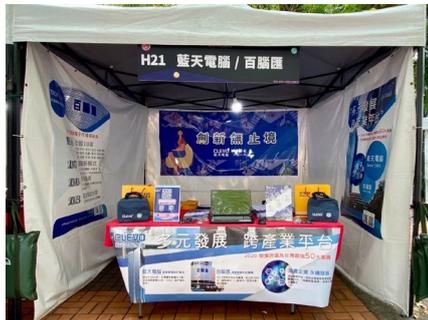
註 2: 離職率超過 100% 係為以下原因：

1. 2024 年度產線線體調整。
2. 學生工、小時工協議到期離職。

## 舉辦校園徵才及參加就業博覽會

受電腦及周邊設備產業人才市場競爭激烈影響，藍天電腦持續關注市場趨勢，透過多種途徑，如海報、宣傳單等多元宣傳途徑，獲得學生高度關注，以及積極參與校園徵才活動，招募同仁積極為同學解說公司企業文化及工作內容等，2024 年度共參與 1 場校園徵才活動。透過實際到校園接觸應屆畢業生，介紹藍天特色，創造零距離溝通機會。另外，在今年參加的 4 場就業博覽會中，除了新北市所舉辦的各場就業博覽會外，還積極參與了身障就業博覽會，公司致力於創造包容性和支持性的就業環境，以確保身障者能夠獲得公平的就業機會，並且在工作場所中提供必要的設施和支援，以滿足不同身障需求的員工。

藍天電腦積極透過校園徵才活動與就業博覽會，吸引來自不同文化與背景的優秀人才，拓展人才來源，提升組織多元性，進而強化創新能力。藉由與求職者的互動，清晰傳達職務內容與職涯方向，不僅有助於強化企業雇主品牌與社會知名度，更能有效傳遞企業文化與未來發展願景，建立與青年人才之間的潛在合作基礎，促進長期人力資源的可持續發展。



政治大學校園徵才



新北市就業博覽會



新北市校園就業博覽會



新春博覽會



身障就業博覽會

### 積極發展產學合作

藍天電腦自 2020 年起，積極與鄰近的明志科技大學展開產學合作計畫，為電子工程、機械工程及工業設計等科系的學生提供為期一年的實習機會。截至 2024 年，這項實習計畫已經進入第五屆，旨在培養企業未來的菁英。對於表現優秀的實習生，公司亦提供回任機會，使這些有潛力的人才在畢業後可以直接加入藍天。截至 2024 年底，產學合作專案已有兩名人才透過這項回任計畫成為公司的正式員工。

產學合作實習人數統計 (單位: 人)

科系	2022	2023	2024
機械工程	2	3	2
電機工程	1	0	0
電子工程	3	5	0
視覺傳達	0	2	0
人數統計	6	10	2



## 5.2 幸福職場

藍天電腦堅信員工的福祉和健康是建立積極職場文化的基礎，除了提高工作效率外，也有助於吸引和留住優秀人才。因此，公司始終以「以員工為本」作為核心價值觀，鼓勵員工面對各種挑戰，以激發潛力和追求卓越。同時，公司嚴格遵守勞動法規，並基於國際基本人權原則，制定管理政策以保障員工權益。

為了讓員工感受到歸屬感，公司建立了透明的溝通機制，鼓勵員工自由表達意見，並提供內部申訴管道，確保主管和管理階層積極關注與回應員工需求。除此之外，公司也定期舉行勞資會議，廣泛蒐集員工對營運管理的意見，透過協商與合作機制解決問題，促進勞資和諧。藍天電腦持續推動溝通改善方案，致力於打造開放式管理文化，營造具信任與共識的職場環境。

### 5.2.1 員工權益與保障

藍天電腦重視員工的權益，無論是正式員工還是約聘人員，都被視為公司重要的一部分，更是共同成長和貢獻的夥伴。公司承諾提供平等的對待與尊重，並致力於創造安全健康的工作環境。為了幫助員工平衡工作與生活並減輕壓力，公司提供多項福利政策，包括給予辛勤工作的員工適當的休息時間。在人力資源管理和員工權益方面，公司鼓勵員工與主管進行雙向溝通，使員工需求得到充分考量。所有努力都是為了打造一個讓員工自豪的幸福職場，增強員工對公司的歸屬感。

#### 藍天電腦人權政策

藍天電腦致力於員工基本人權，遵循「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」、「國際勞動組織公約」等國際認證的人權標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司內、外部的成員，均能獲得公平而有尊嚴的對待。重大管理議題包含以下：

- 提供安全與健康的工作環境（具體管理方案請詳見 Ch5.4 安全職場）
- 杜絕不法歧視以確保工作機會平等（具體管理方案請詳見 Ch5.1 多元人才）
- 禁止強迫勞動（具體管理方案請詳見 Ch5.2 幸福職場）
- 禁用童工（具體管理方案請詳見 Ch5.1 多元人才）
- 協助員工維持身心健康與工作生活平衡（具體管理方案請詳見 Ch5.4 安全職場）
- 定期檢視及評估相關制度及作為

為強化公司全體同仁對於人權議題的認知與基本概念，藍天電腦透過規劃相關訓練課程，提升同仁之人權意識，且建立友善、包容及尊重的工作環境，其中包含行為準則、安全健康的工作環境以及性騷擾防治等議題。

### 5.2.2 溝通管道

藍天電腦秉持著建立多元開放職場文化的使命，鼓勵員工自由且無拘束地表達意見。公司提供多樣而有效的員工溝通管道，例如在台北總部設置中英文檢舉信箱和專線電話，以及凱博電腦(昆山)的總經理信箱，以方便員工隨時進行溝通與對話。

此外，公司定期舉辦勞資會議，以聆聽員工對於不同營運據點和作業流程的想法和建議。透過共同討論、釐清問題和改進行動，實現勞資雙方想法上的平衡。

值得一提的是，2024年藍天電腦均未收到任何員工的申訴案件，這反映了溝通管道的有效性，同時也體現了公司對員工意見和建議的積極回應。若同仁欲進行申訴，可按下列管道進行溝通：

