



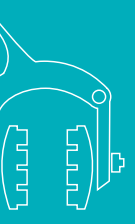
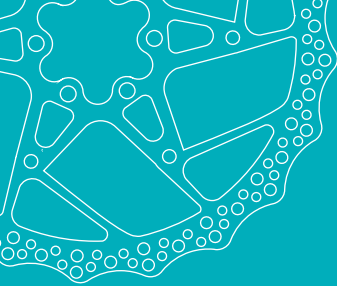
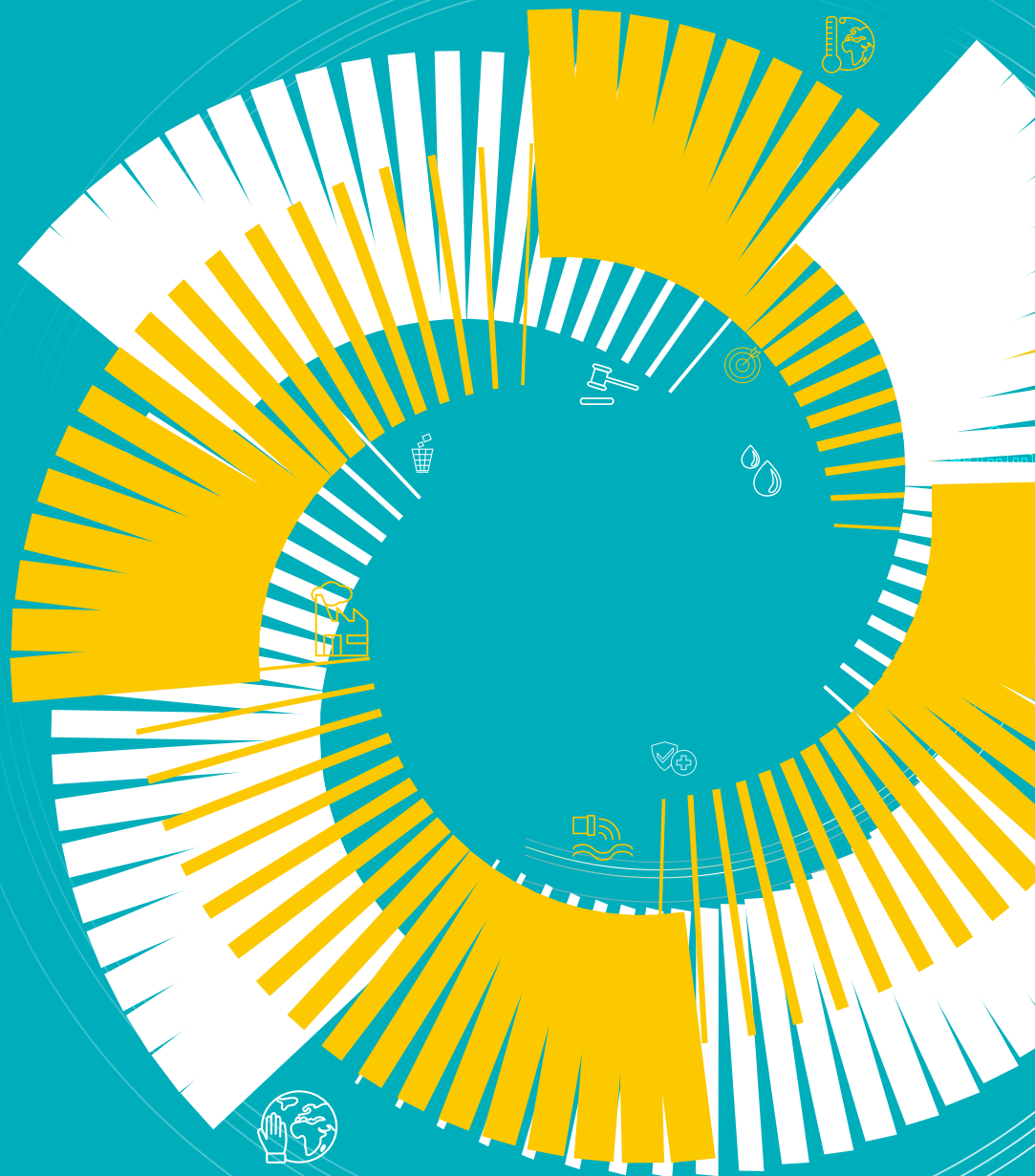
佳承精工

為世界承為更好的選擇

ESG


2022 | 永續報告書

Environmental. Social. Governance



CONTENTS

目錄



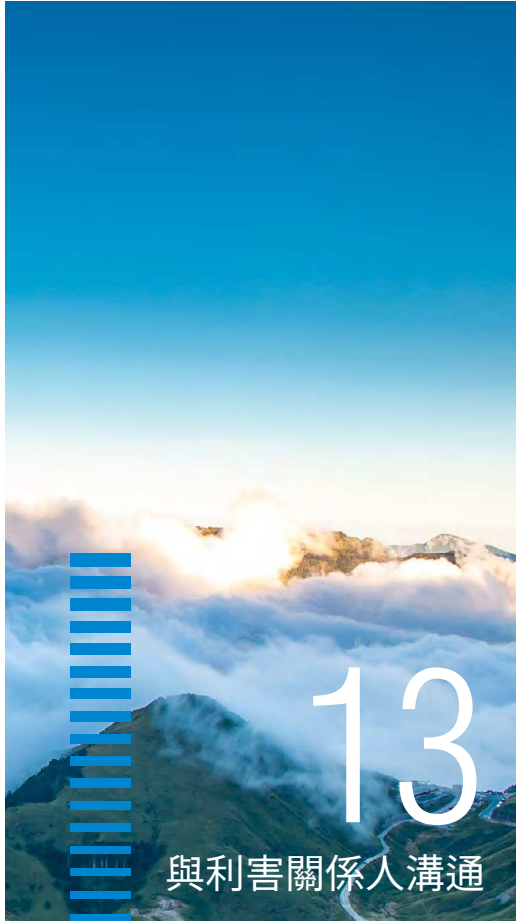
04
報告書編輯原則



05
董事長的話



06
公司概況



13
與利害關係人溝通



17
重大性議題管理方針

1 公司經營與治理 創造品牌價值

- 21 1.1 公司治理
- 23 1.2 永續發展推動
- 24 1.3 資安管理
- 24 1.4 創新研發
- 25 1.5 法規遵循
- 25 1.6 內部稽核

2 負責任的商品 創造商品價值

- 27 2.1 供應鏈關係
- 28 2.2 供應鏈管理
- 29 2.3 品質管理
- 30 2.4 客戶關係管理

3 環境永續與管理 創造綠色價值

- 34 3.1 能源與溫室氣體管理
- 36 3.2 水資源管理
- 36 3.3 污染防治管理

4 工作職場與社會關懷 創造社會價值

- 39 4.1 員工概況
- 41 4.2 員工保障與福利
- 44 4.3 人才培育
- 48 4.4 健康與安全
- 56 4.5 社會參與

附錄一

58 GRI 揭露項目對照表

報告書編輯原則

關於本報告書

本報告書為佳承精工股份有限公司（在本報告中簡稱「佳承」、「佳承精工」、「本公司」）發行之第一本永續報告書，秉持公開、透明、誠信的原則，詳實表達2022年與利害關係人溝通及永續議題的投入情況。2023年9月發行《2022年佳承精工永續報告書》，內容包含2022年佳承精工於E(環境)、S(社會)以及G(公司治理)三個面向的資訊。

報告範疇與計算依據

佳承精工營運總部設立於台灣，並在昆山等地設有營運據點，目前營運以台灣地區為重心，故本年度報告書的內容及績效數據所涵蓋的範圍，皆以佳承精工台灣營運總部為主體。本報告書涵蓋期間主要為2022年(2022年1月1日至2022年12月31日)，部分資訊溯及2021年度以前相關績效。

報告書撰寫原則與綱領

2022年佳承精工ESG報告書內容依循全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發佈之永續性報導準則(GRI Standards)2021年版撰寫，編製永續報告書，揭露公司所辨認之環境、社會以及公司治理之永續主題、相關策略、目標和措施及成果，GRI內容索引詳如附錄一。

報告書編輯與查證

《2022年佳承精工永續報告書》由ESG報告書編輯小組負責整體規劃、溝通整合、資料彙整及編輯修訂後，由各編輯成員就相關內容及數據校閱與修訂，送交董事長審核後發行。

發行時間

佳承精工每年定期發行永續報告書，並同時於佳承精工網頁上公開發表。
現行發行版本：2023年09月發行

聯絡方式

您可以於佳承精工網頁下載取得完整報告書，如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您聯絡我們。

佳承精工股份有限公司

地址：彰化縣彰化市國聖路175巷121弄55號

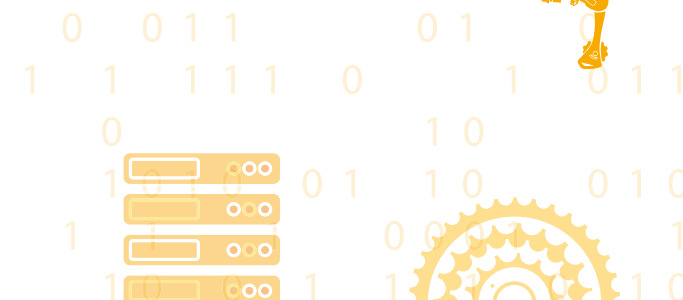
聯絡人：郭敬聖 課長

電話：04-7323090#3217

傳真：04-7324891

電子信箱：jackson_kuo@jagwire.com.tw

佳承精工網頁：http://www.jagfamily.com.tw



董事長的話

佳承精工股份有限公司創立於1986年7月，目前已成為全球自行車操控系統專業品牌，擁有操控線材品牌JAGWIRE及碟煞系統品牌RIDEREVER。本公司除致力於本業的發展，於2000年跨入電子零配件產業，成立熱傳事業群，發展CoolJag品牌，受到客戶肯定，成為散熱系統的最佳選擇。

佳承的競爭力來自於持續創新與品質提升，這讓佳承的產品多次獲得外部單位的肯定和獎項，成為客戶與消費者信賴的品牌。

國際市場在疫情後發生了極大的變化，客戶面臨高庫存與去庫存化的壓力，產線及新產品需要更具競爭彈性來度過衝擊。歐盟碳稅的開徵，使佳承加快了減排的腳步，努力來減緩氣候變遷的影響。在產品面，佳承也積極投入綠色產品開發，將衝擊危機化為轉機，用積極態度來創造市場新的契機。

面對市場的瞬變，佳承特別注重人才的培養，每年規劃教育訓練，鼓勵員工在職場上持續進修，並透過各種福利制度，讓同仁更放心的在職場上發揮所長，一同與公司成長。

佳承秉持著感恩的心，感謝所有的員工、股東、客戶、合作夥伴與社會大眾的支持與肯定，將服務大家三十餘年的經驗，化為創新能量繼續在本業突破。更持著取之社會用之社會的精神，善盡企業責任，持續以ESG的永續經營理念，與客戶及供應商一同打造綠色產業鏈，促進行業發展，共創美好的未來。

佳承精工股份有限公司
董事長 郭敬昇



公司概況

基本資料

項目	內容
公司名稱	佳承精工股份有限公司
成立日期	1986年7月
產業類別	其他運輸工具及其零件製造業 電子零組件製造業
公司位址	彰化縣彰化市國聖路175巷121弄55號
董事長	郭敬昇
主要業務	自行車零配件、電腦散熱器及散熱模組
主要產品	煞車線、變速線、碟煞高壓油管、煞車皮(來令片)、碟煞、高溫散熱器
資本總額	新台幣700,000,000元
實收資本額	新台幣560,000,000元
員工人數	345人

公司沿革



公司由創辦人
郭永斌先生創立

1986.07

發展自有品牌
JAGWIRE

1995.03

首家自行車操控線
工廠通過ISO 9002 認證

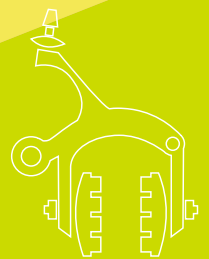
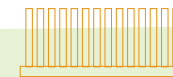
1996.08

榮獲
『第五屆國家磐石獎』

1996.09

榮獲台灣外銷
優良產品國際金球獎

1996.10



創辦人 郭永斌先生
獲選第二十屆青創楷模

1997.12

成立熱傳事業群
CoolJag跨足資訊產業

2000.07

榮獲中小企業處
『第一屆』小巨人獎

1998.09

受邀成為『台灣自行車
協進會A-team會員』

2004.03

成立RIDEREVER品牌
跨足系統端產品

2017.10

獲選為『中華自行車永續
聯盟協會』(BAS)理事單位

2022.12

通過
ISO 14064-1 : 2018 查證

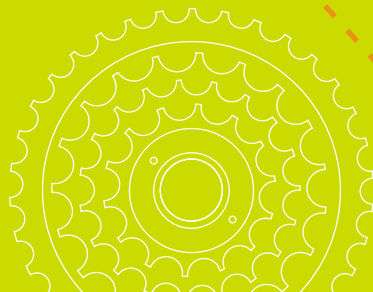
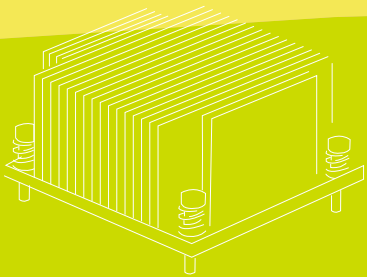
2023.02

榮獲2023年度台北國際
自行車展『創新設計獎』

2023.03

通過日本TPM
B類優秀大賞

2012.12



願景

成為全球自行車產業優先選擇的操控系統合作夥伴，創造客戶產品附加價值。

成為全球電子產業優先選擇的散熱系統合作夥伴，確保客戶產品最佳性能。

經營理念

以絕佳效能的產品與服務，超越顧客期待。



核心價值

積極主動

- 不需他人指示或要求能自動自發做事，確實遵循工作標準程序，注重工作細節，堅持工作品質。
- 面臨問題立即採取行動加以解決。
- 能盡責達成目標並願意主動承擔額外責任。
- 對工作保持高度熱忱，具有當責精神。
- 能夠參與跨部門的活動，尋求共識，爭取或強化他人對共同目標的支持。

樂於分享

- 主動學習並願意與他人分享知識經驗。
- 願意共同承擔責任，並與他人共享努力成果。
- 願意教導或協助他人完成工作。
- 鼓勵他人參與和貢獻，聆聽、尊重與接納他人的想法。
- 協調並提供資源給其他單位，以加速組織目標之達成。
- 關懷家庭與他人，並熱心參與公益活動。

勇於承擔

- 清楚本身工作職責及要求，全力以赴達成本職工作及上級下達之工作目標與任務。
- 勇於承擔高難度問題或跨領域任務，遇到困難時，積極尋求解決方案以達成任務。
- 面對工作必要之決斷，能勇於決策並承擔責任。
- 能勇於承擔工作過程自己的錯誤或失敗，不歸咎他人並努力改善。

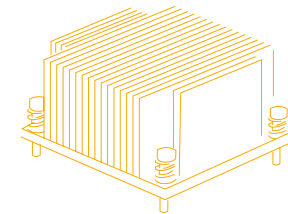
- 能勇於面對市場或客戶必要之各項改變，及時因應並承擔最後結果的膽識。

誠信正直

- 任何行事能秉持坦誠態度，不隱瞞不矇蔽。
- 勇於承認錯誤，不推諉卸責。
- 對於往來廠商，不收取不當利益，不私相授受。
- 對於往來客戶，信守承諾且言行一致，不私相授受。
- 不為個人利益影響工作執行。

