

佳世達企業社會責任報告



Qisda

2015



關於本報告書

本報告書資訊揭露以永續性主題、管理策略、目標、現況及未來方向展開撰述。為加強回應利害相關者所關注之議題，佳世達特規劃企業社會責任網站，除摘要呈現最新一年度佳世達在企業社會責任各面向努力的成果，歷年出版之企業社會責任報告書亦歡迎各界於佳世達企業社會責任網下載或查詢：<http://www.myqisda.com/csr/ch>。

報告出版日期與週期	本報告書出版的日期為2016年6月。佳世達科技自2007年開始出版第一本「企業社會責任報告書」，每年持續揭露企業永續發展各方面之績效並定期於每年6月出版。
報告範疇與邊界	地理範疇：本報告書揭露之地理範疇為佳世達總部——台灣及最主要之製造據點——中國蘇州；但部分章節或績效指標之數據為求完整性會增加全球之總數據，如有未能完整包含台灣及中國蘇州之數據，亦將於該章節內容中備註說明。 時間範疇：本報告書揭露之資料時間範疇為2015年1月1日至2015年12月31日。
資料蒐集與計算	資料蒐集依上述地理範疇及時間範疇進行2015年整年度數據蒐集，指標與數據之計算公式詳加說明於該章節備註中。
經外部驗證之政策與措施	佳世達科技委託獨立第三者查證公司——台灣衛理國際品保驗證股份有限公司(BVC)——進行報告書內容之確證以符合GRI G4全面揭露(Comprehensive)與AA 1000 AS 2008之標準。
意見回饋與聯絡窗口	佳世達科技股份有限公司 環安衛部 陳怡安 Amber YA Chen 333 桃園市龜山區山鶯路157號 TEL: 03-3598800 ext 2173 FAX: 03-3599000 EMAIL: Amber.YA.Chen@Qisda.com



封面設計理念：
以各種不同顏色及不規則的色塊代表傳統的思維，
透過重新整合、轉型，期待佳世達在內外界的期待與
變化下開拓新篇章。

* 本報告書包含財報所列之公司與子公司名稱：佳世達科技股份有限公司、蘇州佳世達電通有限公司(QCSZ)、蘇州佳世達電子有限公司(QCES)、蘇州佳世達光電有限公司(QCOS)、蘇州佳世達精密工業有限公司(QCPS)，另佳世達科技墨西哥子公司(QMMX)已於去年停產，故2015年統計數據已不包含墨西哥廠。其他未涵蓋者請見年報。

目錄

Chapter

1



20 落實公司治理

- 22 公司治理
- 24 財務績效
- 26 誠信與反貪瀆
- 28 風險管理
- 31 合法守規

Chapter

2



32 經營夥伴關係

- 34 客戶承諾
- 36 供應鏈管理

Chapter

3



40 創造共享價值

- 42 員工概況
- 46 學習發展
- 48 人權管理
- 49 打造幸福健康職場
- 52 親善大地，關懷社會

Chapter

4



58 邁向永續環境

- 60 佳世達氣候策略與碳管理
- 66 綠色產品
- 70 綠色營運
- 74 GRI/G4 對照表
- 84 ISO 26000 對照表

04 總經理的話

06 永續發展重點量化
績效指標彙整表
(2012~2015)

09 佳世達科技

12 佳世達企業永續發展

15 利害相關者溝通

總經理的話



加快轉型的一年

佳世達2015年加快轉型腳步，持續針對營運三大主軸，包含優化現有事業、擴大醫療事業，並針對加速解決方案開發等方向進行深化，內部並輔以組織調整打造更富彈性的組織型態，亦導入更多創意課程與活動，讓佳世達透過內外體質的調整，能具備創意與變化力，進一步帶領佳世達在經濟、社會、環境面各方面的發展，以面對更多未來挑戰。

永續發展階段性任務完成， 永續治理提升至董事會

自2010年系統性建立永續發展架構以來，佳世達邁入了2013~2015年第二階段永續目標的尾聲，檢視我們的成績，各方面績效相較於基準年皆有大幅度的提升，並獲得亞洲百大企業永續排名(Channel NewsAsia Sustainability Ranking)第12名，顯見佳世達的永續發展持續受外界肯定。自2015年開始，董事會陸續通過公司治理實務守則、企業社會責任守則、誠信經營守則，以及董事及經理人道德行為準則相關規章，完善公司治理，並同時於年底辦理永續暨風險管理研討會，邀請集團相關的高階主管共同研討永續及風險議題，以策動企業永續事務發展。2015年佳世達亦進行利害關係人議合，與佳世達相關的主要經濟、環境、社會重大議題，各計1、5、17項，據此，相關的策略與管理方式如下：

1. 優化現有事業、擴大醫療事業、 加速解決方案開發

2015年雖整體產業景氣趨緩，佳世達主力產品

仍維持穩定市占，其中DLP投影機出貨量全球第一、液晶顯示器出貨量每季皆創下單季新高，排名全球第二，產品設計能力亦獲得紅點設計大獎「2015台灣設計排行」第一名的肯定。考量市場中階產品市場縮小及代工毛利低的問題，仍維持提升高階且附加價值高的產品之策略，同時透過雙贏併購或策略合作模式，加強與國內中小企業結盟，擴展醫療及智能解決方案版圖，隨著相關策略布局的發酵，2015年醫療營收已大幅提升，解決方案業務亦逐漸成長，未來亦將持續調整獲利佔比，以成為全方位系統整合軟硬體服務供應商為目標。

2. 高度軟硬體整合，六大智能解決方案拚商機

在網路科技的發展下，硬體導向的思維已逐漸失去競爭優勢，唯有在硬體的基礎上，加值軟體服務，才有機會透過整合再次取得市場商機。因此，佳世達智能方案事業群持續針對智能商店、智能城市、智能企業、智能工廠、智能醫院、智能校園等六大領域擴展業務，透過利用現有技術，如顯示器、投影機、POS系統、監視器、自動化設備、醫療設備、移動通訊與軟體整合，同時結合物聯網布局，期待提供客戶更有效率的全新體驗。其中智慧工廠就提供高度軟硬整合的平台來建構工業4.0的高效工廠，統合如製造管理系統(Manufacturing Executive System, MES)、倉儲管理(Warehouse Management System, WMS)、無人搬運車(Automated Guided Vehicle, AGV)、機器人手臂等系統或設備，可大幅提升工廠運作智能，進而提高生產效率，佳世達並預計於2016年於桃園龜山總部完成首座示範智慧工廠。

3. 佳世達以KPI持續深化永續發展管理， 並擴及供應鏈

隨著延宕多年的溫室氣體減量法通過，以及巴黎協議的制定，碳管理相關議題如碳交易、碳稅等議題又受到關注，佳世達積極參與填寫國際碳揭露(Carbon Disclosure Project)問卷，並首次入選香港-東南亞區氣候揭露領導指數(Hong Kong and South East Asia Climate Disclosure Leadership Index, HK-SE CDLI)；此外，亦持續以綠色產品、綠色營運、與綠色供應鏈三大面向進行績效管理。綠色產品面，以2012年為基準，已達節能、材料減量與碳減量之綠色設計555成效，而產品生態化效益透過2年時間的基線調查，下一年度將正式納入指標，整體評估產品環境面改善帶來的經濟價值；綠色營運方面，節能減碳及各項安全指標均達標，新一年度指標亦將納入經濟考量，以營收評估相關成效，並預計於2016年取得綠色工廠認證；綠色供應鏈部分，持續進行供應鏈社會責任及環境安全衛生調查，為提升成效，2016年將進行現場稽核，以具體掌握供應商表現。

4. 創新文化改變舊思維， 打造創新型組織

傳統電子產業舊有的模式已帶來成長的侷限，具備創新思維才有機會改變、帶來新商機。為此，公司內部推動一連串的活動，系統性的以講座、課程、活動讓每個人感受到創新無所不在，「點石成金瘋創意拿百萬」比賽更讓同仁提出與公司產品相關的創新點子，透過全員票選及參與，結合公司核心研發實力，用獎金鼓勵員工找出好創意。透過創新氛圍的營造，期待打造出下一個利基產品。

5. 懂得付出，傳達社會真善美的 感動

取之社會，更應該用之於社會，有能力則更需對社會付出，每個人都付出愛心、才能進一步形成社會善的循環。佳世達除持續辦理「幸福Q學堂」，讓在地社區幸福國小的小朋友動手做，學習投影機的原理及綠色產品知識；基金會更辦理多場「DOC志工小旅行」，讓同仁在流汗過後，體會農人的辛苦，更首度於廠區內辦理小農市集，讓員工有更多機會購買在地的蔬菜，直接關懷小農；此外，公司公益社團愛愛社成員更帶領同仁，辦理超過30場愛心活動，即時的為在地獨居長輩、街友、弱勢團體的提供幫助，讓員工愛別人，更珍惜愛人與被愛的美好。

帶動產業升級，成為台灣的 典範

轉型是一段辛苦的過程，但堅持對的策略將是產業升級的第一步，佳世達過去在經濟、社會、環境各方面皆已有堅強的基礎，好的實力與企業永續的堅持將是永續經營的不二法門，展望新階段2016~2020年的5年永續目標，中長期的目標讓我們更能具體深耕、持續改善績效，透過全員啟動，創新、改變，並將永續發展的理念與精神擴及供應鏈，一起帶來佳世達的新篇章，並成為電子產業轉型的典範。

永續發展重點量化績效指標彙整表

經濟面							
項目	2012	2013	2014	2015	Note	GRI G4 指標	章節
經濟價值							
合併營收 (億元)	1,166	1,192	1,335	1,331	以新台幣計	EC1	財務績效
稅後盈餘/損失歸屬於母公司業主 (億元)	-27.8	7.1	29.7	21.7			
管理階層在地僱用比例							
台灣 (%)	99.4	99.37	99.17	98.73		EC6	員工概況
中國蘇州 (%)	81.9	83.44	78.48	83.68			
專利件數							
累計取得件數	1,112	1,085	1,080	1,126		N/A	N/A
工業設計獎							
工業設計得獎數	29	6	10	6	獎項包含：iF、Red Dot、iF China、G-Mark、Bio、Golden Pin	N/A	佳世達科技

環境面							
項目	2012	2013	2014	2015	Note	GRI G4 指標	章節
原物料總用量							
錫 (膏、棒、絲) (公噸)	138.48	122	150.6	231.6		EN1	N/A
助焊劑 (公噸)	103	99.8	147.8	128.5			
鐵件 (萬公噸)	1.1	0.74	0.73	0.76			
直接能源消耗量							
天然氣 (千立方公尺)	286	271	184	303		EN3	溫室氣體盤查
汽油 (公噸)	41	34	34	20			
柴油 (公噸)	14	15.7	12.5	10.9			
間接能源消耗量							
外購電力 (萬仟度)	8.3	8.5	9.2	8.96		EN4	溫室氣體盤查
總用水量							
台灣 (公噸)	70,226	73,280	71,251	64,357		EN8	水資源管理
中國蘇州 (公噸)	383,830	342,683	386,432	487,031			
全球用水量 (萬公噸)	45.9	41.8	45.8	55.1			
溫室氣體排放量							
直接與間接溫室氣體排放量 (萬公噸CO ₂ -e)	6.7	7.0	7.4	7.2	各年度組織型溫室氣體排放量，已通過ISO 14064-1第三者查證	EN16	溫室氣體盤查
其他間接溫室氣體排放 (公噸CO ₂ -e)	531.49	613.10	934.08	910	僅包含全球員工差旅之溫室氣體排放量	EN17	溫室氣體盤查
環境保護管理績效*							
總溫室氣體排放量 / 總營收 (公噸CO ₂ -e / 億)	91	82	76	72	與2009年(130.6)相比，下降44.9%	N/A	溫室氣體盤查
全球每人每小時用電溫室氣體排放量 (公斤CO ₂ -e)	2.01	2.17	2.1	2.02	與2009年(2.86)相比，下降29.4%	EN18	
每人每小時用電量 (度)	2.41	2.6	2.49	2.07	與2009年(3.07)相比，下降32.6%	N/A	
每人每月用水量 (公噸)	2.72	2.65	2.82	3.52	與2009年(4.38)相比，下降19.6%	EN8	
可回收再利用廢棄物比例 (%)	89.4	92.7	92	88.8	與2009年(84)相比，提升5.7%	EN23	廢棄物管理

* 其2009~2014年的統計數據包含墨西哥廠，然因該廠已於2014年8月停產，2015年統計數據已不包含墨西哥廠。

環境面							
項目	2012	2013	2014	2015	Note	GRI G4 指標	章節
全球生活污水排放量 (萬公噸)	36.7	33.5	36.6	44.1		EN22	水資源管理
廢棄物量							
可回收再利用廢棄物總量——台灣 (公噸)	456	357	804	863		EN23	廢棄物管理
可回收再利用廢棄物總量——中國蘇州 (公噸)	12,141	18,067	19,037	21,037			
可回收再利用廢棄物總量——全球 (公噸)	13,003	18,981	19,896	21,899			
無法回收之廢棄物焚化總量——台灣 (公噸)	74.5	76.7	78	94			
無法回收之廢棄物焚化總量——中國蘇州 (公噸)	1,449	1,418	1,683	2,667			
無法回收之廢棄物焚化總量——全球 (公噸)	1,547	1,504	1,764	2,761			
化學品等物質溢漏							
化學品等物質溢漏的總次數及體積	0	0	0	0		EN24	安全衛生管理
違反環保法令							
違反環保法令之罰款及次數	0	0	0	0		EN29	合法守規
環保投資							
環保總投資 / 支出 (萬美金)	13.4	17	60	63		EN31	GRI/G4 對照表

社會面							
項目	2012	2013	2014	2015	Note	GRI G4 指標	章節
員工總數							
台灣	1,686	1,640	1,627	1,589		LA1	員工概況
中國蘇州	6,223	6,040	8,474	9,057			
全球人力	7,976	7,680	10,131	10,682			
安全衛生管理績效							
失能傷害頻率 (IR or FR)	0.18	0.076	0.046	0.078	依據GRI/G4版之公式計算。	LA6	安全衛生管理
失能傷害嚴重率 (LDR or SR)	4.6	2.2	1.4	2.8			
職業病發生率 (ODR)	0	0	0	0			
缺工率 (AR)	48	24.3	9.9	29.9			
員工平均受訓時數 (小時)							
直接人員 (DL, 全球)	131.62	109.66	90.97	57.41		LA9	學習發展
間接人員 (IDL, 全球)	40.41	20.48	20.72	26.61			
人權管理							
歧視事件	0	0	0	0		HR3	人權管理
人權申訴件數	0	0	0	0		HR12	
員工誠信認知訓練百分比							
台灣 (%)	91.7	98.56	DL:100 IDL:96.42	DL:100 IDL:100	1. 2014年起因應不同地區之利害關係人需求，提供以區域、員工類型分類計算之數據 2. DL: 直接人員 3. IDL: 間接人員	SO4	誠信與反貪瀆
中國蘇州 (%)			DL:99.8 IDL:99.71	DL:100 IDL:100			
政治獻金							
政治獻金金額	0	0	0	0		SO6	GRI/G4 對照表

永續發展重點量化績效指標彙整表 2012-2015



社會面							
項目	2012	2013	2014	2015	Note	GRI G4 指標	章節
違反社會面相關法令							
違反法令之鉅額罰款及次數	0	0	0	0		SO8	合法守規
客戶滿意度調查結果 (分)							
H1 (上半年)	89.00	96.2	-	-	2014年起因應利害關係人需求，提供以產品線區分的客戶滿意度分數	PR5	客戶承諾
H2 (下半年)	93.67	95.1	-	-			
醫療	-	-	90	90.5			
大型液晶顯示器	-	-	93	100			
手機	-	-	90.5	90			
投影機	-	-	93	93.5			
工業自動化	-	-	93.5	94			
液晶顯示器	-	-	93	95			
製造服務、車用電子	-	-	91	88			
違反市場行銷法令							
違反市場行銷法令的案例數	0	0	0	0		PR7	合法守規
客戶隱私							
客戶隱私侵犯投訴	0	0	0	0		PR8	客戶承諾
違反產品使用相關法令							
違反產品使用相關法令之罰款	0	0	0	0		PR9	合法守規
供應鏈調查 (%)							
供應鏈衝突金屬調查回覆率 (%)	N/A	75	78.6	87.4	1. 供應鏈衝突金屬調查2011年起針對所有供應商進行 2. 2012年建立衝突金屬調查系統，故未進行供應鏈調查	N/A	供應鏈管理
供應鏈社會責任及環境安全衛生調查 (%)	81	75.2	81.3	75.3	該年已完成調查的供應商幅度占前一年總採購金額的比例	N/A	供應鏈管理

佳世達科技

公司介紹

佳世達科技(原明基電通)成立時間於1984年，總部設於台灣-桃園，為一跨多領域之全方位電子設計代工公司，不僅提供客戶創新、高品質、具市場需求時機的產品與服務，更期望透過產品科技改善人類生活，創造人類生活價值。

佳世達研發製造電子產品應用範疇橫跨消費性電子、商業與工業用專業領域；此外，近年來更積極佈局新事業發展醫療電子，如：超聲診斷超音波、血液透析器、洗腎機、口腔掃描機等等。公司產品線與技術涵蓋液晶顯示器、專業顯示器與電子看板、投影機、液晶一體電腦、精密掃描器、多功能事務機、醫療電子、平板電腦、3G/4G/智慧型手機、無線通訊模組、車用電子、工業自動化、各式移動式消費電子產品，以及LED燈飾等。

身為全球前兩大液晶顯示器與投影機製造廠，同時也是全台灣最早投入網通事業研發之公司，佳世達全球營運據點包括研發製造與服務據點遍及台灣(台北、桃園、新竹)、中國蘇州、美國以及日本。目前全球員工人數約10,682人*。

核心價值觀

「實現科技生活的真善美」為佳世達共同願景，並透過「誠信自律」、「熱情務本」、「追求卓越」、「關懷貢獻」四大價值觀來實踐。

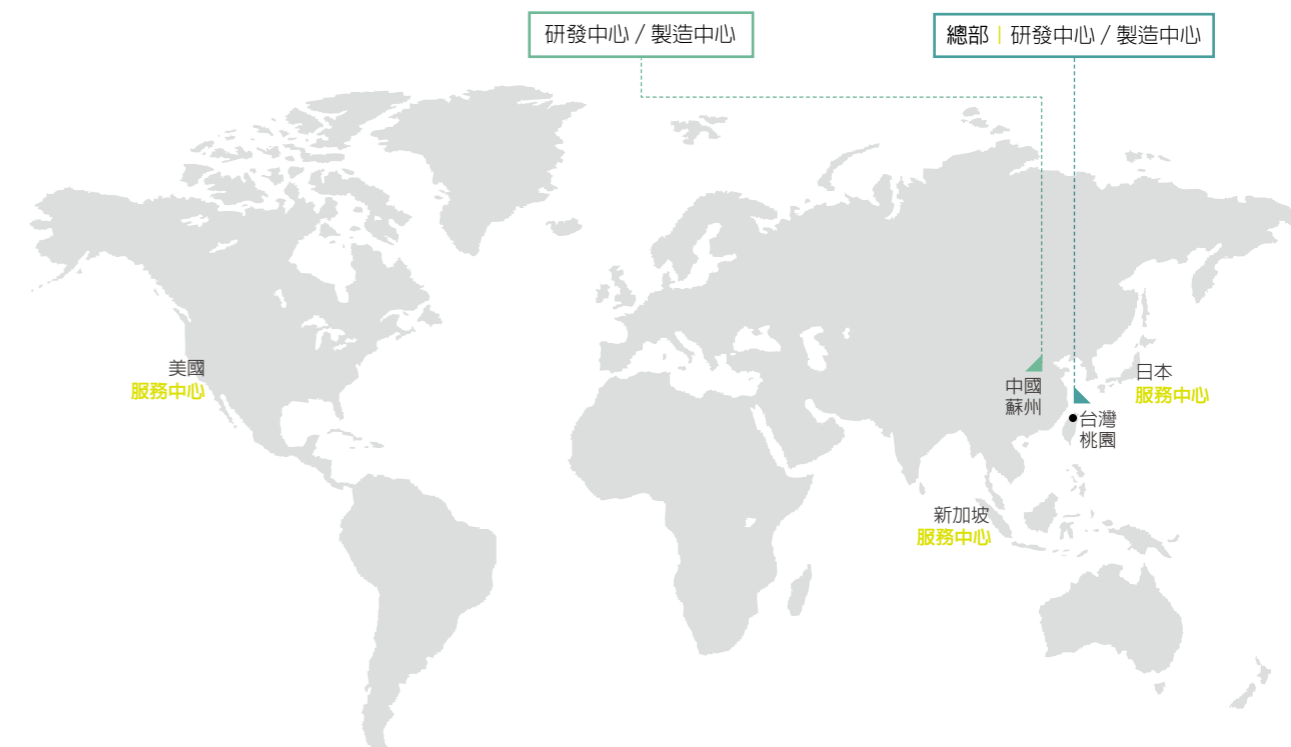
- 一、以「誠信自律」品德承諾，不投機作假，以身作則遵守公司紀律規定，並說到做到。
- 二、「熱情務本」用主動積極態度完成任務，熱愛自己的工作和夥伴，堅守承諾。
- 三、「追求卓越」開放心胸勇於創新與改變，持續學習成長，不斷追求更好的精神。

佳世達現況

成立時間 | 1984年
2015年本業合併營收 | NTD\$1,331億元
資本額 | NTD\$197億元



員工人數約 **10,682** 人



* 員工人數以佳世達科技實際聘僱之員工為主要計算基準。由於派遣人力之聘僱合約在第三方公司，其實際雇主非佳世達科技，故上述人力計算不含派遣員工人數(台灣派遣：133人；中國蘇州外包：2,258人)。

四、對整個社會的「關懷貢獻」，落實環保及永續發展的承諾，對顧客、社會與環境利益做出貢獻。

核心價值觀

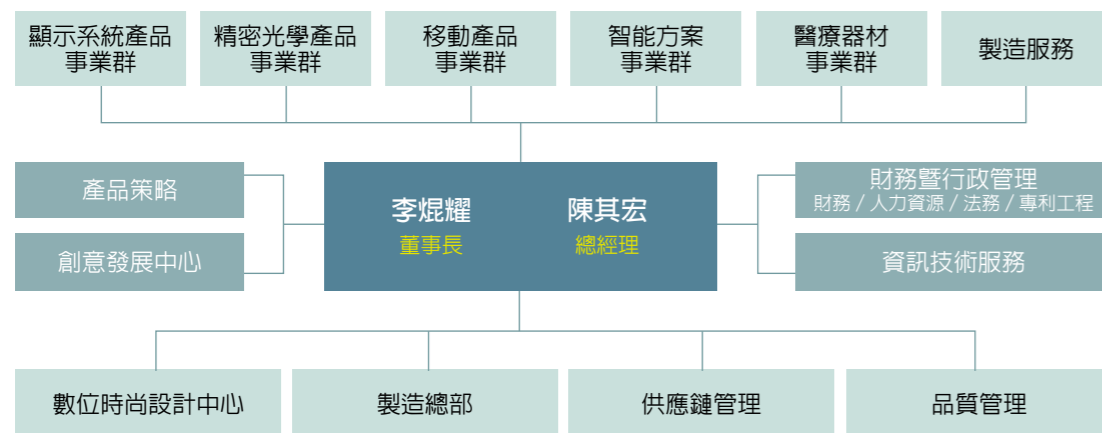


營運概況與組織架構

佳世達以台灣為基地，進行國際化之產銷分工，由台灣負責產品之研發及製程之設計等工作；佳世達海外子公司中國蘇州廠負責生產；此外，於美國、日本等地皆成立維修服務及銷售子公司，擴大大公司歐、美、亞之行銷通路，並期許能更進一步服務客戶，對於客戶之要求能做最立即、最有效之回應。另，佳世達股本來源、股東結構及列入合併財務報告之子公司相關資料，已揭露於本公司年報募集情形專章。

除全球性消費電子品牌客戶，佳世達近年亦積極開發商業與工業用市場，為符合營運發展需求，公司主要有顯示系統產品事業群、精密光學產品事業群、移動產品事業群、智能方案事業群、醫療器材事業群及製造服務等六大事業群。

佳世達組織圖



年報查詢：Qisda.com/投資人園地/股東會資料

DLP投影機出貨量全球第一

液晶顯示器出貨量排名全球第二

2014年佳世達由陳其宏先生升任總經理職位，陳其宏先生至今已服務公司24年，擁有產品開發、全球營銷及客戶端等不同領域的豐富經驗，帶領佳世達持續追求優質的成長。

佳世達之優勢成就

佳世達具備顯示、光學、無線通信、影像、醫療、車用、自動化以及LED illumination等研發與製造能力，使佳世達有能力研發製造出多元化產品線，為全球極少數代工公司所具備之條件。此外，除發揮集團公司上下游垂直整合綜效，掌握LCD、LED、電子紙、手寫觸控與IC設計技術外，佳世達本身亦具備印刷電路板打件(SMT-surface-mount technology)、金屬沖壓(metal stamping)、塑膠射出成型(plastic injection)、以及液晶面板後段模組組裝(LCD module assembling)等垂直整合能力。提供客戶顯示器、影像產品、投影機、車載應用產品、行動通信產品、照護醫療電子及工業自動化等七大類產品。佳世達2015年主要產品線表現穩健，顯示器出貨量每季皆創下單季新高，高階顯示器全年突破160萬台，較去年成長60%，整體顯示器出貨量排名全球第二。投影機於2015年推出 WUXGA、智能投影產品及高階教育市場超短焦新機種，高階機種出貨量較去年成長一倍，佔營收比例25%，DLP投影機第一。

佳世達產品



獲得紅點設計大獎「2015台灣設計排行」第一名

雖定位為代工公司，佳世達卻擁有國際知名之工業設計實力，自2008年起屢屢締造得獎紀錄，2014年更獲得包括四項德國iF設計，三項Red Dot，以及一項日本G-mark優秀獎，2015共獲得六座，至今已累積高達131座國際設計大獎，並獲得紅點設計大獎(Red Dot Award)「2015台灣設計排行」第一名的肯定。佳世達不但擁

有研發製造優勢，更兼具獨特產品設計能力之高經濟附加價值產品設計上獨特之競爭優勢。

Value-Up Solutions 前瞻思維超越期待

持續將企業願景「實現科技生活的真善美」延伸事業佈局至 LIFE，擴展至人們生活中重要的領域...如新事業醫療服務、醫材、軟體服務、整合服務平台、企業解決方案。另外，營運策略不斷進行組織改造工程，包括全球製造及供應鏈管理的統合，廠內垂直整合能力的提昇，小量多樣、客製化生產模式的建立，完善公司服務客戶能力，更結合軟體整合與應用，持續創造公司價值及客戶高滿意度，深化「解決方案」供應商(Solution Provider)營運策略。

協會

佳世達主動參與和電子科技產業有關的各種協會，強化產業串連及合縱連橫發展，優化產業競爭優勢。

另外，透過各產業的協會交叉組合，有利佳世達整合自動化科技、精密機械、模具、通訊、影像顯示、材料、資訊、電子電機、醫療照護、教育、服務等能量，加速產業提升及創新發展。

