

Qisda

Corporate
Sustainability
Report 2023



佳世達

企業永續報告書

目錄

序

- 04 認識佳世達
- 06 董事長及總經理的話
- 08 永續經營理念
- 12 我們與永續夥伴
- 15 永續治理
- 23 我們與利害關係人

1 公司治理

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

2 環境生態

- 81 環境政策與管理
- 82 氣候調適與減緩
- 102 能源使用與節約
- 106 善用水資源
- 110 廢棄物及汙染物
- 112 生物多樣性與森林保育
- 121 綠色產品及循環

3 員工與社會

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

4 ESG 永續績效

- 208 2023年永續績效
- 209 2023短中長期目標發展狀況

5 永續揭露

- 211 GRI對應表
- 220 SASB指標
- 223 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-永續揭露指標
- 224 TCFD對照表
- 225 永續發展重點量化績效指標彙整表
- 231 佳世達對接金管會永續發展路徑狀況
- 235 Qisda聯合艦隊影片介紹
- 237 ISO 26000對照表
- 239 SDGs 對照表
- 243 佳世達管理系統對應SDGs 對照表
- 244 查證聲明書



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

組織邊界	地理範疇*：包含佳世達總部—台灣及最主要之製造據點—中國蘇州、越南。另自 2018 年起，本報告擴增子公司**企業社會責任內容，並於「我們與永續夥伴」章節揭露相關資訊。
報告邊界	財務數據涵蓋整體母公司營運績效
報導期間/頻率	時間：2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，下一年度報告書發表時間為 2025 年 8 月 頻率：一年一次
資料蒐集與計算	依上述報告邊界進行 2023 年度數據蒐集，指標與數據之計算公式已詳加說明於章節備註中。
報告書管理單位	報告書由本公司永續單位進行管理。
內部管理流程	報告書由本公司永續單位負責擬定、規劃及推動相關內容彙整及撰寫，並由相關人員進行內部稽核，比對資料的一致性完整性及正確性，針對疏漏處則交還各單位主管補充及確認；最後階段由 ESG 委員會核定揭露

外部查證流程	外部則委託獨立第三者查證公司—台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (BV)— 進行報告書內容之確證，以符合 GRI 準則 (GRI Standards) 全面揭露 (Comprehensive) 及當責性原則標準 (AA 1000 AS V3 High Assurance Type II) 之標準，透過內外部的稽核機制，確保資料揭露品質。另報告之揭露亦呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、「上市櫃公司永續發展行動方案 (2023 年)」、社會責任指引 (ISO 26000)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及 SASB 框架等國內外標準。 ISO 9001/ 27001/14001/45001/14064-1/50001/14006/62430/SA8000 等國際標準，皆通過第三方查驗證。
意見回饋與聯絡窗口	佳世達科技股份有限公司永續單位 盧偉仕 Ves Lu / 廖于婷 Vivian YT Liao 333 桃園市龜山區山鶯路 157 號 TEL：03-3598800 ext 3820 / 2622 FAX：03-3599000 EMAIL：Csr@Qisda.com
發布日期	2024 年 8 月

* 包含財報所列示之公司：佳世達科技股份有限公司及其合併財報所列示之子公司、如蘇州佳世達電通有限公司 (QCSZ)、蘇州佳世達電子有限公司 (QCES)、蘇州佳世達光電有限公司 (QCOS)、蘇州佳世達精密工業有限公司 (QCPS)、越南佳世達有限公司 (QVH) 等，其他未列示者請見年報。部分章節或績效指標之數據，考量揭露訊息之實質性及完整性，採全球之總數據，如有未能完整包含台灣廠、中國蘇州及越南廠區之數據，亦將於該章節內容中備註說明。

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

 此標誌表示可連結至外部相關內容

 此標誌表示可連結至內文相關內容

佳世達科技

公司介紹

佳世達科技（原明基電通）成立時間於 1984 年，總部設於台灣-桃園，為一橫跨資通訊產業、醫療事業、智慧解決方案及 5G 網通事業之全球科技集團，不僅提供客戶創新、高品質、具市場需求的產品與服務，更期望透過科技改善人類生活，實現科技生活的真善美。

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

佳世達現況



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

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

身為全球前兩大液晶顯示* 與投影機製造廠，同時也是全台灣最早投入網通事業研發之公司，佳世達全球營運據點包括研發製造與服務據點遍及台灣（台北、桃園、新竹）、中國蘇州、越南、新加坡、美國以及日本。目前全球員工人數約 7,703 人**。



* 2023 年液晶顯示器出貨量約 1,620 萬台。

** 員工人數以 2023 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：22 人；中國蘇州派遣：3,537 人；越南 107 人）

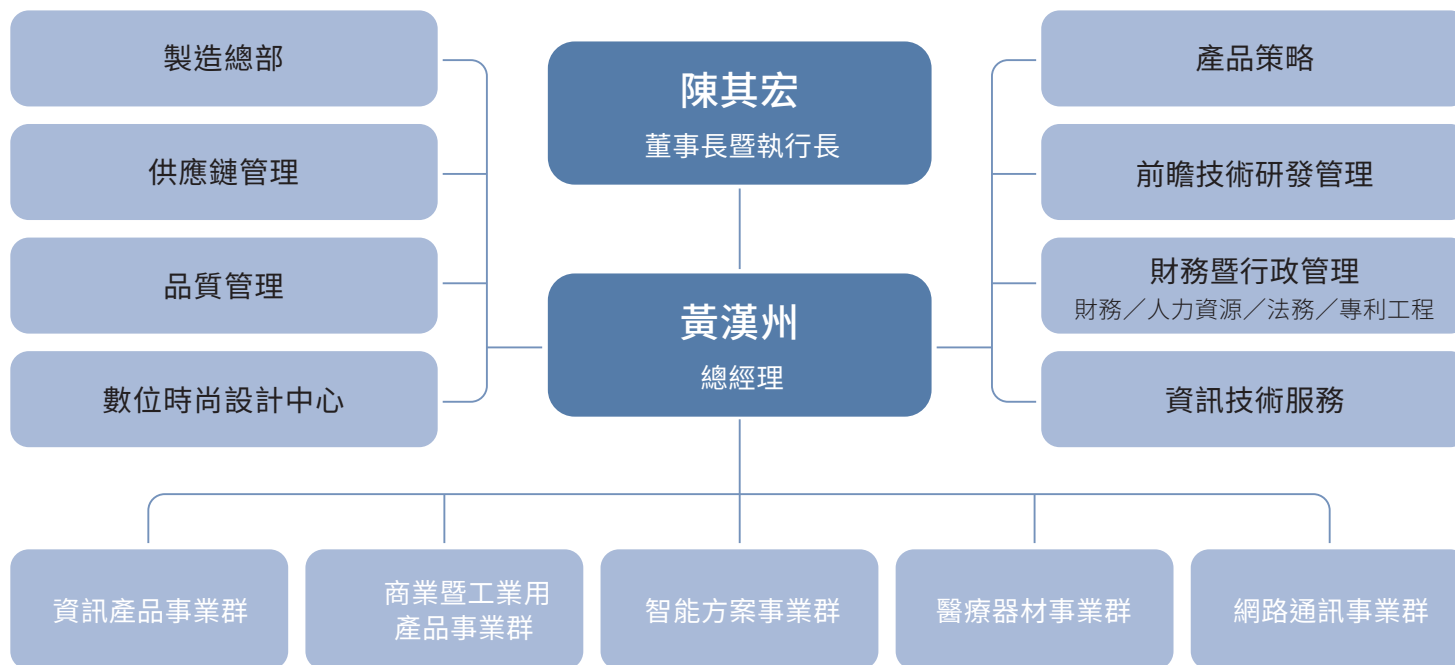
營運概況與組織架構

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

除全球性消費電子品牌客戶，佳世達近年亦積極開發商業與工業用市場，為符合營運發展需求，組織架構分為資訊產品事業群、商業暨工業用產品事業群、智能方案事業群、醫療器材事業群、網路通訊事業群等五大事業群。

佳世達於 2017 年 6 月由陳其宏先生接任董事長暨總經理，服務公司至今已達 33 年，擁有產品開發、全球營銷及客戶端等不同領域的豐富經驗，帶領佳世達持續追求優質的成長。

佳世達組織圖



董事長及總經理的話

董事長的話

邁向淨零里程
共創集團永續

傅 亨 宏



邁向淨零里程、共創集團永續

去年全年合併營收為新臺幣 2,036 億元，較 2022 年同期減少 15%，大家都可以感受到，這對我們而言是特別辛苦的一年。雖然 2024 年外在大環境變數還是很多，戰爭、通膨等黑天鵝負面因素仍然存在。儘管如此，我們必須抱持審慎樂觀態度，掌握今年景氣回溫的契機，增加營收、放大獲利。

為了達成「2027 年高附加價值事業獲利過半」之願景，強化獲利體質，需要秉持「海納百川，故能成其大」的理念，透過併購邀請各路好手加入大艦隊，以集團資源、能量與力量，攜手共創未來。與此同時，優化現有事業的腳步，亦要同步加速，兩者齊頭並進，一起帶動集團 2024 年營運增長。

生成式 AI 自 2022 年底問世以來，愈來愈多企業與個人將重覆、固定的工作，交給 AI 處理，一個典範轉移的趨勢已非常明顯。外在環境發生變化時，我們不能固守舊有的工作模式，而是應該放開心胸，主動去學習與應用全新的事物。

AI 以及 ESG 都是當前最重要的趨勢，去年集團攜手大艦隊，在 ESG 工作取得許多肯定，全年共獲得 29 項永續獎項。我們訂有 2030 年供應鏈減碳 30%、2040 年 100% 使用再生能源、2050 年淨零排放之目標，積極實踐永續經營。希望所有同仁能一起努力，提升營運績效，實現價值轉型與永續成長！

總經理的話

共創共好
永續抵佳

黃漢升



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

我們的商業模式融入 ESG 策略，對標 SDGs，以確保企業得以永續，在永續同時也能為社會和環境注入正效益。

在綠色產品研發方面，持續降低產品碳足跡，綠色營運則強調環保措施，推廣節能減碳，並採用更低碳的製程和材料。我們也積極運用綠色憑證，以促進乾淨能源的使用，降低對環境的影響。

2022 年 11 月，生成式 AI 橫空出世，進步的幅度一日千里，節省重複瑣碎工作的精力和時間，創造更高的價值，從此開啟腦力革命。

AI 不會取代人類，但會使用 AI 的人將取代不會使用 AI 的人。為了面對新時代的挑戰，請大家一起邁向卓越，引領大艦隊在面對挑戰時能乘風破浪，持續站穩產業前鋒！透過專業、精簡、卓越三項來要求公司能精進優化、熟練通達；化繁為簡、善用資源；沒有最好只有更好，用最高標準要求自己，共同打造頂尖團隊，將產品與服務做到最好，成為全球業界領先者。

再者，我們不斷履行社會責任，包括積極參與社區活動，支持當地教育和公益事業，並確保我們的供應鏈和合作夥伴也遵循高標準的社會責任制度。我們亦建立清晰透明的溝通機制，與利害相關人共同促進社會的永續發展。

同時，公司治理方面，我們建立透明和公正的管理體系，確保公司的決策和運作符合最高道德標準。在風險管理和法規符合度方面，公司的營運始終優於法規，並且在股東權益和公司價值方面堅守誠信原則。

最後，我相信在大艦隊及上下游夥伴的共同努力下，佳世達將繼續為社會創造價值，實現共創共好、永續抵佳的美好願景。

永續經營理念

核心價值觀

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



佳世達之優勢成就

佳世達具備顯示、光學、無線通訊、影像、醫療、車用、自動化以及 LED illumination 等研發與製造能力，使佳世達有能力研發製造出多元化產品線，為全球極少數電子製

造公司所具備之條件。此外，除發揮集團公司上下游垂直整合綜效，掌握 LCD、LED、電子紙、手寫觸控與 IC 設計技術外，佳世達本身亦具備印刷電路板打件 (SMT-surface-mount technology)、金屬沖壓 (metal stamping)、塑膠射出成型 (plastic injection)、以及液晶面板後段模組組裝 (LCD module assembling) 等垂直整合能力。提供客戶顯示器、投影機、智慧物聯網、車載應用產品、工業自動化、照護醫療電子、醫療設備耗材、智能解決方案、5G 專網及網路通訊等十大類產品。佳世達 2023 年主要產品線營運穩健，顯示器排名全球第二，持續朝高階、高單價、專業顯示器及醫療顯示器發展，投影機維持全球製造與銷售領先地位，除了完善從可攜式到高階雷射機種的產品組合，並運用此精密光學技術進入 3D 機器視覺的新藍海。醫療事業擴展上，中國蘇州、南京兩家醫院營運健康，發展互聯網醫院及智慧醫院建設，並加強醫療照護電子之產品種類與積極佈局全球市場。此外，加速六大智能解決方案開發，更強化與軟硬服務商整合關係，並投資 5G 網路通訊事業，以因應各行各業數位轉型之迫切需求。

此外，佳世達擁有國際知名之工業設計實力，自 2008 年起屢屢締造得獎紀錄，至今已累積高達 157 座國際設計大獎。佳世達不但擁有研發製造優勢，更兼具獨特產品設計能力之高經濟附加價值產品設計上獨特之競爭優勢。

Value-Up Solutions 前瞻思維超越期待

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

佳世達產品



液晶顯示器出貨量

全球第二

數位光學處理(DLP) 投影機出貨量

全球第四



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



參與協會

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

佳世達董事長陳其宏於 2022~2023 年擔任台灣併購與私募股權協會理事長，持續建構台灣完善的併購與私募股權投資環境、健全相關法制環境、向主管機關提出政策建言，並廣泛和國際相關組織進行交流合作。

響應國際重要倡議並因應氣候變遷帶來的衝擊，佳世達積極參與國內外氣候行動組織，

於 2022 年加入 RE100、科技基礎減碳目標倡議 (SBTi)，在 2023 年遞交 SBTi 目標審查，並承諾 2030 年供應鏈減碳 30%、2040 年 100% 使用再生能源、2050 年達到淨零排放之目標，以接軌國際趨勢，實踐永續經營的願景。

佳世達於 2023 年亦制定氣候變遷宣言，於佳世達企業永續網公開因應氣候變遷之目標、方針和策略，也針對我們參加的海內外公協會，進行氣候變遷立場評估並完成氣候遊說報告。

2023 年，佳世達參與海內外公協會共 30 家，總支出約新臺幣 652 萬元，自 2020 至 2023 年的累計總支出為新臺幣 1281 萬元。

佳世達2023年參與的產業公協會或團體組織

類別	參與協會或組織	會員	理監事
企業併購 產業發展	佳世達橫跨資訊、醫療、智慧解決方案等產業，並積極以投資併購方式進行轉型成長，2022 年參與產業發展相關的公協會包括：		
	台灣併購與私募股權協會	●	●
	台灣區電機電子工業同業公會	●	
	台北市電腦商業同業公會	●	
	社團法人國家生技醫療產業策進會	●	●
	台灣醫療暨生技器材工業同業公會	●	●
	台灣智慧自動化與機器人協會	●	●
	光電科技工業協進會 (PIDA)	●	
	台灣太空產業發展協會	●	●

類別	參與協會或組織	會員	理監事
科技創新	佳世達在全球顯示器及投影機產業位居領導地位，參與相關公協會推動技術創新與國際標準，包括：		
	VESA	●	
	HDMI LA	●	
	MHL	●	
	HDBaseT Alliance	●	
	GMDN Agency	●	
	財團法人中華民國商品條碼策進會	●	
	TPSA	●	
	智慧顯示產業跨域合作聯盟 SDIA	●	

* 佳世達關注重大議題、參與公協會與團體組織，以發揮公共政策影響力，但保持政治中立，不進行政治獻金之捐贈，過去四年 (2020-2023 年) 本公司皆無任何政治獻金之捐贈及其他與選舉、公投相關之支出。

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



我們與永續夥伴

大艦隊夥伴：打造綠色正效應

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

共享共好

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

集團綜效

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

書同文、車同軌

佳世達持續集結各目標領域的隱形冠軍並肩同行，我們很有信心，擴大佳世達聯合大艦隊，在子公司與佳世達的聯手之下，期能帶動經濟、社會、環境各方面的成長，拓展佳世達集團的影響力。一家公司永續，不如一整個集團永續，一整個集團永續，不如一整個台灣產業永續，佳世達會發揮改變台灣產業的影響力，讓更多隱形冠軍走向國際，完成佳世達大艦隊最重要的使命。在佳世達的帶領之下，持續共享集團資源並發揮專業分工之效益，逐步帶動子公司提升經濟、社會、環境效益，發揮大聯盟大艦隊最重要的使命。

佳世達與大艦隊夥伴關係圖



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



大艦隊永續智識升級

一、永續管理師

為邁向淨零里程，共創永續價值鏈，也回應 2022 年供應商大會 345 目標（承諾在 2030 年供應鏈減碳 30%、2040 年 RE100、2050 年 Net Zero），秉持聯合艦隊策略，持續攜手大艦隊相關企業共同實踐 ESG 理念，2023 年初展開 ESG 永續工作坊，經過 10 週 80 小時，致力於協助集團員工及供應商，將永續由概念思考轉向實戰行動，佳世達集團共 10 家 54 位通過永續管理師證照考試，為企業永續競爭力注入泉源活水，期盼永續新兵將所學內化至工作崗位，共同加速集團淨零推動進程。

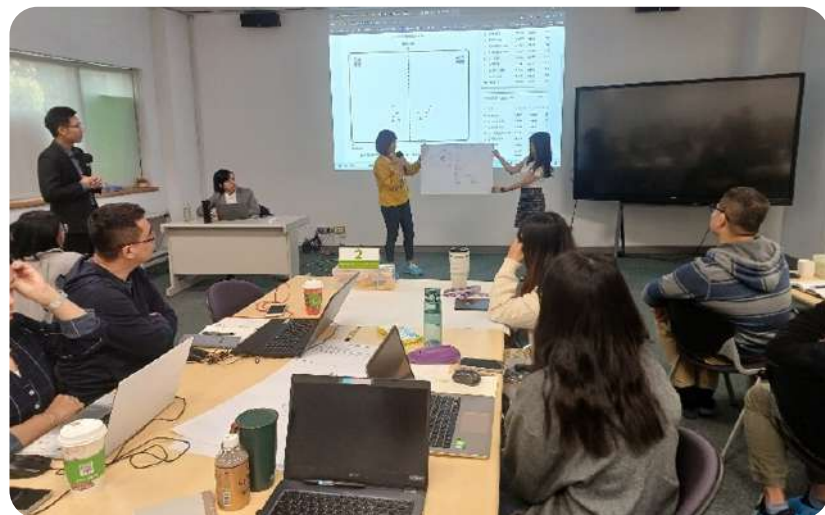


二、碳足跡管理實踐研習

產品碳足跡（Carbon Footprint）為一項計算產品和服務在整個生命週期內（原料→製造→運輸→使用→廢棄）之溫室氣體排放量，為達淨零目標，產品碳足跡為一重要數據管理工具，2023 年 11 月我們進行此工具的認知訓練，為讓研發單位及推行產品碳足跡夥伴能一次就上手，我們委託台灣產品碳足跡專家工研院團隊，採實體方式進行 2 天 12 小時理論及實務研習，教導 14 家公司 30 位學員有能力計算產品碳足跡，以利後續減碳規劃。

三、永續報告書課程工作坊

為反應 ESG 各方面努力成就，與利害關係人建立信賴關係，滿足金管會永續發展法遵需求，評估營運風險，我們意識到夥伴發展適合公司的永續報告書至為重要，12 月中我們主動召集 10 家子公司，30 位夥伴，歷經 3 天 24 小時的培力，讓已發展報告書的 6 家夥伴更熟稔報告書製作流程，尚未發行報告書的 4 家夥伴，能超前佈署，迎頭趕上。



四、循環經濟工作坊

2023 年 12 月我們再度邀請 10 家集團夥伴 40 人，進行循環經濟探索工作坊，期待集團公司同仁有一致的循環經濟溝通語言，工作坊最後以「循環顯示器 / 投影機服務」實際演練，探索企業內 / 外的循環新機會，夥伴已從材料、零組件、產品、服務等不同層次，發想超過 20 個資源循環機會點。



價值鏈永續共學：建構環境影響力

一、佳世達集團鏈結 696 家供應商 打造價值鏈淨零共學

佳世達以齊力減碳、共創共好為永續主軸，時序拉回 2022 年 12 月，在新竹舉行供應商大會，計 400 家海內外供應商透過實體和線上方式共同參與，大會中高階經理人承諾，



2030 年供應商必需減碳 30%；這不僅是公司的承諾，更是佳世達對社會運動的承諾。為達成減碳 30% 承諾，必需有組織性的逐步進行攻略，甫於 2023 年成立 ESG 永續行動工作坊，進行價值鏈各階段永續認知之活動，針對上游供應商部分，已開設 18 堂 ISO 14064-1 (溫室氣體盤查) 課程，數據在減碳管理上是非常重要的環，我們必須確保數據的相關性、完整性、一致性及準確信；我們手把手教學，使供應商一定得學會碳盤查，規劃應完成家數 880 家，首波已完成 696 家，涵蓋率 80%，未完成家數陸續要求線上學習中。

二、錨定供應商減碳目標

佳世達修正供應商減碳目標，由 2030 年原 20% 提升至減碳 30%，目前減碳行動進行中，計畫排定預計於 2029 年提前達成。

佳世達供應商減碳路徑圖



永續治理

我們的永續發展

佳世達永續願景



作資通訊及醫療產品
設計與製造的創新者



提升人類生活品質



對地球友善

我們的永續策略



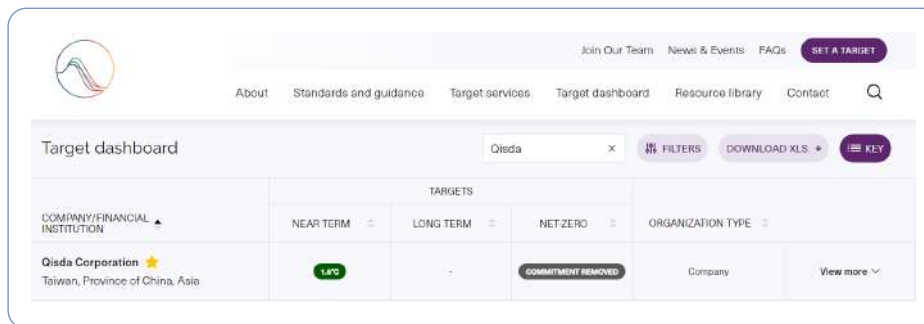
1. 由企業生存邁向永續，進而追求地球永續
2. 結合永續績效與營運策略
3. 提高公司永續投資價值
4. 符合國際法規與客戶、員工...等利害相關人對永續的期待
5. 帶領大艦隊子公司一同成長、突破

佳世達致力於永續發展運動，為了實現永續發展目標，內部訂定相關管理方針與執行目標，如綠色營運、綠色產品、社會責任...等，企業內亦自願加入 SBT、RE100 及 Net Zero 等倡議，以宣示與實際行動展現佳世達對於國際倡議的支持。

通過 SBTi 目標審核

佳世達以溫控 1.5°C 當成軸心，設定科學基礎減量目標，並於 2024 年 2 月通過 SBT 目標審核，展開科學為基礎的淨零排放行動。

議題	方法	2024 年 2 月完成	2023 年倡議規劃
自發減碳	科學基礎減量目標 (SBT)	目標審核	通過目標設定：已達成



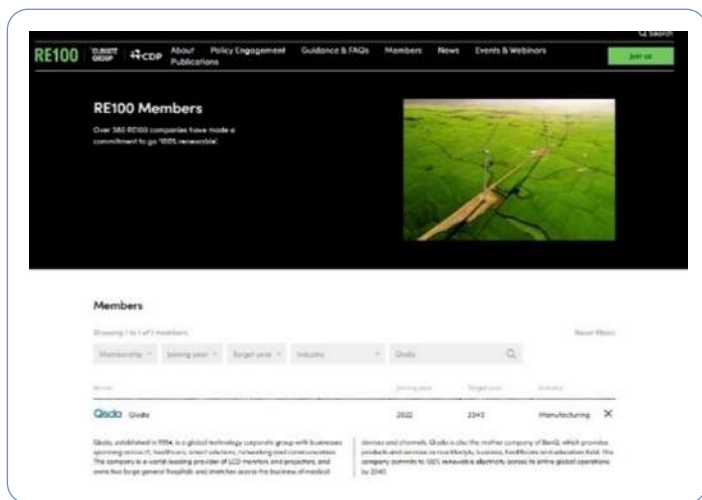
RE100 倡議

佳世達集團已於 2022 年加入 RE100 倡議行列，2023 年採購 21.6% 綠電憑證，符合短期目標規定。

議題	方法	2023 年完成	目標年規劃
再生能源使用	使用綠電 達成碳中和	採購 21.6% 綠電憑證 以RE100為邊界	1. 短期:2025年使用30%再生能源 2. 中期:2030年使用60%再生能源 3. 長期:2040年使用100%再生能源

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

佳世達減碳作為以工程改善為優先、行政管理次之，無法減量部分再購買綠電憑證進行碳中和。



ESG 委員會

為順利推展 ESG 各項事務，並確保組織業務相關之利害關係者意見得以溝通與反應，佳世達整合相關部門成立 ESG 委員會 (ESG Committee)，由總經理黃漢州先生擔任主任委員，並由各部門高階主管擔任各構面委員，副主委則由永續長擔任，負責擬定及規劃企業永續發展事務，ESG 單位則統籌負責推動及指導各部門實施。為持續改善成效，ESG 委員會會議每季至少召開一次，由董事長及總經理共同主持，指揮及督導高階主管 (各構面委員) 進行績效指標與企業永續發展相關議題之進度報告，目前共監督討論 49 項指標，至今已召開 71 次會議，並由永續人員及各工作小組人員進行資訊及績效確認，比對資料的一致性、完整性及正確性，針對疏漏處則交還各單位主管補充及

認；最後階段由永續發展委員核定揭露。另依據佳世達「企業永續發展守則」，每年定期向董事會報告當年度重大主題、永續績效及氣候治理議題管理成果。

ESG 委員會組織及管理架構



第 71 次 ESG 委員會會議



ESG 委員會委員永續宣言

<p>BGs (ITG) 綠色產品委員</p> <p>資訊產品事業群 總經理</p>	 <p>薛道隆</p>	<p>帶領佳世達液晶顯示器、專業顯示器等資通訊產品團隊，持續進化綠色製程，減少能源消耗與廢棄物產生。以先進的綠色產品，成為客戶最精實、可靠的設計製造服務夥伴。</p>	<p>MFG 綠色營運委員</p> <p>製造區總經理</p>	 <p>李振裕</p>	<p>以綠色思維引導廠房、產線到機台與產品的整體規劃，從單點到全面的各層次，有效解決減碳、節能與環境保護等議題。善用 AI 與自動化推動產線升級，建構新世代製造系統，保護員工福祉與兼顧營運效率，創新生產營運模式。</p>
<p>BGs (CIG) 綠色產品委員</p> <p>商業暨工業用產品事業群 總經理</p>	 <p>林裕欽</p>	<p>致力於佳世達商業暨工業用產品，從規劃、專案管理、銷售到供應鏈等全面進行綠色管理。改善產品生命週期對環境和人類健康所產生的影響，同時保障顧客供貨順利並維繫事業利潤。</p>	<p>SCM 綠色供應鏈委員</p> <p>供應鏈總經理</p>	 <p>吳榮華</p>	<p>將減少碳排放等綠色管理納入供應鏈管理計劃中，與供應商討論分享佳世達 ESG 目標和計劃，建立共識，確保供應商符合佳世達的 ESG 期望和要求。</p> <p>監測供應商的 ESG 績效並提供 ESG 培訓、技術指導、資源共享等，幫助其改進 ESG 績效。</p>
<p>BGs (MBG) 綠色產品委員</p> <p>醫療器材事業群 總經理</p>	 <p>黃士修</p>	<p>創新醫療營運模式，善用先進軟硬體技術，透過投資併購，在智慧醫療、血液透析、醫療設備耗材與醫療服務等四大領域深耕。不僅在友善環境精進，也為人員健康提供更好更完整的醫療照護。</p>	<p>FIN 財務績效委員</p> <p>財務副總經理 / 發言人</p>	 <p>洪秋金</p>	<p>確保對內 / 對外提供之永續經營資訊具有準確性及合規性，持續追蹤各單位永續相關之財務與非財務面表現，透過量化追蹤管理機制確保各部門資源有效整合，與公司永續策略發展方向一致。</p>
<p>BGs (BSG) 綠色產品委員</p> <p>智能方案事業群 總經理</p>	 <p>曾文興</p>	<p>佳世達智能方案事業群助力企業解決數位人才短缺痛點，打造敏捷彈性的營運流程。旗下子公司為企業提供綠能、儲能、節能減碳等永續規劃；並擘劃「數位轉型學程」，包含數位流程管理、無紙化課程，為企業提供雲端化節能減碳，數位治理的解決方案。</p>	<p>副主委 / HR 委員</p> <p>永續長 / 人資副總</p>	 <p>林旺賜</p>	<p>確保佳世達集團能合乎日益複雜之永續經營規範，強化風險辨識與管理，評估公司內部各領域最急迫之 ESG 議題，量化其長期影響，以達到最有效的管理。積極建立公司 ESG 文化，確保每個單位與個人，遵循公司的 ESG 策略，凝聚內部共識，落實 ESG 決心。</p>
<p>BGs (NCG) 綠色產品委員</p> <p>網路通訊事業群 總經理</p>	 <p>黃文芳</p>	<p>佳世達網路通訊事業群，以聯網為核心，提供客戶有線無線網路產品，與系統整合服務，運用科技提升生活品質，縮減數位落差。我們追求企業穩健成長的同時，也積極致力減碳減廢，同步實踐永續發展的願景工程，串起良善與公益的循環，追求共榮共好的社會。</p>	<p>ITS 資訊系統委員</p> <p>資訊長</p>	 <p>黃莉雯</p>	<p>透過數位轉型提升組織敏捷性，加強跨系統整合，串聯研發到製造端各項資訊，輔助產品碳足跡與產品生命週期之計算，成為永續績效的重要數據基礎。推動綠色資訊技術的應用，選擇節能高效的設備和雲端解決方案，減少能源消耗和碳排放，並以系統協助強化綠色供應鏈管理。</p>

ESG 永續成就



HR Asia

亞洲最佳企業雇主獎



DJSI-THQ 類組

入選 Yearbook 2024



APEA
卓越企業領袖獎

卓越企業領袖獎




商周碳競爭力

前 100 強



HR Asia
BEST COMPANY TO WORK FOR IN ASIA

慶祝 Diversity, Equity & Inclusion



第 16 屆
台灣企業永續獎

永續報告書 白金級
永續報告英文版 銅級
永續綜合績效 100 大永續典範企業




天下永續公民獎

48 名

台灣 2023 SDGs Asia 永續行動獎 第 16 屆 台灣永續行動獎

4 獎項 :1 金 1 銀 2 銅

金獎「旅行志工永續城鄉價值」
銀獎「綠色醫材的循環經濟」
銅獎「節能減排 廢熱變黃金」
銅獎「勇往職前，人才正循環」



AREA
亞洲企業社會責任獎

2 項：
「綠色領導獎」
「企業永續報告書獎」



CDP

Climate Change B (管理等級)
Water Security B (管理等級)



綠建築標章

銀級

蘇州市年度產品創新評比

獲 創新貢獻獎

蘇州市年度經濟貢獻評比

獲 年度經濟楷模大獎

我們的永續價值創造流程

佳世達在電子科技領域中，持續推動永續發展措施，透過持續優化綠色產品、積極推動綠色製造、帶領供應商減碳及產出碳足跡、並主動參與社會公益等多種運動，實現 EPS 與 ESG 雙贏，為實現全球永續目標做出貢獻。

一、投入

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

二、創造價值

我們以佳世達的企業永續發展願景為核心，參照 SDG 企業行動指南 (SDG Compass Guide) 的流程，根據其官網對於各項聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 的企業執行建議，結合國際永續趨勢及行業方向，以策略性思考，來設計及開發產品和服務。

盤點目前已有的相關作為及價值鏈的風險及機會，以檢視我們身為電子設計代工公司，從上游的原物料獲取、供應鏈經營，到本身產品製造及公司營運，再到下游產品銷售、使用及廢棄的過程中，利害關係人關心重點及公司著力點，進而找出未來佳世達在 SDGs 的優先管理項目，進而成為業內領導典範。對內我們則以「企業永續發展 (ESG)」，經濟、社會以及環境三要素為基礎，將環境展開為「綠色產品」、「綠色營運」以及「綠色供應鏈」，加上社會構面的「社會責任」及經濟構面的「財務績效」共五大構面推展 SDGs 的優先管理項目，同時透過 ESG 委員會的推動，致力實現佳世達的企業願景「實現科技生活的真善美」。

三、產出

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

投入

財務資本



進行財務管理，用於投入產品研發、創新、生產及相關服務的基本

人力資本



規劃完整人才發展藍圖，並施以必要的訓練，使員工以誠信自律遵守公司規定，並以熱情務本態度，積極完成任務

製造資本



維護佳世達建物、生產設備等基礎設施，並與供應鏈合作，以提供客戶更好的商品及服務

社會資本



對整個社會關懷貢獻，與利害關係人合作，長期經營與投入社會參與

智慧資本



投入資源，以最高標準要求自己追求卓越，並以專注態度將作業活動、產品及服務做到最好，持續維持軟實力

自然資本



從源頭採用永續材料、應用綠色設計，積極降低供應鏈、營運及產品對環境及生物多樣性衝擊，落實環保及永續發展承諾

產出 - 2023 年實踐 SDGs 的永續價值

SDGs 目標	實踐 SDGs 的做法	報告書對應章節
 <p>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p>	<ul style="list-style-type: none"> 推動多元職涯發展藍圖，投注充分資源並整合實體及網路學習平台，提供員工多元且全面的課程研習。 推動縮小數位落差提升全民數位教育、促進智能保健無落差。 永續向下扎根，積極推動夢想行動校園講座，傳達積極正向力量，自我實現無限可能 	<p>P155</p> <p>P195</p> <p>P199</p>
 <p>實現性別平等，並賦予婦女權力</p>	<ul style="list-style-type: none"> 不定期開辦保護女子力活動（如防身術系列課程） 母性保護措施 	<p>P172</p>
 <p>確保所有的人都可取得負擔得起、可靠、永續及現代的能源</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各事業部積極投入開發多項低碳產品 大陸蘇州製造廠區及總部辦公大樓積極建設綠電系統，大陸年發電量 467 萬度，台灣 53 萬度，合計 520 萬度 廠辦區主動更新生產及研發區域耗能設備，如台灣更換高效能冰機，年約減 77 萬度 / 年 	<p>P104</p> <p>P105</p> <p>P124</p>
 <p>建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新</p>	<ul style="list-style-type: none"> 強化有害物質管理，透過建置管理系統平台，篩選具管理能力之供應商，以落實原物料與產品符合規範要求 建立產品碳足跡管理平台 	<p>P124</p> <p>P134</p>

SDGs 目標	實踐 SDGs 的做法	報告書對應章節
 <p>促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式</p>	<ul style="list-style-type: none"> 親善大地，超過十年深耕，導入永續旅遊，以沉浸式體驗推廣從產地到餐桌的過程 	<p>P202</p>
 <p>保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化</p>	<ul style="list-style-type: none"> 淨灘 4 次，參與志工 1,500 人次 結合地方資源，邀請當地海廢專家，解說回收物分類，培訓志工改變生活共同減塑，維持海洋生態。 	<p>P185</p>
 <p>保育及永續利用陸域生態系，確保生物多樣性並防止土地劣化</p>	<ul style="list-style-type: none"> 加入自然與生物多樣性倡議平台依據 LEAP 概念，進行風險及依賴性風險評估 進行廠區及 2 場域生態多樣性調查 	<p>P112</p>
 <p>建立多元夥伴關係，協力促進永續願景</p>	<ul style="list-style-type: none"> 佳世達響應政府淨零倡議，與其他七家企業共組「台灣氣候聯盟」，希望發揮其企業影響力，幫助產業在減碳趨勢中開創綠色商機 	<p>P10</p>

回應聯合國永續發展目標的產品及服務

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

解決方案	說明	軟硬體應用	SDGs
 <p>智慧能源</p>	<p>秉持智慧節能、ESG 企業永續理念，專注於能源服務，服務範圍涵蓋空調、空壓、熱回收、照明、用電管理、UPS 不斷電系統、儲能、用電監控、相關數據連網管理。透過節能效益分享與綠能系統建置，與客戶建立長期夥伴關係。期望以專業節能服務提升客戶競爭力，確保節能效益、減低人力負擔，共同邁向 ESG 永續經營目標。</p>	<p>硬體 網路供電裝置 (PoE Switch)</p> <p>軟體 空調照明節能之自動監控系統</p>	  
 <p>智慧製造</p>	<p>隨著工業 4.0 腳步、低碳轉型的來臨，傳統型工廠不斷朝智慧化生產的目標邁進，為實現目標並滿足複雜、少量多樣的生產需求，「自動化」與「智動化」成為關鍵，設備的穩定、可擴充性，以及虛擬化技術的導入則成為整合 ICT 與 OT 的必備條件；此外，OT 資安防護的重要性也同物聯網高速發展而提升。未來用戶在工業自動化場域中只需單顆中央處理器，即能執行不同作業系統，即時整合大量共享數據、監控和遠端管理並提供安全防禦，除了有效提升生產效率、產品品質與生產過程的安全性之外，更有效減少基礎設施布建的時間、人力和成本，為自動化工廠提供了理想的智慧解決方案。</p>	<p>硬體 無人搬運車 (AGV)</p> <p>軟體 智慧倉儲 (WMS)、智慧聯網設備監控管理 (SCADA)、智慧環境安全管理 (SESM)、智慧雲端戰情室 (SCSR)、無線射頻識別系統 (RFID)、生產履歷等</p>	 
 <p>智慧教育</p>	<p>多種數位化工具支持資訊融入教學、科技化教學情境，同時提供校務行政系統、智慧教室教學整合服務系統、親師生平台與行動 APP、園區安全與資源監控，我們圍繞著幾個關鍵角色，如：家長、教師、學生、行政人員、技術工程師和政策制定者，根據這些角色為核心，打造創新智慧校園整體解決方案、技術架構及匯集重要的關鍵數據，朝向個人化學習或適性學習的方向逐步邁進。</p>	<p>硬體 園區安全與資源監控</p> <p>軟體 校務行政系統 智慧教室教學整合服務系統 親師生平台與 1-Campus APP</p>	

解決方案

說明

軟硬體應用

SDGs



智慧醫療

結合 ICT 能量之醫療照護解決方案，整合自動化、行動化、硬體及軟體，以智慧醫院為核心，在智慧導醫，優質護理，智慧手術室，綠色醫院等四大領域，利用 IoT/ IoMT 協助臨床醫護效率提升，錯誤的預防與降低，結合 Dashboard 應用，精實醫院營運，並向外延伸到各專科的智慧照護與健康生活。

硬體

醫療顯示器、超音波掃描機、口掃機、手術檯、手術室搬運機器人、防疫消毒機器人

軟體

團體健身系統、健康管理系統、一體化手術室解決方案、3D 植牙整合服務、Dashboard 應用、診間叫號報到系統、櫃台叫號系統等



智慧零售

滿足零售業硬體多樣化一站購足的需求，提供整合高彈性 POS 終端機、CMS、Kiosk、排隊系統、KDS、大型商用顯示器、投影機到周邊設備一應俱全，並結合手機、平板等手持裝置，整合眾多軟體系統服務，如：CMS、Beacon 技術及監控系統，有效即時掌握門市營運資訊，創造精準行銷及互動消費行為，提升品牌競爭力。

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

軟體

雲端內容管理 (CMS)、電子標籤、人潮熱點分析



智慧企業

提供企業一站式購足的企業 IT 解決方案，致力為企業客戶建置現代化的 IT 營運架構，整體服務範疇包含：軟硬體整合、雲地整合、IT 環境託管、ERP 導入與維護、資安建置、AI 與大數據應用、RPA 流程自動化、BPM、HRM、MES、ESG 和企業級 SaaS 應用等解決方案，赋能企業客戶透過全方位數位轉型，提升企業人均產值，強化企業營運韌性。

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)



我們與利害關係人

為確保更好地進行企業永續發展之規劃與決策，佳世達適時與利害關係人溝通，將利害關係人所關注之重大性主題納入企業永續發展政策，並建立暢通與透明的回應機制。我們採用了「AA 1000AP 當則性原則標準 (AA 1000 Accountability Principles, AA 1000AP)」，並符合四大原則—包容性 (Inclusivity)、實質性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact)，以協助鑑別與回應永續性資訊並提高揭露永續性資訊的嚴謹度，我們將重大性分析分為下列步驟：

重大性分析流程

佳世達每年進行重大性分析，根據 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 的 GRI3：重大主題 (Material Topics 2021)，以及歐盟雙重重大性 (Double Materiality) 的概念，整合價值平衡聯盟 (Value Balancing Alliance, VBA) 與哈佛商學院「影響力加權會計 (Impact-Weighted Accounts)」等機構發展之經濟、環境及社會層面衝擊評估方法學，建構以衝擊為基礎的重大性分析流程。2023 年重大性分析流程與結果經由第三方機構台灣衛理國際品保驗證股份有限公司採用 AA 1000 (Assurance Standards v3) 第二類類型查證。

永續議題蒐集

考量國際永續趨勢與標準，包括：GRI Standards、SDGs 永續發展目標、SA8000 社會責任標準、RBA 責任商業聯盟、SASB 永續會計標準委員會，以及主要投資機構關注的議題：DJSI、CDP、TCFD、TNFD 等資訊揭露架構，並蒐集產業標竿之重大議題，搭配公司企業永續發展策略及目標，和利害關係人互動的流程，總共彙整 21 個議題。相較前一年度，新增公司治理、誠信經營、風險管理、商業與人權四項議題，並將氣候減緩與調適、污染物衝擊管理、員工教育訓練、工作安全與健康、職場包容與平等更改名稱為氣候策略、空氣污染防治、員工訓練與發展、職業安全與健康、多元與共融；人才聘用與員工福利與薪資合併為人才政策；刪除原物料使用、顧客安全與健康。

重大性分析

佳世達考量雙重重大性的概念，從內外部利害關係人關注度、組織營運衝擊、永續發展衝擊三個面向，進行重大性分析。佳世達今年首次新增貨幣化評估方法，因此在永續發展衝擊上，同時整合貨幣化與非貨幣化的評估方法，呈現永續影響力評價。(相關資訊請參考永續影響力評價章節)。

- **內外部利害關係人關注度**：佳世達透過問卷調查內外部利害關係人對於 ESG 議題的關注度，包括員工 (206 份)、投資人 (2 份)、客戶 (3 份)、供應商 (18 份)、合作夥伴 (4 份)、子公司 (1 份)、關係企業 (2 份)、學術機構 (2 份)、其他類別 (3 份) 共計 239 位利害關係人參與問卷調查。
- **組織營運衝擊**：推動 ESG 是佳世達驅動企業永續的重要原則，總共 7 位高階主管長官參與調查，衡量每個永續議題對於「營收成長、員工向心力、客戶滿意、營運風險」之影響度，從財務重大性角度探究各項永續議題對公司營運的影響程度，排序議題的重要性。
- **永續發展衝擊**：佳世達邀請 25 位主管與同仁參與永續發展衝擊，利用衝擊評價 (Impact Valuation) 衡量上游、佳世達自身營運與下游產品與服務，造成的正向或負向、潛在或實際、衝擊程度 (嚴重性、範疇、無法補救)、發生機率等因素，並設定衝擊嚴重程度與發生機率的門檻值，達門檻值之衝擊，則將其歸納為佳世達造成或促成的顯著衝擊，進而排序 ESG 議題；同時整合定期執行的貨幣化分析結果，依據貨幣化的價值，選定具影響性與重大性的議題。

一：鑑別

步驟與流程	結果
9類主要利害關係人	<p>步驟 1：溝通對象</p> <p>員工、投資人、客戶、供應商、合作夥伴、子公司、關係企業、學術機構、其他類別等 9 類利害關係人是佳世達透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準所辨識的主要溝通對象，傳遞佳世達實踐企業永續的作為。</p>
21個永續議題	<p>步驟 2：永續議題</p> <p>為能完整蒐集佳世達相關的永續議題，我們根據國內外永續規範 / 標準、永續倡議、內外部利害關係人的意見回饋、公司經營策略與內部主管回饋，彙整 21 個永續議題。</p>

二：分析

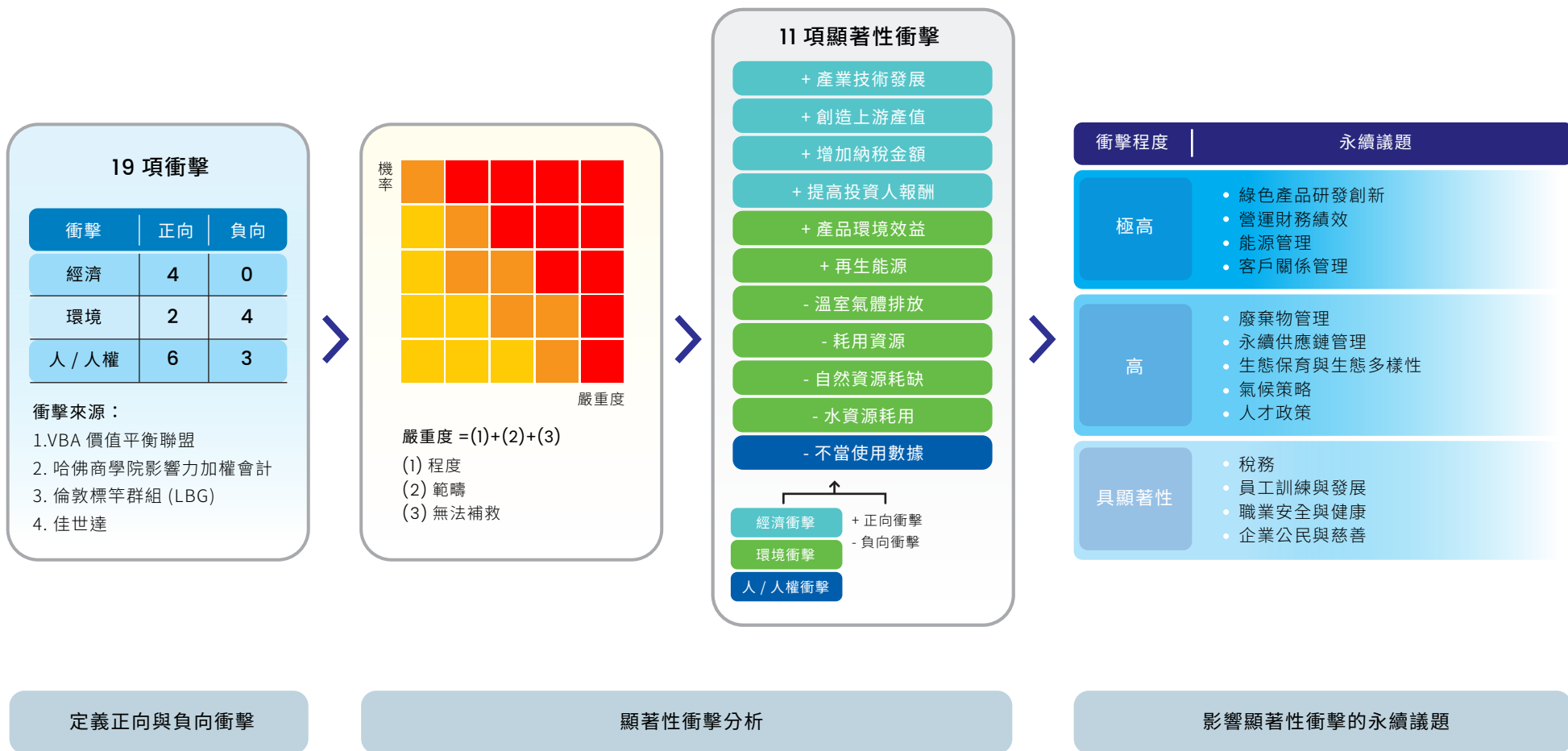
步驟與流程	結果
239份有效問卷	<p>步驟 3：調查關注程度</p> <p>透過線上問卷調查重要利害關係人對各項永續議題之關注程度，總計回收 239 份有效問卷，員工 (206 份)、投資人 (2 份)、客戶 (3 份)、供應商 (18 份)、合作夥伴 (4 份)、子公司 (1 份)、關係企業 (2 份)、學術機構 (2 份)、其他類別 (3 份)</p>
7位高階主管	<p>步驟 4：分析營運衝擊</p> <p>以營收成長、員工向心力、客戶滿意、營運風險等四大因子，評估永續議題對集團營運的影響程度，總計有 7 位永續小組同仁與主管參與。</p>

步驟與流程	結果
19項衝擊	<p>步驟 5：永續發展衝擊營運衝擊</p> <p>根據國際標準價值平衡聯盟 (VBA)、哈佛商學院「影響力加權會計 (Impact-Weighted Accounts)」研究計畫與 LBG (London Benchmarking Group, LBG)，定義 12 項正向衝擊與 7 項負向衝擊，判斷永續議題對衝擊的顯著性。</p>
10個重大永續議題	<p>步驟 6：確認重大性議題</p> <p>依據關注程度調查及營運衝擊分析結果，透過內部永續辦公室、外部專家確認後，最後確認 10 個重大議題並排序重大性議題順序</p>

三：確認

步驟與流程	結果
17個 GRI 主題	<p>步驟 7：審查揭露內容</p> <p>鑑別出的 10 個重大永續議題，對應「GRI 準則」中 17 個特定主題 (16 個 GRI 主題與 1 個佳世達自訂主題)，並且據此繪製佳世達價值鏈 (供應鏈管理、營運、產品、社會) 之資訊揭露邊界，作為報</p>
10個長期永續目標	<p>步驟 8：研擬長期永續目標</p> <p>為使佳世達企業永續各項執行方案能回應利害關係人之期待，同時作為內部檢視績效達標程度，我們根據重大議題，擬定 10 個長期永續目標。</p>

佳世達永續性衝擊評估 - 非貨幣化



排序重大性議題

篩選重大議題的過程是透過「利害關係人關注度」、「組織營運衝擊」與「永續發展衝擊」的問卷調查結果外，同時考量佳世達長期發展目標，最後決定 10 個重大議題，分別為「綠色產品研發創新」、「營運財務績效」、「客戶關係管理」、「永續供應鏈管理」、「氣候策略」、「廢棄物管理」、「能源管理」、「人才政策」、「員工訓練與發展」、「職業安全健康與管理」等議題，呈報董事會。重大議題議題排序邏輯是根據該議題是否同時為三份問卷的顯著衝擊議題 (TOP 5)，並計算衝擊程度後進行排序 (請見下圖星號)。依鑑別後之重大議題在佳世達價值鏈影響範疇，對照 GRI 準則鑑別出 18 個 GRI 主題，依循報導要求，蒐集內部資訊、數據與管理方針進行揭露。

佳世達雙重大性

面向	重大議題	營運衝擊 (衝擊重大性)				永續衝擊 (雙重大性)											
		營收增加	客戶滿意	營運風險	員工向心	產業技術發展 (正向)	創造上游產值 (正向)	納稅 (正向)	提高投資人財務報酬 (正向)	產品環境效益 (正向)	再生能源 (正向)	溫室氣體 (負向)	耗用能源資源 (負向)	資源耗竭 (負向)	缺水風險 (負向)	洩漏員工或客戶隱私 (負向)	
經濟面	營運財務績效	●				●	●	●	●								
	客戶關係管理		●			●	●	●	●		●						●
	永續供應鏈管理	●	●	●		●	●			●				●			
環境面	氣候策略		●	●						●		●	●		●		
	綠色產品研發創新	●	●			●	●	●	●	●	●	●	●	●			
	廢棄物管理									●	●	●	●	●			
	能源管理					●				●	●	●	●	●	●		
社會面	人才政策				●	●	●		●								
	員工訓練與發展				●												●
	職業安全與健康				●												●

● 代表 ESG 對組織營運衝擊或永續發展衝擊產生實質性的影響

佳世達重大性議題

ESG 重大議題	排序	利害關係人關注度	對組織營運衝擊程度	永續發展衝擊
營運財務績效	1	★★★	★	★★★
綠色產品研發創新	2	★	★★	★★★
永續供應鏈管理	3	★	★★★	★★
人才政策	4	★★★	★	★★
氣候策略	5	★	★★	★★
職業安全與健康	6	★★★	★	★
員工訓練與發展	7	★★	★	★
能源管理	8	★		★★★
客戶關係管理	9		★	★★★
廢棄物管理	10			★★

重大議題與價值鏈關係

● 造成 ○ 促成 ◎ 直接相關

面向	重大議題	「GRI 準則」主題	價值鏈			
			供應鏈	營運	產品	社會
經濟面	營運財務績效	經濟績效 (201)、間接經濟衝擊 (203)		●		
	客戶關係管理	顧客健康與安全 (416)、行銷與標示 (417)、客戶隱私 (418)		●	◎	
	永續供應鏈管理	採購實務 (204)、反貪腐 (205)、供應商環境評估 (308)、供應商社會評估 (414)、材料 (301)	◎	●		
環境面	氣候策略	經濟績效 (201)、排放 (305)		●		
	綠色產品研發創新	物料 (301)、能源 (302)、行銷與標示 (471)		●	◎	
	廢棄物管理	廢棄物 (306)	◎	●	◎	○
	能源管理	能源 (302)		●	◎	○
社會面	人才政策	市場地位 (202)、經濟績效 (201)、勞雇關係 (401)、勞資關係 (402)		●		○
	員工訓練與發展	訓練與教育 (404)		●		
	職業安全與健康	職業安全衛生 (403)		●		

重大議題與風險管理

重大議題	風險說明	風險屬性	風險嚴重度 ¹	風險發生率 ²	減緩措施
綠色產品研發創新		營運	低	高	建立產品開發管理機制、定期追蹤多元產品的市場調查與客戶意見
		營運	低	低	建立產品開發管理機制、制定產品開發管理規範與事前規劃、定期追蹤產品改善進度、定期追蹤責任賠償進度
		策略	低	中	建立客戶服務機制與規範、定期檢視成效並修改開發流程、定期分析客訴原因、加強客戶關係之維護
		營運	低	高	建立品質驗證能力、限縮品質範圍，製作 BOM 表產品規格之操作方式變更有更明確通報機制，並請相關單位複查、檢驗標準的程序請主管確認
客戶關係管理	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質異常 產品測試不全，前線人員重工 能源價格上漲，成本轉嫁客戶 	營運	中	低	建立產品開發管理機制、制定產品開發規範與產品測試標準、定期與客戶溝通
		營運	低	中	滿足客戶要求，內部主動進行營運節能措施 (包含建置及購買綠電)

重大議題與風險管理

重大議題	風險說明	風險屬性	風險嚴重度 ¹	風險發生率 ²	減緩措施
永續供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 國際政治動盪，通貨膨脹與戰爭導致原物料缺料 特定物料無其他替代廠商 供應商碳排及綠能績效不如預期 供應商為達成減碳目標，造成成本上升 供應商因氣候事件導致斷鏈 	營運、策略	低	中	供應商動態管理機制、建立供應商管理制策規範、定期審查供應商永續稽核
		營運	中	極高	建立供應商管理制策規範、定期與不定期進行供應商評鑑、導入備援供應商、依據產品需求建立採購策略
		營運	低	極低	建立共好供應商管理平台，積極輔導供應商減碳能力提升。
		營運	低	中	業務單位 (BU) 跟客戶協商接受轉嫁減碳環保成本、找尋替代方案
		危害	中	極高	落實產地調查、提高異地生產與第二階供應商 (2nd source) 比例
氣候策略	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷轉型失敗的風險，影響形象、客戶受到媒體等壓力 天災造成營運中斷 無法符合各國環境法規，無法將產品銷售到該國 氣候轉型失敗，導致公司形象受損，進而影響人才招聘與留才 	營運	低	極低	建立良好危機溝通機制並演練，並主動與利害關係人建立良好溝通機制
		危害	低	低	立刻啟動營運持續管理 (BCM) 機制，快速恢復營運的目標。所有營運持續計畫 (BCP) 皆收錄於「危機管理手冊」，為公司發生重大衝擊事件時主要指導原則
		策略	低	高	將生命週期思維結合於產品設計流程中，早期設計階段即納入綠色設計，於各設計檢核階段，確認產品除符合客戶及銷售國之環保法規外，並自我提升。
		危害	低	極低	投資更多元教育訓練，定期宣導 ESG 文化，並與員工定期溝通，官網增加 ESG 成果相關訊息，凸顯公司永續議題的重視與努力，提升利害關係人對公司正面觀感，為招募工作加分。
廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> 未妥善處理，導致公司形象受損 	危害	低	低	專責管理人員，主動追蹤廢棄物流向
能源管理	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本大幅增加，造成產品失去競爭力 	營運	低	極低	建立 ISO 50001 管理系統，將能源指標列入 ESG 委員會監督重大議題，每季審查以追蹤減碳進展。
人才政策	<ul style="list-style-type: none"> 人才被其他競爭企業搶奪 事業單位人力緊縮，人力媒合耗時較長 缺乏技術員工及作業員 	營運	低	極低	制定人資政策、建立人資管理機制、執行領導人員培育計畫
			低	極低	確認職員專長、建立通順的內部晉升管道、設定作業期限
			中	中	建立技術工人資料庫、建立人員培訓機制
員工訓練與發展	<ul style="list-style-type: none"> 員工教育訓練課程參與率低，且訓練成效不彰，進而導致員工對公司認同感低。 	營運	低	極低	明確規劃與員工職能密切關連課程，掌握職場所需知識與技能。
營運財務績效	<ul style="list-style-type: none"> 營收或獲利不符合投資人與股東的期待，無法創造長期且持續成長的財務報酬 	營運	低	極低	優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發及布局網通事業
職業安全與健康	<ul style="list-style-type: none"> 外包廠商發生意外事故，導致無法提供合格服務或產品 各場址同仁對疾病認知不足 員工工傷意外 	營運	低	極低	建立外包商管理機制、執行可行性評估管理規則、制定外包商管理服務相關規範、制定外包商績效評估管理辦法
		營運	低	極低	制定公司環安政策與規範、成立專責單位定期檢討績效、定期 / 不定期稽核巡檢、投保保險、工傷事件發生後檢討原因並建立減緩措施、提供員工環安衛相關教育訓練
		營運	中	極低	建立員工健康安全管理制度與規範、成立專責單位負責員工健康與安全、投保保險、提供員工環安衛相關教育訓練

註一 風險嚴重度考量「發生頻率」、「衝擊程度」與「控制程度」，分數落於 1-5 屬於「極低」；分數落於 6-10 屬於「低」；分數落於 11-14 屬於「中」；分數落於 15-20 分屬於「高」

註一 極高：1年發生1次以上；高：3年發生1次；中：10年發生1次；低：30年發生1次；極低：30年以上發生1次

重大議題變化

相較前一報告期（2022 年）之重大議題總數增加 1 項（合併正負）。在環境面未新增重大議題；社會面取消員工福利與薪資，新增職業安全健康與管理；經濟面新增營運財務績效重大議題。

面向	較上一報告期（2022 年）重大議題變化	
	新增議題	刪除議題
環境面		
社會面	職業安全與健康	員工福利與薪資
經濟面	營運財務績效	



管理作法

重大主題 /

營運財務績效

負責單位：財務

正面衝擊

提高投資人財務報酬及增加國家稅收、創造上游產值

負面衝擊

政策

優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發及布局網通事業

承諾

創造價值

專案 / 行動

厚植 ESG 基礎、擴大高毛利事業、發揮大艦隊影響力

績效指標

高附加價值事業獲利

短期目標

2025 年

逐步成長

中期目標

2027 年

獲利過半

長期目標

2030 年

持續創造營收正面且長期的價值

議合對象

- 股東
- 投資機構
- 員工

議合管道

- 法說會
- 股東會
- 業務說明會

議合頻率

不定期，至少每季一次

連結 SDGs



重大主題 /

客戶關係管理

負責單位： 客服

正面衝擊

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

負面衝擊

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

政策

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

承諾

100% 遵守客戶要求，並提供更完善的服務品質

專案 / 行動

透過客戶滿意度的回饋，擬出改善對策，提昇產品與服務品質

績效指標

客戶滿意度得分

短期目標

2025 年

93

中期目標

2030 年

95

長期目標

2040 年

95

議合對象

- 關係企業
- 股東
- 客戶

議合管道

- 客戶滿意度問卷調查
- 股東會
- 客戶 SER 評比

議合頻率

- > 每半年
- > 每季
- > 每季

連結 SDGs



重大主題 /

永續供應鏈管理

負責單位： 供應鏈管理

正面衝擊

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

負面衝擊

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

政策

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

承諾

提升永續供應鏈價值

專案 / 行動

建立供應商動態管理機制、永續供應商管理規範、供應商定期教育訓練

績效指標

供應商減碳

短期目標

2025 年

供應商減碳累計 3%

中期目標

2030 年

供應商減碳累計 30%

長期目標

2040 年

持續管理供應商減量

議合對象

- 供應商

議合管道

- 供應商大會
- 供應商稽核

議合頻率

- > 每年一次
- > 每年一次

連結 SDGs



重大主題 /

氣候策略

負責單位：風險

正面衝擊

負面衝擊

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

政策

1. 設立減碳與淨零目標並逐年落實
2. 強化氣候風險應變

承諾

利用科學化減量方法進行減量

專案 / 行動

持續導入 TCFD 深化氣候風險管理

績效指標

溫室氣體 Scope1+2+3 絕對減量

短期目標

2025 年

較 2021 年

減少 **16.8 %**

中期目標

2030 年

較 2021 年

減少 **42 %**

長期目標

2040 年

碳中和

議合對象

- 供應商
- 媒體
- 子公司
- 政府
- 股東
- 客戶
- 員工

議合管道

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

議合頻率

> 每年數次

> 每年 4 次

連結 SDGs



重大主題 /

綠色產品研發創新

負責單位：事業群 / 永續

正面衝擊

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

負面衝擊

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

政策

用節能、減量、減碳策略，來設計及開發產品和服務

承諾

以生命週期的思維檢視產品的全生命週期碳排放與減量機會

專案 / 行動

導入 ISO 14006 及 IEC 62430 管理系統

績效指標

提升能源效率

短期目標

2025 年

達 **4%**

中期目標

2030 年

達 **14%**

長期目標

2040 年

達 **20%**

議合對象

- 供應商
- 媒體
- 子公司
- 政府
- 股東
- 客戶
- 員工

議合管道

- 客戶問卷
- 供應商問卷
- 股東會
- 集團月會
- 永續報告書

議合頻率

- > 定時
- > 定時
- > 每季
- > 每月
- > 每年

連結 SDGs



重大主題 /

廢棄物管理

負責單位：環安

正面衝擊

負面衝擊

未有效管理汙染物（廢棄物），除增加營運成本外，更可能引起利害相關人的關注。

政策

致力於污染預防、廢棄物減量、能源效率提升、降低溫室氣體排放量

承諾

從源頭設計著手，產品及包材增加 3R 比例；營運廢棄物減量及提升回收利用率

專案 / 行動

- 1. 綠色產品課程
- 2. 廢棄物資源化，將廢塑膠製成再生燃料，轉廢為能

績效指標

可回收廢棄物比例

短期目標

2025 年

達 92.5%

中期目標

2030 年

達 95%

長期目標

2040 年

零廢工廠

議合對象

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

議合管道

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

議合頻率

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

連結 SDGs



重大主題 /

能源管理

負責單位：事業群 / 永續

正面衝擊

負面衝擊

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

政策

致力於污染預防、廢棄物減量、能源效率提升、降低溫室氣體排放量

承諾

- 1. 提升能源使用效率
- 2. 提高再生能源使用

專案 / 行動

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

績效指標

- 1. 再生能源使用量
- 2. 絕對減量

短期目標

2025 年

- 1. 30% 使用再生能源
- 2. 每年節電 1%

中期目標

2030 年

- 1. 60% 使用再生能源
- 2. 持續年省 1%

長期目標

2040 年

100% 使用再生能源

議合對象

- 供應商
- 子公司
- 政府
- 股東
- 客戶

議合管道

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

議合頻率

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

連結 SDGs



重大主題 /

人才政策

負責單位：HR

正面衝擊

提供工作機會，人才發揮所長，提升當地就業率

負面衝擊

政策

打造優質工作環境與多元的職涯發展管道，吸引並留住優秀人才。

承諾

提供優質工作環境及薪酬待遇

專案 / 行動

進行人權盡職調查

績效指標

人權盡職調查所列風險事項完善率

短期目標

至 2025 年

81.5%

中期目標

至 2030 年

90%

長期目標

至 2040 年

93%

議合對象

- 員工

議合管道

- 員工系統問卷調查

議合頻率

> 每年 1 次

連結 SDGs



重大主題 /

員工訓練與發展

負責單位：HR

正面衝擊

1. 公司營運 / 直接衝擊
2. 協助同仁職能發展，提升組織人才競爭力

負面衝擊

政策

配合公司策略發展及事業經營目標，完善教育訓練體系；提升組織整體競爭優勢

承諾

建構完善教育訓練發展體系，提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才

專案 / 行動

1. 建構四大學院學習藍圖
2. 依據年度訓練需求舉辦專業學習成長課程

績效指標

教育訓練 - 持續改善計畫對營收之效益

短期目標

至 2025 年

佔公司營收比例 1%

中期目標

至 2030 年

佔公司營收比例 1%

長期目標

至 2040 年

佔公司營收比例 1%

議合對象

- 關係企業
- 子公司
- 員工

議合管道

1. 教育訓練 (含演習)
2. 新人培訓

議合頻率

> 不定期

連結 SDGs



重大主題 /

職業安全與健康

負責單位：HR/ 職安衛

正面衝擊

公司營運 / 好工作環境，使人才工作，身心受到保障

負面衝擊

公司營運 / 進行投資，發生意外使公司名聲及營業受損

政策

為保護員工，提供給員工健康安全完善的機制管理與規範

承諾

安全衛生健康持續管理並建立有效的減緩措施

專案 / 行動

ISO 45001 有效運作、風險評估、變更管理、安全文化、安全提案、主管聯合檢查

績效指標

0 職業病、FR/SR 優於公部門公布標準

短期目標

至 2025 年

0 職業病、0 火災、
FR<0.1、SR<4.7

中期目標

至 2030 年

0 職業病、0 火災、
FR<0.08、SR<3.8

長期目標

至 2040 年

0 職業病、0 火災、
FR=0、SR=0

議合對象

- 關係企業
- 子公司
- 政府
- 員工

議合管道

- 內部說明會
- 內部公佈欄 (portal)
- 勞動檢查單位
- 勞資會議、職業安全衛生委員會

議合頻率

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

連結 SDGs



我們的行為

重大議題

營運財務績效

價值鏈

營運

我們的行動 / 行為

擴大高毛利事業、發揮大艦隊影響力

描述

優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發及布局網通事業。

績效指標

高附加價值事業獲利

量化數值

全年平均毛利率
16.2%

重大議題

客戶關係管理

價值鏈

營運、產品

我們的行動 / 行為

根據客戶滿意度程序：

1. 定期舉辦業務審查會議，針對評量結果展開改善計畫
2. 建立溝通管道，每年發送兩次客戶滿意度調查問卷

描述

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

績效指標

客戶滿意度分數

量化數值

94 分

重大議題

永續供應鏈管理

價值鏈

供應鏈、營運

我們的行動 / 行為

根據永續供應鏈政策：

1. 供應商永續發展行為準則
2. 針對第一階以及非第一階供應商發送「供應商永續風險評估問卷」(SAQ)

描述

1. 要求供應商遵守所在地國家法規、社會標準及環保計劃
2. 定期執行調查與稽核，讓供應商與佳世達攜手向環境、社會承諾，加值產品價值
3. 書面調查與現場稽核等方式，定期審視供應鏈的環境責任實踐與績效
4. 提升永續供應鏈價值

