

佳必琪國際股份有限公司

2025 年度永續報告書

JPC connectivity Inc.
Sustainability Report 2025

中華民國115年8月

目錄

關於本報告書

3	關於本報告書	16	商業倫理道德與行為準則
4	前言	17	資訊安全及客戶隱私
4	董事長的話	18	產品安全與服務
5	永續亮點	19	合規性管理
6	公司簡介	20	客戶關係管理
7	生產據點	21	廢棄物
8	利害關係人議合	22	職業安全衛生
13	重大主題之鑑別		

3. 驅動環境永續

60	3	驅動環境永續	66	3.2	低碳經營與能源管理
60	3.1	氣候相關風險與機會管理	66	3.2.1	環境政策
60	3.1.1	氣候治理架構	69	3.2.2	廢棄物管理
61	3.1.2	氣候變遷風險與機會評估	71	3.2.3	水資源管理
62	3.1.3	重大氣候議題分析方法與結果	72	3.2.4	節能減碳措施
66	3.1.4	氣候管理指標			

1. 營運與治理

23	1.	營運與治理	41	1.4	資訊安全
23	1.1	公司治理	41	1.4.1	資訊安全管理
23	1.1.1	經營績效	44	1.5	產品安全與創新
24	1.1.2	董事會	44	1.5.1	研發策略
29	1.2	法遵與誠信經營	46	1.5.2	智慧財產權與專利管理
29	1.2.1	政策及落實	48	1.5.3	安全與合規性
30	1.2.2	管理監督與防治	50	1.5.4	產品綠色設計
32	1.2.3	內部控制			
35	1.3	風險管理			

4. 營運與治理

75	4	構造多元職場	93	4.2.2	品牌建立與專業人才儲備
75	4.1	人才吸引與留任	95	4.3	人權承諾
75	4.1.1	人才聘僱概況	95	4.3.1	人權維護
83	4.1.2	多元共融的職場	98	4.3.2	溝通與申訴回應
86	4.1.3	薪酬與福利	99	4.4	職業安全與衛生
90	4.2	職涯適性發展	99	4.4.1	職業安全衛生管理
91	4.2.1	人才培育	101	4.4.2	員工健康促進

2. 創建永續價值鏈

51	2.	創建永續價值鏈	54	2.2.2	供應商評估
51	2.1	客戶關係管理	55	2.2.3	供應商稽核
51	2.1.1	經營策略	57	2.2.4	供應商會談
51	2.1.2	客戶隱私	57	2.2.5	綠色採購
52	2.1.3	客戶維繫與溝通	58	2.2.6	在地採購
53	2.2	永續供應鏈	59	2.2.7	衝突礦產盡職調查
53	2.2.1	供應商管理			

5. 落實社會參與

102	5	落實社會參與
102	5.1	藝術與人文關懷
111	5.2	在地深耕，產學合作

附錄

112	附錄
112	GRI STANDARDS 內容指引
116	SASB 內容指引
118	TCFD 內容指引
119	外部確信報告

關於本報告書

歡迎閱讀佳必琪國際股份有限公司（以下簡稱「佳必琪」，或「本公司」）永續報告書，本報告書資訊涵蓋期間自 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止，與財務年報期間相同。本報告書預計一年發行一次。

報告書編輯原則與依循

- 永續性報導準則（GRI Standards, GRI 準則）
- 永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）
- 氣候變遷相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）

管理流程與發行



報告書確信

安永聯合會計師事務所依中華民國確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之規定進行有限確信，獨立確信報告書附於本報告書附錄。

聯絡方式

- 若您對本報告書之內容、意見與指教，歡迎透過以下管道傳傳達讓我們知道
- 聯絡單位：佳必琪國際股份有限公司
 - 電話：(02)8227-1658
 - E-MAIL：weiling_yi@jpcco.com
 - 地址：新北市中和區建一路 176 號 9 樓

範疇與組織邊界

本報告書首年資料涵蓋邊界訂為總公司之主要生產據點，未來將持續納入其他據點至與合併財報邊界相符，據點所在位置及資料涵蓋範疇詳如下表：

國家	公司名稱	地 址
臺灣	佳必琪國際股份有限公司	新北市中和區建一路 176 號 9 樓
美國	JPCPT INC.	675 Sycamore Drive, Milpitas, CA, 95035
中國	• 東莞鴻富廠 • 東莞華寶廠 • 昆山鴻琦廠	• 廣東省東莞市鳳崗鎮竹塘村浸校塘工業區 • 廣東省東莞市厚街鎮溪頭富民路 1 號 • 江蘇省昆山市玉山鎮玉楊路 1001 號聯東 U 谷 15 號廠房
越南	• PEC Manufacturing Vietnam Co.,Ltd • JPC CONNECTIVITY COMPANY LIMITED	• Factory No. 3, Lot I-3b-1, N6 Road, Hi-Tech Park, Tan Phu Ward, Thu Duc City, Ho Chi Minh City, Vietnam • Lot CN-10, Van Trung Industrial Park, Van Trung Ward, Viet Yen Town, Bac Giang Province, Viet Nam

前言

董事長的話

AI 驅動未來，光銅並進，攜手共好

2025 年，全球 AI 應用持續加速發展，高效能運算（HPC）、雲端資料中心及智慧製造需求快速成長，為產業帶來新的機會與挑戰。佳必琪持續秉持「前進、共好、永續」的核心理念，以高速連接技術為基礎，深化 AI 基礎設施布局，推動光、銅並進的產品策略，攜手全球客戶與合作夥伴，共同打造高效、可靠且永續的連接解決方案。

面對快速變化的市場，我們持續投入高速傳輸、光通訊、高功率及智慧製造等核心技術，強化產品創新與製造能力，並透過全球布局與跨域合作，不斷提升企業競爭力。佳必琪相信，技術創新不只是創造商業價值，更應成為推動產業進步與社會永續的重要力量。

對佳必琪而言，ESG 並非一份報告，而是每天的實踐。我們持續精進公司治理、推動環境永續、重視人才培育、關懷員工，也以行動支持教育、公益與社會參與，讓永續成為企業文化的一部分。

未來，我們將持續以誠信、創新與合作的精神，連結科技、連結夥伴、連結世界，在追求企業成長的同時，也為產業、社會與環境創造更深遠的影響。

謝謝一路同行的每一位夥伴。



連結，共好

佳必琪 董事長 | 張舒眉 Jc

永續亮點

永續ESG



綠色產品創新

成功開發 AI 伺服器用水冷快接頭 (UQD)，提升資料中心冷卻效率，推動低碳轉型。



社會公益參與

文化藝術、教育及公益投入逾300萬元，全年參與675人次。



多元職場推動

女性員工占比過半、女性管理職占比達 42%。



節能減碳行動

持續優化製程與設備，提升能源效率並減少碳排放，朝向供應鏈減碳目標邁進。



人才培育與運動贊助

健康檢查參與率 95%，持續推動健康促進及臨場醫護服務。
參與 6 場校園徵才，深化人才培育與雇主品牌。
建構友善職場，持續深化 ESG 企業文化。



公司治理評鑑成果6%~20% (上市公司)

近兩年度公司治理評鑑成果級距由 66%~80%→6%~20%是對公司的努力給予高度肯定，展現持續提升公司治理的決心。

營運與財務



營收創高、獲利大幅提升

2025 年合併營收達新台幣 75.79 億元，年增 12.03%，營業利益達 15.16 億元，年增加25.91%，每股盈餘 (EPS) 達 8.67元，獲利維持高成長，財務韌性深化。



供應鏈布局

多元供應鏈布局，支援 AI 基礎建設永續發展打造 AI Server 全球韌性供應鏈跨區域供應鏈布局，提升 AI 時代競爭力。



全球產能佈局

北越廠完成投產並取得美系客戶認證，提升全球供應彈性與交貨效率。正式打入 NVIDIA GB300 AI 平臺供應鏈，顯著提升高階產品接單量。



躋身國際百強

2025 年度外資精選臺灣百強、張舒眉董事長獲選台灣最佳女性 CEO 30 強。

公司簡介

JPC connectivity | 連接 AI 時代的關鍵技術夥伴

創立於1992年，JPC connectivity（6197-TW）深耕高速傳輸與高功率連接技術，產品涵蓋連接器、線束與模組方案，廣泛應用於 AI 伺服器、高效能運算（HPC）、資料中心、新能源與雲服務。

我們是全球雲端服務供應商（CSP）、原始設計製造商（ODM）與系統整合商（SI）信賴的合作夥伴，致力於提供高速、高功率、高可靠性的連接解決方案，串聯 AI 供應鏈關鍵環節。

營運據點橫跨台灣（總部）、美國（NPI）、越南與中國（生產）、並布局日本、德國與泰國等地，結合在地支援與靈活交付，強化全球供應鏈韌性與協同效率。

我們相信，好的連接，來自信任、創新與共好。

價值宣言

- ✓ 技術交流
- ✓ 整體解決方案
- ✓ 品質驅動
- ✓ 滿足多元市場
- ✓ 專案管理
- ✓ 符合市場需求
- ✓ 品質供應保證
- ✓ 財務健全



公司名稱	佳必琪國際股份有限公司
股票代碼	6197
總公司地址	新北市中和區建一路 176 號 9 樓
成立日期	1992 年 5 月 7 日
資本額	新台幣1,220,858,820 元
產品及服務的市場定位	與全球知名雲端服務供應商建立長期合作關係，共同推動雲端運算與 AI 技術的發展
集團員工人數	1,925人 (註)

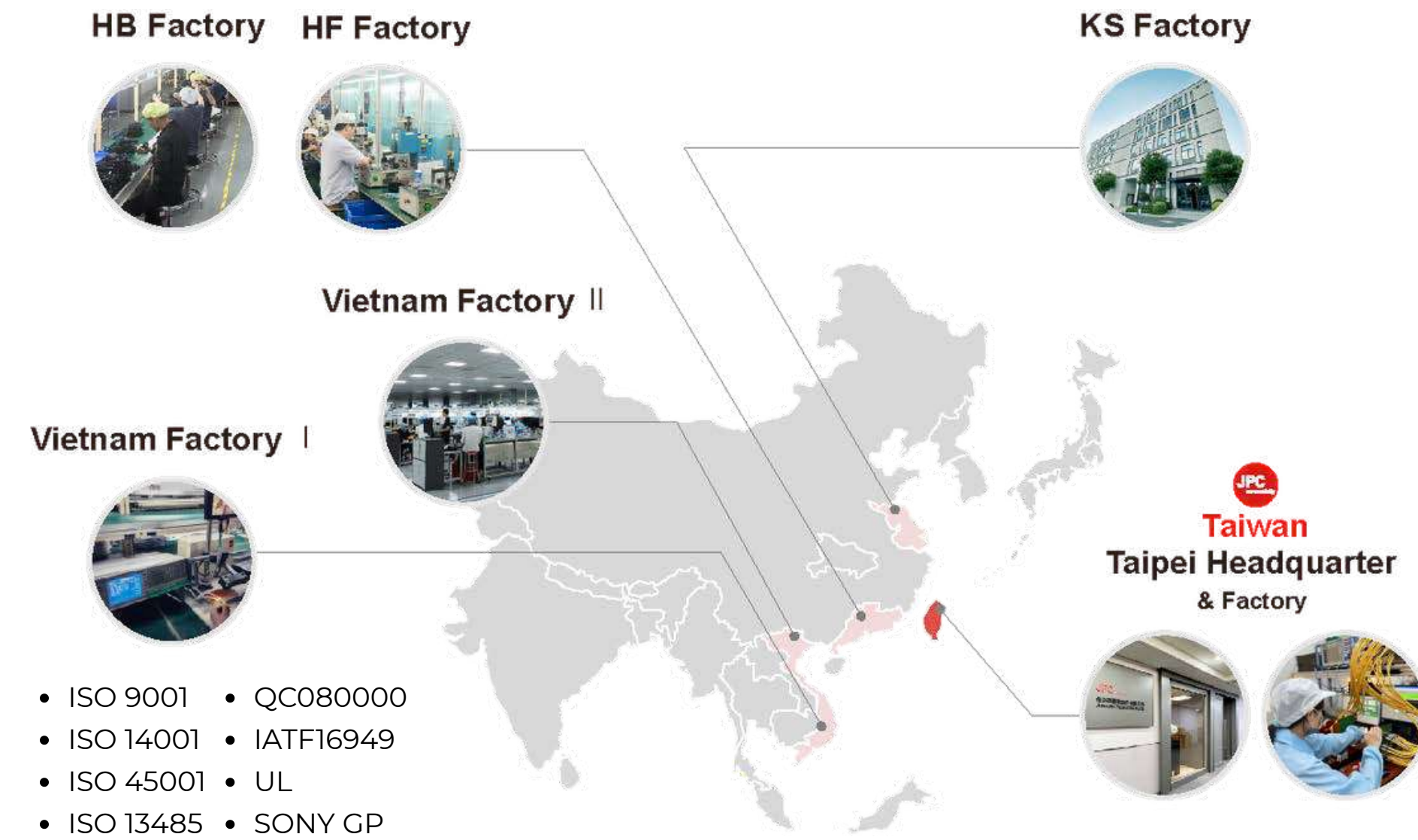
註：詳本報告書範疇與組織邊界

生產據點

佳必琪服務市場貼近遍及全球，主要生產據點設於臺灣（新北）、中國（東莞鴻富、東莞華寶、昆山鴻琦）及越南（北江、胡志明）。我們在日本、泰國、美國和德國設立辦公據點，從而更客戶，有效提升價值鏈經營，促進無國界、無時差的服務。

多據點製造

Factories



Global Sales Locations



利害關係人議合

佳必琪依循利害關係人議合標準（AA1000 SES），參考其五大原則，建構永續發展重大性主題鑑別流程，將利害關係人分為四大群體，透過不同管道與各利害關係人互動，定期揭露關注議題資訊，有效地回應利害關係人訴求，獲得更多信任與支持。



利害關係人溝通及互動運作



對佳必琪 的意義	員工是企業永續發展的重要夥伴，佳必琪透過多元溝通、人才培育、健康照護及友善職場等管理措施，持續提升員工幸福感、組織韌性及企業競爭力。	
關注議題	• 人才招聘與留任 • 薪酬與福利 • 人才培育	• 健康與安全 • 多元共融 (DEI) • 員工溝通

溝通方式

- 勞資會議
- 福利委員會
- 職業安全衛生委員會
- 員工滿意度調查
- 臨場醫護健康服務
- 各部門定期會議
- 員工意見反映機制 (信箱 / 專線)
- 員工社團與跨部門交流

2025 年溝通成果

多元共融

43%
女性管理職占比

58%
女性員工占比

勞資合作

4 場
勞資會議

10 位
勞資代表

3 次
福利委員會

人才發展

162 場
教育訓練

13 小時/人
平均訓練時數

10,130 小時
累積訓練時數

員工參與

2 次
員工滿意度調查

7 個
員工社團

健康職場

95%
健康檢查參與率

每週
提供臨場醫護服務

持續
推動健康促進與職場安全

社會共好

700 萬元+
文化藝術與公益投入

1,217+ 人次
參與活動

利害關係人溝通及互動運作



對佳必琪 的意義	持續與客戶溝通及了解需求，使客戶信任度提升以達成經營永續與共好。
關注議題	● 風險管理 ● 資訊安全及客戶隱私 ● 商業倫理道德與行為準則 ● 產品安全與服務 ● 客戶關係管理

溝通方式	
● 客戶定期及不定期拜訪	● ESG問卷及稽核回覆
● 客戶滿意度調查	● 展覽會與產業論壇
● 產品技術會議	● 資訊安全及客戶隱私
● 供應商交流會議	● 產品安全與服務
● 官網與公開資訊揭露	

2025 年溝通成果

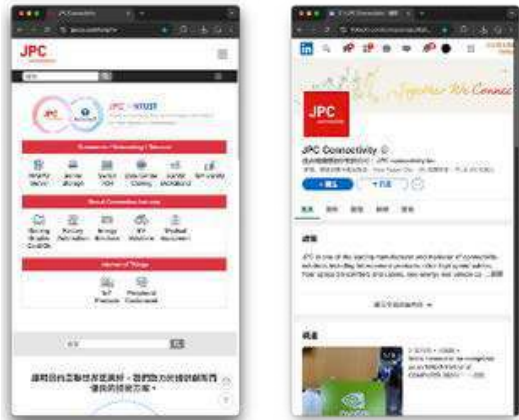
客戶滿意度穩步提升

重點客戶滿意度調查結果，維持優良水準



行銷與技術互動並進

定期發布官網與LinkedIn曝光



加入組織公協會



國際參展產品說明會



利害關係人溝通及互動運作



對佳必琪 的意義	供應商是佳必琪永續經營及成長的合作夥伴，確保供應鏈之穩定與品質，以實現永續供應鏈管理。
關注議題	• 客戶關係管理 • 資訊安全及客戶隱私 • 客戶關係管理 • 資訊安全及客戶隱私

溝通方式
• 供應商會議及評鑑 • 問卷調查 • QBR會議 • 供應商訪視 • 供應商意見信箱 • 依照實際需求隨時啟動討論

2025 年溝通成果

誠信與合規

98家

新案導入新增供應商

100%

簽署誠信承諾書及供應商行為準則，簽署率

供應商評鑑

12家

供應商完成RBA行為準則現場審核（涵蓋台灣區及中國區）

議合與宣導

11家

關鍵供應商完成QBR永續理念宣導

100%

完成三大原物料（PCB、CABLE及五金）綠色管理機制政策宣導

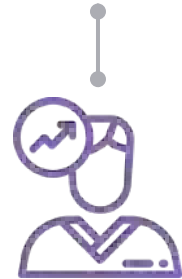
在地採購

60%

達成2025年供應鏈在地採購比例，積極推動策略及關鍵供應商在地化合作

利害關係人溝通及互動運作

股東 / 投資人



權責部門
管理中心

對佳必琪
的意義

投資人是推動公司持續成長與永續經營的重要夥伴。佳必琪積極實現股東權益最大化，秉持高度透明原則揭露營運與財務資訊，致力於建立穩健的信任基礎，實現企業長期價值。

關注議題

- 公司治理
- 風險管理
- 經濟績效

- 人權與勞雇關係
- 社會參與

溝通方式

除了股東會、董事會與年度永續報告等定期機制，公司也會依需求召開法人說明會，並透過公開資訊、新聞發布與股東服務信箱，保持與投資人即時互動。

2025 年溝通成果

法說會

4場 定期

每周約2~3次 不定期

以書面、線上或面對面溝通
法人股東會議

公開資訊揭露

29則 重大訊息

6次 董事會

1場 股東常會

每年 年報、永續報告書

不定期 公開資訊觀測站

不定期 更新公司官網

新聞亮點

6場 國際展會 | 遍及 5 個國家

2025年 外資精選臺灣百強

TOP 30 台灣最佳女性 CEO

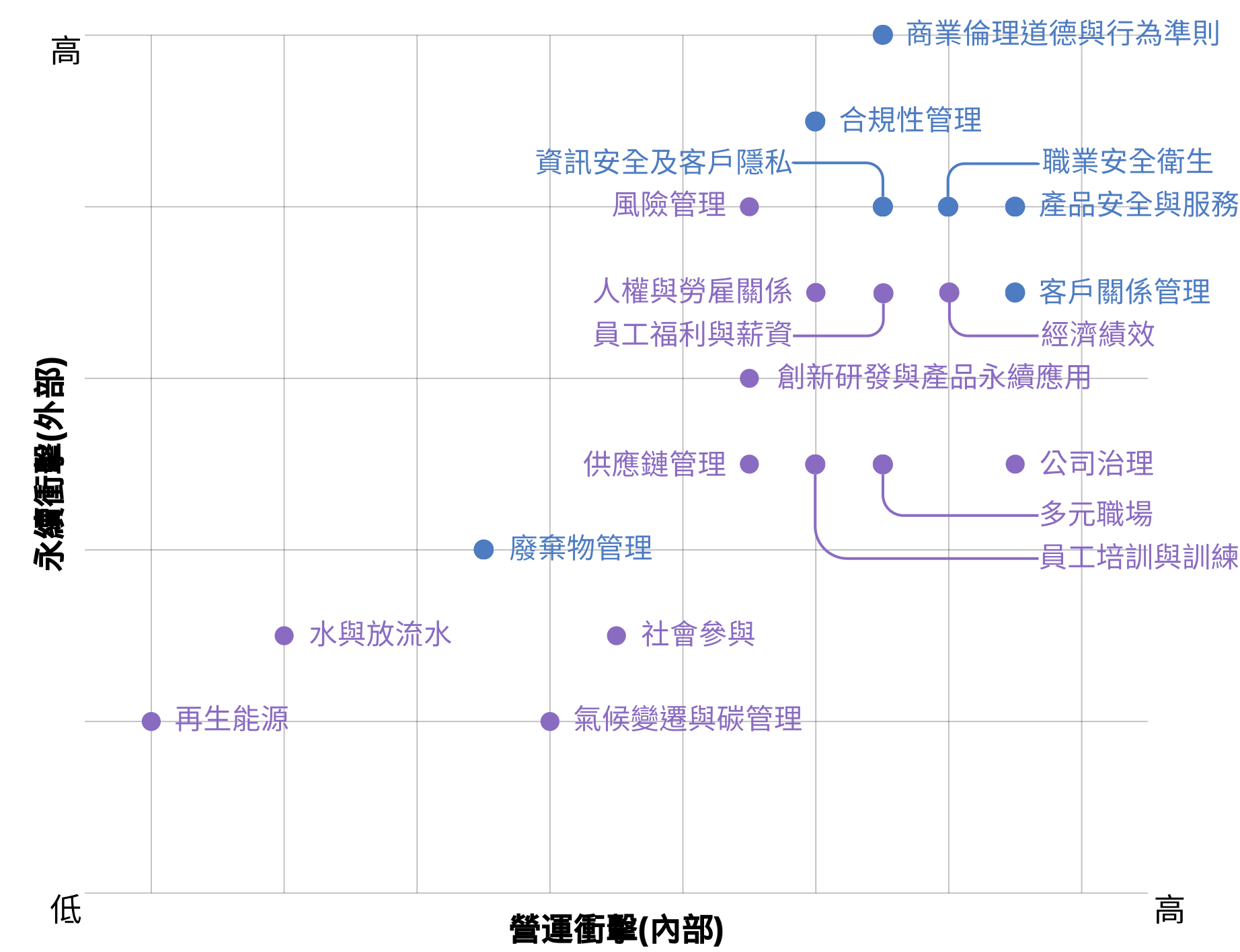
6%~20% 公司治理評鑑成果
(上市公司) 第二階

重大主題之鑑別

為聚焦外部利害關係人關注且與佳必琪營運相關之重要議題，以 GRI Standards 的特定主題為基礎，原則上每年定期了解利害關係人關注議題的趨勢，評估環境、社會、公司治理三方面對公司所產生的衝擊影響程度，並揭露於永續報告書，以完整的將佳必琪各項重大主題管理內涵與績效傳達並回應利害關係人。重大性分析流程如下：



2025 年重大主題矩陣圖



2025 年永續議題衝擊

為能有效管理重大主題，永續發展委員會將環境、社會及公司治理的正負面影響程度進行量化，並加總絕對值，且考量各面向完整性後，重大主題永續衝擊排序結果如下：

面向	正面衝擊度	負面衝擊度	總計
客戶關係管理	13.42	6.67	20.09
職業安全衛生	11.67	6	17.67
商業倫理道德與行為準則	10.5	7	17.5
產品安全與服務	12.25	5	17.25
合規性管理	11.08	6	17.08
資訊安全及客戶隱私	10.03	6.67	16.7
廢棄物管理	11.11	5	16.11

重大主題衝擊與價值鏈

●直接衝擊 ○間接衝擊

重大主題	衝擊描述對於公司的意義	對應 GRI	價值鏈衝擊邊界註									回應章節	對應 頁碼
			上游			佳必琪			下游				
			環境 面	人群與 人權面	治理 面	環境 面	人群與 人權面	治理 面	環境 面	人群與 人權面	治理 面		
商業倫理道德 與行為準則	堅守誠信原則的公司經營以建立穩固的商譽	2-24、 2-25			○			●			○	1.2 法遵與誠信經營	P.29~31
產品安全與服務	產品品質和安全性直接影響顧客信任與滿意度	416、 417					●			○		2.2 永續供應鏈	P.53~59
職業安全衛生	員工的職業安全 and 健康與員工的滿意度、工傷事故密切相關	403					●			○		4.4 職業安全與衛生	P.99-100
客戶關係管理	良好的客戶關係管理，企業可以更好地理解市場需求，提供定制化解決方案，建立穩固的客戶基礎	308、 414、 204		○			●			○		2.1 客戶關係管理	P.51~52
合規性管理	遵循法律規範，以適應法規變化	2-15、 2-26、 2-27			○			●			●	1.2 法遵與誠信經營	P.29~31
資訊安全及客戶隱私	資訊安全管理策略和措施涉及隱私的機密性、完整性和可用性，以保護員工與客戶之隱私	418					○	●		●		1.4 資訊安全 2.1 客戶關係管理	P.41~43 P.51~52
廢棄物管理	公司是否妥善處理廢棄物與落實執行廢棄物減量策略，關係到周遭環境的負擔及廢棄物處理成本	306				○			●			3.2 低碳經營與能源管理	P.69~70

