

05 和諧職場

藍天電腦致力於營造友善、多元與包容的職場環境，深信員工是推動企業永續經營的核心力量，也是與公司一同成長的重要夥伴。公司以家人般的關懷與尊重對待每一位員工，視其為企業大家庭中不可或缺的一分子，並藉由建立正向積極的職場文化，提升整體組織效能，同時吸引更多優秀人才加入。為實現此一願景，藍天電腦完善人力資源管理制度，規劃系統化的人才培育方案，並持續提供安全、安心且健康的工作環境。

在職涯發展方面，公司建立完整的晉升制度與職務輪調機制，除優先拔擢內部人才外，也結合公平公正的績效考核制度，以及具備市場競爭力的薪資與福利架構，提供員工多元的發展方向，進一步提升人才成長動能與企業長期競爭優勢。同時，針對不同職級與部門需求規劃多樣化的教育訓練課程，協助員工持續精進專業能力與職場競爭力。

重點績效

- 2025年員工訓練時數連續三年持續上升。台北總部人均訓練時數為25.5小時；凱博電腦（昆山）人均訓練時數為22.1小時。
- 2025年度筆記型電腦事業群員工福利支出達新台幣2,744萬元。
- 2025年間，藍天電腦未收到任何員工的申訴案件。
- 2025年間，藍天電腦無重大職業災害事件，台北總部更多年維持零職災紀錄。

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

5.1.1 人力多元化組成

藍天電腦秉持「志同道合、適才適所」的人才理念，透過公平、公正的甄選制度，尊重不同領域人才的專業與特質，致力於打造多元化團隊，讓每位員工都能發揮所長、適性發展。同時，藍天電腦亦遵循政府相關法令與政策，堅守不聘用童工的原則，展現對合法雇用與人權保障的重視。截至 2025 年底，藍天電腦台北總部及凱博電腦（昆山）員工總數為 1,856 人。

2025 年員工組成

類別		台北總部			凱博電腦（昆山）		
		男	女	小計	男	女	小計
不定期契約 （正職員工）	全職	374	176	550	357	314	671
	兼職	0	0	0	0	0	0
定期契約 （約聘員工）	全職	5	2	7	390	238	628
	兼職	0	0	0	0	0	0
合計		379	178	557	747	552	1,299

註 1：員工人數係統計 2025 年 12 月 31 日的在職人數

註 2：台北總部有 1 名員工因故申請留職停薪，因於統計基準日未在職，故未計入年底員工人數

2025 年非員工工作者組成

類別		台北總部			凱博電腦（昆山）		
		男	女	總計	男	女	總計
派遣工		0	0	0	138	122	260
清潔工		0	4	4	7	0	7
合計		0	4	4	145	122	267

2025 年員工多元化分布

2025 年	性別	台北總部		凱博電腦（昆山）	
<30 歲	男	46	8.3%	435	33.5%
	女	15	2.7%	232	17.9%
30-50 歲	男	193	34.6%	306	23.5%
	女	99	17.8%	319	24.5%
>50 歲	男	140	25.1%	6	0.5%
	女	64	11.5%	1	0.1%
合計		557	100.0%	1,299	100.0%

扶植當地居民，共創多元價值

在職場環境的營造上，藍天電腦自創立以來便持續推動性別平等與相互尊重，並訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，積極建立完善的性騷擾防治與申訴處理機制，營造安全、平等且包容的工作場域。無論是在人才招聘或留任過程中，公司皆秉持一致的公平標準，不因種族、膚色、性別、國籍、身心障礙、性取向、宗教信仰或政治立場等因素而有差別待遇，並明確禁止任何形式的歧視、騷擾與暴力行為，持續形塑友善、平權且多元共融的職場文化。藍天電腦重視職場中的性別平等，藍天電腦之主管佔所有員工人數之 4.7%，其中女性主管佔所有主管人數之 29.5%。另外，台灣籍管理職員工人數佔全部管理職員工人數之 96.6%。

藍天電腦透過優先聘用在地人才，深化企業與社區之間的連結，並以實際行動支持地方發展與居民就業權益。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，顯示公司積極延攬在地優秀人才的具體成果。這樣的人才政策不僅有助於創造更多地方就業機會、帶動區域經濟發展，也讓企業更能貼近員工在職場安全與工作環境上的真實需求，進而提升社區居民生活品質，實現企業與社區共創價值的目標。

除了重視在地聘用，藍天電腦亦持續關注員工關係與內部溝通品質。公司積極強化產線領班的溝通與協調能力，希望藉由提升管理階層與基層員工之間的互動，建立更良好的員工關係，縮短組織內部的溝通距離，進一步營造更具支持性與凝聚力的職場文化。

在多元共融的推動上，藍天電腦同樣展現具體作為。2025 年台北總部共聘用 5 名身心障礙者；凱博電腦（昆山）共聘用 94 名少數族群，及 1 名身心障礙者。藍天電腦將持續營造友善職場環境，以鼓勵多元族群投入職場。

2023 年 ~2025 年 員工性別及國籍統計表

類別		2023			2024			2025		
		男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
台北總部	台籍	359	181	540	359	176	535	363	176	539
	外籍	2	0	2	3	0	3	3	0	3
凱博電腦(昆山)	台籍派駐	14	2	16	13	2	15	13	2	15
	陸籍	937	634	1,571	662	860	1,522	747	552	1,299

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

2023 年 ~2025 年 員工職級分布

類別		2023			2024			2025		
		男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
台北總部	主管	57	23	80	54	24	78	60	26	86
	非主管	318	160	478	321	154	475	319	152	471
凱博電腦(昆山)	主管	2	0	2	2	0	2	2	0	2
	非主管	935	634	1,569	660	860	1,520	745	552	1,297

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

5.1.2 人才招聘與留任政策

藍天電腦將人力規劃視為支撐營運發展的重要基礎，為使各單位的人才配置更貼近組織目標，人力資源部門每年彙整各部門提出的人力編制與增補需求，並透過「年度人力編製表」及「人力需求申請表」進行整體評估與規劃。藉由前期系統化盤點，公司得以作為後續招募作業的依循基礎，確保人力安排兼顧當前營運需求與未來發展方向。

在招募與任用作業上，藍天電腦依循既有制度辦理，透過公開方式延攬人才，並按照「新進人員招募任用辦法」進行甄選與聘任。公司在選才時重視客觀與公平，錄用標準不受性別、年齡、種族等因素影響，而是回歸應徵者本身的專業能力、實務經驗、學識背景及個人特質，作為綜合評估依據。

除重視招募機制的完善性外，藍天電腦也積極打造具吸引力的人才留任制度。公司提供優於法定基本工資的薪資水準，並依員工工作表現核發年終獎金、員工酬勞及其他獎勵措施，以肯定員工貢獻。另一方面，公司亦建立公平且完整的績效評估與薪酬制度，透過清楚的獎勵機制與正向激勵，引導員工持續投入工作、提升留任意願，並進一步帶動個人發展與企業永續成長。

協助個人發展，了解員工想法以改善工作環境

2025 年台北總部整體之新進率為 9.5%，離職率為 8.6%；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 213.9%、離職率為 231.1%。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。