績效指標

供應商社會責任：
RBA 書面及現場稽核完成率

量化數值

RBA 書面及現場稽核完成率

90%

重大議題

氣候策略

價值鏈

營運

我們的行動 / 行為

根據氣候轉型風險情境模擬，參數使用淨零排放 SBTi 1.5°C，評估營運與財務衝擊，並實施管理做法

描述

1. 2024 年通過 SBTi 目標審核年減 4.2%
2. 2040 再生能源使用比例達 100%

績效指標

1. 年減碳量
2. 再生能源使用比例

量化數值

再生能源使用比例已達

26.2%

重大議題

綠色產品研發創新

價值鏈

營運、產品

我們的行動 / 行為

產品研發初期導入綠色設計 555 指標 (節能 5%、減碳 5%、減量 5%)

描述

以生命週期的思維檢視產品的全生命週期碳排放與減量機會

績效指標

以基準年 (2020) 為例
產品節能、減碳、減量

量化數值

節能 **8.46%**
減碳 **13.68%**
減量 **8.07%**

重大議題

廢棄物管理

價值鏈

供應鏈、營運、產品、社會

我們的行動 / 行為

導入 UL2799 體系管理廢棄物

描述

致力於污染預防、污染減量，最佳可行性方案的實踐、廢棄物減量等

績效指標

廢棄物回收比率

量化數值

廢棄物回收比率達

91%

重大議題

能源管理

價值鏈

營運、產品、社會

我們的行動 / 行為

- 1. 能源效率提升與提升再生能源使用量
- 2. 強化 ESG 永續文化

描述

提升能源使用效率與節電方案

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

績效指標

每百萬美金產值用電 (度)

量化數值

38,957 度

重大議題

人才政策

價值鏈

營運、社會

我們的行動 / 行為

發展多元、公平及共融的職場環境

描述

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

績效指標

- 1. 敬業度調查參與率
- 2. 平均敬業度

量化數值

- 1. 至少 80% 以上
- 2. 達 4.62

重大議題

員工訓練與發展

價值鏈

營運

我們的行動 / 行為

完善教育訓練體系，提升數位課程比例，精進組織整體競爭優勢。

描述

建構完善教育訓練發展體系，提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才

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

績效指標

- 1. IDL 人員每年平均受訓時數
- 2. 政策性必修課程完訓率

量化數值

- 1. 短期 26 小時 / 年
- 2. 達 100%

重大議題

職業安全健康與管理

價值鏈

營運

我們的行動 / 行為

職業安全衛生制度超越法規要求、良好企業安全衛生文化

描述

- 1. 職安衛管理系統持續優化
- 2. 人員思維精進訓練

績效指標

工傷發生的機會及嚴重度

量化數值

職業病: 0 火災: 0
FR<0.1 SR<4.7

永續影響力評價 (Sustainability Impact Valuation)

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

2023 年，佳世達在營運階段共創造新臺幣 860 億元的營業收入，繳納稅額、配發股利、員工薪酬、研發投入、利息、租賃、折舊及攤銷共計新臺幣 159 億元，不僅為利害關係人帶來正向影響，亦促進社會經濟力成長。在深耕本業的同時，因能資源耗用及汙染物產出衍生的環境足跡則帶來新臺幣 1.1 億元的环境外部成本，但透過各項節能措施推動、佈局再生能源及水資源再利用則創造新臺幣 2,477 萬元的环境效益。在社會面向上，完善的培訓計畫帶動同仁技能及就業力成長，為同仁創造新臺幣 2 億元的未來職涯收益；員工職災事件產生新臺幣 38 萬元的社會成本；因工作負荷衍生的健康風險帶來新臺幣 377 萬元的社會成本，但透過多元衛教活動與長期追蹤為同仁健康把關則創造新臺幣 55 萬元的正向效益；同時，投入各項在地關懷計畫與員工自發性活動則創造新臺幣 1.6 億元的社會價值。

在價值鏈上 / 下游方面，佳世達採購需求帶動供應鏈創造新臺幣 1,169 億元產值，為供應鏈工作者創造超過 1 萬個就業機會及新臺幣 38 億元薪資收入，但原物料及服務供應過程衍生的環境足跡與資源耗用則衍生新臺幣 17 億元的环境外部成本；佳世達的顯示器產品為客戶產業創造新臺幣 1,696 億元產值，產品使用階段因能源耗用雖帶來新臺幣 4.5 億元环境外部成本，但創新的產品節能設計則帶來新臺幣 5,523 萬元的环境效益，協助客戶達成目標且共同成長。

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

2,865 億 帶動價值鏈上 / 下游產值

採購需求推升產業鏈發展，創造 2.7 倍經濟價值；顯示器產品銷售則為客戶產業創造 1.96 倍的產值

>1 萬個 供應鏈就業機會

採購需求創造供應鏈就業機會，為工作者帶來新臺幣 38 億元薪資收入，其中以電子零組件製造業佔比最高

95% 環境外部成本發生在上 / 下游

供應鏈及產品使用階段產生的環境衝擊突顯佳世達推動綠色供應鏈管理及產品環境友善設計的重要性

佳世達永續衝擊路徑

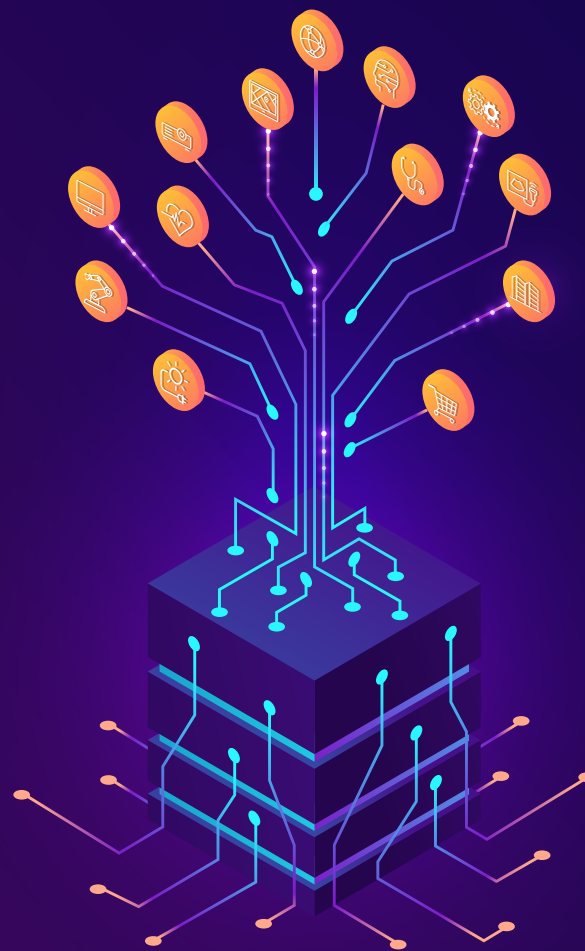
衝擊成因 Cause of the Impact	永續議題管理 Management of ESG Issues	活動產出 Output Metric	衝擊項目 Impact Item	衝擊屬性 Type of Impact	貨幣價值 (KNTD) Monetary (KNTD)			衝擊對象 Impact Stakeholders
					2022	2023		
 供應鏈	永續供應鏈管理	採購需求帶動產業供需關係	社會外部性 - 推升供應鏈產值	(Positive, +)	162,819,845	116,900,548	↘	社會
		採購需求創造供應鏈就業機會	社會外部性 - 供應鏈員工就業收入	(Positive, +)	5,211,961	3,767,325	↘	外部員工
		供應鏈衍生溫室氣體排放	環境外部性 - 供應鏈溫室氣體排放	(Negative, -)	1,328,746	990,118	↘	環境
		供應鏈衍生空污排放	環境外部性 - 供應鏈空污排放	(Negative, -)	887,393	646,461	↘	環境
		供應鏈衍生廢水排放	環境外部性 - 供應鏈廢水排放	(Negative, -)	6,790	5,163	↘	環境
		供應鏈衍生廢棄物	環境外部性 - 供應鏈廢棄物處置	(Negative, -)	15,949	11,830	↘	環境
 公司營運	營運財務績效	營業淨利	利害關係人附加價值收入 (GVA)	(Positive, +)	8,252,000	2,975,000	↘	股東 / 投資人
		現金股利		(Positive, +)	3,934,787	8,441,851	↗	股東 / 投資人
		納稅		(Positive, +)	410,099	231,145	↘	社會
		利息與租賃		(Positive, +)	540,172	883,260	↗	供應商
		折舊與攤銷		(Positive, +)	418,963	413,976	↘	供應商
	人才政策	薪酬與福利	(Positive, +)	3,962,682	3,370,298	↗	員工	
	綠色產品研發創新	新技術研發	(Positive, +)	257,286	2,580,555	↗	客戶	
	氣候策略與能源管理	能源使用產生溫室氣體排放	環境外部性 - 營運溫室氣體排放	(Negative, -)	118,620	106,894	↘	環境
		使用再生能源避免溫室氣體排放		(Positive, +)	9,384	23,350	↗	環境
推動節能措施避免溫室氣體排放		(Positive, +)		1,511	1,399	↘	環境	

衝擊成因 Cause of the Impact	永續議題管理 Management of ESG Issues	活動產出 Output Metric	衝擊項目 Impact Item	衝擊屬性 Type of Impact	貨幣價值 (KNTD) Monetary (KNTD)			衝擊對象 Impact Stakeholders
					2022	2023		
 公司營運	水資源管理	製程用水導致水資源稀缺	環境外部性 - 營運水資源使用	(Negative, -)	1,189	1,069	↘	環境
		使用再生水避免水資源稀缺		(Positive, +)	23	19	↘	環境
		製程廢水排放導致水質汙染	環境外部性 - 營運廢水排放	(Negative, -)	942	842	↘	環境
	空氣污染防治	製程氣體排放造成空氣汙染	環境外部性 - 營運空汙排放	(Negative, -)	2,936	3,365	↗	環境
	廢棄物管理	廢棄物處理過程造成環境衝擊	環境外部性 - 營運廢棄物處置	(Negative, -)	3,181	2,138	↘	環境
	職業安全與健康	員工職業災害事件	社會外部性 - 員工職災事件	(Negative, -)	257	381	↗	員工、社會
		承攬商職業災害事件	社會外部性 - 承攬商職災事件	(Negative, -)	0	0		外部員工、社會
		具心血管疾病風險人數	社會外部性 - 員工健康風險	(Negative, -)	3,263	3,770	↗	員工、社會
		健康管理改善人數	社會外部性 - 員工健康管理	(Positive, +)	564	545	↘	員工、社會
	員工訓練與發展	培訓獲得技能與收入增長	社會外部性 - 員工未來收益	(Positive, +)	411,566	200,984	↘	員工、社會
企業公民與慈善	社會參與投入資源與費用	社會外部性 - 社會投入價值	(Positive, +)	56,814	157,603	↗	社會	
 產品及服務	客戶關係管理	產品銷售帶動下游產業供需關係	社會外部性 - 推升產業鏈產值	(Positive, +)	227,357,098	169,578,546	↘	社會
	綠色產品研發創新	產品節能設計避免溫室氣體排放	環境外部性 - 產品節能效益	(Positive, +)	47,850	55,229	↗	環境
		產品使用過程產生溫室氣體排放	環境外部性 - 產品使用及廢棄	(Negative, -)	625,037	445,356	↘	環境

- 註 1 推升供應鏈產值採投入產出分析模型 (Input-Output Model) 計算，包含因採購需求帶動產業鏈供需效應衍生的經濟效益，以及伴隨而來的環境議題及創造的就業機會與薪資收入，參考來源包含產業關聯統計編製報告 (主計處，2020)、綠色國民所得帳編制報告 (主計處，2021)、能源平衡表 (能源局，2021) 及 EXIOBASE 2 資料庫等。由於外在景氣寒冬徵兆明顯，導致採購需求減少，2023 年供應鏈環境及社會外部性影響有較明顯的降幅。詳請見「1.4 營運績效」、「1.7 供應鏈永續管理」章節。
- 註 2 附加價值收入 (Gross Value added, GVA) 是評估企業營運過程的中間投入與最終產出之間的差異，同時考量原始投入及公共支出，這些經濟活動為不同利害關係人帶來的利益。由於產業低迷態勢延續 2 至 3 年，導致整體利害關係人附加價值收入貢獻呈下降趨勢。詳請見「1.4 營運績效」章節。
- 註 3 環境外部性影響因子包含溫室氣體、空污、廢水、廢棄物及水資源耗用所衍生的碳社會成本、人體健康損失成本及生態系統損害成本，貨幣價值轉換參考 US EPA (2016) 及 OECD (2012)。另考量節能措施導入、再生能源及水資源再利用產生的環境效益。2023 年各廠區自發自用及認購再生能源達 2,991 萬度，較前一年度成長 1.4 倍。詳請見「環境生態」章節。
- 註 4 職災事件衍生的社會成本考量員工為避免職災的願付價值及職災事件衍生的醫療資源投入進行計算，方法學參考 UK HSE (2017)、Jiune-Jye Ho (2005) 及勞工安全衛生研究所 (2013)。2023 年未發生員工職災死亡事件，職災損失工作日則較前一年度減少 75%，承攬商則未發生職災事件。詳請見「3.4 職業安全健康與管理」章節。
- 註 5 員工健康管理是透過定期健康檢查提早發現高血壓、高血脂、高血糖及肥胖等族群，並制定各項計畫使員工發生心血管疾病風險得到適當的控制，相關係數參考 WHO (2008) 及 Chieh-Hsien Lee (2009)。詳請見「3.4 職業安全健康與管理」章節。
- 註 6 員工未來收益是評估同仁因接受公司培訓計畫而獲得專業技能與知識，不僅提升生產力，也為職涯發展帶來更好的就業力，參考來源為 VBA (2021)。因員工培訓帶來的生產力提升已反映在公司財報，故該指標僅評估受過公司培訓的員工在轉職後為因收入變化對生活福祉產生的貢獻。詳請見「3.2 人才吸引與人才發展」章節。
- 註 7 社會投入價值參考倫敦標竿管理集團 (London Benchmark Group, LBG) 社區投資評估機制，計算公益活動投入的現金、物資、時間及管理成本，以評估與分配各項專案的量化效益。2023 年社會投入價值成長 84%，主要是佳世達秉持以人為本的社會價值觀，投入社會公益活動締造社會環境永續。詳請見「3.5 社會關懷與影響力」章節。
- 註 8 產品及服務聚焦顯示器產品，考量銷售金額與客戶產業產值之供需關係，評估產品銷售創造的間接經濟價值，以及產品使用階段之環境外部性影響。由於 2023 年戰爭衝突、中國房價危機及通膨升息等因素，影響市場復甦腳步，因而使整體產品產生之環境及社會外部性呈下降趨勢。詳請見「2.7 綠色產品及循環」章節。
- 註 9 考量各國經濟條件差異，價值化係數以各地區購買力平價 (Purchasing Power Parity, PPP) 衡量的人均國民總所得 (Gross National Income, GNI) 進行調整，並考量通膨及匯率因素，將時間邊界拉齊至以 2021 年為基準之貨幣價值，方法學參考 OECD (2012) 及 PwC UK (2015)。
- 註 10 關於永續影響力方法學及分析結果的進一步資訊，請參考《佳世達 2023 永續影響力評價報告》。

1 公司治理

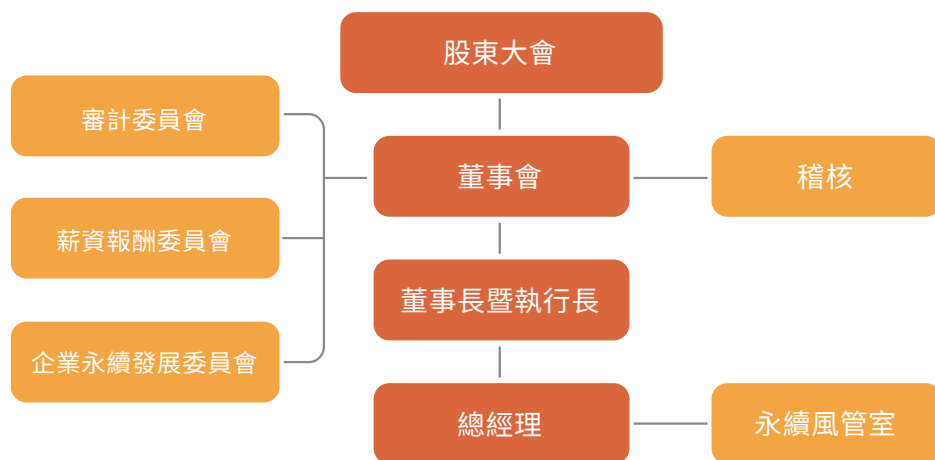
- 治理組織與運作
- 行為準則
- 合法守規
- 經營績效
- 風險管理
- 資訊及隱私安全
- 供應鏈永續管理
- 客戶滿意度



治理組織與運作

佳世達致力於維護股東權益，支持並倡導透明化及資訊傳遞的公平性。本公司自 2012 年股東常會起採用電子投票制度，亦針對股東常會議案逐案進行投票表決，藉以提高股東出席股東會之比率，暨確保股東依法得於股東會行使其股東權，而於股東會時，亦主動向股東說明公司營運及財務概況，並接受股東詢問。於董事會下設有審計委員會、薪資報酬委員會及企業永續發展委員會，協助董事審議各項議案並確保董事會決策品質，並擁有由經驗豐富的專業經理人所組成的經營團隊共同促進股東權益極大化。

公司治理組織架構



董事會結構與運作

佳世達董事會為最高治理決策單位，成員依法令及公司章程，由全體股東於股東會依董事選舉辦法投票選舉產生，任期三年。本屆董事成員共計九名（含獨立董事五名），平均任期 5.78 年；其中 2 位董事年齡在 51-60 歲、7 位在 61-70 歲；董事會所轄之各委員會依其組織規程，經由董事會決議，提名並遴選組成，而獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之專業資格、工作經驗、兼任獨立董事之限制及獨立性等之規定；董事長由董事推選產生，所有董事均具有五年以上商務、法務、財務、會計或公司所需業務之相關工作經驗。

佳世達董事會主席依公司法第 208 條第 3 項規定，由董事長兼執行長陳其宏先生擔任，借重其研發與管理綜合經歷所累積的產業資歷及創新的領導思維，成為集團轉型創新的總舵手，展現顯著的價值轉型成果。對於董事會中進行議案討論與表決時，如遇董事對該議案有自身利害關係，致有害於公司利益之虞時，均依公司法第 206 條第 2 項準用同法第 178 條利益迴避之規定，不參與該案之討論及表決，且必要時，董事長將指示會議之主席由其他董事代理之，若當年度董事會中有發生利益迴避情事時，則依法揭露於本公司年報公司治理專章。

為健全監督公司經營，佳世達董事會至少每季召開一次，董事會成員以股東權益極大化為方針，盡善良管理人及忠實義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權、進行營業評估及重大決議，為強化董事對公司營運之參與程度，本公司訂定各董事平均親自出席董事會需達 80% 以上之標準，2023 年度本公司共召開 7 次董事會，平均出席率 100%。



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



功能性委員會

	職權說明	2023 年運作情形
 <p>審計委員會</p>	<ul style="list-style-type: none"> 於 2008 年設置，依法令規定由全體獨立董事組成，並由董事會訂定「審計委員會組織規程」，主要扮演監督之角色，以謹慎的態度審視公司及董事會執行業務情形。至少每季召開一次會議。 會計師每半年一次、內部稽核每季一次及風險管理、法務、財務會計等單位不定期，向審計委員報告及備詢最近期財務報表查核情況、內部稽核結果、重大訴訟案件、財務業務概況等資訊，使審計委員亦能夠協助投資人確保公司在公司治理及資訊透明等方面的可信度，以保障股東權益。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年度本公司共召開 6 次審計委員會，平均出席率 100% 審計委員會相關年度工作重點及運作情形揭露於本公司 2023 年報「審計委員會運作情形」；其溝通情形、溝通事項及結果等揭露於本公司官網「投資人關係之委員會章節 - 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形」。
 <p>薪資報酬委員會</p>	<ul style="list-style-type: none"> 於 2011 年設置，並由董事會訂定「薪資報酬委員會組織規程」，藉以強化公司治理，健全公司董事及經理人薪資報酬制度。該委員會以善良管理人之注意，依法忠實履行相關職權，並將所提建議提交董事會討論。每年至少召開兩次，並將視需要隨時召開之。 綜合考量公司所屬產業風險，及負責人、董事與獨立董事所擔負之責任、營運規模等情況，在權責相符及合理基本報酬的原則下，本公司員工及董事報酬之分派，係經薪資報酬委員會及董事會同意通過後，獨立於利害相關人意見，提股東會報告，此可做為衡量公司最高管理單位的管理績效方式。董事會及經理人等高階管理階層相關薪酬資訊也適當地揭露，讓所有利害關係人也可以充分了解高階主管薪酬與公司 ESG 績效的關聯性。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年度本公司共召開 4 次薪資報酬委員會，平均出席率 100% 本公司相關薪酬政策、薪酬委員會年度工作重點及運作情形揭露於本公司 2023 年報公司治理專章及本公司官網「投資人關係之委員會章節 - 薪資報酬委員會運作情形」。
 <p>企業永續發展委員會</p>	<ul style="list-style-type: none"> 於 2023 年設置，並由董事會訂定「永續發展實務守則」。本委員會為本公司永續發展相關工作之決策及督導單位，包含環境 (E)、社會 (S) 與公司治理 (G) 等三大面向領域，使董事會得履行保障公司、員工、股東及各利害關係人權益之職責。每年至少召開一次，並將視需要隨時召開之。 依據相關法規及本公司治理實務守則辦理資訊公開，在編製企業永續發展報告書採用國際上廣泛認可的準則或指引，以揭露推動永續發展情形，落實公司治理。 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司於 2024 年度已召開一次企業永續發展委員會，出席率 100%。 本公司永續發展相關年度工作目的及運作情形揭露於本公司 2023 年報公司治理專章及本公司官網「投資人關係之委員會章節 - 企業永續發展委員會運作情形」。



本公司投資人關係之網站：
<https://www.qisda.com/tw/investor/governance/director>



董事會成員多元化情形

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

註 1：● 2023 年董事未任職於本公司高階主管。

- 2023 年董事及其家族成員未接受公司或任一子公司超過美金 6 萬元，但受美國 SEC 4200 條款允許者不在此限。
- 2023 年董事的家族成員未任職公司或任一子公司的高階主管。
- 董事非公司或經營團隊的諮詢顧問，且與公司諮詢顧問沒有利害關係。
- 董事與公司主要顧客或供應商沒有利害關係。
- 董事與其他企業或其經營階層間沒有服務契約關係。
- 董事與主要受公司捐獻之非營利組織沒有利害關係。
- 2023 年董事未任職於公司外部查核機構或擔任合夥人。
- 董事與董事會獨立性運作無任何利益衝突。

註 2：本公司董事會成員之學經歷背景資料、董事任期、兼任其他公司職務之情形、董事會出席率、控制力股東等資訊，均已揭露於本公司年報公司治理運作情形專章。

董事遴選與多元情形

公司章程明訂本公司董事選舉採候選人提名制度，另於「公司治理守則」第 20 條規定董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，包括但不限於如性別、年齡、國籍與文化等基本條件與價值，以及專業知識與技能如專業背景、專業技能及產業經歷等標準。

本屆董事會成員具本公司員工身分之董事共 2 名，占比為 22.22%、獨立董事 5 席，占比為 55.55%；本公司多元化政策之具體管理目標：女性董事席次 2 席、獨立董事席次已達二分之一、兼任經理人之董事席次低於三分之一。

董事會績效評估

佳世達之董事成員均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，每人每年持續進修至少 6 小時，藉以增進最高治理單位就經濟、環境、社會等議題的相關知識；2023 年董事會成員平均進修時數達 9.7 小時，內容涵蓋資安治理、永續發展與永續風險管理等面向。詳細進修列表可參閱本公司年報 / 公司治理報告。

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

本公司已於 2023 年底完成董事會及各功能性委員會之內部績效評估，自評結果其達成率為 99% 以上，顯示本董事會整體運作效率良好，評估結果已於 2024 年第一季向董事會報告。另本公司董事會績效評估辦法規定應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並於年度結束時執行當年度績效評估，目前本公司已於 2021 年已委任外部獨立評估機構社團法人中華公司治理協會對本公司董事會之效能進行評估，就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、自律、內部控制及風險管理八大構面進行評核，評估方式包含線上自評、書面審閱相關文件，並於 2021 年 9 月 27 日進行實地訪評，對象包含董事長、三位獨立董事、公司治理主管及稽核主管；本公司規劃於 2024 年再次進行董事會績效外部評估，且將相關外部評估結果報告揭露於公司官網「董事會績效評估」。

2023 年度第十屆公司治理評鑑排名維持為 6%~20%，且已執行董事會績效外部評估；2024 年將持續關注公司治理新變革指標，提升公司治理制度及評鑑成績。

董事暨經理人薪酬制度

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

2023 年董事長暨執行長、總經理與其他高階經理人之 ESG 績效達成成果如下：



高階經理人獎酬計畫連結 ESG 績效之成果

董事暨經理人 薪酬制度	環境 (E)	社會 (S)	公司治理 (G)
目標	落實碳淨零路徑	擴大社會參與及永續影響力	提升國內外 ESG 評比
說明	以 2021 年為基準年 範疇一和範疇二 溫室氣體排放量： 106,672 公噸 CO ₂ e	對內 提高員工參與 2021 年敬業度調查： 平均分數 4.55 分 (滿分 6 分)	提高投資人財務報酬 入選國際級永續評比 或 DJSI 持續進步 國內公司治理評鑑改善一項指標及爭取加分題型
2023 年成果	結果：達成 目標：溫室氣體排放量 降 10% (10,667 噸) 實際績效： 減量 51.1% (54,502 噸)	結果：達成 目標：平均員工敬業度 4.6 分 實際績效：達 4.62 分	結果：達成 目標：入選 AREA 或 DJSI 進步 5 分或一名 國內公司治理評鑑改善一項指標及爭取加分題型 實際績效： (1)DJSI 由 67 分進步到 81 分，名次進步 2 名 (2) 入選 2 項 AREA (亞洲企業社會責任) 獎項
2024 年	溫室氣體排放量降 20%	平均員工敬業度 4.65 分	入選 AREA 或 DJSI 進步 5 分或一名 國內公司治理評鑑改善一項指標及爭取加分題型
2025 年	溫室氣體排放量降 30%	平均員工敬業度 4.7 分	入選 DJSI 或 MSCI 或 DJSI 進步 5 分或一名 國內公司治理評鑑改善一項指標及爭取加分題型
2030 年	溫室氣體排放量降 60%	平均員工敬業度 5.0 分	入選 DJSI 國內公司治理評鑑改善一項指標及爭取加分題型

行為準則

2023 年維持員工行為準則調訓率 **100%**

政策與承諾

誠信經營是企業最基本的社會責任，有利於公司經營及其長期發展。不誠信情事不僅讓企業損失，並且衍生員工道德水準低落、顧客與商業伙伴間不信任等問題，可能因而涉入關說、行賄等不法行為，破壞公司治理機制，造成整體經營環境惡化。為了將「以誠信對待客戶、供應商、債權人、股東、員工及社會大眾」的佳世達企業使命，形塑為佳世達的核心企業文化。佳世達於 2015 年 5 月經董事會決議通過「公司治理實務守則」、「企業社會責任守則」、「董事及經理人道德行為準則」與「誠信經營守則」等相關規章，並於 2020 年 11 月由董事會監督核准通過新版「誠信經營守則」，依照證交所要求增修「誠信經營守則」條文，並制定有「行為準則」、「董事及經理人道德行為準則」與「**反貪腐及反賄賂政策**」等規範，做為所有同仁行為的依據。前述政策內容涵蓋誠信、反貪瀆與賄賂、歧視及騷擾、利益衝突、反托拉斯、利益衝突管理、內線交易與洗錢、知識產權、資料保護、環境保護、健康與安全與人權維護等行為規範；於捐贈及贊助之行為規範上，已於行為守則中明訂公司不進行直接與間接之政治捐贈，政治活動參與應進行嚴守當地規範並審慎評估，且任何慈善捐贈或贊助行為均不得變相行賄。2023 年佳世達未提供政治獻金，但仍維護同仁公民權利之行使。

管理程序

於管理實務上，本公司為健全誠信經營之管理，設置誠信經營管理單位，依循經董事會通過之「誠信經營守則」，編制誠信經營工作執行小組，成員包含人力資源、風險管理與稽核相關專業人員，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。另經董事會

決議授權企業永續發展委員會，由董事長陳其宏先生擔任公司企業永續發展委員會之主席，監督與管理公司企業永續經營活動含誠信經營的推展、負責企業永續政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行。

自 2015 年起每年定期（至少一年一次）向董事會報告當年度企業社會責任及誠信經營執行情況，藉以與董事們溝通相關議題，最近一次企業社會責任暨誠信經營落實及其執行情形將於 2024 年第一季向董事會報告，相關執行情形並揭露於 2023 年報公司治理專章及公司網站。

行為準則與績效獎酬連結

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

行為準則溝通與訓練

佳世達行為準則公開於公司內部網站的首頁，每逢三節等重要節日前夕或其他必要的時刻，公司亦會發送「不收受外界餽贈」等行為準則宣導相關電子報至同仁的電子信箱，提醒並強化遵循準則的意識。

每位新進同仁於報到時，均須於聘僱合約書簽署遵循公司的誠信經營守則；針對在職同仁，則每年進行行為守則之線上訓練（包含反貪腐內容），2023 年員工完訓率達 100%。在行為守則的訓練推行及宣導下，2023 年未發生任何違反誠信原則之案例

績效評核-行為指標評核項目

序號	行為指標	內容	同仁自評	主管評核
1	誠信自律	了解並謹守公司的誠信標準，沒有發生任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款。所經手業務，都有準確記錄，對自己業務相關記錄、資訊及數據正確性負責。	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO
2	法規遵守	遵守所在國家或地區的法律以及公司規定。	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO
3	個資保護	尊重同仁、顧客的隱私權與知識產權，保護所有股東、消費者、通路商、供應商、事業夥伴及同仁的個人資料與知識產權。	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO
4	國際規範	執行業務的過程，有充分了解並遵循國際貿易法令以及國際行業聯盟相關規範，注意業務發展造成的人權影響。	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO
5	風險辨識	日常工作中是否就相關風險如安全、進度、品質...等方面進行辨識與預防。	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO
6	風險評估	日常工作中是否就內外部變化的可能性與嚴重程度，而影響目標達成之評估，如延誤或損害程度。	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO
7	風險回應	日常工作中是否就評估後之重大風險做出回應，導入應變措施及損失減緩與轉移。例如海轉空、教育訓練、轉嫁廠商、加班、替代料、多家供應商、流程優化...等)。	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO
8	IT安全	確保知曉 IT 安全的重要性，於執行業務過程中，遵守公司 IT 規範，透過電腦和網路安全知識，保護公司的資訊資產之機密性、完整性和可用性。	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO
9	資訊安全	了解並遵循公司的資訊安全政策，保護公司的資訊資產之機密性、完整性和可用性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅。	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO
10	網路安全	了解並遵循公司的網路安全及網路資源存取安全管理，保護日常作業之資料傳輸及系統通訊的安全。	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO

行為準則溝通及訓練百分比

區域	員工類型	人數	完成率
台灣	直接員工	201	100%
	間接員工	1,309	100%
中國蘇州	直接員工	4,162	100%
	間接員工	958	100%
越南	直接員工	877	100%
	間接員工	114	100%
合計		7,621*	100%

除員工的誠信溝通與訓練外，更於 2014 年起定期向所有董事會成員（本屆共 9 位）寄發反貪腐的宣導信件；且在與所有商業夥伴簽訂之合約中加註反貪腐條款。另外，每年定期寄發『佳世達誠信宣導』給供應商，2023 年寄發約 1,268 家供應商，落實佳世達無貪腐事件的管理目標，2023 年未收到供應商任何檢舉信件。

舉報及建議溝通機制

公司訂定「**檢舉暨申訴管理辦法**」並設有總經理信箱，同時公告於網站上。對於違反誠信、利益衝突與迴避、公平交易、賄賂與不法付款等原則之嚴重不當行為，或者有不法、不當對待等行為，有一整套完整申訴檢舉及建議溝通的作業流程。一旦發現有人、事並不符合誠信的精神，或是違反誠信守則中的規範，內部同仁可透過總經理信箱將訊息直接傳達給總經理，由公司最高主管進行處理；同仁以及外部利害關係人（如供應商、客戶等）亦可透過誠信信箱：Integrity@Qisda.com，使用中文、英文或其他在地語言進行檢舉或申訴（可匿名），由稽核主管負責處理誠信舉報案件之受理，經由專責單位進行調查，並做成調查報告書，一旦事實確立，則交由人事評議會議處。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，2023 年佳世達未收到任何檢舉案件。

* 2023 年 10 月 31 日前向同仁以訓練形式傳達並溝通行為守則內容，共計 7,621 人。

行為準則涵蓋類別／成案件數	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
違反行為準則（與道德相關）舉報件數	0	0	0	0
貪腐或賄賂	0	0	0	0
歧視或騷擾	0	0	0	0
顧客隱私／個人資料保護	0	0	0	0
利益衝突	0	0	0	0
洗錢或內線交易	0	0	0	0
公平競爭	0	0	0	0
營業秘密	0	0	0	0
其他	0	0	0	0
成案數（經調查後確認有違反商業道德情事）	0	0	0	0

懲戒原則

懲戒原則與零容忍政策說明

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

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

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

合法守規

佳世達據點遍及全球，恪守台灣及其他各國之法令規範並據以制定相關政策及辦法，內容包括個人資料保護、保密、反賄賂、反歧視與反騷擾、環保、安全衛生、消防、智慧財產保護、反內線交易、反不公平競爭、及人權保護等。為確保內部法規遵循政策的推展，佳世達建置管控系統，由各相關專責單位依法令遵循，並檢視法規的變動，據以調整或新增內部法令遵循相關溝通及訓練，協助各部門確實依法執行業務，並透過稽核措施確保業務執行符合相關要求。

佳世達全員均需參與遵循法規溝通及訓練，透過各部門間的合作，增進執行績效。於企業內部，我們要求同仁積極維持誠信操守，並提供安全健康的工作環境、進行污染預防，以增進職業安全健康；關於產品生命全週期，我們積極降低環境關連物質之使用，除了符合環保法規，並持續減少對環境的衝擊；全面落實公司內部反托拉斯法法規遵循計畫之執行，包括新進人員教育訓練、電子報發送、線上課程訓練及相關海報宣導等，本公司在 2023 年無反托拉斯法訴訟相關案件。另因應歐洲個資法 (EU General Data Protection Regulation, 簡稱 GDPR) 之實施，已於公司內部執行包括教育訓練、相關部門所涉法規衝擊分析等因應措施，並由專案團隊導入及建置相關管理程序或公版表單文件等法規遵循機制，並持續追蹤關注各國有關個人資料保護之法規發展趨勢，以充分落實個人資料保護之相關責任。2023 年佳世達並無任何重大違規行為或罰鍰事件產生*

* 1. 重大違規事件定義：(1) 單一事件造成新台幣 200 萬元以上之罰款或 (2) 政府、監管機構或公家機關對組織的活動或營運的限制。
2. 非重大違規事件：2022 年因員工出勤紀錄記載違規遭桃市府勞工局裁罰 (2-30 萬)，已改善裁罰事項，2023 年再無違規紀錄。

經營績效

財務績效

2023 年，因全球景氣尚未全面復甦，客戶調整庫存，佳世達的合併營收為新臺幣 2,036 億元，較前一年度減少 362 億元，合併營業利益新臺幣 50 億元，合併稅後盈餘新臺幣 45 億元，其中歸屬於母公司業主之淨利為新臺幣 30 億元，每股稅後盈餘新臺幣 1.51 元。

2023 年之佳世達近四年營運結果請參閱下表，並已揭露於本公司年報「財務概況」專章，另本公司合併財務報表包含之合併及個體，揭露於本公司 2023 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，2023 年度佳世達公司及其大陸廠區依法享有約新臺幣 1.2 億元之稅收抵減。

佳世達台灣母公司2023年經濟價值分配表

單位：新臺幣 元

項目	金額	Note
A. 直接產生之經濟價值		
a 台灣母公司營收	754億元	
B. 經濟價值分配		
b 營運成本	718億元	
c 員工薪資與福利	34億元	用人薪資
d 利息支付或股利分配	44.8億元	支付利息費用淨額5.5億元； 分配股利予股東39.3億元
e 納稅金額	1.4億元	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	-44億元	

佳世達近四年營運結果*

單位：新臺幣 百萬元

項目 \ 年度	2020年	2021年	2022年	2023年
營業收入	191,702	225,961	239,837	203,595
營業毛利	26,827	32,557	34,561	33,076
營業損益	6,613	7,361	5,852	5,011

稅務治理

本公司落實稅務治理，稅務政策由董事長進行核決，針對各營運據點均依據當地國家稅法之規定及精神，落實常規交易原則。不採行激進的稅務規劃，不利用沒有真實商業目的的稅務結構進行避稅或減稅，不利用租稅天堂或保密管轄區進行避稅活動，並於財務報告及當地稅務申報書中揭露稅務資訊予利害關係人，提高資訊透明度。稅務部為本公司稅務治理負責單位，各重大子公司亦有財務部負責稅務治理業務。本公司之重大交易及決策均依據當地租稅法規及租稅協定進行規劃，並定期向各營運據點確認其日常交易均符合當地稅法規範。若稅務機關對本公司或重大子公司任何交易有疑問，本公司之稅務部設立專案，與各地稅捐稽徵機關溝通相關稅務議題。此外，本公司每年年底依規定申報前一年度國別報告，同時於荷蘭做國別報告之次級申報，以供台灣以外國家之稅捐稽徵機關使用。

* 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。

近兩年度稅務資訊揭露

單位：新臺幣千元

項目 \ 年度	2022年	2023年	全球電子業平均稅率
稅前淨利	16,623,301	6,319,740	
所得稅費用	5,544,231	1,803,661	
有效稅率 (%)	33.35%	28.54%	22.5
已支付所得稅	2,308,616	5,404,706	
現金稅率 (%)	14.69%	85.52%	24.35

註：● 全球電子業平均稅率係參酌 S&P Global 發布之數據。

- 說明：集團 2022 及 2023 年有效稅率均高於全球電子業平均稅率。2022 年現金稅率低於全球電子業平均稅率係因佳世達及其子公司依產業創新條例申請相關投資抵減免其他應納稅額，亦依照各公司之營業形態申請合適之租稅優惠補助。2023 年現金稅率高於全球電子業平均稅率係因 2022 年處分海外子公司之所得稅費用係於 2023 年繳納。



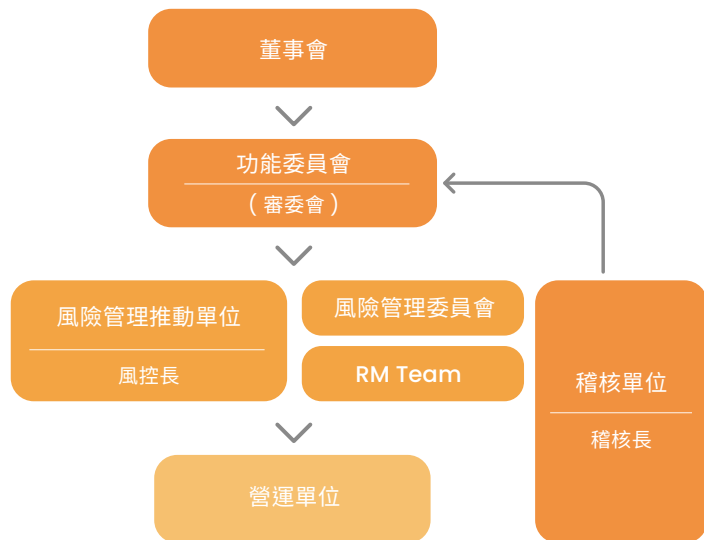
風險管理

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

企業風險管理

風險管理政策與治理架構

佳世達已制定經董事會通過之風險管理政策及程序，作為本公司風險管理之最高指導原則。以董事會為本公司風險管理之最高決策單位，其職責在確保公司之營運策略方向與



風險管理願景

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

風險管理政策一致、監督並確保整體風險管理機制之有效運作，於董事會成員中五位獨立董事分別具有財務風險與公司治理風險、資訊科技風險管理或資訊安全風險管理專長；由審計委員會協助董事會進行風險治理，負責審查風險管理政策與程序及風險管理執行情形，以定期檢討風險管理之有效性，並核定風險胃納、確保風險管理機制及資源分配能充分處理公司面臨之風險，定期向董事會報告風險管理執行情形。

風險管理架構與程序

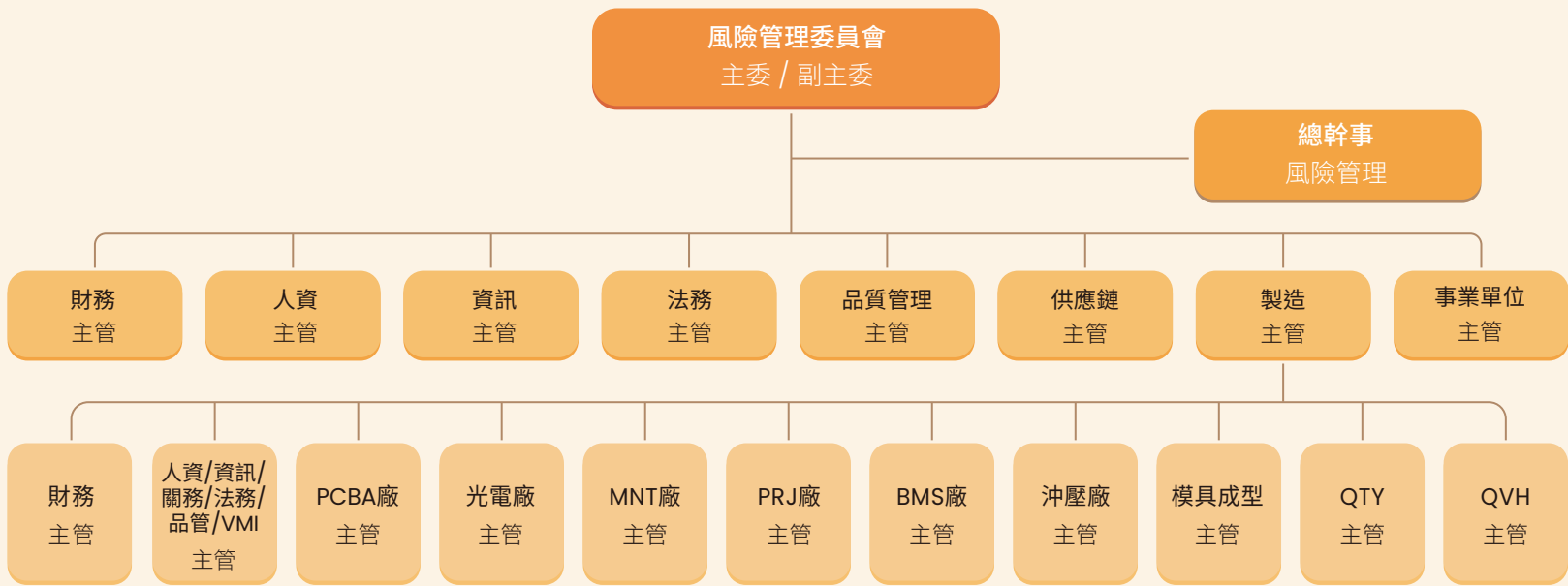
佳世達於 2005 年 6 月即成立跨單位之風險管理委員會 (Risk Management Committee，簡稱 RMC)，透過對「策略」、「財務」、「營運」及「危害」四大風險類別的持續管理，以達公司永續發展經營之目標。由總經理擔任主任委員、永續風控長擔任副主任委員，各單位一級主管擔任委員，討論及決定佳世達風險管理策略、擬定風險胃納 (Risk appetite)，設定年度目標及風險績效指標，將風險管機制融合至日常營運作業流程中。

佳世達建立風險管理三道防線，首先由各營運單位落實日常工作中的風險控管，比如採購 / 業務 / 工廠三方定期偕同監控庫存水位，並召開檢討會議以降低多餘庫存或是避免缺料影響生產出貨。另外依緊急事件通報管理規章，當事故發生嚴重程度到達規範等級時，進行通報與連絡作業程序，以降低或防止事故擴大，落實風險管理。第二道防線則由風險管理

委員會依照程序透過分析年度 Top 3 Risk 項目，辨識出各風險項目之影響因子，設定關鍵風險指標（Key Risk Indicator，簡稱 KRI）項目及其內容，定期蒐集及監控 KRI 之變化值，達成風險預警功能。最後一道防線，進行內部年度稽核。稽核室每年參考 RMC 年度 Top 3 Risk 及鑑別出之重大風險，擬定年度稽核計畫，並定時執行相關查核；另每年定期展開公司內控整體評估，確保控制要點落實於日常作業監控範圍內。另由審計委員會進行風險治理，並檢討風險管理之有效性，定期向董事會報告風險管理執行情形。此外進行外部年度稽核以降低營運風險，例如品質管理單位 ISO9001/ISO13485/QC08000 等。同時並規劃 2025 年完成 ISO31000 外部驗證。



風險管理委員會組織架構



另設風險管理總幹事，由永續風險辦公室擔任，負責關注內外部事件，辨識潛在風險、繪製風險雷達圖、統籌規劃風險管理會議、每季追蹤風險目標、確認改善計畫執行情形並協調跨部門溝通等。風險管理委員會運作由審計委員會 / 董事會進行監督，每年於審計委員會 / 董事會報告風險運作執行狀況。

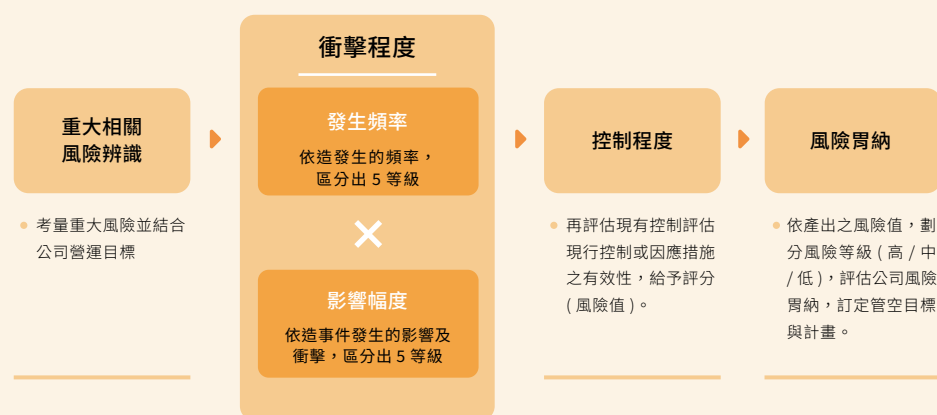
RMC 會議每季召開，如重大狀況得召開臨時會議。每年進行全面性的評估分析，參考國內外專業機構之全球風險報告，關注氣候相關、人權、自然相關與生物多樣性等風險議題，同時考量公司的營運影響，核定年度公司層級重大風險 Top 3 Risk、各委員透過年度風險體檢表，進行單位內相關議題的風險鑑別（影響頻率、影響幅度）與風險對策（控制程度），盤點出較大的風險，綜合考量影響公司營運較大之風險項目，進行風險回應，

如持續營運計畫 (BCP)/ 保險規劃轉移風險 / 啟動改善專案 (CIP, Continuous Improvement Program)。另設立可量化之關鍵風險指標 (Key Risk Indicator, 簡稱 KRI)，並考量過往發生的內外重大事件，依據不同性質的風險議題評估對公司的影響，擬訂風險胃納，經董事核定後於每季 RMC 會議上檢視達標結果，同時針對國內外重大議題、法規變更、異常事件等進行檢討，提出有效應變措施，確保組織目標之達成。會議中如面對重大法定傳染病 Covid-19，評估若生產線同仁確診請假超過百分之三十，則將嚴重影響一週產能，造成當月出貨營業額一定損失，因此工廠單位的可忍受之嚴重程度（風險胃納）為確診請假人員不超過百分之三十，並同時制定三道錦囊採取應對措施與策略。於 2023 年共召開 10 場風險管理委員會會議，包括 4 場例行會議及 6 場臨時會議（海外營運據點則各自召開）。

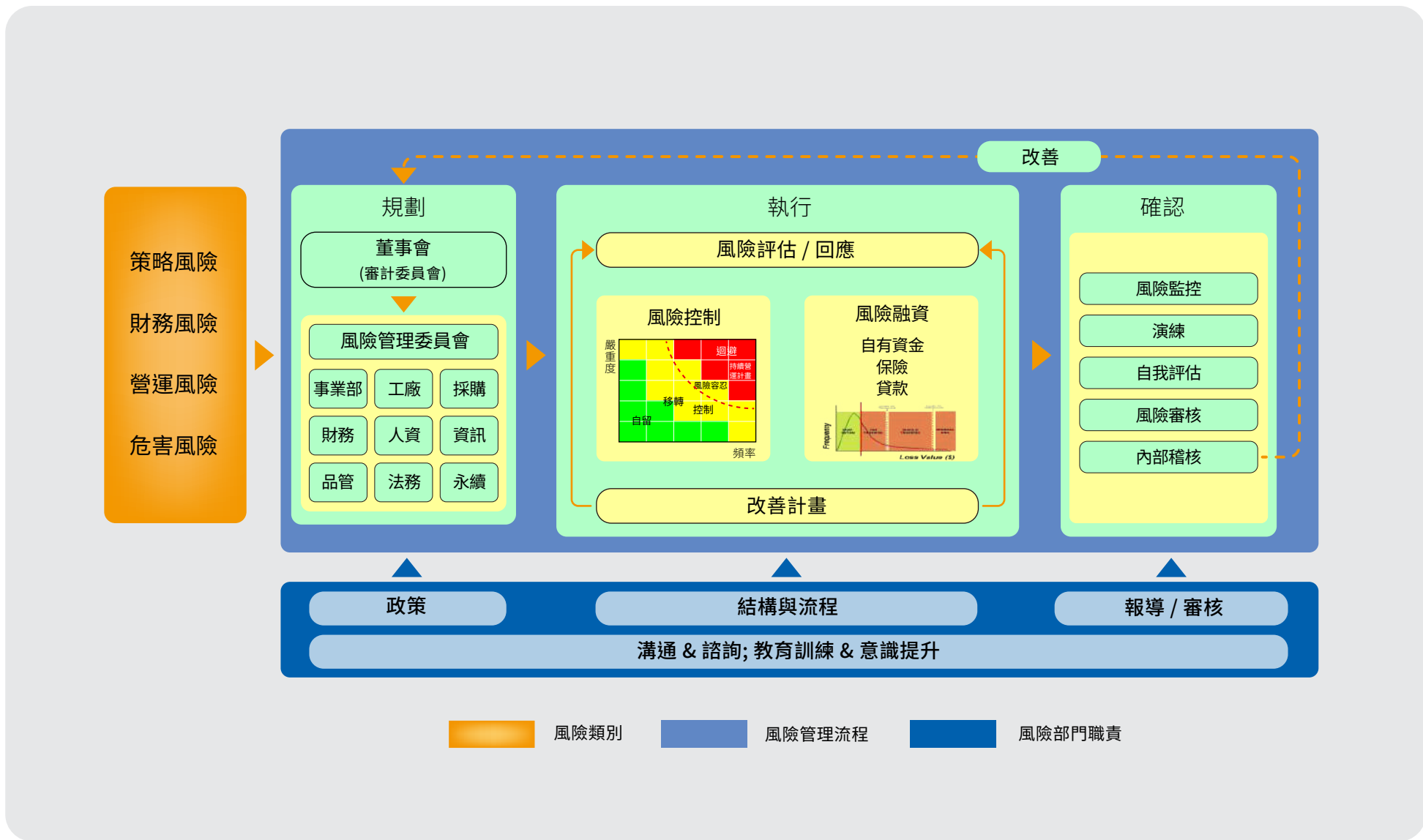
風險控制流程



風險胃納擬訂流程



風險管理架構與程序



◎ 敏感性分析與壓力測試

風險類別	關注重點	敏感性分析	壓力測試	因應策略	
非財務面	法定重大傳染病導致營運中斷風險	員工染疫比例	佳世達 90% 產能在大陸工廠，若依政府規範，如 Covid-19 清零政策，而影響公司營運。為了維持公司產能及營運，RMC 臨時或每周會議持續關注疫情。	若每週確診人數大於 30%，恐怕影響正常生產出貨。	採購充足防疫物品，進行自主快篩，降低傳播風險並落實各項防疫措施。RMC 臨時或每周定期舉行防疫會議進行監控並因應。 1. 禁止跨廠區及跨樓層交流（會議使用電話或視訊）。 2. 全面執行人員調班 / 輪班 / 在家上班 (WFH) 機制 *7 天（依照廠區狀況）。 3. 公司內部動線分流管制。 4. 餐廳改便當供應。 5. 禁止非必要訪客，必要訪客需事先提供無感染證明。
財務面	倒帳債務風險	快速回收應收帳款，降低倒帳風險	無法取得客戶之足額信用保險額度，影響出貨，或面臨無法如期收到貨款，對營業額造成負面影響。	若壞帳比率高於 0.06%，公司無法收回的應收賬款增加，會直接減少公司的淨利潤，影響其財務健康、信用評等、借貸成本和融資能力。另外高於預期的壞帳比率可能會導致投資者對公司未來盈利能力的擔憂。	1. 安排信用保險分散風險。 2. 另外為監控與降低風險，於 RMC 會議當中設定年度 KRI 與三道錦囊，並於每季 RMC 會議追蹤檢討： <ul style="list-style-type: none"> ● 新客戶無法取得保險額度，需出具其他擔保或預收款才能出貨。 ● 現有客戶交易量增加，造成保險額度不足，需爭取保險額度，依客戶類型及付款狀況審慎評估出貨。 ● 現有客戶因保險公司調降額度，造成保險額度不足，要求控制於保險額度內出貨，或請客戶提前支付保額不足的應收帳款。

佳世達依照非財務與財務影響嚴重程度（敏感度）制定不同等級的風險管理機制。其中非財務面以員工健康安全、環安衛法規、公司名譽為主要項目；而財務面則有重大事故與災害、勞資糾紛、資安洩漏、設備異常等影響的風險類別。一旦發生不同程度的風險除採取既定的應變計畫，同時緊急事件透過 RMC 組織架構往上通報，高階主管由上而下做出決策，相關執行單位進行減損降災的行動，使負面影響降到最低。如在 2023 年針對俄烏戰爭、以巴衝突、巴拿馬運河乾旱等突發狀況，由業務及採購等單位調查上下游供應鏈的影響，並即時因應以確保出貨與進料生產無虞。面對日新月異的環境與世界局勢，全球突發的意外挑戰頻繁，為確保公司永續營運，透過敏感度評估，針對組織可能的重大風險，調整風險管理措施，提高應對能力。

風險辨識結果

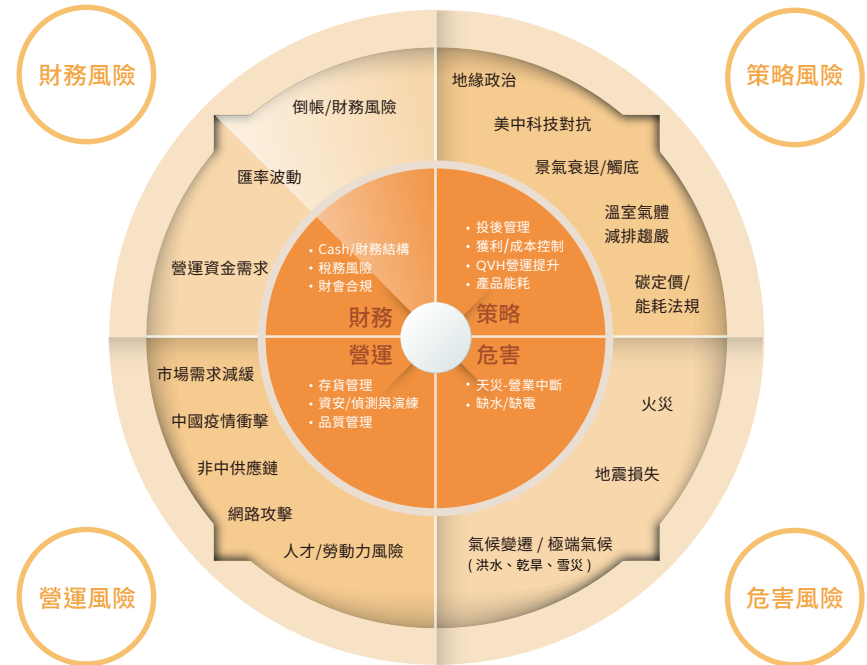
2023 年佳世達風險管理委員會透過風險雷達圖及風險體檢表，共辨識出 34 項關鍵風險，並設立可量化之關鍵風險指標。類別如：

1. 財務類別：金融負債比（聯貸）上升風險必須 <100 %。
2. 管理類別：遵循各國氣候變遷法規及綠色產品新法規要求，控制成本及不影響產品出貨。

除氣候變遷的重大全球性風險外，還包括地緣政治、以巴衝突、美中對峙及匯率波動等風險，間接造成供應鏈中斷、需求衰退、庫存增加，對公司營運帶來巨大的衝擊，相關單位均提出管控目標並提出應變指引，竭力降低對公司之營運影響。

由於全球電子產品需求減緩以及國際通膨的衝擊，2023 年 KRI 之準妥率 為 82%。未達標之 KRI 項目於 2024 年風險管理委員會中持續控管，強化應變方案，降低對公司營運之衝擊。

2023年佳世達鑑別之風險雷達圖



Qisda Top 3 Risk

- 1 策略風險 例如
 - 需求下行
 - 獲利 / 成本控制
 - QVH 營運 Ramp up 速度
- 2 營運風險 例如
 - 大陸疫情衝擊
 - 資安風險 / 偵查與演練
 - 品質風險
- 3 財務風險 例如
 - 應收帳款
 - 稅務風險
 - 財務結構

* KRI 之準妥率計算公式：當年度達標的 KRI 項目數 ÷ 當年度總項目數 x 100%。2023 年度共 34 項 KRI，其中 28 項達標，KRI 之準妥率為 82%。

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

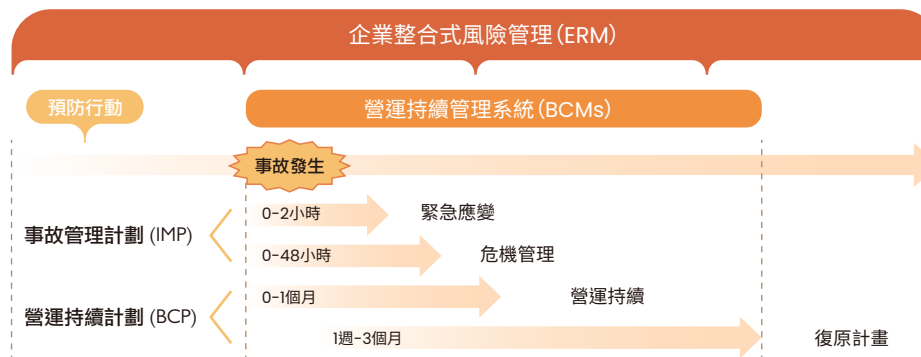
佳世達依循 ISO 31000 風險管理準則與指引之架構，評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實公司治理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利。以事故發生前之辨識、預防；事故發生時之控制、減緩損失；事故發生後之復原、轉移三大主軸，做為企業風險管理架構及營運持續管理系統的核心基礎。由風險管理委員會定義重大風險，模擬風險情境並評估對組織營運產生的衝擊，再依風險情境建立相應營運持續計劃 (Business Continuous Plan, 簡稱 BCP)，透過持續更新風險情境及演練，確保組織營運遭受衝擊時得以持續運作，以確保風險發生時，可降低衝擊並盡快恢復營運。

此外，本公司之營運持續管理系統 (Business Continuity Management System, 簡稱BCMS) 運作對於重大風險情境，參照ISO22301 相關指引訂定營運持續計劃進行管理；於事故發生前予以辨識、控制風險，事故發生時抑制損失，事故發生後迅速恢復產品及服務的提供，範圍涵蓋組織中的資訊、採購、工廠、人力資源，如各單位依循 ISO27000、ISO28000、ISO45001、ISO14001、SA8000之規範展開作業管理。此外亦建立以佳世達為中心的集團聯防機制，範圍超過170 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。2023 年佳世達集團共召開6 次定期會議，透過平台將緊急應變、營運持續計畫、CSR/ESG、風險管理文化全員教育等導入集團公司。藉由教育訓練、演練操作，建立集團公司面對危機事件，快速應變處理的能力。資源、訊息共享、經驗分享的機制，亦讓集團公司在風險事件發生前，即能做好預防管理，從源頭著手，降低事故發生的機率。

營運持續管理計畫執行成果

2004 年起，佳世達依據國際趨勢、規範要求、公司內部產品線變化調整及客戶關切議題，陸續更新及建立不同情境之營運持續計劃 (BCP)，以因應緊急且重大的風險事件。為提高同仁對於計畫執行的熟練程度，定期進行 BCP 演練，透過沙盤推演及各項模擬情境下應變措施的反覆操作，提升同仁的風險意識及應變能力，風險事件發生時，亦可迅速反應執行，達成快速恢復營運的目標。所有 BCP 皆收錄於「危機管理手冊」，為公司發生重大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



如全球爆發傳染性新冠肺炎，為即時有效防止疫情擴大而影響公司營運，風險管理委員會自 2020 年 2 月至 2023 年 3 月持續召開臨時會議，嚴密監控全球疫情。期間配合防疫指揮中心政策，滾動式調整公司應變指引。自 2022 年 4 月開始除生產線同仁與 RD，其他人員展開居家辦公、請同仁每週自主快篩回報、以及鼓勵實體會議改為線上方式、會議室及餐廳用餐以隔板要求同仁減少直接接觸、廠商與訪客來廠務必快篩.....等政策，維持每周確診隔離人數低於 5%，2022 年 5 月期間則整合集團資源並尋求政府相關單位合作，協調飯店作為集團專用防疫旅館，以解決集團公司同仁（包含移工）的確診者隔離的需求，降低疫情風險。2023 年初延續前一年度持續關注新冠肺炎確診人數，以避免同一時間確診超過百分之三十而影響生產出貨，訂為工廠單位 KRI 目標，除 RMC 每季檢視，更召開集團臨時會監控，積極落實防疫與管控降低感染擴散率，有效控制同一時間感染率未超過百分之十。三年期間經由公司各單位積極配合防疫行動，確保能維持公司永續經營。

此外，因應越南廠量產營運規模擴大，2023 年完成該廠營運持續計畫之導入，進一步辨識組織中的風險，建立 BCP 團隊運作，對成員進行相關培訓，同時配置相應之資源，並執行火災情境模擬演練，強化災後營運復原力，將衝擊降至最低。

風險文化

為強化佳世達之風險管理的企業文化，本公司於日常管理績效加入各項風險管理指標，並將佳世達的 3 大風險管控策略納入 KPI 項目中進行衡量，例如：

1. 營收與獲利為風險管控的重要策略之一，因此各單位會將營收與獲利設定為 KPI 目標，並佔整體 60%，以確保公司整體營運績效達標。
2. 資訊部門為管控公司資訊安全，將營運災難復原設定為 KPI 來避免營運風險，確保系統攻擊事件後，營運系統可快速還原使用，並於 6 小時內恢復。
針對一般同仁，亦將風險項目納入績效目標管理之行為指標評核中，並針對全體員工每半年進行一次績效評核，其績效獎金會參考 KPI 的達成狀況進行發放。

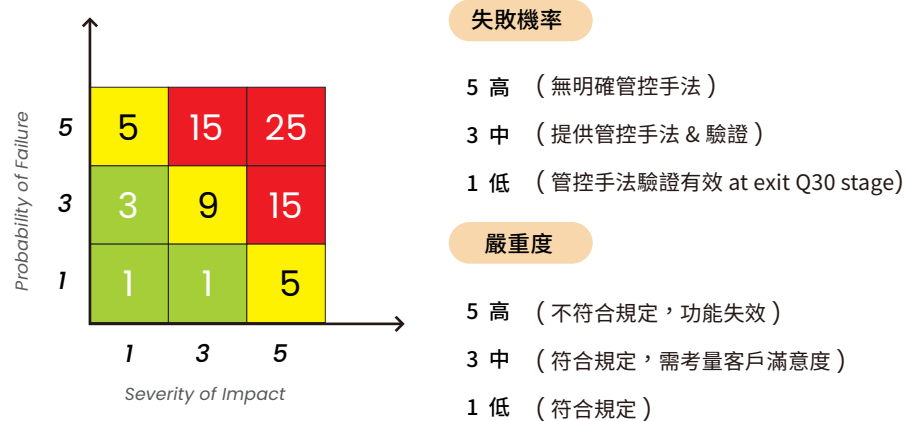
此外，我們定期辦理風險相關的教育訓練，於 2023 年已執行線上及現場全員風險管理文化教育訓練，宣導公司風險管理之願景與程序、重點說明「事前的預防偵測」、「事發的應變減緩」、「事後的理賠復原」三大階段等內容，提升同仁對風險管理的理解，全公司共有 7,621 名員工完成 7,621 小時之線上課程，涵蓋率 100%；針對其他高風險項目舉辦相關訓練或演練，以強化全員之風險意識，訓練主題包括但不限於集團火災 BCP 演練、資訊安全風險、員工誠信風險（如內線交易、反貪腐風險等）、GDPR 風險、職業安全衛生教育訓練（地震、火災安全）、工作安全...等。

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

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

另外針對 GDPR 法規，每季定期邀請顧問上課，分享國際近期隱私法令動態，並請各單位提出工作中遭遇的事件進行討論，藉以強化並釐清同仁的觀念，進而降低公司觸法的風險。

於佳世達產品開發過程中必須依照內部規章「新產品開發作業程序」七大階段（構想、規劃、設計、樣品試作、工程試作、試產、量產），控制產品開發過程的設計變動因素以確保產品品質。於開發流程中納入風險考量，藉由 NUDD Checklist (New, Unique, Difference, Difficult)，進行產品設計的風險辨識出風險高中低，有效管控並降低風險。針對部分特定產品於規劃階段進行風險管理評估報告，建立風險管理檔案，包含風險管理報告及風險審查紀錄，內容涵蓋風險管理計畫、預期用途、危害鑑定、風險分析、風險控制、殘餘風險評估及生產後資訊等。（註：佳世達內部規章 QTY0-0B-007「新產品開發作業程序」；佳世達內部規章 QTY0-0B-008「Q 系統技術資料管理程序」文件編號 Q10-108 Risk Management File & Q20-208 Risk Management Report）



長期新興風險

佳世達風險管理委員會，已於 2023 年第四季鑑別出長期重大風險議題，其中關於資安與極端氣候的新興風險議題，進行分析與因應措施：

風險類別	風險項目	風險描述	對營運之衝擊或影響	因應措施
策略風險	網路攻擊手法多樣，借助新興科技如 AI 技術，複雜度與破壞力加劇。	人工智慧 (AI) 和機器學習 (ML) 技術的成熟，駭客集團借力新技術來優化自身營運模式，提升攻擊速度與力道，擴大資安事件衝擊。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 網路攻擊造成公司營運系統中斷，無法生產與出貨。 2. 資料遭竊與外洩之風險 3. 公司商譽損失之風險 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過第三方網路資安風險管理系統，例如 Security Scorecard，進行監控，持續進行資安系統風險分析。 ● 遵循 ISO 27001 資訊安全國際標準製訂企業資安政策，關注法規，年度進行風險自評，針對高風險議題進行管控與解決方案。 ● 導入弱點掃描系統，定期至少每兩周針對各系統進行弱點掃描，以確保公司系統之安全。 ● 定期進行系統還原演練，每天進行異地備分。 ● 要求第三方服務廠商簽訂合約，遵守保密及網路安全規定。 ● 定期舉辦全員資訊安全線上教育課程與電子郵件社交工程演練，以提升同仁資訊安全意識並融入日常作業當中。
營運風險	因應彈性的工作型態和多元職務選擇的出現，可能對招聘和留用適合的人才與勞動力面臨挑戰。	面對全球突發的不穩定狀況，導致各企業生產製造中心轉移，以及疫後價值觀的轉變，使得勞動力供需失衡。勞動人口更加重視工作與生活的平衡，追求自由、彈性、有價值的工作。另外市場新興科技競爭白熱化，公司積極轉型，關鍵人才的需求與日俱增，公司將面對人力成本持續提升以及求才若渴的挑戰。	<p>影響公司營運：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公司的未來發展與產品設計必須由優秀的關鍵人才來落實與研發，開創競爭力。若無關鍵人才，公司則失去競爭力。 ● 勞動生產力不足將無法滿足訂單出貨，而降低營業額。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 創造友善的工作環境，完善的薪資福利制度，打造幸福職場。 ● 提升員工能力，規劃各面向的學習。如 AI 轉型的趨勢，加強相關知識與技能。 ● 解決人力缺口，推動數位轉型計劃，將人工智能與自動化等導入生產線，並鼓勵運用 RPA(機器人流程自動化)，解決勞動力下降的缺口問題。 ● 鼓勵員工進行工作輪調，除有助員工成長，且達到留才適所，使組織更強健。 ● 優化招聘流程，更有效地吸引適合的人才，且快速反應市場變化。如透過產學合作與校園招募，讓新鮮人提早認識公司，加入工作團隊。 ● 企業文化強調團隊合作、尊重和多元化，積極展現公司正面形象，以永續經營為方針，例如首度入選 S&P Global CSA- Top5% (THQ 類組)、連續五年獲 HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」、「台灣 100 大永續典範企業獎」等。

