



佳承精工

為世界承為更好的選擇

# ESG

2023 | 永續報告書

Environmental, Social, Governance



# CONTENTS 目錄

|             |    |
|-------------|----|
| ● 關於本報告     | 03 |
| ● 董事長的話     | 04 |
| ● 公司概况      | 05 |
| ● 與利害關係人溝通  | 11 |
| ● 重大性議題管理方針 | 15 |

## 1 公司治理—鑄強競爭力

|          |    |
|----------|----|
| 1.1 治理組織 | 18 |
| 1.2 永續治理 | 20 |
| 1.3 法規遵循 | 22 |
| 1.4 內部稽核 | 22 |
| 1.5 資安管理 | 23 |
| 1.6 創新研發 | 24 |

## 2 永續採購—實現責任經營

|            |    |
|------------|----|
| 2.1 供應鏈關係  | 30 |
| 2.2 供應鏈管理  | 31 |
| 2.3 品質管理   | 32 |
| 2.4 客戶關係管理 | 35 |

## 3 環境管理—推動企業永續

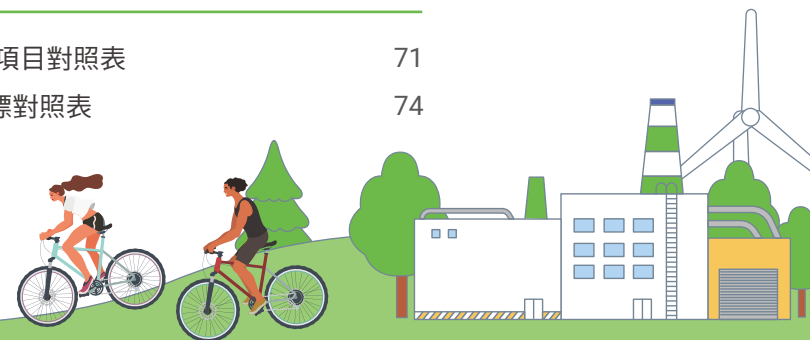
|               |    |
|---------------|----|
| 3.1 能源與溫室氣體管理 | 40 |
| 3.2 水資源管理     | 42 |
| 3.3 污染防治管理    | 43 |

## 4 社會共融—創造社會價值

|           |    |
|-----------|----|
| 4.1 員工概況  | 47 |
| 4.2 勞資關係  | 49 |
| 4.3 人才培育  | 52 |
| 4.4 健康與安全 | 59 |
| 4.5 社會參與  | 68 |

## 附錄

|                 |    |
|-----------------|----|
| 附錄一 GRI 揭露項目對照表 | 71 |
| 附錄二 SDGS 指標對照表  | 74 |





## 關於本報告

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」）發行之第二本永續報告書，秉持公開、透明、誠信的原則，詳實表達 2023 年與利害關係人溝通及永續議題的投入情況。2024 年 9 月發行《2023 年佳承精工永續報告書》，內容包含 2023 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。

### 報告書範疇

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 2023 年（2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日）。

### 編撰原則

2023 年佳承精工 ESG 報告書內容參考全球報告倡議組織(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。

### 資訊重編

2022 年報告書中的資源廢棄物統計數據單位有誤，本次報告已進行修正，詳情請參見本報告 3.3 污染防治管理中的資源類廢棄物表格。

## 報告品質

《2023 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。報告經各編輯成員審閱和修訂後，送交董事長審核並發行。雖然永續報告未經第三方查證，但財務數據及環境數據已通過第三方審核，具體情況如下：

- 財務數據：由「安永聯合會計師事務所」簽證，並以新台幣為計算單位。
- 環境數據：ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查和 ISO 14067：2018 產品碳足跡經由 BSI 查證，並取得查證聲明書。
- 管理系統：ISO 9001：2015、ISO 14001：2015、ISO 45001/CNS 45001 管理系統經 BSI 驗證，並取得認證證書。

## 發行週期

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。

上一版發行時間

2023年9月

**本報告發行時間**

**2024年9月**

下一版發行時間

2025年9月

## 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：台灣彰化縣彰化市國聖路175巷121弄55號

聯絡人：郭敬聖 副理

電話：04-7323090#3217

傳真：04-7324891

電子信箱：[jackson\\_kuo@jagwire.com.tw](mailto:jackson_kuo@jagwire.com.tw)

佳承精工網頁：<http://www.jagwire.com.tw>





## ◎ 董事長的話

作為佳承精工的董事長，我的願景是將佳承打造成一個兼具全球競爭力、技術創新與環保永續發展的企業。在我與父親郭永斌的共同努力下，佳承精工從傳統代工廠成功轉型為擁有自創品牌的國際企業，特別是在「JAGWIRE」和「RIDEREVER」兩大品牌的推動下，我們成功打入全球高階自行車市場。這一切的成就，不僅來自於我們對產品品質的堅持，更來自於我們將美學融入產品設計，使自行車零件成為一種時尚精品。

另一個讓我們驕傲的品牌是「Cooljag」，專注於散熱技術的研發和應用，針對特定的熱問題，並找到傳熱、氣流、噪音和成本的最佳整體解決方案，透過這樣的品牌布局，佳承精工提升了在散熱領域的專業知名度及市場競爭力。

我們深知企業在追求商業成功的同時，必須肩負起對環境的責任。為此，佳承精工早在多年前便開始採用符合環保標準的材料，並積極進行碳足跡盤查。我們不僅應對上游的減碳壓力，更主動帶領下游供應

鏈共同推動 ESG 目標，逐步建立綠色產業鏈。這些努力包括在產品設計中導入可回收材料，減少一次性塑膠的使用，並在包裝上採用更環保的設計。

在 2023 年，我們持續專注於技術創新，特別是在液壓煞車管線和碟煞系統的突破上，持續提升管材品質與耐久性，以更優質的產品應對市場的變化。我們的目標是通過不斷的技術革新，保持在全球市場中的領先地位。同時，佳承精工成立了 ESG 永續小組，設定了具體的減碳目標，並定期進行溫室氣體的盤查。我們的目標不僅是降低自身的碳排放，更是要將可持續發展的理念融入每一個產品與生產流程中。

我們以實際行動推動的 ESG 發展，通過多項 ISO 國際標準，展現了在風險管理與永續轉型上的堅定承諾，並積極與利害關係人友善議合，定期揭露永續成果。這些努力已獲得國際肯定，我們榮獲英國標準協會 (BSI) 頒發的「2023 年永續韌性 - ESG 實踐獎」。此獎項不僅高度肯定了我們過去的成果，更激勵我們持續推動永續經營，邁向更高標準。

我很感謝每一位員工、股東、客戶以及合作夥伴的支持。未來，我們將繼續以最高標準實踐 ESG 理念，攜手全球供應商和客戶，推動綠色產業鏈的發展，並為全球的永續未來貢獻我們的力量。

# 郭敬昇

佳承精工股份有限公司 董事長

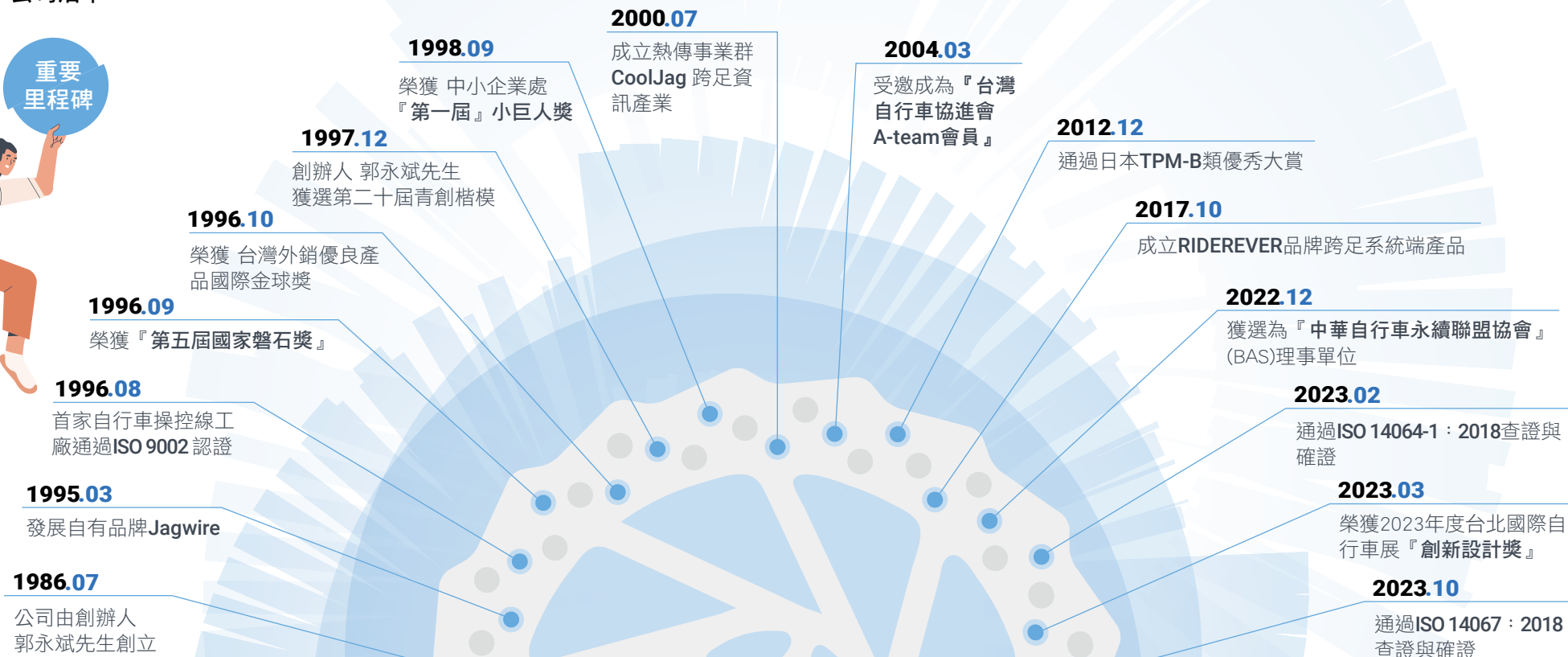
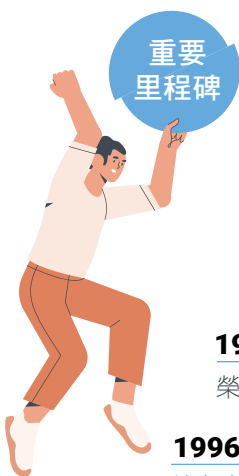


## 公司概況

### 基本資料

|      |                              |      |                                  |       |                   |
|------|------------------------------|------|----------------------------------|-------|-------------------|
| 公司名稱 | 佳承精工股份有限公司                   | 董事長  | 郭敬昇                              | 實收資本額 | 新台幣 560,000,000 元 |
| 成立日期 | 1986 年 7 月                   | 主要業務 | 自行車零配件、散熱器 / 散熱模組                | 員工人數  | 323 人             |
| 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        | 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 |       |                   |
| 公司位址 | 台灣彰化縣彰化市國聖路 175 巷 121 弄 55 號 | 資本總額 | 新台幣 700,000,000 元                |       |                   |

### 公司沿革





### 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。



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。



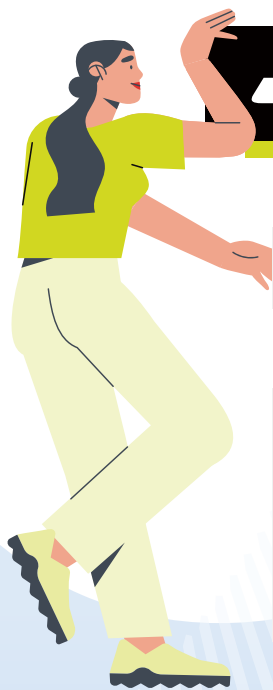
持續創新

- 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、猛捷，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 | 影響力   |
|--------------|--------|----|---|
| 中華自行車永續聯盟協會  | ■ 理事   | -  | 擔任中華自行車永續聯盟協會及自行車輸出業同業公會理事期間，對這些單位的工作擁有建議權和監督權，並在其中發揮了重要且具影響力的角色。       |
| 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   | -  | 擔任彰化縣進出口商業同業公會監事期間，負責審核年度預決算，並向理事會提交書面審核意見，同時監察該單位的財務及財產，發揮了重要且具影響力的角色。 |
| 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、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  |
|---|----------|---|
| <br>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製動力量，透過巴斯卡原理，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。  |
| <br>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    | 2023    |
|------------|---------|---------|---------|---------|
| 自行車零配件     | 46.40%  | 56.72%  | 44.04%  | 36.62%  |
| 散熱器 / 散熱模組 | 53.60%  | 43.28%  | 55.96%  | 63.38%  |
| 合計         | 100.00% | 100.00% | 100.00% | 100.00% |

## 主要產品銷量

| 主要產品       | 2020      | 2021       | 2022       | 2023       |            |
|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 自行車<br>零配件 | 線組        | 25,400,475 | 34,285,484 | 32,882,688 | 11,397,237 |
|            | 油管及其零件    | 1,006,357  | 2,316,257  | 1,195,108  | 118,441    |
|            | 煞車皮 / 來令片 | 1,835,450  | 2,775,061  | 1,680,218  | 1,665,698  |
|            | 碟煞        | 90,259     | 177,744    | 383,016    | 108,718    |
|            | 其他零件工具    | 68,889,771 | 92,166,884 | 88,961,173 | 40,968,445 |
| 散熱器 / 散熱模組 | 994,731   | 1,114,628  | 1,087,819  | 729,909    |            |

## 經濟績效

單位：新臺幣仟元

| 項目 / 年度              |              | 2020 年度                          | 2021 年度   | 2022 年度   | 2023 年度   |         |
|----------------------|--------------|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 產生的直接經濟價值            | 合併營收         | 1,933,654                        | 2,445,733 | 2,697,631 | 1,446,466 |         |
| 分配的經濟價值              | 營運成本         | 1,075,273                        | 1,444,619 | 1,501,693 | 885,628   |         |
|                      | 營業費用         | 280,125                          | 297,972   | 350,161   | 195,334   |         |
|                      | GRI 特<br>定項目 | 員工薪資與福利                          | 351,796   | 413,888   | 451,345   | 238,012 |
|                      |              | 支付出資人的款項（如：給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息） | 310,241   | 336,000   | 336,005   | 392,019 |
|                      |              | 支付政府的款項（營業稅、所得稅、財產稅）             | 110,324   | 121,025   | 150,416   | 132,737 |
| 社區投資（如：公益、慈善、社區捐贈支出） |              | 253                              | 148       | 474       | 261       |         |
| 留存的經濟價值              | 營業淨利（不含業外損益） | 578,255                          | 703,142   | 845,777   | 365,504   |         |



## 未來發展

### 發展 計畫

#### 自行車零配件

#### 散熱器及散熱模組



#### 短期 發展計畫

提升售後維修市場產品。  
 穩定既有客戶的出貨、爭取更多業務銷售機會。  
 重點客戶爭取產品規格介紹與銷售。  
 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)。

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



#### 長期 發展計畫

拓展電動自行車之新興組車廠推廣。  
 向國際大廠爭取更多組車規格與售後維修市場配合產品。  
 業外客戶持續進行拜訪與專案爭取。  
 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。  
 碟煞油管零件需求導入台灣通路蝦皮商城販售。  
 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。  
 參加國內外展覽，爭取曝光度，發掘新客戶。  
 開發新經銷商評估增加售後維修市場。

