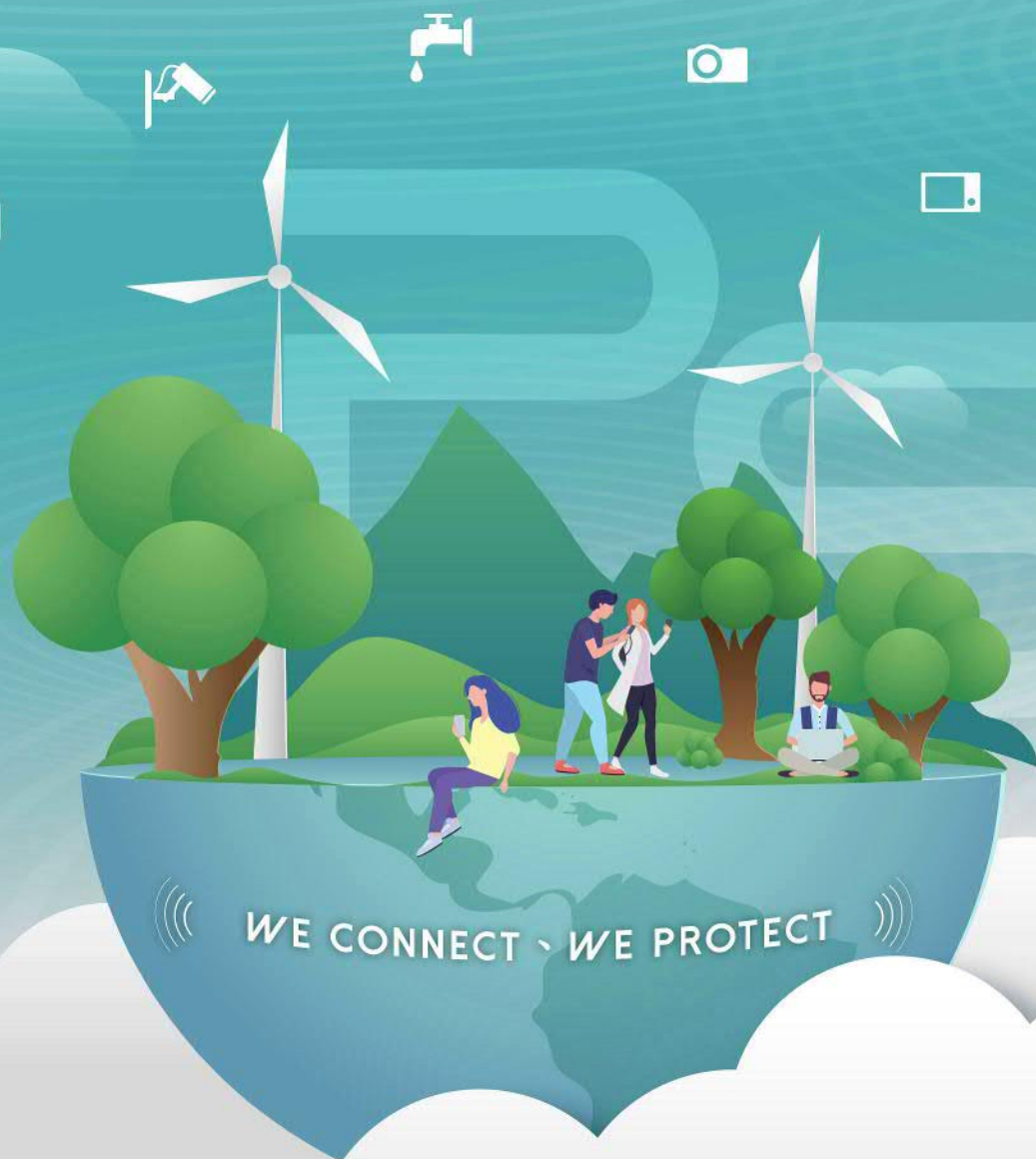




2021 Sustainability Report

永續報告書

經營者的話	01
編輯方針	02

1 利害關係人與重大主題鑑別 04

1.1 永續推行委員會	05
1.2 確認利害關係人	06
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	06
1.4 鑑別重大主題	07
1.5 永續發展目標	10

4 綠色永續 35

4.1 環境管理政策	36
4.2 水資源管理	37
4.2.1 水資源使用	37
4.2.2 廢水管理	37
4.3 能源與探排放	38
4.3.1 能源消耗	38
4.3.2 溫室氣體排放	38
4.3.3 節能減碳措施	39
4.4 廢棄物處理	39
4.5 永續供應鏈	40

2 關於佳邦 11

2.1 公司簡介	12
2.2 經營理念	15
2.3 獲獎榮耀與管理系統	16
2.4 參與外部組織	17

5 社會關懷 41

5.1 員工概況	42
5.1.1 人權保障	42
5.1.2 員工統計	43
5.2 適才適任	45
5.2.1 薪酬福利	45
5.2.2 人才培育	49
5.2.3 勞資溝通	50
5.3 職業安全衛生	50
5.3.1 職業安全衛生管理	51
5.3.2 員工健康促進	52
5.4 公益參與	53

3 誠信治理 18

3.1 治理實務	19
3.1.1 董事會運作	21
3.1.2 功能性委員會運作	23
3.1.3 內部稽核	24
3.1.4 倫理誠信	25
3.2 風險管理	26
3.3 法規遵循	28
3.4 營運績效	29
3.5 產品服務	31
3.5.1 創新研發	31
3.5.2 客戶關係	33
3.6 資安防護	34

附錄 54

GRI內容索引	54
查證聲明	59



經營者的話

回顧2021年，全球COVID-19疫情延燒逾兩年，近期各國續飽受新型變種病毒Omicron爆發之苦，不過隨著主要經濟體疫苗覆蓋率快速提升，全球各國陸續鬆綁嚴格管控措施，經濟活動重回正軌，搭配各國財政政策陸續施行，全球經濟緩步復甦。受惠於5G、車用電子等新科技應用，全球電子業供應鏈持續拓展，且因疫情減緩供應鏈重啟，電子產業需求持續擴充，使得整體景氣表現穩健成長。

佳邦科技股份有限公司（下稱佳邦）身為專業電子零組件製造商，以物（車）聯網、行動支付、智慧穿戴裝置、無線充電與車用電子、5G通訊產品為業務經營主軸。隨著物聯網應用興起，配合無線通訊技術的進步，佳邦不斷研發新技術、開發新產品與拓展市場的努力下，讓我們的產品品質提升，持續獲得國際知名客戶採用設計並取得訂單，讓佳邦的營收穩定成長。

面對現在競爭激烈的經營環境，佳邦思考如何讓企業永續經營，體現在公司治理層面即為強化董事會運作效能，近年來佳邦董事會邀請於各領域專家參與董事會的運作，增加董事會成員多元化以廣納建議，同時通過設置公司治理主管，提供董事執行業務所需之資料以及協助董事遵循法令；亦制訂董事會績效評估辦法，提高董事會決策品質；我們亦在佳邦官網揭露公司重要規章、公司治理運作實務及利害關係人溝通情形，提高資訊揭露透明度；成立永續推行委員會，對內、外部人員宣示佳邦將環境（E）、社會（S）及治理（G）具體落實到公司日常營運當中，整體而言公司治理運作情形良好。

其次，隨著全球暖化、氣候變遷影響，佳邦期望能持續強化環境管理，精進各項環境管控作業，減少對環境造成的負面衝擊。在水資源管理方面，佳邦不斷改良製程以及強化廢水管控，2021年執行了電鍍線改良，每日可節省12.5%用水量；節能減碳方面，近三年因產能大幅提升，使得整體能源使用量及碳排放量有所增長，然佳邦勵行節能減碳措施奏效，讓我們近三年平均節能量皆達到1%以上。

而在供應鏈管理方面，佳邦有完善的供應商稽核及評鑑制度，我們對台灣供應商每年皆會進行實地評鑑，確保供應商在產品、品質、技術、環安衛等項目符合法規及佳邦要求，原物料供應商亦確保不得使用REACH、RoSH規範內之有害物質，未來佳邦亦持續朝強化永續供應鏈的方向前進，期許與供應夥伴一同達成永續經營的目標。

佳邦身為電子保護元件及天線產品之領導者，開發創新產品都歸功於優秀的人力資源，我們提供具有市場競爭力的薪酬福利來吸引人才加入，每年規劃完善的教育訓練體系讓同仁學習成長，並提供各項福利措施，提升同仁對公司的認同感，讓同仁能在工作與個人生活當中取得平衡。同時，佳邦落實同仁職安管理以及營造安全的工作環境，確保同仁身心健康是佳邦持續努力的目標，並維持及改善職安衛各項措施。此外，因應COVID-19疫情，佳邦遵循中央流行疫情指揮中心公布之企業持續營運指引，同時積極配合地方行政機關的要求，制訂出防範應變計畫，對於人員進出、環境衛生、膳食衛生及自我防護措施進行有效管控，減緩疫情對佳邦營運帶來的負面衝擊。

社會參與方面，佳邦在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，佳邦亦響應集團號召，捐贈善款予集團創立之慈善基金會，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。

展望未來，佳邦在追求企業獲利成長同時，亦持續強化包含提升公司治理以維護股東權益、發展綠色產品以降低環境的負面衝擊、關懷員工以照顧身心健康安全以及參與公益等ESG面向，達成企業永續經營的目標。



佳邦科技董事長

陳培真

編輯方針

佳邦為追求企業永續經營並提升資訊透明度，自願發行2021年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，佳邦期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2021年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	台灣廠區（竹南總部、台中廠） 中國廠區（蘇州廠、永州廠、無錫廠） 子公司（台灣禾邦電子有限公司）
財務數據	與佳邦公開之合併財報數據一致
環安衛數據	台灣廠區（竹南總部、台中廠） 中國廠區（蘇州廠、永州廠、無錫廠） 子公司（台灣禾邦電子有限公司）
員工數據	台灣廠區（竹南總部、台中廠） 子公司（台灣禾邦電子有限公司）
公益活動績效	佳邦、財團法人華科事業群慈善基金會

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2016年版(GRI Standards 2016, GRI準則2016年)之核心選項撰寫，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 佳邦為提升報告書的揭露品質，委由格瑞國際驗證有限公司（GREAT Certification）依據AA 1000：AS V3進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則2016年核心選項並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。

營運據點	驗 證				
	ISO 9001 : 2015	IATF 16949 : 2016	QC 080000 : 2017	ISO 14001 : 2015	SO 45001 : 2018
驗證公司	DQS	DQS	DQS	DQS	DQS
佳邦 台灣 竹南總部	V	V	V	V	V
佳邦 台灣 台中廠	V	V	V	V	V
佳邦 中國 蘇州廠	V	V	V	V	V
佳邦 中國 無錫廠	V	V	V	V	V
台灣禾邦	V	V	V	V	V
驗證公司	AFNOR	AFNOR	上海恩可埃認證有限公司	深圳市南方認證有限公司	深圳市南方認證有限公司
佳邦 中國 永州廠	V	V	V	V	V

發行頻率

這是佳邦自願發布的第一本ESG報告書，未來佳邦每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於佳邦官網下載。

本次發布日期：2022年6月。

下次發行日期：2023年6月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

佳邦科技 發言人

地址：苗栗縣竹南鎮公義里11鄰科義街11號

電話：(037)585-555分機：18110

Email：DannyHuang@inpaq.com.tw

1

利害關係人與 重大主題鑑別

- 1.1 永續推行委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續推行委員會

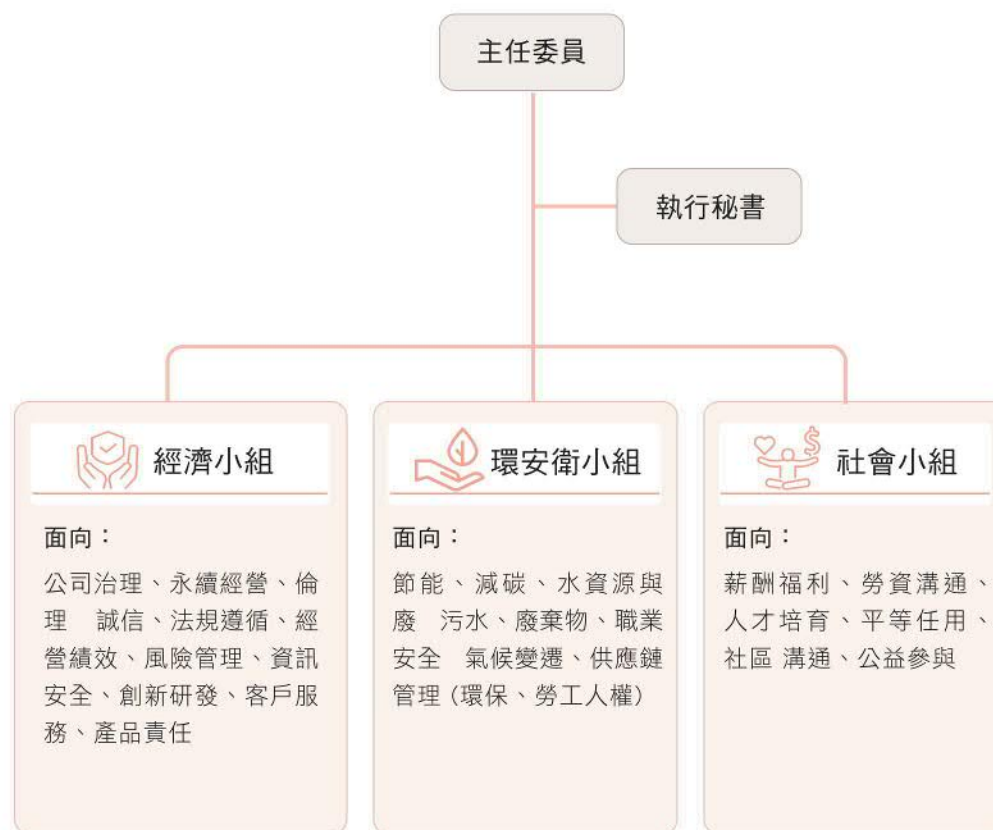
佳邦董事會通過企業社會責任實務守則，由董事會授權總經理成立永續推行委員會，並委請總經理擔任主任委員，永續推行委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入佳邦企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱ESG）等面向，永續推行委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。未來佳邦亦規劃每年向董事會報告ESG執行成果，強化董事會對公司推行ESG成果的參與程度。