註：衝擊邊界與程度係以佳必琪價值鏈進行鑑別，價值鏈核心為佳必琪本身，並涵蓋員工，上游為原料及設備供應廠商，下游為客戶。

重大主題管理表



商業倫理道德
與行為準則

權責單位
法務、稽核

2025 年目標達成情形	短期目標（2026 年）	願景目標（中長期）
- 廉潔承諾條款比率 100%、完成內部教育訓練 - 營業秘密與內線交易。 - 客戶及廠商簽署廉潔承諾條款比率 100%、供應商年度廉潔訪查。 - 無貪瀆、違反道德與不誠信事件。 - 員工完成誠信經營教育訓練（課後測驗通過率90%以上）。	供應商行為準則（Code of Conduct）要求廠商簽署（80%以上簽回率）。	維持無貪瀆、違反道德與不誠信事件。
衝擊描述	管理行動及成果追蹤	利害關係人參與機制
- 堅持企業誠信與倫理道德能夠維護企業信譽並吸引投資，將有利於經濟穩定和成長。 - 若企業做出不誠信的商業行為可能招致罰款、訴訟，並使企業蒙受商譽損失。	- 稽核單位定期執行成效追蹤。 - 每年向總經理及董事會彙報現況。	- 於官網設有專用申訴信箱 _ (Audit@jpcco.com)。 - 如有緊急事件將立即召開會議進行檢視。

重大主題管理表



資訊安全及
客戶隱私

權責單位
資訊管理部

2025 年目標達成情形	短期目標（2026 年）	願景目標（中長期）
- 加入臺灣資安主管聯盟（CISO），與聯盟成員交流資安威脅事件經驗、案例分享等，並參與教育訓練。 - 更換防火牆設備及網路架構重新建置。 - 於管理辦法中更新針對員工 VPN 申請、權限、機密與非機密定義。 - 設有資安長一職，定期審視資安風險，每年報告董事會。 2025年資安數據統計結果： 1.員工執行社交工程演練結果：合格率 89%。 2.重大系統服務時間：執行率 98%。 3.員工資安意識訓練：1HR / 1季。 4.弱點掃描：執行率 1次 / 1年。 5.備份還原演練：執行率 1次 / 1年。 6.密碼合規率：符合密碼政策比例100%。	- 預計委請第三方執行釣魚演練測試（Phishing Test）、社交攻擊演練等，一年執行兩次。 - 預計安排訪談，了解使用者對各項文件 / 資訊敏感程度，以決定權限、歸檔方式。	- 嚴格執行資訊安全措施能保護敏感數據，防止知識產權洩露，維護公司競爭優勢並增強客戶對產品和服務的信任。 - 若資訊安全措施不當或執行不足，可能導致重要研究數據遭到泄露，引發法律訴訟和品牌信譽損失。
衝擊描述	管理行動及成果追蹤	利害關係人參與機制
- 嚴格執行資訊安全措施能保護敏感數據，防止知識產權洩露，維護公司競爭優勢並增強客戶對產品和服務的信任。 - 若資訊安全措施不當或執行不足，可能導致重要研究數據遭到泄露，引發法律訴訟和品牌信譽損失。	- 定期向董事會報告公司資安治理概況。 - 稽核單位定期查核及追蹤。 - 採 PDCA 循環式管理，確保目標達成且持續優化流程。	- 定期與上下游廠商進行例行會議。 - 如有緊急事件將會即刻召開會議進行說明。

重大主題管理表



產品安全
與服務

權責單位
品保
各廠廠長

2025 年目標達成情形	短期目標（2026 年）	願景目標（中長期）
- 取得有害物質管理 QC080000、SONY GP認證、及UL安規、電器安全認證或輻射標準認證。 - 產品皆符合內控標準及出口國之國際法規。(ISO 9001、ISO 14001、ISO45001、ISO13485、符合RoHS、REACH、JPC 環境物質管理標準(ESMS) 及 RMI 衝突礦產要求) - 執行CIP品質持續改善活動、體系認證、行業標準、內部質量管理全覆蓋。 - 建立產品生產履歷追溯機制。 - 關鍵性產品設計導入 FMEA 風險識別分析。	- 定期評估和更新合規標準，以應對新法規和市場需求。 - 北越廠生產流程導入MES系統（Manufacturing Execution System），對產品有效的進行追溯。	產品技術競爭分析與驗證規範，規劃創新技術藍圖，高階研發及前瞻技術布局。
衝擊描述	管理行動及成果追蹤	利害關係人參與機制
- 提供安全可靠的產品有助於提升企業聲譽，增強客戶對於品牌的忠誠度，並促進訂單穩定和增長。 - 若企業未能維護產品品質將可能招致客訴，進而必須召回商品，如此將對企業造成財務損失，同時亦將使企業蒙受聲譽損失。	- 定期檢討各品質統計數據結果，優化程序。 - 依據客戶意見回饋及內建材料管理資料庫，選用無品質疑慮材料。	- 設置利害關係人專區，可透過信箱反饋意見。 - 員工可透過公司內部匿名信箱反饋意見。

重大主題管理表



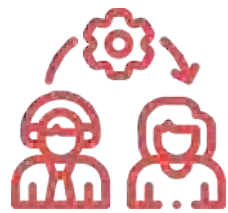
合規性管理

權責單位

法務、稽核

2025 年目標達成情形	短期目標（2026 年）	願景目標（中長期）
無重大違規行為或裁罰事件。	- 無重大違規行為或裁罰事件。 - 實施定期的合規性檢查，及時發現並糾正潛在違法風險。	- 在企業文化中嵌入合規性理念，促進全員對法規的重視。 - 建立透明的合規報告機制，定期且即時揭露合規性狀況。
衝擊描述	管理行動及成果追蹤	利害關係人參與機制
- 加強合規性管理能提升企業信譽，吸引投資人，有利於整體經濟的穩定和成長。 - 違反法規可能導致罰款、訴訟，進而使投資者信心下降並造成股價波動，同時也傷害企業的商業信譽和客戶信任度。	- 稽核單位定期執行成效。 - 每年向總經理及董事會彙報現況。	- 於官網設有專用申訴信箱 _ (Audit@jpcco.com)。 - 如有緊急事件將會立即召開會議進行檢視。

重大主題管理表



客戶關係管理

權責單位

業務

2025 年目標達成情形	短期目標（2026 年）	願景目標（中長期）
2025 年更新 RBA 銀級標章，取得客戶認可。 - 針對客戶 OOC 需求，導入產品的第二生產基地。 - 客戶新案需求研發 FAE 人力在地支持，人力配置增加於終端客戶所在位置。 - 與供應商攜手共同支持客戶對產品的要求。 - 於各展會上提供客戶更理解未來產品趨勢。 - 產品開發效率準時依客戶要求達成。	達成客戶對產品品質 / 價格 / 交期上要求的客戶滿意及保證。	- 雙向溝通, 達成客戶滿意度的提升。 - 確保與客戶端長期合作關係，共榮共好。 - 致力於未來市場的需求變化及趨勢，適時調整策略。
衝擊描述	管理行動及成果追蹤	利害關係人參與機制
- 著重在建立穩定合作關係並有助於提高市占率，公司可更能藉此保持競爭優勢。 - 若企業未能查察世產的產品趨勢, 並有效管控客戶關係管理，可能導致客戶流失，影響公司銷售和市場份額，致使企業在市場競爭中處於高風險狀態。	- 稽核單位定期執行成效。 - 每年向總經理及董事會彙報客戶滿意度及客戶關係現況。	- 於官網設有專用申訴信箱 _ (Audit@jpcco.com)。 - 如有緊急事件將會立即召開會議進行檢視。

重大主題管理表



廢棄物

權責單位
各廠廠長

2025 年目標達成情形	短期目標（2026 年）	願景目標（中長期）
- 中國廠區智能管理廢棄化系統，持續針對有價金屬、邊角料和廢棄物分類入庫並秤重，在倉庫透過智能看板即時監控、管理。 - 越南廠區廢棄物進行嚴格分類，由工業園回收處理。 - 所有工廠對廢棄物處理商進行年度現場稽核。	- 各廠區針對廢棄物可回收比例設定目標。 - 透過製程及原材料回收再利用，減少廢棄物產生。	- 執行節能減碳的活動，資源有效使用。 - 導入減廢新技術（如製程優化、物料替代）。 - 強化製程技術，減少廢料產生。
衝擊描述	管理行動及成果追蹤	利害關係人參與機制
- 推行廢棄物管理和循環經濟專案，減少環境污染並促進資源利用，進一步推動企業技術創新，為企業帶來先行者優勢。 - 廢棄物處理不當，將會導致環境污染，並面臨遭受環境管理相關單位的裁罰，使企業商譽受損。	每月或每季度進行統計，並每年對於處理廠商進行現場審查，確保符合法規要求進行廢棄物處理。	- 員工透過公司內部匿名信箱提供意見。 - 外部人員透過申訴信箱提供反饋。

重大主題管理表



職業安全衛生

權責單位
全球製造中心
人資行政部

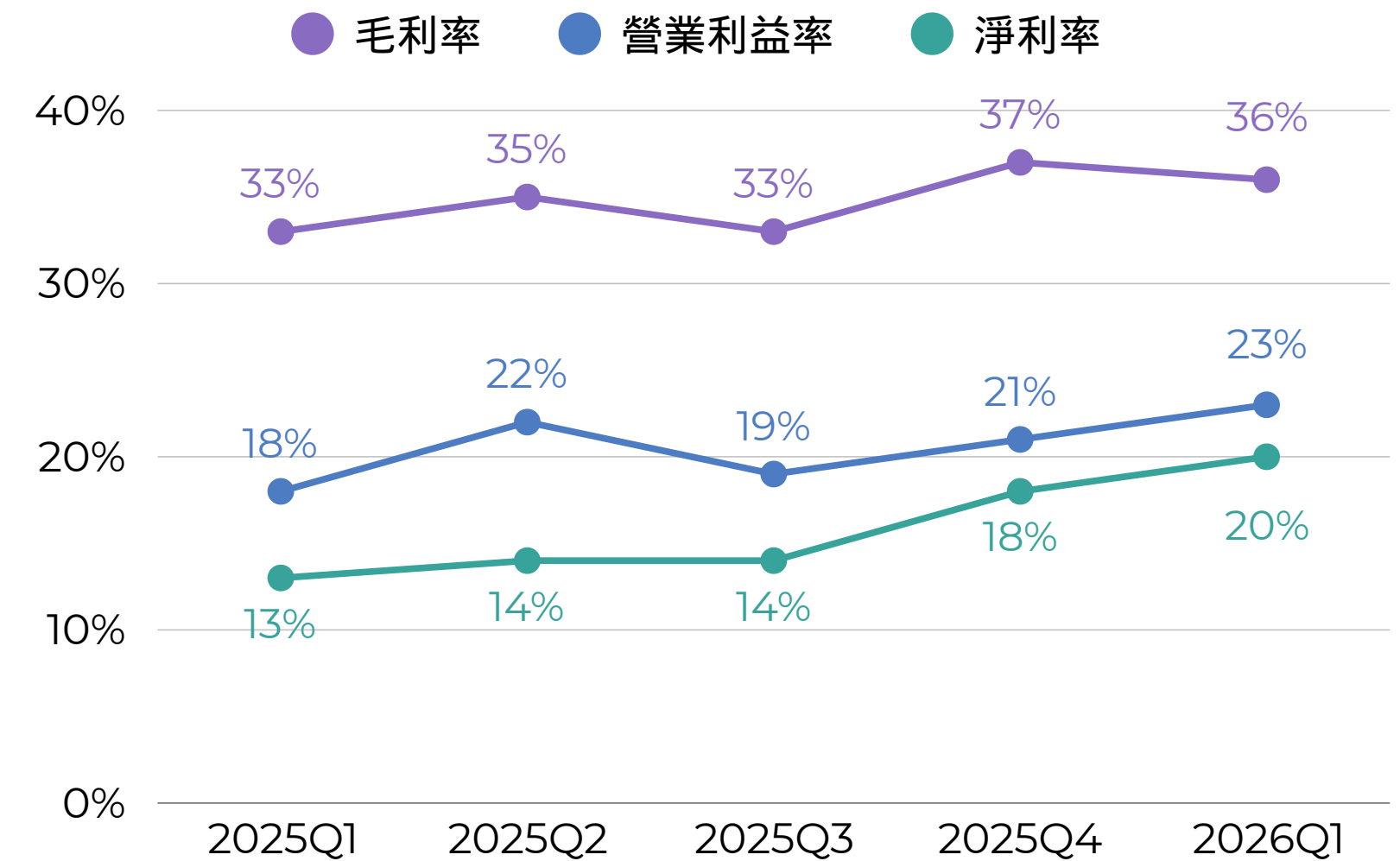
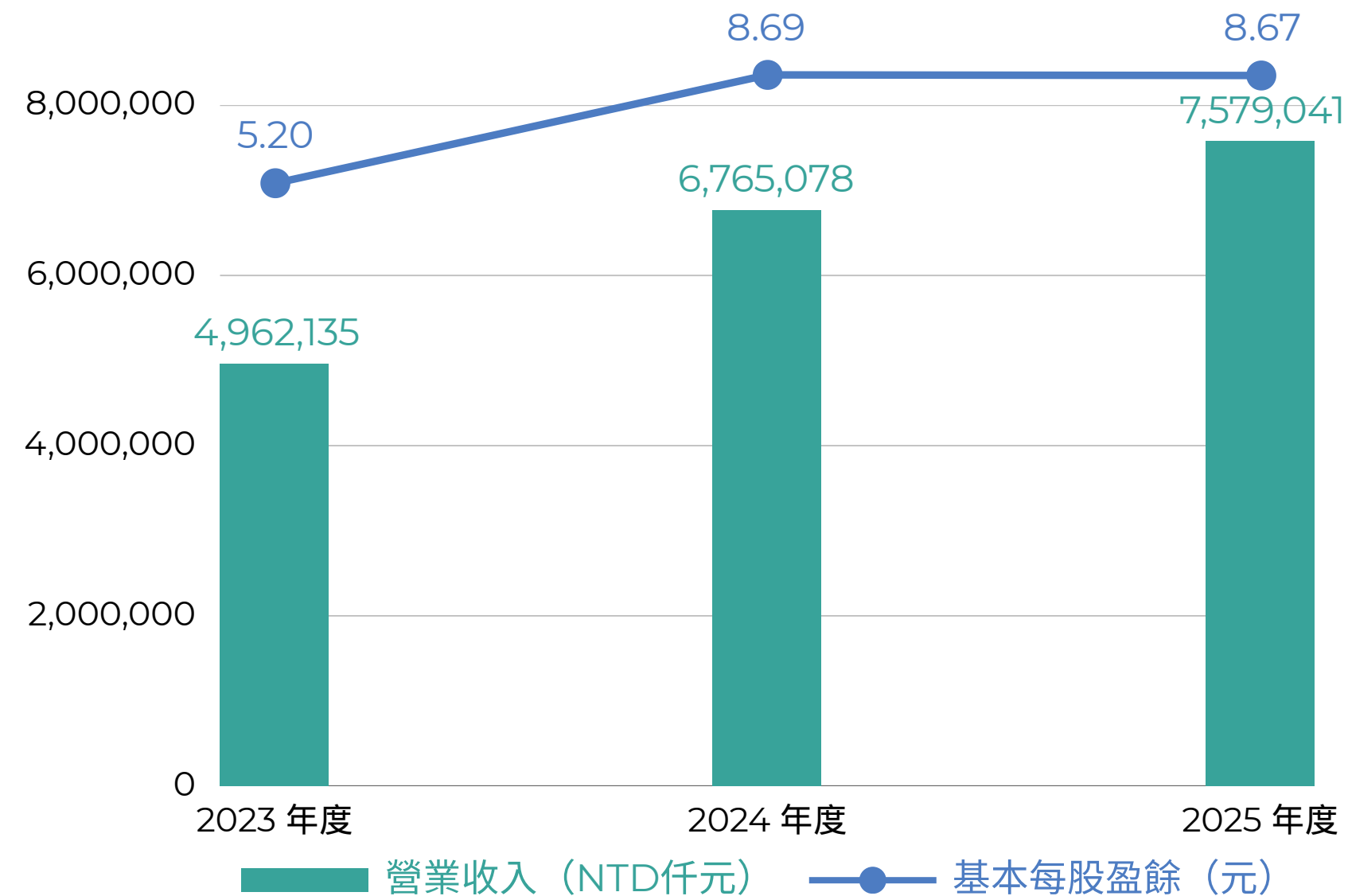
2025 年目標達成情形	短期目標（2026 年）	願景目標（中長期）
- 外訓：工廠負責人及管理員完成一次培訓。 - 內訓： - 全廠職業衛生安全生產培訓。 - 工廠安全管理人員定期外訓一次。 - 完成年度工作場所職業病檢測及危害崗位人員職業病體檢。	零工安。	- 對環安、勞工健康進行目標、指標方案管制。 - 降低職業病發病率、無工傷事故、以及提高員工的工作滿意度。
衝擊描述	管理行動及成果追蹤	利害關係人參與機制
- 重視職業安全與衛生有助於保護企業的工廠員工生命安全與健康權利。 - 企業忽視職業安全與衛生可能會導致工廠員工受到職業傷害或是導致健康受損。	- 設備操作人員每日對設備進行現場檢查，全球製造中心配置專業勞安人員定期稽核巡檢。 - 特種設備需持有操作證方可操作。	- 設有專用員工意見箱。 - 年度員工滿意度調查。 - 設有臨場醫護機制及定期健康檢查。

1. 營運與治理

1.1 公司治理

1.1.1 經營績效

在 AI 強勁需求推動下，佳必琪近年持續精進經營策略並健全財務結構，於策略定位、產能與獲利等面向皆展現穩健成果。2025年單季三率(毛利率、營業利益率、淨利率)持續提升，近三年股利配發率均超過 80%，充分將經營成果回饋股東。股東權益報酬率(ROE) 近三年平均約 23%，顯著高於同業平均約 11%，彰顯公司在財務績效與股東價值創造具有競爭優勢。營運詳細資訊請參考公司官網及 2025 年度股東會年報。

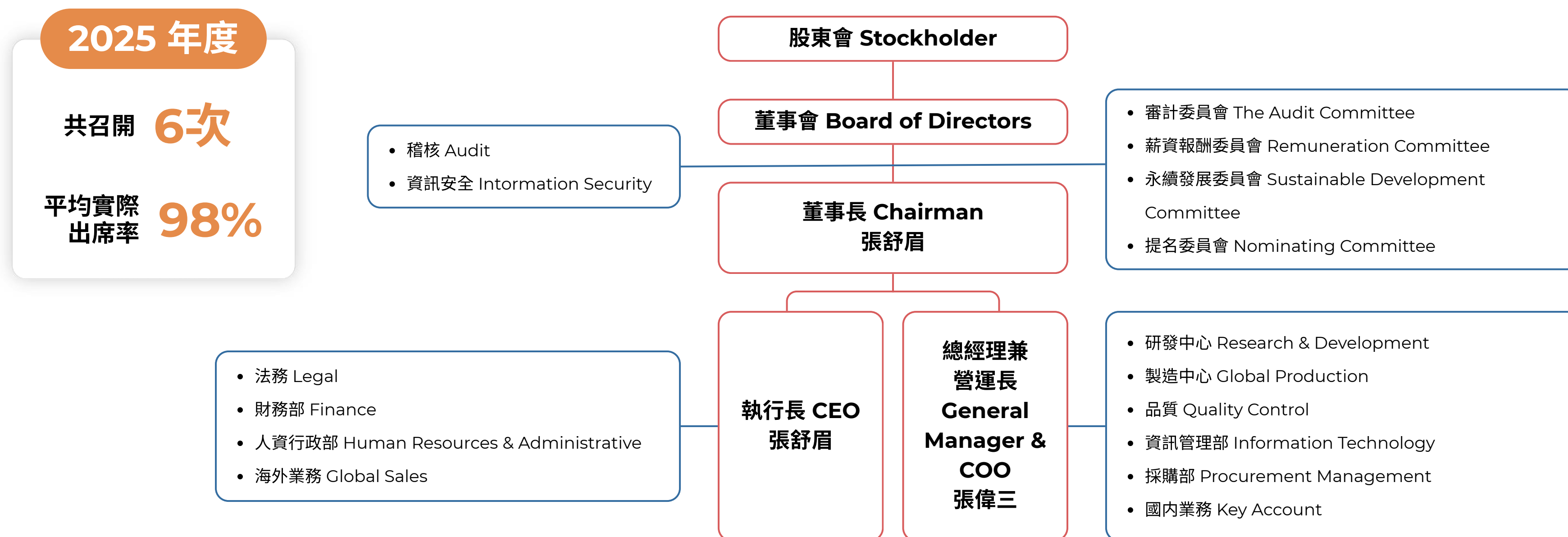


1.1.2 董事會

為佳必琪最高治理單位，董事會成員負責監督經營團隊遵循法令、提升資訊透明度，藉由自身經歷給予團隊決策指導，持續精進公司治理，並關注保障股東權益。

董事會運作

董事會依規定至少每季召開一次，由經營團隊定期向董事會報告有關公司營運、發展策略及公司治理等相關議題，維持良好的溝通管道。佳必琪2025年共召開6次會議，董事平均出席率為98%，優於佳必琪董事會績效評估要求董事會出席率至少80%之規範。詳細資訊請詳公開資訊觀測站及2025度股東會年報。



董事會組成與及多元化

佳必琪目前董事會共九人（含四位獨立董事），為強化董事及高階經理人之風險管理機制及履職保障，公司為董事及經理人投保董監事責任保險，並每年定期評估投保額度之適切性，以落實公司治理與永續經營目標。

獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵事項辦法」規範之獨立性，且佳必琪遵循本公司「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，致力於促進董事會多元組成與發展，除女性董事的比率應達到董事席次的三分之一外，董事會成員亦具備不同專業背景，且擁有完整的產業經歷及工作領域必備之知識、技能及素養；有關佳必琪董事會成員遴選及多元化政策，請詳2025 度股東會年報。



人數 9位 女性 3位 (>1/3)

獨董 4位 (占比44%)

董事會及功能性委員會成員組成情形

職稱	姓名	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展委員會	提名委員會	專業領域
董事長兼執行長	張舒眉	●召集人			●召集人	●	營運管理、社會創新、橫跨高科技製造及文化藝術
副董事長	鉅力投資有限公司（代表人：江欽池）	●					營運管理
董事	太一投資股份有限公司（代表人：蔡玉玲）	●					法律跨足科技金融領域
	頂準投資有限公司（代表人：楊明恭）	●					營運管理
	全漢企業股份有限公司（代表人：鄭名翔）	●					營運管理
獨立董事	林志峰	●	●召集人	●		●召集人	企業法務、法遵與公司治理實務
	王淑玲	●	●	●	●		ESG 整合、營運管理、財稅風險控管
	徐偉初	●	●	●召集人		●	營運管理、財稅風險控管
	季延平	●	●		●		營運管理、資訊系統管理

註：2025 年 5 月 27 日股東常會改選，第12屆董事會成員就任，以上為佳必琪第12屆董事資訊。

董事會進修與績效評估

隨著國內外公司治理及永續發展相關議題的持續演進，治理單位成員也須精進群體智識；依「上市上櫃公司、監察人進修推行要點」規定，每年至少進修6小時以上治理相關課程，佳必琪鼓勵董事持續進修法令、經濟、環境及風險管理等議題，並於專業領域接軌國際趨勢。

為了落實公司治理並提升董事會功能，佳必琪依「董事會績效評估辦法」，建立績效目標並每年進行自我評鑑。2024年委請安永聯合會計師事務所對於董事會及功能性委員會進行外部績效評估取得正面評價，具體評鑑結果及改善計畫已於2026年3月6日向董事會報告。董事會績效評估報告請詳本公司2025 年度股東會年報。