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。  
 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。  
 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。  
 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。  
 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。  
 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                                     |
|---|---|--|---|--|
| <br>員工     | 員工福利與薪資<br>經濟績效<br>教育訓練                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>公告及各項管理辦法</li> <li>福委會</li> <li>勞資會議</li> <li>申訴信箱</li> <li>職業安全衛生委員會</li> <li>員工滿意度調查</li> <li>ESG 教育訓練</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>每季</li> <li>不定期</li> <li>每季</li> <li>每三年</li> <li>不定期</li> </ul> | 4.2 勞資關係<br>公司概況<br>4.3 人才培育             |
| <br>供應商    | 經濟績效<br>誠信經營<br>永續供應鏈                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>電子郵件 / 電話</li> <li>供應商評鑑</li> <li>供應商稽核 / 輔導</li> <li>採購合約 / 承諾書</li> <li>反貪腐信箱</li> <li>溝通會議</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>每個月</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>            | 公司概況<br>2.2 供應鏈管理                        |
| <br>承攬商    | 水資源<br>廢棄物<br>循環經濟<br>能源與氣候變遷<br>禁限用及有害物質管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>溝通會議</li> <li>電子郵件 / 電話</li> <li>承攬商評鑑</li> <li>合約</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>一年一次</li> <li>不定期</li> </ul>                                     | 3.1 能源與溫室氣體管理<br>3.2 水資源管理<br>3.3 污染防治管理 |
| <br>社區    | 空氣污染<br>水資源<br>廢棄物                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>社區活動</li> <li>電話</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>  | 3.2 水資源管理<br>3.3 污染防治管理                  |
| <br>股東   | 公司治理<br>經濟績效<br>風險管理                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>董事會</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>每兩季一次</li> </ul>   | 1.1 治理組織<br>公司概況<br>1.4 內部稽核             |
| <br>客戶   | 能源與氣候變遷<br>禁限用及有害物質管理<br>綠色產品設計開發           | <ul style="list-style-type: none"> <li>客戶拜訪</li> <li>電子郵件 / 電話 / 視訊</li> <li>展覽</li> <li>產品溝通</li> <li>客戶滿意度調查</li> <li>客戶稽核</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>定期 (會展時間)</li> <li>不定期</li> <li>半年一次</li> <li>不定期</li> </ul>     | 3.1 能資源與溫室氣體管理<br>3.3 污染防治管理             |
| <br>政府機關 | 空氣污染<br>廢棄物<br>職業安全衛生                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>法規查核</li> <li>電子郵件 / 電話</li> <li>公文</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>   | 3.3 污染防治管理<br>4.4 健康與安全                  |



## 重大主題分析與鑑別

佳承每三年參考 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。本年度持續優先管理 2022 年已鑑別的重大主題。

### STEP 1

#### 了解組織永續脈絡

以本公司行業別，以及參考國內、外同業相關議題、聯合國 SDGs 目標、SASB 主題等，評估公司中、長期與日常營運的情況，收斂成 21 個重要相關的永續議題。

### STEP 2

#### 評估議題辨認 實際與潛在衝擊

將 21 個重要相關的永續議題整合至問卷，交由利害關係人評估永續議題「對於佳承精工」的關注程度。永續推動小組負責評估「佳承精工對於外部經濟、環境、人」是否已存在或未來可能會發生的正、負面影響（衝擊）。

### STEP 3

#### 評估衝擊顯著性

透過佳承精工永續推動小組與顧問團隊討論後，進行永續議題正、負面衝擊判斷及衝擊指數評價，找出高度衝擊議題，此外，我們也透過問卷調查方式，了解利害關係人的關注程度。

### STEP 4

#### 優先報導 顯著程度高議題

佳承精工永續推動小組將「衝擊程度」與「利害關係人關注程度」評估結果，與顧問團隊逐一討論與評估，將「衝擊程度」在高度衝擊的議題以及「利害關係人關注程度」排名前三名之議題，列為重大性議題，經由總經理決議，決定出「經濟績效」、「廢棄物」、「能源與氣候變遷」、「職業安全衛生」、「人權維護」五大議題需要積極管理，並透過公司永續報告書與利害關係人進行溝通與回應。





### 衝擊程度分析結果

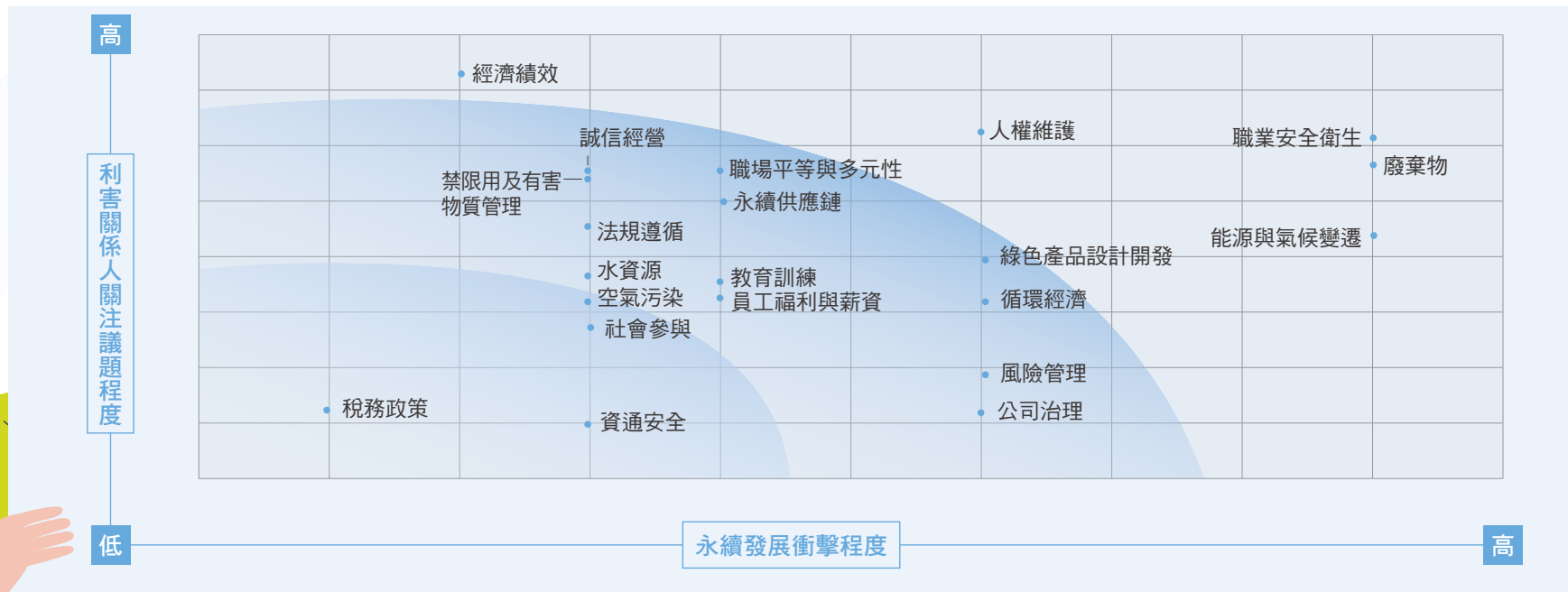
正面衝擊 ○ 負面衝擊 ▲

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

### 利害關係人關注議題排序

|   |            |    |          |    |         |
|---|------------|----|----------|----|---------|
| 1 | 經濟績效       | 8  | 永續供應鏈    | 15 | 循環經濟    |
| 2 | 人權維護       | 9  | 法規遵循     | 16 | 員工福利與薪資 |
| 3 | 職業安全衛生     | 10 | 能源與氣候變遷  | 17 | 社會參與    |
| 4 | 廢棄物        | 11 | 綠色產品設計開發 | 18 | 風險管理    |
| 5 | 職場平等與多元性   | 12 | 教育訓練     | 19 | 稅務政策    |
| 6 | 誠信經營       | 13 | 水資源      | 20 | 公司治理    |
| 7 | 禁限用及有害物質管理 | 14 | 空氣污染     | 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   | 廢棄物   | 能源與氣候變遷  |
|----------------|--|---|--|
| <b>價值鏈影響邊界</b> | 直接影響：公司本身；間接影響：上游及下游   | 直接影響：公司本身；間接影響：下游   | 直接影響：公司本身；間接影響：下游  |
| <b>GRI對應主題</b> | GRI 201：經濟績效 2016  | GRI 306：廢棄物 2020  | GRI 302：能源 2016、GRI 305：排放 2016  |
| <b>重大原因</b>    | 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。    | 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。  | 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。  |
| <b>政策</b>      | 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。                           | 發布「環安衛政策」   | 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。  |
| <b>目標</b>      | 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。 | 導入 ISO 14001：2015 環境管理系統，訂定廢棄物再利用提升之行動方案，並於每月確認方案進度。  | 佳承以 2021 年為基準年，設定每年相較於基準年減少 3% 的溫室氣體排放強度目標，且每月檢視執行進度，以確保達成這一目標。  |
| <b>評量機制</b>    | 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。                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 環境管理措施               <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 推行 ISO 14001：2015 環境管理系統並取得證書。</li> <li>□ 定期評估回收方式，提升公司廢棄物再利用率。</li> </ul> </li> <li>② 資源回收管理               <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 透過 6S 稽查進行資源回收管理。</li> <li>□ 彙整並統計回收數據。</li> <li>□ 在安全委員會檢討會議中進行討論與檢視。</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 每年依據 ISO 14064-1 溫室氣體盤查定期執行內、外部查證。</li> <li>② 每月定期監控空調系統、空壓系統，分析用電量變化之情況。</li> <li>③ ESG 小組每月進度會議報告。</li> </ul> |

2023

年度成效

合併營收

1,446,466

千元

營業淨利

365,504

千元

減量



廢塑膠

38%



廢金屬

28%



廢紙

54%

製程廢棄物  
價值轉化

94.14 公噸

通過 ISO 14064-1：2018

溫室氣體盤查第三方認證

通過 ISO 14067：2018

產品碳足跡第三方認證

溫室氣體排放強度  
相較於基準年

減少

24%



| 重大性議題          | 職業健康與安全  | 人權維護  |
|----------------|--|---|
| <b>價值鏈影響邊界</b> | 直接影響：公司本身；間接影響：上游  | 直接影響：公司本身；間接影響：上游及下游  |
| <b>GRI對應主題</b> | GRI 403：職業安全衛生 2018  | GRI 406：不歧視 2016、GRI 408：童工 2016<br>GRI 409：強迫或強制勞動 2016  |
| <b>重大原因</b>    | 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。  | 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。                       |
| <b>政策</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 落實工安管理及檢查，改善員工作业環境，避免意外事故及職業災害發生。</li> <li>② 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。</li> <li>③ 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。</li> <li>④ 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。</li> </ul> | 承諾並積極執行 RBA (負責任商業聯盟 Responsible Business Alliance) 行為準則。   |
| <b>目標</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 打造員工健康安全環境，打造 0 職災職場。</li> <li>② 積極改善工作環境，以提升員工的健康安全。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 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。</li> <li>② 每季定期召開勞資會議，以達雙向溝通之效。</li> </ul> |
| <b>評量機制</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 每月安委會小組會議進行討論及追蹤改善狀況。</li> <li>② 每季安全衛生委員會會議提出檢討報告及佈達要求。</li> <li>③ 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。</li> </ul>  | 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。   |

2023  
年度成效



ISO 45001 : 2018  
確證通過





# 01

## 公司治理

### 鑄強競爭力

1.1 治理組織

1.2 永續治理

1.3 法規遵循

1.4 內部稽核

1.5 資安管理

1.6 創新研發



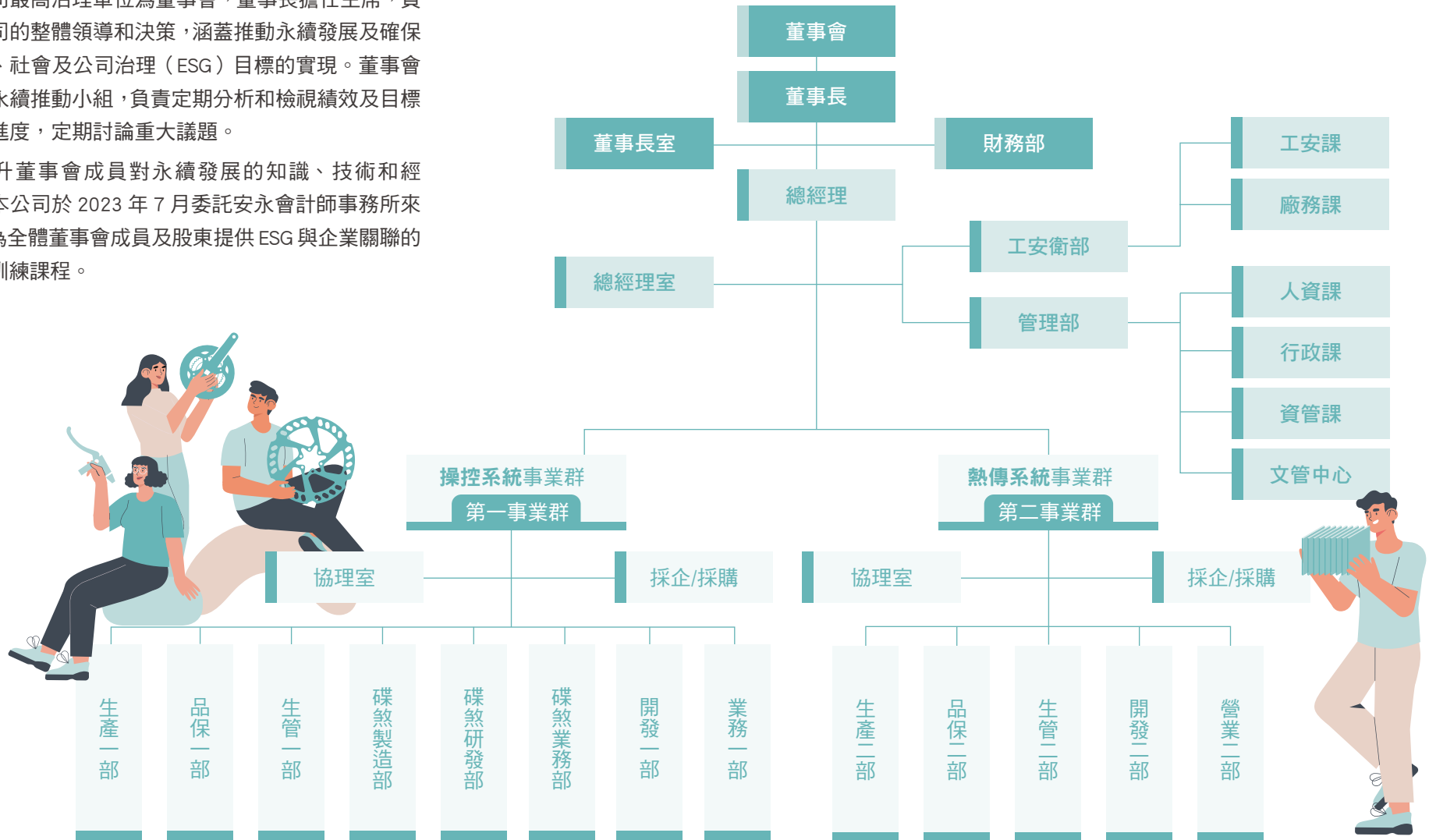


## 1.1 治理組織

本公司最高治理單位為董事會，董事長擔任主席，負責公司的整體領導和決策，涵蓋推動永續發展及確保環境、社會及公司治理（ESG）目標的實現。董事會下設永續推動小組，負責定期分析和檢視績效及目標達成進度，定期討論重大議題。

為提升董事會成員對永續發展的知識、技術和經驗，本公司於 2023 年 7 月委託安永會計師事務所來廠，為全體董事會成員及股東提供 ESG 與企業關聯的教育訓練課程。

組織圖





|             |  |
|-------------|--|
| 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。  |
| 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。   |
| 生管部         | (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。<br>(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。 |
| 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。  |
| 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。   |

|             |   |
|-------------|---|
| 管理部         | (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。<br>(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。<br>(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。  |

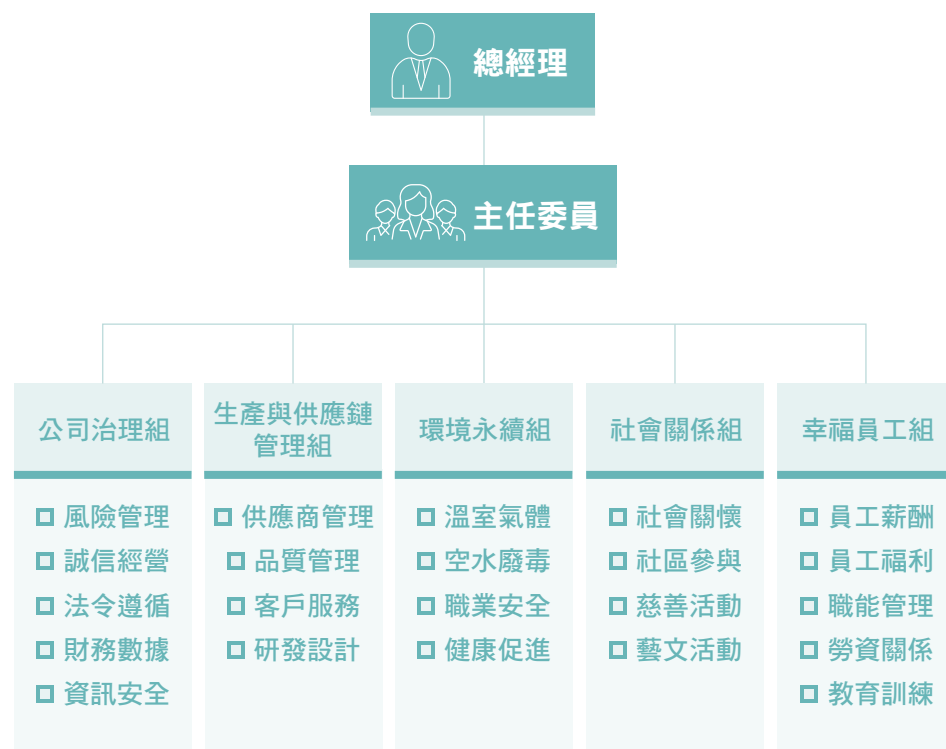


佳承以實際行動落實企業 ESG 發展，並通過多項 ISO 國際標準，展現了企業在風險掌控與永續轉型方面的決心。榮獲英國標準協會 頒贈『2023 年永續韌性 - ESG 實踐獎』



