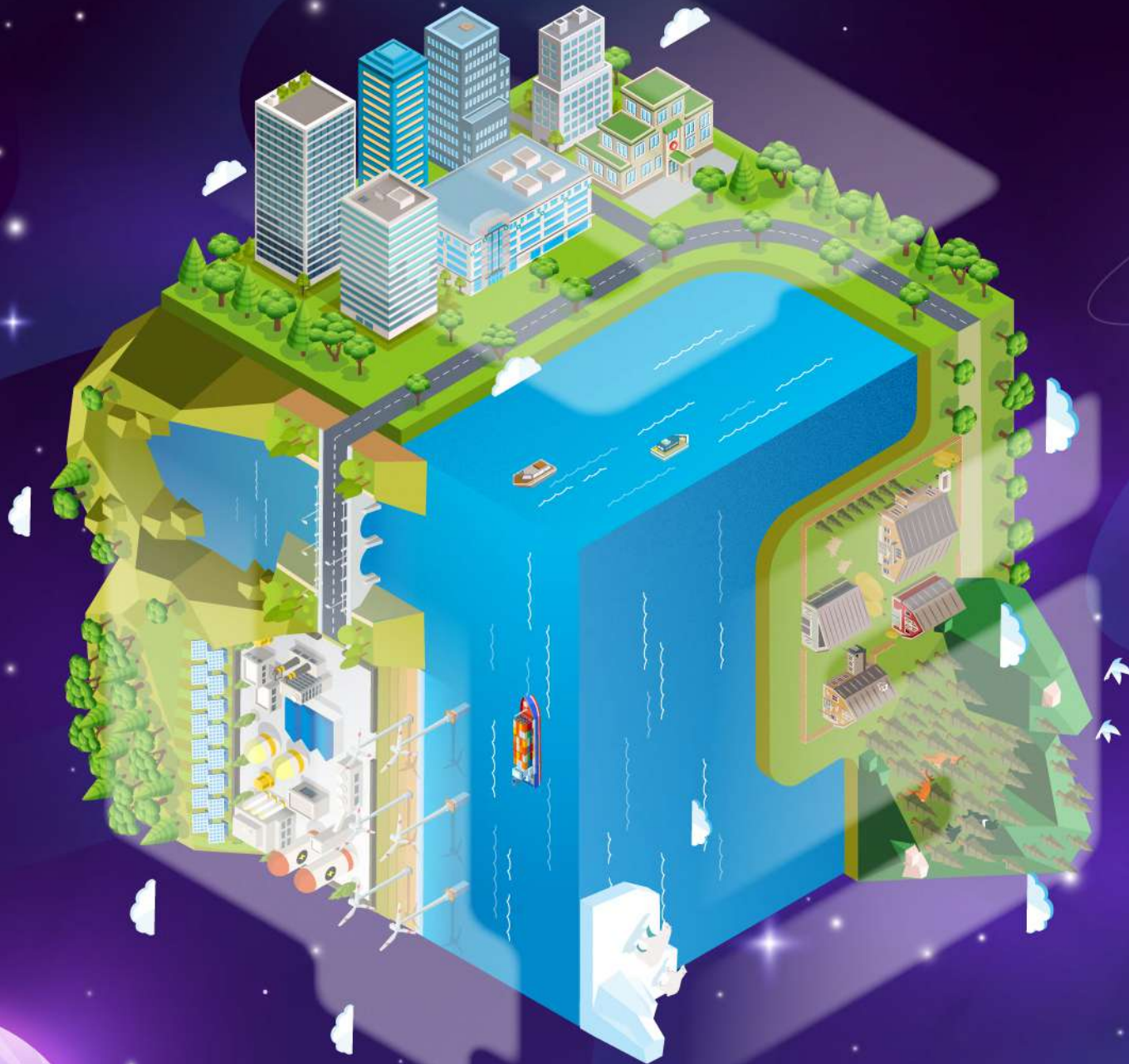


Qisda

Corporate
Sustainability
Report 2025



佳世達
企業永續報告書

目錄

1 序章

1.1 關於報告書	04
1.2 佳世達集團	05
1.3 董事長及總經理的話	07
1.4 永續經營理念	09
1.5 參與協會	11
1.6 我們與永續夥伴	13
1.7 永續治理	15
1.8 我們與利害關係人	21

2 公司治理

2.1 治理組織與運作	40
2.2 行為準則	47
2.3 合法守規	51
2.4 經營績效	51
2.5 風險管理	53
2.6 資訊及隱私安全	62
2.7 永續供應鏈管理	66
2.8 客戶滿意度	78

3 環境生態

3.1 環境政策與管理	81
3.2 氣候調適與減緩	82
3.3 能源使用與節約	105
3.4 善用水資源	111
3.5 廢棄物及汙染物	116
3.6 生物多樣性與森林保育	119
3.7 自然相關財務揭露	120
3.8 綠色產品及循環	126

4 員工與社會

4.1 人才永續	148
4.2 人才吸引與人才發展	149
4.3 人權保護	182
4.4 職業安全健康與管理	188
4.5 社會關懷與影響力	201
4.6 明基基金會	207

5 ESG永續績效

5.1 2025年永續績效	222
5.2 佳世達科技績效指標發展狀況	223

6 永續揭露

6.1 GRI對應表	225
6.2 2025年－SASB產業特定指標	233
6.3 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法－永續揭露指標	236
6.4 TCFD對照表	237
6.5 永續發展重點量化績效指標彙整表	238
6.6 Qisda聯合艦隊影片介紹	242
6.7 SDGs對照表	243
6.8 確信聲明報告書	247

1

序章

- 關於報告書
- 佳世達集團
- 董事長及總經理的話
- 永續經營理念
- 參與協會
- 我們與永續夥伴
- 永續治理
- 我們與利害關係人



關於報告書

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。歡迎各界於佳世達企業永續網下載或查詢：<https://esg.qisda.com/>

報告邊界與資料蒐集

2025年度數據蒐集，本報告資訊揭露邊界與合併財報邊界一致，包含明基佳世達集團台灣、中國、越南、美洲、歐洲、亞太等地區之營運據點。若數據揭露與財報邊界一致，有不符會另外標示；若邊界調整，將於該段落或表格註明。指標與數據之計算公式已詳加說明於章節備註中。

本報告書以佳世達合併財報主體作為本報告書報導評估衝擊之主體，衝擊評估包含對於環境、經濟、社會及對佳世達合併主體營運具有重大正負面衝擊之重大主題及指標。各項指標數據之涵蓋範疇，請詳本報告書之內容說明。

報導期間 / 頻率

時間：2025年1月1日至2025年12月31日，下一年度報告書發表時間為2027年7月。頻率：一年一次

報告書管理單位

報告書由本公司永續單位進行管理。

報告書依循

本報告書依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 於2021年發布之永續性報導準則 (GRI Standards) 撰寫，永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)。

參照

- 國際財務報導準則永續揭露準則第1號(永續相關財務資訊揭露之一般規定, IFRS S1)及第2號(氣候相關揭露, IFRS S2)、「我國接軌國際財務報導準則(IFRS)永續揭露準則藍圖」
- 氣候變遷相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
- 自然相關財務揭露(The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)
- 聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)
- 「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」、「上市櫃公司永續發展行動方案(2023年)」。

(1) 名詞定義：佳世達科技個體

包含佳世達本體之總部與製造據點：佳世達科技股份有限公司、蘇州佳世達電通有限公司(QCSZ)、蘇州佳世達電子有限公司(QCES)、蘇州佳世達光電有限公司(QCOS)、蘇州佳世達精密工業有限公司(QCPS)、越南佳世達有限公司(QVH)，上述共設有8個工廠，總面積為522,203.62平方公尺。部分章節或績效指標之數據，如有計算邊界不同，亦將於該章節內容中備註說明。

(2) 佳世達集團：合併財報所列子公司依據集團營運管理之事業群區分

事業群	主要公司
資訊科技事業群	眾福科技、明基電通、鈺璿科技
商業暨工業用事業群	砂瑪科技
智能方案事業群	羅昇企業、拍檔科技、邁達特數位、友通資訊、其爾科技
醫療事業群	明基三豐醫療器材、諾貝兒寶貝、南京醫院、蘇州醫院
網路通訊事業群	明泰科技、仲琦科技、互動國際數位
其他	明基材料

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，並由各單位相關人員進行內部稽核，各權責單位比對資料的一致性完整性及正確性，提報各單位高階主管，再由第三方外部機構進行確信或保證，最後階段經提報董事會決議通過後發布。

外部查證內容

外部確信/驗證/查證/認證 單位

財務數據

安侯建業聯合會計師事務所(KPMG)

溫室氣體排放量ISO 14064-1

台灣衛理國際品保驗證股份有限公司(Bureau Veritas Certification)

報告書有限確信

委託青山永續聯合會計師事務所，依照國際確信準則第 3000 號 (ISAE 3000)，以及確信準則 3000 號 (TWSAE 3000)「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對確信標的資訊執行確信工作，以發現前述資訊是否在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。

資訊重編

本報告書因應報告邊界、指標定義與計算方法之調整，對部分永續資訊進行重編。重編內容涵蓋人力與環境相關指標，包括統計範疇之擴充、環境數據計算邏輯之優化，以及納入新增據點後之數據調整。為提升資訊揭露之一致性、可比性與代表性，相關指標依一致方法進行必要之歷史數據回溯，並已納入本年度確信範疇。各項調整之具體說明，詳見本報告書相關章節及表格備註。

永續相關查驗證

參照證書一覽表

意見回饋與聯絡窗口

佳世達科技股份有限公司 永續單位
廖于婷Vivian YT Liao/吳宜靜Jing YJ Wu
333 桃園市龜山區山鶯路157號
TEL：03-3598800 ext 2622/2638
FAX：03-3599000
EMAIL：Csr@Qisda.com

發布日期

2026年7月

佳世達集團

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。

佳世達科技研發製造電子產品，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、醫療用之顯示器等；光學精密電子相關產品，如投影機與車載應用產品等；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) 與熱測儀(thermal camera)等。公司產品線與技術涵蓋液晶顯示器、專業顯示器、投影機、繪圖板、運動攝影機、拍立得、互動式電子白板、印表機、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。

成立時間	1984年
總部	桃園，台灣
員工人數 ⁽¹⁾	約29,695人
2025年合併營收	NT\$2,079億元
資本額	NT\$158.02億元
全球營運據點 ⁽²⁾	研發中心：台灣、中國蘇州 製造中心：台灣、中國蘇州、越南 服務中心：新加坡、日本、美國

備註：

- 員工人數：以2025年12月31日實際聘僱之員工(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，故上述人力計算不含派遣員工人數。員工人數之資料涵蓋範疇：佳世達集團邊界。
- 全球營運據點：母公司營運所在之據點

近年來，佳世達集團積極布局醫療產業的擴展，包含醫療服務、醫療器材以及醫藥通路。例如：醫療服務以大陸南京明基醫院、蘇州明基醫院兩家大型綜合醫學中心為重點，醫療器材領域包括超音波、血液透析器、口腔掃描機等，並涵蓋手術室醫療設備、醫用耗材、血液透析、醫療影像、健康生活等事業，醫藥通路以諾貝兒寶貝(丁丁藥局)為主，提供婦嬰、樂齡及各族群全方位的健康醫藥服務。

佳世達集團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，結合IT資訊技術、OT營運技術的基本能力，再以OMO線上線下垂直整合能力，以幫助客戶智慧賦能、數位轉型。

網通事業則是數位環境最核心的基礎建設，看好網路通訊在科技生活益顯重要，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。

佳世達科技身為全球前兩大液晶顯示器製造廠與投影機領導業者，同時也是全台灣最早投入網通事業研發之公司，佳世達科技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29,695人。

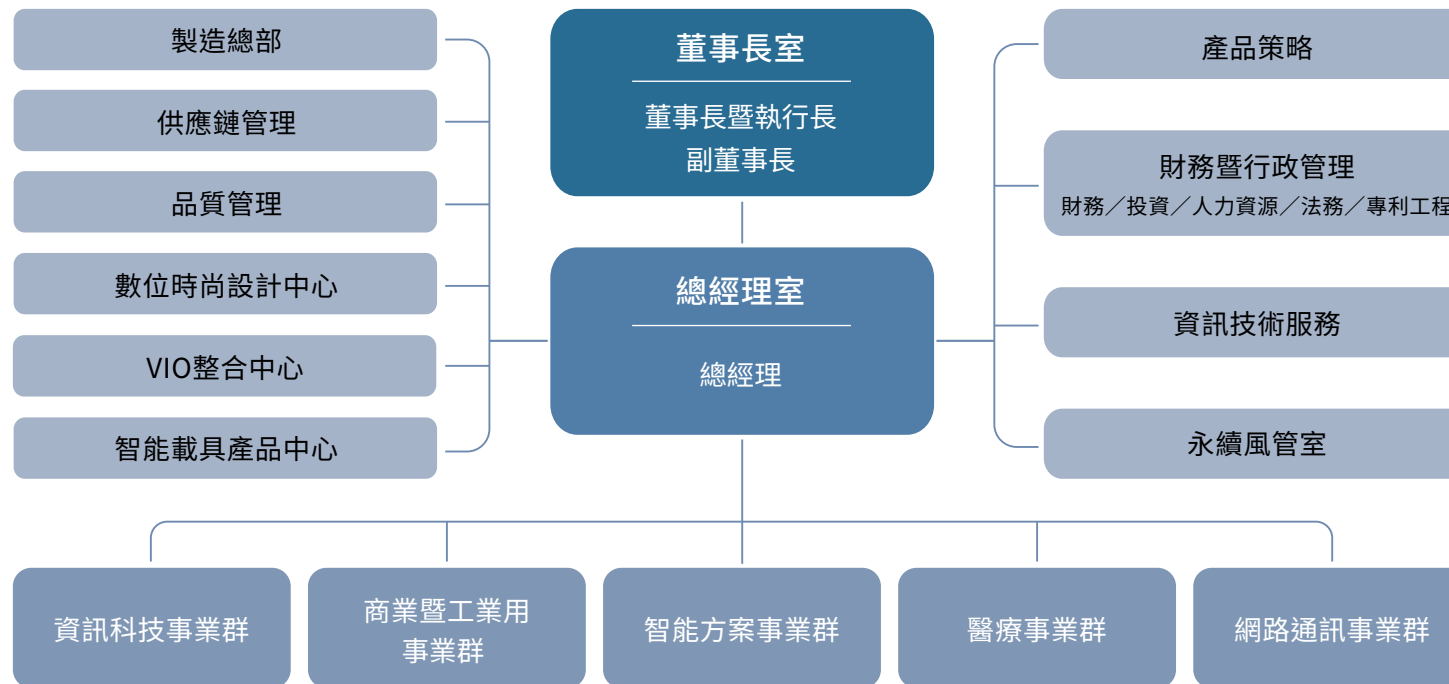
營運概況與組織架構

佳世達科技以台灣為基地，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，透過上游供應商購買零組件，並由佳世達台灣廠及海外子公司蘇州廠、越南廠負責生產及製造。此外，於美國、日本、新加坡等地皆成立維修服務及銷售子公司，擴大本公司歐、美、亞之行銷通路，並期許能更進一步服務客戶，對於客戶之要求能做最立即、最有效之回應。另佳世達集團股本來源、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，佳世達集團近年亦積極開發商業與工業用市場，為符合營運發展需求，組織架構分為資訊科技事業群、商業暨工業用事業群、智能方案事業群、醫療事業群、網路通訊事業群等五大事業群。

佳世達集團於2017年6月由陳其宏先生接任董事長，服務公司至今已達35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



董事長及總經理的話

▶ 董事長的話

邁向淨零里程
共創集團永續



陳世宏

邁向淨零里程、共創集團永續

2025年全年合併營收為新台幣2,079億元，較2024年同期營收2,017億元增加 3.07%，各事業表現均增長，其中高附加價值事業營運表現亮眼，集團策略聯盟與資源整合之綜效逐步顯現。

佳世達在事業布局方面，持續以算力、軟體服務與自動化為智能方案事業群三大核心，增加AI投資並擴充AI Server團隊，計畫發展少量多樣且客製化的AI伺服器與邊緣運算產品。在內部數位轉型與AI推動上，佳世達採取由下而上的共創文化，打造QChatAI平台整合三大AI模型，不僅提昇同仁工作效率，更在產品研發過程中幫助企業提升效率與決策速度。佳世達以「算力、算法和數據」交互搭配，未來也看好「AI健康管理、AI醫療」等應用趨勢，規劃推進智慧醫療應用，從智慧醫院出發，與合作夥伴共同發展AI心肺檢測與X光影像判讀等技術，並朝AI健康管理平台延伸，以亞洲市場為起點逐步拓展至歐美市場。

為了達成「2027年高附加價值事業獲利過半」之願景，強化獲利體質，需要秉持「海納百川，故能成其大」的理念，透過併購邀請各路好手加入大艦隊，以集團資源、能量與力量，攜手共創未來。與此同時，優化現有事業的腳步，亦要同步加速，兩者齊頭並進，一起帶動集團營運增長。

佳世達集團攜手大艦隊，在2025年的ESG工作大有斬獲，共獲得45項永續獎項。我們訂有2030年供應鏈減碳30%、2040年100%使用再生能源、2050年淨零排放之目標，積極實踐永續經營。希望所有同仁能一起努力，提升營運績效，實現價值轉型與永續成長！

▶ 副董事長與總經理的話

共創共好 永續抵佳



副董事長

總經理

全球氣候變遷與經濟環境正進入高度不確定的新常態。極端氣候、地緣政治及供應鏈重組相互交織，使企業面臨前所未有的風險與轉型壓力。在此背景下，永續發展已不再是選擇，而是企業維持競爭力與創造長期價值的核心關鍵。佳世達持續將永續思維深度融入營運決策，系統性推動產品低碳化與供應鏈減排，朝 2030 年供應鏈減碳 30% 的目標邁進，並透過能源轉型提升再生能源使用比例，穩健推進 2040 年 RE100 與 2050 年淨零排放之目標。

在營運管理方面，我們長期深耕持續改善文化(CIP)，視其為強化組織能力與競爭韌性的核心基石。2025 年，明基佳世達集團共執行 648 個 CIP 專案，累計推行專案數逾 7,588 件。透過制度化的問題解決機制與跨組織協作，不僅有效提升內部營運效率，更將改善動能延伸至供應鏈，與夥伴共同提升品質、降低浪費，實現經濟效益與環境責任的雙重價值。同時，我們持續深化數位轉型，將 AI 導入產品研發與營運流程，以提升決策效率與組織敏捷度。2025 年 CIP 專案中，約四成專案運用 AI 與自動化方式進行改善；在總部推動的專案中，更有 65% 採用 AI 工具。未來，我們將持續精進 AI 應用能力，打造驅動組織持續成長的重要引擎。

回顧 2025 年，全球市場受關稅政策、地緣政治與總體經濟波動影響，我們亦看見新的產業優勢逐步成形。敏捷與治理，使企業能在動盪環境中維持韌性與穩定發展。佳世達持續完善透明、公正的治理體系，強化風險管理，確保公司決策與營運符合最高道德標準，並優於法規要求。我們已取得 ISO 37001 反賄賂管理系統第三方認證，展現對誠信經營、股東權益與公司價值的堅定承諾。

展望未來，佳世達集團將持續發揮集團綜效，整合資源與人才優勢，深化在智慧解決方案、醫療與網通等關鍵領域之布局。我們深信，唯有在持續創新的同時，兼顧永續責任，企業方能在變動環境中穩健前行。佳世達將持續為客戶、股東、員工及社會創造長期價值，並在經濟、環境與社會三大面向，持續創造「永續抵佳」的正向影響力。

永續經營理念

▶ 核心價值觀

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

一、以「誠信自律」品德承諾，不投機作假，以身作則遵守公司紀律規定，並說到做到。

二、「熱情務本」用主動積極態度完成任務，熱愛自己的工作和夥伴，堅守承諾。

三、「追求卓越」開放心胸勇於創新與改變，持續學習成長，不斷追求更好的精神。沒有最好只有更好。

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

▶ 佳世達集團之優勢成就

產品類別	產品項目	說明
	液晶顯示器出貨量	全球第二
	投影機出貨量	全球第二

備註：

1. 2025年液晶顯示器出貨量約1,325萬台

2. 2025年投影機出貨量約31.5萬台

產品類別	產品項目	說明
	智慧物聯網	- 智慧連網安控攝影機 - 智慧連網投影機 - 互動式電子白板 - 工業/醫療/專業型智能平板
	車載應用	- 車載多媒體電腦模組 - Wi-Fi 6 + BT 5.x 無線模組 - LTE/DSRC/C-V2X 車聯網模組 4G 雲端行車紀錄器 - 車聯網系統 - 駕駛人機介面
	工業自動化	- 熱測儀 - 掌上型POS - 可移動POS終端機 - 小型工業電腦 - Edge AI Computing - 強固型嵌入式系統
	照護醫療電子	- 多功能液壓手術檯 - 可攜式彩色醫用超音波 - DLP結構光口掃機
	醫療設備耗材	- 多色/單溫手術燈 - 血液透析器/透析液/透析粉 - 醫用免針/輸液耗材/廢液收集袋

產品類別	產品項目	說明
	智慧解決方案	● 智慧企業 ● 智慧能源 ● 智慧製造 ● 智慧醫療 ● 智慧校園 ● 智慧零售
	網路通訊	無線寬頻 ● 5G RU ● 5G CPE ● Wi-Fi 6/6E/7 ● LEO User Terminal 固網寬頻 ● CU/DU ● 400G/800G/1.6T Data Center Switch ● xHaul Switch ● PON/Cable Modem ● 整合式威脅管理UTM ● 防火牆(Firewall) ● 軟體定義廣域網路設備SD-WAN 多接取邊緣運算 ● 多接取邊緣運算伺服器(Edge Server, MEC) ● 儲存伺服器(Storage Server) ● 人工智慧邊緣運算 (Edge AI)

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



▶ 佳世達之優勢成就

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2025年主要產品線營運穩健，顯示器排名全球第二，持續朝高階、高單價、專業顯示器及醫療顯示器發展，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，完成明基醫院在香港主板上市的里程碑；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，並投資網路通訊事業，以因應AI時代各行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157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。

參與協會

佳世達科技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⁽⁵⁾。

佳世達科技已承諾2030年供應鏈減碳30%、2040年100%使用再生能源、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。2023年制定氣候變遷宣言，於佳世達企業永續網公開因應氣候變遷之目標、方針和策略，每年也針對我們參加的海內外公協會，進行氣候變遷立場評估並向董事會報告，詳情請參閱公司公開之氣候遊說報告。

響應國際重要倡議並因應氣候變遷帶來的衝擊，佳世達積極參與國內外氣候行動組織，符合聯合國氣候峰會《巴黎協定》限制全球平均升溫1.5°C標準，佳世達以2021年為基準年，將在2030年實現範疇一及範疇二溫室氣體排放減少42%，以及範疇三溫室氣體排放減少25%。

為強化企業氣候治理並對接國際永續標準，2025年與標普全球(S&P Global)合作，導入CSA

佳世達科技2025年參與的產業公協會或團體組織包括：

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，2025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	■	
	台灣智慧自動化與機器人協會	■	
	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	■	■
	社團法人臺灣數位健康產業發展協會	■	■
	光電科技工業協進會(PIDA)	■	■
	台灣太空產業協會	■	■
	中華民國資訊經理人協會	■	■

(5) 佳世達科技關注國際趨勢，透過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(2021-2024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。

(Corporate Sustainability Assessment)永續評估工具至其供應鏈管理體系中，成為全亞洲第一間與標普全球合作、積極推動供應鏈接軌全球永續標準之企業，以強化供應鏈ESG體質，擴大永續影響力並推廣更多低碳產品。

佳世達積極關注生物多樣性相關議題與發展，透過國內產業與學術界單位間的交流，於2023年10月正式加入由企業永續發展協會(BCSD-Taiwan)發起的「自然與生物多樣性倡議平台」，盤點公司回應自然議題的現況。並於2025年發佈森林永續及生物多樣性承諾，目標於2050年實現生物多樣性淨正向衝擊，同時終止任何形式的毀林行為，佳世達將持續致力於降低環境衝擊，推動對自然的關注和保護。

2025年，佳世達參與海內外公協會共36家，總支出約新台幣289萬元，自2022至2025年的累計總支出為新台幣1,636萬元。

近四年海內外公協會支出

年度	2022	2023	2024	2025
金額(新台幣元)	2,266,455	6,516,631	4,686,921	2,887,436

類別	參與協會或組織	會員	理監事
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	■	
	台灣顯示器暨應用產業協會 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	■	
	TCSA 台灣企業永續研訓中心	■	
	企業永續發展協會	■	
	臺大 TPIDC「數位轉型與永續發展產學聯盟」	■	
	台灣生質與永續材料產業協會	■	■
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：		
	中華民國企業經理協進會	■	■
	中華經營智慧分享協會	■	■
	台灣設計研究院		■
	台灣產業創生平台	■	



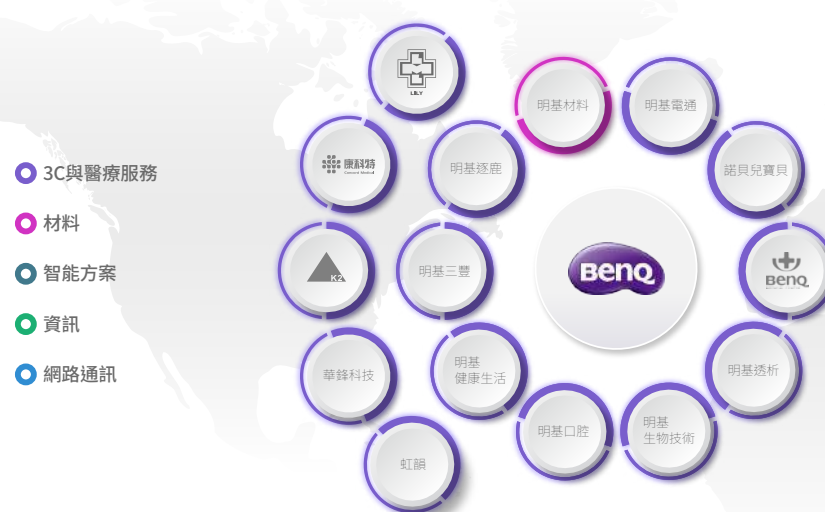
我們與永續夥伴

大艦隊夥伴：打造綠色正效應

為逐步實踐永續願景，並落地執行永續策略，我們攜手供應商及大艦隊夥伴打造 ESG 共融環境。

共享共好

佳世達集團擁有跨產業的整合價值鏈以及領先的關鍵技術，透過垂直分工、水平整合創造最佳綜效，於全球市場提供關鍵零組件、產品製造、系統開發、及整合服務。技術與產品應用涵蓋：顯示產品、太陽能、精細化工與先進材料、LED照明、IC設計、精密零組件、消費性電子產品、商用及工業用解決方案、產品銷售與服務等。集團以實現科技生活的真善美(Bringing Enjoyment N Quality to Life)為發展願景，致力為人類帶來更美好的生活，為企業創造價值，達永續經營。



集團綜效

佳世達聯合艦隊強化價值轉型計畫，與協力夥伴逐一實現與突破目標。透過掌握關鍵零組件、深化技術與系統整合，提供解決方案和通路服務等上、中、下游的垂直整合，於資訊事業、醫療事業、智慧解決方案、網通事業和關鍵零組件領域均能有效整合，加速發揮集團綜效。

佳世達與大艦隊夥伴關係圖



跨產業聯合艦隊：<https://www.qisda.com/tw/about/group-intro>



▶ 大艦隊永續智識升級

厚植集團永續人才庫及永續供應鏈韌性

為邁向淨零里程，共創永續價值鏈，回應供應商大會345目標（承諾在2030年供應鏈減碳30%、2040年RE100、2050年Net Zero），秉持聯合艦隊策略，持續攜手大艦隊相關企業共同實踐。佳世達集團自2022年起，持續展開一系列ESG永續工作坊，厚植集團永續人才資料庫及供應鏈永續韌性，將永續由概念思考轉向實戰行動。

ESG永續策略工作坊

佳世達集團與明基基金會長期挹注ESG教育與專業培訓，為集團及供應鏈培育永續人才。繼2024年，再次攜手天下永續會於桃園市虎頭山創新園區舉辦「ESG永續策略工作坊」，透過實體與線上並行的方式，凝聚近160位集團同仁、關係企業和其供應商參與。期以多元策略引導與系統化課程設計，建立集團內外共通的減碳語言與認知，帶動整體價值鏈更具永續與韌性。



價值鏈共學：持續賦能供應鏈

經濟部以大帶小-供應鏈低碳化升級轉型計畫

2024至2025年底，佳世達科技帶領10家供應商擴散減碳效益，供應鏈協力廠採製程改善、行政管理、更換設備等自主性改善，佳世達科技暨供應鏈整體年減碳目標約為 10,833.3 公噸。輔導完成碳盤查與完成 ISO14064-1盤查框架及數據資料庫，提升合規與資料品質，強化 MRV 可稽核性，支援日後國際揭露與客戶審查，助力供應商進行主動能源管理。

產品碳足跡攻略研習班

2025年，佳世達科技針對碳排放量佔顯著影響之材料類別，向供應商收集其產品碳足跡一級排放係數或其活動數據，參與建置之供應商共計20家。

詳細描述請參考：供應鏈永續管理

永續治理

我們的永續發展

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

佳世達致力於永續發展行動，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SBT、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。

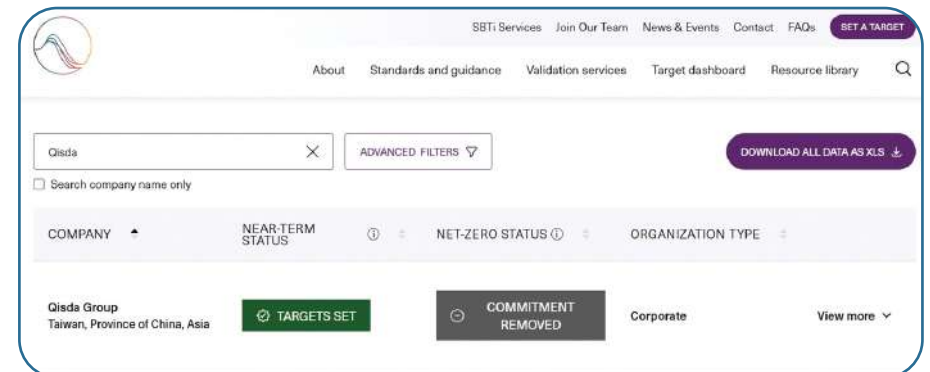
佳世達集團通過SBTi目標審核

佳世達集團以溫控1.5°C當成軸心，設定科學基礎減量目標，並於2024年2月通過SBT目標審核，展開科學為基礎的淨零排放行動。佳世達承諾於2030年前達成範疇1加範疇2共合計較基準年(2021)減碳42%，同時範疇3減碳25%。

基準年數據

基準年數據 (範疇一+範疇二)	排放 (tCO2e)
範疇一	2,289.09
範疇二	104,382.61
範疇三	2,823,348

議題	方法	2024年通過目標審核	2023年倡議規劃
 自發減碳	科學基礎減量目標 (SBT)	目標審核 SCIENCE BASED TARGETS DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION	通過目標設定：已達成

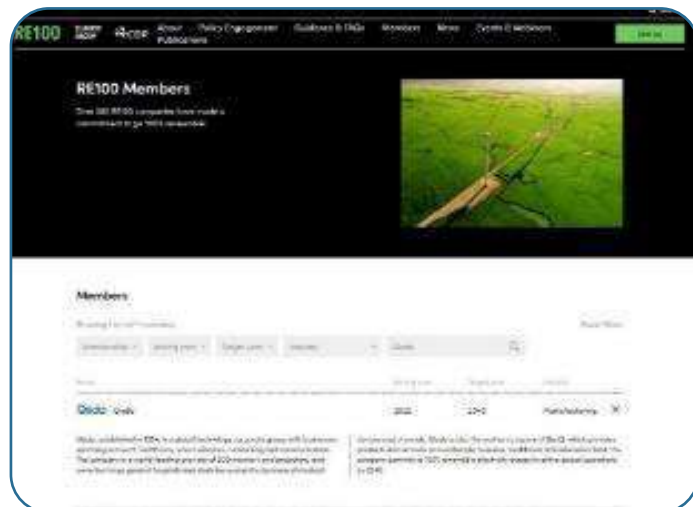


RE100 倡議

議題	方法	2024年通過目標審核	目標年規劃
再生能源使用	使用綠電達成碳中和	採購50.5%綠電憑證以RE100為邊界	1. 短期:2025年使用40%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

佳世達集團已於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。

佳世達科技製造廠區皆推動 ISO50001，減碳作為以工程改善為優先、行政管理次之，無法減量部分再購買綠電憑證進行碳中和。2025年採購50.5%綠電憑證，達成短期目標之規劃，本公司亦持續邁向RE100。



永續發展暨資安委員會

佳世達科技於2023年設置董事會層級之功能性委員會「永續發展暨資安委員會」，每年至少一次召開會議，本委員會為本公司永續發展相關工作之決策之審查與督導單位，包含環境、社會、與公司治理等三大領域，使董事會得以發揮其最高決策單位，履行保障公司、股東、員工、與各利害關係人權益之監督職責。同時，永續相關之法規遵循亦將在永續發展暨資安委員會中報告執行情形，例如金管會於2023年發布之接軌IFRS永續揭露準則，本公司於2024年成立IFRS S1號「永續相關財務資訊揭露之一般規定」及S2號「氣候相關揭露」導入小組，並按季將導入計畫之執行情形提報永續發展暨資安委員會及董事會。

佳世達科技於2026年3月董事會通過，將企業永續發展委員會更名為永續發展暨資安委員會，並修改該委員會之組織規程，納入審議公司資訊安全治理架構、政策、目標及管理方針，督導重大資訊安全事件之通報、應變、復原及改善追蹤。



永續發展暨資安委員會成員與運作情形

佳世達科技永續發展暨資安委員會以董事長陳其宏擔任主席，委員會成員有陳其宏、黃漢州、顏漏有、徐爵民、陳良基、林秋蓮、黃淑君，共計七名董事。

本公司之委員會成員計7位，其中5位為獨立董事，委員任期自2023年8月4日至2026年5月28日。2025年召開四場會議，出席率達100%。

委員	開會情形
董事 陳其宏	2025-03-05
董事 黃漢洲	企業永續發展執行情形報告、溫室氣體盤查執行計畫情形報告、IFRS永續揭露準則情形報告
獨立董事 顏漏有	2025-05-06
獨立董事 徐爵民	民國113年度永續報告書
獨立董事 陳良基	2025-08-13
獨立董事 林秋蓮	溫室氣體盤查執行計畫情形報告、IFRS永續揭露準則情形報告
獨立董事 黃淑君	2025-11-11
	溫室氣體盤查執行計畫情形報告、IFRS永續揭露準則情形報告、修訂「永續資訊管理作業程序」

佳世達科技ESG委員會

為順利推展ESG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ESG委員會(ESG Committee)，由總經理擔任主任委員，並由各部門高階主管擔任各構面委員，副主委則由永續長擔任，負責擬定及規劃企業永續發展事務，ESG單位則統籌負責推動及指導各部門實施。為持續改善成效，ESG委員會會議每季至少召開一次，由董事長及總經理共同主持，指揮及督導高階主管(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49項指標，累計至今已召開79次會議，並由永續人員及各工作小組人員進行

資訊及績效確認，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。

ESG 委員會組織及管理架構



ESG 永續成就

2025年永續成就



備註：資料涵蓋範疇：佳世達科技個體

集團子公司永續成就

明基佳世達集團致力關注永續發展，2025年度集團共獲得45個獎項。其中，於第18屆TCSA台灣企業永續獎及第8屆GCSA全球企業永續發展獎共獲得19項大獎，其中明基材料、明泰入列「台灣100大永續典範企業」。集團永續作法亦持續推展至其他大艦隊成員，包括明基電通、明基材料、明泰科技、仲琦科技、友通資訊、邁達特數位，也獲得多項永續報告書和綜合績效獎項，成果豐碩。

我們的永續價值創造流程

佳世達集團持續推動永續發展措施，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、帶領供應商減碳及產出碳足跡、並主動參與社會公益等多種運動，實現EPS與ESG雙贏，為實現全球永續目標做出貢獻。

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，根據其揭露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，以檢視集團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，進而找出未來集團在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ESG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

佳世達科技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ESG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，每年進行檢視及評估。

財務資本	進行財務管理，用於投入產品研發、創新、生產及相關服務的基本
人力資本	規劃完整人才發展藍圖，並施以必要的訓練，使員工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、生產設備等基礎設施，並與供應鏈合作，以提供客戶更好的商品及服務
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	投入資源，以最高標準要求自己追求卓越，並以專注態度將作業活動、產品及服務做到最好，持續維持軟實力
自然資本	從源頭進行永續材料、綠色設計、積極降低供應鏈、營運及產品對環境及生物多樣性衝擊，落實環保及永續發展承諾

▶ 產出一佳世達科技2025年實踐 SDGs 的永續價值

SDGs 目標	實踐 SDGs 的做法	報告書對應章節
	- 推動多元職涯發展藍圖，投注充分資源並整合實體及網路學習平台，提供員工多元且全面的課程研習。 - 推動縮小數位落差提升全民數位教育、促進智能保健無落差。 - 永續向下扎根，積極推動夢想行動校園講座，傳達積極正向力量，自我實現無限可能	4.2.3人才發展 4.6.2環境友善美好共生
	- 不定期開辦保護女力活動 (如防身術系列課程) - 母性保護措施	4.4.1員工健康管理
	- 各事業部積極投入開發多項低碳產品 - 大陸蘇州製造廠區及總部辦公大樓積極建設綠電系統，大陸年發電量1,089萬度，台灣57萬度，合計1,146萬度 - 廠辦區主動更新生產及研發區域耗能設備，如蘇州廠區執行空壓、水泵等節能工程改善，年約減323萬度/年	3.2.3溫室氣體排放 3.3.4減量承諾目標 3.7.2綠色產品
	- 強化有害物質管理，透過建置管理系統平台，篩選具管理能力之供應商，以落實原物料與產品符合規範要求 - 建立產品碳足跡管理平台	3.7.2綠色產品； 品質/有害物質管理

SDGs 目標	實踐 SDGs 的做法	報告書對應章節
	親善大地，超過十年深耕，導入永續旅遊，以沉浸式體驗推廣從產地到餐桌的過程	4.6.2環境友善美好共生
	號召同仁善用一日志工假，前往苗栗苑裡出水海岸，共合力清運387公斤海洋垃圾	4.6.2環境友善美好共生
	加入BCSD自然與生物多樣性倡議平台。依循TNFD建議框架，採用LEAP概念，進行全球廠區之風險及依賴評估及2場域生態多樣性調查，並展開價值鏈評估	3.6生物多樣性與森林保育
	佳世達科技響應政府淨零倡議，與其他七家企業共組「台灣氣候聯盟」，希望發揮其企業影響力，幫助產業在減碳趨勢中開創綠色商機	1.5參與協會

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：

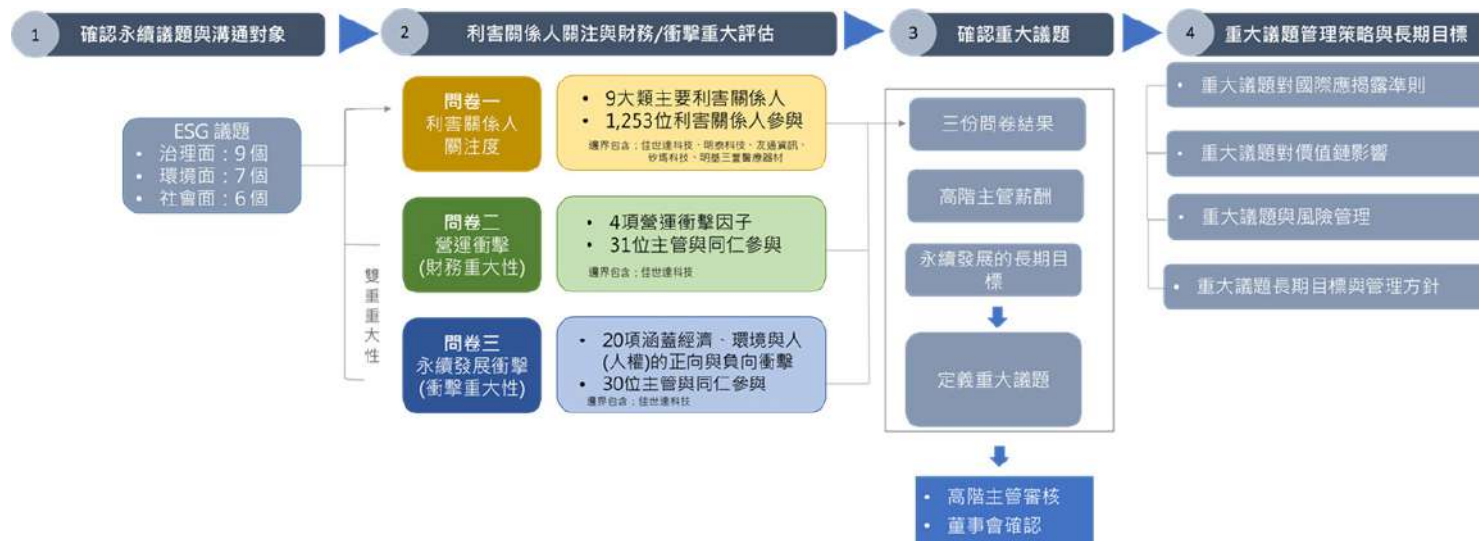
重大性分析流程

佳世達科技每年進行重大性分析，根據GRI通用準則2021(GRI Universal Standards 2021)的GRI3：重大主題(Material Topics 2021)，以及歐盟雙重重大性(Double Materiality)的概念，建立涵蓋衝擊重大性與財務重大性的調查與分析方法。在衝擊重大性上，運用整合價值平衡聯盟(Value Balancing Alliance, VBA)與哈佛商學院「影響力加權會計(Impact-Weighted Accounts)」等機構發展之經濟、環境及社會層面衝擊評估方法學，建構非貨幣化基礎的衝擊調查流程，定義顯

著性衝擊。在財務重大性上，由主管衡量每個永續議題對公司營收成長、員工向心力、客戶滿意度及營運風險的財務相關影響程度。佳世達重大性調查流程依序如下：「階段一：確認永續議題與溝通對象」、「階段二：雙重重大性評估」、「階段三：確認重大議題」、「階段四：重大議題管理策略與長期目標」。2025年重大性分析流程與結果經由第三方機構青山永續聯合會計師事務所採用確信準則3000號(ISAIE3000)「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」。

鑑別：溝通對象與永續議題鑑別

佳世達科技依據國際永續標準與趨勢評估，全面審視多項國際永續揭露框架，包括GRI Standards、聯合國永續發展目標(SDGs)、SA8000社會責任標準、RBA責任商業聯盟、永續會計標準委員會(SASB)、歐洲永續報導準則(ESRS)的要求。同時，納入主要投資機構關注的DJBIC、CDP、TCFD、TNFD與MSCI等資訊揭露架構，並參考產業標竿企業的重大議題。結合公司企業永續發展策略、目標及利害關係人互動流程，我們最終彙整出22項重要議題。

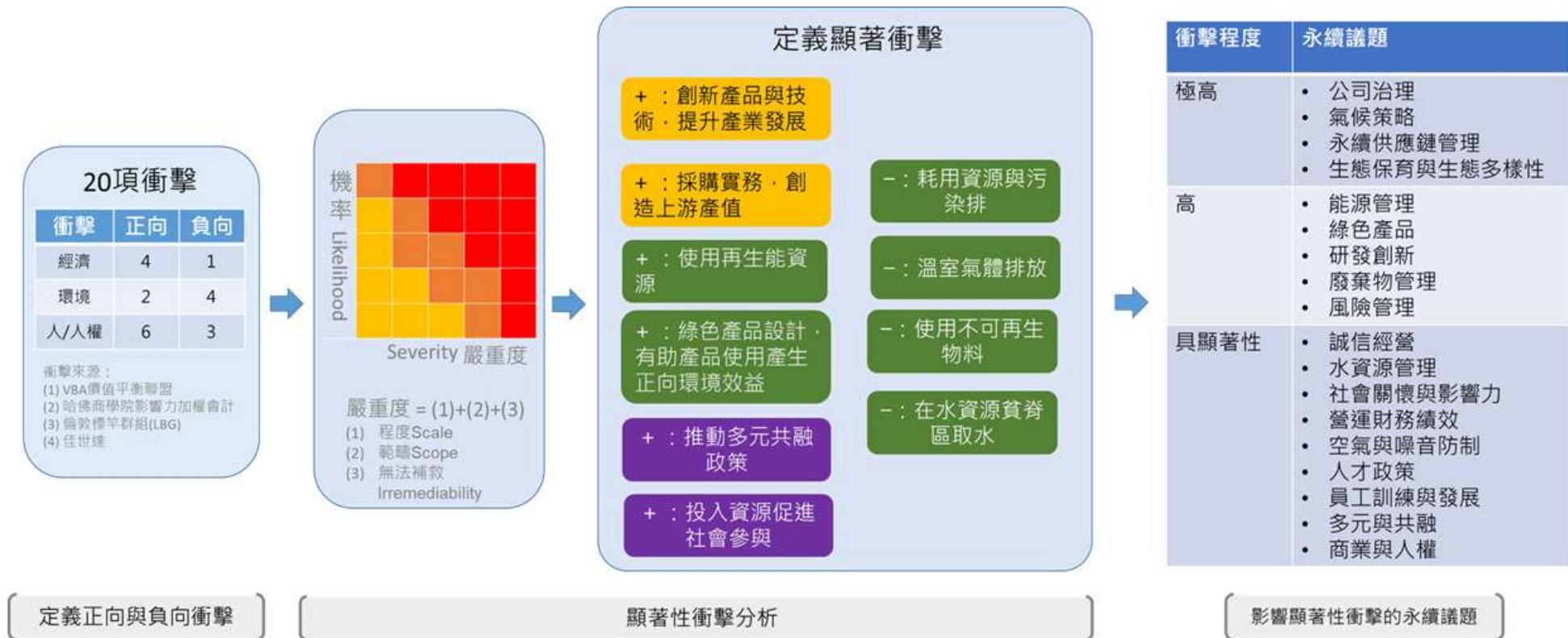


階段	步驟與流程	結果																													
鑑別	步驟1：確認溝通對象 佳世達依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準，識別出九大主要溝通對象，包括股東/投資人、員工、客戶、供應商/承攬商、子公司、合作夥伴、媒體、政府/產業公協會及社區。透過與這些利害關係人的溝通與互動，佳世達科技致力於讓各類利害關係人瞭解，佳世達在他們所關注的議題上的做法與進度。	9類 主要利害關係人																													
	步驟2：蒐集永續議題 為能完整蒐集佳世達相關的永續議題，我們根據國內外永續規範/標準、永續倡議、內外部利害關係人的意見回饋、公司經營策略與內部主管回饋，彙整22個永續議題。相較前一年度評估，我們將「資訊安全」更精確地重新定義為「資訊及隱私安全」、「空氣污染防治」重新定義為「空氣與噪音防治」、「社會影響力」更名為「社會關懷與影響力」；原「綠色產品研發創新」拆分為「綠色產品」與「研發創新」，以更全面反映人力資源管理的關鍵面向。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>治理面</th><th>環境面</th><th>社會面</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>公司治理</td><td>氣候策略</td><td>人才政策</td></tr> <tr> <td>誠信經營</td><td>水資源管理</td><td>員工訓練與發展</td></tr> <tr> <td>風險管理</td><td>廢棄物管理</td><td>職業安全與健康</td></tr> <tr> <td>稅務</td><td>能源管理</td><td>多元與共融</td></tr> <tr> <td>營運財務績效</td><td>空氣與噪音防治</td><td>社會關懷與影響力</td></tr> <tr> <td>研發創新</td><td>生態保育與生態多樣性</td><td>商業與人權</td></tr> <tr> <td>客戶關係管理</td><td>綠色產品</td><td></td></tr> <tr> <td>資訊及隱私安全</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>永續供應鏈管理</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	治理面	環境面	社會面	公司治理	氣候策略	人才政策	誠信經營	水資源管理	員工訓練與發展	風險管理	廢棄物管理	職業安全與健康	稅務	能源管理	多元與共融	營運財務績效	空氣與噪音防治	社會關懷與影響力	研發創新	生態保育與生態多樣性	商業與人權	客戶關係管理	綠色產品		資訊及隱私安全			永續供應鏈管理		
治理面	環境面	社會面																													
公司治理	氣候策略	人才政策																													
誠信經營	水資源管理	員工訓練與發展																													
風險管理	廢棄物管理	職業安全與健康																													
稅務	能源管理	多元與共融																													
營運財務績效	空氣與噪音防治	社會關懷與影響力																													
研發創新	生態保育與生態多樣性	商業與人權																													
客戶關係管理	綠色產品																														
資訊及隱私安全																															
永續供應鏈管理																															

分析：重大議題確立之方法

佳世達科技考量雙重重大性的概念，從內外部利害關係人關注度、組織營運衝擊、永續發展衝擊三個面向，進行重大性分析。在永續發展衝擊上，同時整合貨幣化與非貨幣化的評估方法，佳世達科技今年透過永續影響力評價，展現佳世達對外部經濟、環境、人/人權貨幣化的衝擊。（相關資訊請參考永續影響力評價章節）。

	步驟與流程	結果
分析	步驟3：利害關係人永續議題關注度調查 透過線上問卷調查重要利害關係人對各項永續議題之關注程度，總計回收1,253份有效問卷。佳世達科技今年邀請重要子公司 ¹ 參與利害關係人問卷之發放，共同邀請集團及子公司各自利害關係人填答關注度問卷。包括股東/投資人(34份)、員工(640份)、客戶(58份)、供應商/承攬商(440份)、子公司(7份)、合作夥伴(16份)、媒體(11份)、政府/產業公協會(6份)及社區(41份)。 經問卷調查與分析後發現，多數利害關係人較為關注的前五 ² 議題涵蓋：「營運財務績效」、「誠信經營」、「研發創新」、「資訊及隱私安全」、「風險管理」、「客戶關係管理」、「永續供應鏈管理」等議題。	1,253份 有效問卷
	步驟4： 佳世達科技將ESG視為推動企業永續發展的核心原則。本次調查共有31位分布於各單位之主管參與，評估各項永續議題對公司營運之「營收成長、員工向心力、客戶滿意度及營運風險」的財務影響，並從財務重大性的角度分析其對公司營運的影響程度，進而排列議題的重要性。 經問卷調查與分析後發現，影響公司內部營運的前五 ³ 議題包括：「營運財務績效」、「誠信經營」、「公司治理」、「風險管理」、「稅務」、「研發創新」、「客戶關係管理」、「資訊及隱私安全」、「永續供應鏈管理」、「綠色產品」與「職業安全與健康」等議題。	31位 各單位主管
	步驟5： 佳世達科技依據國際標準，如價值平衡聯盟(VBA)、哈佛商學院「影響力加權會計(Impact-Weighted Accounts)」研究計畫及倫敦基準集團(LBG)定義外部衝擊，佳世達科技邀請30位主管與同仁針對每項外部衝擊評估未來發生機率(Likelihood)、嚴重程度(Scale)、影響範疇(Scope)以及可補救性(Irremediability)等，並設定正負向衝擊相應的門檻值，凡達門檻值的衝擊，即列為佳世達顯著的外部衝擊，最終鑑別出10項與佳世達科技高度相關的顯著衝擊，並據此作為基礎排序對應的永續議題，以確保企業永續發展策略的有效性與前瞻性。	10項 衝擊



- 備註
- 1.後三項議題並列第五，因此前五議題共有7項
 - 2.參與利害關係人問卷子公司包含明泰科技股份有限公司、友通科技股份有限公司、矽瑪科技股份有限公司、明基三豐股份有限公司
 - 3.九項議題並列第三，因此前五議題共有11項
 - 4.利害關係人問卷發放，透過間接參與（公協會）與政府溝通，媒體則有固定溝通管道

佳世達科技重大議題

篩選重大議題的過程是透過「利害關係人關注度」、「組織營運衝擊」與「永續發展衝擊」的問卷調查結果外，同時考量佳世達長期發展目標，以及高階主管薪酬連結之永續議題後，經高階主管確認且經董事會確認，最終定義11項重大議題為2025年度永續報告書章節發展之基礎。

最後決定11個重大議題，分別為「營運財務績效」、「綠色產品研發創新」、「永續供應鏈管理」、「人才政策」、「氣候策略」、「職業安全與健康」、「員工訓練與發展」、「能源管理」、「客戶關係管理」、「廢棄物管理」等議題，呈報董事會。逐一鑑別每項重大議題對價值鏈與社區的影響，對應國際永續揭露準則的主題內容，作為資訊揭露的邊界與基礎。此外，佳世達科技亦設定相對應的長期目標，以確保後續績效追蹤的有效性，推動企業永續發展進程。

佳世達科技下一次重大性分析預計於2025年執行，於此期間內，佳世達科技仍持續透過多元的溝通管道蒐集及回應利害關係人的回饋與建議，同時透過ESG委員會持續落實345目標。2025年佳世達科技重大議題相較前一報告期(2024年)之分析結果未有變化。

確認 與揭露



步驟與流程

結果

步驟6: 確認重大性議題

佳世達綜合內外部利害關係人關注程度調查、營運衝擊分析結果及永續發展衝擊鑑別，並對應高階主管薪酬連結之重大議題，進一步確認公司永續發展的長期目標。在此基礎上，透過內部永續辦公室與外部專家審慎評估，最終確立11個重大議題，分別包括「營運財務績效」、「研發創新」、「客戶關係管理」、「永續供應鏈管理」、「氣候策略」、「廢棄物管理」、「能源管理」、「綠色產品」、「人才政策」、「員工訓練與發展」、「職業安全與健康」。

註：排序原則係先確認各議題於五大篩選原則下是否皆獲標示，再依其整體標示數量進行比較與排序，以判定議題之相對重要性。

2025 佳世達重大議題	排序	篩選原則一 利害關係人關注度	篩選原則二 永續發展衝擊	篩選原則三 營運衝擊問卷	篩選原則四 長期目標	篩選原則五 高階主管薪酬
綠色產品	1	★★	★★	★★	★★	★★
營運財務績效	2	★★★	★	★★★	★	★
人才聘用與留任	3	★★	★	★	★★	★★
研發創新	4	★★	★★	★★	★	★★
永續供應鏈管理	5	★★	★★★	★★	★	★
能源管理	6	★	★★	★	★★	★★
客戶關係管理	7	★★	★	★★	★★	★
員工訓練與發展	8	★	★	★	★★	★
氣候策略	9	★	★★	★	★★	★★
職業安全與健康	10	★★	★	★★	★★	★
廢棄物管理	11	★	★★	★	★	★

11個
重大議題

步驟7: 對應國際揭露準則

鑑別出的11個重大永續議題，對應「GRI準則」中18個GRI主題與1個佳世達自訂主題，並且據此繪製佳世達科技價值鏈(供應鏈管理、營運、產品、社會)之資訊揭露邊界，作為報導基礎。

18個
GRI主題
及
1個
佳世達
自訂議題

步驟8: 研擬長期永續目標並揭露

為使佳世達企業永續各項執行方案能回應利害關係人之期待，同時作為內部檢視績效連標程度，我們根據重大議題，擬定10個長期永續目標。

10個
長期
永續目標

佳世達科技雙重重大性

面向	重大議題	營運衝擊(衝擊重大性)				永續衝擊(雙重重大性)									
		營收增加	客戶滿意	營運風險	員工向心	協助產業 技術發展 (正向)	採購創造 上游產值 (正向)	產品 環境效益 (正向)	使用 再生能源 (正向)	多元 共融政策 (正向)	投入資源 促進 社會參與 (正向)	耗用 能資源 (負向)	溫室氣體 排放 (負向)	使用 不可再生 物料 (負向)	在水資源 貧脊區 取水 (負向)
 經濟面	營運財務績效	●	●	●	●	●	●								
	客戶關係管理	●	●												
	研發創新	●	●			●	●	●	●					●	
	永續供應鏈管理	●	●				●	●	●			●	●	●	●
 環境面	氣候策略						●	●	●		●	●	●	●	●
	綠色產品	●	●			●	●	●	●				●	●	
	廢棄物管理							●	●			●	●	●	
	能源管理						●		●			●	●	●	●
 社會面	人才招聘與留任				●	●				●					
	員工訓練與發展				●	●				●					
	職業安全與健康管理			●	●										

● 代表 ESG 對組織營運衝擊或永續發展衝擊產生實質性的影響

重大議題與價值鏈關係

●造成；○促成；◎直接相關

面向	重大議題	「GRI準則」主題	價值鏈			
			供應鏈	營運	產品	社會
經濟面	營運財務績效	經濟績效(201)、市場地位(202)、間接經濟衝擊(203)、反貪腐(205)、反競爭(206)		●		
	客戶關係管理	顧客健康與安全(416)、行銷與標示(417)、客戶隱私(418)		●	◎	
	永續供應鏈管理	採購實務(204)、反貪腐(205)、材料(301)、供應商環境評估(308)、供應商社會評估(414)	◎	●		
環境面	氣候策略	經濟績效(201)、排放(305)		●		
	綠色產品研發創新	物料(301)、能源(302)、行銷與標示(417)		●	◎	
	廢棄物管理	廢棄物(306)	◎	●	◎	○
	能源管理	能源(302)		●	◎	○
社會面	人才政策	經濟績效(201)、市場地位(202)、勞雇關係(401)		●		○
	員工訓練與發展	訓練與教育(404)		●		
	職業安全與健康	職業安全衛生(403)		●		



重大議題與風險管理

重大議題	風險/機會說明	屬性	風險嚴重度 ¹	風險發生率 ²	減緩措施
營運財務績效	建國際關稅政策不確定性極高，為符合終端客戶需求，產生相關的置換費用或課徵關稅，造成產品成本上升。	風險	高	極高	1. 供應鏈多元化與分散策略：地理分散佈局與供應商多元化，降低對單一國家的依賴 2. 風險評估與監控機制：專責單位監控各國貿易政策、制裁名單與關稅變動 3. 風險轉移規劃外匯避險策略以因應突發的市場動盪
	全球經濟狀況、政治不穩定、自然災害、貿易戰爭、通脹率變動、利率與匯率波動等都是可能影響金融市場的因素。	風險	中	極高	1. 制定政策規範，明定公司避險策略(可操作的衍生性商品)，以及執行單位與覆核單位管理 2. 單位定期檢視成效，隨時監控外部市場變動 3. 定期稽核，確保機制運行
	缺乏業務中斷回復計畫，造成財物損失。	風險	中	低	1. 辨識各種可能發生中斷之情境，並進行各衝擊影響評估 2. 建立企業營運持續管理機制，制定營運持續計畫及規範 3. 定期更新，演練及修正計畫 4. 風險轉移與保險規劃
	產能計劃有誤，越南廠移轉速度不及，導致無法滿足生產計畫。	風險	低	高	1. 建立定期生產會議機制，確保需求變化在公司內部獲得充分溝通 2. 定期覆核產能並適時調整 (with BU/製造) 3. 依據訂單預測(forecast)要求供應商增加/減少產能或開發/縮減供應商
研發創新	公司對新技術投資失敗，因技術選擇失誤導致被迫停運，資產造成減損。	風險	低	中	1. 建立相關機制來辨識內部作業無效率或發生瓶頸之情形，以適時引進新技術來改善 2. 制定公司技術策略並執行 3. 定期檢視及評估公司為技術轉型或提升所需之新技術之可行性 4. 定期評估新技術所能發揮之綜效以確保新技術導入的成效
	偏好改變與投資人注重低碳相關綠色投資趨勢，對於低碳產品與服務需求增加。	風險	中	中	1. 持續邁向2040年供應商共同減碳30%目標 2. 綠色產品組合擴張，推出專屬的低碳系列產品。如推動「塑膠薄型化」與「回收鋼」技術 3. 透過供應商大會鼓勵驅動供應鏈賦能價值，轉化供應商減碳績效為公司產品之綠色競爭力
	佳世達科技依客戶需求調查低碳材料比例，以滿足市場綠色設計需求，因低碳產品的需求增加，下游客戶可能會更傾向於選擇環保產品，將迫使公司調整其產品組合。	機會	中	中	1. 新機種持續推動塑膠薄型化設計，於產品設計初級依循綠色設計思維，做到精簡化設計，並於在設源頭就降低對環境的衝擊。 2. 提升產品之循環材料含量(如回收鋼之使用比例)，並優化相關生產製程(如沖壓、熱處理)，解決再生材料性質不穩定之風險。
客戶關係管理	因應新節能法規與新環保規章的要求，EOL 3年後機種，衍生必要申請法規延展費用約。	風險	低	高	1. 建立專責客戶服務機制，與標準化服務規範，流程成效定期檢視與修正，動態調整內部管理流程 2. 實施客訴分析及跨部門回饋，加強客戶關係之維護，並確保產品創新能精準滿足市場綠色設計需求
	強大的計算能力使AI在處理大量數據和複雜任務時更加高效，分析客戶行為與偏好，預測市場供需訊號，顯著提升企業運營效率並降低成本。	機會	中	中	1. 驅動客戶與市場動態機制，定期跟客戶做QBR/QTR，預測客戶行為與市場供需變動 2. 深化供應鏈端之技術協同，定期與Key supplier 做市場與產品規格的討論 3. 定期與市場研調單位做市場變化的討論 4. 針對客戶之綠色設計需求，提早跟客戶做POC and incubation program

重大議題與風險管理

重大議題	風險/機會說明	屬性	風險嚴重度 ¹	風險發生率 ²	減緩措施
永續供應鏈管理	國際政治動盪，不同政權增加關稅&戰爭影響，導致原物料成本上升。	風險	中	中	1. 建立採購成本管理機制，制定採購策略 2. 定期監督市場供需狀況及價格走勢，依市場狀況調整備料策略參數(safety stock/material pull-in...) 3. 簽訂採購合約 4. 定期覆核各類廠商及consolidation
	台海局勢、俄烏戰爭、亞太與北美緊張,衝突升溫導致供應鏈中斷、貿易風險升高, 原料／零件短缺、物流延誤、營運受阻。	風險	中	極低	1. 供應鏈多元化與在地化：建立多區域供應鏈，降低對單一國家的依賴規劃「友岸外包」(Friend-shoring)與「在地製造」 2. 關注國際政策趨勢：設立專責單位監控各國貿易政策、制裁名單與關稅變動，定期與當地政府／商會互動，掌握法規變動前兆 3. 評估營運地區風險與成本：對高風險地區的據點進行「營運中斷模擬分析」(BCP)，動態調整投資與生產策略，避免資產集中於政治敏感區
	供應商為了達成減碳目標、符合ESG標準改變製造模式，造成成本上漲。	風險	低	中	1. 主動配合政府計畫，帶領供應商共同爭取資源，協助導入碳盤查系統與低碳設備，降低供應商固定投資成本 2. 協助供應商關鍵製成導入CIP持續改善計畫，提升生產效率與良率
	AI 工具使採購人員節省數據處理的時間及時採取行動，優化庫存管理和採購策略，強化供應鏈的韌性。	機會	中	極高	1. 參與有指標性的競賽, 保持公司在氣候變遷議題上的聲譽 2. 實施核心氣候人才留任的獎金計劃 3. 出售閒置專利組合籌
	上游供應商參與台灣政府以大帶小減碳計畫，獲得更多的政府獎勵性政策支持。	機會	中	中	透過政府以大帶小，協助10家供應商碳盤查輔導、數據管理平台導入與應用、實質減碳研究，並透過外部顧問針對減碳診斷與減碳績效加以認證減碳實績，獲得政府政策性支持。
	公司參與工業局智慧供應鏈製造專案，整合供應鏈交期資訊，至公司MRP系統，快速回覆客戶交期。	機會	中	中	透過專案輔導導入數據平台，將供應商的生產排程與公司 MRP 系統自動串聯，消除人為詢問的時差。利用交期歷史數據，在異常發生前即自動觸發通知，減少因交期不確定導致的違約風險或庫存囤積成本。
氣候策略	因極端高溫，導致產出不足，造成財務損失。	風險	中	中	1. 提升廠房設備與設施韌性，確保設備高溫環境下仍能正常運作，如結合儲能系統在高溫導致跳電風險增加時，自動切換能源來源。 2. 人員應對培訓，如辨識早期熱傷害徵兆，並透過互助制度，培訓現場人員在醫護到達前的急救標準程序。 3. 定期極端天氣應變演練，確保人員熟悉緊急應變時期分工與運作
	企業進行技術創新，開發低碳技術，如再生能源系統導入、碳捕集、利用與封存技術(CCUS)，以及替換為高效能節能設備等，並制定產業減碳目標，有助於減少產業的溫室氣體排放。	機會	中	中	1. 持續提高產品回收比例,提升客戶夥伴的信任 2. 公司加入永續相關競賽 3. SCM推動供應商減碳並訂定相關目標 4. SCM持續找尋有競爭力的低碳供應商

重大議題與風險管理

重大議題	風險/機會說明	屬性	風險嚴重度 ¹	風險發生率 ²	減緩措施
廢棄物管理	廢棄物未妥善處置，導致公司形象受損	風險	低	極低	1. 主動追蹤廢棄物流向，確保廢棄物由廠區至終端處理地點，消除非法棄置之潛在法律風險。 2. 設置專責環境管理人員，並推行「雙軌證照儲備計畫」，確保管理人員異動時之技術銜接不中斷，維持高水準之管控能力。
能源管理	突然其來的能源成本改變，導致收入組合和來源變化，導致生產成本提高	風險	低	低	1. 透過ISO 50001管理系統，監控並識別機台能效，針對能效異常的設備執行預防性保養。 2. 整合供應鏈「以大帶小」節能推動：結合政府計畫，與上下游夥伴共同執行製程節能專案。 3. 能源指標列入ESG委員會監督重大議題，每季審查以追蹤減碳進展。
綠色產品	RoHS 測試報告解析之 AI 工具原型已完成，進入模型測試與條件調整階段，預期可支援 GPMSA 填報邏輯檢查與錯誤預警，有助提升審核效率與降低退件率。	風險	中	低	建立系統多樣化訓練集，提升錯誤預警降低退件率。透過AI判斷協助填寫同仁確保GPMSA 的填報規則，得以達到理解合規要求，有效降低因人工誤判導致的退件與補件成本。
人才招聘與留任	員工認為DEI措施過於形式化，或感受到在晉升、薪酬等方面的不公平待遇，可能會導致高素質人才流失，並且影響員工的整體滿意度和忠誠度	機會	低	高	1. DEI訓練：提供全員範圍的DEI教育與意識提升，幫助員工理解DEI的價值及其在組織中的重要性。 2. 建立明確的政策：確保DEI政策明確且具包括反歧視、反騷擾、平等招聘、平等薪酬等具體措施。 3. 建立回饋機制：提供匿名回報渠道，讓員工能夠反映工作場所中存在的歧視、偏見或不公正現象，並能及時處理。 4. 持續改善與調整：定期評估現有政策的效果，根據員工反饋、外部變化以及最佳實踐進行調整與改進。
	缺少必要技術員工，導致產能不足	風險	中	高	1. 辨識關鍵技術員工，成立人才資料庫 2. 建立人員培訓機制，展開教育訓練計畫，培訓技術員工 3. 建立人員留任機制，展開留才計畫，降低離職率。如職場升遷及薪資政策，加強員工互動 4. 與就業市場維持良好關係
員工訓練與發展	強化員工技能培訓；提高單位人力技能與生產力，導入AI、RPA；優化工作流程與人工效率，減少人工依賴	風險	低	中	1. 針對低風險、高重複性之行政與營運流程，導入 RPA 與 AI 協作工具，強化流程的受控程度與精準度 2. 利用CIP 改善案例與標準作業程序(SOP)，建立動態知識庫。 3. 持續導入AI課程運用，提升員工數位素養，將傳統技能轉型為「AI 指令(Prompting)」與「自動化管理」能力
職業安全健康與管理	因極端高溫，導致產出不足，造成財務損失。	風險	中	極低	1. 建立員工健康與安全管理機制 2. 成立專責單位負責員工健康與安全並定期宣導 3. 針對發生之意外事故，確實檢討原因，擬定對策確實改善 4. 定期舉辦員工教育訓練，強化員工健康與安全意識
	因火災導致工廠實體損失	風險	中	低	1. 對人員進行相關培訓 2. 緊急物資儲備 3. 災害或災難事件演練

備註：

1 風險嚴重度考量「發生頻率」、「衝擊程度」與「控制程度」，分數落在1-5分屬於「極低」；分數落在6-10屬於「低」；分數落在11-14屬於「中」；分數落在15-20分屬於「高」

2 極高：1年發生1次以上；高：3年發生1次；中：10年發生1次；低：30年發生1次；極低：30年以上發生1次

重大議題管理作法

重大主題			
營運財務績效		負責單位：財務	
衝擊	正面	提高投資人財務報酬及增加國家稅收、創造上游產值	
	負面		
政策		優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發及布局網通事業	
承諾		創造價值	
專案 / 行動		厚植ESG基礎、擴大高毛利事業、發揮大艦隊影響力	
績效指標		高附加價值事業獲利	
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
股東、投資機構、員工	法說會、股東會、 業務說明會	不定期，至少每季一次	

重大主題			
客戶關係管理		負責單位：客服	
衝擊	正面	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	1. 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。 2. 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	
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
關係企業、股東、客戶	客戶滿意度問卷調查 股東會 客戶 SER 評比	每半年 每季 每季	

重大主題			
永續供應鏈管理		負責單位：SCM	
衝擊	正面	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	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		1. 要求供應商遵守所在地國家法規。 2. 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		建立供應商動態管理機制、永續供應商管理規範、供應商定期教育訓練	
績效指標		供應商減碳	
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
供應商	供應商大會 供應商稽核	每年一次 每年一次	   

重大主題			
氣候策略		負責單位：風險	
衝擊	正面		
	負面	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		持續導入 TCFD 深化氣候風險管理、訂定溫室氣體絕對減量目標	
績效指標		溫室氣體 Scope 1+2+3絕對減量	
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
供應商、媒體、子公司、政府、股東、客戶、員工	1. 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 2. 風險管理委員會，內部教育訓練	1. 每年數次 2. 每年4次	 

重大主題			
研發創新		負責單位：PG	
衝擊	正面	研發可靠產品與服務，並為客戶創造產品價值，促進產業技術升級	
	負面	在新技術或創新機制導入過程面臨技術失敗或市場接受低風險，造成資金損失	
政策		用節能、減量、減碳策略，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		導入綠色設計IEC62430及整合性設計ISO 14006管理系統	
績效指標		優質專利目標	
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
供應商、關係企業、子公司、股東、客戶、員工	供應商問卷 股東會 客戶問卷 ESG委員會 永續報告書	定時 每季 定時 每季1次 每年	 

重大主題			
綠色產品		負責單位：PG/永續	
衝擊	正面	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	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		用節能、減量、減碳策略，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		1.計算產品碳足跡 2.提昇產品的能源效率與減少資源的耗用	
績效指標		優質專利目標	
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
供應商、媒體、關係企業、子公司、政府、股東、客戶、員工	客戶問卷	定時	 

重大主題			
廢棄物管理		負責單位：環安	
衝擊	正面		
	負面	未有效管理污染物 (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	
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
關係企業、供應商、媒體、子公司、政府、股東、客戶	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	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	 

重大主題			
能源管理		負責單位：環安	
衝擊	正面		
	負面	1. 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。 2. 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		1. 再生能源使用量 2. 絕對減量	
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
供應商、子公司、政府、股東、客戶	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	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	

重大主題			
人才政策		負責單位：HR	
衝擊	正面	提供工作機會，人才發揮所長，提升當地就業率	
	負面	人才流失可能導致企業文化不穩定，影響團隊合作及溝通，進而降低整體工作氛圍和員工敬業度	
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		員工敬業度調查	
績效指標		平均敬業度	
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
員工	員工系統問卷調查	每年1次	

重大主題			
員工訓練與發展		負責單位：HR	
衝擊	正面	1. 公司營運 / 直接衝擊 2. 協同仁職能發展，提升組織人才競爭力	
	負面		
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	
績效指標		教育訓練-持續改善計畫對營收之效益	
議合對象		議合管道	連結 SDGs
關係企業、子公司、員工		1. 教育訓練(含演習) 2. 新人培訓	不定期  