資訊及隱私安全

資訊安全政策 / 組織

佳世達科技為保護資訊資產之機密性、完整性、可用性、及適法性，避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，確保公司的持續營運，遵循 ISO 27001 資訊安全國際標準製訂企業資安政策，並於 2020 年 8 月通過並取得 ISO 27001 證書、3 年期滿後於 2023 年 7 月通過重審換證，驗證範圍包含佳世達所有營運及關鍵系統，涵蓋率 100%。預計於 2024 年進行 ISO 27001:2022 的轉版。



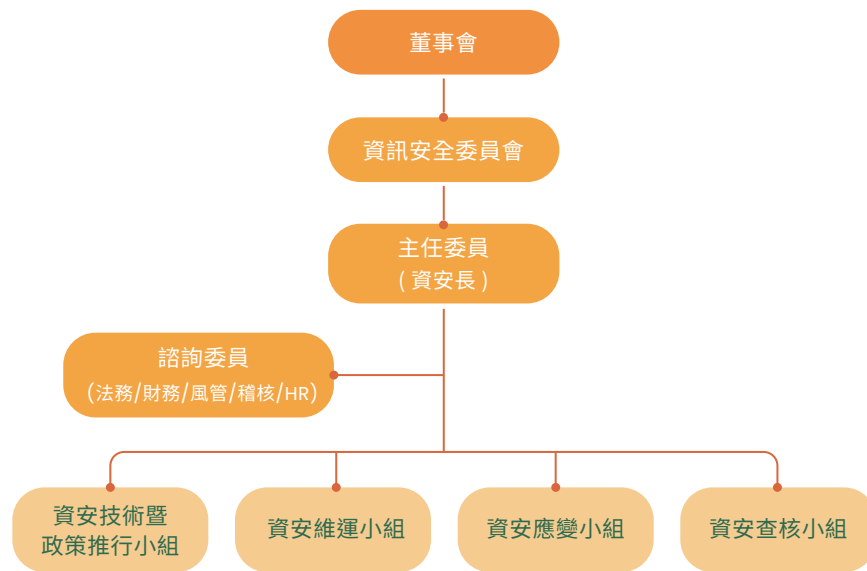
資訊安全政策連結如下：<https://esg.qisda.com/uploads/files/shares/other%20reports/%E5%85%AC%E5%8F%B8%E6%B2%BB%E7%90%86/2024/05.information%20security%20policy.pdf>



為使佳世達的資訊安全管理更為落實，我們設立資訊安全委員會，負責整體資安風險管理。資訊安全委員會由總經理及各事業群一級主管與資訊長組成，並以總經理為召集人，資安長為主任委員（資訊長黃莉雯擔任），負責定期溝通檢討公司資安管理方案與事件應變等事項。資訊安全委員會每半年召開一次會議，並定期每季向董事長或總經理彙報管理成效，且每年至少一次向董事會 / 審計委員會彙報資安管理成效、資安相關議題及方向，2023 年度則於 11 月完成報告。

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

資安治理組織架構圖



資訊安全風險管理

為降低資安風險，佳世達依據資訊安全政策，執行資安相關管理作業與重點措施，並強化資安防護概念，多管齊下做好資訊安全的管理機制。對於資安事件的預防，導入弱點掃描系統，定期至少每兩周針對各系統進行弱點掃描，以確保公司系統之安全，不會因為系統上之漏洞或者弱點，導致機敏資料外洩。每年並定期進行系統還原演練，每日進行 ERP 資料異地備分。

針對供應商的資訊安全管理，以 Security Scorecard 網路資安風險管理系統進行各風險類別的層面、包含網路安全、網路名稱系統健康度、漏洞修補、端點安全、IP 信譽評等、應用程式安全等 10 大風險類別分析，進行監控，持續進行資安系統風險分析，並設定目標為持續保持 SecurityScorecard 綜合性的分數 95 分（滿分 100 分，業界平均 85 分），近三年分數維持 95 分水準。

同時並於 2023 年導入或執行以下重要資安相關專案：

- 1. SOC(資訊安全監控中心)：**整合並管理各種情況下的資安訊息，對資安事件依管控機制緊急應變，並整合及分析安全事件，以確保資訊安全。
- 2. 紅隊演練：**2023 年完成 2 次紅隊演練，協助公司發現資安缺口、並驗證偵測與應變能力，藉以持續強化改善自身的資安防護能力。
- 3. PAM(特權帳號存取管理)：**針對特權帳號的存取安全策略，用於控制、監管、保護及稽核企業 IT 環境下的特權身份及活動。

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

資訊安全政策衡量指標



網際網路資安管控

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



資料存取管控

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



應變復原機制

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



檢核及宣導

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

強化資安防護概念

為落實佳世達資訊安全管理制度，我們每年定期檢視各項法規及評估與修正公司內部的資訊安全規章以確保符合法規及有效性，並向同仁宣導相關內容。在供應商部分，要求與第三方服務廠商簽訂合約，遵守保密及 / 網路安全規定。在新人到職時進行基本資訊安全相關訓練外，本公司亦定期舉辦電子郵件社交工程演練，對員工進行電子郵件收發等相關資

訊安全知識之教育訓練，以降低員工誤點擊惡意郵件之風險；2023 年電子郵件社交工程演練，100% 同仁通過演練測試、全員資訊安全線上教育以及相關專業資安課程，全年共計 2,038 人次、累積 2,217 小時之資訊安全訓練課程，以提升同仁資訊安全意識，確保資訊安全觀念融入日常作業中。相關宣導內容及資安課程列表如下：

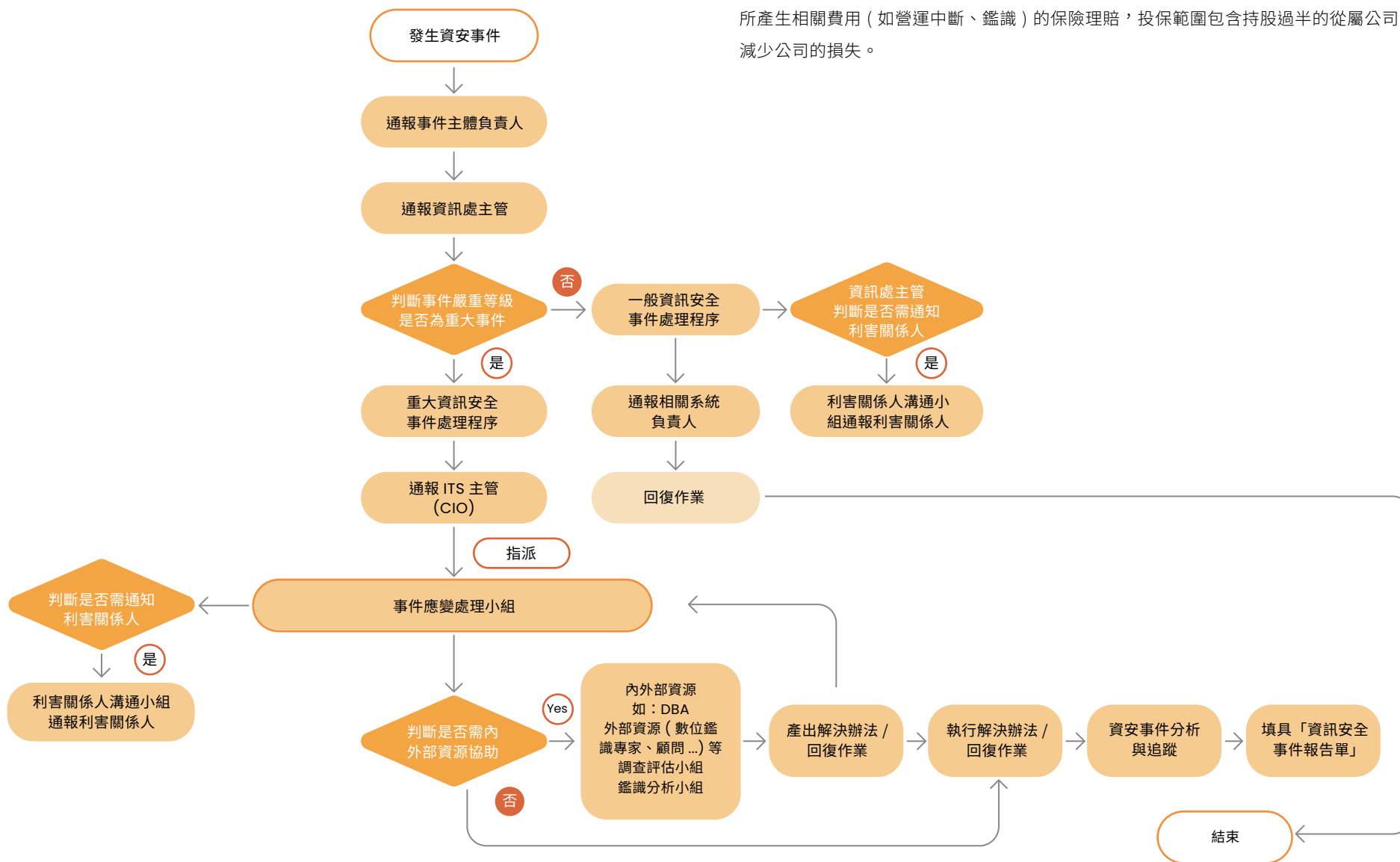


2023 年 資安訓練	課程名稱	對象 (部門及職類)	人數	時數	涵蓋率
資安人員	[BSI] NIST CSF 網路安全框架主導稽核員訓練課程	資訊安全部-資安人員	1	40	100%
	[ECIH] EC-Council ECIH 資安危機處理員認證課程	資訊安全部-資安人員	1	24	100%
	[SSCP] SSCP 資安專業人員認證課程	資訊安全部-資安人員	1	40	100%
	[CISSP] CISSP 資安系統專家認證課程	資訊安全部-資安人員	1	40	100%
一般人員	[CCISO] EC-Council CCISO 資安長 / EISM 資安經理人認證課程	資訊安全部-資安人員	1	40	100%
	重大的資訊安全事件、資訊安全認知宣 導、社交工程安全、勒索病毒、2023 年 資訊安全趨勢	全體同仁	2,033	1	100%

資訊安全通報處理流程

資安保險

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



重大資安事件之措施

佳世達科技於資安管理制度建置過程中強化內部緊急應變流程 SOP 及演練，並將持續模擬各種資安攻擊事件演練且安排相關人員參與演練，確保事件發生時能啟動緊急流程，有效降低事件回應時間，減少公司的損失；2023 年未發生資安事件。

資安事件	2023 年發生件數	2024 年目標
違反資安或網路安全件數	0	0
資料洩漏件數	0	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數	0	0
因資訊安全或網路安全相關事件受裁罰之金額 (新臺幣元)	0	0

IT 營運持續計劃

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

佳世達科技於 2021 年統一制定了營運持續計劃表，以使各系統使用相同的計劃表格式。並開始推展關鍵系統需於每一年二次、非關鍵系統每年一次針對營運持續計劃進行實際演練並記錄過程、驗證計劃程序的可行性，亦已納入內部資安稽核項目及定期進度追蹤。

隱私保護

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

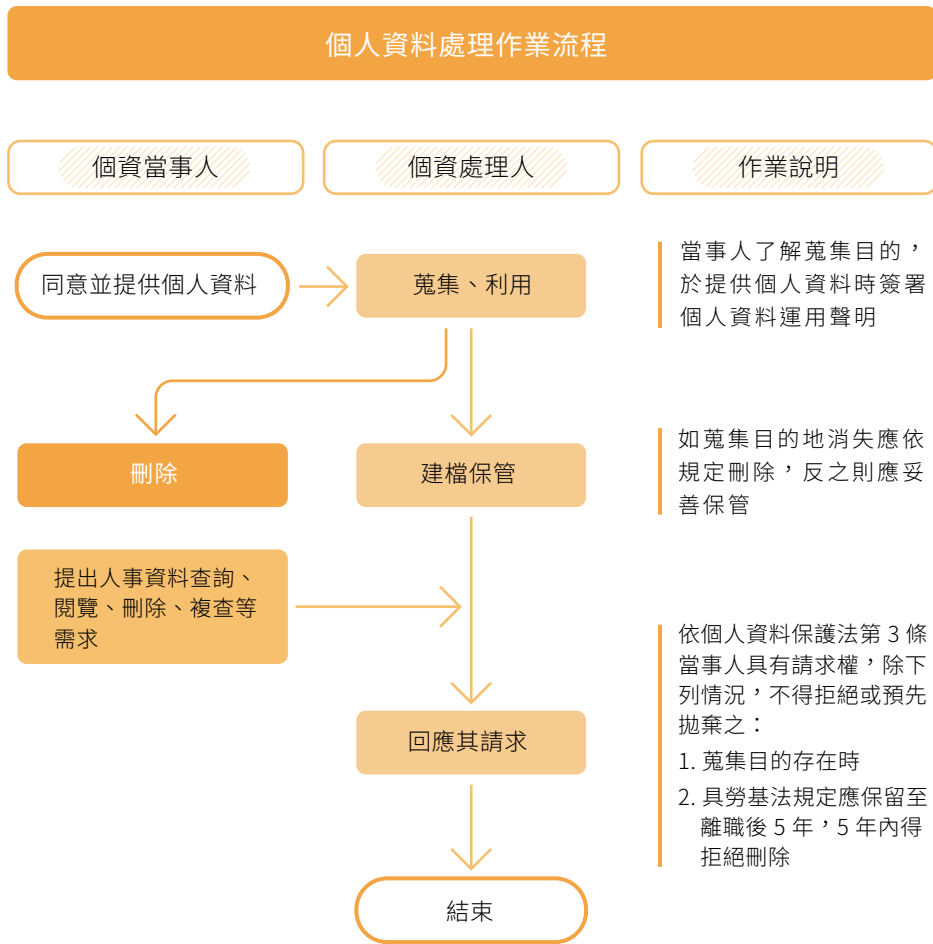
對於因業務需求所蒐集利用之隱私資訊，佳世達設定明確的蒐集 / 處理 / 利用目的與個資範疇，以及分享之限制、跨境傳輸、資料保護機制、資料保留期間等，以確保落實隱私權及個資保護，同時將隱私權納入風險管理範疇，由風險管理政策與風險管理委員會進行監督管理，整體機制並納入內控制度範疇進行管控。隱私權政策有任何疑問，皆可透過指定窗口反映：為保護個資所有人之權益，如針對隱私權有相關主張或疑問，可透過電話：(03)359-8800；傳真：(03)359-9000；電子郵件：Grace.Wu@qisda.com 提出申訴或舉報

2023 年佳世達提供 2 堂與隱私權有關課程，課程名稱分別為 (1) 個人資料保護法及 (2)GDPR_ 個人資料保護與管理手冊，每位工作者皆需參與，更為新人必修課程之一，以 2023 年為例，新進人數為 122 人，參與隱私權訓練時數共 122 小時。

為確認現行管理方法之有效性，佳世達每年定期確認是否有發生資料遺失事件之投訴，若有則進行全面檢討，2023 年並未因資料遺失、洩漏相關之投訴事件發生。我們僅於必要的使用範圍內使用所蒐集之個資，不會將個資進行二次使用。

個資洩漏投訴件數	2020	2021	2022	2023
外部機關	0	0	0	0
客戶反映	0	0	0	0

個資處理通報流程

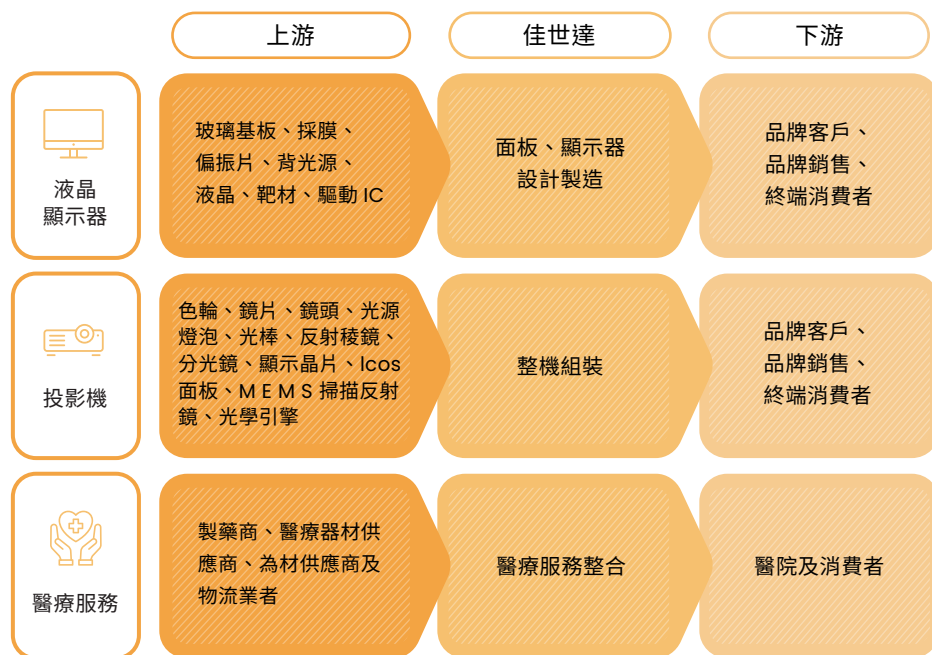


供應鏈永續管理

在全球產業緊密連動並滿足客戶需求的前提下，供應商已成為佳世達最重要的合作夥伴。作為大艦隊的旗艦企業，佳世達肩負著引領供應鏈邁向永續發展的責任。因此，我們建立了系統性的供應鏈永續管理機制，內部提升供應鏈的管理層級並精進管理流程，外部則逐步推動供應商的永續實踐與績效，共同打造互利共榮的產業鏈。與供應商攜手，共同追求「實現科技生活的真善美」的願景。

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

佳世達主要產品/服務產業鏈



供應鏈概況

佳世達科技總部位於台灣，佳世達科技的供應商涵蓋台灣、日本、中國大陸 / 香港、新加坡、南韓、馬來西亞及越南等國家。2023 年，整體共有 986 家供應商，再行篩選機制（去除交易金額新臺幣 100 萬以下、客戶、與現貨商），最終取得第一階供應商共 703 家。其中我們將供應商之分類區分成面板、電子零件、機構件、包材與耗材類，透過關注供應商之相關條件，篩選出 2023 年之第一階關注供應商 328 家，且為確實掌握供應鏈永續性風險，亦調查非第一階關注供應商的概況，2023 年共掌握 127 家。

供應商：係指銷售性供應商。

關注供應商之定義：關鍵材料且單一供應商；採購金額為累計占比前 95% 以上；技術領先及高風險供應商；不含客戶、現貨商與交易金額新臺幣 100 萬以下之供應商。

高風險供應商定義：以「永續性作為」、「勞工」、「健康與安全」以及「環境」等四大面向作為供應商風險評估基礎，針對第一階供應商進行風險評估，將風險評估評比最末一定比例的第一階供應商定義為該年度的高風險供應商。

2023年第一階供應商概況(區域別)

亞洲國家	中國	台灣	日本	其他	小計
家數	> 521	127	17	26	691
美洲國家	美國	加拿大		其他	小計
家數	> 3	1		0	4
歐洲國家	德國	義大利	瑞士	其他	小計
家數	> 4	2	1	1	8
				合計	703

2023年非第一階關注供應商概況(區域別)

亞洲國家	中國	台灣	日本	馬來西亞	新加坡	小計
家數	109	17	0	0	0	126
歐洲國家	德國					小計
家數	1					1
合計						127

2023年第一階供應商家數與採購占比

產品別	亞洲	歐洲	美洲	小計
面板類				
第一階供應商家數	22	0	1	23
關注第一階供應商家數	16	0	1	17
關注第一階供應商家數占比 (%)	2.28%	0.00%	0.14%	2.42%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	9.84%	0%	0.01%	9.85%
電子類				
第一階供應商家數	208	4	3	215
關注第一階供應商家數	103	1	3	107
關注第一階供應商家數占比 (%)	14.65%	0.14%	0.43%	15.22%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	30.34%	0.02%	3.76%	34.13%
機構類				
第一階供應商家數	375	3	0	378
關注第一階供應商家數	173	1	0	174
關注第一階供應商家數占比 (%)	24.61%	0.14%	0.00%	24.75%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	41.95%	0.06%	0%	42.01%

2023年非第一階關注供應商 類別/家數(產品別)

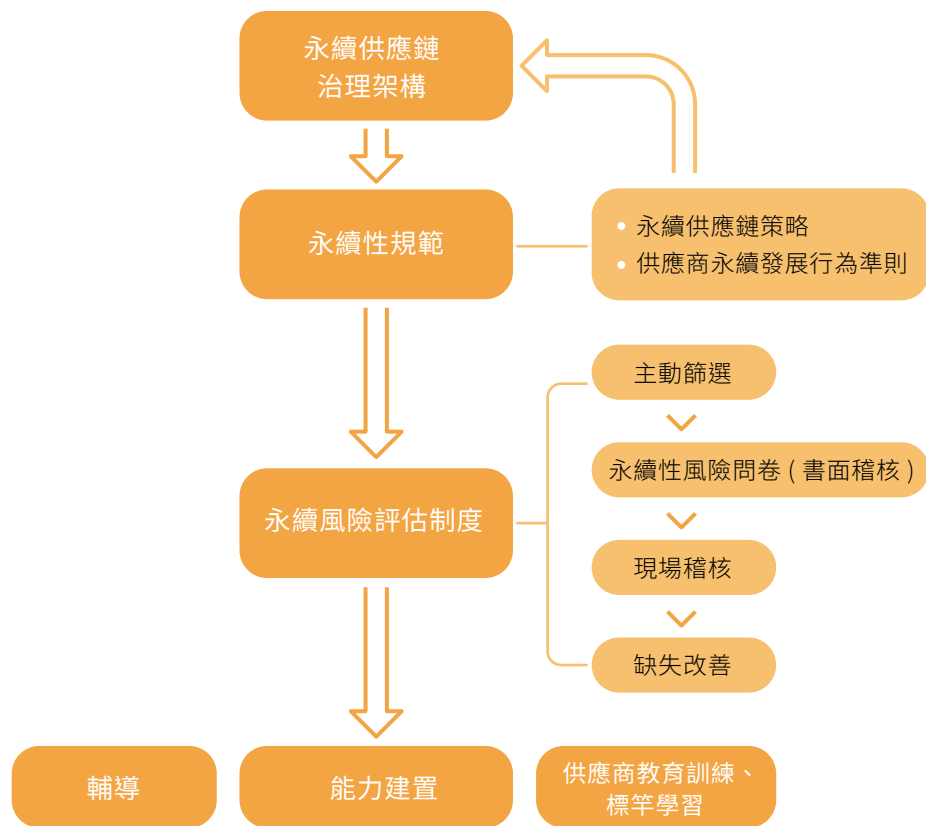


產品別	亞洲	歐洲	美洲	小計
包材類				
第一階供應商家數	54	0	0	54
關注第一階供應商家數	21	0	0	21
關注第一階供應商家數占比 (%)	2.99%	0.00%	0.00%	2.99%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	5.81%	0%	0%	5.81%
耗材類				
第一階供應商家數	32	0	1	33
關注第一階供應商家數	9	0	0	9
關注第一階供應商家數占比 (%)	1.28%	0.00%	0.00%	1.28%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	0.64%	0%	0%	0.64%
合計				
第一階供應商家數	691	7	5	703
關注第一階供應商家數	322	2	4	328
關注第一階供應商家數占比 (%)	45.80%	0.28%	0.57%	46.66%
關注第一階供應商採購金額占比 (%)	88.59%	0.08%	3.77%	92.44%

永續供應鏈管理框架

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

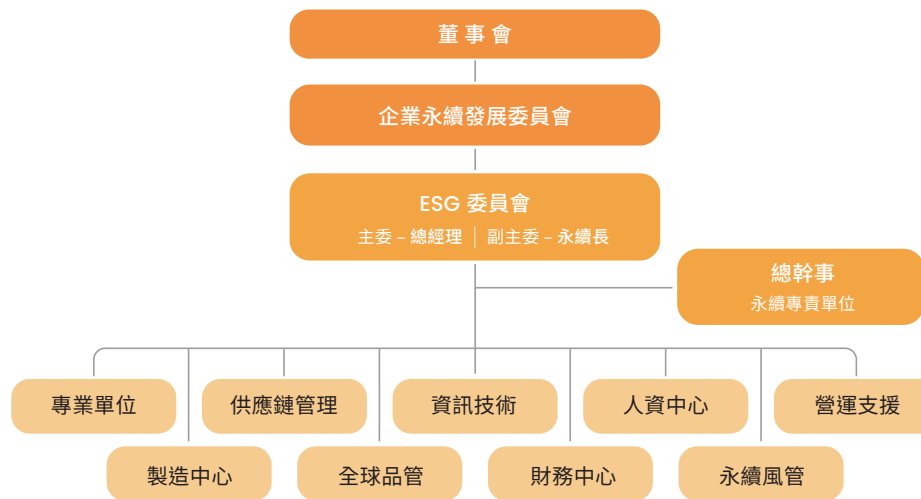
永續供應鏈管理框架



治理架構

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

永續供應鏈治理架構圖



供應商永續管理流程

佳世達建構四階段供應商永續管理流程，以落實永續供應鏈策略。為確保供應商符合標準與要求，除了展開供應商輔導與能力建置計畫外，也建構了與供應商永續性績效緊密相關的獎勵與汰除機制，得以提升供應商的永續績效，透過納入 ESG 相關指標的定期評鑑，使永續供應鏈管理展開正向的循環。

永續規範遵循

供應商須了解與遵循「佳世達供應商永續發展行為準則」，完成「供應商永續發展行為準則」簽署

ESG 風險調查

- **主動篩選：**
佳世達制定了新供應商的評估標準，並主動篩選供應商，以降低潛在風險。我們的評估因子包括 ESG、營運相關因素、所處國家、產業相關以及產品相關...等風險因素，以確保供應鏈的穩定和永續。
- **自主風險評估：**
透過「供應商永續性風險問卷 (SAQ)」自我評估風險，以進一步鑑別高風險供應商。

永續稽核評估與確認

- **書面稽核：**
發送「供應商永續性風險問卷 (SAQ)」要求供應商填寫問卷並提交相關佐證資料，完成書面風險評核。
永續性風險問卷 (SAQ) 包含「永續性作為」、「勞工」、「健康與安全」以及「環境」四大面向。
- **現場稽核：**
為確認供應商風險狀況，佳世達規劃 4 種方式進行風險確認，包含書面稽核、現場二者稽核、現場第三方稽核及以產業相關標準進行評估，進一步掌握供應商永續性風險。
- **永續供應鏈策略：**
作為佳世達永續行動的最高準則。我們的策略不僅涵蓋了品質 (Quality)、快速服務 (Speed)、技術創新能力 (Innovation/Technical)、交期 (Delivery)、成本 (Cost)，還將企業永續 (ESG) 納入其中。持續努力推動，以提升供應鏈的整體永續價值。

輔導改善與能力提升

- **缺失改善：**
佳世達針對稽核後之缺失，要求供應商需於期限內提出行動方案，同時亦提供改善建，輔導供應商盡速完成改善。
- **供應商能力建置：**
為了讓供應商在永續性能力上不斷進步，佳世達實施供應商能力提升專案。每個專案都會進行超過半年的合作並投入相關資源，期待能夠透過這些努力，提升供應商的永續績效與表現。
- **獎勵與汰除機制：**
佳世達透過相關的評估機制，找出在永續表現上表現優秀的供應商，並給予他們更高的採購比例和新產品的優先採用權。對於表現不佳的供應商，我們會進行淘汰，以此推動整個產業鏈的共同進步和成長。

佳世達內部人員訓練

佳世達每一年皆要求所有的採購人員需接受永續相關教育訓練，包含：RBA 責任商業聯盟行為準則與 SA8000 社會責任標準之認知課程、誠信訓練、智慧財產管理規範教育訓練、資訊安全教育訓練、安全衛生教育訓練以及風險管理教育訓練等，促使採購人員持續提升永續資訊要求的專業能力，並將其專業應用於永續供應鏈管理。其目的在於，採購人員參與對供應商之晉用審查、定期評鑑、永續風險評估、高風險供應商鑑別、稽核以及輔導改善等各個過程中，皆能發揮其專業能力，並促進供應鏈之永續發展。

針對前述永續相關教育訓練課程，2023 年應受訓採購人員人次共計有 1,397 人次，全數完成課程；採購人員受訓人次涵蓋率達 100%，教育訓練之受訓人時共計達 1,147.5 人時。

永續性規範

永續供應鏈策略

為穩固邁向 2050 年淨零目標，佳世達深信推進永續供應鏈管理的重要性不言而喻，因此，針對供應鏈管理制定了一套永續供應鏈策略，作為供應商在永續行動上的最高準則，以提

升供應鏈的整體永續價值。策略不僅涵蓋了品質 (Quality)、快速服務 (Speed)、技術創新能力 (Innovation/Technical)、交期 (Delivery)、成本 (Cost)，還將企業永續 (ESG) 納入其中，持續努力推動，以提升供應鏈的整體永續價值。

供應商永續發展行為準則

佳世達參考國際相關規範與倡議，包含責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)、社會責任標準 (SA8000)、聯合國企業和人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、聯合國世界人權宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights) 以及全球盟約 (UN Global Compact) 十大原則...等，訂定佳世達之「供應商永續發展行為準則」，包含勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系，其中環境面向更加入**無毀林及生物多樣性承諾**，減少環境衝擊。要求所有供應商皆須瞭解「供應商永續發展行為準則」之內容，並且遵循其要求及納入採購決策的主要評估項目之一，2023 年供應商永續發展行為準則簽署率為 99.7%。同時，佳世達亦要求供應商制定永續性規範 / 行為準則，將佳世達之要求傳遞給供應鏈之上游供應商，以確保整體價值鏈之永續性。

佳世達科技「供應商永續發展行為準則」面向

勞工	健康與安全	環境	道德	管理體系
<ul style="list-style-type: none"> ○ 人權風險 ○ 自由選擇職業 ○ 童工與青年勞工 ○ 工作時間 ○ 薪資與福利 ○ 人道待遇 ○ 反歧視 / 反騷擾 ○ 結社自由與集體談判 ○ 解僱 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業安全與工業衛生 ○ 緊急應變 ○ 工傷與職業病 ○ 體力勞動與機器防護 ○ 公共衛生與食宿 ○ 溝通與申訴 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 許可與報告 ○ 污染預防與資源節約 ○ 有害物質 ○ 廢棄物與廢氣 ○ 水管理 ○ 材料限制 ○ 溫室氣體與能源耗用 ○ 生物多樣性 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 商業誠信 ○ 禁止 / 迴避不正當利益 ○ 資訊揭露 ○ 智慧財產權 ○ 公平交易、廣告和競爭 ○ 吹哨者保護 ○ 負責任採購 ○ 資訊安全 與隱私 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 承諾與權責 ○ 風險管理與改進目標 ○ 認知與溝通申訴 ○ 評估、矯正與文件紀錄 ○ 供應商責任

永續風險評估制度

主動篩選

我們深知供應商的永續績效與表現可能對佳世達的無形聲譽產生間接影響，甚至可能帶來潛在風險。因此，我們制定了新供應商的評估標準，並主動篩選供應商，以降低這些風險。我們的評估因子包括 ESG、營運相關因素、所處國家、產業相關以及產品相關等.....因素。當國際上發生重大事件時，我們也會對受影響的地區、產業和供應來源進行調查與評估，以確保供應鏈的穩定和永續。

項目	內容
環境	碳足跡調查、美國 TSCA 五項 PBT 物質符合性調查、ISO 14001 或有相關的環境管理程序
社會	人權道德、勞工權益
治理	財務狀況、營運競爭力、職業安全衛生相關之教育訓練
營運相關	基本資料、產品資訊、主要客戶、生產及設備狀況、投資及產品持續規劃
所處國家	所在區域是否影響供貨、國家間衝突事件 (軍事政變問題)、當地政策限制、天然災害與流行疾病
產業相關	RBA 行為準則調查、永續風險調查、零件供應商、人力仲介、現場服務提供廠商
產品相關	採購金額、供應之產品類別、無有害物質管制文件、衝突金屬調查

此外，我們也使用環境標準及社會標準來篩選新供應商，2023 年我們共承認 19 家新晉供應商，有使用環境標準及社會標準篩選占比 100%。

年份	新晉供應商家數	有使用環境、道德標準篩選的新晉供應商家數	占比 %
2023	19	19	100%

永續風險評估問卷 (書面稽核)

佳世達為持續掌握供應鏈的永續風險狀況，2023 年仍持續針對第一階以及非第一階供應商發送「供應商永續風險評估問卷」(SAQ)，要求供應商填寫問卷並提交相關佐證，完成自主風險評估。透過 SAQ 及收集相關書面資料，希望找出潛在高風險之供應商，並進行管理。供應商永續風險評估問卷 (SAQ) 涵蓋四大面向，分別為「永續性作為」、「勞工」、「健康與安全」以及「環境」，共 58 題。2023 年，針對關注供應商 (包含第一階與非第一階) 共發放 455 份問卷，回收 455 份問卷，回收率達 100 %。

2023年「供應商永續風險評估問卷」調查概況

關注第一階供應商	調查家數	328
	完成家數	328
	完成率 (%)	100%
非第一階關注供應商	調查家數	127
	完成家數	127
	完成率 (%)	100%

現場稽核

為確認供應商風險狀況，我們規劃 4 種方式進行風險確認，包含書面稽核、現場二者稽核、現場三者稽核及以產業標準進行評估，進一步掌握供應商永續性風險。2023 年主要採用書面稽核、現場二者稽核與產業標準 (如 RBA VAP) 確認供應商永續性的情形。

2023 年，完成 703 家「供應商永續風險評估問卷」的調查，包含關注第一階供應商 328 家，以及高風險供應商 47 家。佳世達針對 46 家高風險供應商完成第一階高風險供應商的永續稽核 (1 家供應商不配合調查)。

根據第一階高風險供應商的永續稽核結果，以永續性作為、勞工、健康與安全以及環境四大面向的缺失統計，並區分為重大缺失（Major Non-Conformance）與輕微缺失（Minor Non-Conformance）。在稽核過程中，並未發現各第一階高風險供應商有重大等級的缺失，至於輕微等級的缺失，則以永續性作為面向的缺失最多，占總缺失數比例為 42.1%；其次依序為勞工面向的缺失比例 22.8%，健康與安全面向的缺失比例 19.3%，而最低者則為環境面向的缺失比例 15.8%。

稽核方式	說明
書面稽核	透過「供應商永續風險評估問卷」之回覆資料，評估供應商之風險狀況。
現場二者稽核	由佳世達或佳世達委任的顧問，對供應商進行現場稽核。
現場三者方稽核	由獨立第三方查證機構進行現場稽核。
產業標準	以產業標準或規範，進行書面或現場稽核

2023年第一階高風險供應商稽核缺失統計

	永續性作為	勞工	健康與安全	環境
重大缺失比例	0%	0%	0%	0%
輕微缺失比例	42.1%	22.8%	19.3%	15.8%

缺失改善

佳世達針對稽核後之缺失，要求供應商需於期限內提出行動方案，同時亦提供改善建議，輔導供應商盡速完成改善。2023年，佳世達共輔導 46 家第一階高風險供應商完成稽核缺失改善。

2023年供應商稽核缺失改善行動

面向	議題	改善行動
永續性作為	透明度	規劃撰寫永續報告書
	反貪腐相關政策 / 行為準則	修訂或更新相關政策和程序
	資訊安全	修訂或更新相關政策和程序
	營運風險管理	建立緊急應變計畫
	供應鏈永續管理	擴大供應商調查項目；修訂或更新相關政策和程序
	責任採購	建立盡職調查制度
勞工	人權風險評估	建立人權風險評估制度
	人權政策	制訂人權政策；定期執行教育訓練
	工時管理與溝通管道	修訂或更新相關政策和程序；建立相對應的溝通管道
健康與安全	職業安全衛生管理系統	修訂或更新相關政策和程序
	制度管理	建立相對應的溝通管道
	現場作業管理	進行職業傷害與職業病的數據統計；落實個人防護裝備的穿戴；加強教育訓練
環境	環境管理系統	定期維護營運活動所需的許可文件
	能源	評估再生能源的使用
	有害物質	修訂或更新相關政策和程序
	水資源	建立廢水管理程序
	廢棄物	執行廢棄物回收；委託合法登記的廢棄物處理廠商處理廢棄物

提升供應商永續性

供應商教育訓練

因應自身的承諾與攜手大艦隊、供應鏈夥伴齊力減碳的目標，明基佳世達集團特別成立「ESG 永續供應鏈行動工作坊」，透過明基基金會為平台，從溫室氣體盤查開始，聘請專業講師開設「溫室氣體盤查線上教育訓練」課程，已於 2023 年開設共計 18 梯次線上課程供各供應商參與，每梯次課程 6 小時，至 2023 年底已有 696 家供應商參與「溫室氣體盤查線上教育訓練」課程，提升供應商盤查溫室氣體排放的能力。佳世達並將持續協助供應商訂定減碳目標，做好能源管理，執行減碳作為，以朝向節能減碳共創共好的目標邁進。

供應商標竿學習

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

1. 綠色設計：

在原物料採購、製造、設計到回收各環節中加入綠色元素

2. 推動組織：2013 年成立 CSR 委員會、在 2018 年設立永續總部及設立永續長等長期布局的歷程與思維。

3. 綠色商機：

旗下子公司轉化危機為商機的實際成效，包含專做廢水回收的子公司開始替企業做碳盤查與碳管理平台，以及數位科技利用 AI 技術協助企業改善製程、效率，進而節能減碳。

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

供應商能力建置

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



能力建置專案名稱 供應商碳盤查

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

協助 3 家供應商建置溫室氣體盤查能力

能力建置專案名稱 持續改善流程

在 2023 年的上半年和下半年，協助供應商進行了為期 6 個月的「持續改善流程」專案（Continuous Improvement Program，簡稱 CIP 專案）。針對需求，佳世達與供應商共同分析問題的原因，制定改善的策略、執行改善的措施，並評估專案的效益。這不僅優化了佳世達的現有作法，也提升了供應商解決問題的能力。

參與流程改善共 24 家供應商（2023 年上半年及下半年各 12 家），如提升營運效能、改善產品設計、提升客戶對產品的滿意度等。

供應商獎勵與汰除機制

佳世達為了激勵供應商向永續發展的方向前進，設立了供應商的獎勵和淘汰制度。我們透過相關的評估機制，找出在永續表現上表現優秀的供應商，並給予他們更高的採購比例和新產品的優先採用權。對於表現不佳的供應商，我們會進行淘汰，以此推動整個產業鏈的共同進步和成長。

評估機制：

評估面向：品質能力 (Quality)、技術能力 (Innovation/Technology)、服務團隊能力 (Speed/Response)、交貨供應能力 (Delivery)、成本領先能力 (Cost Leadership) 以及企業永續能力 (ESG)。分為 A~E 共五個等級 (A 為超過 90 分，E 為低於 60 分)，作為篩選管理供應商的機制，企業永續能力 (ESG) 的因子包含永續、健康、勞工、環境與綠色產品，評分占 11.4%。

頻率：每半年一次。

獎勵機制

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

汰除機制

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

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

永續供應鏈KPI指標之目標與達成績效

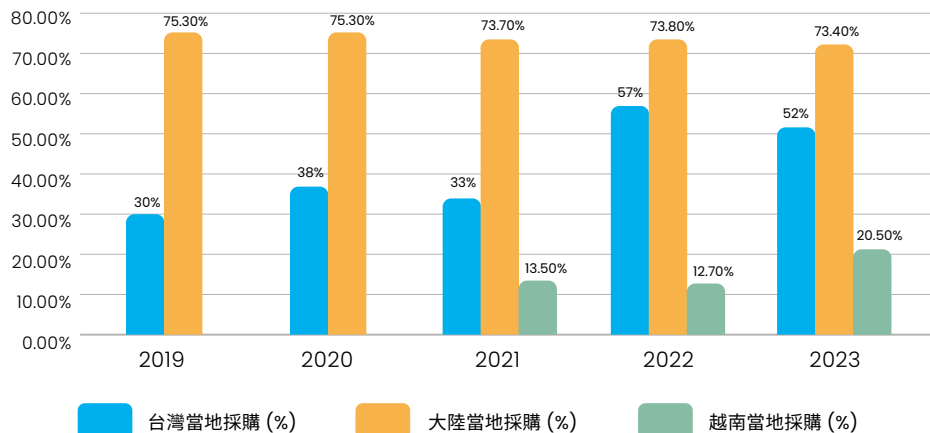
永續供應鏈 KPI 指標	2023 年	
	績效	目標
供應商永續風險評估問卷 (SAQ) 調查占比 (%)	100%	95%
供應商永續風險評估問卷 (SAQ) 調查家數	703 家	667 家
高風險關注供應商的稽核占比 (%)	97%	90%
高風險關注供應商稽核	46 家	42 家
供應商稽核缺失改善輔導	46 家	46 家
供應商能力建置	24 家	24 家
新供應商人權、環境與勞工行為書面調查占比 (%)	100%	100%
新進供應商衝突金屬書面調查占比 (%)	100%	100%

高風險關注供應商稽核未達標原因：有一家供應商不配合進行調查

在地採購

佳世達始終堅持「企業的存在目的是為了創造價值，並以可持續的方式為人類社會作出貢獻，從而產生正面影響」的企業理念，並不遺餘力地實踐這一理念。作為大型企業集團的領頭羊，我們致力於提升供應鏈的韌性，並與整個供應鏈一起向永續發展邁進，以實現「實現科技生活的真善美」的願景。我們有責任與供應商共同建立一個尊重環境、人權、安全、健康並能持續發展的供應鏈。為了與供應商建立更緊密的合作關係，佳世達也努力實施當地採購，以提高供應效率並支持當地的經濟發展。根據 2023 年的採購比例，佳世達在中國的在地採購比例為 73.4%，在越南的國內工廠的在地採購比例為 20.5%，在台灣的國內工廠的在地採購比例為 52.2%。

在地採購比率



區域	採購類別	2020	2021	2022	2023
台灣	當地採購 (%)	38%	32.8%	57%	52.2%
	非當地採購 (%)	62%	67.2%	43%	47.8%
大陸	當地採購 (%)	75.3%	73.7%	73.8%	73.4%
	非當地採購 (%)	24.7%	26.3%	26.2%	26.6%
越南	當地採購 (%)	N/A	13.5 %	12.7%	20.5%
	非當地採購 (%)	N/A	86.5%	87.4%	79.5%

佳世達衝突礦產管理進程

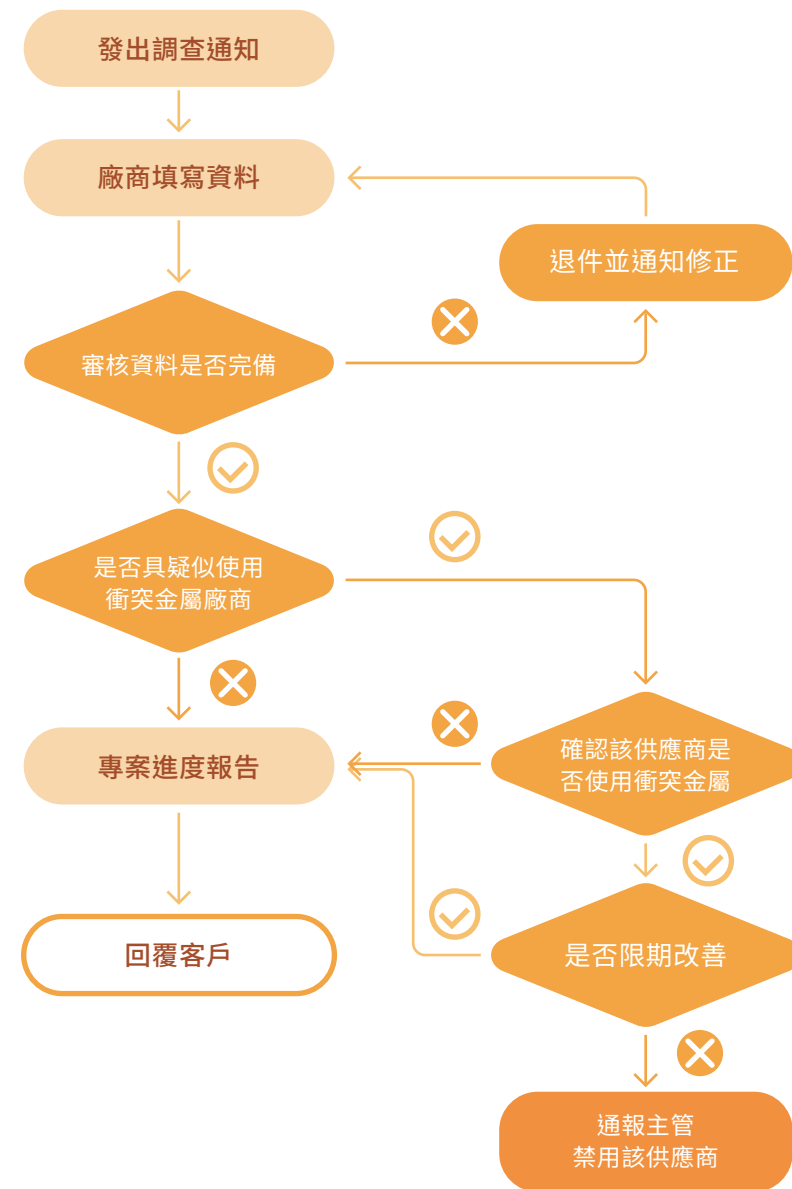


剛果與周邊國家的武裝部隊經常利用 3TIG (鈿、鎢、錫與金) 的開採當作經濟來源，成為武裝勢力的資金，造成區域性重大流血衝突。由於衝突礦產會導致人權侵害及環境破壞，倘若生產電子產品的公司使用採購來自於衝突礦區的金屬礦產，等同於助長這些衝突行為。因此責任商業聯盟行為準則 (RBA) 及責任礦產倡議 (RMI) 已要求其組織成員必須實施責任性採購程序，以確保其金屬採購程序符合社會及環境責任，並發展出「無衝突礦產冶煉廠計畫」，開發「衝突礦產報告模板」 Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) 及擴展礦產調查表 (EMRT)。針對電子產品常用之金 (Au)、鈿 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Co)、雲母 (Mica) 等衝突礦產，要求其成員及供應商調查並揭露其供應鏈之礦源，避免來自這些衝突地區。

佳世達身為全球公民的一員，支持國際社會對衝突礦產的抵制活動，制定**佳世達衝突礦產承諾**並參照 OECD 盡職調查指南 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas) 與供應商合作，展開衝突礦產調查，防止以直接或間接方式採購衝突礦產。

我們訂有內部管理程序，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，2023 年共調查 336 筆。並藉由供應商永續發展行為準則的簽署，確保符合 OECD 對衝突礦產的相關要求。2023 年供應商永續發展行為準則簽回的比例約為 99.7%。

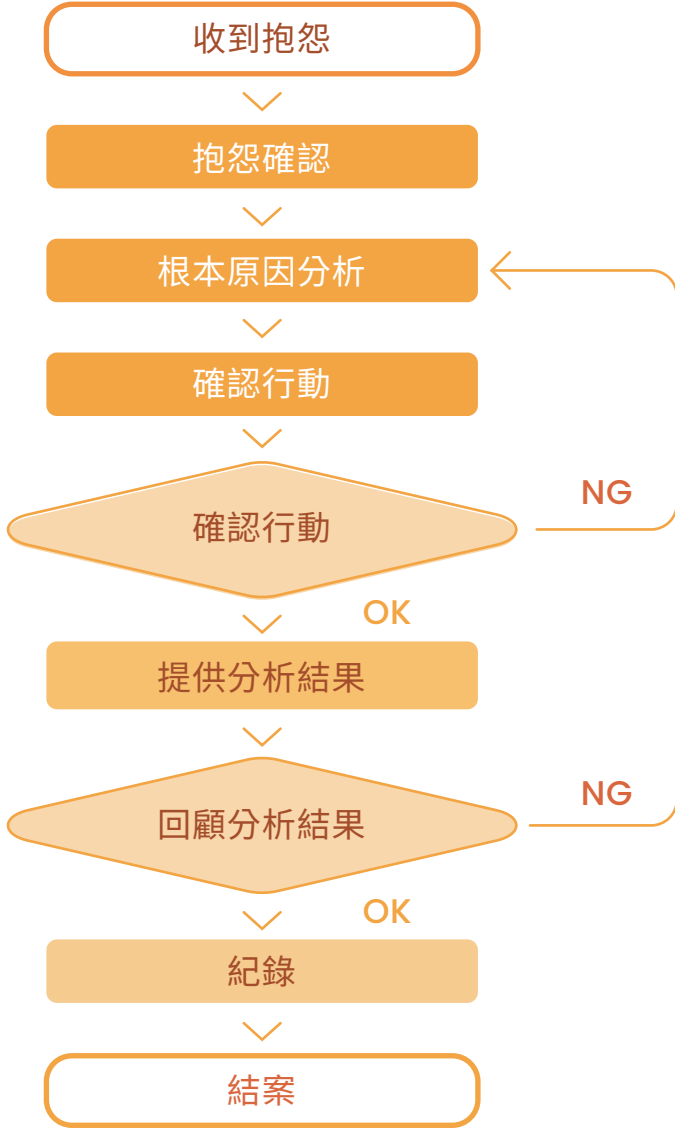
衝突礦產調查執行流程



客戶滿意度

佳世達將提升客戶及事業夥伴滿意度作為首要考量，以問卷的方式調查客戶及事業夥伴對承諾交期、成本、技術、品質、客服、相關法規、整體評價之分數，以持續確保客戶的需求得到滿足。為及時回應並滿足客戶各種需求，佳世達成立客戶服務處（Customer Service Division，簡稱 CSD），以便全面瞭解客戶需求（Voice of Customer），協助客戶並解決問題。客戶可透過企業網站上提供的溝通信箱進行反饋，2023 年共有 1 件關於 ESG 報告書內容提問，已於 24 小時內回應並結案。

客戶承諾



客戶滿意度調查

為確保客戶的需求得到了解及滿足，佳世達每年 1 月及 7 月進行全面性的客戶服務滿意度調查，由 CSD 統一發通知信給客戶的對應窗口，請客戶至佳世達問卷調查系統進行評分，評分結果亦將由 CSD 彙整並傳達給各權責部門，相關部門及高階主管可藉客戶滿意度調查結果，檢閱客戶的回饋，以擬出改善對策，提昇產品與服務品質。2023 年上半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 94 分，足見佳世達在客戶服務與滿意度的表現深獲客戶肯定。

2023年上半年客戶滿意度調查結果(分)



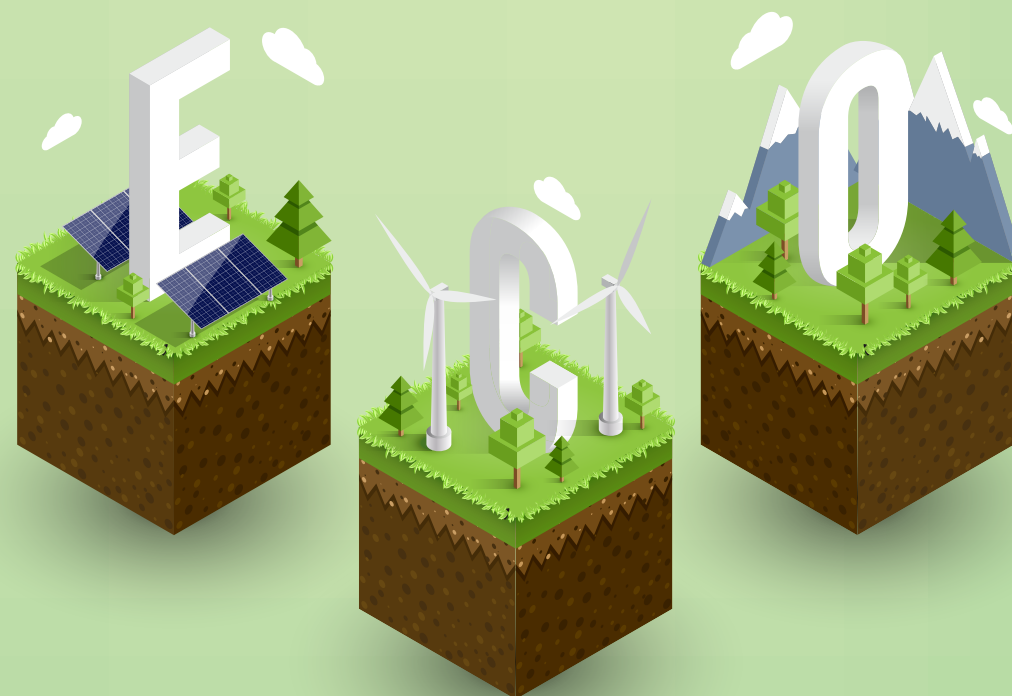
近四年客戶滿意度

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2023 年目標
滿意度 (分數)	95	95	96	94	93
客戶涵蓋率 (%)	100	100	100	100	100



2 環境生態

- 環境政策與管理
- 氣候調適與減緩
- 能源使用與節約
- 善用水資源
- 廢棄物及汙染物
- 生物多樣性與森林保育
- 綠色產品及循環



環境政策與管理

環境政策

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，導入整合性設計 (ISO 14006)，結合綠色設計 (IEC 62430)，讓產品及其製程更加節能、環保，以製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品。同時佳世達所有製造廠區皆通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，並要求供應商、服務提供商、承包商、運輸與物流商和集團公司及價值鏈夥伴、合資企業等外部利害關係人遵守佳世達環境政策，共同達成佳世達對社會責任、環境保護、能源的承諾。

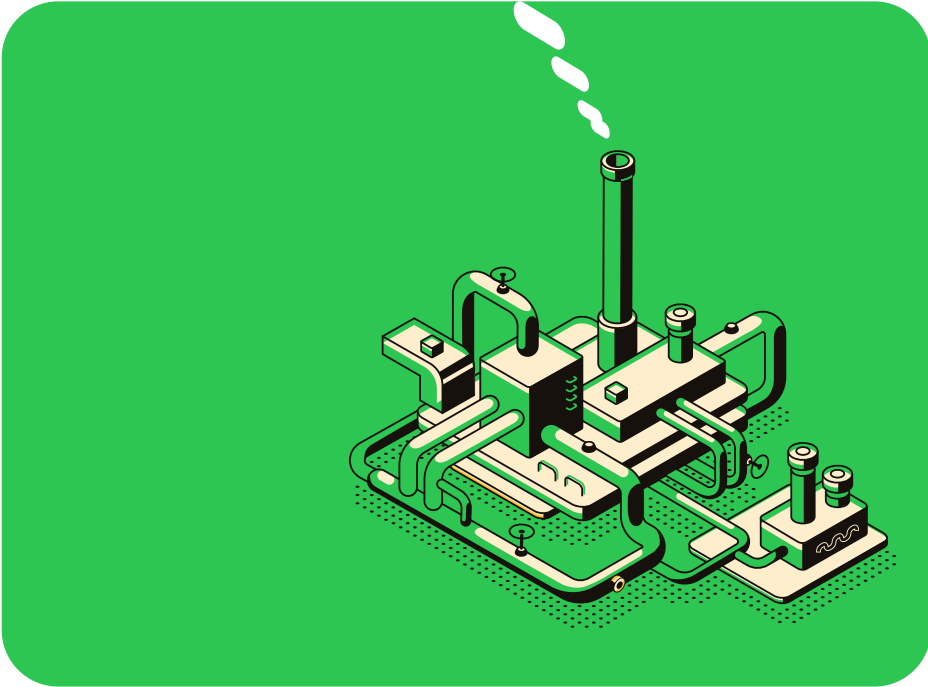
環境管理

我們持續依管理系統框架定期辦理全球製造廠區所在地之環境法規查核，落實廠內管理以確保公司營運符合當地環保法規要求及利害關係人期待。

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

佳世達在過去四個年度 2020~2023 年公司並無環境違規事項，統計如下：

環境違規事件 (件)



氣候調適與減緩

自工業革命以來，人類的工業活動大量使用化石燃料，產生了大量的二氧化碳等溫室氣體，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、降雨量及某些區域的氣候改變，甚至造成整個生態系統的改變。氣候變遷的問題，已經嚴重威脅到所有生物的生存環境，而隨著國內溫室氣體減量法與國際上巴黎協議的生效，外界對於碳管理議題的重視亦會逐步提升。有鑒於此，佳世達檢視公司營運可能面臨之氣候變遷衝擊，以企業永續發展之推動規劃氣候策略並推動碳管理。佳世達參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 建議架構，逐步進行氣候變遷風險與機會評估及因應工作。每年定期以企業永續報告書向利害相關者說明永續推動成果以及減量績效，也積極參與國際碳揭露 CDP (Carbon Disclosure Project) 問卷之調查，以展現佳世達對於氣候變遷議題的重視與管理，獲得各界肯定。

氣候治理架構



氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures ,TCFD)

治理

a. 董事會監督氣候相關風險與機會

為推動企業永續及氣候變遷治理，本公司於 2023 年 8 月 4 日設立隸屬於董事會之企業永續發展委員會，訂定企業永續發展之願景、策略及目標，該功能委員會成員均為董事，由 2 名董事及 5 名獨董組成。每年定期召開會議。此外，配合企業永續發展委員會之設立，同步擴大現有 ESG 委員會範疇，所有一級主管為 ESG 委員會成員，並由董事長及總經理設定短中期永續目標。通過內部自上而下的方法使管理更加有成效。自 2023 年開始，公司決定為董事長、執行長、總經理和其他高階經理人設立長期獎酬計劃，該計劃連結 ESG 績效（公司治理、社會參與和環境永續的績效指標），並根據每年所達成的 ESG 績效目標情況，授予長期激勵報酬。

b. 管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用

由於氣候議題日益嚴重，且關注氣候風險與佳世達整體永續目標相符，因此佳世達視氣候相關風險為立即且高重要性的風險，設置永續長擔任氣候相關議題負責主管，並由 ESG 委員會 (ESG Committee) 推動永續相關發展事務，相關議題每季於高階主管會議中討論，且每年一次向董事會匯報，董事會承諾在 2050 年時達成淨零目標（已於 2022 年承諾加入 SBTi），詳細細節請參考「指標和目標」章節。佳世達的風險管理機制從 2005 年起導入企業風險管理架構，並成立風險管理委員會，每年除了經營管理層級的風險雷達圖與年度 Top3 風險評估，還有作業層面的風險體檢表評估，針對高風險項目展開預防減緩措施，於每季進行追蹤。氣候變遷相關風險自 2016 年開始出現在年度風險雷達圖中，2023 年依據風險嚴重性與可能性進行評估，並展開工廠生產中斷與能耗法規異動之調適二項重大風險進行追蹤，並訂定因應策略，如持續營運計畫 (BCP)。

策略

a. 已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會

佳世達定義短期 (2021~2025)、中期 (2026 ~ 2030)、長期 (2031 ~ 2050)，並採用 RCPs 氣候情境，鑑別出 9 項轉型風險、3 項實體風險與 8 項機會，並透過製作氣候風險矩陣圖，完成對氣候風險的管理與擬定因應作為，氣候風險矩陣圖可以幫助佳世達公司更好地了解氣候變化對業務的影響，同時也能夠引導公司在未來的氣候變化中如何因應和管理風險。其中主要影響公司業務之項目，為轉型風險之國內外法規與法律（中、長期）、客戶行為變化（中期），以及機會中的節能商品（中、長期）。在風險部分，因新減碳政策或法規導致公司產品無法輸入目標市場，以及為符合客戶減碳目標，進行全廠碳排放的盤查與認證，對於產品碳足跡已採取系統平台盤查管理。此外，另考量轉型計畫展開綠色產品研發之效益，對財務為正面且為長期之影響。在這個矩陣圖中，風險被分為「衝擊」與「頻率」兩大面向，依程度高低，均分為「低」、「中低」、「中」、「中高」、「高」，且各項氣候風險均事先鑑別出影響期間，可使佳世達在面對氣候風險時，更能正確估計對營運的影響時辰。

b. 對業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會

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

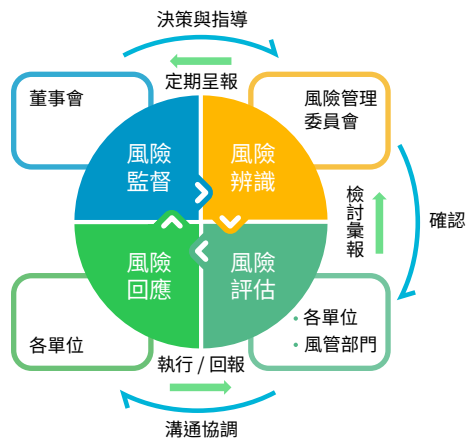
c. 將氣候變遷不同的情境納入考量

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

風險管理

a. 鑑別和評估氣候相關風險的流程

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



b. 管理氣候相關風險的流程

佳世達為因應氣候變遷風險，由各單位針對鑑別出來的風險採取因應策略，如減碳議題，透過 ESG 委員會，設定相關目標及採取的因應措施，經主委同意後進行，於每季度檢視達標結果，以確保最終可以達成公司的永續目標。又如依據風險情境分析提出因應計畫，並已於 2020 年度委託富邦產險調查洪災淹水風險，用以參考制定氣候實體風險之因應策略。另針對氣候變遷易導致之年均溫上升造成的旱災，與降雨量增加導致的洪災，均有訂定因應策略，以減緩並調適相關氣候風險：

1. 抗旱計畫

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

2. 防洪 BCP

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

c. 鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理

佳世達從 2005 年起導入企業風險管理架構，並成立風險管理委員會，每年展開年度風險辨識與評估，針對高風險項目展開預防減緩措施，於每季進行追蹤。氣候變遷相關風險自 2016 年開始出現在年度風險雷達圖中，2023 年依據風險嚴重性與可能性進行評估，並展開工廠生產中斷與能耗法規異動之調適二項重大風險進行追蹤，並訂定因應策略，如持續營運計畫 (BCP)。

指標與目標

a. 在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標

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

- 1. 再生能源目標：2030 達成 RE60，2040 達成 RE100。
- 2. 減碳目標：2030 範疇一及範疇二溫室氣體排放減少 42%。

達成狀況：2023 年再生能源使用達 26.2%；若不計營運降低之影響，範疇一及範疇二之溫室氣體減排達 29.1%

b. 範疇 1、2、3 的排放量與相關風險

對應 SBTi 及公司減碳大路徑，持續投資率能改善及減碳工程改善。

佳世達已將溫室氣體排放列為重要的永續績效指標之一，每季度由 ESG 委員會進行評估。受 2023 年產業環境影響，生產產值下降，因此溫室氣體排放強度與 2022 年相比，提升了 28.68%。

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

因應未來可能產生的碳費，因目前徵收機制尚未明朗，雖可能為溫室氣體排放相關風險，但目前僅能鑑別有此風險，而實際影響程度未明，佳世達將會持續關注此議題。

2023 年度佳世達科技溫室氣體排放總表

2023 單位：公噸 CO ₂ e	範疇一	範疇二	範疇三
溫室氣體 排放當量	3,501	地區基準：63,084 市場基準：48,405	1,756

管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效

- 短期：2025 年再生能源比例 30%；2025 年範疇一與範疇二減碳 21%
- 中期：2030 年再生能源比例 60 %；2030 年範疇一與範疇二減碳 42%；2030 年範疇三減碳 25%
- 2040 年再生能源比率符合 RE100 要求；2050 年達成零碳排（淨零）

治理

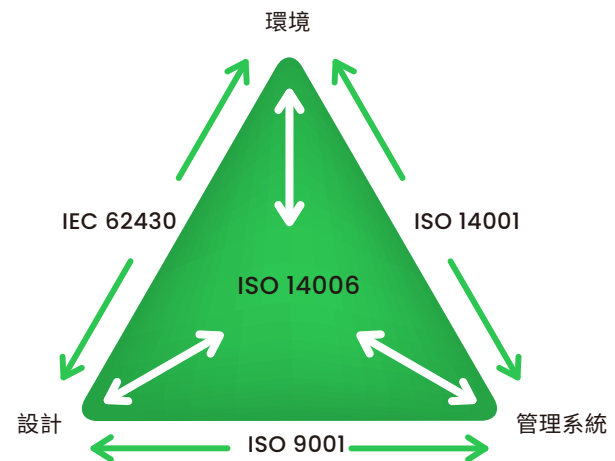
佳世達董事會負責審核和指導氣候變遷戰略、行動計畫及年度目標，委由永續長負責擬定、規劃及推動，每季於風險管理及企業永續管理委員會執行氣候變遷風險偵測及因應，並每年定期向董事會報告執行情形，並檢討溫室氣體減量目標與達成度。

策略

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

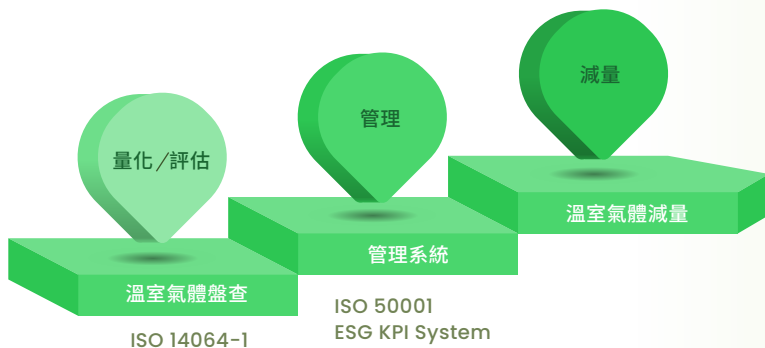
綠色產品

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



綠色營運

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



綠色 供應鏈

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



認知

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



推動

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



永續

- 供應商自主管理
- 永續報告撰寫
- 擴展至二階供應商



目前佳世達已評估出之風險與情境整理如下：

佳世達2050年氣候模擬情境

情境 指標	RCP 2.6		RCP 4.5		RCP 8.5	
	mean air temperature	precipitation	mean air temperature	precipitation	mean air temperature	precipitation
國別	2050 年均溫	2050 年均雨量	2050 年均溫	2050 年均雨量	2050 年均溫	2050 年均雨量
臺灣	上升 0.3 ~ 2.1°C	增加 -5.3% ~ 12%	上升 0.7 ~ 2.4°C	增加 -4.7 ~ 13.6%	上升 1 ~ 3.1°C	增加 -7.7 ~ 13%
中國	上升 0.8 ~ 2.7°C	增加 1.7 ~ 11.3%	上升 1.2 ~ 3.2°C	增加 2.1 ~ 12.8%	上升 2 ~ 4°C	增加 3 ~ 17.1%
越南	上升 0.6 ~ 1.7°C	增加 -6.6~10%	上升 0.8 ~ 2.0°C	增加 -4.6 ~ 9.9%	上升 1.1 ~ 2.6°C	增加 -2.7 ~ 14%
可能產生的 氣候衝擊	<p>越南於年均溫方面最高上升 1.7°C，而台灣與中國皆為上升 2°C以上，可能導致廠房及周邊環境溫度上升，影響生產效率，需投入改善設備。</p> <p>雨量的增加可能導致水災的增加，尤其在三個國家的最大雨量增加幅度都超過 10%，如果廠區附近排水設施不良，易造成廠房淹水或原物料、成品、機具損失。</p>		<p>台灣與越南於年均溫方面最高分別上升 2.4°C與 2.0°C，但中國最高可上升 3.2°C，可能導致廠房及周邊環境溫度上升，影響生產效率，需投入改善設備。此外因近年夏季高溫持續時間更長，為避免員工中暑，可能需改善通風及空調設備，將提升電費與設備維護支出。</p> <p>平均雨量的增加則可能導致水災的增加，目前佳世達各廠區的年均雨量增幅約 9.9 ~ 13.6%，如廠區附近排水設施不良，易造成廠房淹水或原物料、成品、機具損失，但仍需考量當地地形、排水、防洪措施等因素。</p>		<p>台灣與越南雖仍較中國低溫，但增溫幅度有機會高於 2°C，可能導致氣溫持續增高，須持續改善廠房空調。年均溫上升可能導致颱風數量減少與乾旱產生。</p> <p>在極端氣候狀況下，佳世達所處的三個地區 / 國家均比其他氣候情境更有可能發生水災 / 淹水，且除廠房淹水可能外，亦可能發生運輸交通受阻、人員通勤影響或受傷。</p>	