## 1.2 永續治理

佳承精工於 2022 年底成立永續推動小組，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。永續小組每年至少定期一次向董事會報告永續推動計畫及績效，董事會則負責監督各項計畫的執行。2023 年，召開了兩次董事會，由董事會授權董事長針對 ESG 相關議題，進行裁示，本年度進行重大議題溝通有 5 件。



## 負責任商業 責任承諾

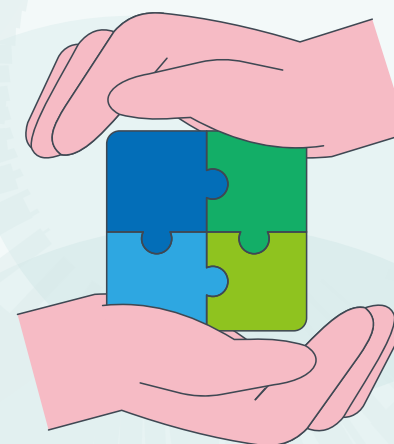
「品質是我們的信念，創新是我們的驅動力。」

「製造，是為了創造出更美好的未來。」

「責任製造，以品質和創新引領行業。」

「堅守品質，擁抱創新，實踐負責的製造。」

「每一個製造的選擇，都是對未來的承諾。」





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。





### 1.3 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 2023 年期間並無任何遭裁罰事項。

| 法規項目   | 說明   |
|--|--|
| <br>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。<br>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。 |
| <br>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。<br>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。  |
| <br>環安衛法規 | 本公司依照管理系統 ISO 14001：2015、ISO 45001：2018 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。   |

### 1.4 內部稽核

本公司在董事長室設立了稽核人員，負責推動及執行內部控制和內部稽核制度，並定期檢視及修正其有效性。每年度，我們會訂定稽核計畫，以查核公司內部制度的遵循情形，並定期將稽核報告及追蹤改善事項提報給董事會。

我們設有內外部投訴信箱，均有專人負責處理：內部信箱 (CCC@jagwire.com.tw)、外部信箱 (supplier@jagwire.com.tw)。2023 年 11 月 7 日，公司發佈了對員工及外部供應商（包括加工商）的聲明書，明確規定禁止員工與廠商私下洽談共識及採購條件文件依據。

#### 稽核作業流程

#### Plan 計劃

- 各部門風險評估
- 風險評估結果
- 法定必查項目

擬定年度稽核計畫  
董事會決議

#### Act 改善

- 採取適當改善措施
- 異常事項改善情形
- 異常追蹤改善回報

追蹤報告至改善為止

#### Do 執行

- 內部控制制度缺失異常事項
- 查核結果充分溝通
- 改善建議

法令規章 公司制度  
標準程序 實務作業

#### Check 結果

- 稽核報告
- 摘要說明
- 工作底稿
- 建議事項

報告陳核  
現況及待改善事項





## 1.5 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。

2023年，公司安排3位資訊部同仁參加資安規劃及防護相關專業訓練，以防止資訊安全違規與洩露，該年度未發生任何重大資訊安全洩露事件。





## 1.6 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



#### 操控系統事業群



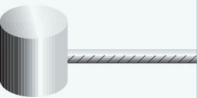
##### 注油工具組

###### 產品內容與特色

利用回收100%尼龍材料，射出成型握柄與注射推塞

###### 產品用途

碟煞產品注油功能



##### 內線鋅頭

###### 產品內容與特色

利用鋅頭壓鑄製程所產生之廢料進行回收，以達到產品減碳之效果

###### 產品用途

煞車/變速用內線



##### 煞車碟盤

###### 產品內容與特色

利用煞車碟盤之廢料，增加市面滑板車用之110MM碟盤，達到減碳與廢棄物料效益最大化

###### 產品用途

滑板車碟盤



#### 熱傳系統事業群

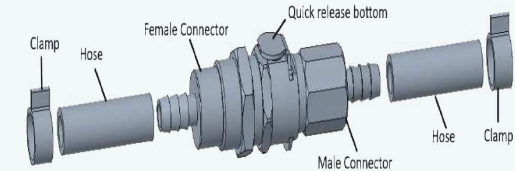
##### 快拆接頭

###### 產品內容與特色

這款裝置能快速結合水冷模組、水冷板與CDU（冷卻單元），具備縮短拆裝時間及降低成本的顯著優點。

###### 產品用途

運用在工業電腦及機器設備需求高瓦數之散熱結構



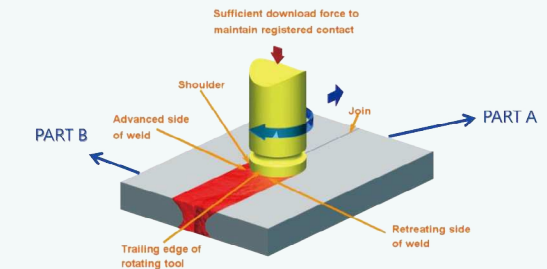
##### 摩擦攪拌焊接結合結構

###### 產品內容與特色

摩擦攪拌焊接結構技術，顯著提升了產品的強度，同時降低了產品成本。這種技術不使用焊料，從而減少了環境污染。

###### 產品用途

運用在工業電腦及機器設備之散熱結構

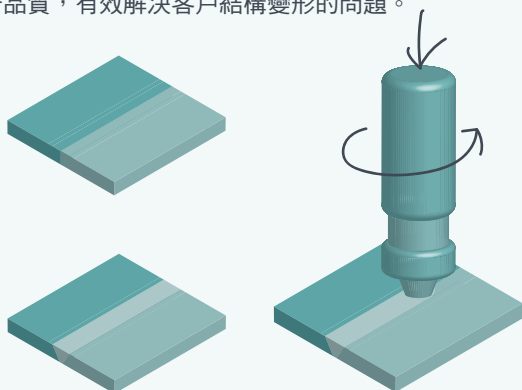




## 製程創新

### 摩擦旋轉攪拌銲接 (friction stir welding, FSW)

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。



## 技術創新

### 系統性能再突破

#### 液壓煞車管線創新研發

佳承致力於提升碟煞系統的效能與可靠性，成功完成了液壓煞車高效能管線的創新研發。我們在新材料應用、管線設計優化、技術改進以及系統性能提升方面取得顯著成果，實現了液壓煞車系統更快的反應速度和更穩定的制動效果。此外，佳承自行開發專用管線維修工具，進一步降低了維護成本並確保了管線更換的品質。



#### 碟煞系統技術突破

我們的碟煞系統融合了油壓煞車領域的尖端技術，結合高性能的磨耗材料和高強度的煞車碟盤。在材料應用、設計優化及性能提升方面，顯著提高了煞車系統的安全性與效能，並成功與競爭者形成明顯區隔。為提升內部生產流程與品質控制，我們縮短了運輸時間並降低了環境污染，這些創新顯著提升了自行車的安全性與性能表現。



#### 品質提升與耐久性創新

我們引入了全時監測品質系統和功能性薄膜披覆技術，以提升液壓煞車高效能管線的可靠性和耐久性。全時監測系統能持續檢測管線的各項參數，確保產品的一致性與優良品質；功能性薄膜則提供額外保護，延長管線使用壽命並保持穩定性能。這些創新將顯著提升煞車系統的整體性能，為用戶帶來更安心的使用體驗。



## 設計創新

### 環境友好製造

佳承積極響應全球環境永續的趨勢，逐步導入環保材料和低碳製程，致力於產品設計與製造中減少資源消耗和污染排放。我們在製造自行車專用管線時，優先選用再生資源的環保材質與低碳材料，並廣泛應用再生塑料，達成有效降低碳排放與資源消耗的目標。透過模組化設計和零件共用，不僅縮短了加工時間，也顯著減少了材料的使用量。此外，工藝上我們選用可回收材料與環保製程，最大限度減少對環境的影響。展望未來，我們將持續創新，並在每個生產環節中貢獻於環境保護。





2023 年，我們的產品同時也實踐包材的環保設計，整理如下：



# 特別報導 01

## 循環經濟下的材料轉型與歐盟法規接軌

為了符合歐盟法規，我們已對操控系統事業群的產品包裝進行了全面檢視，並根據材料使用的優先順序制定了轉換時間表。自2023年起，已經完成了三個系列產品包裝的環保材質升級，充分展現了我們在包裝設計中實踐環保理念的成果。以下是這些產品包裝的環保設計說明：

### 產品包裝環保設計

1

#### 包材轉型效益：

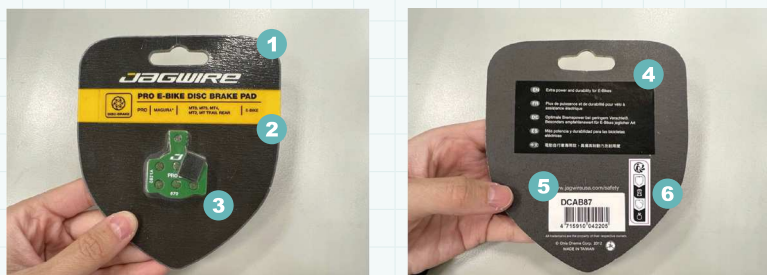
收縮膜屬於一次性塑膠，且需加貼多張塑料貼紙，增加了塑料使用並引發永續議題。透過包材轉型，我們有效減少塑料用量，降低環境影響，並促進資源循環，以實現永續發展目標。

Care Earth.



#### 原先包裝

杜邦卡+收縮膜



- 1. 杜邦卡
- 2. 透明PET-正面規格貼紙
- 3. 收縮膜
- 4. 多國語言貼紙(上亮膜)
- 5. 條碼貼紙
- 6. Triman 環保法規貼紙

#### 改版包裝

全面使用可回收材質



- 1. FSC™認證-紙盒
- 2. 模造紙-正面規格貼紙
- 3. 條碼貼紙
- 4. Triman 環保法規貼紙
- 5. 牛皮紙袋



## 產品包裝環保設計

### 2

### 包材轉型效益：

單車各式小零件在改版前採用LDPE夾鏈袋包裝，改版後我們將材質更換為紙質包裝，這不僅大幅減少了塑料使用量，還進一步契合永續發展的理念。

#### 原先包裝

LDPE夾鏈袋



LDPE塑料



零件包 替換材質

#### 改版包裝

材質更換為紙質



牛皮紙袋

## 產品包裝環保設計

### 3

### 包材轉型效益：

泡殼材質為PET，雖可回收，但由於材質與經濟效益低，部分物品未必能真正回收再製。因此，我們透過包材轉型，優先減少塑膠使用，這才是實現環保的關鍵，同時也進一步降低對環境的影響，促進資源永續利用。

#### 原先包裝

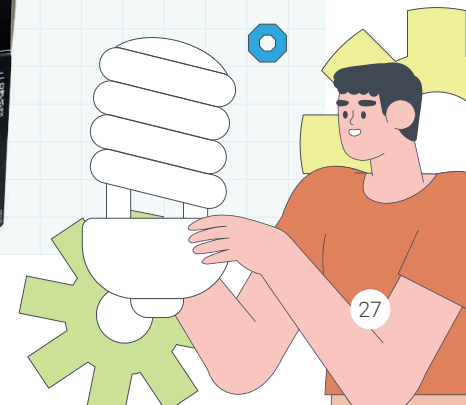
泡殼材質



泡殼 替換材質

#### 改版包裝

全面使用可回收材質





## 特別報導 02

### 佳承在2023年度台北國際自行車展的卓越表現

除了在研發創新方面取得具體成果，佳承在2023年度台北國際自行車展中也表現出色，多項產品榮獲『創新設計獎』。這不僅是對我們技術創新的高度肯定，也進一步鞏固了我們在市場上的競爭優勢。獲獎及創新設計的亮點整理如表：

#### 碟煞

##### Cooling Disc Brake Rotors

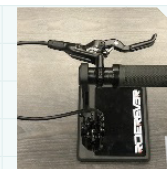
- ❑ **創新鉚接** | 內盤和煞車面無鉚接結合，外觀更輕盈。
- ❑ **三層結構** | 鋁/不鏽鋼/鋁組合，煞車熱量有效散熱。
- ❑ **散熱設計** | 凸塊和散熱鱗片產生空氣湍流，提升散熱效率。



#### 煞車拉桿

##### ARC-S

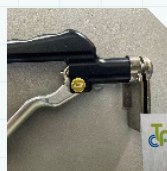
- ❑ **全新拉桿設計** | 握距短，適用青少年/成人登山車。
- ❑ **可調節握距** | 使用者可根據自己的騎乘姿勢調整拉桿握距。
- ❑ **獨特結構** | 採用連桿機構，快速煞車，操控省力。



#### 碟煞活塞回位工具

##### Disc Brake Piston Return Tool

- ❑ **不使用旋轉機構**，改用推力機構復歸活塞。
- ❑ **專為油壓碟煞設計**，適用於自行車維修保養。
- ❑ **縮短維修時間**，較傳統工具快 50%。
- ❑ **省時省力**，提高工作效率。