持續創新

- 不滿足現狀，持續且主動的尋求創新機會。
- 善用各種資源來激發靈感、不斷提出創新的觀念與方法，不受現有觀點之侷限。
- 不侷限既有的工作模式，能夠主動提出新的建議或想法，並落實於工作中。
- 適度冒險，嘗試用不同的方法來處理問題引進不同觀點，落實執行創意方案，並獲致實際成果。
- 能夠適時化解團隊衝突，能以有效的方法，大幅促進組織之合作，共同完成團隊目標。



品牌價值



JAG，代表著迅速、敏捷，就像JAGWIRE，提供制動速度快、操控更順暢的自行車線材，讓動與靜之間的轉換如美洲豹一樣的流暢。JAGWIRE代表著對線材精準度與專業性的高要求，並在細節和工藝技術上，投入大量的努力，提供創新的解決方案，以呈現產品的高品質、高性能，及創新，使JAGWIRE成為自行車愛好者和專業車手的首選品牌。



身處逆風，也要像個騎手一樣，等待逆轉的機會，這正是Riderever的精神。蓄勢逆轉的等待，是強而有力的，如同Riderever的產品，簡單，卻能瞬間爆發最大的制動力。Riderever堅持提供高級卻極簡的產品，給使用者高品質的騎乘感受，容易的保養維護，讓騎乘變得簡單，在任何環境，都能逆勢展現爆發力。



以COOL為首，象徵著涼與降溫，是產品的首重的功能，且降溫的速度就跟JAG(美洲豹)一樣快速。散熱器是Cooljag的產品核心，迅速的散熱效果，能有效降低電腦元件的溫度，確保系統運行在適當的溫度範圍內，提高性能和穩定性，讓電腦可以沉穩又迅速地完成工作，使Cooljag成為消費者首選的散熱器品牌。

參與外部組織

參與組織

擔任理、監事 會員

中華自行車永續聯盟協會

✓ 理事

自行車輸出業同業公會

✓ 理事

彰化縣進出口商業同業公會

✓ 監事

台北電腦商業公會

✓

台灣熱管理協會

✓

彰化縣工業會

✓

輪青會

✓

彰化縣中小企業協會

✓



產品與服務

佳承精工擁有先進的設備與專業的技術，專注於製造自行車零配件、電腦散熱器及散熱模組，包含煞車及變速操控線、碟煞高壓油管、煞車皮(來令片)、碟煞、封閉式塞蓋、晶片測試治具、氣/水冷散熱器及蒸發器(冷媒)。

主要產品介紹

產品種類	產品項目	重要用途
 自行車零 配件	煞車線	透過煞車把手拉緊煞車線，煞車線合上煞車器，可使車輪的滾速減慢甚至停止。
	變速線	變速線負責執行變速手把的指示，以將變速器移動正確的量，完美進行檔位切換。
	碟煞高壓油管	傳遞煞車油的油管，讓碟煞可以作動，可以使車輪的滾速減慢甚至停止。
	煞車皮(來令片)	煞車皮(來令片)將輪框(碟盤)夾持，磨擦力使車輪的滾速減慢甚至停止。
	碟煞	利用煞車油傳遞煞車把手下壓時的煞車力量，透過斯卡原理，煞車把手裡的活塞推動卡鉗裡的活塞，使來令片夾持碟盤產生磨擦，使車輪的滾速減慢甚至停止。
	封閉式塞蓋	阻絕汙泥和水進入車架內。
 電腦散熱器/ 散熱模組	晶片測試治具	可以用於晶片的各項指標測試的工具。
	氣/水冷散熱器	主要用途是避免電腦一直維持在高溫運行，導致效能減低或零件受損，產品應用在工業電腦散熱器。
	蒸發器(冷媒)	是一種熱交換裝置，能夠讓冷媒自動趨向均勻分配，並且確保冷媒完全相變，達到要求的冷度之後輸出，滿足散熱需求。

主要產品營業比重

主要產品	2020	2021	2022
自行車零配件	46.40%	56.72%	44.04%
電腦散熱器/散熱模組	53.60%	43.28%	55.96%
合計	100.00%	100.00%	100.00%

主要產品銷量

主要產品	2020	2021	2022	
自行車零配件	線組	25,400,475	34,285,484	32,882,688
	油管及其零件	1,006,357	2,316,257	1,195,108
	煞車皮/來令片	1,835,450	2,775,061	1,680,218
	碟煞	90,259	177,744	383,016
	其他零件工具	68,889,771	92,166,884	88,961,173
電腦散熱器/散熱模組	994,731	1,114,628	1,087,819	

未來發展



自行車零配件



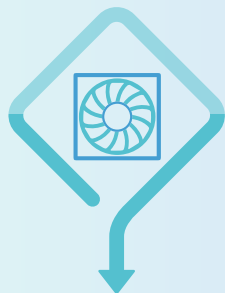
短期計畫

- 1 提升售後維修市場產品。
- 2 穩定既有客戶的出貨、爭取更多業務銷售機會。
- 3 重點客戶爭取產品規格介紹與銷售。
- 4 新產品推廣(軟外殼、電動車來令片、碟盤、散熱來令片、油管、新工具)。



長期計畫

- 1 拓展電動自行車之新興組車廠推廣。
- 2 向國際大廠爭取更多組車規格與售後維修市場配合產品。
- 3 業外客戶持續進行拜訪與專案爭取。
- 4 碟煞售後維修市場規格整併，重點產品為計時賽車款及電動車款。
- 5 碟煞油管零件需求導入台灣通路蝦皮商城販售。
- 6 碟煞與客戶規劃爭取線上銷售計劃及目標，增加歐美兩區域客戶代理。
- 7 參加國內外展覽，爭取曝光度，發掘新客戶。
- 8 開發新經銷商評估增加售後維修市場。



電腦散熱器/
散熱模組



短期計畫

- 1 增加拜訪次數，提升客戶的黏著度。
- 2 加強爭取第二供應商的導入。
- 3 持續開發陌生客戶。
- 4 國際大廠新標準晶片散熱產品推廣。
- 5 參與台北國際電腦展出，增加曝光度。



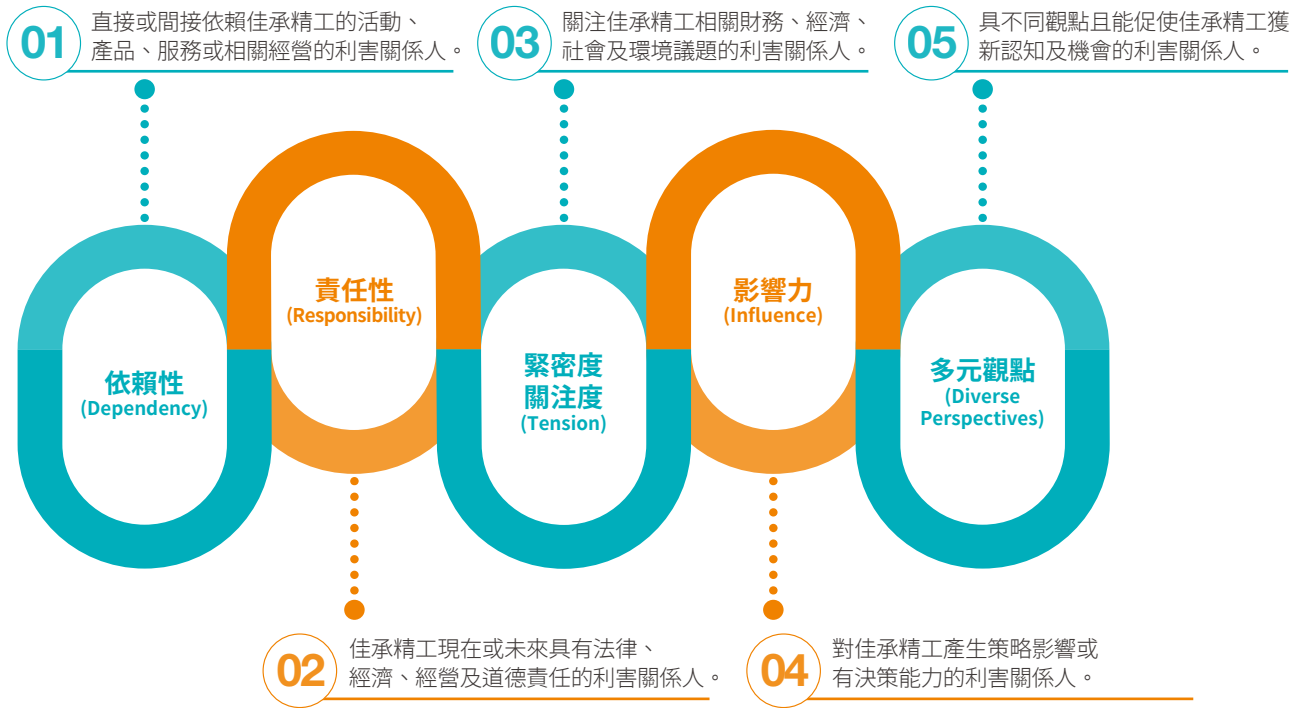
長期計畫

- 1 水冷&冷媒產品的驗證與市場動態及客戶端持續推廣和接軌。
- 2 持續拓展和精進製程為未來或突來的需求做好準備，與市場同步接軌。
- 3 持續擴大客戶群和市場產品，從原本的重點客戶策略到擴大市場佔有率。
- 4 增加教育訓練，提升市場及產品知識，以更有效率的工作方式和國際接軌。
- 5 因應市場需求，導入更多元化的對應晶片系列標準品推廣增加未來業績。
- 6 潛力客戶的持續深耕培養。

與利害關係人溝通

利害關係人鑑別








佳承精工持續與利害關係人互動，以建立永續議題之溝通與回應機制，我們採用AA1000利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards) 5大原則：「依賴性、責任性、緊密度/關注度、影響力、多元觀點」作為鑑別原則，鑑別重要之利害關係人，由佳承精工永續推動小組進行評估與討論後，確立重要利害關係人類別為員工、供應商、承攬商、社區、股東、客戶、政府機關等7類。



利害關係人關注主題及溝通管道

我們重視利害關係人的意見與看法，未來將定期出版永續報告書，做為永續訊息揭露的主要溝通管道，展現透明且有效的資訊揭露機制。佳承精工與各利害關係人之溝通管道、頻率、其關注主題以及我們的回應列表如下：



利害關係人	關注主題	溝通方式	溝通頻率	回應章節
 員工	<ol style="list-style-type: none"> 員工福利與薪資 經濟績效 教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 公告及各項管理辦法 福委會 勞資會議 申訴信箱 職業安全衛生委員會 員工滿意度調查 ESG教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 每季 不定期 每季 每三年 不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 4.2 員工保障與福利 公司概況 4.3 人才培育
 供應商	<ol style="list-style-type: none"> 經濟績效 誠信經營 永續供應鏈 	<ul style="list-style-type: none"> 電子郵件/電話 供應商評鑑 供應商稽核/輔導 採購合約/承諾書 反貪腐信箱 溝通會議 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 每個月 不定期 不定期 不定期 不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 公司概況 2.2 供應鏈管理
 承攬商	<ol style="list-style-type: none"> 水資源 廢棄物 循環經濟 能源與氣候變遷 禁限用及有害物質管理 	<ul style="list-style-type: none"> 溝通會議 電子郵件/電話 承攬商評鑑 合約 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 一年一次 不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 3.1 能源與溫室氣體管理 3.2 水資源管理 3.3 污染防治管理
 社區	<ol style="list-style-type: none"> 空氣污染 水資源 廢棄物 	<ul style="list-style-type: none"> 社區活動 電話 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 3.2 水資源管理 3.3 污染防治管理
 股東	<ol style="list-style-type: none"> 公司治理 經濟績效 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> 董事會 	<ul style="list-style-type: none"> 每兩季一次 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 公司治理 公司概況 1.6 內部稽核
 客戶	<ol style="list-style-type: none"> 能源與氣候變遷 禁限用及有害物質管理 綠色產品設計開發 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶拜訪 電子郵件/電話/視訊 展覽 產品溝通 客戶滿意度調查 客戶稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 定期(會展時間) 不定期 半年一次 不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 3.1 能源與溫室氣體管理 3.3 污染防治管理
 政府機關	<ol style="list-style-type: none"> 空氣污染 廢棄物 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> 法規查核 電子郵件/電話 公文 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 3.3 污染防治管理 4.4 健康與安全

重大主題分析與鑑別

參考 GRI Standards (2021) 的重大性鑑別四階段流程，透過重大性分析的過程解析利害關係人關注的議題，並依據各議題的關注程度進行排序，有效地回應利害關係人所關注的議題。



衝擊程度分析結果

	正面衝擊 ☉ 負面衝擊 ▲		
高度衝擊	職業安全衛生 ☉	廢棄物 ☉	能源與氣候變遷 ▲
	公司治理 ☉	稅務政策 ☉	禁限用及有害物質管理 ▲
	風險管理 ☉	永續供應鏈 ▲	綠色產品設計開發 ☉
中低度衝擊	資通安全 ☉	空氣污染 ☉	職場平等與多元性 ☉
	法規遵循 ☉	水資源 ☉	員工福利與薪資 ☉
	誠信經營 ☉	循環經濟 ☉	教育訓練 ☉
	社會參與 ☉	經濟績效 ☉	人權維護 ☉



利害關係人關注議題排序

1	經濟績效
2	人權維護
3	職業安全衛生
4	廢棄物
5	職場平等與多元性
6	誠信經營
7	禁限用及有害物質管理
8	永續供應鏈
9	法規遵循
10	能源與氣候變遷
11	綠色產品設計開發
12	水資源
13	教育訓練
14	員工福利與薪資
15	循環經濟
15	空氣污染
17	社會參與
18	風險管理
19	稅務政策
20	公司治理
21	資通安全

重大性議題矩陣



重大性議題管理方針

重大性議題	經濟績效
價值鏈影響邊界	直接影響：公司本身；間接影響：上游及下游
GRI對應主題	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值
重大原因	為能永續經營，重視營運獲利，帶動上、下游產業的蓬勃發展，降低營運財務成本及藉由轉投資事業經營為公司帶來獲利為股東創造最大利益。
政策	佳承精工將產品創新及製程創新精神融入組織，並不斷強化專業領域，滿足客戶多元需求。
目標	持續創新開發新產品，與品牌客戶緊密互動，健全多樣化產能設備及後加工技術，以高度彈性調配及快速交貨能力，滿足客戶需求，維持企業競爭力。
評量機制	藉由新品發表會與參與國內外各項展覽，推廣公司創新研發產品，並定期向客戶說明經營成果。

2022年度成效



合併營收 **2,697,631** 千元



營業淨利 **845,777** 千元

重大性議題	廢棄物
價值鏈影響邊界	直接影響：公司本身；間接影響：下游
GRI對應主題	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理 306-5 廢棄物的直接處置
重大原因	落實製程廢棄物分類，減少焚化處理量，盡可能以再利用方式，將廢棄物資源化，落實循環再利用。
政策	發布「環安衛政策」
目標	遵循ISO 14001環境管理系統，訂定廢棄物再利用率提升之行動方案，並於每月確認方案進度。
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 推行ISO 14001環境管理系統並取得證書。 定期評估再利用廠商，提升公司廢棄物再利用率。

