



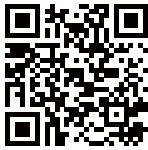
佳世達集團企業社會責任報告

2019

Q Green

關於本報告書

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



此標誌表示可連結至外部相關內容

此標誌表示可連結至內文相關內容



封面故事

近年佳世達持續轉型並增加了很多策略夥伴。展望未來，透過優化資源配置，佳世達集團會一起跑得更快，繼續為「實現科技生活的真善美」的企業願景而努力。

報告出版日期與週期

本報告書出版的日期為2020年6月。佳世達科技自2007年起出版第一本「企業社會責任報告書」，每年持續揭露並定期於每年6月出版。

報告範疇與邊界

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

時間範疇：2019年1月1日至2019年12月31日。

資料搜集與計算

依上述報告範疇進行2019年整年度數據蒐集，指標與數據之計算公式已詳加說明於章節備註中。

經內外部驗證之政策與措施

報告書內容彙整後已由相關人員進行內部稽核，針對疏漏處則交還各單位主管補充及確認；外部則委託獨立第三者查證公司—台灣衛理國際品保驗證股份有限公司(BVC)—進行報告書內容之確證，以符合GRI 準則(GRI Standards)全面揭露(Comprehensive)及當則性原則標準(AA 1000 AS 2008 Addendum) High Assurance Type II 之標準，透過內外部的稽核機制，確保資料揭露品質。另報告之揭露亦呼應「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」、社會責任指引(ISO 26000)及聯合國永續發展目標(SDGs)等國內外標準。

意見回饋與聯絡窗口

佳世達科技股份有限公司
永續風險室
陳怡安 Amber YA Chen
333 桃園市龜山區山鶯路157號
TEL: 03-3598800 ext 2173
FAX: 03-3599000
EMAIL: Amber.YA.Chen@Qisda.com

* 包含財報所列之公司與子公司名稱：佳世達科技股份有限公司、蘇州佳世達電通有限公司(QCSZ)、蘇州佳世達電子有限公司(QCES)、蘇州佳世達光電有限公司(QCOS)、蘇州佳世達精密工業有限公司(QCPS)，其他未涵蓋者請見年報。部分章節或績效指標之數據為求完整性會增加全球之總數據，如有未能完整包含台灣及中國蘇州之數據，亦將於該章節內容中備註說明。

** 包含財報所列之子公司名稱：明基透析科技股份有限公司、明基三豐醫療器材股份有限公司、怡安醫療器材股份有限公司、友通資訊股份有限公司、拍檔科技股份有限公司。

目錄

- 03 2019年績效亮點
- 04 董事長暨總經理的話
- 06 永續發展重點量化績效指標彙整表(2016~2019)
- 11 佳世達科技
- 16 佳世達企業永續發展
- 28 利害相關者溝通



38 落實公司治理

- 39 公司治理
- 42 財務績效
- 44 行為準則
- 46 風險管理
- 50 資訊安全

- 51 合法守規



52 經營夥伴關係

- 53 客戶承諾
- 56 供應鏈管理



61 創造共享價值

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



88 邁向永續環境

- 89 氣候策略與碳管理
- 94 綠色產品
- 101 綠色營運



110 攜手共創成長

- 111 明基透析
- 114 明基三豐
- 117 怡安醫療
- 120 友通
- 124 拍檔
- 126 GRI Standards
- 140 ISO 26000對照表
- 143 SDGs對照表

註：利害關係者較關心的重大主題，在各章節將以以下標示標記

落實公司治理 經營夥伴關係 創造共享價值 邁向永續環境 攜手共創成長

2019年績效亮點

最佳榮耀



佳世達董事長陳其宏
獲企業家年度大獎

經營典範
企業家獎

2019
安永企業家獎

社會



4.3分

平均活動滿意度
(滿分5分)

95分

客戶平均滿意

211%

優質專利數提升

83.6小時

員工訓練
總平均時數

3,921

創新文化
參與人次

4,203小時

員工參與公益
活動時數

75.33%

中國境內落實
在地採購比例

- 關鍵供應商社會責任及環境安全衛生書面調查及現場稽核完成率達**73%**
- 台灣高薪100指數成分股
- 教育部體育署運動企業認證
- 獲2019年HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」
- 2019年明基友達基金會帶動偏鄉約**240**萬元經濟收入

經濟/公司治理



80%

風險錦囊備妥率

全球

NO.1

數位光學處理(DLP)
投影機出貨量

全球

NO.2

液晶顯示器
出貨量

- 合併營收年增**9%**，連續第二年創歷史新高紀錄
- 獲永續能源研究基金會「台灣企業永續獎」之企業永續報告類「電子資訊製造業」白金獎及「綜合績效獎」
- 獲得全台首張人機協作安全認證

環境



93%

可回收再利用
之廢棄物
比例

25%

每佰萬美金產值
用電量降低
(2009年為基準)

55%

每佰萬美金產值
用水量降低
(2009年為基準)

- 產品線平均節能**17.4%**、減量**21.21%**、減碳**33.53%**、生態效益提升**36.57%**(2015年為基準)
- 失能傷害嚴重率下降**86%**、失能傷害頻率下降**91%**(以2009年為基準)
- 佳世達雙星廠獲經濟部工業局綠色工廠認證

董事長暨總經理的話



Peter Chen

〉 創新+突破=成長+轉型

自2014年起，我們就一直提醒同仁要擁抱創新突破的思維，永遠思考更好的方法，沒有最好只有更好，要時刻追求卓越、顛覆自己。歷經了深蹲，現在是起跳的時刻，佳世達將持續堅守四大營運方向：優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發、布局關鍵零組件，營運方向並與聯合國永續發展指標結合(Sustainable Development Goals, SDGs)，目標2022年，智能方案和醫療事業等與SDGs相關的新事業占集團一半以上營收。

〉 2019年的創新與突破

Working Hard的時代已經過去，現在要用智慧、腦力賺錢，要Working Smart。為了讓同仁的創意可以恣意揮灑，我們打造創意沙發區，讓同仁在輕鬆心情下工作，加速創意發想，相關員工服務也都全面升級六星級，如員工餐廳改為all you can eat，新增萬元麵包機、全廠換裝免治馬桶；此外，佳世達2019年取得全台第一的人機協作安全認證，就是要讓員工在智慧工廠的環境下，與機器手臂的協作有六星級的安全保護，並引領同業給員工更安全的工作環境。而近幾年佳世達增加很多合作夥伴，我們認為成功的經驗

也需要能夠複製，因此佳世達一有Know-how就會SOP化，讓集團公司一起分享資源、人力，除了經營經驗，讓公司治理、品質、風險、環保、永續、社會關懷等共通性議題水平展開，發揮大集團大艦隊共好效益，一起成長茁壯，一起進軍國際。

〈2019年成長與轉型的成果〉

2019年佳世達全年合併營收1,697.5億元，年增9%，連續第二年創歷史新高紀錄。四大營運方向，持續發揮綜效，2019年佳世達投影機及顯示器整體表現優於產業，排名分據全球第一、第二，醫療、智能兩個事業群占營收比重約16%，因轉型成效更獲2019年「安永企業家獎」年度大獎與經營典範企業家獎。永續議題上，佳世達從186家評比企業中脫穎而出，獲得HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」殊榮，在員工匿名問卷調查分數中更是遠高於產業平均，亦獲永續能源研究基金會之企業永續報告類「電子資訊製造業」白金獎及「綜合績效獎TOP50」，成績及排名皆是歷年最優；此外，更2度獲得經濟部綠色工廠標章認證，成功打造綠色智慧工廠。2019年佳世達亦針對經濟/治理、環境、社會、健康與安全四大構面進行利害關係

人議合與溝通，共鑑別出16項重大主題，相關永續策略與管理方式已於報告書中回應。

〉我們面對的挑戰與準備

2019年中美貿易戰的局勢多變，牽一髮動全身，全世界都在專注未來走向，佳世達在不確定的氛圍下，早在2018年就啟動風險管理機制，備妥「三道錦囊」，沙盤推演任何的可能性和因應策略，2019年也證明我們的「錦囊妙計」充分發揮成效。緊接著2020年，新冠肺炎的出現造成人心惶惶，我們也立即展開跨集團的營運持續計畫(Business Continuity Plan, BCP)工作小組，除了把關同仁的健康，也監控每一個風險事件發生。而現在，投資 1.0 已經讓佳世達逐漸轉型站穩腳步，未來預計進入投資 2.0 階段，規劃成立企業創投及 AIoT 加速器，更可能布局投資早期新創。未來我們只會跑得更快，目標2022年，智能方案和醫療事業等轉型的新事業占集團一半以上營收。

永續發展重點量化績效指標彙整表

2016~2019

經濟面

項目	2016	2017	2018	2019	Note	GRI 揭露	章節
經濟價值							
合併營收(億元)	1295.5	1368.9	1557.8	1,698	以新台幣計	201-I	財務績效
稅後盈餘歸屬於母公司業主(億元)	43.4	56.6	40.3	62			
專利件數							
累計取得件數	1,111	1,117	1,144	1,121		N/A	N/A
工業設計獎							
工業設計得獎數	1	2	3	2	獎項包含：iF、Red Dot、iF China、G-Mark、Bio、Golden Pin等	N/A	佳世達科技

環境面

項目	2016	2017	2018	2019	Note	GRI 揭露	章節
原物料總用量							
錫(膏、棒、絲)(公噸)	219.6	252	215.9	223		301-I	N/A
助焊劑(公噸)	80.3	138	178	181			
鐵件(萬公噸)	0.85	0.90	1.13	1.08			
直接能源消耗量							
天然氣(千立方公尺)	611.7	577.7	655.2	599.3		302-I	溫室氣體盤查
汽油(公噸)	24.21	24.95	22.4	19.7			
柴油(公噸)	11.19	15.58	14	12.8			

環境面

項目	2016	2017	2018	2019	Note	GRI 揭露	章節
間接能源消耗量							
外購電力(萬仟度)	8.87	10.14	11.49	12.17		302-2	溫室氣體盤查
總用水量							
台灣(百萬公升)	67.522	77.629	69.52	72.85		303-3 (2018)	水資源管理
中國蘇州(百萬公升)	314.695	378.696	360.351	423.224			
全球用水量(百萬公升)	38.2	45.6	430	496			
溫室氣體排放量							
範疇1-溫室氣體排放量 (萬公噸CO ₂ e)	0.24	0.26	0.31	0.24	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)第三者查證	305-2	溫室氣體盤查
範疇2-溫室氣體排放量 (萬公噸CO ₂ e)	6.92	7.93	9.05	9.51			
其他間接溫室氣體排放 (公噸CO ₂ e)	746	867	241	145	僅包含全球員工差旅之溫室氣體排放量。2018年之前距離計算未考量內陸城市航空距離差異，現經調整後，航空距離採用國際民航組織(ICAO)網站距離計算，係數也同時採用該網站上的碳排放，將更貼近實際情況	305-3	溫室氣體盤查
環境保護管理績效							
每百萬美金產值溫室氣體排放量 (公噸CO ₂ e)	23.38	21.52	20.5	22.61	與2009年(35.01)相比，下降35%	N/A	溫室氣體盤查
每百萬產值美金用電量(度)	25,231	24,555	23,283	26,530	與2009年(35,219)相比，下降24%	305-4	
全球每人每小時用電溫室氣體排放量 (公斤CO ₂ e)	2.0	2.0	2.1	2.4	與2009年(2.86)相比，下降16%	305-4	
每百萬美金產值用水量 (噸)	123	118	93.5	113	與2009年(254)相比，下降55%	303-3 (2018)	水資源管理

永續發展重點量化績效指標彙整表

2016~2019

環境面							
項目	2016	2017	2018	2019	Note	GRI 揭露	章節
環境保護管理績效							
可回收再利用廢棄物比例(%)	90.8	91.1	93	93	與2009年(84)相比，提升10.7%	306-2	廢棄物管理
全球生活污水排放量(百萬公升)	306	365	344	396		306-1	水資源管理
廢棄物量							
台灣可回收再利用廢棄物總量(公噸)	705	631	570	564		306-2	廢棄物管理
中國蘇州可回收再利用廢棄物總量(公噸)	19,166	22,697	31,208	28,310			
全球可回收再利用廢棄物總量(公噸)	19,871	23,328	31,778	28,874			
台灣無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	73	75	85	81			
中國蘇州無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	1,922	2,201	2,198	2,196			
全球無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	1,995	2,276	2,283	2,277			
全球廢棄物總量(公噸)	21,866	25,604	34,061	31,151			
化學品等物質溢漏							
化學品等物質溢漏的總次數及體積	0	0	0	0		306-3	安全衛生管理
違反環保法令							
違反環保法令之罰款及次數	0	0	0	0		307-1	合法守規
環保投資							
環保總投資/支出(萬美金)	70	99	175	123		N/A	N/A

社會面

項目	2016	2017	2018	2019	Note	GRI 揭露	章節
員工總數							
台灣	1,653	1,666	1,616	1,711		401-1	員工概況
中國蘇州	8,300	7,241	7,994	7,985			
全球人力	9,985	8,936	9,638	9,724			
安全衛生管理績效							
失能傷害頻率(IR)	0.076	0.074	0.088	0.03	依據GRI Standards之公式計算	403-2	安全衛生管理
失能傷害嚴重率(LDR)	1.8	3.3	3.5	1.2			
職業病發生率(ODR)	0	0	0	0			
缺工率(AR)	18.5	37.4	37.2	13.79			
員工平均受訓時數(小時/人)							
直接人員(DL,全球)	82.26	143.80	114.92	113.52		404-1	學習發展
間接人員(IDL,全球)	25.75	34.76	27.39	28.28			
人權管理							
歧視事件	0	0	0	0		406-1	人權管理
人權申訴件數	0	0	0	0		103-2	
員工行為準則訓練百分比							
台灣(%)	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	1. DL：直接人員 2. IDL：間接人員	205-2	行為準則
中國蘇州(%)	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100			
政治獻金							
政治獻金金額	0	0	0	0		415-1	GRI Standards對照表

永續發展重點量化績效指標彙整表

2016~2019

社會面

項目	2016	2017	2018	2019	Note	GRI 揭露	章節
違反社會面相關法令							
違反法令之鉅額罰款及次數	0	0	0	0		419-1	合法守規
客戶滿意度調查結果(分)							
醫療影像	94	92	94	94.2	2018年起專業顯示器(SD)調查結果併入顯示器；移動產品(MPBU)及工業自動化(IA)併入製造服務；2019年起新增數位時尚設計中心(Lighting)類別	N/A	客戶承諾
專業顯示器	97.5	92	-	-			
移動產品	94	90	-	-			
精密光學	90	94	94.5	94.8			
工業自動化	88	93	-	-			
顯示器	97	94	93	96.8			
製造服務	88	95	95	93.7			
數位時尚設計中心	-	-	-	97.5			
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	合法守規
客戶隱私							
客戶隱私侵犯投訴次數	0	0	0	0		418-1	客戶承諾
供應鏈調查							
供應商社會責任及環境安全衛生調查及現場稽核(家數)	26	16	45	15	2016年起更改供應商調查方式，參照責任商業聯盟行為準則(RBA)稽核手冊，並以現場稽核為主，2009~2015年供應商調查家數累計為614家	302-2	供應鏈管理
關鍵供應商書面調查及現場稽核調查完成率	-	84%	88%	73%		414-2	

佳世達科技

公司介紹

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

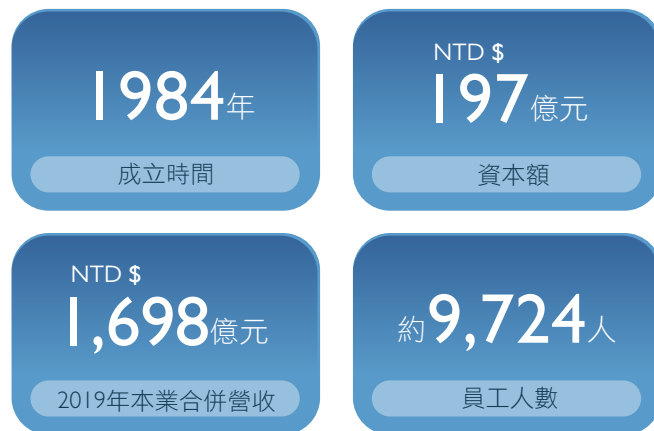
佳世達研發製造電子產品，應用範疇橫跨消費性電子、商業與工業用專業領域，其產品與技術領域包括高端及專業用顯示器，如電競類、繪圖用、廣電用、醫療用與安全監控用之顯示器等；光學精密電子相關產品，如投影機、安全監控系統與車載應用產品等；工/商業電腦機器及周邊設備，如熱感條碼列印機(POS printer)，條碼掃描器(barcode scanner)等。公司產品線與技術涵蓋液晶顯示器、專業顯示器與電子看板、投影機、液晶一體電腦、精密掃描器、多功能事務機、醫療電子、智慧型手機、無線通訊模

組、車用電子、工業自動化、各式移動式消費電子產品，以及LED智慧檯燈、掛燈等。

近年來，佳世達積極佈局醫療產業的擴展，如：超聲診斷超音波、血液透析器、洗腎機、口腔掃描機等等，並加速發展六大智能解決方案：智慧零售、智慧製造、智慧教育、智慧醫療、智慧能源、智慧企業，以「高度軟硬整合、一站購足、創新營運」為訴求，提供六大整合領域，涵跨三十個智慧解決方案及十大項硬體設備，滿足客戶最前端的需求與服務。

身為全球前兩大液晶顯示器與投影機製造廠，同時也是全台灣最早投入網通事業研發之公司，佳世達全球營運據點包括研發製造與服務據點遍及台灣(台北、桃園、新竹)、中國蘇州、越南、新加坡、美國以及日本。目前全球員工人數約9,724人*。

佳世達現況



* 員工人數以2019年12月31日佳世達科技實際聘僱之員工(含正職及建教生)為主要計算基準。由於派遣人力之聘僱合約在第三方公司，其實際雇主非佳世達科技，故上述人力計算不含派遣員工人數(台灣派遣：43人；中國蘇州外包：4,442人)

〉 核心價值觀

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

▣ 核心價值觀



〉 營運概況與組織架構

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

除全球性消費電子品牌客戶，佳世達近年亦積極開發商業與工業用市場，為符合營運發展需求，組織架構分為資訊產品事業群、商業暨工業用產品事業群、智能方案事業群、醫療器材事業群等四大事業群。

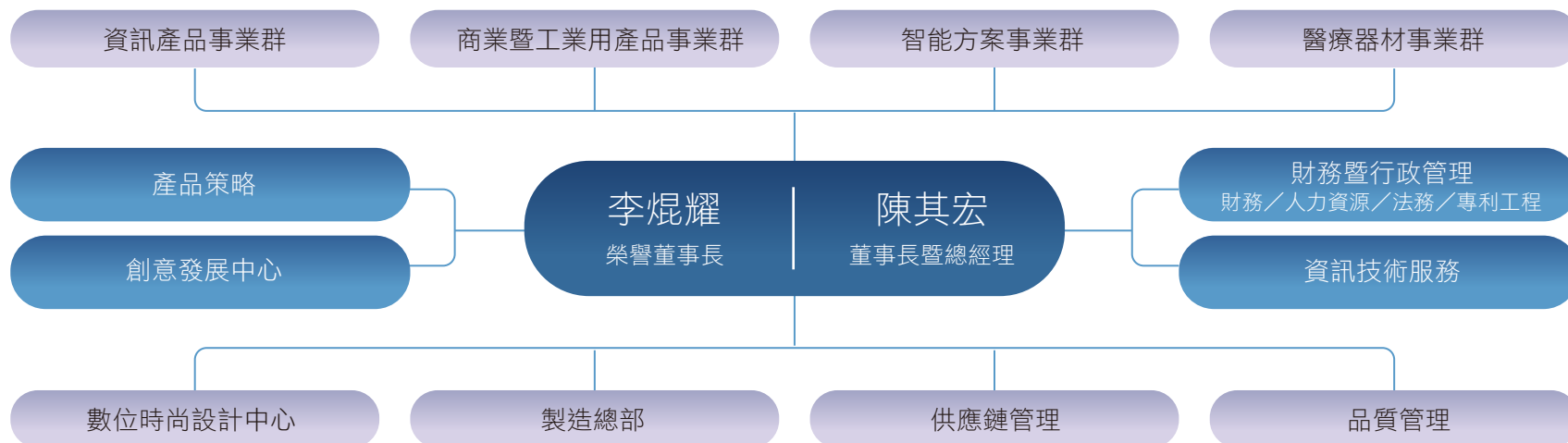
佳世達於2017年6月由陳其宏先生接任董事長暨總經理，服務公司至今已達29年，擁有產品開發、全球營銷及客戶端等不同領域的豐富經驗，帶領佳世達持續追求優質的成長。



年報查詢：<https://www.qjsda.com.tw/page.aspx?uid=94>



佳世達組織圖



- ▶ 數位光學處理(DLP)投影機出貨量全球第一
- ▶ 液晶顯示器出貨量全球第二

佳世達之優勢成就

佳世達具備顯示、光學、無線通信、影像、醫療、車用、自動化以及LED illumination等研發與製造能力，使佳世達有能力研發製造出多元化產品線，為全球極少數代工公司所具備之條件。此外，除發揮集團公司上下游垂直整合綜效，掌握LCD、LED、電子紙、手寫觸控與IC設計技術外，佳世達

本身亦具備印刷電路板打件(SMT-surface-mount technology)、金屬沖壓(metal stamping)、塑膠射出成型(plastic injection)、以及液晶面板後段模組組裝(LCD module assembling)等垂直整合能力。提供客戶顯示器、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、醫療設備耗材及智能解決方案等八大類產品。佳世達2019年主要產品線營運穩健，顯示器表現優於整體產業，排名全球第二，投影機全球代工地位持續領先，產品組合持續改善，高階機種營收佔比持續提升。醫療事業擴展上，中國蘇州、南京兩家醫院營收維持快速增長，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，產品服務更多元及貼近當地市場需求。

佳世達產品



顯示器



工業自動化



投影機



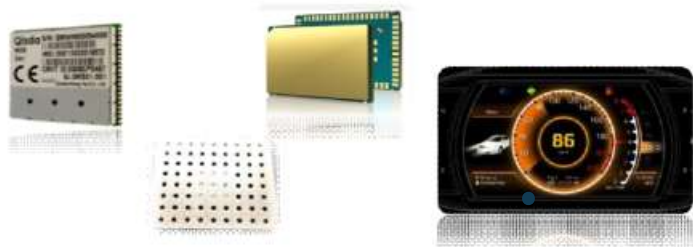
照護醫療電子



智慧物聯網



醫療設備耗材



車載應用產品



智能解決方案

雖定位為代工公司，佳世達卻擁有國際知名之工業設計實力，自2008年起屢屢締造得獎紀錄，至今已累積高達151座國際設計大獎。佳世達不但擁有研發製造優勢，更兼具獨特產品設計能力之高經濟附加價值產品設計上獨特之競爭優勢。

Value-Up Solutions 前瞻思維超越期待

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

協會

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

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

佳世達參與的協會與組織

No.	協會及組織名稱	一般會員	理事
1	國立成功大學國際產學聯盟	●	
2	台灣區電機電子工業同業公會	●	
3	台北市電腦商業同業公會	●	
4	台灣智慧自動化與機器人協會	●	●
5	中華民國內部稽核協會	●	
6	中華民國公開發行公司股務協會	●	
7	OPEN Alliance	●	
8	台灣併購與私募股權協會	●	●
9	社團法人國家生技醫療產業策進會	●	●
10	台灣醫療暨生技器材工業同業公會	●	
11	VESA (Video Electronics Standards Association 視頻電子標準協會)	●	
12	HDMI Licensing Administrator, HDMI LA	●	
13	Open Security & Safety Alliance, OSSA	●	
14	台灣智慧安防工業同業公會	●	●
15	Sedex	●	
16	龜山工業區廠商協進會	●	

佳世達企業永續發展



“企業存在的目的是創造價值，以一種可持續性的價值，為人類社會貢獻心力，才能發揮正面的影響力。”

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

重大主題管理 / 永續策略

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

供應商、員工

2019年管理目標

- 1.重新設定佳世達企業永續發展願景，以符合公司轉型需求
- 2.每月召開企業永續發展會議並追蹤績效指標

2019年目標達成狀況

已完成



2020年管理目標

重新設定佳世達企業永續發展績效指標(2021~2025)

管理方式

責任

永續風管室

資源

企業永續發展委員會(CSD)

行動

統籌及推動跨部門的企業永續發展事務

評估

每季於企業永續發展委員會(CSD)進行績效指標報告與檢視



關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」(P28)

關於更多「永續策略」之管理方針說明，請參考此章節內容



- 佳世達董事長陳其宏獲2019「安永企業家獎」年度大獎與經營典範企業家獎
- 2019年HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」
- 「台灣企業永續獎」之企業永續報告類「電子資訊製造業」白金獎及「綜合績效獎」
- 佳世達雙星廠二度獲得經濟部綠色工廠標章認證
- 佳世達雙星廠獲得全台首張人機協作安全認證

佳世達董事長 陳其宏
獲2019「安永企業家獎」年度大獎
與經營典範企業家獎

陳其宏於2014年接掌佳世達總經理職務，將佳世達視為集團資源整合平台，以創新突破之格局，調整組織與管理架構，更持續發揮集團的力量，對關係企業提供協助，帶領佳世達與聯合艦隊成員價值轉型，集團六年來合併營收一路向上，充分發揮大集團大艦隊永續效益。



我們的價值創造流程

一、投入

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

二、創造價值

我們以佳世達的企業永續發展願景為核心，參照SDG企業行動指南(SDG Compass Guide)的流程，根據其官網對於各項聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)的企業執行建議，盤點目前已有的相關作為及價值鏈的風險及機會，以檢視我們身為電子設計代工公司，從上游的原物料獲取、供應鏈經營，到本身產品製造及公司營運，再到下游產品銷售、使用及廢棄的過程中，利害關係人關心重點及公司著力點，進而找出未來佳世達在SDGs的優先管理項目。對內我們則以「企業永續發展(Corporate Sustainable Development, CSD)」，經濟、社會以及環境三要素為基礎，將環境展開為「綠色產品」、「綠色營運」以及「綠色供應鏈」，加上社會構面的「社會責任」及經濟構面的「財務績效」共五大構面推展SDGs的優先管理項目，同時透過企業永續發展委員會(CSD Committee)的推動，致力實現佳世達的企業願景「實現科技生活的真善美」。

三、產出

佳世達企業永續發展管理架構之五大構面支持著我們永續發展的推展，每個構面都依據我們的核心能力設立了長遠的目標，作為各項計畫推展的指引方針，亦進一步設定短中長期管理指標，以定期透過CSD Committee進行績效檢視，自2009年企業永續發展有系統的推行以來，佳世達在經濟、社會與環境各面向均朝著我們所設立的永續管理績效指標努力與邁進。另針對當年利害關係人關心的重大主題，亦設定年目標標的每年進行檢視及再評估。



SDG企業行動指南(SDG Compass Guide)：
<https://sdgcompass.org/download-guide/>



想瞭解更多內容請參考「回應聯合國永續發展目標(SDGs) (P26) 的產品及服務」及「SDGs對照表」(P143)



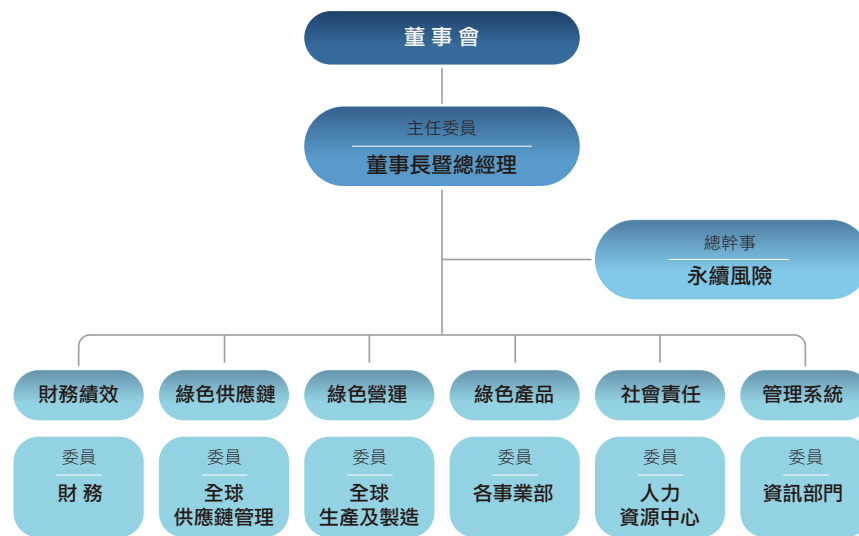
2020年計畫

重新設定佳世達企業永續發展績效指標(2021~2025)

佳世達企業永續發展委員會

為順利推展企業永續發展各項事務，並確保組織業務相關之利害關係者意見得以溝通與反應，佳世達整合相關部門成立企業永續發展委員會(CSD Committee)，由董事長暨總經理陳其宏先生擔任主席，並由各部門高階主管擔任各構面委員，總幹事則負責統籌及推動跨部門的企業永續發展事務，同時負責每季召集會議，由各構面委員進行績效指標與企業社會責任報告之進度報告。另依據佳世達「企業社會責任守則」，每年定期向董事會報告當年度重大主題鑑別及管理成果。

企業永續發展委員會

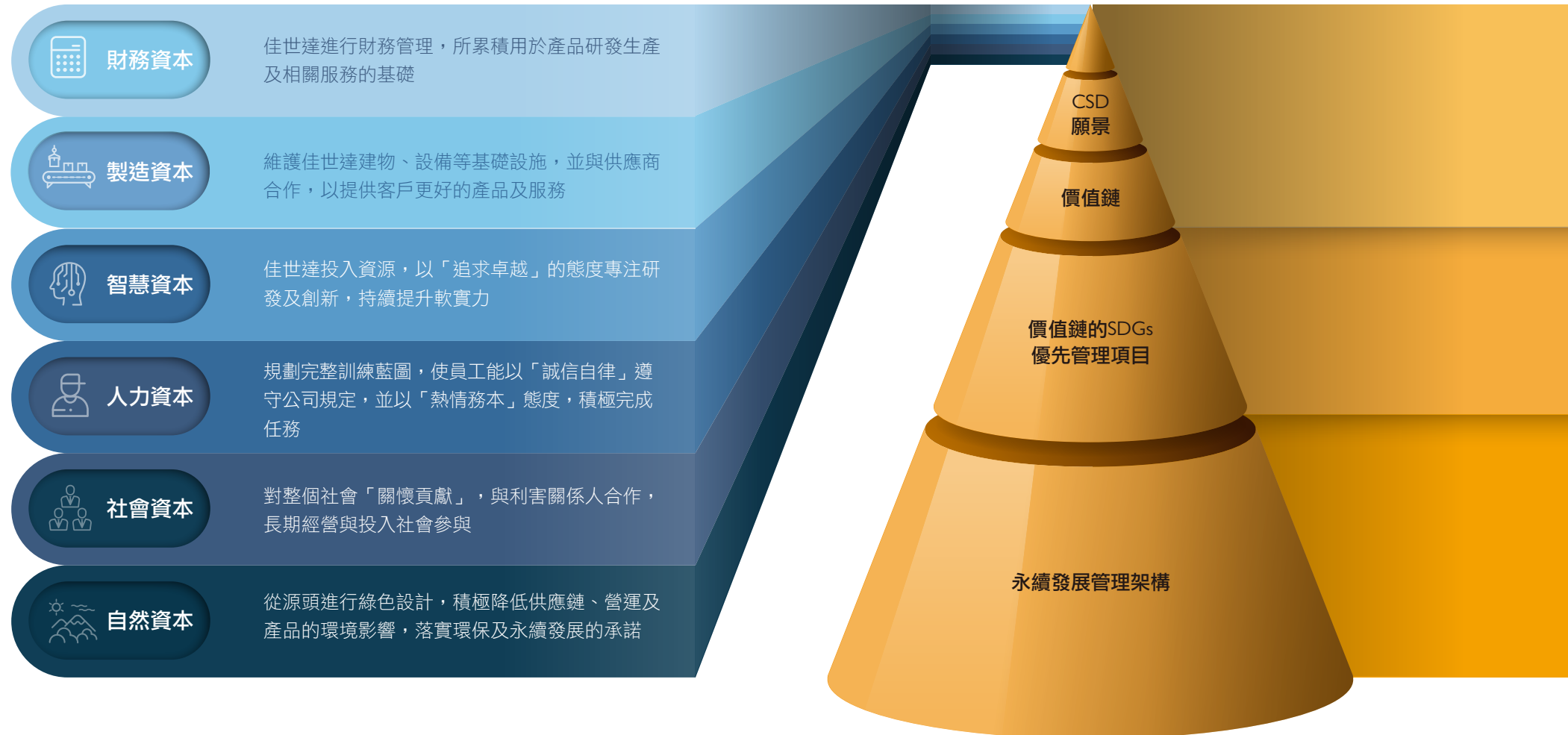


相關內容請參考「公司治理運作情形」

(P39)

佳世達價值創造流程

投入



創造價值

在公司轉型為高附加價值的創新企業同時，

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

原物料

供應商

公司營運

產品使用

產品廢棄



涉及產品
生產到廢棄



2019年產出

綠色產品	節能(%)	17.4%	
	材料減量(%)	21.21%	SDG 12
	碳減量(%)	33.53%	SDG 13
	生態化效益提升(%)	36.57%	
綠色營運	降低失能傷害嚴重率(LDR) (%)	57%	SDG 8
	降低失能傷害頻率(IR) (%)	61%	SDG 8
	降低每百萬美金產值用電量(度)	增加5%	SDG 12 SDG 13
	降低每百萬美金產值用水量(公噸)	30%	SDG 6
	可回收再利用廢棄物比例(%)	93%	SDG 12
綠色供應鏈	關鍵供應商社會責任及環境安全衛生 書面調查及現場稽核完成率(%)	73%	SDG 8 SDG 13 SDG 15
社會責任	員工行為準則調訓練百分比	100%	SDG 16
	創新文化參與(人次)	3,921	SDG 8
	台灣員工參與公益活動總時數(小時)	2,344	SDG 17
財務績效	提升優質專利比例(%)	211%	SDG 8
	醫療營收占比(%)	7%	SDG 3
	風險錦囊備妥率(%)	80%	NA
	客戶滿意度調查結果(分)	95分	NA
	公司治理評鑑(%)	前6~20%	NA

短中長期企業永續發展管理績效指標與2019年成果

佳世達永續發展構面 — 綠色產品

利害關係者：客戶

● 長期目標

提升產品永續價值

2030年達到



減碳目標以2011為基準年，其餘2009年為基準年

● 中期目標

2020年達到



2015年為基準年

● 短期目標

每年達到

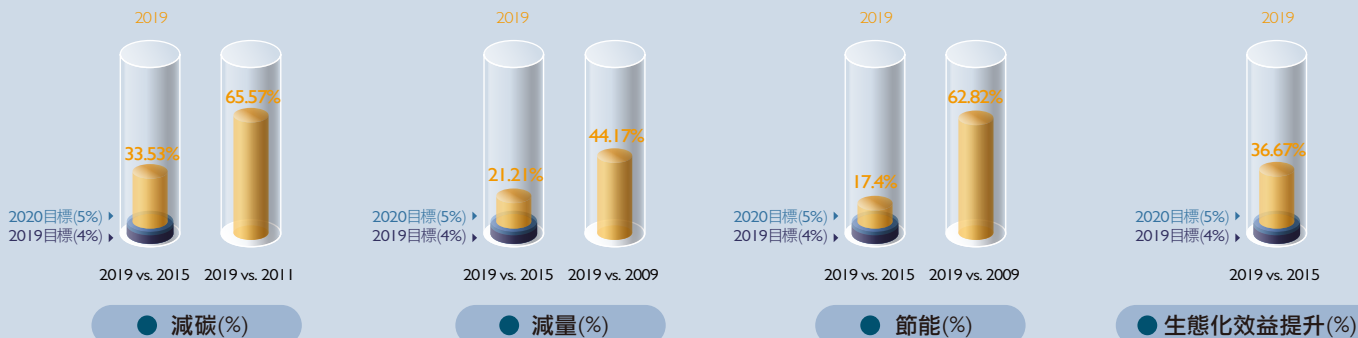


2015年為基準年

SDGs的使命

佳世達認為設計源頭就應導入綠色設計元素，才能降低產品於各生命週期階段對於環境的影響。

SDGs 對應



● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成



相關管理說明請參考「綠色產品」章節

(P94)