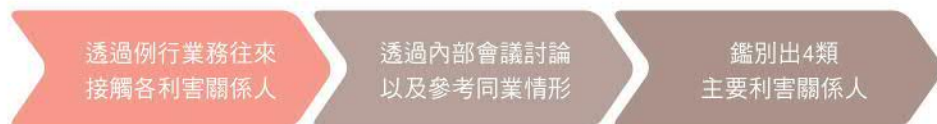
佳邦企業
社會責任實務守則

佳邦科技佳邦科技 永續推行委員會



1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人為影響佳邦或受佳邦影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與佳邦的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出4類對佳邦而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、員工、供應商。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

佳邦的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注佳邦之議題亦多有差異，佳邦各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注佳邦的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時佳邦亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

佳邦各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續推行委員會收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2016年版與同業CSR報告，歸納出14項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保佳邦揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率
 股東/投資人	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 營運績效 - 創新研發 - 資安防護 - 法規遵循	- 年度股東大會/每年一次 - 公開資訊觀測站與公司網站公布重大訊息/隨時 - 公司網站電子郵件信箱、電話/隨時 - 聯絡窗口：發言人、代理發言人/隨時
 客戶	客戶為公司獲利的主要來源，確保公司的產品品質良好以及維繫與客戶之良好互動，為公司對客戶的最堅實的承諾。	- 創新研發 - 資安防護 - 營運績效 - 客戶關係	- 客戶服務滿意度調查/每年一次 - 各地營運據點/隨時 - 公司網站、對應部門電話/隨時 - 聯絡窗口：客服中心/隨時
 供應商	公司的產品仰賴眾多供應夥伴穩定的提供原物料、零組件。	- 供應鏈永續管理 - 倫理誠信 - 環境法規遵循 - 綠色採購 - 職業安全	- 供應商評鑑/定期 - 採購單明確告知供應商應遵循事項/業務往來時 - 保密契約/業務往來時 - 聯絡窗口：採購部主管/隨時
 員工	員工為公司營運不可或缺之骨幹，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留任，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。	- 營運績效 - 倫理誠信 - 薪酬福利 - 勞資溝通/人權議題 - 職業安全 - 人才培育/平等任用	- 勞資會議/每季一次 - 部門主管溝通/隨時 - 員工免費健檢/每年一次 - 員工意見信箱、電話/隨時 - 聯絡窗口：人資主管/隨時

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於GRI永續性報導準則2016年版（GRI Standards：2016）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

佳邦永續推行委員會擬定14項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收163份有效問卷，涵蓋股東/投資人36份、員工57份、客戶31份、供應商29份、政府機關2份、當地社區1份及媒體7份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司27位主管填寫各永續議題對佳邦產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續推行委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向各取分數前三名之永續議題列入本年度的重大主題，確認當年度佳邦應優先揭露環境、社會與經濟面向的9項重大主題分別為節能減碳、水資源/廢污水、供應鏈永續管理；客戶關係、職業安全、法規遵循；營運績效、創新研發以及資安防護，佳邦將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露佳邦投身公益的成果。

重大主題矩陣圖

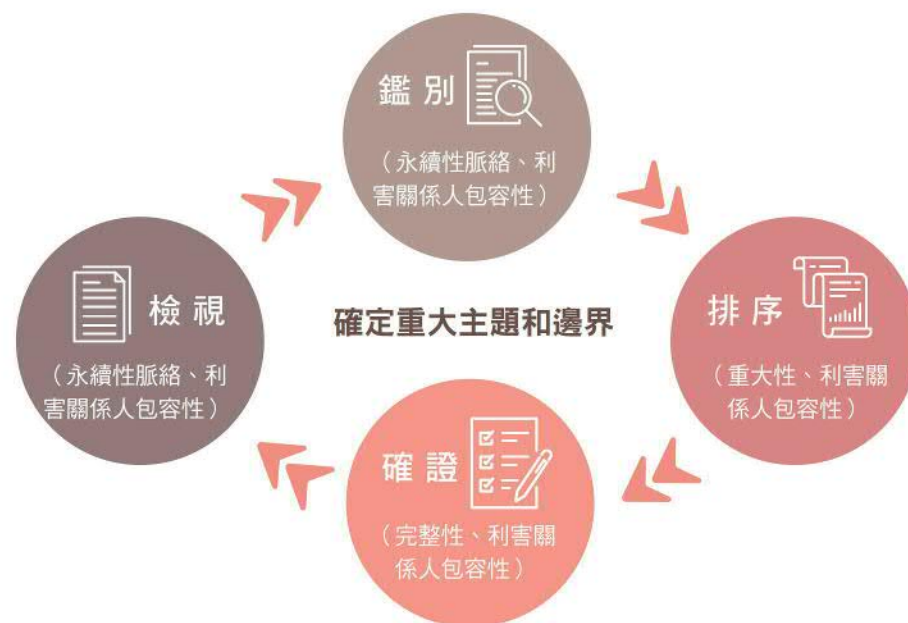


佳邦根據9項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為持續投入研發能量，創造更大利潤，強化資安確保營業秘密；對內打造讓員工健康安全的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係；邀請供應夥伴一起力行節能減碳，做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。



佳邦遵循GRI準則的要求，依照界定報告內容的4大原則來編制ESG報告，包括利害關係人包容性：初步鑑別7類主要利害關係人；根據永續性脈絡：揭露佳邦如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會發展趨勢採取措施來改善或降低衝擊程度；根據重大性：反映公司對內部與外部造成顯著的經濟、環境和社會衝擊以及會實質影響主要利害關係人的評估和決策；再根據完整性：本報告書包含之重大主題及其內外部邊界，足以反映佳邦在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍。

其次，佳邦參照GRI準則界定報告品質的6項要求來揭露資訊，涵蓋準確性：報告之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；平衡性：報告之資訊反映正、反面績效，讓各界對佳邦的整體績效做出合理的評估；清晰性：佳邦呈現資訊的方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得；可比較性：佳邦以國際慣用的標準來蒐集和揭露相關資訊，同時資訊表達的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；可靠性：佳邦所揭露的資訊，乃可供檢視、建立資訊品質及重大性的方式予以蒐集、彙整以及揭露；時效性：佳邦適時提供公司營運重要資訊讓利害關係人能立即掌握公司狀況，提升公司資訊透明度。



面向	重大主題	對佳邦的重要性	內部邊界	外部邊界				對應GRI準則	報告書揭露
			公司	股東/投資人	供應商	客戶	當地社區		
環境	水資源/廢污水	- 面臨近年全球氣候變遷劇烈，公司盤點現有產線設備在水資源的耗費程度，逐步加強節水效率，未來設備採購時在不犧牲產能速度的前提下，會優先考慮耗水較低的設備。 - 生產過程的廢污水會先在廠區內經過處理，確保排放水質符合營運當地的環保法規標準，避免對當地水環境造成過度衝擊。	●			●	●	303水與放流水：2018 (303-3~303-5)	4.2.1
	節能減碳	佳邦營運持續成長，為了避免溫室氣體排放總量成比例增加，內部必須進行嚴格的節能減碳措施，確保符合客戶要求。	●			●		302能源：2016 (302-1、302-3、302-4) 305 排放：2016 (305-1、305-2、305-4~5)	4.3
	供應鏈永續管理	佳邦除自身在ESG精進之外，也利用對供應鏈的影響力，要求供應夥伴應符合營運當地法規及佳邦的ESG政策，亦邀請一同響應永續經營，在環境保護、員工照護面向越來越進步	●		●			308供應商環境評估：2016 (308-1~308-2) 414供應商社會評估：2016 (414-1~414-2)	4.5
	職業安全	佳邦提供同仁健康安全的職場環境，讓同仁能夠安心工作。	●			●	●	403 職業安全衛生：2018 (403-9)	5.3.1
社會	社會								
經濟	客戶關係	佳邦致力滿足客戶對產品的要求，並在全球佈有完整的銷售通路與技術服務團隊，依照客戶需求評估規劃完善的解決方案，讓後續採購服務，達到自我要求的服務不中斷目標。	●			●		佳邦自訂重大主題	3.5.2
	法規遵循	法規遵循是佳邦永續經營的基石，也是我們與投資人、客戶、員工以及當地社區互相信賴的核心。	●	●		●	●	307環保法規遵循：2016 (307-1) 419社會經濟法規遵循：2016 (419-1)	3.3
	營運績效	追求最大利潤是佳邦持續努力的目標，除了能增強投資人、員工、供應夥伴及客戶對我們的信心，創造互利共榮，邁向永續經營之路。	●	●	●	●		201經濟績效：2016 (201-1)	3.4
	創新研發	佳邦致力於產品研發與技術創新，發展新技術是公司最重視的核心競爭力，透過不斷的投入研發能量，開發多元化產品線，持續擴大產品應用領域，為公司營收溢助動力。	●	●		●		佳邦自訂重大主題	3.5.1
經濟	資安防護	佳邦視研發技術與客戶機密是公司經營的命脈，透過資訊安全管理機制，讓同仁保有資安風險意識，並進行各項資安管控作為，確保公司機密不外流。	●	●		●		佳邦自訂重大主題	3.6

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

佳邦將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，佳邦能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細目標	佳邦回應
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	- 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	- 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 - 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
	6.3 改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少。 6.4 大幅增加產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水荒問題。 6.a. 針對水與衛生有關活動與計畫，培養支援包括採水、去鹽、廢水處理、回收以及再使用科技。	- 透過節水措施奏效，台灣廠區總取水量由2020年的201.10百萬公升下降至2021年的172.14百萬公升。 - 定期檢測放流水水質，近三年水質結果均符合當地法規放流水規範要求。

SDGs	細目標	佳邦回應
	8.4 改善能源使用與生產效率。 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	- 近三年平均節能率為2.26%。 - 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 - 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 - 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 - 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
	9.4 升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程。 9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。	- 近三年平均節能率為2.26%。 - 逐年提高研發團隊人數，每年研發支出佔營收比率高於5%。
	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	- 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 - 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	不斷改良生產製程，降低廢棄物的產出。
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	- 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 - 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

2

關於佳邦

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 獲獎榮耀與管理系統
- 2.4 參與外部組織

2.1 公司簡介

佳邦為專業電子零組件製造商，創立於1998年，從事研發、製造及銷售保護元件及高頻天線模組業務，以電子行動支付、智慧穿戴電子裝置、汽車行業及無線通訊（含5G/無線充電）行業為經營主軸，為電腦、通訊、消費性及車用電子市場提供了多元化的選擇，同時為了讓電子產品可以發揮更完善、有效率的功能，佳邦提供了完整的電路保護、電磁干擾/電磁防護、電源保護、RF天線產品線。近年隨著物聯網應用興起，配合無線通訊技術的進步，佳邦經營團隊在持續研發產品與開拓市場的努力下，產品獲得眾多國際知名客戶的青睞，佳邦在產業耕耘多年累積品牌形象後，目前已於電子保護元件及天線產品處在領導地位。

註：有關佳邦重要沿革，請參閱110年股東會年報/貳、公司簡介/二、公司沿革。

公司名稱	佳邦科技股份有限公司
總部位置	苗栗縣竹南鎮公義里11鄰科義街11號
資本額 (單位：新台幣仟元)	1,401,803
2021年營收 (單位：新台幣仟元)	6,756,544
員工人數	台灣1,059人
營運據點	台灣廠區（竹南總部、台中廠） 海外廠區（蘇州廠、永州廠、無錫廠） 子公司（台灣禾邦電子有限公司）
主要產品/服務	研發、製造及銷售保護元件及 高頻天線模組
產品銷售量 (單位：千個)	保護元件：16,019,280 高頻元件：633,646