2022年度成效



廢塑膠、廢紙
啟動秤重管理



鋅料循環
回收率 **20%**



每年持續由第三方公司(如英國標準協會台灣分公司)進行外部驗證

重大性議題		能源與氣候變遷
價值鏈影響邊界	直接影響：公司本身；間接影響：下游	
GRI對應主題	302-1 組織內部的能源消耗量 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	
重大原因	在營運過程會使用到能源作為照明及動力來源，能源的使用對空氣污染及氣候變遷有潛在負面影響，佳承精工未來將持續改善製程，提升製程良率，朝向開發低污染、低碳產品的路徑發展。	
政策	佳承精工身為地球村的一分子，重視溫室氣體排放的問題，基於環保理念、與一顆愛護地球的心，佳承精工於108年投入溫室氣體盤查，確實掌握本廠溫室氣體排放情況，以因應未來溫室氣體減量法通過後之要求。	
目標	佳承精工以2021年為基準年，預計到2025年溫室氣體減量12%，鑑別可行節能減碳行動方案，並於每月確認方案進度。	
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> • 每年依據ISO 14064-1溫室氣體盤查定期執行內、外部查證。 • 每月定期監控空調系統、空壓系統，分析用電量變化之情況。 	

2022年度成效



管理通過 **ISO 14064-1** 溫室氣體驗證



導入 **ISO 14067** 產品碳足跡盤查

重大性議題		職業健康與安全
價值鏈影響邊界	直接影響：公司本身；間接影響：上游	
GRI對應主題	403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查 403-3 職業健康服務 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 403-6 工作者健康促進 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 403-9 職業傷害	
重大原因	持續善盡企業社會責任，完全遵循政府相關職安衛法令，藉由建立完善的職業安全衛生管理系統，落實事故預防、推動健康促進，並保障勞工安全。	
政策	<ul style="list-style-type: none"> • 落實工安管理及檢查，改善員工作業環境，避免意外事故及職業災害發生。 • 促進員工參與環境及職業安全衛生推動事務，持續提升員工安全衛生防護措施。 • 推動職場健康自主管理，打造健康的工作環境，促進身心樂活。 • 履行政府環安衛法規與其他利害相關者要求，持續改善環境及職業安全衛生。 	
目標	定期鑑別環安衛潛在危害與風險評估，預防職業傷害，減少工安事件發生及財產損失。	
評量機制	每年召開至少一次管理審查會議，負責審查公司政策及執行結果。	

2022年度成效



環境安全衛生教育訓練參與 **3,219** 人次



高風險危害事故轉成行動方案 **4** 件

重大性議題

人權維護

價值鏈影響邊界

直接影響：公司本身；間接影響：上游及下游

GRI 對應主題

406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險
409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商

重大原因

員工是佳承精工最寶貴的資產，公司承諾遵守RBA(負責任商業聯盟 Responsible Business Alliance)行為準則規範，落實各項勞動法規政策保障勞動人權，避免在營運過程中發生雇用童工、強迫勞動、歧視、騷擾等違反人權之行為產生。

政策

承諾並積極執行 RBA(負責任商業聯盟 Responsible Business Alliance)行為準則。

目標

- 透過員工申訴內容，評核RBA(負責任商業聯盟 Responsible Business Alliance)宣導之有效性。
- 每季定期召開勞資會議，以達雙向溝通之效。

評量機制

每年召開至少一次管理審查會議，負責審查公司政策及執行結果。

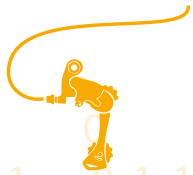
2022年度成效



勞資會議 **4** 次



違反人權事件 **0** 件



1

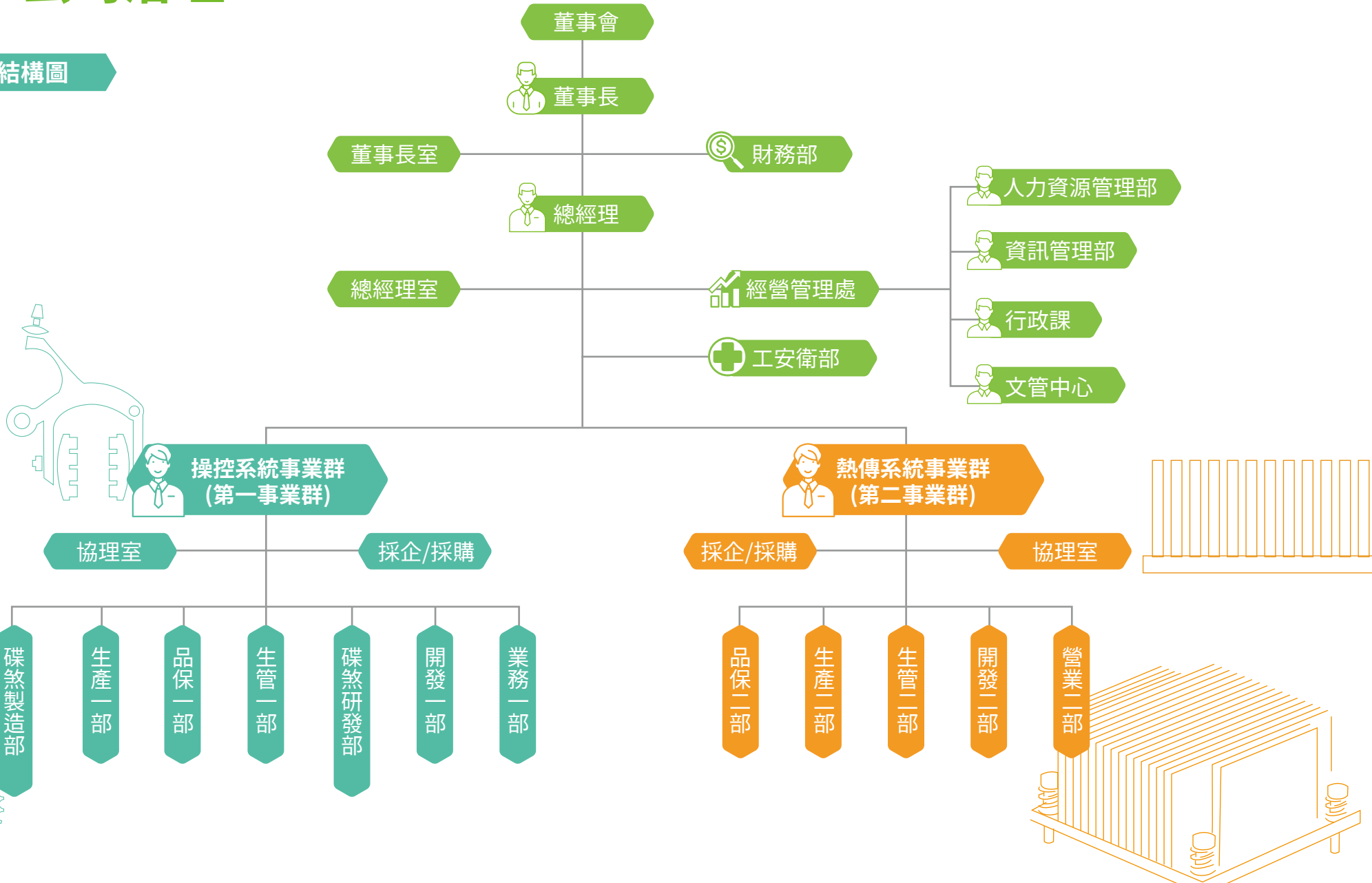
公司經營與治理 創造品牌價值



- 1.1 公司治理
- 1.2 永續發展推動
- 1.3 資安管理
- 1.4 創新研發
- 1.5 法規遵循
- 1.6 內部稽核

1.1 公司治理

治理結構圖





業務部
營業部

致力於產品銷售策略與方案之擬定與實施，提高產品之能見度與曝光率，確保原有客戶訂單持續成長並積極投入新市場／新客戶之開發、提高公司產品之銷售及銷售前／後服務之提供。



開發部
碟煞研發部

掌握市場流行及客戶需求趨勢，及時設計與研發具有價值的產品，創造具市場競爭力的產品，並確實做好設計與開發產品規格之監控與管制，降低設計變更之頻率，並進行各項生產技術之提供與建議，並負責新產品之製程規劃，以確保設計與開發之產品能符合市場需求。



生產部
碟煞製造部

落實作業人員及生產設備產能效率之提升，確保作業人員及製程能力之充份發揮，提高產品良率及交期或完工日期之準確度，並著眼於製程及生產技術之改善。

- 1 落實產能負荷、產能效率之分析、有效管理及開拓托外加工之來源，確保托外加工品之品質、數量、交期、成本目標之達成，且能有效管控生產製造成本，進而確保客戶交期準確度及出貨產品之品質穩定度，有效降低出貨運輸成本，提高廠房空間之週轉率。
- 2 有效規劃、控制各種產品之存貨水準、即時正確供料給需求單位所需之各種產品，確保生產製程或出貨之順利推進、存貨料帳之一致性及各種產品之保存期限，降低呆廢料產生之機率。



生管部



採購部

有效管理及開拓原物料之供應來源，並確保採購品之品質、數量、交期、成本目標之達成，以支援各單位及銷售需求。



品保部

落實推動品質保證管理系統、檢驗設備維護及產品實現各階段之品質監控與稽核，以確保品質符合要求，同時落實品質保證管理系統及各項品質資料之統計與分析，以找出潛在問題並提供相關單位，作為預防措施依據，降低事後補救之矯正機會，以降低產品之不良率，減少客戶訴怨，提高顧客對本公司之滿意度。



工安衛部

負責公司各項勞工安全與衛生事項之規劃、督導實施及定期稽查等業務，並配合政府單位之要求實施各項演練及申報業務，以期建立符合國家標準及社會責任規範之優良既安全之工作環境。



事業群
協理室

依據公司治理及營運發展之需要，擬定事業群中長期目標之並推動及實施各項經營體質提升專案並落實營運稽核，以期事業群經營體質及營業目標之提升。



經營
管理處

- 1 人資：執行公司人力資源規劃及管理，確保各級員工皆能適才、適所、發揮專長，在符合法令及兼顧勞雇雙方權益的前提下執行人事及勞務管理，以期提升員工對公司之滿意度。
- 2 行政：負責公司資產管理、庶務管理、能源管理及廠區環境之妥善維護，以確保組織之正常運作。
- 3 資訊：負責資訊化資訊作業環境之建立、維護及確保作業系統的有效運作，協助各部門活用資訊系統，減低人為作業疏失及因作業系統異常造成的營運損失，並督導及稽核各單位對作業系統的瞭解與使用程度，適時安排系統操作與觀念訓練，提升作業系統整體的效益，發揮人機之綜效，提升公司營業績效之目標。



財務部

負責依『會計原理原則』、『政府相關法規』及『公司內部管理制度』對公司內部的資產、負債及淨值之增減變化予以記錄、彙整、統計、分析及編製，提供財務報表資訊使經營主管能夠確實掌握公司營運情況，以利公司未來發展決策。

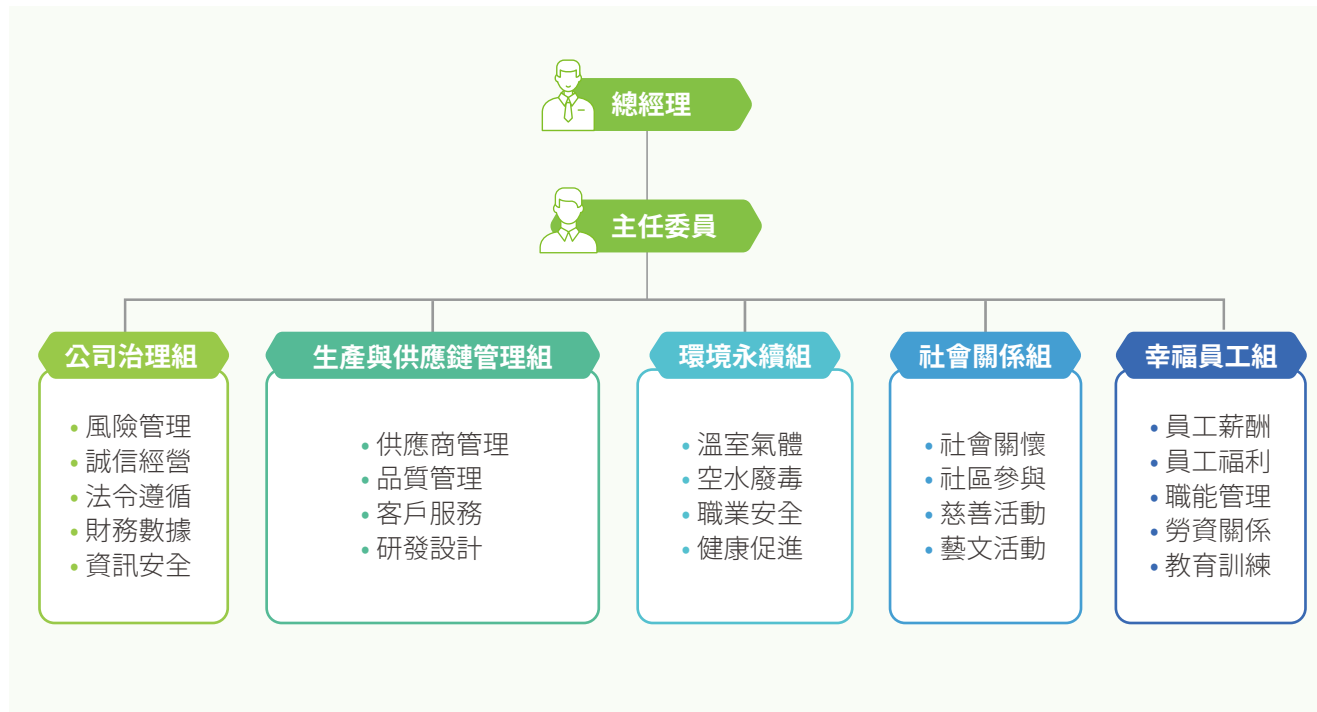


董事長室
總經理室

依據公司治理及營運發展之需要，擬定中長期目標之並推動及實施各項經營體質提升專案並落實營運稽核，以期經營體質及營業目標之提升。

1.2 永續發展推動

佳承精工於2022年底成立永續報告推動小組，由總經理擔任主任委員，區分5大組別，依據不同組別的功能，納入相關部門單位。2023年1月召開第一次年度永續策略會議，依據公司未來願景及可能產生的衝擊，訂定策略與目標，由各永續小組展開行動方案。



佳承精工承諾積極執行RBA (負責任商業聯盟Responsible Business Alliance) 行為準則之規範，以確保工作環境、員工健康與安全、善盡商業營運環保責任、遵守道德操守並追求企業永續經營。為落實人道關懷、建立優質的工作環境及善盡社會責任的政策，佳承精工依據RBA及行業特性制定相關標準規範，並恪遵規範，也鼓勵供應商遵循當地法律法規，並用國際公認的標準來推動社會和環境責任以及商業道德。

1. 勞工	遵守政府法令及依據國際社會公認的準則，承諾尊重並維護所有員工的權益，提供全體員工完善安全的工作環境。
2. 健康與安全	遵循各項安衛法規與利害相關者的要求，積極提升作業環境的安全衛生，並對員工進行安衛教育與宣導，鼓勵員工主動參與安衛活動，有效提昇全體員工正確的安衛觀念，降低傷病或意外事故發生的風險。
3. 環境	遵循各項環保法規與利害相關者的要求，落實環境保護措施、資源再利用，致力減少對社區、環境和自然資源造成的不良影響，同時保障公眾的健康和安全。
4. 道德規範	秉持最高道德標準維護公司聲譽，落實要求遵守道德相關規範，以確保公司及利害相關者之權益。
5. 管理系統	持續及定期檢視各項管理系統及社會責任目標，並進行教育與宣導，鼓勵員工主動參與相關活動，期逐步符合RBA (負責任商業聯盟Responsible Business Alliance, 簡稱RBA) 行為準則之規範。



