



WE CONNECT & WE PROTECT
WE ARE ONE

2024

Sustainability Report

永續報告書

目錄

經營者的話	01
編輯方針	02

1 利害關係人與重大主題鑑別

	Page
1.1 永續推行委員會	04
1.2 確認利害關係人	05
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	05
1.4 鑑別重大主題	06
1.5 永續發展目標	09

4 綠色永續

	Page
4.1 環境管理政策	37
4.2 節能減碳	38
4.3 水資源管理	45
4.4 廢棄物處理	47
4.5 永續供應鏈	52

2 關於佳邦

	Page
2.1 公司簡介	11
2.2 經營理念	14
2.3 獲獎榮耀與管理系統	15
2.4 參與外部組織	15

5 社會關懷

	Page
5.1 人力資源政策與承諾	56
5.2 適才適任	61
5.3 職業安全衛生	69
5.4 公益參與	74

3 誠信治理

	Page
3.1 治理實務	17
3.2 風險管理	24
3.3 法規遵循	27
3.4 營運績效	28
3.5 產品服務	30
3.6 資安防護	35

附錄

	Page
附錄一、GRI內容索引表	
附錄二、永續會計準則委員會SASB表(半導體業)	
附錄三、永續揭露指標-電子零組件業	
附錄四、查證聲明	

經營者的話

回顧2024年，佳邦科技股份有限公司（以下簡稱「佳邦」）在全球經濟面臨地緣政治挑戰的背景下，憑藉技術創新、差異化競爭策略及全體員工的共同努力，實現了卓越的經營成果。我們已連續三年創下單月營收歷史新高，全年營收達新台幣73.66億元，較前一年同期成長12%，面對全球的競爭及新產品更替速度加劇，雖毛利率與前期相近，但我們仍戮力改善營運效率、強化組織運作績效，致營業淨利達新台幣9.49億元，同步提升24%。藉由對市場需求的精準掌握與高效執行力，佳邦全體同仁在各領域全力以赴，擴大營運績效，以保持專業電子零組件領域的領先地位。

佳邦主要營業項目為元件和天線二大事業體，其中包含保護元件、高頻元件、功率電感及各式製程之天線為核心，持續深化技術研發與市場應用。展望2025年，我們將進一步拓展5G、AI交換器、物聯網（IoT）、低軌衛星及低空經濟等高成長領域，透過高效供應鏈管理與自動化生產線，鞏固在多元應用市場的競爭優勢。2024年，佳邦投入建置Wi-Fi 7標準測試實驗室，成功打造台灣首座符合IEEE 802.11be標準的完整設施，大幅提升無線技術研發能力，贏得國際知名客戶的青睞與訂單，推動營收穩定成長。同時，為貼近客戶需求，除既有台灣、蘇州、無錫、永州等據點外，為服務客戶及拓展市場，日本及馬來西亞也設立據點，強化全球布局。

在競爭激烈的經營環境中，佳邦以永續經營為核心目標，將環境（Environmental）、社會（Social）及治理（Governance）理念融入企業策略與日常實踐。在治理層面，我們持續優化董事會效能，通過設置公司治理主管及多個功能性委員會，提供董事專業支持並確保法規遵循；制定《董事會績效評估辦法》，提升決策品質與透明度；並於公司官網中公開重要規章、治理實務及利害關係人溝通情形，強化資訊透明度。同時，佳邦成立永續推行委員會，向內外部利害關係人宣示ESG承諾，並將其落實於營運各環節，為永續發展奠定堅實基礎。

面對全球暖化與氣候變遷挑戰，佳邦積極強化環境管理，致力於降低營運對生態的負面影響。在水資源管理方面，2024年我們透過電鍍線改良、管線查漏及RO系統升級，每月減少用水203噸，展現顯著節水成效。在節能減碳方面，雖因產能擴增使能源使用與碳排放總量上升，但我們推行多項節能措施，同時改良製程及材料設計，以追求效能節能最大化。佳邦將持續投入低碳技術與綠色製程，朝淨零排放目標邁進。

在供應鏈管理上，佳邦建立完善的供應商稽核與評鑑機制，每年對台灣供應商進行實地評鑑，確保其在品質、技術及環境、安全與健康（EHS）面向符合法規與公司標準。我們要求原物料供應商嚴格遵守REACH與RoHS規範，杜絕有害物質使用，並積極打造永續供應鏈，並進一步以此供應商管理原則，增加更多供應商，要求其同步嚴格遵守規範，以自身之力，間接推動更多供應鏈符合永續標準。我們將持續深化與供應夥伴的合作，共同實現環境友善與社會責任的永續願景。

佳邦的創新研發仰賴卓越的人力資源，是我們不斷進步的重要因素。我們提供具市場競爭力且多元化的薪酬福利，吸引頂尖人才，並透過完善的年度教育訓練體系，促進員工專業成長與技能提升。同時，我們推行各式福利措施，增進員工認同感，並定期舉辦多項年度員工活動，以實現工作與生活平衡。同時設置員工意見信箱、公司員工網站及人事服務窗口，提供員工交流平台，保持溝通渠道順暢。在職業安全與健康管理上，2024年佳邦投入約新台幣900萬元改善職安衛設施，打造安全健康的工作環境。同時面對急難狀況，制定全面應變計畫，涵蓋人員進出、環境衛生、膳食安全及自我防護措施，保障員工與企業穩定。

在社會參與方面，佳邦與各地營運據點的在地團體合作，投入資源予需要幫助的對象。我們不僅以自身名義投身公益，更響應集團號召，捐贈善款予集團慈善基金會，匯聚眾力最大化資源效益，致力提升社會福祉，實現共好目標。

展望未來，佳邦將秉持ESG原則，持續推進環境保護、社會責任與優良治理，與所有利害關係人攜手合作，實現永續經營的長期承諾，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，發行2024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	2024/01/01至2024/12/31，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、無錫廠）
員工數據	台灣廠區（竹南總部、台中廠） 中國廠區（蘇州廠、永州廠、無錫廠）
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2021年版(GRI Standards 2021)之揭露準則撰寫，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：2021年準則並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。

發行頻率

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：2025 年 8 月。

下次發行日期：2026 年 8 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

地址：苗栗縣竹南鎮公義里11鄰科義街11號

電話：(037)585-555

Emai：esg@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

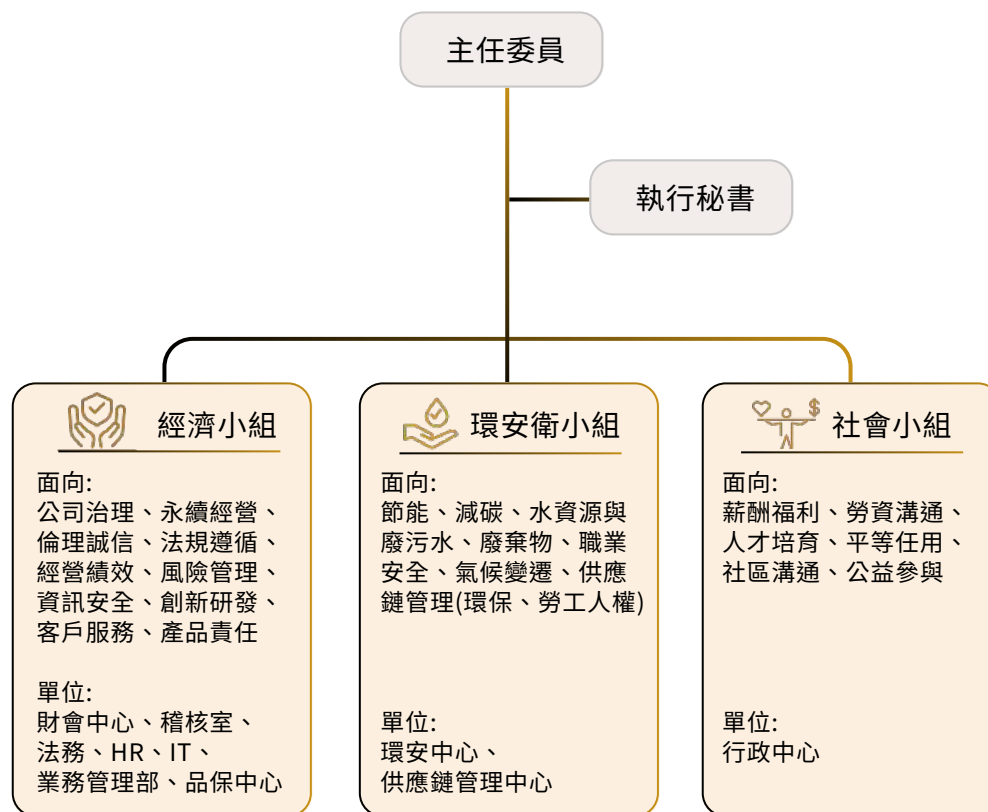
佳邦董事會通過企業永續發展實務守則，由董事會授權總經理成立永續推行委員會，並委請總經理擔任主任委員，永續推行委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入佳邦企業文化當中。

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
永續發展實務守則

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

透過例行業務往來
接觸各利害關係人

透過內部會議討論
以及參考同業情形

鑑別出4類主要
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

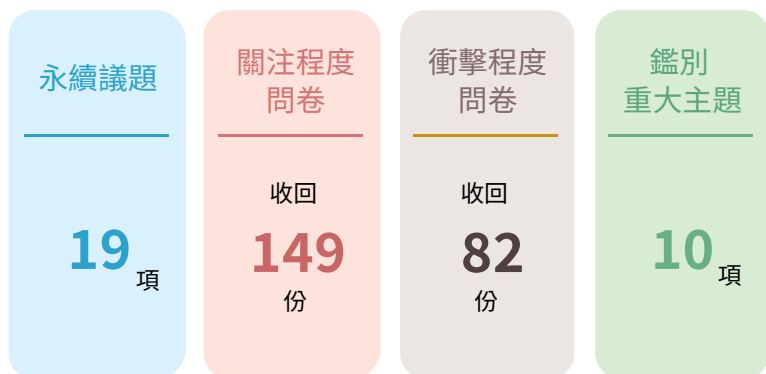
佳邦的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注佳邦之議題亦多有差異，佳邦各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注佳邦的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時佳邦亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並即時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

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2021年版與同業ESG報告，歸納出19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



佳邦根據10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。



佳邦永續推行委員會擬定19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231份有效問卷，涵蓋股東/投資人12份、員工82份、客戶26份、供應商29份、政府機關3份、當地社區2份及金融機構(銀行/券商)77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排名順序，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10項重大主題，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。

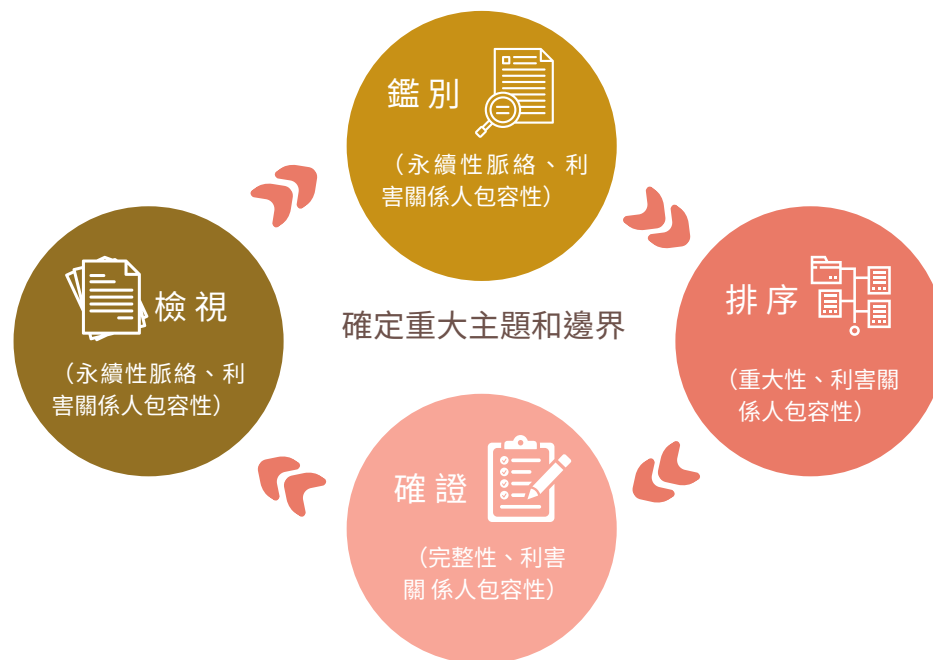


重大議題	排名	類別
營運績效	1	治理
職業安全	2	社會
資訊安全	3	治理
產品品質	4	治理
創新研發	5	治理
薪酬福利	6	社會
勞資溝通	7	社會
廢棄物管理	8	環境
能源管理	9	環境
溫室氣體管理	10	環境



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	衝擊	內部邊界	外部邊界					對應GRI準則	報告書揭露
			正面 負面	公司	股東/ 投資人	政府 機關	供應商	客戶	當地 社區		
經濟	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。	正面	●	●		●	●		201 經濟績效	●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。	正面	●	●			●		自訂重大主題	●3.5.1
	產品品質	我們承諾不斷地改善／創新我們的製程、產品與服務，並符合無有害物質之要求，以提供顧客最高價值和最具競爭力的方案。	正面	●				●		自訂重大主題	●3.5.2
	資訊安全	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。	正面	●	●	●		●		自訂重大主題	●3.6

面向	重大主題	對佳邦的重要性	衝擊	內部邊界	外部邊界					對應GRI準則	報告書揭露
			正面 負面	公司	股東/ 投資人	政府 機關	供應商	客戶	當地 社區		
環境	能源管理	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。	正面	●		●		●		302能源	●4.2
	溫室氣體管理	氣候變化帶來的極端天氣和環境變化可能對企業的供應鏈和運營造成影響。有效的溫室氣體管理可以幫助企業識別和應對這些風險，確保業務的連續性。	正面	●		●		●		305排放	●4.2
	廢棄物管理	透過減少廢棄物產生、促進資源回收再利用，企業可以降低處理成本和原料成本，提升經營效率。	正面	●		●			●	3.6 廢棄物	●4.4
社會	薪酬福利	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。	正面	●		●		●	●	4.1勞雇關係	●5.2.1
	勞資溝通	勞資關係和諧可讓企業的人力資源持續補充新血，員工願意為公司作出貢獻，公司得以持續經營。	正面	●		●				4.2勞資關係	●5.2.3
	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。	正面	●		●	●	●		403職業安全衛生	●5.3

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個細項目標，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	細項目標	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，竹南積極針對電鍍自動線節省用水，將現有自動節流閥調節水量，每月約可節省30噸用水量。 - 無錫工廠12月份通過純水制取設備更換RO膜、增加精密過濾器來減少廢水的排放，實現總取水量比2023年節省1,000公噸。 - 蘇州工廠通過排查檢修全廠老舊漏水閥門，更換地下漏水消防管網，實現總取水量比2023年節省1,800噸。