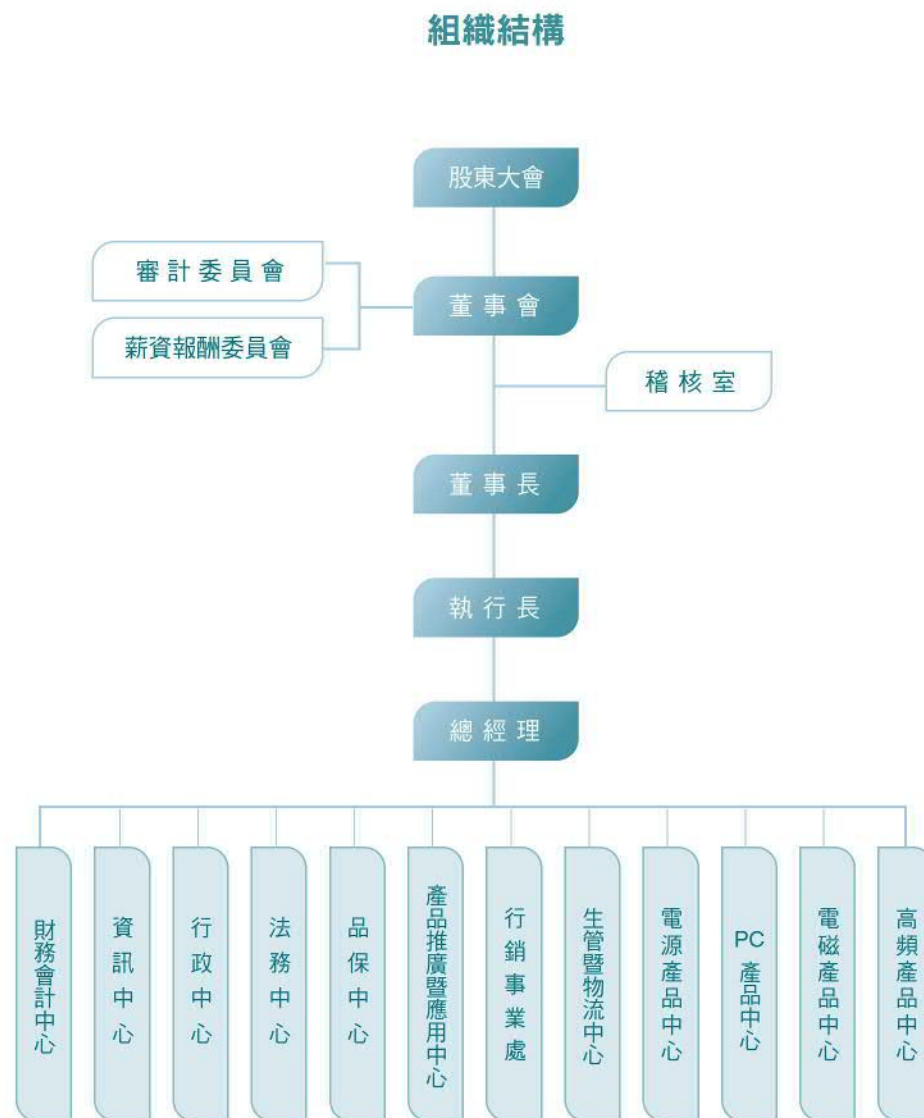
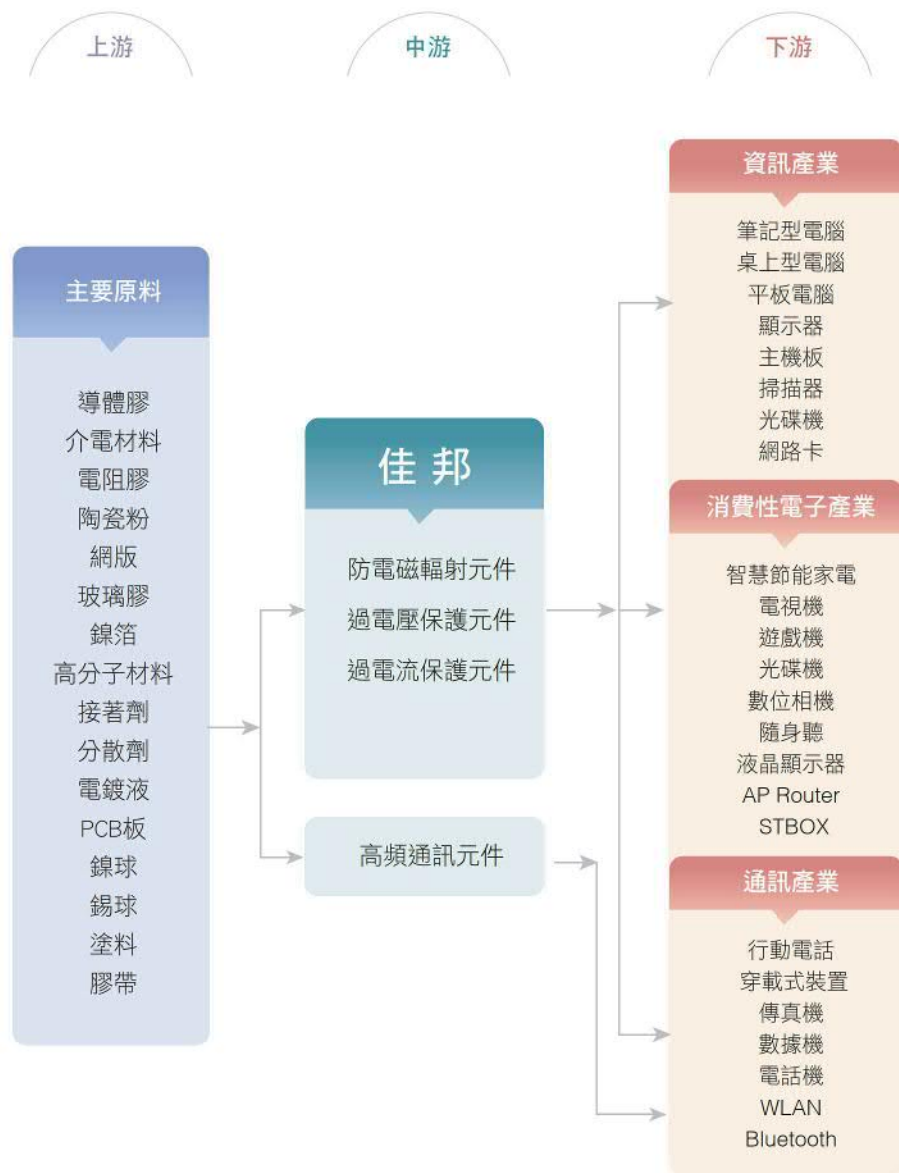


佳邦產品類型及應用領域
請參閱公司官網說明



- 佳邦 竹南廠
- 佳邦 台中廠
- 佳邦 蘇州廠
- 佳邦 永州廠
- 佳邦 無錫廠

註：資料統計至2021年底。



主要部門	部門權責	主要部門	部門權責
 執行長 總經理	1. 負公司經營成敗之責任。 2. 公司經營目標與策略之設定。 3. 組織功能之架構及文化之塑造。 4. 對外關係之建立及人才之開發。 5. 管理代表之指派。	 法務中心	1. 合約之撰擬審核與管理，法律問題諮詢解答，訴訟調解案件之處理。 2. 法令蒐集與專題研究，智慧財產管理與保護。 3. 法律知識推廣教育訓練。
 總經理室	1. 事業群之策略規劃及監督管理事業群之執行績效。 2. 提擬計劃執行狀況與建議予總經理及相關管理階層決行。 3. 協助協調各部門管理之需求與任務。 4. 專案執行與管理。	 行政中心	1. 人事、行政、總務等相關作業之規劃、執行與管理。 2. 規劃及辦理勞工安全衛生有關業務。 3. 規劃及辦理環境安全有關業務(廢水、廢氣、廢棄物、噪音、毒化物、飲水等)。 4. 相對主管機關業務之接洽、申報與核備。 5. 環安風險評估管理。
 財務會計中心	1. 財務財務報表之製作與分析。 2. 資金之規劃與整合及風險管理。 3. 股東權益之溝通與維護。 4. 稅務之規劃與整合。 5. 固定資產之管理。	 品保中心	1. 品質系統之規劃與維持。 2. 檢驗，量測儀器及試驗設備之校正與管理。 3. 產品品質管制作業。 4. 文件管制作業。 5. 產品可靠度驗證。 6. 安規申請與管理。 7. 客戶品質抱怨管理。 8. 推廣公司之品質形象。 9. 實驗室之量測與管理。
 資訊中心	1. 資訊管理制度之建立與執行。 2. 資訊系統軟硬體設備、網路之設置、維修與管理、企業資訊系統、應用系統之開發與管理。	 生管暨物流中心	1. 採購策略之規劃與執行及供應鏈管理。 2. 外包商之規劃與執行。 3. 進出口與海外事業支援管理。



2.2 經營理念



理念

- 強化產品品質，達到世界級高端市場應用水準。
- 珍視員工，厚植利害關係人權益。
- 善盡地球之綠色公民責任。



使命

- 講誠信、重承諾
Integrity first
- 視客戶為夥伴
Treat Customers as Partners
- 專注本業、堅守品質
Focus and Quality as top priority
- 全球視野、國際化經營
Globalization
- 注重長期穩健與傳承
Stabilization and Talent development
- 股東價值、員工福祉、社會責任 三者並重
Value key Stakeholders
- 協同合作
Collaboration

2.3 獲獎榮耀與管理系統

佳邦為培養當地5G人才，提升整體產業發展，參與經濟部工業局舉辦之「5G+產業新星揚帆啟航計畫」，由於受到新冠肺炎疫情影響，採用大量線上線下互動5G應用智慧展演及虛擬攤位方式，突顯5G領航企業的創新技術。



歷年榮獲主要客戶表揚優良供應商獎項



- 2008年~2021年 江蘇省科技局 高新技術企業獎
- 2012年 ASUS績優廠商獎
- 2013年 ASUS BEST PARTNER
- 2014年 台灣區電機電子優良中小企業獎
- 2016年 博實結 十佳供應商獎
- 2016年 江蘇省相城高新技術產業開發區 科技創新獎
- 2017年 蘇州廠獲頒江蘇省紫峰獎
- 2017年~2021年 江蘇省經信委 企業技術中心獎
- 2017年 博實結 最佳質量獎
- 2017年 VIVO維沃 五年合作紀念
- 2019年 寶龍達 聯合創新獎
- 2019年 蘇州市相城區經信委
蘇州市相城區智能製造示範項目獎
- 2020年 寶龍達 最佳交付獎
- 2020年 大華技術 優秀交付獎
- 2020年 傳音控股 鼎力支持獎
- 2021年 麥博威爾 優秀供應商獎
- 2020年 蘇州市相城區經信委
蘇州市相城區高質量發展企業
- 2021年 蘇州市發改委 蘇州市示範企業獎
- 2021年 冷水灘區年度就業創業工作優良企業獎



佳邦持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。

佳邦於1999年起陸續獲得QS 9000汽車業質量標準、ISO 9001品質管理系統、ISO 14001環境管理系統，ISO/TS16949汽車業品質管理系統與IECQ標準元件驗證等相關認證。目前台灣竹南總部、台中廠與中國蘇州廠、無錫廠及永州廠分別通過IECQ QC 080000：2017有害物質流程管理系統、IATF 16949：2016汽車業品質管理系統、ISO 9001：2015品質管理系統、ISO 14001：2015環境管理系統與ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統。



佳邦各營運據點通過證書

2.4 參與外部組織

佳邦除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。



3

誠信治理

- 3.1 治理實務
 - 3.1.1 董事會運作
 - 3.1.2 功能性委員會運作
 - 3.1.3 內部稽核
 - 3.1.4 倫理誠信
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
 - 3.5.1 創新研發
 - 3.5.2 客戶關係
- 3.6 資安防護



完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

佳邦依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，佳邦亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。



公司治理實務守則

3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

佳邦重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。佳邦依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於2020年11月決議通過任命財務長擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。2021年第八屆公司治理評鑑結果佳邦位於21%~35%級距，顯示佳邦在公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對佳邦的信賴。



2021年公司治理主管業務執行成果

- 進修與公司治理相關專業課程達18小時。
- 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。
- 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- 負責董事會及股東會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- 提供獨立董事及一般董事進修課程資訊並協助完成董事進修計劃。
- 獨立董事與簽證會計師定期溝通瞭解公司財務業務。
- 評估及投保合宜之董事及經理人責任保險。

治理主管

黃國書

110/09/08	中華民國會計研究發展基金會	三道防線的數位變革:談內控內稽與法遵合規的發展與數位趨勢	6
110/09/16	中華民國會計研究發展基金會	公司治理3.0政策下之「永續報告書」實務解析	3
110/10/06	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從內線交易到企業社會責任	3
110/10/06	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業環境中的ESG與氣候變遷對企業的影響	3
110/10/27	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事及高階主管對公司落實ESG的監督	3

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是佳邦持續努力的目標。

3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。佳邦公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，用人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。佳邦董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷(註)，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有7名董事（含3名獨立董事），任期3年，依法至少每季召開一次董事會，2021年共召開7次董事會。

註：有關佳邦董事成員主要經（學）歷、兼任佳邦或其他公司職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網以及股東會年報/參、公司治理報告/二、董事、監察人、總經理...及分支機構主管資料/1.董事、監察人資料。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，佳邦董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位（財務會計中心）以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，並且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。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。



董事會議事規範



董事會績效評估辦法

董事會績效評估機制

- 每年問卷自評
- 每三年外部專家評估



2021年績效自評結果(註)

- 董事會平均4.989分
- 董事成員平均4.893分
- 審計委員會平均4.955分
- 薪酬委員會平均4.943分

註：自評分數滿分為5分。



強化方案

- 協調董事親自出席董事會
- 安排專業進修課程
- 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通
- 提高董事對公司營運之參與程度

佳邦為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

佳邦考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2021年全體董事進修合計57小時(如下表)，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。佳邦相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。



職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
法人董事代表人	陳培真	110/10/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從內線交易到企業社會責任	3
		110/10/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業環境中的ESG與氣候變遷對企業的影響	3
		110/05/07	社團法人中華公司治理協會	[審委會系列課程]審計委員會進階實務分享-併購審議與董事責任	3
法人董事代表人	焦佑衡	110/10/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從內線交易到企業社會責任	3
		110/10/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業環境中的ESG與氣候變遷對企業的影響	3
		110/04/09	社團法人中華公司治理協會	2021全球總體經濟展望	3
法人董事代表人	曾明燦	110/12/28	社團法人中華公司治理協會	科技快速改變環境中，董事引領企業因應之道	3
		110/12/24	社團法人中華公司治理協會	企業財務報表舞弊案例探討	3
董事	鄭敦仁	110/11/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	台灣之控股公司操作實務及面臨議題探討	3
		110/11/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	110年度財稅關鍵議題	3
		110/11/08	社團法人中華公司治理協會	全球風險下的碳中和挑戰與機會	3
獨立董事	高繼祖	110/10/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從內線交易到企業社會責任	3
		110/10/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業環境中的ESG與氣候變遷對企業的影響	3
獨立董事	洪敏雄	110/10/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從內線交易到企業社會責任	3
		110/10/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業環境中的ESG與氣候變遷對企業的影響	3
		110/05/07	社團法人中華公司治理協會	以風險角度看企業永續治理—從公司治理到ESG	3
獨立董事	黃德福	110/10/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業環境中的ESG與氣候變遷對企業的影響	3
		110/10/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從內線交易到企業社會責任	3
		110/03/12	社團法人中華公司治理協會	董監資訊安全完全攻略	3

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。佳邦董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2021年共召開6次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，2021年獨立董事與稽核主管共召開5次會議；此外，2021年獨立董事亦與會計師召開1次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。



2021年審計委員會
歷次會議決議

薪資報酬委員會

佳邦為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前3名委員皆由獨立董事出任，2021年共召開5次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。



