

佳總興業股份有限公司



佳 總 興 業

GIA TZOONG ENTERPRISE CD.,LTD.

2025年

永續報告書

ESG REPORT

內容

前言.....	6
董事長的話.....	11
第一章 佳總概況.....	12
1-1 2025年佳總永續成果.....	12
1-1.1 環境品質創新與綠色實踐.....	12
1-1.2 社會關懷與責任承擔.....	13
1-2 營運總覽.....	16
1-2.1 公司概况.....	16
1-2.2 使命願景與宣言.....	17
1-2.3 產品與服務.....	19
1-2.4 參與外部協會.....	21
第二章 永續發展決心.....	23
2-1 永續觀點與承諾.....	23
2-2 企業永續發展委員會.....	24
2-3 永續發展策略藍圖.....	25
2-4 利害關係人與重大性永續主題.....	27
2-5 重大主題鑑別分析.....	31
2-6 實踐聯合國SDGs永續發展目標.....	43
第三章 領航 卓越治理.....	46
3-1精進公司治理實務.....	46
3-1.1 董事會運作.....	47
3-1.2 營運風險管理.....	57

3-1.3 災害風險管控	58
3-2 法令遵循	59
3-2.1 法規遵循	61
3-2.2 誠信經營與行為準則	64
3-2.3 內控自評/內部稽核	66
3-3 資訊安全	67
3-3.1 資安風險管理	68
3-3.2 資訊安全保護執行情況	69
3-3.3 資安風險評估政策	69
3-3.4 資安風險衝擊與因應對	70
3-3.5 隱私管理	72
3-4 永續承諾	73
3-4.1 供應商行為準則	75
3-4.2 供應商政策	76
3-4.3 關鍵供應商的鑑別	78
3-4.4 在地採購	79
3-5 共榮共生	79
3-5.1 核心政策	82
3-5.2 客戶滿意度	82
第四章 環境永續	83
4-1 創新價值	83
4-1.1 創新研發策略	84
4-1.2 技術創新成果	85
4-1.3 永續經營與環境責任	86

4-2 永續產品	86
4-2.1 產品安全與質量保證	88
4-2.2 責任產品：環保與創新並行	88
4-3 氣候變遷因應管理	90
4-3.1 治理	92
4-3.2 風險與機會策略	93
4-3.3 風險與機會衝擊評估	94
4-3.4 風險管理	99
4-3.5 溫室氣體排放	103
4-3.6 能源管理	105
4-3.7 水資源管理	107
4-3.8 資源循環	108
4-3.9 廢棄物管理	108
第五章 幸福企業	111
5-1 人才留培	112
5-1.1 人權	114
5-1.2 人才發展與培育	115
5-1.3 合理敘薪獎酬	120
5-1.4 職涯培訓體系	121
5-2 友善職場	124
5-2.1 多層次預防機制-職業安全衛生教育訓練	128
5-2.2 營造健康職場	129
5-2.2 員工敬業度與組織認同	133
5-2.3 員工多元支持	135

5-2.4 職場性騷擾防治措施.....	139
5-2.5 員工溝通管道.....	140
5-3 人才佈局.....	141
5-3.1 人力結構.....	142
第六章 社會共融.....	146
6-1 推動社會共好.....	147
6-1.1 專案化社會公益模式.....	147
6-1.2 社會參與.....	150
6-2 落實環境保護.....	150
6-2.1 節能行動.....	150
6-2.2 環保教育與宣傳.....	151
6-3 健康促進.....	152
6-3.1 全民醫療.....	152
附錄.....	154
全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表.....	154
永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表.....	161
氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表.....	162

前言

關於本報告書

時間：2025 年1 月1 日至2025 年12 月31 日

範疇：主要涵蓋台灣佳總，財務數據涵蓋整體母子公司營運績效

永續報導發布頻率：一年一次，與財務報告週期相同

現行版本發布日期：2026年8月

為響應環保、推行無紙化政策，本報告書以電子版本公告於公司網頁

下一版本發布日期：預定2027年8月發行

非財務績效指標內容主要涵蓋台灣佳總。與財務報告相較，非財務績效以主要生產營運據點為資訊揭露主軸。若有例外，將於報告書內文中特別註明。

佳總興業股份有限公司（以下簡稱「佳總」或「本公司」）誠摯發佈《2025年永續報告書》（Sustainability Report）。本報告書為公司持續編製的年度成果，旨在全面揭露佳總於經濟、環境及社會領域的永續發展進程，並提供利害關係人透明且完整的企業永續表現概況。報告涵蓋期間為2025年1月1日至12月31日，並與財務年報同步，每年定期於公司網站發佈電子版，以落實環保與數位化政策。

在編製過程中，本公司參考國際公認的永續報導準則（如GRI Standards 2021），並遵循台灣鬼買中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，以確保資訊揭露的準確性與完整性。佳總秉持誠信踏實、透明公開與永續共榮的核心價值，致力於提升社會價值，並積極推動可持續發展目標。本報告聚焦於2025年度佳總在經濟、環境及社會三大面向的重大成果與實踐，並詳細說明公司如何回應利害關係人對永續發展的關注與期待。

在公司治理與經濟面，本報告揭示「公司治理」、「創新與技術」、「產品安全與責任」、「法規遵循」及「資訊安全」等核心主題，這些構面共同支撐企業永續發展的基石。在環境面，公司積極響應全球永續趨勢，專注於「碳管理」、「能源與資源管理」及「資源循環利用」，確保營運活動對環境產生正面影響，展現對環境保護的堅定承諾。在社會面，公司著重於「人才吸引與留任」及「客戶關係維護」，透過持續提升員工發展與客戶滿意度，強化企業

社會責任與長期競爭力。此外，佳總不斷完善利害關係人溝通機制，依據重大性主題分析結果，制定並實施永續管理策略，以有效資源配置推動永續發展。

本報告書不僅是公司永續進展的管理工具，更完整揭露中長期永續策略的規劃、執行過程與績效檢核成果。佳總攜手六大主要利害關係人——員工、股東及投資人、客戶、供應商、政府機構及金融機構，共同推進企業永續目標。展望未來，公司將持續優化治理流程，推動技術創新，並全面提升永續指標表現，為社會與環境創造更深遠的正面影響。

報告架構

本公司依照台灣櫃買中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製報告書，架構參考GRI (Global Reporting Initiative, 全球永續性報告協會) 出版之永續性報導準則 GRI Standards 2021進行編撰，透過國際公認的報告架構，完整揭露在經濟、環境與社會領域上利害關係人所關注的主題，展現落實永續發展的成效及決心。

參照國際標準與指南

- ▶ GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)
 - ▶ TCFD 準則 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 氣候相關財務揭露，簡稱 TCFD)
 - ▶ SASB 準則 (Sustainability Accounting Standards Board, 永續會計準則委員會，簡稱 SASB；SASB 準則為該委員會所制定) 半導體業準則 (Semiconductors Sustainability Accounting Standard 2018)
-

報告範疇

本報告書基於公司內部永續委員、高層主管與外部專家的專業見解，全面揭露佳總興業在2025年度 (2025年1月1日至2025年12月31日) 於公司治理、經營績效、環境永續、夥伴合作、員工權益及社會參與等領域的行動和績效數據。本報告的揭露範圍主要涵蓋台灣佳總，反映了公司在本地市場的永續發展狀況和具體行動，如有涉及其他地區的資訊，將在報告書中詳細說明。

本報告書旨在遵循國際準則標準，確保所有揭露的信息準確、全面，符合國際永續報告準則 (如GRI Standards)。未來，隨著永續發展策略的深化，公司計劃逐步將各關係企業及子公司的永續數據納入報告範疇，以更全面地展示佳總興業在整個價值鏈上的永續影響力及其在全球市場的承諾。

撰寫原則

本報告書的內容基於對國際上重要的經濟、環境及社會主題的深入研究，透過重大性主題鑑別來了解利害關係人關注的焦點，這些分析結果構成了報告書永續資訊揭露的核心。我們遵循GRI Standards要求的八大報告原則，並採用了AA1000責任原則標準 (AccountAbility Principles Standard, APS) 的重大性、包容性、回應性和影響力等原則進行編撰。

同時，本報告參考了全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的2021年版永續報告準則 (GRI Standards)，以及台灣櫃買中心發布的「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」。此外，我們也參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 針對電子零組件業的揭露標準、金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布的「氣候相關財務揭露」架構 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，以及聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 等多項國際永續指標和倡議，確保本報告書內容的完整性和一致性。

報告稽核與查證

內部管理流程：

佳總興業股份有限公司在編製2025年永續報告書過程中，建立了一套嚴謹且系統化的內部管理流程，以確保永續資訊在環境、社會及經濟層面的正確性、完整性與可信度。

1. 初審核階段

報告書內容的編製始於各業務部門對所提供數據與資訊的初步審核，各部門主管負責確保相關資訊的準確性與可靠性，並對數據完整性進行全面確認。此階段涵蓋財務、環境及社會三大面向，以確保揭露數據的一致性與透明性。

2. 彙整與編撰階段

各部門初審後，永續發展委員會下設的「永續發展推動小組」負責將所有數據進行彙整，並參考GRI Standards (全球永續性報告倡議組織準則) 及國際最佳實踐進行編撰。。

3. 內部稽核與確認階段

初稿完成後，報告書進入內部稽核程序。各部門主管需再次進行詳細審閱，並由專責權責小組依單位層級逐層檢核，確保內容的正確性與完整性。永續經營小組負責彙整稽核結果，經由執行幹事統籌整理後提交至永續發展委員會進行全面檢視。該委員會主任委員與相關高層主管對報告書進行最終確認，並將定稿提交至公司最高治理單位審核核准後正式發行。

4. 第三方審計與數據驗證

為進一步確保報告書的可信度與公正性，佳總興業的財務報表數據已由正風聯合會計師事務所（賴家裕、吳欣亮會計師）進行審計，以新台幣為計算單位。環境相關數據則來自政府公開資訊，並經ISO 14064-1標準化處理。若報告中包含特殊數據或異於常規之單位，皆將於報告書中註明並解釋，確保資訊透明且具備可驗證性。

5. 最終發行與持續改進

報告書發布後，公司持續優化內部審查流程，將編製與驗證程序納入日常內部稽核體系，以確保報告內容的即時性與準確性，並持續反映佳總興業在永續發展方面的承諾與行動。此流程體現公司對利害關係人期望的重視，並進一步強化在永續領域的發展與競爭力。

外部查證：

為確保本報告書的準確性與公信力，佳總興業股份有限公司在編製2025年永續報告書的過程中，雖未委託外部機構進行獨立查證，但參照GRI準則，全面實施內部自我查核，以確保報告內容符合GRI標準的揭露要求。

1. 財務數據查核

所有財務數據均經由正風聯合會計師事務所（賴家裕、吳欣亮會計師）審計確認，確保數據的準確性與一致性，並以新台幣為主要計算單位，於報告書中如實揭露。

2. 管理系統認證與合規性檢驗

佳總興業持續強化管理系統的合規性及有效性，並取得多項國際認證，包括：

■IATF 16949 汽車業質量管理系統，進一步提升汽車產業供應鏈的品質與風險管理能力；

■ISO 14064-1 溫室氣體排放管理系統，確保公司在碳管理及溫室氣體盤查方面的精準性與透明度。

所有自我查證結果已經過與公司治理單位的充分溝通，確保報告的完整性和一致性。更多詳細信息請參見本報告書附錄。

資料查證：

類別	內容	驗證/ 認證/ 查證
治理	ISO9001	認證/ afaq
經濟	財務數據	查核/ 正風聯合會計師事務所
	IATF 16949	認證/ afaq

環境	ISO14064-1	認證/ ares
	ISO14001	認證/ afaq

聯絡方式

佳總興業歡迎所有利害關係人持續與我們保持良好的溝通，並提供寶貴的意見和建議。若有任何疑問或需要進一步的交流，請透過以下聯絡資訊與我們聯繫：

- 負責單位：永續發展推動小組
- 地址：桃園市桃園區興邦路39-4號
- 電話：+886-3-3667382 / 傳真：+886-3-3667389
- 電子信箱：miin@gia-tzoong.com.tw
- 官方網站：<https://www.gia-tzoong.com.tw>
- 企業永續專區：

我們期待與您建立長期的合作關係，共同推動企業的永續發展。

董事長的話

在全球經濟波動與產業快速變遷的挑戰下，ESG對佳總興業而言，不僅是履行企業社會責任，更是提升韌性與競爭力的重要契機。過去一年，我們持續深耕電子電路板領域，並將永續理念融入業務發展，展現企業公民的責任，強化對社會與環境的承諾，確保商業模式與永續目標相互呼應，為社會與環境創造正面影響。在員工的努力與利害關係人的支持下，我們在經濟、環境與社會三大面向逐步取得成果。

面對日益嚴峻的氣候挑戰，我們積極落實減碳策略，遵循環境法規並持續改進，將環境保護行動融入公司經營。除了推動環保措施，我們也透過公益捐款、愛心捐血、流浪動物關懷等活動，深化社會責任，為社會注入更多溫暖與價值。同時，我們提升職場安全與健康標準，打造兼具人文關懷的工作環境。

佳總興業始終秉持誠信、透明與永續共進的核心價值，並以三大方向推動永續發展：

1. **公司治理**：強化監督機制，提升透明度
2. **夥伴共榮**：深化供應鏈合作，共享價值創造
3. **環境永續**：落實環保政策，推動能源管理

展望未來，我們將以穩健務實的態度迎接挑戰，持續創新與改進，為客戶與社會創造更大價值。我深知，唯有堅守企業本質與責任，才能在瞬息萬變的市場中實現長期成長。

最後，我要向所有同仁、客戶、供應商及利害關係人致上最誠摯的感謝。您的信任與支持是我們前進的動力。佳總興業將持續以創新精神與責任行動，攜手共創繁榮、公正、永續的未來。



佳總興業

董事長 曾繼立

A handwritten signature in blue ink, reading '曾繼立' (Tseng Jen-lee), positioned to the right of the printed name.

第一章 佳總概況

1-1 2025年佳總永續成果

2025年是佳總興業永續發展旅程中的重要篇章。我們始終秉持著對環境、社會與企業治理的承諾，在這一年中取得了多項卓越的成果。我們深知，永續發展不僅是一個目標，更是一份持久的責任和使命。通過我們的不懈努力與創新精神，佳總興業在永續發展的各個領域實現了突破，為更美好的未來奠定了堅實的基礎。

以下是我們在2025年所獲得的榮譽與成就：

- ◎ISO 14001:2015環境管理體系認證
- ◎ISO 9001:2015質量管理體系認證
- ◎IATF 16949:2016汽車業專用品質管理系統認證
- ◎榮獲電路板環境公益基金會頒發感謝狀
- ◎支持財團法人電路板環境公益基金會推動永續淨零環境教育
- ◎參與桃園安全衛生家族聯合成立大會，推動守護職場零災害
- ◎榮獲龜山產業園區安衛家族
- ◎榮獲優良企業食安志工
- ◎支持財團法人育成社會福利基金會
- ◎支持新竹捐血中心
- ◎支持大仁滯洪池綠地環境認捐計畫
- ◎榮獲2025年中高齡者及高齡者友善企業認證

2025年，本公司在永續發展的道路上取得了顯著進展。我們的努力和成就涵蓋了環境保護、社會責任和企業治理的各個方面，體現在以下幾個重要領域：

1-1.1 環境品質創新與綠色實踐

在2025年持續於環境品質創新與綠色實踐。我們在降低環境足跡方面，通過系統化、嚴謹的監測與報告機制和審核流程，成功盤點了組織的溫室氣體排放和資源消耗。於2025年度

持續執行ISO 14064-1標準的組織型碳盤查，並於2026年4月完成第三方驗證公司的確證，並擬逐步將全面的能源效率和減碳計畫整合到永續營運策略中，預期為公司未來帶來實質的節能降碳效益。

在2025年度，我們持續獲得ISO 14001:2015環境管理體系認證，這是對我們在環境保護和資源管理方面持續努力的高度肯定。我們持續努力節能減碳與廢棄物管理的政策，以確保業務運營符合環境永續標準，彰顯了我們在永續發展領域的用心。同時，我們在品質管理方面也獲得ISO 9001:2015質量管理體系認證，這反映了我們在產品質量和客戶滿意度方面的卓越表現。除此之外，我們也取得了IATF 16949:2016汽車業專用品質管理系統認證，作為全球汽車供應鏈的重要一環，這一認證進一步證明了我們在汽車零部件製造上的專業性和可靠性。我們將繼續致力於達到並超越行業標準，為客戶提供最優質的產品和服務。

1-1.2 社會關懷與責任承擔

佳總長期秉持「取諸社會、用諸社會」的精神，一直以實際行動致力於推動社會公益與環境永續，透過長期的捐贈與資助，建立了一個連續且深具影響力的公益支持網絡。我們深信，每一次的行動都能為社會帶來深遠的影響，無論是環境教育的推廣，還是弱勢族群的扶持，均展現企業實踐社會責任的決心。在過去的近十年間，佳總興業持續發揮企業社會影響力，我們的每一筆捐贈都專注於創造具長期影響力的價值。

我們深知，公益並非一朝一夕的行動，而是長期投入的累積。未來，佳總興業將延續此承諾，結合歷年經驗與專業知識，探索更多創新且具影響力的公益合作模式，為永續發展注入更多動力，實現企業與社會的共同成長。

2025年，我們延續與多家公益組織的合作關係，聚焦於以下關鍵領域：

◎永續教育的深化

與財團法人電路板環境公益基金會共同推動淨零排放教育，啟發更多年輕世代對環境主題的關注。

◎社會共融的支持

攜手財團法人育成社會福利基金會，致力於改善弱勢族群的生活條件，推動扶持弱勢族群，透過行動不僅展現了企業在公益領域的努力，也為更多弱勢群體帶來實質的幫助。

熱心支持「大仁滯洪池綠地環境認捐計畫」，積極投入園區綠美化與公共服務設施改善，展現企業社會責任與永續環境共好的精神。

◎策略性公益投入

透過專案化的方式，確保資源分配的精準性與效益最大化，實現更長期的社會價值。

我們的公益投入涵蓋教育推廣、環境保護與社會關懷，支持多個慈善組織和項目：

年份	捐贈項目	支持資源
2024	永續推廣與淨零排放主題相關活動	捐款贊助
2024	永續論壇與教育推廣	捐款贊助
2025	財團法人育成社會福利基金會	義賣公益
2025	大仁滯洪池綠地環境認捐計畫	物資贊助

在員工關懷方面，佳總興業以真摯的心意和實際行動，充分展現對每一位員工的重視與關愛。我們深知員工是企業最寶貴的資產，因此致力於創造一個溫暖、包容且支持的工作環境。我們不僅提供節慶禮金、員工旅遊、婚喪津貼及急難救助等貼心福利，讓員工感受到企業如家般的溫暖，還特別著重於打造安全、健康的工作環境。為確保每一位員工的安全與健康，定期安排健康檢查和職業安全教育訓練，並建立全面的職業安全與健康管理系統，持續優化健康與安全培訓計劃。這些舉措顯著降低了工作場所事故率，增強了員工的工作滿意度和團隊凝聚力，讓每位員工能在安心的環境中工作。

此外，我們推行性別平等和多元化政策，尊重並支持每一位員工的獨特性與潛力，幫助他們在工作中找到歸屬感和成就感。每一次的福利發放和支持，都承載著企業對員工的深厚情感和無限關愛。佳總興業希望每位員工都能在這個大家庭中感受到無微不至的關懷，激發出最大的潛力，與公司共同成長。

關懷員工福祉	舒壓課程、家庭日	70,440元
部門聚餐	餐敘、唱歌等	567,000元
員工生日祝賀	慶生活動	457,490元

健康檢查	每年醫院體檢 (2025年度員工人數之100%)	285,800元
節慶祝賀	節慶禮盒與禮券	445,500元

1-1.3 企業治理與透明度

在企業治理與透明度方面，佳總興業始終堅持高標準的治理原則，持續建構並完善公司治理體系，以確保營運的合規性、透明性與永續性。我們依循上櫃公司治理實務守則，制定了多項制度與規範，包括誠信經營守則、董事會成員多元化政策及永續發展實務守則，並透過定期的內部控制與風險評估，確保各項運作均符合相關法令規範與國際標準。這些努力不僅提升了公司治理的成熟度，也強化了企業在市場中的信任基礎。

展望未來，佳總興業將以既有成果為基礎，持續深化治理架構，推動決策流程的專業化與效率化。我們將堅守誠信經營與高度透明的原則，確保公司治理不僅符合法規要求，更能引領產業標竿。同時，我們將持續推動創新，將永續責任融入企業核心策略，透過科技與制度的結合，強化社會影響力，實現經濟效益與社會責任的雙贏。

在社會關懷方面，公司將加大對社區與環境的投入，積極參與公益與慈善活動，展現對社會的深厚承諾。我們相信，企業的價值不僅來自於財務成果，更來自於對社會的正面影響。佳總興業將持續推動多元公益計畫，涵蓋教育、環境保護及弱勢族群支持，藉此回饋社會並促進共榮。

在員工福祉方面，我們將持續優化工作環境，提供多元化的支持與福利，確保同仁能在安全、健康且充滿人文關懷的職場中成長與發展。我們深信，員工是企業最重要的資產，唯有打造具包容性與支持性的環境，才能激發潛能並提升整體競爭力。

透過這些努力，佳總興業將持續在公司治理、社會責任與員工福祉三大面向展現領導力，並與所有利害關係人攜手，共同邁向可持續發展的光明未來。

1-2 營運總覽

1-2.1 公司概况

佳總興業股份有限公司 (GIA TZOONG ENTERPRISE CO., LTD) 成立於1988年9月19日，專注於印刷電路板的研發與製造。我們擁有17,161平方米的現代化廠區，每月最大生產400,000平方英吋的印刷電路板，展示了我們卓越的生產能力和技術實力。佳總興業致力於提供高可靠性的功率模組元件解決方案，將精密製造和技術創新作為核心競爭力。我們嚴格遵循UL、ISO 9001、IATF-16949和ISO 14001等國際質量體系標準，並採用嚴格的品質符合和測試政策，持續改進產品品質。

佳總興業秉持「品質至上、顧客第一、交期準時、服務完善」的經營理念，並融入「誠信正直、透明公開、永續共進」的核心價值。我們專注於高導熱陶瓷基板與HDI電路板等技術的創新與提升，致力於滿足電動車、儲能設備、功率半導體等多元化應用需求。透過優化生產流程與品質控制，我們確保產品品質，並與客戶攜手建立穩固的合作基礎。未來，我們將持續結合技術實力與永續理念，為環境與社會創造積極價值，實現企業的長期可持續發展。

公司名稱	佳總興業股份有限公司 (GIA TZOONG ENTERPRISE CO., LTD)
成立日期	1988年9月19日
上櫃日期	1998年6月23日
公司總部地址	桃園市桃園區興邦路39-4號
主要營運地點	台灣桃園 (總部及主要生產廠區)
提供服務市場	全球
董事長/總經理	董事長：曾繼立 總經理：蕭明陽
員工人數	281人
資本總額	1,661,227,920元
主要產品	多層板印刷電路板
產品服務	提供各類印刷電路板產品和解決方案，包括FR4硬板、高導熱金屬基板、軟硬結合板等

里程碑

佳總興業自1988年成立以來，專注於PCB技術的創新和生產，逐步擴大產品範圍和提升品質管理，獲得多項國際認證，展示了公司在電子製造領域的領先地位和持續成長的承諾。

■1988-1989:

公司正式成立，開始進行印刷電路板（PCB）的生產，並進入多層PCB的製造領域。

■1995-1999:

開發薄板PCB並獲得相關資格認證。股票掛牌上櫃買賣。成功獲得ISO 9001:2000品質管理系統認證，標誌著公司在品質管理上的國際標準化。

■2001-2009:

獲得ISO 14001環境管理系統和IATF 16949汽車業質量管理系統認證。此期間，公司開始生產軟板和軟硬結合板，並擴展至鋁基板的生產。

■2010-2015:

散熱鋁基板成功量產，並取得市場領先地位。

■2019-2025:

成立佳總（深圳）有限公司。開始投入研發DBC（Direct Bond Copper）覆銅陶瓷基板，進一步拓展產品線。內埋銅塊/陶瓷/被動元件之複合型電路板，完成研發樣品測試。

1-2.2 使命願景與宣言

佳總興業秉持「創新、品質、永續」的核心精神，致力於在功率半導體印刷電路板領域成為全球領導者。我們不僅追求技術突破與產品卓越，更將永續責任融入企業治理與日常營運，持續推動能源轉型與綠色應用，為社會與環境創造長期價值。

■ 願景

以創新技術與卓越品質引領功率半導體印刷電路板產業，成為全球具影響力的永續企業。透過專業治理與責任行動，支持電動車、儲能設備等關鍵應用，推動綠色轉型，為社會與環境帶來深遠的正面影響。

■ 使命

持續研發高效能、可靠的印刷電路板解決方案，滿足客戶需求並推動技術進步。同時落實永續承諾，平衡經濟效益與社會責任，打造兼具創新與永續的產業典範。

■ 經營理念

- **技術創新**：專注於高導熱陶瓷基板、HDI電路板等核心技術突破，提升產業標準與全球競爭力。
- **品質穩定**：建立嚴謹的品質管理體系，確保產品在高性能應用中的可靠性，滿足客戶嚴格要求。
- **資源效率**：透過製程優化與智慧自動化，提升營運效率並降低資源浪費。
- **客戶導向**：以客戶需求為核心，提供量身定制的解決方案與專業服務，建立長期穩固的合作夥伴關係。

■ 公司文化

佳總興業堅守「誠信正直、透明公開」的價值觀，倡導與利害關係人開放溝通。我們相信，唯有與社會及環境和諧共進，才能實現企業與外界的共同成長，並持續推動永續發展。

永續三核引擎

佳總興業以「永續三核引擎」為核心策略，從公司治理、環境保護與社會責任三大面向協同推進，將永續理念落實於日常經營，持續創造可靠解決方案與長期價值。

核心引擎	策略方向	具體措施
領航核心	公司治理	- 建立完善風險管理與評估機制 - 強化ESG指標公開揭露 - 提升決策透明度與效率
動力核心	環境保護	- 制定碳管理策略 - 提升能源使用效率 - 推動資源循環利用
共生核心	社會責任	- 支持在地供應鏈發展 - 推動健康與福祉計劃 - 促進社會多元共融與公益參與

1-2.3 產品與服務

佳總興業專注於多樣化印刷電路板產品和解決方案，滿足各行業的多元需求，我們的產品線包括高性能的FR4硬板、高導熱金屬基板、以及適應各種複雜應用的軟硬結合板等，這些產品被廣泛應用於3C配件、車載、工業控制、醫療設備、安防、電信、儲存設備和伺服器設備。

■主要產品：

產品類別	說明
MCPBC 鋁/銅基板	提供鋁基板與銅基板，這些基板專為高導熱性及高散熱性能應用設計，常用於大功率電子產品，如電源模組和LED燈具。
FR4 多層電路板系列產品	提供從2層到24層的多樣選擇，適用於各類電子應用。特別針對高功率電路板、HDI電路板等高性能應用，支援更大的電流負載與功率分配。
DBC 覆銅陶瓷基板	用於高濕和高電壓環境，提供優越的熱管理與電氣性能，特別適用於電動車等需要高效能熱處理的應用。
內埋式複合型電路板	結合多層電路板與內埋式元件技術，將被動元件(如電阻、電容)甚至主動元件(如IC)直接嵌入基板內部，實現高度整合化設計。此類電路板可有效縮小產品尺寸、降低寄生效應、提升訊號完整性與電源完整度，同時改善散熱路徑與機構強度。

新產品開發與技術創新

在新產品開發中，專注於提升產品性能的同時，注重環境友好性，致力於技術突破與應用場景的拓展：

1.高階HDI電路板：

為滿足精密電子產品日益增長的需求，我們開發了具Any-Layers設計的高階HDI電路板，適用於智能手機及其他便攜式設備。該產品考量了生產效率與材料使用最佳化，平衡性能與成本，滿足高端市場需求。

2.功率IC模組電路板：

在工業與電動車應用方面，我們正研發具備卓越散熱性能與高耐用性的功率IC模組電路板，提升整體運行效率，為電動車與其他高功率應用提供更穩定的解決方案。

3.AIN 覆銅陶瓷基板：

研發新型AIN覆銅陶瓷基板，採用高導熱材料，適用於嚴苛環境的高端應用需求。同時在設計與生產中注重材料的合理利用，展現對資源高效運用與環境影響的關注。

產品應用：

■硬板PCB:

3C配件、車載、工業控制、醫療、安防、電信、儲存設備、伺服器設備

■高頻/高速:

5G毫米波/天線、汽車雷達、射頻設備、醫療、網絡、儲存設備、伺服器設備

■厚銅:

電池管理系統、高功率應用、馬達驅動系統、變壓器

■金屬核心PCB (銅/鋁):

高熱應用、LED應用、汽車MCU服務

■內埋式複合型電路板: 通訊設備、消費性電子、汽車電子及高效能運算

主要產品銷售地區: 亞洲(含台灣) 及歐美市場

■產品銷售狀況與市占率

在過去幾年中，佳總興業的全球銷售表現顯示出穩定的狀況，尤其是在台灣地區。台灣市場一直是公司的主要銷售地區，占據了超過一半的銷售額。亞洲市場緊隨其後，貢獻了約16%的銷售比例。儘管美洲和歐洲市場的銷售比例較小，但這些地區也提供了穩定的銷售支持。

然而，於2025年，台灣銷售比例持平；亞洲銷售比例有所上升、美洲市場持平。這些變化來自於客戶結構的改變及市場飽和、競爭加劇、經濟環境的變化導致這些地區的相對市場金額變動。其次，公司持續調整了市場策略或產品組合，將重點放在增長潛力更大的台灣、歐洲市場。佳總興業正在根據市場動態和策略調整來優化其全球銷售布局，以保持長期的業務增長和市場競爭力。

■優化全球市場布局的策略

佳總興業根據市場需求與競爭格局，持續優化全球銷售策略：

1.亞洲市場 (含台灣)：

作為公司傳統優勢區域，重點聚焦高附加值產品的推廣，強化核心客戶關係，鞏固現有市場地位。通過專注於特定應用場景與技術支持，挖掘潛力客戶，確保業績穩定。

2.歐美市場：

優化資源配置，專注於新能源與工業應用領域，提升市場滲透率，帶動整體增長。

■全球營運據點

營業據點

總公司 地址：桃園市桃園區興邦路39-4號 電話：+886-3-3667382 傳真：+886-3-3667389	深圳佳總開發有限公司 地址：深圳市龍崗區龍崗街道新生社區新旺路8號和健雲谷3棟B座7樓718 電話：0755-28708926
--	---

1-2.4 參與外部協會

我們積極參與各類產業公協會及非營利組織，專注於產業永續、技術創新及供應鏈管理等關鍵主題的交流與合作。透過參與這些平台，我們不僅獲得了前沿的行業趨勢與技術洞見，也為跨國業務布局與市場洞察提供了重要支持。此外，我們在參與中始終堅持專業性與公正性，保持政治中立，專注於行業提升與企業發展，避免涉入任何政治活動或政治捐獻，確保行動的專業性與公正性。

2025年度，在相關活動上的支出約新臺幣10.9萬元，涵蓋多個行業協會與合作組織。我們通過跨界參與與專業貢獻，致力於促進產業合作與永續發展，以下為我們的參與概況：

名稱	擔任職務	重要行為或貢獻	金額
桃園市龜山工業區廠商協進會	理監事 會員	提供建言，增進會員共同利益，作為產業與政府橋樑，促進產業發展 1.參與理事會配合桃園市政府制定年度工作計畫書,落實計畫書與政令宣導 2.參加桃園市政府工業區業務聯繫會落實政令推行	19,000
龜山產業園區區域聯防組織	會員	產業合作，資源交流 1.配合龜山工業區參加消防實兵演練 2.配合參加工廠防火宣導 3.配合參加工安座談會	-
台灣電路板協會	會員	促進產業合作，資源交流	48,000
台灣區電機電子工業同業公會	會員	促進產業合作，資源交流	42,000
龜山產業園區安衛家族	會員	提供監督、建議，增進會員共同利益，為產業與政府的橋樑，促進產業發展 1.參加各項工安座談會 2.參加各項龜山工業區開辦職業安全衛生教育訓練	-

未來，將持續深化參與方式，專注於與協會成員及其他利益相關方的深度合作，推動行業合作與永續發展的進一步融合。我們相信，通過專業且務實的行動，能在不斷提升自身競爭力的同時，為行業及社會創造更多正向價值。

第二章 永續發展決心

2-1 永續觀點與承諾

永續願景與承諾

佳總秉持「創新驅動、永續共榮」的核心理念，深信企業的成長必須與社會責任緊密相連。對我們而言，永續發展不只是企業的使命，更是確保經營穩健、持續創造價值的重要策略。基於此，我們在經濟、社會與環境三大面向提出具體承諾，並透過健全的治理架構與創新解決方案，為所有利害關係人打造長期價值。

三大永續引擎：推動長遠發展的核心力量

我們以「永續三核引擎」作為推動藍圖，從治理、環境與社會三大方向展開，確保企業在快速變化的市場中持續穩健前行。

1. 領航核心 | 公司治理 公司治理是永續的基石。我們成立「永續發展委員會」，將永續議題納入企業戰略，並逐步建立完善的治理機制，確保決策透明、責任落實，為長期發展奠定穩固基礎。
2. 動力核心 | 環境保護 環境是企業持續成長的驅動力。我們專注於產品設計與營運過程的綠色轉型，致力於降低碳排放與資源消耗，推動循環經濟，讓成長與環境保護並行不悖。
3. 共生核心 | 社會責任 我們重視員工的福祉，並積極投入公益行動，推動企業與社會的和諧共榮。透過持續的社會參與與責任實踐，展現對社會的長期承諾。

建立溝通與協作的橋樑

永續發展的推動，必須建立在與利害關係人的持續對話之上。2025年，我們啟動了更有效的溝通機制，雖然目前仍在逐步完善，但我們將持續優化架構，提升回應能力，確保企業決策更具包容性與前瞻性。

2-2 企業永續發展委員會

永續治理架構

佳總設立「永續發展委員會」作為董事會下轄的專責機構，由執行長曾繼立、總經理蕭明陽及獨立董事洪文明共同組成，負責制定永續策略與長期目標。委員會之下設有「永續發展推動小組」，由23位跨部門主管與同仁組成，並細分為五大 ESG 功能小組：

- 環境永續組：專注於節能減碳、水資源管理、廢汙水與廢棄物處理，以及能源管理。
- 產品永續設計組：推動產品創新、品質提升與綠色設計。
- 供應鏈永續組：強化供應商管理與客戶關係，確保供應鏈責任落實。
- 企業社會責任組：涵蓋薪酬福利、勞資關係、職業安全、教育訓練及公益活動，並負責人權管理，推動多元人才招聘、友善職場建設與社區參與。
- 公司治理組：聚焦公司治理、倫理誠信、經營績效、資訊安全與內部控制。

各小組由部門主管擔任召集人，負責擬定策略框架並推動具體行動，並定期將成果彙整後向永續發展委員會報告，再由委員會向董事會呈報，確保永續工作落實。

組織職能分工

組織層級	職能定位
董事會	檢視永續策略、風險管理及年度執行成果
永續發展委員會	監督與推動各項永續策略的落實
永續發展推動小組	彙整各功能小組成果，確保永續行動執行到位

永續發展委員會運作機制

永續發展委員會作為最高層級的治理機構，定期召開會議，檢視公司永續績效，並就重大議題向董事會提出建議。其核心職能包括：

- 監督與執行：確保 ESG 策略在各領域有效落實。
- 風險管理：建立全面的風險評估框架，主動識別挑戰與機會。

永續發展推動小組則負責將政策轉化為具體措施，並透過跨部門協作推動落地，涵蓋供應鏈管理、產品設計、環境保護與社會責任等面向。

在日常營運中，我們將永續原則融入決策與流程，例如：

- 產品生命周期的全面評估
- 供應鏈責任管理
- 員工永續教育與培訓

同時設定具體目標與績效指標，持續追蹤進展。為確保治理架構的有效性，我們建立監督與評估機制，包括定期內部審核、外部評估，以及與利害關係人的持續溝通與回饋。透過這些機制，我們能即時掌握永續表現，並進行必要的調整與改進。

2-3 永續發展策略藍圖

價值循環引擎：永續驅動的新策略模式

佳總興業以「散熱型印刷電路板」為核心技術基石，結合創新研發與治理能力，提出全新的「價值循環引擎」策略。對我們而言，永續發展並非單一目標，而是一個涵蓋營運、技術與價值創造的動態互動體系。透過多層次的行動計劃，我們在環境、社會與治理三大面向中，兼顧短期成果與長期價值，推動企業持續成長。

三大驅動力

1. 科技創新驅動 | 引領綠色轉型的技術前沿
 - 策略定位：科技是永續的根本。我們將創新技術深度融入產品研發與製程，開發高效能、低環境衝擊的解決方案。
 - 獨特價值：以綠色技術作為產業升級的核心，不僅推動技術突破，更支持全球低碳經濟的轉型。
2. 環境保護驅動 | 低碳營運的核心承諾
 - 策略定位：環境保護是企業穩健成長的支柱。我們以具體行動落實低碳營運，確保業務拓展與環境影響之間的平衡。
 - 獨特價值：環境保護不只是合規要求，更是提升企業韌性與長期競爭力的關鍵策略。
3. 社會責任驅動 | 共創包容性成長的平台
 - 策略定位：我們致力於建立包容且具韌性的合作網絡，推動員工、社區與供應鏈的共同發展。
 - 獨特價值：善盡社會責任能強化企業凝聚力，並為社會福祉帶來持久影響。

四大策略方向：價值循環模式的核心支柱

佳總興業以「價值循環引擎」為核心，將永續理念融入企業治理、技術創新與社會責任，並提出四大策略方向，作為推動永續發展的具體行動藍圖。

1. 推動低碳產品設計

- 定位：以市場需求為導向，研發兼具高效能與低碳排放的產品，支持全球能源轉型與綠色經濟。
- 價值：透過創新設計，降低產品生命周期的環境足跡，並提升企業在低碳市場的競爭力。

