

Qisda

Corporate
Sustainability
Report 2022



佳世達
企業永續報告書

The logo features a stylized white letter 'Q' on the left, which is partially enclosed by a white shape resembling a leaf or a drop. To the right of this symbol, the word 'Green' is written in a clean, white, sans-serif typeface.

目錄

序

- 02 關於本報告書
- 03 2022年主要成果
- 04 董事長及總經理的話
- 06 認識佳世達
- 11 我們與夥伴
- 15 我們與永續發展
- 22 我們與利害關係人

1

- 36 創造力
- 39 產品創新與責任
- 49 生命週期評估
- 52 供應鏈永續管理
- 61 客戶信賴關係

2

- 64 轉型力
- 65 環境政策與管理
- 65 氣候調適與減緩
- 78 能源使用與節約
- 81 善用水資源
- 83 廢棄物循環
- 84 污染物處理
- 84 生物多樣性與森林保育

3

- 85 生產力
- 86 招才與留任
- 96 人力資本管理
- 102 人權保護
- 106 工作健康與安全
- 115 社會關懷與影響力
- 116 明基基金會

4

- 133 領航力
- 134 公司治理
- 143 經營績效
- 146 風險管理

5

- 154 永續力
- 155 GRI
- 188 SASB
- 191 TCFD
- 192 永續發展重點量化績效指標彙整表
- 197 佳世達對接金管會永續發展路徑狀況
- 201 Qisda聯合艦隊影片介紹
- 202 人權風險識別
- 205 ISO 26000
- 208 SDGs
- 212 查證聲明書

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

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，因應氣候變遷及產業趨勢為企業社會責任盡一份心力，一起發揮正向影響力，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：

佳世達網站：<https://www.qisda.com/tw>

佳世達永續網：esg.qisda.com

封面故事

面對全球淨零浪潮，佳世達響應減碳，並承諾齊力減碳、共創共好，我們除本身致力於減碳外，並透過以大帶小，將減碳經驗分享集團公司並擴予供應商，兼顧永續發展與企業永續生存，齊力減碳，往淨零目標邁進，發揮社會影響力。

報告出版日期與週期

本報告書出版的日期為 2023 年 6 月。佳世達科技自 2007 年起出版第一本「企業永續報告書」，每年持續揭露並定期於 6 月出版，下一本預計於 2024 年 6 月發行。

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「我們與夥伴章節」揭露相關資訊。

時間範疇：2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。

資料蒐集與計算

依上述報告範疇進行 2022 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。

報告書管理單位

報告書由本公司永續單位進行管理。

* 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實質性及完整性，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。

** 合併財報所列示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。



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

內部管理流程

報告書由本公司永續單位負責擬定、規劃及推動相關內容彙整及撰寫，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；最後階段由永續發展委員核定揭露

外部查證流程

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 V3 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。

ISO 9001/ 27001/14001/45001/14064-1/50001/14004/62430/SA8000 等國際標準，皆通過第三方查驗證。

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

2022年主要成果

G
(公司治理)

創造力 領航力

57 件
取得優質專利數

96 分
客戶滿意度

73.8%
在地採購比例

6~20%
公司治理

全球 **NO.2**
液晶顯示器出貨量

全球 **NO.2**
數位光學處理(DLP)
投影機出貨量

6.1%
合併營收年增
創歷史新高紀錄

20%
舉辦供應商大會
承諾2030年供應商減碳

E
(環境)
轉型力

RE100倡議

電腦週邊產業第一家加入

42.32%
綠色產品 節能

38.95%
綠色產品 減量

45.47%
綠色產品 減碳

0
違反環境法規事件

達 **90%**
可回收再利用廢棄物比例

S
(社會)
生產力

0
化學品洩漏事件

10%
已購再生能源比例

4.6 分
員工敬業度 (滿分6分)

30.3 小時
員工平均訓練時數

100%
行為準則訓練完成率

綠色工廠
取得驗證

2,800 萬小時
台灣廠區連續無職災工時

達 **97%**
關鍵供應商社會責任及
環安書面調查完成率



董事長的話

永續藍海 領航艦隊



陳其宏

2022 年在全體同仁的努力之下，全年營收 2398.29 億元，年增 6.1%，創歷年新高。此外，因為超前佈署高附加價值新事業，2022 年網通事業和智慧解決方案事業都超過 300 億元、醫療事業也跨越 200 億元，營運規模持續擴大，「2022 年醫療和解決方案等高附加價值事業營收過半」的階段性願景正式達成；下一個五年願景「2027 年高附加價值事業獲利過半」也正式開展。

我們先長胖、再養壯，現在進入「練肌肉」的時刻，佳世達將持續發揮大艦隊的資源平台角色，領航轉型的新事業發揮綜效、提升獲利。

但是，外在環境有通膨、戰爭、疫情、升息、市場買氣等大環境景氣持續帶來營運面的挑戰，我們審慎應對。自去年開始，實行了修枝、深培固本、栽種新事業等過冬的策略：推動精實專案，將集團資源重疊度高的事業體做適當整合；整併處分非必要資產；加強併購，對客戶提供更寬廣產品線服務；將高附加價值事業重新排列組合，提高經營效率，推進高附加價值事業體獲利貢獻過半。也因為我們提前做好過冬準備，去年得以讓新事業大幅成長，奠定未來的發展動能。

除了營運之外，明基佳世達在 ESG 的參與也是不遺餘力，積極設定目標並致力實踐。2022 年 12 月，宣布正式加入 RE100，承諾 2030 年達到供應鏈減碳 20% 的目標；2040 年全面使用再生能源以及 2050 年達到淨零排放。集團大艦隊發揮以大帶小的領頭作用，邀請供應商一起加入，共創共好，發揮一百倍的力量。淨零排放當前已經是國際的共識，ESG 是否能夠落實，關係到公司未來的生存與發展，也請每一位同仁在自己的工作領域上，主動積極協助公司的 ESG 目標，幫助地球環境更好。

「2027 年高附加價值事業獲利過半」的新願景，展開五年計畫，由提升業績擴大為提升獲利，實現價值轉型，為整個集團的未來標示了明確的方向。佳世達是全球液晶顯示器及投影機的佼佼者，在醫療事業、AIoT、網路通訊產業投注的資源，更持續擴大產業影響力，我們連續四年獲得亞洲最佳企業雇主的肯定，也獲選為台灣百大永續典範企業，這都歸功於所有同仁與上下游夥伴的攜手協力。面對未來的挑戰，請大家共同建立韌性，敏捷因應，更要領航大艦隊的夥伴創新、突破，航向永續藍海！

總經理的話

共創共好
永續抵佳



黃漢奇

企業永續發展是佳世達的核心價值之一，我們意識到，只有透過 SDGs 目標，才能保護地球的環境、持續提高員工福利、創造公司經濟價值。

佳世達集團在 2022 年 12 月 21 日宣布，正式加入 RE100，成為全台灣第一家加入 RE100 的電腦周邊科技集團，承諾 2040 年全面使用再生能源。此外，亦宣布要在 2050 年達到淨零排放之目標，積極攜手大艦隊與供應商夥伴齊力減碳，響應減碳倡議，展現與國際標準接軌的永續作為。

在 ESG 報告書當中，揭露了公司在不同面向 ESG 的計劃與成果。這包括減少碳排放而實行的產品綠色設計、改善供應鏈透明度以保障勞工權益和環境保護的永續供應鏈及減少浪費的綠色營運管理措施。我們的目標是實現零污染、零浪費和零排放，目前已經採取了許多措施，例如：生產過程中已使用對環境友善的原物料、綠色能源以及提高員工行為意識的培訓計劃。這些措施不僅對我們的企業有益，也有助於我們的客戶、社區、供應商和全球環境的健康發展。

我們將持續推動更多的 ESG 計劃，承諾為愛護地球採取行動。影響 ESG 的範疇很廣泛，除了碳排多寡外，產能效率亦是重要課題，這在科技領域有許多值得探討的面向，我們藉由積極參與聯盟倡議，擴大 ESG 的影響力，讓台灣的企業走向國際市場。我們相信，這些計劃不僅有助於實現企業目標，還將對我們的客戶、員工、供應商產生積極的影響。

我們在製造的碳足跡只佔了 1%，其餘皆來自供應商和使用者，這也凸顯了與上下游夥伴一起減碳的重要性，我們除了將 RE100 設定在早於業界的 2040 年外，也明確訂定 2030 年供應商的減碳目標，佳世達真正想看到的是大家一起做，永續績效才會提升。

企業經營就像接力賽，目前新事業均已達一定規模，高附加價值事業的營收規模達到千億元，接下來將以「擴大價值」、「提升效率」雙頭並進，提升整體獲利。佳世達將擴大高利產品，致力毛利率超過 20% 的產品與服務，佈署具市場潛力且佳世達具競爭優勢的新事業，並透過強化策略投資加速「擴大價值」；「提升效率」方面，則將延續去年精實聚焦、組織優化的作法，來提升整體的事業綜效，並加速大陸 +1 的供應鏈布局，在佳世達價值轉型之路邁步向前衝。

「共創共好」是一個重要的理念，希望大家一起合作，互相合作、互相支持，並在共同的永續目標下，讓永續抵達佳世達。

「共創共好，永續抵佳」，讓我們一齊達到更大的成就，共同創造更好的未來。

佳世達科技

公司介紹

佳世達科技（原明基電通）成立時間於 1984 年，總部設於台灣-桃園，為一橫跨資訊產業、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、具市場需求的產品與服務，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。

佳世達現況



成立時間

1984 年



資本額

NTD \$
197 億元



2022年本業合併營收

NTD \$
2,398.29 億元



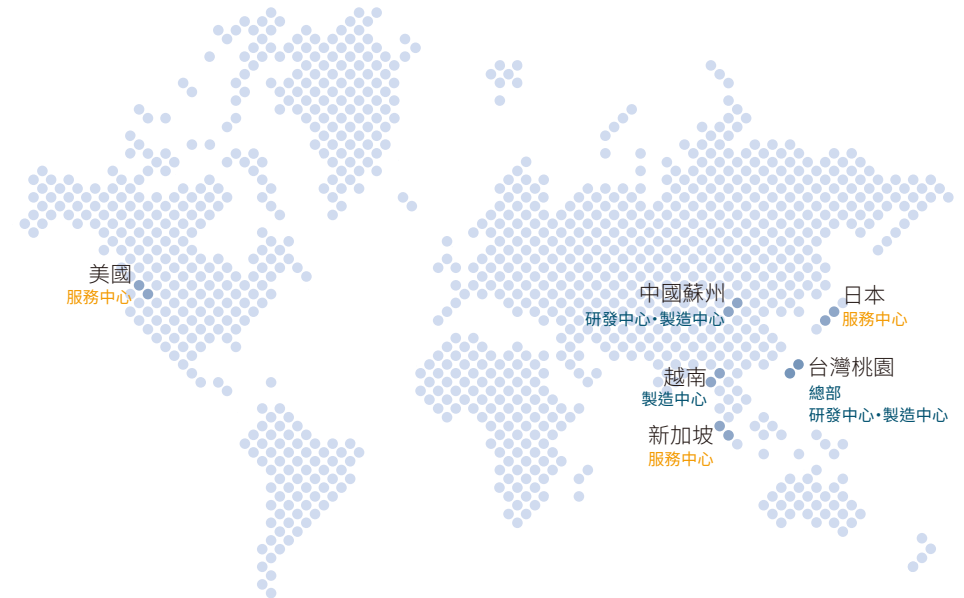
員工人數

約 6,950 人

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 6,950 人**。



* 2022 年液晶顯示器出貨量約 1,900 萬台。

** 員工人數以 2022 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：32 人；中國蘇州外包：4,507 人）

核心價值觀

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

核心價值觀



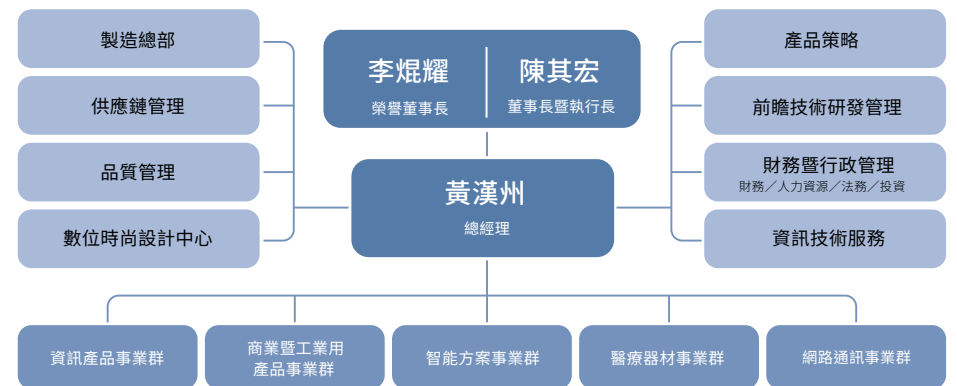
營運概況與組織架構

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，擴大大公司歐、美、亞之行銷通路，並期許能更進一步服務客戶，對於客戶之要求能做最立即、最有效之回應。另佳世達股本來源、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 32 年，擁有產品開發、全球營銷及客戶端等不同領域的豐富經驗，帶領佳世達持續追求優質的成長。

佳世達組織圖



佳世達之優勢成就

佳世達產品



數位光學處理(DLP)
投影機出貨量
全球第二

液晶顯示器出貨量
全球第二

更多產品資訊 : <https://www.qisda.com/tw/products>



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 2022 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，除了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。

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 156 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

佳世達主動參與跨產業與跨領域的產業公協會或團體組織，透過建立良好的合作關係或加入會員，帶動產業交流與發展，並持續關注企業併購與產業發展、科技創新、公司治理、環境永續等重要議題*。

佳世達董事長陳其宏自 2022 年擔任台灣併購與私募股權協會理事長，持續建構台灣完善的併購與私募股權投資環境、健全相關法制環境、向主管機關提出政策建言，並廣泛和國際相關組織進行交流合作。

因應氣候變遷帶來的衝擊，佳世達在 2022 年加入 RE100，承諾 2040 年全面使用再生能源，並預計在 2050 年達到淨零排放之目標，更積極參與國內外氣候行動組織，包括 RE100、科技基礎減碳目標倡議 (SBTi)、台灣氣候聯盟、天下永續會等，接軌國際趨勢，實踐永續經營的目標。

2022 年，佳世達參與海內外公協會共約 30 家，總支出約新台幣 227 萬元，自 2019 至 2022 年的累計總支出為新台幣 777 萬元。

* 佳世達關注重大議題、參與公協會與團體組織，以發揮公共政策影響力，但保持政治中立，不進行政治獻金之捐贈，過去四年 (2019-2022 年) 本公司皆無任何政治獻金之捐贈及其他與選舉、公投相關之支出。

佳世達2022年參與的產業公協會或團體組織

類別	參與協會或組織	會員	理監事
企業併購 產業發展	佳世達橫跨資訊、醫療、智慧解決方案等產業，並積極以投資併購方式進行轉型成長，2022年參與產業發展相關的公協會包括：		
	台灣併購與私募股權協會	●	●
	台灣區電機電子工業同業公會	●	
	台北市電腦商業同業公會	●	
	社團法人國家生技醫療產業策進會	●	●
	台灣醫療暨生技器材工業同業公會	●	●
	台灣智慧自動化與機器人協會	●	●
	中華民國資訊經理人協會	●	
	DSMA 台灣數位應用多媒體協會	●	●
科技創新	佳世達在全球顯示器及投影機產業位居領導地位，參與相關公協會推動技術創新與國際標準，包括：		
	VESA	●	
	HDMI LA	●	
	MHL	●	
	HDBaseT Alliance	●	
	GMDN Agency	●	
	財團法人中華民國商品條碼策進會	●	
	TPSA	●	
智慧顯示產業跨域合作聯盟 SDIA	●		

類別	參與協會或組織	會員	理監事
公司治理	佳世達注重股東權益、治理透明，參與公司治理相關的公協會包括：		
	台灣上市櫃公司協會	●	●
	台灣產業控股協會	●	
	中華民國內部稽核協會	●	
	中華民國公開發行公司股務協會	●	
	中華民國獨立董事協會	●	●
環境永續	佳世達積極採取氣候行動，希望帶領供應鏈和集團夥伴落實綠色營運，參與環境永續相關公協會包括：		
	RE100	●	
	台灣氣候聯盟	●	●
	天下永續會	●	
	ESG 科技創新推動聯盟	●	
	SBTi	●	
其他	佳世達重視人力資本、工業設計等其他議題，參與相關活動或擔任董事職務的團體與組織包括：		
	中華經營智慧分享協會	●	
	財團法人人工智慧科技基金會	●	●
	台灣設計研究院	●	●
	台灣產業創生平台	●	

我們與夥伴

供應商大會

佳世達集團鏈結 400 家供應商 打造永續低碳供應鏈。

2022 年 12 月 21 日，佳世達集團舉辦一年一度的供應商大會，首度以永續為主題，攜手 400 家供應夥伴共組永續聯盟，與會企業總市值超過 1 兆美元，以「齊力減碳、共創共好」為題，以「大艦隊」態勢倡議減碳，展現與國際標準接軌的永續企圖心。



在董事長陳其宏「擴大舉辦」的要求下，現場聚集逾 100 家、線上 300 家的與會供應夥伴，總市值超過 1 兆美元。在盛會共表揚 29 家永續績優供應商，和往年供應鏈大會總是圍繞 QCDST (品質 / 成本 / 交期 / 服務 / 技術) 不同，今年首度以永續為題，在「齊力減碳、共創共好」的主軸下，將火力集中在淨零減碳倡議，會議上也邀請工研院副院長彭裕民分享最新的減碳技術與走向、東海大學企業永續影響力中心總監陳耀德演示淨零準則與減碳實例，以及「天下永續會」負責人熊毅晰解析 ESG 競爭力。專題演講分享減碳新技術、減碳現況與實務做法，共同朝向減碳目標邁進。

表揚29家永續績優供應商



董事長陳其宏宣布佳世達的淨零目標：「2030 年，供應鏈減碳 20%；2040 年，達成 100% 使用再生能源；2050 年，達到淨零排放。」董事長也強調，佳世達集團致力實踐「齊力減碳、共創共好」的永續精神，減碳不是容易的事，更需要知識共學、經驗共享，齊力發揮 100 倍的力量。



總經理黃漢州承諾，佳世達也會用同樣標準要求自己，未來內部薪酬績效將會與淨零目標連結外，也在著手研議內部碳定價的實施規則。總經理說：供應商家數高達 1,200 家的佳世達，理解各家夥伴的 ESG 能力與程度不一，既然跟大夥提出減碳要求，當然也會善盡培力與輔導之責，因此接下來也會為所有供應鏈夥伴提供完整的 ESG 學習規劃，佳世達規劃於 2023 年召開 20 堂溫室氣體盤查的課程，教供應商盤查自身體重，再透過各種手段進行減量。



佳世達及供應商減碳路徑



加入 RE100 : <https://youtu.be/TIE38Ab7doE>

供應鏈減碳達 20% : <https://youtu.be/RJmoUfYX-Ro>



子公司共享共好，發揮綜效

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。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。



明基透析

www.benqdialysistech.com



基本資料	永續相關資訊
組織名稱	明基透析科技股份有限公司
成立時間	2014 年
董事長	黃士修
總部	桃園、台灣
員工人數	45 人
2022 年營收	120M
全球營運據點	研發、製造、服務中心：台灣
主要產品或服務	醫療器材、電器及電子產品

明基三豐

www.benqmedicaltech.com



基本資料	永續相關資訊
組織名稱	明基三豐
成立時間	1989 年
董事長	陳其宏
總部	台北、台灣
員工人數	186 人
2022 年營收	2,951,441(新台幣仟元)
全球營運據點	總公司：台灣 研發 / 製造中心：台灣 服務中心：台灣
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

怡安醫療

www.lily-medical.com/cht/



基本資料	永續相關資訊
組織名稱	怡安醫療器材股份有限公司
成立時間	1984 年
董事長	管新寶
總部	苗栗, 台灣
員工人數	113 人
2022 年營收	3.2 億
全球營運據點	研發中心：台灣 製造中心：台灣 服務中心：台灣
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。

拍檔科技

www.partnertechcorp.com/tw/



基本資料	永續相關資訊
組織名稱	拍檔科技
成立時間	1990 年
董事長	陳其宏
總部	新北市、台灣
員工人數	85 人
2022 年營收	2,735,892 (新台幣仟元)
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
主要產品或服務	POS、IOT 顯示設備、雲端服務

友通資訊

www.dfi.com/tw/



基本資料	永續相關資訊
組織名稱	友通資訊股份有限公司
成立時間	1981 年
董事長	陳其宏
總部	新北市、台灣
員工人數	598 人
2022 年營收	16,183,418(新台幣仟元)
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
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



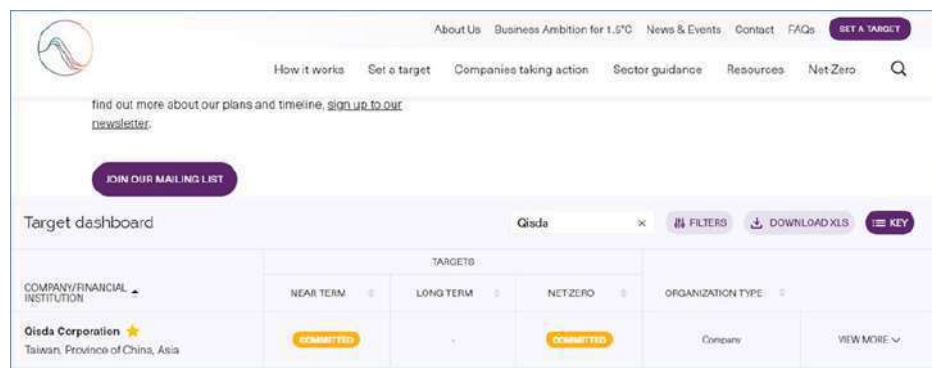
我們與永續發展

佳世達一直致力於推動永續發展，為了實現永續發展目標，內部訂定相關管理方針與執行目標，如綠色營運、綠色產品、社會責任...等，企業內亦自願加入 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。

1. SBTi 倡議


修正最新狀態框架訂定以科學為基礎的減量目標。

議題	方法	2022 完成	2023 年倡議規劃
 自發減碳	科學基礎減量目標 (SBT)	SBTi 官網公開承諾	1. 2023 年上半年完成目標送審 2. 2023 年下半年完成目標公告 3. 定期追蹤目標

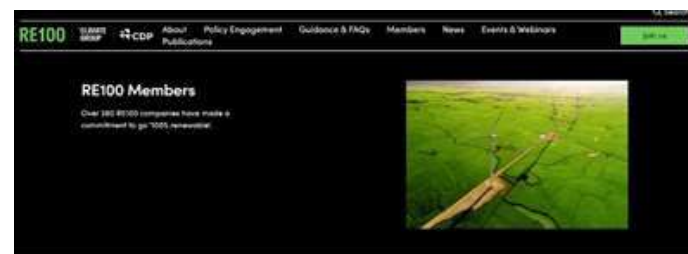


2. RE100 倡議

2022 年佳世達集團加入 RE100 倡議行列。

議題	方法	2022 完成	目標年規劃
 再生能源使用	使用綠電達成碳中和	10% 綠電	1. 短期 :2025 年使用 32% 再生能源 2. 中期 :2030 年使用 60% 再生能源 3. 長期 :2040 年使用 100% 再生能源

佳世達集團於 2022 年 12 月 21 日正式加入 RE100，成為全台灣第一家加入 RE100 的電腦周邊科技集團，承諾 2040 年全面使用再生能源。此外，亦宣布要在 2050 年達到淨零排放之目標，積極攜手大艦隊與供應商夥伴齊力減碳，響應減碳倡議，展現與國際標準接軌的永續作為。



2022 年永續成就與亮點

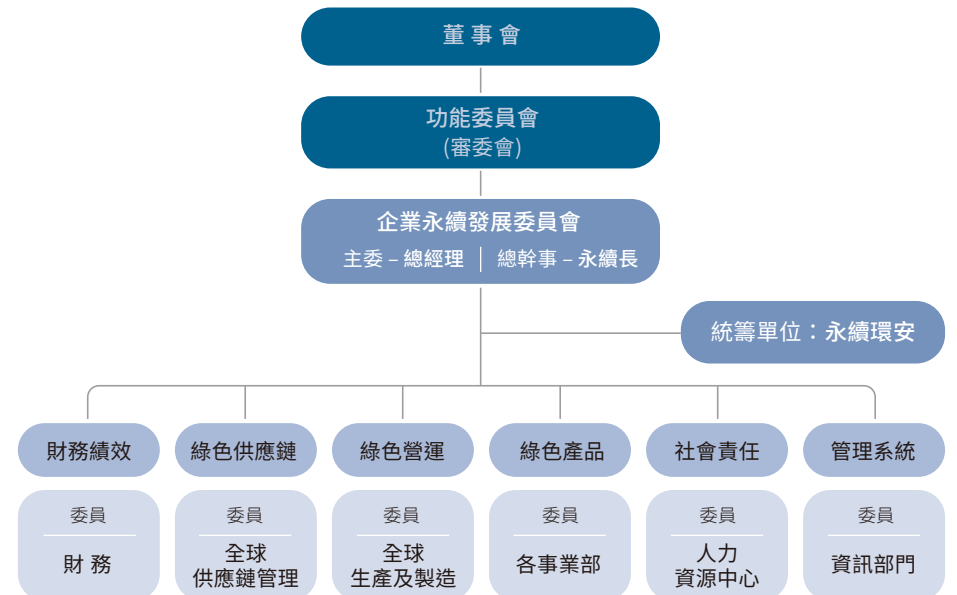
<p>2022 年 HR Asia</p> <p>亞洲最佳企業雇主獎</p>	<p>2022 年商周碳競爭力</p> <p>前 100 強</p>
<p>2022 年台灣永續行動獎</p> <p>「社會共融金獎」 「環境永續金獎」 「經濟發展銅獎」</p>	<p>2022 年 CDP 問卷</p> <p>B (管理等級)</p>
<p>2022 年永續報告獎</p> <p>電子資訊製造業金級</p>	<p>2022 年蘇州市年度經濟貢獻評比</p> <p>年度經濟楷模大獎</p>
<p>2022 年永續綜合績效</p> <p>台灣 100 大 永續典範企業獎</p>	<p>2022 年蘇州市年度產品創新評比</p> <p>創新貢獻獎</p>

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)，由總經理黃漢州先生擔任主任委員，並由各部門高階主管擔任各構面委員，總幹事則由永續長擔任，負責擬定及規劃企業永續發展事務，永續單位則統籌負責推動及指導各部門實施，為持續改善成效，永續發展委員會會議每季至少召開一次，由各構面委員進行績效指標與企業永續發

展相關議題之進度報告，目前共監督討論 57 項指標，至今已召開 68 次，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；最後階段由永續發展委員核定揭露。另依據佳世達「企業永續發展守則」，每年定期向董事會報告當年度重大主題、永續績效及氣候治理議題管理成果。

佳世達在電子科技領域中，持續推動永續發展措施，透過持續優化綠色產品、積極推動綠色製造並參與社會公益... 等多種方式，實現 EPS 與 ESG 雙贏，為實現全球永續目標做出貢獻。

企業永續發展委員會組織及管理架構



高階主管暨企業永續發展委員會 永續宣言

董事會



陳其宏
董事長

佳世達集團積極設定 ESG 目標並致力實踐：2022 年加入 RE100，承諾 2040 年全面使用再生能源，2050 年達到淨零排放目標。

此外，更進一步攜手大艦隊，邀請供應商一起加入，協助供應鏈夥伴從溫室氣體盤查、能源管理開始，進一步建立產品碳足跡計算能力，在 2030 年達到供應鏈減碳 20% 之目標，同時透過品牌影響消費者，齊力減碳、發揮百倍的力量。

主任委員



黃漢州
總經理

佳世達持續推動 ESG，在環境面 (E) 持续提升再生能源比例；成立永續供應鏈行動工作坊，提升供應商夥伴節能減碳的能力。在社會面 (S)，打造開放而優質的工作環境，致力於提高員工福利。治理面 (G)，除了加強公司內部管治，提高透明度，還建立有效的風險管理系統，確保公司業務運作穩定和可持續性。

總幹事 / 社會責任委員



林旺賜
永續長 / 人資副總

確保佳世達集團能合乎日益複雜之永續經營規範，強化風險辨識與管理，評估公司內部各領域最急迫之 ESG 議題，量化其長期影響，以達到最有效的管理。積極建立公司 ESG 文化，確保每個單位與個人，遵循公司的 ESG 策略，凝聚內部共識，落實 ESG 決心。

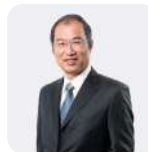
綠色營運委員



蕭澤榮
製造區總經理

以綠色思維引導廠房、產線到機台與產品的整體規劃，從單點到全面的各層次，有效解決減碳、節能與環境保護等議題。善用 AI 與自動化推動產線升級，建構新世代製造系統，保護員工福祉與兼顧營運效率，創新生產營運模式。

綠色產品委員 (ITG)



薛道隆
資訊產品事業群 總經理

帶領佳世達液晶顯示器、專業顯示器等資通訊產品團隊，持續進化綠色製程，減少能源消耗與廢棄物產生。以先進的綠色產品，成為客戶最精實、可靠的設計製造服務夥伴。

綠色產品委員 (CIG)



林裕欽
商業暨工業用產品事業群 總經理

致力於讓佳世達商業暨工業用產品，從規劃、專案管理、銷售到供應鏈等全面進行綠色管理。改善產品生命週期對環境和人類健康所產生的影響，同時保障顧客供貨順利並維繫事業利潤。

綠色產品委員 (MDG)



黃士修
醫療器材事業群 總經理

創新醫療營運模式，善用先進軟硬體技術，透過投資併購，在智慧醫療、血液透析、醫療設備耗材與醫療服務等四大領域深耕。不僅在友善環境精進，也為人員健康提供更好更完整的醫療照護。

綠色產品委員 (BSG)



李昌鴻
智能方案事業群 總經理

佳世達智能方案事業群助力企業解決數位人才短缺痛點，打造敏捷彈性的營運流程。旗下子公司為企業提供綠能、儲能、節能減碳等永續規劃；並擊劃「數位轉型學程」，包含數位流程管理、無紙化課程，為企業提供雲端化節能減碳，數位治理的解決方案。

綠色產品委員 (NGC)



黃文芳

網路通訊事業群 總經理

佳世達網路通訊事業群，以聯網為核心，提供客戶有線無線網路產品，與系統整合服務，運用科技提升生活品質，縮減數位落差。我們追求企業穩健成長的同時，也積極致力減碳減廢，同步實踐永續發展的願景工程，串起良善與公益的循環，追求共榮共好的社會。

綠色產品委員 (R&D)



吳宗訓

研發副總經理

持續精進創新材料與技術，推動環境友好的產品研發。佳世達於 2010 年取得全世界第一張顯示器產品碳足跡認證，並持續在設計階段推動產品減重與降低功耗，達到產品生命週期減少溫室氣體排放，推動環保科技的持續發展。

綠色供應鏈委員



吳榮華

供應鏈總經理

將減少碳排放等綠色管理納入供應鏈管理計劃中，與供應商討論分享佳世達 ESG 目標和計劃，建立共識，確保供應商符合佳世達的 ESG 期望和要求。

監測供應商的 ESG 績效並提供 ESG 培訓、技術指導、資源共享等，幫助其改進 ESG 績效。

財務績效委員



洪秋金

財務副總經理 / 發言人

確保對內 / 對外提供之永續經營資訊具有準確性及合規性，持續追蹤各單位永續相關之財務與非財務面表現，透過量化追蹤管理機制確保各部門資源有效整合，與公司永續策略發展方向一致。

管理系統



黃莉雯

資訊長

透過數位轉型提升組織敏捷性，加強跨系統整合，串聯研發到製造端各項資訊，輔助產品碳足跡與產品生命週期之計算，成為永續績效的重要數據基礎。推動綠色資訊技術的應用，選擇節能高效的設備和雲端解決方案，減少能源消耗和碳排放，並以系統協助強化綠色供應鏈管理。

佳世達永續願景



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

我們的永續策略



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...等利害相關人對永續的期待
5. 帶領大艦隊子公司一同成長、突破

我們的永續價值創造流程

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，作為各項計畫推展及管理的指引方針，亦進一步設定短中長期管理指標，以定期透過企業永續發展委員會 (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，亦設定年目標標的每年進行檢視及再評估。

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



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



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



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



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







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

0 上年度報告書重大議題達成狀況產出

● 超過目標 ● 已達成 ○ 未達成

項次	類別	主題	對佳世達的意義	管理目標	目標達成狀況	備註
1	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。	資料遺失的投訴為 0	●	無資料遺失情事發生，客戶隱私的投訴事件為 0
2	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。	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稽核	●	SA 8000管理系統持續有效無人權事件產生 完成關鍵供應商社會責任及環境安全衛生調查及稽核，關注第一階供應商完成率達 97%
3	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。	每季召開勞資會議並於內部公布勞工動態及業務概況	●	完成 4 次勞資會議，並公開會議內容，供員工參考。
4	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。	1. 擴大數位課程比例達70% 2. 持續推動完成主管2022年當年度輪調目標達 100%	●	數位課程比例 70% 2022年當年度輪調率 100% (累計至2022年度為止，主管人員職務輪調率已達 95%)

0 上年度報告書重大議題達成狀況產出

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

項次	類別	主題	對佳世達的意義	管理目標	目標達成狀況	備註
5	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。	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	○	1. 與反托拉斯有關人員遵循法規調訓率 100% 2. 違反反托拉斯法法規及個資外洩為 0
6	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。	確保品質/ 有害物質管理證書有效性	○	ISO9001、ISO13485、IATF 16949與品質及有害物質管理皆維持有效
7	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。	員工行為準則調訓練百分比 100%	○	2022年誠信訓練工作者受訓率達 100%
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。	可回收再利用廢棄物比例達 90%	○	可回收再利用廢棄物比例達 90%

我們與利害關係人

為確保更好地進行企業永續發展之規劃與決策，佳世達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。我們採用了「AA 1000AP 當則性原則標準 (AA 1000 Accountability Principles, AA 1000AP)」，並符合四大原則—包容性 (Inclusivity)、實質性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact)，以協助鑑別與回應永續性資訊並提高揭露永續性資訊的嚴謹度，我們將重大性分析分為下列步驟：

一、重大性分析步驟

步驟	說明
總計鑑別出 44 項營運活動	組織脈絡： 分組鑑別價值鏈上所有活動，確認各項活動在上下游發生的夥伴關係，探討永續性脈絡中的相關議題，鑑別主要利害關係人並調查其關注焦點。
共有 32 項 營運活動具經濟面衝擊	鑑別衝擊： 歸納價值鏈上所有活動，鑑別涉及或可能涉及的實際和潛在衝擊，這些衝擊包括正面或負面、短期或長期、蓄意或非蓄意、可逆或不可逆。
共有 18 項 營運活動具環境面衝擊	
共有 28 項 營運活動具社會與人權面衝擊	

步驟	說明
前三大正衝擊活動為 企業文化溝通、聘用員工、 訓練員工	顯著程度： 整合經濟、環境、社會與人權之衝擊鑑別結果，已發生之正衝擊大小依據其範圍、規模判斷之，負衝擊再考量其不可修復性；潛在之正負面衝擊則考量其發生率。
前三大負衝擊活動為 排放廢棄物、原物料開採、 供應商製造生產	
共決定 6 個 顯著正面衝擊議題	決定重大： 彙整所有活動歸納成永續議題，依據正負衝擊大小與利害關係人關注程度，繪製重大性矩陣。
共決定 7 個 顯著負面衝擊議題	

二、組織脈絡


依據佳世達企業永續發展架構定義，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為我們的重要利害關係人，2022 年，佳世達鑑別出八類重要利害關係人為：客戶、股東、員工、政府、子公司、媒體、關係企業及供應商。

三、鑑別衝擊

在衝擊顯著程度的鑑別過程中，我們分為正面和負面衝擊進行評估，正面衝擊考量因素包含實際衝擊（規模、範圍）及潛在發生可能性，而負面衝擊考量因素則包含實際衝擊（規模、範圍、不可修復性）及潛在發生可能性。以生命週期考量下鑑別出的 44 個營運活動中，32 項具有經濟面衝擊，18 項活動具環境面衝擊，28 項營運活動具社會與人權衝擊，在經濟面的正面衝擊略低於負面衝擊，在環境與社會面向的負面衝擊顯著性評分結果皆約為正面衝擊的 2 倍。

四、顯著程度


綜整經濟、環境、社會與人權 3 個面向的衝擊評估結果，佳世達的所有營運活動所產生的綜合負面衝擊的顯著性高於綜合正面衝擊。將 44 項活動歸納成 19 項永續議題後，向主要利害關係人詢問對各議題之關注程度。回收之問卷數量分別是內部員工 250 份、外部利害關係人含股東、客戶、政府、子公司、媒體、關係企業、供應商共 38 份，合計 288 份。



客戶

客戶為公司永續的基石，也是公司競爭力的泉源，故需與客戶建立高滿意度的合作關係


1st 關注議題	2nd 關注議題	3rd 關注議題	對應作法
營運財務績效	客戶關係管理	原物料使用	<ul style="list-style-type: none"> - 設置客服單位，縱橫雙向溝通 - 主動進行客戶滿意度問卷調查 - 高層互訪建立良好夥伴關係 - 接受客戶 SER 評比，並定期接受稽核保護客戶隱私



股東

有效監督公司治理狀況，以維護股東權益


1st 關注議題	2nd 關注議題	3rd 關注議題	對應作法
稅務	營運財務績效	客戶關係管理	<ul style="list-style-type: none"> - 定期及臨時股東會與利害相關人議和公司治理狀況及未來展望 - 收納投資人對公司永續議題建議每季向董事會報告，以作為永續發展重要工具 - 公開財報、年報、股東會訊息於公開網頁，向股東溝通。



員工

公司永續發展的資本，也是重要的夥伴，也是公司創新的基石


1st 關注議題	2nd 關注議題	3rd 關注議題	對應作法
員工福利與薪資	職場包容與平等	人才招聘	<ul style="list-style-type: none"> - 透過每季一次業務說明會，由高階主管說明營運狀況及未來目標 - 透過每季一次勞資會議進行有效溝通 - 設置多項內外部溝通管道 (如總經理信箱)，廣納員工意見 - 定期進行多項職安、消防、人權...訓練



政府

合法守規為公司永續最基本要求，遵循法令規範，增加運作透明度


1st 關注議題	2nd 關注議題	3rd 關注議題	對應作法
廢棄物管理	能源管理	空氣污染物衝擊管理	<ul style="list-style-type: none"> - 定期或不定期參加政府要求溝通事宜，了解政府推動事項 - 定期針對法令法規進行符合性評估 - 透過管理監督循環，符合法規新要求





子公司

帶動子公司注重永續，以達到共創共好，永續抵佳的目標

1st 關注議題	2nd 關注議題	3rd 關注議題	對應作法
永續供應鏈管理	氣候減緩與調適	綠色產品研發創新	<ul style="list-style-type: none"> - 定期舉辦月會，輔導子公司融入公司文化 - 透過雙方交流方式共同達到目標


 媒體		透過媒體讓利害相關人及公司建構良好溝通橋梁，使利害相關人獲取公司最新消息	
1st 關注議題	2nd 關注議題	3rd 關注議題	對應作法
營運財務績效	能源管理	氣候減緩與調適	<ul style="list-style-type: none"> - 透過媒體定期或不定期方式發布公司最新營運概況及未來趨勢展望 - 邀請媒體進行座談會，將最新消息傳遞予媒體

 關係企業		注入公司營運績效的重要來源	
1st 關注議題	2nd 關注議題	3rd 關注議題	對應作法
稅務	營運財務績效	綠色產品研發創新	<ul style="list-style-type: none"> - 進行問卷調查，了解永續推動狀況

 供應商		供應商為公司永續營運重要的一塊拼圖，缺少供應商，公司營運可能無法持續，我們有責任積極與供應商建立具安全、健康、環保及人權的永續供應鏈。	
1st 關注議題	2nd 關注議題	3rd 關注議題	對應作法
客戶關係管理	營運財務績效	永續供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> - 每年舉辦供應商大會 - 定期不定期對供應商進行稽核 - 鼓勵供應商進行減碳，為永續價值進行份心力。

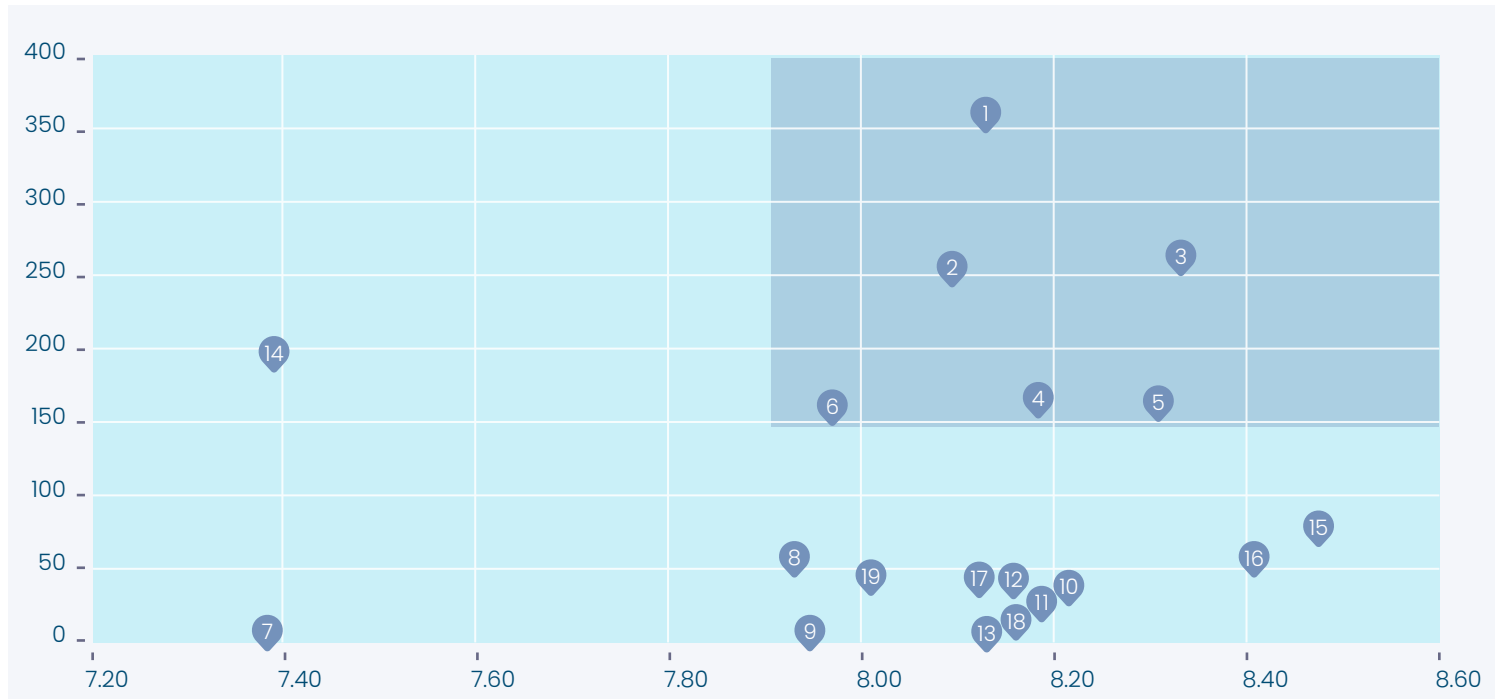
五、決定重大

以利害關係人的關注度為橫座標，正、負面衝擊為縱座標，繪製重大議題矩陣。於正面衝擊矩陣篩選出 6 項關注度與衝擊度高的重大議題，於負面衝擊矩陣篩選出 7 項重大議題，作為報告書揭露的重點內容。相較前一報告期之重大議題總數由 8 項增加至 9 項（合併正負）。在環境面新增 3 項重大議題；社會面取消單獨人權議題評估，將人權衝擊納入重大性評估過程中各議題進行考量；經濟面對於合規和行為準則的議題進行刪除，因為守規合法是佳世達作為永續企業最基本的自我要求，同時新增“綠色產品研發創新”和“客戶關係管理”2 項新議題。

面向	較上一報告期重大議題變化	
	新增議題	刪除議題
 環境	<ul style="list-style-type: none"> - 永續供應鏈管理 - 能源管理 - 氣候減緩及調適 	
 社會		<ul style="list-style-type: none"> - 人權
 經濟	<ul style="list-style-type: none"> - 綠色產品研發創新 - 客戶關係管理 	<ul style="list-style-type: none"> - 合法守規 - 行為準則

重大性主題分佈

正面衝擊程度

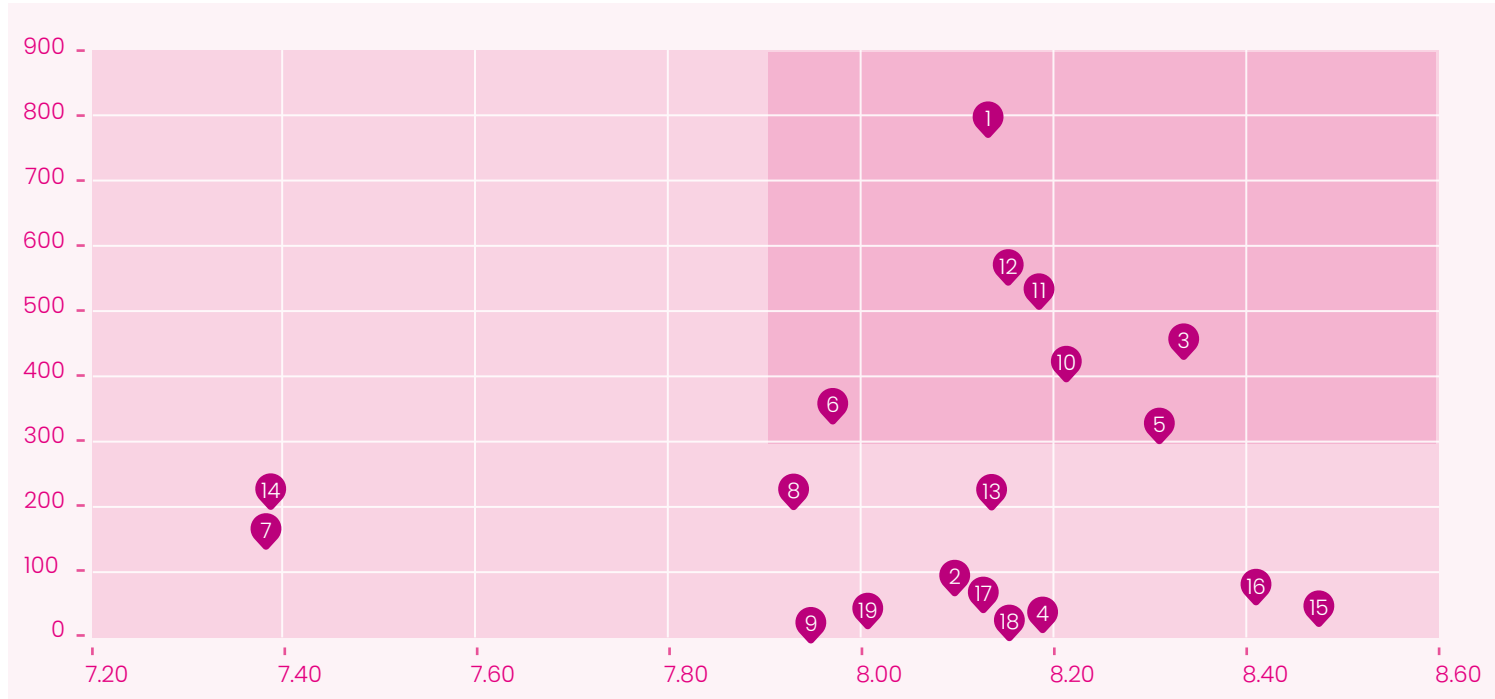


利害關係人關注

- | | | | |
|-----------|--------------|------------|------------|
| 1 永續供應鏈管理 | 6 綠色產品研發創新 | 11 能源管理 | 16 營運財務績效 |
| 2 員工教育訓練 | 7 水資源管理 | 12 廢棄物管理 | 17 顧客安全與健康 |
| 3 員工福利與薪資 | 8 原物料使用 | 13 污染物衝擊管理 | 18 工作安全與健康 |
| 4 人才招聘 | 9 生態保育與生態多樣性 | 14 稅務 | 19 企業公民與慈善 |
| 5 客戶關係管理 | 10 氣候減緩及調適 | 15 職場包容與平等 | |

重大性主題分佈

負面衝擊程度



利害關係人關注

- 1 永續供應鏈管理
- 2 員工教育訓練
- 3 員工福利與薪資
- 4 人才聘用
- 5 客戶關係管理
- 6 綠色產品研發創新
- 7 水資源管理
- 8 原物料使用
- 9 生態保育與生態多樣性
- 10 氣候減緩及調適
- 11 能源管理
- 12 廢棄物管理
- 13 污染物衝擊管理
- 14 稅務
- 15 職場包容與平等
- 16 營運財務績效
- 17 顧客安全與健康
- 18 工作安全與健康
- 19 企業公民與慈善

六、管理作法

重大主題 /

綠色產品研發創新

負責單位：PG/ 永續

正面衝擊

期能減緩氣候變遷，在設計端開始導入綠色設計思維，並為客戶創造產品價值，為淨零碳排盡一份心力。

負面衝擊

在產品綠色研發創新時，對專利、前瞻發展及 RD 或人力資源人員會造成超時工作、產品價格增加而造成客戶經濟負擔，也有可能找不到適合研發人才，無法做出競爭力產品的負面影響。

政策

以策略性思考，來設計及開發產品和服務

承諾

以生命週期的思維檢視產品的全生命週期碳排放與減量機會

專案 / 行動

導入 ISO 14006 及 IEC 62430 管理系統

績效指標

專利申請數量

短期目標

至 2025 年達

100 件/年

中期目標

2026 至 2030 年達

110 件/年

長期目標

2031 至 2040 年達

120 件/年

議合對象

- 供應商
- 關係企業
- 媒體
- 子公司
- 股東
- 客戶

議合管道

- 客戶問卷
- 供應商問卷
- 股東會
- 集團月會
- 永續報告書

議合頻率

- > 定時
- > 定時
- > 每季
- > 每月
- > 每年

連結 SDGs



重大主題 /

客戶關係管理

負責單位：客服

正面衝擊

充分理解客戶需求，提昇產品與服務品質。幫助公司名譽提升，市占率 / 營收提升

負面衝擊

造成客戶忠誠度及滿意度降低，在商業及商譽上造成負面影響，甚至可能發生訴訟官司。
使公司名譽受損，客戶流失，市占率 / 營收衰退

政策

瞭解客戶對本公司的需求與期望，藉由客戶回饋與滿意度調查的結果，以改善並提供更完善的服務

承諾

100% 遵守客戶要求，並提供更完善的服務品質

專案 / 行動

透過客戶滿意度的回饋，擬出改善對策，提昇產品與服務品質

績效指標

客戶滿意度得分

短期目標

2025 年

93

中期目標

2030 年

93.5

長期目標

2040 年

94

議合對象

- 關係企業
- 股東
- 客戶

議合管道

- 客戶滿意度問卷調查
- 股東會
- 客戶 SER 評比

議合頻率

- > 每半年
- > 每季
- > 每季

連結 SDGs



重大主題 /

廢棄物管理

負責單位：環安

正面衝擊

負面衝擊

未有效管理汙染物 (廢棄物)，除增加營運成本外，更可能引起利害相關人的關注。

政策

致力於污染預防、廢棄物減量、能源效率提升、降低溫室氣體排放量

承諾

從源頭設計著手，產品及包材增加 3R 比例；營運廢棄物減量及提升回收利用率

專案 / 行動

1. 綠色產品課程
2. 廢棄物資源化，將廢塑膠製成再生燃料，轉廢為能

績效指標

可回收廢棄物比例

短期目標

2025 年達

92%

中期目標

2030 年達

95%

長期目標

2040 年

零廢工廠

議合對象

- 關係企業
- 供應商
- 媒體
- 子公司
- 政府
- 股東
- 客戶

議合管道

- 政府部門檢查
- 客戶稽核
- 股東會
- 永續報告書
- 公司溝通平台
- ESG 委員會
- 集團月會

議合頻率

- > 不定期
- > 不定期
- > 每年 4 次
- > 每年 4 次
- > 不定期
- > 每季 1 次
- > 每月 1 次

連結 SDGs



重大主題 /

能源管理

負責單位：環安

正面衝擊

負面衝擊

用電及用電強度增加影響生產成本增加、獲利下降，引起利害相關人的關注。
因應各國可能徵收的碳費、碳稅，而增加營運成本。

政策

致力於污染預防、廢棄物減量、能源效率提升、降低溫室氣體排放量

承諾

1. 提升能源使用效率
2. 提高再生能源使用

專案 / 行動

1. 使用高效率設備，持續改善能源績效、提升能源效率
2. 注入員工及供應商減碳思維及方法，避免浪費
3. 持續設置再生能源發電系統、購買再生能源，達成 100% 使用再生能源
4. 加入碳抵換專案及設定內部碳定價

績效指標

再生能源使用量
絕對減量

短期目標

2025 年

32% 使用再生能源
1% 每年節電

中期目標

2030 年

60% 使用再生能源
1% 每年節電

長期目標

2040 年

100% 使用再生能源

議合對象

- 供應商
- 媒體
- 子公司
- 政府
- 股東
- 客戶

議合管道

- 董事會會議
- 高階主管會議
- 媒體
- 供應商大會
- 永續報告書
- 公司內部公告
- ESG 委員會
- 集團月會

議合頻率

- > 每年 4 次
- > 不定期
- > 不定期
- > 每年 1 次
- > 每年發行
- > 不定期
- > 每季一次
- > 每月一次

連結 SDGs



重大主題 /

氣候減緩及調適

負責單位：風險

正面衝擊

負面衝擊

面對氣候變遷所帶來的風險與挑戰，若減緩失效時對整體營運所帶來的重大衝擊及影響

政策

1. 設立減碳與淨零目標並逐年落實
2. 強化氣候風險應變

承諾

利用科學化減量方法進行減量

專案 / 行動

1. 持續導入 TCFD 深化氣候風險管理
2. 提交 SBT

績效指標

溫室氣體 Scope1+2 絕對減量

短期目標

2023 年通過 至 2025 年較 2021 年

SBT
目標審查

減少 **16.8%**

中期目標

至 2030 年較 2021 年

減少 **42%**

長期目標

2040 年

碳中和

議合對象

- 供應商
- 媒體
- 子公司
- 政府
- 股東
- 客戶
- 員工

議合管道

- 法人說明會，股東大會，永續報告書，公司溝通平台，內部教育訓練
- 風險管理委員會，內部教育訓練

議合頻率

- > 每年數次
- > 每年 4 次

連結 SDGs



重大主題 /

永續供應鏈管理

負責單位：SCM

正面衝擊

渲染供應商負起社會責任，增進員工工作與生活品質與永續經營目標、定期的績效管制，將 RBA 精神傳遞至整個供應商網路，除了供應鏈營運符合當地法規外也使公司符合國際上工作環境之趨勢與目標。

負面衝擊

供應鏈無法跟上國際工作與環境趨勢、員工缺乏友善工作環境與違反地區法律政策。公司國際名聲降低。

政策

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，提升產品價值。

承諾

提升永續供應鏈價值

專案 / 行動

書面調查與現場稽核等方式，定期審視供應鏈的環境責任實踐與績效

績效指標

- 供應商社會責任
1. 關鍵供應商書面調查完成率
 2. 高風險廠商現場稽核完成率

短期目標

2025 年

80% (1) **100%** (2)

中期目標

2030 年

100% (1) **100%** (2)

長期目標

2040 年

100% (1) **100%** (2)

議合對象

- 供應商

議合管道

- 供應商大會
- 供應商稽核

議合頻率

- > 每年一次
- > 每年一次

連結 SDGs



重大主題 /

人才招聘

負責單位：HR

正面衝擊

提供工作機會，人才發揮所長，提升當地就業率

負面衝擊

政策

打造優質工作環境與多元的職涯發展管道，吸引並留住優秀人才。

承諾

提供優質工作環境及薪酬待遇

專案 / 行動

進行員工敬業度調查

績效指標

1. 參與率
2. 平均敬業度

短期目標

至 2025 年

至少 80% (1) 至 4.7 (2)

中期目標

至 2030 年

至少 80% (1) 達 5.0 (2)

長期目標

至 2040 年

至少 80% (1) 維持 5.0 (2)

議合對象

- 媒體
- 子公司
- 股東
- 員工

議合管道

- 股東會
- 系統問卷調查

議合頻率

> 4 次
> 1 次

連結 SDGs



重大主題 /

員工教育訓練

負責單位：HR

正面衝擊

公司營運 / 直接衝擊
協助同仁職能發展，提升組織人才競爭力

負面衝擊

政策

配合公司策略發展及事業經營目標，完善教育訓練體系；提升組織整體競爭優勢

承諾

建構完善教育訓練發展體系，提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才

專案 / 行動

1. 建構四大學院學習藍圖
2. 依據年度訓練需求舉辦專業學習成長課程
3. 全員調訓作業

績效指標

1. IDL 人員每年平均受訓時數
2. 政策性必修課程完訓率 100%

短期目標

至 2025 年

26 小時 / 每年 (1)
100% 每年 (2)

中期目標

至 2030 年

30 小時 / 每年 (1)
100% 每年 (2)

長期目標

至 2040 年

40 小時 / 每年 (1)
100% 每年 (2)