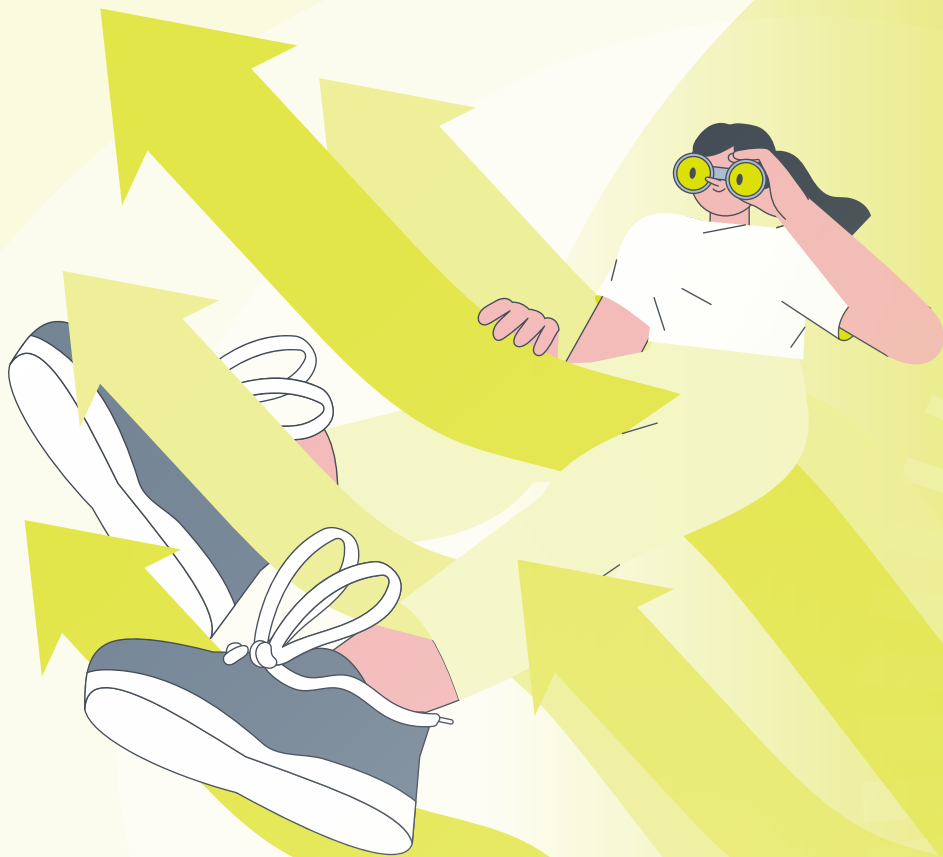


#### 多功能剪刀

##### Multifunctional scissors

- ❑ **用於進行鋼索內線剪切及線尾套壓合。**





# 02

## 永續採購

### 實現責任經營

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

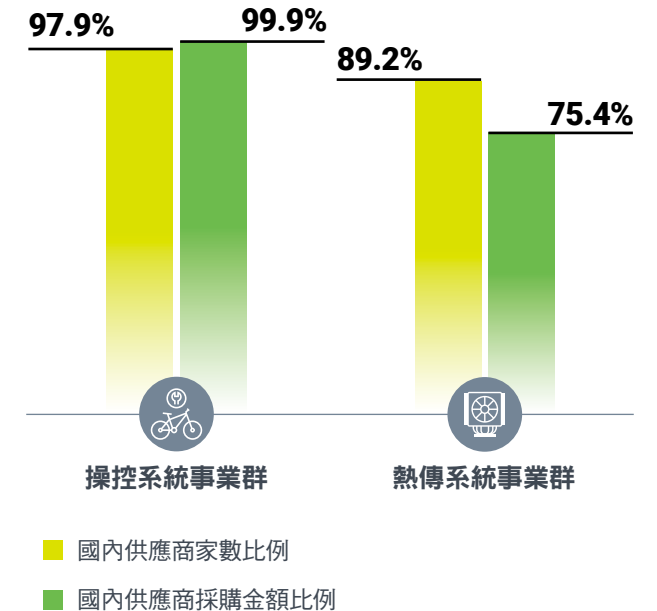
### 供應鏈型態

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      |   | 散熱器                             |  |
|--------------|--------------|-------------------|--------------------------------------|----------|---|---------------------------------|--|
| 自行車<br>零配件   | 鍍鋅/白鐵        | 剎車、<br>變速/內線      | 成車廠<br>修補市場                          | 上游       | 鍍鋅、白鐵線材、<br>鋁合金、鐵、塑<br>膠、鋼線、供應商         | 銅、鋁合金、導熱<br>基板、散熱片、熱<br>管、其他供應商 |  |
|              | 鋁/鐵/白鐵       | 螺絲配件              |                                      |          |   |                                 |  |
|              | 鍍鋅/<br>白鐵/鋼絲 | 煞車、<br>變速外殼       |                                      |          |   |                                 |  |
| 散熱器/<br>散熱模組 | 銅/鋁合金        | 氣冷/水冷散熱器<br>冷媒蒸發器 | 汽車零件<br>通信技術<br>電力電源<br>3C產品<br>工業電腦 | 中游       | 剎車、變速內線、<br>螺絲、零配件剎<br>車、變速外殼、碟<br>煞卡鉗組 | 氣冷/水冷散熱器、<br>冷媒蒸發器              |  |
|              | 導熱基板         |                   |                                      |          |   |                                 |  |
|              | 散熱片          |                   |                                      |          |   |                                 |  |
|              | 熱管           |                   |                                      |          |   |                                 |  |
|              | 其他           |                   |                                      |          |   |                                 |  |
|              |              |                   | 下游                                   | 成車廠、修補市場 | 汽車零件、通信技<br>術、電力電源、3C<br>產品、工業電腦        |                                 |  |

### 落實在地採購

佳承精工秉持在地採購的策略，結合長期合作的供應商，共同成長以追求企業永續經營。自創立以來，我們始終以在地採購為主要採購政策。2023年，操控系統事業群的國內供應商家數比例達到97.9%，高於熱傳系統事業群的89.2%；在國內供應商採購金額比例上，操控系統事業群更是高達99.9%，而熱傳系統事業群為75.4%。這些數據充分顯示了公司對在地採購的承諾，佳承將持續實踐這一策略。





## 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。

| 評核成績 |        | 評核說明      | 2023 評核家數 |
|------|--------|-----------|-----------|
| 甲等   | 90-100 | 優先訂購      | 320       |
| 乙等   | 80-89  | 考慮訂購      | 2         |
| 丙等   | 70-79  | 輔導供應商改善   | 0         |
| 丁等   | 69 以下  | 尋找新的供應商替代 | 0         |

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，2023 年共評核 26 家，皆為符合本公司之要求。

### 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 9001：2015 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。採購單位與品保部針對供應商進行由相關單位監控、評鑑、跟催，並加以記錄相關提昇事項，2023 年共執行 12 家。





## 2.3 品質管理

佳承精工依據 ISO 9001：2015 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

QUALITY

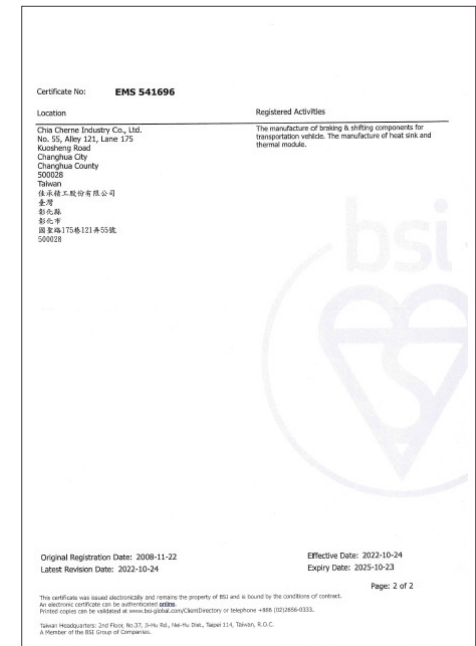
- ✓ 確保產品品質符合國際水準 ▶ 以滿足客戶需求
- ✓ 提升產品品質之市場競爭力 ▶ 以續企業之發展

### 品質目標設定與實施

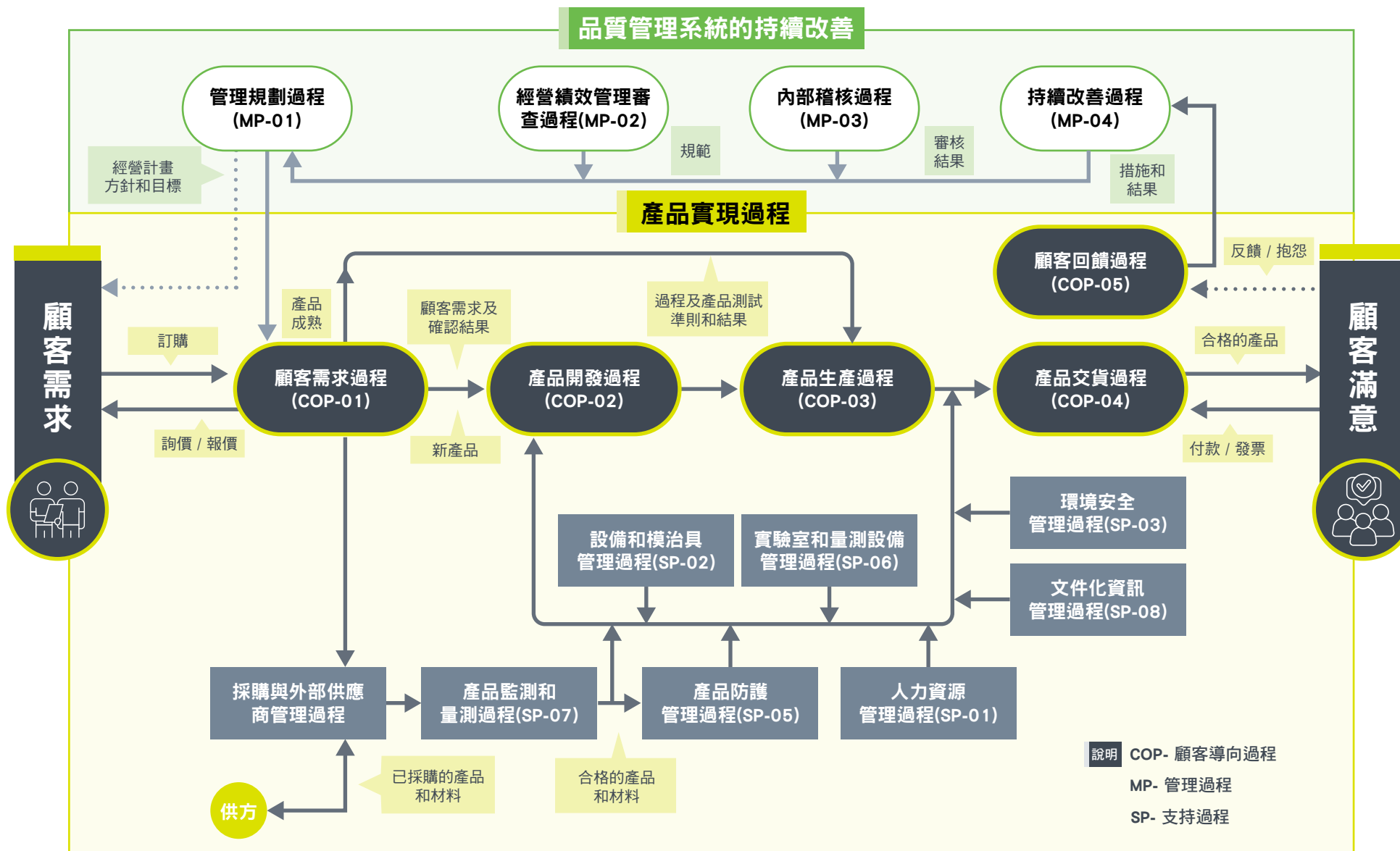
品質目標由總經理召集各部門主管擬定，並由總經理室負責推展。根據經營計劃管理辦法，每年制定次年度的品質目標及目標值，並由各部門主管向全體員工佈達，確保所有階層瞭解、實施並維持，以實現永續經營的目標。為確保品質活動按計畫完成，達成整體性、有效性及經濟性的目標，佳承精工實施全面品質管理系統文件。我們透過公司內部相關人員，建立跨部門溝通、協調及運作所需的制度化資料，並依據品質手冊制定所有相關文件，包括辦法、作業標準書及表單記錄。

### 綠色管理措施

在我們的生產過程中，我們以環保和社會責任為核心，實施綠色產品管理辦法，並採取全面措施確保產品安全。我們遵循嚴格的禁限用物質管理標準，以防範有害物質的使用。同時，我們要求供應商簽署不使用有害物質聲明書，並提供對 RoHS 10 項檢測物質的檢測報告或原廠聲明書。此外，供應商還需提供化學物質清單及 SDS 資料。我們致力於確保產品不僅符合相關法令，還積極保護環境和生態系統。



### ISO 9001：2015 證書 - 有效日 20251023





## 品質管理的實踐

依循 ISO 9001：2015 國際標準，佳承建立了嚴謹的品質管理系統，落實各項品質管理措施，確保產品從原材料到最終成品的高品質，並符合國際法規標準及客戶要求。以下為本公司二大事業群的具體實踐：



### 操控系統事業群

#### 原材料及供應商管理：

- 按照 QP-047 進料檢驗管理辦法，嚴格進行原材料的品質檢測。
- 根據 QP-029 外部供應商管理辦法，對供應商進行管理，確保其具有相應的製造能力。此過程包括供應商評鑑、審查及稽核，並記錄評鑑或稽核成效。

#### 生產流程及自主檢驗：

- 實施生產流程 SOP 及 QP-048 自主檢查管理辦法，對產品規格及標準進行自主檢驗確認，確保每個生產階段的品質穩定。

#### 成品檢驗：

- 依照 QP-049 成品檢驗辦法，對出貨產品進行抽檢，確認其是否符合國際法規標準及客戶標準。

#### 品質問題處理：

- 品質團隊在接收到品質問題時，協同相關責任單位進行異常確認及改善驗證，並於跨部門會議、品質會議或經營會議中視情況報告進度或成果。

#### 客戶滿意度調查：

- 根據相關管理辦法進行客戶滿意度調查，對於客戶反映的問題，依 QP-055 客訴處理作業辦法由對應單位進行改善回覆，並由品保單位確認改善結果。

#### 持續改善：

- 依據 QP-053 持續改善管理辦法，推動持續改善，對提案的採用與執行進行獎懲。
- 對員工進行教育訓練，提升專業技能及品質意識，並獎勵員工獲取相關認證或證照，以確保員工持續進步。



### 熱傳系統事業群

#### 原材料檢測、生產過程監控與最終產品檢驗：

- 依據 ISO 9001：2015 標準進行原材料檢測、生產過程監控及最終產品的檢驗，確保產品符合國際標準和客戶要求。

#### 定期品質會議：

- 定期召開品質月會、經營會議及管審會議，檢討和改進已知問題，並識別潛在問題，提出改善方案與計劃。

#### 客訴處理：

- 建立客訴處理辦法 (QP-055)，有效應對客戶反映的問題，解決客戶在使用產品中的困難，並持續改進產品品質。

#### 供應商管理：

- 透過外部供應商管理辦法 (QP-029)，定期對供應商進行評估與審查，確保供應商所提供的零組件與服務符合我們的標準。

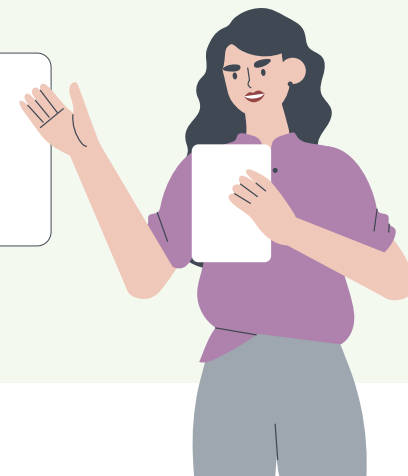
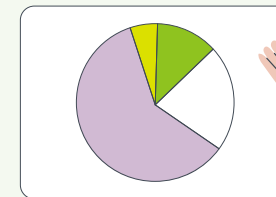
#### 員工參與與培訓：

- 鼓勵員工提出改善建議並參與改善活動，制訂員工獎懲管理辦法 (CC-012)，激勵員工積極參與。並規劃員工培訓教育訓練，提高品質意識與作業技能。



## What Is New

2023年度透過分析與改善製程，生產部門各個季度均成功將製程損耗率控制在目標值(0.4%)以下。第一季損耗率達到0.35%，第三季和第四季均維持在0.40%的目標值，顯示出我們在製程優化方面的顯著成效。這不僅提升了產品品質，還有效降低了生產成本，進一步增強了我們的競爭力。





## 2.4 客戶關係管理

### 服務管理

我們透過國際和地區展覽、全球服務團隊，以及在主要客戶公司設立服務中心，進行定期溝通，致力於建立信任與合作。我們重視客戶需求和反饋，並以優質的服務和產品贏得客戶信任。為了加強客戶服務，佳承精工制定了《服務管理辦法》，確保在客戶使用本公司產品前、中、後，對提出的問題能迅速調查和研討，並採取適當對策。我們的專業服務團隊在歐洲、美國、中國、台灣等市場提供即時支援，克服時差和語言障礙，確保客戶獲得最佳體驗。



### 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。2023 年所有客訴事件均已妥善處理，以下是本公司兩大事業群的主要改進重點。



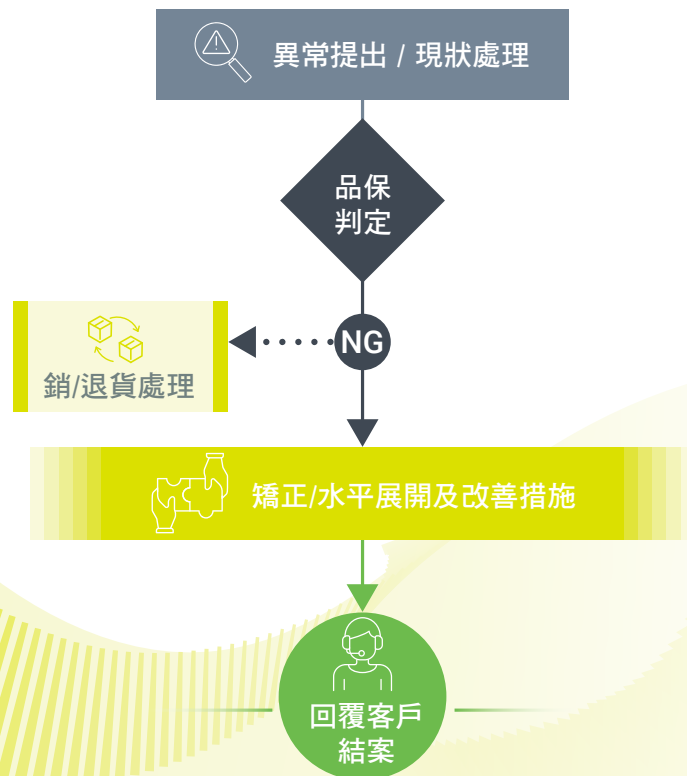


### ■ 操控系統事業群

2023 年針對供應商來料異常、外觀及功能異常、包裝錯誤和數量短缺、客戶認知差異等四大類客訴事件，我們制定了嚴格的供應商來料標準，精進內部檢驗流程，優化包裝流程，並提供標準化的客戶使用指導。