2. 優化供應鏈韌性

- 定位：強化供應鏈協作，推行綠色採購政策，提升供應鏈的永續管理能力。
- 價值：建立具韌性與責任感的供應鏈，確保資源利用最大化，並減少對自然環境的依賴。

3. 深化員工福祉與社會回饋

- 定位：提升員工工作環境與職涯發展，並積極投入公益行動，打造共榮的永續生態系。
- 價值：透過人才培育與社會參與，增強企業凝聚力，並為社會公平與福祉創造持續影響。

4. 提升治理透明度與數位化管理

- 定位：導入數位治理工具，強化決策透明度與合規性，並有效應對市場風險與永續挑戰。
- 價值：以數位化與智能化技術提升資源利用效率，確保治理架構的穩健性與前瞻性。

永續發展政策與國際接軌

佳總興業將現有的環境、安全、衛生、社會責任與誠信經營政策整合為「永續發展政策」，並參考臺灣永續發展目標及聯合國 17 項永續發展目標（SDGs）。此政策已獲高層會議通過，並聚焦於 8 項核心 SDGs，制定具體行動計劃，確保策略落地。

價值循環三大引擎	四大策略	重大性主題	SDGs 對應目標	實際行動與貢獻
科技創新驅動	提升治理透明度與數位化管理	公司治理 法令遵循 資訊安全 創新與技術 產品安全/責任產品	SDG 7 (可負擔的清潔能源) SDG 8 (體面工作與經濟增長) SDG 13 (氣候行動) SDG 12 (責任消費與生產)	推進DBC覆銅陶瓷基板、AIN基板等高導熱技術，滿足電動車與儲能設備市場需求。

	推動低碳產品設計	創新與技術 產品安全/責任產品	SDG 16 (和平、正義與強大機構)	採用數字化與智能化技術，提升能源與資源利用效率，降低運營中的環境足跡。
環境保護驅動	優化供應鏈韌性	能源與氣候變遷管理 綠色/永續供應鏈	SDG 12 (責任消費與生產) SDG 13 (氣候行動) SDG 17 (全球夥伴關係)	制定清晰的碳管理計劃，導入再生能源使用與節能技術，降低製程中的碳排放。加強廢棄物回收與循環利用，將資源利用最大化，減少對自然資源的依賴
社會責任驅動	深化員工福祉與社會回饋	客戶關係維護 人才吸引與留任 職業安全衛生管理	SDG 4 (優質教育) SDG 5 (性別平等) SDG 17 (全球夥伴) SDG 8 (體面工作與經濟增長) SDG 16 (和平、正義與強大機構)	提供安全健康的工作環境，並透過技能培訓與職涯規劃，激發員工潛力。支持基層教育與社會公益，促進社會公平與機會均等。

在價值鏈的各個環節，我們以「環境永續」、「社會責任」與「永續治理」三大主軸為基礎，推動多項行動方案，並透過內部審核、外部評估及利害關係人溝通，持續優化永續治理架構。

未來展望

我們將永續視為持續優化的動態系統，並以務實行動確保政策落實。未來，佳總興業將進一步加強與國際永續目標的接軌，推動企業營運與全球永續發展的一致性。透過穩健的策略與積極的執行力，我們致力於在商業成功與利害關係人價值創造之間取得平衡，並成為引領行業永續轉型的典範。

2-4 利害關係人與重大性永續主題

永續溝通理念

佳總興業深信，與利害關係人保持充分互動與有效溝通，是推動永續發展與提升企業價值的關鍵。自 2024 年起，我們依循 GRI 2-29 (利害關係人議合) 與 GRI 3 (重大主題)，並採用 AA1000 SES (利害關係人參與標準)，正式啟動利害關係人鑑別與溝通系統。雖然該系統仍在建置初期，但我們已採取務實步驟，逐步建立科學化、系

統化的鑑別與溝通機制，確保能全面識別並回應利害關係人的需求與期望，並將其反饋納入企業決策與永續策略中。

鑑別與溝通機制

2024年我們完成首度利害關係人鑑別，並確立六大核心群體：員工、客戶、供應商、股東/投資人、政府機關及金融機構。依據 AA1000 SES 標準，我們透過問卷調查、數據分析與專業討論，從依賴度、影響力、關注程度、責任與多元觀點五大面向進行系統化排序，確保結果具代表性與科學性。

由於公司規劃每兩年進行一次全面性檢討，因此 2025 年的利害關係人鑑別，延續去年度，並透過持續的溝通與回饋機制，確保鑑別結果與市場變化保持一致。

利害關係人鑑別過程

我們透過內外部多方參與，依據 AA1000 SES 利害關係人參與標準，採用分步驟、多層次的系統化方法，鑑別與分類利害關係人，確保結果有科學性基礎與代表性。以下為我們的鑑別過程與核心作法：

編號	流程	描述	成果
1	利害關係人清單的識別與篩選	通過內部部門意見收集，初步列出涵蓋以下群體的清單：投資人/股東、客戶、員工、供應商、政府機關、學術研究機構、非政府組織、媒體、金融機構及社區。 確保鑑別範圍的全面性。	初步確立廣泛的利害關係人清單，為後續篩選提供基礎。
2	專業討論與數據分析	永續推動小組與內外部專家參與，結合31份利害關係人鑑別問卷的數據分析。 根據 AA1000 SES標準，依據依賴度、影響力、關注程度、責任與多元觀點五大面向，採用標準化分析方式進行統計排序。	確立篩選標準，識別與公司業務及永續發展最相關的利害關係人群體。
3	六大類利害關係人群體的確定	根據數據分析結果，篩選出以下六大重點利害關係人：員工、客戶、供應商、股東/投資人、政府機關及金融機構。	確立溝通與合作的核心對象，作為永續發展策略的重要參與者。
4	動態更新與檢討機制	公司計劃至少每兩年進行相關性檢討，透過問卷回覆分析與數據監測，持續對利害關係人清單進行系統化的更新與優化。 溝通結果由企業永續發展推動小組向董事會報告。 確保鑑別機制與市場變化、業務需求保持一致。	保持與利害關係人之間的良好互動，準確反映市場變化

			確保鑑別結果能持續符合企業經營現況與未來發展戰略。
--	--	--	---------------------------

溝通方式與成效

我們透過定期與不定期的多元化管道進行交流，包括：

- 定期舉辦利害關係人會議
- 發布通訊與年報
- 問卷調查與意見回收
- 社交媒體互動
- 客戶拜訪與供應商稽核

各類利害關係人的意見與期望，均由永續發展推動小組彙整後，最終向董事會報告，並作為永續策略調整的重要依據。

議合亮點績效

以下為主要利害關係人類別的溝通方式、頻率與成果摘要：

利害關係人	主要關注議題	溝通方式	企業回應	2024 成效	2025 成效
員工	人才吸引與留任、職業安全衛生、人權政策	勞資會議（每季）、教育訓練（不定期）、員工滿意度調查（每年）	改善工作環境、強化安全措施、提供公平薪酬與晉升機制	勞資會議 4 次/年、教育訓練 116 場次/年、員工滿意度調查 1 次/年	勞資會議 4 次/年、教育訓練 158 場次/年、員工滿意度調查 1 次/年
客戶	品質、交期、售後服務	電子郵件與電話（每日）、客戶滿意度調查（半	提升產品品質、強化客戶服務、依反饋改善研發	客戶滿意度調查 2 次/年、	客戶滿意度調查 2 次/年、

利害關係人	主要關注議題	溝通方式	企業回應	2024 成效	2025 成效
股東/投資人	務、研發創新	年一次)、拜訪與視訊會議		拜訪與訪談不定期	拜訪與訪談不定期
	公司治理、財務績效、創新研發	股東大會 (每年)、法人說明會 (每年)、財務報告 (每季)、董事會 (每季)	提高透明度、強化治理與風險管理、優化投資者溝通	股東大會 1 次/年、法人說明會 1 次/年、董事會 6 次/年	股東大會 1 次/年、法人說明會 1 次/年、董事會 6 次/年
	價格與付款條件、需求預測	稽核 (不定期)、專案會議、電話與郵件	建立公平合作機制、提升供應鏈效率、分散風險	年度供應商稽核 6 家、新供應商評鑑 5 家、降價筆數 166 筆	年度供應商稽核 7 家、新供應商評鑑 2 家、降價筆數 158 筆
政府機關	法規遵循、環境監測、勞動權益	公文往來、研討會、公聽會、政策宣導	嚴格遵守法規、積極參與政策討論、提升透明度	定期提交報告，配合防疫與環境政策	定期提交報告，配合各項政策施行
金融機構	風險管理、財務績效、公司治理	授信調查 (每年)、拜訪 (不定期)、財務報表提供	維持穩健財務、建立長期合作關係	授信調查 1 次/年、訪廠 1 次/年、電話溝通 2 次/年	授信調查 1 次/年、訪廠 1 次/年、電話溝通 2 次/年

未來展望

佳總興業將持續優化利害關係人溝通機制，並計劃引入更高效的數據分析工具，深化互動與合作。我們承諾透過週期性檢討與動態更新，確保鑑別結果與永續策略保持一致，並鼓勵利害關係人積極參與永續發展計劃，共同創造長期價值。

2-5 重大主題鑑別分析

永續鑑別背景

依照公司規劃，重大性主題分析至少每兩年執行一次，因此 2025 年的重大性主題鑑別與溝通，延續 2024 年成果，並透過持續的利害關係人互動與數據監測，確保議題管理與市場變化保持一致。我們參考 GRI Universal Standards 2021 與 SASB 永續會計準則指標，結合產業趨勢與相關經驗，建立了系統化的重大性主題鑑別機制。雖然該機制仍在初步建置階段，但我們已在學習與實踐中持續改進，逐步提升鑑別的精準度與科學性。

鑑別流程與成果

主要步驟：

1. 議題蒐集與篩選：依據 GRI 與 SASB 準則，蒐集 30 項涵蓋治理、環境與社會的議題，並透過內部問卷進行初步篩選。
2. 系統化評估與整合：結合六大類利害關係人意見（員工、客戶、供應商、股東/投資人、政府機關、金融機構），並透過量化分析排序，最終確立 10 項重大性主題。
3. 核心議題分類：
 - 治理面向：公司治理、法令遵循、資訊安全。
 - 環境面向：能源與氣候變遷管理、綠色供應鏈、創新與技術。
 - 社會面向：客戶關係維護、人才吸引與留任、職業安全衛生、產品安全與責任產品。
4. 審查與決策支持：由永續委員會審議並向董事會報告，確保決策層全面掌握分析結果。
5. 資源配置與行動計劃：依據分析結果，優先投入高影響力議題，並制定短、中、長期目標。

在 2025 年，公司將持續完善重大性主題分析方法，採用更高效的統計工具與動態調整機制，提升分析精度與科學性。透過收集並轉化利害關係人反饋，制定具體行動計劃，確保永續經營取得實質性進展。

重大性主題鑑別流程參考GRI 通用準則《GRI Universal Standards2021 》中GRI 3 重大主題 (GRI 3: Material Topics 2021) 提供企業逐步鑑別重大主題的指引，執行重大性主題分析。

重大性定義與衝擊分析

重大性主題的定義

佳總興業將重大性主題界定為：「企業主要利害關係人持續關注的永續議題，這些議題不僅對環境、社會與人群產生深遠影響，同時對公司營運具備實質且顯著的影響，因此必須設定具體的短期、中期與長期目標加以管理。」

在鑑別過程中，公司參考國際永續評比機構的標準，並結合自身業務特性與利害關係人需求，優先聚焦於公司治理、責任產品及長期價值創造等核心面向。針對治理相關與結果導向的議題（如公司治理、法令遵循），我們定期於永續報告中揭露進展，確保議題管理的透明性與持續性。

同時，我們採用全面的衝擊評估方法，深入分析企業活動及商業關係可能引發的經濟、環境與社會影響，並將其作為重大主題識別與策略調整的重要依據。

衝擊定義

衝擊指的是：「因組織活動或商業關係所產生，對經濟、環境與人群造成的影響，包括人權相關的影響。」

衝擊類型

- 經濟衝擊：企業活動對經濟系統的影響，例如促進區域經濟活力與推動全球貿易。
- 環境衝擊：企業營運對自然資源與生態系統的影響，重點在能源效率與資源利用最佳化。
- 人的衝擊：對個人與社會的影響，包括改善勞動條件、提升產品安全，以及支持弱勢群體的發展。

衝擊特性

衝擊可能具備以下特徵：

- 時間性：涵蓋短期與長期影響。
- 結果性：包含實際與潛在、正面與負面的雙重層面。
- 範圍性：可能是預期或非預期，並具有可逆或不可逆的特性。
- 影響性：涉及人權的正向或負向影響，進一步體現企業的社會責任。

重大性議題鑑別：邁向永續管理的第一步

我們秉持穩健務實的永續發展理念，根據 GRI 3 重大主題鑑別流程指引，建立了一套科學化的議題鑑別框架，雖然這套框架仍在逐步優化與修正，但我們秉持穩健務實的態度，依據 GRI 3 重大主題鑑別流程指引，構建了一套符合科學化、系統化的議題鑑別基本流程和標準。

公司將重大性主題的分析過程分為兩個主要階段：持續性評估與目的性分析，參考 GRI Standards 和產業最佳實踐，結合公司核心業務特性，將利害關係人需求納入議題分析，逐步構建一個既具有國際視野又貼合實際需求的鑑別流程。

持續性評估，透過內外部視角，系統化評估議題對企業運營及外部環境的潛在影響，為後續議題篩選與優先排序奠定科學基礎。在目的性分析階段，對已識別議題的深度與廣度進行量化與優先排序，確定對企業影響最大的核心重大主題，為資源分配與策略調整提供依據。

項目	目的	核心步驟與方法	成果
持續性評估	建立動態監測系統，通過日常數據蒐集與利害關係人互動，初步識別與篩選與企業相關的潛在重大議題。	1. 議題識別與清單建立	- 完成涵蓋治理、環境與社會三大面向的初步議題清單，為後續評估提供依據。 - 確保議題範圍動態更新，保持與企業營運及市場趨勢的同步性。
		- 蒐集內部營運數據與外部趨勢資料，涵蓋治理、環境與社會三大面向。 - 參考 GRI Standard.SASB和產業最佳實踐，建立初步議題清單。	
		2. 利害關係人參與	
		- 定期與內外部利害關係人交流，蒐集意見並了解關注議題。	
		3. 議題影響力評估	
		- 使用雙重重大性原則，從內外部視角交叉量化議題影響，包括正負面及潛在實際效應。	

		- 針對議題設計問卷，結合數據統計分析。	
		4. 動態監測與更新	
		- 透過持續監測，將利害關係人反饋及市場趨勢納入分析，確保議題影響評估結果與外部變化保持一致。。	
目的性分析	評估議題的深度與廣度，確定對企業內外影響最大的核心主題，並制定具體目標與策略。	1. 優先排序與確認：	- 確立核心重大主題，支持企業永續發展策略調整與資源分配。 - 完成具體行動計劃的制定，確保議題管理的落地性與高效性。
		- 根據影響力與顯著性對議題進行量化排序。 - 由永續委員會審議並確認核心重大主題。	
		2. 策略目標與資源分配：	
		- 制定短、中、長期目標，優先配置資源於高影響力議題。 - 規劃重大性主題管理方針	

重大性主題鑑別方法學

佳總始終以穩健務實的態度推動永續發展，並採用逐步優化的重大性主題鑑別系統方法學，結合 AA1000 SES與 GRI Standard 2021，深入評估永續主題的關鍵影響。我們遵循包容性、重大性、回應性及衝擊性四項核心原則，構建了一套五步驟的科學鑑別流程，包括：確立、搜集、評估、分析與核審，以此機制剖析公司的永續主題，並精煉企業短、中、長期的永續發展目標。

分析鑑別流程：結構化與多維度評估

1. 確立主題範疇

我們參考世界經濟論壇（WEF）的動態重大性概念與歐盟執行委員會對雙重重大性的建議，初步確立與企業核心業務相關的永續主題範疇，涵蓋治理、環境與社會三大面向。這些範疇結合市場趨勢與國際標準，確保其廣度與深度能適應產業需求及未來發展。

2. 數據蒐集與資訊整合

通過內外部數據的廣泛蒐集與分析，識別永續主題的實際影響與利害關係人的核心關注點。
此階段包括：

- 內部蒐集：結合12個部門運營數據與策略報告，確保議題範疇符合企業實際。
- 外部參考：蒐集來自供應商、客戶、政府機關及非政府組織的意見，匯聚多元利害關係人視角，增強結果的全面性。

3. 議題影響力評估

利用雙重重大性框架，從多維度深入分析議題對內外部的影響：

- 內部影響：
量化議題對企業運營、財務效益及長期競爭力的實質影響。
- 外部影響：

評估議題對經濟、環境及社會的正負面、實際與潛在衝擊，確保評估結果具備社會價值。

4. 優先排序與量化分析

我們採用結構化問卷與數據統計分析，結合利害關係人的關注程度，對主題的顯著性進行量化排序。此過程不僅識別出對企業最具影響力的核心主題，還進一步細化議題對資源分配及策略目標的優先級。

5. 核審與持續改進

鑑別結果經由永續委員會審議後確定，並定期向董事會提交報告。我們在每兩年的週期中持續監測議題變化，根據利害關係人反饋與市場趨勢動態調整策略，確保議題管理的科學性與靈活性。

進入 2025 年，公司延續 2024 年的鑑別成果，我們依循 GRI Universal Standards 2021 與 SASB 永續會計準則，建立了初步的重大性主題鑑別流程，並識別出涵蓋治理、環境與社會三大面向的 10 項核心議題，為公司永續策略的調整奠定基礎。並持續透過利害關係人互動與數據監測，確保議題管理與市場趨勢保持一致。雖然整體流程仍在逐步完善中，但我們已將重點放在：

- 深化利害關係人參與：持續收集並轉化回饋，確保議題鑑別更貼近需求。
- 提升數據分析工具：導入更高效的統計方法，增強議題排序的精準度。
- 強化動態調整機制：確保重大性主題能隨市場與政策變化即時更新。

組織營運衝擊程度

針對重大性永續主題的營運衝擊評估過程中，我們採取了一個系統化的流程，以確保每個永續主題對公司運營的影響能被準確識別與評估。此過程由永續推動小組與各相關部門的主管密切合作，對每項主題的影響進行深入探討，並通過多層次的評估來確保結果的精確性與一致性。

首先，我們將各永續主題依其可能對公司產生的影響，分為四大核心維度進行分析，包括：營收成長、客戶滿意度、員工向心力及營運風險。這些維度涵蓋了公司運營的主要方方面面，為我們的評估提供了全面的框架。為了具體量化這些影響，設計了一個三級評估系統，將各主題的影響力依程度劃分為「高」、「中」、「低」三個層級。每個主題的影響都經過量化評估，以確保我們能以數據支撐決策。評估過程中，我們針對每個主題計算其重要性平均值，並將結果進行系統化排序，以明確主題的優先處理順序。

接下來，為了進一步精確主題的排序及優先性，我們參考了國內外最新的產業趨勢、SAS B永續會計準則委員會的指引以及金管會的永續指標揭露要求。同時，通過蒐集內外部利害關係人的反饋，綜合分析這些反饋與公司的實際運營情況，從而形成更加精準的主題排序結果。

最後，我們確保在所有的評估結果出爐後，針對最具影響力的重大主題根據市場變化和產業趨勢定期更新。這一套系統化且數據驅動的流程不僅幫助我們有效識別重大永續主題的影響，還使我們能夠在動態的營運環境中保持敏捷應對，確保公司在長期發展中的穩健與可持續性。

營運衝擊排序

編號	永續重大主題	營運衝擊
1	公司治理	112.5
2	誠信經營	111
3	創新與技術	108.5
4	人才吸引與留任	105.5
5	客戶關係維護	105.5
6	產品安全/責任產品	105
7	營運風險管理	100
8	人力資源	99.5
9	法令遵循	97.5
10	市場定位	96.5

11	勞資關係	96
12	智能生產	94.5
13	員工福祉	91.5
14	資訊安全	91

永續發展衝擊鑑別

永續發展衝擊鑑別流程，依據 GRI 3 衝擊鑑別原則，結合企業核心競爭力與業務特性，運用初步建置的系統衝擊分析流程，對各項永續主題進行定性與量化評估。此流程不僅聚焦於公司內部運營的影響，也涵蓋對外部經濟、環境及社會的多重衝擊，力求全面衡量主題對企業與利害關係人的正負面影響，為企業永續發展策略提供科學依據。這一方法學的核心在於提供多角度的分析，從「實際與潛在」、「正向與負向」這兩個維度全方位評估每個永續主題的影響力。

在具體操作層面，我們採用綜合性的評估方式

1. 多維度衝擊分析框架

○ 實際與潛在衝擊：

針對已發生或可能產生的影響，結合公司業務特性與外部環境，深入分析每個主題的當前與未來衝擊範圍。

◎ 實際衝擊包括既定的環境目標達成、資源利用效率提升等。

◎ 潛在衝擊則基於未來市場趨勢、產業法規變動等進行前瞻性研判。

○ 正負面衝擊識別與應對，全面評估各主題可能帶來的機會與風險。

2. 數據驅動的量化分析

○ 量化工具應用：

透過問卷調查、數據建模和行業基準分析，對每項主題的衝擊程度進行科學化量化，涵蓋經濟、環境及社會三大層面。

3. 結合內外部視角的定性評估

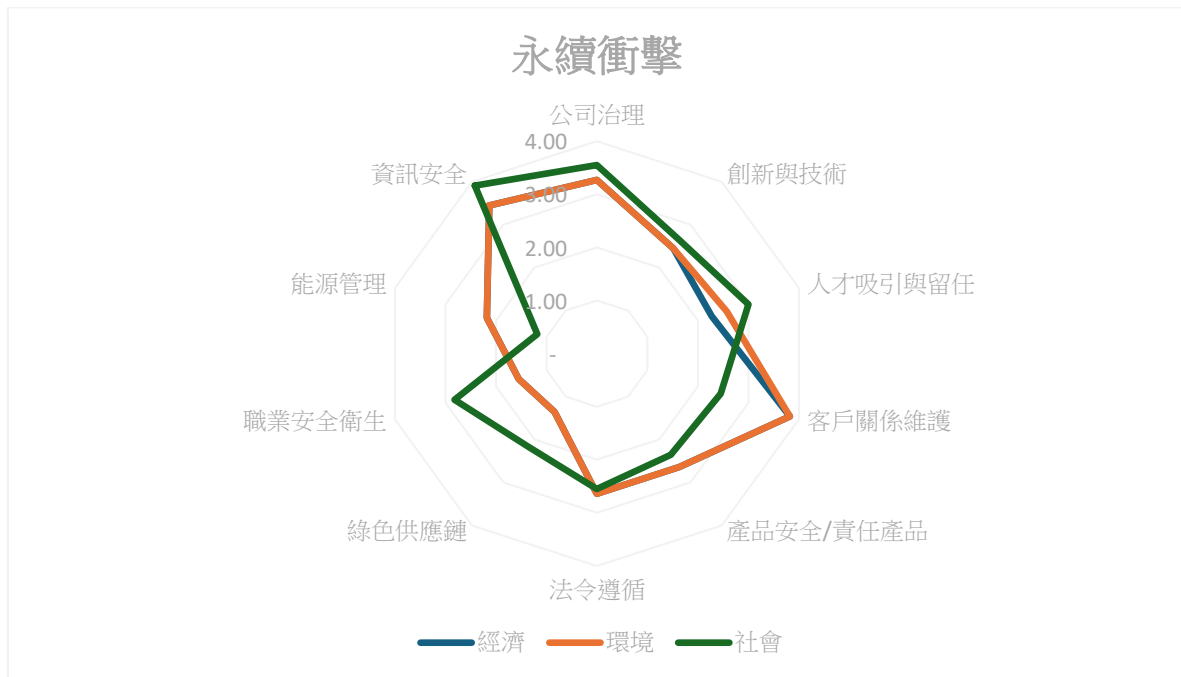
○ 內部視角：

透過部門協作與跨部門會議，彙總來自研發、生產、供應鏈等部門的專業意見，精準判斷主題對營運目標的直接影響。

○ 外部視角：

納入六大類核心利害關係人的觀點，識別主題對外部經濟、環境及社會的潛在影響，確保分析結果具有全局性。

永續衝擊評估情形



調查對象

進入 2025 年，公司延續 2024 年的調查成果，並透過持續的溝通管道（如勞資會議、客戶訪談、供應商稽核、政策交流等）與數據監測，確保利害關係人意見持續反映在永續策略中。在 2024 年，佳總興業首次開展「利害關係人關注性主題問卷調查」，共收集到 392 份有效回覆，涵蓋六大類核心利害關係人群體：

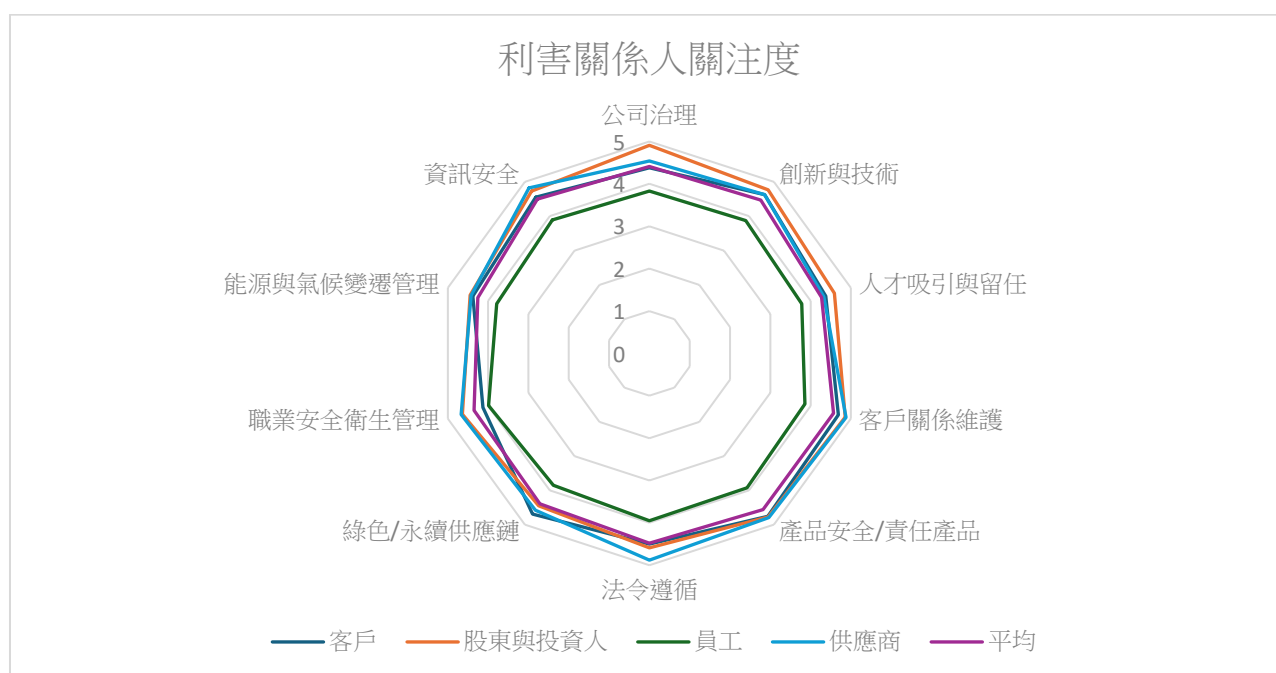
- 投資人/股東：22 份回覆，聚焦公司治理、財務透明度與永續績效。
- 客戶：16 份回覆，反映對產品責任、供應鏈管理及環保創新的期待。
- 員工：330 份回覆，展現對職業發展、工作環境與公司文化的高度關注。
- 供應商：24 份回覆，聚焦合作過程中的環境與社會責任，以及供應鏈永續性。
- 政府機構：透過政策研究與監管文件，捕捉政府對法規合規、能源管理及氣候變遷的重視。
- 其他利害關係人：參考外部資料與研究，涵蓋金融機構與媒體對永續議題的態度與期待。

這些既有調查結果，仍是公司進行重大性主題分析與永續報告揭露的重要依據，並透過定期檢討與更新，確保能與市場趨勢及利害關係人需求保持一致。

量化問卷調查

依據關注程度排名前五

客戶	股東/投資人	員工	供應商	客戶	政府機構	金融機構
產品安全/責任產品	公司治理	職業安全衛生管理	客戶關係維護	產品安全/責任產品	法令遵循	資訊安全
客戶關係維護	客戶關係維護	法令遵循	法令遵循	綠色/永續供應鏈	公司治理	法令遵循
綠色/永續供應鏈	創新與技術	產品安全/責任產品	資訊安全	客戶關係維護	資訊安全	產品安全/責任產品
創新與技術	產品安全/責任產品	資訊安全	產品安全/責任產品	創新與技術	職業安全衛生管理	客戶關係維護
資訊安全	資訊安全	創新與技術	職業安全衛生管理	資訊安全	產品安全/責任產品	綠色/永續供應鏈



鑑別與確認

本公司依據雙重重大性原則，透過結合企業核心競爭力與產業最佳實踐，依據 GRI Standards 的準則並採用雙重重大性分析框架，深入鑑別並確認對企業運營及外部經濟、環境與人權具有高度影響力的關鍵永續主題。透過對「對永續的影響程度」以及「對公司營運的影響程度」的矩陣交叉分析，我們確立了 10 項優先揭露具有高度影響力的核心主題，這些主題構成了公司永續報告的基礎。

鑑於全球淨零排放趨勢的推進以及法規政策的日益強化，我們積極響應客戶需求和利害關係人對環境議題的高度關注。在原評估非重大性的主題中，針對「氣候變遷因應」、「溫室氣體排放」、「能源管理」、「水資源管理」與「廢棄物管理」等議題，進行補充揭露，並為其設立階段性管理目標，確保全面應對這些關鍵挑戰。此舉不僅提升了環境主題的揭露深度，也顯示了我們對利害關係人期待的積極回應。

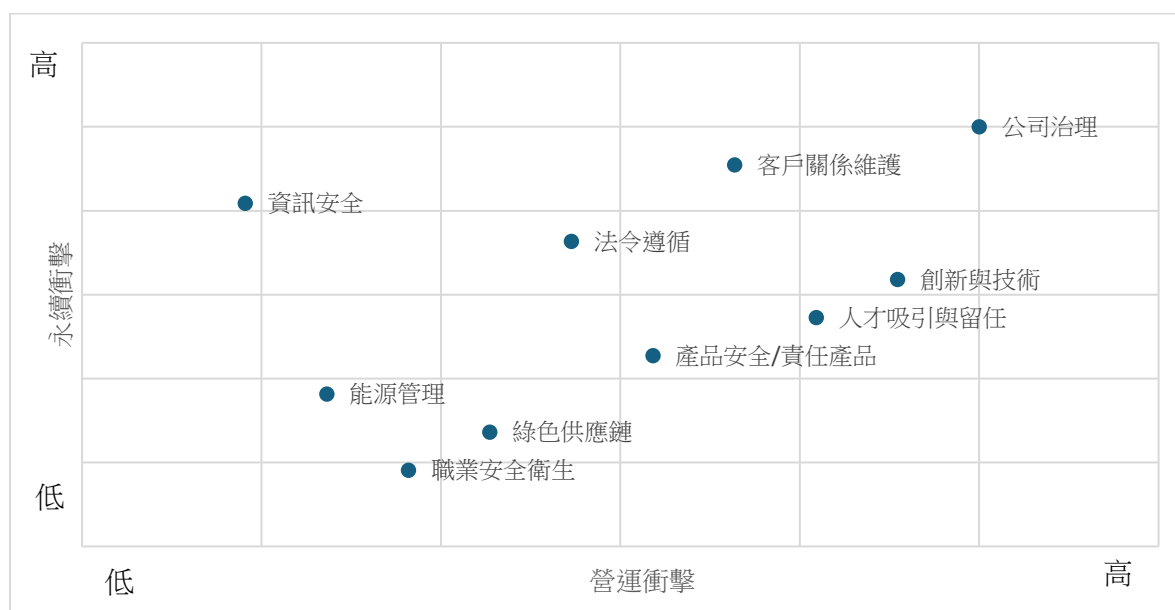
全面流程與權責機制

重大性分析結果由永續發展推動小組提交永續委員會，並向董事會進行專業彙報。在過程中，我們將重點放在主題是否符合本公司的永續推動核心項目，以及其與公司短、中、長期目標的契合度。同時，我們考量利害關係人的關注議題，確保揭露內容能夠平衡內外部需求，滿足企業與利害關係人的多元期待。

商業價值鏈的影響評估與整合

在永續推動小組的努力下，我們進一步細化分析每個重大主題對企業商業價值鏈不同階段（包括上游供應鏈、公司運營及下游客戶）的影響範圍。根據 GRI 準則的揭露要求，我們系統收集了各主題相關的數據、管理方針及法規政策，為制定清晰可行的應對策略提供堅實基礎。

雙重重大性評估結果



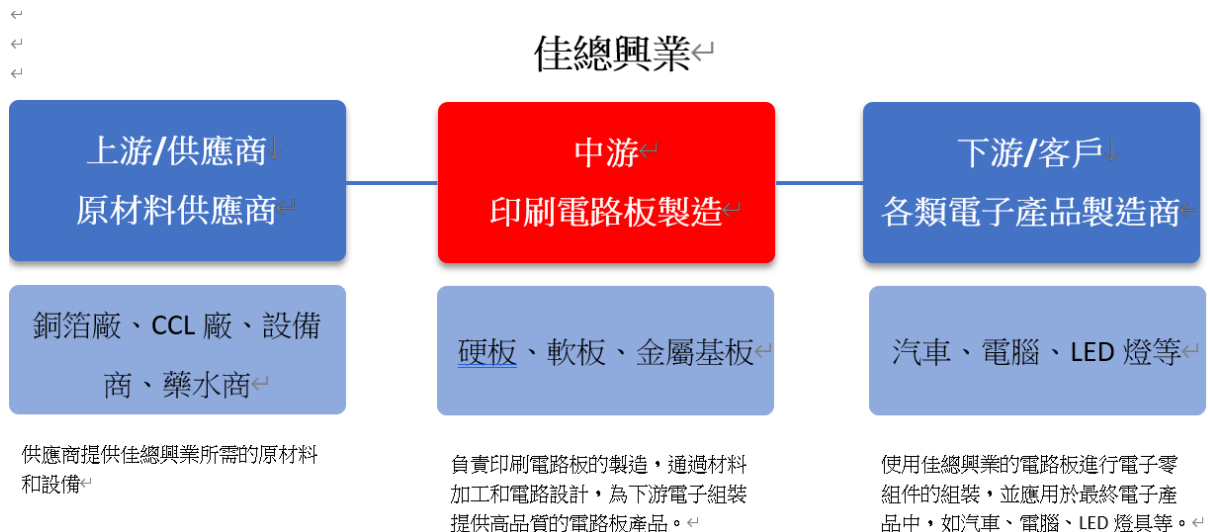
10 項優先揭露具有高度影響力的核心主題

永續面向	排序	重大主題	主章節	次章節	相關揭露內容
G	1	公司治理	卓越治理	公司治理	包含營運風險管理
G	6	法令遵循	卓越治理	法令遵循	
G	7	資訊安全	卓越治理	資訊安全	包含隱私管理
G	8	綠色/永續供應鏈	卓越治理	永續承諾	
G	3	客戶關係維護	卓越治理	共榮共生	
S	4	人才吸引與留任	幸福企業	人才留培	包含人權、人才發展與培育

S	10	職業安全衛生管理	幸福企業	友善職場	
E	2	創新與技術	環境永續	創新價值	
E	5	產品安全/責任產品	環境永續	永續產品	
E	9	能源與氣候變遷管理	環境永續	環境永續	包含能資源管理、水資源管理、廢棄物管理

商業價值鏈

佳總興業主要位於中游的印刷電路板（PCB）製造部分，專注於製造硬板、軟板、金屬基板等印刷電路板產品。公司扮演著將上游的原材料（如銅箔、環氧樹脂、玻璃纖維等）轉化為電子產品的基板角色，為下游的電子組裝企業提供基礎支撐，進而連接和承載各類電子零組件，在產業價值鏈中發揮關鍵橋樑作用。公司的產品設計注重導電和散熱性能，適用於各種電子設備的高效能需求。



■ 重大主題與價值鏈

重大主題	對佳總興業意義	價值鏈衝擊部位							GRI主題類別	響應SDGs
		佳總興業	員工	客戶	供應商	股東投資人	政府機構	金融機構		

公司治理	良好的公司治理是企業長期穩定發展的基石,能夠提升公司透明度、加強風險管理,並促進股東與投資者的信任。	V	V			V	V		GRI2 GRI201-1	SDG12 SDG16
法令遵循	法令遵循不僅是維持企業合法合規運作的基本要求,更是確保公司長期穩定發展的核心基石。	V		V			V		GRI2 GRI205-2 GRO206-1	
資訊安全	資訊安全對於保護公司核心數據、保障業務連續性至關重要,確保客戶與合作夥伴的數據安全	V	V		V				GRI2 GRI418-1	
綠色供應鏈	發展綠色供應鏈有助於降低環境影響,促進資源效率的提升,並符合全球環保趨勢和客戶對可持續發展的期望,增強品牌價值。	V		V	V				GRI2 GRI308-1 GRI308-2 GRI414-1 GRI414-2 GRI407 GRI408	
客戶關係維護	維護穩定且長期的客戶關係有助於保障收入來源,提升品牌形象,並促進公司在市場中的口碑,進而支持公司業務擴展。	V		V	V				GRI2 GRI416-1 GRI416-2	
人才吸引與留任	人才是公司核心資產,吸引和留住優秀人才能夠提升公司競爭力,並確保在技術創新和業務拓展中的領先地位。	V	V				V	V	GRI2 GRI401-1 GRI401-2 GRI401-3 GRI404 GRI405-1 GRI405-2	
職業安全衛生	保障員工的安全與健康有助於提升工作效率,降低工傷風險,並增強員工忠誠度,促進公司在社會責任方面的良好表現。	V	V				V		GRI403	SDG3 SDG12
創新與技術	創新是公司維持競爭優勢的關鍵,技術創新能提升產品質量與生產效率,並應對市場變化與新興需求,促進可持續發展。	V	V	V					GRI302 GRI305	

