



佳承精工

為世界承為更好的選擇

2024 | 永續報告書

Environmental.Social.Governance



目錄

CONTENTS

關於本報告 1

■ 董事長的話	2
■ 聯合國永續目標 (SDGs) 實踐	3
■ 公司概况	6
■ 與利害關係人溝通	11
■ 重大主題管理方針	15

1. 公司治理 ~ 鑄強競爭力 18

1.1 治理組織	19
1.2 永續治理	22
1.3 法規遵循	23
1.4 內部稽核	23
1.5 資安管理	24
1.6 創新研發	25

2. 永續採購 ~ 實現責任經營 28

2.1 供應鏈關係	29
2.2 供應鏈管理	30
2.3 品質管理	31
2.4 生產管理系統	36
2.5 客戶關係管理	37

3. 環境管理 ~ 推動企業永續 41

3.1 能源與溫室氣體管理	43
3.2 水資源管理	46
3.3 污染防治管理	46

4. 社會共融 ~ 創造社會價值 49

4.1 員工概況	50
4.2 勞資關係	52
4.3 人才培育	55
4.4 健康與安全	62
4.5 社會參與	72

附錄一：GRI 揭露項目對照表	75
-----------------	----

附錄二：SDGs 指標對照表	78
----------------	----

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」）發行之第三本永續報告書，秉持公開、透明、誠信的原則，詳實表達 2024 年與利害關係人溝通及永續議題的投入情況。2025 年 10 月發行《2024 年佳承精工永續報告書》，內容包含 2024 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 2024 年（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）。

■ 編撰原則

2024 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。

■ 報告品質

《2024 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。

本報告發行時間：2025 年 10 月發行

上一版發行時間：2024 年 10 月發行

下一版發行時間：2026 年 10 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：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
- 佳承精工網頁：http://www.jagfamily.com.tw/

董事長的話

親愛的夥伴、股東、客戶與朋友們：

回顧 2024 年，這是一段充滿挑戰與成長的旅程，也是佳承精工在永續轉型之路上踏實前行的重要一年。作為董事長，我始終相信，企業的價值不僅來自產品與營收，更來自我們對環境的承諾、對人的尊重，以及對未來的責任。

從傳統代工起家，在創辦人郭永斌先生與我共同努力下，佳承穩步走向品牌化與國際化。旗下品牌 JAGWIRE 與 RIDEREVER 已成功進軍全球高階自行車市場，產品不僅結合創新設計與功能性，也展現工藝美學，讓零組件成為風格與性能兼具的精品。而 Cooljag 品牌則專注於熱傳與散熱解決方案，持續強化技術創新，穩健拓展於 AI、高階伺服器等應用市場，打造業界信賴的專業熱管理夥伴。

2024 年，我們持續強化 ESG 治理架構，由我領軍跨部門推動永續策略，聚焦於減碳行動、綠色製造、人才培育與社會共融四大面向。我們導入 ISO 14064 與 14067 標準，建置產品碳足跡資料庫，並以實際數據落實減碳管理。在組織內部，我們透過「ESG 小學堂」及公益參與，推動綠色文化向下扎根，並延伸至供應鏈，帶動夥伴共同實踐永續轉型。

我們深知，「好公司」不等於「對的公司」。ESG 不只是我們口中的承諾，更是佳承日常營運的行動準則。透過系統化的碳盤查與能資源管理，我們在 2024 年成功將溫室氣體排放量降至 1381.32 公噸 CO₂e，較三年前減少超過四成，體現我們對地球的尊重與責任。

在人才發展方面，我們相信「企業韌性，源自人才成長」。以「培星計畫」為核心，結合職能評鑑、系統化訓練與晉升機制，打造透明且具發展性的職涯路徑。企業文化上，持續推動開放參與與共好精神，讓每一位佳承人都能安心發揮、共同成長。2024 年，我們也榮獲了多項國內外獎項肯定，包括：



- **勞動提案金讚獎**：肯定員工共好與參與文化；
- **國家人才發展獎**：見證我們在人才耕耘的用心；
- **TTQS 銅牌認證**：代表培訓品質日益精進；
- **BSI 永續發展實踐獎**：再次肯定我們 ESG 行動的紮實成果。

這些榮耀的背後，是每一位佳承同仁的努力與堅持。我由衷感謝團隊的信任與投入，也感謝所有股東、客戶、供應商及合作夥伴一路以來的支持與陪伴。





未來，我們將持續以「創新為本、以人為本、以地球為本」為信念，攜手所有利害關係人，一起打造更具韌性、更具溫度的企業，為產業、社會與下一代創造永續的價值。

郭敬昇

佳承精工股份有限公司 董事長

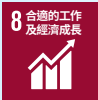


聯合國永續目標 (SDGs) 實踐

SDGs	2024 年作為
 <p>3 健康與福祉</p> <p>確保健康及促進各年齡層的福祉</p>	<p>落實職安衛管理系統、勞工健康四大保護計畫及作業環境監測管理等措施，並舉行緊急應變演練活動，保障員工在安全的環境下施作，並有足夠知識與能力應對緊急事件的發生，確保員工的人身安全與健康。同時，定期安排員工進行健康檢查及特殊健康檢查項目，並邀請醫師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。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 本公司已獲得「健康職場認證」。 • 2024 年依據作業環境監測管理辦法進行測量，各項監測項目數值均符合法規之規範。 • 2024 年度共進行了 6 次緊急應變活動，共計有 804 人次參與演練。 • 2024 年特殊健檢所有項目覆蓋率皆達 100%，共有 77 人次接受相關檢查。 • 2024 年共辦理 12 次職場健康服務，有 67 人次接受服務。 • 2024 舉行員工減重活動，共計 47 位員工響應參與。
 <p>4 優質教育</p> <p>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p>	<p>持續安排各類教育訓練，支持員工獲取通識知識及發展專業技能，同時安排勞資人權教育訓練與 ESG 教育訓練，進而提升員工自身權益意識並接軌國際各類永續新知，鼓勵終身學習。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024 年榮獲勞動部 TTQS 認證銅牌、勞動提案金讚獎及國家人才發展獎。 • 2024 年一共辦理 387 次教育訓練，總計 5,523 小時的課程，並有 5,645.6 人次參與。
 <p>5 性別平等</p> <p>實現性別平等，並賦予婦女權利</p>	<p>本公司嚴格落實型別政策，依照職位、職等、職級及職務不同敘薪，並且設有育嬰假、安胎假、產檢假、陪產檢及陪產假等假期，平等支持父母雙方履行育兒的權利與責任，並依母性健康保護管理辦法給予充分支持，兼顧女性勞工母性保護與就業平權。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 女性員工佔 49%，優於台灣傳統製造業的 26.5%^{註1}。 • 2024 年實際申請育嬰假人數共 5 人，其中女性佔 4 名，男性佔 1 名，復職率皆為 100%。 • 2024 年妊娠中之女性勞工共 5 人，經評估，均不需適性工作調整安排，分娩後未滿一年之勞工 3 人均由特約醫師給予健康諮詢。 <p>註 1: 2024 五大產業 TOP50 企業 DEI 現況分析</p>
 <p>7 可負擔的潔淨能源</p> <p>確保所有的人都取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源</p>	<p>公司全面導入能源管理系統，持續推動節能方案與高效能設備應用，以系統化方式監控與優化，確保能源使用效率提升，展現企業在能源轉型及永續經營上的承諾。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024 年間推行汰換燈具、機台馬達、加硫機台、空壓機、水冷式箱型冷氣機等汰換設備及生產效率改善措施進行節能。 • 2024 年總計約節能 93,090 度電。

SDGs

2024 年作為



促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作

本公司嚴格遵守禁童工、禁止強迫勞動、保障勞工權益與安全、反歧視、反騷擾及人道待遇等人權政策，注重員工的基本權利，並積極管理供應鏈，要求供應商遵守行為準則內的各項條款，積極提升整體供應鏈的勞工人權與福利。同時，積極進行創新研發及客戶關係管理，提升企業經濟績效。

- 2024 年無違反人權事件。
- 2024 年間要求 35 家供應商簽署行為準則。
- 2024 年共取得 4 件台灣專利，2021 至 2024 年間累積國內外專利核准件數達 30 件。
- 2024 年客戶滿意度大部分指標滿意度均達 90% 以上。



減少國內及國家間的不平等

為保障弱勢族群及原住民的就業權，本公司進用數名身心障礙人員及原住民，並積極維護移工的人權，包含禁止不當對待、扣留財務等，營造對於外籍移工友善的工作環境。積極響應並支持照顧照顧兒童、長者及弱勢團體等相關公益基金會，提升弱勢族群的福祉。

- 2024 年無侵犯移工人權事件。
- 2024 年公司員工中包括 3 名身心障礙人士及 4 名原住民員工。
- 2024 年共捐贈贊助社區協會等活動 12.9 萬公益基金會 5.7 萬，共計新台幣 18.6 萬。



確保永續的消費及生產模式

本公司全面落實環境管理系統並透過廢棄物減量、資源回收與再利用等措施，有效提升資源使用效率，並加強污染防治管理，以降低生產過程對環境所造成的影響。此外，公司亦落實永續採購政策，優先推動在地採購，並定期對供應商進行永續指標的評估與輔導，攜手打造更具韌性的永續供應鏈，達成永續的消費與生產模式。

- 2024 年榮獲 BSI 永續發展實踐獎。
- 導入 ISO 14001：2015 標準的環境管理系統。
- 偕同供應商執行紙料箱代替塑膠料箱、回收 EPE 包材回廠、重複使用料箱載貨取代外箱等多種減廢及回收再利用行動方案。
- 2024 年廢紙數量約減少 14%。
- 2024 年空汙之環境監測容許暴露數值均符合法規之規範。
- 2024 年操控系統事業群的國內供應商家數比例達到 98.4%、熱傳系統事業群達 86.2%。
- 2024 年間對於對於 309 家供應商進行評鑑，同時對於其中 35 家重點供應商進行社會責任表現評核，均符合標準。
- 2024 年間向 7 家供應商提供 ESG 輔導。

SDGs

2024 年作為



採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響

本公司正視氣候變遷議題，制定短、中、長期的溫室氣體減量目標，並持續推動溫室氣體盤查與產品碳足跡，確保成果經第三方查證，以提升透明度與可信度。同時，透過顧問團隊導入 ESG 教育訓練，如永續報告編製與碳足跡盤查，強化員工對氣候變化的認知與應對能力，全面提升組織永續韌性。

- ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查第三方查證、ISO 14067：2018 產品碳足跡第三方認證。
- 2024 年溫室氣體總排放量相較基準年減量 41.91%。
- 2024 年舉辦 ESG 教育訓練，總計主管級員工 71 人次、非主管級 246 人次接受培訓。



促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度

本公司致力於保障員工不會受到不公平的待遇及嚴禁任何形式的暴力，並強調誠信的商業關係，嚴格禁止貪汙賄賂，設有內外部申訴管道及不法侵害處理應對流程，建立透明且負責的內外部關係。並設有多種與利害關係人溝通的管道，積極與利害關係人溝通。

- 2024 年期間本公司並無任何遭裁罰事項。
- 2024 年未有不法侵害申訴案件、未接獲任何內外部投訴。
- 2024 年末接獲任何貪汙等違反誠信商業行為的投訴。

SDGs 與各章節對應關係可參閱「附錄二：SDGs 指標對照表」



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	台灣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、散熱器 / 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	319 人

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。

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

JAGWIRE

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。

RIDEREVER

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		
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，專注於交通車輛的剎車與變速操控線和相關零配件製造，以及散熱器和散熱模組的製造，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）。

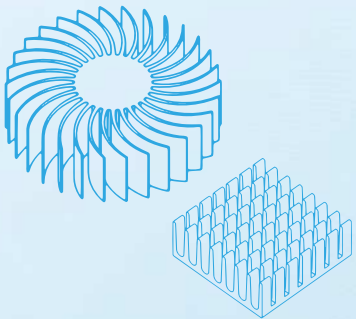
主要產品介紹

自行車零配件



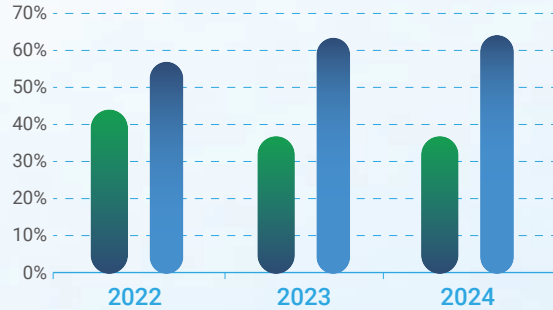
煞車線	透過煞車把手拉緊煞車線，煞車線合上煞車器，可使車輪的滾速減慢甚至停止。
變速線	變速線負責執行變速手把的指示，以將變速器移動正確的量，完美進行檔位切換。
碟煞高壓油管	傳遞煞車油的油管，讓碟煞可以作動，可以使車輪的滾速減慢甚至停止。
煞車皮（來令片）	煞車皮（來令片）將輪框（碟盤）夾持，磨擦力使車輪的滾速減慢甚至停止。
碟煞	利用煞車油傳遞煞車把手下壓時的煞車力量，透過巴斯卡原理，煞車把手裡的活塞推動卡鉗裡的活塞，使來令片夾持碟盤產生磨擦，使車輪的滾速減慢甚至停止。
封閉式塞蓋	阻絕汙泥和水進入車架內。
工具類	用於安裝、調整、維修或拆卸自行車零件的輔助工具，提升維修效率與精度。