藍天電腦將離職員工訪談納入人力資源管理的重要機制，透過系統化方式蒐集離職原因，作為檢視職場環境與員工工作體驗的關鍵參考。公司並依據訪談結果持續調整與優化人力資源策略，以提升員工滿意度及整體留才成效。此外，藍天電腦也透過改善工作環境，並持續提供更具多元性與競爭力的福利制度、薪酬待遇、職涯發展與晉升機會，以及更具彈性的工作安排，進一步提高員工留任意願與整體留任率。

2025 年離職率變化趨勢及原因分析

地區	離職率變化趨勢及原因分析	對應策略
台北總部	2024 年離職率為 11.2%；2025 年離職率降至 8.6%，顯示公司於人才留任策略上已逐步展現成效，人力流失情形獲得有效控制。	為強化人才留任，公司已著手檢視並優化薪酬制度與激勵機制，規劃透過具市場競爭力之薪資結構、績效導向獎酬制度及職涯發展機會，提升高績效人才之留任意願。同時，持續推動員工關懷措施及多元溝通管道，以強化員工向心力，降低非自願性流動風險，確保組織營運穩定，並支持公司永續經營之長期目標。
	進一步就離職原因分析，2025 年以「另有高就」(占比 39%) 及「個人因素」(占比 29%) 為主要原因。其中，另有高就比例偏高，反映外部市場對人才需求殷切，亦顯示公司於關鍵及高績效人才之留任仍具優化空間。	
凱博電腦(昆山)	2025 年經濟大環境欠佳，員工收入減少，導致 2025 年離職率比 2024 年離職率上升 4.4%。	杜絕產線粗暴管理 合理安排產線排班

台北總部之新進率

類別	2024				2025			
	男		女		男		女	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
<30 歲	18	32.1%	8	14.3%	22	41.5%	8	15.1%
30-50 歲	19	33.9%	9	16.1%	14	26.4%	7	13.2%
>50 歲	2	3.6%	0	0.0%	2	3.8%	0	0.0%
新進人員性別比例	39	69.6%	17	30.4%	38	71.7%	15	28.3%
新進人員數	56				53			
年底員工總數	553				557			
新進率	10.1%				9.5%			

註 1：各類別人數比例（%）= 各區間新進人員數 / 總新進人數

註 2：新進人員性別比例（%）= 各性別新進人員數 / 總新進人數

註 3：新進率（%）= 總新進人數 / 年底員工總數

台北總部之離職率

類別	2024				2025			
	男		女		男		女	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
<30 歲	16	25.8%	11	17.7%	12	25.0%	6	12.5%
30-50 歲	16	25.8%	11	17.7%	16	33.3%	8	16.7%
>50 歲	7	11.3%	1	1.7%	5	10.4%	1	2.1%
離職人員性別比例	39	62.9%	23	37.1%	33	68.7%	15	31.3%
離職人員數	62				48			
年底員工總數	553				557			
離職率	11.2%				8.6%			

註 1：各類別人數比例（%）= 各區間離職人員數 / 總離職人數

註 2：離職人員性別比例（%）= 各性別離職人員數 / 總離職人數

註 3：離職率（%）= 總離職人數 / 年底員工總數

凱博電腦 (昆山) 之新進率

類別	2024				2025			
	男		女		男		女	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
<30 歲	1,809	53.2%	925	27.2%	1,397	50.3%	707	25.4%
30-50 歲	361	10.6%	307	9.0%	337	12.1%	338	12.2%
>50 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
新進人員性別比例	2,170	63.8%	1,232	36.2%	1,734	62.4%	1,045	37.6%
新進人員數	3,402				2,779			
年底員工總數	1,522				1,299			
新進率	223.5%				213.9%			

註 1：各類別人數比例（%）= 各區間新進人員數 / 總新進人數

註 2：新進人員性別比例（%）= 各性別新進人員數 / 總新進人數

註 3：新進率（%）= 總新進人數 / 年底員工總數

註 4：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

凱博電腦 (昆山) 之離職率

類別	2024				2025			
	男		女		男		女	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
<30 歲	1,811	52.5%	895	25.9%	1,503	50.1%	768	25.6%
30-50 歲	406	11.8%	339	9.8%	372	12.4%	359	12.0%
>50 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
離職人員性別比例	2,217	64.2%	1,234	35.8%	1,875	62.5%	1,127	37.5%
離職人員數	3,451				3,002			
年底員工總數	1,522				1,299			
離職率	226.7%				231.1%			

註 1：各類別人數比例（%）= 各區間離職人員數 / 總離職人數

註 2：離職人員性別比例（%）= 各性別離職人員數 / 總離職人數

註 3：離職率（%）= 總離職人數 / 年底員工總數

註 4：離職率超過 100% 係為以下原因：產線線體調整；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

在人才競爭激烈的產業環境下，藍天電腦持續以多元方式拓展招募管道，主動接觸青年與不同背景人才。藍天電腦於 2025 年參與 2 場校園徵才活動及 3 場就業博覽會，藉由走入校園與就業現場，直接向求職者介紹公司特色、企業文化與職務內容，提升互動效率，也拉近與潛在人才的距離。

校園徵才

透過校園徵才活動，與學生面對面交流的機會，介紹企業文化，吸引具備專業能力與永續思維的優秀人才加入，協助青年學子提前了解職場環境與職涯發展方向，促進人才培育與企業發展之雙向交流。



就業博覽會

透過公開且多元的人才招募平台，擴大招募管道，向求職者介紹企業發展方向，及職務內容及職涯發展機會，現場提供職缺資訊、履歷投遞管道及即時諮詢服務，協助求職者深入了解公司職務需求與工作環境，吸引具備不同專長與背景的人才加入。



5.1.3 產學合作

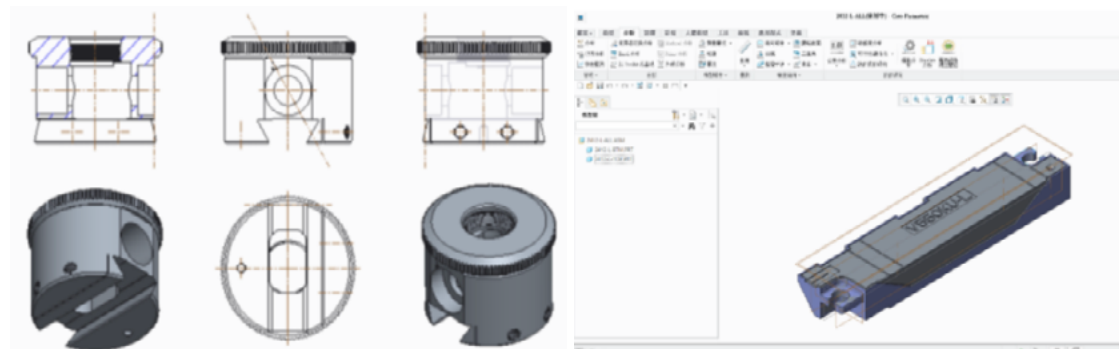
自 2020 年起，藍天電腦透過與明志科技大學合作，建立長期實習培育機制，鎖定電子工程、機械工程及工業設計等科系學生，提供為期一年的實習安排，提前培養未來可用人才。這項產學合作計畫至 2025 年已推動至第六屆，顯示公司持續投入人才養成。為延續培育成果，藍天電腦也為表現優異的實習生保留畢業後回任的機會，協助其順利銜接職場。至 2025 年底，已有 3 位參與該專案的實習生透過回任機制正式加入公司。