產品安全/責任產品	產品的安全性和責任感關乎客戶信任和市場認可,確保產品符合安全標準不僅保護公司聲譽,還有助於減少法律風險和潛在責任。	V	V				V	GRI2 GRI201 GRI205 GRI206 GRI207 GRI301 GRI416 GRI417	SDG16
能源與氣候變遷管理	提升企業競爭力與永續發展的關鍵。透過優化能源使用、降低碳排放，能減少營運風險、降低成本、滿足法規與市場需求，同時提升品牌價值並履行社會責任。	V	V				V	GRI302 GRI305 GRI201-2 GRI303 GRI306	

2-6 實踐聯合國SDGs永續發展目標

永續願景與承諾

為積極響應聯合國《2030 永續發展議程》，佳總興業深刻認知企業在推動永續進程中的關鍵角色，並主動承擔社會責任，將永續理念深度融入日常營運。聯合國提出的 17 項永續發展目標 (SDGs) 及 169 項細項目標，涵蓋消除貧困、提升教育品質、縮小不平等、促進經濟成長與應對氣候變遷等議題，為全球永續提供共同方向。

自 2024 年 7 月啟動 ESG 永續教育培訓以來，公司已建立系統化的分析與鑑別流程，並在 2025 年持續深化，確立與核心業務高度相關的優先目標。透過兩階段的鑑別：

1. **識別重大永續主題**：聚焦與公司營運及產業發展密切相關的議題。
2. **對應 SDGs 目標**：將重大主題與具體 SDGs 相連結，制定短、中、長期行動方案。

2025 年公司延續去年 8 項 SDGs 作為的優先關注焦點：

- SDG 4 優質教育
- SDG 5 性別平等
- SDG 7 可負擔的潔淨能源
- SDG 8 體面工作與經濟成長

- SDG 12 責任消費與生產
- SDG 13 氣候行動
- SDG 16 和平、正義與強大機構
- SDG 17 全球夥伴關係

這些目標不僅展現佳總在永續藍圖上的承諾，也反映公司對全球挑戰的深刻理解與積極應對。未來，我們將持續評估目標與業務活動間的風險與機會，並透過具體策略展現企業的責任與遠見。

策略與目標

佳總秉持對 SDGs 的堅定承諾，審慎挑選與業務高度相關的重大主題，並將其與永續策略緊密結合。我們以 2024 年的成果為基礎，並在 2025 年持續落實與深化，展現公司在 SDGs 行動上的具體貢獻，為未來經營方向提供清晰指引。

SDGs 對應行動

SDGs	說明	細項目標	報告書章節對應
SDG 4 優質教育	提供員工全面培訓與學習機會，促進知識與技能提升，符合終身學習理念。	4.4 增加具技能的年輕人與成人，以獲得體面工作與創業能力。	5.1 人才留培、 5.3 人才佈局
SDG 5 性別平等	實現性別平等，賦予女性與女童更多權力。	5.5 確保女性在各級決策中的全面參與。	5.2 友善職場、 5.3 人才佈局
SDG 7 潔淨能源	研發低碳產品與綠色技術，推動潔淨能源普及。	7.2 提高再生能源比例； 7.3 提升能源效率。	4.2 永續產品、 4.3 氣候變遷因應管理
SDG 8 體面工作與經濟成長	提供職業發展機會，支持員工成長，促進充分就業。	8.3 鼓勵創新與中小企業發展；8.5 實現同工同酬。	5.1 人才留培、 5.2 友善職場
SDG 12 責任消費與生產	推動價值鏈永續，落實責任消費與生產模式。	12.4 化學品與廢棄物管理；12.5 減少廢棄物；12.6 鼓勵永續報告。	4.2 永續產品、 6.2 落實環境保護

SDGs	說明	細項目標	報告書章節對應
SDG 13 氣候行動	提升能效與創新，增強應對氣候變遷能力。	13.2 將氣候措施納入政策與規劃。	4.3 氣候變遷因應管理
SDG 16 和平、正義與強大機構	建立健全風險管理，促進透明治理。	16.6 建立透明機構；16.7 包容性決策；16.10 保護基本自由。	3.1 公司治理、 3.2 法令遵循、 3.3 資訊安全
SDG 17 全球夥伴關係	與供應鏈夥伴合作，推動全球永續。	17.16 強化全球夥伴；17.17 鼓勵公私合作。	4.1 創新價值、 6.1

第三章 領航 卓越治理

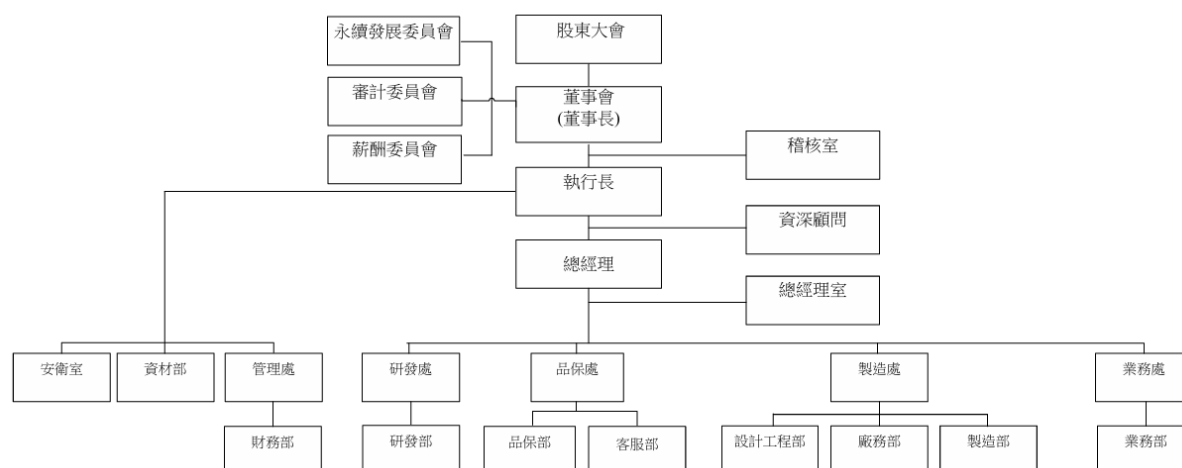
3-1精進公司治理實務

管理方針	重大主題：公司治理
政策	為確保佳總興業在業務運營中嚴格遵循相關法令及規章制度，我們不僅致力於遵循法律規範，還主動建立健全的內部控制體系，並制定公司治理實務守則、永續發展實務守則、誠信經營作業程序及背書保證作業辦法等重要文件。 ● 公司治理實務守則 ● 永續發展實務守則 ● 誠信經營作業程序及行為指南 ● 背書保證作業程序
承諾	1.建置有效的公司治理架構 2.強化董事會職能，保障所有股東的合法權益 3.發揮「審計委員會」功能，確保內部控制的有效性與透明度。 4.尊重並保障所有利害關係人的權益， 5.提升公司資訊透明度，確保關鍵信息及時準確向外界揭露。
未來目標	短期目標（1年內短期目標）：
	提升公司治理評鑑持平於51%至65%。
	中期目標（1~3年中期目標）：
	1.公司治理評鑑持平於51%至65%。 2.董事會再增加1席女性董事，目標達到董事席次的三分之一，以促進性別平等與多元治理。
	長期目標（3~5年長期目標）：
	利用現有治理能力，提供資源以輔導和強化集團內部管理能力，公司治理評鑑目標達36%至50%。
責任	管理處 ● 依法辦理董事會及股東會事務。 ● 協助董事就任與持續進修，提供必要業務資料。 ● 負責公司資訊收集與揭露，定期更新網站內容。 ● 執行發言人制度，確保內部人員遵循規範，並對董事與員工進行教育宣導。 功能性委員會： ● 薪酬委員會：負責制定及定期檢討董事與經理人的績效評估及薪資報酬政策，確保公平性與透明度。

	● 審計委員會：由五位獨立董事組成，負責審核財務報表的真實性，評估外部會計師獨立性，督導內部控制，並確保公司遵循法令與規範，以管控潛在風險。 ● 永續發展委員會：負責督導5個小組訂定策略、風險管理、目標及具體行動計畫。
資源	● 人力資源配置：董事9人及公司治理主管1人，共10人。 ● 進修投入金額：依「上市上櫃公司治理實務守則」，每年董事進修宜6小時，提升治理能力及專業知識。
管理方針有效性的評核機制	● 年度董事會績效評估：定期對董事會的運作及成效進行全面評估。 ● 公司治理評鑑檢討：每年針對評鑑指標中未達成的項目進行深入分析與改善措施的制定。 ● 股東會與法說會：每年舉行一次股東會及法說會，促進透明資訊交流。 ● 績效自評：由薪酬委員會與審計委員會及永續發展委員會進行自評。
管理方針評核結果	● 2025年度公司治理評鑑：無評分 (2025年度不列入受評)。 ● 薪資報酬委員會績效考核自評結果：優~極優 ● 審計委員會績效考核自評結果：優~極優 ● 永續發展委員會績效考核自評結果：優~極優 ● 公司治理整體評估：良好
申訴機制 溝通管道	投資人專線：+886-3-3667382 分機：700 投資人信箱：miin@GIA-TZOONG.COM.TW

3-1.1 董事會運作

佳總興業重視股東及利害關係人權益，特要求公司同仁遵守各業別訂定的公司治理規範。公司透過專業經營團隊、具獨立監督功能的董事會、嚴謹的內稽內控機制，以及透明即時的溝通管道，逐步建構完善的公司治理體系。目前，佳總興業在2025年「公司治理評鑑」不列入評分標準，公司治理仍有進一步提升空間，未來將持續精進，致力於獲得外界更高的肯定。



佳總興業董事會作為公司最高治理機構，肩負著股東的信託，主要職責是確保公司運作的透明性和法令遵循，並負責高階經營主管的任命、盈餘分配方案的擬定以及對公司營運的監督與指導。我們依據公司法、公司章程及相關議事規範，嚴格遵循「誠信經營守則」，要求所有董事會成員在履行職責時，秉持道德標準，防範損害公司及股東利益的行為，並謹守善良管理人的注意義務。

我們致力於將營運策略與永續發展理念緊密結合，以實現高附加價值、高品質和高生產力。我們的願景不僅追求客戶、員工和股東的滿意度，還強調履行企業社會責任，推動可持續的社會發展。為了達成這一願景，我們依循具體執行相關措施以強化公司治理，並確保在環境、社會及治理（ESG）各方面持續產生積極影響。

佳總興業董事會由9位具有不同專業背景的董事所組成，擔負公司營運及監督之責，董事會成員組成以及多元化政策的落實，目前於民國114年6月11日全面改選，新增2席女性董事(佔比22%)，因產業特性，尋求具專業女性成員較為不易，未來將積極尋找適當資格之人員擔任本公司董事，以符合任一性別董事達成三分之一之規定。董事會設有5席獨立董事、4席董事，而5席獨立董事兼任獨立董事均未逾3家。2025年共召開6次董事會，董事平均出席率為93%。

董事會的使命與責任	董事會作為公司的最高治理機構，受股東的信託，主要負責確保公司資訊的透明度和法令的遵循。董事會致力於建立健全的管理規範，推動公司業務的可持續發展，並強化各項ESG業務的推進，創造最大的企業價值。
永續發展願景	強化公司治理是實現永續發展的基石。佳總興業將持續提升透明度，接軌國際趨勢，善盡社會責任，以支持社會的可持續發展，實現與利益相關者的共贏。

永續策略與實踐	專注於與利害關係人建立密切聯繫，深入了解ESG趨勢的變化，領導公司制定具體的ESG政策，並確保各項策略的有效執行。
---------	---

審計委員會、薪酬委員會與永續委員會每年皆定期向董事會報告，於董事會中報告財務與非財務相關主題，如永續績效指標、溫室氣體盤查及委員會運作情形等；如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告。

董事會多元及獨立性

為達持續之均衡發展及董事會層面日益多元化，本公司在設定董事會成員組合時，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，會從多個方面考慮董事會成員多元化，董事會由具備多元專業背景的成員組成，涵蓋經營管理、財務會計、化工、物理及投資等領域。成員除了具備基本條件與專業知識技能外，董事們透過功能性委員會的運作，能夠將他們在公司治理、環境永續、企業社會責任及法令遵循等方面的多元化產業經驗轉化為專業建議與意見，對公司的營運計畫與方針擬定提供顯著助益。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體具備之能力相關落實情形：

多元化核心項目/ 董事姓名	性別	年齡					經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	法律	國際觀
		20-30	31-40	41-50	51-60	61-70						
曾繼立	男					√	√	√	√	√	√	√
李威信	男				√		√	√	√			√
曾奕瑄	女		√				√	√				√
楊喬松	男	√					√					√
端木正	男				√		√	√	√	√		√
洪文明	男					√	√	√		√		√
畢婉蘋	女			√			√	√				√
邱正中	男				√		√	√		√		√
黃科志	男				√		√	√				√

作為公司最高治理單位，董事會的主要職責包括審議經營績效、防治利益衝突及落實法規遵循等。佳總興業每季至少召開一次董事會，並依據公司「董事會議事規範」進行運作，確保董事會的決策程序透明且符合規定。董事會的多元化執行情形及成員的專業能力詳情，請參閱佳總興業官方網站。

董事遴選

董事之選任係依據佳總「董事選舉辦法」之規定，採候選人提名制度，由股東會就候選人名單選任之，並採記名累積投票法，每一股份有與應選出人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人。依照本公司章程及相關公告規定名額，由所得選票代表選舉權較多者，依次分別當選為董事及獨立董事。佳總董事會組成參照「公司治理實務守則」第八條之規定，考量營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括但不限於下列二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識技能：專業背景、專業技能及產業經驗等。

董事會成員應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，包含營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。佳總之獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事不得逾三家，其中至少1人應具備會計或財務專長，且各董事間不得具有配偶或二親等以內之親屬關係超過半數。

佳總定期進行董事會、董事成員、功能性委員會之績效評估，依照佳總內部「董事會績效評估辦法」，得每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並以董事會績效評估結果作為遴選或提名董事之參考。

董事成員

董事會成員依法令及公司章程，由全體股東於股東會依「董事選舉辦法」投票選舉產生；董事會所轄之各委員會依其組織規程，經由董事會決議，提名並遴選組成。4位獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之專業資格、工作經驗、兼任獨立董事之限制及獨立性等之規定。

■董事會成員及資格、經驗

條件 \ 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
董事長：曾繼立	1.佳總興業(股)公司-執行長 2.未有公司法第 30 條各款情事	不適用	0
董事：李威信	1.佳總興業(股)公司-製造處副總 2.未有公司法第 30 條各款情事	不適用	0
董事：曾奕瑄	1.Mynet Inc集團-海外事業總監 2.未有公司法第 30 條各款情事	不適用	0
董事：楊喬松	1.鴻齡科技(股)公司-工程師 2.未有公司法第 30 條各款情事	不適用	0
獨立董事：端木正	1.精華會計師事務所-會計師 2.眾智光電科技(股)公司-獨立董事 3.臺南企業(股)公司-獨立董事 4.未有公司法第 30 條各款情事	符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第三條第一項各款之規定	2
獨立董事：洪文明	1.元大人壽保險(股)公司-執行副總經理 2.宜特科技(股)公司-獨立董事 3.未有公司法第 30 條各款情事	符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第三條第一項各款之規定	1
獨立董事：畢婉蘋	1.台灣綠電應用協會-理事長 2.日益智慧能源(股)公司-營運長 3.野獸國股份有限公司-獨立董事 4.未有公司法第 30 條各款情事	符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第三條第一項各款之規定	1
獨立董事：邱正中	1.科米隆股份有限公司-董事長 2.衛普材料股份有限公司-副董事長 3.未有公司法第 30 條各款情事	符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第三條第一項各款之規定	0
獨立董事：黃科志	1.狂點軟體開發(股)公司-專案經理 2.鑫創科技股份有限公司-獨立董事 3.久禾光電股份有限公司-獨立董事 4.未有公司法第 30 條各款情事	符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第三條第一項各款之規定	2

董事會運作

2025年佳總興業董事會共召開 6 次會議，董事會成員出席率為 93%。董事會下設「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續委員發展委員會」等三個功能性委員會，委員均由佳總興業的董事、委外專業人士及本公司經理人擔任。

薪資報酬委員會的主要任務為協助董事會制定及定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬的政策、制度、標準與結構，每年至少召開 2 次會議；審計委員會則藉由專業分工及超然獨立的立場，協助董事會執行監督及行使相關法令規定的職權，落實董事會的責任，提升公司治理績效；永續發展委員會則負責協助董事會監督本公司企業永續經營執行成效，落實企業社會責任與永續經營理念。

2025年功能性委員會運作情況

成員	主要職掌	相關規章與督導辦法
薪資報酬委員會 (2011年成立) 2025年召開次數2次 平均出席率 67%		
召集人:獨立董事-邱正中 委員:獨立董事-畢婉蘋 委員:余維斌	以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考	佳總興業股份有限公司薪資報酬委員會組織規程
審計委員會 (2012年成立) 2025年召開次數5次 平均出席率 86%		
召集人:獨立董事-洪文明 委員:獨立董事-端木正 委員:獨立董事-邱正中 委員:獨立董事-畢婉蘋 委員:獨立董事-黃科志	證券交易法、公司法及其他法律規定應由獨立董事行使之職權事項，及證券交易法第14條之5第1項所列事項	佳總興業股份有限公司審計委員會組織規程
永續發展委員會 (2024.11.08成立) 2025年召開次數2次 平均出席率 83%		
委員:董事長-曾繼立 委員:獨立董事-洪文明 委員:總經理-蕭明陽	監督及管理本公司及子公司整體企業永續經營之運作，致力於經濟、環境與社會面向之永續發展與推動	佳總興業股份有限公司永續發展委員會組織規程

董事薪酬與績效

佳總持續強化董事會與功能性委員會的運作效能，將薪酬與績效評估結合治理目標，以透明、公正的原則設計董事酬金制度，確保薪酬與績效之間形成科學、合理的聯繫。董事酬勞主要包括基於業務需求的車馬費與公司年度營收表現相關聯的酬金，車馬費用於支持董事履行職責時的相關支出，而酬金則依公司章程規定，按年度獲利數額提撥不超過百分之一的金額，由董事會決議分配，具備動態調整的靈活性，旨在反映董事會的經營價值與對公司治理的貢獻。

績效評估

佳總興業建立了定期內部自評與外部獨立評估相結合的績效管理機制，為董事會與功能性委員會的運作提供科學的檢視與改進方向。

■ 內部自評（每年）：

通過標準化評估工具，對董事會、薪酬委員會及審計委員會的整體運作及個別董事表現進行評估。2025年度的評估結果顯示，整體運作效能被評為「優」至「極優」。

■ 外部評估：

計畫委任專業機構或外部專家，從獨立視角對治理結構與運作效能進行全面審視，確保評估結果的客觀性與公正性。

■ 評估範疇：

整體運作效能：包括董事會的決策效率、策略執行力及治理成果。

◎個別董事貢獻：衡量董事參與度、專業建議的有效性及其對公司價值創造的影響力。

◎功能性委員會績效：聚焦於薪酬政策設計、財務監督與風險管理的執行表現。

2025年度評估整體運作狀況應屬良好，後續將持續精進董事會、薪資報酬委員會、審計委員會、永續發展委員會之運作效能，並已提報2026年3月12日董事會報告。

董事會績效評估

董事會評鑑執行情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果
每年一次	114 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日	董事會	董事會自評	一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事的選任及持續進修。 五、內部控制。	整體得分 4.87 分/總分 5 分，評估結果介於「優」~「極優」之間。
		個別董事成員	董事成員自評	一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。	整體得分 4.88 分/總分 5 分，評估結果介於「優」~「極優」之間。
		功能性委員會 (薪資報酬委員會/ 審計委員會/ 永續發展委員會)	功能性委員會 自評	一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。	薪資報酬委員會 整體得分 4.75 分/總分 5 分，評估結果於「優」~「極優」之間。 審計委員會 整體得分 4.90 分/總分 5 分，評估結果為「優」~「極優」之間。 永續發展委員會 整體得分 4.83 分/總分 5 分，評估結果為「優」~「極優」之間。

1、董事會整體評估內容，董事會按實際運作狀況進行評估，分別面向有

- (1)對公司營運之參與程度；
- (2)提升董事會決策品質；
- (3)董事會組成與結構；
- (4)董事的選任及持續進修；
- (5)內部控制。

2、個別董事成員績效評估內容，由董事會成員自行評估，分別面向有

- (1)公司目標與任務之掌握；
- (2)董事職責認知；
- (3)對公司營運之參與程度；
- (4)內部關係經營與溝通；
- (5)董事之專業及持續進修；
- (6)內部控制。

3、功能委員會績效評估內容，由委員會成員自行評估，分別面向有

- (1)對公司營運之參與程度；
- (2)委員會職責認知；
- (3)提升委員會決策品質；
- (4)委員會組成與結構；

(5)內部控制。

4、如對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等。

上述3項績效評估之結果，總分各須達4.5分以上。

董事進修

董事專業能力與新知吸收對公司治理效能的關鍵影響，積極推動董事進修計畫，確保董事會成員具備最新的營運業務與永續發展相關知識。2025年度，公司通過內部幕僚單位的協助，為董事安排定期與不定期的進修課程，涵蓋多元且實務導向的核心主題，進一步強化董事的決策能力與戰略視野。2025年董事詳細進修情形揭露於佳總2025年度年報。

進修成果概述

■ 年度進修總時數：

2025年度董事總進修時數達 78小時，全體董事大多達到每人 6小時 的年度進修要求，進一步展現佳總對董事專業持續提升的高度重視。

■ 訓練主題多元性：

進修內容涵蓋當前最具挑戰與趨勢的領域，包括：

- ◎低碳經濟：強化對淨零排放與綠色轉型的理解，助力企業在低碳轉型中保持競爭力。
- ◎公司治理與風險管理：深化對高效治理與內部風險控制的掌握，提升董事會決策質量。
- ◎企業永續與ESG：更新永續發展趨勢與全球最佳實踐，確保公司在經濟、環境與社會層面的綜合表現。
- ◎法規實務：提供最新的法規合規與監管知識，保障董事在快速變化的監管環境中保持前瞻性。
- ◎企業併購：加強對併購流程與戰略的掌握，支持公司在新市場機遇中的規模化增長。

身份別	姓 名	主 辦 單 位	課 程 名 稱	進修時數
董事長	曾繼立	證券櫃檯買賣中心	韌性台灣-櫃買永續債暨ETF論壇	3
		證券櫃檯買賣中心	114年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		中華民國工商協進會	2025台新新光淨零高峰論壇	3

身份別	姓 名	主 辦 單 位	課 程 名 稱	進修 時數
董事	李威信	證券櫃檯買賣中心	韌性台灣-櫃買永續債暨ETF論壇	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司永續揭露宣導會	3
董事	曾奕瑄	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	員工與董事薪酬議題探討-從證交法第14條修正條文談起	3
		中華民國工商協進會	2025台新新光淨零高峰論壇	3
		金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	6
董事	楊喬松	中華民國工商協進會	2025台新新光淨零高峰論壇	3
獨立董事	端木正	社團法人中華公司治理協會	最新稅法變革對企業營運的影響與因應	3
		社團法人中華公司治理協會	製造業的AI轉型新知	3
		社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董監之義務與責任	3
獨立董事	洪文明	社團法人中華公司治理協會	從檢調角度看內線交易	3
		社團法人中華公司治理協會	投資人都在想什麼-從ESG投融资談企業永續轉型	3
獨立董事	畢婉蘋	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		中華民國工商協進會	2025台新新光淨零高峰論壇	3
		臺灣證券交易所&證券櫃檯買賣中心	2025臺灣週 IR & Engagement新趨勢：ESG與永續投資論壇	3
獨立董事	邱正中	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程-誠信經營守則	3
		社團法人中華公司治理協會	企業永續之風險管理與策略分析	3
		證券櫃檯買賣中心	114年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		中華民國工商協進會	2025台新新光淨零高峰論壇	3
獨立董事	黃科志	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		台灣投資人關係協會	企業數位轉型-AI與新興科技應用案例	3

3-1.2 營運風險管理

我們為確保公司在面臨各種挑戰與不確定性時，仍能維持穩定的生產與服務，避免因突發事件造成業務停擺。透過系統化的風險辨識、預防措施與應變計畫，以維公司能持續提供產品與服務，維護客戶信任並保障股東價值。

主要風險辨識

項目	風險內容
供應鏈風險	外部供應流程/服務/產品中斷、供應商合法問題。
設備與基礎設施風險	機台故障、電力中斷、停水、IT 系統異常
人力風險	勞工短缺、流行病影響、勞工職災
資訊安全風險	駭客攻擊、惡意程式、系統入侵
外部環境風險	自然災害、火災

管理機制

項目	預防措施與應變計畫
供應鏈風險	建立備援供應商，降低單一來源依賴。 定期審核供應商合法性，確保永續供應。
設備與基礎設施風險	定期檢修機台，建立關鍵設備備援。 建立電力與 IT 系統備援機制，確保持續運作。
人力風險	推動職業安全衛生管理計畫，降低職業風險。 建立交叉培訓制度，確保人力彈性。 設備自動化。 短期臨時工。 發包協力廠代工。
資訊安全風險	建立入侵偵測系統與資安監控。 定期進行弱點掃描與滲透測試。 員工資安教育訓練，提升防護意識。 資料備援(災難回復)
外部環境風險	制定緊急應變管理程序。 建立災難復原計畫，並定期演練(自衛消防編組演練、天然災害演練)。

3-1.3 災害風險管控

佳總充分認識到天然災害和人為事故對製造業務連續性構成的嚴重威脅，因此堅持「預防重於治療」的理念，積極採取多種措施進行災害風險管理。我們通過詳細制定風險評估計劃，並定期進行分析與評估，以便識別和預測潛在災害和事故。為了最大程度地減少風險，我們實施了一系列高標準的安全規範，確保每位員工都能熟練掌握並遵守相關安全程序。佳總持續改進管理實踐，通過不斷創新，提升識別、評估和控制各類潛在風險的能力。我們致力於構建一個堅固的安全防護體系，確保公司運營的穩定和員工的安全，並推動產業達到更高的安全標準。

項目	應對策略	2025年管理情況
健康防控	建立應急計劃：制定詳細的疫情應急預案，包括員工健康監測、工作場所消毒、緊急應對措施等。 健康篩查和監控：實施員工日常健康檢查，確保員工進入工作場所前健康狀況良好。 遠程工作安排：根據疫情嚴重程度，靈活安排遠程工作或彈性工作時間，減少辦公室人員密度。 防護物資儲備：確保充足的防護物資（如口罩、消毒液等）供應，並定期更新和補充。 員工培訓：定期舉辦防疫知識培訓，提升員工對疫情防控的認識和自我防護能力。	員工健康檢查合格率達到100%：每月由醫護關注員工健康並掌控員工身心關懷，確實記錄及追蹤員工健康狀況。 防護物資供應充足：每季度檢查防護物資的儲備情況，確保至少有3個月的庫存供應，達到100%的備貨率。
消防安全	消防設施檢查和維護：定期檢查和維護消防設備，如滅火器、煙霧報警器、消防栓等，確保其正常運行。 制定消防應急預案：制定詳細的消防應急計劃，明確火災發生時的逃生路線和應對措施。 消防演練：定期組織消防演練，提高員工在緊急情況下的應變能力。 安全培訓：開展消防安全知識培訓，讓員工熟悉消防設備的使用方法和基本的滅火技能。 火災隱患排查：定期進行火災隱患排查，及時清除易燃物品，減少火災風險。	消防設施完好率達到100%：公司每月進行消防設備檢查，確保滅火器、消防栓等設施處於正常使用狀態，並每年提報消防隊，完好率達到100%。 消防演練：2025年共進行了1次消防演練，參與人數約265人，顯著提升了員工的應急處置能力。

地震防護	建築結構加固：對辦公樓和廠房進行抗震加固，確保建築物能夠抵禦地震的衝擊。 緊急避難計劃：制定地震應急預案，明確避難場所和逃生路線，定期進行地震避難演練。 應急物資儲備：儲備應急救援物資，如急救包、飲用水、食物、手電筒等，以備不時之需。 員工教育培訓：開展地震防護知識培訓，讓員工掌握基本的地震避險和自救互救技能。 震後評估和修復：地震發生後，立即對建築物和設備進行安全評估，及時進行修復和加固。	避難演練：公司每年進行1次地震避難演練，增強員工應對地震災害的能力。
製程設備安全	設備定期檢修和維護：制定設備定期檢修和維護計劃，確保製程設備處於良好運行狀態，減少故障風險。 安全操作規程：制定詳細的設備操作規程，確保員工按規程操作，避免因誤操作引發的安全事故。 設備安全檢查：定期對設備進行安全檢查，及時發現和排除安全隱患。 操作人員培訓：對操作人員進行專業培訓，提升其設備操作技能和安全意識。 應急處置措施：制定設備故障應急處置預案，明確故障發生時的應對措施和報警流程。	設備故障率降低33%：通過定期維護和檢查，公司2025年設備故障件數由去年的487降低至328件，故障率降低33%，有效提升了設備的運行效率。 安全培訓與宣導，覆蓋率達100%：所有設備操作人員均參加了年度安全操作培訓，內容涵蓋了操作規程和應急處置，覆蓋率達到100%

3-2 法令遵循

管理方針	重大主題：法令遵循
政策	致力於全面遵循國內外相關法規及環境標準。我們制定了多項內控辦法，以確保各項法令遵循，並融入企業經營策略和管理中，具體包括： 1. 永續發展實務守則：明確企業在經濟、社會及環境層面的承諾與行動方針。 2. 永續發展委員會組織規程：建立治理結構，統籌永續發展的目標與執行。 3. 永續報告書編製及驗證之作業程序：規範資訊揭露，確保透明與準確。 4. ISO 14001 環境管理系統：加強環境管理效能，減少運營對環境的影響。 5. ISO 14064-1：實施溫室氣體盤查，為碳中和目標奠定基礎。

承諾	恪守《公司法》、《證券交易法》、《勞基法》等相關法規，確保公司營運符合規範，依循國際永續發展框架，結合氣候變遷主題。
未來目標	短期目標（1年內短期目標）：
	● 維持治理階層每年法規遵循相關課程參與度100%。 ● 完善公司永續相關資訊揭露的內控制度 ● 母公司取得ISO14064-1通過第三方認證
	中期目標（1~3年中期目標）：
	● 取得母公司與合併報表子公司ISO14064-1的認證 ● 遵守環保及職安衛等法規，達成每年零裁罰。
	長期目標（3~5年長期目標）：
	● 永續報告書依法令規定時程取得第三方查證 ● 在年報報告中全面揭露環境、社會及治理內容。 ● 落實員工法規遵循教育訓練每季一次、法遵宣導每月一次。
責任	董事會：作為最高治理單位，負責檢視永續管理策略及績效。 永續發展委員會：統籌公司治理、環境管理和社會責任的執行與監控。 永續發展推動小組：負責氣候主題評估、碳排放管理及績效指標的落實。 部門分工：涵蓋公司治理、企業社會責任、環境永續、供應鏈及產品創新等五大領域。
資源	● 人力資源： 功能性委員：安排3名資深管理層擔任永續委員。 執行團隊：投入21名成員組成永續報告書編制小組。
管理方針有效性的 評核機制	● 每年一次內部稽核審查。 ● ESG永續委員會每年至少召開一次，並視需要隨時召開會議。 ● 溫室氣體盤查之委由第三方確信。 ● 永續報告書之編製與公告申報。 ● 提供相關法令之教育宣導與員工教育訓練。

管理方針評核結果	● 內部稽核審查 於2025年度關於法遵內部稽核中，共發現2項缺失。將優化相關流程，努力朝零裁罰目標前進。 ● 2025年度ESG永續委員會合計召開二次會議。 ● 2025年度溫室氣體盤查已由Ares International Certification (亞瑞仕國際驗證)確信完成並取得證書。 ● 永續報告書申報上傳 公司如期完成2025年永續報告書的編製和公告，內容涵蓋年度環境、社會及治理 (ESG) 績效指標。 ● 教育宣導與員工培訓 於2025年度共舉辦158場法規教育宣導活動及員工培訓，涵蓋職業安全、環保法規及ESG知識，參與人次達到100%覆蓋率。培訓後的滿意度調查顯示，100%的員工認為內容實用且能有效應用於日常工作。
申訴機制 溝通管道	檢舉管道：可以通過信函、電子郵件等方式進行檢舉，檢舉人應具名檢舉：檢舉制度.pdf 1.通信地址：桃園區興邦路39-4號。 2.電子郵件：psc@gia-tzoong.com.tw 3.檢舉專線：人資管理課主管或稽核主管所屬分機。

佳總興業定期召開會議，針對法令遵循相關業務進行執行檢討與交流。會議內容包括討論集團內需共同遵循的法規要求及涉及公司共同辦理的業務或營運事項，透過意見交流達成共識後加以施行。此機制確保佳總興業及旗下合作公司在執行各項業務時均符合相關法規要求，進一步提升整體法令遵循的效率與合規性，並降低潛在的營運風險。

3-2.1 法規遵循

本公司重視組織整體之信譽，並致力於維持最高道德標準及專業能力，且嚴格要求本公司之員工及交易往來對象皆須遵守其執行事務或業務時所應適用之反貪腐及反賄賂相關法規，包含但不限於美國之海外反貪腐法、英國之賄賂法令，以及中國之反貪腐法等，避免因違犯反貪腐或反賄賂之規定而致面臨重大處罰之情形。此外，本公司亦高度重視員工之健康與安全，透過制定標準之程序及規範以管理該健康與安全風險。

舉報處理程序

如有同仁發現任何違反從業道德行為規範或內部規章訂定之行為，可依據本公司制定之【檢舉制度】辦法規定辦理，或向人資管理課主管或稽核主管所屬分機舉報，檢舉人個人資料與舉報資料將予以保密並由資深管理階層親自處理舉報案件。

電話：(03)3667382

信箱：psc@gia-tzoong.com.tw

地址：桃園區興邦路39-4號。

法規遵循落實情形

本公司持續關注可能對本公司之營業造成顯著影響之政策及法律變更，並定期審視及更新本公司之相關規範，以確保該等規範之有效執行，且亦定期審視員工之健康與安全相關程序及規範之適當性與有效性。因此，在2025年，本公司未發生任何因違犯公司治理、反貪污、反賄賂、反壟斷法之相關法律，或因洩漏、侵害隱私而遭受處罰之情事，亦未有因員工之健康或安全問題而涉訟或遭受處罰之狀況。

本公司2025年內部稽核透過盡職調查程序，揭露下列裁罰資訊並提出有效的改善措施，達成每年零裁罰。

裁罰案件類型	2025年案件數	是否完成處置	之後預防的策略與做法	改善情形
勞動局	2	是	遵循相關機關規定	努力朝零裁罰目標前進

員工參與訓練課程情形

本公司已完成全體同仁相關法規遵循訓練課程及宣導。2025年，我們持續針對新進同仁及法定訓練對象定期進行培訓。課程簡報和相關資料已上傳至內部員工平台。此外，若同仁對誠信經營守則有任何疑問，可以隨時向人資管理課或稽核室尋求更多協助。



法定訓練課程

2025年課程名稱	完訓人數	訓練總時數	完訓率
廢棄物清除、處理專業技術人員訓練	1	6	100%
法令章規遵循內控內稽重點檢討	1	6	100%
韌性台灣-櫃買永續債暨ETF論壇	2	6	100%
急救人員在職訓練	1	7	100%
永續發展實務宣導會	1	3	100%
有害作業主管教育訓練	1	6	100%
職業安全衛生業務主管在職訓練	3	18	100%
空氣汙染防治專責人員在職訓練	1	6	100%
建立穩定健全勞資關係基礎-勞動契約、工作規則及各種人資管理辦法撰擬重點	1	6	100%
高壓氣體供應及消費作業主管	1	21	100%
基礎游離輻射防護回訓	6	18	100%
會計主管持續進修	1	12	100%
甲種職業安全衛生業務主管	1	42	100%
生成式AI X Python爬蟲實戰與視覺化分析	1	6	100%

國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	1	6	100%
永續資訊管理與內控內稽實務重點研討	1	6	100%
企業成本與價值創造之實務研討	1	6	100%
游離輻射人員初訓	1	12	100%
會計主管職務代理人持續進修	1	6	100%

3-2.2 誠信經營與行為準則

為建立誠信經營的企業文化及健全發展，佳總致力於打造廉潔、高效的企業文化，並將誠信經營作為公司穩健發展的重要支柱。為全面落實誠信承諾，公司除遵循主管機關相關法令規範外，亦依據制定的《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，明確規範所有董事、經理人及全體員工的行為準則，並通過具體的制度與機制進一步推動誠信文化的深入。

檢舉制度

■法律諮詢與檢舉處理機制 為保障企業內外部的透明與公平，佳總設立了專業的檢舉管道，提供員工及外部利害關係人一個安全且保密的舉報平台：

- 檢舉電話：(03) 3667382
- 檢舉信箱：psc@gia-tzoong.com.tw
- 通訊地址：桃園區興邦路39-4號

所有檢舉內容均由專責單位依循既定流程處理，確保案件調查的公正性與效率，並保障吹哨者的合法權益。

■潛在風險評估與防範機制 目前，公司正積極規劃建立不誠信行為風險的評估機制，旨在對營業範圍內的高風險活動進行定期分析與評估。這一機制的目標在於：

- 識別高風險活動：透過系統化的評估流程，提前預測可能發生的不誠信行為。
- 制定防範方案：根據風險評估結果，逐步構建相應的管理措施，以降低潛在風險。

■誠信文化的深入推動

- 教育與培訓：定期開展誠信經營相關課程，強化員工對道德規範及廉潔行為的認識。
- 高層帶頭示範：由董事會與高層管理者以身作則，示範誠信經營的實踐，從上而下推動廉潔文化的深化。