2025 年度

董事與
獨立董事
進修

共63小時

目的：持續提升董事會及功能性委員會職能、提名續任時之參考依據。

每年定期內部績效評估

2025 年內部自評結果

董事會

98.44分

董事會成員

99.67分

功能性委員會

99.48分

每三年定期外部績效評估

2024 年外部評估結果

董事會架構

標竿

成員

進階

流程與資訊

進階



持續強化及提升公司治理成效

- 每年檢視董事會績效評估問卷指標之設計，滾動式修正並持續精進。



2024 年外部績效評估建議

- 依公司組織需求評估風險控管小組的設置。
- 可同步傳遞董事對外公開資訊以獲取公司最新資訊。

利益衝突避免及管理機制

依照「董事議事規則」，董事對於與其自身或其代表法人有利害關係之會議事項，應於董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。且董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，視同辦理。

同時，本公司人員若在執行公司業務時發現有利害衝突，或可能使其自身或相關人員獲得不正當利益，應將相關情事陳報直屬主管及本公司專責單位，直屬主管應提供適當指導。本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作表現。

功能性委員會

佳必琪功能性委員會的設置優於法規規範，2025 年委員會執行情形如下：

審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展委員會	提名委員會
開會次數 6次 出席率 92%	開會次數 3次 出席率 100%	開會次數 1次 出席率 100%	開會次數 1次 出席率 100%
執掌： 1. 監督財務報表的允當表達。 2. 簽證會計師之選（解）任及獨立性。 3. 內部控制制度的有效性實施。 4. 法令遵循與修訂。 5. 強化及協助董事會機制。	執掌： 1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構。 2. 定期評估並訂定董事及經理人薪資報酬。 3. 定期檢討內部績效評估。	執掌： 1. 制定永續發展方向、策略及目標，並擬定管理方針及具體推動計畫。 2. 宣導及落實公司誠信經營及風險管理。 3. 永續發展執行情形與成效追蹤。 4. 協助董事會推動永續發展與公司治理。	執掌： 1. 審議董事及獨立董事候選人資格，落實董事會多元化及獨立性。 2. 定期檢視董事會組成、專業能力及繼任規劃，提升治理效能。 3. 提出董事課程建議，強化董事會運作與永續治理。

佳必琪內部因應實務需求增設投資委員會及專利委員會，不定期邀請獨立董事參與會議並給予專業意見，精進提升公司各面向管理及運作。

薪資報酬政策

本公司酬金政策與制度，係依公司章程及相關法令訂定，並結合個人績效、公司營運成果及未來發展策略，以確保報酬制度之合理性與激勵效果。

董事酬金

含獨立董事報酬及執行業務費用



- 依本公司章程第 16 條第 1 項規定，不論營運盈虧，董事得支給定額報酬。報酬標準考量董事年度績效、自身貢獻及當年度營運成果，經薪資報酬委員會審議後，提報董事會決議。
- 執行業務費用按實際出席會議日核發。

經理人酬金

含薪資及員工酬勞



- 薪資：依經理人職責、職務重要性、專業能力及貢獻度，參考外部市場水準予以訂定。
- 員工酬勞：依公司章程第 19 條第 1 項規定，如年度有盈餘，應提撥不低於 7% 為員工酬勞。經理人獎金核發亦參考其年度績效評核結果，包含個人績效（如營收與營業利益達成率）、對整體營運之貢獻及永續發展績效指標。上述酬金內容均經薪資報酬委員會審議，並提報董事會核定。

董事與經理人 績效評核方式



- 董事：於年度終結時進行自我評核，內容涵蓋公司目標掌握、職責認知、營運參與度、與內部團隊互動、專業表現及持續進修等指標。
- 經理人：每年進行半年度績效評估，評核項目包含財務指標（如獲利達成率、新技術開發進度等）、核心價值展現（如顧客滿意度、品質管理、領導決策能力等）及永續多元性平指標等等，據以評估其整體表現。

酬金制度之 檢討與調整



- 本公司考量產業趨勢、經營環境變動風險及法令修訂，持續檢討並滾動式調整酬金制度，由人資行政部彙整建議提報薪資報酬委員會，定審視其合理性與適切性。

1.2 法遵與誠信經營

法律是道德行為指標的最後一道防線，而佳必琪始終相信企業的高度取決於我們對社會負起的責任，因此嚴格遵守法規並堅守誠信經營原則，是本公司的基本核心理念。恪守內部控制並進一步做到相關利害關係人的誠信管理，乃是佳必琪對社會大眾的承諾，也是自我品質追求的展現。未來，本公司也將持續維持高標準的自我管理能力，以達社會之期望。

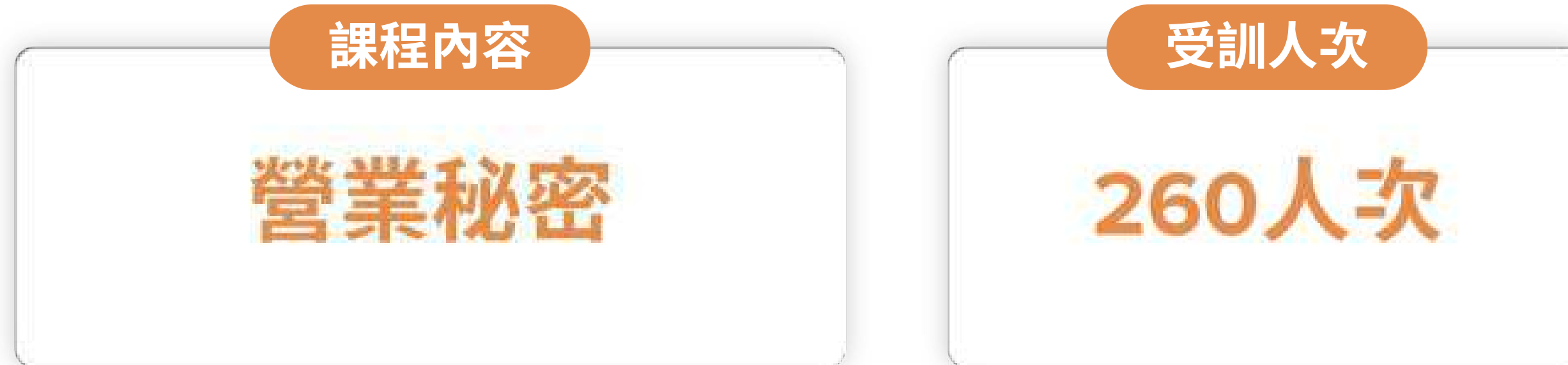
1.2.1 政策及落實

佳必琪本著誠信與正直的原則進行業務運營，並嚴格遵循各國法律及道德標準。除了將法規遵循視為公司重要政策外，亦依據「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司與集團企業營運所在地的相關法令，具體規範公司人員在執行業務時應遵循的事項。為確保相關政策之落實，佳必琪每年重新檢視誠信經營守則。

教育訓練

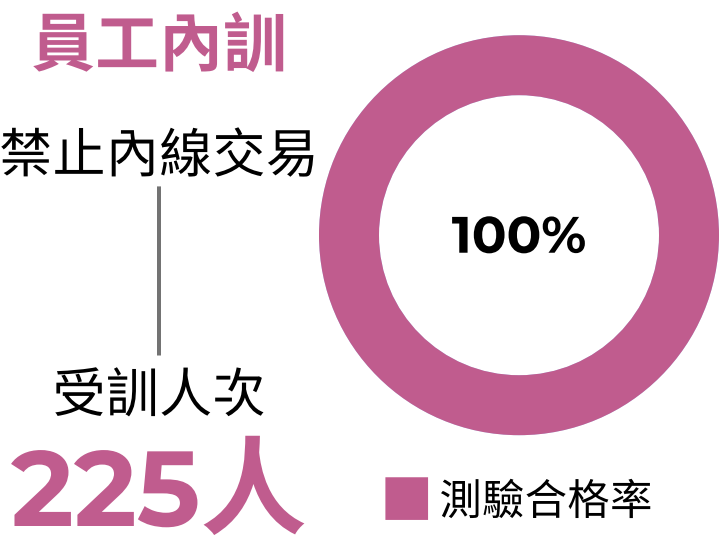
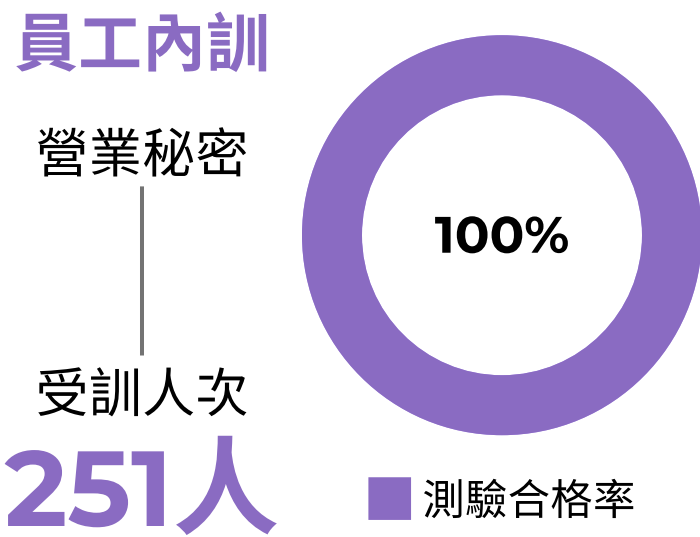
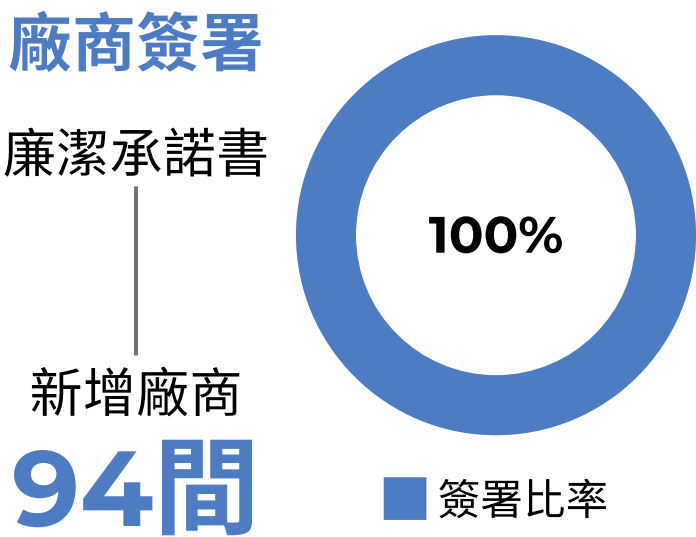
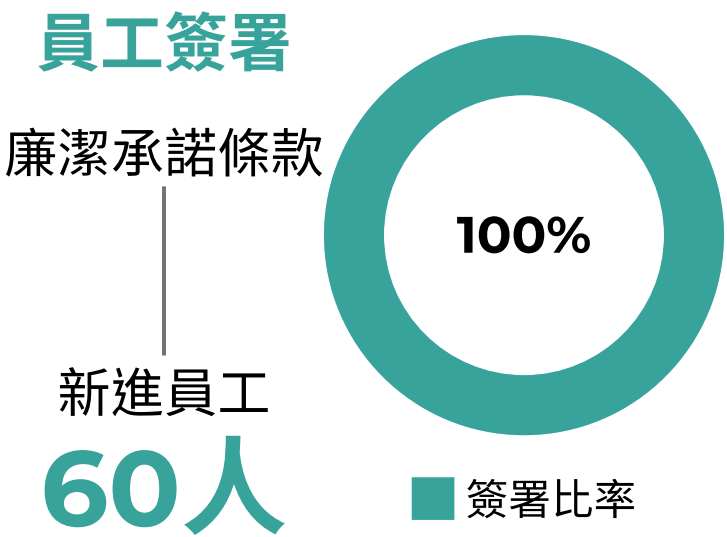
為確保公司全體員工對誠信經營的認識與實踐，佳必琪不僅定期在內部網絡上進行觀念宣導，還積極安排法遵課程，並在課程結束後進行測驗，以確保員工對相關知識的有效吸收。

2025 年臺灣總部課程參與狀況：



1.2.2 管理監督與防治

佳必琪誠信經營規範及檢舉制度		
制度建立	規範內容	檢舉管道、檢舉人保護
訂有《誠信經營守則》、 《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》	1.誠信從事商業行為。 2.禁止：「行賄、收賄、收受不合理禮物/款待、侵害智財權、不公平競爭行為、內線交易、利益衝突」。 3.保密義務、保護公司資產。 4.遵循法令、公司規章。	1.訂有檢舉管道、獨立專線、完整申訴制度。鼓勵檢舉非法、違反道德之行為。 2.嚴格保護檢舉人身分資料、免受不當處置。



2025 年度 廠商廉潔訪查 (含電郵、電訪)

30間
訪查廠商間數

115人次
訪查廠商人數 (次)

涵蓋業務、品保、研發、
法務、稽核等單位

無
不誠信的
違規事件

無
接獲與法規、反貪腐、
人權等舉報申訴案件

無違反情事
供應商
年度廉潔訪查



員工

是否有「要求贈送財物/報酬/飯局/
娛樂/給予不正當利益」情事



是否「故意刁難」情事



是否「態度表現」評價



「整體清廉度」之評價



1.2.3 內部控制

稽核

本公司稽核直接隸屬於董事會，工作範圍涵蓋本公司及子公司所有內部控制作業與營運活動。依據相關法令規定、年度查核結果及辨別各循環之風險程度後，於每年底時擬訂次年度稽核計劃，經董事會通過後依照執行。董事會定期審閱稽核單位之稽核報告。稽核主管除定期列席董事會報告外，並視需要不定期向董事長、審計委員會及總經理報告。稽核主管與獨立董事透過審計委員會之定期會議，就本公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告；若遇重大異常事項時得隨時召集會議。除前述定期會議外，審計委員會召集人不定期與內部稽核主管就內控運作情形進行討論。定期追蹤內部稽核所發現之內部缺失及異常事項改善情形。

年度內控運作模式



啟動自評作業

- 年度內控制度自評作業
- 營運效果、效率目標達成度合規性



綜合自評結果

- 稽核覆核集團各部門及子公司執行及品質



出具內控聲明書

- 報告審計委員會及董事會
- 稽核報告交付獨立董事查閱

佳必琪每年定期辦理內部控制制度自行評估作業，由稽核覆核集團各部門及子公司的執行作業及品質，併同過去期間所發現之缺失及異常事項改善情形，綜合評估結果後呈報審計委員會及董事會，並出具內部控制制度聲明書。

2025 年度於
自評作業

100% 參與

無重大異常事項，有效且能合理確保目標達成

100% 資料回填率



2025 年度於
董事會報告

5次

稽核缺失項
定期按季追蹤

查核
問題

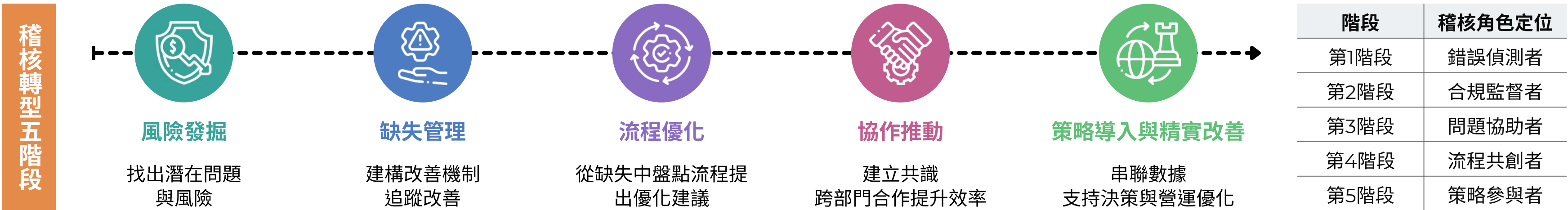
100%



確認
改善後

結案

稽核不只是查核，更是與團隊共創改善的夥伴，從查核走向價值創造，稽核帶動營運優化



稽核工作由「找錯除錯」邁向「共創改善、精實流程」

稽核團隊逐步轉型，與各部門密切合作，從缺失改善到流程精實，落實持續改善文化。

BEFORE	對照項目	AFTER
查缺補漏	稽核目的	協助改善、預防風險
指派責任	溝通方式	跨部門共創
紙本 / 人工流程	作業工具	數據 / 數位系統導入
單點缺失	影響範圍	組織營運優化、效率提升

2025 稽核報告

累計改善項目

60項

缺失結案率

100%

累計改善項目

11案

1.3 風險管理

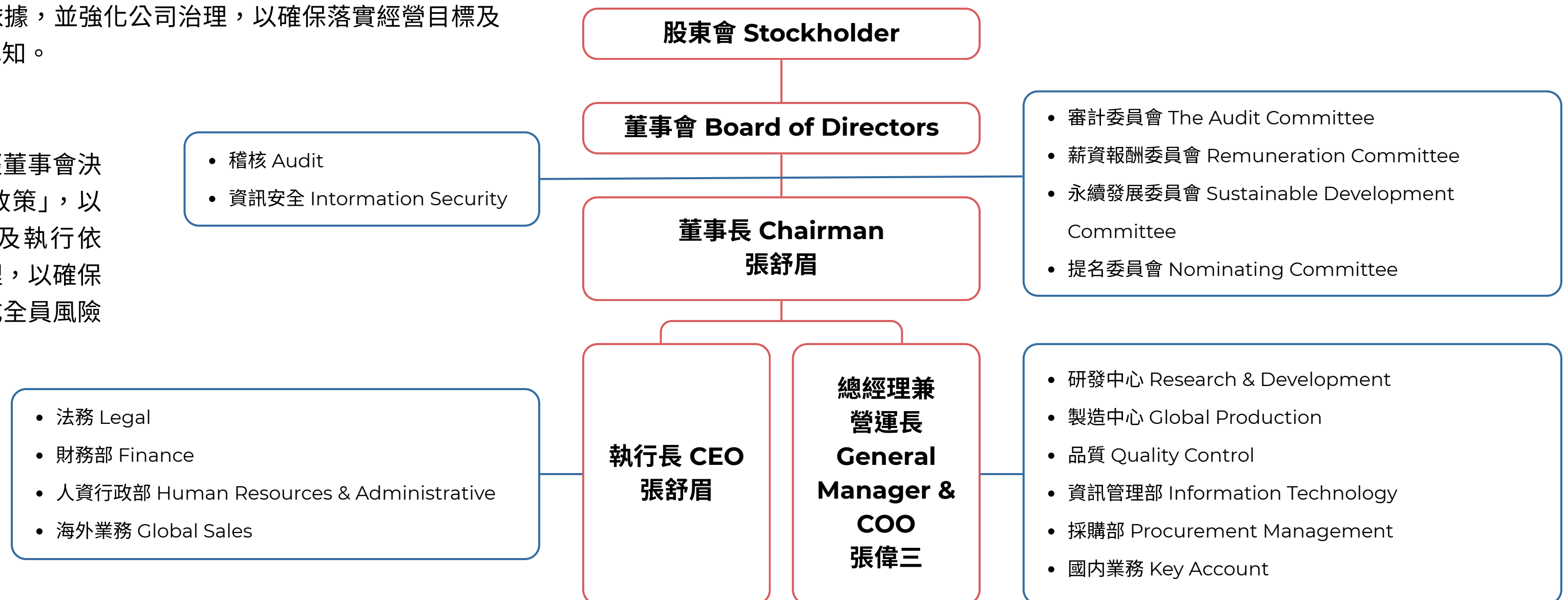
佳必琪依循整體營運策略辨識與界定各項風險，並持續掌握國內外重要議題與外部環境變化，積極推動風險預防與損失控制措施；定期檢視並強化組織韌性，以降低及迴避營運過程中可能面臨的潛在風險。透過內部教育訓練、資訊透明揭露以及預警與通報機制的落實，佳必琪致力於深化整體風險管理文化，期能善盡企業責任，為世界帶來更多美的影響力。

組織風險鑑別

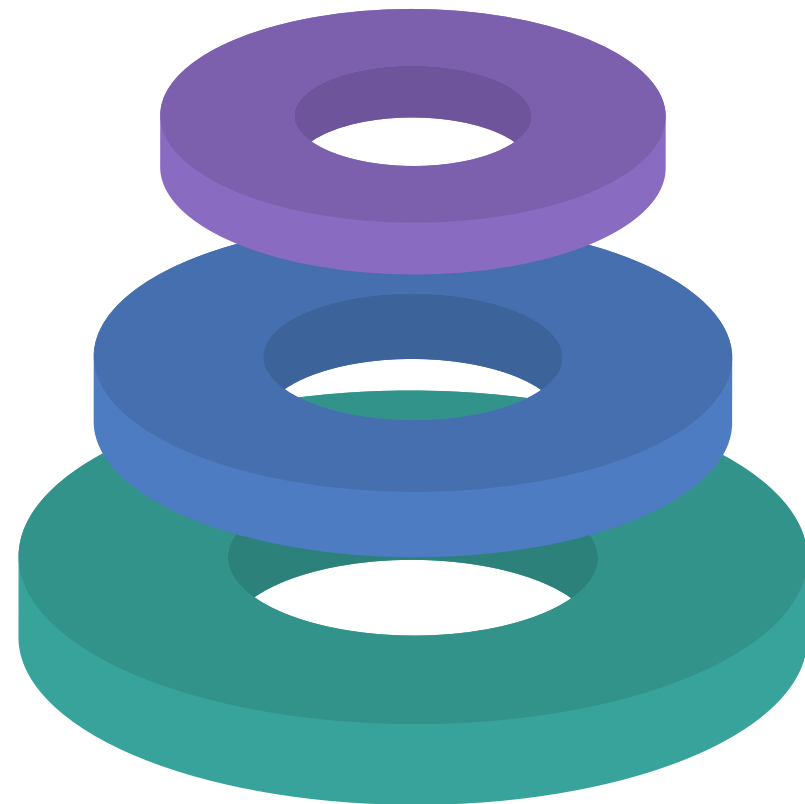
佳必琪於 2020 年經董事會決議通過「風險管理政策」，以作為各類風險管理及執行依據，並強化公司治理，以確保落實經營目標及達成全員風險管理認知。

風險管理層級

佳必琪於 2020 年經董事會決議通過「風險管理政策」，以作為各類風險管理及執行依據，並強化公司治理，以確保落實經營目標及達成全員風險管理認知。



風險三道防線



第三道防線

具獨立內部稽核單位，客觀執行檢查和監督公司第一防線及第二防線的合規流程有效性，落實內部控制，以系統性的方式強化風險管理，向公司管理階層報告、並定期呈報永續發展委員會及董事會。

第二道防線

為企業管理風險、法令遵循，由最高層級中心主管合作監管，協助監督第一防線風險管理運作，確保各項制度落實及遵循。

第一道防線

為企業運營，由業務單位及生產單位承擔主要角色，著重運營控制、風險發覺。

風險管理運作流程

佳必琪依營運、總體經濟、金融市場、地緣政治、資安等各面向風險進行辨識、衡量、監控與報告，視經營環境變化調整管理流程，擬定並執行相應風險管理方案，滾動式監測與檢討風險曝險情形及控制作業有效性，強化企業成長動能並有效分配資源。

風險辨識與衡量

識別並評估風險對各項業務與營運活動影響，考慮各項營運活動之性質、規模與複雜程度，並定期檢視、管理及落實因應方案執行。



風險因應與監控

對所面臨之風險採取適當的因應對策，區分規避、移轉及緩解，採取措施，並將風險及因應方式呈報高階管理階層。



風險報告與揭露

佳必琪已於民國114年12月19日向永續發展委員會報告，並於民國114年12月26日呈報董事會風險管理運作情形。



風險項目分析及因應對策

單位依業務性質及風險分散原則，將各項風險因素納入管理，設定風險指標、訂定交易或授權權限、定期核計及評估各項風險乘數以及建立風險預警機制，並盡可能以量化方式模擬未來情境變化，以為管理因應之依據。

總體經濟市場風險



權責單位
全球業務中心
研發中心

風險因子

- 匯率與通膨影響報價毛利率
- 競爭加劇導致價格壓力上升
- 成本波動與財務壓力風險
- 需求波動影響產品研發及開發方向
- 技術投資回收期拉長

因應對策及行動

- 因應客戶各地市場監控匯率，並因應局勢和業務需求調整售價及管控營運費用。
- 強化產品差異化與技術門檻，提升品牌價值，並導入價值導向銷售（Value-based selling）以拉升毛利。
- 導入數據分析與數位管理工具，即時掌握營運狀況，提升決策效率與風險應變能力，強化成本控管，建立預警機制並導入彈性定價策略。
- 導入市場數據分析與模組化設計，提升產品調整彈性。
- 聚焦高毛利產品，強化與客戶共同開發（Co-development）。

