

# Qisda

Corporate  
Sustainability  
Report 2024



佳世達

企業永續報告書

# CONTENTS

## 目錄

## 1 關於報告書

1.1 認識佳世達	004
1.2 佳世達科技	005
1.3 董事長及總經理的話	007
1.4 永續經營理念	009
1.5 參與協會	011
1.6 我們與永續夥伴	013
1.7 永續治理	016
1.8 我們與利害關係人	023

## 4 員工與社會

4.1 人才永續	144
4.2 人才吸引與人才發展	146
4.3 人權保護	174
4.4 職業安全健康與管理	179
4.5 社會關懷與影響力	190
4.6 明基基金會	196

## 2 公司治理

2.1 治理組織與運作	037
2.2 行為準則	044
2.3 合法守規	047
2.4 經營績效	047
2.5 風險管理	049
2.6 資訊及隱私安全	058
2.7 永續供應鏈管理	063
2.8 客戶滿意度	074

## 5 ESG 永續績效

5.1 2024年永續績效	219
5.2 短中長期目標發展狀況	220

## 3 環境生態

3.1 環境政策與管理	077
3.2 氣候調適與減緩	078
3.3 能源使用與節約	101
3.4 善用水資源	105
3.5 廢棄物及汙染物	109
3.6 生物多樣性與森林保育	111
3.7 綠色產品及循環	122

## 6 永續揭露

6.1 GRI對應表	222
6.2 SASB產業特定指標	230
6.3 上市公司編製與申報永續報告書 作業辦法－永續揭露指標	233
6.4 TCFD對照表	234
6.5 永續發展重點量化績效指標 彙整表	235
6.7 佳世達對接金管會永續發展 路徑狀況	239
6.8 Qisda聯合艦隊影片介紹	243
6.9 ISO 26000對照表	244
6.10 SDGs對照表	246
6.11 佳世達管理系統對應SDGs對照表	250
6.12 查證聲明書	251

# 1 關於報告書

- 認識佳世達
- 佳世達科技
- 董事長及總經理的話
- 永續經營理念
- 參與協會
- 我們與永續夥伴
- 永續治理
- 我們與利害關係人



# 認識佳世達

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/>

<b>組織邊界</b>	地理範疇 <sup>(1)</sup> ：包含佳世達總部—台灣及最主要之製造據點—中國蘇州、越南，廠區數量與面積詳見註解說明。另自2018年起，本報告擴增子公司 <sup>(2)</sup> 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。	<b>外部查證內容</b>	外部確信 / 驗證 / 查證 / 認證單位
<b>報告邊界與資料蒐集</b>	2024年度數據蒐集，財務數據係指佳世達合併營運績效，非財務績效以主要製造廠區為資訊揭露之邊界，包含臺灣、中國、越南地區。若揭露範疇與前述有異，則於該段落加註說明。指標與數據之計算公式已詳加說明於章節備註中。	<b>財務數據</b>	安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG)
<b>報導期間 / 頻率</b>	時間：2024年1月1日至2024年12月31日，下一年度報告書發表時間為2026年6月。頻率：一年一次	<b>溫室氣體排放量ISO 14064-1</b>	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (Bureau Veritas Certification)
<b>報告書管理單位</b>	報告書由本公司永續單位進行管理。	<b>報告書保證，以 GRI 準則 (GRI Standards) 2021年新版要求，全面揭露 (Comprehensive)，依據 AA 1000 AS V3 第二類型高度保證等級 (High Assurance Type II)</b>	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (Bureau Veritas Certification)，保證聲明書檢附於本報告書附錄。
<b>報告書依循</b>	本報告書依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 於2021年發布之永續性報導準則 (GRI Standards) 撰寫。同時，也依據下列國際性揭露框架進行資訊揭露，包含：氣候變遷相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，自然相關財務揭露 (The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)，永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)，聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，以及「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)」等。	<b>永續相關查驗證</b>	參照證書一覽表
<b>內部管理流程</b>	報告書由本公司永續單位負責擬定、規劃及推動相關內容彙整，並由各單位相關人員進行內部稽核，各權責單位比對資料的一致性完整性及正確性，提報各單位高階主管，再由第三方外部機構進行確信或保證，最後階段經提報董事會決議通過後發布。	<b>意見回饋與聯絡窗口</b>	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
		<b>發布日期</b>	2025年6月

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

總部地址：台灣桃園市龜山區山鶯路157號

(2) 合併財報所列子公司與子公司名稱：本公司之合併子公司及上市櫃子公司明基材料(股)公司、明基三豐醫療器材(股)公司、拍檔科技(股)公司、友通資訊(股)公司、眾福科技(股)公司、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。

總部地址：台灣桃園市龜山區山鶯路157號

# 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，總部設於台灣一桃園，為一橫跨資訊產業、醫療事業、智慧解決方案及網通事業之全球科技集團，不僅提供客戶創新、高品質、具市場需求的產品與服務，更期望透過科技改善人類生活，實現科技生活的真善美。

佳世達研發製造電子產品，應用範疇橫跨消費性電子、商業與工業用專業領域，其產品與技術領域包括高端及專業用顯示器，如電競類、繪圖用、廣電用、醫療用之顯示器等；光學精密電子相關產品，如投影機與車載應用產品等；工 / 商業電腦機器及周邊設備，如熱感條碼列印機(POS printer)，條碼掃描器(barcode scanner)與熱測儀(thermal camera)等。公司產品線與技術涵蓋液晶顯示器、專業顯示器、投影機、繪圖板、運動攝影機、拍立得、互動式電子白板、印表機、醫療電子、無線通訊模組、車用電子、工業自動化、各式移動式消費電子產品，以及LED智慧檯燈、掛燈等。

成立時間	1984年
總部	桃園，台灣
員工人數	約9,372人
2024年本業合併營收	NT\$2,017億元
資本額	NT\$192.74億元
全球營運據點	研發中心：台灣、中國蘇州 製造中心：台灣、中國蘇州、越南 服務中心：新加坡、日本、美國

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

佳世達也加速發展六大智能解決方案：智慧零售、智慧製造、智慧教育、智慧醫療、智慧能源、智慧企業，以「高度軟硬整合、一站購足、創新營運」為訴求，提供六大整合領域，涵跨三十個智慧解決方案及十大項硬體設備，結合IT資訊技術、OT營運技術的基本能力，再以OMO線上線下垂直整合能力，以幫助客戶智慧賦能、數位轉型。

網通事業則是數位環境最核心的基礎建設，看好網路通訊在科技生活益顯重要，藉由明泰、仲琦、互動等子公司，打造融合有線、無線網路的全方位寬頻服務。

身為全球前兩大液晶顯示器製造廠<sup>(3)</sup>與投影機領導業者，同時也是全台灣最早投入網通事業研發之公司，佳世達全球營運據點包括研發製造與服務據點遍及台灣(台北、桃園、新竹)、中國蘇州、越南、新加坡、美國以及日本。目前全球員工人數約9,372人<sup>(4)</sup>。

(3) 2024年液晶顯示器出貨量約1,620萬台。

(4) 員工人數以2024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：16人；中國蘇州派遣：374人；越南0人)

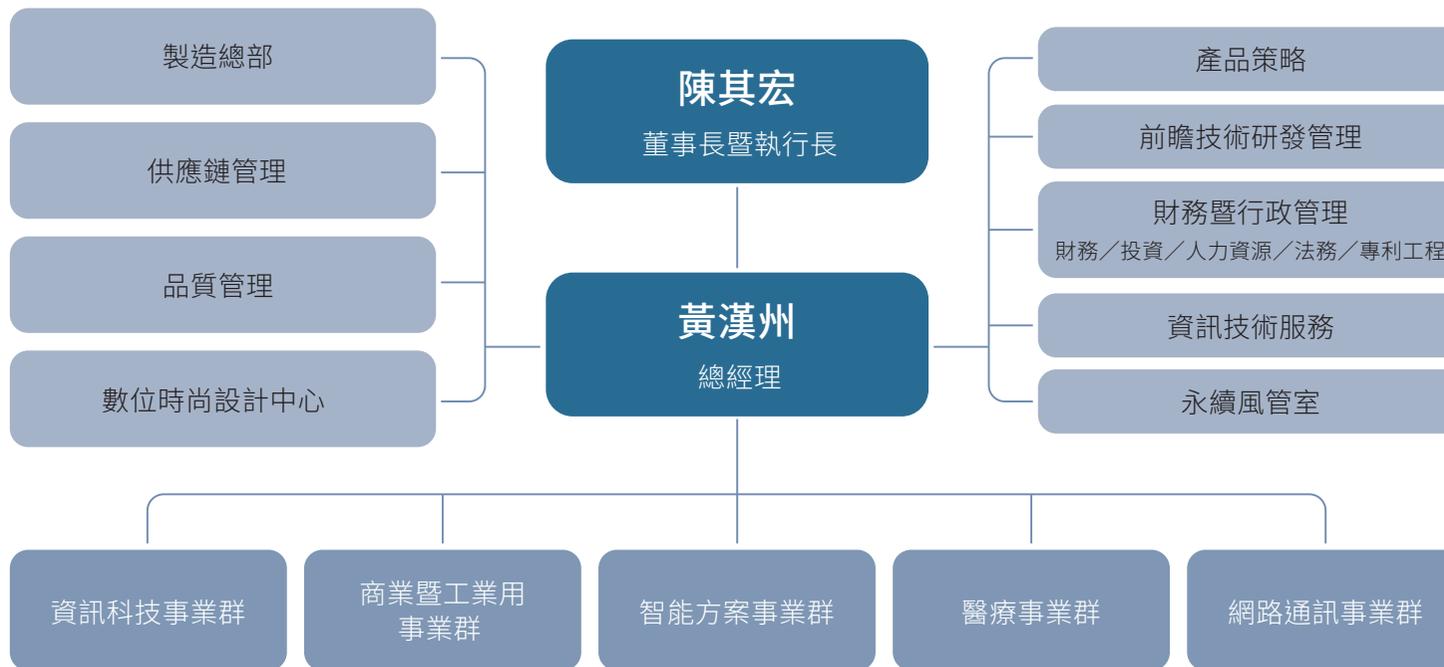
## 營運概況與組織架構

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

佳世達於2017年6月由陳其宏先生接任董事長，服務公司至今已達34年，擁有產品開發、全球營銷及客戶端等不同領域的豐富經驗，帶領佳世達持續追求優質的成長。

佳世達組織圖



## 董事長及總經理的話

### ▶ 董事長的話

邁向淨零里程  
共創集團永續



陳世宏

### 邁向淨零里程、共創集團永續

2024年全年合併營收為新台幣2,017億元，較2023年同期營收2,036億元減少0.95%，2024年全球市場景氣緩步上升，但大環境仍受美國大選與相關政策趨勢影響，中國大陸經濟情況持續低於預期，營收表現有所受限。雖然2024年外在環境變數還是很多，戰爭、通膨，與逐漸高漲的關稅戰等不利因素仍然存在。儘管如此，佳世達布局醫療事業2025年可望進入收成期，為了達成「2027年高附加價值事業獲利過半」之願景，強化獲利體質，需要秉持「海納百川，故能成其大」的理念，透過併購邀請各路好手加入大艦隊，以集團資源、能量與力量，攜手共創未來。與此同時，優化現有事業的腳步，亦要同步加速，兩者齊頭並進，一起帶動集團營運增長。

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。隨著AI技術持續發展，企業自身應以「算力、算法和數據」交互搭配，未來佳世達也看好「AI 健康管理、AI 醫療」等應用趨勢。

佳世達集團攜手大艦隊，在2024年的 ESG 工作大有斬獲，共獲得35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



黃漢君

企業永續發展是佳世達的核心價值之一，我們意識到，企業將商業模式融入 ESG 策略，對標 SDGs 聯合國永續發展目標，透過企業自身永續行動，保護地球的環境、持續提高員工福利、創造經濟價值，為我們的社會和環境注入正效益。

在綠色產品研發方面，佳世達持續降低產品碳足跡，採用更低碳的材料，攜手供應鏈，預計於 2030 年達到供應鏈減排 30%，生產的部分投資於環保措施，持續節能減碳，並結合再生能源使用，目標於 2040 年達到 100% 使用再生能源，降低整體溫室氣體排放量，亦承諾於 2050 年達到淨零碳排。

佳世達建立持續改善 (CIP) 文化，使集團在產業界更具競爭力，以 PDCA 循環，2024 年集團共執行 640 個 CIP 專案，並已累計推行超過 6,940 個專案。藉由 CIP 的訓練溝通、問題解決手法的應用、改善和發表，不僅能讓參與員工提升邏輯思考力、問題解決力，建立持續改善的文化，更讓企業對內，對外部的溝通都能更順暢。

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。除了經濟、治理、與環境面的提升，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。

在公司治理方面，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。

- 一、「誠信自律」品德承諾，不投機作假，以身作則遵守公司紀律規定，並說到做到。
- 二、「熱情務本」用主動積極態度完成任務，熱愛自己的工作和夥伴，堅守承諾。
- 三、「追求卓越」開放心胸勇於創新與改變，持續學習成長，不斷追求更好的精神。沒有最好只有更好。
- 四、對整個社會的「關懷貢獻」，落實環保及永續發展的承諾，對顧客、社會與環境利益做出貢獻發揮社會影響力。

## ▶ 佳世達之優勢成就

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2024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，並投資網路通訊事業，以因應疫情下各行業數位智能轉型之迫切需求。

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。



更多產品資訊：<http://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<sup>(5)</sup>。

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、科學基礎減碳目標倡議 (SBTi)，在2023年遞交並已在2024年2月通過 SBTi 目標驗證審查，符合聯合國氣候峰會《巴黎協定》限制全球平均升溫1.5°C 標準，佳世達以2021年為基準年，將在2030年實現範疇一及範疇二溫室氣體排放減少42%，以及範疇三溫室氣體排放減少25%。

### 佳世達2024年參與的產業公協會或團體組織包括：

類別	參與協會或組織	會員	理監事
企業併購產業發展	佳世達橫跨資訊通訊、醫療、智慧解決方案等產業，並積極以投資併購方式進行轉型成長，2024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	■	■
	社團法人臺灣數位健康產業發展協會	■	■
	台灣智慧自動化與機器人協會	■	
	光電科技工業協進會(PIDA)	■	■
台灣太空產業協會	■	■	

(5) 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(2021-2024年)本公司皆無任何政治獻金之捐贈及其他與選舉、公投相關之支出。

佳世達已承諾2030年供應鏈減碳30%、2040年100%使用再生能源、2050年達到淨零排放之目標，以接軌國際趨勢，實踐永續經營的願景。

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，每年也針對我們參加的海內外公協會，進行氣候變遷立場評估並完成氣候遊說報告。

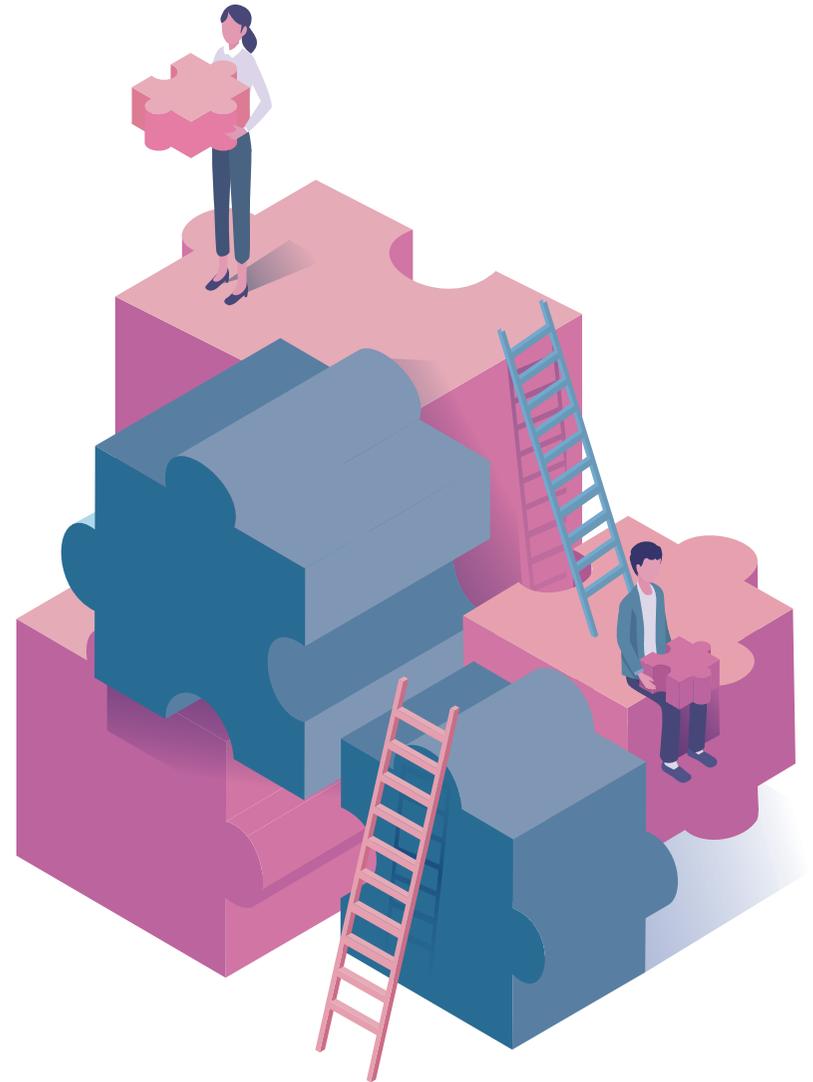
2024年，佳世達參與海內外公協會共35家，總支出約新台幣469萬元，自2021至2024年的累計總支出為新台幣1,581萬元。

### 近四年海內外公協會支出

年度	2021	2022	2023	2024
金額	2,338,275	2,296,455	6,516,631	4,686,921

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	■	

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服務協會	■	
	中華民國獨立董事協會	■	■
環境永續	佳世達積極採取氣候行動，希望帶領供應鏈和集團夥伴落實綠色營運，參與環境永續相關公協會包括：		
	RE100	■	
	台灣氣候聯盟	■	■
	天下永續會	■	
	ESG 科技創新推動聯盟	■	
	SBTi	■	
	TCSA 台灣企業永續研訓中心	■	
	企業永續發展協會	■	
	臺大 TPIDC「數位轉型與永續發展產學聯盟」	■	
	台灣生質與永續材料產業協會	■	■
其他	佳世達重視人力資本、工業設計等其他議題，參與相關活動或擔任董事職務的團體與組織包括：		
	中華經營智慧分享協會	■	
	中華民國企業經理協進會	■	■
	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

### 厚植集團永續人才庫及永續供應鏈韌性

為邁向淨零里程，共創永續價值鏈，回應供應商大會345目標(承諾在2030年供應鏈減碳30%、2040年 RE100、2050年 Net Zero)，秉持聯合艦隊策略，持續攜手大艦隊相關企業共同實踐。佳世達持續(2022~2024)展開一系列 ESG 永續工作坊，厚植集團永續人才資料庫及供應鏈永續韌性，將永續由概念思考轉向實戰行動。

#### 一、永續與淨零管理師專業人才培訓

2024年分別開立永續與淨零專業人才培訓班，共培育62位永續管理師、38位淨零管理師，為企業永續競爭力注入泉源活水，牽動集團人才與國際淨零趨勢鏈結，盡善共同保護地球環境之責任，加速集團淨零推動進程。



#### 二、產品碳足跡攻略研習班

產品碳足跡(Carbon Footprint)為一項計算產品和服務在整個生命週期內(原料->製造->運輸->使用->廢棄)之溫室氣體排放量，為達淨零目標，產品碳足跡為一重要數據管理工具。連續兩年(2023~2024)進行此工具的認知訓練，除了導入研發部門外，更推行至供應鏈之產品碳足跡夥伴之中，委託台灣產品碳足跡專家工研院團隊，開設兩梯次線上課程，共113家供應商受訓。此外，舉辦一場次英文場的 ISO 14064-1培訓課程，共計19家參與，協助供應商了解溫室氣體盤查目的與共同目標，確保與公司營運的345目標一致。

Upstream Category	Category title	Downstream Category	Category title
Scope 2 emissions	The emissions from purchased electricity, steam, and heat		
Category 1	Purchased goods and services	Category 8	Downstream transportation and distribution
Category 2	Capital goods	Category 10	Processing of waste products
Category 3	Fuel and energy-related activities and included in scope 1 or scope 2	Category 11	Use of sold products
Category 4	Upstream transportation and distribution	Category 12	End-of-life treatment of sold products
Category 5	Waste generated in operations	Category 13	Downstream leased assets
Category 6	Business travel	Category 14	Franchises
Category 7	Employee commuting	Category 15	Investments
Category 8	Upstream leased assets		

### 三、ESG永續策略工作坊

明基基金會攜手天下永續會舉辦「ESG 永續策略工作坊」，匯集產業界、學術界與科研機構師資，引路集團永續工作夥伴，深化永續人才關鍵能力，激盪思考創造正向價值，鍛鍊永續轉型的策略思維。工作坊主題包含七大領域：ESG 總論及國際趨勢、永續素養調查、企業人權暨 DEI 趨勢、碳定價、供應鏈氣候管理策略、社會影響力提升心法、自然碳匯與水土保持。



### 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



## ▶ 價值鏈永續共學：建構環境影響力

### 一、打造永續供應鏈強化韌性擴大採購低碳材料

佳世達以齊力減碳、共創共好為永續主軸，始於2022年，佳世達邀集400家海內外供應商，透過實體+線上方式共同參與供應商大會，於大會中，高階經理人承諾，2030年供應商必需齊心協力減碳30%，作為佳世達減碳路徑當中的關鍵里程碑。

為達成供應鏈減碳30%承諾，公司必需有組織性的逐步賦能供應商的永續實力，於2024年，佳世達舉辦 ESG 永續行動工作坊—碳足跡線上課程，共有141人次參與此課程，透過了解產品碳足跡，以生命週期之概念尋找上游可協助產品減碳的契機。過往佳世達亦針對供應商開設 ISO 14064-1(溫室氣體盤查)課程，於2024年，共有679間供應商完成自身溫室氣體盤查，其中有84間供應商之溫室氣體盤查完成第三方查證。

# 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



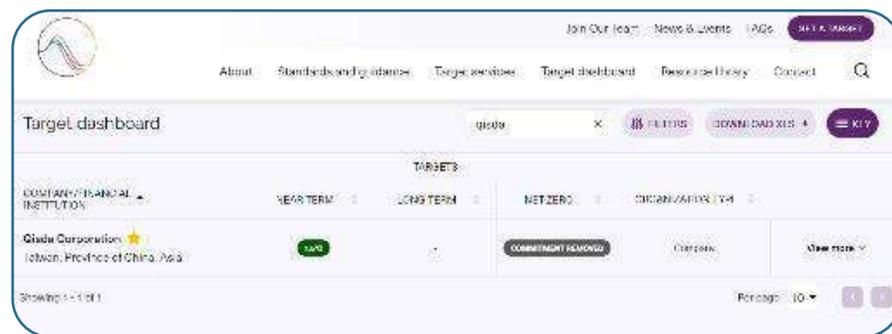
- 1 由企業生存邁向永續，進而追求地球永續
- 2 結合永續績效與營運策略
- 3 提高公司永續投資價值
- 4 符合國際法規與客戶、員工...等利害相關人對永續的期待
- 5 帶領大艦隊子公司一同成長、突破

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。佳世達承諾於2030年前達成範疇1加範疇2共合計較基準年(2021)減碳42%，同時範疇3減碳25%。

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)	 SCIENCE BASED TARGETS DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION	通過目標設定：已達成



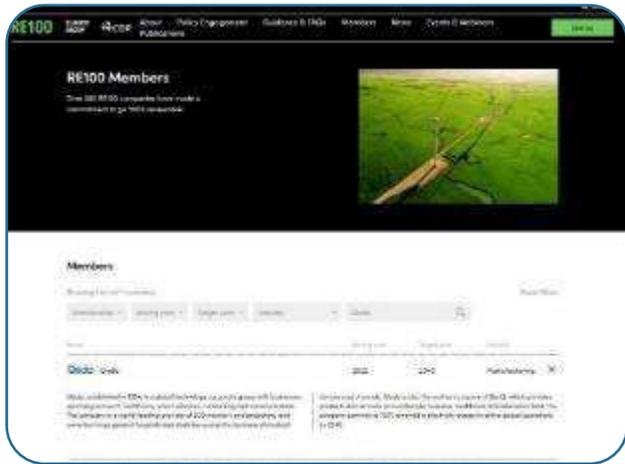
### RE100 倡議

佳世達集團已於2022年加入 RE100 倡議行列，2024年採購36.7%綠電憑證，符合短期目標規定。

議題	方法	2024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36.7%綠電憑證以 RE100 為邊界	1. 短期：2025年使用40%再生能源 2. 中期：2030年使用60%再生能源 3. 長期：2040年使用100%再生能源

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

佳世達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。



### 企業永續發展委員會

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

### 企業永續發展委員會成員與運作情形

佳世達企業永續發展委員會以董事長陳其宏擔任主席，委員會成員有陳其宏、黃漢州、顏漏有、徐爵民、陳良基、林秋蓮、黃淑君，共計七名董事。

本公司之委員會成員計7位，其中5位為獨立董事，委員任期自2023年8月4日至2026年5月28日。2024年召開三場會議，出席率達100%。

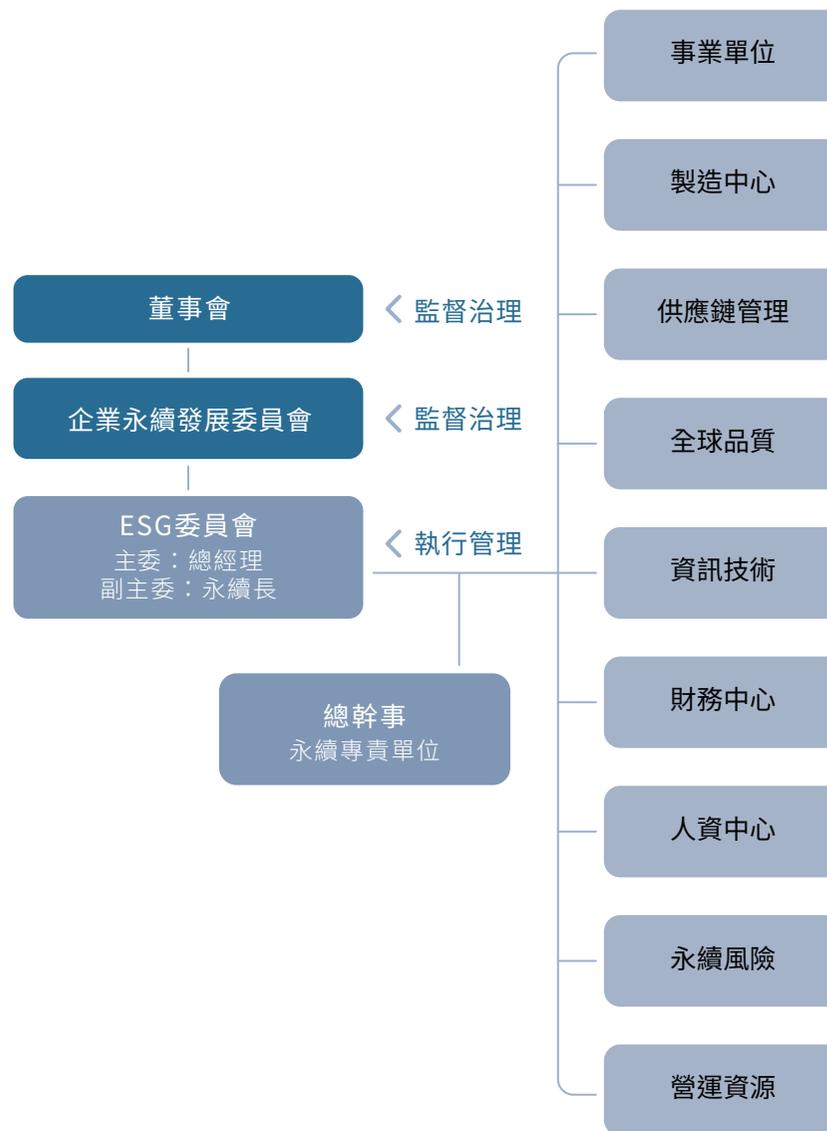
委員	開會情形
獨立董事 黃淑君	
獨立董事 林秋蓮	2024/03/05
獨立董事 陳良基	民國112年度永續發展執行情形報告，包含各永續指標之成果，如溫室氣體排放、各項能資源之管理情形、法規遵循，與永續發展推行計畫。
獨立董事 徐爵民	2024/08/30
獨立董事 顏漏有	民國112年度永續報告書，包含編制方法、永續重大議題，與揭露所遵循之準則。
董事 黃漢州	2024/11/05
董事長 陳其宏	民國113年度永續發展執行情形報告，包含各永續指標之成果，如溫室氣體排放、各項能資源之管理情形、法規遵循，與永續發展推行計畫。

## 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，副主任則由永續長林旺賜擔任，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51項指標，累計至今已召開75次會議，並由永續人員及各工作小組人員進行資訊及績效確認，比對資料的一致性、完整性及正確性，針對疏漏處則交還各單位主管補充及確認；最後階段由永續發展委員核定揭露。另依據佳世達「企業永續發展守則」，每年定期向董事會報告當年度重大主題、永續績效及氣候治理議題管理成果。



## ESG 委員會組織及管理架構



## ESG 永續成就

### 2024年永續成就

 <p>標普全球 (S&amp;P Global) 2025永續年鑑 (YearBook)</p> <p>THQ類組TOP5%</p>	 <p>亞洲企業商會 (Enterprise Asia) 亞洲企業社會責任獎</p> <p>永續報告書獎 連續2年獲得</p>		 <p>商業周刊 碳競爭力100強</p> <p>全台灣碳競爭力100強</p>	 <p>天下雜誌 企業減碳溫度計</p> <p>企業減碳承諾符合1.5°C目標</p>
 <p>美國人才發展協會 卓越學習組織獎</p> <p>表彰國際學習型組織</p>	 <p>台灣永續能源基金會 第17屆 台灣企業永續獎</p> <p>台灣百大永續典範企業獎 永續報告書白金級 人才發展領袖獎 創意溝通領袖獎</p>	 <p>國家發展委員會 國家永續獎</p> <p>企業類永續發展獎</p>	 <p>113年國家永續發展獎 2024 National Sustainable Development Awards</p>	 <p>天下雜誌 大型企業製造業組</p> <p>永續100強</p>
 <p>HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎</p> <p>佳世達幸福企業 連續6年獲得</p>	 <p>HR Asia BEST COMPANIES TO WORK FOR IN ASIA Celebrate Diversity, Equity &amp; Inclusion</p>	 <p>台灣永續能源基金會 第17屆 台灣永續行動獎</p> <p>小農職人永續家園經濟金級 與員工良好的夥伴關係銅級 氣候行動的雄心銅級</p>	 <p>亞洲金融 (Finance Asia) 2024</p> <p>亞洲最佳科技企業銅牌獎 台灣最佳投資人關係銀牌</p>	 <p>天下雜誌 大型企業製造業組</p> <p>人才永續獎</p>

## 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，根據其揭露對於各項聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 的企業執行建議，結合國際永續趨勢及行業方向，以策略性思考，來設計及開發產品和服務。

盤點目前已有的相關作為及價值鏈的風險及機會，以檢視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 (ESG Committee) 的推動，致力實現佳世達的企業願景「實現科技生活的真善美」。

### 三、產出

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

財務資本	進行財務管理，用於投入產品研發、創新、生產及相關服務的基本
人力資本	規劃完整人才發展藍圖，並施以必要的訓練，使員工以誠信自律遵守公司規定，並以熱情務本態度，積極完成任務
製造資本	維護佳世達建物、生產設備等基礎設施，並與供應鏈合作，以提供客戶更好的商品及服務
社會資本	對整個社會關懷貢獻，與利害關係人合作，長期經營與投入社會參與
智慧資本	投入資源，以最高標準要求自己追求卓越，並以專注態度將作業活動、產品及服務做到最好，持續維持軟實力
自然資本	從源頭進行永續材料、綠色設計、積極降低供應鏈、營運及產品對環境及生物多樣性衝擊，落實環保及永續發展承諾

## 產出—2024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
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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</li> </ul>	<p>3.2.3 人才發展</p> <p>3.6.1 環境友善美好共生</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期開辦保護女子活動(如防身術系列課程)</li> <li>母性保護措施</li> </ul>	3.4.1 員工健康管理
	<ul style="list-style-type: none"> <li>各事業部積極投入開發多項低碳產品</li> <li>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436萬度，台灣49萬度，合計485萬度</li> <li>廠辦區主動更新生產及研發區域耗能設備，如蘇州廠區執行空壓、水泵等節能工程改善，年約減270萬度 / 年</li> </ul>	<p>2.3.3 溫室氣體排放</p> <p>2.3.4 減量承諾目標</p> <p>2.7.2 綠色產品</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>建立產品碳足跡管理平台</li> </ul>	2.7.2 綠色產品； 品質 / 有害物質管理

SDGs 目標	實踐 SDGs 的做法	報告書對應章節
 促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式	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	3.6.1 環境友善美好共生
	集團家庭日推廣海洋教育，參與人次達1萬人，激發同仁及眷屬對海洋保育的重視性，並一同探索海洋的驚奇與富饒	3.5.2 幸福職場締造幸福員工
	加入自然與生物多樣性倡議平台依據 LEAP 概念，進行全球廠區之風險及依賴評估及2場域生態多樣性調查	2.6 生物多樣性與森林保育
	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	參與協會

## 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。

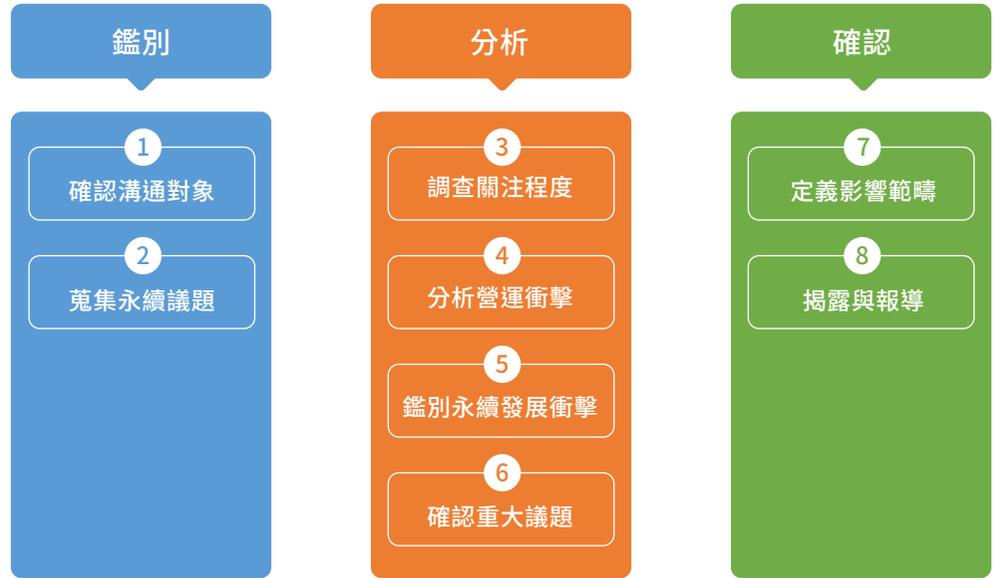
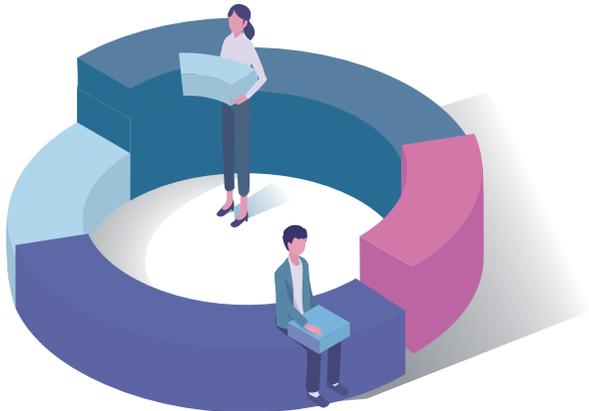
解決方案	說明	軟硬體應用	SDGs
智慧能源	秉持智慧節能、ESG 企業永續理念，專注於能源服務，服務範圍涵蓋空調、空壓、熱回收、照明、用電管理、UPS 不斷電系統、儲能、用電監控、相關數據連網管理。透過節能效益分享與綠能系統建置，與客戶建立長期夥伴關係。期望以專業節能服務提升客戶競爭力，確保節能效益、減低人力負擔，共同邁向 ESG 永續經營目標。	硬體網路供電裝置 (PoE Switch) 軟體空調照明節能之自動監控系統	  
智慧製造	隨著工業4.0腳步、低碳轉型的來臨，傳統型工廠不斷朝智慧化生產的目標邁進，為實現目標並滿足複雜、少量多樣的生產需求，「自動化」與「智動化」成為關鍵，設備的穩定、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。	硬體無人搬運車 (AGV) 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	 
智慧教育	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。	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 硬體 園區安全與資源監控	
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，賦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，佳世達適時與利害相關者溝通、將利害相關者所關注之重大性主題納入企業永續發展政策，並建立暢通與透明的回應機制。我們採用了「AA 1000AP當則性原則標準(AA 1000 Accountability Principles, AA 1000AP)」，並符合四大原則—包容性(Inclusivity)、實質性(Materiality)、回應性(Responsiveness)及衝擊性(Impact)，以協助鑑別與回應永續性資訊並提高揭露永續性資訊的嚴謹度，我們將重大性分析分為下列步驟：

## 重大性分析流程

佳世達每年進行重大性分析，根據 GRI 通用準則2021(GRI Universal Standards 2021)的GRI 3：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。



### 鑑別：溝通對象與永續議題鑑別

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，考量客戶、供應鏈與佳世達定期議和之主題，總共彙整21個議題。

階段一：鑑別

步驟與流程	結果
<p><b>步驟1：確認溝通對象</b></p> <p>佳世達依據 AA 1000 SES 利害關係人議合標準，識別出八大主要溝通對象，包括員工、股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、子公司、關係企業、合作夥伴及社區。透過與這些利害關係人的互動，佳世達致力於傳達其企業永續發展的實踐成果。</p>	<p>8類 主要利害關係人</p>
<p><b>步驟2：蒐集永續議題</b></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。相較前一年度評估，我們將「人才政策」更精確地重新定義為「人才聘用與留任」，以更全面反映人力資源管理的關鍵面向。</p>	<p>21個永續議題</p>

分析：重大議題確立之方法

階段二：分析

步驟與流程	結果
<p><b>步驟3：利害關係人永續議題關注度調查</b></p> <p>透過線上問卷調查重要利害關係人1對各項永續議題之關注程度，總計回收431份有效問卷，員工(399份)、投資人(4份)、客戶(3份)、供應商(13份)、合作夥伴(1份)、子公司(8份)、關係企業(2份)、其他類別(1份)</p>	<p>431份有效問卷</p>
<p><b>步驟4：組織營運衝擊調查</b></p> <p>佳世達將 ESG 視為推動企業永續發展的核心原則。本次調查共有7位高階主管參與，評估各項永續議題對「營收成長、員工向心力、客戶滿意度及營運風險」的影響，並從財務重大性的角度分析其對公司營運的影響程度，進而排列議題的重要性</p>	<p>7位高階主管</p>

步驟5：永續發展衝擊調查

佳世達依據國際標準，如價值平衡聯盟(VBA)、哈佛商學院「影響力加權會計(Impact-Weighted Accounts)」研究計畫及倫敦基準集團(LBG)，界定12項正向與7項負向的外部永續發展衝擊，以評估永續議題對企業與社會的影響。在外部永續發展衝擊的分析過程中，佳世達邀請25位主管與同仁參與，運用衝擊評價(Impact Valuation)方法，全面衡量上游供應鏈、企業自身營運及下游產品與服務所產生的正向或負向影響，並深入評估其潛在或實際影響程度。評估指標涵蓋衝擊的嚴重性、範疇、是否可補救性及發生機率等，並設定相應的門檻值。凡達門檻值的衝擊，即歸類為佳世達造成或促成的顯著衝擊，最終鑑別出11項與佳世達高度相關的顯著衝擊，並據此排序對應的 ESG 議題，以確保企業永續發展策略的有效性與前瞻性

19個GRI主題

步驟6：綜合分析後確立十項重大議題

佳世達綜合內外部利害關係人關注程度調查、營運衝擊分析結果及永續發展衝擊鑑別，並對應高階主管薪酬連結之 ESG 議題，進一步確認公司永續發展的長期目標。在此基礎上，透過內部永續辦公室與外部專家審慎評估，最終確立10個重大議題，並依其重要性進行排序，確保企業永續策略的精準性與有效性

10個  
長期永續目標

揭露：重大議題完整揭露

階段三：確認與揭露

步驟與流程	結果
<p><b>步驟7：審查揭露內容</b></p> <p>鑑別出的10個重大永續議題，對應「GRI 準則」中19特定主題(18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，作為報導基礎</p>	<p>19個GRI主題</p>
<p><b>步驟8：研擬長期永續目標並揭露</b></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>	<p>10個 長期永續目標</p>

備註：2024調整利害關係人問卷發放，透過間接參與(公協會)與政府溝通，媒體則有固定溝通管道

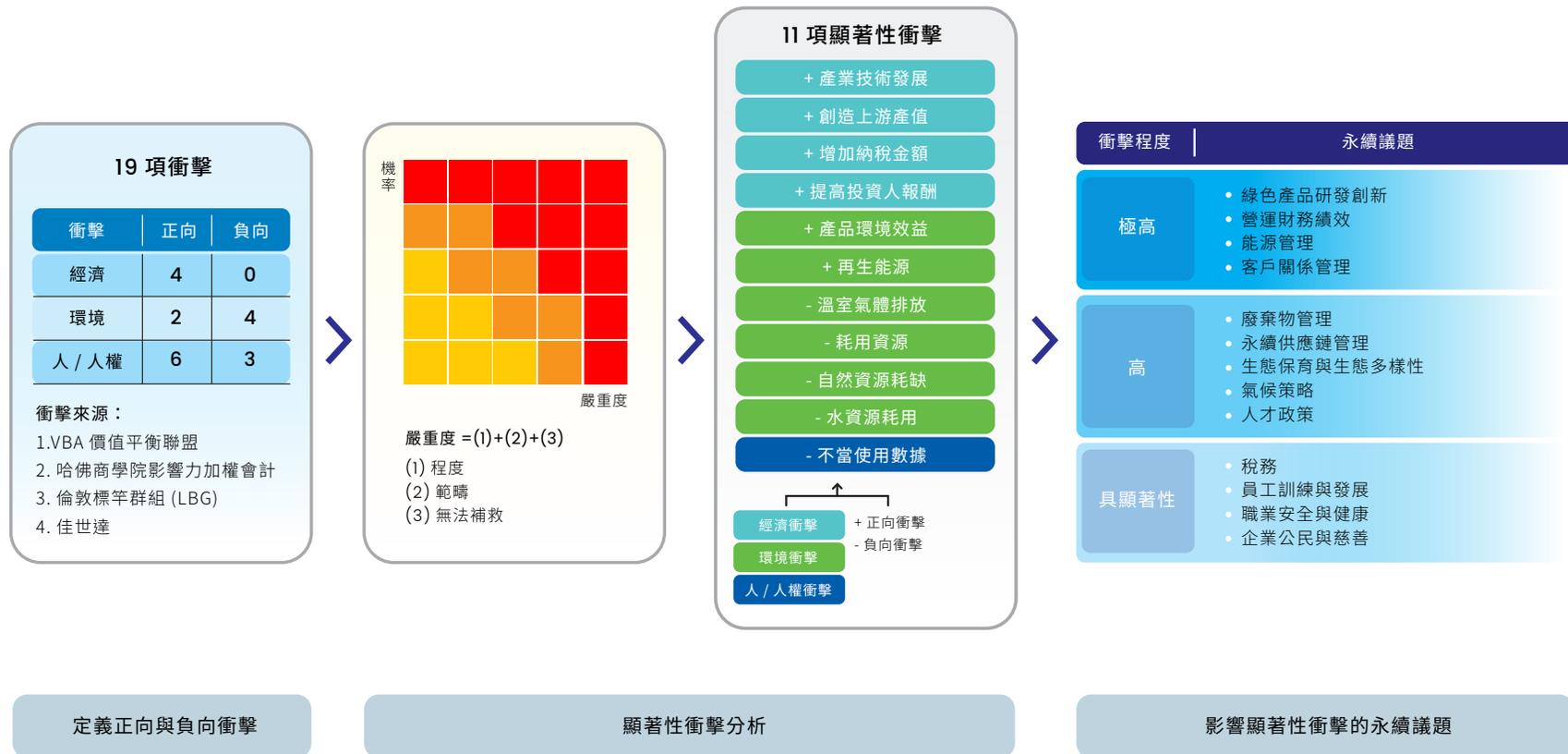
## 十項重大議題確立

經調查，佳世達將營運財務績效、綠色產品研發創新、客戶關係管理、永續供應鏈管理、氣候策略、人才聘用與留任、員工訓練與發展、職業安全與發展等8個議題，優先列為重大議題。為符合佳世達永續議題管理，亦同時納入廢棄物管理、能源管理等2議題，2024年共辨識10項重大議題。

佳世達下一次重大性分析預計於2025年執行，於此期間內，佳世達仍持續透過多元的溝通管道蒐集及回應利害關係人的回饋與建議，同時透過 ESG 委員會持續落實345目標。2024年佳世達重大議題相較前一報告期(2023年)之分析結果未有變化。

## 佳世達永續性衝擊評估—非貨幣化

佳世達考量雙重重大性的概念，進行了內外部利害關係人對永續議題的關注度調查、組織營運衝擊調查、永續發展衝擊調查，結合三個面向的調查結果，進行重大性分析。在永續發展衝擊上，同時整合貨幣化與非貨幣化的評估方法，佳世達於2023年起新增貨幣化評估方法，更深入了解佳世達的永續影響力。(相關資訊請參考永續影響力評價報告書)



### 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「營運財務績效」、「綠色產品研發創新」、「永續供應鏈管理」、「人才政策」、「氣候策略」、「職業安全與健康」、「員工訓練與發展」、「能源管理」、「客戶關係管理」、「廢棄物管理」等議題，呈報董事會。

重大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 主題與1個自訂揭露主題，依循報導要求，蒐集內部資訊、數據與管理方針進行揭露。

### 佳世達重大性議題排序

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			★★

### 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

重大議題與價值鏈關係

●造成；○促成；◎直接相關

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

重大議題與風險管理

重大議題	風險說明	風險屬性	風險嚴重度 <sup>1</sup>	風險發生率 <sup>2</sup>	減緩措施
綠色產品研發創新	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 技術開發落後同業</li> <li>● 除顯示器外，其他新產品成長力道不足</li> <li>● 產品在終端消費者使用時，產生安全疑慮</li> <li>● 為符合國際減碳趨勢，開發綠色產品時的開發文件維修，以及備料年限</li> </ul>	策略	低	高	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、定期檢視與檢討新產品開發進展
		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
客戶關係管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品品質異常</li> <li>● 產品測試不全面，前線人員重工</li> <li>● 能源價格上漲，成本轉嫁客戶</li> </ul>	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
			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
			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 <sup>(6)</sup>	風險發生率 <sup>(7)</sup>	減緩措施
永續供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 國際政治動盪，通貨膨脹與戰爭導致原物料缺料</li> <li>● 特定物料無其他替代廠商</li> <li>● 供應商碳排及綠能績效不如預期</li> <li>● 供應商為達成減碳目標，造成成本上升</li> <li>● 供應商因氣候事件導致斷鏈</li> </ul>	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"> <li>● 氣候變遷轉型失敗的風險，影響形象、客戶受到媒體等壓力</li> <li>● 天災造成營運中斷</li> <li>● 無法符合各國環境法規，無法將產品銷售到該國</li> <li>● 氣候轉型失敗，導致公司形象受損，進而影響人才招募與留才</li> </ul>	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"> <li>● 未妥善處理，導致公司形象受損</li> </ul>	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"> <li>● 營運成本大幅增加，造成產品失去競爭力</li> </ul>	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"> <li>● 人才被其他競爭企業搶奪</li> <li>● 事業單位人力緊縮，人力媒合耗時較長</li> <li>● 缺乏技術員工及作業員</li> </ul>	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	建立技術工人人才資料庫、建立人員培訓機制
員工訓練與發展	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>	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"> <li>● 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</li> </ul>	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"> <li>● 外包廠商發生意外事故，導致無法提供合格服務或產品</li> <li>● 各場址同仁對疾病認知不足</li> <li>● 員工工傷意外</li> </ul>	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	低	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

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

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

## 重大議題管理作法

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

重大主題		客戶關係管理		負責單位：客服
衝擊	正面	充分理解客戶需求，提昇產品與服務品質。幫助公司名譽提升，市占率 / 營收提升		
	負面	1. 造成客戶忠誠度及滿意度降低，在商業及商譽上造成負面影響，甚至可能發生訴訟官司。 2. 使公司名譽受損，客戶流失，市占率 / 營收衰退		
政策	瞭解客戶對本公司的需求與期望，藉由客戶回饋與滿意度調查的結果，以改善並提供更完善的服務			
承諾	100%遵守客戶要求，並提供更完善的服務品質			
專案 / 行動	透過客戶滿意度的回饋，擬出改善對策，提昇產品與服務品質			
績效指標	客戶滿意度得分			
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs	
關係企業、股東、客戶	客戶滿意度問卷調查 股東會 客戶 SER 評比	每半年 每季 每季		

重大主題			
永續供應鏈管理		負責單位：SCM	
衝擊	正面	渲染供應商負起社會責任，增進員工工作與生活品質與永續經營目標、定期的績效管制，將 RBA 精神傳遞至整個供應商網路，除了供應鏈營運符合當地法規外也使公司符合國際上工作環境之趨勢與目標。	
	負面	供應鏈無法跟上國際工作與環境趨勢、員工缺乏友善工作環境與違反地區法律政策。公司國際名聲降低。	
政策	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 要求供應商遵守所在地國家法規。</li> <li>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。</li> </ol>		
承諾	提升永續供應鏈價值		
專案 / 行動	建立供應商動態管理機制、永續供應商管理規範、供應商定期教育訓練		
績效指標	供應商減碳		
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
供應商	供應商大會 供應商稽核	每年一次 每年一次	   

重大主題			
氣候策略		負責單位：風險	
衝擊	正面		
	負面	面對氣候變遷所帶來的風險與挑戰，若減緩失效時對整體營運所帶來的重大衝擊及影響	
政策	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設立減碳與淨零目標並逐年落實</li> <li>2. 強化氣候風險應變</li> </ol>		
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 Scope 1+2+3絕對減量		
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
供應商、媒體、子公司、政府、股東、客戶、員工	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>2. 風險管理委員會，內部教育訓練</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年數次</li> <li>2. 每年4次</li> </ol>	 

重大主題			
綠色產品研發創新		負責單位：PG / 永續	
衝擊	正面	期能減緩氣候變遷，在設計端開始導入綠色設計思維，並為客戶創造產品價值，為淨零碳排盡一份心力。	
	負面	在產品綠色研發創新時，對專利、前瞻發展及 RD 或人力資源人員會造成超時工作、產品價格增加而造成客戶經濟負擔，也有可能找不到適合研發人才，無法做出競爭力產品的負面影響。	
政策	用節能、減量、減碳策略，來設計及開發產品和服務		
承諾	以生命週期的思維檢視產品的全生命週期碳排放與減量機會		
專案 / 行動	導入 ISO 14006及 IEC 62430管理系統		
績效指標	提升能源效率		
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
供應商、媒體、關係企業、子公司、政府、股東、客戶、員工	客戶問卷 供應商問卷 股東會 集團月會 永續報告書	定時 定時 每季 每月 每年	 

重大主題			
廢棄物管理		負責單位：環安	
衝擊	正面		
	負面	未有效管理汙染物(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	<ol style="list-style-type: none"> <li>綠色產品課程</li> <li>廢棄物資源化，將廢塑膠製成再生燃料，轉廢為能</li> </ol>		
績效指標	可回收廢棄物比例		
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
關係企業、供應商、媒體、子公司、政府、股東、客戶	政府部門檢查 客戶稽核 股東會 永續報告書 公司溝通平台 ESG 委員會 集團月會	不定期 不定期 每年4次 每年4次 不定期 每季1次 每月1次	 

重大主題			
能源管理		負責單位：環安	
衝擊	正面		
	負面	1. 用電及用電強度增加影響生產成本增加、獲利下降，引起利害相關人的關注。 2. 因應各國可能徵收的碳費、碳稅，而增加營運成本。	
政策	致力於污染預防、廢棄物減量、能源效率提升、降低溫室氣體排放量		
承諾	1. 提升能源使用效率 2. 提高再生能源使用		
專案 / 行動	1. 使用高效率設備，持續改善能源績效、提升能源效率 2. 注入員工及供應商減碳思維及方法，避免浪費 3. 持續設置再生能源發電系統、購買再生能源，達成 100% 使用再生能源 4. 加入碳抵換專案及設定內部碳定價		
績效指標	1. 再生能源使用量 2. 絕對減量		
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
供應商、子公司、政府、股東、客戶	董事會會議 高階主管會議 媒體 供應商大會 永續報告書 公司內部公告 ESG 委員會 集團月會	每年4次 不定期 不定期 每年1次 每年發行 不定期 每季一次 每月一次	

重大主題			
人才政策		負責單位：HR	
衝擊	正面	提供工作機會，人才發揮所長，提升當地就業率	
	負面	人才流失可能導致企業文化不穩定，影響團隊合作及溝通，進而降低整體工作氛圍和員工敬業度	
政策	打造優質工作環境與多元的職涯發展管道，吸引並留住優秀人才。		
承諾	提供優質工作環境及薪酬待遇		
專案 / 行動	員工敬業度調查		
績效指標	平均敬業度		
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
員工	員工系統問卷調查	每年1次	

重大主題			
員工訓練與發展		負責單位：HR	
衝擊	正面	1. 公司營運 / 直接衝擊 2. 協助同仁職能發展，提升組織人才競爭力	
	負面		
政策	配合公司策略發展及事業經營目標，完善教育訓練體系;提升組織整體競爭優勢		
承諾	建構完善教育訓練發展體系，提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才		
專案 / 行動	1. 建構四大學院學習藍圖 2. 依據年度訓練需求舉辦專業學習成長課程		
績效指標	教育訓練－持續改善計畫對營收之效益		
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
關係企業、子公司、員工	1. 教育訓練(含演習) 2. 新人培訓	不定期	 

重大主題			
職業安全與健康		負責單位：HR / 職安衛	
衝擊	正面	公司營運 / 好工作環境，使人才工作，身心受到保障	
	負面	公司營運 / 進行投資，發生意外使公司名聲及營業受損	
政策	為保護員工，提供給員工健康安全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		
議合對象	議合管道	議合頻率	連結 SDGs
關係企業、子公司、政府、員工	內部說明會	每年4次	  

## 我們的行為

重大議題	價值鏈	我們的行動 / 行為	描述	績效指標	2024量化數值
營運財務績效	營運	擴大高毛利事業、發揮大艦隊影響力	優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發及布局網通事業。	高附加價值事業獲利	全年平均毛利率16.2%
客戶關係管理	營運、產品	根據客戶滿意度程序： 1. 定期舉辦業務審查會議，針對評量結果展開改善計畫 2. 建立溝通管道，每年發送兩次客戶滿意度調查問卷	充份理解客戶需求，提昇產品與服務品質，幫助公司名譽提升，市占率 / 營收提升。	客戶滿意度分數	94分
永續供應鏈管理	供應鏈、營運	根據永續供應鏈政策： 1. 供應商永續發展行為準則 2. 針對第一階以及非第一階供應商發送「供應商永續風險評估問卷」(SAQ)	1. 要求供應商遵守所在地國家法規、社會標準及環保計劃 2. 定期執行調查與稽核，讓供應商與佳世達攜手向環境、社會承諾，加值產品價值 3. 書面調查與現場稽核等方式，定期審視供應鏈的環境責任實踐與績效 4. 提升永續供應鏈價值	供應商社會責任 RBA 書面及現場稽核完成率	RBA 書面及現場稽核完成率90%
氣候策略	營運	根據氣候轉型風險情境模擬，參數使用淨零排放 SBTi 1.5°C，評估營運與財務衝擊，並實施管理做法	1. 2024年通過 SBTi 目標審核年減4.2% 2. 2040再生能源使用比例達100%	1. 年減碳量 2. 再生能源使用比例	再生能源使用比例已達36.7%
綠色產品研發創新	營運、產品	產品研發初期導入綠色設計555指標(節能5%、減碳5%、減量5%)	1. 以生命週期的思維檢視產品的全生命週期碳排放與減量機會	以基準年(2020)為例產品節能、減碳、減量	2023年已提前達成，詳細目標請參考2.7.2綠色產品
廢棄物管理	供應鏈、營運、產品、社會	導入 UL2799 體系管理廢棄物	致力於污染預防、污染減量，最佳可行性方案的實踐、廢棄物減量等	廢棄物回收比率	廢棄物回收比率達94%
能源管理	營運、產品、社會	1. 能源效率提升與提升再生能源使用量 2. 強化 ESG 永續文化	提升能源使用效率與節電方案 1. 使用高效率設備，持續改善能源績效、提升能源效率 2. 注入員工及供應商減碳思維及方法，避免浪費 3. 持續設置再生能源發電系統、購買再生能源，達成100%使用再生能源 4. 加入碳抵換專案及設定內部碳定價	每佰萬美金產值用電(度)	41,115度