佳世達永續發展構面 — 綠色營運 (安全管理)

利害關係者：社會大眾、客戶、員工、政府

● 長期目標

持續改善，扎根綠色營運文化

2030年達到

降低失能傷害嚴重度

90%

降低失能傷害頻率

90%

2009年為基準年

● 中期目標

2020年達到

降低失能傷害嚴重度

30%

降低失能傷害頻率

10%

2015年為基準年

● 短期目標

每年達到

降低失能傷害嚴重度

6%

降低失能傷害頻率

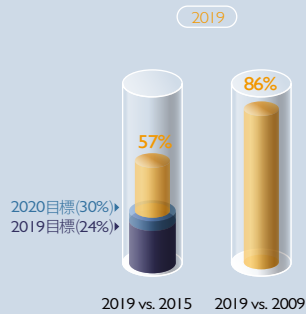
2%

2015年為基準年

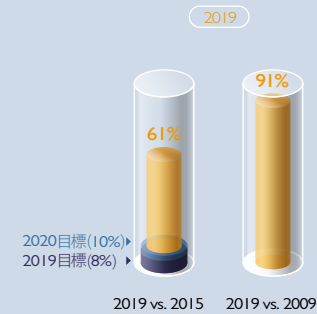
SDGs的使命

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

SDGs 對應



● 降低失能傷害嚴重率(LDR) (%)



● 降低失能傷害頻率(IR) (%)

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成



相關管理說明請參考「安全衛生管理」章節

(P106)

短中長期企業永續發展管理績效指標與2019年成果

佳世達永續發展構面 — 綠色營運 (節能減碳)

利害關係者：社會大眾、客戶、員工、政府

● 長期目標

持續改善，扎根綠色營運文化

2030年達到

降低每百萬美金
產值用水量

30%

降低每百萬美金
產值用電量

80%

可回收
廢棄物比例

90%

2009年為基準年

● 中期目標

2020年達到

降低每百萬美金
產值用水量

10%

降低每百萬美金
產值用電量

25%

可回收
廢棄物比例

90%

2015年為基準年

● 短期目標

每年達到

降低每百萬美金
產值用水量

2%

降低每百萬美金
產值用電量

5%

可回收
廢棄物比例

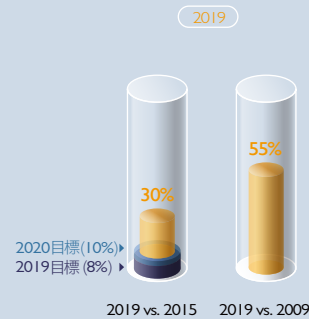
90%

2015年為基準年

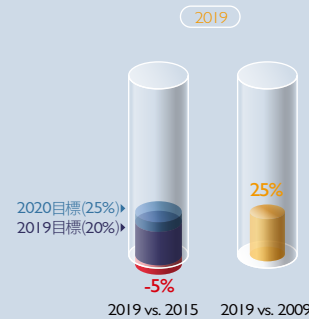
SDGs的使命

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

SDGs 對應



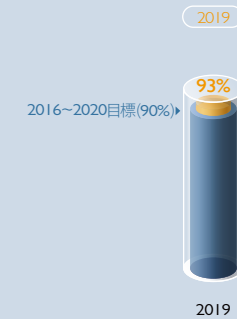
● 降低每百萬美金產值
用水量(公噸)(%)



○ 降低每百萬美金產值用電量(度)(%)

矯正計畫

- 廠區照明節能改造
- 空調系統離峰時刻管理 (提早關閉/延遲啟動為主要方法)



● 可回收再利用
廢棄物比例(%)

● 超過目標 ● 已達成 ○ 未達成



相關管理說明請參考「氣候策略與碳管理」章節

(P89)

佳世達永續發展構面 — 綠色供應鏈

利害關係者：供應商、客戶

● 長期目標

提升供應商企業社會責任之自主管理能力

● 短中期目標

2020年前達到

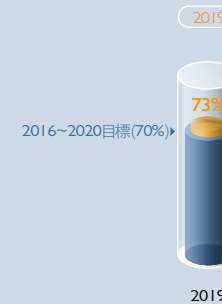
每年關鍵供應商社會責任及環境安全衛生書面調查及現場稽核完成率

>=70%

SDGs的使命

佳世達要求供應商遵守所在地國家法規、社會標準及環保計劃，並定期執行調查與稽核，讓供應商與佳世達攜手向環境、社會承諾，加值產品價值。

SDGs 對應



● 關鍵供應商社會責任及環境安全衛生書面調查及現場稽核完成率(%)

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成



相關管理說明請參考「綠色供應鏈」章節

(P58)

短中長期企業永續發展管理績效指標與2019年成果

佳世達永續發展構面 — 社會責任

利害關係者：員工、社會大眾

● 長期目標

內化企業公民DNA，
發揮社會正面影響力

● 短中期目標

2020年達到

每年員工行為準則
調訓練百分比

100%

創新文化參與

3,500人次

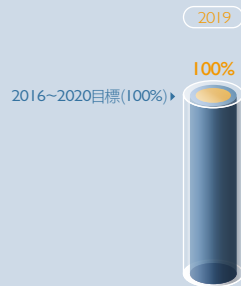
台灣員工參與公益活動總時數

2,000小時

2012年為基準年

SDGs的使命

「以誠信對待客戶、供應商、債權人、股東、員工及社會大眾」是佳世達的企業使命。我們相信誠信經營是企業最基本的社會責任，有利於公司長期發展。



2019

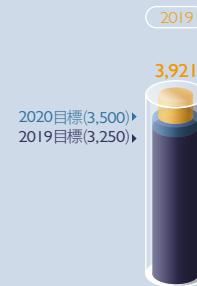
SDGs 對應



● 員工行為準則調
訓練百分比(%)

SDGs的使命

佳世達推動創新，透過創新管理規劃體系，決定資源與投入，以提供客戶具有突破的創新產品。



2019

SDGs 對應



● 創新文化參與(人次)

SDGs的使命

佳世達從核心價值觀「關懷貢獻」的精神出發，集合眾多員工的愛心，結合公司核心競爭力，具體落實企業對社會的回饋。



2019

SDGs 對應



● 台灣員工參與公益
活動總時數

● 超過目標 ● 已達成 ○ 未達成



相關管理說明請參考「行為準則 (P44)、親善大地，關懷社會」章節 (P79)

佳世達永續發展構面 — 財務績效

利害關係者：股東、社會大眾

● 長期目標

致力於提升公司治理，
持續改善經營及獲利力，
以符合利害關係人權益

● 短中期目標

2020年達到

提升優質
專利比例

20%

每年風險
錦囊備妥率

>80%

客戶滿意度

90分

每年公司
治理評鑑

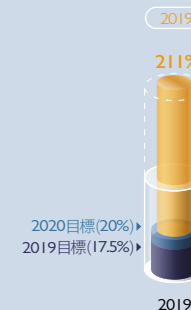
6%~20%

2015年為基準年

SDGs的使命

佳世達致力提升國外
專利，期以更多創新
的專利能力，提升的
產品的整體表現。

SDGs 對應

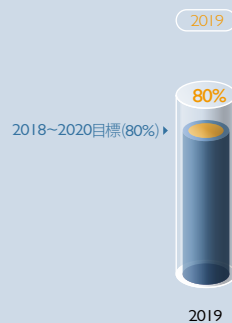


● 提升優質專利比例(%)

附註 優質專利：美國或兩國以上專利

SDGs的使命

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

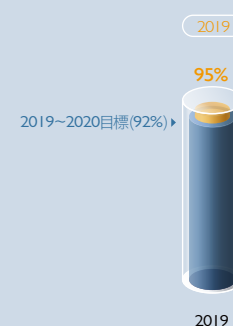


◎ 風險錦囊備妥率(%)

附註

備妥率包含：

1. 準備率 = 是否有錦囊，權重 50%
2. 妥善率 = 不為紅燈比率，權重 50%



● 客戶滿意度調查結果(分)



◎ 公司治理評鑑(%)

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

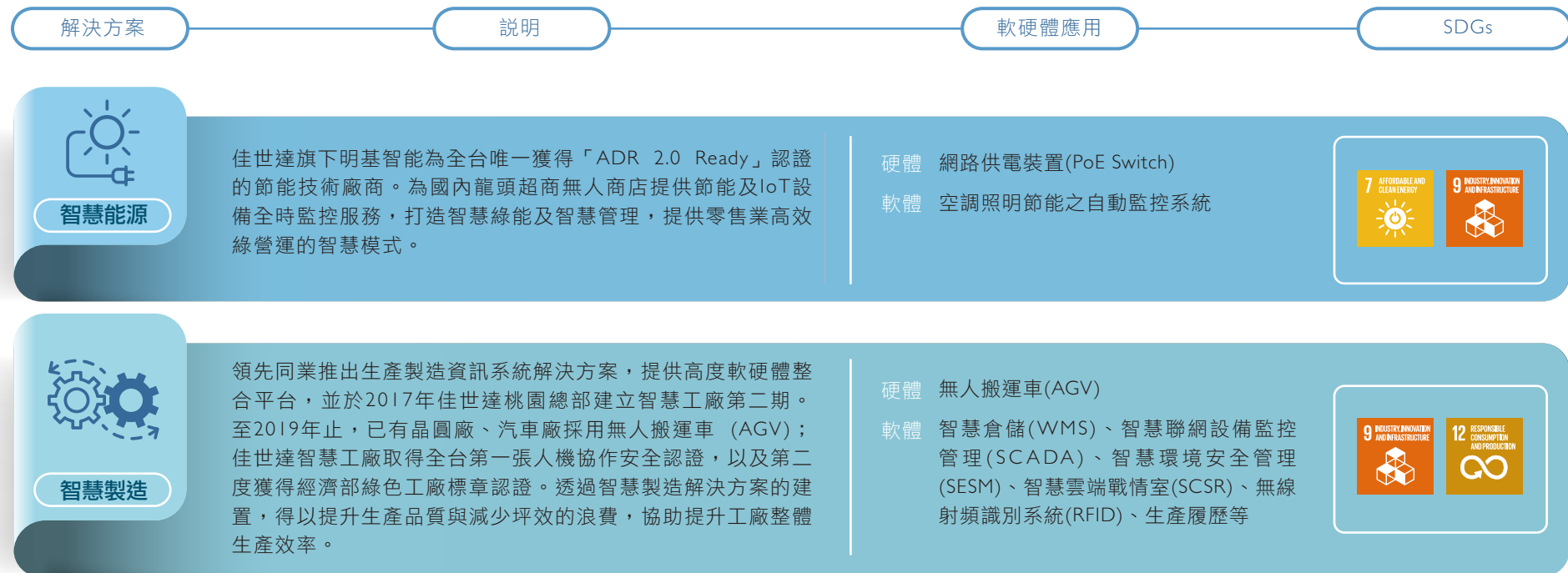


相關管理說明請參考「**風險管理** (P46)、**客戶承諾** (P53)、**公司治理**」章節 (P39)

回應聯合國永續發展目標的產品及服務

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

佳世達產品設計回應SDGs的產品及服務



SDGs相關之績效指標設定及管控請參考「我們的價值創造流程」(P16)

佳世達產品設計回應SDGs的產品及服務

解決方案	說明	軟硬體應用	SDGs
 <p>智慧教育</p>	<p>以翻轉教室與教育大數據學習分析服務為核心精神，無縫整合軟硬體與教/學歷程、支援教學應用情境，提供教育雲端服務。與成功大學簽署智慧校園合作備忘錄，以成大為智慧城市的微型實驗基地，打造未來大學城。與台北市政府合作「酷課雲」雲端學習平台，豐富以學生學習為中心、破除時空藩籬的學習資源。</p>	<p>硬體 大型商用互動觸控顯示器、超短焦教育投影機</p> <p>軟體 完整教學雲端系統</p>	
 <p>智慧醫療</p>	<p>結合豐富臨床資源，專業醫療設備及材料技術，結合國際化的設計能力及軟硬整合服務，打造優質健康生活。2019年與成功大學醫學院附屬醫院攜手打造智慧急診管理系統與智慧加護病房(ICU)，在提升急症醫療效率、醫療品質的同時，也協助降低醫護人員的負擔。</p>	<p>硬體 醫療顯示器、超音波掃描機、口掃機、手術檯</p> <p>軟體 團體健身系統、健康管理系統、一體化手術室解決方案、3D 植牙整合服務</p>	
 <p>智慧零售</p>	<p>滿足零售業硬體多樣化一站購足的需求，並整合眾多軟體系統服務，創造精準行銷及互動消費行為。提供客戶店面人流分析服務，協助客戶店面營收比導入前提升20%。</p>	<p>硬體 POS終端機、行動化手持式裝置(Mobile POS)、大型商用顯示器、投影機等周邊設備</p> <p>軟體 雲端內容管理(CMS)、電子標籤、人潮熱點分析</p>	
 <p>智慧企業</p>	<p>佳世達旗下明基智能具成熟軟體開發能力，並獲CMMI5認證，經驗橫跨兩岸三地700多家知名客戶及中國前百大企業，提供高彈性模組化服務，協助客戶建立建立順暢運作的智慧企業。</p>	<p>軟體 人力資源管理系統(HCM)、供應鏈管理系統(SRM)、企業流程管理系統(BPM)</p>	

利害相關者溝通

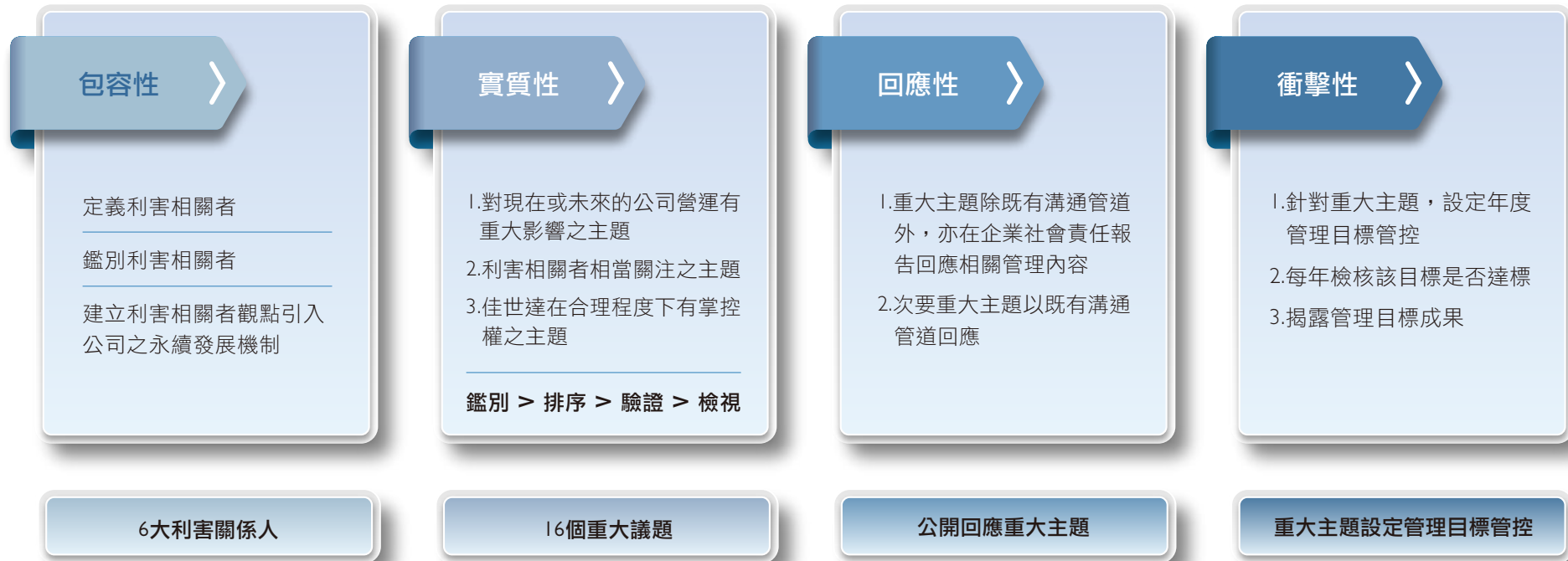
為確保我們在進行企業永續發展之規劃與決策時，適時與利害相關者溝通、將利害相關者所關注之重大性主題納入企業永續發展政策，並建立暢通與透明的回應機制。佳世達採用了「AA 1000APS當則性原則標準(AA 1000 Accountability Principle Standard, AA 1000APS)」，並符合四大原則—包容性(Inclusivity)、實質性(Materiality)、回應性(Responsiveness)及衝擊性(Impact)，以協助我們鑑別與回應永續性資訊並提高揭露永續性資訊的嚴謹度。

一、包容性(Inclusivity)

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

1. **定義利害相關者**：對我們的營運有重大影響或被我們的營運重大影響之個人或團體。

佳世達遵循AA 1000APS當則性原則標準方法



2. **鑑別利害相關者**：依據佳世達企業永續發展架構定義之關係人，以及利害相關者的定義，佳世達鑑別出我們六個主要利害相關族群為：員工、客戶、股東、政府、供應商及社會大眾。

建立利害相關者觀點引入公司之永續發展機制：上述我們鑑別出之六個

3. 主要利害相關者族群，其所關注之主題對我們的永續發展均有一定程度之影響。針對每個利害相關者公司都有專屬的溝通管道，並由內部相對應之負責單位蒐集、反饋利害相關者的意見，以保持與利害相關者互動；此外，針對利害相關者主要關注主題以每年的企業社會責任報告書彙整資訊提供利害相關者參考。

〉 二、實質性 (Materiality)

實質性係指評估每個主題的相對重要性以決定所需之管理深度以及需納入企業社會責任報告之內容。佳世達遵循永續報告準則(GRI Standards)之重大性鑑別方式，每年定期判定利害關係人關心之重大主題。

佳世達主要透過六大主要利害相關者之問卷調查方式，邀請利害相關者對國際社會關心的42項主題進行評分。問卷調查以員工、客戶、供應商、媒體、股東、社區為調查對象，由員工鑑別該主題對佳世達的衝擊程度，並由客戶、供應商、媒體、股東、社區評定對該主題的關心程度，總計回收526份問卷。衝擊程度/關心程度之評分以程度低至高給予1~10分的分數，並依據經濟/治理、環境、社會、健康與安全四大構面之各主題平均分數進行各別排序，總計篩選出各四項，總共16項重大主題，過勞為該年度所鑑別出之新主題。

〉 三、回應性 (Responsiveness)


回應性是藉由企業營運各方面之參與，管理與回應具重大性之主題、挑戰及關注點。經過重大性主題的區分，重大主題除既有溝通管道外，亦在年度企業社會責任報告回應相關管理內容，而次要重大主題以既有溝通管道回應。除上述方式，佳世達亦開設「企業社會責任」網站，將企業永續發展的重要資訊公佈於此即時、透明、公開的園地，供各界參考。

〉 四、衝擊性 (Impact)

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



利害相關者溝通管道與關注主題

利害相關者	現職員工 關心主題	溝通與互動管道	頻率	議和結果
 <p>員工</p> <p>員工是公司的長期資本，亦是公司創新的基石，若未妥善管理、培訓員工，並與員工溝通，長期恐造成人才流失，影響公司競爭力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 學習發展 - 福利活動 - 健康管理與照護 	<ul style="list-style-type: none"> - 教育訓練(含演習)、新人培訓 - 電子報、電子郵件、電話 - 總經理信箱 - 2HR信箱 - 2885線上系統 - 業務說明會 - 績效溝通系統 - 福委會議、勞資會議 - 個案訪談 - 健康檢查 	<ul style="list-style-type: none"> - 不定期 - 不定期 - 不定期 - 不定期 - 不定期 - 每季一次 - 每季一次 - 一年兩次 - 不定期 - 兩年一次 	<p>議和結果</p> <ol style="list-style-type: none"> 2019年佳世達每名員工接受訓練的總平均時數為83.6小時 重新選任福委會及勞資會議員工代表，任期2年 <p>想了解更多請看以下章節</p> <ul style="list-style-type: none"> - 學習發展 - 打造健康幸福職場

利害相關者	客戶 關心主題	溝通與互動管道	頻率	議和結果
 <p>客戶</p> <p>佳世達將提升客戶滿意度作為首要考量成立客戶服務處，以便全面瞭解客戶需求，協助客戶並解決問題。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 環境安全衛生 - 社會責任的相關訓練 - 客戶承諾與服務 - 客戶隱私保獲 - 產品生命週期評估 - 環保標章 - 產品碳足跡 - 綠色產品設計 - 人權及勞工權益 - 產品品質 - 無有害物質管理 	<ul style="list-style-type: none"> - 客戶服務專線 - 產品報修專線 - 台灣區客戶服務經理信箱 - 客戶現場稽核(QBR)及稽核問卷 - 專屬對應窗口 - 電話/電子郵件 - 定期及不定期主題報告 - 客戶 CSR Forum 	<ul style="list-style-type: none"> - 不定期 - 不定期 - 不定期 - 依客戶時程而定 - 不定期 - 不定期 - 不定期 - 依客戶時程而定 	<p>議和結果</p> <ul style="list-style-type: none"> - 客戶平均滿意度為95分 <p>想了解更多請看以下章節</p> <ul style="list-style-type: none"> - 客戶承諾 - 人權管理 - 綠色產品 - 品質及無有害物質管理 - 綠色營運



股東

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

股東 關心主題

- 公司財務資訊
- 營運狀況
- 公司治理

溝通與互動管道

- 營運說明簡報
- 發言人與代理發言人制度
- 投資人關係(Investor Relations)專責單位
- 投資人信箱(Investor@Qisda.com)
- 公司官方網站(Qisda.com)之投資人園地
- 董事會與審計委員會報告
- 股東會
- 法人說明會

頻率

- 每季一次
- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 每季一次
- 每年一次
- 每年一次

議和結果

財務、業務相關資訊以公告或新聞稿形式不定期發佈外，每季亦以簡報檔備置於公司官方網站揭露

想了解更多請看以下章節

- 財務績效
- 公司治理



政府機關

符合政府規範是企業營運的最低要求，佳世達建置管控系統，並由稽核措施確保業務執行符合相關要求。

政府機關 關心主題

- 法令遵循
- 環境保護
- 勞工權益
- 公司治理

溝通與互動管道

- 抽查
- 訪視
- 行文
- 勞檢

頻率

- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 不定期

議和結果

針對環安衛、人力資源等議題，每年約10次溝通(含抽查、訪視、行文、勞檢)

想了解更多請看以下章節

- 公司治理
- 合法守規
- 人權管理
- 綠色營運



利害相關者溝通管道與關注主題



社會大眾

佳世達從核心價值觀「關懷貢獻」的精神出發，集合眾多員工的愛心，結合公司核心競爭力，以及配合各項在地關懷計畫與員工自發性活動，具體落實企業對社會的回饋。

環保團體 關心主題

- 社會關懷與公益活動

溝通與互動管道

- 電話/電子郵件
- 志工服務

頻率

- 不定期
- 不定期

機關組織 關心主題

- 社會關懷與公益活動

溝通與互動管道

- 企業網站
- 志工服務

頻率

- 不定期
- 不定期

媒體 關心主題

- 公司財務資訊
- 營運狀況
- 社會關懷與公益活動

溝通與互動管道

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

頻率

- 不定期
- 每年一次
- 每季一次
- 不定期
- 不定期
- 不定期

其他 關心主題

- 社會關懷與公益活動
- 環保問題

溝通與互動管道

- 企業網站
- 媒體新聞
- 內外部溝通

頻率

- 不定期
- 不定期
- 不定期

議和結果

- 1.財務、業務相關資訊以公告或新聞稿形式不定期發佈外，每季亦以簡報檔備置於公司官方網站揭露
- 2.員工參與公益活動時數總計 **2,344**小時
- 3.2019年共舉辦34場募款活動，贊助了**15**個單位，並協助社福團體舉辦共**35**場愛心活動



想了解更多請看以下章節

- 親善大地，關懷社會
- 綠色營運
- 財務績效



供應商

我們有責任積極的與供應商共同建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈。

供應商 關心主題

- 供應商的企業社會責任
- 衝突金屬
- I4064-I 溫室氣體盤查

溝通與互動管道

- 供應商社會責任及環境安全衛生調查
- 內訓課程
- 電話/電子郵件
- 綠色產品管理系統(GPMS)
- 現場稽核

頻率

- 每年一次
- 不定期
- 不定期
- 不定期
- 不定期

議和結果

1. 新供應商環境、人權道德及勞工權益之調查率達100%
2. 截至2019年底，關鍵供應商書面調查及現場稽核調查完成率達 **73%**



想了解更多請看以下章節

- 供應鏈管理






佳世達營運說明：<https://www.qisda.com.tw/page.aspx?uid=97>








重大主題表

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成





項次	類別	主題	對佳世達的意義	邊界			GRI Standards 對應	管理方針之 對應章節
				組織內	組織外 客戶	供應商		
1	經濟/治理	 合法守規	佳世達的據點遍及全球，為了確保公司及員工執行業務時遵循各國法令，佳世達隨時注意可能會影響我們業務的政策及法令，並制訂相關遵循辦法、進行宣導	●	●		102-2.206-1.307-1. 417-2.417-3.419-1	合法守規
2	經濟/治理	 品質管理	佳世達將提升客戶及事業夥伴滿意度作為首要考量，承諾品質之滿意度，以持續設計及製造符合法規及客戶要求的產品	●	●	●	無對應， 佳世達自訂揭露 項目Qisda-1	品質及產品健康安全
3	經濟/治理	 永續策略	企業存在的目的是創造價值，以一種可持續性的價值，為人類社會貢獻心力，才能發揮正面的影響力	●	●	●	無對應， 佳世達自訂揭露 項目Qisda-2	佳世達企業永續發展
4	經濟/治理	 客戶滿意	以提升客戶及事業夥伴滿意度作為首要考量，承諾交期、成本、技術、品質、服務、相關法規、整體評價之滿意度，以持續確保客戶的需求得到滿足	●	●		無對應， 佳世達自訂揭露 項目Qisda-3	客戶滿意度調查
5	社會	 人權	為善盡企業社會責任並維護勞工人權，佳世達科技宣示保障員工權益，於人權管理上亦符合當地勞動法規及國際準則	●	●	●	406-1.407-1.408-1. 409-1.410-1.411-1. 412-1.412-2	打造綠色供應鏈 人權管理
6	社會	 勞資關係	為維護企業與員工之間的良好勞資關係，公司內建立暢通無礙的溝通管道，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家對企業整體運作及發展提出建議，供決策單位參考	●			102-41	建立暢通與良好的勞資 溝通管道與關係

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

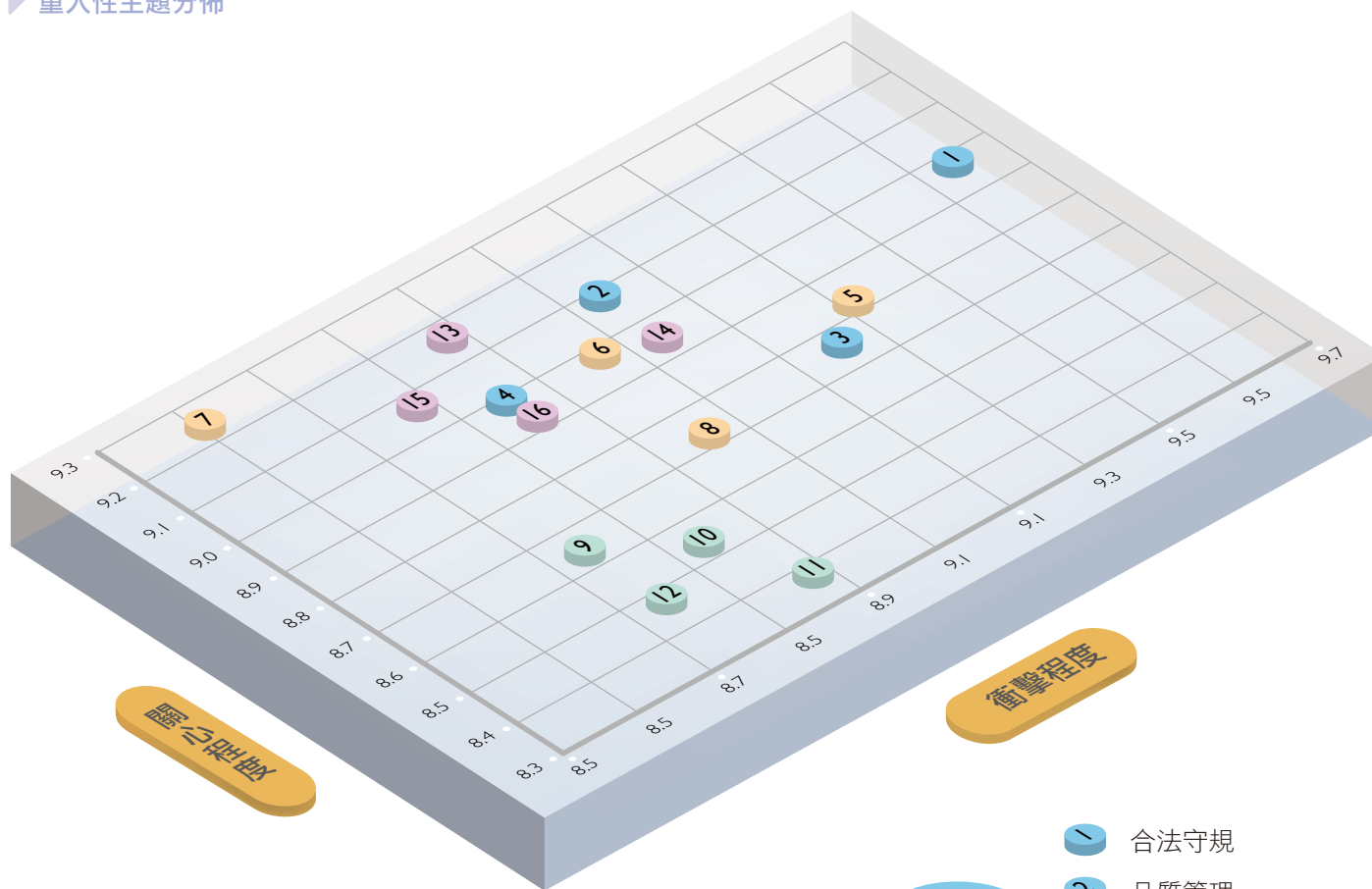
項次	類別	主題	對佳世達的意義	邊界			GRI Standards 對應	管理方針之 對應章節
				組織內	組織外 客戶	供應商		
7	社會	 員工薪資及福利	秉持打造幸福健康職場的理念，規劃多元平等的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與幸福的企業文化	●			102-35~39.201-3. 202-1.401-2.405-2	公司治理運作情形 員工福利
8	社會	 客戶隱私保護	如客戶隱私遭到洩漏，可能造成客戶忠誠度及滿意度降低、商業及商譽上的負面影響，甚至訴訟官司等嚴重衝擊，因此確保客戶的隱私受到尊重及保護，是佳世達給予客戶的承諾	●	●		102-41	客戶隱私保護
9	環境	 廢棄物管理	佳世達採取源頭管理之策略管理廢棄物，並透過持續性之節能減廢活動，從源頭管理積極落實資源回收分類，大幅減少廢棄物產生並增加資源回收量，以達到廢棄物減量之目標。	●			306-2.4	廢棄物管理
10	環境	 水資源管理	佳世達各製造據點所生產之各項產品，在製造過程中均無廢水產生，只有生活污水產生，各製造據點自2011年以來主動關注自來水使用狀況，利用企業永續法展委員會(CSD)管理	●			303-1(2018, 306-5:2016) 303-2(2018) 303-3(2018, 303-1:2016) 303-4(2018, 306-1:2016) 303-5(2018).	水資源管理
11	環境	 生態化設計	佳世達要求產品研發初期需有綠色設計的思維，以評估設計的產品/零件在生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，從設計源頭就降低對環境的衝擊	●	●		302-5.417-1	綠色產品
12	環境	 產品生命週期評估	佳世達要求產品研發初期需有綠色設計的思維，以評估設計的產品/零件在生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，從設計源頭就降低對環境的衝擊	●	●		302-5.417-1	綠色產品

重大主題表

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

項次	類別	主題	對佳世達的意義	邊界			GRI Standards 對應	管理方針之 對應章節
				組織內	組織外			
					客戶	供應商		
13	健康與安全	 健康管理	維力中心以推廣同仁健康為最終目標，依據全公司同仁健康問題需求以六大介面推廣相關健促活動，使同仁有健康的身心迎接工作的挑戰	●			403-3.6.10(2018)	員工健康管理
14	健康與安全	 產品健康與安全	佳世達致力於推動各項管理系統規，以設計及製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品	●	●		416-1.2	品質及產品健康安全
15	健康與安全	 職業災害管理	透過健全之社會責任暨環安衛管理委員會推動職業安全衛生事項，使每位員工安全的完成各項工作，並落實執行各項安全衛生健康要求	●			403-1.2.7.9(2018)	員工健康管理 安全衛生管理
16	健康與安全	 過勞	員工是公司的珍貴資產，佳世達關心員工的身心健康，除定期進行健康篩檢，追蹤高風險族群，亦舉辦相關康講座與活動，並展開同仁工作生活指數問卷調查，以更掌握同仁的壓力指數狀況。	●			無對應， 佳世達自訂揭露 項目Qisda-4	員工健康管理

重大性主題分佈



經濟/治理

社會

環境

健康與安全

- 1 合法守規
- 2 品質管理
- 3 永續策略
- 4 客戶滿意
- 5 人權
- 6 勞資關係
- 7 員工薪資及福利
- 8 客戶隱私保護
- 9 廢棄物管理
- 10 水資源管理
- 11 生態化設計
- 12 產品生命週期評估
- 13 健康管理
- 14 產品健康與安全
- 15 職業災害管理
- 16 過勞

落實公司治理

承諾及管理策略

公司治理為企業營運之本，佳世達致力落實公司治理資訊揭露，提升管理績效的透明度，並以優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發、布局關鍵零組件為營運方針，持續改善營收，營運上則透過風險的管控、達到降低風險及提升風險應變力目的，同時依據國內外法規，持續推動並監督組織活動，以健全組織發展，保障利害關係人之利益。

未來展望

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

本章重點

公司治理

財務績效

SDG 3

SDG 8

行為準則

SDG 16

風險管理

SDG 11

資訊安全



合法守規

SDG 5

SDG 16



利害關係人關注的重大主題



關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」

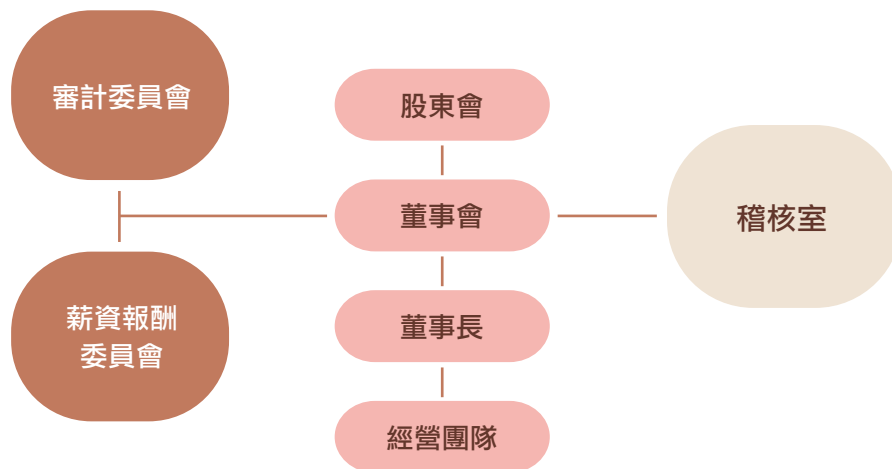
(P28)