檢舉信箱：  
24199 三重郵局第 3-96 號信箱

電子信箱：  
audit@clevo.com.tw

專線電話：  
+886-2-29950299

當營運發生重大變化，例如營運據點遷移、人員重組、業務外包、企業收購或合併等，若導致人事、工作條件或環境的變動，藍天電腦將依據下表所訂之最短預告期，主動向員工說明與告知，以確保員工有充分時間調整工作狀態與生涯規劃。透過提前預告與透明溝通等機制，促進勞資互信，保障員工權益，並協助組織在轉型期間維持穩定與韌性。

#### 重大營運變化—最短預告期

繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者	於 10 日前預告
繼續工作 1 年以上 3 年未滿者	於 20 日前預告
繼續工作 3 年以上者	於 30 日前預告

註：凱博電腦(昆山)則依照當地勞動局規定，相關變動皆為 30 日前預告



### 5.2.3 員工福利政策

為提升員工在工作及生活間的平衡，並促進不同部門同事間的交流與互動，公司提供多樣化的員工福利，除了基本旅遊補助、個人補助、三節獎金之外，還包括免費健康諮詢和多元化社團，供員工自由選擇參加。這些福利不僅培養員工在工作以外的興趣，也提升員工的生活品質，促進工作與生活的平衡。各部門間同仁們的互動，也使公司職場文化更加正向和諧。藍天電腦致力於打造良好的工作環境，近三年來，員工福利項目的投入金額持續增加，2024 年度筆記型電腦事業群員工福利金額達到新台幣 3,141 萬元<sup>註1</sup>，充分顯示了公司對員工的重視。



註1：人民幣匯率以當年度平均匯率計算

#### 員工福利項目一覽

員工活動補助費	部門聚餐及慶生會：提供各部門自行舉辦慶生、聚餐等活動之補助費用。原每月發放每人 \$100 元之福利金，2023 年 3 月起，每月發放每人 \$200 元之福利金。
	旅遊補助：除安排一日遊兒童樂園 / 科教館 / 天文館（三館聯票）外，團體國內外旅遊補助每人 \$12,000 元或自由行補助每人 \$6,000 元。
員工個人補助	生育補助：員工本人 \$3,200 元、員工配偶 \$1,600 元。
	喪葬補助：員工本人 \$10,000 元、員工配偶 \$5,000 元、員工之父母子女 \$3,000 元。
	生日禮金：員工本人 \$1,000 元或等值禮品。
	結婚禮金：員工本人 \$4,800 元。
	交通補助：員工每人每月 \$1,000 元，如使用公司月租汽車位者，額外補助每人每月 \$1,000 至 \$1,340 元。
	用餐補助：中午用餐若由總務處代訂便當或至員工餐廳用餐者，每餐可享 \$35 元補助；晚間因業務需求加班者，公司亦將免費提供晚餐，以照顧同仁用餐需求。
	團體保險（含配偶及子女）：依不同職級提供定期壽險、意外傷害險、住院醫療險、傷害醫療險及癌症醫療險保險。
傷病慰問金：員工住院滿 5 天（含）以上，可提出慰問金補助。	
三節禮金	春節、勞動節、端午節及中秋節：共發放 \$4,000 元禮金或禮品。
其它	年終尾牙晚會及員工摸彩：舉辦一年一度尾牙及表演節目、抽獎活動等。
	線上圖書館：提供員工以線上方式預約取書。
	優惠價購買關係企業產品：提供集團員工及員眷以優於市價之優惠價格購買商品。
	上下班一小時彈性時間：員工可在早上 8:30 至 9:30 之間上班，並相應在下午 5:30 至 6:30 之間下班，提供員工彈性上下班時間。
	健康諮詢：對健檢異常的同仁，持續給予健康諮詢服務，以幫助同仁掌握自己的健康狀況。
哺乳室：提供女性員工可以安心哺乳的空間。	

### 咖啡廳

藍天電腦不僅重視員工的工作績效，也積極優化工作環境與職場氛圍。公司設置免費咖啡機，並打造舒適的小型咖啡廳，提供員工一處放鬆心情與短暫休憩的空間，促進同事間的交流與情感連結，進一步提升團隊凝聚力與工作滿意度。



### 退休金計畫

藍天電腦依據台灣《勞動基準法》提供確定福利退休金計畫，並依法自 2005 年 7 月 1 日起提供《勞工退休金條例》確定提撥計畫，針對海外營運據點也根據當地勞動相關法令及勞工退休相關規範訂定員工退休辦法。

#### 2024 年退休金確定福利計畫金額

確定福利義務現值	289,195
計畫資產公允價值	(387,280)
淨確定福利負債 (資產)	(98,085)

註：單位為新台幣仟元

### 資深員工與榮退員工

資深員工是公司長年以來的中流砥柱，退休員工則是公司一路走來的重要合作夥伴。藍天電腦 2024 年資深員工共計 52 位，每人頒發獎牌一面；台北總部退休人員共計 4 位，每人頒發退休獎牌一面，透過資深員工及退休員工頒獎，感謝員工多年來的付出與貢獻，也鼓勵員工持續與藍天共同奮鬥，共創美好藍天。



## 2024 年員工福利活動

為關懷同仁家庭需求並促進員工間交流與凝聚力，藍天電腦於 2024 年度規劃多元化的員工旅遊活動。活動選項涵蓋兼具娛樂與教育意義的一日遊行程，如兒童樂園、科學教育館及天文館等，鼓勵員工攜家帶眷參與，共享親子時光。

此外，亦號召同仁組團前往國內外著名景點旅遊，並提供旅遊補助以減輕員工財務負擔，提升參與意願。團體旅遊每人補助新台幣 12,000 元，自由行則補助新台幣 6,000 元，讓同仁能安心享受休閒時光，進而提升工作滿意度與歸屬感。

除旅遊活動外，公司亦持續規劃多項社交與交流活動，創造員工間互動機會，強化跨部門合作與內部團隊向心力，致力打造友善且有溫度的職場文化。

- (1) 藍天家庭日一日遊活動：邀請員工攜家帶眷共同參與，前往兒童樂園、科學教育館及天文館等地，提供兼具休閒與教育意義的旅程，增進員工與家人之間的情感聯繫，亦強化公司對員工家庭支持的承諾。
- (2) 聖誕節期間，宏匯思源廣場於一樓水池旁舉辦聖誕市集，邀請員工共襄盛舉。活動營造節慶氛圍，讓同仁在工作之餘放鬆身心，並促進彼此交流與互動。