參數假設	現在 ~2030	2031~2050	營運與財務衝擊			管理作法
			上游 (供應商)	佳世達	下游 (客戶)	

氣候實體情境 / RCP2.6

<p>年均溫 年均雨量</p>		<p>年均溫： 台灣上升 0.3 ~ 2.1°C 蘇州上升 0.8 ~ 2.7°C 越南上升 0.6 ~ 1.7°C</p> <p>年均雨量： 台灣增加 -5.3 ~ 12% 蘇州增加 1.7 ~ 11.3% 越南增加 -6.6~10%</p>	<p>若雨量異常增加，則會導致出貨延遲而影響佳世達生產出貨。</p>	<p>越南於年均溫方面最高上升 1.7°C，而台灣與中國皆為上升 2°C以上，可能導致廠房及周邊環境溫度上升，影響生產效率。</p> <p>雨量的增加可能導致水災的增加，尤其在三個國家的最大雨量增加幅度都超過 10%，如果廠區附近排水設施不良，易造成廠房淹水或原物料、成品、機具損失。</p>	<p>客戶要求預備材料庫存以因應恐怕有缺料的危機。</p>	<p>針對廠商與佳世達內部同步要求注意工廠位置的地基高度以避免水災。定期關注是否有異常天災而影響廠商跟佳世達營運。</p> <p>另外佳世達進行天災的 BCP 演練，盤點各廠的地基高度，並進行改善與防洪措施。</p> <p>另外關鍵材料依照 FCST 固定備足庫存以應不時之需。</p>
---------------------	--	--	------------------------------------	--	-------------------------------	---

氣候實體情境 / RCP4.5

<p>年均溫 年均雨量</p>		<p>年均溫： 台灣上升 0.7 ~ 2.4°C 蘇州上升 1.2 ~ 3.2°C 越南上升 0.8 ~ 2.0°C</p> <p>年均雨量： 台灣增加 -4.7 ~ 13.6% 蘇州增加 2.1 ~ 12.8% 越南增加 -4.6 ~ 9.9%</p>	<p>大多供應商位在蘇州，若溫度上升 3.2°C 可能影響廠房人員出勤或身體不適，而無法生產導致斷料。若雨量異常增加 10%，則會導致淹水影響員工勤、廠房淹水無法生產與出貨，進而影響佳世達生產出貨。</p> <p>天災異常會影響供電穩定性，無法持續生產最終成本亦會增加。</p>	<p>台灣與越南於年均溫方面最高分別上升 2.4°C與 2.0°C，但中國最高可上升 3.2°C，可能導致廠房及周邊環境溫度上升，影響生產效率，需投入改善設備。此外因近年夏季高溫持續時間更長可能造成員工身體不適影響公司營運。</p> <p>平均雨量的增加則可能導致水災的增加，目前佳世達各廠區的年均雨量增幅約 9.9 ~ 13.6%，如廠區附近排水設施不良，易造成廠房淹水或原物料、成品、機具損失，但仍需考量當地地形、排水、防洪措施等因素。</p>	<p>客戶除了要求多備庫存，並要求增加 second source。</p>	<p>針對廠商與佳世達內部同步要求注意工廠位置的地基高度以避免水災。定期關注是否有異常天災而影響廠商跟佳世達營運。</p> <p>另外佳世達進行天災的 BCP 演練，盤點各廠的地基高度，並進行改善與防洪措施。</p> <p>關鍵材料除了備庫存之外，並導入 Second source。</p>
---------------------	--	---	---	--	--	--

參數假設	現在 ~2030	2031~2050	營運與財務衝擊			管理作法
			上游 (供應商)	佳世達	下游 (客戶)	

氣候實體情境 / RCP8.5

<p>年均溫 年均雨量</p>	<p>年均溫： 台灣上升 1 ~ 3.1°C 蘇州上升 2 ~ 4°C 越南上升 1.1 ~ 2.6°C</p> <p>年均雨量： 台灣增加 -7.7 ~ 13% 蘇州增加 3 ~ 17.1% 越南增加 -2.7 ~ 14%</p>	<p>更高溫與雨量極大或乾旱恐造成大缺電，廠商恐要花費更高成本改善工作環境與設備並顧及人員安全。材料的備料時間恐更長期或要改變運輸方式而增加成本。</p>	<p>台灣與越南雖仍較中國低溫，但增溫幅度有機會高於 2°C，可能導致氣溫持續增高，須持續改善廠房空調。年均溫上升可能導致颱風數量減少與乾旱產生。</p> <p>在極端氣候狀況下，佳世達所處的三個地區 / 國家均比其他氣候情境更有可能發生水災 / 淹水，且除廠房淹水可能外，亦可能發生運輸交通受阻、人員通勤影響或受傷。</p>	<p>客戶希望有第二地或第三地生產來預防因各地的災害而影響出貨交期。</p>	<p>針對廠商與佳世達內部，同步要求注意工廠位置的地基高度以避免水災。定期關注是否有異常天災而影響廠商跟佳世達營運。</p> <p>另外，佳世達進行天災的 BCP 演練，盤點各廠的地基高度，並進行改善與防洪措施。</p> <p>佳世達積極建立蘇州、台灣、越南三個生產據點，以因應各區域不同的狀況與客戶需求。</p>
---------------------	--	---	---	--	---

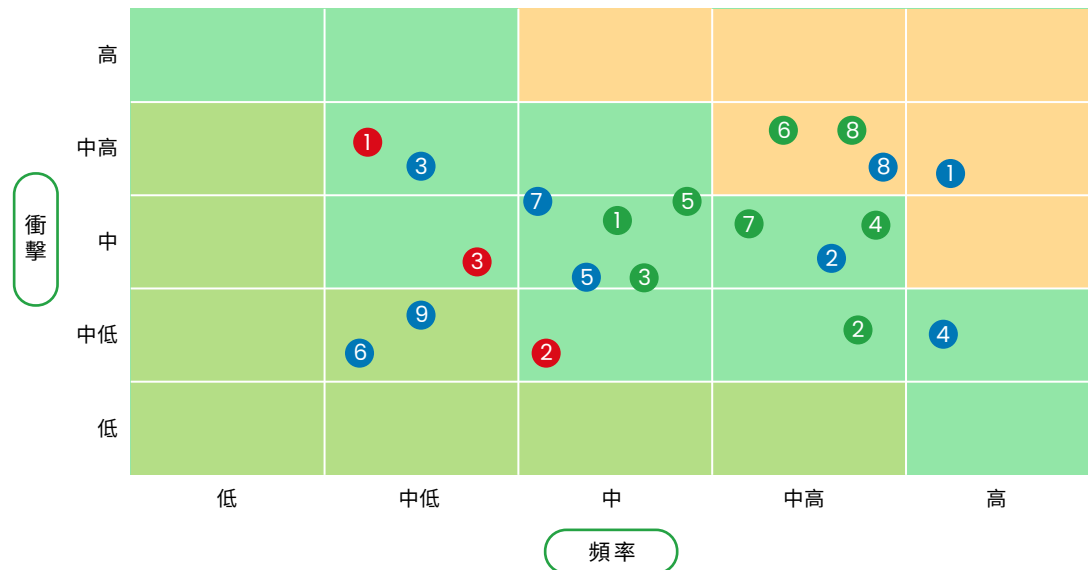
氣候實體情境 / NDCs

<p>淨零排放 SBTi 1.5°C</p>	<p>1. 每年減碳量達 4.2% (範疇 1+2) 2. 2030 年達 60% 綠電</p>	<p>1. 每年減碳量達 4.2% (範疇 1+2) 2. 2040 年達 100% 綠電 3. 2050 年淨零承諾</p>	<p>因產業轉型需求：</p> <p>1. 將帶動低碳產品投資增長，供應商營運成本勢必提升</p> <p>2. 無法因應低碳轉型挑戰之廠商將漸喪失訂單及競爭力。</p>	<p>依循台灣 2050 年淨零路徑及國際低碳轉型趨勢與法規、政策壓力，佳世達集團 2030 年綠電 60%、2040 年達 100% 目標。依照集團產品規劃及工廠產能評估，2030 年總用電量為 349,650 千度，與 2021 年相較增 20.3%，故須加大投資金額加速能源轉型以提高綠電使用率。</p>	<p>因應低碳轉型趨勢，客戶將專注於提升委託 ODM 產品源於綠色製造及設計出低碳產品。對於其上游供應商將提出更多再生能源及綠色產品目標之要求。</p>	<p>1. 續針對廠區進行節能設施投資，預估減量 2589 萬度電</p> <p>2. 購買 24,700 萬度再生能源憑證 (I-REC)</p> <p>3. 依 SBT 減量實施減量</p>
----------------------------	--	---	--	---	--	---

風險管理

佳世達依照所採用的 RCPs 氣候情境，以風險管理委員會之組織為基礎架構，展開年度氣候變遷風險與機會評估作業，由各單位就轉型與實體風險、相關機會進行辨識，預估可能發生的時間（短、中、長期）、議題與財務影響，並考量發生頻率與影響程度和調適能力，規劃因應風險與機會的管理措施與策略等。鑑別出 9 項轉型風險、3 項實質（實體）風險與 8 項機會，並透過製作氣候風險矩陣圖，幫助佳世達公司更好地了解氣候變化對業務的影響，同時也能夠引導公司在未來的氣候變化中如何因應和管理風險。在這個矩陣圖中，風險被分為「衝擊」與「頻率」兩大面向，依程度高低，均分為「低」、「中低」、「中」、「中高」、「高」，且各項氣候風險均事先鑑別出影響期間，可使佳世達在面對氣候風險時，更能正確估計對營運的影響時長。最後，佳世達面對鑑別出的氣候風險與機會，由各負責部門管理「風險內容」、「潛在業務、策略及財務影響」、「調適與因應作為」，作為佳世達在擬定相關避險與風控措施時的參考，以應對氣候變遷所帶來的挑戰。

2023年度佳世達氣候變遷風險與機會矩陣圖



轉型風險

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

實質風險

- 1 颱風與水災與雪災 (中長期)
- 2 缺水與缺電 (長期)
- 3 年均溫上昇 (中長期)

機會

- 1 節能效益 (中長期)
- 2 節水效益 (短期)
- 3 高效綠建築 (中長期)
- 4 太陽能建置 (中長期)
- 5 低碳牌商品和服務 (短中期)
- 6 永續價值 (中長期)
- 7 綠色金融 (短期)
- 8 節能商品 (中長期)

氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
轉型風險	政策和法規		<p>每年定期檢查氣候變遷的相關法規的相容性。對於風險較高的法規，佳世達將其納入風險管理委員會和 ESG 委員會的評估中。如果被確定為潛在的風險，風險將被設定為每個季度的關鍵績效指標來管理。</p>		
	國內外法規與法律	中、長期	<ul style="list-style-type: none"> 經濟部能源局要求公司每年減少 1% 的電力 行政院推出夏季節電措施 《氣候變遷因應法》已於 2015 年透過，要求主要能源消耗公司報告相關問題。因應『碳揭露』須全公司進行碳排放的盤查與認證 產品標誌（如碳標籤、綠色標章）在銷售地區可能出現的法規風險 國際議題及法規加劇嚴格。國內外法規可能針對高耗能產品禁售與管制 針對一旦觸法相關的主管機關函釋和裁罰案件，需尋求相關外部律所等單位耗時耗費處理 金管會要求揭露公司 ESG 相關報告。需要培養相對應人才與教育訓練，以符合規範 	<ul style="list-style-type: none"> 電費可能增加，導致營運成本增加 台灣工廠規劃節能改善措施，成本每年新臺幣 50 萬元 取證成本增加。（如：進行『碳揭露』須全公司進行碳排放的盤查與認證費，約新臺幣 3 百萬元 若未能及時切換符合法規， 預估影響營業額一個專案 1 億，或發生罰款 法務單位人力成本、外部專業訓練課程、顧問輔導與外部律所費用，預估約新臺幣 84 萬元 針對符合法規，相關單位辦理教育訓練、顧問輔導與軟體宣傳優化改善作業。約新臺幣 43 萬 	<ul style="list-style-type: none"> 關於節電策略，每年執行節能改善計畫。透過 ESG 委員會訂定目標，針對行政和工程控制方面，實施智慧照明和開燈檢查措施、進行空壓系統改善、假日與夜間用電增設程控控制檢哨，每季度進行會議追蹤，檢視達成結果 2023 年執行排氣系統優化工程（費用新臺幣約 17.5 萬元）。2024 年預計進行空壓系統改善，預算編列新臺幣 80 萬 在企業永續發展委員會中設定了相關的重點績效指標（KPI）控制。並持續關注國內外法規要求，目前佳世達鑑別無國內外法規風險。各單位將依循 KPI 精神，從組織的策略目標出發，由上到下進行連結與展開，並透過量化的目標設定、明確的計分原則及不同目標的比重分配，驅使成員展開對應的行動達成目標，進而實現組織的策略目標。落實碳淨零路徑、持續擴大社會參與及永續影響力、取得各方認可可以確保佳世達在 ESG 推動成效 即早規劃取證時程及資源，持續改善流程（CIP）中加入 ESG 導向，增加 ESG 相關活動與競賽，舉辦 ESG 專業人才培養課程，落實 ISO14064 以及 ISO50001。導入系統輔助，落實碳盤查，精進碳熱點分析，以有效減碳。並取得認證，符合金管會要求 " 永續路徑 " 積極參與氣候變遷相關課程，以獲得最新資訊。即時應對新法規，並與客戶溝通相關要求導入產品的計劃。例如歐盟禁止銷售 8K 電視，讓員工更完整明瞭氣候變遷轉型風險，與客戶研議長期導入計劃並由歐洲區先試行 法規對節能的要求越來越高，佳世達將與供應商一同合作盡力達標

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
轉型風險	碳交易和碳稅	中期	<ul style="list-style-type: none"> 碳邊境調整機制 (CBAM) 2023 年起將逐步實施 美國碳關稅制度『清潔競爭法案』(CCA) 可能造成影響 碳費持續增加，須購買更多的碳權。依據環境部規定預計於 2024 年起對排放量 2.5 萬噸以上的排放大戶徵收碳費 內部碳定價 (ICP)：依照金管會要求 IFRS- S1, S2 導入 (2023 股東會年報必須揭露 TCFD 氣候相關資訊) 	<ul style="list-style-type: none"> 進口商將在 2026 年開始支付歐盟 CBAM 費用，導致進出口成本上升 清潔競爭法案 (Clean Competition Act, 簡稱 CCA)，預計 2024 年起，該法案主要致力於建立美國碳稅制度，將對多個行業進行碳關稅的徵收 導入碳定價相關制度與系統預估每年費用新臺幣 960 萬台幣 	<ul style="list-style-type: none"> 目前佳世達所屬產品尚未被納入徵收碳稅範圍，將繼續關注這一趨勢，但將提早應對相關問題 2023 年開始要求供應商實施產品碳盤查，並訂定減碳 KPI 2023 年導入 ISO 14064-1 完成溫室氣體盤查，並取得溫室氣體盤查第三方查證，了解企業營運整體排放情形，以做為減碳評估之參考依據。透過佳世達企業永續發展委員會設定各單位與產品的減碳目標，每季進行檢討作業，並積極透過教育訓練提升公司員工整體節能認知與作為 透過碳排放熱點分析公司碳排來源 & 比重，依製造、空調、空壓等設備評估減量措施。朝向「先減量、再能源轉換」，來有效降低排碳 成立 Task Force team，留意法令變動及依法因應符合 IFRS 永續揭露準則規定，來因應 2026 年永續元年。建立內部碳訂價制度，有助於企業更好地理解和管理其碳足跡，促使其採取更可持續的經營行動
	技術	我們能夠從產品實現的最初階段 -- 設計 -- 開始，將環境影響和碳排放降到最低。考慮到利害關係人對產品減碳意識的提高，佳世達自 2009 年起將此問題納入我們的風險評估。			
	綠色產品與技術	長期	<ul style="list-style-type: none"> 消費者意識的變化將導致對綠色產品的需求增加，必須滿足消費者期待與市場需求。如導入低碳技術、循環經濟，設計產品時須考慮低碳材料或可回收再利用之材料與包裝 	<ul style="list-style-type: none"> 研發費用與研發製作中的節能設備需要更高的成本，如以 LCD 產品為例，研發費用每年約再投入新臺幣 120 百萬元鑽研 	<ul style="list-style-type: none"> 2010 年正式推出內部碳足跡計算系統 - 碳管理平臺，一旦客戶要求提供此類資訊，就可以計算出產品的碳排放量 佳世達已開始將生態設計理念融入我們的產品開發過程，例如 IEC 62430 驗證的環保設計，包括液晶顯示器、投影機等，以創造更多環保的綠色產品 為遵循法規和滿足客戶對於節能、環保材料的需求，我們計畫對綠色節能零組件進行單獨編碼，以便更好地識別及管理。同時，我們也將著重培育能夠管理這些低碳零組件的專業人才，包括料號管理、BOM 表選用、零件承認、以及符合性報告的製作等方面。透過這些舉措，我們將符合法規和客戶的要求，提升公司的競爭力和商譽 安規單位定期關注國際法規與客戶要求，偕同研發團隊開發符合規定之產品與設計 研發團隊提升產品節能設計，創造公司競爭力及產品附加價值，更有助於提高售價，增加營業額

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
轉型風險	綠色產品與技術	長期	<ul style="list-style-type: none"> 減少碳足跡與環保，鼓勵同仁轉換日常作業與開會模式，改為線上作業處理與溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 購置電腦軟體，如 Teams 使用授權，成本約計每年花費新臺幣 9.9 百萬元 	<ul style="list-style-type: none"> 鼓勵低碳又有效率的開會選擇與工具，如透過資訊軟體 Teams/zoom meeting/Skype 等，減少全球各地員工移動軌跡，降低碳足跡，節省成本與時間 開發線上系統電子簽章，降低紙張與碳粉使用量，不僅提升工作效率、環保、又降低公司成本
	綠色產品與技術	長期	<ul style="list-style-type: none"> 採購節能設備與材料 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年換新 3 台節能型 Chamber 設備，採購費用約新臺幣 97 萬元 替換低碳材料，成本提升約新臺幣 4 千萬元 	<ul style="list-style-type: none"> 新購 Chamber 節電部分，最大省電約 70%，平均省電 45%/台，消耗水量部分最大省水約 80%/台，規定測試設備一定要有綠色標籤才可以購買
	綠色產品與技術	長期	<ul style="list-style-type: none"> 各國安規對能效的要求日趨嚴格 	<ul style="list-style-type: none"> 2027 年歐盟禁用投影機汞燈，又歐洲電費急劇上升，因此帶動消費者對能耗的重視。替代的半導體光源投影機，必須有良好的能耗表現，以便跟競爭對手或競爭產品（如大型平面顯示器）競爭。截至 2024 年，佳世達集團產品無影響 	<ul style="list-style-type: none"> 開發高能源效率雷射光源光學設計，並利用視覺與畫質調校技術輔助光效率提升。針對各細分市場之特性，導入適當之半導體光源類別，提供消費者更多的選擇。並在維持良好色彩表現的基礎上逐年提升能源效率，形成與競爭對手間的競爭優勢
	綠色產品與技術	長期	<ul style="list-style-type: none"> 供應商無法達到減碳目標 	<ul style="list-style-type: none"> 目前代工廠與供應商皆能配合導入減塑或環保材料。2023 年無財務衝擊 	<ul style="list-style-type: none"> 佳世達永續原物料及回收料目標：(1) 顯示器採用回收料機種不低於 60%、(2) 使用紙塑 / 紙摺之機種不低於 50%。2023 年均已達成上述目標
	節能設備	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 老舊設備效率降低，造成高耗能又費電 因應氣溫上升，空調需求增加，為防止同時間用電量增加造成停電而無法營運，須檢視設備及能耗 	<ul style="list-style-type: none"> 電費增加 5% 2023 更換採購省電節能標章的 NB/PC 2023 年台灣廠更換老舊 UPS 電池，更換費用約新臺幣 80 萬元 	<ul style="list-style-type: none"> 排定設備年限，選用高效率設備汰換老舊設備 採購省電節能標章的 NB/PC 及設備 其他生產相關設備汰換提升能源效率 更換 UPS 及發電機提供運作效能

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為	
轉型風險	購置綠電	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 因應 RE100 計畫，逐年增加購置綠電憑證比例。 提昇綠色能源使用，建置太陽能發電相關設備 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年共購買 24,700 張 I-REC 憑證，成本新臺幣 413,625 元 佳世達太陽能建案與廠商合作，不需要建置成本，只需要付低於市價的電費購買綠電 佳世達太陽能建案與廠商合作，不需要建置成本，只需要付低於市價的電費購買綠電 	<ul style="list-style-type: none"> 工廠頂樓建置太陽能自發自用外，也購買再生能源憑證，提升公司再生能源比例。蘇州及越南每年購買 I-REC 憑證，台灣廠區每年購買綠電 與廠商合作太陽能建案，採購綠電又可以降低購買電費成本 2023 年蘇州廠區第二期太陽能發電工程建置 2024 年越南廠區第一期太陽能發電工程建置 2026 年預計桃園廠區第二期太陽能發電工程建置，預估年發電量 60 萬度，預估建置成本新臺幣 2 千萬元 邁達特計畫於 2024 年 Q2 完成建置屋頂太陽能設施 	
	市場		消費消費者越來越意識到他們所購買的產品對環境的影響，如果我們的產品不能達到預期的環保表現，就會存在市場風險。			
	消費者永續意識	長期	<ul style="list-style-type: none"> 開展 LCA 研究相關的額外勞動力和工作時間的成本不斷增加，侵蝕了我們的收入和利潤 雲端服務或低碳商品的市場需求增加，需積極轉型 	<ul style="list-style-type: none"> 自 2010 年以來，消費者行為的變化對開展 LCA 成本的財務影響已累計約 341,000 美元 代理或開發相關雲端及低碳商品，維持市場競爭力 	<ul style="list-style-type: none"> 佳世達在 2010 年推出了『碳管理平臺系統』，在產品量產後立即向客戶提供產品碳足跡報告。並在 ESG 委員會中每季度進行審查、建立和維護產品溫室氣體清單系統和協力廠商驗證的成本已經超過 342,700 美元 面對綠色市場競爭，代理低碳產品：協助經銷商銷售低碳產品（雲端化、流程自動化），未來持續要求減碳技術轉型與低碳材料 落實減碳做法及績效，ESG 報告書透明對外揭露及與利害關係人溝通 	
原物料成本上升	短、中期	<ul style="list-style-type: none"> 石油減產影響運輸相關材料費用 客戶要求包裝材料使用可回收材質 因應 2030 年供應商減碳 30% 宣示，選擇碳排放較佳、但成本較高之供應商 供應商 RBA 書面及現場稽核未通過，被要求停產，無法持續供料 	<ul style="list-style-type: none"> 運輸成本與相關材料成本上漲 回收再製包材，成本較一般材料高約 20%。(一年平均成本上升新臺幣 6 百萬元) 減碳目標恐致材料成本 	<ul style="list-style-type: none"> 導入在地採購，降低運輸及材料成本影響獲利的風險 使用回收塑料進行射出，達到回收再利用，環保又可以降低成本 導入供應鏈 second source，採購單位議價能力提升 因應 RBA 稽核結果之高風險供應商，導入替代代廠商 		

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
轉型風險	客戶行為變化	長期	<ul style="list-style-type: none"> 品牌客戶對評估產品碳足跡的要求越來越高 客戶對減碳設定目標。 客戶或法規要求使用符合 FSC (森林驗證) 認證紙張 	<ul style="list-style-type: none"> 計算產品碳足跡額外增加時間和勞動力 我們的客戶正計畫要求我們的產品透過 PAS2050 或 ISO14067 以應用 EPEAT，提升每年產品認證費用 為符合客戶減碳要求，開發產品溫室氣體清單系統和要求協力廠商相關驗證的成本持續增加 為符合 FSC，評估紙張成本增加約新臺幣 8 萬元 	<ul style="list-style-type: none"> 2010 年透過碳足跡計算系統，提升計算效率，滿足客戶要求，成功降低轉型風險 降低運輸過程中的碳排放量，增加在地採購比例的供應，同一地點原料整併出貨，以降低運輸頻率；又部分機構件廠商交貨使用回收箱，減少一次性使用紙箱 ESG 相關指標加入供應商評鑑項目，並將 ESG 列入訂單分配參考指標 未來持續要求減碳技術轉型與低碳材料，以主要的能效法規 Energy Star 為例，2023 年有 81% 的產品符合該節能效要求 制定永續供應商評鑑制度，持續以永續供應商為合作對象。如要求供應商在生產基地轉移時，事先協同採購部門完成供應商綠色產品相關資格調查。另外全面禁用含礦物油油墨，配合客戶逐步減少印刷品與紙張之使用
	名譽	透過對氣候風險的鑑別與管理，可能會影響到外部利害關係人對佳世達的評價，進而影響長期營運狀況			
	聲譽風險	長期	<ul style="list-style-type: none"> 若節能產品認證出現錯誤，將導致銷售減少 因減碳效率不佳，影響金融評等，致籌融資成本增加 若缺乏良好的企業永續行動及未能滿足利害關係人的期望，將間接影響本公司的形象和長期發展。特別是，若減碳成效不如預期，將對企業聲譽產生負面影響。同時，隨著國內氣候和永續相關法規的增加，將導致營運成本上升 減碳目標未能達成將影響企業聲譽，進而降低人才求職意願 	<ul style="list-style-type: none"> 影響客戶採購策略，重新認證及部分產品銷售恐受到影響，估計對營收影響 1%。因此須培養專業環保人才避免相關風險。預計每年培訓課程費用約新臺幣 20 萬元 若供應商無法持續正常供料，將導致停產最終影響出貨與營業額 公司為了永續議題而啟動許多專案，需求專業永續人才。將增加人力與教育訓練課程的成本。如子公司已設置永續專責單位及人員，並持續進行員工教育訓練。2023 年總計投入約新臺幣 260 萬元。又依據相關法規，每年定期編製永續報告書，進行溫室氣體盤查及第三方稽核工作等，每年度約花費營運成本為新臺幣 145 萬元 這可能導致人才招募時間延長約 20% (約新臺幣 1.3 萬元)，同時影響現有人才的留任率，使離職率增加約 6% 	<ul style="list-style-type: none"> 對於風險較高的聲譽問題，佳世達將其納入風險管理委員會和 ESG 委員會的評估中。由 ESG 委員會成立專案小組，針對 ESG 議題，提出改善計畫，並訂定執行 KPI。如與相關單位建立減碳目標，達成利害關係人的期許 公司有環安專業人員關注環保相關法律法規，並進行合規性評價，參加企業永續發展的專業課程，避免相關風險，遵從總部指導，按規劃進行相關作業 根據品牌客戶的要求，佳世達提供了組織和產品的溫室氣體排放資料以及相應的碳減排計畫 落實減碳做法及績效，透明對外揭露，避免金融平等之劣化 通過在校園徵才活動中宣傳公司的 ESG 活動和獎項，並通過舉辦相關的活動和產學合作項目，公司可以同時吸引優秀人才，深耕校園 ESG 觀念，並培養永續人才，進一步推動企業和社會的永續發展 佳世達 ESG 永續成果相關訊息揭露於官網，凸顯公司持續對永續議題的重視與努力，定期更新 ESG 專區的内容，及時反映公司在永續發展方面的最新進展和成果。透過持續的資訊揭露和透明度，公司可以建立起與利害關係人之間的信任和互動，進一步提升對公司的正面形象和認同感，同時也能夠加強對招聘優秀人才和投資人的吸引力和說服力

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
實體風險	立即性實體風險				
	佳世達建立了應急聯防機制，針對每年可能影響公司營運的氣候事件，整合公司和集團的資源，展開評估和分析。				
	颱風、水災與雪災	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 洪水會導致業務中斷，產品的生產和交付暫停。如佳世達大陸工廠有部分廠房地勢偏低，若強大暴雨恐遭遇洪災 極端氣候事件，如颱風、地震和雷擊，導致工廠和倉庫內財產受損的頻率和程度增加。在運輸過程中，貨櫃和前線倉庫也可能受到損害，進而導致產品損失 暴雨 / 暴風雪導致航運停線 3 天 	<ul style="list-style-type: none"> 大陸工廠若遭遇淹水，恐發生停電，生產中斷 1 天，估計災情可能影響約 15 萬人民幣，並需調整生產流程 若貨物遭受損失，將影響營業額以及保費金額因氣候變遷因素而上升。(2023 目前未發生相關颱風和水災等的保險理賠案件) <p>供應鏈因停運而無法到貨：導致產線未能齊料而影響生產與訂單出貨；貨物無法如期交付客戶而影響後續收款</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年重新佈設大陸工廠河邊排水管並已配備水災防範相關物資，如遇緊急超大雨，則預先安排調班計畫 2 天，目前持續關注每年水位變化，如風險增加會提前採取進一步的措施。另每年在 5 月底前完成防汛應急物資確認就位，預估每年人民幣 5 萬元 提早規劃產能調配並規劃替代方案之廠商及產品，持續以永續供應商為合作對象 透過專業氣候災害綜合分析，我們可以透過保險轉移風險，於 2020 年透過富邦產險鑑定佳世達臺灣廠區是否有氣候相關風險。並進行 BCP 持續營運計畫，落實例行檢查、維護及演練，如跨廠區異地生產調度支援，將風險與災害降至最低 辦公大樓及倉庫設置防洪設施，並規劃緊急應變小組因應極端降雨的發生。配備水災防範相關物資；機房裝設手動擋水板設備，手動緊急抽水系統。評估建置自動預警感應防水閘門系統、地下排水筏基建立雨量極早偵測引流排放裝置（提高排放蓄水量） 颱風預報時，提早與客戶協商，更改貨物航班。並協同客戶進行前線倉庫定期例行稽查

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
實體風險	長期性實體風險				
	對於全球長期氣候趨勢，佳世達鑑別出各項風險，並逐步採取因應策略，以預防可能的衝擊。				
	缺水與缺電	長期	<ul style="list-style-type: none"> 蘇州廠區若長期缺電將影響生產 台灣廠區在北部供水緊縮達到過供二停二的情境下，將對產能造成影響。 越南因為缺水，造成夏季限電，而影響產能。亦可能會出現電壓不穩影響生產 全球氣候異變導致降雨量減少。如 2023 年巴拿馬運河嚴重乾旱，海運運輸受影響，衝擊全球供應鏈 缺電影響供應商生產，無法如期供料 供電不穩定造成停電或發電機頻繁啟動 	<ul style="list-style-type: none"> 蘇州廠區：如被政府限電 3 天，可進行產能調整，不受影響。若超過 5 天，則可能會影響新臺幣 8,780 萬的訂單 台灣廠區：將發生購水成本增加，但因為占整體公司營運的產量較少，影響金額不大 越南廠房停線一天預估影響約新臺幣 43 萬元，或電壓不穩導致產能下降。使用柴油發電，12 小時柴油費用約新臺幣 5.3 萬元 海運運送成本增加 1.3 倍 缺料無法正常生產，影響產能損失與營業額 機房維護成本升高 2023 完成初步 SAP & Oracle DR 上雲”演練”，費用約計新臺幣 21.8 萬元。 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 年，佳世達對集團的用水情況進行了調查，模擬乾旱發生時缺水的配套計畫 台灣產區非產線人員將實施遠距工作 (Work Form Home)，降低對生產的影響，原本 2.5 天之儲水可延長為 3.5 天，將不對生產造成影響 針對越南缺電問題，裝設太陽能自發電，購置發電機與穩壓器 (成本約新臺幣 50.4 萬元) 若長期影響，由於佳世達有三地廠房，坐落在不同國家，將啟動異地生產，互相支援 提前訂艙與出貨，減少水上塞船延長運送時間的風險 預防供應商缺料，導入 second source 避免缺電建立關鍵系統雲端運作環境與異地備援計劃
	年均溫上升	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 平均溫度的上升將誘發更多的電力消耗以滿足空調和供暖的需要 環境因素機台維修率提升 	<ul style="list-style-type: none"> 購置空調花費，可能導致成本上升 電費增加 (越南廠預估增加 1% 維修成本增加，製造成本增加) 	<ul style="list-style-type: none"> 已完成空調冰水主機更新，扣除政府補助花費新臺幣 2,220 萬元 全球氣溫上升，購置節能產品，採取節能措施，辦公室溫度設定 26°C 與空調設備定期保養維持效率外，並宣導節約用水用電習慣，以及預計 2023 年後展開綠建築物提升工程計畫評估 廠區空調系統的改善，提升其冷卻效率及穩定性，可確保校驗及量測順利準時進行，不影響工廠及研發產品時程；室內加裝冷氣及送風機，降低環溫及提升冷房效率，可減少設備受損及維修需求，延長設備使用壽命，並確保產品驗證時程不受影響，更降低公司額外的費用 基礎材料溫溼度管控 (溫度 15~35°C，濕度 30~80%)，當氣候平均超標時，將 PCB 移至與大庫庫房相同的儲存環境 恆溫恆濕機採購時，新增水資源回收系統的功能評比 臺灣高溫目前不超過 38°C，蘇州、越南高溫目前不超過 42°C。生產設備的區域皆有空調，機房增加排風扇及空調，如果長期白天溫度超過 45°C，改為夜間上班，白天休息 優化能源使用效率。持續推動節能減碳措施

氣候相關機會及財務影響

	類型	影響期間	潛在財務影響	因應作為
資源效率	節能效益	短期	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年桃園廠節能計畫約節省新臺幣 83 萬 ● 減少紙張使用，節省公司費用 (約 6 萬 RMB/ 年) ● 說明書電子化，營運成本降低 10% - 15% ● 監控電量異常風險，立刻矯正問題與設備，效益 RMB 60 萬 / 年 ● 替換空壓機節能，預估節省電費每年達 RMB 116 萬元 ● 循環經濟的舉措，如回收熱氣以降低營運成本，預估 RMB 20 萬 / 年 ● 優化生產流程導入自動化，降低碳足跡，同時降低生產人力成本 ● 導入低碳新能源使用，降低碳排，降低將來可能需要被徵收的碳費 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年桃園廠排氣 40HP*2 設備頻率調整由 60Hz 降低為 55Hz，約節省 224,069 度電 ● 為了減輕客戶要求對我們的影響，佳世達制定了相關的溫室氣體減排計畫，分為兩條軌道：工程改進和行政管理 ● 透過 ISO 50001 能源管理系統，透過能源審查掌握廠區能源使用狀況，找出高耗能設備和製程投入資源以進行改善，制定能源管理及節約能源目標，每季度進行一次能源審查，監督並持續改善能源績效。廠區內節能措施優先汰換老舊耗能設備，使用節能設備；生產工廠導入智慧電錶，分析產線製程用電狀況，找出用電最佳化控制方案，透過智慧戰情室分配調整每日生產規劃 ● 佳世達持續使用節能資料作為達成永續指標的依據，於每季度進行一次審查，以跟蹤減排進展。我們的關鍵績效指標以 2021 年為基準年，將在 2030 年實現範疇一及範疇二溫室氣體排放減少 42% 為了減少能源消耗，佳世達已經制定了相關計畫，如在所有辦公區域和某些倉庫使用 LED (20W) 燈代替原來的 T8 (40W) 螢光燈。節能工程改造的累計總費用約為 19 萬美元 ● 蘇州廠區陸續在 2023 年和 2024 年更換節能空壓機 ● 宣導同仁使用掃描存檔或是廢紙再利用，減少紙張影印；導入內部簽核流程無紙化，希望達到：保護環境，節約能源，並減少污染，降低成本 ● 電子化說明書除發布於網站外，配合客戶與法規尋找其它適當發布 (提供) 方式，例如內建於機台或以 USB 儲存裝置提供 ● 2024 年蘇州廠設置用電監控系統，以爭取發現耗電異常問題與原因並及時改善 ● 預計未來收集空調的熱氣來預熱宿舍的熱水，減少用电量 ● 透過 CIP 進行生產流程簡化專案，以提升節能減碳效益 ● 落實減碳措施、碳盤查、透明揭露
	節水效益	短期	<ul style="list-style-type: none"> ● 蘇州廠區水費及危廢處置費減省成本約新臺幣 1.27 千萬元 ● 推動工程改進與行政管理節水相關計畫。(如越南廠預估降低 0.05% 用水量，可減少新臺幣 5.4 萬元) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 為了減少水的使用和消耗，佳世達在 ESG 委員會中制定了 KPI (關鍵績效指標)，我們的指標為 2030 年止將透過相關計畫，每百萬美元產值的水消耗量與 2021 年的基準年相比減少 18% ● 各製造廠區依所在地主管機關要求檢測頻率，進行排放廢水水質檢測 ● 為了減少水的消耗和滲漏，佳世達制定了相關計畫，分為兩條軌道：工程改進和行政管理，如查漏修漏、更換老舊管道、安裝節水設備和節水宣傳 ● 蘇州廠區生產中的廢水回收率，因應不同生產線的差異而呈現多樣性，回收率大致介於 70% 至 100% 之間。在台灣廠方面，生產量較少，用水量亦不多，佔公司整體成本比例相對較低，因此其對營運影響較為微小。而越南廠啟動節水生活運動，採取了諸如出水降壓、自動感應給水等智慧技術，以實現對水資源的更有效利用，將浪費減至最低

	類型	影響期間	潛在財務影響	因應作為
資源效率	高效綠建築	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 減少了間接（營運）成本 獲得標章可以增加企業正面聲譽，有助於業務開展。享受國家相應的政策支持和省級獎勵資金，最終有機會獲得獎勵，最高達 RMB 50 萬元 	<ul style="list-style-type: none"> 提高工廠的能源效率可以帶來能源的節約和成本的降低。佳世達已經制定了相關的工程改進計畫，以便向更高效的建築邁進 2022 年台灣廠區雙星廠通過綠色工廠三年 (2022-2025) 展延。 2023 年台灣廠區雙星廠綠建築標章已提升至既有建築銀級 (2022 年原為銅級) 蘇州廠區 2023 年申請中國江蘇省綠色工廠認證，盤點現有綠色產品、綠色設計、節能措施，並擴大 ISO 50001 證認範圍。
能源來源	太陽能建置	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 蘇州廠區與能源公司合作，佳世達提供設置場域，能源公司提供發電設備，營運後佳世達購買綠電使用，並付給能源公司低於市電之使用費用。預估節省每年電費 RMB 71 萬元 邁達特建置太陽能每年可節省電費新臺幣 38 萬元 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年底太陽能建置完成，包含蘇州一期太陽能及桃園雙星太陽能發電併網 2022 年佳世達太陽能發電量累計達 520 萬度電，皆為自發自用 2023 年佳世達太陽能發電量累計達 596,425 度電，皆為自發自用，約節省新臺幣 2.2 百萬元。2023 年蘇州廠區將進行第二期太陽能發電建置工程 佳世達桃園廠預計 2026 年展開後續的太陽能建置案，預估年發電量 60 萬度電
產品服務	低碳排商品和服務	短、中期	<ul style="list-style-type: none"> 減少了間接（營運）成本。減少水的消耗可以導致碳的減少和成本的降低 在地維修服務節省寄回工廠運費每趟新臺幣 1.9 萬元 	<ul style="list-style-type: none"> 與 2015 年相比，材料使用量減少 5%，溫室氣體排放量減少 5%，該目標必須由各業務單元的具體產品來完成 建立在地維修服務：市場當地設立或尋求合作，不用再把維修品送回工廠，減少碳足跡與成本，更節省維修時間
市場	永續價值	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 響應政府永續政策，爭取補助，降低營運成本約新臺幣 2.1 百萬元 定期揭露 ESG 報告，展現企業永續的正面形象，並取得相關認證，如推動領先業界的環境生態保護的認證 TCO，爭取客戶與的消費者認同，提高營業額 提升供應鏈評鑑成績，擴展綠色市場 	<ul style="list-style-type: none"> 爭取工業局「一帶十專案」補助 顯示器產品與客戶一起推動 TCO 認證，提高產品競爭力 協助並要求供應商符合國內外永續供應鏈規範，落實環保相關規範 針對第三方永續供應鏈稽核缺失，進行改善與處理。將永續議題納入供應商篩選與採購的評估流程，同時也納入供應商問卷作為評鑑供應商永續表現的參考
	綠色金融	短期	<ul style="list-style-type: none"> 導入綠色金融（融資），2023 年爭取到 14 家金融同業聯貸資金達 120 億元，並降低營運成本每年減少利息約新臺幣 3 百萬元 	<ul style="list-style-type: none"> 符合銀行聯貸案要求，持續達成 ESG 指標 落實減碳措施、碳盤查、透明揭露。藉由 ESG 成績單，持續尋找相關融資管道承貸，嘉惠於公司

	類型	影響期間	潛在財務影響	因應作為
韌性	節能商品	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 積極佈局能源市場，促進營收成長 <ul style="list-style-type: none"> 如達昇能源開發綠色產品，年營業額達新臺幣 4.5 億元。 如 Qisda LCD 產品 2023 年符合節能法規 Energy star 的產品有 81%，佔營業額 72% 如 BenQ 產品 2023 年 LCD 產品節能商品佔營業額當中 45%。另外 PDP 則 100% 獲得節能商標。周轉箱、各種棧板重複使用，增加使用周期，回收率超過 90%，約節省新臺幣 1.1 萬元 	<ul style="list-style-type: none"> 佳世達集團積極進行節能產品開發，期待綠色產品每年逐步上升營業額的占比 達昇能源以智慧節能和 ESG 永續理念為基礎，專注於提供全方位的能源服務，包括節能設備和數據管理。他們與客戶建立長期夥伴關係，共同實現永續發展目標。從設計到營運，他們提供專業的節能方案和維護服務，以確保安全運轉和節能效益。如代理低碳及雲端產品除協助提升公司於綠色產品的競爭力，並及早準備因應客戶對低碳商品和服務的需求，協助企業低碳轉型 事業單位在產品開發初期即納入節能標準需求評估，並在開發過程中根據需求調整產品規格。此外，我們的面板廠持續尋求新的材料和技術，以降低能耗。同時，我們的安規、代工廠和面板廠也密切關注美國能源之星單位的最新法規更新，以應對更嚴格的節能標準。 未來持續要求減碳技術轉型與低碳材料 BenQ：目前塑膠外殼使用回收材 35% 緩衝包材使用 EPS；未來塑膠外殼使用回收材 65% 或是 85% 緩衝包材使用全紙摺或紙塑材料 針對塑膠、鐵件、紙包材進行循環經濟，再生使用，模組化包材有助減廢減碳 工廠於 2024 年導入 UL2799 填埋廢棄物流向聲明

氣候變遷風險及財務衝擊估算

本公司依據 TCFD 將氣候變遷相關財務衝擊進行估算，評估的轉型風險主要為購買綠電及廠區節能改善；法規風險雖有預估目前帶來的財務風險，但缺乏真實數據暫不估算；技術風險主要估算臺灣廠區及海外廠區（中國）2023 年因節能改善及太陽能儲能建置的費用；市場風險為消費者行為的變化對 LCA 的財務影響；名譽風險為估算購買綠色憑證所產生的費用，而其餘風險亦責成相關單位著手計算並規劃於後續 TCFD 報告書揭露。在實體風險的財務評估，主要考量暴雨水災對公司生產出貨的影響，為因應上述風險因素初估財務衝擊金額，詳見氣候相關風險的財務影響表一。

此外，佳世達公司對氣候變遷相關機會的財務影響估算，包括提高能源及水資源使用效率提升，以及積極佈局能源市場，開發綠色產品，初估對公司整體財務營收為正面效益（氣候機會財務影響金額），詳見氣候相關機會的財務影響表二。據上述分析結果顯示，因應氣候變遷雖會導致公司短期財務成本增加，但積極面對氣候潛在的風險同時也會出現氣候機會，佳世達也將更關注低碳產品、服務，建構更具氣候韌性的永續公司邁進。

氣候相關風險的財務影響表一

風險	財務影響原因	金額(新臺幣 萬元)
政策和法規	台灣廠區節能改善、「碳揭露」盤查與認證、ESG 相關課程訓練與輔導、導入碳定價等。	1,455
技術風險	投入綠色產品與技術轉型研發成本、購置線上通訊設備提升開會效率、汰換老舊設備、導入低碳材料、採購 I-REC 憑證。	5,928
市場風險	消費者永續一是對展開 LCA 成本的財務影響、使用綠色包材與紙張。	1,665
名譽風險	公司聲譽方面，環安與溫室氣體議題相關培訓。	425
實體風險	蘇州廠區若遭遇淹水而停電，停工五天時間所產生的影響。	9,753 / 每 5 天
	越南廠區面臨缺電，停工一天影響產能，為降低停電影響產能購置設備成本。	102
	為降低缺電影響，全公司 2023 完成初步 SAP & Oracle DR 上雲“演練”。	21.8

氣候相關風險的財務影響表二

風險	財務影響原因	金額(新臺幣 萬元)
資源效率	台灣廠綠色工廠節能計畫；蘇州廠有效監控用電異常、水費及危廢處置廢優化、熱氣回收再利用、榮獲高效率建築獲得政府補助。	2,460
能源來源	太陽能建置以減少電費	592
產品服務	在地維修服務以節省寄回工廠運費(每趟)	1.9
市場	響應政府永續政策，獲取補助；導入綠色金融降低利息。	510
韌性	積極佈局能源市場、新增綠色產品增加營收	45,000

指標與目標

佳世達為達成綠色企業目標，已於於 2022 年承諾 SBTi 倡議，於 2023 年提出減碳目標，未來以 RE 100 及淨零排放目標，並與價值鏈對接議合。佳世達重視與氣候有關的問題所造成的影響，考慮到影響的範疇涵蓋每個執行的角度和公司的未來發展，董事會主席親自監督這些影響，確保董事會瞭解氣候變遷問題對公司永續的意義，同時透過內部自上而下的方式進行有效管理，我們已將 ESG 績效與達成程度結合 CSO、高階主管的 KPI 與薪酬中。自 2023 年開始，公司決定為董事長、執行長、總經理和其他高階經理人設立長期獎勵計劃，該計劃連結 ESG 績效(公司治理、社會參與和環境永續的績效指標)，並根據每年所達成的 ESG 績效目標情況，授予長期激勵報酬。以總經理為例，該報酬最高預計將佔其年度整體薪酬之 10%。

能源使用與節約

能源管理

佳世達科技於 2022 年加入 RE100 倡議，承諾 2040 年使用 100% 再生能源，在台灣、中國蘇州、越南三個製造廠區皆推動 ISO 50001(能源管理系統)，透過能源審查掌握廠區能源使用狀況，找出高耗能設備和製程投入資源以進行改善，制定能源管理及節約能源目標，每季度進行一次能源審查，監督並持續改善能源績效。廠區內節能措施優先汰換老舊耗能設備，使用節能設備；生產工廠導入智慧電錶，分析產線製程用電狀況，找出用電最佳化控制方案，透過智慧戰情室分配調整每日生產規劃。預計可節能 258.9 萬度、減少碳排放量 1,481 噸 CO₂e。

氣候指標	2021 基準年	2020	2021	2022	2023	減量% (與基準年比)
總溫室氣體排放量 (萬公噸CO ₂ e)	10.66	9.56	10.66	7.56	5.19	-51%
每人每小時用電碳排放量 (公斤CO ₂ e)	2.5	2.3	2.5	1.9	1.8	-29%
每百萬美金產值用電(度)	27,532	29,338	27,532	29,436	38,957	41%
每百萬美金產值溫室氣體 排放量(公噸CO ₂ e)	21.9	23.1	21.9	17.7	17.7	-19%

● 溫室氣體排放量包含範疇一及範疇二，以市場基準計算

減量類型	主要實施專案	減量的 範疇歸類	每年 節能量 (MWh)	每年 節能量 (GJ)	每年 減排量 (噸 CO ₂ e)
政策或行為改變	安裝微波感應燈管	範疇二	4	14	2
製程能源效率	局部工作站改獨立供氣	範疇二	360	1,296	209
製程能源效率	DQ9 空壓節能	範疇二	650	2,340	378
製程能源效率	DQ9水泵冬季節能改造	範疇二	60	216	35
政策或行為改變	蘇州廠區路燈調控	範疇二	55	198	40
製程能源效率	桃園廠公用設備系統節能	範疇二	350	1,260	173
製程能源效率	桃園廠生產設備系統優化	範疇二	10	36	5
製程能源效率	S1、S4、DQ8 空壓節能	範疇二	1,100	3,960	639
節能	小計		2,589	9,320	1,481
使用綠能	蘇州廠區第二期太陽能 發電工程	範疇二	7,000	25,200	4,067
使用綠能	越南廠區第一期太陽能 發電工程	範疇二	3,000	10,800	2,166
合計			12,589	45,320	7,714

能源使用

佳世達組織內之能源使用包含廠辦電力、及燃料（天然氣、汽柴油）的耗用，透過 ISO 14064-1:2018 盤查，廠辦電力為最主要之能源使用。在台灣及中國蘇州廠區內建立太陽能發電系統自發自用，及建設儲能設備達到消峰填谷的效果，2023 年蘇州廠區擴建第二期太陽能發電系統，持續減少降低灰電使用量，提升再生能源使用比例，2023 年度自發

太陽能光電約 520 萬度電，佔佳世達整體用電量達 4.6%；並於中國及越南廠區採購再生能源憑證總計 2,470 萬度，佔佳世達整體用電量 21.6%，總再生能源比例達 26.2%。2023 年度能源密集度（強度）為每佰萬美金產值用電 38,957 度。

能源		單位	2020	2021	2022	2023
電力	自發自用再生	度	9,300	9,680	5,200,534	5,208,939
		百萬焦耳	33,480	34,848	18,721,922	18,752,180
	外購再生	度	0	0	3,500,000	24,700,000
		百萬焦耳	0	0	12,600,000	88,920,000
	外購非再生	度	121,900,000	127,900,000	117,846,382	109,008,914
		百萬焦耳	438,840,000	460,440,000	424,246,977	392,432,091
天然氣	千立方公尺	623.7	180.6	339.16	198.53	
	度	6,759,008	1,957,154	3,675,461	2,151,506	
	百萬焦耳	24,332,408	7,045,748	13,231,649	7,745,414	
汽油	公噸	22	13.9	99.97	96.86	
	度	273,778	172,978	1,244,072	1,205,357	
柴油	百萬焦耳	985,600	622,720	4,478,656	4,339,283	
	公噸	9.5	10.8	14.68	29.58	
	度	118,222	134,400	182,685	368,091	
總再生能源使用量	度	9,300	9,680	8,700,534	29,908,939	
	百萬焦耳	33,480	34,848	31,321,922	107,672,180	
總非再生能源使用量	度	129,051,008	130,164,532	122,948,600	112,733,868	
	百萬焦耳	464,583,608	468,592,308	442,614,946	405,841,914	

溫室氣體排放

隨著地球暖化問題日益嚴重，身為地球公民的一份子，佳世達自 2007 年起參照組織型溫室氣體排放 (ISO 14064-1) 與溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 之要求，建立全球製造據點完整之溫室氣體排放量清冊，每年進行溫室氣體盤查並進行第三者查證，目前盤查組織邊界涵蓋率已達 100%。全球製造據點 2023 年溫室氣體盤查數據均以 ISO 14064-1:2018 進行第三者查證。

2023 年佳世達全球總溫室氣體範疇一與範疇二排放約為 51,906 公噸 CO₂e (市場基準)，主要來源為公司營運所需之外購電力在發電過程中所產生之二氧化碳，佔公司整體排放量之比重高達 90% 以上。依 ISO 14064-1:2018 規範，佳世達自 2021 年起開始將範疇三間接溫室氣體排放納入揭露，並經第三方查驗單位查證，後續也將逐年擴大揭露及驗證廠區與間接溫室氣體排放類別。佳世達台灣廠區 2022 年依國家再生能源憑證中心規則，將太陽能發電量申請再生能源憑證 (T-REC)；並於大陸蘇州廠區及越南廠區購買國際再生能源憑證 (I-REC)，將依循 GHG Protocol Scope 2 Guidance 之原則於 CDP 問卷中揭露，陳述用於溫室氣體盤查類別二之抵減。

範疇別 (噸 CO ₂ e)		2020	2021	2022	2023
範疇 1	固定燃燒	353.3010	413.5096	769.0186	466.3072
	移動燃燒	84.4237	71.1329	292.1813	284.4134
	製程排放	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	逸散排放	1,799.2807	1,808.1099	3,743.7680	2,750.3169
小計		2237.0054	2,292.7524	4,804.9678	3,501.0375
範疇 2	地區基準	93,414.1813	102,262.3510	73,031.8256	63,083.9485
	市場基準	93,414.1813	102,262.3510	70,758.5866	48,404.8585
範疇 1+2 總計	地區基準	95,651.1866	104,555.1034	77,836.7934	66,584.9860
	市場基準	95,651.1866	104,555.1034	75,563.5544	51,905.8960

溫室氣體排放物種 (噸 CO ₂ e)	2020	2021	2022	2023
CO ₂	93,848.0291	102,927.4345	71,882.5382	49,142.8280
CH ₄	848.4418	825.6514	726.5444	776.3730
N ₂ O	4.0222	3.6326	10.5304	9.3804
NF ₃	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
HFC	930.9330	778.6795	2,924.1810	1,956.4792
PFC	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
SF ₆	19.7605	19.7605	19.7605	20.8354
總計	95,651.1866	104,555.1586	75,563.5544	51,905.8960



範疇 3 排放源 (噸 CO ₂ e)	2020	2021	2022	2023
購買的產品和服務				
資本產品				
與燃料和能源有關的活動 *			1,473.7881 (*QTY)	1,252.6095 (*QTY)
上游的運輸和配送				
運營中產生的廢物 *			65.2047 (*QTY)	75.2811 (*QTY)
商務旅行 *	45.9524 (*QTY)	59.6214 (*QTY/QCS)	127.6748 (*QTY/QCS/QVH)	315.9706 (*QTY/QCS/QVH)
員工通勤 *		16.7734 (*QTY/QCS)	135.1860 (*QTY/QCS/QVH)	111.9803 (*QTY/QCS/QVH)
上游租賃資產				
下游運輸和配送				
售出產品的加工				
售出產品的使用				
售出產品的最終處理				
下游租賃資產				
特許經營				
投資				
總計	45.9524	76.3948	1,801.8536	1,755.8415

1. 組織型溫室氣體盤查使用 ISO 14064-1:2018 版本。彙整溫室氣體量的方法係採營運控制法。
2. 全球暖化潛勢 GWP 值採 IPCC 2021 第 6 次評估報告。電力排放係數依各製造廠所在地中央主管機關公告數值進行計算。
3. 直接、輸入能源的和間接溫室氣體排放量 (範疇一、二) 經過第三方驗證機構查證。
4. 範疇三溫室氣體排放量標註「*」者經第三方驗證機構查證：2020 年經 AA1000 查證，2021、2022、2023 年經 ISO14064-1 查證

減量承諾目標

佳世達科技承諾短中長期減碳目標：2030 年供應商減碳 30%、2040 年使用百分百再生能源、2050 年達成淨零排放。並已通過國際氣候變遷權威組織「科學基礎減碳目標倡議 (Science Based Targets initiative,SBTi)」的目標驗證審查，以財務報表範圍為組織邊界，積極提出減碳目標，符合聯合國氣候峰會《巴黎協定》限制全球平均升溫 1.5°C 標準。以 2021 年為基準年，將在 2030 年實現範疇一及範疇二溫室氣體排放減少 42%，以及範疇三溫室氣體排放減少 25%。

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

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

◁ SI+S2 2023~2050路徑圖



善用水資源

水管理

在全球極端氣候影響下，水資源議題逐漸受到利害關係人的關注，佳世達通過 ISO 14001 環境管理系統，以系統性管理環境相關議題。在水資源消耗議題上，佳世達科技非屬高耗水製程，無大量用水需求，經過用水評估分析：多數需求為民生用水、廠務設備用水如冷卻水塔使用，及少部分的製程用水。透過水龍頭採用節水裝置、雨水回收再利用及製程廢水回收再使用，減少廠區用水量。各製造廠區每年透過用水強度的追蹤以分析水資源耗用情況，訂定節水目標監測檢討，找尋節水機會，持續提升用水效率。在廢汙水議題上，製程廢水再利用專案，降低廢汙水汙染物濃度。排放的廢汙水則定期採樣監測，避免廢水排放對環境造成汙染，確保廢汙水排放品質經符合各地環保機關要求的放流水標準。

水資源政策

- 用水評估，以確定提高用水效率的機會
- 減少用水量的行動
- 改善廢水品質的行動
- 制定減少用水量的目標
- 水循環利用
- 提供員工水效率管理計畫意識培訓



水利用

佳世達全球製造據點 2023 年總用水量約為 4,100 立方米；總排水量約為 3,280 立方米，2023 年總用水量較 2021 年減少 106,977 噸，每佰萬美金產值用水量為 140 噸，比 2021 年增加約 31.7%，佳世達各廠區之用水均來自市政供水，未抽取地下水作為營運之用。佳世達雖非高耗水製程，製程廢水也非屬高汙染性，但仍對製程廢水進行循環再利用，2023 年製程廢水回收再利用專案節水量約佔總用水量 2%。

項目	2023 年節水量 (m³)	製程廢水再利用率
八廠中水回用專案	990	73%
九廠中水回用專案	2,700	99%
S5 清洗中水回用專案	4,500	100%
八廠低溫蒸發系統	20	97%

台灣桃園廠水污染防治設備由專業人員操作維護，係利用接觸曝氣法處理生活污水，產生之汙水則是納入政府所設汙水下水道管理系統，蘇州廠排放之汙水直接排放至市政下水道系統，越南廠產生之汙水先排放至廠內汙水處理廠處理後排放至工業區汙水處理廠；排放目的地皆為下水道管理系統，所以並不會因用水產生汙水而直接影響水體與土地，在汙水水質檢測方面，台灣優於龜山產業發展園區廢水進廠標準，蘇州則符合汙水綜合排放標準，越南則符合工業區排放標準，所有廠區排放水定期監控，未被其它組織再利用。佳世達各廠區都在工業區內，沒有擁有、租賃或管理任何位於生態保護區或水資源保護區內之廠區；亦不從事任何會對生物多樣性產生負面影響的活動，產品製造及服務過程中，亦不會對環境生態造成影響。

年分	2020	2021	2022	2023
取水量 (十萬 立方米)	0.562	0.518	0.441	0.417
排水量 (十萬 立方米)	0.449	0.414	0.353	0.333
耗水量 (十萬 立方米)	0.113	0.102	0.088	0.084

- 總排放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)。
- 用水量所用的標準為組織內部依收費單據內之數據統計用水量 (並扣除承租戶之使用量)。
- 依據 World Resources Institute “Aqueduct Water Risk Atlas”，中國蘇州和越南河南為水資源壓力地區。

台灣：放流水質最低標準為 COD:480mg/L，SS:200mg/L，實際值則採全年度龜山產業發展園區服務中心檢驗數據最大值，2023 年為 COD:49.6 mg/L，SS:17.8mg/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，2023 年為 COD:47 mg/L，SS:42.0mg/L。

越南：放流水最低標準為 COD:150mg/L，實際值採檢測報告平均值，2023 年約為 25mg/L 左右。

水風險評估

佳世達依據世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 水資源風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas) 進行水資源壓力評估，使用水資源主要風險在於缺水時無員工生活用水，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 ESG 委員會 (ESG Committee)，設定節水 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。

項目	對公司營運的影響/內容	
 取用水	佳世達科技非屬高耗水製程，但需要提供員工生活所需乾淨無虞之民生用水，利用 WRI (World Resources Institute) Aqueduct’s global water risk mapping tool 分析結果，台灣為中低風險、中國蘇州及越南廠區地理位置處水資源壓力高度風險區域，但佳世達所有廠區之用水僅來自市政供水，十五年來僅發生過一次供水短缺事件。公司對缺水已制定緊急應變流程，若收到政府通知或媒體報導近日因颱風造成水源混濁或乾旱缺水導致暫停供水或限制供水量時，會通知已簽約之水車負責補充水量不足之部分，避免因缺水造成營運中斷。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	1. 持續節約用水 2. 擬定缺水應變方案
 飲用水質	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。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	無
 水污染防治	台灣廠的水污染防治設備由專業人員操作維護，係利用接觸曝氣法處理生活污水，處理後之生活污水則是納入政府所設之污水下水道系統，蘇州廠排放之污水直接納管排放至市政下水道系統，不會造成水污染事件直接影響水體與土地。此外，放流水水質均依規定期監控並進行檢測，檢測結果優於法規標準。過去幾年各廠區均無水污染事件。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	無

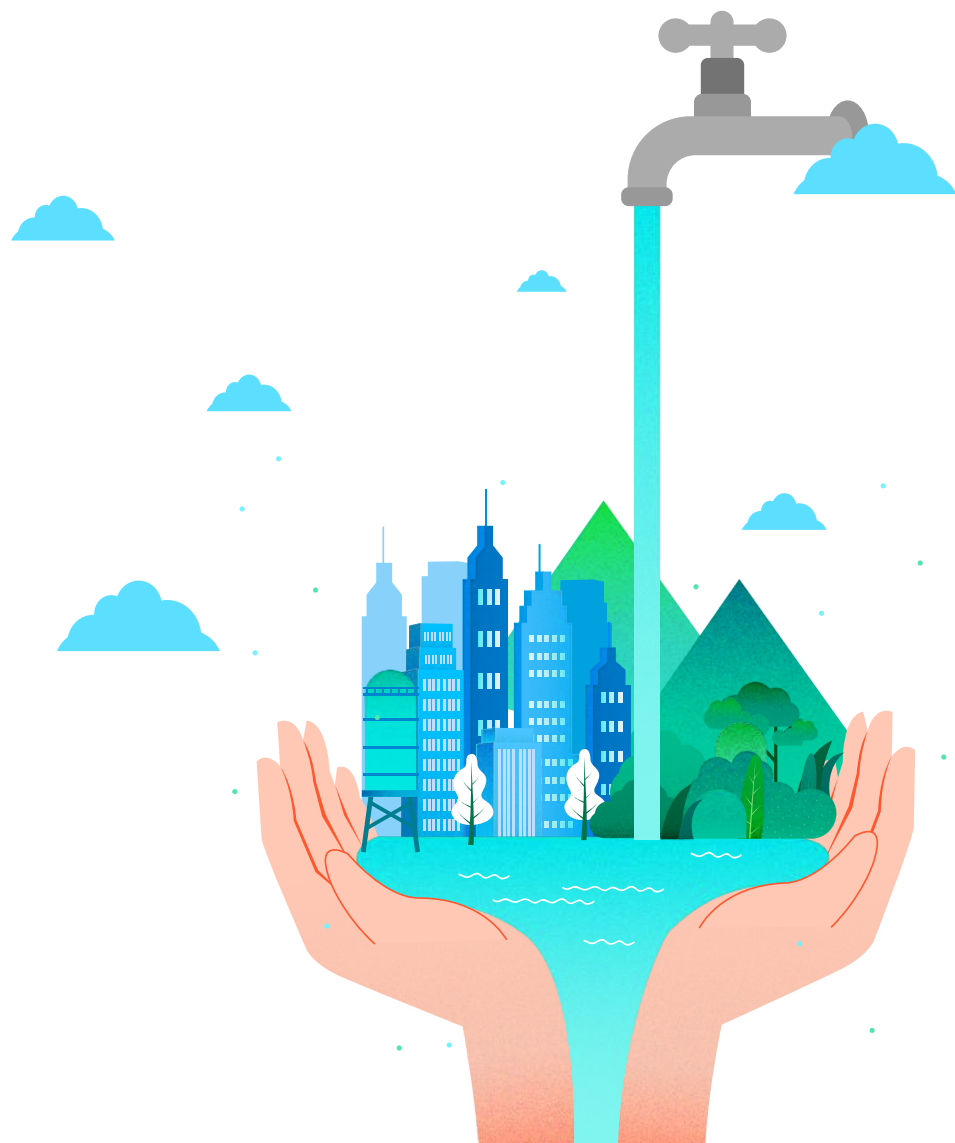
項目	對公司營運的影響/內容	
 水患	依 World Resources Institute (WRI) Aqueduct' s global water risk mapping tool 分析結果，台灣、蘇州及越南廠區均不在淹水高風險區域，十五年來廠區未因淹水造成損失。此外公司，對於天然災害均制定有事先防範及緊急應變等管控流程，在颱風來襲之前會要求清潔人員特別清理水溝，以利排水，避免因排水不良導致廠區內淹水，並事先準備沙包、防水閘門等緊急應變設備以防萬一。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	定期演練
 法規符合性	每季末定期檢視水相關法規之符合性，若有法規更新均立即因應處理，近年各廠區均發生水相關違法事件。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	持續維持
 用水費用	不論在中國蘇州、越南或台灣水費均低廉，且台灣尚未開始徵收耗水費，因廠區用水量不大，未來對成本影響極低。	
風險等級 低度風險	對應的策略 / 管理機制	節約用水

取水、排水及耗水量表

 依來源劃分 取水量	所有地區 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <thead> <tr> <th>具水資源壓力的地區</th> <th>來自具水資源壓力地區佔比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>			具水資源壓力的地區	來自具水資源壓力地區佔比	0	0
	具水資源壓力的地區	來自具水資源壓力地區佔比					
0	0						
地表水 (總量)							
淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0				
其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0				
地下水 (總量)							
淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0				
其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0				
海水 (總量)							
淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0				
其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0				
產出水 (總量)							
淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0				
其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0				
第三方的水 (總量)							
淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	410.586	350.206	85.29%				
其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0				
依取水來源劃分第三方的總取水量							
地表水、地下水、海水、產出水	0	0	0				
總取水量							
地表水(總量)+地下水(總量)+海水(總量)+產出水(總量)+第三方的水(總量)	410.586	350.206	85.29%				

排水量		所有地區	具水資源壓力的地區	來自具水資源壓力地區佔比
依終點劃分排水量 總排水量	地表水	0	0	0
	地下水	0	0	0
	海水	0	0	0
	第三方的水(總量)	328.468	280.165	85.29%
	地表水+地下水+海水+第三方的水(總量)	328.468	280.165	85.29%
依淡水和其他的水劃分之排水量	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0
	其他的水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0
耗水量 (1,000 噸)		所有地區	具水資源壓力的地區	來自具水資源壓力地區佔比
總耗水量		82.118	70.041	85.29%

依據 WRI "Aqueduct Water Risk Atlas"，中國蘇洲和越南河南為水資源壓力地區。



廢棄物及汙染物

廢棄物管理

佳世達科技蘇州廠區和越南廠區已分別取得 UL 2799 鉑金級和黃金級認證，透過全面盤查廢棄物種類與流向，找出改善廢棄物績效的機會，制定廢棄物減量行動計畫；整合廢棄物回收計畫，透過資源再使用、再利用，達到製造廠區廢棄物減量，最大限度地減少垃圾焚化數量。佳世達並對關鍵單位員工進行教育訓練，加強員工資源回收分類意識。

廢棄物循環

佳世達依循法規設置環保專責人員對廢棄物之產出、清除、處理等流向進行有效管理。除透過持續性之節能減廢活動外，亦採取源頭管理之策略管理廢棄物：設計階段即納入無毒原物料、再生材料、可循環重複使用材料和易拆解結構設計，減少產品廢棄時對環境的衝擊；在製造階段透過流程設計降低廢棄物產生量，並積極落實資源分類（再使用、