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



自行車零配件

散熱器/散熱模組



未來發展

發展計畫

自行車零配件



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）。

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。



長期發展計畫

發展計畫

散熱器及散熱模組



短期發展計畫

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。

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。



長期發展計畫

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。

多元觀點 *Diverse Perspectives*

具不同觀點且能促使佳承精工獲新認知及機會的利害關係人。

依賴性 *Dependency*

直接或間接依賴佳承精工的活動、產品、服務或相關經營的利害關係人。

影響力 *Influence*

對佳承精工產生策略影響或有決策能力的利害關係人。

責任性 *Responsibility*

佳承精工現在或未來具有法律、經濟、經營及道德責任的利害關係人。

緊密度/關注度 *Tension*

關注佳承精工相關財務、經濟、社會及環境議題的利害關係人。



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	1. 員工福利與薪資 2. 經濟績效 3. 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 	4.2 勞資關係 公司概況 4.3 人才培育
供應商	1. 經濟績效 2. 誠信經營 3. 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 / 拜訪會議 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 每個月 不定期 不定期 不定期 不定期 	公司概況 2.2 供應鏈管理
承攬商	1. 水資源 2. 廢棄物 3. 循環經濟 4. 能源與氣候變遷 5. 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 	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	1. 空氣污染 2. 水資源 3. 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 	3.2 水資源管理 3.3 污染防治管理
股東	1. 公司治理 2. 經濟績效 3. 風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 董事會 	<ul style="list-style-type: none"> 每兩季一次 	1.1 治理組織 公司概況 1.4 內部稽核
客戶	1. 能源與氣候變遷 2. 禁限用及有害物質管理 3. 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 	3.1 能資源與溫室氣體管理 3.3 污染防治管理
政府機關	1. 空氣污染 2. 廢棄物 3. 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 	3.3 污染防治管理 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。

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是否已存在或未來可能會發生的永續發展衝擊（即外部衝擊，為在該議題上佳承精工對於外部經濟、環境、人的影響）的正 / 負面影響（衝擊）指數以及營運衝擊（即內部衝擊，為該議題對於佳承精工的影響）的影響（衝擊）指數。

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，進行永續議題永續發展及營運衝擊的正、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

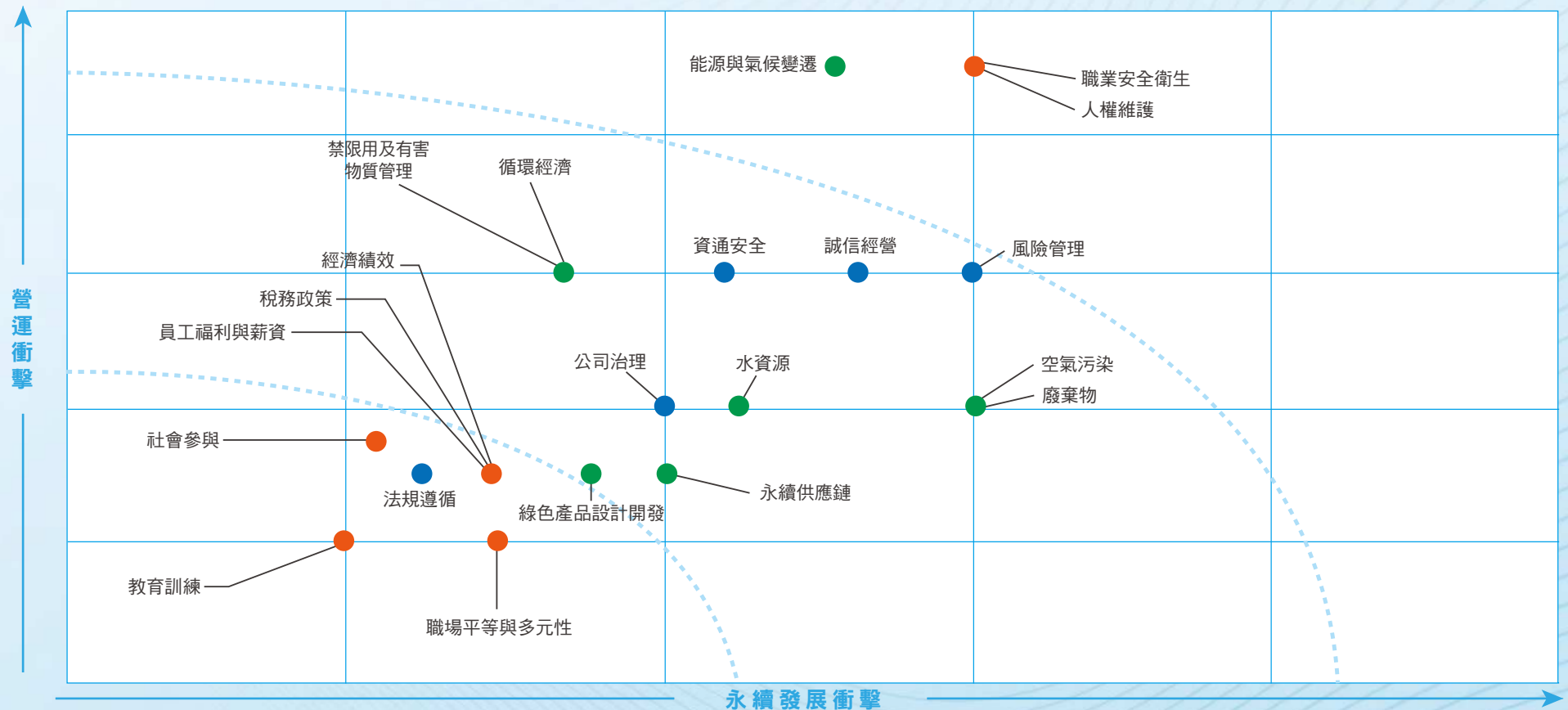
佳承精工永續推動小組透過「衝擊程度」與「利害關係人關注程度」評估結果，與顧問團隊逐一討論與評估，以「永續發展衝擊程度及營運衝擊程度（內外部衝擊程度）」繪製重大性矩陣，將位於高衝擊區域之議題列為重大主題，並將「利害關係人關注程度」排名前三名之議題同時列為重大主題，經由總經理決議，最後以「人權維護」、「能源與氣候變遷」、「職業安全衛生」三大議題列為重大主題，需要積極管理，並透過公司永續報告書與利害關係人進行溝通與回應。



利害關係人關注議題排序

- | | | | | | |
|-----------|--------------|-------------|------------|-------------|---------|
| 1 人權維護 | 5 法規遵循 | 9 空氣污染 | 13 員工福利與薪資 | 17 綠色產品設計開發 | 21 公司治理 |
| 2 能源與氣候變遷 | 6 廢棄物 | 10 社會參與 | 14 水資源 | 18 永續供應鏈 | |
| 3 職業安全衛生 | 7 禁限用及有害物質管理 | 11 風險管理 | 15 稅務政策 | 19 循環經濟 | |
| 4 誠信經營 | 8 教育訓練 | 12 職場平等與多元性 | 16 經濟績效 | 20 資通安全 | |

重大性矩陣



重大主題管理方針

重大主題	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	GRI 406：不歧視 2016、GRI 408：童工 2016 GRI 409：強迫或強制勞動 2016
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。
正 / 負面衝擊	<div style="background-color: #4a7c9c; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 正面 </div> <ol style="list-style-type: none"> 定期檢視人權政策聲明，透過對潛在的人權議題進行鑑別、風險評估、設計減緩措施及持續改善等流程，以善盡人權維護之承諾與責任。 保障員工勞動人權，禁用童工、禁止強迫性勞動，不歧視、不騷擾的工作環境，員工能在包容性的職場工作。 建置員工申訴機制，使勞工的聲音能被資方聽見。 <div style="background-color: #003366; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 負面 </div> <ol style="list-style-type: none"> 若未妥善管理，營運過程中可能發生雇用童工、強迫勞動、超時工作、扣押證件、歧視、性騷擾、職場霸凌等違反人權之行為產生，不僅影響勞工權益及業者人權，並可能影響公司聲譽，違反相關法規。 若無申訴機制或申訴案件未處理，可能無法妥善理解勞工權益受侵害之情形，違反法規且罔顧員工的基本人權。
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	<ol style="list-style-type: none"> 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。 逐步邀請供應商簽署「供應商行為準則」。
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。

2024
年度成效



100%
人權宣導活動
員工參與率



0 件
違反人權事件



35 家
供應商
簽署行為準則



重大主題	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：上游及下游
GRI 對應主題	GRI 302：能源 2016、GRI 305：排放 2016
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。
正 / 負面衝擊	正面 <ol style="list-style-type: none"> 執行節能減碳專案降低碳排，減少相應帶來的溫室效應程度。 導入 ISO14064、ISO14067 等系統，幫助公司內部可以追蹤並檢討能源使用狀況，降低能源使用成本，亦可滿足國際組織、政府、客戶的期待。
	負面 <ol style="list-style-type: none"> 若未關注，則可能過度使用能源，加速溫室效應，對環境產生不可逆的傷害，能源使用成本高。 違反供應商及客戶的能源或碳排相關政策，造成訂單流失。
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	佳承訂定 2030 年再生能源使用比例達 6% 為目標，且每月檢視執行進度，以確保達成。
評量機制	<ol 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。 ESG 小組每月進度會議報告。

2024
年度成效



通過 ISO 14064-1:2018
溫室氣體盤查第三方認證



ISO 14067:2018
產品碳足跡第三方認證

溫室氣體總排放量
相較於基準年減少 **41.91%**




重大主題	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：上游及下游
GRI 對應主題	GRI 403：職業安全衛生 2018
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。
正 / 負面衝擊	正面 <ol style="list-style-type: none"> 1. 建立提升良好的健康及安全職場環境，保障員工身心健康，與員工得以建立信賴關係。 2. 定期召開職業安全衛生委員會及教育訓練宣導，並落實作業 SOP 規劃與執行，將安全文化融入作業環境與進行職業危害預防，降低失誤率及工傷機率，並避免形成潛在的成本與風險。 3. 調查災害事件進行事故相關危害辨識與風險評估，進行相關改善及後續預防措施，避免未來發生類似事件。 4. 積極進行員工健康管理及發展健康促進，避免員工暴露於職業疾病風險。
	負面 <ol style="list-style-type: none"> 1. 若未落實職業安全衛生教育訓練，將使員工暴露於職安危險中，影響員工及公司之間的信賴關係。 2. 若未落實員工健康管理及發展健康促進，無法掌握員工身體狀況適時給予關懷或調整作業狀態，可能導致員工患上相關職業疾病。
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 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。 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。 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。
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 打造員工健康安全環境，打造 0 職災職場。 2. 積極改善工作環境，以提升員工的健康安全。
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每月安委會小組會議進行討論及追蹤改善狀況。 2. 每季安全衛生委員會會議提出檢討報告及佈達要求。 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。