產學合作實習人數統計

科系	2023	2024	2025
機械工程	3	2	3
電子工程	5	0	1
視覺傳達	2	0	0
合計	10	2	4

2025 年產學合作專案

實習生	專案	專案內容
2024~2025 機械實習生 (已結業)	新機種設計驗證 與樣機組裝	協助新機種設計驗證與樣品製作，參與 3D 繪圖修改、模型與模具檢核、功能測試，以及供應商機種組裝與生產問題分析等作業。
2025~2026 機械實習生 (實習中)	機構設計優化與 散熱模組實作	參與機構設計優化與量產前檢討作業，涵蓋零組件拆裝、散熱模組實作、3D 繪圖與零件繪製，以及機構驗證與組裝支援等工作。
2025~2026 電子實習生 (實習中)	新機種效能驗證 與量產文件支援	協助新機種效能與穩定性驗證，負責測試結果彙整與報告製作，並支援量產文件整理及零件技術相關作業。



電腦輔助立體製圖

上下蓋喇叭量測



成果發表



實習結束，結業式

5.2 幸福職場

藍天電腦致力於打造具信任感與共識的職場環境，並透過持續推動溝通改善措施，深化開放式管理文化。公司建立透明的溝通機制，鼓勵員工表達想法，同時提供內部申訴管道，確保各級主管能及時回應員工需求。另藉由定期召開勞資會議，廣泛蒐集員工對營運管理的意見，並透過協商與合作方式處理相關議題，以促進勞資關係和諧發展。

在制度面上，藍天電腦嚴格遵循勞動法規，並依循國際基本人權原則訂定相關管理政策，以保障員工應有權益。公司相信，員工的健康與福祉不僅是正向職場文化的重要根基，也有助於提升工作效能，並強化人才吸引與留任成效。因此，藍天電腦始終秉持「以員工為本」的核心理念，支持員工迎接挑戰、發揮潛能，持續追求卓越表現。

5.2.1 員工權益與保障

藍天電腦將各類員工都視為企業發展的重要夥伴，無論是正式人員或約聘人員，皆在平等與尊重的基礎上受到對待，並共同參與公司的成長與價值創造。為保障員工權益，公司持續建構安全、健康的工作環境，同時透過多元福利措施、合理休息安排及友善制度設計，協助員工兼顧工作與生活、減輕壓力。在管理機制上，藍天電腦重視員工意見的表達與回應，鼓勵員工與主管維持雙向溝通，使各項需求能被充分理解與納入考量。藉由制度照顧與溝通支持並行，公司致力於形塑讓員工有認同感與榮譽感的職場環境，進一步提升歸屬感與整體幸福感。

藍天電腦人權政策

藍天電腦遵循「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，訂定公司人權政策。由行政管理中心為權責單位，政策則適用全體同仁。藍天電腦嚴格禁止任何侵犯及違反人權的行為，使所有員工及關係人等均能獲得公平而有尊嚴的對待。

藍天電腦人權議題管理包含以下

- 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

5.2.2 溝通管道

為營造多元、開放的職場文化，藍天電腦鼓勵員工充分表達意見，並建置多元且順暢的溝通與申訴機制，作為勞資雙方交流的重要橋梁。台北總部設有中英文檢舉信箱及專線電話；凱博電腦（昆山）則設置總經理信箱，員工亦可向本部門處主管、部主管、人資部主管進行申訴。

除日常溝通機制外，公司亦定期召開勞資會議，廣泛蒐集員工對各營運據點及作業流程的看法，並透過雙方討論、問題釐清與改善措施的推動，促進勞資之間的理解與共識，維持良好互動關係。2025 年藍天電腦均未接獲員工申訴案件。

員工如有申訴需求，可透過以下方式進行反映：

-  **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

當公司營運出現重大變動，如營運據點遷移、人力重整、業務外包、企業併購或合併等，進而影響員工人事安排、工作條件或工作環境時，藍天電腦將依據下表所列最短預告期限，主動向員工進行說明與通知，確保員工能及早掌握相關資訊，並預留充分時間因應工作與職涯規劃上的調整。藉由事前預告及透明溝通機制，公司不僅強化勞資雙方的信任基礎，也進一步保障員工權益，協助組織在面對轉型或重大變革時，維持營運穩定與整體韌性。

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

2025 年福利項目投入合計

新台幣 **2,744** 萬元



註：人民幣匯率以當年度平均匯率計算

藍天電腦為協助員工兼顧工作與生活，並促進跨部門交流互動，持續提供多元化福利措施。除旅遊補助、個人補助及三節獎金等基本福利外，公司亦提供免費健康諮詢及多樣化社團活動，讓員工可依個人興趣自由參與，進一步拓展工作以外的生活體驗。

透過完善的福利制度，藍天電腦不僅提升員工生活品質與工作生活平衡，也促進不同部門同仁之間的互動與連結，進一步形塑正向、和諧的職場文化。公司致力於打造良好工作環境，2025 年度筆記型電腦事業群員工福利支出達新台幣 2,744 萬元^註，展現公司對員工照顧與福祉的重視。

台北總部員工福利項目一覽



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：除安排一日遊於淡江農場舉辦家庭日外，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）：團體保險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等保險。
- 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。

凱博電腦 (昆山) 員工福利項目一覽



固定補助

- 員工團體保險、員工眷屬保險：提供團體意外險。
- 交通補助。



彈性補助

- 婚喪喜慶補助：員工結婚禮金：人民幣 100 元、喪事禮金：人民幣 200 元。
- 生日禮券：發放生日禮券福利，入職滿一年：人民幣 100 元、入職滿 180 天：人民幣 50 元、入職滿 30 天：人民幣 20 元。
- 傷病慰問金。
- 進修補助。
- 子女教育補助。
- 旅遊補助：公司組織旅遊，並依年資給予旅遊補助。



統籌分配款

- 節慶點心：中秋節發放月餅、端午節發放粽子和鹹鴨蛋、聖誕節發放飲料、元宵節加餐。
- 點心提供：車間茶水間夏天提供酸梅湯（防暑降溫）、冬天提供薑茶（禦寒保暖）、婦女節提供愛心飲品。

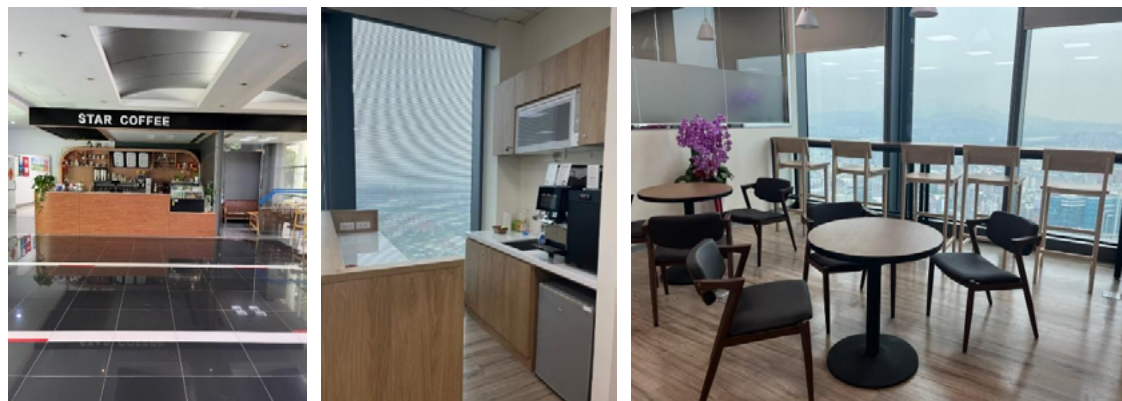


其他

- 哺乳室：提供女性員工哺乳使用。
- 主管生日會：部級以上主管。
- 部門聚餐：尾牙各處聚餐費。
- 年終尾牙活動：抽獎、節目表演、優秀及資深員工表彰等活動（含約聘中的勞務派遣工）。
- 觀影券：發放觀影券。