「兒童樂園、科教館及天文館」  
家庭日一日遊



聖誕市集活動

### 2024 年員工福利活動

- (3) 為促進團隊凝聚力與向心力，藍天電腦規劃多元旅遊活動並提供補助，鼓勵員工安心出遊，藉此強化同仁間合作關係，培養高效團隊精神。



員工旅遊宜蘭二日遊



員工旅遊泰國五日遊

- (4) 公司每月定期為當月壽星準備生日蛋糕及生日禮金（或禮券），傳遞誠摯祝福，讓員工在重要日子中感受到公司的關懷與重視，並由部門同事共同慶祝，傳遞祝福並促進同仁間情誼，營造溫馨職場氛圍。



當月壽星慶生活動

- (5) 為感謝員工一年來的努力與貢獻，藍天電腦每年歲末舉辦尾牙晚會，邀請全體同仁參與。活動包含豐盛餐點、表演節目與抽獎環節，營造歡樂氛圍，強化團隊凝聚力與企業向心力。



2024 年度尾牙晚會

### 2024 年員工福利活動

- (6) 在 2024 年冬至之際，公司特別舉辦溫馨的冬至湯圓活動，邀請全體員工共同參與。除傳承傳統文化，更讓大家在忙碌的工作中感受節日的溫暖與團結，讓每位員工感受到來自公司的關懷與祝福，共同迎接新的一年。



2024 年度冬至湯圓活動

藍天電腦每年都致力於編製永續報告書，以清晰、全面地呈現公司的永續發展策略和實踐成果。在這個過程中，員工參與發揮著至關重要的作用。每年的報告書都會設定不同主題，為符合科技趨勢，2023 年報告書主題為「AI」，設計者以藍天白雲象徵 AI 助力藍天電腦，融合 ESG 理念，致力於創造提升生產力的永續產品。



2023 年永續報告書封面設計優勝者

本次報告書封面設計比賽共有 5 件作品參賽，作品皆充滿同仁對藍天電腦的期許及永續理想。最終，報告書封面由中心主管票選出最合適的作品，並頒發獎狀及獎金給優秀同仁，以表彰他們的創意和參與。

**育嬰留職**

藍天電腦重視性別平權，並遵守性別平等工作法等相關規定，鼓勵符合資格的員工申請育嬰假，協助同仁兼顧個人職涯與家庭發展。除在職場上落實性別平權外，也制訂完善假勤管理制度，對於需要時間照顧家庭需求的同仁，提供員工根據自身需求申請假勤。2024年台北總部育嬰留職停薪申請率達40%，相較於去年有明顯提升；而凱博電腦(昆山)帶薪育兒假申請率則維持在100%，展現出高度的制度落實與員工使用率。

根據相關法令規定，台籍同仁可向勞保局申請「育嬰留職停薪津貼」，而陸籍同仁則可申請公司提供的帶薪育兒假，以保障育兒期間的基本權益。

**2024年台北總部員工育嬰留職申請率、復職率及留職率**

項目	男性	女性	合計
A. 2024年符合申請育嬰留職停薪人數	3	2	5
B. 2024年實際申請育嬰留職停薪人數	0	2	2
C. 2024年預計育嬰留職停薪復職人數	0	2	2
D. 2024年實際育嬰留職停薪復職人數	0	2	2
E. 2023年育嬰留職復職人數	0	3	3
F. 2023年育嬰留職復職且持續工作一年	0	3	3
申請率 (B/A)	0%	100%	40%
復職率 (D/C)	0%	100%	100%
留職率 (F/E)	0%	100%	100%

- A. 2024年符合申請育嬰留職停薪人數：於2024/01/01~2024/12/31間申請過陪產假及產假之申請人數  
 B. 2024年實際申請育嬰留職停薪人數：於2024/01/01~2024/12/31間申請育嬰留職停薪之申請人數  
 C. 2024年預計育嬰留職停薪復職人數：育嬰留職停薪期日為2024/01/01~2024/12/31期間之人數  
 D. 2024年實際育嬰留職停薪復職人數：育嬰留職停薪期日為2024/01/01~2024/12/31且於此期間復職之人數  
 E. 2023年育嬰留職復職人數：於2023/01/01~2023/12/31期間育嬰留職復職  
 F. 2023年育嬰留職復職且持續工作一年：於2023/01/01~2023/12/31期間育嬰留職復職且復職一年後仍在職之人數

**2024年凱博電腦(昆山)員工育嬰留職申請率、復職率及留職率**

項目	男性	女性	合計
A. 2024年符合申請育嬰留職停薪人數	23	35	58
B. 2024年實際申請育嬰留職停薪人數	23	35	58
C. 2024年預計育嬰留職停薪復職人數	0	0	0
D. 2024年實際育嬰留職停薪復職人數	0	0	0
E. 2023年育嬰留職復職人數	0	0	0
F. 2023年育嬰留職復職且持續工作一年	0	0	0
申請率 (B/A)	100%	100%	100%
復職率 (D/C)	0%	0%	0%
留職率 (F/E)	0%	0%	0%

- A. 2024年符合申請育嬰留職停薪人數：於2024/01/01~2024/12/31間申請過陪產假及產假之申請人數  
 B. 2024年實際申請育嬰留職停薪人數：於2024/01/01~2024/12/31間申請育嬰留職停薪之申請人數  
 C. 2024年預計育嬰留職停薪復職人數：育嬰留職停薪期日為2024/01/01~2024/12/31期間之人數  
 D. 2024年實際育嬰留職停薪復職人數：育嬰留職停薪期日為2024/01/01~2024/12/31且於此期間復職之人數  
 E. 2023年育嬰留職復職人數：於2023/01/01~2023/12/31期間育嬰留職復職  
 F. 2023年育嬰留職復職且持續工作一年：於2023/01/01~2023/12/31期間育嬰留職復職且復職一年後仍在職之人數

