



Qisda

Corporate
Sustainability
Report 2021

佳世達
企業永續報告書



Q Green

目錄

序

- 02 關於本報告書
- 03 董事長暨總經理的話
- 05 佳世達科技介紹
- 10 佳世達企業永續發展
- 22 利害相關者溝通

附錄

- 122 2021績效亮點
- 123 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- 128 GRI Standards對照表
- 144 ISO 26000 對照表
- 149 SDGs對照表
- 151 SASB指標
- 153 氣候相關財務揭露(TCFD)對照表
- 154 企業永續報告查證聲明書

ch 1

- 31 落實公司治理
- 32 公司治理
- 36 合法守規
- 37 風險管理
- 44 行為準則
- 43 資訊安全
- 47 財務績效

ch 2

- 49 經營夥伴關係
- 50 客戶承諾
- 52 供應鏈管理

ch 3

- 57 創造共享價值
- 58 員工概況
- 63 學習發展
- 67 人權管理
- 69 打造幸福健康職場
- 75 親善大地,關懷社會

ch 4

- 84 邁向永續環境
- 85 氣候策略與碳管理
- 92 綠色產品
- 99 綠色營運

ch 5

- 106 攜手共創成長
- 107 明基透析
- 110 明基三豐
- 113 怡安醫療
- 116 友通
- 119 拍檔

註：利害關係者較關心的重大主題，在各章節將以以下標示標記

關於本報告書

董事長暨總經理的話
佳世達科技介紹
佳世達企業永續發展
利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

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主題，佳世達特規劃企業永續網站，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，歷年出版之企業永續報告書亦歡迎各界於佳世達企業永續網下載或查詢：

<https://csr.qisda.com/ch/home.asp>



 此標誌表示可連結至外部相關內容

 此標誌表示可連結至內文相關內容



封面故事

佳世達持續轉型並增加了許多策略夥伴，展望未來，聯合大艦隊的成員，透過強化投資、精實聚焦、組織優化等策略，佳世達集團會一起跑得更快，繼續為「實現科技生活的真善美」的企業願景而努力。

報告出版日期與週期

本報告書出版的日期為2022年6月。佳世達科技自2007年起出版第一本「企業社會責任報告書」，每年持續揭露並定期於每年6月出版。

報告範疇與邊界

地理範疇：包含*佳世達總部—台灣及最主要之製造據點—中國蘇州、越南。另自2018年起，本報告擴增子公司**企業社會責任內容，並於「第五章 攜手共創成長」揭露相關資訊。

時間範疇：2021年1月1日至2021年12月31日。

資料搜集與計算

依上述報告範疇進行2021年整年度數據蒐集，指標與數據之計算公式已詳加說明於章節備註中。

經內外部驗證之政策與措施

報告書由本公司永續風管室負責內容彙整及撰寫，並由相關人員進行內部稽核，比對資料的一致性完整性及正確性，針對疏漏處則交還各單位主管補充及確認；外部則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 準則(GRI Standards)全面揭露(Comprehensive)及當責性原則標準(AA 1000 AS 2008 Addendum) High Assurance Type II之標準，透過內外部的稽核機制，確保資料揭露品質。另報告之揭露亦呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、社會責任指引(ISO 26000)、聯合國永續發展目標(SDGs)及SASB框架等國內外標準。

意見回饋與聯絡窗口

佳世達科技股份有限公司 永續風管室
盧偉仕 Ves Lu
333 桃園市龜山區山鶯路157號
TEL: 03-3598800 ext 3820
FAX: 03-3599000
EMAIL: Ves.Lu@Qisda.com
Csr@Qisda.com

* 包含財報所列示之公司：佳世達科技股份有限公司及其合併財報所列示之子公司，如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)、越南佳世達有限公司(QVH)等，其他未列示者請見年報。部分章節或績效指標之數據考量揭露訊息之真實性及完整性，會增加全球之總數據，如有未能完整包含台灣廠、中國蘇州及越南廠區之數據，亦將於該章節內容中備註說明。

** 合併財報所列子公司與子公司名稱：本公司之合併子公司及上市櫃子公司明基材料(股)公司、明基三豐醫療器材(股)公司、拍檔科技(股)公司、友通資訊(股)公司、眾福科技(股)公司、聚碩科技(股)公司、勝品電通(股)公司、矽瑪科技(股)公司及明泰科技(股)公司之合併子公司，欲參考所有合併子公司請見年報。部份合併財務報表中所包含的實體，未納入ESG報告範疇，將於該章節內容中備註說明。

關於本報告書

- 董事長暨總經理的話

佳世達科技介紹

佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

董事長暨總經理的話



Peter Chen

觀察轉機搶先佈局 大艦隊共創永續新藍海

2021年，全球經濟環境受新冠肺炎疫情、供應鏈、貨運緊張、通膨隱憂等不確定因素影響同時，另一方面也反應資訊通訊產品的強勁需求、加速數位轉型的長期機會。

佳世達大艦隊聚焦醫療事業和解決方案，占得現有資通訊事業優化、高附加價值新事業布局先機。大聯盟大艦隊策略成功，適時回應疫情下的資通訊產品、醫療與防疫物資、企業數位轉型與網路建設等需求，高附加價值事業轉型布局與資通訊事業皆有突出表現，集團全年營收來到2260億元、年增近2成，創下近15年來新高，於艱困疫情中帶出好消息。

以「2022年高附加價值事業營收過半」為願景目標，公司走在正確的轉型方向，持續組建聯合艦隊的資源平台，在資通訊事業、醫療健康、智慧解決方案與5G網通事業四大方向，大聯合艦隊積極擴展佈局，督促高附加價值事業轉型的腳步會越來越快，預期2022年營收可望挑戰歷史新高，大家一起不斷共創新高，集團艦隊越來越壯大！

公司的價值觀除了「追求卓越」之外，當我們經營企業有成，更要對社會「關懷貢獻」。佳世達於2021年9月，連續三年蟬聯了「亞洲最佳企業雇主獎」、《Forbes》雜誌評選為全球最佳雇主和「TCSA台灣永續獎及台灣永續行動獎」八項大獎等多重肯定。作為大艦隊表率，佳世達有信心以互惠雙贏的集團資源平台，集結大艦隊夥伴成員，致力提高價值轉型的經濟效益，從ESG(環境、社會、治理)的企業永續三大面向出發，共同厚植永續基石，邁向共創共榮的永續未來。

透過轉型打造永續力

身為大艦隊的旗艦企業，我們在2007年就發表了第一本企業社會責任報告書(CSR)，2010年領先業界建立碳管理平台，2014年奪下亞洲永續企業評比獎，2019年獲永續報告書白金獎，2020年更一舉拿下TCSA台灣永續十大典範獎，種種殊榮顯見公司在「永續企業」這個議題上所下的功夫。

公司針對永續發展管理，設定5大目標，範圍兼顧「E」(Environment環境保護)、「S」(Social社會責任)及「G」(Governance公司治理)，在獲致一定的肯定之後，也將這套發展歷程化為一套帶領大艦隊的SOP(標準作業程序)，讓艦隊成員在有需求之際，針對各企業不同，量身訂做不同的建議，並提供適當的協助。

其中，在公司治理方面，在2005年就成立風險管理委員會(RMC)，管理超過風險容忍度的風險，每年都會訂定風險來源雷達圖，透過外部專家的報告、過去重大風險事件的經驗，或是對未來風險事件的趨勢及預測，找出錯誤決策、不作為決策可能帶來的風險。

在2018年就曾經大規模進行一旦爆發全球性疫情，集團該如何應變的演練，因此在去年Covid-19疫情開始延燒時，內部就啟動相關應變措施，包括儲備物資、鼓勵員工減少移動、各廠區隨疫情發展的應對及廠區間相互支援等，也備妥在台灣、越南、美國的

關於本報告書

一 董事長暨總經理的話

佳世達科技介紹

佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

3道錦囊，為生產不斷鏈超前佈署；針對火災、地震、供應鏈意外等突發狀況，也有應對策略。

我們也格外注重對環境的保護，針對不同的利害關係人，設定了包括綠色產品、綠色營運與綠色供應鏈的方針。在綠色產品方面：從設計下苦功，就能讓綠色元素無所不在。在台灣有5成的員工是研發人員，從設計端就將環境風險的評估因子植入產品的基因當中；舉例而言，2018年設計的電腦螢幕，在零組件、製造端、運送端所產生的碳排放量，就比2013年的機種減少了7.6%，若每年生產2200萬台電腦螢幕，所減少的碳排放量就相當於28座大安森林公園的年吸碳量。

在綠色營運方面，佳世達致力於減少生產過程的耗能，包括照明、空調、再生能源的設置，也將保護員工的安全、創造員工的幸福，視為企業永續的關鍵因子。此外，供應鏈牽動的1200家供應商，我們也會積極輔導在社會責任及環境安全衛生管理的強化，透過「認知」、「推動」、「永續」3個步驟，除了邁向永續之外，供應鏈的企業社會責任也要向上提升。

此外，公司也善盡永續企業所需肩負的社會責任，將員工視為重要的利害關係人，不但人權充分受到保障，也相當重視員工能力的提升，並進營造員工的「幸福感」，不只照顧了荷包，也顧及了身心靈。這幾年當父親節、母親節到來時，員工的父母甚至會收到來自於公司的祝福，當員工上班不僅是為了每個月可以領薪水時，才會發自內心地為公司著想，與公司利益站在一起，自然可以發揮更大的效益。

2021年成長與轉型的成果

2021年在現有資通訊事業優化、高附加價值新事業布局同步增長帶動下，12月、第四季、全年合併營收三項均刷新歷史新高。

2021年全年合併營收達2,259.74億元、一舉突破2,000億元大關，較2020年成長17.9%。2021年營收比2020年大幅增加343億元，主要因為疫情下的資通訊產品、醫療與防疫物資、企業數位轉型與網路建設等需求都持續暢旺。展望未來，將持續組建聯合艦隊的資源平台，在資通訊事業、醫療健康、智慧解決方案與5G網通事業四大方向，均將加深、加廣布局。

展望2022年，看好工業電腦的需求依舊強勁，自動化、基礎建設、數位轉型帶起了「IPC換機潮」，而車用、網通5G、AIoT、伺服器等領域更是不斷增溫。我們將持續提升產能，滿足不同應用的客戶需求，未來將攜手集團夥伴，除了聚焦在既有的自動化、5G、AIoT等產品，而未來也將拓展市場到綠能、資安、Fintech等應用，掌握成長快速的市場新商機。

未來的挑戰與準備

公司佈局高附加價值新事業轉型有成，聯合大艦隊的成員無論是營收還是獲利，都越來越好，新事業成長快速，大艦隊呈現非常好的發展態勢，是豐收的一年。

但是，這裡面出現一些警訊，需要特別注意，2021年下半年以及全年的獲利，都沒有達成預定的目標。許多事業單位以及大艦隊旗下公司，手上的訂單滿滿，但因為缺料以及庫存的問題，嚴重影響業務推展。接下來全球可能面臨更嚴峻的疫情管控，充滿諸多變數，要有心理準備，備妥三道錦囊，預先推演可能發生與面臨的狀況，提前做好規劃，避免這些變數影響到業績的達成。

聯合艦隊在價值轉型的目標上，即將達成第一階段「高附加價值事業營收過半」的目標，下一階段要朝著「高附加價值事業獲利過半」的目標前進。在這充滿變化衝擊的時代，對比許多辛苦的產業，我們努力的耕耘都長成滿滿的豐收是幸福的；攜手許多隱形冠軍，一起快速成長、共同開創新局，是令人羨慕的！2022年，我們在這樣堅實的基礎出發，必然能夠再創新高！

關於本報告書

董事長暨總經理的話

一 佳世達科技介紹

佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

佳世達科技

一 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,為一橫跨資通訊產業、醫療事業、智慧解決方案及5G網通事業之全球科技集團,不僅提供客戶創新、高品質、具市場需求之產品與服務,更期望透過科技改善人類生活,實現科技生活的真善美。

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,其產品與技術領域包括高端及專業用顯示器,如電競類、繪圖用、廣電用、醫療用與安全監控用之顯示器等;光學精密電子相關產品,如投影機、安全監控系統與車載應用產品等;工/商業電腦機器及周邊設備,如熱感條碼列印機(POS printer),條碼掃描器(barcode scanner)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、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智慧檯燈、掛燈等。

近年來,佳世達積極佈局醫療產業的擴展,如:超聲診斷超音波、血液透析器、洗腎機、口腔掃描機等等,醫療領域的布局已涵蓋醫療服務、醫療設備、醫用耗材、數位口腔、透析、聽力等事業。

佳世達也加速發展六大智能解決方案:智慧零售、智慧製造、智慧教育、智慧醫療、智慧能源、智慧企業,以「高度軟硬整合、一站購足、創新營運」為訴求,提供六大整合領域,涵跨三十個智慧解決方案及十大項硬體設備,滿足客戶最前端的需求與服務,協助客戶進行數位轉型、賦能成長。

身為全球前兩大液晶顯示* 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、越南、新加坡、美國以及日本。目前全球員工人數約7,544人**。

* 2021年液晶顯示器出貨量約2,190萬台。

** 員工人數以2021年12月31日佳世達科技實際聘僱之員工(正職及建教生)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:53人;中國蘇州外包:7,610人)

一 佳世達現況



成立時間

1984年



資本額

NTD \$
197億元



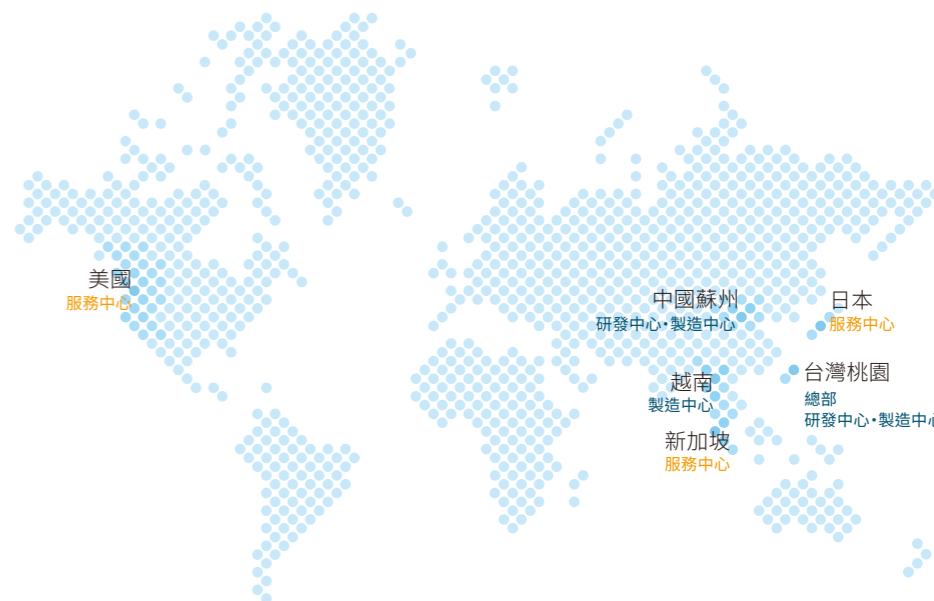
2021年本業合併營收

NTD \$
2,259.7億元



員工人數

約7,544人



關於本報告書

董事長暨總經理的話

一 佳世達科技介紹

佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

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 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；佳世達海外子公司蘇州廠、越南廠負責生產；此外，於美國、日本等地皆成立維修服務及銷售子公司，擴大本公司歐、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、實收股本、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及財務概況專章。

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，組織架構分為資訊產品事業群、商業暨工業用產品事業群、智能方案事業群、醫療器材事業群、網路通訊事業群等五大事業群。

佳世達於2017年6月由陳其宏先生接任董事長暨總經理，服務公司至今已達31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。

年報查詢：<https://www.qisda.com/tw/investor/shareholder>



關於本報告書

董事長暨總經理的話

一 佳世達科技介紹

佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

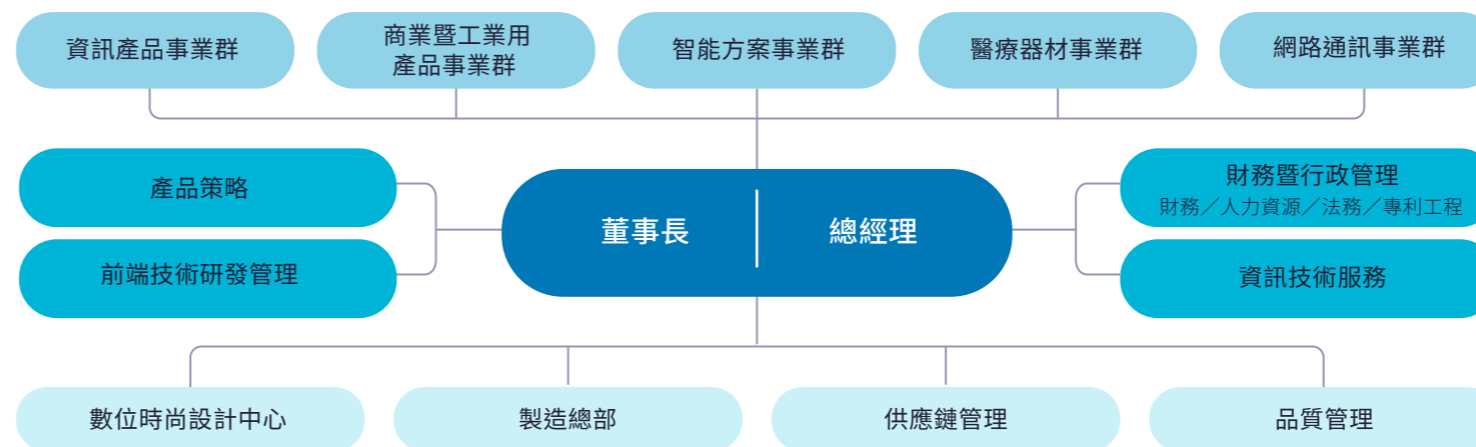
創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

一 佳世達組織圖



佳世達之優勢成就

- 數位光學處理(DLP)投影機出貨量全球NO.1
- 液晶顯示器出貨量全球NO.2

佳世達具備顯示、光學、無線通訊、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，為全球極少數電子製造公司所具備之條件。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、投影機、智慧物聯網、車載應用產品、工業自動化、照護醫療電子、醫療設備耗材、智能解決方案、5G專網及網路通訊等十大類產品。佳世達2021年主要產品線營運穩健，顯示器排名全球第二，在Covid-19疫情下服務居家工作、上學及娛樂等需求，投影機維持全球製造與銷售領先地位，持續完善從可攜式到高階雷射機種的產品組合，並運用此精密光學技術進入3D機器視覺的新藍海。醫療事業擴展上，中國蘇州、南京兩家醫院營運健康，發展互聯網醫院及智慧醫院建設，並加強醫療照護電子之產品種類與積極佈局全球市場。此外，加速六大智能解決方案開發，更強化與軟硬服務商整合關係，並投資5G網路通訊事業，以因應疫情下各行各業數位轉型之迫切需求。

目錄

序

- 關於本報告書
- 董事長暨總經理的話
- 佳世達科技介紹
- 佳世達企業永續發展
- 利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

- 佳世達產品

資通訊產品

- 顯示器
- 投影機

醫療事業

- 照護醫療電子
- 醫療設備耗材

智慧解決方案

- 智能解決方案
- 工業自動化

網通事業

- 車載應用產品
- 智慧物聯網

產品資訊請參考: <https://www.qisda.com.tw/page.aspx?uid=19>



關於本報告書

董事長暨總經理的話

一 佳世達科技介紹

佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄



此外，佳世達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，至今已累積高達153座國際設計大獎。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。

一 佳世達參與的協會與組織

No.	協會及組織名稱	一般會員	理事
1	國立成功大學國際產學聯盟	●	
2	台灣區電機電子工業同業公會	●	
3	台北市電腦商業同業公會	●	
4	台灣智慧自動化與機器人協會	●	●
5	中華民國內部稽核協會	●	
6	中華民國公開發行公司股務協會	●	
7	台灣併購與私募股權協會	●	●
8	社團法人國家生技醫療產業策進會	●	●
9	台灣醫療暨生技器材工業同業公會	●	●
10	VESA(Video Electronics Standards Association視頻電子標準協會)	●	
11	HDMI Licensing Administrator, HDMI LA	●	
12	台灣智慧安防工業同業公會	●	●
13	HDBaseT Alliance	●	
14	中華獨立董事協會	●	
15	中華企業經理人協會	●	
16	中華經營智慧分享協會	●	
17	台灣上市櫃協會	●	●
18	台灣產業控股協會	●	
19	中華民國資訊經理人協會	●	●
20	台灣數位治理協會	●	●
21	DSMA台灣數位應用多媒體協會	●	●
22	社團法人中華人力資源管理協會	●	
23	社團法人台灣服務業發展協會	●	
24	GMDN Agency	●	
25	財團法人中華民國商品條碼策進會	●	

關於本報告書

董事長暨總經理的話

佳世達科技介紹

— 佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

佳世達企業永續發展

「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。」

佳世達科技股份有限公司榮譽董事長李焜耀認為，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。

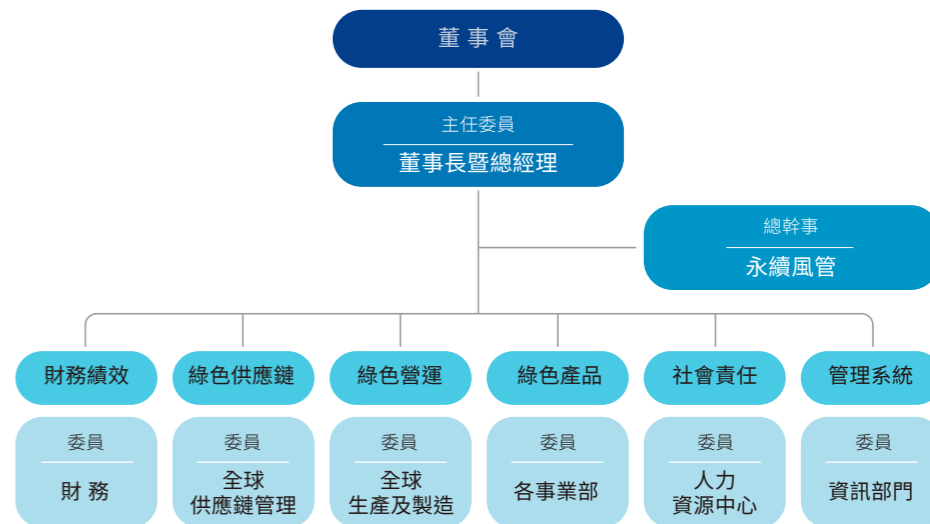
企業永續發展委員會

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(ESG Committee)，由董事長暨總經理陳其宏先生擔任主席，並由各部門高階主管擔任各構面委員，總幹事則負責統籌及推動跨部門的企業永續發展事務，同時負責每季召集會議，由各構面委員進行績效指標與企業社會責任報告之進度報告。另依據佳世達「企業社會責任守則」，每年定期向董事會報告當年度重大主題鑑別及永續績效管理成果。



- 2021年HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」及「WeCare最佳員工關懷獎」。
- 首獲:2021年「全球最佳雇主獎」
- 永續能源研究基金會「台灣企業永續獎」之「台灣永續企業績優獎」、「企業永續報告書金獎」、「台灣永續行動獎:就業與經濟成長-銀獎」、「台灣永續行動獎:就業品質-銅獎」及「社會共融領袖獎」。
- 佳世達雙星廠獲得經濟部綠色工廠標章認證

企業永續發展委員會



關於本報告書

董事長暨總經理的話

佳世達科技介紹

— 佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

我們的價值創造流程

一、投入

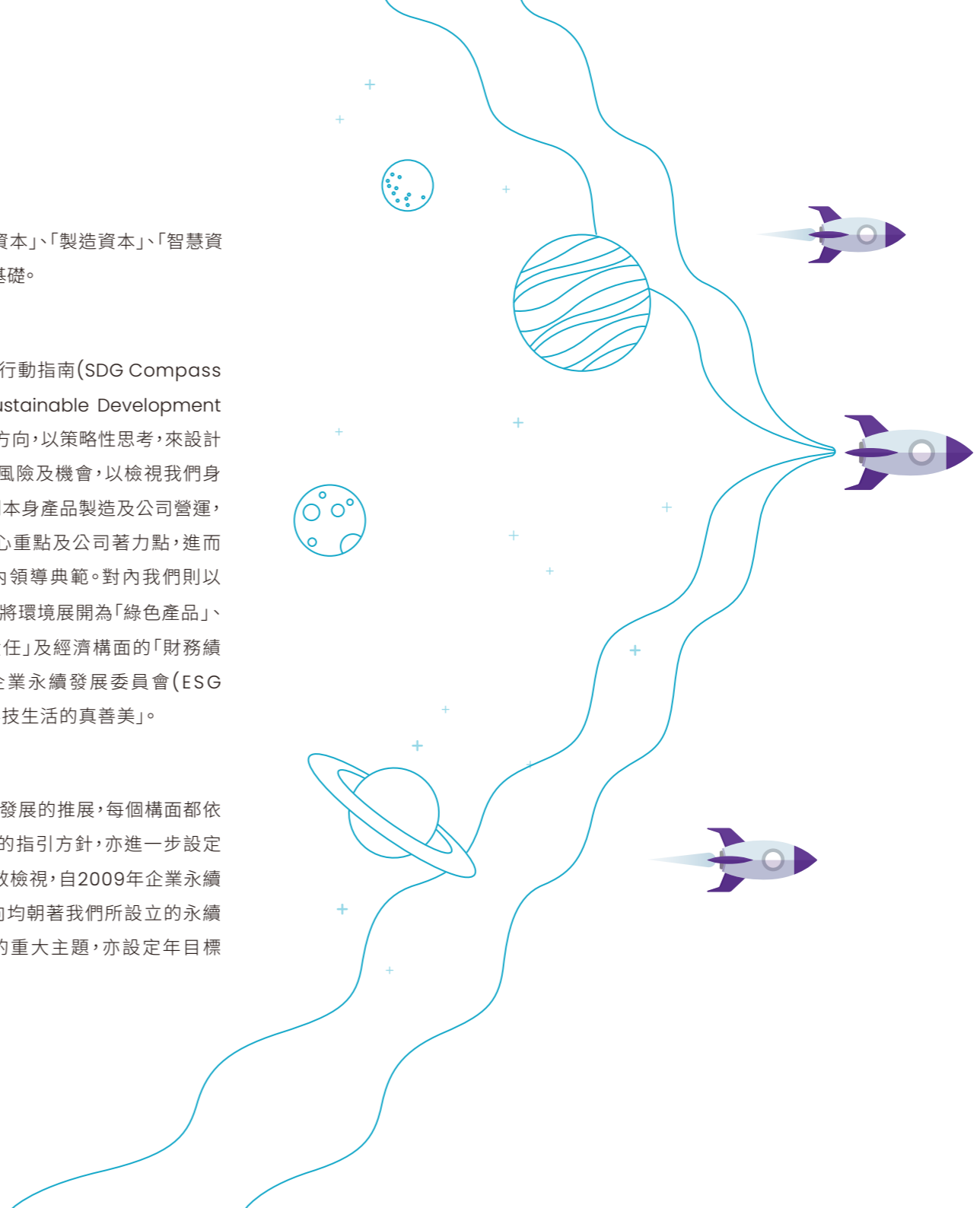
佳世達參照價值創造流程，以六大資本為投入，包含「財務資本」、「製造資本」、「智慧資本」、「人力資本」、「社會資本」、「自然資本」，提供永續發展的基礎。

二、創造價值

我們以佳世達的企業永續發展願景為核心，參照SDG企業行動指南(SDG Compass Guide)的流程，根據其官網對於各項聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)的企業執行建議，結合國際永續趨勢及行業方向，以策略性思考，來設計及開發產品和服務。盤點目前已有的相關作為及價值鏈的風險及機會，以檢視我們身為電子設計代工公司，從上游的原物料獲取、供應鏈經營，到本身產品製造及公司營運，再到下游產品銷售、使用及廢棄的過程中，利害關係人關心重點及公司著力點，進而找出未來佳世達在SDGs的優先管理項目，進而成為業內領導典範。對內我們則以「企業永續發展(ESG)」，經濟、社會以及環境三要素為基礎，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」共五大構面推展SDGs的優先管理項目，同時透過企業永續發展委員會(ESG Committee)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」。

三、產出

佳世達企業永續發展管理架構之五大構面支持著我們永續發展的推展，每個構面都依據我們的核心能力設立了長遠的目標，作為各項計畫推展的指引方針，亦進一步設定短中長期管理指標，以定期透過ESG Committee進行績效檢視，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。另針對當年利害關係人關心的重大主題，亦設定年目標的每年進行檢視及再評估。



關於本報告書

董事長暨總經理的話

佳世達科技介紹

— 佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

— 佳世達價值創造流程

投入



財務資本

佳世達進行財務管理，所累積用於產品研發生產及相關服務的基礎



製造資本

維護佳世達建物、設備等基礎設施，並與供應商合作，以提供客戶更好的產品及服務



智慧資本

佳世達投入資源，以「追求卓越」的態度專注研發及創新，持續提升軟實力



人力資本

規劃完整訓練藍圖，使員工能以「誠信自律」遵守公司規定，並以「熱情務本」態度，積極完成任務



社會資本

對整個社會「關懷貢獻」，與利害關係人合作，長期經營與投入社會參與



自然資本

從源頭進行綠色設計，積極降低供應鏈、營運及產品的環境影響，落實環保及永續發展的承諾

企業願景

ESG願景

策略

價值鏈的
SDGs優先管理項目

永續發展管理架構

關於本報告書
 董事長暨總經理的話
 佳世達科技介紹
 - 佳世達企業永續發展
 利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄



創造價值

實現科技生活的真善美

作資、通訊及醫療產品設計與製造的創新者，
 提升人類生活品質，對地球友善

1. 由企業生存邁向永續，進而追求地球永續
2. 結合永續績效與營運策略
3. 提高公司永續投資價值
4. 符合國際法規與客戶、員工...對永續的期望
5. 帶領大艦隊子公司一同成長、突破

原物料



供應商



公司營運



產品使用



產品廢棄



涉及產品
 生產到廢棄



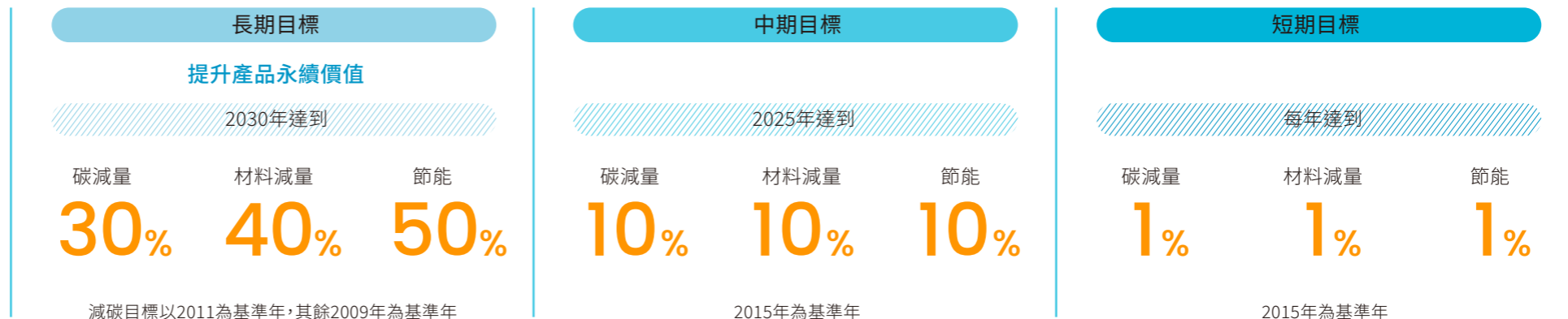
2021年產出

綠色產品	節能(%)	30.47%	SDG 12
	材料減量(%)	30.73%	SDG 13
	碳減量(%)	33.59%	
綠色營運	降低失能傷害嚴重率(LDR) (%)	42.2	SDG 8
	降低失能傷害頻率(IR) (%)	22%	SDG 8
	降低每百萬美金產值用電量(%)	增加4.7%	SDG 12 SDG 13
	降低每百萬美金產值用水量(%)	34.8%	SDG 6
	可回收再利用廢棄物比例(%)	91%	SDG 12
綠色供應鏈	關鍵供應商社會責任及環境安全衛生 書面調查及現場稽核完成率(%)	96%	SDG 8 SDG 13 SDG 15
社會責任	員工行為準則調訓率百分比	100%	SDG 16
	在地關懷(受到關懷人數)	421	SDG 8
	台灣員工參與公益活動總時數(小時)	1,142	SDG 17
財務績效	提升優質專利數量	52	SDG 8
	風險錦囊備妥率(%)	88%	NA
	客戶滿意度調查結果(分)	95分	NA
	公司治理評鑑(%)	前6~20%	NA

— 短中長期企業永續發展管理績效指標與2021年成果

佳世達永續發展構面 — 綠色產品

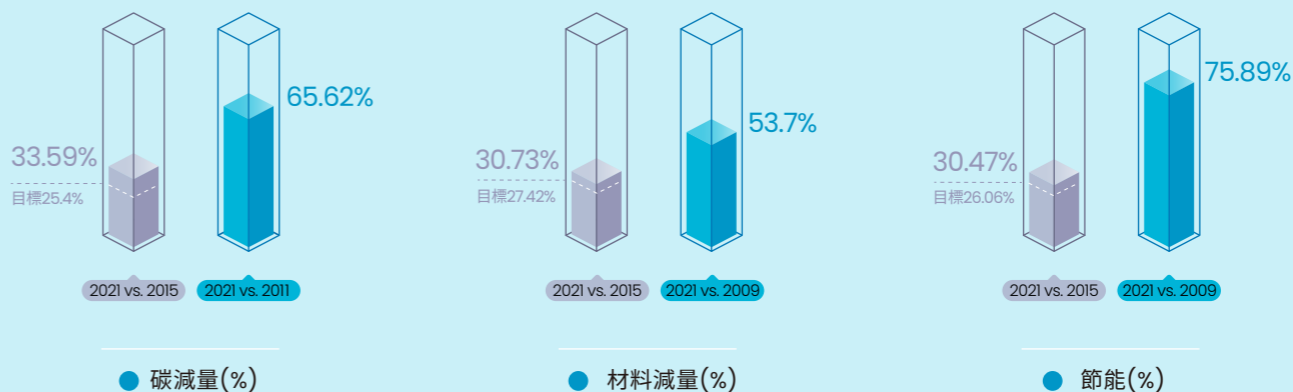
利害關係者：客戶



SDGs的使命

佳世達認為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。

SDGs 對應

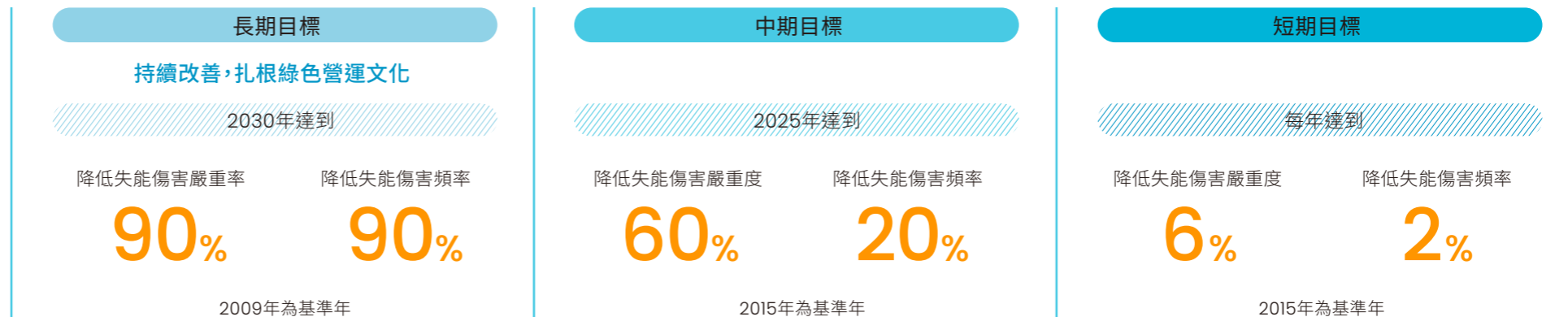


● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

— 短中長期企業永續發展管理績效指標與2021年成果

佳世達永續發展構面 — 綠色營運 (安全管理)

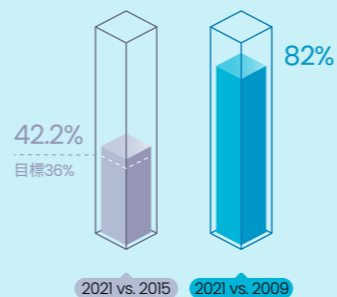
利害關係者：社會大眾、客戶、員工、政府



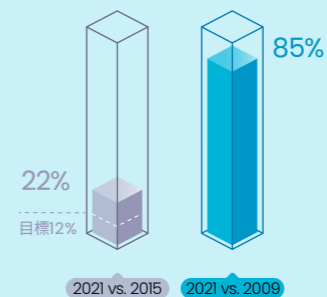
SDGs的使命

佳世達致力為員工打造安全的工作環境，並透過從上至下的管理，讓每位員工皆有責任安全的完成工作。

SDGs 對應



● 降低失能傷害嚴重率(LDR) (%)



● 降低失能傷害頻率(IR) (%)

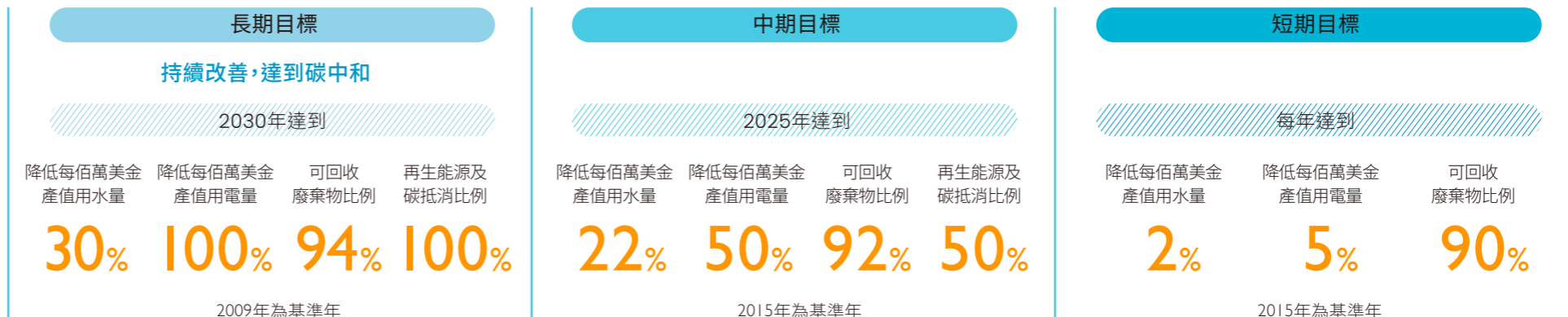
● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

相關管理說明請參考「安全衛生管理」章節 (P104)

— 短中長期企業永續發展管理績效指標與2021年成果

佳世達永續發展構面 — 綠色營運 (節能減碳)

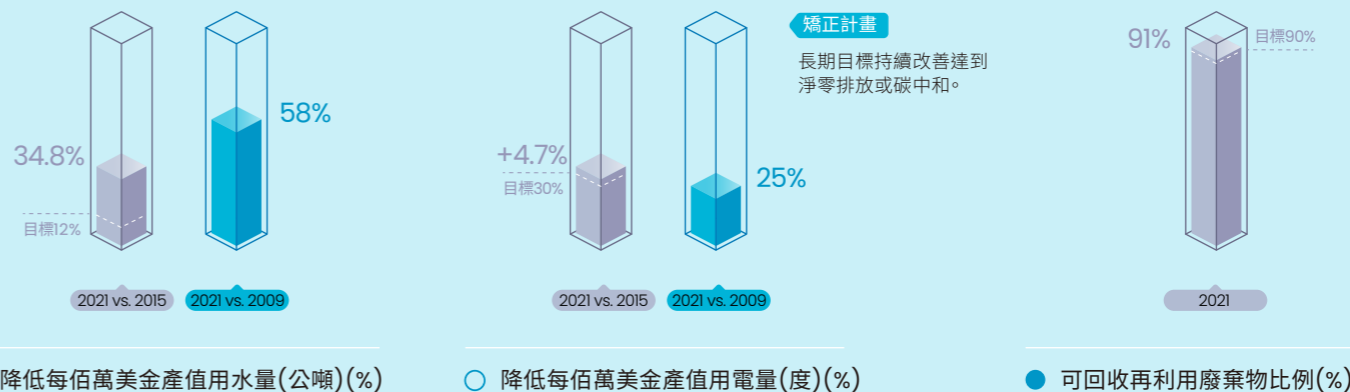
利害關係者: 社會大眾、客戶、員工、政府



SDGs的使命

佳世達承諾投入資源，讓營運的過程更加節能、環保，以製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品。

SDGs 對應



相關管理說明請參考「氣候策略與碳管理」章節 (P85)