公司治理

公司治理組織架構

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

公司治理組織架構



維護股東權益，一直是佳世達長久以來所重視的課題之一。佳世達自2012年股東常會起，已採用電子投票制度，亦針對股東常會議案逐案進行投票表

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

董事會成員

職稱	姓名**	性別	年齡
董事長	陳其宏	男	50歲以上
榮譽董事長	李焜耀	男	50歲以上
董事	友達光電股份有限公司 代表人：彭双浪	男	50歲以上
董事	財團法人明基友達文教基金會 代表人：黃漢州	男	50歲以上
獨立董事	王弓	男	50歲以上
獨立董事	范成炬	男	50歲以上
獨立董事	沈英銓	男	50歲以上



年報查詢網址：<https://www.qjsda.com.tw/page.aspx?uid=94>



* 本公司董事會成員之學歷背景資料、董事任期、兼任其他公司職務之情形、董事會出席率、控制力股東等資訊，均已揭露於本公司年報公司治理專章。
** 本公司100%持股之子公司蘇州佳世達電通有限公司，三位董事會成員均由本公司指派，董事會以股東權益極大化為方針，配合當地法令及實際需要正常運作之。

公司章程明訂董事選舉採候選人提名制度，另公司治理守則第20條規定董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針。董事會成員共計七名(含獨立董事三名)，且董事會成員100%為50歲以上男性，董事長由董事推選產生，所有董事均具有五年以上商務、法務、財務、會計或公司所需業務之相關工作經驗。本公司每年均安排董事會及經營團隊成員就經濟、環境、社會等議題持續進修，藉以增進最高治理單位的相關知識，人員進修情形，已揭露於本公司年報公司治理專章。

公司治理運作情形

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

1 董事會運作情形

依據證券交易法第26條之3第8項規定，佳世達訂有「董事會議事規則」，相關事項均依該規則規定辦理。佳世達董事會至少每季召開一次，董事會成員以股東權益極大化為方針，盡善良管理人及忠實義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權、進行營業評估及重大決議。2019年本公司董事會平均出席率100%，所有成員皆親自出席所有董事會。本公司董事會於2018年通過「董事會績效評估辦法」，訂定董事會每年應至少執行一次針對董事會及董事成員之績效評估。本公司於2019年底完成董事會評估，並於2020年3月份召開董事會報告評鑑結果，達成率97%以上，本董事會整體運作效率良好，且2020年將進行首次董事會外部績效評估，更進一步落實公司治理。

2

審計委員會運作情形

本公司於2008年，依證券交易法及股東會決議，設置獨立董事及審計委員會，並由董事會訂定「審計委員會組織規程」，審計委員會主要扮演監督之角色，以謹慎的態度審視公司及董事會執行業務情形。佳世達審計委員會至少每季召開一次、討論，會中邀請會計師、內部稽核、風險管理、法務、財務會計等單位，向審計委員報告及備詢最近期財務報表查核情況、內部稽核結果、重大訴訟案件、財務業務概況等資訊，使審計委員亦能夠協助投資人確保公司在公司治理及資訊透明等方面的可信度，以保障股東權益。

3

薪資報酬委員會運作情形

本公司於2011年完成設置薪資報酬委員會，並由董事會訂定「薪資報酬委員會組織規程」，藉以強化公司治理，健全公司董事及經理人薪資報酬制度。佳世達薪資報酬委員會每年至少召開兩次，並將視需要隨時召開之。該委員會以善良管理人之注意，依法忠實履行相關職權，並將所提建議提交董事會討論。本公司為了讓委員會成員更加瞭解相關法令規範及公司實際運作狀況，亦安排會議，針對薪資報酬委員會相關法令規定及公司高階經理人薪酬福利現況向委員會成員進行簡報。此外，綜合考量本公司所屬產業風險，及負責人、董事與獨立董事所擔負之責任、營運規模等情況，在權責相符及合理基本報酬的原則下，本公司員工及董事報酬之分派，係經薪資報酬委員會及董事會同意通過後，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於公司年報，讓所有利害關係人也可以充分了解高階主管薪酬與公司營運績效的關聯性。



更多相關內容請參考「員工薪資及退休金」

(P72)



2019年管理重點及2020年計畫

提升佳世達之公司治理評鑑成績，參加公司治理相關活動，籌備2021年董事會績效外部評估。

4

企業永續發展委員會運作情形

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

利益迴避管理

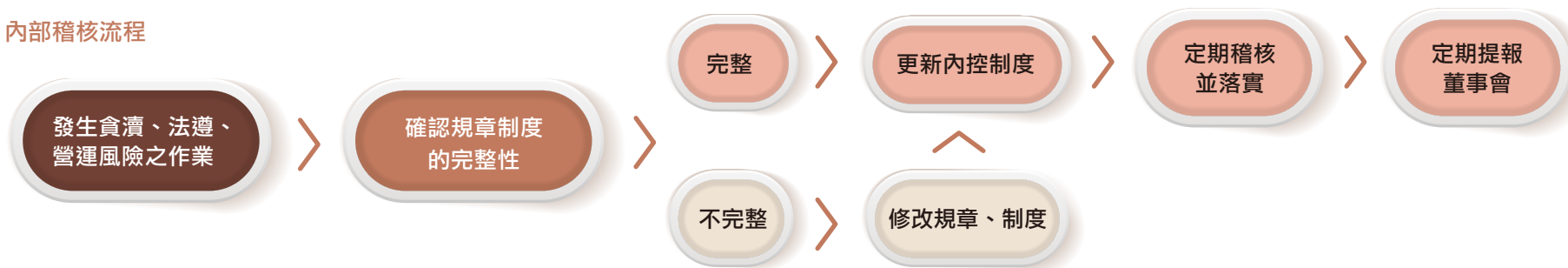
佳世達董事會主席依公司法第208第3項規定，由董事長陳其宏先生擔任，董事長本身在佳世達兼任總經理一職。對於董事會中進行議案討論與表決

時，如遇董事對該議案有自身利害關係，致有害於公司利益之虞時，均依公司法第206條第2項準用同法第178條利益迴避之規定，不參與該案之討論及表決，且必要時，董事長將指示會議之主席由其他董事代理之，若當年度董事會中有發生利益迴避情事時，則依法揭露於本公司年報公司治理專章。

> 內部稽核機制

對於日常營業活動之各項作業流程，公司針對可能具有潛在貪瀆、法遵、營運風險之作業，設計適當的內部控制機制，由風險管理委員會負責鑑別貪腐風險、人力資源負責訓練、稽核負責確認相關機制的落實及建立，以減少貪瀆、或對法遵及營運可能產生之風險並防患於未然。稽核單位定期評估內部控制機制之管理效果，並收集各部門高階主管對各項潛在風險(含舞弊貪瀆)之建議，擬定適當之稽核計畫，並據以執行相關之查核，每年定期向審計委員會及董事會報告查核結果，讓管理階層了解公司治理之現況並達到管理之目的。此外針對台灣、中國蘇州二大營運據點定期進行內部控制風險評估及實質查核，包含財務報導、採購作業與銷售作業等三項重大議題，未發現任何重大的貪腐風險及事件。2019年針對重點法令加強查核，以落實法令遵循之要求。

內部稽核流程



年報查詢網址：<https://www.qisda.com.tw/page.aspx?uid=94>



更多相關內容請參考「佳世達企業永續發展」

(P16)

財務績效



- 四大營運方針：
 - 優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、
 - 加速解決方案開發、布局關鍵零組件
- 合併營收 1,698 億元創下歷史新高

2019年佳世達全年合併營收1,698億元，合併營業利益新台幣62億元，合併稅後盈餘新台幣44.1億元，其中歸屬於母公司業主之淨利為新台幣35.8億元，每股稅後盈餘新台幣1.82元。

佳世達近年來積極轉型，以集團資源平台為核心，集結隱形冠軍共組聯合艦隊，此理念獲得國內多家上市櫃企業認同而加入，因此在產業變化快速、顯示器與投影機需求趨緩、全球貿易戰升溫等不確定因素中，佳世達合併營收仍能連續第二年創下歷史新高。2019年，我們在四大營運方針均致力擴大事業版圖。

2019年佳世達近五年營運結果，請參閱右表，已揭露於本公司年報財務概況專章，另本公司合併財務報表包含之合併及個體，揭露於本公司2019年財務報表。佳世達就歷次辦理增資或進行機器設備、研發等投資，得依法適用享有免稅或投資抵減之租稅優惠，詳細內容揭露於佳世達2019年財務報表附註所得稅專章。



年報查詢網址：<https://www.qisda.com.tw/page.aspx?uid=94>



財務報表查詢網址：<https://www.qisda.com.tw/page.aspx?uid=92>



佳世達近五年營運結果*

合併綜合損益表-國際財務報導準則

單位：新台幣百萬元

項目	年度	最近五年度財務資料				
		2019年	2018年	2017年	2016年	2015年
營業收入		169,754	155,783	136,862	129,554	133,102
營業毛利		23,050	19,243	12,053	16,203	14,640
營業損益		6,228	4,576	3,401	4,487	2,598
淨利歸屬於母公司業主		3,575	4,035	5,291	4,342	2,169
每股盈餘		1.82	2.05	2.69	1.10	1.51

佳世達台灣母公司之經濟價值分配表

項目	金額	Note
A. 直接產生之經濟價值		
a 台灣母公司營收	985億元	
B. 經濟價值分配		
b 營運成本	929億元	
c 員工薪資與福利	29.6億元	用人薪資
d 利息支付或股利分配	21億元	支付利息費用淨額4.3億元； 分配股利予股東16.7億元
e 納稅金額	1.2億元	所得稅
f 社區投資	NA	
保留之經濟價值=A-b		
保留之經濟價值合計	56億元	

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

展望2020年，經濟環境雖有中美貿易與新冠肺炎等不確定性因素，卻也帶來提升自動化、加速數位轉型等長期機會，佳世達將繼續聚焦四大營運方向，期盼更上層樓，為公司創造長期價值。計畫如下：

1 優化現有事業經營

2109 成果

兩大主要產品線為顯示器及投影機，持續獲得穩定的成果與領導地位。顯示器表現優於整體產業，排名全球第二，持續朝高階、高單價、專業顯示器及醫療顯示器發展。投影機維持全球領先地位，在DLP投影機領域排名第一，也是國內唯一同時具有DLP、LCD兩大投影技術的製造商。

2120 計畫

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

2 快速擴大醫療事業

2109 成果

2019年，佳世達在醫療領域的整體合併營收約120億元規模，蘇州、南京兩家醫院營收持續成長，營運健康。醫療器材與通路擴展方面，明基血液透析器成功外銷韓國，在台已獲20%醫療院所採用，投資明基生物技術布局大陸透析市場；自研自製的可攜式超音波持續拓展床邊照護市場；同時拓展數位牙科布局，深耕聽力通路，滿足全球高齡化及長照需求。

2120 計畫

明基醫院持續以打造中國第一的民營醫院為目標，醫療器材事業以布局通路為優先，尤以亞洲及新興國家為重點區域，同時發展自主產品技術如超音波、血液透析器、口掃機等，並整合集團資源開發醫療設備、醫療耗材、數位牙科整合系統及智慧透析資訊系統等，亦透過雙贏併購或策略合作模式，擴大醫療產業結盟。



2019年管理重點及2020年計畫

持續以聯合艦隊策略拓展醫療、解決方案商機，並自2019起跨足關鍵零組件領域，以發揮價值鏈綜效。

3 加速解決方案開發

2109 成果

佳世達為完善IT(資訊技術)和OT(營運技術)布局，朝全方位軟硬體服務系統整合供應商方向發展，2019年投資其陽、聚碩、羅昇等以擴大解決方案聯盟，帶動智慧解決方案合併營收超過150億元。佳世達持續滿足六大智慧垂直市場需求，與成大醫院合作打造智慧急診室，智慧工廠獲得全台首張人機協作安全認證，更協助多家連鎖店客戶打造新一代智慧餐飲店面。

2120 計畫

持續橫向整合智能事業內部技術與通路，以符合不同垂直市場需求，更積極整合已投資的友通、拍檔、維田等發揮綜效，串聯聚碩在IT領域、羅昇在OT領域的國際一線代理品牌，例如Cisco、Citrix、DELL(EMC)、IBM、Oracle、Redhat、SAP、Vmware等全球知名品牌，為客戶提供最佳的智慧解決方案，協助客戶數位轉型。

4 布局關鍵零組件

2109 成果

看好人工智慧物聯網(AIoT)如車聯網、5G等需求，持續強化投資布局。

2120 計畫

以現有需求為根基，未來應用為羅盤，持續掃描與尋求合作機會。

行為準則



2019年管理重點及2020年計畫

2019年已修訂「佳世達公司誠信經營守則」，預計於2020年董事會通過新版守則。



▶ 0 貪腐事件
 ▶ 員工行為準則調訓 100%

誠信經營是企業最基本的社會責任，有利於公司經營及其長期發展。不誠信情事不僅讓企業損失，並且衍生員工道德水準低落、顧客與商業伙伴間不信任等問題，可能因而涉入關說、行賄等不法行為，破壞公司治理機制，造成整體經營環境惡化。為了將「以誠信對待客戶、供應商、債權人、股東、員工及社會大眾」的佳世達企業使命，形塑為佳世達的核心企業文化。佳世達於2015年5月經董事會決議通過「董事及經理人道德行為準則」與「公司誠信經營守則」，由董事會監督並核准通過新版「誠信守則」，以此做為所有同仁行為的依據。

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

> 行為準則訓練

佳世達行為準則公開於公司內部網站的首頁，每逢三節等重要節日前夕或其他必要的時刻，公司亦會發送「不收受外界餽贈」等行為準則宣導相關電子報至同仁的電子信箱，提醒並強化遵循準則的意識。每位新進同仁報到的時候，會於新人動力營(Win Camp)，了解行為準則相關的要點，另公司內部亦在New Comer Program課程，講解企業文化與相關的規範，以確保新進同仁充分了解。針對在職同仁，公司每年進行行為守則之線上訓練(包含反貪腐內容)，2019年訓練完成率請如下頁。在行為守則的訓練推行及宣導下，2019年未發生任何違反誠信原則之案例。

除員工的誠信溝通與訓練外，更於2014年起每年定期向所有董事會成員(2019年共7位)寄發反貪腐的宣導信件；且在與所有商業夥伴簽訂之合約(估算約為1,195家)中加註反貪腐條款，落實佳世達無貪腐事件的管理目標。

行為準則訓練百分比*



舉報及建議溝通機制

公司訂定「舉報管道與調查程序」並設有總經理信箱，同時公告於網站上。對於違反誠信、利益衝突與迴避、公平交易、賄賂與不法付款等原則之嚴重不當行為，或者有不法、不當對待等行為，有一整套完整申訴檢舉及建議溝通的作業流程。一旦發現有人、事並不符合誠信的精神，或是違反誠信守則中的規範，內部同仁可透過總經理信箱將訊息直接傳達給總經理，由公司最高主管進行處理；同仁以及外部(如供應商、客戶、或其他利害關係人)亦可透過誠信信箱：Integrity@Qisda.com(使用中文、英文或其他在地語言)行檢舉或申訴，經由專責單位進行調查，並做成調查報告書，一旦事實確立，則交由人事評議會議處。佳世達嚴格保證檢舉人身分機密，確保其安全以及免於遭受報復。2019年佳世達未收到任何檢舉案件。

* 2019年第四季向同仁以訓練形式傳達並溝通行為守則內容，共計3,138人(間接人員：2,811人；直接人員：327人)。中國蘇州操作員入職時已於勞動合同課程中受訓行為守則相關事項之宣導，不計入本次訓練人數統計。



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



風險管理

佳世達風險管理著重於風險管理系統運作及重大風險轉移規劃，明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，以有效管理超過公司風險容忍度的風險，同時運用管理工具確保風險管理總成本最佳化。以風險管理委員會(Risk Management Committee, RMC)為核心，管理策略、財務、營運及危害四大面向風險。

一、風險管理的運作

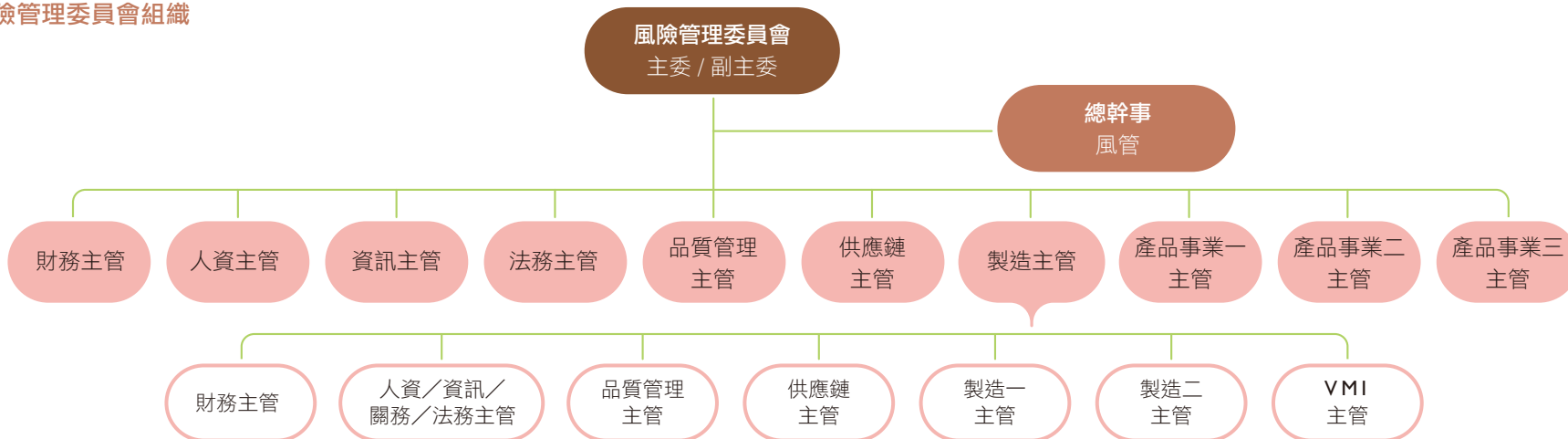
每季召開風險管理委員會會議，追蹤風險管理目標達成及改善計畫執行情形。模擬各項重大風險情境，訂定相應的營運持續計劃(Business Continuous Plan, BCP)，透過持續更新風險情境及演練確保組織營運遭受衝擊時，得以持續運作。營運持續管理系統(Business Continuity Management System, BCMS) 運作範圍涵蓋整個佳世達集團超過140家公司，藉由定期會議專案討論、資訊整合

及實務經驗分享，整合佳世達集團損防資源、加強集團緊急應變能力，達到風險控制的目標。

二、風險管理委員會組織與架構

佳世達風險管理委員會設立於2005年6月，總經理擔任主委，各單位一級主管擔任委員，負責決定佳世達風險管理策略、設定年度目標及風險績效指標。另設總幹事，由永續風險辦公室擔任，負責關注內外部事件辨識潛在風險、統籌規劃風險管理會議、追蹤風險目標、管理方案達成情形；各單位透過風險自評報告、辨識高風險項目、提出風險具體改善計畫，有效監控風險，並於委員於風險管理委員會定期會議中說明。風險管理委員會運作由審計委員會(董事會)進行監督，每年審計委員會進行年度報告。

風險管理委員會組織

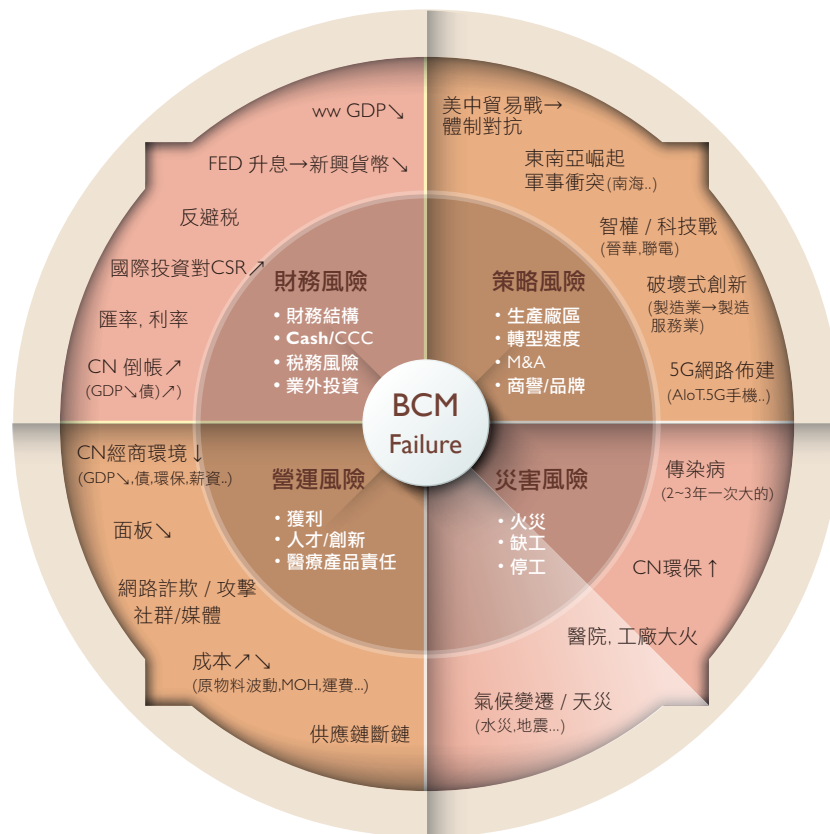




2019年佳世達重大風險之相關因應與管理

為因應美中貿易戰造成的衝擊影響，五月召開臨時會議，確認三道錦囊之準備情形及啟動時點：第一道錦囊現已啟動，將大陸部分產線拉回台灣，優化既有產線並投資新增智慧化產生，強化智慧製造，提高生產效率；第二道錦囊為建立第二生產基地，投資越南建造新廠房，目前如火如荼進行，預計2020年初可正式投產；第三道錦囊美國生產，已預做準備，視狀況隨時可以啟動。

2019年佳世達鑑別之風險雷達圖譜



風險錦囊備妥率達 **80%**

佳世達定義風險為影響公司營運持續及目標達成的各類事件，為策略、營運、財務及危害四大類風險，每類風險皆考量內外部議題，繪製風險雷達圖譜進行管理。

2019年共召開5場風險管理委員會會議，包括4場例行會議及1場臨時會議(海外營運據點則各自召開)。

例行會議中，透過關鍵風險指標(Key Risk Indicator, KRI)追蹤管理，確保目標達成及組織持續營運。會議中同時針對國內外重大議題、法規變更、異常事件等進行檢討，提出有效應變措施。

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

1. 營運持續管理政策

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

佳世達風險管理以事故發生前辨識、預防；事故發生時控制、減緩損失；事故發生後復原、轉移三大主軸，做為企業風險管理架構及營運持續管理系統的核心基礎。

2. 營運持續管理執行成果

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



有關氣候變遷所辨識之風險與機會，請見「**氣候變遷與碳管理章節**」 (P90)



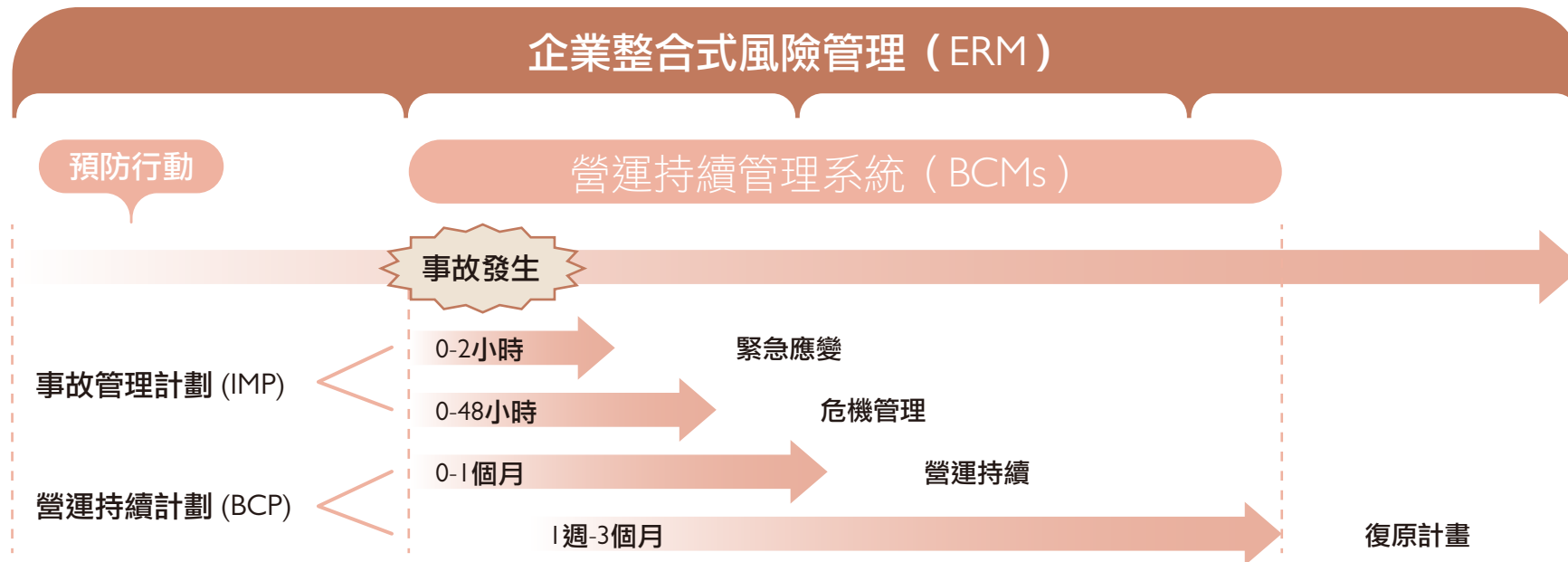
2019年管理重點

大聯盟大艦隊的發展策略，意味著集團成員持續增加，經營涉及的產業也越來越廣，公司治理的風險同時提高。因此，2019年度規劃舉辦「董事法律風險」專題研討會，邀請理論邀請理論及實務經驗豐富的外部專家，針對公司經營時，董事及高階經理人法律層面應該了解及注意的風險，以及預防因應的做法。本場研討會議，超過80位佳世達集團擔任董監事、高階經理人及各級主管參加，參與者皆表示收穫良多。

BCP因應的多為緊急且重大的風險事件，為提高同仁對於計畫執行的熟練程度，定期進行BCP演練，透過沙盤推演及各項模擬情境下應變措施的反覆操作，提升同仁的風險意識及應變能力，風險事件發生時，亦可迅速反應執行，達成快速恢復營運的目標。

營運持續管理系統(BCMS)的運作，本著管理系統PDCA的精神，每年設定目標、辨識重大議題、提出管理方針、追蹤執行績效、更新程序文件並安排訓練及演練，符合管理系統的目的與精神。所有營運持續管理計畫皆收錄於「危機管理手冊」，為公司發生重衝擊事件時主要指導原則。

佳世達企業風險管理與營運持續管理系統架構



四、集團聯防機制

以佳世達為中心，建立集團超過140家公司的聯防機制，召開定期會議、建立通報管道、成立資訊交流平台，整合集團資源，發揮團結力量大的精神。

2019年佳世達透過平台將災後復原流程、緊急應變計畫等導入集團公司導入。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。2019年佳世達集團共召開5次定期會議，超過10家公司的經驗案例分享。

佳世達營運持續計劃架構



資訊安全

〉 資訊安全政策

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

〉 資訊安全管理委員會

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

〉 資安與網路風險之評估

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

〉 資訊安全管理

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

〉 資安保險之安排

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

〉 重大資安事件之措施

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

合法守規



進行反托拉斯法遵循訓練



2019年管理重點及2020年計畫

持續深化歐洲個資法(GDPR)之內外部管理機制。

重大主題管理 / 合法守規

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、社區

2019年管理目標

1. 全面落实反托拉斯法法規遵循計劃之執行
2. 集團多家需求企業已全面落实歐洲個資法
 - 教育訓練
 - 相關部門所涉法規衝擊分析
 - 導入及建置相關公版表單文件

2019年目標達成狀況

皆已完成



2020年管理目標

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

管理方式

責任

法務室

資源

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

行動

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

評估

每季於企業永續發展委員會(CSD)進行績效指標報告與檢視

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

佳世達全員參與法規遵循政策，透過各部門間的合作，增進執行績效。於企業內部，我們要求同仁積極維持誠信操守，並提供安全健康的工作環境、進行污染預防，以增進勞工安全。關於產品生命全週期，我們積極降低環境關連物質之使用，除了符合環保法規，並持續減少對環境的衝擊。2019年佳世達無因違反法規而有重大罰款*，並全面落实公司內部反托拉斯法法規遵循計畫之執行，包括新進人員教育訓練、電子報發送、線上課程訓練及相關海報宣導等。另因應歐洲個資法(EU General Data Protection Regulation, GDPR)之實施，已於公司內部執行包括教育訓練、相關部門所涉法規衝擊分析等因應措施，並由專案團隊導入及建置相關管理程序或公版表單文件等法規遵循機制，並持續追蹤關注各國有關個人資料保護之法規發展趨勢，以充分落實個人資料保護之企業社會責任。



關於重大主題之鑑別說明，請參考「**利害關係者溝通**」(P28)
關於更多「**合法守規**」之管理方針說明，請參考此章節內容

* 重大罰款定義為新台幣20萬元以上之罰款。

經營夥伴關係

承諾及管理策略

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

未來展望

依照規劃持續執行客戶及供應商管理，2019年起將所有勞務仲介公司及廠內現場服務廠商納入社會責任及環境安全衛生調查及現場稽核的範圍，2020年預計增加高風險供應商現場稽核，期使供應商管理更加完整。

本章重點

 客戶承諾

供應鏈管理

SDG 12

SDG 15

SDG 16



利害關係人關注的重大主題



關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」

(P28)

客戶承諾



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

客戶承諾



客戶平均滿意度為 **95** 分

客戶滿意度調查

重大主題管理 / 客戶滿意

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、社區

管理方式

責任

客戶服務處

2019年管理目標

客戶滿意度 **92** 分

資源

跨部門合作解決客戶疑慮

2019年目標達成狀況

客戶滿意度 **95** 分

行動

1. 進行客戶滿意度調查
2. 將客戶回饋結果提供予相關部門，以提出改善方案

2020年管理目標

客戶滿意度 **92** 分

評估

每季於企業永續發展委員會(CSD)進行績效指標報告與檢視



關於重大主題之鑑別說明，請參考「**利害關係者溝通**」(P28)
關於更多「**客戶滿意**」之管理方針說明，請參考此章節內容

佳世達定期進行客戶滿意度調查，以確保客戶的需求得到了解及滿足。佳世達每年1月及7月進行全面性的客戶服務滿意度調查，並由CSD統一發通知信給客戶的對應窗口，請客戶至佳世達問券調查系統評分。

CSD將客戶所給予之評分結果彙整並傳達給相關部門，相關部門及高階主管可藉客戶滿意度調查結果，檢閱客戶的回饋，以擬出改善對策，提昇產品與服務品質。下圖顯示2019年客戶對於佳世達各個產品線滿意度調查結果，平均滿意度為95分，足見佳世達在客戶服務與滿意度的表現深獲客戶肯定。CSD將客戶所給予之評分結果彙整並傳達給相關部門，相關部門及高階主管可藉客戶滿意度調查結果，檢閱客戶的回饋，以擬出改善對策，提昇產品與服務品質。

2019年客戶滿意度調查結果(分)



資料遺失的投訴為 0

客戶隱私保護

重大主題管理 / 客戶隱私保護

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、社區、員工

2019年管理目標

資料遺失的投訴為 0

2019年目標達成狀況

資料遺失的投訴為 0



2020年管理目標

資料遺失的投訴為 0

管理方式

責任

客戶服務處

資源

結合資訊管理系統，限制系統進入 / 文件取得權限

行動

1. 宣導及訓練
2. 由資訊系統源頭設定權限

評估

每年於年底檢視是否有相關事件發生



關於重大主題之鑑別說明，請參考「[利害關係者溝通](#)」(P28)

關於更多「[客戶隱私保護](#)」之管理方針說明，請參考此章節內容

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

佳世達持續透過內部郵件宣導及e-learning平台，讓員工了解資訊安全的重要性。此外，針對機密文件的保護與以權限制，除相關作業人員，非密切職掌的同仁需經直屬主管的簽核許可，方可取得部分權限。下載機密文件之際，文件背景以浮水印標示Confidential及下載人員姓名，作為提醒文件之敏感性及機密性，再次為客戶隱私及公司資產把關，杜絕資料遭到不當複製及外流。為確認現行管理方法之有效性，每年定期確認是否有客訴反映資料遺失的事件，若有則進行全面檢討。2019年未有外部客戶投訴資料遺失、洩漏並遭受威脅及監管機關的投訴事件發生。

客戶隱私管理架構



資料保護

- 設定存取權限，非相關人員若需資料，須透過主管簽核申請方可開放部分權限
- 下載文件印有Confidential字眼，提醒使用人員其機密性



內部控制

- 不定期向員工宣導資通安全之重要性



系統管理

- 客戶持有帳號密碼可查詢系統網站資料，但僅供相關業務範圍
- 新帳號密碼以系統發送訊息至客人手上，內部相關作業人員無法得知。如此可確保帳號為申請人單一使用

供應鏈管理



中國境內落實在地採購比例 **75.33%**

佳世達身為一跨多領域之全方位電子設計代工公司，全球合作之供應商家數約有1,195家，而其中主要分為三類供應商，分別是銷售、非銷*與外包。我們有責任積極的與供應商共同建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈。為與供應商能有更密切的合作，佳世達亦盡力落實當地採購，以提升供料效率並支持當地經濟發展，檢視2019年的採購比例，佳世達於中國境內落實在地採購比例佔75.33%、台灣地區國內工廠在地採購比例則佔29.78%。