## 5.3 職涯發展

### 5.3.1 薪資報酬

藍天電腦致力於為員工提供具有競爭力且公平的薪酬制度，確保每位員工都能在不受性別、種族或宗教影響的平等環境中工作。公司不僅提供高於法定最低工資的待遇，還設有多樣化的獎酬機制，包括固定薪資、年終獎金和基於個人及部門表現的績效獎金。我們期許員工在藍天電腦充分發揮潛力，並積極吸引更多優秀人才加入。同時，公司希望透過這些努力，提升員工的滿意度和留任率，進一步促進公司的成長與發展。

### 5.3.2 升遷制度

為了鼓勵員工的多元發展，藍天電腦提供透明的內部職缺資訊，讓員工可以探索不同的職涯方向，獲得更多成長機會，並促進內部人才的流動。另外，公司制定了績效考核和升遷制度，以評估員工的職能和升遷潛力。藍天電腦會定期評估員工的職能和培訓需求，並提供專業學習補助，以鼓勵員工持續增強技能，從而在現有崗位之外獲得成長和學習機會，進一步提升公司的競爭力。

#### 績效考核評估

藍天電腦每年由主管針對員工當年度表現進行績效評估，這項評估結果將成為未來升遷和薪資調整的主要參考依據。為了促進同仁的能力發展，公司鼓勵各部門主管與員工進行面對面的討論，共同設定年度目標、制定執行計劃並追蹤進度。同時，主管們也會密切關注市場趨勢和公司的經營方向，以滾動式方式調整和修正個人或團隊的關鍵績效指標（KPI）目標，確保其與公司整體目標保持一致。

2024 年度接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數統計

	台北總部	凱博電腦（昆山）
男性	358	838
女性	168	628
合計	526	1,466
百分比	95.12%	96.32%

註：下列情形之同仁無須參與定期績效評估：  
 (1) 2024 年到職，仍於新人考核期員工。  
 (2) 公傷假超過 3 個月且仍請假者。  
 (3) 留職停薪復職不滿 2 個月者。

### 5.3.3 終身學習制度

藍天電腦相信員工是永續發展的關鍵，致力於提供具支持性及啟發性的工作環境，讓每位員工都能在職涯中持續成長。透過有系統的培訓計畫，不僅提供員工持續精進不同領域的專業知識和技能，也鼓勵他們參與外部研討會、工作坊和學術交流，拓展視野並了解最新產業趨勢。另外，為了屆齡退休的資深同仁，藍天電腦今年舉辦了「退休理財講座」，提供同仁退休準備的支援，期許同仁能在工作學習，從而達到終身成就目標，實現員工與公司的共同成長。

#### 教育訓練計畫

為使年度教育訓練規劃更貼近各部門同仁之實際需求，公司每年依據「教育訓練管理辦法」，結合整體策略目標與部門培訓需求，並參考教育訓練發展體系圖，設計涵蓋不同職級與工作職能之課程內容。訓練執程序包含需求調查、課程規劃、課程實施、成效評估及回饋機制，確保訓練計畫執行具一致性與可追蹤性。

除內部培訓外，藍天電腦亦提供多元外部課程補助與學習管道，鼓勵員工主動探索並運用外部學習資源，以強化個人職能。

#### 訓練執程序與作業流程



藍天電腦致力於提升員工的職涯發展，透過「教育訓練發展體系圖」為各職級和工作職能量身定制相關的教育訓練。這些訓練課程涵蓋了研發專業能力、管理技能以及個人成長等多個面向。未來，公司計劃增加更多專業技能課程，並加強主管的管理技能培訓，以提升管理層的能力。為了讓更多員工參與學習，訓練單位也會將實體課程轉為線上形式，並升級和優化系統平台，進一步擴大線上學習資源的覆蓋範圍，以鞏固集團的核心能力。

教育訓練發展體系圖



新進與在職人員訓練制度

新進人員職前訓練	新進人員入職後，訓練單位會先安排新進人員修習職安法定與通識課程。分派至各部門後，單位主管亦進行工作相關培訓。同時也將新進人員需要進行的教育訓練課程內容，公告至內部網站，讓新進人員可以隨時查閱。
在職專業技能（知能）訓練	專業技能訓練依職能區分課程類別如下： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 專業知識</li> <li>• 職業安全衛生</li> <li>• 電腦技能訓練</li> <li>• 管理類訓練</li> <li>• 語文訓練</li> </ul>
主管能力訓練	藍天電腦為提升主管的個人競爭力，提供「EMBA 補助辦法」，補助主管進修。 訂閱 EMBA、商業周刊、經理人月刊等 19 份電子雜誌，讓主管自行閱讀，以提升其管理能力。 鼓勵主管們能積極參與外部課程，以獲取所需要之技能，進而領導公司邁向永續發展之路。

### 管理職能導入專案

為了精準掌握主管之管理職能，公司自 2023 年起導入管理職能測評機制，並於 2024 年聚焦且篩選出核心管理職能項目。透過管理職能導入專案，建立符合組織需求的管理職能模型，進而建構系統化的管理職能培訓架構，有效診斷並彌補主管職人員在管理職能上的能力落差，提升培訓資源的配置效益與整體人才發展品質。

藍天電腦深知員工的持續發展對於公司的成功至關重要。因此，訓練單位提供更多樣的課程，以滿足同仁對於知識和技能的不斷追求。課程範圍涵蓋各個職能領域和專業技能，從技術知識到軟技能的全方位提升。2024 年度更外購 15 門管理課程，培養同仁團隊能力、問題解決、危機處理、培育部屬等管理職能。近三年間，員工平均教育時數更是穩定成長，

代表我們支持員工持續學習的決心。2024 年台北總部全年受訓時數 10,513.5 小時，每人平均時數達 21.7 小時；凱博電腦( 昆山) 全年受訓時數 29,222 小時，每人平均時數達 11.3 小時。本年度訓練費用投入大約新台幣 91 萬元及人民幣 5.3 萬元，透過多樣化的培訓，期望員工能夠不斷學習、成長，提高工作表現，為公司的發展注入更多動力和活力。

### 2024 年度教育訓練場次、時數及人次

	台北總部			凱博電腦( 昆山)		
	管理人員	非管理人員	總計	管理人員	非管理人員	總計
場次	145	193	203	32	500	500
人數	58	426	484	2	2,580	2,582
人次	716	4,342	5,058	32	8,005	8,037
時數	1,514.5	8,999.0	10,513.5	64.0	29,158.0	29,222.0
時數 / 人	26.1	21.1	21.7	32.0	11.3	11.3