- 短中長期企業永續發展管理績效指標與2021年成果

佳世達永續發展構面 — 打造綠色供應鏈

利害關係者：供應商、客戶

長期目標

提升供應商企業社會責任之自主管理能力

2030年達到

1. 供應商企業社會責任之自主管理能力持續提升
2. 一階供應商溫室氣體減量40%

短中期目標

2025年前達到

1. 關鍵供應商社會責任及環境安全衛生書面調查及稽核完成率

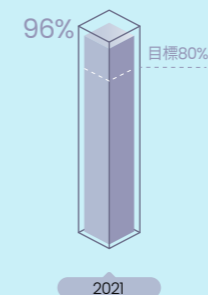
> = 80%

2. 一階供應商產出溫室氣體盤查資訊

SDGs的使命

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，並定期執行調查與稽核，讓供應商與佳世達攜手向環境、社會承諾，加值產品價值。

SDGs 對應



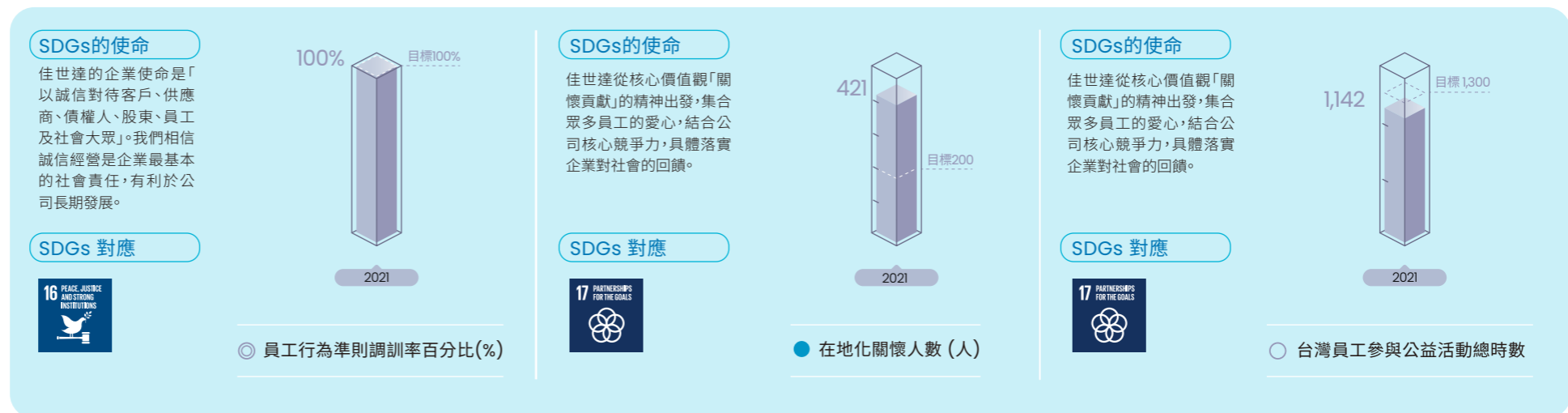
● 關鍵供應商社會責任及環境安全衛生書面調查及稽核完成率(%)

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

相關管理說明請參考「綠色供應鏈」章節 (P54)

- 短中長期企業永續發展管理績效指標與2021年成果

佳世達永續發展構面 — 社會責任 利害關係者：員工、社會大眾



相關管理說明請參考「行為準則 (P44)、親善大地、關懷社會」章節 (P75)

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

- 關於本報告書
- 董事長暨總經理的話
- 佳世達科技介紹
- 佳世達企業永續發展
- 利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

— 短中長期企業永續發展管理績效指標與2021年成果

佳世達永續發展構面 — 財務績效

利害關係者：股東、社會大眾

長期目標

2030年達到

致力於提升公司治理，
持續改善經營及獲利力，
以符合利害關係人權益

短中期目標

2025年前達到

提升優質
專利比例

每年風險
錦囊備妥率

客戶滿意度

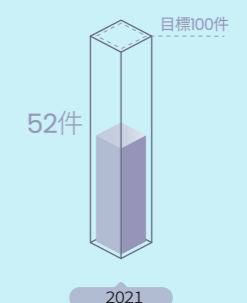
每年公司
治理評鑑

100 件
> 80%
> 90 分
前 5%

2015年為基準年

SDGs的使命

佳世達致力提升國外專利，期以更多創新的專利能力，提升的產品的整體表現。



52件 目標100件

2021

SDGs 對應

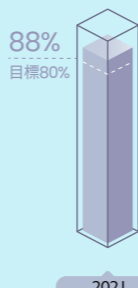
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

○ 提升優質專利件數

附註 優質專利：美國或兩國以上專利

SDGs的使命

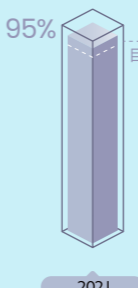
雖以下指標無對應SDGs，考量以下項目皆對公司管理具重大的影響，仍設該指標以定期檢視及管理。



88% 目標80%

2021

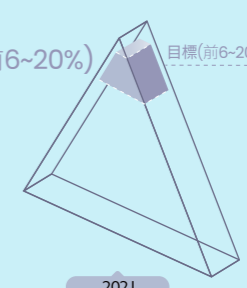
● 風險錦囊備妥率(%)



95% 目標90%

2021

● 客戶滿意度調查結果(分)



(前6~20%) 目標(前6~20%)

2021

◎ 公司治理評鑑(%)

附註 備妥率包含：
1.準備率 = 是否有錦囊，權重 50%
2.妥善率 = 不為紅燈比率，權重 50%

🔗 相關管理說明請參考「風險管理 (P37)、客戶承諾 (P50)、公司治理」章節 (P32)

● 超過目標
 ◎ 已達成
 ○ 未達成

- 關於本報告書
- 董事長暨總經理的話
- 佳世達科技介紹
- 佳世達企業永續發展利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

回應聯合國永續發展目標的產品及服務

為與世界接軌，佳世達參考SDG企業行動指南(SDG Compass Guide)針對公司價值鏈具有潛在風險且需優先管理之項目，訂定績效指標。此外，佳世達亦結合原本的核心研發實力與營運策略，配合SDGs推出各項相關的各項產品及服務，讓企業回應世界的永續發展趨勢。

— 佳世達產品設計回應SDGs的產品及服務

解決方案	說明	軟硬體應用	SDGs
 <p>智慧能源</p>	<p>佳世達旗下明基智能為全台唯一獲得「ADR 2.0 Ready」認證的節能技術廠商。為國內製造業及服務業節能及IoT設備全時監控服務，打造智慧綠能及智慧管理，2021年將服務延伸至創能、儲能系統，提供客戶一條龍的能源管理服務，協助客戶規劃並一步步達成日益升溫的淨零排碳需求。</p>	<p>硬體 網路供電裝置(PoE Switch)</p> <p>軟體 空調照明節能之自動監控系統</p>	
 <p>智慧製造</p>	<p>領先同業推出生產製造資訊系統解決方案，提供高度軟硬體整合平台，並於2017年佳世達桃園總部建立智慧工廠第二期。至2021年止，已有晶圓廠、汽車廠採用無人搬運車 (AGV)；佳世達智慧工廠取得全台第一張人機協作安全認證，以及二度獲得經濟部綠色工廠標章認證。透過智慧製造解決方案的建置，得以提升生產品質與減少坪效的浪費，協助提升工廠整體生產效率。</p>	<p>硬體 無人搬運車(AGV)</p> <p>軟體 智慧倉儲(WMS)、智慧聯網設備監控管理(SCADA)、智慧環境安全管理(ESM)、智慧雲端戰情室(SCSR)、無線射頻識別系統(RFID)、生產履歷等</p>	

[SDGs相關之績效指標設定及管控請參考「我們的價值創造流程」 \(P11\)](#)

關於本報告書

董事長暨總經理的話

佳世達科技介紹

— 佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係



創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

— 佳世達產品設計回應SDGs的產品及服務

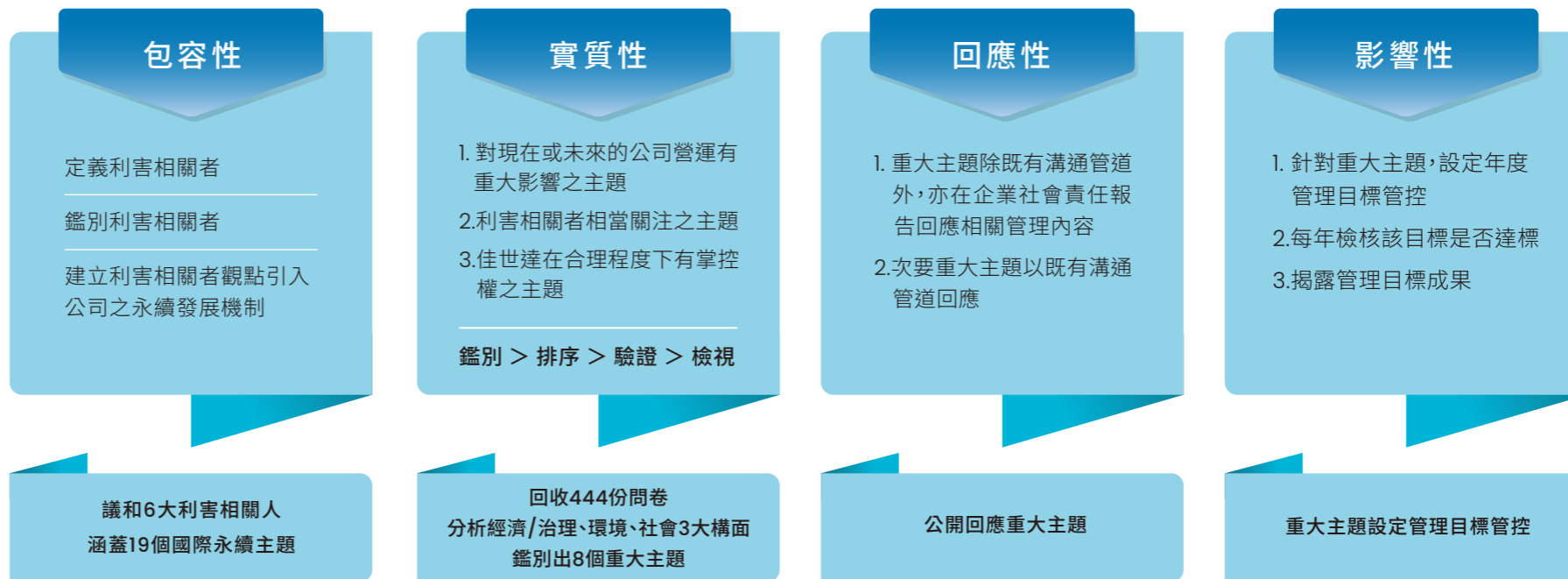
解決方案 /	說明	軟硬體應用	SDGs
 <p>智慧教育</p>	<p>以翻轉教室與教育大數據學習分析服務為核心精神，無縫整合軟硬體與教/學歷程、支援教學應用情境，提供教育雲端服務。提供從校園安全與資源監控、校務行政系統到智慧教室教學整合服務系統等，運用資訊系統專長，全方位照顧校園行政與親、師、生的相關需求。</p>	<p>硬體 大型商用互動觸控顯示器、超短焦教育投影機</p> <p>軟體 完整教學雲端系統 校務行政系統 園區安全與資源監控系統</p>	
 <p>智慧醫療</p>	<p>結合豐富臨床資源，專業醫療設備及材料技術，結合國際化的設計能力及軟硬整合服務，打造優質健康生活。防疫消毒機器人在2021年疫情下發揮功效，UV紫外線燈管可定時定點的進行院內殺菌消毒，透過無軌式3D雷射和超音波感應能夠獨立作業，並具有導覽及運送重物的功能，降低防疫人力的感染風險，智慧病房、智慧急診室Dashboard及診間叫號報到系統、櫃台叫號系統等都有效梳理就醫療程，提升效率，也減少直接接觸並降低感染風險。</p>	<p>硬體 醫療顯示器、超音波掃描機、口掃機、手術檯、手術室搬運機器人、防疫消毒機器人</p> <p>軟體 團體健身系統、健康管理系統、一體化手術室解決方案、3D 植牙整合服務、Dashboard應用、診間叫號報到系統、櫃台叫號系統等</p>	
 <p>智慧零售</p>	<p>滿足零售業硬體多樣化一站購足的需求，並整合眾多軟體系統服務，創造精準行銷及互動消費行為。提供客戶店面人流分析服務，協助客戶店面營收比導入前提升20%。佳世達旗下拍檔科技、益欣資訊等積極整合線上、線下的全通路平台，在外送外帶盛行的疫情消費趨勢中，為餐飲門店提供高度整合的自助訂餐、結帳和廚房管理系統，流程管理有條不紊，滿足消費者在疫情下更彈性多元的訂餐取餐需求。</p>	<p>硬體 POS終端機、行動化手持式裝置 (Mobile POS)、大型商用顯示器、投影機等周邊設備</p> <p>軟體 雲端內容管理(CMS)、電子標籤、人潮熱點分析</p>	
 <p>智慧企業</p>	<p>佳世達旗下明基智能具成熟軟體開發能力，並獲CMMI5認證，經驗橫跨兩岸三地700多家知名客戶及中國前百大企業，提供高彈性模組化服務，協助客戶建立建立順暢運作的智慧企業。</p>	<p>軟體 人力資源管理系統(HCM)、供應鏈管理系統(SRM)、企業流程管理系統(BPM)</p>	



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主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)」，並符合四大原則—包容性(Inclusivity)、實質性(Materiality)、回應性(Responsiveness)及衝擊性(Impact)，以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當則性原則標準方法



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。

關於本報告書
董事長暨總經理的話
佳世達科技介紹
佳世達企業永續發展

一 利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

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，其所關注之主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，每季在企業永續發展委員會討論經濟、社會及環境面重大議題，每年呈董事會報告利害關係人議合情形，以保持與利害相關者互動；此外，針對利害相關者主要關注主題以每年的企業永續報告書彙整資訊提供利害相關者參考。

二、實質性 (Materiality)

實質性係指決策者應鑑別並清楚明白重要的永續議題，並決定所需之管理深度以及需納入企業永續報告之內容。佳世達遵循永續報告準則(GRI Standards)之重大性鑑別方式，每年定期判定利害關係人關心之重大主題。

佳世達主要透過六大主要利害相關者之問卷調查方式，邀請利害相關者對國際社會關心的19項主題進行評分。問卷調查以員工、客戶、供應商、媒體、股東/銀行、社區為調查對象，由員工鑑別該主題對佳世達的衝擊程度，並由客戶、供應商、媒體、股東/銀行、社區評定對該主題的關心程度，總計回收444份問卷。衝擊程度/關心程度之評分以程度低至高給予1-10分的分數，並依據平均分數進行排序，並經ESG委員會討論決議，總計篩選出8項重大主題。

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主題、挑戰及關注點。經過重大性主題的區分，重大主題除既有溝通管道外，亦在年度企業永續報告回應相關管理內容，而次要重大主題以既有溝通管道回應。除上述方式，佳世達亦開設「企業永續發展」網站，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。

四、影響性 (Impact)

影響性是在重大主題的鑑別過程中，進一步評估重大主題對於企業的衝擊，並據此監控及衡量其影響範圍。佳世達針對該年度所鑑別出的重大主題，檢視其對佳世達的意義及影響範圍，並設定年度管理目標管控，每年檢核目標，並揭露管理目標成果。



- 關於本報告書
- 董事長暨總經理的話
- 佳世達科技介紹
- 佳世達企業永續發展
- 利害相關者溝通管道與關注主題**

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

利害相關者溝通管道與關注主題



員工

員工是公司永續發展的資本，亦是公司創新的基石，佳世達妥善管理、培訓員工，並與員工建議良善溝通管道，保留優質人才以提升公司競爭力。

現職員工 關心主題	溝通與互動管道	頻率
- 人權	- 教育訓練(含演習)、新人培訓	> 不定期
- 勞雇關係	- 電子報、電子郵件、電話	> 不定期
- 品質/有害物質管理	- 總經理信箱	> 不定期
- 合法守規	- HR信箱	> 不定期
- 人才發展	- 2885線上系統	> 不定期
- 人才吸引與留任	- 業務說明會	> 每季一次
	- 績效溝通系統	> 每季一次
	- 福委會議、勞資會議	> 一年兩次
	- 個案訪談	> 不定期
	- 健康檢查	> 兩年一次
	- 投訴信箱	> 隨時

議和結果

1. 訓練的總平均時數為**28.4**小時；員工**100%**完成行為準則訓練
2. **4**次勞資及福委會議
3. **0**人權事件
4. 2885解決率**100%**
5. **0**投訴事件

想了解更多請看以下章節

- 合法守規
- 行為準則
- 學習發展
- 人權管理
- 打造健康幸福職場
- 品質/有害物質管理





客戶

佳世達將提升客戶滿意度作為首要考量成立客戶服務處，以便全面瞭解客戶需求，協助客戶並解決問題。

客戶 關心主題	溝通與互動管道	頻率
- 客戶隱私保護	- 客戶服務專線	> 不定期
- 人權	- 產品報修專線	> 不定期
- 勞雇關係	- 台灣區客戶服務經理信箱	> 不定期
- 品質/有害物質管理	- 客戶評比及問卷	> 依客戶時程而定
- 合法守規	- 專屬對應窗口	> 不定期
	- 電話/電子郵件	> 不定期
	- 定期及不定期主題報告	> 不定期
	- 客戶CSR Forum	> 依客戶時程而定

議和結果

1. 平均滿意度為**95**分
2. SER評比結果rank 1
3. 問卷回覆率**100%**
4. 參加**17**次CSR Forum
5. 與客戶溝通**75**件次

想了解更多請看以下章節

- 客戶承諾
- 人權管理
- 綠色產品
- 品質/有害物質管理
- 綠色營運



- 關於本報告書
- 董事長暨總經理的話
- 佳世達科技介紹
- 佳世達企業永續發展
- 利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

– 利害相關者溝通管道與關注主題



股東/銀行

維護股東權益，一直是我們長久以來所重視的課題之一。佳世達主動向股東說明公司營運及財務概況，並致力於股東權益極大化。

參與銀行相關 ESG 活動，了解銀行對於 ESG 的認知與期待

股東/銀行 關心主題

- 財務績效
- 風險管理
- 合法守規
- 行為準則
- 創新管理

溝通與互動管道

- 發言人與代理發言人制度 > 不定期
- 投資人關係(Inverstor Relations)專責單位 > 不定期
- 投資人信箱(Investor@Qisda.com) > 不定期
- 公司官方網站(Qisda.com)之投資人園地 > 不定期
- 股東會 > 每年一次
- 法人說明會 > 每季一次

頻率

議和結果

1. 不定期發佈財務、業務相關資訊，以公告或新聞稿形式
2. 定期每季公布財務報表、營運說明簡報檔，置於公司官網及公開資訊觀測站
3. 完成股東會1次及法說會4次 (3/25;5/13;8/12;11/17)
4. 連結ESG指標貸款額度**130**億元

想了解更多請看以下章節

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 財務績效



政府機關

符合政府規範是企業營運的最低要求，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。

政府機關 關心主題

- 合法守規
- 溫室氣體&能源管理
- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 人權
- 職業安全衛生

溝通與互動管道

- 抽查 > 不定期
- 訪視 > 不定期
- 行文 > 不定期
- 勞檢 > 不定期

頻率

議和結果

1. 抽查、訪視、行文及勞檢約**10**次
2. 環安衛及能源:無缺失
3. 勞動條件:無重大缺失
4. 無重大罰款
5. 節能符合政府要求

想了解更多請看以下章節

- 公司治理
- 合法守規
- 人權管理
- 綠色營運



- 關於本報告書
- 董事長暨總經理的話
- 佳世達科技介紹
- 佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

利害相關者溝通管道與關注主題



社會大眾

佳世達從核心價值觀「關懷貢獻」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。

環保團體	關心主題	溝通與互動管道	頻率
	- 社會關懷	- 電話/電子郵件 - 志工服務	> 不定期 > 不定期
機關組織	關心主題	溝通與互動管道	頻率
	- 社會關懷	- 企業網站 - 志工服務	> 不定期 > 不定期
其他	關心主題	溝通與互動管道	頻率
	- 社會關懷	- 企業網站 - 媒體新聞 - 內外部溝通	> 不定期 > 不定期 > 不定期

媒體

關心主題

- 公司狀況
- 營運活動
- 社會關懷

溝通與互動管道

- 企業網站 > 不定期
- 企業簡報 > 每年一次
- 營運說明簡報 > 每季一次
- 新聞稿 > 不定期
- 不定期記者會 > 不定期
- 不定期媒體專訪 > 不定期
- 不定期新聞發佈 > 不定期

議和結果

相關新聞**26**篇(與公司營運及產品活動相關)

想了解更多請看以下章節

- 行為準則
- 財務績效
- 親善大地，關懷社會

議和結果

1. 員工參與公益活動時數總計 **1,142**小時
2. 贊助了 **17** 個單位，並募得 **110** 萬愛心捐款
3. 帶動偏鄉**226**萬元經濟收入

想了解更多請看以下章節

- 親善大地，關懷社會

- 關於本報告書
- 董事長暨總經理的話
- 佳世達科技介紹
- 佳世達企業永續發展
- 利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

- 利害相關者溝通管道與關注主題



供應商

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。

政府機關	關心主題	溝通與互動管道	頻率
	<ul style="list-style-type: none"> - 供應商永續管理 - 品質/有害物質管理 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - 綠色產品管理系統(GPMS) - 稽核 	<ul style="list-style-type: none"> > 每年一次 > 不定期 > 不定期 > 不定期 > 不定期

議和結果

1. 新供應商環境、人權道德及勞工權益之調查率達**100%**
2. 截至2021年底，關鍵供應商書面調查及稽核調查完成率達**96%**

想了解更多請看以下章節

- 供應鏈管理
- 品質/有害物質管理





佳世達營運說明：
<https://www.qisda.com/tw/investor/governance/situation>





重大主題表

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

項次	類別	主題	對佳世達的意義	邊界			GRI Standards 對應	管理方針之對應章節
				組織內	組織外 客戶	組織外 供應商		
1	經濟/治理	合法守規	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，佳世達隨時注意可能會影響我們業務的政策及法令，並制訂相關遵循辦法、進行宣導。	●	●	●	102-2.206-1.307-1. 417-2.417-3.419-1	合法守規
2	經濟/治理	品質/有害物質管理	佳世達將提升客戶及事業夥伴滿意度作為首要考量，承諾品質之滿意度，以持續設計及製造符合法規及客戶要求的產品。	●	●	●	無對應， 佳世達自訂揭露 項目Qisda-1	品質/有害物質管理
3	經濟/治理	行為準則	為避免不誠信情事危害企業夥伴的不信任、員工道德低落，及企業損失問題，佳世達訂定相關規章，確保公司所有成員進行業務活動之最高行為準則。	●	●	●	102-16.17	公司治理運作情形 行為準則
4	社會	客戶 隱私保護	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，甚至訴訟官司等嚴重衝擊，因此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。	●	●		418-1	客戶隱私保護
5	社會	人權	為善盡企業社會責任並維護勞工人權，佳世達科技宣示保障員工權益，於人權管理上亦符合當地勞動法規及國際準則。	●	●	●	406-1.407-1.408-1. 409-1.410-1.411-1. 412-1.412-2	打造綠色供應鏈 人權管理
6	社會	勞雇關係	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，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。	●			102-41	建立暢通與良好的勞資 溝通管道與關係
7	社會	人才發展	員工是公司永續發展的資本，亦是公司創新的基石，佳世達妥善管理、培訓員工，並與員工建議良善溝通管道，保留優質人才以提升公司競爭力。	●			404-1 404-2	學習發展
8	環境	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。	●			306-2.4	廢棄物管理

目錄

序

- 關於本報告書
- 董事長暨總經理的話
- 佳世達科技介紹
- 佳世達企業永續發展

利害相關者溝通

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

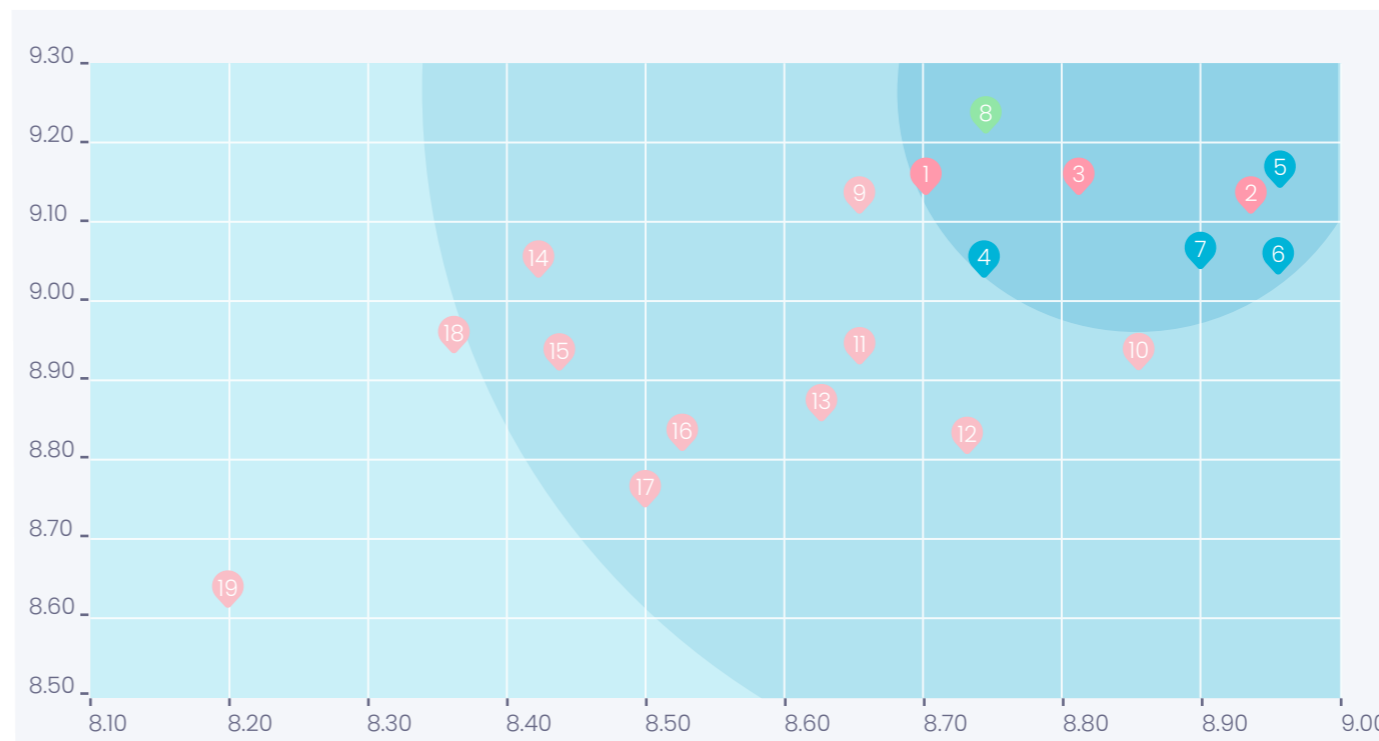
攜手共創成長

附錄



重大性主題分佈

關心程度



衝擊程度

- | | | | |
|-------------|------------|------------|--------------|
| 1 合法守規 | 6 勞雇關係 | 11 創新管理 | 16 溫室氣體及能源管理 |
| 2 品質/有害物質管理 | 7 人才發展 | 12 財務績效 | 17 綠色產品 |
| 3 行為準則 | 8 廢棄物管理 | 13 社會關懷 | 18 風險管理 |
| 4 客戶隱私保護 | 9 水資源管理 | 14 職業安全衛生 | 19 生態多樣性 |
| 5 人權 | 10 人員吸引與留任 | 15 供應商永續管理 | |

重大主題於價值鏈各階段衝擊評估

★ 直接衝擊 ● 間接衝擊

類別	重大主題	價值鏈					對應章節
		原物料	供應商	公司營運	產品使用	產品廢棄	
經濟/治理	 合法守規	●	●	★			- 合法守規
	 品質 / 有害物質管理		●	★	●		- 品質/有害物質管理
	 行為準則		●	★			- 公司治理運作情形 - 行為準則
社會	 客戶隱私保護			★			- 客戶隱私保護
	 人權	●	●	★			- 打造綠色供應鏈 - 人權管理
	 勞雇關係			★			- 建立暢通與良好的勞資溝通管道與關係
	 人才發展			★			- 學習發展
環境	 廢棄物管理			★		●	- 廢棄物管理

落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 資訊安全
- 財務績效

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

1



落實公司治理

承諾及管理策略

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，並以優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發、布局關鍵零組件為營運方針，持續改善營收，營運上則透過風險的管控、達到降低風險及提升風險應變力目的，同時依據國內外法規，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。

未來展望

以四大營運方針推動轉型，並以企業結盟模式擴大版圖，同時亦以現有治理能力提供資源，輔導、強化子公司相關管理能力，讓集團共好成長，發揮綜效。

本章重點

公司治理

合法守規 **SDG 5** **SDG 16**

風險管理

行為準則 **SDG 16**

資訊安全

財務績效 **SDG 3** **SDG 8**

利害關係人關注的重大主題

關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」 (p22)

- 公司治理
 - 合法守規
 - 風險管理
 - 行為準則
 - 資訊安全
 - 財務績效

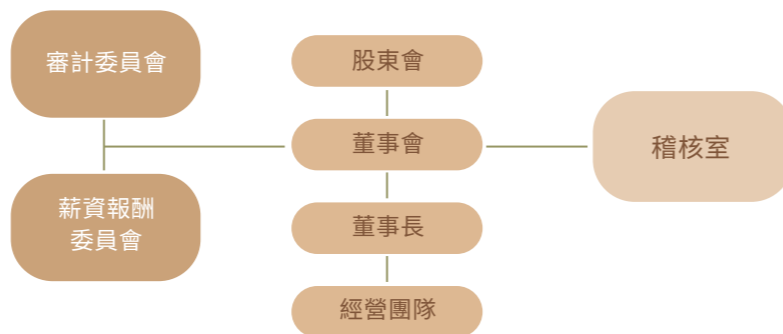


公司治理

■ 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。

- 公司治理組織架構



公司章程明訂董事選舉採候選人提名制度，另公司治理守則第20條規定董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針。為達到公司治理之理想目標，董事會整體多元需具備之能力。並就公司本身運作、營運型態及發展需求，擬訂適當之多元化方針，

年報查詢：<https://www.qisda.com/tw/investor/shareholder>



包括但不限於以下二大面向之標準：1. 基本條件與價值：年齡及身份等。2. 專業知識與技能：專業背景、專業技能及產業經歷等。

本公司董事成員共計七名(含獨立董事三名)，董事會成員2位董事年齡在51-60歲、5位在61-70歲；董事會成員依法令及公司章程，由全體股東於股東會依董事選舉辦法投票選舉產生；董事會所轄之各委員會依其組織規程，經由董事會決議，提名並遴選組成，而獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之專業資格、工作經驗、兼任獨立董事之限制及獨立性等之規定；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的相關知識。

- 董事會成員

職稱	姓名 ^{*,**}	性別	51-61歲	61-70歲
董事長	陳其宏	男	●	
榮譽董事長	李焜耀	男		●
董事	友達光電股份有限公司 代表人：彭双浪	男		●
董事	財團法人明基友達文教基金會 代表人：黃漢州	男	●	
獨立董事	范成炬	男		●
獨立董事	顏漏有	男		●
獨立董事	徐爵民	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運作情形專章。

** 2021年董事進修情形揭露於本公司2021年報公司治理運作情形專章。

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 資訊安全
- 財務績效



I 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。

董事會 運作情形



為健全監督公司經營，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、進行營業評估及重大決議，2021年度本公司共召開4次董事會，平均出席率100%，所有成員皆親自出席所有董事會。

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，已於2018年通過「董事會績效評估辦法」，訂定董事會每年應至少執行一次內部績效評估，每三年應至少執行一次外部績效評估。

本公司每年執行「董事會」、「董事會成員」、「審計委員會」及「薪資報酬委員會」之內部績效評估，並於2021年底完成董事會及各功能性委員會之績效評估，自評結果其達成率為98%以上，顯示本董事會整體運作效率良好，評估結果已於2022年ESG第一季向董事會報告。

本公司於2021年已委任外部獨立評估機構社團法人中華公司治理協會對本公司董事會之效能進行評估，就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、自律、內部控制及風險管理八大構面進行評核，評估方式包含線上自評、書面審閱相關文件，並於2021年9月27日進行實地訪評，對象包含董事長、三位獨立董事、公司治理主管及稽核主管；董事會績效評估報告已於2021年10月6日取得，於2021年11月12日向董事會報告評估結果，且將相關外部評估結果報告揭露於公司官網「董事會績效評估」。

審計委員會 運作情形



本公司於2008年設置審計委員會，並依法令規定由全體獨立董事組成，並由董事會訂定「審計委員會組織規程」，審計委員會主要扮演監督之角色，以謹慎的態度審視公司及董事會執行業務情形。佳世達審計委員會至少每季召開一次會議，2021年度本公司共召開4次審計委員會，平均出席率100%，會計師每半年一次、內部稽核每季一次及風險管理、法務、財務會計等單位不定期，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。相關年度工作重點及運作情形揭露於本公司2021年報「審計委員會運作情形」，或其溝通情形、溝通事項及結果等揭露於公司網站「獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形」。

落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 資訊安全
- 財務績效

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄



薪資報酬委員會 運作情形



- 本公司於2011年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。2021年度本公司共召開3次薪資報酬委員會，平均出席率100%。
- 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，針對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。
- 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，獨立於利害相關人意見，提股東會報告，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，讓所有利害關係人也可以充分了解高階主管薪酬與公司ESG績效的關聯性。相關薪酬政策、年度工作重點及運作情形揭露本公司2021年報公司治理專章及公司網站「薪資報酬委員會運作情形」。



更多相關內容請參考「員工薪資及退休金」及本公司2021年報查詢
網址：<https://www.qisda.com/tw/investor/shareholder>



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，由董事長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、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。
- 「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，也是所有本公司同仁的責任。本公司為健全誠信經營之管理，設置誠信經營管理單位，依循經董事會通過之「誠信經營守則」，編制誠信經營工作執行小組，成員包含人力資源、風險管理與稽核相關專業人員，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告。
- 於2015年起每年定期（至少一年一次）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，最近一次企業社會責任暨誠信經營落實及其執行情形已於2022年第一季向董事會報告，相關執行情形並揭露於2021年報公司治理專章及公司網站。



更多相關內容請參考「佳世達企業永續發展」 (P10)

- 公司治理
 - 合法守規
 - 風險管理
 - 行為準則
 - 資訊安全
 - 財務績效



2021年管理重點及2022年計畫

2021年第七屆公司治理評鑑排名為6%-20%，且已首次執行董事會績效外部評估；2022年持續關注公司治理新變革指標，提升公司治理制度及評鑑成績。

利益迴避管理

佳世達董事會主席依公司法第208第3項規定，由董事長陳其宏先生擔任，董事長本身在佳世達兼任總經理一職。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，則依法揭露於本公司年報公司治理專章。

內部稽核流程



內部稽核機制

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、法遵、營運風險之作業，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、人力資源單位負責訓練、稽核單位負責確認相關機制的落實及建立，以減少貪瀆、或對法遵及營運可能產生之風險並防患於未然。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，每年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。此外針對台灣、中國蘇州、越南、新加坡、美國及日本六大營運據點定期，100%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。2021年針對重點法令將加強查核，以落實法令遵循之要求。



合法守規



- 進行反托拉斯法遵循訓練

重大主題管理 / 合法守規

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、社區

2021年管理目標

1. 延續反托拉斯法法規遵循計畫
2. 執行歐洲個資法(GDPR)法規遵循計畫

2021年目標達成狀況

皆已完成 | ◎

2022年管理目標

1. 延續反托拉斯法遵循宣傳計畫
2. 執行歐洲個資法(GDPR)法遵計畫
 - 持續追蹤剩餘公版導入狀況
 - 持續關注各國個資法相關發展趨勢

中長期目標

違反反托拉斯法法規及個資外洩為 0

管理方式

責任

法務室

資源


1. 跨部門合作, 執行訓練及宣導事宜
2. 針對新興法遵議題(GDPR), 導入外部顧問輔導

行動

1. 進行法遵訓練及宣導
2. 針對新興法遵議題(GDPR), 建立流程化管理機制

評估

每季於企業永續發展委員會 (ESG Committee) 進行績效指標報告與檢視

 - 關於重大主題之鑑別說明, 請參考「利害關係者溝通」 (P22)
- 關於更多「合法守規」之管理方針說明, 請參考此章節內容

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、反賄賂、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, 本公司在2021年反托拉斯法訴訟案件為0。

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、進行污染預防, 以增進職業安全健康。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。2021年佳世達無因違反法規而有重大罰款*, 並全面落实公司內部反托拉斯法法規遵循計畫之執行, 包括新進人員教育訓練、電子報發送、線上課程訓練及相關海報宣導等。另因應歐洲個資法(EU General Data Protection Regulation, GDPR)之實施, 已於公司內部執行包括教育訓練、相關部門所涉法規衝擊分析等因應措施, 並由專案團隊導入及建置相關管理程序或公版表單文件等法規遵循機制, 並持續追蹤關注各國有關個人資料保護之法規發展趨勢, 以充分落實個人資料保護之企業社會責任。

* 重大罰款定義為新台幣200萬元以上之罰款。

落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 資訊安全
- 財務績效

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

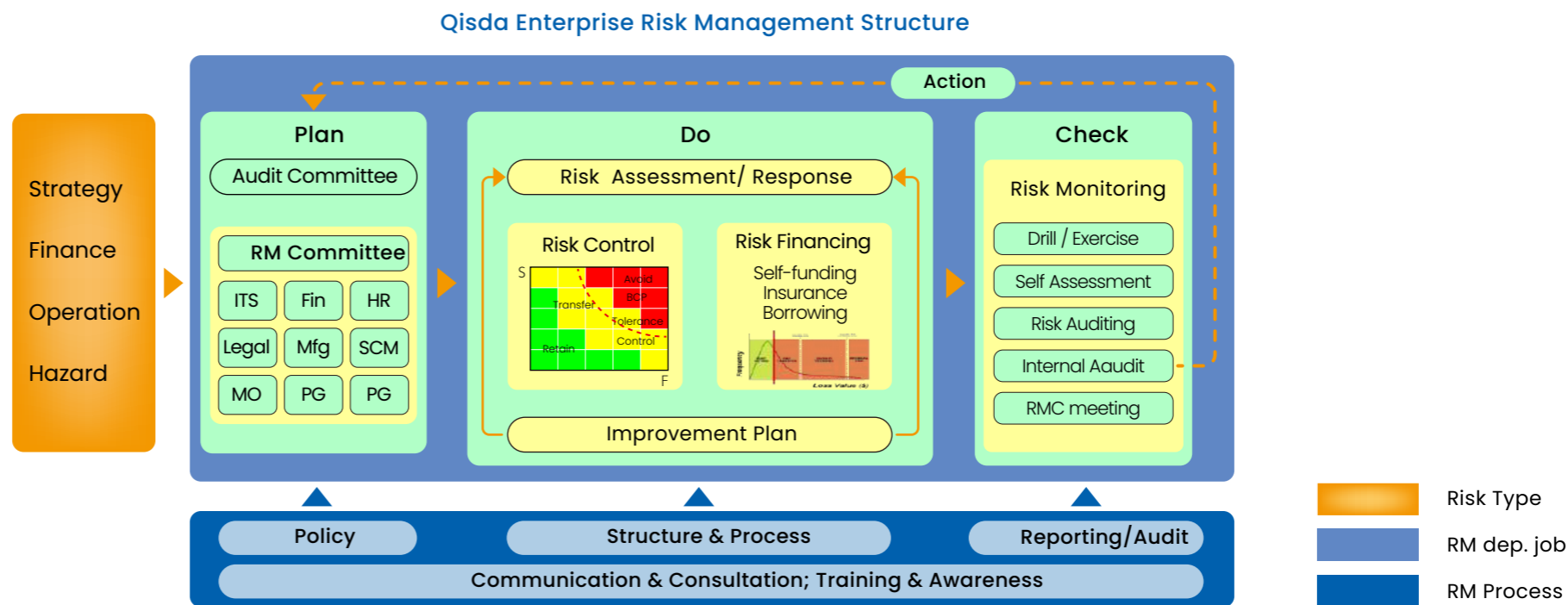
風險管理

佳世達於2005年依循ISO 31000風險管理原理及指導綱要 (Risk Management-Principles and Guidelines)，制定風險管理政策並成立風險管理委員會 (Risk Management Committee, RMC)，著重於風險管理系統性運作，訂定風險管理遠景及政策，設定管理目標及績效指標持續追蹤，有效管理超過公司風險容忍度 (Risk Tolerance) 的風險，同時運用管理工具確保風險管理總成本最佳化。