2024
年度成效



100%
遵法合規



ISO 14067:2018
產品碳足跡第三方認證



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

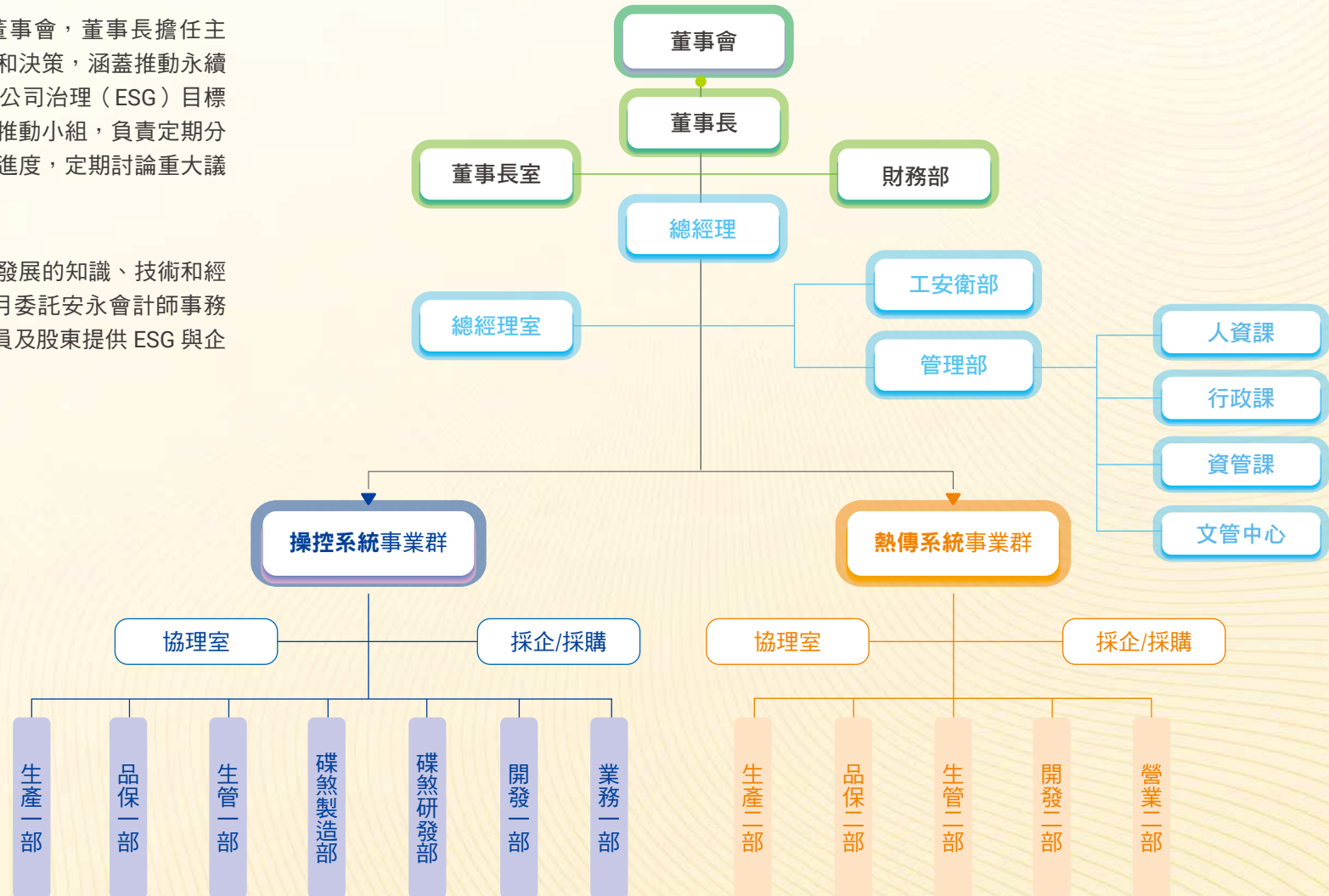


1.1 治理組織

組織圖

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。





業務部
營業部

- 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
- 開發新市場/新客戶
- 提供銷售前/後服務



採企/採購

- 管理及開拓原物料之供應來源
- 確保採購品之品質、數量、交期、成本目標之達成



生產部

- 提升作業人員及生產設備產能效率
- 提高產品良率及交期之準確度
- 改善製程及生產技術



品保部

- 落實品質保證管理系統
- 品質資料之統計與分析
- 檢驗設備維護
- 產品各階段之品質監控與稽核



生管部

- 產能負荷、產能效率分析
- 管理及開拓托外加工來源
- 管控生產製造成本
- 確保客戶交期準確度及出貨產品品質穩定度
- 規劃並控制產品存貨水準
- 即時正確供料給需求單位
- 確保存貨料帳一致性及產品保存期限



工安衛部

- 勞工安全與衛生事項規劃
- 督導實施及定期稽查等業務
- 實施各項演練及申報業務環境



開發部
碟煞研發部

- 設計與研發產品
- 監控與管制設計與開發產品規格
- 降低設計變更之頻率
- 提供各項生產技術與建議
- 新產品製程規劃



事業群
協理室

- 擬定事業群中長期目標
- 推動及實施各項經營體質提升專案
- 落實營運稽核



管理部

1 人資課

- 人力資源規劃及管理
- 確保兼顧符合法令及兼顧勞雇雙方權益
- 執行人事及勞務管理
- 員工滿意度調查與改善

2 行政課

- 公司資產管理
- 庶務管理
- 能源管理
- 廠區環境之妥善維護

3 資訊課

- 資訊化資訊作業環境建立
- 維護及確保作業系統有效運作
- 協助各部門活用資訊系統
- 督導及稽核各單位對作業系統的瞭解與使用程度
- 安排系統操作與觀念訓練



財務部

- 依『會計原理原則』、『政府相關法規』及『公司內部管理制度』執行內部資產、負債及淨值之增減變化的記錄、彙整、統計、分析及編製
- 提供財務報表資訊

**董事長室
總經理室**

- 評估並擬定公司中長期目標
- 推動及實施各項經營體質提升專案
- 落實營運稽核



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『2024 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，並定期召開永續策略會議，根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。2024 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。



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。



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。



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。



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。



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 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 2024 年期間未有任何遭裁罰事項。

項目	負責單位	依循項目	說明
財會法規	財務部	<ul style="list-style-type: none"> 商業會計法 商業會計處理準則 IFRSs 其他相關法規 	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	管理部	<ul style="list-style-type: none"> 勞動事件法 性別工作平等法 勞動基準法 其他相關法規 	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	工安衛部	<ul style="list-style-type: none"> 環保法規職業安全衛生法規 相關消防及建築物法令 	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。

我們內部設有投訴信箱（收信窗口為董事長），外部供應商投訴可通過電子郵件地址：supplier@jagwire.com.tw 提出，所有申訴都由稽核部門處。同時，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。



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：

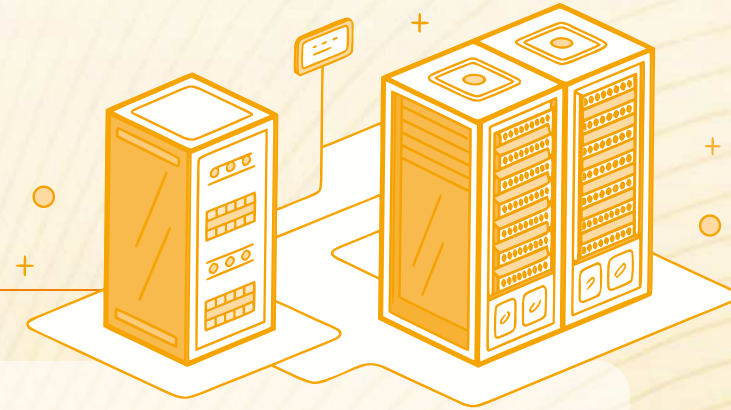
- 員工應避免透過公司網路收發或下載與業務無關之郵件或軟體，以避免佔用公司之網路資源，及增加電腦病毒感染機會。
- 非經權責主管授權，禁止員工透過電子郵件將公司重要資訊對外傳送。
- 重要之軟體及檔案應予加密處理並存放於個人電腦，以避免遭挪用或剽竊。

2024 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



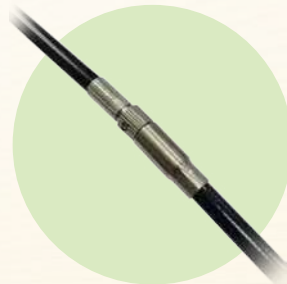
操控系統事業群



油壓碟煞

應用於載貨 CARGO 車款，提供了 1 對 2 煞車功能及輔助駐車，使用於 3/4 輪規格車款。

● 自行車載貨車煞車



油管快拆接頭

此產品應用自行車內走線規格，降低流水線組車安裝時間，可透過產品可拆解功能，也減少包裝運送材積。

● 自行車內走線組裝結構

熱傳系統事業群



水冷測試模組

透過將水冷技術結合至測試模組中，相較於傳統測試模組可更高效散熱，減少客戶的測試時間，達到節能減碳的效果。

● 測試 Server CPU



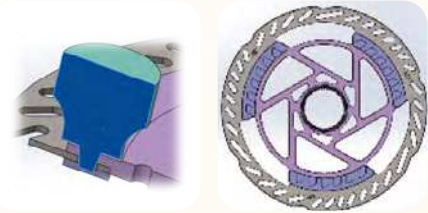
高密度散熱片

運用 Skiving 鑄削工藝，製作出高密度的鰭片，在有限空間內產生更多的散熱體積，讓水冷板效能往上提升，可應對更高的瓦數熱源。透過水冷板直接接觸 IT 設備中各種處理器，解決高密度熱源的散熱問題。

● 供 IT 設備中的高密度熱源散熱

製程優化/整合

製程優化-摩擦焊接碟煞散熱片



透過磨擦焊加工製程，讓內外碟結合不用再透過鉚合方式，使外觀視覺輕盈化，並且透過此設計，可引入具更佳散熱的複合材料，使得盤片散熱效率提升。

製程整合-散熱晶片量測器具



透過結合快拆接頭及摩擦焊接結合技術，將快拆接頭、散熱排、DC 風扇、轉速調整器、幫浦及防凍液等整合進量測機構中，並搭配不同 CPU 規格之水冷板（含高密度鰭片），可讓客戶進行多種 Server CPU 的可靠度測試，提升量測便利性與穩定性。

設計創新-環境友好製造

煞車外殼用再生料



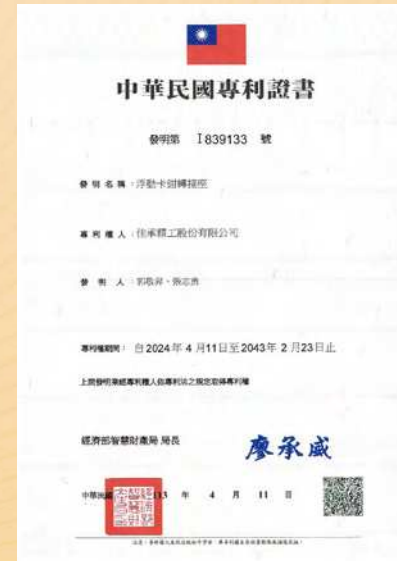
佳承積極響應全球環境永續的趨勢，逐步導入環保材料和低碳製程，致力於產品設計與製造中減少資源消耗和污染排放。在煞車外殼的設計與研發過程中，導入循環經濟理念，採用經嚴格篩選與品質檢測的再生塑料，以取代部分原生塑料，減少對自然資源的需求，同時減少生產過程中的能源消耗，減少產品全生命週期的碳足跡。在確保煞車外殼耐用性與安全性能的同時，公司亦持續優化製程，提升材料利用效率，避免不必要的浪費。


專利申請與維護

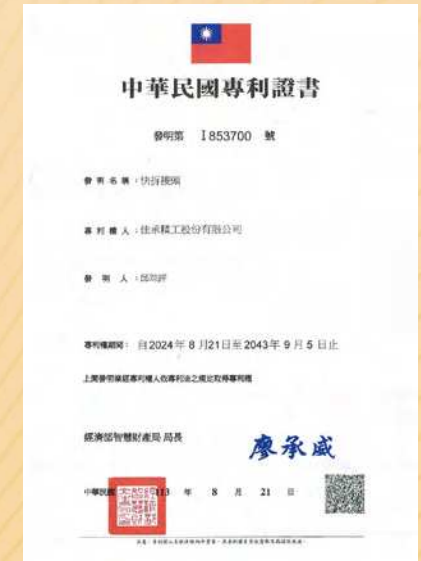
佳承致力於研發創新技術，並視智慧財產為企業競爭力的核心資產之一，公司積極布局專利策略，不僅強化自身技術防護，也建立起穩固的創新成果保障機制，2021年至2024年期間，佳承國內外累積專利核准件數已達30件。透過持續追蹤產業專利動態，即時掌握技術趨勢與市場變化，進一步優化研發方向並降低侵權風險，本年度操控系統事業群及熱傳系統事業群分別取得2件台灣專利，針對浮動卡鉗轉接座、油量調整機構及快拆接頭設計等進行創新設計保護，體現公司在追求技術突破的同時，也堅守對智慧財產保護的承諾與實踐。

專利獲准數

年份	國家 / 地區	操控系統事業群	熱傳系統事業群
2021	台灣	2	5
	中國	0	6
2022	台灣	4	1
	中國	1	0
2023	台灣	4	2
	中國	0	1
2024	台灣	2	2




 操控系統事業群 2024 年獲准專利：
 臺灣專利 發明第 839133 號




 熱傳系統事業群 2024 年獲准專利：
 臺灣專利 發明第 853700 號

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 生產管理系統
- 2.5 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	成車廠 修補市場
	鋁 / 鐵 / 白鐵	螺絲配件、工具類零配件	
	鍍鋅 / 白鐵 / 鋼絲	煞車、變速外殼	
散熱器 / 散熱模組	銅 / 鋁合金	氣冷 / 水冷散熱器 冷媒蒸發器	汽車零件 通信技術 電力電源 3C 產品 工業電腦
	導熱基板		
	散熱片		
	熱管		
	其他		



上游

原料供應

鍍鋅、鐵、白鐵、鋼絲、鋁錠、鋁合金、塑膠、銅線、散熱片、導熱基板



中游

零組件製造

剎車、變速/內線、螺絲配件、工具類零配件、煞車、變速外殼、氣冷/水冷散熱器、冷媒、蒸發器、散熱模組



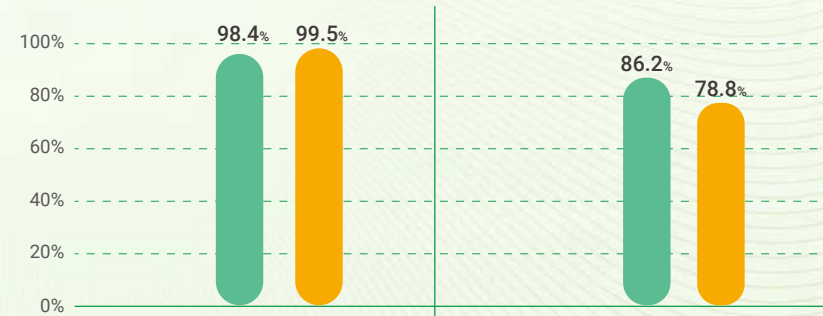
下游

應用與市場

成車廠、自行車、修道市場、汽車零件、電力能源、3C 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。2024 年，操控系統事業群的國內供應商家數比例達到 98.4%，高於熱傳系統事業群的 86.2%；在國內供應商採購金額比例上，操控系統事業群更是高達 99.5%，而熱傳系統事業群為 78.8%。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。