議合對象

- 關係企業
- 子公司
- 員工

議合管道

- 教育訓練 (含演習)
- 新人培訓

議合頻率

> 不定期
> 不定期

連結 SDGs



重大主題 /

員工福利與薪資

負責單位：HR

正面衝擊

公司營運 / 直接衝擊
具有競爭力的福利與薪資為公司延攬優秀人才，使人才安心並享受工作，穩定公司業務發展

負面衝擊

公司營運 / 直接衝擊
薪資與福利影響人才求職決策，業界拉力亦使人才流失，降低公司業務創新性及競爭力

政策

為吸引及留任優秀人才，提供給員工具有市場競爭力之薪酬福利。

承諾

員工薪資福利優於業界

專案 / 行動

持續實施員工持股信託制度，並擴大適用對象至子公司。於員工入職時、入職滿三個月時進行制度宣傳說明，另亦每季一次進行參與推廣活動。

績效指標

集團員工持股信託參與率

短期目標

至 2025 年

>85%

中期目標

至 2030 年

>90%

長期目標

至 2040 年

>95%

議合對象

- 關係企業
- 子公司
- 政府
- 員工

議合管道

- 內部說明會
- 內部公佈欄 (portal)
- 勞動檢查
- 公司薪資系統
- 福利委員會

議合頻率

- > 每年 4 次
- > 每年 3 篇
- > 不定期
- > 常開
- > 每年 4 次

連結 SDGs



重大主題衝擊路徑分析

我們的行為

重大議題

綠色產品研發創新

發生位置

營運 · 產品 / 服務 · 供應鏈

我們的行動 / 行為

導入綠色設計思維

描述

1. 以策略性思考，來設計及開發產品和服務。
2. 以生命週期的思維檢視產品的全生命週期碳排放與減量機會

績效指標 (Input)

專利申請數量

量化數值

達 100 件 / 年

重大議題

客戶關係管理

發生位置

營運 · 產品 / 服務 · 供應鏈

我們的行動 / 行為

客戶回饋與滿意度調查

描述

充分理解客戶需求，提昇產品與服務品質。幫助公司名譽提升，市占率 / 營收提升

績效指標 (Input)

問卷發放與回填比率

客戶滿意度分數

量化數值

100%
93 分

重大議題

廢棄物管理

發生位置

營運 · 產品 / 服務 · 供應鏈

我們的行動 / 行為

廢棄物的管理

描述

致力於污染預防、污染減量，最佳可行性方案的實踐、廢棄物減量等

績效指標 (Input)

廢棄物排放數據
廢棄物可回收率

量化數值

年可回收資源重量比
90% 以上

重大議題

能源管理

發生位置

營運 · 產品 / 服務 · 供應鏈

我們的行動 / 行為

能源效率提升與提升再生能源使用量

描述

提升能源使用效率與節電方案
1. 使用高效率設備，持續改善能源績效、提升能源效率
2. 注入員工及供應商減碳思維及方法，避免浪費
3. 持續設置再生能源發電系統、購買再生能源，達成 100% 使用再生能源
4. 加入碳抵換專案及設定內部碳定價

績效指標 (Input)

再生能源使用量
節電量

量化數值

再生能源使用：**10%**/年
節電：**1%**/年

重大議題

氣候減緩及調適

發生位置

營運 · 產品 / 服務 · 供應鏈

我們的行動 / 行為

利用科學化減量方法進行減量，提升工廠防災韌性

描述

1. 設定 SBT
2. 執行 TCFD

績效指標 (Input)

CO₂ 排放量

量化數值

年減 **4.2%**

重大議題

永續供應鏈管理

發生位置

供應鏈

我們的行動 / 行為

提升永續供應鏈價值

描述

1. 要求供應商遵守所在地國家法規、社會標準及環保計劃
2. 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
3. 書面調查與現場稽核等方式，定期審視供應鏈的環境責任實踐與績效

績效指標 (Input)

供應商社會責任
1. 書面調查完成率
2. 高風險廠商現場稽核
完成率

量化數值

中長期皆達 **100%**

重大議題		人才招聘	
發生位置		營運 · 產品 / 服務	
我們的行動 / 行為		打造優質工作環境與多元的職涯發展管道，吸引並留住優秀人才。	
描述		提供優質工作環境及薪酬待遇	
績效指標 (Input)	1. 參與率 2. 平均敬業度	量化數值 1. 至少 80% 以上 2. 達 4.7 分以上	

重大議題		員工教育訓練	
發生位置		營運 · 產品 / 服務 · 供應鏈	
我們的行動 / 行為		配合公司策略發展及事業經營目標，完善教育訓練體系，提升組織整體競爭優勢。	
描述		建構完善教育訓練發展體系，提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才 1. 建構四大學院學習藍圖 2. 依據年度訓練需求舉辦專業學習成長課程 3. 全員調訓作業	
績效指標 (Input)	1. IDL 人員每年平均受訓時數 2. 政策性必修課程完訓率	量化數值 1. 短期 26 小時 / 年 2. 達 100%	

重大議題		員工福利與薪資	
發生位置		營運 · 產品 / 服務 · 供應鏈	
我們的行動 / 行為		員工薪資福利優於業界	
描述		持續實施員工持股信託制度，並擴大適用對象至子公司。於員工入職時、入職滿三個月時進行制度宣傳說明，另亦每季一次進行參與推廣活動。	
績效指標 (Input)	集團員工持股信託參與率	量化數值 >85%	



正負面的改變

重大議題	負面的改變			正面的改變		
	經濟	環境	社會	經濟	環境	社會
綠色產品研發創新	產品價格增加而造成客戶經濟負擔		研發人員超時工作	為客戶創造產品價值	協助達成淨零碳排	
客戶關係管理	造成客戶忠誠度及滿意度降低，使公司名譽受損，客戶流失，市占率 / 營收衰退		在商業及商譽上造成負面影響，甚至可能發生訴訟官司	客戶滿意度上升		幫助公司名譽提升
廢棄物衝擊管理	因排污導致的清除處理費用增加，也可能因為受罰導致額外的成本支出	環境品質的劣化	社會觀感不佳	減少排污而減少廢棄物處理費的支出	避免與最小化自然的衝擊	建立綠色與環保的企業形象
能源管理	再生能源採購或自建會導致成本上升	再生能源自建可能導致部分土地資源間的取捨		1. 節電省成本 2. 避免氣候變遷減緩與化石能源相關稅費的影響	減少一般市售灰電的環境衝擊 (範疇2)	建立綠色與環保的企業形象
氣候減緩及調適	額外成本的支出			高韌性的廠址可以避免氣候變遷的災害帶來的損失	減緩氣候變遷	建立綠色與環保的企業形象
永續供應鏈管理	人力成本增加	供應鏈無法跟上國際工作與環境趨勢	員工缺乏友善工作環境與違反地區法律政策公司國際名聲降低	避免供應商帶來的經濟衝擊，例如斷料等	避免與最小化自然的衝擊	與供應商建立良好的夥伴關係
人才招聘	缺工導致產能無法提升		企業招募員工困難	優秀員工可能創造出具有市場潛力的產品與服務		強化與新進員工的關係
員工教育訓練	缺乏足夠教育訓練使得員工素質無法協助企業創造市場價值		員工素質無法跟上技術的演進	透過新技能的實行，可以協助企業降低成本與創造營收	體認活動對環境的衝擊	員工善用新技能獲得成就感
員工福利與薪資	成本的支出逐漸提高		離職率偏高導致，且優秀人才無法續任	提高員工所得，促進市場消費		留任率提高

影響的領域

影響的領域 (Output)							
重大議題	氣候變遷	人體健康	生物多樣性	社會資本	企業經濟價值	文化遺產	自然遺產
綠色產品研發創新				專利申請數量	專利價值		
客戶關係管理					市占率 / 營收提升		
廢棄物衝擊管理		減少污染排放可能的人體健康危害	減少污染排放可能的生物多樣性危害	促進社群的友好關係			
能源管理	減緩氣候變遷程度	減緩電力的汙染排放導致的人體健康損失	減緩電力的汙染排放導致的生物多樣性損失 錯誤的廠址建造 再生能源可能破壞當地自然生物多樣性	1. 透過減排提升社會的好感度 2. 當地社群可能對再生能源建置不滿	成本可能上升或減少	可能影響當地文化	可能影響當地景觀
氣候減緩及調適	減緩與調適氣候變遷帶來的系統性危害 (用碳的社會成本估算系統性成本)						
永續供應鏈管理				通過稽核的供應商具有更高的供應鏈韌性 與降低供應鏈的風險			
人才聘用							
員工教育訓練							
員工福利與薪資				新進員工離職率降低			

創造力

產品創新與責任

生命週期評估

供應鏈永續管理

客戶信賴關係



產品創新與責任

創新

佳世達為一跨多領域之全方位電子設計代工公司。產品與技術領域包括高端及專業用顯示器、光學精密電子相關產品、工 / 商業電腦機器及周邊設備。近年來積極加速醫療產業的擴展，並發展智能解決方案，期盼以高附加價值型態產品的經營，朝藍海市場邁進。我們透過創新多元的產品設計能力、深厚的研發技術實力、高品質且有彈性的全球製造能力、集團資源垂直整合能力以及卓越的工業設計力等優勢，持續在液晶顯示器和投影機等領域居全球領導地位。

我們持續發揮既有研發創新動能及整合實力，將同時秉持產品設計及製造應用並致力於節能、環保，並符合企業社會責任，以永續方式專注產品研發及生產，減少所有物質排放，未來重點研發著重於四大策略，邁向「實現科技生活的真善美」的企業願景。

佳世達研發策略

產品當責前端研發，以確保產品的質量和安全性。



產品持續投入創新設計思維，以滿足不斷變化的市場需求。

產品技術不斷地探索出新，並將其應用到產品設計和製造中。

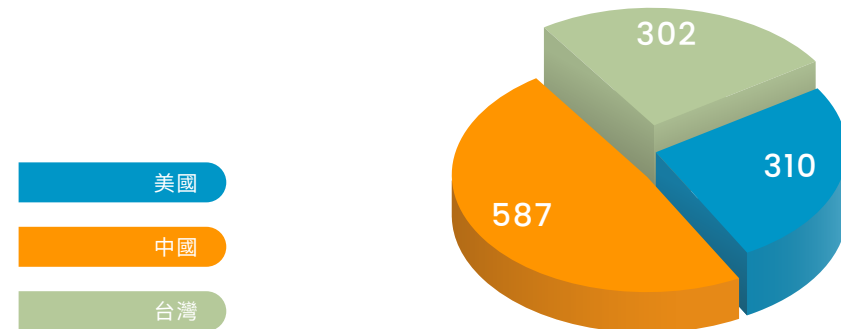
持續進行產學合作，共同研發新技術和產品。

佳世達致力於創新與技術發展，以維持競爭優勢，近四年在產品創新與研發上，平均投入均佔營收的 2% 以上的費用，並訂定「員工專利獎勵辦法」，鼓勵員工創新發明提出專利申請。統計 2022 年共取得優質專利數 57 件，截至 2022 年底，累積各國有效專利數共 1,199 件。

項目	年度	2019	2020	2021	2022
研發投入經費 (新台幣萬元)		198,068	216,174	227,559	257,286
研發經費占營收比率 (%)		2.01	2.34	2.18	2.52
研發人員 (人)		594	588	599	591
研發人員占員工比率 (%)		40.2%	40.3%	39.7%	40.5%
有效專利件數		1121	1140	1192	1199
專利申請件數		405	289	206	238
員工專利獎勵 (新台幣元)		2,387,056	1,942,630	2,279,041	1,808,242

註：優質專利定義為美國之專利；優質專利數之目標為 2025 年達到 100 件 / 年。

2022年累計有效專利件數與分布區域



佳世達透過產學合作專案，鼓勵學校教授與學生共同投入人工智慧以及智慧科技運用領域研究，2022 年產學技術研究聚焦「智慧場域」、「智慧醫療」與「物聯網」等三大面向；2022 年共進行 10 件合作專案，培植研究生超過 10 人，產學研究題目包含三大專案題目，深耕人才培養與提升技術創新能量。



2022年佳世達重要產學合作內容

重要產學合作	類型
台大 6 件	人工智慧應用： (1) 醫療 (2) 電力檢測 (3) 邊緣運算運動控制 (4) 雷達波束成型等前瞻創新技術開發。
成大 4 件	智慧科技運用： 1. 智慧校園運動科技教學系統（現場錄製及時回放） 2. 校園安全監控設備與整合
應用成果	

利用外部 AI/ML、Edge computing 等前瞻研發量能與不同領域產品應用與技術創新。

- 錄製及時回放，可根據科技分析，有效矯正運動員錯誤姿勢；全程錄製零死角（e.g 游泳池）水上水下左右皆可，作為運動員姿勢教學；透過數據蒐集、球速計算，作為日後戰術開發建議與戰情資料蒐集，提升運動表現跟降低運動傷害。
- 透過所建置之攝影機與 360 度緊急求救亭，結合行政大樓（雲平大樓）鐵捲門、電梯與頂樓高速攝影機，將其影像、聲音、求救對講、遠程監控、即時錄影等整合於監控戰情中心；快速查找與回放影像，錄影儲存 30 天；緊急求救亭可 24 小時 360 度錄影錄音，並且可透過按鈕與監控戰情中心通話求助；攝影機遍佈於成大八大校區與行政大樓（雲平大樓）進行智慧校園與智慧大樓 PoC 的校園安全應用整合。

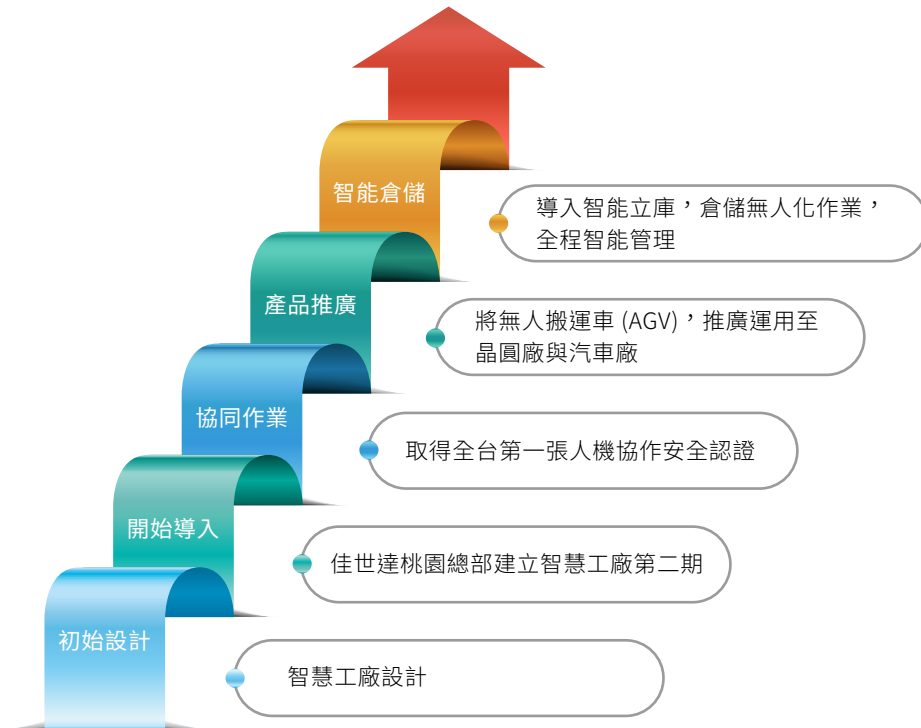
2022年開發成功之技術/產品

<p>液晶顯示器產品</p>	<p>曲面 QD-OLED、Ultra-fast(360Hz) IPS 電競顯示器、96 區高性價比分區調光、DisplayHDR 1400 認證、4K/144Hz/Mini-LED 背光顯示器、1,000R 曲面顯示器、OLED 4K/HDR、Thunderbolt 3 顯示器、四邊無邊框、特殊用途 Privacy、Portable 及 Eyesafe 認證護眼顯示技術、及 G-Sync R4/ 超快更新率與夜視功能 (Night Vision) 電競顯示器及專業色彩管理顯示器（攝影及影像後製用）；Display Arrangement Manager 應用軟體。</p>
<p>投影機產品</p>	<p>投影機的 DMD 或 LCD 面板由 TI、Epson 及 Sony 寡佔外，光源廠商因進入門檻高，也形成數家寡佔局面。本公司與關鍵零組件廠商維持密切合作的夥伴關係，確保關鍵零組件之穩定供應。投影機產品包含雷射光源高亮度交換式鏡頭大型展場用投影機、雷射光源高亮度 4K UHD 商用投影機、雷射光源 4K UHD 小型劇院用投影機、雷射光源 4K UHD 超短焦電視投影機。</p>
<p>醫療服務</p>	<p>專注研發製造高質量、可靠且創新的醫療、護理產品及解決方案，提供完善的醫療設備、先進的醫療服務及個人化照護，創造更美好的生活。</p> <p>南京明基醫院於 2020 年通過互聯網醫院認證與 JCI 評鑑認證，並通過國家胸痛中心、卒中中心、房顫中心的認證，除了有蘇州市級重點學科之腫瘤科外，也致力於建設急重症醫學中心、骨科、婦產科、康復科、消化內科、心血管內科等重點學科。南京明基醫院於 2022 年正式成為三級甲等綜合醫院，這也是南京首家非公三甲綜合醫院。</p>

智慧工廠創新作為

為了滿足市場需求和保持競爭力，佳世達科技於 2015 年開始導入智慧工廠設計，生產過程結合數據分析、機器人和人工智慧等技術，以實現工廠製造轉型的生產模式，提高生產效率和品質。我們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，2019 年更以 ISO 10218 及 TS 15066 為基礎，設計三道安全防護機制，大幅提高人機協作之安全性，並取得全台第一張人機協作安全認證，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。2021 年已將智慧工廠之相關技術 - 無人搬運車 (AGV)，推廣運用至晶圓廠與汽車廠；2022 年進展至智能立庫系統，使產品從搬運入庫至庫房倉儲，再到碼頭出貨，實現無人化作業，同時全程實施智能盤點管理。

智慧工廠發展重要歷程



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。

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，2016~2022 年達到節能 42.32%、材料與資源耗用減量 38.95%、減碳 45.47%。遠眺 2025 年，我們持續推動綠色設計 555 (節能 %、減量 %、減碳 %)，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。

佳世達綠色產品階段演進

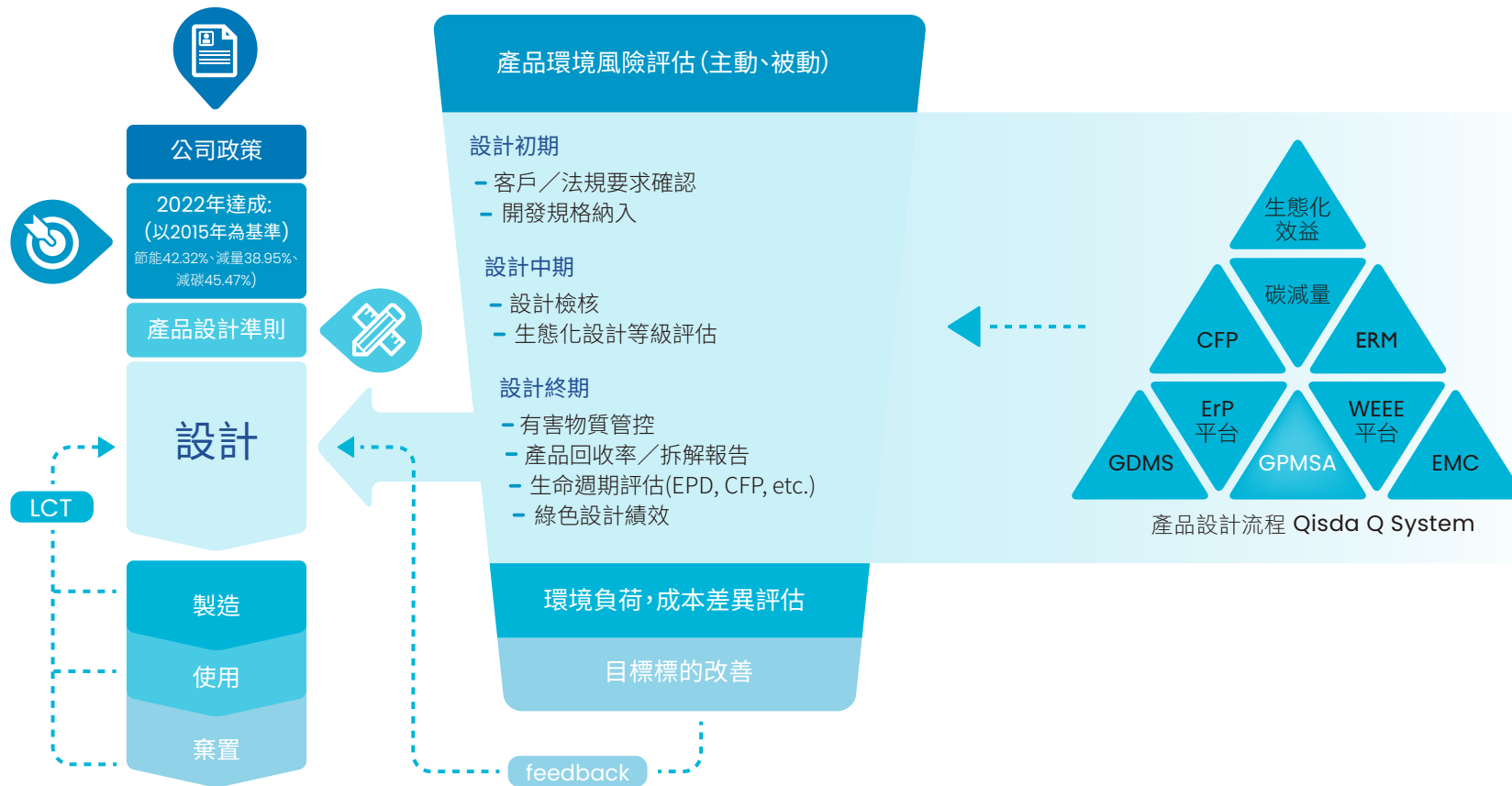


整合性設計思維

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。

佳世達整合性生態化設計架構



思維

生態化設計準則 / 方向

要求

佳世達要求產品研發初期需有綠色設計的思維，評估設計的產品 / 零件於生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，並於設計源頭做好管理，所以我們依據各產品線的設計經驗與現況制訂了跨事業部的綠色設計準則提供研發人員綠色設計的方向與相關製程工序選擇。著重設計研發階段以減量、有害物質管理、節能、回收為佳世達四大綠色設計方向。於設計中期則使用內部 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。

作法

1. 原料耗用減量

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 2022 年各產品線重量減量平均達到減少 38.95%。

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 2022 年全產品線平均提升能源效率節能 42.32%。

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。

思維

產品生態化設計流程

要求

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。

作法



設計初期

- (1) 客戶/法規要求確認：確認客戶與銷售國的法規/版本，並將需求上系統申請，對內傳遞至後續管控的單位。
- (2) 開發規格納入：將客戶與銷售國法規轉成為設計規格，於開發設計初期作為設計輸入。



設計中期

- (1) 設計檢核：當有設計圖與原型時，再次確認是否符合要求，並檢核是否有品質上的議題。
- (2) 生態化設計等級評估：於符合客戶與銷售國的要求之上，該產品是否還做到其他國際規範的要求，展現該產品的生態化設計情形，並給予金、銀、銅牌。同時提供產品的設計優劣點分佈，做為下一代產品的改善指引。



設計終期

- (1) 有害物質管控：依據客戶要求提供相對應的報告與再次檢核各零件的符合程度。
- (2) 產品回收率/拆解報告：透過內部WEEE平台計算機種的回收率與製作拆解研析報告。
- (3) 生命週期評估：透過佳世達碳管理平台蒐集內外資訊，於量產後即可提供產品碳足跡報告與減碳建議清單。
- (4) 綠色設計績效：評估現有產品與上一代機種的改善設計績效，確認節能、減量與減碳的指標達成度。

思維

產品環境風險評估

要求

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

作法

2022 年顯示器產品中，營收佔全公司 12.1% 的機種有進行完整生命週期評估。

另於 2022 年度進行簡易版生命週期評估的機種，佔公司全年營收 9.3% (不含之前年度即進行評估的)。

2022 年取得節能標章 (Energy star 8.0) 產品，佔全公司年度營收 56%。依 2021~2022 年統計的 Energy Star 8.0 新主要機種 (佔 2022 年營收 31%) 估算，共計可減少 64,958 公噸碳排。

思維

平台資訊整合

要求

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

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

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

作法

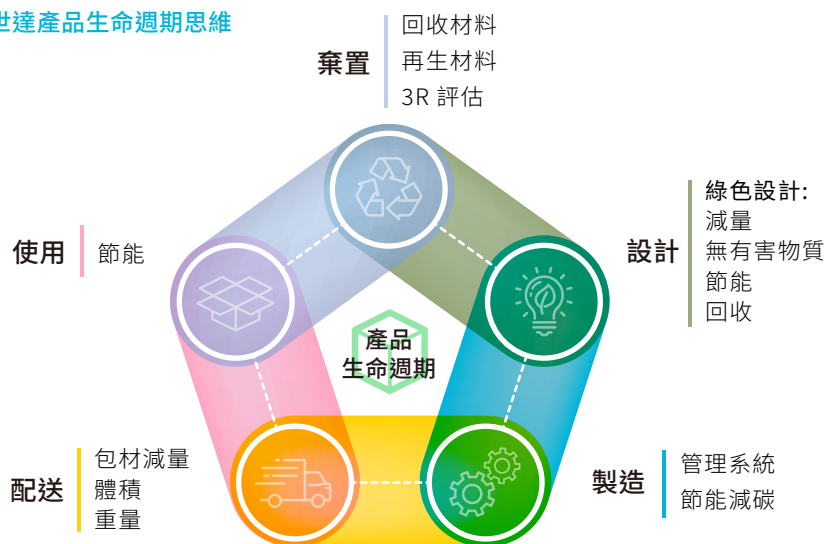
持續進行碳足跡管理系統優化，並透過檢核報表避免缺漏。

同步開發高階分析功能，提升 LCA 的完整分析能力，將產品生命週期各階段環境衝擊做更好的呈現及改善。

產品生命週期各階段要求說明如下：

生命週期階段	要求	案例
 原料	<p>在選用原材料或組件時，除了考量採用減少耗能的零件及減少零件用量外，也必須採用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之零件。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2022 年新產品原物料符合歐盟 RoHS 指令 100% 以 2015 年為基準，2022 年產品設計材料減量減少 38.95 %
 製造	<p>佳世達自 1997 年及 2001 年分別導入環境管理系統 (ISO 14001) 及職業安全衛生管理系統 (ISO 45001)，並承諾在生產過程中降低對環境之衝擊以及潛在風險。並於 2016 年取得綠色工廠標章，也制定相關節能減廢的績效指標，落實綠色營運之目標。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2022 年全球據點每人每小時用電碳排放量為 1.92 公斤 CO₂e，相較 2021 年的 2.5 公斤 CO₂e，下降幅度 23%。 2022 年全球每佰萬美金產值用電 (度) 為 29,436 度，相較 2021 年的 27,532 度，上升幅度 7% 佳世達自 2022 年起建置太陽能發電系統，2022 年度發電量約為 5,200,534 度、年度減碳量約為 2,980 公噸 CO₂e。 2022 年每佰萬美金產值用水量為 106 噸，比 2021 年降低消耗約 0.7% 2022 年可回收再利用之廢棄物比例達 90%。
 配送	<p>佳世達在新產品設計初期中，即考慮減少成品包裝體積以及採用當地的供應商所生產的零件，以減少配送與運輸階段的油耗避免對環境造成更多的影響。</p>	<p>2022 年的採購比例，佳世達於中國境內落實在地採購比例佔 73.8%</p>
 使用	<p>佳世達在產品設計上，除符合國際及品牌客戶要求外 (例：ErP、TCO、Energy Star 等)，更以自我提升，持續改善為宗旨、持續提升產品耗能設計。</p> <p>除此之外，佳世達內部也建立客戶服務需求設計 (design for service) 和設計驗證機制，確保產品符合品牌客戶對於售後服務及使用可靠度滿足市場需求。</p>	<p>以 2015 年為基準，2022 年節能設計使得產品在使用階段能耗減少 42.32%</p>
 廢棄處理	<p>佳世達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。</p> <p>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。</p>	<p>2019~2022 年產品，回收率均符合 WEEE 要求。</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;">符合 WEEE 要求 產品占比</div> <div style="display: flex; gap: 10px;"> <div style="text-align: center;">2019 100%</div> <div style="text-align: center;">2020 100%</div> <div style="text-align: center;">2021 100%</div> <div style="text-align: center;">2022 100%</div> </div> </div>

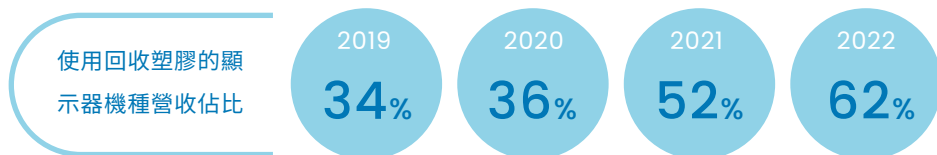
佳世達產品生命週期思維



回收效益

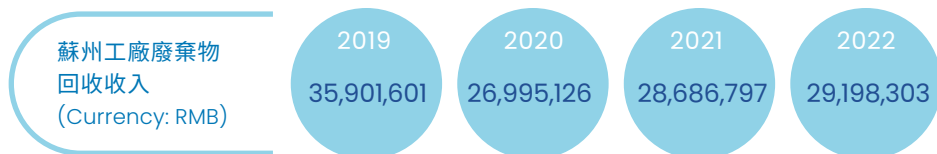
原料階段：

因應客戶要求及佳世達對環境友善的追求，逐步提高回收材料的使用。2019~2022 年，使用回收塑膠的顯示器機種營收佔比如下：



製造階段：

製造過程中的廢棄物，亦能產生經濟效益。2019~2022 年，蘇州工廠各年度廢棄物回收收入如下：



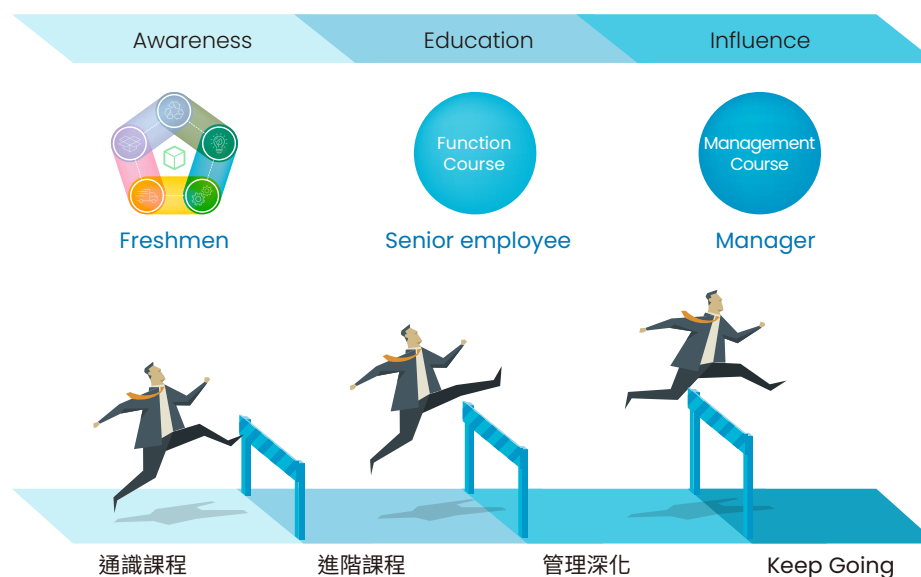
綠色人才培育

對於新進的研發人員：我們定期舉辦綠色產品設計通識課程，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。例如：生命週期概念、生命週期思維應用、綠色產品再設計、綠色產品架構及元素、Q 流程對應文件。

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。例如：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



品質 / 有害物質管理

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。過去三年間 (2019-2022)，客戶對產品有害物質管制需求持續更新，總共更新 15 個要求版本，另新增 49 個盤查物質，依客戶及國際環境法規要求盤查，盤查率 100%，符合度亦達 100%；另我們也會依客戶要求檢視未來 3 年對關注有害物質減量目標。

2022 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。

2022 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 19 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要求。

佳世達產品依客戶需求透過測試，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。

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。

3. 產品能耗 (Energy Consumption)

降低產品生命週期所使用能耗，提升效能，減少能源消耗。如：美國能源之星 (Energy Star)、歐盟 ErP Lot 5 及 EU Energy Label、中國能效標籤 (CEL) 等。

產品必須符合「無有害物質流程管理作業程序」要求

佳世達生產之產品均已針對環境危害物質實施禁用措施，並配合相關規範要求供應商，以保證符合法令以及佳世達之規定，落實源頭管理。

佳世達品質 / 無有害物質政策

1. 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。

2022年機種符合環保認證及申請數量如下表：

環保認證	2022年申請機種數量	附註
 TCO Certified Displays 9	19 機種	TCO Certified是世界領先的永續性IT產品認證。標準旨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。
 中國環境標誌 (十環)	10 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。
 美國能源之星 (Energy Star)	109 機種	美國能源之星 (Energy Star) 計劃於 1992 年由美國環保署所啟動，目的是降低能源消耗及減少發電廠所排放的溫室效應氣體。此計劃並不具強迫性，自發配合此計劃的廠商可以在其合格產品上貼上能源之星的標籤。2022 年，energy star 環保標準產品營收佔產品營收總額之 56%。
 RoHS	100% 機種	RoHS 是由歐盟立法制定的一項強制性標準，指令的主要目標在於對電機與電子設備中有害物質的限制，從而保護人類健康，並保證對廢棄物進行合理的回收與處理，以保護環境，符合 EU RoHS 指令產品營收佔產品營收總額之 100%。

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。

解決方案	說明	軟硬體應用	SDGs
 <p>智慧能源</p>	<p>秉持智慧節能愛地球理想，專注於節能技術，服務範圍涵蓋空調、空壓、熱回收、照明、用電管理、儲能、能源管理及物聯網，透過節能效益分享，與客戶建立長期夥伴關係，期望透過專業能源服務，提升客戶競爭力，確保節能效益、減低人力負擔。</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>從 MES、WMS、AGV，結合廠內人員、物料、機台設備等智慧聯網，與智慧聯網設備安全監控管理 SCADA、智慧環境安全管理 SESM，彙整 Big Data 技術，打造其智慧生產的自主移動機器人與中央控制系統，創造視覺、行動化的整合性決策智慧工廠，全面提升工廠製造執行效能。</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 (SESM)、智慧雲端戰情室(SCSR)、無線射頻識別系統(RFID)、生產履歷等</p>	 
 <p>智慧教育</p>	<p>多種數位化工具支持資訊融入教學、科技化教學情境，同時提供校務行政系統、智慧教室教學整合服務系統、親師生平台與行動 APP、園區安全與資源監控，我們圍繞著幾個關鍵角色，如：家長、教師、學生、行政人員、技術工程師和政策制定者，根據這些角色為核心，打造創新智慧校園整體解決方案、技術架構及匯集重要的關鍵數據，朝向個人化學習或適性學習的方向逐步邁進。</p>	<p>硬體 校務行政系統 智慧教室教學整合服務系統 親師生平台與 1-Campus APP</p> <p>軟體 園區安全與資源監控</p>	

解決方案	說明	軟硬體應用	SDGs
 <p>智慧醫療</p>	<p>結合ICT能量之醫療照護解決方案，整合自動化、行動化、硬體及軟體，以智慧醫院為核心，在智慧導醫，優質護理，智慧手術室，綠色醫院等四大領域，利用IoT/ IoMT協助臨床醫護效率提升，錯誤的預防與降低，結合Dashboard應用，精實醫院營運，並向外延伸到各專科的智慧照護與健康生活。</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，提供整合高彈性POS終端機、CMS、Kiosk、排隊系統、KDS、大型商用顯示器、投影機到周邊設備一應俱全，並結合手機、平板等手持裝置，整合眾多軟體系統服務，如：CMS、Beacon技術及監控系統，有效即時掌握門市營運資訊，創造精準行銷及互動消費行為，提升品牌競爭力。</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>提供企業應用系統導入、高彈性管理模組、安全資訊工程、CXM客戶體驗管理及完善建置服務，打造企業基層核心。從HCM、BPM創新應用延伸，提升核心人力、流程、文件、訊息，企業運作四大環節，建立有效率的企業人事管理、雲端簽核作業流程，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>	 

生命週期評估

依據 ISO 14044:2006 標準規範，產品生命週期階段包括原料取得、生產製造、運輸配銷、消費者使用及廢棄處理階段，針對液晶顯示器終端產品，系統邊界設定為搖籃到墳墓 (Cradle to Grave)，涵蓋原料取得至廢棄處理階段之完整生命週期範圍。

產品系統邊界

(1) 原料取得階段

液晶顯示器產品於原料階段之過程含主要原料、輔助原料及包材之製造（係指供應鏈之原料開採與製造）以及運送至佳世達科技股份有限公司製造廠區之相關流程。

(2) 製造階段

液晶顯示器產品於製造階段過程所使用之能資源及製程廢棄處理相關流程。

(3) 配送與銷售階段

液晶顯示器產品由製造工廠出貨後至第一個配銷據點（或倉儲）的運輸資訊。由於銷售作業相關數據蒐集較為困難，故未納入。

(4) 消費者使用階段

液晶顯示器產品依照使用情境及產品使用年限計算其能耗量，並依最新版 Energy Star 監視器測試標準定義消費者使用情境下之功率。

(5) 廢棄處理回收階段

液晶顯示器產品之 3R 報告中所提及之拆解報告、銷售區域回收通路等訊息，將各零件於產品廢棄階段之處置方式進行區分，並針對焚化及掩埋處理相關流程納入計算。

本產品碳足跡計算所採用之生命週期評估軟體為 SimaPro v9.3.0.3 版本，其資料庫為 Ecoinvent 3.8。生命週期衝擊評估方法學乃依循 ReCiPe 2016 Midpoint t 的方法學進行產品生命週期評估分析，揭露 18 種環境衝擊類別。

- (1) 產品環境足跡之計算方式：環境足跡 = 活動強度數據 × 排放係數
- (2) 生命週期乃以盤查與計算本產品在生命週期各階段（從原物料開採 / 製造、運輸、製造等階段、產品配銷運送、產品使用與產品最終廢棄）及其供應鏈之間的环境足跡排放量。

標的產品「液晶顯示器」之生命週期各階段分配原則如下：

生命週期階段	分配方法
 原料取得	原物料依單位產品實際投入產線生產用量（重量）作為分配之基本參數計算。 原物料運輸採上述參數乘以供應商生產據點出貨至佳世達蘇州廠之實際運輸距離計算。
 生產製造	製造階段的各項投入與產出及排放數據，以「生產重量」為分配因子，將各項目活動數據分配至標的產品。
 配送與銷售	以標的產品自工廠出貨至第一個配銷據點（或倉儲）的實際重量乘以運輸距離後，再分配至單一產品。
 消費者使用	依各地區銷貨比例進行分配。
 廢棄處理回收	依產品拆解後各零件廢棄處置方式，以重量作為分配之基本參數計算。

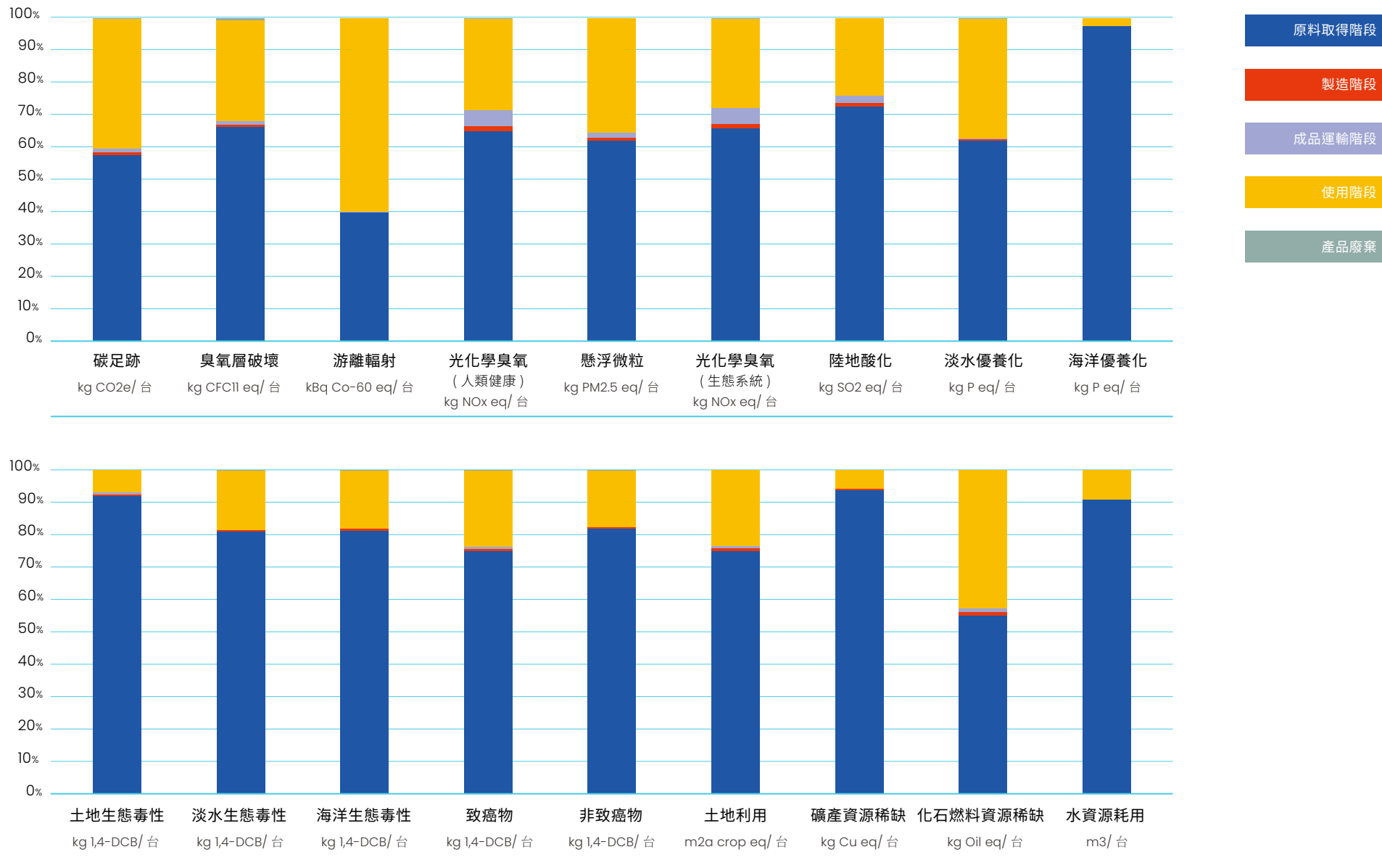
本產品的功能單位定義為一台液晶顯示器（24 吋），選此項功能單位係根據環保署公告之液晶顯示器產品類別規則（PCR），產品出售時以一台為標示單位，並以此基準完成後續產品活動數據盤查與環境足跡量化分析。分析結果顯示，環境衝擊熱點主要發生在原物料取得階段，以碳足跡為例，該產品生命週期共衍生 182 kg CO₂e 溫室氣體排放，其中，以原物料取得階段佔 57.6% 為最。在各類零組件中，以 LCD 顯示模組（LCM）(75.3%)、外殼（ASSY）(5.6%)、印刷電路板（PCB）(4.8%) 及積體電路（IC）(1.8%) 具有較高的環境熱點。

未來續擴大產品 LCA 覆蓋率、建立產品生命週期評估作業流程、透過開授專業的課程，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對同仁進行培訓，瞭解目前產品的管理現況與可在強化的管理環節、藉由 LCA 分析碳排熱點並進行改善以設計低碳產品。

生命週期各階段環境衝擊結果及占比

Impact category	Unit	環境衝擊結果					
		原料取得階段	製造階段	成品運輸階段	使用階段	產品廢棄	Total
碳足跡	kg CO ₂ e/ 台	1.05E+02	2.03E+00	1.81E+00	7.31E+01	3.73E-01	1.82E+02
臭氧層破壞	kg CFC11 eq/ 台	6.85E-05	4.19E-07	1.28E-06	3.18E-05	9.41E-07	1.03E-04
游離輻射	kBq Co-60 eq/ 台	7.69E+00	2.99E-02	3.07E-02	1.14E+01	9.88E-04	1.91E+01
光化學臭氧 - 人類健康	kg NO _x eq/ 台	2.70E-01	5.36E-03	2.10E-02	1.17E-01	6.62E-04	4.15E-01
懸浮微粒	kg PM _{2.5} eq/ 台	2.38E-01	2.93E-03	7.00E-03	1.35E-01	1.27E-04	3.83E-01
光化學臭氧 - 生態系統	kg NO _x eq/ 台	2.84E-01	5.43E-03	2.12E-02	1.19E-01	6.65E-04	4.30E-01
陸地酸化	kg SO ₂ eq/ 台	5.84E-01	6.60E-03	2.10E-02	1.91E-01	3.46E-04	8.03E-01
淡水優養化	kg P eq/ 台	8.40E-02	3.66E-04	3.05E-04	5.02E-02	2.83E-04	1.35E-01
海洋優養化	kg P eq/ 台	1.35E-01	2.66E-05	8.62E-06	3.40E-03	1.98E-05	1.38E-01
土地生態毒性	kg 1,4-DCB/ 台	1.73E+03	2.25E+00	1.82E+01	1.27E+02	1.04E+00	1.88E+03
淡水生態毒性	kg 1,4-DCB/ 台	2.23E+01	6.87E-02	2.48E-02	5.02E+00	4.36E-02	2.95E+01
海洋生態毒性	kg 1,4-DCB/ 台	2.89E+01	8.66E-02	4.28E-02	6.37E+00	5.96E-02	3.55E+01
致癌物	kg 1,4-DCB/ 台	1.30E+01	6.48E-02	7.83E-02	4.09E+00	2.62E-02	1.73E+01
非致癌物	kg 1,4-DCB/ 台	3.66E+02	1.03E+00	7.28E-01	7.72E+01	7.80E-01	4.46E+02
土地利用	m ² a crop eq/ 台	4.95E+00	2.88E-02	5.96E-02	1.52E+00	9.60E-04	6.56E+00
礦產資源稀缺	kg Cu eq/ 台	1.71E+00	2.48E-03	3.58E-03	1.05E-01	4.12E-04	1.82E+00
化石燃料資源稀缺	kg Oil eq/ 台	2.54E+01	3.76E-01	5.75E-01	1.96E+01	1.14E-02	4.59E+01
水資源耗用	m ³ / 台	4.55E+00	5.31E-0	2.28E-03	4.53E-01	6.65E-04	5.01E+00

各階段環境衝擊結果及占比

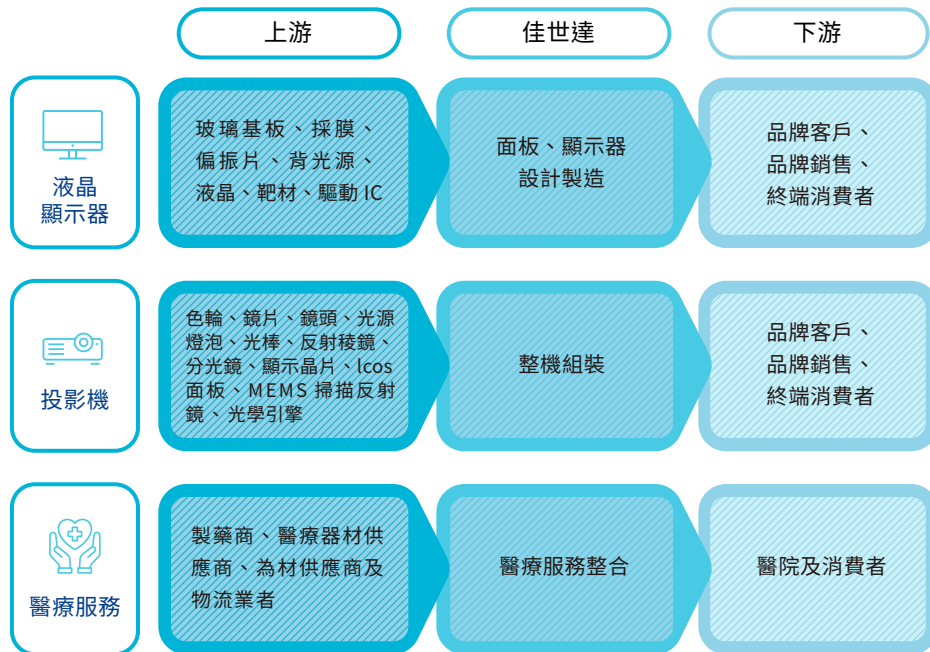


供應鏈永續管理

在全球產業緊密連動以及滿足客戶需求的前提下，供應商已成為佳世達最重要的合作夥伴。身為大艦隊的旗艦企業，佳世達擔負起帶領供應鏈邁向永續發展的責任，因此我們建置系統性的供應鏈永續管理機制，對內提升供應鏈的管理層級與精進管理流程，對外逐步帶動供應商的永續作為與績效，共同打造互利共榮的產業鏈，與供應商一起向「實現科技生活的真善美」的願景邁進。

佳世達提供消費性電子、商務、工業、醫療及生活應用等電子產品的 ODM/OEM 服務，主要事業版圖聚焦於三大方面，包含液晶顯示器、投影機與醫療服務，上游主要為各類的零組件、器材供應商，下游為品牌客戶及終端消費者等。

佳世達主要產品/服務產業鏈



供應鍊概況

佳世達科技總部位於台灣，佳世達科技的供應商涵蓋台灣、日本、中國大陸 / 香港、新加坡、南韓、馬來西亞、越南、... 等等國家，並涉及亞洲、美洲及歐洲等區域。整體 2022 年共有 1107 家供應商，再經過去除交易金額 NTD 100 萬以下、客戶、與現貨商備註 3 的篩選機制，最終取得第一階供應商共 718 家。其中我們將供應商之分類區分成面板、電子零件、機構件與包材，我們透過關注供應商之相關條件篩選出 2022 年之第一階關注供應商 313 家與為確實掌握供應鏈永續性風險，我們亦調查關注非第一階供應商的概況，2022 年共掌握 145 家。

- 供應商：係指銷售性供應商。
- 關注供應商之定義：關鍵材料且單一供應商；採購金額為累計占比前 95% 以上；技術領先；不含客戶、現貨商與交易金額新台幣 100 萬以下之供應商。
- 高風險供應商定義：以「永續性作為」、「勞工」、「健康與安全」以及「環境」等四大面向作為供應商風險評估基礎，綜合評估出高風險供應商。

2022年第一階供應商概況(區域別)

亞洲國家	中國	台灣	日本	其他	小計
家數	536	131	18	24	709
美洲國家	美國	加拿大		其他	小計
家數	3	1			4
歐洲國家	德國	意大利	瑞士	其他	小計
家數	2	2	1		5
合計					718

2022年關注非第一階供應商概況(區域別)

亞洲國家	中國	台灣	日本	馬來西亞	新加坡	小計
家數	119	16	1	1	1	138
歐洲國家	捷克					小計
家數	1					1
合計						139

2022年第一階供應商家數與採購占比

產品別	亞洲	歐洲	美洲	小計
面板類				
第一階供應商家數	24	0	1	25
關注第一階供應商家數	15	0	1	16
關注第一階供應商家數占比 (%)	2.1%	0%	0.14%	2.23%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	22.08%	0%	0.01%	22.09%
電子類				
第一階供應商家數	230	3	3	236
關注第一階供應商家數	109	0	3	112
關注第一階供應商家數占比 (%)	15.2%	0%	0.3%	15.6%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	22.51%	0%	6.25%	28.75%
機構類				
第一階供應商家數	372	2	0	374
關注第一階供應商家數	155	1	0	156
關注第一階供應商家數占比 (%)	21.59%	0.14%	0%	21.73%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	36.61%	0.06%	0%	36.67%

關注非第一階供應商類別/家數(產品別)

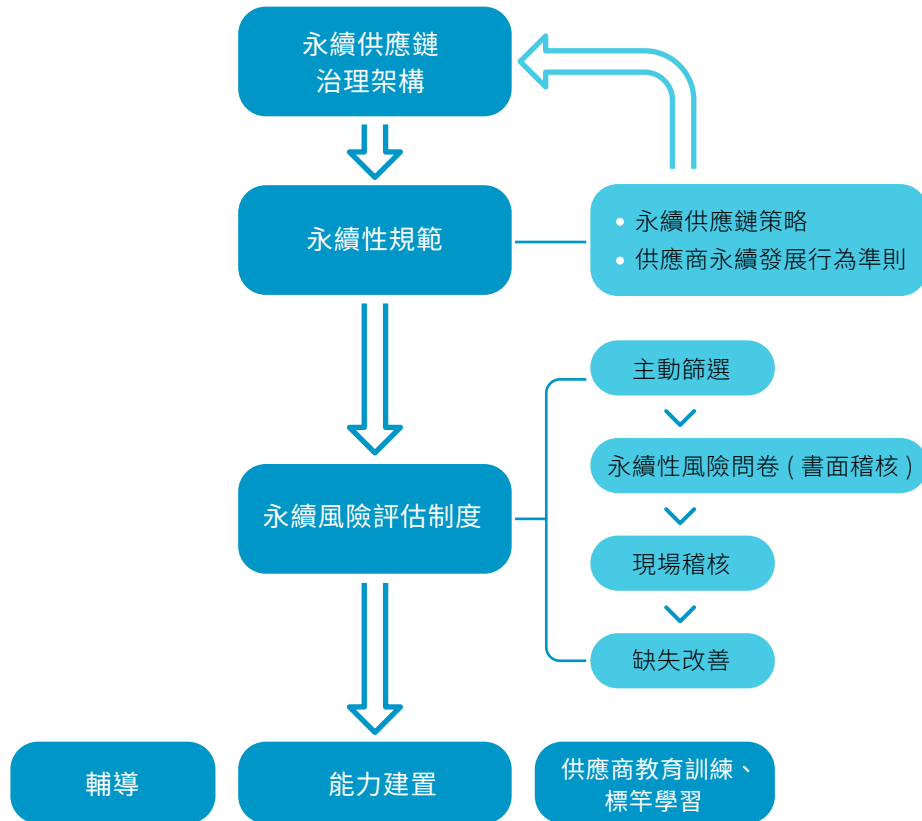


產品別	亞洲	歐洲	美洲	小計
包材類				
第一階供應商家數	57	0	0	57
關注第一階供應商家數	23	0	0	23
關注第一階供應商家數占比 (%)	3.2%	0%	0%	3.2%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	5.4%	0%	0%	5.4%
耗材類				
第一階供應商家數	26	0	0	26
關注第一階供應商家數	6	0	0	6
關注第一階供應商家數占比 (%)	0.84%	0%	0%	0.84%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	0.17%	0%	0%	0.17%
合計				
第一階供應商家數	709	5	4	718
關注第一階供應商家數	308	1	4	313
關注第一階供應商家數占比 (%)	42.9%	0.14%	0.56%	43.59%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	86.76%	0.06%	6.26%	93.07%

永續供應鏈管理框架

佳世達制定完整的永續供應鏈管理框架，第一步透過完整的永續規範明確告知並要求供應商確實遵守相關要求，第二步透過供應商永續風險評估制度展開不同面向的永續風險評估，檢視供應鏈所面臨的永續性風險，最後針對供應商所面臨的問題，與產業及公司未來發展的重要策略，進行供應鏈的相關輔導與能力建置，期待與供應商共同進步，迎向永續的未來。

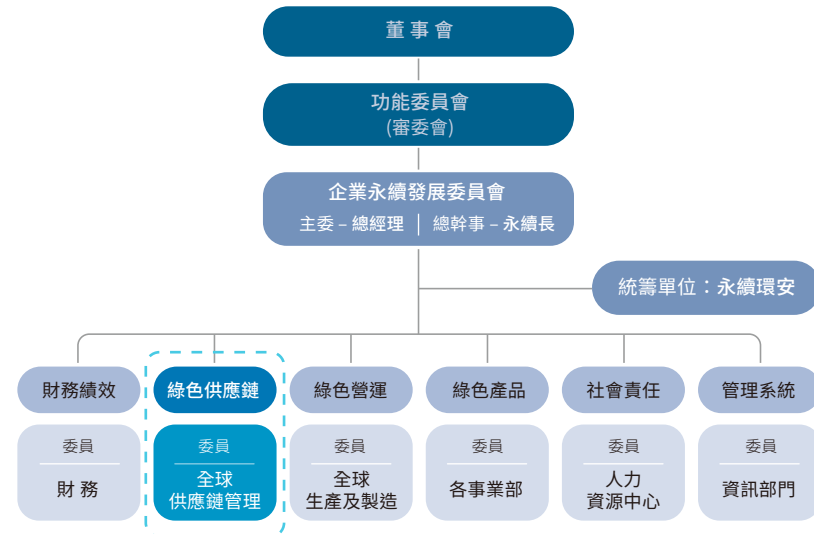
永續供應鏈管理框架



治理架構

佳世達持續關注永續供應鏈的發展與管理，不僅每季於企業永續發展委員會中報告日常管理績效，同時每年由永續長向董事會報告永續供應鏈的執行成果與績效，董事會同時進行永續供應鏈發展的指導與下達決策，確保永續供應鏈的管理符合公司整體永續策略。

永續供應鏈治理架構圖



佳世達內部人員訓練

佳世達每年所有的採購人員皆接受永續相關教育訓練，包含：RBA 責任商業聯盟行為準則與 SA8000 社會責任標準之認知課程、誠信訓練、智慧財產管理規範教育訓練、資訊安全教育訓練、安全衛生教育訓練以及風險管理教育訓練等，以使採購人員持續提升對於永續要求的專業能力，並將專業能力應用於永續供應鏈管理，於採購人員參與對供應商之晉用審查、定期評鑑、永續風險評估、高風險供應商鑑別、稽核以及輔導改善等各個過程中，採購人員皆能發揮其專業能力，促進供應鏈之永續發展。

針對前述永續相關教育訓練課程，2022 年應受訓採購人員人次共計有 1,469 人次，全數完成課程，採購人員受訓人次涵蓋率達 100%，教育訓練之受訓人時共計達 1,188 人時。

永續性規範

永續供應鏈策略

佳世達相信推動永續供應鏈管理對企業發展是重要的，因此制定永續供應鏈策略，作為最高依循原則，除包含品質 (Quality)、快速服務 (Speed)、技術創新能力 (Innovation/Technical)、交期 (Delivery)、成本 (Cost) 外，並將企業永續 (ESG) 納入策略中，持續推動，提升供應鏈的整體永續價值。