重大主題

職業安全與健康

| 負責單位：HR / 職安衛

衝擊	正面	公司營運/好工作環境，使人才工作，身心受到保障		
	負面	公司營運/進行投資，發生意外使公司名聲及營業受損		
政策		為保護員工，提供給員工健康安全管理的機制管理與規範		
承諾		安全衛生健康持續管理並建立有效的減緩措施		
專案 / 行動		ISO 45001 有效運作、風險評估、變更管理、安全文化、安全提案、主管聯合檢查		
績效指標		0 職業病、FR/SR 優於公部門公布標準		
議合對象		議合管道	議合頻率	連結 SDGs
關係企業、子公司、 政府、員工		內部說明會	每年4次	3 良好健康 與福祉  8 體面工作 與經濟增長  10 減少不平等 



我們的行為

重大議題	價值鏈	我們的行動 / 行為	描述	績效指標	2025量化數值
營運財務績效	營運	擴大高毛利事業、發揮大艦隊影響力	優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發及布局網通事業。	高附加價值事業獲利	全年平均毛利率16.8%
客戶關係管理	營運、產品	根據客戶滿意度程序： 1. 定期舉辦業務審查會議，針對評量結果展開改善計畫 2. 建立溝通管道，每年發送兩次客戶滿意度調查問卷	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。	客戶滿意度分數	平均94分
永續供應鏈管理	供應鏈、營運	根據永續供應鏈政策： 1 供應商永續發展行為準則 2. 針對第一階以及非第一階供應商發送「供應商永續風險評估問卷」(SAQ)	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 4. 提升永續供應鏈價值	供應商社會責任RBA書面及現場稽核完成率	RBA書面及現場稽核完成率90%
氣候策略	營運	根據氣候轉型風險情境模擬，參數使用淨零排放SBTi 1.5°C，評估營運與財務衝擊，並實施管理做法	1. 2024年通過 SBTi 目標審核年減4.2% 2. 2040再生能源使用比例達100%	1. 年減碳量 2. 再生能源使用比例	再生能源使用比例已達50.5%
研發創新	營運、產品	用節能、減量、減碳策略，設計及開發產品與服務	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	優質專利目標	優質專利取得56件
綠色產品	營運、產品	用節能、減量、減碳策略，設計及開發產品與服務	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	以基準年(2020)為例產品節能、減碳、減量	詳細目標請參考3.7.2綠色產品
廢棄物管理	供應鏈、營運、產品、社會	導入 UL2799 體系管理廢棄物	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	廢棄物回收比率	廢棄物回收比率達92.9%
能源管理	營運、產品、社會	1. 能源效率提升與提升再生能源使用量 2. 強化 ESG 永續文化	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	每佰萬美金產值用電(度)	51,089度

重大議題	價值鏈	我們的行動 / 行為	描述	績效指標	2025量化數值
人才政策	營運、社會	發展多元、公平及共融的職場環境	打造安心就業環境(Environment)、提升員工敬業度(Satisfaction)與樹立成功典範(Guidance)，將經驗引導擴散為佳世達人才永續發展三大主軸。	1. 敬業度調查參與率 2. 平均敬業度	1. 至少80%以上 2. 達4.71
員工訓練與發展	營運	完善教育訓練體系，提升數位課程比例，精進組織整體競爭優勢。	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	1. IDL 人員每年平均受訓時數 2. 政策性必修課程完訓率	1. 目標 26小時/年，IDL 實際人均達41.1小時 2. 達100%
職業安全健康與管理	營運	職業安全衛生制度超越法規要求、良好企業安全衛生文化	職安衛管理系統持續優化 人員思維精進訓練	工傷發生的機會及嚴重度	職業病：0 火災：0 FR = 0.075 SR = 2.26



佳世達永續性衝擊評估－貨幣化

為利害關係人創造長期價值是佳世達實踐企業永續的宗旨。佳世達自2023年起導入「影響力評價 (Impact Measurement and Valuation, IMV)」方法學，透過財務損益(Profit & Loss)觀點，結合永續的經濟、環境與社會的三重盈餘(Triple Bottom Line, TBL)管理思維，衡量因價值鏈活動而直接或間接為人類福祉及社會經濟帶來的正向(效益)及負向(成本)影響。

2025年，佳世達科技根據氣候策略、能源管理、研發創新及綠色產品之永續議題創造17.14億元促進社會經濟力成長，由於生產營運衍生碳社會成本2.67億元，佳世達仍持續對環境外部成本進行評估，透過各項節能措施推動、佈局再生能源及水資源再利用以最大化環境效益。

在社會面向上，完善的培訓計畫帶動同仁技能及就業力成長，為同仁創造未來職涯收益(請參考章節：人才吸引與人才發展)；因員工職災事件及工作負荷衍生的健康風險亦帶來社會成本，但透過多元衛教活動與長期追蹤為同仁健康把關則創造正向效益(請參考章節：職業安全健康與管理)；同時，投入各項在地關懷計畫與員工自發性活動則創造多元社會價值(請參考章節：社會關懷與影響力)。

未來，我們除了持續精進及深化永續影響力管理架構，辨識降低環境衝擊與提升社會福祉的機會，更將著力於供應鏈轉型及節能產品開發，帶動佳世達對永續的影響力，為社會創造更顯著的正向價值。完整永續影響力評價報告，請參閱佳世達永續網站。



備註：

- IRIS (Impact Reporting & Investment Standards) 為全球影響力投資聯盟 (Global Impact Investing Network, GIIN) 開發用於衡量企業社會、環境和經濟績效的標準化指標架構，以提升影響力投資的可比較性。
- 衝擊對象「環境」指地球上可再生和不可再生的自然資源之存量 (例如：植物、動物、空氣、水、土壤、礦物) 聯合對人類產生之利益或服務的流量 (自然資本議定書，2016)。
- 外部性 (externality) 指佳世達營運活動與各類資本間的依存互動對人類生活福祉帶來正向或負向影響，公司雖不因此從中直接獲得利益或承擔成本，但將對長期營運產生不同程度的機會與風險。
- 碳社會成本意指因氣候變遷造成全球物理及經濟系統受到長期損害所付出的社會成本，包括實體災害導致的財產經濟損失、人身健康損害，或避免升溫進行能源轉型所付出的經濟代價等；價值化係數參考來源為美國環保署 (US EPA, 2023)，並考量通膨及匯率因素，轉換為2023年新台幣價值。

2

公司治理

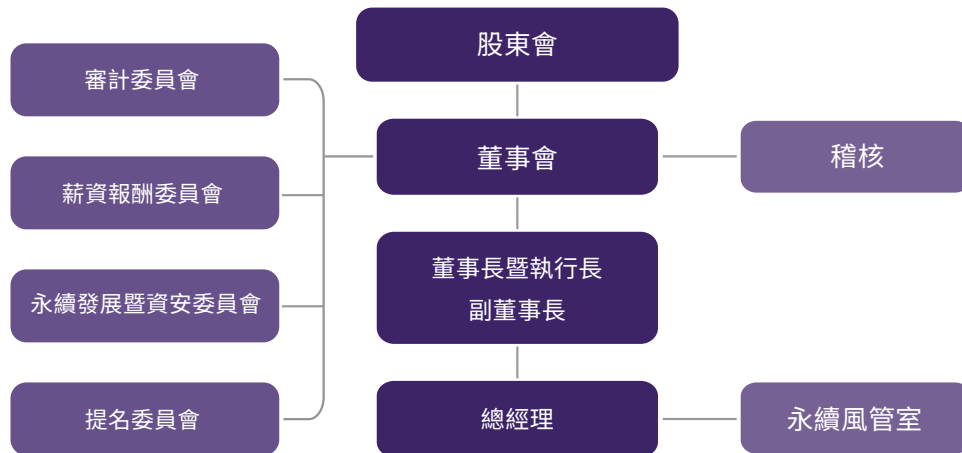
- 治理組織與運作
- 行為準則
- 合法守規
- 經營績效
- 風險管理
- 資訊及隱私安全
- 供應鏈永續管理
- 客戶滿意度



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。此外，任何公司章程之修正，亦須經股東會通過方可生效。本公司於董事會下設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展暨資安委員會，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



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



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。本屆董事成員共計八名(含獨立董事五名)，平均任期5.63年(註1)；其中2位董事年齡在51-60歲、5位在61-70歲、1位在71-80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條第3項規定，由董事長陳其宏先生擔任，本公司董事長與執行長為同一人，可對外代表公司並有效統籌管理經營團隊，以有效執行投資併購的模式，帶領佳世達價值轉型，優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發，並積極布局網路通訊事業，發揮轉型綜效。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，為強化董事對公司營運之參與程度，本公司訂定各董事平均親自出席董事會需達85%以上之標準，2025年度本公司共召開7次董事會，平均出席率98%。

備註：

- (1) 友達光電(股)有限公司法人董事代表彭双浪於2025年1月辭任董事。
- (2) 計算方式係以各單一董事任期進位至整數，再推算平均任期。

本公司投資人關係之董事會成員網站：
<https://www.qisda.com/tw/investor/governance/director>



功能性委員會

職權說明	2025年運作情形
審計委員會 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。	2025年度本公司共召開6次審計委員會，平均出席率97%。審計委員會相關年度工作重點及運作情形揭露於本公司2025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」。
薪資報酬委員會 於2011年設置，由全體獨立董事組成，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。	2025年度本公司共召開3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2025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」。
永續發展暨資安委員會 於2023年設置，由董事長暨執行長、法人董事代表人暨總經理以及全體獨立董事組成，並由董事會訂定「永續發展實務守則」。本委員會為本公司永續發展相關工作之決策及督導單位，包含環境(E)、社會(S)與公司治理(G)等三大面向領域，使董事會得履行保障公司、員工、股東及各利害關係人權益之職責。每年至少召開一次，並將視需要隨時召開之。依據相關法規及本公司治理實務守則辦理資訊公開，在編製企業永續發展報告書採用國際上廣泛認可的準則或指引，以揭露推動永續發展情形，落實公司治理	2025年度本公司共召開4次永續發展暨資安委員會，平均出席率100%。本公司永續發展相關年度工作目的及運作情形揭露於本公司2025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-永續發展暨資安委員會運作情形」。
提名委員會 - 於2025年設置，由董事長及全體獨立董事組成，並由董事會訂定「提名委員會組織規程」，藉以強化健全本公司董事會功能及強化管理機制，協助董事會制定董事成員及高階經理人之資格，候選人提名及審核，董事及高階經理人繼任計劃等事務。每年至少召開2次會議，並得視需要隨時召開會議，向董事會提出建議，以供其決策之參考。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特性、經營風險及董事會與高階經理人所擔負之責任，訂定董事會成員及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗、性別等多元化背景暨獨立性標準，並據以覓尋、審核及提名適任之董事及高階經理人候選人，以強化董事會多元性與決策品質。同時，提名委員會訂定並定期檢討董事進修計畫，以及董事與高階經理人之繼任計畫，確保關鍵職位之穩定銜接與人才永續，提升公司長期治理效能與永續價值。相關提名及規劃作業均秉持獨立、客觀與專業原則辦理，並提報董事會決議，以回應利害關係人對公司治理之期待。	2025年度本公司共召開1次提名委員會，出席率100%。本公司提名委員會相關年度工作重點及運作情形揭露於本公司2025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-提名委員會運作情形」。

備註：原企業永續發展委員會，於2026年3月更名為永續發展暨資安委員會



佳世達科技投資人關係之網站：
<https://www.qisda.com/tw/investor/governance/committee>

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「公司治理實務守則」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。

本公司依法未有獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事逾三家之情形，並更進一步於「公司治理實務守則」第24條規定獨立董事不宜同時擔任超過五家上市上櫃公司之董事(含獨立董事)或監察人。

本屆董事會成員具本公司員工身分之董事共2名，占比為25%、獨立董事5席，占比為62.5%；

本公司多元化政策之具體管理目標：女性董事席次2席、獨立董事席次已達二分之一、兼任經理人之董事席次低於三分之一。

董事會成員多元化情形+風險管理背景

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 1 產業經驗
						51-60歲	61-70歲	71-80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
董事		●	友達光電股份有限公司 代表人：陳建斌	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		●	顏漏有	男	台灣		●		●				●	●		40金融
獨立董事		●	徐爵民	男	台灣			●		●		●			●	45 資訊科技
獨立董事		●	陳良基	男	台灣		●			●		●			●	45 資訊科技
獨立董事		●	林秋蓮	女	台灣		●							●		40 金融
獨立董事		●	黃淑君	女	台灣	●			●		●	●	●		●	45 資訊科技

備註：

- 2025年董事未任職於本公司高階主管。
 - 2025年董事及其家族成員未接受公司或任一子公司超過美金6萬元，但受美國SEC 4200條款允許者得不在此限。
 - 2025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。
 - 2025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。
- 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。

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；2025年董事會成員平均進修時數達9小時，內容涵蓋資安治理、永續發展與永續風險管理等面向。詳細進修列表請詳下：

姓名與職稱	就任日期	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長暨執行長 陳其宏	112/05/29	114/11/13	社團法人中華獨立董事協會	財務報表大改版！IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	3.0	9.0
		114/09/03	社團法人中華公司治理協會	第21屆(2025)公司治理國際高峰論壇-全球環境巨變下，董事會在企業策略塑造中的角色	3.0	
		114/06/19	財團法人台灣永續能源研究基金會	全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享	3.0	
法人董事代表人 陳建斌	112/05/29	114/11/13	社團法人中華獨立董事協會	財務報表大改版！IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	3.0	6.0
		114/06/19	財團法人台灣永續能源研究基金會	全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享	3.0	
法人董事代表人 黃漢州	112/05/29	114/10/03	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3.0	6.0
		114/06/19	財團法人台灣永續能源研究基金會	全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享	3.0	
獨立董事 顏漏有	112/05/29	114/11/13	社團法人中華獨立董事協會	財務報表大改版！IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	3.0	6.0
		114/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3.0	

姓名與職稱	就任日期	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
獨立董事 徐爵民	112/05/29	114/08/22	社團法人中華民國工商協進會	2025台新新光淨零高峰論壇	3.0	9.0
		114/06/04	社團法人中華公司治理協會	駕馭變局: 變革全球布局中的策略藍圖	3.0	
		114/03/20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂	3.0	
獨立董事 陳良基	112/05/29	114/11/17	財團法人中華經濟研究院	全球暨台灣經濟展望與川普新政	3.0	6.0
		114/03/14	社團法人中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3.0	
獨立董事 林秋蓮	112/05/29	114/11/13	社團法人中華獨立董事協會	財務報表大改版！IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	3.0	9.0
		114/07/11	社團法人中華公司治理協會	輝達的三兆奇蹟:人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3.0	
		114/02/21	社團法人中華公司治理協會	審計委員如何落實財報審查	3.0	
獨立董事 黃淑君	112/05/29	114/12/10	臺北律師公會	2025公司治理論壇: 變局下之公司治理	3.0	21.0
		114/11/13	社團法人中華獨立董事協會	財務報表大改版！IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	3.0	
		114/08/22	社團法人中華民國工商協進會	2025台新新光淨零高峰論壇	3.0	
		114/08/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業併購實務及案例解析	3.0	
		114/06/19	財團法人台灣永續能源研究基金會	全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享	3.0	
		114/04/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普2.0顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道	3.0	
		114/04/11	社團法人台灣董事學會	公司治理升級：打造人才競爭力新局	3.0	

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2025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98%以上，顯示本董事會整體運作效率良好，評估結果已於2026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，本公司於2024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，其與本公司無其他業務往來，故符合獨立性。社團法人中華公司治理協會就董事會之組成與分工、指導與監督、授權與風管、溝通與協作、自律與精進五大構面進行評核，評估方式包含線上自評、書面審閱相關文件，並於2024年9月12日進行實地訪評，對象包含董事長、總經理、二位獨立董事、公司治理主管、稽核主管及永續風控長。董事會績效評估報告已於2024年9月26日出具，本公司並於2024年11月5日向董事會報告評估結果。評估報告結論表示，本公司重視董事會組成之專業性、獨立性與多元性，董事會轄下設有審計委員會、薪酬委員會、永續發展暨資安委員會三個功能性委員會；且公司設有集團稽核管理平台，藉此機制瞭解整個集團稽核業務與相互學習，以集團的角度(含子公司稽核情形)，協助審計委員會以宏觀角度善盡督導之責；另外公司於每年年底即已完成次一年度董事會、功能性委員會之會議日程的規劃，藉由會前充分溝通，協助董事履行職責，為公司治理良好運作奠定重要基石；本公司並依據中華公司治理協會之建議等，即早為提名委員會之成立佈局規劃，研擬妥善配套，並預期作其他建議之改善，作為本公司增進董事會運作績效之參考。本公司規劃於2027年再次進行董事會績效外部評估，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」。

2025年度第十二屆公司治理評鑑「上市組」排名前5%；「市值 100 億元以上之電子類」排名前10%；2026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。

董事暨經理人薪酬制度

高階經理人薪酬結構與長短期激勵計劃

佳世達「高階經理人薪酬政策與原則」明訂高階經理人薪酬指標、薪資結構及薪酬給付之標準。依前述政策及參酌外部同業市場薪酬水準，每年定期於薪資報酬委員會及董事會審議高階經理人薪酬給付水準。

1. 固定薪資：依其專業資歷，參照市場薪酬水準訂定，含本薪及各項津貼。
2. 短期激勵：績效獎金與員工酬勞以現金方式給予。依據公司績效衡量指標(財務指標及非財務指標)，並採計個人職等與績效，綜合參考評量。
3. 長期激勵
 - (1) 依高階經理人擔任職位，自固定薪資中提存一定金額，公司另給予相對提撥比例之獎勵金，申購公司股票後入信託專戶，可與公司股價連結。存於公司信託專戶之股票，遞延給付於離職、退休時可將專戶中的股票領回。
 - (2) 高階經理人之長期激勵設有遞延及索回機制。佳世達董事長(CEO)暨所有高階經理人之長期激勵係以公司績效做為衡量指標，以發放虛擬股票作為長期獎勵，撥入持股信託，連結未來股價，使薪酬與公司長期經營績效高度相關。長期獎勵根據設定發放指標(最長5年)，最長設定遞延五年發放，依各年既得比例遞延發放每年既得股數。其中，永續績效指標長期獎勵預計約佔該計畫之高階經理人年度整體薪酬10%。
4. 衡量指標
 - (1) 財務指標與非財務指標

	財務指標	非財務指標
說明	資產報酬率(ROA)、股東權益報酬率(ROE)、營業收入、營業利潤、應收帳款、現金循環週期等	市場/客戶發展、新事業發展、人才培育、風險管理、品質管理等營運績效

(2) 永續績效指標

永續績效連結KPI項目	說明	對應永續重大議題	占比	備註
溫室氣體排放之減量比例	以範疇一與範疇二之絕對排放量對比基準年之減量比例，2025年須達溫室氣體排放量降30%，2030年溫室氣體排放量降60%，基準年2021年	氣候策略、能源管理	25%	氣候變遷指標連結薪酬之高階經理人包含董事長(CEO)、永續長(CSO)及各事業單位最高階主管。
永續產品營收佔比	年度永續產品之營收貢獻佔比	綠色產品研發創新	25%	
員工敬業度調查之分數	年度執行員工敬業度調查並持續優化其成果	人才政策	20%	平均員工敬業度4.7分
提升公司治理評鑑與國際永續評比之分數	針對公司治理面向，透過國際永續評比分數以確保公司之營運管理與國際趨勢以及利害關係人之期待接軌	營運財務績效	15%	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
客戶滿意度	每年進行客戶滿意度調查之成果	客戶關係管理	15%	

備註：

1. 針對高階經理人薪酬連結之永續績效KPI與部分獎勵機制於2025年5月經董事會通過後執行

5. 索回條款

高階經理人若有違反勞動契約、工作規則等重大過失或工作績效明顯低落者，公司有權撤回尚未履約之長期獎勵。

經理人持股政策

為促進高階經理人對公司營運的承諾，強化其經營管理與股東權益連結，鼓勵經理人長期持有公司股票，本公司訂有「經理人持股政策」，要求經理人之持股價值為年度本薪之一定倍數：董事長與總經理持有佳世達股票(含本人、配偶、未成年子女持股及員工持股信託合計)之持股價值以超過其年度固定薪之10倍為原則，於派任5年內達成持股目標，並於擔任經理人期間維持公司要求之持股價值。



行為準則

2020年由董事會監督並核准通過新版的誠信守則，
2025年維持員工行為準則調訓率100%

政策與承諾

佳世達集團在與他人進行商業往來時恪守最高誠信標準，對賄賂行為採取零容忍政策，杜絕所有賄賂與貪腐行為。佳世達科技認同並依循「聯合國反貪腐公約」之指導原則，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，佳世達科技於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」、「董事及經理人道德行為準則」與「反貪腐及反賄賂政策」等規範，做為所有同仁行為的依據，佳世達科技期許自身作為典範，帶領並督促子公司與佳世達集團及其客戶及廠商等商業夥伴，共同遵守本政策之精神及基本原則，攜手持續強化與改善反賄賂與反貪腐管理機制。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。2025年佳世達科技未提供政治獻金，但仍維護同仁公民權利之行使。

近四年佳世達集團無發生因反競爭行為條例相關的法律訴訟。

佳世達集團近四年反競爭案件

單位: 件數	2022	2023	2024	2025
因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	母公司 0	0	0	0
	子公司 0	0	0	0
	合計 0	0	0	0
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	母公司 0	0	0	0
	子公司 0	0	0	0
	合計 0	0	0	0

管理程序

佳世達科技於管理實務上，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，負責反貪腐風險評估、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永續發展暨資安委員會，由董事長陳其宏先生擔任公司永續發展暨資安委員會之主席，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將於2026年第一季向董事會報告，相關執行情形並揭露於2025年報公司治理專章及公司網站。

通過ISO 37001 反賄賂管理系統驗證

為了讓公司的誠信文化更加深化，形塑具前瞻性的合規架構，2025年12月開始導入ISO 37001 反賄賂管理系統，藉由其嚴格且透明的政策及程序，來防止、偵測和處理賄賂行為，並持續改善。2026年3月，本公司成功通過ISO 37001 反賄賂管理系統驗證，獲得BSI英國標準協會頒證，展現公司在誠信經營與永續發展方面的堅定承諾。

行為守則與績效獎酬連結

自2023年開始，於績效評核系統中，加入行為守則遵循的項目(如下表)，至此員工的薪酬以及績效評估，與行為守則的遵循有直接關聯性。

績效評核-行為指標評核項目

序號	行為指標	內容
1	誠信自律	了解並遵守公司的誠信標準，沒有發生任何形式的賄賂、貪污、詐欺行為和挪用公款，所經手業務，都有準確紀錄，對自己業務相關紀錄、資訊及數據正確性負責
2	法規遵守	遵守所在國家或地區的法律以及公司規定。
3	個資保護	尊重同仁、顧客的隱私權與知識產權，保護所有股東、消費者、通路商、供應商、事業夥伴及同仁的個人資料與知識產權。
4	國際規範	執行業務的過程，有充分了解並遵循國際貿易法令以及國際行業聯盟相關規範，注意業務發展造成的人權影響。
5	風險辨識	日常工作中是否就相關風險如安全、進度、品質...等方面進行辨識與預防。
6	風險評估	日常工作中是否就內外部變化的可能性與嚴重程度，而影響目標達成之評估，如延誤或損害程度。
7	風險回應	日常工作中是否就評估之重大風險做出回應，導入應變措施及損失減緩與轉移。例如海轉空、教育訓練、轉嫁廠商、加班、替代料、多家供應商、流程優化...等。
8	IT安全	確保知曉IT安全的重要性，於執行業務過程中，遵守公司IT規範，透過電腦和網路安全知識，保護公司的資訊資產之機密性、完整性和可用性。
9	資訊安全	了解並遵循公司的資訊安全政策，保護公司的資訊資產之機密性、完整性和可用性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅。
10	網路安全	了解並遵循公司的網路安全及網路資源存取安全管理，保護日常作業之資料傳輸及系統通訊的安全。

行為守則溝通與訓練

佳世達行為守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」等反貪腐與行為守則宣導相關電子報至同仁的電子信箱，提醒並強化遵循守則的意識。

每位新進同仁於報到時，均須於聘僱合約書簽署遵循公司的誠信經營守則，簽署率為100%；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)，2025年員工完訓率達100%。佳世達科技營運據點之風險評估皆已納入貪腐之風險，員工在行為守則的訓練推行及宣導下，2025年未發生任何違反誠信原則之案例。

行為守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	337	100%
	間接員工	1,257	100%
中國蘇州	直接員工	3,980	100%
	間接員工	815	100%
越南	直接員工	3,759	100%
	間接員工	180	100%
日本	直接員工	0	NA
	間接員工	12	100%
美國	直接員工	0	NA
	間接員工	11	100%
合計		10,351	100%

備註：

1. 行為守則教育訓練每年定期展開，2025年於10月份進行全員調訓，向同仁以訓練形式傳達並溝通行為守則內容，共計10,351人。2025年加入日本，於2026年4月完成訓練。
2. 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

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8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，2025年寄發約1,103家供應商，落實佳世達科技無貪腐事件的管理目標，2025年未收到供應商任何檢舉信件。

供應商誠信宣導家數

地區	家數
亞洲	1,072
歐洲	14
美洲	17
總計	1,103

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

舉報及建議溝通機制

佳世達科技訂定「[檢舉暨申訴管理辦法](#)」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，則交由人事評議會依懲戒規章議處。佳世達科技嚴格保證檢舉人身分機密，確保其安全以及免於遭受報復。

佳世達科技內外部溝通管道：

誠信信箱	Integrity@Qisda.com
投資人信箱	Investor@Qisda.com
人資信箱	2HR@Qisda.com
總經理信箱	公司內部Portal
員工反應熱線	2885 內部溝通平台

透過佳世達科技所設置之通暢溝通管道，公司於2025年由各溝通管道收集共268則員工意見反饋，包含設施與工作環境、工程巡檢、工作內容等議題，皆已一一回應並確保溝通管道暢通。

▶ 針對佳世達科技海內外申訴案件之統計

佳世達科技於2025年無任何歧視之申訴案件，亦無騷擾申訴案件。另接獲一起關於外部對公司員工之相關申訴，經外部律師查明後，證實為騷擾信件。

佳世達科技致力於打造透明且暢通的溝通管道，確保每位同仁的聲音都能被傾聽與重視。我們透過專責單位對申訴案件進行高效且公正的處理，並提供申訴同仁必要的法律協助或心理諮商支持。此外，我們積極在企業內部宣導申訴管道及相關資源，提升同仁對權益保障的認識，同時強化友善職場的教育訓練，營造尊重、包容與安心的工作環境。

行為準則申訴案件類別／成案件數	接獲申訴總數	立案數	結案數
貪腐	0	0	0
歧視	0	0	0
各形式之騷擾(含性騷擾)	0	0	0
客戶隱私	0	0	0
利益衝突	0	0	0
洗錢或內線交易	0	0	0
其他	1	1	0
成案數(經調查後確認有違反商業道德情事)	0	0	0

備註：

1. 佳世達科技揭露2025年佳世達個體於海內外營業據點之申訴案件

▶ 懲戒原則

懲戒原則與零容忍政策說明

根據《佳世達科技行為守則》規定-對於任何違反本準則之行為，採取零容忍政策，我們將確實調查舉報事件並即時處理。若有違反情事，佳世達得視情節輕重，進行口頭告誡與書面警告；情節嚴重者，亦得依各地相關法令及聘僱契約，終止僱用契約，並依相關法律處置及求償。

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，佳世達科技全球製造廠區定期接受RBA VAP 以及 SA8000 外部稽核

合法守規

佳世達在全球設有眾多據點，深知恪守台灣、營業據點當地法令及國際通則至關重要，因此佳世達制定內部相關政策及辦法，力求各個營運據點確守法規。佳世達制定之內部政策與辦法範圍甚廣，舉凡個人資料保護、保密義務、反賄賂行為、反霸凌歧視與反騷擾行為、環境保護責任、安全衛生標準、消防安全規範、智慧財產保護措施、反內線交易規定、反不公平競爭行為、以及人權保護等多個面向。為有效推行與落實內部政策及法規遵循，佳世達導入全面的管控系統，由各政策專責單位倡導遵循法令及內部政策之宗旨，並定期檢視最新法規，及時調整內部法令遵循政策及訓練內容，進而敦促佳世達各部門單位依循法令執行業務，並持續透過內部稽核措施監督盤查執行業務狀況，遏止可能發生的違規風險。

鑑此，佳世達要求全體員工均需參與遵循法規及內部政策之教育訓練課程，在全體同仁積極參與教育訓練及重視合法守規之精神下，共同努力遵循法令及內部政策。除盡力於合法守規外，佳世達更致力於提供安全健康的工作環境，並積極預防並排除職場安全衛生風險，以增進職業安全健康，保障佳世達全體員工福祉。對於公司製造生產之產品，除確保產品符合環保法規等要求外，佳世達積極採取永續措施降低衝擊環境物質之使用，展現企業對環境保護之堅持與承諾。此外，佳世達亦全面落實反托拉斯法法規遵循計畫，透過多樣化方式，包括新進人員教育訓練、定期電子報發送、線上課程訓練以及相關海報宣導等，加強員工對反托拉斯法之理解與重視。在全體員工恪守努力下，本公司在2025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，佳世達每年皆於公司內部舉辦包括教育訓練、專責部門評估所涉法規衝擊分析等因應措施，並由專案團隊導入及建置個人資料保護之管理程序及法規遵循機制，確保公司執行業務時遵守GDPR要求。同時，公司也持續追蹤關注各國有關個人資料保護之法規發展趨勢，及時調整內部政策及遵循措施。2025年佳世達並無任何重大違規行為或罰鍰事件產生^[7]，充分展現公司落實個人資料保護之決心。

[7] 重大違規事件定義：

1. 單一事件造成新台幣200萬元以上之罰款或
2. 政府、監管機構或公家機關對組織的活動或營運的限制。

經營績效

財務績效

2025年全球經濟受到關稅變數、地緣政治、匯率變化、AI投資急遽擴大等多重變數，佳世達科技的合併營收為新台幣2,079億元，較前一年度增加3%，合併營業利益新台幣31.91億元，合併稅後盈餘新台幣13.92億元，其中歸屬於母公司業主之淨利為新台幣11.43億元，每股稅後盈餘新台幣0.64元。

2025年之佳世達科技近四年營運結果請參閱下表，另本公司之合併及個體財務報表已揭露於官網及公開資訊觀測站(MOPS)。佳世達以創新與技術發展，維持競爭優勢，2025年在產品創新與研發上，投入約占營業額3.4%的費用。

佳世達2025年經濟價值分配表

單位：新台幣元

項目	金額 (億)	備註
A.直接產生之經濟價值		
合併營收	2,079	
B.經濟價值分配		
營運成本	1,729	
員工薪資與福利	292	用人薪資
利息支付或股利分配	35.7	支付利息費用淨額14.3億元； 分配股利予股東21.4億元
納稅金額	19	所得稅
社區投資	N/A	
保留之經濟價值=A-B		
保留之經濟價值合計	3.3	

佳世達科技近四年營運結果⁽⁸⁾

單位：新台幣百萬元

年度	2022年	2023年	2024年	2025年
營業收入	239,837	203,595	201,666	207,905
營業毛利	34,561	33,076	33,181	35,021
營業損益	5,852	5,011	4,520	3,191

(8) 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

佳世達科技落實稅務治理，稅務政策經董事會核決通過，針對各營運據點均依據當地國家稅法之規定及精神，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，不利用租稅天堂或保密管轄區進行避稅活動，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。

佳世達科技近兩年度稅務資訊揭露

單位：新台幣千元

年度	2024年	2025年	全球電子業平均稅率
稅前淨利	4,648,397	2,827,896	
所得稅費用	1,834,199	1,435,852	
有效稅率 (%)	39.46%	50.77%	15.39
已支付所得稅	1,926,520	1,888,446	
現金稅率 (%)	41.44%	66.78%	15.09



風險管理

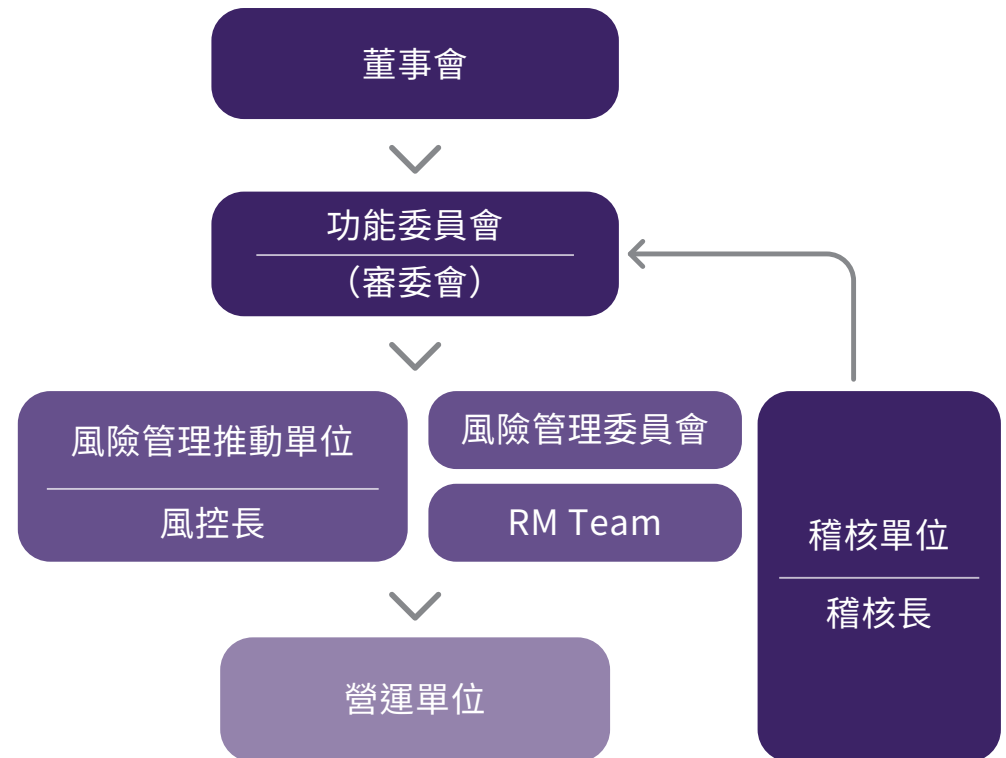
佳世達科技自2005年起依循ISO 31000風險管理原理及指導綱要(Risk Management –Principles and Guidelines)，制定風險管理政策並成立風險管理委員會(Risk Management Committee, RMC)，著重於風險管理系統性運作，訂定風險管理願景及政策，設定管理目標及績效指標持續追蹤，每年定期對於可能影響公司營運目標的風險，加以辨識、評估、處理、報告、監控，有效管理超過公司風險容忍度(Risk Tolerance)的風險，同時運用管理工具確保風險管理總成本最佳化，並將風險管理機制融合至日常營運作業中。

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

佳世達科技已制定經董事會通過之風險管理政策與程序，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，於董事會成員中五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

佳世達科技成立風險管理委員會，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(包含集團各事業群最高主管)擔任委員，透過各事業群最高主管參與RMC運作，有效管理佳世達集團各公司的重大風險，制定風險管理策略、擬定風險胃納(Risk appetite)，設定年度目標及風險績效指標，將風險管機制融合至日常營運作業流程中。佳世達科技以自身作為典範，帶領並督促集團子公司強化風險管理。

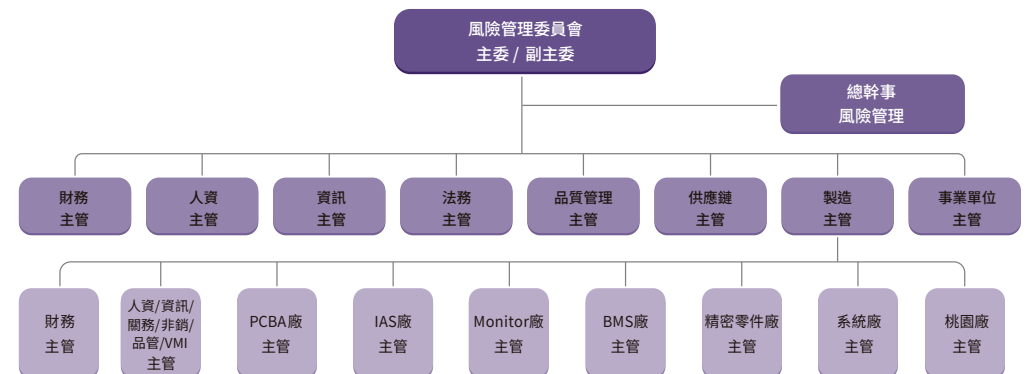
為系統化辨識、管控與監督風險，已建立風險管理三道防線，首先由各營運單位落實日常工作中的風險控管，比如採購/業務/工廠三方定期偕同監控庫存水位，並召開檢討會議以降低多餘庫存或是避免缺料影響生產出貨。另外依緊急事件通報管理規章，當事故發生嚴重程度到達規範等級時，進行通報與聯絡作業程序，以降低或防止事故擴大，落實風險管理。第二道防線則由風險管理委員會依照程序透過分析年度Top 3 Risks項目，辨識出各風險項目之影響因子，設定關鍵風險指標(Key Risk Indicator, KRI)項目及其內容，定期蒐集及監控KRI之變化值，達成風險預警功能。最後一道防線，進行內部年度稽核。稽核室每年參考RMC年度Top 3 Risks及鑑別出之重大風險，擬定年度稽核計畫，並定時執行相關查核；另每年定期展開公司內控整體評估，確保控制要點落實於日常作業監控範圍內。另由審計委員會進行風險治理，並檢討風險管理之有效性，定期向董事會報告風險管理執行情形。

此外，已安排進行外部年度稽核以降低營運風險，例如品質管理單位ISO 9001/ISO 13485/QC 080000以及ISO 31000外部驗證等。2025年2月取得SGS核發之ISO31000風險成熟度評估證書，評估結果為已建立明確的風險管理目標及方針，並能支撐組織業務戰略，建立了較完整的風險管理框架，並融入到主要管理體系、職能、架構、過程及相關活動中。其中ISO 31000驗證所涉及的活動範圍覆蓋說明如下：風險管理流程透過持續管理「策略」、「財務」、「營運」和「危害」四大關鍵風險類別，確保公司可持續發展和運營目標的實現。該流程涵蓋但不限於以下重要議題：法令遵循、永續議題(如氣候變遷/TCFD、生物多樣性/TNFD、多元化、公平與包容性(DEI)、自然資源取用、價值鏈議合及低碳轉型)，以及地緣政治因素和其他相關問題。



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。

佳世達科技風險管理委員會組織

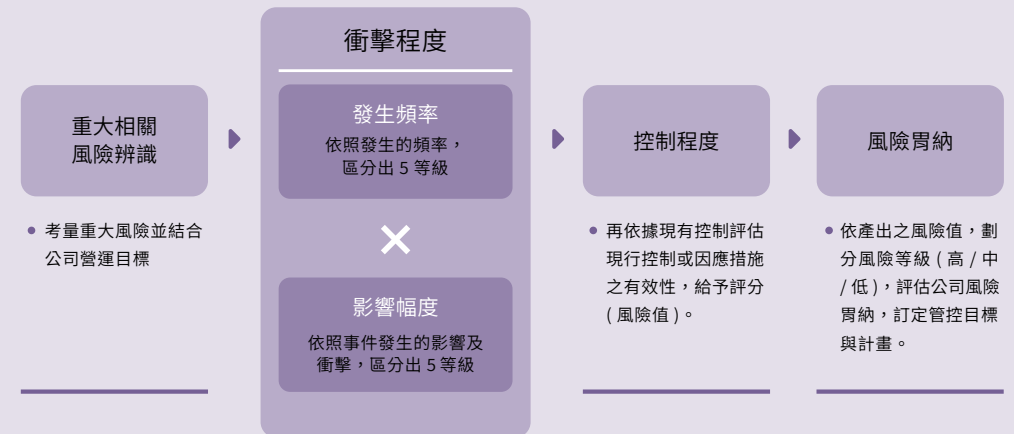


RMC會議每季召開，如重大狀況得召開臨時會議。每年進行全面性的評估分析，參考國內外專業機構之全球風險報告(如世界經濟論壇、KPMG CEO Outlook 等年度全球風險預測)，關注影響全球的關鍵風險，同時考量公司十項永續重大議題，分析影響公司營運之風險，核定集團年度公司層級重大風險Top 3 Risks、各委員透過年度風險體檢表，進行單位內相關議題的風險鑑別(影響頻率、影響幅度)與風險對策(控制程度)，此流程涵蓋法規遵循、永續議題、商業依存度、地理區位及地緣政治等多重因素，盤點出較大的風險，綜合考量影響營運較大之風險項目，進行風險回應，如持續營運計畫(Business Continuity Plan, BCP)/保險規劃轉移風險/啟動改善專案(Continuous Improvement Program, CIP)。另設立可量化之KRI，並考量集團過往發生的內外重大事件，依據不同性質的風險議題評估可能產生的影響，擬訂風險胃納，經董事核定後於每季RMC會議上檢視達標結果，同時針對國內外重大議題及法規變更、異常事件等進行檢討，提出有效應變措施，確保組織目標之達成。於2025年共召開4場風險管理委員會會議，會議中討論與監控年度KRI，如因應美國關稅政策變動，越南廠擴大生產，面對人才、勞動力需求增加，恐產生人力缺口，衝擊產能及營業額。因此工廠單位可忍受的嚴重程度(風險胃納)為缺工人數不超過百分之十五，並制定三道錦囊，作為適時應對措施與策略之依據。

佳世達科技之集團風險控制流程



佳世達科技之集團風險胃納擬訂流程



佳世達科技之集團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	營運風險 (產能韌性)	訂單突增下，缺工影響越南工廠產能與出貨	缺工將影響生產效率、出貨達成率及營收表現，工廠單位持續監控缺工比例。	缺工人數超過預算比例15%，將造成生產排程延遲、出貨受阻，進而導致營業額下降。	RMC 設定年度KRI，透過情境假設與三道錦囊測試產能調度與替代方案。 1. 安排辦公室人員上線支援、導入自動化提升產線效率、提高內部推薦獎勵。 2. 擴大直招範圍及外省招募管道，設置激勵措施，提高員工留任率。 3. 提高招工政策獎勵及達標獎金。
財務面	財務風險 (利息費用升高風險)	借貸成本控管、資產結構優化	分析利息費用超過預算時，對利潤及現金流的影響，以確保財務穩健。	當利息的增加超過預算時，直接衝擊獲利及產生其他潛在影響。	RMC 設定年度 KRI 與三道錦囊並於每季追蹤： 1. 運用策略優化借款利率、增加往來銀行議價籌碼。 2. 強化庫存管理，另在不影響供應鏈情況下，延長應付帳款天數。 3. 檢視長期投資與閒置資產的狀況。

依照非財務與財務影響嚴重程度(敏感度)，制定不同等級的風險管理機制。其中非財務面以員工健康安全、環安衛法規、公司名譽為主要項目；而財務面則有重大事故與災害、勞資糾紛、資金洩漏、設備異常等影響的風險類別。一旦發生不同程度的風險除採取既定的應變計畫，同時緊急事件透過RMC組織架構往上通報，高階主管由上而下做出決策，相關執行單位進行減損降災的行動，使負面影響降到最低。如在2025年針對地緣政治、美國關稅政策風險，由業務及採購等單位調查上下游供應鏈的影響，並即時因應以確保出貨與進料生產無虞。面對日新月異的環境與世界局勢，全球突發的意外挑戰頻繁，為確保公司永續營運，透過敏感度評估，針對組織可能的重大風險，調整風險管理措施，提高應對能力。

風險辨識結果

2025年佳世達科技風險管理委員會透過風險雷達圖及風險體檢表，共辨識出38項關鍵風險，並設立可量化之關鍵風險指標。類別如：

1.財務類別：利息費用增加必須低於預算目標。

2.管理類別：因應氣候變遷轉型相關風險，遵循各國減碳政策及綠色產品新法規要求，兼顧成本控管及穩定出貨。

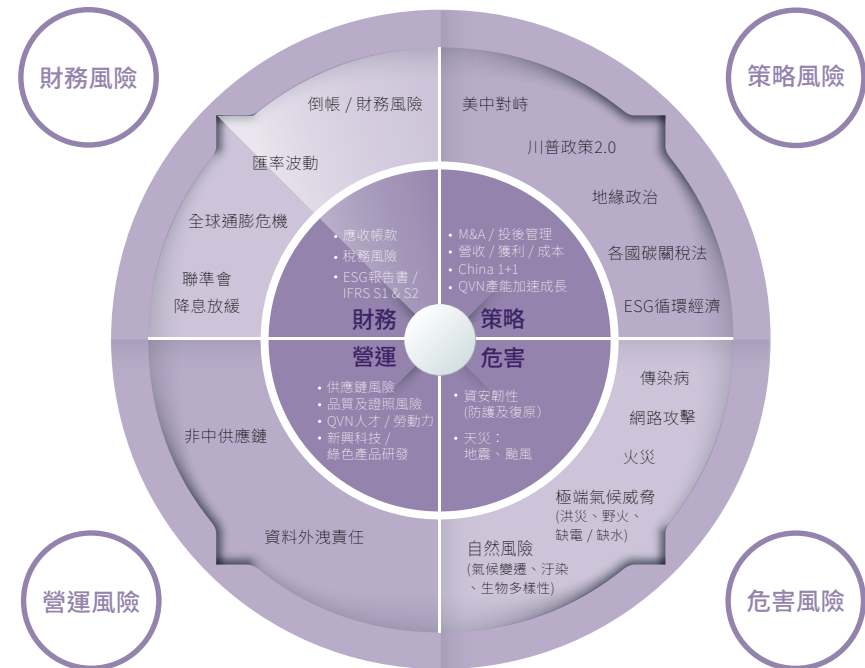
除氣候變遷所帶來的全球性風險外，還包括地緣政治、美國關稅政策及監管法規變動等風險，間接造成供應鏈中斷、需求衰退、庫存增加，進而對營運帶來衝擊。相關單位對此均訂定管控目標並提出應變指引，竭力降低對營運之影響。

面臨上述風險環境，於2025年持續監控KRI，其中準妥率(註1) 為74%。未達標之KRI項目將於2026年風險管理委員會中持續控管，強化應變方案，降低對營運之衝擊。

備註：

1. KRI之準妥率計算公式：當年度達標的KRI項目數 ÷ 當年度總項目數 × 100%。2025年度共38項KRI，其中28項達標，故KRI之準妥率為74%。

2025年鑑別之佳世達集團風險雷達圖

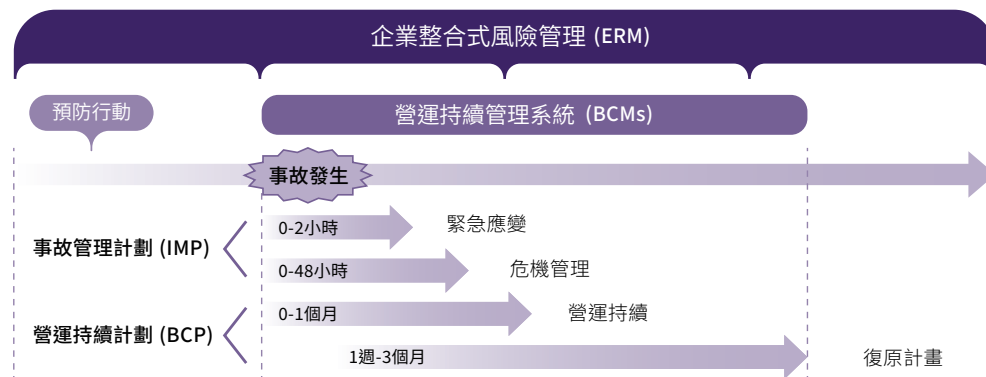


1	策略風險 例如	- M&A / 投後管理 - 獲利 / 成本控制 - 地緣政治：China +1+1
2	營運風險 例如	- QVN人才 / 勞動力 - 供應鏈中斷 - 品質及證照風險
3	財務 / 危害風險 例如	- 資安韌性（防護及復原） - 稅務風險

營運持續管理系統

佳世達科技依循ISO 31000風險管理準則與指引之架構，評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實公司治理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利。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，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。

企業風險管理與營運持續管理系統架構



此外，本公司之營運持續管理系統(Business Continuity Management System, BCMs)運作對於重大風險情境，參照ISO 22301相關指引訂定營運持續計劃進行管理；於事故發生前予以辨識、控制風險，事故發生時抑制損失，事故發生後迅速恢復產品及服務的提供，範圍涵蓋組織中的資訊、採購、工廠、人力資源等單位，並定期進行外部稽核，獲得ISO認證。如ISO 27001、ISO 45001、ISO 14001、SA8000。此外亦建立以佳世達科技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。2025年佳世達科技共召開4次定期集團會議，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。

營運持續管理計畫執行成果

佳世達科技依據國際趨勢、規範要求、公司內部產品線變化調整及客戶關切議題，陸續更新及建立不同情境之營運持續計劃，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。

此外考量氣候變遷影響，於2024年首次導入複合型災害情境，強化BCP演練，以提升應變能力、營運韌性及危機管理效能，並優化協作與資源調度，確保企業在極端氣候事件下仍能穩定運作。演練之模擬情境如連續暴雨導致嚴重積水，抽水作業時因電線走火引發火災事故，在雙重意外災害情境下，訓練人員災害處置能力，將營運衝擊降至最低。

因應佳世達科技越南廠量產營運規模持續擴大，2023年已完成BCP導入，辨識組織中的風險，建立BCP團隊運作，對成員進行相關培訓，同時配置相應之資源，並透過定期BCP情境模擬演練，提升團隊處理突發事件的熟練度與協作效率。

為提升佳世達集團旗下公司在突發事件發生時的應變能力，並及時投入資源以防止損失擴大，於2025年舉行兩次緊急事件通報演練。本年度參與演練公司共計47家次，並模擬突發事件情境，由各通報窗口依循緊急事件通報規範，順利完成通報演練。

風險文化

為強化風險管理的企業文化，本公司於日常管理績效加入各項風險管理指標，並將年度Top3 Risks管控策略納入KPI項目中進行衡量，例如：

1. 營收與獲利為風險管控的重要策略之一，因此各單位會將營收與獲利設定為KPI目標，並佔整體60%，以確保集團整體營運績效達標。
2. 資訊部門為管控公司資訊安全，將營運災難復原演練設定為KPI來降低營運風險，依據系統級別定義營運持續計畫演練頻率，以確保系統攻擊事件後，營運系統可快速還原使用。

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，其績效獎金會參考KPI的達成狀況進行發放。

2025年實際執行成效方面，公司優先針對最具重大影響之風險(Top 3 Risks)，設置對應KPI進行管控。例如：(1) 針對投後管理，由財務管理部門訂定大艦隊管理指標，由人力資源管理部門訂定聯合艦隊HR對接度指標；(2) 針對產品品質風險，由品質管理部門訂定核心產品品質指標；(3) 針對資訊安全風險，由資訊技術服務部門訂定重大資安事件防護指標。上述關鍵風險管控之相關KPI達成率皆為100%，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，其績效獎金會參考KPI的達成狀況進行發放。

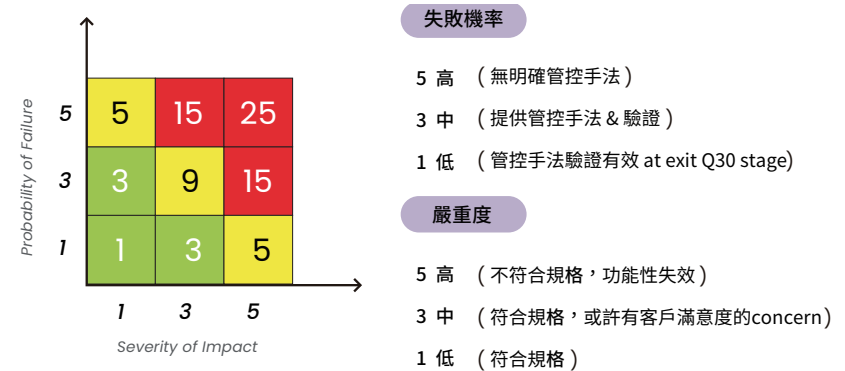
佳世達科技定期辦理風險相關之教育訓練，於2025年已執行線上及實體全員風險管理文化教育訓練，宣導公司風險管理之願景與程序、重點說明「事前的預防偵測」、「事發的應驗減緩」、「事後的理賠復原」三大階段等內容，提升同仁對風險管理的理解，全公司共有10,328名員工完成10,328小時之課程，涵蓋率100%；針對其他高風險項目舉辦相關訓練或演練，以強化全員工之風險意識，訓練主題包括但不限於集團火災BCP演練、緊急事件通報、資訊安全風險、員工誠信風險(如內線交易、反貪腐風險等)、GDPR風險、職業安全衛生教育訓練(地震、火災安全)、工作安全…等。

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Skype/Teams/Line/WeChat/Messenger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。

佳世達科技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。另外針對GDPR法規，每季定期邀請顧問上課，分享國際近期隱私法令動態，並請各單位提出工作中遭遇的事件進行討論，藉以強化並釐清同仁的觀念，進而降低公司觸法的風險。於佳世達科技產品開發過程中必須依照內部規章「新產品開發作業程序」七大階段(構想、規劃、設計、樣品試作、工程試作、試產、量產)，控制產品開發過程的設計變動因素以確保產品品質。於開發流程中納入風險考量，藉由NUDD Checklist (New, Unique, Difference, Difficult)，進行產品設計的風險辨識出風險高中低，有效管控並降低風險。針對部分特定產品於規劃階段進行風險管理評估報告，建立風險管理檔案，包含風險管理報告及風險審查紀錄，內容涵蓋風險管理計畫、預期用途、危害鑑定、風險分析、風險控制、殘餘風險評估及生產後資訊等。(註：佳世達科技內部規章QTY0-0B-007「新產品開發作業程序」；佳世達科技內部規章QTY0-0B-008「Q系統技術資料管理程序」文件編號Q10-108 Risk Management File & Q20-208 Risk Management Report)。

產品開發之風險評估_NUDD風險辨識 (risk criteria in the development of products)



備註：

1. 依 Probability of Failure 和 Severity of Impact 相乘後之風險分數，鑑別風險嚴重程度：1、3分為低風險 / 5、9分為中風險 / 15、25分為高風險。

▶ 長期新興風險

RMC已於2025年第四季鑑別出佳世達集團長期重大風險議題，其中關於全球資源爭奪，以及AI技術快速發展可能造成濫用失控的新興風險議題，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	資源戰與全球化的挑戰。	資源戰將對全球化進程產生深遠影響，隨著競爭加劇，全球貿易、供應鏈和國際合作將面臨更多挑戰。資源爭奪不僅改變地緣政治結構，也會影響資源的控制與分配格局。	- 價格波動與成本挑戰：資源戰通常會導致原材料和能源價格的劇烈波動，不僅提高生產成本，還會導致公司無法預測成本變動，影響獲利能力。 - 依賴特定資源風險：若依賴來自特定國家或地區的資源，當這些關鍵資源的供應受到衝擊，可能面臨供應鏈中斷或價格急劇上漲的風險，導致產品無法生產和交付，影響營業收入。 - 產品研發創新延遲：若產品開發所需的組件無法如期獲得，可能需要尋找替代材料或技術。這一過程需要額外的時間和資源進行測試和驗證，從而導致研發進度的延遲，影響新產品的推出和市場競爭力。 - 地緣政治與貿易風險：在全球化貿易環境下，資源戰可能引發國際間的政治不穩定，帶來額外的地緣政治風險。如運輸成本上升、貿易壁壘、關稅增加或國際制裁等措施，加劇獲取關鍵資源的挑戰。此外，貿易政策的變動也可能影響跨國運營，造成市場進入困難，增加運營成本和風險。 - 競爭格局變化：在資源戰中，資源的掌控權成為企業競爭力的關鍵。同業可能會利用資源優勢迅速擴大市場份額，主導行業發展。故若未能有效應對資源爭奪，可能因資源短缺或成本上升而失去市場競爭力，甚至被邊緣化。	- 資源戰使全球市場資源價格大幅波動，面對價格的不穩定性，需迅速適應市場變化，並調整生產與營銷策略。為了降低風險，供應來源應多元化，並建立更為穩定的供應鏈。 - 推動關鍵組件供應來源多元化及替代方案評估，整合研發、採購與品管資源，提升測試與驗證效率，降低研發進度延遲風險。 - 未來應加強替代資源的開發與技術創新，例如增加對新能源、回收利用技術等領域的研發投入，並透過創新技術來減少對某些關鍵資源的依賴。
社會風險	AI技術快速發展，無明確的法令規範管控，恐造成濫用失控。	AI技術快速發展但缺乏明確的全球性法規與標準，可能因錯誤的AI判斷或不當數據處理，導致誤導性決策、法律風險、道德爭議、數據安全問題及技術失控，企業名譽損害，影響長期發展。	- 誤導性決策：若AI系統未經妥善監管或設計不當，可能會基於錯誤的數據或偏見做出決策。此外，若內部AI系統遭受入侵，將造成資料外洩，或是竄改提示語，間接造成決策錯誤，例如，使用AI判斷進行招聘，若AI基於不完整或偏見數據進行分析，可能導致不公平或錯誤的決策，智慧工廠的運作，也可能因AI系統在不具備足夠數據或處理異常情況時，產生錯誤判斷，導致生產缺陷或停機。 - 數據濫用或資料外洩：AI系統通常需要大量數據進行訓練與操作，若未適當保護敏感信息，可能會導致數據濫用、資料外洩，或涉及版權、專利爭議，面臨罰款、訴訟或客戶信任危機。 - 技術標準與倫理要求差異：各國對AI技術的倫理標準、算法透明度和安全性要求不同。例如，無人駕駛、AI醫療應用等領域，若未能充分理解並遵守規範，增加合規成本，延遲產品上市或服務導入，可能會遭遇法律挑戰、聲譽損失，甚至衝擊業務營收。 - 地區性限制與進入新市場問題：若因AI技術濫用，致使部分國家對AI技術有風險之虞，而設有限制，將影響產品進入該區域市場，因而阻礙業務發展。	- 確保內部AI系統的安全與合規，加強對員工的AI技術、道德標準及法律規範培訓，提升風險意識。此外，所有AI專案上線前必須通過嚴格的評估機制，以避免誤導性決策的產生。 - 自主開發大語言模型平台，資料均存儲於機房，確保資訊不外流，並防止員工直接使用商業模型如ChatGPT，降低機密洩漏風險。配合強化防火牆等網絡安全機制，以防止外部入侵或竄改。 - 遵守國際數據隱私法規，定期研究AI法規，並進行內部數據保護審查，確保數據使用不侵犯隱私。推動技術創新時，也強調道德責任，確保AI應用促進社會公平與可持續發展。

資訊及隱私安全

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資訊安全國際標準製訂企業資安政策，於2020年8月取得ISO 27001:2013證書、3年期滿後於2023年7月重審換證。並於2024年7月完成轉版作業，取得ISO 27001:2022證書。將於2026年7月重審換證。

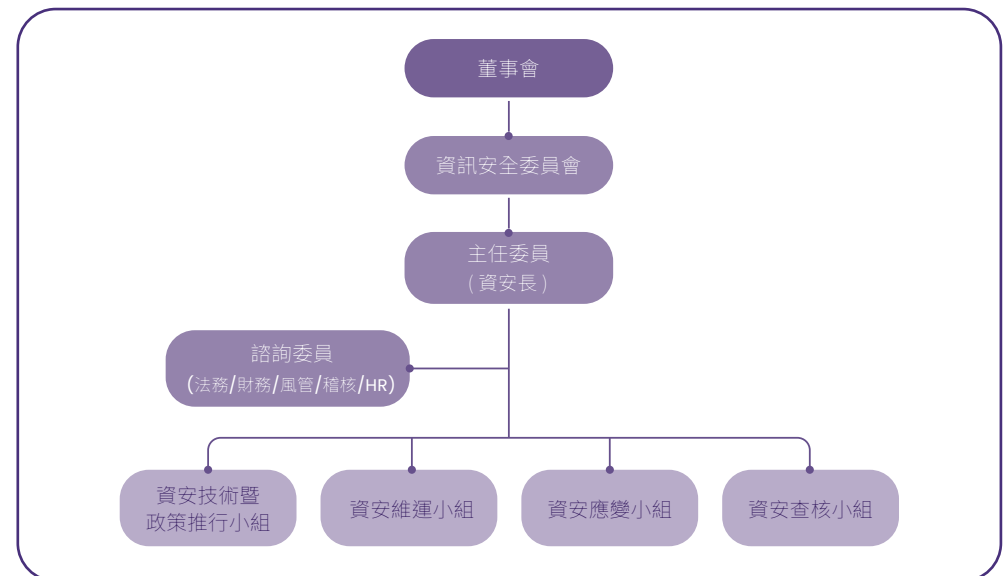


為使佳世達科技的資訊安全管理更為落實，明白內部和外部利益相關者及其對網路安全風險管理的需求和期望，我們設立資訊安全委員會，負責整體資安風險管理。資訊安全委員會由總經理及各事業群一級主管與資訊長組成，並以總經理為召集人，資安長為主任委員(黃莉雯擔任)，負責定期溝通檢討公司資安管理方案與事件應變等事項。資訊安全委員會每半年召開一次會議，定期向董事長或總經理彙報管理成效，且每年至少一次向董事會/審計委員會彙報資安管理成效、資安相關議題及方向，2025年度則於6月、12月進行報告。

佳世達科技於2026年3月董事會通過，將董事會層級之企業永續發展委員會更名為永續發展暨資安委員會，並修改該委員會之組織規程，納入審議公司資訊安全治理架構、政策、目標及管理方針，督導重大資訊安全事件之通報、應變、復原及改善追蹤。

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

資安風險管理目標由組織利益相關者確立並達成共識，確立風險胃納度和風險容忍度外，也納入企業風險管理流程，在組織內建立針對資安風險的溝通渠道，並依據實際狀況調整範圍、策略和方向，尋求正面機會。為降低資安風險，佳世達科技依據資訊安全政策，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。每年定期進行系統還原演練，每日進行ERP資料異地備份。

佳世達科技針對企業與資訊服務安全風險之管理，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綜合性的分數高於業界平均5分以上，2025年目標分數為90分，已達成。

佳世達科技2024年 平均分數	佳世達科技2025年 平均分數	佳世達科技2025年 目標平均分數
88	91.75	90

2024年起與第三方協作導入或執行重要資安相關專案如: SOC(資訊安全監控中心)、紅隊演練、NIST CSF(資安成熟度框架)。

除此之外，自主導入或執行重要資安相關專案如: PAM(特權帳號存取管理)，組態安全管理，資料安全防護，並且導入多項安全防護機制包括多因子認證、移動儲存裝置管制、區隔網路環境、防火牆、威脅偵測與回應機制、弱點掃描、源碼檢測、滲透測試、SBOM檢測等等。在管理及認知教育方面，除了建置資安情資平台以掌握風險外，定期執行營運持續管理(BCP)演練及資安事件應變演練、社交工程演練、資安內部查核、與供應商簽署保密協定與資安承諾書、實踐供應商盡職調查。

佳世達科技透過資訊安全管理制度之建置，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。

強化資安防護概念

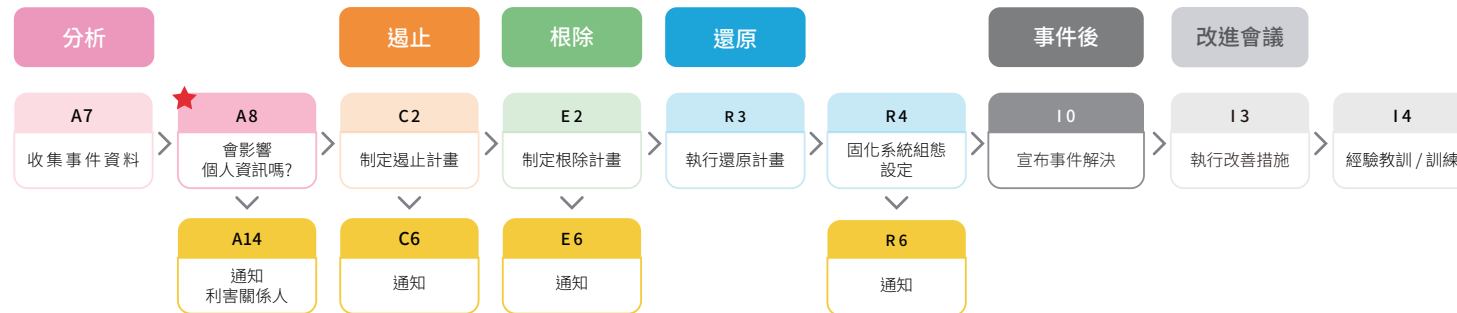
為落實佳世達科技資訊安全管理制度，我們每年定期檢視各項法規及評估與修正公司內部的資訊安全規章以確保符合法規及有效性，並向同仁宣導相關內容。在供應商部分，要求廠商簽訂合約與遵守保密及網路安全規定，並簽署資安承諾書與填寫資安風險評估表。在新人到職時進行基本資訊安全相關訓練外，佳世達科技每年舉辦多次主題式資安教育訓練與多次電子郵件社交工程演練，依據時事對員工進行電子郵件收發、開啟附件、點擊鏈結等相關資訊安全知識之教育訓練，以降低員工誤點擊惡意郵件之風險，2025年電子郵件社交工程演練，100%同仁進行演練測試；而2025年各主題式資安線上教育，共計10,616小時，以提升同仁資訊安全意識，確保資訊安全觀念融入日常作業中。相關資安宣導及資安教育訓練列舉/統計如下：

勒索軟體威脅防護	遠距辦公資安	軟體體漏洞警訊	威脅分析報告	資安小知識	資訊安全宣導
26	2025/12/08	【ITS資安宣導】公司Teams & OneDrive權限設定別忘嘍			
27	2025/12/02	【ITS資安宣導】QR Code藏詐騙！亂掃個資、LINE沒了 自救帳號方法囉			
28	2025/12/02	【ITS資安宣導】最新電子郵件詐騙！中國信託信用卡異常交易「這連結不可點」			
29	2025/12/02	【ITS資安宣導】你的帳號可能正在被駭！Google 緊急警告：快換掉簡訊驗證			
30	2025/11/28	【社交工程】演練宣導 - 提升警覺，共同防範網路詐騙			
31	2025/11/27	【ITS資安宣導】駭客偽冒通訊軟體，釣魚攻擊再升級			
32	2025/11/27	【ITS資安宣導】企業韌性管理的關鍵轉折：資安風險躍升董事會治理課題			
33	2025/11/27	【ITS資安宣導】LINE Pay「通知」小心！點進去個資恐遭盜用 帳戶全掏空			
34	2025/11/27	【ITS資安宣導】一台印表機失守，整間公司被駭！台灣每秒遭1.5萬次網攻，邊陲連網設備為何淪資安破口？			
35	2025/11/27	【ITS資安宣導】安全公司工程師將「恢復碼」明文純文字檔放電腦桌面上，這駭後導致客戶資料外洩			
36	2025/11/21	【ITS資安宣導】Red Hat 遇重大資安危機：ShinyHunters 駭客集團接手勒索攻擊			
37	2025/11/21	【ITS資安宣導】美資安專家：訝異台灣對網路攻擊認知低			

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。

資訊安全通報處理流程



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；2025年未發生資安事件。

資安事件	2023年 發生件數	2024年 發生數	2025年 發生數	2026年目標
違反資安或網路安全件數	0	0	0	0
資料洩漏件數	0	0	0	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數	0	0	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	0	0

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。



IT 營運持續計劃

災害復原的目的是為了在發生天災、人為疏失或惡意破壞造成資訊系統損害時，能以災害復原機制快速回復至系統正常或可接受的運作水準，以確保組織的永續經營及營運持續。

佳世達科技於2021年統一制定了營運持續計劃作業規範，以使各系統使用相同的計劃書格式，並推展關鍵營運系統需於每一年二次、非關鍵之營運系統每年一次，針對營運持續計劃進行實際演練並記錄過程、驗證計劃程序的可行性，回饋修正改善計劃書。亦將此作業納入內部資安稽核項目及定期進度追蹤。

隱私保護

佳世達科技重視且致力於隱私權及個資保護，我們參考各營運據點的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。

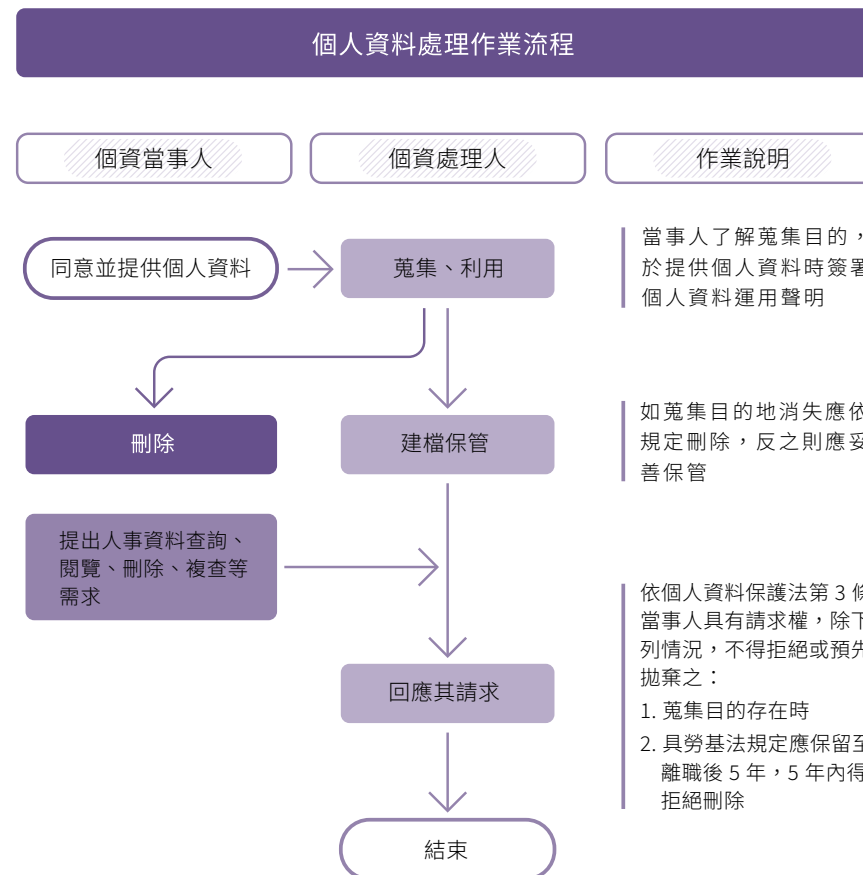
對於因業務需求所蒐集利用之隱私資訊，佳世達科技設定明確的蒐集/處理/利用目的與個資範疇，以及分享之限制、跨境傳輸、資料保護機制、資料保留期限等，以確保落實隱私權及個資保護，同時將隱私權納入風險管理範疇，由風險管理政策與風險管理委員會進行監督管理，整體機制並納入內控制度範疇進行管控。隱私權政策有任何疑問，皆可透過指定窗口反映：為保護個資所有人之權益，如針對隱私權有相關主張或疑問，可透過電子郵件：Qisda.privacy@Qisda.com提出申訴或舉報。

2025年佳世達科技安排隱私權有關課程，每位工作者皆需參與，更為新人必修課程之一。

為確認現行管理方法之有效性，佳世達科技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，2025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，沒有進行個資二次資料使用。

個資洩漏投訴件數	2022年	2023年	2024年	2025年
外部機關	0	0	0	0
客戶反映	0	0	0	0

個資處理通報流程

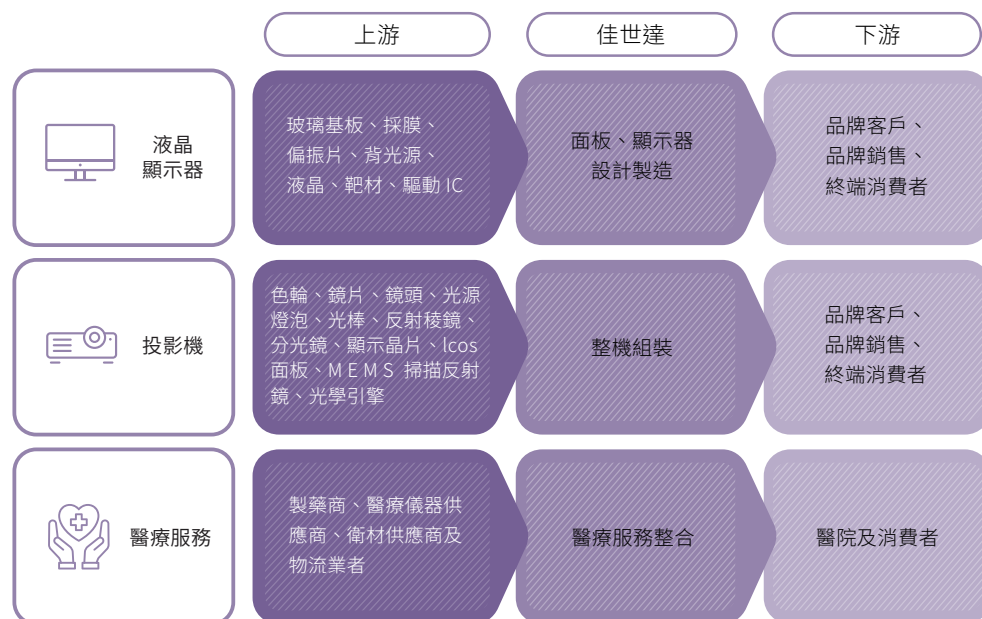


永續供應鏈管理

在全球產業鏈高度連結及客戶需求導向的環境下，供應商已成為佳世達最關鍵的合作夥伴。身為大艦隊的領導企業，佳世達肩負引領供應鏈邁向永續發展的使命。因此，我們建立了完善的供應鏈永續管理架構，對內提升治理層級與優化流程，對外則循序推動供應商落實永續與提升績效，攜手打造互利共榮的產業生態。佳世達與供應商並進，共同追求「實現科技生活的真善美」的願景。