SDGs	細項目標	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。

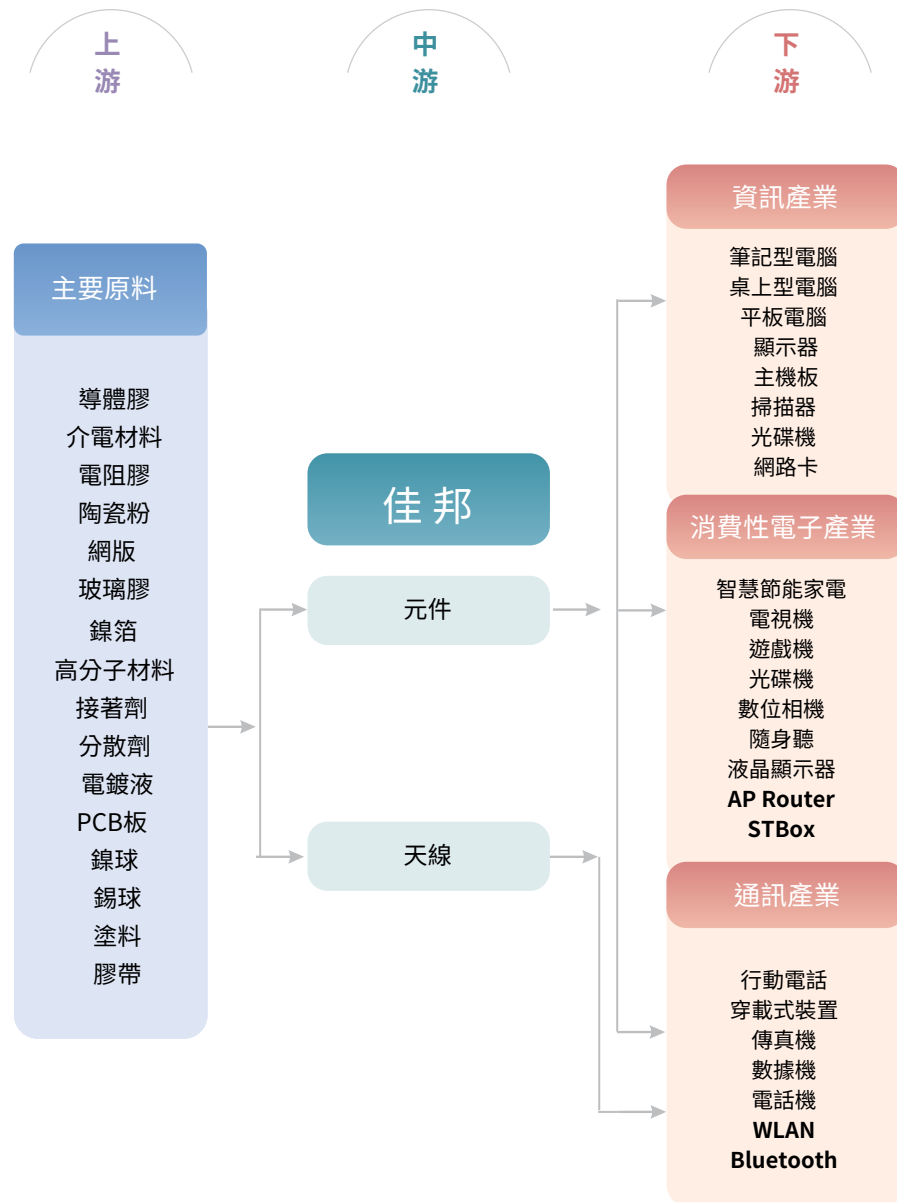
公司名稱	佳邦科技股份有限公司
總部位置	苗栗縣竹南鎮公義里11鄰科義街11號
資本額	1,489,803 仟元 NTD
2024年營收	7,366,410 仟元 NTD
員工人數	台灣 1,566人
營運據點	臺灣廠區（竹南總部、台中廠） 海外廠區（蘇州廠、永州廠、無錫廠） 子公司（台灣禾邦電子有限公司）
主要產品/服務	研發、製造及銷售保護元件 及高頻天線模組
產品銷售量 (單位：千個))	2024年度本公司產品產量如下： 元件20,949,792 K pcs (57.01%) 天線715,315 K pcs (42.99%)



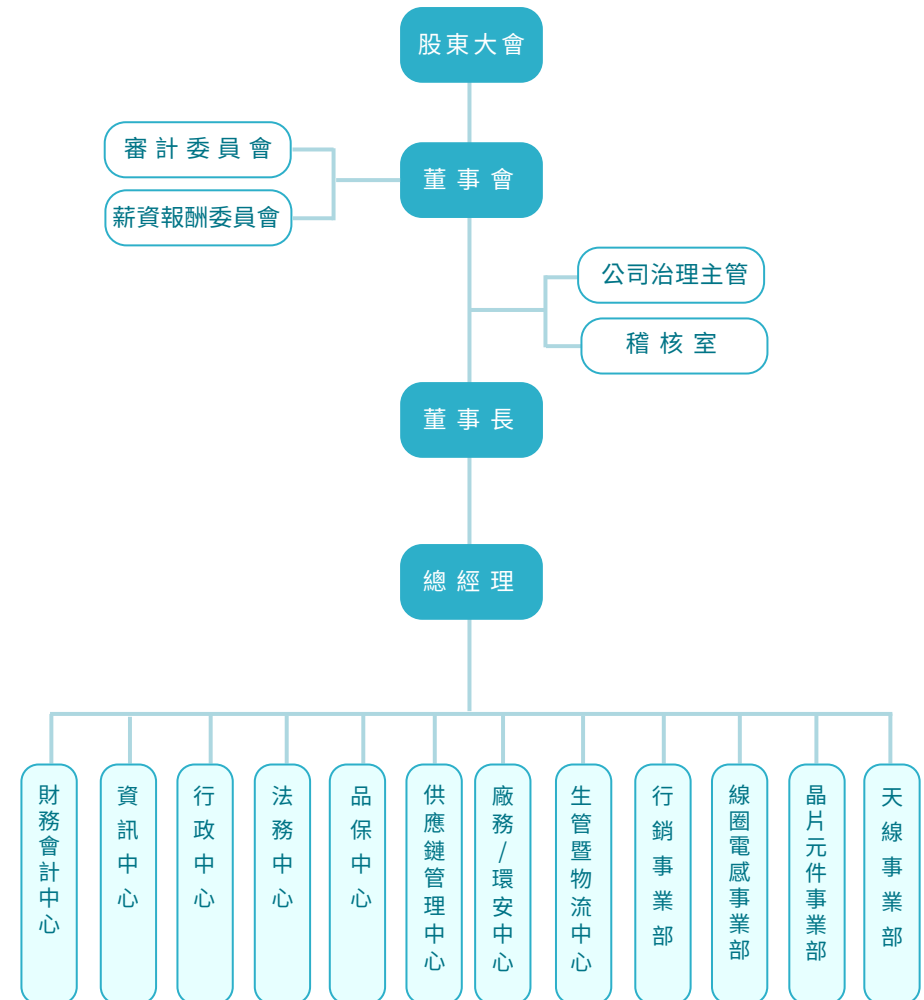
佳邦產品類型及應用領域
請參閱公司官網說明



註：資料統計至2024年底。



組織結構



主要部門	部門權責
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。
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。
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。
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。
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。
稽核室	評估全公司內部控制制度之缺失及衡量營運效率，提報稽核查核報告，適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續，有效實施並協助管理階層確實履行其責任。

主要部門	部門權責
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。
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。
天線事業部 晶片元件事業部 線圈電感事業部 行銷事業部 生管暨物流中心 供應鏈管理中心 廠務/環安中心	1. 生產品質/成本/交期目標之擬定與達成。 2. 產能規劃及執行。 3. 矯正預防措施與持續改善計劃之擬定與推動。 4. 生產技術與設備之開發與管理。 5. 作業環境之規劃與管理。 6. 廠房設施之建立，維護與改善。 7. 產銷存協調及管理。 8. 庫存管理之規劃與監督。 9. 新產品開發及技術支援。 10. 研究開發專案制度之執行。 11. 新材料驗證與承認。 12. 材料，產品與包裝規格之制定與修訂。 13. 智慧財產權之管理。 14. 對外協助行銷部推廣產品及公司形象。 15. 採購策略之規劃與執行及供應鏈管理。 16. 外包商之規劃與執行。 17. 進出口與海外事業支援管理。 18. 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)。 19. 相對主管機關業務之接洽、申報與核備。 20. 環安風險評估管理

2.2 經營理念



使命

- 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。



理念

- 講誠信、重承諾。
- 視客戶為夥伴。
- 專注本業、堅守品質。
- 全球視野、國際化經營。
- 注重長期穩健與傳承。
- 股東價值、員工福祉、社會責任 三者並重。
- 協同合作。

2.3 獲獎榮耀與管理系統

歷年榮獲主要客戶表揚優良供應商獎項

歷年獲獎榮耀：(2020~2024)

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

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

2021 年 麥博威爾 優秀供應商獎

2022 年 江蘇省重點技術創新項目導向計劃

2022~2023 年 相城區製造業智能化改造和數位化轉型專項獎勵

2022~2023 年 黃埭鎮高品質發展納稅貢獻一等獎

2023 年 蘇州市跨國公司地區功能性機構

2023 年 利爾達 年度最佳交付合作夥伴

2023 年 麥博威爾 優秀技術支持獎

2023 年 盟創科技 最具潛力供應商

2024 年 SUMI 最佳服務獎

2024 年 蘇州市跨國公司地區功能性機構

2024 年 利爾達 年度最佳交付合作夥伴

2024 年 錫山經濟技術開發區 外貿出口前20強

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/TS 16949汽車業品質管理系統與IECQ標準元件驗證等相關認證。



佳邦各營運據點
通過證書

各廠區獲得第三方認證的系統如下：

- 佳邦各廠區通過管理系統驗證範圍，並持續維持證書有效性。

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
佳邦 中國 永州廠	V	V	V	V	V

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
- 3.1.2 功能性委員會
- 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 產品品質
- 3.5.3 客戶關係

3.6 資安防護



3. 誠信治理

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、即時、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。2024年第十一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。



2024 年公司治理主管業務執行成果

- 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。

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，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，2024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/貳、公司治理報告一、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料1. 董事資料（一）

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，並另董事會績效評估至少每三年一次由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次。每年定期一次之評估係採問卷自評方式，評估由議事單位負責執行，評估期間為2024年1月1日至2024年12月31日。



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



2024年績效自評結果

- 董事會：整體平均分數達 4.890分，較去年略低(2023年為4.895分)
- 董事會成員：整體平均分數達 4.924分，較去年高(2023年為4.906分)
- 審計委員會：整體平均分數達 4.955分，較去年高(2023年為4.977分)
- 薪酬委員會：整體平均分數達 4.965分，較去年高(2023年為4.988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，2024年全體董事進修合計15小時，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。



2024 年度進修情形如下：

進修日期	進修機構	課程名稱	進修人數	進修時數	進修總時數
2024年4月15日	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	1	3	54
2024年5月6日	證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	1	3	
2024年11月4日	證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度關鍵財稅議題	1	3	
2024年11月4日	證券暨期貨市場發展基金會	永續浪潮下之精準照顧產業的發展與挑戰	1	3	
2024年11月6日	證券暨期貨市場發展基金會	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體 產業革命新思維	6	3	
2024年11月6日	證券暨期貨市場發展基金會	碳權交易機制與碳管理應用	6	3	
2024年12月14日	中華民國會計研究發展基金會	企業財務資訊編製與內部控制規範	1	3	
2024年12月17日	中華民國會計研究發展基金會	永續報告書之編製與監理	1	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，2024年共召開7次審計委員會會議，全體出席率達90.48%。

此外，2024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。



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，2024年共召開6次會議，全體出席率達88.89%。

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，藉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。



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，並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，2024年稽核人員受訓1人次合計12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。2024年稽核室執行57個稽核作業，稽核符合率達96.50%，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。

稽核流程圖



稽核室業務管理規則



獨立董事與內部稽核
主管溝通情形



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傭金、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。另依本公司「公司誠信經營行為守則及作業程序」規定，本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。

本公司提供申訴電子信箱，請檢附真實姓名、經過內容、證據線索及聯絡方式經由以下管道反映，申訴及反映信箱如下：

申訴電子信箱 E-MAIL: audit@passivecomponent.com

電話：+886-928-888-615(台灣) +86-185-6617-1998(中國)

多元檢舉管道	窗口	2024年受理件數	已處理	已結案
公司官網	業務/財務/人資	0	0	0
稽核信箱	稽核	0	0	0
總經理信箱	稽核	3	3	3



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	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	法務中心	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	廠務/環安中心	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: - 竹南:電鍍自動線節省用水，自動節流閥調節水量，每月約節省30噸用水量。 - 無錫:在產線及能耗在不斷擴充，導入廢水回收方案，積極減少外排廢水，提高廢水回收再利用，每年可以節約10%的外排廢水。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	- 持續推動廢棄物減量，如導入溶劑回收機，年可減少約6噸有害事業廢棄物 - 活性炭年回收利用8噸
	缺水、缺電	- 缺水： 竹南廠: 儲水池 800噸，可供應2天，不足則外購水車補水。 無錫廠: 儲水池1,000噸，可供應7天，不足則外購水車補水。 - 缺電： 竹南廠: 備有兩台發電機暫時供應部分區域使用。 無錫廠: 主供斷電，有備供電路可暫時供應部分區域使用。 蘇州廠: 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	風險業務事項
 員工照顧	發生職災	- 職災發生時立即內部調查並進行改善。 - 執行各項緊急應變計畫措施。
	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。 - 對同仁施行資通安全教育訓練，每人每年至少2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。

風險類別	風險說明	風險業務事項
 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，加以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。

風險類別

風險說明

風險業務事項

轉型風險

徵收碳費、
碳稅新增相關法規

- 研發用原物料採用低碳材料，設備方面更換高效率設備，以因應徵收碳費及碳稅。
- 新增法規均有專責單位，每個月會進行新增法規檢視，以免觸法。

原物料成本上漲

- 持續關注原物料波動，如發現有上漲會進行物料大量採購，以免日後營運成本增加及利潤減少。

實體風險

颱風、洪水等極端
天氣事件嚴重程度
提高

- 公司為避免此風險，將新增生產的設備機台都盡量往高樓層放置、低樓層及容易積水處則放置沙包，窗戶都會進行防護，以免風力過大導致窗戶破裂。

極端氣候的發生機
率增加平均氣溫上
升

- 公司研發選用原物料採用低碳材料，設備新採購也傾向低碳設備，至於在能源方面更換低耗能的設備，以因應平均氣溫上升導致用水、用電增加。
- 短期依循ISO 14064-1，推動溫室氣體排放量盤查，完成自我盤查溫室氣體盤查報告書。

機會

水回收再利用
減少用水量和耗水量

- 定期排查檢修、汰換老舊設備等方式提高節水效率，並持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。



氣候變遷對
組織活動所
產生的財務
影響及其他
風險與機會



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爲準則，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、職級的同仁進行業管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。

重大違規事件，指本公司在環境、社會及公司治理(E、S、G)方面，違反相關法規或標準，且影響重大，可能導致企業聲譽受損、經濟損失，或對社會或環境造成危害的事件。

2024年佳邦重大違規事件罰金項目如下：

單位：仟元NTD

項目	日期	摘要	金額
違反環境汙染罰鍰	2024年3月	違反水汙染防治法	10
	2024年3月	違反毒化物管理法	60
違反勞工權益罰鍰	2024年3月	違反勞動基準法	50
小計:			120

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。



員工操守/ 道德提升/ 行為準則/ 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。
- 2024年針對同仁舉辦內部教育訓練：
新進人員合計 142人次 / 1,207小時。
專業訓練合計 2,741人次 / 6,490.5小時。
工安教育訓練 1,174 人次 / 2,579 小時。
- 2024年特定人員參與外部機構舉辦之法規訓練：
董事會成員：合計18人次/ 54小時
財務人員：合計2人次/ 24小時
稽核人員：合計1人次/ 12小時

3.4 營運績效

2024年佳邦科技實現了單月營收歷史新高，並推動全年獲利強勁增長。佳邦於2024年度全年度營收為新台幣73.66億，較前期成長12%，營業淨利達到了新台幣9.49億元，也同步成長24%。儘管全球經濟環境仍面臨地緣政治挑戰，佳邦仍能憑藉技術創新與差異化競爭策略、全體員工的戮力不懈，創下亮眼的佳績。

佳邦目前有保護元件、高頻元件、功率電感及天線等四大產品線，不論元件或天線產品，2025年將持續拓展應用領域，包括5G、AI交換器、物聯網（IoT）及低軌衛星、低空經濟等高成長市場，高效的供應鏈管理與自動化生產線讓佳邦在多元應用中持續保持領先地位。同時，佳邦於2024年投入了Wi-Fi 7標準測試實驗室的建置，成功地建置台灣首座符合IEEE 802.11be標準的完整設施，進一步增強了佳邦在全球無線技術市場的競爭力。目前除台灣、蘇州、無錫以外，日本、馬來西亞等地也將配合客戶需求，設立據點。