匯率利率風險



權責單位
管理中心 & 財會

風險因子

- 各國貨幣、財政政策
- 地緣政治風險

因應對策及行動

- 營運活動為美元計價，隨時觀注國際經濟(通膨、就業)情形，藉由貨幣強弱來調整外幣部位，進一步降低曝險部位，來降低匯率風險。
- 主要源自短期借款所產生之浮動利率利息，採用利率水準較低之貨幣為主。為避免利率波動風險，評估金融市場變化後，持續關注及滾動式調整企業減碳進程。

供應鏈風險



權責單位
全球製造中心
策略採購

風險因子

- 單一供應商
- 品質風險
- 地緣政治／政策風險
- 原物料價格波動風險

因應對策及行動

- 短期：盤點高風險料號、確認庫存與交期、預先備料。
- 中期：啟動第二供應商、建立安全庫存、推動替代料認證。
- 長期：建立策略供應商，雙方合作達到雙贏。
- 針對關鍵供應商建立全面品質風險管理機制，透過定期稽核、異常追蹤及改善輔導，降低品質異常發生風險。
- 持續監控政策變化，盤點受影響項目，提前策略備料並規劃替代來源。
- 持續監控行情、提前檢視成本影響，並與供應商規劃鎖價、備料及替代方案。

資安風險



權責單位
管理中心
資訊管理

風險因子

- 員工對資訊意識缺乏警覺
- 資訊政策缺乏落實
- 企業重要資料外洩
- 服務主機異常反應不即時
- 資安攻擊造成的資訊加密

因應對策及行動

- 落實資安健檢及提高員工資安意識，定期資安教育訓練及宣導。
- 機密資料的保護機制導入。
- 落實追蹤監控主機運轉情形，持續修補主機弱點。
- 定期執行關鍵應用系統災難復原演練，確保有效性。

環境風險



權責單位
全球製造中心

風險因子

- 全球淨零碳排政策
 - 氣候變遷
-
- 各地環保法規趨嚴
 - 排放標準調整
 - 有害物質管理規範更新
-
- VOC 排放
 - 化學品管理不當
-
- 供應商違反環境法規
 - 高碳排供應來源
 - ESG 不符合客戶要求

因應對策及行動

- 設定中長期減碳目標與年度路徑
 - 建立碳排放強度管理指標 (Scope 1/2/3)
 - 執行氣候情境分析 (1.5°C / 2°C)
 - 提升再生能源使用比例
-
- 全廠區維持 ISO 14001 認證
 - 每年實施法規符合性稽核
 - 建立法規更新追蹤機制
-
- 建置污染防治設施
 - 每年實施 VOC 檢測
 - 建立環境事故應變流程與演練制度
 - 設定事故回應與改善 KPI
-
- 推動 RBA 自評問卷與稽核
 - 將 ESG 表現納入採購評比
 - 供應商分級管理制度
 - 要求關鍵供應商揭露碳排數據
 - 建立高風險供應商改善與替代機制

人力資源風險



權責單位
管理中心
人資行政

風險因子

- 關鍵人才招聘與留任
- AI 與資料中心專業人才競爭
- 海外據點人才管理
- 關鍵職務接班風險
- 人力資源數位化管理

- 未來精進方向

因應對策及行動

- 建立人力資料庫， AI、高速傳輸及資料中心關鍵人才招聘，擴大台灣、中國、越南及美國招募管道，定期追蹤招募成效、到職率及關鍵職缺補實情形，提升招募效率。
 - 建立關鍵職務接班梯隊，透過跨部門輪調、專業培訓及主管培育，強化核心人才專業能力，降低關鍵人才流失風險。
 - 建立海外人力管理制度及在地主管培育機制，定期檢視各據點人力配置、離職率及員工滿意度，降低跨區管理及文化差異風險。
 - 結合績效管理、人才盤點、薪酬制度及職涯發展，完善關鍵職務繼任規劃，提升人才留任率及組織韌性。
 - 導入人力資源數位管理及人力數據分析，運用人力儀表板掌握招募。
 - 離職、訓練及績效等指標，提升管理效率及決策品質。
-
- 因應 AI 產業快速發展及全球布局需求，持續優化人才招聘、培育、留任及接班制度，深化 AI 與數位工具應用，建立人力數據分析及預警機制，提升組織韌性與人才競爭力，支持企業永續發展。

1.4 資訊安全

在競爭激烈、變化快速的科技產業中，資訊安全是不可忽視的核心戰略。無論是研發機密、用戶資料，或是雲端服務與平臺營運，皆面臨高度的資安風險與挑戰。隨著駭客攻擊手法日益精密，資料外洩與服務中斷事件層出不窮，對企業信譽與商業運作造成重大衝擊。對佳必琪而言，資安不只是防禦手段，更是保護創新成果、贏得市場信任與符合法規要求的關鍵。唯有將資安深度融入產品設計與營運流程，才能在數位時代中穩健前行、持續創新。

1.4.1 資訊安全管理

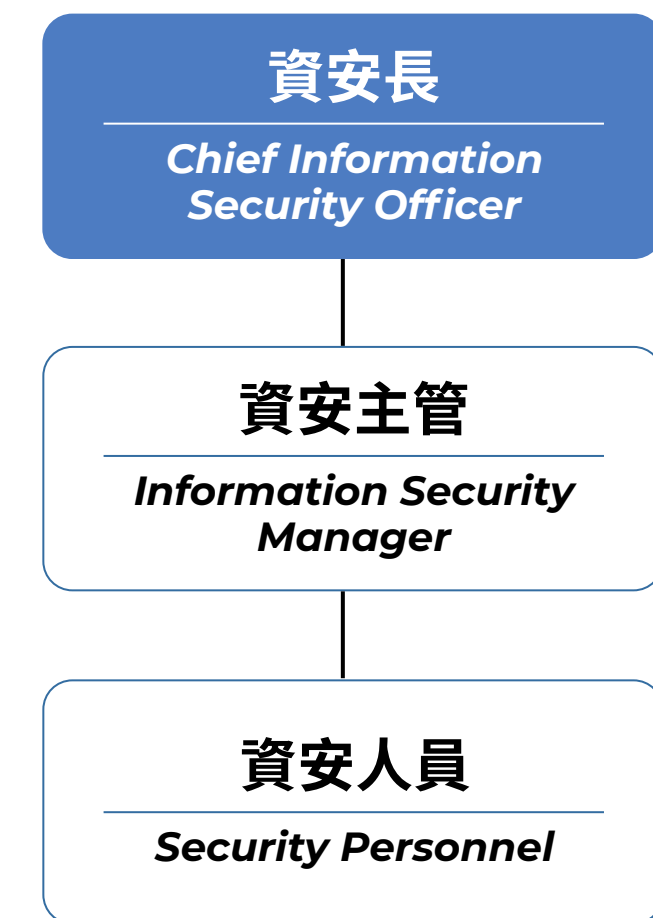
資安組織架構

資訊管理部為佳必琪資通安全之權責單位，負責統籌相關政策規劃，並執行資通安全作業與資安訊息之推動，提升員工資安意識，定期監控網路流量、了解及掌握最新資安情報及資安攻擊情勢，且即時通報應變聯防，將損害降至最低。

稽核為佳必琪資通安全監理之督導單位，負責查核及督導內部資訊安全執行狀況，提出稽核報告，發現缺失時立即要求受查單位提出改善計畫並落實。

政策與作為

佳必琪每年定期檢視資安規範是否需調整，且定期執行內外部稽核，資訊管理部針對新進及在職人員實施教育訓練，並透過公司平臺宣導，加強員工資安意識。



2025 年度佳必琪積極推動各項資安策略



2025 年度



未來，佳必琪也將持續加強資通安全，發展規劃如下

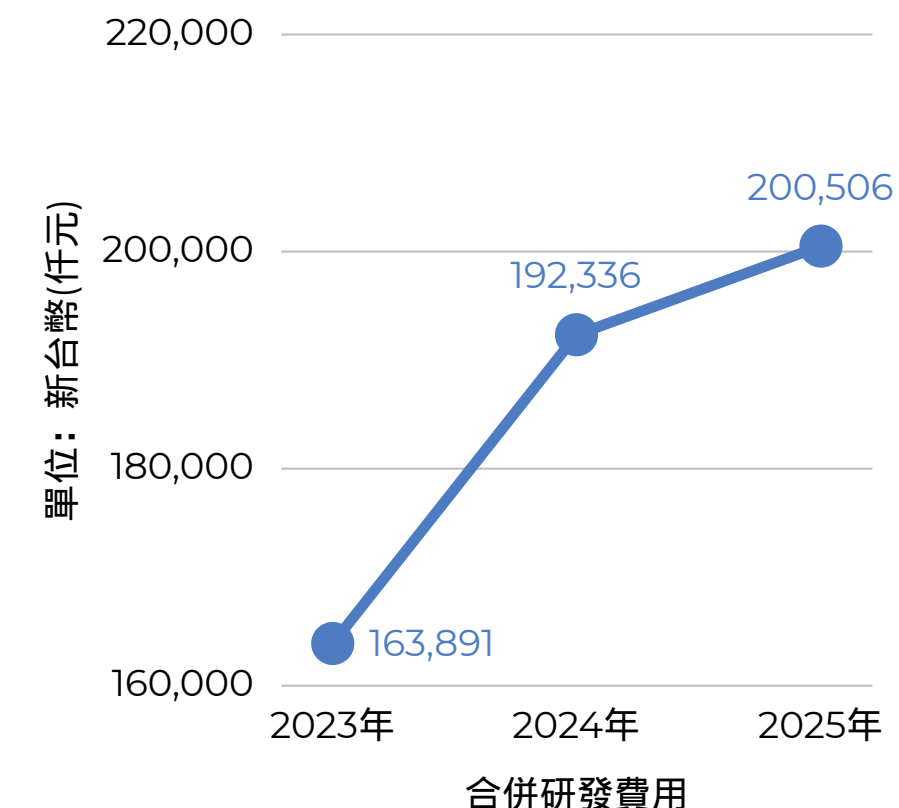


1.5 產品安全與創新

1.5.1 研發策略

佳必琪深耕於數據網路電信（Datacenter/Networking/Telecom, DNT）、智能連結產業（Smart Connection Industry, SCI）及物聯網（Internet of Things, IoT）產業，並專注在關鍵元件、連接器線束及線組等電子零件整合設計，服務範疇涵蓋高效能運算、資料中心、雲端網通電信、伺服器、光通訊、工廠自動化、車用電子及儲能等，積極將綠色理念融入產品設計與製造流程，展現企業對環保的承諾。從符合國際環保法規、推動減塑與可回收設計、執行節能減碳策略，到打造綠色供應鏈與支援新能源產業，佳必琪持續透過創新技術與 ESG 行動，實踐永續目標。身為快速發展的電子產業的一環，研發創新占有極為重要的地位，為確保公司順利發展，具遠見的布局及研發投入必不可少，請參閱右方近三年研發支出趨勢圖。

氣候變遷及環境保護議題的重要性日益增加，佳必琪將結合產業趨勢、AI 與大數據技術的演進，強化產品技術多元性與市場競爭力，2025 年度研發工作聚焦於三大領域：



數據網路電信

Datacenter / Networking / Telecom, DNT

- 針對下一世代 AI Server 及資料中心, 提供高速光電傳輸產品及大電流 Busbar, Power Whip 產品
- 投入高速傳輸連接器、線束與光模組、COP 矽光子之技術開發

智能連結產業

Smart Connection Industry, SCI

- 聚焦高電壓大電流之關鍵連接器與線材之研發與整合
- HPC、車用、AI製造、儲能、工業與高效能運算之關鍵連接器與線材研發與整合

物聯網

Internet of Things, IoT

- 專注於電子、IoT智慧裝置之 OEM/ODM 設計與整合，結合 AI應用、智慧穿戴、健康管理與車用開發，提供一站式服務
- 以高附加價值設計、小型化技術與跨應用整合為核心競爭力，成為品牌客戶與創新企業長期合作夥伴

佳必琪主要產品、研發方向及布局說明如下：

主要產品	研發方向	核心技術	技術布局
數據網路電信 Datacenter/ Networking/ Telecom, DNT	- 強化高速傳輸模組、小型化設計，提升產品在高頻寬、高功耗環境下的訊號品質與系統穩定性，增加市場競爭優勢。 - 聚焦 PCIe、OCP、CXL、JEDEC 標準，應用於 AI 伺服器、CSP 資料中心、5G 高速連接、光模組與大電流線束。	- 建立高速訊號完整性 (SI)、電源完整性 (PI)、電磁相容 (EMC) 及熱模擬分析能力，確保產品於高速運算環境下維持最佳效能。 - 深化材料工程、精密機構設計及自動化製程技術，提升產品品質一致性、生產效率及長期可靠度，降低整體開發與量產風險。	建立光、電、熱整合設計平台，並積極參與國際高速傳輸標準及產業聯盟活動，提升技術能見度與市場影響力，爭取關鍵客戶合作機會。
智能連結產業 Smart Connection Industry, SCI	聚焦全球製造資源整合，發展大電源連接器 & 線材，包含HPC、自駕車用、AMR、AI智能工廠等高性能連接方案。	- 高壓大電流線束 (PDU、MCU、OBC、BMS) - 工業防水混合型線束 (M8/M12 系列) - 液冷快接 (UQD04)、ORV3 AC Whip Cable、Busbar - 電境用 PCIe 5.0 X16 高速延伸線 - OEM/ODM/JDM 多元合作，強化設計與模組整合能力	因應 AI 伺服器、邊緣 AI PC 興起，推進低功耗與高值產品，深化歐美業務、加速客製化與供應鏈整合。
物聯網 Internet of Things, IoT	專注於 - 超低功耗系統架構設計 - 高密度 PCB 佈局與封裝技術 - 感測數據穩定性與演算法前處理能力	- 高度整合型 SoC 架構 - 功耗管理 (Power Management Optimization) - 散熱、可靠度與壽命設計	建立可重複使用的核心模組： - 通訊模組 - 感測模組 - AI 核心模組 - 電源管理模組

佳必琪已通過 ISO、IATF 16949 與 ISO13485 醫療管理認證，進一步實現高壓大電流連接器、線束、車用乙太網路與新能源儲能系統的垂直整合。

1.5.2 智慧財產權與專利管理

「專利委員會」

將專利整合於研發、業務、法務及管理單位，並與專利事務所合作



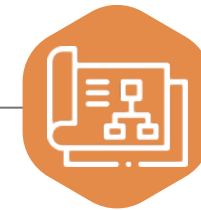
專利委員會之職責

1. 促進創新研發：確保專利佈局與公司策略目標一致
2. 保護智慧財產權：處理專利授權、侵權事宜
3. 整合管理專利權：申請、維護、盤點最新有效專利
4. 專利資料內部共享：業務、研發部門同步更新
5. 專利獎勵制度：制定、修改、推行



個案管理

- 專利申請、維護、檢索
- 專利意見分析、迴避設計分析



事務所合作項目

- 專利檢索、佈局規劃
- 追蹤同業最新技術動態、分析侵權風險及預防規劃

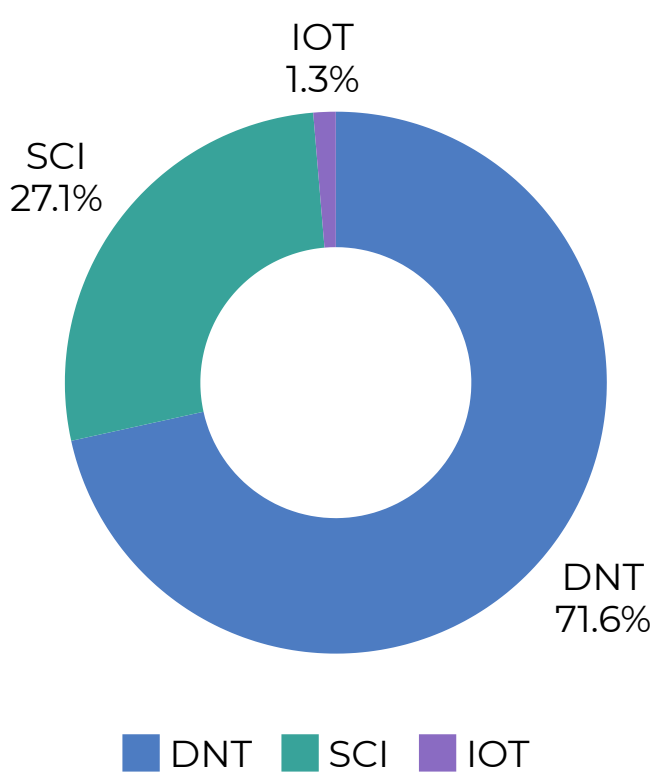
2025 年度
專利執行成果

2025 年專利獎金 **NT\$277,000**

有效專利總數（涵蓋高速結構、光學、液冷、車用等核心領域） **225件**

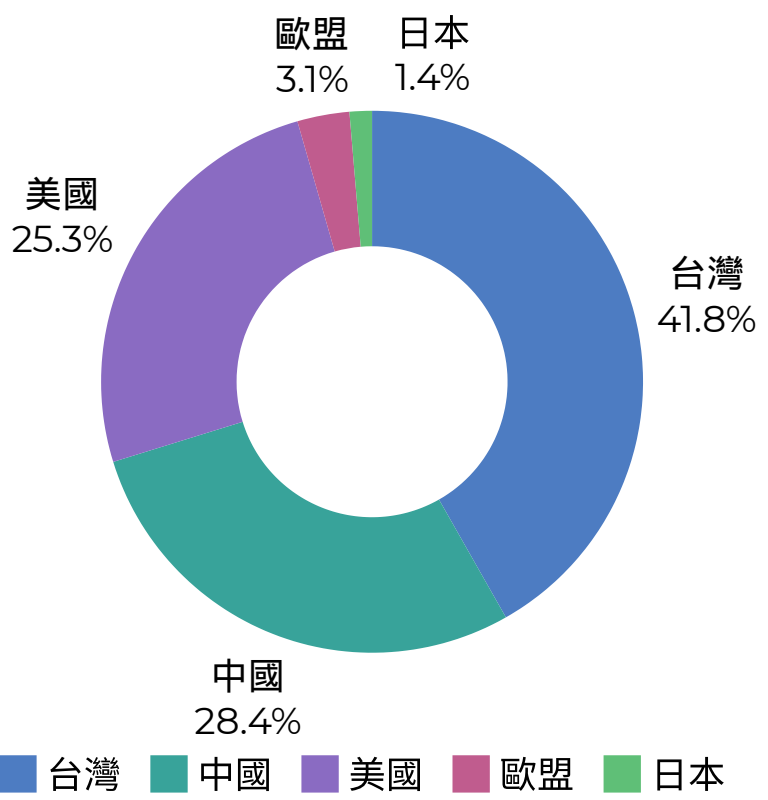


各BU專利件數



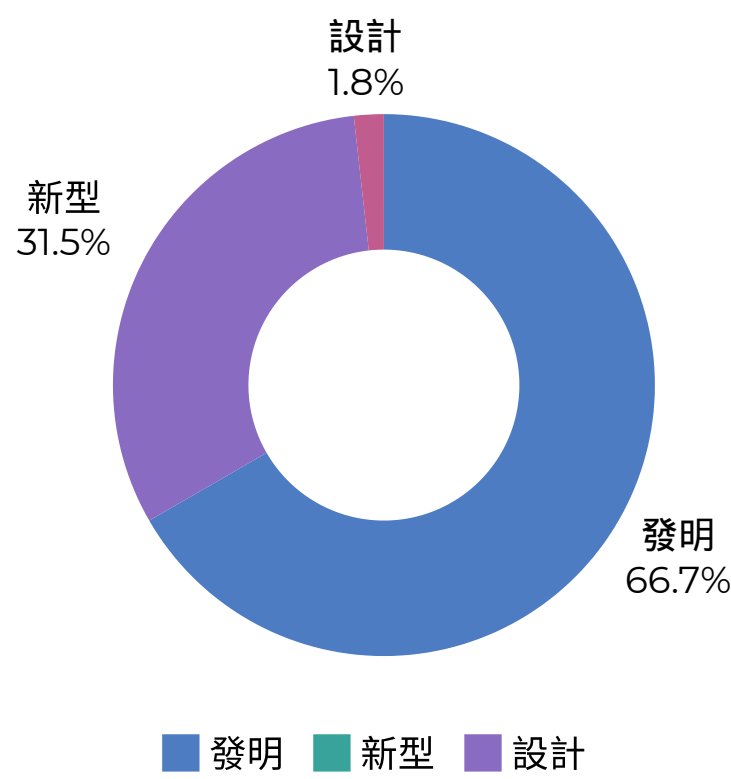
BU	專利件數
DNT	161
SCI	61
IOT	3

各國專利件數



國家	專利件數
台灣	94
中國	64
美國	57
歐盟	7
日本	3

各類型專利件數



類型	專利件數
發明	150
新型	71
設計	4

1.5.3 安全與合規性

政策與作為

佳必琪將產品安全視為重中之重，透過制定嚴格的檢查流程及品管標準，並從上游啟動產品安全管理，要求供應商提供「無有害物質」保證之原物料，讓客戶安心選擇我們的產品；除了內部的嚴謹要求，外部認證也能增強客戶信賴，因此本公司積極申請相關認證，以強化品質管理。

2025 年產品安全的政策與措施如下：

- 所有廠房皆取得 ISO9001 認證。
- 取得有害物質管理 QC080000 認證。
- 品符合 RoHS、REACH、IEC62474 及 DMI 衝突礦產要求。
- 品保部門不定期蒐集各地區的有害物質規範，除了當地法規外，亦納入客戶要求，並將資訊發送至集團各廠的環保窗口，以便在產品設計時即進行考量。
- 根據客戶需求，評估是否需取得產品認證，並調整零件規格，例如：最終產品是否需符合電器安全或輻射標準認證。

2025 年度

佳必琪產品均符合客戶驗收標準，並如期交貨。
佳必琪承諾將持續維持高品質規格，為客戶提供卓越產品。

權責與管理

品保部門為佳必琪負責控管產品有害物質相關議題的主責單位，研發部門則負責安全規範及產品設計，此外，佳必琪也定期更新內部有害物質管理標準和對供應商調查，以確保產品之有害物質符合性。

品保部門	研發部門
定期參加第三方舉辦的有害物質法規說明會，並積極參加客戶舉辦的供應商大會，以確保能獲得最新法規資訊。這些資訊將納入內控標準，並公告給各廠區及供應商以進行調查確認。	產品依循 IEC、UL 及各國法規標準進行設計與驗證，導入設計審查與風險評估機制（DFMEA），確保產品符合耐壓、溫升、阻燃與可靠度要求，並透過第三方認證與量產前完整測試確保合規與安全性。

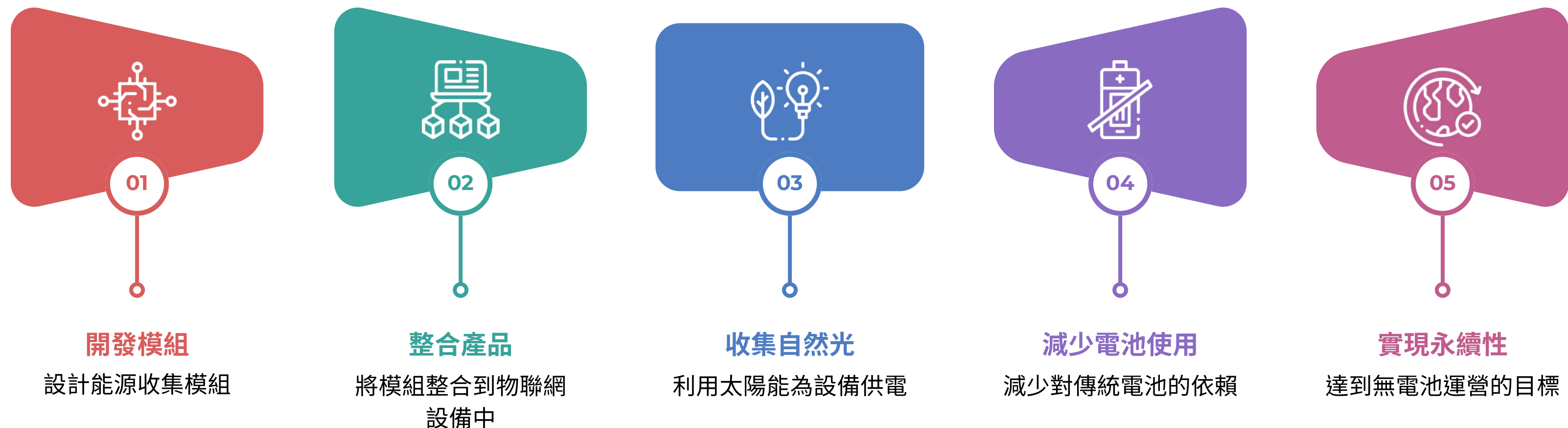
佳必琪高度重視產品使用者的健康與安全，並全力揭露產品成分。除了要求上游原料供應商進行成分揭露外，也對可能造成環境衝擊的原料進行評估使用；若使用有害物質的產品，則必須確認其符合相關法規限值及選擇替代用料。