操控系統事業群



熱傳系統事業群

■ 國內供應商家數比例

■ 國內供應商採購金額比例



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。2024 年共計 309 家供應商皆符合本公司評核標準。

評核成績	評核說明	2024 評核家數	
甲等	90-100	優先訂購	309
乙等	80-89	考慮訂購	0
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

■ 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，2024 年挑選 13 家供應商進行此計畫，以提升其供貨品質。

■ 供應商人權管理

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，並於本年度響應中華自行車永續聯盟協會行動，要求供應商簽署「供應商行為準則」，內容主要涵蓋勞工人權、健康與職業安全衛生、道德規範等領域，目前持續逐步集結各家供應商響應簽署行動，以促進供應商的人權及環境意識，並帶動整體供應鏈的永續發展。2024 年間，我們共評核 35 家供應商的社會責任表現，皆符合本公司之要求，並要求此些供應商簽署行為準則。

供應商行為準則涵蓋內容

勞工	健康與安全	環境	道德規範與其他
自由選擇就業	職業安全	環境許可和報告	誠信經營
工時	應急準備	預防汙染和節約資源	無不正當收益
薪酬與福利	工傷和職業病	有害物質	資訊透明公開
人道待遇	職業衛生	固體廢物	智慧財產權
平等 / 反歧視 / 反騷擾	公共衛生和食宿	廢氣排放	公平交易、廣告和企業競爭
自由結社	防護裝備	特定物質限制	制定檢舉程序、身分保護及防止報復制度
反童工	健康與安全教育	水資源管理	衝突礦產管理
勞工隱私		能源消耗和溫室氣體排放	個資保護

■ 供應商 ESG 輔導計劃

本公司致力於協助供應商接軌國內外永續資訊，不定期安排供應商輔導行程，針對國內外現行法規進行說明及教育訓練，來提升供應商在永續方面的知識建構，並針對尚未進行溫室氣體盤查的供應商，提供相關輔導資源，協助其建置盤查能力，逐步推動減碳行動。本年度我們逐步要求各供應商簽署供應商行為準則，透過 ESG 輔導計劃向供應商針對內部項目進行說明與釋疑，明確傳達佳承在人權及環境等永續各面向的理念與合規要求，並降低因供應商違規或爭議事件所帶來的營運與聲譽風險，強化供應鏈的管理一致性與透明度。於 2024 年我們已向 7 家供應商提供 ESG 輔導，提升其在永續發展上的管理成熟度。



📷 供應商 ESG 輔導

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

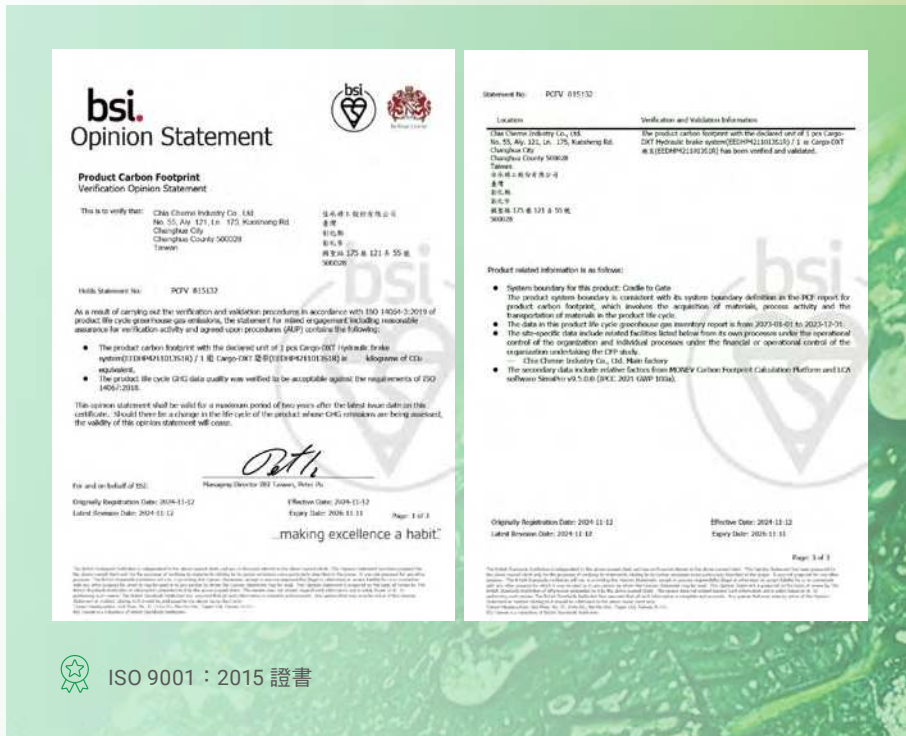
確保產品品質符合國際水準~以滿足客戶需求
提升產品品質之市場競爭力~以續企業之發展

■ 品質目標設定與實施

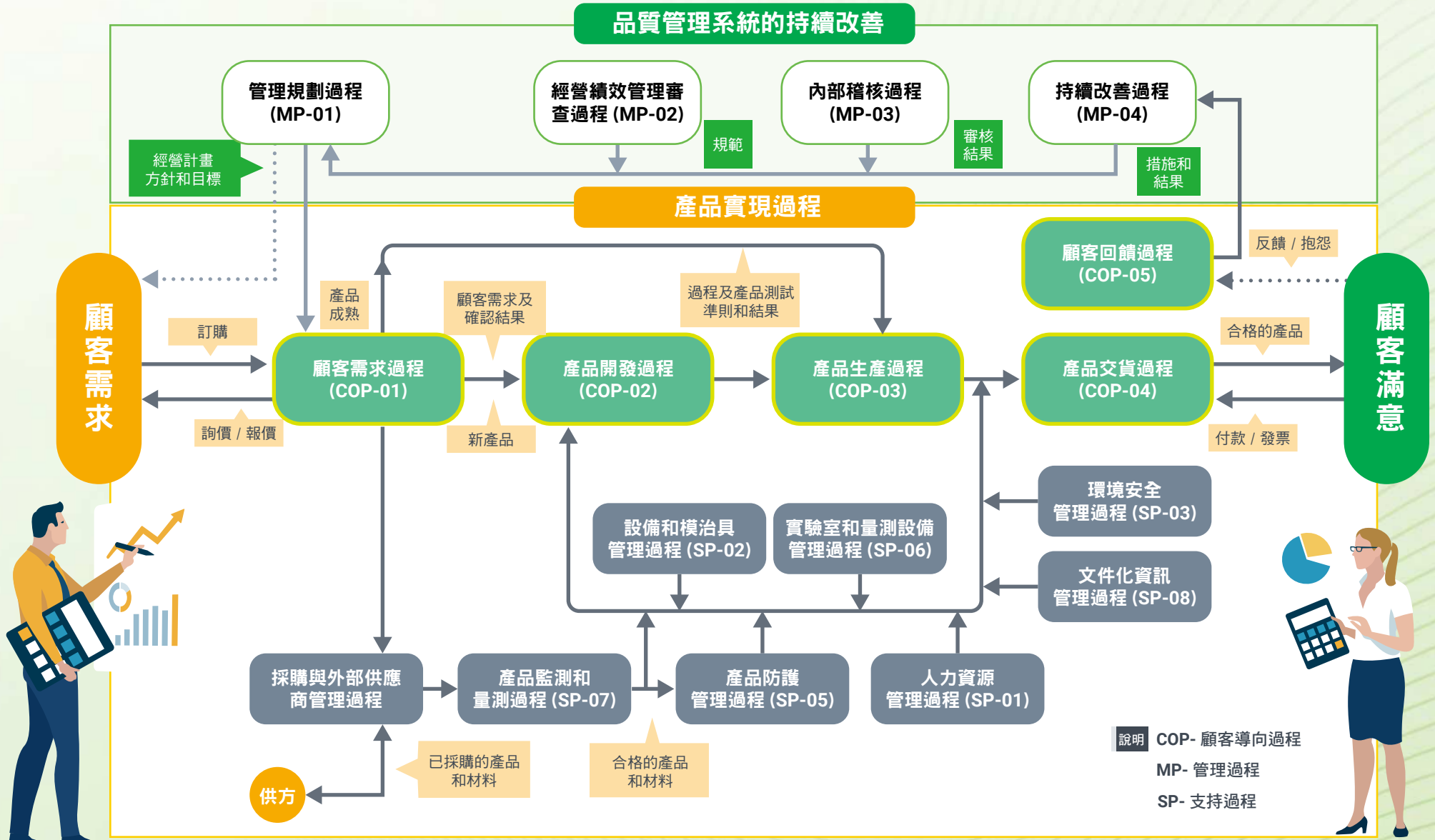
品質目標由總經理召集各部門主管擬定，並由總經理室負責推展。根據經營計劃管理辦法，每年底制定次年度的品質目標及目標值，並由各部門主管向全體員工佈達，確保所有階層瞭解、實施並維持，以實現永續經營的目標。為確保品質活動按計畫完成，達成整體性、有效性及經濟性的目標，佳承精工實施全面品質管理系統文件。我們透過公司內部相關人員，建立跨部門溝通、協調及運作所需的制度化資料，並依據品質手冊制定所有相關文件，包括辦法、作業標準書及表單記錄。

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。2024 年佳承所有產品皆達綠色管理標準。



ISO 9001 : 2015 證書



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

1 原材料及供應商管理：

- 按照公司進料檢驗管理辦法，嚴格進行原材料的品質檢測。
- 根據公司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。過程包括供應商評鑑、審查及稽核，並記錄評鑑或稽核成效。

4 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。

2 生產流程及自主檢驗：

- 實施生產流程 SOP 及公司自主檢查管理辦法，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。

5 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，依公司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。

3 成品檢驗：

- 依照公司成品檢驗辦法，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。

6 持續改善：

- 依據公司持續改善管理辦法，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。



EN 煞停試驗機

主要測試膠料、來令片、碟煞剎車的功能性測試，包括：乾式制動力、濕式制動力、耐久測試、耐久後乾式制動力、耐久後濕式制動力、耐熱測試、耐熱後乾式制動力、耐熱後濕式制動力。



變速試驗機

在變速線及變速外殼搭配下，每變速一次，把手左或右 60° 偏轉，變速測試 3000 次後，確認變速外殼鋼線在測試後穿出量，變速是否順暢。



CARGO 駐停疲勞測試機

對 CARGO 油壓碟煞駐停裝置的耐久性測試。
測試項目：駐停裝置疲勞測試 - CARGO 油壓碟煞。

熱傳系統事業群

1 原材料檢測、生產過程監控與最終產品檢驗：

- 依據 ISO9001：2015 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。

4 供應商管理：

- 透過外部供應商管理辦法，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。

2 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。

5 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，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。

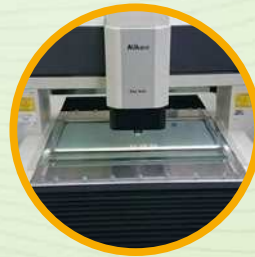
3 客訴處理：

- 建立客訴處理辦法，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。



三次元量測機

主要測試平面度、曲面、垂直度、相對位置。



非接觸影像量測儀

3D 組件的自動量測



熱阻測試機

測試成品熱阻



風洞機

測試熱阻、進風量 CFM



2.4 生產管理系統

■ 生產資訊管理系統升級

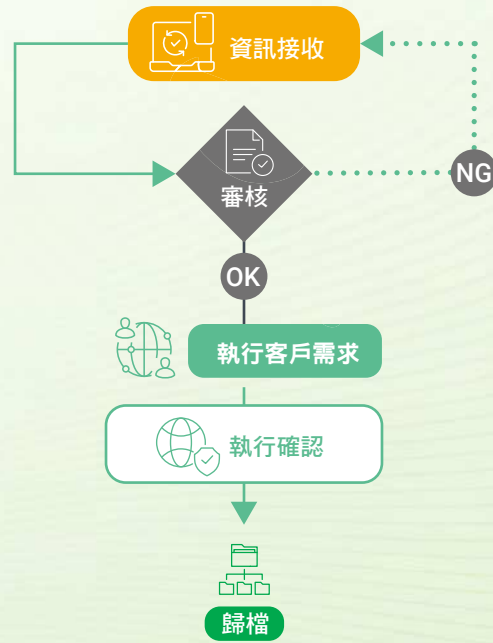
考量原版本生產管理 ERP 系統版本老舊，面臨資料調取效率低、生產管理系統管理及產品管理系統資料建置與管理不易等問題，為使生產管理效率提升，佳承精工透過導入新一代 ERP 與配套系統，可改善流程效率、提升資料安全與即時掌控營運狀況。同時強化產品管理、客戶關係與生產資訊收集，協助企業降低成本並提升競爭力。主要改善以下幾個面向：