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

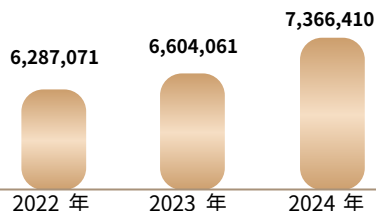
2024年營收較前一年增加12%

公司所產生、分配及存留的直接經濟價值

單位：仟元NTD

產生的直接經濟價值

營業收入

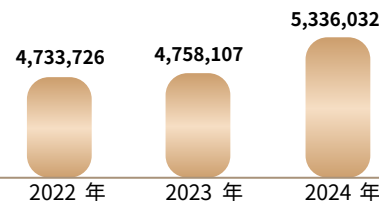


公司所產生、分配及存留的直接經濟價值

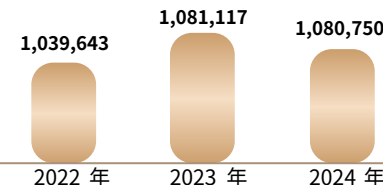
單位：仟元NTD

分配的經濟價值

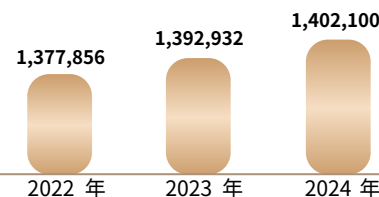
營業成本



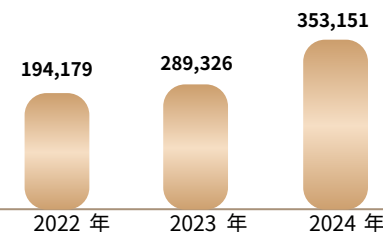
營業費用



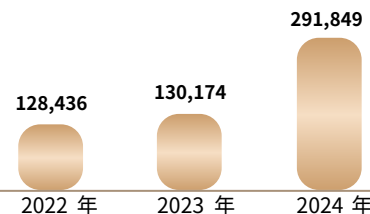
員工薪資與福利



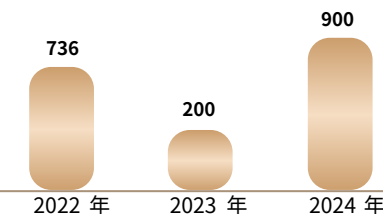
支付出資人的款項



支付政府的款項



社區投資



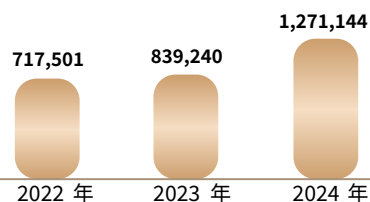
- 註
- 收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。
 - 營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。
 - 員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。
 - 支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
 - 支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

公司所產生、分配及存留的直接經濟價值

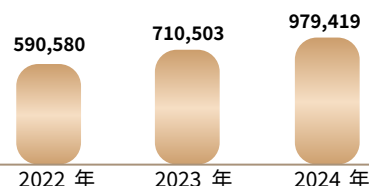
單位：仟元NTD

留存的經濟價值

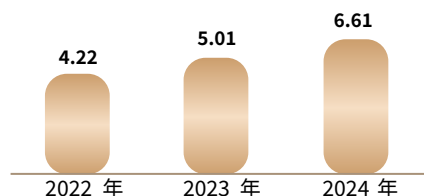
稅前淨利



稅後淨利



每股盈餘



公司所產生、分配及存留的直接經濟價值

單位：仟元NTD

取自政府之財務補助

項目 / 地區	2022 年		2023 年		2024 年	
	台灣	大陸	台灣	大陸	台灣	大陸
稅收減免及抵減	70,191	68,536	54,163	86,248	20,648	86,357
補貼	563	3,356	11	5,100	0	4,339
投資補助	0	1,157	0	217	0	1,812
研發補助及其它相關 類型補助	0	900	0	55	0	90
獎勵	0	449	0	0	0	225
其他:	0	292	0	259	250	187

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

- 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。

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，善用電磁模擬軟體(HFSS/CST)、VNA、Spectrum、Chamber等研發設備及模擬軟體，透過分享會議提升研發人員研發能力。提升新產品研發品質及效率。同時運用科學及統計方法如實驗計畫法、田口法、DOE、可靠度試驗，等品質工具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，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型功率電感
- 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 (26~40 GHz)超寬頻低軌衛星天線
- 電動車 BMS 訊號抗干擾-傳輸天線
- 高定位精度、雙頻、輕量化GPS陶瓷天線
- 高頻快速接頭
- 高頻濾波器(diplexor, combiner...)
- mmWave band pass filter
- 室內高精度定位模組
- GPS 模組
- 晶片天線
- 各類網通/智能家居天線開發
- CPE天線
- UWB PDOA/RADAR/TAG
- BT/WIFI 模組
- 三表天線

申訴機制
負責部門

- 研發部/由客服部門轉達意見

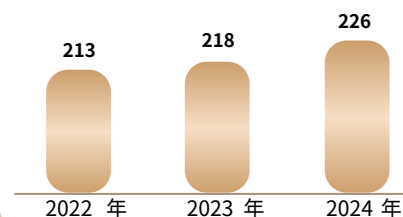
與成果
評估機制

- 累積有效專利236件
- 新產品貢獻之營業額占比達3.8%

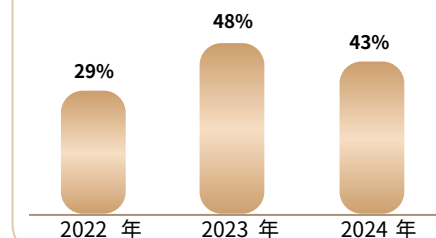
近3年成功開發之產品/技術

品項	簡述
DAM-lx-H1-B2/D2-800 系列 DAM-Dx-B4/H1-N0-000 系列 DAM-J12-H1-B2/DB-800系列	天線寶實快速接頭版本
B2520-L-265295-01	mmWave band pass filter
MGAFF-U120-00	GPS模組
RFPCM111100PNSB010 RFPCM403000PNSB010	UWB高精度室內定位模組
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。
MCI0603TM	微型化元件 (LxWxT 0.6x0.3x0.3mm) 高頻應用 1 GHz ~20 GHz

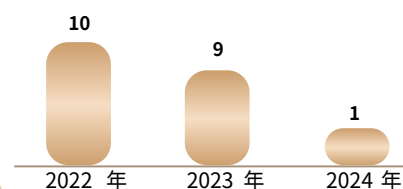
研發團隊
(單位：人)



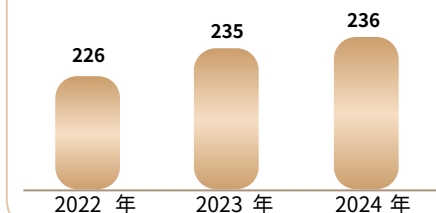
研究所學歷/研發團隊比率



獲得專利件數



累計有效專利件數



3.5.2 產品品質

在當前競爭激烈的市場環境中，佳邦深知品質是企業成功的關鍵。為了在產業中穩固立足並持續成長，我們將「品質」視為企業的核心競爭力，並承諾通過不斷改進與創新來提升產品、服務與製程的品質。除了追求高品質，我們亦重視確保產品不含有害物質，並為客戶提供具高價值和競爭力的解決方案。我們堅信，這一切的核心在於建立一個深入人心的品質文化，讓每位員工都成為品質管理的重要推動者與實踐者。

政策

- 我們承諾不斷地改善／創新我們的製程、產品與服務，並符合無有害物質之要求，以提供顧客最高價值和最具競爭力的方案

承諾

- 提升產品品質：我們不僅專注於產品的功能性與效能，也確保產品符合環保與健康標準。從設計階段開始，我們便著手解決有害物質問題。
- 強化顧客滿意度：我們會定期收集顧客反饋，並根據反饋進行產品與服務的調整，確保每次交貨都符合顧客的期望。
- 合規性與法規遵守：我們保證所有產品都符合國際法規要求，如EU RoHS、REACH等環保規範，並已建立有害物質監控系統，定期檢測產品，確保符合相關規定。
- 供應商合作：我們與供應商建立長期且穩定的合作關係，要求他們提供符合我們品質與環保標準的產品，並共同改進製程，提升整體品質。

短期目標

- 提升內部品質管理體系：對現有的品質管理體系進行全面檢視，確保所有工廠符合ISO 9001、IATF 16949等國際認證標準。
- 進行有害物質監測與管理：強化產品全生命周期的有害物質管控，除了進行全面的檢測外，亦建立風險評估、標準更新及供應鏈管理機制，確保每批產品符合環保法規規範，並持續符合國際認證標準。
- 品質培訓：加強全員的品質意識，定期舉辦專業品質訓練課程，提升員工的品質管理能力，確保每位員工都能積極參與品質改善工作。

中長期目標

- 深化品質管理體系：在現有體系基礎上，持續推動ISO 9001、IATF 16949等國際認證標準的實施，並根據市場需求調整，提升全球市場的產品合規性。
- 持續推動環保與可持續發展：將可持續設計理念融入每一個產品開發過程，選擇環保材料，推動低碳製程，進一步提升產品的環保性與可持續性。
- 供應鏈優化：加強與供應商的合作，要求其符合我們的品質標準及ESG（環境、社會、治理）要求，並推動供應鏈的透明化與可追溯性，提升整體供應鏈的質量控制。
- 全球市場的安全合規：積極推動獲取各類國際安全認證，如UL認證，確保產品在全球市場的銷售不受法律法規的限制。

管理作為

- 設立跨部門的品質管理小組：定期召開跨部門會議(每月一次,共12次)，檢討各部門的品質指標，確保各目標得以有效執行，並分享成功經驗與問題解決方案。
- 建立風險管理機制：透過風險評估工具（如FMEA），定期識別潛在風險，並針對風險提出預防措施，降低風險發生的機會。
- 內部與外部稽核機制：定期進行內部稽核（每年一次）及外部第三方稽核（每年一次），確保所有產品與服務符合品質標準及合規要求。同時，我們積極配合客戶的稽核工作，提供所需的文件與數據支持，確保每項產品的生產過程符合客戶對品質與環保的要求。根據客戶稽核結果，我們持續改善製程，進一步提升產品的合規性與市場競爭力。
- 透過這些稽核機制，我們能夠全方位檢視並強化品質控管，確保產品在各市場中的合規性與安全性，同時穩固與客戶的長期合作關係，並建立基於信任的夥伴關係。
- 提升供應鏈管理：強化供應商審核機制，確保供應商的產品符合我們的品質標準，並且滿足環保及社會責任的要求。

3.5.3 客戶關係

佳邦秉持永續經營與負責任的經營理念，各廠區具備國際品質管理系統驗證，以高標準的產品品質與服務，積極爭取客戶的合作與信賴。我們在產品生命週期的每一階段，從設計開發、製造生產到交付及售後服務，皆建立嚴謹的控管程序，以確保產品達到最高的品質標準。

為展現對客戶服務的承諾，提供專屬且全面性的服務，包含業務接洽、產品創新與研發、品質管理、準時交貨、成本效益管理及售後服務等各項環節。我們定期透過客戶滿意度調查，深入了解客戶需求與意見，並針對具體回饋及時做出改善與回應，以滿足客戶期待。

佳邦更強調即時與透明的溝通，透過完善的客戶服務流程，迅速回應客戶所提出的問題或品質異常，及時掌握處理進度，主動與客戶保持密切溝通，縮短內外部溝通的時差，全面提升客戶滿意度與服務效率，攜手客戶共同邁向永續發展。



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。

2024年投入資源

- 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99分以上。

負責部門申訴機制

- 行銷部/官網-聯絡佳邦



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、泄漏、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
- 落實日常維運
- 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

- 建構多因子認證系統：在大網路世代，來自駭客的威脅已無所不在，有效確保帳戶安全、符合法規要求成為企業最迫切的課題。透過多因素、多層次的驗證機制，設下一個個關卡確認登入系統的人員或裝置是否安全，可提前發現惡意行為、阻擋駭客入侵，避免被駭客攻擊造成營業及商譽的損失。
- 建構網路威脅檢測系統：目標攻擊與進階威脅不僅能躲過傳統的防禦，而且能持續躲藏在企業內竊取資料，部署進階威脅防護來提升企業安全是必要手段。網路數據分析能有助於判斷威脅的優先次序，深入掌握攻擊的情況，能快速偵測並防範資料外洩。
- 建構端點防護系統：『偵測與響應』在資安防護中扮演的關鍵角色，從識別可疑活動到調查事件並採取適當的回應措施，是企業資安防護策略中不可或缺的一環。自動化監測與阻斷、可視化風險評估、潛在風險探測與自動告警通報等機制，讓資安人員能即時獲知發生的事件，迅速地掌握企業的資訊安全狀態，提高應對效率與防護能力。

2024年投入資源

- 資訊中心現有台灣20人，大陸5人，合計25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2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。

2024年具體成果

- 強化資通安全系統結構，修訂系統密碼長度至少12碼；建構全廠區裝置管理，杜絕病毒入侵與機敏資料外洩管道，降低資安威脅散播，落實資安治理與監理要求。
- 2024年執行成果：
 1. 資通安全政策公告：6則。
 2. 資通安全宣導公告：5則。
 3. 資通安全小組施行資通安全教育訓練時數：3小時。
 4. 同仁施行資通安全教育訓練時數：2小時。
 5. 社交工程演練：1次，受測人數738人。
 6. 任何衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權資安事件：0次。

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 節能減碳

4.2.1 能源管理

4.2.2 能源使用量

4.2.3 節約能源

4.2.4 溫室氣體管理

4.2.5 節能減碳措施

4.3 水資源管理

4.3.1 水資源風險評估

4.3.2 水資源使用

4.3.3 廢污水管理

4.3.4 節約用水

4.4 廢棄物處理

4.5 永續供應鏈



4.1 環境管理政策

環境永續，健康職場為佳邦重要的經營理念，公司制定環安衛管理政策，建置內部程式並成立相關組織，顯示公司對環境保護的決心。佳邦承諾不斷藉由改善、創新我們的製程、產品與服務，並符合無有害物質之要求，提供顧客最高價值和最具競爭力的方案。截至2024年為止，佳邦在台灣與大陸各廠區持續維持ISO 14001環境管理系統之有效運行，並每年接受查證單位與公司內部人員的定期稽核，以達到環安衛管理系統符合法規、持續改善的精神。公司另對各廠區進行ISO 14064-1溫室氣體盤查，完成系統化的溫室氣體排放盤查與清冊建置，接受協力廠商查證，確保公司積極落實環境管理作業。

佳邦從供應鏈、產品製造流程等多方面入手，全面管理能資源並遵循環境法規，致力於達成節能減碳及綠色生產的目標。具體而言，佳邦在能資源管理方面採取了一系列措施，以提高能資源利用效率、減少碳排放量。在供應鏈管理方面，佳邦藉由簽署相關環安衛聲明書、定期對供應商進行評鑑等方式，與供應鏈上下游企業攜手合作，旨在打造一個可持續經營的生態系統。通過加強與供應商和合作夥伴的協作，從而實現長遠的永續經營目標，為環境保護和資源利用做出貢獻。

我們的做法

節能減碳

- 公司致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量與能源替代措施，每年透過規劃節約能源計畫專案達成各階段的能源目標，以善盡企業公民的責任。
- 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。

廢棄物管理

- 事業廢棄物依法進行管制作業，依照各廢棄物之化學特性進行分類與儲存，並委託主管機關核可之廠商進行清理。
- 推動工業減廢，增加廢棄物回收率。

水資源管理

- 各廠區定期委外水質檢測，確保廢水排放品質。
- 各廠區持續推動節水措施，提升水資源回收與利用率。

綠色採購

- 承諾提供之產品符合REACH所公告之高關注物質(SVHC)。
- 我們遵守歐盟 RoHS 的綠色環保規範，推動綠色採購管理，要求供應商所提供之原物料及製程不得含有有害物質。

綠色產品

- 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。
- 廠商簽署環境保護聲明書，全面符合RoHS、REACH國際環保法規及客戶無鹵要求。
- 定期物質檢測報告審查，於RoHS管理系統管理ICP Report，並要求供應商定期更新。
- 實施供應商綠色產品管理稽核。
- 2024年度產品未發生過任何違反綠色產品法規及客戶協定之事件。