供應商永續發展行為準則

佳世達參考國際相關規範與倡議，包含責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)、社會責任標準 (SA8000)、聯合國企業和人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、聯合國世界人權宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights) 以及全球盟約 (UN Global Compact) 十大原則等，訂定佳世達之「供應商永續發展行為準則」，包含勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系，其中環境面向更加入生物多樣性與零伐林承諾，減少環境衝擊。我們要求所有供應商皆須瞭解「供應商永續發展行為準則」之內容，並且遵循其要求，我們也會把供應商的執行情況納入採購決策的主要評估項目之一，同時佳世達亦要求供應商制定其永續性規範 / 行為準則，將佳世達之要求傳遞給供應商，以確保整體價值鏈之永續性。

佳世達科技「供應商永續發展行為準則」面向

勞工

- 人權風險
- 自由選擇職業
- 童工與青年勞工
- 工作時間
- 薪資與福利
- 人道待遇
- 反歧視 / 反騷擾
- 結社自由
- 解僱

健康與安全

- 職業安全與工業衛生
- 緊急應變
- 工傷與職業病
- 體力勞動與機器防護
- 公共衛生與食宿
- 溝通與申訴

環境

- 許可與報告
- 污染預防與資源節約
- 有害物質
- 廢棄物與廢氣
- 水管理
- 材料限制
- 溫室氣體與能源耗用
- 生物多樣性

道德

- 商業誠信
- 禁止 / 迴避不正當利益
- 資訊揭露
- 智慧財產權
- 公平交易、廣告和競爭
- 吹哨者保護
- 負責任採購
- 資訊安全 與隱私

管理體系

- 承諾與權責
- 風險管理與改進目標
- 認知與溝通申訴
- 評估、矯正與文件紀錄
- 供應商責任

永續風險評估制度

主動篩選

供應商的永續表現與績效會間接影響佳世達的無形聲譽或成為潛在風險，因此，我們訂定新供應商晉用評估條件，主動對供應商進行篩選，以降低相關風險；評估因子包含 ESG、營運相關、所處國家、產業相關、產品相關等，當國際上發生重大事件時，亦會針對重大事件擴及之地區、產業、供應來源等進行調查與了解。

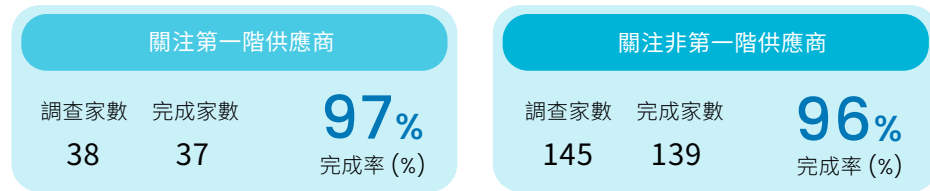
項目	內容
環境	無有害物質管制文件、碳足跡調查、VOCs 可能致癌物質、美國 TSCA 五項 PBT 物質符合性調查
社會	人權道德、勞工權益
治理	財務狀況、營運競爭力、衝突金屬調查
營運相關	基本資料、產品資訊、主要客戶、生產及設備狀況、投資及產品持續規劃
所處國家	所在區域是否影響供貨、國家間衝突事件 (軍事政變問題)、當地政策限制、天然災害與流行疾病
產業相關	RBA 行為準則調查、永續風險調查
產品相關	採購金額、供應之產品類別

永續性風險問卷 (書面稽核)

佳世達為持續掌握供應鏈的永續風險狀況，2022 年起我們持續針對第一階以及非第一階供應商發送永續性風險問卷 (SAQ)，要求供應商填寫問卷並提交相關佐證。永續性風險問卷 (SAQ) 包含四大面向，包含「永續性作為」、「勞工」、「健康與安全」以及「環境」，共 58 題，並收集相關書面資料。透過持續發送與回收，我們將陸續收集與分析結果，希望找出潛在高風險之供應商，並進行管理。

截至 2023 年 3 月，針對關注供應商 (包含第一階與非第一階) 共發放 183 份問卷，回收 176 份問卷，回收率達 96%。

2022年永續性風險問卷調查概況



現場稽核

為確認供應商風險狀況，我們規劃 4 種方式進行風險確認，包含書面稽核、現場二者稽核、現場第三方稽核及以產業相關標準進行評估，進一步掌握供應商永續性風險。2022 年主要採行書面稽核方式與產業相關標準 (如 RBA VAP) 確認供應商永續性的情形。

稽核方式	說明
書面稽核	透過永續性風險問卷之回覆資料，評估供應商之風險狀況。
現場二者稽核	由供應商或顧問，對其上游供應商進行現場稽核。
現場第三方稽核	由獨立第三方查證機構進行現場稽核。
產業相關標準	以產業相關標準或規範，進行書面或現場稽核

根據 2022 年佳世達對 37 家關注第一階供應商的稽核結果，以勞工、健康與安全、環境、道德以及管理體系等五大面向的缺失統計，並區分優先等級的缺失 (Priority

Non-Conformance) 與其他等級的缺失。在稽核過程中，並未發現各關注第一階供應商有優先等級的缺失。至於其他等級的缺失，則以健康與安全面向的缺失最多，占總缺失數比例為 76.33%；其次依序為勞工面向的缺失比例 14.79%，管理體系面向的缺失比例 5.33%，環境面向的缺失比例 2.37%，而最低者則為道德面向的缺失比例 1.18%。

2022年關注第一階供應商稽核缺失統計

	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	14.79%	76.33%	2.37%	1.18%	5.33%

缺失改善

佳世達針對稽核後之缺失，要求供應商需於期限內提出行動方案，同時亦提供改善建議，輔導供應商盡速完成改善。2022 年佳世達共輔導 37 家供應商完成改善，全數為關注供應商，占比達 100%。

2022年供應商稽核缺失改善行動

面向	議題	改善行動
勞工	反歧視/反騷擾	撤除招募廣告中關於年齡區間的限制，並加強反歧視教育訓練
	工傷和職業病	將急救箱中過期藥品更換
健康與安全	職業安全	責令相關人員按規定佩戴防護用品
	應急準備	逃生示意圖標示緊急集合點
環境	有害物質	按規定於危害廢棄物張貼標籤 化學品使用防洩漏二次容器，並宣導人員知悉
	固體廢物	對固體廢棄物進行垃圾分類，並加強宣導垃圾分類說明
道德	身份保護及防止報復	將申訴信箱移置於監控範圍之外
管理體系	管理職責與責任	重新對部門主管進行職業危害相關培訓
	改進目標	制定目標管理程序和目標管理方案，並落實執行

提升供應商永續性

供應商教育訓練

2022 年 12 月明基佳世達集團舉辦齊力減碳大會暨 ESG 永續行動工作坊，不僅承諾佳世達將於 2040 年全面使用再生能源，2050 年達到淨零排放之目標，並攜手佳世達大艦隊與 400 家供應商夥伴齊力減碳，響應減碳倡議，展現與國際標準接軌的永續作為。會中並邀請三位專家分別進行「ESG 與淨零的挑戰」、「ESG 競爭力解析」與「淨零排放與減量實務」等主題的專題演講，使與會供應商對於永續要求與規劃有更深的認識。此外，佳世達針對評估為永續績效表現卓越的 29 家供應商，於會中頒發「佳世達供應商永續績優獎」，肯定該等供應商在永續領域的努力與成就，並勉勵全體供應商見賢思齊。

因應自身的承諾與攜手大艦隊、供應鏈夥伴齊力減碳的目標，明基佳世達集團特別成立「ESG 永續供應鏈行動工作坊」，透過明基基金會為平台，從溫室氣體盤查開始，聘請專業講師開設溫室氣體盤查教育訓練課程，預計於 2023 年安排共計 20 梯次線上 ISO14064-1 教育訓練課程供各供應商參與，每梯 60 人，預計 2023 年底將完成 1,200 家供應商的溫室氣體盤查教育訓練，以提升供應商盤查溫室氣體排放的能力，並協助供應商訂定減碳目標，做好能源管理，執行減碳作為，以利後續朝向節能減碳共創共好的目標邁進。

供應商標竿學習

在齊力減碳大會中，佳世達並邀請了標竿供應商「面板大廠友達光電」的董事長分享在節能減碳上豐富的實務經驗，包含：

1. 綠色設計：在原物料採購、製造、設計到回收各環節中加入綠色元素
2. 推動組織：並在 2013 年成立 CSR 委員會、在 2018 年設立永續總部及設立永續長等長期布局的歷程與思維。
3. 綠色商機：「友達光電」董事長更分享旗下子公司轉化危機為商機的實際成效，包含專做廢水回收的友達宇沛子公司開始替企業做碳盤查與碳管理平台，以及友達數位科技利用 AI 技術協助企業改善製程、效率，進而節能減碳。

佳世達藉由邀請標竿供應商進行傑出績效與經驗分享，使所有供應商都能共同學習成長。

供應商能力建置

為使供應商在永續表現上持續成長，佳世達啟動供應商能力培植專案，各專案進行長達半年以上的合作與投入資源，期盼進而提升供應商的永續績效與表現。

能力建置專案

持續改善流程

2022 年上、下半年佳世達並分別與各 12 家的供應商合作為期 6 個月的「持續改善流程」專案 (Continuous Improvement Program，簡稱 CIP 專案)，共計 24 家供應商參與。專案針對營運效能提升、產品設計改善、客戶對產品滿意度提升等各個不同主題，藉由佳世達與供應商共同分析問題原因、擬定改善對策、執行改善措施以及評估專案效益的過程中，不僅優化佳世達現有作法，更培育提升了供應商分析解問題的能力。

能力建置專案

供應商碳盤查

協助 3 家供應商建置溫室氣體盤查能力；自 2022 年 7 月啟動相關教育訓練，並進行輔導與溝通，培養供應商溫室氣體盤查之能力，期間佳世達的專案負責人並協助確認各供應商 2021 年溫室氣體排放量盤查結果，並協助供應商規劃 2023 年溫室氣體盤查規劃及第三方查證時程等，陪同供應商進行相關流程，建立後續自行盤查之能力。

供應商永續專案

佳世達望透過與供應商發展穩定的夥伴關係，不斷提高整體供應鏈韌性，並具體實踐責任採購，因此在日常採購作業中，除成本、品質與技術能力的考量外，更評估供應鏈所產生的整體永續價值，攜手供應商持續成長，擴散至整體供應鏈。近年針對責任採購以及提升多元永續供應性展開不同的專案，透過這些專案的全面展開，與供應商實踐永續的未來。

水性環保漆導入

目標 目標：因應全球永續修訂與號召，配合地方政策轉型、客戶要求，因應環境永續意識提升，提升競爭力與符合全球永續策略。

指標 禁止所有供應商使用揮發性有機物原材料。

效益 盤查供應商共 1101 家供應商，其中 1095 家供應商簽署符合水性漆宣告書，並更換 6 家不符合供應商，全產品線 100% 水性漆導入。確保公司產品符合法規，不影響出貨。

改善 AOI/VRS 漏失率

目標 目標：PCB 製程屬科技產業重點污染之一，故以提升 PCB 良率與減少報廢為目標。

指標 減少 PCB 報廢、製程與斷短路。從不良率 1.3% 下降至 0.65%。

效益 將 AOI/VRS 減少顯影滾輪、乾膜尺寸與顯影濾心並規定統一規格，使產品良率從原本的 1.3% 下降至 0.62%。

提高小尺寸面板良率

目標 目標：減少面板報廢率，降低材料浪費，提高客戶對產品品質滿意度。

指標 不良率由 6.08%，降低至 1%。

效益 透過提升 DOE 銀膠攪拌時間與更換針頭直徑點膠製程改善將產品良率從 6.08%，降低至 0.58%。

塑膠件與鐵件回收料導入

目標 目標：將產品設計使用環境友善材料，使用回收塑膠含量分別為 15%、35%、85%、90% 等類型比例與使用回收鐵件含量 13% 與 15% 等類型比例。

指標 每年度產品設計使用回收塑膠 / 鐵件。

效益

- 30% 含量回收塑件：36.59 百萬 NTD
- 35% 含量回收塑件：164.77 百萬 NTD
- 65% 含量回收塑件：5.25 百萬 NTD
- 85% 含量回收塑件：325.74 百萬 NTD
- 90% 含量回收塑件：21.53 百萬 NTD
- 13% 含量回收鐵件：1.26 百萬 NTD
- 15% 含量回收鐵件：1.16 百萬 NTD
- 總金額：556.3 百萬 NTD

健全供應鏈符合美國環保署 (EPA) 公佈美國有毒物質控制修正法案 TSCA(Toxic Substances Control Act)

目標 目標：盤查是否符合 DecaBDE、PIP、TTBP、HCBD、PCTP 五種化學品的製造 (包括進口)、加工和 / 或分銷。

指標 盤查有交易之所有供應商使用揮發性有機物原材料並簽署宣告書。

效益 為了整個供應鏈的安全性及持續性，貴公司應確保完全遵守該法案的要求，並向佳世達披露在您的商品製造和 / 或供應中使用或涉及五種化學品任何物質。並再 2021 年要求供應商簽署宣告書、符合性報告與替換不配合據潛在風險之供應商，共盤查 1168 家。

供應商獎勵與汰除機制

為鼓勵供應商加速往永續發展邁進，佳世達建置供應商獎勵與汰除機制，透過相關評估制度找出永續表現優秀的供應商，享有較高之採購比重與優先新產品優先採用條件，也針對表現不好的供應商，進行汰除，促使產業鏈共同精進成長。

獎勵機制

評估面向：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)、成本領先能力 (Cost Leadership) 以及企業永續能力 (ESG)。分為 A~E 共五個等級 (A 為超過 90 分，E 為低於 60 分)，作為篩選管理供應商的機制，並納入相關 ESG 的因子，包含永續、健康、勞工、環境與綠色產品，評分占 21.6%。

頻率：每半年一次。

獎勵措施：評估結果為 A 級之優良供應商，經由審核小組確認後，可享有較高之採購比重與優先新產品優先採用條件。

汰除機制

評估結果為 D 級以下之供應商，除視情況調低採購比重、要求供應商擬定改善計畫及加嚴進料檢驗外，汰除機制如下：

- 若連續 2 次評比 D 級 (含) 以下的供應商，將在該次評核於討論會議中要求供應商重新進行供應商晉用管理作業，並依其結果討論是否需要汰除該供應商在新專案與未來佳世達供應商之採用資格。
- 若連續 2 次評比 E 級的供應商，將在該次評核於討論會議後直接汰除未來供應商採用資格。

永續供應鏈KPI指標之目標與達成績效

永續供應鏈 KPI 指標	2022 年	
	績效	目標
供應商稽核家數或關注供應商的稽核占比 (%)	97	100
高風險 / 關注供應商稽核	37 家	38 家
供應商稽核缺失改善輔導	37 家	37 家
供應商能力建置	24 家	24 家
新供應商人權、環境與勞工行為書面調查	100%	100%
新進供應商衝突金屬書面調查	100%	100%

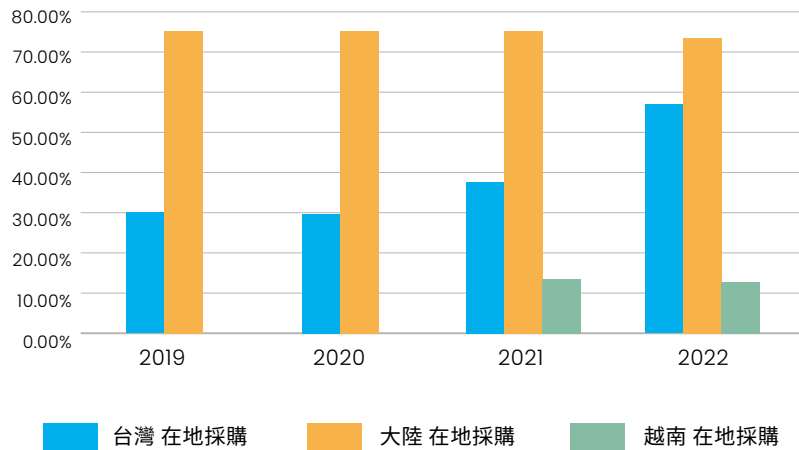
高風險 / 關注供應商稽核未達標原因：有一家供應商不配合進行調查

在地採購

佳世達以實踐「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」的企業理念而努力不懈，身為大艦隊的旗艦企業，我們致力於提高供應鏈韌性，並與整體供應鏈共同邁向永續發展，朝向「實現科技生活的真善美」的願景不斷邁進。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 2022 年的採購比例，佳世達於中國境內落實在地採購比例佔 73.8%*、越南地區國內工廠在地採購比例則佔 12.7%*、台灣地區國內工廠在地採購比例則佔 57%*，對比去年大幅提升 24%。

區域	採購類別	2019	2020	2021	2022
台灣	當地採購 (%)	29.8%	38%	32.8%	57%
	非當地採購 (%)	60.2%	62%	67.2%	43%
大陸	當地採購 (%)	75.3%	75.3%	73.7%	73.8%
	非當地採購 (%)	24.7%	24.7%	26.3%	26.2%
越南	當地採購 (%)	N/A		13.5 %	12.7%
	非當地採購 (%)	N/A		86.5%	87.4%

在地採購比率

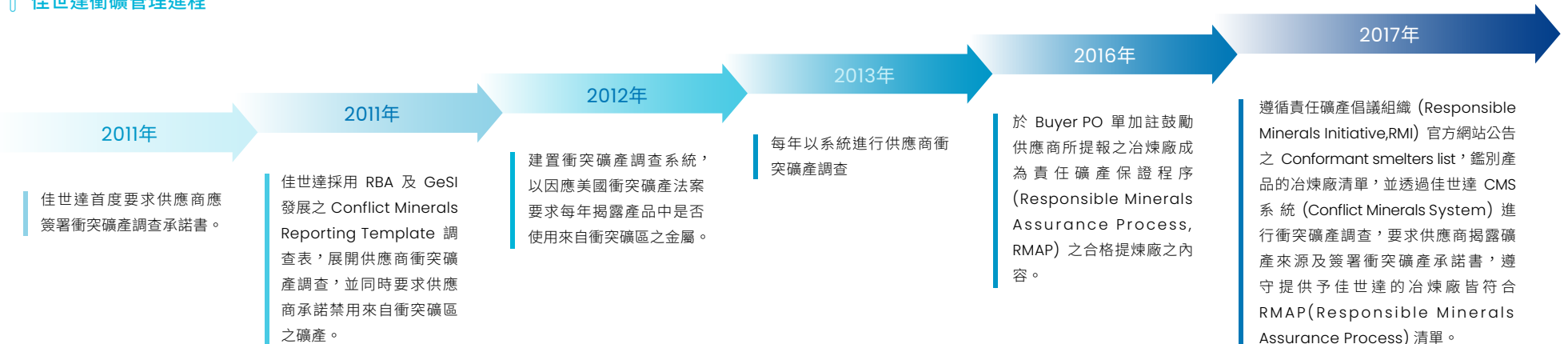


衝突礦產管理

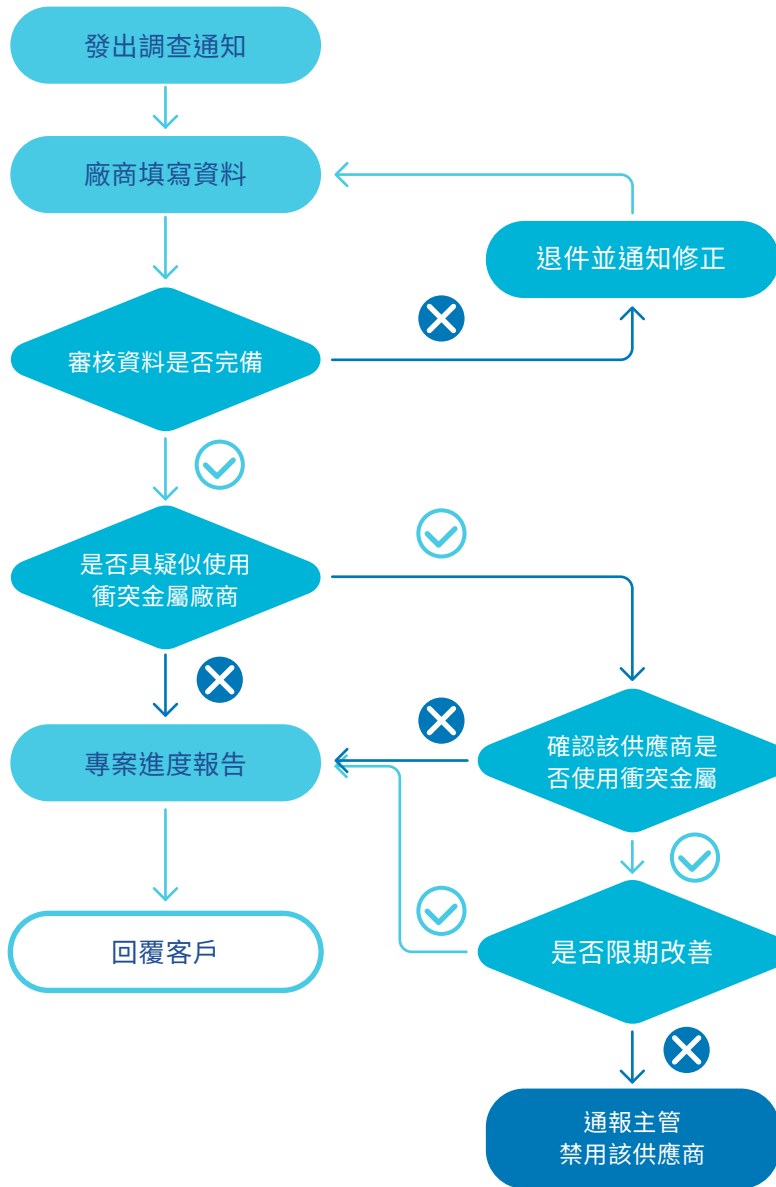
國際非政府組織如 SOMO 及 Enough 之研究報告指出，剛果正面臨二次世界大戰以來最嚴重的死亡衝突，而造成這些衝突的主要原因來自於電子產品對於剛果民主共和國東部豐富金屬礦產的需求。倘若生產電子產品的公司使用採購來自於剛果東部衝突礦區的金屬礦產，等同於助長這些衝突行為。因此責任商業聯盟行為準則 (RBA) 及全球電子可持續發展倡議組織 (GeSI) 已要求其組織成員必須實施責任性採購程序，以確保其金屬採購程序符合社會及環境責任。

佳世達身為全球公民的一員，支持國際社會對衝突礦產的抵制活動，制定佳世達衝突礦產承諾並參照 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針對供應商的衝突礦產調查。我們訂有內部管理程序，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，2022 年共調查 206 家供應商，完成調查比率為 73.3%。

佳世達衝突礦管理進程

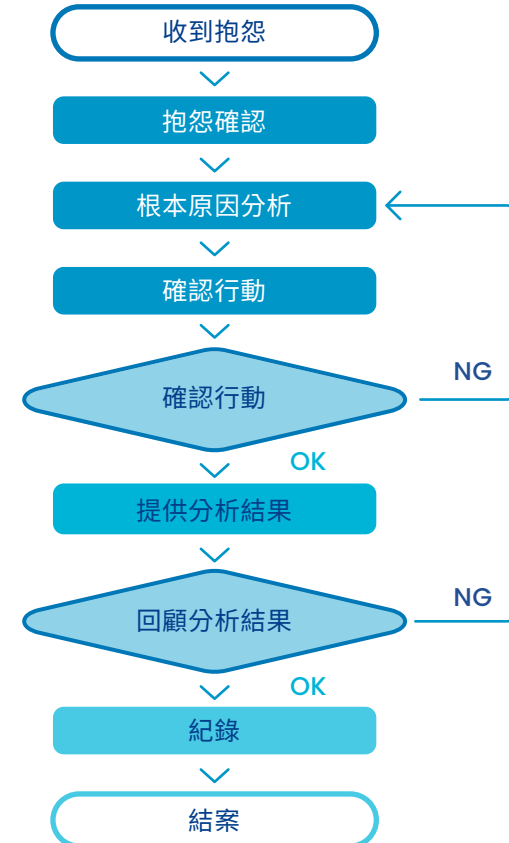


衝突礦產調查執行流程



客戶信賴關係

佳世達將提升客戶及事業夥伴滿意度作為首要考量，以問卷的方式調查客戶及事業夥伴對承諾交期、成本、技術、品質、客服、相關法規、整體評價之分數，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, 簡稱 CSD)，以便全面瞭解客戶需求 (Voice of Customer)，協助客戶並解決問題。客戶可透過企業網站上提供的溝通信箱進行反饋，2022 年共有 1 件關於 ESG 報告書建議增加溝通內容的反饋，並已於 24 小時內回應。



客戶承諾



客戶滿意度調查

為確保客戶的需求得到了了解及滿足，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，由 CSD 統一發通知信給客戶的對應窗口，請客戶至佳世達問卷調查系統進行評分，評分結果亦將由 CSD 彙整並傳達給各權責部門，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。2022 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 96 分，足見佳世達在客戶服務與滿意度的表現深獲客戶肯定。

2022年客戶滿意度調查結果(分)



近四年客戶滿意度

	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2022 年目標
滿意度 (分數)	95	95	95	96	92
客戶涵蓋率 (%)	100	100	100	100	100

隱私保護

佳世達重視且致力於隱私權及個資保護，我們參考各營運據點之隱私權保護相關法規與歐盟「一般資料保護規範 (General Data Protection Regulation, GDPR)」之相關要求，制訂隱私權政策，保護所有的個人資料，並要求子公司、合資公司、供應商、承包商、外部顧問及協力廠商等皆須依循，以保障個資所有人之權益。

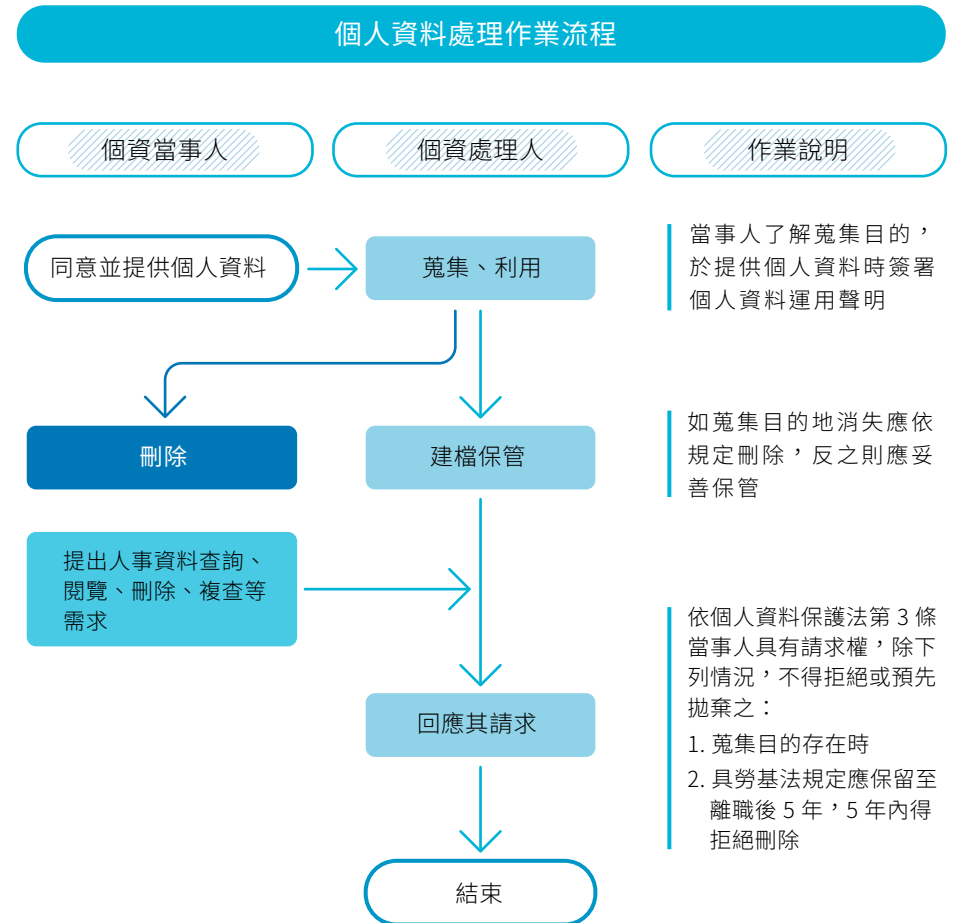
對於因業務需求所蒐集利用之隱私資訊，佳世達設定明確的蒐集 / 處理 / 利用目的與個資範疇，以及分享之限制、跨境傳輸、資料保護機制、資料保留期間等，以確保落實隱私權及個資保護，同時將隱私權納入風險管理範疇，由風險管理政策與風險管理委員會進行監督管理，整體機制並納入內控制度範疇進行管控。隱私權政策有任何疑問，皆可透過指定窗口反映：為保護個資所有人之權益，如針對隱私權有相關主張或疑問，可透過電話：(03)359-8800；傳真：(03)359-9000；電子郵件：Grace.Wu@qisda.com 提出申訴或舉報

2022 年佳世達提供 2 堂與隱私權有關課程，課程名稱分別為 (1) 個人資料保護法及 (2)GDPR_ 個人資料保護與管理手冊，每位工作者皆需參與，受訓人數為 6,000 人，時數 6,000 小時。

為確認現行管理方法之有效性，佳世達每年定期確認是否有發生資料遺失事件之投訴，若有則進行全面檢討，2022 年並未因資料遺失、洩漏相關之投訴事件發生。我們僅於必要的使用範圍內使用所蒐集之個資，不會將個資進行二次使用。

 個資洩漏投訴件數	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
	外部機關	0	0	0
客戶反映	0	0	0	0

個資處理通報流程



轉型力

環境政策與管理

氣候調適與減緩

能源使用與節約

善用水資源

廢棄物循環

污染物處理

生物多樣性與森林保育



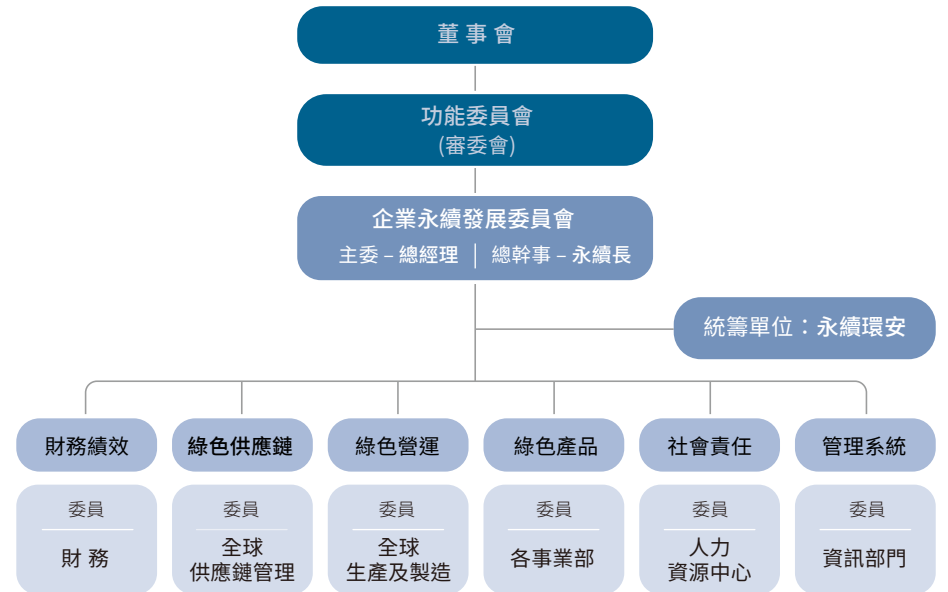
環境政策與管理

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。未來持續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 14001 環境管理標準驗證。過去 4 年度環境違規件數：



氣候調適與減緩

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，加劇溫室效應發生、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、降雨量及某些區域的氣候改變，甚至造成整個生態系統的改變。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。每年定期以企業永續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 CDP (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。



治理

a. 董事會監督氣候相關風險與機會

佳世達重視與氣候有關的問題所造成的影響。考慮到影響的範疇涵蓋每個執行的角度和公司的未來發展，董事會主席親自監督這些影響，確保董事會瞭解氣候變遷問題對公司永續的意義，同時透過內部自上而下的方式進行有效管理，我們已將 ESG 績效與達成程度與 CSO、高階主管的 KPI 薪酬連結。自 2023 年開始，公司決定為董事長、執行長、總經理和其他高階經理人設立長期獎勵計劃，該計劃連結 ESG 績效（公司治理、社會參與和環境永續的績效指標），並根據每年所達成的 ESG 績效目標情況，授予長期激勵報酬。以總經理為例，該報酬預計最高將佔其年度整體薪酬之 10%。

b. 管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用

由於氣候議題日益嚴重，且關注氣候風險與佳世達整體永續目標相符，因此佳世達視氣候相關風險為立即且高重要性的風險，並由企業永續發展委員會（ESG Committee）推動永續相關發展事務，相關議題每季於高階主管會議中討論，且每年一次向董事會匯報，董事會承諾在 2050 年時達成淨零目標（已於 2022 年承諾加入 SBTi），詳細細節請參考「指標和目標」章節。佳世達的風險管理機制中，除了經營管理層級的風險雷達圖與年度 Top3 風險評估，還有作業層面的風險體檢表評估，包含所有重要營運單位，依據各單位主要營運功能，展開可能的作業層級風險評估。並於 2022 年將氣候變遷風險納入其中，將各單位可能面臨的轉型風險與實體風險進行評估，並選擇適合之情境進行可能的財務影響揭露。

策略

a. 已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會

佳世達定義短期（2021-2025）、中期（2026 ~ 2030）、長期（2031 ~ 2050），並採用 RCPs 氣候情境，鑑別出 7 項轉型風險、3 項實體風險與 8 項機會，並透過製作氣候風險矩陣圖，完成對氣候風險的管理與擬定因應作為，氣候風險矩陣圖可以幫助佳世達公司更好地了解氣候變化對業務的影響，同時也能夠引導公司在未來的氣候變化中如何因應和管理風險。在這個矩陣圖中，風險被分為「衝擊」與「頻率」兩大面向，依程度高低，均分為「低」、「中低」、「中」、「中高」、「高」，且各項氣候風險均事先鑑別出影響期間，可使佳世達在面對氣候風險時，更能正確估計對營運的影響時長。請參考 2022 年度佳世達氣候變遷風險與機會矩陣圖

b. 對業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會

我們盤點了氣候相關風險與機會，並計算列舉這些風險與機會可能對於業務、策略及財務造成的潛在影響。依據鑑別出的氣候風險與機會，由各負責部門管理「風險內容」、「業務、策略及財務潛在影響」、「調適與因應作為」，作為佳世達在擬定相關避險語風控措施時的參考（請參考下文氣候相關風險及財務影響）

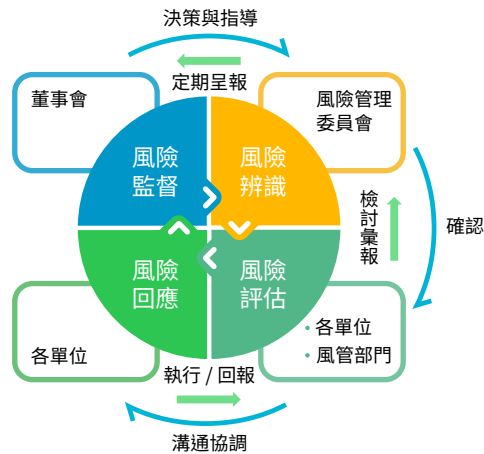
c. 將氣候變遷不同的情境納入考量

佳世達的 2° C 情境引用聯合國氣候變遷專門委員會（IPCC）的 RCP 2.6、RCP 4.5、RCP 8.5 氣候情境，並對轉型風險、立即性實體風險與長期性實體風險進行風險評估。以及轉型風險 NDCs 的情境模擬。（實體與轉型的模擬資料請參考下文詳細內容）

風險管理

a. 鑑別和評估氣候相關風險的流程

佳世達依循 TCFD 框架，以識別具有業務、策略和財務規劃上影響的風險 / 機會。風險 / 機會由相關部門定義和列出，佳世達的 2°C 情境引用聯合國氣候變遷專門委員會 (IPCC) 的 RCP 2.6、RCP 4.5、RCP 8.5 氣候情境，並對轉型風險、立即性實體風險與長期性實體風險進行風險評估。鑑別與分析本公司營運範疇之短中長期的氣候風險與機會。



b. 管理氣候相關風險的流程

佳世達為因應氣候變遷風險，依據風險情境分析提出因應計畫，並已於 2020 年度委託富邦產險調查洪災淹水風險，用以參考制定氣候實體風險之因應策略。另針對氣候變遷易導致之年均溫上升造成的旱災，與降雨量增加導致的洪災，均有訂定因應策略，以減緩並調適相關氣候風險：

1. 抗旱計畫

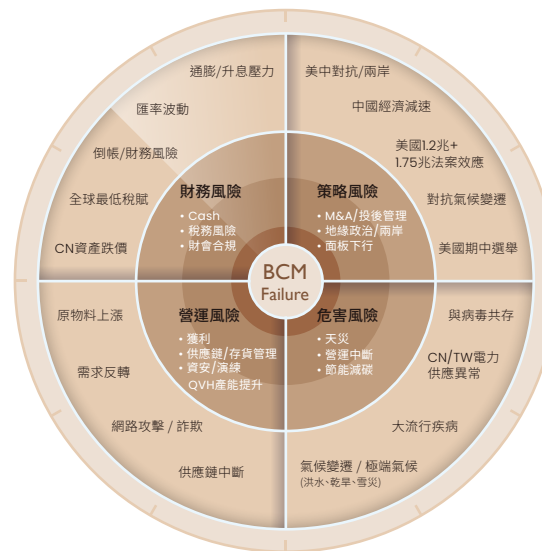
任一區水情燈號轉為綠燈時，啟動抗旱措施，以用水盤點與儲水天數為主要指標，並以度過供二停二之情境為目標。

2. 防洪 BCP

當供應商所在區域有潛在氣候風險時，佳世達對供應商持續營運計畫進行徹底調查，或被建議採取適當的適應措施。透過在風險管理中發揮積極作用，能夠在危機中保持穩定的供應鏈，從而防止其業務營運中的損害，以保護其利害關係人的利益和權利。佳世達並委請外部專家，針對本公司重點廠區進行氣候風險評估，以作為改善調適氣候風險之參考。

c. 鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理

佳世達從 2005 年起導入企業風險管理架構，並成立風險管理委員會，每年展開年度風險辨識與評估，針對高風險項目展開預防減緩措施，於每季進行追蹤。氣候變遷風險最早於 2016 年出現在年度風險雷達圖中，並於 2017 年列入公司 Top 3 風險。而在 2022 年的風險排名，從實體風險逐步增加轉型風險，依據風險嚴重性與風險可能性進行評估，並展開工廠生產中斷與供應商供應中斷二項重大風險進行追蹤，並作為訂定持續營運計畫 (BCP) 的基礎。



2022 Qisda Top3 Risks

策略風險：例如

- (1) 面板下行
- (2) 高附加價值獲利過半
- (3) 地緣政治/兩岸

2 營運風險：例如

- (1) 獲利
- (2) 景氣反轉/供應鏈/庫存
- (3) 資安

3 危害風險：例如

- (1) 碳排及綠電
- (2) 水電、短缺
- (3) Covid-19

指標與目標

a. 在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標

佳世達關注氣候議題對營運的影響，因此董事會通過對相關目標的承諾與關注，並著重於：

1. **綠色營運**：年度百萬美金產值的用電是否達成年減 1% 目標。
2. **綠色產品**：新一代產品較前一代產品減碳、減量及提升能源效率達 1%。

b. 範疇 1、2、3 的排放量與相關風險

對應 SBTi 及公司減碳大路徑，持續投資率能改善及減碳工程改善。

溫室氣體排放

佳世達已將溫室氣體排放列為重要的永續績效指標之一，每季度由 ESG 委員會進行評估。2022 年產值下降至 4,180 百萬美元，因此溫室氣體排放強度為 17.65 噸 CO₂e / 百萬美金 (73,770 / 4,180)。與 2021 年的強度 21.91 相比，微幅提升了 3%。2022 年，由於產值下降，生產所需用電減少，且自發自用的太陽能發電量增加，因此採用市電的範疇二溫室氣體總排放量比 2021 年 104,383 公噸減少，總排放量為 68,965 公噸，約下降了 33.9%。因應未來可能產生的碳稅，因目前徵收機制尚未明朗，雖可能為溫室氣體排放相關風險，但目前僅能鑑別有此風險，而實際影響程度未明，佳世達將會持續關注此議題。

2022 年度佳世達科技溫室氣體排放總表

單位：公噸 CO₂e

國家 / 地區	範疇 1	範疇 2	範疇 3
台灣	1,638	8,187	1,652
中國	3,097	57,598	108
越南	70	3,180	41
總計	4,805	68,965	1,801

管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效

短期 (2021~2025 年)

1. 擴大 GHG 盤查類別 (包含供應商)
2. 在 2025 年之前，碳排放強度降低 21%
3. 2021-2025 年期間，每百萬美元產值的水消耗量為 126 公噸，廢棄物回收率增加 2%
4. 到 2025 年為止，材料減少 5%、節能 5%、產品碳排放減少 5%
5. 2025 年再生能源比例佔 32%

中期 (2025~2030)

1. 2030 年綠色工廠比例達 100%
2. 2030 年低碳產品達 60%
3. 零碳工廠 (2040 年達 67%)

長期 (2030~2050)

1. 2040 年再生能源比率符合 RE100 要求
2. 2050 年達成淨零排放 (碳中和)
3. 2050 年達成 100% 零碳工廠願景

治理

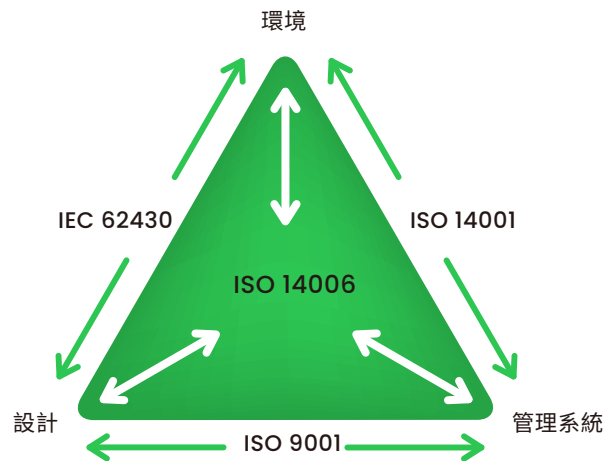
佳世達董事會負責審核和指導氣候變遷戰略、行動計畫及年度目標，委由永續長負責擬定、規劃及推動，每季於風險管理及企業永續管理委員會執行氣候變遷風險偵測及因應，並每年定期向董事會報告執行情形，並檢討溫室氣體減量目標與達成度。

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)。

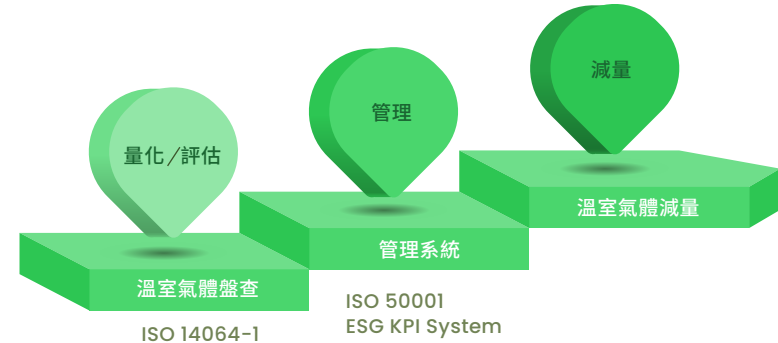
綠色產品

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並於企業社會責任報告書 (CSR) 報告當中揭露氣候變遷策略及減量績效。



認知

- 供應商社會責任及環境安全衛生調查
- 責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 自我評估



推動

- 供應商社會責任及環境安全衛生稽核
- 推行責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)



永續

- 供應商自主管理
- 永續報告撰寫
- 擴展至二階供應商

目前佳世達已評估出之風險與情境整理如下：

參數假設	現在 ~2030	2031~2050	營運與財務衝擊			管理作法
			上游 (供應商)	佳世達	下游 (客戶)	
氣候實體情境 RCP2.6						
<p>年均溫</p> <p>年均雨量</p>		<p>年均溫： 台灣上升 0.3 ~ 2.1°C 蘇州上升 0.8 ~ 2.7°C 越南上升 0.6 ~ 1.7°C</p> <p>年均雨量： 台灣增加 -5.3 ~ 12% 蘇州增加 1.7 ~ 11.3% 越南增加 -6.6~10%</p>	<p>若雨量異常增加，則會導致出貨延遲而影響佳世達生產出貨。</p>	<p>越南於年均溫方面最高上升 1.7°C，而台灣與中國皆為上升 2°C以上，可能導致廠房及周邊環境溫度上升，影響生產效率。</p> <p>雨量的增加可能導致水災的增加，尤其在三個國家的最大雨量增加幅度都超過 10%，如果廠區附近排水設施不良，易造成廠房淹水或原物料、成品、機具損失。</p>	<p>客戶要求預備材料庫存以因應恐怕有缺料的危機。</p>	<p>針對廠商與佳世達內部同步要求注意工廠位置的地基高度以避免水災。定期關注是否有異常天災而影響廠商跟佳世達營運。</p> <p>另外佳世達進行天災的 BCP 演練，盤點各廠的地基高度，並進行改善與防洪措施。</p> <p>另外關鍵材料依照 FCST 固定備足庫存以應不時之需。</p>
氣候實體情境 RCP4.5						
<p>年均溫</p> <p>年均雨量</p>		<p>年均溫： 台灣上升 0.7 ~ 2.4°C 蘇州上升 1.2 ~ 3.2°C 越南上升 0.8 ~ 2.0°C</p> <p>年均雨量： 台灣增加 -4.7 ~ 13.6% 蘇州增加 2.1 ~ 12.8% 越南增加 -4.6 ~ 9.9%</p>	<p>大多供應商位在蘇州，若溫度上升 3.2°C可能影響廠房人員出勤或身體不適，而無法生產導致斷料。若雨量異常增加 10%，則會導致淹水影響員工勤、廠房淹水無法生產與出貨，進而影響佳世達生產出貨。</p> <p>天災異常會影響供電穩定性，無法持續生產最終成本亦會增加。</p>	<p>台灣與越南於年均溫方面最高分別上升 2.4°C與 2.0°C，但中國最高可上升 3.2°C，可能導致廠房及周邊環境溫度上升，影響生產效率，需投入改善設備。此外因近年夏季高溫持續時間更長可能造成員工身體不適影響公司營運。</p> <p>平均雨量的增加則可能導致水災的增加，目前佳世達各廠區的年均雨量增幅約 9.9 ~ 13.6%，如廠區附近排水設施不良，易造成廠房淹水或原物料、成品、機具損失，但仍需考量當地地形、排水、防洪措施等因素。</p>	<p>客戶除了要求多備庫存，並要求增加 2nd source</p>	<p>針對廠商與佳世達內部同步要求注意工廠位置的地基高度以避免水災。定期關注是否有異常天災而影響廠商跟佳世達營運。</p> <p>另外佳世達進行天災的 BCP 演練，盤點各廠的地基高度，並進行改善與防洪措施。</p> <p>關鍵材料除了備庫存之外，並導入 2nd source.</p>

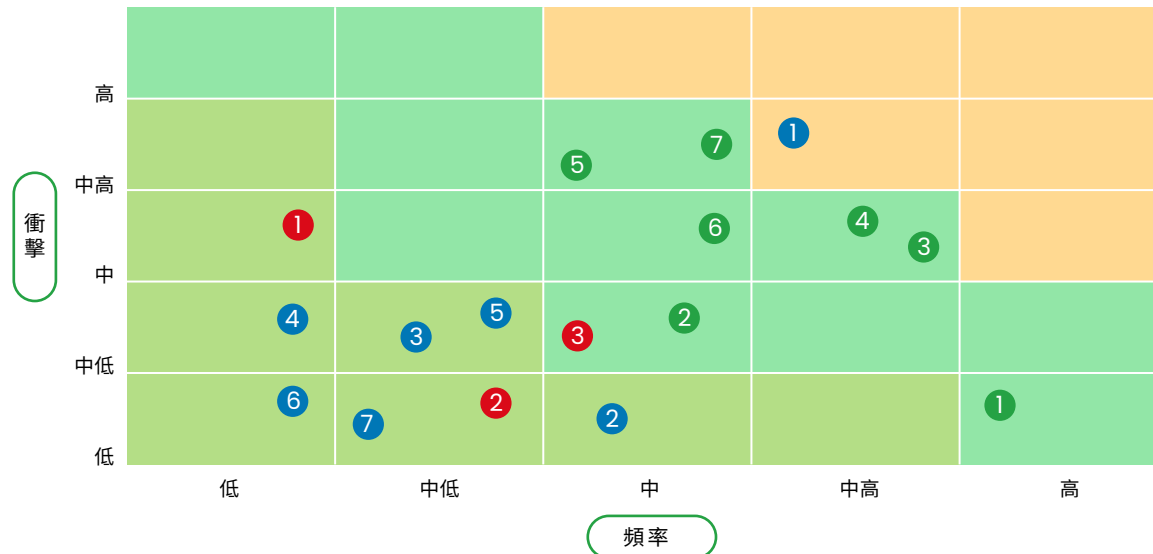
參數假設	現在 ~2030	2031~2050	營運與財務衝擊			管理作法
			上游 (供應商)	佳世達	下游 (客戶)	
氣候實體情境 RCP8.5						
年均溫 年均雨量		年均溫： 台灣上升 1 ~ 3.1°C 蘇州上升 2 ~ 4°C 越南上升 1.1 ~ 2.6°C 年均雨量： 台灣增加 -7.7 ~ 13% 蘇州增加 3 ~ 17.1% 越南增加 -2.7 ~ 14%	更高溫與雨量極大或乾旱恐造成大缺電，廠商恐要花費更高成本改善工作環境與設備並顧及人員安全。 材料的備料時間恐更長期或要改變運輸方式而增加成本。	台灣與越南雖仍較中國低溫，但增溫幅度有機會高於 2°C，可能導致氣溫持續增高，須持續改善廠房空調。年均溫上升可能導致颱風數量減少與乾旱產生。 在極端氣候狀況下，佳世達所處的三個地區 / 國家均比其他氣候情境更有可能發生水災 / 淹水，且除廠房淹水可能外，亦可能發生運輸交通受阻、人員通勤影響或受傷。	客戶希望有第二地或第三地生產來預防因各地的災害而影響出貨交期。	針對廠商與佳世達內部同步要求注意工廠位置的地基高度以避免水災。定期關注是否有異常天災而影響廠商跟佳世達營運。 另外佳世達進行天災的 BCP 演練，盤點各廠的地基高度，並進行改善與防洪措施。 佳世達積極建立蘇州、台灣、越南三個生產據點，以因應各區域不同的狀況與客戶需求。
氣候實體情境 NDCs						
淨零排放 SBTi 1.5°C	1. 每年減碳量達 4.2% (範疇 1+2) 2. 2030 年達 60% 綠電	1. 每年減碳量達 4.2% (範疇 1+2) 2. 2040 年達 100% 綠電 3. 2050 年淨零承諾	因產業轉型需求： 1. 將帶動低碳產品投資增長，供應商營運成本勢必提升 2. 無法因應低碳轉型挑戰之廠商將漸喪失訂單及競爭力。	依循台灣 2050 年淨零路徑及國際低碳轉型趨勢與法規、政策壓力，佳世達集團 2030 年綠電 60%、2040 年達 100% 目標。假設業務成長致用電量年成長達 5%，至 2030 年集團用電量相比 2021 年將成長約 1.5 倍，故須加大投資金額加速能源轉型以提高綠電使用率。	因應低碳轉型趨勢，客戶將專注於提升委託 ODM 產品源於綠色製造及設計出低碳產品。對於其上游供應商將提出更多再生能源及綠色產品目標之要求。	1. 持續針對廠區進行節能設施投資，減量 644 萬度 2. 購買再生能源 350 度綠電 3. 依 SBT 減量實施減量

風險管理

佳世達也依照我們所採用的 RCPs 氣候情境，鑑別出 7 項轉型風險、3 項實質（實體）風險與 8 項機會，並透過製作氣候風險矩陣圖，完成對氣候風險的管理與擬定因應作為，氣候風險矩陣圖可以幫助佳世達公司更好地了解氣候變化對業務的影響，同時也能夠引導公司在未來的氣候變化中如何因應和管理風險。在這個矩陣圖中，風險被分為「衝擊」與「頻率」兩大面向，依

程度高低，均分為「低」、「中低」、「中」、「中高」、「高」，且各項氣候風險均事先鑑別出影響期間，可使佳世達在面對氣候風險時，更能正確估計對營運的影響時長。最後，佳世達依據氣候風險與機會，由各負責部門管理「風險內容」、「潛在業務、策略及財務影響」、「調適與因應作為」，作為佳世達在擬定相關避險語風控措施時的參考。

2022 年度佳世達氣候變遷風險與機會矩陣圖



轉型風險

- 1 國內外法規與法律 (中長期)
- 2 碳交易和碳稅 (中期)
- 3 綠色產品與技術 (長期)
- 4 購置綠電 (中長期)
- 5 客戶與法規要求 (長期)
- 6 消費者永續意識 (長期)
- 7 聲譽 (長期)

實質風險

- 1 颱風與水災 (長期)
- 2 缺水與缺電 (中期)
- 3 年均溫上昇 (中期)

機會

- 1 節能效益 (短期)
- 2 節水效益 (短期)
- 3 高效綠建築 (中長期)
- 4 太陽能建置 (中長期)
- 5 低碳牌商品和服務 (長期)
- 6 節能商品市場需求 (中長期)
- 7 節能商品市場需求 (中長期)

氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
轉型風險	政策和法規		每年定期檢查氣候變遷的相關法規的相容性。對於風險較高的法規，佳世達將其納入風險管理委員會和 ESG 委員會的評估中。如果被確定為潛在的風險，風險將被設定為每個季度的關鍵績效指標來管理。		
	國內外法規與法律	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 經濟部下屬的能源局要求公司每年減少 1% 的電力 行政院推出夏季節電措施 《溫室氣體減量及管理法》已於 2015 年透過，要求主要能源消耗公司報告相關問題。 產品標誌（如碳標籤、綠色標章）在銷售地區可能出現的法規風險 國內外法規可能針對高耗能產品禁售與管制 	<ul style="list-style-type: none"> 電費可能增加，導致營運成本增加可能會影響工廠生產 	<ul style="list-style-type: none"> 佳世達在行政和工程控制方面做出了回應。每個季度，我們都會在 ESG 委員會管理這個問題。 我們已經實施了智慧照明和關燈檢查措施，以滿足新的規定，節電已經在 ESG 委員會得到控制。 我們在 ESG 委員會中設定了相關的 KPI 指標來控制。並持續關注國內外法規要求，目前佳世達沒有國內外法規風險。 佳世達隨時關注國內外相關法規，並對內部宣達關於最新法規要求，例如歐盟禁止銷售 8K 電視，讓同仁更完整明瞭氣候變遷轉型風險。
	碳交易和碳稅	中期	<ul style="list-style-type: none"> 碳邊境調整機制（CBAM）2023 年起將逐步實施 美國碳關稅制度可能造成影響 	<ul style="list-style-type: none"> 進口商將在 2026 年開始支付歐盟 CBAM 費用，導致進出口成本上升 	<ul style="list-style-type: none"> 佳世達將繼續關注這一趨勢，目前所屬產品尚未被納入，但將提早應對相關問題。
	技術		我們能夠從產品實現的最初階段 -- 設計 -- 開始，將環境影響和碳排放降到最低。考慮到利害關係人對產品減碳意識的提高，佳世達自 2009 年起將此問題納入我們的風險評估。		
	綠色產品與技術	長期	<ul style="list-style-type: none"> 消費者意識的變化將導致對綠色產品的需求增加，因此佳世達的產品必須滿足消費者期待與市場需求 	<ul style="list-style-type: none"> 研發費用與研發製作中的節能設備需要更高的成本 	<ul style="list-style-type: none"> 我們在 2011 年正式推出內部碳足跡計算系統 - 碳管理平臺，一旦客戶要求提供此類資訊，就可以計算出產品的碳排放量 佳世達已開始將生態設計理念融入我們的產品開發過程，例如 IEC 62430 驗證的環保設計，包括液晶顯示器、投影機等，以創造更多環保的綠色產品。
	購置綠電	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 因應 RE100 計畫，逐年增加購置綠電憑證比例。 提昇綠色能源使用，佳世達建置太陽能發電相關設備 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年度，佳世達購買再生能源成本綠色憑證費用為 USD 3,745 元。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 購買再生能源（綠電）為 350 萬度 目標 2030 使用再生能源 60%

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
轉型風險	市場		消費消費者越來越意識到他們所購買的產品對環境的影響，如果我們的產品不能達到預期的環保表現，就會存在市場風險。		
	客戶與法規要求	長期	<ul style="list-style-type: none"> 開展 LCA 研究相關的額外勞動力和工作時間的成本不斷增加，侵蝕了我們的收入和利潤。 	<ul style="list-style-type: none"> 自 2011 年以來，消費者行為的變化對開展 LCA 成本的財務影響已累計約 341,000 美元。 我們的某個客戶正計畫要求我們的產品透過 PAS2050 或 ISO14067 以應用 EPEAT，每年花費 59 萬美元。 	<ul style="list-style-type: none"> 佳世達在 2011 年推出了碳管理平臺系統，在產品量產後立即向客戶提供產品碳足跡報告。 並在 ESG 委員會中每季度進行審查、建立和維護產品溫室氣體清單系統和協力廠商驗證的成本已經超過 342,700 美元。 潛在的財務影響總額為 931,000 美元左右。
	消費者永續意識	長期	<ul style="list-style-type: none"> 品牌客戶對評估產品碳足跡的要求越來越高。 	<ul style="list-style-type: none"> 計算產品的碳足跡需要相當多的額外時間和勞動力 	<ul style="list-style-type: none"> 透過碳足跡計算系統，我們可以滿足客戶的要求，成功降低轉型風險
	名譽		透過對氣候風險的鑑別與管理，可能會影響到外部利害關係人對佳世達的評價，進而影響長期營運狀況		
聲譽風險	長期	<ul style="list-style-type: none"> 若節能產品認證出現錯誤，將導致銷售減少。 	<ul style="list-style-type: none"> 重新認證及部分產品銷售受到影響，估計對營收影響 1% 	<ul style="list-style-type: none"> 對於風險較高的聲譽問題，佳世達將其納入風險管理委員會和 ESG 委員會的評估中。 根據品牌客戶的要求，佳世達提供了組織和產品的溫室氣體排放資料以及相應的碳減排計畫。 	