面向	舊系統狀況	新系統效益
ERP 系統更新	使用過舊版本，部分功能升級但效率不足，無法提供有效工作環境。	新 ERP 系統導入，流程改善並提升效率，發揮更多系統功能。
資料庫	資料庫龐大，反應慢、等待時間長，影響查詢與作業。	重新規劃資料庫，並建立新的備份機制，搭配新版作業系統，提升系統運作效率、安全性與穩定度。
現場生產管理	自行開發之資料系統，雖能輸入資料進入 ERP 系統並產生單據，但仍有部分系統相容問題導致不易維護。	導入 sMES，降低異常，並可即時收集生產相關數據（首檢 / 巡檢 / 設備稼動率等等），提供看板、報表、可視化管理。
產品管理	建立 BOM、版本文件需手動處理，耗時且難以維護。	導入 PLM 系統，與 ERP 整合，可針對產品進行生命週期管理、文件管理及圖 - 料關聯等等，提升建置效率與完善程度，並降低成本和增加利潤。
電子看板與營運監控	格式不統一，依習慣作業，缺乏標準。	電子看板提供即時警示與監控，使得管理者得以在短時間內即時了解產銷狀況、物料狀況等。
客戶歷程資料	ERP 僅能處理交易紀錄，無法針對潛在客戶、市場分析或交叉比對。	強化客戶管理，能追蹤過去相關互動紀錄與相關資料，協助業務人員交接與開發，並可針對競爭分析調整公司策略。
營運掌控	無整合管理平台，無法提供個職能單位及主管即時掌握經營狀況。	營運監控平台提供直覺式營運績效面板，迅速掌握經營狀況及變化趨勢，提升決策速度。

2.5 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。

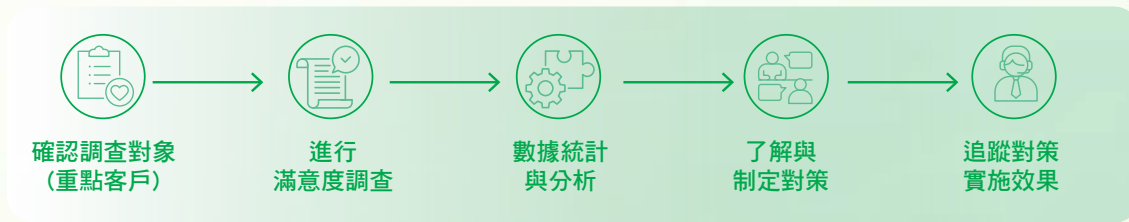
當業務單位接收至客戶抱怨電話或書面資料（傳真、E-mail）時，應辨別其問題之方向及嚴重程度並加以記錄。如為品質、服務或其他不滿意狀況則上佳承品質客訴案件追蹤系統、共享區\品保\品質\不良統計表開立異常案件建立作業，品保單位應先確認責任單位及應急處理方式，再由責任單位提出原因分析及改善對策。品保每月召開品質會議，並依客訴處理成效進行報告，以 e-mail 通知各單位客訴處理進度方式，並依客戶要求提供客訴報告予業務單位，由業務單位告知客戶處理狀況。2024 年所有客訴事件均已妥善處理。



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。

客戶滿意度調查流程



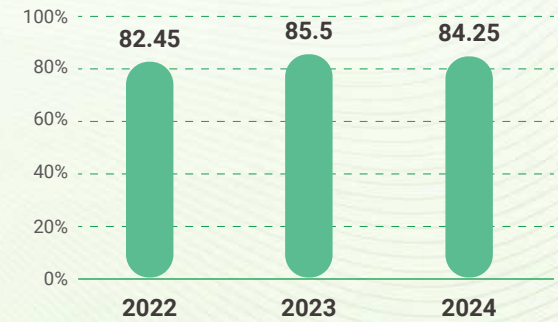
客戶滿意度調查結果

2024 年度，操作系統事業群及熱傳事業群的滿意度總分皆保持 80 分以上，顯示我們保持聆聽來自客戶的意見與反饋，定期檢視客戶需求與服務品質，即時調整以維護良性商業關係，使客戶對我們的產品與服務保有信任與依賴。

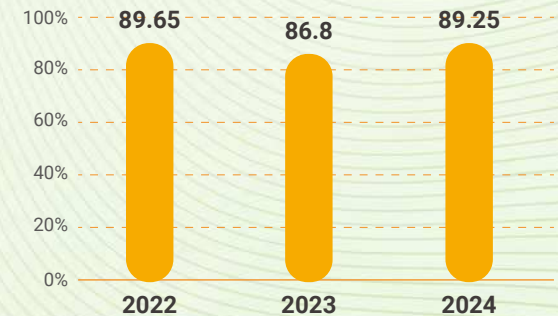
滿意度佔率上，大部分指標的滿意度佔率均達 90% 以上，客戶對我們的服務及產品持續給予高度認可，特別在符合客戶市場需求的表現突出，顯示產品確實吻合市場需求，我們將繼續關注市場需求並積極投入開發，保持產品的競爭性。針對操作系統事業群，報價時效性滿意度占率略低於其他項目，我們承諾優化內部流程，並加強跨部門溝通，確保數據完整性與一致性；而熱傳系統事業群中，產品使用性的「普通」評價稍高於其他項目，經了解，客戶希望若有新產品架構推出時可以主動通知，對此，我們將持續完善業務流程，以即時向客戶進行推廣與參考。



操作系統事業群
近 3 年客戶滿意度 分數



熱傳系統事業群
近 3 年客戶滿意度 分數



2024 年 操控系統事業群滿意度佔率 (%)	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
非常滿意	54.25%	49.90%	44.20%	54.25%	47.10%	45.95%	46.75%	40.20%
滿意	38.20%	42.55%	43.95%	36.40%	41.75%	48.65%	43.55%	59.80%
普通	7.55%	3.75%	7.50%	3.60%	7.60%	5.40%	5.95%	0.00%
不滿意	0.00%	3.80%	4.35%	5.75%	3.55%	0.00%	3.75%	0.00%
滿意總佔率	92.5%	92.5%	88.2%	90.7%	88.9%	94.6%	90.3%	100.0%

2024 年 熱傳系統事業群滿意度佔率	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
非常滿意	59.05%	47.90%	38.85%	47.20%	35.40%	40.95%	41.65%	27.75%
滿意	34.70%	45.85%	55.60%	46.55%	58.35%	46.55%	52.10%	66.70%
普通	0.00%	6.25%	0.00%	0.00%	0.00%	12.50%	6.25%	5.55%
不滿意	6.25%	0.00%	5.55%	6.25%	6.25%	0.00%	0.00%	0.00%
滿意總佔率	93.8%	93.8%	94.5%	93.8%	93.8%	87.5%	93.8%	94.5%

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。

■ 客戶關係經營實踐

為加強與客戶間的溝通互動並拓展潛在市場，本公司積極參與多項專業展覽活動，包括各地區自行車展及國際電腦展等活動，藉此向既有與潛在客戶展示公司最新產品與技術發展方向，並即時回應市場需求與客戶意見。透過現場互動，我們不僅強化客戶對本公司品牌的認識與信任，也積極聆聽客戶的反饋，作為未來產品優化與服務精進之依據。

台北自行車展覽會

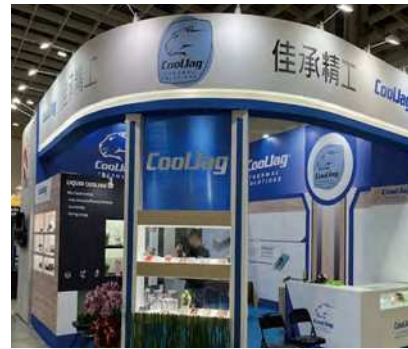
台北自行車展覽會為亞洲指標性自行車產業展會，匯集全球品牌與業者，是推廣產品與拓展市場的重要平台。佳承於現場展示多項高品質自行車零配件，透過實體樣品呈現產品性能與應用，強化品牌能見度，並藉由現場互動加深與客戶的交流，歡迎國外客戶來台觀展，與代理商面對面洽談合作，拓展國際市場商機。



台北自行車展

台北國際電腦展

台北國際電腦展是亞洲第一大、全球第二大的消費性電子展覽，佳承於展覽中展出全新一代高效散熱解決方案，積極向潛在客戶及舊有客戶介紹最新開發出的散熱片，展現良好且迅速的散熱效果，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。



台北國際電腦展

2024 年參展列表

時間	參展名稱
2024/03/06~03/09	2024 年台北國際自行車展覽會
2024/04/18~04/21	2024 年上海自行車展
2024/05/05~05/08	2024 年美國 Sea Otter Classic
2024/06/04~06/07	2024 國際電腦展
2024/07/03~07/07	2024 年 Eurobike
2024/09/24~09/27	2024 年台中自行車展

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



環境管理

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。

環安衛政策

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：

- 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。
- 致力於環境汙染、資源再利用、傷害預防及疾病預防工作。
- 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。
- 藉由建立良善制度及層層管控，持續改善環安衛管理績效。
- 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。
- 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。
- 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。

環境管理系統

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。



我們透過嚴格落實環安衛政策並導入環境管理系統，系統化且制度化的管理佳承在環境安全層面的績效，藉由定期監測包括水質、噪音、照度、二氧化碳、化學品及油霧滴等環境指標，檢視我們在各項環境指標上的表現並持續檢討改善，藉由制度化的推動與追蹤改善，展現我們對永續發展與企業責任的堅定承諾。以下將詳細說明我們在這些領域的實踐成效。

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 年天然氣使用量於前一年度報導時因誤植熱值致使數值錯誤，經修正熱值為 8,370kcal/m³ 並重新計算後，天然氣使用量由 529.43GJ 修正為 492.36GJ，對應地總能源使用量修正為 89,310.19GJ。

2024 年直接能源總使用量為 559.96GJ，主要為天然氣使用量最多，使用量為 554.11 GJ，佔直接能源總使用量的 98.95%。間接能源為電力使用，2024 年間接能源總使用量為 91,934.28GJ。本年度因訂單增加，導致設備運轉與照明需求增加，進而使能源使用量上升，2024 年總能源使用量為 92,494.24GJ，較 2023 年增加 3,184.05GJ。

最近三年能源使用量

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年
柴油	KL	0.1664	0.1664	0.1664
天然氣	m ³	38,265	14,050	15,812
電力	MWH	3,723.39	2,467.00	2,553.73
柴油	GJ	5.85	5.85	5.85
天然氣	GJ	1,441.87	492.36	554.11
電力	GJ	134,042.03	88,811.98	91,934.28
總計	GJ	135,489.74	89,310.19	92,494.24

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；2022 年天然氣 1m³ = 9,000 kcal、2023 及 2024 年天然氣 1m³ = 8,370 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。我們將部分廠內變頻空壓機更換為變頻空壓機，估計年間共節能 50,449 度，並將汰換定頻水冷式箱型冷氣機改善為變頻冷氣機，約節能 19,132 度。同時，逐步將傳統燈具更換為 LED 燈具，年間總計降低了 2,360W 的耗能，節省了 5,900 度電力。於 9 月底我們將數台老舊加硫機台汰換為能耗較低的新機台，於 10-12 月期間已節省 9,121 度，並將廠房多個機台馬達替換為新馬達，於 7-12 月間約節省 7,970 度。同時，通過改善員工作業流程，提升生產效率，8-12 月間節能 318 度。2024 年間透過上述方法佳承總計約節能 93,090 度電，約減少碳排放量 44.125 tCO₂e。

類型	實施期間	方案名稱	預估節能量 (度)
設備汰換	2024/01-2024/12	汰換燈具	5,900
	2024/07-2024/12	汰換機台馬達	7,970
	2024/10-2024/12	汰換加硫機台	9,121
	2024/01-2024/12	汰換空壓機	50,449
	2024/01-2024/12	汰換水冷式箱型冷氣機	19,132
行為管理	2024/08-2024/12	生產效率改善	318



汰換機台馬達



汰換水冷式箱型冷氣機



汰換空壓機

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。由於每年溫室氣體盤查的第三方驗證時間晚於報告書的發行時間，因此報告內容僅揭露已通過查證的資料。截至目前，經查證的最新年度為 2024 年。本年度因產業景氣回溫，訂單增加，故相較前一年度溫室氣體排放量略微提升。

為持續推進溫室氣體排放減量，佳承訂定了短、中、長期策略作為應對政策。短期上，我們預計持續推進節能減碳方案，持續透過能源管理系統及政策推行來逐步減少能源使用；中期時預計導入綠電，透過使用一定比例的潔淨能源來減少能源使用對於環境的影響；放眼長期，我們則持續評估與規劃自設再生能源的可能性，希望能再進一步減少運輸損耗以減少溫室氣體排放。

溫室氣體排放減量策略

- 短期策略** 節能減碳方案執行
- 中期策略** 綠電方案執行
- 長期策略** 自設再生能源規劃

歷年溫室氣體排放量比較表

種類	單位	2021	2022	2023	2024
直接排放（範疇一）	公噸 CO ₂ e	236	223	175	152
能源間接排放（範疇二）	公噸 CO ₂ e	2,141	1,843	1,220	1,210
其他間接排放（範疇三）	公噸 CO ₂ e	7,755	4,697	3,176	4,505
總排放量	公噸 CO ₂ e	10,132	6,763	4,571	5,867
減少比例	-	基準年	-33.25%	-54.89%	-42.09%