佳世達參與的協會與組織

No.	協會名稱	一般會員	理事
1	中華民國醫用超音波學會	○	
2	台灣醫療暨生技器材工業同業公會	○	
3	成功大學前瞻醫療器材科技中心及成功醫材聯盟	○	
4	臺灣天線工程師學會	○	
5	In-Location Alliance	○	
6	台灣電機電子工業同業公會	○	
7	台北市電腦商業同業公會	○	
8	台灣智慧自動化與機器人協會	○	○
9	中華民國內部稽核協會	○	
10	中華民國公開發行公司股務協會	○	
11	AirFuel Alliance	○	
12	Wireless Power Consortium	○	
13	GSMA	○	
14	VCCI	○	

佳世達企業永續發展

佳世達科技股份有限公司董事長李焜耀認為，企業存在的目的是創造價值，以一種可持續性的價值，為人類社會貢獻心力，才能發揮正面的影響力。所謂永續經營，追求的就是這種可長可久的價值。要成為一個具有深厚累積性、經得起時間考驗的企業，唯有將歷史觀與文化思考帶進企業經營模式裡，並以「誠信」作為企業經營最高的道德原則。

佳世達企業永續發展的核心——我們的願景與使命

佳世達以我們的企業永續發展願景與使命為核心，自2010年將「企業永續經營」系統化與架構化，透過各項事務的推動，致力實現佳世達的企業願景「實現科技生活的真善美」。

我們的願景：

作電子產品設計及製造的創新者、提升人類的生活品質、對地球友善。

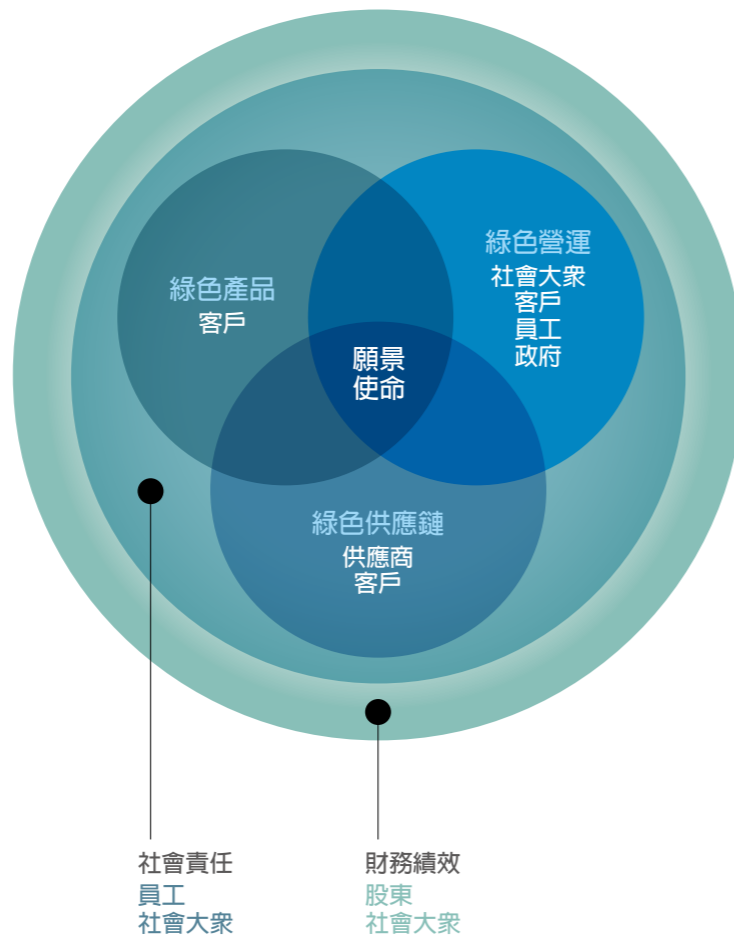
我們的使命：

- 以誠信對待客戶、供應商、債權人、股東、員工，及社會大眾。
- 創造出能提昇人類生活品質的綠色產品。
- 與供應商及客戶合作，達成產品週期碳平衡。
- 提供員工一個健康、幸福的工作環境。
- 創造良好的企業獲利，並回饋股東、員工，及社會大眾。

佳世達企業永續發展的架構

對內我們定名為「企業永續發展(Corporate Sustainability Development, CSD)」，以永續發展的三要素，經濟、社會以及環境為基礎，將環境展開為「綠色產品」、「綠色營運」以及「綠色供應鏈」，加上社會構面的「社會責任」及經濟構面的「財務績效」共5大構面推展佳世達企業永續發展的指標、策略與各項計畫。

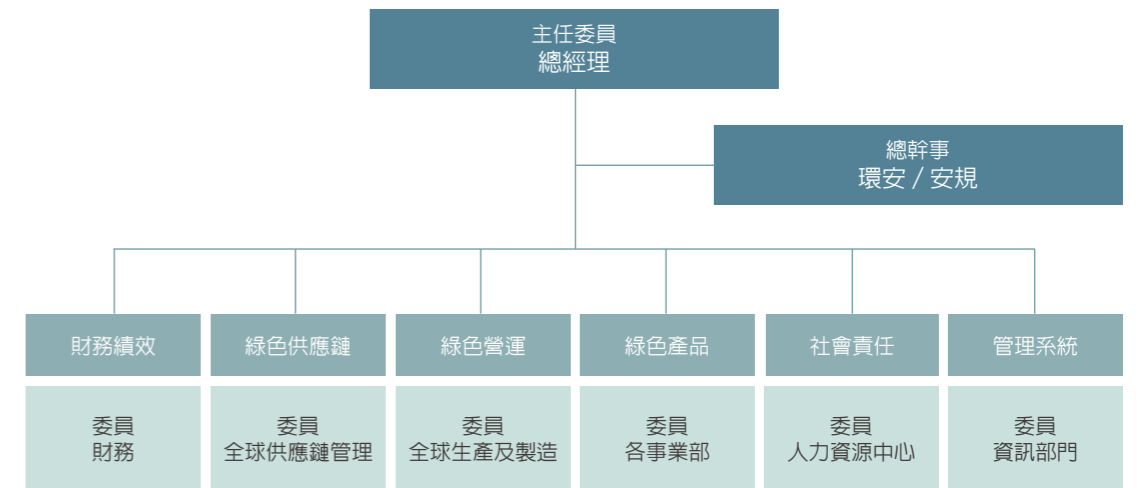
佳世達企業永續發展架構



此五大構面支持著佳世達企業永續發展的推展，每個構面我們都設立了長遠的目標，作為各項計畫推展的指引方針：

- 一 經濟：**致力於提昇公司治理，持續改善經營及獲利力，以符合利害關係人權益。
- 二 社會：**內化企業公民DNA，發揮社會正面影響力。
- 三 環境：**
 - 1. 綠色產品：**提升產品永續價值。
 - 2. 綠色營運：**持續改善，扎根綠色營運文化。
 - 3. 綠色供應鏈：**提升供應商的企業社會責任之自主管理能力。

企業永續發展委員會(CSD Committee)



佳世達企業永續發展委員會

為順利推展企業永續發展各項事務並確保組織業務相關之利害關係者意見得以溝通與反應，佳世達整合相關部門成立企業永續發展委員會(CSD Committee)，並增加管理系統(Management System)構面，由資訊部門協助管理平台軟體之建置。委員會每季召開會議進行上述執行績效與企業社會責任報告之進度報告，委員會組織圖如上圖所示。

2015年企業永續發展管理績效指標與成果摘要

自2009年企業永續發展有系統的推行以來，佳世達在經濟、社會與環境各面向均朝著我們所設立的永續管理績效指標努力與邁進，2015年各面向績效指標與成果彙整如下表。

此外，我們在整體企業永續發展的表現上，2015年入選亞洲百大企業永續(Channel NewsAsia Sustainability Ranking)排名第12名，國際碳揭露(Carbon Disclosure Project)入選香港-東南亞區氣候揭露領導指數(Hong Kong and South East Asia Climate Disclosure Leadership Index, HK-SE CDLI)之10家台灣企業之一，綠色設計專案獲選為遠見

- 亞洲百大企業永續排名第12名
- 入選香港-東南亞區氣候揭露領導指數
- 遠見雜誌企業永續獎環境友善組首獎
- 綠建築銅牌

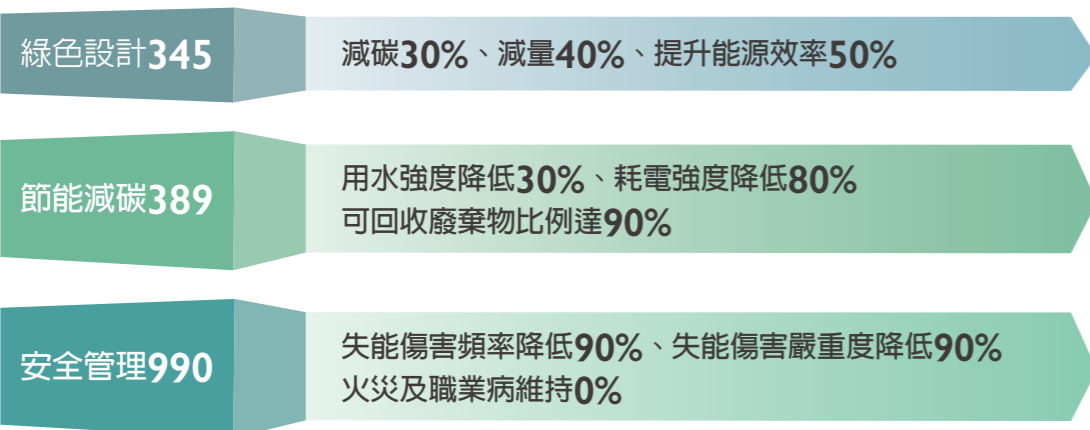
雜誌企業永續獎環境友善組首獎，並取得內政部綠建築銅牌，永續的表現深獲國際認同。

2015年底我們亦調整、制定新一階段2016~2020年永續目標。在延續綠色產品、綠色營運、綠色供應鏈及社會責任永續面向的基礎上，收集客戶要求、國內外強制法規及國際趨勢，據以延伸並擬定環保資源價值、健康公司、創新價值及永續治理等績效指標，期待在中長期的目標的發展下(2030年目標請如下表)，能持續改善、厚植我們在企業永續的發展。

2015年企業永續發展管理績效指標與成果

永續面向	績效指標	2015年成果	2020年目標	附註
綠色產品	節能 (%)	減少45.42%	每年減少1%	1. 2015年成果與2009年相較 2. 2020年目標以2015年為基準計算
	材料減量 (%)	減少22.96%	每年減少1%	
	碳減量 (%)	減少32.03%	每年減少1%	
	生態化效益 (%) (新增)	-	每年提升1%	
綠色營運	失能傷害嚴重率 (%)	下降68.9%	每年降低6%	1. 2015年成果與2009年相較 2. 2020年目標以2015年為基準計算 3. 2009-2014年的統計數據包含墨西哥廠，然因該廠已於2014年8月停產，2015年統計數據已不包含墨西哥廠
	失能傷害頻率 (%)	下降80.7%	每年降低2%	
	每人每小時用電量 (度)	下降12.95%	調整為每億營收用電量(千度/億) 每年降低5%	
	每人每月用水量 (噸)	下降25%	調整為每億營收用水量(公噸/億) 每年降低2%	
	可回收再利用廢棄物比例 (%)	接近90%	達到90%	
綠色供應鏈	供應商社會責任調查及環境安全衛生調查 (家數)	265	新增現場稽核	1. 2015年成果為2013-2015年3年累計 2. 與2009年相較2009-2015年共計7年累計614家
社會責任	童工人數	0	0	
	全球員工完成誠信訓練比例 (%)	台灣 直接人員:100% 間接人員:100% 中國蘇州 直接人員:100% 間接人員:100%	皆為100%	
	創新文化參與(人次) (新增)	-	3,500位	
財務績效	公司治理評鑑 (%) (新增)	-	維持前20%	
	風險控制執行率 (%) (新增)	-	95%	
	優質專利數 (%) (新增)	-	提升10%	優質專利:美國或兩國以上專利

2030年目標 (以2009年為基準)



利害相關者溝通

為確保我們在進行企業永續發展之規劃與決策時，適時與利害相關者溝通、將利害相關者所關注之重大性議題納入企業永續發展政策，並建立暢通與透明的回應機制，佳世達採用了AA 1000APS當則性原則標準(AA 1000 Accountability Principle Standard, AA 1000APS)，協助我們鑑別與回應永續性資訊並提高揭露永續性資訊的嚴謹度。佳世達遵循AA 1000APS標準的方法請參考下圖，符合三大原則—包容性(Inclusivity)、實質性(Materiality)及回應性(Responsiveness)的具體作法說明如下：

一、包容性(Inclusivity)

所謂的包容性亦即在發展負責任且具策略性之永續發展方法時，將利害相關者納入考量。因此，佳世達採取了以下三個步驟以遵循及符合包容性的精神：

1. 定義利害相關者：對我們的營運有重大影響或被我們的營運重大影響之個人或團體。
2. 鑑別利害相關者：依據佳世達企業永續發展架構定義之關係人，以及利害相關者的定義，佳世達鑑別出我們的主要利害相關者並

在制定我們的企業使命(亦為企業永續發展的使命)時做出承諾，我們歸納出六個主要利害相關族群為：員工、客戶、股東、政府、供應商及社會大眾。

3. 建立利害相關者觀點引入公司之永續發展機制：上述我們鑑別出之六個主要利害相關者族群，其所關注之議題對我們的永續發展均有一定程度之影響。針對每個利害相關者公司都有專屬的溝通管道，並由內部相對應之負責單位蒐集、反饋利害相關者的意見，以保持與利害相關者互動；此外，針對利害相關者主要關注議題以每年的企業永續發展報告書彙整資訊提供利害相關者參考(如下頁表)。

二、實質性(Materiality)

實質性係指評估每個議題的相對重要性以決定所需之管理深度以及需納入永續發展報告之內容。佳世達遵循永續報告指南(GRI/G4)之重大考量面鑑別流程，以鑑別、排序、確證、檢視四個步驟，每年定期判定利害關係人關心之重大議題。

佳世達遵循AA 1000APS當則性原則標準方法

包容性	實質性	回應性
定義利害相關者	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 對現在或未來的公司營運有重大影響之議題 ◎ 利害相關者相當關注之議題 ◎ 佳世達在合理程度下有掌控權之議題 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 主要議題除既有溝通管道外，亦在年度CSR報告回應 ◎ 次要議題以既有溝通管道回應
鑑別利害相關者		
建立利害相關者觀點引入公司之永續發展機制		
	鑑別 > 排序 > 驗證 > 檢視	

利害相關者溝通管道與關注議題

利害相關者	管道	主要議題	回應章節	附註	
員工	現職員工	教育訓練(含演習)、 新人Orientation 電子報、電子郵件、 電話 總經理信箱 2HR信箱 2885線上系統 業務說明會 績效溝通系統 福委會、勞資會 個案訪談、健康檢查	學習發展 福利活動 健康管理與照護	學習發展 打造健康幸福職場	
客戶	一般消費者	客戶服務專線 產品報修專線 台灣區客戶服務經理 信箱	客戶承諾與服務 客戶隱私保護	客戶承諾	
	品牌客戶	客戶現場稽核(QBR) 及稽核問卷 專屬對應窗口 電話/電子郵件 定期及不定期主題 報告 客戶CSR Forum	環境安全衛生 社會責任的相關訓練 客戶承諾與服務 客戶隱私保護 產品生命週期評估 環保標章 產品碳足跡 綠色產品設計 人權及勞工權益	客戶承諾 人權管理 綠色產品 綠色營運	
股東	股東	營運說明簡報 發言人與代理發言人 制度 投資人關係(Investor Relations)專責單位 投資人信箱 (Investor@Qisda.com) 公司官方網站(Qisda. com)之投資人園地 董事會與審計委員會 報告	公司財務資訊 營運狀況 公司治理	公司治理 財務績效	本公司財務、業務 相關資訊除以公告 或新聞稿形式發佈 外，每季亦以簡報 檔備置於公司官方 網站揭露。
政府	政府機關	抽查 訪視 行文 勞檢	法令遵循 環境保護 勞工權益 公司治理	公司治理 合法守規 人權管理 綠色營運	
供應商	供應商	供應商社會責任及環 境安全衛生調查 內訓課程 電話/電子郵件 GPMS系統	供應商的企業社會 責任 衝突金屬 14064-I 溫室氣體 盤查	綠色供應鏈	

利害相關者	管道	主要議題	回應章節	附註	
社會 大眾	環保團體	電話 / 電子郵件 志工服務	社會關懷與公益活動	親善大地, 關懷 社會	
	機關組織	企業網站 志工服務	社會關懷與公益活動	親善大地, 關懷 社會	
	媒體	企業網站 企業簡報 營運說明簡報 定期新聞稿 不定期記者會 不定期媒體專訪 不定期新聞發佈	公司財務資訊 營運狀況 社會關懷與公益活動	財務績效 親善大地, 關懷 社會	本公司財務、業務 相關資訊除以公告 或新聞稿形式發佈 外，每季亦以簡報 檔備置於公司官方 網站揭露。
	其他	企業網站 媒體新聞 內外部溝通	社會關懷與公益活動 環保問題	親善大地, 關懷 社會 綠色營運	

佳世達主要透過三大主要利害相關者之間卷調查方式，邀請利害相關者針對GRI/G4 46項議題以兩原則進行評分：

1. 關注程度

2. 衝擊程度

問卷調查以員工、供應商以及客戶為調查對象，共計回收40份問卷，重大議題分析採用36份有效問卷。兩原則評分以程度低至高給予1~10分的分數，以三個群組的各別平均分數進行總排序，並以兩原則分數均達7分之項目視為重大議題，總計共篩選出23項重大議題，如下頁表所示。最後並檢視報告書是否已完整揭露相關訊息，作為下年度參考。

三、回應性(Responsiveness)

回應性是藉由企業營運各方面之參與，管理與回應具重大性之議題、挑戰及關注點。經過重大性議題的區分，主要議題除既有溝通管道外，亦在年度企業永續發展報告回應，而次要議題以既有溝通管道回應。除了密集且暢通的專屬溝通管道機制以及年度企業永續發展報告，佳世達亦開設企業社會責任網，將企業永續發展的重要資訊公佈於此即時、透明、公開的園地，供各界參考。

重大議題分析

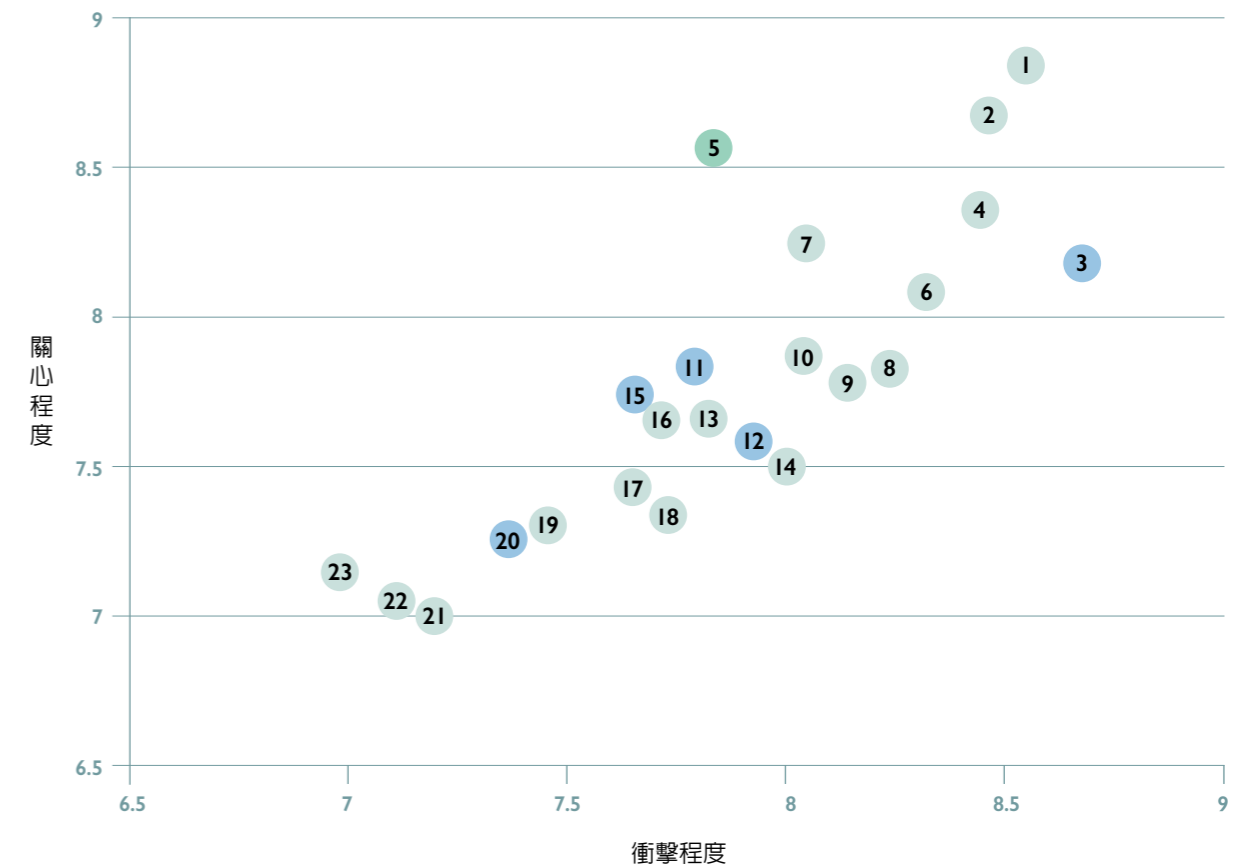
重大議題表

項次	類別	議題	章節	邊界			主要關注對象*
				組織內	組織外		
					客戶	供應商	
1	社會	客戶健康與安全	綠色產品	●	●		客戶、供應商、員工
2	社會	合法守規 (產品責任類法規)	合法守規 客戶健康與安全	●	●		客戶、供應商、員工
3	環境	合法守規 (環境類法規)	合法守規 打造綠色供應鏈	●		●	客戶、供應商、員工
4	社會	客戶隱私保護	客戶隱私保護	●	●		供應商、員工
5	經濟	經濟效益	財務績效	●			員工
6	社會	合法守規 (社會相關)	合法守規 打造綠色供應鏈	●		●	客戶、員工
7	社會	童工	人權管理 打造綠色供應鏈	●		●	客戶、供應商
8	社會	強迫勞動	人權管理 打造綠色供應鏈	●		●	客戶、員工
9	社會	員工	員工概況 打造幸福職場	●			員工、供應商
10	社會	職業安全衛生	安全衛生管理	●			員工
11	環境	排放	佳世達氣候策略 與碳管理	●	●	●	客戶
12	環境	產品環境影響	綠色產品	●	●		
13	社會	產品與服務標示	綠色產品	●	●	●	
14	社會	勞工權益問題申訴機制	人權管理	●			客戶、供應商
15	環境	廢水與廢棄物	廢棄物管理 水資源管理	●	●		
16	社會	反貪腐	誠信與反貪腐	●	●	●	
17	社會	無歧視	人權管理	●			
18	社會	勞資關係	建立暢通與良好的 勞資溝通	●			員工

* 係指此議題於特定利害相關者族群的議題順序分析，在排名前5名的議題中出現，而其他族群則無。

項次	類別	議題	章節	邊界			主要關注對象*
				組織內	組織外		
					客戶	供應商	
19	社會	教育訓練	學習發展	●			
20	環境	供應商環境評估	打造綠色供應鏈	●		●	
21	社會	人權問題申訴機制	人權管理	●			
22	社會	供應商社會衝擊評估	打造綠色供應鏈	●		●	
23	社會	地方社區	親善大地，關懷 社會	●			客戶

重大性議題分佈



* 係指此議題於特定利害相關者族群的議題順序分析，在排名前5名的議題中出現，而其他族群則無。

chapter | 落實公司治理

公司治理為企業營運之本，佳世達致力落實公司治理資訊揭露，提升管理績效的透明度，並依據國內外法規，持續推動並監督組織活動，以健全組織發展，保障利害關係人之利益。

有關公司治理，利害關係人所關心的重大議題以及佳世達的管理目標如下：

重大議題	管理目標	對應章節
經濟表現	優化既有事業、發展醫療產業、搶攻智慧解決方案。	財務績效
反貪瀆	透過監督、訓練與管理達到無貪腐事件。	誠信與反貪瀆
合法守規	透過管控及稽核措施，確保員工執行業務時遵循國內外法規。	合法守規



利害關係人關注的重大議題





公司治理

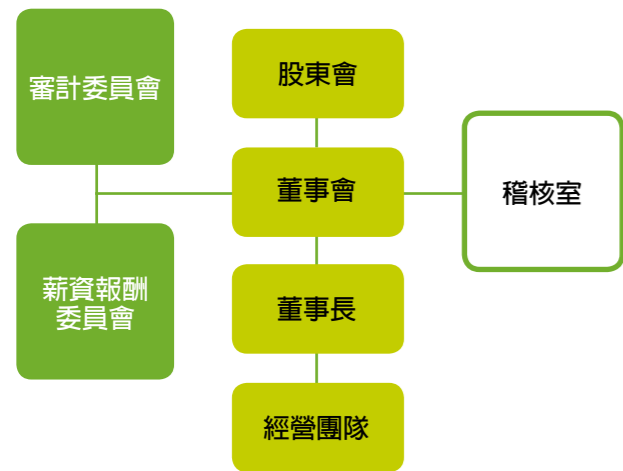
第一屆公司治理評鑑系統排名前5%

公司治理組織架構

佳世達依據中華民國公司法、證券交易法以及其他相關法令，制定公司治理架構與執行實務。佳世達的公司治理組織模型分為三個單位：董事會、審計委員會及薪資報酬委員會，其中審計委員會及薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，而所有董事（含獨立董事）均為股東投票產生。

大體而言，董事會的職責包括依照相關法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，並監督公司管理階層，負責公司的整體的營運狀況。審計委員會負責公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、内部控制之有效實施、遵循相關法令及規則，以及存在或潛在風險之管控。薪資報酬委員會負責就評估檢討本公司董事及經理人之薪資報酬及績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。公司治理組織架構，請參閱下圖。

公司治理組織架構



維護股東權益，一直是佳世達長久以來所重視的課題之一。佳世達自2012年股東常會起，已採用電子投票制度，亦針對股東常會議案逐案進行投票表決，藉以提高股東出席股東會之比率，暨確保股東依法得於股東會行使其股東權，而於股東會時，亦主動向股東說明公司營運及財務概況，並接受股東詢問。佳世達除了擁有經驗豐富的專業經理人所組成的經營團隊外，董事會成員亦普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，並致力於股東權益極大化。

董事會成員，請參閱下表，董事成員共計九名（含獨立董事三名）。董事長由董事推選產生。所有董事均具有五年以上商務、法務、財務、會計或公司所需業務之相關工作經驗。本公司每年均安排董事會及經營團隊成員就經濟、環境、社會等議題持續進修，藉以增進最高治理單位對於經濟、環境與社會相關議題的知識，人員進修情形，已揭露於本公司年報公司治理專章。

董事會成員

職稱	姓名**	性別
董事長	李焜耀	男
董事	施振榮	男
董事	李錫華	男
董事	陳其宏	男
董事	友達光電股份有限公司代表人：蔡國新***	男
董事	中華開發工業銀行股份有限公司代表人：韓靜實	女
獨立董事	王 弓	男
獨立董事	范成炬	男
獨立董事	沈英銓	男