類別	2020			2021			2022			2023		
	非有害廢棄物 (Ton)	有害廢棄物 (Ton)	總計 (Ton)	非有害廢棄物 (Ton)	有害廢棄物 (Ton)	總計 (Ton)	非有害廢棄物 (Ton)	有害廢棄物 (Ton)	總計 (Ton)	非有害廢棄物 (Ton)	有害廢棄物 (Ton)	總計 (Ton)
再生使用準備	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
再生利用	32,521	16	32,537	37,619	12	37,631	31,561	6	31,567	24,317	127	24,444
其他回收作業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
焚化(含能源回收)	2,838	191	3,029	2,968	196	3,164	2,578	163	2,741	1,599	148	1,747
焚化(不含能源回收)	-	-	-	20	0	20	35	0	35	64	8	71
掩埋	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
其他處置作業	-	277	277	-	418	418	-	708	708	-	438	438
合計	35,359	484	35,843	40,606	627	41,233	34,174	877	35,051	25,979	721	26,700

備註說明：廢棄物都是離場處理

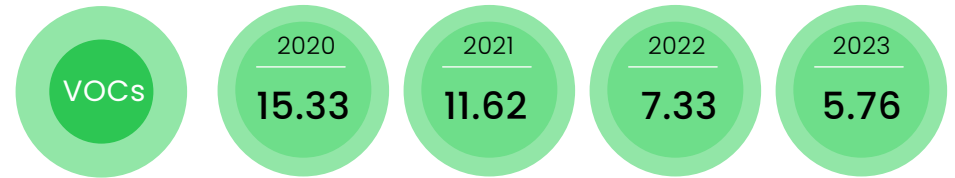
再利用)，達到製造廠區廢棄物減量，且製造流程中未產生巴塞爾公約定義之有害廢棄物；配銷階段使用之木棧板使用公規標準版，降低特規尺寸棧板數量，增加重複使用率。生產製程中的廢錫渣，則由原供應商回收精製後，可再重複使用。在廢棄物處理方面，除了委託合格清除、處理商進行焚化處理或再利用處理之外，並秉持著責任生產人之理念，定期進行處理業者之稽核，確保廢棄物妥善處理。可回收之廢棄物則於廠內資源回收區由外包廠商進行分類回收，為提升資源回收廢棄物比例，佳世達訂定廢棄物管理程序以及回收目標，每季於企業永續發展 (ESG) 會議檢討行動方案及目標，以達長期監控效果。近四年佳世達科技的可資源回收及再利用之廢棄物比例皆達 90% 之水準。

汙染物管理

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

佳世達全球製造廠區製程皆不會產出 SOx 及 NOx 排放。另無使用破壞臭氧層物質也是我們環境治理的重點，我們製程中並無使用破壞臭氧層物質，但員工宿舍空調使用 R22 冷媒，其逸散具破壞臭氧層特性，2023 年填充量為 0 公斤；無造成臭氧層破壞。

揮發性有機氣體種類 (噸)



生物多样性與森林保育

生物多样性的關注成為全球性的永續議題之一，呼應聯合國永續發展目標中保護森林生態與遏止生物多样性的喪失，持續穩定價值鏈生物多样性的影響，佳世達承諾保護森林生態系的永續及阻止生物多样性的損失，發布無毀林及生物多样性承諾並對外公開，也定期向永續發展委員會以及董事會進行報告。

政策與承諾

佳世達全球營運據點主要位於工業園區，皆未在重要生物多样性地點上進行營運活動，即使如此，我們仍非常重視廠區週遭的生態資源，對於廠區週遭的生態做好生態調查，並提出避免、修復及抵銷作為對營運活動中對生物多样性的影響。

本公司以重新造林補償，遵守各地法規與定期監測，攜手客戶、供應商及合作夥伴共同為森林生態系統與生物多样性貢獻一份力量，佳世達承諾：

- 於 2030 年前減少或避免生物多样性衝擊至最小化。
- 於 2050 年達到對無毀林及生物多样性淨零損失與淨正向影響的最終目標。
- 其中我們也將生物多样性作業納入永續管理範疇中，步驟為：
 1. 制定生物多样性政策並由董事會定期審視永續相關議題
 2. 未來每年定期確認生物多样性之風險管理性變化，並將議題納入風險管理討論中
 3. 首年 (2023) 確認生物多樣項管理範疇，並制定管理目標與指標
 4. 建立長期生物多样性監測計畫
 5. 定期進行生物多样性監測計畫，並定期確認調查結果；著手建立長期資料庫
 6. 每年確認監測數據比較其變化，並呈報董事會

無毀林及生物多样性承諾

<https://esg.qisda.com/uploads/files/shares/other%20reports/%E7%B6%A0%E8%89%B2%E7%87%9F%E9%81%8B/2024/18.Forest%20Sustainability%20and%20Biodiversity%20Commitment-CH.pdf>



生物多样性風險評估及評估範圍

國際生態趨勢上，佳世達展開生物多样性以及 TNFD(自然相關財務揭露 The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) 之關注與因應。佳世達於風險管理委員會，每年進行全面性的風險評估分析，每季定期召開會議。參考國內外專業機構之全球風險報告，關注氣候變遷相關、人權、自然相關與生物多样性等風險議題，同時考量公司的營運影響，核定年度公司層級重大風險；雖未將自然相關與生物多样性風險納入高關注議題中，但依然秉持對此議題之重視，定期了解此議題之風險變化及因應。

(一) 利害關係人議合

佳世達亦在永續性重大性議題鑑別，將生物多样性議題納入其中，結果顯示，相關利害關係人對於佳世達在生物多样性議題的回應，目前尚無顯著的影響以及衝擊之風險。儘管沒有被關注，但我們仍透過明基基金會的力量，長期認養田地、友善耕作及親善大地。此外，我們更投入生態調查，以讓大眾了解我們對生物多样性及自然生態重視的負責程



度。目前已展開 TNFD 專案，將針對調查及分析結果，依據 SSP 氣候變遷推估期情境進行相關模擬演練。未來我們也持續與外部夥伴合作，以期能由企業自發性做起，鏈結產業價值鏈，制定相關完善機制及因應。期望發揮自然解方（Nature-based Solutions）之正效益影響，維護生物多样性及發展自然碳匯。

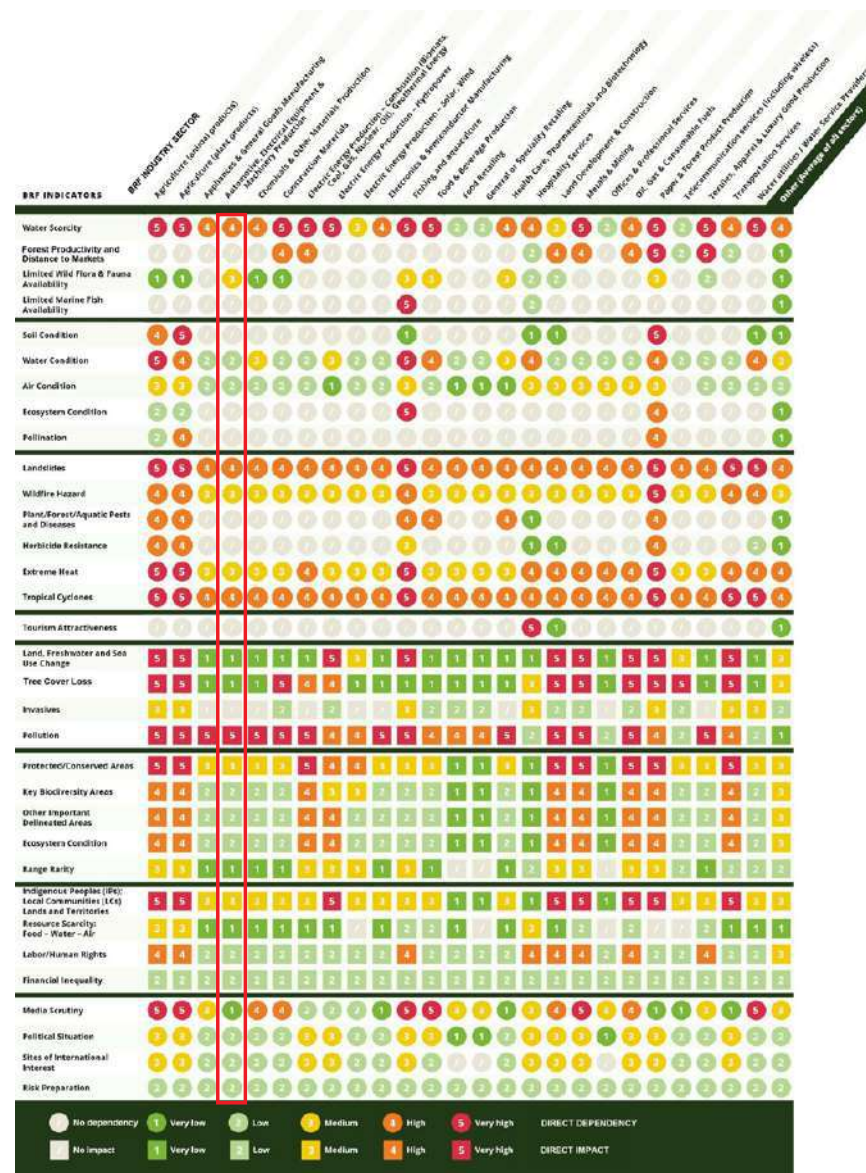
(二) 風險評估及評估範圍

佳世達運用世界自然基金會（World Wide Fund for Nature, WWF）提供之生物多样性風險評估工具（Biodiversity Risk Filter）產業類別與風險分類圖，初步篩選出電子設備製造業可能會面臨之依賴及影響性風險，後續將生物多样性評估分為兩項方式進行，分別為生物多样性風險評估工具中之內部分析模式（以下簡稱 BRF 內部分析模式）及佳世達科技生物多样性調查問卷。

BRF 內部分析模式針對佳世達全球營運據點，進行各廠區的風險評估分析，分析項目包括：自然供應資源、生態系統服務、緩解自然災害、文化、生物多样性所面臨之壓力、環境資源、社會經濟和其他聲譽共八項。



BRF 產業類別與風險分類圖



1. 评估的方法或框架

2023 年佳世達科技攜手明基基金會及國立中興大學水土保持學系展開生物多样性之依賴與衝擊調查工作，依循自然相關財務揭露工作小組 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 所建議之框架，向大眾揭露佳世達面對自然風險之韌性與機會管理，以因應社會對於永續發展之期待，TNFD 之框架如下：

- 定位 Locate > 定位企業和自然界的關聯
- 評估 Evaluate > 評估企業對於自然的依賴和影響
- 評量 Access > 評量企業的風險與機會
- 準備 Prepare > 準備回應自然相關風險與機會，並向大眾報告



2. 评估结果 (风险评估中考虑的依赖及影响相关生物多样性风险)

WWF 生物多样性风险评估

生物多样性风险评估结果显示，所有營運據點在實體風險方面平均為高風險等級，而所有營運據點在聲譽風險平均屬於中風險等級。針對實體風險內，所有營運據點在自然供應資源及緩解自然災害項目均為高風險，在文化項目均為極低風險，在生態系統服務項目台北、桃園及河南為低風險、蘇州為中風險；聲譽風險內，所有營運據點在其他聲譽項目均為中風險，在生物多样性所面臨的壓力項目蘇州及河南為中風險，台北及桃園為低風險，在環境資源項目台北、桃園及河南為中風險、蘇州為低風險，在社會經濟項目台北、桃園及蘇州為中風險、河南為低風險。

風險類別矩陣圖

生物多样性风险评估		實體風險	聲譽風險
廠區	國家	實體總風險	聲譽總風險
台北廠	台灣	3.42	3
桃園廠		3.45	3
蘇州廠	中國	3.75	2.95
河南廠	越南	3.63	3.02

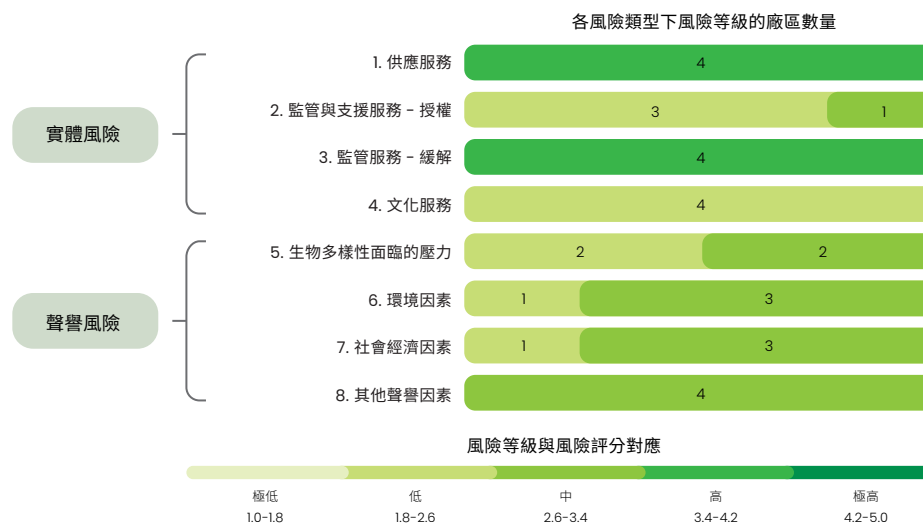


我們針對風險較高的部分進行討論，風險較高的為實體風險中的自然供應資源及緩解自然災害項目，對照各營運據點實體風險評估結果、各營運據點聲譽風險評估結果可以看出，自然供應資源項目內，在水資源缺乏中台北廠、桃園廠及河南廠為中風險，蘇州廠為高風險，所有營運據點在野生資源可利用限度中均為高風險，故自然供應資源項目為高風險；緩解自然災害項目內，在崩塌中台北廠及桃園廠為極高風險，蘇州廠及河南廠為中風險，在野火中河南廠為高風險，台北廠及蘇州廠為中風險，桃園廠為低風險，在極端高溫中台北廠及桃園廠為低風險，蘇州廠及河南廠為高風險，所有營運據點在颱風中均為極高風險，故緩解自然災害項目為高風險。

各營運據點聲譽風險評估結果

聲譽風險		台北廠	桃園廠	蘇州廠	河南廠
生物多样性所面臨的壓力	土地、淡水和海洋利用變化	1.5	1.5	2.2	1.8
	森林覆蓋面積縮減	1.5	2.0	1.5	2.5
	污染	4.0	4.0	4.2	4.2
環境資源	保護區	3.5	3.5	2.0	3.0
	關鍵生物多样性熱區	2.5	3.0	1.5	2.5
	其他重要劃定區域	2.5	2.5	1.5	2.5
	生態系統	2.2	2.2	2.0	2.2
	稀有度	3.0	3.0	1.5	3.0
社會經濟	資源稀缺	2.5	2.5	2.5	1.8
	勞工 / 人權	3.5	3.5	3.5	3.0
	金融不平等	2.5	2.5	2.5	2.0
其他聲譽	媒體監督	3.0	3.0	3.0	2.0
	政治情勢	2.9	2.9	2.9	2.9
	國際感興趣的地點	1.5	1.5	1.5	3.5
	風險準備	2.0	2.0	2.0	2.5

風險分析長條圖



各營運據點實體風險評估結果

實體風險		台北廠	桃園廠	蘇州廠	河南廠
自然供應資源	水資源缺乏	2.9	2.9	3.6	3.2
	野生資源可利用限度	4.0	4.0	4.0	4.0
生態系統服務	水質狀況	2.5	2.5	3.0	2.5
	空氣狀況	2.5	2.5	3.0	3.0
緩解自然災害	崩塌	4.5	4.5	3.0	3.0
	野火	3.0	2.5	3.0	3.5
	極端高溫	2.5	2.5	4.0	4.0
	颱風	4.5	4.5	4.5	4.5

生物多样性风险分析

佳世達針對生物多样性問卷結果以矩陣分析圖呈現，問卷風險矩陣分析圖之左方列表為不同風險細項，當風險之發生可能性越高及影響程度越高評定為重大性風險，佳世達面臨之重大性風險包括：水資源缺乏、水質狀況、空氣狀況、極端氣候、颱風、汙染及生態系統等 7 項，重大性風險中水資源缺乏和颱風，被評定為最可能發生且對企業影響最為嚴重的風險。後續營運政策及方針，佳世達將先就重大性風險制定相關改善措施和情境分析。

問卷風險矩陣分析圖

序號	風險	
1	水資源缺乏	✓
2	野生資源可利用限度	
3	水質狀況	✓
4	空氣狀況	✓
5	崩塌	
6	野火	
7	極端高溫	✓
8	颱風	✓
9	土地、淡水河海洋利用變化	
10	森林覆蓋面積縮減	
11	汙染	✓
12	保護區	
13	關鍵生物多样性熱區	
14	其他重要規劃區域	
15	生態系統	✓
16	稀有度	

根據問卷調查結果歸納以下風險 (以 ✓ 表示重大性風險)



評估範圍

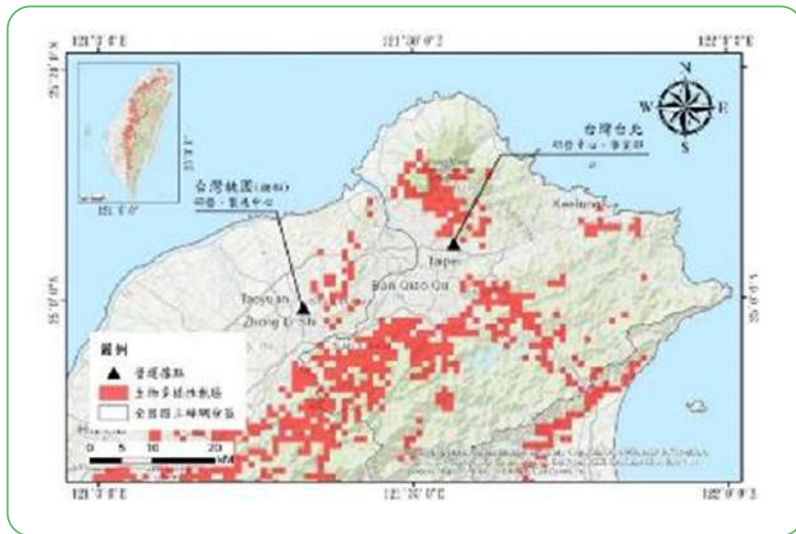
台灣之桃園總部及台北事業部，選用相較於 WDPA 更貼合台灣現況之本土資料，利用台灣農業部林業及自然保育署的國土生態綠網圖資進行套疊，以較小之比例尺進行更細緻的分析，確保風險評估更加具代表性且精確。

國土生態綠網圖資套疊結果，桃園總部及台北事業部分別屬於國土生態綠網分區之西北部及北部分區，桃園總部距離桃園埤塘平原濕地保育軸帶約 3 公里，距離國土綠網關注河川之南崁溪僅 700 公尺，廠區周邊保育重點為水資源保護，藉以維護及串聯桃園地區之重點埤塘濕地；台北事業部則鄰基隆河約 800 公尺，且北邊為陽明山國家公園，保育重點與策略為連結周邊溪流、草地、森林等進行自然環境保育。由於佳世達在台灣兩個營運據點皆極度鄰近國土綠網關注河川，佳世達針對水資源管理方面進行加強，避免水質對環境造成負面衝擊，同時控制企業營運過程之用水量，有效節約水資源；另外，由於兩個營運據點周邊均存在生物多样性熱區，營運活動雖無直接衝擊當地生物棲地環境，但仍可能會對周遭生態環境造成影響，佳世達已針對台灣兩個營運據點持續進行環境監測及管理，未來有新工程時，將對環境進行詳細的影響評估、設置緩衝區、控制汙染及採取生態修復等措施，最小化經營活動對自然環境的衝擊。

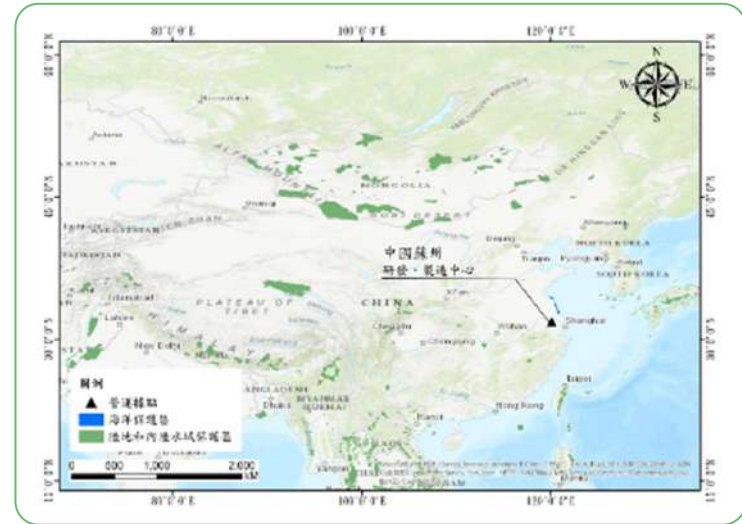
台灣營運據點



生物多样性热区



中国苏州运营据点



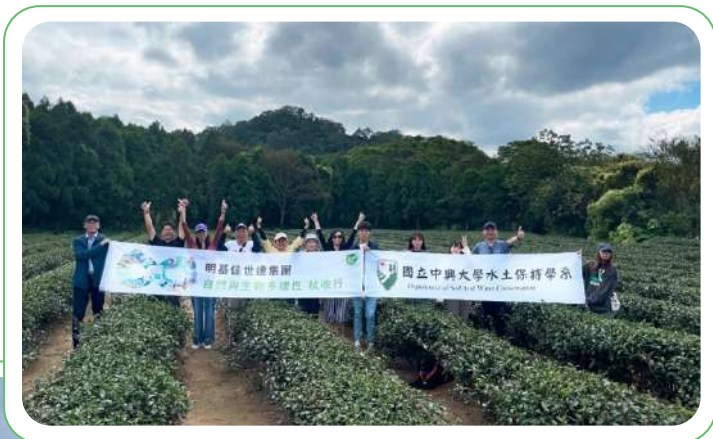
越南河内运营据点



佳世達採用聯合國環境規劃署 (United Nations Environment Programme, UNEP) 和世界自然保護聯盟 (International Union for Conservation of Nature and Natural Resources, IUCN) 之世界保護區數據庫 (World Database on Protected Areas, WDPA)，將越南河內以及中國蘇州廠區所在地與各國政府劃定之海洋、陸地及內陸水域保護區進行圖資套疊。佳世達在國外之營運據點皆未與保護區相互重疊，因此廠區營運不會直接破壞當地生物多样性，但由於營運據點附近存在有保護區，為避免廠區活動間接影響周遭生態環境，佳世達仍將採取生態保育活動或緩解措施，以達到永續發展的目標。

其他特定区域

除國內外營運據點，佳世達也特別就企業長期認養、配合實施友善耕作之區域進行生物多样性調查，分別為新竹縣橫山鄉沙坑紅寶茶坊，及彰化縣溪州鄉純園，調查對象包括：哺乳類、鳥類、爬行類、兩棲類、蝴蝶及其它節肢動物等 6 大項，除目視遇測法、穿越線法、定點計數法等人工調查方法外，也設置紅外線自動相機、微氣候監測系統等設備協助調查，透過調查結果檢視佳世達於自然相關措施是否有效促進生物多样性及提升生物信用額度。此外，佳世達於彰化縣溪州鄉純園逐月進行土壤採樣，透過實驗分析友善耕作區域內外之土壤肥力、有機質含量的差別，評估田地長期實行友善耕作增加的碳匯量以及正向效益。



新竹縣橫山鄉沙坑紅寶茶坊地理位置圖



彰化縣溪州鄉純園地理位置圖



(三) 風險辨別

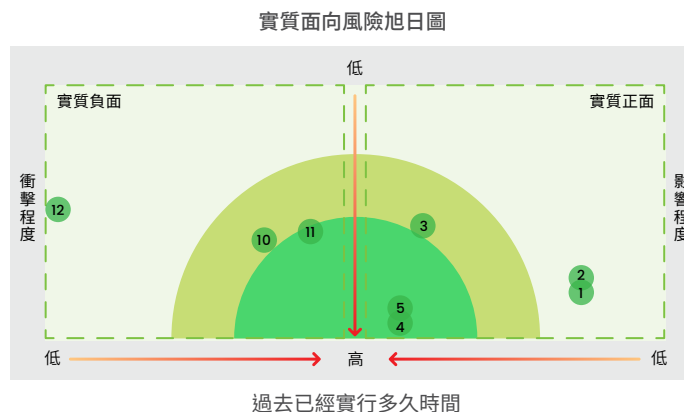
為了識別和整合生物多样性風險，佳世達依據生物多样性問卷調查結果進行統整和分析，為實質面向風險與潛在面相風險兩個部分，再細分成正面影響程度和負面衝擊程度。

實質面向風險中，佳世達已對生物多样性風險採取相關改善措施，而負面衝擊程度較大之風險包括：生產過程對於生態服務系統的依賴及營運活動對生態系統的破壞，生產過程所需要依賴之生態系統服務包括：水資源、棲地和土地資源與大氣調節等，當人類獲取這些服務時，可能會對生態環境造成破壞，另外具有正面影響的風險則為使用友善耕作農法，提升生物多样性並促進永續發展，佳世達長期透過鼓勵農民契作，實行自然農法、不使用化學藥物，避免土壤殘留化學物質，不改變原有土壤性質或影響微生物活動，從而維持土壤生產力，有助於保護土壤健康及增加土壤肥力，促進生態系統服務的增強。

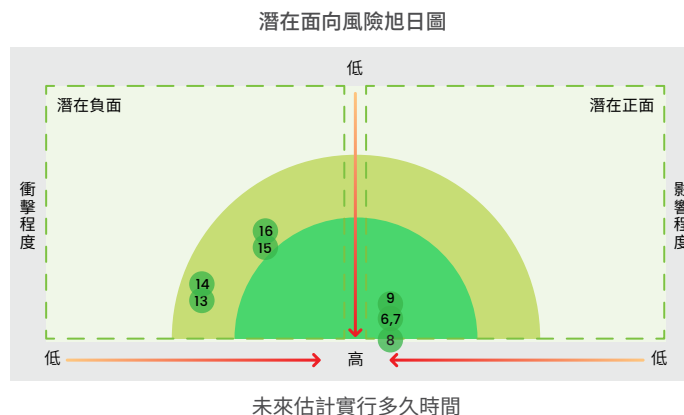
潛在面相風險顯示，佳世達未來可能對生物多样性構成威脅，但目前尚未完全顯現。前述之風險中，負面衝擊較大的包括：營運活動未來水資源狀況、營運活動區域使用自然水對於利害關係人的影響以及營運活動未符合法規或未跟上國際環保要求而對環境造成衝擊，從而影響公司聲譽受損；在正面影響中影響程度較大的為做好集水區經營保育工作，能有效增加黃碳、綠碳以及藍碳碳匯，佳世達將對於集水區進行保育措施，透過有效管理，確保水土資源循環，增加水資源涵養之能力及達到集水區固碳能力提升之效果。

前述之風險旭日圖分析結果，使佳世達能夠以更直觀的方式協助組織去辨識各類生物多样性面臨的風險並公開報告，有助於佳世達決策者更清楚地了解風險性質和影響及衝擊的程度，從而制定更加精確且有目的性的風險管理策略，確保生態系統的持續性和維護生物多样性。

實質面向風險旭日圖



潛在面向風險旭日圖



序號	風險
1	公司對促進生物多样性之措施實施程度。
2	公司對生物多样性相關議題相關程度。
3	營運過程中落實碳足跡盤點，可以有效監督碳排放量，減少非必要碳排。
4	當地友善耕作時，可以提升生物多样性及永續發展。
5	參與環境保育相關體驗課程，可以提升生物多样性的理解認知。
10	公司產品生產過程對生態系統服務之依賴程度。
11	公司營運活動對生物多样性之影響程度。
12	公司營運活動對環境造成汙染。

序號	風險
6	做好集水區經營保育工作，可以有效增加黃碳、綠碳以及藍碳。
7	利用現代化行銷協助農民，可以改善或提升農產品銷售。
8	開設環境永續議題相關課程與講座，可以提升生物多样性的理解。
9	農業生產經營結合環保標準進行相關管理作業，可達到永續經營。
13	營運活動區域未來自然水資源水量狀況。
14	營運活動區域使用自然水對利害關係人的影響。
15	營運活動區域未符合當地法規/未跟上國際環保要求對環境造成衝擊，受到政府裁罰導致公司聲譽受損。
16	營運活動區因高溫影響導致停工，公司持續營運績效不彰。

森林保護

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

我們計畫重新造林補償，遵守各地法規與定期監測，攜手客戶、供應商及合作夥伴共同承諾，於 2050 年達到對生態系統淨零損失與淨正向影響的最終目標。

環境永續齊盡心力

佳世達參與台新證券之共同竹林契作

臺灣的地理、氣候條件合適竹子的生長，竹林優越的碳吸存能力是一般樹林的 3 ~ 6 倍，以孟宗竹每公頃栽培 8 千支為例計算，每年會有約 47.36 噸的碳吸存效果，遠大於一般樹林每年每公頃 7.45~14.9 噸。

妥善利用契作的竹林資源，可有助臺灣相關產業出口綠色競爭力的提升。竹子可望將透過創新的製程技術被利用成為天然纖維複合材料 (NFC)，並取代塑化等高碳排的材料。

契作場域位於竹山鎮，對於 ESG 的 E (環境) 可表彰藉由竹林優異的固碳能力有助減緩溫室效應，並對環境保護帶來貢獻；在 S (社會) 可傳達契作對增加農民、原民的工作機會及收入提供助益；在 G (治理) 則意味著公司的治理階層積極回應利害關係人對於環境永續的期待。



綠色產品及循環

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

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

佳世達研發策略

產品當責前端研發，以確保產品的質量和安全性。



產品持續投入創新設計思維，以滿足不斷變化的市場需求。

產品技術不斷地探索出新，並將其應用到產品設計和製造中。

持續進行產學合作，共同研發新技術和產品。

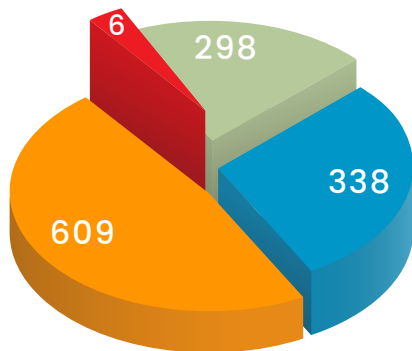
產品創新與責任

佳世達致力於創新與技術發展，以維持競爭優勢，近四年在產品創新與研發上，平均投入均佔營收的 2% 以上的費用，並訂定「員工專利獎勵辦法」，鼓勵員工創新發明提出專利申請。統計 2023 年共優質專利數 52 件，截至 2023 年底，累積各國有效專利數共 1,251 件。

項目	年度	2020	2021	2022	2023
研發投入經費 (新臺幣萬元)		216,174	227,490	246,451	231,557
研發經費占營收比率 (%)		2.34	2.17	2.42	3.02
研發人員 (人)		588	599	587	581
研發人員占員工比率 (%)		40.3%	39.7%	37.6%	37.2%
有效專利件數		1140	1192	1199	1251
專利申請件數		289	206	238	248
員工專利獎勵 (新臺幣元)		1,942,630	2,279,041	1,808,242	1,819,762

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

2023年累計有效專利件數與分布區域



2023年開發成功之技術/產品



曲面 QD-OLED 27" (360Hz) QHD/31.5" (240Hz) UHD、Ultra-fast/500Hz IPS 與 540Hz E-TN 電競顯示器、96 區高性價比分區調光、DisplayHDR 1400 認證、DP 2.1/4K 顯示器、1,000R 曲面顯示器、Thunderbolt 4 顯示器、類四邊 (4-side like) 無邊框、特殊用途 Privacy、Portable 及 Eyesafe 認證護眼顯示技術、及 G-Sync R4/ 超快更新率與夜視功能 (Night Vision) 電競顯示器及專業色彩管理顯示器 (攝影及影像後製用)；Display Arrangement Manager 應用軟體。



- 投影機以往以超高壓汞燈為主要的光源。近年來固態光源逐漸成熟，Qisda 致力於將固態光源應用到投影機作為未來取代超高壓汞燈成為主要光源的開發。固態光源有 LED 光源、藍光雷射搭配螢光色輪發光、純 RGB 雷射等固態光源。
- 配合不同固態光源廠商，Qisda 整合不同固態光源廠商，成功地將不同固態光源混合使用達到成本及體積大小極具競爭力的新一代 LED/Laser 混合式光源投影機。讓投影機逐年降低使用汞燈的比例，創造更綠色環保的投影產品。



- 致力於符合新醫療法規與認證，超音波全產品線於一年內取得歐盟 MDR 驗證，成為台灣第一家獲得醫用超音波 MDR 驗證的企業。
- 運用面板相關技術，開發並展示全新的電容式超音波探頭新技術 QMUT，具備超寬頻、高清晰、好彎曲三大特性，充分結合頂尖醫療水準與創新科技的實力。
- 明基透析透過自動化流程在製程中降低人為汙染，強化品質管理，嚴格的把關及管制，其優異的綠色製程連續兩年榮獲 TSAA 台灣永續行動獎。
- 提供更好的使用者體驗與服務，導入 AI 與智慧化，包括 AI 牙科、智慧手術室、銀髮族智慧照護等。

商業模式

光智慧護眼螢幕

現在人使用螢幕頻率高，長時間的使用應該注意護眼的功能與其他功能的符合需求。佳世達顯示器市占率全球第二大，在技術領域深入研發獨家護眼技術 -eye care 功能，擁有顯示器專業色彩管理、分區調光、高動態對比 (HDR) 等關鍵技術，透過軟硬體設計降低對眼睛造成傷害的藍光成分。



為愛而教、健康智慧教室

佳世達集團為科技創新領航者，開發出教育互動觸控顯示器，以師生為出發點，營造有溫度的數位學習環境，強化課內與課外學習參與度，提升學習成效。

教育觸控顯示器擁有監控空氣品質、保護眼睛健康、減少細菌散播等功能，面板亦採用多層無毒、持久的奈米銀離子抗菌塗層，讓師生都有更健康的學習環境，實現以健康為本的智慧教學，創造更大的教育影響力。



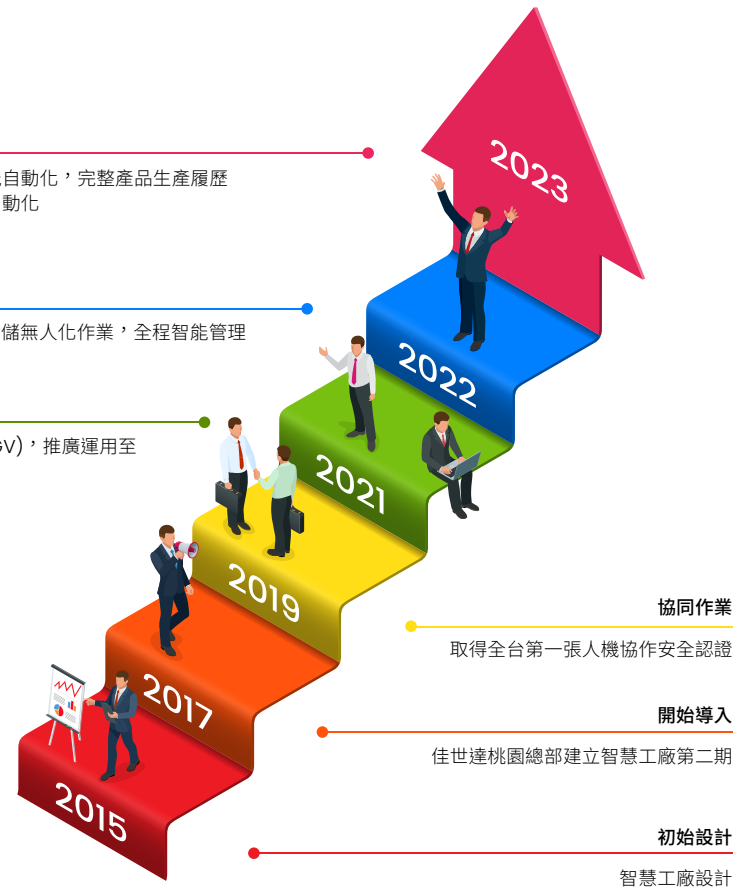
智慧工廠創新作為

為了滿足市場需求和保持競爭力，佳世達科技於 2015 年開始導入智慧工廠設計，生產過程結合數據分析、機器人和人工智慧等技術，以實現工廠製造轉型的生產模式，提高生產效率和品質。我們領先同業推出生產製造資訊系統解決方案，提供高度軟硬體整合平台，並於 2017 年佳世達桃園總部建立智慧工廠第二期，2019 年更以 ISO 10218 及 TS 15066 為基礎，設計三道安全防護機制，大幅提高人機協作之安全性，並取得全台灣第一張人機協作安全認證，透過智慧製造解決方案的建置，得以提升生產品質與減少坪效的浪費，協助提升工廠整體生產效率。2021 年已將智慧工廠之相關技術 - 無人

搬運車 (AGV)，推廣運用至晶圓廠與汽車廠；2022 年進展至智能立庫系統，使產品從搬運入庫至庫房倉儲，再到碼頭出貨，實現無人化作業，同時全程實施智能盤點管理。

2023 年，車載產品導入智能自動化，完整產品生產履歷以及實現產測包自動化。

智慧工廠發展重要歷程



綠色產品

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

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

以 2010 年為元年 (2009 年為基準年)，我們將綠色設計的元素結合於產品研發設計流程中，建立綠色設計 (IEC 62430) 與整合性設計 (ISO 14006) 的管理制度。

佳世達將生命週期思維結合於產品設計流程，早期設計階段即納入綠色設計目標，於各設計階段檢核，確認產品除符合客戶、銷售國法規外，並能自我提升，提昇產品的能源效率與減少資源的耗用，與前一年度相比，2023 年達到節能 2.30%、材料與資源

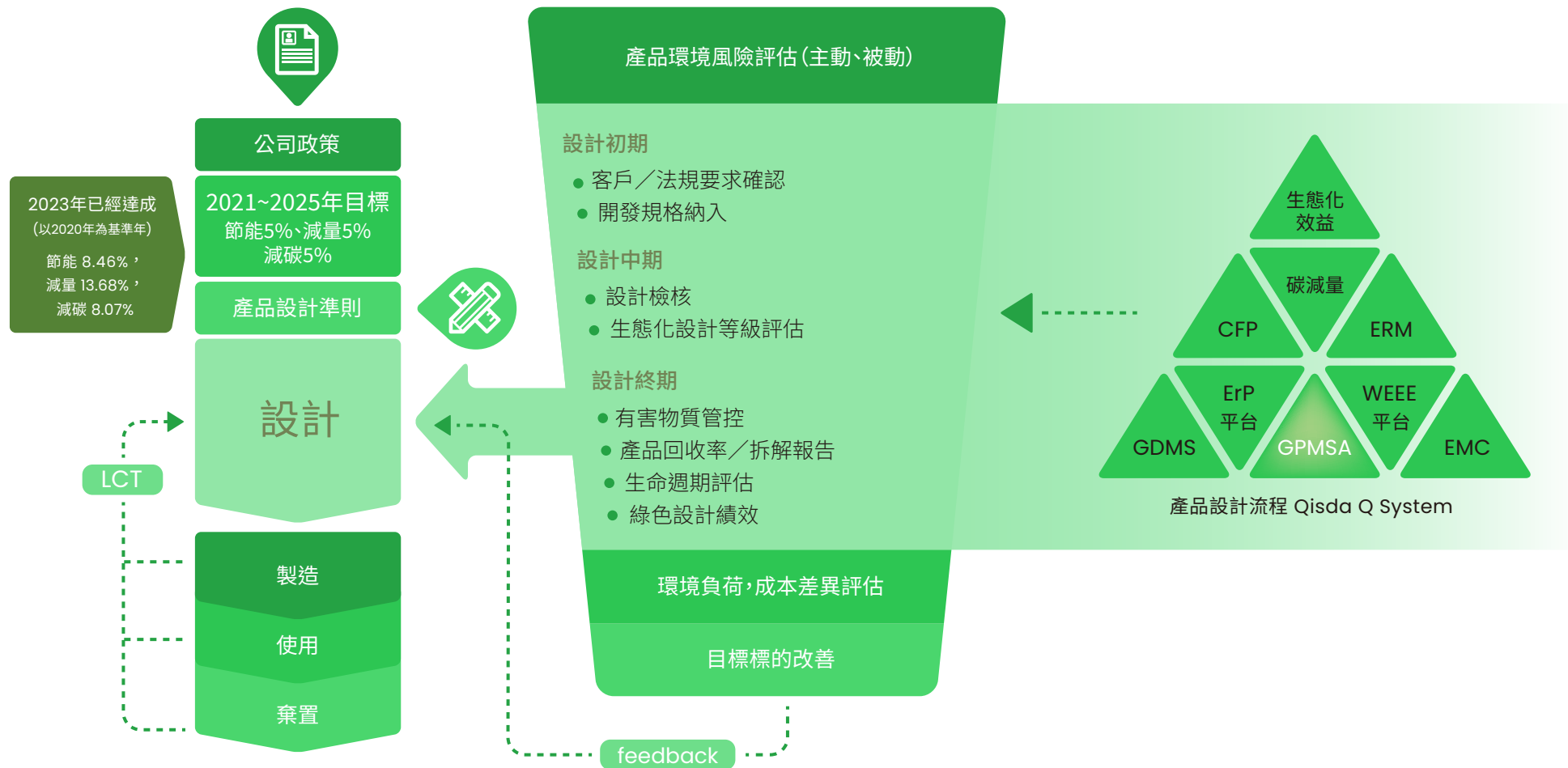
耗用減量 8.89%、減碳 1.90%；若以 2020 年為基準年，2023 年達到節能 8.46%、材料與資源耗用減量 13.68%、減碳 8.07%。遠眺 2025 年，我們持續推動綠色設計 555 (節能 5%、減量 5%、減碳 5%)，降低環境負荷同時提升產品的效能，提供客戶更優質的產品與建立產品的永續價值。

整合性設計思維

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



佳世達整合性生態化設計架構



思維

生態化設計準則 / 方向

要求

佳世達要求產品研發初期需有綠色設計的思維，評估設計的產品 / 零件於生命週期各階段中可能對環境的衝擊與風險，並於設計源頭做好管理，所以我們依據各產品線的設計經驗與現況制訂了跨事業部的綠色設計準則提供研發人員綠色設計的方向與相關製程工作程序選擇。著重設計研發階段以減量、有害物質管理、節能、回收為佳世達四大綠色設計方向。於設計中期則使用內部 WEEE 平台評估產品的回收率，評估該產品的回收率是否有達到公司要求的基準線，確定達到後才能進入下一個設計階段。

作法

1. 原料耗用減量

以減少產品與包裝之體積、重量與產品之零件數量，並以模組化設計為考量。至 2023 年各產品線重量減量平均達到減少 8.89%。

2. 有害物質

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

3. 節能

著重於能源效率的提升與關機、待機的能耗降低，同時將這一代機種的數據與上一代機種做相比，以確認是否達成節能績效。佳世達除符合國際的要求外（例：ErP、TCO、Energy Star 等），更以自我提升，持續改善為宗旨、考量與模式，2023 年全產品線平均提升能源效率節能 2.3%。

4. 產品棄置

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

思維

產品生態化設計流程

要求

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

作法



思維

產品環境影響評估與效益

要求

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

作法

1. 已進行產品對環境影響評估

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

2. 2023 年取得節能標章 (Energy star) 產品，佔全公司年度營收 58.07%，共計可減少 471,443 tCO₂e。

思維

平台資訊整合

要求

2010 年佳世達領先業界建立碳管理平台，透過結合物料清單 (BOM) 系統展開相對應的零件，並結合零件承認系統蒐集各零件的材質與製程參數，於量產前將資料導入 Simapro 系統中，產出產品碳足跡報告。讓原本需時 6 個月的作業時間大幅縮短於量產後即可提供，也從一個機種的碳盤查水平展開到其他產品線與機種，達到 2012 年起 100% 主要機種皆具有碳足跡報告。

未來也將整合 WEEE 平台上產品廢棄階段的資訊與能耗資訊，讓產品從搖籃到墳墓的碳足跡能更完整地呈現。

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

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

作法

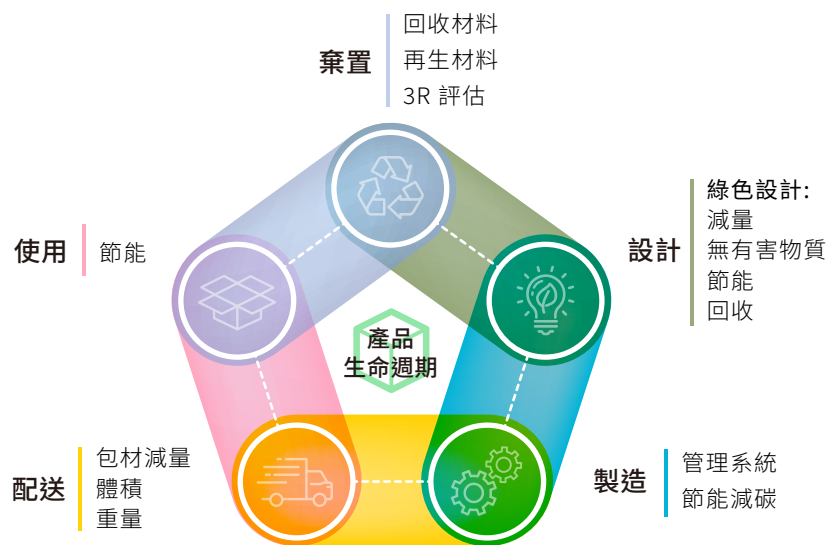
持續進行碳足跡管理系統優化，並透過檢核報表避免缺漏。

於 2023 年第三季起，已透過 Ecoinvent 數據庫更新碳足跡平台引用之排放係數，並規劃於 2024 年初通過第三方獨立查證，確認軟體平台產生之「產品碳足跡報告」符合預期目的，且輸出之產品溫室氣體排放衝擊一致。

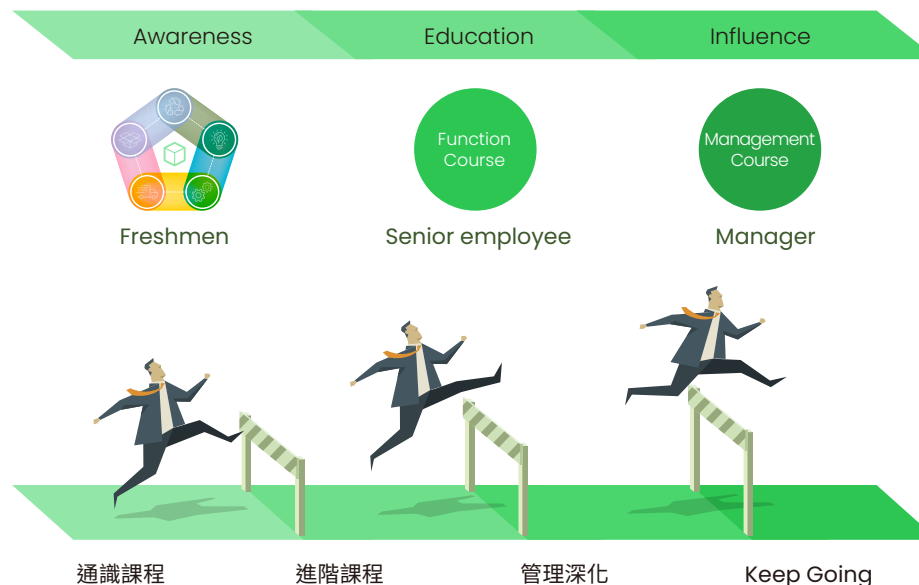
產品生命週期各階段要求與案例

生命週期階段	要求	案例
 <p>原料</p>	<p>在選用原材料或組件時，除了考量採用減少耗能的零件及減少零件用量外，也必須採用符合歐盟危害性物質限制指令（RoHS）及客戶個別對於禁用及限用有害物質的要求之零件。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2023年新產品原物料符合歐盟 RoHS 指令 100% 2023年產品設計材料減量減少 8.89 % 持續推動使用回收再利用物料。 持續推動緩衝包材使用紙摺或紙塑及 FSC 認證。
 <p>製造</p>	<p>佳世達自 1997 年及 2001 年分別導入環境管理系統（ISO 14001）及職業安全衛生管理系統（ISO 45001），並承諾在生產過程中降低對環境之衝擊以及潛在風險。並於 2016 年取得綠色工廠標章，也制定相關節能減廢的績效指標，落實綠色營運之目標。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 佳世達自 2022 年起建置太陽能發電系統，2023 年度發電量為 5,208,939 度，年度減碳量約為 2,924 tCO₂e。 2023 年新增節能專案，預計可降低 148.9 萬度電 / 年。 採購再生能源憑證 24,700,000 度，達總用電量 21.6%。 2023 年全球據點每人每小時用電碳排放量為 1.77 kgCO₂e，相較 2021 年的 2.5 kgCO₂e，下降幅度 29%。 2023 年可回收再利用之廢棄物比例達 91%。
 <p>配送</p>	<p>佳世達在新產品設計初期中，即考慮減少成品包裝體積，儘可能採用較輕重量的材料；同時對出貨成品採做最合理的堆疊方式，以減少配送階段的油耗，避免對環境造成更多的影響。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 持續優化棧板堆疊方式以增加運輸量，以近期出貨到中國廈門之機種為例，分別增加 8% 及 50%。 藉由包材設計優化，增加裝載率。
 <p>使用</p>	<p>佳世達在產品設計上，除符合國際及品牌客戶要求外（例：ErP、TCO、Energy Star 等），更以自我提升，持續改善為宗旨、持續提升產品耗能設計。</p> <p>除此之外，佳世達內部也建立客戶服務需求設計（Design for service）和設計驗證機制，確保產品符合品牌客戶對於售後服務及使用可靠度滿足市場需求。</p>	<p>2023 年節能設計使得產品在使用階段能耗減少 2.3%</p>
 <p>廢棄處理</p>	<p>佳世達著重於設計階段就應先考慮產品的回收率與拆解難易，於設計之初應考量產品的連結方式，避免使用膠合、焊接或嵌埋等不利於拆解的材料與製程工序。產品與樣品大於或等於 25 克之塑膠零組件應標示材質，使用之塑膠零件不可混和兩種以上之材質。</p> <p>於設計中期時則使用內部 WEEE 平台評估產品的回收率，評估該產品的回收率是否有達到公司要求的基準線，確定達到後才能進入下一個設計階段</p>	<p>2020~2023 年產品，回收率均符合 WEEE 要求。</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;">符合 WEEE 要求 產品占比</div> <div style="display: flex; gap: 10px;"> <div style="text-align: center;">2020 100%</div> <div style="text-align: center;">2021 100%</div> <div style="text-align: center;">2022 100%</div> <div style="text-align: center;">2023 100%</div> </div> </div>

佳世達產品生命週期思維



綠色人才培育規畫



綠色人才培育

佳世達針對研發人員培訓分為三個層次，新進研發人員建立流程意識，透過教育訓練及建立內部講師定期舉辦綠色產品設計通識課程，經由簡單的小遊戲，從產品功能設計出發逐步導入綠色設計的元素與方向，進而導引到佳世達綠色產品的設計流程與實際案例。例如：生命週期概念、生命週期思維應用、綠色產品再設計、綠色產品架構及元素。

對於資深研發人員，依據各事業部或是計畫的需求開授專業精進課程，將知識、技術內化為內部文件與 SOP 後，輔以軟體平台操作透過課程傳達給研發人員。2023 開設碳足跡及循環經濟相關課程，每一年度亦調訓相關研發人員持續建構綠色產品精進課程，如：國際規範認知解讀、生命週期盤查評估、生態化設計、設計手法、產品拆解研析、軟體平台應用等相關課程。

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



● 循環經濟工作坊



● 碳足跡管理實踐研習班

生命週期評估

依據 ISO 14044:2006 標準規範，產品生命週期階段包括原料取得、生產製造、運輸配銷、消費者使用及廢棄處理階段，近兩年佳世達分別針對液晶顯示器及數位投影機等終端產品進行評估，系統邊界設定為搖籃到墳墓 (Cradle to Grave)，涵蓋原料取得至廢棄處理階段之完整生命週期範圍。

以下呈現 2023 年數位投影機 (3200/3500 流明，280W) 生命週期評估之環境衝擊類別及結果：

產品環境足跡之計算方式：

環境足跡

=

活動強度數據

×

排放係數

生命週期乃以盤查與計算本產品在生命週期各階段（從原物料開採 / 製造、運輸、製造等階段、產品配銷運送、產品使用與產品最終廢棄）及其供應鏈之間的环境足跡排放量。

本次進行產品環境足跡計算之標的產品乃依 ReCiPe 2016 中點法 (midpoint) 評估產品生命週期自搖籃到墳墓各階段衍生之 18 類環境衝擊指標，使用的生命週期評估工具為 SimaPro 9.5.0.2，其資料庫為 Ecoinvent 3.9.1。分析結果顯示，環境衝擊熱點主要發生在原物料取得階段，以碳足跡為例，該產品生命週期共衍生 413.1 kg CO₂e 溫室氣體排放，其中，以產品使用階段佔 71.63% 為最顯著，其次為原料階段，約佔 27.83%。在各類零組件中，以碳足跡為例，組裝電路板 (PCBA) (77.65kgCO₂e，佔 66.68%)、光學組件 (OP) (16.7 kgCO₂e，14.33%) 及機構組件 (MD) (7.7kgCO₂e，6.61%) 具有較高的環境熱點。

投影機開發於各季均會檢視節能 / 減量 / 減碳目標及執行成果。

生命週期階段	分配方法
 原料取得	<ul style="list-style-type: none"> ● 原物料依單位產品實際投入產線生產用量 (重量) 作為分配之基本參數計算。 ● 原物料運輸採上述參數乘以供應商生產據點出貨至佳世達蘇州廠之實際運輸距離計算。
 生產製造	<ul style="list-style-type: none"> ● 製造階段的各項投入與產出及排放數據，以「生產工時」為分配因子，將各項目活動數據分配至單一產品。
 配送與銷售	<ul style="list-style-type: none"> ● 以標的產品自工廠出貨至第一個配銷據點 (或倉儲) 的實際重量乘以運輸距離後，再分配至單一產品。
 消費者使用	<ul style="list-style-type: none"> ● 依各地區銷貨比例進行分配。
 廢棄處理回收	<ul style="list-style-type: none"> ● 依產品拆解後各零件廢棄處置方式，以重量作為分配之基本參數計算。

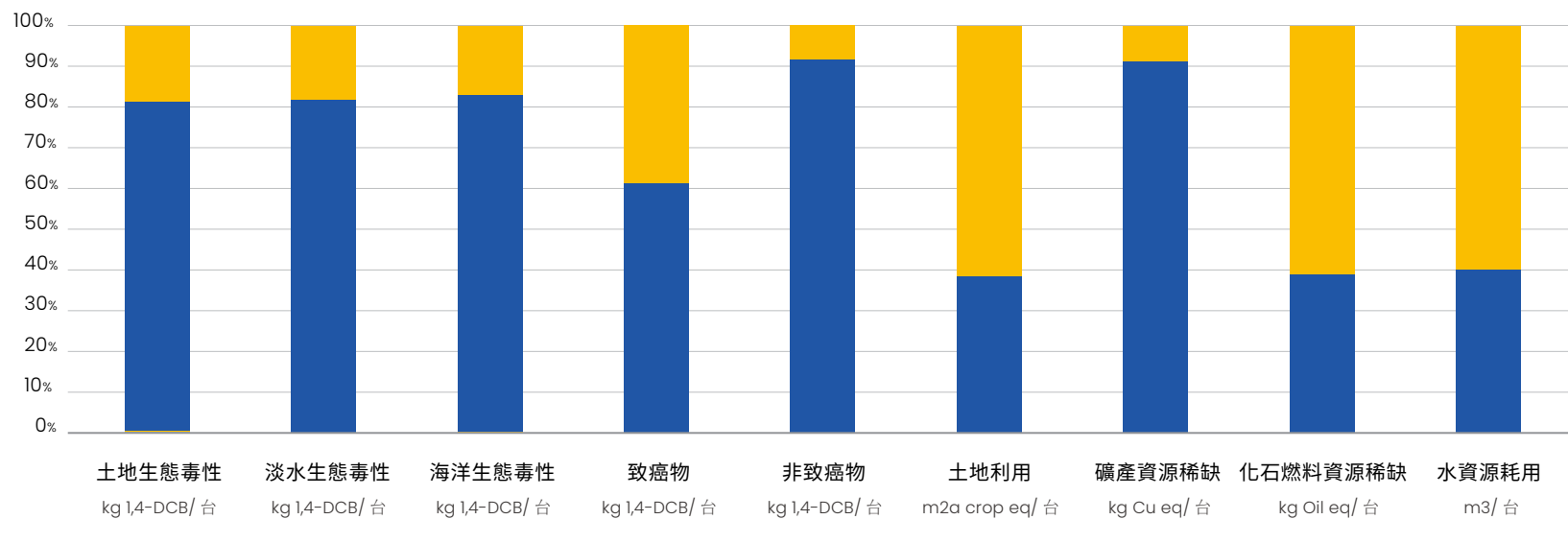
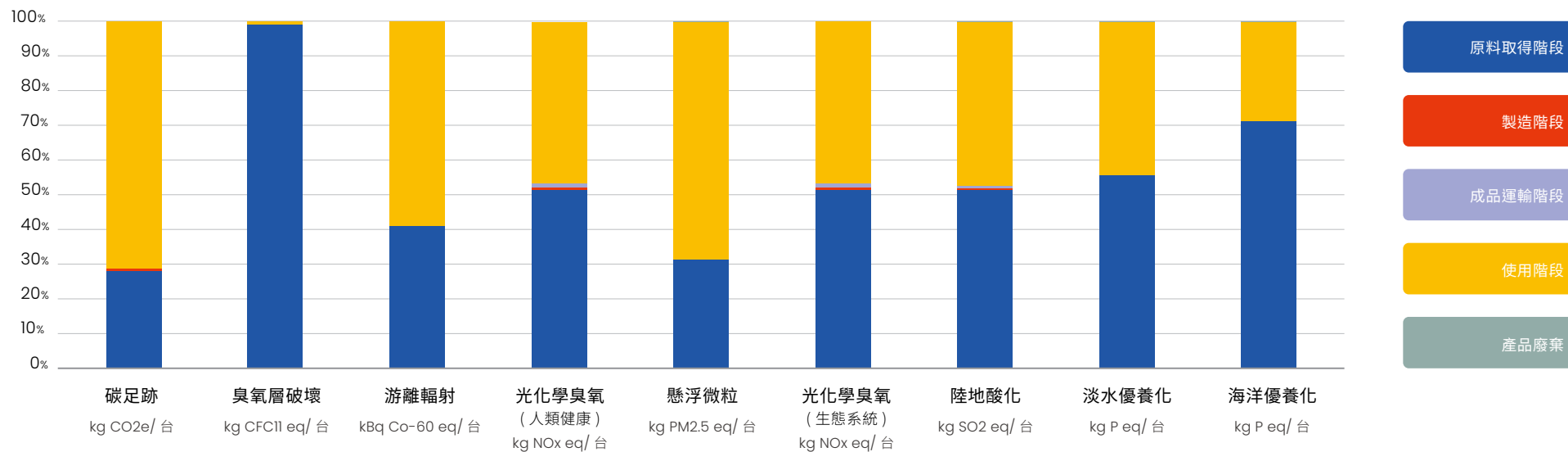


環境熱點	說明	管理及削減措施
<p>使用階段</p>	<p>生命週期總耗電量耗電量高 (490 kwh)，在此階段，除具有較高的碳足跡，亦對懸浮微粒和化石燃料等資源產生較大的影響。</p>	<p>目前投影機開發重點將提升光源效率並將傳統汞燈逐年更換成新一代固態光源，降低投影機耗電量，讓使用者在使用投影機時的耗電量下降。</p>
<p>原料階段 組裝電路板 (PCBA)</p>	<p>PCBA 除具有較高的碳排放，亦具有較高的土地生態毒性、非致癌物、海洋生態毒性、淡水生態毒性等環境衝擊。PCBA 最主要的熱點來自於生產製造過程的能源消耗，特別是電力使用，因 PCBA 製造和組裝過程中，需要使用大量能源來加熱和加工材料。而原物料組成中為多種的電子零組件，含有大量的金屬、塑膠等，這些材料的生產和加工會消耗大量能源，並造成環境衝擊。在 PCBA 的電子零組件中，以主機板、積體電路、電感器、電子元件、玻璃二極體為主要的碳排放熱點，此外，PCBA 製造及組裝過程中的清洗、蝕刻和焊接等處理過程，使用到的清潔劑、腐蝕劑和焊劑等化學品，亦是造成環境衝擊的主要原因。</p>	<p>設計上將電子線路及零件精簡，達到 PCB 的尺寸縮小，PCB 使用的減量，降低污染相關的衝擊。</p>
<p>原料階段 光學組件 (OP)</p>	<p>OP 具有較高的碳排放、非致癌物、土地生態毒性等環境衝擊。在 OP 組件中，最主要的熱點來自積體電路，因積體電路生產製造過程中會使用大量電力，以及積體電路中所使用的金屬物質，例如：金、銀、鎳、銅等金屬，自開採、加工冶煉、尾礦處理等過程會產生較高的環境衝擊。</p>	<p>光學系統光源設計上逐年將汞燈更換成固態光源，光源無汞設計改善對土地生態的環境衝擊。</p>
<p>原料階段 機構組件 MD</p>	<p>MD 具有較高的碳排放、土地生態毒性、非致癌物、化石燃料資源稀缺等環境衝擊。因組件在該產品使用重量大，因而造成較多的環境衝擊。MD 組件的原材為大量的塑膠及金屬，其中以聚碳酸酯 (polycarbonate,PC) 的原材影響最為顯著，對於多數的環境衝擊指標 (除臭氧層破壞、游離輻射、海洋營養化及礦產資源稀缺以外)，聚碳酸酯均貢獻了 80% 以上的結果，</p>	<p>機構設計會朝向系統精簡扎實，外觀設計避免使用對環境不友善的製程；機構材料則因應降低碳排放的原則，其中塑膠以及金屬部件使用一定比例的回收材料；外觀包裝紙箱則選用符合森林管理委員會 FSC Mix (Forest Stewardship Council,FSC)</p>

生命週期各階段環境衝擊結果及占比

衝擊種類	單位	環境衝擊結果					
		原料取得階段	製造階段	成品運輸階段	使用階段	產品廢棄	合計
碳足跡	kg CO ₂ e/set	1.15E+02	1.49E+00	5.04E-01	2.96E+02	1.54E-01	4.13E+02
臭氧層破壞	kg CFC11 eq/set	8.11E-03	3.41E-07	2.04E-07	7.67E-05	3.47E-08	8.19E-03
游離輻射	kBq Co-60 eq/set	1.09E+01	5.86E-02	3.19E-03	1.59E+01	1.06E-04	2.68E+01
光化學臭氧 - 人類健康	kg NO _x eq/set	3.64E-01	4.06E-03	7.23E-03	3.42E-01	3.50E-05	7.17E-01
懸浮微粒	kg PM _{2.5} eq/set	2.82E-01	2.29E-03	2.26E-03	6.43E-01	7.52E-06	9.29E-01
光化學臭氧 - 生態系統	kg NO _x eq/set	3.79E-01	4.09E-03	7.34E-03	3.54E-01	3.52E-05	7.44E-01
陸地酸化	kg SO ₂ eq/set	6.04E-01	5.22E-03	6.91E-03	5.71E-01	1.95E-05	1.19E+00
淡水優養化	kg P eq/set	1.34E-01	2.91E-04	2.48E-05	1.08E-01	7.57E-06	2.43E-01
海洋優養化	kg P eq/set	1.66E-02	2.21E-05	9.16E-06	6.99E-03	9.89E-07	2.36E-02
土地生態毒性	kg 1,4-DCB/set	2.57E+03	3.25E+00	1.51E+00	5.96E+02	2.96E-01	3.17E+03
淡水生態毒性	kg 1,4-DCB/set	5.60E+01	6.37E-02	5.20E-03	1.27E+01	1.18E-02	6.87E+01
海洋生態毒性	kg 1,4-DCB/set	7.42E+01	8.11E-02	7.77E-03	1.61E+01	1.68E-02	9.04E+01
致癌物	kg 1,4-DCB/set	1.30E+01	4.81E-02	2.30E-02	8.33E+00	9.76E-04	2.14E+01
非致癌物	kg 1,4-DCB/set	8.94E+02	1.05E+00	1.12E-01	2.03E+02	2.21E-01	1.10E+03
土地利用	m ² a crop eq/set	3.84E+00	2.15E-02	5.41E-03	5.17E+00	6.84E-05	9.04E+00
礦產資源稀缺	kg Cu eq/set	3.63E+00	2.13E-03	1.04E-03	3.55E-01	1.79E-05	3.99E+00
化石燃料資源稀缺	kg Oil eq/set	3.04E+01	3.00E-01	1.25E-01	4.90E+01	1.02E-03	7.98E+01
水資源耗用	m ³ /set	1.02E+00	4.32E-03	5.52E-04	1.55E+00	9.14E-05	2.58E+00

各階段環境衝擊結果及占比



品質 / 有害物質管理

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

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

過去三年間 (2021-2023)，客戶對產品有害物質管制需求持續更新，總共更新 54 個要求版本，依客戶及國際環境法規 (符合 EU RoHS 法規及客戶有害物質) 要求盤查，盤查率 100%，符合度亦達 100%。

產品有害物質管理	管理目標說明
2024	<ol style="list-style-type: none"> 100% 符合 EU RoHS 法規及客戶要求 2024.07.21 納入管制: (鉛)/6(a)/7(a)/7(c)-I
2025	<ol style="list-style-type: none"> 100% 符合 EU RoHS 法規及客戶要求 2025.07.21 納入管制: (鎳)8(b)-I
2026	<ol style="list-style-type: none"> 100% 符合 EU RoHS 法規及客戶要求 2024.07.21 納入管制: (鉛)/6(a)-1/6(c)/7(a)7(c)-v/7(c)-VI/7(c)-II
2027	100% 符合 EU RoHS 法規及客戶要求

近 2 年 (2022~2023)，針對組織生產運作使用之有害物質，透過消除、取代、工程管制等方式進行管理，除保護人員安全及健康外，亦減少對環境衝擊降至最低。

年度	生產運作 (使用到有害物質設備)	有害物質名稱	透過消除 / 取代進行管理	改善範圍
2023	18 台錫爐	水基 2.8 噸 / 年	11 月導入過濾棉 (減少水基用量 0.3 噸 / 年)	SMT/MI 車間 180
2022	20 台錫爐	碳氫 15 噸 / 年	5 月導入水基取代碳氫 (減少碳氫用量 15 噸 / 年)	SMT/MI 車間 200 人

2023 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。同年度，配合客戶要求，產品符合並申請新版 TCO Certified Displays 9 顯示器自願性標準共 97 型號。佳世達在管理上透過新產品開發系統將可行之需求轉換成執行方案，從最初構想到最後終止階段，依據各階段任務與管理目的共區分成 Q00~Q60 等七個階段以保證產品的品質和可靠度。此外，佳世達透過上述管理系統建立內部產品開發流程，亦確認佳世達生產並交付客戶的所有產品皆能滿足要求。

產品必須符合客戶安全規範及相關認證要求

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

1. 產品安全 (Safety)

降低及預防產品漏電、短路起火產生之能量、操作產生的高溫、化學及輻射等危險。如：台灣 BSMI、美國 UL 標準 (UL60950-1 Ed. 2/ IEC62368-1/UL62368-1)、中國 CCC 標準 (GB 4943.1-2022, GB 9254.1-2021, GB 17625.1-2012) 等。

2. 電磁兼容 (EMC)

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

3. 產品能耗 (Energy Consumption)

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

產品必須符合「無有害物質流程管理作業程序」要求

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

1. 佳世達品質 / 無有害物質政策

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

2. 品質政策亦有製作成小卡及 APP(Qplay) 供全公司員工可以隨時查閱。

3. 相關品質證書亦存放於內外部網站。






4. 佳世達於產品量產前確認產品符合歐盟危害性物質限制指令 (RoHS) 及客戶個別對於禁用及限用有害物質的要求，始能進入量產，同時定期對所有供應商進行稽核，經由對零件材料承認之嚴格管控及來料之檢驗，以系統化管理機制確保提供給客戶之產品在健康上無虞。