有賴於上述管理辦法，佳必琪在 2025 年未發生與顧客健康安全相關的罰款、警告或違反自願性規範的事件，也未發生與資訊標示相關的違規事件。

1.5.4 產品綠色設計

除了提供一流的產品，佳必琪同時也重視產品的永續性。近年來，物聯網商品正朝向智能化的方向邁進，因此本公司在提供高度整合及高速處理模塊設計的同時，也將目光放在開發能量收集模組（Energy Harvesting Modular）上。此模組將擁有在 IoT 產品低功率無線傳輸的特性，並有效收集利用自然光之能量，進一步減少電池使用量，以達到 battery free 的永續目標。

而不局限於商品設計面向，生產流程的綠化更是佳必琪努力的方向；每個生產基地都擁有當地要求的所有生產許可證和 ISO 14001 認證（原證書有效期至 2025 年度，並已重新認證，最新效期至 2028 年 5 月 8 日），以減少資源的使用並最大限度地減少浪費。



2. 創建永續價值鏈

2.1 客戶關係管理

2.1.1 經營策略

佳必琪於產業深耕三十逾年，重視與客戶之關係，一直秉持著「為人服務、從心出發」的理念；優質的服務需用心規劃，而良好的關係則需從長期角度進行管理與經營，佳必琪以客戶為中心，圍繞著「服務、彈性、解決方案」展開企業版圖，與使用者共同努力、進步，深受客戶肯定。未來也將依照原有的品質與規範提供服務，並致力於與客戶維持長期良好的互動關係。

權責單位

為打造良好客戶關係，佳必琪由 DNT、SCI、Key Account、大中華地區業務部門負責相關資訊的管理工作；此外，法務部門亦參與至客戶關係管理流程中，以確保客戶隱私受到良好保護。

2.1.2 客戶隱私

佳必琪重視客戶、供應商及承包商的資訊安全維護，對於外部資料皆進行縝密的管控。為確保客戶隱私，佳必琪進行了多重管理方案：

- 透過政策面進行基本隱私保護，要求員工及上下游廠商簽署誠信保密條款，同時也配合資訊管理部進行資通安全策略之執行。
- 設置「資安長」以完成權責歸屬，並要求稽核加強檢視業務及法務單位串聯，確保上述政策的有效執行。
- 擴大範圍至全體員工的隱私安全意識提升，由法務安排針對「保密、機密及非機密、權限設定」議題的教育訓練，打造全公司的隱私保護環境。臺灣地區於 2025 年度已有 207 人次參與相關教育訓練，總時數為727 小時。

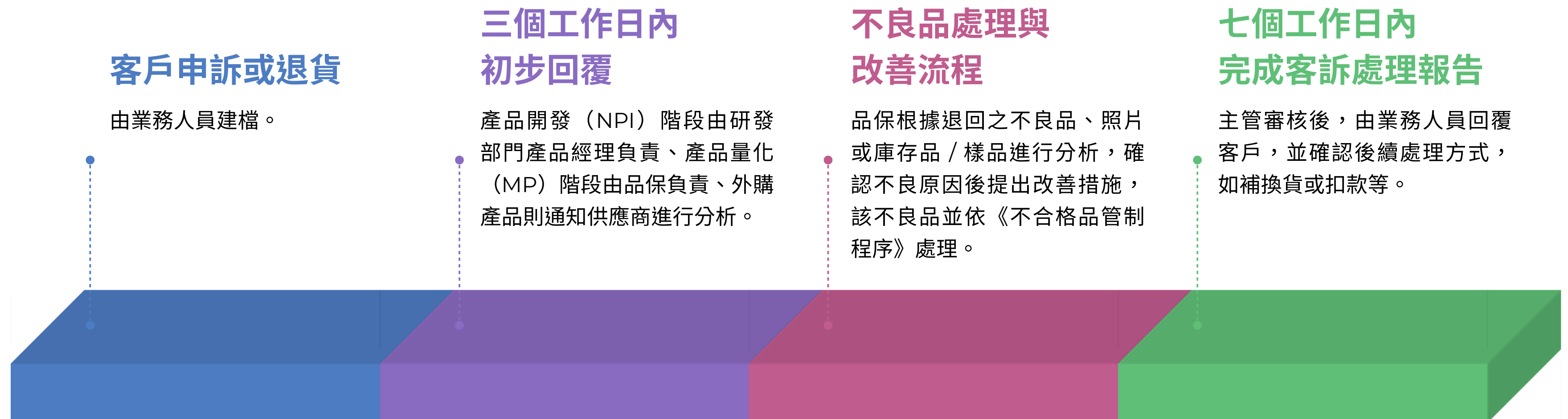
2025 年度「洩漏或侵犯客戶隱私」之投訴 0

2.1.3 客戶維繫與溝通

客戶的意見乃是佳必琪得以成長的動力與契機，保有暢通的溝通管道更是維持良好互動關係的關鍵。透過下列行動，佳必琪進行有效的客戶關係維護政策管理與績效追蹤：

- 客戶滿意度調查及追蹤：為確保客戶的回饋均有被確實接收，佳必琪定期於年底進行滿意度問卷調查，並由品保單位統整，針對滿意度偏低（低於80分）者，依回饋項目請權責單位提交改善報告。2025 年度佳必琪於 119 份問卷中取得平均 89.6 分的優越表現。
- 重視每一個意見：提供溝通管道供客戶即時反饋。
- 針對潛在風險進行預防性準備：因應中美貿易戰，提前布局不同生產地，針對重要客戶（主要集中北美、日本）增設當地人力，提高服務時效性。
- 教育訓練：提供談判溝通、目標績效、客訴管理等相關內容之內外部訓練，以提升員工對於客戶關係的專業管理能力，2025 年度合計完訓 308 小時。

產品品質客戶申訴流程

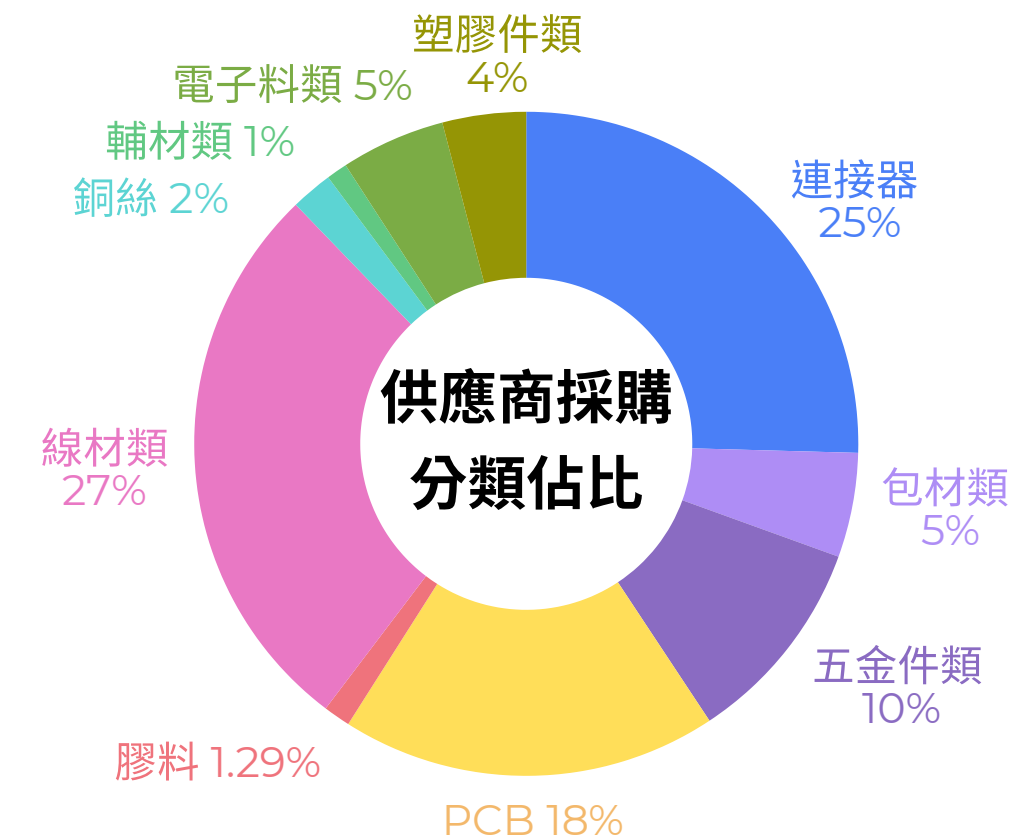


2.2 永續供應鏈

除了自我精進，也需透過永續觀念的推廣，方能進一步完成公司永續核心價值的實現，因此自 2022 年起，佳必琪推動 GREEN 供應鏈、執行在地採購的理念，遵循責任商業聯盟準則（RBA）、RoHS 以及供應商行為準則，以奠定與供應商 ESG 合作的共同語言。

2.2.1 供應商管理

佳必琪的供應鏈區分為製造商及代理商兩大塊，依照公司訂定的「供應商評鑑管理程序」及「RBA 供應商管理辦法」，透過新進廠商篩選、年度稽核評鑑、缺失改善及定期會談，確保供應商品質穩定，也增強價值鏈的永續認同。



供應商評估

參考ISO 9001供應商評估與考核內容，撰寫供應商評鑑管理程序J-QP0705，適用本公司實務執行，通過後成為佳必琪合格供應商。
本公司於2024年進行供應商行為準則改版，要求供應商重新簽署新版文件，至2025年已回簽廠商累計合計575家。

供應商稽核輔導

2024年修改《RBA-WE002，RBA供應商管理辦法》，於2024年4月19日修改完成發行，由SQM針對關鍵材料供應商，持續執行RBA及GHG的供應商年度稽核與改善結案。

供應商會談

依照供應商重要性與合作程度，進行季度業務回顧（QBR），傳達本公司的經營理念及目標，也確認供應商的進行狀況。
2025QBR於當年度3月份完成。
2026QBR計畫於當年度9月份完成。

2.2.2 供應商評估

對於新增供應商，佳必琪依循 RBA 的規範與建議，除了要求供應商提供無有害物質之原物料外，亦會考量其誠信及履行社會責任情形，包含其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否重視勞工權益等議題，透過簽署行為準則承諾書及合約條款的訂定，確保供應商符合佳必琪重視的社會標準，且在供應商涉及不誠信行為時，佳必琪得隨時終止或解除契約。

2025 年度有進行社會標準評估的新增供應商占100%

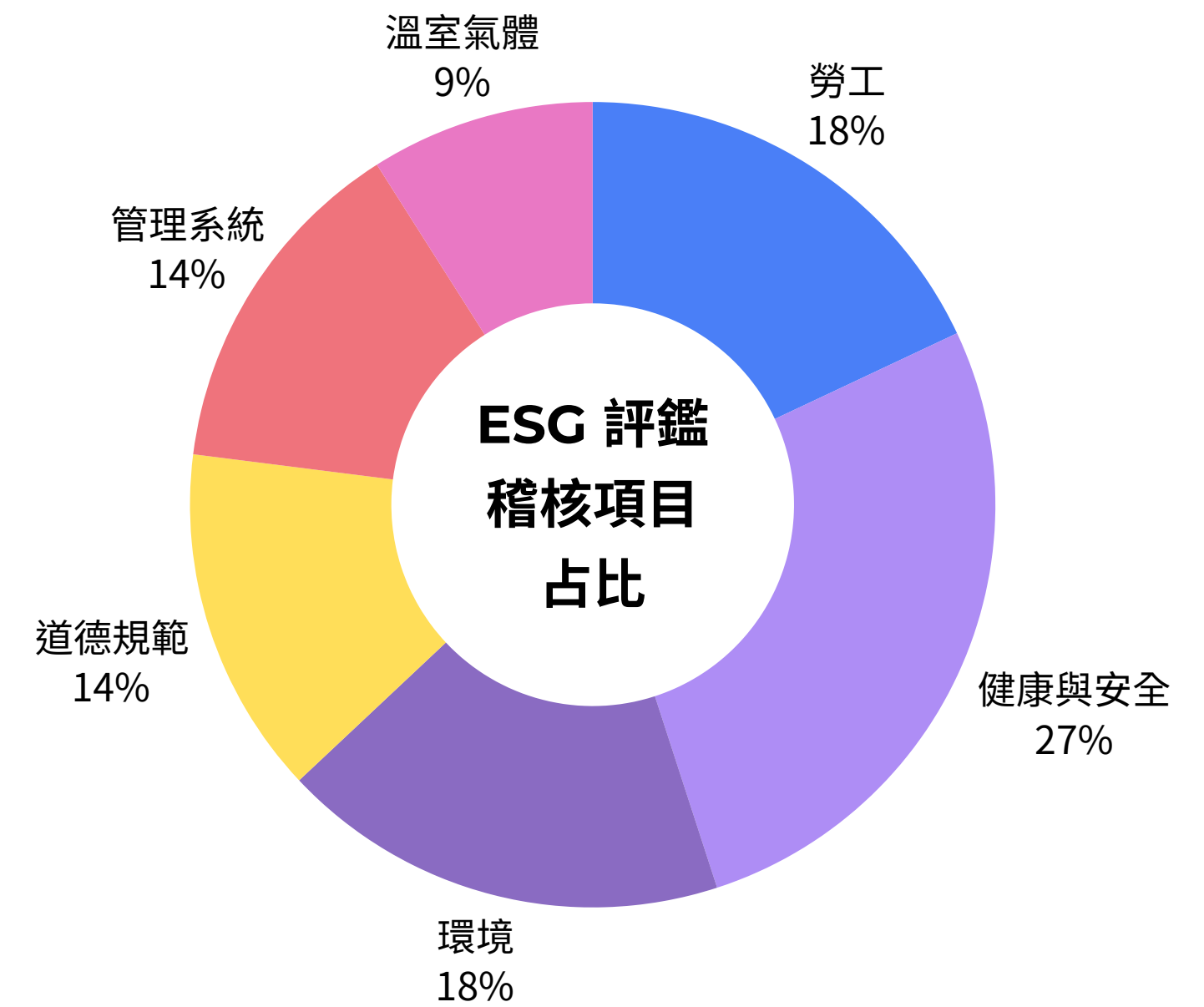
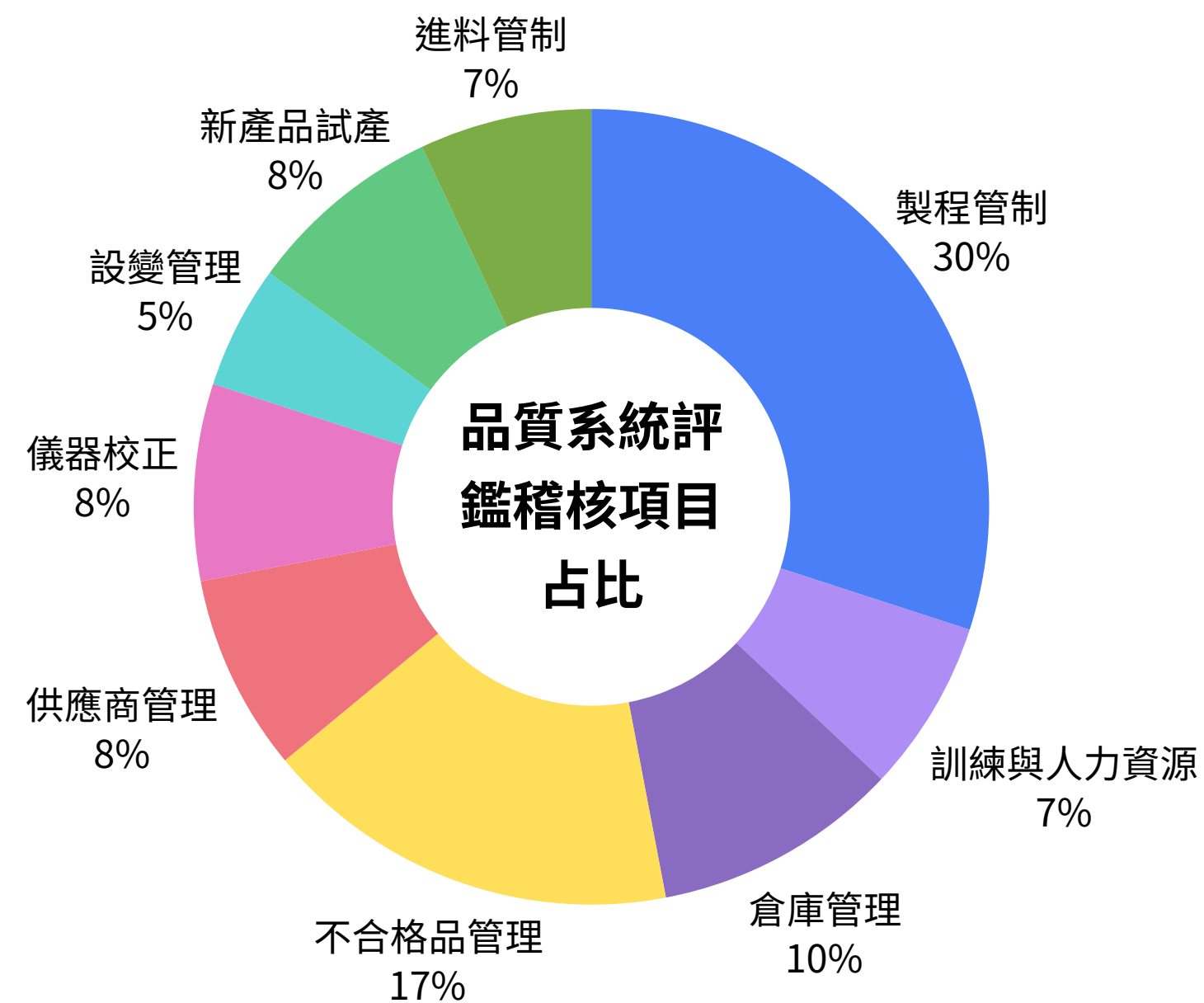
2025 年度	臺灣	越南	中國	合計
新增供應商總數	17	11	70	98
有進行社會標準評估之 新增供應商（註 2）	17	11	70	98
占比（%）	100%	100%	100%	100%

[註 1] 本表格統計結果不含美國據點之資料。

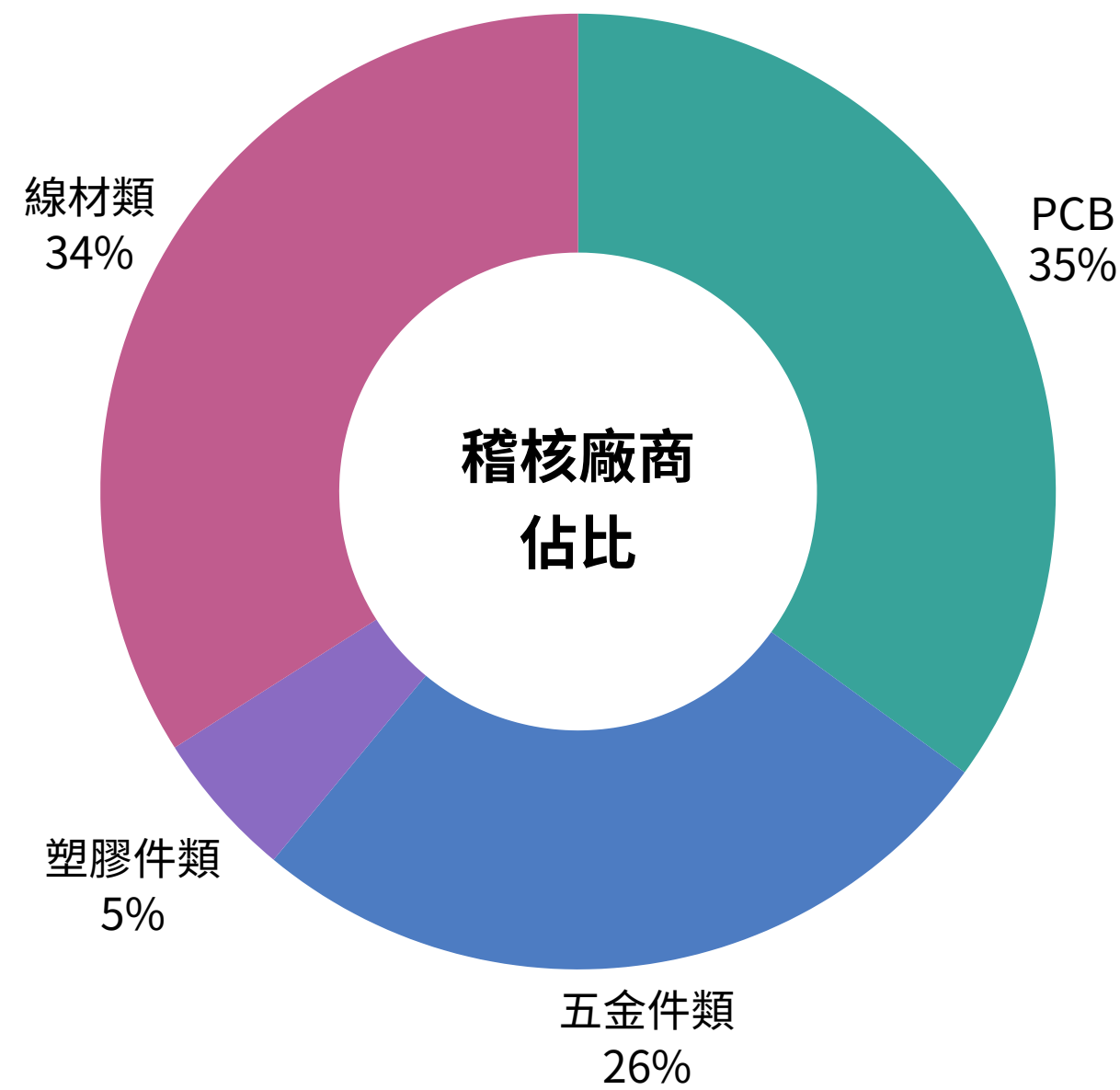
[註 2] 社會標準係透過供應商行為準則承諾書，評估其在勞工權益、健康安全及管理制度等方面的符合性。