佳世達以ODM/OEM為核心，服務範圍包含消費電子、商務、工業、醫療與生活應用；業務主軸集中於液晶顯示、投影與醫療服務三大領域。供應鏈上游由零組件與器材供應商構成，下游則為連接品牌客戶與終端消費者。

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，供應商遍及台灣、中國大陸/香港、日本、新加坡、南韓、馬來西亞與越南等國家。2025年，整體共有1,101家供應商，透過篩選機制（去除交易金額新台幣1,000萬以下、客戶、與現貨商），確立一階供應商為365家。我們將供應商分為面板、電子零件、機構件、包材與耗材等類別，並依相關條件進一步選定第一階關注供應商259家。另為完整掌握供應鏈永續風險，亦調查非第一階關注供應商之概況，2025年合計掌握132家。

供應商：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；技術領先及高風險供應商；不含客戶、現貨商與交易金額新台幣1000萬以下之供應商。

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，針對第一階供應商進行風險評估，將風險評估評比最末一定比例的第一階供應商定義為該年度的高風險供應商。

第一階供應商概況

亞洲國家	中國	台灣	日本	其他	小計
家數	270	72	8	10	360
美洲國家	美國	加拿大	其他		小計
家數	4	0	0		4
歐洲國家	德國	英國	瑞士	斯洛維尼亞	小計
家數	0	0	1	0	1
合計					365

非第一階關注供應商概況

亞洲國家	中國	台灣	新加坡	日本	韓國	小計
家數	111	15	2	1	2	131
歐洲國家	德國					小計
家數	1					1
					合計	132

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	15	0	0	15
第一階關注供應商家數	13	0	0	13
第一階關注供應商家數占比(%)	3.56%	0.00%	0.00%	3.56%
第一階關注供應商採購金額占比(%)	16.22%	0.00%	0.00%	16.22%
電子類				
第一階供應商家數	121	0	3	124
第一階關注供應商家數	89	0	3	92
第一階關注供應商家數占比(%)	24.38%	0.00%	0.82%	25.21%
第一階關注供應商採購金額占比(%)	32.60%	0.00%	3.68%	36.28%
機構類				
第一階供應商家數	187	1	1	189
第一階關注供應商家數	128	1	0	129
第一階關注供應商家數占比(%)	35.07%	0.27%	0.00%	35.34%
第一階關注供應商採購金額占比(%)	36.82%	0.04%	0.00%	36.86%

第一階供應商家數與採購占比

產品別	亞洲	歐洲	美洲	小計
包材類				
第一階供應商家數	27	0	0	27
第一階關注供應商家數	19	0	0	19
第一階關注供應商家數占比(%)	5.21%	0.00%	0.00%	5.21%
第一階關注供應商採購金額占比(%)	5.92%	0.00%	0.00%	5.92%
耗材類				
第一階供應商家數	10	0	0	10
第一階關注供應商家數	6	0	0	6
第一階關注供應商家數占比(%)	1.64%	0.00%	0.00%	1.64%
第一階關注供應商採購金額占比(%)	0.53%	0.00%	0.00%	0.53%
合計				
第一階供應商家數	360	1	4	365
第一階關注供應商家數	255	1	3	259
第一階關注供應商家數占比(%)	69.86%	0.27%	0.82%	70.96%
第一階關注供應商採購金額占比(%)	92.10%	0.04%	3.68%	95.82%

非第一階關注供應商類別/家數

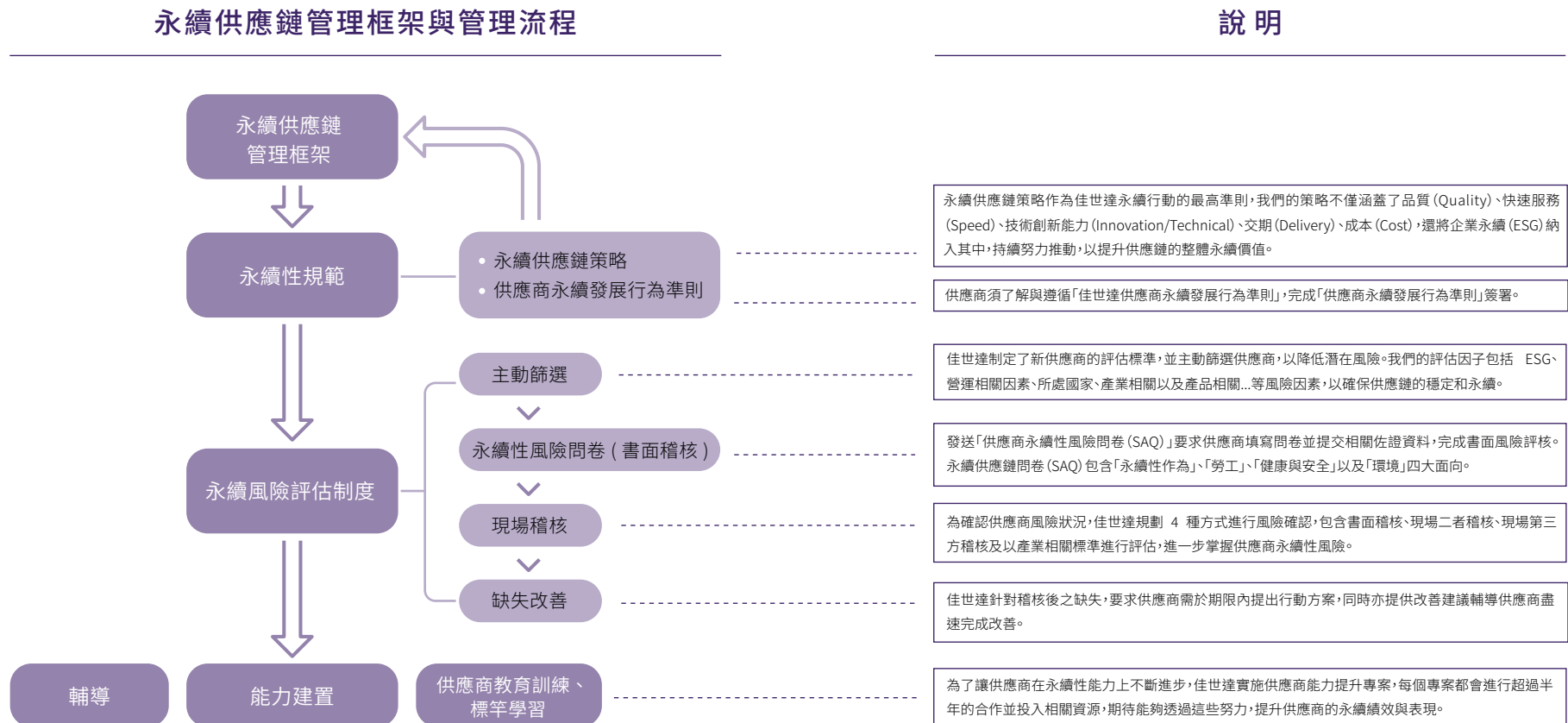
採購類別	電子類	機構類	包材類	合計
非第一階關注供應商類別(產品別)	25	95	12	132

▶ 永續供應鏈管理架構

永續供應鏈管理框架與管理流程

佳世達的永續供應鏈管理框架，第一步透過永續性規範，明確告知並要求供應商確實遵守相關準則之規範，第二步由供應商永續風險評估制度主動展開不同面向的永續風險評估，進而檢視供應鏈所面臨的永續性風險，最後針對供應鏈所面臨之問題進行缺失改善。佳世達強化自身與產業及公司未來發展的重要策略，同時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。

佳世達建構永續供應鏈管理流程，以落實永續供應鏈策略。為確保供應商符合規範與要求，我們除了推動供應商輔導與能力建置計畫外，亦建立與永續績效緊密連結的獎勵與汰除機制。前述措施可有效提升供應商的永續績效，並透過納入ESG相關指標的定期評核，促成永續供應鏈管理的良性循環。



▶ 佳世達科技永續供應鏈的發展與管理

佳世達持續關注永續供應鏈的發展與管理，每季於永續發展暨資安委員會中報告日常管理績效，於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，並且由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。

供應商永續管理流程

佳世達建構四階段的供應商永續管理流程，以落實永續供應鏈策略。為確保供應商符合規範與要求，我們除了推動供應商輔導與能力建置計畫外，亦建立與永續績效緊密連結的獎勵與汰除機制。前述措施可有效提升供應商的永續績效，並透過納入ESG相關指標的定期評核，促成永續供應鏈管理的良性循環。

永續規範遵循	ESG 風險調查	永續稽核評估與確認	輔導改善與能力提升
供應商須了解與遵循「佳世達供應商永續發展行為準則」，完成「供應商永續發展行為準則」簽署	(1) 主動篩選：佳世達制定了新供應商的評估標準，並主動篩選供應商，以降低潛在風險。我們的評估因子包括ESG、營運相關因素、所處國家、產業相關以及產品相關…等風險因素，以確保供應鏈的穩定和永續。 (2) 自主風險評估：透過「供應商永續性風險問卷(SAQ)」自我評估風險，以進一步鑑別高風險供應商。	(1) 書面稽核：發送「供應商永續性風險問卷(SAQ)」要求供應商填寫問卷並提交相關佐證資料，完成書面風險評核。永續性風險問卷(SAQ)包含「永續性作為」、「勞工」、「健康與安全」以及「環境」四大面向。 (2) 現場稽核：為確認供應商風險狀況，佳世達規劃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。 (3) 永續供應鏈策略：作為佳世達永續行動的最高準則。我們的策略不僅涵蓋了品質(Quality)、快速服務(Speed)、技術創新能力(Innovation/Technical)、交期(Delivery)、成本(Cost)，還將企業永續(ESG)納入其中。持續努力推動，以提升供應鏈的整體永續價值。	(1) 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。 (2) 供應商能力建置：為了讓供應商在永續性能力上不斷進步，佳世達實施供應商能力提升專案。每個專案都會進行超過半年的合作並投入相關資源，期待能夠透過這些努力，提升供應商的永續績效與表現。 (3) 獎勵與汰除機制：佳世達透過相關的評估機制，找出在永續表現上表現優秀的供應商，並給予他們更高的採購比例和新產品的優先採用權。對於表現不佳的供應商，我們會進行淘汰，以此推動整個產業鏈的共同進步和成長。

▶ 佳世達內部人員訓練

佳世達科技供應鏈管理部門之內部訓練

佳世達每一年皆要求所有的採購人員需接受永續相關教育訓練，包含：RBA責任商業聯盟行為準則認知課程、SA8000社會責任標準認知課程、誠信訓練、智慧財產管理規範/知識產權教育訓練、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，促使採購人員持續提升永續資訊要求的專業能力，並將其專業應用於永續供應鏈管理。其目的在於，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，皆能發揮其專業能力，並促進供應鏈之永續發展。

針對前述永續相關教育訓練課程，2025年應受訓採購人員人次共計有 3,142 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 4,315 人時。

▶ 永續性規範

永續供應鏈策略

佳世達以實現2050年淨零排放為目標，強化永續供應鏈管理，並建立一套供應商永續策略，旨在

佳世達科技「供應商永續發展行為準則」面向：

勞工

- 人權風險
- 禁止強迫勞動
- 童工與青年勞工
- 工作時間
- 薪資與福利
- 反歧視/反騷擾/人道待遇
- 結社自由與集體談判
- 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/心理壓力與機
- 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
- 制定氣候相關政策
- 制定永續原物料政策

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

提升全體供應鏈的永續價值。這套策略不僅規範供應商行動，亦貫徹佳世達對環境責任的承諾。策略內容涵蓋品質(Quality)、快速服務(Speed)、技術創新能力(Innovation/Technical)、交期(Delivery)、成本(Cost)，同時納入企業永續(ESG)，透過持續推動與精進，提升整體供應鏈的永續價值。

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無毀林與生物多樣性承諾，減少環境衝擊。要求所有一階供應商皆須瞭解「供應商永續發展行為準則」之內容，並且遵循其要求及納入採購決策的主要評估項目之一，2025年供應商永續發展行為準則簽署率為100 %。同時，佳世達亦要求供應商制定永續性規範/行為準則，將佳世達之要求傳遞給供應鏈之上游供應商，以確保整體價值鏈之永續性。

▶ 永續風險評估制度

主動篩選

鑑於供應商永續績效將可能連帶影響佳世達聲譽並隱含潛在風險，我們導入了新的評分機制並強化篩選供應商。評估指標包括ESG、營運相關因素、所處國家、產業屬性及產品特性相關等指標。當國際發生重大事件，我們會針對受影響的地區、產業與供應來源進行盤點、調查與評估，以維持供應鏈韌性與永續性。

項目	內容
環境	碳足跡調查、美國TSCA五項PBT物質符合性調查、ISO 14001或有相關的環境管理程序
社會	人權道德、勞工權益
治理	財務狀況、營運競爭力、職業安全衛生相關之教育訓練
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、零件供應商、人力仲介、現場服務提供廠商
產品相關	採購金額、供應之產品類別、無有害物質管制文件、衝突金屬調查

另外，我們在新供應商篩選機制中納入環境及社會的標準，2025年共承認49家新晉供應商，有使用環境標準及社會標準篩選占比100%。

自2025年，佳世達集團之新進供應商家數為1,201家。佳世達科技在新供應商篩選機制中納入環境及社會的標準，在2025年共承認49家新進供應商，且使用環境標準及社會標準篩選佔比為100%。

單位: 家數		2022	2023	2024	2025
新進供應商家數	母公司	51	19	38	49
	子公司	1,087	1,038	1,120	1,152
	合計	1,138	1,057	1,158	1,201
使用環境標準篩選新供應商的家數	母公司	51	19	38	49
	子公司	146	140	171	221
	合計	197	159	209	270
使用環境標準篩選新供應商的家數(%)	母公司	100%	100%	100%	100%
	子公司	13.43%	13.49%	15.27%	19.18%
	合計	17.31%	15.04%	18.05%	22.48%
已進行社會衝擊評估的供應商家數	母公司	51	19	38	49
	子公司	146	220	264	329
	合計	197	239	302	378
使用社會標準篩選新供應商的家數(%)	母公司	100%	100%	100%	100%
	子公司	13.43%	21.19%	23.57%	28.56%
	合計	17.31%	22.61%	26.08%	31.47%

資料涵蓋範疇：佳世達集團邊界。

永續風險評估問卷(書面稽核)

佳世達科技為持續掌握供應鏈的永續風險狀況，2025年仍持續針對第一階供應商發送「供應商永續風險評估問卷」(SAQ)，要求供應商填寫問卷並提交相關佐證，完成自主風險評估。透過SAQ及收集相關書面資料，找出潛在高風險之供應商，並進行管理。供應商永續風險評估問卷(SAQ)除了供應商基本資料調查之外，尚涵蓋四大面向，分別為「永續性作為」、「勞工」、「健康與安全」以及「環境」，共計129項問題。而針對非第一階供應商，佳世達則係要求並輔導第一階供應商自行對非第一階供應商進行調查稽核，並由第一階供應商提交對非第一階供應商的調查稽核與缺失矯正資料供佳世達審查，以使佳世達掌握非第一階供應商的永續風險狀況。

2025年，針對關注供應商(包含第一階與非第一階)共發放 391 份問卷，回收 391 份問卷，回收率達100 %。

供應商永續風險評估問卷調查概況

關注第一階供應商	調查家數	259
	完成家數	259
	完成率(%)	100%
非第一階關注供應商	調查家數	132
	完成家數	132
	完成率(%)	100%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

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、現場三者稽核及以產業標準進行評估，進一步掌握供應商永續性風險。2025年主要採行書面稽核、現場二者稽核與產業標準(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「供應商永續風險評估問卷」之回覆資料，評估供應商之風險狀況。
現場二者稽核	由佳世達或佳世達委任的顧問，對供應商進行現場稽核。
現場三者稽核	由獨立第三方查證機構進行現場稽核。
產業標準	以產業標準或規範，進行書面或現場稽核。

2025年365家「供應商永續風險評估問卷」的調查，包含關注第一階供應商259家(含高風險供應商32家)。佳世達科技針對32家高風險供應商完成第一階高風險供應商的永續稽核。根據第一階高風險供應商的永續稽核結果，以永續性作為、勞工、健康與安全以及環境四大面向的缺失統計，並區分為重大缺失(Major Non-Conformance)與輕微缺失(Minor Non-Conformance)。在稽核過程中，並未發第一階高風險供應商有重大等級缺失。至於輕微等級的缺失，則以永續性作為面向的缺失最多，占總缺失數比例為 32.4%；其次依序為健康與安全面向的缺失比例 31.1%，勞工面向的缺失比例 25.7%，而最低者則為環境面向的缺失比例 10.8%。

2025年第一階高風險供應商稽核缺失統計

第一階高風險 供應商稽核缺失統計	永續性作為	勞工	健康與安全	環境
重大缺失比例	0%	0%	0%	0%
輕微缺失比例	32.40%	25.70%	31.10%	10.80%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

缺失改善

佳世達科技針對稽核後之缺失，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。2025年，佳世達共輔導32家第一階高風險供應商完成稽核缺失改善。

2025年供應商稽核缺失改善行動

面向	議題	改善行動
永續性作為	供應鏈永續管理	完善供應商之永續風險調查項目
	法規遵循	執行檢測分析，確保排放合規，加強員工教育培訓
	資訊安全	建立資安政策，落實執行資安風險鑑別
	營運風險管理	進行營運風險鑒別，及時調整風險應對策略，加強員工教育培訓
勞工	人權政策	完善人權政策內容，落實人權相關政策之教育訓練
	人權風險評估	建立人權風險評估/盡職調查制度，並執行評估調查
	工時管理與溝通管道	完善員工溝通申訴管道，分析與追蹤意見回饋執行進度，並統計相關數據
健康與安全	制度管理	定期檢核職業安全衛生相關許可與證照之合規性，落實職業安全衛生相關之教育訓練，統計與健康安全相關溝通/申訴數據
	現場作業管理	落實個人防護裝備穿戴必要性及規範的宣導，加強員工教育培訓
	職業安全衛生管理系統	完善職業安全衛生管理政策，建立職業安全衛生衝擊/風險評估制度，並執行評估調查
環境	有害物質	建立有害物質之衝擊/風險評估制度，並執行評估調查
	廢棄物	建立廢棄物管理辦法，並依辦法管理廢棄物
	環境管理系統	建立環境衝擊/風險評估制度，並執行評估調查

佳世達科技賦能永續供應鏈

供應商教育訓練

溫室氣體盤查以及低碳轉型計畫導入

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，明基佳世達集團從溫室氣體盤查開始，邀請供應商夥伴們參加「溫室氣體盤查問卷線上教育訓練」課程。已於2025年開設1場次的線上課程供各供應商參與，課程1小時，超過300家供應商參與的「溫室氣體盤查問卷線上教育訓練」課程，提升供應商盤查溫室氣體排放的能力。佳世達並將持續協助供應商訂定減碳目標，做好能源管理，執行減碳作為，以朝向節能減碳共創共好的目標邁進。

此外，佳世達執行「供應商以1帶10的減碳專案」，導入製造業低碳化轉型計畫，帶領10家供應商完成低碳化升級轉型。對接政府2050年淨零承諾目標，執行政府低碳轉型計畫，佳世達加入以大帶小行列，2024~2025為期2年時間強化產品低碳材料設計、舊設備效率提升、新設備導入；並帶領10家供應鏈進行低碳轉型，合計減碳達10,833噸CO₂-e，帶動供應鏈擴散綠色效益，並獲政府補助款2,000萬台幣。

產品碳足跡攻略研習班以及一級排放係數/數據收集與估算能力建置

產品碳足跡(Carbon Footprint)為一項計算產品和服務在整個生命週期內(原料->製造->運輸->使用->廢棄)之溫室氣體排放量，為達淨零目標，產品碳足跡為一重要數據管理工具。連續兩年(2023~2024)進行此工具的認知訓練，除了導入研發部門外，推行至供應鏈之產品碳足跡夥伴之中，委託台灣產品碳足跡專家工研院團隊，開設兩梯次線上課程，共113家供應商受訓。

再者，因計算產品碳足跡時，若引用資料庫係數，較無法真實反應供應商減碳之努力。故2025年在公司高階主管指示下，永續部門協同供應鏈管理、工程技術處以及資料中心等單位，對碳排放量佔顯著影響之材料類別，向供應商收集其產品碳足跡一級排放係數或其活動數據；並透過與供應商的溝通過程中，建置其自行估算產品碳足跡之能力。在各單位努力下，初步已建立主要廠商之面板/塑膠/PCB板之一級排放係數或數據，參與建置之供應商共計20家，包含：面板供應商7家、塑膠供應商9家以及PCB板供應商4家。

供應商標竿學習

2025年佳世達偕同標準普爾S&P Global共同舉辦了二場「供應鏈永續揭露與CSA評估」培訓工作坊，標普全球的CSA評估，已覆蓋全球99%上市公司的市值，係全球針對ESG三個面向最具系統性與公信力的評估之一，CSA分數所連結的道瓊永續發展指數(DJSI)在永續評估領域具有無可取代的國際影響力。在培訓工作坊中，由外部專家針對基礎版CSA問卷評估之方法學以及對企業推動永續發展之幫助向供應商進行說明，外部專家也針對特定主題分享寶貴見解與建議，主題包含：企業的實體風險管理、百強企業永續戰力以及永續評估推動企業行動的心法等。在培訓工作坊中，佳世達並針對供應商應遵循之永續規範進行說明，以及範疇三之溫室氣體排放之揭露向供應商進行能力建置之培訓。

在「供應鏈永續揭露與CSA評估」培訓工作坊中，佳世達邀請寬量國際 QIC 執行長李鴻基，以「從評鑑到價值創造：CSA在資本市場中的關鍵角色」進行分享，包含：

1. 投資趨勢與評鑑關鍵：

ESG已成投資常規，外資與ETF依賴第三方評級(S&P CSA、MSCI、CDP等)；台灣企業表現亮眼，研究亦顯示ESG與成長/獲利並進可提升股東報酬。

2. 架構與橋樑：

以S&P CSA/SRM為核心，打通供應鏈到資本市場，對接銀行融資審查、客戶永續採購與投資人/ETF選股，並與EcoVadis、CDP互補，讓永續績效被市場看見。

3. 導入方法與成效：

QIC三階段輔導(理解與準備、輔導與補強、結果分析與持續改善)，透過跨部門訪談及人權管理與問卷撰寫等方法，促使企業分數逐年精進、入選標普永續年鑑與DJSI，並帶動市場關注與ESG ETF持股。

在2025年6月以及2025年11月所舉行的二場「供應鏈永續揭露與CSA評估」培訓工作坊中，共計有超過200家的佳世達供應商以實體或線上的方式參與培訓。佳世達透過邀請專家進行系統化的交流與輔導，明確化永續評鑑重點，協助供應商強化制度落實與揭露品質、提升評鑑表現，並將優異的永續績效轉化為市場競爭力與商機。藉由對於標竿評估的瞭解與以及觀摩學習外部專家分享的心法與案例，提升了供應商的永續專業與能力。

供應商能力建置

為了讓供應商的永續性能力不斷成長，佳世達實施供應商能力提升專案，每個專案皆進行超過半年的合作並投入相關資源，期待能夠透過這些努力，提升供應商的永續績效與表現。

能力建置 專案名稱	專案時程與運作	能力建置
供應商溫室氣體 盤查	佳世達深知價值鏈的綠色轉型是達成淨零目標的關鍵。 在2025年，我們主動與逾300家供應商進行深度對話，聚焦於溫室氣體盤查問卷之填寫實務。 在一小時的密集培訓中，我們不僅釐清了各項Scope1、Scope2碳排活動數據的蒐集標準，同時也鼓勵供應商們揭露Scope3的資訊，更提供即時諮詢服務以解決填寫上的疑慮。 此舉有效提升了供應商對於碳管理政策的理解度與配合度，確保整體鏈結數據之透明度與準確性，作為未來制定減碳路徑之科學基礎。 2025年按照GHG Protocol(溫室氣體盤查議定書)，完成第一階供應商的溫室氣體盤查，共計365家供應商參與。佳世達並將持續協助供應商訂定減碳目標，做好能源管理，執行減碳作為，以達成2030供應商減碳30%的目標。	2025協助365家第一階供應商，建立溫室氣體盤查能力。
持續改善流程	於2025年上半年與下半年，佳世達協助供應商推動為期六個月的「持續改善流程」專案(Continuous Improvement Program，簡稱CIP專案)，以需求為核心，透過跨單位協作以釐清問題根源，進而擬定具體的改善方案，同時評估專案效益。此舉不僅優化佳世達的既有流程與作業效率外，亦強化供應商的問題分析與解決能力。	2025共進行24個「持續改善流程」專案項目，其中數個專案項目係針對節能減排、綠色轉型、物料回收等面向進行績效提升的優化，與ESG高度相關；而其他專案項目涉及製程改善、產品良率提升、物料報廢率降低等，有助於資源使用效率的提升，對於企業永續發展亦多有助益。

供應商獎勵與汰除機制

為鼓勵供應商朝永續發展前進，佳世達建立「獎勵與淘汰」並行的管理制度。透過評估機制，挑選出永續績效表現卓越的供應商，賦予較高採購比重與新產品優先導入權。對績效表現不良的供應商，我們將予以汰除，以帶動產業供應鏈的共同成長。

2025年無供應商被淘汰；我們於2024年供應商大會對31家在品質、技術、服務、交期、成本及ESG等面向表現優異的供應商予以表揚，期以正向獎勵與激勵供應商，共同打造穩健的永續價值鏈。

評估機制：

- **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，企業永續能力(ESG)的因子包含永續、健康、勞工、環境與綠色產品，評分占11.4%。
- **頻率：**每半年一次。

獎勵機制

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，可享受較高之採購比重與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	2025年	
	績效	目標
供應商永續風險評估問卷 (SAQ) 調查占比	100%	100%
供應商永續風險評估問卷 (SAQ) 調查家數	365家	365家
供應商能力建置	54家	54家
供應商能力建置占比	13.81%	10%
新供應商人權、環境與勞工行為書面調查占比	100%	100%
新進供應商衝突金屬書面調查占比	100%	100%
高風險關注供應商的稽核占比	100%	100%
高風險關注供應商稽核	32家	32家
供應商稽核缺失改善輔導	32家	32家

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

在地採購

佳世達與下游供應鏈共同邁向永續，實現「科技生活的真善美」的願景。為強化合作與提升效能，佳世達積極推動在地採購，縮短交期、降低運輸風險與碳排，並促進在地經濟發展；同時以尊重環境、人權與職安健康為準則。我們以台灣、中國、越南為主要生產基地，2025年在地採購占比為中國78.57%、越南(國內工廠)65.59%、台灣(國內工廠)51.4%，以更具韌性與效率的供應體系支撐永續目標。

在地採購

自2025年，佳世達集團針對當地採購比例首次納入合併財報邊界之子公司調查(2022至2025年)。

2025年，佳世達集團當地採購比例為58.54%。

備註：

1. 當地採購定義：本年度使用非進口採購作為判斷指標。意指供應商公司登記地與本公司位於同一國家。
2. 非當地採購定義：本年度使用進口採購作為判斷指標。意指供應商公司登記地與本公司位於不同國家。

集團當地採購比例

年度		2022	2023	2024	2025
當地採購比例	母公司	64.08%	61.82%	61.29%	58.25%
	子公司	47.99%	51.67%	55.47%	58.57%
	合計	49.24%	52.31%	55.89%	58.54%

資料涵蓋範疇：佳世達集團邊界。

佳世達科技近四年在地採購比例

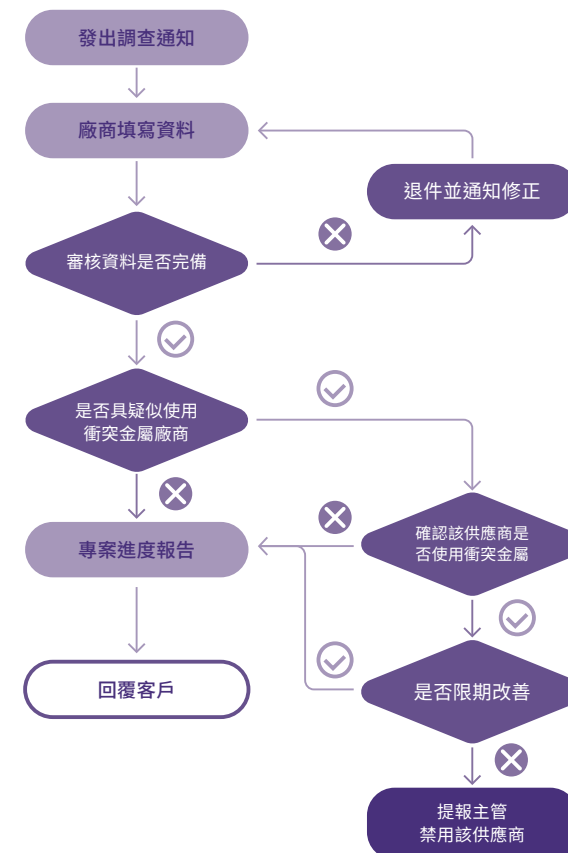
區域	採購類別	2022年	2023年	2024年	2025年
台灣	當地採購 (%)	57.00%	52.20%	51.80%	51.40%
	非當地採購 (%)	43.00%	47.80%	48.20%	48.60%
大陸	當地採購 (%)	73.80%	73.40%	75.80%	78.57%
	非當地採購 (%)	26.20%	26.60%	24.20%	21.43%
越南	當地採購 (%)	12.70%	20.50%	85.90%	65.59%
	非當地採購 (%)	87.40%	79.50%	14.10%	34.41%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

佳世達科技衝突礦產管理

剛果與周邊國家的武裝部隊經常利用 3T1G (鈮、鎢、錫與金) 的開採當作經濟來源，成為武裝勢力的資金，造成區域性重大流血衝突。由於衝突礦產會導致人權侵害及環境破壞，倘若生產電子產品的公司使用採購來自於衝突礦區的金屬礦產，等同於助長這些衝突行為。

衝突礦產調查執行流程



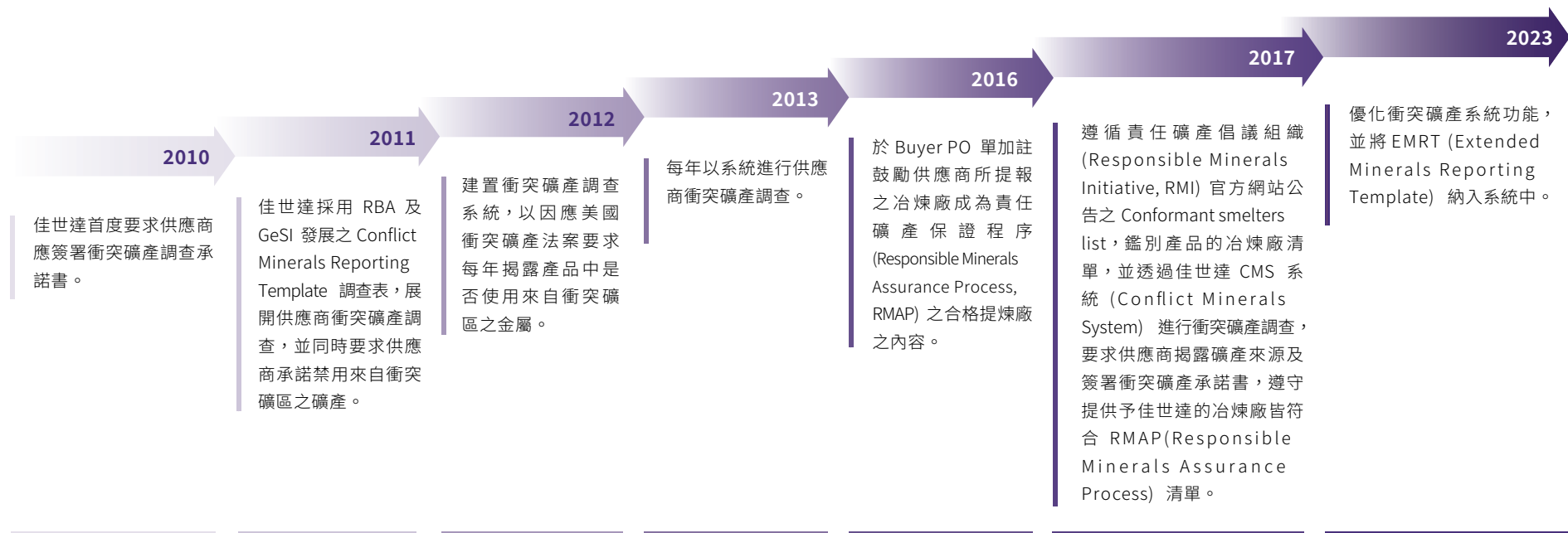
因此責任商業聯盟行為準則(RBA) 及責任礦產倡議(RMI) 已要求其組織成員必須實施責任性採購程序，以確保其金屬採購程序符合社會及環境責任，並發展出「無衝突礦產冶煉廠計畫」，開發「衝突礦產報告模板」Conflict Minerals Reporting Template (CMRT)及擴展礦產調查表(EMRT)。針對電子產品常用之金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)、鈷(Co)、雲母(Mica)等衝突礦產，要求其成員及供應商調查並揭露其供應鏈之礦源，避免來自這些衝突地區。2025年度，因應EMRT改版，新增列銅(Cu)、石墨(Natural Graphite)、鋰(Li)、鎳(Ni)之調查。

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衝突礦產。

我們訂有內部管理程序，並透過CMS(衝突礦產調查)系統，判別具有使用不合格冶煉廠風險之材料供應商。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，2025年共調查222筆。並藉由供應商永續發展行為準則的簽署，確保符合OECD對衝突礦產的相關要求。2025年供應商永續發展行為準則簽回的比例約為100%。

佳世達衝突礦產管理進程



客戶滿意度

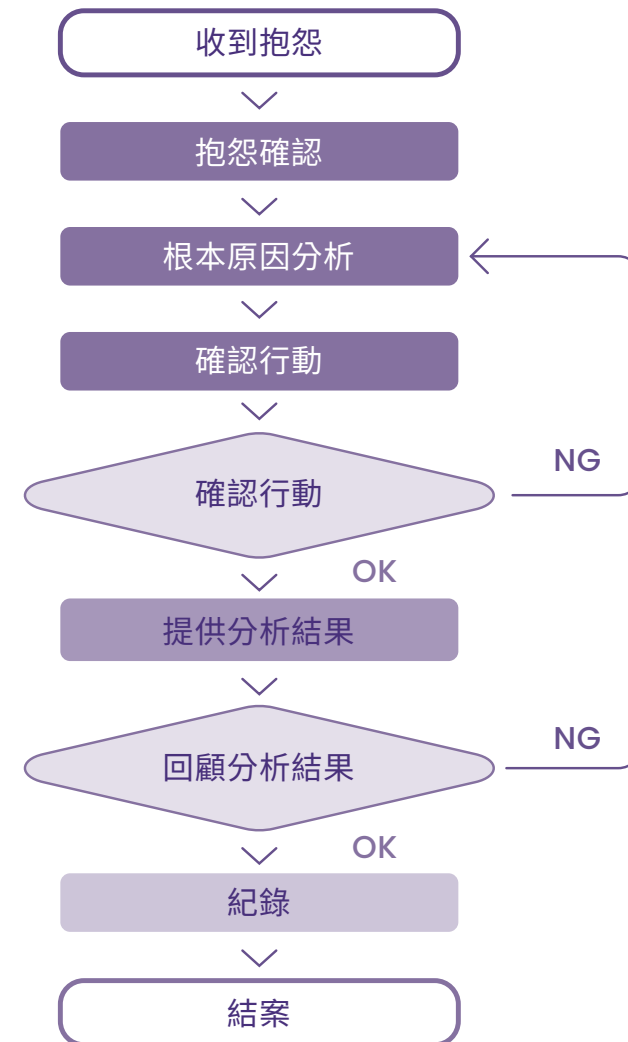
佳世達科技將提升客戶及事業夥伴滿意度作為首要考量，以問卷的方式調查客戶及事業夥伴對承諾交期、成本、技術、品質、客服、相關法規、整體評價之分數，以持續確保客戶的需求得到滿足。為及時回應並滿足客戶各種需求，佳世達科技成立客戶服務處 (Customer Service Division，簡稱CSD)，以便全面瞭解客戶需求 (Voice of Customer)，協助客戶並解決問題。

在日常營運中，我們透過電話與電子郵件提供即時的業務支援，並藉由每週小組會議與客戶保持緊密聯繫，確保各項專案順利推進。此外，我們定期舉辦季度業務回顧 (QBR)，與客戶深度交流營運績效與未來策略；同時，透過定期的客戶滿意度問卷，系統性地蒐集並傾聽客戶回饋。客戶可透過企業網站上提供的溝通信箱進行反饋，2025年並無收到客戶相關提問。

客戶承諾



客戶溝通管道	頻率
季度業務回顧	每季
電話溝通	不定期
電子郵件	每天
小組會議	每週
滿意度問卷調查	每半年
客戶拜訪	不定期



客戶滿意度調查

為確保客戶的需求得到了解及滿足，佳世達科技每年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，請客戶至佳世達科技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。2025年客戶對於佳世達科技各個產品線滿意度調查結果，2025年平均滿意度為94分，足見佳世達科技在客戶服務與滿意度的表現深獲客戶肯定。

佳世達科技近四年客戶滿意度

	2022年	2023年	2024年	2025年
當年度目標分數	92	93	93	93
實績滿意度(分數)	96	94	94	94
滿意的客戶佔比(%)	100	98	98	100
客戶涵蓋率(%)	100	100	100	100

備註
資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

2025年度客戶滿意度調查結果(分)



佳世達集團侵犯客戶隱私或遺失資料統計

2025年，集團子公司收到2件外部各方並經由組織證實的投訴總數，以及2件經證實的投訴屬於侵犯客戶隱私之事件。

單位: 件數	2025	
說明經證實的投訴 屬於侵犯客戶隱私的總數	母公司	0
	子公司	2
	合計	2
來自外部各方並經由組織證實的 投訴總數	母公司	0
	子公司	2
	合計	2
經證實之資訊洩露、失竊或遺失 客戶資料事件的總數	母公司	0
	子公司	0
	合計	0

備註
資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界

3

環境生態

- 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
- 廢棄物及汙染物
- 生物多樣性與森林保育
- 自然相關財務揭露
- 綠色產品及循環



環境政策與管理

環境政策

佳世達科技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，因此本公司承諾投入資源，在產品設計上致力於節能、減量、減碳，導入整合性設計 (ISO 14006)，結合綠色設計 (IEC 62430)，讓產品及其製程更加節能、環保，以責任製造符合法令法規及客戶健康與安全要求的產品。要求供應商、服務提供商、承包商、運輸與物流商和集團公司及價值鏈夥伴、合資企業等內外部利害關係人進行諮商以制定並遵守佳世達科技環境政策，共同達成對社會責任、環境保護、能源的承諾。

佳世達科技環境政策適用邊界涵蓋佳世達與其子公司、合資公司、關係企業、供應商/承攬商及商業夥伴，環境政策經董事會通過，由ESG委員會推動執行，由董事會擔任最高層級決策與治理單位。

環境管理

佳世達科技持續依環境管理系統框架定期辦理全球製造廠區所在地之環境法規查核，落實廠內管理以確保公司營運符合當地環保法規要求及利害關係人期待。2025年，佳世達科技所有製造廠區皆通過ISO 14001環境管理系統驗證。

為促進同仁環境保護意識，佳世達科技在新進人員入職教育訓練中，介紹公司的環境政策，並說明節能減碳、節約用水、資源回收和廢棄物減量管理措施，且不定期透過各種會議、公告向全體員工宣導環境保護的重要性，另環境管理績效每季由委員在ESG委員會上進行檢討報告。

2025年，佳世達科技並無環境違規事項。

環境違規事件(件)

2022

0

2023

0

2024

0

2025

0



氣候調適與減緩

全球升溫引發的極端氣候與生態失衡，已對生物生存環境構成嚴峻威脅，更是產業永續經營必須直面的風險。面對《巴黎協定》的減溫目標與國內《氣候變遷因應法》的趨勢，碳管理已從環保課題升格為企業經營韌性的核心指標。有鑒於此，佳世達集團基於身為地球公民的責任，積極響應全球淨零的趨勢採取氣候行動，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並計劃推動內部碳定價。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。同時也依循TNFD(自然相關財務揭露)框架分析對自然之依賴與影響。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以及企業內部推動永續競爭力的動力，並致力在變局中守護生態價值，實現企業與環境的共生共榮，獲得各界肯定。



備註：TCFD相關揭露內容以佳世達集團母公司佳世達科技為準

TCFD

治理

a.董事會監督氣候相關風險與機會

為推動企業永續及氣候變遷治理，佳世達科技於2023年8月4日設立隸屬於董事會之永續發展暨資安委員會，訂定企業永續發展之願景、策略及目標，該功能委員會成員均為董事，由2名董事及5名獨董組成。每年定期召開會議。此外，配合企業永續發展委員會之設立，同步擴大現有ESG委員會範疇，所有一級主管為ESG委員會成員，並由董事長及總經理設定短中期永續目標。通過內部自上而下的方法使管理更加有成效。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酬計劃，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。

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科技整體永續目標相符，因此公司視氣候相關風險為立即且高重要性的風險，設置永續長擔任氣候相關議題負責主管，並由ESG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，詳細細節請參考「指標和目標」章節。佳世達科技的風險管理機制從2005年起導入企業風險管理架構，並成立風險管理委員會，每年除了經營管理層級的風險雷達圖與年度Top 3 Risks風險評估，還有作業層面的風險體檢表評估，針對高風險項目展開預防減緩措施，於每季進行追蹤。氣候變遷相關風險自2016年開始出現在年度風險雷達圖中，每年依據風險嚴重性與可能性進行評估，2025年針對極端氣候導致之缺電風險及能耗法規調適兩項重大風險進行追蹤，訂定因應策略，如營運持續計畫(BCP)等，以降低對營運之衝擊。

策略

a.已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會

氣候相關風險與機會之短、中、長期分析，係連結公司永續目標，並評估營運策略影響，定義短期(0~3年)、中期(3~10年)、長期(10年以上)，並採用RCPs氣候情境，鑑別出9項轉型風險、3項實體風險與8項機會。透過建置氣候風險矩陣圖，從「衝擊/效益」及「發生頻率」兩大面向，依「低」、「中低」、「中」、「中高」、「高」五個等級程度進行評估，並事先界定各項氣候風險/機會之影響期間，完成對氣候風險的管理與擬定因應作為，使佳世達集團在面對氣候風險/機會時，更能正確估計對營運的影響時程及了解氣候變化對業務的影響，引導公司在未來的氣候變化中如何因應和管理風險/機會。其中，對公司業務影響較顯著的項目包括：轉型風險中之國內外法規與法律(短、中期)、綠色產品與技術(長期)，以及機會中的低碳排商品和服務(短、中期)、節能商品(中、長期)。在風險方面，公司已執行全廠溫室氣體盤查與認證，並以系統化平台管理產品碳足跡，以回應新減碳政策、法規及客戶要求；在機會面，透過導入低碳包材、產品模組化設計及低碳雲端產品，推動低碳與綠色產品研發，對財務為正面且為長期之影響。

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

盤點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」，作為佳世達集團在擬定相關避險與風控措施時的參考。(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

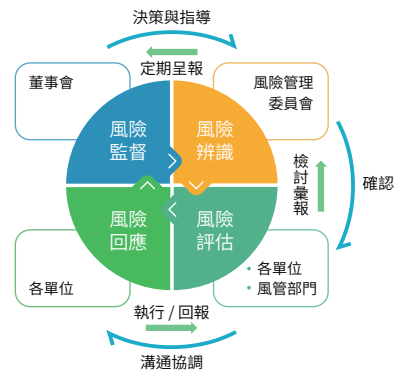
佳世達科技引用聯合國氣候變遷專門委員會(IPCC)的RCP 2.6、RCP 4.5、RCP 8.5 氣候情境以及轉型風險NDCs的情境模擬，對轉型風險、立即性實體風險與長期性實體風險進行風險評估。(實體與轉型的模擬資料請參考下文詳細內容)

風險管理

a. 鑑別和評估氣候相關風險的流程

佳世達集團依循TCFD框架，識別對業務、策略和財務規劃有影響的風險/機會。風險/機會由相關部門定義和列出，佳世達科技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，進行價值鏈上中下游供應鏈之影響分析，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，以鑑別與分析公司營運範疇內之短、中、長期的氣候風險/機會。2023年越南因極端高溫 and 乾旱，導致電力供應緊張，越南政府實施計劃性停電，佳世達越南廠採取備電、節電以及生產調度規劃措施，使營運生產不受影響。

(註：佳世達集團鑑別出與氣候相關的風險：政策與監管風險(包含Current Regulation、Emerging Regulation、Legal Risk)、技術風險、市場風險、名譽風險、立即性實體風險和長期實體風險。)



b. 管理氣候相關風險的流程

佳世達集團為因應氣候變遷所帶來之轉型與實體風險，由各權責單位依風險鑑別結果擬定相應因應策略。以減碳議題為例，透過ESG委員會運作機制，設定相關目標與行動方案，經主委核定後推動執行，並於每季檢視目標達成情形，以確保逐步落實公司永續發展目標。針對實體風險管理，佳世達依據氣候情境分析結果提出具體因應計畫。2020年度已委託富邦產險辦理洪災淹水風險調查，作為制定氣候實體風險調適策略之重要參考依據。另考量氣候變遷可能導致年均溫上升引發旱災，以及極端降雨增加造成洪災之風險，已建立相關調適與減緩機制：

1. 抗旱計畫：

當任一營運據點所在地區水情燈號轉為綠燈時，即啟動抗旱措施，以用水盤點與儲水天數作為主要管理指標，並以因應供二停二限水情境為目標，確保營運持續。

2. 防洪 BCP：

當供應商所在區域出現潛在氣候風險時，佳世達科技對供應商持續營運計畫進行評估與調查，並視情況建議採取必要的調適措施。佳世達科技另委請外部專家，針對集團重點廠區進行氣候風險評估，作為強化防洪與氣候調適措施之依據。透過積極的風險管理作為，在危機中保持穩定的供應鏈，從而防止其對業務營運的損害，保障利害關係人的權益。

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

佳世達科技從2005年起導入企業風險管理架構，並成立風險管理委員會，每年展開集團風險辨識與評估，針對高風險項目展開預防減緩措施，於每季進行追蹤。氣候變遷相關風險自2016年開始出現在年度風險雷達圖中，每年依據風險嚴重性與可能性進行評估，2025年針對極端氣候導致之缺電風險及能耗法規調適兩項重大風險進行追蹤，訂定因應策略，如營運持續計畫(BCP)等，以降低對營運之衝擊。

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. 再生能源目標：2030達成RE60，2040達成RE100。

2. 減碳目標：2030 範疇一及範疇二溫室體排放減少42%。

達成狀況：2025年再生能源使用達50.50%；若不計營運降低之影響，範疇一及範疇二之溫室氣體減排達40.3%。

b. 範疇1、2、3的排放量與相關風險

對應SBTi及公司減碳路徑，持續投資率能改善及減碳工程改善。佳世達科技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。受2025年產業環境影響，生產產值略為下降，因此溫室氣體排放強度與2024年相比，略提升了10.47%。

佳世達優先汰換老舊耗能設備，使用節能設備；生產工廠導入智慧電錶，分析產線製程用電狀況，找出用電最佳化控制方案；建造廠內自有太陽能發電與儲能系統、購買再生能源憑證。

因應未來可能產生的碳費，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。

2025年溫室氣體排放當量

2025 單位：公噸CO ₂ e	範疇一	範疇二	範疇三
母公司	2,494.68	地區基準：65,031.34 市場基準：33,987.62	2,730.48
母子公司 合計	40,581.64	地區基準：192,118.94 市場基準：154,151.17	873,828.16

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：2025年已達成短期。

中期：2030年再生能源比例 60 %；2030年範疇一與範疇二減碳42%；2030年範疇三減碳25%

2040年再生能源比率符合RE100要求；2050年達成零碳排(淨零)

治理

佳世達科技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，每季於風險管理及永續發展暨資安管理委員會執行氣候變遷風險偵測及因應，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。

氣候治理架構



策略

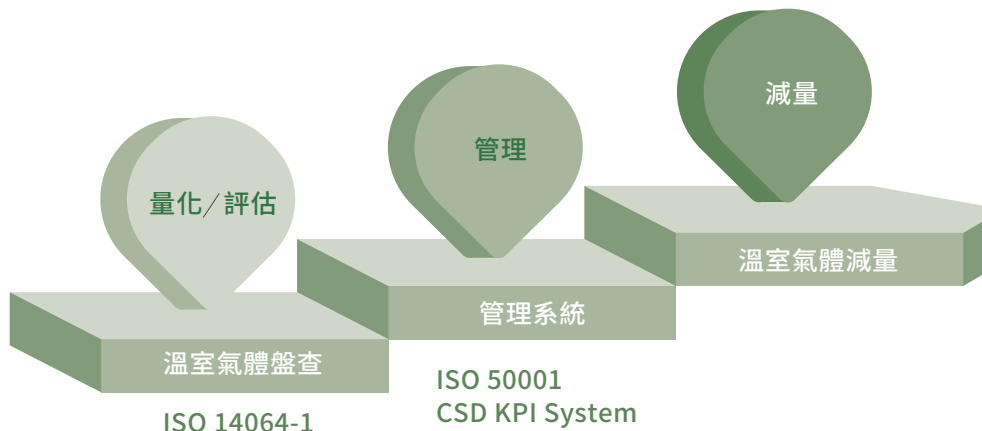
佳世達科技透過企業永續發展的運作，在環境面上將永續發展面向開展為「綠色產品」、「綠色營運」及「綠色供應鏈」，個別發展策略及管理之目標以重點績效指標(KPI)進行管理。身為電子產品的設計及製造商，佳世達的碳管理不僅關注組織型的溫室氣體排放，也針對產品面的環境衝擊進行分析與管理，以符合相關國際標準，例如歐盟的能耗產品的生態化設計標準(ErP)或組織碳足跡(ISO 14064-1)。

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。
1. 認知	- 提升階段進行重要供應商溫室氣體(GHG)盤查教育訓練 - 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
2. 推動	- 鼓勵關鍵零組件供應商進行溫室氣體(GHG)盤查及減量 - 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)
3. 永續	- 供應商自主管理 - 永續報告撰寫 - 擴展至二階供應商供應商



佳世達科技已評估風險與情境，氣候模擬情境涵蓋100%營運據點，並依各情境所辨識之潛在風險制定相應的調適與因應作為；所有已規劃之相關措施預計於五年內執行。目前經評估所識別之風險與情境彙整如下：

佳世達科技2050年氣候模擬情境

情境		RCP 2.6		RCP 4.5		RCP 8.5	
指標		mean air temperature	precipitation	mean air temperature	precipitation	mean air temperature	precipitation
地區		2050年均溫	2050年均雨量	2050年均溫	2050年均雨量	2050年均溫	2050年均雨量
臺灣		上升0.3~2.1°C	增加-5.3~12%	上升0.7~2.4°C	增加-4.7~13.6%	上升1~3.1°C	增加-7.7~13%
蘇州		上升0.8~2.7°C	增加1.7~11.3%	上升1.2~3.2°C	增加2.1~12.8%	上升2~4°C	增加3~17.1%
越南		上升0.6~ 1.7°C	增加-6.6~10%	上升0.8~2.0°C	增加-4.6~9.9%	上升1.1~2.6°C	增加-2.7~14%
可能產生的氣候衝擊		越南於年均溫方面最高上升1.7°C，而臺灣與蘇州皆為上升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，需投入改善設備。 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。		臺灣與越南於年均溫方面最高分別上升2.4°C與2.0°C，但蘇州最高可上升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，為避免員工中暑，可能需改善通風及空調設備，將提升電費與設備維護支出。 平均雨量的增加則可能導致水災的增加，目前佳世達科技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。		臺灣與越南雖仍較蘇州低溫，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，佳世達科技所處的三個地區/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。	

備註：子公司個別氣候風險分析請參考其永續報告書氣候治理相關章節。

氣候實體情境	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）	佳世達科技	下游（客戶）	
RCP2.6	年均溫 年均雨量		年均溫： 臺灣上升0.3~2.1°C 蘇州上升0.8~2.7°C 越南上升0.6~1.7°C 年均雨量： 臺灣增加-5.3~12% 蘇州增加1.7~11.3% 越南增加-6.6~10%	若雨量異常增加，則會導致出貨延遲而影響佳世達科技生產出貨。	越南於年均溫方面最高上升1.7°C，而臺灣與蘇州皆為上升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。 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。	客戶要求預備材料庫存以因應恐怕有缺料的危機。	針對廠商與佳世達科技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科技營運。 佳世達科技進行天災的BCP演練，盤點各廠的地基高度，並進行改善與防洪措施。 另外關鍵材料依照FCST固定備足庫存以應不時之需。
RCP4.5	年均溫 年均雨量		年均溫： 臺灣上升0.7~2.4°C 蘇州上升1.2~3.2°C 越南上升0.8~2.0°C 年均雨量： 臺灣增加-4.7~13.6% 蘇州增加2.1~12.8% 越南增加-4.6~9.9%	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，進而影響佳世達科技生產出貨。 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。	臺灣與越南於年均溫方面最高分別上升2.4°C與2.0°C，但蘇州最高可上升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。 平均雨量的增加則可能導致水災的增加，目前佳世達科技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。	客戶除了要求多備庫存，並要求增加 second source	針對廠商與佳世達科技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影響廠商及佳世達科技營運。 佳世達科技進行天災的BCP演練，盤點各廠的地基高度，並進行改善與防洪措施。 關鍵材料除了備庫存之外，並導入 Second source。

氣候實體情境	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）	佳世達科技	下游（客戶）	
RCP8.5	年均溫 年均雨量		年均溫： 臺灣上升1~3.1°C 蘇州上升2~4°C 越南上升1.1~2.6°C 年均雨量： 臺灣增加-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。	臺灣與越南雖仍較蘇州低溫，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，佳世達科技所處的三個地區/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。	針對廠商與佳世達科技內部，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影響廠商及佳世達科技營運。 佳世達科技進行天災的BCP演練，盤點各廠的地基高度，並進行改善與防洪措施。(BCP計畫與演練已完成，並涵蓋佳世達科技營運100%) 佳世達科技積極建立蘇州、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。

氣候轉型情境	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）	
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。依照集團產品規劃及工廠產能評估，2030年總用電量為349,650千度，與2021年相較增20.3%，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，預估減量546.54萬度電 2. 購買5,144萬度再生能源憑證(I-REC) 3. 依SBT減量實施減量65.8%

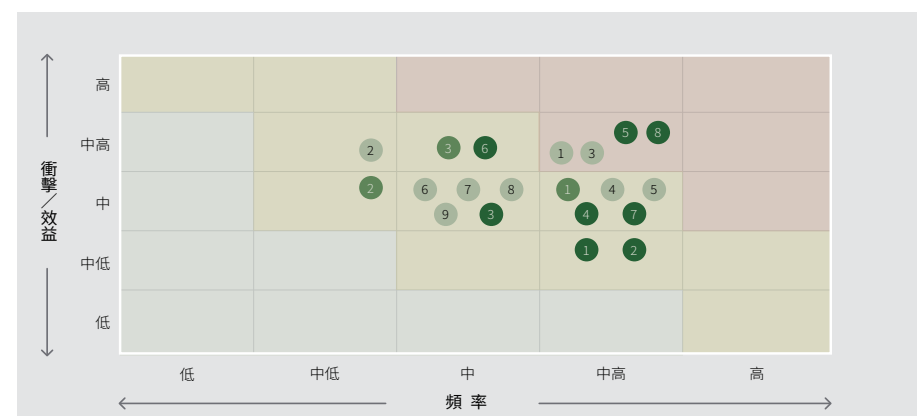
風險管理

佳世達科技依照所採用的RCPs氣候情境，以風險管理委員會之組織為基礎架構，展開年度氣候變遷風險與機會評估作業，由各單位就轉型與實體風險、相關機會進行辨識，預估可能發生的時間(短、中、長期)、議題與財務影響，並考量發生頻率與影響程度和調適能力，規劃因應風險與機會的管理措施與策略等。評估結果共鑑別出9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，幫助佳世達集團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/機會。在這個矩陣圖中，風險/機會被分為「衝擊/效益」與「頻率」，此兩大面向各依程度高低，分為「低」、「中低」、「中」、「中高」、「高」(評估分數1~5分)，且各項氣候風險/機會均事先鑑別出影響期間，可使佳世達集團在面對氣候風險/機會時，更能正確估計對營運的影響時長。針對鑑別出的氣候風險/機會，由各負責部門分別管理「風險內容」、「潛在業務、策略及財務影響」、「調適與因應作為」，作為佳世達集團擬定相關避險與風控措施時之依據，以應對氣候變遷所帶來的挑戰。



2025年度佳世達集團氣候變遷風險與機會矩陣圖

氣候變遷機會與風險矩陣圖



● 轉型風險

● 實質風險

● 機會

序號	轉型風險
1	國內外法規與法律 (短中期)
2	碳交易和碳稅 (中期)
3	綠色產品與技術 (長期)
4	節能設備 (中長期)
5	購置綠電 (中長期)
6	消費者永續意識 (長期)
7	原物料成本上漲 (中期)
8	客戶行為變化 (中長期)
9	聲譽 (長期)

序號	機會
1	節能效益 (中長期)
2	節水效益 (短期)
3	高效率建築 (中長期)
4	太陽能建置 (中長期)
5	低碳排商品和服務 (短中期)
6	永續價值 (中長期)
7	綠色金融 (短期)
8	節能商品 (中長期)

序號	實質風險
1	颱風、水災與雪災等 (中長期)
2	缺水與缺電 (長期)
3	年均溫上升 (中長期)

註：依頻率 (1~5分) 和衝擊/效益 (1~5分) 相乘後之風險分數，鑑別風險嚴重程度：1~4分為低風險/5~12分為中風險/15~25分為高風險。

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，佳世達科技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。			
	1.國內外法規與法律	短、中期	▲ 經濟部能源局要求公司每年減少1%電力及行政院夏季節電措施。 ▲ 《溫室氣體減量及管理法》已於 2015年通過，要求主要能源消耗公司報告相關問題。金管會要求每年進行碳揭露與確信。 ▲ 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。 ▲ 國際議題及法規加劇嚴格。國內外法規可能針對高耗能產品禁售與管制。 ▲ 針對一旦觸法相關的主管機關函釋和裁罰案件，需尋求相關外部律所等單位耗時耗費處理。 ▲ 金管會要求揭露公司ESG相關報告。需要培養相對應人才與教育訓練，以符合規範。年報、財報皆是證交法授權強制公布的文件，若屆時股東會年報的永續資訊揭露不實，均可按證交法規定開罰。 ▲ 因應澳洲WA要求強制導入綠色包材之規範，若新產品未能及時符合該政策，單一機種罰款約新台幣100萬元罰款。	▲ 2024年4月&10月電費單價調整，佳世達科技桃園廠年度用電成本增加約新台幣1,300萬元，明泰增加約新台幣200萬元。 ▲ 取證成本增加(如：進行碳揭露須進行碳排放的盤查與認證費)。 ▲ 政府要求更環保，加強對企業溫室氣體排放的監管，要求減少碳排放，需採購較高成本的相關建築或過濾材料。 ▲ 佳世達科技蘇州廠採用更環保的原材料和輔料，投入費用約新台幣10萬元；越南廠增加可移動廢氣收集裝置，費用約新台幣32萬元。 ▲ 若未能及時切換符合法規，預估影響營業額，或發生罰款。 ▲ 佳世達科技法務單位人力成本、外部專業訓練課程、顧問輔導與外部律所費用，每年投入約新台幣56萬元。越南廠因應ISO/RBA標準更新，培訓人員從業資質，費用約新台幣80萬元。 ▲ 邁達特設立永續專責單位，聘用專業人才執行溫室氣體盤查及永續相關工作，2025年費用約為新台幣256萬元。 ▲ 眾福、鈺瑞、仲琦、拍檔、明基三豐進行溫室氣體盤查及相關查證工作，2025年費用約新台幣345萬元。 ▲ BenQ因應澳洲WA包材要求，2025年7月開始禁止銷售含有EPS、EPE、EPP的包材，完成產品設計變更，費用約新台幣90萬元。	▲ 在永續發展暨資安委員會中設定了相關的重點績效指標(KPI)控制，並持續關注國內外法規要求。 ▲ 據電力供應情況靈活調整生產計畫，將生產安排在電力供應較為充足的時段；各廠逐步安裝智慧電錶，對異常用電進行監控調整，從而減少用電量。 ▲ 因應環保要求，佳世達科技蘇州廠要求採購更環保的原材料和輔料，要求VOC(揮發性有機化合物)檢測報告，低於一定標準。另外部分廠區由一級活性碳箱增加到二級活動性碳箱，以淨化空氣降低排碳。 ▲ 及早規劃取證時程及資源，持續改善流程(CIP)中加入ESG導向，增加ESG相關活動與競賽，舉辦ESG專業人才培育課程，落實ISO 14064以及ISO 50001。導入系統輔助，落實碳盤查，精進碳熱點分析，以有效減碳。並取得認證，符合金管會要求"永續路徑"。 ▲ 積極參與氣候變遷相關課程，以獲得最新資訊。即時應對新法規，並與客戶溝通相關要求導入產品的計劃。例如歐盟禁止銷售8K 電視，讓員工更完整明瞭氣候變遷轉型風險，與客戶研議長期導入計劃並由歐洲區先試行。 ▲ 法規對節能的要求越來越高，佳世達科技將與供應商一同合作盡力達標。 ▲ 佳世達科技成立Task Force team因應2026年永續元年，並尋求外部顧問輔導，依主管機關計畫時程推動，依法執行IFRS-S1, S2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
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，佳世達科技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。			
	2.碳交易和碳稅	中期	▲ 碳邊境調整機制 (CBAM) 2023年起逐步實施。 ▲ 美國碳關稅制度『清潔競爭法案』(CCA)可能造成影響。 ▲ 碳費持續增加，須購買更多的碳權。依據環境部規定預計於2024年起對排放量2.5萬噸以上的排放大戶徵收碳費。 ▲ 因應碳稅與碳費徵收，導入內部碳定價(ICP)。	▲ 集團公司逐步導入碳定價相關制度與系統。 ▲ 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。友通為符合歐洲客戶要求遵守CBAM，已建置盤查產品碳足跡系統，2025年進行產品碳足跡的驗證，費用約新台幣21萬元。 ▲ 清潔競爭法案(Clean Competition Act, CCA)，預計2024年起，該法案主要致力於建立美國碳稅制度，將對多個行業進行碳關稅的徵收。	▲ 目前佳世達科技所屬產品尚未被納入徵收碳稅範圍，繼續關注趨勢，並將提早應對相關問題。 ▲ 友通因應CBAM，將依照時程安排使用系統工具進行全面盤查，未來每年進行驗證，預估費用約為新台幣25萬元。 ▲ 2023年開始要求供應商實施產品碳盤查，並訂定減碳 KPI。 ▲ 2023年導入ISO 14064-1完成溫室氣體盤查，並取得溫室氣體盤查第三方查證，了解企業營運整體排放情形，以做為減碳評估之參考依據。透過佳世達科技永續發展暨資安委員會設定各單位與產品的減碳目標，每季進行檢討作業，並積極透過教育訓練提升公司員工整體節能認知與作為。 ▲ 透過碳排放熱點分析公司碳排來源&比重，依製造、空調、空壓等設備評估減量措施。朝向「先減量、再能源轉換」，來有效降低排碳。 ▲ 成立Task Force team，留意法令變動及依法因應符合IFRS 永續揭露準則規定，來因應2026年永續元年。 ▲ 建立內部碳定價制度,有助於企業更好地理解和管理其碳足跡，促使其採取更可持續的經營行動。 ▲ 明泰預定2026年實施內部碳定價，費用約70萬元。



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	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，佳世達科技自2009年起將此問題納入風險評估。			
	3.綠色產品與技術	長期	▲ 各國法規對能效要求日趨嚴格，如中華人民共和國國家標準《投影機能效限定值及能效等級》預計於2026/6/1生效，且2027年歐盟將禁用投影機汞燈。若產品能效(如光輸出與功耗比例)及技術測試方法未能符合規定，將面臨停售或無法銷售之風險。 ▲ 若供應商無法達到減碳目標，或企業未能及時採購節能設備與材料，將導致供應鏈無法滿足客戶對節能與環保材料之要求，進而面臨供應鏈斷鏈或錯失綠色市場需求之風險。 ▲ 若企業未能及時投資於研發低碳技術與相關人員的訓練，將可能錯失未來發展趨勢，並使其在未來市場中處於不利地位。 ▲ 若內部營運未能落實數位化(如線上作業)及減碳轉型，將增加營運成本並削弱品牌在綠色市場的期待。	▲ 佳世達科技研發導入回收材料的輔導研發費用為500萬元。 ▲ BenQ 2025年新機種導入回收再製材料，對成本影響約新台幣6,500萬元；同時，積極導入高效率半導體光源投影機種，並持續提升固態半導體光源投影機之產品占比。 ▲ 明基材料因應低碳趨勢，車用偏光片之產品與生產製程加入節能方案，每年研發試驗費用約新台幣1,200萬。 ▲ 鼓勵同仁轉換日常工作與開會模式，改為線上作業處理與溝通。購置電腦軟體，如Teams使用授權，每年費用約新台幣200萬元。 ▲ LCD產品替換低碳材料，成本提升約新台幣4,100萬元，已轉嫁客戶，不影響公司營運成本。 ▲ 鈺瑋客戶要求使用回收材料，但醫療市場對材質穩定性要求高，變更需重新認證，2025年研發與測試費用約新台幣200萬元。 ▲ 其陽將傳統氣冷散熱技術轉投入雙相浸沒式散熱系統，並開發客戶平台，投入費用約新台幣800萬元。 ▲ 友通2025年標準品產品通過ErP Lot3機種達50%以上。	▲ 2010年正式推出內部碳足跡計算系統 - 碳管理平臺，可回應客戶要求。 ▲ 佳世達科技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。 ▲ 為遵循相關法規並回應客戶對節能與環保材料之要求，規劃對綠色節能零組件進行單獨編碼，以強化識別與管理效率，並培育具備低碳零組件管理能力之專業人才，涵蓋料號管理、BOM選用、零件承認及符合性報告製作等作業，培育負責管理綠色節能零組件人才，預估未來每年增加花費約新台幣120萬元。 ▲ 持續關注國際法規與客戶要求，並與研發團隊協作，確保產品設計與開發符合相關規範。提供ErP Lot 5維修圖檔以符合Right to Repair與TCO/EPEAT標準，讓消費者能自行維修並延長產品壽命，落實電子廢棄物減量與碳中和承諾。 ▲ BenQ LCD材料使用回收再製，新機種開發全面採用85%塑膠外殼回收材，中高階新機種開發全面採用緩衝包材使用全紙摺或紙塑，另與材料供應商合作降低導入成本。若未導入回收包材，因澳洲WA規定，對於澳洲銷售影響預估將達新台幣1億元。 ▲ 眾福擬將Micro/Mini LED取代現有背光模組，導入減碳技術與低碳材料。 ▲ 鈺瑋擬開發模組化設計以利局部換料，降低低碳醫療材料導入困難度，設計成本約會增加新台幣200萬元。 ▲ 鼓勵低碳又有效率的開會選擇與工具，如透過資訊軟體Teams/zoom meeting/Skype等，減少全球各地員工移動軌跡，降低碳足跡，節省成本與時間。 ▲ 開發高能源效率雷射光源光學設計，並利用視覺與畫質調校技術輔助光效率提升。針對各細分市場之特性，導入適當之半導體光源類別，提供消費者更多的選擇。並在維持良好色彩表現的基礎上逐年提升能源效率，形成與競爭對手間的競爭優勢。

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	4.節能設備	中、長期	▲ 老舊設備效率降低，造成高耗能又費電，可能導致電費增加5%。 ▲ 因應氣溫上升，空調需求增加，為防止同時間用电量增加造成停電而無法營運，須檢視設備及能耗。	▲ 佳世達科技桃園廠每年採購省電節能標章NB/PC及設備，費用約新台幣20萬。更換電池提升UPS效能，減少發電機使用，每年新台幣80萬元。2025年進行冰機汰換，費用約新台幣1,300萬元。 ▲ 佳世達科技蘇州廠2025年空壓系統節能改造，費用約新台幣1,600萬元，並逐步淘汰ITS老舊設備，費用約新台幣860萬元。採用自動化機械手臂提高產能，投入費用約新台幣1,000萬元。 ▲ 佳世達科技越南廠2025年推行空壓系統節能改造費用約新台幣220萬元。 ▲ 拍檔購置節能設備約新台幣20萬元。 ▲ 明泰2025年常熟廠空壓機、冷卻水塔風機、空調主機汰換節電(如變頻及智慧控制系統)，費用約新台幣420萬元。 ▲ 2025年明基醫院汰換設備、採購省電節能標章的NB/PC及設備約新台幣820萬元。	▲ 關於節電策略，每年執行節能改善計畫，並透過 ESG 委員會訂定目標。針對行政和工程控制方面，實施智慧照明和關燈檢查措施、進行空壓系統改善、假日及夜間用電增設排程式控制制檢哨，並每季度進行會議追蹤，檢視達成結果。 ▲ 盤點設備年限，逐年編列排定汰換高壓設備計畫，選用高效率設備汰換老舊設備，更換UPS及發電機以提供運作效能。 ▲ 落實綠色採購，採購具備省電節能標章的NB/PC及設備。 ▲ 公務車從油車全面改用油電車，對比油車可節省50%油量。 ▲ 佳世達科技桃園廠2027年預計進行高效率空調設備冰水泵浦汰換，費用約新台幣1,500萬元。 ▲ 佳世達科技蘇州廠預計2026年汰舊高能耗錫爐，費用約新台幣140萬元。 ▲ 佳世達科技越南廠將逐步推行空壓系統節能改造，費用約新台幣116萬元。 ▲ 明泰未來將更換4000支節能燈管、回爐爐、冰機時控等節電裝置，並汰換空調主機，合計費用約為新台幣260萬。
	5.購置綠電	中長期	▲ 因應RE100計畫，逐年增加購置綠電憑證比例。 ▲ 提升綠色能源使用，建置太陽能發電相關設備。	▲ 佳世達科技2025年太陽能系統發電費用約新台幣927萬元，購買綠電憑證約新台幣70萬元。 ▲ 佳世達科技桃園廠區完成第二期太陽能發電工程建置，費用約2,425萬元。 ▲ 2025年明泰設置太陽光電設施可發電10萬度，費用約新台幣30萬元，另購買綠電憑證約新台幣857萬元。 ▲ 互動購買綠電費用約新台幣35萬元。 ▲ BenQ從2025年起開始購買綠電，費用約新台幣20萬元。	▲ 佳世達科技太陽能建案與廠商合作，免建置成本且電費低於市價。除工廠頂樓建置太陽能自發自用外，亦採購再生能源憑證，以提升公司再生能源比例。各廠區依據再生能源採購目標，持續增購再生能源，預估新台幣1,000萬元。蘇州廠及越南廠每年購買I-REC憑證，桃園廠每年購買綠電。 ▲ 佳世達科技越南廠預計2026年建置太陽能光電系統。 ▲ 明泰將持續建置太陽能光電系統，預計可發電40萬度，費用約新台幣440萬元，並購買綠電及憑證約花費新台幣1,180萬元。 ▲ 友通透過員工教育訓練提升節能意識，強化能源管理以降低對碳權購買之依賴；以年節電率4%為目標，規劃於2030年達成RE60。另預計自2027年起導入綠電憑證，購買比例由2027年的5%提升至2030年的30%，以降低外購電力之碳排放影響；2027-2030年期間綠電憑證累計需求預估為5,202張。 ▲ BenQ將逐年提升綠電比例，預計2040年達100%。