2021年管理重點

2021年佳世達風險管理委員會透過風險雷達圖及風險體檢表，共辨識出35項關鍵風險，除Covid-19可能對公司生產、人員產生之影響外，還包括資訊安全、供應鏈、匯率...等，2021年，受國際運價上漲、塞港、疫情等因素，供應鏈造成長短腳現象，影響公司產品組合，但均由相關單位管控並提出應變指引，對公司之營運影響降至最低，使得佳世達集團2021年業績再創新高。

— 風險管理架構





 - 風險錦囊備妥率達 **88%**

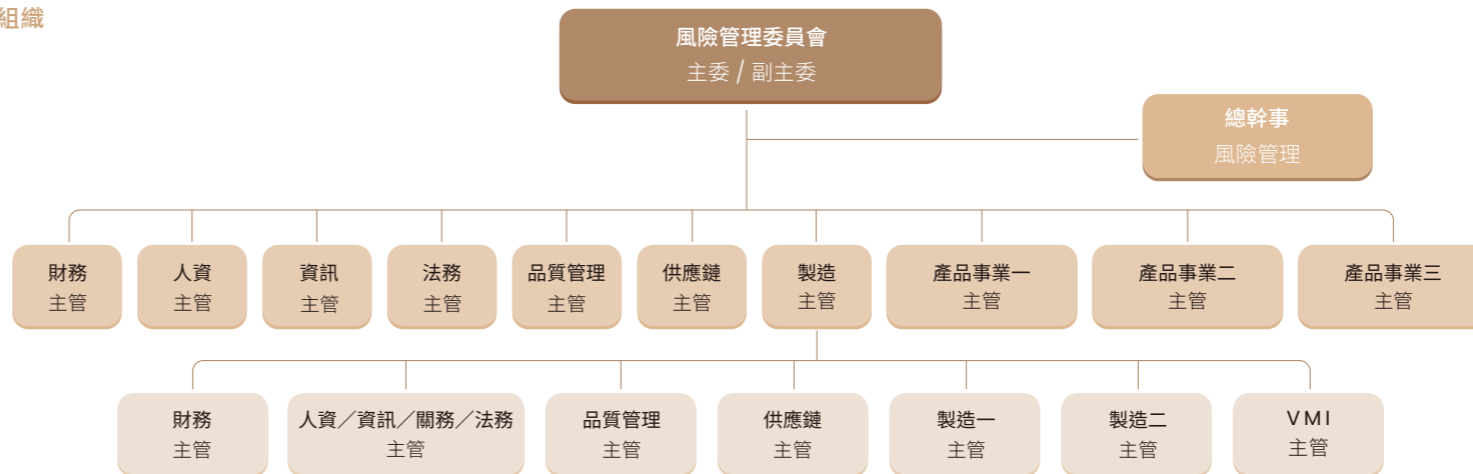
一、風險管理願遠景

1. 承諾持續提供產品及服務以創造顧客、股東、員工、社會長期價值。
2. 風險管理需有系統化的組織及風險管理作業程序，及時且有效的辨識、評估、處理、報告、監控影響公司生存能力的重大風險，強化所有員工風險意識。
3. 風險管理並不是追求「零」風險，而是在可接受風險的狀況下，追求最大利益以使風險管理成本最佳化。

二、風險管理政策

1. 為確保公司永續經營，風險管理委員會應每年定期對於可能造成公司營運目標負面影響的風險，加以辨識、評估、處理、報告、監控。

- 風險管理委員會組織



2. 於事故發生前應辨識、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。並對於經風險管理委員會認定的重大風險情境訂定營運持續計劃。
3. 對於未超過風險容忍度的風險，得考量風險管理成本，採用不同的管理工具加以處理，但下列狀況不在此限。
 - 對員工生命安全有負面影響。
 - 導致違反法令規範。
 - 對公司商譽有負面影響。

三、風險管理委員會組織與運作流程

- 佳世達風險管理委員會設立於2005年6月，管理策略、財務、營運及危害四大面向風險，以達公司永續發展經營之目標。由總經理擔任主委，各單位一級主管擔任委員，負責決定佳世達風險管理策略、設定年度目標及風險績效指標。另設總幹事，由永續風險辦公室擔任，負責關注內外部事件辨識潛在風險、繪製風險雷達圖、統籌規劃風險管理會議、每季追蹤風險目標、管理方案達成情形及改善計畫執行情形。風險管理委員會運作由審計委員會/董事會進行監督，每年於審計委員會/董事會進行年度報告。

落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 一 風險管理
- 行為準則
- 資訊安全
- 財務績效

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄



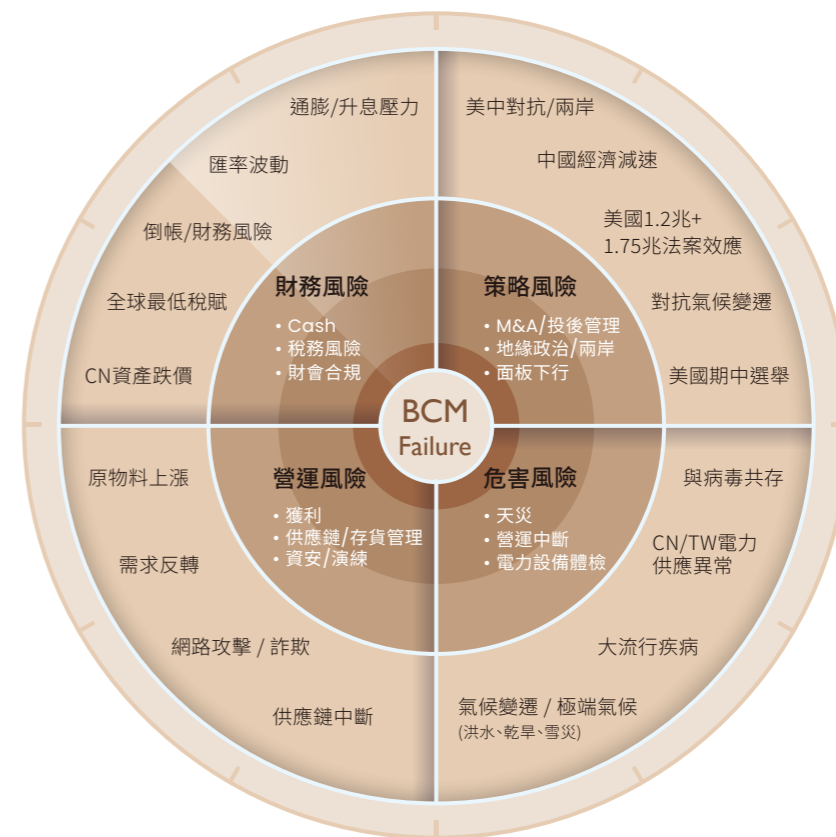
- 2021年共召開57場風險管理委員會會議，包括4場例行會議及53場臨時會議（海外營運據點則各自召開）。例行會議中，透過關鍵風險指標（Key Risk Indicator, KRI）追蹤管理，確保目標達成及組織持續營運。會議中同時針對國內外重大議題、法規變更、異常事件等進行檢討，提出有效應變措施。

一 風險管理委員會運作流程



2021年佳世達風險管理委員會透過風險雷達圖及風險體檢表，共辨識出35項關鍵風險，除Covid-19可能對公司生產、人員產生之影響外，還包括資訊安全、供應鏈、水力&電力供給、匯率...等，均由相關單位管控並提出應變指引，對公司之影響降至最低。2021年錦囊準妥率為 88%。未達標KRI項目於2022年風險管理委員會中持續控管，適度修正應變指引，以期降低對公司營運之影響衝擊。

一 2021年佳世達鑑別之風險雷達圖譜



落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 資訊安全
- 財務績效

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

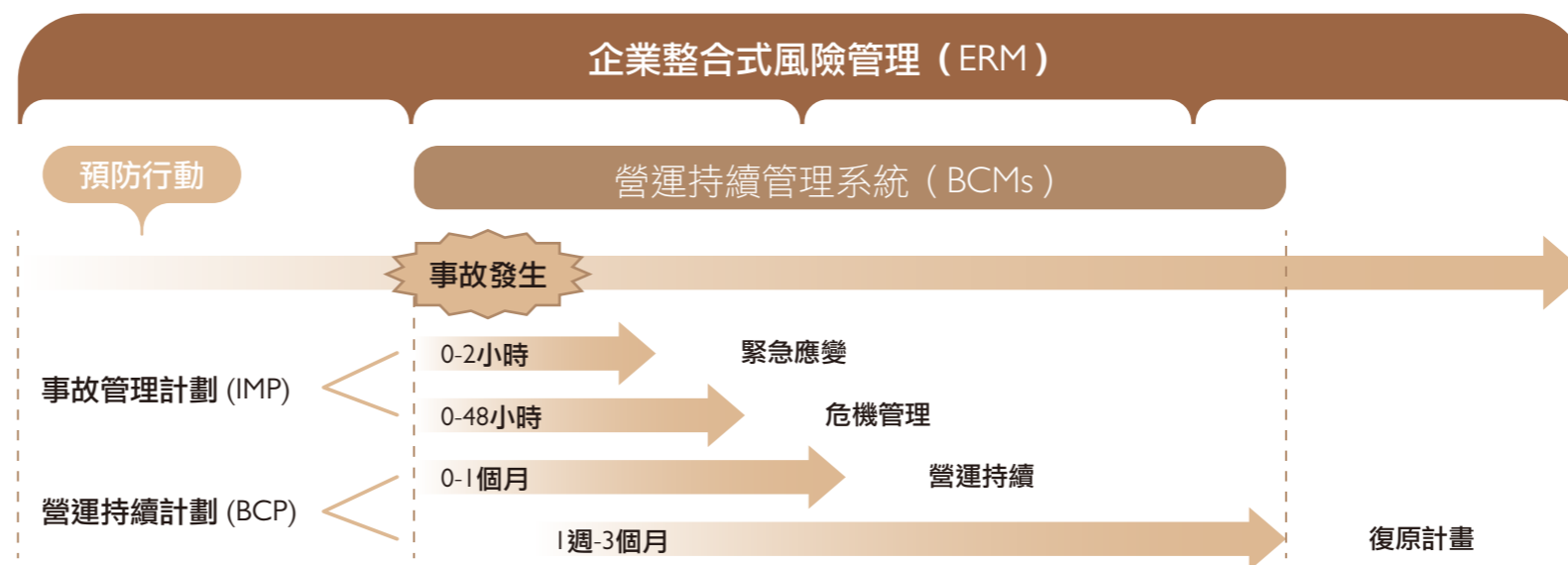


四、營運持續管理系統(Business Continuity Management System, BCMS)

風險管理委員會定義重大風險，模擬風險情境並評估對組織營運產生的衝擊，依風險情境建立相應營運持續計劃，確保風險發生時，可降低衝擊並盡快恢復營運。

佳世達風險管理以事故發生前辨識、預防；事故發生時控制、減緩損失；事故發生後復原、轉移三大主軸，做為企業風險管理架構及營運持續管理系統的核心基礎。透過模擬各項重大風險情境，訂定相應的營運持續計劃 (Business Continuous Plan, BCP)，透過持續更新風險情境及演練確保組織營運遭受衝擊時，得以持續運作。營運持續管理系統 (Business Continuity Management System, BCMS) 運作範圍涵蓋整個佳世達集團超過180家公司，藉由定期會議專案討論、資訊整合及實務經驗分享，整合佳世達集團損防資源、加強集團緊急應變能力，達到風險控制的目標。

— 佳世達企業風險管理與營運持續管理系統架構



五、營運持續管理執行成果

2004年起，佳世達依據國際趨勢、規範要求、公司內部產品線變化調整及客戶關切議題，陸續更新及建立不同情境之營運持續計劃 (Business Continuous Plan, BCP)。

BCP因應的多為緊急且重大的風險事件，為提高同仁對於計畫執行的熟練程度，定期進行BCP演練，透過沙盤推演及各項模擬情境下應變措施的反覆操作，提升同仁的風險意識及應變能力，風險事件發生時，亦可迅速反應執行，達成快速恢復營運的目標。所有BCP皆收錄於「危機管理手冊」，為公司發生重衝擊事件時主要指導原則。

2021年5月，台灣疫情升溫，觀察到署立桃園醫院、諾富特等疫情突發事件，公司持續召開RMC防疫會議，滾動式調整公司應變指引。當2021/5/19~2021/7/26政府宣布



全國進入三級警戒時，公司隨即實施分區/分流上班，並未造成公司營運中斷，且透過公司布局加深加廣，強化雲端與數位轉型服務以及醫療事業維持高度成長，故營收創下新高。

六、集團聯防機制

- 以佳世達為中心，建立集團超過180 家公司的聯防機制，召開定期會議、建立通報管道、成立資訊交流平台，整合集團資源，發揮團結力量大的精神。

2021年佳世達集團共召開10次定期會議，透過平台將緊急應變、營運持續計畫、CSR/ESG...等導入集團公司。藉由教育訓練、演練操作，建立集團公司面對危機事件，快速應變處理的能力。資源、訊息共享、經驗分享的機制，亦讓集團公司在風險事件發生前，即能做好預防管理，從源頭著手，降低事故發生的機率。

- 佳世達營運持續計劃架構



- 更於2021.11.16邀請國際知名危機管理專家邱強博士，進行「用零錯誤從COVID-19 顛覆下創造商業奇蹟」專題演講，與會人員除集團一級主管之外，還包括風險管理相關同仁。
- 透過邱強博士經驗傳承，汲取零錯誤三大觀念：小錯分析、大錯不犯；清除漏洞及單向弱點；量化重點，疊佳預防。讓與會主管及同仁，更能運用在日常工作與管理上，正視每個人都有的人性弱點，進一步消除錯誤決策之風險。

七、新興風險

2021因應氣候變遷因應：進行大陸蘇州廠水災BCP演練

情境模擬：連日強降雨導致長江流域發生大規模洪患導致蘇州廠區週邊淹水達1米深，造成外部公共設施、供應鏈中斷。人員、設備及運輸交通亦造成損害。

落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 資訊安全
- 財務績效

經營夥伴關係


創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄




1 警戒階段 

- 豪雨報導太湖水位超過警戒水位1M, 未來24小時降雨量200毫米 (廠內小河水面離路面0.5M) 洪水可能來襲
- 員工家中淹水統計超過10%, 造成家庭經濟損失及到崗到班問題
- 防洪抗災BCP組織建立

2 災害來臨前任務 

- 戰情室成立
- 物資儲備: 防洪物資儲備、民生物資儲備、設備維修物資儲備
- 廠區防洪設施設立及巡察
- 設備斷電送電作業準備
- 供應商料況盤查
- 廠區貨物防水處理

3 洪水來襲應變作業 

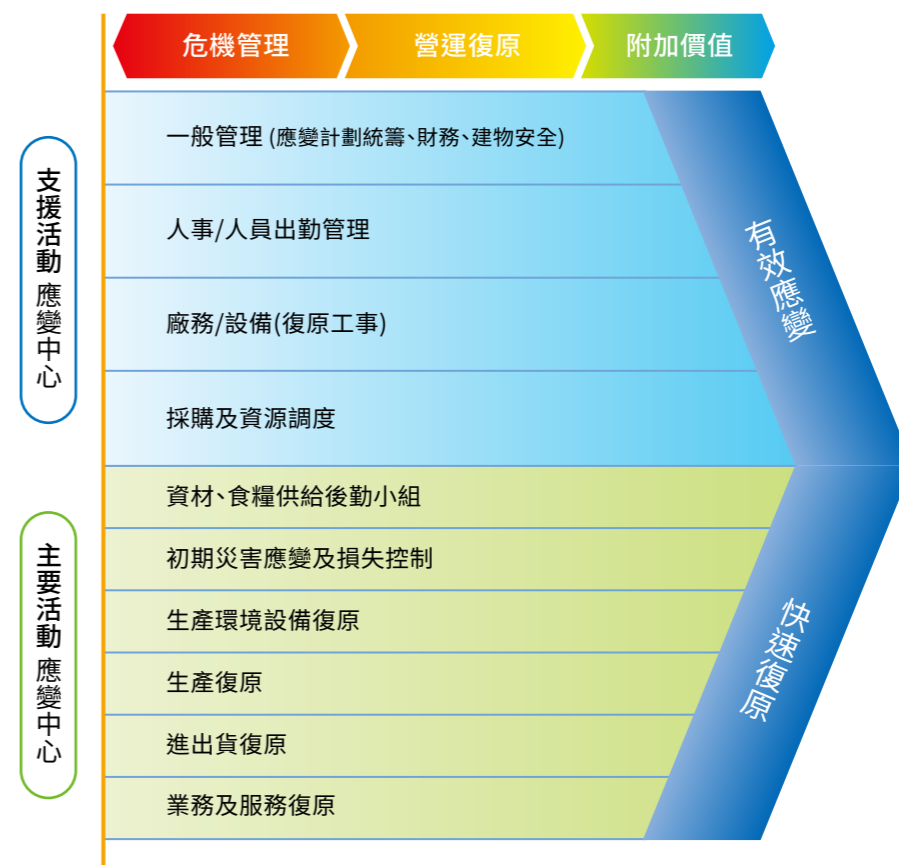
- 人員安置與物資供給
- 廠區漏水事件處理
- 廠區定期巡查及安全回報
- 溫溼度敏感材料保存環境確認
- 供應商料況盤查
- 人力受影響盤查
- 員工受災扶助

4 災後復原作業 

- 設施損害盤點及修復
- 復電作業準備
- 人力盤查
- 供應商料況盤查
- 生產計畫調整
- 員工受災扶助

此次洪水BCP演練, 總共建立12份各類盤點表並完成各廠防洪弱點辨識及改善, 可避免因電力中斷或廠區淹水造成的材料及設備損失, 並縮短受災後的復原天數達一半以上。

- 水災BCP演練流程圖



落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 資訊安全
- 財務績效

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

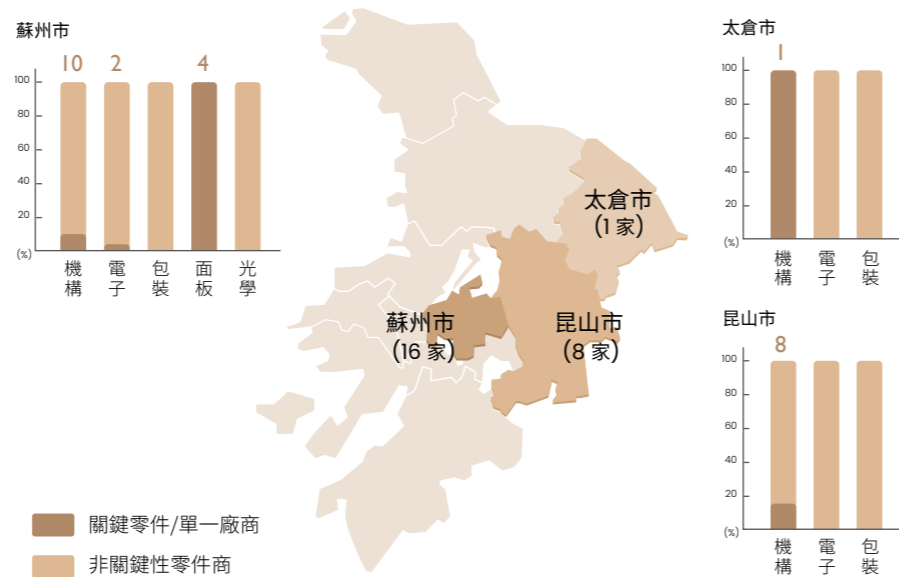
附錄



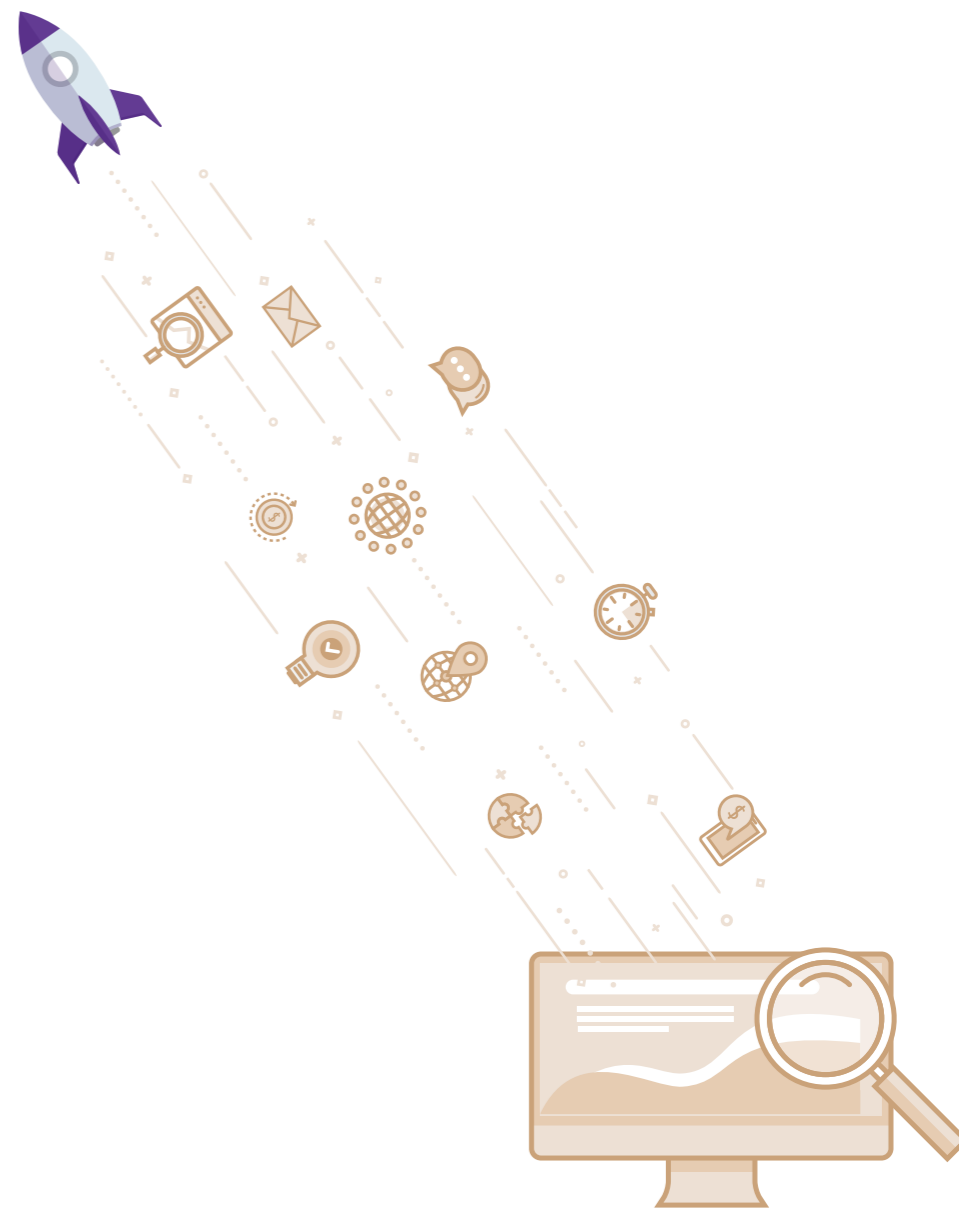
— 供應鏈風險的因應

	<p>風險情境</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 運輸壅塞造成進出口的延遲 2. 原物料短缺造成的生產延遲
	<p>因應措施</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 海空運的航線調整與替代方案研擬 2. 與客戶共同協調船運安排 3. 與客戶共同處理長短料解決方案 4. 增加替代料廠商與方案，多元化採購管道 5. 提高齊套料比率，系統化料況模擬

— 關鍵供應商佔比



有關氣候變遷所辨識之風險與機會，請見「氣候策略與碳管理章節」 (P85)



落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 資訊安全
- 財務績效

經營夥伴關係


創造共享價值


邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

行為準則 

 - 0 貪腐事件
- 員工行為準則調訓 100%

2021年管理重點及2022年計畫
 2020年由董事會監督並核准通過新版的誠信守則，2021年維持員工行為準則調訓率 100%

重大主題管理 / 行為準則 ● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成


<p>主要關注對象</p> <p>客戶、供應商、社區、員工</p>	<p>管理方式</p> <p>責任 人力資源部</p>
<p>2021年管理目標</p> <p>員工行為準則調訓率 100%</p>	<p>資源</p> <p>1. 跨部門合作，執行專案 2. 企業永續發展(ESG)委員會</p>
<p>2021年目標達成狀況</p> <p>100% 完成員工行為準則調訓 ○</p>	<p>行動</p> <p>1. 每年進行行為守則之線上訓練 2. 訂定行為準則，並公開於內部網站</p>
<p>2022年管理目標</p> <p>員工行為準則調訓率 100%</p>	<p>評估</p> <p>每季於企業永續發展委員會 (ESG Committee) 進行績效指標報告與檢視</p>
<p>中長期目標</p> <p>貪腐事件：維持 0</p>	

誠信經營是企業最基本的社會責任，有利於公司經營及其長期發展。不誠信情事不僅讓企業損失，並且衍生員工道德水準低落、顧客與商業伙伴間不信任等問題，可能因而涉入關說、行賄等不法行為，破壞公司治理機制，造成整體經營環境惡化。為了將「以誠信對待客戶、供應商、債權人、股東、員工及社會大眾」的佳世達企業使命，形塑為佳世達的核心企業文化。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新版「誠信守則」，並於2020年11月依照證交所要求增修「誠信經營守則」條文，以此做為所有同仁行為的依據。

佳世達誠信守則，規範了關於誠信、反貪瀆、歧視及騷擾、反托拉斯、知識產權、資料保護、政治參與等項目，每個項目都有明確的行為規範，為公司所有成員進行業務活動之最高行為準則。

行為準則訓練

佳世達行為準則公開於公司內部網站的首頁，每逢三節等重要節日前夕或其他必要的時刻，公司亦會發送「不受外界餽贈」等行為準則宣導相關電子報至同仁的電子信箱，提醒並強化遵循準則的意識。每位新進同仁報到的時候，會於新人動力營 (Win Camp)，了解行為準則相關的要點，另公司內部亦在New Comer Program 課程，講解企業文化與相關的規範，以確保新進同仁充分了解。針對在職同仁，

 - 關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」 (P22)
- 關於更多「行為準則」之管理方針說明，請參考此章節內容

落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 資訊安全
- 財務績效

經營夥伴關係

創造共享價值

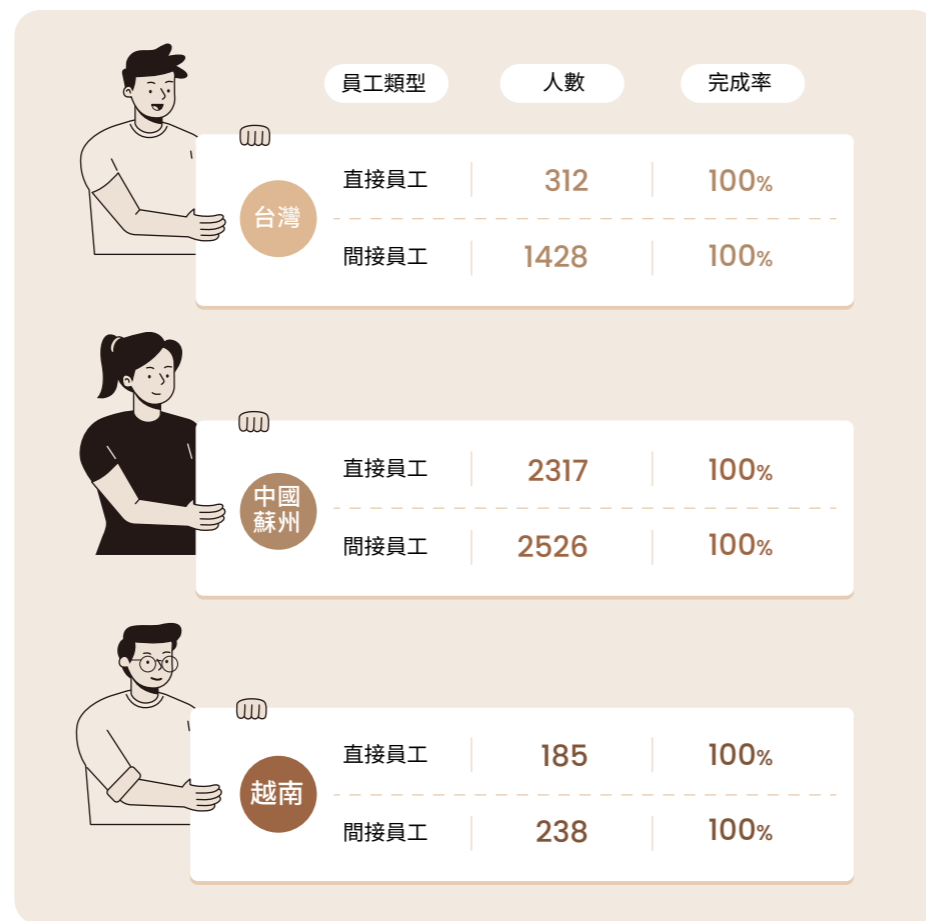
邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

公司每年進行行為守則之線上訓練(包含反貪腐內容),2021年訓練完成率請如下表。在行為守則的訓練推行及宣導下,2021年未發生任何違反誠信原則之案例。

— 行為準則溝通及訓練百分比*



* 2021年10/31前向同仁以訓練形式傳達並溝通行為守則內容,共計7,006人
 • 中國蘇州廠區操作員入職時已於勞動合同課程中受訓行為守則相關事項之宣導,不計入本次訓練人數統計。

除員工的誠信溝通與訓練外,更於2014年起定期向所有董事會成員(本屆共7位)寄發反貪腐的宣導信件;且在與所有商業夥伴簽訂之合約中加註反貪腐條款。另外,每年定期寄發『佳世達誠信宣導』給供應商,2021年寄發約1,041家供應商,落實佳世達無貪腐事件的管理目標;誠信經營政策與防範方案之制訂及監督執行績效則每年至少對董事會報告一次。

舉報及建議溝通機制

公司訂定「舉報管道與調查程序」並設有總經理信箱,同時公告於網站上。對於違反誠信、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,或者有不法、不當對待等行為,有一整套完整申訴檢舉及建議溝通的作業流程。一旦發現有人、事並不符合誠信的精神,或是違反誠信守則中的規範,內部同仁可透過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;同仁以及外部(如供應商、客戶、或其他利害關係人)亦可透過誠信信箱: Integrity@Qisda.com(使用中文、英文或其他在地語言)行檢舉或申訴,經由專責單位進行調查,並做成調查報告書,一旦事實確立,則交由人事評議會議處。佳世達嚴格保證檢舉人身分機密,確保其安全以及免於遭受報復。2021年佳世達未收到任何檢舉案件。

佳世達舉報管道與調查程序: <https://csr.qisda.com/ch/csr.asp?ca=4>



資訊安全

資訊安全政策

佳世達科技為確保資訊資產(與資訊處理相關之硬體、軟體、資料、文件及人員等)之機密性、完整性、可用性及適法性,並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅,並衡酌本公司之業務需求,遵循ISO 27001資訊安全國際標準製訂企業資安政策,並於2020年8月通過並取得ISO 27001證書。

資訊安全管理委員會

佳世達組成資訊安全委員會,主導公司內部資訊安全的推廣,透過資訊資產的規範與工具,有效保護公司智慧財產的安全,提升同仁資訊安全意識。資訊安全委員會由總經理親自擔任主任委員,資訊長擔任副主任委員,各單位一級主管擔任委員。

資安與網路風險之評估

為妥善保護佳世達科技資訊安全管理制度內之活動,及落實相關規範並執行風險評鑑程序,透過風險評鑑結果以及內部會議決定風險事項之處理措施,以達到風險能有效降低、移轉、消除。每年則定期檢視各項法規及評估與修正公司內部的資訊安全規章以確保符合法規及有效性,並宣導同仁相關異動。在供應鏈部分,要求與第三方服務廠商簽訂合約,要求其遵守保密及/網路安全規定。另除新人入職時進行基本資訊安全相關訓練外,本公司亦定期舉辦電子郵件社交工程演練,對員工進行電子郵件收發等相關資訊安全知識之教育訓練,以降低員工誤點擊惡意郵件之風險,也同時舉行全員資訊安全線上教育課程,以提升同仁資訊安全意識,確保資訊安全觀念能融入日常作業中。

資訊安全管理

佳世達科技透過資訊安全管理之建置,落實資訊安全政策、保護客戶資料及公司智慧產出、強化資訊安全事件應變能力及達成資訊安全政策衡量指標,並達到利害相關團體對本公司之期望,並透過PDCA機制持續增強公司資安控管機制,此外,導入弱點掃描系統,定期針對各系統進行弱點掃描,以確保公司系統之安全,不會因為系統上之漏洞或者弱點,導致機敏資料外洩。

採購第三方資訊安全監控系統,分別針對各風險類別的層面、包含網路安全、網路名稱系統健康度、漏洞修補、端點安全、IP信譽評等、應用程式安全等等,進行監控,持續進行資安系統風險分析,並保持在95分(滿分100分,業界平均85分)。

資安保險之安排

佳世達科技自2017年7月開始投保企業資訊安全風險管理保險,以因應資安事件發生時的所產生相關費用(如營運中斷、鑑識)的保險理賠,投保範圍包含持股過半的從屬公司,以減少公司的損失。

重大資安事件之措施

佳世達科技於資安管理制度建置過程中強化內部緊急應變流程SOP及演練,並將持續模擬各種資安攻擊事件演練且安排相關人員參與演練,確保事件發生時能啟動緊急流程,有效降低事件回應時間,減少公司的損失。

財務績效



- 四大營運方針：
優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發、布局5G網通事業
- 合併營收創下十年新高，年增**18%**

2021年，佳世達的合併營收為新台幣2,260億元，較前一年度大幅增加343億元，合併營業利益新台幣74億元，合併稅後盈餘新台幣105億元，其中歸屬於母公司業主之淨利為新台幣83億元，每股稅後盈餘新台幣4.22元。

佳世達近年來積極轉型，以集團資源平台為核心，集結隱形冠軍共組聯合艦隊，此理念獲得國內多家上市櫃企業認同而加入，因此在新冠疫情衝擊、供應鏈挑戰、全球貿易戰升溫等不確定因素中，佳世達合併營收仍能連續第四年創下歷史新高，高附加價值新事業營收比例持續朝過半目標邁進。2021年，我們在四大營運方針均致力擴大事業版圖。

佳世達以創新與技術發展，維持競爭優勢，每年在產品創新與研發上，平均投入約占營業額2%~3%的費用，累積至目前擁有各國專利共1,192件。

佳世達也致力於企業的永續經營，2021年在環境、社會、公司治理等ESG指標，均維持資訊高度透明，更以聯合艦隊理念帶領夥伴共同實踐ESG，因此集團共獲得「TCSA台灣永續獎及台灣永續行動獎」八項大獎。首度榮獲「社會共融領袖獎」、更獲得「台灣永續企業績優獎」、三項「永續報告書獎」及三項「台灣永續行動獎」的肯定，足見佳世達及聯合艦隊夥伴在落實永續發展上不遺餘力。

2021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，另本公司合併財務報表包含之合併及個體，揭露於本公司2021年財務報表。佳世達就歷次

一 佳世達近五年營運結果*

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				
		2021年	2020年	2019年	2018年	2017年
營業收入		225,961	191,702	169,754	155,783	136,862
營業毛利		32,557	26,827	23,050	19,243	12,053
營業損益		7,361	6,613	6,228	4,576	3,401

一 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		
a 台灣母公司營收	1,046億元	
B. 經濟價值分配		
b 營運成本	1,005億元	
c 員工薪資與福利	44.8億元	用人薪資
d 利息支付或股利分配	33.2億元	支付利息費用淨額3.7億元； 分配股利予股東29.5億元
e 納稅金額	1.5億元	所得稅
f 社區投資	NA	
保留之經濟價值=A-b		
保留之經濟價值合計	41.8億元	

* 為採用國際財務報導準則之合併綜合損益表，此表包括本公司合併財務報表包含之所有合併個體。

落實公司治理

- 公司治理
- 合法守規
- 風險管理
- 行為準則
- 資訊安全

財務績效

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

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，取自政府之財務補助：2021年度佳世達公司及其大陸廠區依法享有約新台幣2.6億元之稅收抵減。

展望2022年，經濟環境雖有中美貿易與新冠肺炎等不確定性因素，卻也帶來提升自動化、加速數位轉型等長期機會，佳世達將繼續聚焦四大營運方向，期盼更上層樓，為公司創造長期價值。計畫如下：

1 優化現有事業經營

2021

成果

兩大主要產品線為顯示器及投影機，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，持續朝高階、高單價、專業顯示器及醫療顯示器發展，DLP投影機也維持全球前二的領先地位。

2022

計畫

顯示器與投影機均將持續鞏固全球領先地位，產品朝向高階、高解析度與高價值應用布局。

2 快速擴大醫療事業

2021

成果

2021年，佳世達在醫療領域穩健擴張，蘇州、南京兩家醫院營運健康，持續完善醫療品質和管理，同時南京明基醫院開啟二期開工建設，致力打造智慧醫療。醫療器材與通路擴展方面，2021年，明基透析所生產的明基血液透析器 (BenQ Qflux Dialyzer) 拓展中國大陸及印尼市場，持續打造從透析器、透析液及消毒液的製造及通路一條龍服務；更透過投資新增智慧藥局、醫管服務擴大服務基礎。

2022

計畫

明基醫院持續以打造中國第一的民營醫院為目標，醫療器材事業以布局通路為優先，尤以亞洲及新興國家為重點區域，同時發展自主產品技術如超音波、血液透析儀、口掃機等，佈局專業醫療管理領域，專注在智慧醫療、健康防疫、樂活美學三大領域發展產品與服務，並持續透過雙贏併購或策略合作模式，擴大醫療產業結盟。

2021年管理重點及2022年計畫

持續以聯合艦隊策略拓展醫療、解決方案商機，跨足關鍵零組件領域，發展創新與技術，維持競爭優勢，以發揮價值鏈綜效。

3 加速解決方案開發

2021

成果

佳世達完善IT(資訊技術)和營運技術(OT)布局，朝全方位軟硬體服務系統整合供應商方向發展，2021年智慧解決方案合併營收進一步提升至300億元。佳世達持續服務六大智慧垂直市場，滿足疫情下無接觸、雲端轉型等需求，積極拓展雲市集、雲地整合商機，協助製造業提升自動化，在智慧餐飲更打造融合線上、線下的全通路平台解決方案，滿足客戶需求。

2022

計畫

持續橫向整合智能事業內部技術與通路，以符合不同垂直市場需求，更積極整合已投資的友通、拍檔等發揮綜效，串聯聚碩在IT領域、羅昇在OT領域的國際一線代理品牌，為客戶提供最佳的智慧解決方案，協助客戶數位轉型、並滿足雲端與資安防護等需求。

4 布局5G網通事業

2021

成果

看好網路通訊在未來科技生活益顯重要，藉由明泰、仲琦、互動等子公司，打造融合有線無線網路的全方位寬頻服務。

2022

計畫

以聯網為核心提供客戶需要的產品及服務，積極擴大5G企業專網布局，打造無縫接軌且快速的全方位寬頻服務。

2



經營夥伴關係

承諾及管理策略

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，佳世達承諾交期、成本、技術、品質、服務、相關法規、整體評價之滿意度並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。

未來展望

依照規劃持續執行客戶及供應商管理，2019年起將所有勞務仲介公司及廠內現場服務廠商納入社會責任及環境安全衛生調查及現場稽核的範圍。

本章重點

🤝 客戶承諾

🔗 供應鏈管理

SDG 12 SDG 15 SDG 16

🤝 利害關係人關注的重大主題

🔗 關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」 (P22)

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，承諾交期、成本、技術、品質、客服、相關法規、整體評價之滿意度，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,)，以便全面瞭解客戶需求(Voice of Customer)，協助客戶並解決問題。

- 客戶承諾



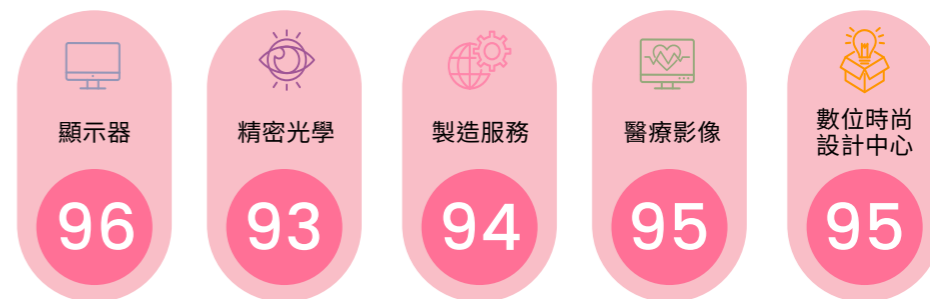
- 客戶平均滿意度為 **95** 分

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。

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。下圖顯示2021年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95分，足見佳世達在客戶服務與滿意度的表現深獲客戶肯定。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。

- 2021年客戶滿意度調查結果(分)