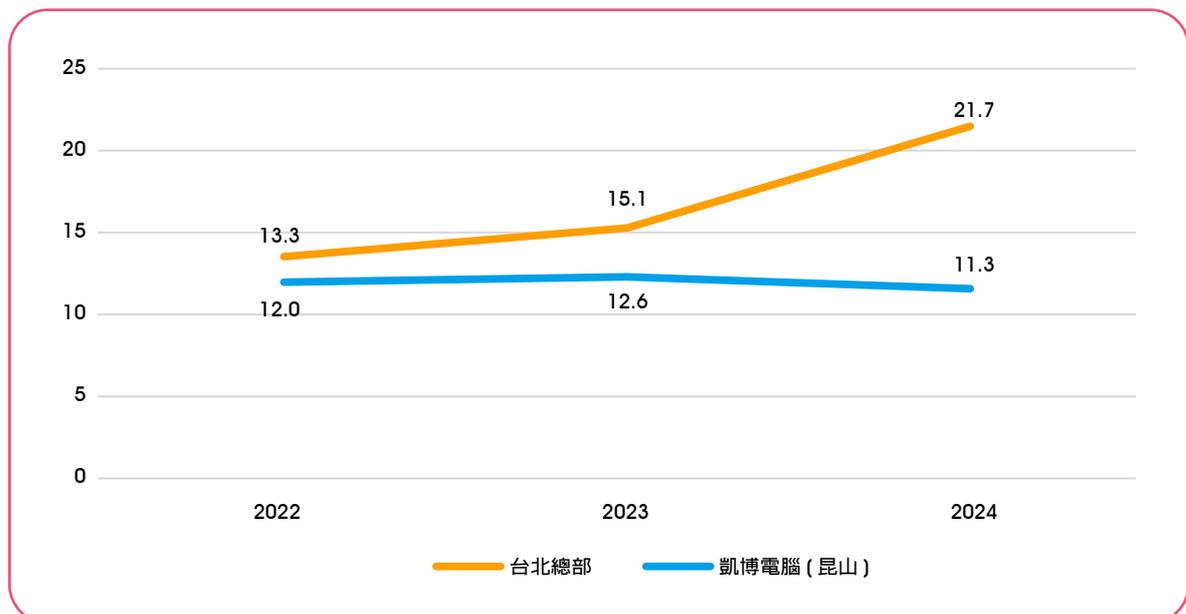
註：平均教育訓練時數 = 當年度教育訓練總時數 / 當年度受教育訓練之員工人數

### 2024 年度依員工性別接受教育訓練情形

	台北總部			凱博電腦( 昆山)		
	男性	女性	總計	男性	女性	總計
場次	180	169	203	500	500	500
人數	316	168	484	1,531	1,051	2,582
人次	3,298	1,760	5,058	4,680	3,357	8,037
時數	6,500.5	4,013.0	10,513.5	17,289.0	11,933.0	29,222.0
時數 / 人	20.6	23.9	21.7	11.3	11.4	11.3

註：平均教育訓練時數 = 當年度教育訓練總時數 / 當年度受教育訓練之員工人數

### 近三年人均教育訓練時數



註：調整 2022 至 2024 年平均教育訓練時數算法，以當年度教育訓練總時數除以當年度受教育訓練之員工人數，故調整 2023 年平均教育訓練時數。

## 重大主題 職業安全衛生

### 衝擊說明

- 藍天電腦重視環安衛的企業文化，致力於零職災，並持續改善與檢討，不僅提高職場安全，也積極提升員工身心健康與生活平衡。為此，公司提倡落實職安署的四大計畫，包括人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病危害預防、工作場所母性健康保護，以及執行職務遭受不法侵害的防範措施。公司不僅進行先期員工教育宣導，還進行定期查核與追蹤紀錄。此外，為了落實職業安全衛生政策、建構安全職場文化、營造健康職場氛圍，公司訂定了十大管理目標，並透過全員參與諮詢共同推動，以達成這些目標。

### 政策承諾

- 落實職業安全衛生管理計畫，建構安全衛生文化，營造健康職場環境，公司制定相應目標，由全體員工參與執行，以達成目標。
- 遵循職業安全衛生法，提升職場作業環境安全。
- 創造安全衛生的工作環境，才能讓員工安心工作，展現高效率與高品質之工作績效，以及保障員工安全與健康。
- 恪遵職業安全衛生法規及落實 ISO 45001 要求，將其融入到日常運營的每一個環節，以持續提升健康與安全的績效，為員工營造安全、健康的工作環境。

### 目標

- 藍天電腦重視環安衛的企業文化，定期進行四大計畫之法規鑑別及討論，並於年底進行訓練宣導，致力於維持無異常狀況。
- 年度目標：職業病、食物中毒、重大傷亡事故人數均為 0。
- 短期目標（2025）：存在職業危害崗位人員 100% 體檢；舉辦 2 場逃生演練；舉辦 2 場次安全職業衛生培訓。
- 中期目標（2028）：落實外包商職安衛管理；維護職業安全衛生管理紀錄；增強員工職業安全衛生意識。
- 長期目標（2030）：維護職業安全衛生管理紀錄；增強員工職業安全衛生意識。

### 權責單位

- 台北總部：職業安全衛生委員會
- 凱博電腦（昆山）：職業安全委員會

### 投入資源

- 提供健康安全的工作環境，以維護工作者的身心健康，並降低職業安全衛生風險；全員參與諮詢，並持續改善環境、健康與安全的績效。
- 成立消防應變小組，負責防災演練及教育宣導。
- 台北總部：設有職業安全衛生專職人員 3 位，及成立職業安全衛生委員會共有 22 位委員參與，每季召開一次會議；每季進行法規鑑別與現場查核，並於委員會中說明結果。
- 凱博電腦（昆山）：職業安全委員會專職安全衛生人員 3 位、兼職職業安全衛生人員 8 位，所有人員皆通過考核並持證上崗。