咖啡廳

藍天電腦除關注員工工作表現外，亦持續優化辦公環境與職場氛圍。公司設置免費咖啡機，並規劃舒適的小型咖啡休憩空間，讓員工在工作之餘得以適度放鬆與短暫休息，同時促進同仁間的交流互動與情感連結。透過友善且具支持性的環境設計，公司進一步提升團隊凝聚力與員工工作滿意度。



咖啡 bar 及會客區

退休金計畫

藍天電腦依勞動基準法及相關規定辦理，本公司每月依同仁所選擇之勞工退休金制度（新制或舊制），按其薪資標準提撥退休金，說明如下：

- 一、選擇新制者：按月以員工個人薪資為提繳基準，依「勞工退休金月提繳工資分級表」規定，不得低於 6% 之提繳率，提繳至勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 二、選擇舊制者：按月依規定提撥 2% 至 15% 之勞工退休準備金，並專戶存儲於臺灣銀行勞工退休準備金專戶。

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。

2025 年退休金確定福利計畫金額	
確定福利義務現值	302,364,829
計畫資產公允價值	-415,879,291
淨確定福利負債 (資產)	-113,514,462

註：單位為新台幣元

資深員工、榮退員工及優秀員工表揚

藍天電腦長期珍視資深與退休員工對公司的投入與貢獻，視其為企業穩健發展的重要力量。2025 年，公司共有 59 位資深員工獲頒獎牌各一面，及 3 位退休員工獲頒退休獎牌各一面，以表彰其多年來的辛勤付出與陪伴。透過資深及退休員工表揚活動，藍天電腦不僅表達對員工長期奉獻的感謝，也進一步凝聚團隊向心力，鼓勵同仁持續與公司攜手努力，共同開創更美好的未來。凱博電腦（昆山）亦針對優秀員工進行表揚，以感謝及肯定同仁於崗位中的表現及努力。



優秀員工表揚

退休員工頒獎



資深員工頒獎

2025 永續報告書

友善婚育及家庭照顧

藍天電腦重視員工在婚育與家庭照顧上的實際需求，致力於建構友善且具支持性的職場環境，協助員工兼顧工作發展與家庭責任。公司提供結婚禮金、生育補助及喪葬補助等福利措施，並規劃團體保險，將配偶及子女納入保障範圍，以減輕員工人生不同階段的家庭負擔。此外，公司設置哺乳室，提供女性員工安心哺乳空間，並推動彈性上下班機制，讓員工得以依個人與家庭需求彈性安排作息。

另藍天電腦於 2025 年舉辦家庭日一日遊，邀請員工攜家帶眷共同參與，前往淡江農場，規劃兼具休閒與教育意義之體驗行程，讓同仁於輕鬆愉快的氛圍中與家人共享美好時光。藉此增進員工與家人間之情感聯繫，並展現公司對員工家庭關懷與支持之用心。當日共有 114 名同仁及 218 名家眷，合計共 332 人參與活動。藍天電腦藉由多元制度與福利設計，持續打造更具溫度與包容性的友善職場。



藍天家庭日一日遊活動

多元休閒活動

藍天電腦除提供多元活動補助與個人補助外，亦持續辦理各類社交與交流活動，如國內外員工團體旅遊、壽星慶生活動、尾牙晚會等，藉此促進員工彼此互動，增進跨部門協作與團隊凝聚力，並以此營造友善、有溫度的職場文化。台北總部所在的宏匯思源廣場於端午、中秋及聖誕節舉辦市集活動，邀請員工共襄盛舉。讓同仁在工作之餘放鬆身心，並促進彼此交流與互動。



壽星慶生活動



日本九州團體旅遊



菲律賓宿霧團體旅遊



越南峴港團體旅遊



南投武界團體旅遊

2025 永續報告書



基隆露營團體旅遊



尾牙晚會



端午市集活動



中秋市集活動



聖誕市集活動

永續報告書封面設計競賽

藍天電腦透過年度永續報告書，透明揭露在環境、社會及治理（ESG）面向的努力，打造與利害關係人溝通的橋樑。

本次封面比賽共 12 件作品參賽，由「都市中的綠意」勝出；該作品以筆電延伸森林的創意，象徵科技與自然共生，具體展現同仁將永續理想轉化為企業核心價值的實踐。



永續報告書封面設計優勝者

育嬰留職

藍天電腦重視性別平等，並依循《性別平等工作法》等相關法規，鼓勵符合資格的員工申請育嬰假，協助同仁在工作發展與家庭照顧之間取得平衡。除了在職場中推動性別友善措施，公司也建立完善的假勤制度，讓有家庭照顧需求的員工能依個人情況彈性申請相關假別。2025 年台北總部的育嬰留職停薪申請率達 25%；凱博電腦（昆山）的帶薪育兒假申請率則持續維持 100%，顯示制度推行成效良好，且員工使用情形踴躍。



2025 年台北總部員工育嬰留停申請率、復職率及留職率

項目	男性	女性	合計
A. 2025 年符合申請育嬰留停人數	17	11	28
B. 2025 年實際申請育嬰留停人數	0	1	1
C. 2025 年預計育嬰留停復職人數	0	0	0
D. 2025 年實際育嬰留停復職人數	0	0	0
E. 2024 年育嬰復職人數	0	2	2
F. 2024 年育嬰留停復職且持續工作一年	0	1	1
申請率 (B/A)	0.0%	9.1%	3.6%
復職率 (D/C)	-	-	-
留職率 (F/E)	-	50.0%	50.0%

備註：

- A. 2025 年符合申請育嬰留停人數：於 2025/01/01~2025/12/31 間有養育三歲以下子女之人數
B. 2025 年實際申請育嬰留停人數：於 2025/01/01~2025/12/31 間申請育嬰留停之申請人數
C. 2025 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2025/01/01~2025/12/31 期間之人數
D. 2025 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2025/01/01~2025/12/31 且於此期間復職之人數
E. 2024 年育嬰留停復職人數：於 2024/01/01~2024/12/31 期間育嬰留停復職之人數
F. 2024 年育嬰復職持續工作一年：於 2024/01/01~2024/12/31 期間育嬰留停復職且復職一年後仍在職之人數