備註：

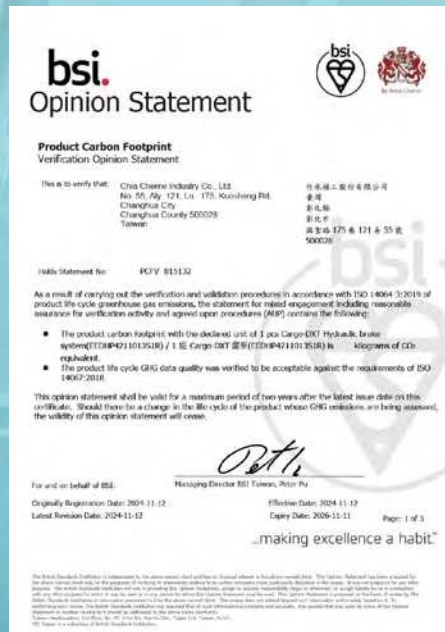
- 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、六氟化硫 (SF₆)、全氟碳化物 (PFCs) 和三氟化氮 (NF₃)。
- 彙整溫室氣體量的方法：營運控制權法；使用的方法學：排放係數法計算。
- 2021 年使用的標準為 ISO 14064-1：2018；2021 年、2022 年引用 IPCC 2021 第六次評估報告的全球暖化潛勢 (GWP) 值。
- 所用之轉換係數的來源：行政院環境保護署所公佈最新之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
- 能源間接排放包含外購電力，電力排放係數 2021 年 = 0.509 kgCO₂e；2022 年 = 0.495 kgCO₂e；2023 年 = 0.494 kgCO₂e；2024 年 = 0.474 kgCO₂e。
- 2021 年增加範疇三採購商品的排放，因此 2021 年為基準年。
- 減少比例是指當年溫室氣體總排放量與基準年相比的百分比變化，即減少比例 = (當年度總排放量 - 基準年總排放量) / 基準年總排放量。




溫室氣體查證聲明書

行動展現  **產品碳足跡盤查**

佳承在2024年依據 ISO 14067 標準，針對油壓碟煞進行產品碳足跡（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。



 **碳足跡證明書**



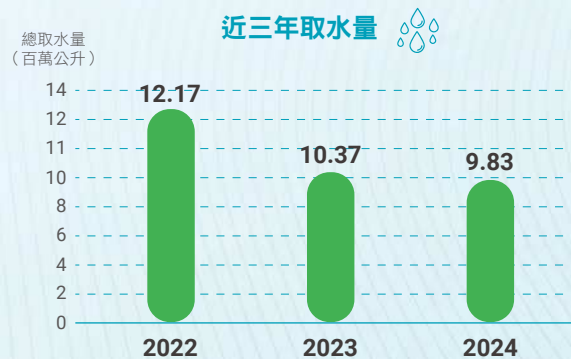
▲ Cargo-DXT 油壓碟煞

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，2024 年總用水量為 9.83 百萬公升，相較前一年度約降低 6%。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）
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	
2024	自來水	0.087	9.83
	地表水（含雨水）	0	
	地下水	9.738	

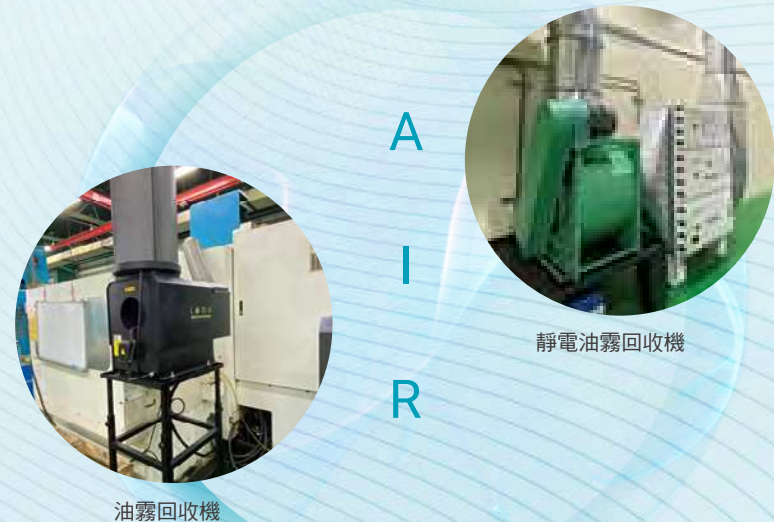


3.3 污染防治管理

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。2024 年環境監測容許暴露數值均符合法規之規範。



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	2021	2022	2023	2024	處理方式
一般性垃圾	13.05	9.9	7.4	7.82	離場 / 焚化
廢油混合物	2.91	-	0	2	離場 / 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 2022 年無數值。由於 2023 年無需處理之廢油混合物，故改於 2024 年進行清運。

單位：公噸

資源類廢棄物	2021	2022	2023	2024
廢塑膠	-	1.45	0.9	1.04
廢金屬	110.44	130.16	94.14	101.76
廢紙	-	15.3	7.1	6.1
總計	110.44	146.91	102.14	108.89

備註：

1. 廢塑膠和廢紙從 2022 年開始秤重紀錄，因此無 2021 年資料。
2. 2024 年相比 2023 年，因訂單上升及報廢數台機台，故廢金屬回收量上升。

減廢及回收再利用行動方案

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。2024 年下腳料銅及鋅重量小幅上升分別是因為熱傳系統事業群與操控事業群的客戶訂單增多而進貨量上升，連帶再利用量也提升，並且因本年度報廢機台數量較多，本年度回收鐵重量有較大幅度的上升。

再利用廢金屬	2023 年	2024 年
下腳料銅 (kg)	22,145	32,278
下腳料鋁 (kg)	69,719	62,327
下腳料鋅 (kg)	1,810	2,850
回收鐵 (kg)	460	4,304
總重量 (kg)	94,139	101,758

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。相較於前一年度，廢紙數量約減少 14%。

紙料箱代替塑膠料箱

將生產中間周轉過程使用的料箱由塑膠料箱改為紙料箱，除減少一次性料箱的廢棄量，同時也採用更環保的紙類包材，提升回收再利用率。



紙料箱

重複使用料箱載貨取代外箱

佳承亦與特定客戶合作，出貨時改以料箱直接裝載產品，取代一次性外箱包材，並不定期回收料箱返廠重複使用，有效減少廢棄物產生，實踐資源循環與永續利用。

回收 EPE 包材回廠

佳承與部分客戶合作，不定期回收出貨時用於保護模組的 EPE 包材返廠重複使用，不僅有效減少廢棄物產生，也協助客戶降低廢棄物處理成本，實現資源循環與雙贏效益。



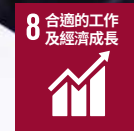
回收 EPE 包材



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 2024 年底，佳承精工的員工總數為 319 人，性別比例為男性占約 51%、女性占約 49%。由於近年來進行組織調整，2022 年至 2024 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 歲以上員工的人數上升，顯示公司在資深員工留才措施上的成效顯著。另外，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 2022 至 2024 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，且未聘有非保證工時員工。



2022-2024 年佳承精工員工人力結構分布

類別	類別細項	2022			2023			2024		
		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	127	128	255	101	116	217	107	110	217
	研究人員	15	7	22	13	5	18	19	8	27
	組級	9	5	14	10	6	16	8	5	13
	課級	19	10	29	13	8	21	16	7	23
	幕僚	7	20	27	6	21	27	4	19	23
	經理	12	8	20	11	10	21	7	7	14
	高階	4	0	4	3	0	3	2	0	2
員工年齡結構	29 歲以下	28	20	48	16	13	29	15	10	25
	30 歲至 49 歲	150	132	282	125	126	251	126	109	235
	50 歲以上	15	26	41	16	27	43	22	37	59
國籍	台籍	162	170	332	131	159	290	128	148	276
	外籍	31	8	39	26	7	33	35	8	43
雇用類別	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	全職	193	178	371	157	166	323	163	156	319
契約類型	定期	31	8	39	26	7	33	35	8	43
	不定期	162	170	332	131	159	290	128	148	276
性別小計		193	178	371	157	166	323	163	156	319

備註：以當年度 12 月 31 日在職人數統計。

■ 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。2024年新進率為13.79%，而離職率為24.76%，整體離職率相對前一年度有所降低，顯示公司持續關注員工意見與福祉，透過改善員工福利並建造良好職場環境及升遷制度，使得有更多人才願意留下與佳承一同成長與邁向長遠發展。

年齡 / 性別		新進員工						離職員工					
		2022		2023		2024		2022		2023		2024	
		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	21	75.0%	14	87.5%	8	53.33%	20	71.4%	14	87.5%	1	6.67%
	女性	14	70.0%	6	46.2%	5	50.00%	11	55.0%	6	46.2%	6	60.00%
30歲至49歲	男性	42	28.0%	14	11.2%	16	12.70%	41	27.3%	47	37.6%	30	23.81%
	女性	37	28.0%	14	11.1%	13	11.93%	40	30.3%	27	21.4%	32	29.36%
50歲以上	男性	5	33.3%	2	12.5%	1	4.55%	8	53.3%	7	43.8%	2	9.09%
	女性	5	19.2%	1	3.7%	1	2.70%	6	23.1%	4	14.8%	8	21.62%
小計	男性	68	35.2%	30	19.1%	25	0.61%	69	35.8%	68	43.3%	33	4.91%
	女性	56	31.5%	21	12.7%	19	12.18%	57	32.0%	37	22.3%	46	29.49%
年度總計		124	33.4%	51	15.8%	44	13.79%	126	34.0%	105	32.5%	79	24.76%

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 勞資關係

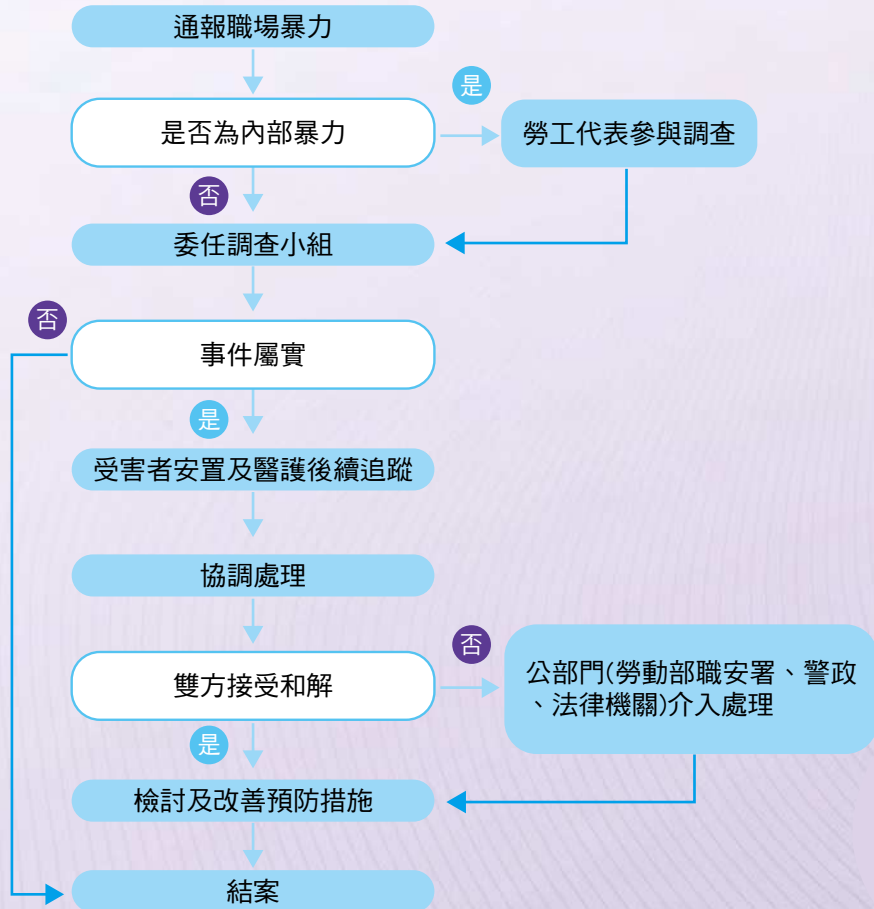
■ 人權推動

佳承精工遵守各項勞動法規及國際人權規範，據以訂定公司內部規範「RBA 企業社會責任管理手冊」及調整管理制度，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。2024 年無任何違反人權案件發生。