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。			
	6.消費者永續意識	長期	▲ 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。 ▲ 雲端服務或低碳商品的市場需求增加，需積極轉型。	▲ 自2010年以來，消費者行為變化對開展LCA成本的財務影響，已超過新台幣1,000萬元。 ▲ 代理或開發相關雲端及低碳商品，維持市場競爭力。 ▲ 佳世達科技自2010年建置『碳管理平臺系統』，產品量產後即提供客戶產品碳足跡報告，並在ESG委員會每季審查相關執行情形。建立、維護產品溫室氣體清冊及協力廠商驗證成本已超過342,700美元。	▲ 面對綠色市場競爭，代理低碳產品：協助經銷商銷售低碳產品(雲端化、流程自動化)，未來持續要求減碳技術轉型與低碳材料。 ▲ 落實減碳做法及績效，ESG報告書透明對外揭露及與利害關係人溝通。
	7.原物料成本上升	短、中期	▲ 石油減產影響運輸相關材料費用。 ▲ 客戶要求包裝使用可回收材料，成本較一般材料高20%。 ▲ 因應2030年供應商減碳30%宣示，選擇碳排放較佳、但成本較高之供應商。 ▲ 供應商RBA書面及現場稽核FAIL, 被要求停產，無法持續供料。	▲ 石油減產導致運費上漲，推動材料在地化，每年成本增加約新台幣1.4萬元。 ▲ 擴大低碳供應鏈，減少無法配合減碳排放供應商占比，修改研發設計，成本增加約新台幣116萬元。 ▲ 使用回收塑料進行射出增加成本約2,628萬元。	▲ 導入在地採購，降低運輸及材料成本影響獲利的風險。因應RBA稽核結果之高風險供應商，導入替代料廠商。導入供應鏈second source，關鍵零組件(面板除外)維持至少兩家供應商，採購單位議價能力提升。 ▲ 因應原物料價格上漲與法規成本增加，碳稅與物流預備金將成為長期固定成本，公司將評估遷廠避險及導入低碳循環經濟模式，以降低碳排放強度、優化原料使用效率。 ▲ 建立供應鏈氣候風險預警系統，針對高風險地區供應商規劃備援安排；並將氣候韌性指標(如淹水潛勢)納入供應商評鑑與審查，推動關鍵供應鏈聯防機制，強化極端氣候下的營運持續能力。

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	8.客戶行為變化	長期	▲ 客戶對減碳設定目標。 ▲ 客戶及法規提高供應鏈與產品減碳要求。 ▲ 客戶或法規要求使用符合FSC(森林驗證)認證紙張。 ▲ 市場與利害關係人偏向轉向永續產品。	▲ 計算產品碳足跡額外增加時間和勞動力。 ▲ 若未能依時因應減碳要求，可能影響供應商評分、導致客戶轉單影響營收。 ▲ 客戶要求產品須通過PAS2050或ISO 14067以應用EPEAT，提升每年產品認證費用。 ▲ 為符合FSC，紙張成本每年增加10~15%。 ▲ 因應國際倡議及客戶要求，拍檔完成產品能源之星認證，費用約新台幣10.5萬元。 ▲ 若公司無法提供相應產品與服務，可能造成產品滯銷、出貨減少，影響整體營收。	▲ 2010年起導入碳足跡計算系統，提升計算效率，滿足客戶要求。 ▲ 降低運輸過程中的碳排放量，增加在地採購比例，同一地點原料整併出貨，以降低運輸頻率；此外部分機構件廠商交貨使用回收箱，減少一次性使用紙箱。未來持續要求減碳技術轉型與低碳材料。 ▲ 每週檢視客戶現有設備的節能優化方案，及代理產品是否迎合市場現況需求。 ▲ 將ESG相關指標納入供應商評鑑與訂單分配機制，建立永續供應商評鑑制度，優先與符合要求之供應商合作。供應商生產基地轉移時，事前完成綠色產品資格調查，同時逐步禁用含礦物油油墨、減少印刷品與紙張使用，以因應客戶永續與低碳要求。
	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集團的評價，進而影響長期營運狀況			
	9.聲譽風險	長期	▲ 若節能產品認證出現錯誤，或因環境安全問題導致名譽及財產損失，亦將造成銷售減少。 ▲ 因減碳效率不佳，影響金融評等，致籌融資成本增加。 ▲ 若缺乏良好的企業永續行動及未能滿足利害關係人的期望，將間接影響本公司的形象和長期發展。特別是，若減碳成效不如預期，將對企業聲譽產生負面影響。 ▲ 隨著國內氣候和永續相關法規的增加，將導致營運成本上升。 ▲ 減碳目標未能達成將影響企業聲譽，進而降低人才求職意願。	▲ 影響客戶採購策略，重新認證及部分產品銷售恐受到影響，估計對營收影響1%。 ▲ 消費者逐漸重視產品生產過程對環境的影響，若未優先選擇高比例使用綠色能源的供應商，預估可能影響營收約1,000萬。 ▲ 若供應商無法持續正常供料，將導致停產最終影響出貨與營業額。 ▲ 因應永續專案推動，公司對專業永續人才之需求提升，相關人力配置與教育訓練成本隨之增加；整體而言，集團公司已設置永續專責單位並持續辦理員工訓練，另依規定每年編製永續報告書，執行溫室氣體盤查及第三方查證作業，整體營運成本增加至少新台幣1,009萬元。 ▲ 減碳無法達成或ESG表現不佳影響雇主品牌，導致徵才失去優勢。甚至影響現有人才留存。	▲ 對於風險較高的聲譽問題，佳世達科技將其納入風險管理委員會和ESG委員會的評估中。由ESG委員會成立專案小組，針對ESG議題，提出改善計畫，並訂定執行KPI。如與相關單位建立減碳目標，達成利害關係人的期許。 ▲ 根據品牌客戶的要求，佳世達科技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。 ▲ 落實減碳做法及績效，透明對外揭露，避免金融評等之劣化。 ▲ 佳世達集團ESG永續成果相關訊息揭露於官網，凸顯公司持續對永續議題的重視與努力，定期更新ESG專區的內容，及時反映公司在永續發展方面的最新進展和成果。透過持續的資訊揭露和透明度，建立與利害關係人的信任，提升公司的正面形象和認同感，加強對招聘優秀人才和投資人的吸引力和說服力。 ▲ BenQ未來將綠色能源使用比例納入新供應商評比。 ▲ 校園徵才活動宣傳公司ESG活動和獎項，與大專院校永續相關科系合作實習與預聘計劃，提早儲備相關人才。

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	佳世達科技建立集團應急聯防機制，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。			
	1.颱風、水災與雪災等	中、長期	▲ 洪水會導致業務中斷，產品的生產和交付暫停。如佳世達科技蘇州廠有部分廠房地勢偏低，若強大暴雨恐遭遇洪災。 ▲ 極端氣候事件，如颱風、熱浪、地震和雷擊，導致工廠和倉庫內財產受損的頻率和程度增加。在運輸過程中，貨櫃和前線倉庫也可能受到損害，進而導致產品損失。 ▲ 暴雨/暴風雪導致航運停線3天，將影響供應鏈。 ▲ 嚴重淹水災害所造成的上游產品生產中斷及運輸阻滯，導致延遲交貨的狀況發生。 ▲ 大量的降雨將威脅員工的通勤安全，提高公司人員安全管理的成本。	▲ 桃園廠科技桃園廠若發生生產中斷1天，約損失新台幣129萬元；蘇州廠若遭遇淹水導致停電，生產中斷1天，估計影響金額約新台幣60萬元，並需調整生產流程。 ▲ 佳世達科技桃園廠年度維護擋水板及排水設備，費用約新台幣80萬元。 ▲ 佳世達科技各廠備置緊急應變及防汛物資，預估每年費用約新台幣12萬元。 ▲ 若貨物遭受損失，將影響營業額以及保費金額因氣候變遷因素而上升。 ▲ 供應鏈因停運而無法到貨：導致產線未能齊料而影響生產與訂單出貨；貨物無法如期交付客戶而影響後續收款。 ▲ 鈺緯若因颱風或豪雨導致交通癱瘓，造成原物料與成品物流中斷(尤其是空運急單)，預計產生新台幣10萬元營運成本並減少新台幣2,000萬元營收。 ▲ 眾福廠房建物按法規耐震標準設計與維護，針對精密機台與高架地板進行防震固定，費用約新台幣200萬元。 ▲ 友通如遇緊急超大豪雨,依政府宣布實施停班。視風險提前啟動防汛因應措施，相關作為將增加製造成本0.3%，約新台幣99.8萬元。 ▲ 明基三豐於廠區入口處裝設防水閘門，費用約新台幣10萬元。	▲ 2020年透過富邦產險針對佳世達科技桃園廠進行氣候災害綜合分析是否有氣候相關風險。並進行BCP持續營運計畫，落實例行檢查、維護及演練，如跨廠區異地生產調度支援，將風險與災害降至最低。 ▲ 2021年重新佈設大陸工廠河邊排水管並已配備水災防範相關物資，如遇緊急超大雨，則預先安排調班計畫2天，目前持續關注每年水位變化，如風險增加會提前採取進一步的措施。 ▲ 考量氣候變遷影響，於2024年首次導入複合型災害情境，強化BCP演練，以提升應變能力、營運韌性及危機管理效能，並優化協作與資源調度，確保企業在極端氣候事件下仍能穩定運作。演練之模擬情境如連續暴雨導致嚴重積水，抽水作業時因電線走火引發火災事故，在雙重意外災害情境下，訓練人員災害處置能力，將營運衝擊降至最低。 ▲ 定期檢查辦公室窗戶密閉性、外牆防水與排水系統暢通，避免滲水並定期清理排水孔；建立完善的遠距工作機制，確保極端天氣下員工可居家作業以降低營運中斷風險。戶外業務若有氣候問題，透過外包與人力調度調整時程或轉換工作內容維持進度。針對颱風或強降雨，由人資發布出勤安全指引，並針對運輸、倉儲與固資進行投保作業，強化營運辦公環境防災安全。 ▲ 辦公大樓及倉庫設置防洪設施，並規劃緊急應變小組因應極端降雨的發生。配備水災防範相關物資；機房裝設手動擋水板設備，手動緊急抽水系統。評估建置自動預警感應防水閘門系統、地下排水閥基建立雨量極早偵測引流排放裝置(提高排放蓄水量)。 ▲ 提早規劃產能調配與替代方案之廠商及產品，持續以永續供應商為合作對象；並為因應極端天氣導致物流中斷，建立安全庫存水位(由2週增至4週)及尋找備用物流商。 ▲ 因應極低氣溫，實驗室環境溫度過低不符合規範，添購溫度加熱風扇以保持電量校驗區的適宜溫度，並使用溫濕度紀錄器進行監控，以確保符合電量校驗TAF規範要求。

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	長期性實體風險	對於全球長期氣候趨勢，佳世達集團鑑別出各項風險，並逐步採取因應策略，以預防可能的衝擊。			
	2. 缺水與缺電	長期	▲ 佳世達科技桃園廠在北部供水緊縮達到過供二停三的情境下，將影響產能。 ▲ 佳世達科技蘇州廠缺電影響生產。 ▲ 佳世達科技越南廠因為缺水，造成夏季限電，而影響產能。亦可能會出現電壓不穩影響生產。 ▲ 全球氣候異變導致降雨量減少。如2023年巴拿馬運河嚴重乾旱，海運運輸受影響，衝擊全球供應鏈。 ▲ 缺電影響供應商生產，無法如期供料。 ▲ 供電不穩定造成停電或發電機頻繁啟動，導致相關系統與設備耗損。	▲ 佳世達科技桃園廠若發生缺水則增加製造成本0.11%，限電將影響產能，製造成本約增加0.44%，惟因占整體公司營運比重較低，影響金額有限。另規劃增加儲水設備以維持廠內至少2天供水，並增設雨水回收設備，相關投入費用約新台幣300萬元。 ▲ 佳世達科技蘇州廠夏季最可能因限電導致停產。如果政府限電3天，可進行產能調整而不受影響。若假設最糟情況，每週停產1天，7-8月共停產9天，預計將影響營收約新台幣8,600萬。 ▲ 佳世達科技越南廠停線1天預估影響約新台幣43萬元，因應電壓不穩，購置UPS電源費用約新台幣100萬元，未來每年更換UPS費用約新台幣10萬元；針對關鍵設備增加穩壓電源，修繕費約增加新台幣54萬元。羅昇購置緊急備用電裝置費用約新台幣34萬元。 ▲ 友通若因限電影響生產，調整人力配置以因應產能需求，致人事成本增加約新台幣66萬元，並使營業額減少約新台幣1,112萬元。 ▲ 缺料將無法正常生產，影響產能損失與營業額。 ▲ 建立關鍵系統雲端運作環境，減少地端非存放機密資料的主機數量，每年費用新台幣200萬元。	▲ 2020年，佳世達科技對集團用水情況進行調查，模擬乾旱發生時缺水的配套計畫。 ▲ 佳世達科技桃園廠非產線人員將實施遠距工作(Work Form Home)，降低對生產的影響，原本2.5天之儲水可延長為3.5天，對生產將不造成影響。 ▲ 關於限電，運用現有太陽能儲電執行生產，另外利用晚上或假日調班，填補生產量之不足。 ▲ 若長期影響，由於佳世達科技有三地廠房，坐落在不同國家，將啟動異地生產，互相支援。 ▲ 提前訂艙與出貨，減少水上塞船延長運送時間的風險。 ▲ 預防供應商缺料，導入second source。 ▲ 避免缺電建立關鍵系統雲端運作環境與異地備援計劃。

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	3.年均溫上升	中、長期	▲ 平均溫度上升將誘發更多電力消耗，以滿足空調降溫的需要。 ▲ 環境因素機台維修率提升。 ▲ 設備過熱，加速資產損壞與運轉效率降低。 ▲ 因高溫導致室外工作員工中暑。 ▲ 實驗室環境溫度過高,超過法規要求，無法進行量測及校驗作業(如長度校驗及尺寸量測區)設備(如Chamber)過熱、跳機，測試時程受影響。 ▲ 購置空調費用，可能導致成本上升。 ▲ 電費增加(越南廠預估增加1%)。 ▲ 維修及保養費用增加，提高製造成本。	▲ 佳世達科技桃園廠針對節能設備排定系統檢測&保養計畫，每年編列設備保養費用約新台幣1,600萬元，並透過保養維持設備耗電效率，如空調設備，費用約新台幣160萬元。 ▲ 佳世達科技桃園廠因應高溫，已在生產設備區域安裝空調，並在機房增加排風扇和空調設備。2025年增加空調費用約新台幣78萬元。 ▲ 佳世達科技蘇州廠現有設備房間基本都配有空調和通風扇新台幣129萬元。 ▲ 為防止人員中暑調整合理的工作時間，增加空調、風扇、冰塊、冷飲等防暑降溫措施，培訓員工防暑降溫知識及急救措施，每年花費約新台幣40萬元。 ▲ 明基醫院空調設備定期保養、購置節能產品，費用約新台幣500萬元。 ▲ 矽瑪冷氣保養相關支出約為新台幣6.5萬元。	▲ 全球氣溫上升，為降低能耗，採取節能措施，辦公室溫度設定26°C，強化冷氣維修及保養，維持高能效運作，並宣導節約用水用電習慣，以及展開綠建築物提升工程計畫評估。 ▲ 邁達特預計於2026年導入ISO 50001能源管理系統，有效鑑別用電熱點，並建立能源基線及減量目標，預算約新台幣85萬元。 ▲ 長度校驗區空調系統的改善，提升其冷卻效率及穩定性，可確保校驗及量測順利準時進行，不影響工廠及研發產品時程；室內加裝冷氣及送風機，降低環溫及提升冷房效率，可減少設備受損及維修需求，延長設備使用壽命，並確保產品驗證時程不受影響，減少公司額外費用。 ▲ 基礎材料溫溼度管控(溫度15~35°C，濕度30~80%)，當氣候平均超標時，將PCB移至與大庫庫房相同的儲存環境。 ▲ 恆溫恆濕機採購時，新增水資源回收系統的功能評比。 ▲ 廠區生產設備區域均配備空調，機房也增設排風扇和空調。若長期白天溫度超過45°C，將改為夜間上班，白天休息。 ▲ 優化能源使用效率。持續推動節能減碳措施。 ▲ 實驗室使用溫濕度紀錄器，監控長度校驗及尺寸量測區之溫度於 20±1°C，符合校驗與量測規範要求。

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	1.節能效益	短期	▲ 佳世達科技導入伺服器虛擬化技術與機房冷熱通道改善，提升能源使用效率，每年降低營運成本約新台幣200萬元。 ▲ 佳世達科技桃園廠實施假日用電改善（氣壓減壓，外氣閥關閉，未使用設備關機），調節中央空調啟動時間和階段提高冰水主機溫度（7度->9度），每年可節省營運成本約新台幣100萬元。 ▲ 佳世達科技蘇州廠2025年已完成S1、S5和DQ9中央空調節能改造，S1制程冰水迴圈泵與S2量測中心冰水管路調整節能改善，預估節省約新台幣1,000萬元。 ▲ 佳世達科技越南廠2025年完成一套空壓系統節能改造，約可節省新台幣220萬元。 ▲ 明基醫院管控機房溫溼度、空調、電力智能，約可節省新台幣300萬元。 ▲ 明泰2025年透過政府科專補助執行相關節能減碳措施，約可節省新台幣1,400萬元。 ▲ 佳世達科技桃園廠材料棧板及角紙重覆回收再利用，約可節省新台幣約33萬元。 ▲ 佳世達科技蘇州廠將殘次塑膠件粉碎成粒子回收，重新投入成型機生產，每年節省約新台幣960萬元。 ▲ 佳世達科技越南廠增設粉碎機，每月將約80噸塑膠不良品回收再利用，每年節省約新台幣691萬元。	▲ 透過 ISO 50001能源管理系統，透過能源審查掌握廠區能源使用狀況，找出高耗能設備和製程投入資源以進行改善，制定能源管理及節約能源目標，每季度進行一次能源審查，監督並持續改善能源績效。廠區內節能措施優先汰換老舊耗能設備，使用節能設備；生產工廠導入智慧電錶，分析產線製程用電狀況，找出用電最佳化控制方案，透過智慧戰情室分配調整每日生產規劃。 ▲ 佳世達科技持續使用節能資料作為達成永續指標的依據，於每季進行一次審查，以追蹤減碳進展。我們的關鍵績效指標以2021年為基準年，將在2030年實現範疇一及範疇二溫室氣體排放減少42%。 ▲ 佳世達科技將導入自動化機械手臂與自動倉儲系統，提升物流與倉儲效率並降低營運能耗，相關投資將以效益回收期3年內作為導入評估原則。 ▲ 佳世達科技蘇州廠循環經濟相關措施(如回收熱氣)，降低營運成本。 ▲ 佳世達科技越南廠逐步推行空壓系統節能改造。 ▲ 諾貝兒各門市之燈管以LED取代傳統燈管。 ▲ 明泰冷卻水塔預計未來每年可節電約23萬度，節費約新台幣103.5萬元。 ▲ 宣導同仁使用掃描存檔或是廢紙再利用，減少紙張影印，實施內部簽核流程無紙化。 ▲ 說明書電子化後，除發布於網站外，配合客戶與法規尋找其它適當發布(提供)方式，例如內建於機台或以USB儲存裝置提供，可營運成本降低 10-15%。 ▲ 透過生產流程優化與自動化導入，提升效率並降低單位產品碳排與人力成本。 ▲ 監控電量異常風險，立刻矯正問題與設備。 ▲ 替換空壓機節能/空調水泵節能/量測中心氣源調整。 ▲ 實驗測試中心汰舊換新節能設備，每台平均省電約45%，最大省水約80%(85°C/98%RH)。 ▲ 推動周轉箱與各類棧板循環利用，有效延長使用週期，使回收再利用率維持在90%以上。

	類型	影響期間	潛在財務影響	因應作為
資源效率	2.節水效益	短期	- 佳世達科技桃園廠生產及用水規模較小，對公司整體營運成本影響有限；越南廠啟動節水生活運動，採取出水降壓、自動感應給水等智慧技術，提升用水效率；蘇州廠因應不同產線有不同的廢水回收措施，回收率大致介於70-100%。 - 推動工程改善及管理節水措施(如越南廠預估，降低0.05%用水量，約可減少費用新台幣5.4萬元)。	- 為減少用水與水資源消耗，佳世達科技永續發展暨資安委員會訂定集團用水管理相關KPI，目標於2030年前，透過相關改善計畫，使每百萬美元產值的用水量較2021年基準年降低18%。2025年全球製造Site訂定用水目標為每百萬美金產值124噸，實際結果為112噸，已達標。 - 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。 - 為了減少水的消耗和滲漏，佳世達科技制定相關計畫，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。
	3.高效綠建築	中、長期	- 減少間接(營運)成本。 - 獲得標章可以增加企業正面聲譽，有助於業務開展。 - 佳世達科技蘇州廠大氣治理的優秀表現，已於2024年12月成功獲得中華人民共和國中央大氣環保補助RMB 317萬元。	- 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。 2023年臺灣廠區雙星廠綠建築標章已提升至既有建築銀級，並於2025年持續維持綠色工廠資格及綠建築銀級。 - 蘇州廠區2023年獲得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。 - 佳世達科技蘇州廠在廢氣治理方面持續改善，並獲得國家級獎勵。廠區內的廢氣處置設施由一級活性碳吸附優化為二級活性碳吸附，進一步提升廢氣處置效率，減少有機廢氣排放。非甲烷排放濃度低於20 mg/m³，遠低於蘇州當地政府要求的60 mg/m³排放限值。廢氣收集管道進行全面更換，減少廢氣溢散，有效提升員工的工作環境。廠區持續維持綠色工廠、ISO 50001、ISO 14064及S3廠廢棄物零填埋的鉑金級認證。
能源來源	4.太陽能建置	中、長期	- 佳世達科技桃園廠2025年實際發電量570,056度，減少費用約新台幣230萬元。 - 佳世達科技蘇州廠2025年4月完成太陽能二期發電工程，截至2025年底累計發電量6494 MWH，節省電費約新台幣211萬元。 - 邁達特2025年自有太陽能發電設備及外購綠電等綠電使用總計200,331度電，如考慮綠電成本後，2025年約可節省電費約新台幣20.8萬元。 - 明基醫院2025年太陽能發電節省約新台幣132萬元。	2021年起太陽能陸續於各據點建置完成，包含桃園雙星太陽能發電併網、蘇州一期二期工程、明基醫院一期工程及邁達特等。 - 佳世達科技蘇州廠與能源公司合作，提供設置場域給能源公司設置發電設備，營運後購買綠電使用，並付給能源公司低於市電之使用費用。 - 佳世達科技桃園廠計劃2028年興業廠改建計畫增設太陽能板，預期可增加年發電量45萬度，節省電費約新台幣100萬元。 - 佳世達科技蘇州廠預計宿舍區樓頂建設太陽能裝置發電，預計可節省電費約新台幣200萬元。 - 明基醫院二期四大中心樓若完成太陽能架設，預估每年可節省電費約新台幣176萬元。
產品服務	5.低碳排商品和服務	短、中期	- 佳世達科技提供客戶經碳足跡認證的低碳雲端託管服務，滿足供應鏈減碳要求，預計每年可增加營收約新台幣200萬元。 - 佳世達科技拓展材料本地化供應商，每月減少兩趟海運，每年可節省約新台幣52萬元。 - 邁達特2025年國際低碳雲端產品營收相比去年同期年增長率達20.35%，達新台幣7.2億元。 - 眾福航海與車載產品具備寬溫操作能力，可適應戶外劇烈溫差環境，並持續銷售符合IP67/68防水防塵等級之戶外專用顯示器，創造營收約新台幣1,000萬元。 - 明基材料推出「e2cycle」PET回收技術創造每年營收約新台幣1,500萬元。另簡化隱形眼鏡包材(取消BOPP塑膠封膜)，每年減少原物料費用約新台幣180.8萬。	- 建立在地維修服務據點或合作夥伴，以及各廠增加在地供應商，減少維修品回送原廠及海運、空運需求(如散料、供櫃或電子料運輸)，縮短維修與交期、降低運輸成本，亦有效減少碳足跡。 - 蒐集國內外綠色產品相關資訊，研訂環境永續方案。提升綠色採購管理，精進製程技術。 - 導入無塑化、可回收之包材設計，並優化包裝體積以提升裝載率；於零組料設計中納入節能、包裝減量及易回收考量，減少包材使用並導入可回收材料，同時透過產品模組化設計以降低廢料產生。 - 眾福將開發下一代超高亮度與抗紫外線技術，延長產品在極端烈日下的壽命，並拓展產品應用至防災指揮中心或極端氣候監測站之終端顯示設備，預計可創造新台幣2,600萬元的營收。 - 明基材料Xpore與遠東新世紀攜手推出創新PET回收技術，將電子廢棄物再製為高性能機能性紡織材料。 - 諾貝兒運送到早市的商品，以物流箱轉運，不再增加包材的使用，減少廢棄物的產生。

	類型	影響期間	潛在財務影響	因應作為
市場	6.永續價值	中長期	▲ 配合政府永續政策爭取低碳轉型補助，降低營運成本，2025年預估補助款約新台幣1,700萬元。 ▲ 定期揭露ESG報告，展現企業永續的正面形象，並取得相關認證，如推動領先業界的環境生態保護的認證TCO，爭取客戶與的消費者認同，提高營業額。 ▲ 提升供應鏈評鑑成績，擴展綠色市場。 ▲ 以RE100為目標，漸進導入再生能源。 ▲ 減少碳足跡與環保，鼓勵線上會議。出差費用一年約節省新台幣2,900萬元。	▲ 顯示器產品與客戶一起推動TCO認證，提高產品競爭力。 ▲ 協助並要求供應商符合國內外永續供應鏈規範，落實環保相關規範。 ▲ 針對協力廠商永續供應鏈稽核缺失，進行改善與處理。將永續議題納入供應商篩選與採購的評估流程，同時也納入供應商問卷作為評鑑供應商永續表現的參考。 ▲ 使用低碳能源，裝設太陽能板設備。 ▲ 將永續價值納入每年供應商評鑑，掌握供應鏈永續管理資訊。為提升公司的永續績效，設置專責單位及人員，並持續進行全體員工教育訓練。 ▲ 全面鼓勵線上開會取代實體會議，如Teams/zoom meeting/Skype等,減少全球會議的碳足跡並提升工作效率，節省出差成本。 ▲ 校園徵才活動宣傳公司ESG活動和獎項，與大專院校永續相關科系合作實習與預聘計劃，提早儲備相關人才。
	7.綠色金融	短期	▲ 導入綠色金融(融資)，2025年聯貸降低營運成本每年減少利息約新台幣700萬元。	▲ 符合銀行聯貸案要求，持續達成ESG指標。 ▲ 落實減碳措施、碳盤查、透明揭露。藉由ESG成績單，持續尋找相關融資產品承貸，嘉惠於公司。

	類型	影響期間	潛在財務影響	因應作為
韌性	8.節能商品	中、長期	▲ 積極佈局能源市場，促進營收成長。 ▲ 達昇能源2025年能源服務創造營收約新台幣5.6億元。 ▲ 佳世達科技投影機產品持續以綠色認證TGM、CECP/CEL爭取標案。開發節能固態光源產品2025年創造營收約新台幣4億元。LCD產品機種符合節能法規達82.6%，佔營業額70.2%。 ▲ BenQ EPEAT系列機種成功爭取標案，創造營收約新台幣約1.3億元。 ▲ 邁達特代理低碳產品及雲端產品，綠色市場機會增加，2025年低碳產品營收比去年同期增長率達20.35%。 ▲ 鈺璋開發搭載智慧感測與高能效背光模組之低功耗醫療顯示器，符合能源之星標準，創造營收約新台幣1,000萬元。拍檔獲能源之星認證產品，創造營收約新台幣700萬元。	▲ 佳世達集團積極推動節能與低碳產品開發，導入減碳技術與低碳材料，期待綠能產品營收占比逐年提升。 ▲ 事業單位在產品開發初期即納入節能標章需求評估，並在開發過程中根據需求調整產品規格。此外，我們的面板廠持續尋求新的材料和技術，以降低能耗。同時，我們的安規、代工廠和面板廠也密切關注美國能源之星單位的最新法規更新，以應對更嚴格的節能標準。 ▲ BenQ積極取得EPEAT標章，提升產品環保競爭力，因應政府與企業將其列為各類標案的基本規格，預計未來可創造約新台幣2億元營收；同時要求代工廠導入CO2logic的碳中和認證，預期貢獻約新台幣7,200萬元營收。 ▲ 邁達特代理低碳產品及雲端產品有助提升公司於綠色產品的競爭力，並及早因應客戶對低碳商品和服務的需求，協助企業低碳轉型。 ▲ 鈺璋將未來將研發Eco-Medical系列，主打較競品節能5%，以爭取歐盟標案，預計可增加新台幣5,000萬元營收。 ▲ 達昇能源以智慧節能和ESG永續理念為基礎，專注於提供全方位的能源服務，包括節能設備和數據管理。涵蓋空調、空壓、熱回收、照明、用電管理、UPS不斷電系統、儲能、用電設備監控，並將相關數據連網管理，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，共同實現永續發展目標。從設計到營運，提供專業的節能方案和維護服務，以確保安全運轉和節能效益。如代理低碳及雲端產品除協助提升公司於綠色產品的競爭力，並及早準備因應客戶對低碳商品和服務的需求，協助企業低碳轉型。 ▲ 針對塑膠、鐵件、紙包材進行循環經濟，再生使用，模組化包材有助減廢減碳。 ▲ 佳世達科技蘇州S3廠於2024年完成導入UL2799填埋廢棄物流向聲明。 ▲ 越南廠提升關鍵材料廠商(如機構件)在地化程度，每月減少貨運次數，並降低庫存。

氣候變遷風險與機會及財務衝擊估算

依據TCFD架構估算氣候變遷相關之財務衝擊。在轉型風險方面，技術風險主要來自綠色產品與技術轉型投入，以及節能改善措施，包含臺灣及海外廠區2025年汰換高耗能設備、購置綠電及建置太陽能儲能系統之費用；市場風險則源自消費者行為變化，對產品生命週期評估(LCA)所產生之財務影響；政策和法規風險包含碳揭露盤查與認證、ESG相關教育訓練與輔導，以及導入碳定價機制等。在實體風險方面，財務評估主要考量暴雨水災、缺電等極端氣候事件對公司生產及出貨的影響。針對上述風險因素，已進行初步財務衝擊估算，詳見氣候相關風險的財務影響表一。

此外，佳世達集團對氣候變遷相關機會進行財務影響估算，涵蓋提升能源及水資源使用效率、積極佈局能源市場、遵循永續與環保政策所創造永續價值，以及低碳排商品服務與綠色產品開發等面向。初估氣候相關機會對公司整體營收為正面財務效益，詳見氣候相關機會的財務影響表二。

綜合分析顯示，因應氣候變遷雖會導致公司短期財務成本增加，但積極面對氣候潛在風險的同時，也會出現氣候機會，佳世達集團將更關注低碳產品與服務，建構更具氣候韌性的永續營運能力。

氣候相關風險的財務影響表一

風險	財務影響原因	金額 (新台幣萬元)
政策和法規	節電政策、碳盤查與認證、碳費及CBAM、導入碳定價、ESG輔導。	2,391
技術風險	投入綠色產品與技術轉型、數位化作業、設備汰換、低碳材料及購買綠電。	20,104
市場風險	LCA與減碳模型、永續包材、供應商減碳與客戶要求。	3,756
名譽風險	節能認證、減碳績效、ESG評等、聲譽與法規要求。	1,009
實體風險	洪水與極端氣候，影響廠房、航運、供應鏈及人員安全。	15,392
	軟水與供電不穩、乾旱影響航運及供應鏈運作。	
	氣溫上升引發空調需求、設備過熱、維修頻率及人員作業風險。	
Total:		42,652

氣候相關機會的財務影響表二

機會	財務影響原因	金額 (新臺幣萬元)
資源效率	節能與循環經濟、製程優化、綠色標章及政府補助機會。	4,904
能源來源	多廠區導入太陽能發電，推動能源轉型。	594
產品服務	低碳雲端、耐候產品及循環材料創新，回應客戶減碳需求。	74,932
市場	政府永續政策、ESG評鑑、綠色金融與RE100轉型機會。	5,300
韌性	節能與綠色認證產品、高能效顯示器市場需求。	110,700
Total:		196,430

指標與目標

佳世達集團為達成綠色企業目標，已於2022年承諾SBTi倡議，於2023年提出減碳目標，未來以RE 100及淨零排放目標，並與價值鏈對接議合。佳世達集團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酬計劃，該計劃連結永續績效指標（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永續績效目標情況授予長期獎酬，該獎酬約佔高階經理人年度整體薪酬10%。

能源使用與節約

▶ 能源管理

佳世達能源管理政策

佳世達科技承諾2040年使用100%再生能源，致力於能源管理的實踐與理念推廣，訂定能源管理政策，秉持能源效率提升、降低溫室氣體排放量，要求全球廠辦共同實踐有效的能源管理。導入ISO 50001(能源管理系統)，旨在提升員工對能源管理的理解與參與，確保組織能有效執行能源管理系統(EnMS)。2025年，能源管理教育訓練內容包括能源政策、目標、節能措施、因應能源風險的行動及個人角色，強調持續改善與績效監測。透過培訓，提高節能意識，促進最佳實踐應用，降低能源消耗與成本，並符合ISO 50001標準要求，實現企業可持續發展目標。

在主要營運據點台灣、中國蘇州(電子廠及電通廠)、越南製造廠區皆推動ISO 50001(能源管理系統)，每季度追蹤能源目標、執行能源審查與監督並持續改善管理績效，掌握各廠區能源使用狀況，得以找出高耗能設備和製程投入資源以進行改善，制定能源管理及節約能源目標。

2025年度能源密集度(強度)為每佰萬美金產值用電51,088.63度。

佳世達溫室氣體範疇一和範疇二—地區基準

氣候指標	2021 基準年	2022	2023	2024	2025	減量% (與基準年比)
總溫室氣體排放量(公噸 CO ₂ e)	106,671.70	77,836.79	66,584.99	71,088.26	67,525.99	-37%
每人每小時用電碳排放量(公斤 CO ₂ e)	2.50	2.03	2.30	3.28	2.46	-2%
每佰萬美金產值用電(度)	27,532.00	29,436.44	38,956.51	41,179.74	51,088.63	86%
每佰萬美金產值溫室氣體排放量(公噸 CO ₂ e) (範疇一)	0.47	1.15	1.19	0.89	1.00	112%
每佰萬美金產值溫室氣體排放量(公噸 CO ₂ e) (範疇二)	21.44	17.47	21.52	23.56	26.00	21%
每佰萬美金產值溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e)	21.91	18.62	22.71	24.44	27.00	23%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

佳世達溫室氣體範疇一和範疇二—市場基準

氣候指標	2021 基準年	2022	2023	2024	2025	減量% (與基準年比)
總溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e)	106,671.70	75,563.55	51,905.90	48,356.67	36,482.27	-66%
每人每小時用電碳排放量(公斤CO ₂ e)	2.50	1.92	1.77	2.19	1.29	-49%
每佰萬美金產值用電(度)	27,532.00	29,436.44	38,956.51	41,179.74	51,088.63	86%
每佰萬美金產值溫室氣體排放量(公噸 CO ₂ e) (範疇一)	0.47	1.15	1.19	0.89	1.00	112%
每佰萬美金產值溫室氣體排放量(公噸 CO ₂ e) (範疇二)	21.44	16.93	16.51	15.74	13.59	-37%
每佰萬美金產值溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e)	21.91	18.08	17.70	16.63	14.59	-33%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

2025年，佳世達科技針對廠區內節能措施優先汰換老舊耗能設備，使用節能設備；生產工廠導入智慧電錶，分析產線製程用電狀況，找出用電最佳化控制方案，透過智慧戰情室分配調整每日生產規劃，可節能3,230.00 MWh、減少碳排放量1,713.84噸CO₂e。除了透過工程改善以外，行政管理也是重要的一環，佳世達科技積極推動多項行政管理措施以降低能源消耗，在2025年度執行週末及夜間休息時間，徹底關閉所有待機設備，以有效降低能源消耗。可節能2,235.43 MWh、減少碳排放量1,186.12噸CO₂e。

2025年佳世達科技溫室氣體減量措施

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)
製程能源效率	S1 中央空調節能改造	範疇二	2,060.00	7,417.69	1,093.04
	S5 中央空調節能改造	範疇二	320.00	1,152.26	169.79
	S3 取消鉛鐵抽風併入VOC管線(第一期)	範疇二	100.00	360.08	53.06
	DQ9 中央空調節能改造	範疇二	510.00	1,836.42	270.61
	S1製程冰水循環幫浦節能改善	範疇二	150.00	540.12	79.59
	S2測量中心冰水管路調整節能改造	範疇二	90.00	324.07	47.75
政策或行為改變	蘇州廠區週末及夜間待機設備關停	範疇二	2,235.43	8,049.39	1,186.12
合計			5,465.43	19,680.04	2,899.96

佳世達集團近四年能源使用

2025年，佳世達集團非再生能源百分比達86.17%，再生能源使用率達13.83%。

能源消耗統計	年度/單位 GJ	2022	2023	2024	2025
非再生 消耗能源總量	母公司	439,484.38	403,354.08	425,967.32	422,672.79
	子公司	1,017,621.11	1,170,392.69	1,265,162.93	1,362,110.36
	合計	1,457,105.49	1,573,746.77	1,691,130.25	1,784,783.15
再生 消耗能源總量	母公司	43,929.83	107,691.56	158,125.45	232,165.13
	子公司	558.36	559.57	5,084.72	54,263.76
	合計	44,488.19	108,251.13	163,210.17	286,428.90

能源種類/能源耗量(GJ)		母公司	子公司	母子公司合計	母子公司合併 使用占比(%)
外購非再生能源	柴油	274.61	5,650.76	5,925.37	0.2861
	汽油	567.82	24,922.93	25,490.75	1.2307
	天然氣	6,930.75	407,167.94	414,098.68	19.9931
	液化石油氣	1,797.33	737.42	2,534.75	0.1224
	電力	413,102.28	904,690.90	1,317,793.18	63.6243
	供熱	-	1,963.48	1,963.48	0.0948
	蒸氣	-	16,976.93	16,976.93	0.8197
	外購非再生能源合計	422,672.79	1,362,110.36	1,784,783.15	86.17
再生能源	風力	-	17.97	17.97	0.0009
	太陽能	自發自用	41,216.91	30,466.27	285,995.84 13.8081
		綠證	185,217.33	10,765.94	
		外購	5,730.90	12,598.49	
	水力	-	409.06	409.06	0.0197
	生質能	-	6.03	6.03	0.0003
	再生能源合計	232,165.13	54,263.76	286,428.90	13.83
能源消耗合計		654,837.92	1,416,374.12	2,071,212.04	100.00

註1：熱值採用環境部2026.2.10公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

註2：再生能源包含外購、自發自用與綠證，其揭露之GJ耗用量，外購再生能源與綠證為帳單與憑證之度數；自發自用再生能源為公司內部抄表紀錄。

註3：資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界。

▶ 佳世達科技再生與非再生能源

佳世達科技組織內之能源使用包含廠辦電力、及燃料（天然氣、汽柴油）的耗用，透過ISO 14064-1:2018盤查，廠辦電力為最主要之能源使用。在台灣及中國蘇州廠區內建立太陽能發電系統自發自用，及建設儲能設備達到消峰填谷的效果，2025年，台灣廠區及中國蘇州廠區透過太陽能發電系統，持續減少降低灰電使用量，以提升再生能源使用比例。當年度自發太陽能光電約1,144.7萬度電，佔佳世達科技整體用電量達9.00%；台灣廠區採購綠電為159.16萬度電，佔佳世達科技整體用電量達1.2%；並於中國及越南廠區採購再生能源憑證總計51,440 MWh，佔佳世達科技整體用電量40.3%，總再生能源比例達50.50%。2025年，佳世達科技再生能源使用率為35.45%，非再生能源百分比為64.55%。

非再生能源	單位	2021	2022	2023	2024	2025
柴油	度	134,400.11	147,441.16	297,091.94	180,483.95	76,281.72
	GJ	483.84	530.79	1,069.53	649.74	274.61
汽油	度	172,977.92	881,987.83	854,540.95	257,114.85	157,728.57
	GJ	622.72	3,175.15	3,076.34	925.61	567.82
天然氣	度	6,905,631.63	3,181,974.87	1,862,633.50	2,946,518.47	1,925,209.26
	GJ	24,860.25	11,455.10	6,705.48	10,607.46	6,930.75
液化石油氣	度	-	-	-	-	499,258.49
	GJ	-	-	-	-	1,797.33
電力	度	127,900,000.00	117,846,382.45	109,008,914.21	114,919,454.94	114,729,980.70
	GJ	460,522.88	424,323.34	392,502.73	413,784.51	413,102.28
非再生消耗能源總量	度	135,113,009.66	122,057,786.32	112,023,180.61	118,303,572.21	117,388,458.75
	GJ	486,489.69	439,484.38	403,354.08	425,967.32	422,672.79

再生能源	單位	2021	2022	2023	2024	2025
太陽能 (自發自用)	度	9,680.00	8,700,534.00	5,208,939.00	4,851,830.00	11,447,080.00
	GJ	34.85	31,327.56	18,755.56	17,469.73	41,216.91
太陽能 (綠證)	度	-	3,500,000.00	24,700,000.00	39,064,000.00	51,440,000.00
	GJ	-	12,602.27	88,936.01	140,655.71	185,217.33
太陽能 (外購綠電)	度	-	-	-	-	1,591,629.00
	GJ	-	-	-	-	5,730.90
再生消耗能源總量	度	9,680.00	12,200,534.00	29,908,939.00	43,915,830.00	64,478,709.00
	GJ	34.85	43,929.83	107,691.56	158,125.45	232,165.13

備註：

1. 再生能源使用量(外購綠電)為台灣廠區於2025年起新增項目
2. 2022-2025調整非再生消耗能源總量之方法學，非再生消耗能量計入柴油、汽油、天然氣、液化石油氣及電力。
3. 資料涵蓋範圍：佳世達科技個體。



▶ 佳世達集團近四年溫室氣體

2025年佳世達集團溫室氣體盤查，範疇一為40,581.64公噸CO₂e，範疇二(基於市場)為154,151.17公噸CO₂e，範疇三873,828.16公噸CO₂e。

2025年集團之合併財務報表之母子公司經由台灣衛理國際品保驗證股份有限公司(BV)查證，為有限保證等級。

確信年度	確信範圍	確信機構	準則	確信意見
2025	佳世達個體	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司(BV)	ISO 14064-1:2018 ISO 14064-3:2019	範疇一二符合查證協議之合理保證等級；範疇三符合查證協議之有限保證等級
2025	佳世達集團 (佳世達合併財報邊界)	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司(BV)	ISO 14064-1:2018 ISO 14064-3:2019	範疇一二符合查證協議之有限保證等級

備註

2024年溫室氣體排放數據重編說明：原始數據來源為公開資訊觀測站，係因合併財報之活動數據及溫室氣體排放係數(Greenhouse Gas,GHG)及全球暖化潛勢(Global Warming Potential,GWP)進行校正。詳細修改如下：

範疇一：合併財報之活動數據及溫室氣體排放係數(GHG)及全球暖化潛勢(GWP)進行校正，故數據由60,863.9900公噸CO₂e修正為40,542.02公噸CO₂e。

範疇二：合併財報之溫室氣體排放係數(GHG)及全球暖化潛勢(GWP)進行校正，故數據由127,762.2700公噸CO₂e修正為189,100.00公噸CO₂e(地區基準)。

範疇三：合併財報之活動數據及溫室氣體排放係數(Greenhouse Gas,GHG)及全球暖化潛勢(Global Warming Potential,GWP)進行校正，故數據由350,771.7000公噸CO₂e修正為354,189.19公噸CO₂e。

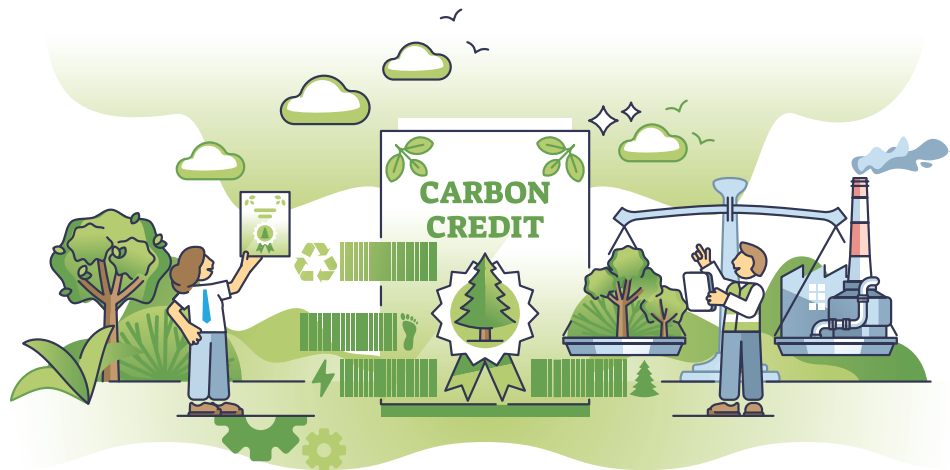
總排放量(ton CO ₂ e)		2022	2023	2024	2025
範疇一 (直接溫室氣體排放)	母公司	4,804.97	3,501.04	2,574.93	2,494.68
	子公司	-	-	37,967.09	38,086.96
	合計	4,804.97	3,501.04	40,542.02	40,581.64
範疇二 (間接溫室氣體排放- 基於市場)	母公司	70,758.59	48,404.86	45,781.74	33,987.62
	子公司	-	-	120,586.67	120,163.55
	合計	70,758.59	48,404.86	166,368.41	154,151.17
範疇二 (間接溫室氣體排放- 基於地區)	母公司	73,031.83	63,083.95	68,513.33	65,031.34
	子公司	-	-	120,586.67	127,087.60
	合計	73,031.83	63,083.95	189,100.00	192,118.94
範疇三 (間接溫室氣體排放)	母公司	1,801.85	1,755.84	2,087.62	2,730.48
	子公司	-	-	352,101.57	871,097.68
	合計	1,801.85	1,755.84	354,189.19	873,828.16

佳世達科技溫室氣體排放

佳世達科技自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%。2025年，全球製造據點溫室氣體盤查數據均以ISO 14064-1:2018進行第三方查證。

2025年，佳世達科技全球總溫室氣體範疇一與範疇二排放約為 36,482公噸CO₂e (市場基準)，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。

佳世達科技台灣廠區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)；並於大陸蘇州廠區及越南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)		2022	2023	2024	2025
範疇1	固定燃燒	769.02	466.31	689.08	547.16
	移動燃燒	292.18	284.41	110.75	56.85
	製程排放	0.00	0.00	0.00	0.00
	逸散排放	3,743.77	2,750.32	1,775.10	1,890.64
小計		4,804.97	3,501.04	2,574.93	2,494.65
範疇2	地區基準	73,031.83	63,083.95	68,513.33	65,031.34
	市場基準	70,758.59	48,404.86	45,781.74	33,987.62
範疇1+2總計	地區基準	77,836.79	66,584.99	71,088.26	67,525.99
	市場基準	75,563.55	51,905.90	48,356.67	36,482.27

溫室氣體排放物種(噸 CO ₂ e)	2022	2023	2024	2025
CO ₂	71,882.54	49,142.83	46,574.92	34,590.61
CH ₄	726.54	776.37	957.58	803.57
N ₂ O	10.53	9.38	12.44	14.72
NF ₃	0.00	0.00	0.00	0.00
HFC	2,924.18	1,956.48	790.90	1,052.60
PFC	0.00	0.00	0.00	0.00
SF ₆	19.76	20.84	20.84	20.84
總計	75,563.55	51,905.90	48,356.67	36,482.32

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

範疇3排放源 (噸 CO ₂ e)	2022	2023	2024	2025
購買的產品和服務	-	-	-	-
資本產品	-	-	-	-
與燃料和能源有關的活動*	1,473.79 (*QTY)	1,252.61 (*QTY)	1,438.03 (*QTY)	1,651.49 (*QTY)
上游的運輸和配送	-	-	-	-
運營中產生的廢物*	65.20 (*QTY)	75.28 (*QTY/QVN)	97.65 (*QTY/QVN)	499.13 (*QTY/QVN)
商務旅行*	127.67 (*QTY/QCS/QVN)	315.97 (*QTY/QCS/QVN)	452.71 (*QTY/QCS/QVN)	551.71 (*QTY/QCS/QVN)
員工通勤*	135.19 (*QTY/QCS/QVN)	111.98 (*QTY/QCS/QVN)	98.62 (*QTY/QCS/QVN)	28.15 (*QTY/QCS/QVN)
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	-	-	-	-
總排放量	1,801.85	1,755.84	2,087.62	2,730.48

備註：

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。電力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(範疇一、二)經過第三方驗證機構查證。
4. 範疇三溫室氣體排放量標註「*」者經第三方驗證機構查證：2020年經AA1000查證，2022至2025經ISO14064-1查證。
5. 自2025起，因應越南政府省級行政區域調整，故佳世達科技越南廠區公司代碼由QVH改為QVN

減量承諾目標

佳世達科技承諾短中長期減碳目標：2030年供應商減碳30%、2040年使用再生能源比例達到100%、2050年達成淨零排放。並已通過國際氣候變遷權威組織「科學基礎減碳目標倡議 (Science Based Targets initiative SBTi)」的目標驗證審查，以財務報表範圍為組織邊界，積極提出減碳目標，符合聯合國氣候峰會《巴黎協定》限制全球平均升溫1.5°C標準。以2021年為基準年，將在2030年實現範疇一及範疇二溫室氣體排放減少42%，以及範疇三溫室氣體排放減少25%。

佳世達科技在自身營運中主要排放源來自範疇二外購電力使用，佔範疇一及範疇二中約90%。為實現減碳目標，佳世達於2022年12月正式加入RE100，並在各製造廠區積極推動自建再生能源及儲能系統，透過老舊設備的汰舊換新、節電管理措施、採購再生能源以及減少化石燃料的使用，展開減碳行動。2040年達成RE100後，公司將依當時科學技術與市場環境，採碳移除技術或碳權交易抵銷剩餘10%的碳排放量，目標於2050年前達成淨零排放。

在範疇三排放源上主要為原物料採購與服務、以及產品使用階段，佳世達科技建立永續供應鏈管理，協助供應商進行碳盤查，以大帶小，全面減少供應鏈的碳足跡。在產品層面，佳世達致力實踐綠色設計，打造低碳產品，進一步降低產品能耗，並減少材料用料，以實現全面的減碳目標。

佳世達345減碳目標

Qisda 目標於 2050 年達成淨零排放。此目標已由「基於科學的減排目標倡議」(SBTi) 進行驗證，基準年為 2021 年。基準年總排放量的百分為 100%，包含 Qisda 盤點範圍及目標邊界內所有子公司與合資企業的排放量：範疇 1 與 2：106,671.701 噸二氧化碳當量；範疇 3：337,890.91 噸二氧化碳當量。



善用水資源

▸ 水管理

佳世達科技參考ISO 46001框架進行水資源管理，由於無高耗水製程亦無大量用水需求。用水需求進行分析後，大多數需求為民生用水、廠務設備用水如冷卻水塔使用，及少部分的製程用水。佳世達科技各廠區及營運據點皆坐落於工業園區，用水來源皆為當地政府所提供之自來水管線，同時導入製程廢水再利用專案，得以降低廢污水污染濃度。排放廢污水定期採樣監測，確保廢污水排放品質經符合各地環保機關要求的放流水標準，且不影響當地自然與生態環境及水體。

佳世達科技持續致力於降低環境衝擊，政策適用邊界涵蓋佳世達科技及子公司、合資公司、關係企業、供應商、承攬商以及商業夥伴

水資源政策管理政策經董事會通過，由ESG委員會推動執行，由董事會擔任最高層級決策與治理單位。

- ◆ 全面進行水資源評估，並建立環境關聯性與權衡分析框架，以辨識水資源管理中的風險與機會。
- ◆ 致力於提升水資源使用效率，優先採購省水設備，堅持節水行為並避免浪費，設立具體目標以減少水的取用量和消耗量。
- ◆ 鑑別與判定水資源議題間的權衡關係，以利展開更有效的水行動。
- ◆ 降低環境負荷，以消除、取代、工程管制及行政管理方式，降低或消除水污染物，減少或逐步淘汰有害物質，以降低使用水及排水對環境的衝擊。
- ◆ 全員認知教育訓練，投入全體員工、客戶、供應商、關係企業等利害關係人之環境教育，發揮領導力，協助其水資源管理能力之建立，並展開合作行動。

▸ 水利用

2025年，佳世達集團所有地區總取水量約為2,623.07千立方公尺，總排水量約為2,043.57千立方公尺，耗水量約579.51千立方公尺。

所有地區水資源 統計項目	年度/單位: 千立方公尺 (1,000m ³)	2022	2023	2024	2025
取水量	母公司	441.27	416.63	379.66	437.04
	子公司	1,564.33	1,853.44	1,911.33	2,186.02
	合計	2,005.60	2,270.07	2,290.98	2,623.07
排水量	母公司	353.02	333.30	303.72	349.63
	子公司	1,220.48	1,371.83	1,485.89	1,693.92
	合計	1,573.49	1,705.13	1,789.61	2,043.56
耗水量	母公司	88.25	83.33	75.93	87.41
	子公司	343.85	470.29	425.44	492.10
	合計	432.10	553.62	501.37	579.51

備註：

1. 排水量與耗水量係遵循母公司佳世達之作業邏輯與核算政策，按「總取水量 × 80%」推算排水量，並按「總取水量 × 20%」推算耗水量，以符合水資源管理「取水量-排水量=耗水量」之水平衡關係。部分子公司之取水量包含係數推估值，以利資料之完整性。
2. 母公司之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(並扣除承租戶之使用量)。
3. 資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界。

佳世達科技水資源管理政策

佳世達科技營運據點總取水量為437.04千立方公尺，較2021基準年減少80.52千立方公尺，每佰萬美金產值用水量為0.175千立方公尺，當年度因受產值及人力變化影響，相較2021基準年增加64.86%。所有廠區之用水均來自市政供水未抽取地下水作為營運之用，亦遵守當地水資源相關法規，落實廢污水管理以確保符合放流水規範，2025年總排放水量約為349.63千立方公尺，同時導入製程廢水回收再利用專案，節水量約佔總用水量1%。

製程廢水回收再利用專案	2025年節水量(m ³)	製程廢水再利用率(%)
八廠中水回用專案+低溫蒸發系統	800	97
九廠中水回用專案	750	100
S5清洗中水回用專案	2,856	100
總量	4,406	99

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

佳世達科技通過ISO 14001環境管理系統，以系統性地管理能資源相關議題。佳世達科技所有廠區都在工業區內，並無直接坐落於生態保護區域、水資源保護區內之範疇，在產品製造及服務過程中，經水資源管理分析並不會直接對當地生態環境產生衝擊之影響活動。在污水管理及水質檢測上，所有廠區排放水定期監控，未被其它組織再利用，各廠區管理方針如下：

- ◆ 台灣桃園廠水污染防治設備由專業人員操作維護，且廢水進場標準優於當地工業園區標準，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，並符合當地污水綜合排放標準。
- ◆ 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，符合當地工業區排放標準。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。

佳世達科技在污水管理上，台灣桃園廠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，台灣優於龜山產業發展園區廢水進廠標準⁽¹⁾，蘇州則符合污水綜合排放標準⁽²⁾，越南則符合工業區排放標準⁽³⁾，所有廠區排放水定期監控，未被其它組織再利用。佳世達各廠區都在工業區內，沒有擁有、租賃或管理任何位於生態保護區或水資源保護區內之廠區；亦不從事任何會對生物多樣性產生負面影響的活動，產品製造及服務過程中，亦不會對環境生態造成影響。

備註：

1. 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產業發展園區服務中心檢驗數據最大值，2025年為COD:41.67mg/L，SS:10.55mg/L。
2. 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，2025年為COD: 60 mg/L，SS:16.0mg/L。
3. 越南:放流水最低標準為COD:150mg/L，實際值採檢測報告平均值，2025年為112mg/L。

水風險分析

佳世達科技每季召開ESG委員會，透過設定節水KPI並定期掌控績效，每年亦針對水資源相關風險設定下一年度水管理目標。此外，因應集團管理機制每季度亦召開會議，確認子公司各廠區用水狀況，並根據區域用水協助制訂支援機制，導入限水情境之模擬演練，以提升缺水或限水時的應變能力。

2025年，佳世達集團採用世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)水資源風險評估工具之基準用水壓力(Baseline Water Stress, BWS)分析，鑑別營運據點位在高、極高地區之取水、排水與耗水量：

具水資源壓力地區	年度/單位: 千立方公尺 (1,000m ³)	2022	2023	2024	2025
取水量	母公司	361.33	350.21	306.92	365.37
	子公司	398.08	727.46	782.44	912.32
	合計	759.41	1,077.67	1,089.36	1,277.70
排水量	母公司	289.06	280.16	245.54	292.30
	子公司	248.37	480.31	583.64	650.45
	合計	537.44	760.47	829.18	942.75
耗水量	母公司	72.27	70.04	61.38	73.07
	子公司	149.71	247.16	198.80	261.87
	合計	221.97	317.20	260.19	334.95

備註：

1. 排水量與耗水量係遵循母公司佳世達之作業邏輯與核算政策，按「總取水量 × 80%」推算排水量，並按「總取水量 × 20%」推算耗水量，以符合水資源管理「取水量-排水量=耗水量」之水平衡關係。
2. 資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界。

佳世達科技依據WRI水資源風險評估工具之基準用水壓力分析，在中國蘇州廠區及越南寧平廠區為水資源壓力地區，其主要風險為缺水時將影響員工生活用水，相關水資源風險分析：

項目	對公司營運的影響 / 內容	
取用水	目前佳世達所有廠區之用水皆來自市政供水，非屬高耗水製程，但需要提供員工生活所需乾淨無虞之民生用水，採用WRI水壓力風險評估結果辨識，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。針對缺水之調適措施，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。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	1. 持續節約用水 2. 擬定缺水應變方案
飲用水質	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。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	無

項目	對公司營運的影響 / 內容	
水污染防治	台灣廠的水污染防治設備由專業人員操作維護，係利用接觸曝氣法處理生活污水，處理後之生活污水則是納入政府所設之污水下水道系統，蘇州廠排放之污水直接納管排放至市政下水道系統，不會造成水污染事件直接影響水體與土地。此外，放流水水質均依規定期監控並進行檢測，檢測結果優於法規標準。過去幾年各廠區均無水污染事件。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	無
水患	依據WRI 水風險分析結果，所有廠區均不在高風險淹水區域，也未因淹水造成損失。針對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。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	定期演練
法規符合性	每季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，2025年各廠區均發生水相關違法事件。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	持續維持
用水費用	所有營運據點無高耗水製成，當地政府皆未徵收耗水費，未來對成本影響極低。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	節約用水

佳世達科技2025年度取水、排水及耗水量表

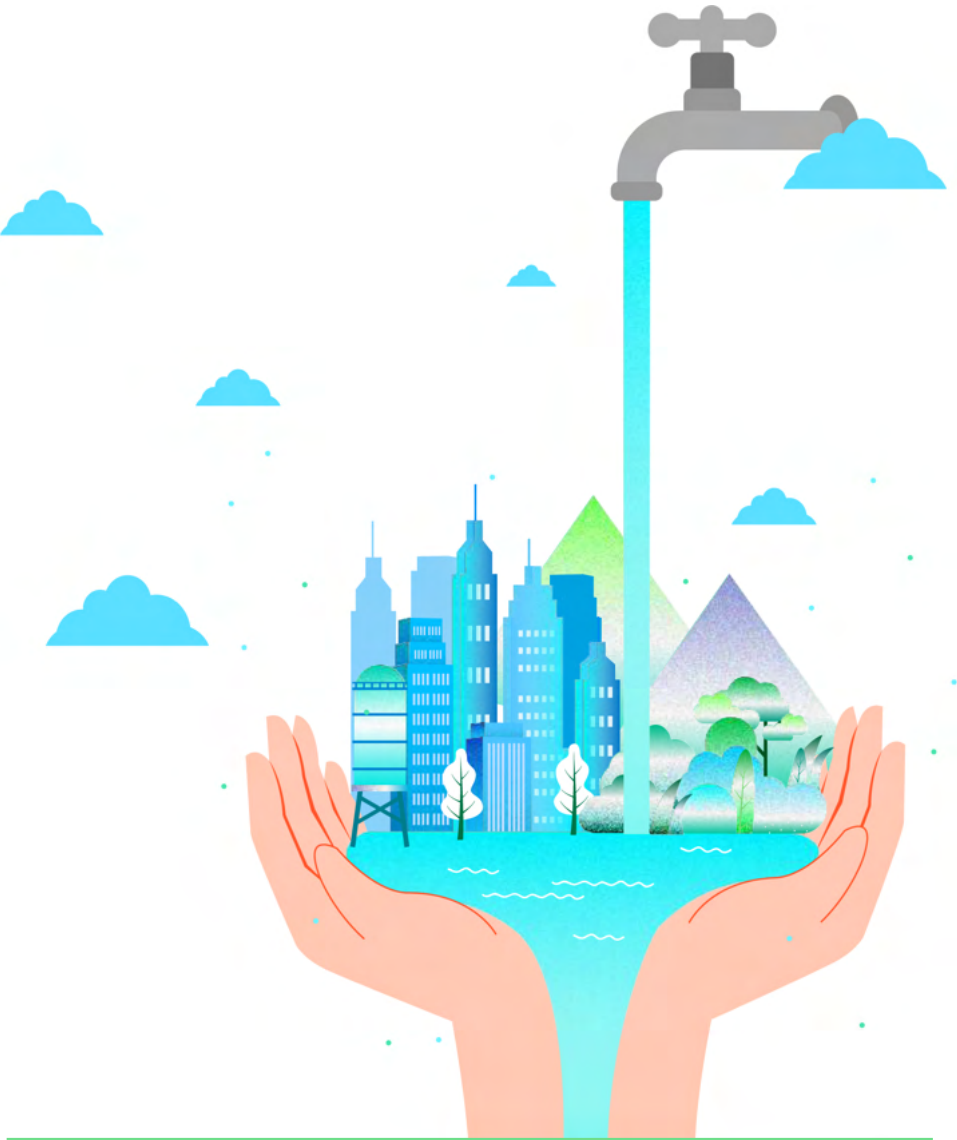
依來源劃分取水量		所有地區	具水資源 壓力的地區	來自具水資源 壓力地區佔比
取水量(千立方米)				
地表水 (總量)	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0
地下水(總量)	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0
海水(總量)	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0
產出水(總量)	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0
第三方的水(總量)	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	437.04	365.37	83.60%
	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0
依取水來源劃分第三方的總取水量 (千立方米)				
地表水		437.04	365.37	83.60%
地下水		0	0	0
海水		0	0	0
產出水		0	0	0
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)	437.04	365.37	83.60%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

排水量(千立方米)		所有地區	具水資源 壓力的地區	來自具水資源 壓力地區佔比
依終點劃分排水量 總排水量	地表水	0	0	0
	地下水	0	0	0
	海水	0	0	0
	第三方的水(總量)	349.63	292.30	83.60%
	地表水+地下水+海水+ 第三方的水(總量)	349.63	292.30	83.60%
依淡水和其他的 劃分之排水量	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)	0	0	0
	其他的水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)	0	0	0

耗水量(千立方米)		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		87.41	73.07	83.60%

資料涵蓋範圍：佳世達科技個體。



廢棄物及汙染物

▶ 廢棄物管理

佳世達科技廢棄物管理政策

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，每年進行廢棄物減量及回收率評估，確保零掩埋進度符合計畫及目標。

2025年，佳世達科技中國及越南廠區已分別取得UL 2799鉑金級和黃金級認證，透過全面盤查廢棄物種類與流向，找出改善廢棄物績效的機會，制定廢棄物減量行動計畫；整合廢棄物回收計畫，透過資源再使用、再利用，達到製造廠區廢棄物減量，最大限度地減少垃圾焚化數量，在2025年越南廠區即使產值增加100%以上，可回收廢棄物仍達92.9%，維持90%以上廢棄物回收率目標。佳世達科技對關鍵單位員工進行廢棄物的教育訓練，有效提升員工資源回收分類意識，讓企業更加環保，邁向永續經營發展。佳世達科技廢棄物管理流程如右圖所示：

▶ 廢棄物循環

2025年，佳世達集團廢棄物處置皆依循當地法委託合格清除、處理商進行焚化處理或再利用處理之外，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。

處置方式	有害廢棄物	非有害廢棄物	合計
轉離處置總重量(噸)	747.59	33,372.66	34,120.24
直接處置總重量(噸)	854.33	5,133.23	5,987.56
總重量(噸)	1,601.91	38,505.89	40,107.80
回收百分比	46.67%	86.67%	85.07%

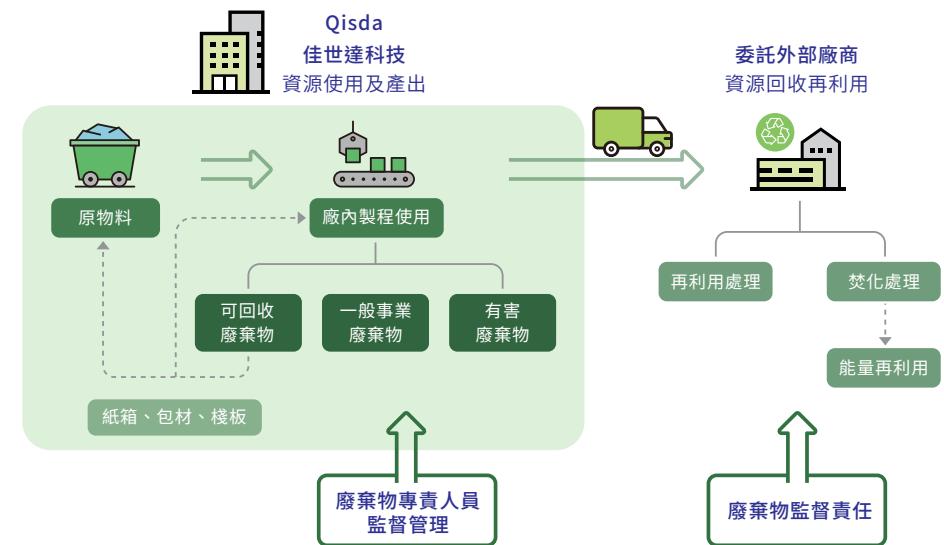
備註：1. 轉離處置皆為回收處理。

2. 資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界。

佳世達科技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：

1. 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；
2. 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；
3. 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；
4. 生產製程中的廢錫渣，則由原供應商回收精製後重複使用，以減少資源浪費、降低環境污染。

廢棄物管理流程



佳世達科技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，佳世達亦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。

單位：公噸

類別	2022			2023			2024			2025		
	非有害 廢棄物 (Ton)	有害廢棄物 (Ton)	總計 (Ton)	非有害 廢棄物 (Ton)	有害廢棄物 (Ton)	總計 (Ton)	非有害 廢棄物 (Ton)	有害廢棄物 (Ton)	總計 (Ton)	非有害 廢棄物 (Ton)	有害廢棄物 (Ton)	總計 (Ton)
再生使用準備 (Preparation for reuse)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
再生利用 (Recycling)	31,560.90	5.95	31,566.85	24,316.83	127.10	24,443.93	17,345.87	160.70	17,506.56	21,421.97	204.85	21,626.82
其他回收作業 (Recovery)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
焚化 (含能源回收) incinerated with energy recovery	2,577.60	163.09	2,740.69	1,598.68	148.05	1,746.73	514.89	114.81	629.70	868.23	147.33	1,015.56
焚化 (不含能源回收) incinerated without energy recovery	35.10	0.25	35.35	63.52	7.77	71.28	25.02	1.14	26.16	-	-	-
掩埋 landfilled	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
其他處置作業	-	708.20	708.20	-	438.25	438.25	707.73	89.01	796.74	556.51	80.49	637.00
合計	34,173.60	877.49	35,051.09	25,979.02	721.17	26,700.19	18,593.50	365.66	18,959.16	22,846.71	432.67	23,279.38

- 1.佳世達科技所有廠區之廢棄物皆為離場處理
- 2.資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。
- 3.數據重編說明：
- 廢棄物近四年數據調整為至小數點後兩位。
 - 佳世達科技2024年廢棄物重量數據重編係因蘇州廠區將供應商的包材回收納入，故非有害廢棄物由13,739公噸調整為18,593.50公噸；有害廢棄物由366調整為365.66；總計由14,105調整為18,959.16公噸。

▶ 汙染物管理

佳世達集團涉及汙染物產生的活動，主要集中於資訊產品、材料的生產。2025年，佳世達集團揮發性有機化合物(VOCs)為114.84公噸，氮氧化物(NOx) 為12.25公噸。

揮發性有機化合物(VOCs)				
單位：公噸	2022	2023	2024	2025
母公司	7.33	5.76	11.67	4.27
子公司	92.60	88.84	89.50	110.57
合計	99.93	94.60	101.17	114.84

氮氧化物(NOx)				
單位：公噸	2022	2023	2024	2025
母公司	0	0	0	0
子公司	12.05	11.46	13.18	12.25
合計	12.05	11.46	13.18	12.25

備註：

- 數據來源係依據各廠區之「廢氣排放檢測報告」，排放量係以各排放口之「平均排放速率」乘以「年度實際總營業（操作）時間」推算。
- 母公司係指佳世達越南、佳世達蘇州
- 資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界

其中，佳世達科技之製程多是以塗裝產線及焊錫過程會排放廢氣，依照標準程序集中管道收集，並通過廢棄處理設備，定期執行採樣與監測，確保符合當地法規要求。佳世達科技製造廠區製程皆不會產生SOx及NOx排放，同時關注可能導致破壞臭氧層之物質，並列入管制項目當中。由於廠區內的員工宿舍空調使用R22冷媒，其逸散具破壞臭氧層特性，而2025年未有填充紀錄，故無造成臭氧層破壞。

佳世達科技亦致力於提升廢氣處理設備，因應產線需求調整廢氣處理設備區域，改善排放速率，因此2025年相較2024改善處理效率達55.87%。

由於台灣廠區無相關製程，因此在中國及越南廠區主要策略如下：

- 塗裝產線調整為水性漆，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，由原來活性碳吸附改為活性炭吸附脫附的製程，處理效率超過80%。
- 焊錫製程的廢氣處理上，導入水噴淋及活性碳的吸附設施，並對填入的活性碳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。

生物多樣性與森林保育

生物多樣性維護不僅是維護全球社會經濟發展基石，更是企業賴以生存的珍貴自然資本。面對氣候變遷的嚴峻挑戰，健全的生態系統發揮著關鍵的調節功能。佳世達科技積極維護生物多樣性，導入TNFD框架，透過LEAP方法學，識別營運活動對自然的依賴與衝擊，不僅能強化自身經營的生態系統韌性，更有助於緩解因氣候極端對供應鏈與社會經濟帶來的衝擊與風險。

佳世達科技響應聯合國永續發展目標(SDG15)承諾保護森林生態與遏止生物多樣性的喪失，持續穩定價值鏈生物多樣性的影響，發布無毀林及生物多樣性承諾並對外公開，也定期向永續發展委員會以及董事會進行報告。

政策與承諾

佳世達科技全球營運據點皆位於工業園區，且皆未在重要生物多樣性地點上進行營運活動，同時自然相關議題非佳世達重大性議題，我們仍非常重視廠區周邊的生態資源，執行廠區周遭生態調查，並提出避免、修復及抵銷作為減緩因營運活動可能產生的影響。

我們投入異地及造林補償，遵守各地法規與定期監測，攜手客戶、供應商及合作夥伴(學術研究機構、當地社區、NGO)共同為森林生態系統與生物多樣性貢獻一份力量，佳世達科技承諾避免及最小化生物多樣性衝擊，積極進行生態復育，剩餘衝擊以淨零損失(No Net Loss, NNL)原則做最大化修復，目標於2050年實現生物多樣性淨正向衝擊(Net Positive Impact, NPI)，同時終止任何形式的毀林行為(No Gross Deforestation)。