2025 年凱博電腦（昆山）員工育嬰留停申請率、復職率及留職率

項目	男性	女性	合計
A. 2025 年符合申請育嬰留停人數	28	38	66
B. 2025 年實際申請育嬰留停人數	28	38	66
C. 2025 年預計育嬰留停復職人數	0	0	0
D. 2025 年實際育嬰留停復職人數	0	0	0
E. 2024 年育嬰復職人數	0	0	0
F. 2024 年育嬰留停復職且持續工作一年	0	0	0
申請率 (B/A)	100.0%	100.0%	100.0%
復職率 (D/C)	-	-	-
留職率 (F/E)	-	-	-

備註：

- A. 2025 年符合申請育嬰留停人數：於 2025/01/01~2025/12/31 間申請過陪產假及產假之申請人數
B. 2025 年實際申請育嬰留停人數：於 2025/01/01~2025/12/31 間申請育嬰留停之申請人數
C. 2025 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2025/01/01~2025/12/31 期間之人數
D. 2025 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2025/01/01~2025/12/31 且於此期間復職之人數
E. 2024 年育嬰留停復職人數：於 2024/01/01~2024/12/31 期間育嬰留停復職之人數
F. 2024 年育嬰復職持續工作一年：於 2024/01/01~2024/12/31 期間育嬰留停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

藍天電腦建構具競爭力且公平的薪酬制度，致力於提供不受性別、種族或宗教差異影響的平等工作環境，讓每位員工都能安心發展、發揮所長。除提供優於法定最低工資的薪資水準外，公司亦規劃多元獎勵措施，包含固定薪資、年終獎金，以及依個人與部門績效發放的獎金，以肯定員工貢獻並提升工作投入。

透過完善的薪酬與獎勵機制，藍天電腦期望吸引並留任優秀人才，進一步提升員工滿意度與留任意願，作為支持企業持續成長與穩健發展的基礎。

項目	2024	2025	差異說明
非擔任主管全時員工薪資平均數 (元)	1,209,344	1,221,320	公司於年度間辦理調薪作業，帶動員工本薪提升，致使全年平均薪資水準較前一年度呈現上升趨勢。
非擔任主管全時員工薪資中位數 (元)	1,116,000	1,133,250	

註：本表僅統計台北總部非擔任主管全時員工薪資。

5.3.2 升遷制度

藍天電腦重視員工多元發展，透過公開透明的內部職缺資訊，協助員工探索不同職涯方向，爭取更多學習與成長機會，並促進組織內部人才流動。為支持員工職涯發展，公司亦建立績效考核與升遷制度，作為評估職能表現與晉升潛力的重要依據。

此外，藍天電腦定期檢視員工職能與培訓需求，並提供專業學習補助，鼓勵員工持續精進專業能力，拓展現有職務以外的發展可能。透過制度化的人才培育與發展機制，公司不僅強化員工成長動能，也進一步提升整體組織競爭力。

績效考核評估

藍天電腦每年由各級主管依員工年度表現辦理績效評估，評核結果作為後續升遷與薪資調整的重要參考依據。為強化員工能力發展，公司鼓勵部門主管與員工透過面對面溝通，共同訂定年度目標、規劃執行方案並追蹤辦理進度，以提升目標管理的有效性。除此之外，主管亦會依據市場變化及公司經營方向，動態檢視並調整個人或團隊的關鍵績效指標 (KPI)，使績效目標與組織整體發展維持一致。透過持續性的溝通與滾動式管理機制，藍天電腦進一步提升績效管理的適切性與發展導向。

2025 年度接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數統計

類別	男性			女性		
	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例
主管	56	60	93.3%	26	26	100.0%
非主管	298	319	93.4%	147	152	96.7%
合計	354	379	93.4%	173	178	97.2%

類別	男性			女性		
	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例
主管	2	2	100.0%	0	0	-
非主管	694	727	95.5%	579	552	98.1%
合計	696	729	95.5%	579	552	98.1%

註 1：下列情形之同仁無須參與定期績效評估：

- (1) 2025 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。

註 2：凱博電腦 (昆山)2025 年年終績效考核作業時間自 2025 年 12 月 1 日啟動，故表格揭露之受績效考核人數及總人數，均以 2025 年 11 月 30 日當日在職員工為統計基準。



5.3.3 終身學習制度

藍天電腦深信員工是推動永續發展的重要基石，致力打造支持性與啟發性的工作環境，陪伴每位員工在職涯歷程中持續成長。公司透過系統化培訓機制，協助員工不斷提升各領域的專業知識與技能，同時鼓勵參與外部研討會、工作坊及學術交流活動，以拓展視野並掌握產業最新趨勢。期望同仁能在工作中持續學習，逐步實現個人生涯目標，並與公司一同成長。

教育訓練計畫

為使年度教育訓練規劃更符合各部門同仁的實際需求，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，並參照教育訓練發展體系圖，規劃涵蓋不同職級與職能類別的課程內容。整體訓練流程包括需求調查、課程規劃、課程執行、成效評估及回饋機制，藉此確保教育訓練制度具備一致性與可追蹤性。除內部培訓外，藍天電腦也提供多元的外部課程補助與學習資源，鼓勵員工主動運用外部進修管道，持續強化個人專業能力與職能發展。



藍天電腦重視員工職涯發展，並依據「教育訓練發展體系圖」為不同職級與職能同仁規劃相應的教育訓練課程。培訓內容涵蓋研發專業能力、管理職能及個人成長等多元面向，協助員工持續提升專業知識與綜合能力。未來，公司將持續擴充專業技能課程，並強化主管管理能力培訓，以提升整體管理效能。同時，為促進更多員工參與學習，訓練單位也逐步將實體課程轉為線上形式，並持續優化系統平台，擴大線上學習資源的涵蓋範圍，進一步厚植集團核心競爭力。

教育訓練發展體系圖

	新進人員訓練			在職訓練		自我成長		
高階主管	公司介紹	職安法定課程	通識課程	工作相關技能及專業課程	核心職能課程	通識課程	語文訓練	讀書會
中階主管								
基層主管								
一般人員								

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：

- 專業知識
- 職業安全衛生
- 電腦技能訓練
- 管理類訓練
- 語文訓練



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。

2025 永續報告書

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。此外，藍天電腦於 2025 年新增以下課程，以提升員工管理職能及掌握產業趨勢：

課程類別	受訓員工類別	課程內容及效益
管理職能 (數位課程)	理級至處級主管	透過數位管理課程的學習，強化主管的管理觀念與領導能力，設計多樣化的課程來提升其在團隊領導、跨部門溝通、團隊合作等方面的技能。
精準面試技巧 教育訓練 (實體課程)	各單位主管	在快速變動的環境下，招募是提升組織戰力的關鍵。面對 Z 世代崛起，透過實務演練精準識才。課程將教學如何運用高效溝通與關鍵對話，強化應徵者對藍天電腦的認同，並延伸探討留才對策，協助主管達成「選對人、用對人、留住人」的目標，全面優化人才佈局。
資策會數位學堂	RD、PM 同仁、 有興趣同仁	根據市場趨勢與未來發展方向，設計專業技能提升課程，幫助員工掌握新興技術和趨勢，提升競爭力。



精準面試技巧教育訓練

近三年來，員工平均教育訓練時數持續提升，展現公司對員工持續學習與能力發展的重視。2025 年，台北總部全年累計受訓時數為 14,198.5 小時，平均每人受訓 25.5 小時；凱博電腦 (昆山) 全年累計受訓時數為 28,665.5 小時，平均每人受訓 22.1 小時。本年度教育訓練費用投入約新台幣 97.4 萬元。公司透過多元化培訓資源與學習機會，鼓勵員工持續精進與成長，進一步提升工作表現，並為企業發展注入穩健動能。