<p>童工 / 青年勞工 / 女工</p>	<p>1. 童工：禁止雇用未滿十六歲之童工，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 歲的童工若發現有童工，將採取補救措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1 童工立即停止工作，並將該名童工帶離工作場所。 1.2 立即通知管理部安排處理，協助該童工與家人一起，以確保安全。 1.3 核實所有相關資料，並充分了解其處境，必要時轉介政府機關和社會局予以協助。 1.4 為該童工提供充足且適當的支援和協助。 1.5 該童工達到法定最低就業年齡後，將考慮重新提供就業機會及合理的薪資與待遇。 1.6 發現童工問題後，應分析招聘流程中的問題並立即採取矯正預防措施。 <p>2. 青年勞工：十六歲以上未滿十八歲之員工，禁止從事危險性及有害性之工作。</p> <p>3. 女工：</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.1 不得使女性員工於午後十時至翌晨六時之間內工作。但如有特殊情況，依勞動基準法第 49 條規定執行。 3.2 女性員工於妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，工資不減少。
<p>禁止強迫勞動</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 不雇用被強迫、抵債的勞工、非自願的監獄勞工或人口販運勞工。不會要求員工在受雇時交納押金或存放員工的身分證或出入境證件於公司。 • 所有員工工作均出於自願，員工在合法預告期提出離職後，可終止勞雇契約。 • 員工遵守公司合理的規定下，可自由行動和取用基本設施（如廁所、飲用水、工廠 / 宿舍出入）。
<p>職業健康與安全</p>	<p>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。提供乾淨且安全的員工宿舍，並提供適當的緊急出口、洗浴熱水、充足的照明和充足的空調通風、個人儲物櫃。</p>
<p>結社自由與集體談判權利</p>	<p>尊重所有員工自由成立和參加工會及集體談判和參加和平集會的權利，確保員工或員工代表不受歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地與管理層溝通工作條件和管理方法。</p>
<p>反歧視 / 反騷擾 / 人道待遇</p>	<p>公司承諾提供一個無騷擾以及無非法歧視的工作場所。避免苛刻或非人道地對待員工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓逼、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。公司不會因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視或騷擾員工，因此而影響工資、晉升、獎勵和接受培訓的機會等。另外，不會強迫員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢查或身體檢查。</p>
<p>工資與福利</p>	<p>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、加班工資及法定的福利皆符合所有適用的法律，不會為了懲戒目的而扣減工資。於每個薪資發放日及時提供員工工資依據。</p>
<p>工作時間</p>	<p>遵守勞基法之工作規定時數，勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十小時，且每七天中至少有一天的休息，例假日不得出勤。每位員工每週加班不得超過法定時數，所有超時工作將給付額外報酬；所有加班均為員工自由意願，若因業務需求，則與員工協商加班以滿足短期業務需要。</p>

性騷擾案件 / 職場不法侵害處理的應變流程

佳承精工慎重面對任何職場不法侵害狀況，包含性騷擾及肢體暴力、心理暴力、語言暴力等等。相關專責人員依據公司「執行職務早受不法侵害預防管理辦法」預防及處置職場不法侵害措施，並且由高階主管、廠護、臨場服務醫師、工安衛部、管理部人資課、勞工代表組成之職場不法侵害調查小組每三年進行一次辨識及評估職場不法侵害風險，以建立公平且安全的工作環境。



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 3211/ 分機 3205、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。

2024 年員工男女薪酬比

職級	女	男
一般 - 直工	1	1.03
一般 - 間工 (辦公室人員)	1	1.09
研究人員	1	1.25
組級	1	1.05
課級	1	1.01
幕僚	1	1
經理	1	0.8

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、員工酬勞
休假福利	婚假、喪假、產假、生理假、家庭照顧假、育嬰假、安胎假、產檢假、陪產檢及陪產假
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、彈性工時、員工停車位

育嬰留職停薪

佳承精工關注員工的生活與家庭責任，積極提供支持與制度保障，確保每位員工在育嬰留職停薪期間的權益不受影響，並打造有助於兼顧職涯發展與家庭照顧的友善職場文化。2024 年共有 4 位女性員工及 1 位男性員工申請育嬰假，且當年度復職率分別為 100% 及 100%。

2024 年度育嬰假申請與復職人數

	女性	男性	合計
2024 年度申請育嬰假人數 (a)	4	1	5
2024 年度預計復職人數 (b)	2	1	3
2024 年度實際復職人數 (c)	2	1	3
復職率 (c/b)	100%	100%	100%

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

佳承精工在人才的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。



佳承定期舉辦各式教育訓練，持續強化員工專業知識與技能，培育具備創新與競爭力的人才。

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。



2024 各類別教育訓練

彙整類別	課程數	受訓人次時數	受訓人次
ISO 管理系統訓練	3	96.0	14
一般通識訓練	8	335.5	1,607
在職人員訓練	259	3,395.0	1,375
新進人員訓練	67	297.0	134
環安衛教育訓練	69	1,982.9	2,695
總計	406	6,106.3	5,825

2024 職業安全教育訓練

受訓項目	受訓人次	受訓時數	訓練頻率	訓練對象	訓練方式
工安訓練	1,040	449.8	每 2 個月 1 次	全體員工	線上課程
健康管理訓練	819	226.3	每 2 個月 1 次	全體員工	線上課程
風險危害訓練	579	1,027.2	平均每月 1 次	全體員工	面授及線上課程
消防訓練	151	436.0	每半年 1 次	全體員工	面授及線上課程
預防職場不法侵害	297	72.1	每年 1 次	全體員工	線上課程
安全衛生在職訓練 ^(註)	34	332.0	每月 1-3 次	勞工安全衛生專責人員	外訓

註：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。

2024 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	107	2,269.8	21.2	110	1,228.0	11.2
研究人員	19	207.5	10.9	8	82.4	10.3
組級	8	313.8	39.2	5	77.4	15.5
課級	16	423.1	26.4	7	195.7	28.0
幕僚	4	50.1	12.5	19	211.2	11.1
經 / 副理	7	252.8	36.1	7	339.3	48.5
高階	2	15.5	7.7	0	0.0	0.0
性別小計	163	3,532.5	154.2	156	2,133.9	124.5



2024 勞資人權教育訓練

受訓對象	受訓人次	受訓人次時數	受訓方式
主管職 (組級及以上)	71	15.1	線上課程
非主管職	246	63.96	線上課程

2024 ESG 教育訓練及溝通

受訓對象	受訓人次	受訓人次時數	受訓方式
主管職 (組級及以上)	345	246.14	面授及線上課程
非主管職	1,306	391.02	面授及線上課程



安全道場及 CPR 教育訓練



ESG 永續報告書及碳足跡教育訓練

■ 認證與獲獎

佳承 2024 年不僅再度獲得勞動部 TTQS 認證銅牌，更一舉摘下國家人才發展獎與勞動提案金鑽獎，三項殊榮不只是對我們持續深耕人才培育的最高讚賞，更是對企業文化與組織韌性的深刻印證。

■ 人才發展品質管理系統 (TTQS) 認證 - 銅牌

本公司持續以系統化、精緻化的人才培訓機制為核心，打造具前瞻性的學習發展藍圖，榮獲勞動部 TTQS 銅牌認證，象徵我們在培訓資源規劃、課程設計、執行管理與成果評估等面向，皆達到高標準的專業水準。



TTQS 認證 - 銅牌



■ 勞動提案金鑽獎 - 勞動力提升組

本公司透過職能評鑑結合升遷制度、彈性調整薪酬結構穩定團隊，同時設立多元學習平台如「ESG 小學堂」，推動綠色轉型與永續思維。我們也積極投入研發與技術創新，累積多項專利成果，並與學界合作提升產業水準。此外，公司關懷弱勢族群、落實碳足跡與溫室氣體管理，體現企業社會責任。這些努力都是我們榮獲勞動提案金鑽獎的關鍵。

■ 2024 年國家人才發展獎 - 傑出個案獎

本公司因長期致力於建立完整的人才培育體系與職能評鑑，成功提升管理人才的留任率，並透過 ESG 數位學習與混成訓練，助力企業接軌永續發展，獲「國家人才發展獎」評審肯定頒發傑出個案獎，認可本公司為產業界推動人才永續與發展效益的標竿典範。



國家人才發展獎 - 傑出個案獎

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。

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：

1. **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。
2. **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。
3. **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。
4. **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

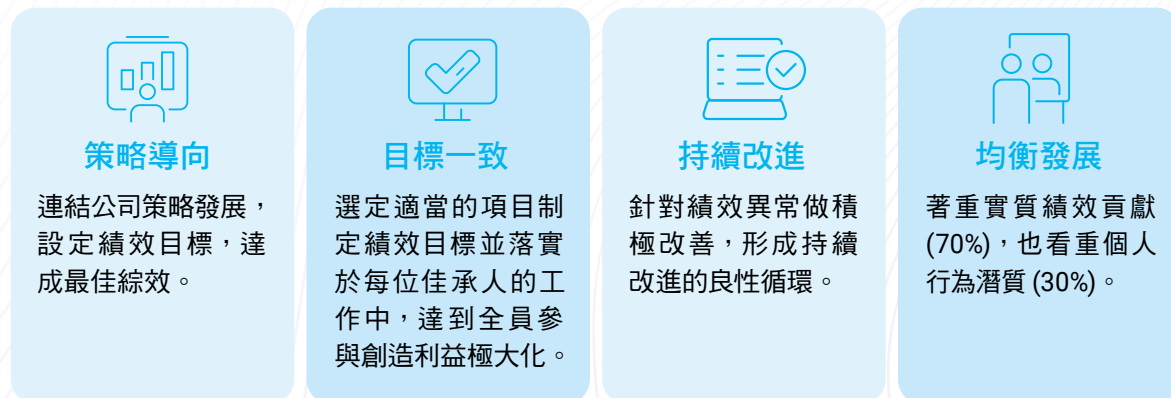
1. 職能評鑑：

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。



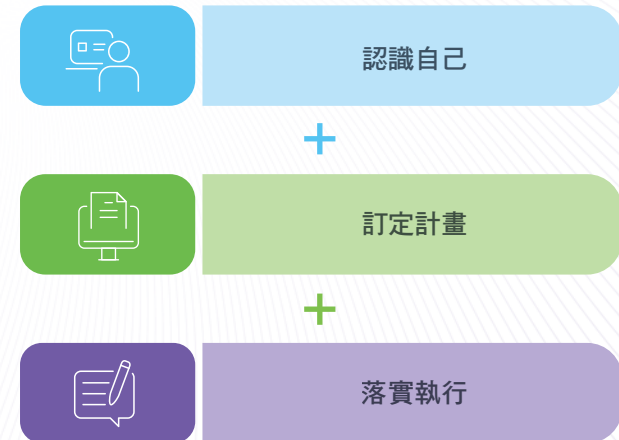
2. 績效指標：

致力於個人 KPI 指標，努力達成甚至超越目標及大家期望。



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。



主管從旁給予指導、建議、協助、分享



1. 創立屬於自己發展的方法
2. 將學習轉化為習慣

4.4 健康與安全

職業安全衛生管理系統

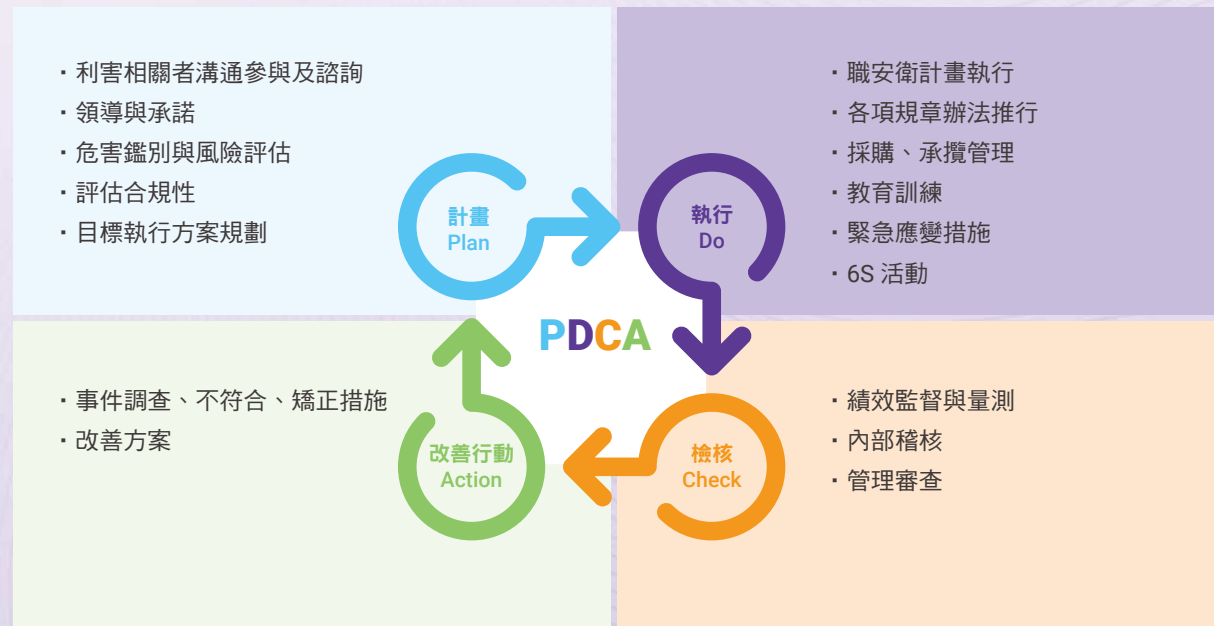
本公司 2022 年通過「ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統」驗證，涵蓋範圍包含：交通車輛的煞車與變速操控線及相關零配件製造、散熱器和散熱模組的製造等工作活動之相關工作者（員工及非員工），積極推動安全衛生管理，透過持續改善的管理系統，以降低潛在安全衛生危害，提高安全衛生管理績效。



ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統

本公司以總經理為首負責核准政策及管理方向，並與職業安全衛生委員會審議各項安全衛生提案，工安衛部門偕同各部門主管則負責規劃相關教育訓練及推行各項職安衛計劃與行動，再由內稽人員負責稽核計畫、管理系統需改善的要點，並將整合送至管理審查會議進行檢討與改善，並由相關單位執行對應的改善行動。佳承以 PDCA 循環管理模式持續追蹤及完善整個公司的職安衛管理系統，打造安全、健康的工作場域。

PDCA 循環管理模式



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。

職業安全管理措施

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。2024 年佳承精工執行危害鑑別與風險機會評估共計 2,797 件，高風險事項為 84 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	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