2021年審計委員會
歷次會議決議

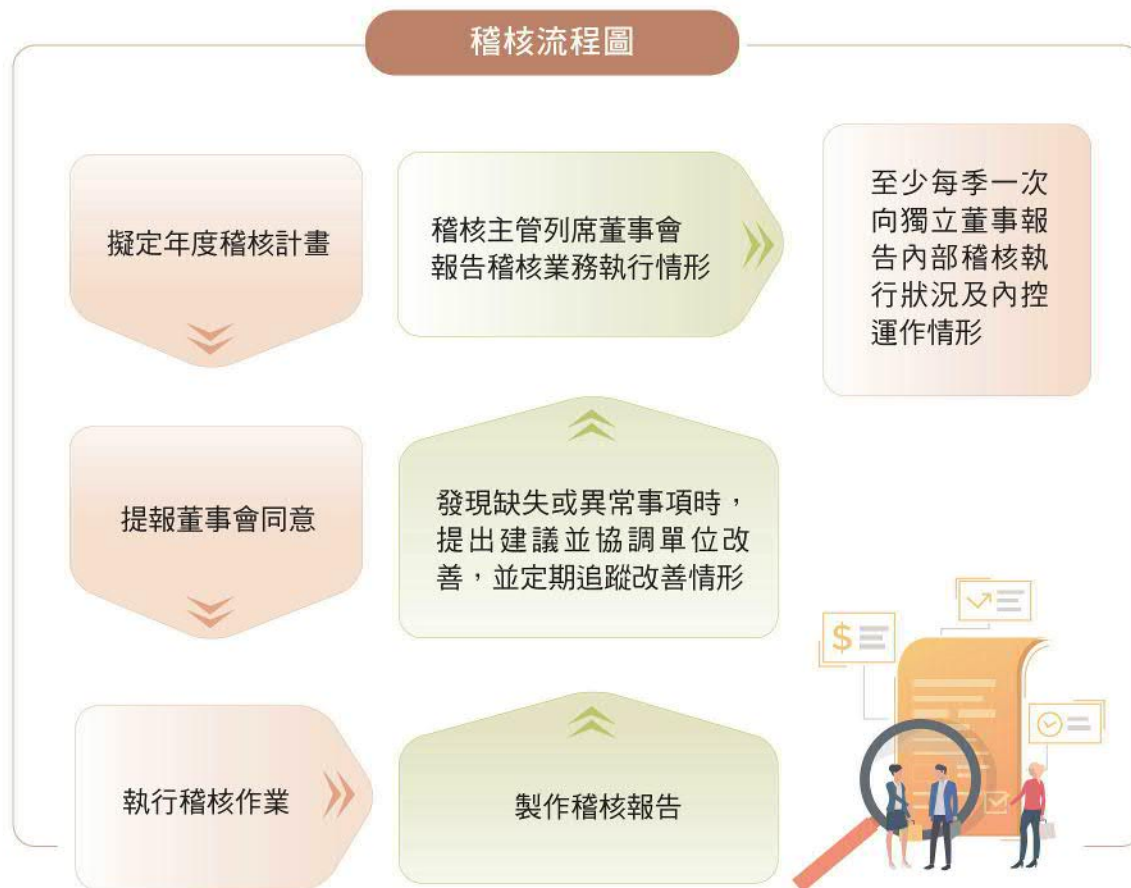
3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。佳邦依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，佳邦依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，而「稽核室業務管理規則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

佳邦除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，佳邦為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，2021年稽核人員受訓4人次合計24小時。

佳邦透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2021年稽核室執行62個稽核作業（總共386項次），稽核符合率達98.7%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。



稽核室業務管理規則



3.1.4 倫理誠信

佳邦以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源中心向其宣導公司的誠信內規，要求其簽署「服務約定書」及「聲明承諾書」，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，佳邦以人力資源中心為誠信經營政策推動專責單位，制訂「公司誠信經營行為守則及作業程序」、「董事及經理人道德行為準則」及「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」等內規，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向人力資源中心諮詢。

同時，佳邦建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及稽核信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，佳邦並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

於商業互動方面，佳邦同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後佳邦與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守佳邦之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方

禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，人力資源中心未來逐步規劃向在職同仁進行線上誠信訓練；定期安排高階主管利用開會場合向同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時該中心應就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並視需要向董事會報告。



公司誠信經營行為守則
及作業程序



董事及經理人
道德行為準則



內部重大資訊暨防範
內線交易管理作業

多元檢舉管道	當年受理件數	已處理	已結案
公司官網	0	0	0
稽核信箱	1	1	1
總經理信箱	0	0	0

3.2 風險管理

佳邦風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險評鑑作業，以風險發生機率及對佳邦衝擊程度評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

佳邦風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
 策略風險	董事長室 執行長室	訂定公司未來營運政策。
 營運及市場風險	總經理室 行銷事業處 各BU 部門	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
 財務與流動性風險	財務會計中心	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
 客戶信用風險	財務會計中心	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
 法律風險	行政中心法務室	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
 環安衛風險	行政中心-廠務	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。



風險類別	風險說明	風險管理策略
 永續環境	溫室氣體排放量持續增加	依循能源管理法，自2015年~2024年，年平均節能1%，藉由降低能源使用，減少溫室氣體排放。
	廢水排放量持續增加	各廠區實施節水措施，如切割水回收水再利用，作為公共用水。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	持續推動廢棄物減量（如功率電感電鍍線廢液原訂800批次重新更換電鍍液一次，技術改善後提升1,600批次更換一次）。
	缺水、缺電	- 缺水：台灣竹南廠備有800立方公尺之儲水量，約可供生產兩天，不足則外購水車補水。 - 缺電：如遇缺電，廠內備有兩台發電機暫時供應部分區域使用。
	違反環保法規	透過自主月查核及年度外部稽核降低違反環保法規風險。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 員工照顧	發生職災	- 職災發生時立即內部調查並進行改善。 - 新冠疫情依照COVID-19緊急應變計畫執行各項應變措施。
	長時工作	持續執行異常工作負荷促發疾病預防，定期調查員工是否有過勞情形，並配合職醫診斷結果適當調整工作量。檢視目前人力配置，招聘更多員工，分攤工作量。
	離職率過高/ 勞動力不足	- 提供具市場競爭力之薪酬福利及適時地關懷員工，瞭解同仁對佳邦的想法，在企業營運成本與提升員工對公司向心力之間取得平衡。 - 增加自動化設備以降低人工需求，提高效率；運用國際分工，降低生產成本，並可就近即時供貨予當地客戶。
 營運績效	市場競爭力下滑	- 加強研發能力及生產能力，開發差異化產品、擴充完整產品線，提高產品穩定度，與客戶建立信賴的夥伴關係，拓展產品市佔率，拉開與競爭對手之差距。 - 擴充規模經濟，降低成本，積極導入自動化的生產設備。 - 提升品質水準，導入縝密的測試與檢驗，打入國際大廠市場。
	發生資安事件	- 每年執行安全性檢測、資通安全健診、社交安全及資安事件演練。 - 強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範及第一時間有效偵測並阻絕擴散。 - 公司每年度定期公告宣導資安政策，並培養具有資安證照的同仁。 - 對間接人員施行資訊安全教育訓練，每人每年至少3小時。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 營運績效	客戶抱怨	- 取得與產品及服務有關之客戶回饋(含HSF回饋)。 - 建立緊急行動的特定要求(含HSF要求)，包括生產緊急事件、不合格品不慎出貨、產品召回等狀況機制。
	原材料價格 上揚/ 供應鏈 中斷	- 持續與供應廠商間維持良好的互動關係，維持密切往來，以確保現有貨源穩定無虞，佳邦亦透過與學術單位之合作開發，積極開發新的材料配方與替代性原料，以降低對高價原物料之依賴程度。 - 供應商管理：研發於材料開發時，應謹慎評估新料源，且應積極開發建立優秀供應商，避免發生壟斷情況。 - 庫存管理：建立安全庫存機制，供彈性生產需求之運作調整。
	研發瓶頸	- 深入了解與掌握客戶、終端應用需求，並加速產品材料、生產製程與產品應用等技術發展，厚實技術能力以因應外在環境快速變化。 - 推動智慧製造，運用物聯網、大數據分析，以提升效率及品質並降低成本。 - 密切注意與掌握同業、市場、產業與客戶之變化與動態，加偶因應並作為生產及技術、產品發展方向的參考。 - 開發高值/質化產品，強化對客戶的服務，由製造轉向製造服務。

3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，佳邦除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署服務約定書及聲明承諾書之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，佳邦設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來佳邦亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，佳邦制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「公司誠信經營行為守則及作業程序」、「董事及經理人道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，佳邦根據法令及公司內規，由法務中心及其他權責部門合作，定期針對不同部門、職級的同仁進行業務所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，佳邦制訂相關監督量測與績效管理辦法，確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

佳邦整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、行銷與產品責任等重大違法紀錄。惟子公司台灣禾邦於2020年因不慎違反勞動基準法第70條而遭裁罰新台幣二萬元罰鍰，公司隨即啟動矯正及預防機制，2021年業已改善完竣結案。

管理機制



公司治理面

- 設置功能性委員會及公司治理主管，強化董事會職能。
- 制訂「公司誠信經營行為守則及作業程序」、「董事及經理人道德行為準則」，落實誠信經營並防範任何違反倫理誠信之行為，避免發生有損及公司及股東利益之行為。
- 制訂「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」，建立良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，並確保佳邦對外界發表資訊之一致性與正確性。



環安衛面

- 制訂「環安衛績效量測與監督管制程序」，針對佳邦環境考量面及安衛風險的作業與活動，訂有監督與量測方式管控，評估環境及安全衛生管理系統之實施成效，作為績效評估之依據，達成持續改善目標。
- 制訂「溝通與諮詢管制程序」，規範佳邦品質、有害物質流程管理、環境、安衛管理系統內、外部雙向溝通，降低人為因素造成之品質(含無有害物質)、環境或安全衛生負面衝擊。



員工操守/ 法規訓練面

- 對新進員工要求簽署服務約定書及聲明承諾書。
- 2021年針對同仁舉辦內部職業安全教育訓練：
新進人員合計385人次 / 2,695小時，
在職人員合計432人次 / 432小時。
- 2021年特定人員參與外部機構舉辦之法規訓練：
在職人員：職業安全教育訓練，合計37人次 / 290小時
董事會成員：合計19人次 / 57小時，
財務人員：合計7人次 / 40小時
稽核人員：合計4人次 / 24小時

3.4 營運績效

佳邦以台灣為全球行銷中心，在中國、美國、日本、韓國、歐洲及印度建立行銷據點，建立了國際行銷體系，搭配完整的產品系列，充分發揮市場行銷之優勢，並就近提供客戶服務。佳邦產品線包括保護元件與高頻通訊元件，各產品之發展可與資通訊與消費性電子產品進行整合。滿足客戶一次性購足的需求。

展望2022年，全球經濟受到疫情影響逐漸緩解、部分生產線轉移回台、新興科技需求暢旺等影響，使得台灣出口表現將大幅成長，對佳邦將會是充滿機會的一年，因為全球電子產業的趨勢已朝5G、物聯網、智慧家庭、工業自動化及車用電子等項目發展，這些市場趨勢均為我們長期以來關注與經營的方向。佳邦未來亦將持續專注在選擇對的產品、保持良好產品品質及強化組織效能等方面努力。

佳邦優勢

- 經營團隊與財務結構優良
- 研發技術能力佳，產品競爭力強
- 定位明確，產品具差異性
- 擁有優良製程技術，對產品品質要求度高
- 完整銷售與國際分工體系
- 擴大集團元件事業群

管理方針

專注優勢產品 增加競爭力

- 持續在產品設計、材料及製程上增加競爭力，強化具優勢的產品核心價值，轉化為高毛利之營收。

持續調整 佳邦體質

- 積極培養、聘僱優秀人才，強化教育訓練。
- 整合各部門及外部資源並做好專業管理。
- 積極控制成本，加強經營管理能力。
- 增加自動化，提升人力效率。
- 加強「KPI 指標績效管理系統」之應用，協助尋找、培養及改善佳邦核心競爭力，讓公司穩健經營。

進入市場 新應用

- 針對物（車）聯網、行動支付、智慧穿戴裝置、無線充電、車用電子與5G通訊產品等新市場應用，持續發展相對應之產品與技術。
- 提昇主力客戶群ODM模式，並與知名大廠合作建立策略聯盟關係。
- 配合新能源產業如電動車、風力發電等新興行業的興起，專注在電力、電機、訊號等磁性元件的開發與生產。

建構國際 知名品牌

- 招募並培訓各語系國際人才。
- 強化產品網路宣導。
- 建置海外據點及專業FAE技術服務團隊。
- 持續與主要IC廠合作，進入IC 參考電路設計。

短期業務發展計畫

- 建構薄膜量產技術、持續開發客戶未來產品所需之高速保護元件，並與客戶建立合作夥伴關係，共同開發未來系統產品所需之零組件。
- 持續爭取國內外重要NB、平板電腦、主機板、行動電話、汽車大廠及3C 產業之訂單，並爭取國際大廠OEM 機會以提升整體市場占有率；積極扶植經銷商及代理商行銷能力，藉由其通路以輔助拓展國內外市場。
- 發展新一代高頻靜電放電保護元件與進行微小化之研發，以增加佳邦於電壓保護元件產品線之廣度；以現有GPS 平面式天線、GSM 天線及藍芽天線、FM chip Antenna 為基礎，以發展WIFI、UWB、WiMAX、DVB 及複合式之單/雙/多頻天線。
- 建構具競爭力之量產能力，滿足市場及客戶需求。

中、長期業務發展計畫

- 配合國際化銷售策略，積極招募及培養專業業務人才，提升海外市場行銷能力。
- 積極研發具多功能之防電磁干擾及靜電保護元件，提升產品性能及簡化設計，達到資料傳輸速度及容量不斷提升之未來發展趨勢。
- 強化研發能力，配合客戶需求，快速開發客戶產品所需之天線/元件，並與客戶建立長期合作夥伴關係。
- 持續投資以因應各終端應用持續成長，擴展汽車電子、物聯網、車聯網及智慧家庭等市場。



負責部門/申訴機制

財務會計中心/公司官網、發言人。

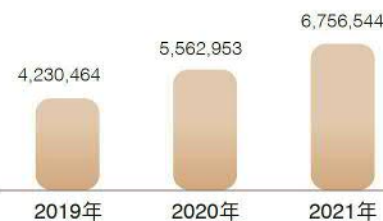


評估機制與成果

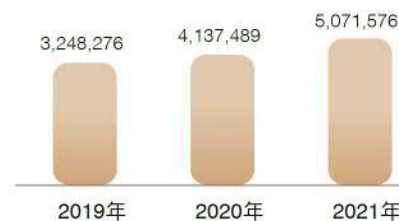
- 2021年營收較前一年增加 **21.46%**。
- 新產品貢獻之營業額占比達 **5.92%**。