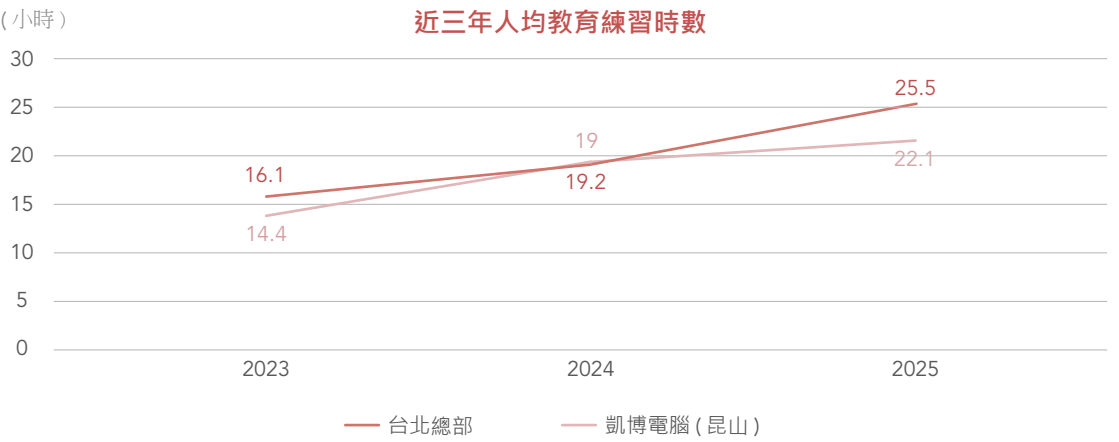
2025 年度員工教育訓練數據

台北總部	男性			女性		
	教育訓練總時數	總人數	人均教育訓練時數	教育訓練總時數	總人數	人均教育訓練時數
主管	1,433.5	60	23.9	1,094.5	26	42.1
非主管	7,631.5	319	23.9	4,039.0	152	26.6
合計	9,065.0	379	23.9	5,133.5	178	28.8
台北總部合計						
	總場次	總人次	教育訓練總時數	總人數	人均教育訓練時數	
主管	176	1,231	2,528.0	86	29.4	
非主管	227	6,485	11,670.5	471	24.8	
合計	234	7,716	14,198.5	557	25.5	

註：平均教育訓練時數 = 當年度教育訓練總時數 / 年底員工人數

凱博電腦 (昆山)	男性			女性		
	教育訓練總時數	總人數	人均教育訓練時數	教育訓練總時數	總人數	人均教育訓練時數
主管	80.0	2	40.0	0	0	-
非主管	16,143.0	745	21.7	12,442.5	552	22.5
合計	16,223.0	747	21.7	12,442.5	552	22.5
凱博電腦 (昆山) 合計						
	總場次	總人次	教育訓練總時數	總人數	人均教育訓練時數	
主管	40	80	80.0	2	40.0	
非主管	551	8,534	28,585.5	1,297	22.0	
合計	591	8,614	28,665.5	1,299	22.1	

註：平均教育訓練時數 = 當年度教育訓練總時數 / 年底員工人數



註：調整 2023 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年底員工人數，故調整 2023 至 2024 年平均教育訓練時數。

5.4 安全職場

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 (2026)**：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 (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 (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

重大主題：職業安全衛生



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；全員參與諮商，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 23 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 11 位，所有人員皆通過考核並持證上崗。



申訴機制

- **台北總部**
- 透過職業安全衛生委員會提出議題。
- 向人資或職安單位溝通與反映。
- 利用申訴專線電話：886-2-29950299 或申訴專用電子信箱：audit@clevo.com.tw
- **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內容。
- 每年針對職場不法侵害預防進行評估與追蹤。
- 導入安全作業指導及自動檢查制度，提升職場作業安全。
- 持續落實四大計畫（包含：人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、母性健康保護、執行職務遭受不法侵害預防），並納入 2025 年員工在職教育訓練加強宣導。
- **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、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 45001 認證。

重大主題：職業安全衛生



年度績效

台北總部

- 實施 2 場消防訓練。
- 舉辦 5 梯次全體員工職安衛在職教育訓練。
- 2025 年度無違反職業安全衛生法規紀錄。
- 2025 年度職業災害零件。

凱博電腦(昆山)

- 存在職業危害崗位人員 100% 完成體檢。
- 舉辦 2 場逃生演練。
- 舉辦 2 場次安全職業衛生培訓。



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。
- 2025 年經評估查核未發現重大異常及員工投訴紀錄。



5.4.1 職業安全與衛生

職業安全衛生管理系統

台北總部除推動 5S 工作場所管理外，也持續強化四大計畫的執行，包括人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、母性健康保護及執行職務遭受不法侵害預防，並透過召開說明會及納入員工教育訓練的方式，提高同仁對職業安全衛生議題的認識與重視。

凱博電腦(昆山)則依循 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統標準，建置以預防為核心的職業安全衛生管理制度，並透過每年定期查證，確保相關管理措施有效落實。其職業安全衛生管理系統管理範圍涵蓋本廠全體員工、承包商、派遣工、實習生及其他進入廠區的非員工工作者等。

職業安全委員會

台北總部設有職業安全衛生委員會，2025 年職業安全衛生委員會共 23 名成員組成，其中勞方代表 14 位，優於法令三分之一以上之規定。職業安全衛生委員會每季召開一次會議，就職業安全衛生執行事項等議題進行討論。2025 年度主要討論下列議題：

- 一、對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
- 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、其他。

除前述會議外，台北總部亦召開以下會議，以促進員工健康及環境管理：

- 一、員工健康促進推動會議：規劃年度健康促進活動，包括健康講座、運動課程及健康管理措施，以提升員工健康意識與職場健康環境。
- 二、年度員工健康檢查規劃會議：討論年度員工健康檢查方案、檢查項目及合作醫療機構，以完善員工健康管理制度。
- 三、工作生活平衡推動會議：研議申請勞動部工作生活平衡補助及規劃員工親子活動，促進員工身心健康及家庭友善職場環境。
- 四、辦公環境與衛生管理會議：討論辦公環境清潔維護、病媒防治、綠化植栽及年終大掃除等事項，以持續提升辦公環境品質。

凱博電腦(昆山) 亦設有職業安全委員會，由資方代表 3 人、勞方代表 11 人共同組成，其中勞方代表占比不低於 50%，負責職業健康安全事務的提案、審議與監督執行。職業安全委員會每月召開會議，以即時針對職業安全衛生情況進行討論。2025 年度主要討論下列議題：

- 一、回顧與調整年度職業健康安全目標，包括工傷率控制、職業病預防指標。
- 二、評估員工安全教育訓練之成效。
- 三、緊急應變計畫修訂。
- 四、消防演練、化學品洩漏應急演練報告。

據點	台北總部	凱博電腦(昆山)
委員人數	23 位委員	14 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，藍天電腦制定了「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。