* 本公司董事會成員之學經歷背景資料、董事任期、兼任其他公司職務之情形、董事會出席率、控制力股東等資訊，均已揭露於本公司年報公司治理專章。

** 本公司100%持股之子公司蘇州佳世達電通有限公司，三位董事會成員均由本公司指派，董事會以股東權益極大化為方針，配合當地法令及實際需要正常運作之。

*** 法人董事友達光電股份有限公司於2016年3月10日改派代表人為廖唯倫先生。

公司治理運作情形

佳世達董事會以公司及全體股東利益為最優先考量，進行營業評估及重大決議；審計委員會扮演監督之角色，以謹慎的態度審視公司及董事會執行業務情形。

一、董事會運作情形

依據證券交易法第26條之3第8項規定，佳世達訂有「董事會議事規則」。董事會議事內容、作業程序、議事錄應載明事項、公告及其他應遵行事項，均依該規則規定辦理。佳世達董事會至少每季召開一次，董事會成員以股東權益極大化為方針，盡善良管理人及忠實義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權。

二、審計委員會運作情形

本公司於2008年，依證券交易法及股東會議議，設置獨立董事及審計委員會，並由董事會訂定「審計委員會組織規程」，維持更健全的決策及執行組織，持續提高公司經營效率並以實際行動落實公司治理。佳世達審計委員會至少每季召開一次、討論，會中邀請會計師、內部稽核、風險管理、法務、財務會計等單位，向審計委員報告及備詢最近期財務報表查核情況、內部稽核結果、重大訴訟案件、財務業務概況等資訊，使審計委員亦能夠協助投資人確保公司在公司治理及資訊透明等方面的可信度，以保障股東權益。

三、薪資報酬委員會運作情形

本公司於2011年完成設置薪資報酬委員會，並由董事會訂定「薪資報酬委員會組織規程」，藉以強化公司治理，健全公司董事及經理人薪資報酬制度。佳世達薪資報酬委員會每年至少召開兩次，並將視需要隨時召開之。該委員會以善良管理人之注意，依法忠實履行相關職權，並將所提建議提交董事會討論。本公司為了讓委員會成員更加瞭解相關法令規範及公司實際運作狀況，亦安排會議向委員會成員就薪資報酬委員會相關法令規定及公司高階經理人薪酬福利現況向委員會成員進行簡報。會議中規範並檢討高階主管人員之薪資結構(包含固定薪資、變動薪資及長短期福利)，參考當年度業界*、當地經濟趨勢和公司營運狀況訂定與年度薪酬相關之績效指標，並於年底檢視是否達成目標以及合於規範。



- 訂定公司治理實務守則、企業社會責任守則、誠信經營守則、董事及經理人道德行為準則
- 每年定期向董事會報告企業社會責任執行情況

四、企業永續發展委員會運作情形

佳世達於2015年經董事會決議訂定公司治理實務守則、企業社會責任守則、誠信經營守則，以及董事及經理人道德行為準則相關規章，並授權企業永續發展委員會，負責企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，且於2015年起每年定期向董事會報告當年度企業社會責任及誠信經營執行情況，藉以與董事們溝通相關議題。本公司企業永續發展活動由董事暨總經理陳其宏先生擔任公司企業永續發展委員會之主席，監督與管理公司企業永續經營活動的推展。

此外，佳世達董事會主席依公司法第208第3項規定，由董事長李焜耀先生擔任，董事長本身並無在佳世達兼任任何職務。對於董事會中進行議案討論與表決時，如遇董事對該議案有自身利害關係，致有害於公司利益之虞時，均依公司法第206條第2項準用同法第178條利益迴避之規定，不參與該案之討論及表決，且必要時，董事長將指示會議之主席由其他董事代理之，若當年度董事會中有發生利益迴避情事時，則依法揭露於揭露於本公司年報公司治理專章。

依公司法及章程規定，本公司年度如有獲利，應提撥百分之五至百分之二十為員工酬勞及不超過百分之一為董事酬勞，顯示公司營運績效與董事酬勞具有關聯性。本公司員工及董事報酬之分派，係經薪資報酬委員會及董事會同意通過後，提股東會報告。此外，綜合考量本公司所屬產業風險，及負責人、董事與獨立董事所擔負之責任、營運規模等情況，在權責相符及合理基本報酬的原則下，本公司依章程規定，由薪資報酬委員會及董事會同意通過，定期發放董事報酬。公司董事會將公司年度財務報表、營業報告書、盈虧撥補等議案，呈報股東會決議，由股東承認及議決董事會之經營結果，此可做為衡量公司最高管理單位的管理績效方式。董事會及經理人等高階管理階層相關薪酬資訊也適當地揭露於公司年報，讓所有利害關係人也可以充分了解高階主管薪酬與公司營運績效的關聯性。

年報查詢：Qisda.com/投資人園地/股東會資料

* 佳世達主要參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告，但薪酬顧問資訊屬公司外之組織，與佳世達無其他任何關係。



財務績效



- 三大營運方針：
- 優化現有事業經營
 - 快速擴大醫療事業
 - 加速解決方案開發

2015年，佳世達的合併營收為新台幣1,331億元，合併營業利益新台幣25.9億元，合併稅後盈餘新台幣22.5億元，其中歸屬於母公司業主之淨利為新台幣21.7億元，每股稅後盈餘新台幣1.1元。

佳世達的三大營運方針為：優化現有事業經營、快速擴大醫療事業，及加速解決方案開發。2015年在積極佈局與擴展下，顯現正面成效：

一、優化現有事業經營

兩大主要產品線如顯示器及投影機，持續獲得穩定的成果與領導地位。顯示器表現優於整體產業，排名全球第二，產品朝高階、高單價、專業顯示器及醫療顯示器發展，2015年高端及專業用顯示器銷量突破160萬台。投影機全

球代工排名第一，WUXGA、智能投影產品及高階教育市場超短焦新機種於2015年推出，產品組合持續改善，單價較高機種營收佔比維持25%。

二、快速擴大醫療事業

2015年，佳世達在醫療領域的整體合併營收近60億，旗下明基三豐順利上櫃成功，蘇州、南京兩家醫院的營收持續快速增長。在醫療領域的擴展上，佳世達除透過旗下明基三豐發展手術室設備、超音波、耗材等相關醫療產品及解決方案，並與以色列AB Dental合作明基口腔醫材推出3D植牙整合服務，及義大利Medica合作明基透析提供血液透析相關產品業務。

三、加速解決方案開發

以六大智能為目標，發展為全方位系統整合軟硬體服務供應商，包括：智能商店、智能城市、智能企業、智能工廠、智能醫院、智能校園，並透過入股友通科技，搶進智能工廠系統整合市場。

佳世達台灣母公司之經濟價值分配表

項目	金額	Note
A. 直接產生之經濟價值 (Direct economic value generated)		
a) 台灣母公司營收 (Revenues)	920 億元	
B. 經濟價值分配 (Economic value distributed)		
b) 營運成本 (Operating Costs)	873 億元	
c) 員工薪資與福利 (Employee wages and benefits)	25.6 億元	用人薪資
d) 利息支付或股利分配 (Payments to providers of capital)	14.6 億元	支付利息費用淨額2.8億元；分配股利予股東11.8億元
e) 納稅金額 (Payments to government by country)	1 億元	所得稅
f) 社區投資 (Community investments)	N/A	
保留之經濟價值 (Economic value retained) = A-B		
保留之經濟價值合計	5.8 億元	

2015年佳世達近五年營運結果，請參閱下表。已揭露於本公司年報財務概況專章。本公司合併財務報表包含之合併個體，揭露於本公司2015年財務報表。

佳世達就歷次辦理增資或進行機器設備、研發等投資，得依法適用享有免稅或投資抵減之租稅優惠。詳細內容揭露於佳世達2015年財務報表附註所得稅專章。

佳世達近五年營運結果*

附表A：合併綜合損益表——國際財務報導準則

單位：新台幣百萬元

項目 \ 年度	最近五年度財務資料				
	2015年	2014年	2013年	2012年	2011年
營業收入	133,102	133,511	119,231	116,575	-
營業毛利	14,640	15,058	12,596	10,168	-
營業損益	2,598	2,928	1,561	(698)	-
淨利歸屬於母公司業主	2,169	2,971	709	(2,778)	-
每股盈餘	1.10	1.51	0.36	(1.41)	-

附表B：合併綜合損益表——我國財務會計準則

單位：新台幣百萬元


項目 \ 年度	最近五年度財務資料				
	2015年	2014年	2013年	2012年	2011年
營業收入	-	-	-	116,575	122,056
營業毛利	-	-	-	10,782	12,632
營業損益	-	-	-	(557)	315
本期損益	-	-	-	(3,233)	(3,971)
每股盈餘	-	-	-	(1.32)	(1.74)

財報查詢：Qisda.com/投資人園地/財務資訊

* 附表A係2012-2015年為採用國際財務報導準則之財務資料；附表B係2011-2012年係採用我國財務會計準則之財務資料。財務資料均為經會計師審核之合併綜合損益表，包括本公司合併財務報表包含之所有合併個體。



誠信與反貪瀆

- 訂定董事及經理人道德行為準則與誠信經營守則
- 0 貪腐事件
- 員工誠信認知訓練完成率100%

「以誠信對待客戶、供應商、債權人、股東、員工及社會大眾」是佳世達企業使命之一，也是所有佳世達同仁的責任。佳世達於2015年5月經董事會決議通過「董事及經理人道德行為準則」與「誠信經營守則」，由董事會監督並核准通過誠信與反貪瀆之行為準則。

本公司嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，並要求同仁應主動釐清且積極改善我們日常作為，以提升我們的誠信操守。公司制定的誠信手冊(Integrity Handbook)，對於「利益衝突」、「法規遵守」、「營業機密及公司資產」等皆有明確的行為規範，為公司所有員工進行業務活動之最高行為準則，公司於每位新進人員加入時，均施以教育訓練提醒員工務必遵守，並於三節等重要節日前夕加強「不收受外界餽贈」等行為準則宣導，強化同仁之誠信意識。若同仁發生營私舞弊、挪用公款、收受賄賂佣金者；在外兼營事業，影響本公司利益與業務衝突，情節重大者；仿效上級主管簽字或盜用印信者等違規事件，依據公司「懲戒管理辦法」，最重須受到除名之處分。

公司目前已制定明確的舉報管道，對於違反誠信原則中關於利益衝突與迴避、公平交易、賄賂與不法付款等原則之嚴重不當行為，制定預防管理及調查辦法，正視此類問題發生的可能，並積極建立預防及管理制度，提高公司治理的成效。對於日常營業活動之各項作業流程，公司針對可能具有潛在貪瀆風險之作業，設計適當的內部控制機制，由風險管理委員會負責鑑別貪腐風險、人力資源負責訓練、稽核負責確認相關機制的落實，以減少貪瀆行為發生之可能並防患於未然。稽核單

位定期評估內部控制機制之管理效果，並收集各部門高階主管對各項潛在風險(含舞弊貪瀆)之建議，擬定適當之稽核計畫，並據以執行相關之查核，定期向審計委員會及董事會報告查核結果，讓管理階層了解公司治理之現況並達到管理之目的。針對台灣、中國蘇州二大營運據點進行內部控制風險評估及實質查核，包含財務報導、採購作業與銷售作業等三項重大議題，未發現任何重大的貪腐風險及事件。

管理階層及人力資源中心不定期對內公告宣達公司對誠信的重視，並提供員工相關的教育訓練，以確保每個人都了解相關的約定與規則。為了落實誠信手冊的宣導，佳世達除了原本的繁體中文版與英文版誠信手冊之外，於2010年針對海外營運據點更完成簡體中文版本，並加以宣導及對同仁進行相關教育。

各國語言版本之誠信手冊完成後，人力資源中心每年定期推行全公司「誠信與反貪瀆」線上訓練課程，課程內容包含：誠信手冊內容導讀、重點摘要、實際範例說明，並以課後測驗檢視同仁之學習成果。佳世達並將提升同仁對於誠信手冊之認知訓練百分比列為企業永續發展委員會之主要管理績效指標，2015年員工誠信訓練完成的調訓比例請如右表，在誠信的訓練推行及宣導下，2015年未發生任何違反誠信原則之案例。

除員工的誠信溝通與訓練外，更於2014年起每年定期向所有董事會成員寄發反貪瀆的宣導信件；且在與所有商業夥伴簽訂之合約中加註反貪瀆條款，落實佳世達無貪腐事件的管理目標。

佳世達誠信原則

一、個人

- 堅持誠信、正直的品格操守，呈現事實真相。
- 說到做到，承諾的事必定竭盡全力完成。

2015年員工誠信認知調訓百分比*

區域	台灣		中國蘇州	
	直接人員	間接人員	直接人員	間接人員
完成率	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

二、團隊

- 團隊溝通，開誠佈公，充分發揮團隊競爭力。
- 團隊合作，真誠實在、相互尊重，共同發揮最大效益。

三、供應商

- 以公司最大利益為優先，選擇誠信可靠的合作廠商。
- 與供應商建立誠實可靠的關係，進行透明化的公平合作及交易。

四、顧客及社會

- 真實傳遞經營管理、產品服務等企業訊息給顧客及社會大眾。
- 盡力維護社會倫理道德，提升企業經營的美譽度。

誠信與總經理信箱

佳世達的核心價值觀就是誠信。如果發現身旁有些人、事並不符合誠信的精神，或是違反誠信守則中的規範，員工都可以經由總經理信箱將訊息直接傳達給總經理，由公司最高主管進行處理，以維持佳世達人正直誠信的原則。

外部如有發現佳世達員工或合作夥伴有任何違反誠信或商業道德之行為，可透過誠信信箱：Integrity@Qisda.com反應，佳世達會立即處理。對於檢舉的人士，佳世達將嚴格保密調查內容及結果，並確保相關人員的權益不會受損。

* 2015年第四季向同仁以訓練形式傳達並溝通誠信手冊內容，共計3,913人。中國蘇州操作員入職時已於勞動合同課程中受訓誠信手冊相關事項之宣導，不計入本次訓練人數統計。



風險管理

佳世達的風險管理著重於公司治理的風險管理系統及風險轉移規劃：策略風險由審計委員會審查，財務、營運及危害風險，由風險管理委員會管理；明文訂定佳世達風險管理遠景及政策，有效管理超過公司風險容忍度的風險，並運用風險管理工具使風險管理總成本最佳化。

一、風險管理的運作

佳世達定期召開風險管理委員會會議(Risk Management Committee, RMC)，展開各委員風險改善計畫管理風險及提出具體改善方案。對於各項重大風險情境則訂定營運持續計畫，透過持續不斷的流程推動，每年定期更新文件及實地測試、演練以確保營運持續管理系統(Business Continuity Management System, BCMs)有效運作，達到營運持續目的。同時，配合明基友達集團政策建置集團聯防機制，如2015年整合大陸華東區集團公司資源，進

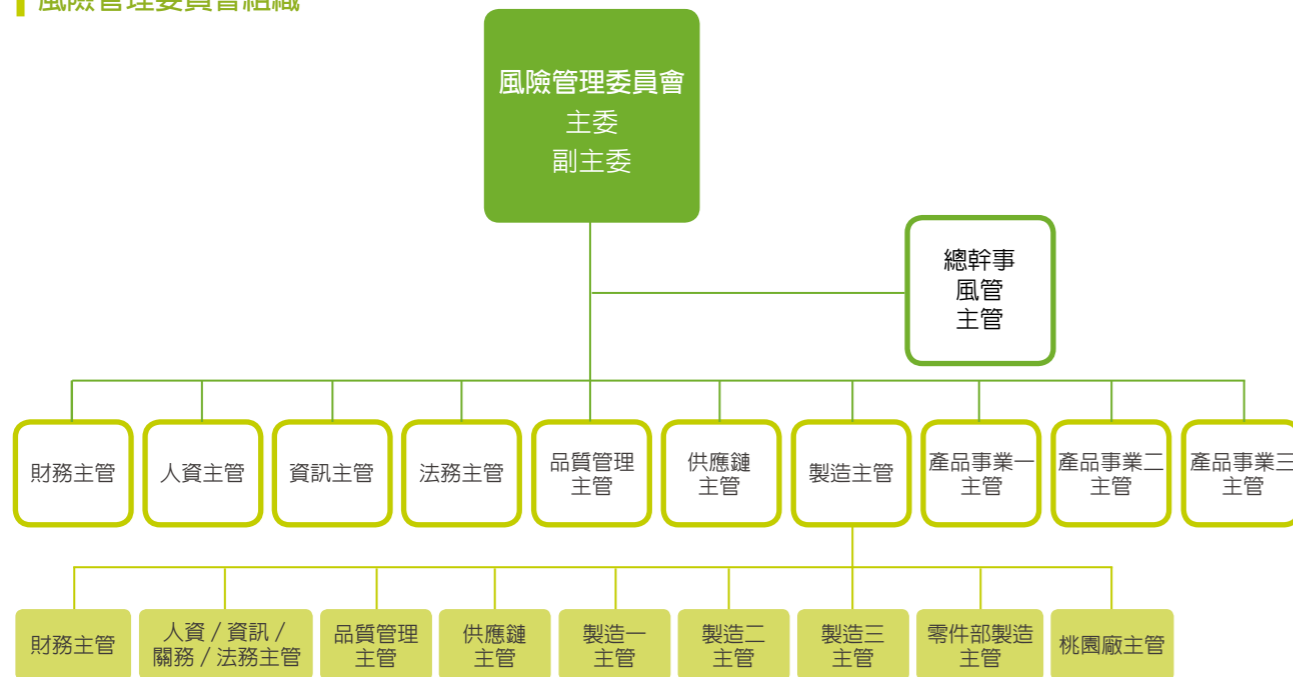
行「電力系統體檢專案」，透過外部專家顧問以實地勘查及針對電氣系統與機電設備等，進行全面性的安全查核，降低集團電氣意外發生之風險，同年十月則舉辦集團永續暨風險管理研討會，期許集團同仁更能明白風險正思維、達成永續新價值。

二、風險管理委員會組織與架構

(Risk Management Committee, RMC)

透過風險管理委員會的運作更為有效控制風險管理，並落實建置、推行、監督、維護風險管理計畫之機制，組織架構如下圖。風險管理委員會透過風險自評報告、風險改善計畫的具體改善方案，有效監控風險，並藉由風險管理年度報告，分析風險分布擬定風險改善方針。風險管理委員會運作由審計委員會(董事會)進行監督，並於每年年度終了向審計委員會報告風險管理年報。

風險管理委員會組織



佳世達風險管理委員會設立於2005年6月，RMC定期召開會議管理風險，達到營運持續目標。佳世達將影響公司營運目標達成的各項負面事件，分類為策略風險、營運風險、財務風險及危害風險四大類，每類風險再區分為內部及外部風險，制定出風險雷達圖譜進行管理。

2015年共召開4場風險管理委員會會議(海外營運據點則各自召開)，透過會議及工作小組的設置追蹤執行績效，如風險改善計畫執行結果、案例分享及重要法規變

更與影響評估等；並針對國內外重大事件、異常風險等定期進行檢討，採取有效應變措施。

在風險管理機制強化方面，2015年透過KRI(Key Risk Indicator)之進行，完善佳世達風險資料庫，並強化現行風險評估方式等作業。藉由風險體檢表的建立與推行，讓公司各部門對各風險項目進行全面性的健康檢查，以提升風險辨識成效及完整性、加強風險資料維護與系統化管理、以及傳承共通之風險溝通語言。

2015年佳世達鑑別之風險雷達圖譜



三、營運持續管理系統 (Business Continuity Management System, BCMs)

1. 營運持續管理政策

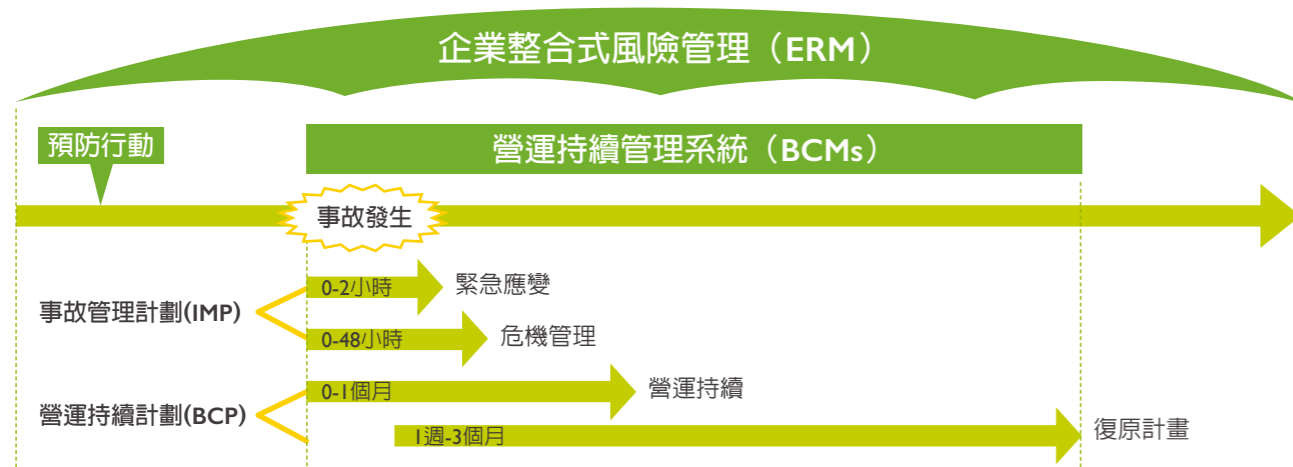
對於經風險管理委員會認定的重大風險情境，則訂定營運持續計劃進行管理；於事故發生前予以辨識、控制風險，事故發生時抑制損失，事故發生後迅速恢復產品及服務的提供。透過佳世達企業風險管理架構及營運持續管理系統的實施，以確保發生重大意外事故或災害時，於急難情況下仍能確保公司營運的持續運作，將災害發生時所帶來的衝擊和中斷時間降至最低。

2. 營運持續管理執行成果

佳世達於2004年起即陸續建置各種重大風險情境的營運持續計畫；同時配合國際規範要求以及本公司歷經組織改組、產品線變化與近來客戶稽核要項對BCM的要求增加，陸續更新及新增不同情境之營運持續管理系統(BCM)。

除BCM計畫的建置之外，亦定期進行BCM復原演練，透過對復原演練過程中的各項情況進行規劃、測試，達成恢復產能的復原目標。在營運持續管理系統的執行上，以持續不斷的流程推動，每年定期更新文件及實地測試、演練及提出後續改善計畫以確保制度有效運作，達到營運持續目的。

佳世達企業風險管理與營運持續管理系統架構



佳世達營運持續計劃架構



合法守規

0 違法事件

佳世達的據點遍及全球，為了確保公司及員工執行業務時遵循各國法令，佳世達就台灣及其他各國法令制定相關政策及辦法，內容包括個人資料保護、保密、反賄絡、反歧視、環保、智慧財產保護、反內線交易、反不公平競爭、及勞工保護等規範，並推動企業社會責任。為確保內部法規遵循政策的推展，佳世達建置管控系統，並由稽核措施確保業務執行符合相關要求。

佳世達全員參與法規遵循政策，透過各部門間的合作，增進執行績效。於企業內部，我們要求同仁積極維持誠信操守，並提供安全健康的工作環境、進行汙染預防，以增進勞工安全。關於產品生命全週期，我們積極降低環境關連物質之使用，除了符合環保法規，並持續減少對環境的衝擊。2015年佳世達無違反任何相關法令或罰款。



chapter 2 經營夥伴關係

佳世達身為全方位的電子代工公司，於其上下游的價值鏈管理，首重客戶與供應商關係之維護。為維護客戶權益，佳世達系統化管理機密文件以保障顧客隱私；供應商方面，佳世達要求供應商遵守所在地國家法規、社會標準及環保計劃，讓供應商與佳世達攜手向環境、社會承諾，加值產品價值。

有關經營夥伴關係，利害關係人所關心的重大議題以及佳世達的管理目標如下：

重大議題	管理目標	對應章節
客戶隱私保護	客戶無投訴資料遺失。	客戶隱私保護
供應商環境評估 供應商社會衝擊評估	定期調查與稽核供應商社會責任執行情形。	打造綠色供應鏈

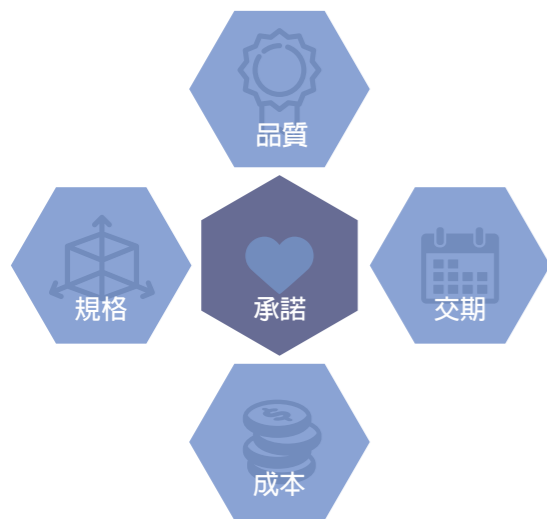


利害關係人關注的重大議題



客戶承諾

佳世達將提升客戶及事業夥伴滿意度作為首要考量，承諾品質、規格、成本、及交期之滿意度，以持續確保客戶的需求得到滿足。為及時回應並滿足客戶各種需求，佳世達成立客戶服務處(Customer Service Division, CSD)，以便全面瞭解客戶需求(Voice of Customer)，協助客戶並解決問題。



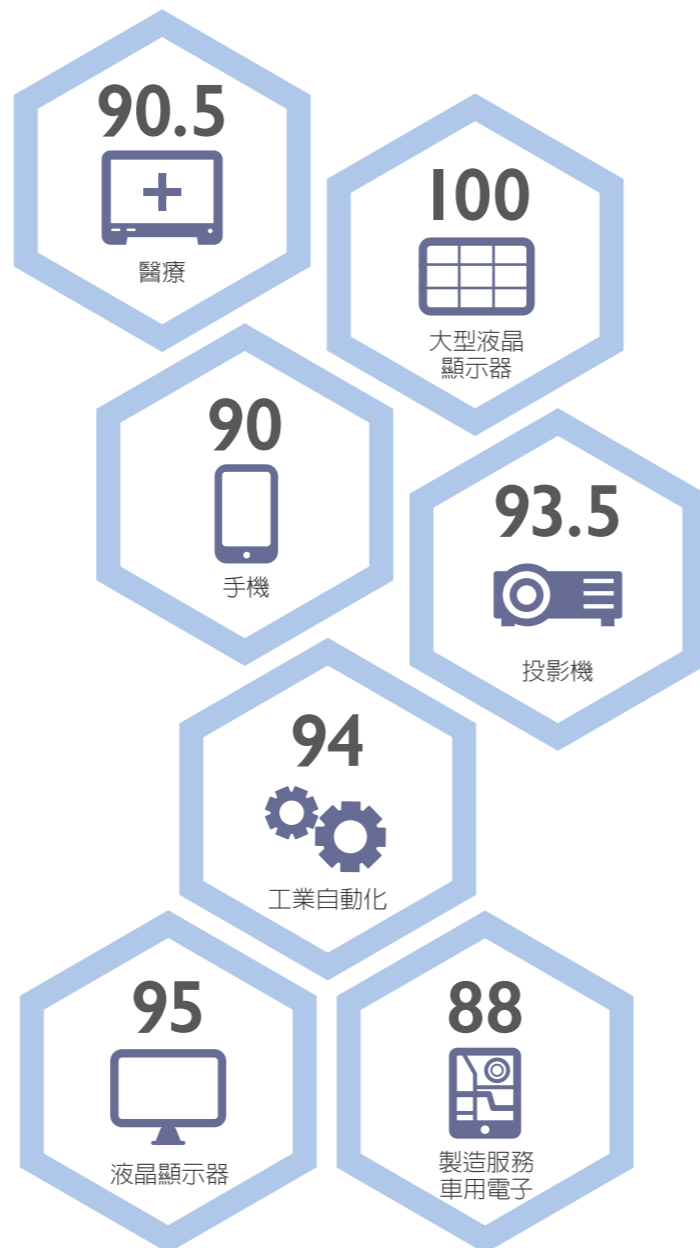
客戶滿意度調查

佳世達定期進行客戶滿意度調查，以確保客戶的需求得到了解及滿足。佳世達每年1月及7月進行全面性的客戶服務滿意度調查，並由CSD統一發通知信給客戶的對應窗口，請客戶至佳世達問券調查系統評分，評分內容分為「品質」、「交期與價格」、「技術支援能力」、「服務」四大項。