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
實體風險	立即性實體風險		佳世達建立了應急聯防機制，針對每年可能影響公司營運的氣候事件，整合公司和集團的資源，展開評估和分析。		
	颱風與水災	短期	<ul style="list-style-type: none"> - 洪水會導致業務中斷，產品的生產和交付暫停。 	<ul style="list-style-type: none"> - 估計若影響期為1天：災情可能影響約15萬人民幣，需調整生產流程 - 若2天以上，則可能影響約30萬人民幣 	<ul style="list-style-type: none"> - 透過專業氣候災害綜合分析，我們可以透過保險轉移風險，於2020年透過富邦產險鑑定佳世達臺灣廠區是否有氣候相關風險，目前每年針對公司整體風險所承保金額為20億元以上。
	長期性實體風險		對於全球長期氣候趨勢，佳世達鑑別出各項風險，並逐步採取因應策略，以預防可能的衝擊。		
	缺水與缺電	短期	<ul style="list-style-type: none"> - 蘇州廠區若長期缺電將影響生產 - 台灣廠區在北部供水緊縮達到過供二停三的情境下，將對產能造成影響。 	<ul style="list-style-type: none"> - 蘇州廠區：如被政府限電5天，則可能會影響2000萬CNY的訂單。 - 台灣廠區：占整體公司營運的產量較少，影響金額不大 	<ul style="list-style-type: none"> - 2020年，佳世達對集團的用水情況進行了調查，模擬乾旱發生時缺水的配套計畫。 - 非產線人員將實施WFH，降低對生產的影響，原本2.5天之儲水可延長為3.5天，將不對生產造成影響。 - 若長期影響，由於佳世達有三地廠房，坐落在不同國家，將啟動異地生產，互相支援
年均溫上升	短期	<ul style="list-style-type: none"> - 平均溫度的上升將誘發更多的電力消耗以滿足空調和供暖的需要。 	<ul style="list-style-type: none"> - 購置空調花費，可能導致成本上升 	<ul style="list-style-type: none"> - 已完成空調冰水主機更新，扣除政府補助花費NTD 2,220萬元。 	

氣候相關機會及財務影響

	類型	影響期間	潛在財務影響	因應作為
資源效率	節能效益	短期	每年節省 1,872 美元 節能計畫潛在的財政收益估計超過 18 萬美元。	<ul style="list-style-type: none"> 為了減輕客戶要求對我們的影響，佳世達制定了相關的溫室氣體減排計畫，分為兩條軌道：工程改進和行政管理。 我們也啟動了 ISO 50001 能源管理系統，充分監控我們在節能方面的表現，降低營運成本。估計每年可節省 13.37 公噸 CO₂e。 佳世達一直利用節能資料作為我們的永續指標，每季度進行一次審查，以跟蹤減排進展。我們的關鍵績效指標是到 2025 年，每百萬美元產值的耗電量比 2021 年基準年減少 21%。 為了減少能源消耗，佳世達已經制定了相關計畫，如在所有辦公區域和某些倉庫使用 LED (20W) 燈代替原來的 T8 (40W) 螢光燈。節能工程改造的累計總費用約為 19 萬美元。
	節水效益	短期	蘇州廠區水費及危廢處置費減省成本約 NTD 1.27 千萬元	<ul style="list-style-type: none"> 為了減少水的使用和消耗，佳世達在 ESG/CSD 委員會中制定了 KPI，計畫到 2025 年，每百萬美元產值的水消耗量比 2015 年的基準年減少 22%。 各製造廠區依所在地主管機關要求檢測頻率，進行排放廢水水質檢測。 每季度審查一次，以跟蹤減水進展。我們的關鍵績效指標是到 2025 年，透過相關計畫將每百萬美元產值的用水量減少 22%。 為了減少水的消耗和滲漏，佳世達制定了相關計畫，分為兩條軌道：工程改進和行政管理，如查漏修漏、更換老舊管道、安裝節水設備和節水宣傳。累計減水成本約為 11,100 美元。 在蘇州廠區生產中的廢水回收率，因不同生產線而有不同，回收率約為 70% ~ 100%。
	高效綠建築	中長期	減少了間接（營運）成本	<ul style="list-style-type: none"> 提高工廠的能源效率可以帶來能源的節約和成本的降低。佳世達已經制定了相關的工程改進計畫，以便向更高效的建築邁進。 2022 年台灣廠區雙星廠通過綠色工廠三年展延。 台灣廠區雙星廠綠建築標準目前為既有建築銅級，2023 年啟動升級計畫，預計 2024 年提升至既有建築銀級。 蘇州廠區 2023 年預計申請中國江蘇省綠色工廠認證，盤點現有綠色產品、綠色設計、節能措施，並擴大 ISO 50001 證認範圍。
能源來源	太陽能建置	中長期	2021 年桃園廠建置太陽能發電及儲電成本約 2,310 萬 蘇州廠區與能源公司合作，佳世達提供設置場域，能源公司提供發電設備，營運後佳世達購買綠電使用，並付給能源公司低於市電之使用費用	<ul style="list-style-type: none"> 已於 2021 年底建置完成，包含蘇州一期太陽能及桃園雙星太陽能發電併網 2022 年佳世達太陽能發電量累計達 520 萬度電，皆為自發自用 2023 年蘇州廠區將進行第二期太陽能發電建置工程 每年可節省 1950 萬元電費（420 萬度電）

	類型	影響期間	潛在財務影響	因應作為
產品服務	低碳排商品和服務	長期	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年桃園廠建置太陽能發電及儲電成本約 2,310 萬 蘇州廠區與能源公司合作，佳世達提供設置場域，能源公司提供發電設備，營運後佳世達購買綠電使用，並付給能源公司低於市電之使用費用 	<ul style="list-style-type: none"> 與 2015 年相比，材料使用量減少 5%，溫室氣體排放量減少 5%，該目標必須由各業務單元的具體產品來完成。自 2011 年以來，建立和維護綠色產品體系和進行協力廠商驗證的費用已超過 342,700 美元。
市場	節能商品市場需求	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 減少了間接（營運）成本。減少水的消耗可以導致碳的減少和成本的降低。由於材料有 1.1%，潛在的財務收益估計超過 24,787,000 美元。 	<ul style="list-style-type: none"> 佳世達集團積極進行節能產品開發，希望綠能產品每年逐步上升營業額的占比 達昇能源從規劃階段即將節能及安全納入設計，並於完工後做好能效調校及後續之營運維護，落實節能及安全運轉承諾，除提供即時用電數據、調控設備與異常監控通報外，依國際節能績效量測與驗證方法（IPMVP），每月提供節能效益與設備妥善報告，期望透過專業能源服務，提升客戶競爭力（確保能源使用效益、減低人力負擔），創造（地球、客戶、達昇）三贏。
韌性	節能商品	中長期	<ul style="list-style-type: none"> Qisda_LCD 產品 Energy star 機種年營業額年成長 4.67% 達昇能源 2022 年營業額 1.3 億元，同期比成長 20% BenQ：LCD and PDP 節能標章佔比數約 55%，PDP, 節能標章比率 100%， Qisda： <ul style="list-style-type: none"> LCD：2022 年我們有 76% 的產品符合該節能法規要求 因為有達昇能源的業務，因此不被氣候風險影響 	<ul style="list-style-type: none"> 達昇能源秉持智慧節能、綠能永續理念，專注於能源服務，涵蓋空調、空壓、熱回收、照明、用電管理、儲能、用電設備監控、並相關數據連網管理，透過節能效益分享與綠能系統建置，與客戶建立長期夥伴關係。 未來持續要求減碳技術轉型與低碳材料 BenQ：目前塑膠外殼使用回收材 35% 緩衝包材使用 EPS；未來塑膠外殼使用回收材 65% 或是 85% 緩衝包材使用全紙摺或紙塑材料 Qisda：針對塑膠、鐵件、紙包材進行循環經濟，再生使用

指標與目標

佳世達為達成綠色企業目標，已於於 2022 年承諾 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合。佳世達重視與氣候有關的問題所造成的影響。考慮到影響的範疇涵蓋每個執行的角度和公司的未來發展，董事會主席親自監督這些影響，確保董事會瞭解氣候變遷問題對公司永續的意義，同時透過內部自上而下的方式進行有效管理，

我們已將 ESG 績效與達成程度結合 CSO、高階主管的 KPI 與薪酬中。自 2023 年開始，公司決定為董事長、執行長、總經理和其他高階經理人設立長期獎勵計劃，該計劃連結 ESG 績效（公司治理、社會參與和環境永續的績效指標），並根據每年所達成的 ESG 績效目標情況，授予長期激勵報酬。以總經理為例，該報酬最高預計將佔其年度整體薪酬之 10%。

能源使用與節約

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，目前盤查組織邊界涵蓋率已達 100%。全球製造據點 2022 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)，2022 年度能源密集度 (強度) 為每佰萬美金產值用電 29,436 度。佳世達科技於 2021 年於台灣廠區及蘇州廠區擴大建設太陽能發電與儲電設備，並於 2022 年啟用，兩廠區所產生之再生能源皆於廠內自發自用，減少外購電力使用。

能源		單位	2019	2020	2021	2022
電力	自發自用再生	度	9,240	9,300	9,680	5,200,534
		百萬焦耳	33,264	33,480	34,848	18,721,922
	外購再生	度	0	0	0	3,500,000
		百萬焦耳	0	0	0	12,600,000
	外購非再生	度	121,700,000	121,900,000	127,900,000	117,846,382
		百萬焦耳	438,120,000	438,840,000	460,440,000	424,246,977
天然氣	千立方公尺	599.3	623.7	180.6	339.16	
	度	6,494,586	6,759,008	1,957,154	3,675,461	
	百萬焦耳	23,380,491	24,332,408	7,045,748	13,231,649	
汽油	千立方公尺	19.7	22	13.9	99.97	
	噸	245,156	273,778	172,978	1,244,072	
	百萬焦耳	882,560	985,600	622,720	4,478,656	
柴油	千立方公尺	12.8	9.5	10.8	14.68	
	噸	159,289	118,222	134,400	182,685	
	百萬焦耳	573,440	425,600	483,840	657,664	
總再生能源使用量		度	9,240	9,300	9,680	8,700,534
		百萬焦耳	33,264	33,480	34,848	31,321,922
總非再生能源使用量		度	128,599,031	129,051,008	130,164,532	122,948,600
		百萬焦耳	462,956,491	464,583,608	468,592,308	442,614,946

2022 年佳世達全球總溫室氣體排放約為 7.4 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 年起開始將範疇三間接溫室氣體排放納入揭露，並經第三方查驗單位查證，後續也將逐年擴大揭露及驗證廠區與間接溫室氣體排放類別。佳世達台灣廠區 2022 年依國家再生能源憑證中心規則，將太陽能發電量申請再生能源憑證 (T-REC)；並於蘇州廠區購買國際再生能源憑證 (I-REC)，將依循 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。

範疇別 (噸 CO ₂ e)		2019	2020	2021	2022
範疇 1	固定燃燒	1,358.8131	353.3010	413.5096	742.2685
	移動燃燒	99.4826	84.4237	71.1329	318.9313
	製程排放	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	逸散排放	981.9297	1,799.2807	1,808.1099	3,743.7680
小計		2,440.2254	2,237.0054	2,292.7524	4,804.9678
範疇 2	地區基準	95,123.9331	93,414.1813	102,262.3510	73,031.8256
	市場基準	0.0000	0.0000	0.0000	70,758.5866
範疇 1+2 總計	地區基準	97,564.1585	95,651.1866	104,555.1586	77,836.7934
	市場基準	0.0000	0.0000	0.0000	75,563.5544

溫室氣體排放物種 (噸 CO ₂ e)	2019	2020	2021	2022
CO ₂	96,573.6044	93,848.0291	102,927.4345	71,882.5382
CH ₄	891.9967	848.4418	825.6514	726.5444
N ₂ O	6.3721	4.0222	3.6326	10.5304
NF ₃	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
HFC	72.4248	930.9330	778.6795	2,924.1810
PFC	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
SF ₆	19.7605	19.7605	19.7605	19.7605
總計	97,564.1585	95,651.1866	104,555.1586	75,563.5544

範疇 3 排放源 (噸 CO ₂ e)	2019	2020	2021	2022
購買的產品和服務				
資本產品				
與燃料和能源有關的活動				1,473.7881 (*QTY)
上游的運輸和配送				
運營中產生的廢物				65.2047 (*QTY)
商務旅行	145.0000 (*QTY)	45.9524 (*QTY)	59.6214 (*QTY/QCS)	127.6748 (*QTY/QCS/QVH)
員工通勤			16.7734 (*QTY/QCS)	135.1860 (*QTY/QCS/QVH)
上游租賃資產				
下游運輸和配送				
售出產品的加工				
售出產品的使用				
售出產品的最終處理				
下游租賃資產				
特許經營				
投資				
總計	145	45.9524	76.3948	1801.8536

1. 組織型溫室氣體盤查使用 ISO 14064-1:2018 版本。彙整溫室氣體量的方法係採營運控制法。
2. 全球暖化潛勢 GWP 值採 IPCC 2021 第 6 次評估報告。排放係數依各製造廠所在地中央主管機關公告數值進行計算。
3. 直接、輸入能源的和間接溫室氣體排放量經過第三方驗證機構查證。
4. 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，同時也採用該網站上的碳排放係數。
5. 範疇三數據：2019、2020 年經 AA1000 查證，2021、2022 年經 ISO14064-1 查證

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，除過去已完成節能措施（如汰換高耗能設備、廠區智慧照明...等工程改善外），我們持續透過自建太陽能發電系統提升再生能源使用比例；並持續輔以行政管理進行節約能源，以達到降低溫室氣體排放之目標。

2022 年全球製造區投資綠色設備實際金額為 2,366 萬；年節電量為 6,445 MWh

2022 年台灣廠區投資綠色設備實際金額為 2,200 萬；年節電量為 1,340 MWh

減量類型	主要實施專案	減量的範疇歸類	每年節能量 (MWh)	每年節能量 (GJ)	每年減排量 (噸 CO ₂ e)
使用綠能	蘇州廠區第一期太陽能發電工程	範疇二	4,200	15,120	2,440
製程能源效率	MI 空調箱安裝變頻	範疇二	42	151	24
建築能源效率	宿舍區照明優化	範疇二	161	578	94
製程能源效率	S2 空壓變頻節能優化	範疇二	173	622	101
使用綠能	雙星太陽能發電工程	範疇二	530	1,908	270
製程能源效率	冰水主機汰換	範疇二	774	2,785	394
製程能源效率	總部棟變頻節能	範疇二	452	1,628	230
製程能源效率	空壓機廢熱回收	範疇二	114	411	58
合計			6,446	23,203	3,611

氣候指標	基準年 (2021)	2019	2020	2021	2022	減量 % (與基準年比)
總溫室氣體排放量 (萬公噸 CO ₂ e)	10.6	9.75	9.56	10.4	7.4	-30%
每人每小時用電碳排放量 (公斤 CO ₂ e)	2.5	2.4	2.3	2.5	1.9	-23%
每佰萬美金產值用電 (度)	27,532	26,530	29,338	27,532	29,436	7%
每佰萬美金產值溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e) (* 此處以範疇一及範疇二計算)	21.91	22.61	23.06	21.91	16.50	-25%

善用水資源

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 2022 年總用水量約為 441 百萬公升；總排水量約為 353 百萬公升，所有廠區之用水僅來自市政供水。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，2022 年每佰萬美金產值用水量為 106 噸，比 2021 年降低消耗約 0.72%。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，越南廠產生之污水先排放至廠內污水處理廠處理後排放至工業區污水處理廠；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***，所有廠區排水水定期監控，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。

取水量 (立方米) / 年	2019	2020	2021	2022
自來水	496,080	561,854	517,562	441,270
地表水	0	0	0	0
地下水	0	0	0	0
其他	0	0	0	0
總計	496,080	561,854	517,562	441,270
排水量 (立方米)	396,864	449,483	414,049	353,016
耗水量 (立方米)				

1. 總排水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 Aqueduct "Water Risk Atlas"，中國蘇州和越南河南為水資源壓力地區。

* 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，2022 年為 COD:52.75 mg/L，SS:17.35mg/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，2022 年為 COD:43.5 mg/L，SS:22.0mg/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，2022 年約為 37mg/L 左右。

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
地表水 (總量)			
淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體)	441.27	361.33	81.88%
其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0	0
地下水 (總量)			
淡水 (≤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 (≤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 (≤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 (≤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)	441.27	361.33	81.88%



排水量

		所有地區	具水資源壓力的地區
		依終點劃分排水量 總排水量	地表水
	地下水	0	0
	海水	0	0
	第三方的水(總量)	0	0
	地表水+地下水+海水+第三方的水(總量)	353.02	289.06
依淡水和其他的水劃分之排水量	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0
	其他的水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	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	88.25	72.27

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
 <p>水污染防治</p>	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
 <p>水患</p>	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
 <p>法規符合性</p>	每季未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
 <p>用水費用</p>	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

為達節水效益，本公司全球據點採下列傳統節水措施：1. 優化空調冷卻水塔，減少水的蒸發與逸散、2. 雨水回收提供廠區植栽澆灌、3. 採用感應式省水水龍頭、4. 製作節水小標語...等措施，佳世達全球據點用水目標為每佰萬美金產值用水量 126 噸，佳世達 2022 年全球據點總用水量較 2021 年減少 14.7%，2022 年每佰萬美金產值用水量為 106 噸，亦優於年度設定之績效目標。

廢棄物循環

佳世達依循法規設置環保專責人員對廢棄物之產出、清除、處理等流向進行有效管理。除透過持續性之節能減廢活動外，亦採取源頭管理之策略管理廢棄物：設計階段即納入無毒原物料、再生材料、可循環重複使用材料和易拆解結構設計，減少產品廢棄時對環境的衝擊；在製造階段透過流程設計降低廢棄物產生量，並積極落實資源分類（再使用、再利用），達到製造廠區廢棄物減量，且製造流程中未產生巴塞爾公約定義之有害廢棄物；配銷階段使用之木棧板使用公規標準版，降低特規尺寸棧板數量，增加重複使用率。在廢棄物處理方面，除了委託合格清除、處理商進行焚化處理或再利用處理之外，並秉持著責任生產人之理念，定期進行處理業者之稽核，確保廢棄物妥善處理。可回收之廢棄物則於廠內資源回收區由外包廠商進行分類回收，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。近四年佳世達科技的可資源回收及再利用之廢棄物比例皆達 90% 之水準。

廢棄物 (噸) \ 年		2019	2020	2021	2022
一般	再利用	8.15	16.01	11.75	5.95
	資源回收	28,874	32,520	38,067	32,206
	轉為替代原物料	0	0	0	0
	掩埋	0	0	0	0
	焚化 (有能源回收)	2,277	2,873	3,003	2,649
小計	焚化 (無能源回收)	0	0	0	0
	含掩埋與無能源回收	0	0	0	0
有害	不含掩埋與無能源回收	31,159	35,409	41,082	34,861
	暫存	0	0	0	0
小計	運輸至廠外的處置設施	0	479	627	877
		0	479	627	877
總計 (一般 + 有害)	含掩埋與無能源回收	0	0	0	0
	不含掩埋與無能源回收	31,159	35,888	41,709	35,738

污染物

佳世達蘇州工廠持續致力於環保的改善，廢氣排放逐年穩步下降，採取的主要對策如下：針對廢氣排放比較多的塗裝產線，由原來的油性漆改為水性漆，在製程上從源頭進行了原物料的替代。在此基礎上，還對末端廢氣處理設備進行了升級改造，由原來活性炭吸附改為活性炭吸附脫附的工藝，處理效率超過 80%。該項目獲得江蘇省環保廳，蘇州市政府的表揚並在多家媒體上刊登。同時該專案還入選蘇州非凡十年的環保典範案例在蘇州電視臺黃金時段中播出；在焊錫工藝的廢氣處理上，佳世達導入水噴淋及活性炭的吸附設施，並對填入的活性炭碘值的品質有著嚴格的把控，活性碳的更換頻率也由每年更換改為每半年到目前每季度更換；在清洗溶劑的使用上，也致力汰換傳統高揮發的溶劑，改用環保的水劑溶劑。佳世達透過原物料置換、處理設備優化改造等改善方案，不僅對大氣排放的減量有顯著的幫助，也讓員工在更加友善舒適綠色的環境中工作。



生物多樣性與森林保育

生物多樣性

繼「氣候變遷」之後，「生物多樣性」成為下一個全球性的永續議題，響應聯合國永續發展目標第 15 項：「陸地生態」，佳世達承諾保護森林生態系的永續及阻止生物多樣性的損失，制定保護生物多樣性的政策，於官網上發布，並積極投入移除、減緩及復育作為，為此佳世達加入 ESG 科技創新推動聯盟，與 7 名研究生進行產學合作，一同研擬生物多樣性的策略，透過合作，規劃於 2023 年與相關協會合作規劃活動，攜手進行「班腿樹蛙」的物種移除計畫。

班腿樹蛙為一外來物種，主要分布在雙北及桃園地區，班腿樹蛙的蝌蚪會捕食其他台灣原生種蛙類的蝌蚪，導致原生種的繁衍不順利，威脅到當地的生物多樣性，相關協會受桃園市政府農業局之委託，進行物種移除任務，佳世達將結合本業優勢，協助相關協會進行物種監測，以提升任務效率。



除了投身維護生物多樣性的行列之外，為了應對生物多樣性損失的風險，佳世達計畫導入 TNFD(自然相關財務揭露)，預計將於 2023 年下半年開始研擬，TNFD 與 TCFD(氣候相關財務揭露) 採用相同框架，從治理、策略、風險管理和指標與目標著手，將風險分成轉型、實體與系統性風險，提早做好風險管理的布局，預防或減緩生物多樣性損失可能帶來的衝擊。

森林保護

再者，世界上大部分森林都被過量砍伐，後過會造成生物多樣性消失以及全球升溫，對我們的生活環境有極大的生存風險，佳世達有鑑於愛護地球、保護地球，我們除制訂不毀林政策外，亦承諾所使用之物資如衛生紙、影印紙都為不毀林產品。

生產力

招才與留任

人力資本管理

人權保護

工作健康與安全

社會關懷與影響力

明基基金會



招才與留任

員工是公司的長期資本，亦是支持公司創新的能量基石。佳世達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，佳世達致戮力為提供同仁提供完善的工作環境，並依據營運所在地的法規與經營條件，定期評核與動態調整員工管理規章，維護良好的工作條件與氣氛，增進員工對公司向心力。

人才招募

選才標準

佳世達依據業務需求公開招募科技人才，致力於開發多元管道，吸引直接人員，並以適才適用及內部優先徵才的原則，建構不會因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素歧視，且不得僱用童工的選才原則。

新進率及職缺內部遞補率

項目	2019年	2020年	2021年	2022年
總招募新進人數(位)	4879	3558	3166	2764
新進率(%)	50.3%	34.7%	42.1%	39.9%
職缺內部遞補率(%)	62.5%	65.3%	52.1%	58.5%

備註：職缺內部職缺遞補率公式 = 年度內部員工轉任人數 / 年度總職缺需求

職缺內部遞補分佈	2019年			2020年			2021年			2022年			
	台灣	中國蘇州	越南	台灣	中國蘇州	越南	台灣	中國蘇州	越南	台灣	中國蘇州	越南	
性別	男性	222	128		171	104		151	96	23	188	118	29
	女性	82	79		91	69		74	85	4	87	64	12
年齡	未滿30	24	19		16	32		24	36	8	18	38	13
	30-50歲	264	185		234	139		188	142	19	226	133	25
	50歲以上	16	3		12	2		13	3	0	31	11	3

新進人員分佈		2019年	2020年	2021年	2022年
性別	男性	3487	2487	1997	1882
	女性	1392	1071	1169	882
年齡	未滿30歲	3778	2715	2535	2254
	30-50歲	1096	838	624	502
	50歲以上	5	5	7	8
區域	台灣	255	230	218	194
	中國蘇州	4624	3328	2526	1645
	越南	-	-	422	925
員工類型	直接員工	4174	3191	1527	1493
	間接員工	705	367	1639	1271
職級	管理職	12	13	5	10
	非管理職	4867	3545	3161	2754

註1：越南廠於2021年成立，故2019年與2020年無數據。

註2：管理職即實際擔任單位主管職務者。

當地雇用

佳世達在人員徵聘上皆優先僱用當地勞工。

高階管理階層雇用當地勞工比例	地區	2019年	2020年	2021年	2022年
高階管理階層人數比例	台灣	3.3%	3.4%	3.4%	3.5%
	中國蘇州	0.2%	0.1%	0.2%	0.3%
	越南	-	-	0.8%	0.4%
高階管理階層在地化比例	台灣	96.4%	94.9%	96.6%	96.5%
	中國蘇州	16.7%	16.7%	23.1%	23.1%
	越南	-	-	0.0%	0.0%

註1：高階管理階層定義：即擔任主管職務者且為處長級以上人員。

註2：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)。

註3：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)。

多元與共融

員工組成

截至 2022 年底 (2022/12/31)；佳世達科技全球人力 6950 人；其中台灣員工：1651 人，其餘地區 5299 人，分布於中國蘇州 4761 人、越南 512 人、其他地區 26 人

總人力分布		台灣		中國蘇州		越南	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
合約型態	永久聘僱	1015	634	3176	1585	259	253
	固定期限	1	1	-	-	-	-
合計		1016	635	3176	1585	259	253
聘僱類型	正職 *	1016	635	3176	1585	259	253
	兼職	6	6	-	-	-	-
合計		1022	641	3176	1585	259	253
非員工工作者	派遣 (外包)**	9	23	3264	1243	-	-

* 台灣地區實習生歸類至兼職類別，但不計入正式人力。

** 外包人力會因應業務量進行人力調整，主要工作職掌為高度重複性之現場作業人員。

各地區人力性別、年齡、雇用型態分布

員工分佈		2019年				2020年			
		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	4392	65.9%	1526	50.4%	4298	64.3%	2018	56.3%
	30-50 歲	2161	32.4%	1448	47.8%	2233	33.4%	1501	41.9%
	50 歲以上	115	1.7%	54	1.8%	152	2.3%	66	1.8%
職稱	管理人員	425	6.4%	131	4.3%	436	6.5%	131	3.7%
	專業人員	1119	16.8%	776	25.6%	1085	16.2%	762	21.3%
	技術 / 助理職人員	5124	76.8%	2121	70.0%	5162	77.2%	2692	75.1%
聘僱類型	直接人員	4137	62.0%	1514	50.0%	4246	63.5%	2106	58.7%
	間接人員	2531	38.0%	1514	50.0%	2437	36.5%	1479	41.3%
區域	台灣	1053	15.8%	658	21.7%	1039	15.5%	683	19.1%
	中國蘇州	5615	84.2%	2370	78.3%	5644	84.5%	2902	80.9%
	越南	-	-	-	-	-	-	-	-

員工分佈		2021年				2022年			
		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	2327	50.0%	1272	44.5%	2131	47.9%	910	36.8%
	30-50 歲	2136	45.9%	1508	52.8%	2073	46.6%	1468	59.4%
	50 歲以上	195	4.2%	78	2.7%	247	5.5%	95	3.8%
職稱	管理人員	466	10.0%	134	4.7%	455	10.2%	139	5.6%
	專業人員	1147	24.6%	826	28.9%	1115	25.1%	819	33.1%
	技術 / 助理職人員	3045	65.4%	1898	66.4%	2881	64.7%	1515	61.3%
聘僱類型	直接人員	2689	57.7%	1822	63.8%	2564	57.6%	1731	70.0%
	間接人員	1969	42.3%	1036	36.2%	1887	42.4%	742	30.0%
區域	台灣	1069	22.9%	660	23.1%	1016	22.8%	635	25.7%
	中國蘇州	3404	73.1%	1984	69.4%	3176	71.4%	1585	64.1%
	越南	185	4.0%	214	7.5%	259	5.8%	253	10.2%

依職級、年齡、性別及地區統計

職級	年齡	台灣		中國蘇州		越南		合計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理職	未滿 30 歲	0	0	0	0	1	1	2
	30-50 歲	152	33	155	80	26	3	449
	50 歲以上	94	18	22	4	5	0	143
	合計	246	51	177	84	32	4	594
非管理職	未滿 30 歲	115	134	1789	589	131	152	2910
	30-50 歲	569	393	1171	896	95	97	3221
	50 歲以上	86	57	39	16	1	0	199
	合計	770	584	2999	1501	227	249	6330

直接人員與間接人員的員工國籍分佈

員工國籍	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	916	470	71	82	27	2	0	0	12	0	0	0
日本	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
馬來西亞	1	1	0	0	5	0	0	0	1	0	0	0
越南	0	0	28	81	0	0	0	0	29	50	181	203
中國	0	0	0	0	871	218	2273	1365	25	0	11	0
合計	917	472	99	163	903	220	2273	1365	67	50	192	203

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

台灣地區非擔任主管職務之員工薪資 (千元)

項目	2020 年	2021 年	2022 年	差異 %
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	1,713	1,758	1,747	-0.6%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (新台幣千元)	1,508	1,592	1,695	6.4%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (新台幣千元)	1,238	1,258	1,289	2.5%

註 1：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。
 註 2：薪資總額包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額。
 註 3：員工薪資平均數 = 非擔任主管職務之全時員工薪資總額 ÷ 全時員工總人數。
 註 4：員工薪資中位數指將全體受僱員工薪資由小到大排列，取位於中間點的數字。
 註 5：差異 (%) = 2022 年與 2021 年數據差 / 2021 年數據

員工與主管的主管國籍比例

國籍	佔總員工比例		佔總主管比例	
	人數	%	人數	%
臺灣	1580	23%	328	55.3%
日本	1	0%	1	0.2%
馬來西亞	8	0%	7	1.2%
越南	572	8%	7	1.2%
中國	4763	69%	250	42.2%
合計	6,924	100.0%	593	100.0%

身心障礙員工

佳世達鼓勵多元人才為公司帶來持續成長的動力，公司符合當地政府進用身心障礙人才之規範，2022 年全球合計進用 84 位身心障礙員工。

身心障礙	台灣				總計	中國蘇州				總計
	間接人員		直接人員			間接人員		直接人員		
	男	女	男	女		男	女	男	女	
身障人數	7	3	3	1	14	0	0	38	32	70
整體人數	917	472	99	163	1651	903	220	2273	1365	4761
比例	0.8%	0.6%	3.0%	0.6%	0.8%	0.0%	0.0%	1.7%	2.3%	1.5%

開放與尊重多元工作環境

佳世達行為準則是以「誠信自律、追求卓越、熱情務本、關懷貢獻」為核心價值觀，為能凝聚全體同仁的共識，並且確保做出正確的決定，擬定本行為準則，作為所有人員依循的基礎，一起朝向「實現科技生活的真善美」的願景不斷邁進。其中以人為本是佳世達的價值觀，我們支持並保障所有利害關係人的人權，並維持多元、公平與開放的工作環境：開放與尊重多元文化的工作環境，驅動有助於員工創新與激勵員工，同時也會讓公司有更寬廣的經營視野與更豐富的產業經驗。公司提供員工公平的升遷管道，並將這個理念傳達到全球每間公司與個營運據點。公司全力打造一個能充分表達想法和意見並且溝通順利的環境。

追求職場平等與性別平權

佳世達嚴禁任何歧視與騷擾，堅持為員工提供一個零歧視和零騷擾的工作環境，零歧視和零騷擾也適用於員工的錄用、訓練、績效評估、晉升、調動、薪資及其他公司活動。公司的高階主管、員工、求職者、顧客、及生意上的夥伴都必須遵守這規定且受此規定保護。任何攸關員工權益的決策都必須排除所有與工作無關的因素，如人種、民族、種族、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、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。所有的騷擾行為包括誹謗、攻擊性與性暗示的言語、圖片、物品、肢體碰觸等會造成同仁不舒服、受污辱、被威脅、感畏懼的舉止、動作或環境，都是公司所嚴格禁止的。不得在招聘及實際工作中歧視員工，亦不影響薪資、晉升、獎勵、受訓機會、解聘或退休。

佳世達深信，多元人才將會對組織體帶來無限增長可能，因此，女性同仁在各方面表現都和男性一樣獲得平等的機會與權利，為確保佳世達全體主管與員工遵守「佳世達科技員工行為守則」，定期每年於 Q4 第四季進行全員調訓，其調訓遍及全球，2022 年完成全球所有員工全員調訓 100%；其內容涵蓋利益迴避、法規遵守、追求工作公平環境、反歧視零容忍等相關議題，行為守則與相關制度也公告於公司內部網站供同仁隨時查閱；每半年進行績效目標設定，其中行為準則項目亦為考評項目之一，以確保公司內部全員遵循。

女性員工分佈	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
女性員工比例	31.3%	34.9%	38.1%	41.5%
女性主管比例	23.4%	23.1%	22.3%	22.8%
女性基層主管比例	24.5%	23.8%	23.4%	23.8%
女性高階主管比例	15.2%	17.9%	14.3%	15.3%
業務相關單位的女性主管比例 (行銷業務)	37.7%	36.7%	35.0%	43.1%
STEM 職位的女性比例 (RD/ 工程 / 工業設計)	21.8%	21.6%	21.5%	21.6%

註 1：業務相關指行銷業務等部門中的直線管理角色，或直接對產品或服務的輸出做出貢獻者，其中以行銷業務 / 客戶服務相關為主。

註 2：STEM 指科學、技術、工程和數學。STEM 工作人員在日常職責中使用他們在科學、技術、工程或數學方面的知識。其中以研究發展 / 工程技術 / 工業設計 / 財務會計相關為主。

擁抱多元共融，科技女力穩定成長

佳世達科技致力於多元共融，提倡兩性平等，並針對兩性平權設定目標

目標一：佳世達董事會於 2023 年 Q2，增加二席女性董事

目標二：女性基層主管比例目標於 2040 年超過 30%

- 為支持女性員工因業務需求出差：於內部差旅網成立女性差旅議題專區，提醒女性出差各地所必須適應文化與注意事項。
- 女性專屬福利部分：為體貼有孕女性同仁，設有愛心車位與貼心育嬰硬體設備，並設定每日彈性哺乳時間，讓女性同仁在職場上亦可兼顧母職。此外，也提供彈性工時制度，讓同仁在時間調配安排上可以取得工作與生活平衡。
- 女性人才發展培育：每半年召開人評會，審視人才發展與晉升提報；會針對兩性晉升率進行分析，分析結果顯示，近兩年晉升率女性皆高於男性。
- Qisda Academy 四大學：其中包含專職培育主管領導力的領導管理學院，為讓主管培育更多元，2022 年提供領導課程與講座 6 門，培育人次 443，其中女性佔 33%。

		2021	2022
台灣地區 晉升比例	男	10.7%	11.0%
	女	11.1%	11.0%

女性比對男性之基本薪資比率和薪報酬比率

職級	台灣		中國蘇州		越南		合計	
	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬
高階主管	0.90	0.99	1.3	1.3			98%	105%
管理階層	0.90	0.94	0.97	0.94	1	1	94%	94%
非管理職員工	0.96	0.98	1.1	0.97	1	1	106%	97%

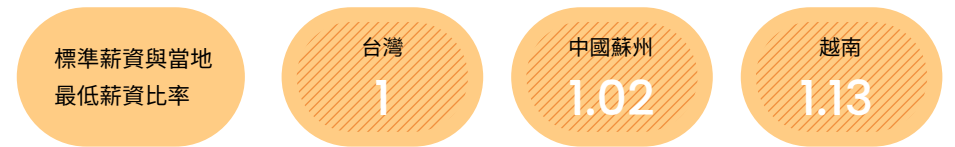
註 1：以上資料為 2022 全年度女性對男性平均薪資及薪酬之比率。
 註 2：高階管理階層定義：即擔任主管職務者且為處長級以上人員。
 註 3：管理階層定義：即擔任主管職務者且為副理級以上人員。

人才留任

薪酬政策

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，薪資不因性別、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，透過於薪酬委員會會議中檢視年度薪酬相關之績效指標達成率，並規範其年度薪酬。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率



註：計算方式為基層人員起薪 / 法定基本工資。

員工福利制度

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。另外，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。我們亦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進駐，點提供同仁保險諮詢及理賠申請服務。

為使員工安心上班，有照顧幼兒或是健康需求的員工可依公司「彈性上班管理辦法」提出申請彈性上下班時間或是減少工作時間。在 COVID-19 疫情期間，公司實施了靈活的在家工作政策，允許員工在家工作並完成任務。而因病受傷無法上班的員工也可以申請經批准後，無需進入辦公室在家工作。

佳世達提供的主要福利措施

台灣		
公司依法提供	一般福利	優於法令
<ol style="list-style-type: none"> 健康保險、勞工保險 提撥退休準備金 提撥積欠工資墊償基金 提撥職災保險 醫護室、特約駐廠醫生 育嬰假、陪產假 (男性同仁) 防疫照顧假、疫苗接種假 	<ol style="list-style-type: none"> 公司幫您養 (0~6 歲普發育兒津貼，3 萬 / 每胎 - 年) 贈送員工父母親；父親節及母親節感恩禮品  <ol style="list-style-type: none"> 午餐用餐補助、晚餐免費 發放電子消費卷，11,000 元 / 人 - 年 特約醫院 提供宿舍 / 產線制服。 免費運動中心；另有多樣化的健身及社團課程。 提供健康按摩 / 人因工程諮詢 / EAP 心理諮商等服務 堆高機操作人員專業津貼 1,500 元 / 人 - 月 	<ol style="list-style-type: none"> 疫苗接種假 員工眷屬自費團體保險 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助 員工持股信託 公司幫員工保防疫險 撫卹制度 志工假、訂婚假 確診同仁專送防疫飯店休養

中國蘇州		
公司依法提供	一般福利	優於法令
<ol style="list-style-type: none"> 社會保險 (養老、醫療、失業、工傷、生育) 住房公積金 帶薪年休假 	<ol style="list-style-type: none"> 醫務室 運動中心 伙食用餐補助 特約商店 提供宿舍 / 制服 	<ol style="list-style-type: none"> 教育訓練 員工季度活動費用補助

母性照護與關懷

一、母性關照部分：

1. 設置愛心免費停車位
2. 設置哺乳室；上班期間皆可使用，公司提供免費集乳袋，廠護隨時接受諮詢。
3. 健檢提供友善時段檢查
4. 可申請彈性上班工時 (上班時間可以至 9:00 始)
5. 母性健康及職場健康保護計畫



二、生育福利部分：

1. 依法律給予 7 日陪產檢及陪產假
2. 補助 18 萬元育兒津貼 :3 萬元 / 胎 - 年 (津貼至 6 歲)
3. 提供特約幼兒園讓家長安心托育

育嬰留停

項目	台灣	
	男	女
2022 年符合育嬰留停申請資格人數 (人)	120	68
2022 年實際申請育嬰假人數 (人)	4	15
2021 育嬰留停申請率 (%)	3.3%	22.1%
2022 年預計復職人數 (人)	6	19
2022 年實際復職人數 (人)	5	16
2022 年復職率 (%)	83.3%	84.2%
2021 年復職人數 (人)	6	10
2021 年復職後持續工作一年人數 (人)	5	9
2022 年留任率 (%)	83.3%	90.0%

績效考核

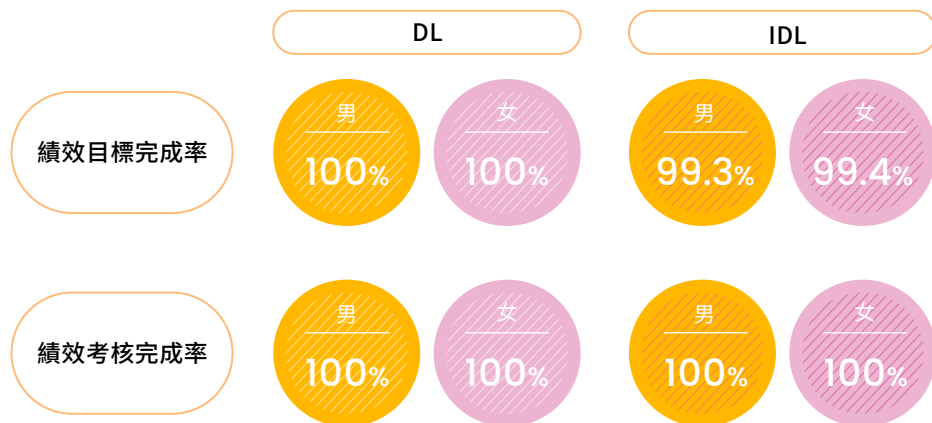
績效管理制度

為強化公司策略目標逐級向下傳遞的機制，公司全員實施 KPI 制度，從組織的策略目標出發，依照公司、部門、個人，Top-Down 進行連結，逐級展開，並透過量化的目標設定、明確的計分原則及不同目標的比重分配，驅使成員展開對應的行動達成目標。

佳世達每半年進行一次多元的績效考核，其方式包含績效目標設定（當期績效結算與下期目標設定）、多面向回饋以及績效評等。

對於績效評等排序末位者，會為其擬定績效改善計劃，以及時輔導員工，提升員工績效表現。

2022 年績效目標及績效考核檢核完成百分比



作法	施行對象	方式
績效目標管理	全體員工	<p>設定單位團隊目標：佳世達每半年會舉辦一次營運目標 Alignment meeting，其會議中會與組織內一級單位對焦下一期目標設定，而後訂立各單位團隊目標，將其團隊目標逐級展開，分配給團隊成員承接，共同達成組織策略目標。</p> <p>間接員工：當單位設定好團隊目標，員工將承接其項目，每半年進行個人績效目標設定並透過 MBO 手法來進行行動方案提出。主管須管理部屬績效，透過敏捷式手法定期追蹤並給予回饋及指導，協助部屬完成目標。於期末評核階段，由員工先提出自評，再由主管依其達成狀況做評核。評核內容除了績效目標達成率外，也同時評核員工是否遵守公司的行為準則、風險管理、資訊安全等相關行為指標。</p> <p>直接員工：因其績效目標與公司生產產能、品質連結，各廠區主管會每月依據工作品質、紀律、效率、出勤等指標評選該月的最佳團隊與員工，透過此方式進行定期的目標管理。</p>
多面向回饋	全體員工	<p>為了能有更多元的管道評核，每年會進行一次多面向回饋，回饋項目為員工所屬職等應具備的核心職能，除了由主管評核部屬外，也讓部屬回饋主管，並於該期績效目標設定時提供同仁與主管參考，以利後續職涯發展規劃。</p> <p>將於 2023 年把實施地區擴展至中國蘇州與越南。</p>
績效評等	全體員工	<p>間接員工：單位會依據部門內員工績效目標達成狀況、多面向回饋等指標，按管理職、非管理職與不同職等職系的群組進行排序評等，作為職等晉升、個人發展、績效改善、獎勵規劃之用。</p> <p>直接員工：因其績效目標與公司生產產能、品質連結，各廠區主管會依據直接員工的工作品質、紀律、效率、出勤等指標進行評等排序。</p>

長期激勵計畫

員工持股信託

對象	執行方式	金額
台灣地區正職員工於試用期滿 (即到職三個月後) 員工可自行申請加入員工持股信託	<p>參加員工持股信託之員工會依照其職等與公司相對提撥之公司獎勵金購買公司的股票，職等越高之員工可獲得公司共同提撥之獎勵金額越高，以激勵員工為獲得職等晉升的機會努力表現、達成績效目標，進而為公司之整體經營績效有加乘效果。</p> <p>員工自提金：參加者依個人職等於每月薪資定額提撥信託資金購買公司股票。</p> <p>公司獎勵金：公司亦提撥相對於員工自提金之 100% 同等金額作為獎勵，於集團任職滿五年及十年分別可獲得 50% 及 100% 之公司獎勵金。</p>	2022 年期間總計提撥超過 1.67 億元之公司獎勵金

留才獎金

對象	執行方式	金額
對組織發展極為重要之關鍵職位人才	<p>為確保組織之關鍵職位人才能持續留任於公司，為組織創造穩定的長期經營績效，透過留才獎金合約方式和績效優異之關鍵職位人才約定其於公司留任指定年限 (2022 年留才獎金之方案訂定為 2 年) 後，可全額獲得留才獎金。</p> <p>透過留才獎金之發放激勵關鍵職位人才未來有更好的表現，也為公司帶來更長遠的營運效益，可謂帶來雙贏的局面。</p>	2022 年實施留才獎金總計約 2000 萬元

退休金

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，相關說明如下。更多薪資報酬委員會相關內容請參考「公司治理運作情形」。

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 2022 年底計劃資產公允價值為 429,122 千元。依相關規定，公司於 2022 年認列費用之金額為 13,799 千元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至 2022 年底金額為 277,431 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 2022 年認列費用之金額為 93,692 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。

員工敬業度

佳世達深信員工是公司永續經營的重要關鍵。自 2020 年以來，公司透過員工敬業度調查來聆聽員工的意見和反饋，每年調查一次以進行追蹤，以精進公司的經營與管理。調查範圍涵蓋全球各廠區與單位的員工，並公開報告調查結果。為了使調查更科學化和具有可信度，全球問卷調查的結構、題目和分析方法保持一致；此外，公司亦針對不同員工群體、地區和調查年度進行趨勢與橫向比較分析，以提高整體調查的效益。2022 年全球員工敬業度調查共有 6,110 人參與，回覆人數為 5,177 人，回覆率為 85%，全球整體員工敬業度結果為 4.57 分 (滿分 6 分)。

透過調查結果的分析，發現員工具有一定程度的敬業表現，然而在主管支持與學習成長方面，員工抱有更多的期待與需求。針對此項結果，公司於 2022 年規劃跨世代管理課程訓練，協助基層與中階主管了解不同世代的工作價值觀，建立適當的領導與管理觀念，並且將於 2023 年持續強化各階層主管領導力的提升。此外，隨著疫情趨緩，公司亦將逐步恢復受疫情影響的實體課程，搭配線上課程的持續推廣，提供員工更多元且即時的學習資源，幫助員工學習成長。藉由敬業度調查，公司可以了解自身的優勢和待改進的地方，以及員工對公司的期望，從而持續發揮優勢及規劃改善計畫，以彰顯公司對員工意見的重視，致力為員工打造更優質的工作環境。

員工敬業度

調查內容

1. 參考 Q12 問卷結構，包含基本需求、主管支持、團隊合作、學習成長 4 項調查構面，問卷中可以得知員工在公司內的工作經驗、對工作目標的認知、對團隊 / 主管的信任感等傾向。
2. 調查對象：佳世達全球 IDL 及 DL 員工

問卷量表

1. 採用 6 點量表，分別為：1= 非常不同意、2= 不同意、3= 稍微不同意、4= 稍微同意、5= 同意、6= 非常同意
2. 高敬業度員工定義：填答選項選擇 4~6 分者

調查對象		2020	2021	2022
		台灣	台灣、中國蘇州	台灣、中國蘇州、越南
調查數量		2,050 份	6,404 份	6,110 份
回收數量		872 份	3,979 份	5,177 份
回收率		43%	62%	85%
平均敬業度		4.34	4.55	4.57
敬業度 (%)				80%
性別	男性	N/A	4.57	4.60
	女性	N/A	4.52	4.56
年齡	未滿 30 歲	N/A	4.53	4.69
	30-50 歲	N/A	4.57	4.56
	50 歲以上	N/A	4.56	4.46
職級	管理職	N/A	4.52	4.56
	非管理職	N/A	4.58	4.59
地區	台灣	4.34	4.48	4.52
	中國蘇州	N/A	4.61	4.63
	越南	N/A	N/A	4.56

附註：2020 年僅台灣進行員工敬業度調查；2021 年台灣區及中國區進行員工敬業度調查

2022 年敬業度調查

2022 年員工敬業度		4~6 分 (%)
整體敬業度		80%
性別	男性	81%
	女性	79%
年齡	未滿 30 歲	83%
	30-50 歲	79%
	50 歲以上	77%
職級	管理職	79%
	非管理職	81%
地區	台灣	75%
	中國蘇州	81%
	越南	85%

附註：2020 年、2021 年因委託外部顧問公司匿名調查，無原始數據可供統計

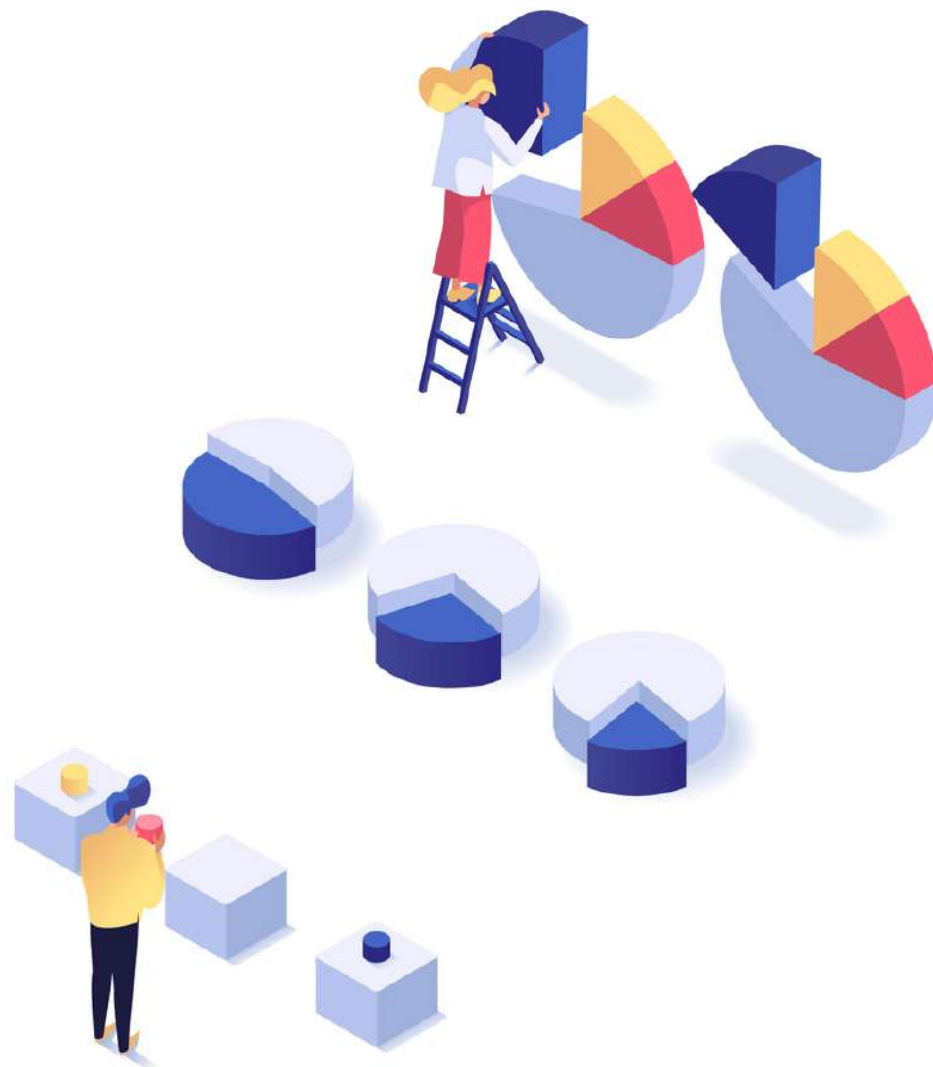
員工流動率

佳世達期望能夠有效管理員工的離職傾向，當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，合適健康的離職率可確保企業有不斷有新血加入佳世達，在台灣地區的自願離職率為 9.8%。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，特別是直接人員。

員工離職率

員工離職率		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
總離職率 (%)		26.7%	17.8%	24.2%	20.7%
自願離職率 (%)		26.6%	17.7%	24.0%	20.3%
總離職率 (%)	男性	26.7%	19.2%	26.7%	20.2%
	女性	26.6%	15.3%	20.2%	21.6%
自願離職率 (%)	男性	26.6%	19.1%	26.6%	19.7%
	女性	26.4%	15.1%	19.9%	21.4%
總離職率 (%)	未滿 30 歲	31.8%	21.1%	30.8%	29.2%
	30-50 歲	19.3%	13.1%	18.6%	14.6%
	50 歲以上	7.7%	5.5%	11.7%	7.3%
自願離職率 (%)	未滿 30 歲	31.7%	21.1%	30.8%	29.1%
	30-50 歲	19.1%	13.0%	18.5%	14.3%
	50 歲以上	5.3%	3.2%	8.8%	2.6%
總離職率 (%)	台灣	8.6%	9.2%	10.5%	11.4%
	中國蘇州	30.6%	19.6%	28.6%	22.6%
	越南	-	-	24.8%	32.6%
自願離職率 (%)	台灣	7.8%	8.7%	9.7%	9.8%
	中國蘇州	30.6%	19.6%	28.6%	22.6%
	越南	-	-	24.8%	32.6%
總離職率 (%)	管理職	4.8%	2.2%	3.3%	4.4%
	非管理職	28.0%	18.8%	26.0%	22.2%
自願離職率 (%)	管理職	4.4%	1.7%	3.1%	3.4%
	非管理職	27.9%	18.7%	25.8%	21.9%

註：以上離職率統計數據不包含年資未滿 3 個月人員



人力資本管理

為提升公司同仁整體競爭力，同時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，投入充足資源整合實體及網路學習平台，讓供員工進行多元化的課程研習。公司依據事業策略及組織發展的需要，打造職務為導向的 Qisda Academy; 建構不同學院之發展藍圖來培訓全體員工，以全面地提升員工專業知識及技能。公司我們設定 2022 年人均訓練時數的目標為 26 小時；實際為 30.3 小時，同時每半年進行訓練執行的進度查核，以確保年度訓練的有效性。

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，每年納入佳世達全體同仁的必修課程中。公司為持續深化灌注員工的永續知識，在公司定期發行電子報中，每週至少三則相關的永續資訊；在廁所文學，每週至少有一篇與永續有關的資訊公布；每月第一週末，高階主管皆會收到與永續有關的新聞，讓高階主管更了解永續經營的新知與趨勢。

Qisda Academy

佳世達的訓練立基於 Qisda Academy，並將課程依照屬性、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。為提供同仁更即時的學習資源，協助同仁在工作上更能發揮。在學習的管道方面，除了實體的課程外，Qisda 設置內部的 e-learning 學習平台及知識分享平台，供員工進行相關線上課程研習及線上知識學習。2019 年起持續推廣行動學習，提高數位課程學習佔比、開發學習 APP，讓同仁在手機端亦能利用零碎時間學習新知，截至 2022 年底公司整體數位課程佔比已經達 75%。

四大學院訓練課程

專業發展學院

針對公司不同職務的專業差異，設計相關的訓練藍圖，來提升員工相關專業能力

學習成長學院

包含完善的新人訓練、內部講師訓練。同時配合政府產學專案，推出 inUniversity Program

領導管理學院

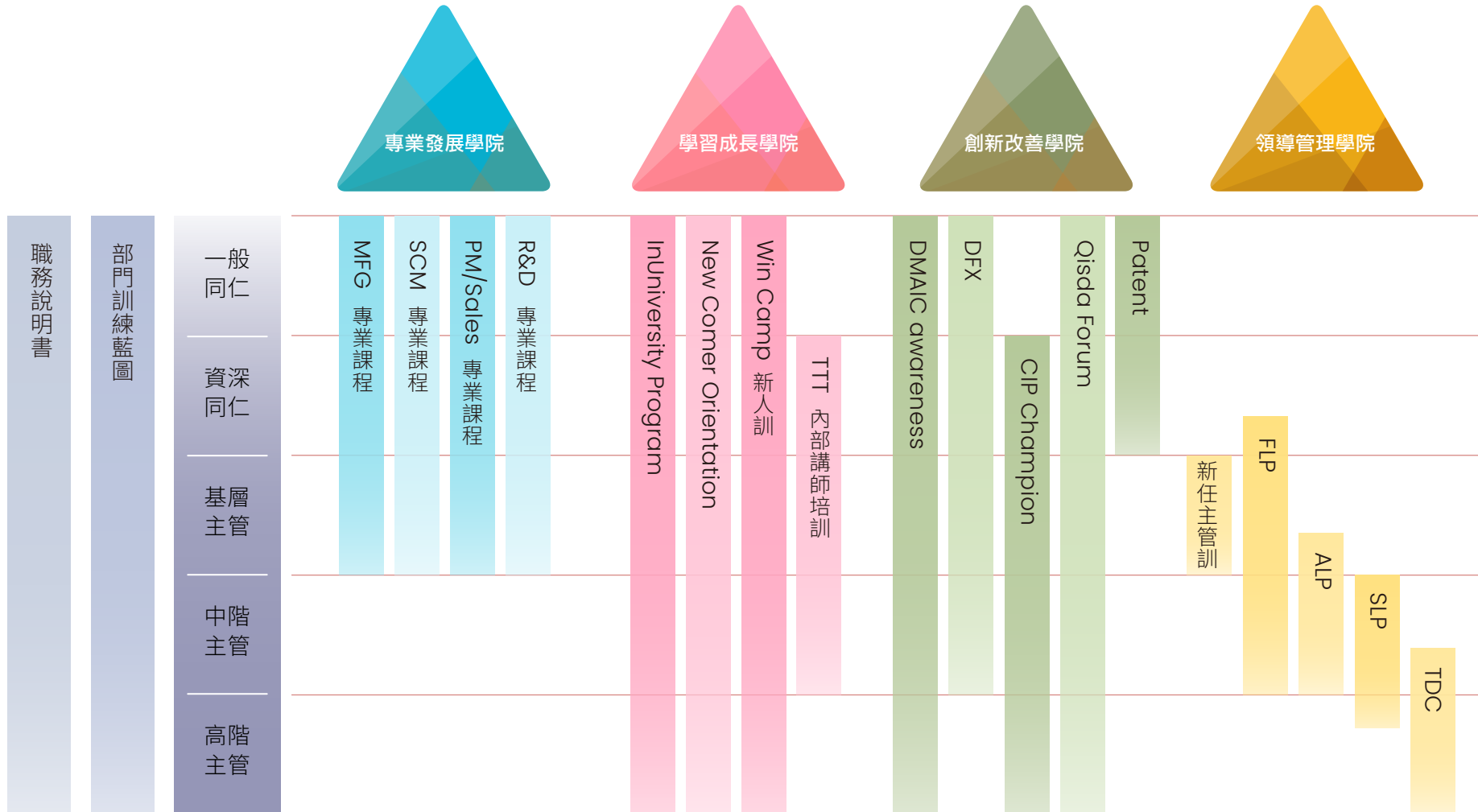
依不同階層主管的管理需求，設計相關引導課程，讓主管能更精進並發展自我的領導能力

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



Qisda Academy



多元職涯發展

因應組織多元事業及全球化發展，2022 年佳世達全球投入訓練總費用為 USD\$2,853,739；平均每位員工受訓總費用為 USD\$412.15；全球員工總受訓時數 209,452 小時，平均每位員工受訓總時數為 30.3 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下表所示。