### ■ 熱傳系統事業群

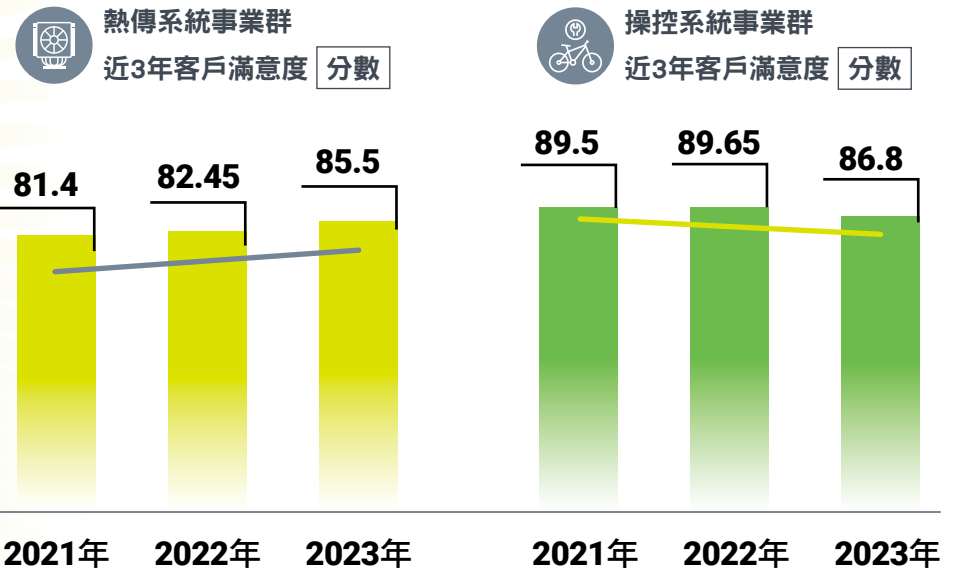
2023 年針對產品規格異常、功能異常、外觀異常及缺零配件等客訴事件，採取了一系列精進的改善措施，包括制定 SOP 型式的圖面點檢標準、變更產品製作工藝、加強不良品的宣導和教育，並改進零配件的計數和包裝流程。



### 客戶滿意度

佳承為了解客戶需求與期望的差距，使用客觀檢測系統評估滿意度，每半年主動發出「客戶滿意度調查表」，進行檢討與改善。此外，我們在全球主要市場設置專門的客戶服務團隊，負責處理反饋和投訴，並迅速解決問題，以贏得客戶的信任和忠誠。

2023 年大部分指標的滿意度均達 90% 以上，顯示客戶對我們的服務及產品有高度認可，特別在服務態度、銷售專業能力表現突出。針對有超過 19% 客戶對價格競爭力給予「普通」或「不滿意」的回應，我們將持續改善成本控制與定價策略，以提升市場吸引力並更好滿足客戶需求。





| 2023 年<br>操控系統事業群<br>滿意度佔率 (%) | 服務態度  | 銷售專業<br>與溝通能力 | 報價時效性  | 客戶抱怨<br>處理效率 | 訂單交期<br>準確率 | 產品<br>使用性 | 品質穩定性<br>與改善能力 | 符合客戶<br>市場需求 | 價格是否<br>具有競爭力 | 願意推薦產品<br>給其他客戶 |
|--------------------------------|-------|---------------|--------|--------------|-------------|-----------|----------------|--------------|---------------|-----------------|
| 非常滿意                           | 75.5% | 63.75%        | 57.7%  | 60.95%       | 57.8%       | 47.95%    | 43.6%          | 39.15%       | 26%           | 97.1%           |
| 滿意                             | 23.1% | 33.3%         | 36.65% | 36.1%        | 36.5%       | 47.75%    | 52.05%         | 57.95%       | 50.65%        | -               |
| 普通                             | 1.4%  | 2.95%         | 4.3%   | 2.95%        | 5.7%        | 2.9%      | 4.4%           | 2.9%         | 19.05%        | -               |
| 不滿意                            | -     | -             | 1.4%   | -            | -           | 1.4%      | -              | -            | 4.35%         | 2.9%            |
| 滿意總佔率                          | 98.6% | 97.05%        | 94.3%  | 97.05%       | 94.3%       | 95.7%     | 95.6%          | 97.1%        | 76.6%         | 97.1%           |

| 2023 年<br>熱傳系統事業群<br>滿意度佔率 (%) | 服務態度   | 銷售專業<br>與溝通能力 | 報價時效性  | 客戶抱怨<br>處理效率 | 訂單交期<br>準確率 | 產品<br>使用性 | 品質穩定性<br>與改善能力 | 符合客戶<br>市場需求 | 價格是否<br>具有競爭力 | 願意推薦產品<br>給其他客戶 |
|--------------------------------|--------|---------------|--------|--------------|-------------|-----------|----------------|--------------|---------------|-----------------|
| 非常滿意                           | 72.75% | 65.15%        | 59.1%  | 65.15%       | 43.9%       | 44.95%    | 39.4%          | 47.5%        | 23.2%         | 98.5%           |
| 滿意                             | 27.25% | 33.3%         | 33.85% | 27.75%       | 49%         | 53.55%    | 52.05%         | 51%          | 57.6%         | 0               |
| 普通                             | 0      | 1.55%         | 7.05%  | 7.1%         | 7.1%        | 1.5%      | 8.55%          | 1.5%         | 17.65%        | 0               |
| 不滿意                            | 0      | 0             | 0      | 0            | 0           | 0         | 0              | 0            | 1.55%         | 1.5%            |
| 滿意總佔率                          | 100%   | 98.45%        | 92.95% | 92.9%        | 92.9%       | 98.5%     | 91.45%         | 98.5%        | 80.8%         | 98.5%           |

註1 「客戶滿意度調查表」評比指標共 10 項，每項評比分為非常滿意、滿意、普通、不滿意四個等級。

註2 佔率 = 該項指標該等級的總分 ÷ 該項指標的各等級加總分數；「滿意總佔率」指的是滿意及非常滿意評比等級的總百分比。

# 03

## 環境管理

### 推動企業永續

- 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



7 可負擔的  
潔淨能源



12 責任消費  
及生產

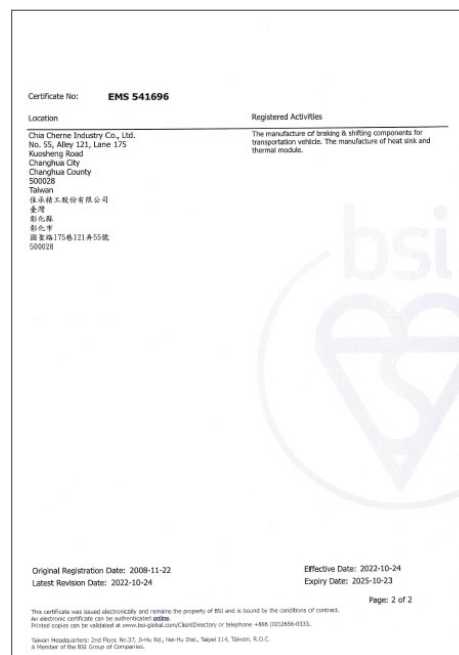


13 氣候行動



佳承致力於制定並實施全面的環境政策，專注於減少環境污染、促進資源再利用，並鼓勵員工積極參與環境保護。我們將環境保護視為公司核心價值之一，承諾降低對環境的影響，並嚴格遵守所有相關環境法規與標準。

為有效推動和持續改進環境政策，我們已導入 ISO 14001：2015 標準的環境管理系統，以全面管理和提升公司的環境績效，並採取必要的改進措施。在環境管理方面的具體措施包括：能源管理、排放控制、水資源管理及污染防治。



### ISO 14001：2015 證書 - 有效日 20251023

此外，我們定期監測包括水質、噪音、照度、二氧化碳、化學品及油霧滴等環境指標，以下將詳細說明我們在這些領域的實踐成效。

## 公司環安衛政策



### 佳承精工下設 操控系統事業群(Jagwire)與熱傳系統事業群(CoolJag) 本公司願景：

- ❑ 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。

本公司履行政府單位規定，落實環安衛政策並持續改善環境及職業安全衛生。為善盡社會責任，本公司將有效規劃資源，建立健康安全之工作環境及污染預防之環境控管，以達成永續經營的目標。

### 我們承諾做到以下幾點：

- 2.1 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。
- 2.2 致力於環境汙染、資源再利用、傷害預防及疾病預防工作。
- 2.3 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。
- 2.4 藉由建立良善制度及層層管控，持續改善環安衛管理績效。
- 2.5 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。
- 2.6 環安衛政策在本公司組織內以文件化資訊進行傳達，適當地提供給利害相關者。
- 2.7 推動職場健康自我管理，打造健康的工作環境，促進身心樂活。





## 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，2023年直接能源總使用量為535.28 GJ，主要為天然氣使用量最多，使用量為529.43 GJ，佔直接能源總使用量的98.91%。間接能源使用為電力使用，2023年間接能源總使用量為88,811.98 GJ。2023年總能源使用量為89,347.26 GJ，較2022年增加或減少46,142.48 GJ。

### 歷年能源使用量

| 項目  | 單位             | 2020年     | 2021年     | 2022年      | 2023年     |
|-----|----------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| 柴油  | KL             | 0.1237    | 0.1236    | 0.1664     | 0.1664    |
| 天然氣 | m <sup>3</sup> | 44,768    | 49,534    | 38,265     | 14,050    |
| 電力  | MWH            | 3,577.32  | 4,206.44  | 3,723.39   | 2,467.00  |
| 柴油  | GJ             | 4.35      | 4.35      | 5.85       | 5.85      |
| 天然氣 | GJ             | 1,686.91  | 1,866.50  | 1,441.87   | 529.43    |
| 電力  | GJ             | 12,880.67 | 15,145.91 | 134,042.03 | 88,811.98 |
| 總計  | GJ             | 14,571.93 | 17,016.76 | 135,489.74 | 89,347.26 |

**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。

**註2** 柴油 1L = 8,400 kcal；天然氣 1m<sup>3</sup> = 9,000 kcal；電力 1kwh = 3,600 KJ。

### 提升資源使用效率與節能措施

佳承採取了多項措施以提高資源使用效率和實施節能計劃。我們調降了空壓機的常態壓力值 0.7~1 kg/cm<sup>2</sup>，預計節能 4.2%-4.8%。同時，逐步將傳統燈具更換為 LED 燈具，2023年降低了 3700W 的耗能，節省了 9213 度電力<sup>註</sup>。我們也定期提醒員工節電重要性，並在假期前提醒關閉待機電力。

#### 註1 空壓機節能減碳估算

降低空壓機供氣壓力 1 kg/cm<sup>2</sup>，能節省約 6% 的電力。以目前 238 kW 的空壓設備計算，節省量為：  
節省電力 = 238 kW × 6% = **14.28 kW**

每年運轉 2,400 小時，則每年可減少的電量為：  
每年減少的電量 = 14.28 kW × 2,400 小時 = **34,272 度電**

以 2022 年電力排碳係數 0.495 kgCO<sub>2</sub>e/度計算，減少的二氧化碳排放量為：  
34,272 度電 × 0.495 kgCO<sub>2</sub>e/度 = **16,931.84 kgCO<sub>2</sub>e = 16.93 tCO<sub>2</sub>e**

#### 註2 2023年更換燈具概況如下

輕鋼架燈具：45 座、支架燈具：1 座、工事型燈具：47 座  
更換後，總共節省了 3,700 瓦特的電力。

節省瓦數 × (每天使用時間) × (公司上班天數)  
度數換算：
$$\frac{3700 \times 10 \times 249}{1000} = 9,213 \text{ 度}$$

節省電費：9,213 × 4.5 = **41,458.5 元**

可降低碳排量：9,213 × 0.495 / 1000 = **4.56 tCO<sub>2</sub>e**



| 2023年實施日期 | 方案名稱   | 節能方式說明   |
|-----------|--------|--|
| 1/1~12/31 | 節能電燈汰換 | 公司老舊燈座逐步汰換 LED 燈具                                      |
| 1/1~12/31 | 空壓機節能  | 1. 例假日未生產期間關閉空壓機節省能源消耗<br>2. 空壓機壓力調降<br>3. 定頻機更改為變頻機使用 |
| 1/1~12/31 | 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，佳承精工開始採用 ISO 14064-1：2018 標準，並自該年度起揭露範疇三的溫室氣體排放量。截至目前，經查證的最新年度為 2023 年。

## 歷年溫室氣體排放量比較表

| 種類          | 單位                        | 2019  | 2020  | 2021   | 2022  | 2023  |
|-------------|---------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|
| 直接排放（範疇一）   | 公噸 CO <sub>2</sub> e      | 183   | 189   | 236    | 223   | 175   |
| 能源間接排放（範疇二） | 公噸 CO <sub>2</sub> e      | 1,918 | 1,821 | 2,141  | 1,843 | 1,220 |
| 其他間接排放（範疇三） | 公噸 CO <sub>2</sub> e      | -     | -     | 7,755  | 4,697 | 3,176 |
| 總排放量        | 公噸 CO <sub>2</sub> e      | 2,101 | 2,010 | 10,132 | 6,763 | 4,571 |
| 年營業額        | 百萬元                       | 1,427 | 2,072 | 2,446  | 2,698 | 1,446 |
| 溫室氣體排放強度    | 公噸 CO <sub>2</sub> e/ 百萬元 | 1.47  | 0.97  | 4.14   | 2.51  | 3.16  |
| 差異率         | -                         | -     | -     | 基準年    | -39%  | -24%  |

註1 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物 (HFCs)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>)、全氟碳化物 (PFCs) 和三氟化氮 (NF<sub>3</sub>)。

註2 彙整溫室氣體量的方法：營運控制權法；使用的方法學：排放係數法計算。

註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。

註4 全球暖化潛勢 (GWP)：2019 年、2020 年引用 IPCC 2013 第五次評估報告；2021 年、2022 年引用 IPCC 2021 第六次評估報告。

註5 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。

註6 能源間接排放包含外購電力，電力排放係數 2019 年 =0.509 kgCO<sub>2</sub>e；2021 年 =0.509 kgCO<sub>2</sub>e；2022 年 =0.495 kgCO<sub>2</sub>e。

註7 2021 年增加範疇三採購商品的排放，因此 2021 年為基準年。差異率是指當年溫室氣體排放強度與基準年相比的百分比變化。

## bsi. Opinion Statement



### Greenhouse Gas Emissions Verification Opinion Statement

This is to verify that: Chia Cheme Industry Co., Ltd. 佳承精工股份有限公司  
No. 55, Aly. 121, Ln. 175, Kousheng Rd. 臺灣  
Changhua City 彰化縣  
Changhua County 彰化市  
500028 國聖路 175 巷 121 弄 55 號  
Taiwan (R.O.C.) 500028

Holds Statement No: GHGEV 813985  
Verification opinion statement

As a result of carrying out verification and validation procedures in accordance with ISO 14064-3:2019, it is the statement for mixed engagement including reasonable assurance for verification activity as well as validation and agreed-upon procedures (AUP) contains the following:

- The Greenhouse Gas Emissions with Chia Cheme Industry Co., Ltd. for the period from 2023-01-01 to 2023-12-31 was verified and validated.
- The verified organization-level greenhouse gas emissions include direct greenhouse gas emissions 174,9318 tonnes of CO<sub>2</sub> equivalent and indirect greenhouse gas emissions from imported energy 1,219,6239 tonnes of CO<sub>2</sub> equivalent.
- Chia Cheme Industry Co., Ltd. has defined and explained its own process and pre-determined criteria for significance of indirect Greenhouse Gas Emissions and quantify and report these identified significant emissions accordingly.