重大議題	價值鏈	我們的行動 / 行為	描述	績效指標	量化數值
人才政策	營運、社會	發展多元、公平及共融的職場環境	打造安心就業環境 (Environment)、提升員工敬業度 (Satisfaction) 與樹立成功典範 (Guidance)，將經驗引導擴散為佳世達人才永續發展三大主軸。	1. 敬業度調查參與率 2. 平均敬業度	1. 至少80%以上 2. 達4.67
員工訓練與發展	營運	完善教育訓練體系，提升數位課程比例，精進組織整體競爭優勢。	建構完善教育訓練發展體系，提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才 1. 建構四大學院學習藍圖 2. 依據年度訓練需求舉辦專業學習成長課程 3. 全員調訓作業	1. IDL 人員每年平均受訓時數 2. 政策性必修課程完訓率	1. 短期26小時 / 年 2. 達100%
職業安全健康與管理	營運	職業安全衛生制度超越法規要求、良好企業安全衛生文化	職安衛管理系統持續優化人員思維精進訓練	工傷發生的機會及嚴重度	職業病：0 火災：0 FR<0.1 SR<4.7

## 佳世達永續性衝擊評估－貨幣化

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

2024年，佳世達在營運階段共創造新台幣2,017億元的營業收入，繳納稅額、配發股利、員工薪酬、研發投入、利息、租賃等經濟活動，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，因能源資源耗用及汙染物產出衍生的環境足跡，佳世達亦對環境外部成本進行評估，但透過各項節能措施推動、佈局再生能源及水資源再利用以最大化環境效益。在社會面向上，完善的培訓計畫帶動同仁技能及就業力成長，為同仁創造未來職涯收益；因員工職災事件及工作負荷衍生的健康風險亦帶來社會成本，但透過多元衛教活動與長期追蹤為同仁健康把關則創造正向效益；同時，投入各項在地關懷計畫與員工自發性活動則創造多元社會價值。

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



## 2 公司治理

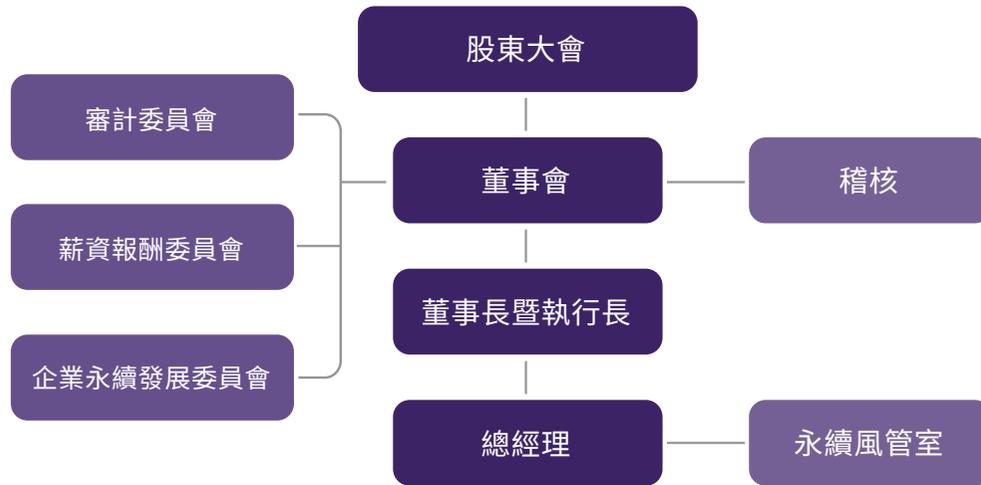
- 治理組織與運作
- 行為準則
- 合法守規
- 經營績效
- 風險管理
- 資訊及隱私安全
- 供應鏈永續管理
- 客戶滿意度



## 治理組織與運作

佳世達致力於維護股東權益，支持並倡導透明化及資訊傳遞的公平性。本公司自2012年股東常會起採用電子投票制度，亦針對股東常會議案逐案進行投票表決，藉以提高股東出席股東會之比率，暨確保股東依法得於股東會行使其股東權，而於股東會時，亦主動向股東說明公司營運及財務概況，並接受股東詢問。此外，任何公司章程之修正，亦須經股東會通過方可生效。本公司於董事會下設有審計委員會、薪資報酬委員會及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专业經理人所組成的經營團隊共同促進股東權益極大化。

### 公司治理組織架構



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



## ▶ 董事會結構與運作

佳世達董事會為最高治理決策單位，成員依法令及公司章程，由全體股東於股東會依董事選舉辦法投票選舉產生，任期三年。本屆董事成員共計九名(含獨立董事五名)，平均任期5.78年(8)；其中2位董事年齡在51-60歲、6位在61-70歲、1位在71-80歲；董事會所轄之各委員會依其組織規程，經由董事會決議，提名並遴選組成，而獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之專業資格、工作經驗、兼任獨立董事之限制及獨立性等之規定；董事長由董事推選產生，所有董事均具有五年以上商務、法務、財務、會計或公司所需業務之相關工作經驗。

佳世達董事會主席依公司法第208條第3項規定，由董事長陳其宏先生擔任，本公司董事長與執行長為同一人，可對外代表公司並有效統籌管理經營團隊，以有效執行投資併購的模式，帶領佳世達價值轉型，優化現有事業經營、快速擴大醫療事業、加速解決方案開發，並積極布局網路通訊事業，發揮轉型綜效。對於董事會中進行議案討論與表決時，如遇董事對該議案有自身利害關係，致有害於公司利益之虞時，均依公司法第206條第2項準用同法第178條利益迴避之規定，不參與該案之討論及表決，且必要時，董事長將指示會議之主席由其他董事代理之，若當年度董事會中有發生利益迴避情事時，則依法揭露於本公司年報公司治理專章。

為健全監督公司經營，佳世達董事會至少每季召開一次，董事會成員以股東權益極大化為方針，盡善良管理人及忠實義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權、進行營業評估及重大決議，為強化董事對公司營運之參與程度，本公司訂定各董事平均親自出席董事會需達85%以上之標準，2024年度本公司共召開7次董事會，平均出席率98%。

(8)：計算方式係以各單一董事任期進位至整數，再推算平均任期。

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



功能性委員會

	職權說明	2024年運作情形
<p>審計委員會</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年度本公司共召開7次審計委員會，平均出席率100%。</li> <li>審計委員會相關年度工作重點及運作情形揭露於本公司2024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」。</li> </ul>
<p>薪資報酬委員會</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於2011年設置，由全體獨立董事組成，並由董事會訂定「薪資報酬委員會組織規程」，藉以強化公司治理，健全公司董事及經理人薪資報酬制度。該委員會以善良管理人之注意，依法忠實履行相關職權，並將所提建議提交董事會討論。每年至少召開兩次，並將視需要隨時召開之。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年度本公司共召開2次薪資報酬委員會，平均出席率100%。</li> <li>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2024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」。</li> </ul>
<p>企業永續發展委員會</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於2023年設置，由董事長暨執行長、法人董事代表人暨總經理以及全體獨立董事組成，並由董事會訂定「永續發展實務守則」。本委員會為本公司永續發展相關工作之決策及督導單位，包含環境(E)、社會(S)與公司治理(G)等三大面向領域，使董事會得履行保障公司、員工、股東及各利害關係人權益之職責。每年至少召開一次，並將視需要隨時召開之。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年度本公司共召開3次企業永續發展委員會，平均出席率100%。</li> <li>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2024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」。</li> </ul>

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



## 董事遴選與多元情形

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

本公司依法未有獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事逾三家之情形，並更進一步於「公司治

理實務守則」第24條規定獨立董事不宜同時擔任超過五家上市上櫃公司之董事(含獨立董事)或監察人。

本屆董事會成員具本公司員工身分之董事共2名，占比為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。

### 董事會成員多元化情形+風險管理背景

職稱	具員工身分	非執行董事 獨立性資格	姓名	性別	國籍	年齡			專業背景與能力						GICS Level 1 產業經驗	
						51-60歲	61-70歲	71-80歲	企業管理	學術研究	產業知識	資訊科技	創業投資	財務會計		永續發展
董事長	●		陳其宏	男	台灣		●		●		●		●		●	25非必須消費品
董事		●	友達光電股份有限公司 代表人：彭双浪(9)	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資訊科技
獨立董事		●	陳良基	男	台灣		●			●		●			●	45資訊科技
獨立董事		●	林秋蓮	女	台灣		●							●		40金融
獨立董事		●	黃淑君	女	台灣	●			●		●	●	●		●	45資訊科技

(9)：法人董事友達光電股份有限公司代表人彭双浪於2025年1月3日請辭，本公司董事席次由九席變更為八席。

備註：● 2024年董事未任職於本公司高階主管。

- 2024年董事及其家族成員未接受公司或任一子公司超過美金6萬元，但受美國SEC 4200條款允許者得不在此限。
- 2024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。
- 2024年董事未任職於公司外部查核機構或擔任合夥人。

● 董事與董事會獨立性運作無任何利益衝突。

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

## 董事會績效評估

佳世達之董事成員均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定，每人每年持續進修至少6小時，藉以增進最高治理單位就經濟、環境、社會等議題的相關知識；2024年董事會成員平均進修時數達8.7小時，內容涵蓋資安治理、永續發展與永續風險管理等面向。詳細進修列表請詳下：

姓名與職稱	就任日期	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長暨執行長 陳其宏	112/05/29	113/06/13	社團法人中華獨立董事協會	IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享	3.0
		113/09/30	台灣證券交易所	壯大台灣資本市場高峰會	3.0
法人董事代表人 彭双浪	112/05/29	113/08/03	中華獨立董事協會	外資機構投資人如何看待 ESG 永續治理及投資責任	3.0
		113/08/03	中華獨立董事協會	跨國企業併購的法律規劃與風險管理	3.0
法人董事代表人 陳建斌	112/05/29	113/11/12	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續報導允當揭露三步曲	3.0
		113/11/13	社團法人台灣董事學會	經營管理者需要知道的長短期經濟趨勢	3.0
法人董事代表人 黃漢州	112/05/29	113/06/13	社團法人中華獨立董事協會	IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享	3.0
		113/11/13	社團法人台灣董事學會	經營管理者需要知道的長短期經濟趨勢	3.0

姓名與職稱	就任日期	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事 顏漏有	112/05/29	113/03/13	社團法人中華財經發展協會	數位轉型新思維	3.0
		113/06/26	社團法人中華公司治理協會	邁向淨零：自然碳匯與碳權交易	3.0
		113/07/03	臺灣證券交易所	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3.0
		113/09/27	社團法人中華公司治理協會	建築專案管理與實務	3.0
		113/09/30	臺灣證券交易所	壯大台灣資本市場高峰會	3.0
		113/11/13	社團法人台灣董事學會	經營管理者需要知道的長短期經濟趨勢	3.0
		113/11/27	社團法人中華公司治理協會	從個案看企業關鍵成敗	3.0
獨立董事 徐爵民	112/05/29	113/06/12	社團法人中華公司治理協會	氣候變遷挑戰與機會	3.0
		113/06/13	社團法人中華獨立董事協會	IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享	3.0
獨立董事 陳良基	112/05/29	113/08/02	社團法人中華獨立董事協會	家族企業傳承及稅務實務	3.0
		113/11/25	社團法人中華公司治理協會	高科技資安風險管理	3.0
獨立董事 林秋蓮	112/05/29	113/02/21	社團法人中華財經發展協會	打造企業韌性供應鏈	3.0
		113/08/16	社團法人中華公司治理協會	資料中心再進化：矽光子與人工智慧伺服器的發展趨勢	3.0
獨立董事 黃淑君	112/05/29	113/06/13	社團法人中華獨立董事協會	IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享	3.0
		113/07/30	社團法人台灣投資人關係協會	企業如何提升 ESG 績效關鍵	3.0
		113/08/01	社團法人台灣投資人關係協會	台商在中國的發展機會與挑戰	3.0
		113/10/01	社團法人中華獨立董事協會	2024環境與經濟雙贏：台灣 ESG 實踐之路	3.0
		113/10/07	中華民國工商協進會	2024台新淨零高峰論壇	3.0

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

本公司已於2024年底完成董事會及各功能性委員會之內部績效評估，自評結果其達成率為98%以上，顯示本董事會整體運作效率良好，評估結果已於2025年第一季向董事會報告。另本公司董事會績效評估辦法規定應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並於年度結束時執行當年度績效評估，本公司於2024年已委任外部獨立評估機構社團法人中華公司治理協會對本公司董事會之效能進行評估，其與本公司無其他業務往來，故符合獨立性。社團法人中華公司治理協會就董事會之組成與分工、指導與監督、授權與風管、溝通與協作、自律與精進五大構面進行評核，評估方式包含線上自評、書面審閱相關文件，並於2024年9月12日進行實地訪評，對象包含董事長、總經理、二位獨立董事、公司治理主管、稽核主管及永續風控長。董事會績效評估報告已於2024年9月26日出具，本公司並於2024年11月5日向董事會報告評估結果。評估報告結論表示，本公司重視董事會組成之專業性、獨立性與多元性，董事會轄下設有審計委員會、薪酬委員會、企業永續發展委員會三個功能性委員會；且公司設有集團稽核管理平台，藉此機制瞭解整個集團稽核業務與相互學習，以集團的角度(含子公司稽核情形)，協助審計委員會以宏觀角度善盡督導之責；另外公司於每年年底前即已完成次一年度董事會、功能性委員會之會議日程的規劃，藉由會前充分溝通，協助董事履行職責，為公司治理良好運作奠定重要基石；本公司並依據中華公司治理協會之建議等，即早為提名委員會之成立佈局規劃，研擬妥善配套，並預期作其他建議之改善，作為本公司增進董事會運作績效之參考。本公司規劃於2027年再次進行董事會績效外部評估，且將相關外部評估結果報告揭露於公司官網「董事會績效評估」。

2024年度第十一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；2025年將持續關注公司治理新變革指標，提升公司治理制度及評鑑成績。

## 董事暨經理人薪酬制度

### 高階經理人薪酬結構與長短期激勵計劃

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

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

### 4. 衡量指標

- (1) 財務指標與非財務指標

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

(2) 永續績效指標

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

備註：針對高階經理人薪酬連結之永續績效指標與部分獎勵機制預計於2025年5月經董事會通過後執行

5. 索回條款

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

經理人持股政策

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



# 行為準則

2020年由董事會監督並核准通過新版的誠信守則，  
2024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。2024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2025年第一季向董事會報告，相關執行情形並揭露於2024年報公司治理專章及公司網站。

## 行為守則與績效獎酬連結

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

## 行為守則溝通與訓練

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

每位新進同仁於報到時，均須於聘僱合約書簽署遵循公司的誠信經營守則，簽署率為100%；針對在職同仁，則每年進行行為守則之線上訓練(包含反貪腐內容)，2024年員工完訓率達100%。佳世達全球營運據點之風險評估皆已納入貪腐之風險，員工在行為守則的訓練推行及宣導下，2024年末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
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。
2	法規遵守	遵守所在國家或地區的法律以及公司規定。
3	個資保護	尊重同仁、顧客的隱私權與知識產權，保護所有股東、消費者、通路商、供應商、事業夥伴及同仁的個人資料與知識產權。
4	國際規範	執行業務的過程，有充分了解並遵循國際貿易法令以及國際行業聯盟相關規範，注意業務發展造成的人權影響。
5	風險辨識	日常工作中是否就相關風險如安全、進度、品質...等方面進行辨識與預防。
6	風險評估	日常工作中是否就內外變化可能性與嚴重程度，而影響目標達成之評估，如延誤或損害程度。
7	風險回應	日常工作中是否就評估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。
8	IT安全	確保知曉 IT 安全的重要性，於執行業務過程中，遵守公司 IT 規範，透過電腦和網路安全知識，保護公司的資訊資產之機密性、完整性和可用性。
9	資訊安全	了解並遵循公司的資訊安全政策，保護公司的資訊資產之機密性、完整性和可用性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅。
10	網路安全	了解並遵循公司的網路安全及網路資源存取安全管理，保護日常作業之資料傳輸及系統通訊的安全。

### 行為守則溝通及訓練百分比

區域	員工類型	人數	完成率
台灣	直接員工	274	100%
	間接員工	1,305	100%
中國蘇州	直接員工	5,860	100%
	間接員工	927	100%
越南	直接員工	1,203	100%
	間接員工	139	100%
合計		9,708	100%

<sup>1</sup> 行為守則教育訓練每年定期展開，2024年於10月份進行全員調訓，向同仁以訓練形式傳達並溝通行為守則內容，共計9,708人。

除員工的誠信溝通與訓練外，更於2014年起定期向所有董事會成員(本屆共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，2024年寄發約1,049家供應商，落實佳世達無貪腐事件的管理目標，2024年未收到供應商任何檢舉信件。

### 供應商誠信宣導家數

地區	家數
亞洲	1,032
歐洲	8
美洲	9
總計	1,049

## ▶ 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，則交由人事評議會依懲戒規章議處。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。

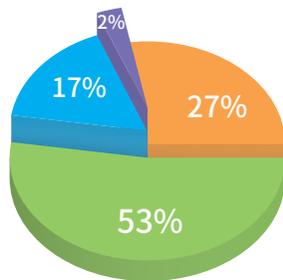
佳世達內外部溝通管道

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

透過佳世達所設置之通暢溝通管道，公司於2024年由各溝通管道收集共202則員工意見反饋，包含設施與工作環境、工程巡檢、工作內容等議題，皆已一一回應並確保溝通管道暢通。

2024員工意見反映統計表

項目	反映
設施與工作環境	108
工作巡檢	35
工作內容	5
其他	54
共計	202



針對佳世達海內外申訴案件之統計

佳世達於2024年無任何歧視之申訴案件，亦無騷擾申訴案件。另接獲一起關於外部對公司員工之相關申訴，經外部律師查明後，證實為騷擾信件。

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

	接獲申訴總數	立案數	結案數
貪腐	0	0	0
歧視	0	0	0
各形式之騷擾(含性騷擾)	0	0	0
客戶隱私	0	0	0
利益衝突	0	0	0
洗錢或內線交易	0	0	0
其他	1	0	0
總計	1	0	0

備註：佳世達揭露2024年佳世達個體於海內外營業據點之申訴案件

懲戒原則

懲戒原則與零容忍政策說明

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

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

為了有效確認全體員工是否遵行行為準則要求道德規範，佳世達製造廠區定期接受 RBA VAP 以及 SA 8000外部稽核

## 合法守規

佳世達在全球設有眾多據點，業務範圍廣泛，因此恪守台灣及其他各國之法令規範至關重要。公司據此制定了相關政策及辦法，力求在各營運地區均能合法合規地運作。這些政策與辦法內容廣泛，包括對個人資料保護、保密義務、反賄賂行為、反歧視與反騷擾行為、環境保護責任、安全衛生標準、消防安全規範、智慧財產保護措施、反內線交易規定、反不公平競爭行為、以及人權保護等多個層面。為確保內部法規遵循政策的有效推展和落實，佳世達建置了全面的管控系統，由各相關專責單位依據法令遵循的要求執行業務，並且定期檢視法規的變動情況，以便及時調整或新增內部法令遵循相關的溝通及訓練內容，進而協助各部門確實依循法令執行業務，並透過內部的稽核措施確保業務執行符合相關要求，降低違規風險。

佳世達要求全體員工均需參與遵循法規的溝通及訓練，透過各部門間的協同合作，共同增進法規執行的績效。於企業內部，佳世達不僅要求同仁積極維持誠信操守，更致力於提供安全健康的工作環境，並積極進行污染預防工作，以增進職業安全健康水平，保障員工福祉。關於產品生命全週期，佳世達積極採取措施降低環境關連物質之使用，除了確保產品符合環保法規的要求外，並持續減少產品對環境可能造成的衝擊，展現企業對環境保護的承諾。此外，佳世達全面落實公司內部反托拉斯法法規遵循計畫之執行，透過多元化的方式，包括新進人員教育訓練、定期電子報發送、線上課程訓練以及相關海報宣導等，加強員工對反托拉斯法的認識和理解。值得一提的是，本公司在2024年無反托拉斯法訴訟相關案件，顯示公司在反托拉斯法遵循方面具有良好的成效。另因應歐洲個資法 (EU General Data Protection Regulation，簡稱 GDPR) 之實施，佳世達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，以確保公司在處理歐盟公民個人資料時符合 GDPR 的要求。同時，公司也持續追蹤關注各國有關個人資料保護之法規發展趨勢，以便及時調整相關措施，充分落實個人資料保護之相關責任。在嚴格的法規遵循體系下，2024年佳世達並無任何重大違規行為或罰鍰事件產生(10)，體現了公司在法規遵循方面的卓越表現。

(10)重大違規事件定義：(1)單一事件造成新台幣200萬元以上之罰款或(2)政府、監管機構或公家機關對組織的活動或營運的限制。

## 經營績效

### 財務績效

2024年，全球經濟環境仍籠罩在戰爭紛亂、利率變動等重重挑戰下，佳世達的合併營收為新台幣2,017億元，較前一年度減少1%，合併營業利益新台幣45.20億元，合併稅後盈餘新台幣28.14億元，其中歸屬於母公司業主之淨利為新台幣21.64億元，每股稅後盈餘新台幣1.11元。

2024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2024年財務報表。佳世達以創新與技術發展，維持競爭優勢，2024年在產品創新與研發上，投入約占營業額3.3%的費用。

佳世達2024年經濟價值分配表

單位：新台幣元

項目	金額	備註
A.直接產生之經濟價值		
合併營收	2,017 億	
B.經濟價值分配		
營運成本	1,685 億	
員工薪資與福利	276 億	用人薪資
利息支付或股利分配	35.1億	支付利息費用淨額11.5億元；分配股利予股東23.6億元
納稅金額	19億	所得稅
社區投資	N/A	
保留之經濟價值=A-B		
保留之經濟價值合計	1.9億	

## 佳世達近四年營運結果 (11)

單位：新台幣百萬元

項目 \ 年度	2021年	2022年	2023年	2024年
營業收入	225,961	239,837	203,595	201,666
營業毛利	32,557	34,561	33,076	33,181
營業損益	7,361	5,852	5,011	4,520

## 稅務治理

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

(11)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：新台幣千元

項目 \ 年度	2023年	2024年	全球電子業平均稅率
稅前淨利	6,319,740	4,648,397	
所得稅費用	1,803,661	1,834,199	
有效稅率(%)	28.54%	39.46%	15.39
已支付所得稅	5,404,706	1,926,520	
現金稅率(%)	85.52%	41.44%	15.09

備註：●全球電子業平均稅率係參酌 S&P Global 發布之(CSA Handbook 2024)數據。

- 說明：集團2023及2024年有效稅率均高於全球電子業平均稅率。2024年有效稅率及現金稅率高於全球電子業平均稅率，係因佳世達集團主要受業務布局與各地區稅務政策影響，整體稅務規劃將依據各地法規持續調整，以確保合規與營運穩健發展。



## 風險管理

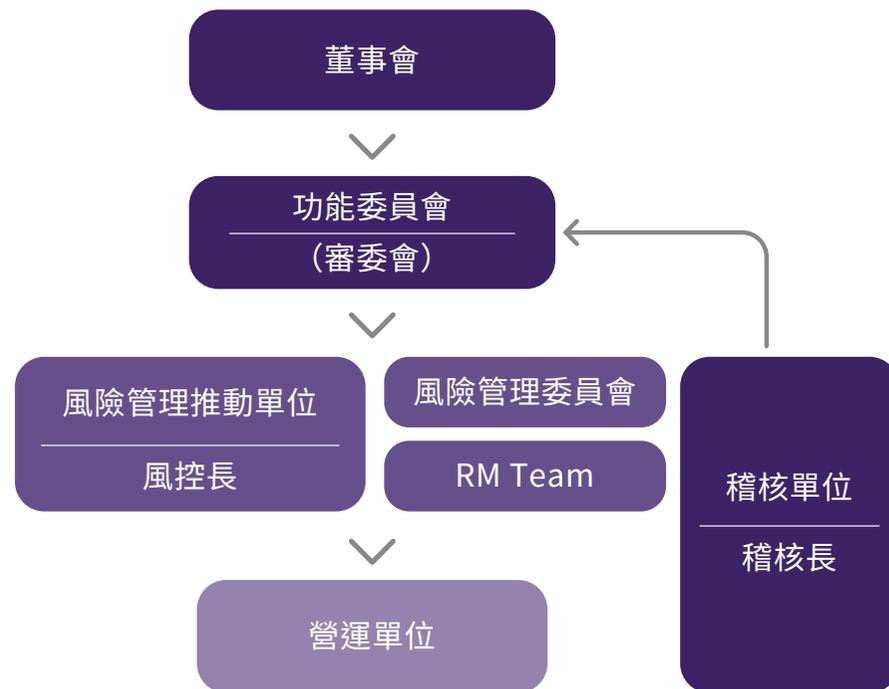
佳世達自2005年起依循 ISO 31000風險管理原理及指導綱要 (Risk Management – Principles and Guidelines)，制定風險管理政策並成立風險管理委員會 (Risk Management Committee，簡稱 RMC)，著重於風險管理系統性運作，訂定風險管理願景及政策，設定管理目標及績效指標持續追蹤，每年定期對於可能造成公司營運目標負面影響的風險，加以辨識、評估、處理、報告、監控，有效管理超過公司風險容忍度 (Risk Tolerance) 的風險，同時運用管理工具確保風險管理總成本最佳化，並將風險管理機制融合至日常營運作業中。

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

### 企業風險管理

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

風險治理架構圖



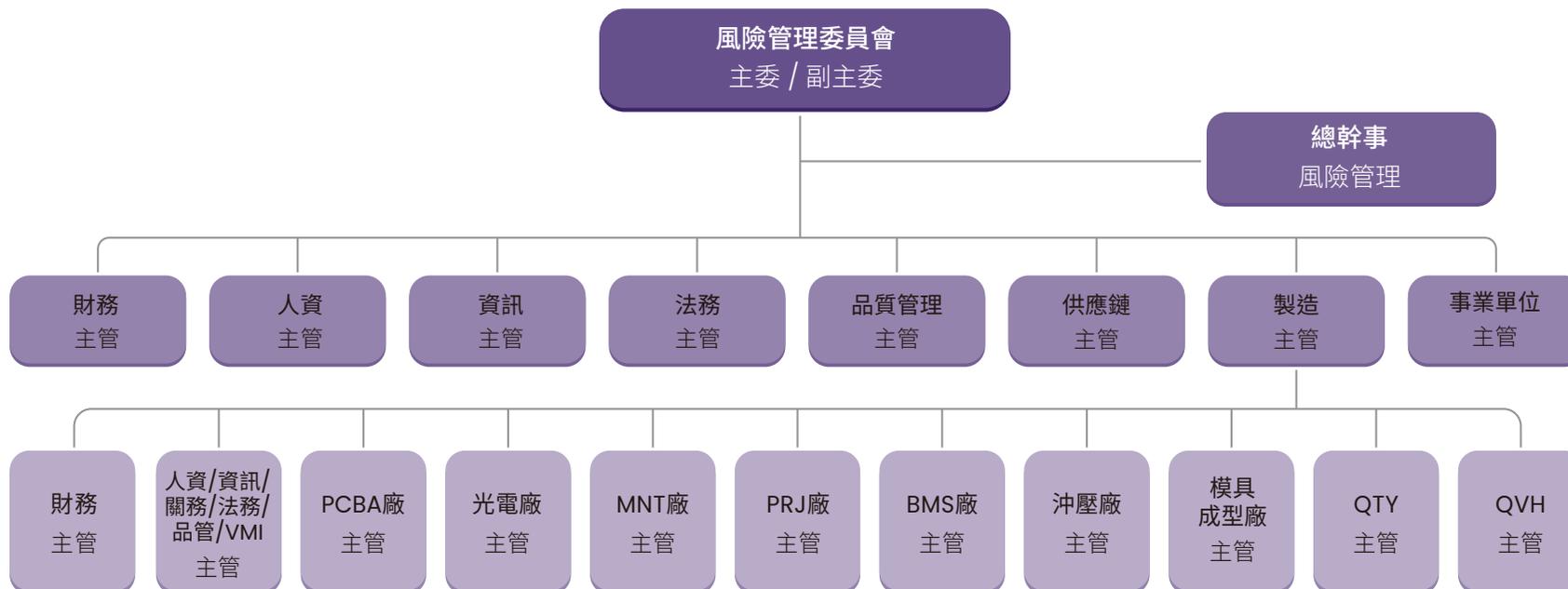
### 風險管理架構與程序

佳世達於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 ISO 9001 / ISO 13485 / QC 08000 以及 ISO 31000外部驗證等。



風險管理委員會組織



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。

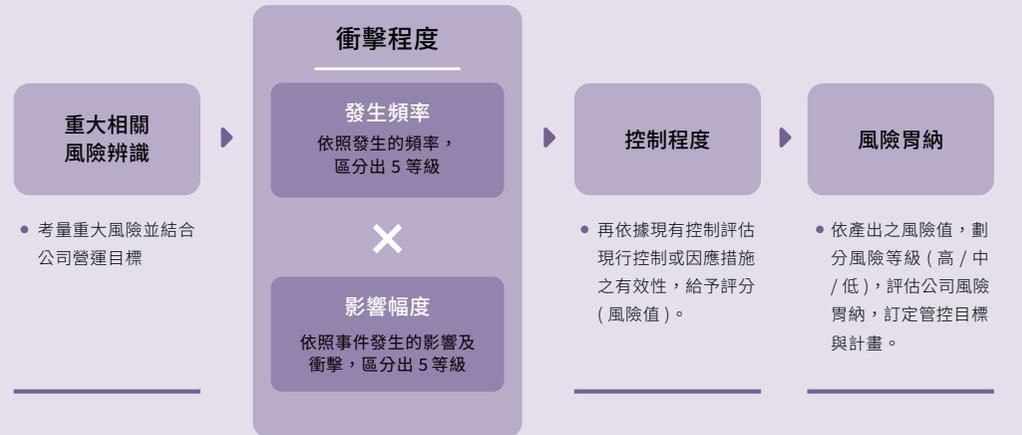
RMC 會議每季召開，如重大狀況得召開臨時會議。每年進行全面性的評估分析，參考國內外專業機構之全球風險報告(如世界經濟論壇、KPMG CEO Outlook 等年度全球風險預測)，關注影響全球的關鍵風險，同時考量公司十項永續重大議題，分析衝擊公司營運之風險，核定年度公司層級重大風險 Top 3 Risk、各委員透過年度風險體驗表，進行單位內相關議題的風險鑑別(影響頻率、影響幅度)與風險對策(控制程度)，盤點出較大的風險，綜合考量影響公司營運較大之

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。於2024年共召開4場風險管理委員會會議，會議中討論與監控年度 KRI，如越南擴廠面對人才、勞動力的缺工議題，在遇到訂單需求大幅增加，恐發生人力缺口的情况，則將嚴重影響產能，造成出貨營業額損失。因此工廠單位可忍受的嚴重程度(風險胃納)為缺工人數不超過百分之十，並同時制定三道錦囊採取應對措施與策略。

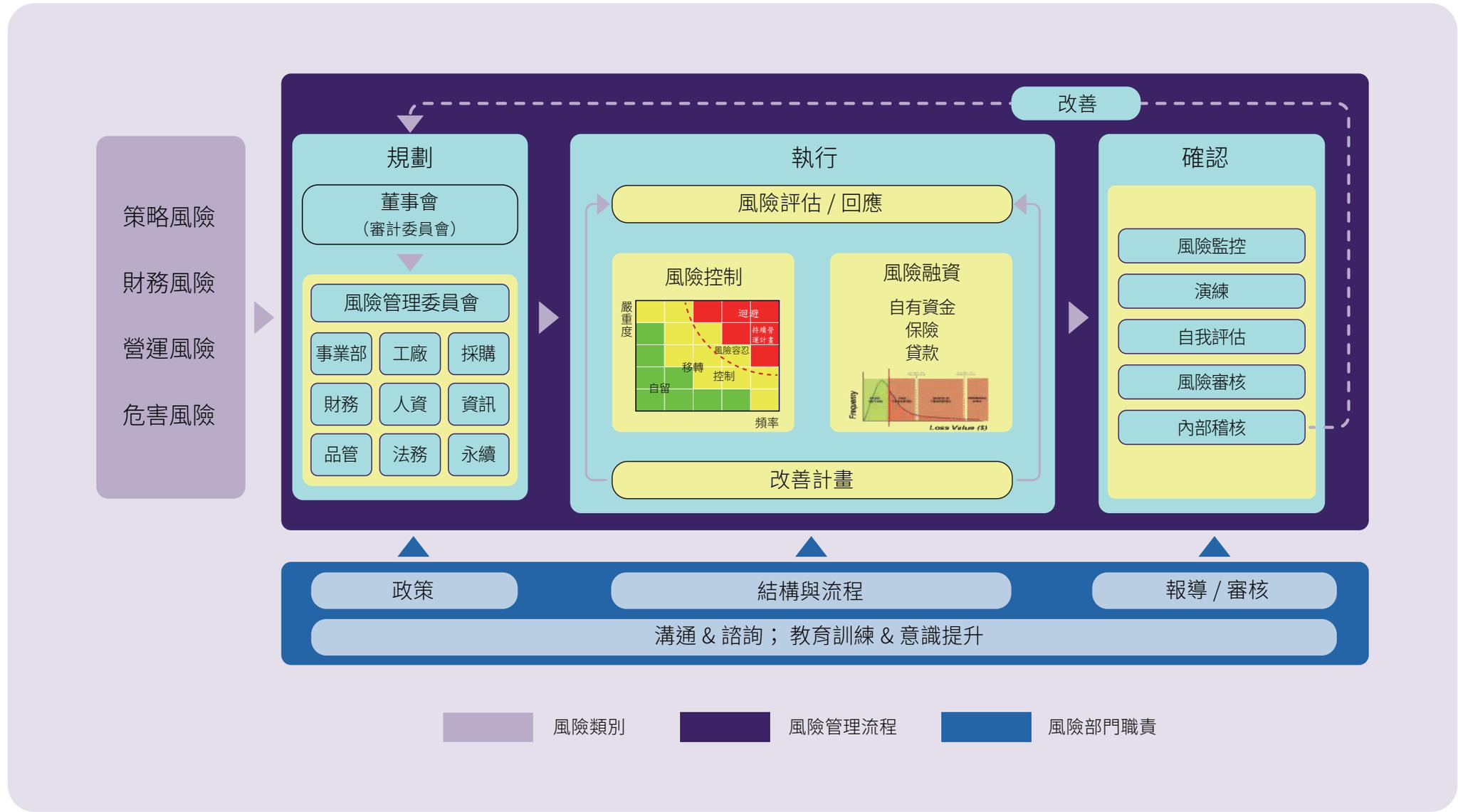
風險控制流程



風險胃納擬訂流程



風險管理架構與程序



風險類別
  風險管理流程
  風險部門職責

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	訂單突增造成越南工廠缺工	缺工比例	為配合客戶需求提升越南工廠產能，若無法滿足人力需求，恐影響公司出貨，導致營業額下降。故工廠單位於 RMC 設定 KRI 進行缺工比例監控。	缺工人數超過預算比例10%則影響生產出貨	<p>RMC 設定年度 KRI，假設情境與錦囊，以作應變。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 安排辦公室人員上線支援、導入自動化持續提升產線效率、加大員工內部推薦獎勵。</li> <li>2. 加強聯繫各區就業中心，擴大直招範圍、增加承租民宿、擴大外省直招。</li> <li>3. 開發代招資源與範圍、請求外部支持(供應商、集團公司)等。</li> </ol>
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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 安排信用保險分散風險。</li> <li>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： <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 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。</li> <li>2.2 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。</li> <li>2.3 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。</li> </ol> </li> </ol>

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2024年針對紅海危機、越南缺電、台灣花蓮大地震等突發狀況，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

2024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37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<110%。

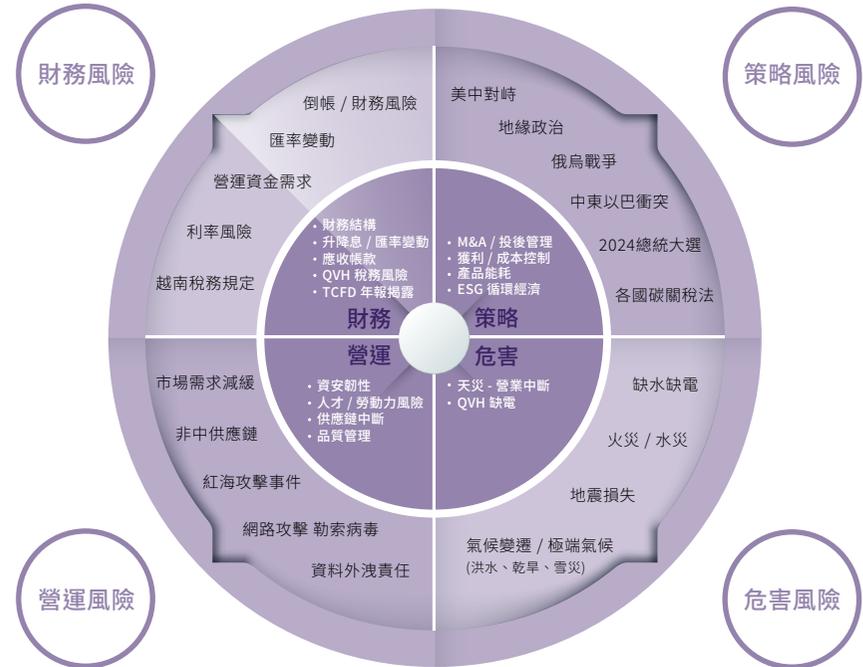
2. **管理類別：**遵循各國氣候變遷法規及綠色產品新法規要求，控制成本及不影響產品出貨。

除氣候變遷的重大全球性風險外，還包括地緣政治、紅海危機、通貨膨脹及監管法規變動等風險，間接造成供應鏈中斷、需求衰退、庫存增加，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，2024年 KRI 之準妥率(12)為78%。未達標之 KRI 項目於2025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。

(12) 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%。2024年度共37項 KRI，其中29項達標，KRI 之準妥率為78%。

2024年佳世達鑑別之風險雷達圖



2024 Qisda Top 3 Risk

- 1 策略風險**  
例如
  - M&A / 投後管理
  - 獲利 / 成本控制
- 2 營運風險**  
例如
  - 資安韌性 (防護及復原)
  - 人才 / 勞動力
  - 供應鏈中斷 (天災)
- 3 財務風險**  
例如
  - 越南關稅 / 最低稅負制
  - 升降息 / 匯率變動

## 營運持續管理系統

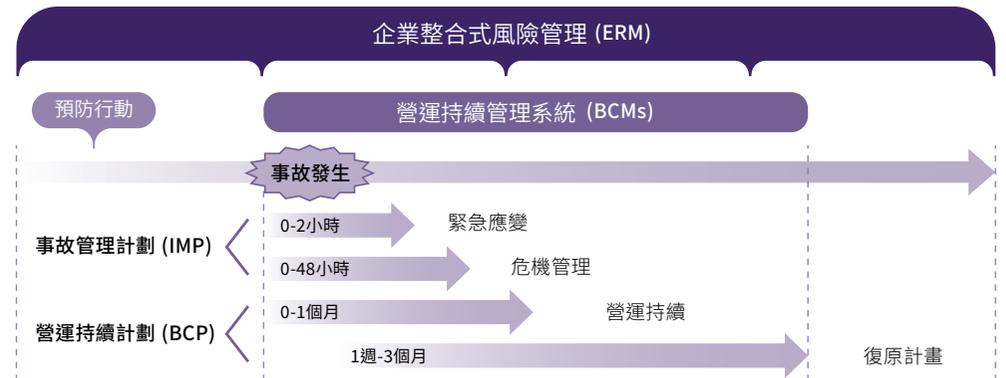
佳世達依循 ISO 31000 風險管理準則與指引之架構，評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實公司治理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利。以事故發生前之辨識、預防；事故發生時之控制、減緩損失；事故發生後之復原、轉移三大主軸，做為企業風險管理架構及營運持續管理系統的核心基礎。由風險管理委員會定義重大風險，模擬風險情境並評估對組織營運產生的衝擊，再依風險情境建立相應營運持續計劃(Business Continuity Plan，簡稱 BCP)，透過持續更新風險情境及演練，確保組織營運遭受衝擊時得以持續運作，以確保風險發生時，可降低衝擊並盡快恢復營運。

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 ISO 22301 相關指引訂定營運持續計劃進行管理；於事故發生前予以辨識、控制風險，事故發生時抑制損失，事故發生後迅速恢復產品及服務的提供，範圍涵蓋組織中的資訊、採購、工廠、人力資源等單位，並定期進行外部稽核，獲得 ISO 認證。如 ISO 27000、ISO 28000、ISO 45001、ISO 14001、SA 8000。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。2024年佳世達集團共召開4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



為提升集團公司在突發事件發生時的應變能力，並及時投入資源以防止損失擴大，於2024年舉行緊急事件通報演練。本次演練共計超過20家公司參與，並模擬突發事件情境，由各通報窗口依循緊急事件通報規範，順利完成通報演練。

此外考量氣候變遷影響，於2024年首次導入複合型災害情境，強化 BCP(營運持續計畫)演練，以提升應變能力、營運韌性及危機管理效能，並優化協作與資源調度，確保企業在極端氣候事件下仍能穩定運作。本次演練模擬連續暴雨導致蘇州廠區嚴重積水，抽水作業時因電線走火引發火災事故，在雙重意外災害情境下，廠區內救災人員及物資相互調度，提升整體災害處置能力，將營運衝擊降至最低。

因應越南廠區營運規模持續擴大，2023年已完成 BCP 導入，辨識組織中的風險，建立 BCP 團隊運作，對成員進行相關培訓，同時配置相應之資源，並執行火災情境模擬演練。2024年進一步深化演練，提升團隊處理突發事件的熟練度與協作效率。

## 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，將營運災難復原演練設定為 KPI 來降低營運風險，依據系統級別定義營運持續計畫演練頻率，以確保系統攻擊事件後，營運系統可快速還原使用。

針對一般同仁，亦將風險項目納入績效目標管理之行為指標評核中，並針對全體員工每半年進行一次績效評核，其績效獎金會參考KPI的達成狀況進行發放。

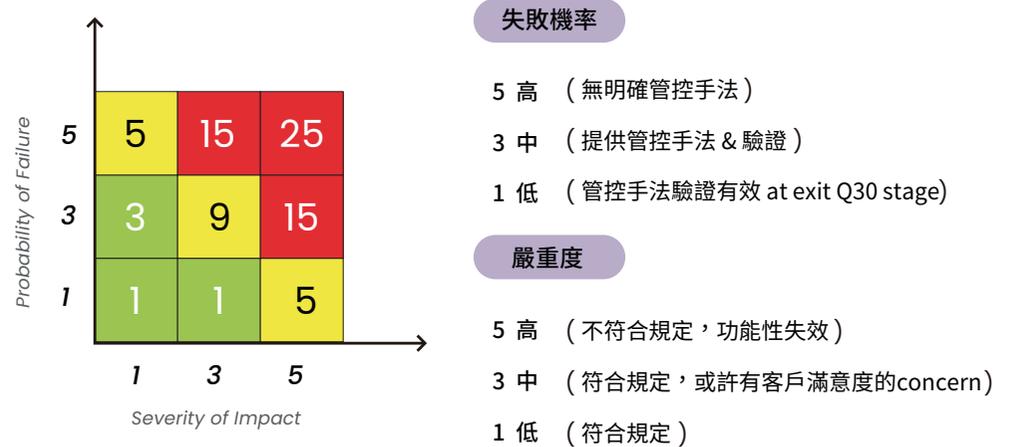
此外，我們定期辦理風險相關之教育訓練，於2024年已執行線上及現場全員風險管理文化教育訓練，宣導公司風險管理之願景與程序、重點說明「事前的預防偵測」、「事發的應驗減緩」、「事後的理賠復原」三大階段等內容，提升同仁對風險管理的理解，全公司共有9,708名員工完成9,708小時之課程，涵蓋率100%；針對其他高風險項目舉辦相關訓練或演練，以強化全員之風險意識，訓練主題包括但不限於集團火災 BCP 演練、緊急事件通報、資訊安全風險、員工誠信風險（如內線交易、反貪腐風險等）、GDPR 風險、職業安全衛生教育訓練（地震、火災安全）、工作安全…等。

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

佳世達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）。

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



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

## ▶ 長期新興風險

佳世達風險管理委員會，已於2024年第四季鑑別出長期重大風險議題，其中關於全球資源爭奪與 AI 監管法規缺乏的新興風險議題，進行分析與因應措施：

風險類別	風險項目	風險描述	對營運之衝擊或影響	因應措施
策略風險	資源戰與全球化的挑戰	資源戰將對全球化進程產生深遠影響，隨著競爭加劇，全球貿易、供應鏈和國際合作將面臨更多挑戰。資源爭奪不僅改變地緣政治結構，也會影響資源的控制與分配格局。	<ol style="list-style-type: none"> <li>價格波動與成本挑戰：資源戰通常會導致原材料和能源價格的劇烈波動，不僅提高生產成本，還會導致公司無法預測成本變動，影響獲利能力。</li> <li>依賴特定資源風險：若依賴來自特定國家或地區的資源，當這些關鍵資源的供應受到衝擊，可能面臨供應鏈中斷或價格急劇上漲的風險，導致產品無法生產和交付，影響營業收入。</li> <li>地緣政治與貿易風險：在全球化貿易環境下，資源戰可能引發國際間的政治不穩定，帶來額外的地緣政治風險。如貿易壁壘、關稅增加或國際制裁等措施，加劇公司獲取關鍵資源的挑戰。此外，貿易政策的變動也可能影響跨國運營，造成市場進入困難，增加運營成本和風險。</li> <li>競爭格局變化：在資源戰中，資源的掌控權成為企業競爭力的關鍵。同業可能會利用資源優勢迅速擴大市場份額，主導行業發展。故若公司未能有效應對資源爭奪，可能因資源短缺或成本上升而失去市場競爭力，甚至被邊緣化。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>資源戰使全球市場資源價格大幅波動，面對價格的不穩定性，公司需迅速適應市場變化，並調整生產與營銷策略。為了降低風險，供應來源應多元化，並建立更為穩定的供應鏈。</li> <li>未來應加強替代資源的開發與技術創新，例如增加對新能源、回收利用技術等領域的研發投入，並透過創新技術來減少對某些關鍵資源的依賴。</li> </ol>
社會風險	AI 技術快速發展，無明確的法令規範管控，恐造成濫用失控。	AI 技術快速發展但缺乏明確的全球性法規與標準，可能因錯誤的 AI 判斷或不當數據處理，導致誤導性決策、法律風險、道德爭議、數據安全問題及技術失控，企業名譽損害，影響長期發展。	<ol style="list-style-type: none"> <li>誤導性決策：若 AI 系統未經妥善監管或設計不當，可能會基於錯誤的數據或偏見做出決策。公司內部 AI 系統遭受入侵，將造成資料外洩，或是竄改提示語，間接造成決策錯誤，例如，使用 AI 判斷進行招聘，若 AI 基於不完整或偏見數據進行分析，可能導致不公平或錯誤的決策，智慧工廠的運作，也可能因 AI 系統在不具備足夠數據或處理異常情況時，產生錯誤判斷，導致生產缺陷或停機。</li> <li>數據濫用或資料外洩：AI 系統通常需要大量數據進行訓練與操作，若未適當保護敏感信息，可能會導致數據濫用、資料外洩，或涉及版權、專利爭議，面臨罰款、訴訟或客戶信任危機。</li> <li>技術標準與倫理要求差異：各國對 AI 技術的倫理標準、算法透明度和安全性要求不同。例如，無人駕駛、AI 醫療應用等領域，若未能充分理解並遵守規範，可能會遭遇法律挑戰、聲譽損失，甚至衝擊業務營收。</li> <li>地區性限制與進入新市場問題：若因 AI 技術濫用，致使部分國家對 AI 技術有風險之虞，而設有限制，將影響公司產品進入該區域市場，因而阻礙業務發展。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>確保公司內部 AI 系統的安全與合規，加強對員工的 AI 技術、道德標準及法律規範培訓，提升風險意識。此外，所有 AI 專案上線前必須通過嚴格的評估機制，以避免誤導性決策的產生。</li> <li>公司自主開發大語言模型平台，資料均存儲於公司機房，確保資訊不外流，並防止員工直接使用商業模型如 ChatGPT，降低機密洩漏風險。配合強化防火牆等網絡安全機制，以防止外部入侵或竄改。</li> <li>遵守國際數據隱私法規，定期研究 AI 法規，並進行內部數據保護審查，確保數據使用不侵犯隱私。推動技術創新時，也強調道德責任，確保 AI 應用促進社會公平與可持續發展。</li> </ol>

# 資訊及隱私安全

## ▶ 資訊安全政策 / 組織

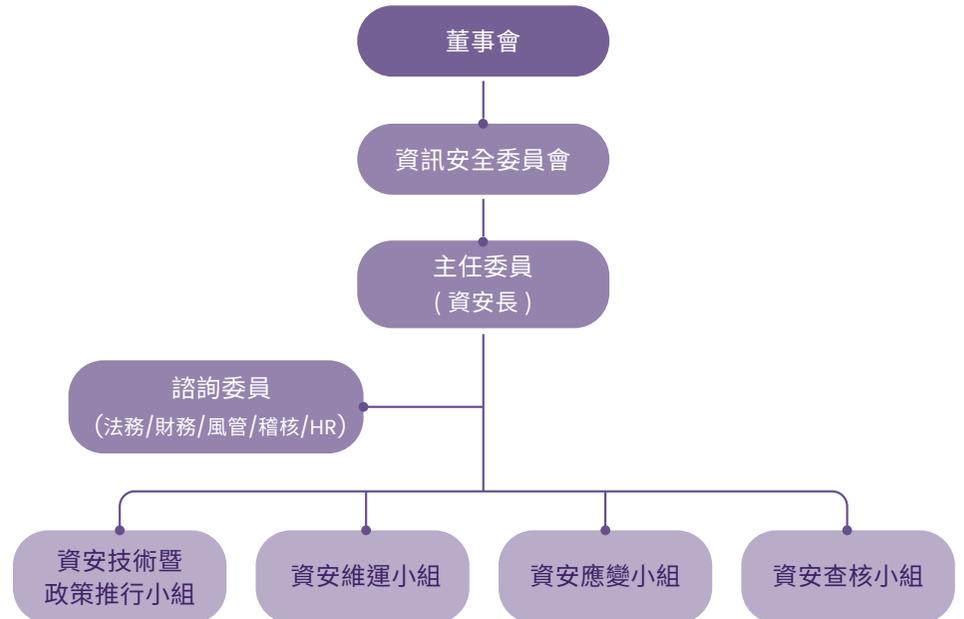
佳世達科技為保護資訊資產之機密性、完整性、可用性及適法性，避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，確保公司的持續營運，遵循 ISO 27001資訊安全國際標準製訂企業資安政策，於2020年8月取得 ISO 27001:2013證書、3年期滿後於2023年7月重審換證。並於2024年7月完成轉版作業，取得 ISO 27001:2022證書。



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(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，2024年度則於5月、11月進行報告。

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 資料異地備份。

針對企業與資訊服務安全風險之管理，以 SecurityScorecard 網路資安風險管理系統進行各風險類別的層面、包含網路安全、網路名稱系統健康度、漏洞修補、端點安全、IP 信譽評等、應用程式安全等10大風險類別分析，進行監控，持續進行資安系統風險分析，並設定目標為持續保持 SecurityScorecard 綜合性的分數高於業界平均5分以上，2024年目標分數為88分，已達成。

2023年平均分數	2024年平均分數	2024年目標平均分數
87	90	88

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

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

2024年台灣廠區資安訓練	訓練總時數
資安人員	221
資訊人員	79
一般人員	4553

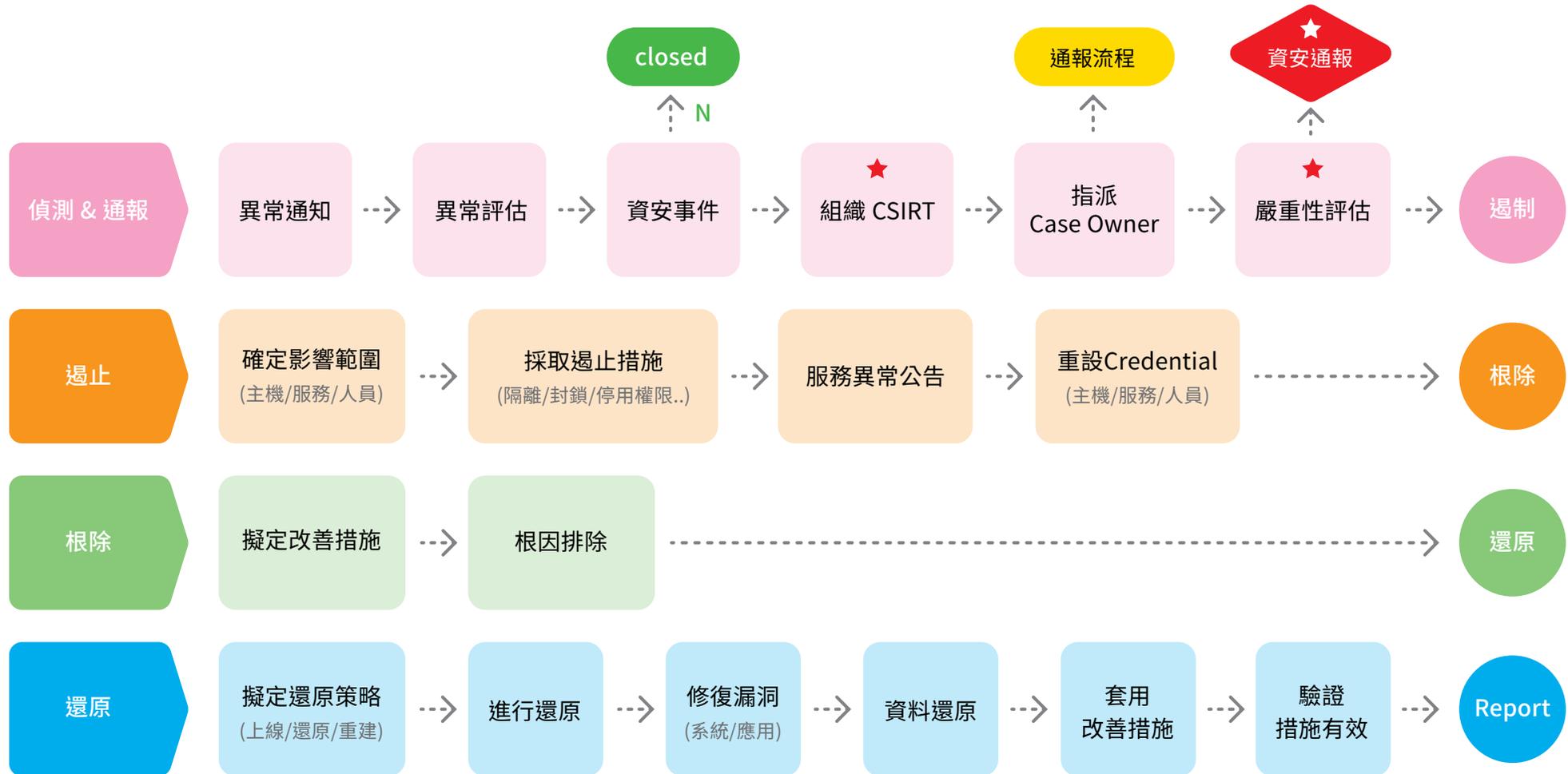
佳世達科技透過資訊安全管理制度之建置，以資訊安全政策為依據，訂定資訊安全指標並定期檢視，透過 PDCA 機制持續增強公司資安控管機制與降低資安風險。

## 強化資安防護概念

為落實佳世達資訊安全管理制度，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，本公司每年舉辦多次電子郵件社交工程演練，對員工進行電子郵件收發、開啟附件、點擊鏈結等相關資訊安全知識之教育訓練，以降低員工誤點擊惡意郵件之風險，2024年電子郵件社交工程演練，100%同仁通過演練測試；而2024年台灣廠區全員進行資訊安全線上教育，共計2,022人次，完訓率100%，以提升同仁資訊安全意識，確保資訊安全觀念融入日常作業中。相關資安宣導及資安教育訓練列舉 / 統計如下：

日期	主題
2024/12/30	【ITS資安宣導】資安專家警告「中國木馬震全球」偽裝成常用APP竊取銀行帳密、存款
2024/12/24	【ITS資安宣導】全球網路攻擊暴增75% 台灣網路攻擊次數亞太第一！
2024/12/24	【ITS資安宣導】買第三方 iPhone 充電線請小心，現在駭客可以輕易記錄和竊取你的手機數據
2024/12/24	【ITS資安宣導】快更新iPhone！專家揭「漏洞」大量個人資料外洩
2024/11/11	【ITS資安宣導】免密碼時代來臨，FIDO是什麼？應用在哪裡？
2024/11/11	【ITS資安宣導】不是官方發送，賽門鐵克發現新 iPhone 簡訊釣魚活動
2024/11/11	【ITS資安宣導】安裝第三方應用程式前，8 個關鍵問題想一下
2024/11/11	【ITS資安宣導】機場旅客坐等肥羊上門 謹防3大「詐騙破財」資安險境
2024/11/11	【ITS資安宣導】慎防有詐！簡訊認證碼一輸入 LINE帳號可能就回不來了
2024/11/08	【ITS資安宣導】二維碼詐騙手法多 掃描前辨明真偽