類別	群體	平均訓練時數 (小時 / 人)		
		台灣	中國蘇州	越南
性別	男性	48.3	23.4	39.6
	女性	29.5	29.8	38.9
年齡	未滿 30 歲	41.1	25.5	39.2
	30-50 歲	41.1	25.5	39.2
	50 歲以上	41.1	25.5	39.2
員工類型	直接員工	8.5	20.9	36.2
	間接員工	47.2	40.5	49.4
職級	管理職	51.1	17.0	29.3
	非管理職	38.9	26.0	39.9
全體員工平均		30.3		
平均訓練費用 (USD\$)		412.15		



備註：Human Capital ROI= (Total Revenue- (Total Operating Expenses-Total employee-related expense)) / Total employee- related expense

2022 年員工重點培育計畫

1. 因應未來挑戰，建構員工學習課程藍圖，發展員工專業能力

優秀人才是公司得以永續成長的關鍵動能，為持續培養與深化同仁之職場技能，以適應內部工作環境與應對外部趨勢變化，從新進同仁到資深員工皆規劃一系列學習成長類課程，建構認知思維力、溝通影響力、數位應用力、自我競爭力之人才培育策略，並透過必修與選修搭配，以及實體與數位結合，在為同仁配備職場必備技能的同時，亦能讓同仁依據自身工作與職涯發展需求，在任何空間與時間彈性選擇想學習的課程，打造更個人化的組織學習環境。2022 年約 2300 人參加相關課程；學習成長類課程平均滿意度達 4.80 分。

認知思維力

培養系統性思維以掌握全局視野，洞悉財務思維以了解公司經營重點，激發創意思維以發展創新產品流程，藉由養成多面向思考提升個人在職場上的工作決策力與創新能力

溝通影響力

以理解人性的雙向溝通為基礎，擴展到平行與向上溝通技巧，以及簡報演說與商務談判情境的深化運用，搭建從內部到外部溝通所需的必要技能

數位應用力

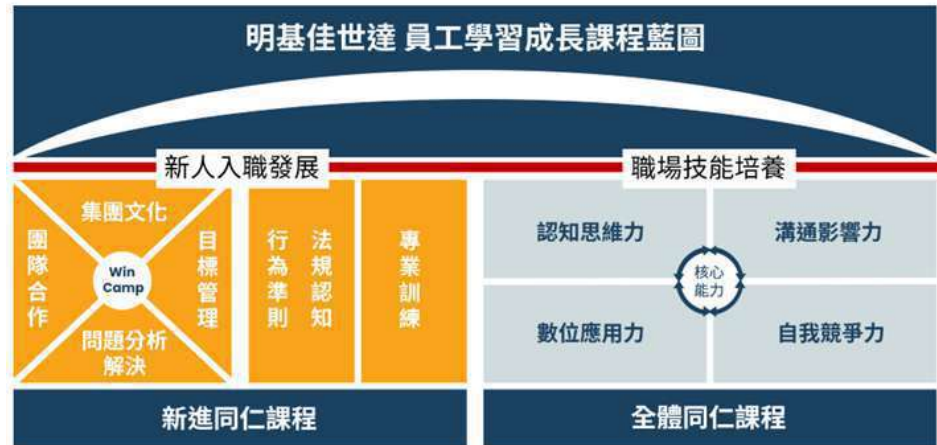
幫助同仁了解如何正確定義問題、識別必要數據以及學習數據分析方法，經由系統性的問題解構方法與數據分析工具應用，提升運用數據解決問題之技能

自我競爭力

則以自我管理與學習成長為發展主軸，包含了解自身優勢、建立高效學習模式、工作時間管理與職涯成長思維等主題，增進個人工作規畫與職場競爭力

2. 主管領導力發展計畫

為培育不同階層主管所需具備的重要領導與管理能力，以及因應未來組織成長挑戰而需儲備的能力，依據公司核心管理職能發展出各階層主管人員之訓練發展體系。不論是極具潛力的管理新手，還是富有經驗的主管人員，皆有專屬的能力發展藍圖，透過落實循序漸進的階層別管理課程訓練及職務輪調，有系統地學習標竿領導者應具備的領導與管理能力。



訓練對象：各階層主管，總培訓人數 335 人（佔管理職 58%）。

訓練計畫：

參加對象	培育重點
	Fresh Leader Program
潛力人才 / 新任主管	啟發管理意識與觀念，賦予基礎管理知識與領導全貌之認識與了解
	Action Leader Program
基層主管	培養管理與領導實務技巧，以帶領團隊完成上層主管交辦之任務目標
	Strategic Leader Program
中階主管	著重部門策略目標規劃與執行，發展承接與落實高層策略目標之能力
	Visionary Leader Program
高階主管 / 事業單位主管	建立策略性經營規劃與佈局思維，發展組織領導力與文化環境塑造之能力

發展方式：

- 參與實體或線上管理課程混成學習方式
- 職務輪調，累計至 2022 年度為止，主管人員職務輪調率達 95 %

2022 年度著重中基層主管在員工績效管理與發展能力及新世代員工領導與管理之強化，故特定針對特定全體中基層主管安排「員工績效問題處理與溝通技巧」及「跨世代領導與管理」課程；總共 172 人完訓；主管人員對此課程整體滿意度平均為 4.74 分。

3. 潛力人才發展計畫

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，除提供員工全面性訓練發展，面對外在不確定性，組織人才面臨到接班或派任挑戰，必須將其人才梯隊建立，以此降低人才缺口與接班風險。公司開始建構潛力菁英人才發展專案，由各單位最高主管定義潛力人才，並依此建立潛力人才資料庫，以利後續相關管理職缺派任有所可即時補上；後續也會針對每位人才自身認知所需，每半年進行一次個人發展計畫設定。

執行方式：

1. 建構核心管理職能體系。
2. 2022 年潛力人才庫建構完成：由一級單位最高主管確認該單位潛力人才名單，並針對目前核心職能發展狀態給於評核，分析其職能強弱項與未來發展方向
3. 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
4. 按不同層級 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)
5. 透過 3E (歷練學習 / 交流指導 / 培訓) model 及職務輪調方式落實人才個人發展計畫

4. 行銷數據分析人才養成

2022 年為強化數據分析能力，特別規劃「行銷資料數據分析人才」發展計畫；在公司內部不同職務中遴選出潛力數據分析人才，為其規劃為期共四階段之發展計畫，發展內容包含：每人需完成 116 小時訓練課程及參與 6 個月之專案輔導計畫，總共培育養成 31 位行銷資料數據分析人才，總訓練人時達 3,596 小時。並舉辦結業儀式給予所有完訓學員合格結業證書以資鼓勵。



2022 年度執行成效：

1. 專業發展體系課程整體帶集團組織效能提升（有形 + 無形）約新台幣 28 億元（用凱文老師 CIP 2022 年度總省卻的有形與無形成本）
2. 主管敬業度調查整體達 4.56 分以上（滿分 6 分）；員工平均敬業度調查分數：4.59（滿分 6 分）；全球高敬業度員工佔比 80%
3. 2022 年全球 IDL 主管留任率 96.6%；全球 IDL 留任率 89.2%
4. 2022 年行銷數據分析人才養成 31 人

附註：

1. IDL 主管留任率公式：1-IDL 主管離職率；IDL 主管離職率 = IDL 主管離職數 / IDL 主管總數
2. IDL 留任率：留任率公式：1-IDL 離職率；IDL 離職率 = IDL 離職數 / IDL 總數

六標準差 (Six Sigma)：CIP 計畫 (Continuous Improvement Program)

- 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 5,684 個 CIP 專案，效益預估節省近 110 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”

Qisda 從 2007 年初開始導入六標準差 (Six Sigma)，發展持續改善計劃 Continuous Improvement Program，簡稱 CIP。

CIP 持續改善計畫 (Continuous Improvement Program) 是一個能提升集團在產業界更具有競爭力的計畫。藉由六標準差 6 Sigma 的訓練溝通手法及應用、改善專案的輔導和發表、以及不斷的檢討與持續改善，不僅能使所有公司的員工皆具有 Logical thinking、Problem solving 的能力，更能讓公司對內、對外部的顧客溝通都能更順暢，建立持續改善文化。



CIP Vision

Building the culture of continuous improvement
建立持續改善的文化

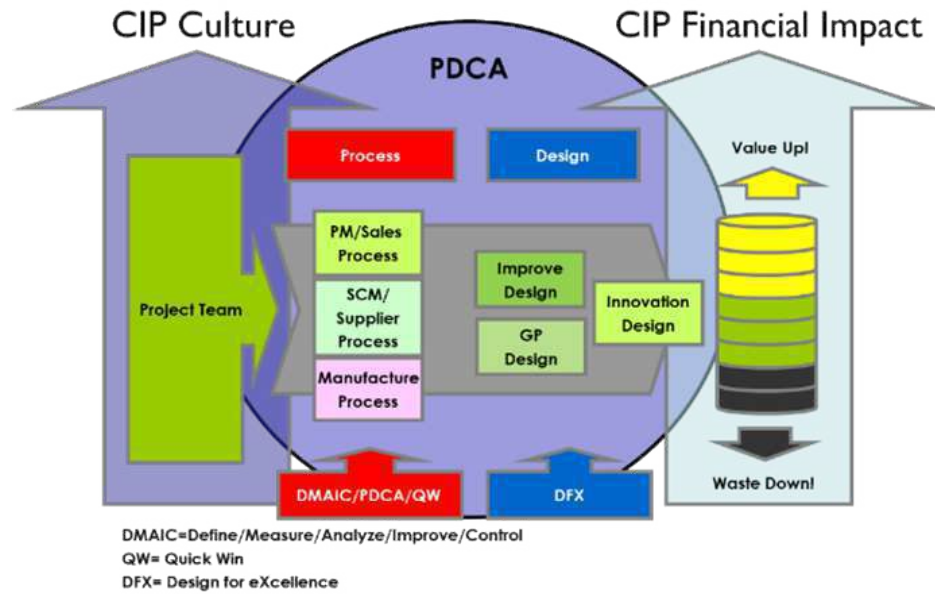
CIP Mission

To enable employees with the knowledge, skills and attitude to facilitate quality, design and process improvement through voice of customer, time to market and financial impact.

經由傾聽顧客聲音、掌握市場商機與提升財務效益，發展員工持續改善之知識、技能與態度，精進品質、設計、流程之能力。

CIP 架構

CIP 持續改善，以 PDCA 精神擴及全集團進行。CIP 專案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。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，減少浪費、價值提升，每年可以達到可觀的財務效益。



CIP 專案執行流程

佳世達每年全員參與 CIP 活動，從訓練、專案進行、輔導展開、競賽發表、持續推動。從 2007 年至今已開班訓練 390 班次以上課程，已有 10,000 人次以上參加課程，每年專案參與率達 7 成以上。成為公司重要的活動之一，形成公司重要文化。2022 年集團執行 CIP 專案數為 569 個，全球已經累積推行超過 5,684 個 CIP 專案，累積效益預估近 110 億台幣，改善效果卓著。

CIP 永續發展



佳世達推動持續改善 (CIP) 除了對集團本身改善外，還發揮核心能力，結合聯合國永續發展目標，手把手地輔導供應商，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。佳世達輔導供應商績效顯著，2022 年蘇州供應商 CIP 共執行 24 個專案，效益約 2,000 萬元台幣。至今，共 138 家供應商參與，累計共 345 個專案，總和達到 4.7 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 概念



人權保護

佳世達人權政策

「以人為本」是佳世達的價值觀，我們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。佳世達支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約、聯合國企業與人權指導原則及國際勞工組織的工作基本原則與權利宣言，並遵守公司所在地之法令規範來制定人權政策，透過保障、尊重和補救等人權原則來落實人權保障。

佳世達人權政策適用於佳世達科技及其轉投資公司，對象包括員工、顧客、供應商、合作夥伴及合資公司。同時我們也要求供應商、合作夥伴及合資公司以符合本政策同等的標準維護人權。

佳世達針對重大人權議題，訂定下列執行方針：

- 提供安全與健康的工作環境
- 確保工作機會均等
- 禁止任何形式的歧視與騷擾
- 提供公平合理的薪資與工作條件
- 尊重員工集會結社自由
- 禁止童工及強迫勞動
- 依循誠信價值觀、反貪腐、禁止收賄或行賄
- 提供利害關係人溝通管道
- 進行人權風險評估，並執行相關減緩措施

佳世達 CSR 信箱：csr@Qisda.com

公司制定有「童工及青年勞工管理辦法」，招募任由人力資源單位全權負責，於招募時審核聘僱員工之身分，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。

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，公司自 2006 年推動社會責任管理系統 (SA8000) 以來，公司作業活動皆符合人權條款要求，無僱用童工或強迫勞動。

佳世達總部約有 109 名外籍移工，其來台入職公司的相關費用與手續費，全額由公司負擔，同仁不須自行支出相關費用。對於外籍同仁工作上的安排與管理，悉數遵循當地法令規範，使外籍移工同仁得以安心在佳世達投入工作。

針對平等對待議題，公司亦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，且每年均透過社會責任管理系統 (SA 8000) 內外部稽核以確保上述執行流程無缺失，2022 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) 及社會責任管理體系 (SA 8000) 進行教育訓練，2022 年全員人權議題受訓比率達 100%；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) 與人權相關的教育訓練，警衛受訓率達 100%。對於新進人員，入職時即實施性騷擾防治課程，來傳達公司對騷擾零容忍的立場，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。外部利害相關者如對此議題有任何疑慮，可透過公司官網公告之 CSR 信箱進行申訴，由公司 ESG 窗口負責回應，2022 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 RBA VAP 及社會責任管理系統 (SA 8000) 查證，持續改善人權議題，避免發生勞工事件影響生產或公司聲譽。

人權風險評估

人權風險管理原則

基於對人權議題的重視，佳世達不僅在內部管理制度及工作環境上維護員工的人權，並積極透過溝通與教育訓練等方式，讓員工了解自己以及相關利害關係人的權益。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。

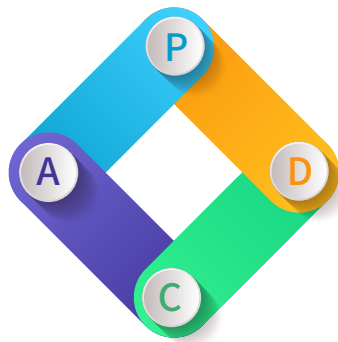
佳世達於 2022 年建置人權管理系統，包括人權政策以及人權盡職調查流程，以完整的管理流程：規劃、執行、檢核、行動等步驟，辨識佳世達本身及合資企業的員工、供應商、客戶、所在社區等利害關係人所關注的重大人權議題，提供利害關係人申訴機制，並以人權盡職調查偵測人權議題的風險，提出相應的減緩或補救措施，以提升利害關係人的人權。

Action 行動

依據所偵測到的人權風險缺失，佳世達積極訂定改善目標，採取相對應知減緩或補救措施，來維護利害關係人之權益。

Check 檢核

結合 SA8000 及 RBA VAP 認證等外部稽核及公司內部稽核機制，偵測管理過程的人權風險措施。



Plan 規劃

建構人權管理系統，制定人權政策。以人權盡職調查流程識別對利害關係人影響重大的潛在人權風險，並加以改善。

Do 執行

在日常營運中落實人權管理，從遵循法律規範到公司制度規章，乃至於系統機制、教育訓練、申訴管道等，減少危害人權之情況發生。

利害關係人人權議題

對象	人權議題	盡職調查
員工 - 所有員工 - 女性員工 - 外籍員工 - 青少年工 分議題 揭露	<ul style="list-style-type: none"> 自由選擇職業 不歧視 性騷擾 工時 工資與福利 資料隱私與安全 緊急準備 職業安全 工傷和職業病 公共衛生和食宿 青少年工 集會自由 	<ul style="list-style-type: none"> 定期內外部稽核制度 外部稽核包含： (1)RBA VAP (2)SA 8000
供應商 / 承攬商	<ul style="list-style-type: none"> 自由選擇職業 工時 工資與福利 資料隱私與安全 緊急準備 職業安全 青少年工 負責任地採購礦物 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商社會責任及環境安全衛生調查及稽核 施工安全巡檢 EMRT 調查

申訴機制

- 佳世達 CSR 信箱：csr@qisda.com

人權盡職調查流程

2022 年佳世達依據 2020 至 2022 年期間所完成之 RBA VAP 稽核認證及 SA8000 稽核報告進行分析，識別潛在人權議題之衝擊及頻率，找出重大人權風險議題，如：工時、緊急準備、職業安全等。

依據 2022 年度之人權風險識別結果，佳世達各廠區立即制定風險減緩與補救措施，並定期追蹤達成情形。例如：優化產能，合理排程，引進自動化設備，以降低人力需求之急迫性，並佐以工時管理系統，對主管提出員工工時的警示提醒以管理員工之加班時數。(2022 年人權風險識別結果請參考附錄) 設定連結人權風險辨識

佳世達計畫自 2023 年開始，每年執行一次完整的人權盡職調查管理循環，以此機制提升集團員工、供應商、客戶、社區等之人權意識及權益，確保重大的人權風險獲得改善。



人權風險與重大議題

佳世達人權風險矩陣

頻率	高		工時	
	中	工傷和職業病	緊急準備 職業安全	
	低	公共衛生和食宿 青少年工 集會自由	自由選擇職業 不歧視 性騷擾 工資與福利 資料隱私與安全	
		低	中	高

衝擊

人權管理措施

重大人權風險與減緩補救措施

風險評估方式	減緩措施	補救措施
人權重大議題		
工時		
RBA VAP SA8000 外稽	<p>溝通與訓練：佳世達訂有人權政策，宣示貫徹支持保護人權的重點。每年皆實施責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 及 SA 8000 教育訓練，使每位同仁了解自己的權益。</p> <p>系統：Qisda 建立工時管理系統機制，設定警示值提醒主管</p>	<p>制度調整：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 優化產能，合理安排工作任務 2. 導入自動化設施 <p>補償：建置工時管理系統機制</p> <p>處罰：系統主動發送預警通知給其主管，提醒主管適時調整人員工作</p> <p>例如：2022 年佳世達蘇州廠針對客戶訂單需求造成加班超時狀況進行產能規劃 (預留異常事件時間、輪休機制)、人員規劃 (預先儲備人力、特殊時期獎金規劃、導入自動化設備)、建立工時系統</p>
人權重大議題		
緊急準備		
RBA VAP SA8000 外稽	<p>溝通與訓練：每年依法訂定期實施相關緊急應變訓練</p> <p>溝通：公司每年對全體員工調訓，進行 RBA 責任商業聯盟行為準則以及 SA 8000 社會責任標準的教育訓練課程，課程包含「緊急準備」相關內容，員工並須通過課後測驗。</p> <p>訓練：制定緊急應變及通報機制，並透過人員教育訓練及緊急應變演練，使同仁熟悉應變流程。</p>	<p>制度調整：</p> <p>員工進行 RBA 責任商業聯盟行為準則以及 SA 8000 社會責任標準的教育訓練課程後，若未通過課後測驗，須重新進行教育訓練課程與課後測驗，直至測驗通過為止。</p> <p>若有緊急事件發生 (除天災外)，依意外事故管理流程記錄緊急事件，記載事發時的人、事、時、地、物外，並探討其不安全的行為及環境肇因，施行有效的改善措施及作為，避免異常事件再發。</p> <p>補償：受傷同仁予以調班、調離工作場所及休假予以補償</p> <p>處罰：主管再訓練</p>

重大人權風險與減緩補救措施

風險評估方式	減緩措施	補救措施
	人權重大議題 職業安全	
		影響對象 員工
RBA VAP SA8000 外稽 危害鑑別及風險評估	溝通與訓練： 公司每年對全體員工調訓，進行 RBA 責任商業聯盟行為準則以及 SA 8000 社會責任標準的教育訓練課程，課程包含「職業安全」相關內容，員工並須通過課後測驗。 訓練： 透過認知、評估及控制方法做好職安；方法包含：1. 職業安全衛生教育訓練、2. 生產設備安全防護、3. 化學品管理、4. 作業場所環境監測、5. 作業自主檢查、6. 變更管理、7. 承攬施工安全管理，保護同仁人員的安全與健康。 系統： 系統化的職安衛管理系統	制度調整： 員工進行 RBA 責任商業聯盟行為準則以及 SA 8000 社會責任標準的教育訓練課程後，若未通過課後測驗，須重新進行教育訓練課程與課後測驗，直至測驗通過為止。 若有職傷事件發生，依意外事故管理流程記錄職業傷害事件，記載事發時的人、事、時、地、物外，並探討其不安全的行為及環境肇因，施行有效的改善措施及作為，亦水平展開調查同型、相似機台的防護裝置與防範措施，避免異常事件再發。 補償： 受傷員工優於法令給予補償金 處罰： 主管再訓練

內部溝通管道

為維護企業與員工之間的良好勞雇關係，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，員工內部溝通管道順暢，同時鼓勵員工溝通，我們視溝通為持續改善公司環境重要的一環，工作者不會因舉報而受到報復。

佳世達科技依據勞動法令及社會責任管理規範，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議、勞資會議，茲就社會責任管理規範之相關事項，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。

溝通管道	頻率	主要溝通內容
2885 內部溝通平台	隨時	告知廠區內的生活事項問題，協助餐點、清潔等的改進、設備故障的維修，以利公司立即採取相關因應及防範措施，降低嚴重故障的風險。
勞資會議	每季	薪資、福利...等與勞工權益、人權...有關議題
總經理信箱	隨時	所有與公司營運、永續發展...有關議題
HR 信箱	隨時	歧視、職場暴力、性騷擾、心理衛生、工業安全、人權...與人身安全有關議題
CSR 信箱 csr@Qisda.com	隨時	人權議題申訴、公司永續發展、ESG 相關議題...有關。
誠信信箱 Integrity@Qisda.com	隨時	檢舉違反誠信、利益衝突與迴避、公平交易、賄賂與不法付款..等事項
工廠員工申訴信箱	隨時	主管上對下、同事對同事不當對待、懲罰、言語暴力...等情事

員工參與工會比率



員工參與工會比例逐年提升，其中以越南廠員工參與工會比例最高，平均約 80% 左右。

工作健康與安全

佳世達科技秉持打造幸福健康職場，從基礎 ESG 逐步升級至 ESG+H。永續健康管理是對照顧員工的承諾，員工健康才可以增加公司競爭力，透過規劃多元的員工健康促進活動，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。

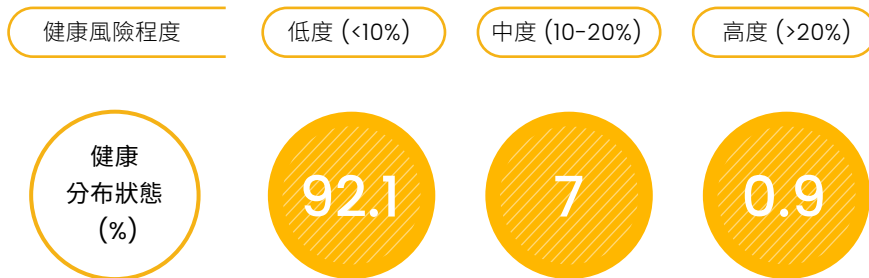
員工健康管理

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。佳世達歷年健康檢查參與率約 95%，2022 年維持 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、健康風險評估

針對員工健康風險部分，我們每年採用 Framingham Cardiac Risk Score 評估工具進行評估，依照年齡、膽固醇、高密度膽固醇、血壓、糖尿病、吸菸等六項指標，評估未來十年可能罹患缺血性心臟病的風險族群。針對高度 (>20%) 風險者，100% 確定就醫追蹤；針對中度 (10-20%) 風險者：完成線上衛教調訓 100%。

2022 年經評估健康風險族群分布



二、健康促進

為重視同仁職場生活壓力，2012 起推廣感動心服務 - 員工協助方案後，每年都依照同仁的需求規劃持續推廣相關心理講座，並結合提供心靈文摘讓同仁認識自我，以及面對問題應該如何尋求支持與協助。

2022 心理服務大升級，讓員工協助方案更貼進員工的需求，首度將心理諮商師引進公司並駐點服務同仁，讓同仁可以隨時透過匿名方式預約諮商。另外，我們亦規劃主管訓練提課程，提升主管溝通關懷技巧，能夠更有效地能辨識有壓力的部屬，予以適時關懷，該課程全員調訓 100%，讓員工協助方案推廣更加主動並落實於職場工作環境中。

最近 3 年來，佳世達針對所有同仁進行健康促進課程，課堂數課程達到 20 堂，花費約 240 萬元，實體活動每場次約 180 人參加；線上加上 + 實體活動則約 350~420 人參與，課程涵蓋：如如何擺脫慢性壓力症候群、不可忽視的身體小病痛、心臟血管疾病防治 ... 等健康促進課程，同仁受益匪淺。

三、健康管理

(一) 健康管理六大介面：

利用健康管理平台進行健康管理 (健康 Bar)

1. 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。

Qisda 健康管理模式



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性，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)。
- (3) 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. 育兒與母性保護

母乳推廣：佳世達自 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。

母性健康：自 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，2022 年保護對象共 24 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。

育兒津貼：體恤新生兒家庭生育辛勞及紓緩育兒負擔，公司於 2023 推展 0-6 歲育兒津貼 (30000 元 / 胎 - 年)，讓在職同仁可安心就業並建立友善家庭的職場環境

3. 疾病防制與關懷

國內與國際流行疫情和傳染病之訊息提供，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並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。2022 新冠疫情期間為了讓同仁能安心上班降低焦慮於開工 / 收假日也都展開全體快篩回報共 8 次，並針對確診同仁同步予以關懷和協助一起同心抗疫。

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，延續 2016 年急救訓練計畫。2020 年舉辦 4 梯次急救人員複訓，共 63 位完成調訓，已規劃於 2023 年進行 200 人以上調訓。

5. 健康管理追蹤

- 依照同仁之健檢資料，利用電子化的健康管理系統辨識健檢報告中屬於異常項目，並且透過群組方式提醒員工，近一步安排員工與駐廠醫師進行諮商面談，協助員工了解身體狀況，提供後續醫療諮詢之服務。
- 同時採疾病風險評估 (Disease Specific Health Assessment, DSHA)，針對個人或群體的健康狀況及未來患病和 (或) 死亡危險性進行量化評估。
- 採 ATPIII Framingham 的冠心病模型 (Framingham Risk Score) 評估 10 年內發生缺血性心臟病的機會風險，篩出中高風險族群予以電訪和健康衛教；並於該族群中完成 70% 之亞健康族群之衛教和追蹤率並確保個人隱私。

6. 樂活活動

為讓同仁能工作之餘外疫情期間也能參與相關康心理 / 身體健康講座與活動。採現場直播並錄影講座讓大家空中相約，一起遠距共襄盛舉。特殊健康預防接種和年度健檢活動等也在疫情期間期規劃動線和舉辦，發揮疾病預防和早期發現早期治療的功效。



Qisda 集乳室

疾病預防及關懷



健康風險議題宣導



樂活活動



【HQ】主管溝通關懷技巧課程

不少主管在職場中常面臨「溝通」的挑戰，卻不知從何處入手，主管如何與員工溝通，更有效地與員工溝通，內涵及情緒的處理，此文【編】主管溝通關懷技巧課程，幫助你與員工溝通，更有效地與員工溝通，內涵及情緒的處理，此文【編】主管溝通關懷技巧課程，幫助你與員工溝通，更有效地與員工溝通，內涵及情緒的處理。

課程名稱：【HQ】主管溝通關懷技巧課程
課程類型：線上課程
課程屬性：內訓
適合對象：高階主管(必修)
外部講師：黃雅慈/華人心理治療基金會
學習目標：
1. 增進主管能與有意識的團隊成員行為及情緒的啟發
2. 增進主管能與有意識的團隊成員
3. 增進與同仁信任關係的技巧



2. 中國蘇州維力中心活動

中國蘇州設有維力門診處理日常疾病，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。

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，落實在員工於個人的健康行為。

Qisda 健康管理系統首頁



Qisda 健康資料庫介面



為響應政府鼓勵企業僱用身障人士，公司有聘用視障專業按摩師，設立『按摩小站』提供按摩服務，讓員工能釋放生活及工作上的壓力與疲勞，進而提高公司的競爭力。另重視因人因職場和運動危害，增設物理治療，讓同仁能在上班時間可與專業認證的物理治療師，面對面的評估以緩解工作後出現身體痠痛、手麻腳麻的症狀等，並衛教正確的姿勢避免再次傷害。

(二) 壓力管理及運動

職場壓力已成為保護工作者的新興議題，員工身心如果不健康，肯定會對公司的營運帶來極高的成本。經職場駐廠醫師及專任護理人員評估，公司員工造成壓力的來源分為：職場壓力、人際關係與身心疾病。佳世達已於 2019 年針對全體人員進行壓力評估，需要被監督人數為 22 人，除需監督人員有各別輔導外，亦針對員工提供多元紓壓活動。

員工紓壓活動

- 醫護人員面對面輔導諮商共 122 人次，電話諮詢 :48 人次
- 規劃互動首座學習紓壓等活動，促進員工對自身壓力徵狀和解法有更好的瞭解外，轉化及降低壓力源的影響。
- 主管的辨識情緒問題之工作坊訓練 1 次
- 線上和實體相關的互動式相關講座 :2022 規劃伴侶溝通不卡卡 - 聽懂話裡的弦音，共 380 人參加
- 每季至少 3 篇心靈短文相關的電子郵件通知
- 升級 (1). 線上預約諮商 (2). 每月二次心理諮商師定期駐診 (2022/8 月導入，共 51 人次使用)

運動推展

- 鼓勵同仁參與運動性質社團，員工參與人數約 300 人
- 每周提供免費的核心訓練及瑜珈 / 籃球社 / 排球社 / 羽毛球社...等的運動，員工參與人數約 6000 人次 / 年

3. 舉辦戶外路跑、健行、騎腳踏車活動，員工參加人數 600 人次 / 年。



職業安全衛生

職業安全衛生管理系統

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的責任，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。佳世達也持續優化職業安全衛生管理系統，促使安全績效不斷精進。

一、職安衛政策與目標

佳世達科技基於對社會責任、能源管理及環境、安全衛生管理及優質企業安全管理之實踐與理念推廣，除透過產品與服務以改善人類資訊生活外，也致力於環境保護工作，提升工作者權益，維護健康安全的工作環境及生活環境品質。我們要求員工了解其角色與責任，亦要求供應商、服務提供商、承包商、外包商、物流商和集團公司及價值鏈夥伴，遵守佳世達社會責任及環境、安全衛生政策，共同達成我們對社會責任、能源管理及環境、安全衛生管理的承諾。當公司應對市場需求與組織發展，需進行企業合併和收購或業務合作時，亦會客觀地進行盡責調查。

1. 誠信經營，嚴守道德規範
2. 符合法規與客戶要求，並遵行社會責任標準
3. 致力於污染預防、廢棄物減量、能源效率提升、降低溫室氣體排放量
4. 提供健康安全的工作環境，保障勞動權益，並且降低職業安全衛生風險
5. 重視工作者的諮詢與參與，及持續改善環境與健康安全管理的績效
6. 強化產品生態化設計，降低產品生命週期之衝擊
7. 帶動集團公司，共創永續經營

二、職業安全管理措施

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

恪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. 緊急應變演練等，職安衛單位定期或不定期抽查、巡檢確認各權責單位執行狀況；每季邀集管理代表、相關權責單位及勞工代表召開「職業安全衛生委員會」，針對目標方案進度、內外部關注與溝通事項、環安衛管理計畫與執行、職業病預防與健康促進事務、及環安衛管理績效考核等議題研議，並透過每年 ISO 45001 管理系統外部驗證進行職安衛管理有效性查核。

(二) 化學品管理

生產製程中使用化學品一向是職安衛管理工作的重心。佳世達科技在台灣廠區和蘇州廠區陸續汰除高風險的有機溶劑化學品，選用低危害中性化學品，藉由源頭管理、操作流程、安全防護等措施，確保人員及廠區的安全與健康，及降低對環境造成負面影響。2022 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。

(三) 設備自動化安全管理

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。

(四) 變更管理

佳世達科技針對各類新建、改建、擴建工程及生產設備、實驗室設備、廠務公用設備採購訂有變更安全評估及安全驗收作業流程，透過請購系統進行簽核流程把關，從源頭進行環境、安全、衛生、能源管理的風險辨識，針對工程、機械設備進行安全評估、增加安全防護措施，或評估與選用低危害化學品代替高危害化學品等源頭管制措施，確保人員及廠區的安全與健康。



(五) 職業安全衛生教育訓練

佳世達科技為培養員工的安全衛生觀念及強化職務上的危害認知意識，依職務性質定期辦理同仁應瞭解的一般安全衛生通識、專業知識技能訓練及緊急應變訓練等課程，如：一般勞工在職教育訓練、化學品危害通識訓練、緊急應變演練、堆高機操作教育訓練、危害作業主管教育訓練、主管人員在職教育訓練...等。

年度訓練統計		參與人次	總訓練時數 (hr)
台灣	員工	1,771	1,779
	承攬商	32	32
蘇州	員工	11,247	22,494
	承攬商	313	313
越南	員工	1,789	2,837
	承攬商	577	577

緊急應變演練類別	場次	人次
火災	20	4,333
物理性傷害	19	247
感電	8	88
材料倒塌	8	18
化學品洩漏 / 傷害	12	454
合計	67	5,140

緊急應變教育訓練



(六) 承攬施工安全管理

佳世達科技對於承攬商施工從入廠申請、人員危害告知、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，如：定期召開之協議組織會議宣導承攬商常見的缺失及應配合事項、風險鑑別及評估對象納入承攬人員、於施工前討論作業的風險及控制方式，透過層層把關及雙方彼此的溝通配合下，降低廠區內施工危害風險。倘若發生承攬意外事件則依佳世達科技「意外事故管理辦法指導書」進行事故調查分析及執行矯正預防措施。

三、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，2022 年持續保持 90 分以上的成績。

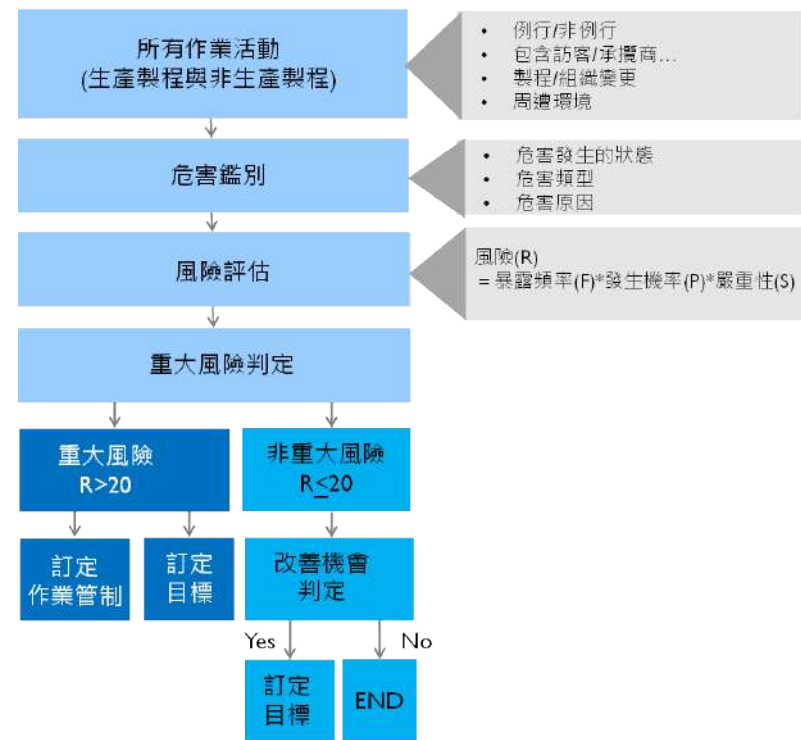
類別	巡查頻率	次數	缺失改善率
ESH 月度巡查	每月 1 次	79	100%
環安巡查	不定期		
聯合大巡廠	每年 1 次		
ISO 45001 管理系統內部稽核	每年 1 次		

四、風險與危害管理

為有效預防職業災害的發生，公司制定危害鑑別、風險鑑定程序，鑑別對象包含：員工、訪客、常駐廠商、承攬商，對各項可能造成人員傷害或事故的例行或非例行性活動，進行全面性的作業危害鑑別，並依據危害事件的暴露頻率、發生頻率及嚴重性，區分風險等級。鑑別出來的重大安全衛生風險，訂定改善管理目標、作業管制，消弭不安全的行為與環境。2022 年共鑑別出 19 件重大安全衛生危害風險，以火災風險、機械設備維護保養受傷、化學品使用傷害為主要三大類別，制定出四項職安衛主動式管理指標，2022 年四項指標均達標。

2022 年職安衛管理指標	目標值	達成狀況
火災發生件數	0	0
工傷發生率		
每百萬工時工傷發生頻次 (F.R)	≤0.326	0.111
每百萬工時工傷損失天數 (S.R)	≤8.64	1.475
職業病發生件數	0	0

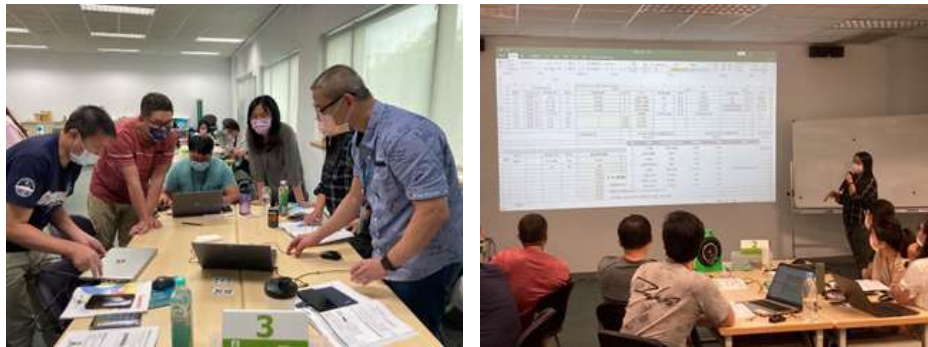
安全衛生危害風險評估流程圖



五、內部稽核

2022 年在 ISO 45001 管理系統內部稽核，共計有 7 條不符合事項，皆出現在運作管制，如透過制度面及工程面進行改善，輔以員工教育訓練，並加強點檢、巡查，以降低危害風險。

職業安全衛生管理內部教育訓練



六、職災發生原因及改善措施

2022 年佳世達員工職傷嚴重度超過 1 天者，納入工傷率及損失工作日之計算範圍，共計 4 件，皆為物理性危害，無化學性危害、生物性危害及人因性危害之工傷事件，且未有死亡案例。若職傷事件發生，則依「意外事故管理程序」記錄職業傷害事件，除記載事發時的人、事、時、地、物外，並探討其不安全的行為及環境肇因，以對症下藥，施行有效的改善措施及作為，亦水平展開調查同型、相似機台的防護裝置與防範措施，避免異常事件再發。

經計算全球製造據點在 2022 年平均失能傷害頻率 (FR) 為 0.111；失能傷害嚴重率 (SR) 約為 1.475；工作場所亦無職災死亡與職業病案件發生。在台灣，2022 年無職災工時為 293 萬小時左右，並已累計 2,827 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。

員工職災事件統計

2019 年		2020 年		2021 年		2022 年	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總工時							
32,335,394	8,740,497	31,759,521	8,683,766	32,466,025	9,243,573	27,753,840	8,176,522
合計	41,075,891	合計	40,443,288	合計	41,709,599	合計	35,930,362
職災事件數							
4	0	4	0	5	1	4	0
合計	4	合計	4	合計	6	合計	4
失能傷害頻率 (FR)							
0.124	0.000	0.126	0.000	0.154	0.108	0.144	0.000
合計	0.097	合計	0.099	合計	0.144	合計	0.111
失能傷害嚴重率 (SR)							
4.546	0.000	2.267	0.000	4.928	0.108	1.910	0.000
合計	3.579	合計	1.780	合計	3.860	合計	1.475
嚴重職業傷害件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
嚴重職業傷害率							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職災死亡件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職業病件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
停工次數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0

註 1：職災件數指勞工因執行職務而導致死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能等傷害或疾病且損失日數達一日以上之案例（包含上、下班之交通事故）。
 註 2：失能傷害頻率 (FR) = 職災件數 × 1,000,000 / 總經歷工時
 註 3：失能傷害嚴重率 (SR) = 職災總損失日數 × 1,000,000 / 總經歷工時（損失日數係以日曆天計算，不包括受傷當日及恢復工作當日）
 註 4：嚴重職業傷害指工作者無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，排除死亡。
 註 5：嚴重職業傷害率 = 重大職業傷害件數 × 1,000,000 / 總經歷工時。
 註 6：職業病指因執行職務長期暴露於化學性、物理性、生物性、人因性以及社會心理性等危害因子，導致身體產生疾病，並經由職業專科醫師診斷或由主管機關鑑定屬職業病者。

非員工工作者職災事件統計

2019 年		2020 年		2021 年		2022 年	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總工時							
12,537,490	5,373,210	12,950,292	5,550,125	15,261,877	6,540,805	27,753,840	5,522,684
合計	17,910,701	合計	18,500,417	合計	21,802,682	合計	18,408,948
職災事件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
失能傷害頻率 (FR)							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
失能傷害嚴重率 (SR)							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
嚴重職業傷害件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
嚴重職業傷害率							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職災死亡件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職業病件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0

危害類別	發生原因	佔比	改善措施
物理性危害	捲 / 夾傷 壓傷	100%	1. 修訂機台調機時相關作業程序與 SOP 2. 增加機台防護裝置 3. 人員教育訓練與宣導 4. 水平展開相同機型調查與改善

- 物理性危害因子：異常溫度、異常氣壓、噪音、局部振動、輻射。
- 化學性危害因子：粉塵、有機溶劑、強酸強鹼、有毒氣體、重金屬。
- 生物性危害因子：微生物（細菌、病毒、黴菌等）、寄生蟲（蛔蟲、蟯蟲、鉤蟲、肝吸蟲等）、昆蟲（蟲、蚤、蚊、蜂等）、動植物及其製品（如動物之毛屑、分泌物或排泄物、花粉等）。
- 人因工程危害因子：長期負重所造成之脊椎傷害、高重複性手腕的動作造成腕道症候群等，都是因為人體與機器設備的介面沒有適當的調配所致這種問題稱為人因工程（或人體工學）危害。
- 社會心理性危害因子：職業促發腦血管及心臟疾病（過勞）、工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定。

最後，依職災及其他項目統計，本公司近 4 年員工缺勤率及涵蓋率如下表，為受到疫情影響，缺勤率及涵蓋率略攀升。

缺勤率統計

缺勤率	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2022 年目標
員工 %	0.3	0.3	0.3	1	0.3
涵蓋率 %	16	15	15	42	

- 員工缺勤率 %: 總天數 / 年度期間計劃工作的總天數 %
- 涵蓋率 %: 缺勤員工數 / 總員工數 %

社會關懷與影響力

公益藍圖

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，2022 年全球員工參與公益活動的時

數共計 1,142 小時。在公益藍圖上，整體策略結合佳世達與明基基金會的核心與資源，同時在淨零減碳國際浪潮上，將環境永續倡議整合至環境主軸上，帶動供應鏈夥伴建立永續力，透過分享帶來實質改變，共同打造淨零供應鏈。

公益影響力

方向與主軸	呼應 SDGs	驅動力	對象	專案	影響力
數位 - 縮小數位落差		<ul style="list-style-type: none"> - 推廣資通訊知能普及 - 消弭城鄉數位落差 - 提升數位技能應用 - 接軌終端與醫療科技 	<ul style="list-style-type: none"> - 社區 (全民學習、原住民、新住民、婦女) - 政府單位 - 專家學者 - 社會團體 	<ul style="list-style-type: none"> - 教育部「數位機會中心輔導計畫」 - BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音 	<ul style="list-style-type: none"> - 促進偏鄉資通訊教育發展 - 建構聽力照護網，引導有需求民眾正視健康選擇權 - 培力婦女數位能力發展微型經濟
教育 - 培養老實聰明人		<ul style="list-style-type: none"> - 教育現場設備數位化，協力 - 師生深化數位學習 - 經費不足，講座選擇單一 	<ul style="list-style-type: none"> - 國中小學、高中職校 - 政府單位 (教育局處) - 專家學者 - 社會團體 	<ul style="list-style-type: none"> - BenQ 老實聰明體驗營 - BenQ 夢想行動校園講座 	<ul style="list-style-type: none"> - 發揚品性正向影響力 - 促進跨世代學子互動交流新興數位科技 - 激發青年學子多元學習
藝術 - 提升原創文化價值		<ul style="list-style-type: none"> - 搭建國內外藝文交流平台 - 增加藝術文化多元性 	<ul style="list-style-type: none"> - 藝術創作者 - 青年學生 - 專家學者 - 社會團體 	<ul style="list-style-type: none"> - BenQ 國際雕塑營 	<ul style="list-style-type: none"> - 增加公共空間藝術文化展示 - 增進民眾親近藝文場域機會
環境 - 親善大使 - 環境永續倡議		<ul style="list-style-type: none"> - 農村勞力高齡化的缺工現象 - 農地的水資源維持保護 - 友善的糧食綠循環 - 淨零減碳永續落實 	<ul style="list-style-type: none"> - 集團公司 - 員工 - 供應商 - 政府單位 - 專家學者 - 社會團體 	<ul style="list-style-type: none"> - 大地體驗 (I)「DOC 志工小旅行」 - 大地體驗 (II)「友善耕作」稻田契作 - ESG 永續行動工作坊 	<ul style="list-style-type: none"> - 推動友善土地的城鄉交流 - 確保友善農糧被生產 - 保障農村提供符合市場的有效僱工 - 培訓供應鏈夥伴永續力

商業效益

社會 / 環境效益

數位 • 縮小數位落差

- 集團資源社區合作方案 3 式
- 虹韻助聽器（智能助聽好聲音）14 場
- 明基健康生活（藥師在線上）5 場
- 明基電通（大平板小藝術）5 場
- 員工擔任講師 7 人
- 醫事志工 27 人次
- 執行 763 小時資訊課程，提升 1,864 人資訊素養
- 健康照護 350 人次
- 加值小農經濟行銷 2,010,086 元
- 媒合集團志工 230 人次、社區志工 70 人次淨灘農務勞作
- 聽力關懷公益連結單位 20 個
- 聽篩服務 20 場，558 位人次

教育 • 培養老實聰明人

- BenQ 行動智慧教室示範建置 1 式
- 校園官網、社群自媒體露出連結：35 則
- 公益教育講座 47 場
- 講座參與：國小師生 60 位、高中職師生 30,247 位、大專校院師生 12 位

藝術 • 提升原創文化價值

- 提升員工生活質感
- 增加辦公場所的文化多元性
- 支持原創藝術品於公共領域展示
- 鼓勵藝術工作者投入創作

環境 • 親善大使
• 環境永續倡議

- 志工服務：召集員工（含眷屬）377 人次
- 串連集團公司、供應商辦理減碳倡議大會，公開表揚績優供應商 26 家
- 永續工作坊一式：3 場，培訓 500 人次
- 人文環境教育活動 6 場：3 場環保倡議淨灘行動、3 場農事勞作
- 地方文化團體合作單位 13 個，媒合社區志工 144 人次淨灘農務勞作
- 長期契作新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」，年耕種 10 公頃稻田，影響農業夥伴 13 人（5 行政人力、8 位農民）
- 捐贈 37 處福利團體，優先捐贈長者據點
- 協力「齊力減碳共創美好」倡議大會，邀請 3 位專家學者講演研習，影響集團公司、供應商線上線下約 400 人與會

活動種類	2020 年		2021 年		2022 年	
	投入金額 (元)	比例 (%)	投入金額 (元)	比例 (%)	投入金額 (元)	比例 (%)
慈善活動	0	0%	525,584-	2%	0	0%
社區投資	14,403,361	67%	12,621,037	47%	7,323,410	44%
商業活動	7,124,646	33%	13,848,914	51%	9,166,062	56%
合計	21,528,007	100%	25,955,535	100%	16,489,472	100%

投入形式	2020 年		2021 年		2022 年	
	投入金額 (元)	比例 (%)	投入金額 (元)	比例 (%)	投入金額 (元)	比例 (%)
現金捐贈	18,446,836	86%	17,270,555	64%	13,211,539	80%
物品捐贈	842,421	4%	6,303,209	23%	1,008,483	6%
志工人力	2,952(小時)	-	1,956(小時)	-	2,250(小時)	-
管理成本	2,238,750	10%	3,421,771	13%	2,269,450	14%

明基基金會 (BenQ Foundation)

佳世達科技（原名稱明基電通）於 2002 年 8 月 22 日經董事會通過捐助成立財團法人明基文教基金會（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。

明基基金會以人與土地為原點，「親善大地」、「關懷社會」為縱橫軸，交集「親善大地」、「縮小數位落差」、「培養老實聰明人」、「提昇原創文化價值」四大主軸，結合企業核心能力，致力關注聯合國永續發展目標，針對消除貧窮 (SDG1)、終結飢餓 (SDG2)、健康與福祉 (SDG3)、優質教育 (SDG4)、性別平權 (SDG5)、就業與經濟成長 (SDG8)、永續城鄉 (SDG11)、責任消費及生產 (SDG12)、永續海洋 (SDG14)、多元夥伴 (SDG17) 等議題，投入環境永續、數位機會、良善教育、

文化價值四大目標，提出各點可對應作為，循線重新檢視專案指標與永續的強連結處，並在利害關係人的議和，帶入環境保護（E，Environmental）、社會責任（S，Social）以及公司治理（G，governance）全面性討論，以期能夠有效聚焦扣合集團公民群體的永續文化塑成，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。

聚焦 2022 年 ESG 效益呈現

E 環境保護

持續支持友善耕作，持續累積稻田契作面積（2008 - 2022 計 105.5 公頃）、鼓勵購買在地農產品，促進偏鄉綠食經濟 600 萬元，於 8 月開啟苗南海灘計畫，帶領集團志工前往苑裡、通霄、後龍淨灘，三點連線關注環境面的海洋廢棄物議題，從地方團體角度學習與海共生的態度與方式，共同撿拾並上傳 406 公斤海洋廢棄物分類重量數據，作為長期累積的監測數據。

S 社會責任

參照 SDGs 永續目標，明基基金會扮演集團城鄉交流橋樑，在偏鄉地區發揮科技影響力，挹注資訊、文化多元的優良教育，影響民眾數位應用方式與能力，深度陪伴城鄉交流成長。基金會藉由品牌培力概念，協力鄉鎮農業工藝發展轉型數位行銷，鼓勵女性職人微型網售創業，強調支持糧食安全，從食源開始推展負責任的綠食經濟。長期社會陪伴模組，連續兩年獲 TCSA 台灣永續行動獎肯定，深耕 16 年的教育部「數位機會中心輔導計畫」，以「創建社區永續：沙坑紅寶豐富社區產業」榮獲 2022「TSAA 臺灣永續行動獎」金獎肯定，外部社群活動彙整統計為資訊課程、保健講座、志工活動和校園講座等共 150 場、相關數位、教育培育專案及志工服務受益人次計 33,256 人次，其中專業服務如聽力保健、藥師線上講座服務 65 歲以上的樂齡為 908 人次。

G 公司治理

針對著重內部溝通，明基基金會亦首次聯合集團永續部門辦理「明基佳世達集團永續行動倡議」起始大會，號召企業 400 家供應商分以實體、海外線上參與，活動總計超過 700 人響應參與，藉以講演交流傳達治理策略、環境承諾、永續經濟成果作為，針對世界淨零減碳趨勢積極展現治理面（Governance）的積極回應，專場活動更在跨部門的協力下獲得 166 則相關新聞報導。

匯集多年耕耘，明基基金會將重新定位 ESG 擴散平臺角色，強化集團企業公民文化及永續影響生態的養成，持續透過「親善大地」、「縮小數位落差」、「培養老實聰明人」、「提昇原創文化價值」四大主軸專案，傳達真實親善美麗的感動。

2022 年專案影響總成效



一、親善大地

解決的問題

- 確保糧食安全，促進永續農業
- 促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式
- 建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村
- 保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化
- 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景，加強永續發展政策的一致性

聯合國永續發展目標



我們的角色

- 穩定支持友善耕作農友的力量
- 長期契作：參照行政院農業委員會農糧署「有機農業及友善耕作」規範原則契作農田，
- 確保土地環境生態保持，實質影響地方擴增友善耕作面積。
- 在地永續飲食的倡議者
 1. 鼓勵在地採購友善耕作農產品，挹注企業資源協力規劃員工稻田認養、農產認購和農務體驗活動，帶動集團同仁親近綠色產地，促成永續農業經濟循環。
 2. 透過契作、市集展銷、農產員購、志工旅行和集團公關品採購等方式，確保偏鄉農業穩定銷售。
- 促進城鄉文化交流的推手
- 以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人如社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的行程規劃。
- 擔任企業和外部社區的媒合橋梁，加強兩造之間正向連結，促進社區觀光 PDCA 循環改進動能。
- 成為苗栗環境工作團體的協力夥伴
 1. 盤點海岸社會團體夥伴關心議題，導入數位紀錄能力協力傳播急迫的海洋保育議題。
 2. 與苗栗海岸後龍、通霄、苑裡鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳 ICC 統計，落實參與公民科學運動。
- 集團 ESG 擴散平臺－凝聚集團公民夥伴的永續方向
 1. 規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。
 2. 配合公司淨零減碳目標，針對供應鏈及集團公司導入 ISO 14064 標準驗證課程，協力培育集團永續人才，並落實法遵及淨零減碳策略執行。

我們的行動

(條列 2022 年專案執行亮點)

- 大地體驗 (I) 「DOC 志工小旅行」、大地體驗 (II) 「友善耕作」稻田契作
 1. 長期契作新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」，年耕種 10 公頃稻田，保障農業夥伴 13 人勞動條件 (5 行政人力、8 位農民)
 2. 與 13 個地方文化團體合作 (苑裡 DOC、苑裡鎮出水社區、社團法人海線一家親環保協會、心雕居、通霄 DOC、白沙屯淨灘團、樂活通霄 - 霄遙遊、後龍 DOC、後龍鎮水尾社區發展協會、銅鑼 DOC、銅鑼灣創生發展協會、南埔社區發展協會、溪州尚水農產股份有限公司)，設計 6 式低碳人文環境教育活動 6 場，其中包含南海苑裡、通霄、後龍 3 場淨灘勞作及苑裡、銅鑼、溪州 3 場農務勞作
 3. 活動媒合集團及社區志工共 521 人次，集團志工眷屬服務為 377 人次，共 2,262 小時。
- 「齊力減碳共創共好」倡議大會
 1. 辦理協力「齊力減碳共創共好」倡議大會，邀請 3 位專家學者講演研習，影響集團公司、供應商線上線下約 500 人與會

攜手利害關係人

- 集團公司、供應商、集團員工
- 專家學者
- 社區／非政府／非營利組織

1. 大地體驗 (I) 「DOC (Digital Opportunity Center, DOC) 志工小旅行」

2013 年至 2022 年，連續十年深耕「DOC 志工小旅行」，導入永續旅遊概念，與利害關係人如社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的行程規劃，協力小農開創連結地方、志工與 DOC 的沉浸式體驗行銷模式。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，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。辦理 5 場，連結集團大地志工、社區志工共 343 人。

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		總計
	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	
淨灘											125	59	184
農務	227	35	382	49	340	156	250	75	224	52	105	54	1849
總計	262		431		396		325		276		343		2033

親善大地：「DOC 志工小旅行」流汗與行走的意義



2. 大地體驗 (II) 「友善耕作」稻田契作

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 15(2008-2023) 年契作稻田，認養足跡遍佈島嶼北、中、南、東部，支持臺灣農友善耕理念，累積稻田契作面積達 100.5 公頃。

2022 年「友善契作」新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」稻田，年度契作面積 10 公頃，春、秋兩期稻作豐收「米禮盒」與集團同仁分享，同時安排 18 處弱勢公益贈米，兩期共捐 1,200 公斤稻米，鼓勵種好米、吃安全好米；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。2022 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。

親善大地：友善契作「我的一畝田」彰化溪州秋收勞作



	2017	2018		2019		2020		2021		2022		總計
		企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	企業 志工	社區 志工	
面積 / 公頃	50.5	10		10		10		10		10		100.5
志工 / 人數	N	109	40	145	25	200	23	102	30	147	31	852
總計		149		170		223		132		178		



3. ESG 永續行動工作坊

呼應公司淨零減碳目標，明基基金會設定短中長期的擴散平臺目標，於 2022 年完成短期目標：聯合集團永續部門辦理「明基佳世達集團永續行動倡議」起始大會，號召企業 400 家供應商分以實體、海外線上參與，活動總計超過 700 人響應參與，藉以講演交流傳達治理策略、環境承諾、永續經濟成果作為，針對世界淨零減碳趨勢積極展現治理面 (Governance) 的積極回應，專場活動更在跨部門的協力下獲得 166 則相關新聞報導。接續規劃於 2023 年啟動系列課程，將針對供應鏈及集團公司導入 ISO 14064-1 標準驗證課程，並規劃中長期目標的 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言，亦協力培育集團永續人才，落實法遵及淨零減碳策略執行。



親善大地：ESG 永續行動工作坊



二、縮小數位落差

解決的問題

- 確保及促進各年齡層健康生活與福祉
- 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習
- 實現性別平等，並賦予婦女權力
- 促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作
- 建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村
- 促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式
- 保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化
- 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景