永續供應鏈

- 對於新供應商，須簽署「環境管理物質不使用證明書」以及「環安衛溝通記錄表」。
- 每年定期對供應商進行評鑑，其評鑑內容包含品質、產品、技術、環境與職安等項目，並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以改善供應商管理績效。
- 通過在地採購，除了提升供料效率與降低碳排放，還有助於促進當地經濟發展，並穩步創造更多就業機會。

4.2 節能減碳

4.2.1 能源管理

對公司的意義

隨著經濟快速發展，能源消耗是企業日常運營中的重要開支項目之一，有效的能源管理可以幫助企業降低能源成本、提升企業競爭力及符合相關的法令要求，也是企業履行環境責任的關鍵措施。

政策

建置內部能源管理程式並成立相關組織，推動綠色製造、綠色循環產品及綠色供應鏈。

承諾

公司致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的能源目標。

投入資源及具體成果

- 台灣廠區投入經費：
竹南廠：2024年投入17,230仟元NTD。
- 大陸廠區投入經費：
無錫廠：2024年投入600仟元RMB。
蘇州廠：2024年投入700仟元RMB。

短期目標

- 能源密集度不超過去年數值。
- 購置節能設備、汰換老舊耗能設施。
- 每年年初擬定當年度的節能計畫。
- 鼓勵各單位事業群進行節能技術的提升。

中長期目標

- 逐年減少能源使用量1%。
- 優化能源管理。
- 持續維持ISO14064-1之有效性。

評估機制/成果

- 定期更新能源基線，確認用電狀況。
- 定期開會檢討節能專案達成率。
- 2024年透過設備更新年節約696,938度。
- 2024年能源密集度相較2023年下降4%。

負責部門/申訴機制

- 安衛室/信箱

4.2.2 能源使用量

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2024年因產能、機台數量增加，用電量由2023年的27,192,000度上升至29,650,400度；大陸廠區由於蘇州、無錫技術改良完成，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。蘇州廠區通過老舊設備淘汰更換和節能管理措施，2024年較2023年用電節省5.9%。佳邦透過定期盤查能源使用量，掌握各類能源的使用情況，以利後續規劃各項節能專案。

佳邦在能源密度上，針對於能源密度之特定度量標準進行討論，並以百萬元營業額作為度量標準，藉由公司營運一整年的能源消耗量活動數據中，瞭解公司在能源使用效率的情形，以利後續作為能源使用，設計節能專案的參考方向。



4.2.2 能源使用量

佳邦廠區近三年整體能源消耗量

廠區	竹南廠	台中廠	無錫廠	蘇州廠	總計(度)	能源消耗(GJ)
	電力使用(度)					
2022年	19,163,000	4,221,040	10,777,695	11,008,504	45,170,239	162,612.86
2023年	27,192,000	3,635,380	11,597,197	10,763,639	53,188,216	191,477.58
2024年	29,650,400	3,580,846	13,503,459	10,121,462	56,856,167	204,682.20

廠區	竹南廠	台中廠	無錫廠	蘇州廠	總計(公升)	能源消耗(GJ)
	汽油使用(公升)					
2022年	25,455.51	4,054.77	3,872.39	14,470.00	47,852.67	1,562.73
2023年	19,755.72	4,810.04	6,925.43	13,670.00	45,161.19	1,474.83
2024年	11,320.53	4,484.77	9,195.93	15,911.00	40,912.22	1,336.07



廠區	竹南廠	無錫廠	蘇州廠	總計(公升)	能源消耗(GJ)
	柴油使用(公升)				
2022年	186.729	653.83	1,117.00	1,957.56	688.4563
2023年	183.383	620.97	1,117.00	1,921.35	675.7229
2024年	368.987	656.73	1,117.00	2,142.72	753.5747

廠區	無錫廠	能源消耗(GJ)	無錫廠	能源消耗(GJ)
	液化石油氣(公升)		丙烷(公升)	
2022年	75.306	2.092	-	-
2023年	77.501	2.1529	6.48	0.1769
2024年	-	-	82.6735	2.2568





佳邦廠區近三年整體能源消耗量

	所有廠區總能源消耗(GJ)	百萬元營業額	能源密集度 (GJ/百萬元營業額)
2022年	164,866.14	6,287	26.223
2023年	193,630.46	6,604	29.3199
2024年	206,774.10	7,366	28.0699

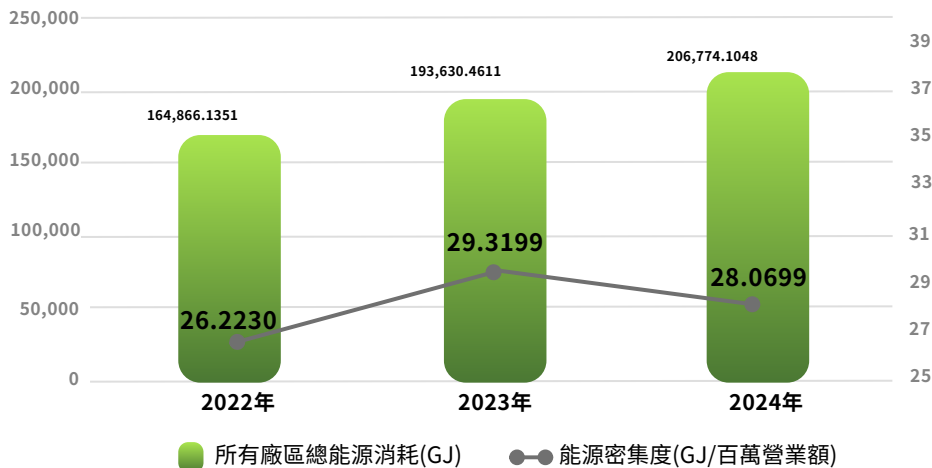
註1：熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」。

註2：柴油使用包含發電機柴油以及2024年度新增的公務車柴油。

註3：每度電為3.6百萬焦耳，1GJ為10⁹焦耳；柴油熱值為8400Kcal/L；汽油熱值為7800Kcal/L；
液化石油氣熱值為6635Kcal/L；丙烷混和氣熱值為6520Kcal/L，1Kcal為4,186.8J。

註4：無錫廠於2020-2023年底使用液化石油氣，2024年開始改成使用丙烷。

佳邦能源使用情形



4.2.3 節約能源

佳邦公司通過定期進行能源盤查，識別能源使用情況並制定相應的能源減量措施。每年，佳邦會規劃並執行一系列節約能源計畫專案，旨在逐步達成各階段的能源目標，同時，佳邦持續進行員工教育與宣導，提升員工節能意識以履行企業公民的社會責任。



節能專案

年度	專案說明	能源消耗節約量	估算方法
2022	1. 冰水機冷卻水塔散熱材更換	2022年總度數：19,163,000度 年節省360,145度， 節約率：60,145/19,163,000=1.8%	- 改善前耗電：負載95%(320A)，月耗電151,640kw - 改善後年節電：負載降為80%(280A)，月耗電132,685kw，節省18,955kw/月 4-10月運轉2台：18,955*7*2=265,370度(夏季) 11-3月運轉1台：18,955*5*1=94,755度(冬季) 年節省360,145度
2022	2. 冰水機冷卻水泵CWP-A加裝變頻器	2022年總度數：19,163,000度 年節省77,242度， 節約率：77,242/19,163,000=0.4%	- 改善前耗電：22.35*8640hr=193,104度 - 改善後年節電：193,104*0.4=77,242度



4.2.3 節約能源



年度	專案說明	能源消耗節約量	估算方法
2023	1.竹南二廠冰水機負載調節，節省水泵運轉數量	2023年總度數： 27,192,000度 年節省202,237度， 節約率： 202,237/27,192,000=0.7%	● 改善前耗電： 冰水機*2台+冷卻水泵整體耗電量(494A)，年耗電量2,848,148度 ● 改善後年節電： 調節運轉(非夏季)，冰水機*1台+冷卻水泵(435A)，年節省耗電量為202,237度
2023	2.竹南二廠(2F及3F)空調加裝變頻器	2023年總度數： 27,192,000度 二廠2F空調加裝變頻器*2台：年節省約182,720度 二廠3F空調加裝變頻器*2台：年節省約145,614度 節約率： 328,334/27,192,000=1.2%	● 改善前耗電： 空調未安裝變頻器：13kw，9,360度/月 ● 改善後耗電： 年節電約65-80%

年度	專案說明	能源消耗節約量	估算方法
2024	1.竹南一廠空壓機吸附乾燥機更換為加熱式乾燥機	2024年總度數： 29,650,400度 更換為加熱式乾燥機： 年節省約171,206度 節約率： 171,206/29,650,400=0.57%	● 改善前耗電： 原有吸附式乾燥機：244,404度/年 ● 改善後耗電： 改成加熱式乾燥機：73,198度/年
2024	2.竹南二廠5F空調加裝變頻器	2024年總度數： 29,650,400度 二廠5F空調加裝變頻器*2台：年節省約43,752度 節約率： 43,752/29,650,400=0.14%	● 改善前耗電： 空調未安裝變頻器：13kw，9,360度/月 ● 改善後耗電： 年節電約35-40%
2024	3.竹南一廠冰水機汰舊換新	2024年總度數： 29,650,400度 冰水機汰舊換新(變頻冰水機)，年總節省約481,980度 節約率： 481,980/29,650,400=1.62%	● 改善前耗電： 日耗電約5,189度(兩台) ● 改善後耗電： 日耗電約3,526度(兩台)，單台節省831.5度/日

4.2.4 溫室氣體管理

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，每年定期啟動ISO 14064-1溫室氣體盤查作業並取得證書，且公司於2024年將範疇三納入盤查範圍。佳邦之直接排放(範疇一)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，能源間接溫室氣體排放(範疇二)則是來自於外購電力，均為向電力公司所購買，而其他間接溫室氣體排放(範疇三)則包含運輸、組織使用的產品與服務所產生之溫室氣體排放。

政策

- 致力環境責任、減少溫室氣體排放。
- 設立溫室氣體管理體系，量化和監測溫室氣體排放。

承諾

- 持續進行溫室氣體減量行動
- 減碳目標：減碳目標：2024年-2028年，年平均減碳量1%，符合國際2050淨零碳排趨勢。
- 推動溫室氣體盤查及節能減碳等計畫，達到環境管理之目標。
- 定期檢討節能減碳運行之成效。

短期目標

- 年平均減碳量1%
- 每年年初擬定當年度的節能計畫。
- 實行獎勵措施，鼓勵各單位事業群進行節能技術的提升。

中長期目標

- 持續發展低碳產品。
- 於2028年前將範疇一、範疇二之碳排放減少5%。
- 公司內部持續宣導、推行節能減碳措施。

負責部門/申訴機制

- 安衛室/信箱

對公司的意義

氣候變化帶來的極端天氣和環境變化可能對企業的供應鏈和運營造成影響。有效的溫室氣體管理可以幫助企業識別和應對這些風險，確保業務的連續性。

投入資源及具體成果

- 台灣廠區投入經費：
竹南廠：2024年投入17,230仟元NTD。
- 大陸廠區投入經費：
無錫廠：2024年投入150仟元RMB。
蘇州廠：2024年投入70仟元RMB。

評估機制/成果

- 減碳計畫目標達成率100%。
- 定期開會檢討及改善、追蹤節能減碳專案達成率。



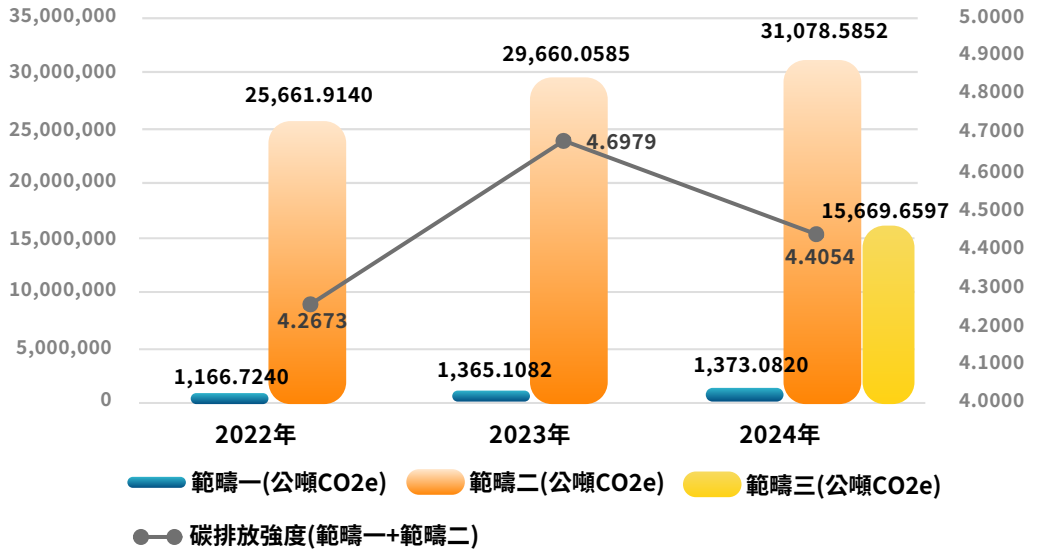


佳邦廠區近三年溫室氣體排放

廠區	範疇邊界/年度	2022	2023	2024
竹南廠	範疇一(ton-CO2e)	405.2200	433.7607	440.4000
台中廠		45.0100	53.0240	52.1620
無錫廠		645.8880	696.7205	697.3800
蘇州廠		70.6060	181.6030	183.1400
總計(ton-CO2e)		1,166.7240	1,365.1082	1,373.0820
竹南廠	範疇二(ton-CO2e)	9581.5000	13432.8480	14,054.2890
台中廠		2,148.5100	1799.8600	1,698.1862
無錫廠		6,952.6910	7167.3050	7,992.5100
蘇州廠		6,979.2130	6943.6200	7,333.6000
總計(ton-CO2e)		25,661.9140	29,660.0585	31,078.5852
竹南廠	範疇三(ton-CO2e)	-	-	2,965.7420
台中廠		-	-	354.3977
無錫廠		-	-	2,204.0200
蘇州廠		-	-	10,145.5000
總計(ton-CO2e)		-	-	15,669.6597

廠區	範疇邊界/年度	2022	2023	2024
範疇一+範疇二(ton-CO ₂ e)		26,828.6380	31,025.1667	32,451.6672
百萬元營業額		6,287.0000	6,604.0000	7,366.0000
碳排放強度(範疇一+範疇二)		4.2673	4.6979	4.4054

佳邦溫室氣體排放情形



註1：本公司於2024年開始納入範疇三排放統計。
註2：碳排放強度單位為：公噸CO₂e/百萬元營業額。

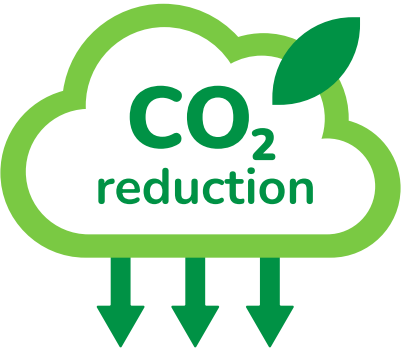


4.2.5 節能減碳措施

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。佳邦設定自2024年開始到2028年為止，年平均減碳量為1%，藉由降低能源使用，減少溫室氣體排放，在減少碳排放方面，目標是以降低間接排放（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2022年至2024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1,664,896度電費，相當於減少了822公噸CO₂e/年之碳排放量，三年平均節能率為2.19%。

蘇州廠區在2022年至2024年的節能措施，包括更換三期老舊空調系統和廢氣處理系統、一期更換老舊空調和空壓系統、廠區照明更換為節能燈具等技術措施，以及嚴格控制車間及辦公室溫度，禁止私自調溫等管理措施。共減少了887,042度用電量，相當於減少了459.376公噸CO₂e/年之碳排放量。三年平均節能率為4.03%。