環保認證	2023年申請機種數量	附註
 TCO Certified Displays 9	97 機種	TCO Certified 是世界領先的永續性 IT 產品認證。標準旨在整個產品生命週期中推動社會責任和環境責任。在認證前後均對合規性進行獨立驗證。
 美國能源之星 (Energy Star)	57 機種	美國能源之星 (Energy Star) 計劃於 1992 年由美國環保署所啟動，目的是降低能源消耗及減少發電廠所排放的溫室效應氣體。此計劃並不具強迫性，自發配合此計劃的廠商可以在其合格產品上貼上能源之星的標籤。2023 年，energy star 環保標章產品營收佔產品營收總額之 58.07% 產品環境效益碳排量預計將減少 471,443 噸 CO ₂ e。

環保認證	2023年申請機種數量	附註
 中國環境標誌 (十環)	7 機種	中國環境標誌是官方標誌，獲准使用該標誌的產品不僅品質合格，而且在生產、使用和處理處置過程中符合環境保護要求，與同類產品相比，具有低毒少害，節約資源等環境優勢。
 RoHS	100% 機種	RoHS 是由歐盟立法制定的一項強制性標準，指令的主要目標在於對電機與電子設備中有害物質的限制，從而保護人類健康，並保證對廢棄物進行合理的回收與處理，以保護環境，符合 EU RoHS 指令產品營收佔產品營收總額之 100%。

宣告與標章

2023 年出貨機種中，取得各類環保標章與宣告機種佔產品營收如下：

產品線占產品 營收比率 (%)	 美國能源之星 (Energy Star)	 TCO	 中國環境標誌 (十環)	 台灣環保標章	取得環保標章 (左列四項)	 符合RoHS
總計	58.07%	55.68%	55.49%	10.75%	64.66%	100%

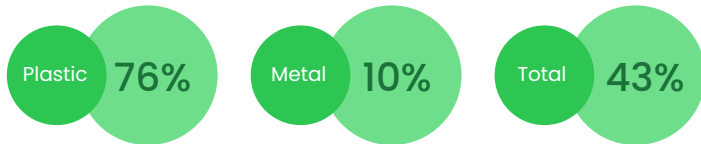
循環經濟與回收效益

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



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

- 2023 年度，全公司回收材料以重量計，佔全公司採購材料（不含電子材料）佔比如下：



- 近四年使用回收塑膠及金屬的顯示器機種產品營收佔比如下：

使用回收塑膠的 顯示器機種產品 營收佔比	2020	2021	2022	2023
	36%	52%	62%	85%

以塑膠及金屬回收材料為例，2023 年度合計採購 7,951 公噸。相較採用新料，估計可節省 20,037 tCO_{2e}。

- 2023 年度各產品使用回收塑膠及回收金屬的產品營收佔比如下：

全產品線機種占產品 營收比率(%)	採用回收塑膠	採用回收金屬
	70.55%	3.03%

- 2023 年度各產品包材使用回收 / 環保材料的營收佔比如下。

產品線 占產品營收比率(%)	紙箱使用 回收紙漿	使用環保 水性油墨	使用 大豆油墨	使用 紙塑/紙摺
顯示器	100.00%	54.16%	47.14%	72.49%
投影機	100.00%	98.17%	2.70%	0.58%
工業暨商用產品	94.15%	88.38%	15.22%	46.09%
車用解決方案	100.00%	100.00%	0.00%	26.97%
其他	52.91%	0.00%	0.79%	0.00%
總計	99.39%	62.19%	38.91%	62.16%



製造階段：製造過程中的廢棄物，亦能產生經濟效益。

- 近四年蘇州廠及越南廠廢棄物回收收入

幣別：新臺幣

項目	2020	2021	2022	2023
蘇州工廠廢棄物回收收入	118,956,768	126,411,292	128,665,285	94,820,377
越南工廠廢棄物回收收入	0	2,666,677	2,676,476	7,550,331
合計	118,956,768	129,077,969	131,341,761	102,370,708

永續材料

佳世達永續原物料及回收料目標：(1) 顯示器採用回收料機種不低於 60%、(2) 使用紙塑 / 紙摺之機種不低於 50%。2023 年均已達成上述目標。

佳世達《**永續原物料政策**》，將永續材料定義為「在原料採集、產品製造、配送、使用過程和使用後的最終處理階段中，對地球環境和人類健康負荷最小、最無害的材料可稱為永續材料」。在佳世達的「綠色產品設計程式」中，要求研發人員須遵循佳世達綠色設計準則，於產品設計研發階段中，以減量、有害物質管理、節能、回收為四大綠色設計方向，材料選擇上亦根據此綠色設計方向執行。

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

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

View From	Approved History	Update	Conclusion	Y/N	Description	SA spec file	Ver	Maker	Limited Maker	Effect Date	Form No	Def
			SA				A		N	2024/1/9	30197652	DRC43

佳世達要求供應商遵守《供應商永續發展行為準則》，包含勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系，其中環境面向更加入無毀林及生物多樣性承諾，減少環境及對社會的衝擊。同時，要求所有供應商皆須瞭解「供應商永續發展行為準則」之內容，並且遵循其要求。佳世達亦會對供應商進行稽核，例如：人權政策內容是否規範強迫勞動、童工、青年勞工、反歧視、反騷擾、自由結社等。針對稽核後之缺失，要求供應商需於期限內提出行動方案，亦提供改善建議，輔導供應商盡速完成改善。

以 2023 年營收最高的顯示器機種分析，所使用的各項材質成份如下：

材質	2023年使用量(KG)	回收比例
塑膠	6,884,494	30%
鋁	1,572,671	0%
鈷	29,672	0%
銅	578,591	0%
鋼鐵	5,961,202	2%
鎳	55,092	0%
鋰	0	0%
鈦	23,458	0%

3 員工與社會

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



人才永續

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

人才政策

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

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

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

社會、公司、員工永續共好

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

連續 5 年 亞洲最佳雇主獎

佳世達自 2019 年至 2023 年，已連續五年獲獎「亞洲最佳企業雇主獎」，並於 2023 年獲得金獎。「亞洲最佳企業雇主獎」具有多元評比方式，其中員工匿名調查更能凸顯員工真實心聲、也是奪獎關鍵。根據今年問卷評比結果，參與調查員工認為，在人才培育方面，除了多元的培訓課程，還可在集團投資、併購、轉型的平台中，選擇擅長的強項，發掘自身的優勢，找到提升自己、挑戰目標，有更多輪調機會，形成正向循環。



● 「亞洲最佳企業雇主獎」2023 年共有 339 家企業參賽，僅 12 家獲得最高的金獎榮譽。

人才吸引與人才發展

多元公平共融的友善職場

佳世達具有創新開放的文化氛圍，歡迎全球人才加入佳世達為公司發展注入多元的觀點。公司從求才到發展員工，依循公平的用人、晉升、調薪制度，有志之士均能在此有發展的舞台。公司的環境給予同仁自主性及成長性，並提供福利照顧女性同仁、育兒同仁等，使同仁在公司感受到歸屬感並能安心開心工作。

多元化招聘管道，向人才招手

為吸引優秀專業人才，佳世達訂定多元招募計畫，透過包含求職平台、社群媒體、校園徵才活動、產學合作與實習、獵才顧問等不同平台廣納潛力人才，提升產業競爭力，並以適才適用及內部優先徵才的原則，建構不會因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素歧視，且不得僱用童工的選才原則。2023年新進員工共1,484位。

以企業永續的公司理念，佳世達推動內部輪調，同時提供內部推薦機制，吸引優秀人才。同時為提升公司成長動能，舉辦6場校園講座，引領學生接軌職場。

職缺內部遞補分布

職缺內部遞補分布	2020年			2021年			2022年			2023年			
	台灣	中國蘇州	越南	台灣	中國蘇州	越南	台灣	中國蘇州	越南	台灣	中國蘇州	越南	
性別	男性	171	104	-	151	96	23	188	118	29	125	94	13
	女性	91	69	-	74	85	4	87	64	12	80	50	11
年齡	未滿30	16	32	-	24	36	8	18	38	13	17	44	4
	30~50歲	234	139	-	188	142	19	226	133	25	154	95	20
	50歲以上	12	2	-	13	3	0	31	11	3	34	5	0

員工新進率

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
總招募新進人數(位)	3,558	3,166	2,764	1,484
新進率(%)	34.7%	42.1%	39.9%	19.3%
職缺內部遞補率(%)	65.3%	52.1%	58.5%	65.0%

註 職缺內部職缺遞補率公式 = 年度內部員工轉任人數 / 年度總職缺需求

新進人員分布

新進人員分布	2020年		2021年		2022年		2023年		
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
性別	男性	2,487	37.2%	1,997	42.9%	1,882	42.3%	994	20.1%
	女性	1,071	29.9%	1,169	40.9%	882	35.7%	490	18.0%
年齡	未滿30歲	2,715	43.0%	2,535	70.4%	2,254	74.1%	984	27.9%
	30~50歲	838	22.4%	624	17.1%	502	14.2%	496	13.3%
	50歲以上	5	2.3%	7	2.6%	8	2.3%	4	1.0%
區域	台灣	230	13.4%	218	12.6%	194	11.8%	122	7.8%
	中國蘇州	3,328	38.9%	2,526	46.9%	1,645	34.6%	705	13.8%
	越南	-	-	422	105.8%	925	180.7%	657	66.3%
員工類型	直接員工	3,191	50.2%	1,527	33.9%	1,493	34.8%	1,312	25.8%
	間接員工	367	9.4%	1,639	54.5%	1,271	48.3%	172	6.6%
職級	管理職	13	2.2%	5	0.9%	10	1.7%	6	1.0%
	非管理職	3,545	36.7%	3,161	45.6%	2,754	43.5%	1,478	20.8%

進用多元人才

佳世達創秉持著 DEI 的企業文化思維，以人為本的核心價值，視人才為最重要的資產，並以多元管道，吸引來自全球的多元人才，打造多元共融的職場，並逐年追蹤落實。截至 2023 年底 (2023/12/31)；佳世達科技全球人力 7,703 人；其中台灣員工 1,562 人，其餘地區 6,141 人，分布於中國蘇州 5,125 人、越南 991 人、其他地區 25 人。

營運地區人力分布

總人力分布		台灣		中國蘇州		越南	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
合約型態	無固定期限	969	593	514	595	57	0
	固定期限	0	0	2,880	1,136	537	397
合計		969	593	3,394	1,731	594	397
聘僱類型	正職	969	593	3,394	1,731	594	397
	兼職*	5	9	0	0	0	0
合計		974	602	3,394	1,731	594	397
非員工工作者**		6	16	1,844	805	78	29

* 台灣地區實習生歸類至兼職類別，但不計入正式人力。

** 人力會因應業務量進行即時性調整，主要工作職掌為高度重複性之現場作業人員。

各地區人力性別、年齡、雇用型態分布

員工分佈		2020 年				2021 年				2022 年				2023 年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	4,298	64.3%	2,018	56.3%	2,327	50.0%	1,272	44.5%	2,131	47.9%	910	36.8%	2,446	49.3%	1,082	39.8%
	30-50 歲	2,233	33.4%	1,501	41.9%	2,136	45.9%	1,508	52.8%	2,073	46.6%	1,468	59.4%	2,222	44.8%	1,519	55.8%
	50 歲以上	152	2.3%	66	1.8%	195	4.2%	78	2.7%	247	5.5%	95	3.8%	289	5.8%	120	4.4%
職稱	管理人員	436	6.5%	131	3.7%	466	10.0%	134	4.7%	455	10.2%	139	5.6%	445	9.0%	142	5.2%
	專業人員	1,085	16.2%	762	21.3%	1,147	24.6%	826	28.9%	1,115	25.1%	819	33.1%	1,030	20.8%	768	28.2%
	技術／助理職人員	5,162	77.2%	2,692	75.1%	3,045	65.4%	1,898	66.4%	2,881	64.7%	1,515	61.3%	3,482	70.2%	1,811	66.6%
聘僱類型	直接人員	4,246	63.5%	2,106	58.7%	2,689	57.7%	1,822	63.8%	2,564	57.6%	1,731	70.0%	3,384	68.3%	1,750	64.3%
	間接人員	2,437	36.5%	1,479	41.3%	1,969	42.3%	1,036	36.2%	1,887	42.4%	742	30.0%	1,573	31.7%	971	35.7%
區域	台灣	1,039	15.5%	683	19.1%	1,069	22.9%	660	23.1%	1,016	22.8%	635	25.7%	969	19.5%	593	21.8%
	中國蘇州	5,644	84.5%	2,902	80.9%	3,404	73.1%	1,984	69.4%	3,176	71.4%	1,585	64.1%	3,394	68.5%	1,731	63.6%
	越南	-	-	-	-	185	4.0%	214	7.5%	259	5.8%	253	10.2%	594	12.0%	397	14.6%

依職級、年齡、性別及地區統計

職級	年齡	台灣		中國蘇州		越南		合計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理職	未滿 30 歲	0	0	1	0	1	0	2
	30-50 歲	125	35	145	74	24	6	409
	50 歲以上	116	20	29	7	4	0	176
	合計	241	55	175	81	29	6	587
非管理職	未滿 30 歲	93	112	2,012	730	339	240	3,526
	30-50 歲	542	364	1,160	889	226	151	3,332
	50 歲以上	93	62	47	31	0	0	233
	合計	728	538	3,219	1,650	565	391	7,091

員工與主管的國籍比例

國籍	佔總員工比例		佔總主管比例	
	人數	%	人數	%
臺灣	1,511	19.7%	328	55.9%
馬來西亞	9	0.1%	8	1.4%
越南	1,020	13.3%	9	1.5%
中國	5,138	66.9%	242	41.2%
合計	7,678	100.0%	587	100.0%

直接人員與間接人員的國籍分佈

員工國籍	台灣				中國蘇州				越南				合計	國籍佔比
	間接人員		直接人員		間接人員		直接人員		間接人員		直接人員			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
臺灣	901	454	47	71	24	2	0	0	12	0	0	0	1,511	19.7%
馬來西亞	1	1	1	0	5	0	0	0	1	0	0	0	9	0.1%
越南	0	0	19	67	0	0	0	0	106	118	431	279	1,025	13.3%
中國	0	0	0	0	508	420	2,857	1,309	44	0	0	0	5,138	66.9%
合計	902	455	67	138	537	422	2,857	1,309	163	118	431	279	7,678	100.0%

高階管理階層雇用當地勞工比例

高階管理階層雇用當地勞工比例	地區 / 年分	2020	2021	2022	2023
高階管理階層人數比例	台灣	3.4%	3.4%	3.5%	3.6%
	中國蘇州	0.1%	0.2%	0.3%	0.3%
	越南	-	0.8%	0.4%	0.2%
高階管理階層在地化比例	台灣	94.9%	96.6%	96.5%	100.0%
	中國蘇州	16.7%	23.1%	23.1%	21.4%
	越南	-	0.0%	0.0%	0.0%

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

身心障礙員工

佳世達鼓勵多元人才為公司帶來持續成長的動力，公司符合當地政府進用身心障礙人才之規範，2023 年全球合計進用 43 位身心障礙員工。

Disability	台灣					中國蘇州					越南				
	間接人員		直接人員		總計	間接人員		直接人員		總計	間接人員		直接人員		總計
	男	女	男	女		男	女	男	女		男	女	男	女	
身障人數	5	3	3	1	12	0	0	21	10	31	0	0	0	0	0
整體人數	902	455	67	138	1,562	537	422	2,857	1,309	5,125	163	118	431	279	991
比例	0.6%	0.7%	4.5%	0.7%	0.8%	0.0%	0.0%	0.7%	0.8%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

向下扎根 - 校園合作，學以致用

為深耕校園，在 2023 年佳世達舉辦了 8 場校園徵才及 6 場校園講座，並針對越南理工學生，外籍生及台灣光電展，各辦一場說明會與徵才活動，與多所學校簽署 MOU，及實習合約，提供年輕學子發展舞台與學習機會。

校園徵才

一、目的：

- 提前接觸、儲備潛力人才
- 加強雇主品牌曝光，透過近距離的互動，增加新世代學生對集團的好感度

二、參與場次：

- 國立臺灣大學、國立政治大學、國立臺灣科技大學、國立臺北科技大學、國立中央大學、中原大學、元智大學、國立成功大學

三、履歷投遞數：2,305 份

- 徵才結束後，HR 將合適履歷推薦給各部門主管進行後續面談



多元人才招募

一、目的 (找僑外生的原因)：

- 增加人才的多元性，為集團注入更多國際化觀點
- 滿足特定市場、區域業務需求

二、與公司業務連結：

- 越南廠有儲備越籍理工人才需求
- 亞太市場有儲備東南亞市場電商人才需求

三、徵才管道：

- 參加理工學院之校園徵才，針對具理工背景且為越南籍同學進行說明，共計 169 個學生參加



校園職涯講座

一、目的：

- 幫助同學了解產業趨勢及集團發展策略
- 透過中高階主管分享，開拓同學對未來規劃的格局，規劃不同可能性
- 透過部門同仁現身說法，讓同學認識不同職位與工作內容，進而探索職涯
- 搭起產學橋樑，彌平學用落差，實踐社會責任

二、進行方式：

- 臺大場：以品牌價值鏈出發，帶出價值鏈中不同職位同仁的工作內容分享；此外，事後以分桌交流的方式，讓同學與講者深入互動
- 政大場：講座以學長姐座談會的形式進行，藉由主講人 / 學弟妹提問、學長姐回答的方式，提升臺上臺下的互動性
- 成大場：透過主管在公司近二十年的歷練分享，除了讓同學對長期職涯規劃有更多想像，亦看見集團健全的輪調機制及所提供多元挑戰的機會

三、學員回饋：

- “聽到學長的分享，更加看見自己就讀學院 / 科系的價值，莫名的感動，也對未來更有信心”（整理自同學回饋）
- “透過講座更了解集團，也更了解理想職位的工作內容，知道自己可以努力的方向”（整理自同學回饋）



優質大學合作備忘錄 MOU

一、合作學校：

國立臺北大學、國立臺灣科技大學

二、合作範圍：

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

三、合作效益：

- 公司：接觸潛力人才，強化校園內的雇主品牌形象，提升學生對企業的好感度
- 學生：提早與業界接軌，了解產業觀點；透過參訪、實習、講座等產學交流，趁早規劃職涯
- 學校：共享業界資源，提供學生多元發展及學習機會；與企業交流最新產業觀點，共同研發提升彼此競爭力



實習機會

一、實習生人數：

2023 年實習生共 15 位

二、實習專業：

系統應用、技術服務工程、量測工程、軟體工程、人力資源、環境安全衛生、電子工程、工業設計等

三、實習生評價：(下列敘述出自’’ 實習滿意度問卷’’)

- 90.6% 實習生有轉正意願
- 100% 實習推薦率 (願意實習推薦給朋友)



“ 非常謝謝公司讓我有這個機會能在這裡實習 ~ 主管人很好、接觸到許多優秀的人，也學到了許多東西! 很喜歡在這裡的實習生活 ~” (節錄自同學回饋)



“ 目前已在公司實習一年，發現還有很多新知識或是新技能是可以繼續學習的，非常感謝主管們願意讓我們實習生嘗試很多事情，還有優秀的正職夥伴陪著我們一起鑽研學習.....” (節錄自同學回饋)

四、實施效益：

- 公司：提前接觸、培養潛力人才，並可透過轉正機制，達到優秀人才留任的效益
- 學生：將所學專業實際應用於業界專案，同時可透過 Mentor、主管的指導，拓展專業並提升職場技能

外籍移工的職涯支持

佳世達因應全球製造佈局及客戶要求，積極配合政府政策，秉持多元共融精神，在台灣廠區聘有 66 位外籍移工。提供優質工作環境與專業工作訓練，給予無時差無障礙的溝通管道，讓移工安心工作並提升全體移工向心力，成為公司長期穩定的生產力。

採用合法仲介公司

採用合法仲介公司：定期稽核仲介公司提供最佳人力引進計劃，由其協助各項辦件程序之處理及檔案管理，設有精通外勞母國語言的服務代表，全程提供勞工生活之輔導。

入職零收費政策

為提高海外移工穩定性，自海外的聘僱費、體檢費、簽證費、機票，再到入國後的管理費用，全都由佳世達支付。

溝通無障礙

公司聘用專職宿舍管理人員，協助移工在臺生活與在職期間各項溝通，並在舍宿公佈欄貼張各項法令、標語及外勞資訊專刊。

體貼生活照顧

廠內設置移工宿舍，有專屬休閒室，營造舒適的生活環境，中餐、晚餐採自助餐的形式，讓員工體驗多種類美食。並體貼移工思鄉情懷，舉辦移工節慶活動，讓移工感受到公司關懷之意。



支持女性人才職場發展



科技女力在佳世達： 打造多元共融企業環境，科技女力持續穩定成長

佳世達致力於打造多元共融的企業環境，提倡兩性平等，關注女性議題。首先，由高層發起行動，優於法令要求，於 2023 年完成增設兩席女性董事，引領公司重視兩性議題。同時，針對兩性平權制定長期目標，明確規劃 2040 年女性基層主管比例須超過 30%，並依據四個構面展開行動方案以協助達成目標。

女性員工職務層級分布

女性員工分佈	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
女性員工比例	34.9%	38.1%	41.5%	35.4%
女性主管比例	23.1%	22.3%	22.8%	24.2%
女性基層主管比例	23.8%	23.4%	23.8%	25.1%
女性高階主管比例	17.9%	14.3%	15.3%	15.8%
業務相關單位的女性主管比例 (行銷業務)	36.7%	35.0%	43.1%	38.8%
STEM 職位的女性比例 (RD/ 工程 / 工業設計)	21.6%	21.5%	21.6%	25.8%

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

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

目標：女性基層主管比例目標於 2040 年超過 30%。

行動方案：

公司政策

1. 優於法令，已於 2023 年增設二席女性董事。
2. 訂定明確政策，並進行全員調訓，禁止歧視、性騷擾行為，強調公司對於多元性的承諾。
3. 支持女性員工因業務需求出差，於內部差旅網成立女性差旅議題專區，提醒女性出差各地所必須適應文化與注意事項。
4. 為促進 DEI 多元包容，鼓勵多元人才加入佳世達，訂定「同仁內部推薦鼓勵辦法」，其中被推薦人員以下身分者：女性、外國籍、原住民進行額外推薦獎勵。預計於 2024 年正式實施。鼓勵現有員工推薦優秀女性同仁加入公司。

人才發展與培育

1. 公司內部職缺，人資團隊會特別留意是否有合適的女性候選人，並主動通知主管，強調職缺選擇優先考量候選人能力、經驗等適配度，建立平等的招募環境。
2. 針對主管空缺，同步檢視內外部是否有優秀的女性候選人，加以延攬，提升女性的主管發展機會。
3. 為了更有效地培養女性領導人才，公司積極規劃 2023 年的領導力培訓課程，專注於培育優秀的女性潛力人才，女性參與率約 3 成，完訓率近 9 成，以促進組織的全方位發展。
4. 公司每半年召開人評會，檢視人才發展與晉升提報狀況，同時針對兩性晉升率進行深入分析與宣導，以確保女性人才能夠獲得平等的晉升機會。最近兩年的分析結果顯示，女性的晉升率逐年增長，體現公司長期致力於提倡女性的職涯發展。

提報率	2021	2022	2023
整體	10.8%	11.0%	9.1%
男	10.7%	11.0%	7.6%
女	11.0%	11.0%	12.0%

註 女性晉升比率 = 獲晉升提報 (女性) / 符合晉升資格 (女)

5. 人資團隊每月會針對各事業單位，提供人力月報，其中對員工與主管職男女比例進行分析，同步追蹤，進而提醒單位主管留意組織內平衡，權倡兩性平等。

文化宣導

- 佳世達舉辦多場兩性講座，包括兩性與家庭關係經營，協助兩性建立健康穩固的生活基石。
- 女子防身活動，強調女性安全的重要性，不僅包括實地教授簡易防身術，還有宣導婦幼安全，使女性提升自我防衛意識並學習實用的防禦技能。
- 規劃 2024 年增設女性領導力講座與不定期多元議題活動，提升員工整體的多元共融意識。

員工照顧與關懷

- 為體貼有孕女性同仁，設有愛心車位與貼心育嬰硬體設備，並設定每日彈性哺乳時間，讓女性同仁在職場上亦可兼顧母職。
- 優於法令之育兒津貼補助，每年補助三萬，提供女性生育關懷與照顧。
- 提供彈性工時制度，讓同仁在時間調配安排上可以取得工作與家庭生活平衡。

零歧視與反騷擾政策

開放與尊重多元工作環境

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

追求職場平等與性別平權

佳世達嚴禁任何歧視與騷擾，堅持為員工提供一個零歧視和零騷擾的工作環境，適用於員工的錄用、訓練、績效評估、晉升、調動、薪資及其他公司活動。公司的高階主管、員工、求職者、顧客、及生意上的夥伴都必須遵守這規定且受此規定保護。任何攸關員工權益的決策都必須排除所有與工作無關的因素，如人種、民族、種族、階級、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、國籍或地域、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、家庭責任、退伍軍人身分、基因信息或婚姻狀況及其他法律明文規定者等。所有的騷擾行為包括誹謗、攻擊性與性暗示的言語、圖片、物品、肢體碰觸等會造成同仁不舒服、受污辱、被威脅、感畏懼的舉止、動作或環境，都是公司所嚴格禁止的。不得在招聘及實際工作中歧視員工，亦不影響薪資、晉升、獎勵、受訓機會、解聘或退休。

佳世達深信多元人才將會對組織體帶來無限增長可能，因此，女性同仁在各方面表現都和男性一樣獲得平等的機會與權利，為確保佳世達全體主管與員工遵守「佳世達科技員工行為守則」，定期每年於第四季進行全員調訓。2023 年完成全球所有員工調訓 100%；其內容涵蓋利益迴避、法規遵守、追求工作公平環境、反歧視零容忍等相關議題，行為守則與相關制度也公告於公司內部網站供同仁隨時查閱；每半年進行績效目標設定，其中行為準則項目亦為考評項目之一，以確保公司內部全員遵守。

女比男之基本薪資和薪酬比率

職級	台灣		中國蘇州		越南		合計	
	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬
高階主管	0.96	0.96	1.26	1.22	-	-	0.97	1.00
管理階層	0.97	0.95	0.98	0.96	0.95	0.96	0.97	0.96
非管理職員工	0.98	0.98	1.09	0.97	0.99	0.99	0.99	0.97-

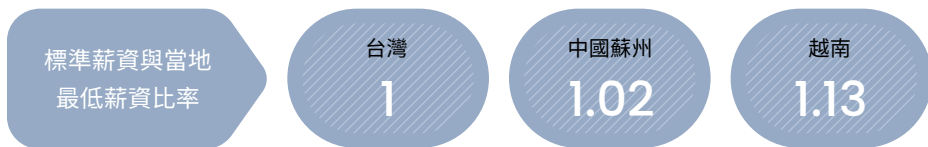
- 以上資料為 2023 全年度女性對男性平均薪資及薪酬之比率。
- 高階管理階層定義：即擔任主管職務者且為處長級以上人員。
- 管理階層定義：即擔任主管職務者且為副理級以上人員。

薪酬與福利

薪酬政策

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

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率



註 計算方式為基層人員起薪 / 法定基本工資。

台灣地區非擔任主管職務之員工薪資 (千元)

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	差異 %
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	1,713	1,758	1,747	1,663	-4.8%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (新臺幣千元)	1,508	1,592	1,695	1,571	-7.3%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (新臺幣千元)	1,238	1,258	1,289	1,224	-5%

- 依據行政院主計處之重要名詞定義，全時員工係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者，佳世達規定正常上班時數為 40 小時，故本公司人力皆為全時員工。
- 薪資總額包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額。
- 員工薪資平均數 = 非擔任主管職務之全時員工薪資總額 ÷ 全時員工總人數。
- 員工薪資中位數指將全體受僱員工薪資由小到大排列，取位於中間點的數字。
- 差異 (%) = 2023 年與 2022 年數據差 / 2022 年數據

生活工資承諾

佳世達承諾確保我們所有員工收入達到生活工資水準。生活工資的目的是保障勞工的基本生計，使他們能支付基本生活費用。佳世達關心所屬員工及其家庭，承諾生活工資就是給家庭更多的保障，使員工的報酬能穩定地滿足家庭生活的需要。

生活工資方法論：

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

長期激勵計畫

獎勵項目	對象	執行方式	金額
員工持股信託	台灣地區正職員工於試用期滿 (即到職三個月後) 員工可自行申請加入員工持股信託	<p>參加員工持股信託之員工會依照其職等與公司相對提撥之公司獎勵金購買公司的股票，職等越高之員工可獲得公司共同提撥之獎勵金額越高，以激勵員工為獲得職等晉升的機會努力表現、達成績效目標，進而為公司之整體經營績效有加乘效果。</p> <p>員工自提金：參加者依個人職等於每月薪資定額提撥信託資金購買公司股票。</p> <p>公司獎勵金：公司亦提撥相對於員工自提金之 100% 同等金額作為獎勵，於集團任職滿五年及十年分別可獲得 50% 及 100% 之公司獎勵金。</p>	2023 年公司獎勵金逾一億元 員工參與率約 89%
留才獎金	對組織發展極為重要之關鍵職位人才	<p>為確保組織之關鍵職位人才能持續留任於公司，為組織創造穩定的長期經營績效，透過留才獎金合約方式和績效優異之關鍵職位人才約定其於公司留任指定年限 (2023 年留才獎金之方案訂定為 2 年) 後，可全額獲得留才獎金。</p> <p>透過留才獎金之發放激勵關鍵職位人才未來有更好的表現，也為公司帶來更長遠的營運效益，可謂帶來雙贏的局面。</p>	2023 年共計實施 55 位，留才獎金總計約 2000 萬
高階經理人長期激勵	副總級以上之高階經理人	<p>Qisda 自 2023 年起實施高階經理人長期激勵計畫，此計畫連結高階經理人 ESG 績效目標，以虛擬股票 (Phantom Stocks) 方式分成三年發給 (第一年：50%，第二年：25%，第三年：25%)，其每一年實際獲得之虛擬股數將參考屆時之公司股價，以信託資產方式存入其員工持股信託帳戶。</p>	2023 年 ESG 目標達成率經結算為 100%，故依據本計畫內容，發給第一年可獲得之 50% 高階經理人長期激勵計畫虛擬股數予實施對象。

員工福利制度

佳世達科技秉持打造幸福健康職場的理念，規劃多元的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與健康幸福的企業文化。目前佳世達科技提供的主要福利措施如下表所示，除績效獎金適用於正職人員外，派遣人員福利與正職人員相同，僅少數派遣人員因屬短期派遣（六個月以下），未納入特別提供之福利範圍。另外，佳世達遵循全球各地相關社會保險之

法規及制度，保障員工基本權益。我們亦提供員工眷屬團體保險供同仁自行加保，並安排保險公司人員進駐，提供同仁保險諮詢及理賠申請服務。

為使員工安心上班，有照顧幼兒或是健康需求的員工可依公司「彈性上班管理辦法」提出申請彈性上下班時間或是減少工作時間。

佳世達提供的主要福利措施

台灣			中國蘇州		
<p> 公司依法提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 健康保險、勞工保險 2. 提撥退休準備金 3. 提撥積欠工資墊償基金 4. 提撥職災保險 5. 醫護室、特約駐廠醫生 6. 育嬰假、陪產假（男性同仁） 7. 防疫照顧假、疫苗接種假 	<p> 一般福利</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 育兒津貼（0~6 歲普發育兒津貼，3 萬 / 每胎 - 年） 2. 贈送父親節及母親節感恩禮品  <p>讓員工幸福 Young 起來，2023 年母親節活動與愛盲基金會合作，不僅結合社會公益更落實社會關懷！</p> <ul style="list-style-type: none"> 3. 午餐用餐補助、晚餐免費 4. 發放電子消費卷，11,000 元 / 人 - 年 5. 特約醫院 6. 提供宿舍 / 產線制服 7. 免費運動中心；另有多樣化的健身及社團課程 8. 提供健康按摩 / 人因工程諮詢 / EAP 心理諮商等服務 9. 堆高機操作人員專業津貼 1,500 元 / 人 - 月 	<p> 優於法令</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 疫苗接種假 2. 員工眷屬自費團體保險 3. 婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助 4. 員工持股信託 5. 公司幫員工保防疫險 6. 撫卹制度 7. 志工假、訂婚假 8. 確認同仁專送防疫飯店休養 9. 0-6 歲育兒津貼每年 3 萬 10. 8 日陪產檢及陪產假 11. 8 日產檢假 	<p> 公司依法提供</p> <ul 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 	<p> 一般福利</p> <ul 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 	<p> 優於法令</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 教育訓練 2. 員工季度活動費用補助 3. 節日 / 生日禮物

母性照護與關懷

一、母性關照部分：

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



二、生育福利部分：

1. 優於法律給予 8 日產檢假；8 日陪產檢及陪產假
2. 補助 18 萬元育兒津貼 :3 萬元 / 胎 - 年（津貼至 6 歲）
3. 提供特約幼兒園讓家長安心托育

育嬰留停

項目	台灣	
	男	女
2023 年符合育嬰留停申請資格人數（人）	93	59
2023 年實際申請育嬰假人數（人）	10	17
2022 年育嬰留停申請率（%）	10.8%	28.8%
2023 年預計復職人數（人）	8	13
2023 年實際復職人數（人）	5	9
2023 年復職率（%）	62.5%	69.2%
2022 年復職人數（人）	7	14
2022 年復職後持續工作一年人數（人）	5	14
2023 年留任率（%）	71.4%	100%

退休金

佳世達遵循全球各地相關退休法規及制度，保障員工退休權益，相關說明如下。更多薪資報酬委員會相關內容請參考「公司治理運作情形」。

1. 依據勞動基準法提撥之退休準備金

公司每月提撥員工退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，截至 2023 年底計劃資產公允價值為 379,057 千元。依相關規定，公司於 2023 年認列費用之金額為 12,479 千元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至 2023 年底金額為 267,161 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，於於 2023 年認列費用之金額為 92,708 千元。海外子公司亦依當地法令每月提撥退休金。

佳世達遵循全球各地相關退休法規及制度，保障員工退休權益，相關說明如下。更多薪資報酬委員會相關內容請參考「公司治理運作情形」。

員工敬業度

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

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

2023 年的全球員工敬業度調查共有 5,812 人參與，參與率 86%，整體員工敬業度達到 4.62 分（滿分 6 分），相較於 2022 年有所提升。這一結果表示公司在工作資源、工作表現回饋和工作目標設定方面的改善措施已經取得了成效，包含擴大線上學習資源的推廣、培訓主管以建立更有效的績效回饋和溝通技巧、以及強化 Top-down 的目標設定機制，不僅提升了員工敬業度，也增強了員工對公司的認同感和參與度。

除了每年定期進行員工敬業度調查，我們也針對工作滿意度 (Job Satisfaction)、工作目的 (Purpose)、幸福感 (Happiness)、工作壓力 (Job Stress) 等員工福祉構面進行分析，這些構面的分析不僅豐富了我們對員工敬業度調查結果的理解，且也為公司制度的持續改進提供了重要的參考依據。

公司也基於此分析，積極推動相應的改善措施，以營造更加令員工滿意且更具支持性的工作環境。

構面	工作滿意度	工作目的
題目舉例	<ul style="list-style-type: none"> 在工作中有人會鼓勵我的發展 我覺得我在工作中有機會學習和成長 	<ul style="list-style-type: none"> 公司使命目標讓我覺得我的工作很重要
分數	4.63	4.62
構面	幸福感	工作壓力
題目舉例	<ul style="list-style-type: none"> 我會因工作表現出色而受到讚賞或表揚 	<ul style="list-style-type: none"> 我覺得主管或同事會關心我個人情況
分數	4.59	4.66

針對 2023 年的員工敬業度調查結果，公司已根據不同單位的具體需求，提出了個別化的改善方案。這些方案整體上著重於設備需求、成就表揚和正向回饋等關鍵項目。2024 年，公司計劃進行全面的設備需求盤查、以確保員工擁有完成工作所需的適當資源，也將持續為主管提供激勵技巧訓練課程，並對績效評估系統進行優化。這些措施旨在進一步提升員工對工作環境的滿意度、增強工作動機，以及提高員工的幸福感和信任感。透過這些行動，佳世達致力於創建一個支持員工、激勵員工的工作環境，進而塑造更優質的員工體驗與更具吸引力的雇主品牌，為實現企業永續發展的戰略目標奠定基礎。

員工敬業度

調查內容

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

問卷量表

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

調查對象	2020	2021	2022	2023
	台灣	台灣、中國蘇州	台灣、中國蘇州、越南	台灣、中國蘇州、越南
調查數量	2,050 份	6,404 份	6,110 份	5,812 份
回收數量	872 份	3,979 份	5,177 份	4,999 份
回收率	43%	62%	85%	86%
平均敬業度	4.34	4.55	4.57	4.62
敬業度 (%)	-	-	80%	81%
性別	男性	N/A	4.57	4.60
	女性	N/A	4.52	4.56
年齡	未滿 30 歲	N/A	4.53	4.69
	30-50 歲	N/A	4.57	4.56
	50 歲以上	N/A	4.56	4.46
職級	管理職	N/A	4.52	4.56
	非管理職	N/A	4.58	4.59
地區	台灣	4.34	4.48	4.52
	中國蘇州	N/A	4.61	4.63
	越南	N/A	N/A	4.56

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

2023 年敬業度調查

2023 年員工敬業度		4~6 分 (%)
整體敬業度		81%
性別	男性	82%
	女性	80%
年齡	未滿 30 歲	83%
	30-50 歲	80%
	50 歲以上	78%
職級	管理職	80%
	非管理職	81%
地區	台灣	74%
	中國蘇州	85%
	越南	84%

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

員工流動率

佳世達期盼能夠有效管理員工的離職傾向，當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，健康的離職率可確保企業不斷有新血加入佳世達，在台灣地區的自願離職率為 9.9%。而在中國地區受當地勞動市場的影響，普遍來說員工的離職率會較高，特別是直接人員。佳世達透過加強主管領導能力、關懷員工在公司的實質幸福感、提供輪調及員工學習機會，以及引進關鍵人才激勵計畫等留才措施，致力於提供優質的工作條件，降低員工流動率。

員工離職率

員工離職率		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
總離職率 (%)		17.8%	24.2%	20.7%	15.8%
自願離職率 (%)		17.7%	24.0%	20.3%	15.2%
總離職率 (%)	男性	19.2%	26.7%	20.2%	23.5%
	女性	15.3%	20.2%	21.6%	15.2%
自願離職率 (%)	男性	19.1%	26.6%	19.7%	15.7%
	女性	15.1%	19.9%	21.4%	14.3%
總離職率 (%)	未滿 30 歲	21.1%	30.8%	29.2%	20.6%
	30-50 歲	13.1%	18.6%	14.6%	11.8%
	50 歲以上	5.5%	11.7%	7.3%	11.5%
自願離職率 (%)	未滿 30 歲	21.1%	30.8%	29.1%	20.5%
	30-50 歲	13.0%	18.5%	14.3%	11.3%
	50 歲以上	3.2%	8.8%	2.6%	5.9%
總離職率 (%)	台灣	9.2%	10.5%	11.4%	12.0%
	中國蘇州	19.6%	28.6%	22.6%	14.4%
	越南	-	24.8%	32.6%	29.0%
自願離職率 (%)	台灣	8.7%	9.7%	9.8%	9.9%
	中國蘇州	19.6%	28.6%	22.6%	14.2%
	越南	-	24.8%	32.6%	28.9%
總離職率 (%)	管理職	2.2%	3.3%	4.4%	3.9%
	非管理職	18.8%	26.0%	22.2%	16.8%
自願離職率 (%)	管理職	1.7%	3.1%	3.4%	2.7%
	非管理職	18.7%	25.8%	21.9%	16.2%
總離職率 (%)	直接員工	25.5%	34.0%	27.0%	18.7%
	間接員工	5.3%	9.5%	10.0%	10.2%
自願離職率 (%)	直接員工	25.3%	33.3%	26.7%	18.3%
	間接員工	5.3%	9.5%	8.9%	9.2%

註 1 以上離職率統計數據不包含年資未滿 3 個月人員。

註 2 2023 年離職率計算不包含中國蘇州實習生 (因短期性 / 計畫性)。

人才發展

為提升公司整體競爭力並促進員工獲得職位所需的知識與技能，佳世達積極推動多元的職涯發展藍圖。我們投注充分的資源整合實體及網路學習平台，以提供員工多元且全面的課程研習機會。根據事業策略及組織發展需求，我們搭建以職務為導向的 Qisda Academy，建構各學院發展藍圖，致力於培訓全體員工，全方位提升其專業知識與技能。2023 年間接人員人均訓練時數目標為 26 小時，實際成果為間接人員人均時數達 36 小時，直接人員人均時數達 11 小時。公司每半年進行訓練執行的進度查核，以確保年度訓練的有效性。

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

人才發展體系 -Qisda Academy

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

為了提供同仁更即時的學習資源，我們設立了內部的 e-learning 學習平台和知識分享平台。除了實體課程外，同仁還可以透過這些平台參與線上課程和知識學習。自 2019 年起，我們不斷推廣行動學習，增加數位課程的學習比例，同時開發學習 APP，讓同仁能夠在手機端充分利用零碎時間學習新知。截至 2023 年底，公司整體數位課程的佔比已經達到 77%。這些舉措旨在確保同仁能夠迅速且方便地提升專業技能，以應對快速變化的工作環境。

四大學院訓練課程

專業發展學院

1. 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。
2. 因應外部環境趨勢，引進趨勢主題性講座以提升內部主管對外部趨勢環境之敏感度。

學習成長學院

包含完善的新人訓練、內部講師訓練。推出決策思維力、溝通影響力、數位應用力、自我競爭力四類職能相關發展課程。

領導管理學院

依不同階層主管的領導與管理需求設計相關訓練課程，以提升主管人員領導、管理與經營思維等能力。

創新改善學院

提供創新開發能量，引進商業模式創新、設計思考等課程資源，讓同仁的創意所發揮，塑造組織創新文化



1. 員工重點培育計畫

因應未來挑戰，建構員工學習課程藍圖，混成學習模式以發展員工全方位專業能力。優秀人才是公司得以永續成長的關鍵動能，為持續培養與深化同仁之職場技能，以適應內部工作環境與應外部趨勢變化，從新進同仁到資深員工皆規劃一系列學習成長類課程，建構決策思維力、溝通影響力、數位應用力、自我競爭力之人才培育策略，並透過必修與選修搭配，以及實體與數位結合，在為同仁配備職場必備技能的同時，亦能讓同仁依據自身工作與職涯發展需求，在任何空間與時間彈性選擇想學習的課程，打造更個人化的組織學習環境。2023 年共 1,309 人參加相關課程；訓練總時數達 9977.26 小時，學習成長類課程平均滿意度 4.6 分（滿分 5 分）。

認知思維力

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

系統思考及理性決策、問題分析與數據決策、設計思考及創意工具等

溝通影響力

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

商務談判、簡報表達、跨部門溝通協調

數位應用力

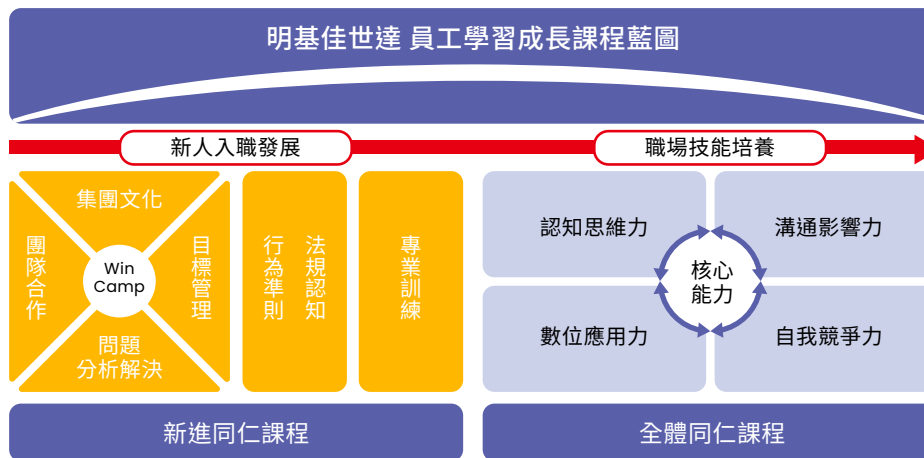
幫助同仁了解如何正確定義問題、識別必要數據以及學習數據分析方法，經由系統性的問題解構方法與數據分析工具應用，提升運用數據解決問題之技能

RPA、EXCEL 數據分析、Power BI 數據分析及 ChatGPT 增加工作生產力

自我競爭力

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

高效學習、敏捷工作管理及建立符合個人優勢的學習模式商用 Email 寫作思維與技巧、貓世代職場攻略等



2. 主管領導力發展計畫

為培育不同階層主管在領導與管理的關鍵能力，並因應未來組織成長所需的儲備能力，我們依據公司核心管理職能制訂了各階層主管的培訓與發展體系，這個體系為管理新手及經驗豐富的主管提供專屬的能力發展藍圖，透過有計畫的階層別管理課程及職務輪調，使他們有系統地學習標竿領導者所需具備的領導與管理能力。

訓練對象包括各階層的主管，2023 年總開立 25 梯次主管訓練課程，總培訓人數為公司管理職的 64%

一、發展計畫核心：

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

2023 年度全面推出新版主管人員發展訓練藍圖，各階層主管培育重點如上表所述，總共 246 人完訓，必修與選修課程總學習時數達 4,125 小時，相較 2022 年成長 71%。主管人員對此課程整體滿意度平均為 4.75 分。

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

截至 2023 年度底，主管人員的職務輪調率達到了 83 %。以職務輪調方式促進主管們的多元職涯發展，提升他們的組織適應能力、多元專業和領導力之廣度與視野。



二、發展計畫重點：

- (1) 目標對象：各階層主管 (潛力 Leader / 基層主管 / 中階主管 / 高階主管)
- (2) 各階層主管領導力發展重點說明：

發展計畫名稱	參加對象	角色使命	2023 年培育重點說明	2023 重點課程
Fresh Leader Program	潛力人才 / 新任主管	專業領導 管理專家 部屬導師	啟發管理意識與觀念，賦予基礎管理知識與領導全貌之認識與了解，提升管人理事領導力。	線上課程： 新任主管管理才能發展、人才招募面談
Action Leader Program	基層主管	專業領導 管理專家 部屬導師	著重有效授權技巧、新世代部屬培育與發展及績效管理與溝通技巧	實體課程：團隊建立、部屬培育 線上課程：績效管理與溝通
Strategic Leader Program	中階主管	策略專家 團隊靈魂 企業專家	著重教練式領導與員工賦能、說服力與影響力	實體課程：授權賦能、影響力與說服力 線上課程：教練式領導
Visionary Leader Program	高階主管 / 事業單位主管	產業先鋒 變革推手 經營大師	建立策略性經營規劃與佈局思維，發展組織領導力與文化環境塑造之能力	實體課程： 事業經營、系統思考、策略規劃與執行 線上課程：經營決策管理

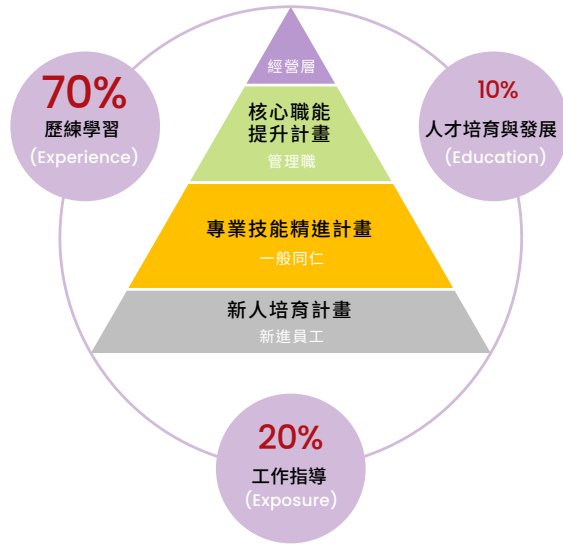
三、領導力發展方式及訓練成果展現：

發展計畫名稱	參加對象	領導力發展重點與發展方式			訓練成效展現		
		確認發展重點	1. 發展方式： 混成學習模式之教育訓練	2. 發展方式： 職務輪調	Level 1/ 反應層次 →Level 2/ 學習層次	Level 3 行為層次	Level 4 結果層次 (對組織有形及 無形經營績效)
Fresh Leader Program	潛力人才 / 新任主管	管理者角色認知 領導管理基礎 概念建立	1. 數位課程共 2 堂， 合計 6 小時 2. 完訓人數 :131 人 3. 總完訓時數 :849 小時 (人次 * 課程時數)	67 人	4.72	1. 制定管理行動計畫 (回收 108 份) 2. 課前管理職能平均分數： 3.4 分 (滿分 5 分) 3. 課後管理職能平均分數： 4.1 分 (滿分 5 分)	1. 2023 年員工敬業度分數 提高 (由 4.57→4.62) 2. 高敬業度員工佔比提高 (80%→81%) 3. 內部主管晉升率 12%
Action Leader Program	基層主管	願景傳遞 持續改善 問題解決 有效選才	1. 數位課程共 1 堂，合計 2 小時 2. 實體課程 2 堂，合計 14 小時 3. 完訓人數 :85 人 4. 總完訓時數 :1,692 小時	83 人	4.74	1. 制定管理行動計畫 (回收 160 份) 2. 課前管理職能平均分數： 3.9 分 (滿分 5 分) 3. 課後管理職能平均分數： 4.0 分 (滿分 5 分)	
Strategic Leader Program	中階主管	願景執行 推動創新 資源規劃 發展人才	1. 數位課程共 1 堂，合計 2 小時 2. 實體課程 2 堂，合計 14 小時 3. 完訓人數 :16 人 4. 總完訓時數 :435 小時	33 人	4.83	1. 制定管理行動計畫 (回收 17 份) 2. 課前管理職能平均分數： 3.6 分 (滿分 5 分) 3. 課後管理職能平均分數： 3.9 分 (滿分 5 分)	
Visionary Leader Program	高階主管 / 事業單位主管	願景領導 引領創新 營運決策 培養人才	1. 數位課程共 1 堂，合計 2 小時 2. 實體課程 3 堂，合計 24 小時 3. 完訓人數 :14 人 4. 總完訓時數 :370 小時	2 人	4.71	N/A	

3. 全職位發展計畫

面對外在不確定性，佳世達在組織人才面臨到接班或派任挑戰，透過潛力人才挑選，建立人才梯隊，以此降低人才缺口與接班風險。

此外，公司於 2022 年起，為持續促進公司永續成長及公司策略發展下之永續人才需求，發展「全職位發展計畫」，建構人才永續發展藍圖，並於 2023 年持續開展。



根據不同階層，提供員工全面性訓練發展，並依據各階層定義的核心職能，於每半年績效設定目標同時提出職能發展計畫，讓主管於個人發展同時給於必要協助與支持。

執行方式：

1. 建構各階層核心職能體系。
2. 按不同層級定義發展方式，透過 3E(歷練學習 / 交流指導 / 教育培訓) 模型落實個人發展計畫。
3. 於每半年進行績效目標設定時進行個人發展計畫，與主管討論欲發展項目，並於執行期間給予支持與幫助。

4. 事業單位關鍵人才發展計畫

- (1) 目標對象：各事業單位之產品經理 (PM) 及業務 (Account Manager)、軟韌體研發人才為主。
- (2) 事業單位發展計畫：依據目標對象所需承擔之執掌及需具備之專業知識技能差異來規劃所屬之發展計畫。區分為「軟韌體研發人才發展計畫」及「產品經理 (PM) 與業務經理 (Account Manager,AM) 發展計畫」。分述如下。

4.1 軟韌體研發人才

為因應市場需求並培養專業人才，Qisda 自 2023 年起正式啟動軟韌體研發人才培育計畫。該計畫分為兩階段，總計培訓時間達 30 小時。在第一階段，新進研發人員需在入職後 90 天內完成線上專業基礎課程，以強化其專業技能。第二階段則依據試用期成績，合格者可參與「軟韌體研發發展方案」，該階段為期 3 個月（如下表），包括實體培訓 25 小時，以及完成課後作業、軟體程式設計，以及結業當天的知能測驗。僅通過所有階段的學員方可視為完成培訓。

整體計畫旨在培育 62 位專業人才，使軟韌體研發人才兩階段總訓練時間達 1,334 小時。同時，Qisda 將舉辦結業儀式，頒發合格結業證書，以鼓勵並表揚所有成功完成培訓的學員。

軟韌體研發人才發展計畫及訓練成果藍圖

階段	第一階段 規劃期	第二階段 執行期	第三階段 訓練成效展現 (Level 1 ~ Level 4)			
主軸	課前設計與前置準備	實體教育訓練 & 專題實作	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4
			反應層次 (Reaction)	學習層次 (Learning)	行為層次 (Behavior)	結果層次 (Results)
執行項目	目標對象需求確認及課程設計	實體教育訓練課程執行	對訓練課程實施後整體滿意度	學員從訓練課程中學習到專業知識及技能提升的程度	學後應用在工作中	訓練對組織績效的影響效果
說明	<ol style="list-style-type: none"> 目標參加對象遴選：關鍵產品之軟韌體 RD, 請各產品線 RD 主管提報參訓名單 訪談關鍵軟韌體主管以確認 2023 年度軟韌體 RD 人才強化專業知識技能重點 確認課程主題方向 進行講師遴選評估及課程設計溝通 考量訓練成效移轉；進行課後知能測驗設計及軟體專案實作主題遴選與設計 	<p>第一階段實體教育訓練 (合計 25 小時)</p> <ul style="list-style-type: none"> 個人資料管理系統建置 (4hrs) 設計模式介紹與實作 (7hrs) Open Source Code License 介紹 (2hrs) Secure Development Lifecycle(SL)(partI)(6hrs) Secure Development Lifecycle(SDL)(partII) (6hrs) <p>第二階段課後軟體專題實作</p>	4.3	<ol style="list-style-type: none"> 知能測驗通過率 100% 平均:85.6 分 (課後知能測驗) 軟體專題實作完成 42 件 (67.7%) 	<ol style="list-style-type: none"> 知能測驗：每堂課程之課後知能測驗及格分數為 80 分，本次全體學員知能測驗通過率達 100% 軟體專題實作：回收 42 件通外師與主管審核 提升軟體開發過程中資安意識，降低資安風險帶給公司之損失 制定軟體資安事件發生時之標準提報與作業流程；減省資安事件處理時間 	<ol style="list-style-type: none"> 關鍵品牌客戶滿意度達 90 分 整體軟體開發品質相較 2022 年提升 50% 關鍵客戶給予佳世達 QBR (Quarterly Business Review) 評分列為所有代工廠之第一名 降低軟體安全 (security) 事件成本，開發自動化流程中加入 security 相關的檢驗項目，避免敏感資訊洩漏 (無資安風險發生) 符合法規及業界標準：SW 開發流程於 2024 將申請 ISO27001:2022 認證 SW 開發環境流程 95% 已符合 Security self-attestation requirements

4.2 產品經理 (PM) 與業務經理 (Account Manager) 發展計畫

鑑於外部環境競爭激烈，產品經理 (PM) 與業務經理 (Account Manager, AM) 人才在事業單位中的關鍵性角色。作為科技代工大廠，我們專注於提升產品經理 (PM) 與業務經理 (AM) 的專業知識與技能，以更優越的方式服務品牌客戶。2023 年發展計畫包括客

戶關係建立與管理、商業談判與協商及回應顧客關鍵報告能力及商業簡報技巧等發展重點，透過這些專業培訓增進銷售業務團隊個人技能，以提供品牌客戶更優質的服務體驗。

2023 年針對產品經理及業務銷售人員各項課程總參訓總人數達 188 人次；培訓總時數達 1,030 小時。

產品經理 (PM) 與業務經理 (AM) 發展計畫訓練成果

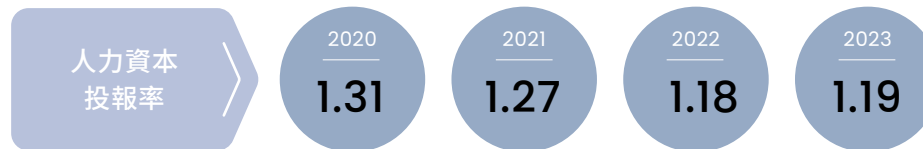
階段	行動計畫訓練	重點主軸	時間	訓練成效展現		
				L2 學習層次完訓與滿意度	L3 行為層次學後應用	L4 結果層次對組織經營績效助益
1	顧問輔導+教育訓練	回應顧客技巧及如何準備關鍵報	顧問輔導 2 週 (含教育訓練)	<ul style="list-style-type: none"> 完訓: 71 人, 100% 完訓 & 全程參與 顧問輔導及訓練時數合計達 184 小時 	根據關鍵客戶要求設計 QBR (Quarterly Business Review) 報告模版 (template) 並獲得顧客認可	<ol style="list-style-type: none"> PM/Sales 人才離職率從 2.2% 降至 1.7% 關鍵品牌客戶將其 2024 年 70% 訂單給予佳世達 關鍵品牌客戶給予佳世達 QBR 評分列為第一名
2	教育訓練	客戶關係建立技巧	4 小時	<ul style="list-style-type: none"> 完訓: 47 人 總訓練時數: 188 小時 滿意度: 4.6 	個案研討與分享未來應對技巧	
3	教育訓練	商業談判技巧	7 小時	<ul style="list-style-type: none"> 完訓: 46 人 總訓練時數: 322 小時 滿意度: 4.6 	課程案例研討與角色扮演 講師點評	
4	教育訓練+簡報演練	商業簡報技巧	14 小時	<ul style="list-style-type: none"> 完訓: 24 人 總訓練時數: 336 小時 滿意度: 4.8 	專題簡報與講師點評	

學習移轉 - 訓練成果展示

因應組織多元事業及全球化發展，2023 年佳世達全球投入訓練總費用約為 86,081,112 元新臺幣；平均每位員工受訓總費用為 14,663 元新臺幣；全球員工總受訓時數 128,798 小時，平均每位員工受訓總時數為 22 小時。因應市場經濟因素影響，公司 2023 年全球平均每位員工受訓總時數相較於 2022 年較低；但是若區分為間接人員 (IDL) 及直接人員 (DL) 員工受訓時數分析結果，2023 年度平均每位 IDL 員工受訓總時數為 36 小時及 DL 平均每位員工受訓總時數 11 小時，另依性別、員工類型以及管理職、非管理職區分的平均受訓時數下表所示。

2023 員工平均教育訓練總表

類別	群體	平均訓練時數 (小時 / 人)		
		台灣	中國蘇州	越南
性別	男性	52	13	10
	女性	37	13	10
員工類型	直接員工 (DL)	22	10	10
	間接員工 (IDL)	51	20	10
職級	管理職	58	14	3
	非管理職	44	13	10
全體員工平均		22		
全體 IDL 平均		36		
全體 DL 平均		11		
平均訓練費用 (新臺幣)		14,663		



註 1 人力資本投報率 = (總收入 - (總費用 - 總薪資成本)) / 總薪資成本

註 2 2020-2023 年以營業成本 + 營業費用進行計算方式調整

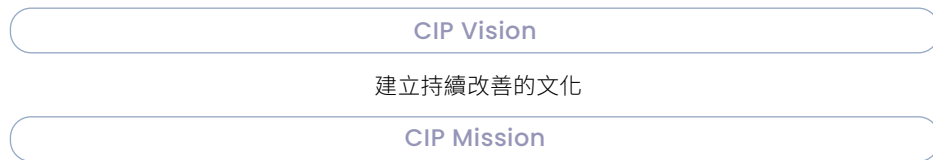
CIP (6 sigma)

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

- 以 CIP 計畫 (Continuous Improvement Program) 領航佳世達聯合艦隊，共創永續價值，累計至今全球推行超過 6,300 個 CIP 專案，效益預估節省近 120 億臺幣
- 獲得台灣永續能源研究基金會“2021 年台灣永續目標行動獎—最佳行動方案獎”

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

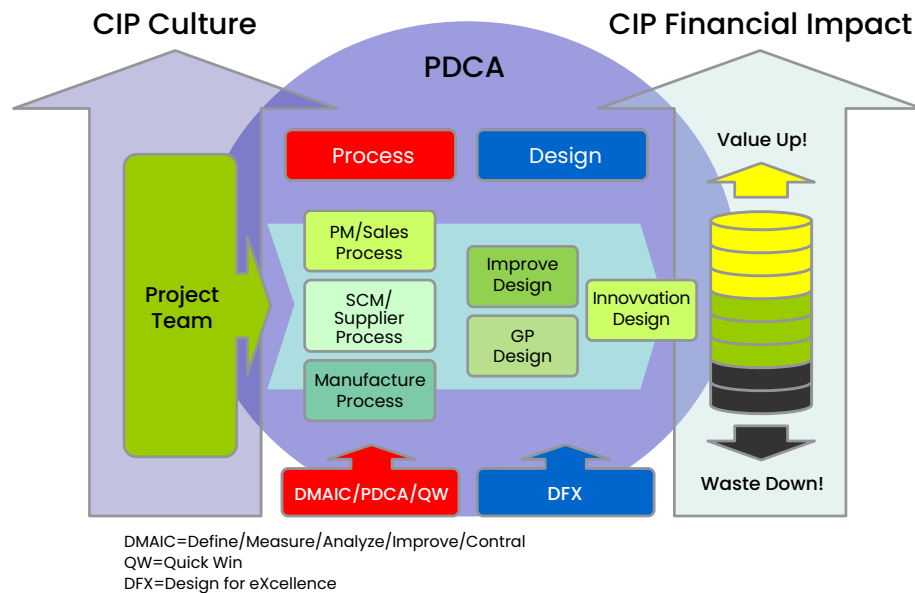
CIP 持續改善計畫 (Continuous Improvement Program) 是一個能提升集團在產業界更具有競爭力的計畫。藉由六標準差 6 Sigma 的訓練溝通手法及應用、改善專案的輔導和發表、以及不斷的檢討與持續改善，不僅能使所有公司的員工皆具有 Logical thinking、Problem solving 的能力，更能讓公司對內、對外部的顧客溝通都能更順暢，建立持續改善文化。



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

CIP 架構

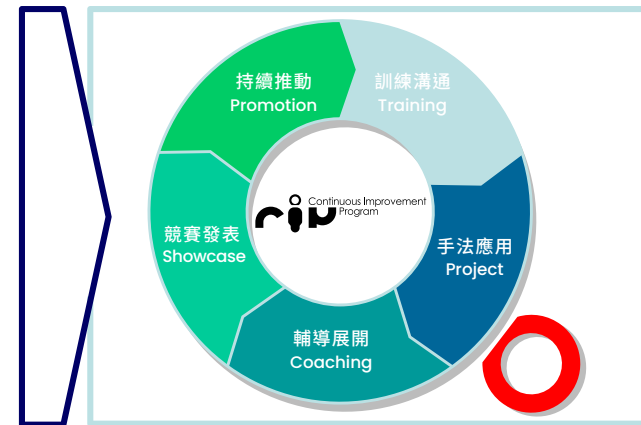
CIP 持續改善，以 PDCA 精神擴及全集團進行。CIP 專案不僅實踐於研發部門，更推展至製造、行政與支援等所有單位。透過各項手法的運用，如 DMAIC/DFX/Lean/QCC/



Quick Win 等，可協助員工使用最合適之改善手法進行工作改善，減少浪費、價值提升，每年可以達到可觀的財務效益。

CIP 專案執行流程

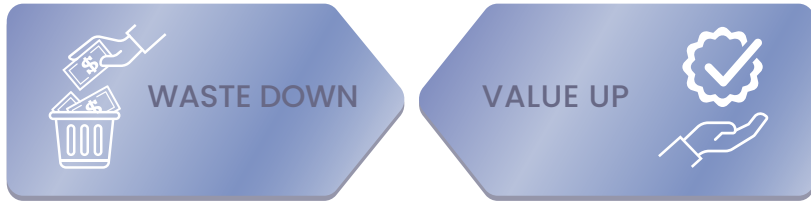
佳世達每年全員參與 CIP 活動，從訓練、專案進行、輔導展開、競賽發表、持續推動。從 2007 年至今已開班訓練 480 班次以上課程，已有超過 10,000 人次以上參加課程，每年專案參與率達 8 成以上。成為公司重要的活動之一，形成公司重要文化。2023 年集團執行 CIP 專案數為 616 個，全球已經累積推行超過 6,300 個 CIP 專案，累積效益預估近 120 億臺幣，改善效果卓著。



CIP 永續發展

佳世達推動持續改善 (CIP) 除了對集團本身改善外，還發揮核心能力，結合聯合國永續發展目標，手把手地輔導供應商，這是業界少有的創舉。也因此獲得台灣永續能源研究基金會“2021 年台灣永續目標行動獎—最佳行動方案獎”。CIP 活動不僅可提高供應商良率、效率、減少廢棄物產出，也讓供應鏈和佳世達營收獲得成長，經濟與環保雙贏。佳世達輔導供應商績效顯著，2023 年蘇州供應商 CIP 共執行 24 個專案，效益約 2,500 萬元臺幣。至今，共 142 家供應商參與，累計共 369 個專案，總和達到 4.9 億臺幣效益。

CIP 概念

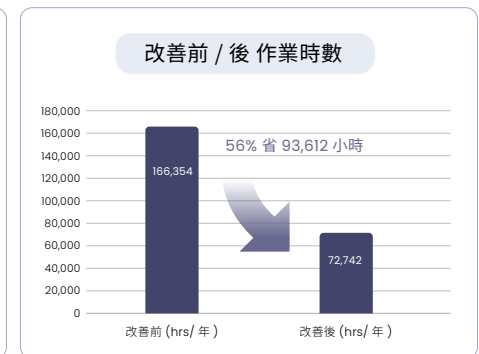
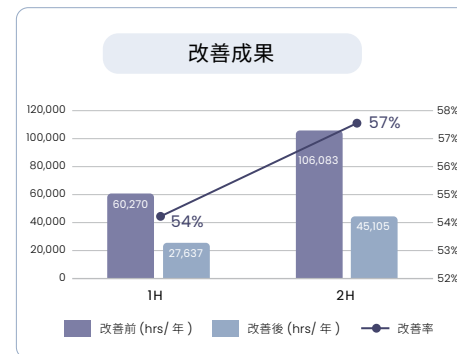


2023 年 CIP 總覽	
課程精神與目標	秉持「沒有最好，只有更好」的精神，致力於為每位學員提供持續的培訓和工具。目標在於讓學員學習最新的邏輯和工具，並不斷提升自身能力。
課程觸及	91 堂課程，並超過 1,000 位學員參與學習。 學員包含佳世達、BenQ、明泰、仲琦、互動國際、友通、其陽、拍檔、虹韻、三豐、明基醫院...等集團公司。
學員成長與參與	學員的熱情和積極參與使得課程極為成功，並帶來實質的成長和進步。
課程專案成效與貢獻	2023 年共執行了 616 個 CIP 專案，預估幫集團節省約 120 億元臺幣，突顯 CIP 課程對於公司效益的實質貢獻。 這些亮點展示了 CIP 課程在幫助集團公司提升業務效率、提高學員能力、節省成本等方面所取得的重要成果，同時也體現了持續改進和未來發展的承諾。

Lean Program 減少流程中無意的浪費，增進工作價值

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

2023 年已開班訓練 16 班次以上課程，已有 498 人次以上參加課程，成為公司重要的活動之一，形成公司重要文化。2023 年執行 Lean 專案數為 53 個，節省約 93,000 小時工作時間，改善率達 56%，其中流程系統自動化改善佔 67%。累積效益預估超過新臺幣 1 億，改善效果卓著。



Lean 專案案例	
專案主題	A 客戶報告 – Automation Phase 1
專案陳述	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過人力製作各種報告耗時易錯 2. 利用 lean 工具 ECRS(刪除 / 合併 / 重組 / 簡化) 進行全面性作業流程優化與自動化，可提高報表正確度以及製作速度，提高客戶滿意度 3. 於第一階段將製作 GDS 之前所需的資料報表透過自動化完成優化
專案效益	<p>總效益 98.3 萬元新臺幣，節省工作時數 22,063 小時</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 從每天需要 3 人一小時製作，變成僅需 1 人費時一分鐘完成 2. 藉由程式自動化處理，減少 99 % 作業人員時間 3. 此專案可已迅速完成，及時交付客戶的報告，並省下過多無價值流程，提高客戶滿意度。