聯合國永續發展目標



我們的角色

- 以科技力量影響偏鄉資訊教育，並確保年度婦女數位學習權益
 1. 依循國家數位發展政策，借重集團資訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民高齡等需求群眾，提供科技生活、保健應用、設計行銷等多面向的數位知能教育，消弭城鄉數位落差。
 2. 開設婦女專班保障學習權益，鼓勵女性商家加入職人推薦，以加強資訊通訊能力，透過網路行銷增進經濟收入。
 3. 國小資訊觸及：邀集教育學者與研發團隊，參照教學現場趨勢，運用集團新興載體產品開發教案，培訓國小學童軟硬體的使用能力。
- 培力終端醫療科技使用者的數位知能
 1. 同明基健康生活、虹韻助聽器合作，將集團醫療專才與偏鄉、社區潛在需求者對接，規劃「藥師在線上」遠端用藥諮詢、「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」聽力保健、篩檢互動課程，促進民眾提升預防保健知能。
- 促進綠色經濟，永續循環的發掘者與推薦者
 1. 優先推薦友善耕作農友、文化百工職人建立網路平台資料及影像紀錄。

我們的角色

2. 透過契作、市集展銷、線上農產員購、志工旅行和集團公關品採購等方式，串聯城鄉消費交流，每年平均促進 DOC 偏鄉農業經濟逾 200 萬元。
3. 以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人如社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的行程規劃，合併集團志工服務，實踐遊程可消費性。
4. 鼓勵竹苗數位機會中心夥伴，以永續目標重新盤點並檢視規劃地方經濟發展、人文保存、自然環境永續等 ESG 三面向資源及對應目標。

我們的行動

- 教育部「數位機會中心輔導計畫」
- BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音
 1. 與教育部、新竹縣政府、苗栗縣政府合作，長期輔導 15 處 DOC，以數位記錄推廣地方人文。
 2. 執行 763 小時資訊課程，提升 1,864 人資訊素養。
 3. 推薦 3 位職人，年度加值小農經濟行銷 2,010,086 元。
 4. 年度交流會《新竹金好風景》北埔、新埔、芎林三路線，邀請全台 200 位計畫相關人走讀《竹苗色彩學》特色路線。
 5. 推動集團資源社區合作方案 3 式
 - (1) 虹韻助聽器（智能助聽好聲音）
 - 竹苗 12 場、桃園 20 場，提供 818 位長者的聽力篩檢諮詢
 - (2) 明基健康生活（藥師在線上）5 場
 - (3) 明基電通（大平板小藝術）5 場
 - (4) 員工擔任講師 7 人（虹韻助聽器 *3 位聽力師、明基健康生活 *2 位藥師 +1 位軟體展示 +1 位專科顧問），其中包含醫事志工 27 人次
 6. 推動集團資源社區合作方案 3 式

攜手利害關係人

- 集團員工
- 政府單位
- 專家學者
- 社區／非政府／非營利組織

1. 教育部「數位機會中心輔導計畫」(Digital Opportunity Center, DOC)

明基基金會長期參與教育部「數位機會中心輔導計畫」，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。

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。

2022 年於新竹縣、苗栗縣地區開設 763 小時資訊課程，包含集團資源挹注課程《DOC 親善學堂－智能助聽好聲音》、《藥師在線上》、《DOC 美學課－大平板小藝術》，帶動 1,864 位民眾參與數位學習。作為數位應用先驅者，明基基金會思考如何在課程為學員民眾帶來創新、有趣的數位體驗，結合集團醫療和資通訊專才，不斷開創新課程內容，以擴大健康福祉及優質教育的影響力。

經濟面執行部分，延伸影像力《職人和你宅在家》線上直播，重塑 DOC 小農職人、百工職人上線面對鏡頭的直播能力，每季度至少推出一集直播節目，並透過更精細的腳本企劃及行銷策略，提升節目的互動率、點閱率及體驗豐富度、社群擴散效果，為職人提供更精準的數位增值服務。線下辦理《DOC 志工小旅行》，連結地方小農、明基佳世達集團志工，協力地方小農創建品牌，體驗行銷，傳遞對地方產業文化的關注，並配合特色中心相關產出需求，與《DOC 職人網》合作，推廣新竹縣、苗栗縣共 3 位職人行銷曝光，2015 年至 2022 年，連續八年推行「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，年度系列活動共加值小農經濟行銷 2,010,086 元。

除上述協助 DOC 於教育面、經濟面加值效益外，亦關注地方夥伴軟實力培訓，將企劃能力植入地方夥伴 DNA，共同籌辦教育部數位機會中心交流研習會議（新竹場），《竹苗色彩學》為核心發想，從勘景、路線安排、導覽內容完整規劃出《新竹金好風景》北埔、新埔、芎林三路線，迎接來自全台各地近兩百位的 DOC 夥伴，一同走訪穿越三個經典客庄的百年街屋、老舖與巷弄，深入感受在地人文地景的魅力，「文化講座」，邀請阿美族藝術家優席夫、文化工作者黃鼎堯、知名導演林靖傑，敘述文化如何透過藝術、體驗、影像，形塑地方的生活樣貌、在地文化跨域的實踐。

新竹金好風景



111 年教育部數位機會中心
交流研習會議－新竹場

《新竹金好風景》：全台 200 位 DOC 計畫人員匯聚交流，展現歷年累積職人量能





縣市	2020		2021		2022		總場次數	總服務人數
	場次	人數	場次	人數	場次	人數		
苗栗	8	167	2	63	7	146	17	376
桃園					20	558	20	558
新竹	7	123	1	17	5	1147	13	254
總計	15	290	3	80	32	818	50	1188

2. BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音

發揮集團智慧醫療影響力，明基基金會同集團公司－虹韻助聽器合作規劃「BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音」，聯合里長與關懷據點夥伴辦理講座，社區巡迴講座以聽力師演講、個別聽力檢測及衛教資訊推播三大單元項目，向民眾介紹聽力保健及日常智慧健康照護的管道與資源，宣導透過良好的衛教觀念及輔具使用可延緩退化時間，並且串接線下常駐門市據點、線上客服系統，提供可信賴的專業諮詢關係與管道，建立有效聽力保護帶。

2020 年起優先以「DOC 親善學堂－智能助聽好聲音」專案，將衛教服務擴散至新竹、苗栗數位機會中心據點，2022 年則以城市友善聽力圈概念，將桃園市龜山區、桃園區鄰近關懷據點納入服務範圍，正名為「BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音」，衛教巡迴總計服務龜山 7 場－陸光里、幸福里、中興里、山頂里、精忠里、山頂里、楓福里，以及桃園 13 場－同安里、三民里、新埔里、中德里、中泰里、汴洲協會、龍岡協會、中成里、中山里、中寧里、豐林里優勝地、中正里向陽協會、中正里真耶穌教會桃園分會，竹苗 12 場，總計 32 場，提供 818 位長者的聽力篩檢諮詢，喚起樂齡市民關注聽力照護的重要性，致力照護聽力生理需求。

BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音：專業聽師巡迴服務社區



三、培養老實聰明人

解決的問題

- 消除各地一切形式的貧窮
- 確保及促進各年齡層健康生活與福祉
- 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

聯合國永續發展目標



我們的角色

- 關懷社會弱勢扶持者
 1. 與縣市政府教育局處合作，函文協請國中小學校端推薦清寒名單，獎勵弱勢兒童助學金，並發放獎狀鼓勵學習。
 2. 資助家扶中心兒童配戴眼鏡，以享有正常及學習的生活品質。
- 貼近教育現場，提供多元觀點
 1. 國小資通訊觸及：邀集教育學者與研發團隊，參照教學現場趨勢，運用集團新興載體產品開發教案，培訓國小學童軟硬體的使用能力。
 2. 高中職生涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。

我們的行動

- BenQ 老實聰明體驗營
 1. 建置 BenQ 行動智慧教室示範建置 1 式。
 2. 與苗栗縣政府教育處合作，於聯合大學辦營隊，2 梯次共 60 位國小師生、12 位大專校院師生參與。
- BenQ 夢想行動校園講座
 1. 講座遍及桃園市、新竹（縣/市）、苗栗縣、臺中市、南投縣、彰化縣、雲林縣、嘉義（縣/市）、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣和新北等 17 縣市。
 2. 年度辦理 45 場，與 30,107 名高中職學校師生分享實現夢想的動人魅力。
 3. 校園擴散力：校園官網、社群自媒體露出連結 35 則

攜手利害關係人

- 政府單位（教育局處）
- 專家學者
- 國中小學、高中職校

1. BenQ 老實聰明體驗營

智慧科技下鄉，「BenQ 老實聰明體驗營」邀集苗栗區域學校合作，匯聚同光國小、聯合大學和三灣國小的教育量能，以「創意思考」為主軸，籌劃從觸控大屏出發，串聯教室內的生升平板，開展一段科技與創意結合的學習旅程，豐富且紮實營隊獲苗栗縣政府教育處支持協辦。

智慧教室強調網路間互動協作，教育現場載具翻轉，科技應用概念貫穿年度的「BenQ 老實聰明體驗營」教案，使用 APP 軟體作為營隊溝通語言，串接 BenQ 86 吋教育互動觸控顯示器和營隊師生的平板互動，帶領後龍、三灣、竹南、頭份 60 位國小學童融入創造思考學習，創造有別傳統紙本教材的學習經驗。

縣市	2020	2021	2022
辦理梯次	6	疫情未辦理	2
國小數	23		16
與會師生	278		81

誠信價值觀：「老實聰明體驗營」偏鄉學童的學習旅程



2. 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。

2022 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，巡迴桃園市、新竹（縣/市）、苗栗縣、臺中市、南投縣、彰化縣、雲林縣、嘉義（縣/市）、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣和新北等 17 縣市，與 45 所高中職學校 3 萬 107 名師生，分享實現夢想的動人魅力，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



縣市	辦理場次									總計
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
臺中市		9	13	22	13	11	4	6	78	
彰化縣		5	13	12	9	8	7	3	57	
桃園市	9	10	8	9	1	3	1	3	44	
高雄市				3	14	12	4	6	39	
臺南市				3	12	14	4	4	37	
南投縣	1	2	9	7	2	1		5	27	
苗栗縣	4	5	4	7	2	1	2	2	27	
新竹縣	6	4	5	5	2	1	1	1	25	
屏東縣				2	6	4	1	3	16	
雲林縣		1	1	8	1	2		1	14	
新竹市	4	5	1	3				1	14	
嘉義市		1		3	4	2	1	1	12	
嘉義縣			3	1	3	2	1	2	12	
宜蘭縣		1		3	1	1	3	2	11	
花蓮縣				3		4	1	2	10	
臺東縣					1	3		2	6	
新北市					1	1		1	3	
基隆市							1		1	
總計場次	24	43	57	91	72	70	31	45	433	
參與人數	24,040	42,922	59,000	80,962	77,349	57,046	24,652	30,107	396,078	



四、提升原創文化價值

解決的問題

- 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

聯合國永續發展目標



我們的角色

- 藝術文化推廣
 1. 搭建藝術交流平台，以徵件方式鼓勵支持國內外藝術家創作，提供現地創作場域
 2. 以公共藝術捐贈、常設 10 處雕塑模型靜態展等方式，促進員工、民眾親近、學習藝文賞析。

我們的行動

- (條列 2022 年專案執行亮點)

攜手利害關係人

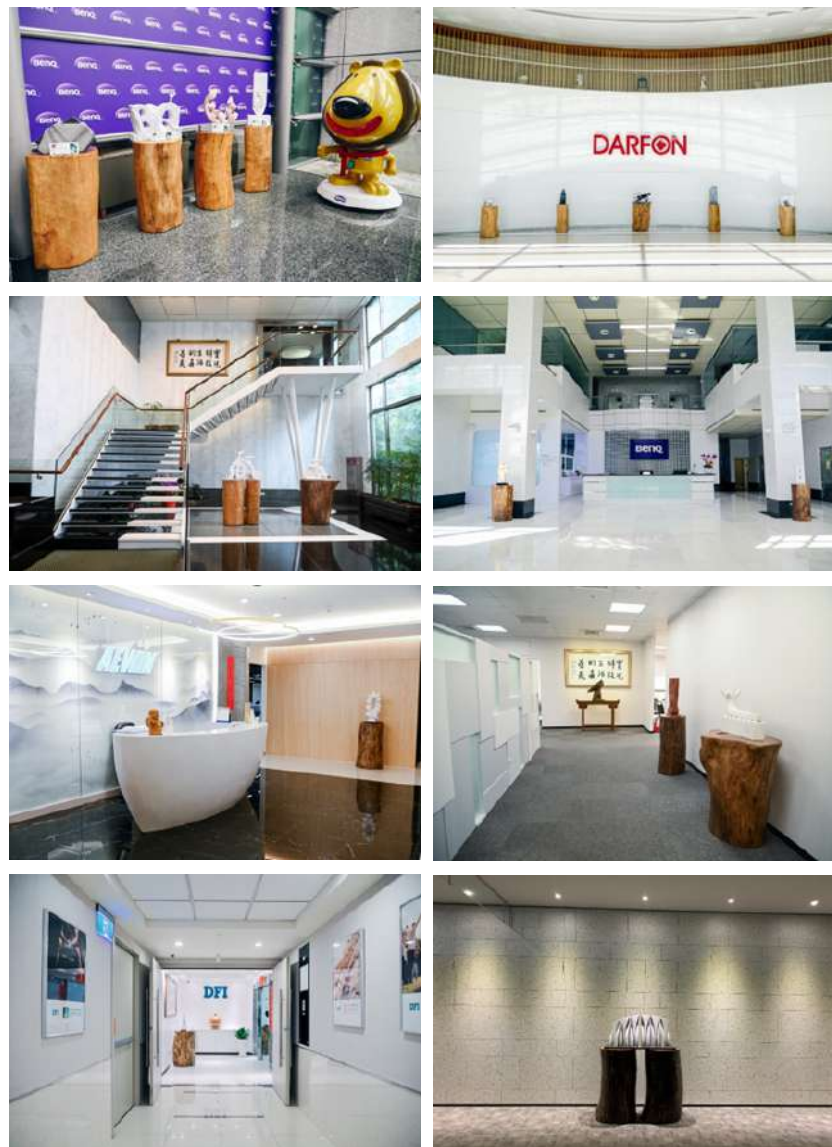
- 集團員工
- 政府單位
- 專家學者

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，2022 年明基基金會於集團公司：明基電通、明基材料、佳世達科技、達方電子、友通資訊、羅昇企業、眾福科技、其揚科技、明泰科技、仲琦科技等 10 處公共場域常設模型靜態展，促進員工及洽公民眾親近藝術，增進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。

日常美學：「BenQ 國際雕塑營」雕塑模型作品展，增加公共場域藝術氣息



		親善大地		縮小數位落差		培養老實聰明人			提昇原創文化價值		
對應項目	基金會對應作為	大地體驗 (I) 「DOC 志工 小旅行」	大地體驗 (II) 「友善耕作」 稻田契作	ESG 永續行動 工作坊	教育部 「數位機會中心 輔導計畫」	BenQ 親善學堂— 智能助聽 好聲音	BenQ 老實聰明 體驗營	BenQ 夢想行動 校園講座	老實聰明 獎學金	視光 希望工程	BenQ 國際雕塑營
	<p>消除各地一切形式的貧窮</p> <ul style="list-style-type: none"> - 與縣市政府教育局處合作，函文協請國中小學校端推薦清寒名單，獎助弱勢兒童助學金，並發放獎狀鼓勵學習。 - 資助家扶中心兒童配戴眼鏡，以享有正常及學習的生活品質。 										
	<p>確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業</p> <ul style="list-style-type: none"> - 參照行政院農業委員會農糧署「有機農業及友善耕作」規範原則契作農田，確保土地環境生態保持，維持年度契作面積共 10 公頃，實質影響地方擴增友善耕作面積。 - 鼓勵在地採購友善耕作農產品，挹注企業資源協力規劃員工稻田認養、農產認購和農務體驗活動，帶動集團同仁親近綠色產地，促成永續農業經濟循環。 - 捐助弱勢團體、樂齡供餐據點友善耕作米，確保可享有安全營養的健康米糧。 										
	<p>確保及促進各年齡層健康生活與福祉</p> <ul style="list-style-type: none"> - 同明基健康生活、虹韻助聽器合作，將集團醫療專才與偏鄉、社區潛在需求者對接，規劃「藥師在線上」遠端用藥諮詢、「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」聽力保健、篩檢互動課程，促進民眾提升預防保健知能。 - 資助家扶中心兒童配戴眼鏡，以維護視力保健。 										

		親善大地			縮小數位落差		培養老實聰明人			提昇原創文化價值	
對應項目	基金會對應作為	大地體驗 (I) 「DOC 志工 小旅行」	大地體驗 (II) 「友善耕作」 稻田契作	ESG 永續行動 工作坊	教育部 「數位機會中心 輔導計畫」	BenQ 親善學堂— 智能助聽 好聲音	BenQ 老實聰明 體驗營	BenQ 夢想行動 校園講座	老實聰明 獎學金	視光 希望工程	BenQ 國際雕塑營
	<p>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p> <ul style="list-style-type: none"> - 全民資通訊教育：依循國家數位發展政策，借重集團資通訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民高齡等需求群眾，提供科技生活、保健應用、設計行銷等多面向的數位知能教育，消弭城鄉數位落差。 - 國小資通訊觸及：邀集教育學者與研發團隊，參照教學現場趨勢，運用集團新興載體產品開發教案，培訓國小學童軟體的使用能力。 - 高中職職涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。 - 藝術文化推廣：搭建藝術交流平台，以徵件方式鼓勵支持國內外藝術家創作，提供現地創作場域、藝術品靜態常設展等方式，促進員工、民眾親近、學習藝文賞析。 				●	●	●	●			●
	<p>實現性別平等，並賦予婦女權力</p> <ul style="list-style-type: none"> - 開設婦女專班，保障女性學習權益。 - 鼓勵婦女職人加強資通訊能力，透過網路行銷增進經濟收入。 				●						
	<p>促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作</p> <ul style="list-style-type: none"> - 優先推薦友善耕作農友、文化百工職人建立網路平台資料及影像紀錄。 - 透過契作、市集展銷、農產員購、志工旅行和集團公關品採購等方式，每年平均促進偏鄉農業經濟逾 600 萬元，並保障契作單位約 5.5 個專職人力投入友善農業。 	●	●		●						

		親善大地		縮小數位落差		培養老實聰明人			提昇原創文化價值		
對應項目	基金會對應作為	大地體驗 (I) 「DOC 志工 小旅行」	大地體驗 (II) 「友善耕作」 稻田製作	ESG 永續行動 工作坊	教育部 「數位機會中心 輔導計畫」	BenQ 親善學堂— 智能助聽 好聲音	BenQ 老實聰明 體驗營	BenQ 夢想行動 校園講座	老實聰明 獎學金	視光 希望工程	BenQ 國際雕塑營
	<p>建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村</p> <ul style="list-style-type: none"> 以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人如社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的行程規劃。 合併志工服務與遊程體驗，擔任企業和外部社區的媒合橋樑，透過志工服務實地走訪地方，加強兩造之間正向連結，同時促進社區 PDCA 循環改進動能。 	●	●		●						
	<p>促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式</p> <ul style="list-style-type: none"> 同仁以志工假或假日參與勞作服務，協助淨灘、農務採收。 支持在地採購友善耕作農產品，規劃員工農產認購和農務體驗活動，促成永續經濟循環。 	●	●		●						
	<p>保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化</p> <ul style="list-style-type: none"> 與苗栗海岸後龍、通霄、苑裡鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳 ICC 統計，落實參與公民科學運動。 盤點海岸社會團體夥伴關心議題，導入數位紀錄能力協力傳播急迫的海洋保育議題。 	●			●						
	<p>建立多元夥伴關係，協力促進永續願景</p> <ul style="list-style-type: none"> 規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。 鼓勵竹苗數位機會中心夥伴，以永續目標重新盤點並檢視規劃地方經濟發展、人文保存、自然環境永續等 ESG 三面向資源及對應目標。 配合公司淨零減碳目標，針對供應鏈及集團公司導入 ISO 14064 標準驗證課程，協力培育集團永續人才，並落實法遵及淨零減碳策略執行。 			●	●						

佳世達科技

社團公益

佳世達台灣公司在「一群愛心同仁」的號召下，成立了【愛愛社】以及【烏克蘭公益社】。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！

2022 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 19 個愛心志工活動，同時真正關懷到需要被幫助的對象。例如：喜慙兒、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 184，志工時數 477 小時。



響應世界地球日

2022 年度，初秋之時，我們度過疫情衝擊，職工福利委員會展開辦理員工最熱愛的家庭日活動。睽違兩年未辦理下，此次活動隨著政府的防疫解封政策，職福會團隊成員用心地提案、規劃帶領集團員工及眷屬到新竹六福村水陸樂園遊玩。策畫夥伴們的努力之下，讓參與者能一票二玩（水陸樂園可同時遊玩），活動內容加入團隊競賽元素，增強部門之間的互動，且額外加碼邀請創作歌手韋禮安現場演唱，創造許多美好的回憶及良好的活動體驗。

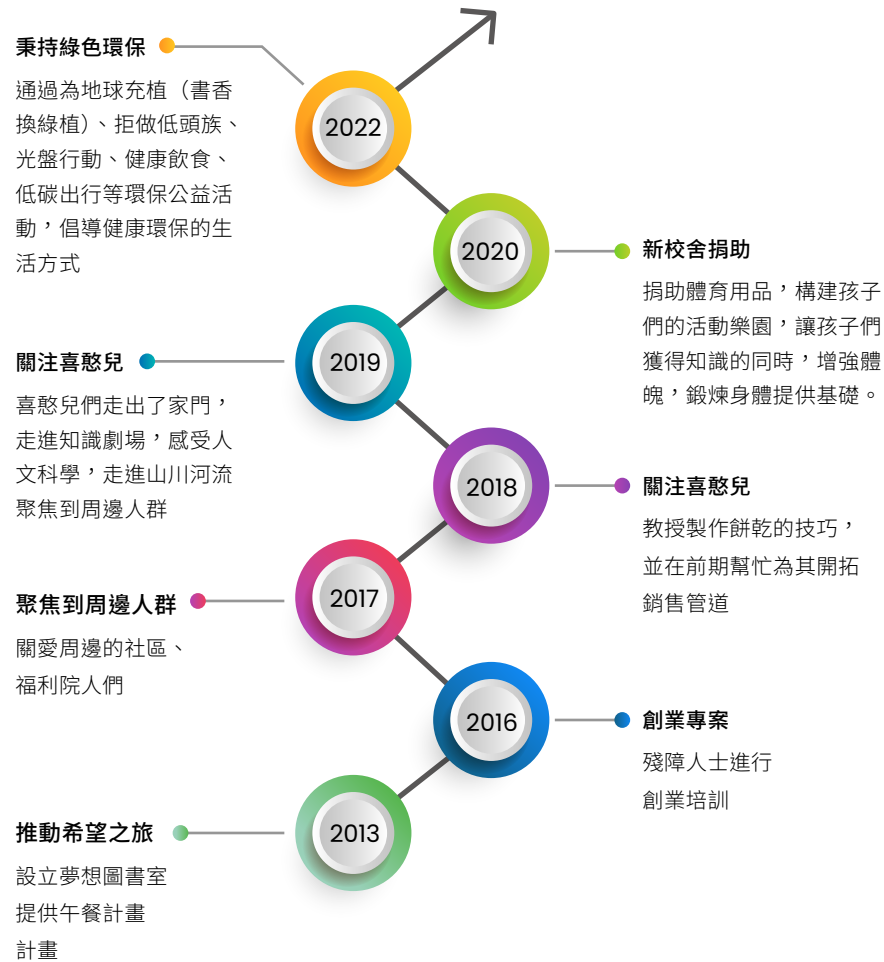
透過此活動，有效凝聚集團公司員工們向心力之外，更凸顯企業強調的幸福感，並且展現集團公司團結的力量。活動取名為「幸福啟航 勇闖新視界」，呼應公司愛護員工及創造幸福職場的策略。這次活動共 14,000 人報名，超過 30 家公司加入參與，報到出席率高達 92%，特別發揚集團「聯合大艦隊」的模式；活動整體評價超越過往，滿意度成長了 30%。

這項活動同時將 ESG 的願景徹底發揮，邀請社福團體，像是慢飛兒庇護工場、喜慙兒社會福利基金會、創世基金會及明基基金會來交流推廣，並且販售愛心商品，促使員工及眷屬能有更多機會關心社會弱勢議題。更值得一提的是，活動跳脫過往的模式，展現創新思維，主辦單位不提供一次性餐具，鼓勵同仁自帶筷子、水杯；也導入「電子化 QR-Code 系統」給員工們使用；在園區中所有的行為都透過電子系統來進行；包含報到、消費、闖關、供餐等，徹底減少過多耗材的浪費，直接地友善社會、地球；共同努力，實際減少碳排放的成績亦相當卓越；活動總計減少使用 8.4 萬張紙，整體減碳效果達 672 公斤。

不僅如此，福委會不定期舉行多項活動，提升員工身心平衡，同時也滿足 ESG 的效益；像是綠色嘉年華植樹節活動、廢棄果皮再造清潔劑課程、寶特瓶再造盆栽 DIY、永續正向力講堂等，大小活動總計超過 40 場次，平均滿意度達 4.35 分，整體減碳量超過 2.5 萬公斤。如此，再次驗證明基佳世達對永續經營的用心，通過單場活動以及所有人一起努力和協助，促使地球環境、社會更趨近美好。

海外據點

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。

2022 年，中國蘇州秉持綠色環保理念，關注身邊的點滴環保。通過為地球充植（書香換綠植）、拒做低頭族、光盤行動、健康飲食、低碳出行等環保公益活動，倡導健康環保的生活方式。同時吸引更多人身體力行地參與到力所能及的環保行動中，為環保事業貢獻力量。

越南廠工會則發揮內外部企業社會責任，2022 年外部對當地 50 家貧困家庭捐助春節禮品，每個家庭 50 萬越南盾；內部則募捐超過 3 千 7 百萬越南盾，用以照顧在假期中遭遇車禍的員工，以利該員後續治療和康復。



領航力

治理願景：「2027 年高附加價值事業獲利過半」

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】、【擴大醫療事業】、【加速智能方案】、【布局網通事業】為營運方針，持續改善營收致力提升獲利，積極實現價值轉型。

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，

優化現有事業方面：全面提升技術能力，嚴格品質控管，持續深耕高階技術

醫療事業方面：擴大通路佈局與服務版圖，維持高度成長

智能方案方面：擴大核心事業，滿足客戶需求

網通事業方面：擴大電信市場，佈局低軌衛星，拓展 5G 商機以

- (1) 「擴大價值」佈署具市場潛力且具競爭優勢的新事業
- (2) 「提升效率」提升整體的事業綜效，這兩個方向雙頭並進，致力提升整體獲利，實現價值轉型，讓集團共好成長，發揮綜效。

公司治理

經營績效

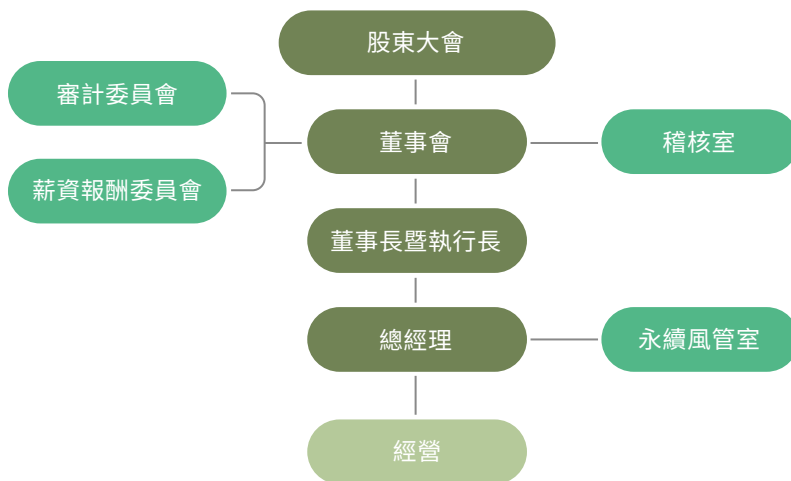
風險管理

公司治理

公司治理組織與運作

佳世達致力於維護股東權益，支持並倡導透明化及資訊傳遞的公平性。本公司自 2012 年股東常會起採用電子投票制度，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。於董事會下設有審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事審議各項議案並確保董事會決策品質，並擁有由經驗豐富的專業經理人所組成的經營團隊共同促進股東權益極大化。

公司治理組織架構



董事會結構與運作

佳世達董事會為最高治理決策單位，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，任期三年。本屆董事成員共計七名（含獨立董事三名），不含榮譽董事長平均任期 7.7 年；其中 1 位董事年齡在 51-60 歲、6 位在 61-70 歲；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。

佳世達董事會主席依公司法第 208 第 3 項規定，由董事長兼執行長陳其宏先生擔任。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。

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，2022 年度本公司共召開 6 次董事會，平均出席率 100%，高於董事會績效評估自評 80% 的標準，所有成員皆親自出席所有董事會。未來將把董事最低出席率規範納入公司治理守則。



年報查詢網址：
<https://www.qisda.com/tw/investor/governance/director>



功能性委員會

	審計委員會	薪資報酬委員會
職權說明	<ul style="list-style-type: none"> 於 2008 年設置，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」，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。至少每季召開一次會議。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 於 2011 年設置，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。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。每年至少召開兩次，並將視需要隨時召開之。 綜合考量公司所屬產業風險，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。
2022 年運作情形	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年度本公司共召開 6 次審計委員會，平均出席率 100% 審計委員會相關年度工作重點及運作情形揭露於本公司 2022 年報「審計委員會運作情形」；其溝通情形、溝通事項及結果等揭露於本公司官網「投資人關係之委員會章節 - 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形」。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年度本公司共召開 4 次薪資報酬委員會，平均出席率 100% 本公司相關薪酬政策、薪酬委員會年度工作重點及運作情形揭露於本公司 2022 年報公司治理專章及本公司官網「投資人關係之委員會章節 - 薪資報酬委員會運作情形」。

董事遴選與多元情形

公司章程明訂本公司董事選舉採候選人提名制度，另於「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，包括但不限於如性別、年齡、國籍與文化等基本條件與價值，以及專業知識與技能如專業背景、專業技能及產業經歷等標準。

本屆董事會成員具本公司員工身分之董事共 2 名，占比為 28.57%、獨立董事 3 席，占比為 42.86%，已達本公司設定獨立董事席次逾 3 分之 1 席次及兼任經理人之董事席次低於 3 分之 1 之多元化政策具體管理目標。



本公司投資人關係之委員會網站：
<https://qisda.com/tw/investor/shareholder>



董事會成員多元化情形

職稱	具員工身分	非執行董事 獨立性資格	姓名	性別	國籍	年齡		專業背景與能力						GICS Level 產業經驗	
						51-61 歲	61-70 歲	企業管理	學術研究	產業知識	資訊科技	創業投資	財務會計		永續發展
董事長	●		陳其宏	男	台灣		●	●		●		●		●	25 非必須消費品
榮譽董事長		●	李焜耀	男	台灣		●	●		●				●	25 非必須消費品
董事		●	友達光電 股份有限公司 代表人：彭双浪	男	台灣		●	●		●		●		●	20 工業
董事	●		財團法人 明基文教基金會 代表人：黃漢州	男	台灣	●		●		●				●	25 非必須消費品
獨立董事		●	范成炬	男	台灣		●	●			●	●			45 資訊技術
獨立董事		●	顏漏有	男	台灣		●	●				●	●		40 金融
獨立董事		●	徐爵民	男	台灣		●		●		●			●	

註 1：外部董事符合獨立性情形係採用下列標準，下列 9 項指標須至少符合 4 項，其中前 3 項須至少符合 2 項

- 2022 年董事未任職於本公司高階主管。
- 2022 年董事及其家族成員未接受公司或任一子公司超逾美金 6 萬元，但受美國 SEC 4200 條款允許者得不在此限。
- 2022 年董事的家族成員未任職公司或任一子公司的高階主管。
- 董事非公司或經營團隊的諮詢顧問，且與公司諮詢顧問沒有利害關係。
- 董事與公司主要顧客或供應商沒有利害關係。
- 董事與其他企業或其經營階層間沒有服務契約關係。
- 董事與主要受公司捐獻之非營利組織沒有利害關係。
- 2022 年董事未任職於公司外部查核機構或擔任合夥人。
- 董事與董事會獨立性運作無任何利益衝突。

註 2：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。

2022 年度第九屆公司治理評鑑排名維持為 6%~20%，且已執行董事會績效外部評估；2023 年將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。

董事會績效評估

佳世達之董事成員均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，每人每年持續進修至少6小時，藉以增進最高治理單位就經濟、環境、社會等議題的相關知識；2022 年董事會成員平均進修時數達 6.7 小時，內容涵蓋資安治理、永續資訊揭露與永續風險管理等面向。詳細進修列表可參閱本公司年報 / 公司治理報告。

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，佳世達於 2018 年通過「董事會績效評估辦法」，訂定每年應定期執行整體董事會、個別董事成員及功能性委員會的內部績效評估，評估期間應於每年年度結束時進行、且每三年應至少執行一次外部績效評估。

本公司已於 2022 年底完成董事會及各功能性委員會之內部績效評估，自評結果其達成率為 99% 以上，顯示本董事會整體運作效率良好，評估結果已於 2023 年第一季向董事會報告。另本公司董事會績效評估辦法規定應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並於年度結束時執行當年度績效評估，目前本公司已於 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」。

董事暨經理人薪酬制度

自 2023 年起，董事長暨執行長、總經理與其他高階經理人之經營績效除財務指標外，另訂定高階經理人長期獎勵計畫連結 ESG 績效（公司治理、社會參與及環境永續之績效指標），並依據該 ESG 績效指標每年所達成的狀況進行結算，授予長期激勵之報酬，以總經理為例，依目標達成狀況該報酬預計將佔其年度整體薪酬之 0%~10%。

董事暨經理人薪酬制度	環境 (E)	社會 (S)	公司治理 (G)
目標	落實碳淨零路徑	擴大社會參與及永續影響力	提升國內外 ESG 評比
說明	以 2021 年為基準年 範疇一和範疇二 溫室氣體排放量： 106,672 公噸 CO ₂ e	對內 提高員工參與 2021 年敬業度調查： 平均分數 4.55 分 (滿分 6 分)	入選國際級永續評比 或 DJSI 持續進步 國內公司治理評鑑改善一項 指標及爭取加分題型
2023 年	溫室氣體排放量 降 10%	平均員工敬業度： 4.6 分	入選 AREA 或 DJSI 進步 5 分或一名 國內公司治理評鑑改善一項 指標及爭取加分題型
2024 年	溫室氣體排放量 降 20%	平均員工敬業度： 4.65 分	入選 AREA 或 DJSI 進步 5 分或一名 國內公司治理評鑑改善一項 指標及爭取加分題型
2025 年	溫室氣體排放量 降 30%	平均員工敬業度： 4.7 分	入選 DJSI 或 MSCI 或 DJSI 進步 5 分或一名 國內公司治理評鑑改善一項 指標及爭取加分題型
2030 年	溫室氣體排放量 降 60%	平均員工敬業度： 5.0 分	入選 DJSI 國內公司治理評鑑改善一項 指標及爭取加分題型

行為準則

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

政策與承諾

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「公司治理實務守則」、「企業社會責任守則」、「董事及經理人道德行為準則」與「誠信經營守則」等相關規章，並於2020年11月由董事會監督核准通過新版「誠信經營守則」，依照證交所要求增修「誠信經營守則」條文，並制定有「行為準則」、「員工行為準則」與「反貪腐及反賄賂政策」等規範，以做為所有同仁行為的依據。前述政策內容涵蓋誠信、反貪瀆與賄賂、歧視及騷擾、利益衝突、反托拉斯、利益衝突管理、內線交易與洗錢、知識產權、資料保護、環境保護、健康與安全與人權維護等行為規範；於捐贈及贊助之行為規範上，已於行為守則中明訂公司不進行直接與間接之政治捐贈，政治活動參與應進行嚴守當地規範並審慎評估，且任何慈善捐贈或贊助行為均不得變相行賄。2022年佳世達未提供政治獻金，但仍維護同仁公民權利之行使。

管理程序

於管理實務上，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。另經董事會決議授權企業永續發展委員會，由董事長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含誠信經營的推展、負責企業社會責任永續政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行。

自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2023年第一季向董事會報告，相關執行情形並揭露於2022年報公司治理專章及公司網站。

佳世達行為準則公開於公司內部網站並每年定期對員工進行訓練，所有人員皆應遵循行為準則之要求，落實情況需與個人績效連結，且將納入績效考核範圍，作為薪酬的參考依據之一。

行為準則溝通與訓練

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「不收受外界餽贈」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。

每位新進同仁於報到時，均須於在聘僱合約書簽署遵循公司的誠信經營守則；針對在職同仁，則每年進行行為守則之線上訓練（包含反貪腐內容），2022年員工完訓率達100%。在行為守則的訓練推行及宣導下，2022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*

區域	員工類型	人數	完成率
台灣	直接員工	251	100%
	間接員工	1409	100%
中國蘇州	直接員工	7931	100%
	間接員工	1323	100%
越南	直接員工	298	100%
	間接員工	219	100%
合計		11,431	100%

* 2022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11,431人。

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，2022 年寄發約 1,268 家供應商，落實佳世達無貪腐事件的管理目標，2022 年未收到供應商任何檢舉信件。

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；同仁以及外部利害關係人（如供應商、客戶等）亦可透過誠信信箱：Integrity@Qisda.com，使用中文、英文或其他在地語言進行檢舉或申訴（可匿名），由稽核主管負責處理誠信舉報案件之受理，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，2022 年佳世達未收到任何檢舉案件。

行為準則涵蓋類別 / 成案件數	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
違反行為準則（與道德相關）舉報件數	0	0	0	0
貪腐或賄賂	0	0	0	0
歧視或騷擾	0	0	0	0
顧客隱私／個人資料保護	0	0	0	0
利益衝突	0	0	0	0
洗錢或內線交易	0	0	0	0
公平競爭	0	0	0	0
營業秘密	0	0	0	0
其他	0	0	0	0
成案數（經調查後確認有違反商業道德情事）	0	0	0	0

懲戒原則：

本公司全體員工應絕對遵守政府法令規定並遵循員工行為準則之相關規範，若有以下情事者，視情節輕重需接受除名、口頭告誡、書面警告等形式之懲戒。

- A. 違反公司政策
- B. 要求他人違反公司政策
- C. 未及時舉報所發現或懷疑發生的違紀情況
- D. 未能配合對可能違反某項政策的行為進行的調查
- E. 對舉報違紀情況的員工進行報復

為了有效確認全體員工是否遵行行為準則要求道德規範，佳世達全球製造 Site 皆定期接受 RBA VAP 以及 SA8000 外部稽核，2006 年透過第三者稽核至今，並無違反任何行為準則要求有關之情事發生。

合法守規

佳世達據點遍及全球，恪守台灣及其他各國之法令規範並據以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。為確保內部法規遵循政策的推展，佳世達建置管控系統，由專責的法令遵循單位不定期檢視法規的變動，並據以調整或新增內部法令遵循相關教育訓練，協助各部門確實依法執行業務，並透過稽核措施確保業務執行符合相關要求。

佳世達全員參與法規遵循政策，透過各部門間的合作，增進執行績效。於企業內部，我們要求同仁積極維持誠信操守，並提供安全健康的工作環境、進行污染預防，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；全面落實公司內部反托拉斯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，本公司在 2022 年無反托拉斯法訴訟相關案件。另因應歐洲個資法（EU General Data Protection Regulation，簡稱 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相關責任。2022 年佳世達無因違反法規而有重大罰款*

* 重大罰鍰定義為新台幣 200 萬元以上之罰鍰。

資訊安全

資訊安全政策 / 組織

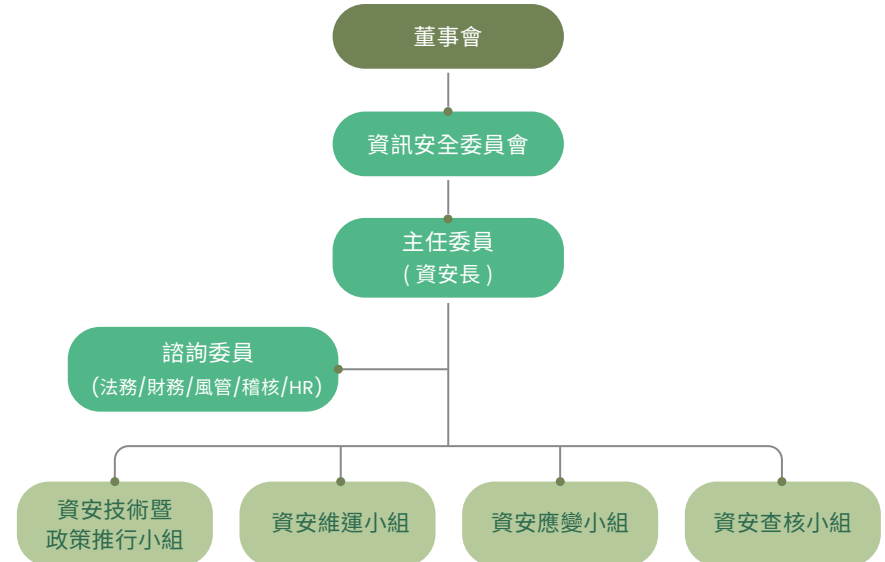
佳世達科技為保護資訊資產之機密性、完整性、可用性、及適法性，避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，確保公司的持續營運，遵循 ISO 27001 訂定資訊安全政策，並取得 ISO 27001 證書，驗證範圍包含佳世達所有營運及關鍵系統，涵蓋率 100%。

為使佳世達的資訊安全管理更為落實，我們設立資訊安全委員會，負責整體資安風險管理。資訊安全委員會由總經理及各事業群一級主管與資訊長組成，並以總經理為召集人，資安長為主任委員（資訊長黃莉雯兼任），負責定期溝通檢討公司資安管理方案與事件應變等事項。資訊安全委員會每半年召開一次會議，並定期每季向董事長或總經理彙報管理成效，且每年至少一次向董事會 / 審計委員會彙報資安管理成效、資安相關議題及方向。

本公司范成炬獨董為台灣大學電機系畢，並曾任台灣微軟總裁、美國惠普科技（股）副總經理等資訊安全相關產業主管；徐爵民獨董為柏克萊電機工程與電腦科學系博士，並曾任中華民國科技部部長，曾參與製訂國家相關資安規範與發展；二位獨董並在公司資安政策上提供相關經驗予以指導與建議。



資安治理組織架構圖



資訊安全風險管理

為降低資安風險，佳世達依據資訊安全政策，執行資安相關管理作業與重點措施，並強化資安防護概念，多管齊下做好資訊安全的管理機制。對於資安事件的預防，導入弱點掃描系統，定期至少每兩周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。每年並定期進行系統還原演練，每日進行 ERP 資料異地備分。

針對供應商的資訊安全管理，以 SecurityScorecard 網路資安風險管理系統進行各風險類別的層面、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 10 大風險類別分析，進行監控，持續進行資安系統風險分析，並設定目標為持續保持 SecurityScorecard 綜合性的分數 95 分（滿分 100 分，業界平均 85 分），近三年分數維持 95 分水準。

佳世達科技透過資訊安全管理之建置，以資訊安全政策為依據，訂定資訊安全指標並定期檢視，透過 PDCA 機制持續增強公司資安控管機制與降低資安風險。

資訊安全政策衡量指標

網際網路資安管控

- 檢查正式環境作業系統使用者帳號
- 抽查正式環境系統與個人電腦（含筆記型電腦、公用電腦、工作站、檔案主機等）之系統安全相關設定
- 檢視檢查防火牆規則

資料存取管控

- 員工皆簽署保密協定
- 清查正式環境 AP 使用者帳號
- 應用系統變更皆經授權，並於計劃期間內修改完畢
- 人員進出機房皆留存相關紀錄並經適當授權

應變復原機制

- 進行風險評鑑，並於 1 個月內提出改善計畫並依計畫執行
- 發生資訊安全事件，需在規範時間內通報完畢
- 每年定期進行持續運作演練、檢視機房基礎設備可使用率及對外網路可使用率
- 每年進行弱點掃描，並於 2 個月內提出 Critical 弱點之改善計畫

檢核及宣導

- 資訊安全管理制度文件每年覆核一次
- 約聘員工、派遣人員、臨時僱員等公司所聘用之人員皆簽署資訊安全政策等相關文件
- IDL 人員應依規範接受適當之資安教育訓練

強化資安防護概念

為落實佳世達資訊安全管理制度，我們每年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，並向宣導同仁相關內容。在供應商部分，要求與第三方服務廠商簽訂合約，遵守保密及 / 網路安全規定。在新人到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；2022 年針對一般同仁與資安同仁進行電子郵件社交工程演練、全員資訊安全線上教育以及相關專業資安課程，全年共計 2130 人次與 2739 小時之課程，以提升同仁資訊安全意識，確保資訊安全觀念融入日常作業中。

資安保險

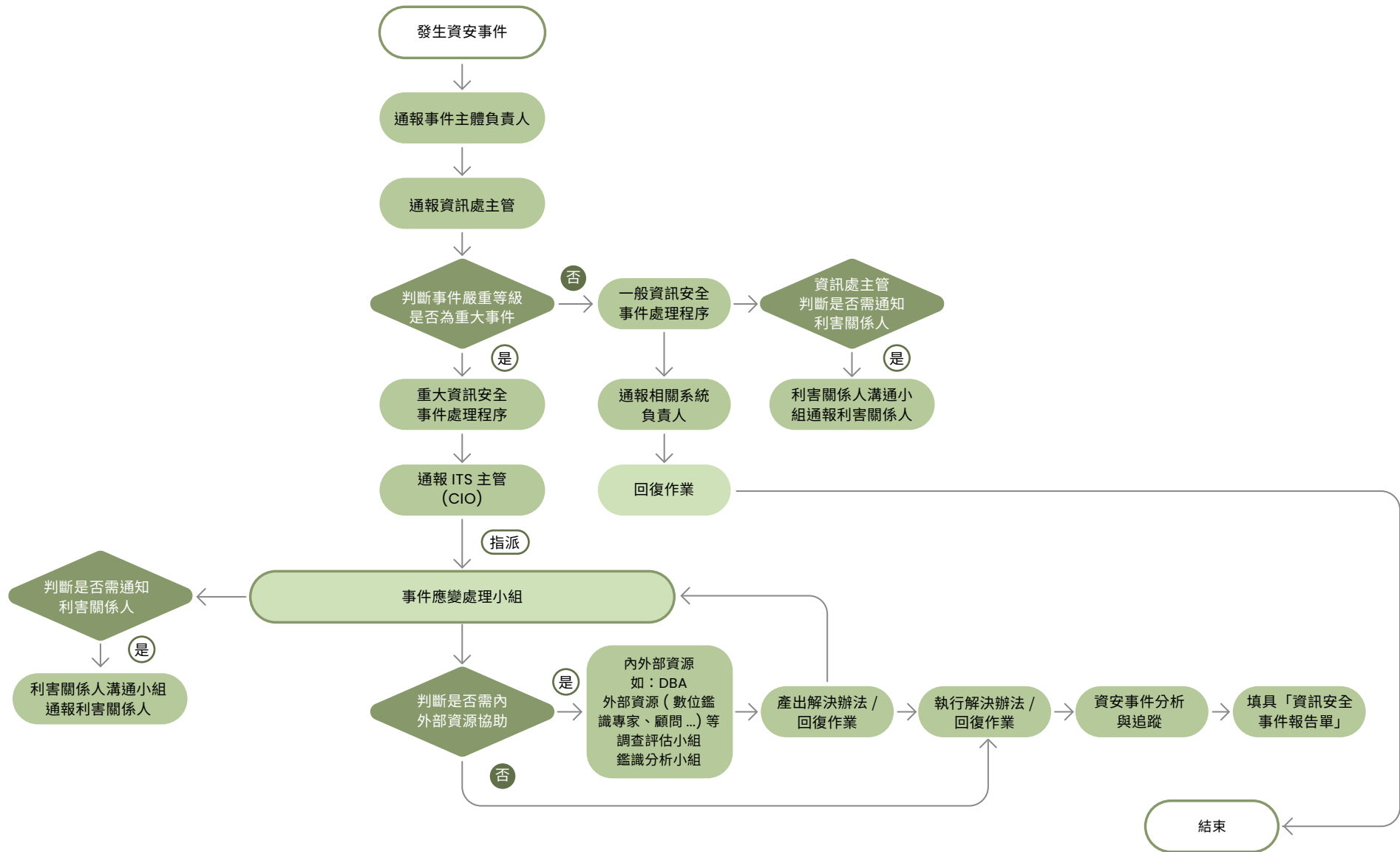
佳世達科技自 2017 年 7 月開始投保企業資訊安全風險管理保險，以因應資安事件發生時的所產生相關費用（如營運中斷、鑑識）的保險理賠，投保範圍包含持股過半的從屬公司，以減少公司的損失。

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；2022 年未發生資安事件。

資安事件	2022 年發生件數	2023 年目標
違反資安或網路安全件數	0	0
資料洩漏件數	0	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數	0	0
因資訊安全或網路安全相關事件受裁罰之金額（新臺幣元）	0	0

資訊安全通報處理流程



經營績效

四大營運方針致力擴大營運版圖：優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發、布局網路通訊事業合併營收連續 5 年創歷史新高

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五年創下歷史新高，2022 年，我們在四大營運方針均致力擴大事業版圖：

一、優化現有事業經營：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。

二、快速擴大醫療事業：2022 年，佳世達在醫療領域穩健擴張，營收突破 200 億，南京明基醫院獲評為最高等級的三級甲等綜合醫院，蘇州、南京兩家醫院營運健康，持續完善醫療品質和管理，致力打造智慧醫療。醫療器材與通路擴展方面，2022 年，明基透析所生產的明基血液透析器 (BenQ Qflux Dialyzer) 取得馬來西亞醫材許可證，完整東南亞五國布局拼圖，並持續拓展中國大陸市場，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；更透過投資大江基因、攜手共創精準醫療未來商機。

三、加速解決方案開發：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，2022 年智慧解決方案合併營維維持 300 億元以上規模。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。

四、布局網路通訊事業：2022 年網路事業營收規模達 300 億元，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 年管理重點及 2023 年計畫

以集團資源平台為核心，集結隱形冠軍共組聯合艦隊。

展望 2023 年，經濟環境雖有通膨、升息、戰爭與地緣政治等不確定性因素，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：

一、優化現有事業經營：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。

二、快速擴大醫療事業：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，拓展專業醫療管理領域，專注在智慧醫療、醫療服務、醫療設備耗材、血液透析四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。

三、加速解決方案開發：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，串聯邁達特在 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。

四、布局網路通訊事業：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，布局低軌衛星與太空商機打造無縫接軌且快速的全方位寬頻服務。

佳世達以創新與技術發展，維持競爭優勢，每年在產品與創新研發上，平均投入約佔營業額 2%~3% 的費用，累至目前為止擁有各國專利 1,199 件

財務績效

2022 年，佳世達的合併營收為新台幣 2,398 億元，較前一年度增加 139 億元，合併營業利益新台幣 59 億元，合併稅後盈餘新台幣 111 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 4.20 元。

2022 年之佳世達近四年營運結果請參閱下表，並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 2022 年財務報表。佳世達就歷次辦理增資或進行機器設備、研發等投資，得依法適用享有免稅或投資抵減之租稅優惠，2022 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。

佳世達台灣母公司 2022 年經濟價值分配表

單位：新台幣元

項目	金額	Note
A. 直接產生之經濟價值		
a 台灣母公司營收	1,019億元	
B. 經濟價值分配		
b 營運成本	996億元	
c 員工薪資與福利	40億元	用人薪資
d 利息支付或股利分配	54.7億元	支付利息費用淨額5.5億元； 分配股利予股東49.2億元
e 納稅金額	1.3億元	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	53億元	

佳世達近四年營運結果*

單位：新台幣百萬元

項目 \ 年度	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	169,754	191,702	225,961	239,837
營業毛利	23,050	26,827	32,557	34,561
營業損益	6,228	6,613	7,361	5,852

* 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。

稅務治理

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，不利用沒有真實商業目的的稅務結構進行避稅或減稅，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。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。此外，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。

近兩年度稅務資訊揭露

項目 \ 年度	2021年	2022年	全球電子業平均稅率
稅前淨利	12,992,346	16,623,301	
所得稅費用	2,509,489	5,544,231	
有效稅率 (%)	19.32%	33.35%	22.5
已支付所得稅	2,067,882	2,442,084	
現金稅率 (%)	15.92%	14.69%	24.35

註：全球電子業平均稅率係參酌S&P Global 發布之數據。

說明：佳世達及其子公司依產業創新條例申請相關投資抵減減免其他應納稅額，亦依照各公司之營業形態申請合適之租稅優惠補助。故集團 2021 年有效稅率及 2022 年有效稅率、現金稅率低於全球電子業平均稅率。

政策參與

佳世達主動參與跨產業與跨領域的產業公協會或團體組織，透過建立良好的合作關係或加入會員，帶動產業交流與發展，並持續關注企業併購與產業發展、科技創新、公司治理、環境永續與其他重要議題*。2022年，佳世達參與海內外公協會共約30家，總支出約新台幣227萬元，自2019至2022年的累計總支出為新台幣777萬元。於各項外部組織參與中，佳世達董事長陳其宏自2022年擔任台灣併購與私募股權協會理事長，持續建構台灣完善的併購與私募股權投資環境、健全相關法制環境、向主管機關提出政策建言，並廣泛和國際相關組織進行交流合作。

此外，為響應國際重要倡議並因應氣候變遷帶來的衝擊，佳世達亦積極投入資源參與國內外氣候行動組織，如於2022年加入RE100、科學基礎減碳目標倡議(SBTi)、台灣氣候聯盟、天下永續會等，並承諾2040年全面使用再生能源、預計在2050年達到淨零排放之目標，以接軌國際趨勢，實踐永續經營的願景。

企業併購 產業發展	佳世達橫跨資通訊、醫療、智慧解決方案等產業，並積極以投資併購方式進行轉型成長，2022年參與產業發展相關的公協會包括：	
台灣併購與私募股權協會	●	●
台灣區電機電子工業同業公會	●	
台北市電腦商業同業公會	●	
社團法人國家生技醫療產業策進會	●	●
台灣醫療暨生技器材工業同業公會	●	●
台灣智慧自動化與機器人協會	●	●
中華民國資訊經理人協會	●	
DSMA 台灣數位應用多媒體協會	●	●
社團法人台灣服務業發展協會	●	

* 佳世達關注重大議題、參與公協會與團體組織，以發揮公共政策影響力，但保持政治中立，不進行政治獻金之捐贈，過去四年(2019-2022年)本公司皆無任何政治獻金之捐贈及其他與選舉、公投相關之支出。

科技創新

佳世達在全球顯示器及投影機產業位居領導地位，參與相關公協會推動技術創新與國際標準，包括：

VESA	●	
HDMI LA	●	
MHL	●	
HDBaseT Alliance	●	
GMDN Agency	●	
財團法人中華民國商品條碼策進會	●	
TPSA	●	
智慧顯示產業跨域合作聯盟 SDIA	●	

公司治理

佳世達注重股東權益、治理透明，參與公司治理相關的公協會包括：

台灣上市櫃公司協會	●	●
台灣產業控股協會	●	
中華民國內部稽核協會	●	
中華民國公開發行公司股務協會	●	
中華民國獨立董事協會	●	●

環境永續

佳世達積極採取氣候行動，希望帶領供應鏈和集團夥伴落實綠色營運，參與環境永續相關公協會包括：

RE100	●	
台灣氣候聯盟	●	●
天下永續會	●	
ESG 科技創新推動聯盟	●	
SBTi	●	

其他

佳世達重視人力資本、工業設計等其他議題，參與相關活動或擔任董事職務的團體與組織包括：

中華經營智慧分享協會	●	
財團法人人工智慧科技基金會		●
台灣設計研究院		●
台灣產業創生平台	●	

風險管理

佳世達自於 2005 年起依循 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，簡稱 RMC)，著重於風險管理系統性運作，訂定風險管理願景及政策，設定管理目標及績效指標持續追蹤，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，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。

風險管理願景

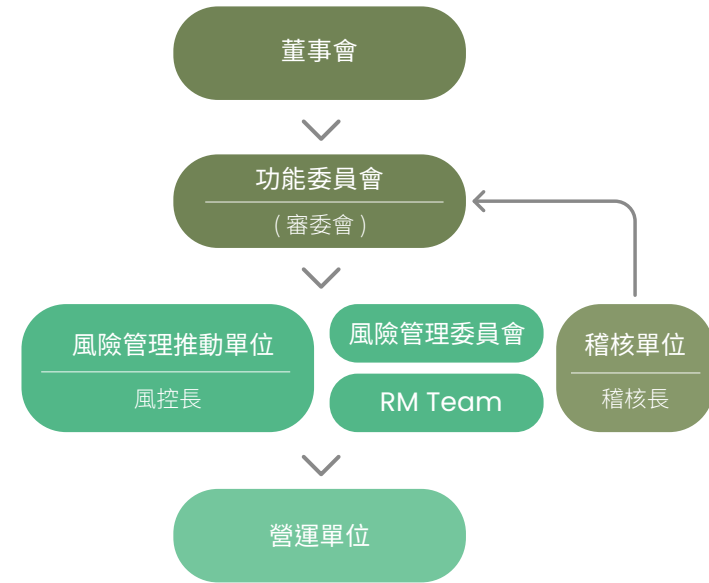
- 承諾持續提供產品及服務以創造顧客、股東、員工、社會長期價值。
- 風險管理需有系統化的組織及風險管理作業程序，及時且有效的辨識、評估、處理、報告、監控影響公司生存能力的重大風險，強化所有員工風險意識。
- 風險管理並不是追求 " 零 " 風險，而是在可接受的風險的狀況下，追求最大利益，以使風險管理成本最佳化。

企業風險管理

風險管理政策與治理架構

佳世達已於 2020 年制定經董事會通過之風險管政策及程序，作為本公司風險管理之最高指導原則。以董事會為本公司風險管理之最高決策單位，其職責在確保公司之營運策略方向與風險管理政策一致、監督並確保整體風險管理機制之有效運作，董事會成員中三位獨立董事分別具有財務風險與公司治理風險、資訊科技風險管理或資訊安全風險管理專長；由審計委員會協助董事會進行風險治理，負責審查風險管理政策與程序及風險管理執行情形，以定期檢討風險管理之有效性，並核定風險胃納、確保風險管理機制及資源分配能充分處理公司面臨之風險，定期向董事會報告風險管理執行情形。

風險治理架構圖



風險管理架構與程序

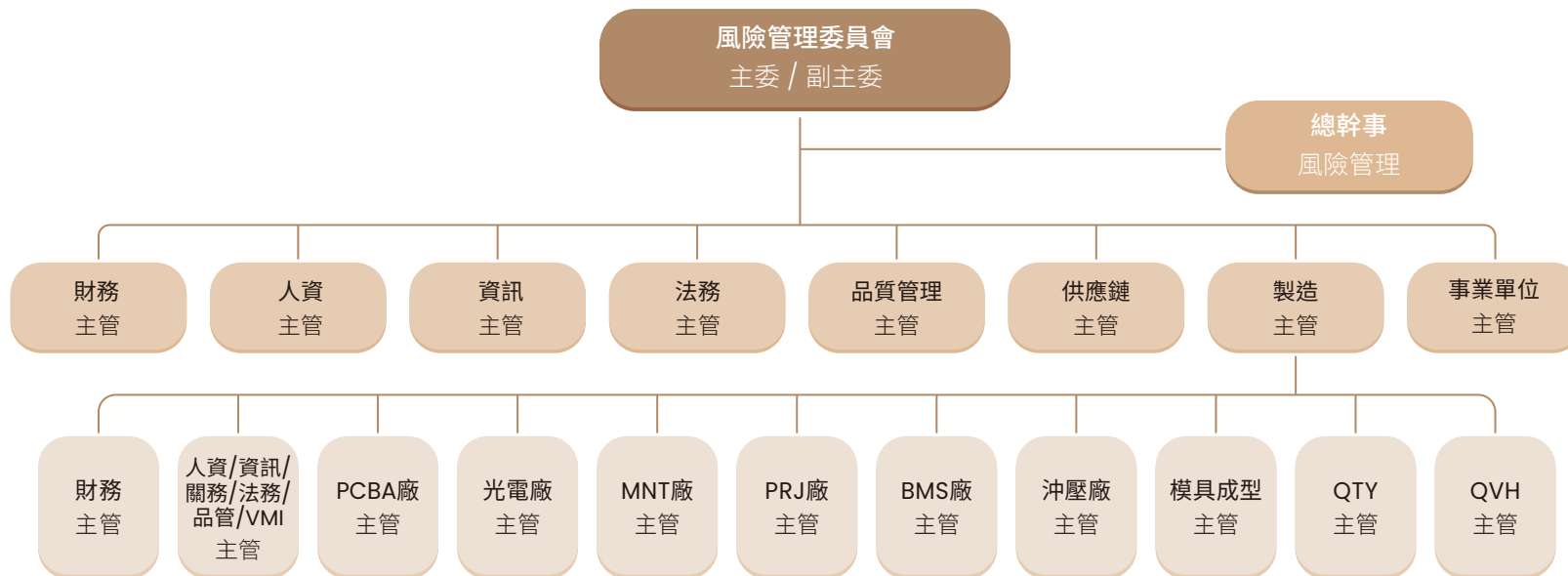
佳世達於 2005 年 6 月即成立跨單位之風險管理委員會 (Risk Management Committee，簡稱 RMC)，透過對「策略」、「財務」、「營運」及「危害」四大風險類別的持續管理，以達公司永續發展經營之目標。由總經理擔任主任委員，永續風控長擔任副主任委員，各單位一級主管擔任委員，討論及決定佳世達風險管理策略、擬定風險胃納 (風險容忍度)，設定年度目標及風險績效指標，將風險管理機制融合至日常營運作業流程中。

另設風險管理總幹事，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、確認改善計畫執行情形並協調跨部門溝通等。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 / 董事會報告風險運作執行狀況。

辨識潛在風險流程



風險管理委員會組



風險管理委員會每季召開，如重大狀況得召開臨時會議。由 RMC 主委制定年度公司層級重大風險、各委員進行單位內風險鑑別與風險對策制定，設立可量化之關鍵風險指標，(Key Risk Indicator，簡稱 KRI)，每季追蹤管理，定期檢視風險曝險情形以審查和檢討風險管理成效，以確保組織目標之達成。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。2022 年共召開 52 場風險管理委員會會議，包括 4 場例行會議及 48 場臨時會議（海外營運據點則各自召開）。

風險管理架構與程序



敏感性分析與壓力測試

風險類別	關注重點	敏感性分析	壓力測試	因應策略
非財務面 新冠疫情導致營運中斷風險	員工染疫比例	佳世達 90% 產能在大陸工廠，又當地政府以清零為政策，為了不影響公司產能，RMC 每周會議持續關注疫情確診	若每週確診人數大於 30%，恐怕影響正常生產出貨	採購充足防疫物品；主動進行自主快篩降低傳播風險；落實各項防疫措施；每週舉行防疫會議，每季 RMC review. 1. 禁止跨 Site 及跨樓層交流（使用電話視訊會議交流） 2. 全面執行調班 / 輪班 / 在家上班機制 *7 天 (by site 狀況) 3. 公司內部動線分流管制 4. 餐廳改便當供應 5. 禁止訪客 6. 非生產單位實施 WFH
財務面 公司資金運用風險	金融負債比（聯貸）上升風險	金融負債比（聯貸）> 100%，聯貸違約造成 cross default，導致長短期銀行額度被凍結及償還	金融負債每多 7Y 會增加金融負債比（聯貸）1%	1. 處分非核心長投或閒置資產 檢視長投狀況，加速處份非核心持股 檢視固定資產狀況，加速處份閒置資產 2. 設定 RMC 年度 KRI, 每季 RMC review.