台灣廠區近三年減碳措施			
年度	專案說明	節電效益	減排(公噸)
2022	1. 冰水機冷卻水塔散熱材更換	1.更換後年節省360,145度	216.5066
	2. 冰水機冷卻水泵CWP-A加裝變頻器	2.冰水機冷卻水泵CWP-A加裝變頻器後年節電77,242度	
2023	1.竹南二廠冰水機負載調節，節省水泵運轉數量	1.年節省耗電量為202,237度	262.1021
	2.竹南二廠(2F及3F)空調加裝變頻器	2.二廠2F空調加裝變頻器*2台：年節省約182,720度；二廠3F空調加裝變頻器*2台：年節省約145,614度	
2024	1.竹南一廠空壓機吸附乾燥機更換為加熱式乾燥機	1.更換為加熱式乾燥機：年節省約171,206度	330.3486
	2.竹南二廠5F空調加裝變頻器	2.二廠5F空調加裝變頻器*2台：年節省約43,752度	
	3.竹南一廠冰水機汰舊換新	3.冰水機汰舊換新(變頻冰水機)，年總節省約481,980度	

註1：2022年度電力碳排係數為0.495公斤 CO₂ e/度；2023年度電力碳排係數為0.494公斤 CO₂ e/度；2024年度電力碳排係數為0.474公斤 CO₂ e/度。

4.3 水資源管理

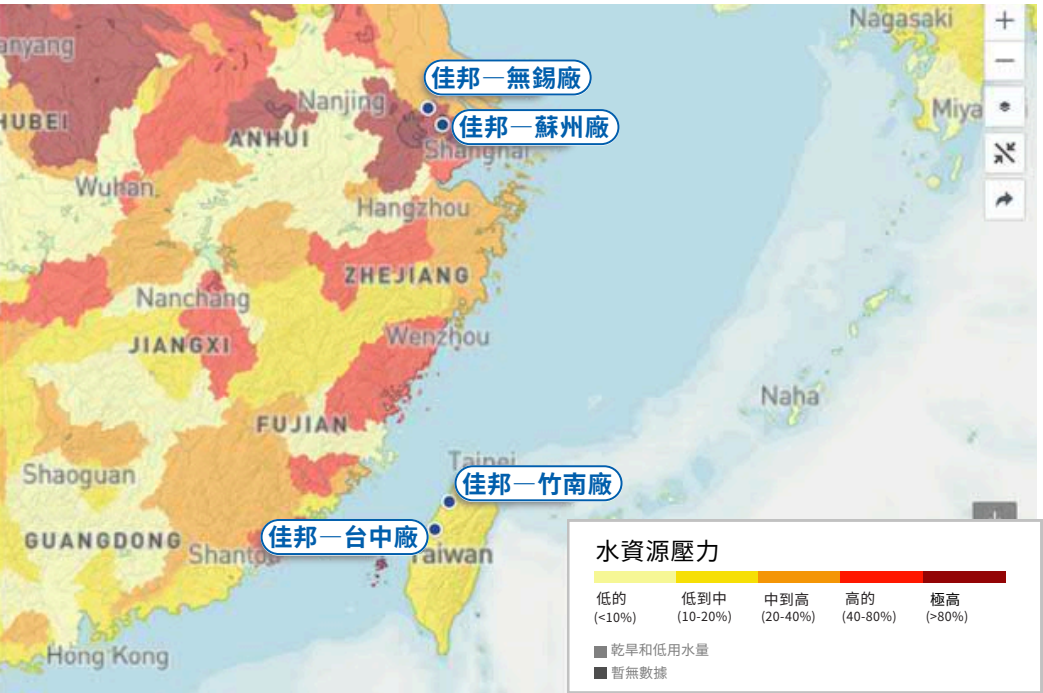
4.3.1 水資源風險評估

近年來，因為氣候變遷影響，極端氣候的出現更為頻繁，也導致降雨趨勢的變化，使得缺水、取水水質等相關風險逐漸升高，水資源的使用與管理逐漸變成一項重要的環境議題。

佳邦為瞭解各營運據點之用水情形，評估水資源相關可能風險，使用世界水資源研究所(World Resources Institute,WRI)的Aqueduct工具進行情境模擬分析，結果顯示，佳邦蘇州廠以及無錫廠在面臨缺水危機具有極高風險(>80%)，其餘廠區則為低至中風險(10%-20%)。

4.3.2 水資源使用

佳邦的取水來源皆為協力廠商供水之自來水，主要用途為一般生活用水及製程用水，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，佳邦各廠區放流水排放源除無錫排放至水體外，其餘皆納管至當地廢水處理廠集中處理。為了預防缺水風險，佳邦積極制定在節水以及儲水方面的相關對策，部分廠區備有儲水水池以及水塔，可供緊急狀態下使用，亦透過持續執行節省用水專案，改良工廠生產產線，提升用水效率。



佳邦廠區近三年水資源使用情形

註：標註*之廠區為水資源壓力地區
協力廠商水為自來水，其總溶解固體皆為≤1,000 mg/L之淡水。
蘇州廠區僅排放生活污水，因此放流口未設置流量計，排水量與耗水量係依照當地環評表上的係數做估計

廠區	竹南廠	台中廠	無錫廠*	蘇州廠*	總計(百萬公升)
	總取水量				
2022	114.5850	15.0560	54.8930	38.6940	223.2280
2023	140.1140	12.3040	64.0930	34.1120	250.6230
2024	170.8710	10.8330	82.5700	30.6340	294.9080

廠區	竹南廠	台中廠	無錫廠*	蘇州廠*	總計(百萬公升)
	總排水量				
2022	44.5200	7.3440	38.0930	30.9550	120.9122
2023	63.0370	5.3640	34.1370	27.2900	129.8276
2024	83.7630	4.5810	39.3000	24.5070	152.1512

4.3.2 水資源使用

佳邦廠區近三年水資源使用情形

註1：標註*之廠區為水資源壓力地區

註2：協力廠商水為自來水，其總溶解固體皆為 $\leq 1,000$ mg/L之淡水。

註3：蘇州廠區僅排放生活污水，因此放流口未設置流量計，排水量與耗水量係依照當地環評表上的係數做估計

廠區	竹南廠	台中廠	無錫廠*	蘇州廠*	總計(百萬公升)	取水量屬於水資源壓力地區比率	耗水量屬於水資源壓力地區比率
	總耗水量						
2022	70.0650	7.7120	16.8000	7.7388	102.3158	41.9244%	23.9834%
2023	77.0770	6.9400	29.9560	6.8224	120.7954	39.1844%	30.4469%
2024	87.1080	6.2520	43.2700	6.1268	142.7568	38.3441%	34.5237%

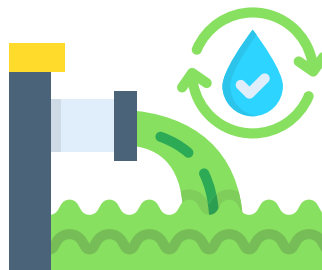
4.3.3 廢污水管理

為確保廢水妥善處理，佳邦定期委外檢測放流水水質，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。

4.3.4 節約用水

水資源管理、節約用水和缺水緊急應變等議題已成為企業風險管理的重要部分，因此佳邦將節約用水作為其最重要的資源管理項目之一。公司透過設施定期排查檢修、汰換老舊設備等方式提高節水效率，並持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊；目前竹南積極針對電鍍自動線節省用水，將現有自動節流閥調節水量，每月約可節省30噸用水量。

年度	節水專案說明
2024	- 無錫工廠 12 月份通過純水制取設備更換 RO 膜、增加精密過濾器來減少廢水的排放，實現總取水量比2023年節省1,000公噸。 - 蘇州工廠通過排查檢修全廠老舊漏水閥門，更換地下漏水消防管網，實現總取水量比2023年節省1,800 噸。



4.4 廢棄物處理

對公司的意義

透過減少廢棄物產生、促進資源回收再利用，企業可以降低處理成本和原料成本，提升經營效率。

政策

致力於環境責任，透過各種措施來減少廢棄物的產生、減少有害物質的使用，以達成綠色環保及永續經營之使命。

承諾

落實污染防治、保護環境及工業減廢，減少對環境和人體健康造成危害。

投入資源及具體成果

- 台灣廠區投入經費：
2024年投入7,460仟元NTD。
- 大陸廠區投入經費：
蘇州廠處置危廢85仟元RMB。
一般工業垃圾122仟元RMB。

短期目標

- 通過改進生產流程、優化材料使用和鼓勵員工減廢等行為以減少廢棄物產生。
- 提升有害廢棄物回收率5%。

中長期目標

- 與合格的清運廠商建立穩定的長期合作關係，完成對公司現有廢棄物管理政策的全面檢查。
- 根據法規要求進行必要的改進，確保所有操作符合最新的環保法規。

評估機制/成果

- 定期追蹤政府認可的合格清運業者之廢棄物清理於最終流向。
- 2024年不定期查核未有違規之情形。

負責部門/申訴機制

安衛室/信箱

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；大陸廠區主要為電鍍廢液、廢有機溶劑及污泥空氣污染防治設備汰換之廢活性碳等。廢棄物處理皆交由合格的清運廠商進行處置作業。

在廢棄物的管理上，佳邦秉持著廢棄物減量的理念，藉由持續改良生產製程，降低廢棄物的產出。

佳邦營運據點廢棄物減量成果

竹南廠	導入溶劑回收機，年減量約5.889公噸有害事業廢棄物。
無錫廠	廢有機溶劑採用回收再利用的方式，年減量約6公噸左右。
蘇州廠	一般事業廢棄物減少約2.4公噸陶瓷片。



竹南廠_近三年廢棄物總量統計

單位：公噸	有害事業廢棄物										
廢棄物項目	電鍍污泥		活性碳	電鍍廢液			廢溶劑		廢電子零組件下腳品及不良品		小計
2022年	7.5550	2.3500	31.8800	77.6300	8.6200	-	27.4300		0.0000	2.0200	157.4850
2023年	0.0000	14.0000	39.8000	43.8000	69.5300	-	30.6900	5.9200	0.0000	2.0000	205.7400
2024年	0.0000	15.5150	22.8900	86.9200	54.3800	2.6800	31.9900	14.6500	5.5000	0.5000	235.0250
處理方式	固化	熱處理	再利用	再利用	化學	焚化	焚化	熱處理	再利用	物理	
離場/現場處理	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	

單位：公噸	一般事業廢棄物					
廢棄物項目	廢塑膠		生活垃圾	廢油墨	廢擦拭布	小計
2022年	0.0000	0.0000	168.0000	0.9000	0.0000	168.9000
2023年	0.0000	0.0000	168.0000	0.9600	0.0000	168.9600
2024年	4.0000	0.0000	216.0000	1.8200	3.8800	225.7000
處理方式	回收	焚化	焚化	焚化	物理	
離場/現場處理	離場	離場	離場	離場	離場	

單位：公噸	總計	有害事業廢棄物回收比率
廢棄物項目		
2022年	326.3850	69.5368%
2023年	374.7000	40.6338%
2024年	460.7250	49.0629%

註1：竹南廠生活垃圾為估計值，2022-2023年計算方式為100kg/子車7台*100*5(天/週)*4(週)*12=168(公噸)；2024年計算方式為100kg/子車9台*100*5(天/週)*4(週)*12=216(公噸)



台中廠_近三年廢棄物總量統計

單位：公噸	有害事業廢棄物								
廢棄物項目	電鍍污泥		無機性污泥	活性碳	廢硝酸	電鍍廢液	廢溶劑	廢電子零組件下腳品及不良品	小計
2022年	1.2400	0.0000	0.0000	3.6000	0.0000	2.1500	9.2600	3.5625	19.8125
2023年	0.0000	0.2700	0.0000	3.7400	0.3000	0.4100	2.0500	1.9256	8.6956
2024年	0.0000	0.0800	0.1700	1.9000	0.1300	0.0000	0.6800	2.5350	5.4950
處理方式	固化	熱處理	熱處理	再利用	化學處理	熱處理	物理處理	物理處理	
離場/現場處理	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	

單位：公噸	一般事業廢棄物		
廢棄物項目	生活垃圾	廢布	小計
2022年	20.8000	0.1120	20.9120
2023年	20.8000	0.1200	20.9200
2024年	20.8000	0.1200	20.9200
處理方式	焚化	焚化	
離場/現場處理	離場	離場	

單位：公噸	總計	有害事業廢棄物回收比率
廢棄物項目		
2022年	40.7245	18.1703%
2023年	29.6156	43.0103%
2024年	26.4150	34.5769%

註1：台中廠2023年年中電鍍製程移轉至竹南廠，2024年5月電鍍污泥改為無機性污泥
註2：生活垃圾為估計值，計算方式為1台*80KG*5(天/週)*52(週)=20.8公噸



無錫廠_近三年廢棄物總量統計

單位：公噸	有害事業廢棄物																		
廢棄物項目	有機廢液	廢樹脂	含鎳污泥	含銅污泥	電鍍鎳廢液	化學銅廢液	化學鎳廢液	含鉻污泥、蒸餾殘渣	填料	廢濾芯	廢活性碳	廢礦物油	廢過濾棉	廢包裝	廢油桶	在線檢測儀廢液	廢中效過濾器	廢包裝桶	小計
2022年	19.475	0.367	19.600	9.843	7.147	21.929	11.497	11.033	0.802	1.910	6.586	0.370	0.000	0.164	0.000	0.000	0.000	2.981	113.703
2023年	24.802	1.458	7.768	1.990	10.627	5.705	7.474	5.135	1.482	1.893	8.086	1.060	0.088	0.330	0.000	0.360	0.000	2.365	80.618
2024年	24.712	0.071	8.994	0.000	18.303	0.000	16.615	0.000	0.000	1.675	20.883	0.000	0.032	0.322	0.000	0.000	0.111	3.055	94.772
處理方式	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	焚燒	回收利用
離場/現場處理	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	

單位：公噸	一般事業廢棄物											
廢棄物項目	報廢品	被包裝材料	廢邊角料	廢成品、半成品	廢抹布	廢塑膠	廢塑料	廢紙	銅&導線架邊角料	廢布袋	漆包線邊角料	小計
2022年	10.585	11.779	4.505	4.071	5.319	4.994	4.668	3.474	4.885	0.000	0.000	54.280
2023年	8.759	9.748	3.728	3.369	4.402	4.133	3.863	2.875	4.043	0.000	0.000	44.920
2024年	1.209	2.308	9.468	1.100	4.238	0.394	2.091	1.383	3.939	0.000	0.000	26.128
處理方式	回收利用	回收利用	回收利用	回收利用	焚燒	回收利用	回收利用	回收利用	回收利用	焚燒	回收利用	
離場/現場處理	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	離場	

單位：公噸	總計	有害事業廢棄物回收比率
廢棄物項目		
2022年	167.984	2.6216%
2023年	125.538	2.9332%
2024年	120.900	3.2235%

註1：無錫廠一般事業廢棄物皆為估計值



蘇州廠_近三年廢棄物總量統計

單位：公噸	有害事業廢棄物							
廢棄物項目	噴淋廢液	廢活性碳	廢包裝物	線路板邊角料	在線檢測儀廢液	廢礦物油	有機溶劑廢液	小計
2022年	0.0000	7.5510	0.1140	0.1000	0.0000	0.2590	0.2960	8.3200
2023年	0.0000	22.1000	0.4220	0.6395	0.0000	1.0990	0.2800	24.5405
2024年	18.5000	29.5000	0.4215	1.8955	0.1000	0.8445	0.1120	51.3735
處理方式	焚燒	再利用	焚燒	再利用	焚燒	焚燒	焚燒	
離場/現場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	

單位：公噸	一般事業廢棄物													單位：公噸	總計	有害事業廢棄物回收比率
廢棄物項目	廢紙	廢塑膠	廢銅線	廚餘	生活垃圾	工業垃圾	白桶	脆盤	金屬料帶	陶瓷片	銀漿布	廢木材	小計	廢棄物項目		
2022年	19.54	0.97	0.752	9.52	9.12	210.47	6.016	3.575	1.262	6.015	0.848	2.8	270.89	2022年	279.21	91.9591%
2023年	22.48	0.962	0.862	8.19	8.55	152.96	4.735	3.999	2.922	7.202	2.036	3.2	218.10	2023年	242.64	92.6611%
2024年	21.61	0.675	0.694	7.12	7.25	152.61	4.467	4.058	1.144	4.757	0.856	3.6	208.84	2024年	260.21	61.1122%
處理方式	再利用	再利用	再利用	-	焚化	焚化	再利用	再利用	再利用	再利用	再利用	再利用				
離場/現場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理	離場處理				