單位：新台幣仟元

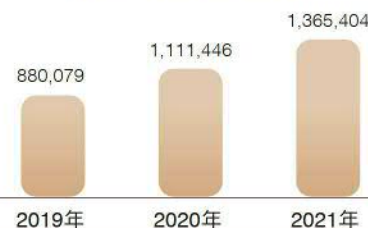
收入



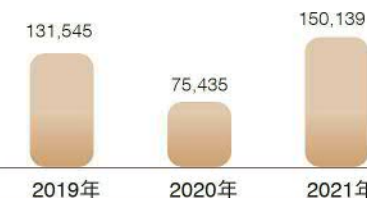
營運成本



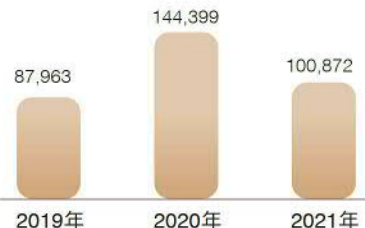
員工薪資與福利



支付出資人款項



支付政府款項



- 註：● 收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。
- 營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。
 - 員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。
 - 支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
 - 支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。
 - 社區投資由於2019年與2020年尚未建立數據揭露機制，故不予揭露；2021年佳邦社區投資新台幣1,066仟元。

3.5 產品服務

佳邦以材料開發、元件設計、製程整合為核心技術，依客戶應用及未來零組件發展方向，研發、製造系統保護元件、高頻天線、功率電感及射頻元件等關鍵零組件，並致力於創新技術及專利之構建，據以發展成保護元件及天線模組領域的世界級領導廠商。佳邦所建立之技術平台包括厚膜印刷技術、材料積層堆疊技術、陶瓷鐵粉一體成型技術及薄膜精細電路、LTCC非對稱形成型技術、高分子低損耗介電材3D成型技術等，所生產之電子零組件，應用涵蓋整個3C電子、通訊、車用領域，包含但不限於手機、電腦、LCD顯示器、TV、數位相機、WLAN、寬頻網路設備、汽車、衛星通訊、數位穿戴裝置。

同時，佳邦與客戶有著順暢的溝通管道，彼此間維繫著穩定良好之合作關係，對於客戶回饋的意見，佳邦行銷團隊皆即時反應給研發及品保部門進行後續改善，以優質服務取得客戶信賴。



3.5.1 創新研發

佳邦向來深耕於自主性技術開發，持續提升精密電子相關生產技術。在保護元件研發上持續朝向小型化高可靠度、高容值、高耐壓及高溫穩定等產品特性方向開發；至於高頻通訊元件方面，持續投注資源於天線開發，整合物聯網、無線充電及車聯網等技術，因應5G通訊時代的來臨，已先行開發相關使用的天線產品。

政策

- 建立研發資料庫
- 建立系統化開發流程
- 開發高規格新產品

承諾

公司具有完整的研發團隊及技術，以系統化的開發程序建立產品研發資料庫，開發多元且高規格新產品，同步與高階及海內外客戶共同開發新產品，提升產品Design-in機會及競爭力，朝向全球第一的方向邁進。

短期目標

建立系統化開發流程及研發資料庫，開發市場需求的高規產品，提升市場能見度及競爭力。

中長期目標

取得高階及海外客戶先期導入的機會，開發更先進且高規之產品，逐步扮演市場新產品規格領導者的角色。

管理作為

- 增加基礎學能的訓練課程，以On-job training方式進行研發專案執行，維持新產品或衍生產品的專案進度，並透過密集性檢討會議，同步提升研發人員研發能力。善用實驗計畫法、田口法、DOE、可靠度試驗等等研發及品質工具，提升新產品研發品質及效率。同時運用科學及統計方法，有系統的分析研發新產品的特性與材料及結構設計的關係，建立材料、製程及產品設計資料庫，並透過模擬演算技術提升新產品開發效率及品質。
- 以系統化開發技術，提升新產品特性及品質，即時回饋需求與技術性的支援，取得客戶的認同與專案的機會，打入國際大廠市場，躋身世界大廠之列。

研發技術重點

- 薄膜封裝技術應用
- 小型化大電流一體成型/工業用大電流一體成功率電感
- 5G 高頻精密成型式電感
- 合金材料積層超小型功率電感技術
- 低溫陶瓷共燒射頻電感、被動元件及天線合體封裝製造技術
- RFID/NFC天線、無線充電模組與3C/車用/網通天線成品設計與製造
- 高頻訊號應用超低電容-突波保護元件
- Ka band(26~40GHz)超寬頻低軌衛星天線
- 電動車BMS (Battery management system)訊號抗干擾-傳輸天線
- 高定位精度、雙頻、輕量化GPS陶瓷天線

負責部門
申訴機制

- 研發部/由客服部門轉達意見

評估機制
與成果

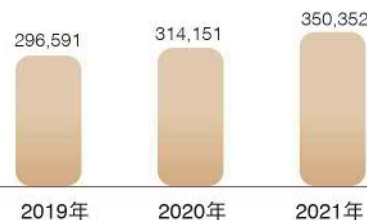
- 2021年專利獲證12件，較前一年大幅成長100%。
- 累積有效專利230件，較前一年增加5.5%。
- 客戶端設計導入執行成果件數2,567件。
- 新產品貢獻之營業額占比達5.92%。

近3年成功開發之產品/技術

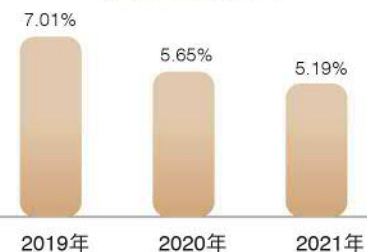
品 項	簡 述
MAG:BIY4526HD-002H	MAG：定向耦合器，良好之阻抗匹配。
MAG:LSP0301C-001	MAG：繞線式空氣線圈，高Q值及高電感精度。
MCI0603TN/TG系列	微型化元件 (LxWxT 0.6x0.3x0.3mm) 高頻應用 1GHz ~20GHz

研發經費

(單位：新台幣仟元)

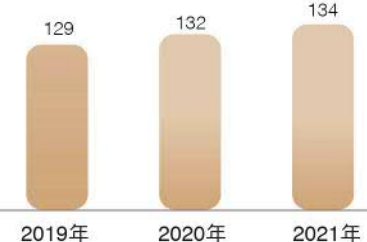


研發/營收比率

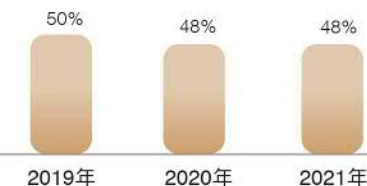


研發團隊

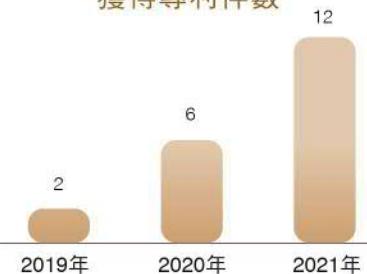
(單位：人)



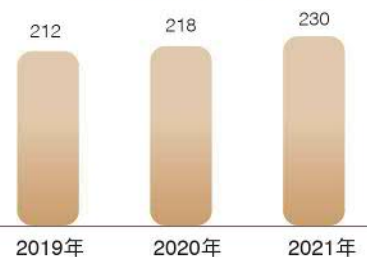
研究所學歷/研發團隊比率



獲得專利件數



累計有效專利件數



3.5.2 客戶關係

佳邦各廠區陸續通過品質管理系統驗證，積極爭取客戶認同度，同時在產品發展生命週期各階段皆做好管控，確保產品品質，公司秉持著服務客戶精神，各事業單位皆為所屬客戶設有Cross Function Team(CFT)專屬服務團隊，負責業務承接、產品研發製造、品質、交貨、成本及售後服務等，並且定期調查客戶滿意度，針對客戶問題與回饋意見，能夠正確迅速地提出應對方式與整體解決方案。

此外，佳邦透過客戶服務流程於接獲客戶問題及品質抱怨時，即時瞭解並掌控處理進度，即時與客戶保持聯繫，減少內、外部溝通的時間差，提升服務效率。

2021年受到新冠疫情衝擊，我們減少拜訪客戶頻率，但透過不定期遠端線上會議辦理各項技術交流及需求研討會，與客戶互動，瞭解及取得客戶需求與回饋。

政策

- 客戶滿意為佳邦營運的核心。

承諾

- 建立服務導向的營運模式及優化服務流程，提升客戶信賴並創造雙贏。
- 應用創新技術控管及提升產品品質，並與客戶合作，提供貼近需求之產品與服務。

目標

- 重視客戶需求，不斷地提供優良的產品與服務給顧客並提供良好的客戶服務。
- 為客戶提供價值，迅速排解客訴抱怨降低客戶不信任感。
- 與客戶建立雙贏的服務夥伴關係。
- 客戶滿意度調查分數標準值為90分。

當年度投入資源與成果

- 建立服務導向的營運模式及優化服務流程，提升客戶信賴並創造雙贏。
- 應用創新技術控管及提升產品品質，並與客戶合作，提供貼近需求之產品與服務。

評估機制與成果

- 客戶滿意度調查分數加權平均近三年為98分以上。
- 當年度客戶申訴抱怨次數較前一年減少1%。
- 歷年榮獲主要客戶頒發優良供應商獎項：

2012年 ASUS績優廠商獎
2013年 ASUS BEST PARTNER
2016年 博實結 十佳供應商
2017年 博實結 最佳質量獎
2017年 VIVO維沃 五年合作紀念

2019年 寶龍達 聯合創新獎
2020年 寶龍達 最佳交付獎
2020年 大華技術 優秀交付獎
2020年 傳音控股 鼎力支持獎
2021年 麥博威爾 優秀供應商

負責部門申訴機制

- 行銷部/官網聯絡我們



3.6 資安防護

佳邦重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年不定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保符合公司設定之系統復原目標。

佳邦現行的資安防護手段是遵循集團之資安政策去執行，由集團定期舉辦線上資安管控會議，由集團內各子公司之資安專責人員參與，每次會議皆訂有特定資安議題，會議中亦要求各子公司繳交相關議題文件並報告說明。佳邦加入集團資安管理體系，可有效提升公司資安防護能力，保障公司資訊之機密性、完整性、可用性，避免發生有人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致公司資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益。



政策

- 強化人員認知
- 落實日常維護
- 避免資料外洩
- 確保服務可用

承諾

- 每年零資安事件

中長期目標

- 辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知。
- 保護公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。
- 使用合法授權軟體並定期進行內部與外部稽核，確保相關作業皆能確實落實。
- 確保公司關鍵核心系統維持一定水準的系統可用性。

短期目標

- 2022上半年：
 1. 更換網路核心交換器和防火牆，以提昇網路防護能力，確保資訊系統及網路環境符合安全實施標準。
 2. Mail Spam系統升級 與 建置Mail惡意防禦系統+MailLog郵件歸檔兼稽核系統，全面提昇郵件防護能力，避免郵件的惡意攻擊。
 3. 建置軟硬體資產管理系統，確保合法授權軟體的使用，提昇企業商譽與避免智財侵權。
 4. 於2月成立資訊安全委員會，由總經理擔任委員長、資訊最高主管擔任召集人。
- 2022下半年：
 - 建置文件加密管理系統，對內防制資料外洩，對外保護資料流通安全，全方位守住關鍵資料，減少企業營運損失。

2021年投入資源

- 資訊中心現有台灣16人，大陸4人，合計20人，進行資安風險管理，確定組織架構、工作職掌、政策願景與目標。

評估機制

- 每年執行安全性檢測、資通安全健診、社交安全及資安事件演練。
- 強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範及第一時間有效偵測並阻絕擴散。
- 公司每年度定期公告宣導資安政策，並培養具有資安證照的同仁。
- 對間接人員施行資訊安全教育訓練，每人每年至少3小時。
- 每年至少1次向董事會報告，整理彙總年度執行資安風險狀況。

2021年具體成果

- 完成盤點現有資產收集，包括主機/網路/系統權限/資料庫...等軟體資產系統，做為2022年持續改善的基準。
- 完成文件檔案的系統升級、整合與權限管制，避免機密文件外流，並進行檔案備份與異地存放機制。
- 完成資料庫的盤點與備份，確保災難還原的可執行性。
- 2021年未發生任何衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的資安事件。

負責部門申訴機制

- 負責部門：資訊中心
- 申訴機制：
1. 資訊中心人員分機
 2. 資訊中心主管電子郵件
 3. 總經理信箱

4

綠色永續

- 4.1 環境管理政策
- 4.2 水資源管理
 - 4.2.1 水資源使用
 - 4.2.2 廢水管理
- 4.3 能源與探排放
 - 4.3.1 能源消耗
 - 4.3.2 溫室氣體排放
 - 4.3.3 節能減碳措施
- 4.4 廢棄物處理
- 4.5 永續供應鏈

4.1 環境管理政策

對公司的意義

達到永續經營以及綠色生產，與供應鏈聯合打造淨零排放之目標。

政策

- 依循公司訂定環安衛政策。
- 建置內部程序並成立相關組織，推動綠色製造、綠色循環產品及綠色供應鏈。

負責部門/申訴機制

- 台灣廠區：安委會
- 大陸廠區：安委會

投入資源及具體成果

● 水資源管理

- 竹南廠：進行#5電鍍線節省用水，修改作業手法、控制參數等，每日約節省50噸用水量。
- 蘇州廠：投入約RMB10萬，全廠進行管道洩漏檢測。
- 無錫廠：投入約RMB80萬，鋪設地下水管，確保雨污分流避免污染水資源。

● 節能減碳

- 竹南廠：投入NT\$30萬購置水泵變頻器進行節能資源使用、節能減碳。
- 永州廠：投入約RMB40萬，廢氣排放裝置加裝活性碳處理，減少VOC排放。
- 蘇州廠：投入約RMB29萬，升級廢氣處理設備，減少VOC排放。

● 永續供應鏈

- 針對重要原物料之供應商，每年依「供應商管理程序」將原物料依項評估結果，載明於鑑別表中，並開始於該年度執行稽核計劃，同時於每一季評比供應商績效，若評比結果為C/D/F級，則通知供應商限期改善，有明顯改善方可繼續交易。