CSD將客戶所給予之評分結果彙整並傳達給相關部門，相關部門及高階主管可藉客戶滿意度調查結果，檢閱客戶的回饋，以擬出改善對策，提昇產品與服務品質。右圖顯示2015年度客戶對於佳世達各個產品線滿意度調查結果，平均滿意度為93.0分，足見佳世達在客戶服務與滿意度的表現深獲客戶肯定。

客戶平均滿意度為**93分**

2015年客戶滿意度調查結果(分)



客戶隱私保護

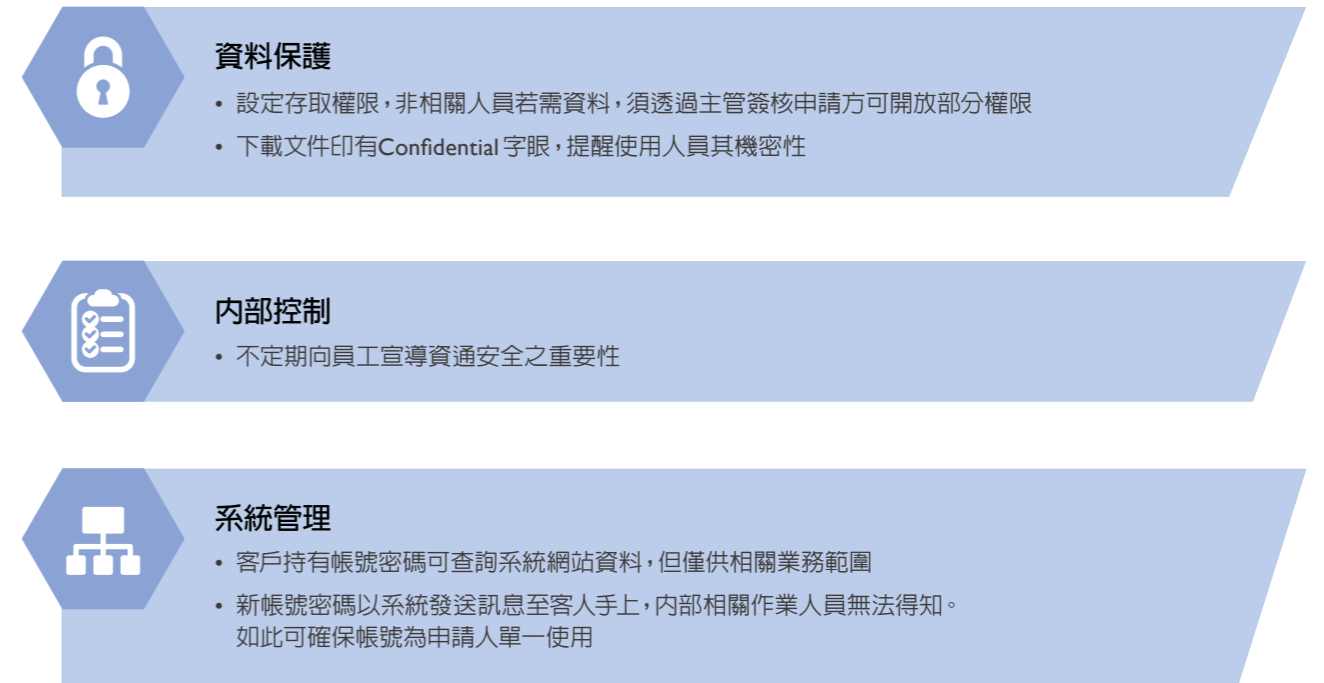
客戶隱私保護為國家法規和公司政策普遍的目標，如客戶隱私遭到洩漏，可能造成客戶忠誠度及滿意度降低、商業及商譽上的負面影響，甚至可能造成訴訟官司等嚴重衝擊，因此在商業行為進行的同時，確保客戶的隱私受到尊重及保護，是佳世達給予客戶的承諾。

佳世達持續透過內部郵件宣導及e-learning平台，讓員工了解資訊安全的重要性。此外，針對機密文件的保護與以權限限制，除相關作業人員，非密切職掌的同仁需經直

0資料遺失事件

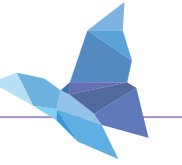
屬主管的簽核許可，方可取得部分權限。下載機密文件之際，文件背景以浮水印標示Confidential及下載人員姓名，作為提醒文件之敏感性及機密性，再次為客戶隱私及公司資產把關，杜絕資料遭到不當複製及外流。為確認現行管理方法之有效性，每年定期確認是否有客訴反映資料遺失的事件，若有則進行全面檢討。2015年未有外部客戶投訴資料遺失及監管機關的投訴事件發生。

客戶隱私管理架構





供應鏈管理



中國蘇州地區採購比例77.9%

佳世達身為一跨多領域之全方位電子設計代工公司，全球合作之供應商家數約有1,041家，我們有責任積極的與供應商共同建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈。為與供應商能有更密切的合作，佳世達亦盡力落實當地採購，以提升供料效率並支持當地經濟發展，檢視2015年的採購比例，佳世達於中國蘇州地區落實在地採購比例佔77.9%。

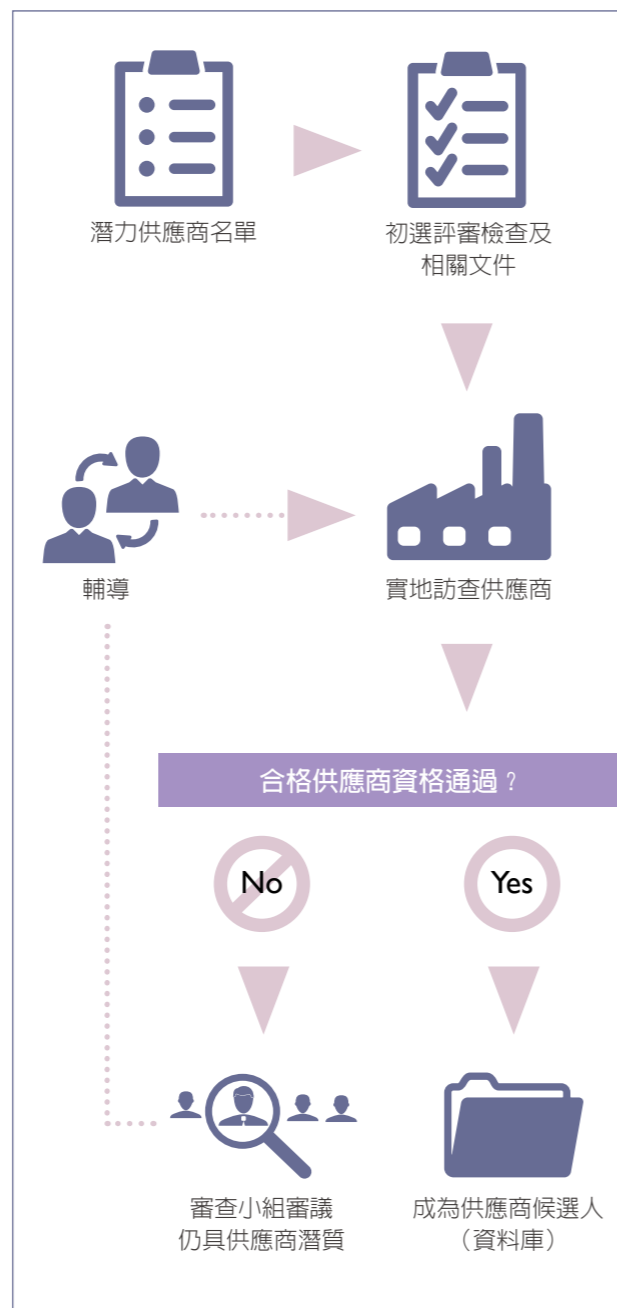
供應商晉用程序

新供應商環境、人權道德及勞工權益之調查率達77.9%

佳世達的供應商晉用程序，係依據公司未來產品趨勢需求及採購策略，調查潛在供應商之產能、技術創新能力、品質及服務等管理系統是否符合佳世達之要求，以作為未來晉用的依據。當我們評估全新供應商的時候，必須由採購、品保、研發與零件承認單位組成一評估小組，針對供應商的各項能力提出問卷，最後再由評估小組確認最後的審查結果。唯有通過供應商晉用程序的廠商，才能成為佳世達的合格供應商並展開新產品的驗證。

審查的層面涵蓋：公司基本資料、產品資訊、主要客戶與財務狀況、與佳世達採購責任義務等相關合約以及供應商的無有害物質管制文件。此外，佳世達於2015年配合「佳世達供應商晉用審查辦法程序書」改版更新線上系統，將環境、人權道德及勞工權益三項指標新增至供應商調查項目，至2015年底新供應商調查率達100%。

供應商晉用程序



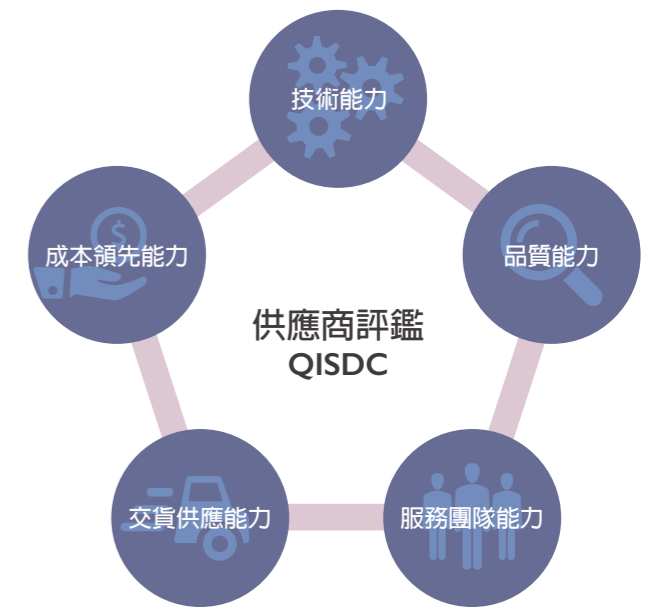
供應商評鑑

供應商成為佳世達合格供應商後，尚須定期評鑑。QISDC評鑑的五個面向可分為品質能力(Quality)、技術能力(Innovation/Technology)、服務團隊能力(Speed/Response)、交貨供應能力(Delivery)以及成本領先能力(Cost Leadership)。在每次供應商表現評鑑後，其結果將為採購策略的重要依據；亦即採購會與相關部門共同討論，建立關鍵零件策略性供應商列表，並於每半年更新。針對關鍵零組件供應商制定各產品線之策略廠商，未被列入為策略廠商者，則稱一般合格供應商。成為策略廠商者，將能被佳世達優先使用或提高採購量。

供應鏈風險管理

針對現有合格供應商，佳世達謹慎進行供應商風險評估，藉由定期與不定期的調查供應商的營運與財務狀況

供應商評鑑構面



供應商風險評估構面



並關注高風險族群，避免無預警倒閉影響出貨或造成糾紛等任何情事。

另外也對供應商進行重大風險調查，如因為全球經濟變化而發生希臘債務危機、大陸股災而壞帳率提升、紅色供應鏈效應的衝擊、TPK達鴻重整、油價大跌，還有華映無薪假、中國禽流感、MERS、天津港爆炸案、美西港口與寶成罷工、台灣PCB廠商限水事件等特殊事件，皆會針對相關地區供應商進行相關的了解調查，並全面性調查供應商的應變能力，或對供應商溝通適宜的應變方式，讓佳世達在供應鏈上能採取最適當的預防措施，避免造成營運上的危害，而影響利害關係人之權益。

打造綠色供應鏈

強化供應商企業社會責任及打造綠色供應鏈是佳世達永續發展的一項重要且持續性的工作，我們謹慎關注勞工環保議題與法規的更新，並將國際趨勢及其需求傳達給供應商。

自2009年起，佳世達規劃三階段推行綠色供應鏈：

1. **認知**：供應商社會責任及環境安全衛生調查、電子行業公民聯盟行為準則(EICC Code)調查、溫室氣體盤查
2. **推動**：供應商現場稽核、推行電子行業公民聯盟行為準則(EICC Code)、溫室氣體自我揭露及減量
3. **永續**：供應商自主管理、企業社會責任報告、擴展至二階供應商

一、認知

2006年我們召開供應商大會宣導佳世達的歐盟危害性物質限制指令(RoHS)相關規定；2008年啟動EuP第三類環境宣告，透過教育並輔導供應商在直接材料、間接材料、能資源使用的盤查、廢棄物排放以及運輸能耗的自我揭露，讓供應商瞭解其產品生命週期的運算方式，以及對生態的可能衝擊；2009到2010年間亦召開多場供應商大會輔導廠商實際執行碳足跡盤查的活動。因中國地區勞動權益、環保及社會責任等相關議題起步較晚，若有違法事件可能對公司營運及客戶聲譽產生重大衝擊，故公司2012及2013年舉辦綠色供應鏈工作坊，與重要零組件供應商分享佳世達企業永續發展之作法及成效，並宣導新版電子行業行為準則、衝突金屬法案、企業永續發展報告撰寫方式以及溫室氣體盤查方法等國際重要趨勢，希望藉以提升供應商相關認知以及參與率。

供應鏈企業社會責任調查幅度佔 2014年總採購金額達75.3%

佳世達自2006年起逐年擴大要求供應商簽署社會責任及商業道德同意書，要求其承諾遵守電子行業行為準則(EICC)及社會責任標準(SA 8000)。此外，自2007年起每年實施供應商社會責任及環境安全衛生調查，目的在查核多種國際認證如環境管理系統(ISO 14001)、職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001)、社會責任管理系統(SA8000)、電子行業行為準則(EICC)等和各項法規標準之符合性，2010年增加供應商溫室效應氣體盤查問項，以符合國際趨勢及客戶要求。2015年共計77家供應商接受社會責任及環境安全衛生調查，回覆結果符合公司要求，並無因此列為高風險供應商者。截至2015年底，累計已完成調查的供應商幅度佔2014年總採購金額之75.3%，累計已調查之供應商通過SA 8000驗證者佔4%。

二、推動

2013年起佳世達開始針對中國地區之重要零組件供應商進行企業永續發展能力評估，依供應商自我管理能力、社會責任符合性及環境安全衛生管理績效等三大構面進行評分，並積極鼓勵尚未實施管理系統認證之供應商申請相關認證，逐步建立自我管理能力，期許供應商與佳世達共同達成企業永續發展之目標。

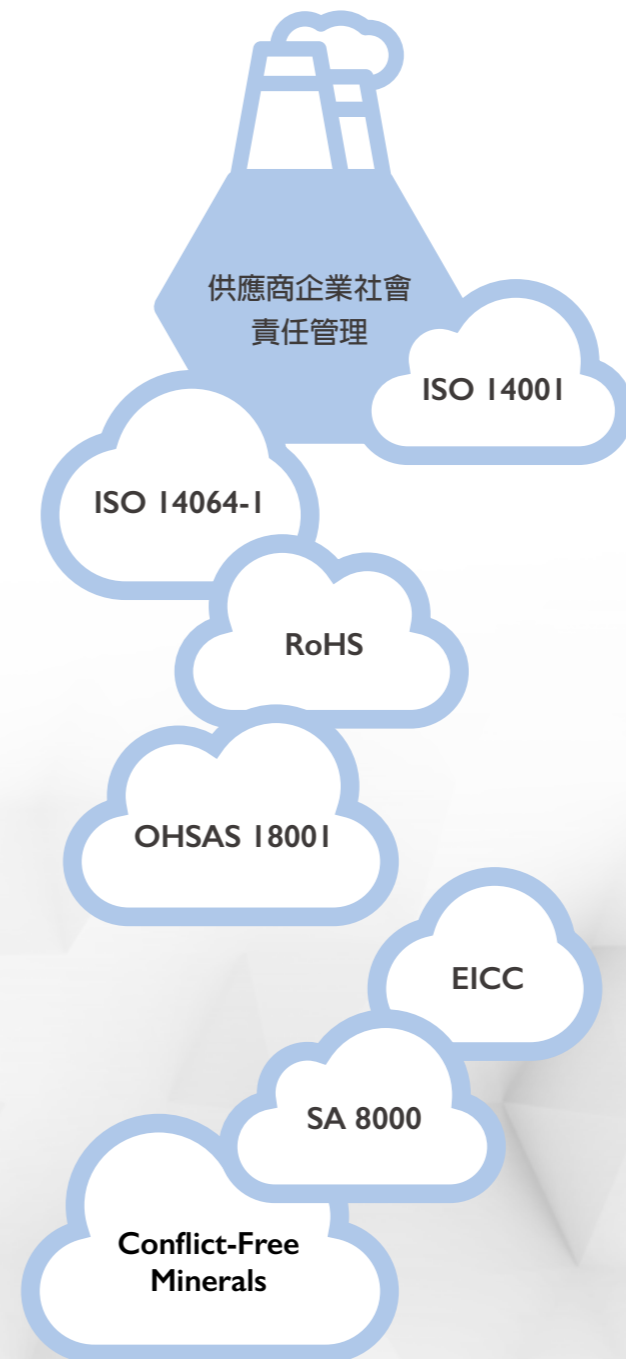
2016年起計畫挑選關鍵零組件供應商、服務提供廠商及人力仲介公司等，進行供應商社會責任及環境安全衛生書面調查、社會責任及商業道德同意書簽署、以及現場稽核。現場稽核項目包含勞工、環境、健康安全、道德以及管理系統五大構面，並利用現場稽核的機會，教導供應商如何進行溫室氣體盤查及擬定減量計畫，強化供應商在氣候變遷相關議題的參與及努力，目標至2020年完成至少50家以上關鍵零組件供應商之現場稽核及溫室氣體盤查。另外將針對稽核發現之不符合事項，要求供應商提供改善計畫，並於每年底追蹤供應商改善成效，提昇供應鏈社會責任及環境安全衛生績效。

三、永續

未來的管理作法，仍以我們的一階供應商為主要的教育訓練以及資料提供審查的對象，除了提高供應商的環保意識與企業責任，並藉由拋磚引玉的宣導，讓供應商與佳世達一起走在製造業的環保需求前端。同時藉由強化

一階供應商的實際作為，提升供應商自我管理能力，期許供應商將實際執行績效展現在企業社會責任報告書當中；並透過與一階供應商之合作，將相關要求及管理手法擴展至第二階供應商，共同打造一條名符其實的綠色供應鏈。

供應商企業社會責任管理重點



衝突金屬管理

「佳世達支持國際社會對衝突金屬的抵制活動，並與供應商合作，展開衝突金屬調查，防止以直接或間接方式採購自剛果民主共和國與其毗鄰國家武裝團體之衝突礦產，以確保其金屬採購符合社會及環境責任。」

2010年佳世達首度要求特定材料(鈾和錫)廠商簽署禁用衝突礦區國家金屬同意書或提供聲明書以防止採購來自衝突礦區之金屬。2011年因應國際趨勢與客戶之要求，佳世達採用EICC及GeSI發展之衝突金屬調查表(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)，展開所有供應商衝突金屬調查，並同時要求供應商承諾避免採購來自衝突礦區之礦產。2012年更進一步建置衝突金屬調查系統，以因應美國衝突金屬法案要求每年揭露產品中是否使用來自衝突礦區之金屬；至今每年以系統進行供應商衝突金屬調查，2015年回覆率達87.4%；2016年起，將進一步於PO(Purchase Order)加註鼓勵上游供應商加入無衝擊金屬倡議(Conflict-Free Sourcing Initiative, CFSI)合格冶煉廠計畫(Conflict-Free Smelter Program, CFSP)之內容。

供應商衝突金屬調查回覆率達87.4%

chapter 3 創造共享價值



佳世達相信一個好的工作環境，能支持員工安心成長；完善的培訓制度與活動，能進一步凝聚員工的向心力，讓幸福的員工成為公司的火車頭，創造公司、員工、社會三贏的共享價值。為此，佳世達建置完整管理制度，保障員工權益、維護工作環境的安全及健康，同時建立順暢勞資溝通及申訴管道，讓員工有發聲的管道，並舉辦各類活動，讓員工活用 off 學，將關懷社會的正面能量回饋予社會。

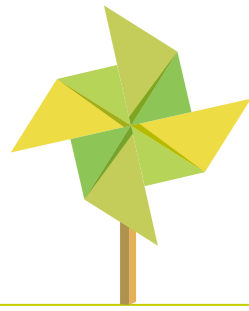
有關創造共享價值，利害關係人所關心的重大議題以及佳世達的管理目標如下：

重大議題	管理目標	對應章節
員工	符合營運所在地法規及公司作業流程。	員工概況 打造幸福職場
教育訓練	建立學習型組織，並根據年度計畫執行多元訓練課程。	學習發展
童工	全球製造據點通過社會責任管理系統 (SA 8000) 認證，且無發生違反人權事件。	人權管理
強迫勞動		
無歧視		
勞工權益問題 申訴機制	建立順暢的溝通管道，讓內外利害關係人皆可充分反映其意見。	人權管理
人權問題申訴 機制		
勞資關係	建立暢通與良好的勞資溝通管道與關係	
地方社區	透過各種誘因，提升員工參與公益活動比例。	親善大地・關懷社會



利害關係人關注的重大議題





員工概況



員工是公司的長期資本，亦是公司創新的基石，若未妥善管理及培訓員工，長期恐造成人才流失，影響公司競爭力。為此，佳世達致力提供同仁優良的工作環境，並依據營運所在地之法規與公司狀況，定期評核、調整員工管理規章。透過良好的工作條件與氣氛，有效提升員工工作效率。截至2015年底，佳世達科技全球人力10,682人*，其中台灣員工1,589人、其餘地區9,093人分佈於中國蘇州 9,057人及其他海外據點地。

聘僱原則


佳世達科技依實際業務需求公開徵選招募，針對直接人員的招募亦致力於開發多元管道專案，以適才適用及內部優先於外部任用為原則。不會因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素歧視，且不得僱用童工。

人員僱用概況

佳世達在人員徵聘上皆優先僱用當地勞工，在台灣管理階層人數占台灣總人力20.35%、管理階層有98.73%為當地人員；中國蘇州廠區管理階層人數占中國蘇州廠區總人力10.74%、管理階層為當地人之比例也高達83.68%。

管理階層雇用當地勞工比例表

	台灣	中國蘇州
管理階層人數比例	20.35%	10.75%
管理階層在地化比例**	98.73%	83.68%



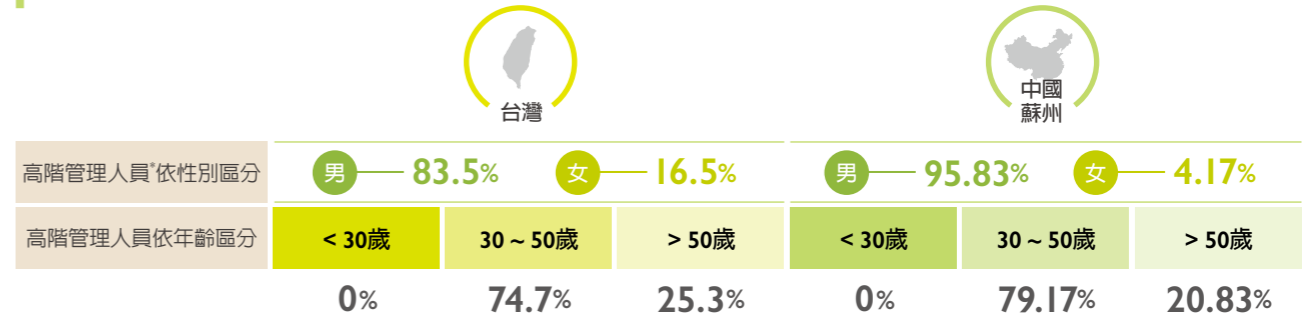
小師傅(Mentor Program)

佳世達科技為了能對新進同仁有完善的照顧與輔導，特別推行一小師傅輔導新人的機制(Mentor Program)，藉此來協助新進同仁能盡快適應公司環境與了解公司的企業文化，同時藉由小師傅的引導，協助新進同仁在其工作任務上縮短學習時間及學習挫折；讓其能快速勝任其職務，展現良好的工作態度與績效表現。在此輔導機制中，小師傅主要負責專業知識技巧的指導，同時也身負內部經驗傳承的角色，輔導的範疇涵蓋：新進夥伴在工作上的知識、技巧及工具使用的指導、公司內部系統介紹、內部組織及企業文化與價值觀的認識，以及在公司工作、生活及環境的熟悉。

* 本章節所指定之員工人數以佳世達科技實際聘僱之員工為主要計算基準。由於派遣人力之聘僱合約在第三方公司，其實際雇主非佳世達科技，故上述人力計算不含派遣員工人數(台灣派遣：133人；中國蘇州外包：2,258人)。

** 管理階層在地化比例計算方式：當地管理階層/該廠全部管理階層(當地的定義：即台灣及中國蘇州；管理階層為副理(M5)以上人員。)

高階管理人員依性別及年齡區分



2015年佳世達人力依性別及僱用類別之分佈如下表。

僱用型態人力表



各廠區人力年齡、性別分布表

廠區	台灣				中國蘇州			
	< 30歲	30 ~ 50歲	> 50歲	合計	< 30歲	30 ~ 50歲	> 50歲	合計
間接人員	186	1,192	52	1,430	1,026	1,182	16	2,224
直接人員	101	55	3	159	6,345	487	1	6,833
男	179	838	37	1,054	4,840	841	16	5,697
女	108	409	18	535	2,531	828	1	3,360

* 高階管理人員為資深經理以上之主管職。

新進員工依性別的標準起薪與當地最低工資的比率

	台灣		中國蘇州	
	男	女	男	女
間接人員	2.1	2.1	1.7	1.7
直接人員	1.18	1.18	1.01	1.01

員工流動率*

佳世達員工的離職管理上，在員工提出離職申請時立即通知所屬主管安排離職面談，瞭解員工離職原因及慰留。由於外在景氣興衰與環境變動的因素，加以合適的

離職率可確保企業有不斷有新血加入，佳世達在台灣地區的平均離職率介於0.3%~1.44%。而在中國地區受當地勞動市場的影響，普遍來說員工的離職率會較高。

依雇用型態及性別區分離職率

	台灣		中國蘇州	
	男	女	男	女
間接人員	7.80% (124人)	2.58% (41人)	4.23% (383人)	2.03% (184人)
直接人員	1.83% (29人)	1.01% (16人)	131.60% (11,919人)	63.34% (5,918人)