1.3 資安管理

佳承精工為建立安全及可信賴之電子化資訊，確保資料、系統、設備及網路之安全管理，訂定『資通安全檢查之控制作業』，管理各部門使用的電腦系統及其相關的資訊處理和軟硬體等事務。

資安控管機制	說明
防火牆建立	在內部網路與網際網路之間建立一個屏障，並關閉非必要之服務，以防駭客入侵。
防毒軟體監控	個人電腦及網路系統伺服器，定期更新防毒軟體病毒碼及病毒掃描。
儲存媒體監控	在處理(報廢、送修、移作其他用途)前詳加檢查，以確保任何機密性敏感性的資料已經移除。
權限帳號管控	依員工其業務範圍、權責分別設定使用者之帳號及權限，並且不得私自更換使用。

針對人員管理、業務及資訊等不同工作類別之需求，辦理資訊安全教育訓練或宣導，建立員工資訊安全認知，包含：

- 員工應避免透過公司網路收發或下載與業務無關之郵件或軟體，以避免佔用公司之網路資源，及增加電腦病毒感染機會。
- 非經權責主管授權，禁止員工透過電子郵件將公司重要資訊對外傳送。
- 重要之軟體及檔案應予加密處理並存放於個人電腦，以避免遭挪用或剽竊。

1.4 創新研發

本公司設有開發部門及研發部門，能即時依據客戶及市場需求，進行產品及製程的設計變更。

產品創新



碟煞擋塊

利用回收再生高分子材料，射出成型並加工為碟煞煞車擋塊，使材料可循環再利用。



油針置入器

利用生質塑膠材料，射出成型並加工為自行車維修工具，促進環境友善材料。



油壓卡鉗來令片檔塊

簡化設計外型，可對應多規格油碟使用，增加共用性，並採用回收後的高分子作為材料，增加材料循環再利用。



快拆接頭

自主研發快拆接頭並取得發明專利，減少拆換工序時間及洩漏液體的狀況。

製程名稱

摩擦旋轉攪拌銲接 (friction stir welding, FSW)

製程內容與特色

目前國際大廠中央處理器的瓦數越來越高，所以都有設計水冷散熱系統，因為在水冷板和蒸發器均需要合適的密封性，目前我們以FSW取代熔焊製程，不需要其他的焊料添加，靠本身的材料重新結晶結合，可在進行後加工處理，具有良好的密封性及品質，並且提升品質，有效解決客戶結構變形的問題。

1.5 法規遵循

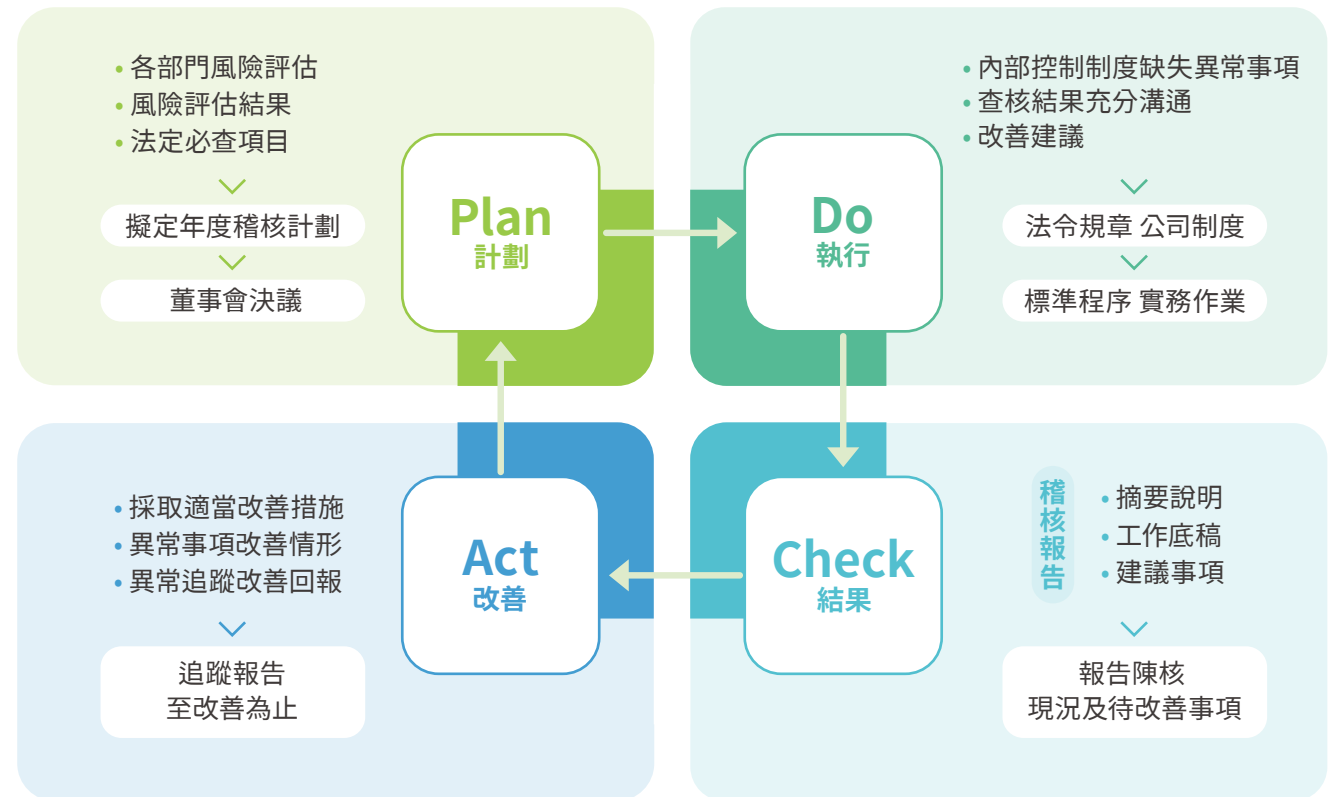
為了有效且持續推動全體同仁法令遵循概念，佳承精工除依我國及外國法令規定制定相關政策與規範外，亦透過持續的教育訓練與宣導及定期盤點自評制度，要求全體員工共同遵守並了解相關法令。除此之外，我們亦持續加強內部整理、整頓，同時透過內部稽核人員執行稽核，以不同視角發掘潛在風險，提升內部管理。佳承精工於 2022年期間並無任何遭裁罰事項。

法規項目	說明
 財會法規	財務報表編製遵循商業會計法及商業會計處理準則中與財務報表編製有關之法規，並隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整，並以此精神要求公司內各成員應一併遵守。本公司經營團隊一直密切注意任何可能會影響公司財務及業務的國內外政策及法令，並訂定相關的風險管理程序，透過持續教育訓練來提升員工法律素質。
 勞動法規	制定符合勞動相關法規之人事管理規章，執行並留存相關文件化紀錄。落實勞工法令，定期檢視相關法規變更事項，如相關法規變更(薪酬福利/休假制度變動...等)於執行前透過公告通知員工以保障員工權益。
 環安衛法規	本公司依照管理系統ISO 14001、ISO 45001條文要求，遵循環保法規、職業安全衛生法規及相關消防及建築物法令規章，並定期檢視法規的符合度，確保本公司能夠及時因應。

1.6 內部稽核

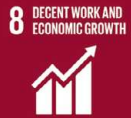
本公司在董事長室設立稽核人員，推動及執行內部控制及內部稽核制度，定期檢視及修正其有效性。每年度會訂定年度稽核計畫，查核公司內部制度遵循情形，每年會定期將稽核報告與追蹤改善事項提報董事會。

稽核作業流程



2

負責任的商品 創造商品價值



2.1 供應鏈關係

2.2 供應鏈管理

2.3 品質管理

2.4 客戶關係管理

2.1 供應鏈關係

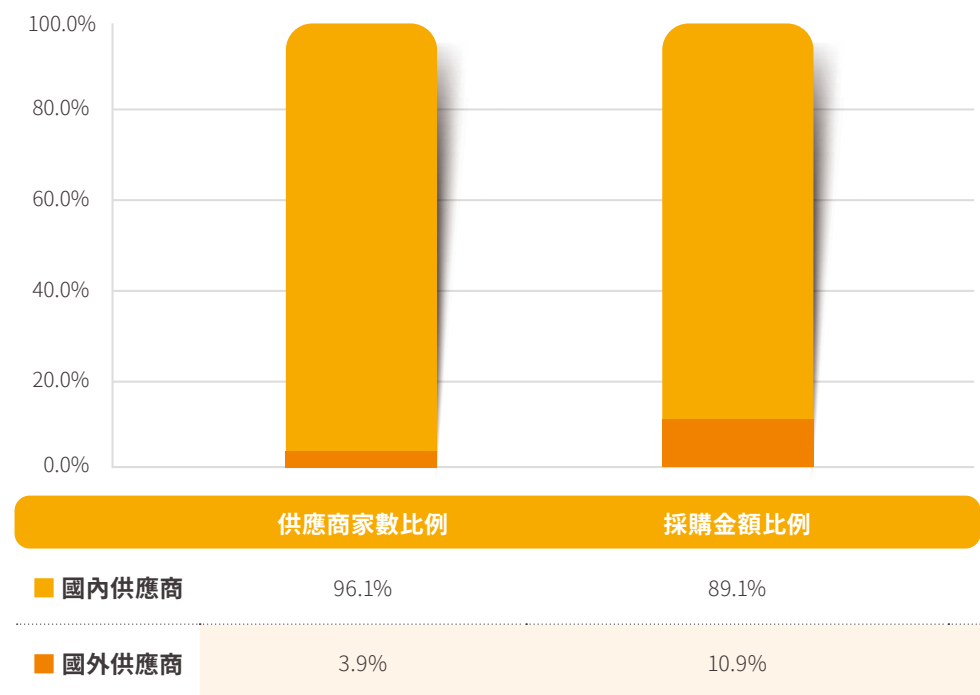
供應鏈型態

佳承精工專注於製造自行車零配件、電腦散熱器及散熱模組，因為原料與客戶應用有所不同，因此我們將上游供應商與下游客戶端的應用區分出來。

產品類別	材質	佳承加工製程	銷售應用
 自行車零配件	鍍鋅/白鐵	剎車、變速/內線	
	鋁/鐵/白鐵	螺絲配件	<ul style="list-style-type: none"> 成車廠 修補市場
	鍍鋅/白鐵/鋼絲	變速外管	
 電腦散熱器及散熱模組	銅/鋁合金		
	導熱基板		
	散熱片	氣冷/水冷散熱器 冷媒蒸發器	<ul style="list-style-type: none"> 汽車零件 通信技術 電力電源 3C產品 工業電腦
	熱管		
	其他		

落實在地採購

佳承精工以在地採購的策略，結合長期配合的供應商，相互成長以追求企業永續經營。經營至今皆以在地採購為採購政策，2022年在地採購金額占比89.1%，在地採購家數占比96.1%。



2.2 供應鏈管理

新供應商成為合格供應商機制

佳承精工依據「外部供應商管理辦法」規定，要求新導入之供應商，應填寫供應商資料卡，主責單位應會同品保單位及相關人員（評鑑小組）至供應商處，依「供應廠商評鑑表」內容就其經營理念、製造、設備、技術、製程、品質管制、法規法令要求、財務及供應能力進行評估，以評估是否符合採購作業需求。

供應商品質管理提昇計劃

每季本公司依據廠商評核成績表與品質異常的相關資料，由採購單位及品保部訂定篩選需提昇之供應商，至供應商處做稽核及改善事項與要求。本公司須以供應商符合 ISO 9001 品質管理系統要求為目的，訂定供應商的品質管理系統提升管理規劃，供應商須以取得ISO 9001:2015驗證要求為首要條件。採購單位與品保部每季檢視及填具「供應商品質管理提升計劃表」，由相關單位監控、評鑑、跟催，並加以記錄相關提昇事項。



供應商評核

採購單位與生管部，每月依據品質、交期、服務配合、供應商製程績效等項目，完成供應商評分整合與呈報主管核准，並將資料轉會品保單位彙整以列入品質會議討論。

品保單位依「進料檢驗管理辦法」規定，要求供應商對品質不良提出改善作業，同一供應廠商連續發生三次異狀、或供應廠商交貨品質未見改善時、或連續三個月評核成績為丙等(含)以下之供應廠商，則由品保單位彙整資料轉權責單位列入輔導供應商名單。權責單位則須會同相關單位(SQC)對供應商進行了解及輔導，並填具「供應商品質異常改進協議書」，要求供應廠商於指定時間內完成改善對策、並落實改善成果。對於缺乏配合意願廠商應考慮開發新廠商替代。

此外，與本公司長期交易之外部供應商須符合本公司要求之社會責任規範，並由本公司採購單位依「外部供應商社會責任評核表」每兩年為周期對重點外部供應商進行抽查評核，2022年共評核62家，皆為符合本公司之要求。

評核成績	評核說明	2022評核家數
甲等	90-100 優先訂購	305
乙等	80-89 考慮訂購	6
丙等	70-79 輔導供應商改善	1
丁等	69以下 尋找新的供應商替代	1

2.3 品質管理

佳承精工依據 ISO 9001 國際標準所建立的品質管理系統，全體員工應持續執行並不斷提升改進。依據經營方針，要做到給顧客堅持最優產品，並開展國際市場，讓顧客都能滿意我們的產品與服務。此外，佳承精工落實全員參與，並教導全員都要有提升品質，繼而提升製程和管理能力，以達到持續改善習慣，全廠一心，落實執行。

品質政策



確保產品品質符合國際水準
以滿足客戶需求

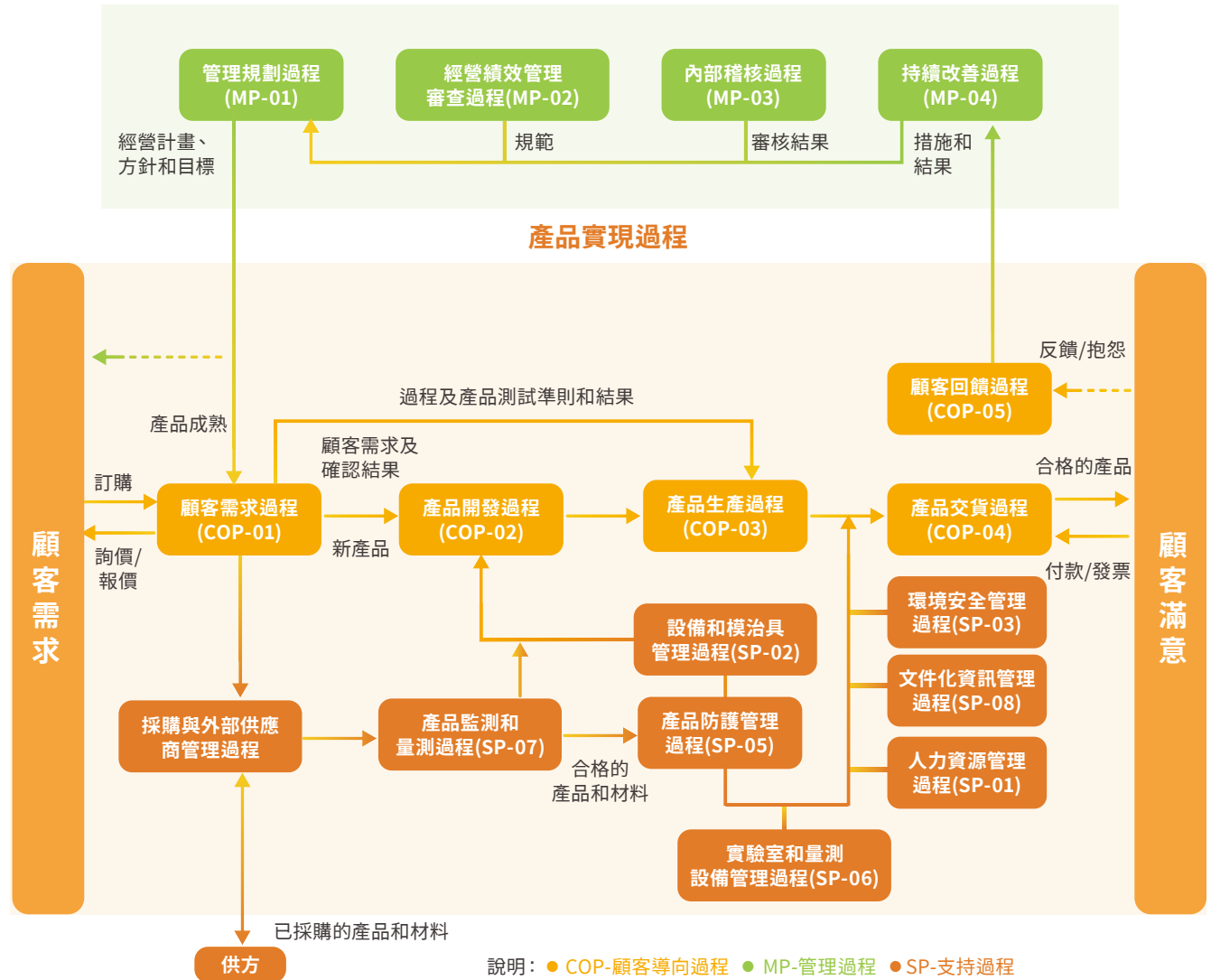


提升產品品質之市場競爭力
以續企業之發展

品質目標由總經理召集各部門主管擬定，由總經理室負責推展，依經營計劃管理辦法，於每年底訂定次年度品質目標內容及目標值，並由各部門主管佈達，闡明至各階層人員瞭解、實施並維持之，做為永續經營之目標。