### 申訴機制

- 台北總部：可透過職業安全衛生委員會提出相關安全衛生議題，或直接與工安管理師溝通與反映。
- 凱博電腦（昆山）：內部可以透過職業安全委員會安全衛生人員反映安全問題或者直接找環安室反映，也可以透過總經理信箱反映問題；外部可透過安全生產舉報電話 12350。

**行動方案****台北總部**

- 納入新進員工之安全衛生宣導。
- 每年進行評估與追蹤。
- 針對職場不法侵害應加強宣導人際之溝通協調，若有發現異常或員工不法侵害投訴，應立即謹慎處理。

**凱博電腦 ( 昆山 )**

- 制定安全衛生作業相關管理計畫，每年定期檢驗。
- 依年度計畫進行火災、食物中毒、緊急救護等演練。
- 設置職安衛專職人員，推動各項安全衛生教育訓練。
- 每年進行內外部稽核，確保通過 ISO 14001 及 ISO 45001 認證。

**評估機制**

- 符合政府法律法規，本年度無重大職災事件發生。
- 每季定期稽核環安衛與透過安全衛生委員會進行評量。
- 2024 年經評估查核未發現重大異常及員工投訴紀錄。



## 5.4 安全職場

藍天電腦致力於為員工提供安全的工作環境，並視創造安全職場為我們的重要責任。台北總部除 5S 工作場所管理外，更持續強化四大計畫的執行（包含：人因工程、異常工作負荷、母性健康保護、預防職場不法侵害），召開計畫說明會並納入員工教育訓練中。凱博電腦（昆山）則遵循「ISO 45001 職安衛管理系統」標準，建立了以預防為導向的職業安全衛生管理制度，每年定期檢驗以確保職業安全衛生管理工作的有效執行。凱博電腦（昆山）的職業安全衛生管理系統由受過訓練的合格人員每年定期進行內部稽核，而職業安全管理涵蓋廠內所有員工，盡力確保所有人員安全無虞。

此外，為了加強職業衛生管理並保障員工的健康安全，凱博電腦（昆山）制定了針對職業病的管理程序，旨在預防和消除職業病的危害，改善工作環境和員工的工作條件。同時，公司在與新進員工簽署勞動合約時，也會如實告知潛在的職業危害，並定期為員工進行職業病檢查和治療，以降低職業病發生的風險。

### 5.4.1 職業安全與衛生

藍天電腦致力於打造健康和安全的工作環境，以降低職業安全相關風險，並承諾保障員工的職業安全與健康，使員工在工作中免受身體和心理傷害。除了每年例行的職業安全宣導外，公司還制定了「安全衛生管理計畫」、「緊急應變處理辦法」、「消防共同防護計劃書」、「凱博職業衛生基本方針」，並要求各部門成立「緊急應變小組」，每年至少召開一次職業安全衛生訓練，提高全體員工的災害應對能力。

此外，藍天電腦主動向員工宣導危害事件的處理要項與步驟，使員工具備緊急危害事件的臨機應變能力。台北總部承租之辦公大樓一樓配有自動體外心臟電擊去顫器（AED），透過 AED 設備提供員工更安全的工作環境。藍天電腦在 2024 年綜合傷害指數（F.S.I.）的成效高於其他同業近三年平均（同業平均：FR=0.55、SR=29；而藍天電腦本年度 FR 為 0.17、SR 為 8.16），台北總部更保持連續三年零職災事件，足見藍天電腦對於職業安全與衛生之執行成效。

近三年台北總部職業災害統計

	受傷						死亡	
	上下班途中 交通事故	車間內受傷	廠區內摔倒	電鋸鋸傷	倉庫內受傷	廠內受傷	上下班途中 交通事故	車間內受傷
2022	0	0	0	0	0	0	0	0
2023	0	0	0	0	0	0	0	0
2024	0	0	0	0	0	0	0	0

近三年凱博電腦(昆山)職業災害統計

	受傷						死亡	
	上下班途中 交通事故	車間內受傷	廠區內摔倒	電鋸鋸傷	倉庫內受傷	廠內受傷	上下班途中 交通事故	車間內受傷
2022	1	0	0	0	0	0	0	0
2023	0	0	0	0	0	0	0	0
2024	1	0	0	0	0	1	0	0

依公司規定，員工發生職業傷害時，都需填寫「員工傷害事故調查表」，敘述事故發生之經過及地點、後續改善作為、預防措施及相關單位處理意見，除立即處理事故外，也將該事故列入宣導事項，避免未來再度發生。2024年台北總部無職災發生，連續三年達成零職災目標。惟凱博電腦(昆山)本年度發生一起輕微事故意外，執行檢修作業中疏失導致右膝扭傷，公司為避免相同事故再次發生，後續已增設梯台止逆裝置並定期維修，同時加強同仁安全教育訓練。

失能傷害統計(不含上下班交通安全事故數據)

	台北總部			凱博電腦(昆山)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
失能傷害頻率(FR)	0	0	0	0	0	0.21
失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0	0	0	10.07

### 職業災害預防方式

台北總部平時透過5S稽核，觀察辦公區域及實驗室環境是否有可能引起災害之風險。透過實地稽查，並於職業安全衛生委員會討論，提出改善建議，請同仁限期改善。公司也持續導入四大計畫(包含：人因工程、異常工作負荷、母性健康保護、預防職場不法侵害)，向員工召開計畫說明會議並納入教育訓練中。而凱博電腦(昆山)將有毒及無毒作業場所分開設置，並確保作業場所通風良好，在易發生職業中毒之場所或崗位，設置應急救援設施，包含：防毒面具、呼吸器、洗眼器、排風扇等。同時，積極建立健全的職業健康安全管理制度，貫徹執行政府制定的衛生標準，並安排崗前、崗中、離崗職業健康體檢，確保同仁健康安全無虞。

## 5S 工作場所管理

為保障每位同仁的安全，藍天電腦引進日本 5S 管理制度來建立健康與安全職場原則。為確保每個工作場所皆符合健康和規定，由職業安全衛生專職人員負責對辦公區域執行 5S 表現評估，且要求缺失部分需限期於一週內完成改善，並提供稽核報告。