依雇用型態及年齡區分離職率

	台灣			中國蘇州		
	< 30歲	30 ~ 50歲	> 50歲	< 30歲	30 ~ 50歲	> 50歲
間接人員	3.27% (52人)	6.99% (11人)	0.13% (2人)	4.91% (445人)	1.35% (122人)	N/A
直接人員	2.27% (36人)	0.57% (9人)	N/A	193.01% (17,481人)	3.93% (356人)	N/A

* 有關此節員工流動率(離職率、新進率)的計算，分母皆以各廠區年底總人數為計算依據。

依性別及年齡區分離職率

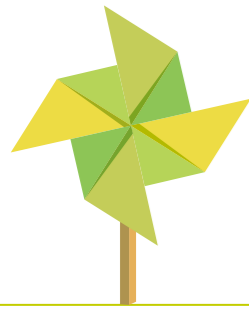
	台灣			中國蘇州		
	< 30歲	30 ~ 50歲	> 50歲	< 30歲	30 ~ 50歲	> 50歲
男	3.71% (59人)	5.79% (92人)	0.13% (2人)	132.42% (11,993人)	3.41% (309人)	N/A
女	1.83% (29人)	1.76% (28人)	N/A	65.51% (5,933人)	1.87% (169人)	N/A

依雇用型態及性別區分新進率

	台灣		中國蘇州	
	男	女	男	女
間接人員	2.01% (32人)	2.83% (45人)	2.24% (203人)	1.25% (113人)
直接人員	1.51% (24人)	0.76% (12人)	41.77% (3,783人)	21.19% (1,919人)

依性別及年齡區分新進率

	台灣			中國蘇州		
	< 30歲	30 ~ 50歲	> 50歲	< 30歲	30 ~ 50歲	> 50歲
男	1.45% (23人)	1.95% (31人)	0.13% (2人)	41.92% (3,797人)	2.09% (189人)	N/A
女	2.08% (33人)	1.51% (24人)	N/A	21.12% (1,913人)	1.32% (119人)	N/A



學習發展

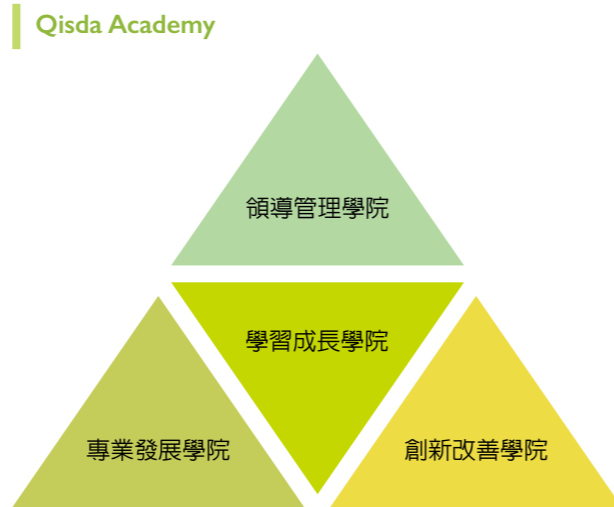


佳世達科技十分重視員工的訓練與發展，為能提供明確的職涯發展藍圖，公司投入充足資源，除整合實體及網路學習平台供員工進行多元化的課程研習，同時引進內外部資源，設立Qisda Academy來培訓員工，並每半年進行訓練執行進度查核，以落實年度訓練計劃。此外，為傳達佳世達對於社會責任的重視，不但開設綠色產品相關課程，更將與電子行業公民聯盟行為準則(EICC)、有害物質管理系統(IECQ QC 080000)、職安衛等相關課程，納入Qisda全體同仁的必修課程中。2015年佳世達每名員工接受訓練的總平均時數為47.78小時，另依性別、員工類型區分的平均受訓時數請如下表所示。

Qisda Academy

佳世達的訓練立基於Qisda Academy，並將課程依照功能、參與人員類別劃分為四大學院，分別為專業發展學院、學習成長學院、創新改善學院及領導管理學院，針對不同學習需求提供完整的訓練規劃。此外，在學習的管道方面，除了實體的課程外，Qisda也有內部的e-learning訓練管道，供員工進行相關的課程研習。

如上圖及右圖所示，四大學院內容涵蓋各類型訓練課

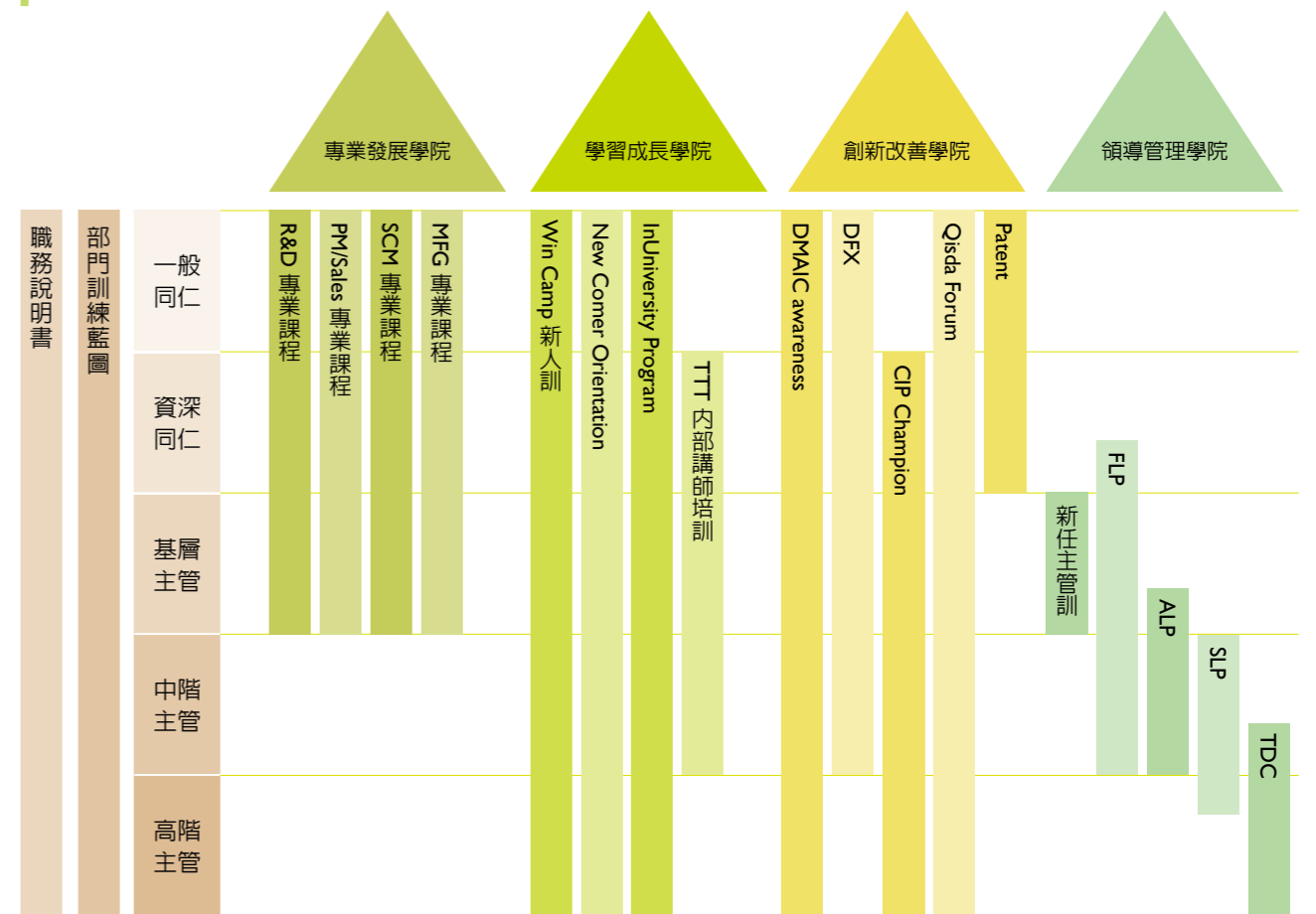


程：「專業發展學院」則是針對公司不同職務的專業差異，設計相關的訓練藍圖，來提升員工相關專業能力。「學習成長學院」包含完善的新人訓練、內部講師訓練。同時配合政府產學專案，推出inUniversity Program，提供員工在self-development/學分班/證照課程/專業課程...方面更多的選擇性。「領導管理學院」則是依不同階層主管的管理需求，設計相關引導課程，讓主管能更精進並發展自我的領導能力。

佳世達員工平均受訓時數 (單位:小時/人)

	台灣		中國蘇州		Qisda 全球	
	間接人員	直接人員	間接人員	直接人員	間接人員	直接人員
男	28.94	31.49	23.55	65.48	26.90	64.68
女	28.95	46.17	23.00	45.42	26.08	45.44
合計	28.95	38.00	23.32	57.93	26.61	57.41

Qisda Academy

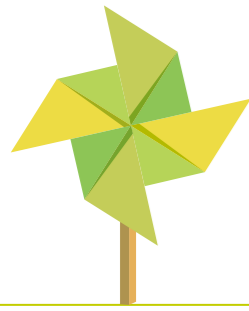


至今全球已經累積推行超過 2,000 CIP專案

此外，Qisda從2007年初開始導入六標準差(Six Sigma)，發展CIP計畫(Continuous Improvement Program)，提供員工在工作改善中所需的觀念及工具。並藉由一系列的課程設計與CIP專案執行，協助員工將

課程中所學的知識與技能轉換至實際工作流程中。2015年CIP的專案數為304個，至今全球已經累積推行超過2,000個CIP專案，改善效果卓著。

CIP專案範圍涵蓋個人、部門，甚至於公司整體的改善。透過各項手法的運用，如5S/QCC/DMAIC/CMMI/DFSS/Lean等，可協助員工使用最合適之改善手法進行工作改善。CIP手法不僅實踐於研發部門，更推展至製造、供應鏈、行政與支援等所有單位。



人權管理



- 無童工、強迫勞動及歧視事件
- 無勞動權益、人權問題申訴事件
- 全球製造據點通過社會責任管理系統(SA 8000)認證

保障勞工權益

自國際勞工組織公約公佈後，各國政府、企業也開始逐漸重視童工問題及強迫勞動等勞工人權議題，佳世達科技宣示保障員工權益，於人權管理上亦符合當地法規、社會責任標準(SA 8000)以及國際勞工組織核心公約(International Labour Organisation Conventions)。

為因應客戶需求，避免造成公司負面評價，佳世達各製造區承諾不雇用童工及無強迫勞動，特別強調禁止使用奴役人口及販賣人口，完全符合新公佈之加州供應鏈透明度法案(California Transparency Act)。公司制定有「童工及青年勞工管理辦法」，招募任用由人力資源單位全權負責，於招募時審核聘雇員工之身分，詳細比對員工身分證明文件，針對有疑慮者則委託外部單位進行身份查驗，並於口試時進行身份確認，以避免有員工冒用身分證明文件，針對未成年之建教生，公司亦依上述程序確保不使其從事危害其安全健康之作業。此外，公司招募管道單純，所有員工均簽署聘僱合約書，確認其就職意願，杜絕強迫勞動人力來源，自SA 8000管理系統實施以來，公司從未因作業疏失而使用童工或強迫勞動。

針對平等對待議題，公司遵守電子行業公民聯盟行為準則(EICC Code)，承諾不因種族、國籍、膚色、年齡、性別、性別取向、宗教信仰、政治立場、殘疾、懷孕或婚姻狀況等因素而影響員工徵募、升遷、薪資及受訓之機會，每年均透過SA 8000內外部稽核以確保上述執行流程無缺失，2015年內未發生歧視事件。

由於勞動權益及人權問題一直是客戶關切重點，佳世達宣示保障員工權益，具備多元溝通管道，針對內部員

工申訴已制定有「溝通管理程序」，員工遭遇任何性騷擾或不當對待事件，可依「檢舉暨申訴處理辦法」直接向公司人力資源單位反應，公司對於檢舉者之身份機密性予以保障。外部利害相關者如對此議題有任何疑慮，可透過公司官網公告之CSR信箱進行申訴，由公司CSR窗口負責回應，2015年度針對勞動權益、人權問題，公司並無收到任何相關之申訴或抱怨。全球製造據點每年並持續進行社會責任管理系統(SA 8000)查證，避免發生勞工事件影響生產或公司聲譽。

SA 8000查證證書



導入電子行業公民聯盟行為準則

(Electronic Industry Code of Conduct, EICC Code)

佳世達自2007年起導入電子行業公民聯盟行為準則(Electronic Industry Code of Conduct, EICC Code)，定期舉辦EICC認知教育訓練，並於社會責任及環境安全衛生管理系統中加入道德管理系統，並根據國際相關道德管理規範制定公司員工誠信手冊(Integrity Handbook)，傳達給全球各製造區之員工。近年來蘇州廠及台灣廠區因應客戶要求進行第三方稽核，並針對稽核發現之不符合事項執行矯正措施，以確保電子行業公民聯盟行為準則之符合性。



打造幸福健康職場



佳世達科技秉持打造幸福健康職場的理念，規劃多元的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。

員工基本保障

目前佳世達科技提供的主要福利措施如下表所示，除績效獎金適用於正職人員外，派遣人員福利與正職人員相同，僅少數派遣人員因屬短期派遣(六個月以下)，未納入

特別提供之福利範圍。此外，公司提供之整體薪酬於全球各主要據點均不因性別、宗教、種族、國籍及黨派差異而有差異，且不得低於當地之法令工資標準。



入選台灣高薪
100指數成分股

佳世達提供的主要福利措施

區域	台灣	中國蘇州
公司依法提供	<ol style="list-style-type: none"> 1. 健康保險、勞工保險 2. 提撥退休準備金* 3. 提撥積欠工資墊償基金 4. 提撥職災保險 5. 醫護室、特約駐廠醫生 6. 陪產假(男性同仁) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社會保險(養老、醫療、失業、工傷、生育) 2. 住房公積金 3. 帶薪年休假
公司特別提供	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年終獎金/績效獎金 2. 團體保險 3. 免費健康檢查 4. 員工分紅 5. 伙食用餐補助 6. 員工進修計劃 7. 教育訓練 8. 撫恤制度 9. 特約醫院 10. 企業產品員工價 11. 婚喪喜慶、傷病質憂慰問補助 12. 提供宿舍/制服 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年終獎金/績效獎金 2. 團體保險 3. 免費健康檢查 4. 醫務室 5. 運動中心 6. 伙食用餐補助 7. 教育訓練 8. 特約商店 9. 企業產品員工特賣 10. 婚喪喜慶、傷病質憂慰問補助 11. 提供宿舍/制服 12. 社團活動補助 13. 員工季度活動費用補助 14. 員工特休假

* 1. 依據勞動基準法提撥之退休準備金：公司每月提撥員工退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，截至民國104年底計劃資產公允價值為718,071千元。依相關規定，公司於2015年認列費用之金額為3,936千元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至2015年底金額為217,443千元。
2. 依據勞工退休金條例提撥之退休金：依員工每月薪資6%提撥至勞保局之個人專戶。海外子公司亦依當地法令每月提撥退休金至退休金管理事業。於2015年認列費用之金額為695,373千元。

建立暢通與良好的勞資溝通管道與關係

為維護企業與員工之間的良好勞資關係，公司內建立暢通無礙的溝通管道，如業務說明會、福利委員會議、勞資會議等，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家對企業整體運作及發展提出建議，供決策單位參考。完善的溝通管道不僅促進勞資關係，也讓公司充分瞭解員工需求，提供更完善的職場環境。

佳世達科技依據勞動法令及SA 8000規範，在中國蘇州製造區及台灣營運總部各分別選出13位(佔蘇州製造區人數的0.14%)及8位同仁(佔桃園總部人數的0.6%)，以百分之百代表事業單位的同仁，定期召開福利委員會議、勞資會議，茲就SA 8000規範之相關事項，與公司管理代表進行溝通。透過每季勞資會議，勞方代表可針對勞資關係、勞動條件、勞工福利等議題提出相關建議，並與資方代表溝通及決議勞動權宜事項，經公司評估可行性，後續並納入改善作業。

創新文化

面對全球科技進步與市場需求的快速變化，持續不斷地以創新的思維來進行商業行為與設計開發對產業發展相當重要。佳世達推動創新，提供創新管理規劃體系，以及決定所需的創新資源的發展方向與投入，藉由了解使用者的需求以及科技的應用，提升員工創新能力，滿足與提供客戶具有突破的創新和成本效益的解決方案或產品。為確保創新文化在公司之延續，人資單位依據公司政策，安排相關課程與活動；研發單位則以績效評估設定專利數量衡量指標，並定期於會議審查進度，同時設有專利獎金及年度創新達人真善美獎，鼓勵同仁提出好創意。自2016年開始，創新文化亦納入2016~2020年企業永續發展(CSD)永續目標，期望2016年參與人次可以達到2,500人次，並有效提升專利數。

創新文化應該傳遞到創新組織中的每個成員，創意人文活動的特色就是全員皆可參與，佳世達2015年透過以下活動，系統性的讓每個人感受到創新無所不在，進一步並結合公司研發職能，創造更多對社會友善的產品。所推動之創意文化活動主要分為思考激發、創新工具學習、動腦玩創意、線上票選好創意等推動階段：

一、思考激發——創新名人講座

邀請各界創新名人，分享對創新的過程與看法，使同仁能從故事中快速學習理解、了解創新者如何從使用者的角度，發現無限的創新機會，理解小確幸式的創新，也能夠讓顧客有小小的感動，並創造出大大的價值。

二、創新工具學習——創新課程

搭配設計思考及創新工具等課程，使同仁有方法的創新，並擁有符合客戶需求的創意思考方法。

三、動腦玩創意——創意比賽

佳世達辦理各類創意活動如飛翔吧阿基獅、廢柴機器人、密室脫逃等活動，讓員工發揮創意。其中廢柴機器人要求同仁使用各種不同廢棄資源，做出簡單機器人和別隊進行擂台PK，有別於其他活動，增加動腦及環保觀念，讓同仁遊戲之餘，也能在資源有限的情況下，動腦發揮環保創意並提升團隊默契。

廢柴機器人比賽實況



四、線上票選好創意——點子成金 瘋創意拿百萬

讓同仁提出與公司產品相關的創新點子，並讓所有同仁進行票選，以得到對組織有用的創新點子，相較於以指派專案人員進行創新任務，更能擴大創新氛圍。同時透過獎金制度，激勵全公司員工參與。

點子成金宣傳物



Qisda健康管理模式



員工健康管理

佳世達重視員工的健康管理，維持員工的健康與活力即能保持公司最佳的戰鬥力，因此佳世達在台灣及中國蘇州均成立維力中心，並以推廣同仁健康為最終目標。

一、中國蘇州維力中心活動

設有維力門診處理日常疾病與多發病，並設立兩個集乳室供職場媽媽使用。在職業病預防方面，實施職業病工作前、工作後及工作時體檢並追蹤與維護職業病名單，並辦理健康樂活講座如女性健康講座及養生講座。

二、台灣地區維力中心活動

維力中心依據同仁健康問題需求以六大介面推廣相關健康促進活動：維力門診、職場母乳計畫、疾病追蹤與關懷、急傷患處置、健康管理追蹤、樂活活動等健康計畫。

為使同仁工作之餘也能參與相關健康講座與活動，2015年維力中心持續舉辦年度健檢，後續並針對科技人健康需求推動以下樂活活動：

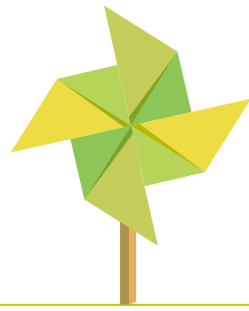
1. **健康職場生活觀**：針對疲勞、護眼、偏食等主題提出改善宣導文宣，同時亦推廣健康防癌篩檢，特殊健康預防接種等健促篩檢活動，發揮疾病預防和早期發現早期治療的功效。

2. **感動心服務——員工協助方案 (Employee Assistant Program, EAP)**：重視同仁職場生活壓力，於2012起推廣感動心服務-員工協助方案後，除了有免付費心理諮詢專線外，每年續推相關互動講座，藉由畫畫，幫助同仁認識自我和幫助自己遇到壓力時的緩解方法。

3. **人因工程及過勞評估**：2015年佳世達針對全體同仁發放線上問卷，以發現該潛在問題同仁進行健康關懷，並評估目前工作場所中是否有潛在的人因危害因子，進而改善，希望營造人員安全舒適的工作環境。

感動心服務——員工協助方案





親善大地，關懷社會



 員工參與公益活動時數總計
1,897小時

為實現佳世達「實現科技生活的真善美」的企業願景，並進一步延伸到地方社區，佳世達從核心價值觀「關懷社會」的精神出發，集合眾多員工的愛心，結合公司核心競爭力，以及配合各項在地關懷計畫與員工自發性活動，具體落實企業對社會的回饋。除了台灣之外，中國蘇州2013、2014年希望之旅所建置之圖書館，亦持續為當地的國小服務。2015年員工參與公益活動的時數來到1,897小時，當中包括愛心社團每月發起的弱勢族群關懷方案，以及集團植樹、生態志工等活動。

幸福Q學堂•科學體驗班——小學生參觀科技與藝術相結合的聖誕樹



台灣

一、幸福Q學堂

為強化佳世達與社區的互動，讓在地居民更瞭解公司。2015年佳世達持續舉辦「幸福Q學堂•科學體驗班」，邀請鄰近的幸福國小學童參加。從小朋友走路到佳世達開始，以半天的活動，帶領小朋友認識廠區及廠區植栽，亦結合公司的核心競爭力—投影機技術，教導小朋友從做中學，學習製作簡易投影機DIY，活動並融入綠色環保產品的介紹，讓孩子在學習科學原理的同時，也能了解科技產品也可以很有環保概念。2015年共有143位小學生參加幸福Q學堂，活動舉辦至今，也累計超過500位學生體驗，更有老師提供正向的回饋，期望活動能持續進行，造福更多小朋友。

二、佳世達愛愛社

佳世達愛愛社自2006年開始，舉辦超過兩百多場的公益活動，自詡成為員工與社福團體間的多元公益平台，希望佳世達的男女員工不論年紀多大、工作多忙，都可為社會多付出一點關心。

2013年開始愛愛社正式加入內政部祥和計畫，正式成為桃園超過一百多個社福團體中的一員，開始接受桃園社會局的監督及輔導，讓員工的捐助更加透明，並讓員工的愛心有機會傳遞到整個大桃園。同年更結合烏克蘭麗公益社，希望藉由音樂撫慰人心的效果，融入公益並擴大同仁參與在地關懷的機會。

2015年愛愛社辦理將近40場愛心活動，舉凡伊甸基金會、華山基金會、桃園/德芳/安康/廣愛教養院、龜山國中棒球隊等，都是愛心關懷的對象。佳世達愛愛社透過長年與鄰里累積的深厚情感，用心並即時反應對當地獨居長輩、街友、弱勢團體的關懷，同時創造平台，讓員工體會愛人及珍惜的美好。



龜山國中棒球隊

龜山國中棒球隊一直是全國國中棒球的常勝軍，更曾遠征日本代表國家比賽，然因去外縣市比賽的花費龐大造成經費短缺，故開始設計起明信片及桌曆對外販售。佳世達愛愛社自2014年起，亦開始幫助龜山國中進行棒球明信片義賣，讓小額的資金可以進一步幫助棒球隊提升軟硬體及比賽交通經費，2014、2015年更開始召集集團同仁，辦理公益慢速壘球邀請賽，佳世達同仁們希望透過小額的獎金，鼓勵球員們繼續追求夢想。



愛愛社社長伍詈令——

這世界絕對不會因為我們做了些什麼而改變，但肯定會有某些人事物，會因為我們今天做了什麼而改變，我想那就夠了。

少批評、多做事，也許在批評的同時，我們又做了一件愛心，確認好需求，愛心做就對了。

中國蘇州

中國蘇州自2013年開始推動希望之旅計畫，希望透過結合公司內部的青山計畫與徒步助學計畫，進一步深入瞭解山區需求，並予以回饋。經2013年的徒步探勘之旅，中國蘇州廠開始思考公司登山文化與社會責任結合的可能，並於2014年完成希望之旅第二季計畫，選定安徽省大別山腳下設施簡陋的明畝小學，從無到有的建立夢想圖書室、提供體育及教學器材、電腦與投影機等設備，並長期援助5位家庭特別貧困的孩子營養午餐的費用。自建了圖書室建立後，老師回饋參與人數日益增加，且使用頻率高，已成為學生深深喜愛的閱讀場所。

明基友達基金會 (BenQ Foundation)

佳世達科技(原名稱明基電通)於2002年8月22日經董事會通過捐助成立財團法人明基友達文教基金會(亦即,明基友達基金會係由佳世達捐助成立)。誠如明基友達集團致力提供全人類愉悅生活的使命,明基友達基金會的長遠願景,是用心發揚台灣之美,更是企業傳達真實、親善、美麗的感動予社會的具體實踐。2015年基金會持續以培養老實聰明人、提升原創文化價值及親善大地、縮小數位落差四個主軸持續傳達社會真實親善美麗的感動。

一、培養老實聰明人

1. 老實聰明獎學金

佳世達、明基友達基金會為了幫助有心向學卻無力負擔學費的孩子們,設立「老實聰明獎學金」,2006年設立至今,補助逾兩萬七千名勤勉認真的學童。

2. 老實聰明體驗營

每年暑假,明基友達基金會策劃「老實聰明體驗營」,與桃園縣教育局、社會局、中原大學、亞洲大學合作,為弱勢學童舉辦暑期營隊。

3. 夢想行動——校園講座

明基友達基金會2015年走訪23間高中職校園,透過十大傑出青年公益家沈芯菱、跨界藝術倒立先生黃明正、太陽劇團回來的陳星河,與師生分享實現夢想的動人故事鼓勵學生實現自己的無限可能。

二、提升原創文化價值

1. BenQ華文世界電影小說獎

為提倡電影產業內容發展,尋找好的故事劇本,2010年,首創「BenQ華文世界電影小說獎」徵文活動,獲得華人地區、兩岸三地電影界、文學界的支持,已連續舉辦五屆,得獎作品集均獲得國內重要電影人、文化人與作家的肯定。



「夢想行動——校園講座」活動照片



老實聰明體驗營實況



BenQ華文世界電影小說獎實況



2. BenQ 東海岸音樂創作營

明基友達基金會在支持台灣原創音樂,舉辦「BenQ 東海岸音樂創作營」,兩屆獲獎作品,集結出版《東海岸月光下》與《東海岸濤聲中》兩張音樂專輯,《東海岸月光下》更榮獲2015年德國紅點設計大獎,作品專輯收藏於德國Essen紅點博物館,讓源自島嶼美麗土地的迴響,悠遠傳唱。

3. BenQ國際雕塑營

明基友達基金會鼓勵原創藝術與推廣原創文化的價值,2015年於麻布山林舉辦第四屆「BenQ國際雕塑營」,邀請來自9個國家、15位國際藝術家進行最有力量及美感的藝術雕塑。