評估機制/成果

- 透過環安衛管理方案進行。
- 透過環境管理系統控管風險。
- 截至2021年為止，以原物料供應商簽回「環安衛溝通記錄表」之家數為141。

承諾

- 持續致力於綠色設計、生產及服務，減少有害物質使用，以達成綠色環保及永續經營之使命。
- 遵循環保相關法規與顧客環保相關之要求。
- 承諾保護環境，包括污染預防及其他與本公司環境相關的特定環境保護議題。
- 推動節省能源使用及工業減廢。
- 落實污染防治，減少意外事件對環境可能之衝擊。

短期目標

● 水資源管理

- 蘇州廠：定期巡檢污水和雨水管道，避免水資源污染。
- 無錫廠：汰換老舊地下水管線。

● 節能減碳

- 竹南廠：持續購置節能設備、汰換老舊耗能設施，達到法規要求2015年至2024平均節能1%。
- 大陸廠區：強化廠內能源管理，張貼隨手關燈、節約能源等標示，養成節能文化。

● 永續供應鏈

- 落實在環境面之供應商管理，並請供應商簽回「環安衛溝通記錄表」，確保供應商落實遵守該規範。

中長期目標

● 水資源管理

- 台中廠：優化防治設備，配合定期委外水質檢測，確保廢水排放品質。
- 蘇州廠：增設自動出水洗手設備，精準控制出水量。
- 無錫廠：增加回收水總量，增設空調冷凝回收水與車間廢水回收再利用措施。

● 節能減碳

- 蘇州/無錫廠：持續發展低碳產品，採用低碳環保的材料，以生命週期思維為考量基礎，將3R原則融入產品開發，進行產品綠色設計，落實有害物質管理，以開發無毒害、易組裝、易拆解及低能耗等環境友善產品。

● 永續供應鏈

- 各廠區：針對重要原物料之供應商，依「供應商管理程序」，進行稽核計劃考核評比，若評比結果為不合格，則通知供應商限期改善，需經評估合格後始可再進行交易。

4.2 水資源管理

4.2.1 水資源使用

近年來因為極端氣候影響造成降雨趨勢的變化，水資源的使用與管理逐漸變成一項不得不重視的環境議題。佳邦在生產製造的過程當中電鍍產線會使用大量的水資源，如何管理以及因應未來可能的缺水危機也是佳邦正在積極面對的課題。

從世界水資源研究所(World Resources Institute,WRI)的Aqueduct工具進行情境模擬分析結果顯示，在2030年的時候，佳邦台中廠、蘇州以及無錫廠面臨缺水危機的風險>80%，其餘則為中低風險。

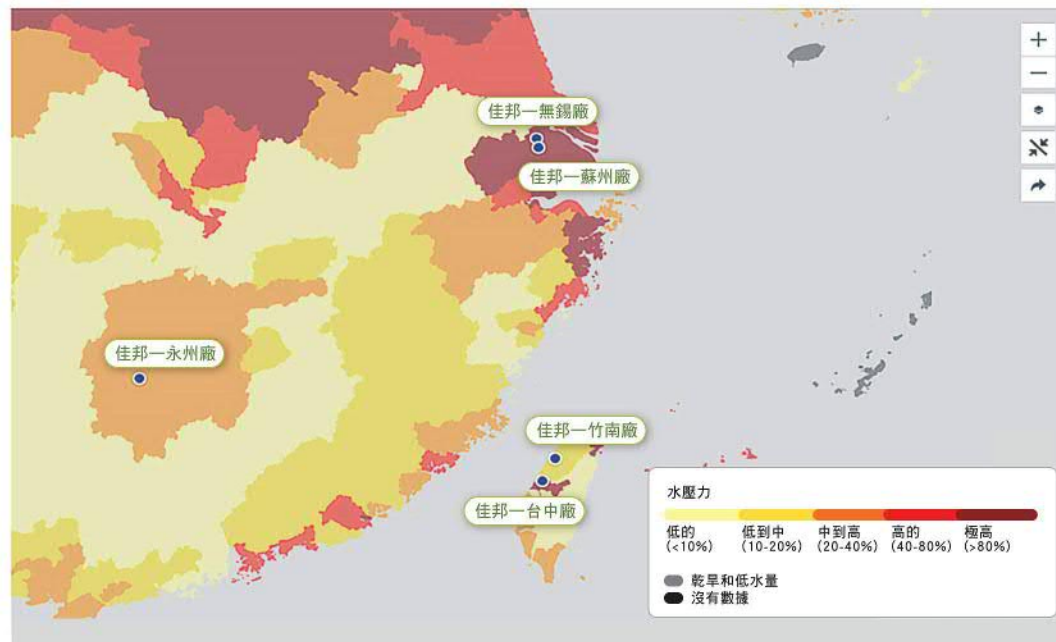
佳邦的取水來源皆為第三方供水之自來水，主要用途為一般生活用水及生產用，包含製程電鍍、產品清洗、空調冷卻系統、廢氣及廢水處理用水等。

在節水以及儲水相關對策方面，部分廠區備有儲水水池以及水塔，可供緊急狀態下使用，竹南廠也積極的改良生產產線，在2021年度執行#5電鍍線節省用水專案，每日可節約50公噸之用水，台灣廠區總取水量也由2020年的201.10百萬公升下降至2021年的172.14百萬公升。

4.2.2 廢水管理

為確保廢水妥善處理，佳邦定期檢測放流水水質，使用之水質檢測儀器設備定期校正以確認測值正確性。近三年來水質結果均符合當地法規放流水規範要求。

佳邦各廠區放流水排放源除無錫廠排放至水體外，其餘皆納管至當地廢水處理廠集中處理。



台灣廠區			
取水量	總取水量 (百萬公升)	總排水量 (百萬公升)	耗水量 (百萬公升)
2019年	133.24	102.25	30.99
2020年	201.10	140.78	60.35
2021年	172.14	130.38	41.76

大陸廠區			
取水量	總取水量 (百萬公升)	總排水量 (百萬公升)	耗水量 (百萬公升)
2019年	78.40	70.16	8.24
2020年	88.98	68.20	20.78
2021年	102.45	78.26	24.19

註：台灣廠區涵蓋竹南總部及台中廠區。

註1：大陸廠區蘇州及永洲因僅排放生活污水，因此放流口未設置流量計，總排水量計算使用總取水量數值。

註2：第三方水為自來水，其總溶解固體皆為≤1,000 mg/L之淡水。

4.3 能源與碳排放

4.3.1 能源消耗

佳邦主要生產產品為保護元件及天線之模組製造，在製程上使用的能源皆為電力。台灣廠區在2021年因產能、機台數量增加，用電量由2020年的18,728,481度上升至22,887,917度；大陸廠區由於蘇州廠、無錫廠技術改良完成，產能大幅提升、設備數量增加等因素，用電量也與產能成正比成長。



4.3.2 溫室氣體排放

近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，佳邦也響應全球議題以及政府政策，每年定期盤查溫室氣體排放量，並取得優力國際安全認證有限公司（UL）所核發之ISO 14064-1有限保證等級查證聲明。佳邦遵循ISO 14064-1：2018標準條文要求，將溫室氣體依排放來源分為直接與間接排放（範疇一以及範疇二），直接排放是由廠內之公用設備使用之空調冷媒、二氧化碳滅火器、緊急發電機、堆高機柴油使用、公務車用油及化糞池逸散所產生；間接溫室氣體排放則是來自於外購電力，均為向電力公司所購買。

溫室氣體 排放	台灣廠區			溫室氣體 排放	大陸廠區 (註1)		
	直接排放 (公噸CO ₂ e)	間接排放 (公噸CO ₂ e)	溫室氣體排放 密集度 (公噸/平方公尺)		直接排放 (公噸CO ₂ e)	間接排放 (公噸CO ₂ e)	溫室氣體排放 密集度 (公噸/平方公尺)
2019年	266.51	9,116.18	0.38	2019年	451.11	15,496.00	0.31
2020年	262.01	9,536.97	0.39	2020年	197.66	15,080.89	0.31
2021年 註2	--	--	--	2021年 註2	--	--	--

註1：大陸廠區之永州廠為2021年收購，先前無進行溫室氣體盤查，預計2023年盤查2022年溫室氣體排放，本次報告書揭露數據不包含永州廠。

註2：2021年度溫室氣體盤查預計於2022下半年進行。

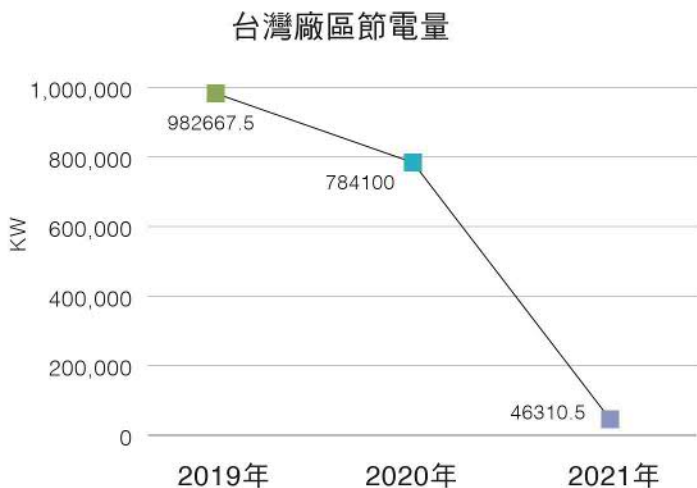
註3：範疇三部份經內部討論因數據收集不易且國家方案未強制要求，故暫不量化(此內容註明於溫室氣體盤查管理程序內)



4.3.3 節能減碳措施

佳邦遵循經濟部能源局所訂定之能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定，年度訂定節能目標。自2015年開始到2021年為止，平均節能量為2.15%，符合法規要求平均節能量1%以上。在減少碳排放方面，目前是以降低間接排放（範疇二）之溫室氣體為主，主要針對電力使用的排放源減量。

台灣廠區在2019年至2021年的節能措施包含了設備加裝變頻器及老舊設備汰舊換新等，共減少了1,813,078度電費，相當於減少了938.946公噸CO₂e/年之碳排放量。三年平均節能率為2.89%，在2021年因生產及其他營運規劃考量下，節能策略方向有稍作調整；台灣廠區竹南一廠因相關節能措施執行已臻完善，後續因應產能關係建置竹南二廠，將評估增建綠電太陽能以進行節能，後續也將視節能狀況推廣到其他廠區。



註：節能減碳措施目前以台灣廠區為主。

4.4 廢棄物處理

佳邦台灣廠區廢棄物主要為電鍍廢液、清洗用酒精及丙酮廢液及廢水設備處理後產生之電鍍污泥；大陸廠區包含了電鍍廢液、廢有機溶劑及污泥空氣污染防治設備汰換之廢活性碳等。

在廢棄物的管理上，佳邦秉持著廢棄物減量的理念，不斷的改良生產製程，降低廢棄物的產出。以竹南廠為例，功率電感電鍍線廢液原訂800批次重新更換電鍍液一次，技術改善後提升1,600批次更換一次，大幅降低廢液及電鍍污泥的產出；雖電鍍廢液減量方案自2020年5月開始實施，但2020年5月至2021年12月生產產量明顯提升，從418KK/月提升到平均741KK/月，致使從報表上看到有害事業廢棄物增加。

廢棄物產出量	台灣廠區		大陸廠區	
	一般事業廢棄物 (公噸)	有害事業廢棄物 (公噸)	一般事業廢棄物 (公噸)	有害事業廢棄物 (公噸)
2019年	130.40	147.85	101.06	72.88
2020年	159.60	172.70	127.22	146.44
2021年	188.80	220.08	132.83	130.88



4.5 永續供應鏈

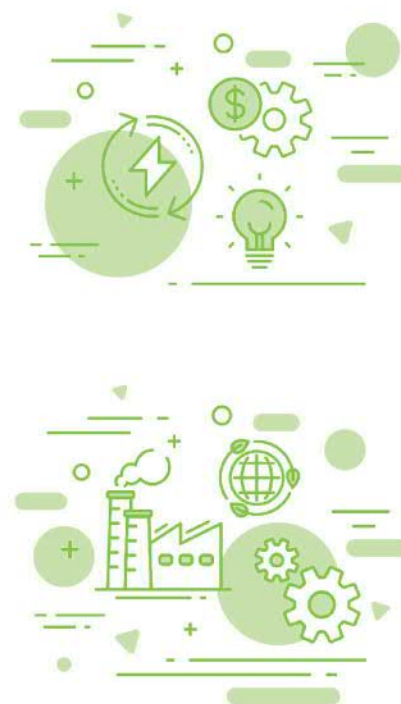
供應鏈的管理在對於企業永續經營也是一項重要的指標，為了落實有效率的管理，佳邦將供應商分為直接材料供應商、間接物料供應商、外包商、非物質產品供應商、量測儀器供應商、委外校正/測試服務供應商以及環境類之供應商。

佳邦每年定期對供應商進行評鑑，若為在台之製造供應商，皆會進行實地評鑑，其評鑑內容包含品質、產品、技術、環境等項目。評鑑結果若低於標準分數，則通知供應商限期於三個月內改善，若期限內未改善完成，則取消供應商資格。此外，還會依據供應商提供產品之重要性、交貨表現、前次稽核缺失狀況等擬定風險分析資料，強化每年度稽核事項已改善供應商績效。

供應商在初次與佳邦合作時，皆需簽署「環境管理物質不使用證明書」以及「環安衛溝通記錄表」，確保原物料供應商不得使用REACH、RoSH規範內之有害物質，另外也包含禁用衝突礦產、符合環境與職安衛法規等要求。目前與佳邦合作近三年的供應商皆無對環境及社會造成負面影響，2019年至2021年近三年選擇供應商皆經過環境及社會面之標準篩選，其比例為100%。

供應商	台灣廠		蘇州廠		無錫廠		永州廠	
	新供應商	合格供應商	新供應商	合格供應商	新供應商	合格供應商	新供應商	合格供應商
2019年	12	115	15	321	3	47	7	93
2020年	16	131	19	340	1	49	3	96
2021年	21	152	20	360	0	44	4	100