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；2024年未發生資安事件。

資安事件	2023年 發生件數	2024年 目標發生件數	2025年目標
違反資安或網路安全件數	0	0	0
資料洩漏件數	0	0	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數	0	0	0
因資訊安全或網路安全相關事件受裁罰之金額(新臺幣元)	0	0	0

## IT 營運持續計劃

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

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

## 隱私保護

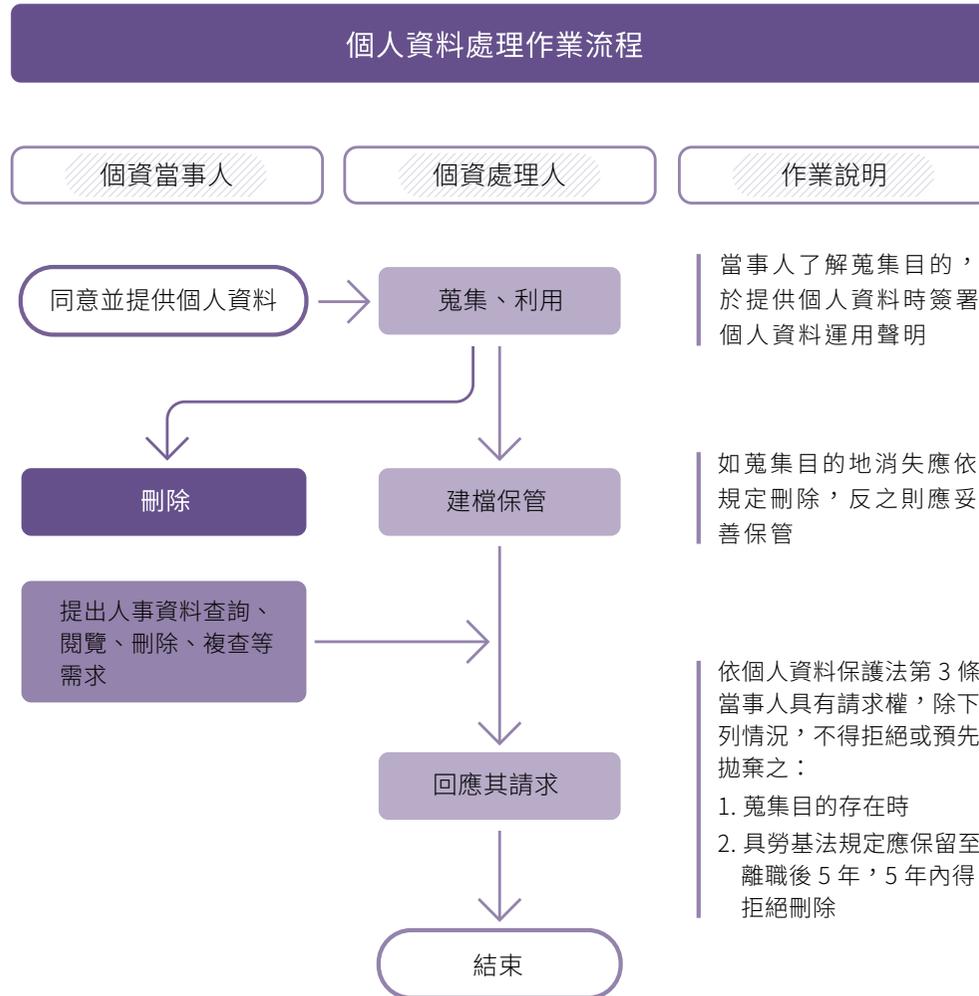
佳世達重視且致力於隱私權及個資保護，我們參考各營運據點之隱私權保護相關法規與歐盟「一般資料保護規範 (General Data Protection Regulation, GDPR)」之相關要求，制訂隱私權政策，保護所有的個人資料，並要求子公司、合資公司、供應商、承包商、外部顧問及協力廠商等皆須依循，以保障個資所有人之權益。

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、資料保留期限等，以確保落實隱私權及個資保護，同時將隱私權納入風險管理範疇，由風險管理政策與風險管理委員會進行監督管理，整體機制並納入內控制度範疇進行管控。隱私權政策有任何疑問，皆可透過指定窗口反映：為保護個資所有人之權益，如針對隱私權有相關主張或疑問，可透過電子郵件：Qisda.privacy@Qisda.com 提出申訴或舉報。2024年佳世達安排隱私權有關課程，每位工作者皆需參與，更為新人必修課程之一。

為確認現行管理方法之有效性，佳世達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，2024年並未因資料遺失、洩漏相關之投訴事件發生。我們僅於必要的使用範圍內使用所蒐集之個資，沒有進行個資二次資料使用。

個資洩漏投訴件數	2021年	2022年	2023年	2024年
外部機關	0	0	0	0
客戶反映	0	0	0	0

個資處理通報流程

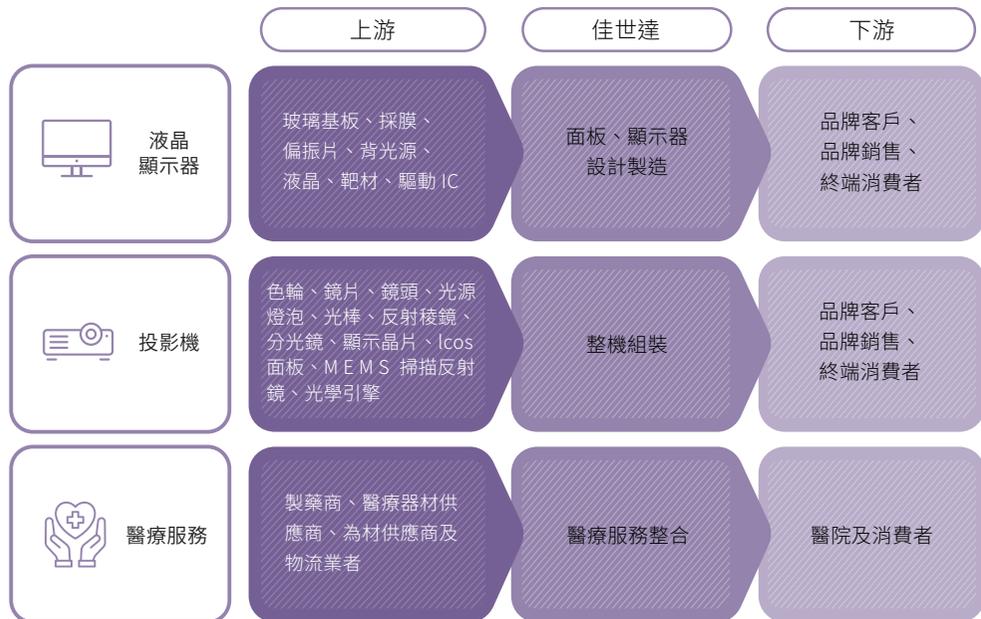


# 永續供應鏈管理

在全球產業緊密連動並滿足客戶需求的背景下，供應商已成為佳世達最重要的合作夥伴。作為大艦隊的旗艦領導企業，佳世達承擔著推動供應鏈邁向永續發展的責任。因此，我們構建了全面的供應鏈永續管理機制，內部提升供應鏈的管理層級並優化流程，外部則逐步推動供應商的永續發展並提升績效，共同創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



## 供應鍊概況

佳世達科技總部位於台灣，供應商涵蓋台灣、中國大陸/香港、日本、新加坡、南韓、馬來西亞及越南……等國家。2024年，整體共有1049家供應商，再行篩選機制(去除交易金額 NTD100萬以下、客戶、與現貨商)，最終取得第一階供應商共686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，篩選出第一階關注供應商326家。此外，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，2024年共掌握140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台幣100萬以下之供應商。

**高風險供應商定義：**以「永續性作為」、「勞工」、「健康與安全」以及「環境」等四大面向作為供應商風險評估基礎，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。

## 2024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	506	129	18	20	673
美洲國家	美國	加拿大		其他	小計
家數	6	1		0	7
歐洲國家	德國	英國	瑞士	斯洛維尼亞	小計
家數	3	1	1	1	6
合計					686

## 2024年非第一階關注供應商概況(區域別)

亞洲國家	中國	台灣	新加坡	日本	韓國	小計
家數	118	17	2	1	1	139
歐洲國家	德國					小計
家數	1					1
合計						140

## 2024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
<b>面板類</b>				
第一階供應商家數	23	0	2	25
關注第一階供應商家數	17	0	2	19
關注第一階供應商家數占比(%)	2.48%	0.00%	0.29%	2.77%
關注第一階供應商採購金額占比(%)	9.92%	0.00%	0.01%	9.93%
<b>電子類</b>				
第一階供應商家數	200	4	4	208
關注第一階供應商家數	102	1	3	106
關注第一階供應商家數占比(%)	14.87%	0.15%	0.44%	15.45%
關注第一階供應商採購金額占比(%)	32.98%	0.07%	3.59%	36.64%
<b>機構類</b>				
第一階供應商家數	373	1	1	375
關注第一階供應商家數	170	1	0	171
關注第一階供應商家數占比(%)	24.78%	0.15%	0.00%	24.93%
關注第一階供應商採購金額占比(%)	39.47%	0.04%	0.00%	39.51%

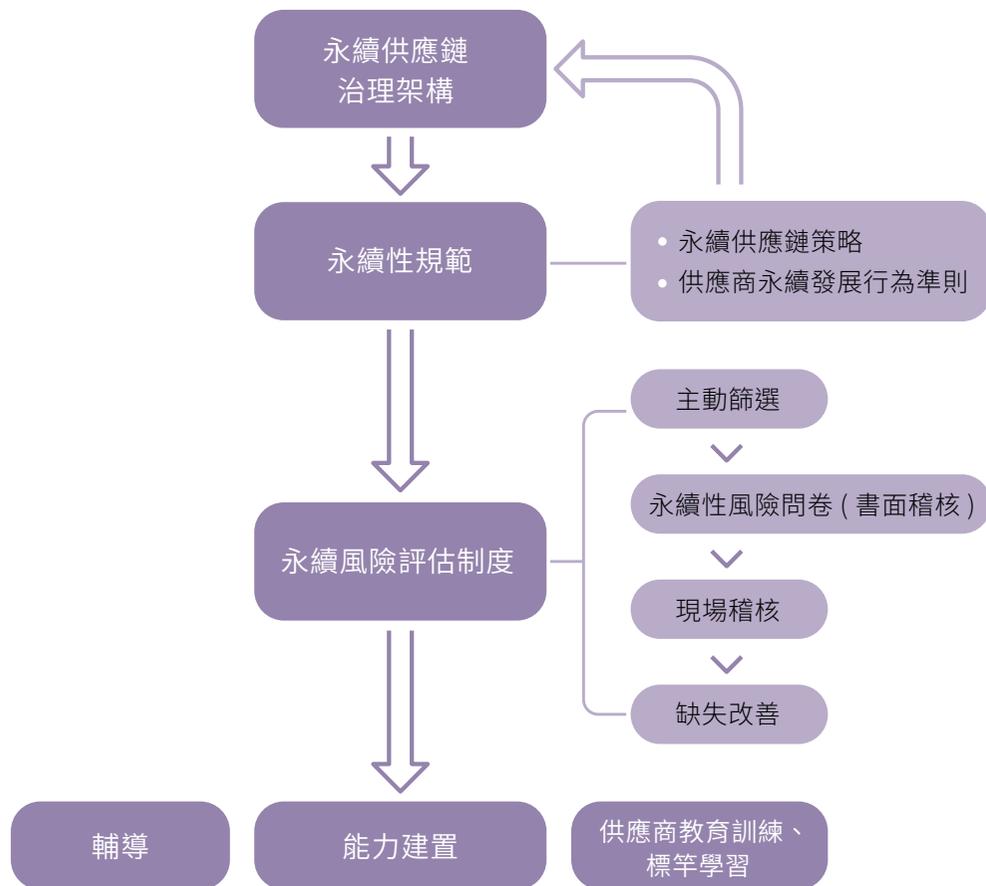
## 2024年非第一階關注供應商類別 / 家數(產品別)

採購類別	電子類	機構類	包材類	合計
非第一階關注供應商家數	32	78	30	140

產品別	亞洲	歐洲	美洲	小計
<b>包材類</b>				
第一階供應商家數	50	0	0	50
關注第一階供應商家數	22	0	0	22
關注第一階供應商家數占比(%)	3.21%	0.00%	0.00%	3.21%
關注第一階供應商採購金額占比(%)	6.23%	0.00%	0.00%	6.23%
<b>耗材類</b>				
第一階供應商家數	27	1	0	28
關注第一階供應商家數	8	0	0	8
關注第一階供應商家數占比(%)	1.17%	0.00%	0.00%	1.17%
關注第一階供應商採購金額占比(%)	0.53%	0.00%	0.00%	0.53%
<b>合計</b>				
第一階供應商家數	673	6	7	686
關注第一階供應商家數	319	2	5	326
關注第一階供應商家數占比(%)	46.50%	0.29%	0.73%	47.52%
關注第一階供應商採購金額占比(%)	89.12%	0.11%	3.60%	92.83%

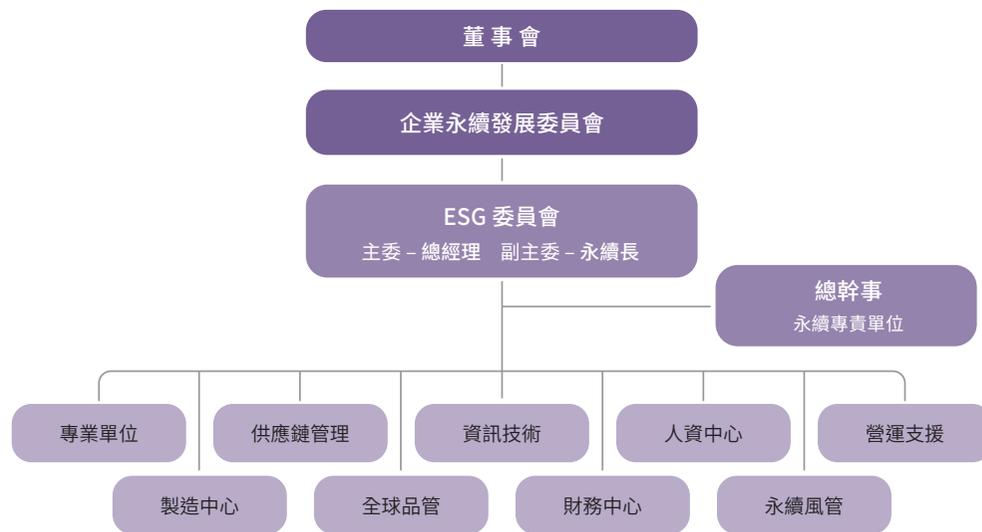
## ▶ 永續供應鏈管理框架

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。



## ▶ 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。



## ▶ 供應商永續管理流程

佳世達建立了四階段的供應商永續管理流程，以實現永續供應鏈策略。為了確保供應商符合標準和要求，我們不僅展開供應商輔導與能力建置計畫，還設立了與供應商永續績效緊密相關的獎勵與淘汰機制。這些措施有助於提升供應商的永續績效，並通過納入 ESG 相關指標的定期評估，促進永續供應鏈管理的良性循環。

## 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

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

## 永續稽核評估與確認

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

## 輔導改善與能力提升

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

## ▶ 佳世達內部人員訓練

佳世達每一年皆要求所有的採購人員需接受永續相關教育訓練，包含：RBA 責任商業聯盟行為準則認知課程、SA 8000 社會責任標準認知課程、誠信訓練、智慧財產管理規範 / 知識產權教育訓練、資訊安全教育訓練、安全衛生教育訓練以及風險管理教育訓練等，促使採購人員持續提升永續資訊要求的專業能力，並將其專業應用於永續供應鏈管理。其目的在於，採購人員參與對供應商之晉用審查、定期評鑑、永續風險評估、高風險供應商鑑別、稽核以及輔導改善等各個過程中，皆能發揮其專業能力，並促進供應鏈之永續發展。

針對前述永續相關教育訓練課程，2024年應受訓採購人員人次共計有3,430人次，全數完成課程；採購人員受訓人次涵蓋率達100%，教育訓練之受訓人時共計達4,935人時。

## ▶ 永續性規範

### 永續供應鏈策略

佳世達為了實現2050年淨零排放的目標，強調永續供應鏈管理的重要性，並制定了一套策略，作為供應商在永續發展方面的指導方針，旨在提升整體供應鏈的永續價值。這套策略不僅是供應商

佳世達科技「供應商永續發展行為準則」面向

#### 勞工

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

#### 健康與安全

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

#### 環境

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

#### 道德

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

#### 管理體系

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

行動的最高準則，也體現了佳世達對環境責任的承諾。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(SA 8000)、聯合國企業和人權指導原則(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、聯合國世界人權宣言(UN Universal Declaration of Human Rights)以及全球盟約(UN Global Compact)十大原則…等，訂定佳世達之「供應商永續發展行為準則」，包含勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系，其中環境面向更加入無毀林與生物多樣性承諾，減少環境衝擊。要求所有一階供應商皆須瞭解「供應商永續發展行為準則」之內容，並且遵循其要求及納入採購決策的主要評估項目之一，2024年供應商永續發展行為準則簽署率為100%。同時，佳世達亦要求供應商制定永續性規範 / 行為準則，將佳世達之要求傳遞給供應商之上游供應商，以確保整體價值鏈之永續性。

## ▶ 永續風險評估制度

### 主動篩選

我們了解供應商的永續績效和表現可能會間接影響佳世達的聲譽，甚至帶來潛在風險。因此，我們制定了新的供應商評估標準，並積極篩選供應商，以減少這些風險。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，我們會對受影響的地區、產業和供應來源進行調查和評估，以確保供應鏈的穩定性和永續性。

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

此外，我們也使用環境標準及社會標準來篩選新供應商，2024年我們共承認38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%
2024	38	38	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，2024年仍持續針對第一階供應商發送「供應商永續風險評估問卷」(SAQ)，要求供應商填寫問卷並提交相關佐證，完成自主風險評估。透過 SAQ 及收集相關書面資料，找出潛在高風險之供應商，並進行管理。供應商永續風險評估問卷 (SAQ) 除了供應商基本資料調查之外，尚涵蓋四大面向，分別為「永續性作為」、「勞工」、「健康與安全」以及「環境」，共計124項問題。而針對非第一階供應商，佳世達則係要求並輔導第一階供應商自行對非第一階供應商進行調查稽核，並由第一階供應商提交對非第一階供應商的調查稽核與缺失矯正資料供佳世達審查，以使佳世達掌握非第一階供應商的永續風險狀況。

2024年，針對關注供應商(包含第一階與非第一階)共發放466份問卷，回收466份問卷，回收率達100%。

### 2024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	326
	完成家數	326
	完成率(%)	100%
非第一階關注供應商	調查家數	140
	完成家數	140
	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。2024年主要採行書面稽核、現場二者稽核與產業標準(如 RBA VAP) 確認供應商永續性的情形。

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

2024年686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326家（含高風險供應商42家）。佳世達針對42家高風險供應商完成第一階高風險供應商的永續稽核。根據第一階高風險供應商的永續稽核結果，以永續性作為、勞工、健康與安全以及環境四大面向的缺失統計，並區分為重大缺失 (Major Non-Conformance) 與輕微缺失 (Minor Non-Conformance)。在稽核過程中，僅發現有一家第一階高風險供應商有一件環境面向的重大等級缺失，惟經深入了解，係因供應商未能於稽核時及時出具廢棄物處理廠商的主管機關合法登記證所致，嗣後供應商業已因補提供佐證資料而關閉缺失。至於輕微等級的缺失，則以勞工面向的缺失最多，占總缺失數比例為33.1%；其次依序為健康與安全面向的缺失比例31.1%，永續性作為面向的缺失比例25.2%，而最低者則為環境面向的缺失比例10.6%。

2024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%	100%
輕微缺失比例	25.2%	33.1%	31.1%	10.6%

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。2024年，佳世達共輔導42家第一階高風險供應商完成稽核缺失改善。

2024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	反貪腐相關政策 / 行為準則	建立檢舉窗口與管道，並知會利害關係人
	資訊安全	制定資訊安全管理政策與程序；定期執行資訊安全培訓
	營運風險管理	建立營運風險鑑別制度，並執行鑑別評估
	供應鏈永續管理	制定供應鏈稽核管理程序，並按計畫執行供應鏈稽核
勞工	責任採購	建立供應鏈衝突礦產評估制度，並按計畫執行評估
	人權風險評估	建立人權風險評估 / 盡職調查制度，並按計畫執行調查
	人權政策	完善人權政策內容；定期實施人權政策相關教育訓練
	生活工資	制定生活工資政策
健康與安全	工時管理與溝通管道	宣導工時假勤相關規定； 公告勞工溝通 / 申訴管道；統計勞工溝通 / 申訴件數
	職業安全衛生管理系統	制定職業安全衛生管理政策； 建立職業安全衛生衝擊 / 風險評估制度
	制度管理	定期進行職業安全衛生相關之教育訓練； 統計與健康安全相關溝通 / 申訴件數
環境	現場作業管理	公告職業傷害 / 職業病處置之宣導； 向員工傳達穿戴個人防護裝備的必要性及規範
	環境管理系統	定期進行環境衝擊 / 風險評估
	有害物質	定期進行有害物質之衝擊 / 風險評估
	水資源	制定污水排放管控程序
	廢棄物	制定廢棄物管理辦法

## 提升供應商永續性

### 供應商教育訓練

#### 溫室氣體盤查

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2024年開設1梯次英文場的線上課程供各供應商參與，課程6小時，共有19家供應商參與英文場的「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。

### 產品碳足跡攻略研習班

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

### 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。

2024年686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326家(含高風險供應商42家)。

### 供應商能力建置

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

能力建置專案名稱	專案時程與運作	能力建置
供應商溫室氣體盤查	<p>2023年，聘請專業講師開設「溫室氣體盤查線上教育訓練」課程，共計18梯次線上課程，至2023年底已有696家供應商參與，以提升供應商盤查溫室氣體排放的能力。</p> <p>2024年按照 GHG Protocol(溫室氣體盤查議定書)，完成第一階供應商的溫室氣體盤查，共計686家供應商參與，佳世達並將持續協助供應商訂定減碳目標，做好能源管理，執行減碳作為，以達成2030供應商減碳30%的目標。</p>	2024協助686家第一階供應商，建立溫室氣體盤查能力。
持續改善流程	<p>在2024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。</p>	2024共進行27個「持續改善流程」專案，其中『烘料系統節能改善』、『降低單片 LGP 綜合能源消耗』、『鼓風機節能改造』、『碳尋美好，紙為新生—降低生產制程能耗』等，更是直接與 ESG 相關的 CIP 專案。

## 供應商獎勵與汰除機制

佳世達為了鼓勵供應商朝永續發展邁進，設立了獎勵和淘汰制度。我們通過評估機制，識別出在永續表現上優秀的供應商，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，我們則會進行淘汰，藉此推動整個產業鏈的共同進步和成長。

2024年沒有供應商被汰除，並於供應商大會，表揚了31家在品質、技術、服務、交期、成本及ESG等方面表現優異的供應商，以獎勵供應商，期望攜手創造有韌性的永續價值鏈。

### 評估機制：

- **評估面向：**品質能力(Quality)、技術能力(Innovation/Technology)、服務團隊能力(Speed/Response)、交貨供應能力(Delivery)、成本領先能力(Cost Leadership)以及企業永續能力(ESG)。分為A~E共五個等級(A為超過90分，E為低於60分)，作為篩選管理供應商的機制，企業永續能力(ESG)的因子包含永續、健康、勞工、環境與綠色產品，評分占11.4%。
- **頻率：**每半年一次。

#### 獎勵機制

獎勵措施：評估結果為A級之優良供應商，經由審核小組確認後，可享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。

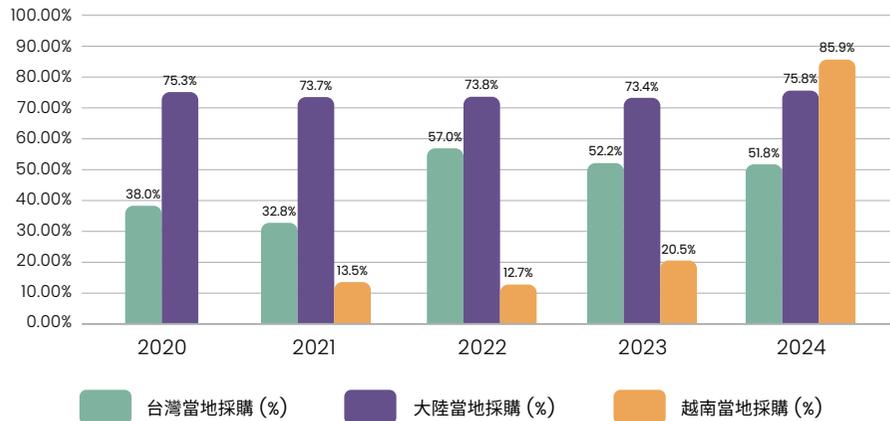
## 永續供應鏈KPI指標之目標與達成績效

永續供應鏈 KPI 指標	2024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	686家	652家
高風險關注供應商的稽核占比(%)	100%	90%
高風險關注供應商稽核	42家	38家
供應商稽核缺失改善輔導	42家	38家
供應商能力建置	27家	27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%

## 在地採購

佳世達始終堅信「企業的存在是為了創造價值，並以可持續的方式為人類社會帶來貢獻，從而產生積極影響」。我們不遺餘力地實踐這一理念。作為大型企業集團的領導者，我們致力於增強供應鏈的韌性，並與整個供應鏈共同邁向永續發展，以實現「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。為了加強與供應商的合作，佳世達積極推動在地採購，以提升供應效率並促進當地經濟發展。根據2024年的數據，佳世達在中國的在地採購比例達到75.8%，在越南的國內工廠的在地採購比例為85.9%，而在台灣的國內工廠的在地採購比例則為51.8%。

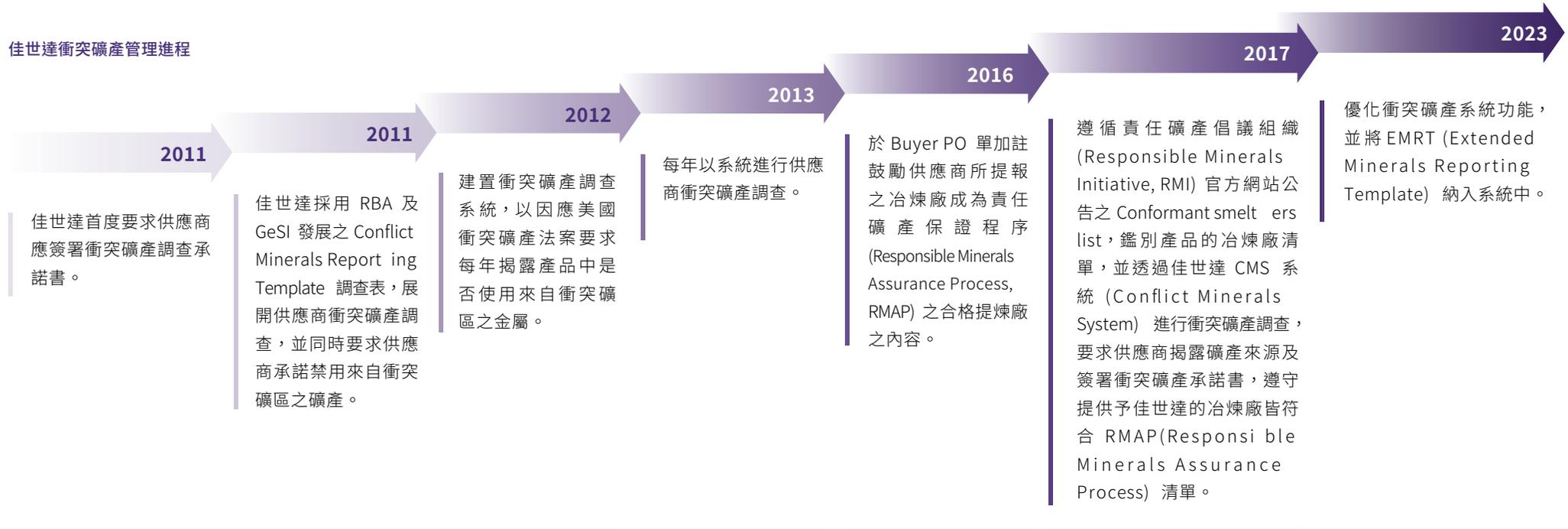
在地採購比率



區域	採購類別	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
台灣	當地採購 (%)	38.0%	32.8%	57.0%	52.2%	51.8%
	非當地採購 (%)	62.0%	67.2%	43.0%	47.8%	48.2%
大陸	當地採購 (%)	75.3%	73.7%	73.8%	73.4%	75.8%
	非當地採購 (%)	24.7%	26.3%	26.2%	26.6%	24.2%
越南	當地採購 (%)	N/A	13.5%	12.7%	20.5%	85.9%
	非當地採購 (%)	N/A	86.5%	87.3%	79.5%	14.1%

### 衝突礦產管理

佳世達衝突礦產管理進程



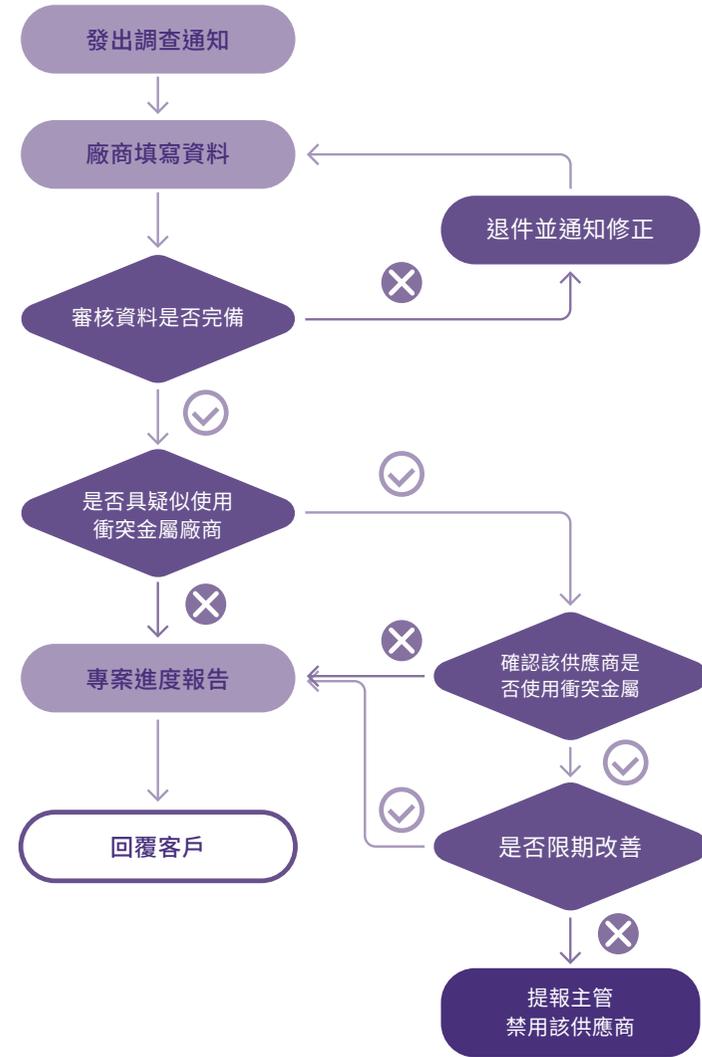
剛果與周邊國家的武裝部隊經常利用3T1G(鈹、鎢、錫與金)的開採當作經濟來源，成為武裝勢力的資金，造成區域性重大流血衝突。由於衝突礦產會導致人權侵害及環境破壞，倘若生產電子產品的公司使用採購來自於衝突礦區的金屬礦產，等同於助長這些衝突行為。因此責任商業聯盟行為準則(RBA)及責任礦產倡議(RMI)已要求其組織成員必須實施責任性採購程序，以確保其金屬採購程序符合社會及環境責任，並發展出「無衝突礦產冶煉廠計畫」，開發「衝突礦產報告模板」Conflict Minerals Reporting Template(CMRT)及擴展礦產調查表(EMRT)。針對電子產品常用之金(Au)、鈹(Ta)、鎢(W)、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，2024年共調查215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。2024年供應商永續發展行為準則簽回的比例約為100%。



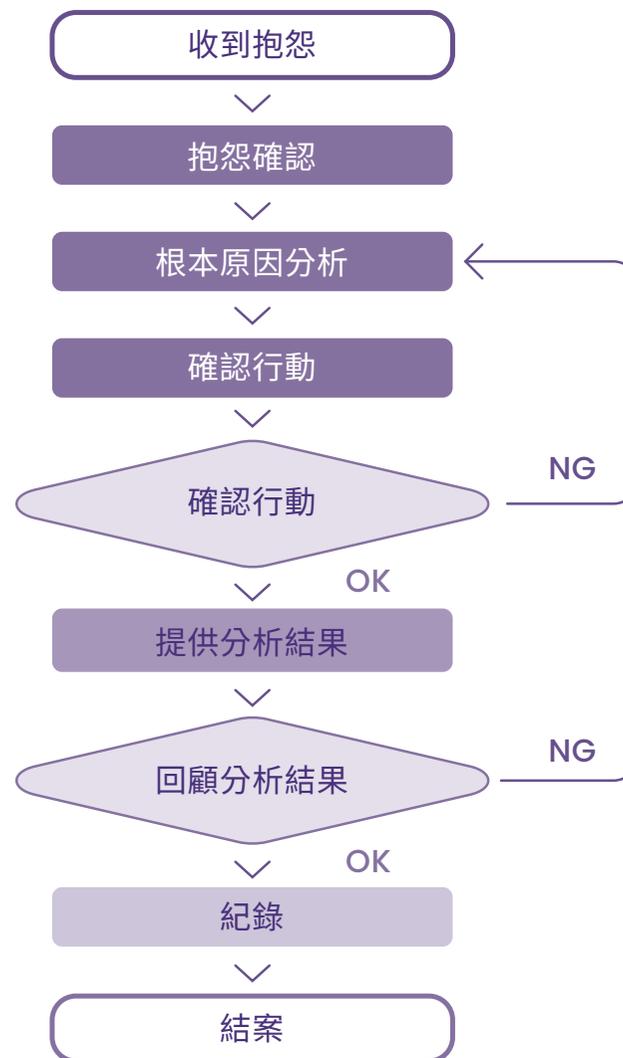
衝突礦產調查執行流程



# 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，2024年並無收到客戶相關提問。

## 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。2024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。

2024年客戶滿意度調查結果(分)



近四年客戶滿意度

	2021年	2022年	2023年	2024年
當年度目標分數	92	92	93	93
實績滿意度(分數)	95	96	94	94
滿意的客戶佔比(%)	100	100	98	98
客戶涵蓋率(%)	100	100	100	100



# 3 環境生態

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



## 環境政策與管理

### ▶ 環境政策

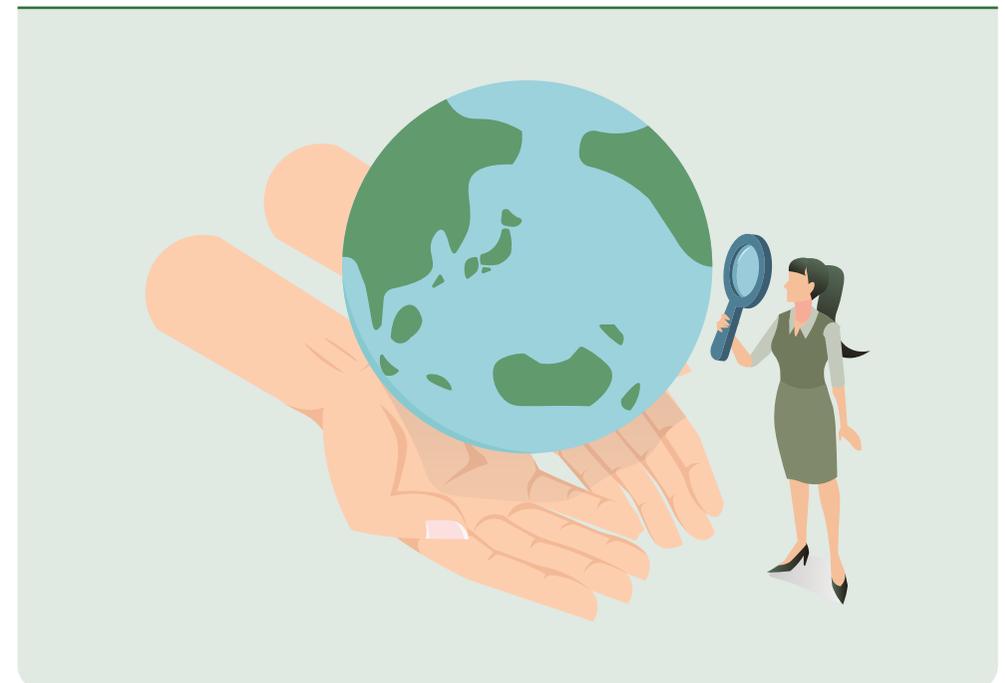
佳世達深知人類活動對環境的影響是不可逆的，只兼顧經濟與社會面的發展不足以回應利害關係人的期待，因此佳世達承諾投入資源，在產品設計上致力於節能、減量、減碳，導入整合性設計 (ISO 14006)，結合綠色設計 (IEC 62430)，讓產品及其製程更加節能、環保，以責任製造符合法令法規及客戶健康與安全要求的產品。同時佳世達所有製造廠區皆通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，並要求供應商、服務提供商、承包商、運輸與物流商和集團公司及價值鏈夥伴、合資企業等外部利害關係人遵守佳世達環境政策，共同達成佳世達對社會責任、環境保護、能源的承諾。

### ▶ 環境管理

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

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。

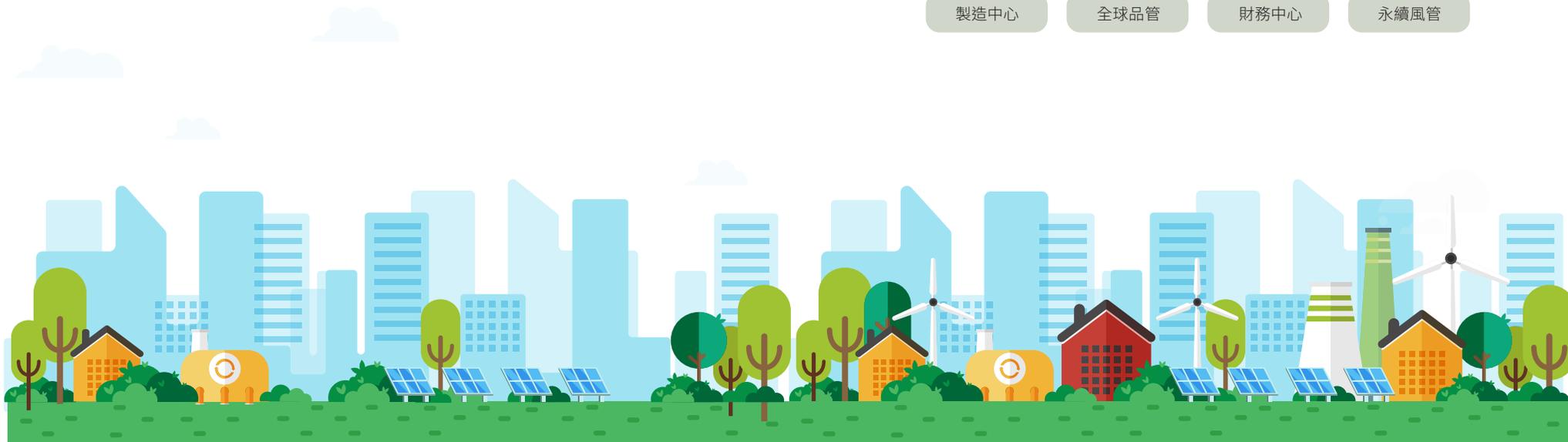
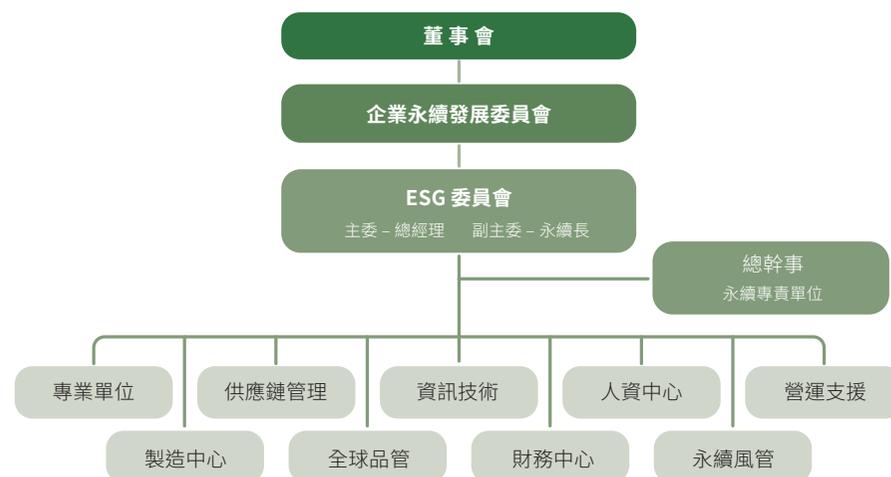
佳世達在過去四個年度2021~2024年公司並無環境違規事項，統計如下：



## 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並計劃推動內部碳定價。佳世達參考 TCFD (氣候相關財務揭露) 建議架構，逐步進行氣候變遷風險與機會評估及因應工作。同時也依循 TNFD (自然相關財務揭露) 框架分析對自然之依賴與影響。每年定期以企業永續報告書向利害相關者說明永續推動成果以及減量績效，也積極參與國際碳揭露 CDP (Carbon Disclosure Project) 問卷之調查，以展現佳世達對於氣候變遷議題的重視與管理，獲得各界肯定。

### 氣候治理架構



## 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。

#### 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，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，2024年依據風險嚴重性與可能性進行評估，並展開因極端氣候導致缺電風險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，如營運持續計畫(BCP)。

### 策略

#### a. 已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會

氣候相關風險與機會之短中長期，係連結永續目標，並評估營運策略影響，定義短期(0~3年)、中期(3~10年)、長期(10年以上)，並採用 RCPs 氣候情境，鑑別出9項轉型風險、3項實體風險與8項機會，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(短、中期)、綠色產品與技術(長期)，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。在矩陣圖中，風險被分為「衝擊/效益」與「頻率」，此兩大面向各依程度高低，分為「低」、「中低」、「中」、「中高」、「高」，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程。

#### 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)

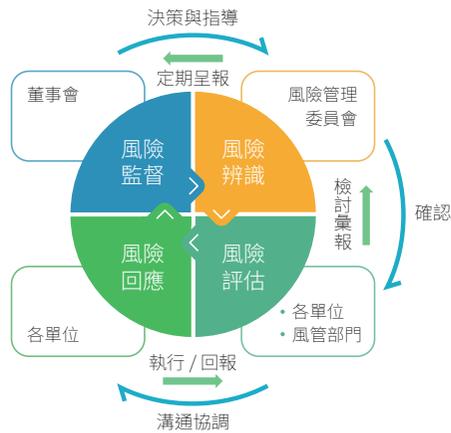
#### c. 將氣候變遷不同的情境納入考量

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。2023年越南因極端高溫 and 乾旱，導致電力供應緊張，越南政府實施計劃性停電，佳世達越南廠採取備電、節電以及生產調度規劃措施，使營運生產不受影響。



### 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，2024年依據風險嚴重性與可能性進行評估，並展開因極端氣候導致缺電風險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，如營運持續計畫(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體排放減少42%。

達成狀況：2024年再生能源使用達36.7%；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32.6%。

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2024年產業環境影響，生產產值略為下降，因此溫室氣體排放強度與2023年相比，略提升了8.15%。

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。

2024年度佳世達科技溫室氣體排放總表

2024 單位：公噸CO <sub>2</sub> e	範疇一	範疇二	範疇三
溫室氣體 排放當量	2,575	地區基準：68,513 市場基準：45,782	2,087

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40%；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)。

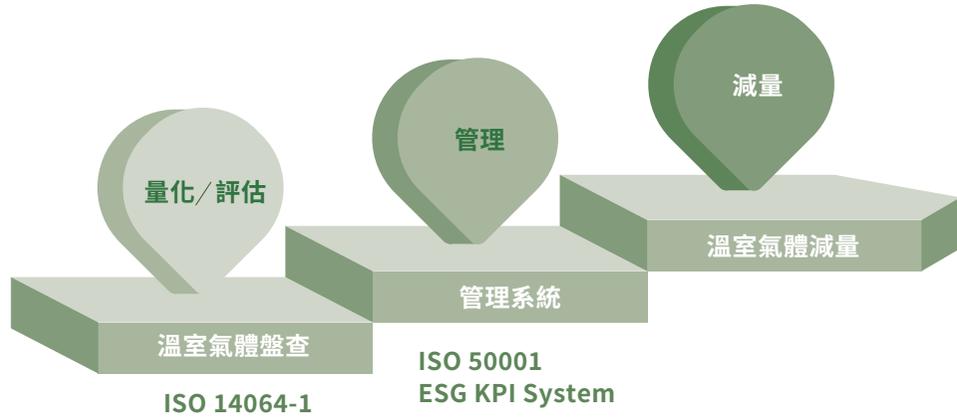
綠色產品

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力和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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商社會責任及環境安全衛生調查</li> <li>● 責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 自我評估</li> </ul>
推動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商社會責任及環境安全衛生稽核</li> <li>● 推行責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> </ul>
永續	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商自主管理</li> <li>● 永續報告撰寫</li> <li>● 擴展至二階供應商</li> </ul>



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	RCP 2.6		RCP 4.5		RCP 8.5	
指標	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>	

氣候實體情境	參數假設	現在~2030	2031~2050	營運與財務衝擊			管理作法
				上游 (供應商)	佳世達	下游 (客戶)	
RCP2.6	年均溫 年均雨量		<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>
RCP4.5	年均溫 年均雨量		<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>

氣候實體情境	參數假設	現在~2030	2031~2050	營運與財務衝擊			管理作法
				上游 (供應商)	佳世達	下游 (客戶)	
RCP8.5	年均溫 年均雨量		<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>
NDCs	淨零排放 SBTi 1.5°C	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年減碳量達4.2% (範疇1+2)</li> <li>2. 2030年達60%綠電</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年減碳量達4.2% (範疇1+2)</li> <li>2. 2040年達100%綠電</li> <li>3. 2050年淨零承諾</li> </ol>	<p>因產業轉型需求：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 將帶動低碳產品投資增長，供應商營運成本勢必提升</li> <li>2. 無法因應低碳轉型挑戰之廠商將漸喪失訂單及競爭力。</li> </ol>	<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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續針對廠區進行節能設施投資，預估減量164.2萬度電</li> <li>2. 購買3906.4萬度再生能源憑證(I-REC)</li> <li>3. 依SBT減量實施減量</li> </ol>

## 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/機會被分為「衝擊/效益」與「頻率」，此兩大面向各依程度高低，分為「低」、「中低」、「中」、「中高」、「高」(評估分數1~5分)，且各項氣候風險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。



## 2024年度佳世達氣候變遷風險與機會矩陣圖

氣候變遷機會與風險矩陣圖



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

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

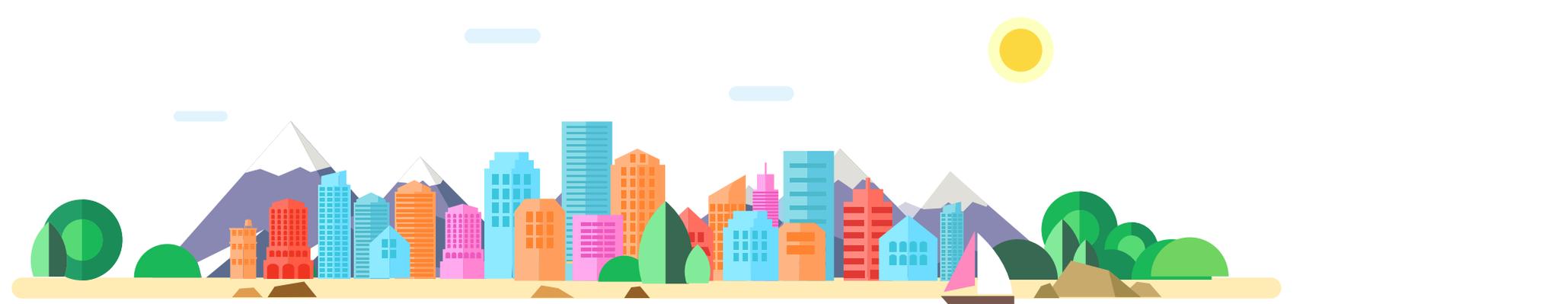
序號	實質風險
1	颱風、水災與雪災等 (中長期)
2	缺水與缺電 (長期)
3	年均溫上升 (中長期)

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

氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
轉型風險	政策和法規		<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	短、中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 經濟部能源局要求公司每年減少1%的電力</li> <li>▲ 行政院推出夏季節電措施</li> <li>▲ 《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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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(如澳洲導入綠色包材)</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 金管會要求揭露公司 ESG 相關報告。需要培養相對應人才與教育訓練，以符合規範。年報、財報皆是證交法授權強制公布的文件，若屆時股東會年報的永續資訊揭露不實，均可按證交法規定開罰。(IFRS-S1, S2導入)</li> <li>▲ 金管會要求每年進行碳揭露揭露與確信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 電費可能增加，導致營運成本增加。2024年4月&amp;10月連續調整電費單價,平均單價較調整前增加約新台幣1,300萬元。</li> <li>▲ 台灣工廠規劃節能改善措施，成本每年新台幣200萬元。</li> <li>▲ 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，約新台幣300萬元</li> <li>▲ 政府要求更環保，加強對企業溫室氣體排放的監管，要求減少碳排放，需採購較高成本的相關建築或過濾材料，2024年佳世達蘇州廠新增成本約新台幣55萬元。</li> <li>▲ 若未能及時切換符合法規，預估影響營業額，或發生罰款。</li> <li>▲ 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，預估約新台幣56萬元</li> <li>▲ 邁達特需招攬永續相關專業人才與外訓費用，增加公司人力成本，約新台幣145萬元。</li> <li>▲ 佳世達越南廠2024年購買綠證約新台幣17.9萬元。</li> <li>▲ IFRS-S1, S2 導入計畫，費用約新台幣360萬元。</li> <li>▲ 明泰導入ISO14067碳足跡 / SBTi顧問費約新台幣400萬元。</li> <li>▲ 拍檔2024年進行溫室氣體盤查，費用增加約新台幣40萬元。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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，實施智慧照明和關燈檢查措施、進行空壓系統改善、假日&amp;夜間用電增設排程控制檢哨，每季度進行會議追蹤，檢視達成結果</li> <li>▲ 2025年預計進行TR設備節能冰機汰換，費用約新台幣400萬元。</li> <li>▲ 為因應環保要求，佳世達蘇州廠要求採購更環保的原材料和輔料,要求VOC(揮發性有機化合物)檢測報告，低於一定標準。另外部分廠區由一活性炭箱增加到二 活動性碳箱，以淨化空氣降低排碳。</li> <li>▲ 在ESG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、取得各方認可以確保佳世達在ESG 推動成效</li> <li>▲ 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"</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> </ul>

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>		
	碳交易和碳稅	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 碳邊境調整機制 (CBAM) 2023 年起逐步實施</li> <li>▲ 美國碳關稅制度『清潔競爭法案』(CCA) 可能造成影響</li> <li>▲ 碳費持續增加，須購買更多的碳權。依據環境部規定於 2024 年起對排放量 2.5 萬噸以上的排放大戶徵收碳費</li> <li>▲ 內部碳定價 (ICP)：依照金管會要求 IFRS-S1, S2 導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 進口商將在 2026 年開始支付歐盟 CBAM 費用，導致進出口成本上升。友通為符合歐洲客戶要求遵守 CBAM，建置盤查產品碳足跡系統，成本約新台幣 13 萬元。</li> <li>▲ 清潔競爭法案 (Clean Competition Act，簡稱 CCA)，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</li> <li>▲ 導入碳定價相關制度與系統預估每年費用新台幣 960 萬台幣</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 2023 年開始要求供應商實施產品碳盤查，並訂定減碳 KPI</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 透過碳排放熱點分析公司碳排來源 &amp; 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</li> <li>▲ 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</li> </ul>



類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
轉型風險	技術		我們能夠從產品實現的最初階段—設計—開始，將環境影響和碳排放降到最低。 考慮到利害關係人對產品減碳意識的提高，佳世達自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"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 採購節能設備與材料</li> <li>▲ 各國法規對能效的要求日趨嚴格</li> <li>▲ 供應商無法達到減碳目標</li> <li>▲ 若企業未能及時投資於研發低碳技術與相關人員的訓練，將可能錯失未來發展趨勢，並使其在未來市場中處於不利地位。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 研發費用與研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台幣600萬元。如BenQ護眼檯燈評估導入低碳設計，約新台幣10萬元。BenQ LCD材料使用回收再製，新機種開發全面採用85%塑膠外殼回收材；中高階新機種開發全面採用緩衝包材使用全紙摺或紙塑，2024機種導入回收材料帶來成本影響約新台幣4,160萬元。</li> <li>▲ 購置電腦軟體，如 Teams 使用授權，成本約計每年花費新台幣200萬元</li> <li>▲ 培育環保材料管理人才費用每年約新台幣120萬元。</li> <li>▲ LCD產品替換低碳材料，成本提升約新台幣4,400萬元，已由客戶吸收，不影響公司營運成本。</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 目前代工廠與供應商皆能配合導入減塑或環保材料。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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。</li> <li>▲ BenQ 持續提高回收材料與包材的機種覆蓋率，另與材料供應商合作降低導入成本帶來的影響。</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 佳世達永續原物料及回收料目標：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 顯示器採用回收料機種不低於60%</li> <li>(2) 使用紙塑 / 紙摺之機種不低於50%。</li> </ol> </li> </ul>

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	節能設備	中、長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 老舊設備效率降低，造成高耗能又費電</li> <li>▲ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 老舊設備可能導致電費增加5%。</li> <li>▲ 2024更換採購省電節能標章的 NB/PC，費用增加約新台幣10萬元。</li> <li>▲ 佳世達桃園廠針對節能設備排定系統檢測&amp;保養計畫，費用約新台幣1,100萬元。</li> <li>▲ 2024年子公司針對新竹 / 常熟 / 越南廠飲水機定時節電改善、越南廠之老化房定時節電改善&amp;辦公區 FCU定時節電改善。費用約新台幣11.3萬元。</li> <li>▲ 2024年子公司排定設備年限，選用高效率設備汰換老舊設備，以及採購省電節能標章的 NB/PC 及設備，費用約新台幣93.6萬元。</li> <li>▲ 佳世達蘇州廠9廠於2024年更 空壓機，費用約新台幣4,300萬元。另外針對 ITS 老舊設備淘汰，費用約新台幣860萬元。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 排定設備年限，選用高效率設備汰換老舊設備，盤點設備年限，逐年編列排定汰換高壓設備計畫。</li> <li>▲ 採購省電節能標章的 NB/PC 及設備</li> <li>▲ 其他生產相關設備汰換提升能源效率</li> <li>▲ 更換 UPS 及發電機提供運作效能</li> <li>▲ 子公司預計2025年規劃常熟廠空壓機及冷卻水塔風機、空調主機汰舊換新節電，如變頻及智慧控制系統，合計預算約新台幣420萬元。</li> </ul>
	購置綠電	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 因應 RE100計畫，逐年增加購置綠電憑證比例。</li> <li>▲ 提昇綠色能源使用，建置太陽能發電相關設備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 2024共購買39,064張 I-REC 憑證，成本新台幣527,373元</li> <li>▲ 佳世達蘇州廠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</li> <li>▲ 2024年子公司自設太陽光電設施，建置成本約新台幣725萬元。</li> <li>▲ 子公司2024年購買綠電及憑證約新台幣4.5萬元。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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。各廠區依據再生能源採購目標，持續增購再生能源，預估新台幣1,000萬元。蘇州及越南每年購買I-REC憑證，台灣廠區每年購買綠電</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 2024年佳世達蘇州廠區太陽能發電工程建置完成，預計2025.05完成國家審批後全數啟動發電。</li> <li>▲ 2025年預計越南廠區太陽能發電工程建置啟動</li> <li>▲ 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600 MWH，預估建置成本新台幣2,000萬元</li> <li>▲ 佳世達協助子公司規劃建置太陽能光電系統，成立再生能源專案小組，以因應再生能源的需求。</li> </ul>