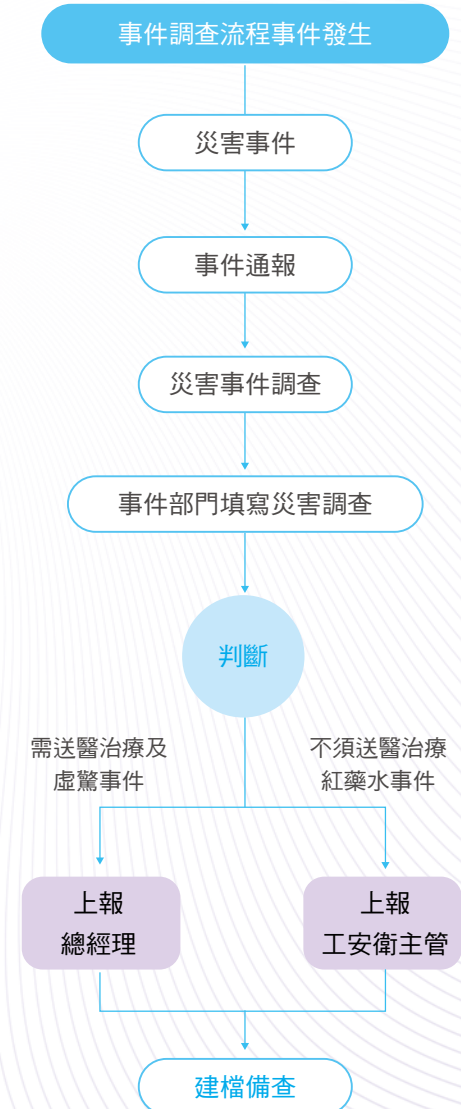
職災事故與調查

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。2024 年公司員工職業傷害發生共 1 件，為物體飛落砸傷造成，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	2024 年
總經歷工時	752,752	693,640	629,608
總損失天數	31	4	1
因公死亡總數	0	0	0
職災件數	1	1	1
職災類別	物體倒塌、崩塌	壓傷	物體飛落砸傷
可記錄之職業傷害人數	1	1	1
嚴重職業傷害人數	0	0	0

職業傷害指標	2022 年	2023 年	2024 年
失能傷害頻率 (F.R.)	1.32	1.44	1.58
失能傷害嚴重率 (S.R.)	41	5	1
綜合傷害指數 (F.S.I.)	7.36	2.68	0.00
可紀錄之職業傷害比率	1.32	1.44	1.58
嚴重的職業傷害比率	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	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) x 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) x 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 x 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) x 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 x 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。

項目	重複性作業促發肌肉骨骼傷病預防管理辦法	母性健康保護管理辦法	異常工作負荷促發疾病預防管理辦法	執行職務遭受不法侵害預防管理辦法
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。
作法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重複性作業促發肌肉骨骼傷病預防管理法。 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. 2024 年無疑似危害案例。 	<ol style="list-style-type: none"> 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. 2024 年妊娠中之女性勞工共 5 人，均不需適性工作調整安排，分娩後未滿一年之勞工 3 人均由特約醫師給予健康諮詢。 	<ol style="list-style-type: none"> 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. 2024 年年底健檢篩檢出 27 位高風險者。高風險者於 2025 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 $\geq 6\%$ 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 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。本年度共有 282 人參與教育訓練，總時數 70.5 小時。 4. 2024 年不法侵害申訴管道案件為 0 件。

哺乳室



禁止工作場所職場暴力之書面聲明書公告



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： 60人 / 302.75 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 	新僱業務主管： 1人 / 9 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： 1,567人 / 1,523.5 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	2024 年度回訓 / 取證		累計持有證照人員數 ^註
				人數	總時數	
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	回訓	2	2
				取證	0	
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	回訓	1	1
				取證	0	
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	回訓	1	1
				取證	0	
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	回訓	1	1
				取證	0	
特定化學物質作業主管安全衛生在職教育訓練	特定化學物質作業主管	6 小時	3 年	回訓	1	2
				取證	2	
有機溶劑作業主管	有害作業主管	6 小時	3 年	回訓	0	3
				取證	1	
粉塵作業主管	有害作業主管	6 小時	3 年	回訓	0	2
				取證	2	
缺氧作業主管	有害作業主管	6 小時	3 年	回訓	0	2
				取證	1	
吊升荷重在零點五公噸以上未滿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	回訓	2	15
				取證	1	
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	回訓	1	13
				取證	0	
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	回訓	5	24
				取證	1	
急救人員	特殊作業人員安全衛生教育訓練	3 小時	3 年	回訓	1	18
				取證	3	
防火管理人	防火管理員	6 小時	3 年	回訓	3	4
				取證	0	

註：累計廠內擁有證照人員數為截至 2024.12.31 時領有證照資格人員人數

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。2024 年度共進行了 6 次緊急應變活動，包含全廠消防逃生演練、泰籍宿舍消防演練以及上下半年消防演練課程及實務演練，共計有 804 人次參與演練。

演練項目	次數	人數	總時數 (hr)
全廠消防逃生演練	2	648	0.1
泰籍宿舍消防演練	2	60	1.7
上下半年消防演練課程及實務演練	2	96	8.0
總計	6	804	9.8



■ 作業環境監測

為確保作業場所的安全與員工健康，公司依據《作業環境監測管理辦法》及相關法規建立完整的監測程序。在進行環境監測前，會先針對各工作區域的作業流程進行調查，辨識可能存在的化學性與物理性危害因子，並依實際作業情況進行風險評估，據此擬定採樣策略與監測計畫。每年固定委託具認證資格的第三方檢測單位，針對噪音、化學物質、粉塵等項目進行監測，並將檢測結果公開於廠區佈告欄與公司內部網路，確保員工能即時掌握相關數據。一旦檢測值超出法定標準，公司會立即採取有效的控制與改善措施，以降低暴露風險並維護員工的身心健康。此外，為確保飲水品質安全，廠區每季皆進行飲用水檢測。2024 年各項監測項目檢測皆合格。

監測項目	合格與否
噪音	✓ 皆合格
化學品	✓ 皆合格
粉塵	✓ 皆合格
二氧化碳、照度	✓ 皆合格
飲用水	✓ 皆合格

備註：噪音數值若超過法定值，進入噪音區域人員必須佩戴耳塞，並執行「聽力保護計畫」，同時會減少噪音區作業人員工作時數，保護員工健康。



作業環境測定



■ 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。2024 年，特殊健檢所有項目覆蓋率皆達 100%，共有 77 人次接受相關檢查，並且我們本年度共辦理了 12 次職場健康服務，共計 36 小時，有 67 人次接受服務。

項目		2022	2023	2024
年度健康檢查	應檢人數	-	277	-
	實檢人數	-	277	-
	覆蓋率	-	100%	-
噪音作業 - 聽力檢查	應檢人數	70	63	63
	實檢人數	70	63	63
	覆蓋率	100%	100%	100%
粉塵作業	應檢人數	12	9	6
	實檢人數	12	9	6
	覆蓋率	100%	100%	100%
甲醛作業	應檢人數	-	-	6
	實檢人數	-	-	6
	覆蓋率	-	-	100%
硫酸鎳作業	應檢人數	-	-	2
	實檢人數	-	-	2
	覆蓋率	-	-	100%

備註：

1. 年度健康檢查作業為每兩年一次，故 2022 年與 2024 年無數據。
2. 特殊健檢為每年一次，其中甲醛作業及硫酸鎳作業為 2024 年新增檢查項目，故無 2022、2023 年數據。

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。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

健康議題宣導

■ 員工減重活動

為鼓勵同仁培養健康生活習慣，2024 年本公司首次舉辦「員工減重活動」，透過協助同仁訂定與追蹤每周目標，以及提供各項健康飲食建議，佳承陪伴員工達成個人健康目標，同時，本活動設有多項獎勵，鼓勵參與者積極投入並互相激勵以持續達成挑戰，共有 47 位員工響應本活動，為維持良好體態與健康生活邁出重要一步。



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，主要分為敦親睦鄰面，贊助社區、協會及委員會等地方活動；照顧兒童、長者及弱勢團體，贊助相關社會福利機構；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。除響應捐血活動以外，2024 年共捐贈贊助社區協會等活動 12.9 萬及各公益基金會捐贈 5.7 萬，全年社會參與捐贈共計新台幣 18.6 萬。

捐血救人運動 ~ 台中捐血中心

秉持關懷社會、回饋公益的精神，2024 年間佳承精工號召同仁踴躍參與捐血活動，最後總計募集 94 單位 (23,500ml) 的血液，我們很榮幸能傳遞溫暖與愛心，希望能即時幫助需要的病患。



贊助國聖社區發展協會活動

- 2024.04
大甲媽祖繞境活動：捐款 30,000 元
進香活動：捐款 30,000 元
- 2024.06
端午節活動：捐款 20,000 元
- 2024.08
中元節活動：捐款 4,500 元
- 2024.09
中秋節活動：捐款 20,000 元
- 2024.10
進香活動：捐款 30,000 元
九九重陽活動：捐款 30,000 元
- 2024.12
謝平安活動：捐款 4,500 元

響應公益團體活動

- 2024.02
二手書捐贈 - 財團法人陽光福利基金會：捐款 340 元
扶助捐款 - 台灣兒童暨家庭扶助基金會：捐款 5,210 元
 - 2024.05
弘道老人基金會：捐款 10,000 元
 - 2024.06
溫柔鬥士 - 財團法人創世社會福利基金會：捐款 10,095 元
 - 2024.11
植愛 - 寒士吃飽 30 - 財團法人創世社會福利基金會：捐款 14,000 元
 - 2024.12
扶助捐款 - 台灣兒童暨家庭扶助基金會：捐款 2,500 元
愛心義賣 - 財團法人創世社會福利基金會：捐款 14,850 元
- 2024 年度 台中捐血中心：捐血 94 單位 (23,500ml)

協辦弘道助老愛心園遊會 ~ 弘道老人基金會

佳承捐款 1 萬元協辦 2024 年 5 月 4 日於彰化鹿港舉辦的「弘道助老愛心園遊會」，偕手弘道老人基金會將款項用於幫助彰化縣獨居、弱勢和失能長者提供關懷訪視、生活物資、就醫陪伴和輔具協助等服務，佳承深感榮幸，能為營造一個對銀髮族更加友善且溫暖的生活環境盡一份心力。



響應寒士吃飽 30 送禮到家活動 ~ 捐助陽光社會福利基金會

2024 年 11 月，佳承響應財團法人創世社會福利基金會的寒士吃飽 30 送禮到家活動，捐款 1.4 萬元，透過捐款認購物資並親送給創世、華山、人安基金會服務的對象，包含植物人家屬、寒士、街友、待拉單媽、清寒長輩等中、低收入或經濟陷入困頓者，希望能發揮了企業善的影響力，為社會注入一股溫暖而穩定的力量。



Appendix

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 2024 年永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

使用的 GRI 1 GRI 1：基礎 2021

一般揭露

揭露指標	揭露項目	報告書章節對照	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告	1	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告	1	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告	1	
	2-4 資訊重編	關於本報告	1	2023 年天然氣使用量及能源總使用量數字誤植修正。
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告	1	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	公司概況、2.1 供應鏈關係	6、29	
	2-7 員工	4.1 員工概況	50	
	2-8 非員工的工作者	4.1 員工概況	50	
	2-9 治理結構及其組成	1.1 治理組織	19	
	2-11 最高治理單位的主席	1.1 治理組織	19	
	2-12 最高治理單位在監督衝擊管理的角色	1.1 治理組織	19	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 永續治理	22	
	2-14 最高治理單位在永續性報導的角色	1.2 永續治理	22	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 永續治理	22	
	2-17 最高治理單位的群體知識	1.1 治理組織	19	
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	2	
	2-23 政策承諾	1.2 永續治理	22	
	2-24 納入政策承諾	1.2 永續治理	22	
	2-27 法規遵循	1.3 法規遵循	23	
	2-28 公協會的會員資格	公司概況	6	
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	說明
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	11	
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	16	
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	43	
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	43	
	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	43	
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	17	
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	62	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 健康與安全	65	
	403-3 職業健康服務	4.4 健康與安全	71	
	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	63、71	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 健康與安全	67	
	403-6 工作者健康促進	4.4 健康與安全	71	
	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	64、71	
	403-9 職業傷害	4.4 健康與安全	65	

揭露指標	揭露項目	對應本報告章節	頁碼	說明
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	15	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 勞資關係	-	男女性基本薪資相同
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	52	
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	52	
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	52	
其他一般主題揭露				
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.1 供應鏈關係	29	
	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	46	
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3. 污染防治管理	46	
	306-5 廢棄物的直接處置	3.3. 污染防治管理	46	
	401-1 新進員工和離職員工	4.1 員工概況	51	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 勞資關係	54	
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.5 資安管理	24	

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		1.1 治理組織
經濟績效		
誠信經營		
法規遵循		1.3 法規遵循
風險管理		1.4 內部稽核
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	 	2.3 品質管理
永續供應鏈		2.2 供應鏈管理
能源與氣候變遷		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		1.2 永續治理
職場平等與多元性		4.2 勞資關係
教育訓練		4.1 員工概況
員工福利與薪資		4.3 人才培育
職業安全衛生		4.2 勞資關係
社會參與		4.4 健康與安全
	    	4.5 社會參與



 **佳承精工股份有限公司**

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