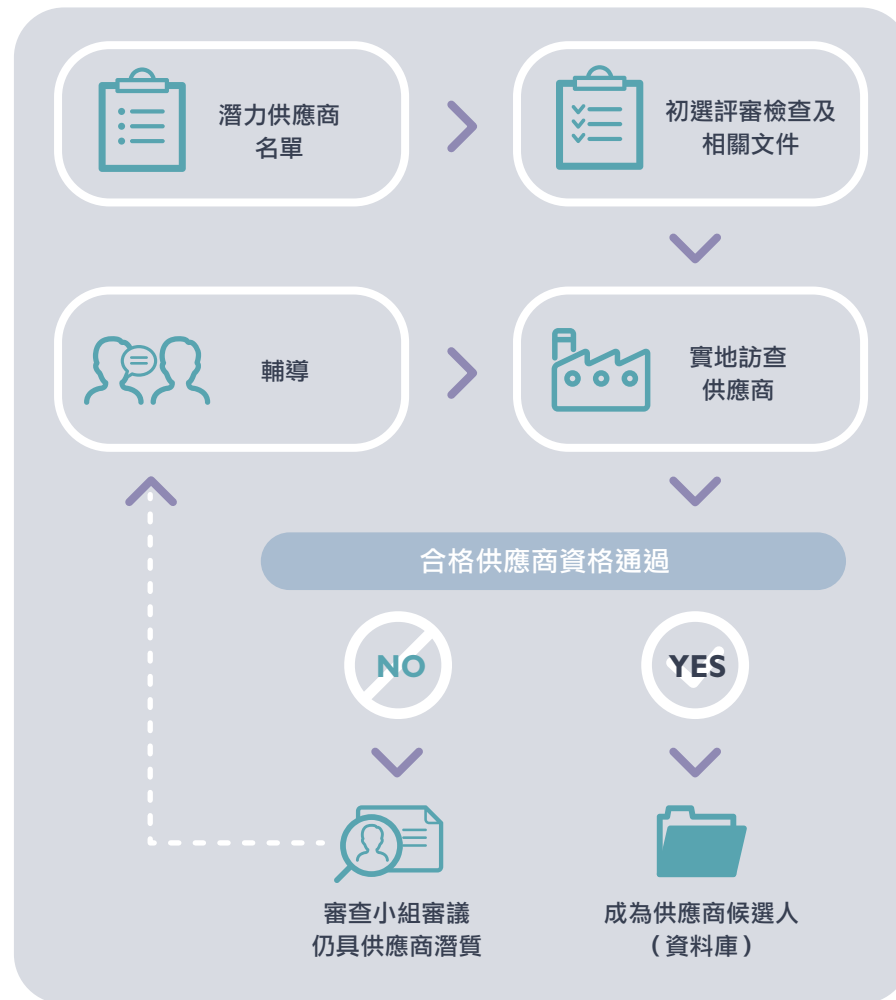
供應商晉用程序

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

審查的層面涵蓋：公司基本資料、產品資訊、主要客戶與財務狀況、與佳世達採購責任義務等相關合約以及供應商的無有害物質管制文件。此外，佳世達於2015年配合「供應商晉用審查辦法作業程序書」改版更新線上系統，將環境、人權道德及勞工權益三項指標新增至新供應商調查項目，因此，2019年之新供應商均有透過環境、社會項目進行篩選。

* 未列於物料清單表(BOM)材料對應的供應商

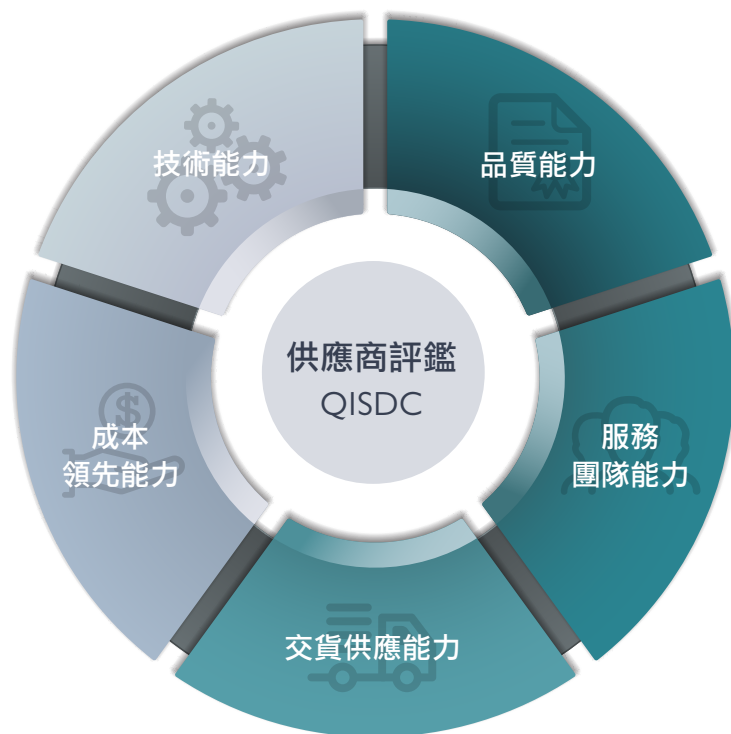
供應商晉用程序



› 供應商評鑑

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

▣ 供應商評鑑構面

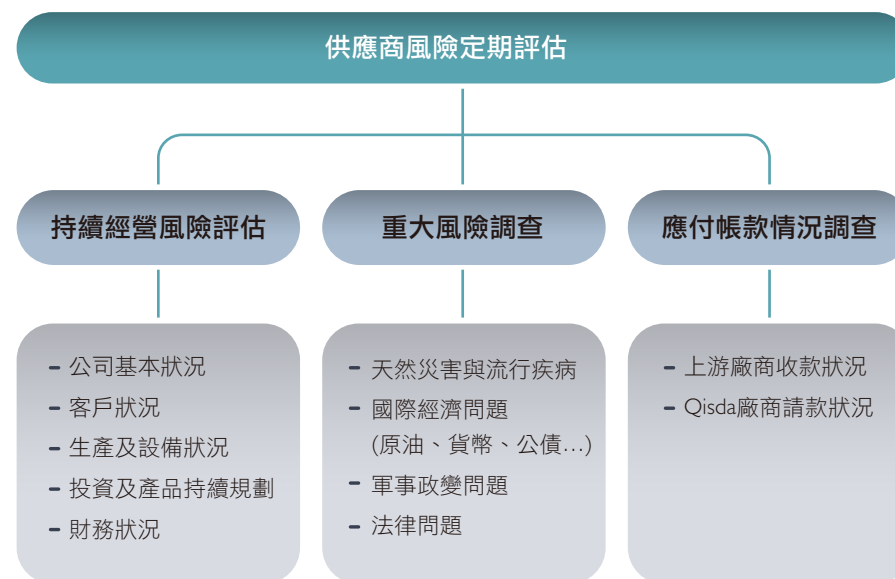


› 供應鏈風險管理

針對現有合格供應商，佳世達謹慎進行供應商風險評估，藉由定期與不定期的調查供應商的營運與財務狀況並關注高風險族群，避免無預警倒閉影響出貨或造成糾紛等任何情事。

另外也對供應商進行重大風險調查，如華航罷工、包材廠商(百諾)失火、漢鼎精密金屬工廠爆炸、日本九州宮崎/三重/新瀉6級以上地震、四川宜賓地震、日韓貿易戰、香港「反送中」、法西颶風&哈吉貝颶風重創日本、沙烏地原油產地遭受攻擊...等特殊事件，皆會針對相關地區供應商進行相關的了解調查，並全面性調查供應商的應變能力，或對供應商溝通適宜的應變方式，讓佳世達在供應鏈上能採取最適當的預防措施，避免造成營運上的危害，而影響利害關係人之權益。

▣ 供應商風險評估構面

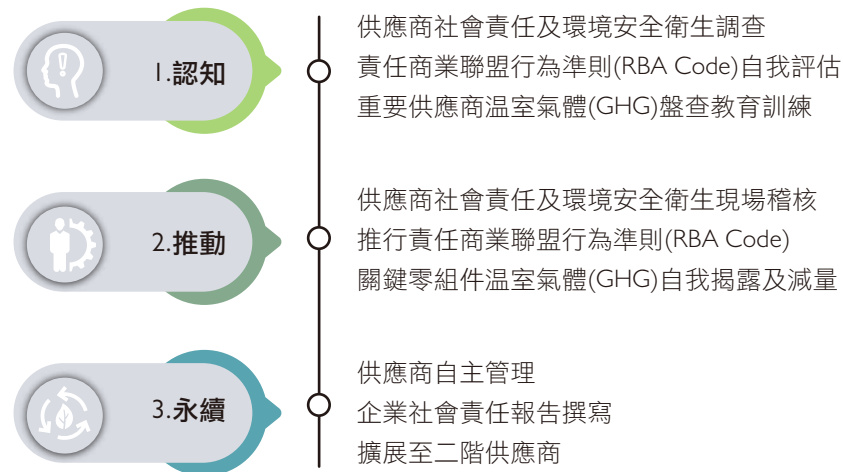


〈 打造綠色供應鏈 〉

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

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

► 綠色供應鏈推動架構



一、認知

2006年我們召開供應商大會宣導佳世達的歐盟危害性物質限制指令(RoHS)相關規定；2008年啟動EuP第三類環境宣告，透過教育並輔導供應商在直接材料、間接材料、能資源使用的盤查、廢棄物排放以及運輸能耗的自我揭露，讓供應商瞭解其產品生命週期的運算方式，以及對生態的可能衝擊；2009到2010年間亦召開多場供應商大會輔導廠商實際執行碳足跡盤查的活



截至2019年底，關鍵供應商書面調查及現場稽核調查完成率達 **73%**

動。因中國地區勞動權益、環保及社會責任等相關議題起步較晚，若有違法事件可能對公司營運及客戶聲譽產生重大衝擊，故公司2012及2013年舉辦綠色供應鏈工作坊，與重要零組件供應商分享佳世達企業永續發展之作法及成效，並宣導新版本責任商業聯盟行為準則(RBA Code)、衝突金屬法案、企業永續發展報告撰寫方式以及溫室氣體盤查方法等國際重要趨勢，希望藉以提升供應商相關認知以及參與率。

佳世達自2006年起逐年擴大要求供應商簽署社會責任及商業道德同意書，要求其承諾遵守責任商業聯盟行為準則(RBA Code)及社會責任標準(SA 8000)。此外，自2007年起每年實施供應商社會責任及環境安全衛生調查，目的在查核多種國際標準如環境管理系統(ISO 14001)、職業安全衛生管理系統(ISO 45001)、社會責任管理系統(SA 8000)、責任商業聯盟行為準則(RBA Code)等和各項法規標準之符合性，2010年增加供應商溫室效應氣體盤查問項，以符合國際趨勢及客戶要求。自2013年起每年另挑選特定供應商填寫責任商業聯盟行為準則所公佈之自我評估問卷(SAQ)，以了解供應商在責任商業聯盟行為準則(RBA Code)之符合性，作為下階段執行RBA Code現場稽核之參考。

二、推動

2013年起佳世達開始針對中國地區之重要零組件供應商進行企業永續發展能力評估，依供應商自我管理能力和社會責任符合性及環境安全衛生管理績效等三大構面進行評分，並積極鼓勵尚未實施管理系統驗證之供應商申



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



請相關驗證，逐步建立自我管理能力，期許供應商與佳世達共同達成企業永續發展之目標。

2016年起挑選關鍵零組件供應商、服務提供廠商及人力仲介公司等，進行供應商社會責任及環境安全衛生書面調查、社會責任及商業道德同意書簽署、以及現場稽核。現場稽核項目仿照責任商業聯盟行為準則(RBA Code)稽核手冊，納入勞工人權、環境、健康安全、道德以及管理系統五大構面，另外針對稽核發現之不符合事項，亦要求供應商提供改善計畫，並追蹤供應商改善成效，藉此提昇供應鏈社會責任及環境安全衛生績效。2019年起已將所有勞務仲介公司及廠內現場服務廠商納入社會責任及環境安全衛生調查及現場稽核的範圍，期使供應商管理更加完整。2019年共計完成15家供應商、12家人力仲介及現場服務廠商之社會責任及環境安全衛生調查及現場稽核，截至2019年底，關鍵一階供應商*書面調查及現場稽核調查完成率達73%。所有參加書面調查及現場稽核之供應商皆無使用童工或強迫勞動事宜，其餘回覆結果符合公司要求。此外也善加利用現場稽核的機會，個別教導供應商如何進行溫室氣體(GHG)盤查及擬定減量計畫，進而強化供應商在氣候變遷相關議題的參與及管理。

三、永續

未來的管理作法，仍以我們的一階供應商為主要的教育訓練以及資料提供審查的對象，除了提高供應商的環保意識與企業責任，並藉由拋磚引玉的宣導，讓供應商與佳世達一起走在製造業的環保需求前端。同時藉由強化一階供應商的實際作為，提升供應商自我管理能力，期許供應商將實際執行績效展現在企業社會責任報告書當中；並透過與一階供應商之合作，將相關要求及管理手法擴展至第二階供應商，共同打造一條名符其實的綠色供應鏈。

* 關鍵一階供應商定義為佳世達前一年度採購總金額70%之主要供應商，而關鍵非一階供應商為關鍵一階供應商之上游製造廠商。



2019年管理重點及2020年計畫

2019年社會責任及環境安全衛生調查及現場稽核的範圍納入勞務仲介公司及廠內現場服務廠商。

供應企業社會責任與環境安全衛生管理重點



衝突金屬管理

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

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

佳世達衝突金屬承諾



佳世達支持國際社會對衝突金屬的抵制活動，並參照OECD盡職調查指南(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)與供應商合作，展開衝突金屬^{*}調查，防止以直接或間接方式採購自剛果民主共和國與其毗鄰國家^{**}武装團體或投入濫用人權之衝突礦產，以確保其金屬採購符合社會及環境責任。

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

^{*} 衝突金屬：係指在武装衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，如金(gold)、錫(tin)、鉭(tantalum)、鎢(tungsten)、鈷(cobalt)等礦產。
^{**} 毗鄰國家：表剛果民主共和國臨近之安哥拉、蒲隆地、中非共和國、剛果共和國、盧安達、南蘇丹、坦尚尼亞、烏干達、尚比亞等國。

衝突金屬歷年執行歷程

01

2010年佳世達首度要求供應商應簽署衝突金屬調查承諾書。

02

2011年起佳世達採用RBA及GeSI發展之Conflict Minerals Reporting Template調查表，展開供應商衝突金屬調查，並同時要求供應商承諾禁用來自衝突礦區之礦產。

03

2012年建置衝突金屬調查系統，以因應美國衝突金屬法案要求每年揭露產品中是否使用來自衝突礦區之金屬。

04

2013年起每年以系統進行供應商衝突金屬調查。

05

2016年起，於Buyer PO單加註鼓勵供應商所提報之冶煉廠成為責任礦產保證程序(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP)之合格提煉廠之內容。

創造共享價值

承諾及管理策略

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

未來展望

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

本章重點

員工概況

SDG 4

學習發展

SDG 4

人權管理

SDG 5

SDG 8

SDG 10

打造幸福健康職場

SDG 5

SDG 8

SDG 10

親善大地，關懷社會

SDG 1

SDG 2

SDG 10

SDG 12

SDG 13

SDG 17



利害關係人關注的重大主題



關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」

(P28)

員工概況

員工是公司的長期資本，亦是公司創新的基石，若未妥善管理及培訓員工，長期恐造成人才流失，影響公司競爭力。為此，佳世達致力提供同仁優良的工作環境，並依據營運所在地之法規與公司狀況，定期評核、調整員工管理規章。透過良好的工作條件與氣氛，有效提升員工工作效率。截至2019年底，佳世達科技全球人力9,724人*，台灣員工1,711人、其餘地區8,013人分佈於中國蘇州7,985人及其他海外據點地。

〈 聘僱原則 〉

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

〈 人員僱用概況 〉

佳世達在人員徵聘上皆優先僱用當地勞工，相關人力分佈如右表。

* 本章節所指定之員工人數以2019年12月31日佳世達科技實際聘僱之員工(正職及建教生)為主要計算基準。由於派遣人力之聘僱合約在第三方公司，其實際雇主非佳世達科技，故上述人力計算不含派遣員工人數(台灣派遣：43人；中國蘇州外包：4,442人)。

** 高階管理階層定義：即擔任主管職務者且為處長級(M8)以上人員。

*** 高階管理階層人數比例計算方式：當地管理階層/當地總人數(當地的定義：即台灣及中國)。

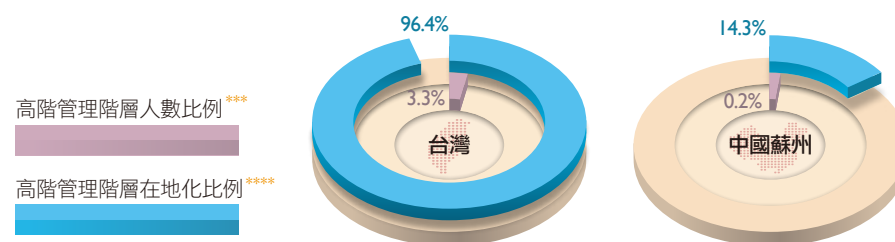
**** 高階管理階層在地化比例計算方式：當地高階管理階層/該廠全部高階管理階層(當地的定義：即台灣及中國)。



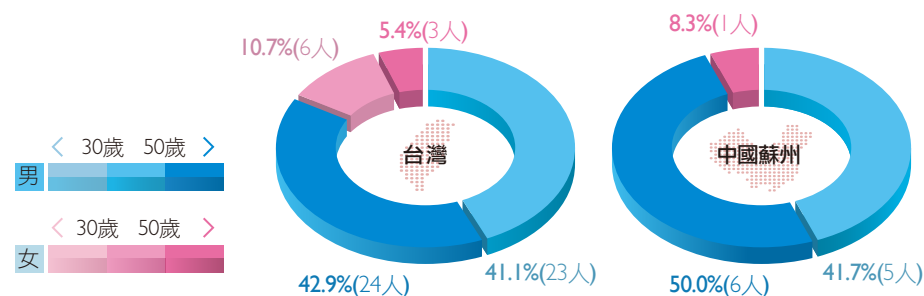
經營雇主品牌：

FB粉絲團每月達15,000人次以上之觸及數

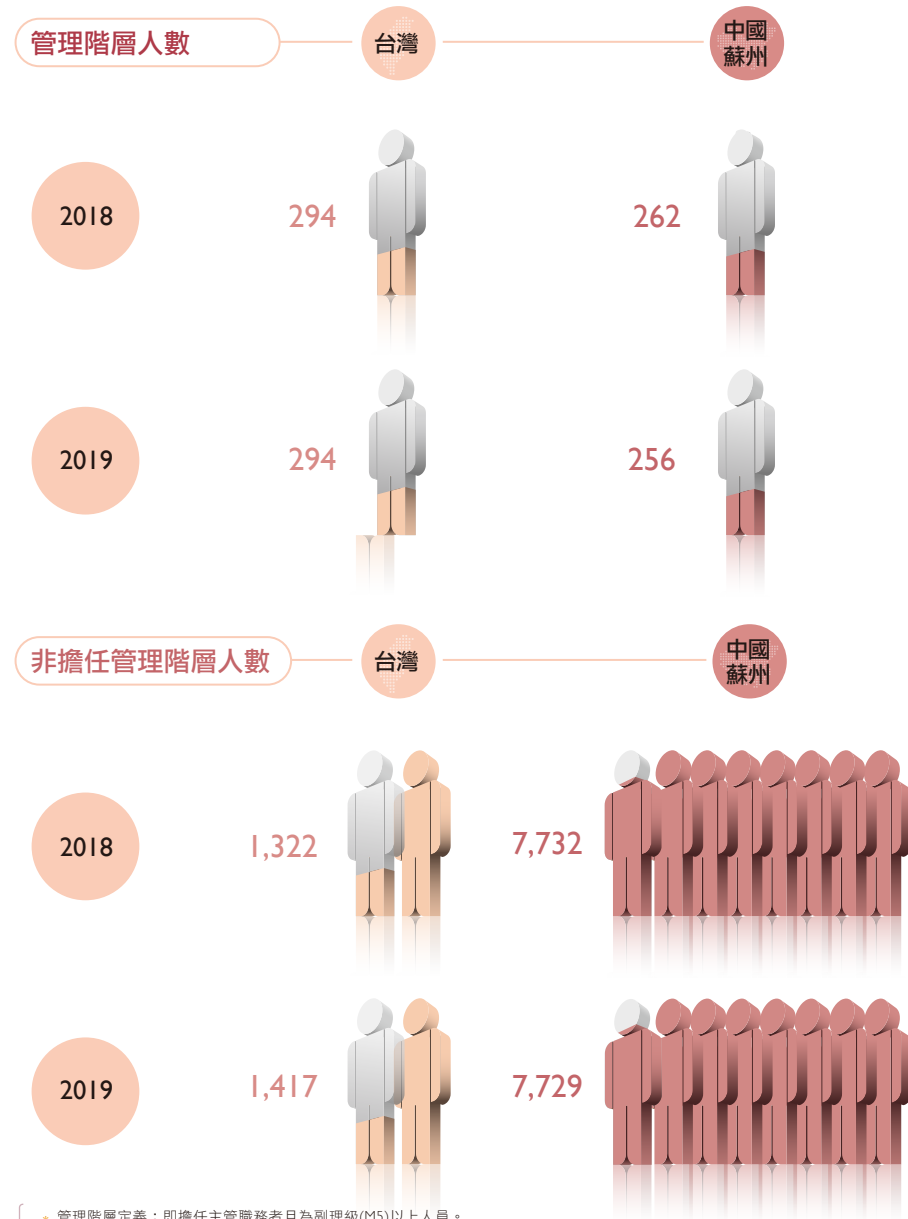
高階管理階層** 雇用當地勞工比例



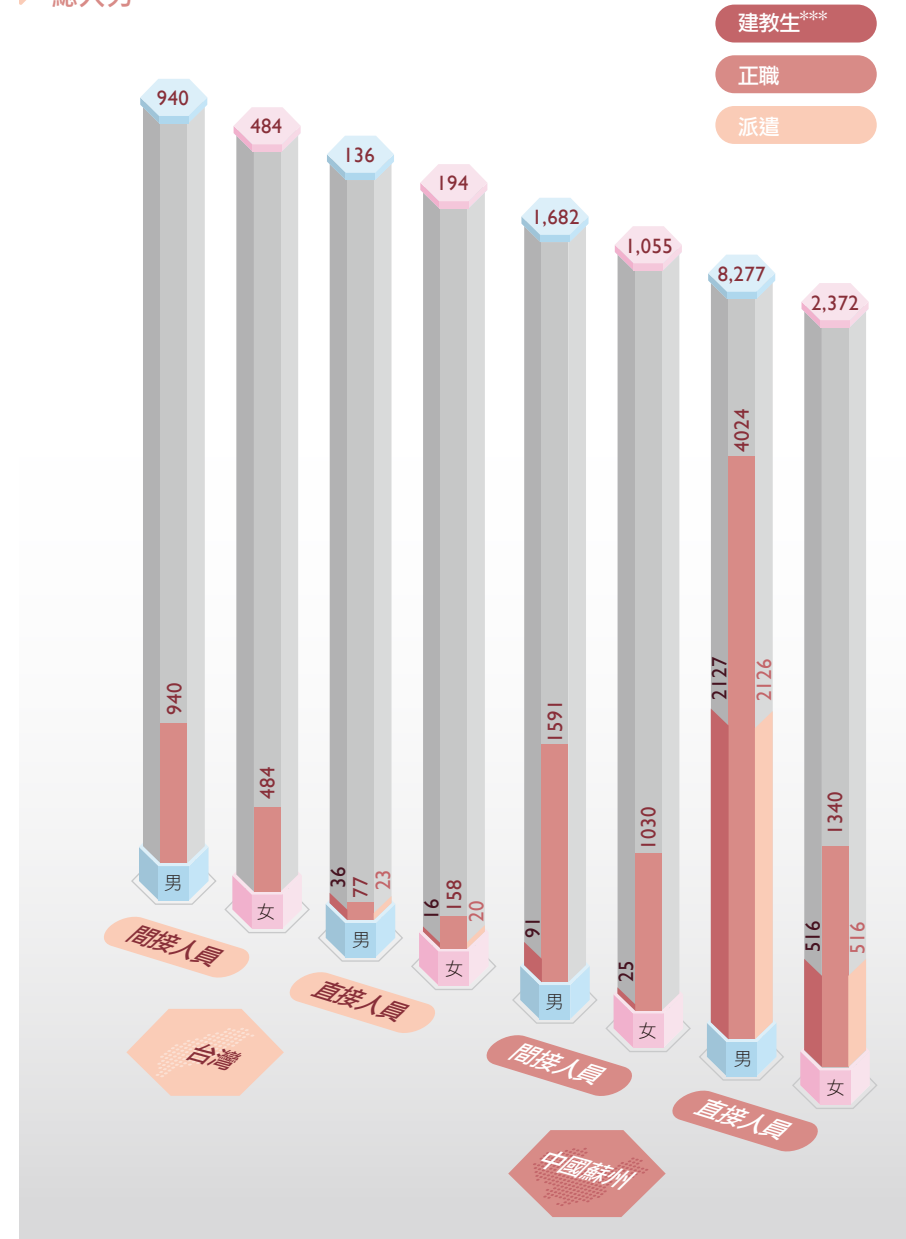
高階管理人員依性別及年齡區分



非擔任管理階層*之員工人數



總人力**

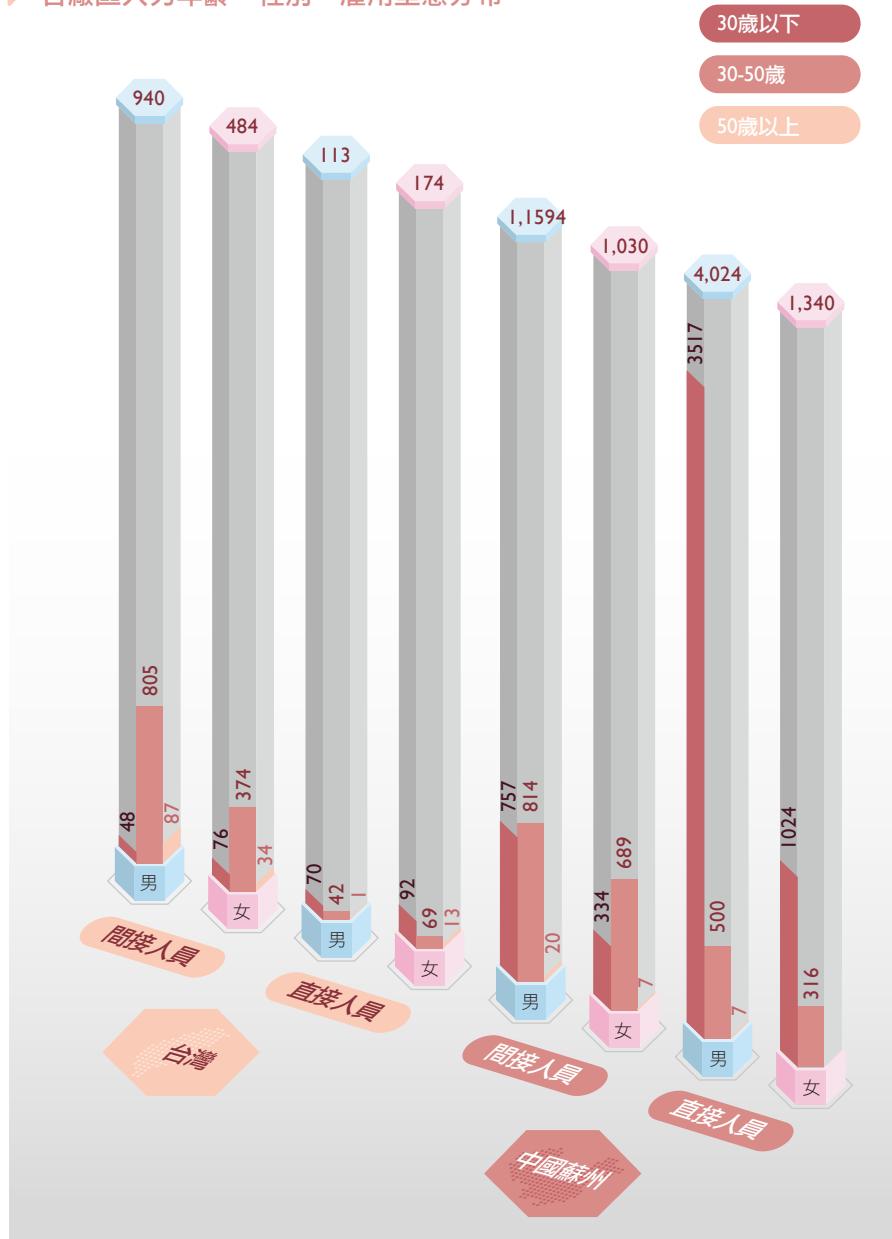


* 管理階層定義：即擔任主管職務者且為副理級(M5)以上人員。

** 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，固本公司人力皆為全時員工。

*** 建教生為定期合約制。

各廠區人力年齡、性別、雇用型態分布



國籍及身心障礙員工分佈

	台灣				中國蘇州			
	間接人員		直接人員		間接人員		直接人員	
	男	女	男	女	男	女	男	女
臺灣	938	479	61	69	31	4	0	0
日本	0	1	0	0	0	0	0	0
印尼	0	0	1	1	0	0	0	0
馬來西亞	1	1	0	0	7	0	0	0
越南	1	3	51	104	0	0	0	0
中國	0	1	0	0	1,553	1,026	4,024	4,024
合計	940	484	113	174	1,591	1,030	4,024	1,340
身心障礙*	7	2	3	0	0	0	0	0

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



2019年管理重點及2020年計畫

經營雇主品牌，佳世達持續以線上(社群經營)及線下(學校經營)方式進行雇主品牌推廣，為使公司年輕化，將持續針對年輕人習慣的平台、語言進行接觸。

每週刊登2至3則貼文並與訂閱粉絲互動，每月達**15,000**人次以上之觸及數，使外部粉絲與內部同仁對公司有更高之連結與認同感，提升公司知名度與形象。



線上



非佳不可

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



公司新聞

生活福利

活動花絮

同仁工作
心得分享



線下

透過學校校園徵才、講座、企業參訪等，讓目標學校年輕人能更了解集團轉型與公司發展。

校園徵才

講座

企業參訪

員工流動率*

佳世達員工的離職管理上，在員工提出離職申請時立即通知所屬主管安排離職面談，瞭解員工離職原因及慰留。由於外在景氣興衰與環境變動的因素，加以合適的離職率可確保企業有不斷有新血加入，佳世達在台灣地區的平均離職率介於0.1%~1.21%。而在中國地區受當地勞動市場的影響，普遍來說員工的離職率會較高。



台灣地區的平均離職率介於0.1%~1.21%

依雇用型態、性別及年齡區分離職率

台灣

	< 30歲		30~50歲		> 50歲		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
	間接人員	0.58% (10人)	0.99% (17人)	3.10% (53人)	2.16% (37人)	0.18% (3人)	0.12% (2人)	3.86% (66人)
直接人員	0.41% (7人)	0.47% (8人)	0.18% (3人)	0.23% (4人)	0.06% (1人)	N/A	0.64% (11人)	0.70% (12人)

中國蘇州

	< 30歲		30~50歲		> 50歲		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
	間接人員	5.47% (437人)	1.65% (132人)	1.35% (108人)	0.58% (46人)	N/A	0.05% (4人)	6.83% (545人)
直接人員	32.84% (2,622人)	11.70% (934人)	8.02% (640人)	3.34% (267人)	N/A	0.03% (2人)	40.85% (3,262人)	15.07% (1,203人)

依雇用型態、性別及年齡區分新進率

台灣

	< 30歲		30~50歲		> 50歲		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
	間接人員	1.87% (32人)	2.57% (44人)	2.98% (51人)	1.64% (28人)	0.23% (4人)	N/A	5.08% (87人)
直接人員	0.58% (10人)	3.33% (57人)	0.29% (5人)	1.40% (24人)	N/A	N/A	0.88% (15人)	4.73% (81人)

中國蘇州

	< 30歲		30~50歲		> 50歲		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
	間接人員	4.03% (322人)	1.54% (123人)	0.96% (77人)	0.30% (24人)	N/A	N/A	5.00% (399人)
直接人員	29.66% (2,368人)	10.29% (822人)	7.74% (618人)	3.37% (269人)	N/A	0.00% (1人)	37.40% (2,986人)	13.6% (1,092人)

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

學習發展



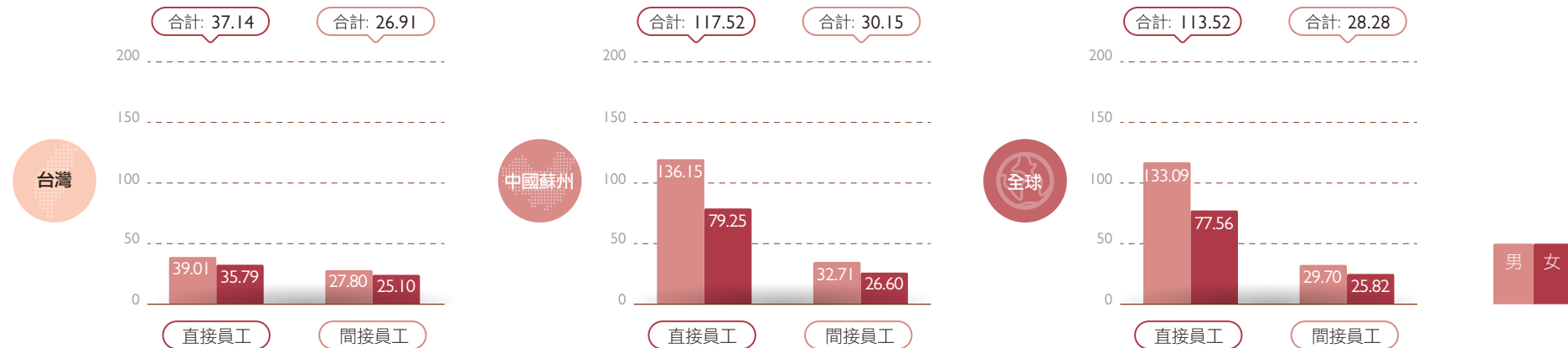
2019年佳世達每名員工接受訓練的總平均時數為**83.6**小時

佳世達科技十分重視員工的訓練與發展，為能提供明確的職涯發展藍圖，公司投入充足資源，除整合實體及網路學習平台供員工進行多元化的課程研習，同時引進內外部資源，設立Qisda Academy來培訓員工，並每半年進行訓練執行進度查核，以落實年度訓練計劃，公司亦每年邀請專業人士，分享科技、生活、公益等主題講座，給予同仁各面向的新知，期待激發出工作與生活的無限可能。此外，為傳達佳世達對於社會責任的重視，不但開設

綠色產品相關課程，更將與責任商業聯盟行為準則(RBA)、有害物質管理系統(IECQ QC 080000)、職安衛等相關課程，納入Qisda全體同仁的必修課程中。2019年佳世達每名員工接受訓練的總平均時數為83.6小時。

針對公司未來策略發展走向，將持續開發創新相關課程，以及構建關鍵零組件、醫療、智慧聯網等領域的相關知識，提供組織未來需要的人才並維持學習動能以配合公司發展的需求。此外，公司鼓勵人才適性發展，並期望推動組織活化與創新，故定期執行人才輪調並提供OBP(On Boarding Program)計畫，以協助輪調人員與主管及組織目標對接；2019年持續促進公司之永續成長及人才發展，進行事業人才庫專案，以因應公司策略發展對事業人才的需求，並透過遴選潛力人才，進行對應發展方案。

佳世達員工平均受訓時數(單位：小時/人)*



* 員工平均受訓時數的人數基準：每季底的人數平均。

佳世達員工依據職位分類之平均受訓時數(單位：小時/人)

	台灣	中國蘇州	全球
管理職	37.05	23.05	30.05
非管理職	26.58	104.72	88.14
總計	28.31	105.07	83.63



2019年管理重點及2020年計畫

員工學習

持續推動訓練數位化、便利化，以讓同仁更容易接受合適的訓練

員工職涯發展：輪調執行規劃

1. 定義不同階層主管之職位輪調期限
2. 每年盤點符合輪調資格之人選，並提供名單予各單位主管確認
3. 與輪調人選本人及主管進行溝通，確認合適之輪調職位與計畫 (On Boarding Program, OBP)
4. 執行輪調，並於2020年規劃導入輪調人選之到職計畫

人才發展

1. 建立核心管理職能
2. 透過主管訪談與過去績效表現，定義該人才定位
3. 透過人才測評工具，以更具體客觀的方式，評估高潛力人才的適配性
4. 執行人才發展計畫 (Individual Development Plan, IDP)