2.2.3 供應商稽核

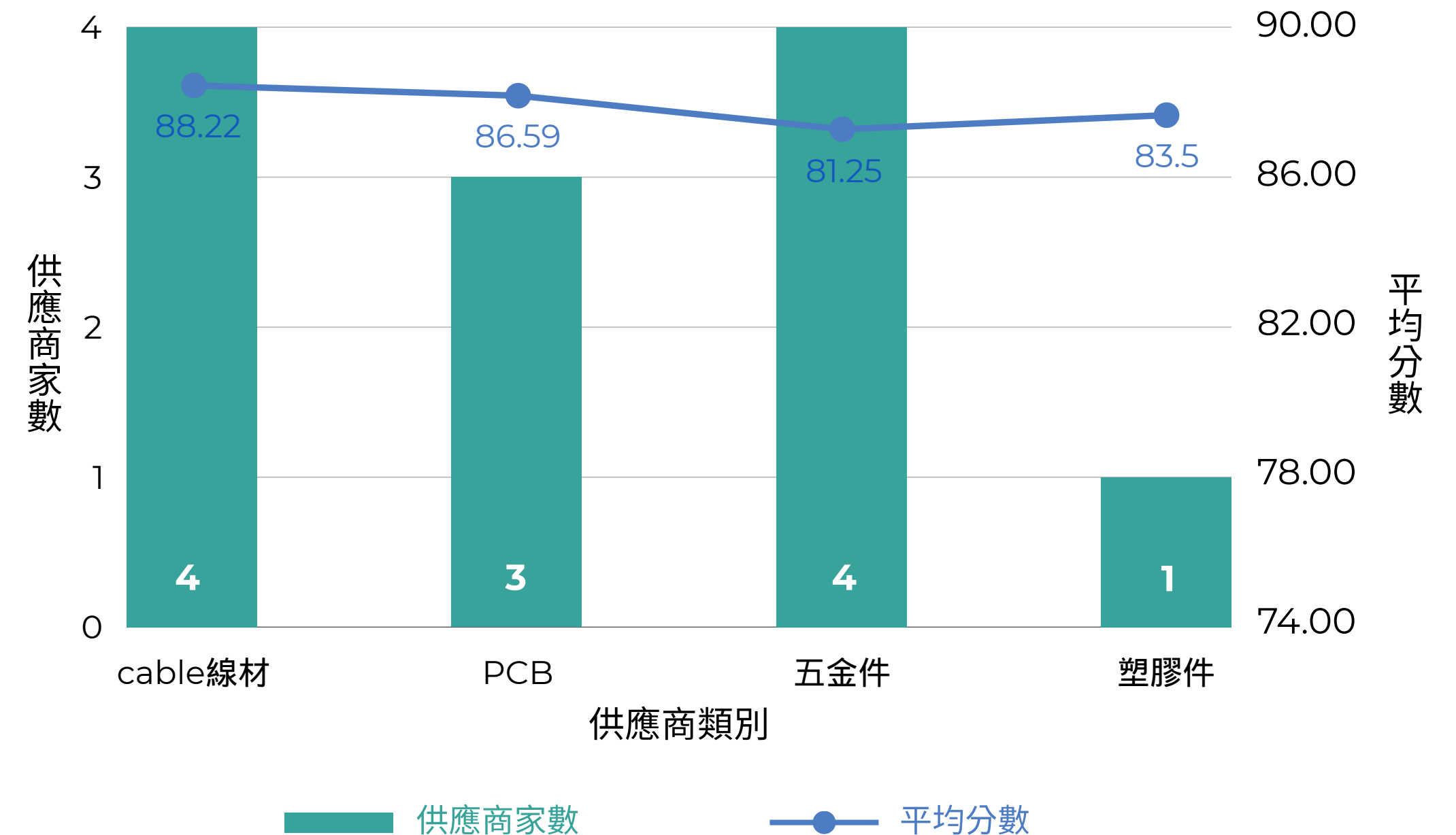
佳必琪依循RBA標準，每年底時由採購單位統計集團當年度之採購額，由各廠區SQM（Supplier Quality Management）針對主材料關鍵供應商（PCB 及 CABLE 或五金供應商等）訂定「供應商RBA 定期稽核計畫表」，進行品質系統與ESG 兩大主題稽核；品質系統稽核包含製程管制、不合格品管理及倉庫管理等九個面向，ESG 稽核則包含健康與安全、勞工、環境、溫室氣體、道德規範及管理系統等六大面向，以 100 分為滿分，未達 60 分之廠商由廠商進行缺失改善，並於改善完成時填寫矯正與改善報告，若廠商無改善意願，則將通知其停止供料。



2025 年度共稽核 3 間 PCB 供應商、4 間 CABLE 供應商、4 間五金供應商及 1 間塑膠類供應商，其進貨金額占佳必琪年度採購達八成以上，稽核結果如下圖所示：



供應商RBA稽核



此外，為強化供應商的社會責任實地審查，佳必琪規劃 2026 年起擴大對關鍵材料供應商進行 RBA 及 GHG 年度稽核，藉由溝通、評估及標竿學習等方式，持續為利害關係人創造價值。

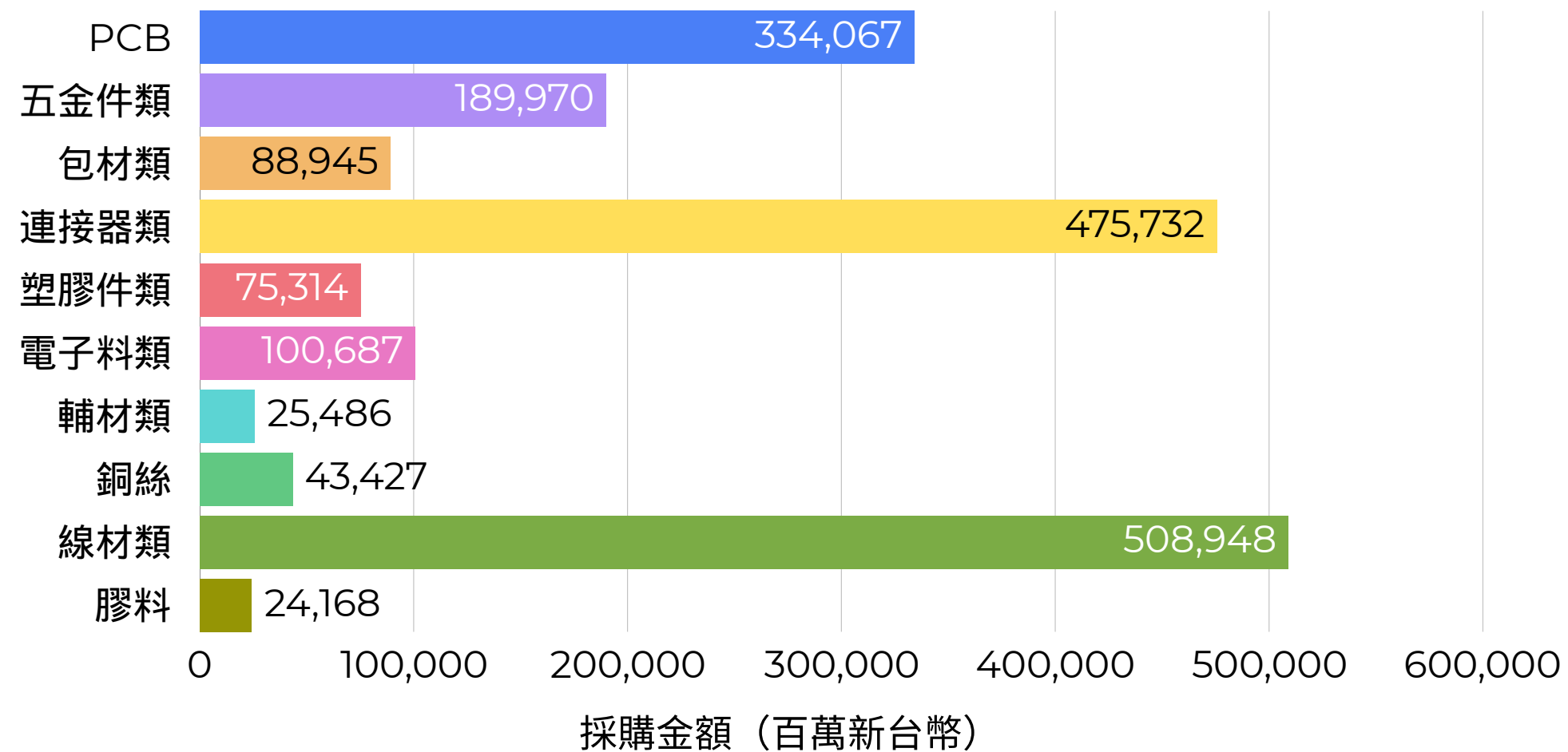
2.2.4 供應商會談

佳必琪每年定期舉辦供應商會談，2025 年度共有 11 間關鍵性供應商參與，會談形式包括視訊會議、實地訪廠或於本公司內部進行。會談內容涵蓋品質、交期、價格與服務等議題，並進一步向供應商宣導佳必琪對 ESG 未來發展理念與執行方針，同時提供相關 ESG 資訊及網站資源，以加強供應商之認知與配合。

2.2.5 綠色採購（產品有害物質法規符合性）

為落實企業永續經營，並因應國際法規與客戶要求，佳必琪避免使用具爭議性的原物料，集團內部嚴格控管 RoHS 及 REACH SVHC 等高關注物質。同時，我們積極響應永續供應鏈管理政策，建構「產品有害物質管理標準」及「無衝突金屬政策要求」全原物料管理機制，與供應商及客戶攜手推動環保與永續發展。佳必琪 2025 年度物料採購均符合 RoHS 規範。

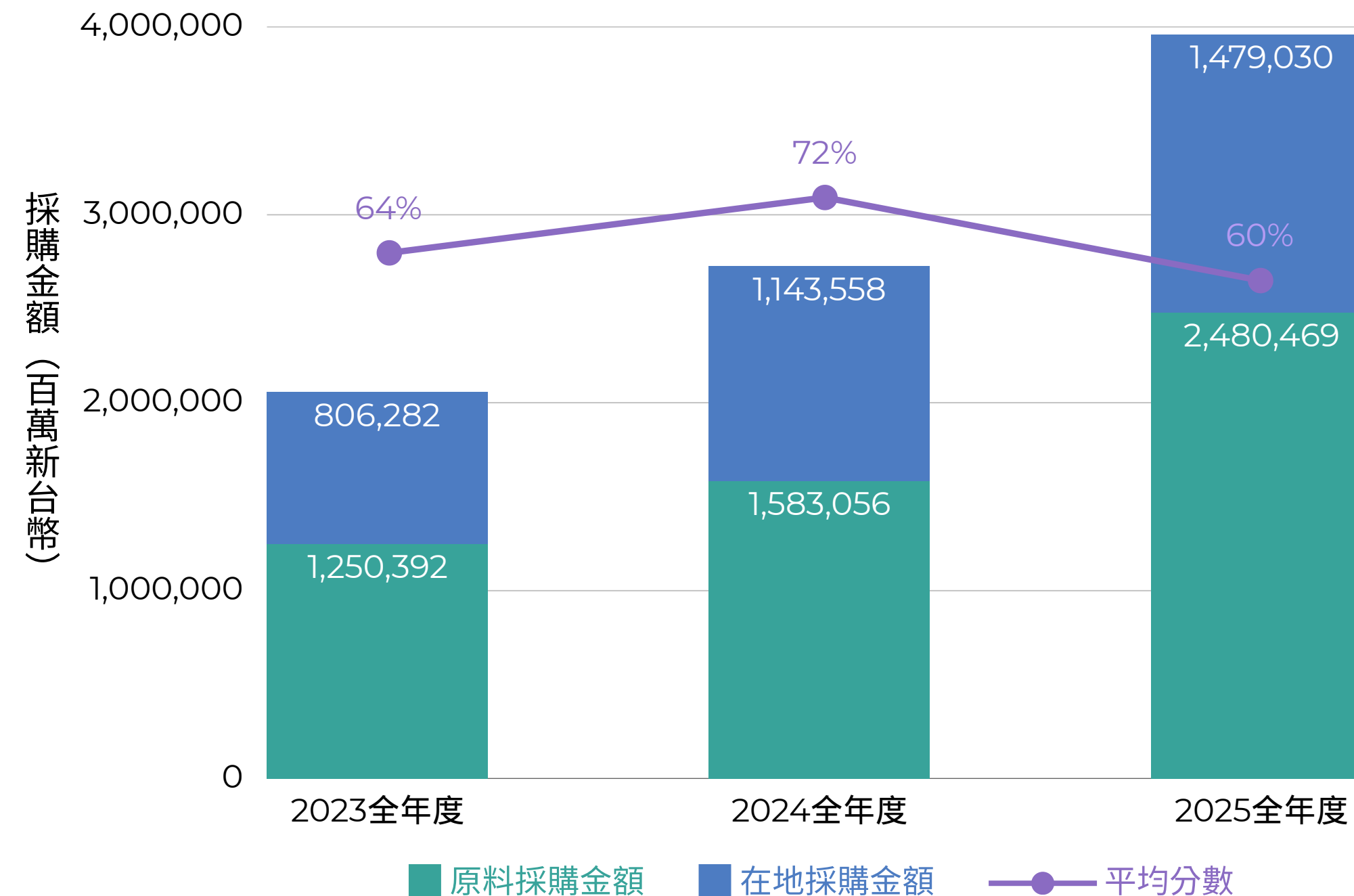
符合RoHS環保採購金額



2.2.6 在地採購

佳必琪的生產工廠遍佈全球，採購策略以當地供應商為優先，透過與供應商的緊密合作，不僅提升供料的彈性與應變速度，也有效降低不必要的海外運輸成本與其所造成的碳足跡。2025 年，我們在全球主要營運據點的在地採購比例達 60%；惟因部分產品轉移至越南生產，導致整體在地採購比例略有下降。

重要據點在地採購金額與比例

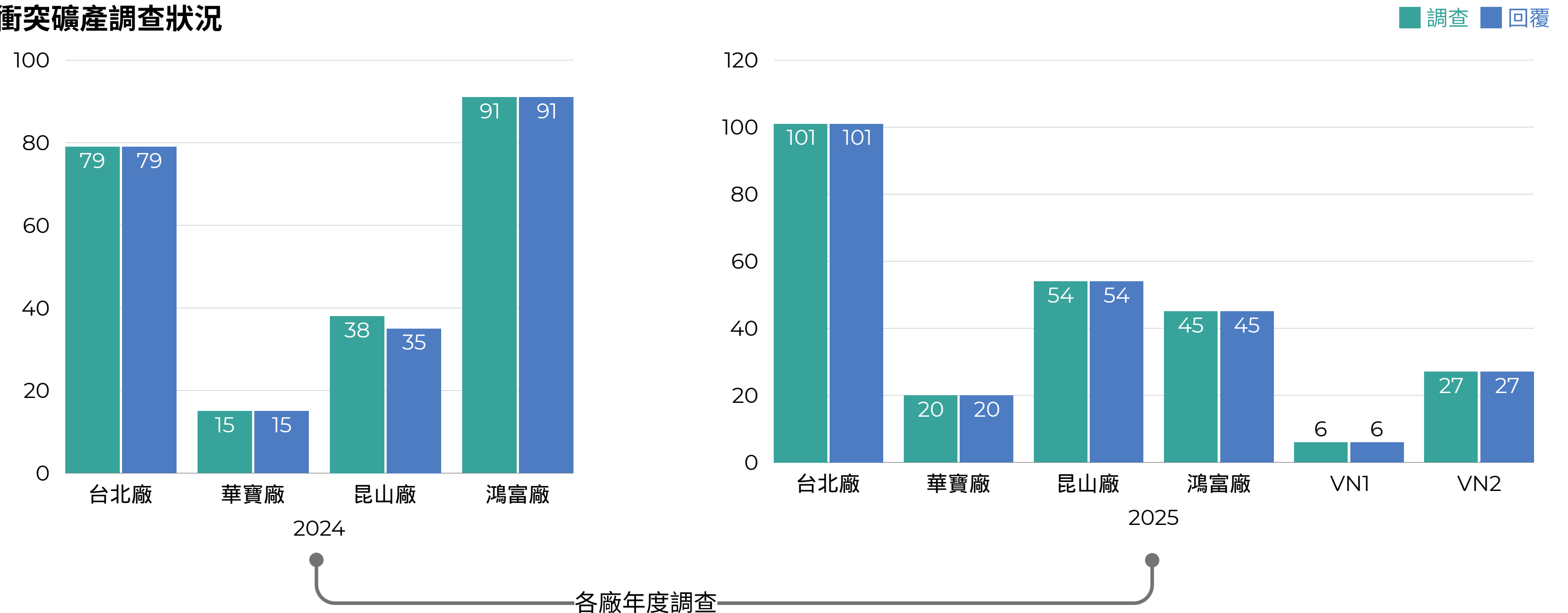


- [註] 1：重要據點指佳必琪集團內屬於重要生產據點之工廠，包含中和廠、東莞廠、昆山廠、越南廠
- [註] 2：在地採購指出貨供應商與佳必琪進貨工廠所在地屬於同一國家
- [註] 3：在地採購比例計算方式：當地據點年在地採購金額／當地據點年總採購金額

2.2.7 衝突礦產盡職調查

作為全球企業公民，佳必琪了解人權的可貴，因此承諾不使用在武裝衝突和侵犯人權的情況下開採的衝突礦產；也不透過採購去鼓勵曾經或已涉及侵犯人權和武裝衝突方式的開採、收購或交易，包括但不限於剛果民主共和國（DRC）、盧旺達、烏干達、布隆迪、坦桑尼亞、肯尼亞、安哥拉、中非共和國、蘇丹共和國和讚比亞。同時，佳必琪為確保供應鏈維持綠色採購的一致性，會依據 DMI 官網發布之 CMRT 及 EMRT 不定期的向供應商發起調查確認其符合性。

衝突礦產調查狀況



3. 驅動環境永續

3.1 氣候相關風險與機會管理

3.1.1 氣候治理架構（治理）

面對全球氣候變遷帶來的轉型挑戰與實體風險，佳必琪致力於將環境永續納入長期經營戰略。我們不僅關注產品開發的能效提升，更透過完善的氣候治理架構，定期檢討能源管理成效與減碳目標執行進度，確保在追求營收增長的同時，能有效應對環境變遷對業務連續性的衝擊。作為董事會直屬功能性委員會之永續發展委員會，由董事會授權具備企業永續專業知識與能力之獨立董事兩名，每年召開會議，由總經理負責制定、推動及強化永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫與資本支出，定時檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並提報董事會。

詳細情境分析說明、時間區間定義與氣候議題鑑別說明如下：

- 情境分析應用

應用氣候議題類型	情境	情境分析說明
轉型風險 / 機會	IEA 淨零排放情境Net Zero Emissions by 2050（NZE）Scenario	全球能源部門在 2050 年前達到淨零排放，並將全球溫升幅度限制在 1.5° C 內（至少 50% 機率）。
實體風險	IPCC 極高溫室氣體排放情境（SSP5-8.5）	對化石燃料高度依賴的生產與消費模式，導致本世紀能源需求和溫室氣體排放量增加兩倍，於 2041-2060 年期間全球溫升很有可能（very likely）達 2.4° C。

參考文獻：IEA World Energy Outlook 2024、IPCC AR6 Summary for Policymakers

3.1.2 氣候變遷風險與機會評估（策略）

本公司透過國際能源總署（IEA）、聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）及同產業企業所識別出之氣候風險與機會成果的蒐研，於轉型風險參考IEA 之淨零排放（NZE）情境、實體風險參考 IPCC 之最嚴峻情境（SSP5-8.5），並經由各部門主管評估短期（報導年度的未來 1 年內）、中期（2026-2030 年）、長期（2031-2050 年）與本公司最具相關之氣候風險與機會議題。

● 時間區間

短、中、長期	年分區間	說明
短期	報導年度的未來 1 年內	每年報導氣候相關資訊的未來 1 年內。
中期	2026-2030 年	參考IEA 與IPCC 等機構發布之科學報告中的情境說明，以及各國溫室氣體減量目標多以 2030 年為首階段目標年，故以此時間區間訂為中期。
長期	2031-2050 年	參考 IEA 於 NZE 情境中設定全球 2050 年達淨零排放，故以此時間區間訂為長期。

氣候議題鑑別

本公司依據 TCFD 發布之《氣候相關財務揭露建議》所定義的氣候相關風險與機會類別，並參考國際科學報告及同業企業所識別的氣候議題，結合自身商業模式進行篩選，識別出在氣候變遷情境下可能面臨的風險與機會。最終共篩選出 6 項轉型風險、4 項實體風險以及 5 項機會議題，考量類別如下（詳細氣候議題清單請見 3.1.3 重大氣候議題分析與管理）：

氣候風險		氣候機會
轉型風險	實體風險	
T1 政策和法規 T2 技術 T3 市場 T4 名譽	T5 立即性 T6 長期性	P1 資源效率 P2 能源來源 P3 產品和服務 P4 市場

3.1.3 重大氣候議題分析方法與結果（策略風險管理）

氣候相關風險管理流程

永續管理委員會依據「風險管理政策與程序」，執行重要生產據點風險的辨識、分析、評估、控制等管理流程，將氣候風險議題整合至風險管理架構中，依程序進行風險辨識與評估、制定因應方針與策略，並負責監督各權責單位執行後向董事會報告執行成果，詳細說明如下：

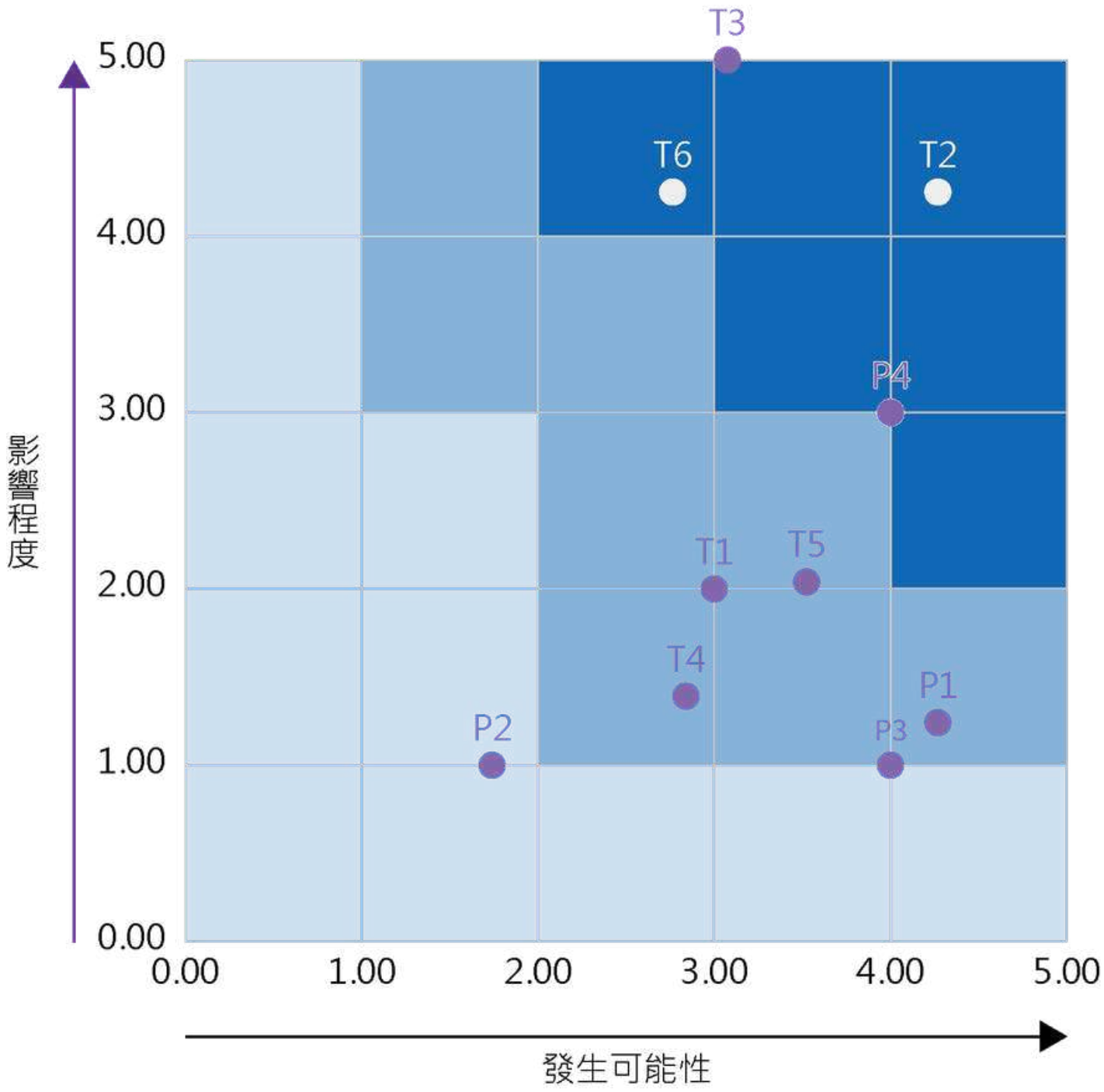
- 擬定重大風險與機會因應策略：各部門主管評估及彙整風險與機會後，就排序後之其三項重大風險與機會擬定適當的因應策略。
- 檢討風險與機會管理情形：於各部門主管職掌範圍及管理流程內，應掌握管理執行情形並做後續追蹤改善事項。

重大性分析

本公司參考 ISO 31000 架構進行氣候風險與機會重大性評估，由各部門主管與外部專家共同評估每項氣候議題的「發生可能性」與「影響程度」後，再依照各項議題前述兩者評分值相乘所得之總分進行排序，最後以排序前三項風險與機會作為佳必琪重大氣候議題，並擬定各單位管理及因應措施。詳細氣候風險與機會矩陣說明如下：