客戶隱私保護 

 - 資料遺失的投訴為 0

重大主題管理 / 客戶隱私保護 ● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

<p>主要關注對象</p> <p>客戶、供應商、社區、員工</p>	<p>管理方式</p> <p>責任 客戶服務處</p> <hr/> <p>資源 結合資訊管理系統,限制系統進入/文件取得權限</p> <hr/> <p>行動 1. 宣導及訓練 2. 由資訊系統源頭設定權限</p> <hr/> <p>評估 每年於年底檢視是否有相關事件發生</p>
<p>2021年管理目標</p> <p>資料遺失的投訴為 0</p>	
<p>2021年目標達成狀況</p> <p>資料遺失的投訴為 0 ○</p>	
<p>2022年管理目標</p> <p>資料遺失的投訴為 0</p>	
<p>中長期目標</p> <p>持續滿足客戶要求,資料遺失投訴保持 0</p>	

 - 關於重大主題之鑑別說明,請參考「利害關係者溝通」 (P22)
- 關於更多「客戶隱私保護」之管理方針說明,請參考此章節內容

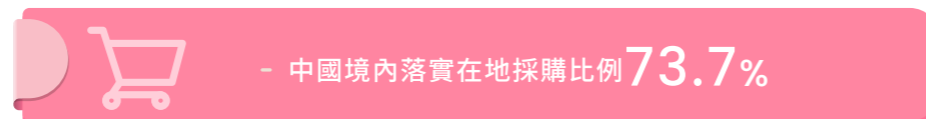
客戶隱私保護為國家法規和公司政策普遍的目標,如客戶隱私遭到洩漏,可能造成客戶忠誠度及滿意度降低、商業及商譽上的負面影響,甚至可能造成訴訟官司等嚴重衝擊,因此在商業行為進行的同時,確保客戶的隱私受到尊重及保護,是佳世達給予客戶的承諾。

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制,除相關作業人員,非密切職掌的同仁需經直屬主管的簽核許可,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。2021年未有外部客戶投訴資料遺失、洩漏並遭受威脅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



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，而其中主要分為三類供應商，分別是銷售、非銷*與外包。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2021年的採購比例，佳世達於中國境內落實在地採購比例佔73.7%、台灣地區國內工廠在地採購比例則佔32.8%、越南地區國內工廠在地採購比例則佔13.46 %。

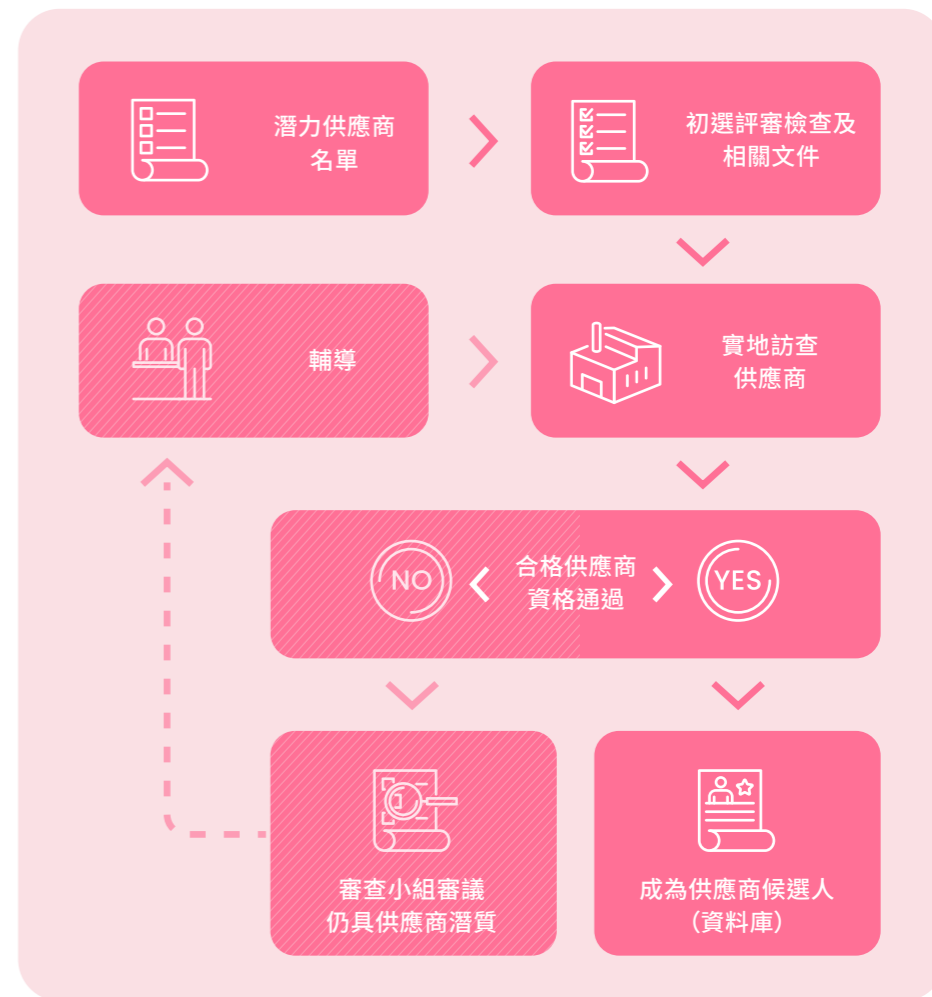
| 供應商晉用程序

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「供應商晉用審查辦法作業程序書」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新供應商調查項目，因此，2021年之新供應商均有透過環境、社會項目進行篩選。

* 未列於物料清單表(BOM)材料對應的供應商

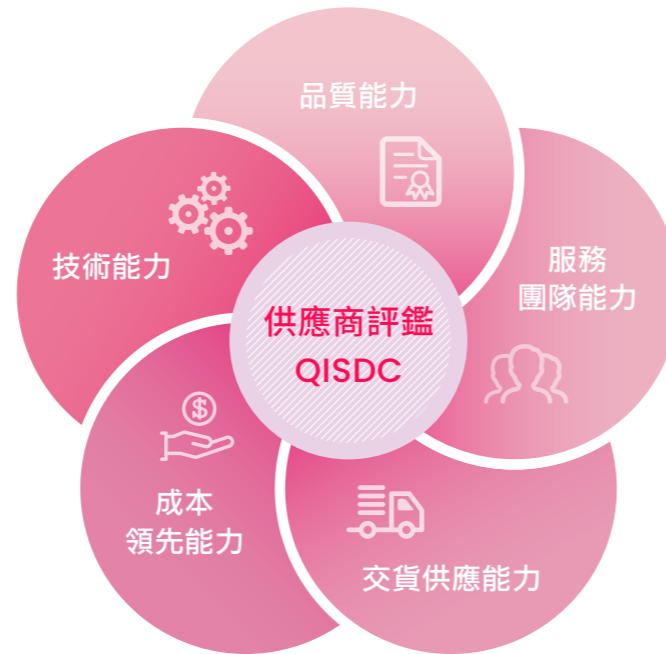
— 供應商晉用程序



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。

- 供應商評鑑構面

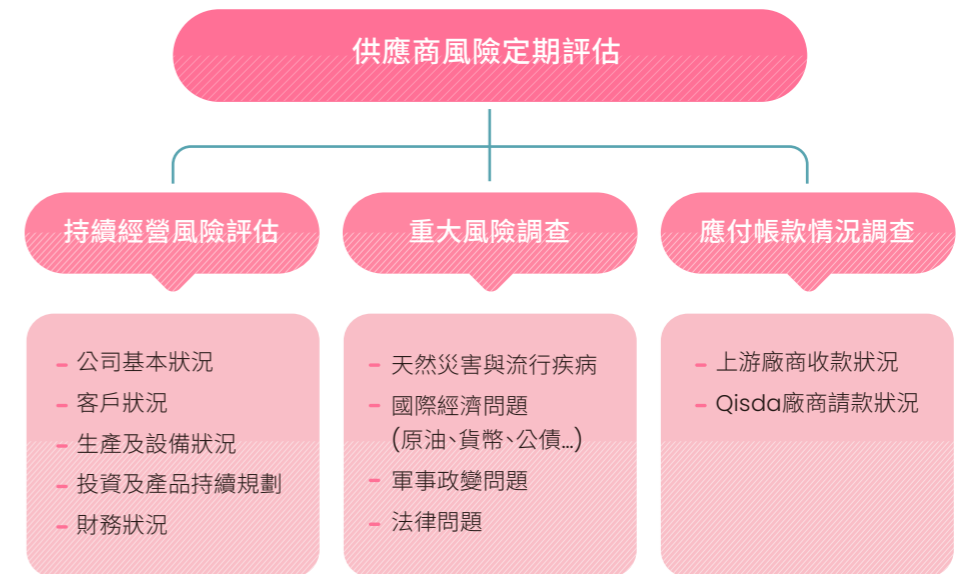


供應鏈風險管理

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財務狀況並關注高風險族群，避免無預警倒閉影響出貨或造成糾紛等任何情事。

另外依據佳世達風險管理程序書，每當有重大事件發生，亦對供應商進行重大風險調查，如COVID-19疫情爆發、疫情封城、美中科技冷戰、能源價格飆漲、中國大規模限電、市場面板及其他材料嚴重缺料、航運貨櫃缺櫃漲價與塞港.....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。

- 供應商風險評估構面




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。

佳世達將綠色供應鏈推動工作規畫為三個階段：認知、推動與永續，各階段重點目標如下。

— 綠色供應鏈推動架構



 - 截至2021年底，關鍵供應商書面調查及現場稽核調查完成率達 **96%**

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，並宣導新版本責任商業聯盟行為準則(RBA Code)、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。

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，要求其承諾遵守責任商業聯盟行為準則(RBA Code)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標準如環境管理系統(ISO 14001)、職業安全衛生管理系統(ISO 45001)、社會責任管理系統(SA8000)、責任商業聯盟行為準則(RBA Code)等和各項法規標準之符合性。

 佳世達供應商社會責任及商業道德行為守則網址：
<https://csr.qisda.com/ch/csr.asp?ca=6>





二、推動

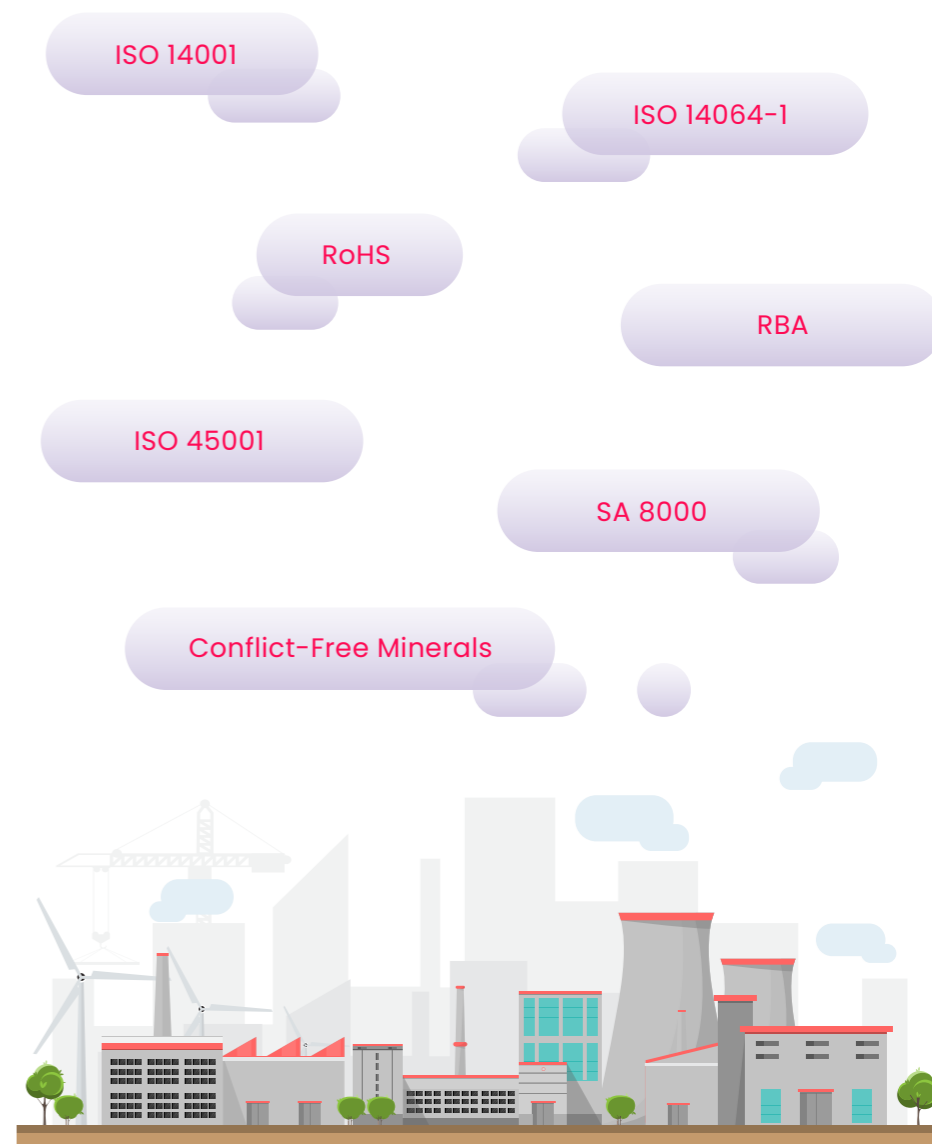
2013年起佳世達開始針對中國地區之重要零組件供應商進行企業永續發展能力評估，依供應商自我管理、社會責任符合性及環境安全衛生管理績效等三大構面進行評分，並積極鼓勵尚未實施管理系統驗證之供應商申請相關驗證，逐步建立自我管理、期許供應商與佳世達共同達成企業永續發展之目標。

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、以及稽核。稽核項目仿照責任商業聯盟行為準則(RBA Code)稽核手冊，納入勞工人權、環境、健康安全、道德以及管理系統五大構面，另外針對稽核發現之不符合事項，亦要求供應商提供改善計畫，並追蹤供應商改善成效，藉此提昇供應鏈社會責任及環境安全衛生績效。2019年起已將人力仲介/派遣公司及廠內現場服務提供廠商納入社會責任及環境安全衛生調查及現場稽核的範圍，期使供應商管理更加完整。2021年共計完成24家關鍵零組件供應商、2家人力仲介/派遣及7家現場服務提供廠商之社會責任及環境安全衛生書面調查及稽核，截至2021年底，關鍵一階供應商*(*關鍵一階供應商定義為佳世達前一年度採購總金額70%之主要供應商)書面調查及稽核完成率達96%。所有納入書面調查及稽核之供應商皆無使用童工或強迫勞動事宜，其餘回覆結果符合公司要求或在公司輔導下完成改善。此外也善加利用稽核的機會，個別教導供應商如何進行溫室氣體(GHG)盤查及擬定減量計畫，進而強化供應商在氣候變遷相關議題的參與及管理。

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、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與環境安全衛生管理重點





衝突礦產管理

國際非政府組織如SOMO及Enough之研究報告指出，剛果正面臨二次世界大戰以來最嚴重的死亡衝突，而造成這些衝突的主要原因來自於電子產品對於剛果民主共和國東部豐富金屬礦產的需求。倘若生產電子產品的公司使用採購來自於剛果東部衝突礦區的金屬礦產，等同於助長這些衝突行為。

因此責任商業聯盟行為準則(RBA)及全球電子可持續發展倡議組織(GeSI)已要求其組織成員必須實施責任性採購程序，以確保其金屬採購程序符合社會及環境責任。



佳世達衝突礦產承諾

佳世達支持國際社會對衝突礦產的抵制活動，並參照OECD盡職調查指南(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)與供應商合作，展開衝突礦產*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**武裝團體或投入濫用人權之衝突礦產，以確保其礦產採購符合社會及環境責任。

針對供應商的衝突礦產調查，佳世達內部有一管理程序，經審核後針對疑似有問題之供應商，佳世達將把資料退回給供應商確認，若確認供應商採用非「責任礦產保證程序」(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP)清單之冶煉廠，則要求填寫導入計畫，並告知供應商相關之風險。

* 衝突礦產：係指在武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，如金(gold)、錫(tin)、鉭(tantalum)、鎢(tungsten)、鈷(cobalt)、石英(Mica)等礦產。

** 毗鄰國家：表剛果民主共和國鄰近之安哥拉、蒲隆地、中非共和國、剛果共和國、盧安達、南蘇丹、坦尚尼亞、烏干達、尚比亞等國。

— 衝突金屬歷年執行歷程



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

3



創造共享價值

承諾及管理策略

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。

未來展望

致力營造多元創意的工作氛圍，以持續提升員工創新意識，激發新產品的想像；同時針對子公司，持續系統化導入相關管理措施，並邀請加入社會關懷活動，共同擴大價值鏈影響力。

本章重點

- 員工概況 **SDG 4**
- 學習發展 **SDG 4**
- 人權管理 **SDG 5** **SDG 8** **SDG 10**
- 打造幸福健康職場 **SDG 5** **SDG 8** **SDG 10**
- 親善大地，關懷社會 **SDG 1** **SDG 2** **SDG 10** **SDG 12** **SDG 13** **SDG 17**

利害關係人關注的重大主題

關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」(P22)

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

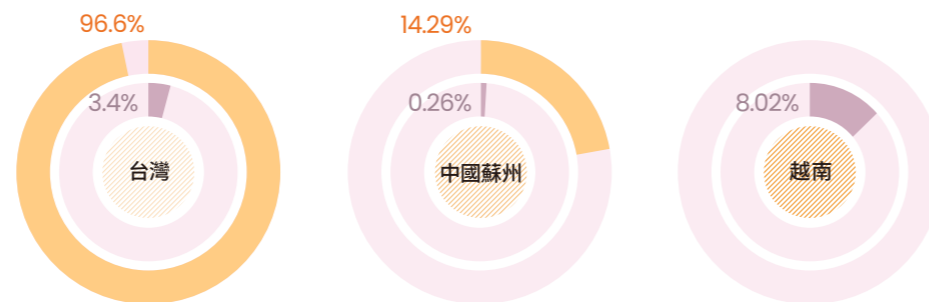
員工概況

 - 經營雇主品牌：
FB粉絲團每月達**5,000**人次以上之觸及數

員工是公司的長期資本，亦是公司創新的基石，建構完善的員工培訓機制、提升人才留任比率，有助於提升公司的產業競爭力。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2021年底(12/31)，佳世達科技全球人力7,544人，其中台灣員工1,722人、其餘地區5,815人分佈於中國蘇州5,388人、越南399人及其他海外據點地。

- 高階管理階層* 雇用當地勞工比例



■ 高階管理階層人數比例** ■ 高階管理階層在地化比例***

* 高階管理階層定義：即擔任主管職務者且為處長級(M8)以上人員。
 ** 高階管理階層人數比例計算方式：當地管理階層/當地總人數(當地的定義：即台灣、中國及越南)。
 *** 高階管理階層在地化比例計算方式：當地高階管理階層/該廠全部高階管理階層(當地的定義：即台灣、中國及越南)。

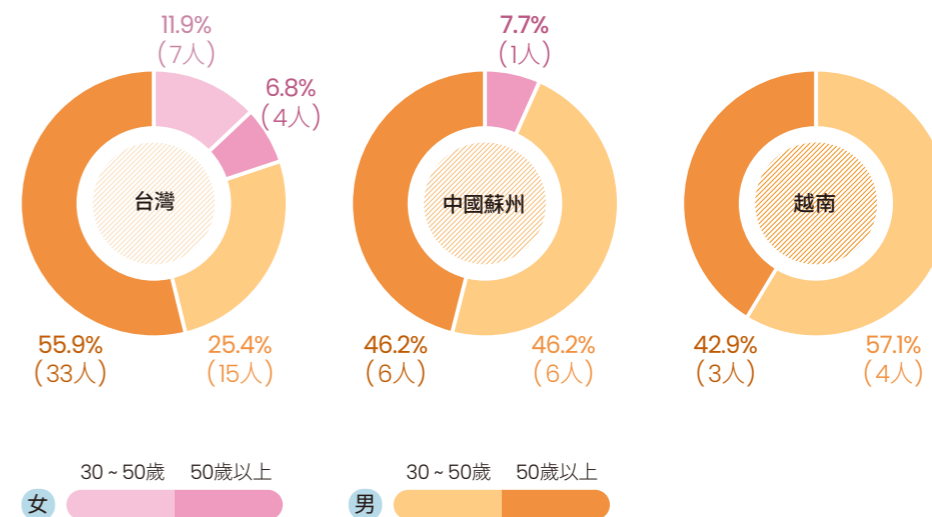
聘僱原則

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

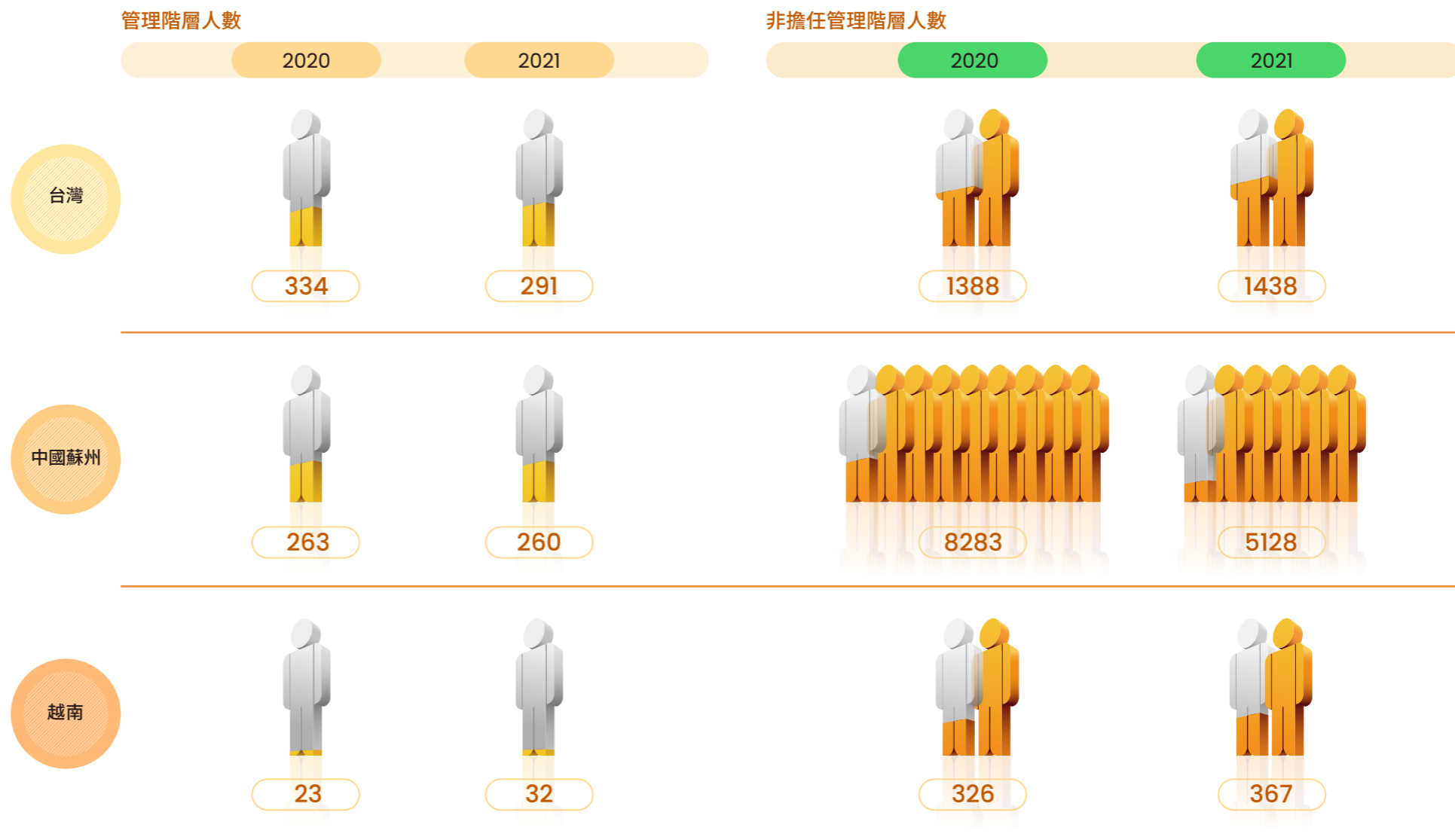
佳世達在人員徵聘上皆優先僱用當地勞工，相關人力分佈如下表。

- 高階管理人員依性別及年齡區分



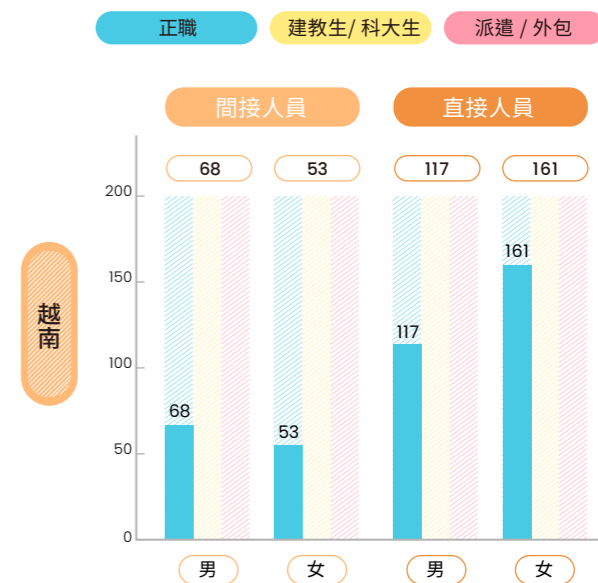
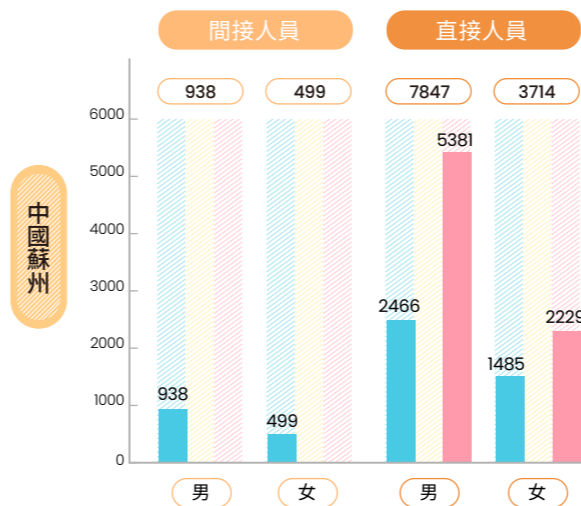
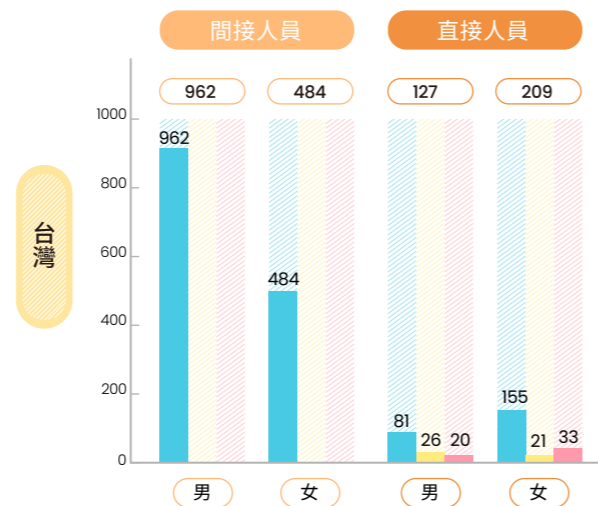
- 員工概況
 - 學習發展
 - 人權管理
 - 打造幸福健康職場
 - 親善大地，關懷社會

- 非擔任管理階層*之全時員工人數

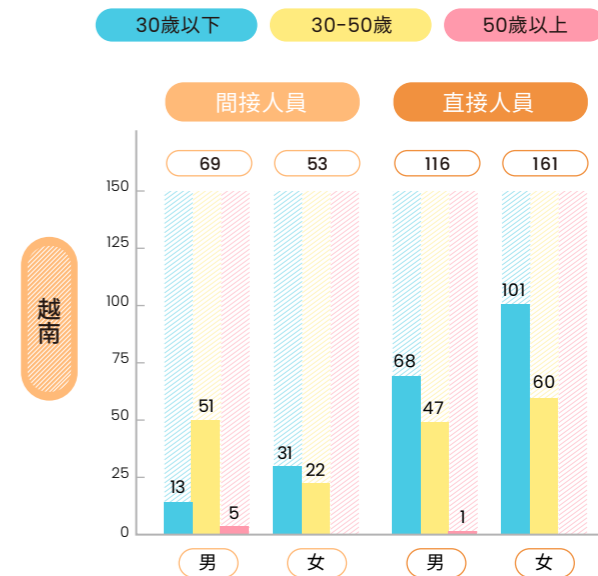
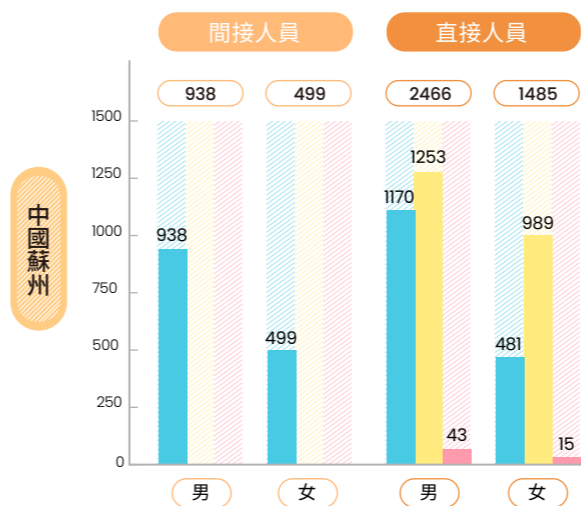
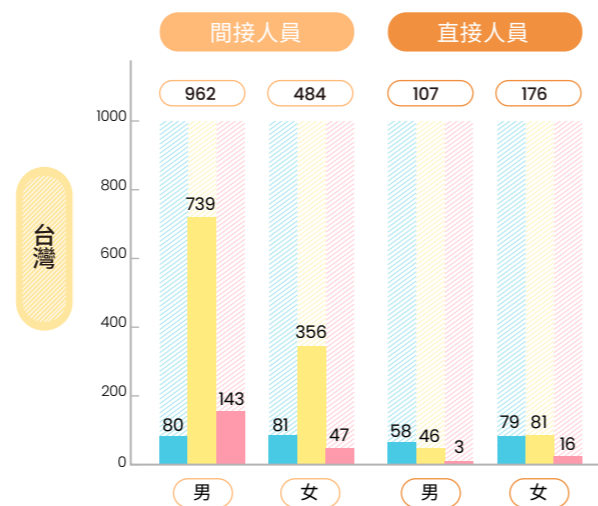


* 管理階層定義：即擔任主管職務者且為副理級(M5)以上人員。

— 總人力*



— 各廠區人力年齡、性別、雇用型態分布



* 依據行政院主計處之重要名詞定義，全時員工係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者，佳世達規定正常上班時數為40小時，故本公司人力皆為全時員工。

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

— 國籍及身心障礙員工分佈

身心障礙	台灣				中國蘇州				越南			
	間接人員		直接人員		間接人員		直接人員		間接人員		直接人員	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
臺灣	960	480	67	75	0	0	28	3	12	1	0	0
日本	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
印尼	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
馬來西亞	1	1	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0
越南	1	2	39	100	0	0	0	0	27	52	105	161
中國	0	0	1	0	938	499	2432	1482	29	1	11	0
合計	962	484	107	176	938	499	2466	1485	68	54	116	161
身心障礙*	8	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0

* 身心障礙員工共12位，其中6位為重度，整體聘僱身心障礙員工比例優於法規。

2021年管理重點

持續經營雇主品牌，佳世達以線上及線下方式進行雇主品牌推廣。

Facebook粉絲專頁平台每月刊登2至3則貼文並與訂閱粉絲互動，每月達5,000人次以上之觸及數，使外部粉絲與內部同仁對公司有更高之連結與認同感，提升公司知名度與形象。

 非佳不可

<https://www.facebook.com/Qisdafans/?fref=ts>



線上

公司新聞

生活福利

活動花絮

同仁工作
心得分享

以學校經營之方式進行，如校園徵才、講座、企業參訪等，讓目標學校之師生能更了解集團轉型與公司發展，未來進一步能加入集團在適合的舞台上發揮長才；另外每年亦會舉辦實習生規劃，期許如此進一步的產學合作方式能縮短學用落差，讓學生提早認識、熟悉職場，讓業主也能透過實習從中找尋千里馬。



線下

校園徵才

講座

企業參訪

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

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7.84%。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、性別及年齡區分離職率

	台灣						中國蘇州						越南											
	< 30歲		30-50歲		> 50歲		合計		< 30歲		30-50歲		> 50歲		合計		< 30歲		30-50歲		> 50歲		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
間接人員	0.9%	0.8%	2.9%	1.6%	0.1%	NA	3.9%	2.4%	1.8%	0.4%	NA	NA	NA	NA	1.8%	0.4%	0.4%	2.0%	2.9%	NA	0.3%	NA	3.8%	2.0%
	15	13	50	28	2	NA	67	41	99	23	NA	NA	NA	NA	99	23	5	8	9	NA	1	NA	15	8
直接人員	1.1%	2.1%	0.3%	1.3%	NA	NA	1.4%	3.4%	4.5%	1.9%	2.5%	1.1%	NA	0.0%	7.0%	3.0%	31.8%	22.1%	12.0%	17.0%	NA	NA	43.9%	39.1%
	19	37	5	22	NA	NA	24	59	240	102	137	57	NA	1	377	160	127	88	48	68	NA	NA	175	156

依雇用型態、性別及年齡區分新進率

	台灣						中國蘇州						越南											
	< 30歲		30-50歲		> 50歲		合計		< 30歲		30-50歲		> 50歲		合計		< 30歲		30-50歲		> 50歲		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
間接人員	3.1%	1.4%	3.2%	2.1%	0.1%	NA	6.4%	3.5%	17.4%	9.3%	NA	NA	NA	NA	17.4%	9.3%	0.5%	2.8%	2.3%	2.3%	NA	NA	2.8%	5.0%
	54	24	55	37	NA	NA	110	61	938	499	NA	NA	NA	NA	938	499	2	11	9	9	NA	NA	11	20
直接人員	1.1%	0.7%	0.4%	0.5%	NA	NA	1.5%	1.2%	9.4%	4.0%	4.1%	2.6%	0.1%	0.1%	13.6%	6.6%	32.3%	31.6%	13.0%	21.1%	NA	NA	45.4%	52.6%
	19	12	7	9	NA	NA	26	21	508	213	220	142	3	NA	731	358	129	126	52	84	NA	NA	181	210

* 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。

學習發展

重大主題管理 / 人才發展 ● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

員工、客戶

2021年管理目標

1. 推動訓練課程數位化
2. 完成主管輪調2021年度目標
3. 明確及強化核心管理職能體系
4. 完成測評解讀與分析
5. 評估人才個人發展定位

2021年目標達成狀況

1. 數位化課程比例60.4%
2. 主管輪調率**90.6%**(實際輪調/應輪調人數) ◎
3. 完成149位人才測評解讀與分析

2022年管理目標

1. 擴大數位課程比例達**70%**
2. 完善主管備妥狀況**>70%**
3. 持續推動完成主管2022輪調目標達**100%**(實際輪調/應輪調)
4. 完成人才3E發展計畫第一階段目標

中長期目標

1. 將數位化思維導入日常工作及管理
2. 依人才個人發展計畫(IDP)落實實行,並根據後續組織環境變化適時調整發展方向與資源配置
3. 透過3E model持續發展人才,輪調優先

管理方式

責任

HR及相關單位主管

資源



1. 高階主管的支持
2. IT系統面
3. 外部測評工具

行動

1. 將課程內容轉化以符合線上授課需求
2. 對主管輪調狀況進行管理及推動
3. 明確核心管理職能具體行為事項
4. 進行人才測評解讀/分析與訪談
5. 針對人才定位及發展方向與主管溝通達成共識

評估

1. 每季定期向人資長報告達成進度
2. 每半年向總經理匯報執行成果

 關於重大主題之鑑別說明,請參考「利害關係者溝通」 (P22)
 關於更多「人才發展」之管理方針說明,請參考此章節內容



- 2021年佳世達每名員工接受訓練的總平均時數為**23.6**小時

為提升同仁整體競爭力,促進員工取得職位所需的知識與技能,佳世達提供多元化的職涯發展藍圖,公司投入充足資源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;公司每年亦會邀請專業人士,分享科技、生活、公益等主題講座,平衡員工工作、生活及心靈三方面之發展。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,更將責任商業聯盟行為準則(RBA)、有害物質管理系統(IECQ QC 080000)、職安衛等相關課程,納入Qisda全體同仁的必修課程中。

2021年佳世達每名員工接受訓練的總平均時數為23.6小時,另依性別、員工類型以及管理職、非管理職區分的平均受訓時數如下表所示。

針對公司未來策略發展走向,將持續開發相關系列創新課程,及建構關鍵零組件、醫療、智慧聯網等領域的相關專業知識,以提供組織未來需要的專業人才。此外,公司為推動組織活化與持續創新動能,於2017年起開始推動組織內人才定期輪調政策,以協助員工透過不同職務來培養多元專業知識與技能;以因應未來外部環境之挑戰。

自2018年起公司為持續促進公司永續成長及公司策略發展下之事業人才需求,公司開始建構潛力菁英人才發展專案,透過評鑑工具遴選潛力人才,確認每位人才發展需求並提供對應之個人發展計畫。

佳世達員工平均受訓時數(單位:小時/人)*



* 員工平均受訓時數的人數基準:每季底的人數平均。

佳世達員工依據職位分類之平均受訓時數(單位:小時/人)

職位分類	台灣	中國蘇州	越南	全球
管理職	16.6	18.3	46.5	18.8
非管理職	21.9	23.2	43.0	24.1
總計	20.9	22.9	43.3	23.6

2021年管理重點及2022年計畫

- 2021年度推動訓練數位化及線上化,以利同仁即刻學習
- 2022參照管理職能模型,對焦主管未來領導力發展方向

員工多元職涯發展

跨單位職務輪調;提升多面向之實務經驗學習,以利員工的中長期發展

- 定義各階層主管之職位輪調期限
- 每年盤點符合輪調資格之人選,並提供名單予相關主管確認
- 與輪調人選本人及主管進行溝通未來職涯方向,以確認下一階段適合輪調發展之職位
- 輪調後之狀況與績效追蹤

主管及潛力菁英 (Successor) 之人才發展

- 明確及強化核心管理職能體系
- 透過人才測評結果解讀與深度訪談,了解個人管理風格與特質,分析其強弱項與發展方向
- 按人才過去績效表現、測評結果、未來潛力與個人發展意願,評估該人才個人定位落點
- 按不同Level管理職位的3P(前瞻/人際/專業)職能需求,並參照如上第2.3項,與當事人及其主管共同制訂個人發展計畫(Individual Development Plan, IDP)
- 透過3E (歷練學習/交流指導/培訓) model的方式落實人才個人發展計畫

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

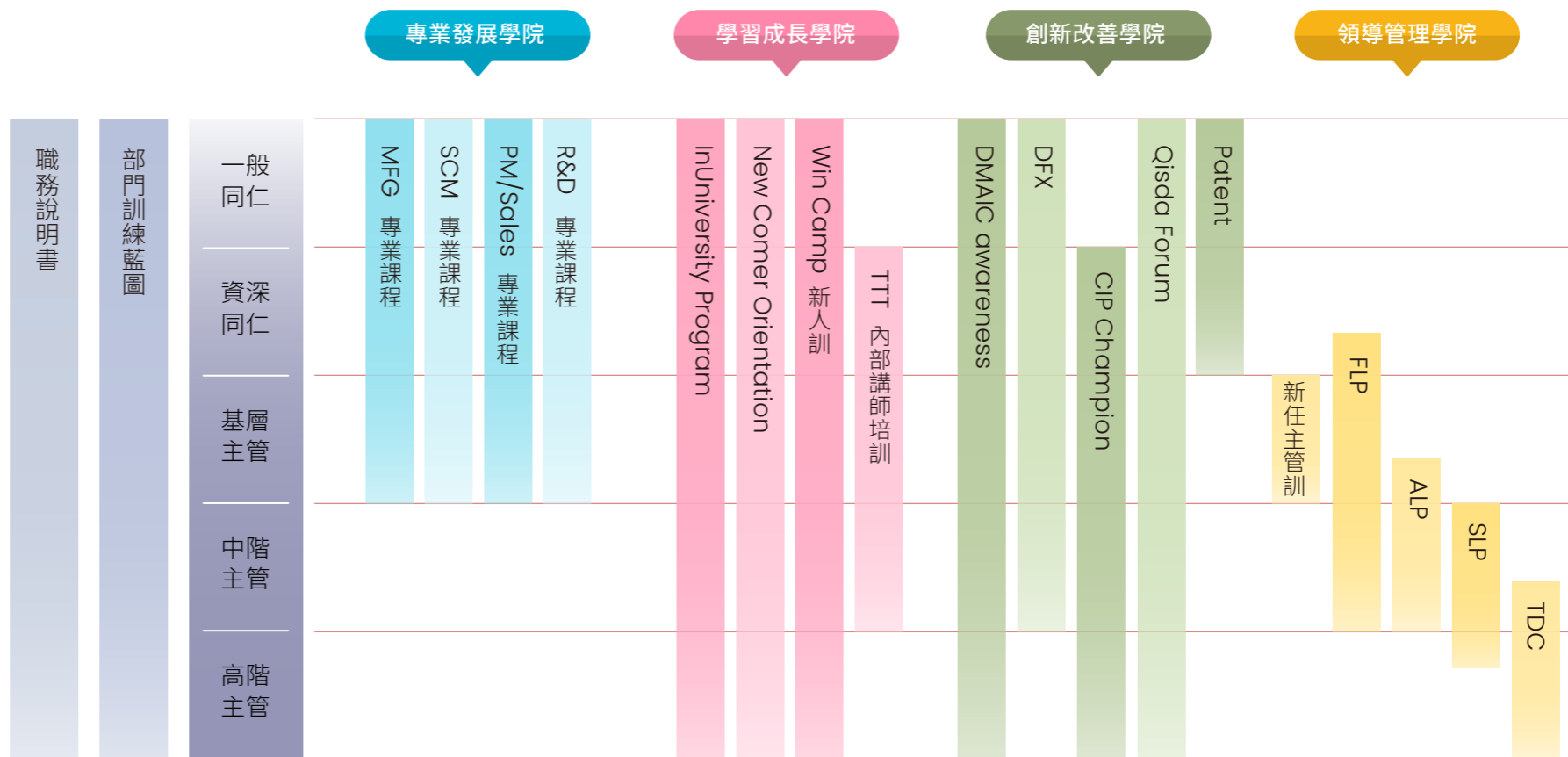
Qisda Academy

佳世達的訓練立基於Qisda Academy，並將課程依照課程屬性、參與對象劃分為四大學院，分別為「專業發展學院」、「學習成長學院」、「創新改善學院」、「領導管理學院」，針對不同學習需求提供完整的訓練計畫。公司目前共發展六大職類(包含研究發展、行銷業務、工程技術、供應鏈管理、品質管理、生產作業)的共通職能訓練藍圖，期能給予同仁更完整及時的訓練資源，協助同仁在工作上更能發揮。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學習平台，供員工進行相關線上課程研習。2019年起持續推廣行動學習，開發訓練APP，結合原有訓練資源、哈佛商業評論豐富內容，讓同仁在手機端亦能利用零碎時間學習新知。2020年起目標是希望將相關訓練課程數位化，以讓同仁更容易接觸適合自己的課程。