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在業務、策略及財務影響	調適與因應作為
轉型風險	市場	消費消費者越來越意識到他們所購買的產品對環境的影響，如果我們的產品不能達到預期的環保表現，就會存在市場風險。			
	消費者永續意識	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 雲端服務或低碳商品的市場需求增加，需積極轉型</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 代理或開發相關雲端及低碳商品，維持市場競爭力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> </ul>
	原物料成本上升	短、中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 石油減產影響運輸相關材料費用</li> <li>▲ 客戶要求包裝材料使用可回收材質</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 運輸成本與相關材料成本上漲，一年約新台幣1.4萬元。</li> <li>▲ 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台幣600萬元)</li> <li>▲ 減碳目標影響材料成本，約新台幣2,600萬元。</li> <li>▲ 擴大低碳供應鏈，減少無法配合減碳排放供應商占比，修改研發設計，成本增加約新台幣263萬元。</li> <li>▲ 若供應商無法持續正常供料，佳世達將面臨需購買現貨、尋求替代供應商等風險，導致成本增加，甚至停產最終影響出貨與營業額。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 導入在地採購，降低運輸及材料成本影響獲利的風險</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 導入供應鏈 second source，採購單位議價能力提升</li> <li>▲ 因應 RBA 稽核結果之高風險供應商，導入替代料廠商</li> </ul>

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"> <li>▲ 品牌客戶對評估產品碳足跡的要求越來越高</li> <li>▲ 客戶對減碳設定目標。</li> <li>▲ 客戶或法規要求使用符合 FSC (森林驗證) 認證紙張</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 計算產品碳足跡額外增加時間和勞動力</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 為符合 FSC，評估紙張成本增加約新台幣16萬元。</li> <li>▲ 子公司因應客戶要求發展節能產品，成本增加新台幣150萬元。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 未來持續要求減碳技術轉型與低碳材料。</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 為滿足消費端的環保需求，BenQ 除開發節能產品外，更規劃積極作為取得 EPEAT 標章，提升產品在環保方面的競爭力，預估成本新台幣155萬元。</li> </ul>
	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"> <li>▲ 若節能產品認證出現錯誤，將導致銷售減少</li> <li>▲ 因減碳效率不佳，影響金融評等，致籌融資成本增加</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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台幣20萬元</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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年總計投入約新台幣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台幣145萬元</li> <li>▲ 這可能導致人才招募時間延長約20% (約新台幣1.3萬元)，同時影響現有人才的留任率，使離職率增加約6%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 落實減碳做法及績效，透明對外揭露，避免金融平等之劣化</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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 專區的內容，及時反映公司在永續發展方面的最新進展和成果。透過持續的資訊揭露和透明度，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</li> </ul>

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、水災與雪災等	中、長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 暴雨 / 暴風雪導致航運停線3天</li> <li>▲ 嚴重淹水災害所造成的上游產品生產中斷及運輸阻滯，導致延遲交貨的狀況發生。</li> <li>▲ 大量的降雨將威脅員工的通勤安全，提高公司人員安全管理的成本。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 佳世達蘇州工廠若遭遇淹水，恐發生停電，生產中斷1天，估計災情可能影響約新台幣60萬元，並需調整生產流程。佳世達桃園廠備有緊急應變物資費用約新台幣1萬元，若發生生產中斷1天，約損失新台幣129萬元。佳世達越南廠增加沙袋和抽水預防水，費用約新台幣38萬元。</li> <li>▲ 佳世達桃園廠年度維護擋水板及排水設備，保養費用約新台幣80萬元。</li> <li>▲ 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。</li> <li>▲ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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。</li> <li>▲ 於2024年考量氣候變遷影響，首次於佳世達蘇州廠導入複合型災害情境，強化 BCP(營運持續計畫) 演練，以提升應變能力、營運韌性及危機管理效能，並優化協作與資源調度，確保企業在極端氣候事件下仍能穩定運作。本次演練模擬連續暴雨導致蘇州廠區嚴重積水，抽水作業時因電線走火引發火災事故，在雙重意外災害情境下，廠區內救災人員及物資相互調度，提升整體災害處置能力，將營運衝擊降至最低。</li> <li>▲ 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)</li> <li>▲ 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</li> </ul>

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"> <li>▲ 蘇州廠區若長期缺電將影響生產</li> <li>▲ 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。</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 缺電影響供應商生產，無法如期供料</li> <li>▲ 供電不穩定造成停電或發電機頻繁啟動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 佳世達蘇州廠區：夏季最有可能因為限電導致停產，如被政府限電3天，可進行產能調整，不受影響。若最嚴重的情況是每周停產一天，7月和8月共停產9天，則可能會影響新台幣8,600萬的訂單。</li> <li>▲ 佳世達桃園廠區：若發生缺水則增加製造成本0.11%，限電導致產能下降，製造成本增加0.44%，但因為占整體公司營運的產量較少，影響金額不大。增加儲水設備，維持廠內供水2天以上，水塔費用新台幣200萬元。</li> <li>▲ 佳世達越南廠房停線一天預估影響約新台幣43萬元，或電壓不穩導致產能下降。採購發電機費用約新台幣13.8萬元。</li> <li>▲ 海運運送成本增加1.4倍。(新台幣340萬元)</li> <li>▲ 缺料無法正常生產，影響產能損失與營業額</li> <li>▲ 機房維護成本升高</li> <li>▲ 建立關鍵系統雲端運作環境，減少地端非存放機密資料的主機數量，每年費用新台幣200萬元。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 佳世達桃園廠區非產線人員將實施遠距工作(Work From 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。關於限電，運用現有太陽能儲電執行生產，另外利用晚上或假日調班，填補生產量之不足。</li> <li>▲ 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(成本人民幣11.5萬元)</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 提前訂艙與出貨，減少水上塞船延長運送時間的風險</li> <li>▲ 預防供應商缺料，導入 second source</li> <li>▲ 避免缺電建立關鍵系統雲端運作環境與異地備援計劃</li> <li>▲ 未來佳世達桃園廠持續評估節水措施&amp;增設雨水回收設備，如冷卻水塔改回收水。</li> </ul>

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	年均溫上升	中、長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 環境因素機台維修率提升</li> <li>▲ 設備過熱，加速資產損壞與運轉效率降低。</li> <li>▲ 因高溫導致室外工作人員中暑。</li> <li>▲ 實驗室環境溫度過高，超過法規要求，無法進行量測及校驗作業（如：長度校驗及尺寸量測區）設備（如：Chamber）過熱，跳機，測試時程受影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 購置空調花費，可能導致成本上升</li> <li>▲ 電費增加。（越南廠預估增加1%維修成本增加，製造成本增加</li> <li>▲ 安裝冷卻系統保護設備，費用約新台幣50萬元。</li> <li>▲ 子公司購置節能產品，採取節能措施，費用約新台幣20萬元。</li> <li>▲ 子公司預估因限電將造成人員停工損失，成本上升費用約新台幣106萬元。</li> <li>▲ 子公司購置節能產品，採取節能措施；空調設備定期保養維持效率，費用約新台幣892萬元。</li> <li>▲ 佳世達蘇州廠現有設備房間基本都配有空調和通風扇新台幣129萬元。更換低能效空調，費用約新台幣40萬元。</li> <li>▲ 為防止人員中暑調整合理的工作時間，增加空調、風扇、冰塊、冷飲等防暑降溫措施，培訓員工防暑降溫知識及急救措施，（每年花費新台幣40萬元。）</li> <li>▲ 佳世達桃園廠高溫目前不超過38度，生產設備的區域皆有空調，機房增加排風扇及空調。2024年與2023年增加空調費用約新台幣132萬元。</li> <li>▲ 佳世達越南廠空調費用與車間增添風扇，費用增加約新台幣96萬元。</li> <li>▲ 採購 UPS 及發電機，降低發電機使用率（每年新台幣80萬元，持續替換，陸續投資，每年年中後進行）</li> <li>▲ 佳世達桃園保養維持設備耗電效率，如空調設備保養年新台幣160萬元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 已完成空調冰水主機更新，扣除政府補助花費新台幣2,220萬元</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 恆溫恆濕機採購時，新增水資源回收系統的功能評比</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 優化能源使用效率。持續推動節能減碳措施</li> <li>▲ 實驗室使用溫濕度紀錄器，監控長度校驗及尺寸量測區之溫度於20±1°C，符合校驗與量測規範要求</li> </ul>

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"> <li>▲ 2024年桃園廠節能計畫約節省新台幣83萬</li> <li>▲ 減少紙張使用，節省公司費用(約新台幣26萬/年)。</li> <li>▲ 說明書電子化，營運成本降低10%-15%</li> <li>▲ 監控電量異常風險，立刻矯正問題與設備，效益新台幣220萬元。</li> <li>▲ 替換空壓機節能 / 空調水泵節能 / 量測中心氣源調整，預估節省電費每年達新台幣390萬元。</li> <li>▲ 循環經濟的舉措，如回收熱氣以降低營運成本，預估 RMB20萬 / 年</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 實驗測試中心更換節能測試設備，節電並節水。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 2024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 kWh</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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%</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 蘇州廠區在2024年更換節能空壓機 / 空調水泵節能 / 量測中心氣源調整。</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 2024年明基醫院設置機房溫溼度、空調、電力智能管控，節約能源，以爭取發現耗電異常問題與原因並及時改善。</li> <li>▲ 預計未來收集空調的熱氣來預熱宿舍的熱水，減少用電量</li> <li>▲ 透過CIP進行生產流程簡化專案，以提升節能減碳效益</li> <li>▲ 落實減碳措施、碳盤查、透明揭露</li> <li>▲ 實驗測試中心汰舊換新節能設備，平均每一台約可以省電45% (85°C98% RH) 最大省水約80%/台 @ (85°C98%)</li> </ul>

	類型	影響期間	潛在財務影響	因應作為
資源效率	節水效益	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 蘇州廠區水費及危廢處置費減省成本約新台幣730萬元。</li> <li>▲ 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,可減少新台幣5.4萬元)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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%。2024年全球製造 Site 訂定用水目標為每百萬美金產值126噸,實際結果為100噸,已達標。</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> </ul>
	高效綠建築	中、長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 減少了間接(營運)成本</li> <li>▲ 鑒於佳世達蘇州廠空氣污染防治的優秀表現,於2024年12月成功獲得中華人民共和國中央大氣環保補助人民幣317萬元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 2022年台灣廠區雙星廠通過綠色工廠三年(2022-2025)展延。</li> <li>▲ 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)</li> <li>▲ 2024年臺灣廠區雙星廠維持綠色工廠有效、綠建築銀級。</li> <li>▲ 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認證範圍。</li> <li>▲ 廢氣治理的持續改善,獲得國家級獎勵。蘇州佳世達致力於廢氣治理的持續改善,廠區內焊錫廢氣處置設施由一級活性炭吸附改為沸石轉輪吸附脫附,處置效率大大提升。新設施非甲的排放濃度低於20mg/m3,遠低於蘇州當地政府要求的排放限值60mg/m3。此外,廢氣收集管道進行全部換新,減少廢氣的溢散,使員工工作環境得到了有效提升。</li> </ul>
能源來源	太陽能建置	中、長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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。</li> <li>▲ 2024年節省每年電費新台幣220萬元。</li> <li>▲ 佳世達攜手子公司,推動太陽能建置計畫,其中透過太陽能系統的建置,每年可節省電費約新台幣40萬元;另一家公司透過類似的計畫,每年可節省電費約新台幣130萬元</li> </ul>	<p>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。每年各有產生節電效益。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 2024年佳世達桃園廠太陽能發電量累計達56萬度電,皆為自發自用。約節省新台幣235萬元。</li> <li>▲ 2024年佳世達蘇州共7個廠,完成屋頂太陽能發電建置工程。預計2025年5月通過國家電網審批,年度可節省電費約新台幣350萬元。</li> <li>▲ 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600 MWH</li> <li>▲ 子公司2024年度完成建置太陽能設施,可減少能源使用成本,預計2025年起每年可節省電費新台幣40萬元</li> <li>▲ 子公司2024年已架設一期屋頂太陽能供電,二期四大中心樓若完成太陽能架設,預估每年可節省電費約新台幣176萬元。</li> </ul>
產品服務	低碳排商品和服務	短、中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 在地維修服務節省寄回工廠運費每趟新台幣1.9萬元</li> <li>▲ 佳世達越南廠每個月供料2趟海運,一年節省運費約新台幣52萬元。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 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</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 各廠增加在地化供應商,減少海運空運運輸。如越南廠減少廠對廠或是供應商供料的海運(如散料/ 併櫃/ 電子料等),不僅節省運費,還減少碳足跡。</li> <li>▲ 蒐集國內外綠色產品相關資訊,研訂環境永續方案。提升綠色採購管理,精進製程技術。</li> </ul>

	類型	影響期間	潛在財務影響	因應作為
市場	永續價值	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 響應政府永續政策，爭取補助。</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 以 RE100為目標，漸導入再生能源。</li> <li>▲ 提升供應鏈評鑑成績，擴展綠色市場</li> <li>▲ 減少碳足跡與環保，鼓勵線上會議。出差費用一年約節省新台幣2,900萬元。</li> <li>▲ 入選 S&amp;P 年鑑 Top 5%，預期可提升營收約新台幣1,000萬元。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 子公司預計2025透過政府科專補助執行相關節能減碳措施，針對HCF EMS系統，AIoT 異質減碳感測，能源監控，智慧廠務，冷卻水塔節電，合計：新台幣1,400萬。</li> <li>▲ 顯示器產品與客戶一起推動 TCO 認證，提高產品競爭力。</li> <li>▲ 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。</li> <li>▲ 針對協力廠商永續供應鏈稽核缺失，進行改善與處理。將永續議題納入供應商篩選與採購的評估流程，同時也納入供應商問卷作為評鑑供應商永續表現的參考。</li> <li>▲ 使用低碳能源，裝設太陽能板設備。</li> <li>▲ 將永續價值納入每年供應商評鑑，掌握供應鏈永續管理資訊。為提升公司的永續績效，設置專責單位及人員，並持續進行全體員工教育訓練。</li> <li>▲ 全面鼓勵線上開會取代實體會議，如 Teams/zoom meeting/Skype...等，減少全球會議的碳足跡並提升工作效率，節省出差成本。</li> </ul>
	綠色金融	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 導入綠色金融(融資)，2024年爭取到13家金融同業聯貸資金達180億元，並降低營運成本每年減少利息約新台幣300萬元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 符合銀行聯貸案要求，持續達成 ESG 指標</li> <li>▲ 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</li> </ul>

	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"> <li>▲ 積極佈局能源市場，促進營收成長</li> <li>▲ 子公司能源開發綠色產品，年營業額達新台幣4.75億元。</li> <li>▲ Qisda 投影機產品2024年以綠色認證：TGM、CECP/CEL 爭取標案，創造營收約新台幣6,400萬元。開發節能固態光源產品營收約新台幣3.5億元。LCD 產品機種符合 Energy Star 達82%，佔營業額70%。</li> <li>▲ BenQ 產品 PDP100%獲得節能標章。</li> <li>▲ 子公司代理低碳產品及雲端產品，綠色市場機會增加，2024年低碳產品，相比去年同期年增長率達52%</li> <li>▲ 周轉箱、各種棧板重複使用，增加使用周期，回收率超過 90%，節省新台幣1.1萬元</li> <li>▲ 積極供應商在地化，減少運送成本與庫存約新台幣560萬元。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 佳世達集團積極進行節能產品開發,期待綠能產品每年逐步上升營業額的占比</li> <li>▲ 佳世達子公司達昇能源提供全方位能源服務，以智慧節能和 ESG 永續理念為基礎，包括節能設備和數據管理。涵蓋空調、空壓、熱回收、照明、用電管理、UPS 不斷電系統、儲能、用電設備監控、並將相關數據連網管理，透過節能效益分享與綠能系統建置。與客戶建立長期夥伴關係，共同實現永續發展目標。從設計到營運，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</li> <li>▲ 事業單位在產品開發初期即納入節能標章需求評估，並在開發過程中根據需求調整產品規格。此外，我們的面板廠持續尋求新的材料和技術，以降低能耗。同時，我們的安規、代工廠和面板廠也密切關注美國能源之星單位的最新法規更新，以應對更嚴格的節能標準。</li> <li>▲ 未來持續要求減碳技術轉型與低碳材料</li> <li>▲ 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。明基產品積極提升產品綠色標章，預計未來可提升營業額新台幣3.3億元。除節能之外，積極作為取得 EPEAT 標章，提升產品在環保方面的競爭力，預計未來可增加相關營業額約新台幣2,800萬元。</li> <li>▲ 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</li> <li>▲ 佳世達蘇州 S3廠於2024年完成導入 UL2799填埋廢棄物流向聲明。</li> <li>▲ 佳世達越南廠提升關鍵材料廠商(如機構件)在地化程度,每月減少貨運次數，並降低庫存。</li> </ul>

### 氣候變遷風險與機會及財務衝擊估算

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投入綠色產品與技術轉型成本，以及節能改善，主要估算臺灣廠區及海外廠區2024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；政策及法規風險，則為『碳揭露』盤查與認證、ESG 相關課程訓練與輔導、導入碳定價等。在實體風險的財務評估，主要考量暴雨水災、缺電等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、積極布局能源市場、遵循永續及環保政策，帶來的永續價值，以及開發綠色產品，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	臺灣廠區節能改善、碳揭露 盤查與認證、ESG相關課程訓練與輔導、導入碳定價等。	3,847
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。	12,237
市場風險	消費者永續意識對開展LCA成本的財務影響、使用綠色包材與紙張。	4,721
名譽風險	公司聲譽方面，環安與溫室氣體議題相關培訓	450
實體風險	蘇州廠區夏季最有可能因為限電導致停產，若最嚴重的情況是每周停產一天，7月和8月共停產9天，影響訂單金額。	8,600
	為降低缺電、缺水、水災、環境升溫等而影響營運，相關設備購置與維護成本。	2,123
	為降低缺電影響，建立關鍵系統雲端運作環境，減少地端非存放機密資料的主機數量。	200

## 氣候相關機會的財務影響表二

機會	財務影響原因	金額 (新臺幣萬元)
資源效率	台灣廠綠色工廠節能計劃；蘇州廠與醫院有效監控用電異常、水費及危廢處置費優化、熱氣回收再利用、榮獲高效率建築獲得政府補助。	2,970
能源來源	太陽能建置以減少電價	625
產品服務	越南廠每個月供料節省2趟海運（全年）	52
市場	響應政府永續政策，獲取補助；導入線上會議降低移動成本與碳足跡；獲取綠色金融降低利息。	4,200
韌性	積極佈局能源市場、新增綠色產品增加營收	89,461

## 指標與目標

佳世達為達成綠色企業目標，已於2022年承諾 SBTi 倡議，於2023年提出減碳目標，未來以RE100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

### 佳世達能源管理政策

佳世達科技致力於能源管理的實踐與理念推廣，訂定能源管理政策，為了達成佳世達對社會責任的承諾，政策秉持能源效率提升、降低溫室氣體排放量，要求廠辦共同實踐有效的能源管理，並持續追蹤能源目標與管理績效，以達成環境永續。

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(電子廠及電通廠)、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9,698MWh、減少碳排放量5,578噸 CO<sub>2</sub>e。

透過導入ISO 50001(能源管理系統)，旨在提升員工對能源管理的理解與參與，確保組織能有效執行能源管理系統(EnMS)。訓練內容包括能源政策、目標、節能措施、因應能源風險的行動及個人角色，強調持續改善與績效監測。透過培訓，提高節能意識，促進最佳實踐應用，降低能源消耗與成本，並符合ISO 50001標準要求，實現企業可持續發展目標。

### 佳世達溫室氣體範疇一和範疇二—地區基準

氣候指標	2021 基準年	2021	2022	2023	2024	減量% (與基準年比)
總溫室氣體排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e)	106671.70	106671.70	77836.79	66584.99	71088.26	-33%
每人每小時用電碳排放量(公斤 CO <sub>2</sub> e)	2.5	2.5	2.0	2.3	3.28	31%
每百萬美金產值用電(度)	27,532	27,532	29,436	38,957	41,179.74	50%
每百萬美金產值溫室氣體排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e) (範疇一)	0.47	0.47	1.15	1.19	0.89	88%
每百萬美金產值溫室氣體排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e) (範疇二)	21.44	21.44	17.47	21.52	23.56	10%
每百萬美金產值溫室氣體排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e)	21.9	21.9	18.6	22.7	24.44	12%
溫室氣體排放量包含範疇一及範疇二，以地區基準計算						
溫室氣體盤查範圍：與報告書邊界一致：包含台灣、中國與越南地區						

### 佳世達溫室氣體範疇一和範疇二—市場基準

氣候指標	2021 基準年	2021	2022	2023	2024	減量% (與基準年比)
總溫室氣體排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e)	106671.70	106671.70	75,563.55	51,905.90	48356.67	-55%
每人每小時用電碳排放量(公斤 CO <sub>2</sub> e)	2.5	2.5	1.9	1.8	2.19	-12%
每百萬美金產值用電(度)	27,532	27,532	29,436	38,957	41,179.74	50%
每百萬美金產值溫室氣體排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e) (範疇一)	0.47	0.47	1.15	1.19	0.89	88%
每百萬美金產值溫室氣體排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e) (範疇二)	21.44	21.44	16.93	16.51	15.74	-27%
每百萬美金產值溫室氣體排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e)	21.9	21.9	18.1	17.7	16.63	-24%
溫室氣體排放量包含範疇一及範疇二，以市場基準計算						
溫室氣體盤查範圍：與報告書邊界一致：包含台灣、中國與越南地區						

2024年溫室氣體減量措施

減量類型	主要實施專案	減量的 範疇歸類	每年節能量 (MWh)	每年節能量 (GJ)	每年減排量 (噸CO <sub>2</sub> e)
政策或行為改變	安裝微波感應燈管	範疇二	4	14	2.28
製程能源效率	局部工作站改獨立供氣	範疇二	360	1,296	205.31
	DQ9空壓節能	範疇二	650	2,340	370.70
	DQ9水泵節能改造	範疇二	60	216	34.22
	廠區路燈調控	範疇二	55	198	31.37
	S1、S4、DQ8空壓節能	範疇二	1,100	3,960	627.33
	S5空調水泵節能	範疇二	13.2	47.52	7.53
	量測中心氣源調整	範疇二	95.8	344.88	54.63
	QTY 廠務節能	範疇二	350	1,260	172.90
節能	QTY 生產節能	範疇二	10	36	4.94
	小計		2,698	9,713	1,511.20
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
合計			9,698	34,913	5,578

▶ 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，2024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，2024年度自發太陽能光電約485萬度電，佔佳世達整體用電量達4.1%；並於中國及越南廠區採購再生能源憑證總計39,064MWh，佔佳世達整體用電量32.7%，總再生能源比例達36.7%。2024年度能源密集度(強度)為每佰萬美金產值用電41,179.74度。

能源		單位	2021	2022	2023	2024
電力	自發自用 再生	度	9,680	5,200,534	5,208,939	4,851,830
		百萬焦耳	34,848	18,721,922	18,752,180	17,466,588
	外購 再生	度	0	3,500,000	24,700,000	38,044,000
		百萬焦耳	0	12,600,000	88,920,000	136,958,400
	外購 非再生	度	127,900,000	117,846,382	109,008,914	116,703,000
		百萬焦耳	460,440,000	424,246,977	392,432,091	420,130,800
天然氣	千立方公尺	180.6	339.16	198.53	302.41	
	度	1,957,154	3,675,461	2,151,506	3,277,162	
	百萬焦耳	7,045,748	13,231,649	7,745,414	11,797,772	
汽油	公噸	13.9	99.97	96.86	193.33	
	度	273,778	1,244,072	1,205,357	2,405,886	
	百萬焦耳	985,600	4,478,656	4,339,283	8,661,184	
柴油	公噸	10.8	14.68	29.58	28.10	
	度	118,222	182,685	368,091	349,683	
	百萬焦耳	425,600	657,664	1,325,125	1,268,857	
再生能源使用量 (自發自用)	度	9,680	8,700,534	5,208,939	4,851,830	
	百萬焦耳	33,480	31,321,922	18,752,180	17,466,588	
再生能源使用量 (綠電憑證)	度	0	3,500,000	24,700,000	39,064,000	
	百萬焦耳	-	12,600,000	88,920,000	140,630,400	
總再生能源使用量	度	9,680	12,200,534	29,908,939	43,915,830	
	百萬焦耳	33,480	43,921,922	107,672,180	158,096,988	
總非再生能源使用量	度	130,164,532	122,948,600	112,733,868	120,952,455	
	百萬焦耳	464,583,608	442,614,946	405,841,914	435,428,821	

## 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2024年溫室氣體盤查數據均以 ISO 14064-1:2018進行第三者查證。

2024年佳世達全球總溫室氣體範疇一與範疇二排放約為48,356.67公噸 CO<sub>2</sub>e (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 <sub>2</sub> e)		2021	2022	2023	2024
範疇1	固定燃燒	413.51	769.02	466.31	689.08
	移動燃燒	71.13	292.18	284.41	110.75
	製程排放	0.00	0.00	0.00	0.00
	逸散排放	1,808.11	3,743.77	2,750.32	1,775.10
小計		2,292.75	4,804.97	3,501.04	2,574.93
範疇2	地區基準	102,262.35	73,031.83	63,083.95	68,513.33
	市場基準	102,262.35	70,758.59	48,404.86	45,781.74
範疇1+2總計	地區基準	104,555.10	77,836.79	66,584.99	71,088.26
	市場基準	104,555.10	75,563.55	51,905.90	48,356.67

溫室氣體排放物種 (噸 CO <sub>2</sub> e)	2021	2022	2023	2024
CO <sub>2</sub>	102,927.43	71,882.54	49,142.83	46,574.92
CH <sub>4</sub>	825.65	726.54	776.37	957.58
N <sub>2</sub> O	3.63	10.53	9.38	12.44
NF <sub>3</sub>	0.00	0.00	0.00	0.00
HFC	778.68	2,924.18	1,956.48	790.90
PFC	0.00	0.00	0.00	0.00
SF <sub>6</sub>	19.76	19.76	20.84	20.84
總計	104,555.16	75,563.554	51,905.90	48,356.67

範疇3排放源(噸 CO2e)	2021	2022	2023	2024
購買的產品和服務	-	-	-	-
資本產品	-	-	-	-
與燃料和能源有關的活動*	-	1,473.79 (*QTY)	1,252.61 (*QTY)	1,438.03(*QTY)
上游的運輸和配送	-	-	-	-
運營中產生的廢物*	-	65.20 (*QTY)	75.28 (*QTY/QVH)	97.65 (*QTY/QVH)
商務旅行*	59.62 (*QTY/QCS)	127.67 (*QTY/QCS/QVH)	315.97 (*QTY/QCS/QVH)	452.71 (*QTY/QCS/QVH)
員工通勤*	16.77 (*QTY/QCS)	135.19 (*QTY/QCS/QVH)	111.98 (*QTY/QCS/QVH)	98.62 (*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	-	-	-	-
總排放量	76.39	1801.85	1,755.84	2,087.62

備註:

- 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。
- 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。
- 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。
- 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、2024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，目標於2050年前達成淨零排放。

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

### 佳世達345減碳目標



## 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，佳世達科技參考 ISO 46001框架進行水資源管理，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。透過來源節約，如：採用水龍頭節水裝置、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2024年總用水量約為379.66百萬公升；總排放量約為303.73百萬公升，2024年總用水量較2021年減少137.9百萬公升，每佰萬美金產值用水量為0.131百萬公升，比2021年略增22.8%，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，2024年製程廢水回收再利用專案節水量約佔總用水量2%。

項目	2024年節水量(m <sup>3</sup> )	製程廢水再利用率(%)
八廠中水回用專案+低溫蒸發系統	1,610	98
九廠中水回用專案	1,200	100
S5清洗中水回用專案	4,080	100
總量	6,890	99.52

台灣桃園廠水污染防治設備由專業人員操作維護，係利用接觸曝氣法處理生活污水，產生之污水則是納入政府所設污水下水道管理系統，蘇州廠排放之污水直接排放至市政下水道系統，越南廠產生之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	2021	2022	2023	2024
取水量(百萬立方米)	0.518	0.441	0.417	0.380
排水量(百萬立方米)	0.414	0.353	0.333	0.304
耗水量(百萬立方米)	0.102	0.088	0.084	0.076

備註:

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

台灣：放流水質最低標準為 COD:480mg/L，SS:200mg/L，實際值則採全年度龜山產業發展園區服務中心檢驗數據最大值，2024年為 COD:51.15mg/L，SS:14.00mg/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，2024年為 COD:251 mg/L，SS:77.0mg/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，2024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	依據 WRI (World Resources Institute) Aqueduct's global water risk mapping tool 分析結果，台灣、蘇州及越南廠區均不在淹水高風險區域，十六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

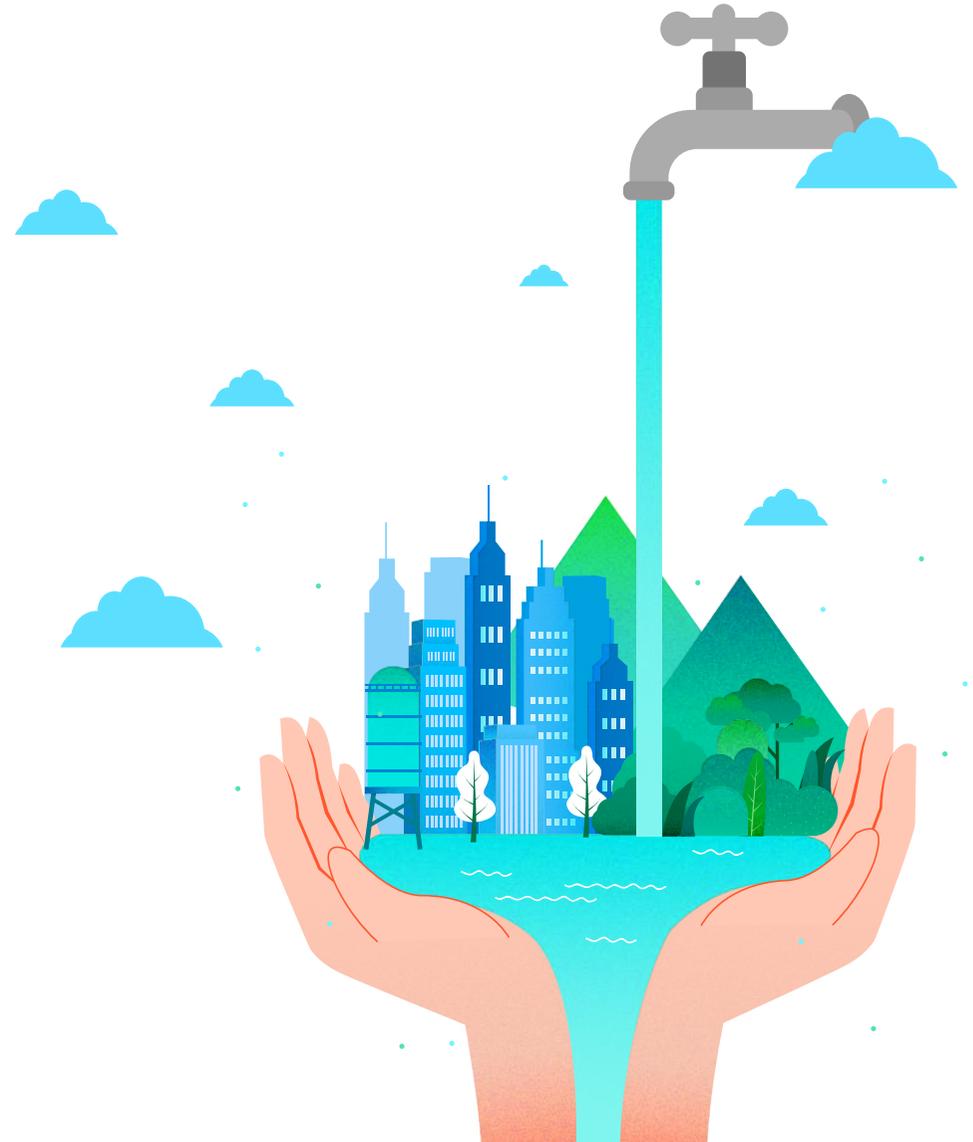
取水、排水及耗水量表

	取水量 (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
依來源劃分 取水量	<b>地表水(總量)</b>			
	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
	<b>地下水(總量)</b>			
	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
	<b>海水(總量)</b>			
	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
	<b>產出水(總量)</b>			
	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
<b>第三方的水(總量)</b>				
淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	379.66	306.92	80.84%	
其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0	
<b>依取水來源劃分第三方的 總取水量</b>				
地表水、地下水、海水、產出水	0	0	0	
<b>總取水量</b>				
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)	379.66	306.92	80.84%	

	排水量	所有地區	具水資源壓力	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			
	地下水	0	0	0
	海水	0	0	0
	第三方的水(總量)	303.72	245.54	80.84%
	地表水+地下水+海水+第三方的水(總量)	303.72	245.54	80.84%
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		75.936	61.380	80.84%

依據 World Resources Institute “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

### 廢棄物管理政策

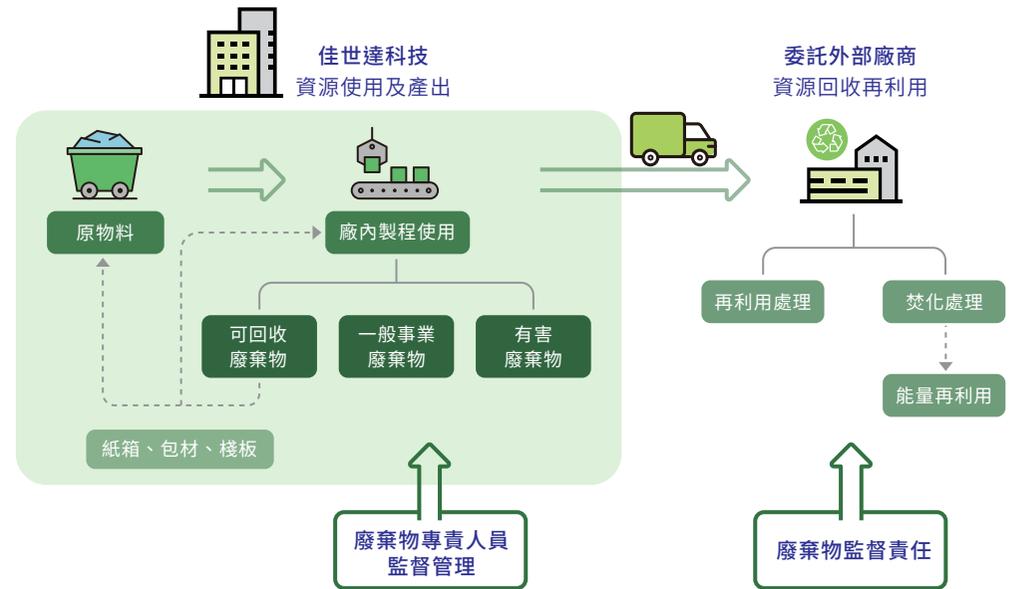
佳世達採取源頭管理之策略管理廢棄物，並透過持續性之節能減廢活動，從源頭管理積極落實資源回收分類，大幅減少廢棄物產生並增加資源回收量，佳世達科技每年進行廢棄物減量及回收率評估，確保零掩埋進度符合計畫及目標。

佳世達科技蘇州廠區及越南廠區已分別取得 UL2799 白金級和黃金級認證，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，訂定廢棄物回收率維持在90%以上做為回收目標；2024年相比2023年回收率上升2.01%。佳世達科技對關鍵單位員工進行廢棄物的教育訓練，有效提升員工資源回收分類意識，讓企業更加環保，邁向永續經營發展。

## ▶ 廢棄物循環

1. 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：1. 設計階段即納入無毒原物料、再生材料、可循環重複使用材料和易拆解結構設計，減少產品廢棄時對環境的衝擊；2. 在製造階段透過流程設計降低廢棄物產生量，並積極落實資源分類(再使用、再利用)，達到製造廠區廢棄物減量，且製造流程中未產生巴塞爾公約定義之有害廢棄物；3. 配銷階段使用之木棧板使用公規標準版，降低特規尺寸棧板數量，增加重複使用率；4. 生產製程中的廢錫渣，則由原供應商回收精製後重複使用，以減少資源浪費、降低環境污染。在廢棄物處理方面，除了委託合格清

### 廢棄物管理流程



除、處理商進行焚化處理或再利用處理之外，秉持著責任生產人之理念，定期進行處理業者之稽核，確保廢棄物妥善處理。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。

類別	2021			2022			2023			2024		
	非有害廢棄物 公噸	有害廢棄物 公噸	總計 公噸									
再生使用準備 (Preparation for reuse)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
再生利用 (Recycling)	37,619	12	37,631	31,561	6	31,567	24,317	127	24,444	12,873	162	13,035
其他回收作業 (Recovery)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
焚化 (含能源回收) incinerated with energy recovery	2,968	196	3,164	2,578	163	2,741	1,599	148	1,747	515	138	653
焚化 (不含能源回收) incinerated without energy recovery	20	0	20	35	0	35	64	8	71	0	0	0
掩埋 landfilled	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
其他處置作業	-	418	418	-	708	708	-	438	438	351	65	417
合計	40,606	627	41,233	34,174	877	35,051	25,979	721	26,700	13,739	366	14,105

備註說明：廢棄物都是離場處理

## ▶ 污染物管理

近幾年，佳世達蘇州工廠持續致力於環保的改善，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著顯著的幫助，也讓員工在更加綠色的環境中工作。

2024年，佳世達蘇州工廠因廢氣處理設備進行改造，使得收集廢氣的區域增加，排放速率的提

升，導致了整體排放量較往年略有上升。

佳世達全球製造廠區製程皆不會產出 SO<sub>x</sub> 及 NO<sub>x</sub> 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，2024年填充量為0公斤；無造成臭氧層破壞。

年份	2020	2021	2022	2023	2024
揮發性有機氣體 (VOCs) (噸)	15.33	11.62	7.33	5.76	11.67

# 生物多樣性與森林保育

生物多樣性維護工作是21世紀全球重大議題之一，也是人類永續發展的基礎。佳世達響應聯合國永續發展目標 (SDG15) 承諾保護森林生態與遏止生物多樣性的喪失，持續穩定價值鏈生物多樣性的影響，發布無毀林及生物多樣性承諾並對外公開，也定期向永續發展委員會以及董事會進行報告。

## 政策與承諾

佳世達全球營運據點主要位於工業園區，皆未在重要生物多樣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，對於廠區週邊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樣性的影響。

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

其中我們也將生物多樣性作業納入永續管理範疇中，步驟為：

1. 制定生物多樣性政策與行動方案，納入永續議題中向董事會定期報告
2. 將生物多樣性議題納入風險管理當中評估
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. 與外部夥伴(如，學術研究機構、當地社區)合作，建立長期生物多樣性專案，包含而不限於定期調查、監測、棲地保育、農地復育、流域保護等內容
5. 於永續報告書當中揭露生物多樣性相關投入與成效予利害關係人

2025年，佳世達展開價值鏈生物多樣性調查，拓及範圍至供應商與客戶之評估，藉此了解營運過程中與自然資本具有高度的依賴性與依存性，辨別企業組織在經營階段實際或潛在發生風險與機會。



實現 SDG15，保護森林生態的永續與遏止生物多樣性的喪失

採用 TNFD 建議框架、LEAP 方法學

### 辨識

組織重大性議題  
利害關係人關注之  
生物多樣性焦點

### 評估

納入全球營運據點  
應用 BRF 分析模式  
了解實體及聲譽風險

### 風險與機會

實質潛在風險分析  
正面負面衝擊識別

### 目標

短期:完善生物多樣性盤查資料庫  
長期:所有營運活動達到淨正向(NPI)

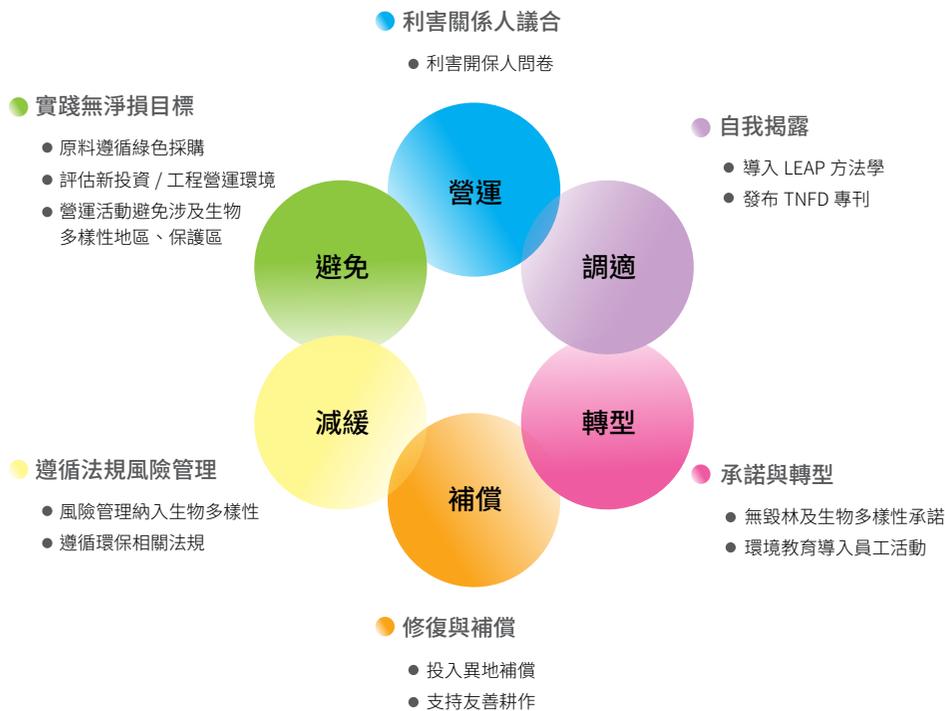


## 關注自然風險並導入 TNFD 框架

回應國際自然關注，佳世達採用 TNFD 框架(自然相關財務揭露 TheTaskforce on Nature-related Financial Disclosures)並投入生物多樣性維護，將風險管理和機會評估為推動永續發展的核心議題，跳脫過去僅注重的傳統財務風險外，更納入自然相關風險至決策過程中，進而探討如何將自然風險轉化為推動永續發展的機會。

自2023年起，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、自然相關與生物多樣性等風險議題，同時考量公司的營運影響，核定年度公司層級重大風險；雖未將自然相關與生物多樣性風險納入高關注議題中，但依然秉持對此議題之重視，定期了解此議題之風險變化及因應。

同時積極關注生物多樣性相關議題與發展，透過國內產業與學術界單位間的交流，2023年參與中華民國企業永續發展協會(BCSD-Taiwan, Business Council for Sustainable Development)所發起的「自然與生物多樣性倡議平台(Taiwan Nature Positive Initiative)」，2024年7月共同發布《企業的自然正向之旅-台灣自然正向觀點報告》。



## 利害關係人議合

### 利害關係人議合

佳世達在組織面重大性議題管理中，考量雙重大性概念，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，其中也融入對自然相關的議題關注與評估。

2024年，首次獨立發生物多樣性問卷，調查利害關係人對生物多樣性之基本認知，其目的係為了透過利害關係人的角度，辨別企業營運過程對生物多樣性可能帶來的衝擊和影響，助於檢視佳世達在支持生物多樣性方面的措施成效，瞭解生物多樣性對社會與生活的重要性，協力發展朝永續經營之方向邁進。

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樣性及自然生態重視的負責程度。

2025年，展開價值鏈生物多樣性調查，拓及範圍至供應商與客戶之評估，藉此了解營運過程中與自然資本具有高度的依賴性與依存性，辨別企業組織在經營階段實際或潛在發生風險與機會。



佳世達關注之永續性議題

涵蓋上下游外部利害關係人

辨識

重大性議題

生物多樣性焦點

評估

環境、社會、治理  
與營運衝擊衡量

營運據點風險評估

衝擊分析

顯著性營運衝擊

實質潛在正負面衝擊

公開揭露

依照 TNFD 建議框架進行揭露

## ▶ 評估範圍

佳世達識別自身的在自然相關中依賴與影響之議題，其中水資源缺乏、極端高溫及颱風為優先考量之項目，依據 SSP 氣候變遷推估期情境進行相關模擬演練，考量風險與機會進一步判斷潛在效應。

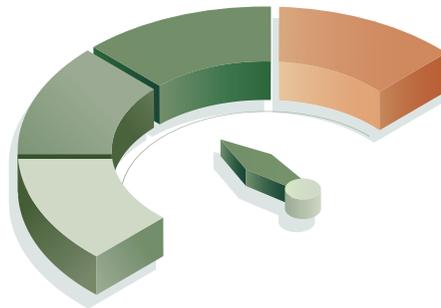
### 評估方法

#### (一) 生物多樣性評估

運用世界自然基金會 (World Wide Fund for Nature, WWF) 提供之生物多樣性風險評估工具 (Biodiversity Risk Filter) 篩選出電子設備製造業可能會面臨之依賴及影響性風險，爾後使用生物多樣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樣性調查問卷。

#### (二) 運用LEA方法學

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



### 定位範圍 (Locate)

評估範圍為佳世達全球營運據點，在臺灣之桃園廠據點為研發中心及製造廠區；台北廠區為事業部門，蘇州廠及越南廠為製造中心。

為了落實TNFD評估之本土化，針對台灣之桃園總部及台北事業部，選用相較於世界保護區數據庫 (World Database on Protected Areas, WDPA) 更貼合台灣現況之本土資料，以台灣農業部林業及自然保育署的國土生態綠網資料進行分析，透過細緻的本土現況資訊，確保風險評估結果之代表性與準確性。而針對國外的營運據點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 WDPA 針對越南河南以及中國蘇州廠區之所在地，套疊分析當地政府劃定之海洋、陸地及內陸水域保護區。

### 評估營運據點 (Evaluate)

#### 國內營運據點

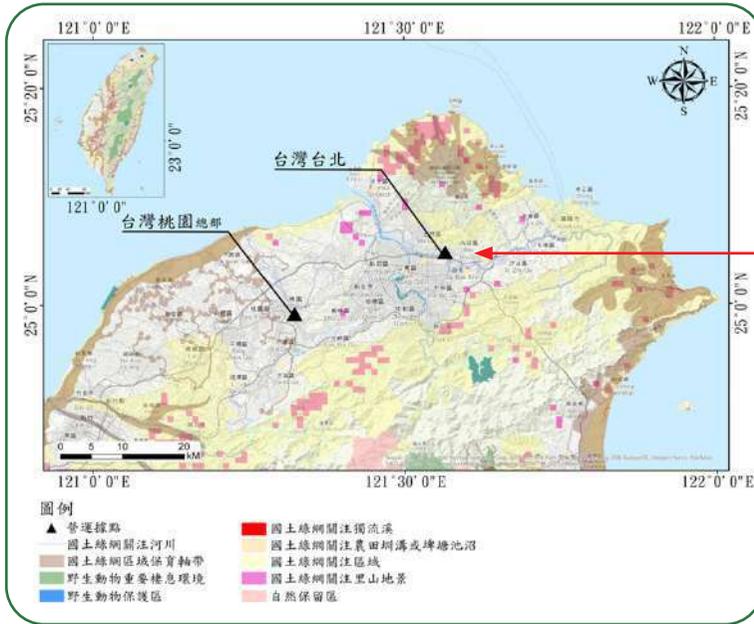
採用國土生態綠網圖資和營運點之半徑10公里環域分析結果顯示，桃園總部屬國土生態綠網區域保育軸帶之西北部，鄰近桃園埤塘平原濕地保育軸帶；台北廠區屬國土生態綠網區域保育軸帶之北部分區，鄰近陽明山國家公園南側山區，和鄰近台北市中山區榮星花園。

兩處營運據點雖鄰近生態系統功能高敏感淡水生態區域 (指標性溪流-南崁溪、基隆河)，及瀕危且稀少之魚種 (臺灣梅氏魚扁、斯奈德小魚巴、中華青魚將及七星鱧等)，惟實際營運並未造成當地生態實質衝擊。

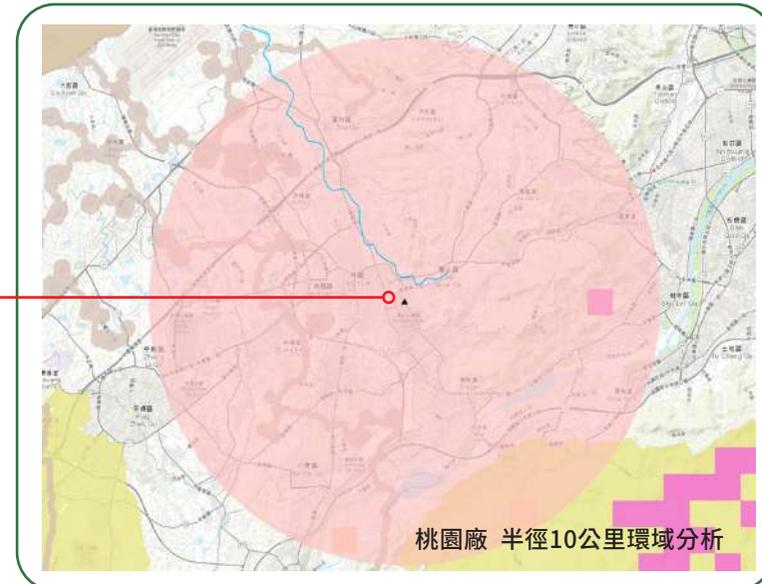
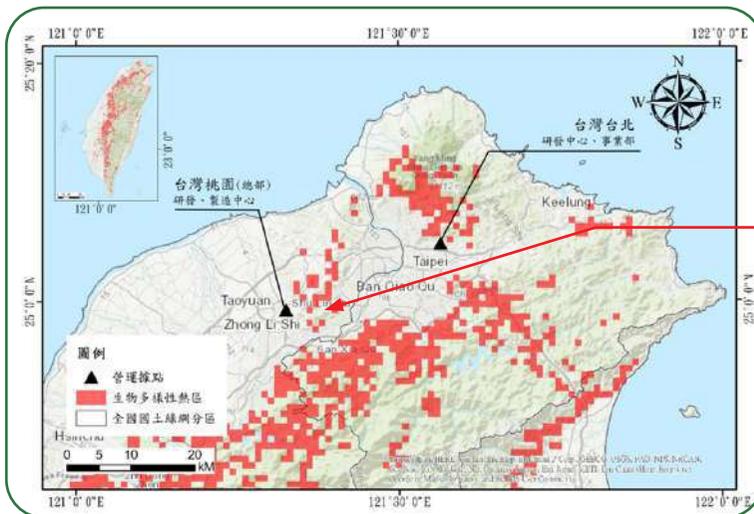
為降低企業營運造成自然資源、生態系統及生物多樣性造成衝擊，於營運過程中透過水效率對策，規劃水資源節約、用水強度予以分析水資源耗用情形等，訂定節水目標與水質監測。

針對可能造成水資源潛在影響，佳世達採以持續性環境監測與管理，如廢水排放採以定期監測，降低污水排放濃度並確保排放品質符合放流水標準，不間接造成水域生態影響。

台灣營運據點



生物多樣性熱區

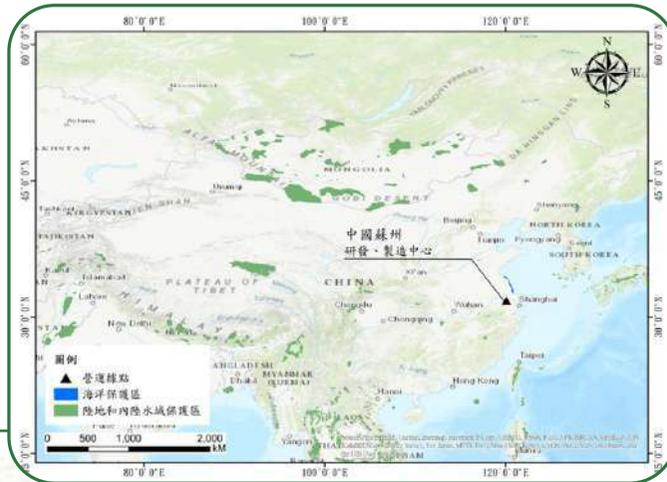


## 國外營運據點

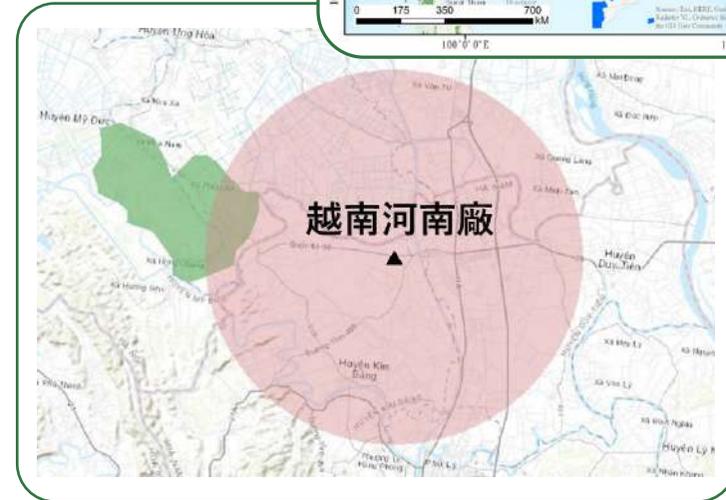
佳世達中國蘇州廠及越南河南場雖無直接與保護區相互重疊，但採用營運據點進行環域分析(半徑10公里)進行檢視，蘇州廠區距離周邊最鄰近之自然保護區約105公里；越南河南廠區其直線距離周邊鄰近之香山自文化歷史遺址然保護區約7公里。

上述營運點並無直接造成當地生物多樣性遭破壞，惟對文化資產與自然資源價值之尊重，佳世達仍提出環境友善措施，如建置溝通機制及建議回饋管道、建立低干擾開發(營運)模式等緩解措施，透過滾動式調整營運策略，確保企業自然與文化環境的衝擊降至最小化。

### 中國蘇州營運據點



### 越南河南營運據點



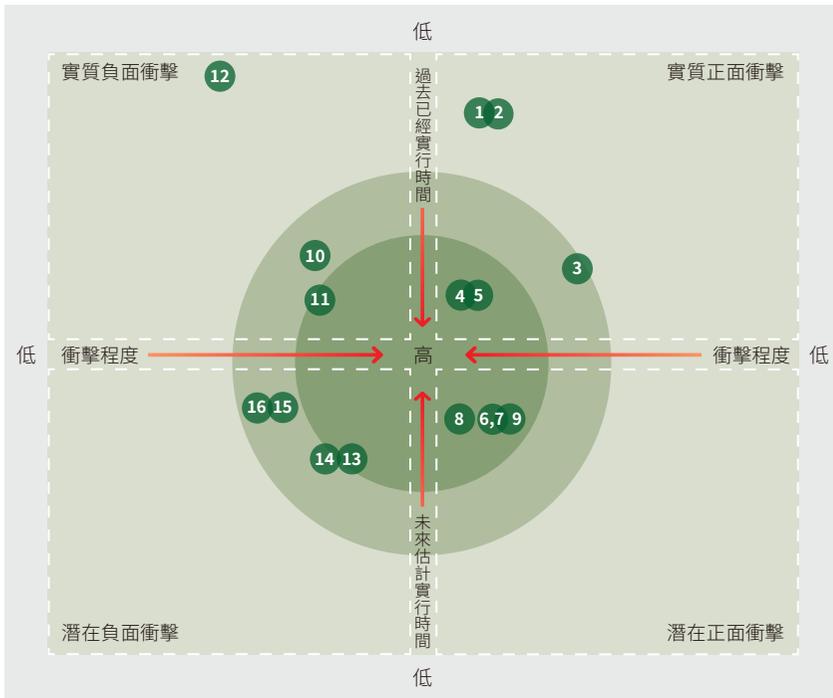
## 依賴與衝擊評量

確確保邁向2030年達到減少或避免生物多樣性衝擊至最小化之承諾，亦能夠協助在經營策略規劃更清楚地了解風險性質、依賴與衝擊的程度，從而制定更加精確且有目的性的風險管理策略，達到生態系統的持續性和維護生物多樣性，並於2050年達到實現生物多樣性淨正向衝擊(NPI)，同時終止任何形式的毀林行為(No Gross Deforestation)。

### 實質、潛在風險分析

佳世達因應自然相關風險，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。

### 佳世達實質、潛在之正負面衝擊



2024年，佳世達透過用世界自然基金會(WWF)提供之BRF內部分析模式及利害關係人之生物多樣性關注焦點，共辨識出8項實質面向風險及8項潛在面向風險，實質、潛在風險分析使佳世達以更直觀的方式協助組織辨識且對外公開揭露。

由於風險乃受到衝擊程度而有所不同，因此在衝擊程度分為正面影響及負面影響。由下圖可見，愈靠近中心位置時，代表風險之影響程度及衝擊程度愈大，需要愈長的時間應對風險進行改善措施。

序號	風險描述
1	對促進生物多樣性之措施實施程度。
2	對生物多樣性之相關議題關注程度。
3	營運過程中落實碳足跡盤點，可以有效監督碳排放量，減免非必要碳排放。
4	當地使用友善耕作時，可以提升生物多樣性及永續發展。
5	參與環境保育相關體驗課程，可以提升生物多樣性的理解認知。
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，可以提升生物多樣性的理解。
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。
10	產品生產過程對生態系統服務之依賴程度。
11	營運活動對生物多樣性之影響程度。
12	營運活動對環境造成污染。
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影響。
15	營運活動區未符和當地法規 / 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。