同時，公司也鼓勵員工自行執行實驗室巡檢，將 5S 程序實際運用於日常工作中，可盡早發現異狀，即時進行修繕。

藍天電腦也對作業環境進行改善，對於異常事項予以排除；整頓環境，降低環境火災發生之風險；研究並分析公司生產存在之問題，且對重要事項進行進度檢討；提供環境安全教育訓練及注意事項宣導。凱博電腦(昆山)每年進行內外部稽核，確保通過 ISO 14001 認證及 ISO 45001 通過公司內部自評審核。

2024 年共有 1 項缺失事項，建議事項總計 1 項，缺失事項同時已請同仁立即改善，並經過安全委員檢查確認。相較於前一年度缺失事項數目，2024 年減少許多，顯示公司宣導效果顯著。

整理  
SEIRI

區分要與不要

整頓  
SEITON

標示與定位

清掃  
SEISO

汙物清除

清潔  
SEIKETSU

維持環境乾淨

素養  
SHITSUKE

繼續保持 5S

## 5S 改善前後對比照



改善前：振動測試實驗室噪音嚴重



已改善：加裝吸音廉，噪音減少 7.2 dBA

### 勞工健康保護四大計畫

根據《職業安全衛生法》，藍天電腦多年來配合職安署導入勞工健康保護四大計畫，包含人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病危害預防計畫、工作場所母性健康保護計畫及執行職務遭受不法侵害預防計畫，我們針對各項計畫設計管理流程及通報、追蹤機制，加強同仁於工作環境的身心安全。

- 一、人因性危害預防計畫：由醫護人員及職業安全衛生專職人員執行傷病調查，並針對調查結果疑似有危害的勞工個案，依據適當的人因工程評估方法，辨識個案的危害因子，由部門主管、工務等人員共同商討改善方案，並由職業安全衛生專職人員訂定改善目標、定期追蹤後續改善情形及成效。
- 二、異常工作負荷促發疾病危害預防計畫：腦心血管疾病之促發，除個人因素（如原有疾病或生活習慣等）外，亦與工作負荷有關，輪班、夜間及長時間工作與許多疾病的罹病風險有關。公司針對輪班、夜間工作及加班時數較多之同仁，辨識其中高風險族群並安排醫師進行面談及健康指導，除實施健康檢查外，也評估調整工作內容的可能性，希望降低員工超負荷工作而造成身體危害的可能性。
- 三、工作場所母性健康保護計畫：公司亦針對女性勞工從事可能有母性健康危害之虞之工作採取適當措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排等，期許增加女性同仁或於妊娠中或分娩後未滿一年之同仁安全且舒適的健康環境。
- 四、執行職務遭受不法侵害預防計畫：員工可能於職場中遭受主管、同事或客戶不當對待，包括肢體傷害、辱罵或隱私侵害等。藍天電腦由職業安全衛生專職人員及人力資源部門負責統籌規劃職場不法侵害預防計畫與措施，透過內外部調查找出潛在風險及潛在加害或受害者，提前預防並妥善記錄評估過程及結果。

### 職業災害補償辦法

藍天電腦致力於降低職業災害風險，若不幸有同仁發生職業災害，將善盡對員工的社會責任，按內部規範進行補償，以協助該名員工渡過難關。藍天電腦的職業災害補償辦法如下：

- 員工受傷或罹患職業病時，公司應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
- 在醫療期間不能工作時，按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿兩年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷審定為喪失原有工作能力，且不合殘廢給付標準者，得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

- 員工治療終止後，經指定之醫療院所診斷其身體遺存殘廢者，按其平均工資及其殘障程度一次給予殘廢補償。殘廢補償標準依勞工保險條例有關之規定。
- 遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，公司除給予五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給予其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。

### 職業安全委員會

台北總部設有職業安全衛生委員會，以及凱博電腦( 昆山 ) 也設有職業安全委員會，台北總部勞方代表 10 位占整體委員比例 45%，優於法令三分之一以上之規定，並每季召開一次會議，就職業安全衛生執行事項等議題進行討論。

2024 年度主要討論下列議題：

- 一、職業安全衛生政策。
- 二、協調、建議職業安全衛生管理計畫。
- 三、審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 四、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 五、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 六、審議各項安全衛生提案。
- 七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 八、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 九、審議職業災害調查報告。
- 十、考核現場安全衛生管理績效。
- 十一、審議承攬業務安全衛生管理事項。
- 十二、檢討本季程序書及管理辦法之適用性。
- 十三、其他有關安全衛生宣導事項。

據點	台北總部	凱博電腦( 昆山 )
委員人數	22 位委員	11 位委員
最高呈報主管	副董事長	凱博電腦( 昆山 ) 副總經理

### 承攬商管理

為了確保承攬商於藍天電腦工作場所的健康與安全，公司制定了「承攬商管理作業規範」，詳細規劃和管理承攬商在工作環境中的衛生與安全。這份規範不僅是對承攬商的一種承諾，也展現公司對所有合作夥伴的責任。此外，強調承攬商與公司的價值觀和安全文化應保持一致，並要求其積極參與職業安全與衛生訓練，共同營造一個安全的工作環境。

### 職安演習計畫

除詳細規劃職安管理作法外，藍天電腦還自主性安排各項職安相關之演習活動與講座，以落實職場安全作業管理。藉由定期的演練，喚起同仁的職安意識，除了使同仁熟悉緊急災害處理步驟與逃生路線，還能熟練使用防護器具。此外，公司也制定了各營運據點緊急應變計畫，包含消防防護計劃書，每年舉辦至少一次職安演習計畫，每次四小時，全體員工與大樓用戶皆會共同參與。2024 年，台北總部舉辦例行消防演練，讓同仁們實地演練逃生路線及滅火器使用方式。



職場防災講座



消防演練實際操作

為使同仁了解災害發生時的安全作業程序，凱博電腦( 昆山 ) 透過各項演習及培訓計畫提升同仁災害應變能力，包含失火實戰演練、火災緊急應變流程宣導、滅火器使用教育訓練、化學品事故應急演練、廠內機動車輛應急演練等。我們也提供同仁防護用品使用培訓、AED 操作培訓及救護員培訓，希望透過平時的訓練，提升同仁在工作時的災害緊急應變能力。