關注自然風險並導入 TNFD 框架

回應國際自然關注，佳世達採用TNFD框架(自然相關財務揭露The Task force on Nature-related Financial Disclosures)並投入生物多樣性維護，探討如何將自然風險轉化為推動永續發展的機會，更納入自然相關與生物多樣性風險至決策過程中，透過制定生物多樣性政策與行動方案，透過管理目標與指標，向董事會定期報告。

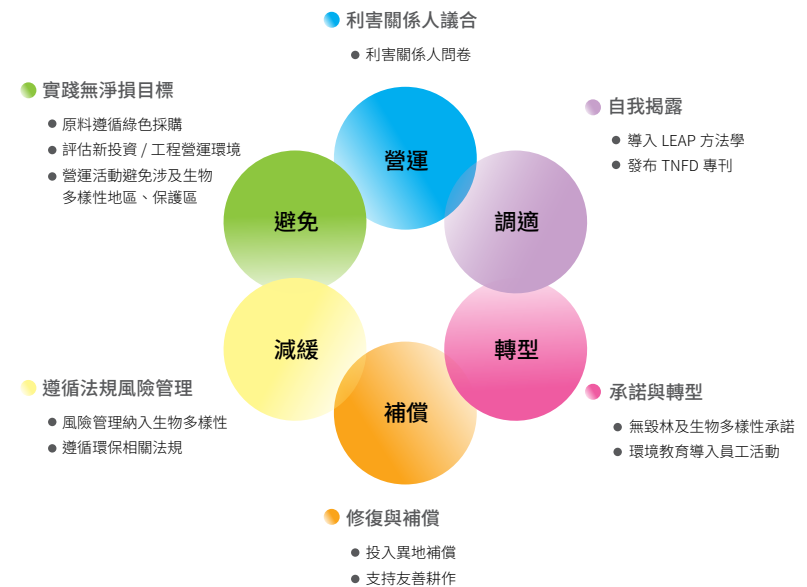
自2023年起，將氣候變遷與自然之風險議題納入風險管理，風險管理委員會每年進行全面性的風

險評估分析，並每季定期召開會議。參考國內外專業機構之全球風險報告，關注氣候變遷相關、人權、自然相關與生物多樣性等風險議題，同時考量公司的營運影響，核定年度公司層級重大風險；雖未將自然相關與生物多樣性風險納入高關注議題中，但依然秉持對此議題之重視，定期了解此議題之風險變化及因應。

佳世達科技亦與外部夥伴(如，學術研究機構、當地社區)合作，並持續參與中華民國企業永續發展協會(BCSD-Taiwan, Business Council for Sustainable Development)所發起的「自然與生物多樣性倡議平台(Taiwan Nature Positive Initiative)」。

2025年，參與BCSD-Taiwan舉辦之SBTN試行小組，深入了解Science-Based Targets for Nature的標準，作為定位企業營運資產與活動空間特性的敏感性與重要性。

除此之外，與明基基金會共同建立長期生物多樣性專案，包含而不限於定期調查、監測、棲地保育、農地復育、流域保護等內容。自2025年，展開價值鏈生物多樣性調查，拓及範圍至供應商與客戶之評估，藉此了解營運過程中與自然資本具高度的依賴與衝擊，辨別企業組織在經營階段實際或潛在發生風險與機會。



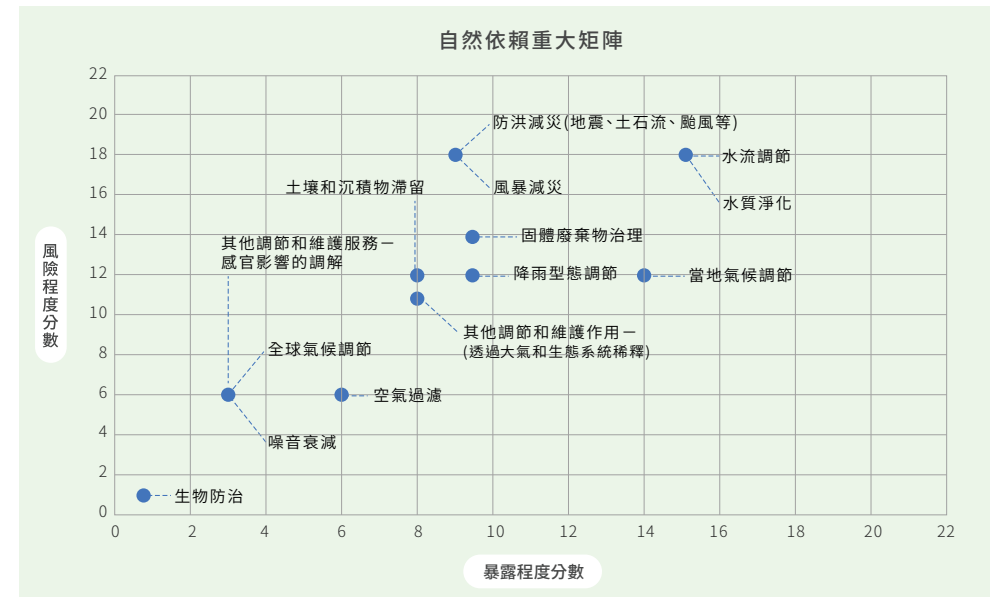
自然相關財務揭露

佳世達科技採用TNFD建議之LEAP方法學，以系統化的方式鑑別、評估與管理自然相關風險與機會。(詳情請參閱TNFD報告書)

步驟	說明	範圍	目的
定位 Locate	定位企業和自然界的關聯	佳世達科技自身營運據點、價值鏈客戶與夥伴	辨別營運活動對環境敏感地區的影響區域，採用生物多樣性圖資蒐集來源為IUCN 保護區管理分類與台灣
鑑別 Evaluate	鑑別企業對於自然的依賴和影響	佳世達科技自身營運據點、價值鏈客戶與夥伴	分析營運活動對生態服務的依賴與衝擊程度
評估 Access	評估企業的风险與機會	佳世達科技自身營運據點、價值鏈客戶與夥伴	根據營運關鍵性進行權重設定，了解供應鏈產業別暴露程度與潛在風險程度
準備 Prepare	回應自然相關風險與機會，並向大眾報告	佳世達科技自身營運據點、價值鏈客戶與夥伴	制定管理與調適策略

自然依賴與影響評估

佳世達科技運用世界自然基金會(World Wide Fund for Nature, WWF)提供之生物多樣性風險評估工具(Biodiversity Risk Filter) 篩選出電子設備製造業可能會面臨之依賴及影響性風險，並透過問卷發放了解自身與價值鏈客戶、夥伴對營運所在地周遭生物與自然相關環境變化的風險。同時採用 ENCORE(自然相關性評估工具)評估產業別對自然依賴與衝擊誠篤，結合佳世達自身營運和價值鏈夥伴篩選出優先評估的自然因子，其中包括「水資源」、「溫室氣體排放」、「廢棄物與污染物」為進一步優先評估的重要自然相關衝擊和依賴項目。



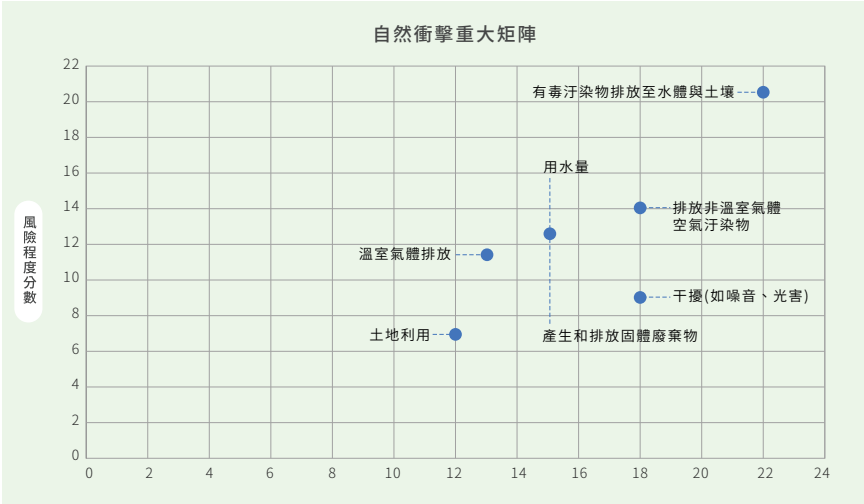
自然依賴指標與目標

自然生態系服務項目	依賴項目	情境	指標	目標	調適策略
調節與維持	氣候調節	極端高溫造成供電不穩，間接提高生產人力成本	1. 交通部氣象署高溫預報 2. 台灣電力公司今日電力資訊	1. 定期盤點營運據點及供應商能源管理系統運作及供電需求。 2. 配合交通部氣象署高溫特報燈號，降低極端高溫對人員安全與營運效率之影響。	1. 極端高溫工時調整納入營運管理，透過調整作業時間、及產能安排，降低營運受極端高溫影響。 2. 提升再生能源使用率以降低溫室氣體排放 3. 推動綠化與植栽設計，降低熱島效應，改善當地微氣候
	防洪減災、風暴緩解	導致物料供應中斷或延遲，貨物出貨延遲、營運據點淹水	1. 交通部氣象署(大)雨特報 2. 淹水潛勢分析圖	1. 針對易致災區加強防洪設施，汛期前辦理防汛災害教育訓練(演練)，提升災害應變能力。	1. 複合型災害納入供應鏈韌性評估，降低單一災事件造成供應鏈中斷。 2. 建立極端天氣預警與應變機制。 3. 加強防洪設施 4. 建立易淹水 據點與產地布局及供應鏈備援機制 5. 成品倉設置不易淹水地區
	水流調節、水資源供給	水資源缺乏	1. 台灣水庫即時水情 2. 分區供水事件次數 3. Aqueduct 水風險資料庫之基準用水壓力(Baseline Water Stress, BWS) 4. 水質監測指標	1. 年度用水量較前一年減少1% 2. 建立雨水回收系統和廢水再利用機制，建立多元用水來源與備援機制，降低單一水源中斷風險。 3. 訂定旱澇作業規範(整合氣象資訊、水情預警燈號等資訊) 4. 因應分區供水設備援水塔	1. 水資源風險納入營運管理。 2. 提升製程用水效率與節水措施。 3. 強化廢汙水處理，減少水體汙染。



自然衝擊指標與目標

衝擊項目	情境	指標	目標	調適策略
空氣汙染物	營運活動造成揮發性有機物 (VOCs) 增加	VOCs 排放量 (kg/年)	監測VOCs 排放量，提升VOCs吸附效率達85%	加強廢氣收集與處理，吸附設備更換頻率提升至每季度更換
溫室氣體排放	營運活動所排放之溫室氣體，造成氣候暖化加劇	1. 再生能源使用比例 2. 節能專案	2040年全面使用再生能源，2050年達到淨零排放。 節電效率較前一年改善1% 範疇一及範疇二溫室氣體排放每年減少4.2%	1. 針對廠區進行節能設備投資 2. 再生能源目標至2040年達成RE100
水體汙染	廢污水排放超標或異常事件，影響企業形象	1. 廢污水排放總量(m³/年) 2. 製成用水回收率(%)	1. 設水質自動監測設施，依據水質酸鹼度、汙染物進行廢水分類與處理，並結合放流水監控設備，確保廢污水排放符合污水下水道水質規定。 2. 針對新進人員辦理相關教育訓練課程，確保水資源處理作業落實執行 3. 雨水回收效率 4. 製成用水回收效率	加強製程廢污水監測與分類，並視場址地域條件調整營運方式，降低汙染物於造成特定廠址衝擊。
廢棄物排放	資源回收效率提升	1. 可資源回收及再利用之廢棄物比例 2. 製程錫棒減量	1. 全面審查廢棄物種類，並制定廢棄物減量行動計畫。 2. 製程產生之錫廢棄物減量 3. 生產製造據點廢棄物零填埋(蘇州、越南取得UL2799證書鉑金、金級)。	建立內部循環體系(如廢錫回收)
生物多樣性	營運活動對周邊棲地、生態系統與生物多樣性造成之影響	1. 營運據點位於生態敏感區比例(%) 2. 供應鏈位於 IUCN 保護等級與數量	1. 辦理教育訓練，提升供應鏈與利害關係人對生物多樣性議題識別。 2. 營運活動結合實施生物多樣性促進措施，提升生物多樣性程度。 3. 營運據點周圍執行生物多樣性監測，透過監測結果作為自然衝擊調適之依據。	生物多樣性指標納入供應鏈管理項目，透過供應鏈位於IUCN或相關保護區等數量，作為營運管理強度調整與衝擊風險之依據，降低供應鏈對生物多樣性造成衝擊。



定位範圍(Locate)

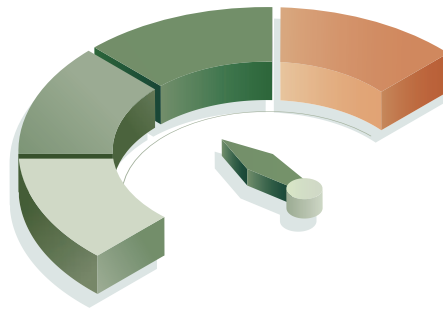
2025年，佳世達科技自身營運無直接坐落於生態敏感地區。同時針對營運具高度關聯性之供應商，篩選出前 100 家供應商作為優先分析對象，共133處營運據點進行場址層級之自然相關風險與機會識別，建立半徑2公里範圍緩衝區(Buffer)，以瞭解營運據點有無鄰近或坐落於生態敏感區位，該分析成果將做為佳世達後續在生物多樣性議題之管理策略方針，並逐步於自然相關議題進行資訊揭露。

採用世界資源研究所(World Resources Institute，WRI)公開數據庫所開發的水風險工具(Aqueduct)、聯合國環境規劃署(United Nations Environment Programme, UNEP)和世界自然保護聯盟(International Union for Conservation of Nature and Natural Resources, IUCN)之IUCN世界保護區資料庫(IUCN World Database on Protected Areas, IUCNWDPA)及臺灣林業及自然保署保育的國土生態綠網相關圖資進行自然相關風險分析。

鑑別(Evaluate)

為降低企業營運造成自然資源、生態系統及生物多樣性造成衝擊，佳世達科技鑑別自身的在自然相關中依賴與影響之議題，其中水資源缺乏、極端高溫及颱風為優先考量之項目，得以界定營運據點對於特定衝擊和依賴因子的關聯性。

2025年，針對100家供應商調查，位在臺灣地區之供應商有39家，其中識別出12家可能具地理衝擊之高風險等級、10家可能具地理衝擊之中風險等級、11家可能具地理衝擊之低風險等級之供應商；其餘6家為無風險。而在國外地區以外之供應商有61家，識別出1家可能具地理衝擊之高風險等級、2家具地理衝擊之中風險等級之供應商；其餘58家為無風險。



衝擊風險等級	佳世達國外地理衝擊風險分類指標	佳世達國內地理衝擊風險分類指標
高度風險	1. 據點之環域分析成果涉及 IUCN 類別為 Ia 類 2. 保護區隸屬 Ramsar Site (拉姆薩濕地) 3. 據點之環域分析成果涉及 IUCN 類別為 Ib-VI 類保護區達 3 處以上。	涉及重要野鳥棲地或權重總分 ≥ 2.6
中度風險	據點之環域分析成果涉及 IUCN 類別為 Ib-VI 類保護區達 2 處以上。	$2 < \text{權重總分} < 2.6$
低度風險	據點之環域分析成果涉及 IUCN 類別為 Ib-VI 類保護區達 1 處以上。	權重總分 ≤ 2
無風險	無涉及 IUCN 類別之保護區	未涉及保育圖層

依據水資源缺乏為優先考量項目，佳世達科技亦針對100家供應商套疊 WRI Aqueduct 的水壓力圖層識別潛在風險，在臺灣供應商有39家，屬極高度依賴風險有1家、高度依賴風險0家、中高度依賴風險2家，中低依賴風險30家、低度依賴風險6家。而在國外供應商共計61家，屬極高度依賴風險有30家、高度依賴風險4家、中高度依賴風險12家，中低依賴風險10家、低度依賴風險5家。

WRI-基準用水壓力(BWS)風險等級	
風險等級風險等級	分數區間
極高(Extremely High)	BWS score 數值範圍 4.0-5.0
高(High)	BWS score 數值範圍 3.0-4.0
中高(Medium – High)	BWS score 數值範圍 2.0-3.0
中低(Low – Medium)	BWS score 數值範圍 1.0-2.0
低(Low)	BWS score 數值範圍 0-1.0

風險與衝擊評量(Access)

佳世達科技為確保邁向2030年達到減少或避免生物多樣性衝擊至最小化之承諾，從而制定更加精確且有目的性的風險管理策略。2025年根據鑑別(Evaluate)的成果，進一步整合自身營運據點與價值鏈夥伴對氣候與自然相關鑑別的實體與轉型風險進行對應，逐步建構完整供應鏈生物多樣性風險管理機制。

以佳世達科技本身，於營運過程中透過用水效率對策，規劃水資源節約、用水強度予以分析水資源耗用等情形，訂定節水目標與水質監測。如廢水排放採以定期監測，降低污水排放濃度並確保排放品質符合放流水標準，不間接造成水域生態影響。而針對100家供應商透過分析問卷以及權重轉換鑑別之結果後，在水資源依賴上具顯著極高度依賴風險共計30家供應商，台灣為1家。佳世達進一步檢視地理資訊，30家供應商營運據點行政區多數集中於江蘇省，該區域隸屬長江三角洲工業基地，工業活動密集，工業用水與生活用水需求並存，進而導致該區域基準水壓力(BWS)偏高。

準備(Prepare)

對此，佳世達將持續推動並以降低價值鏈對自然衝擊、依賴，持續於營運中推展各項措施，並積極與價值鏈客戶、夥伴合作，達到降低自然相關風險並提升機會目標。除此之外，供應鏈永續管理亦持續確保供應商採取負責任經營行為，更向2030供應鏈共同減碳30%目標邁進，達到實現生物多樣性淨正向衝擊(NPI)，同時終止任何形式的毀林行為(No Gross Deforestation)。

協力長期友善契作 齊心維護生物多樣性

自2023年起，佳世達科技攜手明基基金會及國立中興大學水土保持學系，針對**新竹縣橫山鄉沙坑紅寶茶園**與**彰化縣溪州鄉純園**展開深度生物多樣性調查。透過兩年跨季度的生態調查監測結果，我們已獲取具指標性的正面回饋。在新竹橫山沙坑紅寶茶園及彰化溪州純園的監測中，利用紅外線自動相機與排程錄音等數位工具，成功記錄到**食蟹獾**、**穿山甲**及**蝙蝠**等物種的頻繁活動。

彰化溪州純園：平原農田中的生態綠洲

彰化溪州純園屬典型平原農業地景。儘管受地形限制，但透過採取友善耕作與植樹造林，成功在單一的農業景觀中營造出多元的生物棲地。

鳥類棲息亮點：造林地提供的分層植被結構，已成為平原鳥類穩定的棲息空間。

生態交界熱點：監測顯示「造林地」與「水田」交界處具備顯著的邊緣效應，豐富的食物吸引了更多物種於此覓食，有效提升物種豐富度。

透過超音波錄音，辨識蝙蝠並進行聲紋辨識，記錄到輻川氏棕蝠(台灣特有亞種)及台灣管鼻蝠(台灣特有種)，由於農田減少藥劑依賴且蝙蝠為自然除蟲者角色，其生態服務亦維持農田生態系平衡，驗證友善耕作的實質效益。

新竹橫山沙坑紅寶茶園：構築國土綠網的生命廊道

新竹橫山沙坑紅寶茶園位於**國土生態綠網**關鍵地帶，具備串聯森林與溪流的生態廊道功能。2025年調查實證，該區棲地具備高度適宜性，是支持物種繁衍的重要環境。

透過紅外線影像監測，我們成功記錄到多種保育類與指標物種，驗證了棲地的完整性與復原力：

◆ 土壤工程師 |

穿山甲：於茶園與造林地交界頻繁活動，其翻動枯落層行為促進了土壤養分循環，顯示土地具備優質健康度。

◆ 環境哨兵 |

食蟹獾：出沒於林水交錯地帶，證實周邊溪流生態系健康且地表生物資源豐富。

◆ 高階消費者 |

藍腹鵝、大冠鷲：特有種藍腹鵝的出現，象徵場域具備足夠的林冠遮蔽與穩定的食物鏈結構。

◆ 夜間精靈 |

蝙蝠群體：茶園外圍道路展現高度蝙蝠多樣性，反映出開闊地形與豐富的昆蟲生態。



穿山甲



山羌



食蟹獾



台灣藍鵲



藍腹鵲



大冠鷲

▶ 森林保護

產官學合作造林-營造緩衝林帶

為回應國家「自然碳匯關鍵戰略」及協助環境復育生態，佳世達集團偕同明基基金會認養認養農業部農村發展及水土保持署—九份二山及種瓜坑溪緩衝綠帶，2024至2025年植樹面積達0.42公頃，約390棵喬木並持續增加植樹，透過造林補償行動，維護自然生態系統，助於提升山坡地水源涵養能力及強化集水區韌性調適能力，幫助抵禦土石流等自然災害，除了涵養生態功能外，亦具有與增進碳吸存潛力。

2025年，透過產學合作導入森林經營及管理建議助力苗木養護，以採取適應性管理，增加樹種多樣性以分散病蟲害風險，同時亦建立資料庫協助植生碳匯計算。



綠色產品及循環

佳世達集團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。

佳世達集團研發策略

產品當責前端研發，以確保產品的質量和安全性。



產品技術不斷地探索出新，並將其應用到產品設計和製造中。

產品持續投入創新設計思維，以滿足不斷變化的市場需求。

持續進行產學合作，共同研發新技術和產品。

產品創新與責任

佳世達集團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。2025年共申請優質專利數56件⁽¹⁾，截至2025年底，累積各國有效專利數共1,312件。

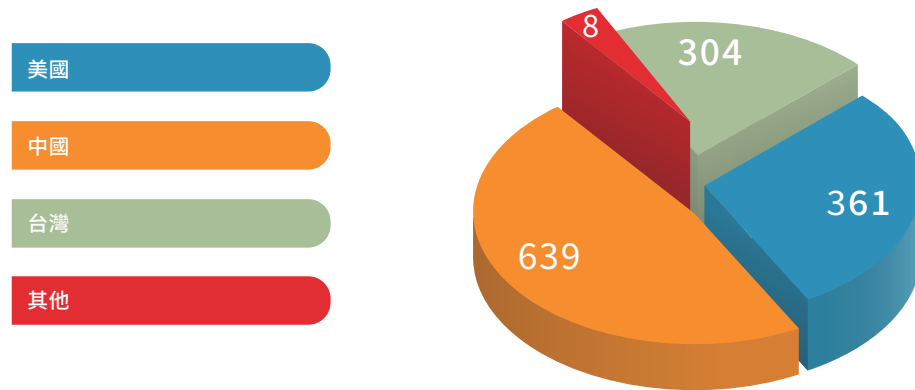
(1)：優質專利定義為美國之專利；優質專利數之目標為2030年達到100件 / 年。

項目 \ 年度	2022	2023	2024	2025
研發投入經費(新台幣千元)	2,464,509	2,267,941	1,984,901	1,938,193
研發經費占營收比率(%)	2.42	3	2.54	2.70
研發人員(人)	587	581	560	539
研發人員占員工比率(%)	37.6	37.2	35	34.2
有效專利件數	1199	1251	1305	1312
專利申請件數	238	248	206	167
員工專利獎勵(新台幣元)	1,808,242	1,819,762	1,515,989	1,351,961

資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界

2025年佳世達集團累計有效專利件數與分布區域

(件數)



2025年開發成功之技術 / 產品



液晶顯示器產品

OLED 顯示產品：

- (1) 刷新率提升: QD-OLED 31.5" (UHD 240Hz)
- (2) 二種模式切換: UHD 240hz<->FHD 480hz
- (2) DisplayHDR™ 400 True Black

液晶顯示器產品：

Fast TN刷新率提升: FHD 610Hz

新一代 Gsync 電競螢幕, 可變更新率 (VRR) 與可變頻率背光閃爍, 帶來順暢、無撕裂體驗, 實現高達 4 倍的等效動態清晰度

- (1) 環境光感測同步亮度與色度變化
- (2) TÜV Eye Comfort 5 star認證護眼顯示技術
- (3) 專業色彩管理顯示器(攝影及影像後製用)
- (4) Display應用軟體支援Windows and Mac



投影機產品

2025年新產品開發持續專注開發固態光源平台, 共有6個平台系統開發, 家用4K娛樂機、智慧微投投影機、超短焦家用投影機、主流商務&娛樂投影機、高階商務投影機及高階模擬應用投影機。

每個平台設計上至少可以相容用2種以上的固態光源。

例如新的主流商務及娛樂投影機, 可支援Laser Phosphor 提供高亮度或純RGB Laser光源提供廣色域(BT2020)的需求。

持續改善固態光源光機效率, 和Laser 廠商合作搭配新一代光源和光設計提升光機效率>15%。

效率提升致使投影機耗瓦下降, 系統體積再精簡縮小, 搭配產品設計涵蓋回收塑料、減塑包材。

在5000lm 的平台上達到減碳39%, 遠超過減碳10%目標。



醫療服務

明基透析延伸跨足細胞製藥產業供應鏈, 與台灣中空纖維膜廠商共同開發「TFF切向流過濾裝置」, 適用於蛋白質藥物、細胞治療藥物之濃縮及純化, TFF切向流過濾較傳統純化方法更能提供高產率。

智慧醫療影像: 開發QMatrix新技術, 以先進的電子掃描取代傳統易耗損的馬達驅動3D成像, 呈現更清晰、即時的 3D 立體超音波影像。新研發製造的QMUT 微機電超音波換能器, 模組已進入試產階段, 提供更寬廣的頻率範圍以及影像更佳的組織諧波成像。

AI數位醫療創新: 合作開發甲狀腺結節超音波智能分析, 可即時的進行結節與病兆偵測, 並自動標示與量測、智慧分析與快速生成報告, 讓診斷流程更加便利。與成大合作開發乳房超音波影像異常偵測, 透過優化的AI專業模型, 加快超音波篩檢和報告產生, 讓醫師更專注於診斷。

商業模式

Super TN 電競螢幕

佳世達科技顯示器產品憑藉卓越的護眼技術與創新設計，打造全球 FPS (第一人稱射擊) 職業賽事指定設備，這不僅是行銷上的勝利，更是技術規格被頂尖金字塔端用戶(職業選手)認可的證明。我們在「動態清晰度 (Motion Clarity)」上達到了業界最佳水準，成為電競賽事中不可或缺的決勝關鍵。有別於傳統頻閃背光的刺眼感，新設計提供了更柔和的光線輸出。這讓選手在享受極致動態清晰度的同時，眼睛能更容易適應光線變化，降低長時間訓練的視覺疲勞。

4K HDR 旗艦遊戲投影機

佳世達科技採用環保系列策略，結合高效能投影與節能永續理念，延伸以永續平台為核心的產品商業模式，提供家庭與商用雙用途價值。高亮度 5,000 ANSI 流明與 Full HD 1080p 影像表現，搭配內建 Google 認證 Android TV 智慧系統，提升使用者娛樂與商務簡便性，創造更廣泛場景應用。引進雷射/LED 混合光源技術與長達 30,000 小時壽命，較傳統燈泡投影降低能源消耗約 48%，減少維護與總持有成本。產品外殼採用 50% 消費後回收 (PCR) 塑料，並使用可回收包材，落實循環經濟與減少資源浪費，有助降低碳足跡。強調可靠性與適應性(如 24 小時連續運作與 IP5X 防護)，符合商用展示、教育與居家劇院等多重需求，擴大社會使用價值。整體產品定位結合環保永續與高效能顯示，體現企業對節能減碳與友善社會的承諾。



TFF切向流過濾器

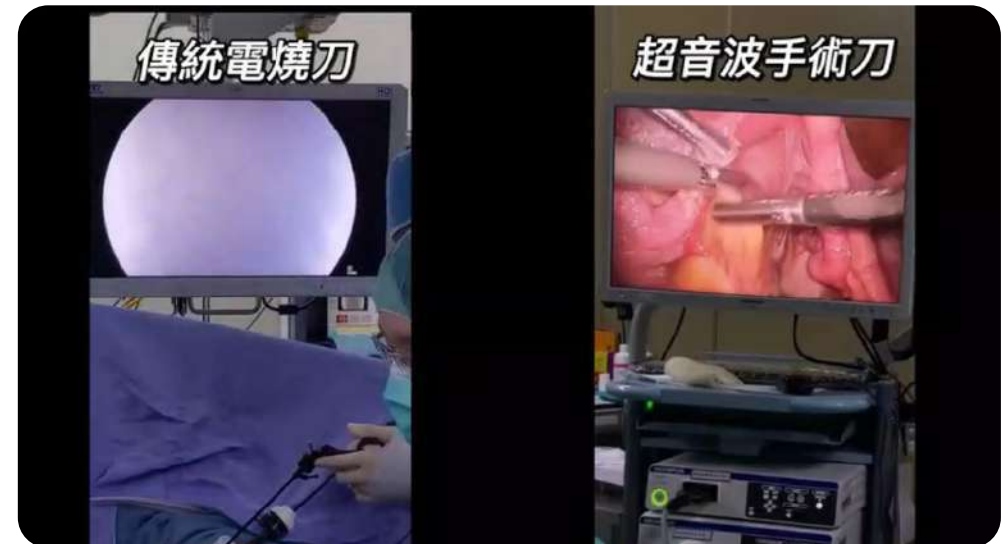
佳世達集團子公司明基透析延伸跨足細胞製藥產業供應鏈，與台灣中空纖維膜廠商共同開發「TFF切向流過濾器」，適用於蛋白質藥物、細胞治療藥物之濃縮及純化，TFF切向流過濾器較傳統純化方法更能提供高產率。



無線超音波手術刀

佳世達集團子公司合作設計研發的無線超音波手術刀，已正式量產銷售並應用於一般外科、婦科、大腸直腸外科、急診外科等，與傳統電燒刀相比，超音波手術刀減少了大量的組織熱傷害，幾乎沒有燒焦組織，讓病人術後恢復更快，並降低脹氣、減少排尿困難等副作用，縮短住院時間。此外一刀多用途，同時具備分離組織、止血、切斷等多功能，醫師操作可更順手便利；在內視鏡手術中，幾乎沒有煙霧產生，讓醫師視野更清楚，進一步縮短手術與麻醉時間。

此外，超音波手術刀採用無線的設計，解除了電源線的束縛，醫生在操作時可以更靈活地移動，更方便地調整刀頭的角度和位置，無需擔心電源線的限制，有助於提高手術的精確性，特別是在狹小的手術空間中。同時無線的設計也讓器械術後的清潔和消毒過程更加方便，提高手術室的衛生標準。



智慧工廠創新作為

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。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，於2019年取得全台第一張人機協作安全認證。近年來，為提升生產品質與減少坪效的浪費，導入無人搬運車、智能立庫系統，2023年車載產品完整產品稱產履歷以及實現產測包自動化，2024年車載產品導入無人搬運系統，實現產測包運送自動化，運送人力降低50%。2025年，為提升顯示器生產線自動化，導入視覺自動拔插系統及AI外測，人均產出提升達25%。



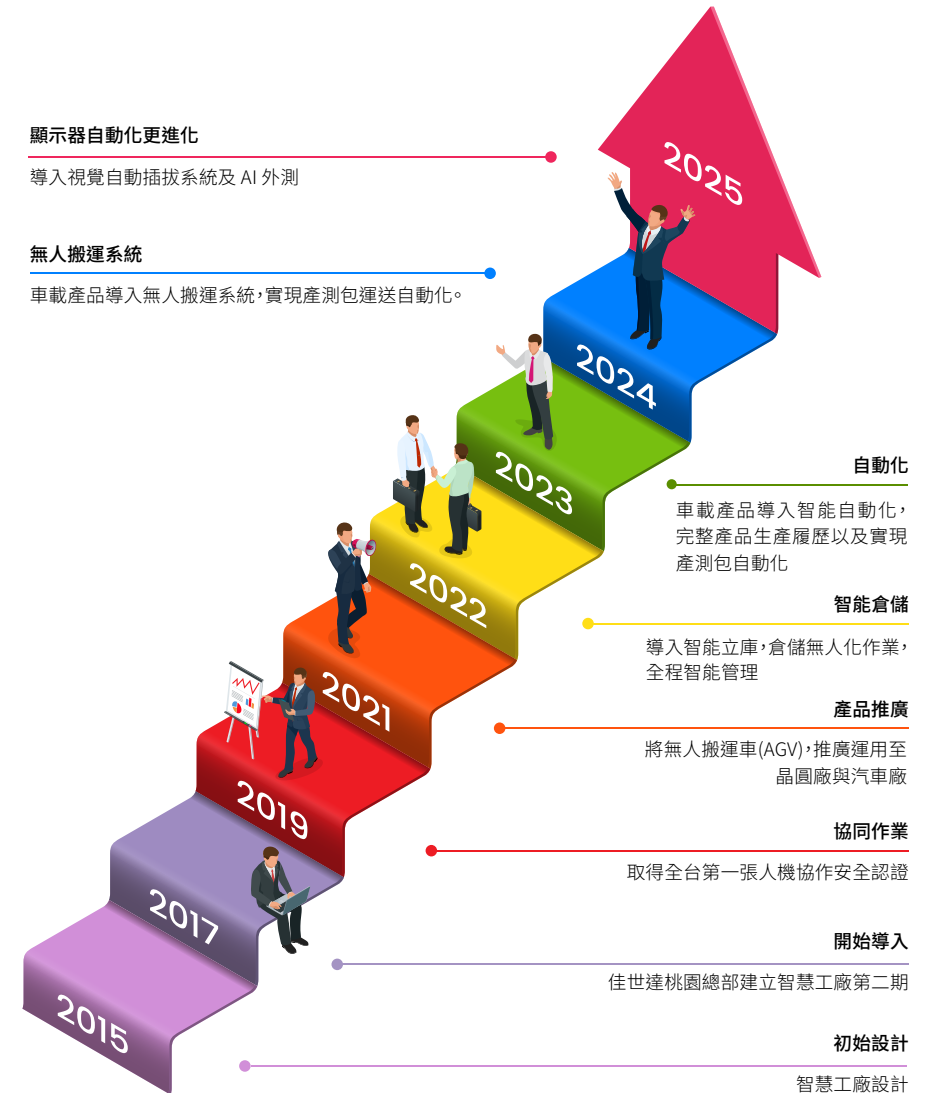
佳世達科技智慧工廠發展重要歷程

顯示器自動化更進化

導入視覺自動插拔系統及 AI 外測

無人搬運系統

車載產品導入無人搬運系統，實現產測包運送自動化。

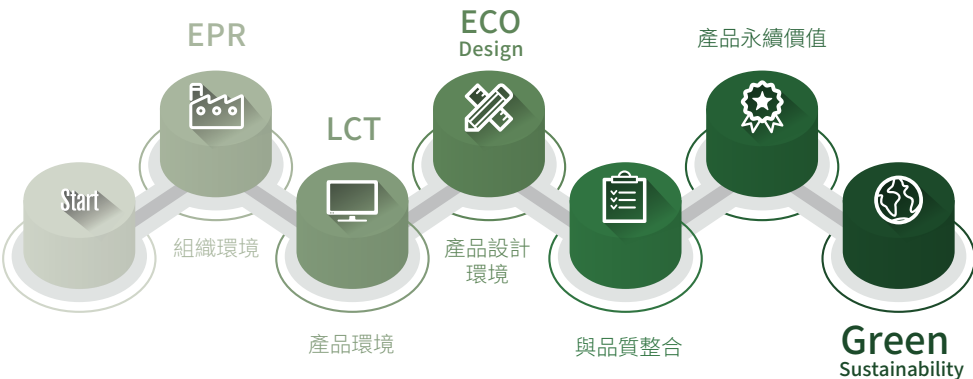


綠色產品

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。

佳世達科技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。

自2024年起，因應淨零排放政策，故公司策略針對主要產品線設立至2030年之ESG 年度目標，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。



佳世達科技綠色產品ESG目標與達成情形

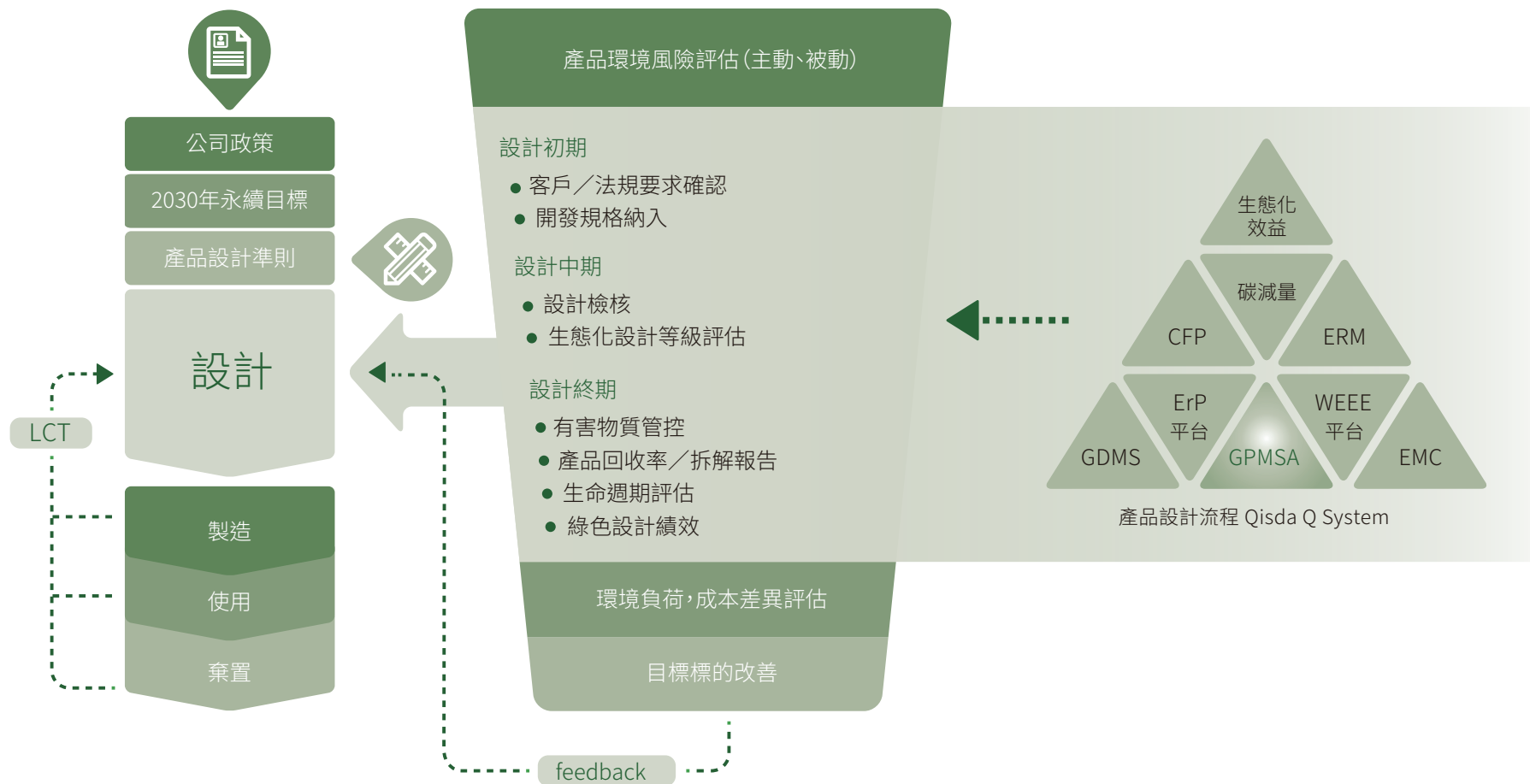
產品線	顯示器			
目標	Energy Star能耗出貨數量比例	製造效率改善: IF BD 單面打件設計機種數百分比	塑膠薄型化設計減少用料的新機種比例	回收銅使用機種數比例
至2030年度目標	90%	80%	80%	80%
2025年目標	82%	70%	67%	71%
2025年達成情形	82.5%	70.3%	71.4%	74.8%

產品線	投影機		
目標	產品使用再生料的機種數比例(開案機種)	能源效率提升	具汞燈產品占比
至2030年度目標	67%	7%	32%
2025年目標	37%	2%	59%
2025年達成情形	38.3%	7.1%	54%

整合性設計思維

佳世達科技自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參照整合性設計(ISO 14006)與綠色設計(IEC 62430)進行設計。



思維

生態化設計準則 / 方向

要求

佳世達科技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作程序選擇。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。2025年顯示器產品塑膠薄型化設計減少用料的新機種比例達71.4%。

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，2025年顯示器符合Energy Star能耗出貨之機種出貨量比例達82.5%，投影機產品能源效率改善7.1%。

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

1. 設計初期

- ▲ 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。
- ▲ 開發規格納入：將客戶與銷售國法規轉成為設計規格，於開發設計初期作為設計輸入。

2. 設計中期

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

3. 設計終期

- ▲ 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。
- ▲ 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解析報告。
- ▲ 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。
- ▲ 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

產品環境影響評估與效益

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準產品做比較，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

1. 已進行產品對環境影響評估

年度		2023	2024	2025
評估方法	做法	佔全公司產品 營收比例(%)	佔全公司產品 營收比例(%)	佔全公司產品 營收比例(%)
完整生命週期評估 (Full LCAs)	採用生命週期評估軟體為 SimaPro，其資料庫為 Ecoinvent。生命週期衝擊評估方法學乃依循 ReCiPe 2016 Midpoint。	11.45	12.16	17.1
簡化生命週期評估 (Simplified LCAs)	僅針對一項衝擊類別：氣候變遷，使用佳世達碳足跡計算平台及Ecoinvent資料庫進行計算	43.23	46.54	50.87
其他(排除已進行 上述兩項者)	符合EU RoHS指令	45.32	40.30	32.03
全公司產品對環境影響評估之比例		100	100	100

2. 2025年取得節能標章(Energy star)產品，佔全公司年度成品營收62.29%，產品之實測典型能源消耗量(ETEC)，相較最大典型能源消耗量(ETEC_max)，若以產品平均使用年限合理假設6.6年計，估算共可節能2,387,873 GJ，相當於減少401,959 tCO₂e碳排放。

思維

平台資訊整合

要求

- ▲ 2010年佳世達科技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。
- ▲ 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

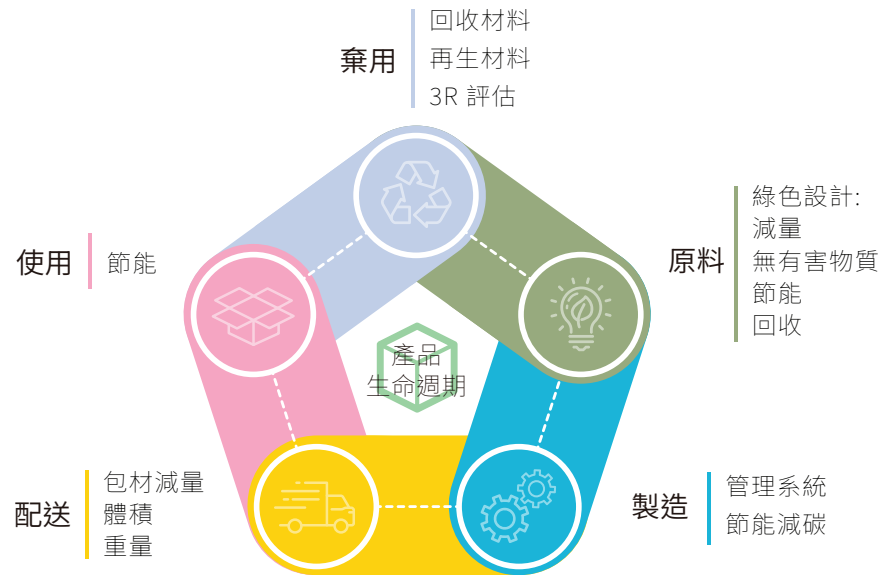
- ▲ 持續進行碳足跡管理系統優化，並透過檢核報表避免缺漏。
- ▲ 於2023年第三季起，已透過Ecoinvent數據庫更新碳足跡平台引用之排放係數，並於2024年初通過第三方獨立查證，確認軟體平台產生之「產品碳足跡報告」符合預期目的，且輸出之產品溫室氣體排放衝擊一致。未來會持續向供應商取得碳足跡資料，提升一級數據比例。
- ▲ 2025年選取24吋顯示器機種，通過第三方獨立查證，取得ISO 14067:2018查證聲明書，確認計算結果真實反映了碳足跡數據和資訊，以及符合ISO 14067:2018標準。
- ▲ 佳世達科技持續透過與供應商之合作，對碳排放量佔顯著影響之材料類別，向供應商收集其產品碳足跡一級排放係數或其活動數據；並透過與供應商的溝通過程中，建置其自行估算產品碳足跡之能力。

產品生命週期各階段要求與案例

生命週期階段	要求	案例
原料	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。	2025年新產品原物料符合歐盟RoHS指令100%。 2025年塑膠薄型化設計減少用料的新機種比例71.4%。 - 持續推動使用回收再利用物料： - 顯示器主要客戶之新機種塑膠材料(Housing)回收比例至少需85%。顯示器最大客戶之商用機種，SGCC BKT回收比例從50%升級到80%。 - 部份高階投影機已導入塑膠外殼使用回收材，回收比例約為50%。 - 血液透析器材料重複利用或回收利用，每年可減少超過 5,000 kg的PP材料及800 kg的PC材料廢棄物。 - 持續推動使用環保包材： 2025年所有顯示器新機種包材都陸續導入紙摺或紙塑。顯示器最大客戶後續機種外部線材與電源線包材由塑膠袋改為紙卡。 2025年投影機某客戶緩衝包材已於新機種導入全紙摺或紙塑，目標2025年該客戶使用紙塑機種比例可達30%。 - 自2024年開始，裝載透析器的紙箱由 85~90% 回收紙漿製造，採用水性油墨印刷，並由具環保標章認證的供應商提供。
製造	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。	2025年太陽能發電量為11,466,403度，年度減碳量6,051.73 tCO₂e。 2025年新增節能專案，預計可降低401.1萬度電/年。 - 採購再生能源憑證5,144萬度，達總用電量40.3%。 2025年全球據點每人每小時用電碳排放量為1.45 kgCO₂e，相較2021年的2.5 kgCO₂e，下降幅度42%。 2025年可回收再利用之廢棄物比例達92.9%。
配送	佳世達科技在新產品設計初期中，即考慮減少成品包裝體積，儘可能採用較輕重量的材料；同時對出貨成品採做最合理的堆疊方式，以減少配送階段的油耗，避免對環境造成更多的影響。	- 持續優化棧板堆疊方式以增加運輸量。 - 藉由包材設計優化，增加裝載率: 2025年度，部分機種stand增加EPE塊固定傾斜角度來優化裝載率。 - 運輸耗材持續優化: 部分機種Slipsheet 已從塑膠轉換紙材質，接續國際標準化棧板，降低轉倉置換棧板的浪費。 - 自2023年開始利用集團內部閒置的原料棧板，作為血液透析器出貨用棧板，每年再利用超過1,200個棧板，有效實現資源循環，推動循環經濟的落實。
使用	佳世達科技在產品設計上，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。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。	2025年統計符合Energy Star能耗的顯示器機種，出貨數量比例達82.5%；新開發之投影機產品能源效率改善達7.1%。
廢棄處理	佳世達科技著重於設計階段就應先考慮產品的回收率與拆解難易，於設計之初應考量產品的 連結方式，避免使用膠合、焊接或嵌埋等不利於拆解的材料與製程工序。產品與樣品大於或等於25克之塑膠零組件應標示材質，使用之塑膠零件不可混和兩種以上之材質。於設計中期時則使用內部WEEE平台評估產品的回收率，評估該產品的回收率是否有達到公司要求的基準線，確定達到後才能進入下一個設計階段。	2022~2025年產品，回收率均符合WEEE要求。 符合WEEE要求 產品占比 2022 100% 2023 100% 2024 100% 2025 100%

備註：產品生命週期各階段與案例皆以佳世達科技個體進行揭露

佳世達產品生命週期思維

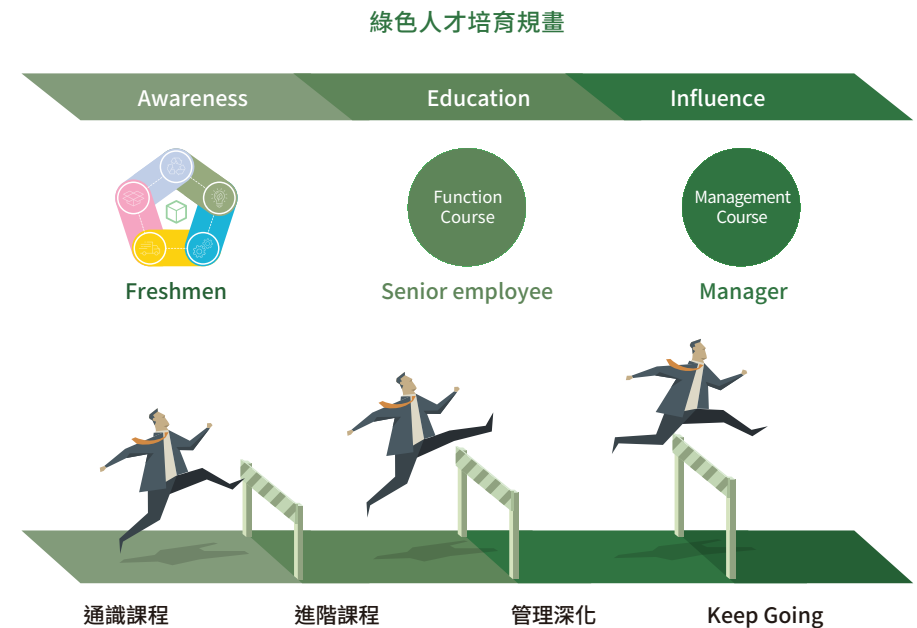


綠色人才培育

佳世達科技針對研發人員培訓分為三個層次，新進研發人員建立流程意識，透過教育訓練及建立內部講師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，進而導引到佳世達科技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。

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精進課程，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。每一年度調訓相關研發人員持續建構綠色產品精進課程，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、產品拆解解析、軟體平台應用等相關課程，並將循環經濟及回收材料使用等概念，列入課程內容中。

對於管理階層的研發主管，定期舉辦綠色產品管理課程，邁向卓越發展透過影響力強化管理環節，並持續關注產品管理狀態，依據各產品線的情況定訂適合的管理方式。



生命週期評估

佳世達科技依據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。自2022年起，分別針對液晶顯示器及數位投影機等終端產品進行評估，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。

以下呈現佳世達科技2025年液晶顯示器(24吋)生命週期評估之環境衝擊類別及結果：

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

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。

分配原則如下：

在製造階段是按照「生產工時」的比例，來分配產品的能源需求和物料耗用。其他階段使用產品的實際消耗值。

本次評估之標的產品計算範疇遵循「搖籃到墳墓」(Cradle-to-Grave)之系統邊界，涵蓋原料取得

(Raw Material)、生產製造(Manufacture)、運輸配銷(Transport)、消費者使用(Use)及廢棄處理(End-of-Life)五大階段。

本研究採用 SimaPro 10.2.0.1 評估軟體，搭配 ecoinvent 3.11 資料庫，並選用 ReCiPe 2016 中點法 (Midpoint E) 進行環境衝擊評估。分析結果顯示，HP 524PF 之全生命週期溫室氣體排放(碳足跡)總計為 181.431 kg CO₂e。

顯示器開發於各季均會檢視節能/減量/減碳目標及執行成果。

各階段環境熱點分析：依據數據顯示，環境影響最顯著的階段為「原料取得階段」，其次為「產品使用階段」。

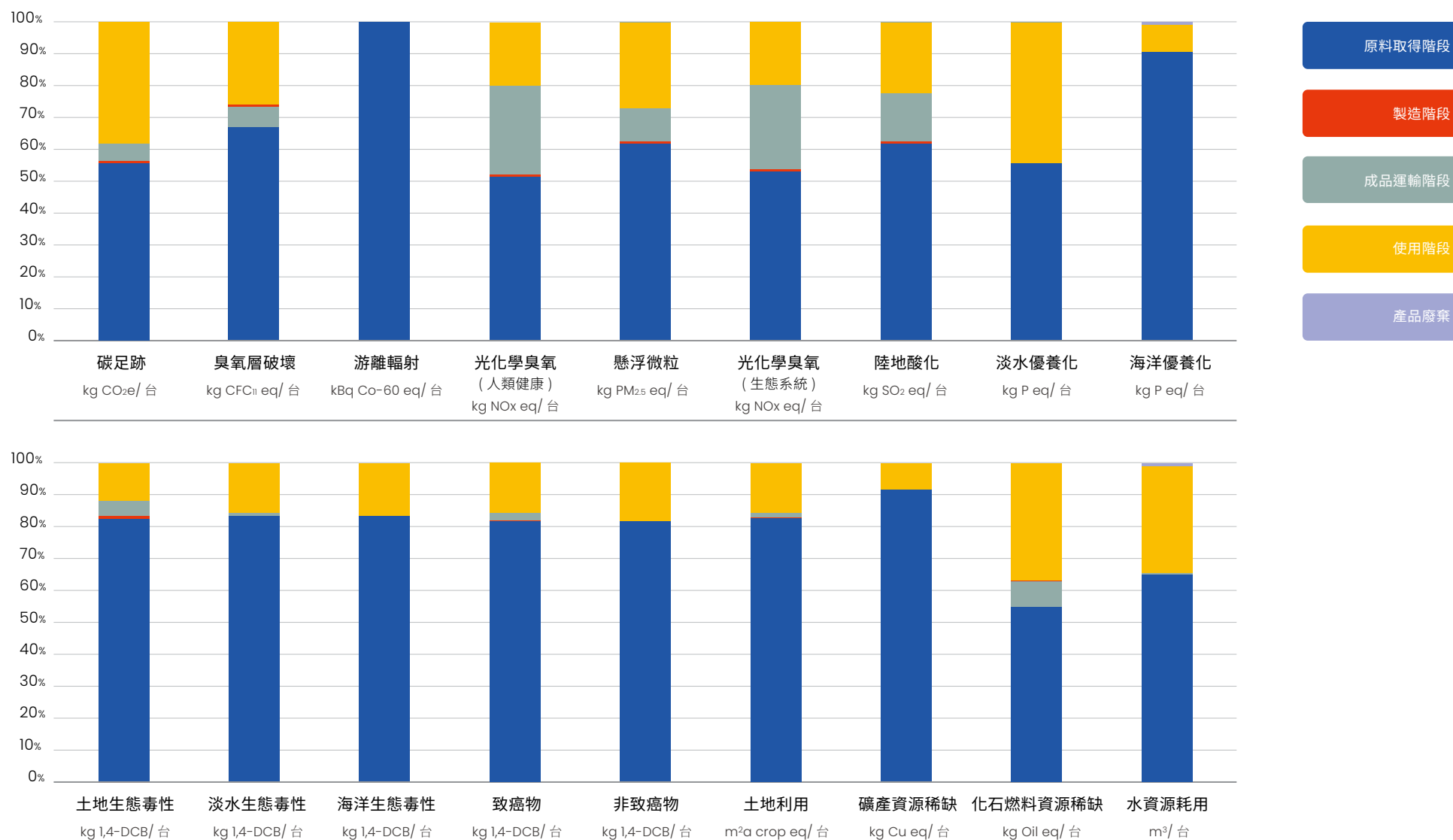
- ▲ 原料取得階段 (Raw Material Stage)：貢獻量為 103.230 kg CO₂e，佔總排放量之 56.90%。此階段為整體生命週期的主要熱點(Hotspot)。
- ▲ 產品使用階段 (Use Stage)：貢獻量為 69.747 kg CO₂e，佔總排放量之 38.45%。主要影響來自產品於設定壽命(依 PCR 規範)內之電力消耗。
- ▲ 其餘階段：運輸配銷階段佔 4.40%，生產製造階段佔 0.20%，廢棄處理階段則約佔 0.06%。

環境熱點	說明	管理及削減措施
使用階段	液晶顯示器生命週期總耗電量耗電量高(118.23 kwh)，在此階段，除具有較高的碳足跡，亦對土地生態毒性及非致癌物產生較大的影響。	在產品開發階段，已針對功耗的碳排放做管理： 1. 整機功耗降低評估。 2. 模組化設計，降低元件數量。
原料階段- 液晶顯示模組 (Panel / LCM Unit)	面板是本產品最重要的環境衝擊來源。其熱點主要來自高能耗之製造製程(如薄膜沉積、光刻、蝕刻)，需大量電力以維持潔淨室環境與高溫真空運行。此外，玻璃基板與關鍵金屬(如鈮、銅等)之開採與精煉過程，亦對資源稀缺與生態毒性指標產生顯著影響。	1. 宣導Qisda相關要求，讓廠商配合改善，如：面板廠商針對相關原料、製程減廢、減碳。 2. 廠商積極逐年增加原料回收利用、太陽能發電、化學原料溶劑處理的再利用比例。
原料階段- 支架與外殼組件 (Stand / Housing / Mechanical Parts)	此類組件重量佔比較高，主要由金屬(如鋼、鋁)與塑膠(如 PCR-ABS、PC)構成。其環境熱點源於原材料生產時的能源密集型加工(如金屬冶煉與樹脂合成)，且表面處理(如電鍍、噴塗)過程可能產生揮發性有機化合物(VOCs)排放。	在產品的開發階段，對降低碳排放做設計管理： 1. 使用低碳排放材料 2. 使用回收材料 3. 降低材料的使用重量 4. 減少組裝工程，降低能耗
原料階段- 印刷電路板組件 (PCB / Electronic Components)	PCB之衝擊來自其精密製造過程中的電力消耗，以及金、銅等貴重金屬的提取與加工。製程中使用的化學清洗劑與蝕刻液，亦是造成淡水與海洋生態毒性的主要原因。	此機種PCB材料已採無鹵材質，溴(CL)，氯(Br)管制值單項不能超過900ppm，相加<1500ppm。

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	1.03×10^2	3.67×10^{-1}	7.98×10^0	6.97×10^1	1.08×10^{-1}	1.81×10^2
臭氧層破壞	kg CFC ₁₁ eq / 台	8.19×10^{-5}	1.64×10^{-7}	6.28×10^{-6}	3.28×10^{-5}	1.98×10^{-8}	1.21×10^{-4}
游離輻射	kBq Co-60 eq / 台	2.37×10^7	2.90×10^{-3}	5.65×10^{-2}	2.73×10^1	1.50×10^{-2}	2.37×10^7
光化學臭氧 - 人類健康	kg NO _x eq / 台	3.02×10^{-1}	1.20×10^{-3}	1.63×10^{-1}	1.16×10^{-1}	1.62×10^{-4}	5.82×10^{-1}
懸浮微粒	kg PM _{2.5} eq / 台	2.51×10^{-1}	9.08×10^{-4}	4.99×10^{-2}	1.10×10^{-1}	2.21×10^{-5}	4.12×10^{-1}
光化學臭氧 - 生態系統	kg NO _x eq / 台	3.18×10^{-1}	1.22×10^{-3}	1.65×10^{-1}	1.19×10^{-1}	1.65×10^{-4}	6.04×10^{-1}
陸地酸化	kg SO ₂ eq / 台	5.87×10^{-1}	2.58×10^{-3}	1.55×10^{-1}	2.01×10^{-1}	6.17×10^{-5}	9.46×10^{-1}
淡水優養化	kg P eq / 台	1.13×10^{-1}	2.99×10^{-4}	4.21×10^{-4}	8.42×10^{-2}	6.15×10^{-6}	1.98×10^{-1}
海洋優養化	kg N eq / 台	4.39×10^{-2}	1.29×10^{-5}	5.00×10^{-5}	5.62×10^{-3}	1.19×10^{-4}	4.97×10^{-1}
土地生態毒性	kg 1,4-DB eq / 台	6.88×10^2	8.27×10^{-1}	2.70×10^1	1.05×10^2	1.26×10^{-2}	8.20×10^2
淡水生態毒性	kg 1,4- DB eq / 台	3.33×10^1	3.49×10^{-2}	1.09×10^{-1}	6.40×10^0	2.24×10^{-5}	3.98×10^1
海洋生態毒性	kg 1,4- DB eq / 台	1.58×10^5	1.34×10^3	5.52×10^2	3.14×10^4	2.74×10^{-1}	1.90×10^5
致癌物	kg 1,4- DB eq / 台	3.00×10^3	4.63×10^0	9.11×10^1	5.70×10^2	3.49×10^{-4}	3.67×10^3
非致癌物	kg 1,4- DB eq / 台	1.31×10^5	1.13×10^2	4.06×10^2	2.68×10^4	3.13×10^{-1}	1.59×10^5
土地利用	m ² a crop eq / 台	6.99×10^0	7.07×10^{-3}	8.48×10^{-2}	1.25×10^0	3.01×10^{-4}	8.33×10^0
礦產資源稀缺	kg Cu eq / 台	2.04×10^0	8.98×10^{-4}	1.65×10^{-2}	1.61×10^{-1}	3.72×10^{-4}	2.22×10^0
化石燃料資源稀缺	kg Oil eq / 台	2.75×10^1	9.51×10^{-2}	2.45×10^0	1.89×10^1	3.92×10^{-3}	4.90×10^1
水資源耗用	m ³ / 台	8.52×10^{-1}	1.13×10^{-3}	7.66×10^{-3}	4.62×10^{-1}	7.03×10^{-3}	1.33×10^0

各階段環境衝擊結果及占比



品質 / 有害物質管理

佳世達科技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，並皆通過第三方驗證。

佳世達科技之品質/有害物質管理系統最高負責人為總經理，分層督導成立不同層級的組織及專責人員，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。

過去五年間(2021-2025)，客戶對產品有害物質管制需求持續更新，總共更新90個要求版本，依客戶及國際環境法規 (符合EU RoHS指令及客戶有害物質)要求盤查，盤查率100%，符合度亦達100%。

產品有害物質管理	管理目標說明	實際達成情形
2024年	100%符合EU RoHS指令及客戶要求	1. 量產機種100%符合EU RoHS指令及客戶要求 2. 指令豁免條款執行細節未公告, 納入持續監控項目, 待細節公告後重新規劃導入時程
2025年	100%符合EU RoHS指令及客戶要求	1. 量產機種100%符合EU RoHS指令及客戶要求 2. 指令豁免條款執行細節未公告, 納入持續監控項目, 於2025.12重新規劃導入時程

產品有害物質管理	管理目標說明
2026年	① 100%符合 EU RoHS 指令及客戶要求 ② 2026.12.11納入管制：(鉛)/6(a)
2027年	① 100%符合EU RoHS指令及客戶要求 ② 2027.06.30納入管制: (鉛) /6(a)-I, II /6(b) /6(c) /7(a)/ 7(c) -I /7(c)-II /7(c)-V/7(c)-VI; 鎘 39(a) → 39(b)
2028年	100%符合EU RoHS指令及客戶要求
2029年	100%符合EU RoHS指令及客戶要求
2030年	100%符合EU RoHS指令及客戶要求

近四年佳世達科技針對組織生產運作使用之有害物質，透過消除、取代、工程管制等方式進行管理，除保護人員安全及健康外，亦減少對環境衝擊降至最低。

年度	生產運作 (使用到有害物質設備)	有害物質名稱	透過消除 / 取代進行管理	改善範圍
2022	20台錫爐	碳氫15噸 / 年	5月導入水基取代碳氫 (減少碳氫用量15噸 / 年)	SMT/MI 車間200人
2023	18台錫爐	水基2.8噸 / 年	11月導入過濾棉 (減少水基用量0.3噸 / 年)	SMT/MI 車間180人
2024	18台錫爐， SMT 線19條	揮發性有機物排放	廢氣處理設施由活性炭箱 升級為乾式過濾+沸石轉輪 吸附濃縮+催化燃燒系統	減少揮發性有機物 排放29噸
	SMT 線體22條	揮發性有機物排放	廢氣處理設施增加一個活 性炭箱	減少揮發性有機物 排放5.65噸
2025	成型機台57台	揮發性有機物排放	廢氣處理設施增加一個活 性炭箱	減少揮發性有機物 排放0.76噸

2025年，佳世達科技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。同年度，配合客戶要求，產品符合並申請新版TCO Certified Displays 10 顯示器自願性標準共23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。

佳世達科技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(UL62368-1/ IEC62368-1/UL62368-1)、中國CCC標準(GB 4943.1-2022, GB/T 9254.1-2021, GB 17625.1-2022) 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 2014/30/EU, Low voltage (LVD) Directive 2014/35/EU)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

佳世達科技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。

1. 佳世達品質 / 無有害物質政策

在秉持“我們的產品及服務要符合我們承諾給客戶的品質、規格、成本及交期。我們產品的設計及製造要致力於節能、環保，並符合企業的社會責任。”的品質/無有害物質政策下，我們將全面推動建立符合國際品質標準ISO 9001“品質管理系統”和IECQ QC 080000“有害物質流程管理系統”，以最經濟活動並追求持續性改善及問題預防，以達成持續改善流程，降低不良，減少浪費，提昇品質與生產力，同時達成有害物質法規要求(如: 歐盟RoHS)及客戶要求，進而使我們的產品符合社會期望並降低對自然環境的影響。

2. 品質政策亦有製作成小卡及內部網頁供全公司員工可以隨時查閱。

3. 相關管理系統證書亦存放於內外部網站。

4. 佳世達於產品量產前確認產品符合歐盟危害性物質限制指令(EU 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。

環保認證	2025年 申請機種數量	附註
 TCO Certified Displays 10	23機種	TCO 在2024/6/11 公告新版TCO Certified Displays 10 Final Standard, 並於2024/8/19開放申請 TCO Certified Displays 10, 2024/12/5開始, 新機種只能申請TCO Certified Displays 10, TCO Certified Displays 9 證書會在2026/12/3 失效。
 中國環境標誌 (十環)	3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)	20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。2025年，energy star 環保標章產品營收佔產品營收總額之62.29%。
 EU RoHS/WEEE	100%機種	EU RoHS/WEEE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%。

宣告與標章

佳世達科技根據客戶需求，提供產品資訊與標示。以最大客戶為例，佳世達提交客戶的物質成分表(Substance Inventory Specification)中，載明產品所含之物質成分；有害物質宣告(DoC)，讓客戶知悉成分中可能產生哪些帶來環境衝擊的物質；產品使用手冊(User Guide)中，包含了使用安全規範要求；並於安規資訊文件(Safety and Regulatory Information)中，註明產品回收的相關資訊。

2025年出貨機種中，取得各類環保標章與宣告機種佔產品營收如下：

產品線占產品營收比率(%)	總計
 Energy star	62.29%
 TCO	54.36%
 中國環境標誌	54.39%
 台灣環保標章	24.44%
 符合RoHS	100%

2025年，無任何公司因產品與服務相關之法規遭受罰款及警告。

單位: 件數			2022	2023	2024	2025
產品與服務之 健康和安全法規 遵循	導致罰款的違規事件	母公司	0	0	0	0
		子公司	0	1	0	0
		合計	0	0	1	0
	導致警告的違規事件	母公司	0	0	0	0
		子公司	0	0	0	0
		合計	0	0	0	0
	違反自願性規約的事	母公司	0	0	0	0
		子公司	0	0	0	0
		合計	0	0	0	0
產品與服務之 資訊與標示法規 遵循	導致罰款的違規事件	母公司	0	0	0	0
		子公司	5	2	2	0
		合計	5	2	2	0
	導致警告的違規事件	母公司	0	0	0	0
		子公司	6	2	2	0
		合計	6	2	2	0
	違反自願性規約的事	母公司	0	0	0	0
		子公司	0	0	0	0
		合計	0	0	0	0

循環經濟與回收效益

佳世達科技持續於產品生命週期各階段找尋機會，創造永續價值，讓資源得以永續利用，並減少對環境的衝擊。

原料階段：因應客戶要求及佳世達科技對環境友善的追求，逐步提高回收再利用物料的使用。

- 2025年，佳世達回收材料以重量計，佔全公司採購材料(不含電子材料)佔比如下：

項目	塑膠	金屬	紙類包材	總計
非回收料重量 (ton)	3,712	9,031	-	12,744
回收料重量 (ton)	7,504	5,004	26,356	38,864
總重量 (ton)	11,216	14,036	26,356	51,607
回收料重量占比 (%)	67	36	100	75

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

以塑膠及金屬回收材料為例，2025年度合計採購12,508公噸。相較採用新料，估計可節省26,514 tCO₂e。

以紙類包材回收材料為例，2025年度合計採購26,356公噸。相較採用新料，估計可節省12,297tCO₂e。

- 2022~2025年，使用回收塑膠的顯示器機種產品營收佔比如下：

使用回收塑膠的 顯示器機種產品營收佔比	2022	2023	2024	2025
	62%	85%	85%	88%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

- 2025年度使用回收/環保包材的產品營收佔比如下。

全產品線機種占產品營收比率 (%)	採用回收塑膠	採用回收金屬
	76.58%	45.11%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

- 2025年度使用回收/環保包材的產品營收佔比如下。

產品線 占產品營收比率 (%)	紙箱使用回收紙漿	使用環保水性油墨	使用大豆油墨	使用紙塑/紙摺
顯示器	100.00%	65.73%	38.79%	85.96%
投影機	100.00%	99.46%	0.38%	21.92%
工業暨商用產品	89.61%	87.87%	12.13%	66.68%
車用解決方案	100.00%	100.00%	0.00%	64.09%
其他	100.00%	100.00%	0.00%	0.00%
總計	99.35%	69.54%	34.36%	80.38%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

製造階段：製造過程中的廢棄物，亦能產生經濟效益。

- 2022~2025年，佳世達科技蘇州及越南工廠各年度廢棄物回收收入如下：

幣別：新台幣

項目	2022	2023	2024	2025
蘇州工廠廢棄物回收收入	128,665,285.82	94,820,377.97	82,694,306	53,552,233.11
越南工廠廢棄物回收收入	2,676,475.77	7,550,330.78	11,694,531	23,610,589.19
合計	131,341,761.59	102,370,708.74	94,388,838	77,162,822.30

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

永續材料

佳世達科技持續與客戶合作，在永續原料及回收材料設定目標。以顯示器主要客戶為例，2025年之新機種塑膠材料(Housing)目標為回收比例至少需85%，於2025年度已達成。

佳世達科技永續材料政策，將永續材料定義為「在原料採集、產品製造、配送、使用過程和使用後的最終處理階段中，對地球環境和人類健康負荷最小、最無害的材料可稱為永續材料」。永續材料政策經董事會通過，由ESG委員會推動執行，由董事會擔任最高層級決策與治理單位。

永續材料政策具體展現包含：

1. 關注原料生產過程的環境影響，要求供應商減少原料帶來的永續負面衝擊。
2. 避免使用來自具有全球或國家重要生物多樣性地點的原物料。
3. 與外部利害關係人合作，追求最佳的永續原料作法。
4. 增加使用經第三方認證之永續原料。
5. 在不影響品質的前提下，增加使用回收料。
6. 採購原料時考量社會衝擊，並避免侵犯人權和危害當地社區權益或發展。

佳世達科技的「綠色產品設計程序」中，要求研發人員須遵循佳世達綠色設計準則，於產品設計研發階段中，以減量、有害物質管理、節能、回收為四大綠色設計方向，材料選擇上亦根據此綠色設計方向執行。

針對產品進行鑑別及評估環境考量面和其衝擊，佳世達科技依照《影響源及風險鑑定管理程序》，每年進行IEC62430/ISO 14006/ISO 14001內外部稽核，其目的為透過選取對環境友善材料降低原料對環境衝擊，如:減少投影機產品汞燈使用。在每一年度皆會舉辦線上綠色設計及永續原料課程，訓練對象為研發人員，訓練課程內容涵蓋生命週期概念、生命週期思維應用、綠色產品再設計、綠色產品架構及元素，並將循環經濟及回收材料使用等概念，列入課程內容中。(詳細內容請參考綠色人才培育)。

佳世達科技已規劃價值鏈生物多樣性調查，拓及範圍至供應商與客戶之評估，藉此了解營運過程中與自然資本具有高度的依賴性與衝擊依存性，辨別企業組織在經營階段實際或潛在發生風險與機會，並避免侵犯人權和危害當地社區權益或發展，以降低社會衝擊。

原料在公司內部GPMSA系統中可追溯其供應商，規格書及其材質成份，並配合客戶需求向上游供應商需求取得來源資訊。

Part No	Description	Maker	Effective Date	Status	Conclusion
4D3UM05.331	CTN RF 681*145*666 Kg272.6G	SHENGTAI		Active	Approved