## 對自然依賴、影響下的風險與機會

依賴與影響	風險與機會	風險與機會描述	潛在效應
水資源	水資源壓力	在水資源有限之狀況下，導致廠房、辦公區域及員工宿舍供水不足，不利於企業正常運作。	營運成本上升 財務收入下降
	資源使用效率	企業內部制定管理政策，加入RE100，積極提高再生能源使用率，並最佳化製程用水效率。	營運成本上升 財務收入下降
極端高溫	生產力下降	促使機台及設備維修率提升、影響物料儲存，影響員工健康，導致生產效率下降。	營運成本上升
	政策轉型	企業人權管理系統納入因應高溫之工時管理措施，並於2023年後展開綠建築物工程計畫評估，因應全球均溫持續提升。	企業聲譽上升
	人權政策	為保障員工於高溫環境下安全作業，企業發展作業危害辨識流程，建立急傷患處置措施，實施教育訓練與宣導。	企業聲譽上升
颱風	產線中斷	可能造成廠房淹水，並有原物料、成品和機具損失風險。運輸交通受阻，進一步影響人員通勤與物料運送，引起安全疑慮。	營運成本上升
溫室氣體減量	能源轉型	因公司營運活動所排放之溫室氣體，造成全球暖化衝擊生態環境。企業發展需重視減碳策略，持續針對廠區進行節能設備投資，同時制定再生能源目標至2040年達成RE100	營運成本上升 企業聲譽上升
廢棄物及污染	市場轉型	符合客戶、銷售國法規，提升產品的能源效率與減少資源的耗用	營運成本上升 企業聲譽上升
	資源回收效率提升	從源頭管理積極落實資源回收，佳世達科技中國蘇州廠與越南河南廠已分別取得UL 2799白金級和黃金級認證，全面審查廢棄物種類與流向，鑑別改善廢棄物績效機會，並制定廢棄物減量行動計畫	營運成本上升 企業聲譽上升

## 情境分析設定

佳世達以台灣營運據點做為優先評估標的，該情境模擬分析採用前述之利害關係人問卷結果和BRF 評量結果，挑選出重大性風險帶入情境。我們考量台灣的地理及環境條件與氣候變遷之影響，選定「颱風」、「水資源缺乏」和「極端高溫」之重大性風險，這三類亦是分析結果中被評定為最可能發生且影響最嚴重的風險。

我們根據聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 第六次評估報告 (IPCC Sixth Assessment Report, AR6) 中的暖化情境與氣候推估資料，將之彙整三種不同情境，進一步分析未來營運風險於不同情境下，可能面臨之依賴性風險、影響性風險與社會經濟、自然環境間之交互關係。

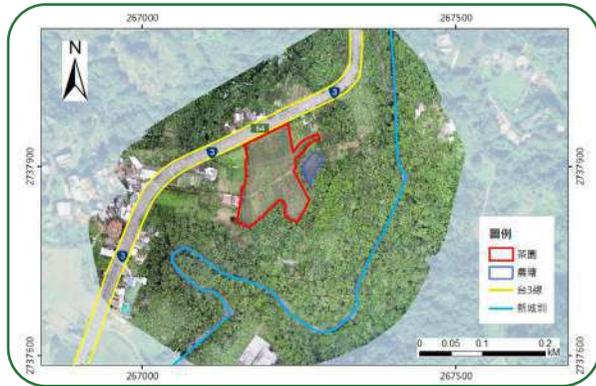


## 協力長期友善契作 齊心維護生物多樣性

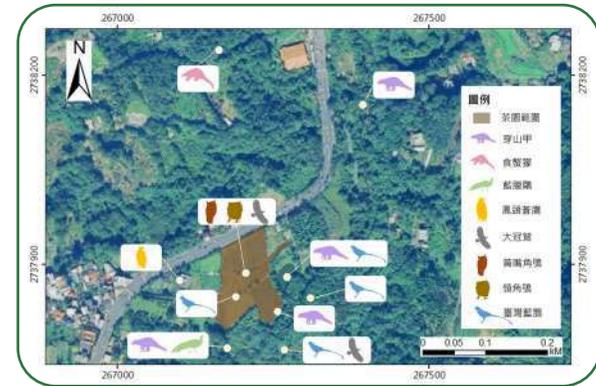
攜手明基基金會共同協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查，2023年10月至2024年間之盤查結果，橫山友善耕作茶園營造生物友善棲息環境，維持平衡的茶園生態系，能促進生物多樣性與完整性

的食物鏈；溪州友善耕作稻田內，自2024年3月起展開監測，我們發現，實施友善農法具維持作物產量並且提高土壤長期肥力，有機碳含量普遍較實施慣行農法之田區高逾50%，每公頃田區相較於慣行農法可多儲存約40公噸碳匯。

新竹縣橫山鄉沙坑紅寶茶坊地理位置圖



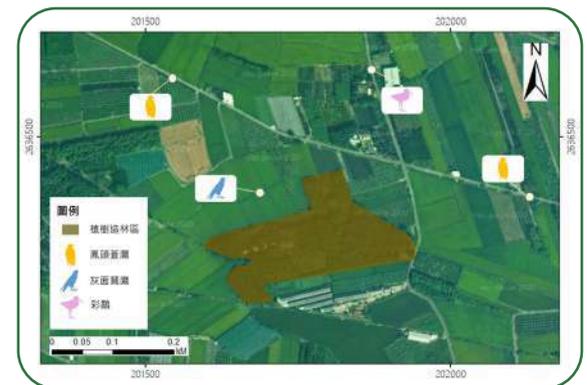
橫山沙坑茶園保育類動物分佈概況



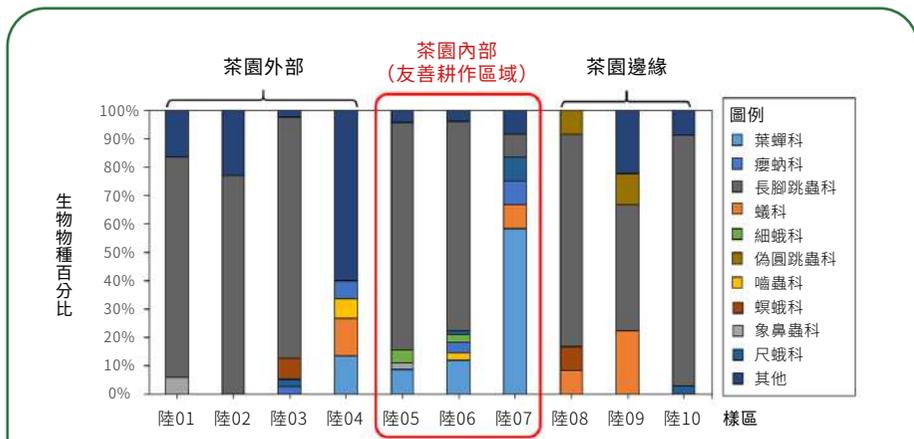
彰化縣溪州鄉純園地理位置圖



溪州純園-尚水農田保育類動物分佈概況



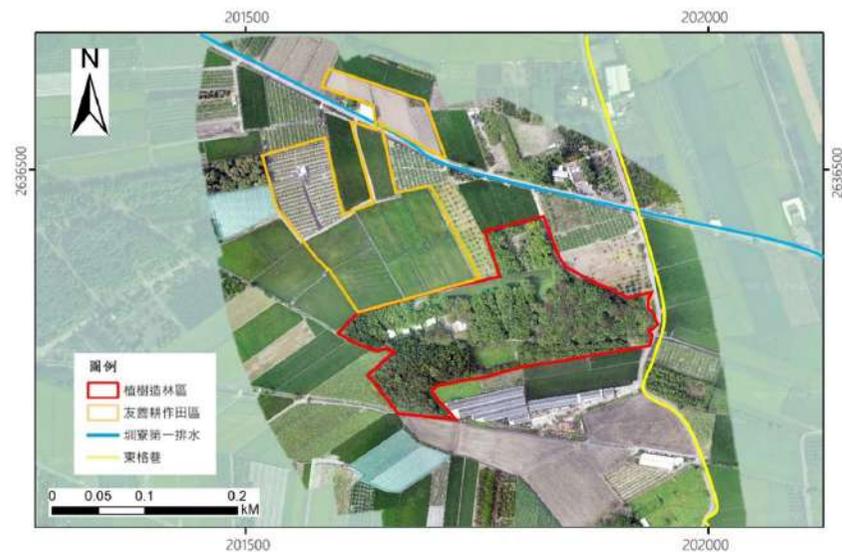
橫山沙坑茶園內外部昆蟲組成百分比



友善耕作茶園內生物多樣性明顯優於茶園外



友善耕作與慣行農法之田區土壤有機質含量變化趨勢



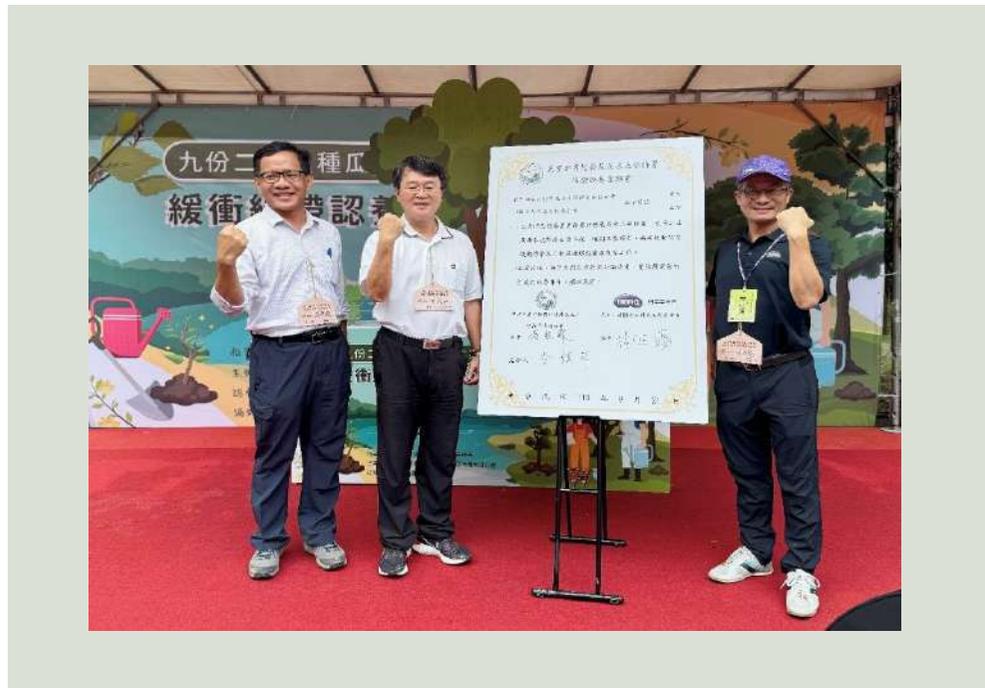
## ▶ 森林保護

### 協助環境復育生態 齊力防災植樹認證

2024年，協力農村發展及水土保持署(南投分屬)重新造林補償，認養「農村發展及水土保持署」0.6公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，於921地震重災區減法工程拆辦認養儀式暨集團植樹活動。

### 「集團植樹造林」九份二山植樹造林行動，連結人與環境永續共好

今年適逢921地震25週年，辦理認養儀式暨集團植樹活動，走訪地震紀念園區暨災後重建典範「桃米社區」，體認防災教育及環境復育之重要性，共計9家集團公司101位同仁參與。



### 以「溪流復野」為核心的自然解方

從減災、保育及生態三大核心協助種瓜坑溪復育工區進行減法工程。拆除原有混凝土護岸，營造緩衝綠帶及水砂溢淹空間，恢復原有生態環境。

種瓜坑野溪復育工程秉持「以自然為本的解決方案 (Nature-based Solutions, NbS)」之理念，以「溪流復野」為核心，透過拆除舊有混凝土護岸、營造緩衝綠帶及規劃水砂溢淹空間等方案，恢復原有的生態環境。

- 減災** 水砂溢淹
  - 拓寬河道斷面，有效分散洪水高峰流量，避免下游因洪峰過高而發生災害。
- 保育** 緩衝綠帶
  - 透過植樹造林，緩解人類活動對自然環境的衝擊，並提升自然碳匯的效能。
- 生態** 棲地友善
  - 護岸或塘岸採緩坡化設計，以自然材質為主，營造自然演溪環境。

## 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。



產品技術不斷地探索出新，並將其應用到產品設計和製造中。

產品持續投入創新設計思維，以滿足不斷變化的市場需求。

持續進行產學合作，共同研發新技術和產品。

## 產品創新與責任

佳世達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2024年共申請優質專利數(13)76件，截至2024年底，累積各國有效專利數共1,305件。

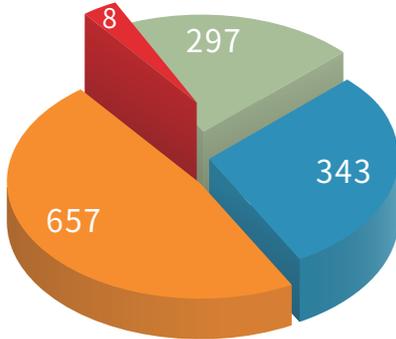
項目 \ 年度	2021	2022	2023	2024
研發投入經費(新台幣千元)	2,274,898	2,464,509	2,267,941 (14)	1,948,901
研發經費占營收比率(%)	2.17	2.42	3.00% (14)	2.54
研發人員(人)	599	587	581	560
研發人員占員工比率(%)	39.7	37.6	37.2	35
有效專利件數	1,192	1,199	1,251	1,305
專利申請件數	206	238	248	206
員工專利獎勵(新台幣元)	2,279,041	1,808,242	1,819,762	1,515,989

(13)：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。

(14)：2023年原揭露財務自結數，本年度將2023年之原研發投入經費及研發經費佔營收比率，修正為2023年財報數。(2023年永續報告書中，原研發投入經費為231,557萬元，研發經費佔營收比率為3.02%)

2024年累計有效專利件數與分布區域

(件數)



2024年開發成功之技術 / 產品



液晶顯示器產品

**OLED 顯示產品：**

- (1) 刷新率提升：QD-OLED 34” (WQHD 240Hz)
- (2) 二種模式切換：W-OLED with Dual mode support 32” (UHD 240hz->FHD 480hz) 電競顯示器

**液晶顯示器產品：**

- (1) 二種模式切換：Dual mode support 27” (UHD 160hz->FHD 320hz) 電競顯示器
- (2) 環境光感測同步亮度與色度變化
- (3) TUV Eye comfort 認證護眼顯示技術
- (4) 專業色彩管理顯示器 (攝影及影像後製用)
- (5) Display 應用軟體支援 Windows on ARM
- (6) 顯示器色彩與作業系統色彩設定一致。



投影機產品

2024成功開發的新產品中，投影機新固態光源開發平台，只採用固態光源作為新平台投影機光源。例如LED 光源平台有開發家用 / 商用投影機，藍光 Laser 激發螢光光源平台有家用 / 商用投影機和高爾夫模擬器投影機，純 RGB Laser 符合高色域 BT2020的光源有微型投影超短焦投影機

並導入回收50%PCR 塑料及減塑包材採用紙摺包裝，使用回收料的機種比例達到超過30%。



醫療服務

透析：明基透析開發之「醫強血液透析器」，於2024正式在台灣市場上銷售。此產品是專為初次透析、長期臥床、年長體弱、心血管功能低落病患所設計之低通量血液透析器，可提供溫和透析治療選擇，降低病患身體負擔。

智慧醫療影像：新研發製造的平板式超音波搭配無線探頭，提供更便捷與靈活的使用情境，進一步環減少境場域的限制，與先前開發之可攜筆電式與旗艦落地式超音波，豐富完整的產品線滿足各應用科室的使用需求，提供高效、可靠且多樣化的產品選擇。

AI 數位醫療創新：與工研院合作，共同開發兩大創新性產品—AI 手術報告與 AI 超音波整合平台，展現 AI 數位醫療創新應用。其結合AI技術，運用深度學習模型來分析超音波影像，並運用 AI 語音辨識模型與大型語言模型 (LLM)，加快醫師做出診斷、減少寫手術報告的時間，為醫療行業帶來更便利、更高效、更精準的診斷和治療方案，進一步推動醫療領域的數位轉型，提升臺灣醫療與資訊通訊兩大產業競爭力及轉型升級。

## 商業模式

### 護眼顯示器產品

佳世達顯示器產品憑藉卓越的護眼技術與創新設計，榮獲 TÜV Rheinland 最高等級的「Eye Comfort 5-Star Rating」認證，成為全球護眼顯示技術的領導者。這項認證不僅代表我們在低藍光、無頻閃 (Flicker Free) 等基本護眼功能上的卓越表現，更彰顯我們在色彩準確度與環境光自適應技術上的突破。我們的產品能根據環境光源智能調節螢幕亮度與色溫，確保使用者在任何光線條件下都能享受最舒適的視覺體驗，同時保持色彩的真實與鮮豔。這項成就來自於我們對用戶健康與體驗的堅持，以及對技術創新的不懈追求。



### 4K HDR 旗艦遊戲投影機

專為高端遊戲玩家、影像愛好者及家庭娛樂需求設計，這款頂尖投影機提供令人驚豔的 4K 解析度、HDR10 支援及高亮度輸出，帶來無與倫比的超高畫質影像體驗。內建 Android TV、Wi-Fi 連接和聲控功能，完美融合智慧科技，突破傳統界限，讓您隨時享受頂尖娛樂。搭載佳世達與明基領先合作的技術，專為遊戲玩家打造，支持低延遲和高刷新率，開啟全新的沉浸式遊戲世界。讓每一場遊戲、每一部影片都變得更真實、更震撼。



### 口袋型濾水器

利用國內唯一醫療等級的中空纖維膜封裝技術，與台灣中空纖維膜廠商合作製造全球最小的行動淨水過濾器，可直接過濾細菌微生物，取得乾淨飲用水，並採用寶特瓶通用瓶口，減少瓶裝水的浪費。同時可因應急難救助、防災應變，甚至環境惡劣地區，臨時提供無菌水，進行傷口照護。此項產品獲得 CES 產品創新設計獎及2024台灣精品獎銀獎。



### 智慧醫療影像

新設計研發的無線探頭超音波，免除了傳統纜線的束縛，提供更便捷與靈活的使用情境，進一步縮小環境場域的限制，讓醫生能夠快速地移動，進行床邊檢查或急救，也減少病患的搬動，體積小攜帶方便，更能促進偏遠地區的醫療服務，從而提高了診斷的即時性與普遍性。

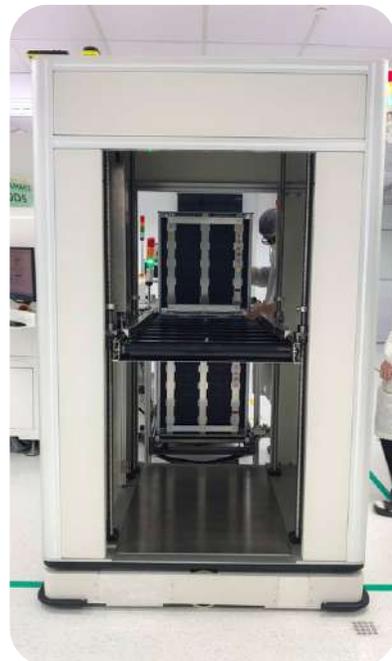
其可搭配一般市售的平板電腦或智慧手機，安裝軟體即可使用，提升了設備的成本效益，減少新設備的投資與舊機淘汰的廢棄物，藉由觸控螢幕的支援，讓操作界面更直觀、更容易上手，而結合平板與手機的聯網功能，讓入門新手能多元學習，教學使用也可以更加方便的進行。



W1L	W1C	W1HL	W1P
復健科、疼痛科	婦產科、內科、健檢、急診	復健、疼痛科、免疫風濕	心臟、急診

### 智慧工廠創新作為

為了滿足市場需求和保持競爭力，佳世達科技於2015年開始導入智慧工廠設計，生產過程結合數據分析、機器人和人工智慧等技術，以實現工廠製造轉型的生產模式，提高生產效率和品質。我們領先同業推出生產製造資訊系統解決方案，提供高度軟硬體整合平台，並於2017年佳世達桃園總部建立智慧工廠第二期，2019年更以 ISO 10218及TS 15066 為基礎，設計三道安全防護機制，大幅提高人機協作之安全性，並取得全台第一張人機協作安全認證，透過智慧製造解決方案的建置，得以提升產品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。2024年車載產品導入無人搬運系統，實現產測包運送自動化，運送人力降低50%。



### 智慧工廠發展重要歷程

#### 無人搬運系統

車載產品導入無人搬運系統，實現產測包運送自動化

#### 自動化

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

#### 智能倉儲

導入智能立庫，倉儲無人化作業，全程智能管理

#### 產品推廣

將無人搬運車 (AGV)，推廣運用至晶圓廠與汽車廠

#### 協同作業

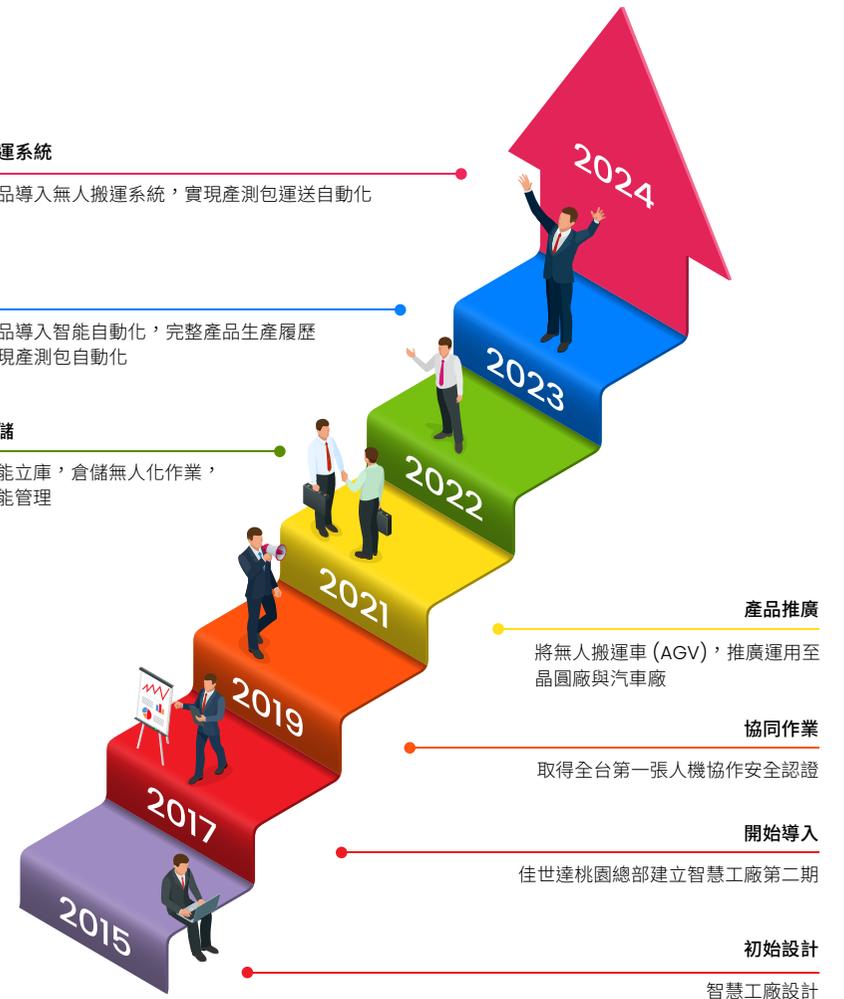
取得全台第一張人機協作安全認證

#### 開始導入

佳世達桃園總部建立智慧工廠第二期

#### 初始設計

智慧工廠設計



## ▶ 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。原綠色設計555 5年目標於2023年度已提前完成，為因應淨零排放政策，故公司策略針對主要產品線設立至2030年之 ESG 年度目標，降低環境負荷同時提升產品的效能，提供客戶更優質的產品與建立產品的永續價值。



### 綠色產品ESG目標與達成情形

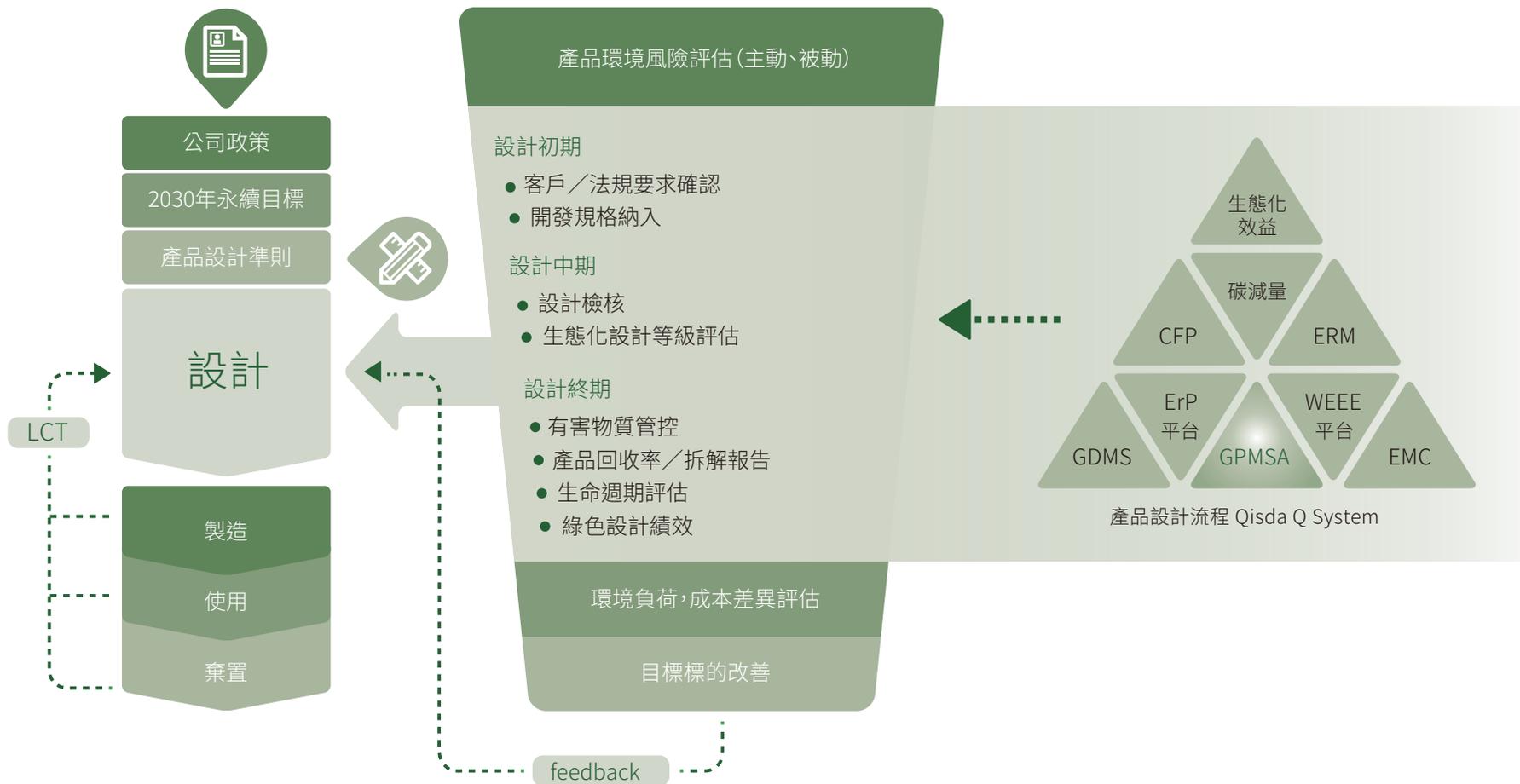
產品線	顯示器			
目標	能源效率改善	製造效率改善： IF BD 單面打件 設計機種數百分比	塑膠薄型化設計 減少用料的新機種比例	回收鋼使用 機種數比例
至2030年度目標	14%	80%	80%	80%
2024年目標	2%	60%	63%	25%
2024年達成情形	3.39%	67.7%	65.3%	28.4%

產品線	投影機		
目標	產品使用再生料的 機種數 比例(開案機種)	能源效率提升	具汞燈產品占比
至2030年度目標	67%	7%	32%
2024年目標	30%	1%	62%
2024年達成情形	31.8%	2.8%	59%

## 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。



## 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。2024年顯示器產品塑膠薄型化設計減少用料的新機種比例達65.3%。

## 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，2024年新開發之顯示器產品能源效率改善3.39%，投影機產品能源效率改善2.8%。

## 4. 產品棄置

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

## 思維

## 產品生態化設計流程

## 要求

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

## 作法

## 1. 設計初期

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

## 2. 設計中期

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

## 3. 設計終期

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

思維

產品環境影響評估與效益

要求

在客戶 / 銷售國的要求之上，佳世達更主動評估產品是否還能做到更精簡的設計，省去不必要的製程與零件。每年定期評估各產品類別對於環境的影響，考量該產品線目前與未來新的設計規格 / 製程，評估該產品線於生命週期各階段中可能對於環境的影響與風險，並與上一代機種或是業界標竿產品做比較，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。	12.16
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	46.54
其他 (排除已進行上述兩項者)	符合EU RoHS指令	40.30
全公司產品對環境影響評估之比例		100

2. 2024年取得節能標章 (Energy star) 產品，佔全公司年度營收57.89%，產品之實測典型能源消耗量 (ETEC)，相較最大典型能源消耗量 (ETEC\_max)，若以產品平均使用年限合理假設6.6年計，估算共可節能3,709,525 GJ，相當於減少509,029 tCO<sub>2</sub>e 碳排。

思維

平台資訊整合

要求

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

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

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

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

作法

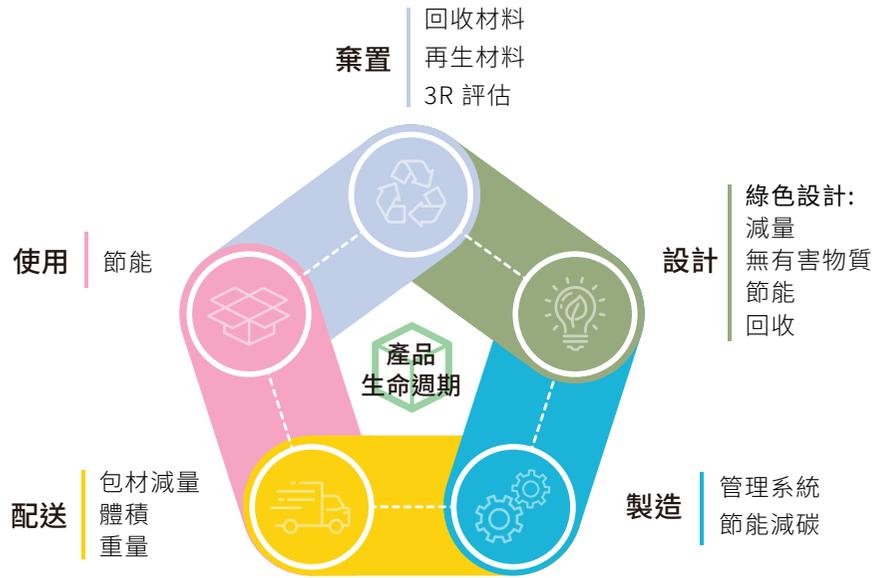
▲ 持續進行碳足跡管理系統優化，並透過檢核報表避免缺漏。

▲ 於2023年第三季起，已透過 Ecoinvent 數據庫更新碳足跡平台引用之排放係數，並於2024年初通過第三方獨立查證，確認軟體平台產生之「產品碳足跡報告」符合預期目的，且輸出之產品溫室氣體排放衝擊一致。未來會持續向供應商取得碳足跡資料，提升一級數據比例。

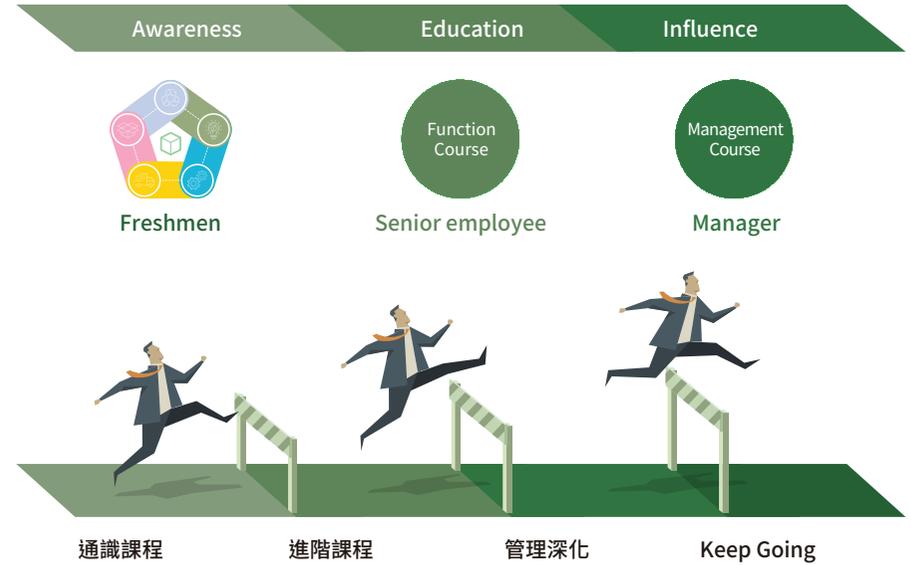
產品生命週期各階段要求與案例

生命週期階段	要求	案例
原料	<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"> <li>2024年新產品原物料符合歐盟 RoHS 指令100%。</li> <li>2024年塑膠薄型化設計減少用料的新機種比例65.3%。</li> <li>持續推動使用回收再利用物料：               <ol style="list-style-type: none"> <li>顯示器主要客戶之新機種塑膠材料 (Housing) 回收比例至少需85%。顯示器最大客戶之新機種，其散熱片使用之回收鋁的比例，由90%提升至100%，SGCC BKT 的回收比例，亦達50%。</li> <li>部份高階投影機已導入塑膠外殼使用回收材，回收比例約為50%。</li> <li>血液透析器材料重複利用或回收利用，每年可減少超過5,000 kg 的 PP 材料及800 kg 的 PC 材料廢棄物。</li> </ol> </li> <li>持續推動使用環保包材：               <ol style="list-style-type: none"> <li>2024年所有顯示器新機種包材都陸續導入紙摺或紙塑。</li> <li>2024年投影機某客戶緩衝包材已於新機種導入全紙摺或紙塑，目標2025年該客戶使用紙摺機種比例可達30%。</li> <li>2024年開始，裝載透析器的紙箱由85~90%回收紙漿製造，採用水性油墨印刷，並由具環保標章認證的供應商提供。</li> </ol> </li> </ol>
製造	<p>佳世達自1997年及2001年分別導入環境管理系統 (ISO 14001) 及職業安全衛生管理系統 (ISO 45001)，並承諾在生產過程中降低對環境之衝擊以及潛在風險。並於2016年取得綠色工廠標章，也制定相關節能減廢的績效指標，落實綠色營運之目標。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2024年太陽能發電量為5,912,767度，年度減碳量3,151.02 tCO<sub>2</sub>e</li> <li>2024年新增節能專案，預計可降低1,64.2萬度電 / 年。</li> <li>採購再生能源憑證3,906.4萬度，達總用電量36.7%</li> <li>2024年全球據點每人每小時用電碳排放量為2.19 kgCO<sub>2</sub>e，相較2021年的2.5 kgCO<sub>2</sub>e，下降幅度12.2%。</li> <li>2024年可回收再利用之廢棄物比例達94%。</li> </ol>
配送	<p>佳世達在新產品設計初期中，即考慮減少成品包裝體積，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"> <li>持續優化棧板堆疊方式以增加運輸量。</li> <li>藉由包材設計優化，增加裝載率。</li> <li>2024年度，部分顯示器機種stand增加綁帶設計來優化裝載率。以某機種為例，可提升裝載率4%。</li> <li>自2023年開始利用集團內部閒置的原料棧板，作為血液透析器出貨用棧板，每年再利用超過1,200個棧板，有效實現資源循環，推動循環經濟的落實。</li> </ol>
使用	<p>佳世達在產品設計上，除符合國際及品牌客戶要求外 (例：ErP、TCO、Energy Star 等)，更以自我提升，持續改善為宗旨、持續提升產品耗能設計。</p> <p>除此之外，佳世達內部也建立客戶服務需求設計 (Design for service) 和設計驗證機制，確保產品符合品牌客戶對於售後服務及使用可靠度滿足市場需求。</p>	<p>2024年新開發之顯示器產品能源效率改善3.39%，投影機產品能源效率改善2.8%。</p>
廢棄處理	<p>佳世達著重於設計階段就應先考慮產品的回收率與拆解難易，於設計之初應考量產品的連結方式，避免使用膠合、焊接或嵌埋等不利於拆解的材料與製程工序。產品與樣品大於或等於25克之塑膠零組件應標示材質，使用之塑膠零件不可混和兩種以上之材質。</p> <p>於設計中期時則使用內部WEEE平台評估產品的回收率，評估該產品的回收率是否有達到公司要求的基準線，確定達到後才能進入下一個設計階段</p>	<p>2021~2024年產品，回收率均符合 WEEE 要求。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 2px solid green; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>符合WEEE要求 產品占比</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>2021 100%</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>2022 100%</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>2023 100%</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>2024 100%</p> </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。

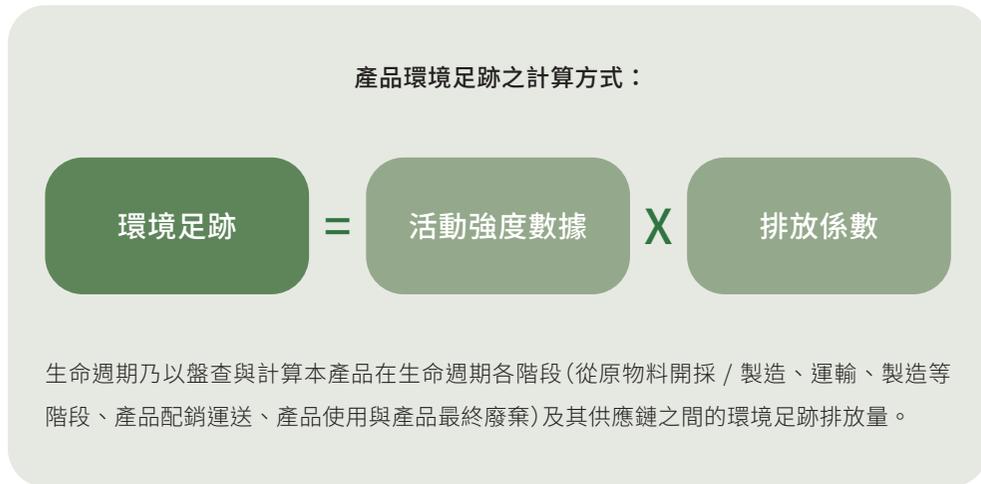
對於資深研發人員，依據各事業部或是計畫的需求開授專業精進課程，將知識、技術內化為內部文件與 SOP 後，輔以軟體平台操作透過課程傳達給研發人員。每一年度調訓相關研發人員持續建構綠色產品精進課程，如：國際規範認知解讀、生命週期盤查評估、生態化設計、設計手法、產品拆解研析、軟體平台應用等相關課程，並將循環經濟及回收材料使用等概念，列入課程內容中。

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

## 生命週期評估

依據 ISO 14044:2006標準規範，產品生命週期階段包括原料取得、生產製造、運輸配銷、消費者使用及廢棄處理階段，自2022年起，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2024年液晶顯示器(24吋)生命週期評估之環境衝擊類別及結果：



分配原則如下：

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

## 顯示器開發於各季均會檢視節能 / 減量 / 減碳目標及執行成果

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 9.6.0.1，其資料庫為 Ecoinvent 3.10。

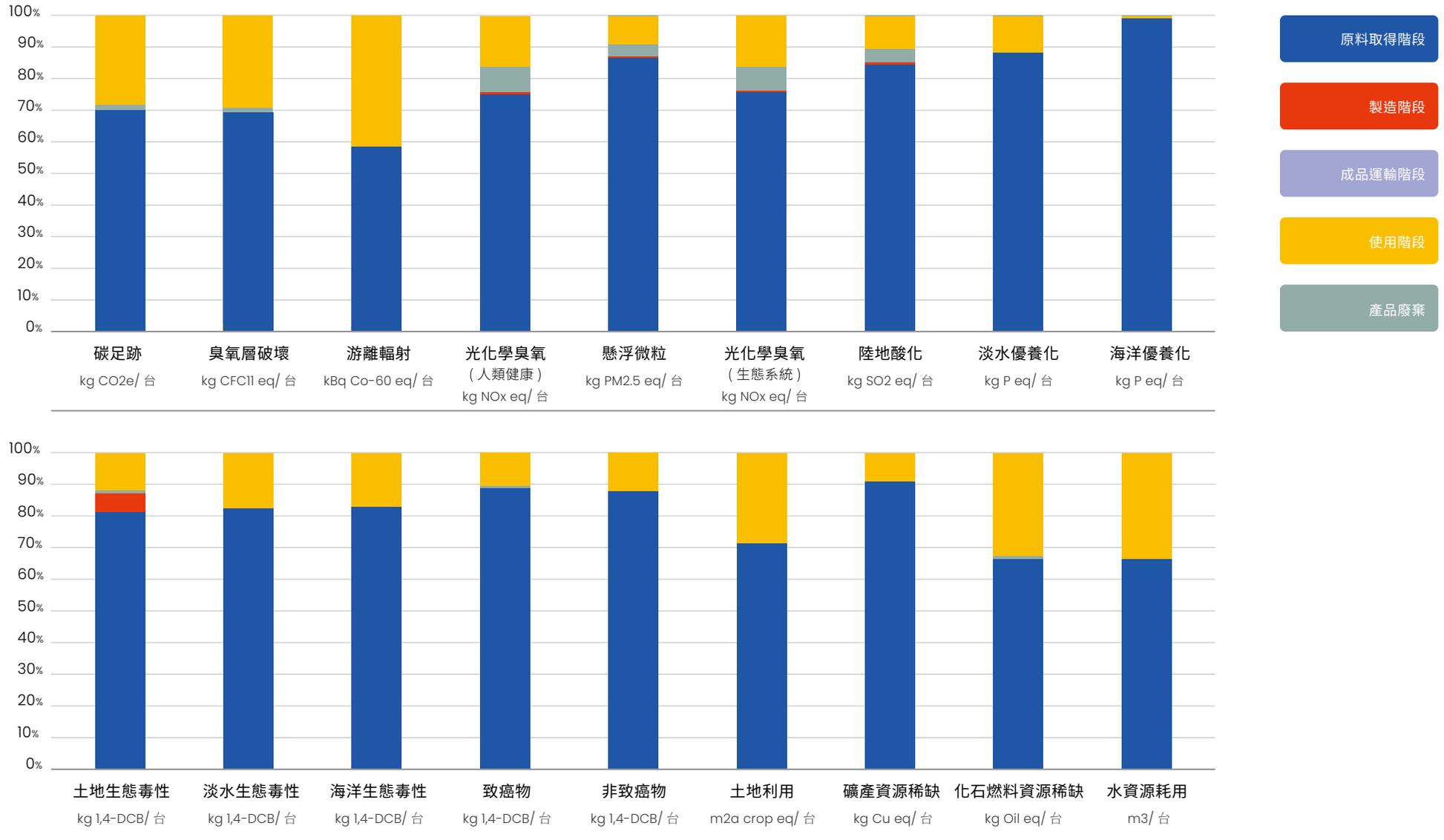
分析結果顯示，環境衝擊熱點主要發生在原物料取得階段，以碳足跡為例，該產品生命週期共衍生147.977 kg CO<sub>2</sub>e 溫室氣體排放，其中，以產品原料取得階段佔69.90%為最顯著，其次為產品使用階段，約佔28.35%。在原物料階段的各類零組件中，以碳足跡為例，面板(Panel) (66.64kgCO<sub>2</sub>e，佔64.09%)、支架(Stand) (6.22kgCO<sub>2</sub>e，5.99%)及印刷電路板(PCB) (5.85kgCO<sub>2</sub>e，5.63%)具有較高的環境熱點。

環境熱點	說明	管理及削減措施
使用階段	液晶顯示器生命週期總耗電量耗電量高 (106.8408 kwh)，在此階段，除具有較高的碳足跡，亦對土地生態毒性及非致癌物產生較大的影響。	<p>在產品開發階段，已針對功耗的碳排放做管理：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 整機功耗降低評估。</li> <li>2. 模組化設計，降低元件數量。</li> </ol>
原料階段 - 面板 (Panel)	Panel 具有較高的碳排放、土地生態毒性、非致癌物、致癌物、海洋生態毒性等環境衝擊。其環境熱點主要來自高能耗製程，如薄膜沉積、光刻、蝕刻等步驟，需大量電力維持高溫、真空與潔淨室運行，進而提升碳排放。原物料生產與加工亦對環境造成衝擊，如玻璃基板、錫、鉛、銅、銀等金屬的開採與冶煉，可能產生重金屬污染與土地退化。此外，製程中使用的含氟蝕刻劑、光阻劑、強酸溶劑，可能釋放 VOCs、污染水體與空氣，影響生態與健康。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 宣導 Qisda 相關要求，讓廠商配合改善，如：面板廠商針對相關原料、製程減廢、減碳。</li> <li>2. 廠商積極逐年增加原料回收利用、太陽能發電、化學原料溶劑處理的再利用比例。</li> </ol>
原料階段 - 支架 (Stand)	Stand 具有較高的碳排放、土地生態毒性、非致癌物、致癌物、化石燃料資源稀缺等環境衝擊。其主要環境熱點來自原材料生產與加工，支架常使用金屬（如鋁、鋼）與塑膠（如 ABS、PC），金屬冶煉與塑膠製造皆需消耗大量能源，並可能釋放重金屬與 VOCs，影響土地與空氣品質。此外，製造與表面處理（如切割、壓鑄、電鍍、噴塗）過程亦需高能耗設備，導致碳排放增加，並可能產生有毒廢水與揮發性有機化合物，影響生態與健康。	<p>在產品的開發階段，對降低碳排放做設計管理：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 使用低碳排放材料</li> <li>2. 使用回收材料</li> <li>3. 降低材料的使用重量</li> <li>4. 減少組裝工程，降低能耗</li> </ol>
原料階段 - 印刷電路板 (PCB)	PCB 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。PCB 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 PCB 製造和過程中，需要使用大量能源來加熱和加工材料。而原物料組成含有大量的金屬等，這些材料的生產和加工會消耗大量能源，並造成環境衝擊。此外，大量使用的清洗、蝕刻的化學藥品，亦是造成環境衝擊的主要原因。	此機種 PCB 材料已採無鹵材質，溴 (CL)，氯 (Br) 管制值單項不能超過 900ppm，相加 <1500ppm。

## 生命週期各階段環境衝擊結果及占比

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 <sub>2</sub> e	1.03×10 <sup>2</sup>	5.39×10 <sup>-1</sup>	1.87×10 <sup>0</sup>	4.19×10 <sup>1</sup>	1.87×10 <sup>-1</sup>	1.48×10 <sup>2</sup>
臭氧層破壞	kg CFC-11 eq	4.98×10 <sup>-5</sup>	1.49×10 <sup>-7</sup>	8.75×10 <sup>-7</sup>	2.10×10 <sup>-5</sup>	8.22×10 <sup>-9</sup>	7.18×10 <sup>-5</sup>
游離輻射	kBq Co-60 eq	7.14×10 <sup>0</sup>	2.07×10 <sup>-2</sup>	1.29×10 <sup>-2</sup>	5.03×10 <sup>0</sup>	7.28×10 <sup>-5</sup>	1.22×10 <sup>1</sup>
光化學臭氧 - 人類健康	kg NO <sub>x</sub> eq	2.63×10 <sup>-1</sup>	1.40×10 <sup>-3</sup>	2.86×10 <sup>-2</sup>	5.72×10 <sup>-2</sup>	3.08×10 <sup>-5</sup>	3.50×10 <sup>-1</sup>
懸浮微粒	kg PM <sub>2.5</sub> eq	2.22×10 <sup>-1</sup>	7.91×10 <sup>-4</sup>	9.00×10 <sup>-3</sup>	2.43×10 <sup>-2</sup>	6.64×10 <sup>-6</sup>	2.56×10 <sup>-1</sup>
光化學臭氧 - 生態系統	kg NO <sub>x</sub> eq	2.79×10 <sup>-1</sup>	1.41×10 <sup>-3</sup>	2.90×10 <sup>-2</sup>	5.98×10 <sup>-2</sup>	3.11×10 <sup>-5</sup>	3.70×10 <sup>-1</sup>
陸地酸化	kg SO <sub>2</sub> eq	5.40×10 <sup>-1</sup>	1.80×10 <sup>-3</sup>	2.76×10 <sup>-2</sup>	6.70×10 <sup>-2</sup>	1.81×10 <sup>-5</sup>	6.36×10 <sup>-1</sup>
淡水優養化	kg P eq	9.68×10 <sup>-2</sup>	2.14×10 <sup>-4</sup>	9.99×10 <sup>-5</sup>	1.31×10 <sup>-2</sup>	6.11×10 <sup>-6</sup>	1.10×10 <sup>-1</sup>
海洋優養化	kg N eq	1.45×10 <sup>-1</sup>	8.01×10 <sup>-6</sup>	1.79×10 <sup>-5</sup>	1.37×10 <sup>-3</sup>	2.41×10 <sup>-7</sup>	1.47×10 <sup>-1</sup>
土地生態毒性	kg 1,4-DB eq	1.92×10 <sup>3</sup>	1.30×10 <sup>2</sup>	2.61×10 <sup>1</sup>	2.95×10 <sup>2</sup>	5.88×10 <sup>-1</sup>	2.38×10 <sup>3</sup>
淡水生態毒性	kg 1,4- DB eq	2.20×10 <sup>1</sup>	2.47×10 <sup>-2</sup>	2.48×10 <sup>-2</sup>	4.77×10 <sup>0</sup>	1.33×10 <sup>-2</sup>	2.68×10 <sup>1</sup>
海洋生態毒性	kg 1,4- DB eq	2.95×10 <sup>1</sup>	7.32×10 <sup>-2</sup>	5.73×10 <sup>-2</sup>	6.15×10 <sup>0</sup>	1.92×10 <sup>-2</sup>	3.58×10 <sup>1</sup>
致癌物	kg 1,4- DB eq	3.60×10 <sup>1</sup>	6.20×10 <sup>-2</sup>	3.00×10 <sup>-1</sup>	4.40×10 <sup>0</sup>	2.09×10 <sup>-3</sup>	4.07×10 <sup>1</sup>
非致癌物	kg 1,4- DB eq	3.67×10 <sup>2</sup>	5.30×10 <sup>-1</sup>	5.10×10 <sup>-1</sup>	5.26×10 <sup>1</sup>	1.09×10 <sup>-1</sup>	4.21×10 <sup>2</sup>
土地利用	m <sup>2</sup> a crop eq	6.06×10 <sup>0</sup>	9.25×10 <sup>-3</sup>	3.38×10 <sup>-2</sup>	2.46×10 <sup>0</sup>	7.34×10 <sup>-5</sup>	8.56×10 <sup>0</sup>
礦產資源稀缺	kg Cu eq	1.47×10 <sup>0</sup>	7.24×10 <sup>-4</sup>	3.97×10 <sup>-3</sup>	1.54×10 <sup>-1</sup>	1.62×10 <sup>-5</sup>	1.63×10 <sup>0</sup>
化石燃料資源稀缺	kg Oil eq	2.63×10 <sup>1</sup>	1.05×10 <sup>-1</sup>	5.35×10 <sup>-1</sup>	1.29×10 <sup>1</sup>	7.18×10 <sup>-4</sup>	3.99×10 <sup>1</sup>
水資源耗用	m <sup>3</sup>	9.74×10 <sup>-1</sup>	1.50×10 <sup>-3</sup>	2.09×10 <sup>-3</sup>	4.93×10 <sup>-1</sup>	4.72×10 <sup>-5</sup>	1.47×10 <sup>0</sup>

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。

過去四年間 (2021-2024)，客戶對產品有害物質管制需求持續更新，總共更新71個要求版本，依客戶及國際環境法規 (符合 EU RoHS 指令及客戶有害物質) 要求盤查盤查率100%，符合度亦達100%。

產品有害物質管理	管理目標說明	實際達成情形
2024年	① 100%符合 EU RoHS 指令及客戶要求 ② 2024.07.21納入管制： (鉛)/6(a) /7(a) /7(c)-I	1. 量產機種100%符合 EU RoHS 指令及客戶要求 2. 指令豁免條款執行細節未公告，納入持續監控項目，待細節公告後重新規劃導入時程
2025年	① 100%符合 EU RoHS 指令及客戶要求 ② 2025.07.21納入管制：(鎘)8(b)-I	
2026年	① 100%符合 EU RoHS 指令及客戶要求 ② 2026.07.21納入管制： (鉛)/6(a)-1 /6(c) /7(a) 7(c)-V/7(c)-VI/7(c)-II	
2027年~2030年	100%符合 EU RoHS 指令及客戶要求	

近3年(2022~2024)，針對組織生產運作使用之有害物質，透過消除、取代、工程管制等方式進行管理，除保護人員安全及健康外，亦減少對環境衝擊降至最低。

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

2024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。

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(UL62368-1/IEC62368-1/UL62368-1)、中國 CCC 標準(GB 4943.1-2022, GB/T 9254.1-2021, GB 17625.1-2022) 等。

### 2. 電磁兼容(EMC)

檢測電子產品所產生的電磁輻射對人體、公共電網以及其它正常工作之電子產品的影響及檢測電子產品能否在電磁環境中穩定工作，不受干擾影響。如：美國 FCC，Canada ICES-003 issue 7，歐盟 CE Marking (EMC Directive 2014/30/EU, Low voltage (LVD) Directive 2014/35/EU) 等。

### 3. 產品能耗 (Energy Consumption)

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

產品必須符合「無有害物質流程管理作業程序」要求

佳世達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 (EU RoHS) 及客戶個別對於禁用及限用有害物質的要求，始能進入量產，同時定期對所有供應商進行稽核，經由對零件材料承認之嚴格管控及來料之檢驗，以系統化管理機制確保提供給客戶之產品在健康上無虞。

環保認證	2024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。標準旨在在整個產品生命週期中推動社會責任和環境責任。在認證前和後均對合規性進行獨立驗證。
 TCO Certified Displays 10	16機種	TCO 在2024/6/11 公告新版TCO Certified Displays 10 Final Standard, 並於2024/8/19開放申請 TCO Certified Displays 10, 2024/12/5開始, 新機種只能申請TCO Certified Displays 10, TCO Certified Displays 9 證書會在2026/12/3 失效。
 中國環境標誌 (十環)	11機種	中國環境標誌是官方標誌，獲准使用該標誌的產品不僅品質合格，而且在生產、使用和處理處置過程中符合環境保護要求，與同類產品相比，具有低毒少害，節約資源等環境優勢。
 美國能源之星 (Energy Star)	58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。2024年，energy star 環保標章產品營收佔產品營收總額之57.89%。
 EU RoHS/WEEE	100%機種	EU RoHS/WEEE是由歐盟立法制定的一項強制性標準，指令的主要目標在於對電機與電子設備中有害物質的限制，從而保護人類健康，並保證對廢棄物進行合理的回收與處理，以保護環境，符合EU RoHS指令產品營收佔產品營收總額之100%。

宣告與標章

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

2024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：

占產品營收比率 (%)		總計
 Energy star		57.89%
 TCO		55.34%
 中國環境標誌		53.22%
 台灣環保標章		17.74%
 符合RoHS		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。

- 2024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：

項目	塑膠	金屬	總計
非回收料重量(ton)	3,276	10,377	13,653
回收料重量(ton)	8,066	3,769	11,836
總重量(ton)	11,342	14,147	25,489
回收料重量占比(%)	71	27	46

以塑膠及金屬回收材料為例，2024年度合計採購11,836公噸。相較採用新料，估計可節省27,904 tCO<sub>2e</sub>。

- 2021~2024年，使用回收塑膠的顯示器機種產品營收佔比如下：

使用回收塑膠的 顯示器機種 產品營收佔比	2021	2022	2023	2024
	52%	62%	85%	85%

- 2024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
	70.79%	28.78%

- 2024年度使用回收 / 環保包材的產品營收佔比如下。

產品線	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	99.70%	52.92%	46.78%	82.16%
投影機	99.95%	98.59%	1.82%	18.29%
工業暨商用產品	93.62%	89.38%	11.64%	47.75%
車用解決方案	100.00%	100.00%	0.00%	0.00%
其他	100.00%	100.00%	0.00%	0.00%
總計	99.19%	60.42%	39.46%	72.78%

製造階段：製造過程中的廢棄物，亦能產生經濟效益。

- 2021~2024年，蘇州及越南工廠各年度廢棄物回收收入如下：

幣別：新台幣

項目	2021	2022	2023	2024
蘇州工廠廢棄物回收收入	126,411,292	128,665,285	94,820,377	82,694,306
越南工廠廢棄物回收收入	2,666,677	2,676,476	7,550,331	11,694,531
合計	129,077,969	131,341,761	102,370,708	94,388,838