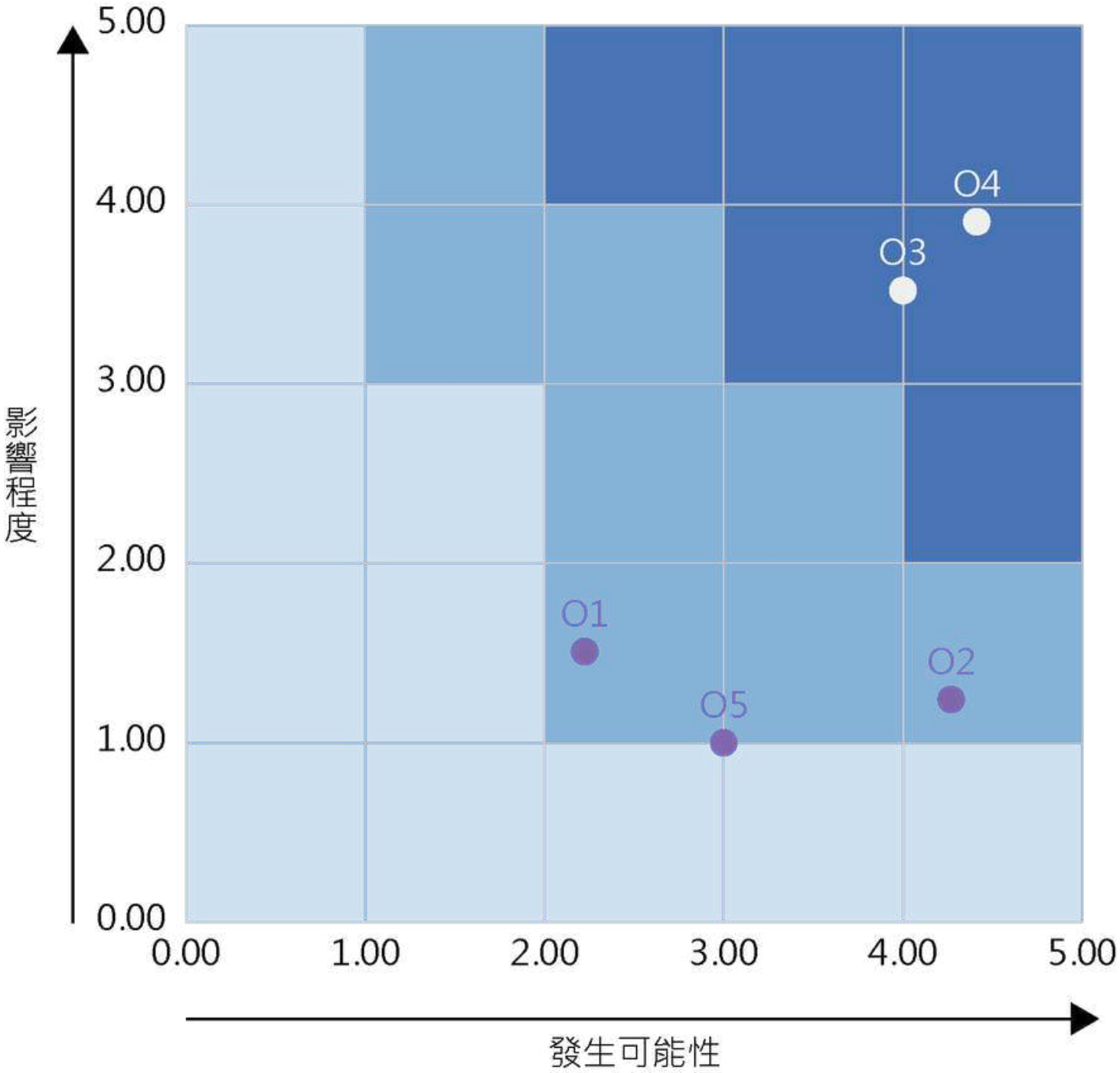
氣候風險矩陣

編號	類別	風險分類	影響時間區間	風險議題
T1	轉型風險	政策和法規	中期	氣候變遷因應法新增碳費徵收機制
T2		技術	短期	強化產品的節能設計
T3		技術	短期	新興應用領域的產品開發失敗
T4		技術	短期	低碳技術轉型的成本
T5		市場	短期	原材料成本增加
T6		名譽	短期	永續績效表現不佳導致利害關係人的負面回饋
P1	實體風險	立即性	中期	極端天氣事件的嚴重性和頻率增加
P2		長期性	長期	降水模式的改變與極端氣候
P3		長期性	中期	平均氣溫上升
P4		長期性	長期	海平面上升



氣候機會矩陣

編號	類別	機會分類	影響時間區間	機會議題
O1	機會	資源效率	短期	製程與節能改善並提高運輸效率
O2		能源來源	中期	擴大使用再生能源以降低碳費繳納與灰電依賴
O3		產品和服務	中期	投入新產品創新與研發
O4		市場	短期	開發電動車與儲能設備領域市場
O5		市場	中期	利用公部門獎勵機制與辦法



氣候議題鑑別潛在影響及因應策略

針對排序後的前三項風險與機會，提出以下各項管理措施，以減緩、轉移或控制氣候風險對本公司的營運衝擊，並盡可能掌握氣候變遷機會：

類別	影響時間區間	重大氣候議題	潛在營運與財務影響	因應策略
轉型風險	短期	技術 - 低碳排技術取代現有的產品和服務	於全球持續提升能源效率趨勢下，為滿足本公司客戶需求，須強化產品的節能設計、開發傳輸效率較高之產品，進而增加研發成本	本公司擁有完整的技術研發團隊，以利基產品為出發點，目前主力產品包含：數據網路電信、物聯網系統、智能連結，未來將持續關注市場未來趨勢，投入研發低碳及高附加價值產品提升毛利
	短期	技術 - 對新技術的投資失敗	停留現有市場使公司增長潛力受限，未來若現有市場逐漸萎縮轉向新興領域，公司可能面臨營收降低之風險	積極研發高附加價值的產品，增進本公司產品競爭力，並隨市場脈動及同業訊息，著手研發產品以符合市場需求
實體風險	長期	長期性 - 海平面上升	全球海平面上升，部分低窪地區遭淹沒，導致受影響廠區資產受損或營運中斷	持續監測易受影響之營運廠區，強化緊急應變計劃，並在未來新建據點時，將當地實體風險納入評估
機會	短期	市場 - 進入新市場	因應禁售燃油車法規，電動車及周邊車用電子零組件產業蓬勃發展，本公司投入開發相關應用領域之產品以增加公司營收	投入前瞻技術開發，依照市場商用化需求積極投入 EV 能源車連接器與新能源儲能系統相關線束
	中期	產品和服務 - 開發新產品和服務的研發與創新	提升產品之傳輸效能與循環管理，強化產品未來競爭力與市占率，以滿足未來客戶的潛在要求	聚焦新興市場關鍵技術，持續採取多元領域的精進研發與整合
	中期	能源來源 - 使用低碳能源	擴大本公司再生能源使用比例，減少對灰電的依賴與未來所需繳納的碳費（稅）	本公司自 2023 年起進行溫室氣體內部盤查，針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二），以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）進行逐步減量。持續輔導供應鏈夥伴設立科學基礎減碳目標，以推動整體價值鏈邁向淨零

3.1.4 氣候管理指標（指標與目標）

氣候相關風險管理流程

為擬定溫室氣體減量目標與策略，本公司於 2025 年完成總公司及 6 處主要生產據點盤查，故規劃將減量目標基準年定為 2025 年。為此，自 2023 年起佳必琪已逐步進行母公司個體溫室氣體盤查（詳細溫室氣體排放數據請見 3.2.4 節能減碳措施），並於 2024 年 12 月 13 日由永續發展委員會向董事會提報後通過，對能源間接溫室氣體（範疇二）排放源設定短期目標，規劃 2030 年較 2025 年減少 10%。未來將因應溫室氣體相關法規及國際碳定價趨勢，滾動式調整營運策略以符合相關減碳管理的規劃時程，以積極態度降低碳排放衝擊並提升營運競爭優勢。

3.2 低碳經營與能源管理

3.2.1 環境政策

佳必琪致力於在業務運營中融入環保理念，並積極採取措施來減少對環境的影響，制定相對應的環境政策，確保在追求商業成功的同時，能履行對環境和社會的責任。

我們依照不同廠區所在地環境法規，持續落實廠內管理，以確保公司營運符合法規要求；藉由溫室氣體盤查，掌握與管理整體排放之量化情形，並每年將氣候風險與機會之管理成效納入「永續發展委員會」，定期進行檢討與追蹤。

2025 年度環境違規事項 0

持續定期通過 ISO 的第三方查證，確保公司運作符合社區及利害關係人期待。

此外，為促進員工的環境保護意識，佳必琪於每月的教育訓練中說明節能減碳、節約用水、資源回收和廢棄物減量管理措施，且不定期透過各種會議及公告，向全體員工宣導環保的重要性，相關績效每季由委員在管理評鑑會議上進行報告。

作為	 遵守法規 遵循當地政府頒訂之環保及安全衛生法規，並響應國際綠色環保及零災害運動。	 教育訓練 每年制定環境相關教育訓練課程。	 持續改善 資源管理系統 每年進行 ISO 14001、ISO45001、ISO14064 審查，及 RBA VAP 與客戶第三方審核，確保廠區遵循當地法規執行。	 管理會議 每年定期召開管理評審會議，制定當年度目標。
	成果 外部審查無重大環境缺失；無當地環保部門開具有關環境之罰單。	每月定期追蹤教育訓練，達成率 100%。	持續運作。外部及 RBA 年度審查無重大缺失。	年底統計目標達成。

在2025 年，佳必琪積極投入資源於污染防治、環境管理、節能減碳與節水等永續議題，展現對環境永續的實質行動。特別是在節能減碳導向的生產模式與設備升級方面已有明顯成果。例如：中國地區擴大淨水設備優化，老舊管線更換，提升節省用水約 75%，空壓機導入綠色技術後，能耗降低約 20%。越南地區增設飲水機，減少桶裝水的使用。全年於環境面向的投入金額已超過新台幣 4,500 萬元，體現企業推動綠色轉型的具體作為。

2025 年度（換算新臺幣千元）				
項目	臺灣	中國	越南	總投入費用
污染防治投入	55	412	69	536
環境管理投入	794	748	181	1,723
節水投入	-	71	-	71
節能減碳投入 (包含機器設備投資)	300	13,534	29,208	43,042
合 計	1,149	14,765	29,458	45,372

[註 1] 本表格統計結果不含美國據點之資料。

佳必琪持續規劃在中長期的未來，進行老舊設備汰換，提升產能外，也提高能源使用效率；越南地區已規劃投入約 16,120 千元、中國地區已規劃投入約 1,104 千元，預期節電量達 51,389 kWh。

3.2.2 廢棄物管理

隨著業務擴展和環保法規日益嚴格，為提升廢棄物的管理效率和環保意識，佳必琪中國鴻富廠及華寶廠已設立固廢智能管理系統，該系統不僅能減少環境衝擊，亦能促進資源的循環利用，幫助佳必琪在日益競爭的市場中保持競爭優勢。

固廢智能管理系統的核心功能包括廢棄物的分類、追蹤和報告。系統自動識別和分類各類固體廢棄物，例如廢錫渣、端子料帶、線材、電子類零件、塑膠（廢膠）等，這些材料的打包承重將根據標準進行設計，以確保在運輸和儲存過程中的安全性。此外，系統也定期監控報廢紙皮、五金廢鐵等工業垃圾，並根據使用情況進行出售，從而減少占用貯存空間。透過智能化的數據分析，佳必琪能及時調整廢棄物的處理策略，確保資源最佳利用；且自動化生成臺帳合併進企業資源計畫系統，促進無紙化並將資料保存雲端。

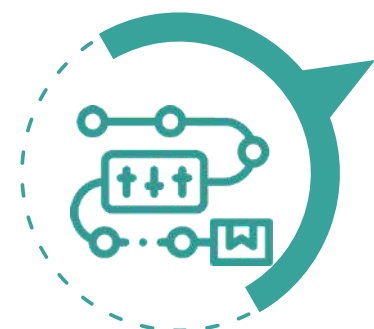
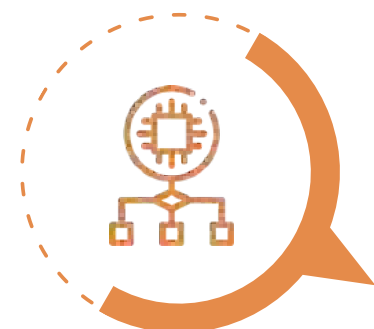
2024 年啟用的固廢智能管理系統是佳必琪廠區環保工作的重要支柱，具體成效展現在中國廠區一般廢棄物的可回收比率相較於 2024 年度增加了 38.7%；佳必琪預計將陸續進行其他廠區的固廢智能管理系統安裝，提升一般廢棄物可回收率，**2030 年前，整體一般廢棄物可回收比例目標較 2023 年提升 50% 以上，期許為環境保護做出積極貢獻。**

固廢智慧管理系統

- 廢棄物分類
- 廢棄物分類打包秤重
- 張貼標籤
- 定期出售

系統企業資源計劃EPB系統

- 採購端導入
- 工廠生產導入及匯總



企業系統整合



收料系統

- 收料
- 檢驗
- 入庫

生產追溯MES / SFCS系統

- 生產製造系統
- 生產餘料庫存確認
- 廢棄物數據

2024 年度總公司及 6 處主要生產據點廢棄物總量為有害廢棄物 4.4832 公噸、一般廢棄物 163.8019 公噸。各廠區均已依照當地法規進行廢棄物回收，並受當地環保機關監理，2025 年度廢棄物統計如下：

2025 年度（單位：公噸）					
廢棄物類型	處理方式	臺灣	中國	越南	合計
有害廢棄物	可回收	-	-	0.0050	0.0050
	不可回收	-	4.6397	0.1635	4.8032
一般廢棄物	可回收	-	165.9934	15.0070	181.0004
	不可回收	1.1400	37.9000	23.3959	62.4359
回收比率（有害）		0.00%	0.00%	2.97%	0.10%
回收比率（一般）		0.00%	81.41%	39.08%	74.35%
廢棄物總量		1.1400	208.5331	38.5714	248.2445

[註 1] 回收比率 = 回收量 / 總廢棄物總量。
[註 2] 本表格統計結果不含美國據點之資料。

3.2.3 水資源管理

佳必琪目前的取水源為自來水，使用之水資源主要為員工生活用水、空調系統冷卻水塔等，2025 年度臺灣總公司（國內生產據點）及越南廠區取水量各占集團 7.6% & 8.4%，而中國大陸廠區為主要製造據點，員工宿舍及食堂等用水亦較高，取水量占集團 84%；各廠區定期於園區總排放口進行水污染監測，依照各地區之法規，皆符合排放水之標準，水資源統計請詳下表：

2025 年度	臺灣	中國	越南	合計	2024 年度	臺灣	中國	越南	合計
取水量（百萬公升）	4.723	50.771	5.081	60.575	取水量（百萬公升）	4.581	74.084	5.063	83.728
排水量（百萬公升）	4.723	50.771	4.580	60.074	排水量（百萬公升）	4.581	74.084	5.063	83.728
耗水量（百萬公升）	0	0	0.501	0.501	耗水量（百萬公升）	0	0	0	0

[註] 本表格統計結果不含美國據點之資料。

佳必琪通過多種減量方式來有效管理水資源，包括：

- 定期宣導：定期宣導提升員工對水資源保護的意識。
- 汰換設備：引入新型高效能的水管和衛浴設備，減少漏水的風險，提高水資源的使用效率。
- 選用省水標章產品：在採購過程中，優先選擇具有省水標章的產品和設備，有效減少水資源的使用。
- 定期監測：在各廠區定期進行水資源使用的監測與評估，透過數據分析，找出用水的高峰時段和浪費環節，從而制定相關的改進措施。

2025 年度之用水密集度較 2024 年度 ↓ 35%
(用水密集度係以公噸 / 百萬營業額計算)

3.2.4 節能減碳措施

能源數據

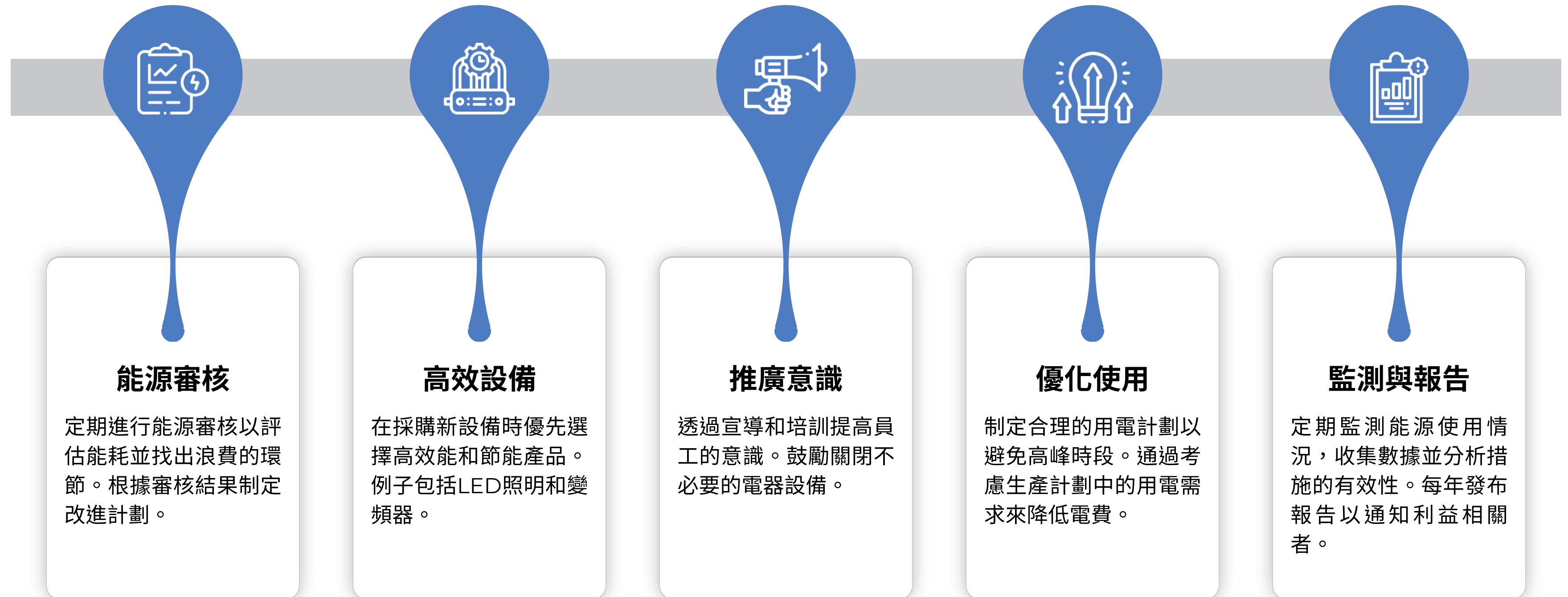
佳必琪在日常營運中使用電力、汽油、柴油及液化石油氣等；其中，電力用於公司的生產設備、照明和空調系統等，為最主要之能源使用。本公司能源消耗量如下表所示，透過有效管理和妥善使用，佳必琪致力於減少能源消耗，降低對環境的影響，並推動綠色能源，實現永續發展的目標。

能源類別		單位	臺灣	中國	越南	合計
能源 消耗	外購電力	度	626,884.57	4,693,926.20	1,004,904.00	6,325,714.77
		GJ	2,256.78	16,898.13	3,617.65	22,772.57
	汽油	公秉	11.65	17.99	-	29.65
		GJ	380.53	587.66	-	968.20
	柴油	公秉	1.15	0.09	-	1.24
		GJ	40.39	3.09	-	43.48
	液化石油氣	公秉	-	1.07	-	1.07
		GJ	-	29.75	-	29.75

[註] 本表格統計結果不含美國據點之資料。

能源管理措施

佳必琪制定了一系列具體的能源管理措施，旨在降低能源消耗、提升能源效率，並促進永續發展。以下是我們的主要措施，包括能源審核與評估、自動化設備或節能設備汰換、推廣節能意識、優化用電時間、定期監測與報告：



溫室氣體數據

溫室氣體盤查依照ISO 14064-1:2018，包含範疇一直接排放、範疇二能源間接排放及範疇三由活動產生之間接排放，範疇三包含依據各據點重大性準則鑑別員工通勤、商務差旅、上下游貨物運輸、資本財、廢棄物處理等項目進行盤查。

為更客觀衡量碳排績效並排除營運規模變動的影響，佳必琪採用「每百萬元營收之碳排放密集度」作為評估指標。根據盤查結果，2025 年度雖範疇一與範疇二合計溫室氣體排放量較 2024 年增加 0.91%，但越南增加一間工廠，營收亦同步成長 11.89%，使得排放密集度由 2024 年的 0.7461 噸 CO2e / 百萬元營收下降至 2025 年的 0.6728 噸 CO2e / 百萬元營收，整體下降 9.82%，顯示能源使用效率有所提升。

	2024 年度	2025 年度
範疇一（公噸 / CO2e）	246.7309	222.9782
範疇二（公噸 / CO2e）	3,414.2978	3,471.2853
範疇三（公噸 / CO2e）	40,576.7360	48,779.5367
合 計（公噸 / CO2e）	44,237.765	52,473.800



[註] 本表格統計結果不含美國據點之資料。

溫室氣體盤查管理措施

為了精準掌握價值鏈碳排放來源，發掘減量空間與機會，並全面盤查產品及供應鏈碳足跡，依佳必琪規劃溫室氣體減量策略，2024 年度取得總公司及6處、2025 年度取得總公司及 6 處、2025 年度取得總公司及 6 處主要生產據點溫室氣體類別一、類別二的外部有限確信報告；佳必琪於 2025 年完成對齊合併財務報告邊界之溫室氣體盤查，故將基準年定為 2025 年。

佳必琪永續發展委員會於 2024 年 12 月 13 日提報對能源間接溫室氣體（範疇二）排放源短期目標的設定，預計 2030 年度較 2025 年度減少 10%，並因應溫室氣體相關法規及國際碳定價趨勢，滾動式調整營運策略，以符合相關減碳管理的規劃時程，以積極態度降低碳排放衝擊並提升營運競爭優勢。

4. 構造多元職場

4.1 人才吸引與留任

每一位同仁皆是支持佳必琪不斷進步的力量，因此與員工保持良好互動溝通，反對歧視、注重平等並尊重多元價值是中心思想，也是人才政策的基礎。為因應全球產業布局，佳必琪注重國際人才招聘，除積極參與外籍生徵才活動外，也響應國家人才培育政策，將與大學院校進行產學合作，期能培養具備國際視野與專業技能的人才，並吸納國內外優秀畢業生進入佳必琪服務。此外，我們關注員工培育，遵循各式勞動相關法規，也重視夥伴的身心健康及職涯發展，故持續投入資源，旨在提供安全、平等、自由之工作環境，並期許員工得以從工作中獲得成長。

4.1.1 人才聘僱概況



合約類型

人力分布概況(單位：人)			臺灣	越南	中國	美國	合計
合約類型	永久聘僱員工	男性	107	189	268	17	1,401
		女性	149	366	291	14	
	約僱員工	男性	12	0	198	8	488
		女性	10	0	254	6	
	受雇員工合計	男性	119	189	466	25	1,889
		女性	159	366	545	20	
非員工工作者		男性	0	0	17	0	36
		女性	0	0	19	0	

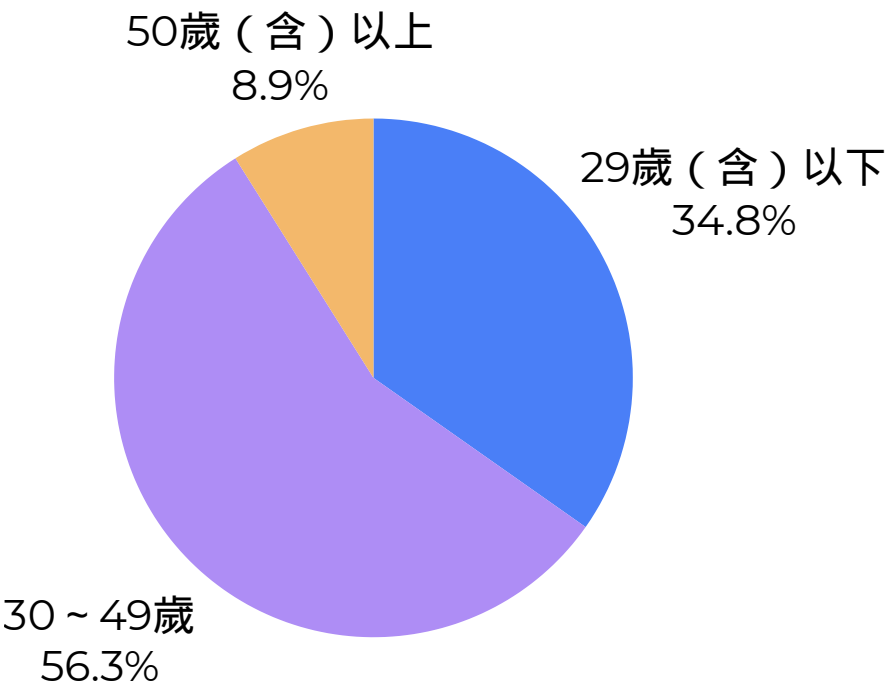
備註：非員工工作者之工作類型以從事手工、機器焊接為大宗，與其所屬公司簽訂勞動合同之比例最高。