- 原料在公司內部GPMSA系統中可追溯其供應商，規格書及其材質成份，並配合客戶需求向上游供應商需求取得來源資訊。

佳世達科技亦要求供應商遵守《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，且要求供應商在採購原料時，避免侵犯人權和危害當地社區權益或發展。其中環境面向更加入無毀林及生物多樣性承諾，減少環境及對社會的衝擊。同時，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。佳世達科技亦會對供應商進行稽核，例如：人權政策內容是否規範強迫勞動、童工、青年勞工、反歧視、反騷擾、自由結社等。針對稽核後之缺失，要求供應商需於期限內提出行動方案，亦提供改善建議，輔導供應商盡速完成改善。

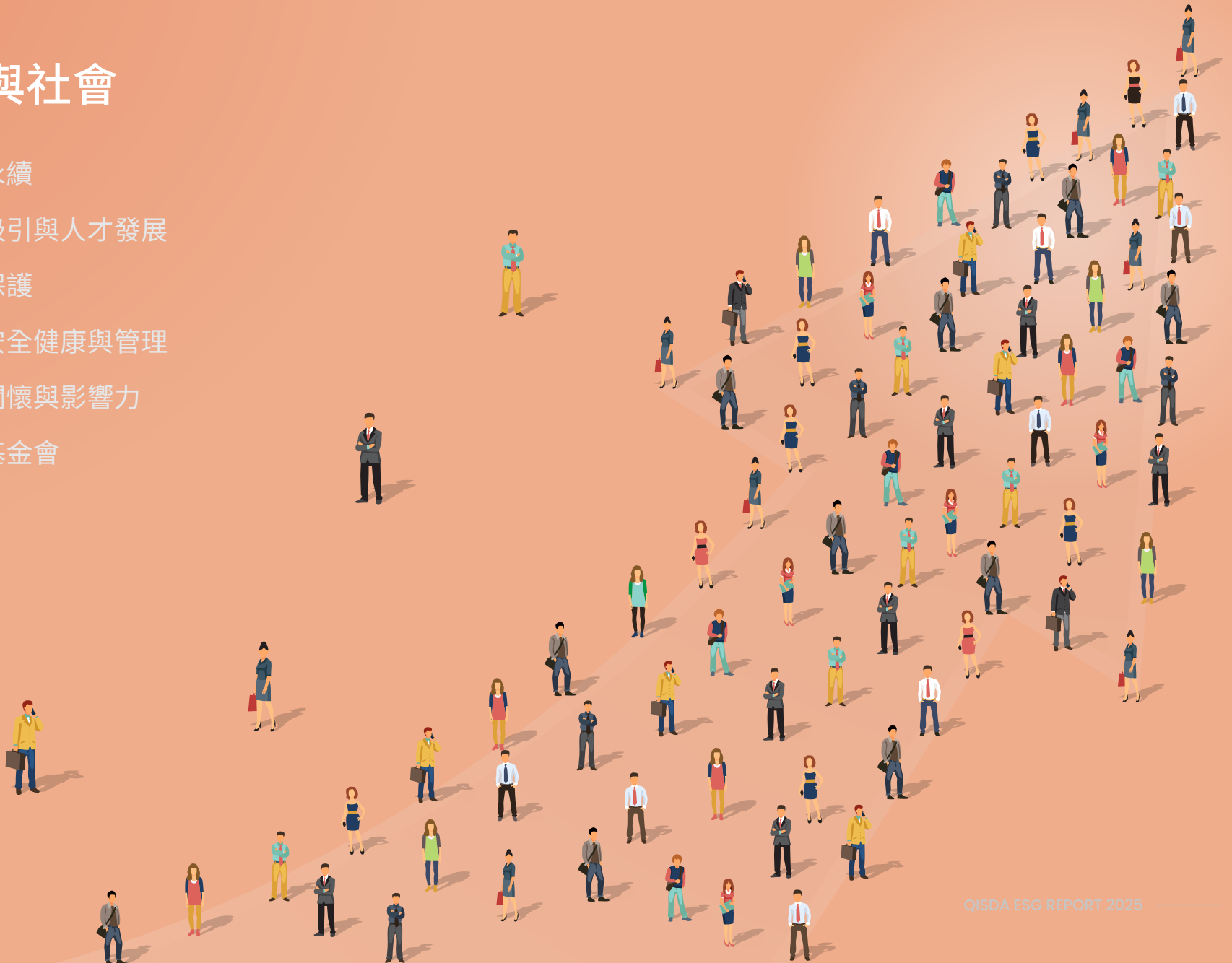
以2025年營收最高的顯示器機種分析，所使用的各項材質成份如下：

材質	2025年使用量 (KG)	回收比例
塑膠	5,684,093	41.01%
鋁	1,285,497	94.56%
鈷	102	0%
銅	611,775	0%
鋼鐵	6,603,592	17.66%
鎳	13,704	0%
鋰	-	0%
鈦	5,402	0%

4

員工與社會

- 人才永續
- 人才吸引與人才發展
- 人權保護
- 職業安全健康與管理
- 社會關懷與影響力
- 明基基金會



人才永續

打造安心就業環境(Environment)、提升員工敬業度(Satisfaction)與樹立成功典範(Guidance)，將經驗引導擴散，為佳世達人才永續發展三大主軸。

人才政策

佳世達集團人才永續發展三大主軸

打造安心就業環境(Environment)：為員工提供優越的工作環境，依據當地法規和經營條件定期評估並動態調整員工管理規章，以維護一個良好的工作條件和氛圍。同時，重視推動多元活動，致力打造一個令員工感到幸福滿足的職場。

提升員工敬業度(Satisfaction)：提供自我實現的職涯可能性，藉此提升員工高度敬業度，如提倡輪調、強化數位轉型，讓人才可以做更重要的事，打造每個人都有好工作的職場環境，提升組織價值與人才永續精神。

樹立成功典範(Guidance)：將佳世達集團贏的策略，以大帶小的方式，擴散至子公司，形成連動效益，彼此間進行緊密交流，達成最佳的資源共享圈；並從校園扎根、深入社會，為社會與人才永續帶來無限可能的正循環。

社會、公司、員工永續共好

佳世達集團願景是作電子產品設計與製造的創新者、提升人類的生活品質、對地球友善。期望透過產品科技改善人類生活，創造人類生活價值。佳世達集團鼓勵員工以企業永續為核心理念，共同打拼創造價值。除了打造熱情活力、創新求變、富挑戰性的工作環境，同時也關心員工、作育英才，提供外派、輪調、派任集團企業等歷練機會，拓展人才的專業能力及管理視野。讓員工樂在工作、喜於生活，造就佳世達成為一流人才最喜愛的企業。為進一步對人才的多元、公平與共

融的承諾，佳世達科技於2025年主動導入ISO 30415《人力資源管理—多元與包容》國際標準，並完成ISO 30415 合規驗證，展現公司各項人資制度與流程中，已落實多元、公平與共融的精神。

佳世達科技-連續7年 亞洲最佳雇主獎

佳世達科技憑藉前瞻人才策略與數位轉型成效，2025年再度獲得《HR Asia》頒發的「亞洲最佳企業雇主獎」，寫下連續七年獲獎紀錄，並第三度奪得金獎榮耀。值得一提的是，今年更首度獲頒「科技賦能獎」(HR Asia Digital Transformation Awards)，成為科技與人才融合創新的企業典範。「亞洲最佳企業雇主獎」具有多元評比方式，其中員工匿名調查更能凸顯員工真實心聲、也是奪獎關鍵。根據今年問卷評比結果，公司在「企業核心文化(Core)」、「個人成長(Self)」與「團隊凝聚力(Group)」三大面向，皆遠優於市場平均表現。調查中「我對工作充滿活力」與「我期待週末後回到工作崗位」等正向指標都高於市場平均20%以上，「組織提供彈性工作安排」、「公司鼓勵員工探索創新應用以提升效率」等題組也都受到員工高度肯定。首度榮獲「科技賦能獎」，顯示在AI應用與流程改善上的卓越表現備受認同。



人才吸引與人才發展

▶ 打造全方位永續人才基地

佳世達的人才策略從創造力、培育力、文化力和支持力四個方面著手，構建一個全面且有機的發展體系，實現公司、員工與社會三贏的共享價值。公司透過吸引與保留優秀人才，成為集團內部的標竿，並以子公司或海外輪調機制提升人才職能，同時致力於打造多元、公平、共融(DEI)的永續人才基地。

佳世達深信，優質的工作環境能支持員工安心發展職涯，完善的培訓與活動則能凝聚員工向心力，讓幸福員工成為推動企業成長的火車頭。基於此，公司建立完整的管理制度，保障員工權益，維護工作環境的安全與健康。為提升員工敬業度與留任率，公司更將 HR 制度發展成成功典範，擴展至集團內部，並持續以關懷社會的正面能量回饋社會。

▶ 建構人才永續 強化招聘多元性

佳世達秉持 DEI(多元、公平、共融)的企業文化，以人為本的核心價值，視人才為最重要的資產，透過多元管道吸引來自全球的多樣化人才，致力打造共融職場並持續逐年追蹤落實。截至 2025 年底，佳世達科技的全球人力資源中，非本國籍員工占比超過 85%，分布於台灣及海內外各大廠區。

為吸引優秀的專業人才，佳世達制定多元招募計畫，運用求職平台、社群媒體、校園徵才活動、產學合作、實習機會及獵才顧問等多種途徑，廣納潛力人才以提升產業競爭力。同時，公司秉持適才適用和內部優先徵才的原則，確保招募過程無歧視，不因種族、宗教、膚色、國籍或性別等因素影響選才決策，並全面禁止僱用童工。

針對外籍員工，更提供優質的工作環境與專業訓練，並設置無時差、無障礙的溝通管道，配備精通員工母語的服務代表，提供全面的生活輔導。此外，公司設有專屬宿舍，並舉辦符合不同國家文化的節慶活動與母國美食體驗，讓遠離家鄉的外籍員工感受到溫馨的關懷，營造舒適安心的工作氛圍。

秉持人才永續發展的理念，積極深耕校園，拓展與學校的合作模式。截至 2025 年底，公司已與 11 所大專院校簽署 MOU 合作備忘錄，深化校園合作，積極引導學生接軌職場，培育未來人才。

近兩年針對海外直接人員人力結構進行優化；啟動大規模招聘，提高正式員工比重，因此新進人員相較前期有顯著成長。

員工新進率

項目	2022年	2023年	2024年	2025年
總招募新進人數 (位)	2,766	1,485	18,326	12,540
新進率 (%)	39.9%	19.3%	195.5%	120.9%
職缺內部遞補率 (%)	58.5%	65.0%	77.1%	58.2%

備註：

1. 新進率=當年度新進人數/當年度員工總人數
2. 2024、2025年中國蘇州廠進行提升直接人員正式員工比例，大量招募人才，員工新進率顯著成長。
3. 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。



職缺內部遞補分布

職缺內部 遞補分布		2022年					2023年					2024年					2025年				
		台灣	中國 蘇州	越南	日本	美國	台灣	中國 蘇州	越南	日本	美國	台灣	中國 蘇州	越南	日本	美國	台灣	中國 蘇州	越南	日本	美國
性別	男性	188	118	29	1	0	125	94	13	1	0	222	83	50	1	0	127	78	68	1	0
	女性	87	64	12	0	0	80	50	11	1	0	119	37	19	1	0	74	50	22	0	0
年齡	未滿30歲	18	38	13	0	0	17	44	4	0	0	39	24	13	0	0	11	32	40	1	0
	30~50歲	226	133	25	1	0	154	95	20	2	0	240	91	49	1	0	147	90	44	0	0
	50歲以上	31	11	3	0	0	34	5	0	0	0	62	5	7	1	0	43	6	6	0	0

備註：

- 職缺內部遞補率公式=年度內部員工轉任人數/年度總職缺需求
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

集團新進人員統計

年度	2022年	2023年	2024年	2025年
母公司	2,766	1,485	18,326	12,540
子公司	9,460	7,415	7,657	6,214
合計	12,226	8,900	25,983	18,754

資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界

新進人員分布

新進人員分布		2022年		2023年		2024年		2025年	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	男性	1,884	42.2%	995	20.0%	14,008	238.4%	9,002	138.3%
	女性	882	35.5%	490	18.0%	4,318	123.5%	3,538	91.5%
年齡	未滿30歲	2,254	73.5%	984	27.9%	11,966	317.3%	7,547	183.9%
	30-50歲	504	14.3%	497	13.3%	6,339	123.7%	4,974	86.9%
	50歲以上	8	2.3%	4	0.9%	21	4.4%	19	3.5%
區域	台灣	194	11.8%	122	7.8%	209	13.1%	207	13.2%
	中國蘇州	1,645	34.6%	705	13.8%	16,772	261.9%	9,269	193.2%
	越南	925	180.7%	657	66.3%	1,342	100.0%	3,063	77.0%
	日本	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	1	7.7%
	美國	2	16.7%	1	9.1%	2	16.7%	0	0.0%
員工類型	直接員工	1,493	34.8%	1,312	25.8%	18,134	268.4%	12,365	152.1%
	間接員工	1,273	47.9%	173	7.0%	192	7.3%	175	7.8%
職級	管理職	10	1.7%	6	1.0%	54	9.0%	31	5.4%
	非管理職	2,756	43.4%	1,479	20.8%	18,272	208.2%	12,509	127.6%

備註：

- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。



以人為本，共創多元包容新未來

秉持著DEI的企業文化思維，佳世達視人才為最重要的資產，並以多元管道，吸引來自全球的多元人才，打造多元共融的職場，並逐年追蹤落實。

2025年，佳世達集團全球總人力為29,695人。

佳世達集團全球營運地區人力

年度		2022年		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男性	13,392	53.91%	13,669	53.62%	14,848	53.66%	13,781	46.41%
	女性	11,450	46.09%	11,822	46.38%	12,824	46.34%	15,914	53.59%
	合計	24,842	100.00%	25,491	100.00%	27,672	100.00%	29,695	100.00%
員工類型	直接員工	10,493	42.24%	11,519	45.19%	13,493	48.76%	15,351	51.70%
	間接員工	14,349	57.76%	13,972	54.81%	14,179	51.24%	14,344	48.30%
	合計	24,842	100.00%	25,491	100.00%	27,672	100.00%	29,695	100.00%

單位：人		2025年
報導非員工的工作者，且其工作由組織控制的工作者總數(人)	母公司	460
	子公司	1,120
	合計	1,580

備註：

1. 資料涵蓋範疇：佳世達集團邊界。

佳世達個體營運地區人力

總人力分布		台灣		中國蘇州		越南		日本		美國	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
合約型態	無固定期限	938	635	593	611	174	15	8	5	9	3
	固定期限	0	0	2,434	1,160	2,352	1,438	0	0	0	0
合計		938	635	3,027	1,771	2,526	1,453	8	5	9	3
聘僱類型	正職	938	635	3,027	1,771	2,526	1,453	8	5	9	3
	兼職 ^(註1)	6	11	0	4	0	0	0	0	0	0
合計		944	646	3,027	1,775	2,526	1,453	8	5	9	3
非員工工作者 ^(註2)		6	17	338	99	0	0	0	0	0	0

備註：

- 實習生歸類至兼職類別，但不計入正式人力。
- 人力會因應業務量進行即時性調整，主要工作職掌為高度重複性之現場作業人員。
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

各地區人力性別、年齡、雇用型態分布

員工分佈		2022年				2023年				2024年				2025年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿30歲	2,131	47.7%	911	36.7%	2,446	49.2%	1,083	39.7%	2,524	43.0%	1,247	35.7%	2,769	42.5%	1,334	34.5%
	30-50歲	2,080	46.6%	1,473	59.3%	2,226	44.8%	1,522	55.8%	3,014	51.3%	2,110	60.4%	3,365	51.7%	2,361	61.1%
	50歲以上	256	5.7%	99	4.0%	301	6.1%	124	4.5%	338	5.8%	139	4.0%	374	5.7%	172	4.4%
職稱	管理人員	460	10.3%	143	5.8%	450	9.0%	146	5.3%	453	7.7%	147	4.2%	435	6.7%	139	3.6%
	專業人員	1,122	25.1%	821	33.1%	1,037	20.9%	769	28.2%	1,000	17.0%	769	22.0%	936	14.4%	731	18.9%
	技術／助理職人員	2,885	64.6%	1,519	61.2%	3,486	70.1%	1,814	66.5%	4,423	75.3%	2,580	73.8%	5,137	78.9%	2,997	77.5%
聘僱類型	直接人員	2,564	57.4%	1,731	69.7%	3,384	68.0%	1,750	64.1%	4,269	72.7%	2,487	72.7%	5,133	78.9%	2,994	77.4%
	間接人員	1,903	42.6%	752	30.3%	1,589	32.0%	979	35.9%	1,607	27.3%	1,009	27.3%	1,375	21.1%	873	22.6%
區域	台灣	1,016	22.7%	635	25.6%	969	19.5%	593	21.7%	962	16.4%	638	18.2%	938	14.4%	635	16.4%
	中國蘇州	3,176	71.1%	1,585	63.8%	3,394	68.2%	1,731	63.4%	4,072	69.3%	2,333	66.7%	3,027	46.5%	1,771	45.8%
	越南	259	5.8%	253	10.2%	594	11.9%	397	14.5%	825	14.0%	517	14.8%	2,526	38.8%	1,453	37.6%
	日本	8	0.2%	6	0.2%	8	0.2%	5	0.2%	8	0.1%	5	0.1%	8	0.1%	5	0.1%
	美國	8	0.2%	4	0.2%	8	0.2%	3	0.1%	9	0.2%	3	0.1%	9	0.1%	3	0.1%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

依職級、年齡、性別及地區統計

職級	年齡	台灣		中國蘇州		越南		日本		美國		合計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理職	未滿30歲	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50歲	98	25	108	61	44	10	0	0	0	0	346
	50歲以上	138	25	31	16	12	1	0	1	4	0	228
	合計	236	50	139	77	56	11	0	1	4	0	574
非管理職	未滿30歲	105	141	1,247	494	1,415	699	1	0	1	0	4,103
	30-50歲	493	361	1,564	1,161	1,051	740	4	3	3	0	5,380
	50歲以上	104	83	77	39	4	3	3	1	1	3	318
	合計	702	585	2,888	1,694	2,470	1,442	8	4	5	3	9,801

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

直接人員與間接人員的國籍分佈

員工 國籍	台灣				中國蘇州				越南				日本				美國				合計	國籍 佔比
	間接人員		直接人員		間接人員		直接人員		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	男	女	男	女	男	女	男	女		
臺灣	805	417	82	91	14	2	0	0	13	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1,427	13.80%
中國	0	0	0	0	421	375	2,588	1,394	69	7	90	8	1	1	0	0	0	1	0	0	4,955	47.80%
越南	0	1	48	124	0	0	0	0	28	61	2,324	1,377	0	0	0	0	0	0	0	0	3,963	38.20%
馬來西亞	1	1	1	0	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0.10%
日本	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	0	0	0	0	0	0	10	0.00%
香港	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0.00%
美國	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	0	0	9	0.10%
合計	807	420	131	215	439	377	2,588	1,394	112	68	2,414	1,385	8	5	0	0	9	3	0	0	10,375	

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

員工與主管的國籍比例

國籍	佔總員工比例		佔總主管比例	
	人數	%	人數	%
臺灣	1,427	13.8%	312	54.1%
中國	4,955	47.8%	242	42.2%
越南	3,963	38.2%	11	1.9%
馬來西亞	9	0.1%	7	1.2%
日本	10	0.1%	0	0.0%
香港	2	0.0%	0	0.0%
美國	9	0.1%	2	0.3%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

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，2025年全球合計進用53位身心障礙員工。

身心障礙	台灣					中國蘇州					越南					日本					美國				
	間接人員		直接人員		總計	間接人員		直接人員		總計	間接人員		直接人員		總計	間接人員		直接人員		總計	間接人員		直接人員		總計
	男	女	男	女		男	女	男	女		男	女	男	女		男	女	男	女		男	女	男	女	
身障人數	4	3	3	2	12	0	0	29	12	41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
整體人數	807	420	131	215	1,573	439	377	2,588	1,394	4,798	112	68	2,414	1,385	3,979	3	4	5	1	13	9	3	0	0	12

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

高階管理階層雇用當地勞工比例

高階管理階層 雇用當地勞工比例	地區	2022	2023	2024	2025
高階管理階層 人數比例	台灣	3.5%	3.6%	3.4%	3.5%
	中國蘇州	0.3%	0.3%	0.2%	0.3%
	越南	0.4%	0.2%	0.1%	0.1%
	日本	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	美國	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
高階管理階層 在地化比例	台灣	96.5%	98.1%	98.1%	98.2%
	中國蘇州	21.4%	26.7%	28.6%	33.3%
	越南	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	日本	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	美國	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

備註：

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。
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、越南、日本及美國)。
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、越南、日本及美國)。
4. 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

回饋社會，推動人才正向循環

佳世達集團致力校園人才深耕佈局，透過集團聯合徵才與大專院校建立策略夥伴關係。藉由簽署合作備忘錄(MOU)推動深度產學合作，提供產學銜接實習計畫，協助在校生預見職場實務並融入企業文化，建立『實習即就業』的優質人才銜接管道。

在基層人才培育方面，佳世達集團除了透過多元徵才管道，並積極與多所大專院校洽談拓展越南籍學生的產學合作計畫。透過專屬的實習計畫，協助學生掌握核心製程技術，並建立畢業後派任越南廠擔任管理幹部的職涯路徑。此舉不僅實現了跨國產業鏈的人才循環，更透過深度的產學連結強化雇主品牌，為社會與產業創造價值共榮的正向循環。



集團聯合校園徵才

一、目的：

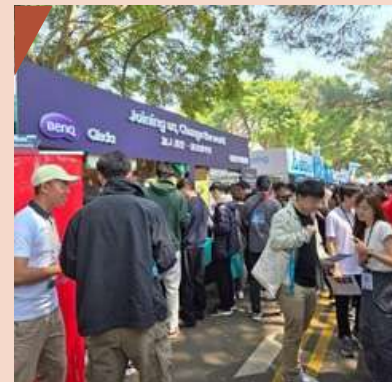
- 深化企業認同：透過面對面交流，傳遞佳世達領先的企業文化與全球永續佈局。
- 強化雇主品牌：建立專業、創新且具信賴感的雇主形象，精準吸引志同道合的潛在人才。

二、參與場次：

- 國立台灣大學、國立政治大學、國立台灣科技大學、國立台北科技大學、國立中央大學、國立成功大學、國立台北大學

三、特點：

- 關鍵職位主管親臨一線，提供1對1職涯深度諮詢，有效強化人才對職務內容的理解。
- 於年度校園活動中，成功獲得超過**2,500份**有效履歷，展現佳世達在頂尖學子心目中的高度吸引力。



拓展多元招聘管道

一、目的：

- 落實 DEI 文化，激發創新動能：致力於吸納跨文化、多學科及具備國際視野的多元人才。以建立具包容性和創新力的團隊。我們深信，多元化的人才組成能夠帶來更多元的視角，是推動企業持續成長與創新核心基石，使能敏捷應對市場，提升競爭優勢。



二、強化營運策略連結：

- 因應全球供應鏈佈局，擴張越南廠區規模，儲備越南籍研發工程背景人才，作為未來海外廠區的中堅幹部。
- 持續深耕亞太市場，擴大東南亞電商人才需求。



三、多元管道：

- 校園外籍徵才會：台科大外籍生就業展。
- 政府相關活動參與：僑外生在臺就業媒合會、青年職涯博覽會、桃園青年職場搖籃計畫、北市友善職場聯合招募活動、智慧科技就業博覽會。



深根校園職涯講座

一、目的：

- 加深學生對企業文化與未來職涯發展的可能性。
- 強化良好雇主品牌形象，回饋社會校園。

二、職涯分享講座：

- 由人資專業團隊主管，藉由環境變化與人才趨勢進行職涯診斷分析講座。
- 台科大外籍生職涯座談會、北科大外籍生職涯座談會、台北大學越南籍碩士班座談會。共計三場，總參與數達**90人**以上。



強化校園合作備忘錄

一、 合作學校：

- 佳世達致力於建構緊密的產學聯盟體系，與國內 11 所指標性大學簽署合作備忘錄(MOU)，涵蓋學術研究、人才培育及資源共享，旨在打造企業、學校、學生三位一體的永續成長生態系。包括：台灣大學、成功大學、政治大學、台灣科技大學、台北科技大學、台北大學、台灣師範大學、中原大學、文藻外語大學、元智科技大學、聖約翰科技大學。

二、 合作範圍：

- 規劃學位、課程、師資。
- 舉辦人才交流、學術、創新學習、服務等活動。
- 產學合作及學生實習。
- 技術、知識及智財相關研發。
- 推動合作專案、籌建及規劃使用空間。

三、 合作效益：

- 公司：提早鎖定關鍵潛力人才，精準傳遞雇主品牌價值，建構穩健的未來人才水庫。
- 學生：提早與業界接軌，了解產業觀點；透過參訪、實習、講座等產學交流，趁早規劃職涯。
- 學校：導入企業資源與最新產業動向，豐富多元教學內容，並透過研發合作提升學術與實務競爭力。

產學參訪與合作

一、 目的：

- 透過與學校的密切合作，實現知識流通，促進產業界與學術界的雙向學習，培養更多具備實踐力與創造力的人才。

二、 參訪場次：

- 陽明交大後EMBA參訪、美國雷鳥大學參訪、陽明交大越南孫德勝大學雙聯學程學生參訪。參訪總人數達120人。



人才永續發展 打造多元共融企業環境

人才是企業持續成長的核心動力。為實現長遠的人才永續發展，我們致力於創建一個多元共融的企業環境，促使每位員工都能在公平、尊重與包容的氛圍中發揮潛力，並共同推動企業邁向卓越。

以國際標準為本，建構多元共融與人才永續治理基礎

為了系統性推動多元共融並強化人才永續發展之治理基礎，佳世達科技正式導入 ISO 30415《人力資源管理—多元與包容》國際標準，作為整體 DEI 政策與行動的最高指導原則。透過對齊國際標準，得以將多元共融理念由價值主張轉化為可落實、可管理且可持續的治理行動，進一步鞏固組織在人才永續議題上的制度成熟度。為確保推動成效，公司已成立多元與包容推行小組，統籌相關政策規劃與執行，並完成 ISO 30415 合規驗證，作為制度落實的重要里程碑。

在治理架構上，依循ISO 30415 的管理精神，建構具一致性與延續性之多元共融治理機制，並將 DEI 概念全面融入人力資源管理的全生命週期，涵蓋招募、任用、發展、留任與離職等關鍵環節。透過將多元共融原則內嵌於各項人資制度與流程中，得以在不同管理階段辨識潛在風險與改善機會，確保各類人才均能在公平且包容的環境中發展。此外，亦同步設定相關基準指標，透過數據化方式進行持續檢視，包括性別比例、薪酬公平性及員工敬業度等指標，作為後續精進管理措施與追蹤改善成效之依據。

為展現組織對多元共融的高度重視與長期承諾，佳世達科技進一步制定 DEI 宣言，明確揭示對內部員工及外部利害關係人之核心立場與價值基準。該宣言不僅彰顯最高管理階層對 DEI 議題的支持，也作為各項相關制度與行動推動時的重要依循原則，確保組織上下在理念與執行方向上的一致性。

在制度落地與文化深化方面，則持續透過全員性教育訓練與文化倡導，強化員工對多元共融議題的理解與實踐能力。相關課程涵蓋無意識偏見、性別平等及跨文化溝通等主題，藉由提升員工與主管的認知與敏感度，逐步培養具包容性的組織文化與領導行為，為多元人才的長期發展奠定穩固基礎。

以制度化管理，打造支持女性發展的友善職場環境

為強化多元共融於實際管理制度中的落實與成效，佳世達科技將建立女性友善職場視為重要的中長期管理目標，並由 ESG 委員會納入整體治理與監督架構中加以推動，設定 2030 年女性員工占比須達 40%、女性基層主管占比須達 28% 之發展目標，展現對於提升女性職場參與及發展機會的長期承諾，並作為各項相關制度規劃和資源投入的重要依據。

首先，為營造安全且受尊重的工作環境，佳世達科技訂定明確政策，禁止任何形式之歧視與性騷擾行為，並透過全員調訓強化員工對相關規範與多元共融理念的認知，展現對於尊重差異與保障員工權益的明確立場。透過制度宣導與教育訓練的結合，持續強化組織文化中對多元性的理解與重視。

其次，在人才招聘與引進方面，為促進多元人才加入組織，公司訂定「同仁內部推薦鼓勵辦法」，鼓勵員工推薦具多元背景之人才，其中針對女性、外國籍及原住民身分之被推薦人，提供額外推薦獎勵。透過制度化誘因設計，期望在擴大人才來源的同時，逐步改善組織人力結構的多元性，為女性及其他多元族群創造更多進入職場的機會。

此外，在薪酬公平與待遇管理方面，則建立性別薪酬平等之管理機制，於人權承諾中清楚揭示同酬同工原則，強調不因性別而有任何薪資歧視情形。在實務管理上，全球主要營運據點均遵循當地勞動法規，確保基本薪資不低於法定標準，並於薪酬制度設計與執行過程中，避免因性別、宗教、種族、國籍或黨派而產生差異。薪資調整則是依據員工學習經歷、專業技能與績效表現而定，確保整體薪酬水準兼具市場競爭力與內部公平性。此外，公司亦每年定期檢視男女員工於薪資與獎金分配上的公平性，藉以持續優化薪酬制度。

而在人才發展與晉升管理方面，佳世達積極規劃領導力培訓課程，專注於培育具潛力之女性人才，協助其累積管理能力與職涯發展所需之關鍵職能。同時，每半年定期召開人評會，檢視整體人才發展與晉升提報情形，並針對兩性晉升率進行分析與內部宣導，以確保女性員工在職涯發展與晉升機會上能獲得公平對待。

檢視近兩年佳世達科技數據，女性員工比例持續提升，女性主管比例則維持穩定水準，同時女性員工之晉升率亦逐年成長。進一步觀察人才培育面向，2025年公司所規劃之領導管理與AI訓練課程中，女性參與率皆約占四成，反映公司持續為女性員工打造兼具發展性與公平性的職涯環境。

以支持性社群，強化女性員工身心韌性與職場歸屬

除了制度化人力資源管理措施外，佳世達科技亦重視女性員工在職涯發展歷程中所面臨之身心壓力與工作生活平衡議題，並將支持性社群視為完善多元共融環境的重要補充機制。透過促進員工之間的互助連結與經驗分享，有助於提升心理健康、職場歸屬感與組織韌性，進而支持女性人才的長期留任與穩定發展。

在此理念下，公司鼓勵員工依自身需求自發組建支持性社群，並尊重其自主運作模式。例如，由員工發起成立之「辣媽社」，聚焦於職場母親之身心健康與生活平衡議題，透過交流個人經驗、分享育兒與職涯調適方式，協助成員在工作與家庭角色之間建立支持網絡，降低因多重角色壓力所可能產生的負荷。每季定期舉辦的戶外或室內交流活動，由公司扮演明確的支持角色，提供補助津貼與制度性協助，確保其得以穩定且持續運作。

女性員工職務層級分布

女性員工分布	2022年	2023年	2024年	2025年
女性員工比例	41.5%	35.4%	37.3%	37.3%
女性主管比例	22.8%	24.2%	24.2%	24.2%
女性基層主管比例	23.8%	25.1%	26.2%	26.0%
女性高階主管比例	15.3%	13.7%	8.7%	11.4%
業務相關單位的女性主管比例(行銷業務)	43.1%	48.4%	43.5%	42.4%
STEM職位的女性比例(RD/工程/工業設計)	21.6%	24.1%	23.2%	24.1%

備註：

- 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。
- 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。
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

提報率	2022	2023	2024	2025
整體	9.2%	8.5%	9.1%	8.1%
男	9.6%	7.2%	8.0%	6.6%
女	8.2%	11.0%	11.2%	11.1%

備註：

- 以台灣總部人數計算。
- 晉升提報率=該性別晉升提報人數 / 該性別總人數。
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

打造外籍員工安心就業環境

佳世達科技秉持「多元、公平、包容(DEI)」精神，積極響應政府政策並符合國際客戶對人權的高標準要求。目前台灣廠區共聘有164位外籍同仁，我們致力於提供尊嚴勞動、無障礙溝通與全方位生活照顧，將國際人才視為公司穩健生產力與全球佈局的重要夥伴。

一、貫徹招募責任：落實「入職零收費」政策

- 入職零負擔：嚴格遵循國際人權準則，凡海外聘僱費、體檢費、簽證費、往返機票及入國後管理費，均由佳世達全額負擔。
- 仲介合規監督：僅與合法且優質的仲介公司合作，並透過定期稽核機制，確保引進流程公開透明。同時配置精通母語的服務代表，提供專業的協助與生活引導。

二、無障礙溝通：建立透明信賴的對話機制

- 母語友善環境：聘任專職宿舍管理與雙語輔導人員，消除語言隔閡。於宿舍與廠區佈告欄提供多語系法令規章、健康資訊與勞工專刊，保障同仁的資訊知情權。
- 零時差申訴管道：建立即時且暢通的溝通與申訴管道，確保同仁心聲能獲得有效回應，強化組織向心力與信任感。

三、全方位生活照顧：營造家的溫馨感

- 高品質居住空間：設有現代化專屬宿舍與多功能休閒室，提供舒適、安全的休息環境。
- 多元共融餐飲：餐廳採取自助式(Buffet)供餐，提供多樣化膳食選擇，兼顧營養均衡與異國口味需求。
- 節慶關懷與減壓：定期舉辦異國文化節慶活動，撫慰同仁思鄉情懷，透過實質的關懷與互動，營造充滿歸屬感的企業文化。

輪調發展 共創價值

佳世達科技為促進公司永續成長及公司策略發展下之永續人才需求，推動職涯發展多元性為吸引和保留人才的重要策略。透過提供多樣化的成長和發展機會，滿足不同背景、技能的員工需求，從而促進個人和企業的共同成長。為豐富人才的職涯發展，佳世達自2017年起實施輪調制度，設定各階層主管的輪調年限，並定期檢視人才輪調概況，截至2025年，主管累計輪調率達208%。佳世達集團將輪調制度擴展至子公司，儲備關鍵人才輪調子公司擔任關鍵職務，外派子公司的涵蓋率已達80%。

將總部的管理觀念、系統和經驗轉移至子公司，不僅有助於提升組織整體的競爭力，還有助於培養並留住優秀的人才。透過輪調和共享資源的模式，協助在營運成長和公司治理方面取得顯著的成果。透過輪調能讓人才的管理能力和換位思考能力大幅提升，對於人才的歷練也更為全面。除了多國籍員工，佳世達科技也特別重視中高齡員工，統計於2025年度，中高齡主管的職務輪調佔總輪調人數比例71%，並透過輪調與輔導，提供多面向的發展機會。

零歧視與反騷擾政策

開放與尊重多元工作環境

佳世達行為守則是以「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，擬定本行為守則，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。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，驅動員工創新與激勵員工，同時也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個營運據點，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，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」，定期每年於第四季進行全員調訓2025年完成全球佳世達所有員工調訓；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。

為了推動同仁更了解多元、公平與共融的意義與在公司的落實狀況，2025公司推出系列線上課程，同仁藉此可掌握相關趨勢與公司政策，並進而能在自身的工作與生活中有效實踐。

女比男之基本薪資和薪酬比率

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	0.85	0.84	1.25	1.22	-	-	0.88	0.87
管理階層	0.89	0.91	1.01	0.99	1.16	1.15	0.94	0.95
非管理職員工	0.95	0.94	1.1	1.05	1.07	1.06	1.07	1.04

備註：

1. 以上資料為 2025 全年度正職員工女性對男性平均薪資及薪酬之比率。
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。
3. 管理階層定義：即擔任主管職務者且為副理級以上人員。
4. 人員涵蓋職未滿一年者。
5. 資料涵蓋範疇：佳世達個體、佳世達越南、佳世達蘇州。

薪酬與福利

薪酬政策

佳世達科技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行情況及公平性。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，透過薪酬委員會會議檢視年度薪酬相關之績效指標達成率，並規範其年度薪酬。

台灣地區非擔任主管職務之員工薪資(千元)

	2022	2023	2024	2025	差異(%)
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	1,747	1,663	1,536	1,543	0.46%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(新台幣千元)	1,695	1,571	1,385	1,400	1.08%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(新台幣千元)	1,289	1,224	1,192	1,222	2.52%

備註：

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 差異(%) = 2025年與2024年數據差 / 2024年數據。
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

	台灣	中國蘇州	越南	日本	美國
標準薪資與當地最低薪資比率	1	1.36	1.17	1.42	1

備註：

- 計算方式為基層人員起薪/法定基本工資。
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

生活工資承諾

佳世達科技承諾確保我們所有員工收入達到生活工資水準，每年定期檢視及監測員工薪資水準，避免員工薪資與生活工資水準產生落差。生活工資的目的是保障勞工的基本生計，使他們能支付基本生活費用。佳世達關心所屬員工及其家庭，承諾生活工資就是給家庭更多的保障，使員工的報酬能穩定地滿足家庭生活的需要。

生活工資方法論

佳世達依據Richard Anker(前國際勞工組織)和Martha Anker(前世界衛生組織)兩位生活工資專家耗費15年時間測試並完善之生活工資方法論進行生活工資計算。該方法論是一種目前已被廣泛接受來估算生活工資之新方法，既具有國際可比性又具有本地特性，適用於估算世界各地的農村、城市和城郊地區等不同區域的生活工資。該方法論所計算的生活工資項目包含食品、服裝、住房、交通和教育等生活成本。

長期激勵計畫

獎勵項目	對象	執行方式	金額
員工 持股信託	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	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。 - 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。 - 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。 存於員工持股信託專戶之股票，遞延給付於離職、退休時可將專戶中的股票領回。 本公司員工持股信託僅持有佳世達公司之股票，並無做避險或轉投資之用途。	2025年公司獎勵金逾一億元 員工參與率約90%
留才獎金	對組織發展極為重要之關鍵職位人才	為確保組織之關鍵職位人才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(二年)後，可全額獲得留才獎金。 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。	2025年共計實施38位，留才獎金684萬
高階 經理人 長期激勵	副總級以上之高階經理人	激勵長期價值創造，高階經理人之績效獎金與員工酬勞依公司績效衡量指標，自績效獎金與員工酬勞中提存一定金額，公司另給予相對提撥比例之獎勵金，作為長期激勵計畫，申購公司股票後入信託專戶，將經理人績效與公司股價連結。 Qisda自2023年起實施高階經理人長期激勵計畫，此計畫連結高階經理人ESG績效目標，以虛擬股票(Phantom Stocks)方式分成三年發給(第一年:50%，第二年:25%，第三年:25%)，其每一年實際獲得之虛擬股數將參考屆時之公司股價，以信託資產方式存入其員工持股信託帳戶。	公司以相對提撥比例作為長期激勵獎勵金 2025年ESG目標達成率經結算為100%，故依據本計畫內容，發給第三年可獲得之25%高階經理人長期激勵計畫虛擬股數予實施對象。

備註：

- 1.佳世達科技母公司政策，台灣地區正職員工於試用期屆滿後可自願參與員工持股信託制度。
- 2.此列金額資訊為母公司制度適用內容
- 3.資料涵蓋範圍：佳世達科技個體

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，保障員工基本權益。我們亦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，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。



佳世達科技提供的主要福利措施

區域	公司依法提供	一般福利	優於法令
台灣廠	1. 健康保險、勞工保險 2. 提撥退休準備金 3. 提撥積欠工資墊償基金 4. 提撥職災保險 5. 醫護室、特約駐廠醫生 6. 有薪特休休假、半薪病假及相關法定休假 7. 育嬰假、產檢假、陪產檢及陪產假	1. 育兒津貼 (0~6歲普發育兒津貼，新台幣3萬元/每胎-年) 2. 贈送母親節感恩禮品 3. 午餐用餐補助、晚餐免費 4. 發放電子消費卷/點數，新台幣10,000元/人-年 5. 特約醫院 6. 提供宿舍/產線制服 7. 免費運動中心；另有多樣化的健身及社團課程 8. 提供健康按摩/人因工程諮詢/EAP心理諮商等服務 9. 堆高機操作人員專業津貼 新台幣1,500元/人-月	1. 公司為同仁保團體保險 2. 員工眷屬自費團體保險 3. 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助 4. 員工持股信託 5. 撫卹制度 6. 志工假、訂婚假 7. 0-6歲育兒津貼每年新台幣3萬元 8. 8日產檢假 9. 8日陪產檢及陪產假 10. 彈性出勤制度 11. 小一新生入學假
蘇州廠	1. 社會保險(養老、醫療、失業、工傷、生育) 2. 住房公積金 3. 帶薪年休假	1. 醫務室 2. 運動中心 3. 伙食用餐補助 4. 特約商店 5. 提供宿舍/制服	1. 教育訓練 2. 員工季度活動費用補助 3. 節日/生日禮物
越南廠	1. 社會保險(醫療、養老、失業、工商保險) 2. 年休假 3. 員工健康體檢	1. 育兒津貼 越南盾10萬元/人/月 2. 婚假，喪假補助 越南盾10~20萬元 3. 新員工公司提供免費入職體檢 4. 公司有醫務室，哺乳室及匹配設施 5. 健身房、羽毛球場、籃球場 6. 免費住宿 7. 元旦節、勞動節、中秋節、國慶節獎金發放 8. 假日購物專車安排	1. 教育訓練 2. 節日獎勵 3. 部門team building費用補助

備註：在佳世達持續工作一定期間的員工，每年享有有薪特別休假。

舉例說明，在台灣總部的員工，於本公司連續服務六個月以上者給予有薪特別休假。

1. 服務滿六個月，未滿一年者，三天。
2. 服務滿一年未滿兩年者，七天。
3. 服務滿兩年未滿三年者，十天。
4. 服務滿三年未滿五年者，十四天。
5. 服務滿五年未滿十年者，十五天。
6. 服務滿十年以上，每一年加給一日，但總數不得超過三十日。

女性照護與關懷

母性關照部分	生育福利部分
1. 設置愛心免費停車位 2. 設置哺集乳室；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. 母性健康及職場健康保護計畫	1. 優於法令給予8日產檢假 2. 補助育兒津貼:30,000元/胎·年 (津貼至6歲) 3. 提供特約幼兒園讓家長安心托育

安心生 放心養	
(1) 從孕期即開始貼心照護	佳世達科技深知育兒對於每個家庭的重要性，從懷孕階段便開始提供全面的支持與關懷。包含加碼的有薪產檢假、陪產檢及陪產假各自增加至8天，公司並針對懷孕女性設置愛心免費停車位，提供相關講座與諮詢資源，給予同仁孕期心理支持，待產前並提供媽媽待產包，讓員工在迎接新生命的過程中能夠感受到公司的支持與溫暖。
(2) 彈性出勤制度支持工作生活兼顧	佳世達科技考量員工在家庭照顧、接送子女及個人行程規劃等方面的時程安排需求，自2024年8月起推行彈性出勤制度，為員工提供更大的工作時間彈性，協助員工更靈活地平衡工作與生活。員工可於07:30至08:30之間彈性上班，並於16:30至17:30之間彈性下班，每日仍維持8小時的工作時數，由員工自行調配上下班時間之出勤彈性。佳世達秉持以人為本的管理理念，透過超越法令規範的貼心措施，提升員工幸福感，支持員工在職場與家庭中都能游刃有餘，進一步增進工作效率與企業向心力。
(3) 看得到，用得到的津貼支持	佳世達科技育兒津貼方案提供0到6歲育兒津貼，每胎最高可獲得18萬元的補助。這項措施不分性別，所有員工都可以申請，每位寶寶每半年補助1.5萬元，一年補助3萬元。這意味著一個擁有三個6歲以下孩子的家庭，一年可以獲得9萬元的育兒津貼。
(4) 鼓勵陪伴子女的重要時刻	為支持員工兼顧家庭責任與職涯發展，並營造安心生養、友善育兒的職場環境，佳世達科技特別提供「小一新生入學假」。每當員工之子女首次進入小學一年級時，員工可於子女入學當日申請有薪之小一新生入學假，陪伴孩子迎接人生重要的學習里程碑，減輕家庭照顧壓力，讓員工能更安心投入工作與家庭角色。若父母雙方同時於公司任職，公司亦鼓勵共同參與子女成長，雙方皆可於同一日申請此假別，以實際行動支持家庭友善與育兒共擔的價值。

2025年育嬰留停人數統計

項目	台灣	
	男	女
2025年符合育嬰留停申請資格人數(人)	227	228
2025年實際申請育嬰假人數(人)	33	92
2025年育嬰留停申請率(%)	15%	40%
2025年預計復職人數(人)	26	71
2025年實際復職人數(人)	21	61
2025年復職率(%)	81%	86%
2024年復職人數(人)	22	75
2024年復職後持續工作一年人數(人)	8	48
2025年留任率(%)	36%	64%

備註：

- 有薪產假(主要照顧者)：台灣廠區之女性員工提供法定 8 週的有薪產假，亦可申請半年 26 週給付8成投保薪資的育嬰假，共 34 週的育兒假；陪產假(非主要照顧者)：台灣廠區員工提供優於法定標準共8天的陪產假，亦可申請半年 26 週給付8成投保薪資的育嬰假，共近28週的育兒假。
- 資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界。

退休金

佳世達科技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2025年底計劃資產公允價值為395,290千元。依相關規定，公司於2025年認列費用之金額為11,331千元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至2025年底金額為191,147千元。

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2025年認列費用之金額為90,383千元。海外子公司亦依當地法令每月提撥退休金。

退休支持與輔導，協助中高齡同仁開展新篇章

1. 退休申請者：提供退休福利(退休金、提取員工持股信託帳戶)、退休權益與福利、退休後勞工保險及勞工退休申請諮詢，並安排專人跟進提供協助。
2. 已達退休條件但尚未達到法定退休年齡且仍希望貢獻者：公司有輪調計畫，包括擴展其專業與管理經驗，並提供輪調入任計畫(On Boarding Plan, OBP)，涵蓋公司治理、專業管理、投資管理、文化整合等，幫助其適應新環境與新任務。
3. 舉辦輔導講座，讓同仁對退休後的生活有心理準備與預先規劃: 2025年公司舉辦「退而不休，正向力開啟第二人生」講座，引導同仁正向思維重新定義「退而不休」的精神，學習如何在不同人生階段找到熱情、價值與行動力。

員工敬業度

佳世達科技深信員工是實現永續經營的關鍵因素。自2020年起，公司便開始進行年度員工敬業度調查，旨在聆聽員工的意見與反饋，並透過這些反饋來改善員工的工作環境和提高員工滿意度。我們的目標是透過這些調查洞悉員工需求，並將這些見解轉化為具體的行動，從而促進員工的幸福感和企業的整體績效。

佳世達科技敬業度調查涵蓋全球各廠區與單位，以此確保結果的全面性和代表性。而為了保證調查的科學性和可信度，我們也確保全球問卷的結構、題目和分析方法具有一致性，並對調查數據進行趨勢和橫向比較分析，以便更深入地理解和運用調查結果。

2025 年全球員工敬業度調查共計9,931名員工參與，參與率達 88%，整體敬業度得分為4.71分(滿分6分)，較 2024年持續提升。調查結果顯示，公司於工作資源提供、績效回饋機制及員工發展支持等面向之優化措施，已逐步展現正向成效。相關改善作法包含推動 AI 工具應用、強化主管

溝通與管理技巧，以及優化績效管理與回饋流程，皆有助於提升員工對工作的投入程度，並進一步增強員工對公司之認同感與工作投入度。

調查內容	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
	調查對象: 佳世達全球IDL及DL員工
問卷量表	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
	高敬業度員工定義:填答選項選擇4~6分者

調查對象		2022	2023	2024	2025
		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
調查數量		6,110份	5,812份	9,217份	11,277份
回收數量		5,177份	4,999份	8,066份	9,931份
回收率		85%	86%	87%	88%
平均敬業度		4.57	4.62	4.67	4.71
敬業度 (%)		80%	81%	82%	82%
性別	男性	4.6	4.65	4.71	4.74
	女性	4.56	4.57	4.62	4.63
年齡	未滿30歲	4.69	4.72	4.80	4.81
	30-50歲	4.56	4.59	4.63	4.66
	50歲以上	4.46	4.56	4.64	4.7
職級	管理職	4.56	4.59	4.66	4.69
	非管理職	4.59	4.62	4.67	4.71
地區	台灣	4.52	4.62	4.67	4.51
	中國蘇州	4.63	4.66	4.68	4.86
	越南	4.56	4.59	4.55	4.75

2025年敬業度調查

2025年員工敬業度		4~6分(%)
整體敬業度		82%
性別	男性	84%
	女性	82%
年齡	未滿30歲	86%
	30-50歲	81%
	50歲以上	81%
職級	管理職	82%
	非管理職	83%
地區	台灣	81%
	中國蘇州	83%
	越南	84%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

員工流動率

佳世達集團將人才視為驅動全球布局的核心資產。面對動態變化的全球經貿環境，我們透過策略性人才管理與工作條件優化，確保企業轉型過程中的人才穩定，實現社會責任與營運韌性的雙贏。並強調即時離職面談與預警機制，深入瞭解員工留任意願並精準執行慰留，確保組織在健康的流動中持續注入創新能量。目前，間接員工自願離職率為7.4%，為集團提供穩健的全球運籌動能。

1. 區域流動性分析：人力結構轉型與產能佈局調整

2025年佳世達科技全球離職率波動，主要集中於海外據點與第一線人力，反映了集團進行「全球佈局-產能戰略移轉」與「人力結構優化」的過渡期特徵：

- 蘇州廠區：2025年蘇州廠區流動性總體穩定；因入職管理體系優化，新進員工初期留存率顯著提升，離職時點延後使得特定統計週期內離職率數值產生結構性上升，此為員工穩定性增強的積極體現。
- 越南廠區：人才在地化策略成效卓越；越南廠區作為南向擴張基地，離職率在產能擴張期仍逆勢下降至32.2%，顯示在地化管理已發揮穩定組織的效果。

2. 人才永續機制

針對新進人員適應及青年族群留任，佳世達科技透過「環境、激勵、關懷」三大維度作為強化雇主品牌：

- 人本環境與智慧優化：導入人體工學優化生產流程，減輕直接人員作業負荷；並透過自動化轉型降低高重複性勞動，改善工作體驗。
- 多元激勵與職涯引導：推行「關鍵人才激勵計畫」與「員工內薦獎勵」，並提供跨單位輪調機會，協助同仁在組織變革中找到長遠發展路徑。
- 實質幸福感經營：強化基層主管的領航與關懷能力，建立即時溝通渠道，確保新進同仁能迅速融入企業文化，降低初期流動風險。

佳世達科技致力於在產能移轉與人力結構轉型的過程中，確保人才管理與營運策略深度對接。我們將持續優化工作條件，將「結構調整」轉化為建立「高品質勞動力」的永續動能。

佳世達科技員工離職率

員工離職率		2022	2023	2024	2025
總離職率(%)		20.6%	15.9%	24.6%	37.9%
自願離職率(%)		20.3%	15.2%	24.3%	37.3%
總離職率(%)	男性	20.1%	23.5%	27.4%	40.6%
	女性	21.5%	15.2%	19.8%	33.5%
自願離職率(%)	男性	19.7%	15.7%	27.2%	39.8%
	女性	21.3%	14.3%	19.6%	32.9%
總離職率(%)	未滿30歲	29.2%	20.6%	41.0%	58.8%
	30-50歲	14.6%	11.8%	14.1%	25.6%
	50歲以上	7.0%	11.5%	6.7%	9.9%
自願離職率(%)	未滿30歲	29.1%	20.5%	41.0%	58.5%
	30-50歲	14.3%	11.3%	14.0%	25.1%
	50歲以上	2.5%	6.1%	4.2%	4.6%
總離職率(%)	台灣	11.4%	12.0%	8.3%	11.5%
	中國蘇州	22.6%	14.4%	26.2%	51.5%
	越南	32.6%	29.0%	36.3%	32.2%
	日本	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%
	美國	16.7%	18.2%	8.3%	0.0%

員工離職率		2022	2023	2024	2025
自願離職率(%)	台灣	9.8%	9.9%	7.0%	9.2%
	中國蘇州	22.6%	14.2%	26.2%	50.8%
	越南	32.6%	28.9%	36.3%	32.2%
	日本	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%
	美國	16.7%	18.2%	8.3%	0.0%
總離職率(%)	管理職	4.3%	4.0%	2.7%	6.1%
	非管理職	22.2%	16.8%	26.1%	39.8%
自願離職率(%)	管理職	3.3%	2.9%	1.5%	5.4%
	非管理職	21.9%	16.2%	25.9%	39.1%
總離職率(%)	直接員工	27.4%	18.7%	31.4%	45.6%
	間接員工	9.8%	10.2%	7.0%	10.0%
自願離職率(%)	直接員工	27.1%	18.3%	31.4%	45.5%
	間接員工	8.7%	9.2%	6.2%	7.4%

備註：

1. 以上離職率統計數據不包含年資未滿3個月人員。
2. 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

人才發展

為強化企業整體競爭優勢，並協助員工具備各職務所需之專業知識與技能，佳世達集團持續推動多元且具系統性的職涯發展藍圖。我們整合實體與數位學習資源，打造完整學習平台，提供員工廣泛且深度的學習機會。配合事業策略與組織發展方向，建構以職務為核心的Qisda Academy 架構，規劃各學院之發展藍圖，全面培育員工專業能力，持續提升整體人才競爭力。

因應人工智慧技術快速演進及其對產業與工作型態帶來的深遠影響，佳世達科技於 **2025 年正式推動「AI 學習新時代」發展計畫**，作為企業人才培育與數位轉型的重要核心策略。透過系統化的學習課程，全面提升員工對 AI 工具的理解與實務應用能力，以強化組織整體數位競爭力。

2025年佳世達科技間接人員人均訓練時數目標為26小時，2025年間接人員實際人均時數達41.1小時，直接人員人均時數達18.9小時。公司每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，為展現佳世達科技對社會責任的重視，我們不僅提供綠色產品相關課程，更將責任商業聯盟行為準則(RBA)、有害物質管理系統(IECQ QC 080000)、職安衛等相關課程納入佳世達全體同仁的必修課程。為持續深化員工的永續知識，我們定期發行電子報，每週至少分享三則相關的永續資訊；在廁所文學方面，每週至少刊登一篇與永續相關的資訊；每月第一週末，高階主管將收到與永續經營相關的新聞，以提供更深入了解永續經營新知與趨勢的機會。

公司的培訓和發展資源提供給所有員工(包括實習生和兼職員工)，以便所有員工都能根據他們未來的工作需求接受適當的培訓。

人才發展體系－Qisda Academy

佳世達集團的培訓體系建立在Qisda Academy的基礎上，以四大學院為結構，根據屬性和參與對象劃分為「專業發展學院」、「學習成長學院」、「創新改善學院」和「領導管理學院」。這四大學院針對不同學習需求提供全面的培訓計畫，致力於協同仁在工作中更有效地運用所學。

為強化員工學習的即時性與便利性，佳世達建置完善的內部學習平台，提供多元且彈性的學習管道。除實體課程外，員工亦可透過平台參與線上課程與各類知識學習內容。自 2019 年起，公司持續推動行動學習，逐步提升數位課程於整體訓練中的比重。截至 2025 年底，數位課程已占公司整體訓練課程之 80%，有效協助員工即時精進專業能力，回應快速變動的工作與產業環境。

佳世達集團四大學院訓練課程

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、內部講師訓練及員工核心職能相關課程。推出決策思維力、溝通影響力、數位應用力、自我競爭力四類職能相關發展課程。
領導管理學院	依不同階層主管的領導與管理需求設計相關訓練課程，以提升主管人員領導、管理與經營思維等能力。
創新改善學院	1. 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，讓同仁的創意發揮，塑造組織創新文化 2. 因應AI趨勢來臨;導入AI相關工具應用課程



1. 佳世達科技員工重點培育計畫

員工專業職能發展

因應未來挑戰，建構員工學習課程藍圖，混成學習模式以發展員工全方位專業能力

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对外部趨勢變化，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，2025年學習成長系列課程融入AI數位認知與應用，深化員工AI數位素養以因應科技變革，持續擴大訓練資源之覆蓋面，總計共有712人次參加相關課程，2025年學習成長類課程平均滿意度達4.6分(滿分5分)。

職能	說明	焦點課程
決策思維力	培養員工具備系統性思維與全局視野，強化商業洞察與決策判斷能力，使其能於高度不確定的市場環境中，做出具前瞻性與精準度的決策	商業洞察與邏輯力、解決問題能力與思維、創新思考法等
溝通影響力	以人際洞察為核心，建構從內部協作至外部開發的溝通全鏈條，涵蓋多面向職場溝通與職場文字力，優化資訊傳遞效率；提升同仁在多元商務情境中的說服力與影響力	職場文字力、職場溝通與談判、精準簡報、跨部門溝通協調等
數位應用力	透過強化數據識別與邏輯分析能力，引導同仁正確定義商業問題，學習如何運用AI與自動化數位工具，提升數據處理效率及優化分析流程，並將複雜的數據轉化為具體的解決方案	EXCEL函式與AI協作、商業數據分析與實作、VBA入門技巧等
	AI工具應用能力培養，幫助同仁掌握AI工具的基本操作與應用，學習如何利用AI進行數據預測、自動化流程，透過實際案例分析與專案實踐，提升運用AI工具解決實際問題的能力。	AI產業趨勢、AI基礎觀念與應用、RPA流程及ChatGPT應用等
自我競爭力	以自主成長與價值賦能為核心，引導同仁建立前瞻性的職涯成長思維，因應新世代職場動態，透過強化知識與價值傳承，提升了跨世代協作的敏捷度，進而構築個人與組織共同應對變革的心理韌性與競爭優勢	系統化傳承、內部講師與AI協作培訓、貓世代職場攻略等

員工重點培育計畫成果_AI工具應用力提升計畫

因應人工智慧技術快速發展及其對企業營運與工作模式帶來的深刻影響，公司於**2025年全面推動「AI學習新時代」發展計畫**，作為延續並深化既有AI人才培育成果的重要策略。該計畫聚焦於提升員工AI工具實務應用能力，促進AI技術與日常工作及流程改善的實際結合，進一步強化組織整體營運效率與競爭力。

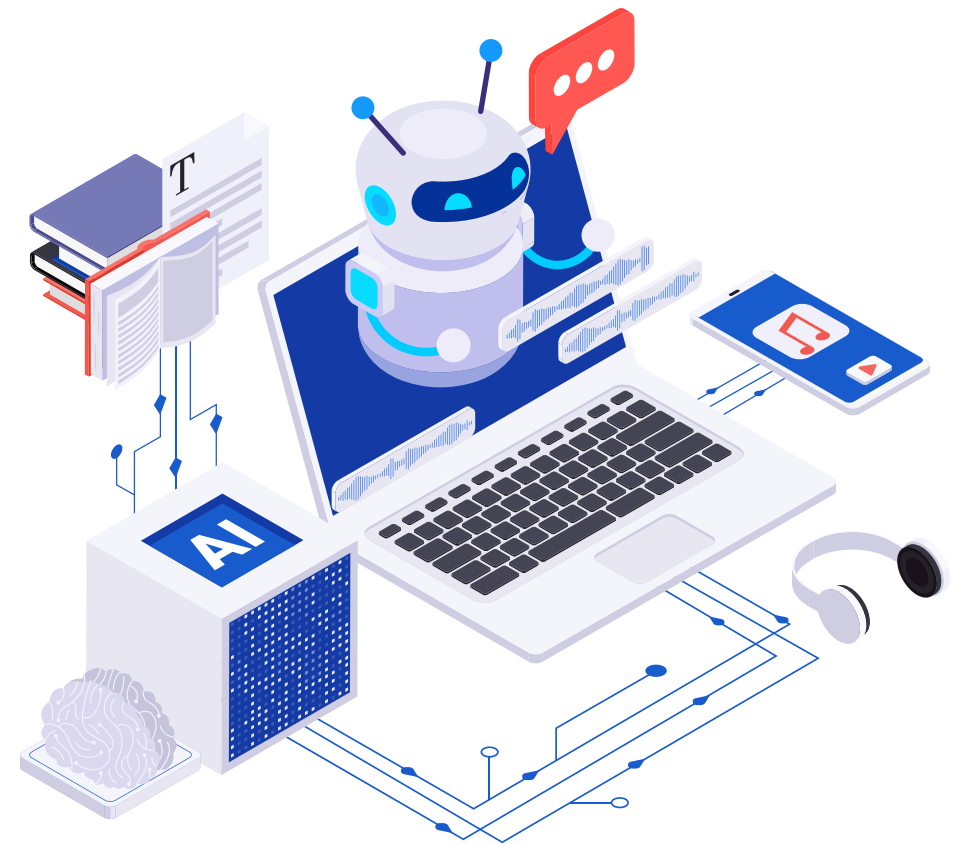
「AI學習新時代」以**強化應用、深化落地、持續優化**為核心精神，透過系統化課程設計，協助員工理解AI發展趨勢、產業影響及實際應用場景，並引導其將AI工具導入工作流程與改善專案中。

發展計畫名稱	參加對象	訓練成效展現				
		發展重點	發展方式：	Level 1/ 反應層次 →Level 2/ 學習層次	Level 3 行為層次	Level 4 結果層次
AI學習新時代	全體員工	1. 奠定全員AI基礎素養，促進數位共融協助同仁掌握AI的實際應用方式，提升個人與團隊的工作效率，縮短數位能力落差。 2. 深化AI工具實務應用，推動流程優化，結合進階與專業課程，導入ChatGPT、Microsoft Copilot、Power Automate等AI工具於日常工作情境，強化跨部門流程自動化與決策支援能力，提升整體組織運作效能。 3. 培育具AI應用力的關鍵人才，強化組織永續競爭力 以分級課程與實戰導向學習模式，培養能善用AI解決問題、創造價值的人才。	AI課程共計 23堂 開課總時數 29小時	完訓人數： 3,429人次 滿意度分數 4.5分	應用AI工具進行組織流程改善專案(CIP)數： 184個	用AI工具進行流程改善效能達80%以上，對公司產生有形及無形經營效益達NTD 2.3億

2025 年度佳世達科技 AI 相關課程參與人次達 3,429 人次，顯示員工對 AI 學習議題的高度關注與參與意願；整體課程滿意度達 4.5 分（滿分 5 分），反映課程內容與學習成效獲得同仁普遍肯定。透過持續優化課程設計與教學方式，公司逐步建立組織內部的 AI 學習文化，促進跨部門知識交流與經驗分享。

在實務應用層面，AI 工具已廣泛導入公司 持續改善專案 (Continuous Improvement Program, CIP) 中，2025 年 CIP 專案中 AI 應用專案使用率達 65%，成功推動流程自動化與作業優化，相關成果顯示，員工已能有效運用 AI 技術支援問題分析、流程簡化與作業效率提升，將學習成果實際轉化為營運效益。

透過「AI 學習新時代」計畫，公司持續朝向專業化、精簡化與卓越化的工作模式發展，運用 AI 工具協助同仁降低重複性作業負擔，使其能專注於更具價值與創造力的工作，同時保有持續學習新知與精進技能的空間。未來公司將持續關注 AI 技術與產業發展趨勢，滾動式調整課程內容與應用方向，深化 AI 與營運流程的整合，為企業永續發展與長期競爭力奠定穩固的人才基礎。



2. 佳世達科技主管領導力發展計畫

為強化各層級主管於領導與管理上的關鍵能力，並因應組織未來發展所需之人才儲備，公司依循核心管理職能，建構完整的主管培訓與發展體系。該體系針對不同階層與資歷之主管，規劃對應的能力發展藍圖，無論為新任管理者或具備豐富經驗之主管，皆能獲得明確且專屬的學習路徑。透過系統化的分級管理課程與職務輪調機制，協助主管循序培養標竿領導者所需的領導思維與管理能力，持續提升整體管理效能。

訓練對象包括各階層的主管2025年總開立19梯次主管訓練課程，總培訓人數為公司管理職的81%。

一、發展計畫核心：

(1) 系統化訓練資源提供：推出實體或線上管理課程混成學習方式，以利主管們多元學習管道。

2023年起全面推出新版主管人員發展訓練藍圖，2025年度總計共256人完訓，總學習時數達1,349小時，主管人員對課程整體滿意度平均為4.74分。

(2) 職務輪調與歷練：透過有計畫的職務輪調，使主管們能夠在組織中不同的職位中累積經驗，培養多元思維和專業能力。

2025年主管人員輪調157人次，截至2025年底累積輪調率達到了208%。以職務輪調方式促進主管們的多元職涯發展，提升他們的組織適應能力、多元專業和領導力之廣度與視野。

二、發展計畫重點：

(1) 目標對象:各階層主管(潛力Leader/基層主管/中階主管/高階主管)

(2) 各階層主管領導力發展重點說明:

發展計畫名稱	參加對象	角色使命	2025年培育重點說明	2025重點課程 區分成實體與線上課程
Fresh Leader Program	潛力人才/新任主管	專業領導 管理專家 部屬導師	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，提升管人理事領導力。	線上課程：新任主管管理才能發展、人才招聘面試
Action Leader Program	基層主管	專業領導 管理專家 部屬導師	著重主管對員工的績效輔導、激勵與回饋技巧、跨世代領導力，以及問題分析解決與管理決策能力	實體課程：團隊建立、溝通技巧 線上課程：激勵回饋、績效管理
Strategic Leader Program:	中階主管	策略專家 團隊靈魂 企業專家	著重管理個案討論、財務經營管理概念以及教練式領導技巧	實體課程：情境領導、影響力與說服力 線上課程：變革管理、財報解析、教練式領導
Visionary Leader Program	高階主管/事業單位主管	產業先鋒 變革推手 經營大師	協助主管建立以願景為核心、以策略為導向、以財務為依據、以人才為關鍵的整合型領導思維	實體課程：願景領導 線上課程：設定願景、展開贏的策略、財報解析與決策、教練式領導

三、領導力發展方式及訓練成果展現：

發展計畫名稱	參加對象	領導力發展重點與發展方式		訓練成效展現		
		確認發展重點	推出混成學習模式之教育訓練	Level 1 反應層次→ Level 2 學習層次展現	Level 3 行為層次展現	Level 4 結果層次
				課程滿意狀況	學後應用計畫	對組織經營績效助益
Fresh Leader Program	潛力人才/ 新任主管	管理者角色認知 領導管理基礎概念建立	1. 數位課程共2堂,合計6小時 2. 完訓人數:21人 3. 總完訓時數:126小時(人次*課程時數)	4.7	1. 制定管理行動計畫(回收21份) 2. 課前管理職能平均分數:3.9分(滿分5分) 3. 課後管理職能平均分數:4.2分(滿分5分)	1. 2025年員工敬業度分數由 4.67提升至 4.71。 2. 高敬業度員工佔比82%。 3. 內部主管晉升率達 16.9%
Action Leader Program	基層主管	願景傳遞 持續改善 問題解決 有效選才	1. 數位課程共3堂,合計3小時 2. 實體課程2堂,合計14小時 3. 完訓人數:108人 4. 總完訓時數:716小時	4.76	1. 制定管理行動計畫(回收98份) 2. 課前管理職能平均分數:3.8分(滿分5分) 3. 課後管理職能平均分數:4.3分(滿分5分)	
Strategic Leader Program	中階主管	願景執行 推動創新 資源規劃 發展人才	1. 數位課程共5堂,合計9小時 2. 實體課程2堂,合計14小時 3. 完訓人數:26人 4. 總完訓時數:192小時	4.72	1. 制定管理行動計畫(回收21份) 2. 課前管理職能平均分數:3.8分(滿分5分) 3. 課後管理職能平均分數:4.4分(滿分5分)	
Visionary Leader Program	高階主管/ 事業單位主管	願景領導 引領創新 營運決策 培養人才	1. 數位課程共4堂,合計9小時 2. 實體課程1堂,合計3小時 3. 完訓人數:101人 4. 總完訓時數:315小時	4.85	N/A	

領導力發展體系對組織有形及無形之組織效益展現

領導力階層發展體系對組織產生之量化效益：

佳世達科技透過領導力階層發展體系，強化內部人才培育與管理效能，進一步提升員工敬業度與組織發展潛力，展現以下具體成果：

- 員工敬業度提升：2025年員工敬業度分數由 4.67 提升至4.71，反映組織文化與管理機制的優化。

- 高敬業度員工佔比增加：高敬業度員工佔比維持在 82%，顯示公司在外部環境劇烈波動下，仍成功穩住員工對企業願景與工作的信任與投入。
- 內部主管晉升機會提升：內部主管晉升率達 16.9%（計算方式：晉升主管人數 / 現任主管總人數），顯示企業對內部人才培育與發展的重視，有效促進組織內部升遷機會。

佳世達科技持續精進領導力發展制度，透過階層別主管領導與管理發展體系，強化管理團隊整體效能與組織凝聚力，作為支持公司長期營運穩定與人才永續發展的重要基礎。

領導力分級發展體系對組織發展之長期價值：

公司建構完整的領導力分級發展體系，系統性提升主管於管理、決策與跨部門協作之能力，並在企業文化深化、人才穩定度與組織韌性等面向，逐步累積具延續性的無形價值，具體展現在以下五個核心層面：

1. 深化企業文化與核心價值內化

透過領導力培育機制，確保企業核心價值能於各管理層級中一致傳遞與實踐。主管於日常管理行為、決策判斷與溝通方式中展現一致性，有助於形成穩定且具共識的組織文化基礎。

2. 提升員工工作投入度與組織認同

培養具備成熟管理與溝通能力的主管，有助於營造支持性與信任感兼具的工作環境，協助員工自身專業發展定位，進而提升對公司願景的認同與留任意願。

3. 強化跨部門協作與管理決策效能

透過培養主管跨部門溝通、協調與系統性思考能力，提升資源整合效率並降低溝通成本；同時，強化以數據與流程為基礎的決策模式，使組織能更有效回應外部環境變化。

4. 促進學習型組織動能提升

持續推動主管發展計畫，有助於建立知識共享與跨團隊學習文化，形塑正向的學習文化。主管於創新思維與變革管理能力的提升，進一步支持組織推動持續改善與創新行動。

5. 降低關鍵人才斷層風險

確透過階層別的領導力發展體系，公司得以因應關鍵管理職位計畫性或非計畫性異動，維持營運穩定。內部培育機制亦降低對外部招募之依賴，避免關鍵職位人才斷層，進一步提升組織韌性與永續經營能力。

透過上述無形效益，領導力發展體系不僅提升組織內部管理效能，更能強化企業在ESG領域的競爭力，實現長期可持續發展。

3. 佳世達科技事業單位關鍵人才發展計畫

- (1) 目標對象:各事業單位之產品經理(PM)及業務(Account Manager)。
- (2) 事業單位發展計畫:依據目標對象所需承擔之執掌及需具備之專業知識技能差異來規劃所屬之發展計畫。
- (3) 發展計畫: 產品經理(PM)與業務經理(Account Manager)發展計畫:

鑑於外部環境競爭激烈，產品經理(PM)與業務經理(Account Manager, AM)人才在事業單位中的關鍵性角色。作為科技代工大廠，我們專注於提升產品經理(PM)與業務經理(AM)的專業知識與技能，以更優越的方式服務品牌客戶。2025年優化專業能力發展藍圖，並依據各層級所需之專業能力制定訓練發展計畫，發展計畫包括專案管理、商業數據分析、顧問式銷售技巧、客戶關係經營、客戶溝通談判及商業策略規劃等發展重點，透過這些專業培訓增進業務銷售團隊個人專業技能，以提供品牌客戶更優質的服務體驗。

2025年針對產品經理及業務銷售人員各項課程總參訓總人數達327人次;培訓總時數達2,275小時。

- (4) 產品經理(PM)與業務經理(Account Manager, AM)發展計畫訓練成果

對象:事業單位產品經理與業務經理人才

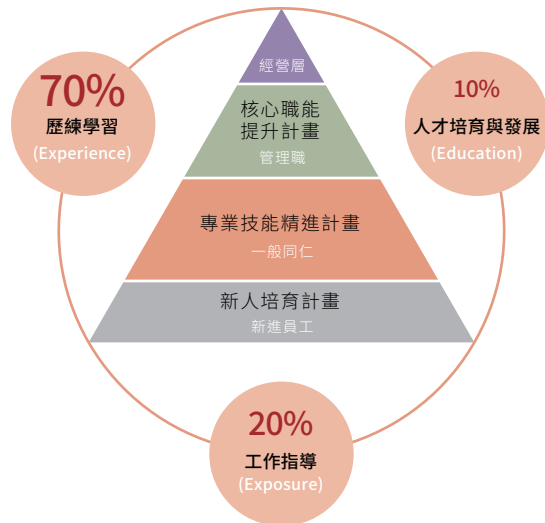
階段	發展計畫	訓練重點 主軸	開課時數	訓練成效展現	
				L2學習層次 完訓與滿意度	L4 結果層次 對組織經營績效助益
1	行銷業務專業訓 【基礎】	專案管理 溝通表達 數據分析	11小時	- 完訓：117人 - 總訓練時數：537小時 - 滿意度：4.52	1. 關鍵品牌客戶將其年度38%的訂單都交給Qisda代工 2. Qisda於2025年針對關鍵客戶之QBR年度評比仍維持第一名
2	行銷業務專業訓 【進階】	客戶關係 溝通談判 銷售技巧	31小時	- 完訓：149人 - 總訓練時數：1,350小時 - 滿意度：4.6	
3	行銷業務專業訓 【專業】	價值銷售 團體談判 財務敏銳度	27小時	- 完訓：61人 - 總訓練時數：388小時 - 滿意度：4.87	