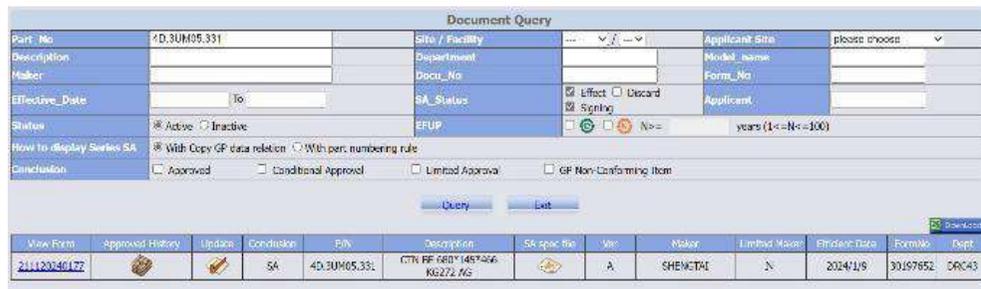
## 永續材料

佳世達持續與客戶合作，在永續原物料及回收材料設定目標。以顯示器主要客戶為例，2024年之新機種塑膠材料(Housing)目標為回收比例至少需85%，於2024年度已達成。

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」。原物料來源地區，不應屬於國際或國家層級之重要生物多樣性區域。採購原物料時考量社會衝擊，並避免侵犯人權和危害當地社區權益或發展。

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

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



- 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。

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

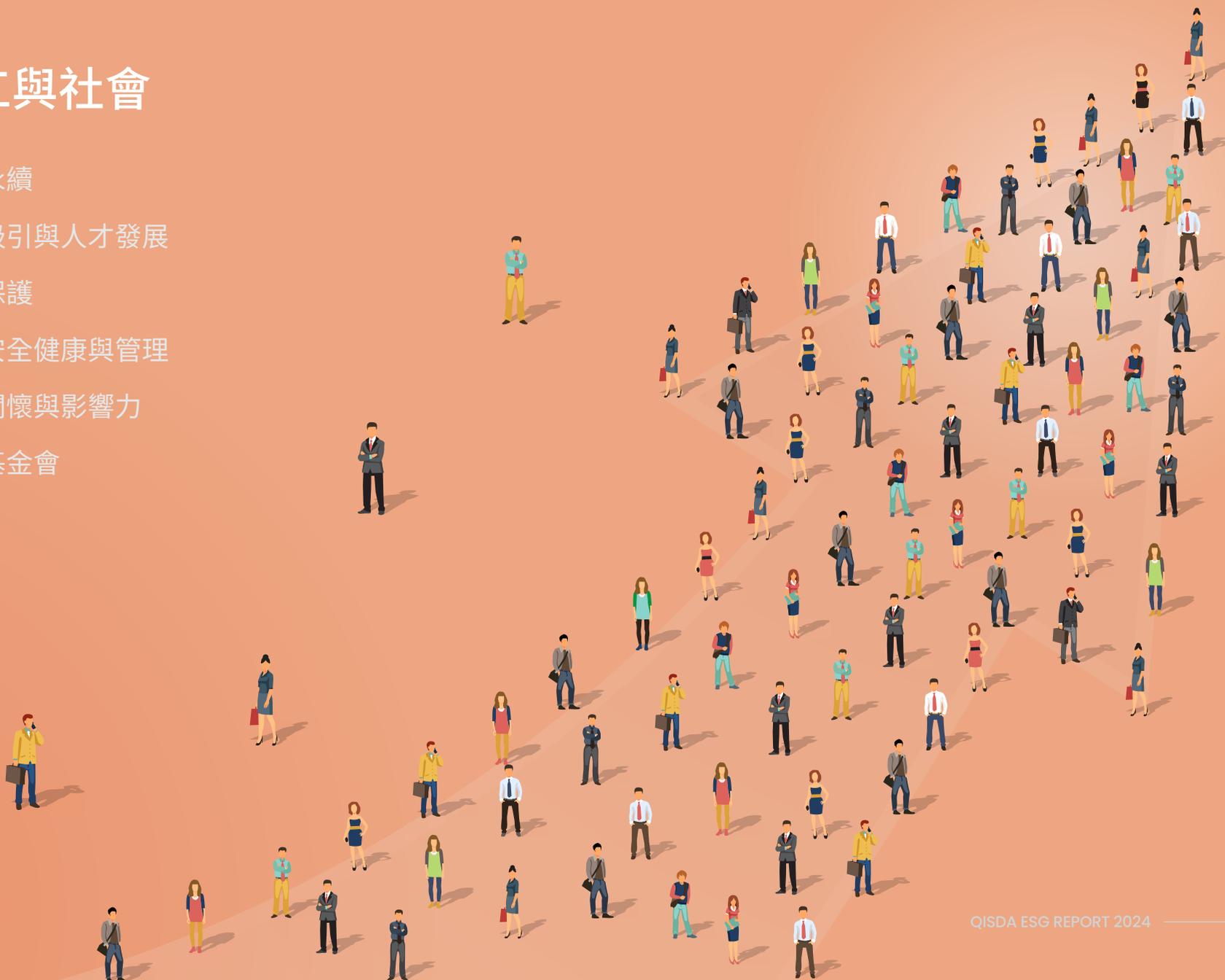
佳世達要求供應商遵守《供應商永續發展行為準則》，包含勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系，其中環境面向更加入生物多樣性與零伐林承諾，減少環境的衝擊；且要求供應商在採購原物料時，需將公平交易及原住民保留地等方面之社會衝擊，列入考量。同時，所有供應商皆須瞭解「供應商永續發展行為準則」之內容，並且遵循其要求。佳世達亦會對供應商進行稽核，例如：人權政策內容是否規範強迫勞動、童工、青年勞工、反歧視、反騷擾、自由結社等。針對稽核後之缺失，要求供應商需於期限內提出行動方案，亦提供改善建議，輔導供應商盡速完成改善。且要求供應商在採購原物料時，避免侵犯人權和危害當地社區權益或發展。

以2024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	2024年使用量 (KG)	回收比例
塑膠	3,388,310	41%
鋁	766,290	95%
鈷	61	0%
銅	364,681	0%
鋼鐵	3,936,426	12%
鎳	8,169	0%
鋰	-	0%
鈦	3,220	0%

# 4 員工與社會

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



## 人才永續

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

### 人才政策

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的職場環境，提升組織價值與人才永續精神。

樹立成功典範(Guidance)：將佳世達贏的策略，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6年 亞洲最佳雇主獎

佳世達自2019年至2024年，已連續六年榮獲「亞洲最佳企業雇主獎」並二度獲得金獎肯定。「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，參與調查員工在「組織文化(Core)」、「員工投入(Self)」和「團隊溝通(Group)」，給予公司優於市場平均的肯定。



- 亞洲最佳企業雇主人資界的權威獎項，2024年共368家企業參加，僅14家獲得最高的金獎殊榮。

## 榮獲美國人才發展協會 ATD 「卓越學習組織獎」



佳世達以3E 人才發展(Experience 歷練學習 / Exposure 交流分享 / Education 培訓發展)與3P 領導力模型(Pioneering 前瞻 / People 人際 / Professional 專業)架構，實現組織人才培訓與發展並促成公司績效成長。首次參加全球人才發展界的奧斯卡獎—美國人才發展協會 ATD「卓越學習組織獎」即獲得肯定，更成為2024年台灣唯二、也是台灣科技業唯一獲獎的企業，近年台灣企業上榜僅約1%，更凸顯得獎之不易。

人才是企業成長與永續發展的基石，佳世達重視人才發展及領導力，提供同仁創新的土壤與輪調的舞台，促進人才的多元職涯發展。十多年來，累積近7000個 CIP 持續改善計畫已擴散到大艦隊集團公司以引領創新，主管輪調率超過90%更有效支持了人才歷練和接班計畫。透過有計畫的職務輪調，使主管們在組織中不同的職位累積經驗並培養多元思維和專業能力，讓主管們有更多元的領導力廣度和視野，也為組織建立人才儲備管道，以適應快速變化的外部環境。

ATD 成立於1943年，是國際公認專注人才發展的國際性協會組織，ATD「卓越學習組織獎」設立於2003年，開放全球企業參賽，旨在表彰成功運用人才培訓發展作為企業經營戰略，進而取得商業成果之組織。獲獎企業表示在組織人才發展文化、人才發展與組織績效之連結、人才培訓與發展執行成果等方面，受到國際級認可。

# 人才吸引與人才發展

## ▶ 打造全方位永續人才基地

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

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

## ▶ 建構人才永續 強化招聘多元性

佳世達秉持 DEI (多元、公平、共融) 的企業文化，以人為本的核心價值，視人才為最重要的資產，透過多元管道吸引來自全球的多樣化人才，致力打造共融職場並持續逐年追蹤落實。截至2024年底，佳世達科技的全球人力資源中，非本國籍員工占比超過80%，分布於台灣及海內外各大廠區。

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

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

秉持人才永續發展的理念，積極深耕校園，拓展與學校的合作模式。截至2024年底，公司已與8所大專院校簽署MOU合作備忘錄，深化校園合作，積極引導學生接軌職場，培育未來人才。

2024年針對海外直接人員結構進行調整以正式員工為主，因此啟動大量人才招聘，新進人員因此有顯著成長。

### 職缺內部遞補分布

職缺內部 遞補分佈	2021年			2022年			2023年			2024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	151	96	23	188	118	29	125	94	13	222	83	50
	女性	74	85	4	87	64	12	80	50	11	119	37	19
年齡	未滿30歲	24	36	8	18	38	13	17	44	4	39	24	13
	30~50歲	188	142	19	226	133	25	154	95	20	240	91	49
	50歲以上	13	3	0	31	11	3	34	5	0	62	5	7

## 員工新進率

項目	2021年	2022年	2023年	2024年
總招募新進人數(位)	3,166	2,764	1,484	18,323
新進率(%)	42.1%	39.9%	19.3%	196.0%
職缺內部遞補率(%)	52.1%	58.5%	65.0%	77.1%

備註：1. 新進率=當年度新進人數 / 當年度員工總人數

2. 職缺內部遞補率公式=年度內部員工轉任人數 / 年度總職缺需求

## 新進人員分布

新進人員分布		2021年		2022年		2023年		2024年	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
性別	男性	1,997	42.9%	1,882	42.3%	994	20.1%	14,005	239.0%
	女性	1,169	40.9%	882	35.7%	490	18.0%	4,318	123.8%
年齡	未滿30歲	2,535	70.4%	2,254	74.1%	984	27.9%	11,965	317.4%
	30-50歲	624	17.1%	502	14.2%	496	13.3%	6,337	123.9%
	50歲以上	7	2.6%	8	2.3%	4	1.0%	21	4.6%
區域	台灣	218	12.6%	194	11.8%	122	7.8%	209	13.1%
	中國蘇州	2,526	46.9%	1,645	34.6%	705	13.8%	16,772	261.9%
	越南	422	105.8%	925	180.7%	657	66.3%	1,342	100.0%
員工類型	直接員工	1,527	33.9%	1,493	34.8%	1,312	25.8%	18,133	269.2%
	間接員工	1,639	54.5%	1,271	48.3%	172	6.6%	190	7.3%
職級	管理職	5	0.9%	10	1.7%	6	1.0%	54	9.1%
	非管理職	3,161	45.6%	2,754	43.5%	1,478	20.8%	18,269	208.6%

## 以人為本，共創多元包容新未來

佳世達秉持著 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2024年底(2024/12/31)；佳世達科技全球人力：9,372人；其中台灣員工1,600人，中國蘇州6,405人，越南1,342人，其餘地區(日本、美國)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	962	638	559	617	80	2
	固定期限	0	0	3,513	1,716	745	515
合計		962	638	4,072	2,333	825	517
聘僱類型	正職	962	638	4,072	2,333	825	517
	兼職(15)	6	8	5	6	0	0
合計		968	646	4,077	2,339	825	517
非員工工作者(16)		4	12	285	89	0	0

(15)：實習生歸類至兼職類別，但不計入正式人力。

(16)：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		2021年				2022年				2023年				2024年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例														
年齡	未滿30歲	2,327	50.0%	1,272	44.5%	2,131	47.9%	910	36.8%	2,446	49.3%	1,082	39.8%	2,523	43.1%	1,247	35.8%
	30-50歲	2,136	45.9%	1,508	52.8%	2,073	46.6%	1,468	59.4%	2,222	44.8%	1,519	55.8%	3,009	51.4%	2,107	60.4%
	50歲以上	195	4.2%	78	2.7%	247	5.5%	95	3.8%	289	5.8%	120	4.4%	327	5.6%	134	3.8%
職稱	管理人員	466	10.0%	134	4.7%	455	10.2%	139	5.6%	445	9.0%	142	5.2%	448	7.6%	143	4.1%
	專業人員	1,147	24.6%	826	28.9%	1,115	25.1%	819	33.1%	1,030	20.8%	768	28.2%	992	16.9%	768	22.0%
	技術 / 助理職人員	3,045	65.4%	1,898	66.4%	2,881	64.7%	1,515	61.3%	3,482	70.2%	1,811	66.6%	4,419	75.4%	2,577	73.9%
聘僱類型	直接人員	2,689	57.7%	1,822	63.8%	2,564	57.6%	1,731	70.0%	3,384	68.3%	1,750	64.3%	4,261	72.7%	2,474	70.9%
	間接人員	1,969	42.3%	1,036	36.2%	1,887	42.4%	742	30.0%	1,573	31.7%	971	35.7%	1,598	27.3%	1,014	29.1%
區域	台灣	1,069	22.9%	660	23.1%	1,016	22.8%	635	25.7%	969	19.5%	593	21.8%	962	16.4%	638	18.3%
	中國蘇州	3,404	73.1%	1,984	69.4%	3,176	71.4%	1,585	64.1%	3,394	68.5%	1,731	63.6%	4,072	69.5%	2,333	66.9%
	越南	185	4.0%	214	7.5%	259	5.8%	253	10.2%	594	12.0%	397	14.6%	825	14.1%	517	14.8%

依職級、年齡、性別及地區統計

職級	年齡	台灣		中國蘇州		越南		合計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理職	未滿30歲	0	0	0	0	1	0	1
	30-50歲	108	31	140	74	30	9	392
	50歲以上	133	21	29	8	7	0	198
	合計	241	52	169	82	38	9	591
非管理職	未滿30歲	108	138	1964	818	450	291	3,769
	30-50歲	519	376	1876	1,402	336	215	4,724
	50歲以上	94	72	63	31	1	2	263
	合計	721	586	3,903	2,251	787	508	8,756

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	845	445	69	80	19	2	0	0	13	0	0	0	1,473	15.8%
中國	0	0	0	0	491	405	3,551	1,932	66	2	0	0	6,447	69.0%
越南	0	0	46	111	0	0	0	0	157	158	588	357	1,417	15.2%
馬來西亞	1	1	1	0	5	0	0	0	1	0	0	0	9	0.1%
日本	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.0%
合計	846	447	116	191	515	407	3,551	1,932	237	160	588	357	9,347	

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	1,473	15.8%	323	54.7%
中國	6,447	69.0%	248	42.0%
越南	1,417	15.2%	12	2.0%
馬來西亞	9	0.1%	8	1.4%
日本	1	0.0%	0	0.0%

身心障礙員工

佳世達鼓勵多元人才為公司帶來持續成長的動力，公司符合當地政府進用身心障礙人才之規範，2024年全球合計進用50位身心障礙員工。

身心障礙	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	4	3	3	1	11	0	0	29	10	39	0	0	0	0	0
整體人數	846	447	116	191	1,600	515	407	3,557	1926	6,405	237	160	588	357	1342
比例	0.5%	0.7%	2.6%	0.5%	0.7%	0.0%	0.0%	0.8%	0.5%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

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	2021年	2022年	2023年	2024年
高階管理階層 人數比例	台灣	3.4%	3.5%	3.6%	3.4%
	中國蘇州	0.2%	0.3%	0.3%	0.2%
	越南	0.8%	0.4%	0.2%	0.1%
高階管理階層 在地化比例	台灣	96.6%	96.5%	98.1%	98.1%
	中國蘇州	23.1%	23.1%	21.4%	23.1%
	越南	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

註1：高階管理階層定義：即擔任主管職務者且為處長級以上人員。

註2：高階管理階層人數比例計算方式：當地管理階層 / 當地總人數(當地的定義：即台灣、中國及越南)。

註3：高階管理階層在地化比例計算方式：當地高階管理階層 / 該廠全部高階管理階層(當地的定義：即台灣、中國及越南)。

註4：2023台灣地區高階管理層在地化比例，資訊修正

## 回饋社會，推動人才正向循環

佳世達致力於深耕校園，透過集團聯合校園徵才的方式深入學校，並積極探索與校園深度合作的可能。我們與多所學校簽署合作備忘錄(MOU)，開展實習計畫，讓在校生成能利用課餘時間進行企業實習。這不僅能幫助學生提早了解組織文化與企業運作模式，更有機會在畢業後直接轉為正式員工。

此外，我們積極參與企業導師計畫，與政治大學商學院合作，進行專題實作與企業參訪，增進學生的實務經驗。值得一提的是，董事長暨執行長陳其宏先生熱心投入校園導師計畫，加入東海大學導師計畫，以擴展影響力並促進雙向人才循環。

在基層作業人員的培育上，公司積極參與各類多元徵才會，針對多所大專院校洽談與越南籍學生的建教合作機會。我們透過實習計畫，讓學生提早接觸佳世達的製程運作，畢業後有機會以領班幹部身份派任佳世達越南廠，促進跨國產業鏈人才循環與培育。

透過這些與學校和產業的緊密互動，我們不僅提升了企業與學界的交流，也持續強化雇主品牌，推動頻繁而富有成效的企業參訪與合作計畫，為社會創造更具價值的正向循環。

## 集團聯合校園徵才

### 一、目的：

- 加深學生對企業文化與未來發展的認識
- 增強雇主品牌的好感度與信任感，提升吸引力

### 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、  
國立中央大學、國立成功大學、國立台北大學

### 三、特點：

- 於校園徵才活動中，請關鍵職位主管進行近距離的1對1面談，強化潛在人才對職位認知
- 在校園徵才中收集超過**2,200份**以上的有效履歷。



## 拓展多元招聘管道

### 一、目的：

- 旨在吸引不同背景、文化、專業技能和經歷的人才，以建立具包容性和創新力的團隊。我們深信，多元化的人才組成能夠帶來更多元的視角，進一步促進企業的持續成長與成功。
- 多元化的團隊能更靈活地開發創新方案，以滿足不同區域或行業客戶的特定需求，提升市場響應速度和競爭力。

### 二、強化營運策略連結：

- 因應南向政策，越南廠區擴大，儲備越籍產線幹部、越籍研發工程背景人才需求。
- 持續擴大亞太市場，擴大東南亞電商人才需求。

### 三、多元管道：

- 校園外籍徵才會：台科大外籍徵才會、崑山科技大學越籍徵才會、文藻外籍招聘會、聖約翰大學越籍合作。
- 政府相關活動參與：青年職涯博覽會、桃園青年職場搖籃計畫



## 深根校園職涯講座

### 一、目的：

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

### 二、高階校園成功講座：

- 特邀請佳世達一級主管進行校園講座分享，同學反應熱烈，亦強化產業與校園間的連結性，總參與人數達**600人**以上。

#### 黃文芳 April Huang

#### 台灣大學

#### 「定義自己的人生~非典型董事長」

講座強調不確定性是無限可能的起點，鼓勵學生勇於探索未知並從挑戰中成長。April 提到，成功來自持續學習與適應，而非依賴既有專業知識。選擇接近客戶的職位能積累寶貴人脈，换位思考和開放態度是職業發展關鍵。透過獨到的經營哲學和策略，鼓勵學生在職場中勇於冒險、不斷學習。職場成功需要專業能力、正確的態度與持續的學習。



## 深根校園職涯講座

### 三、 職涯分享講座：

- 由人資專業團隊主管，藉由環境變化與人才趨勢進行職涯診斷分析講座。
- 臺灣師範大學與文藻外語大學，共計兩場，總參與數達80人以上。



楊宏培 Harry Yang

### 成功大學

#### 「跨界不誤撈過界人生的內功心法分享!」

Harry 分享了他在成大時期參與社團活動的經驗，並探討如何將這些經歷運用到職場上，特別是在他目前負責醫療事業群的工作中所面臨的挑戰。與同學分享進入醫療行業後，需要不斷面對技術創新與市場需求的變化，這要求他具備跨領域的知識與靈活應變的能力。同時也鼓勵學生要把握在校豐富的學習與生活經驗，積極參與各種活動，培養跨域合作與融會貫通的能力。無論在學期間還是未來進入職場，都應勇於挑戰自我，面對未知，這樣才能在快速變化的職場環境中脫穎而出。



## 強化校園合作備忘錄

### 一、 合作學校：

- 台灣大學、臺北大學、臺灣科技大學、成功大學、臺灣師範大學、政治大學、文藻外語大學、聖約翰科技大學



### 二、 合作範圍：

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

### 三、 合作效益：

- 公司：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



## 產學參訪與合作

### 一、目的：

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

### 二、參訪場次：

- 韓國成均館大學參訪、政大EMBA參訪、東海EMBA參訪、新加坡諾雅初級學院參訪；參訪總人數達**150**人。



## 人才永續發展 打造多元共融企業環境

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

## 持續推動 科技女力

1. 科技女力政策視為 ESG 委員會核心中長期目標，2030年，女性員工佔比需達40%，女性基層主管需達28%。
2. 檢視2024年女性員工比例呈增加趨勢，女性主管比例則為持平。女性高階主管因2024年1位女性高階主管退休，又因應人才發展，擴大輪調規模，將2位女性高階主管轉任關係企業，進行職涯深根歷練，比例略降。未來仍將透過公司每半年召開人評會，檢視各階主管派任狀況，針對兩性派任進行分析與宣導，以確保女性人才能夠獲得公平的晉升機會。

### 女性員工職務層級分布

女性員工分布	2021年	2022年	2023年	2024年
女性員工比例	38.1%	41.5%	35.4%	37.4%
女性主管比例	22.3%	22.8%	24.2%	24.2%
女性基層主管比例	23.4%	23.8%	25.1%	25.6%
女性高階主管比例	14.3%	15.3%	13.7%	10.1%
業務相關單位的女性主管比例(行銷業務)	35.0%	43.1%	48.4%	46.8%
STEM職位的女性比例(RD / 工程 / 工業設計)	21.5%	21.6%	24.1%	24.2%

備註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。

備註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。

- 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。
- 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。
- 為了更有效地培養女性領導人才，公司積極規劃2024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4成，完訓率近9成，以促進組織的全方位發展。
- 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公平的晉升機會。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供女性職涯發展的機會。

提報率	2021	2022	2023	2024
整體	9.1%	9.2%	8.5%	9.1%
男	9.0%	9.6%	7.2%	8.0%
女	9.2%	8.2%	11.0%	11.2%

註1：以台灣總部人數計算

註2：晉升提報率=晉升提報人數 / 整體人數

註3：2024年公式更改，計算以兩性整體人數為基礎的提報率，更全面性呈現晉升趨勢

- 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，提倡兩性平等。

## 打造外籍員工安心就業環境

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121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：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，並在宿舍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 buffet 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。

## 輪調發展 共創價值

為促進公司永續成長及公司策略發展下之永續人才需求，推動職涯發展多元性為吸引和保留人才的重要策略。透過提供多樣化的成長和發展機會，滿足不同背景、技能的員工需求，從而促進個人和企業的共同成長。為豐富人才的職涯發展，佳世達自2017年起實施輪調制度，設定各階層主管的輪調年限，並定期檢視人才輪調概況，截至2024年，主管累計輪調率達185%。並將輪調制度擴展至子公司，儲備關鍵人才輪調子公司擔任關鍵職務，外派子公司的涵蓋率已達80%。

將總部的管理觀念、系統和經驗轉移至子公司，不僅有助於提升組織整體的競爭力，還有助於培養並留住優秀的人才。透過輪調和共享資源的模式，協助在營運成長和公司治理方面取得顯著的成果。透過輪調能讓人才的管理能力和換位思考能力大幅提升，對於人才的歷練也更為全面。除了多國籍員工，佳世達也特別重視中高齡員工，統計於2024年度，中高齡主管的職務輪調佔總輪調人數比例72%，透過輪調與輔導，提供多面向的發展機會。

## 開放與尊重多元工作環境

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

### 追求職場平等與性別平權

佳世達嚴禁任何歧視與騷擾，堅持為員工提供一個零歧視和零騷擾的工作環境，適用於員工的錄用、訓練、績效評估、晉升、調動、薪資及其他公司活動。公司的高階主管、員工、求職者、顧客、及生意上的夥伴都必須遵守這規定且受此規定保護。任何攸關員工權益的決策都必須排除所有與工作無關的因素，如人種、民族、種族、階級、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、國籍或地域、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、家庭責任、退伍軍人身份、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2024年完成全球佳世達所有員工調訓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，其中行為守則項目亦為考評項目之一，以確保公司內部全員遵循。

## 女比男之基本薪資和薪酬比率

職級	台灣		中國蘇州		越南		合計	
	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬
高階主管	0.85	0.89	1.25	1.22	-	-	1.05	1.06
管理階層	0.90	0.93	0.98	0.96	0.95	0.98	0.94	0.96
非管理職員工	0.96	0.98	1.08	0.99	1.1	1.1	1.05	1.02

備註1：以上資料為2024全年度女性對男性平均薪資及薪酬之比率。

備註2：高階管理階層定義：即擔任主管職務者且為處長級以上人員。

備註3：管理階層定義：即擔任主管職務者且為副理級以上人員。

## 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。為提供給員工具有市場競爭力之薪酬政策，將視個人學經歷、專業技能、員工績效表現，調整員工薪資以確保員工薪資符合市情行情及公平性。佳世達每年主要參考第三方獨立之薪酬顧問公司之薪資調查報告和公司營運狀況，並於年底檢視是否達成目標。針對高階主管人員薪酬，透過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

	台灣	中國蘇州	越南
標準薪資與當地最低薪資比率	1	1.36	1.17

備註：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)

	2021年	2022年	2023年	2024年	差異(%)
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	1,758	1,747	1,663	1,536	-0.08%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(新台幣千元)	1,592	1,695	1,571	1,385	-0.12%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(新台幣千元)	1,258	1,289	1,224	1,192	0.03%

備註1：依據行政院主計處之重要名詞定義，全時員工係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者，佳世達規定正常上班時數為40小時，故本公司人力皆為全時員工。

備註2：薪資總額含本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不含股份基礎給付之費用化估列金額。

備註3：員工薪資平均數=非擔任主管職務之全時員工薪資總額÷全時員工總人數。

備註4：員工薪資中位數指將全體受僱員工薪資由小到大排列，取位於中間點的數字。

備註5：差異(%)=2024年與2023年數據差 / 2023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><b>員工自提金：</b>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><b>公司獎勵金：</b>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> <p>存於員工持股信託專戶之股票，遞延給付於離職、退休時可將專戶中的股票領回。</p> <p>本公司員工持股信託僅持有佳世達公司之股票，並無做避險或轉投資之用途。</p>	2024年公司獎勵金逾一億元 員工參與率約90%
留才獎金	對組織發展極為重要之關鍵職位人才	<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(二年)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>	2024年共計實施54位，留才獎金972萬
高階經理人長期激勵	副總級以上之高階經理人	<p>激勵長期價值創造，高階經理人之績效獎金與員工酬勞依公司績效衡量指標，自績效獎金與員工酬勞中提存一定金額，公司另給予相對提撥比例之獎勵金，作為長期激勵計畫，申請公司股票後入信託專戶，將經理人績效與公司股價連結。</p> <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>	公司以相對提撥比例作為長期激勵獎勵金 2024年 ESG 目標達成率經結算為100%，故依據本計畫內容，發給第二年可獲得之25%高階經理人長期激勵計畫虛擬股數予實施對象。

## 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

區域	公司依法提供	一般福利	優於法令
台灣廠	<ol style="list-style-type: none"> <li>健康保險、勞工保險</li> <li>提撥退休準備金</li> <li>提撥積欠工資墊償基金</li> <li>提撥職災保險</li> <li>醫護室、特約駐廠醫生</li> <li>特休休假、半薪病假及相關法定休假</li> <li>育嬰假、產檢假、陪產檢及陪產假</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>育兒津貼(0~6歲普發育兒津貼，新台幣3萬元/每胎-年)</li> <li>贈送母親節感恩禮品</li> <li>午餐用餐補助、晚餐免費</li> <li>發放電子消費卷/點數，新台幣10,000元/人-年</li> <li>特約醫院</li> <li>提供宿舍/產線制服</li> <li>免費運動中心；另有多樣化的健身及社團課程</li> <li>提供健康按摩/人因工程諮詢/EAP心理諮商等服務</li> <li>堆高機操作人員專業津貼新台幣1,500元/人-月</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>公司為同仁保團體保險</li> <li>員工眷屬自費團體保險</li> <li>婚喪喜慶、傷病賀奠慰問補助、生育補助</li> <li>員工持股信託</li> <li>撫卹制度</li> <li>志工假、訂婚假</li> <li>0-6歲育兒津貼每年新台幣3萬元</li> <li>8日產檢假</li> <li>8日陪產檢及陪產假</li> <li>彈性出勤制度</li> </ol>
蘇州廠	<ol style="list-style-type: none"> <li>社會保險(養老、醫療、失業、工傷、生育)</li> <li>住房公積金</li> <li>帶薪年休假</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>醫務室</li> <li>運動中心</li> <li>伙食用餐補助</li> <li>特約商店</li> <li>提供宿舍/制服</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>教育訓練</li> <li>員工季度活動費用補助</li> <li>節日/生日禮物</li> </ol>
越南廠	<ol style="list-style-type: none"> <li>社會保險(醫療、養老、失業、工商保險)</li> <li>年休假</li> <li>員工健康體檢</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>育兒津貼越南盾10萬元/人/月</li> <li>婚假、喪假補助越南盾10~20萬元</li> <li>新員工公司提供免費入職體檢</li> <li>公司有醫務室，哺乳室及匹配設施</li> <li>健身房、羽毛球場、籃球場</li> <li>免費住宿</li> <li>元旦節、勞動節、中秋節、國慶節獎金發放</li> <li>假日購物專車安排</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>教育訓練</li> <li>節日獎勵</li> <li>部門 team building 費用補助</li> </ol>

## 女性照護與關懷

母性關照部分	生育福利部分
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設置愛心免費停車位</li> <li>2. 設置哺集乳室；上班期間皆可使用，公司提供免費集乳袋，廠護隨時接受諮詢。</li> <li>3. 健檢提供友善時段檢查</li> <li>4. 母性健康及職場健康保護計畫</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 優於法令給予8日產檢假</li> <li>2. 補助育兒津貼：30,000元 / 胎-年(津貼至6歲)</li> <li>3. 提供特約幼兒園讓家長安心托育</li> </ol>

### 亮點：安心生 放心養

(1) 加碼孕期產檢假及陪產(檢)假	佳世達深知育兒對於每個家庭的重要性，從懷孕階段便開始提供全面的支持與關懷。公司特別推出了「安心生、放心養」方案，包含加碼的有薪產檢假、陪產檢及陪產假各自增加至8天，公司並針對懷孕女性設置愛心免費停車位。讓員工在迎接新生命的過程中能夠感受到公司的支持與溫暖。
(2) 彈性出勤制度	佳世達科技考量員工在家庭照顧、接送子女及個人行程規劃等方面的時程安排需求，自2024年8月起推行彈性出勤制度，為員工提供更大的工作時間彈性，協助員工更靈活地平衡工作與生活。員工可於07:30至08:30之間彈性上班，並於16:30至17:30之間彈性下班，每日仍維持8小時的工作時數，由員工自行調配上下班時間之出勤彈性。佳世達秉持以人為本的管理理念，透過超越法令規範的貼心措施，提升員工幸福感，支持員工在職場與家庭中都能游刃有餘，進一步增進工作效率與企業向心力。
(3) 0到6歲育兒津貼	育兒津貼方案每胎最高可獲得18萬元的補助。這項措施不分性別，所有員工都可以申請，每位寶寶每半年補助1.5萬元，一年補助3萬元。這意味著一個擁有三個6歲以下孩子的家庭，一年可以獲得9萬元的育兒津貼。 這項津貼方案的推出，不僅減輕了員工在育兒方面的經濟負擔，更是佳世達對員工家庭生活品質提升的具體體現。公司希望透過這些實際的支持措施，讓員工能夠在工作與家庭之間找到平衡，安心成家、放心顧家。



## 2024年育嬰留停人數統計

項目	台灣	
	男	女
2024年符合育嬰留停申請資格人數(人)	111	71
2024年實際申請育嬰假人數(人)	4	10
2024年育嬰留停申請率(%)	3.6%	14.1%
2024年預計復職人數(人)	8	13
2024年實際復職人數(人)	5	10
2024年復職率(%)	62.5%	76.9%
2023年復職人數(人)	5	9
2023年復職後持續工作一年人數(人)	4	6
2024年留存率(%)	80.0%	66.7%

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

## 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2024年底計劃資產公允價值為405,448千元。依相關規定，公司於2024年認列費用之金額為11,510千元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至2024年底金額為197,719千元。

### 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2024年認列費用之金額為90,140千元。海外子公司亦依當地法令每月提撥退休金。

## 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体績效。

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。

2024年的全球員工敬業度調查共有8,066人參與，參與率87%，整體員工敬業度達到4.67分(滿分6分)，相較於2023年有所提升。這一結果表示公司在提供工作資源、回饋工作表現和促進員工發展等方面的改善措施已經取得了成效，包含推導AI工具應用、強化主管溝通能力與技巧、以及優化績效管理與回饋系統，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	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	公司使命目標讓我覺得我的工作很重要
分數	4.67	4.67

構面	幸福感	工作壓力
題目舉例	我會因工作表現出色而受到讚賞或表揚	我覺得主管或同事會關心我個人情況
分數	4.64	4.69

針對2024年的員工敬業度調查結果，公司已提出了相對應的改善方案，藉以持續推動員工福祉。這些方案整體上著重於工作資源、成就表揚和職涯發展等關鍵項目。2024年，公司計劃進一步導入AI工具與學習資源，幫助員工擁有足夠資源來完成工作以及提升工作效率，此外也將持續為主管提供領導溝通與激勵技巧訓練課程，並對深化公司與主管對於員工職涯發展的規劃與支持。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	參考 Q12問卷結構，包含基本需求、主管支持、團隊合作、學習成長4項調查構面
	調查對象：佳世達全球 IDL 及 DL 員工
問卷量表	採用6點量表，分別為：1=非常不同意、2=不同意、3=稍微不同意、4=稍微同意、5=同意、6=非常同意
	高敬業度員工定義：填答選項選擇4~6分者

調查對象	2021	2022	2023	2024	
	台灣、 中國蘇州	台灣、 中國蘇州、越南	台灣、 中國蘇州、越南	台灣、 中國蘇州、越南	
調查數量	6,404份	6,110份	5,812份	9,271份	
回收數量	3,979份	5,177份	4,999份	8,066份	
回收率	62%	85%	86%	87%	
平均敬業度	4.55	4.57	4.62	4.67	
敬業度 (%)	N/A	80%	81%	82%	
性別	男性	4.57	4.60	4.65	4.71
	女性	4.52	4.56	4.57	4.62
年齡	未滿30歲	4.53	4.69	4.72	4.80
	30-50歲	4.57	4.56	4.59	4.63
	50歲以上	4.56	4.46	4.56	4.64
職級	管理職	4.52	4.56	4.59	4.66
	非管理職	4.58	4.59	4.62	4.67
地區	台灣	4.48	4.52	4.62	4.67
	中國蘇州	4.61	4.63	4.66	4.68
	越南	N/A	4.56	4.59	4.55

附註：2021年僅台灣總部及中國蘇州廠區進行員工敬業度調查；2021年因委託外部顧問公司匿名調查，無原始數據可供統計

## 2024年敬業度調查

2024年員工敬業度		4~6分 (%)
整體敬業度		82%
性別	男性	83%
	女性	81%
年齡	未滿30歲	87%
	30-50歲	81%
	50歲以上	81%
職級	管理職	82%
	非管理職	82%
地區	台灣	82%
	中國蘇州	83%
	越南	78%

## 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7%。此外，2024年海外直接人員結構進行調整以正式員工為主，因此啟動大量人才招聘，新進人員因此有顯著的增長。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，打造安心就業環境；研究運用人體工學進行流程優化，以減輕員工疲勞感；以及引進關鍵人才激勵計畫，推行員工內薦獎勵等留才措施，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		2021	2022	2023	2024
總離職率(%)		24.2%	20.7%	15.8%	24.6%
自願離職率(%)		24.0%	20.3%	15.2%	24.4%
總離職率(%)	男性	26.7%	20.2%	23.5%	27.5%
	女性	20.2%	21.6%	15.2%	19.8%
自願離職率(%)	男性	26.6%	19.7%	15.7%	27.2%
	女性	19.9%	21.4%	14.3%	19.6%
總離職率(%)	未滿30歲	30.8%	29.2%	20.6%	41.0%
	30-50歲	18.6%	14.6%	11.8%	14.1%
	50歲以上	11.7%	7.3%	11.5%	6.7%
自願離職率(%)	未滿30歲	30.8%	29.1%	20.5%	41.0%
	30-50歲	18.5%	14.3%	11.3%	14.0%
	50歲以上	8.8%	2.6%	5.9%	4.1%
總離職率(%)	台灣	10.5%	11.4%	12.0%	8.3%
	中國蘇州	28.6%	22.6%	14.4%	26.2%
	越南	24.8%	32.6%	29.0%	36.3%
自願離職率(%)	台灣	9.7%	9.8%	9.9%	7.0%
	中國蘇州	28.6%	22.6%	14.2%	26.2%
	越南	24.8%	32.6%	28.9%	36.3%
總離職率(%)	管理職	3.3%	4.4%	3.9%	2.7%
	非管理職	26.0%	22.2%	16.8%	26.1%
自願離職率(%)	管理職	3.1%	3.4%	2.7%	1.5%
	非管理職	25.8%	21.9%	16.2%	25.9%
總離職率(%)	直接員工	34.0%	27.0%	18.7%	31.5%
	間接員工	9.5%	10.0%	10.2%	6.9%
自願離職率(%)	直接員工	33.3%	26.7%	18.3%	31.5%
	間接員工	9.5%	8.9%	9.2%	6.1%

備註：以上離職率統計數據不包含年資未滿3個月人員。

## 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。2024年間接人員人均訓練時數目標為26小時，因應AI趨勢來臨，2024年度公司內推出「AI 未來教室」發展計畫。針對一般員工、基層與中階主管進行全員調訓以強化員工對於 AI 工具應用；以致於2024年間接人員實際人均時數達55.4小時，直接人員人均時數達24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，致力於協合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 QLMS 學習平台。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2024年底，公司整體數位課程的佔比已經達到79%。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

<p>專業發展學院</p>	<p>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。</p>
<p>學習成長學院</p>	<p>包含完善的新人訓練、內部講師訓練及員工核心職能相關課程。推出決策思維力、溝通影響力、數位應用力、自我競爭力四類職能相關發展課程。</p>
<p>領導管理學院</p>	<p>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。</p>
<p>創新改善學院</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供創新開發能量，引進商業模式創新、設計思考等課程資源，讓同仁的創意所發揮，塑造組織創新文化</li> <li>2. 因應 AI 趨勢來臨；導入 AI 相關工具應用課程</li> </ol>



## 1. 員工重點培育計畫

### 員工專業職能發展

因應未來挑戰，建構員工學習課程藍圖，混成學習模式以發展員工全方位專業能力

優秀人才是公司以永續成長的關鍵動能，為持續培養與深化同仁之職場技能，以適應內部工作環境與應對外部趨勢變化，從新進同仁到資深員工皆規劃一系列學習成長類課程，建構決策思維力、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。2024年共1,318人參加相關課程；訓練總時數達18,620小時，學習成長類課程平均滿意度4.5分(滿分5分)。

職能	說明	焦點課程
決策思維力	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、解決問題能力與思維、高效邏輯思考法
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	職場溝通與談判、精準簡報、跨部門溝通協調、職場溝通術、專案管理思維與實務
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	EXCEL 數據分析、Power BI 數據分析等
數位應用力	AI 工具應用能力培養，幫助同仁掌握 AI 工具的基本操作與應用，學習如何利用 AI 進行數據預測、自動化流程，透過實際案例分析與專案實踐，提升運用 AI 工具解決實際問題的能力。	AI 產業趨勢、AI 基礎觀念與應用、RPA 流程及 ChatGPT 等
自我競爭力	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、貓世代職場攻略等

### 員工重點培育計畫成果－AI 工具應用力提升計畫

因應 AI 趨勢來臨，2024年我們推出「AI 未來教室」；此發展計畫核心在於透過教導員工認識 AI 趨勢及對產業影響；本項計畫預期為組織產生的效益為：強化員工對於 AI 工具的應用，提升組織內部的工作效率與效能及執行品質，持續創新以跟上行業趨勢，成為領域內的專家。計畫重點包括專業、精簡和卓越，旨在持續提升專業水準、優化工作流程，並透過 AI 工具自動化重複性任務，讓團隊專注於更具價值的工作；讓同仁有更多時間持續學習其他新知識技術，追求卓越未來。

發展計畫名稱	參加對象	訓練成效展現				
		確認發展重點	發展方式：	Level 1/ 反應層次 →Level 2/ 學習層次	Level 3 行為層次	Level 4 結果層次
AI 未來教室	全體員工	1. 建立基本認知，了解如何有效使用 AI 工具來提升個人及團隊效能 2. 深入人工智慧的技術工具和技術，提升工作效率。 3. 持續深化個人專業，培養具備 AI 技能的人才。	AI 課程共計 <b>16</b> 堂 開課總時數 <b>32</b> 小時	完訓人數： <b>5,447</b> 人次 滿意度分數 <b>4.5</b> 分	應用 AI 工具進行組織流程改善專案(CIP)數： <b>88</b> 個	用 AI 工具進行流程改善效能達 <b>80%</b> 以上，對公司產生有形及無形經營效益達 <b>NTD2.04</b> 億

2024年我們推出的「AI 未來教室」發展計畫，年度 AI 課程開課總時數達32小時，共有5,447人次參與，學員對整體課程的滿意度高達4.5，顯示出良好的學習效果與價值並顯示出其在提升 AI 知識與技能方面的顯著影響力，受到同仁廣泛認可；課程後在持續改善專案(CIP)中實施了88個 AI 應用專案，並成功實現流程優化超過80%，展現了學員在實務中的 AI 工具應用能力。未來，我們將持續探索新技術，強化課程內容，並根據行業需求的變化進行調整，以確保學員能夠掌握最新的 AI 應用技能，並在職場中保持競爭力，持續追求專業、精簡、卓越。



## 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，2024年總開立20梯次主管訓練課程，總培訓人數為公司管理職的62%

### 一、發展計畫核心：

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

2023年起全面推出新版主管人員發展訓練藍圖，2024年度總計共176人完訓，總學習時數達2,236小時，主管人員對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。

2024年主管人員輪調115人次，截至2024年底累積輪調率達到了185%。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	2024年培育重點說明	2024重點課程 區分成實體與線上課程
Fresh Leader Program	潛力人才 / 新任主管	專業領導 管理專家 部屬導師	啟發管理意識與觀念，賦予基礎管理知識與領導全貌之認識與了解，提升管理事務領導力。	線上課程：新任主管管理才能發展、人才招聘面談
Action Leader Program	基層主管	專業領導 管理專家 部屬導師	著重主管對員工的績效輔導、激勵與回饋技巧、跨世代領導力，以及問題分析解決與管理決策能力	實體課程：跨世代領導、績效輔導、問題解決 線上課程：激勵回饋、績效管理
Strategic Leader Program :	中階主管	策略專家 團隊靈魂 企業專家	著重管理個案討論、財務經營管理概念以及教練式領導技巧	實體課程：管理個案研討 線上課程：變革管理、財報解析、教練式領導
Visionary Leader Program	高階主管 / 事業單位主管	產業先鋒 變革推手 經營大師	建立組織人才培養觀念與思考框架，以及教練式領導實務技巧，培養主管辨識高潛人才與培育接班梯隊之能力	實體課程：組織人才培育、教練輔導技巧 線上課程：願景策略制定、經營管理與決策

三、領導力發展方式及訓練成果展現：

領導力發展體系及訓練成效展現

發展計畫名稱	參加對象	領導力發展重點與發展方式			訓練成效展現		
		確認發展重點	推出混成學習模式之教育訓練	職務輪調人數	Level 1 反應層次→ Level 2 學習層次展現	Level 3 行為層次展現	Level 4 結果層次
					課程滿意狀況	學後應用計畫	對組織經營績效助益
Fresh Leader Program	潛力人才 / 新任主管	管理者角色認知 領導管理基礎概念建立	1. 數位課程共2堂，合計6小時 2. 完訓人數：16人 3. 總完訓時數：96小時(人次*課程時數)	30人	4.84	1. 制定管理行動計畫(回收16份) 2. 課前管理職能平均分數：3.9分(滿分5分) 3. 課後管理職能平均分數：4.2分(滿分5分)	1. 2024年員工敬業度分數由4.62提升至4.67。 2. 高敬業度員工佔比由81%上升至82%。 3. 內部主管晉升率達16%
Action Leader Program	基層主管	願景傳遞 持續改善 問題解決 有效選才	1. 數位課程共3堂，合計3小時 2. 實體課程3堂，合計21小時 3. 完訓人數：129人 4. 總完訓時數：1,702小時	35人	4.74	1. 制定管理行動計畫(回收208份) 2. 課前管理職能平均分數：4分(滿分5分) 3. 課後管理職能平均分數：4.3分(滿分5分)	
Strategic Leader Program	中階主管	願景執行 推動創新 資源規劃 發展人才	1. 數位課程共5堂，合計9小時 2. 實體課程1堂，合計7小時 3. 完訓人數：22人 4. 總完訓時數：256小時	7人	4.76	1. 制定管理行動計畫(回收16份) 2. 課前管理職能平均分數：3.9分(滿分5分) 3. 課後管理職能平均分數：4.2分(滿分5分)	
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5堂，合計9小時 2. 實體課程2堂，合計28小時 3. 完訓人數：9人 4. 總完訓時數：182小時	2人	4.82	N/A	

領導力發展體系對組織有形及無形之組織效益展現

領導力階層發展體系對組織產生之量化效益：

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

1. 員工敬業度提升：2024年員工敬業度分數由4.62提升至4.67，反映組織文化與管理機制的優化。

2. 高敬業度員工佔比增加：高敬業度員工佔比由81%上升至82%，顯示員工對企業願景與工作價值的認同度提升。

3. 內部主管晉升機會提升：內部主管晉升率達16% (計算方式：晉升主管人數 / 現任主管總人數)，顯示企業對內部人才培育與發展的重視，有效促進組織內部升遷機會。

透過持續優化領導力發展機制，佳世達科技致力於打造高效能、高凝聚力的管理團隊，推動企業永續經營與人才發展。

**領導力階層發展體系對組織產生之無形效益：**

透過系統化的領導力階層發展體系，企業不僅能提升管理效能與人才發展，亦能產生深遠的無形效益，進一步支持組織的永續經營。以下為關鍵無形效益：

1. 強化企業文化與價值觀落實
    - 透過領導力發展，確保企業核心價值與經營理念向下紮根，提升組織文化一致性。
    - 主管在決策與管理中能展現企業價值觀，進一步影響員工行為與組織氛圍。
  2. 提升員工滿意度與組織認同感
    - 主管具備更優秀的溝通、激勵與團隊管理能力，有助於建立支持性工作環境，提升員工滿意度。
    - 員工認同企業發展願景與個人成長機會，提高組織歸屬感與忠誠度。
  3. 增進跨部門協作與決策效率
    - 透過領導力發展，培養主管的跨部門溝通與協作能力，促進組織內部資源整合與效率提升。
    - 強化主管的數據導向決策與問題解決能力，使企業能更迅速適應市場變化。
  4. 打造學習型組織，促進創新能力
    - 建立持續學習與成長的文化，提升團隊自主學習與知識分享風氣。
    - 主管具備更強的創新思維與變革管理能力，帶動組織持續創新與競爭力提升。
  5. 降低人力資本風險，穩定人才供應鏈
    - 確保公司在高階經理人(含執行長)有計畫性與非計畫之離退時，組織能仍保持高效能之營運。
    - 透過內部人才發展，減少對外部高階管理人才的依賴，降低招聘與適應成本。
    - 預防關鍵職位人才斷層，確保組織運作穩定，提升企業永續經營能力。
- 透過上述無形效益，領導力發展體系不僅提升組織內部管理效能，更能強化企業在 ESG 領域的競爭力，實現長期可持續發展。

**3.事業單位關鍵人才發展計畫**

- (1) 目標對象：各事業單位之產品經理(PM)及業務(Account Manager)。
- (2) 事業單位發展計畫：依據目標對象所需承擔之執掌及需具備之專業知識技能差異來規劃所屬之發展計畫。
- (3) 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。2024年優化專業能力發展藍圖，並依據各層級所需之專業能力制定訓練發展計畫，發展計畫包括專案管理、商業簡報技巧、客戶溝通談判、商業策略規劃等發展重點，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。

2024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125人次；培訓總時數達1,072小時。

- (4) 產品經理(PM)與業務經理(Account Manager, 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	L4 結果層次 對組織經營績效助益
1	行銷業務專業訓 【基礎】 【對象：事業單位一般 PM/Sales】	專案管理 溝通表達 數據分析	18小時	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 完訓：66人</li> <li>● 總訓練時數：602小時</li> <li>● 滿意度：4.5</li> </ul>	1. 關鍵品牌客戶將其年度40%的訂單都交給 Qisda 代工 (YoY +2%) 2. 2024年新開發一家關鍵品牌客戶 3. Qisda 在所有關鍵品牌客戶 QBR 評比都是名列第一名
2	行銷業務專業訓 【進階】 【對象：事業單位一般 PM/Sales】	客戶關係 溝通談判 問題解決	10小時	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 完訓：35人</li> <li>● 總訓練時數：174小時</li> <li>● 滿意度：4.5</li> </ul>	
3	行銷業務專業訓 【專業】 【對象：事業單位關鍵人才】	市場規劃 價值銷售 策略夥伴 財務敏銳度	22小時	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 完訓：24人</li> <li>● 總訓練時數：296小時</li> <li>● 滿意度：4.6</li> </ul>	

## 4. 全職位發展計畫

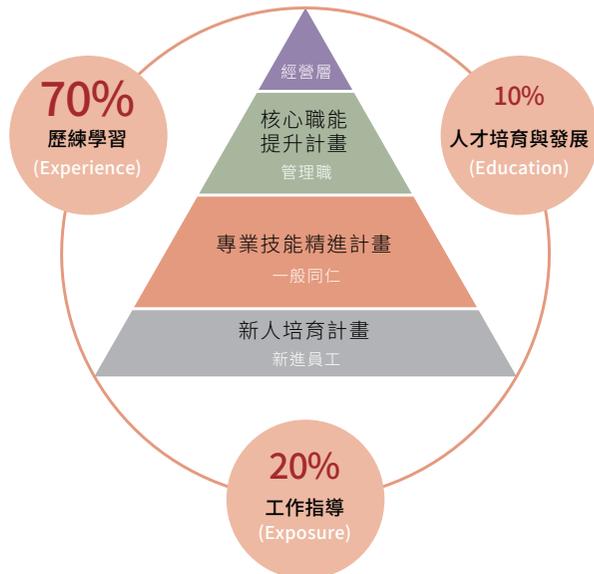
面對外在不確定性，佳世達在組織人才面臨到接班或派任挑戰，透過潛力人才挑選，建立人才梯隊，以此降低人才缺口與接班風險。

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2024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。



## 5. 跨文化訓練計畫

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

為了確保外派至越南廠區的外派員工能快速適應當地文化，並有效執行總部營運策略，佳世達設計了一系列跨文化訓練課程，內容包括：

1. 文化適應與敏感度培訓
  - 透過文化導覽課程，介紹越南的歷史、社會結構、宗教信仰與民俗習慣，幫助外派人員快速融入當地社會。
  - 強調文化敏感度教育，避免因文化差異而產生溝通誤解或管理衝突。
2. 語言能力提升
  - 提供基礎越南語培訓課程，涵蓋日常交流及職場溝通的實用語句，促進與當地員工的互動與信任建立。
  - 協助外派人員掌握基本的專業術語，以應對生產作業中的即時溝通需求。
3. 家庭支持與在地生活協助
  - 為外派人員及其家屬提供在地生活指引，包括居住、交通、醫療與教育等資訊，協助其快速適應越南生活。
  - 設立專屬支援窗口，提供即時諮詢與協助，減輕外派期間可能遇到的心理壓力。
4. 文化交流活動
  - 組織透過內部舉辦很多多元文化交流活動，促進外派人員與越南當地員工之間的相互理解與合作。
  - 鼓勵雙方多交流、分享工作經驗，增進彼此信任感。

透過這套訓練計畫，佳世達希望不僅促進外派人員在越南的業務推展成功，更能培養外派主管或員工具備全球視野與文化包容力，為企業的可持續發展奠定堅實基礎。

## 學習移轉－訓練成果展示

- 因應組織多元事業及全球化發展，2024年佳世達全球投入訓練總費用約為 NT\$ 123,364,647；平均每位員工受訓總費用為 NT\$ 14,366；全球員工總受訓時數280,762小時，平均每位員工受訓總時數為32.7小時。因應 AI 科技快速擴張因素影響，公司2024年全球平均每位員工受訓總時數相較於2023年高；另外區分為間接人員 (IDL) 及直接人員 (DL) 員工受訓時數分析結果，2024年度平均每位 IDL 員工受訓總時數為55.4小時及 DL 平均每位員工受訓總時數24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。
- 因應數位化學習及數位轉型趨勢；2024年佳世達科技導入新的數位學習平台 (QLMS)。除了推出視覺化之學習平台；在2024年 AI 大元年時代，我們推出一系列新 AI 數位學習課程，致使我們於2024年之數位課程佔比達79%。

2024員工平均教育訓練時數總表

類別	群體	平均訓練時數(小時 / 人)		
		台灣	中國蘇州	越南
性別	男性	75.6	24.4	31.4
	女性	62.5	19.5	29.5
員工類型	直接員工 (DL)	21.5	22.8	29.7
	間接員工 (IDL)	80.6	22.5	38.8
職級	管理職	81.9	20.4	21.5
	非管理職	67.9	22.9	31.0
全體員工平均		32.7		
全體 IDL 平均		55.4		
全體 DL 平均		24.0		
平均訓練費用(新台幣)		14,366		

人力資本  
投報率

2021年  
1.27

2022年  
1.2

2023年  
1.19

2024年  
1.16

註1：Human Capital ROI = (Total Revenue - (Total Operating Expenses - Total employee-related expense))/Total employee-related expense.