我們目前正積極規劃建立不誠信行為風險的評估機制，並研議定期分析與評估營業範圍內潛在高風險活動的可行性。未來，佳總興業將根據評估結果逐步制定適當的防範方案，以強化誠信經營的實踐，展現公司在推動道德與廉潔文化上的用心與承諾。

道德行為準則

佳總興業以誠信廉潔為核心價值，理解道德行為規範對於企業永續發展的關鍵影響。公司通過制訂《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，明確規範董事、經理人及全體員工的行為標準，全面覆蓋公司內部治理及外部合作的各個層面。

核心行為規範

公司道德行為準則涵蓋以下領域，旨在推動高標準的企業道德文化：

- 誠實與道德行為：倡導誠信、公正的行為準則，杜絕任何形式的不當行為。
- 平等任用與禁止歧視：致力於創建公平、包容的職場環境，堅決杜絕歧視與騷擾行為。
- 安全與健康的工作環境：提供安全的工作條件，保障員工的身心健康。
- 防止利益衝突：強化員工對於個人利益與企業利益間平衡的責任意識。
- 保密責任與公平交易：保護商業機密，確保交易公平公開。
- 禁止內線交易及洗錢防制：強化法規遵循意識，杜絕不當金融行為。

誠信經營之管理作為

制定相關規定	制定「誠信經營守則」 強調對於道德誠信的重視並說明遵守公司之從業道德標準、強化本公司誠信經營之企業文化及健全發展獲得大眾信任，並確保公司得以永續成長與發展之重要性。其適用範圍擴及於子公司及直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人之機構或法人等集團企業與組織。 制定「誠信經營作業程序及行為指南」 載明員工不得利用職權謀取不法利益，及接受招待、餽贈、收受回扣、侵佔公款或其他不法利益，以杜絕不誠信行為影響商業關係或交易行為。
普及教育訓練	董事會 每年進行「防範內線交易及誠信經營」課程訓練。本年9位董事達成比率為 100%。 員工參與訓練課程 本年4場法規教育宣導活動及員工培訓。
順暢溝通管道	公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「檢舉制度」，載明本公司保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施。 員工及第三人亦可以具名或匿名透過舞弊及違反從業道德檢舉信箱，通報違反規範之不當行為，本公司承諾保護檢舉人免受不公平之報復或對待。

誠信經營之遵循政策

誠信經營作業及行為指南	誠信經營守則
規範禁止提供或收受不正當利益(第六條)、利益迴避(第十一條)、保密機制之組織與責任(第十二條)、禁止從事不公平競爭行為(第十三條)及禁止內線交易及保密義務(第十四條)。 誠信經營作業程序行為指南.pdf	第十條(禁止行賄及收賄) 本公司及其董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。但符合營運所在地法律者，不在此限。 佳總興業股份有限公司

我們秉持對違反道德行為零容忍的態度，對任何可能涉及賄賂、貪腐、歧視、騷擾或客戶個資洩露的行為採取嚴格處置。2025年度，公司未發生任何相關案件，展現了公司在誠信經營上的堅定承諾。

3-2.3 內控自評/內部稽核

本公司透過每年進行的內部控制自我評估工作，共同推動價值鏈上的利害關係人對其業務流程進行自我審查。這包括對遵守法律法規以及潛在風險的評估，並對內部控制系統的設計和執行進行必要的調整，以確保有效的自我監控。更依循法令規定建立持續精進的內部控制制度並設置隸屬於董事會之內部稽核單位。內部稽核室向董事會及審計委員會報告，確保本身獨立性與專業性。專職稽核人員於每年執行定期或專案查核，提供改善建議，且持續追蹤至改善完成。

設置直接隸屬董事會之內部稽核，設置主要的目的與執行要項如下：

設置目的	■ 檢查、評估內部控制制度之有效性。 ■ 衡量營運之效率與效果。 ■ 報導具可靠性、及時性、透明性及相關法令之遵循。 ■ 適時提供改善建議，以確保各項內控作業得以持續有效實行。
執行要項	■ 依據台灣主管機關規定及風險考量，訂定年度稽核計劃進行查核作業。 ■ 出具稽核報告、持續追蹤改善情形。 ■ 定期修訂內部控制制度及稽核實施細則、年度內控自評作業等。 ■ 與獨立董事進行溝通，並呈報予審計委員會及董事會。

3-3 資訊安全

管理方針	重大主題：資訊安全
政策	為應對數位化環境中不斷增長的資訊安全挑戰，佳總興業制定了《資訊安全政策及管理辦法》，旨在保護公司資訊資產的完整性、機密性及可用性，以保障公司權益及永續經營。
承諾	願意持續積極深化資訊安全，強化機密資訊保護機制以期保護客戶及廠商相關機密資料，以維護佳總公司的市場競爭力及信譽，保障客戶及合作夥伴之利益。
未來目標	短期目標（1年內短期目標）：
	優先處理緊急威脅，強化基礎安全防護能力 1. 端點安全：維持100% 內部設備部署最新防毒軟體，確保病毒庫即時更新。 2. 上網安全：持續每月實施網路釣魚模擬測試（FortiPhish），員工通過率須達 90%。 3. 內網安全：維持100% 內網存取符合安全規範，持續追蹤並完成內部網路審計報告。 4. 外網安全：對外網路可用性持續維持 99.9%，並每季度進行壓力測試。 5. 員工資安教育：全體員工均須完成資安意識培訓，測驗通過率須維持在 95%。
	中期目標（1~3年中期目標）：
	優化關鍵資安環節，提升整體防禦能力 1. 勒索病毒防護：部署 MxDR 系統，維持涵蓋 100% 內部可上網設備，威脅斷網響應時間保持在 10 秒內。 2. 防火牆升級：在第 1 年完成 100% 老舊防火牆汰換，並確保新防火牆已符合最新安全標準。 3. 伺服器備援機制：實現關鍵伺服器高可用性叢集（HA），故障切換時間維持控制在 60 秒內。
	長期目標（3~5年長期目標）：
	持續檢討與改進，確保資訊安全韌性 1. 定期外部檢測：每年至少完成 1 次由第三方執行的滲透測試，高風險漏洞修復完成時限縮短至 30 天。 2. 員工資安意識強化：每年進行資安演練，通過率提升 5%，第 5 年達到 95%。 3. 異地備援機制：建設至少 1 個異地備援中心，數據同步延遲控制在 15 秒內。 4. IT 基礎架構升級：每年完成核心基礎設施升級 30%，第 5 年達到全面升級。 5. 災難復原流程優化：每年進行一次災難復原測試，業務系統恢復時間（RTO）縮短至 24 小時。
責任	資訊室：負責制定資訊安全政策，規劃並執行相關作業，並定期向公司高層匯報資安治理情況。 稽核室：督導資訊安全執行情況，查核缺失並要求提出改善計畫，定期追蹤改善成果以降低資安風險。

資源	人力資源： 投入專業資訊人員2名，專責資訊安全作業與政策推動落實。 財務資源： ● 防火牆升級、IPS設置：投入15萬新台幣提升資訊安全等級。並增強防火牆功能 ● MxDR防護：每年投入約60萬新台幣 ● 高可用性(HA)設備：預計投入約160萬新台幣 技術資源： ● 攻擊分析：IPS報表工具，分析外部攻擊來源並提供即時應對依據。 ● MxDR更新：針對全球病毒趨勢提供託管式偵測與回應，全面強化威脅管理。
管理方針有效性的評核機制	針對可移除式媒體管理、網路入侵偵測（防火牆與IPS）的執行狀況與成效。 ● 定期分析設備LOG記錄，檢視異常事件與攔截效果。 ● 每月檢討執行結果，調整內控措施。
管理方針評核結果	2025年度成功阻擋3起潛在資料外洩事件，安全威脅防範能力提升。 防火牆攔截率達 99%，定期檢視性能並確認網路效能穩定。 完成 12 次LOG 記錄檢討，成功防範 3 起高風險威脅事件，整體網路安全效能提升 25%。
申訴機制 溝通管道	eric@gia-tzoong.com.tw (03)3667382 #229 koredi@gia-tzoong.com.tw (03)3667382 #230

本公司將資訊安全與隱私保護成為不可或缺的核心主題。我們深知確保企業資訊資產與個人隱私資料安全的重要性，並致力於在這方面達到最高標準。承諾依照ISO 27001資通安全政策相關法規與制度，持續提升企業的資訊安全管理能力。

為確保公司內部和外部所有相關人員的隱私資訊不被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，佳總建立了完善的保護機制，包括定期的教育訓練和稽核檢查。我們也不斷盤點並更新同仁、客戶、商業夥伴及外部人員的個人資料同意書，確保所有資料處於最高的安全防護之下。資訊安全與隱私保護是企業與社會間建立信任的關鍵。我們將透過管理政策、透明的執行機制和持續更新的技術支援，保障所有利害關係人的數據安全。同時，公司將不斷優化並深化安全管理措施，實踐在資訊安全管理上的務實承諾。

3-3.1 資安風險管理

金管會公告修正「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，要求上市櫃公司要設立資安長及資安專責人員，故公司治理面，資訊安全已不可忽略。佳總目前雖未設立資安專責人員與單位，但在資訊安全風險管理政策上都是參照ISO 27001管理系統並持續至今。

本公司的資訊安全政策以後述準則為主，並以防毒、防駭、防漏三大資安防護主軸為目標，建立防火牆、入侵偵測、防毒系統及諸多內控系統，提升公司在防禦外部攻擊以及確保內部機密資訊防護的能力。

- 建立符合法規與客戶需求之資訊安全管理規範
- 透過全員認知，達成資訊安全人人有責的共識
- 保護公司與客戶資訊的機密性、完整性與可用性
- 提供安全的生產環境，確保公司業務之永續營運

3-3.2 資訊安全保護執行情況

我們高度重視資訊安全與機密資訊保護，通過資訊風險管理、資訊安全管理和資訊安全稽核三個構面，以PDCA（計畫-執行-檢查-行動）精神，全面落實資訊安全防護。

資訊風險管理	● 資訊安全政策與規範制定 ● 評估資訊安全風險與建立管控機制 ● 調查與鑑別資訊安全事件
資訊安全管理	● 資訊安全架構規劃與專案執行 ● 資訊安全方案評估導入
資訊安全稽核	● 制訂及執行資訊稽核與處置程序 ● 資訊安全教育宣導、法規遵循與案例解析 ● 資訊紀錄稽核設備評估導入與管理維護

3-3.3 資安風險評估政策

我們採用系統化的資安風險評估流程，定期檢視與分析內外部威脅，並優先解決高風險項目。具體措施包括：

風險識別與評估	- 每半年盤點內外部系統威脅，量化可能衝擊
	- 執行情境模擬與弱點分析，優先解決高風險項目
內部管控強化	- 制定資安作業流程，包括應急事件回應計劃
	- 建立權限管理與資料存取控制機制，保障敏感數據安全性
檢討與滾動式改善	- 每季檢討並調整資安策略，應對最新威脅
	- 計畫每年進行一次外部滲透測試，驗證系統韌性
員工資安意識提升	- 定期資安教育，年度培訓參與率達100%
	- 模擬釣魚攻擊測試，通過率目標達95%以上

我們承諾將資訊安全與隱私保護貫徹於營運的每一層面，並以ISO 27001標準為依據，持續優化資安管理，確保企業韌性及永續競爭力。更多詳情請參考佳總興業官網或年報。

3-3.4 資安風險衝擊與因應對

在當今高度數位化的環境中，資訊安全已成為企業營運的核心關注點。佳總深知，因網路安全失效而導致的網路攻擊可能使公司暴露於資料外洩及勒索風險，不僅對公司造成財務損失，更可能影響公司的生產系統，導致營運中斷並損害企業的聲譽。為此，我們高度重視資訊安全管理，並採取一系列的防護措施來應對潛在的資安風險。

我們致力於維持最高標準的資訊安全，以確保公司運營的穩定性和客戶的信任。我們將持續提升資訊安全防護能力，以下是我們的具體資安措施，旨在強化防禦、促進可持續發展，並維護良好的企業聲譽：

1. 離線備份系統

○狀況：已完成

我們已部署Arcserve及Acronis備份系統，確保在網路攻擊或系統故障時，能迅速恢復數據和系統運行，最小化資料損失或系統停機的影響。

2. 資安防護系統

○狀況：核心系統已完成

採用資安防護系統，進行實時網路攻擊監測與預警，有效防範潛在威脅。系統能及時識別並阻止攻擊，保障數據與系統安全。

資安控制項	風險說明	對應措施	預期效益
資訊安全政策與教育訓練	資訊安全政策是否由管理階層制定、核准、公布並傳達給所有員工，並以確保其持續的適用性與有效性	制定並定期更新資訊安全政策，進行全員資訊安全教育訓練	確認資安政策的有效性，提升同仁資安意識
資訊分級與保護	資訊應依未經授權的揭露或法律要求、價值、重要性與敏感性加以分級，並應依照分類，實作保護程序	設定資訊分級標準，實施相應的保護措施，如加密和存取控制	確保包含個人資料及客戶隱私等機密資訊的合理保護措施
系統與應用程式存取控制	是否根據存取控制政策，限制資訊與應用系統功能之存取，並由安全登入程序控制系統與應用程式的存取	實施角色基礎存取控制，定期檢查和更新存取權限	依據授權原則與核准程序，避免不當存取
資訊紀錄的保護	資訊紀錄應依據法令、法規、契約及營運要求，加以保護，以免於遺失、毀損、偽造、未授權存取	設立資訊紀錄保護措施，如資料備份、完整性檢查和存取控制	確保紀錄的證據能力，符合法規需求
網路安全管理	網路是否適切地加以管理與控制，以保護系統與應用程式的資訊	實施網路防火牆、入侵檢測系統以及定期的安全漏洞掃描	避免不當存取與資料洩漏
防範惡意碼（電腦病毒防護）	是否建立防範惡意碼偵測、預防及復原控制措施，並結合適切的使用者認知	部署先進的防毒軟體，定期進行系統掃描和惡意碼防護訓練	強化網路存取與資訊服務安全
資訊安全事故管理	是否建立管理責任與程序對應，以確保對資訊安全事故做出回應。並藉由分析資訊安全事件降低發生可能性與衝擊性	建立並實施惡意碼偵測與預防系統，定期檢測與更新防護措施，並進行使用者認知訓練	強化資安事件處理程序，降低發生可能性與對於營運的衝擊
供應鏈資訊安全管理	供應鏈 網絡攻擊可能導致企業在財務及信任層面付出高昂代價，面對 供應鏈資安 攻擊，是否建立有效的應變系統	進行 供應鏈 資訊安全風險評估，建立 供應鏈 安全管理政策及事件回應計畫	強化資安事件處理程序，降低來自 供應鏈 資安事件對於營運的衝擊

3. 資訊安全教育培訓

○措施：定期進行

定期為員工提供資訊安全教育，全員培訓於2025年舉辦2場，並於平日進行不定期的

宣導，包括網路安全基礎知識、常見威脅識別及應對措施等，提升全體員工的資安意識和防護能力，確保資安防護要求落實於工作中。

3-3.5 隱私管理

在數位時代，資訊隱私與個人資料保護已成為企業永續經營的重要課題。佳總興業深知客戶與員工的信任是企業發展的基石，因此我們以最高標準管理與保護個人資料和敏感數據，積極構建數位信任環境，全面落實隱私管理措施。

隱私管理政策與承諾

佳總興業制定了《個人資料保護管理辦法》，明確規範所有涉及個人資料蒐集、處理、使用及儲存的程序，並承諾：

1. 法規遵循：嚴格遵守《個人資料保護法》與一般資料保護規範等國內外法規，確保隱私管理與國際標準接軌。
2. 最小化原則：遵循「必要且最小化」的原則，僅蒐集實際業務需求相關的個人資料，杜絕資料的過度蒐集與不當使用。
3. 透明度與告知：在資料蒐集前，清楚告知資料使用目的及範圍，並保障資料當事人隨時查詢、更正及刪除的權利。
4. 數據安全：採用高水準的加密技術與存取控制，確保資料傳輸與儲存的安全。

隱私管理的執行措施

1. 數據保護：由資訊室協助隱私政策執行、數據安全防護與事件應對。
2. 資料加密與存取控制：對所有敏感數據進行多層加密，並實施分層授權存取控制，防止未經授權的資料洩漏。
3. 對內外網路傳輸實行端對端加密，確保資料在傳輸過程中的安全。
4. 數據洩漏應對機制：建立數據洩漏應變流程，包括即時通知、調查處理及改進措施，確保在資料外洩事件中將影響降至最低。
5. 教育與宣導：定期舉辦隱私保護與數據安全教育訓練，提升員工對資料保護的認知與操作能力。

隱私管理績效

在2025年度，我們的隱私管理成效如下：

- 資料洩漏事件：無任何資料洩漏事件，實現全年零違規。
- 隱私合規審查：內部稽核未發現違規項目。

佳總興業將隱私管理視為永續經營的重要核心，持續透過制度完善、技術創新與文化建設，保障客戶與員工的隱私權益，強化供應鏈合作夥伴的隱私保護要求，推動上下游企業共同提升隱私管理能力。

3-4 永續承諾

管理方針	重大主題：綠色/永續供應鏈
政策	我們致力與供應商成為彼此信賴與成長的事業夥伴 通過《採購管制程序》《供應商管制程序》《永續發展實務守則》系統化管理與供應商的合作，確保所有供應鏈運作符合環境保護、安全健康與企業社會責任相關法規與國際標準。
承諾	定期與供應商就技術(T)、品質(Q)、服務(R)、交期(D)、價格(C)、環境(E)相關主題互動，以期提供雙方的產品競爭力，共同爭取商機；提供安全無虞的施工環境、工程如期完成確保公司永續發展。
未來目標	短期目標（1年內短期目標）：
	檢視需符合庫存、呆滯料、報廢、對抗品相關指標。 完善供應商庫存管理，檢視與改善呆滯料、報廢品和對抗品的相關指標。 執行至少兩次供應商評估，針對環境管理、工安合規性進行稽核。
	中期目標（1~3年中期目標）：
	各項未達標指標項目的定期檢討，安排稽核，直至改善為止。 建立供應商績效追蹤機制，針對未達標指標定期檢討，並安排年度供應商稽核。 將供應鏈中的30%核心供應商納入永續管理計畫，輔導其實現碳排放數據透明化。
	長期目標（3~5年長期目標）：
	各項未達標指標項目的定期檢討，安排稽核，直至改善為止。 50%以上的核心供應商共同開展綠色產品研發，推動供應鏈全面碳中和。 成立供應鏈永續管理小組。
責任	資材部、安衛室

資源	1.不定期檢討及精進，安排雙方主管(共2人)，與供應商做直接的溝通及意見交流教育。 2.訓練由一名工安人員負責、安全保障由監工及一名警衛審查、進廠管制由監工及警衛負責審查管控、安全巡查由工安人員負責執行。
管理方針有效性的評核機制	內部評估： 每月對供應商績效進行審核評估，通過率85%以上。 對未達標的供應商進行現場輔導與改進計劃，輔導率100%。 對A級供應商進行永續績效評估，通過率90%以上。 在地採購比率80%以上 每月匯總供應商投訴與建議專線，回應時間為2週內，改善供應商關切問題。
管理方針評核結果	全年進行審核評估共10家供應商，合格率达90%。 已完成對未達標之供應商輔導 對A級供應商進行永續績效評估，通過率100%。 在地採購達99% 2025年供應商無投訴與建議反饋
申訴機制 溝通管道	申訴電話:+886-3-3667382 分機217 申訴信箱:damira@gia-tzoong.com.tw

我們深刻認識到，企業的成功離不開與各方夥伴的協作與支持。夥伴共榮不僅是我們營運的核心理念，更是實現永續發展的重要基礎。以誠信與專業為基礎，致力於構建互惠互利的合作關係，涵蓋供應商、客戶及其他相關利害關係人，進一步鞏固供應鏈韌性，實現創新驅動與環境永續的協同發展。

供應鏈管理

在於對社會與環境的承諾與實踐，秉持「誠、勤、樸、慎及創新」的核心價值，在經營管理、生產製造、環境保護與社會責任方面，致力於與供應商建立互信互惠、共同成長的夥伴關係。

在供應鏈管理中，不僅重視供應商提供的產品與服務品質，更強調其社會責任與環境承諾。我們期望供應商能：

- 遵循高標準規範：符合國際與本地法規要求，並踐行高標準的社會與道德規範。
- 積極應對環保議題：採用節能減排技術，優化生產流程，致力於減少環境足跡。
- 支持社會發展：參與社會公益，並確保員工權益與安全工作環境。

3-4.1 供應商行為準則

佳總的供應商管理政策為因應全球永續趨勢的發展，故擬涵蓋環境標準、童工、人權、工作條件、報酬、職業安全衛生、商業道德及永續採購等方面。我們期待所有的供應商能夠與我們攜手合作，確保在供應鏈中實現最高的倫理和環保標準，並共同推動可持續發展。我們堅信，只有在供應鏈各方的共同努力下，我們才能真正實現企業社會責任，創造更美好的未來。

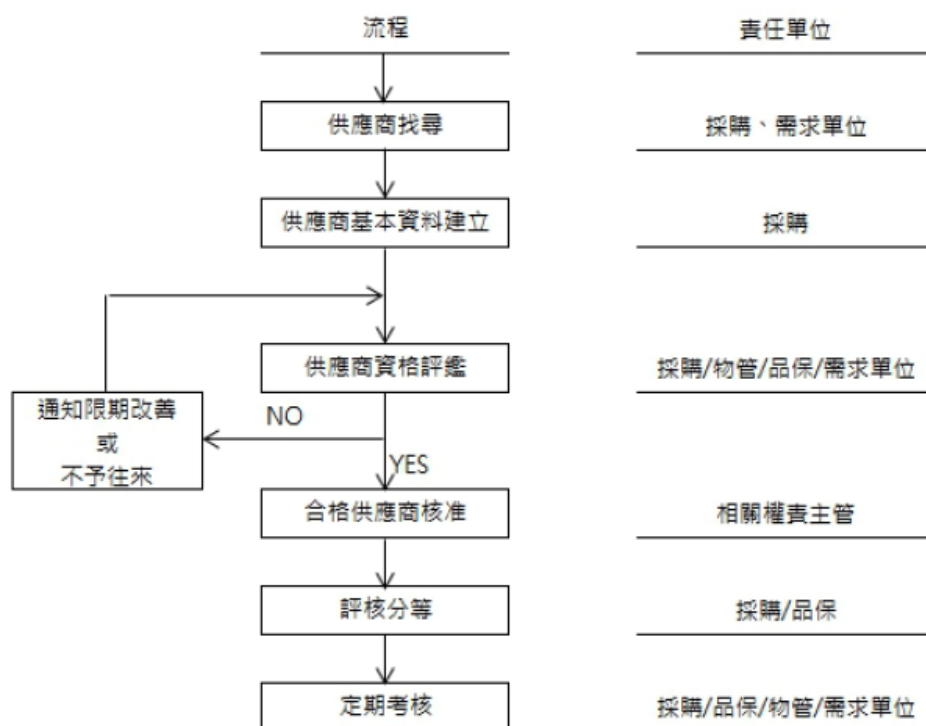
涵蓋面	供應商行為準則內容
勞工與人權	■ 自願雇用 ■ 結社自由勞資談判 ■ 禁用童工 ■ 騷擾、虐待及處罰 ■ 工資和福利 ■ 尊重及不歧視 ■ 工作時間及休息 ■ 女性員工保護
道德規範	■ 誠信經營 ■ 隱私 ■ 資訊公開透明及合作 ■ 未經同意之轉包 ■ 知識產權及資訊保密 ■ 遵循進出口相關法規 ■ 身分保密的申訴管道 ■ 避免利益衝突
環境	■ 環境許可和報告 ■ 廢氣排放 ■ 預防污染和節約資源 ■ 產品及服務限制 ■ 危害性物質 ■ 能、資源消耗及溫室氣體排放 ■ 污水、無害固體廢棄物及噪音
健康與安全	■ 職業安全 ■ 工業衛生 ■ 工傷和職業病 ■ 體力勞動工作

	■ 緊急應變措施 ■ 機器防護 ■ 醫療服務及急救 ■ 公共衛生和食宿 ■ 健康與安全資訊
--	---

3-4.2 供應商政策

佳總為確保供應商在環境、社會及經濟、營運等面向符合企業發展之原則，承擔企業社會責任並持續改善與提升，近年因永續趨勢浪潮，佳總為達成在永續供應鏈系統建置的策略上的目標，故2026年3月起推動與合作之供應商簽署《供應商行為準則》，並以此作為供應商篩選之重要條件之一。

供應商管理流程



供應商評鑑表

佳總每月定期對所有合作供應商進行全面評鑑，透過嚴謹的評估程序，確保供應商的產品與服務符合公司對品質、交貨及合作的高標準。此評鑑結果將作為公司是否繼續與供應商合作的重要依據，且根據評分級別分為A、B、C、D等級，評分85分以上的供應商可被歸類為A級，並優先獲得未來合作的機會。

評鑑主要依據以下四大面向進行：

1. 品質管理 (60%)

品質是確保產品和服務符合公司要求的基礎。我們在品質管理評分中，主要考量供應商提供產品的缺陷率、質量控制系統的成熟度、技術規範的符合度，以及供應商在質量問題發生時的反應速度與解決方案。對於高精度產品供應商，我們特別強調其品質管控能力，以確保其供應的零件或原料能夠滿足公司生產流程的需求。

2. 達交率 (15%)

準時交貨率是供應商能否配合生產計劃的重要指標。在這項評估中，我們會檢視供應商過去一年內的交貨時間表現，包括實際交貨時間與原定交貨日期的符合度。能夠高效且按時交貨的供應商，不僅能減少公司生產流程的中斷風險，還能提高整體生產產能。

3. 配合度/服務 (5%)

配合度是供應商在溝通、彈性及合作程度方面的重要評分標準。此項評估包含供應商在處理訂單變更、技術支援、以及應對突發事件時的靈活性與反應能力。此外，供應商的合作意願以及是否與佳總的永續發展理念一致，也會影響其配合度的評分。

4. 價格 (20%)

價格是供應商當期報價與當期市場最低報價的比率，我們期望在滿足品質、交期、服務之外，能有更優惠的價格，使本公司產品更具競爭力。

透過這四大面向的綜合評鑑，我們確保所有供應商的表現都能符合公司需求，並持續提升供應鏈的穩定性與可持續發展。

年份	供應商數量	平均評比總分	最低評比總分	最高評比總分
2023	44	98	85	98
2024	44	98	87.5	98
2025	42	97.5	96	98

3-4.3 關鍵供應商的鑑別

在2025年，佳總針對供應鏈進行了深入的評估，特別關注品質精度有重要影響的供應商另外進行評核，我們將供應商分為「A級供應商」和「B級供應商」兩大類，並針對這些供應商每月進行品質、交期、服務、產品售價等項目進行考核，以確保他們符合我們的高標準。將考核結果紀錄於原物料供應商月份/年度考評表。

於2025年，供應商每月交貨達成率已100%為目標。

A級供應商

這類供應商的產品或服務直接影響佳總的生產品質精度和生產效能，因此我們在選擇與管理這些供應商時，會進行更為嚴格的外部審核，確保其不僅遵循所有相關的法律法規，還能夠在環境保護、勞工權益及社會責任方面與我們保持一致。透過這樣的監督機制，我們能夠提升整體供應鏈的永續性，並與這些關鍵合作夥伴一起共同進步。

B級供應商

儘管這些供應商的產品和服務對生產流程的直接影響較小，我們仍然會定期進行評估，以確保他們在遵守標準方面不斷改進。同樣，我們期望所有供應商在永續發展和社會責任上與佳總共同成長。

供應商分類	2023年	2024年	2025年
A級供應商家數	21	21	19
B級供應商家數	23	23	23
關鍵供應商總數 (重要和非重要)	44	44	42

表：供應商分類

透過這一鑑別過程，我們能夠更精準地了解供應鏈運作的每個環節，並根據實際需要調整供應商管理策略。對於關鍵供應商的深入審核，確保了我們的生產過程和供應鏈的穩定性與可靠性。此外，我們通過加強與這些供應商的合作，不僅提升了整體產品品質，還促進了在環保及社會責任領域的共同進步。

3-4.4 在地採購

因應全球永續趨勢發展，在地採購對企業永續發展的重要性。由於佳總的製程設備及主要原料多來自國外，我們一直致力於開發台灣本土製品，以取代進口設備或零件，並支持本地經濟，本年度在地採購達99%以上，並逐年增加採購量，我們積極探索台灣各產業的循環經濟廢棄物，將其作為替代原料使用，減少對環境的影響。

透過這些努力，我們不僅促進了在地經濟的發展，還有效減少了對環境的衝擊。我們相信，在地採購不僅能提升供應鏈的韌性和穩定性，還能推動資源的可持續利用，為我們的下一代創造更清潔、更綠色的未來。佳總將繼續尋求更多在地採購的機會，以實現我們對社會和環境的承諾。

年度	2023	2024	2025
在地	94.69%	99.98%	99.36%
海外	5.31%	0.12%	0.64%

表：原物料在地採購金額比例

3-5 共榮共生

管理方針	重大議題：客戶關係維護
政策	通過《客戶服務管理程序》全面規範客戶互動，客戶資料保護 嚴格遵守《個人資料保護法》，採取先進的數據安全技術保護客戶信息。
承諾	§國際標準：依循ISO9001、IATF16949標準，建立高效的客戶投訴處理機制，確保每個投訴都能及時處理。 §透我們定期向利益相關者報告客戶關係管理績效，公開客戶滿意度、投訴數量和處理時間等指標。 §員工培訓：每年安排至少一次專業培訓，確保員工具備最新知識和技能，提升客戶服務品質。 §社會責任：在客戶關係管理中融入可持續發展理念，減少環境影響，並支持社區發展。
未來目標	短期目標（1年內短期目標）：
	1.提升客戶滿意度：將客戶滿意度指數維持於至80%以上，並通過每半年一次的調查進行追蹤和持續改善。 2.投訴處理效率：將客戶投訴的平均處理時效控制在72小時內，提升回應速度並有效解決客戶問題。
	中期目標（1~3年中期目標）：

	1. 提升客戶體驗：將客戶滿意度指數提升至85%以上，並持續優化客戶體驗，強化客戶關係與忠誠度。 2. 投訴處理效率：進一步把處理時效縮短至48小時內，同時完整的投訴分析與優化機制，降低問題重複發生的機率。
	長期目標（3~5年長期目標）：
	1. 領先行業標準：將客戶滿意度指數維持至85%以上，持續精進客戶關係管理，朝成為業界標竿企業邁進。 2. 創新客戶合作模式：透過客戶與佳總研發團隊共同參與新產品開發，滿足多元且持續變動之市場需求。
責任	1. 客服部 負責接收、記錄和處理客戶投訴，確保72小時內解決問題。 成員涵蓋品保、研發、工程、製造、營業部門。 2. 營業部 審查客戶滿意績效，制定策略和改進措施。 成員包括董事長、總經理及營業主管。 3. 資訊部 負責提供系統與技術支援，確保資料運作順暢及資訊安全。
資源	投入分配足夠的人力資源和財務資源，包括有專業的客戶服務人員、進行定期的員工培訓、更新ERP作業平台。 1. 人力資源： ■ 投入專職的客戶服務人員：共設置3名專職的客戶服務代表，專門負責處理客戶投訴和反饋。 ■ 客戶服務培訓計劃：每年安排兩次專業培訓，覆蓋所有客戶服務人員，確保他們具備最新的服務技能和應對能力。 2. 財務資源： 預計更新ERP作業平台，有效管理客戶資料與訂單管理的準確性。 3. 技術資源： 平台的開發和維護：除現有技術團隊負責系統的維護，也尋求外包專業IT技術團隊的技術支援。 4. 其他資源： ■ 至客端進行產品推廣：不定期針對PCB相關教學以及新產品介紹課程。 ■ 客戶聯誼活動：每年定期舉辦春酒或尾牙活動，及積極參與客戶端企業活動。
管理方針 有效性的 評核機制	1. 每年一次內部稽核審計 2. 每年進行兩次客戶滿意度，平均滿意度分數達80%以上 3. 申訴機制或其他溝通管道的回饋，回應率100%

管理方針評核結果	1. 內部稽核：本年度的內部稽核共一次，有2項一般缺失以及1項建議事項。 2. 客戶滿意度 達 86% 。 3. 於2025年無申訴反饋
申訴機制 溝通管道	企業信箱：mhyu@gia-tzoong.com.tw 客戶聯繫窗口： +886-3-366-7382 EXT.616

佳總興業深耕高端電路板之製造，並持續投入新製程之開發與技術優化，致力於提供客戶高品質且具競爭力之產品與服務。我們亦具備產品開發相關能力，能依據客戶需求進行技術調整與製程精進，強化整體解決方案之價值。

我們亦深刻體認，企業永續發展不僅侷限於財務績效，更需以環境(Environmental)、社會(Social)及公司治理(Governance)為核心基礎，落實企業責任。

2025年，本公司持續於公司治理，環境保護及社會參與等面向精進作為，並以「穩健創新、永續共榮」為發展願景，積極回應利害關係人之期待，展現企業長期與永續發展之承諾。

本公司嚴格遵循ISO9001 / IAF16949品質管理體系，針對現有客戶制訂滿意度調查表，定期發放並收集客戶回饋意見。滿意度調查統計數據如下表：

年份	年度	調查數	回收數	滿意度分數
2025	上半年	20	20	87%
	下半年	20	20	89%
	平均	20	20	88%

我們將客戶回饋與建議視為持續優化產品與服務之重要依據，透過系統化分析與改善機制，不斷提升技術支援與服務效率，確保能提供客戶專業且即時之解決方案。

同時，本公司亦透過多元行銷與業務推廣活動，積極開拓潛在客戶並深化合作關係。在客戶溝通方面，主要透過官方網站及業務窗口等多元管道，建立順暢且有效之雙向溝通機制，以即時回應客戶需求。

佳總興業始終將客戶視為企業永續發展的重要夥伴，透過完善的客戶管理制度與持續精進之服務品質，建立穩固的信任基礎。本公司秉持客戶至上之經營理念，積極呼應永續發展目標 (SDGs) 並遵循《個人資料保護法》等相關規範，致力於保障客戶權益與資訊安全。

3-5.1 核心政策

確保客戶權益及滿足多元需求，本公司持續精進客戶關係管理，逐步完善相關作業流程，核心內容包括：

- 客戶投訴處理流程：建立標準化機制，確保所有客戶反饋能在48小時內獲得初步處理，並在72小時內提供完整處理結果，以提升問題解決效率與服務品質。
- 客戶滿意度調查：每半年進行滿意度調查，以更精準掌握客戶需求，作為持續改善之依據。
- 數據保護政策：全面遵守《個人資料保護法》，採用資訊加密技術和內部管控機制，保障客戶信息安全。

3-5.2 客戶滿意度

本公司每半年定期執行客戶滿意度調查，並透過系統化分析調查結果，作為產品品質提升與服務優化之重要依據。未來將持續聚焦於具體改善措施，將客戶需求轉化為可執行之行動方案，並強化內部追蹤與檢討機制，以確保改善成效。

同時，本公司亦將持續蒐集客戶回饋，針對關鍵服務指標進行分析與優化，精進整體客戶體驗，致力成為客戶長期信賴之合作夥伴，並建立穩定且永續之合作關係。

第四章 環境永續

4-1 創新價值

管理方針	重大主題：創新與技術
政策	依據技術創新驅動永續發展的原則，《新產品品質規劃作業程序》，以提升產品效能、減少環境影響並保持競爭力。
承諾	公司承諾持續投入資源於研發及技術改良，並遵守相關環保與品質標準，如ISO 14001、IA TF 16949等。
未來目標	短期目標（1年內短期目標）：
	每年減少生產過程中能源消耗5%以及研發導入1項新技術以降低對環境的影響。
	中期目標（1~3年中期目標）：
	● 將製程能效提升10%，開發3項新技術實現資源使用的高效化。 ● 推動數位轉型技術應用，覆蓋率達50%，優化內部數據管理與自動化生產。
	長期目標（3~5年長期目標）：
	研發高性能、零廢棄的技術解決方案，滿足未來客戶與市場需求。將製程能效提升10%以上，持續開發3項新技術實現資源使用的高效化
責任	研發部門：領導技術創新方向，負責新產品與技術的設計與實施。 製造部門：負責創新技術的工業化應用與生產技術提升。 跨部門協作
資源	財務資源：每年撥出總營收的5%用於技術研發與創新。 人力資源： ● 設置專業研發團隊 ● 推行創新技術培訓計畫，每年組織跨部門學習活動。 技術資源： ● 投資先進設備及軟體，支持數位化與智慧化製造。 ● 與大學及研究機構合作，投入人才培育和技術研發。

管理方針有效性的 評核機制	內部稽核： 每年執行一次內部稽核及技術審查，達成率100%。 績效指標評估： 生產能耗下降 5%、資源效率提升10%、新技術導入成果數量及商業化成果數量。 利害關係人回饋： 透過滿意度調查，針對技術部門，分數達80%以上 每兩個月會議蒐集客戶與供應商的建議，回應率100%
管理方針評核結果	內部稽核：已於年度執行內部稽核及技術審查，達成率100%，符合目標。 績效指標評估： 生產能耗降低10%，超越原訂5%的目標。 資源效率提升10%，符合目標。 成功研發3項新技術（新技術導入成果數量達3項） 其中1項已進入小量試產階段（商業化成果數量達1項） 利害關係人回饋： 技術部門滿意度調查分數達80%以上，符合目標。 溝通會議共舉辦5次（涵蓋4家客戶與供應商），回應率100%，符合目標。
申訴機制 溝通管道	研發部 jacky@gia-tzoong.com.tw