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，並透過定期供應商篩選與評鑑，建立風險管控項目與鑑別高風險供應商，依據評核結果制定改善措施並協助供應商持續精進，期望提升永續供應鏈管理成效與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。



供應商篩選與評鑑

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、RoHS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。

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，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以改善供應商管理績效。



衝突礦產
因應

佳邦對所生產產品中鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、金(Au)、鈷(Co)的來源採取政策，並對「衝突影響和高風險地區」之採購進行盡職調查，以合理保證其來源符合(OECD)《經濟合作與發展組織盡職調查指南》負責任的礦產供應鏈，與責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 之責任礦產認證程序(RMAP)，確保其礦產暨金屬供應來自合法料源、符合責任採購。

供應商風險管理

面對全球疫情、地緣政治及氣候變遷等挑戰，佳邦採取多項策略以維持供應鏈的穩定性和可靠性，並降低斷料風險。公司與供應商的合作策略包括：

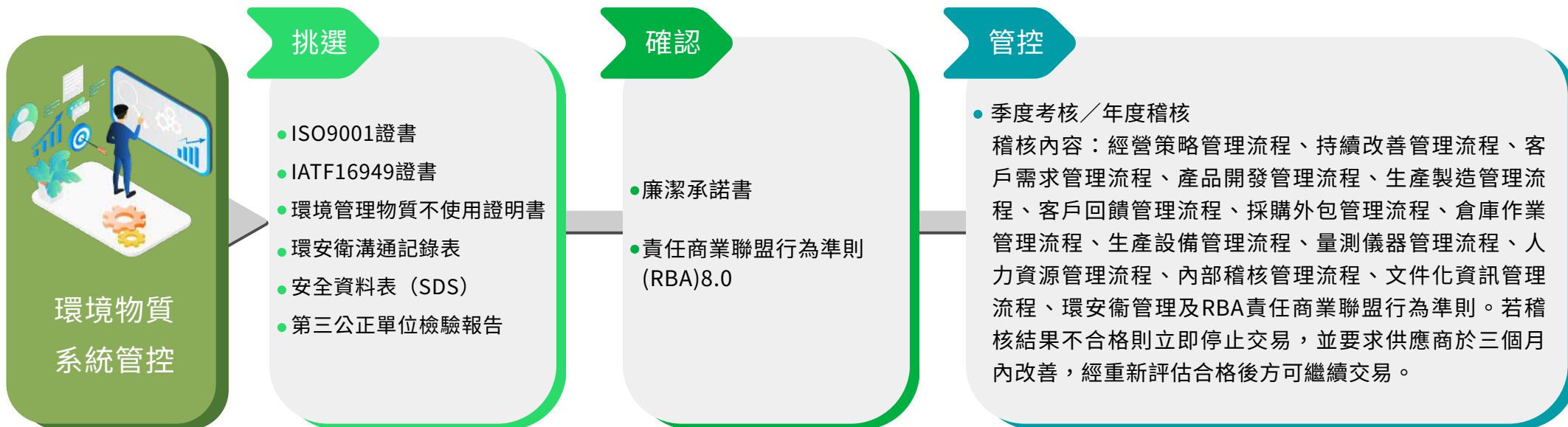
(1) 定期進行風險管理，根據供應商產品的重要性、交貨表現和稽核缺失狀況進行風險分析，評估高風險項目，並制定預防和改善措施以有效控制風險。

(2) 在關鍵原物料庫存管理方面，綜合考慮多種因素，包括：

- 提供供應商長交期的需求預測 (FCST)。
- 與客戶緊密溝通，掌握專案進度及訂單量變化。
- 適時提高關鍵原物料的庫存水平，應對突發需求或供應延遲。

佳邦透過這些綜合措施，確保供應鏈的彈性與穩定，並降低各項潛在風險的影響。

供應商風險管理



佳邦近三年新供應商簽回環安衛溝通紀錄表家數

項目	2022年			2023年			2024年		
環安衛溝通記錄表簽署	台灣廠	蘇州廠	無錫廠	台灣廠	蘇州廠	無錫廠	台灣廠	蘇州廠	無錫廠
當年度家數	17	22	2	5	21	16	8	32	2
ESG篩選比率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

註1：上表供應商統計僅針對原物料合格供應商。

佳邦近三年供應商評鑑家數

項目	2022年			2023年			2024年		
	台灣廠	蘇州廠	無錫廠	台灣廠	蘇州廠	無錫廠	台灣廠	蘇州廠	無錫廠
當年度供應商家數									
既有合格供應商家數	169	382	40	159	403	56	157	242	56
供應商排定實地稽核家數	8	22	8	11	31	9	12	26	7
實地稽核家數	8	22	8	9	31	9	12	26	7
實地供應商ESG稽核達成率	100%	100%	100%	82%	100%	100%	100%	100%	100%

註1：上表供應商統計僅針對原物料合格供應商，包含新舊供應商。

採購政策

供應商是佳邦永續營運的重要夥伴，在原物料相關採購策略上，公司優先選擇在地生產的供應商，除能加速供料效率與減少排碳量，亦支持當地經濟穩定增加就業機會。



佳邦近三年當地採購金額占比

地區/年度	2022年	2023年	2024年
台灣	73%	74%	72%
蘇州	83%	89%	93%
無錫	59%	61%	81%

註1：以當地範圍為營運據點。

註2：採購金額佔比僅計算原物料供應商。

註3：當地採購係以開立國內發票做區分。

註4：在地採購金額佔比 = 向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額 x 100%。



5

社會關懷

5.1 人力資源政策與承諾

5.1.1 佳邦人權政策

5.1.2 人權保障

5.1.3 職場性別平等

5.1.4 禁用童工

5.1.5 採用當地管理層

5.1.6 員工概況統計

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 職業安全衛生管理系統

5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

5.3.3 職業健康服務與健康促進

5.3.4 工作者的參與及溝通

5.3.5 職業安全衛生教育訓練

5.3.6 職業災害管理統計及分析

5.4 公益參與

5.1 人力資源政策與承諾

佳邦科技遵循責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)及營運所在地之勞動、性別平等相關法規，制定有關人權保障及勞動政策並公開昭示予全體員工，與員工共同營造一個共生共榮的優質工作環境，本公司營運至今，並無涉及歧視、原住民權利及經由正式機制申訴之人權相關個案，亦無接受人權審查及影響評估情事，2024年無重大違法之事件發生。

5.1.1 佳邦人權政策

我們致力於遵循國際公認的人權標準，包括《世界人權宣言》、《國際勞工組織公約》和《聯合國企業與人權指導原則》。在我們的人力資源政策中，我們承諾：

- 消除任何形式的歧視，確保招聘、培訓、晉升等方面的平等機會。
- 提供公平的工資和福利，並維護良好的工作條件。
- 保證安全健康的工作環境，預防職業危害。
- 尊重員工的結社自由，支持集體談判權利。

我們通過專門的監督機制和定期的人權風險評估來實施這些承諾，並提供員工申訴渠道。



5.1.2 人權保障



人力資源政策為秉持公平合理原則對待所有的員工。在符合國家法令的規範下，人資管理上絕對兼顧制度化與人性化，在任用、薪酬、訓練、升遷、解雇、退休等方面，決不受種族、社會階級、性別或政黨傾向等因素的影響，另配合個資法的實施，對於員工個人資料的保密作最妥善的防護。

5.1.3 職場性別平等



佳邦科技遵循法規，明訂並積極宣導性別工作平等法，推出各項性騷擾防治相關政策與措施，促進性別工作平等的工作環境。

5.1.4 禁用童工



於員工任用管理辦法及社會責任行為準則管理辦法中明文規定，不得雇用童工。公司不進行強制勞動，不使用童工，不使用外國非法勞動者，並嚴格禁止未成年員工從事危險性工作，且遵照國家與地區的法令制定所有的工資與勞動條件及安全衛生基準，另制定公司內部相關規章來規範。

5.1.5 採用當地管理層



本公司認為採用當地人士不僅對當地經濟有所助益，更有助於公司瞭解當地需求和文化進而強化人力資本，因此台灣管理層皆為台籍，而海外各廠皆視狀況採用當地管理階層。

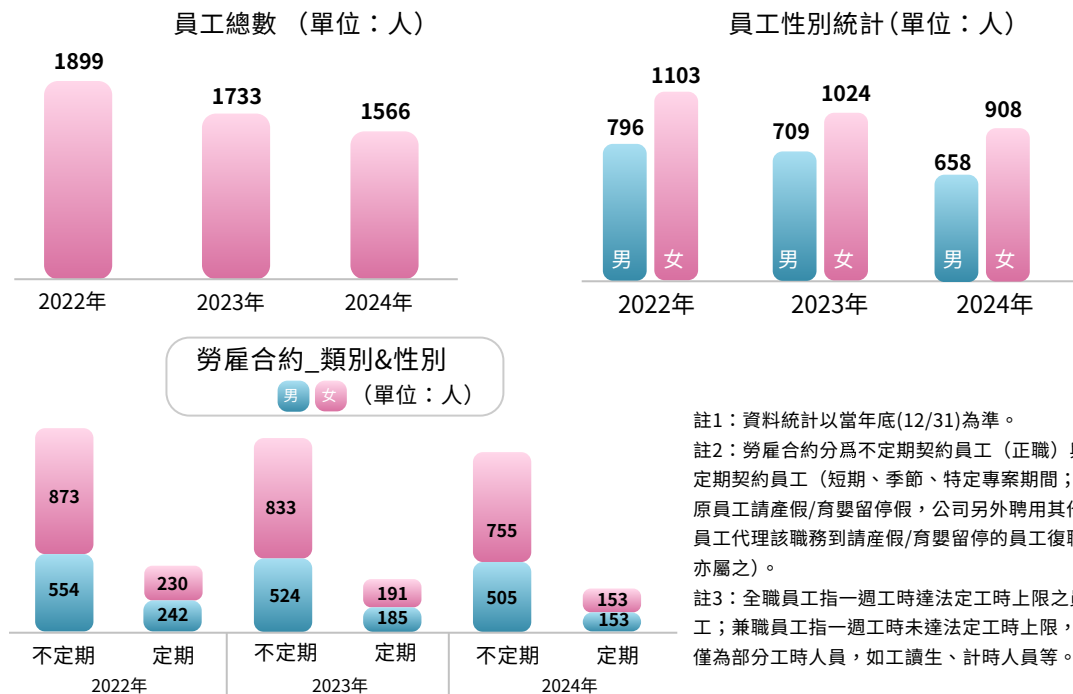
5.1.6 員工概況統計

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，人力資源需求龐大，近年皆雇用超過1,500名員工，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，公司員工絕大部分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。

另外，公司的非員工工作者主要以委任性質的顧問、技術員或作業員為主，這些專業人士憑藉其豐富的知識與技能，協助公司各方面的運作與發展。透過這種靈活的合作模式，公司能够有效整合內外部資源，並適時引入外部專家的建議，以補足內部資源的不足。

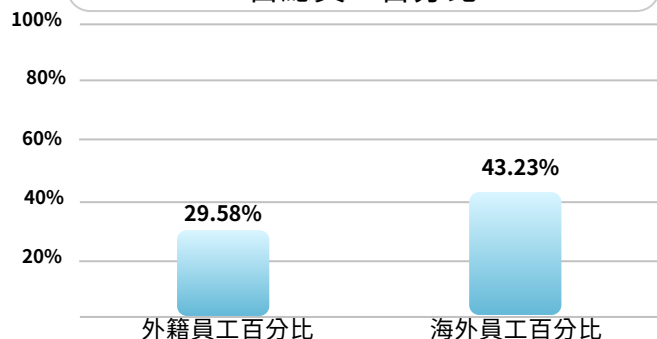
佳邦近三年員工統計



5.1.6 員工概況統計

佳邦近三年員工統計

佳邦2024年度外籍員工、海外員工
占總員工百分比



註1：外籍員工定義為在受雇國家需申請工作簽證之員工；海外員工定義為台灣區域以外員工。

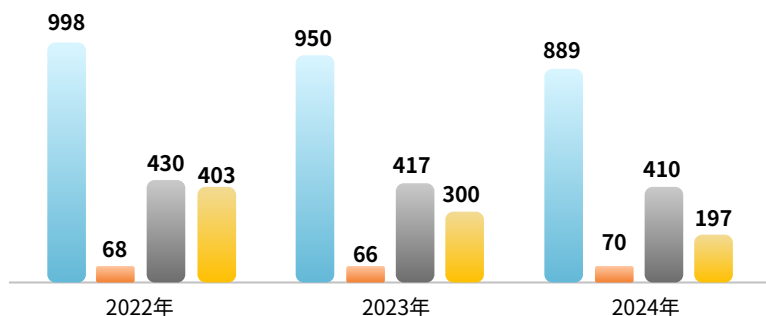
在全球化競爭的環境下，企業的人力組成是影響競爭力的關鍵因素之一。透過跨區域人才的配置，企業能夠更高效地拓展當地市場，並促進不同文化的交流。下方圖表呈現佳邦2024年度員工分布統計，展現公司在全球人才布局上的策略，並反映員工背景的多元性及全球化發展趨勢。



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占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。

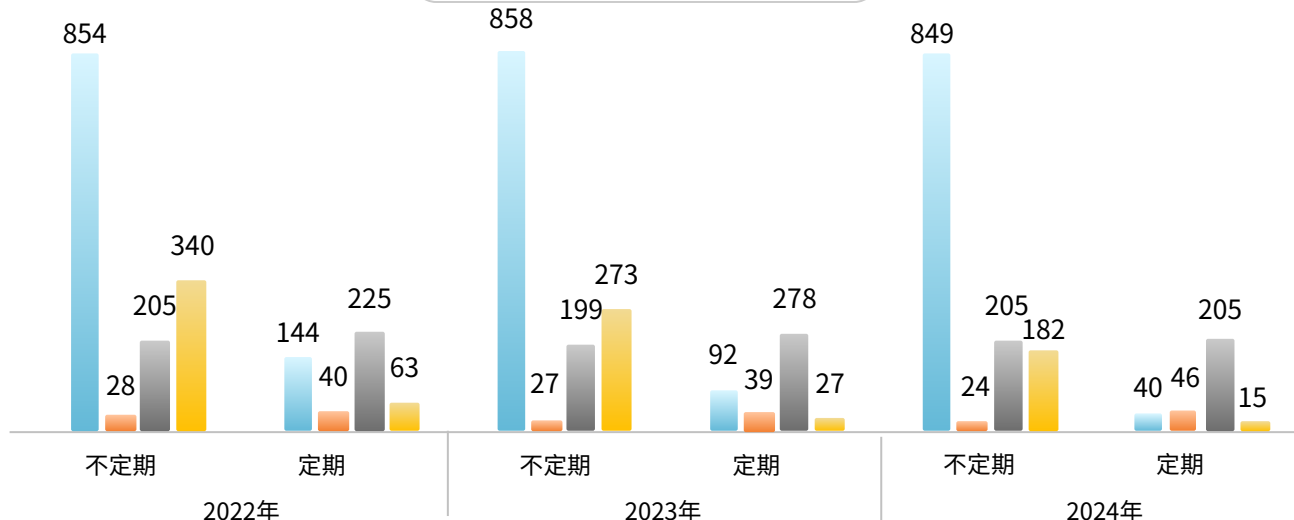
各廠區人數(全職)

竹南 蘇州 無錫 永州



各廠區人數(勞雇合約)

竹南 蘇州 無錫 永州



註1：資料統計以當年底(12/31)為準。

註2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註3：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。



5.1.5 員工概況統計

佳邦近三年_非員工統計

非員工統計/年度		2022年		2023年		2024年	
工作者總數		776		738		701	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	360	4	361	4	318	4
	女	411	1	372	1	378	1
地區	台灣	1	5	0	5	3	5
	蘇州	616	0	533	0	491	0
	無錫	153	0	199	0	201	0
	永州	1	0	1	0	1	0
工作性質		技術員/作業員	高階技術顧問	技術員/作業員	高階技術顧問	技術員/作業員	高階技術顧問
性別	男	360	4	361	4	318	4
	女	411	1	372	1	378	1
地區	台灣	1	5	0	5	3	5
	蘇州	616	0	533	0	491	0
	無錫	153	0	199	0	201	0
	永州	1	0	1	0	1	0