## CIP

CIP 計畫(Continuous Improvement Program)

- 以 CIP 計畫(Continuous Improvement Program) 領航佳世達聯合艦隊，共創永續價值，累計至今全球推行超過6,940個 CIP 專案，效益預估節省近新台幣135億元
- 2024年 CIP 持續改善專案，其中23%專案運用 AI 與自動化工具手法改善，效益預估節省新台幣2.04億元

Qisda 從2007年初開始導入持續改善計劃 Continuous Improvement Program，簡稱 CIP。

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



### CIP Vision

Building the culture of continuous improvement

建立持續改善的文化

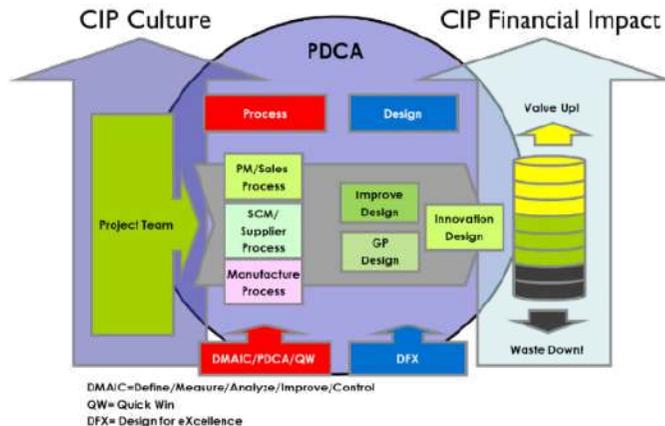
### CIP Mission

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

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

### CIP 架構

CIP 持續改善計畫，以 PDCA 精神擴及全集團進行。CIP 專案不僅實踐於研發部門，更推展至製造、業務、行政與支援等所有單位。透過各項手法的運用，如 DMAIC / DFX / Lean / QCC / Quick Win 等，可協助員工使用最合適之改善手法進行工作改善，減少浪費、價值提升，每年可以達到可觀的財務效益。



### CIP 專案執行流程

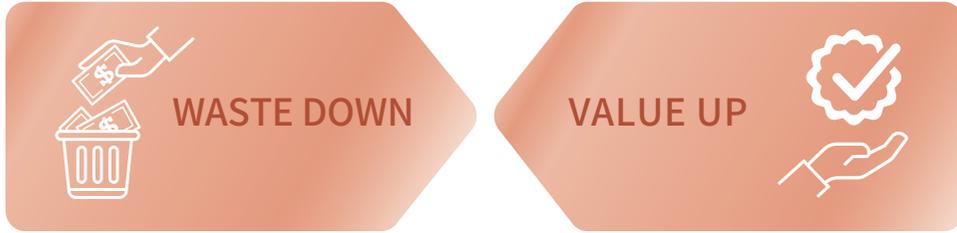
佳世達每年全員參與 CIP 活動，從訓練、團隊專案進行、輔導展開、競賽發表、持續推動，成為公司重要的活動之一，形成公司重要文化。從2007年至今已開班訓練420班次以上課程，已有超過10,000人次以上參加課程，每年專案參與率達8成以上。2024年集團執行 CIP 專案數為640個，全球已經累積推行超過6,940個 CIP 專案，累積效益預估近新台幣135億元，改善效果卓著。



### 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，2024年蘇州供應商 CIP 共執行27個專案，效益約新台幣4,700萬元。至今，共147家供應商參與，累計共396個專案，總和達到新台幣5.3億元效益。

CIP概念

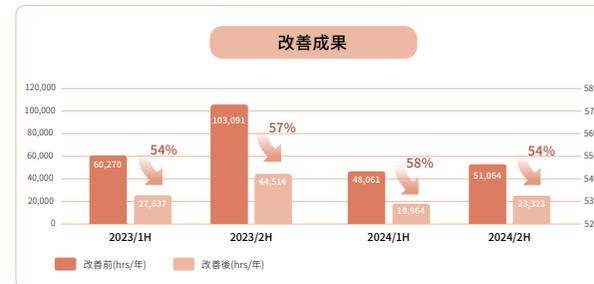
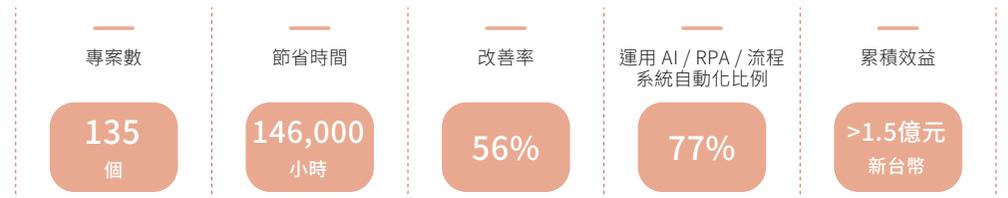


2024年 CIP 總覽	
課程精神與目標	秉持「沒有最好，只有更好」的精神，致力於為每位學員提供持續的培訓和工具。目標在於讓學員學習最新的邏輯和工具，並不斷提升自身能力。
課程觸及	50堂課程，並超過500位學員參與學習。 學員包含佳世達、BenQ、明泰、仲琦、互動國際、友通、鈺緯、明基健康生活、明基醫院...等集團公司。
學員成長與參與	學員的熱情和積極參與使得課程極為成功，並帶來實質的成長和進步。
課程專案成效與貢獻	2024年共執行了640個 CIP 團隊專案，預估幫集團節省約14億元台幣，突顯 CIP 課程對於公司效益的實質貢獻。 這些亮點展示了 CIP 課程在幫助集團公司提升業務效率、提高學員能力、節省成本等方面所取得的重要成果，同時也體現了持續改進和未來發展的承諾。

Lean Program 減少流程中無意的浪費，增進工作價值

佳世達總部導入 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。2024年執行 Lean 專案數為82個，節省約55,000小時工作時間，改善率達56%。

從2023至2024累積兩年，共執行135專案，累計節省時間146,000小時，平均改善率56%。其中運用 AI / RPA / 流程系統自動化改善佔77%。累積效益預估超過新台幣1.5億元，改善效果卓著。



Lean 專案案例

<p><b>專案主題</b></p>	<p>D 客戶報告—Automation</p>
<p><b>專案陳述</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每周一到周五接有許多的 Report 要完成，資料來自於客戶 forecast、倉庫的資料、生產的資訊、供應商資訊…等來自於9個資料庫來源。</li> <li>2. 目前透過人力製作各種 Report，下載資料→複製剪貼→人工逐筆比對資料→填入資料→Double check→反覆手動→人工作業錯誤。每年約花費32,292小時處理。</li> <li>3. 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、AI 工具程式與 RPA 自動化，可提高報表製作速度以及正確度，提高客戶滿意度</li> </ol>
<p><b>專案效益</b></p>	<p>節省工作時數共30,019小時 / 年，總效益 NTD 750K，</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年節省人力，約14個人力時間</li> <li>2. 藉由 AI 程式與 RPA 自動化處理，減少92%作業人員時間</li> <li>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。</li> </ol>

績效管理促進能力成長

績效管理制度

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

績效目標管理

適用對象

全體員工

頻率

2次 / 年

執行方式

單位團隊目標管理：

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

個人績效目標管理：

▲ 間接員工：

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

▲ 直接員工：

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

公開透明的業務說明會：

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

以團隊為主的績效表現系統：

- ▲ 從組織的策略目標出發，依照公司一部門一個人 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一部門一公司開始逐步向上推進，形成績效累積共享機制，形成一個在團隊內雙向迴圈運作的績效系統。

### 個人發展計畫 (IDP)

適用對象

全體員工

頻率

2次 / 年

#### 執行方式

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

### 績效評等

適用對象

全體員工

頻率

2次 / 年

#### 執行方式

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

### 多面向回饋

適用對象

全體員工

頻率

1次 / 年

#### 執行方式

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

### 敏捷績效管理

適用對象

全體員工

頻率

隨時

#### 執行方式

##### 建立日常工作回饋機制：

- ▲ 在執行目標期間，同仁可隨時透過此平台告知主管所需的協助，並在期間尋求支援與協助；反之，主管也可透過平台針對目標項目不定期進行回饋並掌握目標進度，達成雙向溝通機制。
- ▲ 動態績效目標管理：與團隊一起設定具有彈性的績效目標，以應對環境變化。不定期檢視和適時調整目標，以確保它們符合組織的需求和目標，藉此提出最適行動方案，以確保個人及組織能共同達成績效目標。

### 新人Mentor輔導制度

適用對象

新進人員

頻率

隨時

#### 執行方式

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



2024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%	99.8%	99.3%
績效考核完成率	100%	100%	100%	100%

備註： 2024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，佳世達自2017年啟動實施輪調制度，設定各階層主管的輪調年限，並定期檢視人才輪調概況。此外，透過併購國內外的隱形冠軍公司打造高附加價值的事業，採行集團資源共享策略，將輪調制度擴展至子公司，儲備關鍵人才輪調至子公司擔任關鍵職務。

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

主管輪調率

	2021	2022	2023	2024
累積輪調率	101%	141%	162%	185%

註： 輪調率=已輪調人數 / 應輪調人數

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2024年，外派子公司的涵蓋率已達80%，透過輪調能讓人才的管理能力和換位思考能力大幅提升，對於人才的歷練也更為全面。此外，輪調主管也能於多年後申請回總部發展，他們能將子公司積累的經驗和見解帶回總部，為集團提供更全面性的解決方案，產出更高核心價值，形成人才正循環。

## 人權保護

「以人為本」是佳世達的價值觀，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
- 禁止童工及強迫勞動
- 確保工作機會均等
- 禁止任何形式的歧視與騷擾
- 提供公平合理的工作條件，工作時間嚴格遵守當地法令及每周不超過60小時，並實施符合法令的假勤管理制度
- 按時給付公平且足額的生活工資；提倡同工同酬，薪資不因性別而有差別待遇
- 尊重員工集會結社自由
- 依循誠信價值觀、反貪腐、禁止收賄或行賄
- 提供利害關係人溝通管道
- 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標準及稽核結果，辨識出下列潛在人權風險，並於全球所有廠區實施內部管理政策及減緩與補償措施。

2024年相關勞工人權議題，包括避免使用童工、人道待遇、不歧視、結社自由等，均符合 RBA 要求。

人權管理流程



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"> <li>● 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> <li>● 鼓勵同仁準時下班政策</li> <li>● 設定工時提醒機制</li> <li>● 依當地法令及內部規範限制加班時數，並給予加班補償</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所有員工</li> <li>● 供應商 / 承攬商的員工</li> </ul>
工資與福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 參與業界薪資調查，維持薪資市場競爭力</li> </ul>	
資料隱私與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> <li>● 佳世達訂定「個人資料資料管理辦法」作為管理執行依據</li> <li>● 實施教育訓練與宣導</li> </ul>	

人權議題	減緩與補償措施	對象
緊急準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> <li>● 訂定「緊急應變管理摘要手冊」，依應變管理流程辦理</li> <li>● 定期舉辦應變演練與宣導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所有員工</li> <li>● 供應商 / 承攬商的員工</li> </ul>
職業安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循當地法令、ISO 45001及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> <li>● 採取源頭管理、變更管理、作業危害辨識，消弭危險因子</li> <li>● 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</li> <li>● 機器設備定期檢視並以同仁可瞭解之語言提供操作流程說明</li> <li>● 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</li> </ul>	
集會自由	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 鼓勵同仁參與公司社團</li> <li>● 定期召開勞資會議</li> </ul>	
工傷和職業病	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循當地法令、ISO 45001及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> <li>● 事故調查水平展開改善</li> </ul>	
公共衛生和食宿	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循當地法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所有員工</li> <li>● 女性員工</li> </ul>
性騷擾及其他形式之騷擾	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循「性別平等工作法」及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> <li>● 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</li> <li>● 實施教育訓練與宣導，傳達公司對性騷擾零容忍之立場</li> <li>● 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</li> </ul>	

人權議題	減緩與補償措施	對象
不歧視	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> <li>● 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。</li> <li>● 2024年公司內未發生任何歧視事件</li> <li>● 實施教育訓練與宣導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所有員工</li> <li>● 外籍員工</li> </ul>
自由選擇職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> <li>● 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</li> <li>● 同仁可依自由意願提出終止勞動契約</li> <li>● 與員工所共同簽署之聘僱合約中，清楚說明雙方終止合約所需最短通知時間</li> <li>● 若公司營運遇需大量解雇之情況，公司將依當地法令給予預告期</li> <li>● 佳世達內部有121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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所有員工</li> <li>● 外籍員工</li> <li>● 供應商 / 承攬商的員工</li> </ul>
青少年工	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循當地勞動法令及責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> <li>● 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的作業</li> <li>● 禁止雇用童工 (No child labor)：公司工作規則明訂，不得雇用童工。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 青少年工</li> <li>● 供應商 / 承攬商的員工</li> </ul>
負責任地採購礦物	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循責任商業聯盟行為準則 (RBA Code)</li> <li>● 佳世達訂定「衝突金屬管理指導書」作為管理執行依據</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商 / 承攬商的員工</li> </ul>

申訴機制：佳世達CSR信箱：csr@Qisda.com

## 人權議題教育訓練

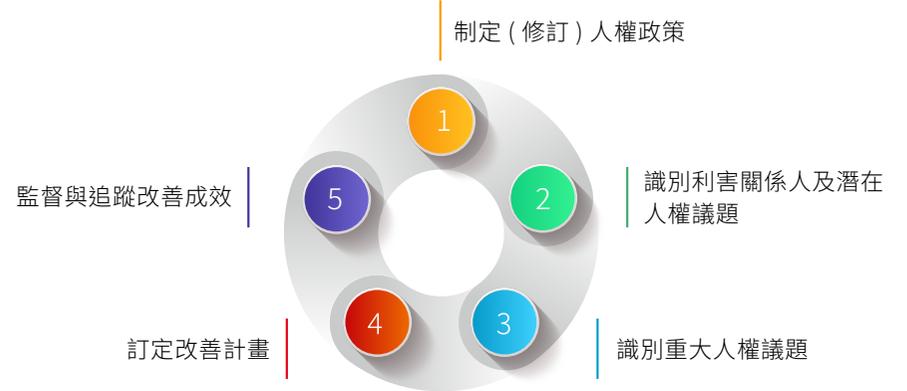
由於勞動權益及人權問題一直是客戶關切重點，佳世達每年皆實施責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 教育訓練，2024年人權議題訓練完訓率達100%；此外亦針對於公司廠區內執行職務之外包廠商如警衛、清潔人員等，實施責任商業聯盟行為準則 (RBA Code) 與人權相關之教育訓練，完訓率達100%。針對每位入職新人，實施性騷擾防治課程，來傳達公司對騷擾零容忍的立場，確保同仁了解並實踐公司對人權重視的精神。

## 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。並針對合資企業 (JV) 以問卷方式進行人權盡職調查，以此機制提升集團公司之人權意識及權益，確保重大的人權風險被偵測並獲得改善。

詳細內容請參考：佳世達人權盡職調查報告

## 人權盡職調查流程



佳世達人權風險矩陣

佳世達依據2022至2024年共3年期間所完成之 RBA VAP 稽核報告進行分析，識別潛在人權議題之衝擊及頻率，找出重大人權風險議題。如：工時、緊急準備等。然2024年「緊急準備」項目均完善且未發生稽核缺失。



人權議題之重大風險與減緩補救措施

2024年，佳世達評估內部中高風險之人權議題為「工時」及「緊急準備」，相應之改善措施如下，並已於2024年實施。



人權議題	廠區	年度減緩與補救措施	檢核成果
工時	台灣桃園廠 中國蘇州廠 越南廠	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 教育訓練：全員訓練，瞭解工時管控要求</li> <li>● 系統管理：建立智慧系統管控工時                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 管控連續工作時間&amp;工作時數，接近預定目標會自動發送預警通知給主管，提醒適時調整人員工作</li> <li>2. 考勤刷卡機增設提醒及限制</li> </ol> </li> <li>● 設備優化及制度調整：                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 導入自動化設施降低人員需求數量</li> <li>2. 優化產能規劃，合理排程</li> </ol> </li> <li>● 合理安排人員工作，增加產線輪休</li> </ul> 2024年 RBA VAP 台灣桃園廠及越南廠無「工時」稽核缺失。	相關對策 已落實
	台灣桃園廠 中國蘇州廠 越南廠	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 完善系統：確保消防系統完善，定期實施消防系統檢修。</li> <li>● 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。</li> <li>● 定期舉辦各項應急演練、消防演習與宣導。</li> <li>● 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。</li> </ul> 2024年 RBA VAP 各廠無「緊急準備」稽核缺失。	相關對策 已落實

合資企業(JV)之人權管理

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

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

回收率：回收12家，回收率100%

調查結果：

(一) 人權政策與實務

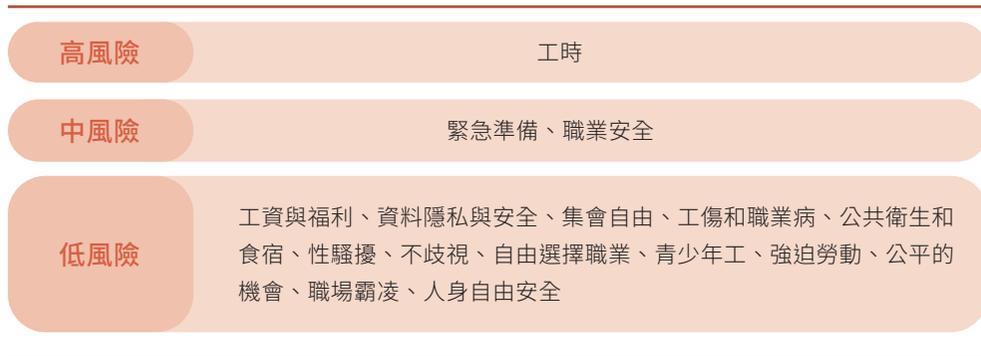
1. 部分合資公司已獲得 SA8000或 RBA 等第三方稽核，並已制定人權政策，以宣示對於人權的重視。
2. 所有參與調查之合資公司均提供勞工溝通或匿名申訴管道，並提供勞工安全的工作環境，涵蓋率100%。

- 3. 2024年無發生違反勞動條件受政府罰鍰事項。
- 4. 2024年職場不法侵害事件，總計2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



內部溝通管道

2024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375位(佔蘇州製造區人數的6%)、11位(佔桃園總部人數的0.6%)及8位(佔越南製造區人數的0.6%)，以百分之百代表事業單位的同仁，定期召開福利委員會、勞資會議，茲就社會責任管理規範之相關事項，與公司管理代表進行溝通。透過每季勞資會議，勞方代表可針對勞資關係、勞動條件、勞工福利等議題提出相關建議，並與資方代表溝通及決議勞動權宜事項，經公司評估可行性，後續並納入改善作業。

員工溝通管道

溝通管道	頻率	主要溝通內容
2885內部溝通平台	隨時	告知廠區內的生活事項問題，協助餐點、清潔等的改進、設備故障的維修，以利公司立即採取相關因應及防範措施，降低嚴重故障的風險。
勞資會議	每季	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，100%全員參與。

# 職業安全健康與管理

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

## ▶ 員工健康管理

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

提供優於法規之每一年度健康檢查，促進全體員工參與率達95%，確實落實公共衛生第一級管理—健康篩檢，早期發現、早期治療及降低健康風險之效果。在母性保護方面，除既有的母親身體健康的追蹤外，更將關懷擴及同仁家庭，佳世達致力於建立友善家庭職場環境，並讓在職同仁可安心就業。



## 健康管理模式

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

公司同仁可由內部資源進入職場健康站功能，該平台提供多元身心靈上的服務與相關的衛教文章，資訊亦同步於健康 Bar 系統之中，能夠查詢自身的健檢報告，了解歷年生理趨勢變化並關注自身健康，落實員工自我健康管理。



佳世達健康管理模式

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，定期電話訪談，並發出健康通知信件，確定該高風險的同仁有確實就醫和服藥控制中另也同步安排廠醫健康關懷追蹤；針對年度健檢報告前三大健康風險，來規劃一系列的健檢促進活動，如防癌篩檢、運動健身、疾病新知、營養相關講座與活動，讓同仁參與。

2024年台灣維力中心經評估健康風險族群分布如下：

健康風險程度	健康分布狀態(%)	管理措施
低度(<10%)	89	提供健康衛教宣導 / 相關健康促進活動
中度(10-20%)	10.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提醒風險等級</li> <li>● 主動提供衛教關懷</li> <li>● 安排健檢3個月後的複檢追蹤提醒</li> <li>● 提供相關的健促活動</li> </ul>
高度(>20%)	0.9	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供職醫的健檢總評建議</li> <li>● 員工有自行定期就醫(100%定期就醫追蹤)</li> </ul>

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

1. **母乳推廣：**自2007年起，佳世達積極推動職場母乳政策，為職場媽媽設置專門集乳室，讓她們能在工作中心集乳。公司提供全面的育兒支持與母性保護政策，關懷孕婦及哺乳期員工。2024年，共有17位員工受惠，我們亦針對高風險員工進行健康評估，並採取相應的預防與健康促進措施。
2. **育兒津貼：**為體恤新生兒家庭在生育過程中的辛勞並有效紓解育兒負擔，佳世達於2023年推出了針對0至6歲幼兒的育兒津貼計畫，每位員工可獲得每胎每年30,000元的津貼。此舉旨在支持在職同仁平衡工作與家庭生活，創造一個更加友善的家庭職場環境。2024年，已有237位佳世達寶寶受惠，彰顯公司對員工家庭的關懷與支持。







女性健康與防身安全講座



### 急傷患處置

設有急救設施與專業急救訓練，確保在工作環境中出現意外情況時能夠迅速有效地提供救治，提供常見一般疾病(如抽筋、流鼻血)及意外事故(如切割傷、溺水休克)之急救訓練方式。如：新人教育訓練、急救執照認證課程、緊急事件處理課程等。

推廣安心職場為目標，CPR教育訓練針對緊急人員之調訓，從2022展開累積至今已完訓629人。

2024年完成CPR+AED急救訓練共41人。

2025目標：救護生命，一個不能少！預計辦理全員調訓，完訓率為100%



### 健康管理追蹤

1. 年度健檢之重大異常個案，100%追蹤，並提醒服藥就醫的重要性
  2. 依照同仁之健檢資料，利用電子化的健康管理系統辨識健檢報告中屬於異常項目，並且透過群組方式提醒員工，近一步安排員工與駐廠醫師進行諮商面談，協助員工了解身體狀況，提供後續醫療諮詢之服務。
- 採ATPIII Framingham的冠心病模型（Framingham Risk Score）評估10年內發生缺血性心臟病的機會風險，篩出中高風險族群予以電訪和健康衛教。

### 樂活活動

為了提升員工的整體福祉，2024年成功獲得衛生福利部國民健康署頒發的「健康職場認證」，並致力於持續營造健康的工作環境。推動一系列多元化的健康促進活動，全面關注員工的身心健康，實現工作與生活的健康平衡，相關活動列表如下呈現：

樂活活動列表呈現

捐血活動	鼓勵員工積極參與社會公益活動，並同時關心自身的健康，共 4 場，捐出 164,500cc 熱血
母性保護講座-全面認識婦科疾病	關愛女性員工的身心健康，尤其是在孕期及產後期間的特殊需求。全面認識婦科疾病，共 2 場，137 人次，滿意度高達 :4.7 分 (滿分 5 分)
母性保護講座-女子防身術	教導同仁遇到攻擊的時候逃脫術應用和面對陌生人跟熟人的不同情境跟處理方式 - 共 2 場，120 人次，滿意度高達 4.7 分 (滿分 5 分)
健康飲食與營養講座-食在享瘦	推動健康飲食習慣，幫助員工建立合理飲食觀念。共 2 場，195 人次
員工健康檢查-員工健檢	提供員工每年健康檢查服務，參與率 95%，健檢項目優於法規 (包含腹部超音波 / 防癌檢測 / 甲狀腺檢查等)，讓員工可透過每年的健檢報告了解自身健康狀況和趨勢。
員工特殊健康檢查-防癌篩檢	安排員工定期進行防癌篩檢，提高早期發現癌症的機會。共 2 場，201 人次參與。
疫苗接種	定期提供流感疫苗接種，保障員工免受疾病困擾，共 3 場，363 人次參與。
CPR 全員調訓展開	推廣安心職場為目標，展開全員調訓之員工參加心肺復甦術 (CPR) 等急救技能訓練，增強應急處置能力。2024 年 CPR+AED 訓練共 41 人，全員訓練達 40%。2025 目標：全員完訓 100%。



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。

中國蘇州維力中心活動

中國蘇州設有維力門診處理日常疾病，並設立兩個集乳室供職場媽媽使用。在職業病預防方面，實施職業病工作前、工作後及工作時體檢並追蹤與維護職業病名單，2024年針對高血壓者落實個案管理追蹤。

越南廠維力中心活動

導入健康檢查基礎入門衛生教育服務單張規劃，2024年進行推廣。

## 職業安全衛生管理

佳世達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。

工作者定義：替組織工作之人員亦佳世達科技有服務及活動等行為之人員

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

## 二、安全衛生危害風險評估及流程圖

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

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



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

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

### 三、職業安全衛生管理系統

認證通過廠區	有效日期
台灣	2025/11/30
中國蘇州電子廠	2025/12/25
中國蘇州光電廠	2025/12/25
中國蘇州電通廠	2026/01/06
中國蘇州精密工業廠	2026/01/06
越南河內廠	2027/05/13

### 四、職業安全衛生管理措施

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。

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

2024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。

2024  
變更管理  
案件統計

變更作業管制申請表

合計 85 (件)

驗收安全檢查表

合計 55 (件)

涵蓋範圍

台灣廠、中國廠  
越南廠

### (五) 職業安全衛生教育訓練

佳世達科技為培養員工的安全衛生觀念及強化職務上的危害認知意識，依職務性質定期辦理同仁應瞭解的一般安全衛生通識、專業知識技能訓練及緊急應變訓練等課程，如：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。

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

年度訓練統計		參與人次	總訓練時數 (hr)
台灣	員工	3,763	4,085.5
	承攬商	1,740	1,740
蘇州	員工	18,105	76,239
	承攬商	180	8,640
越南	員工	4,718	4,805
	承攬商	385	385

### (六) 承攬施工安全管理

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

## 五、安全氣候評量活動之推動

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，2024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	55	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		

## 六、職業安全風險與危害管理

為有效預防職業災害的發生，公司制定危害鑑別、風險鑑定程序，鑑別對象包含：員工、訪客、常駐廠商、承攬商，對各項可能造成人員傷害或事故的例行或非例行性活動，進行全面性的作業危害鑑別，並依據危害事件的暴露頻率、發生頻率及嚴重性，區分風險等級。鑑別出來的重大安全衛生風險，訂定改善管理目標、作業管制，消弭不安全的行為與環境。2024鑑別出7件重大安全衛生危害風險，以火災風險、機械設備維護保養受傷、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，2024四項指標均達標。

2024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	0.098
每百萬工時工傷損失天數 (S.R)	≤8.46	2.264
職業病發生件數	0	0

## 七、內部稽核

### 內部稽核

2024年在 ISO 45001管理系統內部稽核，共計有0條不符合事項，皆出現在運作管制，如透過制度面及工程面進行改善，輔以員工教育訓練，並加強點檢、巡查，以降低危害風險。



## 八、職災發生原因及改善措施

佳世達訂有意外事故管理辦法指導書，在2024年，佳世達員工職傷嚴重度超過1天者，納入工傷率及損失工作日之計算範圍，共計2件，皆為物理性危害，無化學性危害、生物性危害、人因性危害及心因性危害之工傷事件，且未有死亡案例。若職傷事件發生，則依「意外事故管理程序」記錄職業傷害事件，除記載事發時的人、事、時、地、物外，並探討其不安全的行為及環境肇因，以對症下藥，施行有效的改善措施及作為，亦水平展開調查同型、相似機台的防護裝置與防範措施，避免異常事件再發。

經計算全球製造據點在2024年平均失能傷害頻率(FR)為0.098；失能傷害嚴重率(SR)為2.264；綜合傷害指數為0.015，在勞動部公布的各行業綜合傷害指數中，電腦及其週邊設備製造業為0.1，可見佳世達科技對於人員安全相當注重，遠低於同業呈現的數值

2024年，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3,605.5萬無職災工時，2024年無職災工時為273萬小時左右。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

2021年		2022年		2023年		2024年	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總工時							
32,466,025	9,243,573	27,753,840	8,176,522	20,859,767	6,528,672	13,764,670	6,553,307
合計	41,709,599	合計	35,930,362	合計	27,388,439	合計	20,317,977
職災事件數							
5	1	4	0	2	1	2	0
合計	6	合計	4	合計	3	合計	2
失能傷害頻率 (FR)							
0.154	0.108	0.144	0.000	0.096	0.153	0.145	0
合計	0.144	合計	0.111	合計	0.110	合計	0.098
失能傷害嚴重率 (SR)							
4.928	0.108	1.910	0.000	2.637	13.632	3.342	0
合計	3.860	合計	1.475	合計	5.258	合計	2.264
綜合傷害指數							
0.0268	0.003	0.017	0	0.016	0.046	0.022	0
合計	0.024	合計	0.013	合計	0.024	合計	0.015
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年		2021年		2022年		2023年		2024年	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
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	3,152,985	1,360,320
合計	18,500,417	合計	21,802,682	合計	18,408,948	合計	12,726,541	合計	4,513,305
職災事件數									
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	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	0	0
合計	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	0	0
合計	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	0	0
合計	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	0	0
合計	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	0	0
合計	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	0	0
合計	0	合計	0	合計	0	合計	0	合計	0

**失能傷害頻率 (FR)：**每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數；公式： $\text{失能傷害損失人次數} \times 106 \div \text{總經歷工時}$

**失能傷害嚴重率 (SR)：**每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數；公式： $\text{總傷害損失日數} \times 106 \div \text{總經歷工時}$

**綜合傷害指數：**整個工廠、事業單位推行安全工作成效的指標，為FR及SR兩種比率所得的指數；公式： $(\text{FR} \times \text{SR} \div 1000)^{1/2}$

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、夾傷	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 4. 增加防護

- **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收機



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

缺勤率統計

缺勤率	2021年	2022年	2023年	2024年
缺勤率 A 式 包含工傷假、病假	0.54	1.0	0.54	0.56
缺勤率 B 式 包含工傷假、病假與事假	1.77	2.27	1.66	1.92
涵蓋率	100	100	100	100

備註：

1. 缺勤率之計算涵蓋因員工受傷、生病或臨時個人原因而請假，例如：公傷假、病假、長病假、生理假及事假等；不包含員工預先規劃好或是經允許之假期。
2. 缺勤率公式：(缺勤天數 / 總工作天數) x 100%
3. 2022年由於 COVID-19 公司防疫政策影響，因此缺勤率變動。
4. 2024年海外直接人員結構進行調整以正式員工為主，因此啟動大量人才招聘，新進人員因此有顯著成長，導致缺勤率變動。



## 社會關懷與影響力

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

### 公益藍圖

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」。

2024年全球員工參與公益活動的時數共4,315小時，主要以現金捐贈及志工活動的方式，包含社團參與公益活動、在地化關懷、關注弱勢族群等公益活動。

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 London Benchmark Group (LBG) 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」。

### 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
2021年	投入金額(元)	525,584	12,621,037	13,848,914	26,995,535
	比例(%)	1.9%	46.8%	51.3%	100%
2022年	投入金額(元)	0	7,323,410	9,166,062	16,489,472
	比例(%)	0%	44.4%	55.6%	100%
2023年	投入金額(元)	1,534,046	51,524,029	10,600,526	63,658,601
	比例(%)	2.4%	80.9%	16.7%	100%
2024年	投入金額(元)	1,433,955	19,240,306	58,385,236	79,059,497
	比例(%)	1.8%	24.3%	73.8%	100%

投入形式		現金捐贈	物品捐贈	志工人力	管理成本	合計
2021年	投入金額(元)	17,270,555	\$6,303,209	489,000	3,421,771	27,484,535
	比例(%)	62.8%	22.9%	1.8%	12.4%	100%
2022年	投入金額(元)	13,211,539	\$1,008,483	2,250(小時)	2,269,450	17,051,972
	比例(%)	77.5%	5.9%	3.3%	13.3%	100%
2023年	投入金額(元)	81,715,358	\$2,477,431	3,631(小時)	2,295,232	87,395,771
	比例(%)	93.5%	2.8%	1.0%	2.6%	100%
2024年	投入金額(元)	73,630,246	1,178,083	4,315(小時)	1,938,470	77,825,549
	比例(%)	94.6%	1.5%	1.4%	2.5%	100%

## 員工與社會

佳世達秉持「幸福職場締造幸福員工」的理念，舉辦不同形式活動及福利，慰勞同仁辛勞凝聚向心力外，亦創造溫馨時光連結同仁與家庭關係，助於工作間暇時紓解壓力外，達到工作與生活的平衡的目標。

2024年聚焦於「齊力齊心擴散正向影響力」，融入諸多永續元素展現永續價值策略，由日常生活持續灌輸永續思維，邀請員工採實際行動加入永續行列發揮1+1大於2的最大效益，全年度活動總計超過2萬人次響應，整體減碳達500多噸。

例如：大型戶外活動採用電子化報到作業，減少紙張、輸出物印製；舞台看板不使用一次性帆布、彩帶，禮贈品則是運用回收再利用的材料進行製作等，將永續價值植入至同仁及其家庭 DNA 之中，徹底落實永續的策略。

結合志工活動形式邀請公益團體合作，擴散提供機會讓同仁深入了解機構故事，用行動回饋於社會，如舉辦教養院關懷、整理回收物、帶領同仁一起淨溪，2024年促進志工假使用率相較2023年成長70%。

SDGs	活動類型	活動主題	描述
5 性別平等	慰勞員工辛勞並且凝聚員工向心力	艦指未來 ALL WIN 佳基旺年會	邀請重量級卡司開唱以及職棒啦啦隊互動，設計遊戲紓壓區，慰勞同仁的付出
	照護同仁家庭	育兒津貼	提供0-6歲每年3萬元育兒津貼補助
8 體面工作和經濟增長	幸福禮物	公益禮盒	2024年，結合公益團體(育成社會福利基金會、雲林縣聽語障福利協進會)採購母親節、中秋節等節慶禮盒贈送同仁
	多元共融	越南國慶活動	倡導多元族群共融，舉辦年度越南國慶活動，使同仁可一解思鄉之情

SDGs	活動類型	活動主題	描述
12 確保永續消費和生產模式	加強同仁家庭關係	集團家庭日	2024年，於基隆海科館舉辦家庭日，除徹底落實永續策略，推動 ESG 永續知能教育及海洋環境教育外，更利用海洋館適合大小朋友的VR解謎遊戲、劇場展演等活動，在娛樂之餘，以期將永續價值植入同仁及其家庭 DNA 之中
3 良好健康與社會福利 4 良質教育 13 氣候行動 15 保育及維繫生態領域	永續活動推動	植樹節活動	贈送室內減碳盆栽，讓同仁從每天的實際植物維護工作，達到身體力行，為愛護地球付出實際的貢獻
		永續電子護照	採電子護照模式廣邀集團成員參與 ESG 點子投稿活動，推出線上互動遊戲及提供環保相關報導，導引同仁關注自身有興趣的永續議題採電子護照模式廣邀集團成員參與 ESG 點子投稿活動，推出線上互動遊戲及提供環保相關報導，導引同仁關注自身有興趣的永續議題
		循環利用 DIY	推廣廢棄物再利用，藉由 DIY 手作喚起環保意識，了解循環利用的永續含意
		齊力淨溪	推行志工假期，首場淨溪活動，邀請同仁攜手清潔溪流中的垃圾，齊力保護水源及生態環境，提升對水質保護的意識
知識能量補給	平衡工作與生活，並關懷社會	正向力講座	舉辦各項講座提升知識正向力，2024年，邀請最夯的棒球總教練及選手現身說法，也涵蓋環境及生活勵志等議題，補充多元發展知識及能量
		公益路跑	共同贊助大型公益性質路跑活動，從促進健康到擴大關懷社會的視野
11 永續發展的市鎮規劃 12 確保永續消費和生產模式	擴展社會影響力	員工自發性公益活動	由同仁組成之愛心公益社團發起，從社團邀請熱心同仁至慈善單位進行志願服務、物資捐贈、物資購買等愛心行動，落實社會影響力

## 集團運動會

### 2024明基佳世達集團運動會

繼2023年，拓展運動會項目增加籃球及排球，並擴大規模舉辦，邀請關係企業共22家一同參與！

活動賽事從4月展開，從初賽選拔至準決賽，最終共79支集團隊伍相互抗衡(羽球28隊、排球24隊、籃球27隊)，並於7月由勝利的16支隊伍挑戰總決賽

參與人突破600人，展現集團活絡的運動風氣，期待以舒適、有趣且包容的環境，維護員工健康得以實現工作與生活平衡外，更打造企業團隊凝聚力，強化集團同仁間的連結！



## 社團公益

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

佳世達愛愛社、  
烏克蘭麗麗公益社

共舉辦36場愛心志工活動

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

## 在地化關懷

### 台灣

公司內部社團結合公益關懷，鼓勵同仁共同參與，不僅體現企業社會責任也展現與當地社區共同成長的決心。透過響應參與、自主認購及身體力行三個軸向連結，提供參與公益活動平台，激發員工積極參與的態度與行動。2024年，在地關懷上有一系列的成果展現，以舉辦3場捐血活動為例，不僅有效地促進了員工的健康意識和公益參與情懷，更將愛心傳遞給了需要幫助的人群。另外，在義捐方面，於端午節、中秋節、過年前特別鼓勵同仁進行義捐，提供給社會上更需要的人，增強了參與公益的動力和共鳴。



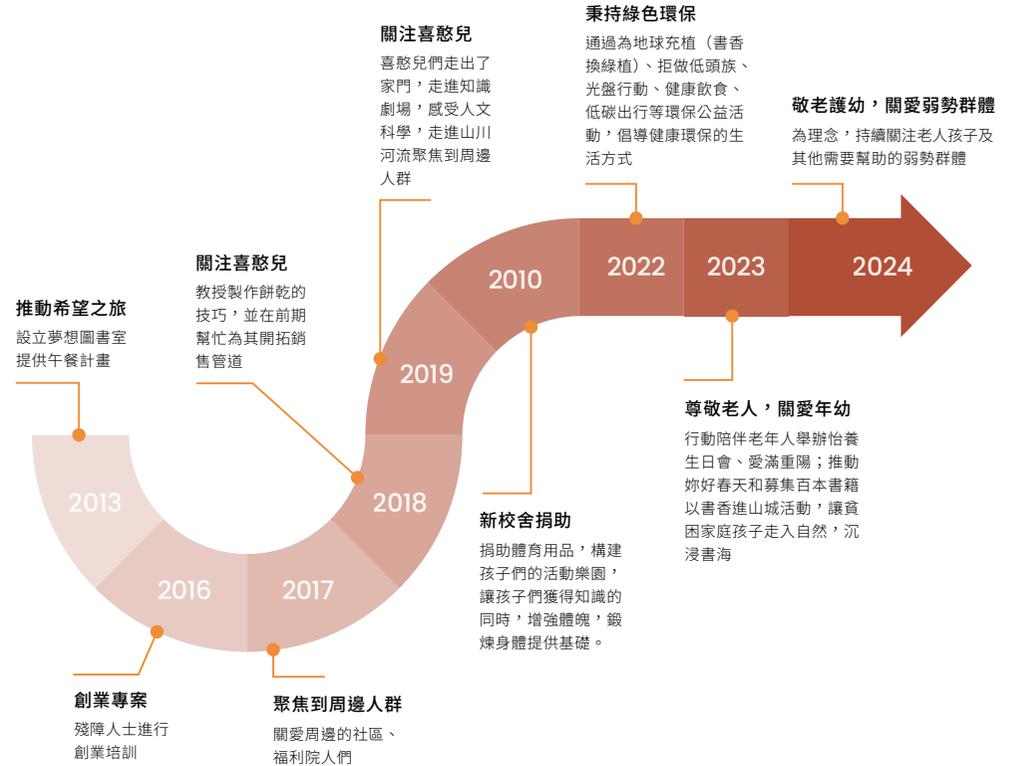
此外，「愛愛社」以及「烏克蘭麗麗公益社」更是積極號召同仁一同參與社區活動，與當地公益組織合作，更是一大亮點。例如，愛愛社分享弘道老人福利基金會—全台首創〈銀髮口說表演〉活動，有25位長者經過4個月的訓練表演脫口秀，讓老年人表達自我，讓社會大眾看見他們的熱情。愛愛社更是響應二手電腦圓夢計畫，邀請佳世達同仁一同參與將家中不再使用的電腦捐贈活動，讓有心學習的人可以有機會使用，並讓報廢的二手電腦賦予另一種延續！

在公司交流平台也設有公告，提供公益資訊分享，分享有關當地社區活動、公益組織的最新消息、志願服務機會等信息，讓員工了解社會上的公益需求和機會，激發參與的積極性，如中秋節向斗六老農購買文旦活動，不僅將老農手中的文旦一掃而空，還將這些帶有溫暖的文旦送到了偏鄉弱勢家庭中。此外，每年歲末年終時一定會舉辦的寒士吃飽活動，更是鼓勵同仁為社會上孤苦的老人盡一份心力，還可以促進企業內部公益文化的建設，形成共同關懷、共同參與的良好氛圍。



中國蘇州

自2013年起持續中國蘇州結合企業社會責任，推廣一日志工關注需要幫助的人群，透過公益實踐協助改善生活。2013年協助明畝小學生活困難的學童提供午餐計畫，2016年培訓身障人士獲得生活技能，於2017年我們投入社區、福利院及公益會所給予幫助和關愛。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年更是接續以社會影響力擴散的理念，推行「老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼」。

2024年以「敬老護幼，關愛弱勢群體」為理念，持續關注老人孩子及其他需要幫助的弱勢群體。不定期前往養老院提供關心與陪伴；聯合明基友達基金會，資助27位小學生學費，幫助他們獲得繼續讀書的機會。此外，公司內部開展「綠色環保月」活動，組織同仁自帶咖啡杯、舊物新生DIY、以書換蔬等活動，推廣綠色環保可持續發展理念。

越南

2024年，佳世達越南廠的愛心社提倡公司員工貧困家庭捐助活動，共有132人參加捐助，捐助費用部分統計發放給公司裡貧困家庭的員工，包含小禮物和每一人現金30萬越盾，共協助23人，此活動傳播社會愛心，期望能減少貧困家庭的負擔，增強大家的團結精神。

愛心社貧困家庭捐助



## 明基基金會

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

明基基金會以人與土地為原點,「親善大地」、「關懷社會」為縱橫軸,交集「親善大地」、「邁向數位平權」、「培養老實聰明人」、「提昇原創文化價值」四大主軸,結合企業核心能力,致力關注聯合國永續發展目標,針對消除貧窮(SDG1)、終結飢餓(SDG2)、健康與福祉(SDG3)、優質教育(SDG4)、性別平權(SDG5)、就業與經濟成長(SDG8)、永續城鄉(SDG11)、責任消費及生產(SDG12)、永續海洋(SDG14)、多元夥伴(SDG17)等議題,投入環境永續、數位平權、良善教育、文化價值四大目標,提出重點可對應作為,循線重新檢視專案指標與永續的強連結處,並在利害關係人的議和,帶入環境保護(E, Environmental)、社會責任(S, Social)與公司治理(G, Governance)全面性討論,以期有效聚焦集團公民群體的永續意識,向外促進社群正向力量,對內深化集團企業文化,藉此培育優秀人才,並且形塑良善的社會公民。

### ▶ 2024年 ESG 效益

#### E 環境保護

長期投入稻田認養友善契作,2008年至2024年,協作全台優良農田契作面積逾120.5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735萬元,持續進行苗南海岸淨灘行動,帶領集團志工前往苑裡海岸淨灘,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2,160公斤海洋廢棄物分類重量,作為長期累積的監測數據。

關注環境議題,企業對於其業務活動連動對自然環境的影響必須承擔責任,今年執行新專案「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」,協力國立中興大學水土保持學系專案合作,於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園,進行生態盤查及土壤採樣調查,依循自然相關財務揭露工作小組(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)建議之框架,在商業運營中融入生物多樣性的保護與可持續性,從而提高企業的長期價值和競爭力。

#### S 社會責任

參照聯合國永續發展目標(SDGs),明基基金會扮演集團城鄉交流橋樑,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17年的教育部「數位機會中心輔導計畫」,以「創建社區永續:百年石壩村數位共榮新典範」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」;2024年「小農職人永續家園經濟」榮獲「TSAA 臺灣永續行動獎—金獎」。

長期社會共伴共學共好模組,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202場、相關數位教育培育專案及志工服務受益人次計40,377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1,075人次。

# G 公司治理

明基基金會協力供應商管理部門，辦理2024「佳世達集團供應商大會」，聚焦永續發展趨勢和全球供應鏈重組的挑戰，號召275家供應商，共計海內外超過500位夥伴以實體和線上方式參與，與會企業總市值超過1兆美元，藉由學者專家主題講演傳達國際趨勢與永續發展策略，重視內部溝通與治理運作，協力打造韌性供應鏈，持續擴大集團影響力。

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

## 年度績效

活動辦理 **202** 場

資訊課程、保健講座  
志工活動、校園講座

**40,377** 人次

數位教育培育專案  
志工服務受益人次

**1,075** 人次

聽力保健，健康講座  
高齡長者服務人次

**735** 萬元

友善契作、責任消費  
產地旅行帶動綠色經濟

### 公益主軸

- 親善大地
- 邁向數位平權
- 培養老實聰明人
- 提升原創文化價值

### 協助對象

- 友善生產者／NGO工作者
- 在地小農商家
- 高齡長者及原住民、新住民
- 小學、高中職、大學學生
- 偏鄉學校師生
- 集團員工
- 供應鏈夥伴

### 問題觀察

- 環境惡化與農村困境
- 城鄉數位落差，資訊教育不均
- 偏鄉醫療可近性低，民眾普遍缺乏衛教知識
- 跨領域學習的探究精神與經驗較少環境體驗
- 公共空間缺少文化氣息與藝術美感之環境體驗
- 供應鏈伙伴之環境與社會責任意識有待提升

### 社會影響行動

- 關注環境議題、媒合志工服務，強化員工企業永續文化
- 提供偏鄉資訊學習資源，促進終身學習與數位素養提升
- 協力集團公司挹注醫療資源，進行衛教講座，提供諮詢管道
- 提供主題講座及營隊體驗，啟發青年及學童創意思考
- 推展藝術展演，促進空間美學與員工藝術素養
- 強化供應鏈韌性與競合能力，齊心減碳永續營運

## 環境友善美好共生

### SDGs 連結

對應項目	基金會對應作為	親善大地			邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值
		「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣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
 <p>消除飢餓</p>	<p><b>確保糧食安全，消除飢餓，促進永續農業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>參照行政院農業委員會農糧署「有機農業及友善耕作」規範原則契作農田，確保土地環境生態保持，維持每年契作面積共10公頃，累積擴增地方友善耕作面積。</li> <li>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。</li> <li>捐助弱勢團體、樂齡關懷據點友善耕作好米，確保享有安全健康的米糧。</li> </ul>	●	●		●				
 <p>促進健康福祉</p>	<p><b>確保及促進各年齡層健康生活與福祉</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>協力明基健康生活、虹韻助聽器，將集團醫療專才與偏鄉社區潛在需求者對接，進行「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」聽力篩檢保健衛教課程，促進民眾提升預防保健知能。</li> </ul>				●	●			

對應項目	基金會對應作為	親善大地			邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值
		「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣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
 <p>優質教育</p>	<p><b>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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应用能力。</li> <li>● 高中職職涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。</li> <li>● 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」，徵選邀請國內外藝術家現地創作，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，安排雕塑模型作品集團公司展覽。</li> </ul>				●	●	●	●	●
 <p>性別平等</p>	<p><b>實現性別平等，並賦予婦女權力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 開設婦女專班，保障女性學習權益。</li> <li>● 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。</li> </ul>				●				

對應項目	基金會對應作為	親善大地			邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值
		「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣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
 就業與經濟成長	<b>促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>影像紀錄友善耕作農友、小農職人、百工職人，建立網路行銷平台。</li> <li>透過契作認養、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。</li> </ul>	●	●		●				
 永續城鄉	<b>建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村。</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務行旅。</li> <li>合併志工服務與遊程體驗，擔任企業和外部社區的媒合橋梁，透過志工服務實地走訪，加強兩造之間正向連結，同時促進社區PDCA 循環改進動能。</li> </ul>	●	●		●				
 責任消費及生產	<b>促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>集團同仁以志工假或假日參與勞作服務，協助農務採收、海岸淨灘。</li> <li>支持在地採購友善耕作農產品，規劃員工農產團購和農務體驗活動，促成永續循環經濟。</li> </ul>	●	●		●				

對應項目	基金會對應作為	親善大地			邁向數位平權		培養老實聰明人		提昇原創文化價值
		「DOC 志工小旅行」	「友善耕作」稻田契作	ESG 永續行動工作坊	教育部「新竹縣及苗栗縣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
 <p>永續海洋</p>	<p><b>環境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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 與苗栗海岸鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳「ICC 國際淨灘行動」統計，落實參與公民科學運動。</li> <li>● 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。</li> </ul>	●			●				
 <p>多元夥伴</p>	<p><b>建立多元夥伴關係，協力促進永續願景</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。</li> <li>● 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 ESG 三面向資源及對應目標。</li> <li>● 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。</li> </ul>			●	●				

## 親善大地

<p>解決的問題</p>	<p>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，加強永續發展政策一致性</p>
<p>聯合國 永續發展目標</p>	
<p>我們的角色</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 長期契作成為穩定支持友善耕作農友的力量：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。透過契作認養、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，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務旅行。擔任企業和外部社區的媒合橋樑，加強兩造之間正向連結，促進社區觀光PDCA循環改進動能。</li> <li>● 成為苗南海岸環境工作團體的協力夥伴，盤點海岸社會團體關心議題，導入數位紀錄協力傳播急迫的海洋保育議題。與苗南海岸鄉鎮合作，協力地方夥伴淨灘，並將垃圾分類紀錄上傳「ICC 國際淨灘行動」統計，落實參與公民科學運動。</li> <li>● 集團 ESG 擴散平臺，凝聚集團公民夥伴的永續方向，規劃年度 ESG 通識課程，培力多元夥伴溝通的永續共同語言。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。</li> <li>● 認養「農村發展及水土保持署」0.6公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，九份二山為921地震重災區，今年適逢921地震25週年，辦理認養儀式暨集團植樹活動，走訪地震紀念園區暨災後重建典範「桃米社區」，體認防災教育及環境復育之重要，9家集團公司101位同仁參與；同時，認養種瓜坑溪復育工區緩衝綠帶，減法工程拆除舊有混凝土護岸，營造緩衝綠帶及水砂溢淹空間，以「溪流復野」為核心，沿岸植樹造林，整地植樹栽培復育野溪生態，自然解方(Nature-based Solutions, NbS)達成共存共生目標，符合聯合國永續目標守護陸域生態，支持集團社會環境減碳路徑。</li> <li>● 協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查，依循自然相關財務揭露工作小組(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)建議之框架，向大眾揭露企業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。</li> <li>● 年度盤查結果，橫山友善耕作茶園具有顯著之生物多樣性，內部區域58種，外部及邊緣區域37種，營造生物友善棲息環境，維持平衡的茶園生態系，促進多樣性與完整性的食物鏈。</li> <li>● 溪州友善耕作稻田，除了顯著之生物多樣性，維持作物產量並且提高土壤長期肥力，每公頃田區相較於慣行農法可多儲存約40公噸碳匯。實施友善耕作田區，有機碳含量普遍較實施慣行農法之田區高逾50%。</li> </ul>

<p>我們的行動</p>	<p><b>「DOC 志工小旅行」、「友善耕作」稻田契作：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 稻田契作長期支持新竹北埔「南埔社區」和彰化溪州「尚水米」，年耕種10公頃稻田，保障農業夥伴31人勞動工作者。</li> <li>● 協力12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、臺灣蘭草學會、橫山 DOC、關西 DOC、下橫坑文化產業發展協會、銅鑼 DOC、銅鑼灣創生發展協會、秋美人杭菊烘焙中心、南埔社區發展協會、溪州尚水農產股份有限公司），設計低碳人文環境教育活動6場，包含苗栗苑裡海岸淨灘勞作 1 場、新竹橫山、關西，苗栗苑裡、銅鑼，彰化溪州5場農務勞作服務。</li> <li>● 媒合集團及社區志工共461人次，集團志工眷屬服務為345人次，共2,076小時。</li> </ul> <p><b>集團 ESG 永續行動工作坊：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 辦理「佳世達集團供應商大會」，275家供應商逾500 供應鏈夥伴參與，表揚31家績優供應商。</li> <li>● 辦理集團培訓專班：「ESG 永續策略工作坊」，19家公司參60人參與培訓；「永續管理師證照培訓專班」(第二梯次)，62人完成培訓及通過認證；「淨零管理師證照培訓班」，38人完成培訓及通過認證；「產品碳足跡攻略研習班」2梯次，共113家供應商參與培訓；「溫室氣體盤查供應商培訓專班」(英文場)，19家供應商參加。</li> </ul> <p><b>集團植樹造林：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 認養「農村發展及水土保持署」0.6公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，於921地震重災區減法工程拆辦理認養儀式暨集團植樹活動；種瓜坑溪復育工區進行減法工程，拆除原有混凝土護岸，營造緩衝綠帶及水砂溢淹空間，以「溪流復野」為核心，沿岸植樹造林，以自然解方(Nature-based Solutions, NbS)達成共存共生目標。</li> <li>● 今年適逢921地震25週年，辦理認養儀式暨集團植樹活動，走訪地震紀念園區暨災後重建典範「桃米社區」，體認防災教育及環境復育之重要性，共計9家集團公司101位同仁參與。</li> </ul> <p><b>維護生物多樣性暨 TNFD 輔導：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查，依循自然相關財務揭露工作小組(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)建議之框架，向大眾揭露企業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。</li> <li>● 年度盤查結果，橫山友善耕作茶園具有顯著之生物多樣性，能促進生物多樣性與完整性的食物鏈；溪州友善耕作稻田，除了顯著之生物多樣性，維持作物產量並且提高土壤長期肥力，每公頃田區相較於慣行農法可多儲存約40公噸碳匯。</li> </ul>
<p>攜手利害關係人</p>	<p>政府單位、專家學者、社區團體、農業職人、供應商、集團員工</p>

## 1.「DOC 志工小旅行」

2013年至2024年，連續12年深耕「DOC 志工小旅行」，導入永續旅遊概念，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務行旅，協力小農建立連結地方、志工

與 DOC 的行走與流汗體驗模式。號召集團員工與親友至產地參與農務採收、苗南海岸淨灘，走入田園、山間、海域，以探索精神結合大地勞作服務情懷。

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		累積總計
	企業志工	社區志工															
淨灘 / 人次											125	59	46	15	26	13	284
農務 / 人次	227	35	382	49	340	156	250	75	224	52	105	54	213	63	204	42	2,471
年度志工總計 / 人次	262		431		496		325		276		343		337		285		2,755

「DOC 志工小旅行」集團大地志工勞動服務，體會流汗與行走的意義





## 2.「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 DevelopmentGoals)，其中目標第12項「促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式」，明基基金會自2008年起長期倡議「親善大地」，支持「友善耕作」核心價值。

明基基金會連續17年(2008-2024)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120.5公頃。

2024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，兩期稻作豐收「米禮盒」與集團同仁分享，同時公益捐贈27單位弱勢團體，兩期稻作共捐3,018公斤，鼓勵種好米、吃安全好米；藉由秋收割稻勞作，帶領集團志工走入土地，親炙農務勞動、學習農業知識，彎腰揮汗割稻，體驗農民耕作辛勞，以行動凝鍊對友善土地的認同，具體實踐「親善大地」核心價值。

	2017	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		累積總計
		企業志工	社區志工													
面積 / 公頃	50.5	10		10		10		10		10		10		10		120.5
志工 / 人次		109	40	145	25	200	23	102	30	147	31	140	20	115	23	1150
年度志工總計 / 人次		149		170		223		132		178		160		138		1150

「友善契作」彰化溪州秋收割稻勞作，集團志工以實際行動關懷土地





### 3. ESG 永續行動工作坊

自2022年起，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。2024年協力天下永續會舉辦「ESG 永續策略工作坊」，匯集產業界、學術界與科研機構之永續專業師資，引路集團永續工作同仁們，激盪思考創造正向價值，鍛鍊永續轉型的策略思維，共19家公司參60人參與培訓；協力臺灣永續能源研究基金會(TAISE)辦理第二梯次「永續管理師證照培訓班」，並首次開設「淨零管理師證照培訓班」。二大培訓班課程涵蓋 ESG 及淨零碳排的系統化學習，結合實務案例演練與考證驗收，合計62名同仁獲得永續管理師證書、38名同仁通過淨零管理師認證。

協助供應鏈夥伴瞭解全球減碳趨勢、強化供應鏈協作，掌握碳足跡盤查的實務操作，辦理二梯次「產品碳足跡攻略研習班」，共113家供應商參與培訓，「溫室氣體盤查供應商培訓專班」(英文場)，19家供應商參加。「佳世達集團供應商大會」，共275家供應商逾500位供應鏈夥伴參與，表揚31家績優供應商、分享經濟趨勢與東協市場洞察，齊力打造永續韌性供應鏈。

**「ESG 永續行動工作坊」共創集團與供應商永續價值鏈，齊力邁向淨零里程**





2024 明基佳世達集團 ESG 永續行動工作坊 產品碳足跡

ESG

### 標籤產品碳足跡資訊

可參考之碳足跡資訊

產品名稱	單位名稱	碳足跡
1905603001 內封式工業用	4.50kg CO2e/1公升	德盛置業股份有限公司
1910110001 內封式工業用	6.20kg CO2e/每呎	德盛置業股份有限公司
1903918004 CIP膠帶	200.00kg CO2e/一捲(0.64mm * 48mm * 30M)膠帶	松輝祥益工業股份有限公司
1902919002 PVC膠帶	800.00kg CO2e/一捲(1.7mm * 48mm * 12M)膠帶	松輝祥益工業股份有限公司
1903919003 CIP膠帶	1950.00kg CO2e/一捲(1.043mm * 48mm * 60M)膠帶	松輝祥益工業股份有限公司
190401001 工業用膠帶	700.00kg CO2e/每卷(30mm * 12m)	廣中材料工業有限公司

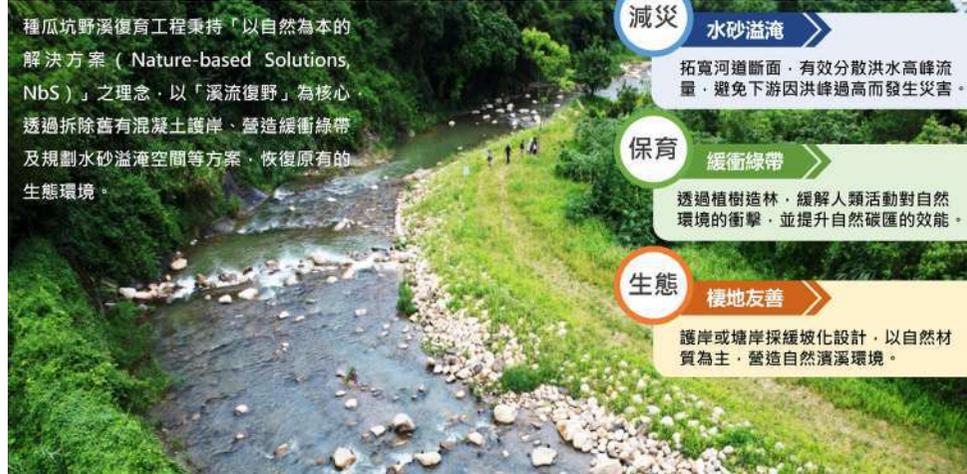
工業技術研究院 黃文輝 總監

Qisda ESG 2024\_永續行動工作坊

## 4. 集團植樹造林

認養「農村發展及水土保持署」0.6公頃九份二山暨種瓜坑溪復育工程綠帶，九份二山為921地震重災區，今年適逢921地震25週年，辦理認養儀式暨集團植樹活動，走訪地震紀念園區暨災後重建典範「桃米社區」，體認防災教育及環境復育之重要性，9家集團公司101位同仁參與；同時，認養種瓜坑溪復育工區緩衝綠帶，減法工程拆除舊有混凝土護岸，營造緩衝綠帶及水砂溢淹空間，以「溪流復野」為核心，沿岸植樹造林，整地植樹栽培復育野溪生態，自然解方(Nature-based Solutions, NbS)達成共容共生目標，符應聯合國永續目標守護陸域生態，支持集團社會環境減碳路徑。