如下圖所示，四大學院內容涵蓋各類型訓練課程：「專業發展學院」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

Qisda Academy





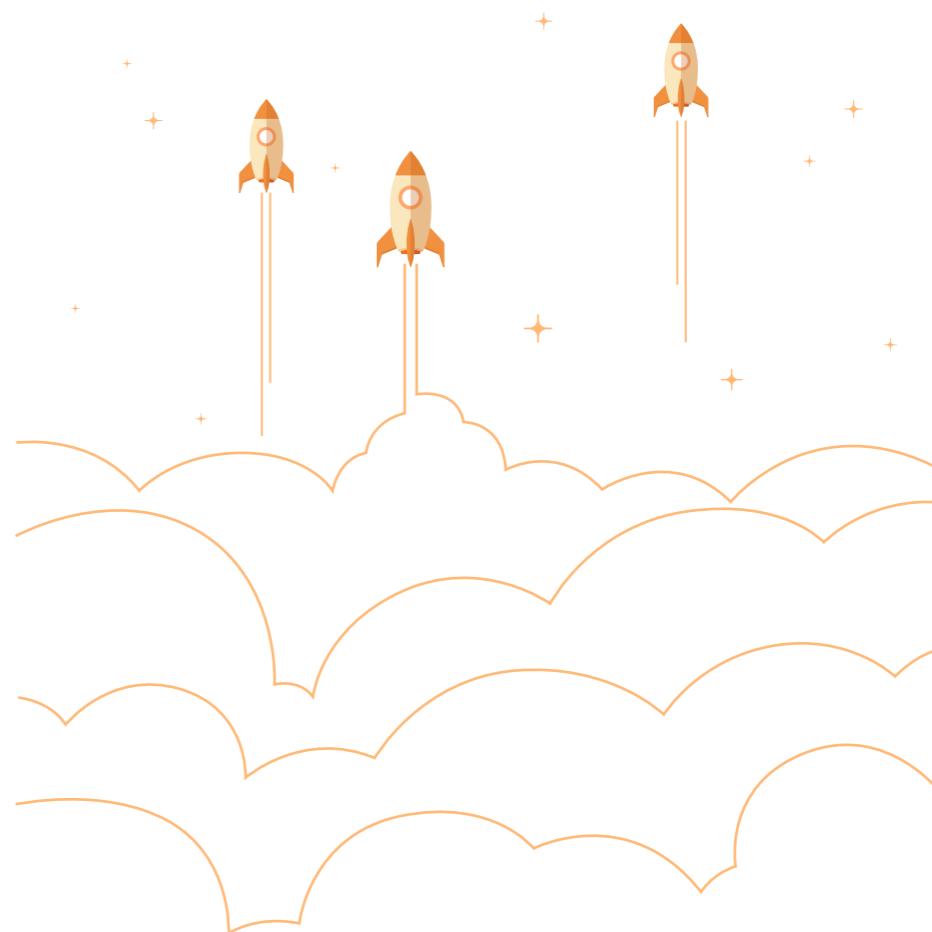

 - 以CIP計畫(Continuous Improvement Program)領航佳世達聯合艦隊，共創永續價值，累計至今全球推行超過**5,116**個CIP專案效益預估節省近**90**億台幣
 - 獲得台灣永續能源研究基金會“2021年台灣永續目標行動獎—最佳行動方案獎”

的新人訓練、內部講師訓練。同時配合政府產學專案，推出in University 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。「創新改善學院」提供創新開發能量，引進商業模式創新、設計思考等課程資源，讓同仁的創意所發揮，塑造組織創新文化。

此外，Qisda從2007年初開始導入六標準差(SixSigma)，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。2021年CIP的專案數為525個，全球已經累積推行超過5,116個CIP專案，累積效益預估近90億台幣，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DMAIC/DFX/Lean/QCC/Quick Win等，可協助員工使用最合適之改善手法進行工作改善。CIP手法不僅實踐於研發部門，更推展至製造、行政與支援等所有單位。

除了對公司本身改善外，佳世達發揮核心能力結合聯合國永續發展目標，手把手的輔導供應商持續改善(CIP)，這是業界少有的創舉。CIP活動不僅可提高供應商良率，效率，減少廢棄物產出，也讓供應鏈和佳世達營收獲得成長，經濟與環保雙贏。輔導供應商績效顯著，2021年蘇州供應商CIP共執行25個專案，效益約2,000萬元台幣。累計至今，共134家共應商參與，累計共321個專案，總和達到4.2億台幣效益。也因此獲得台灣永續能源研究基金會“2021年台灣永續目標行動獎—最佳行動方案獎”。

- CIP的意義



人權管理

重大主題管理 / 人權 ● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、社區

2021年管理目標

1. 通過社會責任管理系統 (SA 8000) 認證，且無發生違反人權事件。
2. 完成供應商之社會責任及環境安全衛生調查及現場稽核

2021年目標達成狀況

1. 通過SA 8000從新認證
2. 完成24家供應商社會責任及環境安全衛生調查，達成率**96%** ◎

2022年管理目標

1. 通過社會責任管理系統 (SA 8000) 認證，且無發生違反人權事件。
2. 完成供應商之社會責任及環境安全衛生調查及現場稽核

中長期目標

違反人權事件，維持 **0**

管理方式

責任

永續風管室

資源

1. 跨部門合作，執行管理系統及供應商調查
2. 外部稽核單位執行查證

行動

1. 每年維持社會責任管理系統 (SA 8000) 證書之有效性
2. 規劃並執行供應商調查及稽核
3. 實施責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 與人權相關之教育訓練

評估

每季於企業永續發展委員會 (ESG committee) 進行績效指標報告與檢視



- 通過社會責任管理系統 (SA 8000) 驗證
- 2021年全員受訓比率超過八成 (86%)

保障勞工權益

為善盡企業社會責任並維護勞工人權，佳世達科技宣示保障員工權益，於人權管理上亦符合當地勞動法規及以下規範。



社會責任國際標準 (SA 8000)

責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)

聯合國世界人權宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights)

聯合國商業人權規範 (UN Human Rights Norms for Business)

聯合國全球盟約 (UN Global Compact)

國際勞工組織公約
(International Labour Organisation Conventions)

國際勞工組織三方原則宣言
(International Labor Office's Tripartite Declaration of Principles)

加州供應鏈透明度法案 (California Transparency Act)

英國現代奴役法案 (UK Modern Slavery Act)

- 關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」 (P22)
- 關於更多「人權」之管理方針說明，請參考此章節內容



佳世達人權策略：

提供安全與健康的工作環境、確保工作機會均等且禁止任何形式的歧視、提供公平合理的薪資與工作條件、尊重員工集會結社自由、禁用勞工及強迫勞動、依循誠信價值觀，反貪腐，禁止收賄及行賄、提供利害關係人溝通管道。

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，完全符合加州供應鏈透明度法案 (California Transparency Act) 及英國現代奴役法案(UK Modern Slavery 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，公司遵守責任商業聯盟行為準則(RBA Code)，承諾不因人種、民族、種族(含原住民)、階級、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、國籍或地域、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治立場、團體背景、家庭責任、退伍軍人身分、基因信息或婚姻狀況及其他法律明文規定者等因素而影響員工招募、薪資福利、晉升、獎勵、受訓機會、解聘或退休，對所有員工一視同仁，且每年均透過SA 8000內外部稽核以確保上述執行流程無缺失，2021年公司內未發生任何歧視事件。

由於勞動權益及人權問題一直是客戶關切重點，佳世達每年皆實施責任商業聯盟行為準則(RBA Code)及SA 8000教育訓練，2021年全員受訓比率超過八成(86%)*；

* 2021年所有員工接受人權相關訓練時數約為7,628小時。數據統計時點：中國蘇州：2021年4-6月，台灣：2021年11-12月，越南：2021年4月與7月；其中中國蘇州3,455人。

此外亦針對於公司廠區內執行職務之外包廠商如警衛、清潔人員等，實施責任商業聯盟行為準則(RBA Code)與人權相關之教育訓練，警衛受訓率達100%。此外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。外部利害關係者如對此議題有任何疑慮，可透過公司官網公告之CSR信箱進行申訴，由公司CSR窗口負責回應，2021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。全球製造據點每年亦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。

導入責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA Code)

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

佳世達人權政策：<https://csr.qisda.com/ch/csr.asp?ca=7>

佳世達舉報管道與調查程序：<https://csr.qisda.com/ch/csr.asp?ca=4>

佳世達CSR信箱：<https://csr.qisda.com/ch/csr.asp?ca=14>



打造幸福健康職場



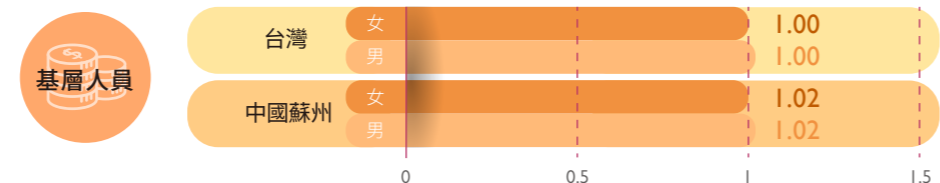
- 連續3年獲 HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」
- 2021年首獲：「全球最佳企業雇主獎」

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。

員工薪資及退休金

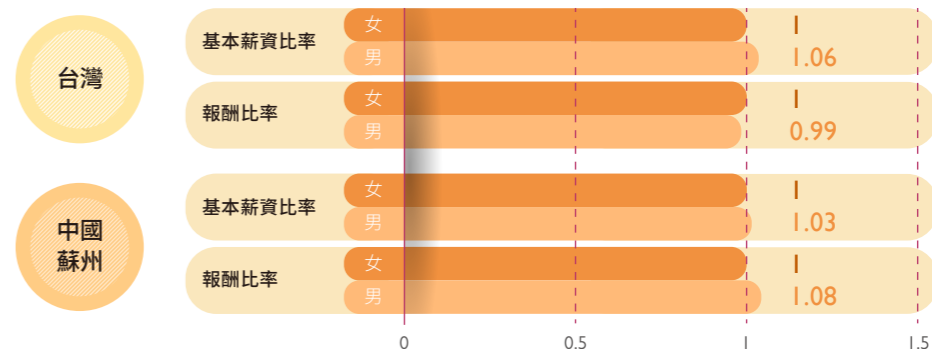
佳世達為吸引及留任優秀人才，全球各主要據點均遵守各國勞動法令，絕不低於法令基本工資，不因性別、宗教、種族、國籍及黨派差異而有差異。為提供給員工具有市場競爭力之薪酬政策，將視個人學經歷、專業技能、員工績效表現，調整員工薪資以確保員工薪資符合市情行情及公平性。佳世達每年主要參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告和公司營運狀況，並於年底檢視是否達成目標。針對高階主管人員薪酬，於薪委會會議中檢視年度薪酬相關之績效指標達成與否並規範其年度薪酬，相關薪資數據請如下表。

— 基層人員標準薪資與當地最低薪資比率*

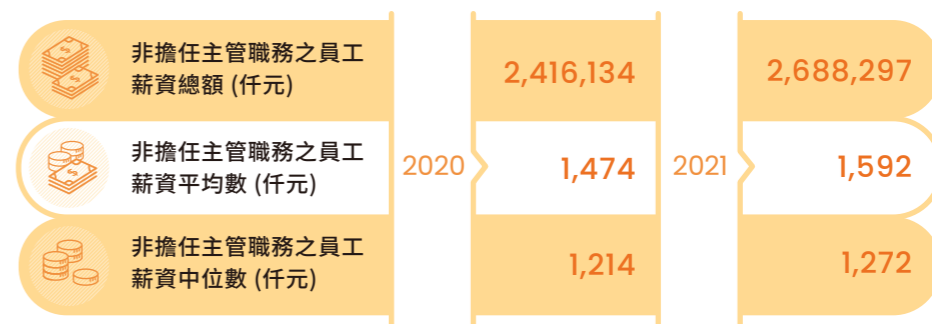


* 計算方式為基層人員起薪/法定基本工資。

— 女性對男性之基本薪資比率和報酬比率*



— 非擔任主管職務之員工薪資(元)**



* 本公司「女性」員工之平均薪資，約為同職位男性員工之95.2%。

** 依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之公式及要求計算。

佳世達遵循全球各地相關退休法規及制度，保障員工退休權益，相關說明請如下。

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2021年底計劃資產公允價值為464,991千元。依相關規定，公司於2021年認列費用之金額為14,082千元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至2021年底金額為415,693千元。

2. 依據勞工退休金條例提撥之退休金

依員工每月薪資6%提撥至勞保局之個人專戶，於2021年認列費用之金額為90,453千元。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。

員工福利

- 福委會活動參與人次達**10,000**人
- 全年平均活動滿意度達**4.5**分(滿分5分)

佳世達科技秉持打造幸福健康職場的理念，規劃多元的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。目前佳世達科技提供的主要福利措施如下表所示，除績效獎金適用於正職人員外，派遣人員福利與正職人員相同，僅少數派遣人員因屬短期派遣(六個月以下)，未納入特別提供之福利範圍。另佳世達遵循全球各地相關社會保險之法規及制度，以保障員工基本之權益。另有提供員工眷屬團體保險供同仁自行加保，並安排保險公司人員駐點提供同仁保險諮詢及理賠申請服務。

— 佳世達提供的主要福利措施

台灣	
<p>公司依法提供</p> <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. 育嬰假、陪產假(男性同仁) 7. 防疫照顧假、疫苗接種假 	<p>一般福利</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 伙食用餐補助 2. 特約醫院 3. 提供宿舍/制服 4. 運動中心及健身/社團課程
<p>GRI標準所定義之福利*</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 年終獎金/績效獎金 2. 團體保險(壽險、意外險、重大疾病險、住院醫療險) 3. 員工眷屬自費團體保險 4. 短差海外旅平險 5. 免費健康檢查 6. 員工分紅 7. 員工進修計劃 8. 教育訓練 9. 撫恤制度 10. 企業產品員工價 11. 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助 12. 福利委員會活動 13. 勞動節日補助 14. 內部消費卷補助 	<p>優於業界</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 防疫照顧假、疫苗接種假 2. 員工眷屬自費團體保險 3. 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助 4. 內部消費卷補助 5. 伙食用餐補助 6. 免費運動中心及健身/社團課程 7. 贈與員工眷屬父親節及母親節感恩禮品

* 依據GRI Standards 401-2所定義，該項排除實物福利。



中國蘇州



公司依法提供

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



一般福利

1. 醫務室
2. 運動中心
3. 伙食用餐補助
4. 特約商店
5. 提供宿舍/制服



GRI標準所定義之福利*

1. 年終獎金 / 績效獎金
2. 團體保險(壽險、意外險、重大疾病險、住院醫療險)
3. 短差海外旅平險
4. 免費健康檢查
5. 教育訓練
6. 企業產品員工特賣
7. 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助
8. 社團活動補助
9. 員工季度活動費用補助
10. 員工特休假
11. 福利委員會活動



優於業界

1. 教育訓練
2. 員工季度活動費用補助

* 依據GRI Standards 401-2所定義，該項排除實物福利。

建立暢通與良好的勞資溝通管道與關係

重大主題管理 / 勞雇關係

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

社區、員工

2021年管理目標

每季於內部公布勞工動態及業務概況

2021年目標達成狀況

皆已完成



2022年管理目標

每季於內部公布勞工動態及業務概況

中長期目標

維持每年至少4次以上勞資溝通

管理方式

責任

人力資源中心

資源

1. 業務說明會
2. 福利委員會議
3. 勞資會議

行動

提供員工多元溝通管道，並透過溝通管道讓員工即時瞭解公司訊息

評估

1. 每季於勞資會議報告勞工動態
2. 每季於業務說明會報告業務概況

為維護企業與員工之間的良好勞雇資關係，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。



- 關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」(P22)
- 關於更多「勞雇資關係」之管理方針說明，請參考此章節內容

佳世達科技依據勞動法令及SA8000規範，在中國蘇州製造區及台灣營運總部各分別選出16位(佔蘇州製造區人數的0.27%)及12位同仁(佔桃園總部人數的0.72%)，以百分之百代表事業單位的同仁，定期召開福利委員會、勞資會議，茲就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。

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。佳世達年度健檢歷年約92%之參與率，2021年已達95%，已確實落實公共衛生第一級管理—健康篩檢，早期發現、早期治療及降低健康風險之效果。

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。

公司內部也持續推廣個人健康自主管理，讓佳世達員工能透過Qisda健康管理系統的運作不但能隨時掌控自己的健康狀況，並結合公司內部健康相關即時訊息及活動，相互結合一齊落實於個人健康行為。

— 健康管理系統首頁



— 健康資料庫介面



— Qisda健康管理模式



健康管理模式之六大介面：

1.維力門診(職場健康照護)

針對上班同仁就診及健康諮詢便利為考量特設置健保門診提供醫療，可達到就醫無距離、隨時服務員工的目的。

- (1) 建立健康臨場服務：職安訪查，落實職業災害之預防防治，降低職業災害發生率。
- (2) 特殊健康管理：特別危害健康作業人員從事游離輻射、有機溶劑、噪音等作業之勞工，列入特殊追蹤管理。採優於政府特殊勞檢規範，將從事強光實驗的人員予以定期眼睛精密檢查及特殊保護措施(護具)。截至目前為止佳世達並未發生因工作上原因而造成職業病之實例，佳世達僱員亦沒有從事任何具有高風險或高特定疾病發生率的工作。

2.職場母乳推廣

佳世達從2007年起開始推廣職場母乳，為了讓職場媽媽能兼顧於職場工作並也能安心集乳，維力中心依照媽媽們的使用需求與貼心的角度，擴增更方便及隱私的集乳環境與硬體設施(冰箱/消毒鍋/集乳袋/集乳器/電暖氣等)，讓職場媽媽們安心使用。2017年起實施母性健康保護，針對已懷孕、產後一年內或哺乳之女性勞工，採取必要之母性勞工健康保護和關懷管理，2021保護對象共12位針對保護對象之健康情形與作業之關連性，並對健康高風險同仁再進行健康風險評估，採取必要之預防及健康促進措施。

— Qisda集乳室



3.疾病防制與關懷

提供員工國內與國際流行疫情和傳染病之訊息，並依國際疫情與疾病管制局訊息將健康防疫正確概念推廣給同仁，並設置全球疫情通報系統，可即時了解各分公司物資備存與員工健康追蹤狀況，同時不定時提供防疫和健康相關電子報提醒同仁健康與防疫的重要性。

4.急傷患處置

提供常見一般疾病(如抽筋、流鼻血)及意外事故(如切割傷、溺水休克)之急救訓練方式。如：新人教育訓練、急救執照認證課程、緊急事件處理課程等。2013年增置AED於1F公共區域；2016年增置第二台AED於雙星1F公共區域並培訓相關AED急救訓練種子人員，

親善大地，關懷社會



- 員工參與公益活動時數總計**1,142**小時
- 2021 Green Party活動平均參與達**1,000**人次
- 滿意度平均**4.5**分以上(滿分5分)
- 防疫抗戰，支援桃園市政府「固安計畫」篩檢龜山工業區台達電子移工**1,500**人
- 提供臺大醫院暨呼吸加護病房 ICU和耕莘醫院兩處醫護中心人員防護面罩**40,110**片、口罩防護貼片**8250**片。

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「關懷貢獻」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，2021年全球員工參與公益活動的時數共計1,142小時。

佳世達科技（原名稱明基電通）於2002年8月22日經董事會通過捐助成立財團法人明基文教基金會（亦即，明基基金會係由佳世達科技捐助成立）。誠如明基佳世達集團致力提供全人類愉悅生活的使命，明基基金會用心發揚臺灣之美，傳達真實、親善、美麗的感動。

明基基金會：<http://www.benqfoundation.org/>



明基基金會以人與土地為原點，「親善大地」、「關懷社會」為縱橫軸，交集「縮小數位落差」、「培養老實聰明人」、「提昇原創文化價值」、「親善大地」四大主軸，結合企業核心能力，投入數位機會、良善教育、文化價值、環境永續四大目標，向外促進社群正向力量，對內深化培養企業文化，藉此培育優秀人才，並且形塑良善的社會公民。

匯集多年耕耘，明基基金會以「從科技影響力出發，實踐偏鄉社會共融」具體績效，2021年榮獲TCSA臺灣企業永續獎「社會共融領袖獎」，肯定明基基金會長期以教育為本，連結經濟、文化、社會面向的策略，努力實踐聯合國永續發展目標（SDGs），深耕14年的教育部「數位機會中心輔導計畫」，亦以「創建社區永續：百年石墻村 數位共榮新典範」榮獲2021首屆「TSAA臺灣永續行動獎」肯定。

2021年，臺灣社會面對COVID-19 疫情震盪，明基基金會關注疫情發展，統籌集團公司資源，捐贈防疫物資給台北市政府、新北市政府、桃園市政府、臺大醫院暨呼吸照護ICU和耕莘醫院，積極體現企業關懷社會責任，為全台疫情防護共盡心力。接續執行年度專案「培養老實聰明人」、「提升原創文化價值」、「親善大地」、「縮小數位落差」、四大主軸，傳達真實親善美麗的感動。

一、COVID-19 防疫捐助

強化防疫效益與檢驗量能，明基基金會優先捐贈集團公司所在地桃園市政府3座行動採檢亭、1座採檢站，提供桃園市企業與社區進行快篩，加速檢驗時效並擴大篩檢網絡；6月9日支援桃園市政府「固安計畫」篩檢龜山工業區台達電子移工1500人，7 月桃園巨蛋球場正壓採檢站設置完成，服務龜山工業區廠商，桃園榮民醫院協力快篩與PCR檢測；另外，提供臺大醫院暨呼吸加護病房ICU和耕莘醫院兩處醫護中心人員防護面罩40,110片、口罩防護貼片 8250片。

員工概況

學習發展

人權管理

打造幸福健康職場

— 親善大地，關懷社會

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

- COVID-19 防疫捐助1
正壓行動採檢亭，桃園市企業與社區快篩，加速檢驗時效並擴大篩檢量能



- COVID-19 防疫捐助2
正壓採檢站，設置於桃園巨蛋球場，服務龜山工業區廠商，桃園榮民醫院協力快篩與PCR檢測



- COVID-19 防疫捐助3
提供臺大醫院暨呼吸照護ICU和耕莘醫院兩處醫護中心人員防護面罩、口罩防護貼片



二、培養老實聰明人

BenQ 夢想行動·校園講座

邀請青年典範擔任夢想大使，走訪臺灣偏遠山區與濱海校園，與高中職青年學生分享夢想實踐歷程，傳達積極正向力量，鼓勵青春生命勇敢做夢，自我實現的無限可能。

2021年，「BenQ 夢想行動·校園講座」邀請十大傑出青年公益家沈芯菱、倒立先生黃明正、前太陽馬戲團團員陳星合、溜溜球達人楊元慶、好萊塢「魔術城堡 The Magic Castle」魔術師黃柏翰、亞洲魔術大師競賽總冠軍李世峯、逆境引導教練吳佳穎，巡迴基隆、桃園、新竹、苗栗、台中、彰化、嘉義、台南、高雄、屏東、宜蘭、花蓮12縣市。期間因應政府第三級防疫措施，5至7月場次全數暫停，9月依防疫政策陸續恢復進行，部分場次採「線上線下並行」方式，與31所高中職學校2萬5千多名師生，分享實現夢想的動人魅力，平安渡過疫情期間，典範學習，勇敢做夢。

- 理想與實踐：「BenQ 夢想行動·校園講座」傳達積極正向影響力



— 理想與實踐：「BenQ 夢想行動·校園講座」傳達積極正向影響力



三、提升原創文化價值

1. BenQ 國際雕塑營

「BenQ 國際雕塑營」促進海內外雕塑藝術文化交流，透過一個月的現地創作形式，吸引對雕塑有興趣的青年學子與民眾，近距離接近雕塑創作與藝術家交流。明基基金會深耕臺灣現代雕塑藝術，開啟跨域多元新視野，自2010年起持續籌辦六屆「BenQ 國際雕塑營」，於國際藝術界建立美好的臺灣經驗和形象，為臺灣留下90件雕塑瑰寶。

推廣公共藝術美學，2021年明基基金會捐贈二件作品給桃園市政府、新竹縣北埔鄉公所，作品恰巧為夫妻檔藝術家：保加利亞彼德·培洛夫 (Petre Petrov) 作品《動作與情感》(Motion and Emotion)、阿妮莎·佩特洛娃 (Agnessa Petrova) 作品《光影變化》(Solar Transformation)。桃園市政府安置《動作與情感》作品於桃園展演中心藝文廣場，與市中心藝術場域相襯互映，促進民眾人文感知，陶冶藝文精神，感受雕塑於日常生活觸動的儀式美感，豐富市民朋友藝術欣賞情懷。新竹縣北埔鄉公所從「人」本設計、空間活化思考，《光影變化》作品安置於「北埔口」，以綠意寬闊視野，邀請民眾觀察雕塑光影變化，台三線北埔老街的美麗藝術意象。

— 城市美學：「BenQ 國際雕塑營」2推廣公共藝術，捐贈北埔鄉公所雕塑作品《光影變化》



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



2. 李允權畫作集團公司達方電子美感展演

提倡原創文化價值，集團公司達方電子美感展演「我有一個夢：李允權畫作展」，提供員工同仁親炙繪畫創作的藝術空間。

臺灣插畫家李允權作品以簡單、重複的點線面體，表達文明發達中的衝突與反省。從超現實的視覺風格中，演化真善美的心靈畫作。近期畫作中豐富的色彩，回歸同心，回歸愛作夢的自我。2019年李允權《Faith》五幅作品入選義大利「波隆納世界插畫大展」，創作靈感來自於他夢過的一個畫面，「當人類回到以被毀滅的地球上考古時，在一處殘破山洞裡，看到了五幅壁畫。將之定義為：荒蕪、崛起、繁華、腐化、歸零。」

- 支持原創文化：達方電子桃園總部展覽「我有一個夢：李允權畫作展」



四、親善大地

友善製作，稻田認養

2016年聯合國發佈17項永續發展目標（SDGs, Sustainable Development Goals），其中目標第12項「促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式」，明基基金會自2008年起長期倡議「親善大地」，支持「友善耕作」核心價值。

明基基金會連續13年製作稻田，認養足跡遍佈島嶼北、中、南、東部，支持臺灣農友善耕理念，累積稻田製作面積逾90公頃。

2021年「友善製作」新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」稻田，年度製作面積10公頃，春、秋兩期稻作豐收「米禮盒」與集團同仁分享，鼓勵種好米、吃好米；邀請集團同仁響應「支持加一」提案，集團同仁每認養一單位，明基基金會捐贈1斤至指定社會團體，透過認一捐一善擴散，發揮大於二的友善好食影響循環，並且，藉由收割勞作活動，引領同仁走入土地，體驗農務、學習農業知識，以行動凝鍊對友善土地的認同，實踐「親善大地」理念。2021年溪州秋收勞作，佳世達員工與親友熱情參與，挽袖彎腰割稻，體驗農民耕作辛苦，親近土地情感。



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



— 大地體驗：友善契作「我的一畝田」彰化溪州秋收勞作



五、縮小數位落差

明基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，協助新竹縣、苗栗縣DOC應用數位能力執行在地特色發展工作，行銷地方農特產品，紀錄社區人文歷史、文化典藏，透過關懷教育、文化、產業三個面向，推動偏鄉學童、青年、中高齡長輩、新住民的新興科技學習與數位素養。

2013年至2021年，連續九年深耕「DOC 志工小旅行」，號召佳世達員工與親友至產地參與農務採收，展現服務情懷，體驗流汗與行走的意義，以探索精神結合自願勞作服務，體驗各地人文風光與多元生命樣態，認識竹苗DOC豐富的人文地景。「DOC 志工小旅行」協力小農開創連結地方、志工與DOC 的沉浸式體驗行銷模式，從實際參與產地到餐桌的過程，傳遞對地方產業文化的關注，牽連起志工和地方小農的互動情感，獲得佳世達志工極大迴響。

2015年至2021年，連續七年推行「DOC小市集」，佳世達同仁透過市集關懷環境、支持在地農產品，認識小農品牌與純淨栽種、守護土地的用心，透過企業團購支持農作產品，直接連結地方實際所需之經濟助益。逐步協助DOC培養小農品牌，提高產品價值與曝光率，建置《夢想契作》網路行銷平台、舉薦小農商家《DOC職人》拍攝影片，進而分享臺灣美好人情、土地和食源故事。

— 大地體驗：「DOC 志工小旅行」流汗與行走的意義



目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

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

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄



教育部「新竹縣、苗栗縣數位機會中心輔導計畫」明基基金會經營成效與影響力：運用明基基金會與佳世達志工團隊力量，協助DOC執行最適宜在地發展的特色工作。於逐步積累的基礎上，統合地方需求與多元發展，一步一腳印協力地方成長，從建置開始，到日常基本營運、開設基礎與進階資訊課程、協助DOC推展文化與特色，累積相當的成效。

動人的影片來自動人的故事，明基基金會長期致力推展影像創作的普及化，除針對社會民眾不同程度、不同目標訴求的群體設計影像課程，培植DOC學員對影像拍攝製作的興趣，引進新興科技，將空拍機、智慧手機融入課程模組，透過開設《PeoPo公民新聞》、《天空我的家－看見竹苗》、《手機微電影》、《竹苗直播線上看》、《我的偶動畫》，累積豐厚新媒材、新視角與新形態的影像創作，指導民眾學員共完成38部新興科技應用影片。2021年因疫情影響，各方面的接觸相處受限減少，線上互動格外活絡蓬勃。「新竹

— 大地體驗：「DOC志工小旅行」流汗與行走的意義



縣、苗栗縣數位機會中心輔導計畫」擔任媒介重責，藉由轉型線上課程、推出直播節目，鏈結地方開放式互動，9支特色影片，創造21,731觀看次，觸及45,071網友，產生6,508次互動，展現數位影像無遠弗屆的影響力。

數位機會中心於地方扮演著多重角色，涵蓋教育面、經濟面、文化面與社會面的執行推廣與應用，2021年首推《竹苗DOC群聚力量大》行銷策略，招募12位竹苗DOC職人參與，推動「共學培訓－業師講授特色升級」、「專屬福利－量身打造展售擺攤包」、「跨域結盟－竹苗串連開拓城鄉消費」打造DOC職人、小農數位加值三部曲，共好歷練多方位加值規劃，串聯社群資源，凝聚竹苗DOC域群聚能量，支持在地耕耘小農職人，鼓勵志同道合彼此助攻行銷。竹苗DOC形成「家園經濟」模式，在「DOC志工小旅行」、「DOC小市集」及集團員購支持下，帶動偏鄉226萬元經濟收入，影響深遠，受惠者眾，也鼓舞著我們持續扎根與擴散DOC的數位力量。

— 支持偏鄉小農：《DOC小市集》集團員購、《竹苗DOC群聚力量大》培植專案



110年參與DOC職人

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

- 員工概況
- 學習發展
- 人權管理
- 打造幸福健康職場
- 親善大地、關懷社會

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

— 支持偏鄉小農：《DOC小市集》集團員購、《竹苗DOC群聚力量大》培植專案



- 2021年帶動偏鄉226萬元經濟收入
- 親善大地、關懷社會：2021年投入經費超過2,000萬

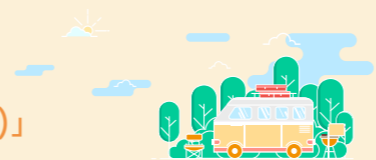
上述協助DOC於教育面、經濟面產出效益之外，同步關注社會面服務影響，結合佳世達集團公司明基虹韻助聽器，2021年《DOC親善學堂》以兩大主題「假新聞清潔劑」及「智能助聽好聲音」提升數位知能，傳播社會趨勢議題，普及民眾的資訊及公民素養，照護銀髮健康生活。《DOC親善學堂》年度12場講座，總計增能逾300位數位公民的資訊素養。

— 關懷銀髮健康知能：「智能助聽好聲音」服務地方樂齡長輩，促進智能保健無落差





「數位機會中心輔導計畫(DOC)」 經營成效與影響力



2013年至2021年，連續九年深耕「DOC 志工小旅行」，號召佳世達員工與眷屬親至產地參與農務採收，展現服務情懷，體驗流汗與行走的意義，2015年至2021年，連續七年推行「DOC小市集」，佳世達同仁透過市集關懷環境、支持在地農產品，運用明基基金會與佳世達志工團隊力量，協助DOC執行最適合當地發展的特色工作。

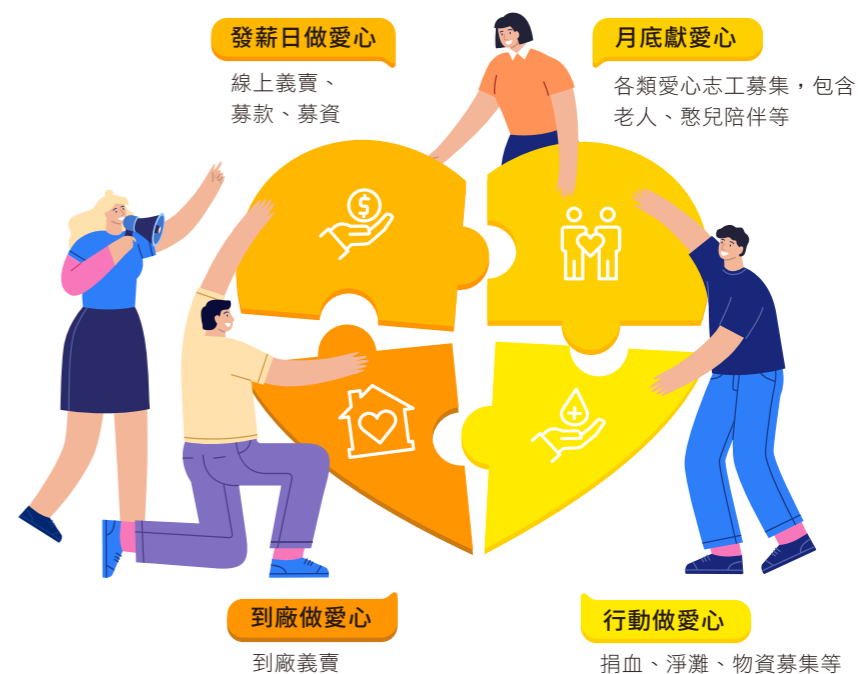
數位機會中心於地方扮演著多重角色，涵蓋教育面、經濟面、文化面與社會面的執行推廣與應用，2021年首推《竹苗DOC群聚力量大》行銷策略，招募12位竹苗DOC職人參與，帶動偏鄉226萬元經濟收入，影響深遠，受惠者眾。

協助DOC於教育面、經濟面產出效益外，同步關注社會面服務影響，2021年《DOC親善學堂》以兩大主題「假新聞清潔劑」及「智能助聽好聲音」提升數位知能，傳播社會趨勢議題，普及民眾的資訊及公民素養，照護銀髮健康生活。《DOC親善學堂》年度12場講座，總計增能237位數位公民的資訊素養。

台灣—佳世達愛愛社&烏克蘭麗麗公益社

佳世達台灣公司在群愛心同仁的號召下，成立了【愛愛社】以及【烏克蘭麗麗公益社】。佳世達愛心社團成立的宗旨主要是希望提供同仁一個多元的公益平台，藉此一方面滿足同仁想要參與愛心志工的活動，另外一方面則期望可以嘉惠社福團體，並盡力照亮到社會各個弱勢的角落。其中【烏克蘭麗麗公益社】，更是訴求藉由音樂來達到撫慰人心的效果，所以同仁們藉由下班之餘，用音樂來做愛心的志工活動，讓受助團體感受到許多溫暖！

— 愛心活動圍繞四大主軸



2021年愛心社團考慮多元化的訴求，為了鼓勵不同需求面向的同仁積極參與愛心活動，最終共舉辦了17個愛心志工活動，同時真正關懷到需要被幫助的對象。例如：喜憨兒、獨居老人、弱勢兒童、農民、地球環保、流浪動物等等。而持續關懷的機構包含：華山、創世、世界展望會、弘道、藍迪兒童之家、兒福聯盟、木匠之家關懷協會、大斗六文旦老農聯合產銷網、狗腳印幸福聯盟、新屋貓舍義工團、視障者家長協會、志玲姊姊慈善基金會、真善美基金會、台灣樂作創益協會、羅慧夫顛顏基金會.....等等。

另外關於為弱勢團體募款部分，投入志工總人次190人，志工時數748小時，2021年透過募款及義賣方式舉辦活動，共募得總金額1,123,360元。

Green Party 響應世界地球日

2021年度中疫情攪局，因應疫情企業宣布居家上班或分區分流政策，諸多員工無法每日見面，部分工作模式、活動執行，都間接被改變。

明基佳世達職工福利委員會（下稱明基佳世達職福會）在疫情下，特地策畫舉辦多種線上型與實體活動，例如：透過社群媒體平台，舉行宅家烹飪投稿評比、棒式運動挑戰、Green Party綠化活動，及透過視訊設備與開發APP舉辦團體競賽項目，包括線上密室逃脫解謎、計步健走運動會、機智問答領地攻佔活動以及14天運動習慣挑戰等，促成在家上班員工，也可透過參加線上活動，強化工作與生活平衡，並且提升身心靈健康、增加幸福與趣味感。

在疫情趨緩之下，實體部分我們響應世界地球日，特別舉辦綠色嘉年華活動，除了發放療癒綠色小植栽DIY鼓勵放置辦公桌上布置之外，另展開為期10天的減碳投稿挑戰，讓公司充分達到節能減碳的實際行為，讓我們一起持續保護地球。

疫情衝擊影響，大部分活動執行方式被迫取消或延宕，明基佳世達職福會不畏疫情，追求員工福祉，多元舉辦各類型線上與部分實體活動，造福辛勞的員工們。相當慶幸的是，員工熱情響應下，每場活動平均參與將近1,000人次，整體滿意度平均4.5分以上（滿分5分），對同仁來說，在家工作之餘時，仍可以參與福利活動，不管是個人或是團體活動，皆是一件非常幸福的事情；如此，更可協助企業內部展現數位轉型和創新的時刻。