教育訓練與宣導

藍天電腦每年皆會對新進員工提供職業安全訓練課程，針對在職同仁亦會定期進行職場安全訓練，以確保員工均具備必要的安全衛生知識、風險辨識能力及正確的作業觀念。除此之外，藍天電腦亦會針對承攬商進行安全宣導與告知，讓公司所有人員皆能更了解工作場域的潛在危險因子，藉此有效預防職業災害發生。

地區	課程類別	參與對象	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數 (受訓時數 * 受訓人次)
台北總部	一般安全衛生教育訓練	全體員工	3	488	5	1,464
凱博電腦(昆山)	法律法規及規章制度培訓	全體員工	2	11	1	22
	職業健康管理培訓	製造處、MOFA 處、品保處、倉庫等	2	9	1	18
	特殊作業安全培訓	廠務、涉及外包作業部門	2	10	1	20
	應急救援安全處置培訓	廠區應急小組成員	2	11	1	22



台北總部進行全體員工
職安衛在職教育訓練



凱博電腦(昆山) 進行
法律法規及規章制度培訓



凱博電腦(昆山) 進行
廠區施工安全管理培訓



凱博電腦(昆山) 進行
應急救援安全處置培訓

藍天電腦除了定期執行教育訓練課程外，亦採取以下措施以進行宣導與檢查，以確保員工可隨時掌握職業安全相關注意事項，及確保作業場所確實遵守政府法規及公司內部規範。

項目	說明
宣導溝通	藍天企業官網職安衛網頁，提供安全衛生健康宣導、職安活動紀錄及環測相關公開訊息。 凱博電腦(昆山)：定期維護更新職業衛生公告欄宣導。
安全考評	凱博電腦(昆山)：每年進行各部門之安全生產績效考核，考核項目包含安全目標、安全基礎管理、現場作業安全管理等。針對員工亦會進行年度安全績效考核，考核項目包含職安事故責任、事故報告處理、規章制度落實等項目。
作業環境檢測	台北總部：每半年實施作業環境測定，確保作業場所環境之安全性。
例行檢查	台北總部：建立自動檢查計畫透過自主檢點查核，確認作業設備與環境安全。 凱博電腦(昆山)：定期進行車間安全巡檢、消防通道檢查、特種設備點檢等巡檢。

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 safety 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。



5.4.2 職業災害與預防

危害辨識與風險評估

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，藍天電腦之職業安全衛生專責單位，每年執行危害辨識及作業安全風險評估，並擬定相關措施以降低職業災害發生之風險。

台北總部主要工作環境為辦公室，部分員工將於實驗室進行研發作業，整體而言職業安全風險較低。且每年均依規定實施職場不法侵害預防風險評估，進行作業場所環境檢點。針對作業場所中所辨識出的危害風險，建立相應作業指導書或自動檢查計畫書，以有效控管其職安風險。

凱博電腦(昆山) 已制定「危險源辨識和風險評價管理程序」及「職業病管理程序」，由環安室負責彙總各部門之危險源辨識、風險評價及風險控制措施情況。

2025 年主要辨識出以下高風險危害及其管控措施如下：

危害類型	管控措施
火災 觸電 高處墜落 坍塌	1. 制定安全管理制度和安全操作規程，現場張貼警示標識。 2. 人員上崗前需經過消防安全培訓。 3. 正確佩戴勞動防護用品。 4. 設置安全風險警示牌 (含應急措施)。 5. 配備滅火器。
坍塌 高處墜落 物體打擊	1. 設置防護欄、防護網。 2. 叉車安裝安全聯鎖裝置。 3. 庫房內嚴禁煙火，在明顯處貼「嚴禁煙火」標誌。 4. 人員上崗前需經過消防安全培訓。 5. 正確佩戴勞動防護用品。 6. 設置安全風險警示牌 (含應急措施)。 7. 配備滅火器。 8. 配備安全網。
機械傷害	1. 設置防護欄、防護網。 2. 安裝安全聯鎖裝置。 3. 制定安全管理制度和安全操作規程，現場張貼警示標識、緊急制動裝置。 4. 人員上崗前需經過消防安全培訓。 5. 正確佩戴勞動防護用品。 6. 設置安全風險警示牌 (含應急措施)。 7. 配備防護手套、防護鞋。

危害類型	管控措施
噪聲聾	高噪區做隔音改造，配發防噪護具並監督佩戴，每年進行聽力專項體檢。
中毒和窒息	有機溶劑區設排風吸附裝置，優先用低毒原料，每年進行血常規、肝功能體檢。
化學性眼部灼傷	配發防化護目鏡，現場設洗眼器，進行化學品操作培訓並定期點檢應急設施。
化學品皮膚灼傷	配發丁腈手套等防護用品，規範化學品操作，配備皮膚沖洗液並落實崗前培訓。
其它塵肺病	工位設排風除塵設施，配發防塵口罩，定期清理現場粉塵並進行體檢。
電光性眼炎	加裝防洩漏罩，配發防紫外護目鏡，規範設備操作流程。
白內障	控制強光作業環境照度，配發護目鏡，將視力檢查納入年度職業健康體檢。

緊急事件演練

藍天電腦除了制訂各類職業安全管理辦法外，也安排各類緊急事件演練，以讓同仁熟悉災害應變流程、逃生路線及防護設備的操作方式。台北總部於 2025 年共舉行兩次消防演練，讓同仁實際操作逃生與滅火流程。



職場防災講座



消防教育訓練

凱博電腦(昆山)2025 年辦理消防應急逃生演練、化學品洩漏應急演練、緊急事件避難實操訓練、心肺復甦 (CPR) 演練等主題的緊急事件演練，合計共舉辦 8 場。藉由實際演練，以提升同仁遇到緊急事件時的處理應變能力。



消防應急逃生演練



化學品洩漏應急演練



心肺復甦 (CPR) 演練

職業傷害與職業病

藍天電腦十分重視職業傷害的預防，台北總部已連續多年保持零職災紀錄。凱博電腦(昆山) 於 2025 年亦僅有發生兩起輕微意外，一起為交通事故、一起為員工搬運物品時摔傷。事件發生後，公司已及時安排就醫並完成工傷申報。台北總部及凱博電腦(昆山) 2025 年共發生 0 起火災事故，因火災造成傷亡人數為 0 人。

凱博電腦(昆山) 於 2025 年發生之兩起輕微意外，經事後調查，主要因為員工安全意識不足及現場警示標識不完善。據此，公司進行以下改善措施：

- 1. 交通傷害：優化廠區動線，增設防撞標識與減速帶，規範物料堆放、開展廠區交通及防意外傷害專項培訓，強化員工安全意識。
- 2. 物體搬運過程中摔傷意外：針對廠區內作業區域進行全面調查，加裝門鎖與警示標識。事故案例進行全廠通報，和舉一反三專項預防培訓（包含：風險預判培訓、違規堆放整治、單人作業規範培訓）。

此外，2025 年藍天電腦均無員工確診職業病，藍天電腦將持續注重職業病的預防，並繼續維持以下預防措施之有效性。藍天電腦將持續優化職業安全管理，保障同仁於工作時的安全與健康。

2025 年台北總部職業傷害統計

類型	員工	非員工工作者
工作時數 ¹	1,060,536	7,872
損失日數 ²	0	0
可記錄之職業傷害件數	0	0
可記錄之職業傷害比率 ³	0	0
嚴重職業傷害件數 ⁴	0	0
嚴重職業傷害比率 ⁵	0	0
職業傷害所造成的死亡件數	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 ⁶	0	0
職業病件數	0	0