BenQ 東海岸音樂創作營實況



BenQ國際雕塑營實況



三、親善大地——契作認養「我的一畝田」

2008年，佳世達率先契作水稻田，明基友達基金接續推動認養稻田，連續八年，台灣北、中、南部，累積二十公頃的農耕地，佳世達員工與親友熱情參與，一起體驗春耕、秋穫的勞動。

四、縮小數位落差

明基友達基金會長期參與教育部「數位機會中心輔導計畫」(Digital Opportunity Center, DOC)，致力於偏鄉數位關懷。自2008年起，持續輔導竹苗地區21個鄉鎮DOC應用數位能力，行銷地方農特產品，紀錄社區人文歷史、文化典藏，透過關懷教育、文化、產業三個面向，推動偏鄉小朋友、年輕人、銀髮族、新住民的數位學習。

契作認養「我的一畝田」實況

2013、2014年、2015年，連續三年執行「DOC志工小旅行」，號召佳世達員工與眷屬熱情參與勞動服務，體驗流汗與行走的意義，認識竹苗DOC豐富的人文地景，此外，2015年亦開始於台灣廠區辦理DOC小市集活動，讓同仁透過市集關懷地球、支持在地農產品。

DOC成效如下：

1. 竹苗地區15個數位機會中心，輔導團隊長期耕耘與DOC共同成長，在系統化數位建置與行動分班廣設下，凝聚DOC向心力與學習力，將數位融入生活，運用於經濟、社會與文化面向。
2. 輔導團隊走訪地方，針對DOC不同的需求與在地資源，透過資訊課程與特色工作，為各DOC量身規劃，

例如：馬里光因產業需求，推展行銷與小農品牌設計；五峰因地域環境廣設行動教室；公館與地方密切結合，積極開課，樂活數位；橫山致力品牌經營，行銷在地茶業，DOC呈現多元而豐富的樣貌。

3. 配合年度發展主軸，輔導DOC整合地方活動、文化慶典與特色組織，進行自主推廣與學員招募，培訓各DOC管理網路宣傳平台，自主發佈消息，加強媒體露出。
4. 透過系統管理表單、密切實地走訪與聯繫，多年經營已建立良好的合作默契，各DOC皆具備良好管理能力和經驗。

DOC志工小旅行「馬里光五月桃套袋」實況



chapter 4 邁向永續環境

佳世達深知人類活動對環境的影響是不可逆的，只兼顧經濟與社會面的發展不足以回應利害關係人的期待，因此佳世達承諾投入資源，在產品設計及製造的管理上致力於節能、減量、減碳，讓產品及其製程更加節能、環保，並以管理系統為依歸達到持續改善的目的。

有關邁向永續環境，利害關係人所關心的重大議題以及佳世達的管理目標如下：

重大議題	管理目標	對應章節
排放	符合佳世達綠色產品、綠色營運、綠色供應鏈之企業永續發展績效指標。	佳世達氣候策略與碳管理
產品環境影響	1. 符合綠色設計 555 指標（節能 5%、減量 5%、減碳 5%）。 2. 設計及製造之產品符合銷售地及客戶特殊要求。	綠色產品
客戶健康與安全		
產品與服務標示		
廢水與廢棄物	符合節能減碳 259 指標：每年減少用水 2%、每年省電 5%、可資源回收廢棄物每年維持 90% 以上。	廢棄物管理 水資源管理
職業安全衛生	符合安全管理 260 指標：失能傷害頻率每年降低 2%、失能傷害嚴重率每年降低 6%、維持每年火災均為 0。	安全衛生管理



利害關係人關注的重大議題

氣候策略與碳管理

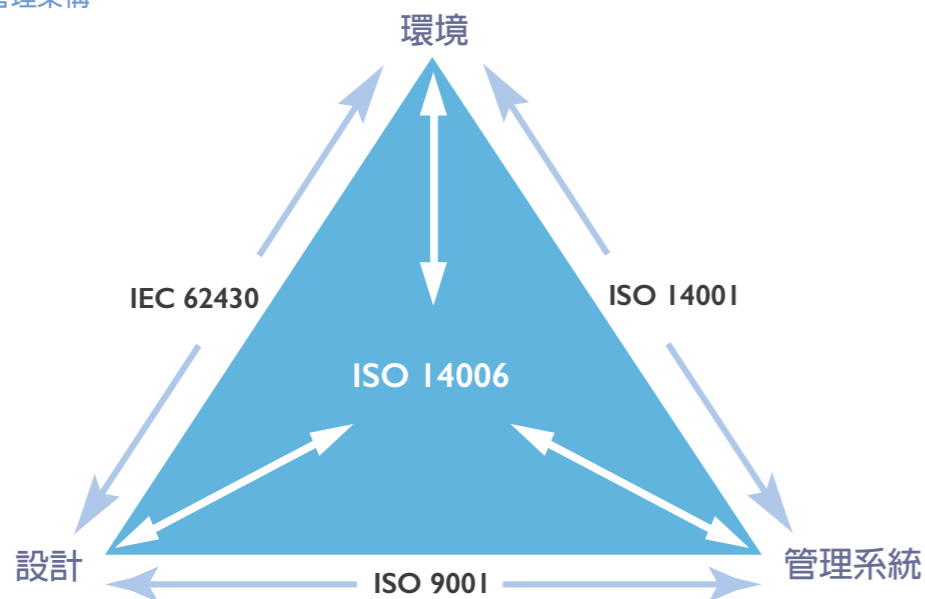
自工業革命以來，人類的工業活動大量使用化石燃料，產生了大量的二氧化碳等溫室氣體，強化溫室效應發生、導致地球平均溫度的上升；而全球溫度的上升使得海平面升高、改變降雨量及某些區域的氣候；甚至造成整個生態系的改變。

氣候變遷的問題，已經嚴重威脅到所有生物的生存環境，而隨著國內溫室氣體減量法與國際上巴黎協議的通過，外界對於碳管理議題的重視亦會逐步提升。有鑒於此，佳世達檢視公司營運可能面臨之氣候變遷衝擊，以企業永續發展之推動規劃氣候策略並推動碳管理。

策略及作法

佳世達透過企業永續發展的運作，在環境面上將永續發展面向開展為「綠色產品」、「綠色營運」及「綠色供應鏈」，個別發展策略及管理之目標以重點績效指標(KPI)進行管理。

綠色產品管理架構



身為電子產品的設計及製造商，佳世達的碳管理不僅關注組織型的溫室氣體排放，也針對產品面的環境衝擊進行分析與管理，以符合相關國際認證，例如歐盟的能耗標準 (ErP) 或組織碳足跡 (ISO 14064)。

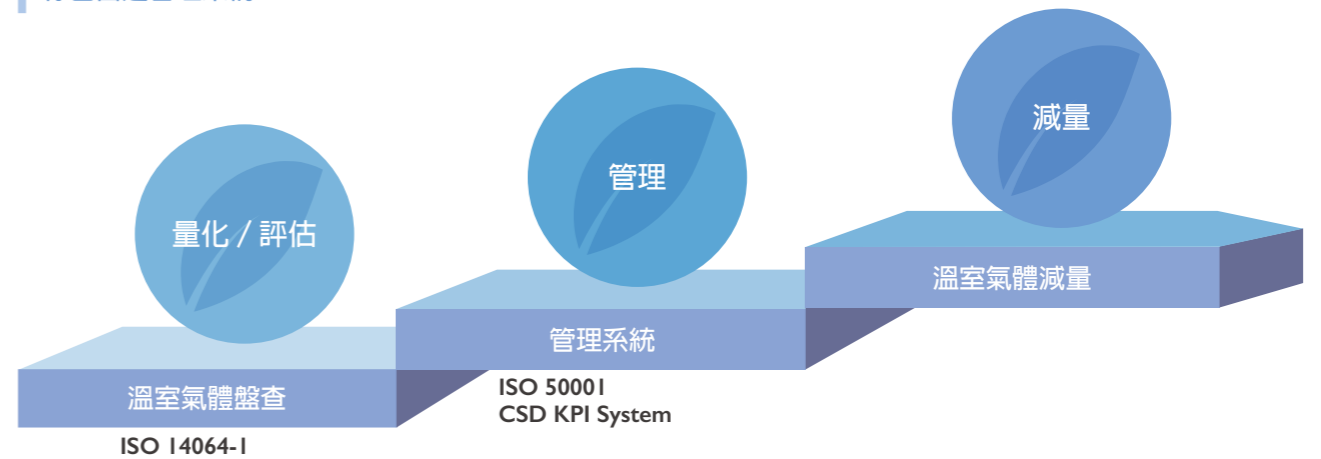
一、綠色產品：

以生命週期的思維檢視產品的生命週期碳排放與減量機會；重視綠色設計，導入生態化設計手法，從設計源頭開始進行環境衝擊及碳減量。以碳管理平台產出產品碳足跡報告，進行碳減量績效之追蹤與管理。

二、綠色營運：

以量化、管理與碳減量為推動藍圖，從ISO 14064-I 盤查組織型溫室氣體排放量，並建立ISO 50001 能源管理系統及CSD KPI管理系統追蹤各項節能減碳措施之目標達成情形與減量績效。

綠色營運管理架構



三、綠色供應鏈：

規劃為三個推動階段：認知、推動與永續。在認知提升階段進行重要供應商溫室氣體(GHG)盤查教育訓練，在推動階段，2015年持續要求關鍵零組件供應商自我揭露溫室氣體(GHG)排放量及減量成果，最後在永續階段，希望提升供應商自我管理能於企業社會責任報告書(CSR)報告當中揭露氣候變遷策略及減量績效。

氣候變遷風險與機會之評估與因應

佳世達針對氣候變遷之風險與機會之評估，可分為法規

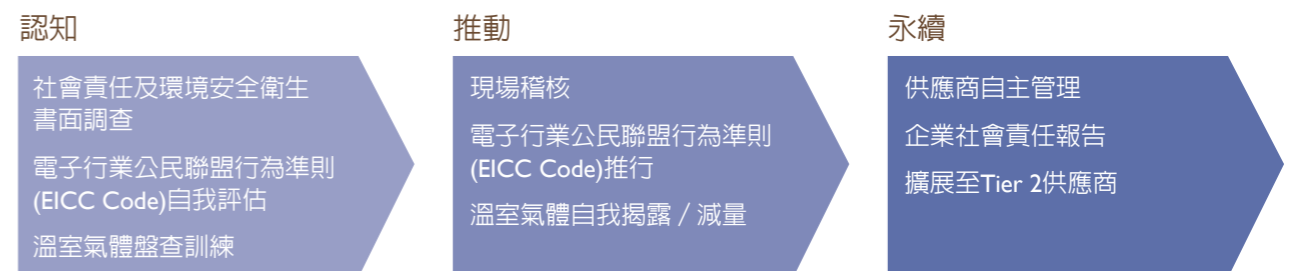
帶來之風險/機會、氣候變異可能造成之風險/機會以及其他氣候引起之相關風險/機會，說明如下：

一、風險

1. 法規風險

國內溫室氣體減量法已於2015年正式通過，並要求國內主要溫室氣體排放源定期登錄溫室氣體排放量，雖佳世達目前製程僅有簡單組裝作業，排放量不大，仍須關注後續子法的公告，且隨著國際上巴黎協議的通過，不管政府或國際客戶皆將加深碳減量需求，佳世達將持續

綠色供應鏈推動架構



關注趨勢，以即早因應相關議題，如碳交易、碳稅等。另身為電子產品設計及製造公司，客戶廣布全球，亦應關注產品能源效率之相關國際法規以及產品標示在銷售國家可能出現之法規(例如碳標籤)，以符合未來客戶規範。

2. 氣候變異風險

溫室效應所帶來的全球暖化與劇烈的氣候變化將造成企業永續營運的威脅，故佳世達應針對國家以及所在地區區域性的極端氣候(如暴雨、乾旱)可能造成營運中斷的風險需進一步評估，以減緩氣候變異風險。

3. 其他氣候相關風險

消費意識的改變將造成客戶對綠色產品的需求提升，是否擁有能滿足客戶綠色設計需求的產品設計能力是風險之一；此外，從消費者以至於客戶對綠色環保企業的要求也逐漸提升，是佳世達必須關注的重點。

二、機會

1. 法規機會

佳世達每年進行溫室氣體盤查，並每季召開會議檢視節能減排目標達標狀況，同時導入生態化設計，積極提升產品能源效率，建立產品碳管理平台以計算產品碳足跡，以符合產品碳標籤的要求，提供佳世達產品的競爭力，同時建立能源管理系統(ISO 50001)，提升能源使用效率，減低營運成本。

2. 氣候變異機會

佳世達設有緊急應變的集團聯防機制，每年針對未來可能造成營運影響之事件，聯合集團資源進行評估與分析，如2013年曾運用電腦軟體分析淹水潛勢，並評估計算MPL(最大可能損失)與PML(可能最大損失)，以作為重大天災災害風險管理決策的依據。

3. 其他氣候相關機會

佳世達擁有綠色設計能力以及計算產品碳足跡的平台，能及時提供客戶產品碳排放量報告，領先業界協助客戶進行產品生命週期碳管理。此外，佳世達積極推動企業永續發展，並推動供應鏈的溫室氣體管理，承諾減少組織及產品之環境衝擊，以符合國際趨勢及客戶期待。

溫室氣體盤查

隨著地球暖化問題日益嚴重，身為地球公民的一份子，佳世達自2007年起參照組織型溫室氣體排放(ISO 14064-1)與溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)之要求，建立全球製造據點完整之溫室氣體排放量清冊，每年進行溫室氣體盤查並進行第三者查證。全球製造據點2015年之溫室氣體排放量盤查結果已通過ISO 14064-1第三者查證，證書如下圖所示。

2015年ISO 14064-1 確證證書



佳世達組織內之能源使用，包含燃料(天然氣、汽柴油)、廠辦電力耗用；皆未使用可再生能源，其中以廠辦電力為最主要之能源使用，以蘇州廠為例，能源密集度(強度)約為每百萬營業額用電3,508度。2015年組織內部消耗能源使用如右表所示。

2015年佳世達全球總溫室氣體排放約為7.2萬公噸CO₂-e，主要來源為公司營運所需之外購電力在發電過程

2015年內部消耗能源使用表*

項目	2013	2014	2015	備註
直接能源消耗量				
天然氣(千立方公尺)	184	602	612.4 (23,889GJ)	2015年直接能源消耗共：25,141GJ
汽油(公噸)	34	20	21.98 (984GJ)	
柴油(公噸)	12.5	10.9	6 (268GJ)	
製冷(公噸)	12.5	0	0	
蒸氣(公噸)	0	0	0	
間接能源消耗量				
外購電力(萬仟度)	8.5	9.2	8.96	間接能源使用：322,597GJ

中所產生之二氧化碳，及公司內部作業活動中使用的瓦斯、汽油所造成之溫室氣體，其中外購電力排放源佔公司整體排放量之比重高達90%以上。

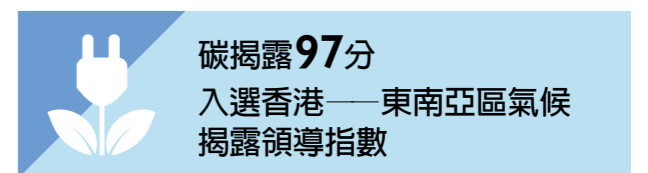
碳揭露成果

一、國際碳揭露

每年定期以企業社會責任報告書向利害相關者說明永續推動成果以及減量績效，也積極參與國際碳揭露(Carbon Disclosure Project)問卷之調查，自2010年起揭露分數逐年提升並趨於穩定，2015年更獲得歷年最高97分，同時首次入選香港-東南亞區氣候揭露領導指數(Hong Kong and South East Asia Climate Disclosure Leadership Index, HK-SE CDLI)之10家台灣企業之一，展現佳世達對於氣候變遷議題的重視與管理，也獲得各界肯定。

* 1. 內部消耗能源計算所用的標準、方法學和假設：為能源供應商提供予公司之帳單消耗量加總所得之消耗能源量。
2. 焦耳換算：利用Indicator Protocols Set: EN 之EN3 Direct energy consumption by primary energy source提供之換算表。
3. 營業額幣值單位為人民幣(CNY)。

** 1. 外部其它間接溫室氣體排放量計算所用的標準、方法學和假設：採用Greenhouse Gas Protocol: Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard標準計算員工差旅(航空)所產生之溫室氣體(GHG)排放量。
2. 外部其它間接溫室氣體排放量計算所用的轉換係數的來源：排放係數採用英國環境、食品及鄉村事務部(DEFRA)2015年所公布的轉換係數表。



溫室氣體排放量**

項目	排放量(公噸CO ₂ -e)	備註
直接溫室氣體排放量(範疇一)	2,367	
間接溫室氣體排放量(範疇二)	69,728	
其他間接溫室氣體排放量(範疇三)	910	僅包含員工差旅

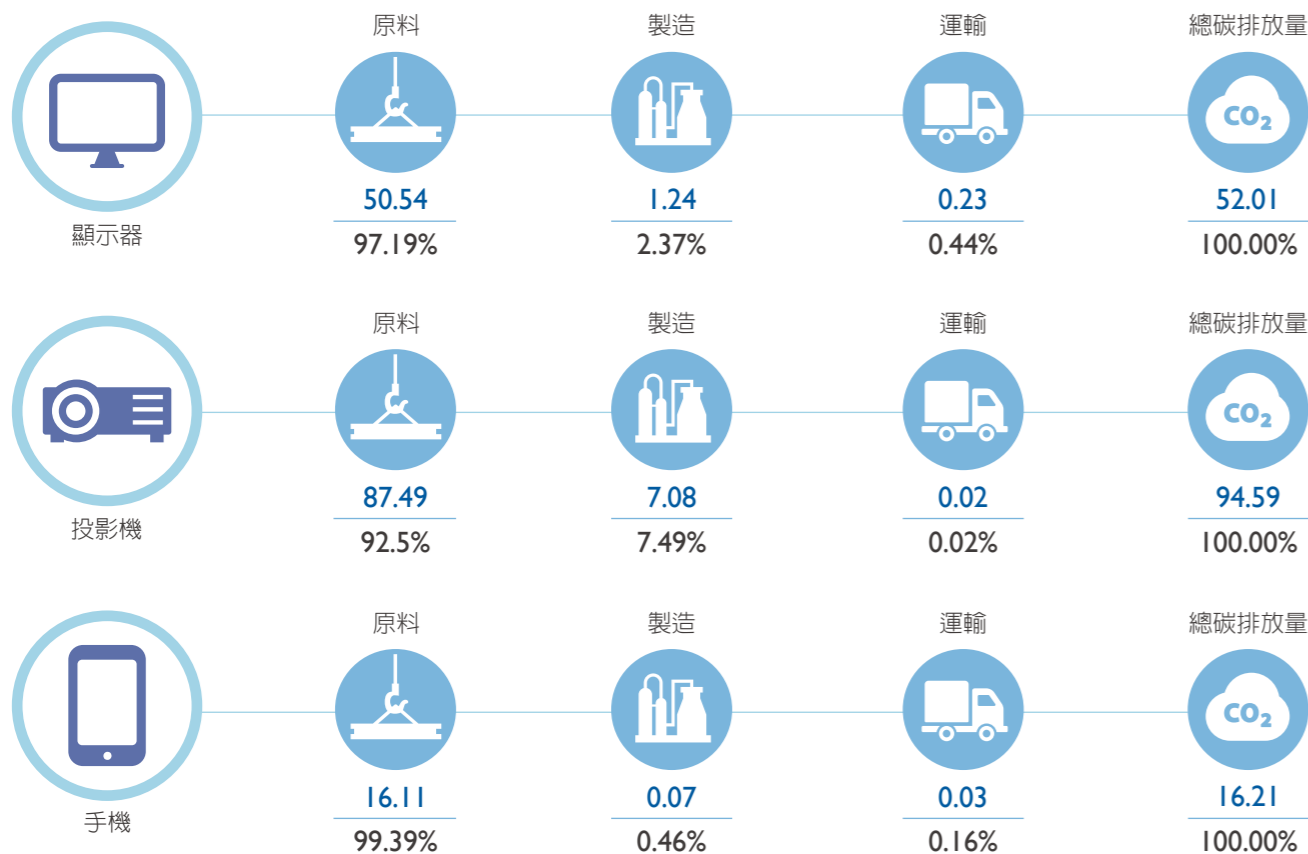
佳世達歷年碳揭露分數

年份	CDP揭露分數
2015	97
2014	94
2013	96
2012	95
2011	86

二、產品碳足跡

佳世達建立碳管理平台，產品量產後即可產出「搖籃到門口」(Cradle-to-Gate或稱Business-to-Business, B2B)之自我宣告產品碳足跡報告(Carbon Footprint of Product Report, 或稱CFP Report)。碳足跡計算的方法學符合產品碳足跡(PAS 2050及ISO 14067)之標準。表列之產品碳足跡為B2B之排放量。

佳世達產品碳足跡計算範例



綠色產品歷年減碳績效

年份	綠色產品減碳績效
2015	32.03%
2014	15.9%
2013	15.56%

三、減量措施

為了減少能源使用對暖化的影響，佳世達擬定溫室氣體減量相關方案，在減少溫室氣體排放量之計畫中我們透過工程改善與行政改善兩個面向之管理方式進行節約能源，以達到減少溫室氣體排放之目標：

1. 工程改善部份

(1) 照明節能

- 廠辦照明燈具使用省電燈管
- 逃生指示燈更改為LED

(2) 空調節能

- 冰水主機設備改善提升效能
- 空調箱加裝變頻器

(3) 其它措施

- 裝設太陽能發電系統
- 宿舍與地下停車場排風定時管理控制

2. 行政管理部份

(1) 人員部份

- 辦公室節能活動及宣導

(2) 設備部份

- 空壓機、冰水主機運作管理
- 提升製程效率
- 依流量管理與停用用電設備

(3) 方法部份

- 獨立區域特殊空調需求管理
- 夜間能源管理
- 生產安排集中，減少局部加班
- 空調主機配合生產開啓及關閉

四、減量績效*

以2009年為基準年，透過各種節能措施，2015年全球每人每小時用電碳排放量為2.02公斤CO₂-e，相較2009年的2.86公斤CO₂-e，下降幅度達29.4%。

佳世達溫室氣體減量績效


	2009 基準年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	減量% (與基準年比)
總溫室氣體排放量 (萬公噸CO ₂ -e)	6.9	7.4	6.6	6.7	7.0	7.4	7.2	-
每人每小時用電碳排放量 (公斤CO ₂ -e)	2.86	2.26	2.04	2.00	2.1	2.1	2.02	29.4%
每人每小時用電量 (度)	2.81	2.36	2.39	2.41	2.6	2.49	2.07	32.6%
總溫室氣體排放量/ 總營收 (公噸CO ₂ -e/億)	130.6	122.9	98	91	82	76	72	44.9%

* 其2009~2014年的統計數據包含墨西哥廠，然因該廠已於2014年8月停產，2015年統計數據已不包含墨西哥廠。

佳世達自2011年起建置太陽能發電系統(12.15kw)
年度發電量: 14,644度
年度減碳量: 7.629公噸

每人每小時用電量
下降 32.6% (與2009年相比)
總溫室氣體排放量 / 總營收
下降 44.9% (與2009年相比)

綠色產品

 **2015年各產品線平均達到**
節能 45.42%
減量 22.96%
減碳 32.03%
獲得遠見雜誌企業永續獎
環境友善組 首獎

為了延續並落實企業永續發展(CSD)願景「作電子產品設計與製造的創新者，提升人類的生活品質、對地球友善。」在推動綠色永續產品上可分為幾個階段，從組織環境延伸至產品環境，關注產品出廠後對環境的衝擊，整體考量產品在整個生命週期對於環境的影響。

從產品環境追溯於設計源頭，關注設計源頭就應導入綠色設計元素，才能降低產品於各生命週期階段對於環境的影響。綠色設計的手法與品質流程結合，並與產

佳世達綠色產品階段演進



品設計研發流程緊密結合，於設計各階段進行檢核與調整，才能發揮最大的功效。

以2010年為元年(2009年為基準年)，經過6年的持續努力，我們將綠色設計的元素結合於產品研發設計流程中，建立綠色設計(IEC 62430)與整合性設計(ISO 14006)的管理制度。2015年達到綠色設計555(節能45.42%、減量22.96%*、減碳32.03%**)的績效，大幅超過原訂6年10%的目標。也因為我們的努力，於2015年榮獲遠見雜誌環境友善組首獎的肯定，遠眺2020年，我們持續推動綠色設計555(節能5%、減量5%、減碳5%)，期望能在友善環境的情況下，提昇產品的生態化效益。

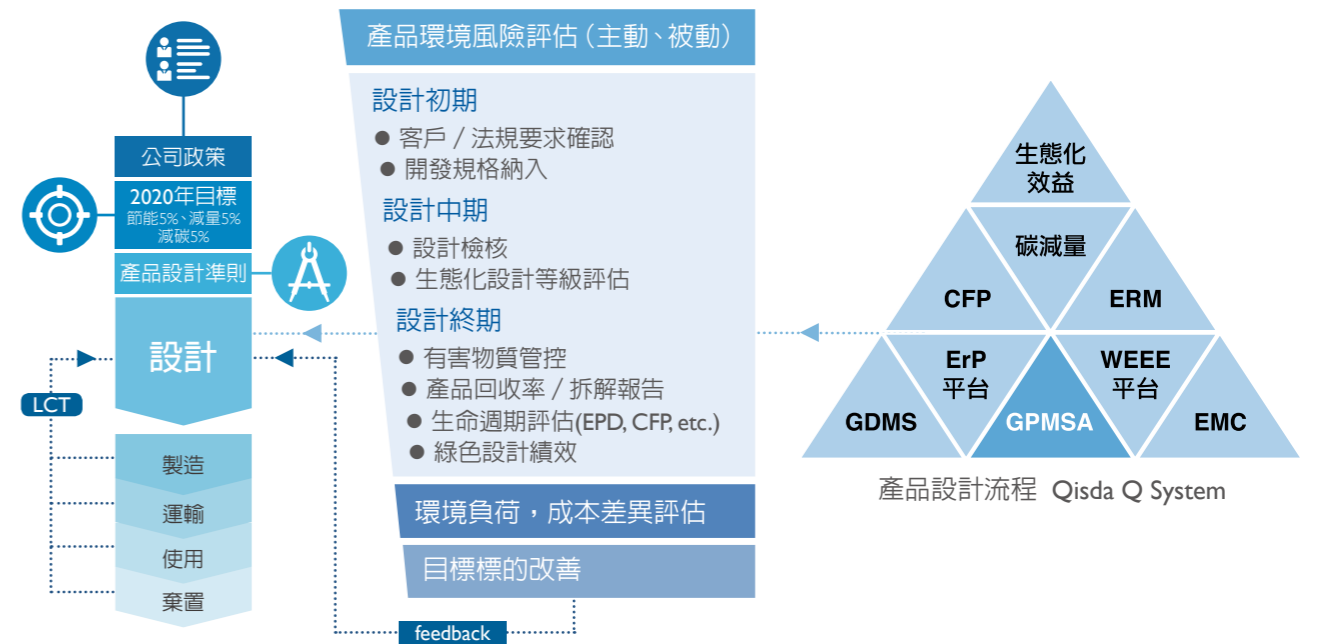
整合性設計思維

自2010年導入綠色設計(IEC 62430)，我們持續推動產品生命週期思維，要求產品研發初期需有綠色設計的思維，評估設計的產品/零件在生命週期各階段中可能對環

遠見雜誌企業社會責任環境友善組首獎



佳世達整合性生態化設計架構



境的衝擊與風險，並做到精簡化設計，以期在設計源頭就降低對環境的衝擊。2013年我們考量生態化設計應結合於品質管理中，做到對環境有幫助與功能性兼具的好產品，於是導入整合性設計(ISO 14006)，結合綠色設計(IEC 62430)、環境管理系統(ISO 14001)與品質管理系統(ISO 9001)於研發設計流程中，建立整合性生態化設計的架構。