— 佳世達綠色嘉年華



佳世達蘇州廠

中國蘇州結合企業社會責任，持續關注需要幫助的人群。自2013年起持續推動希望之旅計畫，在安徽省大別山腳下，幫助設施簡陋的明畝小學設立夢想圖書室，並為生活困難的同學提供午餐計畫；2016年公司則推動殘障人士手工花創業專案，對殘障人士進行創業培訓，幫助他們獲得生活技能、自食其力，感受到生活的意義與美好；2017年中國蘇州將關注的目光聚焦到周邊人群，對周邊的社區、福利院以及公益會所裡需要幫助的人們給予關愛。2018年，中國蘇州重點關注喜憨兒的內心世界。在給予喜憨兒物質/精神關懷的同時，中國蘇州請來了烘焙老師教授他們製作餅乾的技巧，並在前期幫忙為其開拓銷售管道，到後期則完全由其進行獨立銷售，讓他們品嚐自己勞動的果實，為自己謀得一份生存的技能，真正成為社會一員。2019年，中國蘇州持續關注喜憨兒的內心領域，幫助她們更加健康成長。這一年，中國蘇州帶著喜憨兒們走出了家門，走進知識劇場，感受人文科學，走進山川河流，領略自然風光，走進傳統節日，體驗風俗樂趣。2020年，昔日大別山腳下的明畝小學搬入了新校舍。中國蘇州為新校舍捐助體育用品，構建孩子們的活動樂園，讓孩子們獲得知識的同時，增強體魄，鍛煉身體提供基礎。2021年，中國蘇州關注弱勢群體，陪伴喜憨兒一起快樂成長，關愛老人，為老人們的晚年帶來別樣的色彩。同時與明基基金會會協力前行，推廣一日志工理念，組織河南受災員工援助、怡養敬老、喜憨兒游古鎮、益善mart等公益活動，讓更多新鮮血液加入到志工的行列，全年中國蘇州員工參與公益活動的總時數共計1530個小時。

4



邁向永續環境

承諾及管理策略


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，在產品設計上致力於節能、減量、減碳，讓產品及其製程更加節能、環保，以製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品，同時以管理系統為依歸達到環保、品質、健康安全持續改善的目的。

未來展望

依照規劃持續執行環境管理，同時持續輔導子公司，複製成功的查驗證經驗，提升其環境、安全之管理能力，以逐步取得相關ISO標準驗證。


本章重點

氣候策略與碳管理 SDG 7 SDG 13 SDG 14

 綠色產品 SDG 7 SDG 12 SDG 13 SDG 14

 綠色營運 SDG 6 SDG 8 SDG 11

利害關係人關注的重大主題

 關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」 (P22)

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生效，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。

佳世達參考TCFD（氣候相關財務揭露）建議架構，逐步進行氣候變遷風險與機會評估及因應工作，以下遵照TCFD的4大核心要素治理、策略、風險管理、指標及目標，說明佳世達進展。

一、治理

佳世達董事會負責審核和指導氣候變遷戰略、行動計畫及年度目標，委由永續長負責擬定、規劃及推動，每季於風險管理及企業永續管理委員會執行氣候變遷風險偵測及因應，並每年定期向董事會報告執行情形，並檢討溫室氣體減量目標與達成度。

二、策略

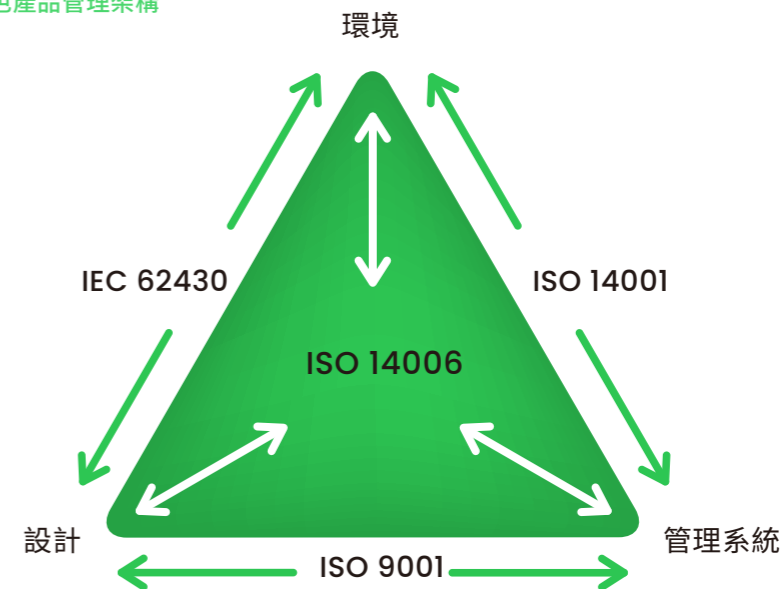
佳世達透過企業永續發展的運作，在環境面上將永續發展面向開展為「綠色產品」、「綠色營運」及「綠色供應鏈」，個別發展策略及管理之目標以重點績效指標(KPI)進行管理。

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，以符合相關國際標準，例如歐盟的能耗產品的生態化設計標準(ErP)或組織碳足跡(ISO 14064-1)。

(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。

— 綠色產品管理架構



(二) 綠色營運

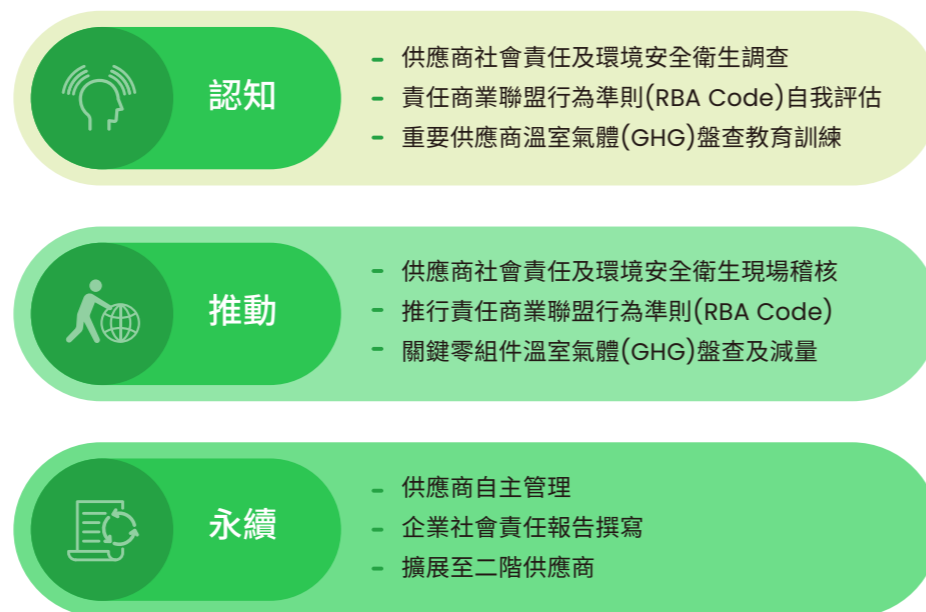
以量化/評估、管理與碳減量為推動藍圖，從盤查組織型溫室氣體排放(ISO 14064-1)，並建立能源管理系統(ISO 50001)及企業永續發展(ESG) KPI管理系統追蹤各項節能減碳措施之目標達成情形與減量績效。



— 綠色營運管理架構



— 綠色供應鏈推動架構



(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，鼓勵關鍵零組件供應商進行溫室氣體 (GHG) 盤查及減量，最後在永續階段，希望提升供應商自我管理能力和於企業永續報告書 (ESG) 報告當中揭露氣候變遷策略及減量績效。

三、風險管理

(一) 風險

1. 法規風險：

國內溫室氣體減量及管理法已於2015年正式通過，要求國內主要溫室氣體排放源定期登錄溫室氣體排放量，隔年2016年國際巴黎協議亦正式生效，政府或國際客戶皆將加深減量需求，佳世達將持續關注趨勢，以及早因應相關議題，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。

4. BCM營運持續管理

有關佳世達風險管理，請見「風險管理」章節 (P37)



(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量目標達標狀況，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.氣候變遷機會：

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，並評估計算最大可能損失(MPL)與可能最大損失(PML)，以作為重大天災災害風險管理決策的依據；2015年則針對缺水議題，進行集團公司的用水調查，以模擬缺水發生時的支援情境，2020及2021連續2年針對台灣營運據點進行地震、淹水及早災潛勢評估。

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；子公司明基能源則持續發展節能服務，目前智慧節能解決方案已成功導入各大連鎖門市。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。

四、指標與目標

佳世達為達成綠色企業目標，預計於2022年申請SBTi倡議，於2023年提出減碳目標，未來朝RE 100及淨零排放邁進與價值鏈議和。

氣候變遷風險與機會之評估與因應

佳世達依據公司內部風險鑑別流程，針對氣候變遷之風險與機會進行評估，並分為氣候相關風險及財務影響及氣候相關機會及財務影響。

一、氣候相關風險及財務影響

風險類型	氣候相關風險	發生可能性	財務影響程度	衝擊程度	預估發生時間
政策和法規	客戶要求綠電比例	高	低	低	1~5年
	產品耗能的強制性法規	低	低	低	10年
	需使用再生能源法規	低	低	低	10年
技術	產品被競爭對手用更低碳產品取代	低	低	低	10年
立即性	颱風	中	中	中	1~5年
長期性	淹水或缺水	中	中	中	1~5年

二、氣候相關機會及財務影響

機會類型	機會相關風險	發生可能性	財務影響程度	衝擊程度	預估發生時間
資源效率	太陽能板建置	高	低	低	1年

有關氣候變遷情境演練，請見「風險管理-新興風險」章節 (P41)



三、氣候變遷情境分析

佳世達每年針對氣候變遷議題進行模擬及分析，2021年模擬題目為中國蘇州廠水災，從權責分析、事前事發事後衝擊分析、應變機制實行到最後效益評估，因多重防護，減損效益最高約420倍。

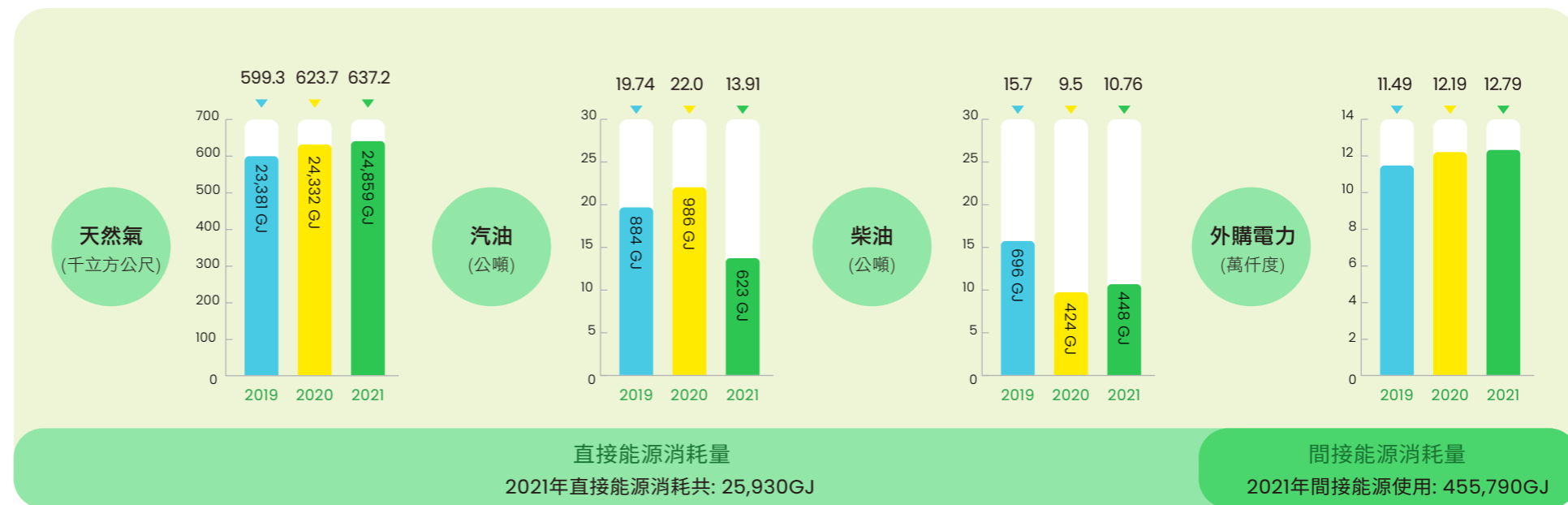
溫室氣體盤查

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2021年溫室氣體盤查數據均以ISO 14064-1:2018進行第三者查證。

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，透過ISO 14064-1:2018顯著性評估，廠辦電力為最主要之能源使用(即類別2-輸入能源之間接溫室氣體排放)，以蘇州廠為例，能源密集度(強度)為每佰萬美金產值用電23,361度。2021年組織內部消耗能源使用如下表所示。

— 2021年內部消耗能源使用*



* 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GRI Disclosure 302-1 energy consumption within the organization提供之換算表。
 3.能源密集度單位為每佰萬美金產值。
 4.氣候風險財務量化數據，將於2022年永續報告書揭露



2021年佳世達全球總溫室氣體排放約為10.6萬公噸CO₂e，主要來源為公司營運所需之外購電力在發電過程中所產生之二氧化碳，佔公司整體排放量之比重高達90%以上。依ISO 14064-1:2018規範，佳世達自2021年開始納入兩項類別3運輸的間接溫室氣體排放，包含員工商務旅行及員工通勤上下班交通車產生之溫室氣體排放，經第三方查證。

佳世達台灣規劃於2022年依國家再生能源憑證中心規則，申請再生能源憑證，做為宣告於未來期間耗用傳統電力得以被抵銷二氧化碳之排放，並依循GHG Protocol Scope 2 Guidance之原則於CDP問卷中揭露，陳述用於溫室氣體盤查類別二之抵減。

— 溫室氣體排放量



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，以展現佳世達對於氣候變遷議題的重視與管理，獲得各界肯定。

* 1. 組織型溫室氣體盤查使用ISO 14064-1:2018版本
2. 直接、輸入能源的和運輸的溫室氣體排放量經過第三方查證。
3. 運輸的間接溫室氣體排放量計算所用的轉換係數的來源：採用國際民航組織(International Civil Aviation Organization, ICAO)網站距離計算，係數也同時採用該網站上的碳排放。

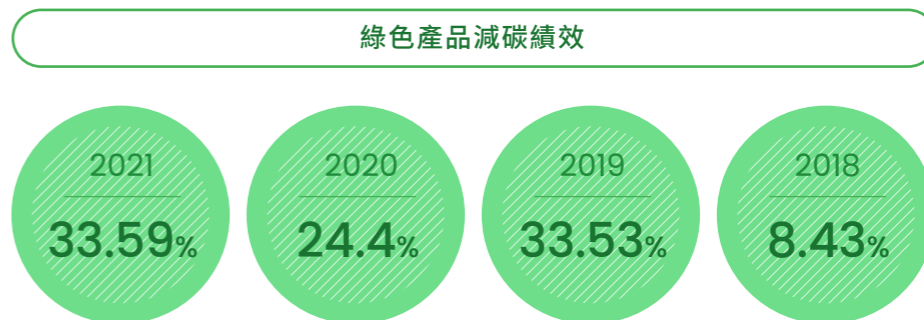
— 佳世達歷年碳揭露分數



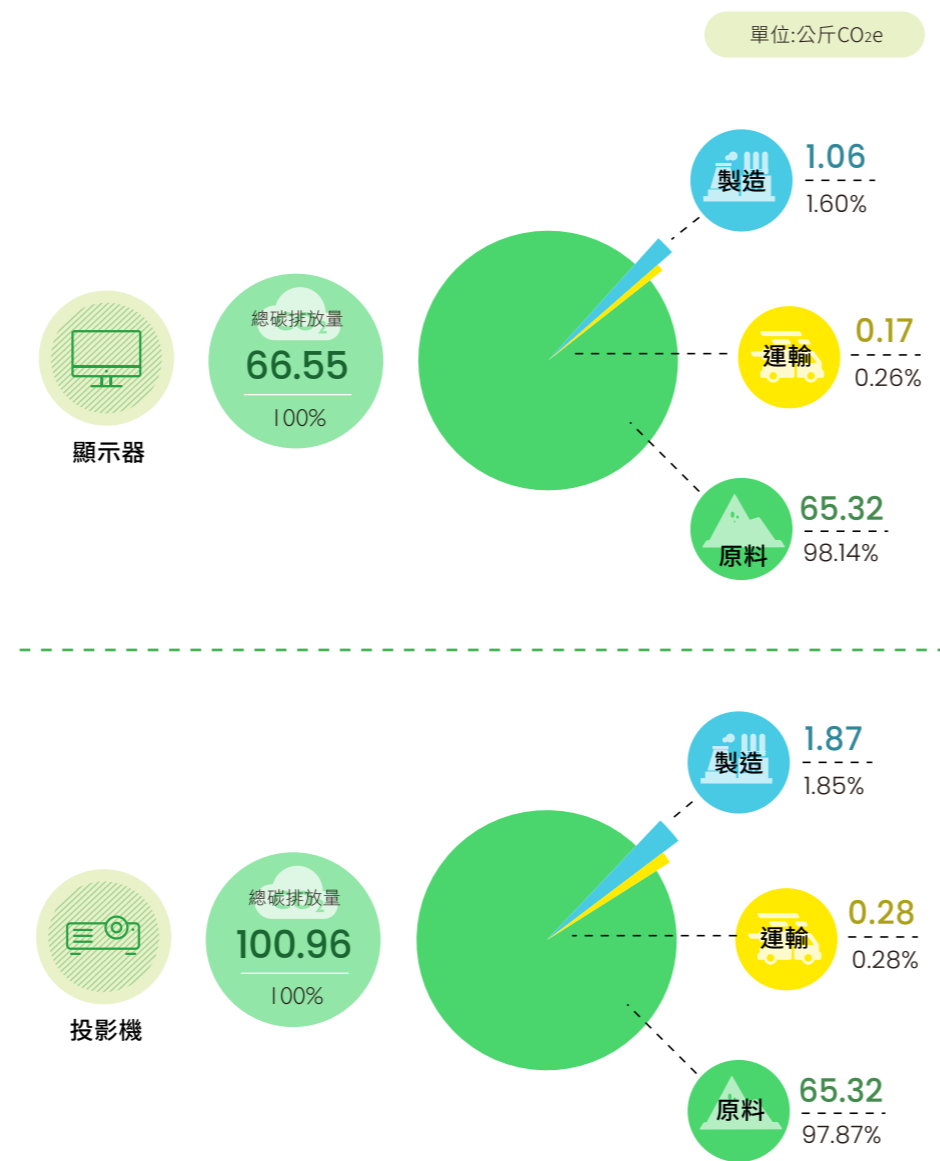
二、產品碳足跡

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。

— 綠色產品歷年減碳績效



— 佳世達產品碳足跡計算範例



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。

— 溫室氣體排放量減量計畫


工程改善

- 照明節能**
 - a.持續汰換全廠廠辦燈管為省電燈管
 - b.地下室區域照明控制改善
- 空調節能**
 - a.更換高效能冰水主機設備
 - b.更換高效能泵浦
 - c.宿舍空調系統改善
- 其它措施**
 - a.客貨梯動系統改善
 - b.完成台灣及蘇州廠區太陽能發電系統

行政管理

- 人員部份**
 - a.辦公室節能活動及宣導
- 設備部份**
 - a.空壓機、冰水主機運作管理
 - b.提升製程效率
 - c.依流量管理與停用用電設備
- 方法部份**
 - a.獨立區域特殊空調需求管理
 - b.夜間能源管理
 - c.生產安排集中,減少局部加班
 - d.空調主機配合生產開啟及關閉



 - 佳世達自2011年起建置太陽能發電系統，2021年度發電量約為9,680度、年度減碳量約為4.8公噸CO₂e。

四、減量績效

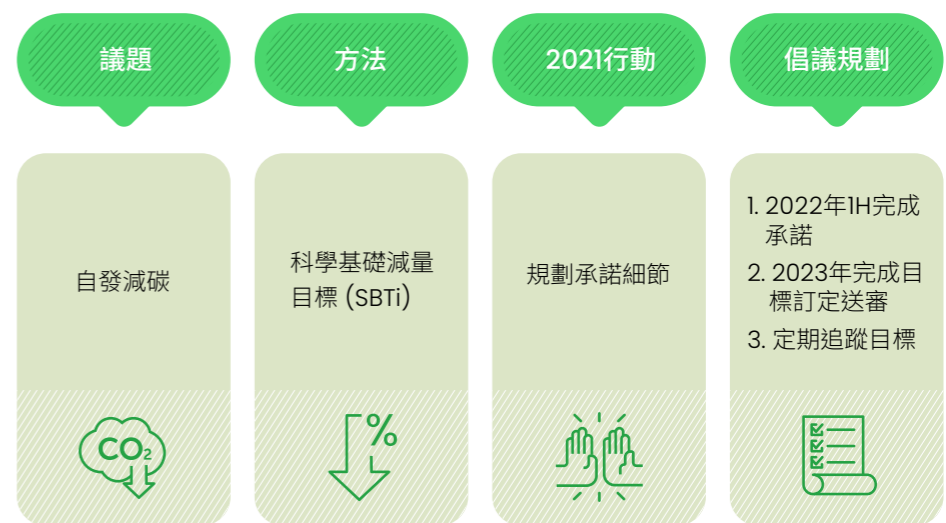
以2009年為基準年，透過各種節能措施，2021年全球每人每小時用電碳排放量為2.5公斤CO₂e，相較2009年的2.86公斤CO₂e，下降幅度為13%。

— 佳世達溫室氣體減量績效

	2009 基準年	2018	2019	2020	2021	減量% (與基準年比)
總溫室氣體排放量 (萬公噸CO ₂ e)	6.49	9.36	9.75	9.56	10.6	-63
每人每小時用電碳 排放量(公斤CO ₂ e)	2.86	2.1	2.4	2.3	2.5	13
每佰萬美金產值 用電(度)	35,219	23,283	26,530	29,339	26,284	25
每佰萬美金產值 溫室氣體排放量 (公噸CO ₂ e)	35.01	20.63	22.61	23.06	21.91	37

永續倡議

佳世達科技針對氣候變遷議題與風險建置相關管理方針與執行目標，企業內正積極評估自願加入SBTi、RE100及Net Zero等倡議，以宣示與實際行動展現佳世達對於國際倡議的支持，預計於2022年加入SBTi倡議，以該組織建議框架訂定以科學為基礎的減量目標；下表為本公司支持永續倡議的規劃：



綠色產品

為了延續並落實企業永續發展(ESG)願景「作資、通訊及醫療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)，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。經過不斷地持續努力，屢獲國內外評比、獎項的肯定，如榮獲遠見雜誌環境友善組首獎、亞洲百大永續企業評比第2名等、受邀分享我們的實務經驗於經濟部工業局出版之永續產業發展季刊中，與收錄於企業永續發展故事集的永續創新類別中。

佳世達將生命週期思維結合於產品設計流程，早期設計階段即納入綠色設計目標，於各設計階段檢核，確認產品除符合客戶、銷售國法規外，並能自我提升，提昇產品的能源效率與減少資源的耗用，以2015年當基準年，2016~2021年達到節能30.47%、減量30.73%、減碳33.59%。遠眺2025年，我們持續推動綠色設計555* (節能5%、減量**5%、減碳***5%)，降低環境負荷同時提升產品的效能，提供客戶更優質的產品與建立產品的永續價值。

* 2016~2021年目標及結果以2015年為基準計算(另若將2015年成果與2009年相比，2015年已達節能45.42%、減量22.96%、減碳32.03%)。

** 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。



— 2016~2020年各產品線平均達到節能30.47%、減量30.73%、減碳33.59%

— 佳世達綠色產品階段演進



整合性設計思維

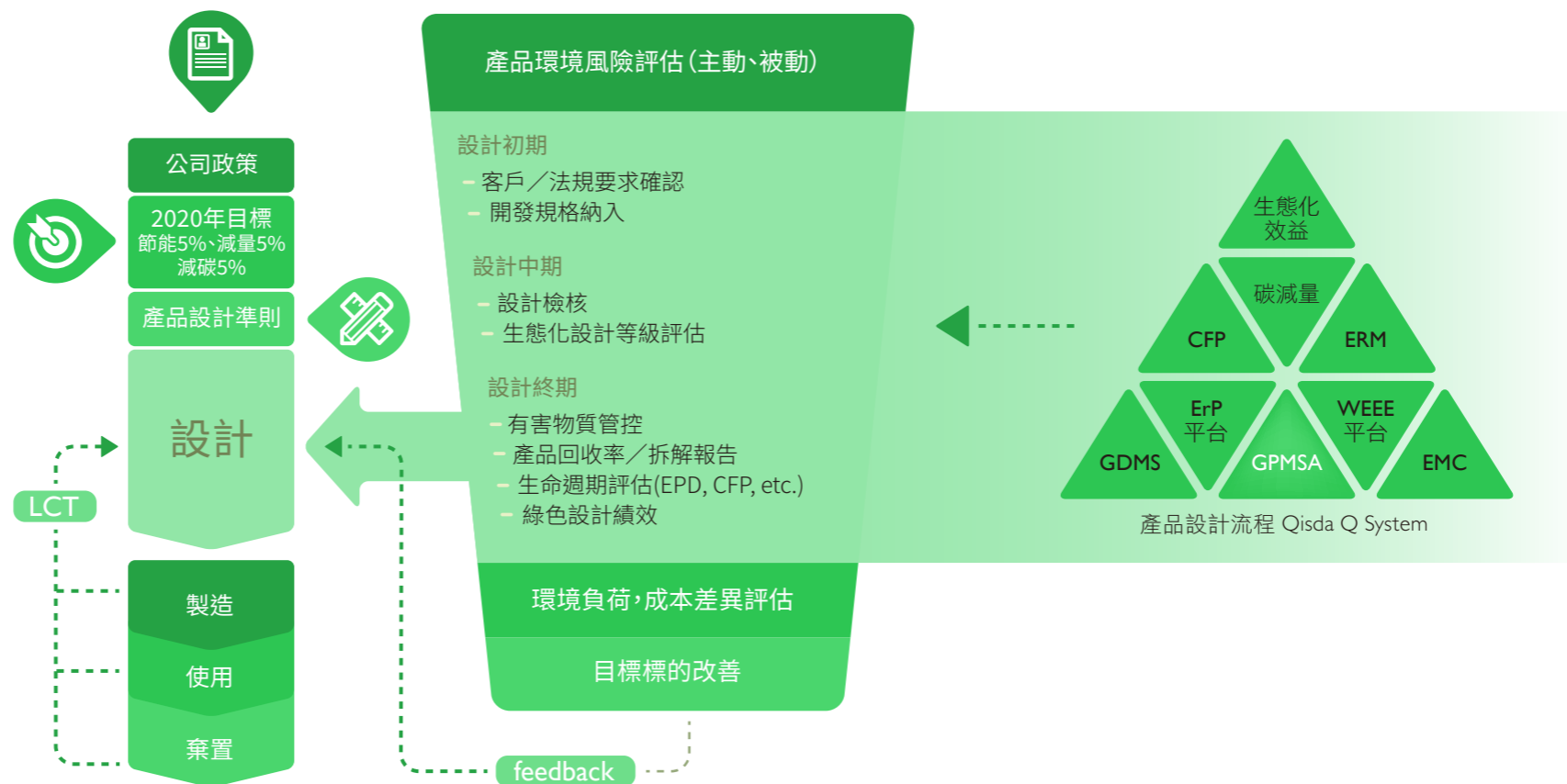
自2010年導入綠色設計(IEC 62430)，我們持續推動產品生命週期思維，要求產品研發初期需有綠色設計的思維，評估設計的產品/零件在生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，並做到精簡化設計，以期在設計源頭就降低對環境的衝擊。2013年起，我們考量生態化設計應結合於品質管理中，做到對環境有幫助與功能性兼具的好產品，於是導入整合性設計(ISO 14006)，結合綠色設計(IEC 62430)、環境管理系統(ISO 14001)與品質管理系統(ISO 9001)於研發設計流程中，建立整合性生態化設計的架構。

於2013年起，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)聲明書。

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

— 佳世達整合性生態化設計架構



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。至2021年各產品線重量減量平均達到減少30.73%。

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要求。期望逐年降低有害化學物質使用，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。

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，至2021年全產品線平均提升能源效率節能30.47%。

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，如下頁。

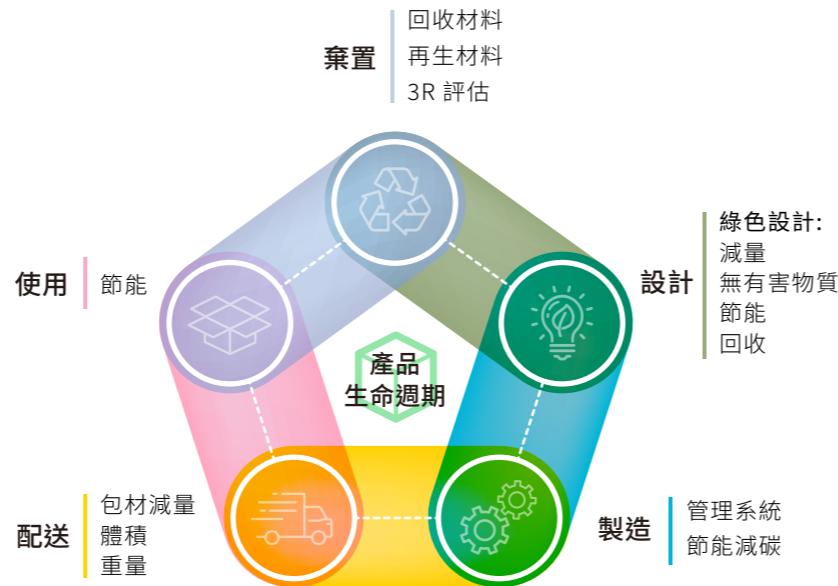
三、平台資訊整合

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核檢核的清單，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。

— 佳世達產品生命週期思維



— 產品生態化設計流程



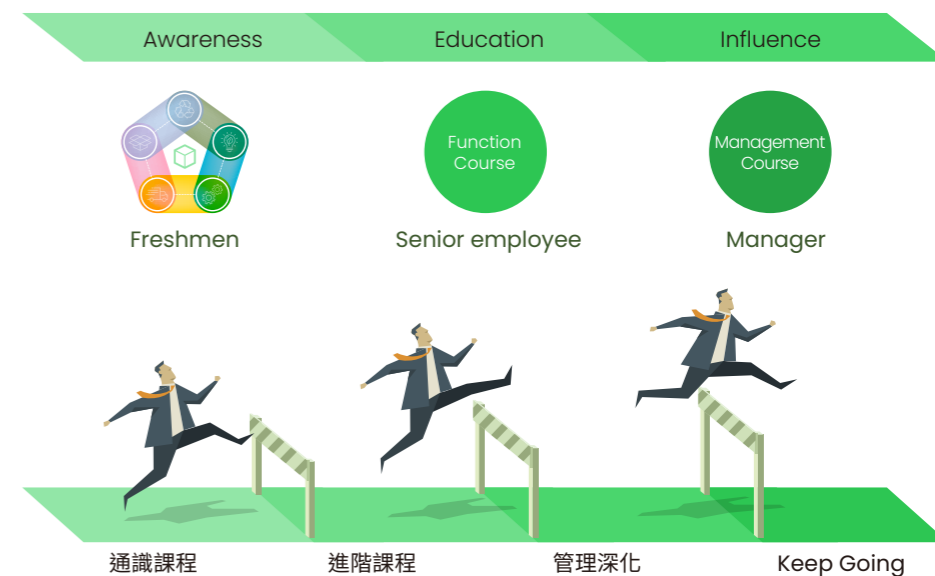
— 綠色人才培育

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理環節, 並依據各產品線的情況定訂適合的管理方式。

— 綠色人才培育規畫



I 品質/有害物質管理

重大主題管理 / 品質/有害物質管理

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象		管理方式	
客戶、供應商、社區、員工		責任 品質管理	
2021年管理目標		2021年目標達成狀況	
品質： 1. 維持品質相關管理系統 (ISO9001、ISO13485、IATF 16949)新版證書的有效性 2. 通過GMP新品項的稽核及取證 3. 維持歐盟CE認證之醫療器材指令(MDD)		完成ISO 9001、13485、16949 第三方查證 ◎ 完成產品安全 GMP、MOD取證 ○ 完成 ◎	
產品健康： 1. 機種符合並完成新版Canada ICES-003 issue 7 2. 機種符合ErP Lot 5 and 2021 EU Energy Label 3. UKCA implement in UK		完成 ◎ 完成 ◎ 完成 ◎	
2022年管理目標		2022年目標達成狀況	
品質： 1. 維持品質相關管理系統(ISO9001、ISO13485、IATF 16949)新版證書的有效性 2. 通過GMP新品項的稽核及取證 3. 維持歐盟CE認證之醫療器材指令(MDD)		完成 ◎ 完成 ◎ 完成 ◎	
產品健康： 1. 機種符合並完成新版 TCO Certified Displays 9申請 2. 機種符合EMC更新標準 EN55035		完成 ◎ 完成 ◎	
中長期目標		中長期目標	
違反產品相關法規持續維持0件		違反產品相關法規持續維持0件	

資源

1. 跨部門合作執行管理系統
2. 外部稽核單位執行查證

行動

確保品質/有害物質管理證書有效性

評估

每年於年底檢視是否達成目標


佳世達致力於推動品質管理系統(ISO 9001)、醫療器材品質管理系統(ISO13485)、汽車產業品質管理系統 (IATF 16949)及有害物質流程管理系統(IECQ QC 080000),設計及製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品,於《品質暨無有害物質手冊》中亦明白揭示佳世達的品質/無有害物質政策,並皆通過第三方查證。

佳世達董事長暨總經理為佳世達品質/有害物質管理系統最高負責人,分層督導成立不同層級的品保組織及專責人員,將品質/無有害物質政策的要求貫徹全公司及員工。並透過教育訓練、內部官網公告及宣導小卡等各種溝通方式,使公司內所有成員認知符合法規法令要求、公司品質政策、品質目標及客戶要求之重要性,並於管理審查會議中審查管理系統之適切性、資源的可用性。期以最經濟的方式追求持續性改善及問題預防,以達成持續改善流程,降低不良,減少浪費,提昇品質與生產力,同時達成歐盟RoHS指令及客戶要求,進而使我們的產品符合社會期望並降低對自然環境的影響。

2021年未有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,且無違反產品與服務之資訊與標示之規定或自願性規約。

— 產品違反規定表

年度 \ 違反項目	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	違反產品與服務之資訊與標示之規定或自願性規約
過去3年實績 (2018年~2020年)	0 件	0 件
2021年實績	0 件	0 件
未來中長期目標 (2022年~2030年)	0 件	0 件


 - 關於重大主題之鑑別說明,請參考「利害關係者溝通」(P22)
 - 關於更多「品質/有害物質管理」之管理方針說明,請參考此章節內容



 全球製造據點取得品質管理 (ISO 9001:2015)、醫療器材品質管理系統 (ISO 13485:2016)、汽車產業品質管理系統 (IATF 16949:2016) 及無有害物質管理系統 (IECQ QC 080000:2017) 認證

2021年配合客戶要求，產品符合並申請新版TCO Certified Displays 9 顯示器自願性標準共18型號。

佳世達在管理上透過新產品開發系統將可行之需求轉換成執行方案，從最初構想到最後終止階段，依據各階段任務與管理目的共區分成Q00~Q60等七個階段以保證產品的品質和可靠度。

此外，佳世達透過上述管理系統建立內部產品開發流程，亦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

佳世達產品依客戶需求透過以下測試，取得相關產品認證證書，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。例如：

1. 產品安全 (Safety):

降低及預防產品漏電、短路起火產生之能量、操作產生的高溫、化學及輻射等危險。如：台灣BSMI、美國UL標準 (UL60950-1 Ed. 2/ IEC62368-1/UL62368-1)、中國CCC標準 (GB 4943.1-2011/GB8898-2011) ... 等。

2. 電磁兼容 (EMC):

檢測電子產品所產生的電磁輻射對人體、公共電網以及其它正常工作之電子產品的影響及檢測電子產品能否在電磁環境中穩定工作，不受干擾影響。如：美國 FCC, Canada ICES-003 issue 7, 歐盟CE Marking (EMC Directive 2004/108/EC, Low Voltage Directive 2006/95/EC)... 等。

— 新產品開發系統階段

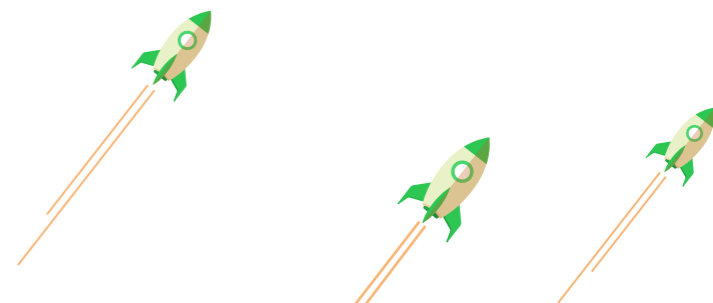


2021年機種符合環保認證及申請數量如下表：

環保認證	2021年申請機種數量	附註
 <p>TCO Certified Displays 9</p>	18 機種	TCO Certified是世界領先的永續性IT產品認證。標準旨在在整個產品生命週期中推動社會責任和環境責任。在認證前和後均對合規性進行獨立驗證。
 <p>中國環境標誌 (十環)</p>	39 機種	中國環境標誌是官方標誌，獲准使用該標誌的產品不僅品質合格，而且在生產、使用和處理處置過程中符合環境保護要求，與同類產品相比，具有低毒少害，節約資源等環境優勢。
 <p>台灣節能標章</p>	12 機種	節能標章是屬於自願性的認證標章，目的在於讓廠商投入高能源效率產品的開發，經濟部能源局在廠商申請後，符合標準才會授與節能標章給產品張貼使用。

二、產品必須符合「無有害物質流程管理作業程序」要求

1. 佳世達品質/無有害物質政策：在秉持“我們的產品及服務要符合我們承諾給客戶的品質、規格、成本及交期。我們產品的設計及製造要致力於節能、環保，並符合企業的社會責任。”的品質/無有害物質政策下，我們將全面推動建立符合國際品質標準ISO 9001 “品質管理系統”和IECQ QC 080000 “有害物質流程管理系統”，以最經濟活動並追求持續性改善及問題預防，以達成持續改善流程，降低不良，減少浪費，提昇品質與生產力，同時達成有害物質法規要求(如:歐盟RoHS)及客戶要求，進而使我們的產品符合社會期望並降低對自然環境的影響。
2. 品質政策亦有製作成小卡及APP(Qplay) 供全公司員工可以隨時查閱
3. 相關品質證書亦存放於內外部網站
4. 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)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，同時定期對所有供應商進行稽核，經由對零件材料承認之嚴格管控及來料之檢驗，以系統化管理機制確保提供給客戶之產品在健康上無虞。



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。佳世達並自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(ISO 45001)，並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。另2016年取得綠色工廠標章，2017年完成ISO 14001: 2015環境管理系統轉版驗證，2019年完成職業安全衛生管理系統(ISO 45001:2018)之新版驗證，2020年完成能源管理系統(ISO 50001:2018)之新版驗證，以落實綠色營運改善再改善之承諾。


針對指標揭露部份，2016年則開始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，改用以每佰萬美金產值耗用多少電來當做績效指標，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，佳世達近四年無發生環境及安全相關裁罰。

廢棄物管理

重大主題管理 / 廢棄物管理 ● 超過目標 ● 已達成 ○ 未達成

主要關注對象	客戶、供應商、社區、員工
2021年管理目標	可回收再利用廢棄物比例達 90%
2021年目標達成狀況	91% ●
2022年管理目標	可回收再利用廢棄物比例達 90%
中長期目標	可回收再利用廢棄物比例 中期:達 92% , 長期:達 94%
管理方式	<p>責任 永續風管室</p> <hr/> <p>資源 外包廠商</p> <hr/> <p>行動 1.推動回收及減廢活動 2.由外包廠商協助分類</p> <hr/> <p>評估 每季於企業永續發展委員會 (ESG committee)進行績效指標報告與檢視</p>

 - 關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」(P22)
- 關於更多「廢棄物管理」之管理方針說明，請參考此章節內容