為確保佳承精工之品質活動運作按計畫完成，以達到整體性、有效性及經濟性的目標，佳承精工實施全面品質管理系統文件，經由公司內部相關人員，對跨部門間之相互溝通、協調及運作所產生之制度化資料，並依據品質手冊制定出品質系統的所有相關文件與資料，包括辦法、作業標準書（作業規範）、及表單記錄。

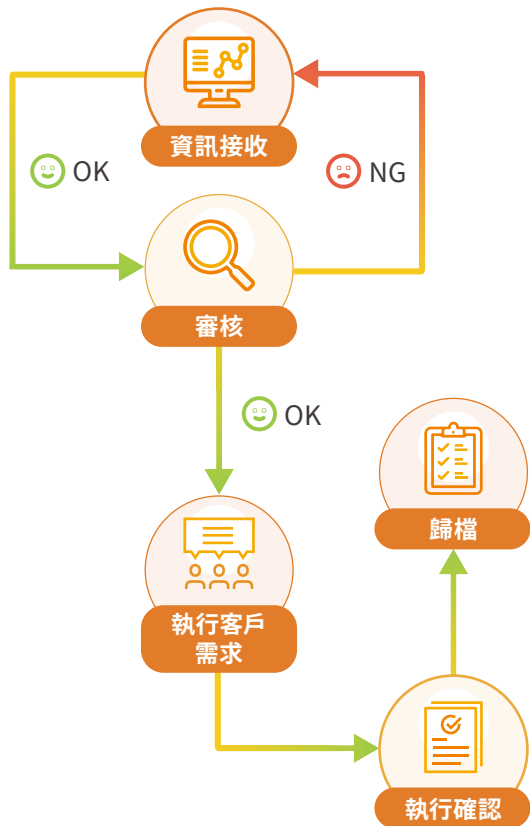
品質管理系統的持續改善



2.4 客戶關係管理

服務管理

佳承精工為加強對客戶服務，使客戶在採用本公司產品前、中、後，所提出或反映的問題均能迅速調查及研討並採取適當對策，佳承精工訂定『服務管理辦法』，藉以提昇客戶對本公司產品之認識與滿意度。

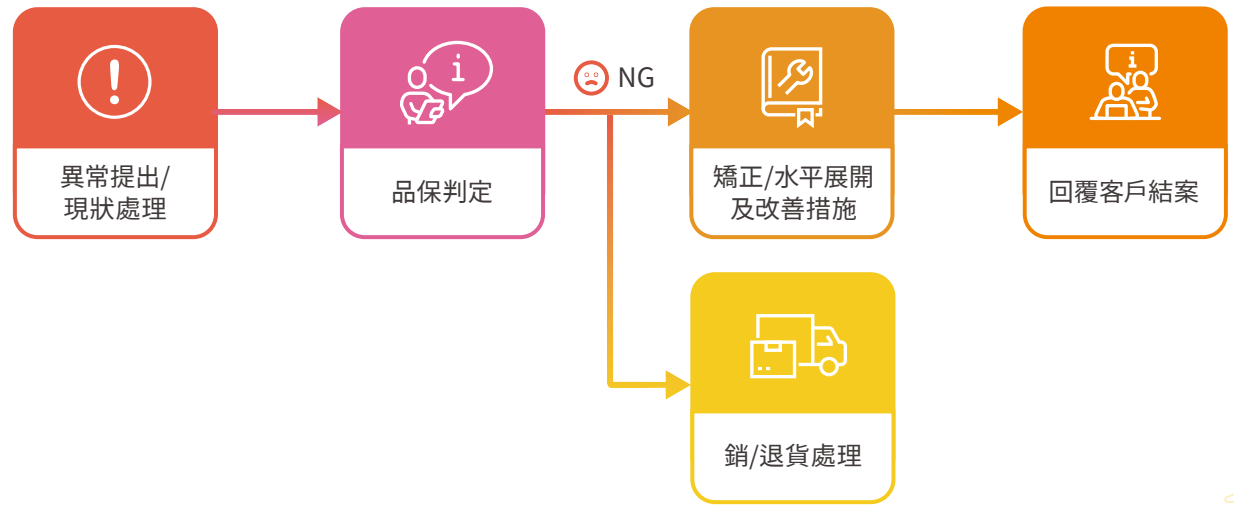


客訴處理

為使客戶反應之品質問題可獲適當因應措施解決並防止再發生，佳承精工訂定『客訴作業處理辦法』，使客訴作業有一定之程序可遵循。

當業務單位接收至客戶抱怨電話或書面資料(傳真、E-mail)時，應辨別其問題之方向及嚴重程度並加以記錄。如為品質、服務或其他不滿意狀況則上佳承品質

客訴案件追蹤系統、共享區\品保\品質\不良統計表開立異常案件建立作業，品保單位應先確認責任單位及應急處理方式，再由責任單位提出原因分析及改善對策。品保每月召開品質會議，並依客訴處理成效進行報告，以e-mail通知各單位客訴處理進度方式，並依客戶要求提供客訴報告予業務單位，由業務單位告知客戶處理狀況。



客戶滿意度

為了解客戶需求與期望之差距，利用客觀的檢測系統、綜合評估客戶對本公司產品與服務的滿意度，作為營運管理改善之依據。佳承精工重視客戶的意見，每半

年針對主要客戶，主動發出「客戶滿意度調查表」，做為檢討與改善方向的依據。「客戶滿意度調查表」將滿意度選項分為四個等級，分別為非常滿意(10 分)、滿意

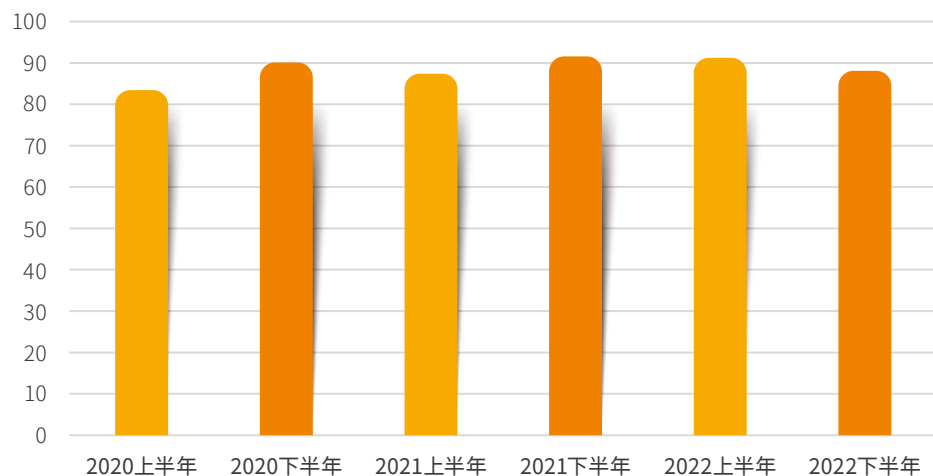
(9 分)、普通(7 分)、不滿意(5 分)，滿分為 100 分，問卷題目共十題。

操控系統事業群 滿意度結果	服務態度	銷售專業 與溝通能力	報價時效性	客戶抱怨 處理效率	訂單交期 準確率	產品 使用性	品質穩定性 與改善能力	符合客戶 市場需求	價格是否 具有競爭力	願意推薦產品 給其他客戶	
非常滿意	2022上半年	68%	64%	60%	56%	60%	52%	56%	52%	32%	92%
	2022下半年	54%	57%	46%	48%	51%	40%	37%	37%	17%	95%
滿意	2022上半年	32%	32%	36%	44%	40%	44%	44%	48%	52%	0%
	2022下半年	43%	43%	48%	43%	37%	57%	60%	60%	60%	0%
普通	2022上半年	0%	4%	4%	0%	0%	4%	0%	0%	16%	0%
	2022下半年	3%	0%	6%	9%	12%	3%	3%	3%	20%	0%
不滿意	2022上半年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
	2022下半年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	5%

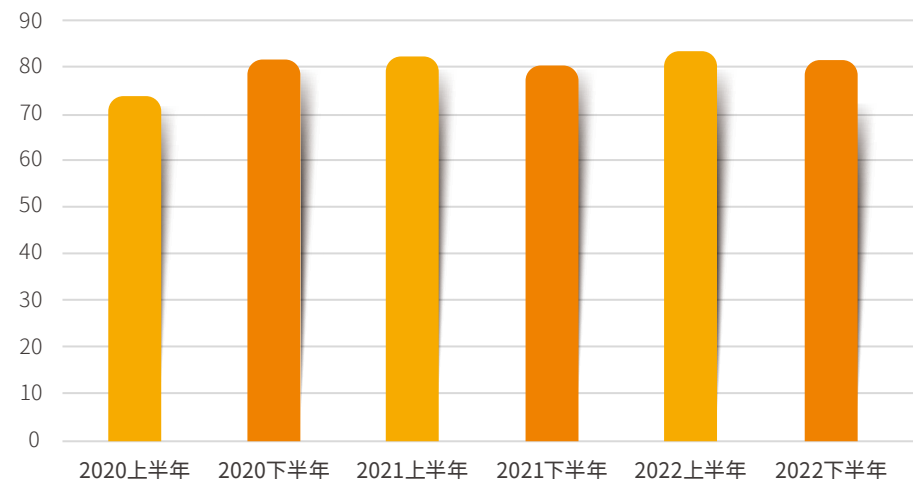


熱傳系統事業群 滿意度結果	服務態度	銷售專業 與溝通能力	報價時效性	客戶抱怨 處理效率	訂單交期 準確率	產品 使用性	品質穩定性 與改善能力	符合客戶 市場需求	價格是否 具有競爭力	願意推薦產品 給其他客戶	
非常滿意	2022上半年	62.5%	50%	37.5%	37.5%	12.5%	25%	12.5%	25%	0%	75%
	2022下半年	44.4%	44.4%	11.1%	33.3%	11.1%	22.2%	22.2%	22.2%	0%	77.8%
滿意	2022上半年	37.5%	50%	50%	50%	75%	50%	75%	62.5%	37.5%	0%
	2022下半年	55.6%	55.6%	66.7%	55.6%	77.8%	77.8%	77.8%	66.7%	44.5%	0%
普通	2022上半年	0%	0%	12.5%	12.5%	12.5%	25%	12.5%	12.5%	25%	0%
	2022下半年	0%	0%	22.2%	11.1%	11.1%	0%	0%	11.1%	33.3%	0%
不滿意	2022上半年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	37.5%	25%
	2022下半年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	22.2%	22.2%

操控系統事業群近年滿意度分析



熱傳系統事業群近年滿意度分析



3

環境永續與管理 創造綠色價值



- 3.1 能源與溫室氣體管理
- 3.2 水資源管理
- 3.3 污染防治管理

3.1 能源與溫室氣體管理

能源管理

佳承精工能源使用量可分為直接能源使用及間接能源使用。直接能源使用包含柴油、天然氣，2022年直接能源總使用量為1,447.72GJ，主要以天然氣使用量最多，使用量為1,441.87GJ，佔直接能源總使用量的99%。間接能源使用為電力使用，2022年間接能源總使用量為13,354.19GJ。2022年總能源使用量為14,801.91GJ，較2021年減少2,214 GJ。



● 更換LED燈具



● 空壓機節能監控

近三年能源使用量

項目	單位	2020年	2021年	2022年
柴油	KL	0.1237	0.1236	0.1664
天然氣	m ³	44,768	49,534	38,265
電力	MWH	3,577.32	4,206.44	3,708.83
柴油	GJ	4.35	4.35	5.85
天然氣	GJ	1,686.91	1,866.50	1,441.87
電力	GJ	12,880.67	15,145.91	13,354.19
總計	GJ	14,571.93	17,016.76	14,801.91

備註：1. 柴油、天然氣熱值係採用2016年5月經濟部能源局出版之更新能源統計手冊內的能源產品單位熱值表。
 2. 柴油1L = 8,400 kcal；天然氣1m³ = 9,000 kcal；電力1kwh = 3,600 KJ。
 3. 1kcal = 4.1868E-6 GJ

年度	實施日期	實施單位	方案名稱	節能方式說明
2022	1/1~12/31	經營管理處行政課	節能電燈汰換	公司老舊燈座逐步汰換為LED燈具，共節省8,048度電
2022	1/1~12/31	經營管理處行政課	空壓機節能	例假日未生產期間關閉空壓機節省能源消耗
2022	1/1~12/31	經營管理處行政課	節約用電宣導	宣導同仁節約用電

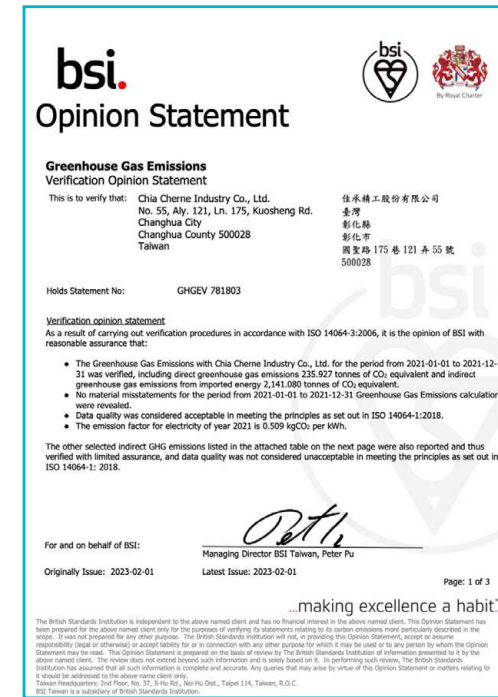
溫室氣體管理

佳承精工每年進行溫室氣體盤查，溫室氣體排放源包括範疇一直接排放、範疇二能源間接排放及範疇三其他間接排放。範疇一的溫室氣體排放包含天然氣、柴油、汽油、冷媒、水肥及滅火器，範疇二的溫室氣體排放包含外購電力，在2021年度佳承精工因為採用ISO 14064-1:2018，所以新增範疇三盤查後的排放量，2022年度盤查結果尚未通過第三方驗證，因此目前尚無法揭露。