註1：非員工的工作者：為公司提供勞務，但與公司沒有勞雇契約的人，並且由公司控制/指揮其工作內容與執行方式，如派遣人員、承包廠商的駐點人員、高階主管退休後委任為高階顧問等。

5.1.6 員工概況統計

佳邦近三年員工多元化統計



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。

	多元化統計/年度		性別		年齡			學歷			地區			
			男性	女性	未滿30	30以上 未滿50	50以上	研究所	大專院校	高中以下	台灣	蘇州	無錫	永州
直接人員	2022年	人數	359	730	379	585	125	3	138	948	589	152	9	339
		百分比	18.90%	38.44%	19.96%	30.81%	6.58%	0.16%	7.27%	49.92%	31.02%	8.00%	0.47%	17.85%
	2023年	人數	300	672	297	568	107	3	118	851	572	149	9	242
		百分比	17.31%	38.78%	17.14%	32.78%	6.17%	0.17%	6.81%	49.11%	33.01%	8.60%	0.52%	13.96%
	2024年	人數	238	540	197	505	76	4	341	433	499	125	9	145
		百分比	15.20%	34.48%	12.58%	32.25%	4.85%	0.26%	21.78%	27.65%	31.86%	7.98%	0.57%	9.26%
間接人員	2022年	人數	437	373	255	506	49	108	584	118	409	278	59	64
		百分比	23.01%	19.64%	13.43%	26.65%	2.58%	5.69%	30.75%	6.21%	21.54%	14.64%	3.11%	3.37%
	2023年	人數	410	351	225	482	54	102	553	106	378	268	57	58
		百分比	23.66%	20.25%	12.98%	27.81%	3.12%	5.89%	31.91%	6.12%	21.81%	15.46%	3.29%	3.35%
	2024年	人數	420	368	228	512	48	106	576	106	390	285	61	52
		百分比	26.82%	23.50%	14.56%	32.69%	3.07%	6.77%	36.78%	6.77%	24.90%	18.20%	3.90%	3.32%

註：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）*10

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，爲了吸引優秀人才，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，在升遷管道方面，公司將晉升資訊透明化與公開化，使工作績效優異的員工能夠獲得晉升機會，帶動同仁向標竿學習的良好風氣，如此一來，公司得以持續培養更多優秀人才。同時，公司規劃教育訓練計畫，安排員工進修，讓同仁在各自的專業領域持續成長，實現自我價值。此外，佳邦還設立多元化的溝通管道，與同仁展開對話。同仁能夠適時反映意見，公司則予以善意回應，促進勞資雙方和諧且互信的關係。



5.2.1 薪酬福利

對公司的意義

提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。

政策

爲貫徹從業人員各盡所能，各取所值之就職理念，公司制訂以「能力與績效表現」爲基礎之薪資制度，並參與薪資調查，檢討同業通常支給水準，適時調整。

負責部門/申訴機制

- 行政中心人力資源部
- 線上及線下總經理信箱

短期目標

- 持續實施每年度兩次績效考核，依據總體經濟指標及市場整體薪酬水準及員工績效表現，每年提供適當調整薪資機會。
- 離職率降低5%。

中長期目標

- 依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，並依據員工績效，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇。

當年度投入資源

- 對員工每年度進行2次績效考核。
- 根據績效提供調薪、差異化獎金及股票報酬；2024年共發放 130,650千元NTD。

承諾

- 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。
- 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。

評估機制/成果

- 調薪、差異化獎金及股票報酬金額2024較2023年成長 45%。
- 持續追蹤離職率並統計，以分析人力資源變動趨勢，進一步優化員工管理與提升留任率。
- 公司持續追蹤法規更新，參考同業薪酬待遇，制定具競爭力的薪酬策略。

5.2.1 薪酬福利

我們的做法

薪酬競爭力分析

參考市場標竿企業及薪資調查報告，並考量產業整體薪資，制定具競爭力的薪酬策略，定期推動調薪計畫。

績效導向激勵獎金制度

每年度進行兩次績效考核，考核重點包括目標管理、多面向考核及即時性回饋，並根據績效提供調薪、差異化獎金及股票報酬。

職工福利委員會

設有福委會，舉辦年終晚會、年度員工旅遊補助、部門活絡化等活動。

員工健康關懷

定期進行員工健康檢查、規劃健康促進活動、設置健康照護系統，積極追蹤關懷員工健康。設有員工協助方案、傷病處理關懷等機制，全方位守護員工健康。提供公司團保、癌症險、醫療險、意外險、住院慰問金、急難救助金等，協助同仁急難情況救助。

彈性工時

推展自主工時，員工可彈性上下班。

此外，佳邦致力於提升員工工作效率，提供多項福利措施與優質的辦公環境。透過不定期舉辦各類員工活動，不僅能有效紓解工作壓力，也促進同事間的良性互動。同時，公司參考同業標竿企業，制定目標以持續優化企業管理與員工關懷，期望打造更理想的工作環境。

佳邦人力資源發展計畫與目標

溝通機制

- 建立雙向溝通管道，確保員工意見被聽見
- 定期舉辦勞資會議並公告結果
- 設置匿名意見箱、建立內部溝通平臺（如總經理信箱）
- 目標：員工會議參與率 >80%

薪酬與福利

- 優化薪酬與福利結構，確保市場競爭力
- 提升員工滿意度，降低主動離職率
- 進行市場薪酬調查、提供彈性福利（進修補助、彈性工時等）
- 目標：離職率降低 5%

勞資爭議處理

- 建立公正透明的勞資爭議解決流程
- 設置獨立申訴管道與第三方調解機制
- 定期進行法遵教育，確保公平合理的爭議處理
- 目標：爭議處理時長 <3天，解決成功率 >90%

員工健康與安全

- 強化職場安全與心理健康支援
- 定期職場安全檢查、提供 EAP 員工協助方案
- 設立心理健康諮詢專線，並提高健康檢查頻率
- 目標：職災事故率 0、健康資源使用率 >80%

企業文化

- 推動平等尊重與多元包容的企業文化
- 舉辦多元文化活動、建立反歧視政策
- 表彰優秀員工與團隊，強化企業認同感
- 目標：離職率降低5%

法規遵循

- 確保勞動契約與管理制度符合法規
- 定期檢視勞動契約、更新員工手冊
- 舉辦勞基法教育訓練，提升員工法規認知
- 目標：法規遵循率 100%、勞檢缺失數 0件



5.2.1 薪酬福利

佳邦近三年新進員工統計

新進員工統計/年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
當年度員工總數		1899	-	1733	-	1566	-
年齡	未滿30	393	20.70%	179	10.33%	98	6.26%
	30以上 未滿50	336	17.69%	225	12.98%	147	9.39%
	50以上	24	1.26%	8	0.46%	1	0.06%
性別	男	404	21.27%	212	12.23%	137	8.75%
	女	349	18.38%	200	11.54%	109	6.96%
學歷	研究所	20	1.05%	14	0.81%	19	1.21%
	大專院校	176	9.27%	111	6.41%	115	7.34%
	高中以下	557	29.33%	287	16.56%	112	7.15%
地區	台灣	192	10.11%	154	8.89%	121	7.73%
	無錫	12	0.63%	9	0.52%	17	1.09%
	蘇州	93	4.90%	65	3.75%	56	3.58%
	永州	456	24.01%	184	10.62%	52	3.32%

佳邦近三年離職員工統計

離職員工統計/年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
當年度員工總數		1899	-	1733	-	1566	-
年齡	未滿30	401	21.12%	344	19.85%	179	11.43%
	30以上 未滿50	440	23.17%	308	17.77%	277	17.69%
	50以上	42	2.21%	48	2.77%	38	2.43%
性別	男	470	24.75%	345	19.91%	227	14.50%
	女	413	21.75%	355	20.48%	267	17.05%
學歷	研究所	18	0.95%	21	1.21%	22	1.40%
	大專院校	202	10.64%	163	9.41%	159	10.15%
	高中以下	662	34.86%	516	29.77%	313	19.99%
地區	台灣	208	10.95%	334	19.27%	247	15.77%
	無錫	23	1.21%	14	0.81%	17	1.09%
	蘇州	117	6.16%	67	3.87%	63	4.02%
	永州	464	24.43%	281	16.21%	167	10.66%

註1：員工總數為當年底（12/31）的員工人數。註2：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底之員工總數）*100%。
如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底之員工總數）*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 / 當年底之員工總數）*100%。



5.2.1 薪酬福利

單位：人；仟元NTD

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023年	862	696	610
2024年	869	789	651
差異	+7	+ 93	+41

註1：上表統計僅包含台灣地區

佳邦依據性別，在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。就基層人員薪資而言，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。



佳邦近三年基本薪資與薪酬的比率：

註1：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）。

佳邦近三年基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2022年		2023年		2024年	
重要營運據點	員工	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	直接人員	基本薪資	0.98	1	1.01	1	1	1
		薪酬	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
無錫	直接人員	基本薪資	1.08	1	1.08	1	1.03	1
		薪酬	1.18	1	1.13	1	1.12	1
	間接人員	基本薪資	1.02	1	1.11	1	1.06	1
		薪酬	1.3	1	1.49	1	1.28	1
蘇州	直接人員	基本薪資	1.02	1	1.01	1	1.01	1
		薪酬	1.09	1	1.13	1	1.11	1
	間接人員	基本薪資	1.25	1	1.15	1	1.14	1
		薪酬	1.38	1	1.41	1	1.33	1
永州	直接人員	基本薪資	1	1	1	1	1	1
		薪酬	1.05	1	1.053	1	1.19	1
	間接人員	基本薪資	1	1	1	1	1	1
		薪酬	1.05	1	1.16	1	1.19	1



5.2.1 薪酬福利

當年度基層員工標準薪資/當地基本工資比例

員工類別	台灣直接人員		無錫直接人員		蘇州直接人員		永州直接人員	
	男	女	男	女	男	女	男	女
比例	1.5	1.2	1.03	1	1	1.37	1	3.9

註1：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
無錫
蘇州
永州

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

註：蘇州/無錫/永州均無哺乳室；蘇州無員工宿舍；永州無定期健檢/慶生聚餐/員工旅遊/家庭日/年終晚會

佳邦支持員工在家庭重要階段的需求，符合資格者可申請育嬰假，大陸育兒假政策與臺灣不同，幾乎不存在育兒假結束後員工未復職的情況，且育兒假具體天數會因大陸各省有所不同，故下表育嬰假統計僅涵蓋台灣地區。



佳邦近三年育嬰假情形

員工育嬰留停統計/年度	性別	台灣		
		2022年	2023年	2024年
2024年符合申請育嬰留停的員工人數	男	0	0	9
	女	0	0	48
申請育嬰留停的員工數	男	8	10	6
	女	11	9	9
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	5	10	5
	女	9	8	12
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	4	9	3
	女	7	4	8
復職率 (B/A)	男	80.00%	90.00%	60.00%
	女	77.78%	50.00%	66.67%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	2	4	0
	女	5	2	1
留任率 (當年度C/前一年B)	男	100.00%	100.00%	0.00%
	女	71.43%	28.57%	25.00%

註1：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%。

註2：2024年符合育嬰留停資格人數=2022年至2024年申請產假、陪產假(陪產檢假)及申請育嬰留停的員工人數

5.2.1 薪酬福利

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)。大陸廠區則依據《中華人民共和國社會保險法》及《住房公積金管理條例》入職後為員工繳納五險及一金，待員工退休後如在當地繳滿15年（後續逐步遞增20年）可在當地辦理退休手續及每月由人社局發放退休金。

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2024年底專戶餘額為新台幣42,240仟元NTD。

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，2024年已提撥專戶金額為新台幣26,390仟元NTD。



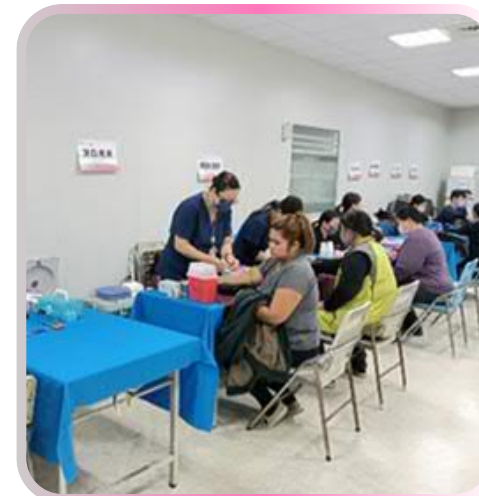
交誼廳



哺乳室



員工健檢



員工餐廳及休息區





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，協助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。

年度		2022年	2023年	2024年
台灣廠	每名員工平均受訓時數	1.05	3.49	9.04
	依性別分類員工平均受訓時數	女	1.05	2.69
		男	1.05	4.18
	依類別分類員工平均受訓時數	直接	1.18	1.92
		間接	1.02	5.62
無錫廠	每名員工平均受訓時數	2.1	3.59	1.72
	依性別分類員工平均受訓時數	女	1.90	3.24
		男	2.06	3.91
	依類別分類員工平均受訓時數	直接	2.62	1.61
		間接	1.71	3.59

註1：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）。

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。

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。

年度		2022年	2023年	2024年
蘇州廠	每名員工平均受訓時數	4.37	7.65	11.93
	依性別分類員工平均受訓時數	女	5.23	8.23
		男	4.75	7.84
	依類別分類員工平均受訓時數	直接	6.98	7.36
		間接	5.42	9.05
永州廠	每名員工平均受訓時數	3.17	3.89	6.17
	依性別分類員工平均受訓時數	女	2.50	8.15
		男	5.47	2.78
	依類別分類員工平均受訓時數	直接	2.56	3.23
		間接	3.64	6.96

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與市場狀況，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，由高階管理層參與協調勞資關係，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，故無執行大量解雇員工需提前60天通報當地主管機關之情形發生。

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。



對公司的意義

勞資關係和諧可讓企業的人力資源持續補充新血，員工願意為公司作出貢獻，公司得以持續經營。

政策

- 遵循當地勞動法令。
- 保障員工依法享有的權利。

負責部門/申訴機制

人力資源部部門/信箱

承諾

- 定期召開勞資會議，讓員工得以表達意見，同時讓公司管理階層適時掌握員工的勞動條件。
- 每當員工提出意見，公司均會即時處理，並善意回覆。
- 通過勞資雙方溝通，使公司正視勞工權益，將員工建議逐一轉化成政策並落實。

短期目標

透過定期勞資會議，讓員工表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

中長期目標

- 持續透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作。
- 定期追蹤勞動法規更新情況，遵循當地勞動法令。
- 勞資爭議維持零案件。

當年度投入資源

台灣廠區：定期召開勞資會議，並確實做好會議紀錄與追蹤後續執行。

評估機制/成果

當年度召開4次勞資會議。

申訴項目/申訴管道	電話	信箱
員工意見信箱	無	各廠員工意見箱
性騷擾申訴	03-585555 #11410	joanna.chung@inpaq.com.tw
職場不法侵害	行政中心	總經理信箱

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。

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升環安衛運行績效。

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。

當年度投入資源

- 台灣廠區投入經費：
作業環境監測：181 仟元NTD。
員工健康促進：702 仟元NTD。
消防改善：207 仟元NTD。
- 大陸廠區投入經費：
健康檢查及作業環境監測：307 仟元RMB。
消防改善：198 仟元RMB。

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，2024年職安訓練共8,996人次，共55,105小時。
- 每年進行一次一般健康檢查及特殊健檢。
- 每年委外進行消防檢查。
- 每年定期執行職安設備維護與檢查。
- 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。

負責部門/申訴機制

安衛室/信箱

5.3.1 職業安全衛生管理系統

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，佳邦遵循職業安全衛生法等相關法規，並於各廠區導入ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統，持續透過每年內部稽核與第三方驗證，監督職業安全衛生管理系統運作，進行風險管理以降低作業場所之危害，提升職安衛績效。

5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

員工的安全意識對於確保工作環境的健康與安全非常重要。員工如果能夠提高對潛在危險的認識並且採取適當的預防措施，不僅能夠減少事故的發生，還能夠提升整體工作的效能。這包括瞭解和遵守安全規範、積極參與安全培訓、及時報告任何潛在的危險和事故。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，防止類似事故的再次發生。