> Qisda Academy

佳世達的訓練立基於Qisda Academy，並將課程依照功能、參與人員類別劃分為四大學院，分別為專業發展學院、學習成長學院、創新改善學院及領導管理學院，針對不同學習需求提供完整的訓練規劃。目前發展六大職類(包含研究發展、行銷業務、生產作業、工程技術、供應鏈管理、品質管理)的共通職能訓練藍圖，期能給予同仁更完整及時的訓練資源，協助同仁在工作上更能發揮。此外，在學習的管道方面，除了實體的課程外，Qisda也有內部的e-learning訓練管道，供員工進行相關的課程研習。2019年持續推廣行動學習，開發訓練APP，結合原有訓練資源以及哈佛商業評論豐富內容，讓同仁在手機端亦能利用零碎時間學習新知。2020年目標希望將訓練課程數位化、便利化，讓同仁更容易接觸適合自己的課程。

四大學院內容涵蓋各類型訓練課程：「專業發展學院」是針對公司不同職務的專業差異，設計相關的訓練藍圖，來提升員工相關專業能力。「學習成長學院」包含完善的新人訓練、內部講師訓練。同時配合政府產學專案，推出inUniversity Program，提供員工在self-development/學分班/證照課程/專業課程...方面更多的選擇性。「領導管理學院」則是依不同階層主管的管理需求，設計相關引導課程，讓主管能更精進並發展自我的領導能力。「創新改善學院」提供創新開發能量，引進商業模式創新、設計思考等課程資源，並設計「點子成金」計畫，讓同仁的創意所發揮，塑造組織創新文化。

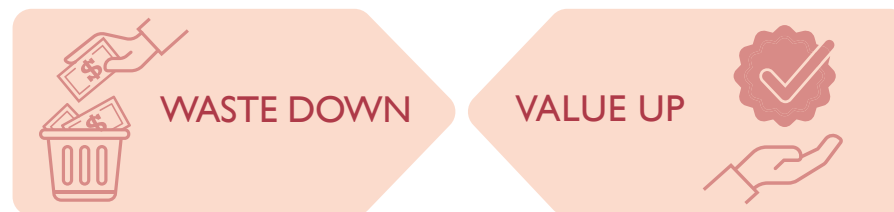
此外，Qisda從2007年初開始導入六標準差(Six Sigma)，發展CIP計畫(Continuous Improvement Program)，提供員工在工作改善中所需的觀念及工具。並藉由一系列的課程設計與CIP專案執行，協助員工將課程中所學的知識與技能轉換至實際工作流程中。2019年 CIP的專案數為439個，全球已經累積推行超過3,844 個CIP專案，累積效益預估近2.3億美金，改善效果卓著。CIP專案範圍涵蓋個人、部門，甚至於公司整體的改善。透過各項手法



至今全球已經累積推行超過**3,844** CIP專案

的運用，如5S/QCC/DMAIC/CMMI/DFSS/Lean等，可協助員工使用最合適之改善手法進行工作改善。CIP手法不僅實踐於研發部門，更推展至製造、供應鏈、行政與支援等所有單位。

CIP的意義



Qisda Academy

專業發展學院

學習成長學院

創新改善學院

領導管理學院

職務說明書	部門訓練藍圖	一般同仁	專業發展學院				學習成長學院			創新改善學院			領導管理學院					
			MEG 專業課程	SCM 專業課程	PM/Sales 專業課程	R&D 專業課程	In University Program	New Comer Orientation	Win Camp 新人訓	TTT 內部講師培訓	DMAIC awareness	DFX	Qisda Forum	Patent	新任主管訓	FLP	ALP	SLP
		資深同仁																
		基層主管																
		中階主管																
		高階主管																

人權管理



重大主題管理 / 人權

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、社區

2019年管理目標

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

2019年目標達成狀況

皆已完成



2020年管理目標

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

管理方式

責任

永續風管室

資源

1. 跨部門合作，執行管理系統及供應商調查
2. 外部稽核單位執行查證

行動

1. 每年維持社會責任管理系統 (SA 8000) 證書之有效性
2. 規劃並執行供應商調查及稽核

評估

每季於企業永續發展委員會 (CSD) 進行績效指標報告與檢視



通過社會責任管理系統 (SA 8000) 驗證

> 保障勞工權益

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

社會責任國際標準 (SA 8000)

責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)

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

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

聯合國全球盟約 (UN Global Compact)

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

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

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

英國現代奴役法案 (UK Modern Slavery Act)



關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」(P28)
關於更多「人權」之管理方針說明，請參考此章節內容

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

針對平等對待議題，公司遵守責任商業聯盟行為準則(RBA Code)，承諾不因人種、民族、種族(含原住民)、階級、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、國籍或地域、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治立場、團體背景、家庭責任、退伍軍人身分、基因信息或婚姻狀況及其他法律明文規定者等因素而影響員工招募、薪資福利、晉升、獎勵、受訓機會、解聘或退休，對所有員工一視同仁，且每年均透過SA 8000內外部稽核以確保上述執行流程無缺失，2019年公司內未發生歧視事件。

由於勞動權益及人權問題一直是客戶關切重點，佳世達每年皆實施責任商業聯盟行為準則(RBA Code)及SA 8000教育訓練，2019年全員受訓比率約近七成(71.4%)*；此外亦針對於公司廠區內執行職務之外包廠商如警衛、清潔人員等，實施責任商業聯盟行為準則(RBA Code)與人權相關之教育訓練，警衛受訓率達100%。此外佳世達宣示保障員工權益，具備多元溝通管道，針對內部員工申訴已制定有「溝通管理程序」，員工遭遇任何性騷擾或不當對待事件，可依「檢舉暨申訴處理辦法」直接向公司人力資源單位反應，

* 2019年所有員工接受人權相關訓練時數約為6,947小時。

公司對於檢舉者之身份機密性予以保障。外部利害相關者如對此議題有任何疑慮，可透過公司官網公告之CSR信箱進行申訴，由公司CSR窗口負責回應，2019年度針對勞動權益、人權問題，公司並無收到任何相關之申訴或抱怨。全球製造據點每年亦持續進行社會責任管理系統(SA 8000)查證，避免發生勞工事件影響生產或公司聲譽。

〉 導入責任商業聯盟行為準則

(Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA Code)

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

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



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



打造幸福健康職場



獲2019年HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」

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

員工薪資及退休金

重大主題管理 / 員工薪資

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

員工

2019年管理目標

維持新進之基層人員不分性別起薪標準一致

2019年目標達成狀況

皆已完成



2020年管理目標

維持新進之基層人員不分性別起薪標準一致

管理方式

責任

人力資源中心

資源

1. 薪酬顧問公司之薪資調查報告
2. 薪資報酬委員會

行動

依據薪資調查報告調整內部核薪標準

評估

每年於年底檢視是否達成目標



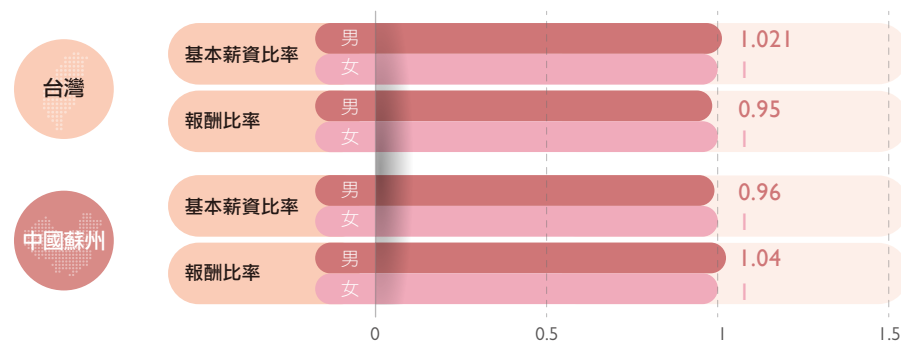
關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」(P28)
關於更多「員工薪資」之管理方針說明，請參考此章節內容



持續入選台灣高薪100指數

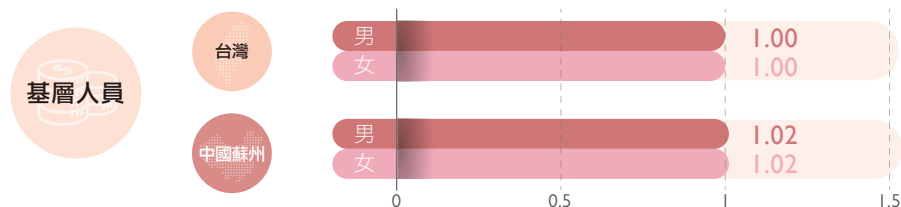
佳世達為吸引及留任優秀人才，全球各主要據點均遵守各國勞動法令，絕不低於法令基本工資，不因性別、宗教、種族、國籍及黨派差異而有差異。為提供給員工具有市場競爭力之薪酬政策，將視個人學經歷、專業技能、員工績效表現，調整員工薪資以確保員工薪資符合市情行情及公平性。佳世達每年主要參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告和公司營運狀況，並於年底檢視是否達成目標。針對高階主管人員薪酬，於薪委會會議中檢視年度薪酬相關之績效指標達成與否並規範其年度薪酬，相關薪資數據請如下表。

女性對男性之基本薪資比率和報酬比率*



* 計算方式為基層人員起薪/法定基本工資。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率*



非擔任主管職務之員工薪資(元)**

項目	2018	2019
非擔任主管職務之員工薪資總額 (仟元)	2,164,452	2,246,393
非擔任主管職務之員工薪資平均數 (仟元)	1,380	1,442
非擔任主管職務之員工薪資中位數 (仟元)	1,156	1,210

佳世達遵循全球各地相關退休法規及制度，保障員工退休權益，相關說明請如下。

1. 依據勞動基準法提撥之退休準備金

公司每月提撥員工退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，截至2019年底計劃資產公允價值為444,675千元。依相關規定，公司於2019年認列費用之金額為14,353千元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至2019年底金額為305,814千元。

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2019年認列費用之金額為86,752千元。海外子公司亦依當地法令每月提撥退休金至退休金管理事業。



更多薪資報酬委員會相關內容請參考「[公司治理運作情形](#)」

(P40)

* 本公司「女性」員工之平均薪資，約為同職位男性員工之98.55%。

** 依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」之公式及要求計算。

員工福利



- 福委會活動參與人次達 **17,532**人
- 全年平均活動滿意度達 **4.3**分 (滿分5分)

重大主題管理 / 員工福利

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

員工

2019年管理目標

- 福委會活動參與人次達 **14,000**人
- 全年平均活動滿意度達 **4.2**分 (滿分5分)

2019年目標達成狀況

- 福委會活動參與人次達 **17,532**人
- 全年平均活動滿意度達 **4.3**分 (滿分5分)

2020年管理目標

全年平均活動滿意度達 **4.2**分以上 (滿分5分)，本年度活動性質趨向於質量，讓同仁有感參加。

管理方式

責任

人力資源中心

資源

- 公司提撥福利金
- 員工自提福利金
- 外部活動公關公司
- 福利委員會議

行動

每年規劃公司多樣化的活動，以滿足員工不同的需求

評估

- 每季於福委會議報告活動規劃及預算
- 每年於年底檢視是否達成目標












關於重大主題之鑑別說明，請參考「[利害關係者溝通](#)」(P28)
關於更多「[員工福利](#)」之管理方針說明，請參考此章節內容

目前佳世達科技提供的主要福利措施如下表所示，除績效獎金適用於正職人員外，派遣人員福利與正職人員相同，僅少數派遣人員因屬短期派遣(六個月以下)，未納入特別提供之福利範圍。另佳世達遵循全球各地相關

社會保險之法規及制度，以保障員工基本之權益。另有提供員工眷屬團體保險供同仁自行加保，並安排保險公司人員駐點提供同仁保險諮詢及理賠申請服務。

佳世達提供的主要福利措施

 公司依法提供	 台灣 <ol style="list-style-type: none"> 1.健康保險、勞工保險 2.提撥退休準備金 3.提撥積欠工資墊償基金 4.提撥職災保險 5.醫護室、特約駐廠醫生 6.育嬰假、陪產假(男性同仁) 	 中國蘇州 <ol style="list-style-type: none"> 1. 社會保險(養老、醫療、失業、工傷、生育) 2. 住房公積金 3. 帶薪年休假
 GRI標準 所定義之福利*	 台灣 <ol style="list-style-type: none"> 1.年終獎金/績效獎金 2.團體保險(壽險、意外險、重大疾病險、住院醫療險) 3.員工眷屬自費團體保險 4.短差海外旅平險 5.免費健康檢查 6.員工分紅 7.員工進修計劃 8.教育訓練 9.撫恤制度 10.企業產品員工價 11.婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助 12.福利委員會活動 	 中國蘇州 <ol style="list-style-type: none"> 1.年終獎金/績效獎金 2.團體保險(壽險、意外險、重大疾病險、住院醫療險) 3.短差海外旅平險 4.免費健康檢查 5.教育訓練 6.企業產品員工特賣 7.婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助 8.社團活動補助 9.員工季度活動費用補助 10.員工特休假 11.福利委員會活動
 一般福利	 台灣 <ol style="list-style-type: none"> 1.伙食用餐補助 2.特約醫院 3.提供宿舍/制服 4.運動中心及健身課程 	 中國蘇州 <ol style="list-style-type: none"> 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

* 依據GRI Standards 401-2所定義，該項排除實物福利。



2019年管理重點及2020年計畫

1. 員工持股信託計畫

2019年年底開展員工持股信託計畫，規劃員工定期自薪資提存一定金額，公司並以相對提供同獎勵金之方式，協助員工購入並長期持有公司股票並交付信託保管，以鼓勵員工定期定額儲蓄，保障未來退休生活，並於2020年正式開始提存。

2. 幸福Young起來，生活繽紛彩計畫

2019年佳世達重新翻修員工餐廳，並提供健康餐點吃到飽的服務，就是要讓每位同仁舒適的、營養均衡的、更美味的用餐。同時打造創意沙發區，透過開放式的複合空間，讓員工創意恣意交流。另預計2020年重新翻修宿舍，讓居住員工有一個更舒適的休息環境。

> 建立暢通與良好的勞資溝通管道與關係

重大主題管理 / 勞資關係

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

社區、員工

2019年管理目標

每季於內部公布勞工動態及業務概況

2019年目標達成狀況

皆已完成



2020年管理目標

每季於內部公布勞工動態及業務概況

管理方式

責任

人力資源中心

資源

1. 業務說明會
2. 福利委員會議
3. 勞資會議

行動

提供員工多元溝通管道，並透過溝通管道讓員工即時瞭解公司訊息

評估

1. 每季於勞資會議報告勞工動態
2. 每季於業務說明會報告業務概況



關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」(P28)
關於更多「勞資關係」之管理方針說明，請參考此章節內容

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

佳世達科技依據勞動法令及SA8000規範，在中國蘇州製造區及台灣營運總部各分別選出16位(佔蘇州製造區人數的0.2%)及11位同仁(佔桃園總部人數的0.6%)，以百分之百代表事業單位的同仁，定期召開福利委員會議、勞資會議，茲就SA 8000規範之相關事項，與公司管理代表進行溝通。透過每季勞資會議，勞方代表可針對勞資關係、勞動條件、勞工福利等議題提出相關建議，並與資方代表溝通及決議勞動權宜事項，經公司評估可行性，後續並納入改善作業。另中國蘇州參與工會者共114人，佔佳世達全球人數的1.17%。

> 員工健康管理

重大主題管理 / 健康管理 / 過勞

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、社區

2019年管理目標

健康管理

健檢人數達**92%**之參與率

過勞

ATPIII Framingham的冠心病模型 (Framingham Risk Score) 風險評估：
針對中高風險對象達到**70%**追蹤率

2019年目標達成狀況

皆已完成



2020年管理目標

健康管理

健檢人數達**95%**之參與率

過勞

追蹤率**75%**

管理方式

責任

人力資源中心

資源

外部醫院

行動

與外部醫院合作執行健檢專案

評估

每年於年底檢視是否達成目標

佳世達重視員工的健康管理，維持員工的健康與活力即能保持公司最佳的戰鬥力，因此佳世達在台灣及中國蘇州均成立維力中心，並以推廣同仁健康為最終目標，此外，佳世達年度健檢歷年都達92%之參與率，2019年更達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。



關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」(P28)

關於更多「健康管理 / 過勞」之管理方針說明，請參考此章節內容

一、中國蘇州維力中心活動

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

二、台灣地區維力中心活動

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

Qisda 健康管理模式



健康管理模式之六大介面：

1. 維力門診(職場健康照護)

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

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

2. 職場母乳推廣

佳世達從2007年起開始推廣職場母乳，為了讓職場媽媽能兼顧於職場工作並也能安心集乳，維力中心依照媽媽們的使用需求與貼心的角度，擴增更方便及隱私的集乳環境與硬體設施(冰箱/消毒鍋/集乳袋/集乳器/電暖氣等)，讓職場媽媽們安心使用。2017年起實施母性健康保護，針對已懷孕、產後一年內或哺乳之女性勞工，採取必要之母性勞工健康保護和關懷管理，2019保護對象共24位針對保護對象之健康情形與作業之關連性，並對健康高風險同仁再進行健康風險評估，採取必要之預防及健康促進措施。

3. 疾病防制與關懷

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

4. 急傷患處置

提供常見一般疾病(如抽筋、流鼻血)及意外事故(如切割傷、溺水休克)之急救訓練方式，如：新人教育訓練、急救執照認證課程、緊急事件處理課程

等，同時於公共區域增置AED並培訓相關種子人員。延續2016年急救訓練計畫，持續展開連續兩年調訓，針對2007年1月到2011年12月入職之同仁和入職新人(共220同仁)完成新版美國心臟協會(American Heart Association, AHA)急救課程訓練。

員工協助方案工作坊



打擊痠痛 不求人

你是痠痛人或是痠痛人嗎？
長時間久坐造成肌肉退化，缺乏運動變成「痠痛一族」，常常這種痠痛真痛！

別擔心！你有救了！！
閻文仁老師帶來「打擊痠痛 不求人神效療法」，利用簡單示範帶著大家輕鬆來一起擺脫痠痛～

時間地點

閻文仁老師

主任： 遠東綜合醫院 物理治療科 / 中華民國物理治療學會理事

台北 總店場 14:00-15:30
桃園 A30 14:00-15:30

benq Qisda

減醣好好 瘦身新顯學

Ricky 專家營養師

擁有醫學院、藥師、專業營養師三項證照的Ricky營養師，對低醣飲食有最豐富知識，他也有多年臨床經驗，專業指導，為你提供科學、又簡單、易懂減醣14天11週免費、專業諮詢的減醣、諮詢、減醣之路。

11/28 (三) 桃園A70 14:00-16:00
11/26 (三) 台北T13 14:00-16:00

立即報名！

專業諮詢人 林碧琪Peggy Hsiang 8 8059-3716 林世雄Steven Hsiang 8 8059-3716

benq Qisda

食得健康 遠離疾病

譚敦慈 精口醫學博士 專科物理治療師

就以食為天，怎麼吃就怎麼健康最重要，從平常三餐開始，對低醣飲食有最豐富知識，他也有多年臨床經驗，專業指導，為你提供科學、又簡單、易懂減醣14天11週免費、專業諮詢的減醣、諮詢、減醣之路。

6.6 (三) 台北T00 19:00-19:30
6.13 (三) 桃園A30 19:00-19:30

立即報名！

專業諮詢人 林碧琪Peggy Hsiang 8 8059-3716 林世雄Steven Hsiang 8 8059-3716

benq Qisda

5.健康管理追蹤

依照同仁之健檢資料，不僅利用電子化的健康管理系統將健檢報告中屬於異常項目者以Highlight及群組方式提醒員工注意，並安排員工與駐廠醫師進行諮商面談，協助員工了解身體狀況，提供後續醫療諮詢之服務。同時採疾病風險評估(Disease Specific Health Assessment, DSHA)，以針對個人或群體的健康狀況及未來患病和(或)死亡危險性進行量化評估。另採用美國國家膽固醇教育計畫(National Cholesterol Educational Program, NCEP)成人治療準則第三次報告(Adult Treatment Panel III, ATP III)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，篩出高風險族群；並於該族群中完成70%之亞健康族群之衛教和追蹤率並確保個人隱私。

6.樂活活動

佳世達持續推廣健康防癌篩檢，特殊健康預防接種等健康促進篩檢活動，並積極落實員工協助方案(Employee Assistant Program, EAP)。2019展開同仁工作生活指數問卷調查，有效問卷825份，更掌握同仁的壓力指數狀況，更可針對同仁需求規劃相關講座。

員工協助方案工作坊

用等一杯咖啡的時間，探索你的健康。

忙碌時，我們更在乎！

員工的健康是公司的資產，工作壓力源源不絕，您是否有感受到生活也被影響了呢？

即日起至11/29止

只要透過WLC工作生活教練小工具，依照目前身心狀態填寫此問卷，即可了解自己與生活及壓力的健康狀態。

快來線上測測自己的健康指數吧！

BenQ 探索健康 由此去
Qisda 探索健康 由此去

benq Qisda

Sharon Hong#2104 | Peggy Huang#2916

親善大地，關懷社會



員工參與公益活動時數總計4,203小時

為實現佳世達「實現科技生活的真善美」的企業願景，並進一步延伸到地方社區，佳世達從核心價值觀「關懷貢獻」的精神出發，集合眾多員工的愛心，結合公司核心競爭力，以及配合各項在地關懷計畫與員工自發性活動，具體落實企業對社會的回饋，2019年全球員工參與公益活動的時數共計4,203小時。

> 台灣

一、佳世達愛愛社 & 烏克麗麗公益社

佳世達愛愛社(以下稱愛愛社)於1984年成立，自2006年有紀錄以來，已經協助社服機構將近三百多場的公益活動，佳世達愛心社團主要是提供同仁與社福團體間一個多元的公益平台，並創造機會讓同仁在上班之餘可以一起參與社會上各角落的愛心公益事務，鼓勵同仁能夠對社會需要被幫助的所有對象，多付出與多關心，愛自己、也愛別人，這即是愛愛社名稱的由來。

2013年開始，愛愛社正式加入內政部祥和計畫，正式成為桃園超過兩百多個核可立案志工隊的一員，開始接受桃園社會局的監督及輔導，除了讓社團可以更有制度之外，並讓我們的愛心透過社會局的媒合牽線之下，有機會傳遞到整個大桃園。同年年底更結合了烏克麗麗公益社，希望藉由音樂來達到撫慰人心的效果。用音樂做愛心，分享音樂分享愛是社團的主旨，

期能將音樂融入公益，擴大同仁參與公益的機會，兩公益社團，在考量資源的分配應用以及公司政策後，主推在地關懷。

2019年兩公益社團協助社福團體舉辦共35場愛心活動，透過多元化的愛心活動，讓同仁可以更積極行動，真正關懷到需要被幫助的對象。關懷對象例如：喜憨兒、獨居老人、88風災美濃地區學童、農民、地球環保、流浪動物等等。

另外關於為弱勢團體募款部分，2019年透過募款及義賣方式，舉辦34場活動共幫助了15個單位，共募得總金額1,105,763元。

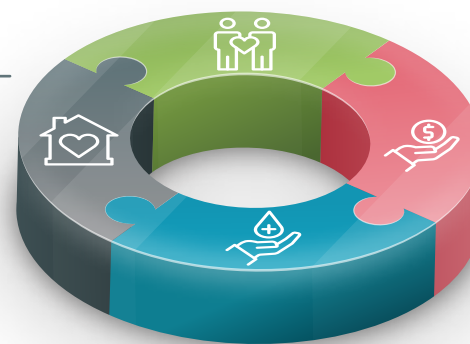
愛心活動圍繞四大主軸

月底獻愛心

各類愛心志工募集，包含老人、憨兒陪伴等

發薪日做愛心

線上義賣、募款、募資



到廠做愛心

到廠義賣

行動做愛心

捐血、淨灘、物資募集等

二、Green Party綠色嘉年華

為響應世界地球日及植樹節，舉辦「Green Party綠色嘉年華」植樹活動，集團同仁及眷屬熱情參與，共同來許下綠色承諾，並擴大舉辦，加入集團成員公司，更號召供應鏈夥伴參加，展現攜手實踐環保理念的決心，持續建構綠色供應鏈，打造一個產業發展與環境共好的未來，豐富精采的Green Party，將企業資源與社會共享，再度譜下企業發展與環境共榮的美麗樂章。2019年共有545位同仁及眷屬一同參加響應年度植樹節活動，2016年活動舉辦至今，也累計超過1,624位參與種樹體驗。

Green Party綠色嘉年華



中國蘇州

中國蘇州結合企業社會責任，持續關注需要幫助的人群。自2013年起持續推動希望之旅計畫，在安徽省大別山腳下，幫助設施簡陋的明畝小學設立夢想圖書室，並為生活困難的同學提供午餐計畫；2016年公司則推動殘障

人士手工花創業專案，對殘障人士進行創業培訓，幫助他們獲得生活技能、自食其力，感受到生活的意義與美好；2017年中國蘇州將關注的目光聚焦到周邊人群，對周邊的社區、福利院以及公益會所裡需要幫助的人們給予關愛。2018年，中國蘇州重點關注喜憨兒的內心世界，請來了烘焙老師教授他們製作餅乾的技巧，並在前期幫忙為其開拓銷售管道，到後期則完全由其進行獨立銷售，讓他們為自己謀得一份生存的技能。2019年，中國蘇州持續關注喜憨兒的內心領域，幫助他們更加健康成長，這一年，中國蘇州帶著喜憨兒們走出了家門，走進知識劇場，感受人文科學，走進山川河流，領略自然風光，走進傳統節日，體驗風俗樂趣。

明基友達基金會(BenQ Foundation)

佳世達科技(原名稱明基電通)於2002年8月22日經董事會通過捐助成立財團法人明基友達文教基金會(亦即，明基友達基金會係由佳世達捐助成立)。誠如明基友達集團致力提供全人類愉悅生活的使命，明基友達基金會的長遠願景，是用心發揚台灣之美，更是企業傳達真實、親善、美麗的感動予社會的具體實踐。2019年基金會持續以培養老實聰明人、提升原創文化價值及親善大地、縮小數位落差四個主軸持續傳達社會真實親善美麗的感動。

一、培養老實聰明人

1.老實聰明體驗營

明基友達基金會策劃「老實聰明體驗營」暑期營隊，與青少學子相約，年年盛夏共聚學習。2019年，與桃園市、新竹縣教育局處合作，開創有別以往營隊課程模式，與桃園市、新竹縣台3線小學194位創意師生，共度充實暑假，快樂學習合作、誠信，激盪創意。



明基友達基金會：<http://www.benqfoundation.org/>



老實聰明體驗營—偏鄉學童的暑期學習營隊



2. 夢想行動—校園講座

邀請青年典範擔任夢想大使，走訪台灣偏遠山區、濱海校園，與高中職學子分享夢想實踐歷程，傳達積極正向力量，鼓勵青春生命勇敢做夢，實現自己的無限可能。2019年，「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

賽總冠軍李世峯及逆境引導教練吳佳穎，巡迴桃園、新竹、苗栗、台中、彰化、雲林、嘉義、南投、台南、高雄、屏東、宜蘭、台東13縣市，與72所高中職學校7萬7千多名高中職師生，分享實現夢想的動人魅力。

「夢想行動·校園講座」傳達積極正向影響力



3. 科丁計畫

「科技改變生活、產業正在轉型、教育需要翻轉」，AI智能時代來臨，程式設計成為未來溝通語言趨勢，為培育新世代溝通能力，明基友達基金會與社團法人科丁聯盟合作，於偏鄉弱勢地區推動程式設計課程，希望資訊科技教育從小扎根，深耕科普教育。

2019年，挹注經費支持桃園市、新竹縣市、苗栗縣及台中市共5縣市、50所偏鄉弱勢地區國小，執行程式語言教育計劃，藉由「Scratch」開展國小學童 AI 智能視野，培養程式語言的表述能力。

「科丁計畫」開展學童 AI 智能視野



二、提升原創文化價值

1. BenQ 國際雕塑營

「BenQ國際雕塑營」為促進海內外雕塑藝術文化交流，透過現地創作方式，提供專屬雕塑藝術的交流平台，讓對雕塑有興趣的學子與民眾，能近距離和藝術家交流，深耕台灣現代雕塑，開啟跨域多元新視野。自2010年起，持續不懈籌辦六屆，於國際藝術界建立美好的台灣經驗和形象，並為台灣留下90件雕塑瑰寶。

2019年「BenQ國際雕塑營」搭建雕塑交流平台，自57個國家、267件投件作品，評選出台灣、義大利、保加利亞、希臘、喬治亞、中國及韓國共12位藝術家作品，入駐麻布山林創作，活動期間更安排文化體驗之旅，帶領國際藝術家走入台灣人文地景、親近風土人情，促進東西方文化交流，蓬勃台灣創作活力。本屆十二件雕塑作品於麻布山林創作營地展示至2020年6月，開放集團同仁及藝術科系學生、團體走訪觀賞，傳揚雕塑藝術風華。為推廣公共藝術美學，「BenQ國際雕塑營」更捐贈桃園市政府雕塑品《繭》(Cocoon) 置放於蘆竹區休閒農場，積極提升民眾參與藝術欣賞的機會與空間。

「BenQ 國際雕塑營」提供國際藝術家現地創作暨交流平台



「BenQ 國際雕塑營」提供國際藝術家現地創作暨交流平台



2. BenQ 華文世界電影小說獎

為提倡電影產業內容發展，尋找好的故事劇本，2010年，首創「BenQ 華文世界電影小說獎」徵文活動，獲得華人地區、兩岸三地電影界、文學界的支持，連續舉辦七屆，得獎作品集獲國內重要電影人、文化人與作家的肯定。第六屆「BenQ 華文世界電影小說獎」首獎得主胡波，電影長片《大象席地而坐》獲2018年柏林影展、金馬獎等殊榮，該電影劇本改編自與首獎作品同名之中短篇小說集《大裂》，2018—2019年出版《大裂：胡遷中短篇小說集》、《遠處的拉莫》、《牛蛙》等多本作品。七屆徵文活動共累積33篇得獎作品，五度入選文化部「台北國際書展—華文出版與影視媒合平台」與「出版與影視跨產業媒合平台」重點推薦書，已成功授權〈討債株式會社〉、〈欲望與恐懼〉、〈追趕跑跳，砰！〉進行電影改編製作。

「BenQ 華文世界電影小說獎」鼓動華文電影文學創作狂潮



三、親善大地—契作認養「我的一畝田」

2008年，佳世達率先契作水稻田，明基友達基金接續推動認養稻田，連續十年，支持台灣北、中、南部農友善耕理念，總認養稻田面積累積逾七十公頃。

2019年，「友善耕作」以一年兩期稻作立約，契作新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」兩處稻田，年度契作面積10公頃，將春、秋兩期稻作，包裝米禮盒與集團同仁分享，並發起個人認捐，鼓勵於日常餐桌分享無毒優質米，觸發食農教育發生，亦透過辦理插秧收割勞作活動，引領同仁走入土地，體驗農務、學習農業知識，以行動實踐「親善大地」理念，更凝聚對友善土地的認同；2019年溪州秋收勞作，佳世達員工與親友熱情參與，挽袖彎腰割稻，體驗農民耕作辛苦，親近土地情感。

友善契作「我的一畝田」：彰化溪州秋收勞作體驗





2019年明基友達基金會帶動偏鄉約**240**萬元經濟收入

四、縮小數位落差

明基友達基金會長期參與教育部「數位機會中心輔導計畫」(Digital Opportunity Center; DOC)，致力於偏鄉數位關懷。自2008年起，協助新竹縣、苗栗縣DOC應用數位能力執行在地特色發展工作，行銷地方農特產品，紀錄社區人文歷史、文化典藏，透過關懷教育、文化、產業三個面向，推動偏鄉偏鄉學童、青年、中高齡長輩、新住民的數位學習。

2013年至2019年，連續七年深耕「DOC志工小旅行」，號召佳世達員工與眷屬熱情參與勞動服務，體驗流汗與行走的意義，以探索精神結合自願勞作服務，體驗各地人文風光與多元生命樣態，認識竹苗DOC豐富的人文地景。「DOC志工小旅行」協力小農開創連結地方、志工與DOC的沉浸式體驗行銷模式，從實際參與產地到餐桌的過程，傳遞對地方產業文化的關注，牽連起志工和地方小農的互動情感，獲得佳世達志工與農戶極大的迴響。

2015年至2019年，連續五年辦理「DOC小市集」，佳世達同仁透過市集關懷環境、支持在地農產品，認識小農品牌與純淨栽種、守護土地的用心，透過企業團購支持農作產品，直接連結地方實際所需之經濟助益。逐步協助DOC培養小農品牌，提高產品價值與曝光率，建置《夢想契作》網路行銷平台、舉薦小農商家《DOC 職人網》拍攝影片，進而分享台灣美好人情、土地和食源故事。

「DOC志工小旅行」



「DOC志工小旅行」



「數位機會中心輔導計畫(DOC)」 經營成效與影響力

佳世達運用明基友達基金會與佳世達志工團隊力量，協助DOC執行最適合當地發展的特色工作，並於逐步積累的基礎上，統合地方需求與多元發展，一步一腳印與地方共同成長，我們從建置開始，到日常基本營運、開設基礎與進階資訊課程、協助DOC發展文化與特色，已累積相當的成效。

動人的影片來自動人的故事，明基友達基金會長期致力推展影像創作的普及化，除針對社會民眾不同程度、不同目標訴求的群體所設計的影像課程，培植DOC學員對影像拍攝製作的興趣，透過開設《PeoPo公民新聞》、《天空我的家 — 看見竹苗》、《手機微電影》、《竹苗直播線上看》及《我的偶動畫》等課程，累積豐厚新媒材、新視角、新形態的影像創作外，2018年更代表教育部拍攝行動近用影片《手滑的風景》，紀錄銀髮族使用平板的點滴樂趣，看見網路的力量，看見數位的豐收，觸控的樂趣，循序漸進的扎實課程，凝聚學習的樂趣，聚集情感交流分享。2019年影像能量擴散至全國，拜訪澎湖湖西、苗栗公館、雲林口湖，匯集DOC 成果點滴，將豐富的數位課程、在地溫暖人情、特色文史、經濟產業發展收錄至《全國DOC成果影片》，發揚終身學習的精神，推動在地數位與文化達成共識，創造更多無形的價值。

長期的耕耘更讓我們深刻體認，數位機會中心於地方扮演著多重角色，涵蓋教育面、文化面與產業面的執行推廣與應用，甚至日漸形成「家園經濟」的模式，此外，「DOC 志工小旅行」、「DOC小市集」及集團員購支持，2019年帶動偏鄉約240萬元經濟收入，影響深遠，受惠者眾，也鼓舞著我們持續扎根與擴散DOC的數位力量。

「DOC小市集」佳世達員工支持小農純淨好物



教育部「偏鄉數位應用推動計畫」DOC成果影片

11/2-11/3 教育部數位競賽暨全國成果展

協助教育部拍攝DOC成果影片，記錄全台偏鄉數位學習故事，分享地方 數位機會可貴動能。



邁向永續環境

承諾及管理策略

佳世達深知人類活動對環境的影響是不可逆的，只兼顧經濟與社會面的發展不足以回應利害關係人的期待，因此佳世達承諾投入資源，在產品設計上致力於節能、減量、減碳，讓產品及其製程更加節能、環保，以製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品，同時以管理系統為依歸達到環保、品質、健康安全持續改善的目的。

未來展望

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

本章重點

氣候策略與碳管理

SDG 7

SDG 12

SDG 13

綠色產品

SDG 7

SDG 12

SDG 13

SDG 14

綠色營運

SDG 6

SDG 8

SDG 11



利害關係人關注的重大主題



關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」

(P28)