註：上表供應商統計僅針對原物料合格供應商。



5

社會關懷

5.1 員工概況

5.1.1 人權保障

5.1.2 員工統計

5.2 適才適任

5.2.1 薪酬福利

5.2.2 人才培育

5.2.3 勞資溝通

5.3 職業安全衛生

5.3.1 職業安全衛生管理

5.3.2 員工健康促進

5.4 公益參與



佳邦重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；佳邦還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，佳邦導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，佳邦除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

5.1 員工概況

佳邦平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

佳邦重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。佳邦的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，佳邦遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，佳邦亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，佳邦2021年未有違反人權的紀錄。



5.1.2 員工統計

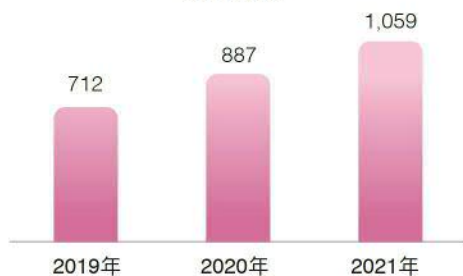
佳邦身為電子保護元件及天線產品的領導品牌，近年由於廠區生產效能提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦大幅增加，近年平均雇用近千人，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

具體而言，佳邦屬電子零組件產業，全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

其次，女性員工比率逐年提升，女性與男性員工人數趨於對等，員工主要可分為直接人員與間接人員，直接人員由於產線作業性質緣故，以女性居多；間接人員則主要從事研發、品保與業務工作，以男性為主。至於年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工合計約佔90%，代表佳邦現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

佳邦台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況；大陸廠區由於未設立總經理、副總經理、協理、財務部門主管、會計部門主管等高階主管職務，故大陸廠區不予揭露主管在地雇用比例。

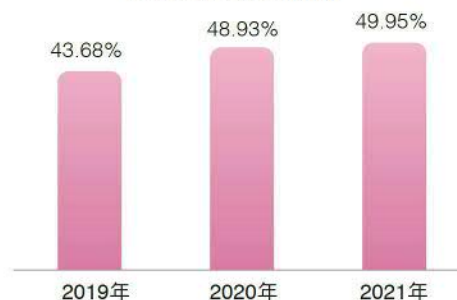
員工總數



員工性別統計（單位：人）



女性員工女性比例



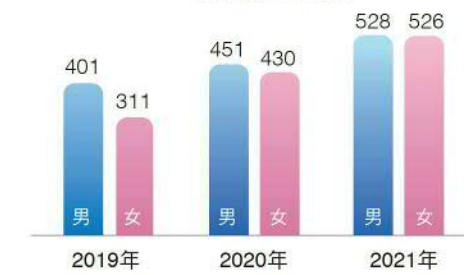
不定期契約員工人數（台灣）



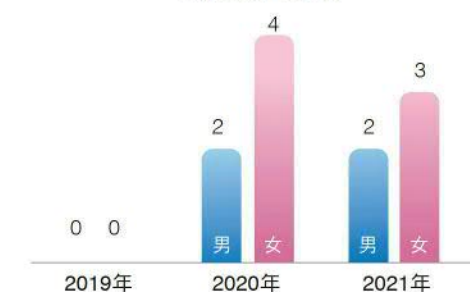
不定期契約員工人數（派駐海外）



全職員工人數



兼職員工人數



註：資料統計以當年底為準。

全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。

多元化統計/年度			2019年		2020年		2021年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男性	6	85.7%	6	85.7%	6	85.7%	
		女性	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%	
	年齡	未滿50	1	14.3%	6	14.3%	6	14.3%	
		50以上	6	85.7%	1	85.7%	1	85.7%	
	學歷	研究所	7	100%	7	100%	7	100%	
員工	直接人員	性別	男性	180	25.3%	221	24.9%	280	26.5%
			女性	167	23.5%	276	31.1%	354	33.4%
		年齡	未滿30	80	11.2%	124	14%	238	22.5%
			30以上 未滿50	230	32.3%	330	37.2%	353	33.3%
			50以上	37	5.2%	43	4.9%	43	4.1%
		學歷	研究所	1	0.1%	4	0.5%	1	0.1%
			大專院校	63	8.9%	99	11.2%	54	5.1%
			高中以下	283	39.7%	394	44.4%	579	54.7%
	間接人員	性別	男性	221	31.0%	232	26.2%	250	23.6%
			女性	144	20.2%	158	17.8%	175	16.5%
		年齡	未滿30	40	5.6%	62	7%	69	6.5%
			30以上 未滿50	287	40.3%	293	33%	316	29.8%
			50以上	38	5.4%	35	3.9%	40	3.8%
		學歷	研究所	103	14.5%	102	11.5%	109	10.3%
			大專院校	242	34%	262	29.5%	263	24.8%
			高中以下	20	2.8%	26	2.9%	53	5%

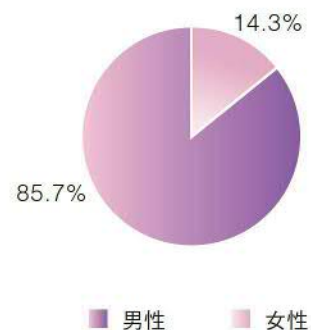
註：計算方式如下

女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

研究所學歷的間接人員百分比=（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

2021年董事性別比率



2021年員工性別比率



2021年員工年齡比率



新進員工統計/年度		2019年 總數 比例(註1)		2020年 總數 比例(註2)		2021年 總數 比例(註2)	
當年度員工總數(註1)		712	—	887	—	1059	—
年齡	未滿30	72	60.0%	136	73.1%	282	91.9%
	30以上 未滿50	162	31.3%	281	45.1%	240	35.9%
	50以上	9	12.0%	11	14.1%	14	16.9%
性別	男性	136	33.9%	200	44.2%	266	50.2%
	女性	107	34.4%	228	52.5%	270	51.0%
學歷	研究所	20	19.2%	31	29.2%	42	38.2%
	大專院校	85	27.9%	197	54.6%	175	55.2%
	高中以下	138	45.5%	200	47.6%	319	50.5%

註1：資料統計至當年底(12/31)的員工總數。

註2：新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數/當年底該特定類別之員工總數)*100%。

如女性新進員工率=(當年度女性新進員工總數/當年底女性員工總數)*100%。

離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數/當年底該特定類別之員工總數)*100%。

如未滿30歲離職員工率=(當年度未滿30歲的離職員工總數/當年底未滿30歲的員工總數)*100%。



5.2 適才適任

健全的人力資源是佳邦得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑佳邦吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，佳邦亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

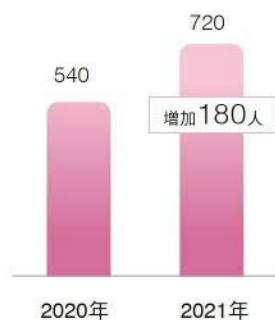
佳邦依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，佳邦為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間，

整體而言，佳邦的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，佳邦不同性別員工當中再區分直接人員與間接人員等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，台灣營運據點直接人員當中，男女之基本薪資略為相當，而男女之整體薪酬差距逐年縮小；至於間接人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異乃因男性多擔任研發、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務，以及年資差異所致，惟佳邦為落實職場多元化與平等原則，亦將著手改善雙方薪資差距。此外，就基層人員薪資來說，佳邦直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

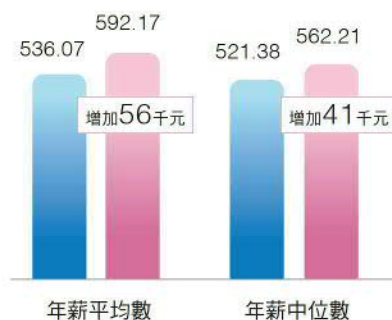
再者，佳邦為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。

台灣非主管職之員工人數



單位：人；新台幣仟元

台灣非主管職之員工薪資



單位：人；新台幣仟元

2020年 2021年

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2019年		2020年		2021年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	直接人員	基本薪資 (註)	0.98	1	1.01	1	1	1
		薪酬 (註)	1.13	1	1.11	1	1.05	1
	間接人員	基本薪資	1.37	1	1.43	1	1.42	1
		薪酬	1.44	1	1.39	1	1.41	1

註：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

員工類別	性別	標準薪資/ 當地基本工資
台灣直接人員	男	1.1
	女	1.1

註：標準薪資為提供基層正職人員的每月經常性薪資。



員工福利項目

台灣

- ✓ 團體意外險
- ✓ 結婚/喪葬補助
- ✓ 三節獎金
- ✓ 績效獎金
- ✓ 年終獎金
- ✓ 員工認股/盈餘分紅
- ✓ 定期健檢
- ✓ 慶生聚餐
- ✓ 員工餐廳
- ✓ 哺乳室
- ✓ 員工宿舍
- ✓ 員工旅遊/家庭日/年終晚會



員工育嬰留停統計/年度	性別	統計		
		2019年	2020年	2021年
申請育嬰留停的員工數	男	1	0	3
	女	7	11	10
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	2	0	2
	女	4	13	9
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	2	0	2
	女	4	9	6
復職率 (B/A)	男	100%	-	100%
	女	100%	69%	67%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	2	0
	女	0	3	7
留任率 (當年度C/前一年B)	男	0%	50%	-
	女	0%	75%	78%

註：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

留任率=（復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數）*100%。

最後，為保障員工退休的財務規劃，佳邦退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。

確定福利計畫（舊制退休金）

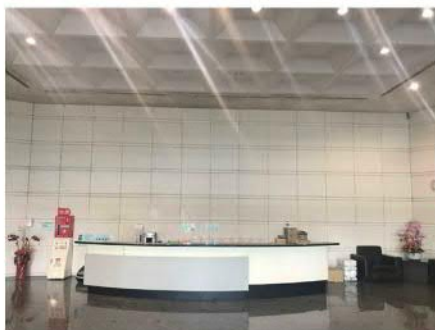
佳邦之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；佳邦業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2021年底專戶餘額為新台幣38,059仟元。

確定提撥計畫（新制退休金）

佳邦自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2021年已提撥專戶金額為新台幣28,198仟元。



公司大廳



哺乳室



員工健檢



員工餐廳



員工宿舍



5.2.2 人才培育

對佳邦來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此佳邦向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

佳邦為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報告時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。佳邦積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，佳邦鼓勵同仁參與外部機構舉辦之語言課程、社交溝通課程等。

2021上半年雖然受到新冠肺炎疫情衝擊，佳邦為保護同仁健康，避免人群接觸，除法規強制要求之訓練照常舉辦外，其餘教育訓練課程或取消或延到下半年舉辦，隨著下半年疫情趨緩，公司隨即恢復相關訓練課程。整體而言，每名員工平均受訓時數有逐年成長趨勢；而員工類別當中，直接人員由於廠區產線作業較為單純，而間接人員多從事設計、開發、環安衛，需要持續進修不同專項訓練，故間接人員受訓時數較直接人員多；同時男性員工平均受訓時數亦較女性員工多。

註：由於部門內自行舉辦之教育訓練課程，未必皆提報給人力資源部彙整，故本文揭露之教育訓練時數未包含各部門自行舉辦之課程。

全體員工平均受訓時數



員工平均受訓時數（依性別）



員工平均受訓時數（依類別）



註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。佳邦恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，台灣營運據點依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含執行長、總經理、公司治理主管及行政中心處長等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。近3年由於佳邦台灣及大陸廠區皆未有關廠、遷廠等重大營運變化，故無須執行大量解雇員工需提前60天通報當地主管機關。

同時，佳邦亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年佳邦勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。



5.3 職業安全衛生

對公司的意義

- 員工以及承攬商為企業重要人力資本，確保工作環境安全及人員健康，為企業基本社會責任。

政策

- 依循公司訂定環安衛政策
- 建置內部程序並成立相關委員會組織，透過環安管理代表宣達各項促進安全與健康方案

負責部門/申訴機制

安衛室/信箱

承諾

- 遵循環安衛相關法規與顧客環安衛相關之要求
- 提供安全健康的工作條件以預防與工作相關的傷害和不健康
- 持續消除危害及降低職業安全衛生風險
- 持續支持工作者在職業安全衛生相關議題之諮詢及參與
- 持續改善環安衛管理系統以提昇環安衛運行績效

短期目標

- 全面推廣改善工作環境，讓員工於友善職場工作，提升工作效率
- 落實醫護臨場健康服務，推行職安四大計畫調查與諮詢，採取必要之預防及健康促進措施。
- 落實健康促進，確保員工身心靈之健康，得到完善照護。

中長期目標

- 持續改善工作環境，打造零職災的工作環境
- 定期鑑別法規，並確保持續符合法規要求。
- 預防危害及降低風險，減少場內職災事故，重大職災維持零案件。

投入資源及具體成果

台灣廠區投入經費

作業環境監測：17.8萬
員工健康促進：57.8萬
消防改善：21萬

大陸廠區投入經費

健康檢查及作業環境監測：51萬
消防改善：358萬

評估機制/成果

- 透過機制定期監督、檢視，如每季環境/職業安全衛生委員會。
- 定期進行宣導及訓練。
- 建構內部溝通管道，如總經理信箱，確保權益。
- 即時檢討及改善、追蹤。

5.3.1 職業安全衛生管理

為了有效管控廠區職業安全衛生風險，提升工作者健康安全的工作環境，佳邦導入OHSAS 18001管理系統並遵循著臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）公告之職業安全衛生法令各項指引，進行風險管理以降低作業場所之危害，提升職安衛績效。OHSAS 18001已公告於2018年度改版，佳邦也於2019年度時轉版並取得ISO 45001:2018驗證。

佳邦建立”安全衛生風險鑑別管理程序”進行危害辨識及風險評估，並依評分之風險等級規劃相關改善措施，降低作業危害風險及提升工作場所安全。對於職業災害及意外事故的發生，皆有完善的應對措施，依據佳邦制訂之”工業安全衛生管制程序”進行事件分級並啟動相對應之調查程序，同時展開矯正措施，避免後續有相同事故發生。