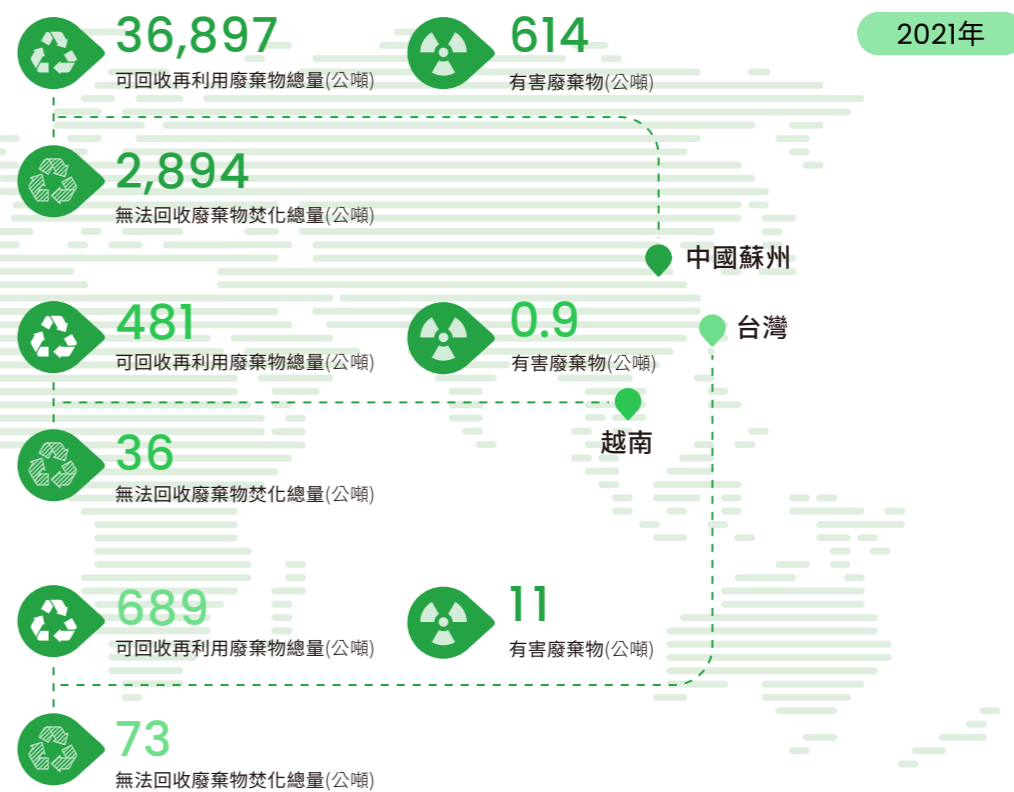
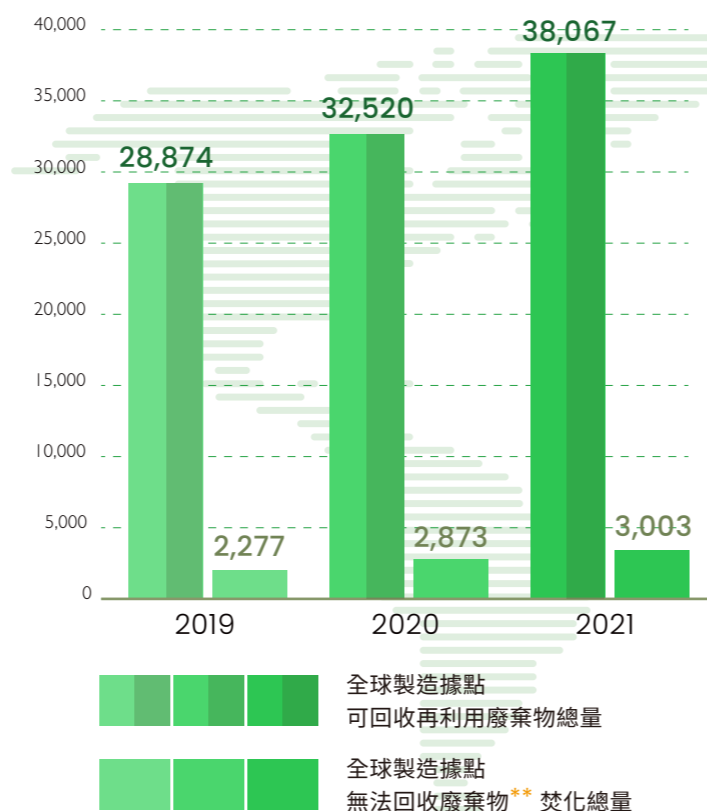


佳世達採取源頭管理之策略管理廢棄物，並透過持續性之節能減廢活動，從源頭管理積極落實資源回收分類，大幅減少廢棄物產生並增加資源回收量，以達到廢棄物減量之目標。

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(ESG)會議檢討行動方案及目標，以達長期監控效果。2021年廢棄物管理之績效如下表所示。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達91%之水準；可回收再利用量自2009年以來累計全球已達288,182公噸，中國蘇州廠則佔278,237公噸，中國蘇州廠占大部分。

廢棄物管理比較(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



— 每百萬美金產值用水量降低**58%**(以2009為基準)

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2021年總用水量約為517百萬公升；總排放量約為414百萬公升，所有廠區之用水僅來自市政供水，各製造據點近3年用水量如下表所示。

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，利用ESG統計之數據，2021年每百萬美金產值用水量為106噸，比2009年降低消耗約58%。此外，佳世達各廠區均未抽取地下水作為營運之用。

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，產生之污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，越南廠產生之汙水先排放至廠內汙水處理廠處理後排放至工業區汙水處理廠；排放目的地皆為下水道管理系統，所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，台灣優於龜山工業區廢水進廠標準^{*}，蘇州則符合污水綜合排放標準^{**}，越南則符合工業區排放標準^{***}，所有Site排放水定期監控，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。

— 全球製造據點用水量統計表(1,000公噸)^{****}

	台灣	中國蘇州	越南	全球
2018	69.52	360.35	—	429.87
2019	72.85	423.22	—	496.08
2020	87.13	474.72	—	561.85
2021	82.99	411.23	23.34	517.56

^{*} 台灣：放流水質最低標準為COD:480mg/L，SS:200mg/L，實際值則採全年度龜山工業區服務中心檢驗數據最大值，2021年為COD:103 mg/L，SS:16.35mg/L。
^{**} 中國蘇州：放流水質最低標準為COD:500mg/L，SS:400mg/L，實際值則採檢測報告數據最大值，2021年為COD:107 mg/L，SS:23mg/L。
^{***} 越南：放流水最低標準為COD:150mg/L，實際值採檢測報告平均值，2021年約為25mg/L左右。
^{****} 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(未扣除承租戶之使用量)。
 3.依據World Resources Institute Aqeduct “Water Risk Atlas”，中國蘇州和越南河南為水資源壓力地區。

— 取水、排水及耗水量表(1,000公噸)



取水量

	所有地區	具水資源 壓力的地區	來自具水資源 壓力地區佔比
依來源 劃分 取水量			
地表水 (總量)			
淡水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)	517.56	434.57	84%
其他的水 ($> 1,000$ mg/L總溶解固體)	0	0	0
地下水 (總量)			
淡水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)	0	0	0
其他的水 ($> 1,000$ mg/L總溶解固體)			
海水 (總量)			
淡水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)	0	0	0
其他的水 ($> 1,000$ mg/L總溶解固體)			
產出水 (總量)			
淡水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)	0	0	0
其他的水 ($> 1,000$ mg/L總溶解固體)			
第三方的水 (總量)			
淡水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)	0	0	0
其他的水 ($> 1,000$ mg/L總溶解固體)			
依取水來源劃分第三方的 總取水量	0	0	0
地表水、地下水、海水、產出水			
總取水量			
地表水(總量)+地下水(總量) +海水(總量)+產出水(總量) +第三方的水(總量)	517.56	434.57	84%



排水量

	所有地區	具水資源 壓力的地區	來自具水資源 壓力地區佔比
依終點 劃分排水量 總排水量			
地表水	517.56	434.57	84%
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
第三方的水(總量)	0	0	0
地表水+地下水+海水 +第三方的水(總量)	0	0	0
依淡水 和其他的水 劃分之 排水量			
淡水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)	0	0	0
其他的水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)	0	0	0



耗水量

	所有地區	具水資源 壓力的地區	來自具水資源 壓力地區佔比
總耗水量	103.51	86.91	84%



水資源風險評估及因應

佳世達為專業的電子設計代工公司，因主要製造為單純之組裝作業，製程不須使用水資源，使用水資源主要風險在於缺水時無飲用及盥洗用水，其他水資源風險分析請如下表。為降低水資源使用，佳世達召開企業永續發展委員會(ESG Committee)，設定省水KPI並定期管控績效，每年底亦針對用水量及相關風險調整下一年度目標。此外，佳世達亦辦理集團公司會議，確認各集團公司的廠區用水狀況、模擬限水情境，以及評估集團區域用水的支援機制，以提升缺水或限水時的應變能力。

— 水資源風險評估表

項目	對公司營運的影響/內容	風險等級	對應的策略/管理機制
 取用水	佳世達科技製程無需用水，但需要提供員工生活所需乾淨無虞之民生用水，利用WRI (World Resources Institute) Aqueduct's global water risk mapping tool分析結果，台灣為中低風險、中國蘇州及越南廠區地理位置處水資源壓力高度風險區域，但佳世達所有廠區之用水僅來自市政供水，十五年來僅發生過一次供水短缺事件。公司對缺水已制定緊急應變流程，若收到政府通知或媒體報導近日因颱風造成水源混濁或乾旱缺水導致暫停供水或限制供水量時，會通知已簽約之水車負責補充水量不足之部分，避免因缺水造成營運中斷。	低度風險	1. 持續節約用水 2. 擬定缺水應變方案
 飲用水質	佳世達所有廠區之用水僅來自市政供水，且未抽取地下水作為營運之用，飲用水使用過濾設備並依法規定期檢驗確保水質安全無虞。	低度風險	無

項目	對公司營運的影響/內容	風險等級	對應的策略/管理機制
 水污染防治	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，處理後之生活污水則是納入政府所設之污水下水道系統，蘇州廠排放之污水直接納管排放至市政下水道系統，不會造成水污染事件直接影響水體與土地。此外，放流水水質均依規定期監控並進行檢測，檢測結果優於法規標準。過去幾年各廠區均無水污染事件。	低度風險	無
 水患	依據WRI (World Resources Institute) Aqueduct's global water risk mapping tool分析結果，台灣、蘇州及越南廠區均不在淹水高風險區域，十五年來廠區未因淹水造成損失。此外公司，對於天然災害均制定有事先防範及緊急應變等管控流程，在颱風來襲之前會要求清潔人員特別清理水溝，以利排水，避免因排水不良導致廠區內淹水，並事先準備沙包、防水閘門等緊急應變設備以防萬一。	低度風險	定期演練
 法規符合性	每季末定期檢視水相關法規之符合性，若有法規更新均立即因應處理，近年各廠區均發生水相關違法事件。	低度風險	持續維持
 用水費用	不論在中國蘇州、越南或台灣水費均低廉，且台灣尚未開始徵收耗水費，因廠區用水量不大，未來對成本影響極低。	低度風險	節約用水

安全衛生管理

佳世達設置企業永續發展委員會 (ESG committee)及職業安全衛生管理委員會以推動職業安全衛生事項，從上至下每位員工皆負安全完成工作責任，並透過綠色營運活動落實執行各項安全衛生健康要求。佳世達自2019年起，全球製造據點已陸續取得職業安全衛生系統(ISO 45001:2018)證書，每年進行危害鑑別及風險評估並持續進行驗證。各廠證書有效期限如下：

有效期限	台灣	中國蘇州	越南
	2022.11.30	光電廠 2022.12.26 電子廠 2022.12.25 精密廠 2023.01.06 電通廠 2023.01.06	2024.05.13

佳世達針對員工人身安全與工作環境保護措施如下：

一、恪遵各製造廠區國家法令規定

遵循各製造廠區國家法令規定之項目及頻率辦理1.職業安全衛生教育訓練、2.生產設備及作業自主檢查、3.監控作業場所環境、4.員工體檢、5.消防系統檢查、6.緊急應變演練，職安衛單位以定期或不定期抽查、巡檢確認各權責單位執行狀況，並透過每年ISO 45001外部驗證進行查核。在施工安全管理方面，承攬商從入廠申請、危害告知、施工申請、危險性作業申請、作業前中後檢查，皆訂有標準作業程序及檢查紀錄表單，層層把關降低廠區內施工危害風險。在化學品管理方面，生產製程中使用化學品一向是職安



— 失能傷害嚴重率下降82%，失能傷害頻率下降85%
(以2009年為基準)

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。2021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。

因應工廠自動化趨勢及安全管理，佳世達以ISO 10218及TS 15066 為基礎，設計三道安全防護機制：有效區隔、感應減速、碰觸停止。第一道利用工作空間配置，手臂在內，人員在外，有效劃分工作區域，人機動作互相搭配，第二道利用光柵感應，人員進入警戒區域自動減緩速度，第三道利用觸覺，人員碰撞機器手臂則立刻自動停止，讓人機協作安全性大幅提高。且通過第三方公證單位-財團法人精密機械研究發展中心 (PMC) 人機協作安全認證，符合ISO 10218 / TS 15066 國際安規認證，成為台灣第一家取得人機協作安全認證的製造廠，樹立智慧工廠新標竿。

二、安全氣候評量活動之推動






中國蘇州廠持續實施安全氣候評量，透過擬定及規劃安全衛生活動，將其與綠色營運績效連結，由上而下讓員工執行安全措施。此制度內涵包括持續改進節能、安衛績效、加強安全衛生巡視、執行工作安全分析、提升安全衛生教育訓練參與比率、宣導虛驚事件通報及獎勵安全衛生提案等，以充分執行各項安全衛生健康要求，進而提升安全衛生管理績效，達到工作安全目標。透過推廣活動的確實執行，2021年持續保持90分以上的成績。

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。

三、職業安全災害管理

佳世達員工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，且未有死亡案例。經計算全球製造據點在2021年平均GRI之失能傷害頻率為0.06；GRI之失能傷害嚴重率約為1.6；職業病發生率為0，虛驚事件為0。平均之失能傷害嚴重率2021年比2009年減少約82%，失能傷害頻率2021年比2009年減少約85%，工作場所亦無職業病案例發生。在台灣，2021年無職災工時為293萬小時左右，並已累計2,558萬無職災工時。承攬商在現場工作中，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(2018~2021)*

安全衛生管理績效項目	全球製造據點			
	2018	2019	2020	2021
 GRI之失能傷害頻率 (IR)	0.088	0.03	0.046	0.06
 GRI之失能傷害嚴重率 (LDR)	3.5	1.26	0.6	1.6
 GRI之職業病發生率 (ODR)	0	0	0	0
 GRI之缺工率 (AR)	37.2	13.79	10.5	17.8
 因公死亡事故總數	0	0	0	0

* 依據GRI Standards之計算公式如下：
 1. Injury Rate(IR)
 IR=Total # of injuries *200,000 /Total hours worked
 2. Lost day Rate(LDR)
 LDR=Total # of lost days *200,000/Total hours worked
 3. Occupational diseases Rate(ODR)
 ODR=Total # of Occupational diseases cases * 200,000/Total hours worked
 4. Absentee rate(AR)
 AR=Total # of missed(absentee)days over the period *200,000/Total # of workforce days worked for same period

— 2021年安全衛生管理績效依性別比例區分

2021	台灣	中國蘇州	越南	全球
 GRI之失能傷害頻率 (IR)	0	0.1	0	0.08
	0	0.03	0	0.03
總和	0	0.07	0	0.06
 GRI之失能傷害嚴重率 (LDR)	0	3.1	0	2.56
	0	0.03	0	0.03
總和	0	2.0	0	2.6
 GRI之職業病發生率 (ODR)	0	0	0	0
	0	0	0	0
總和	0	0	0	0
 GRI之缺工率 (AR)	0	37.1	0	28.4
	0	0.4	0	0.3
總和	0	23.9	0	17.8
 因公死亡事故總數	0	0	0	0
	0	0	0	0
總和	0	0	0	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。2021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。

5



攜手共創成長

承諾及管理策略

佳世達持續集結各目標領域的隱形冠軍並肩同行，我們很有信心，擴大佳世達聯合大艦隊，在子公司與佳世達的聯手之下，期能帶動經濟、社會、環境各方面的成長，拓展佳世達集團的影響力。

一家公司永續，不如一整個集團永續，一整個集團永續，不如一整個台灣產業永續，佳世達會發揮改變台灣產業的影響力，讓更多隱形冠軍走向國際，完成佳世達大艦隊最重要的使命。

未來展望

在佳世達的帶領之下，持續共享集團資源並發揮專業分工之效益，逐步帶動子公司提升經濟、社會、環境效益，發揮大聯盟大艦隊最重要的使命。

本章重點

明基透析

明基三豐

怡安醫療

友通資訊

拍檔科技

利害關係人關注的重大主題

關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」(P22)



明基透析

一、基本資訊

基本資訊	
1. 組織名稱	明基透析科技股份有限公司
2. 成立時間	2014年
3. 董事長	楊宏培
4. 總部	桃園台灣
5. 員工人數	約42人
6. 2021年營收	NTD\$ 103 百萬元
7. 全球營運據點	研發、製造、服務中心：台灣
8. 主要產品或服務	醫療器材、電器及電子產品

環境	
1. 外購電力 (2021)	1,093,131 (度) 3935.3 (千兆焦耳) 公式: 1,093,131 (度) * 0.0036 = 3935.3 (千兆焦耳)
2. 間接溫室氣體排放量 (範疇二)	1,093,131 外購電力 (度) * 0.522 = 570,614.4 kgCO ₂
3. 用水量 (2021)	4335 (噸)
4. SOx.NOx	製程尚未使用柴油、重油當我們生產流程的間接原料，僅在公用設備中之緊急發電機使用柴油。柴油燃燒時產生極微量之SOx.NOx，故不進行監測。
5. 化學品洩漏	無
6. 可記錄之職業傷害比率	2021可記錄之職業傷害數為 0
7. GRI之失能傷害頻率 (IR)	2021年未有因職災而休假的案例
8. GRI之失能傷害嚴重率 (LDR)	2021年未有因職災而休假的案例

環境	
9. 職業傷害的死亡比率	公式: 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 * 200,000 Note: 工作小時: 人數 * 每個月工作小時 * 12 = 年工時 2021年未有因職災而休假的案例
10. 是否有違反環境法規	無
11. 是否有環境申訴事件	無

社會	
1. 員工人數分類 (男女) (正職員工)	男性人數及比例: 33人 (79%) 女性人數及比例: 9人 (21%)
2. 新進率 (正職員工)	公式: 2021/12/31 所有新進人數 ÷ 2021/12/31 所有員工人數 5/42 = 11.9%
3. 離職率 (正職員工)	公式: 2021/12/31 所有離職人數 ÷ 2021/12/31 所有員工人數 1/42 = 2.4%
4. 同工同酬 (正職員工)	男女基本薪資比: 1.1 : 1 Note: 1. 基本薪資: 為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額, 不包括任何額外薪酬, 如加班費或獎金 2. 基本薪資: 基本薪資加上支付給工作者的額外金額 (如Qisda)
5. 歧視	無
6. 童工	無

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

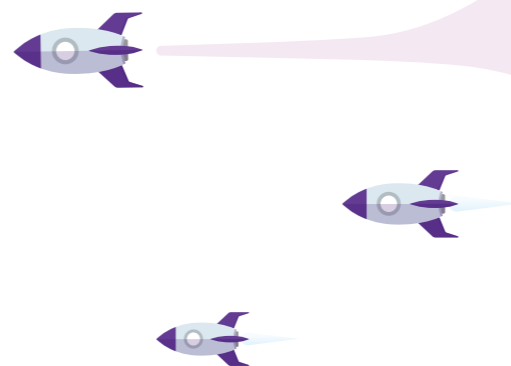
攜手共創成長

- 明基透析
- 明基三豐
- 怡安醫療
- 友通資訊
- 拍檔科技

附錄



社會	
7. 強迫勞動	無
8. 反貪腐訓練	100% (誠信手冊)
9. 是否有違反社會法規	無
10. 是否有勞工、人權申訴事件	無



 明基透析官網：<https://www.benqdialysistech.com/>



- 明基透析
- 明基三豐
- 怡安醫療
- 友通資訊
- 拍檔科技



二、重大議題

共調查19項議題，針對供應商、客戶、員工發放問卷，共回收42份，2021年已依據利害關係人所鑑別的重大議題，設定相關KPI，2021年達標狀況及管理方針請如下表。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	KPI	2021年KPI 達成狀況	管理方針
經濟/治理	水資源管理	組織內	每隻透析器平均用水量	Down 10 %, 目標10 L (L/pcs) ◎	明基透析致力於產品質改善及水資源保護，2021年導入第一段R.O.水系統臭氧滅菌方式，使得水系統不需經常使用化學消毒且使用大量的水稀釋水系統。2021年所統計後每隻透析器平均用水量：7.83(L/pcs)。
	廢棄物管理	組織內	維持每隻透析器平均產出廢棄物重量	<= 0.063 (kg/pcs) ◎	由於醫療器材有別於其他產業，在產品的任何零組件及包材考量功能性及安全性下，難以更改材質及減量，因此只能透過製造減少報廢來改善減少廢棄物，盡可能維持廢棄物的產生，所以在廢棄物管理的部分，於2021每隻透析器平均產出廢棄物重量：0.062 (kg/pcs)。
社會	人才發展	組織內	全年福委所辦的活動滿意度	4.7分>= 4.0分 (滿分5分) ◎	依據HR同仁所提供資訊，2021全年活動的滿意度為4.7分。
	人權	組織內	SA8000 調訓率	>=90 % ◎	明基透析基於勞工作業環境改善、合理勞動條件以及保障勞工基本人權，並貫徹佳世達規範下，進行SA8000全體間接人員調訓，2021年調訓率為95.7 %，因為其中有一位同仁因生育假無法完成課程。
環境	客戶關係管理	組織外	客戶滿意度	>=90 分 ◎	明基透析秉持品質至上為最高原則外，並持續對產品製程持續改善，來達到最佳品質，因此也讓客戶滿意度提升且達標。
	品質	組織外	醫療器材品質管理系統 (ISO13485)	Pass Audit ◎	明基透析為醫療器材製造業，研發及製造過程秉持著安全及有效為最高原則，所以在品質/有害物質管理上更是著重要求，因此在2021年的ISO 13485 稽核順利通過。

明基三豐

一、基本資訊

基本資訊	
1. 組織名稱	明基三豐
2. 成立時間	1989年
3. 董事長	陳其宏
4. 總部	台北, 台灣
5. 員工人數	約164人
6. 2021年營收	NTD \$ 14.4億元
7. 全球營運據點	總公司: 台灣 · 研發 / 製造 / 服務中心: 台灣
8. 主要產品或服務	婦產科台及其附件、電動外科手術台及其附件、手動式外科手術台及其附件、外科手術燈、光纖維牙科用光源 (檢查燈)、牙科規劃軟體、iQOR手術室整合方案系列、醫用/外科口罩產品
環境	
1. 外購電力 (2021)	3951548 (度) 12531 (千兆焦耳) 公式: 3951548 (度) * 0.0036 = 14225 (千兆焦耳)
2. 間接溫室氣體排放量 (範疇二)	3951548 外購電力 (度) * 0.592 = 2339316 kgCO ₂
3. 用水量 (2021)	16,668 (噸)
4. SOx, NOx	製程尚未使用柴油、重油當成我們生產流程的間接原料, 僅在公用設備中之緊急發電機使用柴油。柴油燃燒時產生極微量之SOx, NOx, 故不進行監測。
5. 化學品洩漏	無
6. 可記錄之職業傷害比率	職業傷害(件) 2*200,000 / 總經歷工時 2*200,000 / ((8*247*163) + (8*52)) = 1.24
7. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	無

8. 職業傷害嚴重度 LDR	總損失工作日(天) 207*200,000 / 總經歷工時 207*200,000 / ((8*247*163) + (8*52)) = 128.37
9. 職業傷害的死亡比率	1位 (因公身故)
10. 是否有違反環境法規	無
11. 是否有環境申訴事件	無

社會	
1. 員工人數分類 (男女) (正職員工)	男性人數及比例: 89人 (54%) 女性人數及比例: 75人 (45%)
2. 新進率 (正職員工)	9.7%
3. 離職率 (正職員工)	42.6%
4. 同工同酬 (正職員工)	男女基本薪資比: 1:1 男女報酬比: 1:1 Note: 1. 基本薪資: 為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額, 不包括任何額外薪酬, 如加班費或獎金 2. 基本薪資: 基本薪資加上支付給工作者的額外金額
5. 歧視	無
6. 童工	無
7. 強迫勞動	無
8. 反貪腐訓練	100%
9. 是否有違反社會法規	無
10. 是否有勞工、人權申訴事件	無

明基三豐官網: <http://benqmedicaltech.com/chi/>



二、重大議題

共調查19項議題，針對30(供應商、客戶、員工等)發放問卷，共回收28份，2022年已依據利害關係人所鑑別的重大議題，設定相關KPI，2021年達標狀況及管理方針請如下表。

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	KPI	2021年KPI 達成狀況	管理方針
經濟/治理	品質	組織內	DOA = 0	7 ○	明基三豐致力於推動品質管理系統(ISO 9001、ISO14001)、醫療器材品質管理系(ISO 13485)，設計及製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品，2021年DOA指標雖未達標，但並無發現有重大不符法規與產品安全上的問題。
	客戶滿意	組織外	>= 90 分	91.7 ○	為了解客戶對於使用我們產品後的滿意度，我們每年會定期收集客戶滿意度的調查結果，做為內部再改善的機會，2021年平均滿意度為91.7分。
社會	人權	組織內	無勞動權益、人權問題申訴事件	0 ○	明基三豐一向非常重視員工的勞動權益與人權上的問題，並透過員工申訴信箱的方式來收集相關訊息，2021年並無任何的申訴案件發生。
	員工薪資及福利	組織內	全年福委所辦的活動滿意度 >= 4.0分(滿分5分)	3.9 ○	明基三豐重視員工假日的休閒活動，每年定期由福利委員會舉辦相關的旅遊活動，讓全體同仁參與以增進同事之間的情感，並於活動後進行滿意度的調查以做為後續改善的參考，2021年活動滿意度調查結果是3.9分(滿分5分)。



● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	KPI	2021年KPI 達成狀況	管理方針	
環境	生態化設計	組織內	手術燈燈頭重量減輕 >=15%	17%	◎	持續從產品的源頭設計來降低對環境的衝擊，並做到精簡化設計，一向是明基三豐產品上設計的理念。2021年手術燈燈頭重量減輕目標達標。
	原物料管理	組織內	減少去漬油每台的用量 >= 2.0 %	9%	◎	建立適當管理揮發性液體使用量，才能有效控制對環境的影響，並確保廠區之相關作業人員的安全。2021年平均每台使用量相較2020年平均使用量減少約9 %。
健康與安全	健康管理	組織內	員工健康檢查到檢率> 85%	91%	◎	員工是BMT最大的資產，員工的健康更是BMT的首重。每年辦理員工健康檢查，並委託專業護士&醫師定期駐廠服務，提供同仁健康相關諮詢及衛教服務，幫助同仁改善健康問題。2021員工健康檢查到檢率為 91%。
	機械設備安全	組織內	零災害 FR=0 (不含交通事故)	0	◎	明基三豐重視員工的健康/安全以及提供良好的工作環境，致力推動環境管理系統(ISO 14001)，公司及員工謹守規範，持續改善，2021年機械/設備安全皆是零災害。

怡安醫療

一、基本資訊

基本資訊	
1. 組織名稱	怡安醫療器材股份有限公司
2. 成立時間	1984年
3. 董事長	管新寶
4. 總部	苗栗,台灣
5. 員工人數	約118人
6. 2021年營收	NTD \$2.8億元
7. 全球營運據點	總公司: 台灣 · 研發 / 製造 / 服務中心: 台灣
8. 主要產品或服務	銷售醫療耗材、代工、設計, 主要產品為: 輸液類、(精密輸液套、延長管等可幫助控制藥物進入人體的輸注量和濃度)、免針類(便於醫護人員使用免針加藥口可降低醫護人員被針扎到之危險) 引流類、袋類、半成品及零件。

環境	
1. 外購電力 (2021)	1,580,200 (度) 5688.72 (千兆焦耳) 公式: 1,755,305(度)*0.0036=5688.72 (千兆焦耳)
2. 間接溫室氣體排放量 (範疇二)	1,580,200外購電力(度)*0.592=935,478.4kgCO ₂
3. 用水量 (2021)	2961 (噸)
4. SOx.NOx	緊急發電機柴油/小型鍋爐柴油/堆高機柴油 填充量少僅少量揮發, 有針對填充量進行溫室氣體自主盤查。
5. 化學品洩漏	無
6. 可記錄之職業傷害比率	無
7. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	無

8. 職業傷害嚴重度 LDR	無
9. 職業傷害的死亡比率	無
10. 是否有違反環境法規	無
11. 是否有環境申訴事件	無

環境	
1. 員工人數分類 (男女) (正職員工)	男性人數及比例: 30人 (26%) 女性人數及比例: 85人 (74%)
2. 新進率(正職員工)	2%
3. 離職率(正職員工)	2%
4. 同工同酬(正職員工)	男女基本薪資比: 4:3 男女報酬比: 4:3 Note: N/A 1. 基本薪資: 為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額, 不包括任何額外薪酬, 如加班費或獎金 2. 基本薪資: 基本薪資加上支付給工作者的額外金額
5. 歧視	無
6. 童工	無
7. 強迫勞動	無
8. 反貪腐訓練	100%
9. 是否有違反社會法規	無
10. 是否有勞工、人權申訴事件	無



二、重大議題

共調查19項議題，針對供應商、客戶、員工等發放問卷，共回收26份，2022年已依據利害關係人所鑑別的重大議題，設定相關KPI，2021年達標狀況及管理方針請如下表。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	KPI	2021年KPI 達成狀況	管理方針
經濟/治理	品質/ 有害物質管理	組織內	每月客訴≤70dppm	未達成 ○	怡安致力推動醫療器材品質管理系統(ISO 13485)，設計及生產滿足預期功效與安全使用的產品與服務，以滿足客戶需求。秉持此政策。2020年1-9月未達標，客訴產品優化相關改善均已導入，10-12月達標。
	合法守規	組織外	無違法事件	達成 ◎	合法守規一直是怡安環安衛政策之一環，確實遵循法規，做好環境保護，防污減廢。2020年怡安均無違法事件。
社會	員工薪資及福利	組織內	福委會各項補助、活動支出金額≥收入的85%	達成 ◎	怡安致力打造幸福企業，2020年度福委會各項補助、活動支出已達收入之99%，回饋於員工。
	勞雇關係	組織內	員工申訴、抗議事件為0	達成 ◎	怡安視員工為公司最重要的資產，提供員工良好的工作環境，關心員工身體健康，致力打造幸福企業。2020年皆無員工申訴、抗議事件。

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

明基透析

明基三豐

— 怡安醫療

友通資訊

拍檔科技

附錄

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	KPI	2021年KPI 達成狀況	管理方針
社會	健康管理	組織內	1.辦理健康檢查 2.完成中/高健康風險 同仁諮詢及改善	達成 ◎	員工是怡安最大的資產，員工的健康更是怡安的首重。每年辦理員工健康檢查，並委託專業護士&醫師定期駐廠服務，提供同仁健康相關諮詢及衛教服務，幫助同仁改善健康問題
	職業災害管理	組織內	工傷率 0 (不含交通事故)	達成 ◎	怡安重視員工的健康/安全以及提供良好的工作環境，致力推動職業安全衛生管理系統(ISO 45001)及環境管理系統(ISO 14001)，公司及員工謹守規範，持續改善，2020年達到零災害。
環境	廢棄物管理	組織內	廢紙箱每月交付供應商 回收率≥70%	達成 ◎	防污減廢亦是怡安環安衛政策之一環，致力推動環境管理系統(ISO 14001)，怡安將廢紙箱重複再使用於供應商，回收率≥70%，做到資源回收再利用。
	毒化物管理	組織內	毒化物相關罰鍰為 0	達成 ◎	怡安重視員工作業安全，確實遵循法規，做好環境保護，防污減廢，對於場內使用毒化物之運作管理更是嚴謹，2020年環保稽查等皆無缺失無罰鍰。

友通資訊

一、基本資訊

基本資訊	
1. 組織名稱	友通資訊股份有限公司
2. 成立時間	1981年
3. 董事長	陳其宏
4. 總部	汐止, 台灣
5. 員工人數	約666人(含海外)
6. 2021年營收	NTD \$ 34.6億元 NTD \$ 132.1億元(合併營收)
7. 全球營運據點	研發中心: 台灣 製造中心: 台灣、中國蘇州 服務中心: 台灣
8. 主要產品或服務	工業級主機板、嵌入式電腦模組、工業級系統、 工業級觸控電腦及顯示器

環境	
1. 外購電力 (2021)	56,123,209(度) 20,204(千兆焦耳) 公式: 5,258,267(度)*0.0036 = 20,204
2. 間接溫室氣體排放量 (範疇二)	3,301,658 kgCO ₂
3. 用水量 (2021)	24,044 (噸)
4. SOx.NOx	製程尚未使用柴油、重油當成我們生產流程的間接原料，僅在公用設備中之緊急發電機使用柴油。柴油燃燒時產生極微量之SOx.NOx，故不進行監測。
5. 化學品洩漏	無

環境	
6. 可記錄之職業傷害比率	2021年友通有1名因職業傷害而休息的員工 工作小時: 612*176*12=1,292,544 職業傷害比率=(1*200,000)/1,276,496=0.15
7. GRI之失能傷害頻率 (IR) (排除死亡人數)	無
8. GRI之失能傷害嚴重率(LDR)	2021年友通1名因職業傷害而休息的員工 工作小時: 612*176*12=1,292,544 職業傷害嚴重度=(3*200,000)/1,292,544=0.46
9. 職業傷害的死亡比率	無
10. 是否有違反環境法規	無
11. 是否有環境申訴事件	無

社會	
1. 員工人數分類 (男女) (正職員工)	男性人數及比例: 317人 (47.24 %) 女性人數及比例: 354人 (52.76 %)
2. 新進率(正職員工)	新進率=新進人數 / 年度平均人數 x 100% 2021年新進人數: 206人 2021年平均員工人數: 681人 2021年度新進率: 30.24%
3. 離職率(正職員工)	年度離職率=(離職人數/年度平均人數) *100% 2021年離職人數: 252人 2021年年末員工人數: 681人 2021年度離職率: 37.00%



社會

	男女基本薪資比: 1.10:1 男女報酬比: 1:1 Note: 1.基本薪資:為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額,不包括任何額外薪酬,如加班費或獎金 2.基本薪資:基本薪資加上支付給工作者的額外金額男女基本薪資比: 1:1
4. 同工同酬(正職員工)	
5. 歧視	無
6. 童工	無
7. 強迫勞動	無
8. 反貪腐訓練	100%
9. 是否有違反社會法規	無
10. 是否有勞工、人權申訴事件	無

友通官網: <https://www.dfi.com/tw/#>



二、重大議題

共調查19項議題，針對供應商、客戶、員工等發放問卷，共回收94份，2021年已依據利害關係人所鑑別的重大議題，設定相關KPI，2021年達標狀況及管理方針請如下表。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	KPI	2021年KPI 達成狀況	管理方針	
經濟/治理	財務績效	組織內	無違財務法遵事項	0 違法事件	◎	為了確保公司及員工執行業務時遵循台灣各法令制定相關政策及辦法，於企業內部，我們要求同仁積極維持誠信操守，並要求各項業務執行符合法遵事項，致使2021年無任何違反財務法遵之事項或收到任何主管機關的裁罰事項。
	客戶關係管理 (客戶滿意度、客戶信息保護)	組織內	無客戶資料洩露、失竊或遺失客戶資料的事件	無資料洩漏、失竊或遺失事件	◎	客戶資料為國家法規和公司政策普遍的目標亦是友通所重視之議題，如客戶隱私遭到洩漏、失竊或遺失，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。因此友通持續透過內部郵件宣導及教育訓練，讓員工了解資訊安全的重要性。並於2021年將GDPR相關隱私權聲明公告至公司網站，並針對公司內部同仁完成教育訓練達100%。 沒有收到任何客戶資料洩露、失竊或遺失客戶資料的客訴或通知。
社會	產品品質管理	組織內	無有害物質管理系統 (IECQ QC 080000) 外部稽核通過	2021年度稽核，已於2021/10/12 進行並順利通過	◎	
	員工雇用與留任	組織內	人均貢獻成長 1.54%	2021年人均貢獻因公司遷廠、缺料及疫情影響，相較前年減少 23.9%	76.1%	

拍檔科技

一、基本資訊

基本資訊	
1. 組織名稱	拍檔科技
2. 成立時間	1990年
3. 董事長	陳其宏
4. 總部	新北市, 台灣
5. 員工人數	約350人
6. 2021年營收	NTD \$ 27億元
7. 全球營運據點	研發中心: 台灣、中國北京 服務中心: 中國、新加坡、杜拜、美國、德國、英國、南非
8. 主要產品或服務	POS、IOT顯示設備、雲端服務
環境	
1. 外購電力 (2021)	379,685 (度) 137 (千兆焦耳)
2. 間接溫室氣體排放量 (範疇二)	173 kgCO ₂
3. 用水量 (2021)	1,994 (噸)
4. SOx.NOx	無
5. 化學品洩漏	無
6. 可記錄之職業傷害比率	無
7. 職業傷害嚴重度	無
8. 嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	無
9. 職業傷害的死亡比率	無
10. 是否有違反環境法規	無
11. 是否有環境申訴事件	無

社會

1. 員工人數分類 (男女) (正職員工)	男性人數及比例: 212人 (61%) 女性人數及比例: 138人 (39%)
2. 新進率(正職員工)	公式: 35/350=10%
3. 離職率(正職員工)	公式: 40/350=11%
4. 同工同酬(正職員工)	男女基本薪資比: 1:1 男女報酬比: 1:1 Note: 1. 基本薪資: 為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額, 不包括任何額外薪酬, 如加班費或獎金 2. 基本薪資: 基本薪資加上支付給工作者的額外金額
5. 歧視	無
6. 童工	無
7. 強迫勞動	無
8. 反貪腐訓練	100%
9. 是否有違反社會法規	無
10. 是否有勞工、人權申訴事件	無

拍檔官網: <https://tw.partner.com.tw/>



二、重大議題

共調查19項議題，針對供應商、客戶、員工等發放問卷，共回收90份，2021年已依據利害關係人所鑑別的重大議題，設定相關KPI，2021年達標狀況及管理方針請如下表。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	KPI	2021年KPI 達成狀況	管理方針	
經濟/治理	品質	組織內	2021 出貨的 Annualized failure rate < 5000 dppm	2021 AFR POS : 2296 dppm Printer : 1978 dppm	◎	拍檔致力於推動品質管理系統(ISO 9001)，設計及生產滿足預期功效與安全使用的產品與服務，以滿足客戶需求。秉持此政策。
	客戶滿意	組織內	Level 2 issue day to fix average < 10 days Level 1=可由客戶自行解決問題 Level 2=客戶無法自行解決問題	L2 fix day average 5.5 days	◎	為了提供客戶最好的服務效率，2021年平均解決客戶問題於5.5天內完成。
社會	客戶隱私保護	組織內	來自組織外群體並經由組織證實的投訴、或是來自監管機關的投訴；及資料洩露、失竊或遺失客戶資料事件為 0 件。	0 客訴	◎	客戶隱私是拍檔相當重視的一環，基於近日全球相關個資保護的議題，拍檔也制定相關規則，以妥善保存客戶資料，2021皆無任何資料洩漏、失竊或遺失客戶資料事件發生。
	員工薪資及福利	組織內	福委會活動參與人次達50人	2021年度召開活動，參與人數達99%	◎	拍檔科技對於同仁於工作外的身心健康，也相當重視，也會適時安排活動，讓同仁多方參與。

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

明基透析

明基三豐

怡安醫療

友通資訊

— 拍檔科技

附錄



● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	KPI	2021年KPI 達成狀況	管理方針
環境	生命週期評估	組織內	2021 產品設計100%符合Rohs規範	產品於MP前，均要求或宣告Rohs. 100% 符合Rohs 規範。 ◎	因應全球環境帶來的危機，拍檔持續從產品的源頭設計，就符合Rohs的規範。
	水資源管理	組織內	減少水資源浪費	漏水定期檢查 ◎	今年總共降低 9%。
健康與安全	職業災害管理	組織內	於法規年限規定內，讓同仁接受相關教育訓練，今年新進同仁須比照辦理。	0 工傷 ◎	拍檔非常重視員工的工作環境，皆有訂定工作衛生安全守則須知，而2021工傷率=0
	健康管理	組織內	員工健康活動參與率達95%	2021年度參與健檢人員達100%。 ◎	拍檔每年固定提供同仁健康檢查，以利追蹤管理同仁之健康。

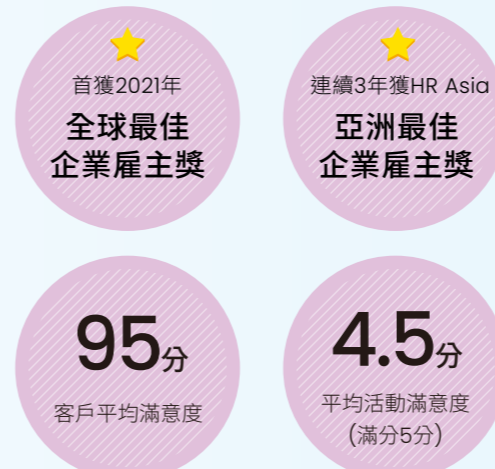
- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

經濟/公司治理



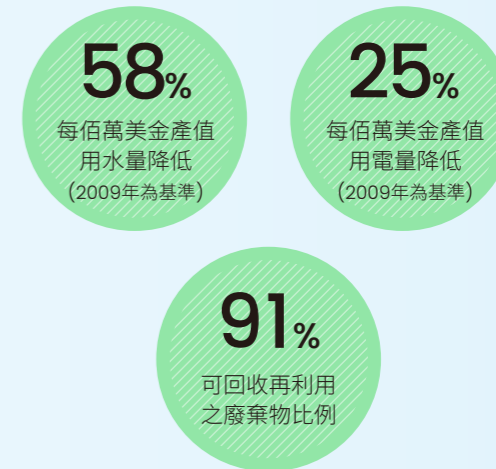
- 合併營收年增**18%**，連續**10**年創歷史新高紀錄
- 優質專利數**52**件及**1**個工業設計獎
- 獲得台灣永續能源研究基金會頒發「台灣永續企業績優獎」、「台灣永續行動獎：就業與經濟成長-銀獎」、「台灣永續行動獎：教育品質-銅獎」、企業永續報告類「電子資訊製造業金獎」及社會共融領袖獎