績效管理促進能力成長

1. 績效管理制度

為強化公司策略目標逐級向下傳遞的機制，公司全員實施 KPI 制度，從組織的策略目標出發，依照公司、部門、個人，由上而下進行連結，逐級展開，並透過量化的目標設定、明確的計分原則及不同目標的比重分配，驅使每位成員展開對應的行動達成目標。佳世達的績效考核類型包含定期的績效目標設定（包含當期績效結算與下期目標設定）、多面向回饋、績效評等及隨時可展開的敏捷式績效管理。在績效考核過程中，特別關注員工個人發展，透過定期績效目標設定，與主管共同討論制定個人發展計畫 (Individual development plan, IDP)，主管也由此給予必要協助，在實現組織目標的同時，也致力於不斷提升員工自身能力和生涯發展。對於績效評等排序末位者，會為其擬定績效改善計劃，即時進行輔導，以提升員工績效表現。

績效目標管理

適用對象

全體員工

頻率

2 次 / 年

執行方式

單位團隊目標管理：

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

個人績效目標管理：

■ 間接員工：

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

直接員工：

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

公開透明的業務說明會：

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

以團隊為主的績效表現系統：

- 從組織的策略目標出發，依照公司 - 部門 - 個人 Top-Down 進行連結，逐級展開，並透過量化的目標設定、明確的計分原則及不同目標的比重分配，驅使成員展開對應的行動達成目標，進而實現組織的策略目標。
- 當績效目標進行評估時，績效貢獻從基層員工 - 部門 - 公司開始逐步向上推進，形成績效累積共享機制，形成一個在團隊內雙向迴圈運作的績效系統。

個人發展計畫 (IDP)

適用對象

全體員工

頻率

2 次 / 年

執行方式

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

績效評等

適用對象

全體員工

頻率

2 次 / 年

執行方式

- **間接員工**：單位會依據部門內員工績效目標達成狀況、多面向回饋等指標，按管理職、非管理職與不同職等職系的群組進行排序評等，作為職等晉升、個人發展、績效改善、獎酬規劃之用。
- **直接員工**：因其績效目標與公司生產產能、品質連結，各廠區主管會依據直接員工的工作品質、紀律、效率、出勤等指標進行評等排序。

多面向回饋

適用對象

全體員工

頻率

1 次 / 年

執行方式

為了能有更多元的管道評核，每年進行一次多面向回饋，回饋項目為員工所屬職等應具備的核心職能，除了由主管評核部屬（上評下），也讓部屬回饋主管（下評上），該機制為 180 度的回饋機制，並於該期績效目標設定時提供同仁與主管參考，以利後續職涯發展規劃，並於 2023 年起實施地區擴展至全球。

敏捷績效管理

適用對象

全體員工

頻率

隨時

執行方式

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

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

2023 年績效目標及績效考核檢核完成百分比

分類	直接員工 (DL)		間接員工 (IDL)	
	男	女	男	女
績效目標完成率	100%	100%	99.5%	99.3%
績效考核完成率	100%	100%	100%	100%

備註 2023 年績效目標與績效考核檢核完成百分比以台灣總部統計為主。

輪調及外派制度

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

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

主管輪調率

	2020	2021	2022	2023
輪調率	88%	101%	95%	83%
派任子公司涵蓋率	54%	58%	63%	75%

- 註
- 輪調率 = 已輪調人數 / 應輪調人數
 - 派任子公司涵蓋率 = 輪調人才至子公司家數 / 子公司家數



外派管理的行動方案

實施輪調 OBP (On Boarding Plan)

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

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

輪調成效追蹤

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

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

打造人才正循環

截至 2023 年，外派子公司的涵蓋率已達 75%，透過輪調能讓人才的管理能力和換位思考能力大幅提升，對於人才的歷練也更為全面。此外，輪調主管也能於多年後申請回總部發展，他們能將子公司積累的經驗和見解帶回總部，為集團提供更全面性的解決方案，產出更高核心價值，形成人才正循環。

人權保護

「以人為本」是佳世達的價值觀，我們相信一個好的工作環境，能支持員工安心成長；完善的培訓制度與活動，能進一步凝聚員工的向心力，讓幸福的員工成為公司的火車頭，創造公司、員工、社會三贏的共享價值。佳世達支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約、聯合國企業與人權指導原則及國際勞工組織的工作基本原則與權利宣言，並遵守公司所在地之法令規範來制定人權政策，透過保障、尊重和補救等人權原則來落實人權保障。

佳世達人權政策

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

佳世達針對重大人權議題，訂定下列執行方針：

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

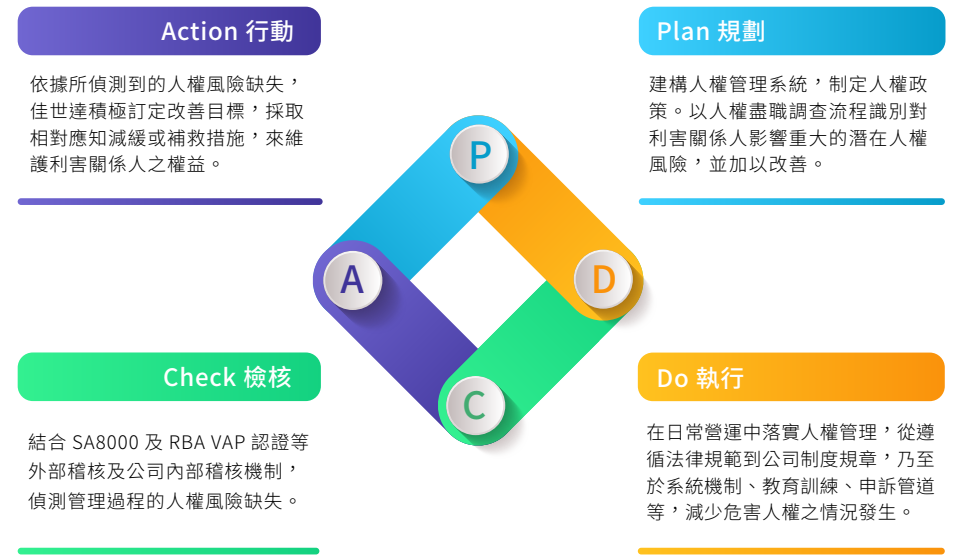
人權管理措施

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

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

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

人權管理系統



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

人權風險評估

佳世達參考 RBA、SA8000 等國際指標及稽核結果，辨識出下列潛在人權風險，並實施內部管理政策及減緩與補償措施。

2023 年相關勞工人權議題，包括避免使用童工、工資和福利、人道待遇、不歧視、結社自由等，均符合 RBA 要求。

利害關係人人權議題之預防及減緩補償措施

人權議題	減緩與補償措施	對象
工時	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) • 鼓勵同仁準時下班政策 • 設定工時提醒機制 	<ul style="list-style-type: none"> • 所有員工 • 供應商 / 承攬商
工資與福利	<ul style="list-style-type: none"> • 給付員工之工資符合當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)，包括不低於最低工資、同等工作與資格的員工獲得同等薪酬 (equal remuneration) 等 • 參與業界薪資調查，維持薪資市場競爭力 	
資料隱私與安全	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) • 佳世達訂定「個人資料資料管理辦法」作為管理執行依據 • 實施教育訓練與宣導 	

人權議題	減緩與補償措施	對象
緊急準備	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) • 訂定「緊急應變管理摘要手冊」，依應變管理流程辦理 • 定期舉辦消防演習與宣導 	<ul style="list-style-type: none"> • 所有員工 • 供應商 / 承攬商
職業安全	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循當地法令、ISO 45001 及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) • 採取源頭管理、變更管理、作業危害辨識，消弭危險因子 • 實施教育訓練與宣導，使同仁知悉工作場所之設備使用方式 • 機器設備定期檢視並以同仁可瞭解之語言提供說明指引 • 凡員工發生工傷、車禍、重大疾病等事故，公司會提供相關協助，如申請團體保險等 	
集會自由	<ul style="list-style-type: none"> • 尊重員工集會結社自由，目前蘇州、越南廠區同仁自行組織、加入工會 • 鼓勵同仁參與公司社團 • 定期召開勞資會議 	<ul style="list-style-type: none"> • 所有員工
工傷和職業病	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循當地法令、ISO 45001 及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) • 事故調查水平展開改善 	
公共衛生和食宿	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 	
性騷擾	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循「性別平等工作法」及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) • 佳世達訂定「執行職務遭受不法侵害預防作業管理辦法」作為管理執行依據 • 實施教育訓練與宣導，傳達公司對性騷擾零容忍之立場 • 若同仁發現相關情事，可依「檢舉暨申訴管理辦法」提出，依調查結果公司將依「懲戒管理辦法」處理之 	<ul style="list-style-type: none"> • 所有員工 • 女性員工

人權議題	減緩與補償措施	對象
不歧視	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) • 佳世達訂定「工作規則」承諾不因人種、民族、種族 (含原住民)、階級、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、國籍或地域、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治立場、團體背景、家庭責任、退伍軍人身分、基因信息或婚姻狀況及其他法律明文規定者等因素而影響員工招募、薪資福利、晉升、獎勵、受訓機會、解聘或退休，對所有員工一視同仁。 • 2023 年公司內未發生任何歧視事件 • 實施教育訓練與宣導 	<ul style="list-style-type: none"> • 所有員工 • 外籍員工
自由選擇職業	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) • 禁止強迫勞動 (No forced labor)：公司工作規則明訂，不得強迫勞動、奴役及販賣人口 (human trafficking)。所有員工均簽署聘僱合約書，確認其就職意願，杜絕強迫勞動人力來源 • 同仁可依自由意願提出終止勞動契約 • 佳世達內部有 66 位外籍移工，其來台入職公司的相關費用與手續費，全額由公司負擔 	<ul style="list-style-type: none"> • 所有員工 • 外籍員工 • 供應商 / 承攬商
青少年工	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) • 佳世達訂定「童工及青年勞工管理辦法」，於招募時審核聘僱員工之身分，未成年之建教生，公司亦依上述程序確保不使其從事危害其安全健康之作業 • 禁止雇用童工 (No child labor)：公司工作規則明訂，不得雇用童工。 	<ul style="list-style-type: none"> • 青少年工 • 供應商 / 承攬商
負責任地採購礦物	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) • 佳世達訂定「衝突金屬管理指導書」作為管理執行依據 • 若確認供應商採用非「責任礦產保證程序」(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 清單之冶煉廠，則要求填寫導入計畫，並告知供應商相關之風險 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商 / 承攬商


● 申訴機制：佳世達 CSR 信箱：csr@Qisda.com

人權議題教育訓練

由於勞動權益及人權問題一直是客戶關切重點，佳世達每年皆實施責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 及社會責任管理體系 (SA 8000) 進行教育訓練，2023 年人權議題訓練完訓率達 100%；此外亦針對於公司廠區內執行職務之外包廠商如警衛、清潔人員等，實施責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 與人權相關之教育訓練，完訓率達 100%。針對每位入職新人，實施性騷擾防治課程，來傳達公司對騷擾零容忍的立場，確保同仁了解並實踐公司對人權重視的精神。

人權盡職調查

佳世達訂定人權盡職調查機制，公司內部每年執行一次完整的人權盡職調查管理循環，識別公司自營範疇潛在人權議題之衝擊及頻率，找出重大人權風險議題，並對其實施風險減緩與補救措施，定期追蹤達成情形。2023 年起並開始針對合資企業 (JV) 以問卷方式進行人權盡職調查，以此機制提升集團公司之人權意識及權益，確保重大的人權風險被偵測並獲得改善。

詳細內容請參考：[佳世達人權盡職調查報告](#) 

人權盡職調查流程



佳世達人權風險矩陣



人權議題之重大風險與減緩補救措施

2023 年，佳世達內部中高風險之人權議題為「工時」、「緊急準備」與「職業安全」，相應之改善措施如下，並已於 2023 年實施。相關行動方案紀錄於佳世達人權盡職調查報告。

人權議題	改善措施
工時	<ul style="list-style-type: none"> ■ 溝通與訓練：佳世達訂有人權政策，宣示貫徹支持保護人權的重點。每年皆實施責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 及 SA 8000 教育訓練，使每位同仁了解自己的權益。 ■ 系統管理：Qisda 建立工時管理系統機制，系統主動發送預警通知給其主管，提醒主管適時調整人員工作 ■ 制度調整： <ol style="list-style-type: none"> 1. 優化產能規劃，合理安排工作任務 2. 導入自動化設施

人權議題	改善措施
緊急準備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 系統健全：確保消防系統完善，定期實施消防系統檢修應變流程與通報：訂定「緊急應變管理摘要手冊」，備妥緊急應變管理流程，依循緊急事件通報標準作業程序，進行回報 ■ 訓練及演練：定期舉辦各項應急演練、消防演習與宣導 ■ 事故改善：依意外事故管理流程，進行事故調查並探討事故原因，施行有效的改善措施及作為
職業安全	<ul style="list-style-type: none"> ■ 風險評估：採取源頭管理、變更管理、作業危害辨識，消弭危險因子 ■ 教育訓練：實施安全衛生教育訓練與宣導，使同仁知悉工作場所的安全風險 ■ 友善語言：使用同仁可瞭解之語言提供作業標準程序及指引 ■ 現場管理：機器設備定期檢視、化學品使用管理、個人防護具發放使用 ■ 職災改善：如遇職業傷害案件發生，採取工程控制及管理措施，水平展開相似機台改善

合資企業 (JV) 之人權管理

自 2023 年起，佳世達以問卷形式進行 JV 合資公司之人權管理狀況調查。由各公司人權管理負責單位，依據佳世達內部人權盡職調查項目，評估自身公司狀況進行回覆。

調查對象：佳世達投資超過 10% 之公司，排除公司人數 <30 人、投資控股公司，共 11 家。

回收率：回收 11 家，回收率 100%

調查結果：

(一) 人權政策與實務

1. 部分合資公司已獲得 SA8000 或 RBA 等第三方稽核，並已制定人權政策，以宣示對於人權的重視。
2. 所有參與調查之合資公司均提供勞工溝通或匿名申訴管道，並提供勞工安全的工作環境，涵蓋率 100%。

3. 2023 年違反勞動條件與職場不法侵害，總計 7 件，佳世達會持續追蹤與協助改善。

(二) 風險評估與減緩補救措施

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

合資公司潛在人權風險

高風險	工時
中風險	緊急準備、職業安全
低風險	工資與福利、資料隱私與安全、集會自由、工傷和職業病、公共衛生和食宿、性騷擾、不歧視、自由選擇職業、青少年工、強迫勞動、公平的機會、職場霸凌、人身自由安全

內部溝通管道

2023 年度針對勞動權益，如人權問題、歧視騷擾、職場暴力、過勞...等，公司並無收到任何相關之申訴或抱怨事件。全球製造據點每年亦持續進行 RBA VAP 及社會責任管理系統 (SA 8000) 查證，持續改善人權議題，避免發生勞工事件影響生產或公司聲譽。

為維護企業與員工之間的良好勞雇關係，公司內建立暢通無礙的溝通管道，如業務說明會、福利委員會、勞資會議等，讓同仁即時瞭解公司訊息，並鼓勵大家對企業整體運作及發展提出建議，供決策單位參考。完善的溝通管道不僅促進勞資關係，也讓公司充分瞭解員工需求，提供更完善的職場環境，員工內部溝通管道順暢，同時鼓勵員工溝通，我們視溝通為持續改善公司環境重要的一環，工作者不會因舉報而受到報復。

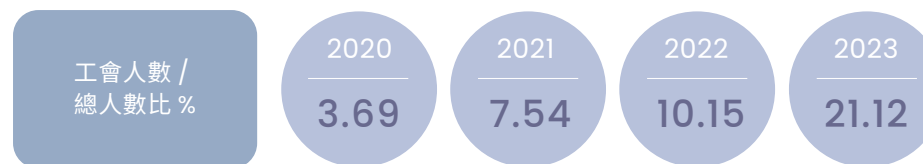
佳世達科技依據勞動法令及社會責任管理規範，在中國蘇州製造區、台灣營運總部及越南製造區各分別選出 16 位 (佔蘇州製造區人數的 0.27%)、11 位 (佔桃園總部人數的 0.7%)

及 9 位 (佔越南製造區人數的 0.9%)，以百分之百代表事業單位的同仁，定期召開福利委員會、勞資會議，茲就社會責任管理規範之相關事項，與公司管理代表進行溝通。透過每季勞資會議，勞方代表可針對勞資關係、勞動條件、勞工福利等議題提出相關建議，並與資方代表溝通及決議勞動權宜事項，經公司評估可行性，後續並納入改善作業。

員工溝通管道

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

員工參與工會比率



員工參與工會比例逐年提升，其中以越南廠員工參與工會比例最高達 90% 以上。

職業安全健康與管理

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

員工健康管理

佳世達重視員工的健康管理，為有效維持員工的健康與活力，自 2001 年起即陸續在台灣以及海外各大廠區成立維力中心同時建構「健康管理模式」，以「維力門診」、「育兒與母性保護」、「疾病防制與關懷」、「急傷患處置」、「健康管理追蹤」及「樂活活動」六大面向進行，促進同仁身體與心靈全方位的健康。每年都會進行優於法規的健康檢查，全體員工參與率約 95%，2023 年更高達 97%，確實落實公共衛生第一級管理—健康篩檢，早期發現、早期治療及降低健康風險之效果。在母性保護方面，除原本母親身體健康的追蹤，更將關懷擴及同仁家庭，於 2023 年起推展 0-6 歲育兒津貼，共針對 351 位同仁發出了超過 1,000 萬元的津貼，讓在職同仁可安心就業並建立友善家庭的職場環境。

Qisda 健康管理模式



健康管理模式

員工可以透過 Portal (公司內部系統) 中，置頂上方的 Banner 點入職場健康站，即可看到多元身心靈上的服務與相關的衛教文章，並且可以同步於健康 Bar，查詢自身的健檢報告，了解歷年生理趨勢變化，關注自身健康，落實員工自我健康管理。

維力門診 (職場健康照護)

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

- (1) **建立健康臨場服務**：職安訪查，落實職業災害之預防防治，降低職業災害發生率。
- (2) **特殊健康管理**：特別危害健康作業人員從事游離輻射、有機溶劑、噪音等作業之勞工，列入特殊追蹤管理。採優於政府特殊勞檢規範，將從事強光實驗的人員予以定期眼睛精密檢查及特殊保護措施 (護具)。
- (3) **健康風險評估**：針對員工健康風險部分，我們每年採用 Framingham Cardiac Risk Score 評估工具進行評估，依照年齡、膽固醇、高密度膽固醇、血壓、糖尿病、吸菸等六項指標，評估未來十年可能罹患缺血性心臟病的風險族群。針對高度 (>20%) 風險者，100% 確定就醫追蹤；針對中度 (10-20%) 風險者：完成線上衛教調訓 100%。

2023 年經評估健康風險族群分布如下：

健康風險程度	健康分布狀態 (%)	管理措施
低度 (<10%)	92.7	提供健康衛教宣導 / 講座
中度 (10-20%)	6.7	調訓完成相關健康課程 (100% 完成調訓)
高度 (>20%)	0.6	提供職醫的健檢總評建議，員工自行定期就醫 (100% 職醫諮詢，定期就醫追蹤)

- (4) 截至目前為止佳世達並未發生因工作上原因而造成職業病之實例，佳世達僱員亦沒有從事任何具有高風險或高特定疾病發生率的工作。

育兒與母性保護

母乳推廣：佳世達自 2007 年起開始推廣職場母乳，為了讓職場媽媽能兼顧於職場工作並也能安心集乳，維力中心依照媽媽們的使用需求與貼心的角度，擴增更方便及隱私的集乳環境與硬體設施（冰箱 / 消毒鍋 / 集乳袋 / 集乳器 / 電暖氣等），讓職場媽媽們安心使用。

母性健康：自 2017 年起實施母性健康保護，針對已懷孕、產後一年內或哺乳之女性勞工，採取必要之母性勞工健康保護和關懷管理，2023 年保護對象共 17 位針對保護對象之健康情形與作業之關連性。並對健康高風險同仁再進行健康風險評估，採取必要之預防及健康促進措施。

育兒津貼：體恤新生兒家庭生育辛勞及紓緩育兒負擔，公司於 2023 年推展 0-6 歲育兒津貼（30,000 元 / 胎 - 年），讓在職同仁可安心就業並建立友善家庭的職場環境

疾病防制與關懷

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

心理疾病防治：為重視同仁職場生活壓力，2012 起推廣感動心服務 - 員工協助方案後，每年依照同仁的需求規劃相關心理講座，並結合提供心靈文摘讓同仁認識自我，以及面對問題應該如何尋求支持與協助。延續主管溝通關懷技巧課程，每年線上複訓與測驗加深課程印象關懷所屬同仁的職場互動狀況。2023 年夏季和冬季提供符合時節之關懷健康資訊共 4 篇。

急傷患處置

提供常見一般疾病（如抽筋、流鼻血）及意外事故（如切割傷、溺水休克）之急救訓練方式。如：新人教育訓練、急救執照認證課程、緊急事件處理課程等。2013 年增置 AED 於 1F 公共區域；2016 年增置第二台 AED 於雙星 1F 公共區域並培訓相關 AED 急救訓練種子人員，於 2023 年完成急救人員複訓共 69 人完訓。

健康管理追蹤

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

樂活活動

維力中心依據同仁健康問題需求和健檢分析結果，舉辦相關心理健康講座 / 身體衛教活動 / 腦心血管疾病防治課程。採現場直播並錄影講座讓大家空中相約，一起遠距共襄盛舉。

- **流感疫苗施打：**利用集團資源推廣流感疫苗共 420 人施打，發揮預防疾病、降低風險的功效。
- **健康促進課程：**2023 課堂數達到 18 堂，實體活動每場次約 80-90 人參加；線上加上實體活動則約 350~420 人參與，課程涵蓋如腦心血管疾病防治、身體衛教活動、女子防身術教學與體驗、自我照顧 - 壓力管理及用心好好睡、急救人員訓練...等健康促進課程。

1 台灣地區維力中心活動

維力中心依據同仁健康問題需求以六大介面推廣相關健康促進活動：維力門診、育兒與母性保護、疾病防制與關懷、急傷患處置、健康管理追蹤、樂活活動等健康計畫。

2 中國蘇州維力中心活動

中國蘇州設有維力門診處理日常疾病，並設立兩個集乳室供職場媽媽使用。在職業病預防方面，實施職業病工作前、工作後及工作時體檢並追蹤與維護職業病名單，2023年針對高血壓者落實個案管理追蹤。

3 越南廠維力中心活動

導入健康檢查基礎入門衛生教育服務單張規劃，預計2024年進行推廣。



● Qisda 集乳室

避免熱傷害
3 觀念一次看

🔥 高溫警報來襲! 避免熱傷害3觀念一次看

1 正確分辨中暑及熱衰竭有什麼症狀?
熱衰竭是因為劇烈的運動及長時間排洩過多的水分及電解質，無法維持心臟正常機能，導致心血管系統衰竭，可大致被視為中暑前兆。

熱衰竭	熱中暑
<ul style="list-style-type: none"> 頭暈 嘔吐 心跳過快 皮膚濕潤 脈搏快而弱 肌肉無力 	<ul style="list-style-type: none"> 頭痛 胸悶 嘔吐 皮膚乾熱 脈搏快而強 肌肉無力

2 急救5步驟·增加獲救機率
出現熱衰竭或中暑症狀，送醫前，盡可能在30分鐘內先為患者降溫，不僅能減輕身體的受害，也能增加患者獲救的機會。

3 預防中暑或熱衰竭，你應該這麼做

- 做好防曬措施
- 補充足夠水分，一天至少補充2000cc的水
- 避免不熱的時段運動，適時在陰涼處休息
- 避免待在空調不佳的車子裡
- 檢查服用的藥物是否容易中暑

BenQ Qisda

● 時節之關懷健康資訊

早晚溫差大 -
認識心肌梗塞!

「心肌梗塞」五大嫌疑犯

致命隨隨身帶，想要保命，要先看看自己是不是會成為心肌梗塞的五大嫌疑犯，為什麼有些人心肌梗塞會死，有些卻不會。

高血糖 高血脂 高血壓 抽菸 家族病史

「心肌梗塞」是怎麼發生的?

心肌梗塞的血管
心肌梗塞的血管，是供給心臟血液的冠狀動脈被血栓阻塞，瞬間導致心臟缺乏氧氣和養分而受損(見左圖)，嚴重者可立即造成猝死，需要盡快動心導管手術，用支架撐開血管阻塞處恢復血流，或接受冠狀動脈繞道手術。

心肌梗塞的心臟
發生冠狀動脈阻塞，胸口會出現異樣性疼痛，並往上轉移、放射性痛，散布到肩膀、手臂、脖子、下巴、牙齒、胃痛、上腹部、後背都有可能。並伴隨呼吸困難、冒冷汗、嘔吐以及暈眩等，而且休息後還是沒辦法緩解疼痛，嚴重時會失去意識、心律不整、血壓下降甚至休克，但也有人沒有明顯症狀。

BenQ Qisda

● 健康風險議題宣導



女子必備防身術

● 樂活活動

壓力管理及運動

職場壓力已成為保護工作者的新興議題，員工身心如果不健康，肯定會對公司的營運帶來極高的成本。經員工協助方案 - 心理諮商師評估，公司員工造成壓力的來源分為：職場壓力、人際關係與溝通。亦針對員工提供多元紓壓活動。

員工紓壓活動

- **諮商多元管道**：2023 年心理諮商師駐廠服務，設有電話諮詢及 E-mail 諮詢方式，針對需個別心理諮商者會提供每次 50 分鐘的面對面或視訊諮商。
- **心理相關講座**：已導入溝通、人際關係相處等議題講座，2023 年針對自我照顧 - 壓力管理及用心好好睡來教導同仁紓壓技巧，並運用在居家生活中，共 160 人參加。
- **規劃主管工作坊** - 主管溝通關懷技巧課程共 7 場（實體 6 場 / 線上 1 場），提供約 240 位中階主管成為職場的情緒壓力守門員，並落實每季回饋風險觀察問卷，人力資源管理部門予以適當協助且通報異常狀況，更加落實員工協助方案推廣，並落實於職場工作環境。
- 每季一篇心靈相關衛教文宣，以電子郵件宣導

2023 財信滿意 活動花絮

自我照顧

壓力管理 x 用心好好睡

黃宛婷 醫師
職安研社 職心科主治醫師

壓力會影響生活品質，而晚上充足的睡眠可以讓我們有力氣把明天過好。



【壓力篇】

壓力來自理想與現實的差異，這些差異可能來自四面八方，如何於最短時間內釋放壓力的方式：

- 自我觀察
 - 處理当下的情緒
 - 不同感官刺激：溫度、氣味、觸覺、顏色、空間
 - 儀式呼吸
 - 10-10-10 (10分鐘後-10個月後-10年後)
- 生活中也要做好強化大腦的基本功：好好睡、用心吃、蘇動蘇動並且遠離菸酒及成癮物質。

【壓力篇】

壓力來自理想與現實的差異，這些差異可能來自四面八方，如何於最短時間內釋放壓力的方式：

- 自我觀察
 - 處理当下的情緒
 - 不同感官刺激：溫度、氣味、觸覺、顏色、空間
 - 儀式呼吸
 - 10-10-10 (10分鐘後-10個月後-10年後)
- 生活中也要做好強化大腦的基本功：好好睡、用心吃、蘇動蘇動並且遠離菸酒及成癮物質。



【睡眠篇】

睡眠佔每日時間的1/3，還想忙完再睡嗎？記得睡好幾點：

- 規律作息時間
 - 為睡眠做準備，睡前半小時的儀式感
 - 適合自己的睡眠環境(溫度、亮度)並避免電子產品
 - 善用制約，要睡覺才躺床。
- 身心科學經生書為一週三次為期三個月，據稱自己一天體不者身體是有自癒能力的，促進睡不著沒有關係！

員工紓壓活動：
自我照顧—
壓力管理及用心好好睡

主管溝通
關懷技巧



您在職場中有時候是否搞不懂同仁的狀態？
心中OS想盡拉近距離的距離怎麼這麼難？
想表達關懷，卻不知道從何著手？

其實在開啟溝通之前，更需要理解管理同仁的行為及情緒發展的技巧。為了協助您於職場有效關懷同仁及優化工作氛圍，HR特別規劃-主管溝通關懷技巧課程，讓想了解同仁的您千萬不能錯過這機會囉!!
該課程M6主管已全程完成，此次針對M5主管展開培訓。

課程為兩階段：
第一階段線上課程，讓您對於關懷溝通技巧有初步概念。
第二階段會安排實例課程，讓您對於同仁關懷溝通更上手。

- 課程名稱：【HQ】主管溝通關懷技巧課程
- 課程類型：線上課程
- 課程屬性：內訓
- 適合對象：M5主管(必修)
- 外部講師：黃耀廷/華人心理治療研究發展基金會
- 學習目標：
 - 1.培養主管能身有意識察覺部屬行為及情緒的敏感度
 - 2.增進主管關懷溝通技巧
 - 3.增進與同仁信任關係的技巧

運動推展

- 鼓勵同仁參與運動性質社團，員工參與人數約 300 人
- 每周提供免費的核心訓練及瑜珈 / 籃球社 / 排球社 / 羽毛球社...等的運動，員工參與人數約 6,000 人次 / 年



職業安全衛生管理

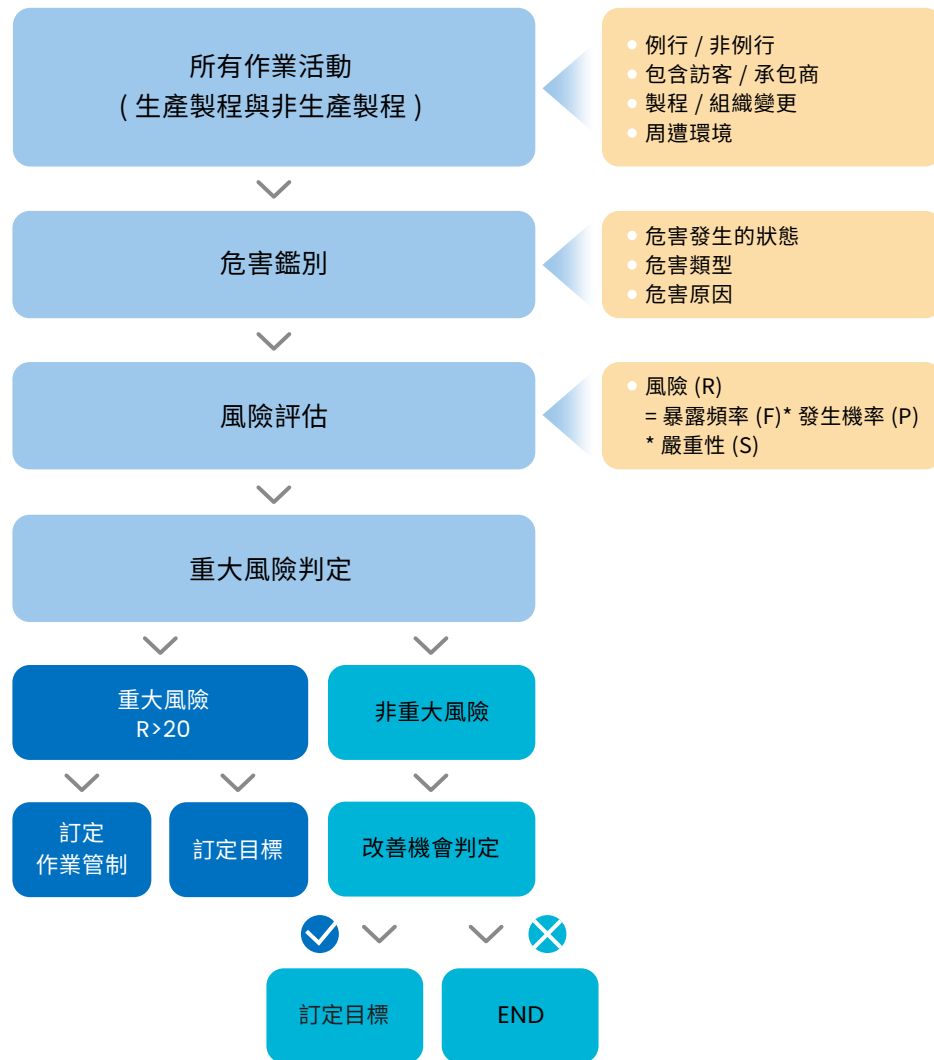
佳世達設置企業永續發展委員會 (Corporate Sustainable Development Committee) 及職業安全衛生管理委員會以推動職業安全衛生事項，從上至下每位員工皆負安全完成工作的責任，透過綠色營運活動落實各項安全衛生健康要求。佳世達自 2019 年起，全球製造據點已陸續取得職業安全衛生系統 (ISO 45001:2018) 證書，每年進行危害鑑別及風險評估並持續進行驗證。佳世達也持續優化職業安全衛生管理系統，促使安全績效不斷精進。

一、職安衛政策與目標

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

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

二、安全衛生危害風險評估流程



三、職業安全管理措施

佳世達針對員工人身安全與工作環境保護措施如下：

(一) 恪遵各製造廠區國家法令規定

恪遵各製造廠區國家法令規定之項目及頻率辦理：1. 職業安全衛生教育訓練、2. 生產設備及作業自主檢查、3. 監控作業場所環境、4. 員工體檢、5. 消防系統檢查、6. 緊急應變演練等，職安單位定期或不定期抽查、巡檢確認各權責單位執行狀況；每季邀集管理代表、相關權責單位及勞工代表召開「職業安全衛生委員會」，針對目標方案進度、內外部關注與溝通事項、環安衛管理計畫與執行、職業病預防與健康促進事務、及環安衛管理績效考核等議題研議，並透過每年 ISO 45001 管理系統外部驗證進行職安衛管理有效性查核。

(二) 化學品管理

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

2023 年，佳世達全球製造據點所有廠區皆沒有發生化學品、油料及燃料洩漏事件。

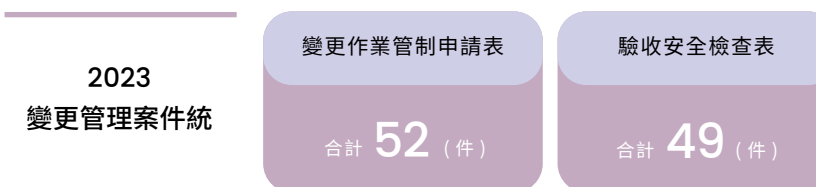
(三) 設備自動化安全管理

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

(四) 變更管理

佳世達科技針對各類新建、改建、擴建工程及生產設備、實驗室設備、廠務公用設備採購訂有變更安全評估及安全驗收作業流程，透過請購系統進行簽核流程把關，從源頭進

行環境、安全、衛生、能源管理的風險辨識，針對工程、機械設備進行安全評估、增加安全防護措施，或評估與選用低危害化學品代替高危害化學品等源頭管制措施，確保人員及廠區的安全與健康。



(五) 職業安全衛生教育訓練

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

年度訓練統計		參與人次	總訓練時數 (hr)
台灣	員工	1,713	2,057
	承攬商	43	43
蘇州	員工	3,974	8,092
	承攬商	158	158
越南	員工	1,656	5,508
	承攬商	230	230

(六) 承攬施工安全管理

佳世達科技對於承攬商施工從入廠申請、人員危害告知、施工申請、危險性作業申請、作業前中後檢查，皆訂有標準作業程序及檢查紀錄表單，如：定期召開之協議組織會議宣導承攬商常見的缺失及應配合事項、風險鑑別及評估對象納入承攬人員、於施工前討論作業的風險及控制方式，透過層層把關及雙方彼此的溝通配合下，降低廠區內施工危害風險。

倘若發生承攬意外事件則依佳世達科技「意外事故管理辦法指導書」進行事故調查分析及執行矯正預防措施。

四、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，2023 年持續保持 90 分以上的成績。

類別	巡查頻率	次數	缺失改善率
ESH 月度巡查	每月 1 次	70	100%
環安巡查	不定期		
聯合大巡廠	每年 1 次		
ISO 45001 管理系統內部稽核	每年 1 次		

五、職業安全風險與危害管理

為有效預防職業災害的發生，公司制定危害鑑別、風險鑑定程序，鑑別對象包含：員工、訪客、常駐廠商、承攬商，對各項可能造成人員傷害或事故的例行或非例行性活動，進行全面性的作業危害鑑別，並依據危害事件的暴露頻率、發生頻率及嚴重性，區分風險等級。鑑別

2023 職安衛管理指標	目標值	達成狀況
火災發生件數	0	0
工傷發生率		
每百萬工時工傷發生頻次 (F.R)	≤0.320	0.110
每百萬工時工傷損失天數 (S.R)	≤8.46	5.258
職業病發生件數	0	0

出來的重大安全衛生風險，訂定改善管理目標、作業管制，消弭不安全的行為與環境。2023 鑑別出 11 件重大安全衛生危害風險，以火災風險、機械設備維護保養受傷、化學品使用傷害為主要三大類別，制定出四項職安衛主動式管理指標，2023 四項指標均達標。

六、內部稽核

內部稽核

2023 年在 ISO 45001 管理系統內部稽核，共計有 10 條不符合事項，皆出現在運作管制，如透過制度面及工程面進行改善，輔以員工教育訓練，並加強點檢、巡查，以降低危害風險。



● 職業安全衛生管理內部教育訓練

七、職災發生原因及改善措施

2023 年佳世達員工職傷嚴重度超過 1 天者，納入工傷率及損失工作日之計算範圍，共計 3 件，皆為物理性危害，無化學性危害、生物性危害及人因性危害之工傷事件，且未有死亡案例。若職傷事件發生，則依「意外事故管理程序」記錄職業傷害事件，除記載事發時的人、事、時、地、物外，並探討其不安全的行為及環境肇因，以對症下藥，施行有效的改善措施及作為，亦水平展開調查同型、相似機台的防護裝置與防範措施，避免異常事件再發。

經計算全球製造據點在 2023 年平均失能傷害頻率 (FR) 為 0.110；失能傷害嚴重率 (SR) 約為 5.258；工作場所亦無職災死亡與職業病案件發生。台灣廠區，自 2011 年起已累計 3,058 萬無職災工時，2023 年無職災工時為 271 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。

員工職災事件統計

2020		2021		2022		2023	
男	女	男	女	男	女	男	女
總工時							
31,759,521	8,683,766	32,466,025	9,243,573	27,753,840	8,176,522	20,859,767	6,528,672
合計	40,443,288	合計	41,709,599	合計	35,930,362	合計	27,388,439
職災事件數							
4	0	5	1	4	0	2	1
合計	4	合計	6	合計	4	合計	3
失能傷害頻率 (FR)							
0.126	0.000	0.154	0.108	0.144	0.000	0.096	0.153
合計	0.099	合計	0.144	合計	0.111	合計	0.110
失能傷害嚴重率 (SR)							
2.267	0.000	4.928	0.108	1.910	0.000	2.637	13.632
合計	1.780	合計	3.860	合計	1.475	合計	5.258
嚴重職業傷害件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
嚴重職業傷害率							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職災死亡件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職業病件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
停工次數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0

非員工工作者職災事件統計

2020		2021		2022		2023	
男	女	男	女	男	女	男	女
總工時							
12,950,292	5,550,125	15,261,877	6,540,805	12,886,264	5,522,684	8,908,579	3,817,962
合計	18,500,417	合計	21,802,682	合計	18,408,948	合計	12,726,541
職災事件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
失能傷害頻率 (FR)							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
失能傷害嚴重率 (SR)							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
嚴重職業傷害件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
嚴重職業傷害率							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職災死亡件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0
職業病件數							
0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0

危害類別事故原因與改善

危害類別	發生原因	佔比	改善措施
物理性危害	跌傷	100%	1. 茶水間及廁所鋪設防滑墊 2. 樓梯張貼警示標語 3. 樓梯增加語音提醒裝置

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

預防跌傷行政措施：
絕不低頭—
 宣導員工不要在行走時
 低頭使用手機



職災及其他項目統計，每年度會經過 ISO 45001(職業安全衛生管理系統) 第三方驗證單位審查，本公司近 4 年員工缺勤率及涵蓋率表現如下，年度目標為 0.3%。

缺勤率

缺勤率	2020	2021	2022	2023	2023 目標
員工 %	0.13	0.11	0.12	0.09	0.11
涵蓋率 %	100	100	100	100	100

註 1 四年數據校正方法為員工缺勤率 %: 總天數 / 年度期間計劃工作的總天數；涵蓋率 %: 缺勤員工數 / 總員工數，且涵蓋率包含所有廠區

註 2 2021 年起統計數據納入越南廠 (QVH)



社會關懷與影響力

佳世達持續實踐朝向「實現科技生活的真善美」的企業願景，貫徹「關懷貢獻」之精神呼應核心價值觀，由自身的專業與核心與明基金會進行整合策略，達到回饋社會之效益。與此同時，淨零減碳的國際浪潮席捲，將環境永續倡議整合至環境主軸上，帶動集團夥伴共同建立永續力並擴散自身社會影響力，更集合眾多員工的愛心，配合在地關懷計畫與員工自發性活動，延伸至地方社區，具體落實企業對社會的回饋。

公益藍圖

佳世達持續將資源投入社會，為衡量投入之效益及檢視整體情況，我們參考 LBG(London Benchmark Group) 之評估機制，依據 LBG 架構，在公益影響力活動的三個動機為「慈善活動」、「社會投資」及「商業活動」；而在投入四個形式上，分別為「現金捐贈」、「物品捐贈」、「志工人力」及「管理成本」。

2023 年全球員工參與公益活動的時數共 3,631 小時，主要以現金捐贈的方式，比例達 94%，由商業投資轉向社區投資為大宗，包含社團參與公益活動、在地化關懷、關注弱勢族群等公益活動。

公益影響力活動類別與投入形式

活動種類		慈善活動	社區投資	商業活動	合計
2020	投入金額 (元)	0	14,403,361	7,124,646	21,528,007
	比例 (%)	0%	67%	33%	100%
2021	投入金額 (元)	525,584	12,621,037	13,848,914	26,995,535
	比例 (%)	2%	47%	51%	100%
2022	投入金額 (元)	0	7,323,410	9,166,062	16,489,472
	比例 (%)	0%	44%	56%	100%
2023	投入金額 (元)	1,534,046	51,524,029	10,600,526	63,658,601
	比例 (%)	2%	81%	17%	100%

投入形式		現金捐贈	物品捐贈	志工人力	管理成本
2020	投入金額 (元)	18,446,836	842,421	2,952(hours)	2,238,750
	比例 (%)	86%	4%	-	10%
2021	投入金額 (元)	17,270,555	6,303,209	1,956(hours)	3,421,771
	比例 (%)	64%	23%	-	13%
2022	投入金額 (元)	13,211,539	1,008,483	2,250(hours)	2,269,450
	比例 (%)	80%	6%	-	14%
2023	投入金額 (元)	81,715,358	2,477,431	3,631 (hours)	2,295,232
	比例 (%)	94%	3%	-	3%

幸福職場締造幸福員工

佳世達秉持「幸福職場締造幸福員工」的理念，每年皆會推出各式創新活動、政策，讓同仁在工作閒暇時可以紓解壓力，並且達成工作與生活的平衡。

2023 年，擺脫多年疫情，佳世達復辦集團旺年會以及家庭日等大型活動，透過不同形式活動和福利，慰勞同仁辛勞並凝聚向心力，亦重視同仁與家庭的關係，製造溫馨時光連結同仁與家庭間的關係。活動豐富、娛樂之餘，更融入諸多永續環保執行元素，展現永續價值策略，並灌輸永續思維至日常生活之中。例如，活動採用電子化報到作業，減少紙張、輸出物印製；舞台看板不使用一次性帆布、彩帶，禮贈品則是運用回收再利用的材料進行製作等，將永續價值植入至同仁及其家庭 DNA 之中，徹底落實永續的策略。除永續元素之外，亦實際執行永續行動，像是舉辦永續講座、植樹活動、巡迴淨灘、廢棄物 DIY 手作以及推廣公司內部的永續電子護照等行動，主動邀請員工以實際行動加入永續行列，不僅喚起同仁永續意識，更發揮減碳 1+1 大於 2 的最大效益。盤點全年度活動，總計超過萬人次響應，為地球減少 3 噸以上垃圾、整體減碳達 10 噸。

更值得一提的是，佳世達持續致力於環境永續外，也兼顧社會層面的議題，在節慶的時候與各個公益團體合作，如：愛盲基金會、唐氏症基金會等社福單位，採購各式禮品贈送給同仁，並在各項活動中邀請社福團體販售商品，讓同仁了解進而關心社會的各個角落、社福機構的故事。佳世達希望在多元族群的社會中，體現共融的使命，因此在外籍同仁的照顧也不容省略，舉辦越南國慶活動，使本外籍同仁有交流機會，並透過活動展現各國的風俗民情，讓外籍同仁可一解思鄉之情。

SDGs	活動類型	活動主題	描述
 	慰勞員工辛勞並且凝聚員工向心力	齊艦大勝 Forever 1 旺年會	擺脫疫情，恢復實體旺年會，邀請重量級卡司開唱，感謝同仁付出
	照護同仁家庭	育兒津貼	提供 0-6 歲同仁申請每年 3 萬元育兒津貼補助
	幸福禮物	公益禮盒	母親節、中秋節等節慶，採購公益禮盒來贈送同仁。(愛盲基金會、唐氏症基金會)
	DEI	越南國慶活動	多元族群共融，特別舉辦越南國慶活動，使同仁可一解思鄉之情
	加強同仁家庭關係	集團家庭日	徹底落實永續環境政策，減少紙張、輸出物印製，娛樂之餘，將永續價值植入同仁及其家庭 DNA 之中
   	永續活動推動	植樹節活動	透過員工種樹活動，達到身體力行的勞務工作，為愛護地球付出實際的貢獻
		永續電子護照	員工加入永續護照參加集點活動，透過各項小遊戲及關注環保報導，使同仁對永續議題更具興趣
		DIY 活動	利用廢棄物再另用之邏輯，讓同仁可以藉由 DIY 手作喚起環保意識
		巡迴淨灘	桃園、台中、宜蘭三場巡迴淨灘，由高階主管帶領一同攜手完成淨灘活動，更深入地了解垃圾如何造成海洋及環境傷害
	知識能量補給	正向力講座	讓員工透過講座的學習獲得正能量，題目包羅萬象，有永續環境、生活勵志、法律議題及教育等面相，使得同仁補充多元的知識
	平衡工作與生活，並關懷社會	公益路跑	邀請同仁參加公益性質的路跑活動，擴大關懷社會的視野
 	落實社會實踐	社團參與公益活動	由同仁自主發起，透過社團至慈善單位進行志願服務、物資捐贈、物資購買等愛心行動，徹底落實永續價值與社會實踐

艦隊令負航齊力淨灘

集團巡迴淨灘活動

舉辦桃園、台中及宜蘭三場次，集結大艦隊夥伴逾 1,500 人，齊心協力清出 3.1 公噸垃圾！

活動過程中落實環境永續精神，從手套、帽子、毛巾到現場所有的製作物，皆是由保特瓶回收產品製作，同時傳達環境教育理念，從三生（生活、生產、生態）一體與三育（培育、復育、教育），傳達環境保護刻不容緩，改變生活小習慣共同減塑，減少廢棄物進入海洋！



● 邀請海湧工作室陳人平老師分享淨灘的注意事項與回收物分類技巧



社團公益

佳世達台灣公司在一群愛心同仁的號召下，成立了「愛愛社」以及「烏克蘭公益社」。佳世達愛心社團成立的宗旨主要是希望提供同仁一個多元的公益平台，藉此一方面滿足同仁想要參與愛心志工的活動，另外一方面則期望可以嘉惠社福團體，並盡力照亮到社會各個弱勢的角落。其中「烏克蘭公益社」，更是訴求藉由音樂來達到撫慰人心的效果，所以同仁們藉由下班之餘，用音樂來做愛心的志工活動，讓受助團體感受到許多溫暖！

佳世達愛愛社、
烏克蘭公益社

22 個愛心志工活動

- **活動內容：**捐血、義賣、物資募集、志工募集、愛心陪伴、募款等
- **活動對象：**喜憨兒、獨居老人、弱勢兒童、流浪動物等等。而持續關懷的機構包含：華山基金會、創世、世界展望會、弘道老人福利基金會、桃園教養院、慢飛樂兒、木匠之家關懷協會、澎湖基金會、新屋貓舍義工團、視障者家長協會、真善美基金會



桃園市木匠的家關懷協會 全體員工 謝謝您!



在地化關懷

1. 台灣

公司內部社團結合公益關懷，鼓勵同仁共同參與，不僅體現企業社會責任也展現與當地社區共同成長的決心。透過響應參與、自主認購及身體力行三個軸向連結，提供參與公益活動平台，激發員工積極參與的態度與行動。2023 年，在地關懷上有一系列的成果展現，以舉辦三場捐血活動為例，不僅有效地促進了員工的健康意識和公益參與情懷，更將愛心傳遞給了需要幫助的人群。另外，在義捐方面，特別鼓勵當月生日的同仁進行義捐，這種個性化的鼓勵措施更加貼近員工的生活，增強了參與公益的動力和共鳴。

此外，「愛愛社」以及「烏克蘭公益社」更是積極號召同仁一同參與社區活動，與當地公益組織合作，更是一大亮點。例如，桃園市木匠的家，關注社會中的弱勢朋友提供身心障礙者與中高齡等弱勢者工作場所，並增設二手家具部及修繕站。近年來，更成立

「認知休憩站」參考歐洲失智咖啡館概念，提供社區中亞健康長輩、輕度認知障礙者及照顧者前來「休習」，參與各項適應性活動及健康講座。愛愛社響應冷氣汰舊換新圓夢計畫，幫助木匠的家「認知休憩站」改善老舊故障冷氣，同時木匠的家號召志工表達感謝幫助之一，邀請佳世達同仁一同參與『二手牛仔褲華麗轉身變杯套』體驗環保公益活動，製作獨一無二的個性飲料杯套，讓報廢的二手衣物賦予另一種延續！

在公司交流平台也設有公告，提供公益資訊分享，分享有關當地社區活動、公益組織的最新消息、志願服務機會等信息，讓員工了解社會上的公益需求和機會，激發參與的積極性，如 2023 年 5 月與桃園市德律文化策進會策劃的端午前夕愛心包粽活動，不僅展現了企業對傳統文化的尊重和支持，還將溫暖和關懷送到了弱勢家庭中。此外，公益社團更帶動與事業單位合作，協助公益團體慈善特賣會、將二手筆電捐贈澎湖海洋公民基金會協助推動多元化課程，不僅加強企業與員工之間的溝通與互動，還可以促進企業內部公益文化的建設，形成共同關懷、共同參與的良好氛圍。



● 協助公益團體慈善特賣會 / 端午前夕愛心包粽活動

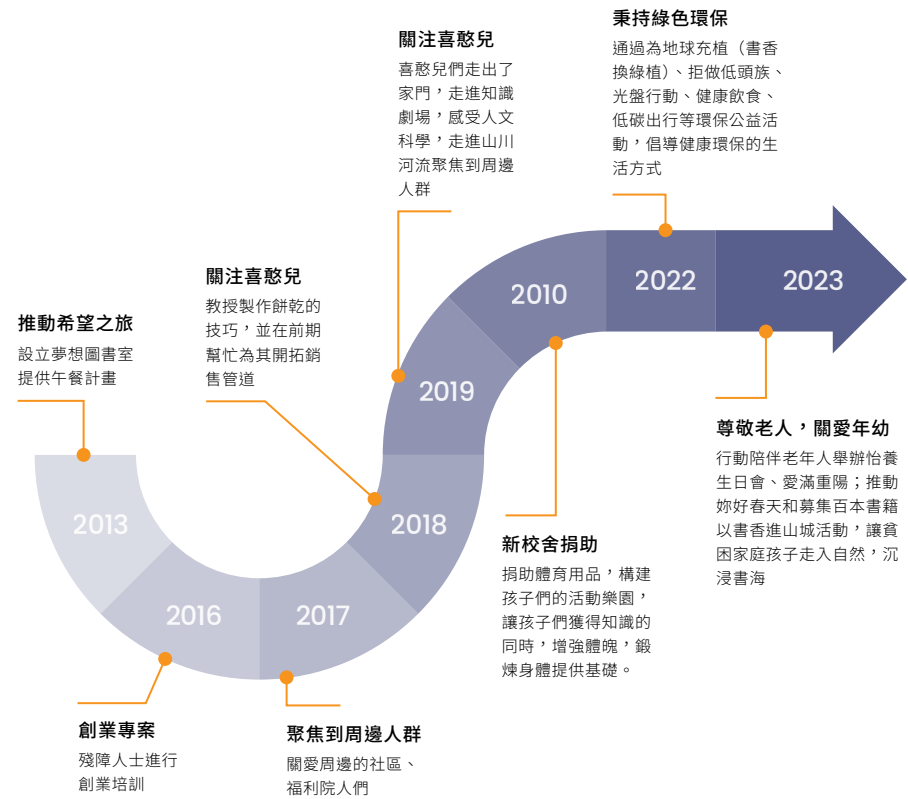


● 二手筆電捐贈澎湖海洋公民基金會



2. 中國蘇州

自 2013 年起持續中國蘇州結合企業社會責任，推廣一日志工關注需要幫助的人群，透過公益實踐協助改善生活。2013 年協助明畝小學生活困難的學童提供午餐計畫，2016 年培訓身障人士獲得生活技能，於 2017 年我們投入社區、福利院及公益會所給予幫助和關愛。2018 至 2019 年關注喜憨兒的內心世界，給予喜憨兒物質 / 精神關懷的同時，教導製作餅乾並開拓銷售管道，並帶領他們感受人文科學與山川河流，幫助他們更加健康成長。2020 年為明畝小學的新校舍捐助體育用品構建孩子們的活動樂園。2022 年秉持綠色環保理念，關注身邊的點滴環保。通過為地球充植（書香換綠植）、光盤行動、低碳出行等公益活動，倡導健康環保的生活方式，吸引更多身體力行地參與環保行動中。



2023 年中國蘇州廠以社會影響力擴散的理念，推行「老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼」。以尊敬老人關愛年幼給予社會中不同年齡階層之間的互相關懷與支持，得以達到相互扶持、和諧共處的社會價值觀。積極開展「銀色繁華」、「怡養生日會」、「愛滿重陽」等活動陪伴老人；推動「你好春天」、「書香進山城」活動募集約一百多本的書籍，讓貧困家庭孩子走進自然、沉浸書海。

3. 越南

2023 年，越南廠舉辦兩項與人文關懷有關的活動實踐企業社會責任並擴散影響力，號召員工參與中央血液輸血醫院及工業園區工會所推動一年一度的義務捐血活動，宣傳適度的捐血有助於身體循環，並且幫助需要受到照護的人，共招募 30 人參加；佳世達越南廠的愛心社提倡開學活動，為貧困地區的兒童贈送開學用品，包含筆記本和書包，共號召員工捐助用品發放 100 多份開學用品，期望能協助兒童有機會上學並學習新知識。



● 參與一年一度義務捐血活動

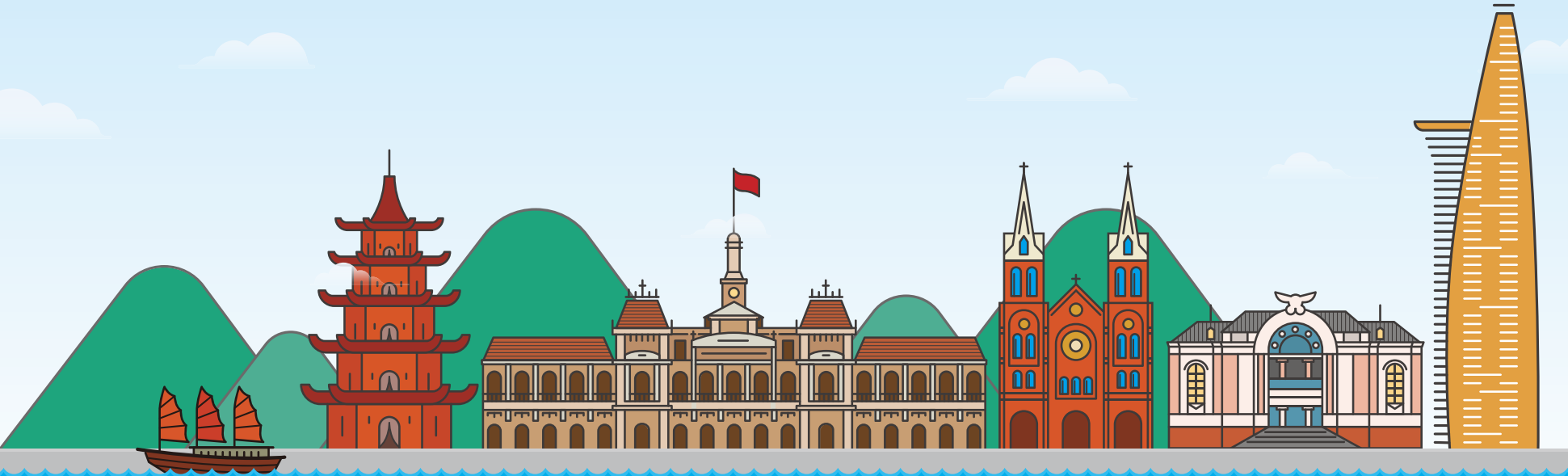


● 愛心社 開學活動贈送上學用品

針對永續行為我們推行光盤行動，宣導員工節約食物拒絕浪費，節約糧食有助於避免浪費大量食材，更能夠確保更多的人有足夠的糧食可供食用，從而提高食品安全性。因此在餐廳中貼上宣傳海報和參與光盤行動的員工發送宣傳扇子，共計 500 人響應



● 永續光盤行動



明基基金會

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

明基基金會以人與土地為原點，「親善大地」、「關懷社會」為縱橫軸，交集「邁向數位平權」、「培養老實聰明人」、「提昇原創文化價值」、「親善大地」四大主軸，結合企業核心能力，致力關注聯合國永續發展目標，針對消除貧窮 (SDG1)、終結飢餓 (SDG2)、健康與福祉 (SDG3)、優質教育 (SDG4)、性別平權 (SDG5)、就業與經濟成長 (SDG8)、永續城鄉 (SDG11)、責任消費及生產 (SDG12)、永續海洋 (SDG14)、多元夥伴 (SDG17) 等議題，投入數位平權、良善教育、文化價值、環境永續四大目標，提出重點可對應作為，循線重新檢視專案指標與永續的強連結處，並在利害關係人的議和，帶入環境保護 (E, Environmental)、社會責任 (S, Social) 以及公司治理 (G, Governance) 全面性討論，以期有效聚焦集團公民群體的永續意識，向外促進社群正向力量，對內深化集團企業文化，藉此培育優秀人才，並且形塑良善的社會公民。

2023年ESG效益

環境保護

長期投入稻田認養友善契作，2008 年至 2023 年，與全台優良農田契作面積逾 110.5 公頃，鼓勵集團員購小農產品，促進偏鄉綠食經濟年度金額逾 545 萬元，持續進行苗南海岸淨灘行動，帶領集團志工前往苑裡、通霄、後龍海岸淨灘，三點連線關注影響環境的海洋廢棄物議題，從地方團體角度學習與海共生的思維態度，配合 ICC 國際淨灘行動上傳 238.7 公斤海洋廢棄物分類重量，作為長期累積的監測數據。

S 社會責任

參照聯合國永續發展目標 (SDGs)，明基基金會扮演集團城鄉交流橋樑，在偏鄉地區發揮科技影響力，挹注資訊、文化多元的優良教育，影響民眾數位應用方式與能力，深度陪伴城鄉交流成長。基金會藉由品牌培力概念，協力鄉鎮農業工藝發展轉型數位行銷，鼓勵女性職人微型網售創業，強調支持糧食安全，從食源開始推展負責任的綠食經濟。

多年深耕偏鄉數位共融與培力，明基基金會以「從科技影響力出發，實踐偏鄉社會共融」具體績效，2021 年榮獲 TCSA 臺灣企業永續獎「社會共融領袖獎」，肯定明基基金會長期以教育為本，連結經濟、文化、社會面向的策略，努力實踐聯合國永續發展目標 (SDGs)，同時，深耕 14 年的教育部「數位機會中心輔導計畫」，亦以「創建社區永續：百年石墘村數位共榮新典範」榮獲 2021 年首屆「TSAA 臺灣永續行動獎－銅獎」；2022 年「復興茶路建立地方品牌《沙坑紅寶》豐富社區產業」榮獲「TSAA 臺灣永續行動獎－金獎」，2023 年「DOC 志工小旅行 旅行志工永續城鄉價值」榮獲「TSAA 臺灣永續行動獎－金獎」。

長期社會陪伴模組，外部社群活動彙整統計為資訊課程、保健講座、志工活動和校園講座等共 200 場、相關數位、教育培育專案及志工服務受益人次計 39,093 人次，其中專業服務如聽力保健、藥師線上講座服務 65 歲以上的樂齡為 1,375 人次。

G 公司治理

重視內部溝通與治理運作，明基基金會首度聯合集團永續部門辦理「明基佳世達集團永續行動倡議」啟始大會，號召 400 家供應商分別以實體、線上參與，海內外總計超過 700 人參加，與會企業總市值超過 1 兆美元，藉由專題講演傳達治理策略、環境承諾、永續作為，針對世界淨零減碳趨勢積極展現治理面 (Governance) 並且擴大影響力。匯集多年耕耘，明基基金會將重新定位 ESG 擴散平臺角色，強化集團企業公民文化及永續影響生態的養成，持續透過「邁向數位平權」、「培養老實聰明人」、「提昇原創文化價值」及「親善大地」四大主軸專案，傳達真實親善美麗的感動。

2023 年專案影響總成效

年度績效

活動辦理 200 場

資訊課程、保健講座
志工活動、校園講座

3 萬 9,093 人次

數位教育培育專案
及志工服務受益人次

1,375 人次

聽力保健，健康在線上
講座服務長輩人次

545⁺ 萬元

支持友善農會，友善契
作、認購偏鄉小農產品

公益主軸

- 邁向數位平權
- 培養老實聰明人
- 提升原創文化價值
- 親善大地

協助對象

- 社區民眾 / 小農商家
- 樂齡長照據點
- 國小高中職 / 大學學子
- 集團公共場域
- 偏鄉學校與教育單位
- 友善耕作 / NGO 團體

問題觀察

- 偏鄉民眾數位之能與數位應用力弱
- 偏鄉醫療的普及度與便利性不佳
- 教育現場經費不足，講座選擇單一
- 集團公共空間可引入文化與藝術元素
- 水資源與農工缺工

社會影響行動

- 長期輔導竹苗地區民眾學習新資訊課程
- 集團醫療資源挹注，共同辦理衛教講座，提共課後諮詢管道
- 支持體制外講題啟發青年探索夢想實現
- 提升集團企業形象
- 關注海洋土地議題、媒合志工服務，強化環境永續意識



環境友善美好共生

SDGs 連結

		邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值	縮小數位落差		
對應項目	基金會對應作為	教育部「數位機會中心輔導計畫」	BenQ親善學堂－智能助聽好聲音	BenQ老實聰明體驗營	BenQ夢想行動校園講座	BenQ國際雕塑營	大地體驗 (I)「DOC 志工小旅行」	大地體驗 (II)「友善耕作」稻田製作	ESG永續行動工作坊
 <p>消除飢餓</p>	<p>確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業</p> <ul style="list-style-type: none"> 參照行政院農業委員會農糧署「有機農業及友善耕作」規範原則製作農田，確保土地環境生態保持，維持年度製作面積共 10 公頃，實質擴增地方友善耕作面積。 鼓勵在地採購友善耕作農產品，挹注企業資源協力規劃員工稻田認養、農產認購和農務體驗活動，帶動集團同仁親近綠色產地，促成永續農業經濟循環。 捐助弱勢團體、樂齡關懷據點友善耕作米，確保享有安全健康的米糧。 	●					●	●	
 <p>促進健康福祉</p>	<p>確保及促進各年齡層健康生活與福祉</p> <ul style="list-style-type: none"> 同明基健康生活、虹韻助聽器合作，將集團醫療專才與偏鄉、社區潛在需求者對接，規劃「健康在線上」遠端分享醫療保健知識、「BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音」聽力保健、篩檢互動課程，促進民眾提升預防保健知能。 	●	●						

對應項目	基金會對應作為	邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值	縮小數位落差		
		教育部 「數位機會中心 輔導計畫」	BenQ 親善學堂－ 智能助聽 好声音	BenQ 老實聰明 體驗營	BenQ 夢想行動 校園講座	BenQ 國際雕塑營	大地體驗 (I) 「DOC 志工 小旅行」	大地體驗 (II) 「友善耕作」 稻田契作	ESG 永續行動 工作坊
 <p>優質教育</p>	<p>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p> <ul style="list-style-type: none"> 全民資通訊教育：依循國家數位發展政策，借重集團資通訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民高齡等需求群眾，提供科技生活、保健應用、設計行銷等多面向的數位知能教育，消弭城鄉數位落差。 國小資通訊觸及：邀集教育學者與研發團隊，參照教學現場趨勢，活用科學知識、操作 AR 及 VR 設備，並以產品應用的探究，觸發國小學童創意思考及軟硬體的使用能力。 高中職生涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。 藝術文化推廣：搭建藝術交流平台，自 2010 年起持續籌辦六屆「BenQ 國際雕塑營」，以徵件方式鼓勵支持國內外藝術家創作，於國際藝術界建立美好的臺灣經驗和形象，為臺灣留下 90 件雕塑瑰寶。並於 2021 年起為集團公司打造公共藝術場域，安排雕塑模型作品至公司展覽。 	●	●	●	●	●			
 <p>性別平等</p>	<p>實現性別平等，並賦予婦女權力</p> <ul style="list-style-type: none"> 開設婦女專班，保障女性學習權益。 鼓勵婦女職人加強資通訊能力，透過網路行銷增進經濟收入。 	●							

對應項目	基金會對應作為	邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值	縮小數位落差		
		教育部「數位機會中心輔導計畫」	BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音	BenQ 老實聰明體驗營	BenQ 夢想行動校園講座	BenQ 國際雕塑營	大地體驗 (I) 「DOC 志工小旅行」	大地體驗 (II) 「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊
 <p>就業與經濟成長</p>	<p>促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作</p> <ul style="list-style-type: none"> 優先推薦友善耕作農友、文化百工職人建立網路平台資料及影像紀錄。 透過契作、市集展銷、農產員購、志工旅行和集團公關品採購等方式，每年平均促進偏鄉農業經濟逾 600 萬元，並保障契作單位約 5.5 個專職人力投入友善農業。 	●					●	●	
 <p>永續城鄉</p>	<p>建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村</p> <ul style="list-style-type: none"> 以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人如社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的行程規劃。 合併志工服務與遊程體驗，擔任企業和外部社區的媒合橋樑，透志工服務實地走訪地方，加強兩造之間正向連結，同時促進社區 PDCA 循環改進動能。 	●					●	●	
 <p>責任消費及生產</p>	<p>促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式</p> <ul style="list-style-type: none"> 同仁以志工假或假日參與勞作服務，協助淨灘、農務採收。 支持在地採購友善耕作農產品，規劃員工農產認購和農務體驗活動，促成永續經濟循環。 	●					●	●	

對應項目	基金會對應作為	邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值	縮小數位落差		
		教育部 「數位機會中心 輔導計畫」	BenQ 親善學堂－ 智能助聽 好聲音	BenQ 老實聰明 體驗營	BenQ 夢想行動 校園講座	BenQ 國際雕塑營	大地體驗 (I) 「DOC 志工 小旅行」	大地體驗 (II) 「友善耕作」 稻田契作	ESG 永續行動 工作坊
 <p>永續海洋</p>	<p>保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化</p> <ul style="list-style-type: none"> 與苗栗海岸後龍、通霄、苑裡鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳 ICC 統計，落實參與公民科學運動。 盤點海岸社會團體夥伴關心議題，導入數位紀錄能力協力傳播急迫的海洋保育議題。 	●					●		
 <p>多元夥伴</p>	<p>建立多元夥伴關係，協力促進永續願景</p> <ul style="list-style-type: none"> 規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。 鼓勵竹苗數位機會中心夥伴，以永續目標重新盤點並檢視規劃地方經濟發展、人文保存、自然環境永續等 ESG 三面向資源及對應目標。 配合公司淨零減碳目標，針對供應鏈及集團公司導入 ISO 14064 標準驗證課程，協力培育集團永續人才，並落實法遵及淨零減碳策略執行。 	●							●