依照緊急事件通報等級與類型，佳世達制定以下風險類別，並依照非財務與財務影響嚴重程度（敏感度）制定不同的管理通報機制，以下針對不同的風險類型區分出高中低敏感度分析。因應日新月異的環境與世界局勢，為確保緊急事件規章內容符合現況，每兩年重新審視。另外除了每年定期全員的風險文化教育宣導，更以 RMC 組織架構，要求各單位幹事隨時務必落實緊急事件通報規則，在 2022 年針對俄烏戰爭、疫情封城、各國天災、.....等突發狀況請各相關單位調查是否影響營運，並依照緊急事件通報標準（財務金額）進行即時通報。另外針對重大法定傳染病，配合政府冠狀病毒確診清零策略，則嚴格執行集團疫

情管控措施，並於每週定期進行集團會議報告，關於影響營運的財務（是否供應商無法來料而影響製造或因為封城無法出貨給客戶）與非財務面（集團內確診比例以及防疫措施）來持續監控。

另外針對場內其他突發狀況，例如生產設備異常或工傷，或是美西與德國港口大罷工，相關單位皆立即進行盤點並依照緊急通報事件，針對人員健康危害與人為造成資產損失標準進行通報，接著進行後續減損措施，讓公司員工與財務的傷害與損失降到最小。

風險類別	敏感性分析	財務 / 非財務
人員健康危害	高	非財務
人為意外事件影響營運	高	財務
自然意外事件影響營運	中	財務
系統或資安事件影響營運	中	財務
人為造成資產損失	高	財務
天災造成資產損失	中	財務
觸法或舞弊事件	高	財務
訴訟案件	低	財務
環境危害	高	非財務
重大法定傳染病	高	非財務
公司形象	高	非財務

風險辨識結果

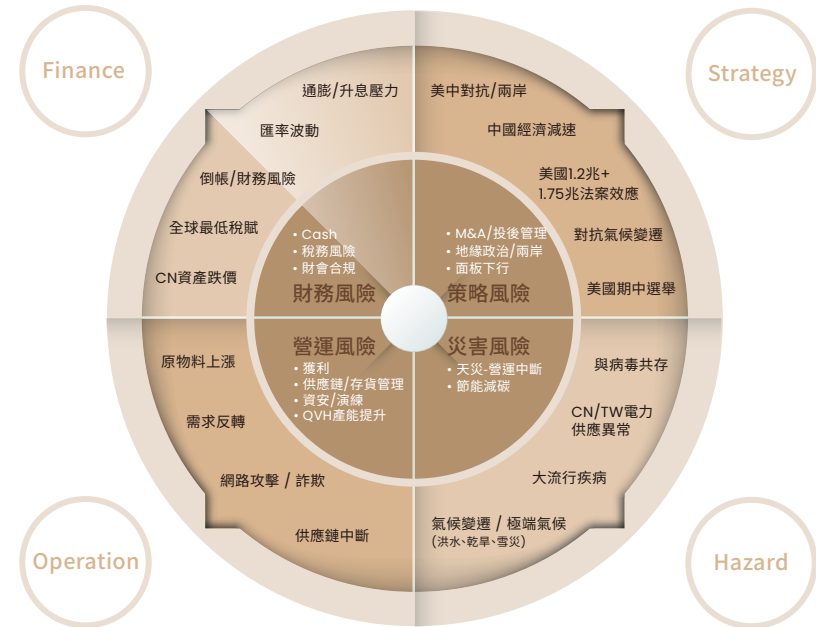
2022 年佳世達風險管理委員會透過風險雷達圖及風險體檢表，共辨識出 33 項關鍵風險，並設立可量化之關鍵風險指標。類別如：

- 財務類別：**金融負債比（聯貸）上升風險必須 <90%
- 管理類別：**COVID-19 感染造成 PG 運作停擺公司內，同一時間（單週）確診發生率不得 >30%... 等

除 Covid-19 疫情的重大全球性風險外，還包括地緣政治、通膨上升、美元升值及氣候異常災害等風險，造成需求衰退、庫存增加、供應鏈遷移壓力及營運複雜度提升，對公司營運帶來巨大的衝擊，相關單位均提出管控目標並提出應變指引，竭力降低對公司之營運影響。

由於全球電子產品需求減緩的衝擊，2022 年 KRI 之準妥率為 86.5%。未達標之 KRI 項目於 2023 年風險管理委員會中持續控管，強化應變方案，降低對公司營運之衝擊。

2022 年佳世達鑑別之風險雷達圖



風險管理與內控內稽

佳世達設有隸屬於董事會之獨立內部稽核單位一稽核室，遵循內部控制制度、依據內控制度訂有內部稽核實施細則，據以執行並衡量現行控制制度、程序之有效性及遵循程度；除在審計委員會及董事會例行會議報告外，每月或必要時向董事長及審計委員會報告。

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瀆風險、人力資源負責訓練、稽核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

內部稽核流程



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 三大營運據點定期，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。2022 年持續針對重點法令加強查核，以落實法令遵循之要求。

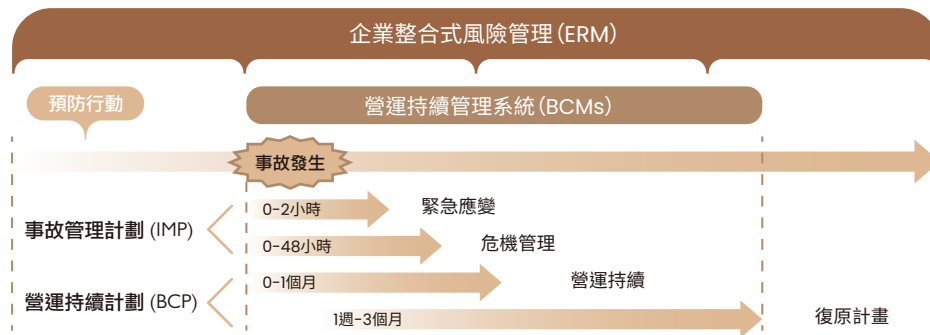
營運持續管理系統 (Business Continuity Management System，簡稱 BCMS)

佳世達風險管理以事故發生前之辨識、預防；事故發生時之控制、減緩損失；事故發生後之復原、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。由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，再依風險情境建立相應營運持續計劃 (Business Continuous Plan，簡稱 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，以確保風險發生時，可降低衝擊並盡快恢復營運。

此外，本公司之營運持續管理系統 (Business Continuity Management System，簡稱 BCMS) 運作範圍涵蓋整個佳世達集團超過 170 家公司，我們據以建立以佳世達為中心的集團聯防機制，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。2022 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、風險管理文化全員教育等導入集團公司。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。

佳世達企業風險管理與營運持續管理系統架構



營運持續管理計畫執行成果

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畫（BCP），以因應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。

如 2021 年 7 月起指揮中心將疫情警戒從三級調降為二級，台灣逐步與疫情共存，然 2022 年初從上海封城及台灣從 4 月起進入疫情流行高峰，公司持續召開 RMC 防疫會議，配合防疫指揮中心之政策，滾動式調整公司應變指引。為避免疫情擴散而影響公司營運，其中自 2022 年 4 月開始除了生產線同仁與 RD，其他人員展開居家辦公、請同仁每週自主快篩回報，以及鼓勵實體會議改為線上方式、會議室及餐廳用餐以隔板要求同仁減少直接接觸、廠商與訪客來廠務必快篩.....等政策，維持每周確診隔離人數低於 5%，2022 年 5 月疫情期間則整合集團資源，並尋求政府相關單位合作，協調飯店作為集團專用防疫旅館，以解決集團公司同仁（包含移工）的確診者隔離的需求，降低疫情風險，不致影響公司營運。本集團之醫療事業在此期間不僅發揮大艦隊的力量，提供集團公司充沛之防疫資源，亦積極擴大市佔率，營運顯著成長優於其他產品別，獲利及營收成長率均為最高。

風險文化

為了強化佳世達之風險管理的企業文化，本公司於日常管理績效中已加入各項風險管理指標。如為強化資深管理階層與一般經理人之風險管理認知，要求將必要的風險管理因素納入 KPI 項目中進行衡量，其相關績效獎金則會參考 KPI 的達成狀況進行發放；針對一般同仁，亦將風險項目納入績效目標管理之行為指標評核中，並針對全體員工每半年進行一次績效評核。

此外，我們定期辦理風險相關之教育訓練，於 2022 年已執行線上及現場全員風險管理文化教育訓練，宣導公司風險管理之願景與程序、重點說明「事前的預防偵測」、「事發的應驗減緩」、「事後的理賠復原」三大階段等內容，提升同仁對風險管理的理解，全公司共有 6,924 名員工完成 6,924 小時之線上課程，涵蓋率 100%；針對其他高風險項目，我們亦辦理相關教育訓練或演練，以強化全員之風險意識，訓練主題包括但不限於集團火災及地震 BCP 演練、資訊信息安全風險、員工誠信風險（如內線交易、反貪腐風險等）、GDPR 風險、職業安全衛生教育訓練（地震、火災安全）、工作安全...等。

同仁對於在公司生活當中任何可識別、已發生或認為可能發生之風險，均可隨時透過總經理信箱、2885 平台、單位秘書、員工代表、HR 相關窗口、大門警衛、風險管理單位等，提出立即或預先通報，避免及預防任何事故與災害的發生；若工作中遭遇任何問題與狀況，亦可查詢公司公告的各責任單位通訊資料，藉由電話 /MVPN、email、通訊軟體 Skpy/Teams/Line/Wechart/Message 等多元管道進行立即的通報與處理，後續再進行追蹤及完成。解決問題將風險降到最低。並定期召開勞資會議，與員工代表進行面對面對談，了解員工需求並溝通回應。

佳世達之產品設計過程必須進行風險管理評估，並記錄在設計文件中；工程師亦須針對任何工程變更的需求，進行風險影響衡量。未來，我們將繼續通過各式多元且創新方法加強員工的風險意識和文化。

長期新興風險

佳世達風險管理委員會，已於 2022 年第四季 Q4 鑑別出長期重大風險議題，其中關於歐盟針對 8K 電視高耗能產品取消豁免以及因應市場趨勢需求下行的新興風險議題，進行分析與因應措施：

風險類別	風險項目	風險描述	對營運之衝擊或影響	因應措施
策略風險	法規提供對產品能耗的要求	<ul style="list-style-type: none"> — 歐盟 2023 年 3 月更新規定，不再豁免高階電視，整體能源消耗上限也收緊，全部 8K 電視將退出歐洲市場，若 4K 等級以上的電視不符合標準，那將來也無法再歐盟上市。 — 此能源效益新法明年上路後，將使三星、LG、索尼的高檔電視市佔可能縮減，而最嚴重恐全面禁售，重創面板重要出海口，友達、群創等面板廠營運更形險峻。 — 可以預期因應 ESG 議題全球的重視，更多客戶與各國法規針對高耗能產品日趨嚴格監控與把關。 	<ul style="list-style-type: none"> — 產品無法符合國際低耗能標章等法規與客戶需求勢必影響銷售訂單與利害關係人的觀感。 	<ul style="list-style-type: none"> — 積極關注各國相關能源法規並進行產品技術轉型與改進，逐年提升節能標章的產品。特別在 RMC_KRI 當中加入針對各國法規定期 review 是否有無法符合法規的狀況。 — 安規單位定期舉行教育訓練與資訊交流研討會議。 — 相關單位持續關注相關風險並隨時應變
營運風險	越南廠營運的風險	<ul style="list-style-type: none"> — 近年由於世界的政治與經濟情勢，各大企業逐漸轉移陣地，越南、東南亞與印度等製造已成兵家必爭之地。也因此工廠的數量、擴張的速度，各方電子業逐鹿越南，在管理的細膩度、在地製造的深度，將面臨挑戰。而面臨客戶的壓力與市場需求，佳世達第三生產地越南廠區，若要增加生產機種與數量，將會面臨佳世達越南工廠所需的人才是否到位、越南政府面對新產業隨時調整法規而佳世達如何因應等問題。 	<ul style="list-style-type: none"> — 缺工：電子製造業的人才需求缺乏，將影響生產品質的穩定，以及公司擴大營運 — 法規：新增法規恐怕影響營運 	<ul style="list-style-type: none"> — 缺工：提供員工教育訓練，培養人才進行各廠區人員輪流支援。 — 法規：定期關注政府相關法規，若需調整作業則積極進行，並依照佳世達中國、台灣、越南三個地區工廠優勢做產能調配以不影響公司營運出貨為前提。

永續力

GRI

SASB

TCFD

永續發展重點量化績效指標彙整表

佳世達對接金管會永續發展路徑狀況

Qisda聯合艦隊影片介紹

人權風險識別

ISO 26000

SDGs

查證聲明書



GRI Standards 對照表

一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	2-1-a	報導法定名稱	認識佳世達	06		●
		2-1-b	報導所有權的性質與法律形式	認識佳世達	06		●
		2-1-c	報導總部的所在位置	關於本報告書	02		●
		2-1-d	報導營運所在之國家	認識佳世達	06		●
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2-2-a	列出永續報導中包含的所有實體	認識佳世達	06		●
		2-2-b	如果組織有出版經查核的合併財務報表或公開紀錄的財務資訊，說明在財務報告與永續報導兩者中包含的實體清單的差異	無差異	02		●
		2-2-c	如果組織由多個實體組成，解釋用於整合資訊的方法，包括：i. 方法是否涉及為少數股東利益調整資訊；ii. 方法是否考慮實體或部分實體的合併、收購及處置；iii. 方法在本準則中的各揭露項目與各重大主題是否以及如何有所不同。	N/A			●
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2-3-a	標明永續報導的報導期間及頻率	關於本報告書	02		●
		2-3-b	標明財務報告的報導期間，若與永續報導週期不同，說明原因。	報導期間與財務報告一致	02		●
		2-3-c	報導報告或報導資訊的發布日期	關於本報告書	02		●
		2-3-d	標明關於報告或報導資訊問題的聯絡人。	關於本報告書	02		●
	2-4 資訊重編	2-4-a	報導重編過去報導期間的資訊並解釋：i. 重編的原因；ii. 重編的影響。	無重編資訊	02		●

- 使用聲明：佳世達科技依照 GRI 準則出版 2022 年永續報告書，資訊揭露範圍為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日
GRI 1 使用版本：Foundation 2021
GRI 行業準則：無

一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
組織及報導實務	2-5 外部保證/確信	2-5-a	描述尋求外部保證 / 確信的政策與做法，包括最高治理單位與高階管理階層是否以及如何參與。	關於本報告書	02		●
		2-5-b	若組織的永續報導經外部保證 / 確信：i. 提供外部保證 / 確信報告或保證 / 確信聲明的連結或參考資料；ii. 描述經保證 / 確信的內容及依據，包括使用的保證 / 確信標準、獲得保證 / 確信的等級，以及保證 / 確信過程的任何限制；iii. 描述組織和保證 / 確信提供者雙方之間的關係。	關於本報告書	02		●
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2-6-a	報導其現行的行業	認識佳世達	06		●
		2-6-b	描述其價值鏈，包括：i. 組織活動、產品、服務，以及提供服務的市場；ii. 組織的供應鏈；iii. 組織下游的實體及其活動。	認識佳世達	06		●
		2-6-c	報導其他相關的商業關係	認識佳世達	06		●
		2-6-d	描述與前一報導期間相比，2-6-a、2-6-b、2-6-c 的顯著變化。	認識佳世達	02		●
	2-7 員工	2-7-a	報導員工總數，以及按性別及地區分類的總數。	多元與共融	87		●
		2-7-b	報導以下總數：i. 依性別及地區分類的永久聘僱員工；ii. 依性別及地區分類的臨時員工；iii. 依性別及地區分類的無時數保證的員工；iv. 依性別及地區分類的全職員工；v. 依性別及地區分類的兼職員工。	多元與共融	87		●
		2-7-c	描述彙編數據的方法和假設，包括是否報導了以下數據：i. 以人數、全時等量法（full-time equivalent, FTE）或使用其他方法；ii. 報導期間結束日當天的數值、整個報導期間的平均值，或使用其他方法。	多元與共融	87		●
		2-7-d	報導為理解 2-7-a 和 2-7-b 中報導的數據所需的脈絡資訊。	多元與共融	87		●
		2-7-e	描述此報導期間內和不同報導期間之間，員工人數的顯著波動。	多元與共融	87		●

一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
活動與工作者	2-8 非員工的工作者	2-8-a	報導非員工的工作者，且其工作由組織控制的工作者總數，並描述：i. 最常見的工作者類型及其與組織的契約關係；ii. 其執行的工作類型。	多元與共融	88		●
		2-8-b	描述彙編數據的方法和假設，包括是否報導了非員工的工作者數據：i. 人數、全時等量法（FTE）或使用其他方法；ii. 報導期間結束日當天的數值、整個報導期間的平均值，或使用其他方法。	多元與共融	88		●
		2-8-c	描述此報導期間內和不同報導期間之間，非員工的工作者人數的顯著波動。	多元與共融	88		●
治理	2-9 治理結構及組成	2-9-a	描述其治理結構，包括最高治理單位的委員會	公司治理組織與運作	134		●
		2-9-b	列出負責決策和監督管理組織對經濟、環境和人群衝擊的最高治理單位的委員會	公司治理組織與運作	134		●
		2-9-c	描述最高治理單位及其委員會的組成：i. 執行董事及非執行董事；ii. 獨立董事；iii. 治理單位成員的任期；iv. 治理單位各成員的其他重要職位及承諾之數目、承諾的性質；v. 性別；vi. 弱勢社會群體；vii. 與組織衝擊相關之能力；viii. 利害關係人代表。	公司治理組織與運作	134		●
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2-10-a	描述最高治理單位及其委員會之提名與遴選流程。	公司治理組織與運作	135		●
		2-10-b	描述最高治理單位成員提名和遴選的準則，包括是否以及如何納入以下考量：i. 利害關係人之觀點（包含股東）；ii. 多元性；iii. 獨立性；iv. 與組織衝擊相關之能力。	董事會成員皆不屬弱勢社會群體人員	136		●
	2-11 最高治理單位的主席	2-11-a	報導最高治理單位的主席是否亦為組織的高階管理階層。	公司治理組織與運作	134		●
		2-11-b	如果是，說明其在組織管理階層的功能與作出此安排的理由，以及如何避免與減緩利益衝突。	公司治理組織與運作	134		●

一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
治理	2-12 最高治理單位於監督 衝擊管理的角色	2-12-a	描述最高治理單位的角色和高階管理階層在發展、核准與更新組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及永續發展相關目標上的角色。	公司治理組織與運作	134		●
		2-12-b	描述最高治理單位於監督組織盡職調查的角色，以及其他鑑別和管理組織對於經濟、環境與人群的衝擊之程序，包括：i. 最高治理單位是否及如何與利害關係人議合，以支持這些程序；ii. 最高治理單位如何考量這些程序的結果。	公司治理組織與運作	134		●
		2-12-c	描述最高治理單位於檢視組織程序有效性的角色，如2-12-b所述，並報導此檢視的頻率。	公司治理組織與運作	134		●
	2-13 衝擊管理的負責人	2-13-a	描述最高治理單位如何委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任，包括：i. 是否已指派高階管理階層為衝擊管理負責；ii. 是否已委派其他員工負責衝擊管理。	公司治理組織與運作	134		●
		2-13-b	描述高階管理階層或其他員工向最高治理單位回報組織的經濟、環境與人群衝擊管理的程序與頻率。	公司治理組織與運作	134		●
	2-14 最高治理單位於 永續報導的角色	2-14-a	報導最高治理單位是否具檢視和核准報導資訊（包括組織的重大主題）的責任，如果是，描述檢視和核准報導資訊的程序。	公司治理組織與運作	137		●
		2-14-b	如果最高治理單位不具檢視和核准報導資訊（包括組織的重大主題）的責任，說明原因。	N/A			●
	2-15 利益衝突	2-15-a	描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突之流程。	舉報及建議溝通機制	139		●
		2-15-b	報導是否向利害關係人揭露利益衝突，至少應包括：i. 於其他董事會任職；ii. 與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況；iii. 具控制力股東的存在；iv. 利害關係群體及其關係、交易和未清餘額。	公司治理組織與運作	134		●

一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
治理	2-16 溝通關鍵重大事件	2-16-a	描述是否以及如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件	公司治理組織與運作	135		●
		2-16-b	報導在報導期間內與最高治理單位溝通之關鍵重大事件的總數與性質。	公司治理組織與運作	135		●
	2-17 最高治理單位的 群體智識	2-17-a	報導為提升最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗所採取的措施。	公司治理組織與運作	137		●
	2-18 最高治理單位的 績效評估	2-18-a	描述評估最高治理單位在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序。	公司治理組織與運作	137		●
		2-18-b	報導此評估是否獨立，以及評估的頻率。	尚未納入			●
		2-18-c	描述回應此評估所採取之行動，包括最高治理單位的組成以及組織實務的變化。	尚未納入			●
	2-19 薪酬政策	2-19-a	說明最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策，包括：i. 固定薪資和浮動薪資；ii. 簽約獎金或招聘獎勵金；iii. 離職金；iv. 索回機制；v. 退休福利。	董事暨經理人薪酬制度	137		●
		2-19-b	說明最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策如何與組織的經濟、環境和人群衝擊的目標和績效相關。	董事暨經理人薪酬制度	137		●
	2-20 薪酬決定流程	2-20-a	描述組織設計其薪酬政策與薪酬決定之流程，包括：i. 是否有獨立的最高治理單位成員或獨立的薪酬委員會監督薪酬決定流程；ii. 如何尋求利害關係人（包含股東）的意見並將其納入薪酬相關考量事項；是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，如果是，他們是否獨立於組織、最高治理單位及高階管理階層。	公司治理組織與運作	137		●
		2-20-b	如適用，報導利害關係人（包含股東）對於薪酬政策和提案的投票結果。	N/A			●

一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
治理	2-21 年度總薪酬比率	2-21-a	報導組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率。	參考備註	160	台灣 20.8 中國蘇州 9.9	●
		2-21-b	報導組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率。	參考備註	160	台灣 7.9 中國蘇州 0.93	●
		2-21-c	報導必要的脈絡資訊以理解該數據，以及數據如何彙編。	參考備註	160	依 GRI 2-21 年度總薪酬比率公式彙編	●
	2-22 永續發展策略的聲明	2-22-a	報導組織最高治理單位或最高階的管理階層與永續發展的關係及其投入永續發展的策略之聲明。	我們的永續策略	18		●
策略、政策與實務	2-23 政策承諾	2-23-a	描述有關責任商業行為之政策承諾，包括：i. 承諾所引用的政府間官方文件；ii. 承諾是否規定執行盡職調查；iii. 承諾是否規定應用預警原則；iv. 承諾是否規定尊重人權。	人權保護	102	公司並無與員工簽訂集體協商協定	●
		2-23-b	描述尊重人權的特定政策承諾，包括：i. 承諾涵蓋的國際認定人權；ii. 組織承諾特別關注的利害關係人的類別，包括處於風險的群體或弱勢群體。	人權保護	102		●
		2-23-c	若政策承諾有公開發布，提供連結；若政策承諾未公開發布，說明原因。	人權保護	102		●
		2-23-d	報導於組織中核准每個政策承諾的層級，包括是否為最高層級。	人權保護	102		●
		2-23-e	報導將此政策承諾應用於組織的經濟活動與其商業關係的程度。	人權保護	102		●
		2-23-f	描述如何與工作者、商業夥伴及其他相關團體的溝通政策承諾。	人權保護	102		●

一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
策略、政策與實務	2-24 納入政策承諾	2-24-a	描述如何使每個責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係中，包括：i. 如何在組織內將執行承諾的責任分配至不同的層級；ii. 如何將承諾整合至組織的策略、營運政策、營運程序中；iii. 如何透過商業關係執行承諾；iv. 組織提供的有關執行承諾的訓練。	公司治理組織與運作	22		●
	2-25 補救負面衝擊的程序	2-25-a	描述組織為其認定造成或促成的負面衝擊，所提供或以合作方式進行的補救措施之承諾。	公司治理組織與運作	22		●
		2-25-b	描述鑑別與處理申訴的方法，包括組織已建立或參與的申訴機制。	佳世達人權政策	102		●
		2-25-c	描述組織為其認定造成或促成的負面衝擊，所提供或合作進行的補救之其他程序。	人權管理措施	104		●
		2-25-d	描述潛在使用申訴機制的利害關係人如何參與這些機制的設計、檢視、操作與改善。	人權管理措施	104		●
		2-25-e	描述組織如何追蹤這些申訴機制以及其他補救程序的有效性，以及報導其有效性與利害關係人回饋的例子。	人權管理措施	105		●
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2-26-a	描述個體在下列事項的機制：i. 尋求組織實施責任商業行為的政策和實務建議；ii. 對組織的商業行為提出疑慮。	行為準則	102		●
	2-27 法規遵循	2-27-a	報導報導期間發生的重大違反法規事件總數，並按以下方式細分：i. 被罰款的事件；ii. 非金錢制裁的事件。	合法守規	139		●
		2-27-b	報導在報導期間內支付違反法規罰款的總數和金額，並按以下方式細分：i. 在當次報導期間內發生違反法規行為事件的罰款；ii. 在先前的報導期間內發生違反法規行為事件的罰款。	合法守規	139		●
		2-27-c	描述重大違規事件	合法守規	139		●
2-27-d		描述組織如何判定重大違規事件。	合法守規	139		●	

一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
策略、政策與實務	2-28 公協會的會員資格	2-28-a	報導組織具重要參與作用的產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織。	政策參與			●
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	2-29-a	描述與利害關係人議合的方針，包括：i. 議合的利害關係人類別，以及他們是如何被鑑別；ii. 利害關係人議合的目的；iii. 組織如何尋求確保與利害關係人進行有意義的議合。	我們與利害關係人	22		●
	2-30 團體協約	2-30-a	報導團體協約所涵蓋的總員工數百分比。	內部溝通管道	105	台灣無工會，僅統計蘇州及越南數據	●
		2-30-b	針對團體協約中未涵蓋的員工，報導組織是否根據涵蓋其他員工的團體協約或根據其他組織的團體協約決定其工作條件和雇用條款。	內部溝通管道	105	台灣無工會組成	●

經濟主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
經濟效益 2016	201-1 組織所產生及分配的 直接經濟價值	201-1-a	說明按應計基礎制（權責發生制）所產生及分配的直接經濟價值（EVG&D），包含以下所列示之組織全球營運的基本要素。若數據之呈現是依現金基礎制，除了報導以下基本要素外，尚需報導該決定的理由：i. 產生的直接經濟價值：收入；ii. 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付出資人的款項、按國家別支付政府的款項，及社區投資；iii. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。	財務績效	143		●
		201-1-b	當 EVG&D 屬重大時，依國家、地區或市場水準分別說明，以及用以判斷重大性的標準	N/A			
	201-2 氣候變遷所產生的 財務影響及其它 風險與機會	201-2-a	氣候變遷所帶來的風險與機會，這些風險與機會可能對營運、收入或支出產生重大的變化。說明內容包括：i. 風險或機會之描述及其分類，例如：實體、法規或其他；ii. 風險或機會相關衝擊之描述；iii. 採取對應行動之前，風險或機會產生的財務影響；iv. 用來管理風險或機會的方法；v. 用於管理風險或機會所採取之行動的成本。	氣候調適與減緩	65		●
	201-3 確定給付制義務 與其他退休計畫	201-3-a	若組織的一般資源滿足這些計畫所須負擔之資金，估算這些負債的價值	員工福利制度	90		●
		201-3-b	若以獨立的基金來支付這些計畫的退休金負債：i. 估算預先提撥用以支付這些計畫負債所需之資產範圍；ii. 進行上述估算的依據；iii. 做出上述估算的時間點。	員工福利制度	93		●
		201-3-c	若所設立的基金未能足額提撥這些計畫之退休金負債，解釋雇主如何實現足額提撥的策略和雇主預計達成足額提撥之時程規劃（如果有的話）	員工福利制度	93		●
		201-3-d	員工或雇主提撥數占其薪酬的百分比。	員工福利制度	93		●
		201-3-e	說明退休計畫的參與程度，例如：強制參與或自願性方案、地區或國家別計畫、或具有財務衝擊的計畫。	員工福利制度	93		●

經濟主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
經濟效益 2016	201-4 取自政府之財務援助	201-4-a	在報導期間內，組織接受任何政府財務援助的貨幣總值，包括：i. 稅收減免及抵減；ii. 補貼；iii. 投資補助、研發補助及其他相關類型補助；iv. 獎勵；v. 權利金豁免期；vi. 來自於出口信貸機構（ECAs）的財務援助；vii. 財務獎勵；viii. 針對組織任何營運，從任何機構得到或可得到的財務補助	N/A			●
		201-4-b	按國家別說明 201-4a 的資訊	N/A			●
		201-4-c	任何政府是否包含在股權結構中與其所占比例	N/A			●
市場定位 2016	202-1 不同性別的基層人員 標準薪資與當地最低 薪資的比率	202-1-a	當有顯著比例的員工皆參照當地最低薪資標準支付薪酬時，依性別報告重要營運據點中，基層人員薪資水準與當地最低薪資之間的比例	人才留任	90		●
		202-1-b	當有顯著比例的工作者（不包括員工）皆參照當地最低薪資標準支付薪酬時，說明為確認這些其它工作者之薪酬是否高於最低薪資之情況，所採取的行動	人才留任	90		●
		202-1-c	依性別說明，重要營運據點之最低薪資標準是否不存在或有差異。當有不同最低薪資標準可供參照時，報導組織所使用的標準為何	人才留任	90		●
		202-1-d	「重要營運據點」的定義	人才留任	90		●
	202-2 雇用當地居民為高階 管理階層的比例	202-2-a	重要營業據點中，僱用當地社區居民為高階管理階層所佔的百分比	人才招募	86		●
		202-2-b	「高階管理階層」的定義	多元與共融	87		●
		202-2-c	組織對於「當地」的地理定義	多元與共融	87		●
		202-2-d	「重要營業據點」的定義	多元與共融	87		●

經濟主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
間接經濟影響 2016	203-1 基礎設施的投資與支援 服務的發展及衝擊	203-1-a	重大基礎設施投資和支援服務的發展程度	SDGs 產品	47		●
		203-1-b	對於社區和當地經濟產生之現有或預期的衝擊，包括所有正面與負面的相關衝擊	SDGs 產品	47		●
		203-1-c	這些投資和服務是否屬於商業活動、實物捐贈或是公益活動	SDGs 產品	47		●
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	203-2-a	組織已鑑別的重大間接經濟衝擊例子，包括正面與負面的衝擊	重大主題衝擊路徑分析	31		●
		203-2-b	在外部標準與利害關係人優先關注的重大間接經濟衝擊之意含，例如：國家和國際標準、協定和政策議程	重大主題衝擊路徑分析	31		●
採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的 採購支出比例	204-1-a	重要營業據點中，使用當地供應商的採購預算比例（例如：在當地採購產品和服務的百分比）	供應鏈永續管理	59		●
		204-1-b	組織對於「當地」的地理定義	供應鏈永續管理	59		●
		204-1-c	「重要營運據點」的定義	供應鏈永續管理	59		●
反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險 評估的營運據點	205-1-a	已進行貪腐相關風險評估的營運據點總數及百分比	內部稽核機制	150		●
		205-1-b	透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險	內部稽核機制	150		●
	205-2 有關反貪腐政策和 程序的溝通及訓練	205-2-a	按地區分類，說明在組織治理單位成員中，已針對組織反貪腐政策和程序進行溝通的成員總數及百分比	行為準則溝通與訓練	138		●
		205-2-b	按員工類別和地區分類，說明已針對組織傳達反貪腐政策和程序進行溝通的員工的總數及百分比	行為準則溝通與訓練	138		●
		205-2-c	按商業夥伴和地區分類，說明組織已與商業夥伴溝通反貪腐政策及程序之總數及百分比。描述組織的反貪腐政策及程序是否已與任何其它人或組織溝通	行為準則溝通與訓練	138		●

經濟主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和 程序的溝通及訓練	205-2-d	按地區分類，說明已接受反貪腐訓練的組織治理單位成員的總數及百分比	行為準則溝通與訓練	138		●
		205-2-e	按員工類型和地區分類，說明已接受過反貪腐訓練的員工的總數及百分比	行為準則溝通與訓練	138		●
	205-3 已確認的貪腐事件 及採取的行動	205-3-a	已確認的貪腐事件之總數及性質	行為準則溝通與訓練	139		●
		205-3-b	員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的事件總數	行為準則溝通與訓練	139		●
		205-3-c	因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件總數	行為準則溝通與訓練	139		●
		205-3-d	報導期間內，所有針對組織或組織員工貪腐行為的公開法律案件及其結果	行為準則溝通與訓練	139		●
反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、 反托拉斯和壟斷行為 的法律行動	206-1-a	在報導期間內，組織認定涉入的反競爭行為及違反反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟、或已結案之法律行動總數	合法守規	139		●
		206-1-b	已結案之法律訴訟的主要結果，包括任何裁定或判決	合法守規	139		●
稅務 2019	207-1 稅務方針	207-1-a	稅務方針的說明，包括：i. 組織是否有稅務策略。若有，提供該策略的連結（如有公開）；ii. 組織內正式審查和核准稅務策略的治理單位或管理階層職位，以及審查的頻率；iii. 法規遵循的方針；iv. 稅務方針如何與組織業務和永續發展策略相連結	稅務治理	144		●
	207-2 稅務治理、管控 與風險管理	207-2-a	稅務治理與管控架構之描述，包括：i. 組織內負責遵循稅務策略之治理單位或管理階層職位；ii. 稅務方針如何納入組織中；iii. 稅務風險的方針，包括如何鑑別、管理與監督風險；iv. 如何評估稅務治理與管控架構之遵循狀況	稅務治理	144		●
		207-2-b	提升對組織商業行為及稅務方面正當性的認知機制之描述	稅務治理	144		●
		207-2-c	對稅務揭露確信程序之描述，以及確信報導或聲明之連結或參考文件（若適用）	稅務治理	144		●

經濟主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
稅務 2019	207-3 稅務相關議題之利害 關係人議合與管理	207-3-a	就稅務相關議題，與利害關係人議合與管理方針之描述，包括：i. 與稅務機關議合之方針；ii. 參與稅務公共政策倡議之方針；iii. 蒐集與考量利害關係人觀點與疑慮之流程，包括外部利害關係人。	我們與利害關係人	25		●
	207-4 國別報告	207-4-a	根據組織經查核的合併財務報表或公開財務資訊所涵蓋之實體，符合稅務居住者之所有稅務管轄區	未揭露			●
		207-4-b	針對揭露項目 207-4-a 所報導的每個稅務管轄區：i. 居住者實體名稱；ii. 組織主要活動；iii. 員工人數，及計算人數的基礎；iv. 來自第三方銷售之收入；v. 與其他稅務管轄區的集團內部交易收入；vi. 稅前利益 / 損失；vii. 現金及約當現金以外的有形資產；viii. 以現金支付的企業所得稅；ix. 應計企業所得稅的收益 / 損失；如果稅前損益採用法定稅率，說明造成應計企業所得稅收益 / 損失與應付稅款差異的原因。	未揭露			●
		207-4-c	揭露項目 207-4 報導資訊所涵蓋的期間	未揭露			●

環境主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
物料 2016	301-1 所用物料的 重量或體積	301-1-a	報導期間內用於生產和包裝主要產品與服務之物料的總重量或體積，按以下分類：i. 所用的非再生物料；ii. 所用的可再生物料	佳世達為 ODM 廠商，替客戶代工產品，其原物料大都為客戶指定 現階段因技術不可行，故尚無法追蹤此物料指標			●
	301-2 使用回收再利用的物料	301-2-a	用於製造組織主要產品和服務之使用回收再利用的物料的百分比				
	301-3 回收產品及其包材	301-3-a	每一產品類別之回收產品及其包材的百分比				
		301-3-b	如何蒐集此揭露項目的數據				
	302-1 組織內部的 能源消耗量	302-1-a	以焦耳或其倍數為單位之組織內部所使用的非再生能源之燃料類別及總消耗量	能源使用與節約	78	●	
		302-1-b	以焦耳或其倍數為單位之組織內部所使用的再生能源之燃料類別及總消耗量	能源使用與節約	78	●	
		302-1-c	以焦耳、瓦時或其倍數說明以下種類的能源消耗總量： i. 電力消耗 ii. 供熱消耗 iii. 製冷消耗 iv. 蒸汽消耗	能源使用與節約	78	●	
		302-1-d	以焦耳、瓦時或其倍數說明以下種類的能源消耗總量： i. 出售的電力 ii. 出售的供熱 iii. 出售的製冷 iv. 出售的蒸汽	N/A	78	●	
		302-1-e	以焦耳或其倍數為單位的能源消耗總量	能源使用與節約	78	●	
		302-1-f	使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具	能源使用與節約	78	●	
302-1-g		所用之轉換係數的來源	能源使用與節約	78	●		
能源 2016	302-2 組織外部的 能源消耗量	302-2-a	以焦耳或其倍數為單位之組織外部的能源消耗量	N/A		●	
		302-2-b	使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具	N/A		●	
		302-2-c	所用之轉換係數的來源	N/A		●	

環境主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證	
能源 2016	302-3 能源密集度	302-3-a	組織之能源密集度比值	能源使用與節約	80		●	
		302-3-b	選用於計算該比值的組織特定之度量標準（分母）	能源使用與節約	80		●	
		302-3-c	該密集度比值所涵蓋的能源類型：燃料、電力、供熱、製冷、蒸汽或全部	能源使用與節約	80		●	
		302-3-d	計算該比值時，是採用組織內部的能源消耗量、或組織外部的能源消耗量、還是兩者都包括	能源使用與節約	80		●	
	302-4 減少能源消耗	302-4-a	以焦耳或其倍數為單位，計算因採取節能與效率提升倡議專案而直接減少的能源消耗量	能源使用與節約	80		●	
		302-4-b	此減少的能源消耗量中所包含的能源類型；燃料、電力、供熱、製冷、蒸汽或全部	能源使用與節約	80		●	
		302-4-c	計算能源消耗量減少的基準，例如：基準年或基線，包括選擇此一基準的理由	能源使用與節約	80		●	
		302-4-d	使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具	能源使用與節約	80		●	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	302-5-a	以焦耳或其倍數為單位，報導期間內所售出之產品和服務其所需能源的減少量	綠色產品	43		●	
		302-5-b	計算能源消耗減少量的基準，例如：基準年或基線，以及選擇此一基準的理由	綠色產品	43		●	
		302-5-c	使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具	綠色產品	43		●	
	水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	303-1-a	描述組織如何與水相互影響，包括如何及從何處取得、消耗和排放水，以及組織所造成、促成或透過商業關係與組織活動、產品或服務產生直接關聯等，與水相關的衝擊（例如：逕流造成者）	善用水資源	81		●
			303-1-b	描述鑑別與水相關衝擊之方法，包括評估的範圍、時間區間及任何工具或方法學	善用水資源	81		●

環境主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
水與放流水 2018	303-1 共享水資源之 相互影響	303-1-c	描述如何解決與水相關的衝擊，包括組織如何與利害關係人合作、將水作為共享資源進行管理、以及如何與具水相關顯著衝擊的供應商或客戶合作	善用水資源	81		●
		303-1-d	解釋制定任何與水相關目標與標的之過程，其目標與標的係為組織管理方針之部份，並如何與公共政策以及每個具水資源壓力地區當地狀況相關聯	善用水資源	81		●
	303-2 與排水相關 衝擊的管理	303-2-a	任何設定放流水水質最低標準的描述，以及如何決定這些最低標準，包括：i. 未設有排放限值之營運所在地，如何決定其設施的排放標準；ii. 任何內部制定之水質標準或指引；iii. 任何考量之行業特定準則；iv. 是否考量接收水體的概況。	善用水資源	83		●
	303-3 取水量	303-3-a	以百萬公升 (megaliters) 為單位報導所有地區的總取水量，並按以下來源細分總量 (若適用)：i. 地表水；ii. 地下水；iii. 海水；iv. 產出水；v. 第三方的水。	善用水資源	82		●
		303-3-b	以百萬公升 (megaliters) 為單位報導所有具水資源壓力地區的總取水量，並按以下來源細分總量 (若適用)：i. 地表水；ii. 地下水；iii. 海水；iv. 產出水；v. 第三方的水，並依照 i. 至 iv. 所列來源細分總取水量。	善用水資源	82		●
		303-3-c	根據以下類別，以百萬公升 (megaliters) 為單位，依揭露項目 303-3-a 與 303-3-b 所列之來源細分總取水量：i. 淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)；ii. 其他的水 ($>1,000$ mg/L 總溶解固體)	善用水資源	82		●
		303-3-d	瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設	善用水資源	82		●

環境主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
水與放流水 2018	303-4 耗水量	303-4-a	以百萬公升 (megaliters) 為單位報導所有地區的總排水量，並按以下終點類別細分總量 (若適用)：i. 地表水；ii. 地下水；iii. 海水；iv. 第三方的水，及供其他組織使用的總量 (若適用)。	善用水資源	82		●
		303-4-b	根據以下類別，以百萬公升 (megaliters) 為單位，細分所有地區之總排水量：i. 淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)；ii. 其他的水 ($> 1,000$ mg/L 總溶解固體)。	善用水資源	82		●
		303-4-c	根據以下類別，以百萬公升 (megaliters) 為單位，細分所有具水資源壓力地區之總排水量：i. 淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)；ii. 其他的水 ($> 1,000$ mg/L 總溶解固體)	善用水資源	82		●
		303-4-d	優先關注物質的排放處理，包括：i. 如何定義優先關注物質，及任何使用的國際標準、官方列表、或規範。ii. 針對優先關注物質訂定排放限值的方法；iii. 未符合排放限值的事件數量	N/A			●
		303-4-e	瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設	善用水資源	82		●
	303-5 耗水量	303-5-a	以百萬公升 (megaliters) 為單位，所有地區之總耗水量	善用水資源	81		●
		303-5-b	以百萬公升 (megaliters) 為單位，所有具水資源壓力地區之總耗水量	善用水資源	81		●
		303-5-c	若已鑑別儲水量具與水相關之顯著衝擊，以百萬公升 (megaliters) 為單位，儲水量之變化	N/A	81		●
		303-5-d	瞭解如何彙編數據之必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學及假設，包括資訊是否經計算、估算、模擬、或源自直接測量，以及採用的方法學 (例如：任何使用的行業特定因素)	善用水資源			●

環境主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
生物多樣性 2016	304-1 組織所擁有、租賃、 管理的營運據點或其 鄰近地區位於環境 保護區或其它高生物 多樣性價值的地區	304-1-a	對每個所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近於保護區以及位於保護區外具高度生物多樣性價值地區之以下資訊：i. 地理位置；ii. 組織可能所擁有、租賃或管理之地表下土地；iii. 有關保護區的位置（位於、鄰近或包含一部分保護區的區域）或保護區以外具有重要生物多樣性價值的地區；iv. 營運活動類型（辦公室、製造或生產、或資源開採）；v. 以平方公里為單位表示營運據點的面積（適當時使用其它單位）；vi. 保護區和其它具高度生物多樣性價值的地區屬性（例如：陸域、淡水或海洋生態系統）來描繪其生物多樣性之價值；vii. 其保護級別（例如：IUCN 保護區管理類別系統、拉姆薩國際濕地公約、各國法規）來說明其生物多樣性的價值。	生物多樣性 與森林保育	84		●
	304-2 活動、產品及服務， 對生物多樣性方面 的顯著衝擊	304-2-a	就有關以下一項或多項，說明對生物多樣性的直接或間接顯著衝擊的性質：i. 建築施工或製造工廠、採礦交通設備的使用；ii. 污染（說明不會自然發生在棲息地的物質從點源或非點源的方式進入）；iii. 說明侵入性物種、害蟲及病原體；iv. 物種的減少；v. 棲息地的轉變；vi. 自然變化範圍之外的生態變化（例如：鹽化或地下水位的變化	生物多樣性 與森林保育	84		●
		304-2-b	就以下各項，直接和間接的重大正面或負面衝擊：i. 受影響的物種；ii. 受衝擊區域的範圍；iii. 衝擊的持續時間；iv. 衝擊的可逆性和不可逆性。	尚未揭露			●
	304-3 受保護或復育 的棲息地	304-3-a	所有受保護或復育之區域的面積大小和位置，以及復育措施的成果是否有經過獨立的外部專家確認	尚未揭露			●
		304-3-b	是否於組織曾進行監督和實施復育或保護措施以外的地區，有透過與第三方合作進行保護或復育棲息地	尚未揭露			●
		304-3-c	各區域於報導截止期間的狀態說明	尚未揭露			●
		304-3-d	使用的標準、方法學及假設	尚未揭露			●

環境主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
排放 2016	304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	304-4-a	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 紅色名錄及國家保育名錄的物種總數：i. 極危 ii. 瀕危 iii. 易危 iv. 近危 v. 無危	N/A			●
	305-1 直接（範疇一） 溫室氣體排放	305-1-a	以公噸二氧化碳當量為單位的直接（範疇一）溫室氣體排放總量	能源使用與節約	79		●
		305-1-b	計算所包括的氣體種類；是否為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮或以上全部	能源使用與節約	79		●
		305-1-c	以公噸二氧化碳當量為單位之生物源的二氧化碳排放量	能源使用與節約	79		●
		305-1-d	若適用，計算的基準年，包括：i. 選擇其為基準年的理由；ii. 基準年的排放量；iii. 促使基準年排放量重新計算之任何顯著排放量變化的脈絡	能源使用與節約	79		●
		305-1-e	所用之排放係數和全球暖化潛勢（GWP）比率的來源，或 GWP 來源的參考文獻	能源使用與節約	79		●
		305-1-f	彙編溫室氣體排放量的方法；是否為股權比例、財務控制或營運控制	能源使用與節約	79		●
		305-1-g	使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具。	能源使用與節約	79		●
	305-2 能源間接（範疇二） 溫室氣體排放	305-2-a	以公噸二氧化碳當量為單位，地點基礎的能源間接（範疇二）溫室氣體排放總量	能源使用與節約	79		●
		305-2-b	若適用，以公噸二氧化碳當量為單位，市場基礎的能源間接（範疇二）溫室氣體排放總量	能源使用與節約	79		●
305-2-c		若適用，計算所包括的溫室氣體；是否為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮 或以上全部	能源使用與節約	79		●	

環境主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
排放 2016	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	305-2-d	若適用，計算的基準年，包括：i. 選擇其為基準年的理由； ii. 基準年的排放量；iii. 促使基準年排放量重新計算之任何顯著排放量變化的脈絡	能源使用與節約	79		●
		305-2-e	所用之排放係數和全球暖化潛勢 (GWP) 比率的來源，或 GWP 來源的參考文獻	能源使用與節約	79		●
		305-2-f	彙編溫室氣體排放量的方法；是否為股權比例、財務控制或營運控制	能源使用與節約	79		●
		305-2-g	使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具	能源使用與節約	79		●
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	305-3-a	以公噸二氧化碳當量為單位的其它間接 (範疇三) 溫室氣體的排放總量	能源使用與節約	79		●
		305-3-b	若適用，計算所包括的溫室氣體；是否為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮 或以上全部	能源使用與節約	79		●
		305-3-c	以公噸二氧化碳當量為單位之生物源的二氧化碳排放	能源使用與節約	79		●
		305-3-d	計算中包括的其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放類別和活動	能源使用與節約	79		●
		305-3-e	若適用，計算的基準年，包括：i. 選擇其為基準年的理由； ii. 基準年的排放量；iii. 促使基準年排放量重新計算之任何顯著排放量變化的脈絡	能源使用與節約	79		●
		305-3-f	所用之排放係數和全球暖化潛勢 (GWP) 比率的來源，或 GWP 來源的參考文獻	能源使用與節約	79		●
	305-3-g	使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具	能源使用與節約	79		●	

環境主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
排放 2016	305-4 溫室氣體排放強度	305-4-a	組織的溫室氣體排放強度比值	能源使用與節約	80		●
		305-4-b	選用於計算該比值的組織特定之度量標準（分母）	能源使用與節約	80		●
		305-4-c	強度比值所包含的溫室氣體排放類型，是否為直接（範疇一）、能源間接（範疇二），及 / 或其它間接（範疇三）	能源使用與節約	80		●
		305-4-d	計算所包括的溫室氣體；是否為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮或以上全部	能源使用與節約	80		●
	305-5 溫室氣體排放減量	305-5-a	由於採取減量措施而直接減少的溫室氣體排放量（以公噸二氧化碳當量為單位）	能源使用與節約	80		●
		305-5-b	計算所包括的氣體種類；是否為二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮或以上全部	能源使用與節約	80		●
		305-5-c	基準年或基線，包括選擇其為基準年或基線的理由	能源使用與節約	80		●
		305-5-d	發生減量的範疇：是否為直接（範疇一）、能源間接（範疇二），及 / 或其它間接（範疇三）。	能源使用與節約	80		●
		305-5-e	使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具	能源使用與節約	80		●
	305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	305-6-a	以公噸 CFC-11（三氯氟甲烷）當量為單位之臭氧層破壞物質（ODS）的產生量、輸入量和輸出量	製程無使用破壞 臭氧層物質	79		●
		305-6-b	納入計算的物質。		79		●
		305-6-c	所用之排放係數的來源		79		●
		305-6-d	使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具		79		●

環境主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
廢棄物 2020	305-7 氮氧化物 (NOx)、 硫氧化物 (SOx)、 及其它顯著的氣體排放	305-7-a	顯著的氣體排放以公斤或其倍數為單位之以下各顯著的氣體排放：i. 氮氧化物 (NOx) ii. 硫氧化物 (SOx) iii. 持久性有機污染物 (POP) iv. 揮發性有機化合物 (VOC) v. 有害空氣污染物 (HAP) vi. 懸浮微粒 (PM) vii. 其它在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別	製程排放不會造成 SOx 及 NOx 排放			●
		305-7-b	所用之排放係數的來源				
		305-7-c	使用的標準、方法學、假設、及 / 或計算工具				
	306-1 廢棄物的產生 與廢棄物相關 顯著衝擊	306-1-a	針對組織廢棄物相關顯著的實際與潛在衝擊，描述：i. 導致或可能導致這些衝擊的投入、活動和產出；這些衝擊是否與組織自身營運活動所產生的廢棄物相關，或與其價值鏈上 / 下游所產生的廢棄物相關。	廢棄物循環	83		●
	306-2 廢棄物相關 顯著衝擊之管理	306-2-a	組織為預防其於自身營運活動及價值鏈上 / 下游產生廢棄物，以及為管理廢棄物產生的顯著衝擊所採取的行動（包含循環措施）。	廢棄物循環	83		●
		306-2-b	若組織自身營運活動所產生的廢棄物交由第三方組織管理，說明如何確定第三方組織是否根據合約或法律義務管理廢棄物的過程	廢棄物循環	83		●
		306-2-c	蒐集與監測廢棄物相關數據的流程	廢棄物循環	83		●
	306-3 廢棄物的產生	306-3-a	產生的廢棄物總重量（以公噸為單位），並按廢棄物組成成分細分總量	廢棄物循環	83		●
		306-3-b	瞭解數據以及數據如何彙整的必要背景資訊	廢棄物循環	83		●
	306-4 廢棄物的處置移轉	306-4-a	從處置中移轉的廢棄物總重量（以公噸為單位），並按廢棄物組成成分細分總量	廢棄物循環	83		●

環境主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
廢棄物 2020	306-4 廢棄物的處置移轉	306-4-b	從處置中移轉的有害廢棄物總重量（以公噸為單位），並按以下回收作業細分總量：i. 再使用準備；ii. 再生利用；iii. 其他回收作業。	廢棄物循環	83		●
		306-4-c	從處置中移轉的非有害廢棄物總重量（以公噸為單位），並按以下回收作業細分總量：i. 再使用準備；ii. 再生利用；iii. 其他回收作業。	廢棄物循環	83		●
		306-4-d	對於揭露項目 306-4-b 及 306-4-c 所列的每個回收作業，按以下處置方法細分有害廢棄物與非有害廢棄物的總重量（以公噸為單位）：i. 現場；ii. 離場。	廢棄物循環	83		●
		306-4-e	瞭解數據以及數據如何彙整的必要背景資訊	廢棄物循環	83		●
	306-4 廢棄物的直接處置	306-5-a	直接處置的廢棄物總重量（以公噸為單位），並按廢棄物組成成分細分總量	廢棄物循環	83		●
		306-5-b	直接處置的有害廢棄物總重量（以公噸為單位），並按以下處置作業細分總量：i. 焚化（含能源回收）；ii. 焚化（不含能源回收）；iii. 掩埋；iv. 其他處置作業。	廢棄物循環	83		●
		306-5-c	直接處置的非有害廢棄物總重量（以公噸為單位），並按以下處置作業細分總量：i. 焚化（含能源回收）；ii. 焚化（不含能源回收）；iii. 掩埋；iv. 其他處置作業。	廢棄物循環	83		●
		306-5-d	對於揭露項目 306-5-b 及 306-5-c 所列的每個處置作業，按以下處置方法細分有害廢棄物與非有害廢棄物的總重量（以公噸為單位）：i. 現場；ii. 離場。	廢棄物循環	83		●
		306-5-e	瞭解數據以及數據如何彙整的必要背景資訊	廢棄物循環	83		●