佳總興業深刻理解創新是提升產業競爭力及促進永續發展的關鍵驅動力。在台灣PCB產業全球競爭激烈、技術變革加速的背景下，公司始終以技術創新作為核心發展策略，致力於提升產品效能、降低生產過程中的環境影響，同時滿足多元化市場需求。本年度佳總興業秉持「技術創新驅動永續發展」的原則，通過創新技術政策的推行，加速技術升級與綠色轉型，助力客戶與產業共創價值。

4-1.1 創新研發策略

公司制定了全面且具前瞻性的創新研發策略，每年將營收的5%投入研發，以支持尖端技術的開發和新產品的推進。

在技術研發方面，佳總專注於高階HDI（高密度互連）產品和Any Layer電路板的開發，這些產品憑藉其高性能和多功能性，已成為5G通信、人工智慧、物聯網（IoT）和汽車電子等領域的關鍵基礎元件。公司不僅提升產品性能和可靠性，還透過製程優化來提升良率，降低成本，為客戶提供具競爭力的解決方案。

技術合作與跨界協作 佳總積極與國內外大學及研究機構建立戰略合作關係，共同推動技術創新與應用研究。如，公司參與政府主導的產學合作計劃，不僅藉此獲取尖端技術資源，還進一步促進產業升級與永續發展。透過與研究機構的聯合研發，佳總在材料工程、微電子製造技術和綠色製程方面取得了重要進展。

佳總的創新研發策略還注重全球市場的需求與動態。針對不同行業和地區的應用需求，公司設置了專業的技術支持與解決方案團隊，為客戶量身打造創新產品與服務。同時，公司每年參與國際PCB產業的技術論壇和展覽，密切關注技術趨勢，並將市場洞察轉化為研發動力。

4-1.2 技術創新成果

佳總以「技術領航、創新突破」為研發核心，積極深耕高階電路板領域，不斷優化產品架構與製程精度。憑藉對市場需求的敏銳洞察與卓越的研發實力，我們在去年成功突破多項關鍵技術瓶頸，開發出多款引領市場優勢的差異化產品，展現深厚的技術底蘊與專業能量。

產品	說明
高導熱金屬基板	成功研發出高導熱金屬基板，其厚度範圍從0.3毫米至3.0毫米，能靈活滿足不同應用場景的需求。此類基板具備卓越的導熱性能和高耐久性，特別適用於高功率LED、電力模組與散熱管理需求嚴苛的領域。在應對新能源汽車快速發展的趨勢中，高導熱金屬基板成為汽車電子中的關鍵元件。
多層FR4電路板	進一步提升FR4電路板的製程技術，成功生產出層數高達24層的多層電路板，為複雜電子產品設計提供更高密度的解決方案。
直接覆銅陶瓷基板 (DBC)	在陶瓷基板領域的創新亦取得重大突破，開發出銅厚度範圍從0.127毫米至0.5毫米的直接覆銅陶瓷基板 (DBC)。該產品因其優異的熱傳導性能、高電流承載能力及耐用性，成為工業電子、電動車驅動模組和新能源設備中的首選解決方案。此外，DBC基板在高可靠性和長壽命需求的應用中，展現出其不可替代的技術優勢。
內埋式複合型電路板	結合多層電路板與內埋式元件技術，將被動元件(如電阻、電容)甚至主動元件(如IC)直接嵌入基板內部，實現高度整合化設計。此類電路板可有效縮小產品尺寸、降低寄生效應、提升訊號完整性與電源完整度，同時改善散熱路徑與機構強度。
AMB陶瓷基板	是一種高階電子封裝基板，主要用於解決大功率、高熱負載及嚴苛環境下的電子組件散熱與連接問題。它被視為第三代半導體 (如 SiC 碳化矽、GaN 氮化鎵) 的「黃金搭檔」。

佳總的創新產品不僅在技術層面達到領先水準，還廣泛應用於LED背光源、通訊設備、工業控制系統、汽車電子等多個領域。其中，汽車電子是公司近年來技術創新的重要方向之一，隨著新能源汽車和智慧交通的快速發展，公司持續推動符合車規標準的高性能PCB產品，助力行業的技術升級。我們更積極投入技術研發，持續申請專利，以保護公司的技術優勢。截至2025年，公司累積申請的專利數量已達數二十一項，其中涵蓋了高導熱金屬基板製造技術、多層電路板設計技術及DBC基板創新技術。這些技術成果不僅為公司贏得了市場競爭力及客戶信任，也進一步鞏固了佳總作為PCB技術創新領導者的地位。

4-1.3 永續經營與環境責任

為支持技術創新與永續發展，佳總謹慎評估每筆資本支出，確保投資能產生良好回報並促進企業的長期成長。公司定期進行設備升級，積極引進先進的生產設備，以提升生產效率和產品品質，滿足市場不斷變化的需求。同時，公司在技術升級的過程中，融入環境、社會和公司治理（ESG）的核心理念，確保每一項舉措兼顧經濟效益與環境責任。

佳總在產品開發過程中，嚴格遵循RoHS和REACH等環保規範，確保產品材料安全無害，符合環保要求，以展現對環境永續的承諾。此外，公司持續努力減少生產對環境的影響，並通過實施節能減排措施，支持全球的可持續發展目標。同時，佳總重視社會發展，確保公司治理透明，並積極履行企業責任，強化與社會及利益相關者的信任關係。

透過資本投入與技術升級的雙重推進，佳總不僅在創新領域取得卓越成果，還在環境永續與社會責任方面展現出色表現。未來，佳總將繼續秉持創新與永續的核心價值，為客戶提供高品質的產品與服務，同時實現企業與社會的共榮發展目標。

4-2 永續產品

管理方針	重大主題：產品安全/責任產品
政策	遵循《RoHS指令》、《REACH規範》及其他相關環保規範，並結合內部的《產品安全性管制程序》與《品質手冊》，實施嚴格的原材料檢測和製程管控
承諾	● 保證產品質量與責任：公司提供高品質的PCB產品，符合相關法規及客戶需求。 ● 遵循RoHS和REACH等環保規範，保證產品的材料安全無害，符合環保要求。 ● 建立全流程產品追溯機制，確保產品的安全性和可追溯性。

未來目標	短期目標（1年內短期目標）：
	● 每年定期完成產品原材料檢測，100%符合《RoHS》及《REACH》環保規範。 ● 提升產品安全數據透明度，提供全系列產品的環保和安全測試報告。
	中期目標（1~3年中期目標）：
	完成全面產品安全評估，實現材料使用階段的全程安全管理。
	長期目標（3~5年長期目標）：
	目標朝向PCB產品全面導入使用環保材料及可回收材料，並配合客戶推展產品全生命周期的永續發展。
責任	品保處，負責監督執行成效 跨部門協作：客服部、品管部、製造部、研發部、業務部。
資源	人力資源：1-10人 ● 專職安全與品質工程師，負責全產品線的安全管理。 ● 年度內培訓相關技術人員，涵蓋產品責任及環保規範。 技術資源： ● 推動數位化管理系統，強化產品安全數據的記錄與追蹤能力。
管理方針有效性的 評核機制	● 客戶稽核：不定期接受客戶稽核，通過率90%。 ● 廠內內稽：每年至少1次內部稽核，結案率100%。 ● 年度認證：每年ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001持續續證。 ● 客戶滿意度調查：每半年對主要客戶進行產品品質滿意度調查，全年度滿意度調查平均分數達 80分以上 ● 產品測試數據分析：每2個月至少抽測一項產品，進行安全測試，通過率100%
管理方針評核結果	1.客戶稽核：2025年度總客戶稽核6件，全數通過。 2.廠內內稽：2025年度內部稽核共3件缺失，已全數改善並結案。 3.年度ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001持續續證 4.進行2次客戶滿意度調查 產品品質 2025年滿意度調查平均分數82分，達成目標； 客戶服務 2025年滿意度調查平均分數84分，達成目標。 5.產品測試數據分析：2025年共6組產品信賴性與1798組產品RoHS檢測，通過率100%。
申訴機制 溝通管道	品保單位 QA-5@gia-tzoong.com.tw 03-3667382 #501

2025年，佳總未違反任何產品與服務相關的健康和安全法規。

在全球關注環境永續和消費者權益的趨勢下，PCB（印刷電路板）產業作為電子產業供應鏈的核心環節，肩負起提升產品安全、減少環境影響的責任。佳總興業深刻認知到這一責任，不僅致力於生產高品質的PCB產品，更將產品安全與環保責任融入經營策略，積極打造符合國際標準與客戶需求的永續產品。

4-2.1 產品安全與質量保證

佳總興業一向重視產品質量與安全性，遵循國際環保及品質標準，包括《RoHS指令》、《REACH規範》、《ISO 9001》、《IATF 16949》等。我們透過以下措施，確保產品的安全性與責任：

- 原材料檢測與管控：

- ◉ 對所有原材料進行嚴格檢測，確保材料符合RoHS及REACH等環保規範，避免使用有害物質。
- ◉ 與供應商共同合作，推動綠色材料的採購與應用。

- 製程安全與優化：

- ◉ 在製造過程中進行重點製程結果的SPC(統計過程控制)與品質監控，實現產品質量的即時追蹤與檢測，並針對所有61項原物料與1798項產品進行RoHS檢測，確保符合安全標準。
- ◉ 持續優化製程，減少揮發性有機化合物（VOCs）的排放，降低對環境的影響。

- 產品追溯機制：

建立完整的產品追溯系統，從原材料到製成品，確保每件產品的來源與生產流程可追溯，提供客戶高度信任的產品保障。

- 產品安全測試：

在出廠前進行多層次的產品安全測試，包括電氣性能測試、熱性能測試及耐環境測試，確保產品在多樣化的應用場景中具備穩定性與安全性。

4-2.2 責任產品：環保與創新並行

在2025年，佳總興業在責任產品的發展方面取得了一系列顯著成效，這些成果不僅展示了我們對產品安全的承諾

產品質量與安全合規性提升	● 國際認證審查：佳總興業順利完成ISO 9001、IATF 16949及ISO 14001等國際認證審查，並在認證過程中展現了卓越的產品質量與製程管理能力。 ● 客戶稽核成果：2025年度共接受6家客戶的稽核，涵蓋汽車板與一般板產品，獲得客戶高度評價；尤其是在產品一致性、交付可靠性及安全規範遵循方面表現突出。
產品滿意度維持在良好水準	● 滿意度調查數據：2025全年度滿意度調查平均分數達80分以上，顯示整體品質與服務表現穩定且具一定水準。 ● 回饋處理效率：佳總興業在客戶反饋與投訴處理上，平均回應時間縮短至48小時內，比去年縮短20%。這一效率的提升強化了客戶的信任與合作意願。
產品綠色設計創新	● 無毒、環保材料應用（Green & Safe Materials）： 確保產品材料符合環保與安全標準，減少對使用者與環境的潛在風險。 無鉛（Lead-Free）& 無鹵素（Halogen-Free）設計採用符合 RoHS（Restriction of Hazardous Substances）、REACH（歐盟化學品法規）的環保材料。 確保產品無 重金屬（鉛、鎘、汞）、PBB / PBDE（溴系阻燃劑）等有害物質。 ● 符合全球安全標準與認證（Product Safety Compliance）：UL（美國 Underwriters Laboratories）安全認證確保電子產品符合 UL 94（耐燃等級）、UL 746（材料安全測試），防止電器起火、短路等安全風險。 ● 減少包裝內的塑膠含量，使用 100% 可回收紙漿 或 生物可降解材料，減少廢棄物產生。
周期管理落實	● 產品追溯機制強化：我們的產品追溯系統在2025年完成升級，從原材料供應到最終產品配送，所有數據均可實時查詢並追蹤，實現了對產品週期的透明管理。

2025年的成果為佳總興業的責任產品發展奠定了堅實基礎。在此基礎上，我們將繼續圍繞產品安全、環保性能及全生命周期管理進行全面升級。

■ 深化產品質量與安全

- ◎ 動態風險評估：針對PCB應用領域的不斷擴展，我們將進一步優化產品風險評估機制，針對不同應用領域與客戶共同定制安全測試方式，確保產品在使用過程中始終符合安全要求。
- ◎ 智能檢測技術導入：計畫引入先進的AI智能檢測技術，用於生產線的即時質量檢測，進一步提升產品的一致性與合格率。

■ 推進綠色製造與創新

- ◎ 可持續材料應用：擴大環保材料的應用範圍，探索更多具可降解性及高回收利用率的材

料，以降低對環境的影響。

■全生命周期責任延伸

◎客戶合作加深：配合客戶共同制定產品全生命周期的管理目標，從設計、使用到回收，實現整體環境影響的最小化。

■責任產品標準化

◎國際標準對接：在現有的ISO 14001、IATF 16949基礎上，積極參與國際PCB產品環保標準的制定與實施，確保佳總興業的產品責任與安全標準始終符合國際產品安全規範。

4-3 氣候變遷因應管理

管理方針	重大議題：能源與氣候變遷管理
政策	我們深知全球的氣候與環境，正受溫室氣體的嚴重影響，逐漸惡化，為善盡企業社會責任，遵守政府法規及依循ISO14064-1國際規範要求，將致力於公司內部溫室氣體盤查，以確實掌握溫室氣體之排放狀況。並依據盤查結果，進一步推動溫室氣體驗證及自願減量相關計畫，持續推動與支持節能減碳措施。
承諾	佳總承諾嚴格遵守金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」等國內外氣候議題法規政策規範要求，確實落實企業節能減碳計劃。
未來目標	短期目標（1年內短期目標）：
	2026年達到年節電率1%（基準年：2024年）
	中期目標（1~3年中期目標）：
	2027~2029年度節電率或平均年節電率要達1%（基準年：2024年）
	長期目標（3~5年長期目標）：
	平均年節電率持續維持1%（基準年：2024年） 母公司2030年碳排減量5%(基準年：2024年) 依據法令規範時程及企業減碳計畫完成減碳目標
責任	氣候變遷管理:由永續發展委員會及永續發展工作小組之永續環境小組擔任，協助本委員會推行各項氣候變遷相關計畫及工作推行。 能源管理：由廠務部執行能源管理相關工作
資源	財務投入：委託金管會核准之第三方公證公司查證預計投入20萬 人力投入：投入人力12位學習並執行盤查及查證

	技術投入：數位雲端平台工具輔助盤查 設備投入：汰換老舊製程冰水機1台；汰換老舊乾燥機1台；淘汰老舊箱型空調4台；汰換老舊冷氣3台
管理方針有效性的評核機制	1.ISO14064-1第三方驗證通過並續證 2.每年實施氣候變遷因應管理課程1堂，參與率達90% 3.永續發展委員會：每年至少召開一次委員會會議，審查年度盤查及氣候變遷因應情況，並給出反饋。 4.能源管理的評核機制符合每年經濟部能源署規定，年度節電率或平均年節電率應達1%以上
管理方針評核結果	1.外部驗證通過：完成2025年度溫室氣體盤查，並於2026年4月完成第三方驗證續證通過。 2.氣候變遷因應管理課程:納入2025年度教育訓練，並於同年4月份完成，參與率95%。 3.永續發展委員會：於2025年5月及8月召開委員會議共2次，核備溫室氣體盤查及確信結果。 4.能源管理：2025年度，節電率為1.04%
申訴機制 溝通管道	氣候變遷管理: 專線:03-3667382#200 信箱:andy@gia-tzoong.com.tw 能源管理: 專線:03-3667382#360 信箱:for@gia-tzoong.com.tw

在全球氣候變遷與低碳市場轉型下，佳總興業積極關注氣候變遷可能帶來的風險與衍生的機會，為了促使氣候相關風險及機會資訊揭露透明化，經董事會決議設立永續發展小組，負責擬定與監督永續發展計畫，並邀請永續推動小組成員與部門主管共同參與，針對最新的氣候情境與趨勢，依實務考量並參考TCFD(Task Force Climate-related Financial Disclosures) 氣候相關財務揭露建議自主發展氣候變遷風險與機會評估工具，並透過相關權責單位依據政策與法規、市場與科技的轉變、商譽及實體風險等面向分別進行風險與機會分析，發展調適減緩策略。本次TCFD揭露內容範圍為台灣廠。

四大主軸	組織因應與策略
------	---------

治理	董事會是公司風險管理的最高決策單位，負責監督並核定風險管理政策，確保公司在應對氣候變遷風險時能夠做出明智決策。公司已制定《風險管理程序》，旨在強化公司治理、降低營運風險，確保業務的穩定發展和永續經營。 ■ 董事會：最高決策層，負責審核並核定風險管理政策，監督年度風險管理運作，確保策略與長期目標一致。 ■ 永續委員會：制定並推動公司ESG策略，審視氣候風險管理政策與行動計劃，並向董事會報告進展。 ■ 永續發展推動小組：由各部門組成，負責識別、評估風險並制定應對措施，對重大風險向永續委員會報告。 ■ 稽核室：定期檢視內部控制和風險管理措施的執行情況，確保其有效運作，預防系統性風險。
策略	■ 依氣候變遷風險與機會評估，定義短期為1~3年內、中期為3~5年內、長期為5年以上。本公司擬定氣候變遷政策作為公司因應氣候變遷之最高指導原則，並預計制定低碳減量計畫作為整體計畫推展策略方向。 ■ 依據 TCFD 架構分析氣候變遷風險與機會對營運之衝擊與貢獻。
風險管理	■ 鑑別在氣候風險下可能衍生的政策、法規、市場與科技的轉變、商譽及實體風險等面向分別進行風險與機會分析，評估範圍包含自身營運及價值鏈上下游（如關鍵供應商及客戶）。 ■ 透過相關部門參與氣候變遷風險與機會評估工作，針對前三大風險發展調適與減緩之因應對策，整體評估結果及相關因應措施呈報永續委員會及董事會。
指標與目標	■ 建立用水量、能源使用量、溫室氣體排放及低能耗產品技術開發等氣候相關風險與機會評估管理指標。 ■ 相關排放資訊已依ISO 14064-1:2018 標準進行盤查。 ■ 訂定 2025 年及 2030 年溫室氣體、再生能源、水、電減量等關鍵氣候目標 KPI。其中針對溫室氣體減量部分，依法令規定於 2050 年達成淨零排放(Net Zero) 目標。

4-3.1 治理

佳總董事會是公司風險管理的最高決策單位，負責監督並核定風險管理政策，確保公司在應對氣候變遷風險時能夠做出明智的決策。為了強化公司治理、降低營運風險，並確保業務的穩定發展和永續經營，公司透過風險管理的流程與程序，並在TCFD架構下，逐步建構因應氣候變遷的治理機制。

董事會

作為風險管理的最高決策層，董事會將計畫定期審核並了解風險管理進度，本公司由永續發展推動小組所提出相關氣候風險與機會進行討論並確認了年度風險管理運作情況，並向永續委員會及董事會進行報告，由其負責最終核准對公司營運和永續發展有重大影響的風險管理措施，確保風險管理策略與公司的長期目標一致。

永續委員會

永續委員會在公司氣候變遷治理中發揮關鍵作用，負責制定並推動公司在環境、社會與治理（ESG）領域的重大永續主題策略與目標。委員會定期審視公司的氣候風險管理政策與行動計畫，並將審核結果和進展報告至董事會，以確保氣候風險管理措施與公司長期永續發展目標一致。

永續發展推動小組

該小組由各部門主管組成，負責辨識和衡量公司的各類風險，並研擬相應的應對措施。小組的工作範疇包括對潛在風險進行識別、評估，並制定相應的管控方案。對於影響公司營運或永續發展的重大潛在風險，永續發展推動小組每年將資料提報永續委員會及董事會。並在實務層面上執行永續委員會制定的策略與目標，並具體落實公司在氣候變遷方面的各項行動計畫。該小組由公司內部各部門的代表組成，通過跨部門合作，系統性地識別、評估並管理公司在氣候變遷中的風險與機會，並定期向永續委員會報告其工作進展。

稽核室

稽核室負責定期檢視各部門是否依照標準作業流程執行，並確保內部控制和風險管控機制的有效運作。稽核室的工作包括監督永續工作推動小組的執行情況，並就各單位的風險管理措施進行評估和改進建議。

4-3.2 風險與機會策略

佳總興業深刻認識到氣候變遷對企業營運的挑戰與機會，致力於建立多層次的應對策略，以確保公司在面對全球氣候變遷帶來的影響時，能持續保持競爭優勢並實現永續發展。公司針對短、中、長期的氣候風險與機會，採取系統化的管理措施，逐步推進相關行動：

■ 短期策略（1至3年）：

聚焦於提升能源使用效率並推動內部碳減排行動，確保運營過程中的環境影響降至最低。

■ 中期策略（4至6年）：

以供應鏈可持續發展為核心，攜手關鍵供應商共同提升資源利用效率，落實綠色採購與減碳承諾，並將環境、社會與治理（ESG）價值鏈深入整合於合作模式中。

■ 長期策略（6年以上）：

投資氣候韌性基礎設施，強化抗災能力，降低極端氣候對營運的潛在衝擊，確保企業業務能穩定且持續成長。

此外，佳總依據ISO14064-1:2018管理系統框架，完成母公司、子公司溫室氣體盤查及確信，作為制定未來企業減碳目標的基本資料。截至本報告書截稿日，公司已啟動以下具體行動：

■ 依據現有溫室氣體數據，進行詳細記錄與統計分析，掌握主要排放源

■ 設計並實施溫室氣體管理機制，逐步優化各營運據點的環境管理措施

■ 透過內部專業團隊與外部專家合作，確保管理流程符合國際標準並具備高度透明性。

4-3.3 風險與機會衝擊評估

風險衝擊

佳總深刻理解這些風險對公司運營和發展的潛在衝擊，因此我們進行了全面的風險評估，並具體分析了這些風險在業務、營運和財務層面的影響。透過這些評估，我們能夠更清晰地了解不同風險對公司的潛在威脅，並為未來的風險管理決策提供有力支持。以下內容將詳細描述每項風險的衝擊程度，讓公司能夠在面對這些挑戰時做好充分準備。

項目	風險	風險描述	受衝擊的利益關係人	財務衝擊
極端降雨時間	實體風險-立即性	供應鏈中斷，原材料供應不足，影響生產和交付時間，導致潛在損失。	E/ S	因原料延遲導致收入減少及成本增加，需額外支出補救措施資金。
高溫	實體風險-立即性	為維持高溫區域的機器設備運行，需增加能源消耗，造成運營成本上升。	G/E/S/I	增加冷卻系統及能源使用成本，長期可能影響利潤率。

高溫	實體風險-立即性	員工因高溫環境健康問題導致效率降低，增加因病缺勤率並影響生產計畫。	G/E/S/I	增加員工健康保護費用，缺勤帶來的生產損失可能影響收入
強降雨	實體風險-立即性	強降雨可能影響原材料和產品運輸，導致交付延遲和收入損失。	G/E/S/I	因延遲交付導致收入減少及信譽損失，增加物流及補救成本。
強降雨	實體風險-立即性	工廠設施受強降雨影響，造成設備損壞及生產中斷，導致財務損失。	G/E/S/I	設施維修及生產中斷的潛在成本可能顯著影響營運利潤。
地震	實體風險-立即性	地震可能導致廠區建築損壞和設備故障，影響生產計畫及交付時間。	G/E/S/I	設施修復及停工期間的營收損失可能加重財務壓力
台灣永續政策	轉型風險-法規與政策	永續相關政策實施速度加快，可能導致合規成本的增加和市場競爭壓力。	I	新政策執行初期增加的合規成本可能影響短期利潤表現。
碳排放法規變更	轉型風險-法規與政策	碳排放要求提高，可能增加能源及排放管理成本，對盈利能力造成壓力。	G/S/I	需增加設備投資及合規成本，短期內可能影響現金流及淨利率。
市場低碳趨勢	轉型風險-市場	客戶需求偏向低碳產品，公司需增加開發成本來滿足市場需求。	G/S/I	初期開發及轉型成本高，市場占有率可能短期內下降。
聲譽	轉型風險-聲譽	若未妥善應對環境問題，可能導致企業聲譽受損，影響客戶信任及市場表現。	G/I	形象損害可能直接影響業務合作機會，導致收入下降及增高公關成本。

表一：風險的鑑別

註1: 員工 E / 客戶G/ 供應商S/ 股東與投資人I

期程	風 險 議 題	產生風險	衝擊	衝擊說明	程度
短期 1-3年	高溫	為維持廠區內的機器設備，需增加用電之需求。	業務	毛利率下降，致使成本增加，導致報價競爭力下降。	高
			營運	公司獲利減少。	
			財務	用電成本增加。	
短期 1-3年	高溫	人員高溫的工作環境所造成的健康損害。	業務	交貨不順，營收下降。	低
			營運	請假頻繁，導致生產力下降。	
			財務	生產力下降，出貨量減少，致獲利減少。	
短期 1-3年	強降雨	造成供水異常,生產中斷。	業務	交貨不順，營收下降。	中

			營運	設備毀損，生產中斷。	
			財務	設備毀損，營收下降。	
短期 1-3年	強降雨	供應鏈中斷，原物料供給不足，導致營運延遲。	業務	交貨不順，營收下降。	中
			營運	供應商交貨不順，以致營收下降。	
			財務	供應商交貨不順，以致營收下降。	
短期 1-3年	地震	生產設施可能遭受損害，導致維修成本增加。	業務	交貨不順，營收下降。	中
			營運	設備毀損，生產中斷。	
			財務	設備毀損，營收下降。	
短期 1-3年	地震	建築物損壞，導致生產中斷。	業務	交貨不順，營收下降。	中
			營運	設備毀損，生產中斷。	
			財務	設備毀損，營收下降。	
短期 1-3年	台 灣 永 續政策	碳費課徵，導致營運成本增加。	業務	毛利率下降，致使成本增加，導致報價競爭力下降。	高
			營運	碳費增加，致營運成本增加，公司獲利減少。	
			財務	碳費增加，公司獲利減少。	
短期1~3年	金 管 會 永 續 政 策	溫室氣體減量要求，導致營運成本增加。	業務	毛利率下降，致使成本增加，導致報價競爭力下降。	高
			營運	更新設備，營運成本增加。	
			財務	營運成本增加，致獲利減少。	
短期1~3年	市 場 低 碳趨勢	客戶要求減碳，導致客戶轉單之風險。	業務	毛利率下降，致使成本增加，導致報價競爭力下降。	中
			營運	原物料短缺,供應鏈的穩定性,導致生產延遲	
			財務	訊備升級,導致成本增加	
中期 4-6年	市 場 脫 碳 能 源 使用	客戶要求增加綠電使用比例，造成營運成本增加。	業務	價格競爭力下降，客戶流失	中
			營運	綠電發電量不足造成供電不穩定，影響生產	
			財務	利潤下降	
短期1~3年		低碳技術投入增加成本	業務	低碳技術導入失敗，客戶流失	中

	技術 - 低碳綠色產品		營運	減少獲利及業績減損	
			財務	增加新技術開發成本	
中期 4-6年	聲譽	產品良率低造成廢棄物增加。後端污染防治設備未跟進，造成空氣及水污染。	業務	客戶流失，接單量減少	中
			營運	員工士氣下降影響工作效率	
			財務	單位生產成本增加；資金周轉不良	

表二：風險衝擊評估

機會衝擊

在不斷變化的市場環境中，佳總不僅關注氣候相關風險管理，還積極尋求和把握各種潛在的機會。我們深信，透過戰略性地識別和利用這些機會可能性，公司可以在強化競爭優勢的同時，推動可持續發展。這些機會可能來自技術創新、市場需求的變化、政策支持等多個方面，為公司帶來增長潛力和財務收益。以下將詳細說明我們所識別的主要機會及其可能的影響。

項目	機會種類	機會描述	受衝擊的利害關係人	財務衝擊
極端降雨時間	韌性	改善供應鏈韌性，提高氣候適應能力，從而增強業務穩定性和競爭力。	E/ S	減少因供應鏈中斷造成的財務損失，提高交付效率，穩定營收來源。
高溫	資源效率	引進節能技術和設備，降低能源消耗，並提升生產效率，減少長期運營成本。	G/E/S/I	降低能源成本，提升產能利用率，提升長期投資回報率。
高溫	韌性	提升工作環境舒適度及健康保護措施，吸引並保留高素質人才，增強員工忠誠度與生產力。	G/E/S/I	減少因缺勤造成的損失，提高人員穩定性，提升工作效率，降低招聘與培訓成本。
強降雨	韌性	加強物流管理及設計應急方案，增強應對天氣風險的能力，提高市場信譽度。	G/E/S/I	提高客戶滿意度，減少因物流中斷造成的財務損失，增強市場信任。
強降雨	韌性	優化廠區排水系統及設施結構，提高設施氣候韌性並減少中斷風險。	G/E/S/I	減少設施維修成本，降低生產中斷風險，提高業務穩定性與盈利能力。
強降雨	韌性		G/E/S/I	
地震	市場		G/E/S/I	

地震		優化廠區結構設計和建築韌性，採用智能化管理技術降低災後恢復時間	G/E/S/I	減少恢復成本，降低生產中斷對營收的影響，提升災害應對能力。
台灣永續政策	市場	將政策變化視為提升品牌形象的契機，發展符合永續規範的產品，吸引對永續重視的客戶。	I	增加市場佔有率，提升品牌忠誠度，創造新的收入增長點。
碳排放法規變更	產品與服務	投資低碳技術與設備，佔據低碳市場優勢，創造新的收入增長點。	G/S/I	增加市場競爭力，吸引注重低碳產品的客戶，實現長期收益增長。
市場低碳趨勢	市場	成功開發低碳產品後，將增強市場競爭力並吸引更多目標客戶群體。	G/S/I	增加市場需求，提升銷售額與利潤，確保競爭優勢。
聲譽	市場	採取積極的氣候行動與透明的溝通策略，增強品牌形象及市場認可度。	G/I	提升品牌價值與客戶忠誠度，增加市場需求，創造額外商業機會。

表三：風險與機會的鑑別

註1: 員工 E / 客戶 G / 供應商 S / 股東與投資人 I

期程	機會議題	機會掌握	衝擊	衝擊說明	程度
短期 1~3年	高溫 - 節能技術	引入先進節能技術與設備，降低能源消耗，提升生產效率。	業務	滿足客戶對永續產品的需求，增強競爭力。	高
			營運	提高生產效率	
			財務	降低運營成本	
短期 1~3年	高溫 - 健康與工作環境優化	提升員工健康保護與舒適環境，吸引並保留高素質人才，增加員工忠誠度與生產力。	業務	提升整體生產力	高
			營運	降低人力流失率，提高工作效率	
			財務	減少人力成本	
中期 3~5年	台灣永續政策 - 品牌形象提升	開發符合政策規範的永續產品，並利用政策機會提升品牌形象和市場地位。	業務	增強品牌忠誠度，吸引注重永續的客戶	中
			營運	提升市場認可度	
			財務	營收成長	

長期 5~10年	韌性 - 氣候適應性基礎設施	投資於設施升級與氣候適應性技術，確保業務長期穩定性與持續性發展。	業務	降低停工風險	高
			營運	減少氣候災害對設施的影響，提升運營效率	
			財務	提升資產價值。	

表四：機會衝擊評估

4-3.4 風險管理

風險/機會鑑別流程

當前日益複雜和不確定的環境中，佳總深知有效的風險管理對於保持業務穩定性和可持續發展至關重要。為此，我們採用了TCFD框架，以系統性地識別、評估和管理與氣候變化相關的風險。通過這一框架，能夠更好地理解氣候變化對業務運營、財務和策略的潛在影響，並制定相應的應對措施，以確保公司在面對氣候變化挑戰時仍能保持競爭力和韌性。以下將詳細說明我們在風險管理方面的具體措施和策略。

步驟	1	2	3	4	5
流程	議題辨識	訪談 / 工作坊	分析與確認	報告與追蹤	持續監測
說明	永續委員針對可能影響佳總業務的氣候相關風險和機會進行識別。	收集永續委員對識別出風險和機會的看法和建議。	進一步分析風險和機會，並進行優先排序。	將風險和機會的識別結果納入公司永續報告書中，並持續追蹤和更新。	定期審查風險和機會的變化情況，定期向董事會和其他利益相關者報告風險管理進展。
步驟	分析文獻和研究報告。 與內部各部門進行討論，收集相關信息。 確認潛在的風險和機會清單。	小組會議討論 與內部各部門進行討論 與外部專家溝通，收集專業建議。	依據討論結果，確定衝擊影響中高，需要優先處理的風險和機會。	納入年度永續報告書。 建立追蹤機制，定期監控風險和機會變化情況。 定期向管理層和報告進展情況。	設立定期審查機制，確保風險管理和應對策略的有效性。 董事會匯報風險管理進展。

表五：風險鑑別流程

風險管理

在面對日益複雜的氣候變遷挑戰時，風險管理是公司保持穩定運營和可持續發展的關鍵。我們致力於在早期階段識別、評估和管理可能對業務、營運和財務產生重大影響的風險，通過綜合利用內部專業知識和外部資源，我們制定了針對不同風險的具體因應策略，並持續監控和調整，確保公司在快速變化的環境中保持競爭力。以下表格詳細說明了我們對主要風險的因應策略及2025年的成果績效。

期程	風險議題	衝擊說明	因對策略	2025年績效表現
短期 1-3年	高溫	毛利率下降，致使成本增加，導致報價競爭力下降。	1.盤點冷卻空調系統，降低空調負載，以提升空調系統效能。 2.使用節能標章之空調設備。	1.採購新設備使用節能標章或能源效率較佳之冷卻空調設備,減少能源使用與溫室氣體排放： 淘汰老舊箱型空調4台； 汰換老舊冷氣3台。
		公司獲利減少。		
		用電成本增加。		
短期 1-3年	高溫	交貨不順，營收下降。	1.改善環境：增設通風冷卻系統、遮陽設備與休息區，降低作業現場溫度。 2.健康管理：請第三方單位進行工作環境檢測並提供定期健康檢查。 3.作息調整：高溫時段彈性工時、增加輪班頻率，減少高溫暴露時間。	完成廠區內100%高溫作業區域的通風與冷卻設備安裝，員工回饋顯示舒適度提升100%。 員工健康檢查參與率達100%。 全年作業環境檢測次數共1次。
		請假頻繁，導致生產力下降。		
		生產力下降，出貨量減少，致獲利減少。		
短期 1-3年	強降雨	交貨不順，營收下降。	1.易淹水之場域加裝擋水閘門或抽水機。 2.關注地下水的用水系統。 3..與政府機關建立良好溝通關係。	1.反映產業園區爭取政府改善區域排水及增加強降雨緊急抽水機預佈數量。 2.檢整地下水系統,強化效能 3.加裝緊急抽水馬達
		設備毀損，生產中斷。		
		設備毀損，營收下降。		
短期 1-3年	強降雨	交貨不順，營收下降。	加強供應鏈多元化，建立備用供應商並提高庫	1. 供應鏈多元化進度：新增2家原料供應商，確保
		供應商交貨不順，以致營收下降。		

		供應商交貨不順，以致營收下降。	存安全存量，以降低供應鏈中斷風險。	關鍵零件供應穩定，供應鏈韌性提升50%。 2.庫存安全存量：關鍵物料庫存量提高至標準需求的2倍，有效減少因供應鏈中斷導致的生產停滯風險。 3.交付穩定性：因供應鏈問題導致的交付延遲案例較前一年度下降3%，訂單履約率達85%。
短期 1-3年	地震	交貨不順，營收下降。	1.加強設備固定，減少地震所帶來的損壞。 2.老舊設備檢修。 3.警報遮斷設備。 4.天然災害演練/教育訓練	1.設置天然氣地震警報遮斷裝置。 2.實施天然災害演練及教育訓練。
		設備毀損，生產中斷。		
		設備毀損，營收下降。		
短期 1-3年	碳費課徵，導致營運成本增加。	毛利率下降，致使成本增加，導致報價競爭力下降。	1.持續關注法規之執行內容。 2.依ISO14064-1進行溫室氣體盤查。	依金管會要求依循ISO14064-1溫室氣體盤查標準,實施溫室氣體盤查與持續監控管理。
		碳費增加，致營運成本增加，公司獲利減少。	建立全面碳盤查制度，精準掌握碳排放源，優化生產流程，降低不必要的排放。	完成2025年全廠碳盤查,使用數位雲端平台工具輔助盤查優化流程，精準掌握碳排放源。
		碳費增加，公司獲利減少。		
短期1~3年	金管會永續政策，溫室氣體減量要求，導致營運成本增加。	毛利率下降，致使成本增加，導致報價競爭力下降。	1.能源效率提升： 引進高效節能設備，逐步淘汰高耗能生產設備，減少碳排放來源。 2.碳資產管理： 建立碳盤查機制，定期檢視並優化各環節的碳排放情況，提升碳排放透明度。 3.再生能源使用：	1.能源效率提升：製程汰舊一台30RT冰水機為基載及配合台電日選時段措施，節電率1.04%。 2.碳盤查透明度：完成2025年度全廠碳盤查及查證。
		更新設備，營運成本增加。		
		營運成本增加，致獲利減少。		

			計畫與綠電供應商簽署長期購電協議(PPA)，降低碳排放強度。	
短期1~3年	市場低碳趨勢	毛利率下降，致使成本增加，導致報價競爭力下降。	尋找多個可提供低碳的供應商替代材料開發	建立供應鏈合作,支持供應商開發和推廣低碳替代材料,並提供技術支持,形成雙贏局面
		原物料短缺,供應鏈的穩定性,導致生產延遲		
		訊備升級,導致成本增加		
中期 4-6年	市場脫碳能源使用	價格競爭力下降，客戶流失	建立客戶溝通機制 1.在廠區內部設置太陽能發電設備，自產部分綠電，降低對外部供應依賴。 2.提升生產設備的能效，降低整體用電需求	1.考量現行建安及消安規定,屋頂太陽能光電評估案暫行保留。 2.汰換老舊製程冰水機1台；汰換老舊乾燥機1台；
		綠電發電量不足造成供電不穩定，影響生產		
		利潤下降		
中期 4-6年	聲譽	客戶流失，接單量減少	1.提升公司產品良率，加強與客戶溝通，定期進行回訪與客戶 2.導入精密製造技術與自動化檢測系統，提升產品良率並減少廢棄板報廢板產生。 3.強化員工技能培訓，確保生產操作標準化，降低不良品率。 4.與回收商合作建立廢料再利用機制，減少環境負擔並創造額外收益。 5.加強企業內部ESG宣導，提升員工環保意識，促進全員參與環境管理行動。	1.生產廢料成功回收並再利用，每月報廢板再利用率為100%。 2.企業內部員工ESG宣導加強環保意識，全年總計12次
		員工士氣下降影響工作效率		
		投資者沒信心		