### 「集團植樹造林」認養種瓜坑溪復育工區緩衝綠，自然解方復育野溪生態



種瓜坑野溪復育工程秉持「以自然為本的解決方案 (Nature-based Solutions, NbS)」之理念，以「溪流復野」為核心，透過拆除舊有混凝土護岸、營造緩衝綠帶及規劃水砂溢淹空間等方案，恢復原有的生態環境。

- 減災 水砂溢淹**  
拓寬河道斷面，有效分散洪水高峰流量，避免下游因洪峰過高而發生災害。
- 保育 緩衝綠帶**  
透過植樹造林，緩解人類活動對自然環境的衝擊，並提升自然碳匯的效能。
- 生態 棲地友善**  
護岸或塘岸採緩坡化設計，以自然材質為主，營造自然濱溪環境。

### 「集團植樹造林」九份二山植樹造林行動，連結人與環境永續共好



### 5. 維護生物多樣性暨 TNFD 輔導：

協力國立中興大學水土保持學系專案合作，於長期契作的新竹縣橫山鄉茶園、彰化縣溪州鄉純園，進行生態盤查及土壤採樣調查，依循自然相關財務揭露工作小組(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)建議之框架，向大眾揭露企業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。

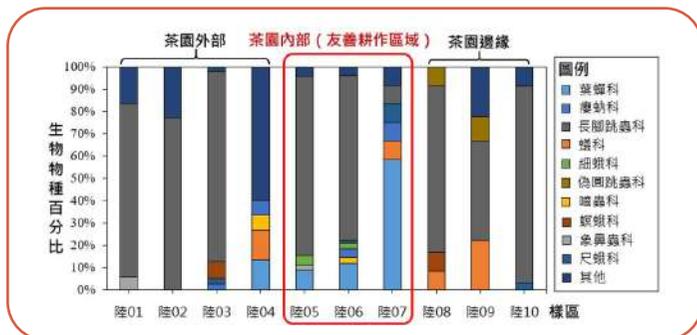
年度盤查結果，橫山友善耕作茶園具有顯著之生物多樣性，內部區域58種，外部及邊緣區域37種，營造生物友善棲息環境，維持平衡的茶園生態系，促進多樣性與完整性的食物鏈。

溪州友善耕作稻田，除了顯著之生物多樣性，維持作物產量並且提高土壤長期肥力，每公頃田區相較於慣行農法可多儲存約40公噸碳匯。實施友善耕作田區，有機碳含量普遍較實施慣行農法之田區高逾50%。

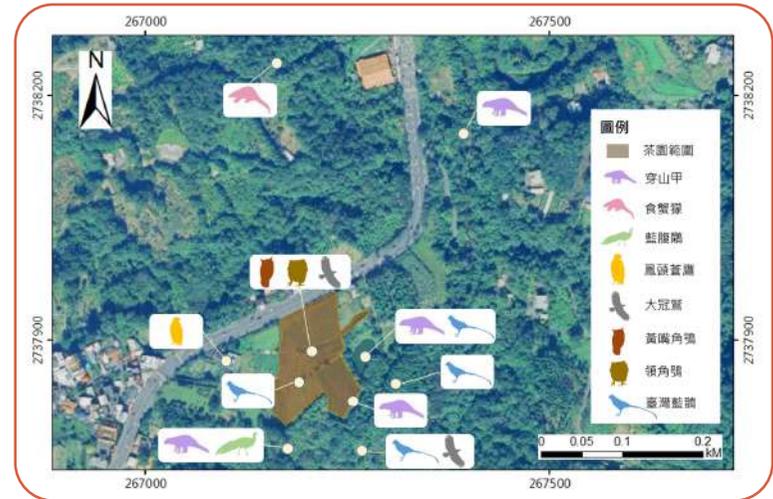
#### 「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」生態盤查及土壤採樣調查方法



#### 「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」橫山沙坑茶園顯著之生物多樣性



#### 「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」橫山沙坑茶園保育類動物分佈概況



#### 「維護生物多樣性暨 TNFD 輔導」溪州尚水農田保育類動物分佈概況



## 邁向數位平權

### 解決的問題

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

### 聯合國 永續發展目標



### 我們的角色

- 以科技力量影響偏鄉資訊教育，並確保年度婦女數位學習權益依循國家數位發展政策，借重集團資訊及品牌專業能力，針對竹苗地區全民、新住民、原住民高齡等需求群眾，提供科技生活、保健應用、設計行銷等多面向的數位知能教育，消弭城鄉數位落差。開設婦女專班保障學習權益，鼓勵女性商家加入職人推薦，以加強資訊能力，透過網路行銷增進經濟收入。
- 培力終端醫療科技使用者的數位知能，協力明基健康生活、虹韻助聽器，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、篩檢與衛教課程，促進民眾提升預防保健知能。
- 促進綠色經濟，永續循環的引路人，培力友善耕作農友、小農職人、百工職人建立網路平台資料及影像紀錄。透過製作、市集展銷、線上農產團購、志工旅行和集團公關品採購等方式，串聯城鄉消費交流，每年平均促進 DOC 偏鄉農業經濟逾200萬元。以永續旅遊準則為基礎，與利害關係人社區團體討論符合在地經濟效益、文化轉譯、環境永續的勞動服務旅行，合併集團志工服務，實踐地產地銷及 SDGs 目標。鼓勵竹苗數位機會中心夥伴們，以 SDGs 目標重新盤點規劃年度重點工作，對應經濟發展、人文保存、自然環境永續標竿。

### 我們的行動

- 明基基金會長期執行教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」(Digital Opportunity Center, DOC)，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提升。
- 以教育為本，連結經濟、文化、社會的核心執行策略，結合數位創意與品牌美學經驗，發展六大數位力量課程模組，引路偏鄉學員展開新興學習領域，以城鄉永續發展帶動竹苗偏鄉經濟成長。提升數位素養，社區數位應用教育，符合民眾資訊能力需求；行銷產業經濟，品牌美學設計導入，輔導小農直人、百公職人建立行銷平台、影音紀錄、直播推廣等行銷能力；紀錄人文歷史，協作地方團體開發特色議題，積累延伸地方創生轉化能力。

### 攜手利害關係人

政府單位、專家學者、社區團體、農業職人、百工職人、集團員工、非營利組織

## 1.教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」 (Digital Opportunity Center, DOC)

明基基金會長期執行教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」，致力於偏鄉數位關懷。自2008年起，協助新竹縣、苗栗縣 DOC 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。

### 明基基金會經營成效與影響力：

明基基金會協力佳世達志工團隊力量，長年耕耘 DOC 並且建立深厚的夥伴關係，挖掘並累積地方經濟文化價值，透過數位加值邁向數位平權、促進地方產業發展，扶植地方創生、打造更平等和諧的社會。配合教育部第六期「位共融及培力計畫」，加值服務規劃推動竹苗偏鄉的永續及數位發展，以城鄉永續發展、帶動偏鄉經濟成長為發展面向，建立永續的城鄉數位生態圈，促進城鄉共生發展，讓偏鄉得以成為各種創新實踐、傳統與新創匯聚交流的場域。

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。

2024年於新竹縣、苗栗縣地區開設558小時資訊課程，以系統性課程建構完整的數位培力體系，致力於縮短因地區與年齡造成的數位落差，培育偏鄉數位人才，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2,787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。

擴大在地永續影響力，面對後疫情時代與數位浪潮轉型，以及元宇宙、生成式 AI 的快速發展，位於農漁村落與原民部落的竹苗 DOC 所在地，更需思考培養面對大環境變遷的韌性；2024年以「打造永續城鄉數位生態系」為願景，規劃「智慧公民」、「家園經濟」及「文化續存」三大主軸發展，將數位教育融入永續議題，提升偏鄉應對全球永續發展趨勢的韌性。

「智慧公民」：培養民眾參與家鄉公共事務能力，提升資訊素養與科技倫理意識。

「家園經濟」：協助在地產業導入創新行銷，發展永續社區產業經營模式。

「文化續存」：運用新興科技活化在地文化資產，促進世代共學與文化承繼。

「智慧公民」針對中高齡推出行動數位生活、增進健康保健與資安意識、加強新興數位科技應用，共前往14個鄉鎮開課。「家園經濟」協力社區永續發展經濟，提供小農商家數位培訓課程45小時，串聯47位小農商家，連續十年攜手集團公司推行「DOC 小市集」，透過市集關懷環境、支持友善耕作農產，認識小農品牌與純淨栽種、守護土地的用心，直接連結地方實際所需之經濟助益，年度活動共帶動小農經濟行銷2,465,688元，辦理《DOC 志工小旅行》，攜手集團大地志工，依循季節前往產地進行農務勞作、海岸淨灘撿拾垃圾，深化對土地、環境及產業的關注，與集團公司共11間企業合作，招募230位志工，完成五場連結企業與竹苗農鄉的 ESG 行動。「文化續存」透過數位科技帶領社區民眾保存地方的人文地景，建置數位典藏資料，引發社區對在地文化的認同感，帶動995人次參與相關文化保存的傳播與教育。

**教育部「新竹縣及苗栗縣數位機會中心輔導計畫」，數位加值邁向數位平權、記錄人文地景、行銷社區產業、協力地方創生**





## 2. BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音

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

2020年起執行「BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音」專案，以「新竹縣及苗栗數位機會中心」為據點，年年積極擴散偏鄉衛教服務擴散，2022年併入集團公司所在地區域，連動桃園市龜山區、桃園區關懷據點納入服務範圍，2024年擴大至八德區關懷據點，輻射桃園市聽力保護網絡。2024年衛教巡迴總計服務，龜山區5場：包含大坑里、長庚理、山頂里、新興里、新路里，桃園區14場：西埔里、瑞慶里、會稽里、南門里、東埔里、臺北榮民總醫院桃園分院關懷據點、桃園市政府社會局北區老人文康活動中心、財團法人桃園市優勝地社會福利基金會、桃園市向陽社會服務協會、社團法人桃園市社會服務關懷協會(中寧據點)，以及豐林里、青溪里各2場次；八德區11場：茄明里、茄苳里、瑞泰里、瑞豐里、竹園里、大安里、財團法人台灣多元社會福利協會，以及大明里、大千里各2場次。包含竹苗地區10場，總計40場，提供1,075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。

「BenQ 親善學堂－智能助聽好聲音」聽力檢測與衛教知識，桃竹苗地區巡迴講座服務社區





縣市	2020		2021		2022		2023		2024		服務場次	服務人數
	場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數	場次	人數		
桃園	-	-	-	-	20	558	26	736	30	898	76	2,192
新竹	7	123	1	17	5	114	6	136	4	62	23	452
苗栗	8	167	2	63	7	146	8	188	6	115	31	679
總計	15	290	3	80	32	818	40	1,060	40	1,075	130	3,323

## 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	<p>以「科普智識·創意思考」為主軸，籌劃科學與人文結合的學習旅程，將創意思考與實驗精神融入學習互動，並且強調誠信價值觀，鼓勵國小學童思考探索、團隊合作，鍛鍊積極正向的勤學精神。</p> <p>課程以科普教育實作為主軸，高中職職涯正向培力：邀請各領域典範青年擔任講者，分享實踐過程展現堅持韌性，啟發更多高中青年的夢想力。</p>
我們的行動	<p>「BenQ 老實聰明體驗營」，協同國立清華大學原住民族科學發展中心、國立成功大學材料科學及工程學系專業師資團隊，以及大學生隊輔們，帶領新竹縣新星國小、苗栗縣三灣國小、大坪國小、新南國小、建功國小與啟文國小學童，融入科普智識與創造思考學習。包含多元的科學實作：「材料與轉動」、「冷次定律與轉動」、「白努力原理及轉動」，啟發學童以科學實驗精神從生活中觀察反思，並且嘗試自主探索解決問題；「吉娃斯愛科學」課程透過科學動畫、AR 與 VR 體驗、原民傳統樂器「杓互」藝術創作等，開闊學童文化視野，在科技互動中看見傳統智慧之創新價值。</p> <p>「BenQ 夢想行動校園講座」青年典範行腳臺灣島嶼：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、新北市、臺北市18縣市。年度辦理70場，與35,959名高中職學校師生，傳遞實現夢想的原動激勵力量。新聞報導、校園官網、社群自媒體露出連結97則。</p>
攜手利害關係人	專家學者、大學師生、國小師生、青年典範、高中職校師生

## 1. BenQ 老實聰明體驗營

「BenQ 老實聰明體驗營」一段知識啟發的盛夏學習旅程。探索創意世界，挑戰極限思維，群我合作學習，展現正向勤學精神；協同國立清華大學傅麗玉教授、國立成功大學李旺龍教授、前遠哲科學教育基金會蔡正立老師，引路科普教育、科學探究實作與原民文化學習，鼓舞對科學探索與藝術創作的興趣，帶領偏鄉學童融入創造思考學習，藉此開啟想像創造力與寬闊的人文視野。

年份	2020	2021	2022	2023	2024	總計
辦理梯次	6	疫情停辦	2	2	2	12
國小數(間)	23		7	3	6	39
與會師生(人)	278		60	86	110	534

### 「BenQ 老實聰明體驗營」培養誠信價值觀，偏鄉學童的人文科學旅程





## 2. BenQ 夢想行動校園講座

邀請青年典範擔任夢想大使，走訪臺灣偏遠山區與濱海校園，與高中職青年學生分享夢想實踐歷程，傳達積極正向力量，探索自我實現的無限可能。自2015起累計十年行腳，巡迴北、中、南、東的高中職校556場次，影響逾466,787名師生，激勵無數學子踏上實現夢想的旅程。

2024年，「BenQ 夢想行動校園講座」邀請十大傑出青年公益家沈芯菱、倒立先生黃明正、前太陽馬戲團團員陳星合、溜溜球達人楊元慶、好萊塢「魔術城堡 The Magic Castle」魔術師黃柏翰、亞洲魔術大師競賽總冠軍李世峯、逆境引導教練吳佳穎、蜜旺果舖職人賴永坤、逆風劇團團長成璋盛、地方教育推手黃雅聖，巡迴基隆市、臺北市、新北市、桃園市、新竹市、新竹縣、苗栗縣、臺中市、南投縣、彰化縣、雲林縣、嘉義縣、臺南市、高雄市、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣18縣市，與70所高中職學校35,959名師生，親炙典範學習的好榜樣，分享實現夢想的故事。

縣市	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	總計
基隆市	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
台北市	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
新北市	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	4
桃園市	9	10	8	9	1	3	1	3	3	3	50
新竹市	4	5	1	3	-	-	-	1	0	1	15
新竹縣	6	4	5	5	2	1	1	1	2	3	30
苗栗縣	4	5	4	7	2	1	2	2	1	4	32
臺中市	-	9	13	22	13	11	4	6	5	10	93
南投縣	1	2	9	7	2	1	-	5	3	5	35
彰化縣	-	5	13	12	9	8	7	3	6	4	67
雲林縣	-	1	1	8	1	2	-	1	2	1	17
嘉義縣	-	1	3	4	7	4	2	3	3	1	28
臺南市	-	-	-	3	12	14	4	4	13	15	65
高雄市	-	-	-	3	14	12	4	6	5	10	54
屏東縣	-	-	-	2	6	4	1	3	4	3	23
宜蘭縣	-	1	-	3	1	1	3	2	4	5	20
花蓮縣	-	-	-	3	-	4	1	2	1	1	12
臺東縣	-	-	-	-	1	3	-	2	1	1	8
總計場次	24	43	57	91	72	70	31	45	53	70	556
參與人數	24,040	42,922	59,000	80,962	77,349	57,046	24,652	30,107	35,299	35,959	467,336

「BenQ 夢想行動校園講座」青年典範教育現場講演生命故事，傳達積極正向影響力



## 培養老實聰明人

解決的問題	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習
聯合國永續發展目標	SDG4 優質教育
我們的角色	原創文化推廣搭建國際交流平台，支持鼓勵國內外雕塑藝術家現地創作，雕塑作品安置於集團公司公共場域展演、捐贈縣市政府藝文空間，提升市民原創文化素養，集團公司常設雕塑模型作品展，提升員工美學與藝術賞析能力。
我們的行動	安排雕塑模型作品至集團公司展覽，打造公共藝術場域。
攜手利害關係人	專家學者、藝術職人、集團員工

## BenQ 國際雕塑營

「BenQ 國際雕塑營」促進海內外雕塑藝術家交流，透過一個月的現地創作形式，吸引對雕塑有興趣的青年學子與民眾，近距離接近雕塑創作現場。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、拍檔科技、眾福科技、邁達特、衛普，16家公司公共場域常設模型作品展，促進員工人文美學素養，感受雕塑於日常觸動的藝術美感。

## 「BenQ 國際雕塑營」雕塑模型作品展，集團公司公共場域原創美學藝術氣息



# 5 ESG 永續績效

- 2024年永續績效
- 短中長期目標發展狀況



# 2024年永續績效



董事會董事出席率 100%	液晶顯示器出貨量 全球第二
數位光學投影機出貨量 全球第三	公司治理評鑑 6-20%
客戶滿意度 94分	在地採購比例 達 75.8%
取得優質專利 76件	累積有效專利數 1,305件



行為準則訓練 完成率 100%	員工敬業度 4.67分
員工平均訓練時數 32.7 小時 因應數位轉型數位課程比例達 79%	無職災工時累積達 273 萬小時
員工參與公益活動年度 總時數 1,349 小時	集團永續人才年度 孕育 62 位永續管理師證照 38 位淨零管理師
供應商減碳能力升級 - 產品碳足跡 2 梯次線上課程 當年度共 113 家供應商受訓	



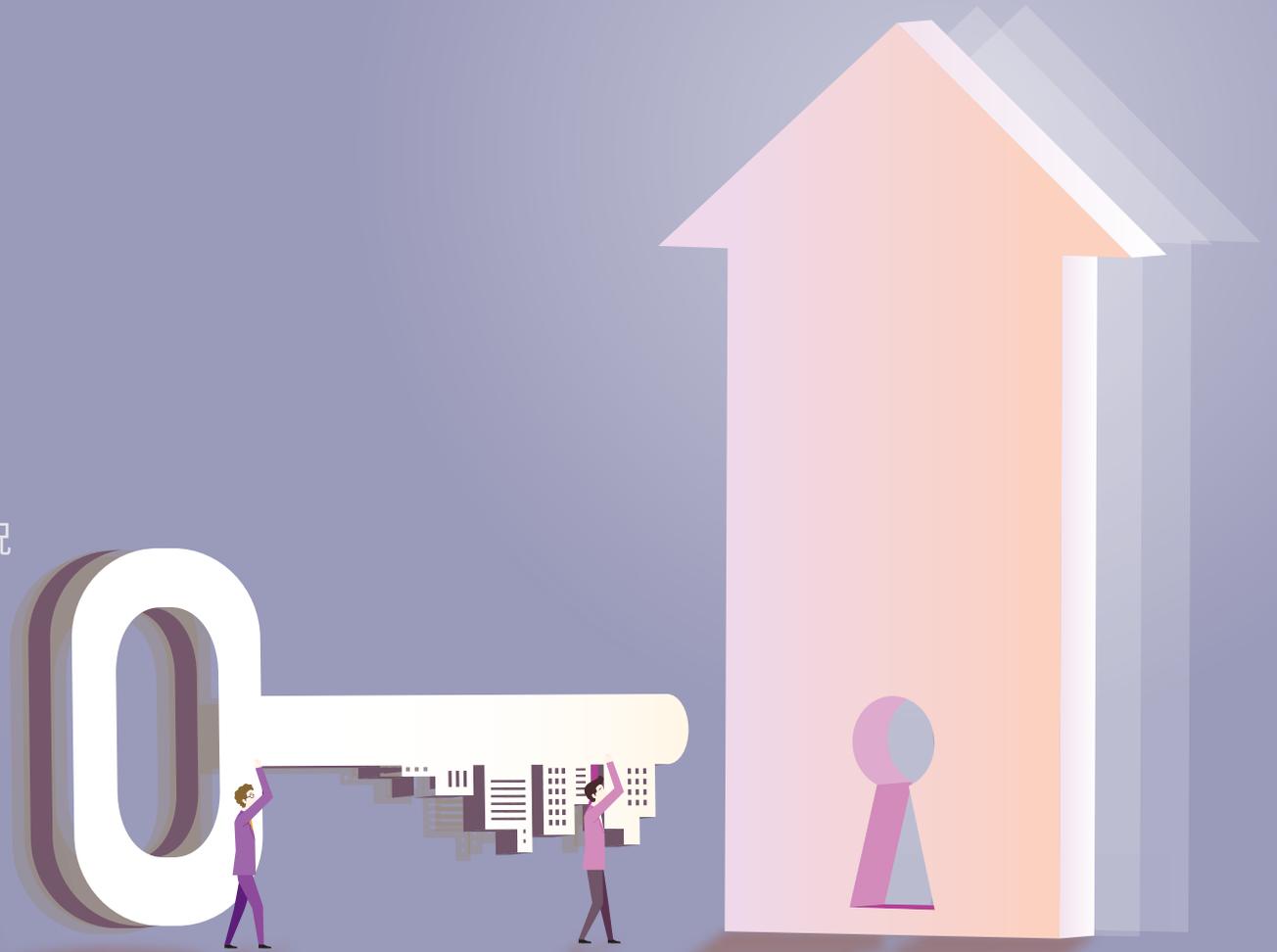
通過 SBTi 目標設定審核	中國及越南生產廠區 取得廢棄物零填埋金級認證	廢棄物回收率較前一年度 上升 2.93%	再生能源發電約 591 萬度 採購再生能源憑證總計 39,064 MWh
節能 2,589MWh 減少碳排放量 1,481 噸 CO <sub>2</sub> e	綠色產品能源 年度改善效率(以產品線呈現): 顯示器 3.39%; 投影機 2.8%	100% 取得製造廠區 ISO 14001 認證	蘇州廠區廢氣收集管道進行全部換新 獲得環保補助人民幣 317 萬元

## 短中長期目標發展狀況

重大主題	績效指標	2024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	2024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	<b>94</b>	2025年： <b>93</b>	2030年： <b>95</b>	2040年： <b>95</b>
永續供應鏈管理	供應商減碳	開設1梯次溫室氣體盤查線上教育訓練-英文場的線上課程供各供應商參與，共有 <b>19</b> 家供應商開設兩梯次線上產品碳足跡課程，共 <b>113</b> 家供應商受訓	2025年： 供應商減碳累計 <b>3%</b>	2030年：供應商減碳 <b>30%</b>	2040年： 持續管理供應商減量
氣候策略	溫室氣體Scope1+2 絕對減量	減量 <b>32.6%</b> (含再生能源)	至2025年：較2021年減少 <b>16.8%</b>	至2030年較2021年 減少 <b>42%</b>	至2040年碳中和
綠色產品研發創新	主要產品線提升能源效率	顯示器： <b>3.39%</b> 投影機： <b>2.8%</b>	顯示器至2025年達： <b>4%</b> 投影機：每年提升 <b>1%</b>	顯示器至2030年達： <b>14%</b> 投影機至2030年達： <b>7%</b>	
廢棄物管理	可回收廢棄物比例	<b>93.9%</b>	2025年：達 <b>92.5%</b>	2030年：達 <b>95%</b>	2040年零廢工廠
能源管理	再生能源使用量	達 <b>36.7%</b> 使用再生能源	2025年： <b>32%</b> 使用再生能源	2030年： <b>60%</b> 使用再生能源	2040年： <b>100%</b> 使用再生能源
人才政策	平均敬業度	<b>4.67</b> 分	至2025年： <b>4.7</b> 分	至2030年： <b>4.7</b> 分	
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 <b>1%</b>	至2025年： 佔公司營收比例 <b>1%</b>	至2030年： 佔公司營收比例 <b>1%</b>	至2040年： 佔公司營收比例 <b>1%</b>
職業安全與健康	0職業病、FR/SR優於公 部門公布標準	<b>0</b> 職業病、 <b>0</b> 火災、 FR： <b>0.320</b> 、SR： <b>8.46</b>	至2025年： <b>0</b> 職業病、 <b>0</b> 火災、FR< <b>0.1</b> 、SR< <b>4.7</b>	至2030年： <b>0</b> 職業病、 <b>0</b> 火災、FR< <b>0.08</b> 、SR< <b>3.8</b>	至2040年： <b>0</b> 職業病、 <b>0</b> 火災、FR= <b>0</b> 、SR= <b>0</b>

# 6 永續揭露

- GRI對應表
- SASB產業特定指標
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法－永續揭露指標
- TCFD對照表
- 永續發展重點量化績效指標彙整表
- 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對應表

## GRI 2 一般揭露2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	頁碼	備註	外部保證
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	2-1-a	關於本報告書	003		●
		2-1-b	關於本報告書	003		●
		2-1-c	關於本報告書	003		●
		2-1-d	關於本報告書	003		●
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2-2-a	關於本報告書	003		●
		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	003		●
		2-3-b	關於本報告書	003		●
		2-3-c	關於本報告書	003		●
		2-3-d	關於本報告書	003		●
	2-4 資訊重編	2-4-a	資訊及隱私安全 綠色產品及循環 人才吸引與人才發展 職業安全衛生管理	058 127 146 179	重編資訊已於左列章節進行說明	●
	2-5 外部保證 / 確信	2-5-a	關於本報告書	003		●
		2-5-b	關於本報告書	003		●

使用聲明：佳世達科技依照 GRI 準則出版2024年永續報告書，資訊揭露範圍為2024年1月1日至2024年12月31日

GRI 1使用版本：Foundation 2021

GRI 行業準則：無

## GRI 2 一般揭露2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	頁碼	備註	外部保證	
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2-6-a	營運概況與組織架構	006		●	
		2-6-b	營運概況與組織架構	006		●	
		2-6-c	營運概況與組織架構	006		●	
		2-6-d	營運概況與組織架構	006		●	
	2-7 員工	2-7-a	人才吸引與人才發展	144		●	
		2-7-b	人才吸引與人才發展進用多元人才	144		●	
		2-7-c	人才吸引與人才發展	144		●	
		2-7-d	人才吸引與人才發展	144		●	
		2-7-e	人才吸引與人才發展	144		●	
	2-8 非員工的工作者	2-8-a	人才吸引與人才發展	144		●	
		2-8-b	人才吸引與人才發展	144		●	
		2-8-c	人才吸引與人才發展	144		●	
	治理	2-9 治理結構及組成	2-9-a	治理組織與運作	037		●
			2-9-b	治理組織與運作	037		●
			2-9-c	治理組織與運作	037		●
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	037		●	
		2-10-b	董事遴選與多元情形	039			
2-11 最高治理單位的主席		2-11-a	董事會結構與運作	037		●	
	2-11-b	董事會結構與運作	037		●		

## 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	037		●
		2-12-b	治理組織與運作	037		●
		2-12-c	治理組織與運作	037		●
	2-13 衝擊管理的負責人	2-13-a	治理組織與運作	037		●
		2-13-b	治理組織與運作	037		●
	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	037		●
		2-14-b	N/A			●
	2-15 利益衝突	2-15-a	舉報及建議溝通機制	045		●
		2-15-b	治理組織與運作	037		●
	2-16 溝通關鍵重大事件	2-16-a	治理組織與運作	037		●
		2-16-b	治理組織與運作	037		●
	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	039		●
	2-18 最高治理單位的績效評估	2-18-a	治理組織與運作	037		●
		2-18-b	董事會績效評估	040		●
		2-18-c	董事會績效評估	040		●

## GRI 2 一般揭露2021

主題	揭露項目	GRI Disclosure	對應章節 / 說明	頁碼	備註	外部保證	
治理	2-19 薪酬政策	2-19-a	董事暨經理人薪酬制度	042		●	
		2-19-b	董事暨經理人薪酬制度	042		●	
	2-20 薪酬決定流程	2-20-a	治理組織與運作	037		●	
		2-20-b	N/A			●	
	2-21 年度總薪酬比率	2-21-a	台灣： 中國蘇州： 越南：			●	
		2-21-b	台灣： 中國蘇州： 越南：			●	
		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	016		●
		2-23 政策承諾	2-23-a	佳世達人權政策	174	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	174		●	
2-23-c			佳世達人權政策	174		●	
2-23-d			佳世達人權政策	174		●	
2-23-e			佳世達人權政策	174		●	
2-23-f			佳世達人權政策	174		●	
2-24 納入政策承諾	2-24-a	我們與利害關係人	023		●		

## 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	023		●
		2-25-b	佳世達人權政策	174		●
		2-25-c	人權管理措施	174		●
		2-25-d	人權管理措施	174		●
		2-25-e	人權管理措施	174		●
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2-26-a	行為準則	044		●
	2-27 法規遵循	2-27-a	合法守規	047		●
		2-27-b	合法守規	047		●
		2-27-c	合法守規	047		●
		2-27-d	合法守規	047		●
	2-28 公協會的會員資格	2-28-a	參與協會	011		●
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	2-29-a	我們與利害關係人	023		●
	2-30 團體協約	2-30-a	內部溝通管道	178	台灣無工會，僅統計蘇州及越南數據	●
		2-30-b	內部溝通管道	178	台灣無工會組成	●

GRI 3 重大主題：揭露

	揭露項目	頁碼
	3-1決定重大主題的流程	23-25
	3-2重大主題列表	26
	3-3重大主題管理	27-36

GRI 3 重大主題 環境面

GRI 準則	揭露項目	頁碼
綠色產品及循環		
301材料	301-1所用物料的重量或體積	140-142
	301-2使用回收再利用的物料	141
302能源	302-5降低產品和服務的能源需求	140
417行銷與標示	417-1產品和服務資訊與標示的要求	140
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	78-100
305排放	305-1範疇一直接 GHG 排放	103

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	103
	305-3範疇三其他間接 GHG 排放	104
	305-4 GHG 排放強度	101
	305-5 GHG 排放減量	101
	305-6 ODS 排放	110
	305-7 NOx、SOx 其他顯著氣體	110
能源使用與節約		
302能源	302-1組織內部的能源消耗量	101
	302-2組織外部的能源消耗量	101
	302-3能源密集度	101
	302-4減少能源消耗	101
	302-5降低產品和服務的能源需求	101 128-130 141-142
廢棄物及污染物		
306廢棄物	306-1廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	109

GRI 3 重大主題 治理

GRI 準則	揭露項目	頁碼
<b>永續供應鏈管理</b>		
204採購實務	204-1自當地供應商的採購支出比例	71-72
205反貪腐	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	44
301材料	301-1所用物料的重量或體積	139-142
	301-2使用回收再利用的物料	141
308供應商環境評估	308-1採用環境標準篩選新供應商	66
	308-2供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	67
414供應商社會評估	414-1新供應商使用社會準則篩選	65-66
	414-2供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	67-68
<b>客戶關係管理</b>		
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	122-140
	416-2b違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	77 137
417行銷與標示	417-1產品和服務資訊與標示的要求	139
	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	77 137
	417-3未遵循行銷傳播相關法規的事件	77 137

GRI 準則	揭露項目	頁碼
<b>客戶關係管理</b>		
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	61
自我揭露	客戶滿意度：94分	75
<b>經營績效</b>		
201經濟績效	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值	47
	201-2氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	78-100
	201-3確定給付制義務與其他退休計畫	159
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	155
	202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例	149
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	189
	203-2顯著的間接經濟衝擊	27-35
205反貪腐	205-1已進行貪腐風險評估的營運據點	44
	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	44
	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	44
206反競爭行為	206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	47

GRI 3 重大主題 社會

GRI 準則	揭露項目	頁碼
<b>人才政策</b>		
201經濟績效	201-3確定給付制義務與其他退休計畫	159
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	156
	202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例	148
401勞雇關係	401-1新進員工和離職員工	146 101
	401-2提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	157
	401-3育嬰假	158
	<b>員工訓練與發展</b>	
404訓練與教育	404-1每名員工每年接受訓練的平均時數	166
	404-3定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	172

GRI 準則	揭露項目	頁碼
<b>職業安全健康與管理</b>		
403職業安全衛生	403-1職業安全衛生管理系統	183
	403-2危害辨識、風險評估及事故調查	183
	403-3職業健康服務	179
	403-4有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	185
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練	184-185
	403-6工作者健康促進	179
	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	184
	403-8職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	187-188
	403-9職業傷害	185
	403-10職業病	179

## SASB產業特定指標

指標編號	揭露指標	數據	相關章節	頁碼	備註
水管理					
TC-ES-140 a.1	(1) 總水量	379.65千立方公尺	善用水資源	105	蘇州廠區及越南廠區為水資源壓力地區
	(2) 總用水量中來自據水資源壓力地區占比	80.84%			
廢棄物管理					
TC-ES-150 a.1	有害廢棄物總數	總數：373 Ton	廢棄物循環	109	
	回收百分比	回收百分比：94%			
勞工實務					
TC-ES-310 a.1	(1) 停工次數	0次	職業安全衛生管理	179	2024年各廠區：無發生停工事故
	(2) 停工天數	46天			
勞工狀況					
TC-ES-320 a.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：1.92	職業安全衛生管理	179	
		約聘員工工傷率：0			
	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			
		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
勞工狀況					
TC-ES-320 a.2	(1)公司廠區執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔比之類別百分比：(a)所有公司廠區	83.33%	永續供應鏈管理	063	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	5.69%			第一階供應商：686家 同等稽核家數：39家 佔比：5.69%
	(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-320 a.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	公司廠區各種核面相缺失百分比如下表(1)	永續供應鏈管理	063	公司廠區各種核面向缺失數 / 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	64.71%			公司廠區其它缺失： 總數：17項 已完成改善數：11項 改善率：64.71%

指標編號	揭露指標	數據	相關章節	頁碼	備註
勞工狀況					
TC-ES-320 a.3	(2) 第一階供應商執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的缺失百分比	第一階供應商各稽核面相缺失百分比如下表(2)	永續供應鏈管理	063	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：1項
	(b) 第一階供應商執行 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商的其它缺失改善率	90.63%			第一階供應商其它缺失： 總數：128項 已完成改善數：116項 改善率：90.63%
產品生命週期管理					
TC-ES-410 a.1	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-440 a.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	072	

### TC-ES-320 a.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	76.47%	5.88%	11.76%	5.88%	0%

#### (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	22.66%	62.50%	7.81%	3.91%	3.13%

# 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法—永續揭露指標

## 永續揭露指標—電腦及週邊設備業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1.全球消耗能源總量：435.428 GJ 2.外購電力百分比：72.3% 3.再生能源使用率：4.0% 4.採購再生能源憑證：32.7%	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	能源使用與節約
二	總取水量及總耗水量	量化	1.總取水量：379.656千立方公尺(m <sup>3</sup> ) 2.總耗水量：75,931千立方公尺(m <sup>3</sup> )	千立方公尺(m <sup>3</sup> )	善用水資源
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之重量：373公噸(t) 有害廢棄物回收百分比：44.26% 總廢棄物回收百分比：94%	公噸(t)、百分比(%)	廢棄物及汙染物
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害類別：物理性危害 人數：2人 FR：0.098 SR：2.264	比率(%)、數量	職業安全健康與管理
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	佳世達的產品絕大多數屬於B2B，目前資訊蒐集上有困難	不適用	
六	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
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	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
八	依產品類別之主要產品產量	量化	液晶顯示器出貨量約1,627萬台	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 (Governance)	揭露組織如何管理氣候相關之風險與機會	(a) 描述董事會監督氣候相關的風險與機會之情形 (b) 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會的角色	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	氣候調適與減緩  治理	079
策略 (Strategy)	揭露現存及潛在之氣候相關風險，可能對組織財務規劃造成的衝擊	(a) 描述組織對於短、中、長期之氣候相關風險與機會的認知 (b) 描述氣候相關風險與機會對於組織的營運、策略及財務規畫可能造成的影響 (c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	氣候調適與減緩  策略	079
風險管理 (Risk Management)	揭露組織審視、評估及管理氣候相關風險之流程	(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 (b) 描述組織管理氣候相關風險之管理流程 (c) 描述組織如何將審視、評估及管理氣候相關風險之機制整合至整體風險管理制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	氣候調適與減緩  風險管理	080
指標和目標 (Metrics and Targets)	揭露組織評估及管理氣候相關風險與機會之重要指標與目標	(a) 揭露組織在策略與風險控管之程序中，評估氣候相關風險與機會所使用的指標 (b) 揭露範疇1、範疇2及範疇3(如適用)之溫室氣體排放量與相關風險 (c) 描述組織對於管理氣候相關風險與機會所設立之目標以及落實目標之落實改變	<ul style="list-style-type: none"> <li>佳世達宣告於2040年達成 RE 100 / 2050年達成淨零減碳目標</li> <li>供應商在2030年實現減碳30%(基準年2021年)</li> <li>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</li> </ul>	氣候調適與減緩  指標與目標	080

# 永續發展重點量化績效指標彙整表

永續發展關鍵績效指標量化彙整表(近4年：2020~2023)

項目 / 年	環境面				Note	GRI 揭露	章節
	2021	2022	2023	2024			
<b>原物料總用量</b>							
錫(膏、棒、絲)(公噸)	237	192	151	93	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	301-1301-1	N/A
助焊劑(公噸)	273	127	111	114			
鐵件(萬公噸)	1.21	1.01	0.90	0.77			
<b>直接能源消耗量</b>							
天然氣(千立方公尺)	637.23	339.16	198.53	314.06	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	302-1	2.3.2能源使用
汽油(公噸)	13.9	99.97	96.86	193.33			
柴油(公噸)	10.8	14.68	29.58	28.10			
<b>間接能源消耗量</b>							
外購電力(萬仟度)	127,900,000	117,846,382	109,008,914	114,919,455	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	302-2	2.3.2能源使用
<b>總用水量 / 排放量</b>							
全球用水量(十萬立方米)	5.18	4.41	4.17	3.80	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	303-3(2018)	2.4.2水利用
每佰萬美金產值用水量(噸)	106	105	142	131	與2021年相比，上升22.76%		2.4.2水利用
全球生活污水排放量(十萬立方米)	4.14	3.53	3.33	3.04	2021年起統計數據納入越南廠(QVH)	303-2(2018)	2.4.2水利用

環境面							
項目 / 年	2021	2022	2023	2024	Note	GRI 揭露	章節
<b>溫室氣體排放量</b>							
直接溫室氣體排放量(公噸CO <sub>2</sub> -e)	2,292.75	4,804.97	3,501.04	2,574.93	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	2.3.3溫室氣體排放
輸入能源間接溫室氣體排放量(公噸CO <sub>2</sub> -e)	102,262.35	70,758.59	48,404.86	45,765.44			
其他間接溫室氣體排放(公噸CO <sub>2</sub> -e)	76.39	1,801.85	1,755.84	2,036.69	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	2.3.3溫室氣體排放
每佰萬美金產值溫室氣體排放量(公噸CO <sub>2</sub> -e)	21.9	17.7	17.7	16.62	與2021年相比，下降24.16%	N/A	2.3.4減量承諾目標
每佰萬產值美金用電量(度)	27,532.32	29,436.44	38,957.51	41,179.74	與2021年相比，增加49.57%	305-4	
全球每人每小時用電溫室氣體排放量(公斤CO <sub>2</sub> -e)	2.5	1.92	1.77	2.19	與2021年相比，下降12.4%	305-4	
<b>廢棄物量</b>							
全球可回收再利用廢棄物比例(%)	91.26	90.06	91.55	93.94	2021年統計數據開始納入越南廠(QVH)	306-2	2.5.1廢棄物管理
全球可回收再利用廢棄物總量(公噸)	37,619	31,561	24,317	12,873			
全球無法回收之廢棄物焚化總量(公噸)	3184	2776	1818	653			
非有害廢棄物總量(公噸)	40,606	34,174	25,979	13,739			
有害廢棄物總量(公噸)	627	877	721	373	參考 SASB 揭露2024年數據		
<b>化學品等物質溢漏</b>							
化學品等物質溢漏的總次數及體積	0	0	0	0		306-3	3.4.2職業安全衛生管理
<b>違反環保法令</b>							
違反環保法令之罰款及次數	0	0	0	0		307-1	2.1環境政策與管理
<b>環保投資</b>							
環保總投資支出(萬美金)	697.79	313.74	304.03	122.25		N/A	N/A

社會面							
項目 / 年	2021	2022	2023	2024	Note	GRI 揭露	章節
<b>職業安全衛生管理績效</b>							
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	3.4.2職業安全衛生管理
失能傷害頻率(FR)	6	4	3	2			
失能傷害嚴重率(SR)	0.144	0.111	0.110	0.098			
職業病發生率(ODR)	3.86	1.475	5.258	2.264			
停工次數(次)	0	0	0	0			
<b>人權管理</b>							
歧視事件	0	0	0	0	此數據為大陸及越南組成	406-1	3.3.3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			
<b>員工行為準則訓練百分比</b>							
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	1.2行為準則
中國蘇州(%)	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100			
越南(%)		DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100	DL:100 IDL:100			
<b>政治獻金</b>							
政治獻金金額	0	0	0	0		415-1	GRI Standards 對照表
<b>違反社會面相關法令</b>							
違反法令之鉅額罰款及次數	0	0	0	0		419-1	1.3合法守規

社會面							
項目 / 年	2021	2022	2023	2024	Note	GRI 揭露	章節
<b>客戶滿意度調查結果(分)</b>							
醫療影像	94	98	95	96		N/A	1.8客戶滿意度
精密光學	93	94	93	92			
顯示器	97	96	94	97			
製造服務	95	93	94	94			
數位時尚設計中心	95	95	94	94			
<b>違反市場行銷法令</b>							
違反市場行銷法令的案例數	0	0	0	0		417-3	1.3合法守規
<b>客戶隱私</b>							
客戶隱私侵犯投訴次數	0	0	0	0		418-1	1.6.3隱私保護
<b>供應鏈調查</b>							
關鍵供應商社會責任及環境安全衛生調查及稽核(家數)	24	37	22	39	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	96%	97%	95.7%	100%		302-2 414-2	參照左表

經濟面							
項目 / 年	2021	2022	2023	2024	Note	GRI 揭露	章節
<b>專利件數</b>							
當年度取得件數	40	25	52	76		N/A	2.7綠色產品及循環

# 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。	<p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>承諾依 SBT 絕對減量</li> <li>承諾 RE 100</li> </ol> <p>擬定再生能源使用量</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2025年 RE 40</li> <li>2030年 RE 60</li> <li>2040年 RE 100</li> </ol>
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 AA 1000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
企業形象	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 佳世達-聯合艦隊齊力成長： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=NluxnNYNZ-0">https://www.youtube.com/watch?v=NluxnNYNZ-0</a></li> <li>2. 佳世達-創造智慧解決方案： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=gHSzEawW_HQ">https://www.youtube.com/watch?v=gHSzEawW_HQ</a></li> <li>3. 佳世達-提供安全醫療解決方案： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=VsVJ6lKVcfM&amp;t=1s">https://www.youtube.com/watch?v=VsVJ6lKVcfM&amp;t=1s</a></li> <li>4. 佳世達智慧科技與產品：<a href="https://youtu.be/l9LlzlK4LpA">https://youtu.be/l9LlzlK4LpA</a></li> </ol>
邁向永續	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 永續成果：<a href="https://youtu.be/jn28zK8x-5w">https://youtu.be/jn28zK8x-5w</a></li> <li>2. 加入 RE 100：<a href="https://youtu.be/TIE38Ab7doE">https://youtu.be/TIE38Ab7doE</a></li> <li>3. 供應鏈減碳達20%：<a href="https://youtu.be/RJmoUfYX-Ro">https://youtu.be/RJmoUfYX-Ro</a></li> <li>4. 佳世達 ESG 永續願景： EP1-從不懂到拿全球第一！佳世達自建碳管理平台僅1小時出碳足跡報告 EP2-做產品減碳不會更貴！佳世達減碳方法學：關鍵在「這一點」 EP3-162%主管累積輪調率！明基佳世達集團母雞帶小雞艦隊輪調奏效 EP4-明基佳世達集團人才輪調打國際盃！佈局海外市場</li> <li>5. 地球日特輯： <a href="https://youtu.be/F60XwgYWhgE?si=JmArS9Y4FwDGh_Vg">https://youtu.be/F60XwgYWhgE?si=JmArS9Y4FwDGh_Vg</a></li> </ol>
智慧醫療科技展(2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 明基佳世達集團醫療科技展開幕日六大 AI 智慧醫療產品亮相： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=d0rYSXT4Kx0">https://www.youtube.com/watch?v=d0rYSXT4Kx0</a></li> </ol>

類別	影音網址
國際電腦展(2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. AI 領航員 BenQ COMPUTEX AI NOW 講座【精華版】： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=QH_Ltd0JYjQ">https://www.youtube.com/watch?v=QH_Ltd0JYjQ</a></li> <li>2. SMART+ AI NOW assists the digital transformation of industries： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=QoPjZn9dIJQ">https://www.youtube.com/watch?v=QoPjZn9dIJQ</a></li> <li>3. COMPUTEX 明基佳世達集團綠色展會2.0打造更低碳的零廢棄物展場： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=jY-gfsf12FA">https://www.youtube.com/watch?v=jY-gfsf12FA</a></li> <li>4. 明基佳世達集團 COMPUTEX 2024開展活動花絮： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=m7hj004pEEc">https://www.youtube.com/watch?v=m7hj004pEEc</a></li> </ol>
幸福職場	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2024 Family Day 明基佳世達集團家庭日《海好有你幸福一起》： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=nAdhvctcGQM">https://www.youtube.com/watch?v=nAdhvctcGQM</a></li> <li>2. 2025明基佳世達集團旺年會： <a href="https://www.youtube.com/watch?v=nAdhvctcGQM">https://www.youtube.com/watch?v=nAdhvctcGQM</a></li> </ol>

## ISO 26000對照表

主要議題	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	037
人權	守規性的查核	人權保護	174
	人權風險	人權保護	174
	避免直接、利益、沉默等同謀關係	人權保護	174
	解決勞騷埋怨	人權保護	174
	歧視與弱勢族群	人權保護	174
	公民與政治權	人權保護	174
	經濟社會與文化權	人權保護	174
	工作基本權利	人權保護	174

主要議題	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	146
	工作條件與社會保護	人才吸引與發展	146
	社會對話	人才吸引與發展	146
	工作健康與安全	職業安全健康與管理	179
	人力發展與訓練	人才吸引與發展	146
環境	污染預防	廢棄物及汙染物	109
	永續的資源利用	善用水資源	105
		能源使用與節約	101
	氣候變遷的減緩與調適	氣候調適與減緩	078
	自然環境的保護與恢復	善用水資源	105
		生物多樣性與森林保育	111

主要議題	ESG Report對應章節	頁碼	
公平的經營實務	反貪腐	合法守規	047
	負責任的政治參與	報告書年度無參與政治活動	N/A
	公平競爭	合法守規	047
	促進價值鏈的社會責任	永續供應鏈管理	063
	尊重智慧財產權	合法守規	047
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約實務	合法守規	047
		資訊及隱私安全	058
	保護消費者的健康與安全	綠色產品及循環	122
	永續消費	綠色產品及循環	122
	消費者服務、支援、 抱怨與爭議解決	客戶滿意度	074
	消費者資料保護與隱私	資訊及隱私安全	058
	提供必要的服務	客戶滿意度	074

主要議題	ESG Report對應章節	頁碼	
消費者議題	教育與認知	綠色產品及循環	122
		人才吸引與人才發展	146
社區參與與發展	社區參與	社會關懷與影響力	189
	教育與文化	明基基金會	195
	創造就業與技術發展	明基基金會	195
		人才吸引與人才發展	146
	科技發展	明基基金會	195
		綠色產品及循環	122
	創造財富與收入	明基基金會	195
		經營績效	047
	健康	明基基金會	195
		職業安全健康與管理	179
社會投資	明基基金會	195	
	社會關懷與影響力	189	

## 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	195	
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	195	
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	195 179	
4	 優質教育	提供員工提升工作技巧的機會	明基基金會	195	
		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	195 146	
5	 性別平等	男女同工同酬、福利相等，打造DEI環境	人才吸引與人才發展	146	
6	 潔淨水資源	妥善處理汙水以防地表水污染	善用水資源	105	
		確保員工可獲取充足且安全健康的水	善用水資源	105	

項次	主題	SDG Compass建議	對應章節	頁碼	備註
7	 可負擔的 永續能源	承諾100%使用再生能源	能源使用與節約	101	(1) 本公司已加入 RE 100倡議， 承諾於2040年達 RE 100  (2) 本公司2024年已通過 SBTi 目標審查
		進行碳定價設計、以科學基礎減碳目標 (SBTi) 等工具 優化營運之能源效率	永續治理	016	
		投入永續能源服務的研發	永續治理	016	
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 永續供應鏈	047 146 063	
		男女同工同酬不歧視	人才吸引與人才發展	146	
		具有鑑別供應鏈中童工及強迫勞動的機制	永續供應鏈管理	063	
		保護勞工的職業衛生安全	職業安全健康與管理	179	
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	195	
		建立企業永續機制以確保公司計畫與倡議確實管理	永續治理	016	
10	 消弭不平等	確保平等機會並致力降低不平等	人權保護	174	
		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	189	
11	 永續城鄉	降低城市的環境衝擊，包括空氣品質及廢棄物管理	社會關懷與影響力 廢棄物與污染物	189 109	
		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	049	

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	122	
		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	122	
		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	122	
		降低廢棄物量	綠色產品及循環	122	
		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	122	
		永續教育	綠色產品及循環 明基基金會 永續供應鏈管理	122 195 063	
		透過發展創新節能解決方案	永續供應鏈管理	063	
		綠色採購	永續供應鏈管理	063	
13	 氣候變遷	購買再生能源、安裝再生能源的設備 更換變頻冰水主機更換變頻冰水主機	能源使用與節約	101	
		公司換裝 LED 燈泡	能源使用與節約	101	
		提升改善公司產品效率的投資，使消費者使用時能降低溫室氣體排放	氣候調適與減緩	078	
			綠色產品及循環	122	
		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	078	
		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	078	
		計算產品碳足跡(CFP)	綠色產品及循環	122	
實施生命週期評估(LCA)	綠色產品及循環	122			

項次	主題	SDG Compass建議	對應章節	頁碼	備註	
14	 14 保育及維護海洋資源	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	122	
			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	122	
15	 15 保育及維護陸域生態	陸域生態	承諾執行責任採購	綠色產品及循環 永續供應鏈管理 生物多樣性與森林保育	122 063 111	
16	 16 和平、正義與健全的司法	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	047	
			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	044	
17	 17 促進目標實現的夥伴關係	全球夥伴關係	動員資源幫助發展中的國家	社會關懷與影響力	089	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"> <li>1. 扶助弱勢族群</li> <li>2. 推廣教育藝文</li> <li>3. 回饋社區鄰里</li> <li>4. 發起慈善捐贈等內容。</li> </ol>

# 佳世達管理系統對應SDGs對照表

管理系統認證		範疇			對標 SDGs (用圖)
面相	名稱	台灣	大陸	越南	
E	ISO 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)	●	●	●	
	QC 080000(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)	●	●		

# 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

台灣衛理國際品保驗證股份有限公司（以下簡稱台灣衛理）受佳世達科技股份有限公司之委託，執行2024 佳世達企業永續報告書之獨立公正第三方的評估及查證。本保證聲明適用於涵蓋在下述工作範疇之內的相關資訊。

本資訊及其呈現在2024 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階層全權負責；台灣衛理並未參與此報告書的擬定工作。我們的職責在於為其內容提供獨立保證。

我們的目標是為佳世達科技股份有限公司的利害關係人提供保證，確保報告資訊的準確性、可靠性和客觀性，並涵蓋對企業及其利害關係人而言重要的議題。

### 工作範疇

我們的工作範疇僅限於為永續報告書報告期（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）內的AA1000當責性原則及績效數據提供保證。在下述章節所列之限制與排除條件的前提下，我們的審查包括：

- 2024 佳世達企業永續報告書中所含數據與資訊；
- 用於收集、分析及審查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 當責性原則（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永續性報導標準（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、清晰性及可靠性的原則。

### 報告準則

2024 佳世達企業永續報告書的編制是參考GRI（Global Reporting Initiative）等有關之最佳實踐報告框架，以及佳世達科技股份有限公司內部制定用於追蹤和監測其 ESG（環境、社會、公司治理）績效指標速度的規定。

### 限制與排除

我們的工作排除以下內容：

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 1/4

10 April 2025



- 財務數據，包括計算永續報告書訊息所使用的財務數據，已經由外部會計師審核，我們在工作範疇內仰賴其準確性。這包括但不限於任何與產量、銷售、收入、薪酬、付款和財務投資相關的描述；
- 溫室氣體排放數據已經由佳世達科技股份有限公司委託之查證單位查證，我們在工作範疇內仰賴其準確性；
- 超過報告期或範圍外活動的相關資訊；
- 公司立場聲明（包括任何意見、信仰、願景、期望、目標或未來意向的表述），以及任何佳世達科技股份有限公司或第三方的執事或證言；
- 永續報告書中連結的外部網站或文件的內容，以及其他佳世達科技股份有限公司實體或合資企業的國家或業務單位特定報告；
- 任何佳世達科技股份有限公司建立和傳達的新標的、承諾和目標的適當性；及
- 佳世達科技股份有限公司採用的定義和任何內部報告準則的適當性。

需要注意下列限制：

我們的工作僅限於佳世達科技股份有限公司總部的活動，佳世達科技股份有限公司在此彙整和核對其市場、營運國家、供應商和其他第三方提供的數據。報告數據的可靠性取決於市場和現場的數據收集和監測安排的準確性，這不在本次保證範圍內。

深度保證等級仍屬於對永續報告書中以風險為基礎選定的樣本資訊，以及其所涉及的相關限制。

### 責任

永續報告書的編制與呈現由佳世達科技股份有限公司管理階層全權負責。

台灣衛理並未參與此永續報告書的擬定工作，我們的責任在於：

- 根據 AA1000 標準提供深度保證等級，確保永續報告書資訊的準確性、可靠性和客觀性；
- 根據執行的保證程序和獲得的證據，形成獨立結論；及
- 在內部報告中向佳世達科技股份有限公司管理階層報告我們的詳細結論和建議。

### 評估標準

保證過程依循AA1000 鑑證標準（AA1000AS v3）類型2深度保證等級的要求執行。

### 工作執行概量

台灣衛理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

1. 訪談佳世達科技股份有限公司相關人員；
2. 審查佳世達科技股份有限公司所產出的文件證據；
3. 在抽樣基礎上稽核佳世達科技股份有限公司之績效數據；

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 2/4

10 April 2025



4. 現場訪視位於台灣共1個廠區(桃園市)；
5. 評估內部數據收集、統合、分析和報告的系統、流程和控制的設計，包括評估所做假設、使用的估算技術和報告邊界的適當性；
6. 如相關，向第三方和/或夥伴機構確認資訊準確性；
7. 評估2024 佳世達企業永續報告書揭露與呈現的資訊，確保與保證的資訊一致。

我們的工作係依據母公司Bureau Veritas對永續報告書外部保證標準程序與指引執行，基於現行最佳實務之獨立保證。

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

**我們的發現**

依據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

- 2024 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狀態能作出平衡的意見；
- 報告適當的反映了組織其運作對AA1000 鑑證標準 v3 中包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的依循與執行。詳如下述；
- 佳世達科技股份有限公司已建立適當的系統以蒐集、統合及分析相關資訊。

**AA1000 當責性原則 (2018) 遵循**

**包容性**

佳世達科技股份有限公司已建立與主要利害相關人合作的過程，包括客戶、員工和供應商，並在2024年展開了一系列正式的利害相關人活動，涉及經濟、社會和環境等一列重大主題。

**重大性**

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

**回應性**

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

**衝擊性**

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



**持續發展的關鍵領域**

基於已執行的工作，我們建議佳世達科技股份有限公司考慮下列：

- 鼓勵組織對非重要利害關係人之溝通事項，亦可列入永續議題調查對象，此將有助於組織進行整合回應。（回應性）

**獨立、公正性及能力的聲明**

Bureau Veritas是一家專精於品質、健康、安全、社會及環境管理的獨立專業服務公司，超過195年的歷史中提供獨立保證服務。

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

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

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

**Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣衛環國際品保驗證股份有限公司**

台北市松山區南京東路四段16號3樓B室  
2025年4月17日

技術審查人員： *Ran Mao* 日期：2025/4/17

查證人員： *Lily Chuang* 日期：2025/4/17