救護員培訓



職業衛生安全培訓



AED 操作應急培訓

### 職場安全課程

為提升員工之職安意識，藍天電腦每年皆會針對在職同仁進行定期的職場安全課程，並且增設對新進員工加強輔導的安全衛生訓練課程。2024 年，台北總部與凱博電腦( 昆山 ) 除進行職業病防治宣導外，也舉行職安衛教育訓練，讓台北總部與凱博電腦( 昆山 ) 員工可以親身學習如何妥善佩戴防護用具，降低職災發生率。

配合四大計畫宣導，台北總部舉辦對應之說明會及教育訓練。除此之外，也對委外清潔人員及承攬商進行安全宣導，包含事業單位應提供承攬商作業安全告知單，事先說明工作環境之風險因素，清潔人員也一同參與公司一般安全衛生教育訓練，讓公司所有人員皆能更了解工作場域的危險因子，進一步預防職業災害發生。

### 5.4.2 工作與生活兼顧的健康職場

藍天電腦相當注重全體同仁身心健康，多年積極推動健康促進活動，於 2024 年度獲得衛生福利部頒發健康職場認證 - 健康促進標章，顯現公司對員工健康的重視。我們也獲勞動部核准之工作與生活平衡補助計畫，舉辦各項活動，一同促進同仁身心健康。

為促進全體同仁的健康，公司在 2024 年舉辦多樣化健康促進活動，除各式各樣的健康講座及運動課程可提供同仁正確健康知識外，今年更提供健康餐盒訂餐服務，讓藍天電腦夥伴在上班時間能享受少油少鹽又充滿優質蛋白質的美味饗宴，總務處更舉辦了「外食族怎麼吃才健康」講座，共 73 名同仁參與。另外，台北總部及凱博電腦(昆山)皆有安排員工健檢外，因應流感疫情以及新冠病毒的不斷改變，公司也舉辦疫苗接種活動，讓同仁可直接於公司接種疫苗，期許每位夥伴都能保持健康，與藍天電腦一同成長。



健康職場認證 - 健康促進標章





委外醫療院所至藍天電腦辦理員工健檢



新冠 XBB 疫苗接種

流感疫苗接種



健康講座 - 辦公室常見眼疾預防及處理

健康講座 - 姿勢就是力量



健康講座 - 外食族怎麼吃才健康

健康講座 - 穴位按摩養生



12 週核心逆齡超慢跑課程



有氧燃脂彈力帶肌力課 & 伸展瑜珈課程

### 身心平衡及員工關懷

員工的身心健康是藍天電腦長期關注的重要議題。除持續推動多項健康促進措施外，2024 年度特別舉辦兩場親子 DIY 活動，邀請同仁攜眷參與手作體驗，藉此舒緩工作壓力並促進家庭親子關係的深化。此外，針對即將屆齡退休的同仁，公司安排退休理財講座，關注同事退休後的生活規劃與需求，展現藍天電腦對員工全面的關懷與支持。



親子 DIY 活動 - 造型汽球魔術師



親子 DIY 活動 - 雪綿熊手作



台北總部退休理財講座

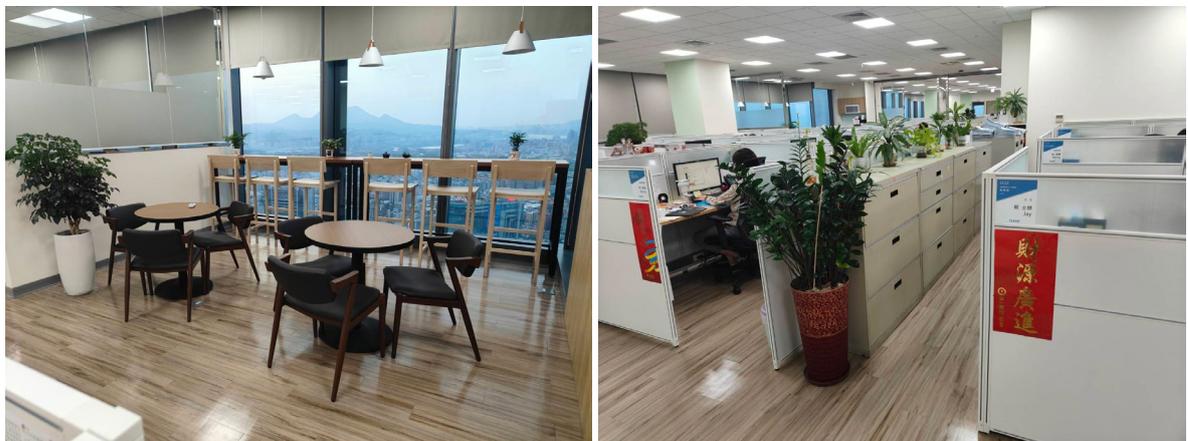
### 員工健康照護

為提供員工於上班時之健康照護與因應緊急突發情況，台北總部聘有兩名具勞工健康服務護理人員資格之護理師，提供職場健康管理，也協助同仁醫療相關的諮詢服務。

在 2024 年職場健康管理方面，根據職業安全衛生法第 6 條第 2 項辦理異常工作負荷員工醫師面談，本年度共完成 6 位異常工作負荷屬高風險的員工與醫師面談，並接受健康指導。除此之外，公司也發放人因危害問卷調查，結果顯示共 24 位同仁疑似面臨人因性危害問題，臨場醫師已完成職場風險危害評估並提供諮詢服務，提供同仁個別化的健康指導及衛教。同時，公司也執行母性健康保護計畫，本年度共收案 4 人，已請臨場服務醫師完成面談及衛教，職安人員也一併完成作業環境評估。藍天電腦積極提供員工個別化的健康衛教指導，期許員工工作之餘，也能維持身心靈健康。

### 環境綠化

為了讓員工工作中保持身心舒暢，台北總部辦公室內擺滿各式植物，打造綠色辦公室，除淨化空氣外，也能消除疲累，增加員工幸福感。



環境綠化成果



環境消毒及鼠害防治

為了提升公司環境的整潔與安全性，以保障同仁之健康，藍天電腦定期針對所屬樓層及大樓公共區域進行環境消毒及鼠害防治作業，有效防止害蟲的滋長，這些措施不僅保障同仁們的健康，還提供了更衛生、舒適的工作環境。



凱博電腦( 昆山 ) 滅鼠照片



凱博電腦( 昆山 ) 消毒照片



環境消毒