近三年溫室氣體排放量比較表

種類	單位	2019	2020	2021
直接排放(範疇一)	公噸CO ₂ e	183	189	236
能源間接排放(範疇二)	公噸CO ₂ e	1,918	1,821	2,141
其他間接排放(範疇三)	公噸CO ₂ e	-	-	7,755
總排放量	公噸CO ₂ e	2,101	2,010	10,132

- 備註：1. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、六氟化硫(SF₆)、全氟碳化物(PFCs)和三氟化氮(NF₃)。
 2. 彙整溫室氣體量的方法：營運控制權法。
 3. 2019年及2020年使用的標準為ISO 14064-1:2006；2021年使用的標準為ISO 14064-1:2018。
 4. 使用的方法學：排放係數法計算。
 5. 全球暖化潛勢(GWP)：2019年及2020年引用IPCC 2013第五次評估報告；2021年引用IPCC 2021第六次評估報告。
 6. 所用之轉換係數的來源：行政院環境保護署所公佈最新之溫室氣體排放係數管理表6.0.4版。
 7. 能源間接排放包含外購電力，電力排放係數2018年=0.533kgCO₂e；2019年=0.509 kgCO₂e；2021年=0.509 kgCO₂e。
 8. 2021年增加範疇三採購商品的排放，因此2021年為基準年。



溫室氣體查證聲明書



3.2 水資源管理

佳承精工取水來源為自來水及地下水，自來水用於民生用水，地下水用於空調冷卻循環用水，2022年總用水量為12.17百萬公升。佳承精工採用世界資源研究院(WRI)所開發的水風險評估工具(Water Aqueduct)，鑑別台灣廠區水壓力(water stress)等級，目前水壓力(water stress)等級為低度。

近兩年取水量

單位：百萬公升

年度	水源	取水量(百萬公升)	總取水量(百萬公升)
2021	自來水	0.064	15.77
	地表水(含雨水)	0	
	地下水	15.71	
2022	自來水	0.064	12.17
	地表水(含雨水)	0	
	地下水	12.105	

3.3 污染防治管理

空氣污染防治

佳承精工在CNC金屬加工過程中，由於金屬加工液的使用，會在空氣中形成大量的油霧顆粒。金屬加工液是一種非常複雜的混合物，會含有烴類組成，由於烴類的氧化、微生物的繁殖或外界雜質的污染，金屬加工液中就有可能含有更多對人體和生態環境有害的化學物質。因此，我們使用油霧回收設備與靜電除油設備，去除CNC生產過程中可能溢散之油霧滴。2022年環境監測容許暴露數值均符合法規之規範。



• 油霧回收機



• 靜電油霧回收機



廢棄物處理

佳承精工在生產過程中，主要產出一般事業廢棄物及資源類廢棄物，為確保公司運作產生之廢棄物能有效且合法的被清除、處理或再利用，達成廢棄物資源化、安定化、合理化、經濟化，以維持環境衛生，並將可能造成環境之衝擊降至最低，公司內訂有明確的廢棄物管理作業規範，遵循此原則，我們持續提升廢棄物回收再利用率，並尋求新的回收再利用方式，以降低公司所產生的廢棄物總量。

為確實掌握廢棄物流向，佳承精工慎選廢棄物清除處理及再利用廠商，並且訂有年度稽核計畫，以定期及不定期的方式稽核廢棄物清除處理及再利用廠商的證照文件、現場操作情形與行車路徑動向，確保所有廢棄物均合法妥善處理或再利用，避免造成二次環境污染。



單位：公噸

一般事業廢棄物



一般性垃圾



廢油混合物

2020	11.6	-
2021	13.05	2.91
2022	9.9	-

處理方式 焚化 焚化

備註：1. 一般性垃圾及廢油混合物皆為離廠處理。
2. 廢油混合物為每兩年清運一次，因此2020年和2022年無數值。



單位：公噸

資源類廢棄物



廢塑膠



廢金屬



廢紙

2020	-	84,310	-
2021	-	110,441	-
2022	1,452	130,158	3,500

備註：1. 廢塑膠和廢紙從2022年開始秤重紀錄，因此無2020年和2021年資料。

節約用紙

依據內部流程，訂單如果因為客戶或內部交期調整，則必須列印出每一筆明細項目，經過我們資訊部門的調整，我們在內部EIS平台新增交期異動明細表的程式，如有大量交期異動，可以有效的分類出異動前後的明細，減少因為原交期與新交期的不同，而頻繁的印出紙張。

廢金屬循環再利用

加工製程往往會產生一些廢棄物，我們盡可能的改善生產流程來減少或者回收這些廢棄物。佳承精工在生產過程中，會產生銅、鋁及鐵等廢金屬，均為可回收再利用資源物，我們將這些可回收再利用資源物，出售給再利用廠商，再利用廠商透過熔解、精鍊、配料過程，再製成鋁合金錠銷售給客戶。



4

工作職場與社會關懷 創造社會價值



4.1 員工概況

4.2 員工保障與福利

4.3 人才培育

4.4 健康與安全

4.5 社會參與



4.1 員工概況

員工結構

截至2022年底，佳承精工員工總數為371人，與其他年度相比，人數變異不大。在整體年齡結構上，員工大多分布在30歲至49歲；員工主要為台籍員工居多，有部分員工屬於外籍員工。

2020-2022年佳承精工員工人力結構分布

類別	類別細項	2020			2021			2022		
		男性	女性	人數總計	男性	女性	人數總計	男性	女性	人數總計
員工 職務結構	一般員工	117	106	223	129	135	264	127	128	255
	研究人員	16	7	23	16	6	22	15	7	22
	組級	10	6	16	9	6	15	9	5	14
	課級	19	10	29	18	10	28	19	10	29
	幕僚	7	20	27	5	20	25	7	20	27
	經理	13	6	19	15	6	21	12	8	20
	高階	4	0	4	4	0	4	4	0	4
員工 年齡結構	29歲以下	34	18	52	35	24	59	28	20	48
	30歲至49歲	142	118	260	148	135	283	150	132	282
	50歲以上	10	19	29	13	24	37	15	26	41
國籍	台籍	152	143	295	161	172	333	162	170	332
	外籍	34	12	46	35	11	46	31	8	39
雇用類別	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	全職	186	155	341	196	183	379	193	178	371
契約類型	定期	34	12	46	35	11	46	31	8	39
	不定期	152	143	295	161	172	333	162	170	332

備註：1. 以當年度12月31日在職人數統計。
2. 非保證工時員工人數為0。



員工新進與離職結構

佳承精工任用作業遵守當地勞動相關法規要求，依應試人員與專業背景，決定錄用人選，且遵守雇用年齡上的限制，禁止聘用童工。2022年主要以29歲以下年齡層離職率較高，主要是社會多元發展，年輕人對職涯的選擇也相對變多，佳承精工提升對此

議題的重視程度，發展出更多元化之人才培育策略及優化各方面條件，以達留才育才提升企業競爭力。

年齡/性別	新進員工						離職員工						
	2020		2021		2022		2020		2021		2022		
	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	
29歲以下	男性	14	41.2%	41	117.1%	21	75.0%	16	47.1%	35	100.0%	20	71.4%
	女性	5	27.8%	32	133.3%	14	70.0%	7	38.9%	24	100.0%	11	55.0%
30歲至49歲	男性	18	12.7%	35	23.6%	42	28.0%	21	14.8%	33	22.3%	41	27.3%
	女性	11	9.3%	41	30.4%	37	28.0%	12	10.2%	26	19.3%	40	30.3%
50歲以上	男性	2	20.0%	2	15.4%	5	33.3%	5	50.0%	2	15.4%	8	53.3%
	女性	1	5.3%	6	25.0%	5	19.2%	0	0.0%	5	20.8%	6	23.1%
小計	男性	34	18.3%	78	39.8%	68	35.2%	42	22.6%	70	35.7%	69	35.8%
	女性	17	11.0%	79	43.2%	56	31.5%	19	12.3%	55	30.1%	57	32.0%
總計		51	15.0%	157	41.4%	124	33.4%	61	17.9%	125	33.0%	126	34.0%

備註：1. 該年齡組，男(女)性員工新進率=該年度該年齡組新進男(女)性人數/該年度該年齡層次員工男(女)性總人數。
2. 該年齡組，男(女)性員工離職率=該年度該年齡組離職男(女)性人數/該年度該年齡層次員工男(女)性總人數。



4.2 員工保障與福利

人權推動

佳承精工遵守各項勞動法規及國際人權規範，據以訂定及調整內部管理制度，杜絕任何侵犯人權的行為，使公司員工能獲得合理、平等及有尊嚴的對待。2022年無任何違反人權案件發生。



禁用童工

禁止雇用未滿十六歲之童工，人資單位負責在招募中把關，於聘用任何員工之前，嚴格查核員工身份證件，以確保不招聘未滿16歲的童工。



強迫勞動

不使用強迫或抵債的勞工，或者是非自願的監獄勞工。不得要求員工在受雇時交納(押金)或存放身分證於公司。



健康與安全

提供一個健康與安全的工作環境，並保證應採取適當措施，降低工作環境中的危害。包含：所有員工之定期健康紀錄與安全訓練、新進和調職員工重新進行培訓以及提供乾淨廁所、飲用水等。提供員工宿舍，應保證宿舍設備乾淨、安全，並能滿足員工的基本需求。



結社自由與集體談判權利

尊重所有員工自由成立和參加工會及集體談判的權利，確保員工工會代表不受歧視。



反歧視

承諾員工免受騷擾及非法歧視，不會因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等在雇用、薪酬、訓練機會、升遷、解雇或退休等事務上歧視員工。



人道待遇

清楚制訂懲罰性政策和措施並傳達給員工週知。公司內不可使用不當行為之手勢辱罵、身體接觸或以必需品為條件(用餐、廁所、就醫)對員工進行肉體上的懲罰、精神或肉體脅迫及言語凌辱。



工資與福利

公司確保給付員工之工資至少可達到勞基法規定之最低工資標準，所有工資、福利皆可符合所有適用的法律。不會為了懲戒目的而扣減工資，並定期提供員工工資依據。



工作時間

遵守勞基法之工作規定時數，勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十小時，且每七個工作天之內至少有一天的休息時間。每位員工每週加班不得超過12個小時，所有超時工作將給付額外報酬；所有加班出自員工自由意願，若因業務需求，則與員工協商加班以滿足短期業務需要。

勞資關係



營運變更之 最少公告期限

本公司規定終止勞動契約的預告期間規定：

- 繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。
- 繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。
- 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

若有職位異動之時，於同仁職位異動前，會先由直屬主管於數週前先與之協商，同意職務異動時再予以公告異動。



員工申訴管道 與處理

申訴管道包含提供
E-mail: ccc@jagwire.com.tw、
電話: 047323090分機3217、
傳真: 047324891，由工安衛部負責，申訴
案件以專案處理。



定期舉辦 勞資會議

由勞方、資方選出雙方代表各五人，合計
十人，於每季定期舉辦勞資會議，討論關
於勞動條件、勞工福利及工作效率等事
項；另就工作環境、生產問題及工作場所
之安全等事項，提出有利生產效率之建
議。

員工薪酬

佳承精工從業員薪資結構因職位、職等、職級及職務不同而區分不同之薪資項目，新進人員敘薪由人資單位依其年齡、學經歷、能力、職務及貢獻度等主、客觀因素所制定之給付標準，並依照「各職等基本薪資暨職級津貼對照表」規定辦理。

2022年員工男女薪酬比

職級	女	男
一般員工	1	1.091
研究人員	1	1.383
組級	1	1.097
課級	1	1.029
幕僚	1	0.970
經理	1	0.529

績效考核

佳承精工為激勵同仁士氣，讓單位或員工的工作成效能結合，透過個人經驗與努力，創造出有利於本公司成效表現。員工考核辦理時間：每季辦理一次員工考核，一年共四次。依不同職務別區分考核內容，除納入個人KPI，並將核心職能項目納入評估。

退休制度

佳承精工依據勞動基準法第五十六條規定，訂立之員工退休管理辦法，涵蓋退休條件、退休年齡、申請流程及退休金給付。佳承精工按月提撥員工退休金準備金，並依規定辦理員工退休金給付，並於每年年度終了前，估算勞工退休準備金專戶餘額是否足夠。對適用及選擇勞退新制同仁自2005年7月1日起，依「勞工退休金條例」每月提繳退休金至勞工退休金專戶。



員工福利

佳承精工為促進團隊精神，提振工作效能，制定『員工福利辦法』增進全體員工之福祉。



獎金福利

季獎金、績效獎金、年終獎金



休假福利

婚假、喪假、產假、生理假、家庭照顧假、育嬰假、男性員工陪產假、安胎假



保險福利

勞保、健保、勞退提撥金、員工團體保險、員工商務旅行平安險



餐飲福利

員工餐廳、聚餐補助



娛樂福利

員工旅遊、家庭日、年終晚會



補助福利

員工在職教育訓練、社團活動



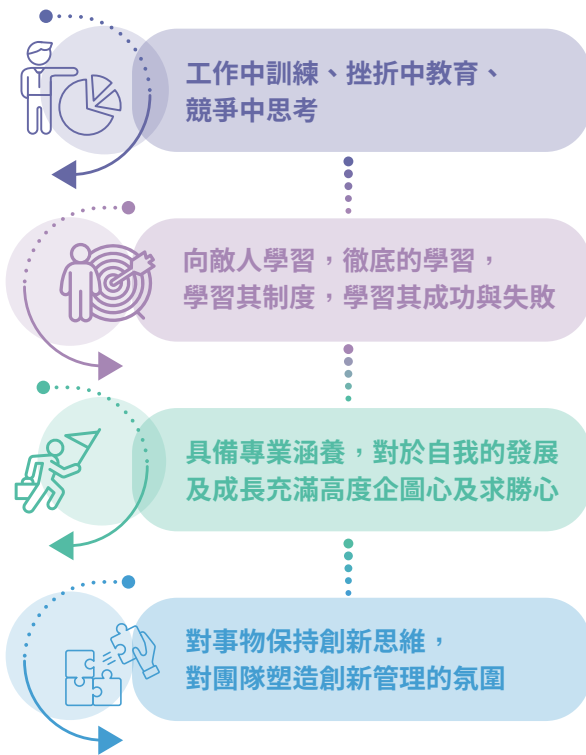
其他福利

婚喪喜慶補助、生日禮券、員工定期健康檢查、員工停車位



4.3 人才培育

人才培育政策



人才培育理念


創新思維與管理能力

具有迅速且有效的突破「僵化思維的桎梏」而能時時產生創意，應用的思維模式能力。能具有努力突破、改變現狀，提昇公司績效的公司策略，積極的建置出有助於創新的環境與公司文化，進而引發公司成員進行各種創新的過程，提升整體競爭優勢的能力。


持續精進與傳承

佳承精工在人才培育投資方面一向不遺餘力，期許每位同仁在自己的工作崗位上可以持續精進。但種種原因造成了我們面臨成長轉型中最大的瓶頸-人才的斷層，但我們仍秉持著重視與培育人才的理念，持續對我們最大的資產-人才投資，引進職能系統，建立職務職能制度，期許人員能持續精進與傳承，讓公司可以持續的成長拓展。