氣候策略與碳管理

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

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

策略及作法

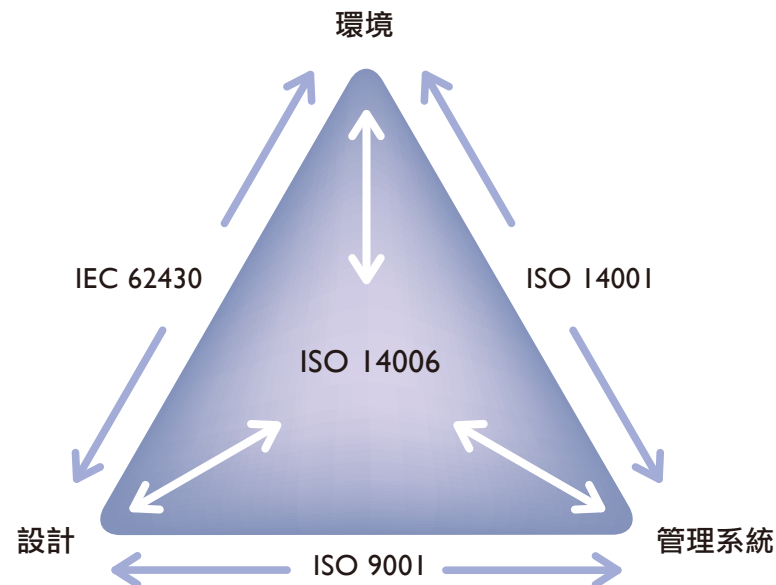
佳世達透過企業永續發展的運作，在環境面上將永續發展面向開展為「綠色產品」、「綠色營運」及「綠色供應鏈」，個別發展策略及管理之目標以重點績效指標(KPI)進行管理。

身為電子產品的設計及製造商，佳世達的碳管理不僅關注組織型的溫室氣體排放，也針對產品面的環境衝擊進行分析與管理，以符合相關國際標準，例如歐盟的能耗產品的生態化設計標準(ErP)或組織碳足跡(ISO 14064-1)。

一、綠色產品

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

綠色產品管理架構



二、綠色營運

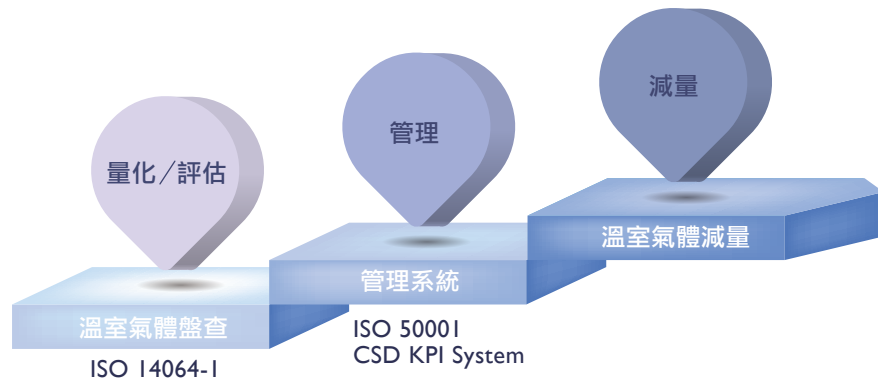
以量化/評估、管理與碳減量為推動藍圖，從盤查組織型溫室氣體排放(ISO 14064-1)，並建立能源管理系統(ISO 50001)及企業永續發展(CSD) KPI管理系統追蹤各項節能減碳措施之目標達成情形與減量績效。

三、綠色供應鏈

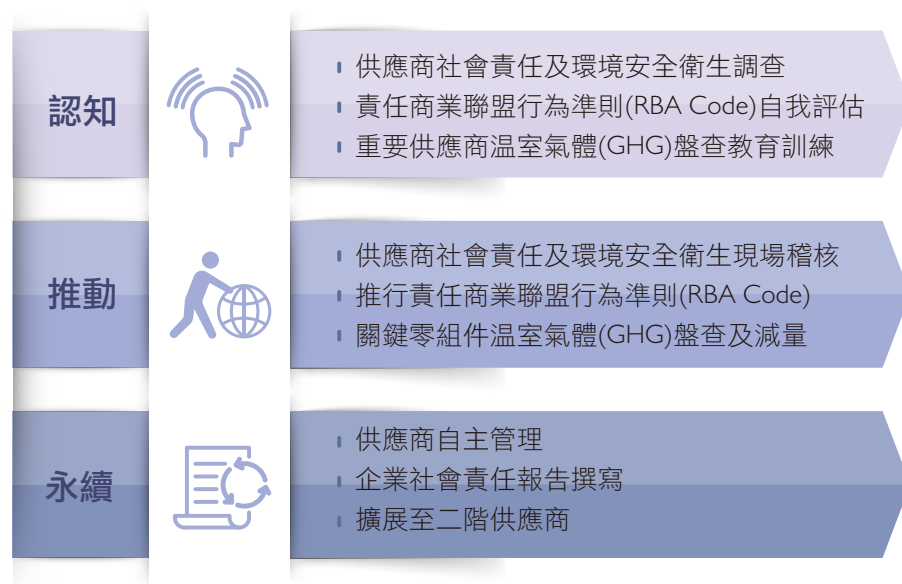
規劃為三個推動階段：認知、推動與永續。在認知提升階段進行重要供應商溫室氣體(GHG)盤查教育訓練，在推動階段，鼓勵關鍵零組件供應商進行溫

室氣體(GHG)盤查及減量，最後在永續階段，希望提升供應商自我管理能力的企業社會責任報告書(CSR)報告當中揭露氣候變遷策略及減量績效。

綠色營運管理架構



綠色供應鏈推動架構



氣候變遷風險與機會之評估與因應

佳世達依據公司內部風險鑑別流程，針對氣候變遷之風險與機會進行評估，並分為法規帶來之風險/機會、氣候變異可能造成之風險/機會以及其他氣候引起之相關風險/機會，說明如下。

一、風險

1. 法規風險：

國內溫室氣體減量及管理法已於2015年正式通過，要求國內主要溫室氣體排放源定期登錄溫室氣體排放量，隔年2016年國際巴黎協議亦正式生效，政府或國際客戶皆將加深碳減量需求，佳世達將持續關注趨勢，以及早因應相關議題，如碳交易、碳稅等。另身為電子產品設計及製造公司，客戶廣布全球，亦應關注產品能源效率之相關國際法規以及產品標示在銷售國家可能出現之法規(例如碳標籤)，以符合未來客戶規範。

2. 氣候變異風險：

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

3. 其他氣候相關風險：

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

二、機會

1. 法規機會：

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



2. 氣候變異機會：

佳世達設有緊急應變的集團聯防機制，每年針對未來可能造成營運影響之事件，聯合集團資源進行評估與分析，如2013年曾運用電腦軟體分析淹水潛勢，並評估計算最大可能損失(MPL)與可能最大損失(PML)，以作為重大天災災害風險管理決策的依據；2015年則針對缺水議題，進行集團公司的用水調查，以模擬缺水發生時的支援情境。

3. 其他氣候相關機會：

佳世達擁有綠色設計能力以及計算產品碳足跡的平台，能及時提供客戶產品碳排放量報告，領先業界協助客戶進行產品生命週期碳管理；子公司明基能源則持續發展節能服務，目前智慧節能解決方案已成功導入各大連鎖門市。佳世達積極推動企業永續發展，並推動供應鏈的溫室氣體管理，承諾減少組織及產品之環境衝擊，以符合國際趨勢及客戶期待。

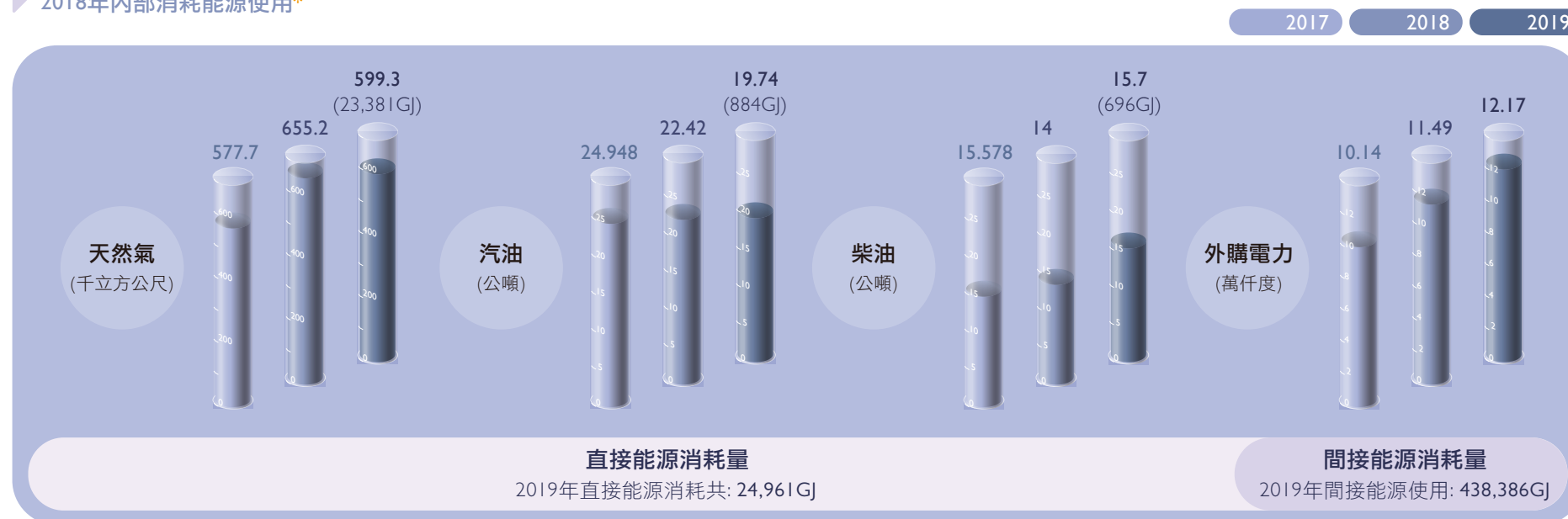
溫室氣體盤查

隨著地球暖化問題日益嚴重，身為地球公民的一份子，佳世達自2007年起參照組織型溫室氣體排放(ISO 14064-1)與溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)之要求，建立全球製造據點完整之溫室氣體排放量清冊，每年進行溫室氣體盤查並進行第三者查證。全球製造據點2019年之溫室氣體排放量盤查結果已通過ISO 14064-1第三者查證。

佳世達組織內之能源使用，包含燃料(天然氣、汽柴油)、廠辦電力耗用，其中以廠辦電力為最主要之能源使用，以蘇州廠為例，能源密集度(強度)為每佰萬美金產值用電24,516度。2019年組織內部消耗能源使用如下表所示。

2019年佳世達全球總溫室氣體排放約為9.75萬公噸CO₂e，主要來源為公司營運所需之外購電力在發電過程中所產生之二氧化碳，及公司內部作業活動中

2018年內部消耗能源使用*



* 1. 內部消耗能源計算所用的標準、方法學和假設：為能源供應商提供予公司之帳單消耗量加總所得之消耗能源量。
2. 焦耳換算：利用GRI Disclosure 302-1 energy consumption within the organization提供之換算表。
3. 能源密集度單位為每佰萬美金產值。
4. 製冷及蒸汽之直接能源消耗量為0。

使用的瓦斯、汽油所造成之溫室氣體，其中外購電力排放源佔公司整體排放量之比重高達90%以上。

溫室氣體排放量*



碳揭露成果

一、國際碳揭露

每年定期以企業社會責任報告書向利害相關者說明永續推動成果以及減量績效，也積極參與國際碳揭露(Carbon Disclosure Project)問卷之調查，以展現佳世達對於氣候變遷議題的重視與管理，獲得各界肯定。

佳世達歷年碳揭露分數

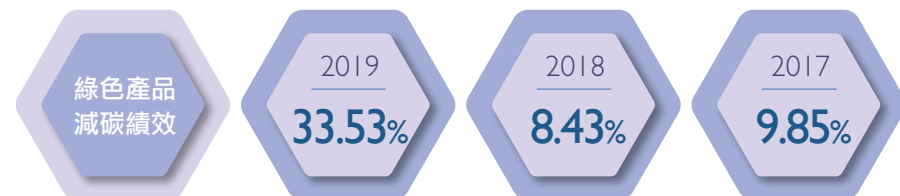


二、產品碳足跡

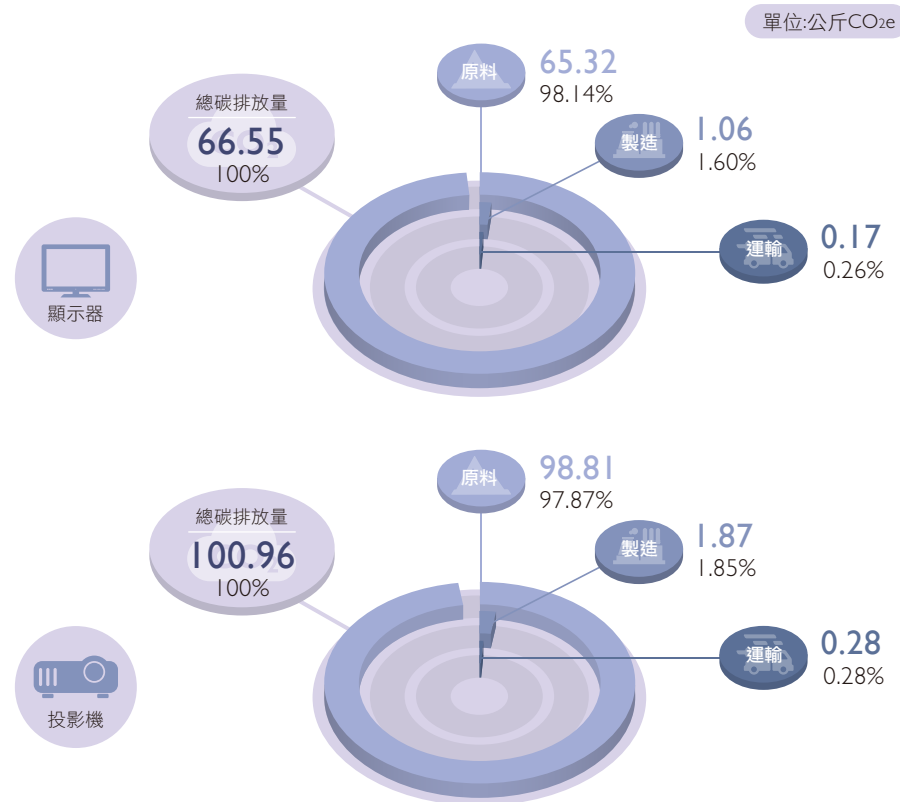
佳世達建立碳管理平台，產品量產後即可產出「搖籃到門口」(Cradle-to-Gate)或稱Business-to-Business, B2B)之自我宣告產品碳足跡報告(Carbon Footprint

of Product Report, 或稱CFP Report)。碳足跡計算的方法學符合產品碳足跡(PAS 2050及ISO 14067)之標準。表列之產品碳足跡為B2B之排放量。

綠色產品歷年減碳績效



佳世達產品碳足跡計算範例



* 1.其它間接溫室氣體排放量計算所用的標準、方法學和假設：採用Greenhouse Gas Protocol: Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard標準計算員工差旅(航空)所產生之溫室氣體(GHG)排放量。
2.其它間接溫室氣體排放量計算所用的轉換係數的來源：採用國際民航組織(International Civil Aviation Organization, ICAO)網站距離計算，係數也同時採用該網站上的碳排放。

三、減量措施

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

溫室氣體排放量減量計畫

工程改善



照明節能

- 廠辦照明燈具使用省電燈管
- 逃生指示燈更改為LED
- 地下室停車場照明改為智慧照明



空調節能

- 冰水主機設備改善提升效能
- 空調箱加裝變頻器



其它措施

- 裝設太陽能發電系統
- 宿舍與地下停車場排風定時管理控制

行政管理



人員部份

- 辦公室節能活動及宣導



設備部份

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



方法部份

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

四、減量績效

以2009年為基準年，透過各種節能措施，2019年全球每人每小時用電碳排放量為2.4公斤CO_{2e}，相較2009年的2.86公斤CO_{2e}，下降幅度為16%。



- 佳世達自2011年起建置太陽能發電系統，2019年度發電量約為9,240度、年度減碳量約為4.9公噸CO_{2e}。

佳世達溫室氣體減量績效

	2009 基準年	2016	2017	2018	2019	減量% (與基準年比)
總溫室氣體排放量 (萬公噸CO _{2e})	6.49	7.16	8.19	9.36	9.75	-
每人每小時用電碳排放量 (公斤CO _{2e})	2.86	2.0	2.0	2.1	2.4	66
每佰萬美金產值 用電(度)	35,219	25,231	24,555	23,283	26,530	24
每佰萬美金產值 溫室氣體排放量 (公噸CO _{2e})	35.01	23.38	21.52	20.63	22.61	35

綠色產品



重大主題管理 / 生態化設計/生命週期評估* ● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、員工

2019年管理目標

節能 **4%**、減量 **4%**、減碳 **4%**、
生態效益提升 **4%**

2019年目標達成狀況

已完成



2020年管理目標

節能 **5%**、減量 **5%**、減碳 **5%**、
生態效益提升 **5%**

管理方式

責任

永續風險室

資源

- 1.跨部門合作，執行綠色設計專案
- 2.外部稽核單位執行查證
- 3.企業永續發展委員會(CSD)

行動

- 1.產品研發流程導入綠色設計思維
- 2.公司內部系統平台串接，提升資訊流效率
- 3.每年維持相關管理系統(IEC 62430、ISO 14006)證書之有效性

評估

每季於企業永續發展委員會(CSD)進行績效指標報告與檢視



2019年各產品線平均達到節能**17.4%**、
減量**21.21%**、減碳**33.53%**，
生態效益提升**36.57%**

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

從產品環境追溯於設計源頭，關注設計源頭就應導入綠色設計元素，才能降低產品於各生命週期階段對於環境的影響。綠色設計的手法與品質流程結合，並與產品設計研發流程緊密結合，於設計各階段進行檢核與調整，才能發揮最大的功效。

以2010年為元年(2009年為基準年)，我們將綠色設計的元素結合於產品研發設計流程中，建立綠色設計(IEC 62430)與整合性設計(ISO 14006)的管理制度。經過不斷地持續努力，屢獲國內外評比、獎項的肯定，如榮獲遠見雜誌環境友善組首獎、亞洲百大永續企業評比第2名等、受邀分享我們的實務經驗於經濟部工業局出版之永續產業發展季刊中，與收錄於企業永續發展故事集的永續創新類別中。



關於重大主題之鑑別說明，請參考「**利害關係者溝通**」(P28)
關於更多「**生態化設計/生命週期評估**」之管理方針說明，請參考此章節內容

* 此重大主題之目標以2015年為基準計算，達成狀況則為與2015年比較的結果。

遠眺2020年，我們持續推動綠色設計555*(節能5%、減量**5%、減碳***5%)，以提昇產品的生態化效益，建立產品的永續價值，2019年達到節能17.4%、減量21.21%、減碳33.53%，生態效益提升36.57%。佳世達將生命週期思維結合於產品設計流程，早期設計階段即納入綠色設計目標，於各設計階段檢核，確認產品除符合客戶、銷售國法規外，並能自我提升，提昇產品的能源效率與減少資源的耗用，於降低環境負荷同時，並提昇產品的效能，提供客戶更優質的產品。

佳世達綠色產品階段演進



整合性設計思維

自2010年導入綠色設計(IEC 62430)，我們持續推動產品生命週期思維，要求產品研發初期需有綠色設計的思維，評估設計的產品/零件在生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，並做到精簡化設計，以期在設計源頭就降低對環境的衝擊。2013年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。

* 2016~2020年目標及結果以2015年為基準計算(另若將2015年成果與2009年相比，2015年已達節能45.42%、減量22.96%、減碳32.03%)。

** 減量構面涵蓋減少產品與包裝之體積、重量與產品之零件數量等。

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

**** 能源效率的計算為輸出與輸入相除的比值。

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

一、生態化設計準則/方向

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

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

1.減量

以減少產品與包裝之體積、重量與產品之零件數量，並以模組化設計為考量。2019年各產品線重量減量平均達到減少21.21%。

2.有害物質

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

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，2019年全產品線平均提升能源效率節能17.4%。



有關有害物質管理，相關內容請參考「品質與無有害物質管理章節」

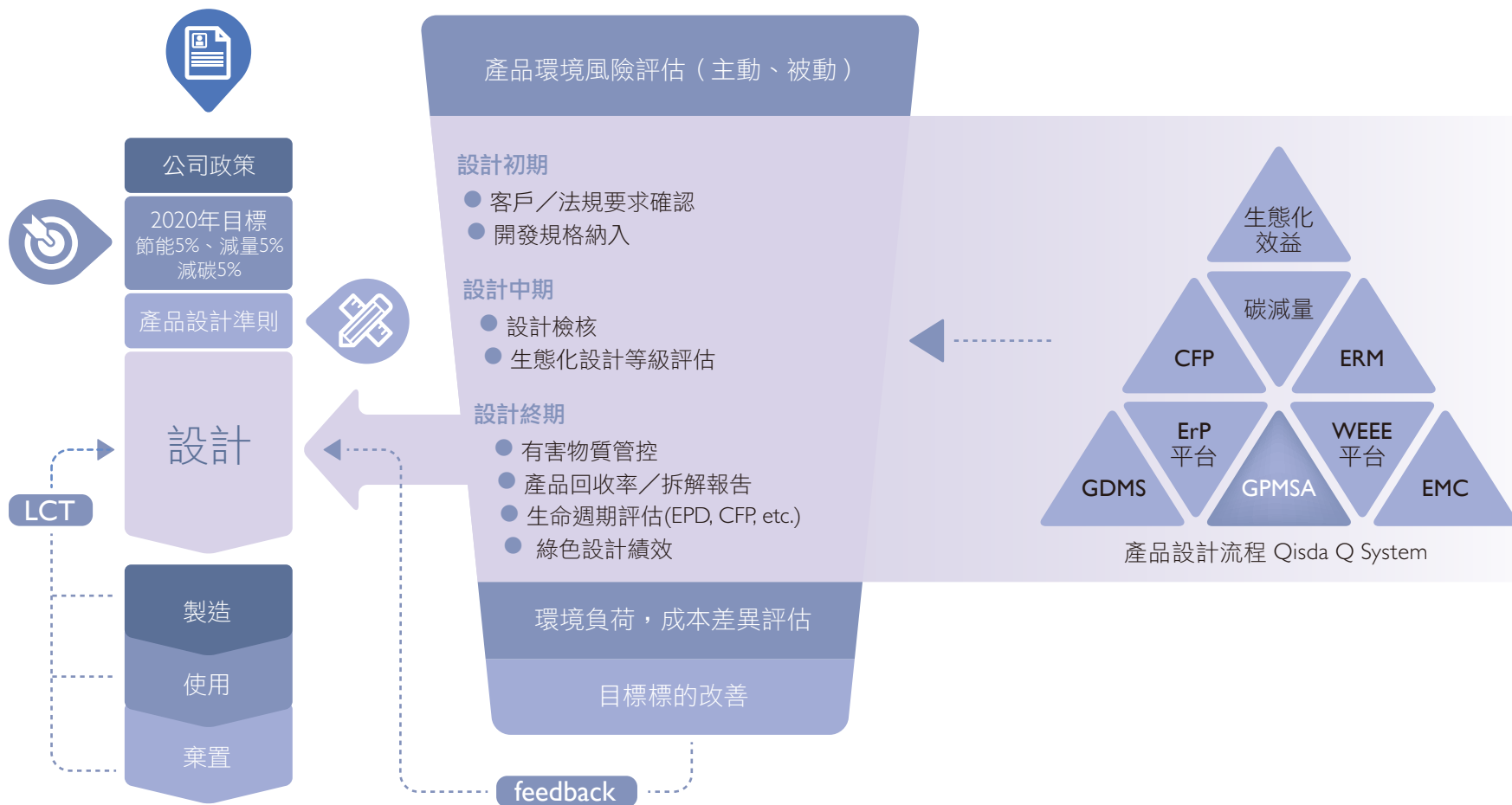
(P99)

4. 產品棄置

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

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

佳世達整合性生態化設計架構



佳世達產品生命週期思維



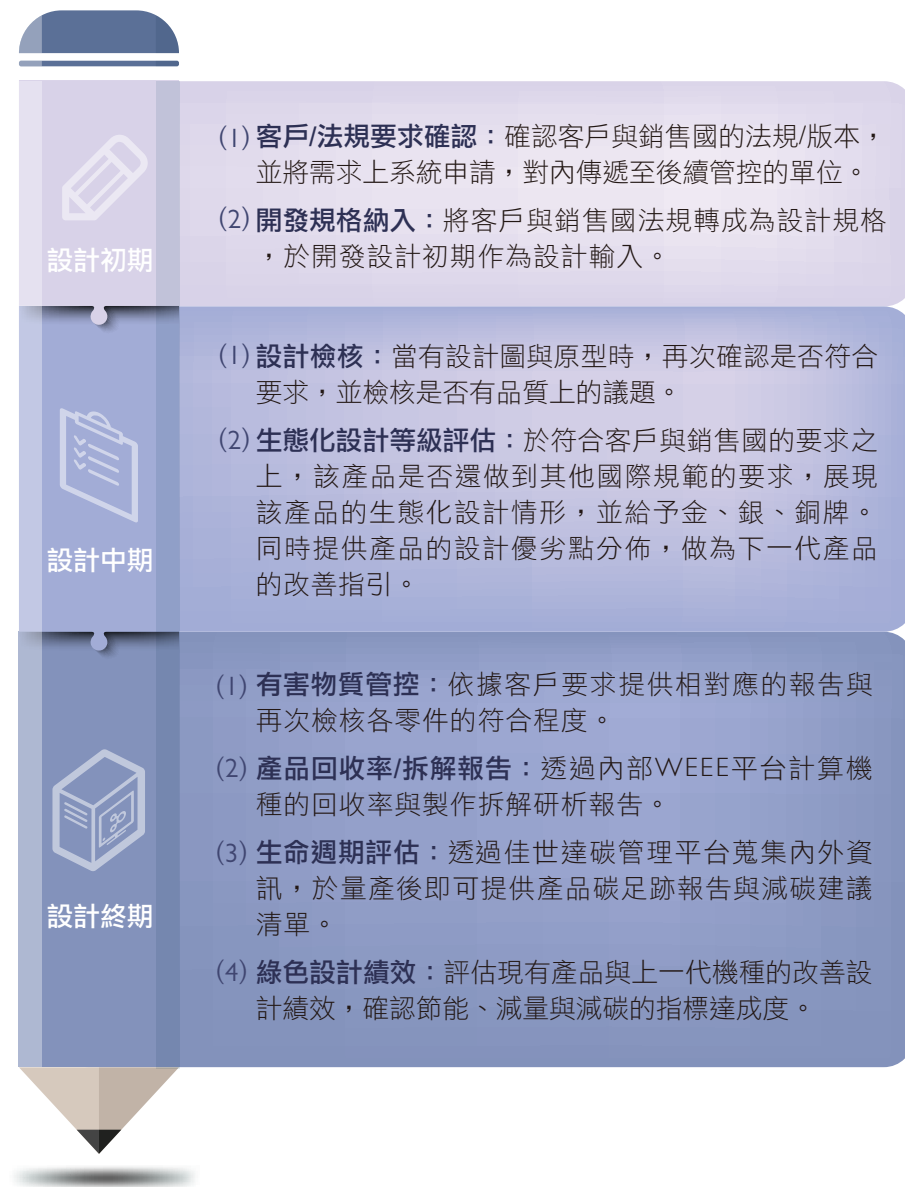
二、產品生態化設計流程

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

三、產品環境風險評估

在客戶/銷售國的要求之上，佳世達更主動評估產品是否還能做到更精簡的設計，省去不必要的製程與零件。每年定期評估各產品類別對於環境的影響，考量該產品線目前與未來新的設計規格/製程，評估該產品線於生命週期各階段中可能對於環境的影響與風險，並與上一代機種或是業界標竿產品

產品生態化設計流程



做比較，找出高風險的零件與製程，擬定可降低環境負荷且經濟可行的改善方案，落實於下一代機種中。

四、生態化效益

自2010年開始訂定綠色設計目標，至今已邁入第8個年度，我們發現在持續減量、節能、提升回收率下，會遇到重重的瓶頸，也可能影響到產品本身。企業的生存條件就是獲利，企業必需生存，才能持續推展永續，因此我們重新思量永續發展的本意，期許產品能在環境與經濟間取得平衡，在友善環境的同時，又有獲利的規模。我們因而採用了生態化效益的思維，在不增加環境負荷的前提下，持續提升產品的效能，並在現有產品上，努力降低對環境的負荷，更進一步訂定2020年提升5%的目標，以提昇產品永續價值。2019年全產品線平均生態化效益提升36.57%。

五、平台資訊整合

2010年佳世達領先業界建立碳管理平台，透過結合物料清單(BOM)系統展開相對應的零件，並結合零件承認系統蒐集各零件的材質與製程參數，於量產前將資料倒入Simapro系統中，產出產品碳足跡報告。讓原本需時6個月的作業時間大幅縮短於量產後即可提供，也從一個機種的碳盤查水平展開到其他產品線與機種，達到2012年起100%主要機種皆具有碳足跡報告。未來也將整合WEEE平台上產品廢棄階段的資訊與能耗資訊，讓產品從搖籃到墳墓的碳足跡能更完整地呈現。

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

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

➤ 綠色人才培育

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

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

對於管理階層的研發主管，我們定期舉辦綠色管理的課程，讓他們瞭解目前產品的管理現況與可在強化的管理環節，並依據各產品線的情況定訂適合的管理方式。

▶ 綠色人才培育規畫



品質及產品健康安全

重大主題管理 / 品質/客戶健康與安全

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、社區、員工

管理方式

責任

品質管理

資源

1. 跨部門合作執行管理系統
2. 外部稽核單位執行查證

行動

每年管理系統證書之有效性

評估

每年於年底檢視是否達成目標

2019年管理目標

品質：

1. 維持品質相關管理系統(ISO 9001、ISO 13485、IATF 16949)新版證書的有效性
2. 通過GMP新品項的稽核及取證
3. 歐盟CE認證之醫療器材指令(MDD)轉版成醫療器材法規(MDR)之品質證書

2019年目標達成狀況

已完成	○
已完成	○
未完成*	○
已完成	○
已完成	○

產品健康：

維持有害物質管理系統(IECQ QC080000)證書之有效性

產品安全：

配合客戶要求，產品符合並申請美國能源之星(Energy Star)

2020年管理目標

品質：

1. 維持品質相關管理系統(ISO9001、ISO13485、IATF 16949)新版證書的有效性
2. 2020/Q4取得診斷用超音波系統MDR證書

產品健康：

維持有害物質管理系統(IECQ QC080000)證書之有效性

產品安全：

所有機種符合並完成新版IEC62368-1/UL62368-1申請(強制生效日期為2020-12-20)

佳世達致力於推動品質管理系統(ISO 9001)、醫療器材品質管理系統(ISO 13485)、汽車產業品質管理系統(IATF 16949)及有害物質流程管理系統(IECQ QC 080000)，設計及製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品，於《品質暨無有害物質手冊》中亦明白揭示佳世達的品質/無有害物質政策，並皆通過第三方查證，同時也通過美國FDA醫療器材查廠。

佳世達董事長暨總經理與副總經理為佳世達品質/無有害物質管理系統最高負責人，分層督導成立不同層級的品保組織及專責人員，將品質/無有害物質政策的要求貫徹全公司及員工。並透過教育訓練、內部官網公告及宣導小卡等各種溝通方式，使公司內所有成員認知符合法規法令要求、公司品質政策、品質目標及客戶要求之重要性，並於管理審查會議中審查管理系統之適切性、資源的可用性。期以最經濟的方式追求持續性改善及問題預防，以達成持續改善流程，降低不良，減少浪費，提昇品質與生產力，同時達成歐盟RoHS指令及客戶要求，進而使我們的產品符合社會期望並降低對自然環境的影響。2019年未有違反產品生命週期中健康及安全影響之法令或自願性標準，且無違反產品與服務之資訊與標示之規定或自願性規約，並配合客戶要求，產品符合並申請美國新版能源之星(Energy Star 8.0)顯示器自願性標準共69型號。



關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」(P28)

關於更多「品質/客戶健康與安全」之管理方針說明，請參考此章節內容

* 因歐盟認可核准MDR的Notified Body速度過慢，且仍有一半以上的guidance尚未公告，故調整時程至2020/Q4。



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

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

此外，佳世達透過上述管理系統建立內部產品開發流程，亦確認佳世達生產並交付客戶的所有產品皆能滿足以下二項要求：

一、產品必須通過產品安全相關測試

佳世達產品依客戶需求透過以下測試，取得相關產品認證證書，產品始能進入量產，以確保提供給客戶之產品在產品安全上無虞。例如：

- 1. 產品安全(Safety)：**降低及預防產品漏電、短路起火產生之能量、操作產生的高溫、化學及輻射等危險。如：台灣BSMI、美國UL標準(UL60950-1 Ed. 2/UL60065Ed. 7)、中國CCC標準(GB 4943.1-2011/GB8898-2011) ... 等。
- 2. 電磁兼容(EMC)：**檢測電子產品所產生的電磁輻射對人體、公共電網以及其它正常工作之電子產品的影響及檢測電子產品能否在電磁環境中穩定工作，不受干擾影響。如：美國 FCC、歐盟CE Marking (EMC Directive 2004/108/EC, Low Voltage Directive 2006/95/EC)... 等。
- 3. 產品能耗(Energy Consumption)：**降低產品生命週期所使用能耗，提升效能，減少能源消耗。如：美國能源之星(Energy Star)、中國能效標籤(CEL) ... 等。

二、產品必須符合「無有害物質流程管理作業程序」要求

佳世達於產品量產前確認產品符合歐盟危害性物質限制指令(RoHS)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。

新產品開發系統



綠色營運

綠色營運是佳世達科技永續發展策略重要的一環，環境、安全衛生及健康管理更是綠色營運管理的核心，亦承諾防污減廢及安全健康之績效上改善再改善。佳世達並自1997年及2001年分別導入環境管理系統(ISO 14001)及職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001)，並對全公司人員進行相關訓練，確保全體員工均能在工作中考量作業活動對環境之衝擊及潛在之安全衛生風險，新進員工自新人訓練起均需接受二管理系統之認知訓練。另2016年取得綠色工廠標章，2017年完成ISO 14001:2015環境管理系統轉版驗證，2019年完成職業安全衛生管理系統(ISO 45001:2018)之新版驗證，以實踐落實改善再改善之承諾。

針對指標揭露部份，2016年則開始以經濟概念來評估綠色營運指標之表現，如節能減碳管理用電部份，改用以每佰萬美金美金產值耗用多少電來當做績效指標，如此更能準確量測公司節能減碳之效益。