於2013年，我們於顯示器、投影機、智慧型手機、掃描器、多媒體播放器與燈具等產品皆取得整合性設計(ISO 14006)與綠色設計(IEC 62430)證書。

一、生態化設計準則 / 方向

佳世達要求產品研發初期需有綠色設計的思維，評估設計的產品/零件於生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，並於設計源頭做好管理，所以我們依據各產品線的設計經驗與現況制訂了跨事業部的綠色設計準則提供

研發人員綠色設計的方向與相關製程工序選擇。

著重設計研發階段以減量、有害物質管理、節能、回收為佳世達四大綠色設計方向，相關作為與成果敘述如下：

1. 減量：

以減少產品與包裝之體積、重量與產品之零件數量，並以模組化設計為考量。2015年各產品線重量減量平均達到減少22.96%。

2. 有害物質：

對於產品可能使用或生產過程可能使用，且具影響環境安全的化學物質，我們依據國際法規及客戶之要求，制訂「有害化學物質管制清單」。經由對零件材料承認之嚴格管控及成品之檢驗，以系統化管理機制來確保產品能符合國際法規及客戶之要求。期望逐年降低有害化學物質之使用，同時也避免產品於運送、使用、廢棄時對於人體與環境的傷害。

* 減量構面涵蓋減少產品與包裝之體積、重量與產品之零件數量等。

** 因本公司為專業代工廠，為品牌或其他客戶製造電子產品，產品減碳的計算不包括使用及廢棄階段。

自2008年初，佳世達之台灣、中國蘇州生產工廠皆已通過有害物質管理系統(IECQ QC 080000)之驗證，並取得有害物質管理系統(IECQ QC 080000)之證書。

3. 節能：

著重於能源效率*的提升與關機、待機的能耗降低，同時將這一代機種的數據與上一代機種做相比，以確認是否達成節能績效。佳世達除符合國際的要求外(例：ErP、TCO、Energy Star等)，更以自我提升，持續改善為宗旨、考量與模式，2015年全產品線平均提升能源效率節能45.42%。

4. 產品棄置：

著重於設計階段就應先考慮產品的回收率與拆解難易，於設計之初應考量產品的連結方式，避免使用膠合、焊接或嵌埋等不利於拆解的材料與製程工序。產品與樣品大於或等於25克之塑膠零組件應標示材質，使用之塑膠零件不可混和兩種以上之材質。

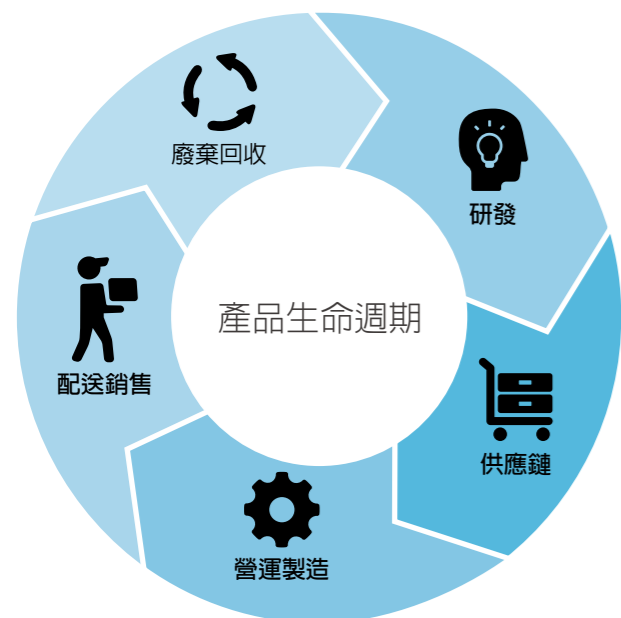
於設計中期時則使用內部WEEE平台評估產品的回收率，評估該產品的回收率是否有達到公司要求的基準線，確定達到後才能進入下一個設計階段。

二、產品生態化設計流程

為使所有機種皆落實生態化設計，符合客戶/銷售國需求，並持續推動減量、節能與減碳，機種的設計流程大致可分為三個階段：

1. 設計初期

佳世達產品生命週期思維



* 能源效率的計算為輸出與輸入相除的比值。

(1) 客戶 / 法規要求確認：

確認客戶與銷售國的法規 / 版本，並將需求上系統申請，對內傳遞至後續管控的單位。

(2) 開發規格納入：

將客戶與銷售國法規轉成為設計規格，於開發設計初期作為設計輸入。

2. 設計中期

(1) 設計檢核：

當有設計圖與原型時，再次確認是否符合要求，並檢核是否有品質上的議題。

(2) 生態化設計等級評估：

於符合客戶與銷售國的要求之上，該產品是否還做到其他國際規範的要求，展現該產品的生態化設計情形，並給予金、銀、銅牌。同時提供產品的設計優劣點分佈，做為下一代產品的改善指引。

3. 設計終期

(1) 有害物質管控：

依據客戶要求提供相對應的報告與再次檢核各零件的符合程度。

(2) 產品回收率 / 拆解報告：

透過內部WEEE平台計算機種的回收率與製作拆解研析報告。

(3) 生命週期評估：

透過佳世達碳管理平台蒐集內外資訊，於量產後即可提供產品碳足跡報告與減碳建議清單。

(4) 綠色設計績效：

評估現有產品與上一代機種的改善設計績效，確認節能、減量與減碳的指標達成度。

三、產品環境風險評估

在客戶/銷售國的要求之上，佳世達更主動評估產品是否還能做到更精簡的設計，省去不必要的製程與零件。每年定期評估各產品類別對於環境的影響，考量該產品線下目前與未來新的設計規格/製程，評估該產品線於生命週期各階段中可能對於環境的影響與風險，並與上一代機種或是業界標竿產品做比較，找出高風險的零件與製程，擬定可降低環境負荷且經濟可行的改善方案，落實於下一代機種中。

四、平台資訊整合

2010年佳世達領先業界建立碳管理平台，透過結合物料清單(BOM)系統展開相對應的零件，並結合零件承認系

統蒐集各零件的材質與製程參數，於量產前將資料倒入 Simapro系統中，產出產品碳足跡報告。讓原本需時6個月的作業時間大幅縮短於量產後即可提供，也從一個機種的碳盤查水平展開到其他產品線與機種，達到2012年起100%主要機種皆具有碳足跡報告。未來也將整合WEEE平台上產品廢棄階段的資訊與能耗資訊，讓產品從搖籃到墳墓的碳足跡能更完整地呈現。

2013年建立的產品環保法規管理平台完整串接客戶/公司需求，依據各機種不同的需求，系統將轉化為該機種適用的必要與選擇性的設計檢核規格，於後續設計階段提供審計檢核的清單，確保產品設計符合客戶/公司需求，同時也避免重工的成本耗費。

未來我們將持續串連/整合公司系統的資源，以期達到資訊的最大利用性，減少各部門資訊傳遞的時間與重工的情形。

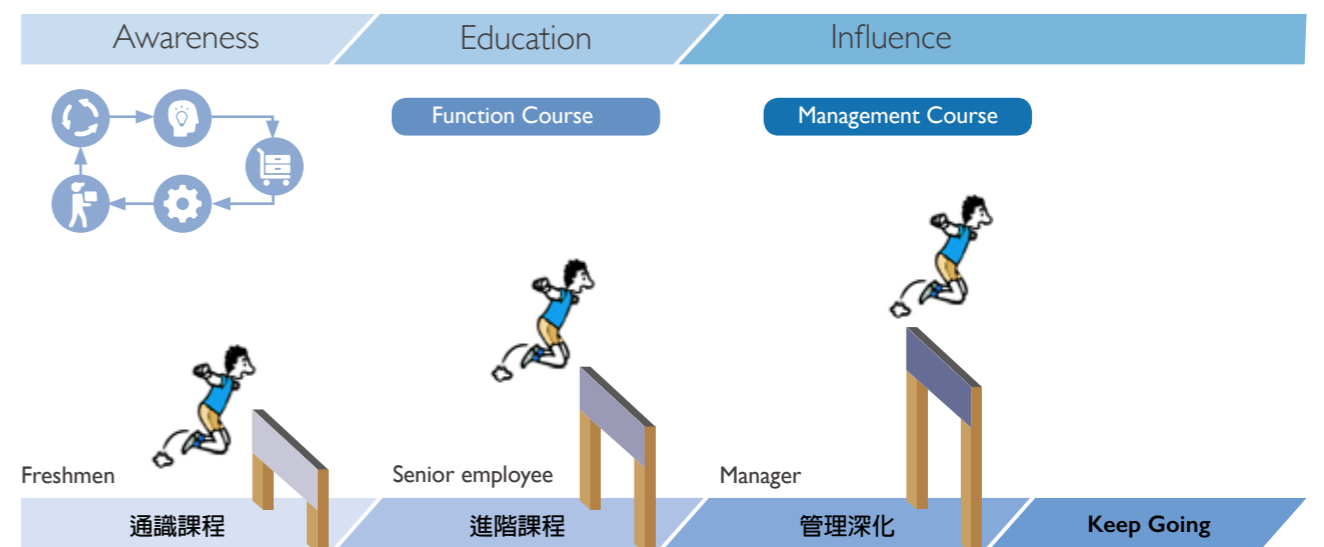
綠色人才培育

針對新進的研發人員，我們定期舉辦綠色產品設計 awareness的課程，經由簡單的小遊戲，從產品功能設計出發逐步導入綠色設計的元素與方向，進而導引到佳世達綠色產品的設計流程與實際案例。

對於資深研發人員，依據各事業部或是計畫的需求開授專業的課程，將知識、技術內化為內部文件與SOP後，輔以軟體平台操作透過課程傳達給研發人員。例：國際規範認知解讀、生命週期盤查評估、生態化設計、設計手法、產品拆解研析、軟體平台應用等相關課程。

對於管理階層的研發主管，我們定期舉辦綠色管理的課程，讓他們瞭解目前產品的管理現況與可在強化的管

綠色人才培育規畫



理環節，並依據各產品線的情況定訂適合的管理方式。

客戶健康與安全

佳世達致力於推動品質管理系統(ISO 9001)及無有害物質管理系統(IECQ QC 080000)，並皆取得第三方驗證。佳世達並透過上述管理系統建立內部產品開發流程，確認佳世達生產並交付客戶的所有產品皆能滿足以下二項要求：

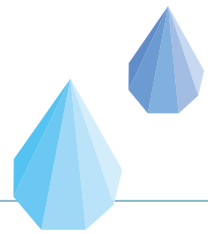
一、產品必須通過產品安全相關測試

佳世達產品需透過以下測試，例如：產品安全(Product Safety)、電磁兼容(EMC)、產品能耗(Energy Consumption) ...等，並取得各區域或國家之相關產品安全證書，產品始能進入量產，以確保提供給客戶之產品在產品安全上無虞。

二、產品必須符合「無有害物質流程管理作業程序」要求

佳世達於產品量產前確認產品符合歐盟危害性物質限制指令(RoHS)歐盟化學品管制指令高關注物質(REACH SVHC)及客戶個別對於禁用及限用有害物質的要求，始能進入量產，以確保提供給客戶之產品在健康上無虞。

佳世達對於產品的健康與安全考量涵蓋在產品生命週期階段中，從「產品發想階段」到「產品設計開發階段」均需確認產品安全的認證需求與有害物質符合管理作業程序，在「認證階段」確認取得相關安全規範之認證，最後的「產品廢棄與回收階段」則遵守歐盟廢電子電機設備回收指令(WEEE)。2015年未有違反產品健康與安全的法規或自願性準則。



綠色營運



綠色營運是佳世達科技永續發展策略重要的一環，環境、安全衛生及健康管理更是綠色營運管理的核心，亦承諾防污減廢及安全健康之績效上改善再改善。佳世達自1997年及2001年分別導入環境管理系統（ISO 14001）及職業安全衛生管理系統（OHSAS 18001），並針對全公司人員進行相關訓練，確保全體員工均能在工作中考量作業活動對環境之衝擊及潛在之安全衛生風險，新進員工自新人訓練起均需接受二管理系統之認知訓練。2015年除針對環境管理系統改版事項進行準備外，亦已申請綠色工廠標章評鑑，以落實改善再改善之承諾。

針對指標揭露部份，2016年開始將以經濟概念來評估綠色營運指標之表現，如節能減碳管理用電部份，改用以每億營業額耗用多少電來當做目標，如此更能準確量測公司節能減碳之效益。

在綠色營運活動推展方面，除能源效益提升之工程改善持續進行外，各廠安全文化績效評比亦持續進行，綠色營運管理即透過人觀念改變、機械設備改善、作業方法改變及作業環境提升，來達到綠色營運目標。

廢棄物管理

佳世達採取源頭管理之策略管理廢棄物，並透過持續性

之節能減廢活動，從源頭管理積極落實資源回收分類，大幅減少廢棄物產生並增加資源回收量，以達到廢棄物減量之目標。

佳世達各廠區廠內所產生之廢棄物種類可分為一般事業廢棄物、醫療廢棄物、廢溶劑及無法分類之廢電子零組件廢棄物，在作業活動及生產製程中並未產生巴塞爾公約定義之有害廢棄物。廢棄物主要由環安人員進行管理，可回收之廢棄物則移置資源回收區由外包廠商進行分類。

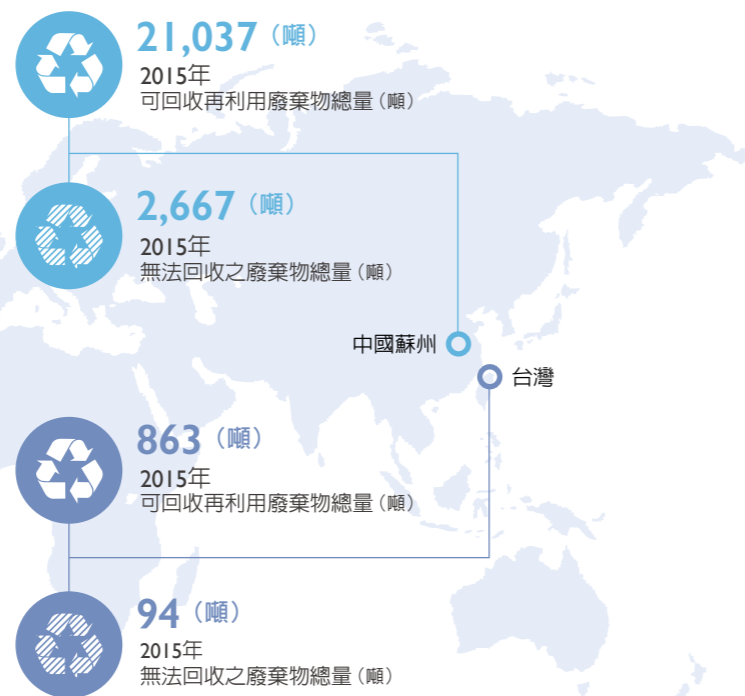
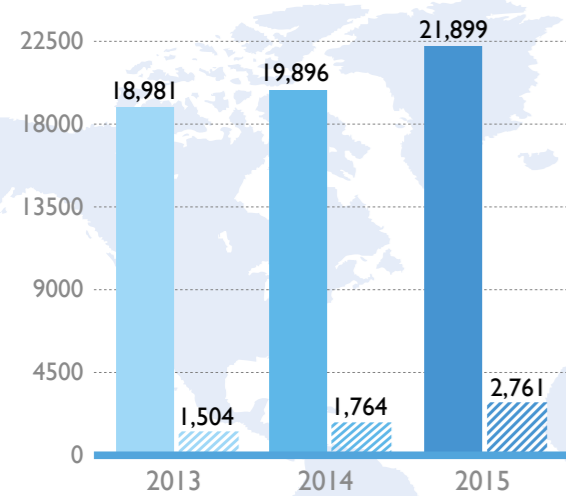
為提升資源回收廢棄物比例，佳世達訂定廢棄物管理程序以及回收目標，每季並於企業永續發展(CSD)會議檢討行動方案及目標，以達長期監控效果。2015年廢棄物管理之績效如左圖所示。公司整體生產製造量比2009年提升不少，在可資源回收廢棄物種類及量亦跟著增加，在推動節能減廢活動之後，可回收再利用之廢棄物比例接近90%以上之水準；可回收再利用量自2009年以來累計全球已達110,871公噸*，中國蘇州廠則佔105,164公噸。

3.52公噸，比2009年降低消耗約19.6%*。此外，佳世達各廠區均未抽取地下水作為營運之用。

針對生活污水之管制方面，在全球各製造廠區皆有設置污水回收再利用系統，回收之生活污水多用於廠區綠色植物噴灌之用。以台灣廠為例，利用回收水澆灌用之量約為101公噸/天**，約佔全球總用水量4.58%。

台灣廠的水污染防治設備由專業人員操作維護，係利用接觸曝氣法處理生活污水，產生之水則是納入政府所設污水下水道管理系統，蘇州廠排放之污水直接排放至市政下水道系統，排放目的地皆為下水道管理系統，所

廢棄物管理比較表 (公噸)*



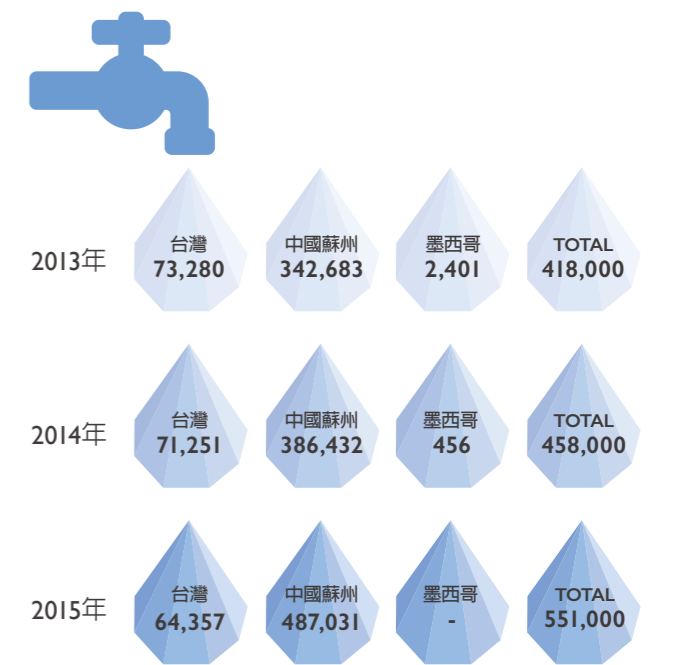
* 可回收再利用廢棄物比例=可回收再利用廢棄物重量/廢棄物總重量×100。
** 無法回收之廢棄物多為一般生活垃圾。

水資源管理

佳世達從產品設計之初就考量到清潔生產及環境保護，各製造據點所生產之各項產品，在製造過程中均無廢水產生，只有生活污水產生。佳世達全球製造據點2015年總用水量約為55.1萬公噸；總排放量約為44.1萬公噸，所有廠區之用水僅來自市政供水，各製造據點近3年用水量如右表所示。

為落實水資源管理，各製造據點自2011年以來主動關注自來水使用狀況，經統計2015年每人每月用水量約為

全球製造據點用水量統計表 (公噸)***



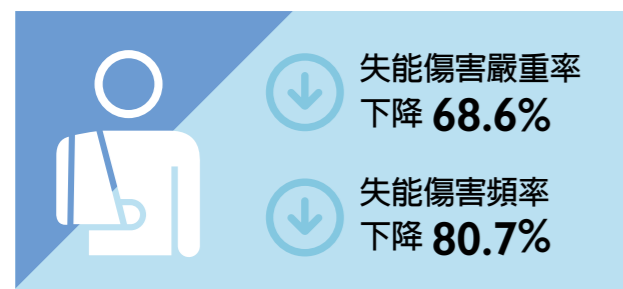
* 其2009~2014年的統計數據包含墨西哥廠，然因該廠已於2014年8月停產，2015年統計數據已不包含墨西哥廠。
** 回收水所用的計算標準為：組織內部回收再利用之水量除以總用水量（公噸）。
*** 1. 總排放量為全球各製造據點自來水用量*0.8 (0.2預估為使用空調逸散之水量比例)。
2. 用水量所用的標準為組織內部依收費單據內之數據統計用水量。

以並不會因用水產生污水而直接影響水體與土地，在污水水質檢測方面，台灣則是優於工業區廢水進廠標準*及法規標準(COD:60.5 mg/L, SS:13.25mg/L)，並定期監控，未被其它組織再利用。

佳世達各廠區都在工業區內，沒有擁有、租賃或管理任何位於生態保護區或水資源保護區內之廠區；亦不從事任何會對生物多樣性產生負面影響的活動，產品製造及服務過程中，亦不會對環境生態造成影響。

安全衛生管理

佳世達有健全之社會責任暨環安衛管理委員會以推動職業安全衛生事項，從上至下每位員工皆有責任安全的完成工作，並透過綠色營運文化之活動落實執行各項安全衛生



健康要求。針對環安幹事及管理代表則定期進行職業衛生教育訓練，針對員工則定期安排體檢並監控作業場所環境。佳世達自2007年起，全球製造據點已取得職業安全衛生系統(OHSAS 18001)認證，每年並持續進行查證。

一、職業安全災害管理

佳世達建立健康臨場服務，透過職業職安訪查，落實職業災害之預防防治，降低職業災害發生率；針對從事游離輻射作業之勞工，列入特殊追蹤管理。截至目前為止佳世達各製造據點並未發生因工作上原因而造成職業病之實例。在工傷方面多以手工具切割傷，不需請假之輕傷害為主，但少部份之工作傷害需經請假並予以休息，工傷嚴重度超過1天者，納入工傷率及損失工作日之計算範圍內。

經計算全球製造據點在2015年平均之失能傷害嚴重率為14；失能傷害嚴重率約為0.39；職業病發生率為0。平均之失能傷害嚴重率2015年比2009年減少約68.6%，失能傷害頻率2015年比2009年減少約80.7%，工作場所亦無職業病案例發生，且未發生死亡事件。承包商在現場工作中，未發生工傷事故及死亡事故。

全球安全衛生管理績效比較表(2013~2015)**

安全衛生管理績效項目	安全衛生管理績效項目				
	GRI之失能傷害頻率 (IR or FR)	GRI之失能傷害嚴重率 (LDR or SR)	GRI之職業病發生率 (ODR)	GRI之缺工率 (AR)	因公死亡事故總數
2013年	0.076	2.2	0	24.3	0
2014年	0.046	1.4	0	9.9	0
2015年	0.078	2.8	0	29.9	0

* 工業區進廠標準採經濟部服務中心帳單數據最大值。

** 依據GRI/G4版之計算公式如下：

- (1) Injury Rate (IR)
IR=Total # of injuries X200,000 /Total hours worked
- (2) Lost Day Rate (LDR)
LDR=Total # of lost days X200,000/Total hours worked
- (3) Occupational Diseases Rate (ODR)
ODR=Total # of Occupational diseases cases X200,000/Total hours worked
- (4) Absentee Rate (AR)
AR=Total # of missed (absentee) days over the period X200,000/Total # of workforce days worked for same period

2015年安全衛生管理績效依性別比例區分

GRI之失能傷害頻率 (IR)	GRI之失能傷害嚴重率 (LDR)	GRI之職業病發生率 (ODR)	GRI之缺工率 (AR)	因公死亡事故總數
台灣 ♂ 0 ♀ 0 合計 0	台灣 ♂ 0 ♀ 0 合計 0	台灣 ♂ 0 ♀ 0 合計 0	台灣 ♂ 0 ♀ 0 合計 0	台灣 ♂ 0 ♀ 0 合計 0
中國蘇州 ♂ 0.08 ♀ 0 合計 0.08	中國蘇州 ♂ 3 ♀ 0 合計 3	中國蘇州 ♂ 0 ♀ 0 合計 0	中國蘇州 ♂ 33.7 ♀ 0 合計 33.7	中國蘇州 ♂ 0 ♀ 0 合計 0
全球製造據點 ♂ 0.078 ♀ 0 合計 0.078	全球製造據點 ♂ 2.8 ♀ 0 合計 2.8	全球製造據點 ♂ 0 ♀ 0 合計 0	全球製造據點 ♂ 29.9 ♀ 0 合計 29.9	全球製造據點 ♂ 0 ♀ 0 合計 0

在化學品管理方面，生產製程中使用化學品一向是環安衛管理工作的重心，而且也必需有效管理，若造成化學溶劑的洩漏，可能會對廠區員工的安全、健康以及廠區的環境造成負面影響。2015年，佳世達全球製造據點所有廠區皆沒有發生化學品、油料及燃料洩漏事件。

在公司安全文化評量活動中，亦將各廠之環保節能活動列為競賽之一。佳世達要求各廠區在合理可行範圍內，設定年度之環保節能指標，經審核該指標，並透過廠務運作，產生實際之環保節能績效，同時獎勵績效優良之廠區，讓各廠各部門自發性做環保節能活動。

二、安全文化評量活動之推動

中國蘇州廠持續實施安全文化評量，透過擬定及規劃安全衛生活動，將其與綠色營運績效連結，由上而下讓員工執行安全措施。此制度內涵包括持續改進節能、安衛績效、加強安全衛生巡視、執行工作安全分析、提升安全衛生教育訓練參與比率、宣導虛驚事件通報及獎勵安全衛生提案等，以充分執行各項安全衛生健康要求，進而提升安全衛生管理績效，達到工作安全目標。透過推廣活動的確實執行，2015年持續保持90分以上的成績。