環境主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
廢汙水和廢棄物 2016	306-3 嚴重洩漏	306-3-a	有紀錄之嚴重洩漏的總次數和總量	廢棄物循環	83		●
		306-3-b	若已在組織之財務報告中揭露洩漏事件，再就每起洩漏提供以下補充資訊：i. 洩漏位置；ii. 洩漏量；iii. 按以下分類說明洩漏的物質：油料洩漏（土壤或水面）、燃料洩漏（土壤或水面）、廢棄物洩漏（土壤或水面）、化學物質洩漏（多為土壤或水面）、其它（由組織特別說明）	未洩漏	83		●
		306-3-c	嚴重洩漏的衝擊	未洩漏	83		●
供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準 篩選新供應商	308-1-a	使用環境標準篩選新供應商的百分比	供應鏈永續管理	52		●
		308-2-a	已進行環境衝擊評估的供應商數量	供應鏈永續管理	53		●
		308-2-b	已鑑別對環境具重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量	供應鏈永續管理	53		●
		308-2-c	供應鏈中已鑑別的顯著實際與潛在的負面環境衝擊	供應鏈永續管理	53		●
		308-2-d	已鑑別具有顯著實際與潛在負面環境衝擊的供應商中，經評估後同意改善的供應商百分比	供應鏈永續管理	56		●
		308-2-e	已鑑別具有顯著實際與潛在負面環境衝擊的供應商中，經評估後終止關係的百分比以及終止原因	供應鏈永續管理	56		●
	重大主題： 供應鏈永續管理						

社會主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	401-1-a	在報導期間內，按年齡層、性別及地區劃分新進員工的總數及比例	人才招募	86		●
	 重大主題: 人才聘用	401-1-b	在報導期間內，按年齡層、性別及地區劃分離職員工的總數及比例	人才留任	87		●
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或 兼職員工) 的福利	401-2-a	按重要營運據點劃分，說明提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的標準福利。這些福利至少應該包括： i. 人壽保險；ii. 醫療保險；iii. 傷殘保險；iv. 育嬰假； v. 退休制度；vi. 員工持股；vii. 其他。	人才留任	91		●
	 重大主題: 員工福利與薪資	401-2-b	說明「重要營運據點」的定義	人才留任	91		●
	401-3 育嬰假	401-3-a	按性別劃分，享有育嬰假的員工總數	人才留任	91		●
		401-3-b	按性別劃分，實際使用育嬰假的員工總數	人才留任	91		●
		401-3-c	按性別劃分，休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	人才留任	91		●
		401-3-d	按性別劃分，休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	人才留任	91		●
		401-3-e	按性別劃分，休完育嬰假後復職和留任的員工比例	人才留任	91		●
		401-3-f	依性別報告生產育嬰假後之復職率與留任率	N/A			●
	402-1 關於運營變更的 最短通知期	402-1-a	在實施可能對他們產生重大影響的重大運營變更之前，通常至少提前幾週通知員工及其代表	N/A			●
		402-1-b	對於有集體談判協議的組織，請報告集體協議中是否規定了通知期限和協商談判的規定。	N/A			●

社會主題

主題	揭露項目	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	403-1-a	陳述是否已實施職業安全衛生管理系統，包括是否：i. 因法令要求而實施此系統。若如此，條列此項要求；根據公認的風險管理及 / 或管理系統標準 / 指引來實施此系統。若如此，條列此標準 / 指引。	職業安全衛生	112		●
		403-1-b	描述此職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、活動及工作場所的範圍。若有任何工作者、活動或工作場所未涵蓋在內，解釋其原因。	職業安全衛生	112		●
	403-2 危害辨識、風險評估 及事故調查	403-2-a	描述例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估的流程，並應用分級管控，消除危害並將風險降至最低，包括：i. 組織如何確保這些流程的品質，包括執行這些流程的人員能力；ii. 如何使用這些流程的結果來評估並持續改善職業安全衛生管理系統。	職業安全衛生	112		●
		403-2-b	描述讓工作者報導職業危害與危險狀況的流程，並解釋如何保護工作者免於處分。	職業安全衛生	112		●
		403-2-c	描述工作者可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與流程，並解釋如何保護工作者免予處分。	職業安全衛生	112~113		●
		403-2-d	描述調查職業事故的流程，包括事故相關危害辨識與風險評估的流程，並利用分級管控以決定糾正行動、及職業安全衛生管理系統所需進行的改善措施。	職業安全衛生	112~113		●
	403-3 職業健康服務	403-3-a	描述有助於辨識和消除危害、將風險降至最低的職業健康服務功能，並解釋組織如何確保這些服務的品質，以利於工作者獲得這些服務。	員工健康管理	112~113		●
	403-4 有關職業安全衛生之工 作者參與、諮詢與溝通	403-4-a	描述職業安全衛生管理系統的制定、實施與評估進行時工作者參與和諮詢，以及提供工作者職業安全衛生相關資訊與溝通之流程。	職業安全衛生	112~113		●

社會主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
職業健康安全 2018	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	403-4-b	若設有由勞資共同組成正式的安全衛生委員會，描述他們的職責、開會頻率、決策權，以及若該委員會無工作者擔任代表，解釋其原因。	職業安全衛生	110		●
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	403-5-a	描述提供工作者之任何職業安全衛生訓練，包括一般的訓練以及特定的職業危害、危險活動、或危險狀況訓練。	職業安全衛生	111~112		●
	403-6 工作者健康促進	403-6-a	解釋組織如何促進其工作者獲得非職業醫療及健康服務，以及組織所提供服務的範圍	員工健康管理	108~110		●
		403-6-b	描述組織是否提供工作者任何自願性健康促進服務與計畫，以解決主要非職業相關的健康風險，包括解決特定的健康風險、以及組織如何促進工作者獲得這些服務與計畫。	員工健康管理	108~110		●
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	403-7-a	描述組織透過業務關係，預防和減緩與組織營運、產品或服務有直接關聯之重大職業安全衛生負面衝擊、以及相關危害和風險之方法。	職業安全衛生	110~111		●
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	403-8-a	若組織依法令要求及 / 或公認的標準 / 指引實施職業安全衛生管理系統：i. 在此管理系統下，所有員工、與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者的人數和比例；ii. 在此管理系統下，經內部稽核之所有員工、與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者的人數和比例；iii. 在此管理系統下，經外部組織稽核或認證之所有員工、與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者的人數和比例	職業安全衛生	110~112		●
		403-8-b	此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型	職業安全衛生	110~112		●
		403-8-c	瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設	職業安全衛生	110~112		●

社會主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
職業健康安全 2018	403-9 職業傷害	403-9-a	所有員工：i. 職業傷害所造成的死亡數量與比率；ii. 嚴重的職業傷害的數量與比率（排除死亡人數）；iii. 可記錄之職業傷害的數量與比率；iv. 職業傷害的主要類型；v. 工作時數	職業安全衛生	113~114		●
		403-9-b	所有非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者： i. 職業傷害所造成的死亡數量與比率；ii. 嚴重的職業傷害的數量與比率（排除死亡人數）；iii. 可記錄之職業傷害的數量與比率；iv. 職業傷害的主要類型；v. 工作時數。	職業安全衛生	113~114		●
		403-9-c	造成嚴重職業傷害風險的職業危害，包括：i. 如何決定這些危害；ii. 報導期間內，何種危害造成或促成嚴重傷害；iii. 使用分級管控，消除這些危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。	職業安全衛生	113~114		●
		403-9-d	使用分級管控，消除其他職業危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動	職業安全衛生	110		●
		403-9-e	是否根據 200,000 或 1,000,000 工作小時計算比率	職業安全衛生	110		●
		403-9-f	此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型。	職業安全衛生	110		●
		403-9-g	瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設	職業安全衛生	110		●
	403-10 職業病	403-10-a	所有員工：i. 職業病所造成的死亡數量與比率；ii. 可記錄之職業病的案件數量；iii. 職業病的主要類型。	職業安全衛生	114		●
		403-10-b	所有非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者： i. 職業病所造成的死亡數量與比率；ii. 可記錄之職業病的案件數量；iii. 職業病的主要類型。	職業安全衛生	114		●

社會主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證	
職業健康安全 2018	403-10 職業病	403-10-c	造成疾病風險的職業危害，包括：i. 如何決定這些危害；ii. 報導期間內，何種危害造成或促成疾病案例；iii. 使用分級管控，消除這些危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。	職業安全衛生	113~114		●	
		403-10-d	此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型。	職業安全衛生	113~114		●	
		403-10-e	瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設				●	
訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受 訓練的平均時數  重大主題： 員工教育訓練	404-1-a	就下列劃分，組織員工在報導期間內接受訓練的平均時數： i. 性別；ii. 員工類別。	多元職涯發展	98~99		●	
		404-2 提升員工職能及 過渡協助方案	404-2-a	提升員工職能而實施之方案以及提供之協助的類型和範疇	多元職涯發展	98~99		●
			404-2-b	提供因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，以促進繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助方案	人才留任	86		●
		404-3 定期接受績效及 職業發展檢核的 員工百分比	404-3-a	在報導期間內，按員工性別和員工類別，接受定期績效及職業發展檢視佔總員工的百分比	多元與共融	87~89		●
員工多元化 與平等機會 2016	405-1 治理單位與 員工的多元化	405-1-a	就以下多元化類別，組織治理單位的成員百分比：i. 性別；ii. 年齡層：30 歲以下、30-50 歲、50 歲以上；iii. 其它相關的多元化指標（例如：少數或弱勢群體）	多元與共融	87~89		●	
		405-1-b	就以下多元化類別，各項員工類別的員工百分比：i. 性別；ii. 年齡層：30 歲以下、30-50 歲、50 歲以上；iii. 其它相關的多元化指標（例如：少數或弱勢群體）。	多元與共融	87~89		●	

社會主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
員工多元化 與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資 與薪酬的比率	405-2-a	按重要營運據點劃分，在各項員工類別中女性對男性的基本薪資與薪酬的比率	多元與共融	87-88		●
		405-2-b	「重要營運據點」的定義	多元與共融	87-88		●
不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織 採取的改善行動	406-1-a	報導期間內歧視事件的總數。	佳世達人權政策	102		●
		406-1-b	就以下各項，說明事件的狀態和所採取的行動：i. 已由組織調查之事件；ii. 已實施之改善計畫；iii. 已執行並經內部例行管理審查流程完成結果審核之改善計畫；iv. 無需採取行動的事件。	佳世達人權政策	102		●
結社自由與 團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由 及團體協商風險的 營運據點或供應商	407-1-a	就以下方式之一，說明可能違反或具有重大風險之工作者結社自由或團體協商權利的營運據點和供應商：i. 營運據點（例如：製造工廠）和供應商之類型；ii. 具風險的營運據點和供應商所在之國家或地區。	佳世達人權政策	102		●
		407-1-b	在報導期間內，組織為保障員工結社自由及團體協商權而採取的行動	佳世達人權政策	102		●
童工 2016	408-1 營運據點和供應商 使用童工之重大風險	408-1-a	具有以下重大風險的營運據點和供應商：i. 使用童工；ii. 使用年輕工作者從事危險工作。	佳世達人權政策	102		●
		408-1-b	就以下方式之一，說明具有使用童工重大風險的營運據點和供應商：i. 營運據點（例如：製造工廠）和供應商之類型；ii. 具風險的營運據點和供應商所在之國家或地區。	佳世達人權政策	102		●
		408-1-c	在報導期間內，組織為有效杜絕使用童工情況而採取的行動	佳世達人權政策	102		●
強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件 重大風險的營運據點 和供應商	409-1-a	就以下方式之一，說明具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商：i. 營運據點（例如：製造工廠）和供應商之類型；ii. 具風險的營運據點和供應商所在之國家或地區。	佳世達人權政策	102		●
		409-1-b	報導期間內，組織為了消除所有形式的強迫或強制勞動而採取的行動	佳世達人權政策	102		●

社會主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	410-1-a	保全人員接受組織正式人權政策或特定程序訓練的人員百分比，以及在保全工作中的應用	佳世達人權政策	102		●
		410-1-b	訓練要求是否也適用於提供保全人員的第三方組織	佳世達人權政策	102		●
原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	411-1-a	在報導期間內，已鑑別為侵害原住民權利的事件總數	無侵害原住民權利事件	102		●
		411-1-b	以下各項，說明事件的狀態和採取的行動：i 已由組織調查的事件；ii 已實施之改善計畫；iii 已執行並經內部例行管理審查流程完成結果審核之改善計畫；iv 無需採取行動的事件。	無侵害原住民權利事件	102		●
當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	413-1-a	所有營運活動中，已執行與當地社區議合、衝擊評估，以及發展計畫的據點之百分比，包括使用：i 以參與過程為基礎進行之社會衝擊評估，包括性別衝擊評估；ii 環境衝擊評估和持續監控；iii 公開揭露環境和社會衝擊評估的結果；iv 以當地社區需求為基礎的社區發展計畫；v. 依不同利害關係人設計的利害關係人議合計畫；vi 涵蓋不同群體（包含弱勢群體）的當地社區諮詢委員會以及諮詢過程；vii. 與勞資委員會、職業安全衛生委員會及其他工作者代表團體共同處理相關衝擊；viii 正式的當地社區申訴管道。	公益藍圖	115~118		●
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	413-2-a	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動，包括： i. 營運活動地點；ii 營運活動的顯著實際或潛在負面衝擊	公益藍圖	115~118		●
供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	414-1-a	使用社會標準篩選新供應商的百分比。	永續供應鏈管理	53		●

社會主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
供應商社會評估 2016	414-2 供應鏈中負面的 社會衝擊以及 所採取的行動	414-2-a	已進行社會衝擊評估的供應商數量	永續供應鏈管理	52		●
		414-2-b	已鑑別對社會具重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量	永續供應鏈管理	52~53		●
		414-2-c	供應鏈中已鑑別的顯著實際與潛在的負面社會衝擊	永續供應鏈管理	56		●
		414-2-d	已鑑別具有顯著實際與潛在負面社會衝擊的供應商中，經評估後同意改善的供應商百分比	永續供應鏈管理	59		●
		414-2-e	已鑑別具有顯著實際與潛在負面社會衝擊的供應商中，經評估後終止關係的百分比以及終止原因	永續供應鏈管理	59		●
公共政策 2016	415-1 政治捐獻	415-1-a	按國家和接受者 / 受益者分類，組織直接或間接提供之財務和實物政治捐獻總值	政策參與	9~10		●
		415-1-b	如適用，說明估算實物捐獻總額的方法為何	政策參與	9~10		●
顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別 對健康和安全的衝擊	416-1-a	為改善健康和安全的衝擊而進行評估的主要產品和服務類別之百分比	綠色產品	46		●
	416-2 違反有關產品 與服務的健康 和安全法規之事件	416-2-a	按下列規約，說明組織在報導期間內違反有關產品與服務的健康和安全法規和自願性規約的事件總數：i. 導致罰款的違規事件；ii. 導致警告的違規事件；iii. 違反自願性規約的事件。	綠色產品	45		●
		416-2-b	如組織未違反任何法規及 / 或自願性規約，簡要陳述此一事實即可	綠色產品	45		●
產品和服務資訊 與標示的要求 2016	417-1 產品和服務資訊 與標示的要求	417-1-a	以下產品和服務資訊與標示的各類資訊是否為組織所要求：i. 產品元件 / 成分的來源或服務的供應者；ii. 產品內容物成分，特別是可能產生環境或社會衝擊的物質；iii. 產品或服務的使用安全；iv. 產品的清除及其環境 / 社會衝擊；v. 其他（請說明）	認識佳世達	7		●
		417-1-b	已進行法規評估之重要產品或服務類別的百分比	認識佳世達	9		●

社會主題

主題	揭露項目	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
顧客健康與安全 2016	417-2 未遵循產品與 服務之資訊與標示 相關法規的事件	417-2-a	按以下類別，說明違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約的事件總數：i. 導致罰款的違規事件；ii. 導致警告的違規事件；iii. 違反自願性規約的事件	無違反產品 及服務法規事件	45		●
		417-2-b	如組織未違反任何法規及 / 或自願性規約，簡要陳述此一事實即可。	無違反產品 及服務法規事件	45		●
行銷與標示 2016	417-3 未遵循行銷傳播 相關法規的事件	417-3-a	按以下類別劃分違反有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）的法規及 / 或自願性規約的事件總數：i. 導致罰款或處罰的違規事件；ii. 導致警告的違規事件；iii. 違反自願性規約的事件。	無違反行銷傳播 法規事件	45		●
		417-3-b	如組織未違反任何法規及 / 或自願性規約，簡要陳述此一事實即可	未違反行銷與標示法規	45		●
客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私 或遺失客戶資料的投訴	418-1-a	按以下分類，說明經證實的投訴屬於侵犯客戶隱私的總數：i. 來自外部各方並經由組織證實的投訴；ii. 來自監管機關的投訴。	客戶投訴：0 外部組織投訴：0	63		●
		418-1-b	經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件的總數。	資訊洩漏：0	63		●
		418-1-c	如果組織未認定任何的投訴，簡要陳述此一事實即可	客戶投訴：0	63		●



關於 GRI 3 重大主題管理方針之對照請參考「我們與利害關係人」之章節

SASB指標

指標編號	揭露指標	數據	相關章節	頁碼	備註
水管理					
TC-ES-140a.1	(1)總水量	441,270 噸 / 年	善用水資源	81	水資源壓力地區以蘇州廠區為主
	(2)總用水量中來自具水資源壓力地區占比	81.88%			
廢棄物管理					
TC-ES-150a.1	有害廢棄物總數	總數 : 877 Ton	廢棄物循環	82~83	
	回收百分比	回收百分比 : 90%			
勞工實務					
TC-ES-310a.1	(1)停工次數	0 次	職業安全衛生	113	2022 年各廠區 : 無發生相關事故
	(2)停工天數	0 天			
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	全職員工工傷率 : 0.11 約聘員工工傷率 : 0	職業安全衛生	112	
	全職員工及約聘員工的 (2) 虛驚事件率	全職員工虛驚事件率 : 0.04 約聘員工虛驚事件率 : 0			

指標編號	揭露指標	數據	相關章節	頁碼	備註
勞工概況					
TC-ES-320a.2	(1) 公司廠區執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔比之類別百分比： (a) 所有公司廠區	83.33%	永續供應鏈管理	56	a. 公司廠區:6 家 b. 通過 RBA 稽核廠區:5 家 佔比: 83.33%
	(2) 公司廠區執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之類別百分比： (b) 高風險公司廠區	0%			高風險廠區: 無
	(3) 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) 所有供應商	3.09%			第一階供應商:1199 家 同等稽核家數: 37 家 佔比: 3.09%
	(4) 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： (b) 高風險供應商	N/A			暫無相關統計
TC-ES-320a.3	(1) 公司廠區執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠區的缺失百分比	公司廠區各稽核面相缺失百分比如下表 (1)	永續供應鏈管理	56	公司廠區各稽核面向缺失數 / 缺失總數
	(a) 公司廠區執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的優先缺失改善率	0%			公司廠區優先缺失: 無
	(b) 公司廠區執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的其它缺失改善率	57.14%			公司廠區其它缺失: 總數:14 項 已完成改善數:8 項 改善率: 57.14%
	(2) 第一階供應商執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的缺失百分比	第一階供應商各稽核面相缺失百分比如下表 (2)			第一階供應商各稽核面向缺失數 / 缺失總數
	(a) 第一階供應商執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的優先缺失改善率	0%			第一階供應商優先缺失: 無
(b) 第一階供應商執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的其它缺失改善率	92.3%	第一階供應商其它缺失: 總數:169 項 已完成改善數:156 項 改善率: 92.3%			

指標編號	揭露指標	數據	相關章節	頁碼	備註
產品生命週期管理					
TC-ES-410a.1	全球廢棄物產品回收總量；Metric tons (t), (%) 及回收處理重量佔銷售產品重量百分比	N/A			Qisda 為ODM廠商，產品連同包材出貨至客戶端後，所有權即為客戶所有，無法進行產品回收
物料採購					
TC-ES-440a.1	描述使用關鍵物質(critical materials)的風險管理		衝突礦產管理	60	

TC-ES-320a.3


(1)公司廠區各種核面向缺失數/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	42.9%	42.9%	0%	7.1%	7.1%

(2)第一階供應商各種核面向缺失數/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	14.79%	76.33%	2.37%	1.18%	5.33%

TCFD對照表

核心元素	說明	建議揭露事項	公司管理	2021年報告書 對應章節	頁碼
 <p>治理 Governance</p>	揭露組織如何管理氣候相關之風險與機會	(a) 描述董事會監督氣候相關的風險與機會之情形 (b) 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會的角色	<ul style="list-style-type: none"> 由董事會監督，透過風險管理委員會每年展開氣候變遷風險與機會評估 依據年度風險鑑別結果，針對重大風險（包含氣候變遷風險）展開應對方案規畫，並於每年向董事會報告風險應對的結果。 	氣候調適與減緩 一、治理	65 66 69
 <p>策略 Strategy</p>	揭露現存及潛在之氣候相關風險，可能對組織財務規畫造成的衝擊	(a) 描述組織對於短、中、長期之氣候相關風險與機會的認知 (b) 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 (c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	<ul style="list-style-type: none"> 實體風險引用 IPCC 的三種 RCP 情境，進行 2050 年氣候變遷之氣候模擬，鑑別短 / 中 / 長期的氣候風險與機會。 轉型風險針對 NDCs 的情境模擬，訂定短 / 中 / 長期的減碳目標，並揭露上下游的營運與財務衝擊。 鑑別出的風險與機會依據衝擊之程度與發生頻率製作風險矩陣圖，排序出各項影響營運的潛在風險及財務影響，並由各相關單位啟動調適與因應作為。 	氣候調適與減緩 二、策略	66 66-71
 <p>風險管理 Risk Management</p>	揭露組織審視、評估及管理氣候相關風險之流程	(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 (b) 描述組織管理氣候相關風險之管理流程 (c) 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	<ul style="list-style-type: none"> 參考內外部資訊（外部風險報告，內部重大議題）依據嚴重度與可能性進行風險評估，鑑別出重大風險，研擬降低風險之措施，力求剩餘風險低於組織之風險胃納。 風險管理委員會每年皆會依據當年度風險項目（氣候風險自 2017 年以來皆為重要風險之一），擬定因應對策，針對常見風險擬定 BCP 持續營運計畫。 	氣候調適與減緩 三、風險管理	67 72-77
 <p>指標和目標 Metrics and Targets</p>	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	(a) 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 (b) 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 (c) 描述組織對於管理氣候相關風險與機會所設立之目標以及落實目標之落實改變	<ul style="list-style-type: none"> 佳世達宣告於 2040 年達成 RE100/2050 年達成淨零減碳目標 供應商在 2030 年實現減碳 20%(基準年 2021 年) 因應氣候變遷風險，針對 GHG 盤查 / 再生能源 / 水資源 / 廢棄物回收 / 低碳製造 / 低碳產品之短中長期目標 	氣候調適與減緩 四、指標與目標	68-77

永續發展關鍵績效指標量化彙整表

2019~2022

經濟面							
項目	2019	2020	2021	2022	Note	GRI 揭露	章節
經濟價值							
合併營收(億元)	1,698	1,917	2,260	2,398	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)	62	50	83	83			
專利件數							
累計取得件數	1,121	1,134	1,174	1,199		N/A	創新
工業設計獎							
工業設計得獎數	1	1	1	3	獎項包含:iF、Red Dot、iF China、G-Mark、Bio、Golden Pin等	N/A	認識佳世達

環境面							
項目	2019	2020	2021	2022	Note	GRI 揭露	章節
原物料總用量							
錫(膏、棒、絲)(公噸)	223	220	237	192	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	301-1	N/A
助焊劑(公噸)	181	182	273	127			
鐵件(萬公噸)	1.08	1.2	1.2	1.01			
直接能源消耗量							
天然氣(千立方公尺)	599.3	623.7	637.2	339.2	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	302-1	能源使用與節約
汽油(公噸)	19.7	22	13.9	99.9			
柴油(公噸)	12.8	9.5	10.8	14.7			
間接能源消耗量							
外購電力(萬仟度)	12.17	12.19	12.79	11.78	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	302-2	能源使用與節約

環境面							
項目	2019	2020	2021	2022	Note	GRI 揭露	章節
總用水量							
台灣(百萬公升)	72.85	87.13	82.99	79.94	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	303-3 (2018)	善用水資源
中國蘇州(百萬公升)	423.224	542.953	411.23	337.27			
越南廠(百萬公升)	-	-	23.34	24.06			
全球用水量(百萬公升)	496	630	517	441			
溫室氣體排放量							
範疇1-溫室氣體排放量(萬公噸CO ₂ e)	0.24	0.22	0.22	0.48	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年起統計數據納入越南廠(QVH)	305-2	能源使用與節約
範疇2-溫室氣體排放量(萬公噸CO ₂ e)	9.51	9.34	10.4	6.89			
其他間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	145	46	76	1,802.86	2019/2020:計算商務旅行 2021:計算商務旅行+員工通勤 2022:計算商務旅行+員工通勤+能源之上游活動+製造階段廢棄物處理	305-3	能源使用與節約
環境保護管理績效							
每百萬美金產值溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e)	22.61	23.06	21.91	16.50	與 2021 年相比,下降 25%	N/A	能源使用與節約
每百萬產值美金用電量(度)	26,530	29,338	26,284	29,436	與 2021 年相比,下降 7%	305-4	
全球每人每小時用電溫室氣體排放量(公斤CO ₂ e)	2.4	2.3	2.5	1.92	與 2021 年相比,下降 23%	305-4	
每百萬美金產值用水量(噸)	113	135	106	105.6	與 2021 年相比,下降 0.7%	303-3 (2018)	善用水資源
可回收再利用廢棄物比例(%)	93	91	91	91	與 2021 年相比持平	306-2	廢棄物循環
全球生活污水排放量(百萬公升)	344	396	414	353	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	303-3 (2018)	善用水資源

環境面							
項目	2019	2020	2021	2022	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)	564	624	689	704	2021年統計數據納入越南廠(QVH)	306-2	廢棄物循環
中國蘇州可回收再利用廢棄物總量(公噸)	28,310	31,896	36,897	30,446			
越南可回收再利用廢棄物總量(公噸)	-	-	481	1,056			
全球可回收再利用廢棄物總量(公噸)	28,874	32,520	38,067	32,206			
台灣無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	81	73	73	70			
中國蘇州無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	2,196	2,800	2,894	2,508			
越南無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	-	-	36	71			
全球無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	2,277	2,873	3,003	2,649			
有害廢棄物總量(公噸)	NA	479	627	877	參考SASB 揭露2022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	職業安全衛生
違反環保法令							
違反環保法令之罰款及次數	0	0	0	0		307-1	環境政策與管理
環保投資							
環保總投資/支出(萬美金)	123	191	698	314		N/A	N/A
員工總數							
台灣	1,711	1,722	1,729	1,651		401-1	多元與共融
中國蘇州	7,985	8,546	5,388	4,761			
越南	-	-	399	512			
服務中心(新加坡、日本、美國)	-	-	28	26			
全球人力	9,724	10,298	7,544	6,950			

社會面

項目	2019	2020	2021	2022	Note	GRI 揭露	章節
職業安全衛生管理績效							
職災事件數	4	4	4	4	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	工作健康與安全
失能傷害頻率(IR)	0.034	0.046	0.06	0.111			
失能傷害嚴重率(LDR)	1.2	0.6	1.6	1.4			
職業病發生率(ODR)	0	0	0	0			
缺工率(AR)	13.79	6.9	17.6	6.27			
停工次數(次)	0	0	0	0			
員工缺勤率(%)	0.3	0.3	0.3	1			
員工平均受訓時數(小時/人)							
直接人員(DL,全球)	113.52	102.00	28.4	26.6	2021年統計數據納入越南廠(QVH)	404-1	多元職涯發展
間接人員(IDL,全球)	28.28	20.89	20.2	44.1			
人權管理							
歧視事件	0	0	0	0		406-1	人權保護
人權申訴件數	0	0	0	0		103-2	
員工參與工會比例 (%)	1.68	3.69	7.54	10.15	台灣無工會，此數據為大陸及越南組成		內部溝通管道
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	人權保護
中國蘇州(%)	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100			
越南(%)			DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100			

社會面							
項目	2019	2020	2021	2022	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	94.2	92.1	94	98	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	N/A	客戶滿意度調查
精密光學	92.8	95.3	93	94			
顯示器	96.8	96.8	97	96			
製造服務	93.7	93.5	95	93			
數位時尚設計中心	97.5	95	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		417-3	認識佳世達
客戶隱私							
客戶隱私侵犯投訴次數	0	0	0	0		418-1	客戶隱私保護
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)	15	21	24	37	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	302-2 414-2	永續供應鏈管理
關鍵供應商書面調查及現場稽核調查完成率	73%	73.6%	96%	97%		302-2 414-2	永續供應鏈管理

佳世達對接金管會上市櫃公司永續發展行動方案(2023年) 現況評估

一、引領企業淨零

金管會推動措施	方案及推動時程	Qisda 推動狀態
1、推動上市櫃公司設定減碳目標、策略及具體行動計畫	2026 年起依資本額規模分階段推動，公司最遲應於揭露合併財務報告公司盤查資訊之次一年度揭露其盤查年度為基準年，所訂定之次一年度減碳目標、策略及具體行動計畫。	本公司已於 2023 年發布之報告書中設定年度減碳目標，減碳目標使用方法參考 1. 承諾依 SBT 絕對減量 2. 承諾 RE 100 擬定再生能源使用量 (1)2025 年 RE 40 (2)2030 年 RE 60 (3)2040 年 RE 100
2、協助建置溫室氣體減量額度交易機制	鼓勵企業響應淨零轉型，配合環保署規劃，督導證交所協助該署建置交易平台。	本公司已於 2022 年 12 月 20 日加入 RE100 承諾，也加入 SBT 減碳承諾
3、鼓勵企業揭露溫室氣體範疇三資訊	2023 年將參考國際規範及國內產業特性訂定建議揭露事項，後續年度將辦理宣導，並續予研議強制揭露之可行性。	已於永續報告書揭露 5 項範疇三資訊

二、深化企業永續治理文化

金管會推動措施	方案及推動時程	Qisda 推動狀態
1、提升上市櫃公司女性董事比例	為強化董事多元化，且考量女性董事推動為國際趨勢，將於 2023 年起推動 IPO 公司應至少委任一名女性董事，2024 年起上市櫃公司應依董事屆期完成委任至少一名女性董事。	2023 年 6 月發布報告書前：尚未有女性董事 預計於 2023 年 Q3 董事改選後：於 2024 年會有 2 位女性董事，以達性別多元的公司治理狀態
2、推動與櫃公司採候選人提名制	為落實股東行動主義，將要求與櫃公司於 2025 年起董事選舉應採候選人提名制。	N/A
3、推動薪酬合理化	合理的績效評估與薪酬制度有助落實永續發展，爰將於 2023 年納入公司治理評鑑指標，鼓勵高階薪酬與 ESG 績效連結，另研議董事酬金提報股東會報告之可行性。	本公司已於 2023 年正式將高階經理人薪酬與 ESG 目標對接
4、推動上市櫃公司設置永續委員會（永續長）	為建立企業永續價值文化，將於 2023 年訂定永續發展委員會組織規程參考範例，後續將邀請企業分享經驗，並續予研議強制設置之可行性。	本公司已於 2020 年設立永續長： 由林副總經理旺賜 先生擔任

N/A: 代表不適用或金管會尚未有完整標準，佳世達無法鑑別符合程度。

三、精進永續資訊揭露

金管會推動措施		方案及推動時程	Qisda 推動狀態
1、擴大永續資訊揭露範圍	(1) 精進年報資訊揭露規範	將參酌國際準則，2023 年將檢討修正年報準則，精進永續資訊揭露規範。	本公司永續報告書已採用 GRI 國際準則全面揭露永續資訊
	(2) 推動實收資本額 20 億元以下之上市櫃公司編製永續報告書		N/A；本公司資本額為 197 億
	(3) 擴大應參考 SASB 準則揭露永續指標之上市櫃公司範圍		永續報告書包含 SASB 資訊揭露
2、提升永續資訊品質	(1) 研議擴大永續報告書確信範圍	為強化永續報告書揭露品質，將於 2024 年研議永續指標取得確信之可行性。	報告書引用 AA1000 標準進行確信
	(2) 強化永續報告書揭露品質	為提升永續報告書揭露品質，證交所及櫃買中心將於 2023 年起抽查上市櫃公司永續報告書，並提供建議改善事項。	N/A
	(3) 加強永續報告書確信機構管理	證交所及櫃買中心將於 2024 年起抽核確信工作底稿，檢視確信程序是否符合規範，以強化確信人員之管理。	N/A
3、研議推動 ISSB 永續揭露準則		為接軌國際永續揭露準則，2023 年將研修永續資訊內控相關規範，並於會計研究發展基金會組織架構下成立永續準則委員會，俟永續準則正式發布後研議推動規畫	報告書已參考 ISSB 永續揭露準則揭露相關資訊

N/A: 代表不適用或金管會尚未有完整標準，佳世達無法鑑別符合程度。

四、強化利害關係人溝通

金管會推動措施	方案及推動時程	Qisda 推動狀態
1、提前上傳股東會議事手冊及年報資訊	為利投資人及早知悉股東會議案之資訊，2024 年起將依資本額規模分階段推動上市櫃公司應於股東會 30 日前上傳議事手冊，14 日前上傳年報	已參照
2、精進投資人關係平台	為持續強化機構投資人影響力及盡職治理資訊揭露之品質，集保公司及證交所將建置盡職治理報告書數位平台，並於 2024 年試行	N/A
3、引導機構投資人進行共同議合	利害關係人對企業推動永續發展扮演重要角色，將蒐集國外實務共同議合作法，於 2024 年修正機構投資人盡職治理守則。	N/A

五、推動 ESG 評鑑及數位化

金管會推動措施	方案及推動時程	Qisda 推動狀態
1、建置永續報告書數位平台	為協助上市櫃公司以更具效率及統一格式揭露 ESG 相關資訊，證交所將建置永續報告書數位平台，並於 2024 年試行。	N/A
2、精進 ESG 資料庫	為提供一站式 ESG 資訊服務，證交所將建置 ESG 資訊平台並於 2023 年上線，另為減輕公司申報作業負擔，將持續研議申報資訊格式	N/A
3、研議建置 ESG 評鑑	為建構市場永續價值文化，將推動 ESG 評鑑，預計 2023 年完成指標設計，2024 年試行，並視試行結果推動 ESG 評鑑。	N/A
4、編製 ESG 相關指數	為多元化 ESG 相關商品，證交所將持續研議編製發布 ESG 主題相關指數，如碳效率指數、人力資本相關指數，引導市場資金投入永續發展。	N/A

N/A: 代表不適用或金管會尚未有完整標準，佳世達無法鑑別符合程度。

六、上市櫃公司溫室氣體盤查與確信資訊

金管會推動措施	方案及推動時程	Qisda 推動狀態
<p>上市櫃公司自 113 年起依路徑圖規劃時程於年報揭露溫室氣體盤查與確信資訊</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. 佳世達本體已完成溫室氣體盤查與確信。 2. 於 111 年起針對合併報表子公司進行盤查輔導。 3. 要求合併報表子公司於 114 年底前完成溫室氣體盤查。 4. 要求合併報表子公司於 116 年底前完成溫室氣體確信。

分類	公司名稱	2022 年度 類別一排放量 (公噸 CO ₂ e)	2022 年度 類別二排放量 (公噸 CO ₂ e)	2022 年度 溫室氣體盤查查證是否辦理	完成查證時程 (年 / 月) 預計完成查證時程 (年 / 月)
上市	明泰科技股份有限公司	91.38	4,471.90	是	112 年 3 月
上市	友通資訊股份有限公司	164.8466	3321.9431	是	112 年 2 月
上市	明基材料股份有限公司	17782.931	28464.409	是	112 年 2 月
上市	仲琦科技股份有限公司	75.6598	667.5637	是	112 年 10 月
上市	邁達特科技股份有限公司	45.2803	1420.5779	是	112 年 6 月
上市	羅昇企業股份有限公司	255.8510	139.9646	否	預計 115 年 12 月
上櫃	其陽科技股份有限公司	16.625	429.4102	否	預計 116 年 12 月
上櫃	矽瑪科技股份有限公司	1.9091	141.694	否	預計 116 年 12 月
上櫃	鈺緯科技	0	227.309	否	預計 116 年 11 月
上櫃	互動國際數位 (股) 公司	195.6152	580.9358	是	112 年 5 月
上櫃	明基三豐醫療器材股份有限公司	71.3198	779.0413	否	預計 116 年 12 月
興櫃	眾福科技股份有限公司	39.9545	294.8347	否	預計 116 年 12 月
興櫃	康科特	13.2264	11.6278	否	預計 116 年 12 月
興櫃	拍檔科技股份有限公司	22.6246	175.8753	否	預計 116 年 12 月

Qisda聯合艦隊影片介紹

佳世達

企業形象

1. 佳世達智慧科技與產品：<https://youtu.be/I9LizIK4LpA>
2. 連鎖門店 AI 應用服務提升解決方案：<https://youtu.be/vkpiZ4IhvFg>
3. 榮獲台灣企業永續獎 14 項：<https://youtu.be/FsIcrEXn4hA>

邁向永續

1. 永續成果：<https://youtu.be/jn28zK8x-5w>
2. 加入 RE100：<https://youtu.be/TIE38Ab7doE>
3. 供應鏈減碳達 20%：<https://youtu.be/RJmoUfYX-Ro>

智慧校園協作

1. 佳世達 X 成功大學
Jamboard 捐贈儀式：https://youtu.be/r5YB6_boExI
捐贈儀式影片：<https://youtu.be/W7ZPFSGkbhY>
智慧大學城：<https://youtu.be/dITgyUsD6vw>

智慧醫療科技展

1. 四大領域布局：<https://youtu.be/65HgguTvTVU>

幸福職場

1. 空間創生 - 實現科技生活的真善美：<https://youtu.be/vVUiQ3nIr2U>
2. 2023 明基佳世達集團旺年會：<https://youtu.be/PyfXffFgKOU>

子公司

企業形象

1. 明基友達集團實力介紹：<https://youtu.be/BUiiEHSgZP4>
2. 頻道：<https://www.youtube.com/@BenQTaiwan/playlists>

BenQ 教育暨商用解決方案

1. 成功案例
<https://www.youtube.com/@BenQTaiwanBusiness/playlists>

國際電腦展 (2019)

1. BenQ Intelligent Qube：<https://youtu.be/FPQ6ZUlnRmA>
2. 智慧工廠展區：https://youtu.be/tEb_S_bTIk8
3. 智慧戰情室：<https://youtu.be/hrvRXI5YqD4>
4. 智慧餐飲區：<https://youtu.be/SDvmgQJmLc>
5. 智慧零售區：https://youtu.be/1Qm_YGv9FC0

智慧能源

1. 儲能篇：<https://youtu.be/9S8PZPdxw2k>
2. 節能篇：<https://youtu.be/HOlGsf14z7M>

智慧校園協作

1. 數位學習產業夥伴
花蓮教育處：<https://youtu.be/4RorixyGfuU>

企業轉型

1. BPM 企業流程管理：<https://youtu.be/KmlcFuU4IF8>
2. Guru HCM 人資系統：https://youtu.be/LklwhGbQ_Ik

社會共融活動

1. 沙坑紅寶慢工坊：<https://youtu.be/fhW7QJfI6Y>
2. 苗栗海岸環境勞作：<https://youtu.be/5-YEE9MARjk>

BenQ

明基能源

明基逐鹿

DOC BenQ

2022佳世達人權風險識別

人權盡職調查流程



2022年佳世達依據2020至2022年期間所完成之RBA VAP 稽核認證及SA8000 稽核報告進行分析，識別潛在人權議題之衝擊及頻率，找出重大人權風險議題。其中，RBA 稽核範疇：包含勞工、職業安全、環境、道德、管理系統等5大類別。

一、RBA 評估結果

2020年至2022年間，佳世達各廠RBA外稽共15場，根據稽核結果，列入風險項目共有49項次，比例為4%。其中，「勞工」分類佔40.8%及「職業安全」分類佔34.7%為最高，其餘項目則共佔24.5%。「勞工」分類中，又以「工時」風險（每月加班超過36小時及加班控管機制）居首；「職業安全」分類中，則以「職業安全」及「緊急準備」兩項風險較高。其餘相關勞工人權議題，包括避免使用童工、工資和福利、人道待遇、不歧視、結社自由等，均符合RBA要求。

項目	百分比	議題	百分比
勞工	40.8%	自由選擇就業	2.0%
		避免使用童工	0%
		工時	38.8%
		工資和福利	0%
		人道待遇	0%
		不歧視	0%
職業安全	34.7%	結社自由	0%
		職業安全	8.2%
		緊急準備	12.2%
		工傷和職業病	4.1%
		工業衛生	2.0%
		勞力工作	0%
		公共衛生和食宿	2.0%
健康與安全溝通	6.1%		
環境	24.5%		
道德			
管理系統			

二、各廠區人權重大議題風險

依據各廠在2020-2022年間，於RBA及SA8000外部稽核中所評估出的人權重大議題缺失次數，定義各廠的風險指標。

重大議題	QTY	QCS	QVH	
工時	低風險	高風險	低風險	高風險 重大議題缺失次數 / 該廠稽核次數 ≥ 50%
緊急準備	低風險	中風險	中風險	中風險 50% > 重大議題缺失次數 / 該廠稽核次數 ≥ 30%
職業安全	低風險	低風險	低風險	低風險 重大議題缺失次數 / 該廠稽核次數 < 30%

三、重大人權風險與減緩補救措施列表




議題	廠區	年度減緩與補救措施	檢核
工時	QCS	<p>風險：</p> <p>2020.07 某個作業廠區因訂單需求，有每月加班超過36小時的狀況</p> <p>行動方案：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 生產排配人員在安排生產計畫時，每週按照做六休一原則安排生產 2. 關鍵崗位人員採取輪休機制並補充人員，增加人員輪休時間 3. HR 依工廠人力需求，規劃好人力儲備 	當年度已完成
		<p>風險：</p> <p>2021.07 某個作業廠區因訂單需求，有每月加班超過36小時的狀況</p> <p>行動方案：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 生產排配人員在安排生產計畫時，每週按照做六休一原則安排生產 2. 關鍵崗位人員採取輪休機制並補充人員，增加人員輪休時間 3. HR 依工廠人力需求，規劃好人力儲備 	當年度已完成




議題	廠區	年度減緩與補救措施	檢核
工時	QCS	<p>風險：</p> <p>2022.7 某個作業廠區因訂單需求，有每月加班超過36小時的狀況</p> <p>行動方案：</p> <p>一、產能規劃</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 做好相應的產能規劃，如高階機種，做好設備和人力規劃 2. 排產時考慮異常狀況時間，確保能做到做六休一 3. 導入輪休機制 <p>二、人員規劃</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 以周為單位依照工廠生產預測，HR 事先儲備人力資源 2. 特殊時期，提高人員留任獎金及推薦獎金，確保人員穩定度 3. 做好人員規劃及導入自動化設備，降低對人員的依賴 <p>三、Qisda 建立工時管理系統</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 設定警戒線，主管每週檢視工時狀況 2. 依據預警資料，主管依據狀況及時調整 	當年度已完成
		<p>風險：</p> <p>2020.6 某個作業廠區消防演習計畫表只規劃白班，未將晚班列進去</p> <p>行動方案：</p> <p>2020 年消防演習計畫表規劃為 2 次（含晚班），並按照計畫實施演練</p>	當年度已完成

議題	廠區	年度減緩與補救措施	檢核
緊急準備	QCS	<p>風險： 2022.6 某個作業廠區緊急出口的維護與標示不清</p> <p>行動方案： 1. 逃生出口門方向更正，改為逃生方向開啟 2. 消防安全標識按照設置要求，遠離緊急出口的地方，將"緊急出口"標誌與"疏散通道方向"標誌聯合設置，箭頭指向通往緊急出口的方向 3. 定期組織消防設施、器材、消防安全標識的檢查維修，確保完好有效</p>	當年度已完成
		<p>風險： 2022.6 某個作業廠區沒有貼放緊急疏散計畫</p> <p>行動方案： 1. 車間逃生門邊張貼安全疏散圖 2. 定期組織消防設施、器材、消防安全標識的檢查維修，確保完好有效</p>	當年度已完成
		<p>風險： 2022.07 某個作業廠區有逃生出口不亮或無明顯出口指示的狀況</p> <p>行動方案： 1. 修復了出口標誌並檢查確認所有出口標誌運作正常 2. 在出口路線上增加了可見的標誌 / 標記，使所有員工能清楚地識別出口路線。</p>	當年度已完成
		<p>風險： 2022.7 某個作業廠區餐廳未張貼緊急應變計畫</p> <p>行動方案： 1. 餐廳逃生門邊張貼安全疏散圖。 2. 定期組織消防設施、器材、消防安全標識的檢查維修，確保完好有效</p>	當年度已完成

議題	廠區	年度減緩與補救措施	檢核
緊急準備	QVH	<p>風險： 2022.12 出口設置不合法規</p> <p>行動方案： 1. 重新規劃人員緊急出口 2. 人員訓練</p>	當年度已重新規劃人員緊急出口，並貼地標標識
職業安全	QCS	<p>風險： 2022.5 某個作業廠區須加強對懷孕 & 哺乳女性的風險評估完整性（含懷孕前、中、後的階段） （實際有對不同階段的三期女工進行風險評估，但風險評估表呈現的不夠完整）</p> <p>行動方案： 1. 重新製作風險評估表，體現不同階段的女工狀態 2. 根據新的風險評估表評估所有女工並採取適當的預防對策</p>	
		<p>風險： 2022.07 某個作業廠區須加強對懷孕 & 哺乳女性的風險評估完整性（含懷孕前、中、後的階段）</p> <p>行動方案： 1. 重新製作風險評估表，體現不同階段的女工狀態 2. 根據新的風險評估表評估所有女工並採取適當的預防對策</p>	
	QVH	<p>風險： 2021.01 稽核時工廠仍在使用出租廠房，新的廠房還在建設中，故無建置提供給女性員工使用的哺乳室。</p> <p>行動方案： 1. 規劃並制定新廠的集乳室方案 2. 項目報備並實施</p>	當年度已完成。 2021.8 集乳室建成並使用審核






ISO 26000 對照表

主要議題		2022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	公司治理組織與運作	134
		守規性的查核	人權盡職調查流程	103
人權風險		人權風險評估 人權管理措施	103	
避免直接、利益、沉默等同謀關係		佳世達人權政策	102	
解決勞騷埋怨		內部溝通管道	105	
歧視與弱勢族群		佳世達人權政策	102	
公民與政治權		佳世達人權政策	102	
經濟社會與文化權		佳世達人權政策	102	
工作基本權利		佳世達人權政策	102	
	勞動實務	聘僱與聘雇關係	人才招募 多元與共融	86
		工作條件與社會保護	人才留任 多元與共融	90
		社會對話		


主要議題		2022報告書對應章節	頁碼	備註	
	勞動實務	員工健康管理 職業安全健康	106		
		人力發展與訓練	多元職涯發展	98	
	環境	廢棄物循環 善用水資源 汙染物	81-84		
		永續的資源利用	善用水資源 能源使用與節約	81	
		氣候變遷的減緩與調適	氣候調適與減緩	65	
		自然環境的保護與恢復	善用水資源 生物多樣性與森林保育	81,84	
	公平的經營實務	反貪腐	內部稽核機制 合法守規	139	
		負責任的政治參與	N/A		
		公平競爭	合法守規	139	
		促進價值鏈的社會責任	永續供應鏈管理	52	
		尊重智慧財產權	合法守規	139	

主要議題		2022報告書對應章節	頁碼	備註
 消費者議題	公平行銷、資訊與契約實務	合法守規 資訊安全	138	
	保護消費者的健康與安全	綠色產品	39	
	永續消費	綠色產品	39	
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	客戶承諾	61	
	消費者資料保護與隱私	客戶隱私保護	63	
	提供必要的服務	客戶承諾	61	
	教育與認知	綠色人才培育	44	
 社區參與與發展	社區參與	親善大地	116	
	教育與文化	培養聰明老實人 提升原創文化價值	124	
	創造就業與技術發展	縮小數位落差	116	
	科技發展	縮小數位落差	116	
	創造財富與收入	縮小數位落差	116	
	健康	縮小數位落差 公益藍圖	115	
	社會投資	公益藍圖	115	

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	確保所有人在經濟資源、基本服務、財產、天然資源、新科技與金融服務都有公平之權利與取得權。	與社會網絡合作，提供教育或商業技巧訓練	縮小數位差距	116	
2	 終結飢餓	使農村生產力與小規模糧食生產者收入增加一倍	與小農發展合作關係，以支持、鼓勵小型農業的生存	縮小數位差距	116	
3	 健全生活品質	確保健康生活方式，促進各年齡層人群福祉	商業營運時以健康投資為優先項目	縮小數位差距 公益藍圖 員工健康管理	115	
4	 優質教育	確保包容和公平之優質教育，讓全民終身享有學習機會	提供員工提升工作技巧的機會	提升原創文化價值	127	
		確保學生都學習永續發展相關知識與技能，包括永續生活模式、性別平等、和平及非暴力、全球公民、以及文化差異欣賞等。	發展教育相關的產品或服務，以改善學習品質。	培養老實聰明人 多元職涯發展	125	
5	 性別平權	實現性別平等，提昇婦女及女童的權能	男女同工同酬、福利相等，並建立零容忍的政策。	多元與共融	87	
6	 潔淨水資源	大幅提昇廢水排放處理率、產業用水回收與利效率	妥善處理廢棄物以防地表水污染	善用水資源	81	
		為所有人提供水和環境衛生，並進行水資源永續管理	確保員工可獲取充足且安全衛生的水	廢棄物循環	83	
7	 可負擔的永續能源	確保人人能負擔可靠永續之現代能源	承諾 100% 使用再生能源	能源使用與節約	78	本公司已加入RE 100倡議，承諾於2040年達RE 100
			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	我們與永續發展	15	
			投入永續能源服務的研發	我們與永續發展	15	

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	促進持久、包容且永續之經濟成長，提供充分之生產性就業，使人人都有合宜工作	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 人才留任 永續供應鏈	144	
			男女同工同酬不歧視 (SDG Target, SDG compass 無對應)	人力資本管理 人權管理	96	
			具有鑑別供應鏈中童工及強迫勞動的機制	供應鏈永續管理 人權管理	52	
			保護勞工的職業衛生安全 (SDG Target, SDG compass 無對應)	職業安全衛生	110	
9	 工業化、創新及基礎建設	建造具備抵禦災害能力之基礎設施，促進具有包容性之永續工業化，推動創新	投資具有韌性的基礎建設，讓原基礎建設更為永續	縮小數位落差 我們與永續發展	121	
			建立企業永續機制以確保公司計畫與倡議確實管理	我們與永續發展	15	
10	 消彌不平等	減低國內及國際間的不平等	確保平等機會並致力降低不平等 (SDG Target, SDG compass 無對應)	社會關懷與影響力	115	
			與社會網絡合作，提供教育或商業技巧訓練	社會關懷與影響力	115	
11	 永續城鄉	建設包容、安全、具防災韌性和永續的城市和社區	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)	廢棄物循環	83	
			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	146	

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	採用永續消費和生產模式	分析產品的環境足跡	生命週期評估	49	
			透過發展創新節能解決方案	供應鏈永續管理	52	
			透過回收再利用的替代材料降低產品的環境影響	廢棄物循環	83	
			在產品模組設計階段，考量易拆解及易回收	綠色產品	39	
			降低廢棄物量	綠色產品	39	
			確保參考永續實務並整合永續資訊於報告循環中	綠色產品	39	
			綠色採購	供應鏈永續管理	52	
			永續教育 (SDG Targets, SDG compass 無對應)	社會關懷與影響力	115	
13	 氣候變遷	採取緊急行動應對氣候變化及其影響	購買再生能源或安裝產生再生能源的設備	能源使用與節約	78	
			公司換裝 LED 燈泡	能源使用與節約	78	
			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	氣候變遷調適與減緩 綠色產品	65	
			了解氣候的風險並提升公司及其供應鏈面對風險的韌性	氣候變遷調適與減緩	65	
			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)	氣候變遷調適與減緩	65	

項次	主題	SDG Targets	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
14	 海洋生態	保護和永續利用海洋和海洋資源	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	39	
			透過採用價值鏈方法，創造設計、包裝、行銷、回收的連結，以降低生命週期對環境的影響	綠色產品	39	
15	 陸域生態	保護、恢復和促進永續利用陸地生態系統	承諾執行責任採購	綠色產品 永續供應鏈管理 生物多樣性與森林保育	39	
16	 公平正義 與和平	建立和平、包容的社會以促進永續發展，建立有效、負責和包容之各級機構	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	139	
			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	102	
17	 全球夥伴關係	尊重各國之政策空間與領導，以建立及落實消除貧窮與永續發展之政策	動員資源幫助發展中的國家 (SDG Target, SDG compass 無對應)	社會關懷與影響力	115	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： <ol style="list-style-type: none"> 1. 扶助弱勢族群 2. 推廣教育藝文 3. 回饋社區鄰里 4. 發起慈善捐贈等內容。

企業永續報告查證聲明書



獨立機構保證聲明書

致：佳世達科技股份有限公司之利害關係人

簡介及工作目標

台灣財團關係工保險證股份有限公司（以下簡稱台灣衛理）受佳世達科技股份有限公司之委託，執行2022 佳世達企業永續報告書之獨立公正第三方的評估及查證。本保證聲明適用於涵蓋在下列工作範圍內之相關資訊。

本資訊及其呈現在2022 佳世達企業永續報告書之內容由佳世達科技股份有限公司管理層等全權負責；台灣衛理並未參與此報告書的編定工作，我們的職責在於為其內容提供獨立保證。

工作範圍

保證過程依據AA1000 Assurance Standard V3，第II類型- AA1000負責性原則及風險實質性查證的要求執行。工作範圍包括：

2022 佳世達企業永續報告書中所含數據與資訊：

用於收集、分析及審覈報告資訊之基本報告系統和過程的適當性與關鍵性；

評估報告書相對於AA1000 Accountability Principle (2018)的主題原則：

- 包容性
- 重大性
- 回應性
- 衝擊性

評估報告書相對於GRI永續性報導原則(GRI Sustainability Reporting Standards)中所定義之利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性、完整性、平衡性、可比較性、準確性、時效性、透明性及可靠性的原則。

為目的保證等級為高度保證(High Level Assurance)

保證方法

台灣衛理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

- 訪談佳世達科技股份有限公司相關人員；
- 審查佳世達科技股份有限公司所產出的文件證據；
- 在抽樣基礎上稽核佳世達科技股份有限公司之績效數據；
- 視察訪視位於台灣（台北市、桃園市）共2個廠區；
- 審查佳世達科技股份有限公司數據及收集、整合、分析及審覈的資訊系統。

BUREAU VERITAS  Page 1 of 3



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：

鼓勵組織對非七大重要利害關係人之溝通事項，對於他們大多數關注的主題可列入衝擊評估。此種有關於組織保護執行績效有效進行回應。(回應性)

限制和排除

我們工作所保證的資訊不包括：

- 所定義保證期以外的活動；
- 主權聲望（佳世達科技股份有限公司意見的表達、信仰、目標或聲譽的意見）以及未來承諾的聲明。

本獨立聲明不應被解釋為預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195 年的歷史中提供獨立保證服務，2022年的全球營收達到57億歐元。

Bureau Veritas 在整個企業中執行道德準則以便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謹慎。

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，其主管或經理轉給本委託服務的要求之行，我們獨立地執行本查證。為利益衝突事件發生。

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，且充分理解Bureau Veritas 永續性報告保證的標準方法。

Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣衛理國際工保險證股份有限公司
地址：台北市中山區南京東路四段16號3樓B室
日期：2023年5月8日




BUREAU VERITAS  Page 3 of 3



我們的工作係依據Bureau Veritas 對永續性報告的外部保證標準程序與指引執行，基於現行最佳實務之獨立保證。

本次工作的規劃及執行方向是提供合理，而非絕對的保證，我們相信此為我們的結論提供合理的基礎。

我們的發現

依據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

1. 2022 佳世達企業永續報告書所包括的資訊及數據均為準確，可靠且無重大誤解或錯誤陳述；
2. 報告對佳世達科技股份有限公司於報告期間的活動提供了公平的陳述；
3. 資訊以清晰、容易理解及可獲取的方式呈現，使讀者對佳世達科技股份有限公司於報告期間的績效及永續能作出平衡的意見；
4. 報告適當的反映了組織營運對AA1000 Assurance Standard V3中包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的依循與執行，詳如下述：
5. 佳世達科技股份有限公司已建立適當的系統以蒐集、統合及分析相關資訊。

AA1000 Accountability Principle (2018)原則遵循

包容性

佳世達科技股份有限公司已建立與主要利害相關人合作的過程，包括客戶、員工和供應商，並在2022年展開了一系列正式的利害相關人活動，涉及經濟、社會和環境等一系重大主題。

重大性

該報告書載明佳世達科技股份有限公司所關注環境、社會和經濟等被認為最重大的議題。重大主題的識別既考慮了風險的內部評估，也考慮了企業的機會，以及利害相關人的觀點和關注點。

回應性

佳世達科技股份有限公司對於所識別出的重大主題均做出回應，報告亦展現出組織據此所擬定的政策、目標及績效指標要求。報告所展現的資訊足以提供利害相關人一個合理的基礎以做出決策。

衝擊性

佳世達科技股份有限公司的管理系統能監督、量測並對其行動如何影響其更廣泛的生態系統負責。

GRI 報告架構

佳世達科技股份有限公司完整提供了達成GRI 標準中心依據(GRI Standard 2021)所需要的資訊。其報告中的績效指標均有指出相對應的章節及對應GRI報告架構的相關處。





共創共好 永續抵佳