邁向數位平權

解決的問題

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

我們的角色

- **以科技力量影響偏鄉資訊教育，並確保年度婦女數位學習權益**
 1. 依循國家數位發展政策，借重集團資通訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民高齡等需求群眾，提供科技生活、保健應用、設計行銷等多面向的數位知能教育，消弭城鄉數位落差。
 2. 開設婦女專班保障學習權益，鼓勵女性商家加入職人推薦，以加強資通訊能力，透過網路行銷增進經濟收入。
- **國小資通訊觸及：邀集教育學者與研發團隊，參照教學現場趨勢，活用科學知識、操作 AR 及 VR 設備，並以產品應用的探究，觸發國小學童創意思考及軟硬體的使用能力。**
- **培力終端醫療科技使用者的數位知能**

同明基健康生活、虹韻助聽器合作，將集團醫療專才與偏鄉、社區潛在需求者對接，規劃「健康在線上」分享正確醫療保健知識、「BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音」聽力保健、篩檢互動課程，促進民眾提升預防保健知能。
- **促進綠色經濟，永續循環的發掘者與推薦者**
 1. 優先推薦友善耕作農友、文化百工職人建立網路平台資料及影像紀錄。
 2. 透過契作、市集展銷、線上農產員購、志工旅行和集團公關品採購等方式，串聯城鄉消費交流，每年平均促進 DOC 偏鄉農業經濟逾 200 萬元。
 3. 以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人如社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的行程規劃，合併集團志工服務，實踐遊程可消費性。
 4. 鼓勵竹苗數位機會中心夥伴，以永續目標重新盤點並檢視規劃地方經濟發展、人文保存、自然環境永續等 ESG 三面向資源及對應目標。

聯合國 永續發展目標



我們的行動

- **教育部「數位機會中心輔導計畫」**

與教育部、新竹縣政府、苗栗縣政府合作，長期輔導 15 處 DOC，以數位記錄推廣地方人文。

 1. 執行 639 小時資訊課程，提升 1,627 人資訊素養。
 2. 協助 42 位小農商家數位增值服務，連結集團綠色消費力，帶動社區產業行銷金額 1,575,877 元。
 3. 主辦教育部「從 DOC 看臺灣」數位應用創作大賽，徵得全國 DOC 學員投稿共計 651 件，並圓滿完成頒獎典禮與全國 DOC 交流會議。
 4. 推動集團資源社區合作方案 2 式
- **BenQ 親善學堂**
 1. 虹韻助聽器（智能助聽好聲音）：於竹苗地區辦理 14 場、桃園地區 26 場，以聽力師保健講座、個別聽力檢測、衛教資訊推播三大單元項目，提供 1,060 位長者服務。
 2. 明基健康生活（健康在線上）：於竹苗地區辦理 10 場，共計 315 位民眾受惠。邀請六大領域健康專家，遠端分享正確醫療保健知識，並由物理治療師現場示範教導，日常筋骨保健方法，課後提供 APP 視訊服務預約，即時提供民眾於用藥、遠端就診等相關疑問解答。
 3. 員工擔任講師 11 人（虹韻助聽器 *5 位聽力師、明基健康生活 *6 位藥師）。

攜手 利害關係人

- 集團員工
- 政府單位
- 專家學者
- 社區／非政府／非營利組織

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

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

教育部「新竹縣、苗栗縣數位機會中心輔導計畫」

明基基金會經營成效與影響力：

運用明基基金會與佳世達志工團隊力量，協助 DOC 執行最適宜在地發展的特色工作。於逐步積累的基礎上，統合地方需求與多元發展，一步一腳印協力地方成長，從建置開始，到日常基本營運、開設基礎與進階資訊課程、協助 DOC 推展文化與特色，累積相當的成效。

2023 年於新竹縣、苗栗縣地區開設 639 小時資訊課程，包含集團資源挹注課程《DOC 親善學堂－智能助聽好聲音》、《健康在線上》，帶動 1,627 位民眾參與數位學習。作為數位應用先驅者，明基基金會思考如何在課程為學員民眾帶來創新、有趣的數位體驗，結合集團醫療和資通訊專才，不斷開創新課程內容，以擴大健康福祉及優質教育的影響力。

經濟面執行部分，延伸影像力《職人和你宅在家》線上直播，重塑 DOC 小農職人、百工職人上線面對鏡頭的直播能力，每季度至少推出一集直播節目，並透過更精細的腳本企劃及行銷策略，提升節目的互動率、點閱率及體驗豐富度、社群擴散效果，為職人提供更精準的數位增值服務。線下辦理《DOC 志工小旅行》，連結地方小農、明基佳世達集團志工，協力地方小農創建品牌，體驗行銷，傳遞對地方產業文化的關注，並配合特色中心相關產出需求，與《DOC 職人網》合作，推廣新竹縣、苗栗縣共 3 位職人行銷曝光，2015 年至 2023 年，連續九年推行「DOC 小市集」，佳世達同仁透過市集關懷環境、支持在地農產品，認識小農品牌與純淨栽種、守護土地的用心，透過企業團購支持農作產品，直接連結地方實際所需之經濟助益，年度系列活動共加值小農經濟行銷 1,456,477 元。

基金會長期投入 DOC 除了在經濟面，帶動企業力量予以支持，對於地方職人及小農有直接的助益外，DOC 以教育面向為主要發展重點，關注偏鄉中高齡、原住民、新住民及婦女族群等的數位學習的需求，運用數位教育聯結多元在地發展議題，深入地方特色經營，透過數位創新應用採集人文紀錄，啟發偏鄉民眾影像力與敘事力。2023 年辦理《從 DOC 看臺灣數位創作應用大賽》，鼓勵全國 DOC 偏鄉學員運用數位創意與科技，結合美學設計能力，透過數位內容、多媒體影音平臺等多元應用形式，記錄家鄉的地景風光、文化故事、風土人情，藉由數位工具創作 DOC 精采作品，探索臺灣土地的數位美好生活，累積豐碩的數位學習成果，共計 613 件手機攝影作品及 108 件影片投件。





竹苗 DOC 小農職人、百工職人

2. BenQ 親善學堂 – 智能助聽好聲音

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

2020 年起優先以「DOC 親善學堂－智能助聽好聲音」專案，將衛教服務擴散至新竹、苗栗數位機會中心據點，2022 年則以城市友善聽力圈概念，將桃園市龜山區、桃園區鄰近關懷據點納入服務範圍，正名為「BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音」。2023 年衛教巡迴總計服務龜山 9 場，包含幸福里、兔坑里、龜山里、桃園市家庭照顧者關懷協會、社團法人中華關聖帝君文化交流協會各 1 場次，及南上里、大同里各 2 場次；桃園 17 場－中成里、中埔里、中原里、中寧里、寶慶里、豐林里、福元里、莊敬里、龍壽里、桃園市失智症關懷協會、財團法人天主教德來會、桃園市加利利愛鄰全人關懷協會、桃園市公教退休人員協會各 1 場次，及中路里、社團法人桃園市全人生命教育協會各 2 場次。另含竹苗地區 14 場，總計 40 場，提供 1,060 位長者的聽力篩檢諮詢，喚起樂齡市民關注聽力照護的重要性，致力照護聽力生理需求。



2020		2021		2022		2023		總場次數	總服務人數
場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數		
苗栗									
8	167	2	63	7	146	8	188	25	564
桃園									
				20	558	26	736	46	1,294
新竹									
7	123	1	17	5	114	6	136	19	390
總計									
15	290	3	80	32	818	40	1,060	90	2,248

BenQ 親善學堂—智能助聽好聲音：專業聽篩巡迴服務社區



培養老實聰明人

解決的問題

- 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

聯合國
永續發展目標



我們的角色

- 貼近教育現場，提供多元觀點
 1. 國小資訊觸及：邀集教育學者與研發團隊，參照教學現場趨勢，活用科學知識、操作 AR 及 VR 設備，並以產品應用的探究，觸發國小學童創意思考及軟硬體的使用能力。
 2. 高中職生涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。

我們的行動

- BenQ 老實聰明體驗營
 1. 建置 BenQ 行動智慧教室示範建置 1 式。
 2. 偕同國立清華大學傅麗玉教授、國立成功大學李旺龍教授與科普教育團隊共同舉辦 2 梯次營隊，招募國立台灣大學、國立清華大學、國立陽明交通大學學生擔任隊輔助教，並帶領大湖、新星、內湖國小共計 67 位學童融入科普智識與創造思考學習，包含說明仿生學的造物智慧，引領學童思考萬物共棲的生存法則與良善意念。並以科學動畫《吉娃斯愛科學》、多元的科學實作、AR 與 VR 體驗，鼓勵學童與同儕、跨齡世代交流展出新知，培養自主學習與群體表達的展現勇氣，意見接納與優劣思辨的應變能力。
- BenQ 夢想行動校園講座
 1. 講座遍及遍及桃園市、臺中市、臺南市、高雄市、新竹縣、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣、新竹市、嘉義市 16 縣市。
 2. 年度辦理 53 場，與 35,299 名高中職學校師生分享實現夢想的動人魅力。
 3. 校園擴散力：校園官網、社群自媒體露出連結 40 則。

攜手
利害關係人

- 專家學者
- 國中小學、高中職校

1. BenQ 老實聰明體驗營

「BenQ 老實聰明體驗營」一段探索、啟發的盛夏學習旅程。探索創意世界，挑戰極限思維，群我合作學習，展現正向勤學精神；偕同國立清華大學傅麗玉教授、國立成功大學李旺龍教授，引路科普教育與科學探究實作，鼓舞對科學探索的興趣，帶領偏鄉學童融入創造思考學習，藉此開啟想像創造力與寬闊人的文視野。

年份	2020	2021	2022	2023	Total
辦理梯次	6	疫情 未辦理	2	2	10
國小數(間)	23		7	3	33
與會師生(人)	278		60	86	424

誠信價值觀：「老實聰明體驗營」偏鄉學童的學習旅程



2. BenQ 夢想行動·校園講座

辦理場次										
縣市	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
臺中市		9	13	22	13	11	4	6	5	83
彰化縣		5	13	12	9	8	7	3	5	62
桃園市	9	10	8	9	1	3	1	3	3	47
高雄市				3	14	12	4	6	5	44
臺南市				3	12	14	4	4	13	50
南投縣	1	2	9	7	2	1		5	3	30
苗栗縣	4	5	4	7	2	1	2	2	1	28
新竹縣	6	4	5	5	2	1	1	1	2	27
屏東縣				2	6	4	1	3	3	19
雲林縣		1	1	8	1	2		1	2	16
新竹市	4	5	1	3				1	1	15
嘉義縣		1	3	4	7	4	2	3	3	27
宜蘭縣		1		3	1	1	3	2	4	15
花蓮縣				3		4	1	2	1	11
臺東縣					1	3		2	1	7
新北市					1	1		1		3
基隆市							1			1
總計場次	24	43	57	91	72	70	31	45	53	486
參與人數	24,040	42,922	59,000	80,962	77,349	57,046	24,652	30,107	35,299	43,1377

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

2023 年，「BenQ 夢想行動 · 校園講座」邀請十大傑出青年公益家沈芯菱、倒立先生黃明正、前太陽馬戲團團員陳星合、溜溜球達人楊元慶、好萊塢「魔術城堡 The Magic Castle」魔術師黃柏翰、亞洲魔術大師競賽總冠軍李世峯、逆境引導教練吳佳穎、蜜旺果舖負責人賴永坤，巡迴桃園市、臺中市、臺南市、高雄市、新竹縣、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣、新竹市、嘉義市 16 縣市等 16 縣市，與 53 所高中職學校 35,299 名師生，分享實現夢想的動人魅力，典範學習，勇敢做夢。



理想與實踐：「BenQ 夢想行動 · 校園講座」傳達積極正向影響力



提升原創文化價值

解決的問題

- 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

聯合國 永續發展目標



我們的角色

- 藝術文化推廣
 1. 搭建藝術交流平台，以徵件方式鼓勵支持國內外藝術家創作，提供現地創作場域
 2. 以公共藝術捐贈、常設 3 處雕塑模型靜態展等方式，促進員工、民眾親近、學習藝文賞析。

我們的行動

- 安排雕塑模型作品至集團公司（互動國際、詠業科技、拍檔科技）安置展覽，打造公共藝術場域。

攜手 利害關係人

- 集團員工
- 專家學者

提昇原創文化價值 - BenQ 國際雕塑營

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

推廣公共藝術美學，2021 起年明基基金會於集團公司：明基電通、明基材料、佳世達科技、達方電子、友通資訊、羅昇企業、眾福科技、其揚科技、明泰科技、仲琦科技、互動國際、詠業科技及拍檔科技等 13 處公共場域常設模型靜態展，促進員工及洽公民眾親近藝術，增進人文感知陶冶藝文精神，感受雕塑於日常生活觸動的儀式美感。

日常美學：「BenQ 國際雕塑營」雕塑模型作品展，增加公共場域藝術氣息



親善大地

解決的問題

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

聯合國 永續發展目標



我們的角色

- 穩定支持友善耕作農友的力量
- 長期契作：參照行政院農業委員會農糧署「有機農業及友善耕作」規範原則契作農田，確保土地環境生態保持，實質影響地方擴增友善耕作面積。
- 在地永續飲食的倡議者
 1. 鼓勵在地採購友善耕作農產品，挹注企業資源協力規劃員工稻田認養、農產認購和農務體驗活動，帶動集團同仁親近綠色產地，促成永續農業經濟循環。
 2. 透過契作、市集展銷、農產員購、志工旅行和集團公關品採購等方式，確保偏鄉農業穩定銷售。
- 促進城鄉文化交流的推手

以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人如社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的行程規劃。

擔任企業和外部社區的媒合橋梁，加強兩造之間正向連結，促進社區觀光 PDCA 循環改進動能。
- 成為苗海環境工作團體的協力夥伴
 1. 盤點海岸社會團體夥伴關心議題，導入數位紀錄能力協力傳播急迫的海洋保育議題。
 2. 與苗栗海岸後龍、通霄、苑裡鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳 ICC 統計，落實參與公民科學運動。

我們的角色

- 集團 ESG 擴散平臺－凝聚集團公民夥伴的永續方向
 1. 規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。
 2. 配合公司淨零減碳目標，針對供應鏈及集團公司導入 ISO 14064 標準驗證課程，協力培育集團永續人才，並落實法遵及淨零減碳策略執行。

我們的行動

- (條列 2023 年專案執行亮點)
- 大地體驗 (I) 「DOC 志工小旅行」、大地體驗 (II) 「友善耕作」稻田契作
 1. 長期契作新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」，年耕種 10 公頃稻田，保障農業夥伴 13 人勞動條件 (5 行政人力、8 位農民)
 2. 與 11 個地方文化團體合作 (苑裡 DOC、社團法人海線一家親環保協會、心雕居、馬里光 DOC、橫山 DOC、公館 DOC、蜜鄉養蜂園、銅鑼 DOC、銅鑼灣創生發展協會、南埔社區發展協會、溪州尚水農產股份有限公司)，設計 6 式低碳人文環境教育活動 6 場，其中包含苗栗苑裡 1 場淨灘勞作，及新竹馬里光與橫山，苗栗公館與銅鑼、彰化溪州 5 場農務勞作。
 3. 活動媒合集團及社區志工共 414 人次，集團志工眷屬服務為 103 人次，共 3,162 小時。
 - 「ESG 永續行動工作坊」
 1. 開設集團永續管理師證照專班，第一梯次 29 家公司參與，共計 60 人完成培訓。
 2. 辦理供應鏈培訓班－溫室氣體盤查線上課程，共計開設 18 梯次，696 家供應商參與。
 3. 辦理集團培訓班－碳足跡攻略研習班，第一梯次共計 30 人參與。

攜手 利害關係人

- 集團公司、供應商、集團員工
- 專家學者
- 社區／非政府／非營利組織

1. 大地體驗 (I) 「DOC 志工小旅行」

2013 年至 2023 年，連續十年深耕「DOC 志工小旅行」，導入永續旅遊概念，與利害關係人如社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的行程規劃，協力小農開創連結地方、志工與 DOC 的沉浸式體驗行銷模式。號召集團員工與親友至產地參與農務採收，展現服務情懷，體驗流汗與行走的意義，以探索精神結合自願勞作服務。

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		總計
	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	企業志工	社區志工	
淨灘											125	59	46	15	245
農務	227	35	382	49	340	156	250	75	224	52	105	54	213	63	2,225
總計	262		431		496		325		276		343		259		2,470



親善大地：「DOC 志工小旅行」流汗與行走的意義



親善大地：「DOC 志工小旅行」流汗與行走的意義



2. 大地體驗 (II) 「友善耕作」稻田契作

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

明基基金會連續 15(2008-2023) 年契作稻田，認養足跡遍佈島嶼北、中、南、東部，支持臺灣農友善耕理念，累積稻田契作面積達 110.5 公頃。

2023 年「友善契作」新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」稻田，年度契作面積 10 公頃，春、秋兩期稻作豐收「米禮盒」與集團同仁分享，同時安排 42 處弱勢公益贈米，兩期共捐 4,711.8 公斤稻米，鼓勵種好米、吃安全好米；並且，藉由收割勞作活動，引領同仁走入土地，體驗農務、學習農業知識，以行動凝鍊對友善土地的認同，實踐「親善大地」理念。2023 年溪州秋收勞作，集團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。

	2017	2018		2019		2020		2021		2022		2023		總計
面積/公頃	50.5	10		10		10		10		10		10		110.5
志工/人數	N	109	40	145	25	200	23	102	30	147	31	140	20	1012
總計		149		170		223		132		178		160		1012
企業志工														
社區志工														

親善大地：友善契作「我的一畝田」彰化溪州秋收勞作



3.ESG 永續行動工作坊

2023 年初，明基基金會開展「ESG 永續行動工作坊」，致力協助集團員工與供應鏈，將「永續」從概念思考到實戰行動。包含偕同臺灣永續能源研究基金會 (TAISE) 開設之「第 39 期企業永續管理師證照培訓班」。以 10 週全修課程，包含「發展趨勢」、「標準規範」、「企業標竿」、「永續金融」及「實務演練」等五大授課內容，協助學員充分吸收並培養專業知識，同時結合個人實務經驗，轉化為切實可行的 ESG 行動方案。第一梯次集團「企業永續管理師證照培訓班」共計 54 位學員通過測試。

另為提升集團對產品碳足跡基礎認知，掌控碳足跡之核心概念與盤查實務做法，建立一致性準則與規範，辦理「碳足跡攻略研習班」第一梯次共計 30 人參與課程；此外，針對供應鏈夥伴，開設 18 梯次「線上 ISO14064-1 教育訓練課程」，助力其從溫室氣體盤查、設定減碳目標、能源管理等，進一步建立產品碳足跡計算能力，齊力打造永續低碳供應鏈。



共創集團永續價值鏈，培育集團員工與供應鏈夥伴邁向淨零里程



4 ESG永續績效

- 2023 年永續績效
- 2023 短中長期目標發展狀況



2023 年永續績效

公司治理

100% 董事會董事出席率	全球第 2 大 液晶顯示器出貨量
全球第 4 大 數位光學 (DLP) 投影機出貨量	6-20% 公司治理評鑑
94 分 客戶滿意度	73.4% 在地採購比例
52 件 取得優質專利	1,251 件 累積有效專利數



員工社會

100% 行為準則訓練完成率	4.62 分 員工敬業度
22 小時 員工平均訓練時數 公司整體數位課程的佔比 已經達到 77%	54 位 綠能力進擊人員取得 永續管理師證照
達 3,058 萬小時 無職災工時	3,631 小時 全員工及眷屬共同參與公益活動
開設 18 堂 共 696 家參與 供應商減碳能力升級訓練	

環境保護

SBTi 通過目標審核	減少 5.47 萬公噸 CO ₂ e (與基準年相比下降 51%)	RE 26.2 再生能源比例	下降 27.2% VOCs(揮發性有機氣體種類)	100% 製造廠區取得 ISO 14001 認證
8.07% 綠色產品減碳 (以 2020 年為基準年)	8.46% 綠色產品節能 (以 2020 年為基準年)	13.68% 綠色產品減量 (以 2020 年為基準年)	Energy Star 58.07% 產品線占產品營收比率 (%)	蘇州廠 UL2799 白金級 越南廠區 UL2799 金級

2023 短中長期目標發展狀況

重大主題	績效指標	2023 成果	目標		
			短期	中期	長期
營運財務績效	高附加價值事業獲利	2023 財報揭露氣候相關風險之影響	2025 年：逐步成長	2027 年：獲利過半	2030 年：持續創造營收正面且長期的價值
客戶關係管理	客戶滿意度得分	94	2025 年： 93	2030 年： 95	2040 年： 95
永續供應鏈管理	供應商減碳	建構溫盤能力：溫室氣體盤查線上教育訓練共 18 場， 696 家參與線上課程	2025 年： 供應商減碳累計 3%	2030 年：供應商減碳 30%	2040 年： 持續管理供應商減量
氣候策略	溫室氣體範疇 1+2+3 絕對減量	溫室氣體實際減量 51.3% (含再生能源憑證 24,700 張)	至 2025 年：較 2021 年 減少 16.8%	至 2030 年較 2021 年 減少 42%	至 2040 年碳中和
綠色產品研發創新	提升能源效率	以 2020 年為基準年，2023 年達到 節能 8.46% 、材料與資源耗用減 量 13.68% 、減碳 8.07%	至 2025 年達： 4%	至 2030 年達： 14%	至 2040 年達： 20%
廢棄物管理	可回收廢棄物比例	91%	2025 年：達 92.5%	2030 年：達 95%	2040 年零廢工廠
能源管理	1. 再生能源使用量 2. 絕對減量	1. 26.2% 使用再生能源 2. 每年節電 1%	2025 年： 1. 30% 使用再生能源 2. 每年節電 1%	2030 年： 1. 60% 使用再生能源 2. 持續年省 1%	2040 年： 100% 使用再生能源
人才政策	人權盡職調查所列風險事項 完善率	80%	至 2025 年： 81.5%	至 2030 年： 90%	至 2040 年： 93%
員工訓練與發展	教育訓練 - 持續改善計畫 對營收之效益	佔公司營收比例 1%	至 2025 年： 佔公司營收比例 1%	至 2030 年： 佔公司營收比例 1%	至 2040 年： 佔公司營收比例 1%
職業安全與健康	0 職業病、FR/SR 優於 公部門公布標準	0 職業病、 0 火災、 FR: 0.11 、SR< 5.26	至 2025 年： 0 職業病、 0 火災、FR< 0.1 、SR< 4.7	至 2030 年： 0 職業病、 0 火災、FR< 0.08 、SR< 3.8	至 2040 年： 0 職業病、 0 火災、FR= 0 、SR= 0


5 永續揭露

- GRI對應表
- SASB指標
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-永續揭露指標
- TCFD對照表
- 永續發展重點量化績效指標彙整表
- 佳世達對接金管會永續發展路徑狀況
- Qisda聯合艦隊影片介紹
- ISO 26000對照表
- SDGs 對照表
- 佳世達管理系統對應SDGs 對照表
- 查證聲明書





GRI Standards對照表

● GRI 2 一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	頁碼	備註	外部保證
 組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	2-1-a	關於本報告書	03		●
		2-1-b	關於本報告書	03		●
		2-1-c	關於本報告書	03		●
		2-1-d	關於本報告書	03		●
	2-2 組織永續報導中 包含的實體	2-2-a	關於本報告書	03		●
		2-2-b	無差異			●
		2-2-c	N/A			●
	2-3 報導期間、頻率 及聯絡人	2-3-a	關於本報告書	03		●
		2-3-b	關於本報告書	03		●
		2-3-c	關於本報告書	03		●
		2-3-d	關於本報告書	03		●
	2-4 資訊重編	2-4-a	無重編資訊			●
	2-5 外部保證/確信	2-5-a	關於本報告書	03		●
2-5-b		關於本報告書	03		●	

- 使用聲明：佳世達科技依照 GRI 準則出版 2023 年永續報告書，資訊揭露範圍為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日
GRI 1 使用版本：Foundation 2021
GRI 行業準則：無

● GRI 2 一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	頁碼	備註	外部保證	
 活動與工作者	2-6 活動、價值鏈 和其他商業關係	2-6-a	營運概況與組織架構	05		●	
		2-6-b	營運概況與組織架構	05		●	
		2-6-c	營運概況與組織架構	05		●	
		2-6-d	營運概況與組織架構	05		●	
	2-7 員工	2-7-a	進用多元人才	142		●	
		2-7-b	進用多元人才	142		●	
		2-7-c	進用多元人才	142		●	
		2-7-d	進用多元人才	142		●	
		2-7-e	進用多元人才	142		●	
	2-8 非員工的工作者	2-8-a	進用多元人才	142		●	
		2-8-b	進用多元人才	142		●	
		2-8-c	進用多元人才	142		●	
	 治理	2-9 治理結構及組成	2-9-a	治理組織與運作	42		●
			2-9-b	治理組織與運作	42		●
			2-9-c	治理組織與運作	42		●
2-10 最高治理單位的 提名與遴選		2-10-a	董事會結構與運作	42		●	
		2-10-b	董事遴選與多元情形	45		●	
2-11 最高治理單位的主席		2-11-a	董事會結構與運作	42		●	
		2-11-b	董事會結構與運作	42		●	

● GRI 2 一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	頁碼	備註	外部保證
 治理	2-12 最高治理單位於 監督衝擊管理的角色	2-12-a	治理組織與運作	42		●
		2-12-b	治理組織與運作	42		●
		2-12-c	治理組織與運作	42		●
	2-13 衝擊管理的負責人	2-13-a	治理組織與運作	42		●
		2-13-b	治理組織與運作	42		●
	2-14 最高治理單位於 永續報導的角色	2-14-a	治理組織與運作	42		●
		2-14-b	N/A			●
	2-15 利益衝突	2-15-a	舉報及建議溝通機制	49		●
		2-15-b	治理組織與運作	42		●
	2-16 溝通關鍵重大事件	2-16-a	治理組織與運作	42		●
		2-16-b	治理組織與運作	42		●
	2-17 最高治理單位的群體智識	2-17-a	董事遴選與多元情形	45		●
	2-18 最高治理單位的績效評估	2-18-a	治理組織與運作	42		●
		2-18-b	董事會績效評估	45		●
		2-18-c	董事會績效評估	45		●

● GRI 2 一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	頁碼	備註	外部保證
 治理	2-19 薪酬政策	2-19-a	董事暨經理人薪酬制度	45		●
		2-19-b	董事暨經理人薪酬制度	45		●
	2-20 薪酬決定流程	2-20-a	治理組織與運作	42		●
		2-20-b	N/A			●
	2-21 年度總薪酬比率	2-21-a	台灣:18.7 中國蘇州:9.5			●
		2-21-b	台灣:1.1 中國蘇州:-0.1			●
2-21-c		依 GRI 2-21 年度總薪酬比率公式彙編			●	
 策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	2-22-a	永續治理	15		●
	2-23 政策承諾	2-23-a	佳世達人權政策	168	公司並無與員工簽訂集體協商協定	●
		2-23-b	佳世達人權政策	168		●
		2-23-c	佳世達人權政策	168		●
		2-23-d	佳世達人權政策	168		●
		2-23-e	佳世達人權政策	168		●
		2-23-f	佳世達人權政策	168		●
2-24 納入政策承諾	2-24-a	我們與利害關係人	23		●	

● GRI 2 一般揭露 2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	頁碼	備註	外部保證
 策略、政策與實務	2-25 補救負面衝擊的程序	2-25-a	我們與利害關係人	23		●
		2-25-b	佳世達人權政策	168		●
		2-25-c	人權管理措施	168		●
		2-25-d	人權管理措施	168		●
		2-25-e	人權管理措施	168		●
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2-26-a	行為準則	47		●
	2-27 法規遵循	2-27-a	合法守規	50		●
		2-27-b	合法守規	50		●
		2-27-c	合法守規	50		●
		2-27-d	合法守規	50		●
2-28 公協會的會員資格	2-28-a	參與協會	10		●	
 利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	2-29-a	我們與利害關係人	23		●
	2-30 團體協約	2-30-a	內部溝通管道	172	台灣無工會，僅統計蘇州及越南數據	●
		2-30-b	內部溝通管道	172	台灣無工會組成	●




● GRI 3 重大主題：揭露

	揭露項目	頁碼
	3-1決定種大主題的流程	23-25
	3-2種大主題列表	26
	3-3種大主題管理	27-40


● GRI 3 重大主題 環境面



GRI準則	揭露項目	頁碼
 綠色產品研發創新		
301 材料	301-1所用物料的重量或體積	136-138
	301-2 使用回收再利用的物料	137
	301-3回收產品及其包材	137
302 能源	302-5降低產品和服務的能源需求	136
471 行銷與標示	417-1產品和服務資訊與標示的要求	136
 氣候策略		
201 經濟績效	201-2氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	82-101
305 排放	305-1範疇一直接GHG排放	104

● GRI 3 重大主題 環境面

GRI準則	揭露項目	頁碼
 氣候策略		
305 排放	305-2範疇二間接GHG排放	104
	305-3範疇三其他間接GHG排放	105
	305-4 GHG排放強度	102
	305-5 GHG排放減量	102
	305-6 ODS排放	111
	305-7 NOx、SOx其他顯著氣體	111
 能源使用與節約		
302 能源	302-1組織內部的能源消耗量	102
	302-2組織外部的能源消耗量	102
	302-3能源密集度	102
	302-4減少能源消耗	102
	302-5降低產品和服務的能源需求	102 125-127 137-138
 廢棄物及汙染物		
306 廢棄物	306-1廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	110

● GRI 3 重大主題 治理


GRI準則	揭露項目	頁碼
 永續供應鏈管理		
204 採購實務	204-1自當地供應商的採購支出比例	75-76
205 反貪腐	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	47
301 材料	301-1所用物料的重量或體積	136-138
	301-2使用回收再利用的物料	137
	301-3回收產品及其包材	137
308 供應商環境評估	308-1採用環境標準篩選新供應商	70
	308-2供應鏈對環境的負面衝擊以及所採取的行動	71
414 供應商社會評估	414-1新供應商使用社會準則篩選	69-70
	414-2供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	71-72

GRI準則	揭露項目	頁碼
 客戶關係管理		
416 顧客健康與安全	416-1評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	124-136
	416-2違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	81 134
417 行銷與標示	417-1產品和服務資訊與標示的要求	136
	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	81 134
	417-3未遵循行銷傳播相關法規的事件	81 134
418 客戶隱私	418-1經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	65
自我揭露	自我揭露 客戶滿意度:94分	79
 營運財務績效		
201 經濟績效	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值	50
	201-2氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	82-101

● GRI 3 重大主題 治理

GRI準則	揭露項目	頁碼
 營運財務績效		
201 經濟績效	201-3確定給付制義務與其他退休計畫	152
	201-4取自政府之財務援助	N/A
202 市場地位	202-1不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	149
	202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例	143
203 間接經濟衝擊	203-1基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	183
	203-2顯著的間接經濟衝擊	37-40
205 反貪腐	205-1已進行貪腐風險評估的營運據點	47
	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	47
	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	47
206 反競爭行為	206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	50

● GRI 3 重大主題 社會

GRI準則	揭露項目	頁碼
 人才政策		
201 經濟績效	201-3確定給付制義務與其他退休計畫	152
202 市場地位	202-1不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	149
	202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例	143
401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	141 154
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	151
	401-3 育嬰假	152
402 勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	N/A
 員工訓練與發展		
404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	162
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	155

● GRI 3 重大主題 社會

GRI準則	揭露項目	頁碼
員工訓練與發展		
404 訓練與教育	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	166
職業安全健康與管理		
403 職業安全衛生	403-1職業安全衛生管理系統	178
	403-2危害辨識、風險評估及事故調查	178
	403-3 職業健康服務	173
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	180
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	179-180
	403-6 工作者健康促進	173
	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	179
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	181-182
	403-9 職業傷害	180
	403-10 職業病	173



2023年-SASB 產業特定指標

指標編號	揭露指標	數據	相關章節	頁碼	備註
水管理					
TC-ES-140a.1	(1) 總水量	416,629 噸 / 年	善用水資源	107	蘇州廠區及越南廠區為水資源壓力地區
	(2) 總用水量中來自具水資源壓力地區占比	84.06%			
廢棄物管理					
TC-ES-150a.1	有害廢棄物總數	總數：721 噸	廢棄物循環	110	
	回收百分比	回收百分比：91%			
勞工實務					
TC-ES-310a.1	(1) 停工次數	0	職業安全衛生	178	2023 年各廠區：無發生停工事故
	(2) 停工天數	0			
勞工概況					
TC-ES-320a.1	全職員工及約聘員工的 (1) 可記錄工傷率	全職員工工傷率：0.11 約聘員工工傷率：0	職業安全衛生	180-181	
	全職員工及約聘員工的 (2) 虛驚事件率	全職員工虛驚事件率：0.02 約聘員工虛驚事件率：0			

指標編號	揭露指標	數據	相關章節	頁碼	備註
勞工概況					
TC-ES-320a.2	(1) 公司廠區執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔比之類別百分比： (a) 所有公司廠區	83.33%	供應鏈永續管理	67	a. 公司廠區 :6 家 b. 通過 RBA 稽核廠區 :5 家 佔比 : 83.33%
	(2) 公司廠區執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之類別百分比： (b) 高風險公司廠區	0%			高風險廠區 : 無
	(3) 第一階供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之類別百分比： (a) 所有供應商	3.13%			第一階供應商 : 703 家 同等稽核家數 : 22 家 佔比 : 3.13%
	(4) 第一階供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之類別百分比： (b) 高風險供應商	N/A			暫無相關統計
TC-ES-320a.3	(1) 公司廠區執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠區的缺失百分比	公司廠區各稽核面相缺失百分比如下表 (1)	供應鏈永續管理	67	公司廠區各稽核面向缺失數 / 缺失總數
	(a) 公司廠區執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的優先缺失改善率	0%			公司廠區優先缺失 : 無
	(b) 公司廠區執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的其它缺失改善率	40%			公司廠區其它缺失 : 總數 : 10 項 已完成改善數 : 4 項 改善率 : 40%
	(2) 第一階供應商執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的缺失百分比	第一階供應商各稽核面相缺失百分比如下表 (2)			第一階供應商各稽核面向缺失數 / 缺失總數
	(a) 第一階供應商執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的優先缺失改善率	0%			第一階供應商優先缺失 : 無
	(b) 第一階供應商執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的其它缺失改善率	84%			第一階供應商其它缺失 : 總數 : 85 項 已完成改善數 : 71 項 改善率 : 84%

指標編號	揭露指標	數據	相關章節	頁碼	備註
產品生命週期管理					
TC-ES-410a.1	全球廢棄物產品回收總量；Metric tons (t), (%) 及回收處理重量佔銷售產品重量百分比	N/A			Qisda 為ODM廠商，產品連同包材出貨至客戶端後，所有權即為客戶所有，無法進行產品回收
物料採購					
TC-ES-440a.1	描述使用關鍵物質 (critical materials) 的風險管理	支持國際社會對衝突礦產的抵制活動，制定佳世達衝突礦產承諾並參照OECD 盡職調查指南(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas) 與供應商合作，展開衝突礦產調查，防止以直接或間接方式採購衝突礦產。	衝突礦產管理	76	

TC-ES-320a.3

(1)公司廠區各稽核面向缺失數/缺失總數

	勞工	健康與安全	環境	道德	管理體系
優先缺失未符合比例	0%	0%	0%	0%	0%
其它缺失未符合比例	60%	20%	0%	10%	10%

(2)第一階供應商各稽核面向缺失數/缺失總數

	勞工	健康與安全	環境	道德	管理體系
優先缺失未符合比例	0%	0%	0%	0%	0%
其它缺失未符合比例	27%	54%	12%	2%	5%

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 - 永續揭露指標

附表一之九 永續揭露指標—電腦及週邊設備業

指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
1. 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 全球消耗能源總量 :405,842 GJ 2. 外購電力百分比 :73.8% 3. 再生能源使用率 :4.6% 4. 採購再生能源憑證 :21.6%	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	能源使用與節約
2. 總取水量及總耗水量	量化	1. 總取水量 :416,629 千立方公尺 (m³) 2. 總耗水量 :83,326 千立方公尺 (m³)	千立方公尺 (m³)	善用水資源
3. 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	1. 有害廢棄物之重量 :721 公噸 (t) 2. 有害廢棄物回收百分比 :18% 3. 總廢棄物回收百分比 :91%	公噸 (t), 百分比 (%)	廢棄物及汙染物
4. 說明職業災害類別、人數及比率	量化	1. 職業災害類別 : 跌倒 2. 人數 :3 人 3. FR:0.11 4. SR:5	比率 (%), 數量	職業安全健康與管理
5. 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	1. 製造過程產出電子廢棄物 (含報廢產品) 重量 :127 公噸 (t) 2. 再循環百分比 :18%	公噸 (t), 百分比 (%)	
6. 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	支持國際社會對衝突礦產的抵制活動，制定佳世達衝突礦產承諾並參照 OECD 盡職調查指南 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas) 與供應商合作，展開衝突礦產調查，防止以直接或間接方式採購衝突礦產。	不適用	供應鏈永續管理
7. 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	未違反競爭行為法律 金錢損失總額 :0 元	報導貨幣	行為準則
8. 依產品類別之主要產品產量	量化	液晶顯示器出貨量約 1,620 萬台	依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

TCFD 對照表

核心元素	說明	建議揭露事項	公司管理	2023年報告書 對應章節	頁碼
 治理	揭露組織如何管理氣候相關之風險與機會	(a) 描述董事會監督氣候相關的風險與機會之情形 (b) 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會的角色	<ul style="list-style-type: none"> 由董事會層級之企業永續發展委員會，訂定企業永續發展之願景、策略及目標。透過 ESG 委員會推動永續相關發展事務，由風險管理委員會每年展開氣候變遷風險與機會評估。 依據年度風險鑑別結果，針對重大風險（包含氣候變遷風險）展開應對方案規畫，並於每年向董事會報告風險應對的結果。 	氣候調適與減緩 一、治理	83 85
 策略	揭露現存及潛在之氣候相關風險，可能對組織財務規劃造成的衝擊	(a) 描述組織對於短、中、長期之氣候相關風險與機會的認知 (b) 描述氣候相關風險與機會對於組織的營運、策略及財務規畫可能造成的影響 (c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	<ul style="list-style-type: none"> 實體風險引用 IPCC 的三種 RCP 情境，進行 2050 年氣候變遷之氣候模擬，鑑別短 / 中 / 長期的氣候風險與機會。 轉型風險針對 NDCs 的情境模擬，訂定短 / 中 / 長期的減碳目標，並揭露上下游的營運與財務衝擊。 鑑別出的風險與機會依據衝擊之程度與發生頻率製作風險矩陣圖，針對各項影響營運的潛在風險及財務影響，由各相關單位啟動調適與因應作為。 	氣候調適與減緩 二、策略	83 85
 風險管理	揭露組織審視、評估及管理氣候相關風險之流程	(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 (b) 描述組織管理氣候相關風險之管理流程 (c) 描述組織如何將審視、評估及管理氣候相關風險之機制整合至整體風險管理制度	<ul style="list-style-type: none"> 參考內外部資訊（外部風險報告，內部重大議題）依據嚴重度與可能性進行風險評估，鑑別出重大風險，研擬降低風險之措施，力求剩餘風險低於組織之風險胃納。 風險管理委員會每年皆會依據當年度風險項目（氣候風險自 2017 年以來皆為重要風險之一），擬定因應對策，針對常見風險擬定 BCP 持續營運計畫。 	氣候調適與減緩 三、風險管理	84 90
 指標和目標	揭露組織評估及管理氣候相關風險與機會之重要指標與目標	(a) 揭露組織在策略與風險控管之程序中，評估氣候相關風險與機會所使用的指標 (b) 揭露範疇 1、範疇 2 及範疇 3(如適用)之溫室氣體排放量與相關風險 (c) 描述組織對於管理氣候相關風險與機會所設立之目標以及落實目標之落實改變	<ul style="list-style-type: none"> 佳世達宣告於 2040 年達成 RE100/2050 年達成淨零減碳目標 供應商在 2030 年實現減碳 30%(基準年 2021 年) 因應氣候變遷風險，針對 GHG 盤查 / 再生能源 / 水資源 / 廢棄物回收 / 低碳製造 / 低碳產品之短中長期目標 	氣候調適與減緩 四、指標與目標	84 101

永續發展關鍵績效指標量化彙整表 (近4年:2020~2023)

經濟面							
項目	2020	2021	2022	2023	Note	GRI 揭露	章節
經濟價值							
合併營收(億元)	1,917	2,260	2,398	2,036	以新臺幣計	201-1	經營績效
稅後盈餘歸屬於母公司業主(億元)	50	83	83	30			
專利件數							
累計取得件數	1,134	1,174	1,199	1,251		N/A	綠色產品及循環
工業設計獎							
工業設計得獎數	1	1	3	1	獎項包含：iF、Red Dot、iF China、G-Mark、Bio、Golden Pin 等	N/A	佳世達之優勢成就

環境面							
項目	2020	2021	2022	2023	Note	GRI 揭露	章節
原物料總用量							
錫(膏、棒、絲)(公噸)	220	237	192	151	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	301-1	N/A
助焊劑(公噸)	182	273	127	111			
鐵件(萬公噸)	1.2	1.2	1.01	0.9			
直接能源消耗量							
天然氣(千立方公尺)	623.7	637.2	339.2	198.5	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	302-1	能源使用
汽油(公噸)	22.0	13.9	99.9	96.9			
柴油(公噸)	9.5	10.8	14.7	29.6			

環境面

項目	2020	2021	2022	2023	Note	GRI 揭露	章節
間接能源消耗量							
外購電力(萬仟度)	12.19	12.79	11.78	10.90	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	302-2	能源使用
總用水量/排放量							
全球用水量(百萬公升)	561	517	441	417	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	303-3(2018)	水利用
每百萬美金產值用水量(噸)	135	106	105	142	與2021年相比，上升33.6%		水利用
全球生活污水排放量(百萬公升)	449	414	353	333	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	303-2(2018)	水利用
溫室氣體排放量							
直接溫室氣體排放量(萬公噸CO ₂ e)	0.22	0.22	0.48	0.35	1. 各年度組織型溫室氣體排放量，已通過溫室氣體盤查標準 (ISO 14064-1:2018) 第三者查證 2. 2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	305-2	溫室氣體排放
輸入能源間接溫室氣體排放量(萬公噸CO ₂ e)	9.34	10.4	7.07	4.84			
其他間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	46	76	1,802	1,756	2020：計算商務旅行 2021：計算商務旅行 + 員工通勤 2022/2023：計算商務旅行 + 員工通勤 + 能源之上游活動 + 製造階段廢棄物處理	305-3	溫室氣體排放
每百萬美金產值溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e)	23.1	21.9	17.7	17.7	與2021年相比，下降19%	N/A	減量承諾目標
每百萬產值美金用電量(度)	29,338	26,284	29,436	38,957	與2021年相比，增加41%	305-4	
全球每人每小時用電溫室氣體排放量(公斤CO ₂ e)	2.3	2.5	1.9	1.8	與2021年相比，下降29%	305-4	

環境面

項目	2020	2021	2022	2023	Note	GRI 揭露	章節
廢棄物量							
全球可回收再利用廢棄物比例(%)	91	91	91	91	與2022年相比持平	306-2	廢棄物管理
全球可回收再利用廢棄物總量 (公噸)	32,521	37,619	31,561	24,317	2021年統計數據開始納入越南廠(QVH)		
全球無法回收之廢棄物焚化總量 (公噸)	2,838	2,987	2,613	1,662			
非有害廢棄物總量 (公噸)	35,359	40,606	34,174	25,979			
有害廢棄物總量 (公噸)	484	627	877	721	參考SASB 揭露2023年數據		
化學品等物質溢漏							
化學品等物質溢漏的總次數及體積	0	0	0	0		306-3	職業安全衛生管理
違反環保法令							
違反環保法令之罰款及次數	0	0	0	0		307-1	環境政策與管理
環保投資							
環保總投資支出(萬美金)	191	698	314	304		N/A	N/A

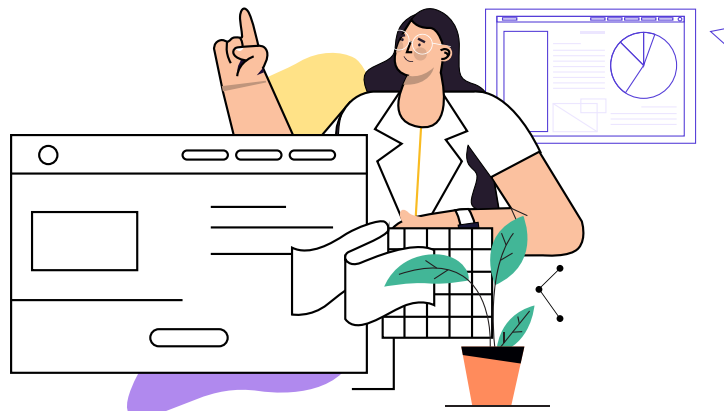
社會面

項目	2020	2021	2022	2023	Note	GRI 揭露	章節
員工總數							
台灣	1,722	1,729	1,651	1,562	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	401-1	進用多元人才
中國蘇州	8,546	5,388	4,761	5,125			
越南	-	399	512	991			
服務中心(新加坡、日本、美國)	30	28	26	25			
合計	10,298	7,544	6,950	7,703			
職業安全衛生管理績效							
職災事件數	4	6	4	3	1. 根據1,000,000小時計算 2. 2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	403-2	職業安全衛生管理
失能傷害頻率(FR)	0.10	0.14	0.11	0.11			
失能傷害嚴重率(SR)	2	4	1	5			
職業病發生率(ODR)	0	0	0	0			
缺工率(AR)	6.90	17.86	6.27	5.53			
停工次數(次)	0	0	0	0			
員工缺勤率(%)	0.13	0.11	0.12	0.09	四年數據校正方法，且涵蓋率包含所有廠區， 2021年起統計數據納入越南廠(QVH)		
員工平均受訓時數(小時/人)							
直接人員(DL全球)	102.0	28.4	26.6	11	2021年統計數據納入越南廠(QVH)	404-1	人才發展
間接人員(IDL全球)	20.9	20.2	44.1	36			

社會面

項目	2020	2021	2022	2023	Note	GRI 揭露	章節
人權管理							
歧視事件	0	0	0	0		406-1	人權管理系統
人權申訴件數	0	0	0	0		103-2	
員工參與工會比例 (%)	3.69	7.54	10.15	21.12	此數據為大陸及越南組成		內部溝通管道
員工行為準則訓練百分比							
台灣(%)	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	1.DL:直接人員 2.IDL:間接人員	205-2	行為準則
中國蘇州(%)	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100			
越南(%)			DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100			
政治獻金							
政治獻金金額	0	0	0	0		415-1	GRI Standards對照表
違反社會面相關法令							
違反法令之鉅額罰款及次數	0	0	0	0		419-1	合法守規
客戶滿意度調查結果(分)							
醫療影像	92.1	94	98	95	2019年起新增數位時尚設計中心(Lighting)類別	N/A	客戶滿意度
精密光學	95.3	93	94	93			
顯示器	96.8	97	96	94			
製造服務	93.5	95	93	94			
數位時尚設計中心	95	95	95	94			

社會面							
項目	2020	2021	2022	2023	Note	GRI 揭露	章節
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	隱私保護
供應鏈調查							
關鍵供應商社會責任及環境安全衛生調查及稽核(家數)	21	24	37	22	1. 2016年起更改供應商調查方式，參照責任商業聯盟行為準則(RBA)稽核手冊，並以現場稽核為主。 2. 2019年起已將所有勞務仲介公司及廠內現場服務廠商納入此項範圍	302-2 414-2	參照左表
關鍵供應商書面調查及稽核調查完成率	73.6%	96%	97%	95.7%		302-2 414-2	參照左表



佳世達對接金管會永續發展路徑狀況

佳世達對接金管會上市櫃公司永續發展行動方案（2023 年）現況評估

一、引領企業淨零		
金管會推動措施	方案及推動時程	Qisda 推動狀態
1、推動上市櫃公司設定減碳目標、策略及具體行動計畫	2026 年起依資本額規模分階段推動，公司最遲應於揭露合併財務報告公司盤查資訊之次一年度揭露其盤查年度為基準年，所訂定之次一年度減碳目標、策略及具體行動計畫。	本公司已於 2023 年發布之報告書中設定年度減碳目標，減碳目標使用方法參考 1. 承諾依 SBT 絕對減量 2. 承諾 RE 100 擬定再生能源使用量 (1)2025 年 RE 30 (2)2030 年 RE 60 (3)2040 年 RE 100
2、協助建置溫室氣體減量額度交易機制	鼓勵企業響應淨零轉型，配合環保署規劃，督導證交所協助該署建置交易平台。	本公司已於 2022 年 12 月 20 日加入 RE100 承諾，也加入 SBT 減碳承諾
3、鼓勵企業揭露溫室氣體範疇三資訊	2023 年將參考國際規範及國內產業特性訂定建議揭露事項，後續年度將辦理宣導，並續予研議強制揭露之可行性。	已於永續報告書揭露 5 項範疇三資訊

二、深化企業永續治理文化

金管會推動措施	方案及推動時程	Qisda 推動狀態
1、強化獨立董事及審計委員會職能	2027 年上市櫃公司獨董席次不得低於 1/3，另任期不得逾 3 屆。	依本公司章程，董事會目前設董事九席，任期三年，由股東會就董事候選人名單中選任，連選得連任。本屆董事任期自 2023 年 5 月 29 日至 2026 年 5 月 28 日止。
2、提升上市櫃公司女性董事比例	為強化董事多元化，且考量女性董事推動為國際趨勢，將於 2023 年起推動 IPO 公司應至少委任一名女性董事，2024 年起上市櫃公司應依董事屆期完成委任至少一名女性董事。	2023 年已有 2 位女性董事，以達性別多元的公司治理狀態
3、推動興櫃公司採候選人提名制	為落實股東行動主義，將要求興櫃公司於 2025 年起董事選舉應採候選人提名制。	N/A
4、推動薪酬合理化	合理的績效評估與薪酬制度有助落實永續發展，爰將於 2023 年納入公司治理評鑑指標，鼓勵高階薪酬與 ESG 績效連結，另研議董事酬金提報股東會報告之可行性。	本公司已於 2023 年正式將高階經理人薪酬與設定 ESG 目標對接
5、推動上市櫃公司設置永續委員會（永續長）	為建立企業永續價值文化，將於 2023 年訂定永續發展委員會組織規程參考範例，後續將邀請企業分享經驗，並續予研議強制設置之可行性。	本公司已於 2023 年成立由董事會成員組成的永續發展委員會 已指派林副總旺賜 先生擔任永續長

三、精進永續資訊揭露

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

四、強化利害關係人溝通

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

五、推動 ESG 評鑑及數位化

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



N/A: 代表不適用或金管會尚未有完整標準，佳世達無法鑑別符合程度。

Qisda聯合艦隊影片介紹



類別	影音網址
<div data-bbox="152 344 398 1422" style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright; font-weight: bold; margin-right: 10px;">佳世達</div>  </div> <div data-bbox="409 344 741 504" style="background-color: #e0f2f1; padding: 10px; text-align: center;"> <p>企業形象</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 佳世達智慧科技與產品：https://youtu.be/I9LlZk4LpA 連鎖門店 AI 應用服務提升解決方案：https://youtu.be/vkpiZ4lhvFg 榮獲台灣企業永續獎 14 項：https://youtu.be/FslcrEXn4hA
<div data-bbox="409 512 741 823" style="background-color: #e0f2f1; padding: 10px; text-align: center;"> <p>邁向永續</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 永續成果：https://youtu.be/jn28zK8x-5w 加入 RE100：https://youtu.be/TIE38Ab7doE 供應鏈減碳達 20%：https://youtu.be/RJmoUfYX-Ro 佳世達 ESG 永續願景： <ul style="list-style-type: none"> EPI- 從不懂到拿全球第一!佳世達自建碳管理平台 僅 1 小時出碳足跡報告 EP2- 做產品減碳不會更貴!佳世達減碳方法學：關鍵在「這一點」 地球日特輯：https://youtu.be/F60XwgYWhgE?si=JmArS9Y4FwDGh_Vg
<div data-bbox="409 831 741 1031" style="background-color: #e0f2f1; padding: 10px; text-align: center;"> <p>智慧校園協作</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 佳世達 X 成功大學 Jamboard 捐贈儀式：https://youtu.be/r5YB6_boExI 捐贈儀式影片：https://youtu.be/W7ZPFSGkbhY 智慧大學城：https://youtu.be/dITgyUsD6vw
<div data-bbox="409 1038 741 1190" style="background-color: #e0f2f1; padding: 10px; text-align: center;"> <p>智慧醫療科技展</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 15 大主題 聚焦 AI 智慧醫療：https://youtu.be/PPAKo15Wdfs?si=MJWWubiUUon6l8K- 布局四大領域：https://youtu.be/65HggguTvTVU?si=aa56XxQ_dZHPHIYD
<div data-bbox="409 1198 741 1422" style="background-color: #e0f2f1; padding: 10px; text-align: center;"> <p>幸福職場</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 空間創生 - 實現科技生活的真善美：https://youtu.be/vVUiQ3nr2U 2023 明基佳世達集團旺年會：https://youtu.be/PyfXffFgKOU QKids 小小明基佳世達人 暑期夏令營： 桃園 -https://youtu.be/gDfMZ3Ks2V8?si=eqcR2OoJNHnHGIdA 台北 -https://youtu.be/n0lypogLWqo?si=NQRNhwmAq6_iZJKj



子公司	類別	影音網址
BenQ	企業形象	1. 明基友達集團實力介紹： https://youtu.be/BUiiEHSgZP4 2. 頻道： https://www.youtube.com/@BenQTaiwan/playlists
	BenQ攜手為台灣而教(TFT) 運用智慧科技 共創永續教育	https://youtu.be/VfIJYscw6kA?si=Qmfs0sOKYfJa662S
明基佳世達集團	國際電腦展 (2023)	1. SMART+ 七大智慧解決方案： https://youtu.be/1lSp2JRJevo?si=sQ_mnazwUiOxYijy 2. 開展活動花絮： https://youtu.be/vlh-PjX9jKc?si=KHjyMTxl26tuJHd4 3. 為高品質教育打造健康智能教室： https://youtu.be/F-H4u8dlqtc?si=A6-bzyZ2Nb0aLzVc 4. 讓數位流程終結不符 ESG 的紙本世代： https://youtu.be/o3ndAelqgIY?si=L2qq0H04FdhJLVwV 5. 能源管理新技術 智慧轉型引領綠能潮流： https://youtu.be/b8Ez9Q2du_M?si=aWVfXib5ASGtRy1R 6. 全自動化未來科技 提供店家與顧客更優質的消費體驗： https://youtu.be/L3FwU9x9xEY?si=463OkUkPdQfRIwyK
	智慧能源	1. 儲能篇： https://youtu.be/9S8PZPdxw2k 2. 節能篇： https://youtu.be/HOlGsf14z7M
	智慧校園協作	1. 數位學習產業夥伴 - 花蓮教育處： https://youtu.be/4RorlxyGfuU
明基逐鹿	環境保護	1. 集團淨灘活動 大艦隊齊力清出 3.1 公噸垃圾： https://youtu.be/FvSJnCKVtmA?si=enjnzf1YEcLL6dpd
	企業轉型	1. BPM 企業流程管理： https://youtu.be/KmlcFuU4IF8 2. Guru HCM 人資系統： https://youtu.be/LklwhGbQ_Ik
DOC BenQ	社會共融活動	1. 2024 苗栗海岸環境勞作：2023 苗栗海岸環境勞作： https://youtu.be/8y7TZCF9_1c?si=zOJbJE4RT3exIXpt 2. 2023 苗栗海岸環境勞作： https://youtu.be/JyITzYSRUVA?si=b61toQxeA8XLMGX1 3. 2023 銅鑼杭菊採收勞作： https://youtu.be/xB1f4KVjcWM?si=uXoy9LPuaBqoEuEc 4. 沙坑紅寶慢工坊： https://youtu.be/fhW7QJflg6Y

ISO 26000 Index








主要議題	2023 ESG Report	對應章節	頁碼
 組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	治理組織與運作	42
	守規性的查核	人權保護	168
 人權	人權風險	人權保護	168
	避免直接、利益、沉默等同謀關係	人權保護	168
	解決勞騷埋怨	人權保護	168
	歧視與弱勢族群	人權保護	168
	公民與政治權	人權保護	168
	經濟社會與文化權	人權保護	168
	工作基本權利	人權保護	168





主要議題	2023 ESG Report	對應章節	頁碼
 勞動實務	聘僱與聘雇關係	人才吸引與發展	141
	工作條件與社會保護	人才吸引與發展	141
	社會對話	人才吸引與發展	141
	工作健康與安全	職業安全健康與管理	173
	人力發展與訓練	人才吸引與發展	141
 環境	污染預防	廢棄物及汙染物	110
	永續的資源利用	善用水資源 能源使用與節約	106 102
	氣候變遷的減緩與調適	氣候調適與減緩	82
	自然環境的保護與恢復	善用水資源 生物多樣性 與森林保育	106 112

主要議題	2023 ESG Report	對應章節	頁碼
 公平的經營實務	反貪腐	合法守規	50
	負責任的政治參與	報告書年度 無參與政治活動	
	公平競爭	合法守規	50
	促進價值鏈的社會責任	供應鏈永續管理	67
	尊重智慧財產權	合法守規	50
 消費者議題	公平的行銷、資訊 與契約實務	合法守規 資訊及隱私安全	50 61
	保護消費者的健康與安全	綠色產品及循環	121
	永續消費	綠色產品及循環	121
	消費者服務、支援、 抱怨與爭議解決	客戶滿意度	78
	消費者資料保護與隱私	資訊及隱私安全	61

主要議題	2023 ESG Report	對應章節	頁碼
 消費者議題	提供必要的服務	客戶滿意度	78
	教育與認知	綠色產品及循環 人才吸引與人才發展	121 141
 社區參與與發展	社區參與	社會關懷與影響力	183
	教育與文化	明基基金會	189
	創造就業與技術發展	明基基金會 人才吸引與人才發展	189 141
	科技發展	明基基金會 綠色產品及循環	189 121
	創造財富與收入	明基基金會 經營績效	189 50
	健康	明基基金會 職業安全健康與管理	189 173
	社會投資	明基基金會 社會關懷與影響力	189 183

SDGs 對照表

項次	主題	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
1	 消除貧窮	與社會網絡合作，提供教育或商業技巧訓練	明基基金會	189	
2	 終結飢餓	與小農發展合作關係，以支持、鼓勵小型農業的生存	明基基金會	189	
3	 健全生活品質	商業營運時以健康投資為優先項目 進行健康促進活動	明基基金會 職業安全健康與管理	189 173-178	
4	 優質教育	提供員工提升工作技巧的機會	明基基金會	189	
		發展教育相關的產品或服務，以改善學習品質	明基基金會 人才吸引與人才發展	189 141	
5	 性別平權	男女同工同酬、福利相等，打造 DEI 環境	人才吸引與人才發展	141	
6	 潔淨水資源	妥善處理汙水以防地表水污染	善用水資源	106	
		確保員工可獲取充足且安全健康的水	善用水資源	106	
7	 可負擔的 永續能源	承諾 100% 使用再生能源	能源使用與節約	102	(1) 本公司已加入 RE 100 倡議，承諾於 2040 年達 RE 100 (2) 本公司通過 SBTi 目標審查
		進行碳定價設計、以科學基礎減碳目標 (SBTi) 等工具優化營運之能源效率	永續治理	15	
		投入永續能源服務的研發	永續治理	15	

項次	主題	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
8	 良好工作及 經濟成長	透過多樣化、科技升級與創新，以達成較高的獲利。	經營績效 人才吸引與人才發展 供應鏈永續管理	50 141 67	
		男女同工同酬不歧視	人才吸引與人才發展	141	
		具有鑑別供應鏈中童工及強迫勞動的機制	供應鏈永續管理	67	
		保護勞工的職業衛生安全	職業安全健康與管理	173-178	
9	 工業化、創新 及基礎建設	投資具有韌性的基礎建設，讓原基礎建設更為永續	明基基金會 永續治理	189	
		建立企業永續機制以確保公司計畫與倡議確實管理		15	
10	 消彌不平等	確保平等機會並致力降低不平等	人權保護	168	
		與社會網絡合作，提供教育或商業技巧訓練	社會關懷與影響力	183	
11	 永續城鄉	降低城市的環境衝擊，包括空氣品質及廢棄物管理	廢棄物與污染物	110	
		提升城市及人類居住地對災害的適應與調適能力，並發展、實施整體的災害風險管理對策。	風險管理	52	

項次	主題	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
12	 負責任的生產 消費循環	分析產品的碳足跡 (CFP)	綠色產品及循環	128	
		透過發展創新節能解決方案	綠色產品及循環	121	
		透過回收再利用的替代材料降低產品的環境影響	綠色產品及循環	137	
		在產品模組設計階段，考量易拆解及易回收	綠色產品及循環	124	
		降低廢棄物量	綠色產品及循環	124	
		確保參考永續實務並整合永續資訊於報告循環中	綠色產品及循環	124	
		綠色採購	供應鏈永續管理	75	
		永續教育	綠色產品及循環	129	
13	 氣候變遷	購買再生能源、 安裝再生能源的設備 更換變頻冰水主機	能源使用與節約	102	
		公司換裝 LED 燈泡	能源使用與節約	102	
		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	綠色產品及循環	82	
		了解氣候的風險並提升公司及其供應鏈面對風險的韌性	氣候調適與減緩	121	
		改善並提升氣候變遷減緩、影響、適應等的意識。	氣候調適與減緩	130	
		計算產品碳足跡 (CFP)	綠色產品及循環	130	
		實施生命週期評估 (LCA)	綠色產品及循環	130	

項次	主題	SDG Compass 建議	對應章節	頁碼	備註
14	 海洋生態	透過改變設計、製造、包裝降低潛在會進入環境的廢棄物量	綠色產品及循環	124	
		透過採用價值鏈方法，創造設計、包裝、行銷、回收的連結，以降低生命週期對環境的影響	綠色產品及循環	124	
15	 陸域生態	承諾執行責任採購	綠色產品及循環	82	
			供應鏈永續管理	75	
			生物多樣性與森林保育	112	
16	 公平正義 與和平	符合當地及國際法規，同時要求或支持商業夥伴符合法規	合法守規	50	
		執行風險及影響評估，以鑑別及減緩貪腐、暴力、衝突的風險。	行為準則	47	
17	 全球夥伴關係	動員資源幫助發展中的國家 (SDG Target, SDG compass 無對應)	社會關懷與影響力	183	目前佳世達實施社區參與和發展方案的活動僅在營業據點處： <ol style="list-style-type: none"> 1. 扶助弱勢族群 2. 推廣教育藝文 3. 回饋社區鄰里 4. 發起慈善捐贈等內容。

佳世達管理系統對應 SDGs 對照表

管理系統認證		範疇			對標 SDGs
面相	名稱	台灣	大陸	越南	
E	IISO 14001 (環境管理系統)	●	●	●	           
	IEC 62430 (產品生態化設計)	●			 
	ISO 14064-1 (溫室氣體盤查)	●	●	●	 
	ISO 50001 (能源管理系統)	●	●	●	   
	QC080000 (有害物質流程管理系統)	●	●		  
S	ISO 45001 (職業安全衛生管理系統)	●	●	●	     
	SA 8000 (社會責任管理系統)	●	●	●	    
G	ISO 27001 (資訊安全管理系統)	●			
	ISO 9001 (品質管理系統)	●	●	●	  
	ISO 13485 (醫療器材品質管理系統)	●	●		  

企業永續報告查證聲明書



獨立機構保證聲明書

致：佳世達科技股份有限公司之利害關係人

簡介及工作目標

台灣財團聯合保險聯合有限公司（以下簡稱台灣財保）受佳世達科技股份有限公司之委託，執行2023 佳世達企業永續報告書之獨立公正第三方的評估及查證。本保證聲明適用於涵蓋在以下工作範圍之內之相關資訊。

本資訊及其呈現於2023 佳世達企業永續報告書之內容由佳世達科技股份有限公司管理層負責編寫。台灣財保並未參與此報告書的編寫工作，我們的職責在於為其內容提供獨立保證。

工作範圍

保證過程依據AA1000 Assurance Standard V8，第1類型-AA1000查核性原則及績效查核標準的要求執行。工作範圍包括：

2023 佳世達企業永續報告書中所含數據與資訊：

- 關於披露、分析與報告資訊之基本報告系統和過程的適當性與穩健性；
- 評估報告書相對於AA1000 Accountability Principle (2018)的主要原則：
 - 包容性
 - 重大性
 - 回應性
 - 衝擊性

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

應用的保證等級為高度保證(High Level Assurance)

保證方法

台灣財保執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

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

BUREAU VERITAS  Page 61 of 3



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

本次工作的規劃及執行方向是提供合理，但非絕對的保證，我們相信此為我們的風險評估合理的基礎。

我們的發現

依據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

- 2023 佳世達企業永續報告書所包括的資訊及數據均為準確、可靠且無重大誤解或錯誤陳述；
- 報告對於佳世達科技股份有限公司於報告期間的活動提供了公平的陳述；
- 資訊以清晰、容易理解及可獲取的方式呈現，使讀者對佳世達科技股份有限公司於報告期間的績效及發展能作公平衡量的意見；
- 報告適當的反映了組織其運作對AA1000 Assurance Standard V8中包含性、重大性、回應性及衝擊性原則的依循與執行。詳如下述：
- 佳世達科技股份有限公司已建立適當的系統以蒐集、整合及分析相關資訊。

AA1000 Accountability Principle (2018)原則選擇

包容性

佳世達科技股份有限公司已建立與主要利害關係人合作的過程，包括客戶、員工和供應商。並從2023年實施了一系列正式的利害關係人活動，涉及經濟、社會和環境等一系列重大主題。

重大性

該報告書說明佳世達科技股份有限公司所關注環境、社會和經濟等議題為最重大的議題，重大主題的識別既考慮了廠區的內部評估，也考慮了企業的機會，以及利害關係人的觀點和關注點。

回應性

佳世達科技股份有限公司對於所關列出的重大主題均做出回應，報告中展現出組織與所關列的政策、目標及績效指標要求。報告所展現的資訊足以提供利害關係人一個合理的基礎以做出決策。

衝擊性

佳世達科技股份有限公司的資訊系統能監督、衡量並對其行動如何影響其更廣泛的生態系統負責。

GRI 報告架構

佳世達科技股份有限公司完整提供了符合GRI 標準中心架構(GRI Standard 2021)所需要的資訊。該報告中的績效數據均有出於應有的來源及對GRI報告架構的相關處。

BUREAU VERITAS  Page 62 of 3



持續發展的關鍵領域

基於已執行的工作，我們建議佳世達科技股份有限公司考慮下列：

出於利害關係人需求與期望，鼓勵組織可在確保有作法建立監督與標準應非重大議題。(如屬性)

限制和排除

我們工作所保證的資訊不包括：

- 所定義查核範圍外的活動；
- 立場聲明 (佳世達科技股份有限公司意見的表達、信仰、目標或釋義的意圖) 以及未來承諾的聲明。

本報告聲明不應被用於任何關於報告中可能存在的任何錯誤、遺漏或錯誤陳述。

獨立、公正性及能力的聲明

Bureau Veritas 是一家專屬於品質、健康、安全、社會及環境管理的獨立專業服務公司，超過195年的歷史中獲得獨立保證服務，2023年的全球營收達到59億歐元，集團2023年調整後淨利潤達9.3億歐元。

Bureau Veritas 符合企業中執行標準則以成為符合日常活動中維持高標準標準，我們亦禁止利益衝突方面特別聲明。

保證團隊的成員無任何人和佳世達科技股份有限公司有商業關係，其主管與經理在本保證採用的要求之外，我們獨立地執行本次查證，無利益衝突事件發生。

保證團隊在執行環境、社會、道德及健康安全資訊，在能力及認證單元的保證具有豐富的經驗，並充分理解Bureau Veritas 永續性報告保證的標準方法。

Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣財團聯合保險聯合有限公司
地址：台北市中山區南京東路四段16號3樓8室
日期：2024年5月14日




技術審查：  日期：2024/5/14
查核人員：  日期：2024/5/14

BUREAU VERITAS  Page 63 of 3

ESG
∞

共創共好 永續抵佳