4-3.5 溫室氣體排放

在2025年，本公司已成功完成溫室氣體排放的盤查工作，這是我們致力於環境保護和永續經營策略的重要一環。隨著對溫室氣體管理範疇的持續擴展，我們旨在更精準地掌握公司的碳排放熱點，進而依據所得數據進行深入分析，並根據分析結果制定有效的減碳策略。未來，將建立碳管理平台來進一步鞏固我們的減碳努力。這些措施將有助於我們更好地將日常營運活動與減碳目標相結合，從而有效地降低溫室氣體排放，推進公司在氣候行動方面的表現。通過這些實踐，在致力於確保企業的長期可持續發展同時，也維護地球生態平衡，為未來世代創造一個更加綠色、健康的生活環境。

溫室氣體盤查方法

自2024年起，始進行溫室氣體盤查工作並編製相關報告書，這一過程嚴格遵循ISO14064-1溫室氣體管理系統的標準。我們計劃將此作為一項持續的工作，每年定期對公司的溫室氣體排放進行全面盤查與管理，並依據盤查所得的數據和分析結果，積極推動一系列旨在減少溫室氣體排放的計劃和措施，以實現我們對減碳和環境保護的承諾。

2025年盤查結果

2025年溫室氣體盤查結果佳總興業股份有限公司(台灣廠區)總排放量9723.2986公噸CO₂e, 其中類別一為344.4114公噸CO₂e,類別二為6180.96公噸CO₂e,類別三~六為3197.9272公噸CO₂e。大陸深圳佳總開發有限公司(營業據點)總排放量為13.3307公噸CO₂e，其中類別一為4.5708公噸CO₂e,類別二為2.4274公噸CO₂e,類別三~六為6.3246公噸CO₂e，並於2026年4月完成並通過第三方驗證。

溫室氣體排放量:

單位:公噸CO₂e

時間	場區名稱	區域	總排放量	類別一	類別二	類別三	類別四	類別五	類別六
2025年度	佳總興業股份有限公司	台灣桃園市	9723.2986	344.4114	6180.9600	109.3251	3088.6021	NS	NS
	深圳佳總開發有限公司	中國深圳市	13.3307	4.5787	2.4274	4.7261	1.5985	NS	NS
	合計		9736.6293	348.9901	6183.3874	114.0512	3090.2006	NS	NS

2024年度 (基準年)	佳總興業股份有限公司	台灣桃園市	11441.2763	414.9230	7111.9204	138.6591	3775.7738	NS	NS
	深圳佳總開發有限公司	中國深圳市	16.6632	6.4103	2.3623	3.1193	4.7713	NS	NS
	合計		11457.940	421.3333	7114.2827	141.7784	3780.5451	NS	NS

溫室氣體排放類別一、類別二

2025年度台灣廠區(類別一+類別二)為6525.3714公噸CO₂e,在能源消耗過程中產生的溫室氣體排放，主要來源包括外購電力、鍋爐、冰水機組及公共設施等，其中以外購電力為最大排放源(類別二) 6180.96公噸CO₂e,排放量佔94.72%。我們致力提升能源效率並積極規劃能源的使用，我們將擬實施一系列重要的減排措施，包括持續更新電腦設備以及汰換老舊冰水機與冷氣機。引進高效節能設備，逐步淘汰高耗能生產設備，從而提升整體用電效率以減少碳排放來源。此外，我們也持續關注全球氣候行動倡議。計劃在未來5年內持續設定並實現節能減碳的具體目標，逐步提升公司在減少溫室氣體排放方面的成效，貫徹我們對環境保護和永續發展的承諾。

溫室氣體現況與風險分析

在全球氣候變遷背景下，溫室氣體排放成為佳總關注的重點。公司已於2026年第一季持續完成2025年度ISO14064-1:2018的溫室氣體盤查，以深入了解排放現況及潛在氣候風險。

類別	盤查狀況	風險
類別1	已完成	天然氣鍋爐為主要排放源，冷媒次之。
類別2	已完成	外購電力為最主要的排放。
類別3~6	已完成	能源採購為主要排放源，購買商品的排放次之。

我們將致力於節能減碳，並開始落實採取多項應對措施並設定減排目標，確保公司營運符合可持續發展目標。

指標與目標

在應對氣候變遷挑戰的過程中，我們設定了明確的指標和目標。這些指標涵蓋了公司在溫室氣體排放、能源使用、氣候風險管理等方面的具體表現，旨在推動公司實現低碳轉型，提升氣候韌性。我們的目標不僅限於短期的合規要求，更著眼於中長期的可持續發展，確保公司能

夠在全球氣候變遷的背景下保持競爭力。透過持續的監測和調整，我們致力於確保每一個目標的達成，並不斷優化策略，以應對未來的挑戰。

項目	指標	目標
碳排放管理	每年溫室氣體排放量（噸CO ₂ e）	2030年，減少碳排放5%。
可再生能源使用	可再生能源在總能源消耗中的比例（%）	依照法令要求達到可再生能源使用比例。
供應鏈穩定性	供應鏈中斷次數/年	每年將供應鏈中斷次數控制在2次以內。
極端天氣應對能力	極端天氣事件後的生產恢復時間（小時）	到2025年，將生產恢復時間縮短至48小時以內；到2030年，縮短至24小時以內。

溫室氣體減量計畫

為因應全球永續趨勢，擬將碳減量計畫融入營運策略之中，包含導入碳管理平台、ESG 績效連結員工獎酬等機制，從而積極尋求降低碳排放的有效途徑。為了鼓勵全體員工共同努力達成減碳目標，將逐步把關鍵的減碳和能效提升目標納入公司績效考核體系，並以此作為獎勵的依據。此外，公司將設計透過舉辦各種節能減碳的競賽活動，激發員工創新節能減碳的想法，並對減碳成效突出的團隊和個人給予獎勵。未來，更擬計畫ESG績效與員工獎酬掛鉤，當公司達成ESG績效目標時，將發放額外獎金。期望通過這些策略和文化的培養，驅動全體員工共同投入，逐步邁向實現組織的淨零排放目標。

4-3.6 能源管理

本公司專注於產品的設計、研發及銷售與生產製造，因此，公司內部的能源需求主要集中在空調、照明等日常設施上，其中電力消耗占據了主要部分，台灣佳總廠區全部從台灣電力公司購買。

能源	佳總台灣廠區	
年度	2024	2025
天然氣 (立方公尺)	120,985	110,368

汽油(L)	5,506.23	5,232.82
柴油(L)	6,159.13	4,053.91
外購電力(度)	14,396,600	13,040,000
再生能源	0	0
總計(MJ)	56,529,780.75	51,185,248.92
電力密集度 (千度/百萬營業額)	32.2129	30.2125
能源密集度 (GJ/百萬營業額)	126.4875	118.5914
電力佔總能源使用比例(%)	91.68%	91.71%
再生能源使用比例(%)	0	0

備註：1. 資訊來源：電力使用量係以佳總每月電費單所列數據；天然氣、汽油及柴油主要以每月實際用量為主。

各類能源熱值轉換係數：電力 1 KWH = 3.6 MJ；天然氣 1 M3 = 35.59 MJ；汽油 1 L = 32.635 MJ；

柴油 1 L = 35.146 MJ。

2. 佳總台灣廠2024年度營收446.92(百萬元)，佳總台灣廠2025年度營收431.61(百萬元)。

表：能源結構表

在2025年度，根據實際電力消耗的盤查，台灣佳總認列的用電量1,304萬度，折合成能量為46,944,000百萬焦耳。

為了有效降低對環境的影響並減少能源消耗，透過企業永續委員會制定了節能減碳的發展目標和計畫。整合了各部門的節能減碳策略和方案，定期召開委員會議以檢討和追蹤執行成效。此外，公司持續引進節能技術，實施相關設施的節能改造計畫。除實施節電措施、提升能源效率和採用再生能源等能源管理策略外，我們還積極推動辦公室及公共區域的節能管理方案，並通過宣傳活動和教育訓練，提升員工的節能減碳意識和習慣，共同為綠色環保做出努力。

目標：

- 持續落實平均年節電率1%
- 2025年節省電力 136,498.81 KW/hr

	節約電能措施(度)	措施成效合計值(度)	全年實際用電量(度)	節電率(%)
2024年	84,094.35	124,066.35	14,396,600	0.85
2025年	43,216.81	136,498.81	13,040,000	1.04

4-3.7 水資源管理

佳總興業作為電路板生產製造商，我們深知水資源對於生產運作的重要性，因此始終將水資源管理作為企業永續發展的議題之一。我們在生產過程中重視每一滴水的使用效率，並致力於減少水資源的消耗與廢水排放，積極推動水循環再利用，打造綠色生產流程。

使用廠區	用水量(度)	
	2024	2025
台灣佳總廠區(度)	153,976.8057	139,579.5431
水資源密集度（度/百萬營業額）	341.3000	323.3927

備註：1. 佳總台灣廠2024年度營收446.92(百萬元)，佳總台灣廠2025年度營收431.61(百萬元)。

在2025年，台灣佳總興業的總用水量為139,579.5431度（仟公升），較2024年減少9.4%，這些成果得益於以下幾個關鍵措施：

1.廠區用水優化

冷卻水循環再利用：對機房冷卻水系統進行優化，實現冷卻水的高效循環使用，大幅減少冷卻水的補充需求。

2.員工參與與意識提升

宣導節約用水，提升員工的水資源保護意識

3.合規與環保標準

廢水處理與排放合規：嚴格遵守廢水排放標準，依據製程廢水特性進行分流與妥善處理，定期執行第三方檢測廢水排放情況，確保符合法規要求並減少對環境的影響。

未來，佳總興業將繼續深化水資源管理策略，推動更加創新且有效的水資源技術應用。同時，我們將探索與供應鏈夥伴合作，共同提升整體產業鏈的水資源利用效率，實現生產與環境的和諧共存。

4-3.8 資源循環

佳總興業作為電路板生產領域企業，深刻理解資源有限的挑戰，始終將資源循環利用視為推動永續發展的重要策略之一。我們致力於降低資源使用，實現高效利用與循環再生，積極減少廢棄物產生，並以實際行動支持循環經濟。

在2025年，我們努力資源循環方面取得了多項成效，主要包括以下幾個方向：

1. 生產原料的高效利用

材料優化與減量設計

透過產品設計與生產流程的優化，降低電路板生產中的原材料消耗，如導入高效能材料，減少等材料的使用量，同時確保產品性能不受影響。

下腳料回收與再利用

對生產過程中的下腳料，如廢棄的銅箔、PCB板邊料，進行分類回收，並送至合格處理單位進行再生處理，以提升資源的利用率。

2 廢棄物管理與減量

資源化廢棄物

生產過程中產生的廢棄物分類為一般廢棄物與有害廢棄物，其中可回收廢棄物（如金屬、塑膠等）回收率達到100%。這些回收資源被加工再利用，用於其他產業的生產中。

降低廢棄物填埋比例，2025年未有任何廢棄物進行填埋。

佳總興業將繼續推動資源循環管理，從源頭減量到全流程循環再利用，全面落實綠色生產理念。我們相信，透過技術創新與多方合作，不僅能降低資源消耗與環境負擔，還能为社會與生態系統創造更大的價值，最終實現企業與環境的和諧共存。

4-3.9 廢棄物管理

佳總興業深刻理解廢棄物管理對於環境永續的重大影響，堅信企業肩負著保護地球資源和環境的責任，因此我們制訂三大政策：污染預防、遵守法規、持續改善。我們始終努力降低廢棄物的產生、提高資源回收利用率，並遵循相關環保法規，通過多元化的管理舉措實現廢棄物的有效處理，減少對環境的影響，肩負企業公民責任積極推動永續未來。

1. 分類與回收管理

■ 全面分類管理

在生產過程中，我們建立了完善的廢棄物分類制度，將廢棄物分為資源回收、一般廢棄物和有害廢棄物三大類別，並根據不同性質制定相應的處理流程，確保廢棄物的有效處理與再利用。

■ 金屬資源回收

生產過程中產生的銅箔邊料及金屬廢料，均進行高效回收並送至合格的再生處理單位。2025年，我們的金屬資源回收率達到100%，大幅減少原材料的浪費。

2. 廢棄物減量措施

■ 生產工藝優化

通過改進生產流程與技術革新，降低製程中的廢料產生量，例如減少銅箔損耗、提升材料利用率，確保資源高效使用。

3. 有害廢棄物管理

■ 嚴格管控機制

對有害廢棄物（如廢液、廢化學品等）進行嚴格管控，建立從產生到處置的全流程GPS衛星定位追蹤機制，確保其處理符合環保法規。

■ 外包專業處理

將有害廢棄物委託合格的第三方專業處理機構進行安全處理，避免對環境和社區的潛在影響。

4. 廢棄物資源化

■ 再生與再利用

將可回收廢棄物，如包裝材料、金屬廢料，送至資源回收廠或再生加工廠處理，生成新材料用於其他行業，實現資源的再生循環。2025年，可回收廢棄物的資源化率提升至100%。

5. 績效與數據透明

廢棄物產出量

（單位：公噸）

區域	類別	直接處置			處置移轉			產生總量		
		2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年
台灣	一般事業廢棄物	61.8	66.6	51.6	266.9	239.6	205.2	328.7	306.2	256.8
	有害事業廢棄物	1.5	0	0	776.2	757.1	676.0	777.7	757.1	676.0
	合計	63.3	66.6	51.6	1,043.1	996.7	881.2	1,106.4	1,063.3	932.8

■ 廢棄物管理績效

我們定期對廢棄物的產生量、回收率、減量成效進行審核和評估，並通過永續報告書向

利益相關者披露數據。2025年廢棄物總資源循環利用率達到94%。

6. 員工宣導與意識提升

- 定期發佈環境資訊，全年共發佈12次，內容涵蓋產業環保趨勢、回收知識與管道、環保活動等多元主題，提升員工對於環境永續的認同與意識。

佳總興業已於2025年實現廢棄物零填埋，未來將繼續提升廢棄物管理能力，目標於2030年提升整體資源循環利用率至95%。我們相信，通過技術創新與全員參與，將廢棄物轉化為資源，實現經濟效益與環境保護的雙贏。

第五章 幸福企業

佳總興業相信，企業的永續發展來自每一位員工的努力，而幸福的員工是企業前行的最大動力。為此，我們以「幸福立方」的創新理念為核心，從三大面向——工作滿足、生活平衡、個人成長——出發，全方位打造一個激勵人心、充滿歸屬感的幸福職場。

■ 工作滿足：

創造一個尊重多元、激勵創新的工作環境，讓員工在職涯發展中感受到成就與價值。

■ 生活平衡：

推動工作與生活的和諧並存，透過彈性工時、健康支持計畫，讓員工在專業與家庭間找到最佳平衡點。

■ 個人成長：

提供多元化的學習機會與清晰的晉升通道，鼓勵員工不斷挑戰自我、實現夢想。

佳總興業以「幸福立方」的理念，重新定義幸福企業的內涵，讓幸福不僅停留在表面福利，而是深入到員工的每一天，成為推動企業與員工共同成長的核心動力。我們相信，當員工的幸福成為企業的目標時，便能創造一個長遠且有韌性的未來。因此，我們致力於為員工提供全方位的福祉，從工作環境、職涯發展到身心健康的各個層面，創造一個讓員工能安心工作、幸福生活的環境。我們深信，唯有員工安心與幸福，企業才能在激烈的市場競爭中穩步前行，實現長遠的永續發展目標。因此，佳總興業將幸福職場的理念融入到日常運營中，透過完善的福利制度、多元化的成長機會與貼心的關懷計畫，為每一位員工打造充滿歸屬感的工作環境，讓幸福不僅停留於職場，更延續到員工的家庭與生活之中。

多元共榮

佳總興業積極招募來自不同背景的人才，包括不同國籍、專業、原住民、身心障礙人士等。我們透過產學合作計劃及多元化招聘管道，廣納各類優秀人才，逐年提升多元文化人才的比例。目前，我們在多個地區設有營運據點，員工國籍涵蓋台灣、中國等地區，展現對多元文化的包容與重視。同時，我們訂立了2030年多元人才佔全體員工數30%的長期目標，進一步深化企業多元共融的文化基礎。

公平發展

佳總興業對所有員工一視同仁，不因種族、國籍、性別、性傾向、宗教信仰等有任何差別對待。我們致力於推動職場性別平等，打造反歧視的工作環境，並設置性別友善設施和完善的福利措施。透過公平的招募、任用和晉升制度，我們積極培育優秀女性擔任管理職務。截至2025年，公司全體主管女性主管比例為19.51%，並設定2030年女性主管比例達 20% 的目標，以促進性別平等的持續發展。

共創共享

佳總興業致力於營造共融文化，讓每位員工感受到自身的價值，受到尊重、公平對待，並積極參與公司的成長。我們設置多元暢通的溝通管道，包括佳總官網的檢舉信箱（網址：www.gia-tzoong.com.tw）或內部系統的電子意見信箱，員工可透過各種方式反映意見，並由專人迅速處理與回覆。同時，我們逐步將組織發展策略的直接佈達與溝通規劃到公司營運層面中，透過會議、教育訓練等形式，鼓勵員工踴躍表達想法，分享建議。

透過透明、直接的溝通與積極參與，佳總興業希望打造一個開放、包容且充滿活力的工作環境，讓每位員工都能成為企業與社會共榮的重要推手。

5-1 人才留培

管理方針	重大主題：人才吸引與留任
政策	為吸引優秀人才、提升員工滿意度及促進長期留任，佳總興業制定一系列完善的政策框架，涵蓋以下核心方向： 1. 員工留任方案：提供競爭力的薪資福利及專屬的職涯發展計劃。 2. 教育訓練程序：建立全面的培訓體系，強化員工技能及專業知識。 3. 員工行為守則作業規範：確保員工遵循倫理與專業標準，塑造良好企業文化。 4. 溝通管理程序：推動多元化的溝通平台，提升員工意見的透明度與參與感。 5. 安全衛生管理程序：提供健康、安全的工作環境，保障員工福祉。
承諾	承諾在人才管理與留任方面，始終秉持以下原則： ■ 遵循法規：確保所有相關政策符合當地及國際法規。 ■ 多元與包容：創造公平、尊重差異職場文化，鼓勵創新與協作。 ■ 對標國際標準：引入全球最佳實踐與管理模式，提升企業競爭力。 ■ 員工參與與溝通：營造開放溝通文化，強化員工對企業決策的參與感。 ■ 健康與安全：確保所有員工都能在安全、健康的環境中工作與成長。
未來目標	短期目標（1年內短期目標）：

	提升聘用後留任率：新進員工留任率提升至65%		
	中期目標（1~3年中期目標）：		
	建立優秀的員工培訓和發展計劃：提供全面的培訓計劃，幫助員工提升技能和專業知識，每年每人4小時培訓時數，參與度100%		
	長期目標（3~5年長期目標）：		
	提高員工滿意度和保留率：通過提供良好的工作環境、職業發展機會和福利，提高員工滿意度至4.0分，並減少離職率。		
責任	為確保政策實施效果，佳總興業各部門攜手合作，分工如下： 1. 人資管理課：總體人才管理與規劃。 2. 製造部：培訓技術型人才，保障產線穩定運營。 3. 業務部：支援業務人員職涯規劃，強化市場競爭力。 4. 品保部：建立內部品質文化，支持員工專業成長。 5. 研發部：技術創新與員工專業知識的提升。 6. 設計工程部：提供設計人才發展通道，支持產品創新。		
資源	配置7名專業管理人員，專責員工發展及人才留任方案的推動。		
	財務資源：		
	項目	內容/金額	補助期間
	專業管理人力配置	配置7名專業人員	長期
	招募費用	NT\$58,388(104、1111管道)	2025年度
	缺工就業補助	NT\$108,000	18個月
	青年安薪就業讚	NT\$21,000	6個月
	在職中高齡及高齡者穩定就業訓練實施計畫補助	課程費用70%	長期
	中高齡者及高齡者退休後再就業準備訓練計畫補助	課程費用70%	長期
	租屋補助	NT\$5,000/月	最長12個月
	搬遷補助金	NT\$30,000(一次性)	單次
	工作與生活平衡計畫	員工關懷/員工紓壓/友善家庭/老幼照顧/中高齡退休準備等	長期
	職務再設計計畫	改善中高齡員工工作環境	持續實施

管 理 方 針 有 效 性 的 評 核 機 制	員工滿意度調查：每年定期評估員工滿意程度。 申訴機制：定期檢視申訴案件及處理流程，持續優化溝通與問題解決效率。
管 理 方 針 評 核 結 果	2024年： ● 員工滿意度：3.82分（滿分5分）。 ● 無重大申訴案件，員工參與度顯著提升。 2025年： ● 員工滿意度：3.57分（滿分5分）。 ● 無重大申訴案件，員工參與度顯著提升。
申訴機制 溝 通 管 道	申訴專線:03-3667382#213 申訴信箱:aling@gia-tzoong.com.tw

為提升企業競爭力，佳總興業積極推動全方位人才發展規劃，針對新進員工、專業人員及管理階層等不同職級設計完整且具實效的訓練課程。同時，我們致力於打造內部輪調與領導力發展機制，構建階梯型培訓模式，協助員工規劃長期職涯發展路徑，以強化企業人才庫，支撐公司永續經營的長遠目標。

5-1.1 人權

佳總興業致力於維護員工的基本人權，遵循聯合國《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國商業與人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business & Human Rights)、《聯合國全球盟約》(UN Global Compact) 以及《國際勞工組織基本原則與工作權利宣言》(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際規範，訂定《員工行為守則作業規範》，並依據台灣當地法令，保障全體員工同仁、客戶、供應商及利益相關者的基本人權。

佳總興業明確遵循勞基法相關規範，禁止僱用童工，杜絕強迫勞動行為，並於經營變更前依據公司規章通告所有員工相關工資調整或其他重要事項。我們承諾以透明、尊重與負責的方式處理所有員工的權益事務，確保在任何情況下均能保障員工的基本權利與福祉。

人權教育與實踐

2025年，佳總興業共舉辦 4場人權相關教育訓練，培訓內容涵蓋人權政策、營業秘密與吹哨者保護、消費者權益保障、性騷擾防治以及身心障礙者權益保障等主題。通過教育訓練，我們致力於提升全體員工對人權保護的認知，並全面落實相關政策。

此外，佳總興業計劃未來推動全體員工逐步了解並認同公司人權相關政策，透過教育訓練與內部倡導，強化對人權保護的重視與實踐。公司將分階段引導員工深入了解人權主題，逐步建立全員參與的文化，最終實現員工與企業共同營造尊重、平等與和諧的工作環境。

我們相信，透過持續的溝通與教育，能夠進一步提升企業對人權的實踐力，並將此作為實現永續發展的重要基石。

年度	2023	2024	2025
課程對象	全體員工	全體員工	全體員工
課程內容	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生教育訓練 資訊安全暨個人資料保護法 CRPD身心障礙者權益保障	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生教育訓練 資訊安全暨個人資料保護法 CRPD身心障礙者權益保障	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生教育訓練 資訊安全暨個人資料保護法 CRPD身心障礙者權益保障
受訓人次	347	344	281
完訓率	100%	100%	100%

5-1.2 人才發展與培育

佳總興業秉持「唯才是用」的原則，根據專業屬性和企業未來發展需求，延攬各類優秀人才。我們致力於提供具有競爭力的薪資、完善的福利以及多元化的培訓機會，確保員工在佳總的職涯中持續成長，與公司共同邁向永續發展。我們積極吸引輕世代人才加入，推動數位化與多元化轉型。除了滿足核心業務的需求外，我們還廣泛招募涵蓋資訊技術、數位行銷、精算統計、客戶關係管理等跨界專業領域的人才，為企業注入創新動力。

2025年，佳總面試93名求職者，其中錄取29名員工，其中女性員工佔比 41.38%，管理職佔比 0%。每人平均招募成本約為 2013 元，以確保每位新進員工都能成為推動企業持續進步的重要力量。

除了積極延攬優秀人才，佳總興業同樣重視人才的長期留任。我們致力於提供公平且具競爭力的薪酬與福利，並推行完善的績效管理制度，設立長期激勵機制與獎勵計畫，旨在提升員工的敬業度與歸屬感，為公司與員工的共同成長奠定基石。我們訂定了以人才穩定性為目標的長期策略，期望在2030年前將績優人才的留任率提升。2025年，公司實際達成新進人員留任率達51.72%，展現出員工對企業的高度認同。同時，2025年的整體離職率為23.84%，顯示出公司在人才管理方面的不斷進步與努力。

佳總將繼續優化相關政策，通過更具吸引力的薪酬結構與個性化的職涯發展計畫，確保每一位員工都能在公司中找到長期發展的機會，並成為推動企業永續成長的重要力量。

正式員工近3年離職率統計

年度	2023	2024	2025
總離職人數	68	59	67
總離職率	19.32%	17.15%	23.84%
自願離職人數	65	56	51
自願離職率	95.59%	94.92%	76.12%

聘用與到任情況(分區域)

項目	台灣地區	大陸地區	人數
2025 年應徵正職人數(A)	93	無	93
2025 年計畫招聘正職人數(B)	24	無	24
2025 年報到正職人數(C)	29	無	29
2025 年發出聘用合約正職人數(D)	34	無	34

註：應聘比率%= A/B；到任比率%=C/D

項目	台灣地區	大陸地區	人數
----	------	------	----

應聘比率	387.5%	無	387.5%
到任比率	85.29%	無	85.29%

佳總興業致力於提供具市場競爭力的薪酬福利、多元化的學習環境以及充滿挑戰與成就感的工作內容，吸引來自不同領域的優秀人才。2025年，我們計劃全球招募24人，並收到超過588份履歷申請，為計劃招聘人數的24.5倍，充分顯示佳總在業界的吸引力。我們最終的聘用到任率達到了85.29%，進一步證明了佳總作為雇主品牌的吸引力。

同時，佳總興業在短期目標員工留任方面於2024年的新進人員留任率為56.36%，而到2025年微幅下降至51.72%，經綜合產業環境、勞動市場變化及內部管理檢視，主要原因分析如下：

1.產業特性與外部環境影響

印刷電路板產業屬製造業，工作性質多涉及現場操作、輪班制度及產線節奏管理，對新進人員而言適應門檻較高。隨著就業市場多元化發展，新鮮人就業選擇增加，傾向選擇工時彈性、工作環境較佳之產業，導致本產業對新進人才吸引力相對下降，影響留任意願。

2.新世代就業價值觀轉變

近年新進員工多屬Z世代族群，對於工作之期待已由傳統穩定導向，轉為重視工作與生活平衡、職涯發展性及工作意義感。部分新進人員於實際進入產線後，因工作內容與原先期待產生落差，或對輪班及重複性作業適應不佳，進而提高短期離職比例。

3.景氣波動與工作穩定性認知

PCB產業受電子市場景氣影響較為明顯，訂單與產能變動可能造成工時安排不均或工作強度波動。新進人員於適應初期，對於工作穩定性與未來發展產生疑慮，亦可能影響其留任決策。

4.新人適應與培訓機制仍待強化

經內部檢視，新進人員離職多集中於任職後期（半年至一年），顯示在新人職涯規畫、教育訓練及關懷機制方面仍有優化空間。若缺乏系統化培訓流程、即時回饋與支持措施，易使新進人員產生適應困難，影響其留任意願。

綜上所述，2025年新進人員留任率下降，主要係受到產業環境挑戰、新世代就業價值轉變及內部培訓機制尚待優化等多重因素影響。未來本公司持續強化新人培育制度、優化工作環境及建立明確職涯發展路徑，以提升整體人才留任率與組織穩定度。

近年內新進人員留任比例：

年度	台灣地區	大陸地區
2022	58.06%	無
2023	53.33%	無
2024	56.36%	100%
2025	51.72%	無

計算至2025/12/31仍在職人數

為進一步提升人才吸引與留任成效，佳總興業將聚焦以下幾個重點領域：

1. 優化薪酬與福利體系：

定期檢視並調整薪酬結構，確保我們的薪酬水準能夠持續在市場中保持競爭力，滿足員工需求。

2. 強化員工發展計劃：

提供多樣化的職業發展機會，擴大員工培訓的深度與廣度，幫助員工實現個人職業目標，提升職涯成就感。

3. 打造企業文化：

營造開放、包容和支持性的企業文化，確保員工在工作中能感受到歸屬感與滿足感，進一步激勵員工與企業共同成長。

我們相信，唯有吸引並留住優秀人才，才能在競爭激烈的市場中斷創新，為企業的永續發展奠定堅實基石。

弱勢族群再適應/青年培育/中高齡及高齡者勞動力崛起

近年面臨少子化、高齡化衝擊，及零工經濟等多元就業型態發展，產業出現人力缺口，配合國內疫後產業復甦需求，佳總營造友善職場，並運用政府獎勵措施，協助弱勢族群、中高齡勞動人力重返職場就業，提升勞動參與，協助就業弱勢者與中高齡勞動人口就業準備及就業適應，提供職場學習及再適應之機會，協助勞工重返職場。佳總為減少人才斷層，與經驗傳承，繼續僱用高齡者，使其經驗傳承，永續經營。另針對缺乏工作經驗或專業技能之青年，由用人單位依據用人需求，辦理先僱後訓的「工作崗位訓練」，提供青年務實致用之職業訓練。佳總根據專業屬性和企業未來發展需求，搭配政府推動，提供完善的福利以及多元化的培訓機會。

近三年公司受政府補助情況：

年度	2023年		2024年		2025年	
補助項目	人次	補助經費	人次	補助經費	人次	補助經費
繼續僱用高齡者補助計畫	1	0	2	0	3	0
超額進用身心障礙者補助計畫	5	120,000	5	0	4	0
僱用獎助	9	755,000	7	255,000	9	746,000
安穩僱用計畫2.0	13	337,500	計畫結束			
職場學習及再適應計畫	12	870,002	15	1,033,696	4	413,982
在職中高齡及高齡者穩定就業訓練補助	18	43,414	11	111,713	7	23,590
青年就業旗艦計畫	0	0	1	36,000	0	0
青年安薪鑽	0	0	1	10,000	0	0
工作生活平衡補助	NA	NA	NA	NA	204	42,880
114年桃園市中高齡及高齡者友善認證						30,000
補助項目合計	58	2,125,916	42	1,446,409	231	1,256,452

近三年員工受政府補助情況：

年度	2023年		2024年		2025年	
補助項目	人次	補助經費	人次	補助經費	人次	補助經費
缺工就業獎勵	16	379,000	16	454,000	15	705,000
安穩僱用計畫2.0	15	270,000	0	0	0	0
青年安薪鑽	0	0	1	21,000	0	0
補助項目合計	31	649,000	17	475,000	15	705,000

佳總興業成功導入政府招募補助計畫後，顯著提升了新進員工的留任率。透過該計畫，我們不僅減輕了招募和培訓新員工的經濟負擔，更為員工提供了完善的培訓與發展機會，讓他們更快適應工作並融入企業文化。同時，補助計畫的支持也促使我們優化了人力資源管理策略，

建立起更具吸引力的工作環境與薪酬制度。這不僅改善了人員流動率，還鞏固了企業的核心競爭力，實現了勞資雙贏的目標。

5-1.3 合理敘薪獎酬

佳總興業整體薪酬獎勵策略強調以職責、績效及能力為核心，並結合市場行情，注重公平與差異化。我們致力於提供符合市場水準的目標薪資，新進員工的薪資依職位及職責設置，參考其經驗及學歷，不因年齡、性別、種族、宗教、婚姻或身心障礙等因素而有所不同。公司每年定期進行薪資調整，以年度一次為原則，並經董事長核准後執行。

此外，佳總興業設立一套公平、公正、公開且具激勵性的員工獎勵制度<<績效獎金發放辦法>>等，作為人力資源管理的重要依據，透過制度化的作業規範，肯定員工在工作上的優異表現與特殊貢獻，以提升整體工作效率與團隊合作精神。藉由獎勵制度的實施，傳達公司重視績效、創新與服務品質的核心價值。獎勵辦法亦有助於提升員工滿意度與向心力，進而降低人員流動率，穩定企業人才資源，為公司永續發展奠定良好基礎。此辦法對於製程改善、避免不良品流出、全年全勤者、5S規範優異等員工激勵措施。

佳總興業在薪資結構上秉持透明及公平的原則，透過年度薪酬檢視機制確保各職位薪酬與市場水準相符。同時，我們關注非擔任主管職務的全時員工薪資平均數據，持續提升基層員工的福利待遇，以打造更穩定的職場環境。我們深信，完善的薪酬與獎勵機制能夠吸引並留任優秀人才，進一步鞏固佳總興業的競爭力，為公司未來的可持續發展提供堅實基礎。

項目	2023年	2024年	2025年
非擔任主管職務之全時員工人數（人）	332	323	275
一般職員平均薪資（新台幣千元）	468	481	488
一般職員薪資中位數（新台幣千元）	438	455	449

「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」(<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>)

員工酬勞與激勵措施

根據佳總興業股份有限公司「公司章程」第二十三條規定，讓全體同仁共享公司成長的成果。這一政策展現了佳總興業對員工貢獻的高度重視，並致力於透過具體行動回饋員工的付出。

2025年，佳總興業共發放激勵獎金予50名同仁，合計金額為新台幣 87,051元，並舉行公開表揚活動，鼓勵員工勇於創新、積極提出創意，為公司創造更多價值。為進一步激勵員工，我們推出了一系列激勵措施，包括專利提案獎金和專利核准獎金等創新獎勵計畫。這些激勵措施不僅體現了佳總興業對創新精神的高度重視，也彰顯了公司對員工貢獻的認可與感謝。我們希望通過這些具體的行動，激發員工的潛能，推動公司在技術創新與市場競爭力方面實現更高的目標，共同邁向永續成長的未來。

5-1.4 職涯培訓體系

為提升公司整體競爭力，佳總興業推動全方位人才發展規劃，針對新進員工、專業人員及管理階層設計完整的培訓課程。透過內部輪調、建置領導力階梯等方式，有效協助員工開拓職涯發展路徑，以達到強化人才庫、永續經營的目標。

傳承成功經驗

佳總興業制定內部講師管理辦法，積極培育內部講師種子，並投入充足資源於講師的專業技能發展，教案設計及課程執行能力。公司內部講師共有 15位專業人員，兼任授課，提供員工專業培訓與指導。此外，公司鼓勵休假員工適時返回工作崗位，維持職場穩定性。2025年，佳總興業有3名員工透過培訓後重新返回職場，展現了我們對員工發展的支持與承諾。

鼓勵自主學習與創新

佳總興業積極鼓勵員工參與「創新學習計畫」，讓員工利用業餘時間自我進修，並提供專業證照補助金及實習機會，協助員工提升專業技能與事業發展能力。2025年，公司共撥款 324,000元作為專業證照獎勵金，鼓勵員工持續進修，並舉行公開表揚，提升員工的學習意願與企業歸屬感。

透過學習發展區圖建構專業職能

佳總興業針對各層級需求，透過多元化的培訓課程與資源投入，致力於幫助員工學習新技能與提升專業能力，滿足職涯成長需求。我們的培訓內容會根據公司業務發展與科技應用趨勢進行調整，確保員工能掌握最新技能，提升工作效率與競爭力。雖然目前尚未正式規劃「職涯發展藍圖」，但佳總興業已開始針對不同部門與職能需求，設計階段性學習計畫，並提供相關

的培訓支持，幫助員工逐步發展個人專業與事業目標。我們將持續完善培訓系統，並探索更多適合未來職場的技能發展方向。

我們將繼續加強人才培育資源的投入，透過有系統的學習與發展機制，打造一支具備專業能力與創新思維的優秀團隊，為公司與員工的共同成長注入動能。

培訓投入

佳總興業深知員工專業能力提升對企業發展的重要性，除依法提供基礎必修課程（如法令遵循與職場防護）外，亦根據不同職位需求，設計多樣化的專業培訓內容，涵蓋技術提升、管理能力及個人發展等領域，協助員工在職業生涯中持續成長。公司目前主要透過員工的反饋與內部討論，來評估各類培訓計畫的實施效果，並藉由專案會議定期檢討，根據公司目標與業務需求，逐步調整培訓策略，確保課程能貼近實際需求。我們著重在課程與實務應用的結合，幫助員工在工作中實現知識與技能的轉化，進一步提升整體效能。

佳總興業將持續優化培訓體系，並鼓勵員工主動參與，從而提升企業內部的專業知識水準與凝聚力。我們相信，透過這種逐步完善的方式，既能支持員工個人成長，也能為企業的長期發展奠定堅實基礎。

員工2025年訓練成效

項目	合計	男	女
	時數	人	人
管理階層訓練時數	807	32	9
平均受訓時數	19.68		
非管理階層訓練時數	2930.5	99	141
平均受訓時數	12.21		
總訓練時數	3737.5	-	-
平均每人總訓練時數	13.30	0	0

訓練類別	參與人次	課程時數	平均課程滿意度	課程通過率
新人訓練	14	112	95%	100%
專業訓練	922	1263	94%	100%

管理訓練	1461	2362.5	92%	100%
專業外訓	31	255.5	-	100%
法定訓練	27	199	-	100%

*新人訓練主題包含公司介紹、人事規章、消防安全、資訊安全、職業安全衛生、環境安全、GP說明、PCB全流程概述。

*專業訓練包含永續管理、碳盤查、IPC簡介、IATF16949、ISO14001、埋入式印刷電路板、AI伺服器架構。

*管理訓練包含各單位管理及實務課程。

*專業外訓包含公司治理評鑑、碳足跡查證員、中高齡友善認證、用電管理、工廠安全管理、六標準差、資安與AI驅動。專業課程為外訓課程，無滿意度可查。

*法定訓練包含董監事管理課程、會計主管課程、稽核人員課程、輻射管理人員、能源管理、防火管理員、職業安全衛生人員。法定課程為外訓課程，無滿意度可查。

績效管理制度

佳總興業訂定明確的<<考績考核辦法>>與<<教育訓練程序>>，且透過不定期進行目標設定、績效檢視與績效評估。我們深信，績效管理不僅是針對員工是否完成初設的目標，更在於強調完成的過程及方法。因此，我們在績效評估中加入職能評估，藉此衡量員工在工作中展現的能力與行為表現。