5.3.3 職業健康服務與健康促進

佳邦依據勞工健康保護規則，依法設置專責護理師，另有委託駐廠執業醫師，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，則由專責護理師及駐廠職醫協助進行後續健康諮詢，台灣廠區不定期規劃職場健康促進活動，如心肺復甦術、健康宣導等，關懷員工在身心靈方面之健全發展。佳邦現行措施如右表所示：

工作環境與員工人身安全措施

項目	內容
門禁安全	• 與保全公司簽約，維護廠房安全，日夜均設有嚴密門禁監視系統。
各項設備之維護及檢查	• 依據建築物公共安全每2年進行公共安全檢查。 • 依據消防法規定，每年委外進行消防檢查。 • 每年定期做高低壓電器設備、升降機、空調設備、飲水機、公務車、消防器材等進行維護與檢查。
生理衛生	• 健康檢查：辦理新進員工身體體檢，在職員工每年定期健康檢查。
保險及醫療慰問	• 依法投保勞保(含職災保險)、健保，另外投保意外險、意外醫療險等。
職場安全	• 操作機台設備前須接受完整教育訓練，避免受傷。



醫師臨場服務



員工健康檢查



健康促進推廣



健康宣導



5.3.4 工作者的參與及溝通

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2024年為例，台灣廠區第四次會議勞方代表出席10人，資方代表出席8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，整體勞方代表占委員會人數55%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。

會議名稱	會議頻率	參與單位	申述管道
勞資會議	每季	勞資雙方代表	總經理信箱 性騷擾申訴信箱 職安衛信箱
職工福利委員會	每季		
職業安全衛生委員會	每季		
ISO 9001&45001系統管審會	每年		

5.3.5 職業安全衛生教育訓練

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。



註：下表為台灣廠區、蘇州廠、無錫廠、永州廠統整之表格。

課程訓練名稱	人次	總時數	課程訓練名稱	人次	總時數
新人職安教育訓練	1,852	40,704	職業安全衛生管理培訓	27	72
在職員工職安教育訓練	1,511	7,858	急救人員在職教育訓練	13	39
ISO45001職業安全衛生管理系統簡介教育訓練	1,647	1,647	急救人員-外訓	5	40
火災逃生預防教育訓練	2,543	3,190	有機溶劑主管安全衛生在職教育訓練	1	6
地震掩蔽宣導教育訓練	647	647	職場不法侵害課程--溝通	21	21
CPR+AED操作教育訓練	657	692	輻射防護講習(回訓)	29	87
化學品管理	20	64	防火管理人員訓練班	1	16
化學品泄露演練	22	22	總計	8,996	55,105

5.3.6 職業災害管理統計及分析

佳邦已建立職災管理機制，並依據ISO 45001職業安全衛生管理系統的標準，持續實施相關規範。公司定期進行職業安全衛生教育訓練，提前辨識和矯正員工可能存在的危害及風險行為，將安全視為首要原則，強調作業時遵守標準流程，避免因追求速度而忽略安全性。若工作中發生事故，公司設有緊急應變計畫和通報系統，能迅速通知相關主管。同時，公司會針對事故展開調查，分析原因並制定改進對策，防止類似事件再次發生，降低員工在工作場所中作業的風險。

2024年度發生的職業傷害類型主要為壓傷、跌傷及其他物理性傷害，佳邦已針對職業傷害事件制定相對應的改善措施，今年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。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

年份	管理系統/法令	檢查類型	人數	比例
2022年	ISO 45001	內部人員	1,899	100%
		外部人員	776	100%
2023年		內部人員	1,733	100%
		外部人員	738	100%
2024年		內部人員	1,566	100%
		外部人員	701	100%



5.3.6 職業災害管理統計及分析

佳邦近三年職業傷害統計

廠區	年度	總經歷工時	職業傷害造成的死亡事故		嚴重的職業傷害		可記錄之職業傷害		職業病		可記錄之職業病	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
竹南廠	2022	1,259,160	0	0	0	0	1	0.79	0	0	0	0
	2023	1,379,392	0	0	0	0	1	0.72	0	0	0	0
	2024	1,796,584	0	0	0	0	4	2.23	0	0	0	0
台中廠	2022	195,600	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2023	158,780	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2024	153,312	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無錫廠	2022	733,337	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2023	853,693.50	0	0	0	0	1	1.17	0	0	0	0
	2024	949,096.50	0	0	0	0	1	1.05	0	0	0	0
蘇州廠	2022	3,199,041	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2023	2,806,681	0	0	0	0	2	0.71	0	0	0	0
	2024	2,575,490	0	0	0	0	1	0.39	0	0	0	0

註1：依據每100萬工作小時計算比率。
註2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。
註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；上下班交通事故不列入統計。

職業傷害主要類型/年度	2022年	2023年	2024年	危害及改善說明
跌傷	0	0	3	無錫廠改善措施：郵件宣導、安全教育訓練。 竹南廠改善措施：於昏暗處行進，應打燈輔助照明勿邊走邊滑手機。
夾、捲	1	0	1	竹南廠改善措施：重新評估機台防夾捲傷之安全防護措施，提升作業安全。
物體飛落	0	0	1	竹南廠改善措施：要求搬運貨物時穿戴安全鋼頭鞋，及教育訓練宣導。
不當動作	0	1	0	竹南廠改善措施：進行事件宣導，人員共同傾倒，執行動作時都先確認與知會提醒，再進行。
液體噴濺	0	0	1	竹南廠改善措施：重新評估吸球連接處的緊密度，及配戴安全護目鏡。
壓傷	0	3	0	無錫廠改善措施：已完成烘箱門加裝緩衝裝置。 蘇州廠改善措施：已完善設備安全及作業方式安全。

註1：上表統計總數包含台灣廠區與大陸廠區

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。

Monday Nice

與「華科基金會」攜手辦理【Monday Nice】活動，秉持「周一做好事，有效降低周一症候群」，鼓勵員工從分享開始，讓字字句句的祝福，成為溫暖人心的力量，將員工的文字祝福，傳遞給華科基金會服務人員與基金會個案。



2024/12/24 耶誕熱情·愛心義賣活動



公司發展產業經濟的同時也致力永續經營、善盡企業社會責任，在聖誕節前夕以「永續生活、愛的再次利用」為活動主題，透過公益義賣讓物品進入循環再次利用，為環境永續進一份心力，而活動義賣所得公司再加碼捐助給在地社福單位。





附錄一 GRI 準則內容索引

主題	揭露項目	項目說明	章節
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	零、經營者的話 & 編輯方針
	2-2	組織永續報導中包含的實體	零、經營者的話 & 編輯方針
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	零、經營者的話 & 編輯方針
	2-4	資訊重編	零、經營者的話 & 編輯方針
	2-5	外部保證/確信	附錄三、第三方機構保證聲明
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介
	2-7	員工	5.2員工概況統計
	2-8	非員工的工作者	5.2員工概況統計
治理	2-9	治理結構及組成	3.1治理實務
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1董事會 3.1.3內部稽核

附錄一 GRI 準則內容索引

主題	揭露項目	項目說明	章節
GRI 2：一般揭露 2021			
治理	2-13	衝擊管理的負責人	3.2風險管理
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續推行委員會
	2-15	利益衝突	3.1.1董事會
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會
	2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會
	2-21	年度總薪酬比例	保密規定/公司基於薪資保密規定限制不予揭露
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	零、經營者的話 & 編輯方針
	2-23	政策承諾	一、利害關係人與重大主題鑑別
	2-24	納入政策承諾	一、利害關係人與重大主題鑑別
	2-25	補救負面衝擊的程序	一、利害關係人與重大主題鑑別
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	一、利害關係人與重大主題鑑別

附錄一 GRI 準則內容索引

主題	揭露項目	項目說明	章節
GRI 2：一般揭露 2021			
策略、政策與實務	2-27	法規遵循	3.3法規遵循
	2-28	公協會的會員資格	2.4參與外部組織
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	一、利害關係人與重大主題鑑別
	2-30	團體協約	不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。
GRI 3：重大主題 2021			
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	一、利害關係人與重大主題鑑別
	3-2	重大主題列表	一、利害關係人與重大主題鑑別
經濟面			
經濟績效			
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	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
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2風險管理
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.2.1薪酬福利
	201-4	取自政府之財務援助	3.4營運績效

附錄一 GRI 準則內容索引

(自訂主題名稱)			
GRI 3：重大主題 2021 創新研發	3-3	重大主題管理	3.5.1創新研發
		自訂重大主題	3.5.1創新研發
GRI 3：重大主題 2021 產品品質	3-3	重大主題管理	3.5.2產品品質
		自訂重大主題	3.5.2產品品質
GRI 3：重大主題 2021 資訊安全	3-3	重大主題管理	3.6資安防護
		自訂重大主題	3.6資安防護
環境面			
能源			
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2.1 能源管理
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源管理
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2.1 能源管理
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源管理
	302-4	減少能源消耗	4.2.1 能源管理
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2.1 能源管理

附錄一 GRI 準則內容索引

排放			
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2.4 溫室氣體管理
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.4 溫室氣體管理
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.4 溫室氣體管理
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.4 溫室氣體管理
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2.4 溫室氣體管理
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2.4 溫室氣體管理
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.2.4 溫室氣體管理
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	4.2.4 溫室氣體管理
廢棄物			
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4廢棄物處理
GRI 306：廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4廢棄物處理
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4廢棄物處理
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4廢棄物處理
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4廢棄物處理
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4廢棄物處理

附錄一 GRI 準則內容索引

供應商環境評估

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	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.5永續供應鏈

人群（包含人權）面

勞雇關係

GRI 3：重大主題 2021	401-1	重大主題管理	5.2.1薪酬福利
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2.1薪酬福利
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）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 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.3勞資溝通
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

附錄一 GRI 準則內容索引

職業安全衛生			
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	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職業安全衛生
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3職業安全衛生
	403-3	職業健康服務	5.3職業安全衛生
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3職業安全衛生
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3職業安全衛生
	403-6	工作者健康促進	5.3職業安全衛生
	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職業安全衛生
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3職業安全衛生
	403-9	職業傷害	5.3職業安全衛生
	403-10	職業病	5.3職業安全衛生
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
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2人才培育



附錄一 GRI 準則內容索引

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	3.1.1董事會
			5.2員工概況統計
	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 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	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



附錄二 永續會計準則委員會SASB表(半導體業)

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	年度揭露內容
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 全球範疇一排放總量	量化	公噸 (t) CO2-e	(1) 2024年度竹南廠、台中廠、無錫廠、蘇州廠範疇1 排放總量共1,380.1630公噸CO2-e
		(2) 全氟化合物排放總量			(2) 2024年度全氟化合物排放總量：佳邦不適用該指標。
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化敘述	-	詳細內容參照報告書章節4.2
製造端能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 能源總消耗量	量化	千兆焦耳(GJ)、百分比(%)	(1) 2024能源總消耗量：206,774.1048 (GJ)
		(2) 使用電網佔總能源消耗比例			(2) 2024使用電網佔總能源消耗比例：100%
		(3) 使用再生能源佔總能源消耗比例			(3) 2024使用再生能源佔總能源消耗比例：0%
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量及屬於高水壓力地區比例	量化	千立方公尺(m³)、百分比(%)	2024總取水量：294.9080k立方公尺(m³) 2024總取水量及屬於高水壓力地區比例：38.3441%
		(2) 總耗水量及屬於高水壓力地區比例			2024總耗水量：142.7568k立方公尺(m³) 2024總耗水量及屬於高水壓力地區比例：34.5237%
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	公噸(t)、百分比(%)	2024製造過程中產生有害廢棄物：竹南廠、台中廠、無錫廠、蘇州廠共386.6653公噸 2024有害廢棄物回收比例：竹南廠、台中廠、無錫廠、蘇州廠四廠統計為39.2227%

附錄二 永續會計準則委員會SASB表(半導體業)

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	年度揭露內容
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	質化敘述	-	詳細內容參照報告書章節5.3
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	量化	金額(\$)	因公司當年度沒有發生相關事件，故相關損失0元。
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	(1) 外籍員工百分比 (2) 海外員工百分比	量化	百分比(%)	(1) 外籍員工百分比：外籍員工為在受雇國家需申請工作簽證之員工，百分比為29.58% (2) 海外員工百分比：台灣區域以外員工百分比為43.23%
產品生命周期管理	TC-SC-410a.1	包含IEC 62474可申報物質的產品收入比例	量化	百分比(%)	含IEC 62474應申報物質的產品營收百分比：0%
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率：(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	-	不適用
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化說明	-	關鍵材料短缺或交期過長之風險控管： (1)提供供應商長交期FCST。 (2)與客戶緊密聯繫，取得明確專案進度與訂單量增減。 (3)適當提高關鍵原物料的庫存水平，以應對突發需求或供應延遲。
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	金額(\$)	因公司當年度沒有發生相關事件，故相關損失0元。



附錄二 永續會計準則委員會SASB表(半導體業)

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	年度揭露內容
活動指標 (Activity Metrics)					
-	TC-SC-000.A	總產量	量化	-	2024年度本公司產品產量如下： 元件20,949,792 K pcs 天線715,315 K pcs
	TC-SC-000.B	產量來自自有廠房的百分比量	量化	百分比 (%)	元件、天線產品都是自有廠房製造出貨，比例為100%。



附錄三 永續揭露指標-電子零組件業

註1：包含下脚料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	2024年度能源總消耗量：206,774.1048 GJ 外購電力百分比：100% 再生能源使用率：0%	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：294.9080k m ³ 總耗水量：142.7568k m ³	千立方公尺(m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2024製造過程中產生有害廢棄物：竹南廠、台中廠、無錫廠、蘇州廠共386.6653公噸 2024有害廢棄物回收比例：竹南廠、台中廠、無錫廠、蘇州廠四廠統計為39.2227%	公噸(t), 百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	詳細內容參照報告書章節5.3	比率(%), 數量
五	產品生命周期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	本公司係屬B2B之銷售模式，未參與最終客戶之產品、原料或部份零組件於生命週期結束時回作業。	公噸(t), 百分比(%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	針對關鍵原物料短缺或交期過長之風險控管： (1)提供供應商長交期FCST。 (2)與客戶緊密聯繫，取得明確專案進度與訂單量增減。 (3)適當提高關鍵原物料的庫存水平，以應對突發需求或供應延遲。	n/a
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	未有因反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2024年度本公司產品產量如下： 元件20,949,792 K pcs 天線715,315 K pcs	依產品類型而不同

附錄四 查證聲明



佳邦科技股份有限公司 2024 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2506009

佳邦科技股份有限公司(以下簡稱佳邦科技)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2024 年永續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(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關佳邦科技之永續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。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於佳邦科技提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此查證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. 整份永續報告書內容及佳邦科技在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估佳邦科技遵循 AA1000 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. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結佳邦科技之永續報告書內容,對於佳邦科技的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關佳邦科技 2024 年的環境、社會及公司治理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 AA1000 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循 AA1000 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。

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:

- 對來自外部團體相關於佳邦科技之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與佳邦科技之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
- 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;
- 針對佳邦科技之報告及其相關 AA1000 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 AA1000 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:

第一頁(共二頁)



包容性

佳邦科技已建立與主要利害關係人合作的過程,包含股東/投資人、客戶、員工及供應商等,於 2024 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、環境和社會等一系列重大主題。以我們的專業意見而言,這份報告書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、環境和社會面向等主題,並鑑別出 10 項重大主題包括營運績效、創新研發、產品品質、資訊安全、能源管理、溫室氣體管理、廢棄物管理、薪酬福利、勞資溝通及職業安全等。以我們的專業意見而言,這份報告書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。實行方法包括股東大會、法說會、公開資訊觀測站、公司網站公告/電子郵件信箱、發言人、客戶服務滿意度調查、供應商評鑑/保密契約、勞資會議、員工教育訓練/意見信箱、電話及電子信箱等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,這份報告書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地展現其衝擊。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循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 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 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與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聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由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 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 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。

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 2025 年 06 月 26 日簽署發行



查證 陳文復 總經理



第二頁(共二頁)



WE CONNECT & WE PROTECT
WE ARE ONE

佳邦科技總部(竹南廠)

ADD:350402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

Website: <https://www.inpaq.com.tw>

Website: <https://www.inpaqgp.com>