註 1：員工工作時數係採用職安署當年度申報總工時。

註 2：損失日數指受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數（包括星期日、休假日或事業單位停工日）及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註 3：可記錄職業傷害比率 = [可記錄之職業傷害數（職業傷害人數 + 因職業傷害而造成死亡人數）× 10⁶] / 總經歷工時。

註 4：嚴重的職業傷害指損工日數超過 180 天者。

註 5：嚴重職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）× 10⁶] / 總經歷工時。

註 6：職業傷害所造成的死亡比率 = [死亡人數 × 10⁶] / 總經歷工時。

2025 年凱博電腦(昆山) 職業傷害統計

類型	員工	非員工工作者
工作時數	3,758,333	75,953
損失日數 ¹	270	0
可記錄之職業傷害件數	2	0
可記錄之職業傷害比率 ²	0.53	0
嚴重職業傷害件數 ³	0	0
嚴重職業傷害比率 ⁴	0	0
職業傷害所造成的死亡件數	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 ⁵	0	0
職業病件數	0	0

註 1：損失日數指受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數（包括星期日、休假日或事業單位停工日）及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註 2：可記錄職業傷害比率 = [可記錄之職業傷害數（職業傷害人數 + 因職業傷害而造成死亡人數）× 10⁶] / 總經歷工時。

註 3：嚴重的職業傷害指損工日數超過 180 天者。

註 4：嚴重職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）× 10⁶] / 總經歷工時。

註 5：職業傷害所造成的死亡比率 = [死亡人數 × 10⁶] / 總經歷工時。

職災事故調查

藍天電腦已制定職業傷害發生後的處理及調查程序，以確保發生職業傷害後，受傷的員工可得到妥善的醫療處理，且公司將調查事件發生之原因，並規劃相關改善建議，及在職業安全會議中進行報告及宣導。



凱博電腦（昆山）安全事故處理流程

STEP 1
事故發生時



- 發生安全事故時，環安室應立即到現場處理。
- 如出現人員傷亡等重大事故，應立即報告總經理，並在 1 小時內上報地方應急管理機構。

STEP 2
事故處理



- 安環室應立即對受傷人員展開救治，保護事故現場，進行事故調查，分析事故原因。
- 按照「四不放過」（事故原因未查清不放過；責任人員未處理不放過；整改措施未落實不放過；有關人員未受到教育不放過）原則進行事故處理。

STEP 3
事故後



- 事故分析、處理結果記錄於「事故處理報告」。

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。

5.4.3 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，並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。

身心平衡及員工關懷

為促進全體同仁的健康，公司在 2025 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，今年仍持續提升健康餐盒訂餐服務之頻率，更特別規劃各類講座及運動課程，並安排疫苗接種活動，以保護所有同仁之健康。



健康職場認證 - 健康促進標章

(有效期間：2024 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日)

健康促進活動	說明	2025 年度績效
健康餐訂購	自 2024 年起午餐提供每週 2 次健康餐，2025 年起增加為每週 3 次，期望提升健康飲食之可近性。	約訂購 4500 個健康餐便當
健康講座： 腦科學：想減脂要先安撫你的大腦	建立健康飲食觀念及知識，聰明挑選食物，讓減脂事半功倍。	122 人參加

健康促進活動	說明	2025 年度績效
健康講座： 辦公族避免痠痛的有效方式	台北總部大多數同仁為辦公室作業型態，介紹易引發之身體不適症狀及預防方法。讓同仁簡單了解自己身體狀況、正確姿勢，並學習簡單又實用的辦公室健康操，預防身體痠痛。	96 人參加
健康講座： 情緒管理與壓力調適課程	認識情緒的本質、壓力的來源與影響，透過簡單呼吸引導、結合身體掃描冥想練習與搭配藝術創作的方式，有效釋放壓力，舒緩身心疲勞。	76 人參加
線上健康講座： 我為什麼會有脂肪肝？	認識脂肪肝原因及治療。	83 人參加
線上健康講座： 我是心血管疾病的高風群嗎？	了解心血管疾病原因及治療方向。	37 人參加
運動課程： 活力有氧 12 週	結合有氧運動及彈力繩提升心肺功能，強化肌肉質量避免肌少症。	35 人參加
運動課程： 皮拉提斯 8 週	練習呼吸、調整姿勢、鍛鍊核心肌群，強化全身肌肉，尤其是深層肌肉，讓身體更加平衡，矯正因長期久站、久坐等不良姿勢造成的失衡姿態。	31 人參加
親子 DIY 活動： 創意玩拚豆	享受親子同樂，親子共同創作完成各種圖案拚豆，增進親子感情。	34 人參加
親子 DIY 活動： 黏土多肉植物盆栽	讓親子體驗新興手作活動，家長協同一起創作，發揮創意，共同製作獨一無二的作品。	35 人參加
流感疫苗接種活動	推動員工流感疫苗接種，共舉辦三場接種活動。提升員工健康防護力，並落實員工健康照護與企業關懷文化。	203 人參加



代訂健康餐盒活動



健康講座：
腦科學：想減脂要先安撫你的大腦



健康講座：
辦公族避免痠痛的有效方式



健康講座：
情緒管理與壓力調適課程



運動課程：皮拉提斯 8 週



運動課程：活力有氧 12 週

流感疫苗接種活動

2025 年度藍天電腦為舒緩員工工作壓力並促進員工家庭親子關係，舉辦兩場親子 DIY 活動，邀請同仁攜眷一起參與手作體驗，共享美好時光。



親子 DIY 活動：創意玩拚豆



親子 DIY 活動：黏土多肉植物盆栽

勞工健康保護四大計畫

根據《職業安全衛生法》，藍天電腦台北總部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。2025 年亦將相關計畫納入員工在職教育訓練，以加強宣導。

計畫	說明	2025 年度績效
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。	經肌肉骨骼傷病調查表調查後，臨場醫師針對高風險員工進行進一步面談評估，並 100% 完成追蹤關懷，目前均已確認無危害。
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。	經辨識及評估高風險同仁共 6 人，每三個月追蹤紀錄一次，目前均妥善控制中。
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。	2025 年度無個案。
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。	已完成不法侵害之危害辨識及風險評估，確保各項風險均已安排妥善之預防措施。

提供安全、健康且舒適之工作環境

藍天電腦為提供良好的工作環境，定期執行以下環境管理及維護，以展現企業對環境管理責任與員工健康福祉的實際行動，強化員工對公司環境衛生與安全文化的信賴與認同。

- 病媒防治管理：公司每半年定期委由專業合格廠商實施病媒防治，進行環境消毒與孳生源清除，以降低病媒傳播風險，確保員工健康與安全。
- 辦公室綠化環境：推動辦公室綠化措施，透過室內植栽配置與定期養護，提升環境品質，營造自然、舒適且友善之工作空間，促進員工身心健康與工作專注力。
- 辦公環境清潔維護：定期委由專業清潔廠商執行樓層塑膠地板除塵與濕拖作業，降低灰塵與過敏原累積，維持整潔安全之辦公環境。



病媒防治管理



辦公室綠化環境



辦公環境專案地板清潔除塵作業