同時，為了提升人力資源的整體效益，公司推行差異化的獎勵政策，針對績效評估結果進行精準分析，作為人員職位調整、薪資調整及獎勵分配的重要依據。我們期望透過這些措施，確保人力資源的合理運用，進一步推動企業的整體效能提升。在績效檢視過程中，佳總興業注重與員工之間的溝通與回饋，透過不斷優化的流程幫助員工了解個人發展與企業需求的契合點。公司全體員工均定期接受績效評核，這不僅提升了每位員工的專業成長，更有助於公司整體營運目標的實現。

佳總興業將持續優化績效管理制度，通過與員工的共同努力，實現企業效能提升與員工個人成長的雙贏目標。

一、試用考核：

1. 每位新進同仁於初次任用得接受試用考核，員工(含主管職)試用期為90天。
2. 試用期內員工不參與考績考核，僅接受試用考核（適用新進人員試用評核表、訓練成果審查表）。

二、考績考核：

1. 每半年進行考績考核，於當年度6月、12月結束後隔月10日，由人資管理課發出考核表給各單位主管，並於17日收回。
2. 任職未滿6個月及經核准已留職停薪者，考核當期不參與考績考核。

考績考核等級說明：

等 級		考核分數	評語說明
1	優	90~100	績效一向優於工作要求
2	甲	80~89	績效全部達到，有時甚至超過工作要求
3	乙	70~79	績效大部份達到工作要求
4	丙	60~69	績效部分達到工作要求
5	丁	59(含)以下	績效低於基本工作要求

3.員工考績評分等級未達標者：

- (1)年考績為等級4(含)以下者，隔年不予調薪。
- (2)年考績為等級5者，隔年不予調薪，當年度亦無年終獎金。
- (3)連續二年年考績為等級5者，予以資遣方式處理。

5-2 友善職場

管理方針	重大主題：職業安全衛生管理
政策	■ 人因性危害預防計畫：維護員工及相關利害關係者的健康，預防職業傷病。 ■ 母性健康保護計畫：保障女性生育與胎兒健康。 ■ 職場暴力預防計畫：防止工作中遭受不法侵害並制定預防措施。 ■ 異常工作負荷預防計畫：針對夜班及長時間工作進行風險管理。
承諾	秉持「尊重生命，關懷健康」的核心價值，因此我們承諾： 一、遵守國家法規，善盡企業責任。 二、促進員工參與，落實溝通機制。 三、強化風險管理，預防危害發生。 四、有效降低職災，確保員工安全。

未來目標	短期目標（1年內短期目標）：
	完成所有諮詢案件，達成結案率100%。
	中期目標（1~3年中期目標）：
	提升整體健康管理的實施深度，高風險案件降低至中低風險案件率100%
	長期目標（3~5年長期目標）：
	職場零重大職業災害目標
責任	安衛室為職業安全與衛生管理的主要責任部門，專門成立專業團隊，包括職業醫師、職護及其他安全衛生專員，負責相關政策的推動與落實。
資源	■ 人力投入：職醫1名、職護1名、安衛專員1名，共計3人。 ■ 財務資源：每年投入361,200元，用於醫護、設備升級及環境優化。
管理方針有效性的評核機制	■ 災害統計與申報：定期統計職業災害及其損失工時數據，形成分析報告供內部檢視與改進。 ■ 風險事件管理：系統化調查與分析虛驚事故及影響身心健康事件的處理結果。 ■ 員工溝通與回饋：結合定期訪談與申訴機制，確保風險意識在公司內部的有效傳播。
管理方針評核結果	■ 工傷指標： -總工傷時數：0小時。 -總時數：512250小時。 -職災事件：0件。 ■ 虛驚事故：0件。 ■ 申訴案件：0件。
申訴機制 溝通管道	申訴專線:03-3667382#325 申訴信箱:louis@gia-tzoong.com.tw

為提供全體員工、供應商、客戶及其他利害相關者健康安全無虞的工作環境，依循國內外職業安全衛生法規與標準，訂定《職業安全衛生政策》。

項目/年度	2023	2024	2025
病假與事假缺勤率	1.17%	1.23%	0.87%
公傷缺勤率	0	0	0

佳總興業深知職場安全與員工健康對於企業永續發展的重要性，因此我們秉持「以人為本、關懷每一位員工」的核心理念，致力於營造一個快樂和諧、健康友善的工作環境。我們每年持續優化員工健康照護措施及職場安全機制，透過細緻的危害鑑別和全面的風險評估，降低潛在危險事件的發生概率，確保員工安心工作。同時，佳總興業積極提供多元健康促進活動，幫助員工在身心兩方面都能獲得全面關懷，進一步凝聚企業向心力，成為員工職涯最可靠的依靠。

安心工作每一天，平安幸福到永遠

佳總興業秉持職場安全與永續經營的核心價值，致力於打造安全無虞的工作環境，讓每位員工都能安心投入工作。我們積極參與各項職業安全衛生活動，並與地方政府及產業夥伴緊密合作，推動職安文化，確保員工的健康與福祉，實現企業與員工的永續共榮。

身為桃園地區企業的一員，佳總興業長期參與桃園市勞動檢查處的安全衛生計畫，持續強化職場風險管理，將安全落實為企業文化的一環。今年，佳總興業榮幸受邀參與「桃園市安全衛生家族聯合成立大會」，此次大會凝聚四大安衛家族，攜手推動區域產業的安全衛生合作，包括：

- CMC安衛家族
- 台達電子桃園二廠安衛家族
- 新東陽Green安衛家族
- 龜山產業園區安衛家族



透過安衛家族平台，我們與各產業夥伴分享職業安全衛生的最佳實踐，深化跨產業合作，共同邁向零災害、零職業傷害的健康職場，確保每位員工都能在安全的環境中穩健發展，實現平安幸福到永遠的願景。

以風險管理為基石，全面守護安全

在2022年至2025年間，佳總興業對職場安全的承諾已深植於日常管理中。我們透過定期的盡職調查與細緻的人權風險評估，主動鑑別可能威脅員工健康與安全的隱患。每年定期進行全面的工作環境檢查，從物理環境、設備安全到心理健康等多層面入手，系統化地更新並優化安全標準，確保所有環境操作均符合國際安全衛生和人權標準。此外，我們設立跨部門合作的安全委員會，負責監控安全執行情況、制定安全改進計劃，並根據每年的檢視結果，持續提升風險控制能力。同時，員工的參與和回饋機制也至關重要，我們提供便捷的安全反饋管道，使員工能及時反映安全問題並參與改進。

迅速應對意外，體現企業溫度

年份		2023			2024			2025		
總工作天數		85490			82781			71231		
總工作時數		601238			624193			512250		
地區		台灣			台灣			台灣		
性別		男	女	男	女	男	女	男	女	合計
交通職災	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
性別		男	女	男	女	男	女	男	女	合計
工作職災	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

即使在完善的安全管理下，少數失能傷害事故仍可能發生。面對這些事件，我們立即啟動應急處理程序，第一時間為受影響員工提供必要的醫療救援、心理支持以及長期復健計劃，確保員工在生理與心理層面都能得到周全照護。同時，針對每起事故進行深入調查，分析根本原

因，並根據調查結果推動整改計畫。例如，重新規劃工作流程、改善操作環境以及加強危險預警系統，以杜絕類似事件再次發生的可能性。

5-2.1 多層次預防機制-職業安全衛生教育訓練

在2025年，佳總興業秉持「以人為本、安全第一」的原則，積極推動職業安全衛生教育訓練，將員工的健康與安全視為企業可持續發展的基石。為進一步預防潛在風險，將持續優化更新制定多層次的預防機制：

1. 強化安全教育與培訓：

定期舉辦針對不同崗位的安全課程，涵蓋操作規範、緊急應變以及健康管理等，幫助員工提高風險辨識能力和安全意識。

2. 完善溝通與反饋機制：

設立24小時安全專線與內部反饋平台，讓員工隨時報告潛在危險，並由專人快速回應與處理。

3. 推動人權風險審查：

將人權風險評估融入安全檢查程序，確保工作環境和操作流程符合最高國際人權標準，全面保障員工福祉。

我們透過內外結合的專業培訓機制，確保員工不僅具備基本的安全知識，更能掌握應對複雜作業環境的技能，進一步提升全體員工的安全防護能力。佳總興業在各營運據點根據法律規範與實際需求，設計並實施系統化的職業安全衛生教育計劃。透過內部講師和外部專業單位的協作，我們開設多樣化的實體課程，涵蓋：

1. 基礎安全知識：包括工作場所潛在危害識別、緊急應變流程與基本操作規範等，讓員工了解如何防範常見職場危險。

2. 專業操作技能：涵蓋高風險作業、機械操作、防護設備使用等領域，確保員工能正確執行日常工作。

3. 心理健康與壓力管理：特別針對高壓工作崗位，設計心理健康課程，幫助員工學會壓力管理並提升工作韌性。

在2025年，共有超過11人次參與職業安全衛生相關教育訓練，透過這些課程，不僅增強了員工的安全意識，也幫助多位同仁成功取得相關專業證照，為應對各類潛在風險提供了有力保障。

2025年度職業安全衛生相關證照訓練統計

證照名稱	受訓人員	證照張數	受訓總時數
乙級勞工安全衛生管理技術士	1	1	6
甲種勞工安全作業主管	3	3	18
乙種勞工安全作業主管	1	1	6
急救人員(註)	1	8	3
游離輻射人員	8	8	24
乙級鍋爐操作人員(註)	0	2	0
防火管理人	0	1	0

*(註)均在效期內，故2025年度未安排回訓

我們在所有營運據點均配備專責的職業安全衛生人員與急救人員，並系統化管理全員的培訓與複訓計劃：

1. 專責人員的及時補充：若有專責人員或急救人員因特殊原因缺員，公司會即刻派訓或補足相關職位，確保所有據點均有專業安全保障。
2. 證照人員的定期複訓：所有持有職業安全衛生證照的員工需定期參加複訓，確保知識與技能與時俱進。2025年，公司共完成相關證照初訓與複訓達14人次，涵蓋多層級、多崗位的專業需求。

5-2.2 營造健康職場

我們深知員工健康是企業穩健發展的基石，始終致力於營造健康友善的職場環境。每年依據健康檢查結果與員工訪談回饋，持續優化健康促進措施，採用循環式管理架構，精進健康管理制度，以提供最貼近需求的服務，讓員工在工作中感受到支持與關懷。

全方位健康照顧措施：關懷從心出發

1. 為確保員工健康與職場安全，佳總興業持續投入健康管理，並每年為全體員工安排全面的健康檢查。2025年，公司共有276名員工參與健康檢查，檢查覆蓋率高達100%，公

司補助總額達220,800元。此舉不僅協助員工及早發現潛在健康風險，也充分展現公司對員工福祉的承諾。

此外，針對健康檢查結果，公司進行深入分析，結合員工回饋數據，設計個別化的健康管理計畫，提供專業建議與後續健康追蹤，確保員工能有效管理自身健康風險。

特殊作業人員專項健康檢查

針對特定工作環境可能帶來的健康風險，公司亦為特殊作業單位員工提供額外的健康檢查項目，包括：

- 噪音作業：聽力檢查
- 甲醛暴露：肺功能與血液檢測
- 游離輻射作業：白血球與染色體異常監測
- 錳作業：神經功能與血液生化檢測

透過這些專業檢測，公司進一步確保員工的健康與安全，並落實預防性職業健康管理。

2025年健康檢查員工分類統計

類別	參與人數
一般員工	276
特殊作業單位員工（噪音作業）	12
特殊作業單位員工（甲醛暴露）	13
特殊作業單位員工（游離輻射）	25
特殊作業單位員工（錳作業）	14
總計	276

2. 駐廠醫師、護理師健康諮詢服務

我們專門聘請廠醫、職護駐廠，全年提供109人次的健康諮詢服務，涵蓋生活衛教、慢性病管理、職場健康建議及壓力管理等。透過面對面的互動，職護能夠為員工提供即時的健康指導，協助他們在工作中保持最佳的身心狀態，進一步提升工作效率與生活品質。

健康風險管理措施及成果

執行項目	執行結果 (人次或%)	備註 (改善情形)
辨識及評估高風險群	具異常工作負荷促發疾病高風險者 <u>0</u> 人	異常工作負荷促發疾病_風險等級(4級0人、3級0人、2級16人、1級86人)
安排醫師面談及健康指導	1.需醫師面談者 <u>0</u> 人 1.1需觀察或進一步追蹤檢查者 <u>0</u> 人 1.2需進行醫療者 <u>0</u> 人 2.需健康指導者 <u>0</u> 人 2.1已接受健康指導者 <u>0</u> 人	
調整或縮短工作時間及更換工作內容	1.需調整或縮短工作時間 <u>0</u> 人 2.需變更工作者 <u>0</u> 人	
實施健康檢查、管理及促進	※113年健檢人數238人(113年12月健檢)・114年執行健康諮詢及促進。 1.應實施健康檢查者 <u>238</u> 人 1.1實際受檢者 <u>238</u>人 1.2檢查結果異常<u>174</u> 人 1.3需複檢者<u>174</u>人 2.應定期追蹤管理者 <u>174</u> 人 (年度健檢追蹤) 3.參加健康促進活動者<u>25</u> 人 ※114年健檢人數276人(114年11月健檢)・115年執行健康諮詢及促進。 1.應實施健康檢查者 <u>276</u>人 1.1實際受檢者 <u>276</u>人 1.2檢查結果異<u>136</u> 人 1.3需複檢者<u>136</u>人 2.應定期追蹤管理者 <u>136</u> 人 (年度健檢追蹤)	※113年健檢人數238人(113年12月健檢)・114年執行健康諮詢及促進。 ((詳見佳總興業_113年工作過負荷評估114年結案 心血管疾病風險分級(高風險5人、中風險53人、低風險180人) 三高異常總人數174人(73.10%) 高血壓163人(68.49%) 高血糖21人(8.82%) 高血脂45人(18.90%) 2025.07.17預防肌少症講習 ※114年健檢人數276人(114年11月健檢)・115年執行健康諮詢及促進。 ((詳見佳總興業_114年工作過負荷評估115年結案 心血管疾病風險分級(高風險4人、中風險39人、低風險233人) 三高異常總人數136人(49.28%) 高血壓120人(43.48%) 高血糖21人(7.60%) 高血脂71人(25.72%)
執行成效之評估及改善	1.參與健康檢查率<u>100</u>% 2.健康促進達成率 <u>100</u> % 3.與上一次健康檢查異常結果項目比較，	((詳見佳總興業_112年工作過負荷評估113年結案 心血管疾病風險分級(高風險6人、中風險42人、低風險194人)

執行項目	執行結果 (人次或%)	備註 (改善情形)
	三高總數異檢率73.10%(上升17.32%)增加血壓、血脂諮詢及衛教宣導。 4.環境改善情形：(環測結果)	三高異常總人數135人(55.78%) 高血壓113人(46.69%) 高血糖18人(7.44%) 高血脂52人(21.49%) ((詳見佳總興業_113年工作過負荷評估114年結案 心血管疾病風險分級(高風險5人、中風險53人、低風險180人) 三高異常總人數174人(73.10%) 高血壓163人(68.49%) 高血糖21人(8.82%) 高血脂45人(18.90%) ※異檢率比較: 上升17.32%。 (113年12月健檢，114年執行)與(113年12月健檢，114年執行)比較。 因應血壓標準降低及年齡增長，故異檢率上升。 因血壓標準調整及年齡增長，異常比例增加。增加高血壓、高血脂的諮詢與健康教育次數。 確保環境測試數據精準，計劃後續細化數據分析報告。 ※因114年健檢時間為11月健檢，故115年執行健康諮詢及促進。

2025年健康服務計畫執行狀況

面談人員執行情況：

項目	應面談人數	已面談人數	衛教單宣導	離職	未面談人數	達成率
異常工作負荷 (心血管高風險)	31	7	7	24	0	100.00%
母 性 保 護 (2024年妊娠1人、產後1人)	1	1	1	0	0	100.00%
中高齡及高齡者適性工作計畫	9	9	9	0	0	100.00%

血壓二、三級	109	59	28	22	0	100.00%
血糖	21	12	4	5	0	100.00%
高血脂	45	0	45	0	0	100.00%
人因危害預防	0	0	0	0	0	100.00%

多元健康活動與文化傳承

1. 健康職場活動：促進身心健康與團隊凝聚

我們不定期舉辦多元化的健康職場活動，包括健康講座、舒壓按摩、瑜伽健身、聚餐等，員工透過這些活動，不僅提升了身體健康，還增強了跨部門間的溝通合作能力，進一步鞏固團隊精神與公司文化的傳承。

2. 健康資訊公告：知識分享與健康推廣

佳總興業定期發公佈健康知識《悠活快樂健康資訊》，全年共發佈12次，內容涵蓋健康生活提示、營養知識、運動建議及心理健康等多元主題，幫助員工在繁忙的工作與生活中找到平衡，實現身心全面健康。

佳總將繼續以員工需求為核心，不斷引入創新健康管理措施，例如虛擬健康顧問平台、線上健康講座及健康數據分析，結合科技手段為員工提供更個性化、更便捷的健康促進服務。我們的目標不僅在於打造一個健康職場，更希望通過持續的努力，成為員工生活中的堅實後盾，實現員工與企業的共同成長與永續發展。我們相信，員工的幸福與健康是企業最大的資產，未來，我們將繼續深耕健康友善職場的理念，攜手每一位員工，共同創造屬於佳總的美好未來！

5-2.2 員工敬業度與組織認同

為深入了解員工對公司及工作相關主題的看法，佳總興業不定期舉辦互動訪談，透過面對面的溝通，了解員工對企業的認同感以及提出的建議。這些訪談以輕鬆且尊重隱私的方式進行，旨在建立雙向交流的平台，讓員工能夠放心表達真實想法。

員工互動訪談與改善計畫

為深入了解員工需求與建議，公司舉辦面對面訪談，並透過匿名調查確保員工意見的真實性與多樣性。訪談過程以輕鬆且尊重隱私的方式進行，建立雙向交流平台，讓員工能夠安心表達真實想法。

2025年訪談結果：

- 員工對企業文化的整體認同度達3.57分
- 提出多項具建設性的改善建議
- 主要關注領域：溝通機制、職涯發展、績效管理、公平薪酬

項目	2024年	2025年	變化趨勢
員工滿意度	3.82分	3.57分	調整問券調查，趨向員工關注議題
申訴案件	無重大申訴	無重大申訴	溝通順暢，員工參與度提升

滿意度項目分析	2024年	2025年
最滿意項目前三名	團隊合作精神3.36分	工作內容3.93分
	領導3.36分	工作與生活平衡3.69分
	溝通3.33分	人際關係3.65分
最不滿意項目前三名	薪資與福利2.98分	薪資福利3.06分
	公司經營管理方針及目標3.11分	培訓發展3.48分
	員工發展3.14分	工作環境3.6分

根據訪談與數據分析結果，公司召開專案會議，並針對關鍵領域制定改善計畫，並將相關措施逐步納入日常管理與未來策略：

- 薪資與福利優化：評估市場薪酬競爭力，並將績效與薪資、獎金發放掛鉤，提供友善家庭活動與員工紓壓課程。
- 員工培訓與發展：提升教育訓練資源，增加職涯發展規劃支持。
- 提升工作環境：透過制度化、透明化及持續性的工作環境改善，提升員工對公司的認同感、穩定度與向心力

程度表現	內容
工作內容	對於工作內容的滿意程度
薪資福利	對於公司薪資、各項福利的滿意程度

工作環境	對於工作場所的安全與工作資源的提供的滿意程度
人際關係	對於同事、主管間與公司溝通程度
培訓發展	對於公司員工教育訓練與職涯規畫的滿意程度
工作與生活平衡	對於工作與生活是否達到平衡的滿意程度

佳總興業深信，員工的認同與凝聚力是企業穩健發展的基石。我們將持續關注員工需求，透過行動積極回應，以建構更具歸屬感與向心力的工作氛圍，攜手全體員工共創佳總的美好未來。

5-2.3 員工多元支持

佳總興業秉持「誠信經營，回饋社會」的理念，致力於為員工打造一個全方位支持成長、促進健康與福祉的幸福職場環境。我們深信，員工的福祉是企業持續成功的基石，因此在遵循現行法規的基礎上，制定了完善且超越標準的福利制度，並不斷優化與新增多元化的福利措施，滿足員工多樣化的需求。

我們的福利體系不僅涵蓋基本的保障，還包括貼心設計的多項措施，從健康管理、職涯發展到家庭關懷，無不細膩周到。佳總興業為員工提供定期健康檢查、身心健康關懷計畫及舒壓課程等，確保員工在身體與心理上均能保持最佳狀態。同時，我們積極推動職涯發展計畫，為員工提供專業培訓和升遷機會，幫助他們在工作中實現成就感與長遠發展目標。

在家庭關懷方面，佳總興業設計了彈性工作時間、育嬰補助及員工家庭日等措施，讓員工能夠平衡事業與家庭責任，安心面對各階段的生活挑戰。我們也提供節慶禮金、婚喪津貼及員工旅遊補助等額外福利，增強員工與家人之間的幸福感和歸屬感。

佳總興業深信，幸福的員工是公司最寶貴的資產。我們的目標是營造一個不僅支持員工事業發展，還能促進健康與生活平衡的工作環境。透過這些用心設計的福利措施，我們希望每位員工都能感受到公司的關懷與支持，在工作中找到成就感，在生活中享受充實與快樂，進而提升整體工作效率與企業競爭力。佳總興業將持續努力，秉持對員工的尊重與關愛，打造一個真正實現「有保障、有彈性、有幸福」的職場，與全體同仁共同邁向永續成長的未來。

致力打造中高齡友善職場

面對人口高齡化與職場多元化的社會趨勢，佳總興業於2025年榮獲桃園市政府「中高齡及高齡者友善企業認證」，此項肯定成為PCB印刷電路板產業首家獲此殊榮的企業，展現佳總持續打造世代共融、共創價值職場的堅定承諾。

因少子女化與高齡化，企業普遍面臨人力缺工衝擊，中高齡人才將成為未來勞動市場新力量。為此，桃園市推出友善企業認證計畫，結合數位科技與友善職場理念設計出「4+2友善職場指標」；涵蓋「文化友善」、「招募任用友善」、「教育訓練友善」、「環境友善」、「友善創新作為」及「友善政策實施」等六大面向，協助企業打造全齡職場吸引中高齡人才，為企業永續營運增添新動能。

佳總於2025年推動多項中高齡友善措施，包含定期健康檢查、臨廠醫護諮詢、企業員工食品安全及5場員工紓壓課程等，協助員工維持身心健康；並舉辦2場員工電影家庭日，增進跨時代互動與家庭支持。在招募上，我們考量二度就業者需求，提供導師制度協助融入，並透過師徒制促進青銀合作與經驗傳承。此外，我們亦導入自動化設備及中高齡職務再設計，減少長期間搬運與站立造成的負荷，更優化工作環境並降低疲勞，打造企業友善工作環境，共同邁向永續成長。



福利措施	內容	2025年執行成效
打造多元包容的職場環境，支持性別平等及保障身心障礙與原住民之權益	本公司承諾在各營運據點，皆遵守國際公認之勞動人權，不因種族、性別等有任何不平等待遇，致力消除各種形式之就業歧視。	身心障礙聘用人數4人。 原住民聘用人數3人。 新住民聘用人數4人。
提供在職同仁免費團體保險	在本公司任職期間，本人因傷病需要住院診療，甚至不幸身故或失能時，同仁及家庭能獲得生活和經濟上的保障。保險內容包括：壽險、意外傷害保險、住院醫療健康險、癌症醫療保險。	初始投保205人，投入總金額新台幣390,812元。每月再依員工人數增減加退保。
彈性工作、居家辦公	彈性工作時段不限只需達天/8H，讓內勤員工得視個別家庭及生活需求，彈性調整上下班時間。另外，針對特殊業務部門更配合業務特性，設有其他輪班時段，提供員工更多元的彈性選擇。	累計申請達2人。
孕婦及傷病同仁專屬停車格	友善與體恤懷孕婦女、傷病同仁，於接近辦公室建築物位置，設置相關車位。	場內有專屬設置的停車格一格
哺（集）乳室	子女未滿二歲須同仁親自哺（集）乳者，提供相關場域，並依法提供哺（集）乳時間，且視為工作時間。	使用人數0人。
健康檢查補助	提供優於法令健檢頻率，不分年紀，試用期後同仁皆享有公司免費健檢。	檢查完成人數276人(為總員工人數之100%)，補助金額285,800元。
駐廠職護健康諮詢	依公司提供健檢項目結果，主動關懷同仁，亦提供諮詢服務，供同仁主動諮詢。	健康諮詢完成人數共109人。
多元主題樂活電子報	提供不同主題供同仁更了解生活中之健康、環境等主題，增加常識與知識。	發佈次數共6次。
各類補助費	依營業收入千分之1.5 提撥福利金、下腳收入等，並按月依員工薪資千分之5 代為扣繳福利金，交由職工福利委員會辦理各項福利業務。 提供生育補助、育兒補助？托育優惠等	1. 舉辦休閒育樂相關活動(旅遊補助、活動競賽、部門聚餐、社團活動等)，補助金額637,440元。 2. 生日、結婚、生育、喪葬慰問金，補助金額457,490元。 3. 節慶禮金，補助金額445,500元。

友善留職停薪措施	育嬰留職停薪：同仁任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。 傷病留職停薪：醫師診斷，普通傷病假超過法令上限，雙方協商是否同意留職停薪，但留職停薪期間最長以一年為限。 個人事由留職停薪：須親自處理私人事務短暫離開職場，或外籍員工久未返鄉者。	申請人數5人。
----------	--	---------

2025年育嬰留停統計表

2025年符合 育嬰留停申請資格人數(A)		2025年實際申請 育嬰留停人數(B)		育嬰留停申請率=(B)/(A)	
男	女	男	女	男	女
0	3	0	2	0%	66.67%
2025年 應復職人數(C)		2025年 實際復職人數(D)		復職率=(D)/(C)	
男	女	男	女	男	女
0	2	0	2	0%	100%
2025年育嬰留停 復職人數(E)		2024年復職後 持續工作一年的人數(F)		留任率=(F)/(E)	
男	女	男	女	男	女
0	2	0	2	0%	100%

註1：「2025年符合申請育嬰留停申請資格人數」，是以過去3年內（2023~2025年）有請過產假及陪產假的員工人數計算。

註2：「2025年應復職人數」包含2023至2025年申請育嬰留停並應於2025年復職的人數。

註3：「2025年實際復職人數」包含2023至2025年申請育嬰留停並於2025年復職的人數。

註4：「2025年留任率」= 2024年復職後持續工作滿一年的人數 / 2025年復職人數。

註5：以上未復職原因包括繼續申請留停的人數。

5-2.4 職場性騷擾防治措施

為了給予員工更安心的工作環境，佳總興業始終將職場平權與性別平等視為企業文化的核心價值。我們制定了完善的《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範》，明確規範申訴管道、申訴方式、調查處理程序及懲處原則，並透過內部平台廣泛傳達給每位員工，確保全體同仁了解相關權利與支持措施。

多元的申訴管道與迅速的處理機制

為保障員工能在需要時獲得即時支援，佳總興業設立了多元化的申訴管道與調查處理機制，主要包括：

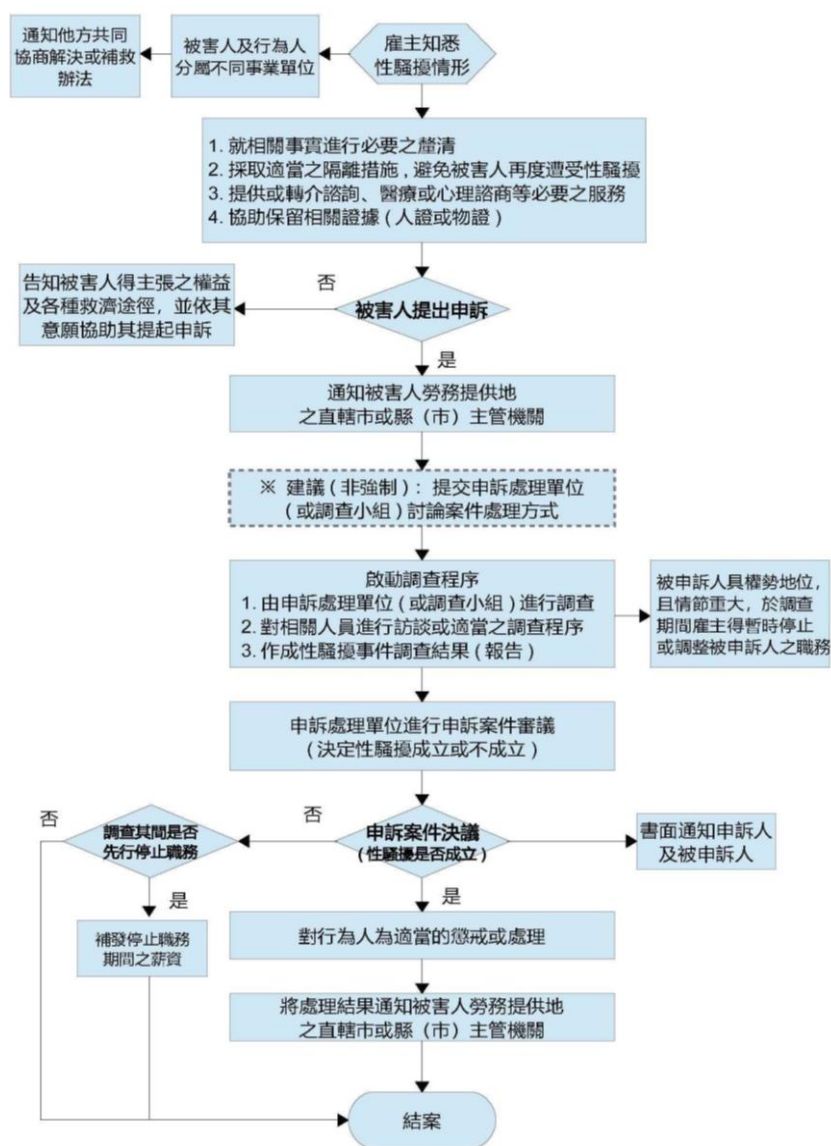
1. 專業申訴管道設置：設置多種便捷的申訴方式，包括專線電話、電子郵件及意見信箱，確保員工能夠在安全且保密的環境中提出訴求。
2. 性騷擾申訴調查委員會：我們成立了專責的性騷擾申訴調查委員會，委員會由4名專業成員組成，其中女性委員比例不低於50%，以確保調查過程的公平與敏感。委員會在接到申訴或案件移交後的7天內啟動調查，並承諾於2個月內完成處理，全力保障問題能夠迅速且公正地解決。（臨時的組織，並非常態存在）
3. 透明的處理流程與嚴謹的懲處：調查委員會依據案件調查結果進行客觀的評估，並根據防治辦法進行適當的處置措施，包括教育輔導、警告及其他必要的懲處，確保對性騷擾行為零容忍，維護職場秩序與安全。

為了在問題處理之外給予員工更多支持，佳總興業提供了多層次的協助措施，包括：

1. 心理諮商與支持：員工協助方案（EAP）為需要心理健康支持的員工提供專業諮商服務，幫助他們緩解壓力並重建心理健康。
2. 性別平等教育與宣導：定期舉辦性別平等與職場防治培訓，向員工普及防治性騷擾的相關知識，提升全體同仁的意識與敏感度。
3. 友善職場環境建設：我們致力於營造包容與尊重的職場氛圍，倡導開放的溝通文化，並透過定期滿意度調查與匿名反饋機制，了解員工對工作環境的感受與建議。

我們將繼續完善性騷擾防治相關制度，並在推動性別平等與支持多元的工作環境上持續努力。我們相信，唯有在保障每位員工權益與福祉的基礎上，企業才能實現可持續的成長與成功。我們的目標是讓每一位同仁都能在安心、安全、尊重的環境中專注工作、健康成長，攜手共創美好的未來。

職場性騷擾申訴調查處理流程圖



5-2.5 員工溝通管道

我們始終重視員工的聲音，並將員工需求視為推動企業持續進步的重要驅動力。我們深信，暢通且多元的溝通管道不僅能增強員工對企業的認同感，更是促進團隊凝聚力和組織健康發展的關鍵。因此，佳總興業致力於構建一個尊重、開放、透明的溝通環境，讓每一位員工的意見與建議都能得到傾聽與回應。

多元化的溝通機制

在2025年，佳總興業共舉行了多場勞資會議，討論多項涉及員工權益的重要主題，包括但不限於以下內容：

溝通管道	件數
內部公告	80件
內部公告健康資訊 (悠活快樂健康資訊)	6
每季勞資會議	4次
每季職工福利委員會會議	4次
每季職業安全衛生委員會	4次
部門會議	不定期
一對一會談 (績效評估、個人發展計劃等)	不定期
教育訓練課程與通識講座	158次
員工關係活動	7件
員工意見信箱	0件

我們深知，溝通不僅是一個傾聽的過程，更是與員工建立信任與合作的橋樑。我們的多元溝通平台不僅關注回應員工需求，還注重引導員工了解公司政策與目標，促進雙向互動的良性循環。透過這些溝通機制，我們能夠深入了解員工的關切，及時作出適切的調整與回應，進一步加強員工與企業的凝聚力。

未來，佳總興業將持續優化溝通機制，探索更多創新方法來促進內部交流，並強化員工參與決策的影響力。我們相信，唯有在相互理解與尊重的基礎上，才能打造出一個充滿活力與信任的職場文化，推動公司與員工攜手邁向可持續發展的新高度。

5-3 人才佈局

佳總興業秉持「創新為本，人才為先」的理念，將全球人才佈局視為技術研發的核心驅動力。截至2025年底，佳總興業員工總人數為288人。我們期待透過全球人才的合作與互動，持續縮短產品開發週期，提升技術支援的效率與即時性，為公司創造更大的競爭優勢。

5-3.1 人力結構

優秀的人才佳佳興業持續創新與穩定成長的基石。截至2025年底，公司擁有全球員工總數288人，這支多元化團隊由來自不同專業領域的技術精英組成，為公司在市場競爭中提供了堅實的支撐。

目前，公司主要勞動力集中在台灣地區，因應業務性質與營運需求，男性員工占大多數。全時員工中，男性共計150人，女性138人；其中大陸區域則有7名員工。此外，公司員工的學歷背景涵蓋碩士、大學及專科，這些不同層級的專業人才共同為企業的技術創新和發展貢獻力量。

在年齡結構方面，佳佳興業的人才以30至49歲為主，顯示出企業員工的經驗與活力並存。在管理層中，公司注重性別平衡與多樣性，現有高階主管、中階主管、初階主管和一般員工的職位分佈中展現了良好的性別與專業分佈。

推動性別平等與多樣性

儘管目前女性主管比例相對較低，佳佳興業已規劃系統化的提升計劃，致力於提高女性和管理層中的參與度。我們鼓勵並支持女性員工參與多樣化的培訓與發展計劃，幫助她們提升管理能力，並積極為其提供更多晉升機會。依據「勞資會議實施辦法」的規定，公司女性代表比例均達 1/3，確保在各層級中落實性別平等與多樣性。這不僅是佳佳興業對於內部管理文化的一項承諾，更是我們在全球範圍內推動性別平等與包容性的重要一步。我們相信，透過這些努力，佳佳興業將能打造一支更加多元且充滿活力的管理團隊，為公司的長遠發展提供堅實的支持與動力。

人員職務比例

全球人力總數	288人
--------	------

員工

勞雇合約	類型	性別	台灣	大陸
正職	全時	男	147	3
		女	134	4
	兼職	男	0	0

		女	0	0
--	--	---	---	---

全職正職員工為公司主要人力，占100%，其中台灣344人，大陸7人，男性183人，女性168人，顯示性別比例相對均衡。目前無約聘或兼職員工，公司勞雇合約以全職正職為主，符合企業穩定發展與人才培育策略。

工作者(含警衛人員、廚師)

類型	性別	台灣	大陸
全時	男	3	0
	女	3	0

根據統計，本國籍員工的學歷分布如下：

項目 學歷	女性		男性	
	人數	比例	人數	比例
碩士	1	0.49%	5	2.44%
大學	28	13.66%	30	14.63%
專科	18	8.78%	23	11.22%
高中及以下	63	30.73%	37	18.05%

■ 整體學歷概況：

◎本國籍員工主要集中於「大學」與「高中及以下」學歷，分別占28.29%與48.78%，碩士學歷占比較低，顯示目前技術或管理人才的進一步發展仍有提升空間。

◎無博士學歷員工，公司核心人力主要來自大學及以下教育背景。

■ 性別學歷對比：

◎大學及專科學歷的男女比例相對接近，男性略多於女性，但無明顯差異。高中及以下學歷的員工中，女性人數（63人）顯著高於男性（37人），顯示女性員工較多從事基層職務。

■ 公司發展方向：

◎針對學歷分布情況，公司將持續提供在職培訓與進修機會，提升員工專業能力與管理素養。針對基層員工，公司將優化內部晉升機制與技能培訓計畫，幫助其獲得更高的發展空間。在管理與技術專業人才，公司將加強高階人才培育與留任機制，吸引更多具碩博士學歷的專業人才加入。

人員年齡架構

性別	≥50歲	30~49歲	<30歲	合計
男	45	99	3	147
女	58	72	11	141

公司現有員工以30-49歲族群為主要勞動力，占比達59.38%，顯示企業核心人力以成熟且具經驗的專業人才為主，能有效支撐穩定運營與技術傳承。同時，50歲以上員工占比35.76%，公司仍保有一定比例的資深人力，對於關鍵技術與組織知識的傳承具有深遠影響。然而，30歲以下員工僅占4.86%，新進年輕人才比例相對較低，可能影響未來人才梯隊的接續與企業長期競爭力。