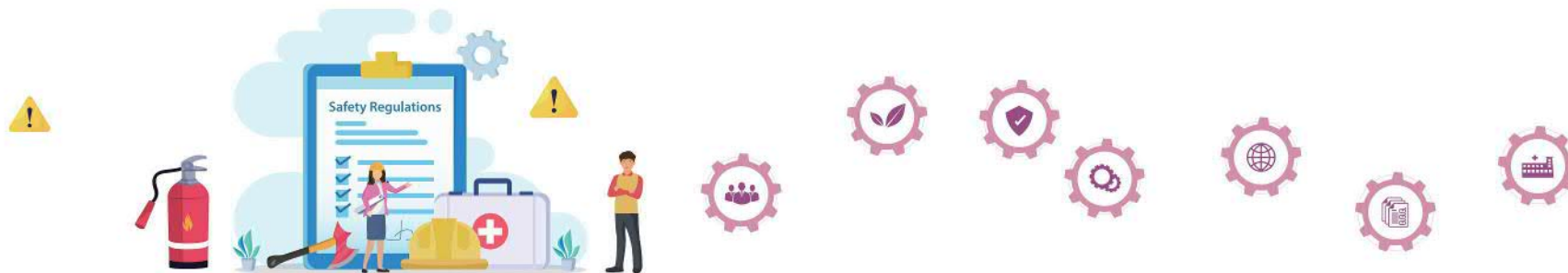
依據職業安全衛生法規，佳邦成立環境安全衛生委員會，並指派勞工代表反應員工意見，每季定期召開一次會議，台灣廠區勞方參與人數為法規要求之三分之一以上，以2021年為例，台灣廠區四次會議勞方代表出席16人，資方代表出席6人，如遇代表不克出席者，亦會指派相當權責之人員代理出席，整體勞方代表佔委員會人數72%以上；安衛委員會共同審議各項危害預防措施、作業環境監測計畫、意外事故調查及現場安全衛生管理績效等議題，並擁有決策權。承攬商若有職安衛方面相關問題時，可直接反應給業務主辦單位負責人，進行雙向溝通及交流。至於大陸各廠區由於中國法規目前未有要求安衛委員會當中勞方代表的人數，仍維持每季召開1次之頻率，同時大陸各廠區皆有組成工會，負責監督員工職業安全之落實情形及提出相關建議，佳邦藉由雙重機制強化對員工職安的保護。

佳邦台灣廠區2021年全年度發生的職業傷害類型主要為切割及其他物理性傷害；至於大陸廠區2021年則無發生任何重大職業傷害以及職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件。

註：大陸廠區職安統計數據是以員工是否曾提出職災保險理賠申請為準；並且統計上排除輕微傷害的情形。

職業災害統計	台灣廠區-竹南廠			台灣廠區-台中廠		
	2019年	2020年	2021年	2019年	2020年	2021年
失能傷害頻率（F.R）	2.13	0	2.16	9.89	0	0
失能傷害嚴重率（S.R）	51.19	0	10.80	93.91	0	0
工傷率（IR）	0.43	0	0.52	1.98	0	0
損失日數比例（LDR）	10.24	0	2.59	18.79	0	0
職業病率（ODR）	0	0	0	0	0	0
缺勤率（AR）	0	0	0	0.00075	0	0

為了建立安全文化及加強員工安全意識，佳邦提供完善的教育訓練資源，新入職人員必須接受新人教育訓練，包含一般職業安全及作業上可能遭遇危害之訓練，另外依照法規要求定期舉辦消防演練及在職教育訓練等，以竹南廠之在職教育訓練為例，每年根據不同作業站別進行同業相關事故以及廠內發生事故之案例分享，其它廠區則會利用員工月會等時機進行相關案例說明宣導。



5.3.2 員工健康促進

佳邦依據勞工健康保護規則，依法設置專責護理師，另有委託註廠執業醫師，每月一次至廠內，定期進行臨場訪視，提供員工健康諮詢。佳邦員工每年會進行一次一般健康檢查及特殊健檢（針對特殊作業場所員工），除此之外，台灣廠區依照TOSHMS公告之指引，訂定並實施職場母性健康保護計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫及人因性危害預防計畫，依據評估結果以及實際發生狀況採取相改善措施，若為高風險對象，則由專責護理師及註廠職醫協助進行後續健康諮詢。



醫師臨場服務



員工健康檢查

台灣廠區不定期規劃職場健康促進活動，如人因工程衛教、防癌面面觀、脂肪肝的真相、健康宣導COVID-19疫苗接種等，關懷員工在身心靈方面之健全發展。台灣廠區竹南廠在2021年度響應政府推廣接種COVID-19疫苗，申請到廠接種服務，使員工可利用上班時間享受到健康服務，提升施打意願。



健康促進推廣



疫苗接種



5.4 公益參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，佳邦透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，佳邦亦響應集團號召，捐贈善款予集團創立之慈善基金會，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。



捐贈1,000件防護衣給國立陽明交通大學附設醫院，協助提高醫院防疫量能，讓辛苦的醫護人員能夠安心地照顧病人。



捐贈新台幣100萬元給集團之華科基金會，投入各項社福利慈善活動。



響應莊敬高職舉辦「寒冬送溫暖」圍爐，邀請弱勢民眾圍爐及摸彩抽獎，也讓餐飲科學生能夠奉獻所學，參與社會公益活動。

嘉惠莊敬高職僑生宿舍待遇，提高產學合作品質與住宿環境。



中國無錫廠區捐贈防疫物資給第一線的防疫人員，為疫情防控貢獻力量。



中國蘇州廠區加入在地慈善捐贈倡議，為弱勢團體提供必要協助。



中國永州廠獲頒當地政府就業創業工作的優良企業。

附 錄

GRI 準則內容索引

★為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
G R I 1 0 2 : 一 般 揭 露					
組織概況	102-1	組織名稱	2.1公司簡介		
	102-2	活動、品牌、產品與服務	2.1公司簡介		
	102-3	總部位置	2.1公司簡介		
	102-4	營運活動地點	2.1公司簡介		
	102-5	所有權與法律形式	2.1公司簡介		
	102-6	提供服務的市場	2.1公司簡介		
	102-7	組織規模	2.1公司簡介		
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1.2員工統計		
	102-9	供應鏈	2.1公司簡介		
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	-		組織與供應鏈未有重大改變
	102-11	預警原則或方針	3.2風險管理		
	102-12	外部倡議	-		未簽署外部倡議
	102-13	公協會的會員資格	2.4參與外部組織		
策略	102-14	決策者的聲明	經營者的話		
倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	3.1.4倫理誠信		
	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	3.1.4倫理誠信		
治理	102-18	治理結構	3.1治理實務		
	102-19	委任權責	1.1永續推行委員會		
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	1.1永續推行委員會		
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1永續推行委員會		
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	3.1.1董事會 3.1.2功能性委員會		
	102-25	利益衝突	3.1.1董事會		
	102-28	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會		
	102-36	薪酬決定的流程	3.1.2功能性委員會		
利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	1.2確認利害關係人		
	102-41	團體協約	-		未簽署團體協約
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.2確認利害關係人		
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.3利害關係人溝通管道與關注議題		
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3利害關係人溝通管道與關注議題		

報導務實	102-45	合併財務報表中所包含的實體	編輯方針	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.4鑑別重大主題	
	102-47	重大主題表列	1.4鑑別重大主題	
	102-48	資訊重編	-	未有資訊重編
	102-49	報導改變	-	未有報導改變
	102-50	報導期間	編輯方針	
	102-51	上一次報告書的日期	編輯方針	
	102-52	報導週期	編輯方針	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	編輯方針	
	102-54	依循GRI準則報導的宣告	編輯方針	
	102-55	GRI內容索引	編輯方針	
	102-56	外部保證 /確信	編輯方針	
經 濟 面				
★經濟績效				
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題	
	103-2	管理方針及其要素	2.2經營理念 3.4營運績效*	
	103-3	管理方針的評估	3.4營運績效	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4營運績效	
市場地位				
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1薪酬福利	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2員工統計	
★創新研發				
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題	
	103-2	管理方針及其要素	3.5.1創新研發	
	103-3	管理方針的評估	3.5.1創新研發	
佳邦自訂主題	-	當年度投入研發人力與資源	3.5.1創新研發	
★客戶關係				
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題	
	103-2	管理方針及其要素	3.5.2客戶關係	
	103-3	管理方針的評估	3.5.2客戶關係	
佳邦自訂主題	-	客戶滿意度調查結果	3.5.2客戶關係	
★資安防護				
GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題	
	103-2	管理方針及其要素	3.6資安防護	
	103-3	管理方針的評估	3.6資安防護	
佳邦自訂主題	-	當年度未發生任何重大資安事件	3.6資安防護	

環境面

★能源

GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題
	103-2	管理方針及其要素	4.1環境管理政策
	103-3	管理方針的評估	4.1環境管理政策
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3.1 能源消耗
	302-3	能源密集度	4.3.1 能源消耗
	302-4	減少能源消耗	4.3.3 節能減碳措施

★水與放流水

GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題
	103-2	管理方針及其要素	4.1環境管理政策
	103-3	管理方針的評估	4.1環境管理政策
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.2.1 水資源使用
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2.1 水資源使用 4.2.2 廢水管理"
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-3	取水量	4.2.1 水資源使用
	303-4	排水量	4.2.1 水資源使用
	303-5	耗水量	4.2.1 水資源使用

★排 放

GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題
	103-2	管理方針及其要素	4.1環境管理政策
	103-3	管理方針的評估	4.1環境管理政策
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3.2 溫室氣體排放
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3.2 溫室氣體排放
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3.2 溫室氣體排放
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3.3 節能減碳措施

廢棄物

GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4廢棄物處理
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4廢棄物處理

★有關環境保護的法規遵循

GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題
	103-2	管理方針及其要素	3.3法規遵循
	103-3	管理方針的評估	3.3法規遵循
GRI 307：有關環境保護的 法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	3.3法規遵循

★供應商環境評估

GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題
	103-2	管理方針及其要素	4.1環境管理政策
	103-3	管理方針的評估	4.1環境管理政策
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5永續供應鏈
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5永續供應鏈

社 會 面

勞雇關係

GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2員工統計
	401-2	提供給全職員工的福利	5.2.1薪酬福利
	401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利
	薪 資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1薪酬福利

勞/ 資關係

GRI 402: 勞/ 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3勞資溝通
----------------------	-------	--------------	-----------

★職業安全衛生

GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題
	103-2	管理方針及其要素	5.3職業安全衛生
	103-3	管理方針的評估	5.3職業安全衛生
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 職業安全衛生管理
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.1 職業安全衛生管理
	403-3	職業健康服務	5.3.2 員工健康促進
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.1 職業安全衛生管理
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.1 職業安全衛生管理
	403-6	工作者健康促進	5.3.2 員工健康促進
	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	5.3.2 員工健康促進
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-9	職業傷害	5.3.1 職業安全衛生管理

訓練與教育

GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2人才培育
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1薪酬福利

員工多元化與平等機會

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2員工統計
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1薪酬福利

★供應商社會評估

GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題
	103-2	管理方針及其要素	4.1環境管理政策
	103-3	管理方針的評估	4.1環境管理政策
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.5永續供應鏈
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5永續供應鏈

客戶隱私

GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.6資安防護
-------------------	-------	---------------------	---------

★社會經濟法規遵循

GRI 103：管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4鑑別重大主題
	103-2	管理方針及其要素	3.3法規遵循
	103-3	管理方針的評估	3.3法規遵循
GRI 419：社會經濟法規遵循2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	3.3法規遵循



獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 2205001

格瑞國際驗證有限公司查證 佳邦科技股份有限公司 2021 年度社會企業責任報告之獨立保證意見聲明書

佳邦科技股份有限公司（以下簡稱佳邦科技）與格瑞國際驗證（以下簡稱格瑞驗證）為相互獨立的公司及組織，格瑞驗證除了針對企業 2021 年度社會責任報告書進行評估和查證外，與佳邦科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關佳邦科技之企業社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書基於佳邦科技提供予格瑞驗證之相關資訊查證所作之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由佳邦科技回覆。

保證範圍

佳邦科技與格瑞驗證協議的查證範圍包括：

1. 整份企業社會責任報告書內容及佳邦科技在 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA 1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估佳邦科技遵循 AA 1000 當責性原則標準（2018）的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊／數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以英文作成，並翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結佳邦科技之企業社會責任報告書內容，對於佳邦科技的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關佳邦科技 2021 年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了佳邦科技對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA 1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為佳邦科技所提供的證據足夠以表明其依據 AA 1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項。



查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於佳邦科技之公司政策，進行高階管理層的審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與佳邦科技管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談與企業社會責任管理、報告書編制及資訊提供有關的員工；
- 在抽樣基礎上稽核佳邦科技之績效數據；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告及其相關 AA 1000 當責性原則（2018）中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA 1000 當責性原則（2018）之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

- **包容性**
佳邦科技已建立與主要利害相關人合作的過程，包括股東/投資人、客戶、員工與供應商，並於 2021 年展開一系列利害相關人活動，涉及經濟、社會和環境等一系列重大主題。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了佳邦科技的包容性議題。
- **重大性**
報告書已載明佳邦科技所關注經濟、社會和環境等重大主題，重大主題的鑑別考量了內部風險評估、企業的機會及利害相關人的觀點及關注點。以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了佳邦科技的重大性議題。
- **回應性**
佳邦科技執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括客戶滿意度調查和眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了佳邦科技的回應性議題。
- **衝擊性**
佳邦科技已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。佳邦科技已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了佳邦科技的衝擊性議題。
- **GRI 永續性報導準則**
佳邦科技提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告，與相當於“核心選項”的相關資料，基於審查的結果，我們確認報告中參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項



目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了佳邦科技的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA 1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄我們查證本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明供佳邦科技使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS v3、ISO 14001、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據格瑞公平交易準則執行。

基於保證團隊之查證行為，並由

格瑞國際驗證有限公司（中華民國，台灣）於 2022 年 05 月 20 日簽署發行

簽證



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-FRSZG

總經理 劉宇智

(((WE CONNECT 、 WE PROTECT)))

佳邦科技總部（竹南廠）

ADD: 35059 苗栗縣竹南鎮公義里11鄰科義街11號

TEL: + 886- 37- 585- 555

FAX: + 886- 37- 585- 511

E- Mail: info@inpaq.com.tw

Web: <http://www.inpaq.com.tw>