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



可回收再利用之廢棄物比例達**93%**

> 廢棄物管理

重大主題管理 / 廢棄物管理

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、社區、員工

2019年管理目標

可回收再利用廢棄物比例達**90%**

2019年目標達成狀況

93%



2020年管理目標

可回收再利用廢棄物比例達**90%**

管理方式

責任

永續風險室

資源

外包廠商

行動

1. 推動回收及減廢活動
2. 由外包廠商協助分類

評估

每季於企業永續發展委員會(CSD)進行績效指標報告與檢視



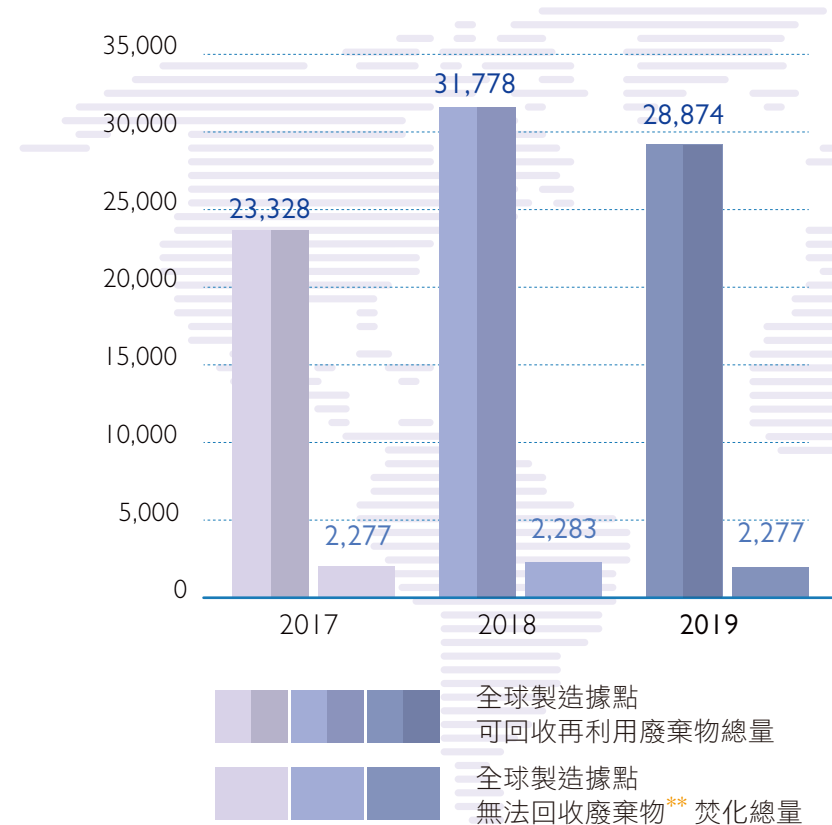
關於重大主題之鑑別說明，請參考「**利害關係者溝通**」(P28)

關於更多「**廢棄物管理**」之管理方針說明，請參考此章節內容

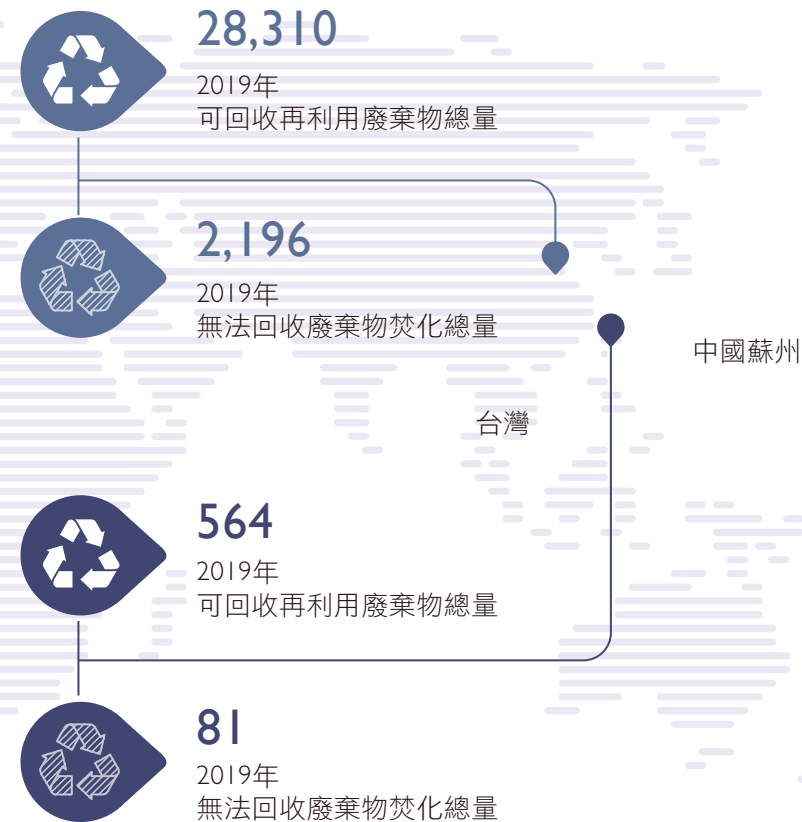
佳世達採取源頭管理之策略管理廢棄物，並透過持續性之節能減廢活動，從源頭管理積極落實資源回收分類，大幅減少廢棄物產生並增加資源回收量，以達到廢棄物減量之目標。

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

廢棄物管理比較(公噸)*



為提升資源回收廢棄物比例，佳世達訂定廢棄物管理程序以及回收目標，每季並於企業永續發展(CSD)會議檢討行動方案及目標，以達長期監控效果。2019年廢棄物管理之績效如下表所示。公司整體生產製造量比2009年提升不少，在資源回收廢棄物種類及量亦跟著增加，在推動節能減廢活動之後，可回收再利用之廢棄物比例達93%之水準；可回收再利用量自2009年以來累計全球已達215,171公噸，中國蘇州廠則佔206,545公噸。



* 可回收再利用廢棄物比例=可回收再利用廢棄物重量/廢棄物總重量*100。

** 無法回收之廢棄物多為一般生活垃圾。

水資源管理



每佰萬美金產值用水量降低**55%**(以2009為基準)

重大主題管理 / 水資源管理*

● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、社區、員工

2019年管理目標

每佰萬美金產值用水量(公噸)
降低**8%**

2019年目標達成狀況

降低**30%** ●

2020年管理目標

每佰萬美金產值用水量(公噸)
降低**10%**

管理方式

責任

永續風險室

資源

跨部門合作，執行節水專案

行動

1. 推動節水活動
2. 使用污水回收再利用系統，回收再利用生活污水

評估

每季於企業永續發展委員會(CSD)進行績效指標報告與檢視

佳世達從產品設計之初就考量到清潔生產及環境保護，各製造據點所生產之各項產品，在製造過程中均無廢水產生，只有生活污水產生。佳世達全球製造據點2019年總用水量約為496百萬公升；總排水量約為396百萬公升，所有廠區之用水僅來自市政供水，各製造據點近3年用水量如下頁所示。

為落實水資源管理，各製造據點自2011年以來主動關注自來水使用狀況，利用企業永續發展委員會(CSD)統計之數據，2019年每佰萬美金產值用水量為113噸，比2009年降低消耗約55%。此外，佳世達各廠區均未抽取地下水作為營運之用。

針對生活污水之管制方面，在全球各製造廠區皆有設置污水回收再利用系統，回收之生活污水多用於廠區綠色植物噴灌之用。以台灣廠為例，利用回收水澆灌用量約為113公噸/天**，約佔全球總用水量5%。

台灣廠的水污染防治設備由專業人員操作維護，係利用接觸曝氣法處理生活污水，產生之水則是納入政府所設污水下水道管理系統，蘇州廠排放之污水直接排放至市政下水道系統，排放目的地皆為下水道管理系統，所以並不會因用水產生污水而直接影響水體與土地，在污水水質檢測方面，台灣優於龜山工業區廢水進廠標準***，蘇州則符合污水綜合排放標準****，排水定期監控，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。



關於重大主題之鑑別說明，請參考「**利害關係者溝通**」(P28)
關於更多「**水資源管理**」之管理方針說明，請參考此章節內容

* 此重大主題之目標以2015年為基準計算，達成狀況則為與2015年比較的結果。

** 回收水所用的計算標準為：組織內部回收再利用之水量除以總用水量(公噸)。

*** 台灣：放流水質最低標準為COD:480mg/L，SS:200mg/L，實際值則採全年度龜山工業區服務中心檢驗數據最大值，2019年為：56.35 mg/L，SS：7.35mg/L。

**** 中國蘇州：放流水質最低標準為COD:500mg/L，SS:400mg/L，實際值則採檢測報告數據最大值，2019年為COD:193 mg/L，SS:44mg/L。

全球製造據點用水量統計(1,000公噸)*



取水、排水及耗水量表(1,000公噸)*



取水量

所有地區

具水資源
壓力的地區

依來源 劃分 取水量	所有地區		具水資源 壓力的地區	
	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)
地表水 (總量)	496.079	423.224		
地下水 (總量)	0	0		
海水 (總量)	0	0		
產出水 (總量)	0	0		
第三方的水 (總量)	0	0		
依取水來源劃分第三方的 總取水量	0	0		
總取水量	496.079	423.224		

* 1.總排水量為全球各製造據點自來水用量*0.8 (0.2預估為使用空調逸散之水量比例)。
2.用水量所用的標準為組織內部依收費單據內之數據統計用水量(未扣除承租戶之使用量)。
3.依據World Resources Institute Aqeduct "Water Risk Atlas", 中國蘇州為水資源壓力地區。



排水量

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



耗水量

		所有地區	具水資源壓力的地區
		總耗水量	100

水資源風險評估及因應

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

水資源風險評估表

項目	內容	風險等級
 取用水	<p>佳世達科技製程無需用水，但需要提供員工生活所需乾淨無虞之民生用水，利用WRI (World Resources Institute) Aqueduct's global water risk mapping tool分析結果，台灣及中國蘇州廠區地理位置處缺水中度風險區域，但佳世達所有廠區之用水僅來自市政供水，十五年來僅發生過一次供水短缺事件。公司對缺水已制定緊急應變流程，若收到政府通知或媒體報導近日因颱風造成水源混濁或乾旱缺水導致暫停供水或限制供水量時，會通知已簽約之水車負責補充水量不足之部分，避免因缺水造成產線中斷。</p>	低度風險
 飲用水質	<p>佳世達所有廠區之用水僅來自市政供水，且未抽取地下水作為營運之用，飲用水使用過濾設備並依法規定期檢驗確保水質安全無虞。</p>	低度風險

項目	內容	風險等級
 水污染防治	<p>台灣廠的水污染防治設備由專業人員操作維護，係利用接觸曝氣法處理生活污水，處理後之生活污水則是納入政府所設之污水下水道系統，蘇州廠排放之污水直接納管排放至市政下水道系統，不會造成水污染事件直接影響水體與土地。此外，放流水水質均依規定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。</p>	低度風險
 水患	<p>依據WRI (World Resources Institute) Aqueduct's global water risk mapping tool分析結果，台灣及蘇州廠區均不在淹水高風險區域，十五年來廠區未因淹水造成損失。此外公司，對於天然災害均制定有事先防範及緊急應變等管控流程，在颱風來襲之前會要求清潔人員特別清理水溝，以利排水，避免因排水不良導致廠區內淹水，並事先準備沙包、防水閘門等緊急應變設備以防萬一。</p>	低度風險
 法規符合性	<p>每季末定期檢視水相關法規之符合性，若有法規更新均立即因應處理，近年各廠區均發生水相關違法事件。</p>	低度風險
 用水費用	<p>不論在中國蘇州或台灣水費均低廉，且台灣尚未開始徵收耗水費，因廠區用水量不大，未來對成本影響極低。</p>	低度風險

安全衛生管理

重大主題管理 / 職業災害管理* / 化學品管理 ● 超過目標 ○ 已達成 ○ 未達成

主要關注對象

客戶、供應商、社區、員工

管理方式

責任

永續風險室

資源

1. 跨部門合作，執行專案
2. 外部稽核單位執行查證
3. 社會責任暨環安衛管理委員會

行動

1. 每年維持職業安全衛生系統(OHSAS 18001: 2009)證書之有效性
2. 執行教育訓練
3. 工傷事件分析及改善

評估

每季於社會責任暨環安衛管理委員會及企業永續發展委員會(CSD)進行績效指標報告與檢視

2019年管理目標

職業災害管理：

失能傷害頻率降低 **8%**

失能傷害嚴重率降低 **24%**

化學品管理：**0** 洩漏

2019年目標達成狀況

失能傷害頻率降低 **61%**

失能傷害嚴重率降低 **57%**

0 洩漏

2020年管理目標

職業災害管理：

失能傷害頻率降低 **10%**

失能傷害嚴重率降低 **30%**

化學品管理：**0** 洩漏



關於重大主題之鑑別說明，請參考「利害關係者溝通」(P28)

關於更多「職業災害管理/化學品管理」之管理方針說明，請參考此章節內容

* 此重大主題之目標以2015年為基準計算，達成狀況則為與2015年比較的結果。

佳世達有健全之社會責任暨環安衛管理委員會以推動職業安全衛生事項，從上至下每位員工皆有責任安全的完成工作，並透過綠色營運文化之活動落實執行各項安全衛生健康要求。針對環安幹事及管理代表則定期進行職業衛生教育訓練，針對員工則定期安排體檢並監控作業場所環境。佳世達自2019年起，全球製造據點已取得職業安全衛生系統(ISO 45001:2018)證書，每年進行危害鑑別及風險評估並持續進行驗證並擴大工作。

2019年管理重點



取得職業安全衛生系統(ISO 45001:2018)證書，另為因應公司導入自動化設備，考量人機協作之安全性，已取得全台第一人機協作安全認證。

佳世達取得全台第一人機協作安全認證

全台第一人機協作安全認證

為確保工業機器人不會在作業過程中不慎傷害作業員，一般企業大多採取圍欄將工業機器人與工廠人員隔開，但考慮到空間、效率等因素，佳世達選擇人機協作的產線設計方式，透過有效區隔、感應減速、碰觸停止三道防護機制保護作業員安全，並於2019年在第三方單位精密機械中心(PMC)的認證下，符合ISO 10218 / TS 15066國際安規，成為全台第一家取得人機協作安全認證的生產線。佳世達亦積極將工廠智慧升級經驗與外部交流，與勞動部職業安全衛生署聯合舉辦「協同作業機器人實務觀摩會」，讓勞動檢查員瞭解人機協作工廠的工作型態、安全防護及評估方式。



- 失能傷害嚴重率下降**86%** (以2009年為基準)
- 失能傷害頻率下降**91%** (以2009年為基準)

一、職業安全災害管理

佳世達員工在工傷方面多以手工具切割傷，不需請假之輕傷害為主，但少部份之工作傷害需經請假並予以休息，工傷嚴重度超過1天者，納入工傷率及損失工作日之計算範圍內，且未有死亡案例。經計算全球製造據點在2019年平均GRI之失能傷害頻率為0.03；GRI之失能傷害嚴重率約為1.26；職業病發生率為0。平均之失能傷害嚴重率2019年比2009年減少約86%，失能傷害頻率2019年比2009年減少約91%，工作場所亦無職業病案例發生，在台灣，2019年無職災工時為262萬小時左右。承攬商在現場工作中，未發生工傷事故及死亡事故。



(右起為佳世達智能方案事業群總經理李昌鴻、精密機械研究發展中心總經理賴永祥)

全球安全衛生管理績效比較表(2017~2019)*

安全衛生管理績效項目	全球製造據點		
	2017年	2018年	2019年
 GRI之失能傷害 頻率 (IR)	0.074	0.088	0.03
 GRI之失能傷害 嚴重率 (LDR)	3.3	3.5	1.26
 GRI之職業病 發生率 (ODR)	0	0	0
 GRI之缺工率 (AR)	37.4	37.2	13.79
 因公死亡 事故總數	0	0	0

* 依據GRI Standards之計算公式如下：

1.Injury Rate(IR)

IR=Total # of injuries *200,000 /Total hours worked

2.Lost day Rate(LDR)

LDR=Total # of lost days *200,000/Total hours worked

3.Occupational diseases Rate(ODR)

ODR=Total # of Occupational diseases cases * 200,000/Total hours worked

4.Absentee rate(AR)

AR=Total # of missed(absentee)days over the period *200,000/Total # of workforce days worked for same period

2018年安全衛生管理績效依性別比例區分

2019	台灣		中國蘇州		全球製造據點	
						
 GRI之失能傷害 頻率 (IR)	0	0	0.05	0	0.05	0
總和	0		0.03		0.03	
 GRI之失能傷害 嚴重率 (LDR)	0	0	2.16	0	1.93	0
總和	0		1.43		1.26	
 GRI之職業病 發生率 (ODR)	0	0	0	0	0	0
總和	0		0		0	
 GRI之缺工率 (AR)	0	0	24.61	0	13.79	0
總和	0		16.31		13.79	
 因公死亡 事故總數	0	0	0	0	0	0
總和	0		0		0	

在化學品管理方面，生產製程中使用化學品一向是環安衛管理工作的重心，而且也必需有效管理，若造成化學溶劑的洩漏，可能會對廠區員工的安全、健康以及廠區的環境造成負面影響。2019年，佳世達全球製造據點所有廠區皆沒有發生化學品、油料及燃料洩漏事件。

二、 安全氣候評量活動之推動

中國蘇州廠持續實施安全氣候評量，透過擬定及規劃安全衛生活動，將其與綠色營運績效連結，由上而下讓員工執行安全措施。此制度內涵包括持續改進節能、安衛績效、加強安全衛生巡視、執行工作安全分析、提升安全衛生教育訓練參與比率、宣導虛驚事件通報及獎勵安全衛生提案等，以充分執行各項安全衛生健康要求，進而提升安全衛生管理績效，達到工作安全目標。透過推廣活動的確實執行，2019年持續保持90分以上的成績。

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



攜手共創成長

承諾及管理策略

佳世達持續加速產業轉型大計，目標2022年，智能方案和醫療事業等轉型的新事業占集團一半以上營收。佳世達持續集結各目標領域的隱形冠軍，擴大佳世達聯合大艦隊，在子公司與佳世達的聯手之下，期能帶動經濟、社會、環境各方面的成長，拓展佳世達集團的影響力。

未來展望

在佳世達的帶領之下，持續共享集團資源並發揮專業分工之效益，近年已逐步帶動子公司提升經濟面效益。此外，亦持續強化子公司的永續表現，更預計於2020年帶領部分子公司取得溫室氣體盤查(ISO 14064-1:2018)之證書。

本章章節

明基透析

明基三豐

怡安醫療

友通

拍檔

明基透析

一、基本資訊

基本資訊

1. 組織名稱	明基透析科技股份有限公司
2. 成立時間	2014年
3. 董事長	楊宏培
4. 總部	桃園台灣
5. 員工人數	約27人
6. 2018年營收	NTD\$ 46 百萬元
7. 全球營運據點	研發中心：台灣 製造中心：台灣 服務中心：台灣
8. 主要產品或服務	醫療器材、電器及電子產品

環境

1. 外購電力	973,881度；3502 千兆焦耳
2. 直接溫室氣體排放量	0 公噸 CO ₂ e
3. 間接溫室氣體排放量	219 公噸 CO ₂ e
4. 用水量	1,948 公噸
5. SO _x .NO _x	無
6. 化學品洩漏	無
7. GRI之失能傷害頻率 (IR)	2019年未有因職災而休假的案例
8. GRI之失能傷害嚴重率(LDR)	2019年未有因職災而休假的案例
9. GRI之職業病發生率 (ODR)	2019年未有因職災而休假的案例
10. 因公死亡事故總數	無
11. 是否有違反環境法規	無
12. 是否有環境申訴事件	無

社會

1. 員工人數	男性人數及比例：22人(81%) 女性人數及比例：5人(19%)
2. 新進率	17.4%
3. 離職率	17.4%
4. 同工同酬	男女基本薪資比：如Qisda 男女報酬比：如Qisda
5. 不歧視	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
6. 童工	製造區承諾不雇用童工
7. 強迫勞動	製造區承諾無強迫勞動
8. 反貪腐訓練	100%
9. 是否有違反社會法規	無
10. 是否有勞工、人權申訴事件	無



明基透析官網：<http://www.benqdialysistech.com/index.html>



二、重大議題

共調查43項議題，針對供應商、客戶、員工發放問卷，共回收15份，2019年已依據利害關係人所鑑別的重大議題，設定相關KPI，2019年達標狀況及管理方針請如下表。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	2019年管理目標	2019年達成狀況	管理方針
經濟/治理	品質	組織內	醫療器材品質管理系統 (ISO13485)	已完成 ◎	明基透析為醫療器材製造業，研發及製造過程秉持安全及有效的最高原則，同時亦重視產品品質，2019年順利通過ISO 13485。
	合法守規	組織內	醫療器材品質管理系統 (GMP)	已完成 ◎	明基透析為醫療器材製造業，研發及製造過程秉持安全及有效的最高原則，同時亦重視產品品質，2019年順利通過GMP。
社會	人權	組織內	SA 8000 教育訓練	已完成 ◎	所有間接人員(IDL)接受SA8000教育訓練。
	客戶隱私保護	組織外	無客戶抱怨資料洩露事件	已完成 ◎	明基透析積極宣導資安重要性，內部控制部分，資料取得皆需簽核，且下載機密文件之際，文件背景皆以浮水印標示Confidential及下載人員姓名，作為提醒文件之敏感性及機密性。2019年目前沒有洩漏事件與抱怨。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	2019年管理目標	2019年達成狀況	管理方針
環境	水資源管理	組織內	每隻透析器平均用水量： 9.32 (L/pcs) 降低5%為8.86 (L/pcs)	每隻透析器 平均用水量： 9.82 (L/pcs) ○	2018年統計每隻透析器平均用水量：9.32(L/pcs)，故設定2019年目標為8.86(L/pcs)，然2019年實際平均用水量為9.82(L/pcs)，未達標。主要因12月進行純水系統工程改善，需要使用到較大量的水，同時因當月減產，使單月未能達到目標，亦影響該年的實際平均用水量。本次水系統變更主要是為了提升透析器品質，預計未來的用水量將會增加1倍，故後續將再次檢視每隻透析器平均用水量，以調整未來目標。
	廢棄物管理	組織內	廢棄物管理數據收集	已完成 ◎	針對廢棄物管理，佳世達收集廢棄物數據，每隻透析器平均產出廢棄物重量：0.067 (kg/pcs)
健康與安全	產品健康安全	組織外	醫療器材品質管理系統 (ISO 13485)	已完成 ◎	明基透析為醫療器材製造業，研發及製造過程秉持安全及有效的最高原則，同時亦重視產品品質，2019年順利通過ISO 13485。
	健康管理	組織內	2年健檢1次優於法規	已完成 ◎	健康的員工是企業最珍貴的資產，明基透析至少每兩年實施一次健康檢查，以追蹤管理員工之健康，2019年健檢人數達92%之參與率。

明基三豐

一、基本資訊

基本資訊

1. 組織名稱	明基三豐
2. 成立時間	1989年
3. 董事長	陳其宏
4. 總部	台北台灣
5. 員工人數	約143人
6. 2018年營收	NTD \$ 13.8億元
7. 全球營運據點	研發中心：台灣 研發/製造中心：台灣 服務中心：台灣
8. 主要產品或服務	婦產科台及其附件、電動外科手術台及其附件、手動式外科手術台及其附件、外科手術燈、光纖維牙科用光源(檢查燈)、牙科規劃軟體、手術室整合方案系列產品(iQOR)

環境

1. 外購電力	707,869度；2,545千兆焦耳
2. 直接溫室氣體排放量	10 公噸 CO ₂ e
3. 間接溫室氣體排放量	377 公噸 CO ₂ e
4. 用水量	5,028 噸
5. SO _x .NO _x	製程尚未使用柴油、重油當成我們生產流程的間接原料，僅在公用設備中之緊急發電機使用柴油。柴油燃燒時產生極微量之SO _x .NO _x ，故不進行監測。
6. 化學品洩漏	無

7. GRI之失能傷害頻率 (IR)	無
8. GRI之失能傷害嚴重率(LDR)	無
9. GRI之職業病發生率 (ODR)	無
10. 因公死亡事故總數	無
11. 是否有違反環境法規	無
12. 是否有環境申訴事件	無

社會

1. 員工人數分類(男女)	男性人數及比例：85人 (61%) 女性人數及比例：60人 (39%)
2. 新進率	10.16%
3. 離職率	18.64%
4. 同工同酬	男女基本薪資比：1:1 男女報酬比：1:1
5. 不歧視	無
6. 童工	無
7. 強迫勞動	無
8. 反貪腐訓練	100%
9. 是否有違反社會法規	無
10. 是否有勞工、人權申訴事件	無



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



二、重大議題

共調查42項議題，針對供應商、客戶、員工發放問卷，共回收29份，2019年已依據利害關係人所鑑別的重大議題，設定相關KPI，2019年達標狀況及管理方針請如下表。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	2019年管理目標	2019年達成狀況	管理方針	
經濟/治理	品質	組織內	Dead of arrival, DOA = 0	0.83 件	○	明基三豐致力於推動品質管理系統(ISO 9001)、醫療器材品質管理系(ISO 13485)，設計及製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品，2019年DOA指標雖未達標，但並無發現有重大不合法規與產品安全上的問題。
	客戶滿意	組織外	>= 85 分	91.1	●	為了解客戶對於使用我們產品後的滿意度，我們每年會定期收集客戶滿意度的調查結果，做為內部再改善的機會，2019年平均滿意度為91.1分。
社會	人權	組織內	無勞動權益、人權問題申訴事件	0	◎	明基三豐一向非常重視員工的勞動權益與人權上的問題，並透過員工申訴信箱的方式來收集相關訊息，2019年並無任何的申訴案件發生。
	員工薪資及福利	組織內	全年福委所辦的活動滿意度>= 4.0分(滿分5分)	4.68	●	明基三豐重視員工假日的休閒活動，每年定期由福利委員會舉辦相關的旅遊活動，讓全體同仁參與以增進同事之間的情感，並於活動後進行滿意度的調查，以做為後續改善的參考，2019年活動滿意度調查結果是4.68分(滿分5分)。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	2019年管理目標	2019年達成狀況	管理方針
環境	產品生命週期評估	組織內	減少彈簧臂包裝材 $\geq 50\%$	93.9 %	● 持續從產品的源頭設計來降低對環境的衝擊，並做到精簡化設計，一向是明基三豐產品上設計的理念。2019年手術燈彈簧臂包裝材減量目標達標。
	原物料管理	組織內	減少生產單據 $\geq 10\%$	20 %	● 明基三豐自2019年起每年進行溫室氣體盤查，以盤查組織內之能源使用，2019年減少生產單據共減少約20%的用量。
健康與安全	化學品管理	組織內	每台去漬油的用量至少減少5%	7.5 %	● 建立適當之危險物品安全貯存環境，才能有效防止危險物品外洩時對環境的影響，並確保廠區之相關作業人員的安全。2019年平均每台使用0.134瓶，相較2018年平均用量0.145瓶減少約7.5%。
	產品健康安全	組織內	產品有害物質不合格率 = 0	0	◎ 合法守規為明基三豐優先要務，並依循歐盟RoHS指令重新審視、更新與修正，以確保明基三豐產品皆符合指令範圍。2019年進料檢驗並無發現有不符合的事件。

怡安醫療

一、基本資訊

基本資訊

1. 組織名稱	怡安醫療器材股份有限公司
2. 成立時間	1984年
3. 董事長	楊宏培
4. 總部	苗栗台灣
5. 員工人數	約96人
6. 2018年營收	NTD \$ 3億元
7. 全球營運據點	研發中心：台灣 製造中心：台灣 服務中心：台灣
8. 主要產品或服務	銷售醫療耗材、代工、設計，主要產品如下：輸液類(如精密輸液套、延長管等可幫助控制藥物進入人體的輸注量和濃度之產品)、免針類(便於醫護人員使用免針加藥口，可降低醫護人員被針扎到之危險)、引流類、袋類、半成品及零件

環境

1. 外購電力	1,798,700度；6475.32千兆焦耳
2. 直接溫室氣體排放量	37 公噸 CO ₂ e
3. 間接溫室氣體排放量	958 公噸 CO ₂ e
4. 用水量	6,584 噸
5. SO _x .NO _x	緊急發電機柴油、小型鍋爐柴油及堆高機柴油填充量少僅小量揮發，有針對填充量進行溫室氣體自主盤查。
6. 化學品洩漏	無

7. GRI之失能傷害頻率 (IR)	無
8. GRI之失能傷害嚴重率(LDR)	無
9. GRI之職業病發生率 (ODR)	無
10. 因公死亡事故總數	無
11. 是否有違反環境法規	無
12. 是否有環境申訴事件	無

社會

1. 員工人數分類(男女)	男性人數及比例：40人 (42%) 女性人數及比例：55人 (58%)
2. 新進率	2 %
3. 離職率	2 %
4. 同工同酬	男女基本薪資比：4:3 男女報酬比：4:3
5. 不歧視	否
6. 童工	否
7. 強迫勞動	否
8. 反貪腐訓練	100%
9. 是否有違反社會法規	無
10. 是否有勞工、人權申訴事件	無



怡安醫療官網：<https://www.lily-medical.com/cht/>



二、重大議題

共調查42項議題，針對供應商、客戶、員工等發放問卷，共回收23份，2019年已依據利害關係人所鑑別的重大議題，設定相關KPI，2019年達標狀況及管理方針請如下表。

垃圾堆裡創造零廢棄商機—廢液收集袋循環再利用

怡安醫療器材生產之廢液收集袋品項，一年產生廢料量(料頭料尾)高達20公噸，不僅佔用廠房存放空間、更衍生廢棄物處理費及管理工時...等問題。

怡安致力研究綠色製造，使產品在歷經生命週期至尾端，藉由創新回收或升級的方式把廢棄物重新創造新價值，後續並導入確認產品檢測的有效方法，確保產品品質甚至提升。此項專案成功節省每年塑料費用約130萬元，並減少廢棄物產量約20公噸，使怡安落實綠色生產，讓台灣醫材製造業邁向綠能生產的新境界。



● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	2019年管理目標	2019年達成狀況	管理方針
經濟/治理	客戶滿意	組織外	全年平均客戶滿意度 ≥90分	達成 ●	訂定滿意度調查程序，以規範客戶書面/口頭有關產品問題回饋的處理方式。經調查，2019年客戶滿意度皆在90分以上。
	品質	組織外	每月客訴≤3	達成 ●	怡安致力推動醫療器材品質管理系統(ISO 13485)，設計及生產滿足預期功效與安全使用的產品與服務，以滿足客戶需求。秉持此政策，2019年客訴案件每月皆小於3件以下。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	2019年管理目標	2019年達成狀況	管理方針
社會	客戶隱私保護	組織內	資料洩露、失竊或遺失客戶資料事件為0	達成 ◎	客戶隱私是怡安最重視的一環，怡安謹守商業道德及個資法保護，妥善保存客戶資料，皆無任何資料洩露、失竊或遺失客戶資料之事件發生。
	勞資關係	組織內	員工申訴、抗議事件為0	達成 ◎	怡安視員工為公司最重要的資產，提供員工良好的工作環境，關心員工身體健康，致力打造幸福企業。2019年皆無員工申訴、抗議事件。
環境	產品生命週期評估	組織內	縮小新一代產品G3一無針輸液連接頭 20%	未完成 ○	原訂2019年進階為G3一無針輸液連接頭，並縮小產品，然目前仍為研發階段，預計2020年導入。
	毒化物管理	組織內	毒化物相關罰鍰為0	達成 ◎	怡安重視員工作業安全，確實遵循法規，做好環境保護，防污減廢，對於場內使用毒化物之運作管理更是嚴謹，2019年環保稽查等皆無缺失無罰鍰。
健康與安全	產品健康安全	組織內	產品無功能性問題	達成 ●	怡安重視員工的健康/安全以及提供良好的工作環境，致力推動職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001)，設計及生產滿足預期功效與安全使用的產品與服務。2019年產品皆無功能性問題。
	機械設備安全	組織內	工傷率0 (不含交通事故)	達成 ●	怡安重視員工的健康/安全以及提供良好的工作環境，致力推動職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001)及環境管理系統(ISO 14001)，公司及員工謹守規範，持續改善，2019年機械/設備安全皆是零災害。

友通

一、基本資訊

基本資訊

1. 組織名稱	友通資訊
2. 成立時間	1981年
3. 董事長	陳其宏
4. 總部	汐止台灣
5. 員工人數	約657人
6. 2018年營收	NTD \$ 52億元
7. 全球營運據點	研發中心：台灣 製造中心：台灣、中國蘇州 服務中心：台灣
8. 主要產品或服務	工業級主機板、嵌入式電腦模組、工業級系統、工業級觸控電腦及顯示器

環境

1. 外購電力	4,968,500度；17,884千兆焦耳
2. 直接溫室氣體排放量	57 公噸 CO ₂ e
3. 間接溫室氣體排放量	2,908 公噸 CO ₂ e
4. 用水量	25,247 公噸
5. SO _x .NO _x	製程尚未使用柴油、重油當成我們生產流程的間接原料，僅在公用設備中之緊急發電機使用柴油。柴油燃燒時產生極微量之SO _x .NO _x ，故不進行監測。
6. 化學品洩漏	無
7. GRI之失能傷害頻率 (IR)	2019年友通沒有因職業傷害而休息的員工
8. GRI之失能傷害嚴重率(LDR)	2019年友通沒有因職業傷害而休息的員工

9. GRI之職業病發生率 (ODR)	2019年友通沒有因職業傷害而休息的員工
10. 因公死亡事故總數	2019年友通沒有因職業傷害而休息的員工
11. 是否有違反環境法規	無
12. 是否有環境申訴事件	無

社會

1. 員工人數分類(男女)	男性人數及比例：306人 (46.58%) 女性人數及比例：351人 (53.42%)
2. 新進率	19.48%
3. 離職率	14.91%
4. 同工同酬	男女基本薪資比：1:1 男女報酬比：1:1
5. 不歧視	無
6. 童工	無
7. 強迫勞動	無
8. 反貪腐訓練	100%
9. 是否有違反社會法規	無
10. 是否有勞工、人權申訴事件	無



友通官網：<https://www.dfi.com/tw/#>



二、重大議題

共調查43項議題，針對供應商、客戶、員工等發放問卷，共回收223份，2019年已依據利害關係人所鑑別的重大議題，設定相關KPI，2019年達標狀況及管理方針請如下表。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	2019年管理目標	2019年達成狀況	管理方針
經濟/治理	品質	組織內	1. 現有品質管理系統(ISO9001)、醫療器材品質管理系統(ISO13485)及無有害物質管理系統(IECQ QC 080000)外部及換證稽核通過 2. 品質符合如下指標：產品直通率(First Pass Yield Rate, FPYR) 98.23%(主機板)/98.71%(組裝後的成品)；返修率(Return Material Authorization Rate, RMA Rate)：2,400 dppm	1. 已完成 2. FPYR：98.29% (主機板)/ 99.20% (組裝後的成品)；RMA Rate：1,723 dppm (達標)	友通致力於推動品質管理系統(ISO 9001)、醫療器材品質管理系統(ISO 13485)，設計及製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品，檢視2019年品質相關管理系統(ISO 9001及ISO 13485)，外部及換證稽核皆通過；而產品直通率(FPYR)部份，主機板為98.29%，達成設定目標、組裝後的成品為99.20%，未達成設定目標，而RMA的不良率為1,723 dppm，達成設定目標。
	合法守規	組織內	無違反財務法遵事項	已完成	為了確保公司及員工執行業務時遵循台灣各法令制定相關政策及辦法，於企業內部，我們要求同仁積極維持誠信操守，並藉由稽核措施確保業務執行符合相關要求，而2019年無任何違反財務法遵之事項。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	2019年管理目標	2019年達成狀況	管理方針
社會	客戶隱私保護	組織內	1. 歐洲個資法(GDPR)相關隱私權聲明掛網 2. 歐洲個資法(GDPR)教育訓練完成率80%	已完成100%	● 客戶隱私保護為國家法規和公司政策普遍的目標亦是友通所重視之議題，如客戶隱私遭到洩漏，可能造成客戶忠誠度及滿意度降低、商業及商譽上的負面影響，甚至可能造成訴訟官司等嚴重衝擊。因此友通持續透過內部郵件宣導及教育訓練，讓員工了解資訊安全的重要性。並於2019年將歐洲個資法(GDPR)相關隱私權聲明公告至公司網站，並針對公司內部同仁完成教育訓練達100%。
	勞資關係	組織內	1. 員工申訴/抱怨/意見交流信箱e化 2. 員工申訴/抱怨/意見交流事件回覆率100%	達成	◎ 友通將員工視為公司最重要的資產，因此為利員工之相關申訴/抱怨/意見交流能確實傳達，除原先設有之HR信箱，2019年更新設立了總經理信箱，讓員工傳達意見之管道不受阻擾，並可藉由員工的回饋意見，檢討精進，讓員工工作、家庭、生活達到平衡。而2019年未接獲任何員工申訴/抱怨/意見交流事件。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	2019年管理目標	2019年達成狀況	管理方針	
環境	生命週期評估	組織內	1. 新產品原物料符合歐盟RoHS2指令100% 2. 新產品支援主動限制能源消耗功能90% 3. 板卡類新產品導入碳足跡追蹤60%	1. 100% 2. >90% 3. 未達成	○ ○ ○ ○ ○	合法守規為友通優先要務，依循歐盟RoHS指令重新審視、更新與修正，以確保友通產品皆符合指令範圍。2019年完成新物料100%符合歐盟RoHS2指令、超過90%新產品支援主動限制能源消耗功能，惟2019年尚未有新板卡類新產品導入碳足跡追蹤。
	廢棄物管理	組織內	廢棄物遞送三聯單申報完成率100%	達成	●	友通遵循法令規定，依法申報事業廢棄物之產出、貯存、清除、處理、再利用等，2019年友通廢棄物遞送三聯單全數申報，完成率100%。
健康與安全	過勞	組織內	針對夜班與輪班之同仁，進行過勞量表檢測達85%	100%	●	友通重視員工的健康/安全，進行相關風險危害鑑定，致力推動職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001)及環境管理系統(ISO 14001)，經統計2019年夜班與輪班同仁共26位，進行過勞量測表之檢測人員為26位，檢測率達100%，後續亦會針對其所填寫之量表資料做相關分析。
	產品健康安全	組織內	無有害物質管理系統(IECQ QC 080000)外部稽核通過	已完成	●	友通致力於推動有害物質管理系統(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，並通過第三方查證。每年友通均會針對有害物質管理系統進行外部或改版稽核，而2019年時，於5月進行且通過當年度的外部稽核。