GRI / G4 對照表

Profile / 組織概況

一般揭露 General Disclosure	GRI Index	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證	
策略與分析	G4-1	企業永續發展願景與策略聲明	總經理的話 佳世達企業永續發展	4~5 12~14		○	
	G4-2	主要衝擊、風險及機會之陳述	總經理的話 利害關係者溝通 風險管理 佳世達氣候策略與 碳管理	4~5 15~19 28~30 60~65		○	
組織概況	G4-3	組織名稱	佳世達科技	9		○	
	G4-4	主要品牌、產品及 / 或服務	佳世達科技	9		○	
	G4-5	企業總部座落地點	佳世達科技	9		○	
	G4-6	業務活動涉及之國家與數量	佳世達科技	9		○	
	G4-7	所有權的性質及法律形式	佳世達科技	10		○	
	G4-8	所服務的市場與市場性質	佳世達科技	10		○	
	G4-9	組織規模	佳世達科技	9		○	
	G4-10	按雇用類型、僱用合約及僱用地區 劃分的員工總數，並依性別來細分	人員僱用概況	42~43		○	
	G4-11	勞資談判達成協議的員工比例	建立暢通與良好的勞資 溝通管道與關係	50	公司並無與員工簽 訂集體協商協定	○	
	G4-12	說明組織的供應鏈	供應鏈管理	36		○	
	G4-13	報告期間，任何重大的組織規模、 結構、所有權或供應鏈的變化	關於本報告書	N/A	無變化	○	
	G4-14	組織是否 / 如何提出預防措施	風險管理	28~30		○	
	G4-15	組織簽署外部發展的經濟、環境 及社會章程、原則或其他倡議 (外部CSR原則)	N/A	N/A	未簽署任何外部 倡議	○	
	G4-16	加入國內外業內公會之會員	佳世達科技	11		○	
	鑑別之重大面向與 邊界	G4-17	報告所涵蓋的公司實體	關於本報告書	1		○
		G4-18	界定報告內容的過程與面向的邊界	關於本報告書 利害關係者溝通	1 15~19		○
G4-19		列出所有實質面向(Aspects)	重大議題分析	18~19		○	
G4-20		針對每個實質面向， 報告此面向組織內的邊界	重大議題分析	18~19		○	
G4-21		針對每個實質面向， 報告此面向組織外的邊界	重大議題分析	18~19		○	
G4-22		重整過往報告之原因及結果	N/A	N/A	未重整報告	○	
G4-23		重大範疇以及面向邊界與 過往報告的差異	關於本報告書	1		○	
G4-24		利害相關者參與名單	利害關係者溝通	15~17		○	
利害相關者議和	G4-25	說明選定利害相關者之依據	佳世達企業永續發展、 利害關係者溝通	12 15		○	
	G4-26	說明利害相關者的參與方式	利害關係者溝通	15~17		○	
	G4-27	報告利害相關者關注之議題與 回應方式	利害關係者溝通	17		○	

一般揭露 General Disclosure	GRI Index	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
報告簡介	G4-28	報告期間	關於本報告書	1		○
	G4-29	上一份報告出版的日期	關於本報告書	1		○
	G4-30	報告出版之週期	關於本報告書	1		○
	G4-31	報告回應之連絡窗口	關於本報告書	1		○
	G4-32	報告組織選擇遵循G4方法 (Core or Comprehensive)	關於本報告書	1		○
	G4-33	報告組織尋求報告外部驗證的 政策與現行措施	關於本報告書	1		○
公司治理	G4-34	組織的治理架構，包括最高治理單 位的委員會。說明負責經濟、環境 與社會衝擊的委員會	佳世達企業永續發展 公司治理運作情形	12 23		○
	G4-35	說明最高治理機構針對經濟、環境 及社會議題，授權委任給高階管理 階層與其他員工的流程。	公司治理運作情形	23		○
	G4-36	說明組織是否任命經營管理階層負 責經濟、環境和社會議題，並是否 直接向最高治理機構報告。	公司治理運作情形	23		○
	G4-37	利害相關者與最高治理單位針對經 濟、環境與社會議題相互諮詢的過 程。如果諮詢委辦，說明承辦的單 位以及向最高治理單位回饋的程序	公司治理運作情形 建立暢通與良好的勞資 溝通管道與關係	23 50		○
	G4-38	最高治理單位的組成與其委員會	公司治理組織架構	22	董事會成員皆不屬 弱勢群體人員	○
	G4-39	最高治理單位主席是否兼任行政職	公司治理運作情形	23		○
	G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與 遴選流程	公司治理組織架構	22		○
	G4-41	董事會利益規避之機制與程序	公司治理組織架構	23		○
	G4-42	最高治理單位與高階管理人員在發 展、同意與更新組織與經濟、環境 與社會相關之目的、價值或使命聲 明、策略、政策與目標的角色	公司治理運作情形	23		○
	G4-43	報告發展與增進最高治理單位對於 經濟、環境與社會議題的知識	公司治理組織架構	23		○
	G4-44	最高治理機構在經濟、環境和社會 議題表現的評量流程、頻率，及組 織針對此評量採取的措施	公司治理運作情形	23		○
	G4-45	最高治理單位在鑑別與管理經濟、 環境與社會衝擊、風險與機會的角 色；利害關係人之諮詢是否用於支 持最高治理機構對經濟、環境和社 會的衝擊、風險和機會之辨識與管 理	公司治理運作情形 風險管理	23 28		○
	G4-46	最高治理單位審查風險管理的 有效性	公司治理運作情形	23		○
	G4-47	最高治理單位審核經濟、環境與社 會衝擊、風險與機會的頻率	公司治理運作情形	23		○
G4-48	說明最高層級委員會或職位，其職 責為正式檢視及核准組織永續性 報告書，並確保已涵蓋所有重大考 量面	佳世達企業永續發展	13		○	



Economic / 經濟面

一般揭露 General Disclosure	GRI Index	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
公司治理	G4-49	說明與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	公司治理運作情形	23		○
	G4-50	說明與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制	公司治理運作情形	23		○
	G4-51	最高治理單位與高階管理人員的薪酬政策	公司治理運作情形	23	最高治理機構和高階管理階層的薪酬未與環境和社會目標的績效	○
	G4-52	說明決定薪酬的程序、薪酬顧問是否參與薪酬的決定，是否獨立參與、以及薪酬顧問與公司任何其他關係	公司治理運作情形	23		○
	G4-53	如適用，說明如何尋求利害關係者對於薪酬的意見並納入考量，包含薪酬的政策與提案的投票結果	公司治理運作情形	23		○
	G4-54	獲得組織年度最高總報酬個人的總報酬與所有員工(不包括最高收入的個人)的總報酬中位數的比率(依重要營運據點區分)	N/A	N/A	台灣桃園：3.2 中國蘇州：9.7	○
	G4-55	組織年度最高總報酬個人的總報酬提昇率與所有員工(不包括最高收入的個人)的總報酬提昇率中位數的比率(依重要營運據點區分)	N/A	N/A	台灣桃園：2 中國蘇州：2	○
倫理與誠信	G4-56	說明組織的行為與道德守則的價值觀、原則、標準與行為規範	誠信與反貪瀆	26~27		○
	G4-57	報告內外部尋求道德及合法行為之建議及與組織誠信相關事宜之機制	誠信與總經理信箱	27		○
	G4-58	報告內外部舉報違反道德及法律行為之疑慮以及與組織誠信相關事宜之機制	誠信與總經理信箱	27		○

面向	類別	項目	GRI Index	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
經濟 績效	經濟效益	EC1		經濟價值產生與分布，包括營收、營運成本、員工薪酬、捐獻及其他社區投資、保留盈餘、投資者與政府之給付	財務績效	24~25		○
		EC2		因氣候變遷所導致的財務影響	N/A	N/A	2015年末有因氣候變遷而造成之重大財務影響；其他氣候變遷之因應參見「氣候策略與碳管理」	○
		EC3		企業明確承諾的福利及賠償	員工基本保障	49		○
		EC4		政府給予之經濟補貼 / 援助	財務績效	25		○
	市場定位	EC5		在各主要營運地點，新進員工依性別的標準起薪與當地最低工資的比率	人員僱用概況	44		○
		EC6		在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例	人員僱用概況	42		○
		EC7		基礎設備的投資與支援服務的發展及衝擊	親善大地，關懷社會	52~57		○
	間接經濟影響	EC8		顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	親善大地，關懷社會	52~57		○
	採購實務	EC9		主要營運處在地採購比例	供應鏈管理	36		○

Performance Indicators / 績效指標

Environmental / 環境面

面向	類別	項目	GRI Index	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
環境 績效	原物料	EN1		原物料的總使用重量或用量	永續發展重點量化績效指標彙整表(2012~2015)	6		○
		EN2		回收再生料的使用比率	N/A	N/A	2015年塑膠件使用回收再生料之比例為71%	○
	能源	EN3		組織內的能源消耗	溫室氣體盤查	63		○
		EN4		組織外的能源消耗	溫室氣體盤查	63		○
		EN5		能源強度	溫室氣體盤查	62		○
		EN6		節約能源	碳揭露成果	64-65		○
		EN7		產品及服務減少的能源需求	綠色產品	66		○
	水	EN8		總用水量	水資源管理	71		○
		EN9		因用水而受嚴重影響的水源	N/A	N/A	無法取得因取水而受顯著影響的水源之資訊	○
		EN10		回收再使用水的比例及總量	水資源管理	71		○
	生物多樣性	EN11		座落或鄰近保護區的土地概況	水資源管理	72		○
		EN12		組織對生物多樣性之重大影響	水資源管理	72		○
		EN13		棲地保護與復育	水資源管理	72		○
		EN14		依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	水資源管理	72		○
	排放	EN15		直接GHG排放總量(範疇一)	溫室氣體盤查	63		○
		EN16		間接GHG排放總量(範疇二)	溫室氣體盤查	63		○
		EN17		其他相關間接GHG排放量(範疇三)	溫室氣體盤查	63		○
		EN18		溫室氣體排放強度	溫室氣體盤查	62		○
		EN19		減少GHG排放量的計畫與成效	碳揭露成果	64-65		○
		EN20		損害臭氧層物質的排放量	N/A	N/A	佳世達科技為符合環保標章之要求，在產品製程及包裝中均未使用造成臭氧層破壞之物質(Ozone Depleting Substances, ODSs)，但空調之冷媒及滅火器(R123、R404a、R22...等)之排放，全球製造廠區約排放115公噸CO ₂ -e	○

面向	類別	項目	GRI Index	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
環境 績效	排放	EN21		SOx、NOx及重要氣體排放量	N/A	N/A	佳世達的製造為單純之組裝作業，製程上並未使用柴油、重油等燃料當成我們生產流程之間接材料，僅在公用設備中之緊急發電機及蘇州廠之堆高機使用柴油。柴油燃燒時產生極微量之SOx，對環境衝擊極小，故不進行SOx及NOx之量測。針對相關空氣污染物，佳世達設有空氣污染過濾設備，空氣汙染物將經初級濾網及活性碳過濾後排放至大氣中	○
		廢水與廢棄物	EN22		按水質及目的區分之廢污水量	水資源管理	71	
	EN23			按種類及處理法區分之廢物重	廢棄物管理	70		○
	EN24			化學品等溢漏的總次數及體積	安全衛生管理	73		○
	EN25			依巴塞爾公約定義之有害廢物	廢棄物管理	71		○
	EN26			受廢污水及逕流嚴重影響之地	水資源管理	71-72		○
	產品與服務	EN27		減輕產品與服務對環境的影響	綠色產品	66-69		○
		EN28		售出產品及回收其包材的比例	N/A	N/A	因Qisda為ODM，產品連同包材出貨至客戶後，所有權即歸客戶所有，故無法進行回收	○
	法令遵行	EN29		違反環保法令之罰款及次數	合法守規	31		○
	交通運輸	EN30		運輸產品及員工通勤所產生的重大環境影響	N/A	N/A	運輸產品及員工通勤所產生的溫室氣體排放請參考EN17	○
	整體情況	EN31		按類別區分的環保總投資 / 支出	N/A	N/A	2015年在環境相關之投資金額約63萬美金，佔全年營業額之0.02%	○
	供應商 環境評估	EN32		以環境條件來篩選新供應商的比率	供應商晉用程序	36		○
		EN33		供應鏈對環境有實際或潛在重大衝擊以及採取的行動	打造綠色供應鏈	38-39		○
		EN34		對於環境影響，透過正式申訴機制所提出、處理、以及解決的抱怨數	N/A	N/A	無申訴或抱怨案件	○

Performance Indicators / 績效指標



Social / 社會面

面向	類別	項目	GRI Index	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
社會 績效	員工 聘僱	LA1	LA1	按年齡、性別與區域分別計算新進員工人數、比例與員工離職人數和離職率	員工流動率	44~45		○
		LA2	LA2	按營運之主要據點，提供予全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	員工基本保障	49		○
		LA3	LA3	依性別報告生產育嬰假後之恢復工作率與留任率	N/A	N/A	一、恢復工作率： 女：100% (屆期應復職7人，7人申請，7人復職) 男：100% (屆期應復職3人，3人申請，3人復職) 二、留任率： 女：100% (7人復職，0人離職) 男：100% (3人復職，0人離職) 註： 1. 以上回任者復職12月後皆仍在職 2. 育嬰假的員工總數，目前尚難以統計，故無計算	○
	勞資 關係	LA4	LA4	明訂勞務變更的最短告知期限	N/A	N/A	佳世達依法保障勞工權利，資遣員工之最短告知期限依勞基法辦理。如有職務或相關異動，依程序30天前通知此項異動，並將所有配套與相關措施與同仁溝通，並以書面方式請同仁確認相關變更	○
		LA5	LA5	職安衛委員會勞方代表的比重	N/A	N/A	三分之一	○
	職業 健康 安全	LA6	LA6	按地區與性別畫分的工傷種類及工傷率、職業疾病、損失天數、缺勤率，和工作有關的死亡人數	安全衛生管理	73		○
		LA7	LA7	高職業病發生頻率或高風險職業之員工	員工健康管理	51	佳世達之製程及作業環境皆不屬高風險類別(非屬噪音、有機溶劑、特定化學物質、毒性化學物質及粉塵環境)，然另因本公司主要為組裝作業，具有重複性勞動之人員風險，相關內容請參照員工健康管理	○
		LA8	LA8	與工會訂定健康、安全的協議	N/A	N/A	台灣總部無工會不適用，另中國蘇州雖員工會組織，但無與公司訂定相關健康安全協議。目前健康安全政策與措施主要由公司Top-down管理	○
	訓練 與 教育	LA9	LA9	按員工職級與性別計算單一員工每年平均受訓時數	學習發展	46		○
		LA10	LA10	員工職涯與能力相關課程培訓	學習發展	46~47	員工職涯終止或終止僱用後未提供轉換協助計畫	○
		LA11	LA11	依性別報告，接受定期績效與職涯發展檢討的員工之百分比	N/A	N/A	佳世達每半年會進行一次績效溝通與職涯發展檢討，2015年完成績效考核的間接人員男女比例分別為：94.64%及93.14%；直接人員的績效考核男女比例分別為：100%及100% 註：佳世達協理(含)以上主管，因其績效展現現在企業營運成效上，故不參與定期績效考核。	○

面向	類別	項目	GRI Index	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
社會 績效	勞工 守則 績效 指標	LA12	LA12	按性別、年齡、少數民族與其他多樣性指標，細分組織之高階管理人員與根據員工種類細分每類員工之組成	人員僱用概況	43	佳世達高階管理人員皆不屬少數族群，故無以此分類的數據	○
		LA13	LA13	按營運之主要據點與員工類別，劃分女性對男性之基本薪資比率及報酬比率	N/A	N/A	台灣男女比：1:1 中國蘇州男女比：1:1.02	○
		LA14	LA14	以勞工權益來篩選新供應商的比例	供應商管程序	36		○
		LA15	LA15	供應鏈對勞工權益有實際或潛在重大衝擊以及採取的行動	打造綠色供應鏈	38~39		○
		LA16	LA16	對於勞工權益，透過正式申訴機制所提出、處理、以及解決的抱怨數	保障勞工權益	48		○
		HR1	HR1	載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比	N/A	N/A	未有重大投資經人權審查 註：重大投資協議即須經董事會同意之投資案所簽署之協議	○
	人權 績效 指標	HR3	HR3	發生歧視事件的總數和已採取的矯正行動	人權管理	48		○
		HR4	HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	打造綠色供應鏈	38~39		○
		HR5	HR5	鑑別出作業模式與重要供應商對童工可能造成的危險，並衡量消除童工的貢獻	人權管理	48		○
		HR6	HR6	鑑別出有強迫或強制性勞動風險的作業模式與重要供應商，並衡量消除所有形式的強迫勞動之貢獻	人權管理	48		○
		HR8	HR8	侵害原住民員工權利與避免措施	人權管理	48	2015年未發生原住民權力侵害事件	○
		HR9	HR9	受到人權的審查與(或)影響評估的營運活動之總數和比例	人權管理	48		○
		HR10	HR10	針對新供應商使用人權準則篩選的比例	供應商管程序	36		○
		HR11	HR11	供應商人權實際或潛在重大衝擊以及採取的行動	打造綠色供應鏈	38~39		○
		HR12	HR12	經由正式申訴機制與人權有關的申訴件數、處理和解決的數量	保障勞工權益	48	無申訴或抱怨案件	○
		社會 績效 指標	SO1	SO1	實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例	親善大地，關懷社會	52~57	100% (包含台灣及中國蘇州)
SO2	SO2		對當地社區具有重大潛在或實際負面影響之營運活動	N/A	N/A	佳世達的營運活動對社區可能有的負面衝擊，僅在中國蘇州廠的噴塗作業產生廢氣可能會有潛在影響，但經活性碳設備過濾後排出，影響機率及嚴重度皆不高	○	

Performance Indicators / 績效指標

Social / 社會面


面向	類別	項目	GRI Index	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證	
社會 績效 指標	貪污	SO3		進行賄賂風險分析之事業單位數量與比例以及鑑別出的重大風險	誠信與反貪瀆	26		○	
		SO4		反貪瀆政策與程序的溝通及訓練	誠信與反貪瀆	26~27		○	
		SO5		確認為貪污的事件以及採取的行動	誠信與反貪瀆	26		○	
	公共政策	SO6		依國別及受益者的政治獻金總額	N/A	N/A	無	○	
	法令遵行	SO8		違反法令之鉅額罰款及次數	合法守規	31		○	
	供應商的社會 衝擊 評估	SO9		以社會衝擊來篩選新供應商的比例	供應商管程序	36		○	
		SO10		供應鏈對社會有實際或潛在重大衝擊以及採取的行動	打造綠色 供應鏈	38~39		○	
		SO11		對於社會衝擊，透過正式申訴機制所提出、處理、以及解決的抱怨數	N/A	N/A	2015年未有社會衝擊申訴案件	○	
		社會 績效	消費者 健康與 安全	PR1		重要產品類別為改善健康與安全所進行的影響評估比例	客戶健康與安全	69	
	PR2				違反產品生命週期中健康及安全影響之法令或自願性標準的總事件數	N/A	N/A	無	○
	產品與 服務 標示		PR3		組織程序要求需要提供產品資訊以及標示的產品類型，以及重要產品符合此要求的比例	綠色產品	66~69	佳世達要求所有產品須包含以下資訊： 1. 產品內容物成分 2. 產品或服務的使用安全 3. 產品的後續處置及其環境 / 社會衝擊	○
PR4				違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件	N/A	N/A	無	○	
PR5				客戶滿意度的調查與結果	客戶承諾	34		○	
行銷 傳播	PR6			行銷行為符合市場行銷法令	N/A	N/A	佳世達為專業代工公司，為品牌或其他客戶製造電子產品，基於產業特性無直接以消費者為訴求之廣告形式	○	
	PR7			違反市場行銷法令的案例數	合法守規	31	無	○	
客戶 隱私權	PR8			客戶隱私侵犯 / 資料遺失投訴數	客戶承諾	34~35		○	
法令 遵行	PR9			違反產品及服務的提供與使用等相關法令之鉅額罰款總值	合法守規	31		○	

ISO 26000 對照表

主要議題	2015報告書對應章節	頁碼	備註
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	總經理的話 佳世達企業永續發展 落實公司治理	4~5 12~14 22~23
人權	守規性的查核	人權管理	48
	人權風險	人權管理	48
	避免直接、利益、沉默等同謀關係	供應鏈管理 人權管理	36~39 48
	解決勞騷埋怨	人權管理 建立暢通與良好的勞資溝通 管道與關係	48 50
	歧視與弱勢族群	人員聘僱概況 人權管理	42~43 48
	公民與政治權	人權管理	48
	經濟社會與文化權	親善大地，關懷社會 綠色營運	52~57 70~73
	工作基本權利	人員聘僱概況 人權管理	42~43 48
勞動實務	聘僱與聘雇關係	供應鏈管理 人員聘僱概況 員工流動率 人權管理	36~39 42~43 44~45 48
	工作條件與社會保護	人員聘僱概況 員工基本保障	42~43 49
	社會對話	佳世達科技 GRI / G4對照表LA4	9~11 80
	工作健康與安全	安全衛生管理	72~73
	人力發展與訓練	學習發展	46~47
	環境	污染預防	廢棄物管理 水資源管理 安全衛生管理 GRI / G4對照表EN20.EN21
永續的資源利用		氣候策略與碳管理 水資源管理 GRI/G4對照表EN2	60~65 71~72 78
氣候變遷的減緩與調適		氣候策略與碳管理	60~65
自然環境的保護與恢復		水資源管理	71~72

企業社會責任報告查證聲明書

主要議題	2015報告書對應章節	頁碼	備註
公平的经营實務	反貪腐	誠信與反貪腐	26~27
	負責任的政治參與	N/A	N/A 無參與政治活動
	公平競爭	合法守規	31
	促進價值鏈的社會責任	親善大地，關懷社會 供應鏈管理	52~57 36~39
	尊重智慧財產權	合法守規	31
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約實務	合法守規 綠色產品	31 66~69
	保護消費者的健康與安全	綠色產品	66~69
	永續消費	綠色產品	66~69
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	客戶承諾	34~35
	消費者資料保護與隱私	客戶隱私保護	35
	提供必要的服務	親善大地，關懷社會	52~57
	教育與認知	綠色產品	66~69
社區參與與發展	社區參與	財務績效 人權管理	24~25 48
	教育與文化	人權管理	48
	創造就業與技術發展	供應鏈管理	36~39
		學習發展	46~47
		親善大地，關懷社會	52~57
	科技發展	親善大地，關懷社會	52~57
	創造財富與收入	財務績效	24~25
		供應鏈管理 親善大地，關懷社會	36~39 52~57
健康	安全健康管理	72~73	
社會投資	親善大地，關懷社會	52~57	



BUREAU VERITAS

INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT

To: The Stakeholders of Qisda Corporation

Introduction and objectives of work

Bureau Veritas Certification Taiwan has been engaged by **Qisda Corporation** to conduct an independent assurance of its **2015 Corporate Sustainability Report**. This Assurance Statement applies to the related information included within the scope of work described below.

This information and its presentation in the **2015 Corporate Sustainability Report** are the sole responsibility of the management of **Qisda Corporation**. Bureau Veritas was not involved in the drafting of the Report. Our sole responsibility was to provide independent assurance on its content.

Scope of work

The assurance process was conducted in line with the requirements of the Assurance Standard AA1000AS (2008) Type 2 and High Level assurance. The scope of work included:


- Data and information included in **2015 Corporate Sustainability Report** for the **1st January, 2015 to 31st December, 2015**;
- Appropriateness and robustness of underlying reporting systems and processes, used to collect, analyse and review the information reported;
- Evaluation of the Report against the main principles of the AA1000 Assurance Standard (2008)¹
 - Inclusivity
 - Materiality
 - Responsiveness
- Evaluation of the Report against the principles of Stakeholder Inclusiveness, Sustainability Context, Materiality, Completeness, Balance, Comparability, Accuracy, Timeliness, Clarity, and Reliability, as defined in the GRI Sustainability Reporting Guidelines G4.

The level of assurance has been applied as high level. It includes the following sites:

- Qisda Corporation;
- Qisda (Suzhou) Co., Ltd. (QCSZ);
- Qisda Electronics (Suzhou) Co., Ltd. (QCES);
- Qisda Optronics (Suzhou) Co., Ltd. (QCOS);
- Qisda Precision Industry (Suzhou) Co., Ltd. (QCPS).

¹ Published by AccountAbility: The Institute of Social and Ethical Accountability
<http://www.accountability.org.uk>

BUREAU VERITAS



Page 1 of 4



Methodology

As part of its independent assurance, Bureau Veritas undertook the following activities:

1. Interviews with relevant personnel of **Qisda Corporation**;
2. Review of documentary evidence produced by **Qisda Corporation**;
3. Review performance data listed in report with sampling basis;
4. Site visits to headquarter and sites in Taoyuan, Taiwan;
5. Review of **Qisda Corporation** data and information systems for collection, aggregation, analysis and review.

Our work was conducted against Bureau Veritas' standard procedures and guidelines for external Assurance of Sustainability Reports, based on current best practice in independent assurance.

The work was planned and carried out to provide reasonable, rather than absolute assurance and we believe it provides a reasonable basis for our conclusions.

Our findings

On the basis of our methodology and the activities described above, it is our opinion that:

- The information and data included in **2015 Corporate Sustainability Report** are accurate, reliable and free from material mistake or misstatement;
- The Report provides a fair representation of **Qisda Corporation's** activities over the reporting period;
- The information is presented in a clear, understandable and accessible manner, and allows readers to form a balanced opinion over **Qisda Corporation's** performance and status during the **1st January, 2015 to 31st December, 2015**;
- The Report properly reflects the organisation's alignment to and implementation of the AA1000 Assurance Standard (2008) principles of Inclusivity, Materiality and Responsiveness in its operations. Further detail is provided below;
- **Qisda Corporation** has established appropriate systems for the collection, aggregation and analysis of relevant information;

Alignment with the principles of AA1000AS(2008)

Inclusivity

Qisda Corporation has processes in place for identifying a range of key stakeholders including clients, suppliers and employees and has undertaken a number of formal stakeholder engagement activities in 2015 covering a range of aspects such as environmental, social and economic.

Materiality

The Report addresses the range of environmental, social and economic issues of concern that **Qisda Corporation** has identified as being of highest material importance. The identification of material issues has considered both internal assessments of risks and opportunities to the business, as well as stakeholders' views and concerns.



Responsiveness

Qisda Corporation is responding to those issues it has identified as material and demonstrates this in its policies, objectives, indicators and performance targets. The reported information can be used by the organisation and its stakeholders as a reasonable basis for their opinions and decision-making.

Key areas for ongoing development

Based on the work conducted, we recommend **Qisda Corporation** to consider the following:

- Collect response and report to the positive or negative news that has been revealed. (RESPONSIVENESS)

Evaluation against Global Reporting Initiative (GRI) G4 Sustainability Reporting Guidelines

Based on our work, it is our opinion that **2015 Corporate Sustainability Report** has been prepared in accordance with the GRI Reporting Framework including appropriate consideration of the Reporting Principles and necessary indicators to meet the requirements of GRI in accordance 'Comprehensive' option.

Limitations and Exclusions

Excluded from the scope of our work is any assurance of information relating to:

- Activities outside the defined assurance period;
- Positional statements (expressions of opinion, belief, aim or future intention by **Qisda Corporation**) and statements of future commitment.

This independent statement should not be relied upon to detect all errors, omissions or misstatements that may exist within the Report.

Statement of independence, impartiality and competence

Bureau Veritas is an independent professional services company that specialises in Quality, Health, Safety, Social and Environmental management with more than 188 years history in providing independent assurance services. Bureau Veritas 2015 full year revenues reached 4.6 billion euros. The Group's adjusted net profit for 2015 reached 420 million euros.

Bureau Veritas has implemented a Code of Ethics across the business to maintain high ethical standards among staff in their day to day business activities. We are particularly vigilant in the prevention of conflicts of interest.

No member of the assurance team has a business relationship with **Qisda Corporation**, its Directors or Managers beyond that required of this assignment. We have conducted this verification independently, and there has been no conflict of interest.

The assurance team has extensive experience in conducting assurance over environmental, social, ethical and health and safety information, systems and processes, has over years combined experience in this field and an excellent understanding of Bureau Veritas standard methodology for the Assurance of Sustainability Reports.





Bureau Veritas Certification Taiwan

3F-B, No. 16, Nanjing E. Rd., Sec. 4, Songshan District, Taipei 10553, Taiwan R.O.C.



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-76

Technical Reviewer: *Adnan Lee*

Date: 23/June/2016

Assurer: *Lin*

Date: 23/June/2016





ALL ROADS LEAD TO **GREEN HOPES**