社會



- 中國境內落實在地採購比例**73.7%**
- 關鍵供應商社會責任及環境安全衛生書面調查及稽核完成率達**96%**
- 員工訓練總平均時數**28.4**小時
- 員工參與公益活動時數**1,142**小時
- 2021年明基基金會帶動偏鄉約**226**萬元經濟收入
- 2021年親善大地、關懷社會投入經費超過**2,000**萬

環境



- 產品線平均節能**30.47%**、減量**30.73%**、減碳**33.59%**(2015年為基準)
- 失能傷害嚴重率下降**82%**、失能傷害頻率下降**85%**(以2009年為基準)
- 化學品等物質溢漏與違反環保法令案件**0**件
- 佳世達雙星廠續獲經濟部工業局綠色工廠認證

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

2021績效亮點

— 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

經濟面

項目	2018	2019	2020	2021	Note	GRI 揭露	章節
經濟價值							
合併營收(億元)	1557.8	1,698	1,917	2,260	以新台幣計	201-1	財務績效
稅後盈餘歸屬於母公司業主(億元)	40.3	62	50	83			
專利件數							
累計取得件數	1,144	1,121	1,140	1,192		N/A	N/A
工業設計獎							
工業設計得獎數	3	2	1	1	獎項包含:iF、Red Dot、iF China、G-Mark、Bio、Golden Pin等	N/A	佳世達科技

環境面

項目	2017	2018	2019	2020	Note	GRI 揭露	章節
原物料總用量							
錫(膏、棒、絲)(公噸)	215.9	220	223	237		301-1	N/A
助焊劑(公噸)	178	182	181	273			
鐵件(萬公噸)	1.13	1.2	1.08	1.2			
直接能源消耗量							
天然氣(千立方公尺)	655.2	599.3	623.7	637.2		302-1	溫室氣體盤查
汽油(公噸)	22.4	19.7	22	13.9			
柴油(公噸)	14	12.8	9.5	10.8			
間接能源消耗量							
外購電力(萬仟度)	11.49	12.17	12.19	12.79	2021年統計數據納入越南廠(QVH)	302-2	溫室氣體盤查

2021績效亮點

— 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

環境面

項目	2018	2019	2020	2021	Note	GRI 揭露	章節
總用水量							
台灣(百萬公升)	69.52	72.85	87.13	82.99	2021年統計數據納入越南廠(QVH)	303-3 (2018)	水資源管理
中國蘇州(百萬公升)	360.351	423.224	542.953	411.23			
越南廠(百萬公升)	-	-	-	23.34			
全球用水量(百萬公升)	430	496	630	517			
溫室氣體排放量							
範疇1-溫室氣體排放量(萬公噸CO ₂ e)	0.31	0.24	0.22	0.22	1. 各年度組織型溫室氣體排放量,已通過溫室氣體盤查標準(ISO 14064-1:2018)第三者查證 2. 2021年統計數據納入越南廠(QVH)	305-2	溫室氣體盤查
範疇2-溫室氣體排放量(萬公噸CO ₂ e)	9.05	9.51	9.34	10.4			
其他間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	241	145	46	76	僅考慮國際飛行旅程之溫室氣體排放量。2018年之前距離計算未考量內陸城市航空距離差異,現經調整後,航空距離採用國際民航組織(ICAO)網站距離計算,係數也同時採用該網站上的碳排放,將更貼近實際情況	305-3	溫室氣體盤查
環境保護管理績效							
每佰萬美金產值溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e)	20.5	22.61	23.06	21.91	與2009年(35.01)相比,下降37%	N/A	溫室氣體盤查
每佰萬產值美金用電量(度)	23,283	26,530	29,338	26,284	與2009年(35,219)相比,下降25%	305-4	
全球每人每小時用電溫室氣體排放量(公斤CO ₂ e)	2.1	2.4	2.3	2.5	與2009年(2.86)相比,下降13%	305-4	
每佰萬美金產值用水量(噸)	93.5	113	135	106	與2009年(254)相比,下降58%	303-3 (2018)	水資源管理
可回收再利用廢棄物比例(%)	93	93	91	91	與2009年(84)相比,提升8.3%	306-2	廢棄物管理
全球生活污水排放量(百萬公升)	344	396	449	414		306-1	水資源管理

2021績效亮點

— 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

環境面

項目	2018	2019	2020	2021	Note	GRI 揭露	章節
廢棄物量							
台灣可回收再利用廢棄物總量(公噸)	570	564	624	689	2021年統計數據納入越南廠(QVH)	306-2	廢棄物管理
中國蘇州可回收再利用廢棄物總量(公噸)	31,208	28,310	31,896	36,897			
越南可回收再利用廢棄物總量(公噸)	-	-	-	481			
全球可回收再利用廢棄物總量(公噸)	31,778	28,874	32,520	38,067			
台灣無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	85	81	73	73			
中國蘇州無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	2,198	2,196	2,800	2,894			
越南無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	-	-	-	36			
全球無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	2,283	2,277	2,873	3,003			
有害廢棄物總量(公噸)	NA	NA	479	627	參考SASB 揭露2021年量		
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		306-3	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	連續四年0罰款	307-1	合法守規
環保投資							
環保總投資/支出(萬美金)	175	123	191	698	主要新增支出為QCS 太陽能發電投資	N/A	N/A

2021績效亮點

— 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

社會面

項目	2018	2019	2020	2021	Note	GRI 揭露	章節
員工總數							
台灣	1,616	1,711	1,722	1,729		401-1	員工概況
中國蘇州	7,994	7,985	8,546	5,388			
越南	-	-	-	399			
服務中心 (新加坡、日本、美國)	-	-	-	28			
全球人力	9,638	9,724	10,298	7,544			
安全衛生管理績效							
失能傷害頻率(IR)	0.088	0.03	0.046	0.06	1.依據GRI Standards之公式計算 2. 2021年統計數據納入越南廠(QVH)	403-2	安全衛生管理
失能傷害嚴重率(LDR)	3.5	1.2	0.6	1.6			
職業病發生率(ODR)	0	0	0	0			
缺工率(AR)	37.2	13.79	6.9	17.6			
員工平均受訓時數(小時/人)							
直接人員(DL,全球)	114.92	113.52	102.00	28.4	2021年統計數據納入越南廠(QVH)	404-1	學習發展
間接人員(IDL,全球)	27.39	28.28	20.89	20.2			
人權管理							
歧視事件	0	0	0	0		406-1	人權管理
人權申訴件數	0	0	0	0		103-2	
員工行為準則訓練百分比							
台灣(%)	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	1. DL:直接人員 2. IDL:間接人員	205-2	行為準則
中國蘇州(%)	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100			

2021績效亮點

— 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

社會面

項目	2018	2019	2020	2021	Note	GRI 揭露	章節
政治獻金							
政治獻金金額	0	0	0	0		415-1	GRI Standards對照表
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		419-1	合法守規
客戶滿意度調查結果(分)							
醫療影像	94	94.2	92.1	95	2018年起專業顯示器(SD)調查結果併入顯示器;移動產品(MPBU)及工業自動化(IA)併入製造服務;2019年起新增數位時尚設計中心(Lighting)類別	401-1	客戶承諾
精密光學	94.5	94.8	95.3	93			
顯示器	93	96.8	96.8	96			
製造服務	95	93.7	93.5	94			
數位時尚設計中心	-	97.5	95	95			
違反市場行銷法令							
違反市場行銷法令的案例數	0	0	0	0		N/A	合法守規
客戶隱私							
客戶隱私侵犯投訴次數	0	0	0	0		417-3	客戶承諾
供應鏈調查							
關鍵供應商社會責任及環境安全衛生調查及稽核(家數)	45	27	21	24	1. 2016年起更改供應商調查方式,參照責任商業聯盟行為準則(RBA)稽核手冊,並以現場稽核為主,2009~2015年供應商調查家數累計為614家 2. 2019年起已將所有勞務仲介公司及廠內現場服務廠商納入此項範圍	418-1	供應鏈管理
關鍵供應商書面調查及現場稽核調查完成率	88%	73%	73.6%	96%		302-2 414-2	供應鏈管理

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

— GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

GRI Standards對照表

一般揭露

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
組織概況 2016	102-1	組織名稱	佳世達科技	05		●
	102-2	主要活動、品牌、產品及/或服務	佳世達科技	05		●
	102-3	企業總部座落地點	佳世達科技	05		●
	102-4	業務活動涉及之國家與數量	佳世達科技	05		●
	102-5	所有權的性質及法律形式	佳世達科技	06		●
	102-6	所服務的市場與市場性質	佳世達科技	06		●
	102-7	組織規模	佳世達科技	05		●
	102-8	按雇用類型、僱用合約劃分的員工總數，並依性別及僱用地區來細分	人員僱用概況	58~60		●
	102-9	說明組織的供應鏈	供應鏈管理	52		●
	102-10	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		●
	102-11	組織是否/如何提出預防措施	風險管理	37~43		●
	102-12	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 2022年參加SBT 倡議	●
	102-13	加入國內外公協會之會員	佳世達科技	9		●
策略 2016	102-14	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	3~4 10~11		●
	102-15	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	3~4 22~30 37~40 85~91		●

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

— GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

一般揭露

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
倫理與誠信 2016	102-16	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	行為準則	44		●
	102-17	報告內外部尋求道德及合法行為之建議以及與組織誠信相關事宜或舉報相關疑慮之機制	行為準則	45		●
管理方針	103-2	管理方針及其要素	行為準則	44		
	103-3	管理方針的評估	行為準則	44		
公司治理 2016	102-18	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、環境與社會主題的委員會	佳世達企業永續發展 公司治理運作情形	10 32~33		●
	102-19	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	32~33		●
	102-20	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	32~33		●
	102-21	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	32~33 71		●
	102-22	最高治理單位的組成與其委員會	公司治理組織架構	32~35	董事會成員皆不屬弱勢社會群體人員	●
	102-23	最高治理單位主席是否兼任行政職	利益迴避管理	35		●
	102-24	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	32		●
	102-25	董事會利益規避之機制與程序	利益迴避管理	35		●

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

— GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

一般揭露

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
公司治理 2016	102-26	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、環境與社會主題相關之目的、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	32~33		●
	102-27	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	32		●
	102-28	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	32~33		●
	102-29	最高治理單位在鑑別與管理經濟、環境與社會主題之衝擊、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、環境和社會的主題、風險和機會之辨識與管理	公司治理運作情形 風險管理	32~33 38		●
	102-30	最高治理單位審查風險管理的有效性	公司治理運作情形 風險管理	32 38		●
	102-31	最高治理單位審核經濟、環境與社會主題之衝擊、風險與機會的頻率	公司治理運作情形	32~33		●
	102-32	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	佳世達企業永續發展	10		●
	102-33	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	32~33		●
	102-34	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	32~33		●
102-35	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	32		●	

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

一般揭露

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
公司治理 2016	102-36	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的關係	公司治理運作情形 員工薪資及退休金	32 69		●
	102-37	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	32		●
	102-38	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	131	台灣:7.88 中國蘇州:10.08	●
	102-39	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	131	台灣:0.44 中國蘇州:0.47	●
利害關係人議和 2016  勞雇關係	102-40	利害相關者參與名單	利害相關者溝通	22		●
	102-41	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	71	公司並無與員工簽訂集體協商協定	●
	102-42	說明選定利害相關者之依據	利害相關者溝通	22		●
	102-43	說明利害相關者的參與方式	利害相關者溝通	22		●
	102-44	報告利害相關者關注之主題與回應方式	利害相關者溝通	22~30		●
管理方針	103-2	管理方針及其要素	建立暢通與良好的勞資溝通管道與關係	71		
	103-3	管理方針的評估	建立暢通與良好的勞資溝通管道與關係	71		

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

— GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

一般揭露

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
報告簡介 2016	102-45	報告所涵蓋的公司實體	關於本報告書	02		●
	102-46	界定報告內容的過程與主題的邊界	關於本報告書 利害相關者溝通	02 22		●
	102-47	列出所有重大主題	利害相關者溝通	28~30		●
	102-48	重整過往報告之原因及結果	N/A	N/A	未重整報告	●
	102-49	重大主題以及主題邊界與過往報告的差異	利害相關者溝通	22		●
	102-50	報告期間	關於本報告書	02		●
	102-51	上一份報告出版的日期	關於本報告書	02		●
	102-52	報告出版之週期	關於本報告書	02		●
	102-53	報告回應之連絡窗口	關於本報告書	02		●
	102-54	報告組織選擇遵循的方法	關於本報告書	02		●
	102-55	GRI 對照表	GRI Standards對照表	128~143		●
102-56	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	02		●	

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

— GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表



企業永續報告查證聲明書

經濟主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
經濟效益 2016	201-1	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	47		●
	201-2	因氣候變遷所導致的財務影響	N/A	N/A	2021年未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」	●
	201-3	企業明確承諾的福利及賠償	員工薪資及退休金 員工福利	69~70 70~71		●
	201-4	政府給予之經濟補貼/援助	財務績效	47		●
市場定位 2016	202-1	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	員工薪資及退休金	69		●
	202-2	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	58		●
間接經濟影響 2016	203-1	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	75~83		●
	203-2	顯著的間接經濟衝擊,包括衝擊的程度	親善大地,關懷社會	75~83		●
採購實務 2016	204-1	主要營運處在地採購比例	供應鏈管理	52		●
反貪腐 2016	205-1	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	內部稽核機制	35		●
	205-2	反貪瀆政策與程序的溝通及訓練	行為準則	44~45		●
	205-3	確認為貪污的事件以及採取的行動	內部稽核機制	35		●

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

經濟主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
反競爭行為 2016  合法守規	206-1	反競爭、反托拉斯、反壟斷行為訴訟數及結果	合法守規	36	無	
	103-2	管理方針及其要素	合法守規	36		
管理方針	103-3	管理方針的評估	合法守規	36		
	207-1	稅務方針	N/A	N/A	本公司落實稅務治理，針對各營運據點均依據當地國家之稅法規定，落實常規交易原則。不採行激進的稅務規劃，並於財務報告及當地稅務申報書中揭露稅務資訊予利害關係人，提高資訊透明度。	
稅務 2019	207-2	稅務治理、管控與風險管理	N/A	N/A	稅務部為本公司稅務治理負責單位，各重大子公司亦有財務部負責稅務治理業務。 本公司之重大交易及決策均依據當地租稅法規及租稅協定進行規劃，並定期向各營運據點確認其日常交易均符合當地稅法規範。	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	財務績效	48	若稅務機關對本公司或重大子公司任何交易有疑問，本公司之稅務部設立專案，與各地稅捐稽徵機關溝通相關稅務議題。	
	207-4	國別報告	N/A	N/A	本公司每年年底依規定申報前一年度國別報告，同時於荷蘭做國別報告之次級申報，以供台灣以外國家之稅捐稽徵機關使用。	

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

環境主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
原物料 2016	301-1	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(2018~2021)	123		●
	301-2	回收再生料的使用比率	N/A	N/A	不適用，並無使用回收再生料	●
	301-3	售出產品及回收其包材的比例	N/A	N/A	不適用，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	●
能源 2016	302-1	組織內的能源消耗	溫室氣體盤查	88		●
	302-2	組織外的能源消耗	溫室氣體盤查	88		●
	302-3	能源強度	溫室氣體盤查	88		●
	302-4	節約能源	碳揭露成果	89		●
	302-5	產品及服務減少的能源需求	綠色產品	92		●
水與放流水 2018	303-1	描述組織如何與水相互影響，包括如何及從何處取得、消耗和排放等，及如何處理水的衝擊和設定目標	水資源管理	101		●
	303-2	排水相關衝擊的管理	水資源管理	101		●
	303-3	取水量	水資源管理	102		●
	303-4	排水量	水資源管理	102		●
	303-5	耗水量	水資源管理	102		●
生物多樣性 2016	304-2	座落或鄰近保護區的土地概況	水資源管理	101		●
	304-3	組織對生物多樣性之重大影響	水資源管理	101		●

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

環境主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
生物多樣性 2016	304-3	棲地保護與復育	水資源管理	101		●
	304-4	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	101		●
排放 2016	305-1	直接溫室氣體排放總量(類別1)	溫室氣體盤查	89		●
	305-2	輸入能源的間排放總量(類別2)	溫室氣體盤查	89		●
	305-3	運輸的間溫室氣體排放量(類別3)	溫室氣體盤查	89		●
	305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體盤查	88		●
	305-5	減少溫室氣體排放量的計畫與成效	碳揭露成果	90		●
	305-6		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798公噸CO ₂ e	●

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

— GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

環境主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
排放 2016	305-7	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	●
廢棄物 2016 廢棄物管理	306-1	按水質及目的區分之廢污水量	水資源管理	102		●
	306-2	按種類及處理法區分之廢物重	廢棄物管理	100		●
	306-3	化學品等溢漏的總次數及體積	安全衛生管理	104		●
	306-4	依巴塞爾公約定義之有害廢物	廢棄物管理	100		●
	306-5	受廢污水及逕流嚴重影響之地	水資源管理	101		●
管理方針	103-2	管理方針及其要素	廢棄物管理	100		
	103-3	管理方針的評估	廢棄物管理	100		
環保法令遵行 2016	307-1	違反環保法令之罰款及次數	合法守規	36	2021年佳世達產品並無違反環保標章或法規，亦無違反任何相關法令或罰款	●
供應商 環境評估 2016	308-1	以環境條件來篩選新供應商的比例	供應商晉用程序	52		●
	308-2	供應鏈潛在的環境面衝擊以及採取的行動	打造綠色供應鏈	54-56		●

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

— GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

社會主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
員工聘雇 2016	401-1	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	62		●
	401-2	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	員工福利	70		●
	401-3	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、享有育嬰假員工總數:1,729人 二、申請育嬰假人數: 女:10人 男:12人 三、復職率: 男:86%(屆期應復職7人,6人申請,6人復職) 女:100%(屆期應復職5人,5人申請,5人復職) 四、留任率: 男:100%(7人復職,0人離職) 女:100%(5人復職,0人離職) 註: 1. 以上計算參照GRI Standards 2. 享有育嬰假員工之定義:依據台灣「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」,員工可於任職滿半年後申請育嬰留資停薪;中國則無育嬰假相關法規。 3. 有資格申請育嬰假員工之計算: 依據台灣2021/12/31之在職1729人數,扣除2021/7~2021/12入職118人員之總數,為1611人。	●
勞雇關係 2016	402-1	組織重大變更之最短告知期限	N/A	N/A	無,目前無相關法規	●

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

— GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

社會主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
職業健康安全 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	安全衛生管理	104	三分之一	●
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	安全衛生管理	104		●
	403-3	職業健康服務	員工健康管理	72~74		●
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	N/A	N/A		●
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	安全衛生管理	104		
	403-6	工作者健康促進	員工健康管理	72~74		
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	安全衛生管理 打造綠色供應鏈	104 54		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	安全衛生管理	104		
	403-9	職業傷害	員工健康管理 安全衛生管理	73 104		
	403-10	職業病	員工健康管理	73		
訓練與教育 2016 人才發展	404-1	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	63		●
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	學習發展	63~64	另退休或終止勞雇關係時，提供法定退休金及資遣費。	●

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

社會主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
訓練與教育 2016 人才發展	404-3	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，2021年完成績效考核的間接人員男女比例分別為：全員1410/女474(33.6%)/男936(66.4%)；完成績效溝通比例 女 471(99.4%) / 男932 (99.6%)。 註：佳世達協理(含)以上主管，因其績效展現在企業營運成效上，故不參與定期績效考核	●
管理方針	103-2	管理方針及其要素	學習發展	63		
	103-3	管理方針的評估	學習發展	63		
多元化與機會平等 2016	405-1	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	公司治理組織架構 人員僱用概況	32 58~60	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	●
	405-2	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和報酬比率	員工薪資及退休金	69		●
不歧視 2016	406-1	發生歧視事件的總數和已採取的矯正行動	人權管理	68		●
結社自由與集體協商 2016	407-1	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	人權管理 打造綠色供應鏈	68 55~56		●
童工 2016	408-1	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 打造綠色供應鏈	68 55~56		●

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

— GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表


企業永續報告查證聲明書

社會主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
強迫勞動 2016	409-1	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 打造綠色供應鏈	68 55-56		●
保全實務 2016	410-1	警衛人員接受公司與人權相關之營運政策與程序訓練的比例	人權管理	68	2021年未發生原住民權力侵害事件	●
原住民權利 2016	411-1	侵害原住民權利與避免措施	人權管理	68		●
人權評估 2016	412-1	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	68		●
	412-2	員工接受人權相關培訓與比率	人權管理	68		●
	412-3	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	不適用，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屬之協議	●
管理方針	103-2	管理方針及其要素	人權管理	67		
	103-3	管理方針的評估	人權管理	67		
地方社區 2016	413-1	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	75-83	100%(包含台灣及中國蘇州)	●
	413-2	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會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	●

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

社會主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
供應商社會評估 2016	414-1	以社會指標來篩選新供應商的比率	供應商晉用程序	53		●
	414-2	供應鏈潛在的社會面衝擊以及採取的行動	打造綠色供應鏈	54~56		●
公共政策 2016	415-1	依國別及受益者的政治獻金總額	N/A	N/A	無	●
客戶健康與安全 2016	416-1	重要產品類別為改善健康與安全所進行的影響評估比例	品質/有害物質管理	96		●
	416-2	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	品質/有害物質管理	97		●
行銷與標示 2016	417-1	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	92~98	佳世達要求所有產品須包含以下資訊: 1. 產品內容物之有害物質成分 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	●
	417-2	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件	N/A	N/A	無	●
	417-3	違反市場行銷法令的案例數	合法守規	N/A	不適用,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	●
客戶隱私 2016  客戶隱私保護	418-1	客戶隱私侵犯/資料遺失投訴數	客戶承諾	52		●
管理方針	103-2	管理方針及其要素	客戶承諾	51		
	103-3	管理方針的評估	客戶承諾	51		
社會經濟面法令遵行 2016	419-1	違反社會、經濟面法令之鉅額罰款及次數	合法守規	36		●

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

Other Topic

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
品質管理 品質/有害物質管理	Qisda-1	是否取得相關品質證書及持續有效	品質 / 有害物質管理	98		●
管理方針	103-2	管理方針及其要素	品質 / 有害物質管理	96		
	103-3	管理方針的評估	品質 / 有害物質管理	96		
客戶滿意	Qisda-2	客戶滿意度的調查與結果	客戶滿意度調查	50		●
永續策略	Qisda-3	每季召開企業永續發展(ESG)會議並追蹤績效指標	佳世達企業永續發展(ESG)	10~19		●
過勞	Qisda-4	ATPIII Framingham的冠心病模型(Framingham Risk Score)風險評估:針對中高風險對象達到70%追蹤率	員工健康管理	72		●

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係




創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

主要議題		2021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 3~4 佳世達企業永續發展 10~19 公司治理 32~35	
			人權	守規性的查核
人權風險	人權管理 67~68			
避免直接、利益、沉默等同謀關係	供應鏈管理 52~56 人權管理 67~68			
解決勞騷埋怨	人權管理 67~68 建立暢通與良好的勞雇溝通管道與關係 71			
歧視與弱勢族群	人員僱用概況 58~61 人權管理 67~68			
公民與政治權	人權管理 67~68 親善大地，關懷社會 75~83			
經濟社會與文化權	綠色營運 99~105			
工作基本權利	人員僱用概況 58~61 人權管理 67~68			
	勞動實務	聘僱與聘雇關係	供應鏈管理 52~56 人員僱用概況 58~61 員工流動率 62 人權管理 67~68	

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

GRI Standards對照表




— ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

		主要議題	2021報告書對應章節	頁碼	備註
	勞動實務	工作條件與社會保護	人員僱用概況 員工薪資及退休金 員工福利	58~61 69~70 71~72	
		社會對話	佳世達科技 GRI Standards 對照表402-1	05~09 139	
		工作健康與安全	安全衛生管理	104~105	
		人力發展與訓練	學習發展	63~66	
	環境	污染預防	廢棄物管理 水資源管理 安全衛生管理 GRI Standard 對照表305-6.305-7	99~100 101~102 104~105 136~137	
		永續的資源利用	氣候策略與碳管理 水資源管理 GRI Standard 對照表 301-2	85~91 101~102 136	
		氣候變遷的減緩與調適	氣候策略與碳管理	85~91	
		自然環境的保護與恢復	水資源管理	101~102	
	公平的經營實務	反貪腐	行為準則	44~45	
		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	36	
		促進價值鏈的社會責任	親善大地，關懷社會 供應鏈管理	75~83 53~57	
		尊重智慧財產權	合法守規	36	

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

GRI Standards對照表



— ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

主要議題		2021報告書對應章節	頁碼	備註
 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	36 92~95	
	保護消費者的健康與安全	綠色產品	92~95	
	永續消費	綠色產品	92~95	
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	客戶承諾	51~52	
	消費者資料保護與隱私	客戶隱私保護	53~54	
	提供必要的服務	親善大地，關懷社會	75~83	
	教育與認知	綠色產品	92~95	
 社區參與與發展	社區參與	財務績效 人權管理	47~48 67~68	
	教育與文化	人權管理	67~68	
	創造就業與技術發展	供應鏈管理 學習發展 親善大地，關懷社會	53~57 63~66 75~83	
	科技發展	親善大地，關懷社會	75~83	
	創造財富與收入	財務績效	47~48	
	健康	供應鏈管理 親善大地，關懷社會	53~57 75~83	
	社會投資	安全衛生管理 親善大地，關懷社會	104~105 75~83	

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

SDGs對照表

項次	主題	SDG Targets	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
1	 消除貧窮	1.B	與社會網絡合作，提供教育或商業技巧訓練	明基基金會 - 縮小數位落差	79~81	
2	 終結飢餓	2.3	與小農發展合作關係，以支持、鼓勵小型農業的生存	明基基金會 - 縮小數位落差	79~81	
3	 健全生活品質	3.8	商業營運時以健康投資為優先項目	財務績效 聯合國永續發展目標之回應	47~48 20~21	
4	 優質教育	4.4	提供員工提升工作技巧的機會	學習發展	63~64	
		4.A	發展教育相關的產品或服務，以改善學習品質。	聯合國永續發展目標之回應	20~21	
5	 性別平權	5.1	男女同工同酬、福利相等，並建立零容忍的政策。	行為準則 人權管理 員工薪資及退休金	44~45 67~68 69~70	
6	 潔淨水資源	6.1	妥善處理廢棄物以防地表水污染	廢棄物管理	99~100	
			確保員工可獲取充足且安全衛生的水	水資源風險評估及因應	101	
7	 可負擔的永續能源	7.2	承諾100%使用再生能源	碳揭露成果	89~90	1. 雖未100%使用再生能源，但自2011年起建置太陽能發電系統；2021年台灣及蘇州皆建置太陽能發電系統；2022年預計產出35萬度及200萬度電。 2. 2022年承諾客戶要求特定產線100%綠電生產
		7.3	透過碳定價、科學基礎減碳目標等工具優化營運之能源效率	氣候策略與碳管理 整合性設計思維	85~87 92~95	
		7.A	投入永續能源服務的研發	聯合國永續發展目標之回應	20~21	

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

項次	主題	SDG Targets	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
8	 良好工作及經濟成長	8.2	透過多樣化、科技升級與創新，以達成較高的獲利。(SDG Target, SDG compass無對應)	財務績效	47~48	
		8.5	男女同工同酬不歧視 (SDG Target, SDG compass無對應)	人權管理 員工薪資及退休金	67~68 69~70	
		8.7	具有鑑別供應鏈中童工及強迫勞動的機制	打造綠色供應鏈	55~56	
		8.8	保護勞工的職業衛生安全 (SDG Target, SDG compass無對應)	安全衛生管理	104~105	
9	 工業化、創新及基礎建設	9.4	投資具有韌性的基礎建設，讓原基礎建設更為永續	聯合國永續發展目標之回應	20~21	
		N/A	建立企業永續機制以確保公司計畫與倡議確實管理	佳世達企業永續發展	10~19	
10	 消彌不平等	10.3	確保平等機會並致力降低不平等 (SDG Target, SDG compass無對應)	人權管理 員工薪資及退休金	67~68 69~70	
		N/A	與社會網絡合作，提供教育或商業技巧訓練	明基基金會 -縮小數位落差	79~81	
11	 永續城鄉	11.6	降低城市的環境衝擊，包括空氣品質及廢棄物管理 (SDG Target, SDG compass無對應)	廢棄物管理 GRI Standards 對照表 305-7	99~100 137	
		11.B	提升城市及人類居住地對災害的適應與調適能力，並發展、實施整體的災害風險管理對策 (SDG Target, SDG compass無對應)	風險管理	37~43	

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

項次	主題	SDG Targets	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
12	 負責任的生產消費循環	12.2 12.4	分析產品的環境足跡	溫室氣體盤查 綠色產品 廢棄物管理 水資源管理	88~89 92~95 99~100 101~102	
		12.A	透過發展創新節能解決方案	聯合國永續發展目標之回應	20~21	
		12.2	透過回收再利用的替代材料降低產品的	GRI Standards對照表301-2	136	
		12.1	在產品模組設計階段，考量易拆解及易回收	整合性設計思維	92~95	
		12.5	降低廢棄物量	廢棄物管理	99~100	
		12.6	確保參考永續實務並整合永續資訊於報告循環中	關於本報告書	02	
		12.7	綠色採購	供應商晉用程序 打造綠色供應鏈	53 54~56	
		12.8	永續教育 (SDG Targets, SDG compass無對應)	明基基金會-縮小數位落差	79~81	
13	 氣候變遷	N/A	購買再生能源或安裝產生再生能源的設備	碳揭露成果	89	雖未100%使用再生能源，但自2011年起建置太陽能發電系統。2021年台灣及蘇州皆建置完成再生能源發電系統 2022年預計台灣發電35萬度；蘇州發200萬度電
		N/A	公司換裝LED燈泡	碳揭露成果	89	

目錄

序

落實公司治理

經營夥伴關係

創造共享價值

邁向永續環境

攜手共創成長

附錄

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

GRI Standards對照表



ISO 26000 對照表

— SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

項次	主題	SDG Targets	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
13	 氣候變遷	N/A	提升改善公司產品效率的投資，使消費者使用時能降低溫室氣體排放	綠色產品	92~95	
		13.1 13.2	了解氣候的風險並提升公司及其供應鏈面對風險的韌性	氣候策略與碳管理	85~87	
		13.3	改善並提升氣候變遷減緩、影響、適應等的意識。(SDG Target, SDG compass無對應)	台灣-綠色嘉年華	83	
14	 海洋生態	N/A	透過改變設計、製造、包裝降低潛在會進入環境的廢棄物量	綠色產品	92~95	
		N/A	透過採用價值鏈方法，創造設計、包裝、行銷及回收的連結，以降低生命週期對環境的影響	綠色產品	92~95	
15	 陸域生態	N/A	承諾執行責任採購	供應商晉用程序 打造綠色供應鏈 衝突金屬管理	53 55~56 57	
16	 公平正義與和平	16.3 16.B	符合當地及國際法規，同時要求或支持商業夥伴符合法規	合法守規 打造綠色供應鏈	36 55~56	
		16.5	執行風險及影響評估，以鑑別及減緩貪腐、暴力、衝突的風險。	行為準則	44~45	
17	 全球夥伴關係	17.3	動員資源幫助發展中的國家 (SDG Target, SDG compass無對應)	親善大地，關懷社會	75~83	目前佳世達實施社區參與和發展方案的活動僅在營業據點處，並涉及扶助弱勢族群、推廣教育藝文、回饋社區鄰里、發起慈善捐贈等內容。

- 2021績效亮點
- 永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)
- GRI Standards對照表
- ISO 26000 對照表
- SDGs對照表
- SASB指標
- TCFD 對照表
- 企業永續報告查證聲明書

SASB指標

編號	指標說明	章節	頁碼
水管理			
TC-ES-140a.1	(1) 總取水量 和 (2) 總用水量中來自據水資源壓力地區佔比	水資源管理	101~103
廢棄物管理			
TC-ES-310a.1	有害廢棄物總數，及其回收百分比	廢棄物管理	99~100
勞工實務			
TC-ES-150a.1	(1) 停工數 及(2) 總閒置天數	2021年無發生相關事故	N/A
勞工概況			
TC-ES-320a.1	全職員工及約聘員工的 (1) 可記錄工傷率、(2) 虛驚事件率	安全衛生管理	104~105
TC-ES-320a.2	公司廠區及第一階供應商執行RBA稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之類別百分比 (a)所有公司廠區/供應商和(b)高風險公司廠區/供應商	SASB指標	152
TC-ES-320a.3	公司廠區及第一階供應商 (1)未通過RBA驗證的稽核流程(VAP)或同等稽核之受稽廠商百分比， 以及(2)稽核結果於(a)優先缺失與 (b) 其它缺失的改善率	SASB指標	152
產品生命週期管理			
TC-ES-410a.1	全球廢棄物產品總回收重量；及回收處理重量佔銷售產品重量百分比	不適用，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	N/A
物料採購			
TC-ES-440a.1	描述使用關鍵物質(critical materials)的風險管理	供應鏈風險管理	54

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

- SASB指標

TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

TC-ES-320a.2

公司廠區及第一階供應商執行RBA稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之類別百分比 (a)所有公司廠區/供應商和 (b)高風險公司廠區/供應商

1.a) 第三方稽核家數/所有公司工廠家數 = 4/5=80%

1.b) 第三方稽核家數/高風險公司工廠家數 = NA (無高風險工廠)

2.a) 第三方稽核家數/所有持續交易廠商家數 = 24/1102=2.18%

2.b) 第三方稽核家數/高風險廠商家數 = NA (暫無相關統計)

TC-ES-320a.2

公司廠區及第一階供應商 (1)未通過RBA驗證的稽核流程(VAP)或同等稽核之受稽核廠百分比，以及 (2)稽核結果於 (a)優先缺失與 (b) 其它缺失的改善率

1) 未通過RBA稽核不合格率如下表：

公司廠區各稽核面向缺失總數 / 缺失總數

	勞工	健康與安全	環境	道德	管理體系
優先缺失未符合比例	0%	0%	0%	0%	0%
其它缺失未符合比例	36.84%	21.05%	10.53%	5.26%	26.32%

第一階供應商各稽核面向缺失總數 / 缺失總數

	勞工	健康與安全	環境	道德	管理體系
優先缺失未符合比例	0%	0%	0%	0%	0%
其它缺失未符合比例	23.77%	60.66%	9.02%	0.00%	6.56%

(2a) 稽核結果-優先缺失改善

公司廠區優先缺失改善數 / 優先缺失總數	NA (並無優先缺失)
第一階供應商優先缺失改善數 / 優先缺失總數	NA (並無優先缺失)

(2b) 稽核結果-優先缺失改善

公司廠區其他缺失改善數 / 其他缺失總數	= 11/19=57.89%
第一階供應商其他缺失改善數 / 其他缺失總數	= 114/122=93.44%

2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

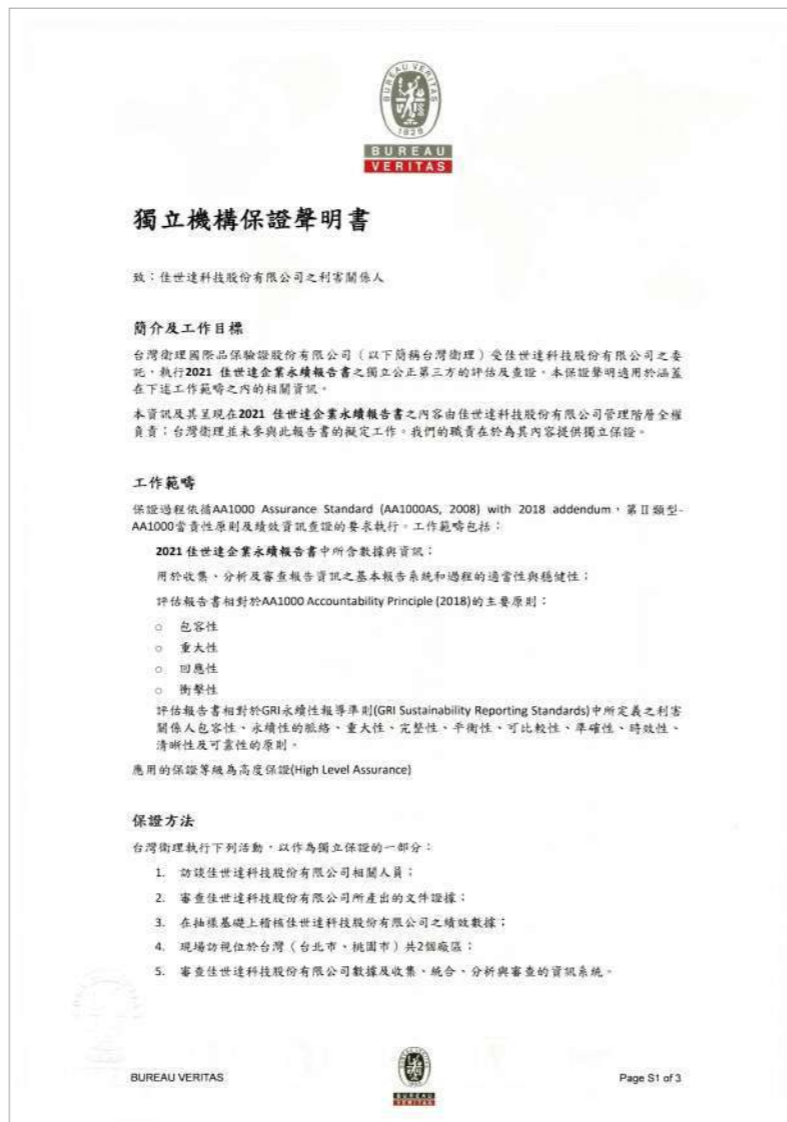
TCFD 對照表

企業永續報告查證聲明書

氣候相關財務揭露(Task Force on Climate - related Financial Disclosures)TCFD對照表

核心元素	說明	公司管理	2021年報告書對應章節	頁碼
 治理	揭露組織如何管理氣候相關之風險與機會	<ul style="list-style-type: none"> 描述董事會監督氣候相關的風險與機會之情形 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會的角色 	氣候策略與碳管理 一、治理	85
 策略	揭露現存及潛在之氣候相關風險，可能對組織財務規劃造成的衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 描述組織對於短、中、長期之氣候相關風險與機會的認知 描述氣候相關風險與機會對於組織的營運、策略及財務規畫可能造成的影響 描述組織在面對不同氣候情境的彈性策略 	氣候策略與碳管理 二、策略	85
 風險管理	揭露組織審視、評估及管理氣候相關風險之流程	<ul style="list-style-type: none"> 描述組織審視及評估氣候相關風險之流程 描述組織管理氣候相關風險之程序 描述組織如何將審視、評估及管理氣候相關風險之機制整合至整體風險管理制度 	氣候策略與碳管理 三、風險管理	86
 指標和目標	揭露組織評估及管理氣候相關風險與機會之重要指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> 揭露組織在策略與風險控管之程序中，評估氣候相關風險與機會所使用的指標 揭露範疇1、範疇2及範疇3(如適用)之溫室氣體排放量與相關風險 描述組織對於管理氣候相關風險與機會所設立之目標和達標程度 	氣候策略與碳管理 四、指標與目標 溫室氣體盤查	87 88-89

企業永續報告查證聲明書



2021績效亮點

永續發展重點量化績效指標彙整表(2018~2021)

GRI Standards對照表

ISO 26000 對照表

SDGs對照表

SASB指標

TCFD 對照表

— 企業永續報告查證聲明書



持續發展的關鍵領域

基於已執行的工作，我們建議佳世達科技股份有限公司考慮下列：

- 建議此次永續報告書可說明新增廠區(越南廠)的揭露目的。(回應性)

限制和排除

我們工作所保證的資訊不包括：

- 所定義保證期間外的活動；
- 立場聲明（佳世達科技股份有限公司意見的表達、信仰、目標或將來的意圖）以及未來承諾的聲明。

本獨立聲明不應被依賴用於偵測報告中可能存在的所有錯誤、遺漏或錯誤陳述。

獨立、公正性及能力的聲明

Bureau Veritas 是一家專精於品質、健康、安全、社會及環境管理的獨立專業服務公司，超過190年的歷史中提供獨立保證服務，2020年的全球營收達到46億歐元。

Bureau Veritas 在整個企業中執行道德準則以使成員在日常活動中維持高道德標準。我們在防止利益衝突方面特別警覺。

保證團隊的成員無任何人和佳世達科技股份有限公司有商業關係，其主管或經理排除在本次指派的要求之外，我們獨立地執行本次查證，無利益衝突事件發生。


保證團隊在執行環境、社會、道德及健康安全資訊、系統及過程單元的保證具有豐富的經驗，且充份理解 Bureau Veritas 永續性報告保證的標準方法。

Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣衡理國際品保證股份有限公司
地址：台北市松山區南京東路四段16號3樓B室
日期：2022年2月24日



技術審查:  日期: 2022年4月19日

查證人員:  日期: 2022年4月19日



Page 53 of 3