For and on behalf of BSI:   
Managing Director BSI Taiwan, Peter Pu

Originally Issue: 2024-10-18

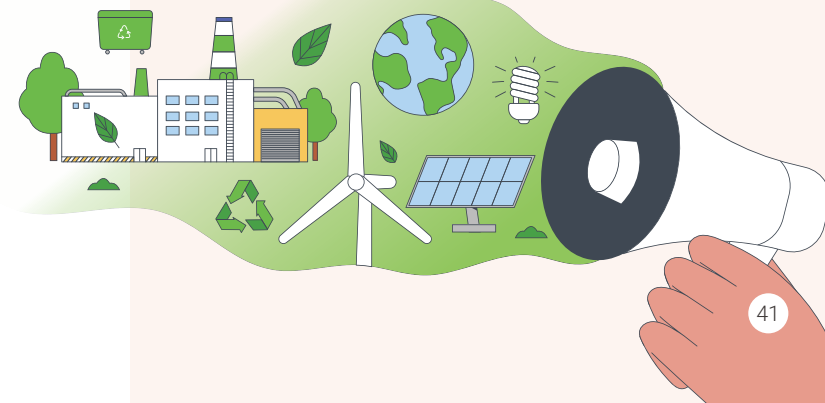
Latest Issue: 2024-10-18

Page: 1 of 4

...making excellence a habit.™

The British Standards Institution is independent of the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purposes. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be used. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above named client only.  
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, 3rd-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.  
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

## 溫室氣體查證聲明書





### 行動展現 ➡ 產品碳足跡盤查

佳承在 2023 年依據 ISO 14067 標準，針對自行車線組 JPCK 400 系列剎車線與 JPCK 500 系列變速線等產品進行產品碳足跡 (CFP) 研究，並取得第三方查證聲明書。透過生命週期評估方法，公司深入分析各產品全生命週期中的碳排放熱點，確實掌握減碳關鍵，展現佳承在生產低碳產品方面的承諾與行動力。



JPCK 400 系列剎車線



JPCK 500 系列變速線

**bsi.**  
Opinion Statement

**Product Carbon Footprint**  
Verification Opinion Statement

This is to verify that: Chia Cheme Industry Co., Ltd. 佳承精工股份有限公司  
No. 85, Aly. 121, Lin. 175, Guosheng Rd. 金華  
Changhua City, Changhua County 彰化縣  
500028 Taiwan 彰化市  
羅雲路 175 巷 121 弄 55 號  
500028

Holds Statement No: PCFV 793483

As a result of carrying out the verification of product life cycle greenhouse gas emissions, it is the opinion of BSI with reasonable assurance that:

- The product carbon footprint with the declared unit of each JPCK 400 serious Mountain Pro Brake Cable set and each JPCK 500 serious 2x Pro Shift Cable set are verified as following table.
- No material misstatements in this product life cycle greenhouse gas emission statement were revealed.

The product life cycle GHG data quality was verified to be acceptable against the requirements of ISO 14067:2018.

This statement shall be valid for a maximum period of two years after the latest issue date on this certificate. Should there be a change in the life cycle of the product whose GHG emissions are being assessed, the validity of this opinion statement will cease.

For and on behalf of BSI: *Peter Fu*  
Managing Director BSI Taiwan, Peter Fu

Originally Registration Date: 2023-10-11 Effective Date: 2023-10-11  
Latest Revision Date: 2023-10-11 Expiry Date: 2025-10-10

Page: 1 of 3  
...making excellence a habit.™

Statement No: PCFV 793483

Location: Chia Cheme Industry Co., Ltd. 佳承精工股份有限公司  
No. 85, Aly. 121, Lin. 175, Guosheng Rd. 金華  
Changhua City, Changhua County 500028 彰化縣  
彰化市  
羅雲路 175 巷 121 弄 55 號  
500028

Verification Information: The product carbon footprint with the declared unit of each JPCK 400 serious Mountain Pro Brake Cable set and each JPCK 500 serious 2x Pro Shift Cable set are verified as following table.

Additional information  
Product related information is as follows:

- System boundary for this product: Cradle to Gate
- The product system boundary is consistent with its system boundary definition in the PCF report for product carbon footprint, which involves the acquisition of materials, process activity and the transportation of materials in the product life cycle.
- The data in this product life cycle greenhouse gas inventory report is from 2021-01-01 to 2021-12-31.
- The site-specific data include related facilities from its own processes under the operational control of the organization and individual processes under the financial or operational control of the organization undertaking the CFP study.
- The secondary data include relative factors from EPA Carbon Footprint Calculation Platform and LCA database Simapro 9.5.0.0.

Originally Registration Date: 2023-10-11 Effective Date: 2023-10-11  
Latest Revision Date: 2023-10-11 Expiry Date: 2025-10-10

Page: 2 of 3

### 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，2023 年總用水量為 10.37 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。

#### 最近三年取水量

| 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     |             |
| 2023 | 自來水       | 0.065      | 10.37       |
|      | 地表水 (含雨水) | 0          |             |
|      | 地下水       | 10.307     |             |



### 3.3 污染防治管理

佳承遵守政府規定，實施環安衛政策，致力於改善環境及職業安全衛生，嚴格遵循環保法規，配置專職環保人員負責監督和執行。此外，推動資源回收與分類，進行線上教育訓練和垃圾抽檢，推廣 6S 活動。本公司設有職業安全衛生委員會，每季定期開會，利害關係人可透過意見表提出建議或意見。

#### 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。2023 年環境監測容許暴露數值均符合法規之規範。



靜電油霧回收機



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   | 2020 | 2021  | 2022 | 2023 | 處理方式    |
|---|------|-------|------|------|---------|
|  一般性垃圾 | 11.6 | 13.05 | 9.9  | 7.4  | 離場 / 焚化 |
|  廢油混合物 | -    | 2.91  | -    | 0    | 離場 / 焚化 |

註1 一般性垃圾及廢油混合物皆為離廠處理。

註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  | 2020  | 2021   | 2022   | 2023  |
|---|-------|--------|--------|-------|
|  廢塑膠 | -     | -      | 1.45   | 0.9   |
|  廢金屬 | 84.31 | 110.44 | 130.16 | 94.14 |
|  廢紙  | -     | -      | 15.3   | 7.1   |

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。

註2 2022年資源類廢棄物的原始數據以公斤計量，但報告內容未進行換算，直接以活動數據呈現。本次報告經修正後，以上述表格的數值為準。

註3 2023年相比2022年，減量成效顯著：廢塑膠減量達38%、廢金屬減量達28%、廢紙減量達54%。



## 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。



## 製程廢棄物價值轉化

加工製程往往會產生一些廢棄物，我們致力於改善生產流程，以減少或回收這些廢棄物。佳承精工在生產過程中，會產生銅、鋁及鐵等廢金屬，這些均為可回收再利用資源物，我們將這些回收的廢金屬，出售給再利用廠商，再利用廠商透過熔解、精鍊、配料過程，將其轉化為鋁合金錠，再次投入市場，展現了我們在製程廢棄物價值轉化上的努力和成效。

## 再利用廢金屬

## 2023年數量

下腳料銅

Cu



22,149.6 Kg

下腳料鋁

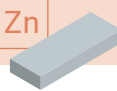
Al



69,719.4 Kg

下腳料鋅

Zn



1,810.0 Kg

回收鐵

Fe

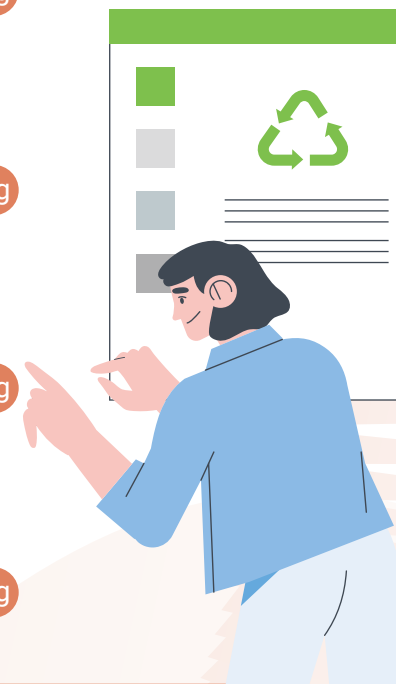


460.0 Kg

總重量

94,139.0 Kg

約94.14噸





# 04

## 社會共融

### 創造社會價值

- 4.1 員工概況
- 4.2 勞資關係
- 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 2023 年底，佳承精工的員工總數為 323 人。由於近年來進行組織調整，2020 年至 2023 年間員工數量及其分布發生了變化。公司員工主要集中在 30 至 49 歲之間，而 50 歲以上員工的比例上升，顯示公司在資深員工留才措施上的成效顯著。台籍員工數量保持穩定，而外籍員工數量則有所減少。至 2023 年，公司員工中包括 3 名身心障礙人士及 4 名原住民員工，符合相關規定，展現公司在多元文化包容方面的承諾。以下為 2020 至 2023 年的人力結構分布。本公司長期僱用非員工工作者包括保全 1 位及職業醫療人員 2 位。

### 2020-2023 年佳承精工員工人力結構分布

| 類別     | 類別細項       | 2020 |     |      | 2021 |     |      | 2022 |     |      | 2023 |     |      |
|--------|------------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|------|
|        |            | 男性   | 女性  | 人數總計 | 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  | 101  | 116 | 217  |
|        | 研究人員       | 16   | 7   | 23   | 16   | 6   | 22   | 15   | 7   | 22   | 13   | 5   | 18   |
|        | 組級         | 10   | 6   | 16   | 9    | 6   | 15   | 9    | 5   | 14   | 10   | 6   | 16   |
|        | 課級         | 19   | 10  | 29   | 18   | 10  | 28   | 19   | 10  | 29   | 13   | 8   | 21   |
|        | 幕僚         | 7    | 20  | 27   | 5    | 20  | 25   | 7    | 20  | 27   | 6    | 21  | 27   |
|        | 經理         | 13   | 6   | 19   | 15   | 6   | 21   | 12   | 8   | 20   | 11   | 10  | 21   |
|        | 高階         | 4    | 0   | 4    | 4    | 0   | 4    | 4    | 0   | 4    | 3    | 0   | 3    |
| 員工年齡結構 | 29 歲以下     | 34   | 18  | 52   | 35   | 24  | 59   | 28   | 20  | 48   | 16   | 13  | 29   |
|        | 30 歲至 49 歲 | 142  | 118 | 260  | 148  | 135 | 283  | 150  | 132 | 282  | 125  | 126 | 251  |
|        | 50 歲以上     | 10   | 19  | 29   | 13   | 24  | 37   | 15   | 26  | 41   | 16   | 27  | 43   |
| 國籍     | 台籍         | 152  | 143 | 295  | 161  | 172 | 333  | 162  | 170 | 332  | 131  | 159 | 290  |
|        | 外籍         | 34   | 12  | 46   | 35   | 11  | 46   | 31   | 8   | 39   | 26   | 7   | 33   |
| 雇用類別   | 兼職         | 0    | 0   | 0    | 0    | 0   | 0    | 0    | 0   | 0    | 0    | 0   | 0    |
|        | 全職         | 186  | 155 | 341  | 196  | 183 | 379  | 193  | 178 | 371  | 157  | 166 | 323  |
| 契約類型   | 定期         | 34   | 12  | 46   | 35   | 11  | 46   | 31   | 8   | 39   | 26   | 7   | 33   |
|        | 不定期        | 152  | 143 | 295  | 161  | 172 | 333  | 162  | 170 | 332  | 131  | 159 | 290  |

註1 以當年度 12 月 31 日在職人數統計。

註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。2023 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   |     | 2023  |     | 2020  |     | 2021  |     | 2022   |     | 2023  |     |       |
|               | 人數   | 新進率 | 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 | 人數    | 離職率 |       |
| 29 歲以下        | 男性   | 14  | 41.2% | 41  | 117.1% | 21  | 75.0% | 14  | 87.5% | 16  | 47.1% | 35  | 100.0% | 20  | 71.4% | 14  | 87.5% |
|               | 女性   | 5   | 27.8% | 32  | 133.3% | 14  | 70.0% | 6   | 46.2% | 7   | 38.9% | 24  | 100.0% | 11  | 55.0% | 6   | 46.2% |
| 30 歲至<br>49 歲 | 男性   | 18  | 12.7% | 35  | 23.6%  | 42  | 28.0% | 14  | 11.2% | 21  | 14.8% | 33  | 22.3%  | 41  | 27.3% | 47  | 37.6% |
|               | 女性   | 11  | 9.3%  | 41  | 30.4%  | 37  | 28.0% | 14  | 11.1% | 12  | 10.2% | 26  | 19.3%  | 40  | 30.3% | 27  | 21.4% |
| 50 歲以上        | 男性   | 2   | 20.0% | 2   | 15.4%  | 5   | 33.3% | 2   | 12.5% | 5   | 50.0% | 2   | 15.4%  | 8   | 53.3% | 7   | 43.8% |
|               | 女性   | 1   | 5.3%  | 6   | 25.0%  | 5   | 19.2% | 1   | 3.7%  | 0   | 0.0%  | 5   | 20.8%  | 6   | 23.1% | 4   | 14.8% |
| 小計            | 男性   | 34  | 18.3% | 78  | 39.8%  | 68  | 35.2% | 30  | 19.1% | 42  | 22.6% | 70  | 35.7%  | 69  | 35.8% | 68  | 43.3% |
|               | 女性   | 17  | 11.0% | 79  | 43.2%  | 56  | 31.5% | 21  | 12.7% | 19  | 12.3% | 55  | 30.1%  | 57  | 32.0% | 37  | 22.3% |
| 年度總計          |      | 51  | 15.0% | 157 | 41.4%  | 124 | 33.4% | 51  | 15.8% | 61  | 17.9% | 125 | 33.0%  | 126 | 34.0% | 105 | 32.5% |

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。

註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 勞資關係

### 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。2023 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。   | 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。   |
| 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。   | 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。   |
| 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。 | 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。  |
| 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。  | 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 3209、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。

### 2023 年員工男女薪酬比

| 職級              | 女 | 男     |
|-----------------|---|-------|
| 一般 - 直工         | 1 | 1.034 |
| 一般 - 間工 (辦公室人員) | 1 | 1.460 |
| 研究人員            | 1 | 1.175 |
| 組級              | 1 | 1.067 |
| 課級              | 1 | 1.251 |
| 幕僚              | 1 | 1.167 |
| 經理              | 1 | 0.657 |

## 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。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；適用舊制同仁，則於每年三月底前提繳至舊制勞工退休金專戶以補足當年度的差額。

## 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。

| 項目   | 內容                                 |
|------|------------------------------------|
| 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

- 工作中訓練、挫折中教育、競爭中思考
- 向敵人學習，徹底的學習，學習其制度，學習其成功與失敗
- 具備專業涵養，對於自我的發展及成長充滿高度企圖心及求勝心
- 對事物保持創新思維，對團隊塑造創新管理的氛圍



### 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。



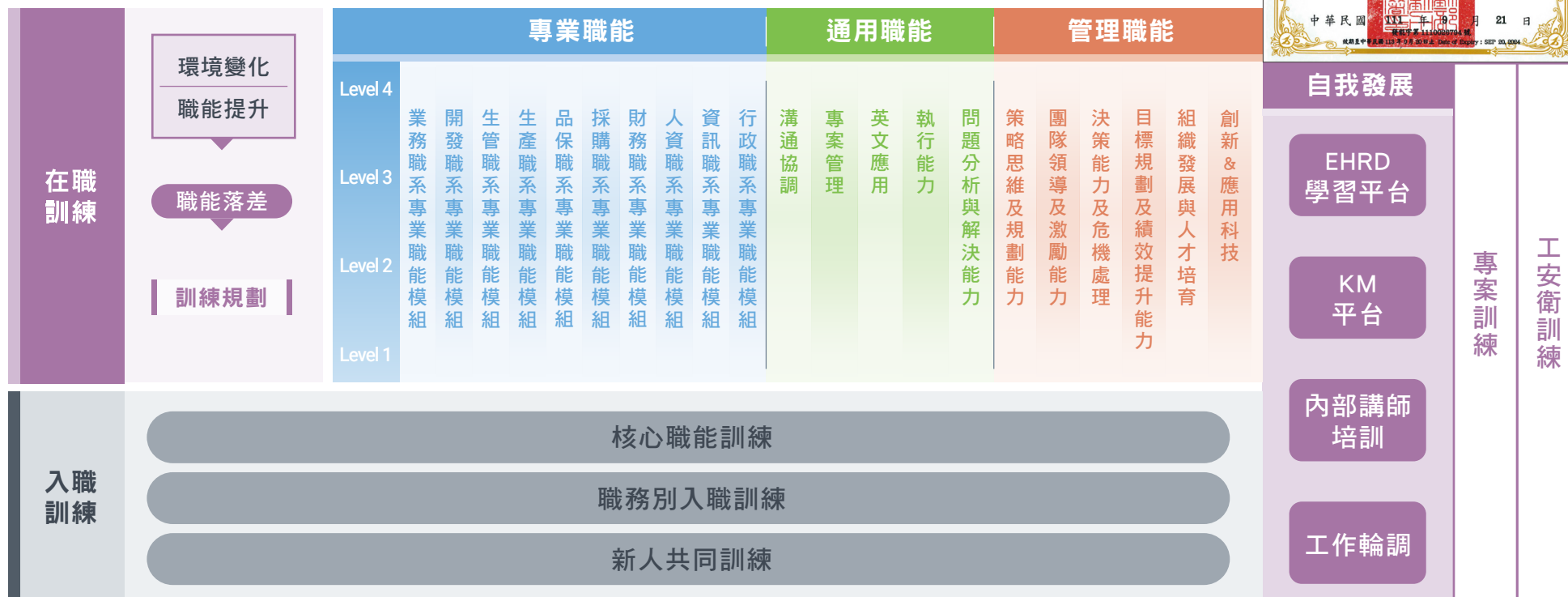
## 職能訓練體系

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。

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。

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，公司將提供培星計畫及曜星計畫訓練模組，有效提升管理能力。