4. 佳世達科技全職位發展計畫

在外部環境高度不確定的情況下，佳世達面臨關鍵職位接班與海外派任的多重挑戰。為確保組織韌性，公司透過系統化的潛力人才甄選與梯隊建構機制，提前布局各層級人才，以降低接班風險並強化人才供應穩定性。

自 2022 年起，因應企業永續成長及策略推動所需之關鍵職能，公司啟動「全職位發展計畫」，建立具一致性與延續性的職位發展架構，作為人力資本管理的重要基礎。該計畫聚焦於提升各職位之人才準備度，關鍵職能的長期培育，並強化組織在人才規劃與接班管理上的前瞻性與整體性。

2025 年，公司持續深化全職位發展計畫的推動與落實，協助各事業單位在面對環境變動與組織調整時，仍能維持穩定的人才接續機制，並支持企業長期發展與永續經營目標。



佳世達科技依據不同階層的人才需求，提供全方位的訓練與發展支持。各階層均有明確定義之核心職能，並於每半年績效目標設定時同步提出個人職能發展計畫，讓主管能在員工發展歷程中提供必要的指導與資源。整體推動方式如下：

執行方式：

1. 建構各階層核心職能體系。

2. 3E人才發展模型落實人才發展計畫

透過3E 發展模型歷練學習 (Experience)、交流指導 (Exposure) 與教育培訓 (Education)，系統性落實員工個人職能發展計畫。

3. 結合績效管理推動個人發展計畫

於每半年績效目標設定與檢視過程中，由主管與員工共同討論發展重點，並於執行期間提供必要之回饋、資源與支持，以確保發展計畫之落實。

4. 多元學習方式支持職能養成

學習方式涵蓋教室課程、在職訓練 (On-the-Job Training, OJT)、小師父制度 (資深員工與新人)、線上學習平台 (QLMS) 及行動學習 APP、專案團隊參與、任務指派、工作輪調，以及外部研討會或專業訓練等，提供員工多元且彈性的學習管道。



5. 佳世達科技跨文化訓練計畫

在全球化經濟快速發展的時代，企業面臨多元文化環境帶來的挑戰與機遇。佳世達科技深刻瞭解，文化多樣性不僅是企業拓展國際市場的重要基石，更是提升組織競爭力的關鍵因素。因此，我們針對越南廠區的外派人員，設計了一套全面性的跨文化訓練計畫，此計畫旨在協助外派人員快速適應當地文化，提升跨文化溝通能力及在地工作的團隊協作效率，對不同的文化背景有較多的理解並尊重，讓多文化的團隊能夠融合且順暢運作，在領導與管理當地員工上能展現多元公平性及包容性領導力，也讓越南當地員工更能融入台灣總部之企業文化及強化他們對總部之團隊凝聚力。

佳世達科技持續針對越南廠區外派人員推動系統化之跨文化培育計畫，協助外派同仁理解在地文化、提升跨文化溝通能力，並促進外派與在地團隊之協作與互信。2025年，公司在既有訓練內容基礎上，進一步深化語言學習與文化互動實務，以支持海外營運穩定與跨國團隊整合。相關培訓內容說明如下：

1. 文化適應與敏感度培訓

公司持續透過文化導覽與文化理解課程，介紹越南之歷史背景、社會結構、宗教信仰與民俗習慣，協助外派人員更快融入當地生活與工作環境。同時，透過文化敏感度教育，強化外派人員對文化差異的理解，降低因文化落差所可能產生的溝通誤解或管理衝突。

2. 當地語言能力提升計畫

除既有基礎越南語培訓外，2025年進一步規劃中長期越南語課程，協助外派人員系統性提升日常及職場溝通能力，以支持在地團隊協作與即時溝通需求。至2025年底累計參加人數30人；累計受訓時數約達116小時；預估至2026年底累計受訓時數可達350小時。

3. 家庭支持與在地生活協助

公司持續提供外派人員及其家屬在地生活指引，內容涵蓋居住、交通、醫療與教育等資訊，協助其於外派初期順利適應越南生活；並設置專屬支援窗口，提供即時諮詢與協助，以減輕外派期間可能面臨的生活與心理壓力。

4. 持續推動在地文化互動活動

佳世達科技持續針對越南廠區外派人員推動系統化之跨文化培育計畫，協助外派同仁理解在地文化、提升跨文化溝通能力，並促進外派與在地團隊之協作與互信。2025年，公司在既有訓練內容基礎上，進一步深化語言學習與文化互動實務，以支持海外營運穩定與跨國團隊整合。相關培訓內容說明如下：

延續既有多元文化交流作法，於2025年透過越南當地節慶與文化互動活動，促進外派人員與在地員工之相互理解與合作，並展現公司對在地文化之尊重與重視，營造正向的跨文化合作氛圍。例如：**越南婦女節文化互動活動**：由外派主管於越南婦女節向在地同仁表達感謝與致意（如送花、祝福等），作為落實尊重在地文化、促進跨文化理解之具體實踐案例。



透過上述跨文化訓練與交流措施，佳世達持續支持外派人員於越南據點之工作適應與管理效能，並協助跨文化團隊建立互信與合作基礎，逐步培養具全球視野與文化包容力之管理與專業人才，為企業長期營運與永續發展奠定穩定基礎。

佳世達科技跨文化培訓計劃已在越南廠實施成果為

1. 辦公室員工(IDL)流動率從34%降低到31%。
2. 2025年最高月產量526K;2025年最高月產能提升至1,547K;YoY提高194%。

學習移轉－訓練成果展示

1. 因應組織多元事業及全球化發展，2025年佳世達科技全球投入訓練總費用約為NT\$ 97,632,655；平均每位員工受訓總費用為NT\$9,819；全球員工總受訓時數241,330小時，平均每位員工受訓總時數為24.3小時。因應RBA要求大量派遣員工轉為正職員工影響所致，公司2025年全球平均每位員工受訓總時數相較於2024年低；另外區分為間接人員(IDL)及直接人員(DL)員工受訓時數分析結果，2025年度平均每位IDL員工受訓總時數為41.1小時及DL平均每位員工受訓總時數18.9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。

2. 因應數位化學習及數位轉型趨勢，2024年佳世達科技導入新的數位學習平台(QLMS)。除了推出視覺化之學習平台，在2024年AI大元年時代，我們推出一系列新AI數位學習課程，致使我們於2025年之數位課程佔比達80%。

佳世達集團平均員工訓練時數

平均員工訓練時數- 直接、間接	年度 小時/人	2022年 總數	2023年 總數	2024年 總數	2025年 總數
直接員工	母公司	21.56	11	24	18.9
	子公司	11.42	10.25	13.90	8.48
	合計	19.13	13.16	21.94	13.29
間接員工	母公司	44.01	36	55.4	41.1
	子公司	10.74	13.38	12.38	13.10
	合計	14.30	13.98	15.63	17.91

資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界。

人力資本投報率

人力資本
投報率

2022年
1.18

2023年
1.19

2024年
1.16

2025年
1.11

備註：

- 人力資本投資報酬率 = (總收入 - (總營業費用 - 員工相關費用總額)) / 員工相關費用總額。
- 2020-2023年以營業成本+營業費用進行計算方式調整
- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

員工平均教育訓練時數總表

類別	群體	平均訓練時數(小時 / 人)				
		台灣	中國蘇州	越南	日本	美國
性別	男性	51	24.6	11.8	3.6	0.0
	女性	45.6	22.4	11	6.6	0.0
員工類型	直接員工(DL)	28.7	23.4	10.8	N/A	N/A
	間接員工(IDL)	53.1	26.3	23.3	4.8	0.0
直接員工(DL)	男性	26.2	24	11.4	N/A	N/A
	女性	30	22.1	9.9	N/A	N/A
間接員工(IDL)	男性	53.7	28.4	20.7	3.6	0.0
	女性	51.7	23.8	27.2	6.6	0.0
職級	管理職	46.7	20.9	20.2	1.8	0.0
	非管理職	49.5	23.9	11.4	5.3	0.0
年齡區間	30歲以下	54.2	25.4	11.2	0.0	0.0
	30-50歲	50.5	23.2	11.9	4.4	0.0
	50歲以上	41.9	14.6	11.6	5.1	0.0
管理職	男性	44.3	20	18.6	3.5	0.0
	女性	59.1	22.7	27.6	0.0	0.0
非管理職	男性	53.6	24.8	11.7	3.6	0.0
	女性	44.3	22.4	10.8	8.3	0.0
訓練類型	綜合能力訓練	35.5	16.8	9.5	1.6	0.0
	職務專業技能訓練	13.9	15.9	2.1	N/A	N/A
全體員工平均		24.3				
全體IDL平均		41.1				
全體DL平均		18.9				
平均訓練費用(新台幣)		9,819				

備註：

- 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

CIP

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7,588 個CIP專案，效益預估節省近149億台幣
- 2025年CIP持續改善專案，佳世達科技40%專案運用AI與自動化工具手法改善，效益預估節省2.3億台幣，其中HQ專案中，有65%專案，已使用AI工具改善

佳世達科技從2007年初開始導入持續改善計劃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

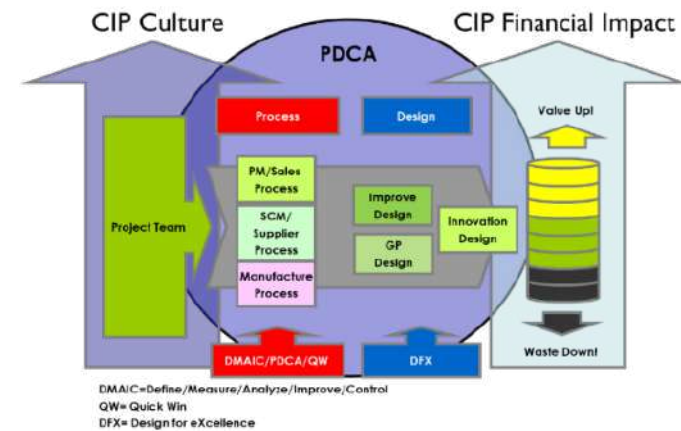
CIP Mission

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。

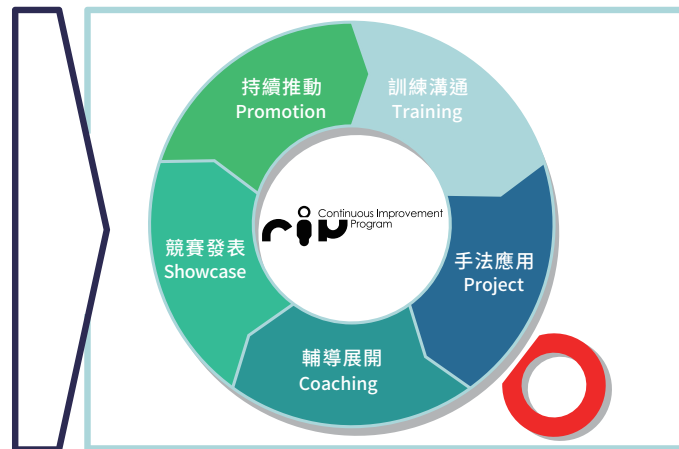
CIP 架構

CIP持續改善計畫，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、業務、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

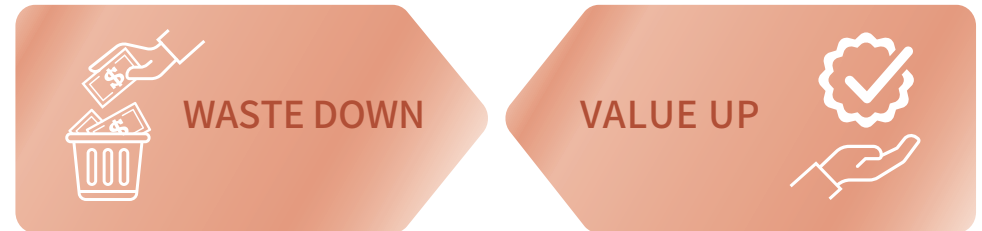
佳世達集團每年全員參與CIP活動，從訓練、專案進行、輔導展開、競賽發表、持續推動，成為公司重要的活動之一，形成公司重要文化。從2007年至今已開班訓練480班次以上課程，已有超過13,000人次以上參加課程，每年專案參與率達8成以上。2025年集團執行CIP專案數為648個，全球已經累積推行超過7,588個CIP專案，累積效益預估近149億台幣，改善效果卓著。



CIP 永續發展

佳世達集團推動持續改善(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。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。佳世達科技輔導供應商績效顯著，2025年蘇州供應商CIP共執行24個專案，效益約3,600萬元台幣。至今，共152家供應商參與，累計共420個專案，總和達到5.6億台幣效益。

CIP概念



2025年 CIP 總覽

課程精神與目標

秉持「沒有最好，只有更好」的精神，致力於為每位學員提供持續的培訓和工具。目標在於讓學員學習最新的邏輯和工具，並不斷提升自身能力。

學員成長與參與

學員的熱情和積極參與使得課程極為成功，並帶來實質的成長和進步。

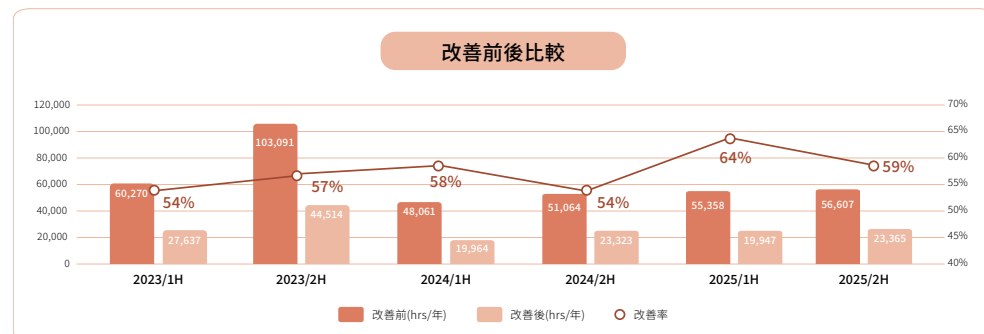
課程專案成效與貢獻

2025年共執行了648個CIP專案，預估幫集團節省約14億元台幣，突顯CIP課程對於公司效益的實質貢獻。這些亮點展示了CIP課程在幫助集團公司提升業務效率、提高學員能力、節省成本等方面所取得的重要成果，同時也體現了持續改進和未來發展的承諾。

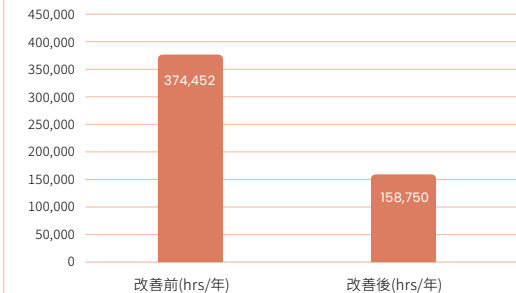
Lean Program 減少流程中無意的浪費，增進工作價值

佳世達科技總部導入Lean Program，Lean Program提供員工在工作改善中所需的觀念及工具。藉由一系列的Lean課程設計與Lean專案執行，協助員工將課程中所學的知識與技能轉換至實際工作流程中。Lean 的專案範圍涵蓋個人、部門，甚至於公司整體的改善。透過各項手法的運用，如7 Wastes/ECRS/VSM/標準化…等，可協助員工使用最合適之改善手法進行工作改善。Lean手法不僅實踐於製造，更推展至RD、業務等所有單位，專案從訓練、專案進行、輔導展開、競賽發表等，持續推動。2025年執行Lean專案數為96個，節省約68,000小時工作時間，改善率達60%。

從2023至2025累積三年，Lean共執行231專案，累計節省時間215,000小時，平均改善率58%。其中運用AI/RPA/流程系統自動化改善佔70%。Lean累積效益預估超過新台幣2億，改善效果卓著。



Lean 2023~25



Lean 專案案例

專案主題	AI驅動的開發週期：效率與創新的結合
專案陳述	利用AI vibe coding 以最少人力，擴建大型系統，改善現有系統流程痛點。並運用AI Agent導入於流程之中，大幅縮減流程運作所需人力，提高產品開發效率並提升產出品質。
專案效益	減少人力 12,840 小時/每年 減少費用 Rework + 節省系統開發+ 節省人力費用 = USD 600K 無形效益: AI工具的有效運用，提升客戶對我們產品開發能力的信賴

績效管理促進能力成長

佳世達科技績效管理制度

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，由上而下進行連結，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，驅使每位成員展開對應的行動達成目標。佳世達的績效考核類型包含定期的績效目標設定(包含當期績效結算與下期目標設定)、多面向回饋、績效評等及隨時可展開的敏捷式績效管理。在績效考核過程中，特別關注員工個人發展，透過定期績效目標設定，與主管共同討論制定個人發展計畫(Individual development plan, IDP)，主管也由此給予必要協助，在實現組織目標的同時，也致力於不斷提升員工自身能力和生涯發展。對於績效評等排序末位者，會為其擬定績效改善計劃，即時進行輔導，以提升員工績效表現。



績效目標管理

適用對象

全體員工

頻率

2次 / 年

執行方式

單位團隊目標管理：

- ▲ 每半年召開營運目標Alignment meeting，與一級單位對標下一期目標與發展
- ▲ 各單位訂立團隊目標，逐級展開，分配給團隊成員承接，共同達成組織策略目標。

個人績效目標管理：

▲ 間接員工：

- 單位設定好團隊目標後，將團隊目標填入個人績效目標表單中，員工清楚了解單位任務後進行項目承接。
- 每半年設定個人績效目標，提出行動方案，以利目標達成可能性。主管管理部屬績效可透過不定期追蹤並給予適當指導與回饋，以協助部屬完成目標。
- 建立日常工作回饋機制，透過有效的雙向溝通達成目標。在執行目標期間，同仁可隨時透過此平台告知主管並尋求支援與協助；反之，主管也可透過平台針對目標項目不定期進行回饋並掌握目標進度，達成雙向溝通機制。
- 期末評核階段，員工先提出自評，主管依達成狀況做評核，包括目標達成率、行為守則、風險管理、資訊安全等指標。

▲ 直接員工：

- 績效目標與公司生產產能、品質連結。
- 各廠區主管每月根據工作品質、紀律、效率、出勤等指標評選月度最佳團隊與員工，進行定期的目標管理。

公開透明的業務說明會：

- ▲ 每季召開業務說明會用公開會議方式由一級主管逐一向全公司員工說明單位上季業務進度與目標達成狀況，讓同仁清楚了解公司與單位營運狀況，並適時修正調整自身KPI目標。
- ▲ 業務說明會是確保組織和個人的目標之間的一致性和透明度，並提供了評估和回饋機制以確保效率和品質；讓員工成長與公司營運達成共好的機制。

以團隊為主的績效表現系統：

- ▲ 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，進而實現組織的策略目標。
- ▲ 當績效目標進行評估時，績效貢獻從基層員工-部門-公司開始逐步向上推進，形成績效累積共享機制，形成一個在團隊內雙向迴圈運作的績效系統。

個人發展計畫 (IDP)

適用對象

全體員工

頻率

2次 / 年

執行方式

員工在進行目標設定期間，須按不同層級的職能需求，與主管共同制訂個人發展計畫 (Individual Development Plan, IDP)；並透過歷練學習/工作指導/培訓發展等的手法來達成發展目標，於期末考核時，主管同時檢視計畫達成狀況並給予回饋。

績效評等

適用對象

全體員工

頻率

2次 / 年

執行方式

▲ 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。

▲ 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。

多面向回饋

適用對象

全體員工

頻率

1次 / 年

執行方式

為了能有更多元的管道評核，每年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(上評下)，也讓部屬回饋主管(下評上)，該機制為180度的回饋機制，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，並於2023年起實施地區擴展至全球。

敏捷績效管理

適用對象

全體員工

頻率

隨時

執行方式

▲ 建立日常工作回饋機制：

在執行目標期間，同仁可隨時透過此平台告知主管所需的協助，並在期間尋求支援與協助；反之，主管也可透過平台針對目標項目不定期進行回饋並掌握目標進度，達成雙向溝通機制。

- ▲ 動態績效目標管理：與團隊一起設定具有彈性的績效目標，以應對環境變化。不定期檢視和適時調整目標，以確保它們符合組織的需求和目標，藉此提出最適行動方案，以確保個人及組織能共同達成績效目標。

新人 Mentor 輔導制度

適用對象

新進人員

頻率

隨時

執行方式

佳世達為每位新進人員指派一位資深員工擔任 Mentor，協助其順利融入職場環境。Mentor 將透過業務指導與經驗分享，幫助新人快速掌握職務內容，並適應公司文化。此外，Mentor 也將促進新人與部門同事的交流，提供必要的工作資源，並在工作之外，給予身心靈上的支持，打造更全面的員工體驗；透過以上良好的輔導制度，促使同仁可以更加適應組織環境，達成績效目標。



完成定期績效與職涯發展評估之百分比（管理職/非管理職）

年份	2022		2023		2024		2025	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職	99.8%	98.6%	98.8%	99.3%	99.8%	99.3%	99.0%	98.6%
非管理職	99.4%	99.2%	98.9%	99.0%	99.9%	99.7%	99.4%	99.4%

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

輪調及外派制度

為豐富人才的職涯發展並鼓勵多元發展，同時降低組織的接班風險，佳世達科技自2017年啟動實施輪調制度，設定各階層主管的輪調年限，並定期檢視人才輪調概況。此外，透過併購國內外的隱形冠軍公司打造高附加價值的事業，採行集團資源共享策略，將輪調制度擴展至子公司，儲備關鍵人才輪調至子公司擔任關鍵職務。

將總部的管理觀念、系統和經驗轉移至子公司，不僅有助於提升組織整體的競爭力，還有助於培養並留住優秀的人才。透過輪調和共享資源的模式，協助在營運成長和公司治理方面取得顯著的成果。

外派管理的行動方案：

實施輪調OBP (On Boarding Plan)

為協助輪調主管快速適應子公司，總部提供四堂培訓課程，涵蓋公司治理、專業管理、投資管理以及文化融合等主題，藉此提升輪調主管在子公司的領導能力。

此外，透過董事長親自傳授投後管理心法，能使輪調主管能夠學習寶貴的經驗和智慧，有助於建立良好的領導溝通機制，讓輪調主管能夠更有效地應對子公司的各種挑戰，同時在公司治理、管理及文化整合方面發揮積極的作用。

輪調成效追蹤

總部透過將子公司需要對接的項目系統化，包含KPI、職位評價、訓練資源共享、薪酬架構、集團聯合招募、以及持續改善專案，以確保輪調主管能夠順利適應並發揮最大效益。

為了強化與總部的溝通，每年邀請輪調主管參與年底業務報告與未來展望，共同檢視對接狀態，透過彼此緊密交流，達成資源共享圈。

打造人才正循環

截至2025年，外派子公司的涵蓋率已達80%，透過輪調能讓人才的管理能力和換位思考能力大幅提升，對於人才的歷練也更為全面。此外，輪調主管也能於多年後申請回總部發展，他們能將子公司積累的經驗和見解帶回總部，為集團提供更全面性的解決方案，產出更高核心價值，形成人才正循環。



人權保護

「以人為本」是佳世達科技的價值觀，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。佳世達科技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。

佳世達科技人權政策

佳世達科技人權政策適用於佳世達科技及轉投資公司，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。

佳世達科技針對重大人權議題，訂定下列執行方針：

- 提供安全與健康的工作環境
- 禁止童工及強迫勞動
- 確保工作機會均等
- 禁止任何形式的歧視與騷擾
- 安排合理的工作時間：嚴格遵守當地法令及每周不超過60小時
- 依法支付加班費及提供有薪年度特休
- 按時給付公平且足額的生活工資
- 提倡同工同酬，薪資不因性別而有差別待遇
- 保障員工權益：依法令規範之天數通知員工重大變動事項

- 尊重員工集會結社自由
- 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及申訴管道
- 進行人權盡職調查，執行減緩與補救措施

佳世達科技人權政策經董事會通過，由ESG委員會推動執行，由董事會擔任最高層級決策與治理單位。

人權管理措施

基於對人權議題的重視，佳世達科技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。佳世達科技自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。

佳世達科技宣示保障員工權益，具備多元溝通管道，針對內部員工申訴已制定有「溝通管理程序」，員工遭遇任何性騷擾或不當對待事件，可依「檢舉暨申訴處理辦法」直接向公司人力資源單位反應，公司對於檢舉者之身份機密性予以保障。外部利害關係者如對此議題有任何疑慮，可透過公司官網公告之CSR信箱進行申訴，由公司ESG窗口負責回應。

人權管理系統

佳世達科技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，辨識佳世達科技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。

佳世達科技人權管理流程

Act 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，採取相對應之減緩或補救措施，來維護利害關係人之權益。

Check 檢核

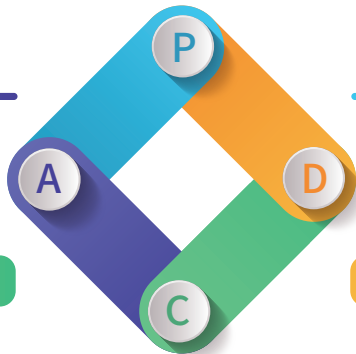
結合SA8000及 RBA VAP認證等外部稽核及公司內部稽核機制，偵測管理過程中的人權風險缺失。

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，減少危害人權之狀況發生。



人權風險評估

佳世達科技參考RBA標準及稽核結果，辨識出下列潛在人權風險，並於全球所有廠區實施內部管理政策及減緩與補償措施。

2025年相關勞工人權議題，包括避免使用童工、人道待遇、不歧視、結社自由等，均符合RBA要求。

利害關係人人權議題之預防及減緩補償措施

人權議題	減緩與補償措施	對象
工時	● 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 鼓勵同仁準時下班政策 ● 設定工時提醒機制 ● 依當地法令及內部規範限制加班時數，並給予加班補償	● 所有員工 ● 供應商/承攬商的員工
工資與福利	● 給付員工之工資符合當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code)，包括不低於最低工資、同等工作與資格的員工獲得同等薪酬(equal remuneration)等 ● 參與業界薪資調查，維持薪資市場競爭力	
資料隱私與安全	● 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 佳世達科技訂定「個人資料資料管理辦法」作為管理執行依據 ● 實施教育訓練與宣導	
緊急準備	● 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 訂定「緊急應變管理摘要手冊」，依應變管理流程辦理 ● 定期舉辦應變演練與宣導	
職業安全	● 遵循當地法令、ISO 45001及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 採取源頭管理、變更管理、作業危害辨識，消弭危險因子 ● 實施教育訓練與宣導，使同仁知悉工作場所之設備使用方式 ● 機器設備定期檢視並以同仁可瞭解之語言提供操作流程說明 ● 凡員工發生工傷、車禍、重大疾病等事故，公司會提供相關協助，如申請團體保險等	

人權議題	減緩與補償措施	對象
集會自由	● 尊重員工集會結社自由，目前蘇州、越南廠區同仁自行組織、加入工會 ● 鼓勵同仁參與公司社團 ● 定期召開勞資會議	● 所有員工
工傷和職業病	● 遵循當地法令、ISO 45001及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 事故調查水平展開改善	
公共衛生和食宿	● 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code)	
性騷擾及其他形式之騷擾	● 遵循「性別平等工作法」及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 佳世達科技訂定「執行職務遭受不法侵害預防作業管理辦法」作為管理執行依據 ● 實施教育訓練與宣導，傳達公司對性騷擾零容忍之立場 ● 若同仁發現相關情事，可依「檢舉暨申訴管理辦法」提出，依調查結果公司將依「懲戒管理辦法」處理之	● 所有員工 ● 女性員工
不歧視	● 遵循責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 佳世達科技訂定「工作規則」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。 ● 2025年公司內未發生任何歧視事件 ● 實施教育訓練與宣導	● 所有員工 ● 外籍員工

人權議題	減緩與補償措施	對象
自由選擇職業	● 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 禁止強迫勞動(No forced labor)：公司工作規則明訂，不得強迫勞動、奴役及販賣人口(human trafficking)。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 ● 同仁可依自由意願提出終止勞動契約 ● 與員工所共同簽署之聘僱合約中，清楚說明雙方終止合約所需最短通知時間 ● 若公司營運遇需大量解雇之情況，公司將依當地法令給予預告期 ● 佳世達科技內部有164位外籍移工，其來台入職公司的相關費用與手續費，全額由公司負擔	● 所有員工 ● 外籍員工 ● 供應商 / 承攬商的員工
青少年工	● 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 佳世達科技訂定「童工及青年勞工管理辦法」，於招募時審核聘雇員工之身分，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 ● 禁止雇用童工(No child labor): 公司工作規則明訂，不得雇用童工	● 青少年工 ● 供應商 / 承攬商的員工
負責任地採購礦物	● 遵循責任商業聯盟行為準則(RBA Code) ● 佳世達科技訂定「衝突金屬管理指導書」作為管理執行依據 ● 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	● 供應商 / 承攬商的員工
申訴機制：佳世達CSR信箱：csr@Qisda.com		

人權議題教育訓練

由於勞動權益及人權問題一直是客戶關切重點，佳世達科技每年皆實施責任商業聯盟行為準則(RBA Code)教育訓練，2025年人權議題訓練完訓率達100%(註)；此外亦針對於公司廠區內執行職務之外包廠商如警衛、清潔人員等，實施責任商業聯盟行為準則(RBA Code)與人權相關之教育訓練，完訓率達100%。針對每位入職新人，實施性騷擾防治課程，來傳達公司對騷擾零容忍的立場，確保同仁了解並實踐公司對人權重視的精神。

註：自2025年起納入美國與日本營運據點，2026年4月兩據點完成RBA認知教育訓練，佳世達科技整體完訓率為100%。

人權盡職調查

佳世達科技訂定人權盡職調查機制，公司內部每年執行一次完整的人權盡職調查管理循環，識別公司自營範疇潛在人權議題之衝擊及頻率，找出重大人權風險議題，並對其實施風險減緩與補救措施，定期追蹤達成情形。並針對合資企業(JV)以問卷方式進行人權盡職調查，以此機制提升集團公司之人權意識及權益，確保重大的人權風險被偵測並獲得改善。

詳細內容請參考：佳世達科技人權盡職調查報告

人權盡職調查流程



佳世達科技人權風險矩陣

佳世達依據 2023至 2025 年共3年期間所完成之 RBA VAP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、職業安全、工資與福利等。



人權議題之重大風險與減緩補救措施

重大人權風險之減緩及補救措施

人權議題	廠區	年度減緩與補救措施	檢核成果
工時 周工時 小於60小時	台灣桃園廠 中國蘇州廠* 越南廠	為有效管理工作時間，中國蘇州廠落實了多項精進措施： ● 制度管理:將周工時不超60小時納入公司的管理要求。 ● 系統管控:出勤刷卡系統設置了預提醒及周工時不超60小時之系統智慧管控的方法。 ● 教育訓練:公司已將上述要求100%傳達給管理幹部及所有員工。 2025年第四季:中國蘇州廠已100%符合周工時不超過60小時。	相關對策 已落實
	台灣桃園廠 中國蘇州廠* 越南廠	● 溝通訓練:中國蘇州廠區在薪資核算模組，針對派遣員工薪資中的政府繳納項目扣除項，公司與派遣員工進行多次積極溝通，鼓勵派遣員工參與社保繳納。 2025年中國蘇州廠區派遣員工已落實100%社保繳交。	相關對策 已落實
職業安全	台灣桃園廠* 中國蘇州廠 越南廠*	● 教育訓練: 新人以及在職的職業安全衛生教育訓練新增用電安全及其他與廠區相關高風險的內容。 ● 系統管理 1. 不定期改善ISO 45001危害分析評估表內容 2. 定期會同現場負責人巡視現場，降低與職業安全衛生相關的高風險的項目 ● 制度優化: 張貼警示及告示均使用本地語言以及外國籍員工懂的語言，使所有同仁均能快速接收相關訊息 ● 日常管理: 日常巡檢確實反映所觀察之風險項目，並回饋給現場主管	相關對策 已落實

備註：

1. * 依近3年數據該廠區為中高風險
2. 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

合資企業(JV)之人權管理

佳世達科技每年以問卷形式進行JV合資公司之人權管理狀況調查。由各公司人權管理負責單位，依據佳世達內部人權盡職調查項目，評估自身公司狀況進行回覆。

調查對象：佳世達科技投資超過10%之公司，排除公司人數<30人、投資控股公司，共12家。

回收率：回收12家，回收率100%

調查結果：

(一)人權政策與實務

1. 部分合資公司有制定人權政策，並公開揭露，以傳達對於人權的重視。
2. 所有合資公司均提供勞工溝通或匿名申訴管道，並提供勞工安全的工作環境，涵蓋率100%。
3. 2025年違反勞動條件受政府罰鍰事項總計3件。
4. 2025年職場不法侵害事件，總計2件(截稿前仍在調查中)，佳世達會持續追蹤與協助改善。

(二)風險評估與減緩補救措施

1. 合資公司均針對自身公司人權風險進行評估，識別出潛在風險項目，並均已實施減緩與補救措施。涵蓋率100%。
2. 總計合資公司所評估之人權風險，計有1項高風險、2項中風險，其餘為低風險議題。

合資公司潛在人權風險

高風險	工時
中風險	緊急準備、職業安全
低風險	工資與福利、資料隱私與安全、集會自由、工傷和職業病、公共衛生和食宿、性騷擾、不歧視、自由選擇職業、青少年工、言論與表達自由、宗教自由

內部溝通管道

2025年度針對勞動權益，如人權問題、歧視騷擾、職場暴力、過勞…等，公司並無收到任何相關之申訴或抱怨事件。佳世達科技全球製造據點每年亦持續進行RBA VAP及／或社會責任管理系統(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。

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、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、台灣營運總部及越南製造區各分別選出370位(佔蘇州製造區人數的7%)、11位(佔桃園總部人數的0.6%)及7位(佔越南製造區人數的0.6%)，以百分之百代表事業單位的同仁，定期召開福利委員會、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。



員工溝通管道

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	勞工權益(如薪資、福利、職業安全與健康)、員工關係、人權等相關之議題
總經理信箱	隨時	所有與公司營運、永續發展相關之議題
HR 信箱	隨時	歧視、職場暴力、性騷擾、心理衛生、工業安全、人權等與人身安全相關議題
CSR信箱 csr@Qisda.com	隨時	人權議題申訴、公司永續發展、ESG等相關議題
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、賄賂與不法付款等相關事件
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、歧視與騷擾等相關事件

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，100%全員參與。

職業安全健康與管理

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

佳世達科技重視員工的健康管理，為有效維持員工的健康與活力，自2001年起即陸續在台灣以及海外各大廠區成立維力中心同時建構「健康管理模式」，以「維力門診」、「育兒與母性保護」、「疾病防制與關懷」、「急傷患處置」、「健康管理追蹤」及「樂活活動」六大面向進行，促進同仁身體與心靈全方位的健康。

提供優於法規之每一年度健康檢查，促進全體員工參與率達95%，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。在母性保護方面，除既有的母親身體健康的追蹤外，更將關懷擴及同仁家庭，佳世達致力於建立友善家庭職場環境，並讓在職同仁可安心就業。

為體恤新生兒家庭於生育與育兒階段所承擔之責任，並有效減輕員工育兒經濟負擔，佳世達科技於2023年正式推動0至6歲幼兒育兒津貼制度，每位員工可享有「每胎每年新臺幣30,000元」之補助。該措施旨在協助在職同仁平衡工作與家庭照顧需求，打造長期且具支持性的家庭友善職場環境。2025年，有249位「佳世達寶寶」受惠，具體展現公司對員工家庭的關懷與支持。相關育兒友善政策亦獲得地方政府肯定，於2025年榮獲桃園市政府頒發之「友善育兒優選獎」，彰顯企業落實社會責任與人才永續的實質成效。

佳世達科技深信每一位員工的生命皆彌足珍貴，並致力於確保同仁在突發生命緊急狀況發生時，能即時伸出援手，提供有效且正確的協助。自2022年起，公司正式推動CPR急救訓練計畫，並因應後疫情時代員工健康風險與突發狀況之挑戰，更加強化急救能力培育的重要性。截至目前，

累計已有1,333位同仁完成訓練，完訓率高達九成。並展望於2026年達成全員完訓之目標。期盼每一位員工無論於工作場域或日常生活中，皆能在面對突發狀況時，勇於挺身而出，成為守護生命的重要力量。每一次急救訓練，皆是對生命的尊重與承諾，亦展現公司對員工安全與健康之長期投入與堅定保障。

健康管理模式

佳世達科技致力於持續營造健康的工作環境，並提升員工的身心靈福祉，於2024年獲得衛生福利部國民健康署頒發的「健康職場認證」。這項肯定，不僅是協助員工推動健康促進，更協助完善個人的健康資源，同時提供改善心理及社會心理工作環境。我們認為，健康的員工能夠增強企業的整體發展潛力，不斷推動一系列多元化的健康促進活動，全面關注員工的身心健康，實現工作與生活的健康平衡。

預防醫學與健康管理

於每年提供優於法規標準之年度健康檢查制度，涵蓋全體員工，並導入公共衛生「第一級預防」概念，以健康篩檢為基礎，強化早期發現與早期介入機制。

- 年度健康檢查參與率達95%以上
- 建立異常指標追蹤與健康諮詢機制
- 提供個人化衛教建議與健康促進活動

家庭友善與育兒支持

為支持員工平衡工作與家庭責任，佳世達自2023年起推動0-6歲幼兒育兒津貼制度，每位員工享有「每胎每年新臺幣30,000元」補助，協助減輕育兒負擔。

- 2025年共有249位員工子女受惠
- 強化育兒家庭支持與職場穩定度
- 2025年榮獲桃園市政府「友善育兒優選獎」

緊急應變能力與安全文化

為強化生命安全保障，佳世達自 2022 年起推動 CPR 急救訓練計畫，提升員工對突發緊急狀況之應變能力。

- 累計完訓人數：1,333 人
- 完訓率達 90%
- 目標於 2026 年達成全員完訓

公司期盼建立安全互助文化，使每位員工在面對緊急事件時具備基本急救能力，強化職場整體風險管理韌性。

永續承諾

佳世達將持續深化員工健康治理，透過數據化管理、制度優化與多元支持措施，打造健康、安心且具發展性的工作職場。我們將員工健康視為長期投資，並持續以 ESG 架構推動人才永續與企業永續發展，創造企業與社會共好的正向循環。



佳世達科技健康管理模式

維力門診(職場健康照護)

針對上班同仁健康諮詢便利性，設置資深健康諮詢門診提供醫療諮商，可達到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. 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，定期電話訪談，並發出健康通知信件，確定該高風險的同仁有確實就醫和服藥控制中另也同步安排廠醫健康關懷追蹤；針對年度健檢報告前三大健康風險，來規劃一系列的健促活動，如防癌篩檢、運動健身、疾病新知、營養相關講座與活動，讓同仁參與。

2025年台灣維力中心經評估健康風險族群分布如下：

健康風險程度	2025 健康分布狀態 (%)	管理措施	成效
低度(<10%)	87	提供健康衛教宣導/相關健康促進活動	
中度(10-20%)	12.5	- 提醒風險等級 - 主動提供衛教關懷 - 安排健檢3個月後的複檢追蹤提醒 - 提供相關的健促活動	中度風險族群的增加，來源主要有二：一是高風險者改善後降級至此(成功案例)，二是低風險者惡化後升級至此。應該要加強這族群的健促活動。
高度(>20%)	0.3	- 提供職醫的健檢總評建議 - 員工有自行定期就醫(100%定期就醫追蹤)	2025高風險總人數下降。這代表高風險族群中有成功改善健康狀況的案例，顯示風險可逆，健康介入有效。

備註：2025健康風險族群僅統計佳世達科技台灣廠區。

4. 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，佳世達科技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。

育兒與母性保護

【2025 新增福利】媽咪大禮包 — 體恤新手媽媽的辛苦

為了更貼心支持孕期媽咪的身心健康，本年度我們特別推出「媽咪大禮包」計畫，希望能讓所有孕期中中的媽媽們感受到溫暖，被理解，也能更安心順利待產。共有8位媽媽受惠。



1. 母乳推廣：佳世達自 2007 年起持續推動母乳友善職場政策，設置符合規範之專用集乳室，提供職場媽媽安全、隱私且安心的集乳環境，協助其兼顧工作與育兒需求。同時，公司完善孕期關懷、哺乳支持及母性保護相關制度，展現對女性員工及家庭友善的重視。2025 年度集乳室使用次數約達 300 次，顯示相關措施已實質支持員工需求，並持續發揮正向影響。

2. 育兒津貼：為體恤新生兒家庭於生育與育兒階段所承擔之責任，並有效減輕員工育兒經濟負擔，佳世達於 2023 年正式推動 0 至 6 歲幼兒育兒津貼制度，每位員工可享有「每胎每年新臺幣 30,000 元」之補助。該措施旨在協助在職同仁平衡工作與家庭照顧需求，打造長期且具支持性的家庭友善職場環境。截至 2025 年，累計已有 249 位「佳世達寶寶」受惠，具體展現公司對員工家庭的關懷與支持。相關育兒友善政策亦獲得地方政府肯定，榮獲桃園市政府頒發之「友善育兒優選獎」，彰顯企業落實社會責任與人才永續的實質成效。



疾病防制與關懷

疾病防制作為健康促進計畫的重中之重，維力中心積極開展疾病預防與健康教育活動，提升員工的健康意識：每年舉辦優於法規的員工健檢、防癌篩檢、健康講座、疫苗接種等預防性健康活動，並針對時下流行的傳染性疾病進行宣導。



特殊健康新知推廣：每月發佈心靈短文，不定時衛教公告分享內容涵蓋防疫、防蚊宣導(屈公病)、夏天避免熱傷害3觀念一次看、冬天注重心血管風險等，共發佈15篇。



職場關懷：隨新法上路，持續推廣不法侵害防治與拒絕性騷擾的正確觀念，讓每位同仁都能在安心、友善的環境中工作。



為關注同仁於職場與生活中可能承受之心理壓力，佳世達自 2012 年起推動「感動心服務」員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP），建置多元且具可近性的心理支持資源。公司設置 0800 免費諮詢專線，供同仁隨時使用，並提供每位員工每年最多 6 次之免費面對面心理諮詢服務，協助其因應工作壓力、情緒調適及生活相關議題。同時，公司定期彙整並分析 EAP 使用情形，針對前三大主要心理困擾議題規劃對應之心理健康講座與宣導活動；2025 年依同仁需求辦理多場心理舒壓與情緒調適講座，主題涵蓋藝術療癒、人生轉換及壓力因應等面向，包括「與藝術大師有約」、「退而不休：正向力開啟第二人生」及「如何面對新時代的壓力與情緒調適」，以培養同仁正向心態與心理韌性，強化壓力管理能力，持續打造支持性與關懷導向的健康職場環境。

急傷患處置

設有急救設施與專業急救訓練，確保在工作環境中出現意外情況時能夠迅速有效地提供救治，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。

推廣安心職場為目標，展開全員調訓之員工參加心肺復甦術(CPR)等急救技能訓練，增強應急處置能力。CPR 教育訓練針對緊急應變人員進行調訓，自 2022 年起推動至今，累計已有 1,333 位同仁完成訓練，完訓率高達九成，顯示公司對職場安全與員工生命保護的高度重視。



健康管理追蹤

1. 年度健檢之重大異常個案，100%追蹤，並提醒服藥就醫的重要性
2. 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。
3. 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。

樂活活動

為了提升員工的整體福祉，並致力於持續營造健康的工作環境。推動一系列多元化的健康促進活動，全面關注員工的身心健康，實現工作與生活的健康平衡，相關活動列表如下呈現：

樂活活動列表呈現

捐血活動

鼓勵員工積極參與社會公益活動，並同時關心自身的健康，共 4 場，捐出 81,000cc

(心理)退而不休
正向力開啟第二人生

協助同仁正向看待人生轉換，培養持續學習與自我實現的心態，強化心理韌性與生活規劃能力，開啟充實且有意義的第二人生。共 1 場，77 人次。

(心理)如何面對新時代的
壓力與情緒調適

協助員工認識新時代職場與生活所帶來的壓力來源，學習有效的情緒覺察與調適技巧，提升心理韌性與自我照顧能力，促進身心健康與工作效能。共 1 場，107 人次，滿意度高達 4.8 分 (滿分 5 分)

(生理)健康相關講座-
大家動起來~一起節拍超慢跑

推動 0 基礎運動入門，協助員工建立正確且可持續的運動觀念，培養規律運動習慣。共 2 場，216 人次，滿意度高達 4.8 分 (滿分 5 分)

員工健康檢查-員工健檢

提供員工每年健康檢查服務，參與率 95%，健檢項目優於法規 (包含腹部超音波 / 防癌檢測 / 甲狀腺檢查等)，讓員工可透過每年的健檢報告了解自身健康狀況和趨勢。

員工特殊健康檢查-防癌篩檢

安排員工定期進行防癌篩檢，提高早期發現癌症的機會。共 2 場，544 人次參與。

疫苗接種

定期提供流感疫苗接種，保障員工免受疾病困擾，共 3 場次，358 人次參與。

CPR全員調訓展開

推廣安心職場為目標，展開全員調訓之員工參加心肺復甦術 (CPR) 等急救技能訓練，增強應急處置能力。CPR 教育訓練針對緊急應變人員進行調訓，自 2022 年起推動至今，累計已有 1,333 位同仁完成訓練，完訓率高達九成，顯示公司對職場安全與員工生命保護的高度重視。



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、育兒與母性保護、疾病防治與關懷、急傷患處置、健康管理追蹤、樂活活動等健康計畫。

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，2024年針對高血壓者落實個案管理追蹤。

越南廠維力中心活動

導入健康檢查基礎入門衛生教育服務單張規劃，2024年進行推廣。

職業安全衛生管理

佳世達科技設置永續發展暨資安委員會 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，透過綠色營運活動落實各項安全衛生健康要求。佳世達科技自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¹，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。

工作者定義：替組織工作之人員亦佳世達科技有服務及活動等行為之人員

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

備註1

ISO 45001證書期限：2025/11/30-2028/11/30

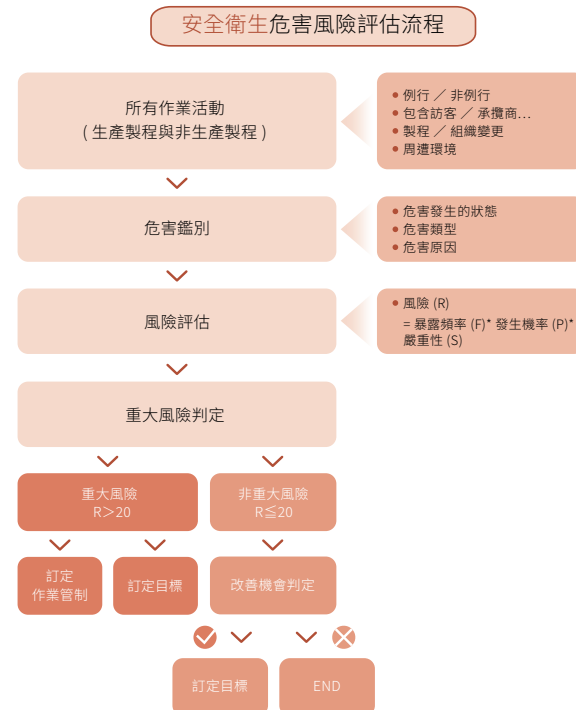
二、安全衛生危害風險評估及流程圖

佳世達科技了提升工作環境的安全性和員工的整體福祉，我們認識到人因性因素對於事件發生的重大影響，因此，我們對工作環境進行了人體工學優化，確保員工在舒適的環境中工作，減少因長時間不當操作所引發的疲勞和錯誤

我們持續進行安全監測與評估，識別新的風險並採取相應的改善措施，並提供心理健康支持，幫助員工管理壓力，進一步提升其工作表現和安全行為

透過以下的改善措施，公司致力於創造一個更安全的工作環境，減少人因性危害的發生，並提升員工的整體安全感與滿意度。例如：

1. 導入PU軟底工作鞋，增加人員穿著的舒適度，避免長時間站立產生的傷害
2. 車間增加休息區的位置，使人員可以適當的休息



三、職業安全衛生管理系統

佳世達科技認證通過廠區	有效日期
台灣	2028/11/30
中國蘇州電子廠	2028/12/25
中國蘇州電通廠	2029/01/06
中國蘇州精密工業廠	2029/01/06
越南河內廠	2027/05/13

四、職業安全衛生管理措施

佳世達科技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。

廠區內使用之化學品由合格的人員進行管理，透過定期實施安全衛生訓練計畫，提供人員操作上的教育訓練、緊急應變措施了解，並在現場皆有設置SDS於明顯處供人員可隨時翻閱知悉內容，定期檢閱SDS有效期限避免內容無即時更新，如發生緊急事件可於第一時間執行應變，有效降低危害的發生。

2025年，佳世達科技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。降低操作人員機械碰撞、捲夾傷風險，並減少同仁久站或久坐作業及眼睛疲倦的人因性危害。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。

2025
變更管理
案件統計

變更作業管制申請表

合計 **57** (件)

驗收安全檢查表

合計 **45** (件)

涵蓋範圍

台灣廠、中國廠
及越南廠

(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：新進員工一般安全衛生教育訓練、在職員工教育訓練、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。

依職位執行教育訓練，除了能使員工們能夠在進入佳世達後快速掌握該職位所具備的技能，並具備當事件發生時清楚如何因應之相關知識。

年度訓練統計		參與人次	總訓練時數 (hr)
台灣	員工	1,404	5,947
	承攬商	1,800	1,800
蘇州	員工	15,536	121,921
	承攬商	160	92,160
越南	員工	4,707	9,030
	承攬商	590	885

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

(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。

五、安全氣候評量活動之推動

佳世達科技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，2025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	42	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		

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

六、職業安全風險與危害管理

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。2025年，佳世達科技鑑別出7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等職業災害以及化學品為主要類別，制定出四項職安衛主動式管理指標，2025年四項指標均達標。

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)	≤0.320	0.075
每百萬工時工傷損失天數(S.R)	≤8.46	2.26
職業病發生件數	0	0

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

七、內部稽核

內部稽核

2025年，在ISO 45001管理系統內部稽核，共計有0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。



八、職災發生原因及改善措施

依據《職業安全衛生法》對職業災害的定義，並參考全球永續性報告協會(GRI)發布的職業健康與安全指標，採用失能傷害頻率(Frequency Rate, FR)及失能傷害嚴重率(Severity Rate, SR)作為主要績效指標進行統計與分析。2025年失能傷害頻率(FR)為0.4及失能傷害嚴重率(SR)6.45。

受傷類型以跌倒及撞傷為主，主要是工作者在工作場所行走時因注意力不集中所致。經進一步分析，27件事故歸因於個人因素，如上下樓梯踩空、行走不專心及下車時未注意安全等；另有4件事故因設施異常所致，相關設施已完成改善，並同步展開全廠安全盤點作業。對應之改善方式如下說明：

- 1.上下樓梯踩空案件：透過工程控制措施優化作業環境，重新設置符合安全規範且配備扶手之上下設備，改善環境安全、降低人員踩空及高處跌落之風險。
- 2.設備異常噴濺：為降低作業過程中因設備異常導致之噴濺風險，在供膠系統增加壓力的控制機制，並納入日常巡檢作業，有效改善環境安全，以強化設備安全管理。
- 3.行走不專心以及下車未注意安全：透過安全宣導與教育訓練等行政管理措施，提升同仁風險辨識能力與安全意識，降低不安全行為發生之機率。

為持續降低職業災害風險，本集團積極推動安全文化活動，強化員工安全意識，特別針對個人行為因素進行教育與宣導，成效顯著，有效減少相關傷害事件發生。



佳世達集團職業傷害與職業病統計

年度		2022	2023	2024	2025
總工時(小時)	母公司	35,930,362	27,388,439	20,317,976.5	26,554,675.10
	子公司	40,861,094.21	42,081,304.46	44,238,081.68	50,143,475.68
	合計	76,791,456.21	69,469,743.46	64,556,058.18	76,698,150.78
可記錄之職業傷害數量(次數)	母公司	0	2	2	2
	子公司	30	19	36	29
	合計	30	21	38	31
可記錄之職業傷害比率	母公司	0.00	0.07	0.10	0.08
	子公司	0.73	0.45	0.81	0.58
	合計	0.39	0.30	0.59	0.40
嚴重職業傷害事件數量(排除死亡人數)(件)	母公司	0	0	0	0
	子公司	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率(排除死亡人數)	母公司	0	0	0	0
	子公司	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡數量(次數)	母公司	0	0	0	0
	子公司	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
職業傷害所造成的比率	母公司	0	0	0	0
	子公司	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0

年度		2022	2023	2024	2025
可記錄之職業病案件數(件)	母公司	0	0	0	0
	子公司	1	1	0	0
	合計	1	1	0	0
職業病所造成的死亡數量(次數)	母公司	0	0	0	0
	子公司	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
職災總損失天數	母公司	53	144	46	60
	子公司	229	99	209	435
	合計	282	243	255	495
失能傷害比率(FR)	母公司	0.00	0.07	0.10	0.08
	子公司	0.73	0.45	0.81	0.58
	合計	0.39	0.30	0.59	0.40
失能傷害嚴重率(SR)	母公司	1.48	5.26	2.26	2.26
	子公司	5.60	2.35	4.72	8.68
	合計	3.67	3.50	3.95	6.45

備註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時)*1,000,000
2. 嚴重的職業傷害比率=(嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) / 工作小時)*1,000,000
3. 可記錄之職業傷害比率=(可記錄之職業傷害(排除死亡人數) / 工作小時)*1,000,000
4. 自2025年總工作時數統計為員工與非員工工作者之總工作時數。
5. 資料涵蓋範疇：佳世達合併財報邊界。

佳世達科技職災事件統計

2022年			2023年			2024年			2025年		
男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
總工時											
40,704,132	21,126,814	48,880,654	33,810,059	19,478,964	40,338,731	26,714,962	19,503,599	33,268,269	17,547,636	9,007,039	26,554,675
職災事件數											
4	0	4	2	1	3	2	0	2	1	1	2
失能傷害頻率(FR)											
0.14	0	0.11	0.10	0.15	0.11	0.15	0	0.10	0.06	0.11	0.08
失能傷害嚴重率(SR)											
1.30	0.00	0.86	1.63	4.57	2.70	1.72	0.00	1.00	2.62	1.55	2.26
綜合傷害指數											
0.015	0.000	0.00144	0.015	0.058	0.021	0.024	0.000	0.015	0.012	0.013	0.013
嚴重職業傷害件數											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職災死亡件數											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病件數											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
停工次數											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

佳世達科技訂有意外事故管理辦法指導書，在2025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2件，皆為物理性危害，無化學性危害、生物性危害、人因性危害及心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。

經計算佳世達科技全球製造據點在2025年平均失能傷害頻率(FR)為0.075；失能傷害嚴重率(SR)為2.26；綜合傷害指數為0.013，在勞動部公布的各行業綜合傷害指數中，電腦及其週邊設備製造業為0.1，可見佳世達科技對於人員安全相當注重，遠低於同業呈現的數值。

2025年，工作場所亦無職災死亡與職業病案件發生。佳世達科技台灣廠區，自2011年起已累計3,879.5萬無職災工時，2025年無職災工時為274萬小時左右。承攬商在現場工作中，未發生工傷事故及死亡事故。

備註：

- 2022-2025年調整計算方法學，佳世達科技之工作者職業傷害與職業病統計表從2025年起合併員工及非員工的數據，並統一修改名稱為工作者
- 工作者定義：指勞工、自營工作者及其他售工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員
- 失能傷害嚴重率(SR)以及失能傷害頻率(FR)法源依據：勞動檢查法施行細則第六條
- 失能傷害頻率(FR)定義：每百萬總經歷工時之失能傷害次數
- 失能傷害頻率(FR)公式：(總計傷害損失總人次數×1,000,000)÷總經歷工時(取小數點後三位)
- 失能傷害嚴重率(SR)定義：每百萬總經歷工時之失能傷害損失日數
- 失能傷害嚴重率(SR)公式：(總計傷害損失日數×1,000,000)÷總經歷工時(取小數點後三位)
- 總和傷害指數=[(失能傷害頻率F.R. × 失能傷害嚴重率S.R.) ÷ 1,000] ^ 0.5
- 傷害死亡率=職業傷害死亡人次÷職業傷害總人次數
- 職業病死亡率=職業病死亡人次數÷職業病發生件數
- 職業病：由職業醫學科醫師、地方勞動主管機關認定或勞動部職業安全衛生署以及各國家主管機關鑑定
- 以上數據排除上、下班交通事故
- 公傷說明：2025公傷發生地在蘇州廠以及越南廠各一件，皆為人員撞傷的物理性傷害，針對公傷事件已完成改善對策的擬定並落實執行
- 資料涵蓋範圍：佳世達科技個體。統計截止日為2025年12月31日

危害類別事故原因與改善

佳世達科技越南廠(QVN)			
危害類別	發生原因	佔比	改善措施
物理性危害	跌傷	100%	1. 教育訓練 2. 工具使用統一規格 3. 工具使用專人專管

佳世達科技蘇州廠(QCS)			
危害類別	發生原因	佔比	改善措施
物理性危害	跌傷	100%	1. 教育訓練 2. 穿著適當工作鞋

- 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。

預防跌傷行政措施：
絕不低頭一

宣導員工不要在行走時
低頭使用收機



職災及其他項目統計，每年度會經過ISO 45001(職業安全衛生管理系統)第三方驗證單位審查，本公司近4年員工缺勤率及涵蓋率表現如下：

缺勤率統計

年度	2022年	2023年	2024年	2025年
缺勤率 (%)	1.0	0.54	0.56	0.48
涵蓋率 (%)	100	100	100	100

備註：

1. 資料涵蓋範疇佳世達個體、佳世達蘇州廠、佳世達越南廠之正職員工，據以計算並揭露本公司缺勤率。
2. 缺勤率比率計算為依註1所述涵蓋之場域正職員工之請假總天數÷正職員工總工天數。
3. 請假總天數含工傷假、病假，不含事假、員工預先規畫之假期。
4. 2022年由於COVID-19公司防疫政策影響，因此缺勤率變動。
5. 2024年海外直接人員結構進行調整已正式員工為主，因此啟動大量人才招聘，新建人員因此有顯著成長，導致缺勤率變動。

社會關懷與影響力

佳世達集團持續實踐朝向「實現科技生活的真善美」的企業願景，貫徹「關懷貢獻」之精神呼應核心價值觀，由自身的專業與核心與明基基金會進行整合策略。近年以「共創共好，永續抵佳」(Together, Make the world better)引領集團積極發揮正向永續影響力，以齊力、齊心之姿達到回饋社會之效益，集合眾多員工愛心，配合在地關懷計畫與員工自發性活動，延伸至地方社區，具體落實企業對社會的回饋。

公益藍圖

2025年佳世達科技全球員工參與公益活動的時數共5,786小時^(註)，主要以現金捐贈及志工活動的方式，包含社團參與公益活動、在地化關懷、關注弱勢族群等公益活動。

備註：全球員工參與公益活動時數涵蓋範圍包含佳世達科技個體與明基基金會。

佳世達科技社會投入價值

企業社區投資係指企業基於自願性原則，投入超出核心業務活動範圍之外之公益、慈善或社會參與行動，以回應社會需求並落實企業公民責任(Corporate Citizenship, 2020)。佳世達科技參考商業社會影響力框架(Business for Societal Impact, B4SI)的社區投資評估機制，計算公益活動投入的現金、物資、時間及管理成本，評估與分配各項專的量化效益。以社會投入成本與效益為基礎，衡量公益活動所創造之正向社會影響力，藉以檢視企業公益投入之實質成果，以及其為受益者、社會及企業本身所帶來之價值，並作為未來公益投入規劃與資源配置之重要參考。

2025年，佳世達透過各項公益專案共創造約新台幣2.6億元之正向社會影響力。各類投入形式中，現金投入占48.1%，志工人力時間投入占1.33%，物資及服務提供占0.25%，管理費用占50.32%。整體公益藍圖係結合佳世達與明基基金會之核心能力及資源，持續投入環境永續、數位機會、良善教育及文化價值四大目標。

項目		金額	佔比
現金捐贈	社區投資	\$15,774,764	6.07%
	慈善活動	\$68,908,991	26.49%
	商業活動	\$40,417,604	15.54%
志工人力		\$3,447,264	1.33%
物品捐贈		\$654,046	0.25%
管理成本		\$130,882,303	50.32%
總金額		\$260,084,972	100.00%

在外部影響上，透過多元公益參與回應社會需求、促進社群正向發展；在內部效益上，則藉由公益實踐深化企業文化、提升員工參與感與認同感，進一步培育優秀人才，並強化企業作為良善社會公民之角色。

員工與社會

佳世達集團秉持「幸福職場締造幸福員工」的理念，舉辦不同形式活動及福利，慰勞同仁辛勞凝聚向心力外，亦創造溫馨時光連結同仁與家庭關係，助於工作閒暇時紓解壓力外，達到工作與生活的平衡的目標。

2025年聚焦於「齊力齊心 擴散正向影響力」，融入諸多永續元素展現永續價值策略，由日常生活持續灌輸永續思維，邀請員工採實際行動加入永續行列發揮1+1大於2的最大效益，全年度活動總計超過2萬人次響應，整體減碳達500多噸。

例如：大型戶外活動採用電子化報到作業，減少紙張、輸出物印製；舞台看板不使用一次性帆布、彩帶，禮贈品則是運用回收再利用的材料進行製作等，將永續價值植入至同仁及其家庭 DNA 之中，徹底落實永續的策略。

結合志工活動形式邀請公益團體合作，擴散提供機會讓同仁深入了解機構故事，用行動回饋於社會，如舉辦教養院關懷、整理回收物、帶領同仁一起淨溪。

SDGs	活動類型	活動主題	描述
	慰勞員工辛勞並且凝聚員工向心力	幸福共艦永續佳基	邀請重量級卡司開唱以及啦啦隊互動，設計遊戲紓壓區，慰勞同仁的付出
	照護同仁家庭	育兒津貼	提供0-6歲每年3萬元育兒津貼補助
	幸福禮物	公益禮盒	2025年，結合公益團體(育成社會福利基金會)採購母親節、中秋節等節慶禮盒贈送同仁
	多元共融	越南國慶活動	倡導多元族群共融，舉辦年度越南國慶活動，使同仁可一解思鄉之情
	加強同仁家庭關係	集團家庭日	2025年，於埔心牧場舉辦家庭日，除徹底落實永續策略，推動ERG持續關懷及推廣異國文化融合，更設置南洋派對島體驗東南亞服裝以及樂團表演、劇場展演等活動，在娛樂之餘，以期將多元共融植入同仁及其家庭 DNA之中
	永續活動推動	咖啡渣肌理畫	推廣廢棄物再利用，藉由每日公司同仁免費飲用的咖啡產出的咖啡渣曬乾加工後再次進行創意畫作並結合永續生態為主題進行作畫
		齊力淨溪	推行志工假期，首場淨溪活動，邀請同仁攜手清潔溪流中的垃圾，齊力保護水源及生態環境，提升對水質保護的意識
	知識能量補給	正向力講座	舉辦各項講座提升知識正向力，2025年，邀請法國藝術與文學騎士陸仲雁教授跟大家分19到20世紀的藝文世界，張武修教授用自身經歷及國際醫療援助等議題，補充多元發展知識及能量
	平衡工作與生活，並關懷社會	公益路跑	共同贊助大型公益性質路跑活動，從促進健康到擴大關懷社會的視野
			
	擴展社會影響力	員工自發性公益活動	由同仁組成之愛心公益社團發起，從社團邀請熱心同仁至慈善單位進行志願服務、物資捐贈、物資購買等愛心行動，落實社會影響力
			



亮點 集團運動會

2025明基佳世達集團運動會

運動會項目持續增加桌球、大隊接力、拔河以及游泳，更號召超過30家關係企業一同參與！

活動賽事從4月展開，從初賽選拔至準決賽，集團各事業群共計派出了超過65隊，參加9月的總決賽進行競賽。

參與人突破1000人，展現集團活絡的運動風氣，期待以舒適、有趣且包容的環境，維護員工健康得以實現工作與生活平衡外，更打造企業團隊凝聚力，強化集團同仁間的連結！



社團公益

佳世達科技台灣廠區在一群愛心同仁的號召下，成立了「愛愛社」以及「烏克蘭麗麗公益社」。愛心社團成立的宗旨主要是希望提供同仁一個多元的公益平台，藉此一方面滿足同仁想要參與愛心志工的活動，另外一方面則期望可以嘉惠社福團體，並盡力照亮到社會各個弱勢的角落。其中「烏克蘭麗麗公益社」，更是訴求藉由音樂來達到撫慰人心的效果，所以同仁們藉由下班之餘，用音樂來做愛心的志工活動，讓受助團體感受到許多溫暖！

2025年度 佳世達科技愛愛社、 烏克蘭麗麗公益社

共舉辦38場愛心志工活動

- **活動內容：**捐血、義賣、物資募集、志工募集、愛心陪伴、募款等
- **活動對象：**喜憨兒、獨居老人、弱勢兒童、流浪動物等等。而持續關懷的機構包含：華山基金會、創世、世界展望會、弘道老人福利基金會、桃園教養院、慢飛樂兒、木匠之家關懷協會、澎湖基金會、新屋貓舍義工團、視障者家長協會、真善美基金會

佳世達科技的在地化關懷

台灣

公司內部社團結合公益關懷，鼓勵同仁共同參與，不僅體現企業社會責任也展現與當地社區共同成長的決心。透過響應參與、自主認購及身體力行三個軸向連結，提供參與公益活動平台，激發員工積極參與的態度與行動。2025年，在地關懷上有一系列的成果展現，以舉辦3場捐血活動為例，不僅有效地促進了員工的健康意識和公益參與情懷，更將愛心傳遞給了需要幫助的人群。另外，在義捐方面，於端午節、中秋節、過年前特別鼓勵同仁進行義捐，提供給社會上更需要的人，增強了參與公益的動力和共鳴。



此外，「愛愛社」以及「烏克蘭麗麗公益社」更是積極號召同仁一同參與社區活動，與當地公益組織合作，更是一大亮點。例如，愛愛社分享華山基金會依同參與活動，關懷獨居老人、弱勢團體以及若是高齡長者。愛愛社更是響應二手電腦圓夢計畫，邀請佳世達同仁一同參與將家中不再使用的電腦捐贈活動，讓有心學習的人可以有機會使用，並讓報廢的二手電腦賦予另一種延續！

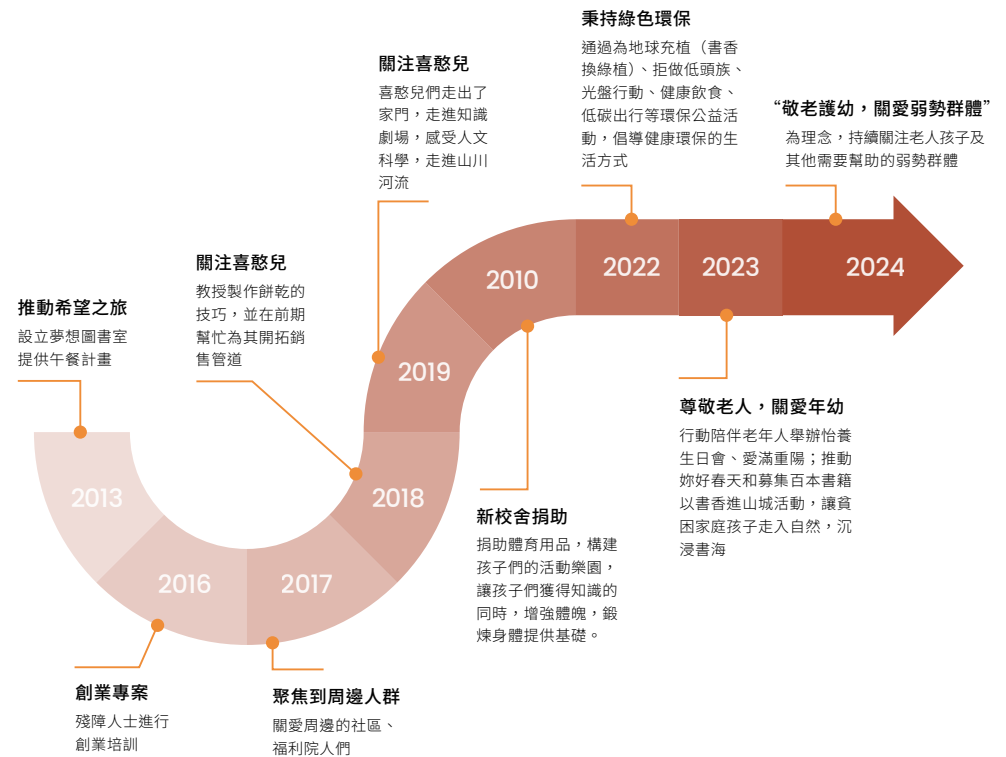
在公司交流平台也設有公告，提供公益資訊分享，分享有關當地社區活動、公益組織的最新消息、志願服務機會等信息，讓員工了解社會上的公益需求和機會，激發參與的積極性，如中秋節向斗六老農購買文旦活動，不僅將老農手中的文旦一掃而空，還將這些帶有溫暖的文旦送到了偏鄉弱勢家庭中。此外，每年歲末年終時一定會舉辦的寒士吃飽活動，更是鼓勵同仁為社會上孤苦的老人盡一份心力，還可以促進企業內部公益文化的建設，形成共同關懷、共同參與的良好氛圍。



中國蘇州

自2013年起持續中國蘇州結合企業社會責任，推廣一日志工關注需要幫助的人群，透過公益實踐協助改善生活。2013年協助明畝小學生活困難的學童提供午餐計畫，2016年培訓身障人士獲得生活技能，於2017年我們投入社區、福利院及公益會所給予幫助和關懷。2018至2019年關注喜憨兒的內心世界，給予喜憨兒物質/精神關懷的同時，教導製作餅乾並開拓銷售管道，並帶領他們感受人文科學與山川河流，幫助他們更加健康成長。2020年為明畝小學的新校舍捐助體育用品構建

孩子們的活動樂園。2022年秉持綠色環保理念，關注身邊的點滴環保。通過為地球充值(書香換綠植)、光盤行動、低碳出行等公益活動，倡導健康環保的生活方式，吸引更多身體力行地參與環保行動中。2023年更是接續以社會影響力擴散的理念，推行「老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼」。



2025年聚焦敬老助困與綠色環保兩大方向，我們持續開展多元公益行動：在養老院落地春日手作、重陽暖心活動，為長者送去陪伴與關懷；依托益善mart平台組織義賣，為困難員工家庭紓困解難。同時，以綠色發展理念為核心，策劃實施城市飛鳥保護、閒置物品循環派對、公益植樹等系列活動，在公司內部傳遞綠色環保理念。



越南

越南佳世達公司基層工會開展了針對公司內困難工會會員的慰問幫扶活動。本次共有26名工會會員獲得支持，每份慰問禮金價值70萬越盾。這些慰問不僅具有物質意義，更體現了集體的關懷與互助精神。透過此次活動，工會希望能在一定程度上緩解會員的生活困難，同時進一步弘揚團結友愛的氛圍，營造更加溫暖、和諧、凝聚的工作環境。

越南佳世達公司基層工會組織開展了無償獻血活動，共有30名工會會員及員工積極參與，充分體現了員工隊伍關愛社會、互助奉獻的精神與社會責任感。透過此次活動，工會希望進一步弘揚人文關懷與公益精神，為社會醫療保障貢獻力量，同時增強公司內部的凝聚力與團結意識。



明基基金會

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」、「邁向數位平權」、「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 (SDGs)，投入環境永續、數位平權、良善教育、文化價值四大目標，提出重點可對應作為，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合，帶入環境保護 (E，Environmental)、社會責任 (S，Social) 與公司治理 (G，Governance) 全面性討論，以期有效聚焦集團公民群體的永續意識，向外促進社群正向力量，對內深化集團企業文化，藉此培育優秀人才，並且形塑良善的社會公民。