拍檔

一、基本資訊

基本資訊

1. 組織名稱	拍檔科技
2. 成立時間	1990年
3. 董事長	陳其宏
4. 總部	新北市, 台灣
5. 員工人數	約482人
6. 2018年營收	NTD \$ 23億元
7. 全球營運據點	研發中心：台灣、中國北京 服務中心：中國、新加坡、杜拜、 美國、德國、英國、南非
8. 主要產品或服務	POS、IOT顯示設備、雲端服務

環境

1. 外購電力	343,450(度) ; 1236.42(千兆焦耳)
2. 直接溫室氣體排放量	0 公噸 CO ₂ e
3. 間接溫室氣體排放量	183 公噸 CO ₂ e
4. 用水量	2,956 公噸
5. SO _x 、NO _x	無
6. 化學品洩漏	無
7. GRI之失能傷害頻率 (IR)	無
8. GRI之失能傷害嚴重率(LDR)	無
9. GRI之職業病發生率 (ODR)	無
10. 因公死亡事故總數	無
11. 是否有違反環境法規	無
12. 是否有環境申訴事件	無

社會

1. 員工人數分類(男女)	男性人數及比例：304人 (63%) 女性人數及比例：179人 (37%)
2. 新進率	5 %
3. 離職率	17 %
4. 同工同酬	男女基本薪資比：1:1 男女報酬比：1:1
5. 不歧視	無
6. 童工	無
7. 強迫勞動	無
8. 反貪腐訓練	100%
9. 是否有違反社會法規	無
10. 是否有勞工、人權申訴事件	無



拍檔官網：<https://tw.partner.com.tw/>



二、重大議題

共調查36項議題，針對供應商、客戶、員工等發放問卷，共回收96份，2019年已依據利害關係人所鑑別的重大議題，設定相關KPI，2019年達標狀況及管理方針請如下表。

● 超過目標 ◎ 已達成 ○ 未達成

類別	主題	邊界	2019年管理目標	2019年達成狀況	管理方針
經濟/治理	品質	組織內	2019 出貨的年失效率 (Annualized failure rate, AFR) < 7500 dppm	AFR =2346 dppm.	● 拍檔致力於推動品質管理系統(ISO 9001)，設計及生產滿足預期功效與安全使用的產品與服務，以滿足客戶需求。秉持此政策，2019年AFR為2,346，達成設定目標。
	客戶滿意	組織內	處理客戶無法自行解決之問題，平均應小於11天內完成	處理客戶無法自行解決之問題平均天數為8.4天	● 為了提供客戶最好的服務效率，2019年平均解決客戶問題於8.4天內完成。
社會	客戶隱私保護	組織內	來自組織外群體並經由組織證實的投訴、或是來自監管機關的投訴；及資料洩露、失竊或遺失客戶資料事件為0件。	0 客訴	◎ 客戶隱私是拍檔相當重視的一環，基於近日全球相關個資保護的議題，拍檔也制定相關規則，以妥善保存客戶資料，2019年皆無任何資料洩漏、失竊或遺失客戶資料事件發生。
	勞資關係	組織內	每季定期召開勞資會議	每季都有召開	◎ 拍檔科技相當重視勞資雙方關係，因此每季都會召開會議，有效促進勞資雙方合作關係。
環境	生命週期評估	組織內	2019 產品設計100%符合RoHS規範	產品於量產前，均要求或宣告RoHS，並100%符合RoHS 規範.	◎ 因應全球環境帶來的危機，拍檔持續從產品的源頭設計，就符合RoHS的規範。
	廢棄物管理	組織內	每月要完成廢棄物管理申報	每月皆有申報	◎ 符合法令規範，每月定期完成申報管理。
健康與安全	機械設備安全	組織內	工傷率=0	0工傷	◎ 拍檔非常重視員工的工作環境，並訂定工作衛生安全守則須知，2019年工傷率=0
	過勞	組織內	員工過度勞累而罹患腦、心血管疾病=0	換心血管疾病人員=0	◎ 拍檔每年固定提供同仁健康檢查，以利追蹤管理同仁之健康，2019年有心血管疾病的同仁為0。

GRI Standards對照表

一般揭露

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
組織概況 2016	I02-1	組織名稱	佳世達科技	11		●
	I02-2	主要活動、品牌、產品及/或服務	佳世達科技	11		●
	I02-3	企業總部座落地點	佳世達科技	11		●
	I02-4	業務活動涉及之國家與數量	佳世達科技	11		●
	I02-5	所有權的性質及法律形式	佳世達科技	12		●
	I02-6	所服務的市場與市場性質	佳世達科技	12		●
	I02-7	組織規模	佳世達科技	11		●
	I02-8	按雇用類型、僱用合約劃分的員工總數，並依性別及僱用地區來細分	人員僱用概況	63~64		●
	I02-9	說明組織的供應鏈	供應鏈管理	56		●
	I02-10	報告期間，任何重大的組織規模、結構、所有權或供應鏈的變化	關於本報告書	N/A		●
	I02-11	組織是否/如何提出預防措施	風險管理	46~49		●
	I02-12	組織簽署外部發展的經濟、環境及社會章程、原則或其他倡議 (外部CSR原則)	N/A	N/A	未簽署任何外部倡議	●
	I02-13	加入國內外公協會之會員	佳世達科技	15		●
策略 2016	I02-14	企業永續發展願景與策略聲明	總經理的話 佳世達企業永續發展	4~5 16~19		●
	I02-15	主要衝擊、風險及機會之陳述	總經理的話 利害關係者溝通 風險管理 佳世達氣候策略與碳管理	4~5 28~37 46~49 90~91		●

一般揭露

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
倫理與誠信 2016	102-16	說明組織的行為與道德守則的價值觀、原則、標準與行為規範	行為準則	44		●
	102-17	報告內外部尋求道德及合法行為之建議以及與組織誠信相關事宜或舉報相關疑慮之機制	行為準則	45		●
公司治理 2016	102-18	組織的治理架構，包括最高治理單位的委員會。說明負責經濟、環境與社會主題的委員會	佳世達企業永續發展 公司治理運作情形	17 40~41		●
	102-19	說明最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	公司治理運作情形	40~41		●
	102-20	說明組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	公司治理運作情形	40~41		●
	102-21	利害相關者與最高治理單位針對經濟、環境與社會議題相互諮詢的過程。如果諮詢委辦，說明承辦的單位以及向最高治理單位回饋的程序	公司治理運作情形 建立暢通與良好的勞資 溝通管道與關係	40~41 75~76		●
	102-22	最高治理單位的組成與其委員會	公司治理組織架構	39~41	董事會成員皆不屬弱勢 社會群體人員	●
	102-23	最高治理單位主席是否兼任行政職	利益迴避管理	41		●
	102-24	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程	公司治理組織架構	39		●
102-25	董事會利益規避之機制與程序	利益迴避管理	41		●	

GRI Standards對照表

一般揭露

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
公司治理 2016	102-26	最高治理單位與高階管理人員在發展、同意與更新組織與經濟、環境與社會主題相關之目的、價值或使命聲明、策略、政策與目標的角色	公司治理運作情形	40~41		●
	102-27	報告發展與增進最高治理單位對於經濟、環境與社會議題的知識	公司治理組織架構	40		●
	102-28	最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程、頻率，及組織針對此評量採取的措施	公司治理運作情形	40~41		●
	102-29	最高治理單位在鑑別與管理經濟、環境與社會主題之衝擊、風險與機會的角色；利害關係人之諮詢是否用於支持最高治理機構對經濟、環境和社會的主題、風險和機會之辨識與管理	公司治理運作情形 風險管理	40~41 46		●
	102-30	最高治理單位審查風險管理的有效性	公司治理運作情形 風險管理	40 46		●
	102-31	最高治理單位審核經濟、環境與社會主題之衝擊、風險與機會的頻率	公司治理運作情形	40~41		●
	102-32	說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書	佳世達企業永續發展	17		●
	102-33	說明與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序。	公司治理運作情形	40~41		●
	102-34	說明與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制。	公司治理運作情形	40~41		●

一般揭露

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
公司治理 2016	102-35	最高治理單位與高階管理人員的薪酬政策	公司治理運作情形	40		●
	102-36	說明決定薪酬的程序、薪酬顧問是否參與薪酬的決定，是否獨立參與、以及薪酬顧問與公司任何其他的關係	公司治理運作情形 員工薪資及退休金	40 72		●
	102-37	如適用，說明如何尋求利害關係者對於薪酬的意見並納入考量，包含薪酬的政策與提案的投票結果	公司治理運作情形	40		●
	102-38	獲得組織年度最高總報酬個人的總報酬與所有員工(不包括最高收入的個人)的總報酬中位數的比率(依重要營運據點區分)	N/A	N/A	台灣：8.99 中國蘇州：10.47	●
	102-39	組織年度最高總報酬個人的總報酬提昇率與所有員工(不包括最高收入的個人)的總報酬提昇率中位數的比率(依重要營運據點區分)	N/A	N/A	台灣：-3.16 中國蘇州：0.7	●
利害關係人議和 2016	102-40	利害相關者參與名單	利害相關者溝通	29		●
	102-41	勞資談判達成協議的員工比例	建立暢通與良好的勞資溝通管道與關係	76	公司並無與員工簽訂集體協商協定	●
	102-42	說明選定利害相關者之依據	利害相關者溝通	29		●
	102-43	說明利害相關者的參與方式	利害相關者溝通	29		●
	102-44	報告利害相關者關注之主題與回應方式	利害相關者溝通	29~37		●

GRI Standards對照表

一般揭露

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
報告簡介 2016	I02-45	報告所涵蓋的公司實體	關於本報告書	I		●
	I02-46	界定報告內容的過程與主題的邊界	關於本報告書 利害相關者溝通	I 28~37		●
	I02-47	列出所有重大主題	利害相關者溝通	28~37		●
	I02-48	重整過往報告之原因及結果	N/A	N/A	未重整報告	●
	I02-49	重大主題以及主題邊界與過往報告的差異	利害相關者溝通	29		●
	I02-50	報告期間	關於本報告書	I		●
	I02-51	上一份報告出版的日期	關於本報告書	I		●
	I02-52	報告出版之週期	關於本報告書	I		●
	I02-53	報告回應之連絡窗口	關於本報告書	I		●
	I02-54	報告組織選擇遵循的方法	關於本報告書	I		●
	I02-55	GRI 對照表	GRI Standards對照表	I26~I39		●
I02-56	報告組織尋求報告外部驗證的政策與現行措施	關於本報告書	I		●	

經濟主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
經濟效益 2016	201-1	經濟價值產生與分布，包括營收、營運成本、員工薪酬、捐獻及其他社區投資、保留盈餘、投資者與政府之給付	財務績效	43		●
	201-2	因氣候變遷所導致的財務影響	N/A	N/A	2019年未有因氣候變遷而造成之重大財務影響；其他氣候變遷之因應參見「氣候策略與碳管理」	●
	201-3	企業明確承諾的福利及賠償	員工薪資及退休金 員工福利	72~73 73~75		●
	201-4	政府給予之經濟補貼/援助	財務績效	42		●
市場定位 2016	202-1	在各主要營運地點，新進員工依性別的標準起薪與當地最低工資的比率	員工薪資及退休金	72		●
	202-2	在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例	人員僱用概況	62		●
間接經濟影響 2016	203-1	基礎設備的投資與支援服務的發展及衝擊	親善大地，關懷社會	79~87		●
	203-2	顯著の間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	親善大地，關懷社會	79~87		●
採購實務 2016	204-1	主要營運處在地採購比例	供應鏈管理	56		●
反貪腐 2016	205-1	進行賄賂風險分析之事業單位數量與比例以及鑑別出的重大風險	內部稽核機制	41		●
	205-2	反貪瀆政策與程序的溝通及訓練	行為準則	44~45		●
	205-3	確認為貪污的事件以及採取的行動	內部稽核機制	41		●
反競爭行為 2016	206-1	反競爭、反托拉斯、反壟斷行為訴訟數及結果	N/A	N/A	無	●

GRI Standards對照表

環境主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
原物料 2016	301-1	原物料的總使用重量或用量	永續發展重點量化績效指標彙整表(2016~2019)	6		●
	301-2	回收再生料的使用比率	N/A	N/A	2019年塑膠件使用回收再生料之比例為78.98%	●
	301-3	售出產品及回收其包材的比例	N/A	N/A	不適用，因Qisda為ODM，產品連同包材出貨至客戶後，所有權即歸客戶所有，故無法進行回收	●
能源 2016	302-1	組織內的能源消耗	溫室氣體盤查	91		●
	302-2	組織外的能源消耗	溫室氣體盤查	91		●
	302-3	能源強度	溫室氣體盤查	91		●
	302-4	節約能源	碳揭露成果	93		●
	302-5	產品及服務減少的能源需求	綠色產品	95		●
水與放流水 2018	303-1	描述組織如何與水相互影響，包括如何及從何處取得、消耗和排放等，及如何處理水的衝擊和設定目標	水資源管理	103		●
	303-2	排水相關衝擊的管理	水資源管理	103		●
	303-3	取水量	水資源管理	104		●
	303-4	排水量	水資源管理	105		●
	303-5	耗水量	水資源管理	105		●
生物多樣性 2016	304-2	座落或鄰近保護區的土地概況	水資源管理	103		●
	304-3	組織對生物多樣性之重大影響	水資源管理	103		●

環境主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
生物多樣性 2016	304-3	棲地保護與復育	水資源管理	103		●
	304-4	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	水資源管理	103		●
排放 2016	305-1	直接GHG排放總量(範疇一)	溫室氣體盤查	92		●
	305-2	間接GHG排放總量(範疇二)	溫室氣體盤查	92		●
	305-3	其他相關之間接GHG排放量(範疇三)	溫室氣體盤查	92		●
	305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體盤查	91		●
	305-5	減少GHG排放量的計畫與成效	碳揭露成果	93		●
	305-6	損害臭氧層物質的排放量	N/A	N/A	佳世達科技為符合環保標章之要求，在產品製程及包裝中均未使用造成臭氧層破壞之物質(Ozone Depleting Substances,ODSs)，但空調之冷媒及滅火器(R123、R404a、R22...等)之排放，全球製造廠區約排放78公噸CO ₂ e	●

GRI Standards對照表

環境主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
排放 2016	305-7	SO _x 、NO _x 及重要氣體排放量	N/A	N/A	佳世達的製造為單純之組裝作業，製程上並未使用柴油、重油等燃料當成我們生產流程之間接材料，僅在公用設備中之緊急發電機及蘇州廠之堆高機使用柴油。柴油燃燒時產生極微量之SO _x ，對環境衝擊極小，故不進行SO _x 及NO _x 之量測。針對相關空氣污染物，佳世達設有空氣污染過濾設備，空氣汙染物將經初級濾網及活性碳過濾後排放至大氣中	●
廢水與廢棄物 2016	306-1	按水質及目的區分之廢污水量	水資源管理	103.105		●
	306-2	按種類及處理法區分之廢物重	廢棄物管理	102		●
	306-3	化學品等溢漏的總次數及體積	安全衛生管理	109		●
	306-4	依巴塞爾公約定義之有害廢物	廢棄物管理	102		●
	306-5	受廢污水及逕流嚴重影響之地	水資源管理	103		●
環保法令遵行 2016	307-1	違反環保法令之罰款及次數	合法守規	51		●
供應商 環境評估 2016	308-1	以環境條件來篩選新供應商的比例	供應商晉用程序	56		●
	308-2	供應鏈潛在的環境面衝擊以及採取的行動	打造綠色供應鏈	58~59		●

社會主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
員工聘雇 2016	401-1	按年齡、性別與區域分別計算新進員工人數、比例與員工離職人數和離職率	員工流動率	66		●
	401-2	按營運之主要據點，提供予全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	員工福利	74		●
	401-3	依性別報告生產育嬰假後之恢復工作率與留任率	N/A	N/A	<p>一、享有育嬰假員工總數：1,711人</p> <p>二、申請育嬰假人數： 女：7人 男：8人</p> <p>三、復職率： 女：90%(屆期應復職10人，9人申請，9人復職) 男：40%(屆期應復職5人，2人申請，2人復職)</p> <p>四、留任率： 女：100%(9人復職，0人離職) 男：100%(2人復職，0人離職)</p> <p>註： 1.以上計算參照GRI Standards 2.享有育嬰假員工之定義：依據台灣「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，員工可於任職滿半年後申請育嬰留資停薪；中國則無育嬰假相關法規。 3.享有育嬰假員工之計算：依據台灣2018/12/31之在職人數1,711人，扣除2018/7~2018/12入職人員207人之總數。</p>	●
勞資關係 2016	402-1	組織重大變更之最短告知期限	N/A	N/A	<p>1.無，目前無相關法規</p> <p>2.中國蘇州雖具工會組織，但無相關團體協議</p>	●

GRI Standards對照表

社會主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
職業健康安全 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	安全衛生管理	107		●
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	安全衛生管理	107		●
	403-3	職業健康服務	員工健康管理	76~78		●
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	N/A	N/A		●
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	安全衛生管理	107		●
	403-6	工作者健康促進	員工健康管理	76~78		
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	安全衛生管理	107		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	安全衛生管理	107		
	403-9	職業傷害	員工健康管理 安全衛生管理	77 107		
	403-10	職業病	員工健康管理	77		
訓練與教育 2016	404-1	按員工職級與性別計算單一員工每年平均受訓時數	學習發展	67		●
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	學習發展	67~68	另退休或終止勞雇關係時，提供法定退休金及資遣費。	●
	404-3	依性別報告，接受定期績效與職涯發展檢討的員工之百分比	N/A	N/A	佳世達每半年會進行一次績效溝通與職涯發展檢討，2019年接受成效績效考核間接人員男女比例分別為：98.9%及99.3%；直接人員的績效考核男女比例分別為：100%及100%	●

社會主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
多元化與機會平等 2016	405-1	按性別、年齡、少數民族與其他多樣性指標，細分組織之高階管理人員與根據員工種類細分每類員工之組成	公司治理組織架構 人員僱用概況	39 65~67	佳世達高階管理人員皆不屬少數族群，故無以此分類的數據	●
	405-2	按營運之主要據點與員工類別，劃分女性對男性之基本薪資比率和報酬比率	員工薪資及退休金	72		●
不歧視 2016	406-1	發生歧視事件的總數和已採取的矯正行動	人權管理	71		●
結社自由 與集體協商 2016	407-1	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	人權管理 打造綠色供應鏈	71 58~59		●
童工 2016	408-1	鑑別出作業模式與重要供應商對童工可能造成的危險，並衡量消除童工的貢獻	人權管理 打造綠色供應鏈	71 58~59		●
強迫勞動 2016	409-1	鑑別出有強迫或強制性勞動風險的作業模式與重要供應商，並衡量消除所有形式的強迫勞動之貢獻	人權管理 打造綠色供應鏈	71 58~59		●
保全實務 2016	410-1	警衛人員接受公司與人權相關之營運政策與程序訓練的比例	人權管理	71		●
原住民權利 2016	411-1	侵害原住民權利與避免措施	人權管理	71	2019年未發生原住民權力侵害事件	●

GRI Standards對照表

社會主題

主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
人權評估 2016	412-1	受到人權的審查與(或)影響評估的營運活動之總數和比例	人權管理	71		●
	412-2	員工接受人權相關培訓與比率	人權管理	71		●
	412-3	載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比	N/A	N/A	不適用，未有重大投資經人權審查註：重大投資協議即須經董事會同意之投資案所簽屬之協議	●
地方社區 2016	413-1	實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例	親善大地，關懷社會	79~87	100%(包含台灣及中國蘇州)	●
	413-2	對當地社區具有重大潛在或實際負面影響之營運活動	N/A	N/A	佳世達的營運活動對社區可能有的負面衝擊，僅在中國蘇州廠的噴塗作業會產生廢氣可能有潛在影響，但經活性碳設備過濾後排出，影響機率及嚴重度皆不高	●
供應商 社會評估 2016	414-1	以社會指標來篩選新供應商的比率	供應商晉用程序	56		●
	414-2	供應鏈潛在的社會面衝擊以及採取的行動	打造綠色供應鏈	58~59		●
公共政策 2016	415-1	依國別及受益者的政治獻金總額	N/A	N/A	無	●
客戶健康 與安全 2016	416-1	重要產品類別為改善健康與安全所進行的影響評估比例	品質及產品健康安全	100		●
	416-2	違反產品生命週期中健康及安全影響之法令或自願性標準的總事件數	品質及產品健康安全	99		●




社會主題




主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
行銷與標示 2016	417-1	組織程序要求需要提供產品資訊以及標示的產品類型，以及重要產品符合此要求的比例	綠色產品	94~98	佳世達要求所有產品須包含以下資訊： 1. 產品內容物之有害物質成分 2. 產品或服務的使用安全 3. 產品的後續處置及其環境/社會衝擊	●
	417-2	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件	N/A	N/A	無	●
	417-3	違反市場行銷法令的案例數	合法守規	N/A	不適用，佳世達為專業代工公司，為品牌或其他客戶製造電子產品，基於產業特性無直接以消費者為訴求之廣告形式	●
客戶隱私 2016	418-1	客戶隱私侵犯/資料遺失投訴數	客戶承諾	55		●
社會經濟面 法令遵行 2016	419-1	違反社會、經濟面法令之鉅額罰款及次數	合法守規	51		●

Other Topic



主題	GRI Disclosure	敘述	對應章節	頁碼	備註	外部保證
品質管理	Qisda-1	是否取得相關品質證書	品質及無有害物質管理	99		●
客戶滿意	Qisda-2	客戶滿意度的調查與結果	客戶滿意度調查	53~54		●
永續策略	Qisda-3	每季召開企業永續發展會議並追蹤績效指標	佳世達企業永續發展	16~25		●

ISO 26000 對照表

	主要議題	報告書對應章節	頁碼	備註
 組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	總經理的話 佳世達企業永續發展 公司治理	4~5 16~25 39~41	
	守規性的查核	人權管理	70~71	
 人權	人權風險	人權管理	70~71	
	避免直接、利益、沉默等同謀關係	供應鏈管理 人權管理	56~60 70~71	
	解決勞騷埋怨	人權管理 建立暢通與良好的勞資溝通管道與關係	70~71 76	
	歧視與弱勢族群	人員僱用概況 人權管理	62~65 70~71	
	公民與政治權	人權管理 親善大地，關懷社會	70~71 79~87	
	經濟社會與文化權	綠色營運	101~109	
	工作基本權利	人員僱用概況 人權管理	62~65 70~71	
 勞動實務	聘僱與聘雇關係	供應鏈管理 人員僱用概況 員工流動率 人權管理	56~60 62~65 66 70~71	

	主要議題	報告書對應章節	頁碼	備註
 勞動實務	工作條件與社會保護	人員僱用概況 員工福利	62~65 73~74	
	社會對話	佳世達科技 GRI Standards對照表402-1	11~15 135	
	工作健康與安全	安全衛生管理	106~109	
	人力發展與訓練	學習發展	67~69	
 環境	污染預防	廢棄物管理 水資源管理 安全衛生管理 GRI Standard對照表305-6.305-7	101~102 103~106 106~109 133~134	
	永續的資源利用	氣候策略與碳管理 水資源管理 GRI Standard對照表301-2	89~93 103~106 132	
	氣候變遷的減緩與調適	氣候策略與碳管理	89~93	
	自然環境的保護與恢復	水資源管理	103~106	
 公平的經營實務	反貪腐	行為準則	44~45	
	任的政治參與	N/A	N/A	無參與政治活動
	公平競爭	合法守規	51	
	促進價值鏈的社會責任	親善大地，關懷社會 供應鏈管理	79~87 56~60	
	尊重智慧財產權	合法守規	51	

ISO 26000 對照表



	主要議題	報告書對應章節	頁碼	備註
 消費者議題	公平行銷、資訊與契約實務	合法守規 綠色產品	51 94~98	
	保護消費者的健康與安全	綠色產品	94~98	
	永續消費	綠色產品	94~98	
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	客戶承諾	53~55	
	消費者資料保護與隱私	客戶隱私保護	54~55	
	提供必要的服務	親善大地，關懷社會	79~87	
	教育與認知	綠色產品	94~98	
 社區參與與發展	社區參與	財務績效 人權管理	42~43 70~71	
	教育與文化	人權管理	70~71	
	創造就業與技術發展	供應鏈管理 學習發展 親善大地，關懷社會	56~60 67~69 79~87	
	科技發展	親善大地，關懷社會	79~87	
	創造財富與收入	財務績效	42~43	
	健康	供應鏈管理 親善大地，關懷社會	56~60 79~87	
	社會投資	安全衛生管理 親善大地，關懷社會	106~109 79~87	

SDGs 對照表

項次	主題	SDG Targets	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
1	 消除貧窮	1.B	與社會網絡合作，提供教育或商業技巧訓練	明基友達基金會-縮小數位落差	85~87	
2	 終結飢餓	2.3	與小農發展合作關係，以支持、鼓勵小型農業的生存	明基友達基金會-縮小數位落差	85~87	
3	 健全生活品質	3.8	商業營運時以健康投資為優先項目	財務績效 聯合國永續發展目標之回應	42~43 26~27	
4	 優質教育	4.4	提供員工提升工作技巧的機會	學習發展	67~69	
		4.A	發展教育相關的產品或服務，以改善學習品質。	聯合國永續發展目標之回應	26~27	
5	 性別平權	5.1	男女同工同酬、福利相等，並建立零容忍的政策。	行為準則 人權管理 員工福利	44~45 70~71 73~74	
6	 潔淨水資源	6.1	妥善處理廢棄物以防地表水污染	廢棄物管理	101~102	
			確保員工可獲取充足且安全衛生的水	水資源風險評估及因應	105~106	
7	 可負擔的永續能源	7.2	承諾100%使用再生能源	碳揭露成果	92~93	雖未100%使用再生能源，但自2011年起建置太陽能發電系統。
		7.3	透過碳定價、科學基礎減碳目標等工具優化營運之能源效率	氣候策略及碳管理 整合性設計思維	89~93 95~98	
		7.A	投入永續能源服務的研發	聯合國永續發展目標之回應	26~27	

SDGs 對照表

項次	主題	SDG Targets	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
8	 良好工作及經濟成長	8.2	透過多樣化、科技升級與創新，以達成較高的獲利。(SDG Target, SDG compass無對應)	財務績效	42~43	
		8.5	男女同工同酬不歧視 (SDG Target, SDG compass無對應)	人權管理 員工福利	70~71 73~74	
		8.7	具有鑑別供應鏈中童工及強迫勞動的機制	打造綠色供應鏈	58~59	
		8.8	保護勞工的職業衛生安全 (SDG Target, SDG compass無對應)	安全衛生管理	106~109	
9	 工業化、創新及基礎建設	9.4	投資具有韌性的基礎建設，讓原基礎建設更為永續	聯合國永續發展目標之回應	26~27	
		N/A	建立企業永續機制以確保公司計畫與倡議確實管理	佳世達企業永續發展	16~25	
10	 消彌不平等	10.3	確保平等機會並致力降低不平等 (SDG Target, SDG compass無對應)	人權管理 員工福利	70~71 73~74	
		N/A	與社會網絡合作，提供教育或商業技巧訓練	明基友達基金會-縮小數位落差	85~87	
11	 永續城鄉	11.6	降低城市的環境衝擊，包括空氣品質及廢棄物管理 (SDG Target, SDG compass無對應)	廢棄物管理 GRI Standards對照表305-7	101~102 134	
		11.B	提升城市及人類居住地對災害的適應與調適能力，並發展、實施整體的災害風險管理對策。(SDG Target, SDG compass無對應)	風險管理	46~49	

項次	主題	SDG Targets	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
12	 負責任的生產消費循環	12.2 12.4	分析產品的環境足跡	溫室氣體盤查 綠色產品 廢棄物管理 水資源管理	91~92 94~98 101~102 103~106	
		12.A	透過發展創新節能解決方案	聯合國永續發展目標之回應	26~27	
		12.2	透過回收再利用的替代材料降低產品的環境影響	GRI Standards對照表301-2	132	
		12.1	在產品模組設計階段，考量易拆解及易回收	整合性設計思維	95~98	
		12.5	降低廢棄物量	廢棄物管理	101~102	
		12.6	確保參考永續實務並整合永續資訊於報告循環中	關於本報告書	1	
		12.7	綠色採購	供應商管治程序 打造綠色供應鏈	56 58~59	
		12.8	永續教育(SDG Targets, SDG compass無對應)	明基友達基金會-縮小數位落差	85~87	
13	 氣候變遷	N/A	購買再生能源或安裝產生再生能源的設備	碳揭露成果	92~93	雖未100%使用再生能源，但自2011年起建置太陽能發電系統。
		N/A	公司換裝LED燈泡	碳揭露成果	92~93	
		N/A	提升改善公司產品效率的投資，使消費者使用時能降低溫室氣體排放	綠色產品	94~98	

SDGs 對照表

項次	主題	SDG	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
13	 氣候變遷	13.1	了解氣候的風險並提升公司及其供應鏈 面對風險的韌性	氣候風險與碳管理	89~93	
		13.2				
		13.3	改善並提升氣候變遷減緩、影響、適應等的 意識。(SDG Target, SDG compass無對應)	台灣-綠色嘉年華	80	
14	 海洋生態	N/A	透過改變設計、製造、包裝降低潛在 會進入環境的廢棄物量	綠色產品	94~98	
		N/A	透過採用價值鏈方法，創造設計、包裝、行銷 及回收的連結，以降低生命週期對環境的影響	綠色產品	94~98	
15	 陸域生態	N/A	承諾執行責任採購	供應商晉用程序 打造綠色供應鏈 衝突金屬管理	56 58~59 60	
16	 公平正義與和平	16.3	符合當地及國際法規，同時要求或支持商業 夥伴符合法規	合法守規 打造綠色供應鏈	51	
		16.5			執行風險及影響評估，以鑑別及減緩貪腐、 暴力、衝突的風險。	
17	 全球夥伴關係	17.3	動員資源幫助發展中的國家 (SDG Target, SDG compass無對應)	親善大地，關懷社會	79~87	目前佳世達實施社區參與 和發展方案的活動僅在營 業據點處，並涉及扶助弱 勢族群、推廣教育藝文、 回饋社區鄰里、發起慈善 捐贈等內容。

企業社會責任報告查證聲明書



INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT

To: **The Stakeholders of QISDA CORPORATION**

Introduction and objectives of work

Bureau Veritas Certification Taiwan has been engaged by **QISDA CORPORATION** to conduct an independent assurance of its **2019 Corporate Sustainability Report**. This Assurance Statement applies to the related information included within the scope of work described below.

This information and its presentation in the **2019 Corporate Sustainability Report** are the sole responsibility of the management of **QISDA CORPORATION**. Bureau Veritas was not involved in the drafting of the Report. Our sole responsibility was to provide independent assurance on its content.

Scope of work

The assurance process was conducted in line with the requirements of the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS, 2008) with 2018 addendum, Type 2 - AccountAbility Principles and Performance Information engaged. The scope of work included:

- Data and information included in **2019 Corporate Sustainability Report** for the **1st January, 2019 to 31st December, 2019**;
- Appropriateness and robustness of underlying reporting systems and processes, used to collect, analyse and review the information reported;
- Evaluation of the Report against the main principles of the AA1000 Accountability Principle (2018)¹
 - Inclusivity
 - Materiality
 - Responsiveness
 - Impact
- Evaluation of the Report against the principles of Stakeholder Inclusiveness, Sustainability Context, Materiality, Completeness, Balance, Comparability, Accuracy, Timeliness, Clarity, and Reliability, as defined in the GRI Sustainability Reporting Standards.

The levels of assurance have been applied as high level assurance.

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



Methodology

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

1. Interviews with relevant personnel of **QISDA CORPORATION**;
2. Review of documentary evidence produced by **QISDA CORPORATION**;
3. Review performance data listed in report with sampling basis;
4. Visits to 2 sites located in Taiwan (Taipei City, Taoyuan City);
5. Review of **QISDA CORPORATION** data and information systems for collection, aggregation, analysis and review.

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

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

Our findings

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

- The information and data included in **2019 Corporate Sustainability Report** are accurate, reliable and free from material mistake or misstatement;
- The Report provides a fair representation of **QISDA CORPORATION**'s activities over the reporting period;
- The information is presented in a clear, understandable and accessible manner, and allows readers to form a balanced opinion over **QISDA CORPORATION**'s performance and status during the **1st January, 2019 to 31st December, 2019**;
- The Report properly reflects the organisation's alignment to and implementation of the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS, 2008) with 2018 addendum's principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact in its operations. Further detail is provided below;
- **QISDA CORPORATION** has established appropriate systems for the collection, aggregation and analysis of relevant information;

Alignment with the principles of AA1000 Accountability Principle (2018)

Inclusivity



企業社會責任報告查證聲明書



QISDA CORPORATION has processes in place for engaging with key stakeholders including socially responsible investors, clients, employees, supply chain and local community, and has undertaken a number of formal stakeholder engagement activities in 2019 covering a range of material topics such as Economic, Social and Environment.

Materiality

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

Responsiveness

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

Impact

QISDA CORPORATION's management system can monitor, measure and be accountable for how their actions affect their broader ecosystems.

GRI report Structure

QISDA CORPORATION does fully provide the information to achieve the GRI Standards 'comprehensive' in accordance, and the performance indices do correspond and can be cross referenced to the content of relevant GRI Standards.

Key areas for ongoing development

Based on the work conducted, we recommend **QISDA CORPORATION** to consider the following:

- Encourage the organization to report the geographical conditions, culture and socio-economic background of the locations of the each sites, and link the local-related sustainability activities, such as hosting or participating in local events, sponsoring or donating to local groups. (RESPONSIVENESS)

Limitations and Exclusions

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

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

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

Statement of independence, impartiality and competence



Bureau Veritas is an independent professional services company that specialises in Quality, Health, Safety, Social and Environmental management with more than 190 years history in providing independent assurance services. Bureau Veritas 2019 full year revenues reached 5.1 billion euros. The Group's adjusted net profit for 2019 reached 832 million euros.

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

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

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

Bureau Veritas Certification Taiwan

3F-B, No. 16, Nanjing E. Rd., Sec. 4, Songshan District, Taipei 10553, Taiwan R.O.C.
22nd April, 2020



技術審查:  日期: 22/Apr./2020

查證人員:  日期: 22/Apr./2020