我們的訓練課程經過外部評比，獲得 TTQS 認證，彰顯了培訓質量與成效。





## 2023 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 | 21  | 213    | 152  |
| 一般通識訓練     | 9   | 272    | 500  |
| 在職人員訓練     | 118 | 3112   | 1752 |
| 新進人員訓練     | 26  | 117    | 26   |
| 環安衛教育訓練    | 74  | 2285   | 3334 |
| 總計         | 248 | 5999   | 5764 |

## 2023 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           | 訓練方式        |
|-----------------------|------|------|--------|----------------|-------------|
| 工安訓練                  | 836  | 280  | 每2個月1次 | 全體員工           | 線上課程        |
| 健康管理訓練                | 945  | 290  | 每2個月1次 | 全體員工           | 線上課程        |
| 風險危害訓練                | 676  | 610  | 平均每月1次 | 全體員工           | 面授及<br>線上課程 |
| 消防訓練                  | 472  | 541  | 每半年1次  | 全體員工           | 面授及<br>線上課程 |
| 預防職場不法侵害              | 309  | 71   | 每年1次   | 全體員工           | 線上課程        |
| 安全衛生在職訓練 <sup>註</sup> | 82   | 452  | 每月1-3次 | 勞工安全衛<br>生專責人員 | 外訓          |

<sup>註</sup> 安全衛生在職訓練主要針對持有法定安全衛生證照的員工，要求每三年進行一次回訓。



## 2023 各職級訓練時數

| 職級     | 男性          |           |            | 女性          |           |            |
|--------|-------------|-----------|------------|-------------|-----------|------------|
|        | 年底在職<br>總人數 | 總訓練<br>時數 | 平均訓練<br>時數 | 年底在職<br>總人數 | 總訓練<br>時數 | 平均訓練<br>時數 |
| 一般人員   | 101         | 1451      | 14.4       | 116         | 1234      | 10.6       |
| 研究人員   | 13          | 231       | 17.8       | 5           | 132       | 26.4       |
| 組級     | 10          | 280       | 28.0       | 6           | 99        | 16.5       |
| 課級     | 13          | 341       | 26.2       | 8           | 201       | 25.1       |
| 幕僚     | 6           | 177       | 29.5       | 21          | 308       | 14.7       |
| 經 / 副理 | 11          | 285       | 25.9       | 10          | 157       | 15.7       |
| 高階     | 3           | 27        | 9.0        | 0           | 0         | 0          |
| 性別小計   | 157         | 2792      | 17.8       | 166         | 2131      | 12.8       |

## 2023 勞資人權教育訓練

| 受訓對象 | 受訓人數 | 受訓方式 | 平均訓練時數 |
|------|------|------|--------|
| 主管職  | 94   | 線上課程 | 18.51  |
| 非主管職 | 247  | 線上課程 | 73.83  |

## 2023 ESG 教育訓練及溝通

| 受訓對象 | 受訓人數 | 受訓方式    | 平均訓練時數 |
|------|------|---------|--------|
| 主管職  | 83   | 面授及線上課程 | 56     |
| 非主管職 | 289  | 面授及線上課程 | 106    |





## 職涯發展

每位佳承人應秉持「以絕佳效能的產品與服務超越顧客期待」的精神，將職涯理想與公司目標願景結合，不斷提升自我能力並成就自己在佳承的發展之路。

### 事業為基

充分了解公司事業目標和業務環境，將自己的工作抱負與事業群及部門目標結合。

### 能力為尺

明確職涯發展所需能力要求，評估自我優勢與不足，不斷提升能力達到各級職位標準要求。

### 目標為要

以職涯發展各級職位的目標與期望為指引，積極達成和超越目標，進而對企業的貢獻最大化。



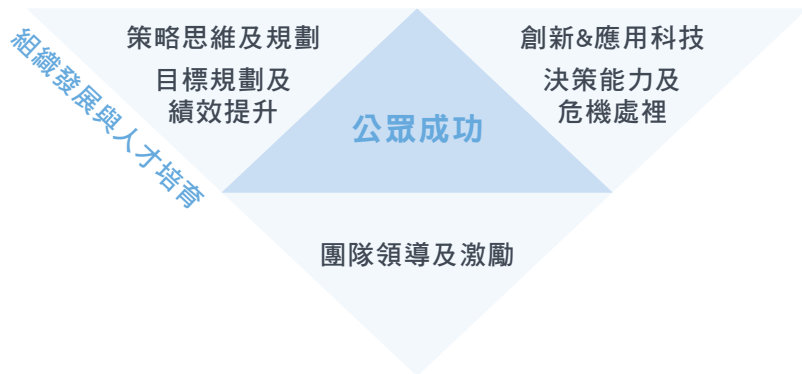
### 職涯發展路徑

- 佳承人可以先了解核心職能的要求，它是公司文化與員工須具備的價值觀，熟悉核心職能幫助你快速適應環境融入大家庭。
- 接續須充分了解擔任職務需具備的專業職能項目，逐項學習達到充分勝任職務的標準。後續若想擴大工作領域你應該學習通用職能項目，多參與跨部門的任務，培養團隊協作關係。
- 若想往專業達人路線，可關注公司核心技術專業項目，參與相關技術培訓，讓自己有機會成為該職務的專家。若未來有心擔任領導者，則可多關注管理職能的學習，參與儲備幹部甄選，公司將提供培育計畫訓練，為你有效提升管理能力。



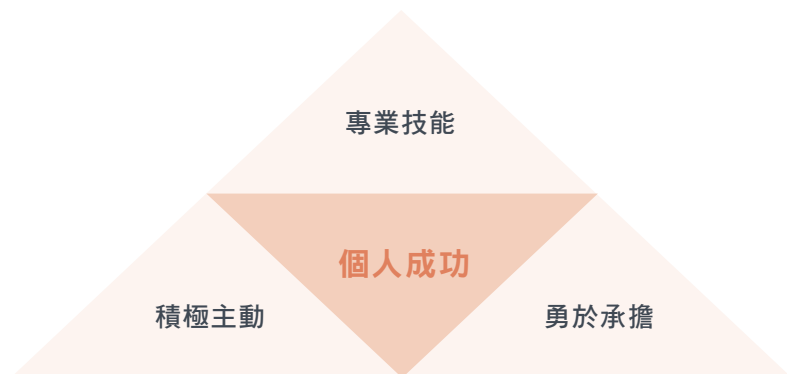
## 互賴期

管理職能



## 獨立期

核心職能



誠信正直、樂於分享、持續創新

## 依賴期

### 晉升原則

- 1 運用資源不斷學習，補足職位能力落差
- 2 工作績效表現突出（超越設定目標或優於同職級同仁）
- 3 積極展現必要行為，表明可勝任更高層級職位的能力
- 4 具備公司發展上不可或缺的能力

### 晉升評估關鍵



晉升代表職位層級的提升，通常需要透過實力、主動性和努力來實現。以下是主要的評估關鍵：

職能評鑑：了解職位所需的職能，針對差距項目進行補強。通過職能鑑定來獲得晉升資格。

績效指標：專注於個人KPI指標，努力達成或超越既定目標及期望。

個人發展計畫：明確自我目標，積極規劃並設定訓練目標，確保有效的學習和成長。

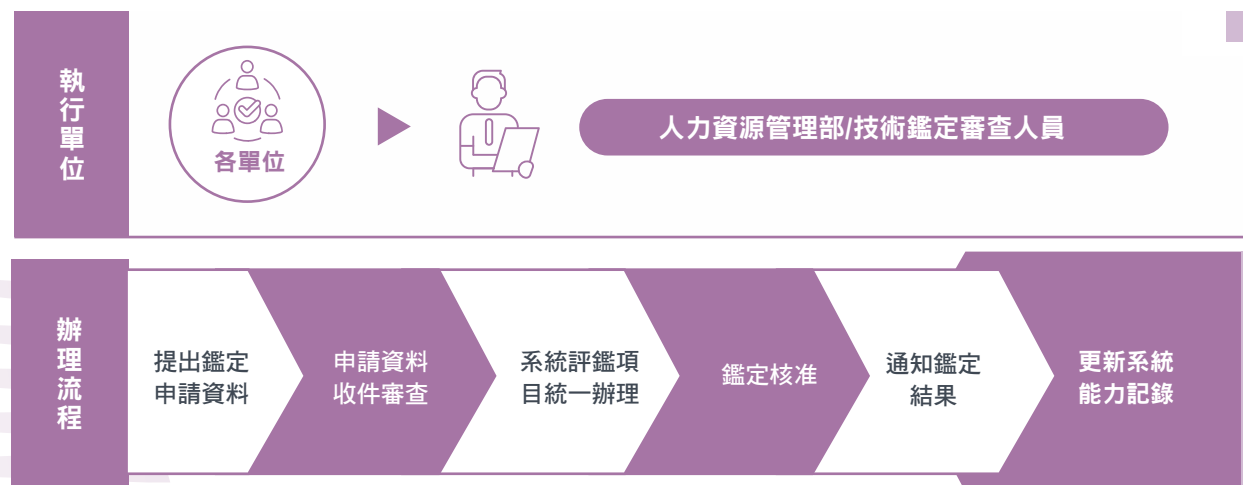
人際關係：與主管及同事和睦相處，建立良好的協作關係，互相支持與協助。



## 行動方案

### 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。



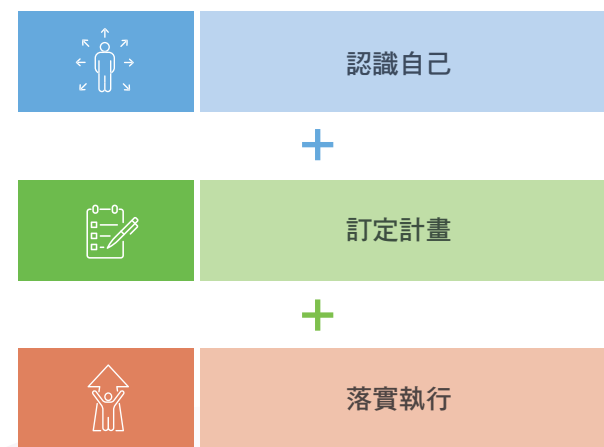
### 2. 績效指標

致力於個人 KPI 指標，努力達成甚至超越目標及大家期望。

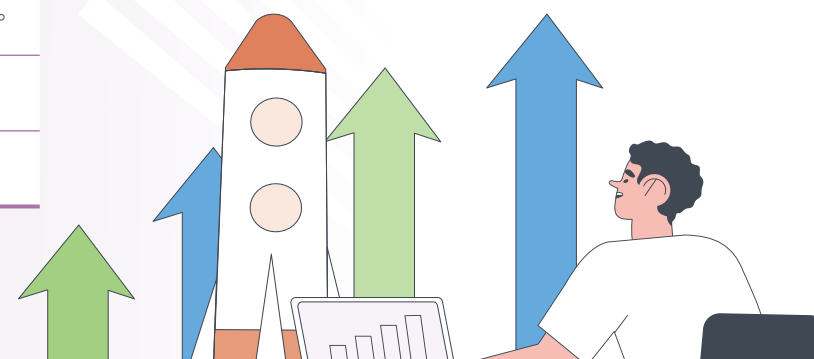
|      |   |
|------|---|
| 策略導向 | 連結公司策略發展，設定績效目標，達成最佳綜效。                   |
| 目標一致 | 選定適當的項目制定績效目標並落實於每位佳承人的工作中，達到全員參與創造利益極大化。 |
| 持續改進 | 針對績效異常做積極改善，形成持續改進的良性循環。                  |
| 均衡發展 | 著重實質績效貢獻 (70%)，也看重個人行為潛質 (30%)。           |

### 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。



■ 創立屬於自己發展的方法    ■ 將學習轉化為習慣





## 4.4 健康與安全

本公司於 2022 年持續通過「ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統」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。

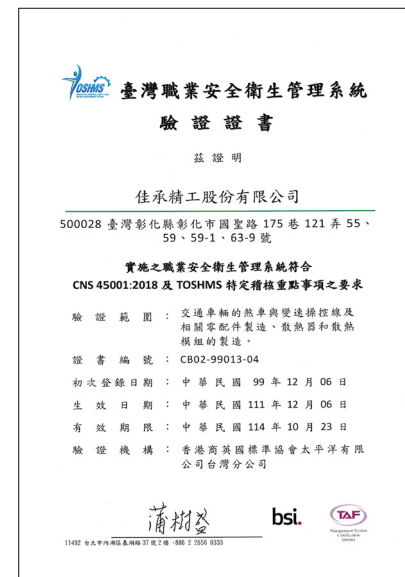
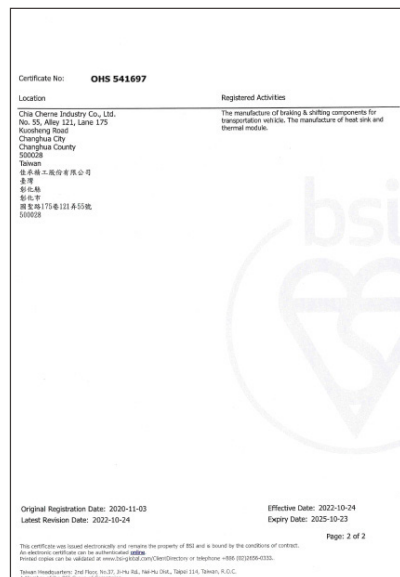
### 職業安全衛生委員會

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。



ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統 - 有效日 20251023



TOSHMS：CNS 45001：2018 證書 - 有效日 20251023

### 資方



### 職業安全 衛生委員會成員



### 勞方

主任委員1人

委員兼執行秘書1人

委員4人

共有6人







委員51人

共有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。2023 年佳承精工執行危害鑑別與風險機會評估共計 2730 件，高風險事項為 67 件，高風險轉成行動方案為 2 件。

| 類別  | 危害因子     | 可能發生職業病                         | 預防管理措施   |
|---|----------|---------------------------------|--|
| 物理性<br>      | 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<br>② 定期聽力檢查<br>③ 定期噪音作業環境檢測<br>④ 工程改善或行政控管<br>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<br>② 定期特殊健康檢查<br>③ 提供呼吸防護具使用  |
| 化學性<br>      | 丁酮       | ① 長期接觸皮膚會造成皮膚炎<br>② 對神經、肝及皮膚有影響 | ① 暴露時間短暫<br>② 定期作業環境檢測<br>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<br>② 提供防護具使用<br>③ 作業環測  |
| 人因性<br>    | 搬重物      | 腰傷、肌肉骨骼痠痛不適                     | ① 作業頻率短暫<br>② 盡量以機械取代人力<br>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<br>② 教導正確姿勢<br>③ 教導肌肉伸展   |
| 社會、生理性<br> | 過勞       | 腦、心血管疾病                         | ① 出勤工時控管<br>② 高風險族群辨識及列管<br>③ 高風險族群廠醫訪談<br>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<br>② 公告申訴管道及方法<br>③ 溝通技巧教育訓練<br>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。2023 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。

| 職業傷害相關數據   | 2022 年  | 2023 年  |
|------------|---------|---------|
| 總經歷工時      | 752,752 | 693,640 |
| 總損失天數      | 31      | 4       |
| 因公死亡總數     | 0       | 0       |
| 職災件數       | 1       | 1       |
| 職災類別       | 物體倒塌、崩塌 | 壓傷      |
| 可記錄之職業傷害人數 | 1       | 1       |
| 嚴重職業傷害人數   | 0       | 0       |

| 職業傷害指標          | 2022 年 | 2023 年 |
|-----------------|--------|--------|
| 失能傷害頻率 (F.R.)   | 1.32   | 1.44   |
| 失能傷害嚴重率 (S.R.)  | 41     | 5      |
| 綜合傷害指數 (F.S.I.) | 7.36   | 2.68   |
| 可紀錄之職業傷害比率      | 1.32   | 1.44   |
| 嚴重的職業傷害比率       | 0      | 0      |
| 職業傷害死亡比率        | 0      | 0      |

註1 失能傷害頻率 (F.R.)= 職業傷害造成損失工時之件數 (D) × 百萬工時 / 全年工作時數 (A)，採計至小數點後取兩位，第 3 位後捨棄。

註2 失能傷害嚴重率 = 損失工時之天數 (E) × 百萬工時 / 全年工作時數 (A)，採計至整數位，小數點後捨棄。

註3 綜合傷害指數 =  $\sqrt{[(F.R. \times S.R.) / 1,000]}$ 。

註4 可紀錄之職業傷害比率 = 可紀錄之職業傷害人數 × 百萬工時 / 全年工作時數，採計至小數點後取兩位，第 3 位後捨棄。

註5 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數) × 百萬工時 / 全年工作時數，採計至小數點後取兩位，第 3 位後捨棄。