▶ 2025年 ESG 效益

E 環境保護

長期投入稻田認養友善契作，2008 年至 2025 年，協作全臺優良農田契作面積逾 130.5 公頃，攜手 327 位佳世達集團志工參與親善大地行動，於竹苗、彰化等地區進行海岸淨灘、友善農務及步道修護與勞作，支持生態保育與土地永續利用，同時提升志工對環境議題的理解與行動力，持續擴大企業內部響應環境保育及綠色消費，促進偏鄉綠食經濟年度金額逾 806 萬元。

因應臺灣生物多樣性挑戰，依循自然相關財務揭露 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議之框架，辨識與揭露自身營運如何依賴自然資源，並在商業運營中融入

生物多樣性正向行動。連續第二年協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生物多樣性監測；認養「農村發展及水土保持署」九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，持續辦理維護管理及補植作業，從而提高企業的長期價值和競爭力。

S 社會責任

參照聯合國永續發展目標 (SDGs)，明基基金會扮演集團城鄉交流橋樑，長期深耕竹苗偏鄉，發揮科技影響力，挹注資訊、文化多元的優良教育，培力地方農業與工藝發展轉型數位行銷，支持女性職人微型創業與綠食經濟，奠定城鄉共學與共好基礎，並轉化為可複製、可擴散的永續實踐模式。

2025 年深化在地連結，以桃園虎頭山創新園區為基地，回應城市社會對終身學習、文化參與與永續教育的需求，透過「虎頭山社區自然學苑」及「虎頭山大地藝術節」，建構結合自然教育、公共學習與文化交流之城市平台，促進社區居民、跨世代族群與企業志工共同參與，強化社會包容，創造共享價值。

長期推動「社會共伴、共學、共好」行動模組，彙整外部社群參與成果，辦理資訊課程、保健講座、志工活動及校園講座等共 297 場次；透過數位、永續教育培育專案及志工服務，累計受益人次達 39,489 人次，其中專業服務如聽力保健講座，服務 65 歲以上樂齡族群計 735 人次。

G 公司治理

明基基金會協力推動佳世達集團永續價值鏈建構，強化整體韌性與競爭力，透過 ESG 系列教育課程，聚焦碳管理及氣候行動等關鍵議題，培力536位集團同仁、關係企業及其供應商，建立共通的減碳語言與永續認知。

強化永續治理能量，2025年協助跨公司溝通，攜手集團旗下逐鹿數位開發ESG 減碳盤查平台，支持佳世達集團提前部屬子公司溫室氣體盤查作業。透過系統化與標準化的管理機制，提升集團碳

管理效率與資料一致性，以因應日益趨嚴的政策法規，並強化集團氣候治理與風險管理能力。

匯集多年耕耘，明基基金會深化 ESG 擴散平臺角色，鏈結集團本業並發揮核心競爭力，強化與利害關係人之合作，形塑永續影響生態系。持續透過「親善大地」、「邁向數位平權」、「培養老實聰明人」及「提升原創文化價值」四大主軸專案，傳達真實親善美麗的感動。

年度績效

活動辦理 **297** 場

資訊課程、保健講座
志工活動、校園講座

39,489 人次

數位教育培育專案
志工服務受益人次

735 人次

聽力保健，健康講座
高齡長者服務人次

806 萬元

友善契作、責任消費
產地旅行帶動綠色經濟

公益主軸

- 親善大地
- 邁向數位平權
- 培養老實聰明人
- 提升原創文化價值

協助對象

- 友善生產者／NGO工作者
- 在地小農商家
- 高齡長者及原住民、新住民
- 小學、高中職、大學學生
- 偏鄉學校師生
- 集團員工
- 供應鏈夥伴

問題觀察

- 環境惡化與農村困境
- 城鄉數位落差，資訊教育不均
- 偏鄉醫療可近性低，民眾普遍缺乏衛教知識
- 跨領域學習的探究精神與經驗較少
- 公共空間缺少文化氣息與藝術美感之環境體驗
- 供應鏈夥伴之環境與社會責任意識有待提升

社會影響行動

- 關注環境議題、媒合志工服務，強化員工企業永續文化
- 提供偏鄉資訊學習資源，促進終身學習與數位素養提升
- 協力集團公司挹注醫療資源，進行衛教講座，提供諮詢管道
- 提供主題講座及營隊體驗，啟發青年及學童創意思考
- 推展藝術展演，促進空間美學與員工藝術素養
- 強化供應鏈韌性與競合能力，齊心減碳永續營運

環境友善美好共生

親善大地

解決的問題

確保糧食安全，促進永續農業及綠色經濟；確保永續消費及生產模式，建構具包容、安全與韌性的城鄉發展；支持土地永續利用及海洋生態保育，維護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，提升永續政策與行動的一致性

聯合國永續發展目標

SDG2 消除飢餓、SDG8 就業與經濟成長、SDG11 永續城鄉、SDG12 責任消費及生產、SDG14 永續海洋、SDG15 陸域生態保育、SDG17 多元夥伴

我們的角色

- ▲ 長期契作友善耕作農友，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，穩定支持農友，維護土地生態環境。倡議在地永續飲食，結合企業資源推動農產認購、稻田認養、農務體驗、市集展銷、員工採購及公關品採用等行動，協助偏鄉農業建立穩定銷售通路，促進永續農業經濟循環。扮演城鄉文化交流的推手，擔任企業和外部社區的媒合橋樑，以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務行旅，強化社區觀光持續改進動能。
- ▲ 成為苗栗海岸環境工作團體的協力夥伴，盤點在地關注議題並導入數位紀錄，協力傳播急迫的海洋保育議題。與苗栗海岸鄉鎮及地方夥伴合作推動淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳「ICC 國際淨灘行動」平台，落實參與公民科學運動。
- ▲ 集團 ESG 擴散平臺，提升集團同仁與供應鏈夥伴的永續知能，規劃年度 ESG 培訓課程，共築永續價值鏈之韌性與競爭力。協力集團達成淨零減碳目標，支持減碳盤查平台建構，以系統化、標準化的管理機制，強化集團子公司法遵與減碳策略執行力。
- ▲ 認養「農村發展及水土保持署」0.6 公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，重建具有防災韌性、生物多樣性的山坡地環境。
- ▲ 協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查。依循自然相關財務揭露(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議之框架，揭露企業面對自然風險與機會的管理作為，回應社會對於永續治理之期待。

我們的行動

「DOC 志工小旅行」、「永續善耕」稻田契作：

- ▲ 稻田契作長期支持新竹北埔「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 38 人勞動工作者。
- ▲ 協力 11 個地方文化團體合作 (苑裡 DOC、社團法人海線一家親環保協會、心雕居、橫山 DOC、公館 DOC、銅鑼 DOC、銅鑼灣創生發展協會、秋美人杭菊烘焙中心、關西DOC、關西鄉土文化協會、溪州尚水農產股份有限公司)，設計低碳人文環境教育活動 6 場，包含苗栗苑裡海岸淨灘勞作 1 場；新竹橫山、苗栗公館及銅鑼、彰化溪州之 3 場農務勞作服務；及新竹關西步道修護勞作 1 場。
- ▲ 媒合集團及社區志工共 411 人次，集團志工眷屬服務為 327 人次，共 1,962 小時。

「集團 ESG 永續策略工作坊」、「ESG 減碳盤查平台」：

- ▲ 辦理集團培訓專班「ESG 永續策略工作坊」，160位集團同仁、關係企業及其供應商參與。
- ▲ 協助集團公司明泰科技開辦「供應商溫室氣體盤查」課程，邀請 336 家供應商共同參與；協力邁達特及其子公司 40人辦理「永續培力工作坊」，結合趨勢專題與永續桌遊體驗，啟發企業從中發掘商機、擬定專案行動。
- ▲ 攜手集團旗下逐鹿數位開發—「雲碳封清」(iCarbon Cloud) 碳流程追蹤系統，實現全景式盤點與數據自動化收集，促進集團提前部署涵蓋逾 200 家集團子公司，建立完整的合併盤查基礎。

集團植樹造林：

- ▲ 持續認養「農村發展及水土保持署」0.6 公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，辦理維護管理及補植作業，逐步重建具有防災韌性、生物多樣性的山坡地環境。

維護生物多樣性暨 TNFD 輔導：

- ▲ 協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查。依循自然相關財務揭露(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議之框架，與佳世達共同發布自然相關風險揭露報告書，揭露企業面對自然風險與機會的管理作為，回應社會對於永續治理之期待。

攜手利害關係人

政府單位、專家學者、社區團體、農業職人、供應商、集團員工

「DOC 志工小旅行」

2013年至2025年，連續 13 年深耕「DOC 志工小旅行」，導入永續旅遊概念，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務行旅。號召集團員工與親友至產地參與農務採收、苗南海岸淨灘、農務採收及步道修護，走入海域、田園、山間，深化對土地與永續的理解。

	2017-2021		2022		2023		2024		2025		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	
淨灘	-	-	125	59	46	15	26	13	15	13	312
農務	1,423	367	105	54	213	63	204	42	192	50	2,713
總計	1,790		343		337		285		270		3,025



「DOC 志工小旅行」集團大地志工勞動服務，體會流汗與行走的意義



「永續善耕」稻田契作

呼應聯合國永續發展目標 (SDGs, Sustainable Development Goals) 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「永續善耕」核心價值。連續 18 年(2008-2025) 契作稻田，認養足跡遍佈島嶼北、中、南、東部，累積契作面積達 130.5 公頃。

2025 年友善契作新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」稻田共 10 公頃，兩期稻作豐收「米禮盒」與集團同仁分享，同時公益捐贈 45 單位弱勢團體，兩期稻作共捐 3,816 公斤白米，鼓勵種好米、吃安全好米；藉由秋收割稻勞作，帶領集團志工走入土地，親自割稻勞動、學習農業知識，以行動凝鍊對友善土地的認同，具體實踐「親善大地」核心價值。

	2017-2021		2022		2023		2024		2025		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	90.5		10		10		10		10		130.5
志工/ 人數	556	118	147	31	140	20	115	23	120	21	1,281
總計	674		178		160		138		131		1,281

「永續善耕」彰化溪州秋收割稻勞作，集團志工以實際行動關懷土地



ESG 永續策略工作坊

自 2022 年起，明基基金會持續挹注 ESG 教育與專業培訓，提升集團同仁與供應鏈夥伴的永續知能與競爭力。2025 年協力天下永續會舉辦「ESG 永續策略工作坊」，以實體與線上並行的形式，凝聚近 160 位集團同仁、關係企業及其供應商參與。課程涵蓋碳權與碳交易、產品碳足跡、內部碳定價、循環經濟、AI 減碳應用、國際 ESG 評比與供應鏈氣候管理等重點議題，引導企業與其供應商建立共通認知與因應策略，共築永續價值鏈之韌性與競爭力。

明基基金會作為集團 ESG 擴散平台，依企業實務需求發展永續策略。協助明泰科技開辦「供應商溫室氣體盤查」課程，邀集 336 家供應商共同參與；協力邁達特及其子公司開辦「永續培力工作坊」，結合趨勢專題與永續桌遊體驗，啟發企業發掘商機、擬定行動方案，將永續理念落實於日常營運。

「ESG 永續策略工作坊」共創集團與供應商永續價值鏈，齊力邁向淨零里程



集團植樹造林

關注環境保育及水土保持，明基基金會認養「農村發展及水土保持署」九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶0.6公頃，並於2024年投入緩衝綠帶規劃建置；2025年持續辦理維護管理及補植作業。另結合國立中興大學、國立嘉義大學學術及造林等專業資源，推動產官學合作，為山林生態注入永續能量。

九份二山為921地震重災區。去(2024)年適逢震災25週年，明基基金會號召集團101位大地志工參與「緩衝綠帶認養暨植樹活動」，親手種下水土保持及固碳功能的樹種計120株。同時，於國姓鄉北山村推動「種瓜坑溪減法工程」，拆除舊有混凝土護岸、營造緩衝綠帶與水砂溢淹空間，採取自然解方(Nature-based Solutions, NbS)復育野溪生態，逐步建構兼具防災韌性、生物多樣性與環境教育意義的山坡地環境。透過持續的植生與維護，逐步重建具有防災韌性、生物多樣性的山坡地環境。

「集團植樹造林」九份二山植樹造林行動，持續養護建構永續山林

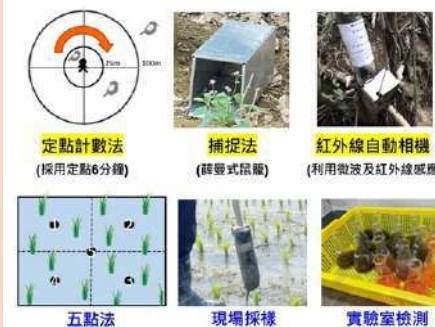


維護生物多樣性暨 TNFD 輔導：

響應聯合國永續發展目標(SDGs, Sustainable Development Goals)第 15 項「陸域生態保育」，持續與國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉「沙坑紅寶茶園」、彰化縣溪州鄉「純園」，展開生物多樣性及土壤採樣調查。依循自然相關財務揭露(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 建議之框架，與佳世達共同發布自然相關風險揭露報告書，揭露企業面對自然風險與機會的管理作為，回應社會對於永續治理之期待。

年度盤查結果，橫山友善耕作紀錄多種具保育等級物種，具淺山生態系之棲地價值；溪州友善耕作稻田，除具備顯著之生物多樣性，依據土壤碳匯示範區建置結果顯示，每公頃田區相較於慣行農法可多儲存約 40 公噸碳匯，相關監測成果將作為未來申請碳匯及發展基礎。

「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」 生態盤查及土壤採樣調查方法



「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」 橫山沙坑茶園顯著之生物多樣性



邁向數位平權

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；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、安全與韌性的城鄉發展；促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式；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

SDG3 促進健康福祉、SDG4 優質教育、SDG5 性別平等、SDG8 就業與經濟成長、SDG11 永續城鄉、SDG12 責任消費及生產、SDG17 多元夥伴

我們的角色

- ▲ 打造在地多元參與共學基地，串聯園區周邊里民與企業志工參與，從觀察自然、關懷社區到創意表達，培養兼具環境意識、文化素養與數位能力的學習社群，讓永續理念在日常生活中落實，實現與社區、環境共好的長遠目標。
- ▲ 以科技力量影響偏鄉資訊通訊教育，依循國家數位發展政策，結合集團資訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民及高齡等族群，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；開設婦女專班保障學習權益，鼓勵女性商家加入職人推薦，強化數位行銷能力，提升經濟自主性。
- ▲ 培力終端醫療科技使用者的數位知能，協力虹韻助聽器，將集團醫療專業與偏鄉、社區潛在需求者對接，規劃「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」聽力保健、篩檢與衛教課程，提升民眾預防保健知能。
- ▲ 促進綠色經濟，永續循環的引路人，培力友善耕作農友、小農及百工職人建立數位平台資料及影像紀錄。透過契作、市集展銷、線上團購、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。鼓勵竹苗數位機會中心以SDGs重新盤點規劃年度重點工作，對應經濟發展、人文保存與環境永續指標。

我們的行動

虎頭山社區自然學苑：

- ▲ 自2025年起，明基基金會於桃園市虎頭山創新園區推動「虎頭山社區自然學苑」，課程規劃以自然生態、人文藝術、數位素養及樂活學習為核心，以終身學習與社區共融為願景，透過實作參與及多元體驗，建立跨世代交流、創新教育的社區學習基地。

教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」：

- ▲ 明基基金會長期執行教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」(Digital Opportunity Center, DOC)，協助新竹縣、苗栗縣 DOC 應用數位工具於在地特色發展工作，以「數位生活、文化典藏、產業加值、永續家園」四大策略行動，提升偏鄉學童、青年、中高齡長輩及新住民的數位素養與新興科技應用能力。

BenQ 親善學堂 — 智能助聽好聲音：

- ▲ 於桃竹苗地區推動聽力衛教講座25場次，以中高齡長者為主要服務對象，偕同村里長辦公室及社區關懷據點共同辦理。

攜手利害關係人

政府單位、專家學者、社區團體、小農及百工職人、集團員工、非營利組織

虎頭山社區自然學苑

自2025年起，明基基金會結合集團永續發展策略，於桃園市虎頭山創新園區推動「虎頭山社區自然學苑」，以在地社區為核心場域，建構兼具環境教育、數位賦能與文化共融的永續學習平台。

「虎頭山社區自然學苑」串聯地方里辦公處、社區大學及公部門專業資源，逐步深化在地協作網絡，並以「終身學習」與「社區共融」為核心目標，規劃自然生態、人文藝術、數位素養與樂活學習等多元課程，回應高齡化社會、數位落差與環境永續等重要社會議題，落實企業在地連結與社會責任。

2025 年度共規劃並執行9場次主題課程，內容涵蓋公民科學、生態觀察、數位創作、防詐資訊、美學及生活藝術等面向，透過實作導向與體驗式學習，引導參與者從日常生活中深化對生態保育、文化保存與數位工具應用的理解。課程同時邀請園區周邊社區居民與企業志工共同參與，促進跨世代交流與知識共享，進一步強化社區學習動能。

「虎頭山社區自然學苑」建構多元參與共學基地，攜手在地社區共築永續



教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」(Digital Opportunity Center, DOC)

明基基金會長期執行教育部「新竹縣及苗栗縣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 運用數位工具推動在地特色發展，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、新住民之數位素養與新興科技應用能力。

明基基金會經營成效與影響力：

明基基金會協力佳世達志工能量與專業資源，深化與 DOC 夥伴的長期夥伴關係，透過數位加值邁向數位平權、促進地方產業發展，扶植地方創生、打造更平等和諧的社會。配合教育部第六期「數位共融及培力計畫」，以「打造永續城鄉數位生態系」為核心願景，從城鄉共生與偏鄉經濟韌性出發，系統性推動偏鄉永續與數位發展。

2025年以「數位生活、文化典藏、產業加值、永續家園」四大策略行動，透過數位教育、文化保存、產業行銷與跨域合作，逐步在偏鄉打造具永續DNA的數位生態網絡。

- 「數位生活」：從手機、平板到 AI 工具的學習，陪伴中高齡與多元族群建立數位自學與生活應用力。
- 「文化典藏」：透過影像、聲音與故事的數位保存，記錄在地文化脈絡，累積可被傳承再運用的地方資產。
- 「產業加值」：協助小農與職人提升品牌識別與行銷力，運用數位工具連結機會，為地方產業發展注入新動能。
- 「永續家園」：將數位工具帶入自然場域，結合跨域資源，打造具永續 DNA 的地方生態系。

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。整合教育部、衛福部、原民會、林務局、海保署等部會及地方政府、學校、社區與集團企業資源，全年開設188班次課程、累計逾3,000人次參與，涵蓋AI應用、資安防詐、數位健康與影音創作等主題，協助中高齡、原住民、新住民及婦女跨越數位門檻，提升自學與應用力。另串聯在地小農商家，透過《DOC小市集》與《DOC志工小旅行》推廣在地產品與服務，帶動211萬元綠色消費，展現家園經濟循環效益。

教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」，
數位加值邁向數位平權、記錄人文地景、行銷社區產業、協力地方創生



BenQ 親善學堂 — 智能助聽好聲音

發揮集團智慧醫療影響力，明基基金會協力集團公司虹韻助聽器規劃「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社區衛教講座，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數位資源，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，建立有效聽力保護系統。

2020年起執行「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」專案，以「新竹縣及苗栗數位機會中心」為據點，年年積極擴散偏鄉衛教服務，2022年併入集團公司所在地區域，連動桃園市龜山區、桃園區、八德區關懷據點納入服務範圍，2025 年聚焦將集團照護資源挹注於基金會據點周邊社區，建構在地照護共好平台，深化社區互信與長期連結。

2025年衛教巡迴總計服務，桃園區 14 場：中寧里、青溪里、寶民里、大有里、忠義里、三民里、大興里、長德里、大林里、玉山里、慈文里、中山里，及三元里2場次；龜山區 3 場：新路里、大湖里、文青里；八德區 3 場：福德里、福興里、大昌里；竹苗地區5場，總計25場，提供735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。

縣市	2020		2021		2022		2023		2024		2025		總場次數	總服務人數
	場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數		
桃園	-	-	-	-	20	558	26	736	30	898	20	617	96	2,809
新竹	7	123	1	17	5	114	6	136	6	115	3	58	26	511
苗栗	8	167	2	63	7	146	8	188	4	62	2	59	33	738
總計	15	290	3	80	32	818	40	1,060	40	1,075	25	735	155	4,058

「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」桃竹苗地區巡迴講座，打造在地照護平台 守護長者聽力健康



培養老實聰明人

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

SDG4 優質教育

我們的角色

- ▲ 以「科普智識・創意思考」為主軸，籌劃科學與人文結合的學習旅程，將創意思考與實驗精神融入學習互動，並且強調誠信價值觀，鼓勵國小學童思考探索、團隊合作，鍛鍊積極正向的勤學精神。
- ▲ 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要力。

我們的行動

「BenQ 老實聰明體驗營」：

- ▲ 協同國立清華大學學習科學與科技研究所、原住民族科學發展中心、科普教育團隊，以及大學生隊輔們，帶領苗栗縣通霄、新埔國小學童與集團14間關係企業員工子女國小，融入科普智識與創造思考學習。課程設計從「科學探究實作」體驗觀察、推論與驗證的樂趣，到「吉娃斯愛科學」走進全臺首座原住民族科學發展基地「竹屋」，以AR與VR感受原民智慧與現代科技的結合，更透過小組戲劇發表展現共學成果，實踐誠信與創意兼備的「老實聰明人」精神。

「BenQ 夢想行動校園講座」：

- ▲ 青年典範行腳臺灣島嶼：新北市、桃園市、新竹市、新竹縣、苗栗縣、臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義市、嘉義縣、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣 17 縣市。年度辦理 56 場，與 28,032 名高中職學校師生，傳遞實現夢想的原動激勵力量。新聞報導、校園官網、社群自媒體露出連結 69 則。

攜手利害關係人

專家學者、大學師生、國小師生、青年典範、高中職校師生

BenQ 老實聰明體驗營

「BenQ 老實聰明體驗營」一段知識啟發的盛夏學習旅程。探索創意世界，挑戰極限思維，群我合作學習，展現正向勤學精神；協同國立清華大學傅麗玉教授、前遠哲科學教育基金會蔡正立老師，引路科普教育、科學探究實作與原民文化學習，鼓舞對科學探索與藝術創作的興趣，帶領偏鄉學童融入創造思考學習，藉此開啟想像創造力與寬闊的人文視野。

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	總計
辦理梯次	6	疫情未辦理	2	2	2	2	14
國小數(間)	23		7	3	6	29	68
與會師生(人)	278		60	86	110	125	659

「BenQ 老實聰明體驗營」培養誠信價值觀，偏鄉學童的人文科學旅程



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，探索自我實現的無限可能。自 2015 起累計 11 年行腳，巡迴北、中、南、東的高中職校 612 場次，影響逾 494,819 名師生，激勵無數學子踏上實現夢想的旅程。

2025 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、蜜旺果舖職人賴永坤、逆風劇團團長成瑋盛、地方教育推手黃雅聖，巡迴新北市、桃園市、新竹市、新竹縣、苗栗縣、臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義市、嘉義縣、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣 17 縣市，與 56 所高中職學校 28,032 名師生，親炙典範學習的好榜樣，分享實現夢想的故事。

	巡查頻率											總計
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
基隆市	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
台北市	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
新北市	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	3	7
桃園市	9	10	8	9	1	3	1	3	3	3	3	53
新竹市	4	5	1	3	-	-	-	1	0	1	2	17
新竹縣	6	4	5	5	2	1	1	1	2	3	2	32
苗栗縣	4	5	4	7	2	1	2	2	1	4	1	33
臺中市	-	9	13	22	13	11	4	6	5	10	6	99
南投縣	1	2	9	7	2	1	-	5	3	5	2	37
彰化縣	-	5	13	12	9	8	7	3	6	4	6	73
雲林縣	-	1	1	8	1	2	-	1	2	1	2	19
嘉義縣	-	1	3	4	7	4	2	3	3	1	4	32
臺南市	-	-	-	3	12	14	4	4	13	15	9	74
高雄市	-	-	-	3	14	12	4	6	5	10	7	61
屏東縣	-	-	-	2	6	4	1	3	4	3	1	24
宜蘭縣	-	1	-	3	1	1	3	2	4	5	4	24
花蓮縣	-	-	-	3	-	4	1	2	1	1	3	15
臺東縣	-	-	-	-	1	3	-	2	1	1	1	9
總計場次	24	43	57	91	72	70	31	45	53	70	56	612
參與人數	24,040	42,922	59,000	80,962	77,349	57,046	24,652	30,107	35,299	35,959	28,032	495,338

「BenQ 夢想行動校園講座」青年典範教育現場講演生命故事，傳達積極正向影響力



BENQ 夢想行動 校園講座



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；確保永續消費及生產模式，建構具包容、安全與韌性的城鄉發展；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

SDG4 優質教育、SDG11 永續城鄉、SDG12 責任消費及生產、SDG17 多元夥伴

我們的角色

- ▲ 作為推動永續發展的社會實踐平台，整合企業資源並串聯地方政府、國內外藝術家與文化團體，於虎頭山創新園區策辦《虎頭山大地藝術節》。以藝術介入自然場域，促進市民文化參與與環境教育，展現企業善盡社會責任與在地連結的具體行動。
- ▲ 原創文化推廣搭建國際交流平台，支持鼓勵國內外雕塑藝術家現地創作，雕塑作品安置於集團公司公共場域展演、捐贈縣市政府藝文空間，提升市民原創文化素養，集團公司常設雕塑模型作品展，提升員工美學與藝術賞析能力。

我們的行動

- ▲ 明基基金會策劃並執行《虎頭山大地藝術節》，結合集團資源與地方政府力量，邀集12位國內外藝術家進行現地創作與展演。亦透過友善農學「或者市集」及紙風車劇團《蕃薯森林奇遇記》演出，推廣綠色飲食、環境教育與全民文化參與，吸引逾 5000 位民眾對永續議題的理解與參與度。
- ▲ 安排雕塑模型作品至集團公司展覽，打造公共藝術場域。

攜手利害關係人

政府單位、專家學者、藝術職人、小農及百工職人、集團員工

虎頭山大地藝術節

明基基金會回應桃園市政府永續發展目標，2025 年整合明基佳世達集團資源，於都市與山林交界的虎頭山創新園區策劃並執行《虎頭山大地藝術節》，作為企業推動永續城市與在地共融的具體行動。

2025年藝術節以「自然共生・藝境探索」為主題，串聯地方政府、國內外藝術家與文化團體，邀集來自保加利亞、法國、日本及臺灣共 12 位藝術家進行現地創作與展演。透過自然素材、聲音、光影與科技等多元藝術表現，回應人與自然、文化與環境之間的互動關係，深化公眾對生態保育與永續價值的理解。

強化藝術節的公眾參與性，開放創作歷程供市民觀察，並規劃藝術導覽、友善農學「或者市集」及紙風車劇團《蕃薯森林奇遇記》演出，引導民眾走入自然場域，推廣綠色飲食、環境教育與全民文化參與，累計吸引逾 5,000 人次參與，擴大永續理念的社會影響力。

《虎頭山大地藝術節》以「自然共生・藝境探索」為主題，展現城市綠地的永續價值



BenQ 國際雕塑營

「BenQ 國際雕塑營」自 2010 年起持續籌辦六屆，邀請海內外雕塑藝術家交流，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現場，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。

「BenQ 國際雕塑營」雕塑模型作品展，培養集團員工及市民原創美學藝術氣息



推廣公共藝術美學，2021 起年明基基金會於集團公司公共場域常設模型作品展，含明基電通、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、互動國際、詠業科技、拍檔科技、眾福科技、邁達特、衛普、逐鹿數位17 家公司。2025 年，更將藝術展示延伸至會址鄰近城市空間—桃園市政府「虎頭山創新園區」，與市民共享美學體驗，傳遞人文關懷。期許透過藝術的介入，促進員工與大眾人文美學素養，感受雕塑於日常觸動的藝術美感。

5

ESG 永續績效

- 2025年永續績效
- 短中長期目標發展狀況



2025年永續績效



董事會董事出席率 100%	全球第 2 大 液晶顯示器出貨量
全球第 2 大 數位光學投影機出貨量	公司治理評鑑上市組 前5%
客戶滿意度 94 分	在地採購比例 達 78.57%
取得優質專利 56 件	累積有效專利數 1,312 件



行為準則訓練 完成率 100%	員工敬業度 4.71 分
員工平均訓練時數 24.3 小時 因應數位轉型數位課程比例達 80%	無職災工時累積達 274 萬小時
員工參與公益活動年度總時數 5,786 小時	



CDP 氣候變遷問卷 A List	廢棄物零填埋認證： 中國生產廠區取得 白金級、 越南生產廠區取得 金級認證	廢棄物回收率達 92.9%	再生能源發電約 1,144.70 萬度 採購再生能源憑證總計 51,440 MWh
製程節能 3,230 MWh 減少碳排放量 1,714 噸 CO ₂ e	所有製造廠區 100% 取得 ISO 14001 認證	綠色產品目標 (以產品線呈現)： 顯示器符合 Energy Star 機種，出貨數量比例達 82.5%； 新開發之投影機能源效率改善達 7.1%	

備註：

1. 資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。
2. 佳世達科技所有製造廠區為佳世達科技台灣廠區、蘇州廠區及越南廠區。
3. 員工參與公益活動年度時數 5,786 小時，涵蓋佳世達科技及明基基金會之志工人力時數。

短中長期目標發展狀況

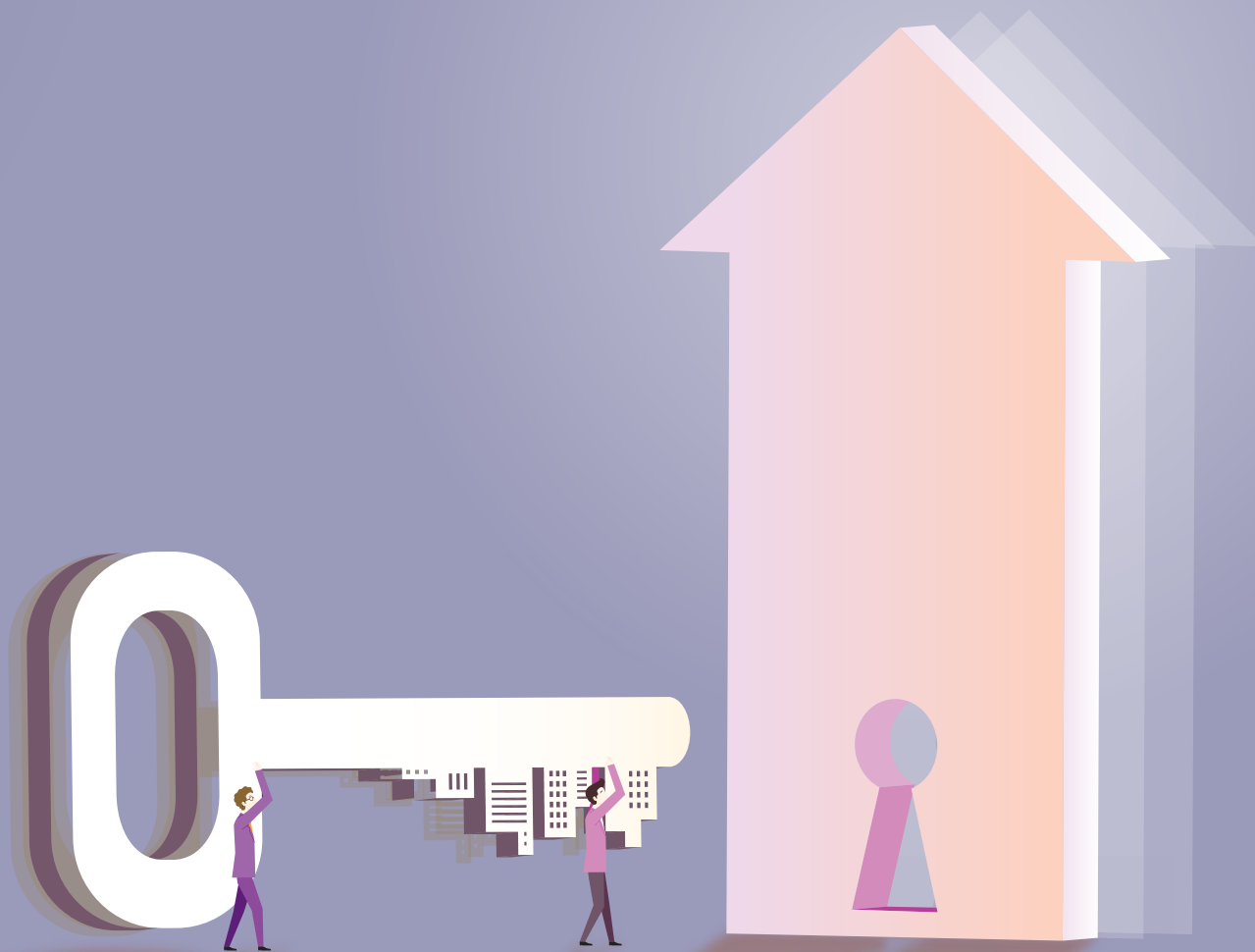
重大主題	績效指標	2025成果	2030目標
營運財務績效	高附加價值事業獲利	全年平均毛利率 16.8%	持續創造營收，正面且長期的價值
客戶關係管理	客戶滿意度得分	94分	95分
永續供應鏈管理	供應商社會責任RBA書面及現場稽核完成率	100 %	100 %
氣候策略	溫室氣體Scope1+2 絕對減量(基準年 106,672 公噸)	減碳量為 70,190公噸 (含再生能源)	至2030年較2021年減少 42%
綠色產品研發創新	產品線以基準年(2020)為例產品節能、減碳、減量產品線	- 顯示器符合Energy Star能耗機種出貨數量比例 82.5% - 新開發之投影機能源效率改善 7.1%	顯示器至2030年達： 14% 投影機至2030年達： 7%
廢棄物管理	可回收廢棄物比例	92.9%	達 95%
能源管理	再生能源使用比例	達 50.50% 使用再生能源	至2030年： 4.72分
人才政策	平均敬業度分數	4.71分	平均敬業度分數
員工訓練與發展	教育訓練-持續改善計畫對營收之效益	佔公司營收比例 1%	佔公司營收比例 1%
職業安全與健康	每百萬工時工傷發生頻次(F.R)、每百萬工時工傷損失天數(S.R)	0 職業病、 0 火災、FR： 0.075 、SR： 2.26	0 職業病、 0 火災、FR< 0.08 、SR< 3.8

備註：資料涵蓋範圍：佳世達科技個體。

6

永續揭露

- GRI對應表
- SASB產業特定指標
- 上市公司編製與申報永續報告書
作業辦法－永續揭露指標
- TCFD對照表
- 永續發展重點量化績效指標彙整表
- Qisda聯合艦隊影片介紹
- SDGs對照表
- 確信聲明報告書



GRI對應表

GRI 2 一般揭露2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	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	關於報告書	004		●
		2-1-b	關於報告書	004		●
		2-1-c	關於報告書	004		●
		2-1-d	關於報告書	004		●
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2-2-a	關於報告書	004		●
		2-2-b	無差異			●
		2-2-c	N/A			●
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2-3-a	關於報告書	004		●
		2-3-b	關於報告書	004		●
		2-3-c	關於報告書	004		●
		2-3-d	關於報告書	004		●
	2-4 資訊重編	2-4-a	3.5 廢棄物及汙染物 4.2 人才吸引與人才發展 4.4 職業安全衛生管理	116 149 188	重編資訊已於左列章節進行說明	●
	2-5 外部保證 / 確信	2-5-a	關於報告書	004		●
		2-5-b	關於報告書	004		●

使用聲明：佳世達科技依照 GRI 準則出版2024年永續報告書，資訊揭露範圍為2025年1月1日至2025年12月31日

GRI 1使用版本：Foundation 2021

GRI 行業準則：無

GRI 2 一般揭露2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	頁碼	備註	外部保證
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2-6-a	營運概況與組織架構	006		●
		2-6-b	營運概況與組織架構	006		●
		2-6-c	營運概況與組織架構	006		●
		2-6-d	營運概況與組織架構	006		●
	2-7 員工	2-7-a	人才吸引與人才發展	149		●
		2-7-b	人才吸引與人才發展	149		●
		2-7-c	人才吸引與人才發展	149		●
		2-7-d	人才吸引與人才發展	149		●
		2-7-e	人才吸引與人才發展	149		●
	2-8 非員工的工作者	2-8-a	人才吸引與人才發展	149		●
		2-8-b	人才吸引與人才發展	149		●
		2-8-c	人才吸引與人才發展	149		●
治理	2-9 治理結構及組成	2-9-a	治理組織與運作	040		●
		2-9-b	治理組織與運作	040		●
		2-9-c	治理組織與運作	040		●
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2-10-a	董事會結構與運作	040		●
		2-10-b	董事遴選與多元情形	042		
	2-11 最高治理單位的主席	2-11-a	董事會結構與運作	040		●
		2-11-b	董事會結構與運作	040		●

GRI 2 一般揭露2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	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	治理組織與運作	040		●
		2-12-b	治理組織與運作	040		●
		2-12-c	治理組織與運作	040		●
	2-13 衝擊管理的負責人	2-13-a	治理組織與運作	040		●
		2-13-b	治理組織與運作	040		●
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2-14-a	治理組織與運作	040		●
		2-14-b	N/A			●
	2-15 利益衝突	2-15-a	舉報及建議溝通機制	049		●
		2-15-b	治理組織與運作	040		●
	2-16 溝通關鍵重大事件	2-16-a	治理組織與運作	040		●
		2-16-b	治理組織與運作	040		●
	2-17 最高治理單位的群體智識	2-17-a	董事遴選與多元情形	042		●
	2-18 最高治理單位的績效評估	2-18-a	治理組織與運作	040		●
		2-18-b	董事會績效評估	043		●
		2-18-c	董事會績效評估	043		●

GRI 2 一般揭露2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	頁碼	備註	外部保證
治理	2-19 薪酬政策	2-19-a	董事暨經理人薪酬制度	045		●
		2-19-b	董事暨經理人薪酬制度	045		●
	2-20 薪酬決定流程	2-20-a	治理組織與運作	040		●
		2-20-b	N/A			●
	2-21 年度總薪酬比率	2-21-a	台灣：15.6 中國：12.5 越南：7.3 美國：2.2 日本：2.7			●
		2-21-b	台灣：2.3 中國：0.3 越南：2.8 美國：0.9 日本：1.0			●
		2-21-c	依 GRI 2-21年度總薪酬比率公式彙編			●
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	2-22-a	永續治理	015		●
	2-23 政策承諾	2-23-a	佳世達人權政策	182	公司並無與員工簽訂集體協商協定	●
		2-23-b	佳世達人權政策	182		●
		2-23-c	佳世達人權政策	182		●
		2-23-d	佳世達人權政策	182		●
		2-23-e	佳世達人權政策	182		●
		2-23-f	佳世達人權政策	182		●

GRI 2 一般揭露2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	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	我們與利害關係人	021		●
	2-25 補救負面衝擊的程序	2-25-a	我們與利害關係人	021		●
		2-25-b	佳世達人權政策	182		●
		2-25-c	人權管理措施	182		●
		2-25-d	人權管理措施	182		●
		2-25-e	人權管理措施	182		●
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2-26-a	行為準則	047		●
	2-27 法規遵循	2-27-a	合法守規	051		●
		2-27-b	合法守規	051		●
		2-27-c	合法守規	051		●
		2-27-d	合法守規	051		●
	2-28 公協會的會員資格	2-28-a	參與協會	011		●
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	2-29-a	我們與利害關係人	021		●
	2-30 團體協約	2-30-a	內部溝通管道	187	台灣無工會，僅統計蘇州及越南數據	●
		2-30-b	內部溝通管道	187	台灣無工會組成	●

GRI 3 重大主題：揭露

	揭露項目	頁碼
	3-1決定重大主題的流程	21-24
	3-2重大主題列表	24--26
	3-3重大主題管理	27-35

GRI 3 重大主題 環境面

GRI 準則	揭露項目	頁碼
綠色產品及循環		
301材料	301-1所用物料的重量或體積	145
	301-2使用回收再利用的物料	145
302能源	302-5降低產品和服務的能源需求	144
417行銷與標示	417-1產品和服務資訊與標示的要求	144
氣候策略		
201經濟績效	201-2氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	90-104
305排放	305-1範疇一直接 GHG 排放	108

GRI 準則	揭露項目	頁碼
氣候策略		
305排放	305-2範疇二間接 GHG 排放	108
	305-3範疇三其他間接 GHG 排放	108
	305-4 GHG 排放強度	105
	305-5 GHG 排放減量	106
	305-6 ODS 排放	118
	305-7 NOx、SOx 其他顯著氣體	118
能源使用與節約		
302能源	302-1組織內部的能源消耗量	106-107
	302-2組織外部的能源消耗量	106-107
	302-3能源密集度	105
	302-4減少能源消耗	105
	302-5降低產品和服務的能源需求	105 131-138 148
廢棄物及污染物		
306廢棄物	306-1廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	117

GRI 3 重大主題 治理

GRI 準則	揭露項目	頁碼
永續供應鏈管理		
204採購實務	204-1自當地供應商的採購支出比例	76
205反貪腐	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	47-49
301材料	301-1所用物料的重量或體積	145
	301-2使用回收再利用的物料	145
308供應商環境評估	308-1採用環境標準篩選新供應商	71
	308-2供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	72-73
414供應商社會評估	414-1新供應商使用社會準則篩選	71
	414-2供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	72-73
客戶關係管理		
416顧客健康與安全	416-1評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	123-135
	416-2違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	144
417行銷與標示	417-1產品和服務資訊與標示的要求	144
	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	144
	417-3未遵循行銷傳播相關法規的事件	144

GRI 準則	揭露項目	頁碼
客戶關係管理		
418客戶隱私	418-1經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	65
自我揭露	客戶滿意度：94分	79
經營績效		
201經濟績效	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值	51
	201-2氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	90-104
	201-3確定給付制義務與其他退休計畫	163-164
202市場地位	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	159
	202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例	153
203間接經濟衝擊	203-2顯著的間接經濟衝擊	26
205反貪腐	205-1已進行貪腐風險評估的營運據點	47-49
	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	47-49
	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	47-49
206反競爭行為	206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	47-49

GRI 3 重大主題 社會

GRI 準則	揭露項目	頁碼
人才政策		
201經濟績效	201-3確定給付制義務與其他退休計畫	163-164
202市場地位	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	160
	202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例	153
401勞雇關係	401-1新進員工和離職員工	150 166
	401-2提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	161
	401-3育嬰假	163
員工訓練與發展		
404訓練與教育	404-1每名員工每年接受訓練的平均時數	175
	404-3定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	181

GRI 準則	揭露項目	頁碼
職業安全健康與管理		
403職業安全衛生	403-1職業安全衛生管理系統	194
	403-2危害辨識、風險評估及事故調查	196-200
	403-3職業健康服務	190
	403-4有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	197
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練	197
	403-6工作者健康促進	190 195
	403-7預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	194
	403-8職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	197-199
	403-9職業傷害	198-199
	403-10職業病	198-199

SASB指標

2025年-SASB產業特定指標

指標編號	揭露指標	數據	相關章節	頁碼	備註
水管理					
TC-ES-140 a.1	(1)總水量	437.04千立方公尺，其中：位於「高或極高水壓力地區」的百分比 83.6%	善用水資源	111	蘇州廠區及越南廠區為水資源壓力地區
	(2)總耗水量	87.41千立方公尺，其中：位於「高或極高水壓力地區」的百分比 83.6%			
廢棄物管理					
TC-ES-150 a.1	有害廢棄物總數	432.67公噸	廢棄物循環	116	再循環百分比係以再生利用 (Recycling) 之有害廢棄物重量占總有害廢棄物重量之比例計算，且不包含焚化等能源回收處理。
	再循環百分比	47.35%			
勞工實務					
TC-ES-310 a.1	(1)停工次數	0次	職業安全衛生管理	188	1.停工係指涉及1,000名以上勞工且持續一整個工作班次或以上之停工事件。 2.閒置天數係以各停工事件所涉及之勞工人數乘以該事件實際停工天數後加總計算。
	(2)閒置天數	0天			
勞工狀況					
TC-ES-320 a.1	(1)總可記錄工傷比率(TRIR)	直接員工工傷率：0.08	職業安全衛生管理	188	所有揭露之比率應計算為： (統計數量 x 200,000) / 於報導年度中所有員工之工作總時數。該比率計算中之「200,000」係指每週工作 40 小時、每年工作 50 週之 100 名全職工作人員每年可提供之總時數。
		約聘員工工傷率：0			
	(2)虛驚事件比率(NMFR)	直接員工虛驚事件率：0			
		約聘員工虛驚事件率：0			

邊界：資料範疇為佳世達個體、佳世達越南、佳世達蘇州

指標編號	揭露指標	數據	相關章節	頁碼	備註
勞工狀況					
TC-ES-320 a.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) 個體之所有製造場所	80%	永續供應鏈管理	066	a.公司廠區:5家 b.通過RBA 稽核廠區:4家 佔比:80%
	(2)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： (b) 高風險之製造場所	N/A			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) 個體之所有製造場所	5.75%			第一階供應商：365家 同等稽核家數：21家 佔比：5.75%
	(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) 高風險之製造場所	N/A			暫無相關統計
TC-ES-320 a.3	個體應分別就(i)個體之製造場所及(ii)個體一階供應商製造場所之(a)優先不合格及(b)其他不合格，揭露(1)不合格比率	I. 個體之製造場所 (a)優先不合格比率：0% (b)其他不合格比率：100%	永續供應鏈管理	066	1. 不合格比率：判有缺失之場所數(區分為優先或其他)÷受稽核場所總數 2. 改正行動比率：已完成改善之缺失項數(區分為優先或其他)÷稽核辨認出之缺失總項數(區分為優先或其他)
		II. 個體一階供應商製造場所 (a)優先不合格比率：4.76% (b)其他不合格比率：95.24%			
	個體應分別就(i)個體之製造場所及(ii)個體之一階供應商製造場所之(a)優先不合格及 (b)其他不合格，揭露相關之(2)改正行動比率。	I. 個體之製造場所 (a)優先不合格之改正行動比率：N/A (b)其他不合格之改正行動比率：42.86%			
		II. 個體一階供應商製造場所 (a)優先不合格之改正行動比率：0% (b)其他不合格之改正行動比率：100%			

備註：TC-ES-320 a.2 之稽核率=該類別已取得有效VAP報告之製造場所數量÷該類別應納入稽核管理之製造場所總數

指標編號	揭露指標	數據	相關章節	頁碼	備註
勞工狀況					
TC-ES-320 a.3	(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	第一階供應商各種核面相缺失百分比如下表 (2)	永續供應鏈管理	066	第一階供應商各種核面向缺失數 / 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：1項
	(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	90.63%			第一階供應商其它缺失： 總數：128項 已完成改善數：116項 改善率：90.63%
產品生命週期管理					
TC-ES-410 a.1	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量	64,645.91公噸(t)			依據WEEE之出貨產品重量及可回收重量。
	再循環之百分比	89.90%			
物料採購					
TC-ES-440 a.1	描述使用關鍵物質 (critical materials) 的風險管理	已建立原物料採購之風險辨識與管理機制，要求產品須符合RoHS、REACH等環境法規要求，並導入供應商評鑑制度，要求符合 ISO 管理系統與 RBA 行為準則，並執行衝突礦產盡職調查，防止以直接或間接方式採購衝突礦產。	衝突礦產管理	076	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衝突礦產。

TC-ES-320 a.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	76.47%	5.88%	11.76%	5.88%	0%

(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	100%	0%	0%	0%	0%
其它缺失未符合比例	22.66%	62.50%	7.81%	3.91%	3.13%

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法－永續揭露指標

永續揭露指標－電腦及週邊設備業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	章節	邊界
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1.消耗能源總量:2,071,212.04GJ 2.外購電力百分比:63.62% 3.再生能源百分比：13.83%	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	能源使用與節約	合併財報
二	總取水量及總耗水量	量化	1.總取水量:2,623.07千立方公尺(1,000m³) 2.總耗水量:579.51千立方公尺(1,000m³)	千立方公尺 (m³)	善用水資源	合併財報
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之總重量:1,601.91公噸 (t) 有害廢棄物回收百分比:46.67%	公噸 (t)、百分比 (%)	廢棄物及汙染物	合併財報
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害類別：物理性危害 可記錄之職業傷害數量:31人 可記錄之職業傷害比率：0.40 嚴重職業傷害比率(排除死亡人數)：0 職業傷害所造成的比率：0	比率 (%)、數量	職業安全健康與管理	合併財報
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量： 選取營收最大之產品線，以其總重與WEEE回收率進行統計。 2025年度佳世達個體顯示器產品之出貨總重量為64,645.91公噸，回收率為89.90%。	公噸 (t)、百分比 (%)	綠色產品	佳世達個體
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司已建立原物料採購之風險辨識與管理機制，要求產品須符合RoHS、REACH等環境法規要求，並導入供應商評鑑制度，要求符合 ISO 管理系統與 RBA 行為準則，並執行衝突礦產盡職調查，防止以直接或間接方式採購衝突礦產。	不適用	供應鏈永續管理	佳世達個體
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	本公司無發生反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失。	報導貨幣	行為準則	合併財報
八	依產品類別之主要產品產量	量化	佳世達個體 2025 年度產品，依核心產品大類，銷售數量如下： 顯示器：13,252,390 台 工業用產品：1,802,502 台 車用產品：692,168 台 投影機：315,348 台	依產品類型而不同		佳世達個體

備註：

1. 包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

TCFD對照表

核心元素	說明	建議揭露事項	公司管理	2025年報告書對應章節	頁碼
治理 (Governance)	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	- 由董事會層級之永續發展暨資安委員會，訂定企業永續發展之願景、策略及目標。透過 ESG 委員會推動永續相關發展事務，由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 治理	083
策略 (Strategy)	揭露現存及潛在之氣候相關風險，可能對組織財務規劃造成的衝擊	(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	- 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，針對各項影響營運的潛在風險及財務影響，由各相關單位啟動調適與因應作為。	氣候調適與減緩 策略	083
風險管理 (Risk Management)	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	- 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 風險管理	084
指標和目標 (Metrics and Targets)	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	- 佳世達宣告於2040年達成 RE 100 / 2050年達成淨零減碳目標 - 供應商在2030年實現減碳30%(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 指標與目標	084

永續發展重點量化績效指標彙整表

永續發展關鍵績效指標量化彙整表(近4年：2022~2025)

環境面							
項目 / 年	2022	2023	2024	2025	Note	GRI 揭露	章節
原物料總用量							
錫(膏、棒、絲)(公噸)	192	151	93	85	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	301-1	N/A
助焊劑(公噸)	127	111	114	123			
鐵件(萬公噸)	1.01	0.9	0.77	0.63			
直接能源消耗量							
天然氣(千立方公尺)	339.19	198.5	314.06	205.20	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	302-1	3.2.2 能源使用
液化石油氣(公噸)	0	0	0	39.401			
汽油(公噸)	99.90	96.90	193.33	17.88			
柴油(公噸)	14.7	29.6	28.10	7.60			
間接能源消耗量							
外購電力(萬仟度)	11.78	10.9	11.5	11.47	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	302-2	3.2.2 能源使用
總用水量 / 排放量							
全球用水量(十萬立方米)	4.41	4.17	3.80	4.37	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	303-3(2018)	3.4.2 水利用
每佰萬美金產值用水量(噸)	105	142	131	175	與2021年相比，上升22.76%		3.4.2 水利用
全球生活污水排放量(十萬立方米)	3.53	3.33	3.03	3.45	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	303-2(2018)	3.4.2 水利用

資料涵蓋範疇：佳世達科技個體。

環境面							
項目 / 年	2022	2023	2024	2025	Note	GRI 揭露	章節
溫室氣體排放量							
直接溫室氣體排放量(萬公噸CO2-e)	0.48	0.35	0.25	0.24	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	3.2.3 溫室氣體排放
輸入能源間接溫室氣體排放量(萬公噸CO2-e)	7.07	4.84	4.57	3.39			
其他間接溫室氣體排放(公噸CO2-e)	1,802	1,756	2,036	2,730	2021：計算商務旅行+員工通勤 2022 / 2023：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	3.2.3 溫室氣體排放
每佰萬美金產值溫室氣體排放量(公噸CO2-e)	17.7	17.7	16.62	14.59	與2021年相比，下降24.16%	N/A	3.2.5 減量承諾目標
每佰萬產值美金用電量(度)	29,436	38,957	41,179	51,088	與2021年相比，增加49.57%	305-4	
全球每人每小時用電溫室氣體排放量(公斤CO2-e)	1.9	1.8	2.19	1.29	與2021年相比，下降12.4%	305-4	
廢棄物量							
全球可回收再利用廢棄物比例(%)	91	91	94	93	與2022年相比持平	306-2	3.5 廢棄物管理
全球可回收再利用廢棄物總量(公噸)	31,561	24,317	12,873	21,422	2021年統計數據開始納入越南廠(QVH)		
全球無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	2,613	1,662	653	1,016			
非有害廢棄物總量(公噸)	34,174	25,979	13,739	22,847			
有害廢棄物總量(公噸)	877	721	366	433	1. 參考 SASB 2. 揭露2024年數據		
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	4.4 職業安全衛生管理
違反環保法令							
違反環保法令之罰款及次數	0	0	0	0		307-1	3.1 環境政策與管理
環保投資							
環保總投資支出(萬美金)	314	304	122.25	209.91		N/A	N/A

社會面							
項目 / 年	2022	2023	2024	2025	Note	GRI 揭露	章節
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	2.2 行為準則
中國蘇州 (%)	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100			
越南 (%)	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100			
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	2.3 合法守規
客戶滿意度調查結果(分)							
醫療影像	98	95	96	96	2019年起新增數位時尚設計中心(Lighting)類別	N/A	2.8 客戶滿意度
精密光學	94	93	92	94			
顯示器	96	94	97	95			
製造服務	93	94	94	95			
數位時尚設計中心	95	94	94	94			
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	2.3 合法守規
客戶隱私							
客戶隱私侵犯投訴次數	0	0	0	0		418-1	2.6.2 隱私保護

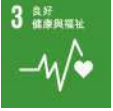
社會面							
項目 / 年	2022	2023	2024	2025	Note	GRI 揭露	章節
供應鏈調查							
關鍵供應商社會責任及 環境安全衛生調查及稽核(家數)	37	22	39	21	1. 2016年起更改供應商調查方式，參照責任商業聯盟 行為準則(RBA)稽核手冊，並以現場稽核為主。 2. 2019年起已將所有勞務仲介公司及廠內現場服務廠 商納入此項範圍	302-2 414-2	參照左表
關鍵供應商書面調查及稽核調查完成率	97%	95.7%	100%	100%		302-2 414-2	參照左表
經濟面							
項目 / 年	2022	2023	2024	2025	Note	GRI 揭露	章節
專利件數							
當年度取得件數	25	52	76	56		N/A	3.7 綠色產品及循環

Qisda聯合艦隊影片介紹

類別	影音網址
企業形象	1. 佳世達--聯合艦隊齊力成長： https://www.youtube.com/watch?v=NluxnNYNZ-0 2. 佳世達--創造智慧解決方案： https://www.youtube.com/watch?v=gHSzEawW_HQ 3. 佳世達--提供安全醫療解決方案： https://www.youtube.com/watch?v=YsVJ6IKVcfM&t=1s 4. 佳世達智慧科技與產品：https://youtu.be/l9LzlK4LpA
邁向永續	1. 永續成果：https://youtu.be/jn28zK8x-5w 2. 加入 RE 100：https://youtu.be/TIE38Ab7doE 3. 供應鏈減碳達20%：https://youtu.be/RJmoUfYX-Ro 4. 佳世達 ESG 永續願景： EP1-從不懂到拿全球第一！佳世達自建碳管理平台僅1小時出碳足跡報告 EP2-做產品減碳不會更貴！佳世達減碳方法學：關鍵在「這一點」 EP3-162%主管累積輪調率！明基佳世達集團母雞帶小雞艦隊輪調奏效 EP4-明基佳世達集團人才輪調打國際盃！佈局海外市場 5. 地球日特輯： https://youtu.be/F60XwgYWhgE?si=JmArS9Y4FwDGh_Vg
智慧醫療科技展(2024)	1. 明基佳世達集團醫療科技展開幕日六大 AI 智慧醫療產品亮相： https://www.youtube.com/watch?v=d0rYSXT4Kx0

類別	影音網址
國際電腦展(2024)	1. AI 領航員 BenQ COMPUTEX AI NOW 講座【精華版】： https://www.youtube.com/watch?v=QH_Ltd0JYjQ 2. SMART+ AI NOW assists the digital transformation of industries： https://www.youtube.com/watch?v=QoPjZn9dIJQ 3. COMPUTEX 明基佳世達集團綠色展會2.0打造更低碳的零廢棄物展場： https://www.youtube.com/watch?v=jY-gsfsl2FA 4. 明基佳世達集團 COMPUTEX 2024開展活動花絮： https://www.youtube.com/watch?v=m7hj004pEEc
幸福職場	1. 2024 Family Day 明基佳世達集團家庭日《海好有你幸福一起》： https://www.youtube.com/watch?v=nAdhvtcGQM 2. 2025明基佳世達集團旺年會： https://www.youtube.com/watch?v=nAdhvtcGQM

SDGs對照表

項次	主題	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
1	 消除貧窮	與社會網絡合作，提供教育或商業技巧訓練	明基基金會	207	
2	 終結飢餓	與小農發展合作關係，以支持、鼓勵小型農業的生存	明基基金會	207	
3	 健全生活品質	商業營運時以健康投資為優先項目	明基基金會	207	
		進行健康促進活動	職業安全健康與管理	188	
4	 優質教育	提供員工提升工作技巧的機會	明基基金會	207	
		發展教育相關的產品或服務，以改善學習品質。	明基基金會	207	
			人才吸引與人才發展	149	
5	 性別平權	男女同工同酬、福利相等，打造DEI環境	人才吸引與人才發展	149	
6	 潔淨水資源	妥善處理汙水以防地表水污染	善用水資源	111	
		確保員工可獲取充足且安全健康的水	善用水資源	111	

項次	主題	SDG Compass建議	對應章節	頁碼	備註
7	 可負擔的 永續能源	承諾100%使用再生能源	能源使用與節約	105	(1) 本公司已加入 RE 100倡議， 承諾於2040年達 RE 100 (2) 本公司2024年已通過 SBTi 目標審查
		進行碳定價設計、以科學基礎減碳目標 (SBTi) 等工具優化營運之能源效率	永續治理	015	
		投入永續能源服務的研發	永續治理	015	
8	 良好工作及 經濟成長	透過多樣化、科技升級與創新，以達成較高的獲利	經營績效	051	
			人才吸引與人才發展	149	
			永續供應鏈	066	
		男女同工同酬不歧視	人才吸引與人才發展	149	
		具有鑑別供應鏈中童工及強迫勞動的機制	永續供應鏈管理	066	
		保護勞工的職業衛生安全	職業安全健康與管理	188	
9	 工業化、創新 及基礎建設	投資具有韌性的基礎建設，讓原基礎建設更為永續	明基基金會	207	
		建立企業永續機制以確保公司計畫與倡議確實管理	永續治理	015	
10	 消弭不平等	確保平等機會並致力降低不平等	人權保護	182	
		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	201	
11	 永續城鄉	降低城市的環境衝擊，包括空氣品質及廢棄物管理	社會關懷與影響力	201	
			廢棄物與汙染物	116	
		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	風險管理	053	

項次	主題	SDG Compass建議	對應章節	頁碼	備註
12	 負責任的生產消費循環	分析產品的碳足跡(CFP)	綠色產品及循環	126	
		透過回收再利用的替代材料降低產品的環境影響	綠色產品及循環	126	
		在產品模組設計階段，考量易拆解及易回收	綠色產品及循環	126	
		降低廢棄物量	綠色產品及循環	126	
		確保參考永續實務並整合永續資訊於報告循環中	綠色產品及循環	126	
		永續教育	永續供應鏈管理 綠色產品及循環 明基基金會	066 126 207	
		透過發展創新節能解決方案	永續供應鏈管理	066	
		綠色採購	永續供應鏈管理	066	
13	 氣候變遷	購買再生能源、安裝再生能源的設備	能源使用與節約	105	
		更換變頻冰水主機更換變頻冰水主機			
		公司換裝 LED 燈泡			
		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	氣候調適與減緩	082	
			綠色產品及循環	126	
		了解氣候的風險並提升公司及其供應鏈面對風險的韌性	氣候調適與減緩	082	
		改善並提升氣候變遷減緩、影響、適應等的意識。	氣候調適與減緩	082	
		計算產品碳足跡(CFP)	綠色產品及循環	126	
		實施生命週期評估(LCA)	綠色產品及循環	126	

項次	主題	SDG Compass建議	對應章節	頁碼	備註
14		海洋生態	透過改變設計、製造、包裝降低潛在會進入環境的廢棄物量	綠色產品及循環	126
			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	綠色產品及循環	126
15		陸域生態	承諾執行責任採購	綠色產品及循環	126
				永續供應鏈管理	066
				生物多樣性與森林保育	119
16		公平正義與和平	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	051
			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	047
17		全球夥伴關係	動員資源幫助發展中的國家	社會關懷與影響力	201

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：

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。

確信聲明報告書



青山永續聯合會計師事務所
台北市中正區南陽路 36 號 9 樓之 5
電話：(02) 2311-1111 分機 2311
傳真：(02) 2311-1111 分機 2312

會計師有限確信報告

世達科技股份有限公司 公鑒：

本事務所受世達科技股份有限公司（以下稱「貴公司」）之委任，就貴公司選定 2025 年度永續報告書所報導之績效指標執行確信程序。本會計師業已確信該等事項，並依據結果出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

有關 貴公司選定 2025 年度永續報告書所報導之績效指標（以下稱「確信標的資訊」）及其適用基準詳列於 貴公司 2025 年度永續報告書之「確信項目彙總表」。前述確信標的資訊之報導範圍關於永續報告書之「報告書邊界與範疇」段落說明。

上開適用基準係為臺灣證券交易所「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」與相關開募集及有關法令之規定、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives，簡稱 GRI）發布之全球永續性報告編製原則（GRI Standards，簡稱 GRI 準則）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB 準則）公布之電子製造服務與原始設計製造業準則、標普全球企業可持續發展評估（S&P Global Corporate Sustainability Assessment，簡稱 CSA），以及 貴公司依行業特性與其所選定之關鍵績效指標參採其他基準。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」、GRI 發布之適用準則、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB 準則）發布之電子製造服務與原始設計製造業準則、標普全球企業可持續發展評估（S&P Global Corporate Sustainability Assessment，簡稱 CSA）及依行業特性參採其他適用之準則編制永續報告書，並維持與編制永續報告書有關之必要內部控制，以確保該等資訊未有因舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依照國際確信準則第 3000 號（ISAE 3000），以及確信準則 3000 號（TWSAE 3000）「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對確信標的資訊執行確信工作，以發現該等資訊是否有重大方面是否有未依適用基準編製而須修正之情形，並出具有限確信報告。

本會計師依照上述準則所執行之有限確信工作，包括辨認確信標的資訊可能發生重大不實表達之領域，以及針對前述領域設計及執行程序。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度於合理確信案件中取得者有顯著差異。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編制，表示合理確信之意見。

本會計師係依據所評估之風險領域及重大性以決定實際執行確信工作之範圍，並依據本委任條件之約定情況設計及執行下列確信程序：



青山永續聯合會計師事務所
台北市中正區南陽路 36 號 9 樓之 5
電話：(02) 2311-1111 分機 2311
傳真：(02) 2311-1111 分機 2312

■ 對參與編製確信標的資訊之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程、所適用之資訊系統，以及相關之內部控制，以辨識重大不實表達之領域。

■ 自 貴公司或其主要利害關係人提供之管理系統或外部來源，以獲取用於編制非財務指標的原始數據或是定性佐證憑證。

■ 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，對確信標的資訊選取樣本進行查閱、觀察、檢查及重新執行測試，以取得有限確信之證據。

■ 自 貴公司之管理階層獲得客戶聲明書。

此報告不對 2025 年度永續報告書整體及資訊收集之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。2025 年度永續報告書中 2024 年 12 月 31 日及更早期間之資訊未經本會計師確信。

會計師之獨立性及品質管理規範

本會計師及本事務所已選備會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業專責。

本事務所適用品質管理準則 1 號（TWSQM1）「會計師事務所之品質管理」，因此維持完備之品質管理制度，包含與道德職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性之實質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

有限確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面未依適用基準編製而須修正之情形。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公佈後任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負責任該等資訊重新執行確信工作之責任。

青山永續聯合會計師事務所
會計師 杜育任

金銀監督管理委員會核准文號
金管會證字第 7775 號

中華民國 115 年 4 月 17 日



青山永續聯合會計師事務所
台北市中正區南陽路 36 號 9 樓之 5
電話：(02) 2311-1111 分機 2311
傳真：(02) 2311-1111 分機 2312

附件一、確信項目彙總表

編號	確信標的資訊	適用基準	報導範疇	頁碼	作業辦法
1	消耗能源總覽：				
	能源種類	能源耗量(GJ)	使用占比(%)		
	柴油	5,925.37	0.2861%		
	汽油	25,490.75	1.2307%		
	天然氣	414,098.68	19.9311%		
	液化石油氣	2,534.75	0.1224%		
	電力	1,317,793.18	63.6243%		
	供熱	1,963.48	0.0948%		
	蒸氣	16,976.93	0.8197%		
	外購非再生能源合計	1,784,783.15	86.17%		
	風力	17.97	0.0009%		
	太陽能	285,995.84	13.8081%		
	自發自用				
	外購				
	水力	409.06	0.0197%		
	再生能源合計	286,428.90	13.83%		
	能源消耗合計	2,071,212.04	100.00%		

註 1：能源耗用係根據 2025.2.10 公告之最新能源產業統計數據表，將能源使用量及上單位換算係數為吉焦耳 (GJ)，計算出能源耗量。

註 2：再生能源包含外購、自發自用與綠電，其範圍之 GJ 耗用量，外購非再生能源與綠電為帳務與憑證之度數；自發自用再生能源為公司內部抄表紀錄。

確信聲明報告書

 青山永續 GREEN MOUNTAIN SUSTAINABILITY					
青山永續聯合會計師事務所 台北市中正區南陽路 36 號 9 樓之 5 高雄市中區南陽路 36 號 9 樓之 1 屏東縣屏東市公館街 202 號 1 樓					
編號	確信標的資訊	適用基準	報導範疇	頁碼	作業辦法
16	本公司已建立原料供應端之風險辨識與管理機制，要求產品符合 RoHS、REACH 等項法規要求，並導入供應商評估制度，要求符合 ISO 管理系統與 RBA 行為準則，並執行衝突礦產盡職調查，防止以直接或間接方式採購衝突礦產。	佳世達科技股份有限公司國際採購材料之使用有關之風險管理依據 SASB TC-ES-440u.1 之報導要求，編列國際採購材料之管理流程。	佳世達科技股份有限公司全體	235	SA SB TC-ES-440u.1
17	根據 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 的 GRI3：重大主題 (Material Topics 2021)，以及設置雙重大性 (Double Materiality) 的概念，建立涵蓋雙重大性與財務重大性的調查與分析方法。	重大主題決定自引用依據 GRI 3 準則規範之報導要求，衝擊評估面向以及分析流程包括識別風險內容、問卷回收、數據處理、統計門限設定及最終風險產出結果。	佳世達材料採購主體產生之衝擊評估範疇	21	CSA Materiality Analysis 重大性分析
18	供應商家數 Supplier Screening FY 2025 I.1 Total number of Tier-1 suppliers 第一階供應商家數 259 I.2 Total number of significant suppliers in Tier-1 第一階關注供應商家數 95.82% I.3 % of total spend on significant in Tier-1 第一階關注供應商採購金額占比 132 I.4 Total number of significant suppliers in non-Tier-1 非第一階關注供應商家數 391 I.5 Total number of significant suppliers (Tier-1 and non-Tier-1) 關注供應商家數	佳世達科技股份有限公司國際採購供應商數量依據 2025 年與佳世達有交易之供應商所統計 第一階供應商家數係以 2025 年全年度金額達新台幣一千萬元以上，且與佳世達有實質往來之供應商家數計算。 第一階關注供應商係依據佳世達內部第一階關注供應商篩選標準所篩選之家公司計算。 第一階關注供應商採購金額占比係以第一階關注供應商之採購金額除以第一階關注供應商之採購金額計算。 非第一階關注供應商係以 2025 年全年度金額未達新台幣一千萬元之供應商家數計算。 關注供應商係以第一階關注供應商加上非第一階關注供應商之總家數合計計算。	佳世達科技股份有限公司全體	67	CSA KPIs for Supplier Screening 指標

 青山永續 GREEN MOUNTAIN SUSTAINABILITY					
青山永續聯合會計師事務所 台北市中正區南陽路 36 號 9 樓之 5 高雄市中區南陽路 36 號 9 樓之 1 屏東縣屏東市公館街 202 號 1 樓					
編號	確信標的資訊	適用基準	報導範疇	頁碼	作業辦法
19	Supplier assessment FY 2025 Target for FY 2025 1.1 Total number of significant tier-1 and non-tier-1 suppliers assessed via desk or on-site assessments 關注供應商結算書或實地稽核家數 391 100% of significant suppliers 1.2 % of unique significant suppliers assessed 關注供應商評估比例 100% 1.3 Number of suppliers assessed with substantial actual/ potential negative impacts 高風險供應商家數	佳世達科技股份有限公司國際採購供應商實地稽核與上問卷調查數量係以供應商有實際回函內部第一階供應商風險評估問卷之家數計算，關注供應商評估比例係依據完成問卷評估之關注供應商家數除以 2025 年度關注供應商家數計算。 評估具有重大實際/潛在負面影響的供應商家數係依據供應商風險評估問卷之評估結果，篩選出評估最低之比例為具有高風險之供應商家數統計。	佳世達科技股份有限公司全體	75	CSA KPIs for Supplier Assessment and/or Development 供應商評估 和/或開發 的關鍵績效 指標
20	年分 2025 群發性有機氣體 (VOCs) (噸) 4.27	群發性有機化合物 (VOCs) 排放係依據 GRI 305-7 之報導要求。 本項數據係依據採購各廠區之「固定源排放調查報告」，排放量係以各廠區之「平均排放速率」乘以「年度實際總作業 (操作) 時間」計算。	佳世達越南、佳世達蘇州	118	CSA Volatile Organic Compounds Emissions 群發性有機 化合物排放

 青山永續 GREEN MOUNTAIN SUSTAINABILITY					
青山永續聯合會計師事務所 台北市中正區南陽路 36 號 9 樓之 5 高雄市中區南陽路 36 號 9 樓之 1 屏東縣屏東市公館街 202 號 1 樓					
編號	確信標的資訊	適用基準	報導範疇	頁碼	作業辦法
21	性別薪酬比率(女/男) 台灣 蘇州 越南 合計 職別 薪資 薪酬 薪資 薪酬 薪資 薪酬 薪資 薪酬 高階主管 0.85 0.84 1.25 1.22 - - 0.88 0.87 管理階層 0.89 0.91 1.01 0.99 1.16 1.15 0.94 0.95 非管理職員工 0.95 0.94 1.10 1.05 1.07 1.06 1.07 1.04 註 1：以上資料為 2025 全年度正職員工女性別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。 註 4：人員涵蓋職系滿一年者。 註 5：資料範疇為佳世達越南、佳世達越南、佳世達蘇州	性別薪資與薪酬比率係依據 GRI 405-2 之報導要求，人數係依據內部人力資源管理部門所統計之年度是日在職之員工人數，薪資係依據每月之定本薪資計算，薪酬係依據實際本薪、伙食費、加班費及獎金計算。	佳世達越南、佳世達越南、佳世達蘇州	159	CSA Gender Pay Indicators 性別薪資指 標
22	缺勤率統計 2025 缺勤率(%) 0.48 註 1：本指標之涵蓋範圍為佳世達越南、佳世達蘇州、佳世達越南之正職員工，係以各廠區(廠家別)上週人數計算。 註 2：比率計算為依註 1 所述涵蓋之場域正職員工之請假總天數、正職員工總工作天數。 註 3：請假總天數含工傷假、病假、不含事假、員工預先規畫之假期	員工工作天數以正職員工人數乘以各廠區(廠家別)上週人數計算，各類別請假時數係依據請假明細統計。	佳世達越南、佳世達蘇州、佳世達越南之正職員工	200	CSA Absentee Rate 缺勤率