跨功能多元學習

面對多變的經營環境，未來精英人才需具備跨功能、跨組織疆域的能力，給予多元的培訓方法及安排差異環境的歷練，是不可或缺的過程。人資僅是人才庫的託管單位，人才養成的過程必須要有各級管理者深度的參與。

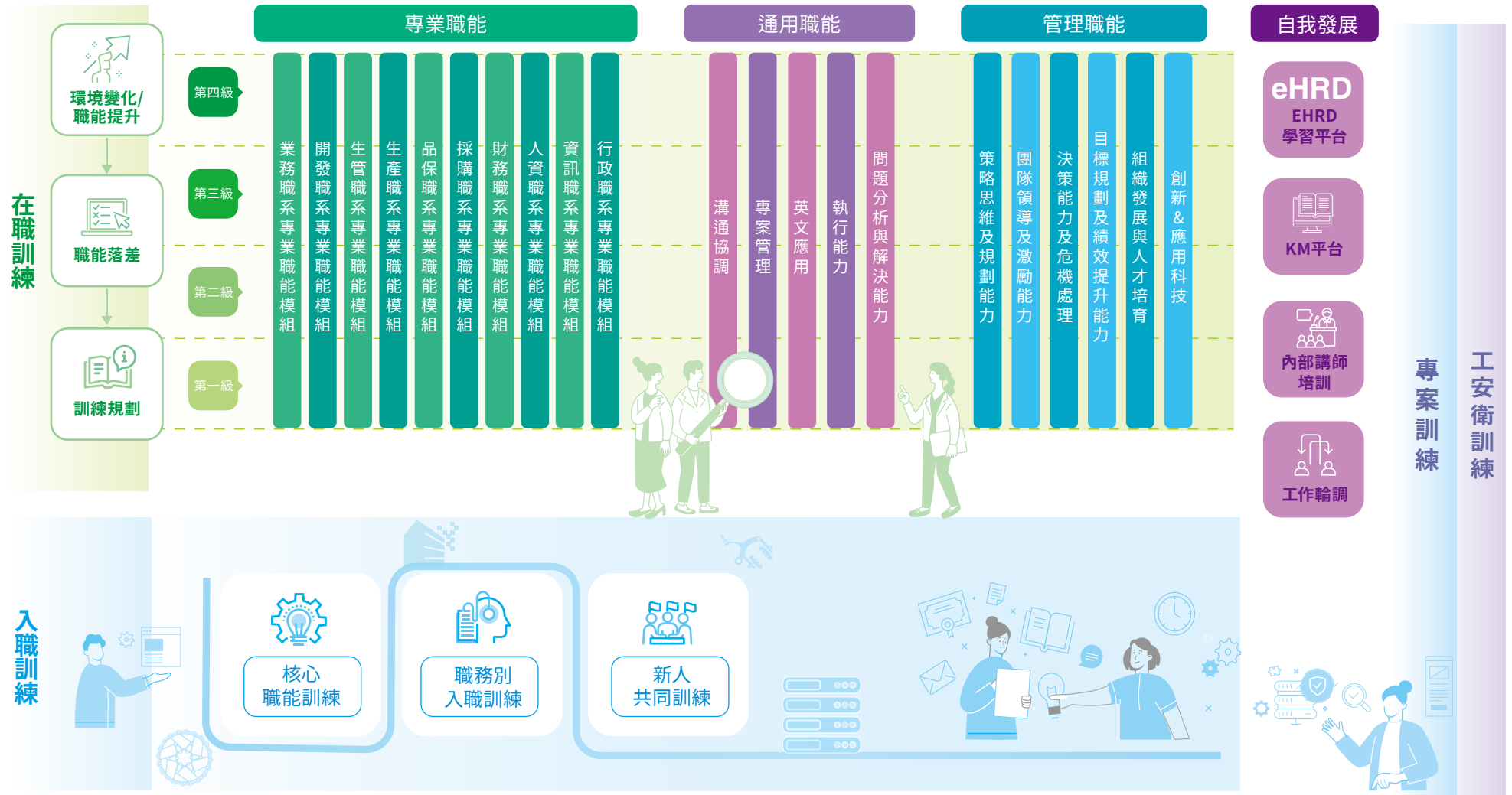
職涯發展

所有佳承精工員工可以先了解核心職能(積極主動、樂於分享、勇於承擔、持續創新、誠信正直)的要求，核心職能是公司文化與員工須具備的價值觀，熟悉核心職能能幫助新進員工快速適應環境融入這個大家庭。

未來，若想走專業達人路線，可以關注公司核心技術的專業項目，參與專業達人甄選及培訓計畫，將有機會讓自己成為該職務的專家。若未來有心擔任領導者，則可以多關注管理職能的學習，將可參與儲備幹部甄選。

此外，每個人需充分了解個人所擔任職務所需具備的專業職能項目，並逐項學習，讓自己達到充分勝任職務的標準。之後若開始想要擴大工作領域與視野，應學習通用職能項目，並多參與跨部門的任務，培養團隊協作關係。





2022各類別教育訓練

彙整類別	課程數	訓練人次時數	訓練人次
ISO管理系統訓練	3	116	46
一般通識訓練	5	50	50
在職人員訓練	246	3177	2423
新進人員訓練	195	1087	521
環安衛教育訓練	94	2034	3219
總計	543	6464	6259

2022職業安全教育訓練

受訓項目	受訓人數	受訓時數	訓練頻率	訓練對象	受訓方式
工安訓練	1610	732	每年10次	全體員工	內訓 (E-learning、 面授)
健康管理訓練	972	271	每年2次	全體員工	外訓、內訓 (E-learning、 面授)
風險危害訓練	29	15	每年2次	風險危害相關人員	內訓(面授)
消防訓練	171	444	每年2次	全體員工	內訓(面授)
安全衛生在職訓練	54	369	每3年1次回訓	法定安全衛生證照回訓人員	外訓

2022各職級訓練時數

職級	男性			女性		
	年底在職總人數	總訓練時數	平均訓練時數	年底在職總人數	總訓練時數	平均訓練時數
一般人員	127	1952	15.4	128	1835	14.3
研究人員	15	504	33.6	7	235	33.6
組級	9	226	25.1	5	65	12.9
課級	19	453	23.9	10	157	15.7
幕僚	7	174	24.8	20	225	11.3
經/副理	12	468	39.0	8	137	17.2
高階	4	32	8.0	0	0	0.0
性別小計	193	3809	19.7	178	2654	14.9



晉升方式

1. 職能評鑑：

了解職位所需具備之職能，針對落差項目進行補強，藉由職能鑑定來尋求晉升資格。於每年定期會辦理職能鑑定，必須先設定自我學習目標並取得符合能力證明，即可提出能力鑑定申請，以提前具備未來晉升資格。

執行單位



辦理流程



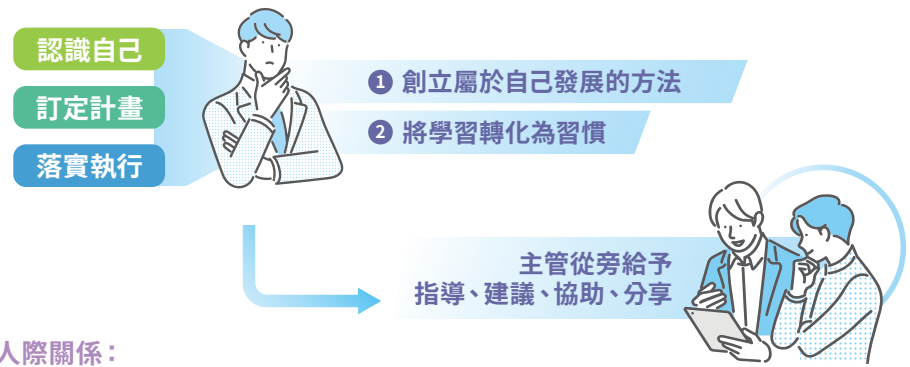
2. 績效指標：

致力於個人KPI指標，努力達成甚至超越目標及大家期望。

策略導向	連結公司策略發展，設定績效目標，達成最佳綜效。
目標一致	選定適當的項目制定績效目標並落實於每位佳承人的工作中，達到全員參與創造利益極大化。
持續改進	針對績效異常做積極改善，形成持續改進的良性循環。
均衡發展	著重實質績效貢獻(70%)，也看重個人行為潛質(30%)。

3. 個人發展計畫：

員工針對個人的期望與企圖，提出個人學習目標與方向，並與主管討論，以整合員工自己及組織的需求，進而規劃在佳承適合的發展路徑，放眼未來。



4. 人際關係：

與主管、同事們和睦相處、相互協助。

4.4 健康與安全

本公司對於健康與安全非常重視，故於2010年開始導入 OHSAS18001 +TOSHMS，後續改版為ISO45001+TOSHMS也持續每年由英國標準協會台灣分公司進行驗證，涵蓋範圍包含：交通車輛的煞車與變速操控線及相關零配件製造、散熱器和散熱模組的製造等工作活動之相關工作者（員工及非員工），積極推動安全衛生管理，透過持續改善的管理系統，以降低潛在安全衛生危害，提高安全衛生管理績效。

ISO 45001 職業安全衛生管理系統



職業安全衛生委員會

本委員會每三個月開會一次，主要辦理下列事項：

- 1 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
- 2 協調、建議職業安全衛生自主管理計畫。
- 3 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 4 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 5 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 6 審議各項安全衛生提案。
- 7 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 8 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 9 審議職業災害調查報告。
- 10 考核現場安全衛生管理績效。
- 11 審議承攬業務安全衛生管理事項。
- 12 其他有關職業安全衛生管理事項。
- 13 溝通協調事項。



職業安全衛生委員會成員：



資方

共有6人

主任委員1人

委員兼執行秘書1人

委員4人



勞方

共有51人

委員51人







職業安全管理

為避免因作業、活動或服務及設施等危害人員的安全衛生，致使廠內人員之安全與健康或公司財務造成損失，故以早期行動解決藉由持續性的安全衛生危害鑑別、風險與機會評估，採取適當預防措施、執行必要之控制方法或消除危害，並找到改善機會，將風險控制在可接受的程度之下，以提升職業安全衛生績效。

2022年佳承精工執行危害鑑別與風險機會評估共計2,578件，高風險事項為51件，高風險轉成行動方案為4件。



類別	危害因子	可能發生職業病	預防管理措施
 物理性	噪音	職業性聽力損失	1.依ESH-017-VA-勞工聽力保護管理辦法執行 2.定期聽力檢查 3.定期噪音作業環境檢測 4.工程改善或行政控管 5.提供防護具使用
	粉塵	慢性職業性肺病、職業性氣喘	1.暴露時間短暫 2.定期特殊健康檢查 3.提供呼吸防護具使用
 化學性	丁酮	1.長期接觸皮膚會造成皮膚炎 2.對神經、肝及皮膚有影響	1.暴露時間短暫 2.定期作業環境檢測 3.提供呼吸防護具使用
	丙酮	腎臟、肝臟及神經受損、先天缺陷、雄性不孕	1.暴露時間短暫 2.提供防護具使用 3.作業環測
 人因性	搬重物	腰傷、肌肉骨骼痠痛不適	1.作業頻率短暫 2.盡量以機械取代人力 3.示範正確作業姿勢
	姿勢不正確	肌肉骨骼痠痛不適	1.改善作業環境 2.教導正確姿勢 3.教導肌肉伸展
 社會、生理性	過勞	腦、心血管疾病	1.出勤工時控管 2.高風險族群辨識及列管 3.高風險族群廠醫訪談 4.健康促進(戒菸、減重)
	工作相關心理壓力	精神疾病	1.嚴禁不法侵害發生 2.公告申訴管道及方法 3.溝通技巧教育訓練 4.提供廠醫駐廠諮詢



職災事故與調查

佳承精工職業災害管理目標為減少工安事件發生及財產損失，低失能傷害頻率與低失能傷害嚴重率是評估組織員工及承攬商健康安全的關鍵指標之一。

2022年公司員工職業傷害發生共1件，為失能傷害類型(短暫失能)，承攬商作業期間無發生任何傷害事件。發生事件，由事件發生部門進行調查，並填寫「災害事件調查表」，於事件發生後七天內繳至工安衛部門存檔，工安衛部門可協助事件發生部門調查事件原因，此外，事件調查過程應會同勞工代表參與事件調查、評估、分析及擬定矯正措施等過程。

項目	男	女
失能傷害頻率 (F.R.)	2.56	0
失能傷害嚴重率 (S.R.)	79	0
綜合傷害指數 (F.S.I.)	0.1	0
可紀錄之職業傷害人數 / 比率	1 / 2.56	0 / 0
嚴重的職業傷害人數 / 比率	0 / 0	0 / 0
職業傷害死亡人數 / 比率	0 / 0	0 / 0

備註：1.員工僅為正式員工，2022年工作時數為0.752752百萬小時

2.失能傷害頻率(F.R.)=失能傷害次數×百萬工時 / 全年工作時數

3.失能傷害嚴重率(S.R.)=失能傷害日數×百萬工時 / 全年工作時數

4.綜合傷害指數(F.S.I.)= $\sqrt{[(F.R \times S.R.)/1000]}$

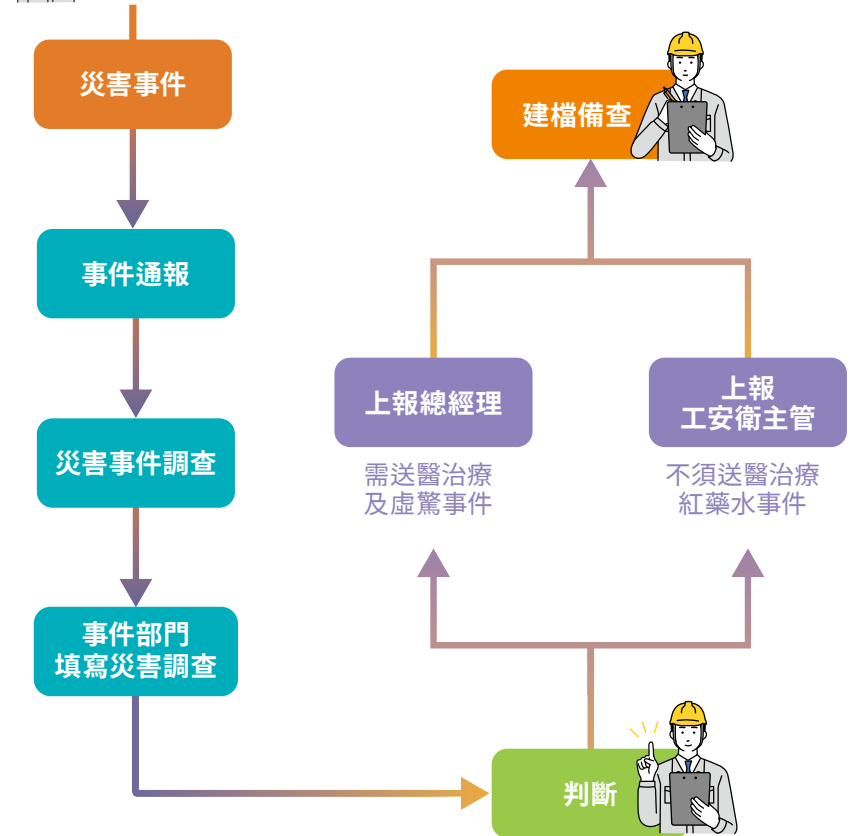
5.可紀錄之職業傷害比率 = 可紀錄之職業傷害人數 x 百萬工時 / 全年工作時數

6.嚴重的職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數) x 百萬工時 / 全年工作時數

7.職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人數 x 百萬工時 / 全年工作時數

8.「可紀錄之職業傷害人數」則為受傷害者所涵蓋之人次數 (損失工時8小時以上者)