註6 職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人數 × 百萬工時 / 全年工作時數，採計至小數點後取兩位，第 3 位後捨棄。

註7 「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)。

註8 「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。

| <br>項目      | 重複性作業促發肌肉<br>骨骼傷病預防管理辦法  | 母性健康<br>保護管理辦法   | 異常工作負荷促發<br>疾病預防管理辦法  | 執行職務遭受<br>不法侵害預防管理辦法  |
|--|--|--|---|---|
| <br>對象 / 目的 | 全體員工，預防因重複性作業促發肌肉骨骼傷害。   | 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。  | 輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷者。  | 公司內所有工作者，預防勞工於執行職務遭受不法侵害。   |
| <br>作法    | <ol style="list-style-type: none"> <li>① 重複性作業促發肌肉骨骼傷病預防管理辦法。</li> <li>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。</li> <li>③ 不定期調查：新增部門或製程時進行評估。</li> <li>④ 2023 年無疑似危害案例。</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>① 公告母性健康保護管理辦法。</li> <li>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。</li> <li>③ 由職護管理公司集哺乳室，以維護集哺乳室使用品質。</li> <li>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。</li> <li>⑤ 2023 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 2 人均由特約醫師給予健康諮詢。</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>① 公告異常工作負荷促發疾病預防管理辦法。</li> <li>② 定期辦理異常工作負荷高風險群之辨識及評估。</li> <li>③ 安排高風險群員工與特約醫師面談。</li> <li>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。</li> <li>⑤ 2023 年年底健檢篩檢出 1 位高風險者。高風險者於 2024 年由特約醫生進行訪談及健康指導。中、低風險併個人腦心血管風險評估 <math>\geq 6\%</math> 者由特約醫生進行會談提供相關健康資訊，餘下由廠護進行會談提供相關健康資訊。</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>② 定期辨識職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估。</li> <li>③ 辦理全體員工不法侵害危害預防教育訓練。</li> <li>④ 2023 年不法侵害申訴管道案件為 1 件。</li> </ol> |



## 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) | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 作業安全衛生有關法規概要</li> <li>② 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則</li> <li>③ 作業前、中、後之自動檢查</li> <li>④ 標準作業程序</li> <li>⑤ 緊急事故應變處理</li> <li>⑥ 消防及急救常識暨演練</li> <li>⑦ 其他與勞工作業有關之安全衛生知識</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>② 每三年複訓至少三小時</li> </ul> | 新僱勞工：<br>50人 / 537.21 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)                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 上述「新僱勞工或在職勞工於變更工作前」的七項課程</li> <li>② 安全衛生管理與執行</li> <li>③ 自動檢查</li> <li>④ 改善工作方法</li> <li>⑤ 安全作業標準</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>② 每三年複訓至少三小時</li> </ul>                           | 各級業務主管人員：<br>0人 / 0 小時      |
| 上述外一般勞工  | 安全衛生管理與執行   | 每三年複訓至少三小時  | 在職勞工：<br>1110人 / 1018.94 小時 |



## 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 0 人次 0 小時<br>回訓 0 人次 / 受訓 0 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 9 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 10 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                    |
| 特定化學物質作業主管安全衛生<br>在職教育訓練         | 特定化學物質作業主管          | 6 小時  | 3 年  | 1 人次 / 回訓 6 小時                    |
| 有機溶劑作業主管                         | 有害作業主管              | 6 小時  | 3 年  | 0 人次 / 回訓 0 小時<br>取證 1 人次 18 小時   |
| 粉塵作業主管                           | 有害作業主管              | 6 小時  | 3 年  | 0 人次 / 回訓 0 小時<br>取證 1 人次 18 小時   |
| 缺氧作業主管                           | 有害作業主管              | 6 小時  | 3 年  | 1 人次 / 回訓 6 小時                    |
| 吊升荷重在零點五公噸以上未滿<br>三公噸之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  | 2 人次 / 回訓 6 小時<br>取證 2 人次 36 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  | 3 人次 / 回訓 9 小時<br>取證 2 人次 36 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  | 5 人次 / 回訓 15 小時<br>取證 5 人次 90 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  | 9 人次 / 回訓 27 小時<br>取證 0 人次 0 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



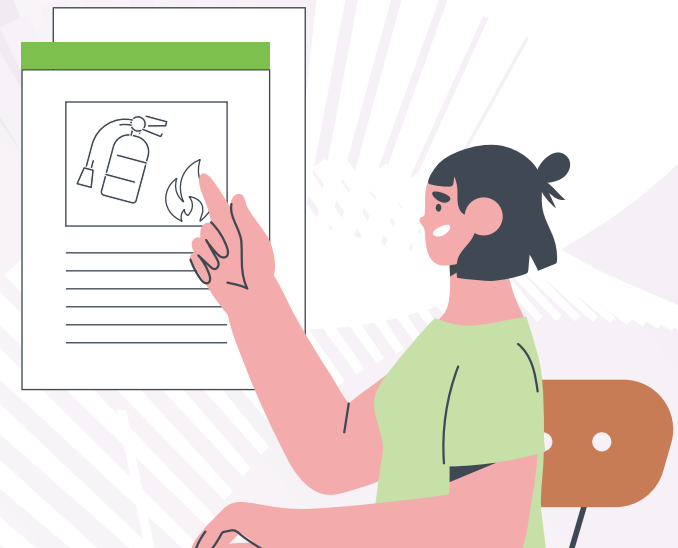
員工逃生演練

## 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

佳承精工致力於強化員工健康管理，降低職業病風險。我們依據『健康管理辦法』，進行體格檢查、健康檢查、健康分級與管理（包括衛生教育、諮詢、複檢）、配工及復工安排，並定期舉辦健康促進活動。我們每月由護理師宣導健康議題，並在公司網站健康資訊專區提供相關資訊。2023年，我們共辦理了12次安全衛生及健康促進宣導。

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。



醫師駐廠問診



健康議題宣導



我們的努力獲得了認可，取得「健康職場認證」，展現我們對於持續促進員工健康與維護安全工作環境的承諾。

健康職場認證





## 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，優先聘用地人人才，並鼓勵承包商僱用當地居民，提供就業機會。2023 年共捐贈予義警消 14 萬、贊助社區協會等活動 12 萬、及其他捐贈 1.6 萬，全年社會參捐贈共計新台幣 27.6 萬。

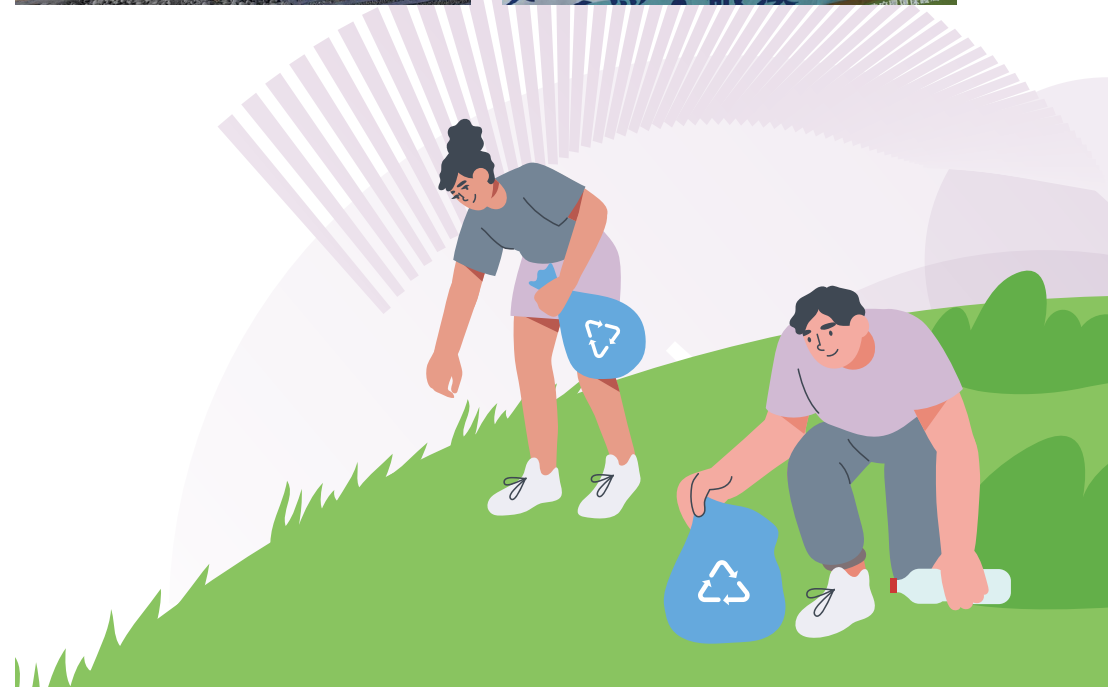
### 捐贈消防住警器 ~ 提升彰化市民居家安全

佳承積極響應政府的消防政策，重視社區安全，於 2023 年 4 月 27 日捐贈了 500 個價值 140,000 元的消防住警器給彰化縣消防局。這些警報器將由消防局免費分發給市民安裝，以提升家庭火災預警機制，有效降低火災風險。



### 參與親子護溪共創世代活動 ~ 守護台中筏子溪

人類活動產生的垃圾往往被隨意丟棄於溪流，最終會隨著溪流流入大海。為了促進環境永續發展，中華自行車永續聯盟協會（BAS）2023 年 12 月 9 日發起了護溪活動，希望向所有夥伴及其家人傳達保護筏子溪的重要性，讓他們了解這條貫穿台中的溪流之美，並保持其原生態的無污染環境。通過共同努力，我們不僅能夠改善自然環境，還能提升整個社區的環保意識。佳承身為 BAS 的一員，積極參與護溪活動，並將這一環保理念帶回公司，促使所有員工樹立環境永續的觀念。





### 發起二手書募集活動~捐助陽光社會福利基金會

佳承內部發起了二手書募集活動，鼓勵同仁將家中的愛書捐出，讓這些書籍再次發揮作用，找到新的主人，同時延長書本的生命周期。此次活動共募集到 123 本二手書，所籌得的款項將捐贈給【陽光社會福利基金會】，以提升顏損及燒傷者的生活品質和自我價值，並促進健康、安全和平等的社會環境。



### 2023 年贊助社區、協會及其他捐贈概況



**2月28日**  
贊助國聖社區發展協會進香活動，捐款3萬元。

**4月6日**  
贊助永安宮大甲媽祖繞境，捐款2萬元。

**5月18日**  
捐贈生活物資給財團法人弘道老人福利基金會。  
(實物捐贈價值新台幣1,344元)

**6月7日**  
贊助永安宮端午節活動，捐款2萬元。

**9月26日**  
贊助國聖社區發展協會(永安宮)中秋節活動，捐款2萬元。

**10月17日**  
贊助國聖社區發展協會(永安宮)九九重陽敬老活動，捐款3萬元。

**12月12日**  
贊助輪動台灣運動協會 2023 Gravel Fondo 賽事台南年終站，捐款 1.5 萬元。





# 附錄

附錄一：GRI 揭露項目對照表

附錄二：SDGs 指標對照表



## 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 2023 年永續報告書，  
數據資訊範疇為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

### 使用的 GRI 1

GRI 1: 基礎 2021

| 揭露指標             | 一般揭露                  |                |      |
|------------------|-----------------------|----------------|------|
|                  | 揭露項目                  | 報告書章節對照        | 頁碼   |
| GRI 2: 一般揭露 2021 | 2-1 組織詳細資訊            | 關於本報告          | 3    |
|                  | 2-2 組織永續報導中包含的實體      | 關於本報告          | 3    |
|                  | 2-3 報導期間、頻率及聯絡人       | 關於本報告          | 3    |
|                  | 2-4 資訊重編              | 關於本報告          | 3    |
|                  | 2-5 外部保證 / 確信         | 關於本報告          | 3    |
|                  | 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 | 5、30 |
|                  | 2-7 員工                | 4.1 員工概況       | 47   |
|                  | 2-8 非員工的工作者           | 4.1 員工概況       | 47   |
|                  | 2-9 治理結構及其組成          | 1.1 治理組織       | 18   |
|                  | 2-11 最高治理單位的主席        | 1.1 治理組織       | 18   |
|                  | 2-12 最高治理單位在監督衝擊管理的角色 | 1.1 治理組織       | 18   |
|                  | 2-13 衝擊管理的負責人         | 1.2 永續治理       | 20   |
|                  | 2-14 最高治理單位在永續性報導的角色  | 1.2 永續治理       | 20   |
|                  | 2-16 溝通關鍵重大事件         | 1.2 永續治理       | 20   |
|                  | 2-17 最高治理單位的群體知識      | 1.1 治理組織       | 18   |
|                  | 2-22 永續發展策略的聲明        | 董事長的話          | 4    |
|                  | 2-23 政策承諾             | 1.2 永續治理       | 20   |
|                  | 2-24 納入政策承諾           | 1.2 永續治理       | 20   |
|                  | 2-27 法規遵循             | 1.3 法規遵循       | 22   |
|                  | 2-28 公協會的會員資格         | 公司概况           | 8    |
| 2-29 利害關係人議合方針   | 與利害關係人溝通              | 11             |      |



| 重大主題               |                        |                |    |
|--------------------|------------------------|----------------|----|
| 揭露指標               | 揭露項目                   | 對應本報告章節        | 頁碼 |
| GRI 3: 重大主題 2021   | 3-1 決定重大主題的流程          | 重大性議題管理方針      | 13 |
|                    | 3-2 重大主題列表             | 與利害關係人溝通       | 14 |
| 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      | 15 |
| 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           | 9  |
| 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      | 15 |
| 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    | 44 |
|                    | 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理     | 3.3. 污染防治管理    | 44 |
|                    | 306-5 廢棄物的直接處置         | 3.3. 污染防治管理    | 44 |
| 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      | 15 |
| GRI 302: 能源 2016   | 302-1 組織內部的能源消耗量       | 3.1 能資源與溫室氣體管理 | 40 |
| GRI 302: 排放 2016   | 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放    | 3.1 能資源與溫室氣體管理 | 41 |
|                    | 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放  | 3.1 能資源與溫室氣體管理 | 41 |



| 重大主題                  |                                 |           |       |
|-----------------------|---------------------------------|-----------|-------|
| 揭露指標                  | 揭露項目                            | 對應本報告章節   | 頁碼    |
| 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                      | 重大性議題管理方針 | 16    |
| GRI 403: 職業安全衛生 2018  | 403-1 職業安全衛生管理系統                | 4.4 健康與安全 | 59    |
|                       | 403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查           | 4.4 健康與安全 | 61    |
|                       | 403-3 職業健康服務                    | 4.4 健康與安全 | 67    |
|                       | 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 | 59、67 |
|                       | 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 4.4 健康與安全 | 64    |
|                       | 403-6 工作者健康促進                   | 4.4 健康與安全 | 63    |
|                       | 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 | 60、67 |
|                       | 403-9 職業傷害                      | 4.4 健康與安全 | 61    |
| 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 | 16    |
| 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 勞資關係  | 49    |
| 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 勞資關係  | 49    |
| 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 勞資關係  | 49    |



## 附錄二：SDGs 指標對照表

| 永續議題       | 對應 SDGs   | 對應本報告章節              |
|------------|---|----------------------|
| 公司治理       | <br><br> | 1.1 治理組織             |
| 經濟績效       |   |                      |
| 誠信經營       |   | 1.3 法規遵循<br>1.4 內部稽核 |
| 法規遵循       |   |                      |
| 風險管理       |   |                      |
| 資通安全       |   | 1.5 資安管理             |
| 綠色產品設計開發   |   | 1.6 創新研發             |
| 循環經濟       |   |                      |
| 禁限用及有害物質管理 | <br>  | 2.3 品質管理             |
| 永續供應鏈      |    | 2.2 供應鏈管理            |



| 永續議題     | 對應 SDGs   | 對應本報告章節              |
|----------|---|----------------------|
| 能源與氣候變遷  | <br><br>   | 3.1 能源與溫室氣體管理        |
| 水資源      |   | 3.2 水資源管理            |
| 空氣污染     |   | 3.3 污染防治管理           |
| 廢棄物      |   |                      |
| 人權維護     | <br><br><br><br> | 1.2 永續治理<br>4.2 勞資關係 |
| 職場平等與多元性 |   | 4.1 員工概況             |
| 教育訓練     |   | 4.3 人才培育             |
| 員工福利與薪資  |   | 4.2 勞資關係             |
| 職業安全衛生   |   | 4.4 健康與安全            |
| 社會參與     |   | 4.5 社會參與             |



台灣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](http://www.jagfamily.com.tw)