從性別分布來看，50歲以上族群以女性多於男性，顯示女性員工在資深職位或長期留任方面更具穩定性。30-49歲族群則以男性多於女性，此區間作為企業管理與技術核心人力，可能與職務性質與產業需求相關。而30歲以下員工的性別比例較為均衡，顯示公司對於年輕人才的性別均衡發展較為完善。

面對人力結構與未來發展，公司將提前布局人才發展與接班計畫，以確保組織知識的有效傳承，並強化內部培訓與晉升機制，吸引與留任優秀青年人才。針對50歲以上員工比例較高的情況，公司將逐步推動知識管理與專業技能傳承計畫，確保關鍵技術的延續與內部人才接棒。同時，針對30歲以下年輕人才占比較低的現象，將透過實習計畫、職業發展規劃與內部晉升機制，提升新生代人才的吸引力與發展潛力。此外，公司亦將致力於性別與職務發展的平衡，透過彈性工作安排支持中高齡女性員工的職涯發展，並鼓勵30-49歲男性員工積極參與管理職能強化，確保企業人力結構的多元性與可持續發展，在人力資源發展上保持長期穩健的成長動能。

各層級性別比例

階層	性別	人數	占比(%)
一般員工	男	117	40.63%
	女	130	45.14%
初階主管	男	21	7.29%

	女	5	1.74%
中階主管	男	6	2.08%
	女	3	1.04%
高階主管	男	6	2.08%
	女	0	0%
合計	288人		

目前公司高階主管層級尚無女性代表，未來將審慎評估女性管理職能培訓與內部晉升機制，以支持符合條件的女性人才進入管理階層。針對初階主管層級，目前性別比例為21:5（男性較多），公司將透過適當的性別多元性評估機制，確保性別平衡發展，同時針對職務適配性與人才發展進行優化調整，以強化女性在基層管理層的發展機會。

在高階主管人才培育方面，公司將逐步推動多元領導力發展計畫，提供符合條件的管理人才更多專業提升與晉升機會，以促進管理階層的多元化與企業永續發展能力。考量女性在中階管理層的比例逐步提升，未來將適時評估彈性工作政策、管理職能培訓及跨部門輪調機制，以支持女性人才的職涯發展，同時確保組織營運的穩定性與長遠競爭力。

第六章 社會共融

佳總興業一向秉持「取諸社會、用諸社會」的理念，持續以實際行動回饋社會，展現對社會的責任與關懷。公司參考聯合國永續發展目標（SDGs），結合企業特性，朝著「健康促進」、「弱勢關懷」、「環境保護」、「教育推廣」及「社區營造」五大公益主軸，並積極整合內外部資源，與公益團體和策略夥伴攜手合作，共同創造正向的社會影響力。

社會公益主軸	聯合國永續發展目標（SDGs）
健康促進	SDG3
弱勢關懷	SDG1、SDG4、SDG8
環境保護	SDG13、SDG14、SDG15
教育推廣	SDG4、SDG8
社區營造	SDG1、SDG8

多元公益項目

在2025年，佳總興業積極投入公益行動，包括支持教育資源的推廣、環境保護活動及對弱勢族群的關懷等。公司參與支持「財團法人育成社會福利基金會」將義賣所得19,916元，用於推動扶持弱勢族群，透過行動不僅展現了企業在公益領域的努力，也為更多弱勢群體帶來實質的幫助。亦熱心支持「大仁滯洪池綠地環境認捐計畫」，積極投入園區綠美化與公共服務設施改善，展現企業社會責任與永續環境共好的精神。



結合員工力量的志工活動

為促進員工參與公益，佳總興業將預期設立志工小組，鼓勵員工透過捐款、志工服務及資源整合等多種形式，深入參與社會公益活動。激勵員工將熱情轉化為實際行動，進一步拓展公益影響力。

聚焦教育與環境保護

■ 教育推廣：公司未來將支持偏鄉學校的教育資源補充，捐贈書籍、學習用品，並舉辦專題講座，提升偏鄉學生的學習機會。

■ 環境保護：支持環境教育基金會，推廣淨零排放的理念，並舉辦植樹活動，增進社區的生態保護意識。

6-1 推動社會共好

6-1.1 專案化社會公益模式



佳總興業參與公益及物資捐助，更通過深入社區，推動實質的關懷行動。公司定期評估公益行動的成效，並透不定期會議追蹤進度，確保資源能夠精準分配到需要的地方。此外，佳總

興業注重教育與環境永續的推廣，未來支持環境公益基金會的淨零排放教育計畫，讓更多人了解永續發展的重要性，我們期待不斷延展公益的深度與廣度，並創造長期正向影響。

1. 「社區關懷行動」專案（清掃社區道/除草、泥土、髒污）

為響應偏鄉社區的實際需求，佳總興業透過「社區關懷行動」專案，結合地方資源，提供多樣化的支援服務，包括物資捐助、醫療巡診及技職培訓等，以改善弱勢族群的生活條件。推動偏鄉教育與扶持弱勢家庭的計畫。

2. 「財團法人育成社會福利基金會」專案

佳總興業於 2025年7月 支持「財團法人育成社會福利基金會」義賣活動，積極參與幫助弱勢族群的生活改善與社會融入工作，強調以行動關懷社會邊緣群體。



3. 一起為流浪貓發聲：

每隻流浪貓都曾經有個溫暖的家，卻因各種原因流落街頭。牠們面臨寒冷、飢餓和危險的環境，無法自己選擇更好的生活。佳總照顧周邊流浪貓為其健康檢查，接種基本疫苗，進行體內外驅蟲，保持清潔，包含絕育手術，避免過度繁殖問題，並交由合法的動保單位，進行醫療處理及後續領養事宜，給流浪貓找到一個溫暖的家。

愛心認養協議書

茲向 陳毅哲 認養動物一隻，詳細資料如下：

動物名	尚未取名
性別	女生
體重	1kg
年齡	3個月左右
品種	米克斯(三花)
毛色	如右圖
特徵	
節育	無
預防針	
備註	已體內外驅蟲



本人  (即認養人) 為認養動物事宜，與送養人 佳總興業股份有限公司 陳毅哲，雙方達成以下協議：

愛心認養協議書

茲向 陳毅哲 認養動物一隻，詳細資料如下：

動物名	尚未取名
性別	男生
體重	1kg
年齡	3個月左右
品種	米克斯(虎斑帶橘紋)
毛色	如右圖
特徵	
節育	無
預防針	
備註	已體內外驅蟲



本人  (即認養人) 為認養動物事宜，與送養人 佳總興業股份有限公司 陳毅哲，雙方達成以下協議：

佳總始終堅信，善盡企業社會責任是一場需要凝聚全體力量的長期承諾。我們在穩健經營的同時，透過教育與環境永續的推廣為核心，將公益與企業文化深度融合，為社會創造更多美好的可能性。未來，我們將持續以細緻且負責的方式，穩步推進社會公益，讓每一個行動都能溫暖更多需要幫助的人。

6-1.2 社會參與

我們不僅僅止於參與公益，更通過深入社區，推動實質的關懷行動。公司定期評估公益行動的成效，並透過專案管理會議追蹤進度，確保資源能夠精準分配到需要的地方。為此，公司積極鼓勵員工參與公益活動，讓員工在工作之餘能夠貢獻自己的時間與專業，共同參與社會公益行動。佳總興業將預計在未來規劃舉辦內部公益分享會，透過員工分享自身參與公益的經驗與心得，藉此喚起更多同仁的參與熱情，凝聚內部的公益力量。此外，公司特別強調教育與環境永續的推廣，不僅支持環境教育基金會的淨零排放教育計畫，還鼓勵更多員工未來共同參與偏鄉地區的教育資源補充行動，為更多弱勢孩童帶來學習機會與希望。這些行動不僅深化了公益的影響力，也讓每位員工成為佳總興業與社會共同進步的推手。

未來，佳總將持續深化員工與企業共同行動的模式，透過公益行動讓每位員工都能感受到參與社會正向改變的價值，實現「取諸社會、用諸社會」的企業核心精神。

6-2 落實環境保護

佳總深刻體會氣候變遷對全球生態環境和生物多樣性帶來的挑戰，這些影響不僅關乎自然生態的持續性，也與社會、教育及文化等層面息息相關。我們始終將環境永續視為企業的重要責任，並以支持物種保育及環境倡議為出發點，積極探索適合企業特性的永續發展策略。

作為負責任的企業公民，我們目前正關注如何在現有業務運作中融入更多環境友善的實踐，同時支持與環境相關的行動，協助推動保護生態系統並減少廢棄物對自然環境的影響。我們深知，這些實踐對提升自然生態的平衡與可持續性具有重要意義，也希望未來能逐步擴大在環境保護上的參與範圍。

6-2.1 節能行動

佳總興業承諾將節能降碳作為長期發展目標之一，未來計畫逐步導入智能化能源管理系統，以降低營運過程中的能源消耗。公司將專注於設備升級、辦公區域節能改造等具體行動，

並推廣員工在日常作業中的節能行為。這些行動不僅能降低公司碳排放，也能為環境永續作出實質貢獻。

在氣候變遷的影響日益顯著的當下，能源效率的提升是減少碳排放與實現永續發展的重要策略之一。佳總興業計畫在未來數年內逐步導入以下節能行動：

1. 設備升級與能效提升

公司將評估現有營運設施的能源使用情況，逐步升級為高效節能型設備，尤其是在製程運作及辦公場所的用電設備上。未來計畫導入智能化能源管理系統，實時監測能源消耗，尋找優化空間，從源頭減少能源浪費。

2. 推廣低碳辦公模式

公司將推動無紙化作業、綠色採購以及節能照明的全面應用，並在內部推廣日常節能行為，例如空調溫度調控、非必要設備的關閉等，培養員工在日常工作的節能意識。

3. 可再生能源探索

長期規劃中，公司希望探索將部分能源需求轉向可再生能源，嘗試與綠色能源供應商合作，逐步過渡至低碳或零碳的能源使用模式。

6-2.2 環保教育與宣傳

為提升社會對環境保護的關注，佳總興業將積極投入環保教育與宣傳工作，捐贈環境公益基金會與員工參與，推動環保意識的普及。我們計畫未來舉辦系列環保講座、培訓活動，並透過內外部溝通管道分享企業在環境友善實踐中的經驗，以呼籲更多人共同參與環境保護行動。環保的關鍵不僅在於行動，還在於教育與意識的提升。我們將環保教育與宣傳作為未來環境保護工作的核心方向之一，致力於通過知識普及與理念傳播，影響更多人參與到環境永續的行列中。

1. 員工參與與內部教育

公司計畫不定期舉辦環保主題培訓，讓員工了解氣候變遷與生物多樣性的關聯及其重要性，並分享節能減碳的具體實踐方法。此外，公司將設置內部環保獎勵機制，表彰在日常工作中積極踐行環保行為的員工，進一步激發全體員工的參與熱情。

2. 環保公益捐贈與教育活動

在未來，佳總興業計畫捐贈環保公益基金會，舉辦多樣化的環保教育活動深入校園，例如生態導覽、環保講座及環境知識工作坊等，幫助學生更深入地了解環境保護的重要性，並將環保理念融入到日常生活中。

3. 綠色文化宣傳

公司將透過官方網站道傳播環保理念，分享企業在環境永續方面的努力和成果，鼓勵更多人加入到環境保護的行列中，形成良性的社會共識。

我們透過持續探索與行動，將能逐步實現對生態環境的守護與支持，期待通過系統化的節能行動與持續的環保教育，實現企業與自然環境的平衡發展。我們深信，這些努力不僅能在業務層面產生積極效應，也能成為推動社會環境保護的驅動力，為企業與地球的永續發展創造更多可能。

未來，將持續聚焦員工的參與與環保教育，結合企業資源與社會力量，為保護地球的生態平衡及推動永續發展創造更多可能。我們深信，當每一位員工都能成為環境保護的一部分時，將匯聚成一股強大的力量，共同實現企業與自然的共生共榮。

6-3 健康促進

6-3.1 全民醫療

佳總興業深知穩定的血液供應是全民醫療體系的重要基石，因此積極支持並參與全國捐血活動，致力於緩解血液短缺問題，助力提升醫療體系的穩定性。透過全國捐血活動，佳總不僅協助解決偏遠地區和醫療機構血液供應不足的問題，更以實際行動展現企業對公共健康與社會責任的承諾。

每一袋血液都代表著對生命的守護與延續，我們在推動全國捐血活動中，不僅強調資源的公平分配，還鼓勵員工共同參與，喚起更多人對捐血重要性的認識與支持。通過這些行動，佳總希望能凝聚更多社會力量，打造一個更具韌性的全民醫療體系，讓更多患者及時獲得生命支持，為每一個家庭帶來希望與溫暖。

未來，佳總將繼續支持捐血相關的公益計畫，結合教育推廣、員工參與與社會資源整合，為全民醫療資源的穩定與社會福祉的提升貢獻更多力量。我們深信，透過持續投入，將在點滴之間累積起改變社會的巨大力量。



佳總公司積極參與桃園市政府衛生局執行之食品安全政策，獲得頒發企業食安志工及餐飲衛生「優等」獎項認證，公司持續以提供員工健康餐食及供膳環境的理念，用心守護企業員工餐食安全，展現對提升餐飲衛生與食品安全的重視與努力。



附錄

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表

使用聲明	參照GRI Standards (2021 年版) 報導2024 年1 月1 日至2024 年12 月31 日期間之內容
使用的GRI1	GRI 1：基礎 20212
適用的GRI行業準則	無適用的GRI行業準則

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI2：一般揭露				
組織報導實務				
2-1	組織詳細資訊	第一章 佳總概況	12	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	6	
2-4	資訊重編	N/A		無資訊重編
2-5	外部保證/確信	N/A		尚無進行第三方保證/確信
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	第一章 佳總概況 2-3 永續發展策略藍圖 2-5 重大主題鑑別分析	12 25 31	
2-7	員工(僱員)	5-3.1 人力結構	142	
2-8	非員工的工作者 (非僱員)	5-3.1 人力結構	142	
治理				
2-9	治理結構及組成	第一章 佳總概況 3-1.1 董事會運作	12 47	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1.1 董事會運作	47	

2-11	最高治理單位的主席	3-1.1 董事會運作	47	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3-1.2 營運風險管理	57	
2-13	衝擊管理的負責人	3-1.1 董事會運作	47	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	6	
2-15	利益衝突	3-2.2 誠信經營與行為準則	64	
2-16	溝通關鍵重大事件	2-4 利害關係人與重大性永續主題	27	
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1.1 董事會運作	47	
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1.1 董事會運作	47	
2-19	薪酬政策	5-1.3 合理薪酬獎勵	120	
2-20	薪酬決定流程	5-1.3 合理薪酬獎勵	120	
2-21	年度總薪酬比率	5-1.3 合理薪酬獎勵	120	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長(經營者)的話	11	
2-23	政策承諾	2-1 永續觀點與承諾	23	
2-24	納入政策承諾	2-1 永續觀點與承諾	23	
2-25	補救負面衝擊的程序	3-1.2 營運風險管理	57	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-4 利害關係人與重大性永續主題	27	
2-27	法規遵循	3-2 法令遵循	59	

2-28	公協會的會員資格	1-2.4 參與外部協會	21	
利害關係人議和				
2-29	利害關係人議合方針	2-4 利害關係人與重大性永續主題	27	
2-30	團體協約	5-2 友善職場	124	

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由/說明
G R I 3 : 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	2-5 重大主題鑑別分析	31	
	3-2	重大主題列表	2-5 重大主題鑑別分析	31	
重大主題：公司治理					
G R I 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3-1 精進公司治理實務	46	
G R I 201 : 經濟績效 2016	201-1	直接經濟價值的創造與分配	4-1 創新價值	83	披露組織創造和分配經濟價值的相關數據
G R I 205 : 反貪腐 2016	205-2	反貪腐政策及程序的傳達和培訓	3-2.1 法規遵循	61	提供反貪腐政策和員工培訓數據
GRI405:員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	3-1 精進公司治理實務	46	
重大主題：法令遵循					
G R I 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3-2 法令遵循	59	
G R I 205 : 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3-2 法令遵循	59	

G R I 205 : 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3-2 法令遵循	59	
G R I 205 : 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3-2 法令遵循	59	無反貪腐事件，不適用
重大主題：資訊安全					
G R I 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3-3 資訊安全	67	
G R I 418 : 客戶隱私 2016	418-1	驗證的客戶隱私投訴	3-3 資訊安全	67	2024年無發生任何客戶隱私投訴事件
管理方針：夥伴共榮					
重大主題：綠色供應鏈					
G R I 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3-4 永續承諾	73	
GRI 204: 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-4.4在地採購	79	
GRI 308: 供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3-4 永續承諾	73	
GRI 308: 供應商環境評估	308-2	使用環境標準篩選新供應商	3-4 永續承諾	73	
GRI 414: 供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3-4 永續承諾	73	
GRI 414: 供應商社會評估	414-1	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3-4 永續承諾	73	
重大主題：客戶關係維護					
G R I 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3-5 共榮共生	79	
自訂主題					
環境永續					
重大主題：創新與技術					

G R I 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4-1 創新價值	83	
GRI302:能源	302-5	降低產品和服務的能源需求	4-1 創新價值	83	
重大主題：產品安全/責任產品					
G R I 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4-2 永續產品	86	
GRI 416: 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4-2 永續產品	86	
GRI 416: 顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4-2 永續產品	86	
GRI 417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4-2 永續產品	86	
GRI 417 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4-2 永續產品	86	
重大主題：能源管理					
G R I 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4-3 氣候變遷因應管理	90	
GRI 302:能源	302-1	組織內的能源消耗	4-3.6 能源管理	105	
GRI 302:能源	302-2	組織外的能源消耗	4-3.6 能源管理	105	
GRI 302:能源	302-3	能源強度	4-3.6 能源管理	105	描述能源效率的改進和相關指標
GRI 302:能源	302-4	減少能源消耗	4-3.6 能源管理	105	討論節能措施及其效果
GRI 302:能源	302-5	減少產品和服務的能源需求	4-2 永續產品	86	描述產品改進如何減少能源需求
G R I 3 0 3 : 水與排水 2018	303-1	取水總量	4-3.7 水資源管理	107	描述水資源管理和取水數據
G R I 3 0 5 : 排放 2016	305-1	直接 (範疇 1) 溫室氣體 (GHG) 排放	4-3.5 溫室氣體排放	103	包括組織內直接排放的數據

G R I 305 : 排放 2016	305-2	能源間接 (範疇 2) 溫 室氣體 (GHG) 排放	4-3.5 溫室氣體排 放	103	包括間接排放的數據
G R I 305 : 排放 2016	305-3	其他間接 (範疇 3) 溫 室氣體 (GHG) 排放	4-3.5 溫室氣體排 放	103	
G R I 305 : 排放 2016	305-4	溫室氣體 (GHG) 排 放強度	4-3.5 溫室氣體排 放	103	描述排放效率的指標和計算方法
G R I 305 : 排放 2016	305-5	溫室氣體 (GHG) 排 放減少	4-3.5 溫室氣體排 放	103	說明擬定未來減碳措施
G R I 301 : 材料 2016	301-1	使用的材料重量或體 積	4-3.8資源循環	108	說明使用的材料類型及重量
G R I 301 : 材料 2016	301-2	使用回收再利用的物 料	4-3.8資源循環	108	
G R I 306 : 廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生和顯著的 廢棄物相關影響	4-3.9 廢棄物管理	108	關於廢棄物處理和管理的政策和 數據
G R I 306 : 廢棄物 2020	306-4	廢棄物的處置移轉	4-3.9廢棄物管理	108	
管理方針：幸福企業構築幸福環境					
重大主題：人才吸引與留任發展與留任					
G R I 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5-1 人才留培	112	
GRI 201 經濟績效	201-3	確定給付制義務與其 他退休計畫	5-1.3 合理敘薪獎 酬員工薪酬管理	120	
G R I 202 : 市場存在 2016	202-1	標準起薪與當地最低 薪資的比例員工薪酬	5-1.3 合理敘薪獎 酬員工薪酬管理	120	披露標準起薪與當地最低薪資的 比例
G R I 401 : 用 2016	401-1	新聘員工及員工流動 率	5-1 人才留培人 才吸引與留任	112	包括新聘人員數量和離職率的數 據
G R I 401 : 用 2016	401-2	全職員工的福利	5-3 人才佈局	141	描述提供給全職員工的福利細節
G R I 401 : 用 2016	401-3	育嬰假	5-2.3 員工多元支 持友善職場多元 共融	135	包括育嬰假計劃及其適用範圍

GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-3 人才佈局	141	
GRI 404 訓練與教育	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-1.4 職涯培訓體系教育訓練課程	121	
GRI 404 訓練與教育	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-3 人才佈局	141	
G R I 405 : 多樣性與平等機會 2016	405-1	治理機構和員工的多樣性	5-3 人才佈局多元共融	141	描述公司內部的多樣性政策和數據
GRI 405 員工多元化與平等機會	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5-3 人才佈局	141	
重大主題：職業安全與衛生					
G R I 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5-2 友善職場	124	
GRI 403: 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5-2.1 多層次預防機制	128	討論安全風險管理的程序
GRI 403: 職業安全衛生	403-2	危害鑑別、風險評估和事件調查	5-2.2 營造健康職場營造健康職場	129	討論安全風險管理的程序和事件調查
GRI 403: 職業安全衛生	403-3	職業健康服務	5-2.2 營造健康職場營造健康職場	133	描述提供的健康服務和預防措施
GRI 403: 職業安全衛生	403-4	勞工參與、諮詢及溝通	5-2.5 員工溝通管道勞資關係和溝通	140	討論與員工的溝通和參與機制
GRI 403: 職業安全衛生	403-5	勞工健康和安全教育訓練	5-1.4 職涯培訓體系教育訓練課程	121	包括健康和安全教育方面的培訓活動

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表

會計指標	揭露主題	指標說明	性質	年度揭露情形
產品安全	TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	討論分析	1.定期完成產品原物料檢測，100%符合《RoHS》規範，以及確認原物料及產品符合《REACH》規範及特定客戶要求的VOCs檢測。 2.固定每1個月抽測產品信賴性。 3.固定每半年向客戶發出滿意度調查，尋求客戶對公司整體意見。 4.提供暢通的客戶服務渠道，即時回饋客戶與產品問題。 5.針對每件無鹵產品出貨前進行有害物質檢測。
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	全球員工在 (1) 管理層、(2)技術人員和 (3) 所有其他員工之性別及種族百分比	量化	公司全球員工性別比例中，女性職員占比47.91%，女性主管占比2.77%。管理層占比14.23%，技術與研發人員占比10.07%。此外，原住民員工占比1.04%。
產品生命週期	TC-HW-410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	量化	本公司之產品目前不涉及 IEC 62474相關環保標準適用範疇，未來如有開發符合該標準之產品，將依據適用規範進行揭露。
	TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化	本公司之產品目前不涉及 EPEAT 相關環保標準適用範疇，未來如有開發符合該標準之產品，將依據適用規範進行揭露。
	TC-HW-410a.3	產品符合 Energy Star 或同等要求之年營收百分比	量化	本公司之產品目前不涉及 Energy Star 等相關環保標準適用範疇，未來如有開發符合該標準之產品，將依據適用規範進行揭露。
	TC-HW-410a.4	全球廢棄產品總回收重量；及回收處理重量佔總銷售產品重量百分比	量化	廢棄產品總回收重量達到 33.51 噸，占公司全年總銷售產品重量的 16%。其中，經過回收處理並重新投入使用的重量為 33.51 噸，占回收產品總重量的 100%
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	量化	本公司目前未要求供應商執行 RBA或同等稽核，供應鏈管理主要依循現行供應商管理政策之規範。未來若採用相關稽核機制，將依 SASB 指標進行揭露。
	TC-HW-430a.2	第一階供應商(1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程(VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比(2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	量化	本公司目前未要求供應商執行 RBA或同等稽核，供應鏈管理主要依循現行供應商管理政策之規範。未來若採用相關稽核機制，將依 SASB 指標進行揭露。
材料採購	TC-HW-440a.1	說明使用關鍵物質 (critical materials) 的風險管理	討論分析	我們的產品製造過程中不使用任何被認為關鍵物質的材料，因此不涉及相關的供應風險管理。

活動指標	揭露主題	指標說明	性質	年度揭露情形
按產品類別生產的單位數	TC-HW-000.A	各產品類別之產量	量化	FR4：35.8萬平方呎 MCPCB：9.1萬平方呎
生產設施面積	TC-HW-000.B	生產廠區樓地板面積加總	量化	生產總樓地板面積17161平方米
自有設施的生產百分	TC-HW-000.C	年度面板產品在本公司自有設施生產的面板百分比	量化	87.8% 的產品是在自有設施內生產，剩餘 12.2% 的生產外包給符合我們質量標準的第三方合作夥伴。

氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

	面向/TCFD 建議揭露項	對應章節	頁碼
治理	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4-3 氣候變遷因應管理	90
策略	敘明所辨識氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4-3 氣候變遷因應管理	90
	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4-3 氣候變遷因應管理	90
	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	無	
	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4-3 氣候變遷因應管理	90
指標與目標	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無	
	範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	4-3 氣候變遷因應管理	90
	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	無	
	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	無	
	溫室氣體盤查及確信情形	4-3 氣候變遷因應管理	90

第三方查證聲明書

OPINION STATEMENT



溫室氣體查證意見聲明書

2025年溫室氣體排放資訊

佳總興業股份有限公司

桃園市桃園區興邦路39-4號

經本公司依據 ISO 14064-3:2019 完成查證並符合下列標準要求
ISO 14064-1：2018

直接溫室氣體排放量

348.9901公噸二氧化碳當量

間接溫室氣體排放量

9,387.6392公噸二氧化碳當量

直接與間接溫室氣體排放量

9,736.629公噸二氧化碳當量

Opinion No.: ARES/TW/A2604730G

Date: 2026-04-23

Version: 01

意見中須含完整的查證範圍、目標、標準和調查結果，否則意見無效。



批准：



ARES International Certification Co., Ltd.

No.12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan

TEL / 06-295 9696 (Rep. Line) FAX / 06-295 9667

www.ares-registration.com

【全部查證區域各類別溫室氣體排放量】

類別	溫室氣體排放量 (單位：公噸二氧化碳當量)	保證等級
類別一	348.9901	合理保證等級
類別二	6,183.3874	合理保證等級
類別三	114.0512	有限保證等級
類別四	3,090.2006	有限保證等級
類別五	NS	N/A
類別六	NS	N/A
直接與間接溫室氣體總排放量	9,736.629	

*NS: Non significant 不顯著；N/A: Not available 無判定

亞瑞仕國際驗證股份有限公司(以下簡稱 ARES)經由佳總興業股份有限公司提出申請 ISO 14064-1:2018 查證，依據 ISO 14064-3:2019 之要求執行直接與間接溫室氣體排放量之查證，溫室氣體排放量涵蓋期間自 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日，查證意見內容說明如下：

保證等級

ARES 依據查證準則執行查證程序，證據結果顯示佳總興業股份有限公司提出之溫室氣體主張符合規定，未違反實質性差異門檻 5%，符合合理保證等級(類別 1~2)，有限保證等級(類別 3~6)。

查證目標

ARES 獨立客觀的取得支持溫室氣體主張揭露資訊的佐證，確保報告資訊符合準確性、完整性、一致性及透明度之準則，其內容無錯誤或遺漏之項目。

查證範圍

ARES 確認佳總興業股份有限公司依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體第一部份：組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範執行提出組織邊界及營運範圍內之人為活動溫室氣體排放量與相關標準要求之符合性，根據 ISO 14064-3:2019 準則提出上述保證意見涵蓋內容如下：

(1) 查證期間：2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日。

(2) 查證場址：

場區名稱	場區地址
• 佳總興業股份有限公司	• 桃園市桃園區興邦路 39-2、39-4、41-1 號
• 深圳佳總開發有限公司	• 深圳市龍崗區龍崗街新生社區新旺路 8 號和健雲谷 3 棟 7 層 718 室

(3) 查證溫室氣體種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)，並參照 IPCC 最新公布溫室氣體一覽表。

(4) 溫室氣體排放量化計算之全球暖化潛勢(GWP)引用 IPCC 2021 第 6 次評估報告之全球暖化潛勢值，電力排放係數引用經濟部能源局公布之 2024 年電力排碳係數：0.474 公斤二氧化碳當量/度計算。深圳佳總開發有限公司的電力排放係數引用中國生態環境部公布之 2023 年的全國電力平均之電力排碳係數：0.6096 公斤二氧化碳當量/度計算。

意見中須含完整的查證範圍、目標、標準和調查結果，否則意見無效。The opinion must contain the complete scope of verification, objectives, criteria and findings, otherwise the opinion is invalid.

ARES International Certification Co., Ltd. No. 12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan

第1頁 共4頁

查證原則

ARES 執行第三方公正獨立客觀查證溫室氣體主張揭露資訊與現場相關佐證，確保報告資訊符合準確性、完整性、一致性及透明度之準則，其內容包含錯誤或遺漏之程度，符合性之實質性差異門檻判斷準則為 5%，查證過程包含文件審查、行前評估、抽樣計畫、證據蒐集，取得查證意見需要之資訊，確保溫室氣體排放量準確性。

保密性聲明

此報告及附件可能包含屬於佳總興業股份有限公司之機密資訊，未經佳總興業股份有限公司書面同意，其他個人、團體或公司禁止自行複製或發行。

利益衝突迴避聲明

此報告及附件內容完全依照主管機關之標準方法與程序等相關規定，秉持公正、誠實進行查證作業。絕無虛偽不實，如有違反，就政府機構所受損失願負連帶賠償責任之外，並接受主管機關依法令所為之行政處分及刑事處罰。本公司與受查證單位並無財務投資之關係，且符合主管機關對利益衝突迴避之要求。如有違反前述事實情事，經主管機關查證屬實時，此報告及附件內容願接受主管機關判定為無效之處分。

查證團隊

ARES 查證團隊依據公正獨立客觀查證過程，提出佳總興業股份有限公司之 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日溫室氣體排放量意見。

ARES 主導查證員：

陳瑞強

備註：本查證意見遵照 ARES 溫室氣體查證服務條款要求，意見書內容由亞瑞仕國際驗證股份有限公司依據溫室氣體主張之查證結果進行編製，業經客戶同意後發行。本意見書非用以解除客戶遵守組織章程、全國或者地方法令，以及任何被發佈國際指南章程之責任；客戶與 ARES 彼此為獨立之個體，客戶非受 ARES 約束，在此 ARES 除客戶之外毋須代表其面對其他組織團體。

意見中須含完整的查證範圍、目標、標準和調查結果，否則意見無效。The opinion must contain the complete scope of verification, objectives, criteria and findings, otherwise the opinion is invalid.

ARES International Certification Co., Ltd. No. 12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan

第2頁 共4頁

意見書編號 Opinion No.: ARES/TW/A2604730G

【The GHG emission of each category reported organization be verified】

Category	GHG Emissions (Unit: tonnes CO ₂ e)	Assurance level
Category1	348.9901	Reasonable assurance level
Category2	6,183.3874	Reasonable assurance level
Category3	114.0512	Limited assurance level
Category4	3,090.2006	Limited assurance level
Category5	NS	N/A
Category6	NS	N/A
Direct emissions and indirect emissions	9,736.629	

*NS: Non significant; N/A: Not available

ARES International Certification Co., Ltd. (ARES) received the application from GIA TZOONG ENTERPRISE CO., LTD. for ISO 14064-1:2018, and implements direct and indirect verification in accordance with ISO 14064-3:2019 requirements verification of greenhouse gas emissions, the period covered by greenhouse gas emissions is from January 1, 2025 to December 31, 2025, and the contents of the verification opinion are explained as follows:

Level of Assurance

ARES followed the inspection procedures in accordance with the verification criteria, and the evidence results showed that the greenhouse gas claims proposed by GIA TZOONG ENTERPRISE CO., LTD. met the regulations, did not violate the material difference threshold of 5%, and met the reasonable assurance level (Category1~2), limited assurance level (Category3~6).

Objective

The purposes of this verification exercise are, by review of objective evidence, to independently review: whether the GHG emissions are as declared by the organization's GHG assertion and the data reported are accurate, complete, consistent, transparent and free of material error or omission.

Scope

ARES confirmed that GIA TZOONG ENTERPRISE CO., LTD. has implemented in accordance with ISO 14064-1:2018 Greenhouse Gases - Part 1: Quantification and Reporting of Greenhouse Gas Emissions and Removals at the Organizational Level with Guidelines with relevant standard requirements to propose the compliance of the GHG emissions from human activities within the organization boundary and operation scope. The above-mentioned assurance opinions based on the ISO 14064-3:2019 guidelines include the following content:

(1) GHG Inventory period : From 2025/01/01 to 2025/12/31.

(2) Verification of site :

Name of site	Address of site
• GIA TZOONG ENTERPRISE CO., LTD.	• No. 39-2, 39-4, 41-1, Hsing Pong Road., Taoyuan Dist., Taoyuan City, Taiwan, R.O.C.
• GIA TZOONG LTD. (Shenzhen)	• Room 718, 7F., Building 3, Hejianyungu, No. 8, Xinwang Road, Xinsheng Community, Longgang Street, Longgang District, Shenzhen, Guangdong, China.

意見中須含完整的查證範圍、目標、標準和調查結果，否則意見無效。The opinion must contain the complete scope of verification, objectives, criteria and findings, otherwise the opinion is invalid.

ARES International Certification Co., Ltd. No. 12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City708, Taiwan

第3頁 共4頁

- (3) Verify the types of greenhouse gases: carbon dioxide (CO₂), methane (CH₄), nitrous oxide (N₂O), hydrofluorocarbons (HFCs), perfluorocarbons (PFCs), sulfur hexafluoride (SF₆), nitrogen trifluoride (NF₃), and refer to the newest public GHG list by IPCC.
- (4) The global warming potential (GWP) calculated by the quantitative calculation of greenhouse gas emissions refers to the global warming potential value of the AR 6 assessment report of IPCC 2021, and the electricity emission coefficient refers to the 2024 electricity emission coefficient announced by the Energy Administration of the Ministry of Economic Affairs: 0.474 kgCO₂e/kWh calculated. The electricity emission factor of GIA TZOONG LTD. (Shenzhen) refers to the 2023 national average electricity emission coefficient announced by the Ministry of Ecology and Environment, People's Republic of China: 0.6096 kgCO₂e/kWh.

Materiality

ARES implements a third-party impartial, independent and objective verification of GHG claims disclosure information and on-site corroboration to ensure reporting information comply with the standards of accuracy, completeness, consistency and transparency, the content of which contains errors or omissions. The threshold for material difference is 5%, and the verification process includes document review, pre-trip assessment, sampling plan, evidence search collect the information needed to verify the declaration and ensure the accuracy of GHG emissions.

Confidentiality

This report and its attachments may contain confidential information belonging to GIA TZOONG ENTERPRISE CO., LTD., and other individuals, groups or companies are prohibited from copying or distributing it without the written consent of GIA TZOONG ENTERPRISE CO., LTD.

Avoidance of Conflict of Interest

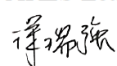
The contents of this report and its attachments are in full compliance with the standard methods and procedures of the competent authority and conduct inspections in a fair and honest manner. There is no falsehood. If there is any violation, in addition to being jointly and severally liable for the losses suffered by the government agency, it will also accept administrative sanctions and criminal penalties as ordered by the competent authority.

ARES has no financial investment relationship with the inspected unit, and complies with the requirements of the competent authority to avoid conflicts of interest. If there are any violations of the aforementioned facts, which are verified by the competent authority, this report and the contents of the attachments are willing to accept the decision of the competent authority as invalid.

Verification Team

Above opinion coincide with ARES verifier group with fairness and impartiality, and aim at the GHG emission from January 1, 2025 to December 31, 2025 of GIA TZOONG ENTERPRISE CO., LTD.

ARES Lead Verifier :



Remarks: This verification opinion complies with the requirements of the ARES greenhouse gas verification service terms. The content of the opinion is prepared by ARES International Certification Co., Ltd. based on the verification results of greenhouse gas claims, and is issued after the customer's consent. This opinion is not used to relieve the client from the responsibility of complying with the articles of association, national or local laws, and any published international guidelines; the client and ARES are independent entities, and the client is not bound by ARES represent it against other organizations.

意見中須含完整的查證範圍、目標、標準和調查結果，否則意見無效。The opinion must contain the complete scope of verification, objectives, criteria and findings, otherwise the opinion is invalid.

ARES International Certification Co., Ltd. No. 12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan

第4頁 共4頁



Certificat

Certificate

N° 2013/52879.6

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

GIA TZOONG ENTERPRISE CO., LTD.

for the following activities:
pour les activités suivantes :

**MANUFACTURING AND SALE OF PRINTED CIRCUIT BOARDS
AND METAL CORE PRINTED CIRCUIT BOARDS.**

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 14001:2015

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

NO. 39-4, HSING PONG ROAD, TAOYUAN DIST., TAOYUAN CITY, TAIWAN, R.O.C.

This certificate is valid from (year/month/day)
Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)

2024-08-28

Until
jusqu'au

2027-07-29



Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probatoire.
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probatory value.

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification



Scan this QR code to
check the validity of the
certificate.
*Flashez ce QR Code
pour vérifier la validité
du certificat.*

The electronic certificate only, available at www.afnor.org, attests in real-time that the company is certified. Seul le certificat électronique, consultable sur www.afnor.org,
a été en temps réel de la certification de l'organisme. COFRAC accréditation n° 4-0001, Management Systems Certification. Scope available on www.cofrac.fr.
Accréditation COFRAC n° 4-0001, Certification de Systèmes de management. Portée disponible sur www.cofrac.fr.
AFNOR is a registered trademark. AFNOR est une marque déposée. CERTI F 9956-3 - EN 07/2020