9.「嚴重職業傷害人數」則是受傷害者無法恢復的其他傷害 (如截肢)，或無法於六個月內恢復至受傷前的工作狀態者。



勞工健康四大保護計畫

佳承依照職安法的階段式規劃，在四大防治計畫（人因危害、異常工作負荷、職場母性保護及身心不法侵害）的架構下，共同為勞工建立友善安全的健康職場。

佳承依據此四大保護計畫建構四個管理辦法：

- (1) 重複性作業促發肌肉骨骼傷病預防管理辦法
- (2) 母性健康保護管理辦法
- (3) 異常工作負荷促發疾病預防管理辦法
- (4) 執行職務遭受不法侵害預防管理辦法

佳承也通過政府機關健康職場認證，持續使勞工處於健康友善之職場。



重複性作業 促發肌肉骨骼傷病 預防管理辦法

全體員工，預防因重複性作業促發肌肉骨骼傷害。

- 1 重複性作業促發肌肉骨骼傷病預防管理辦法。
- 2 **定期調查**:每三年會同部門主管協助填寫肌肉骨骼症狀評估表評估各單位同仁肌肉骨骼痠痛症狀。
- 3 **不定期調查**:新增部門或製程時進行評估。
- 4 2022年共有1位疑似危害者，安排面談，由特約醫生及職護進行異常結果管理分析，予以健康指導及管理追蹤。



母性健康 保護管理辦法

全公司已懷孕，分娩後一年內及產後滿一年尚在哺乳之女性員工。

- 1 公告母性健康保護管理辦法。
- 2 接獲員工懷孕時填寫作業場所危害評估及母性健康保護採行措施表，並經由特約醫師進行評估並提供工作適性安排之建議。
- 3 由職護管理公司集哺乳室，以維護集哺乳室使用品質。
- 4 分娩後未滿一年之勞工自評"愛丁堡產後憂鬱症評估量表"並經由特約醫師進行評估。
- 5 2022年妊娠中之女性勞工共2人，均不需適性工作調整安排，分娩後未滿一年之勞工1人均由特約醫師給予健康諮詢。



異常工作負荷促發疾病 預防管理辦法

輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷者。

- 1 公告異常工作負荷促發疾病預防管理辦法。
- 2 定期辦理異常工作負荷高風險群之辨識及評估。
- 3 安排高風險群員工與特約醫師面談
- 4 由特約醫師建議，協助進行工作內容建議、更換、工作時間調整，以及作業現場改善措施。
- 5 2021年年底健檢篩檢出9位高風險者。高風險者於2022年由特約醫生進行訪談及健康指導。其餘中、低風險者由駐廠醫師或職護會談提供相關健康資訊。



執行職務遭受不法侵害 預防管理辦法

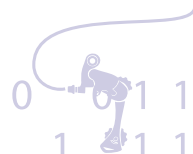
公司內所有工作者，預防勞工於執行職務遭受不法侵害。

- 1 公開宣示佳承公司內禁止工作場所職場暴力之書面聲明書並張貼至公佈欄。
- 2 定期辨識職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估。
- 3 辦理全體員工不法侵害危害預防教育訓練。
- 4 2022年不法侵害申訴管道案件為1件。

職安衛訓練

一般安全衛生教育訓練課程

人員別	課程內容	時數規定	實際上課時數
新僱勞工或在職勞工於變更工作前(含缺氧作業、局限空間作業及製造、處置或使用危害性化學品作業之人員、特殊作業人員)	<ol style="list-style-type: none"> 1 作業安全衛生有關法規概要 2 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則 3 作業前、中、後之自動檢查 4 標準作業程序 5 緊急事故應變處理 6 消防及急救常識暨演練 7 其他與勞工作業有關之安全衛生知識 	<ol style="list-style-type: none"> 1 首次至少三小時，但從事使用機械或設備、捲揚機等之操作、缺氧作業、電焊作業等應各增列三小時；對製造、處置或使用危害性化學品者應增列三小時。 2 每三年複訓至少三小時 	新僱勞工： 303人/599小時
各級業務主管人員於新僱或在職於變更工作前(含各級管理、指揮、監督之業務主管)	<ol style="list-style-type: none"> 1 上述「新僱勞工或在職勞工於變更工作前」的七項課程 2 安全衛生管理與執行 3 自動檢查 4 改善工作方法 5 安全作業標準 	<ol style="list-style-type: none"> 1 首次至少九小時(除上述「新僱勞工或在職勞工於變更工作前」的三小時外，再增列六小時) 2 每三年複訓至少三小時 	各級業務主管人員： 1人/42小時
上述外一般勞工	<ol style="list-style-type: none"> 1 安全衛生管理與執行 	<ol style="list-style-type: none"> 1 每三年複訓至少三小時 	在職勞工： 3267人/2331小時



0 0 1 1 0 1 0 1 0 0 1 1 1 1 1 0 0 1 0 1 1 0 1 0 1 1 1 0 1 1 0 0 1 1 1 0 0

職業安全衛生相關資格人員

人員類別	訓練內容	訓練時數	複訓頻率	實際上課時數
甲種職業安全衛生業務主管	職業安全衛生業務主管之安全衛生教育訓練	6小時	2年	取證1人次/42小時 回訓1人次/受訓12小時
職業安全管理師	職業安全衛生業務主管之安全衛生教育訓練	12小時	2年	1人次/回訓16小時
職業安全衛生管理員	職業安全衛生業務主管之安全衛生教育訓練	12小時	2年	1人次/回訓3小時
勞工健康服務護理人員	特殊作業人員安全衛生教育訓練	12小時	3年	1人次/回訓3小時
有機溶劑作業主管	有害作業主管	6小時	3年	0小時(2022不須回訓)
粉塵作業主管	有害作業主管	6小時	3年	1人次/回訓3小時
缺氧作業主管	有害作業主管	6小時	3年	0小時(2022不須回訓)
吊升荷重未滿3公噸固定式起重機操作人員	特殊作業人員安全衛生教育訓練	3小時	3年	8人次/回訓24小時 取證1人次/受訓18小時
使用起重機具從事吊掛作業人員	特殊作業人員安全衛生教育訓練	3小時	3年	5人次/回訓15小時 取證1人次/受訓18小時
荷重一公噸以上堆高機操作人員	特殊作業人員安全衛生教育訓練	3小時	3年	11人次/回訓33小時
急救人員	特殊作業人員安全衛生教育訓練	3小時	3年	3人次/回訓9小時 取證6人次/受訓96小時
防火管理人	防火管理員	6小時	3年	1人次/回訓6小時

緊急應變演練

為了讓生產過程中之突發事件能予以適當之因應，以滿足客戶之需求，佳承精工訂定「緊急應變管理辦法」，採取有效應變措施、佈署，使事件能獲得迅速處理，以避免與降低緊急事件對人員生命、財產損失及環境的影響。



• 消防器材實體操作



• 員工逃生演練

承攬商施工管理

承攬商於進廠施工前，須依照本公司「承攬商環安衛管理辦法」辦理相關施工前置作業，簽署「承攬商勞安衛管理告知切結書」。本公司監工人員須於承攬商進廠工作前向承攬商說明本公司承攬商環安衛管理規定，鑑別施工過程可能造成之安全衛生風險，要求施工前備妥安全衛生相關措施及設備，設置專責監工人員，並請承攬商於進廠時提供危險性機械設備檢查合格證、操作人員及特殊作業人員訓練合格證明影本等以備核對。

監工人員須視作業內容詳細填寫「作業許可申請書」，若有動火、局限空間或特殊危險作業時，須依「危害性作業許可管理辦法」額外申請「動火作業許可證」、「局限空間作業許可證」或「特殊危害作業許可證」，經工安衛部門核准後方可施工。

採購/請購/監工人員須通知承攬商，進場工作前須接受承攬商該作業之特定危害風險告知，並負責宣導本公司環安衛管理規定，要求承攬商簽署「施工人員切結書」並監督施工過程。工安衛部門不定時巡檢廠區，對施工承攬商加強巡檢，每日對承攬商申請之作業進行檢查。

員工健康促進及醫療服務

為強化員工健康管理，提高整體工作能力，降低員工職業病風險，工安衛部門依『健康管理辦法』，從體格檢查(健康履歷表建置)、健康檢查、健康分級與管理(衛生教育、諮詢、複檢)、配工、復工、健康促進活動等流程，提早預防與處理，保障員工身體健康。

佳承精工每月由護理師宣導相關時事的健康議題，以提升全廠同仁平常健康知識，並將資訊放置於公司網站健康資訊專區，提供同仁下載查詢。2022年辦理安全衛生及健康促進相關宣導共計12次。

此外，公司聘請彰化基督教醫院家醫科醫師及台中榮總職業病醫生定期駐廠提供問診服務，提供公司同仁健康諮詢及提升健康常識，降低職場可能帶來的健康危害。



● 健康議題宣導



● 醫師駐廠問診



0 0 1 1

1 1 1 1 1 0



0 1

1 0 1 1



1 0

0 1 1

0 0 1 1

1 1 1 1 0

0 1

1 0 1 1



1 0

1 1

防疫措施

因應新型冠狀病毒，佳承精工成立「防制新型冠狀病毒緊急應變小組」，由董事長擔任召集人，各生產單位擔任小組成員，依照防疫措施進行監督落實。

防疫措施	內容說明
人員進出管制	<ol style="list-style-type: none"> 1 持續每日派員在管制入口處，測量進出人員體溫，體溫達 37.5 度，禁止進入且應立即就醫，所有員工及訪客入廠一律配戴口罩，未配戴口罩者禁止入廠。 2 落實訪客登記資料，並留存資料。 3 減少不必要開會，如需開會盡量以視訊方式進行會議。 4 各單位主管每日匯報員工健康狀況予廠護人員紀錄。 5 加強防疫宣導：透過多元管道(如張貼海報、公告、E-MAIL、通訊軟體、口頭宣導..等)，強化外籍員工衛教及防疫觀念。 6 依疫情發展需要，辦理因應員工出勤替代措施，俾維持人力基本運轉作業。
加強防疫宣導	<p>使用多重管道(早會、電子郵件、佈告欄公告)進行防疫觀念宣導，並依照中央流行疫情指揮中心訊息要求同仁須保持社交距離，室外 1 公尺，室內 1.5 公尺以上，及提醒同仁外出時應戴口罩。</p>
環境衛生管理	<ol style="list-style-type: none"> 1 對員工較常接觸之設備，例如：廁所、電梯按鈕、門把、樓梯扶手、調度室、會議室、餐廳、公務車等，不定時加強擦拭消毒。 2 空調過濾網定期清洗及各辦公場所加強消毒。 3 出入頻繁處(管制入口處)應配置適當之酒精或乾洗手液，供同仁及訪客使用。 4 確診個案周遭環境及辦公場所全面消毒。 5 保持室內空氣流通，如有窗戶請打開窗戶或氣窗，使空氣流通;如使用空調，至少開一扇窗戶，且留至少一個拳頭寬之窗縫。 6 定期清潔經常接觸的物品表面及經常使用的公共空間。
膳食衛生管理	<ol style="list-style-type: none"> 1 注意團膳業者的健康情形，並要求養成注重衛生的工作習慣。 2 加強供膳作業環境管理。 3 餐廳供膳暫停，改以便當供應，指定專人統籌訂購。



• 配置體溫量測及酒精噴霧



• 環境消毒



4.5 社會參與

長久以來，佳承精工一直追求環境、社會、治理的發展，秉持「取之於社會用之於社會」精神，對社區鄰里、地方團體及在地學校之關懷不遺餘力，與地方社區鄰里持續互動，維繫友好關係，主要分為社會回饋面，捐贈義警消協助增添聯防設備；敦親睦鄰面，贊助社區、協會及委員會等地方活動；提供就業面，優先聘用在地人才，並鼓勵承包商僱用當地居民，提供就業機會。2022年共捐贈予義警消12.5萬、贊助社區協會等活動5萬、及其他公益捐贈9.8萬，全年社會參與成效共計27.3萬。

推廣「無障礙自行車運動」-自行車社會融入與關懷

佳承精工長期關懷身心障礙者，在2022年時，善用自身的專業能力，提供自行車適用之零件、耗材、管線等(如煞車線、變速線、剎車皮、套管等)、及相關周邊產品，贊助社團法人生命勵樂活輔健會，促進身心障礙者「樂活復健、運動強身」的風氣以提昇復健及延緩退化功能。

社會回饋

捐贈義警消，聯合打造安全社區，及提供急難救助。

敦親睦鄰

地方民俗慶典、節慶聯誼、鄰近學校文康活動、社區文藝社團協會、弱勢及長青社團贊助、地方體育活動。

提供就業

適當職缺優先聘僱當地人才，並鼓勵承包商僱用當地居民。



附錄一 GRI 揭露項目對照表

GRI 揭露項目對照表



附錄一：GRI 揭露項目對照表

使用聲明	佳承精工股份有限公司參考GRI準則，出版2022年永續報告書，數據資訊範疇為2022年1月1日至12月31日
使用的GRI 1	GRI 1: 基礎 2021
適用的GRI行業準則	無

一般揭露			
揭露指標	揭露項目	報告書章節對照	省略/備註
GRI 2: 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	報告書編輯原則	-
	2-2 組織永續報導中包含的實體	報告書編輯原則	-
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報告書編輯原則	-
	2-4 資訊重編	-	本報告書為第一年編輯
	2-5 外部保證/確信	報告書編輯原則	-
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	公司概况、2.1 供應鏈關係	-
	2-7 員工	4.1 員工概況	-
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 永續發展推動	-
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	-
	2-23 政策承諾	1.2 永續發展推動	-
	2-24 納入政策承諾	1.2 永續發展推動	-
	2-27 法規遵循	1.5 法規遵循	-
	2-28 公協會的會員資格	公司概况	-
	2-29 利害關係人議合方針	與利害關係人溝通	-

重大主題			
揭露指標	揭露項目	報告書章節對照	省略/備註
GRI 3: 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	與利害關係人溝通	-
	3-2 重大主題列表	與利害關係人溝通	-
永續議題：經濟績效			
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大性議題管理方針	-
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	公司概况	-
永續議題：廢棄物			
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大性議題管理方針	-
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 污染防治管理	-
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 污染防治管理	-
	306-5 廢棄物的直接處置	3.3 污染防治管理	-
永續議題：能源與氣候變遷			
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大性議題管理方針	-
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.1 能源與溫室氣體管理	-
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	3.1 能源與溫室氣體管理	-
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.1 能源與溫室氣體管理	-

永續議題：職業安全衛生

GRI 3: 重大主題 2021

3-3 重大主題管理 3. 永續議題管理 -

403-1 職業安全衛生管理系統 4.4 健康與安全 -

403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查 4.4 健康與安全 -

403-3 職業健康服務 4.4 健康與安全 -

GRI 403: 職業安全衛生 2018

403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮商與溝通 4.4 健康與安全 -

403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 4.4 健康與安全 -

403-6 工作者健康促進 4.4 健康與安全 -

403-7 預防和減輕與業務關係直接相關連之職業安全衛生的衝擊 4.4 健康與安全 -

403-9 職業傷害 4.4 健康與安全 -

永續議題：人權維護

GRI 3: 重大主題 2021

3-3 重大主題管理 重大性議題管理方針 -

GRI 406: 不歧視 2016

406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動 4.2 員工保障與福利 -

GRI 408: 童工 2016

408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險 4.2 員工保障與福利 -

GRI 409: 強迫或強制勞動 2016

409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 4.2 員工保障與福利 -





佳承精工股份有限公司

彰化縣彰化市國聖路175巷121弄55號

TEL: 04-7323090 FAX:04-7324891

www.jagfamily.com.tw