工作時數

人力分布概況(單位：人)		臺灣		其他地區		合計
		男性	女性	男性	女性	
工作時數	全職員工	107	149	474	671	1,401
	兼職員工	12	10	223	279	524
	有時數保證	107	149	680	931	1,867
	無時數保證	12	10	17	19	58

員工結構

擁有多元背景的團隊能夠從不同的視角出發，提出更具創意的解決方案。佳必琪鼓勵不同性別、年齡員工分享各自的觀點和經驗，不僅能提升團隊的整體表現，還能促進產品和服務的多樣化。以下為透過不同類別區分的員工結構分布圖，不論是年齡、學歷等要素皆不會成為阻礙加入本公司或持續發展的門檻，佳必琪也會持續努力打造多元化並保有友善、尊重的工作環境，以吸收多樣人才。



依年齡分布

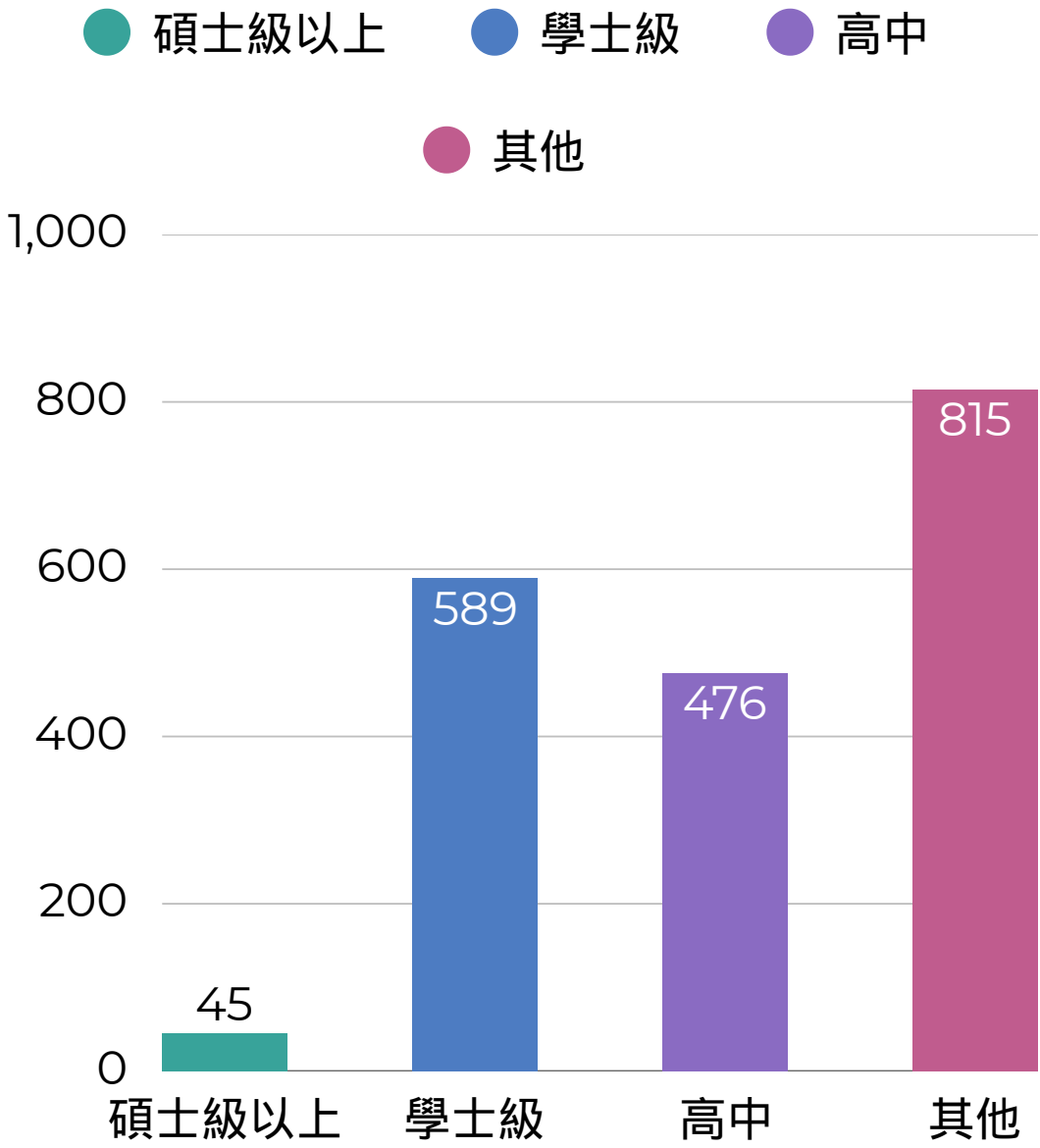
本公司為製造業，因此在員工年齡層已廣泛分布之情況下，整體員工仍是30～49歲占比最高，以青壯年為主。

2025 年分布概況（單位：人）		臺灣		越南		中國		美國		合計	
29歲（含）以下	男性	16	0.83%	99	17.84%	191	9.92%	8	0.42%	307	15.95%
	女性	23	1.19%	178	32.07%	167	8.68%	4	0.21%	362	18.81%
30～49歲	男性	69	3.58%	84	15.14%	258	13.40%	3	0.16%	417	21.66%
	女性	116	40.29%	184	33.15%	352	18.29%	6	0.31%	667	34.65%
50歲（含）以上	男性	34	11.15%	6	1.08%	34	1.77%	14	0.73%	92	4.78%
	女性	20	6.83%	4	0.72%	45	2.34%	10	0.52%	80	4.16%
合計		278		555		1,047		45		1,925	

依學歷分布

本公司員工學歷背景多元，碩士級以上員工共有 45 位。

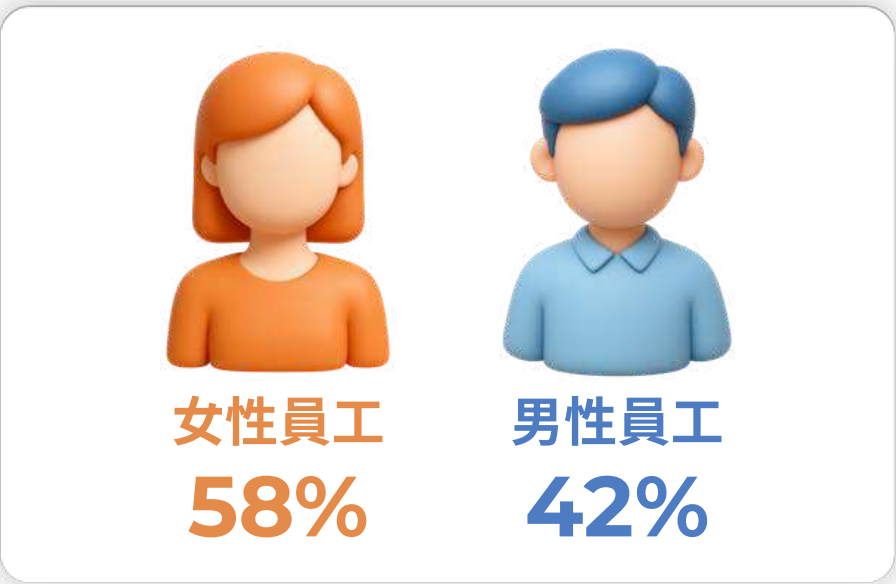
2025 年分布概況 (單位：人)		臺灣	越南	中國	美國	合計
碩士級以上	男性	29	3	0	0	32
	女性	13	0	0	0	13
學士級	男性	71	46	130	25	272
	女性	95	41	161	20	317
高中	男性	19	96	60	0	175
	女性	50	193	58	0	301
其他	男性	0	44	293	0	337
	女性	1	132	345	0	478
合計		278	555	1,047	45	1,925



不可忽視的女力

佳必琪女性員工占比 58%、女性管理職占比 43%，女性在職場中的角色和貢獻，以及在推動創新、提升團隊表現和增強客戶關係方面的價值不可忽視，性別平衡的團隊不僅能夠提供多元的觀點，還能更好地理解 and 滿足客戶的需求。

當員工感受到性別平等和公平對待時，工作滿意度及留任率亦會顯著提高，佳必琪致力於創造一個包容的工作環境，讓每位員工都能感受到被重視和尊重，性別均衡是佳必琪企業文化的一部分，更是增強員工忠誠度及提升公司形象的重要因素。



依職能分布

本公司依照職能不同，大致分為：業務部門、研發部門、製造部門以及其他部門。臺灣總部以業務及研發部門為重點，我們採取不同地區專職分工的策略達到最高產出品質與效率，美國地區以業務及製造部門為主，就近服務北美客戶及 NPI 流程，中國地區、越南地區則以製造部門為主。

2025 年分布概況（單位：人）		臺灣	越南	中國	美國	合計
業務部門	男性	4.68%	0.00%	0.38%	24.44%	1.45%
	女性	20.50%	0.00%	3.15%	15.56%	5.04%
研發部門	男性	21.58%	2.52%	7.26%	6.67%	7.95%
	女性	6.12%	1.08%	3.63%	0.00%	3.17%
製造部門	男性	8.63%	29.01%	36.58%	22.22%	30.03%
	女性	21.22%	61.80%	43.55%	20.00%	45.04%
其他部門	男性	7.91%	2.52%	1.91%	2.22%	2.96%
	女性	9.35%	3.06%	3.53%	8.89%	4.36%

各據點人力結構

2025年全球員工性別及職級分布因各營運據點之產業特性、職務需求及當地人才供給情形而有所差異。公司持續秉持公平任用、平等發展及多元共融原則，不因性別影響招募、培育、晉升及薪酬等人力資源決策，致力提供所有員工公平的發展機會。

2025 年分布概況（單位：人）		臺灣	越南	中國	美國
管理職	男性	13%	1%	4%	10%
	女性	10%	1%	3%	10%
非管理職	男性	30%	33%	42%	45%
	女性	47%	65%	51%	35%

高階主管雇用當地人力比例

佳必琪高階主管皆以當地人力為主，有助於更好的在地發展及凝聚力。

分布概況（單位：人）		臺灣	越南	中國	美國
2025 年	高階主管（人）	14	5	4	4
	當地高階主管（人）	12	5	3	3
	比例（%）	86%	100%	75%	75%
2024年	高階主管（人）	15	6	11	12
	當地高階主管（人）	13	4	9	5
	比例（%）	87%	67%	82%	42%

透過管理層在地化，企業能夠更有效地適應不同市場的需求與文化差異。佳必琪於海外地區的主管亦以在地員工為主，這不僅反映了該地區在公司營運中的重要性，也顯示了在地化管理的成功。

在地化管理層能夠深入了解當地市場的特性，並根據文化背景制定相應的策略，這樣的配置使得公司能夠在這些地區更靈活地應對市場變化，並建立與當地客戶的信任關係。透過在地化的視角，管理層能夠更好地理解員工的需求，提升團隊的凝聚力，並促進創新，進一步提升整體業務的競爭力。

員工流動概況

新進人員

2025 年度共計招募 1403 位新進員工，新進員工比例為 41%，因越南廠營運擴增，故以越南地區占多數；新進員工以女性略多，並以 50 歲以下人數為主。

離職人員

2025 年度離職員工共計 724 名，離職員工比例為 29%，以越南地區占多數；離職員工以女性略多，並以 30～49 歲區間人數最多。公司透過關懷訪談了解原因以提升留任率。

員工離職率變化趨勢與原因

本公司持續依性別及年齡別追蹤員工離職情形，作為人才管理及留任策略的重要參考。



近兩年整體員工性別及各年齡層離職率未有明顯波動。未來將因應營運發展需求，持續擴編人力、強化人才布局。

員工離職原因主要包括個人生涯規劃、職涯發展、家庭因素及退休等，屬一般人力正常流動。未來，公司將持續透過完善的招募與留才機制、教育訓練、績效發展及員工關懷措施，營造友善職場環境，提升員工向心力與組織穩定性。

2025 年 分布概況 (單位：人)		新進員工						離職員工					
		臺灣	越南	中國	美國	2025 年員工 人數及占比		臺灣	越南	中國	美國	2025 年員工 人數及占比	
29歲 (含) 以下	男性	57	119	184	3	307	118%	39	82	56	3	307	58%
	女性	26	191	148	3	362	102%	28	102	26	3	362	41%
30～ 49歲	男性	70	92	76	0	417	57%	25	60	70	0	417	37%
	女性	96	174	124	3	667	60%	29	88	90	3	667	31%
50歲 (含) 以上	男性	4	5	5	1	92	16%	3	2	6	1	92	12%
	女性	1	4	15	2	80	28%	8	3	2	2	80	16%
合計		254	585	552	12	1,925	73%	125	337	250	12	1,925	37%

備註1：占比（新進員工比例）＝ 當年度新進正職員工數 / 當年年底該類型正職員工數
備註2：占比（離職員工比例）＝ 當年度離職正職員工數 / 當年年底該類型正職員工數

4.1.2 多元共融的職場

多元共融的職場環境

佳必琪致力於打造多元共融的職場文化，確保所有員工無論年齡、性別、性別認同、身心狀況、種族、宗教信仰或政治觀點等，皆不會遭受任何形式的歧視或差別待遇。我們尊重每位同仁的個人選擇與生活樣貌，並嚴禁任何騷擾行為，致力營造尊重隱私、安全與信任共存的工作環境。

考量員工宗教與生活習慣，佳必琪於產線設置祈禱室，供不同信仰的同仁使用；同時遵循 RBA 規範，為外籍移工提供優於法規的住宿與生活條件，建立舒適、受尊重的職場環境。

員工國籍分布

下表係 2025年度員工國籍分布之詳情：(單位：人)

地區	本國籍		外國籍		合計
	男性	女性	男性	女性	
臺灣	116	140	3	19	278
越南	178	366	11	0	555
中國	483	564	0	0	1,047
美國	20	17	5	3	45
合計	797	1,087	19	22	1,925

員工多元族群分布

為協助弱勢族群，佳必琪積極招募及聘用身心障礙員工，下表係 2025 年度員工多元族群分布之詳情：(單位：人)

地區	原住民（或少數民族）		身心障礙		其 他		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
臺灣	0	0	0	1	0	0	1
越南	0	0	0	0	0	0	0
中國	18	10	4	5	0	0	37
美國	0	0	0	0	0	0	0
合計	18	10	4	6	0	0	38
總人數	816	1,109	816	1,109	816	1,109	1,925
比例（%）	2%	1%	0%	1%	0%	0%	2%

備註：比例 = 當年度員工數 / 當年年底總正職員工數 (區分性別)

2025 年度 0 歧視事件及改善行動

持續落實平等、多元與包容（DEI）政策，並提供暢通申訴管道。

打造友善婚育與家庭照顧職場

佳必琪致力打造友善婚育及家庭照顧職場，除依法提供婚假、產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假等相關制度外，亦持續推動員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP），提供心理諮詢、心理支持及資源轉介服務，協助員工平衡工作與家庭需求，促進身心健康與工作適應。

2025年，公司持續提供上述友善職場措施，並鼓勵員工依需求善用各項資源。



4.1.3 薪酬與福利

員工是企业發展的重要驅動力，佳必琪為了鞏固員工對公司的認同及信賴，除了確保員工的薪資與福利符合或優於當地法規要求、工作時間不超過法定上限外，亦關注男女薪酬差異，從而確保員工獲得平等待遇，凝結企業的團結精神。

薪酬比例

透過觀察企業男女薪酬比例數據，可以得知是否存在因性別所導致之同工不同酬。2025 年度佳必琪員工除因職務不盡相同導致之薪酬差異外，並無明顯之同工不同酬情形。下表係 2024 及 2025 年度臺灣地區各職類男女薪酬比之詳情：

薪酬比例 (男 / 女)	2024 年度	2025 年度
管理職	0.94	1.02
非管理職	1.30	1.20
研發人員	1.04	1.09
一般人員	1.16	1.22

擔任主管職務之全時員工人數、薪資總額及薪資平均數與中位數

項 目	2024 年	2025 年
非擔任主管職務之全時員工人數（人）	266	262
非擔任主管職務之全時員工薪資總額（千元）	284,610	290,375
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（千元）	1,070	1,108
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（千元）	860	929

員工福利

佳必琪注重員工的長期關懷，提供友好的工作環境，並透過健全的基本福利計劃及創新的方案（創立至今皆是彈性上下班工時與優於業界增加半小時的午休時間等等），讓員工較易平衡工作與生活。員工福利更包含保險、育嬰措施、各類獎補助金，及退休與離職金制度。

佳必琪的休假規定雖比照法規，但實務上採用更加彈性，提供職員更靈活之休假制度。

員工福利實施情形

佳必琪提供全體員工完善福利規劃及友善職場環境，鼓勵全體員工在工作之餘享受生活，不定期舉辦運動、藝文活動，如中秋歌唱比賽、家庭日旅遊、社團活動、樂活舒壓體驗等。基於各地民情及員工基數落差，2025 年度各廠區分別著重於不同員工福利項目之補助，下表係 2025 年度員工福利實施之詳情：

項目		福利措施	
	員工保險	- 團體保險（包含壽險、醫療、傷殘） - 已於 2025 年度新增醫療保險、癌症之給付	
	育嬰福利	- 育嬰假 - 育嬰彈性工時	
	退休 / 離職制度	- 遵循法規 - 保障員工權益	
	獎金及禮金	- 員工酬勞 - 三節、生日禮金	
	各式補助金及福利	- 進修、旅遊、結婚、生育 - 喪葬補助藝文活動票券補助 - 社團（瑜珈、羽球、桌球等）課程補助 - 咖啡、零食、茶飲不限量及每週五啤酒日活動	
	慰問金及救助金	一般傷病、公傷慰問金災害救助金	

育嬰留職停薪、復職率及留任率

為使員工得以安心照顧家庭，佳必琪遵循法規，保障員工育嬰留停之權益，讓員工兼顧工作及家庭；而除了符合各地法規之育嬰留停、安胎假等基本規定外，佳必琪亦給予優於勞基法的支持，彈性的政策讓員工無後顧之憂。下表係 2025 年度育嬰假員工之詳情：

 （單位：人）

地區	男性				女性				合 計			
	臺灣	越南	中國	美國	臺灣	越南	中國	美國	臺灣	越南	中國	美國
當年度實際使用育嬰假人數	0	0	2	0	0	14	4	0	0	14	6	0
A.當年度休完育嬰假後應該復職的人數	0	0	2	0	0	12	4	0	0	12	6	0
B.當年度休完育嬰假後實際復職的人數	0	0	2	0	0	9	4	0	0	9	6	0
C.前一年度休完育嬰假後實際復職的人數	0	0	2	0	1	1	6	0	1	1	8	0
D.前一年度休完育嬰假後實際復職，且復職滿一年仍在職的人數	0	0	1	0	1	1	3	0	1	1	4	0
育嬰假復職率（%）	-	-	100%	-	-	75%	100%	-	-	75%	100%	-
育嬰假留任率（%）	-	-	50%	-	100%	100%	50%	-	100%	100%	50%	-

- 備註：育嬰假復職率（%）= B/A、育嬰假留任率（%）= D/C
- 由於中國地區法規中未設育嬰留職停薪制度，故無員工因育嬰而停職或復職之情況。中國育嬰假制度係規定於子女滿三周年之前，夫妻雙方每年分別享有十天的育兒假。
- 本表A至D項之數據，係以完成育兒假後仍持續在職之員工為統計基礎。

員工活動

佳必琪設有職工福利委員會，每年遴選各部門代表統籌多元的員工活動，以調節員工身心健康，包含生日會、歌唱比賽、跨部門 Team Building 聚餐、趣味競賽、聖誕義賣活動、員工旅遊、各式運動社團及競賽活動（足球、桌球、羽球）等。

在一般休憩方面，臺灣廠區設置桌球室，提供員工釋放壓力、快樂打球的休閒場域，也提供不限量之咖啡、茶飲及零食點心等，節慶時也會發送時令農產品或伴手禮；而在靜態活動方面，設置讀書文化走廊，並發放藝文票券給員工使用，提供員工放鬆身心、沉浸書香的休閒場域。此外，佳必琪於每週五下午打造「happy hour」時段及啤酒活動，藉由娛樂活動聯繫彼此間的情誼，提升凝聚力及團隊精神。

4.2 職涯適性發展

佳必琪投入產業、深入在地三十餘年，深知「千里之行，始於足下」；企業欲開創未來，勢必需要向下扎根，確實的培養所需之人才。本公司對於員工訓練始終保持高度鼓勵之態度；同時亦對潛在的人才進行積極的支持與培育。

人力資源的培養同時也是企業文化的體現，佳必琪期許能透過灌溉能夠使員工與公司一同成長，共創未來。



4.2.1 人才培育

人才訓練計畫及教育補助

人才培育是企業永續經營的基礎，佳必琪針對不同職類及業務所需技能，提供完善的教育訓練，2025 年度共辦理 162堂內部訓練課程，員工受訓人時數統計如下：

地區	受訓時數（小時）				員工人數（人）				平均每人訓練時數（小時）			
	管理職		非管理職		管理職		非管理職		管理職		非管理職	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
臺灣	391	294	999	1,238	35	25	78	97	11.17	11.76	12.81	12.76
其他地區	925	601	2,030	2,207	36	26	126	135	25.69	23.12	16.11	16.35

為了強化員工技術與研發能力，佳必琪舉辦 AI 趨勢及產品應用相關講座，並支持員工在職進修及考取證照，此外，也辦理書展及心理紓壓課程，促進員工身心靈平衡。



建立正向溝通文化，提升團隊凝聚力

佳必琪重視員工溝通品質與心理安全，持續透過多元課程培養同仁的溝通能力、情緒覺察及同理心。2025年度，公司舉辦「愛的決定學」內部課程，共計50餘位同仁參與，透過分組互動與情境交流，引導同仁學習情緒理解、有效傾聽及正向溝通技巧，提升團隊合作與跨部門協作能力。

透過課程的互動交流，同仁更加理解情緒對溝通與合作的重要性，有助於建立互信、尊重與包容的職場文化，進一步強化團隊凝聚力與組織向心力。未來，佳必琪將持續推動多元學習與員工關懷措施，打造友善、健康且具高度合作精神的工作環境。



心理健康與友善職場

佳必琪持續推動員工身心健康計畫，透過多元健康促進課程，建立重視心理健康、尊重溝通與團隊支持的職場文化。2025 年度辦理 AI 創意藝術、音樂療癒及主管同理心等系列課程，協助同仁紓解工作壓力、提升情緒韌性與溝通能力，營造安心、信任且具凝聚力的工作環境。

主題	課程內容	預期效益
AI × 手繪日記	AI結合藝術創作	情緒表達、自我探索
音樂療癒	頌鉢與聲音放鬆體驗	壓力舒緩、提升專注
同理心工作坊	同理溝通、職場互動	建立友善職場、預防不法侵害

打造安心職場，不只是照顧員工，更是企業永續的重要基礎。

4.2.2 品牌建立與專業人才儲備

健全的人力制度，是企業永續經營的根基

對內，佳必琪採用定期績效考核機制，持續提升與穩固人員素質，並優先培育內部人才，鼓勵升遷與長期發展。我們也鼓勵員工跨部門學習，建立第二專長，提升職涯彈性與整體效能。

對外，佳必琪積極與學界合作，推動專業實習計畫：包含亞東技術學院通訊工程系合作計畫，每年安排 3–4 位學生至研發部門實習，表現優異者多數成功轉任正職；亦有來自台大機械研究所的碩士生參與高頻應用部門實習，及淡江大學商學院學生於公司電商平台擔任行銷實習生，為公司注入創新觀點與數位活力。

此外，公司亦建立專業人才儲備制度，搭配完善福利與友善職場環境，強化雇主品牌與文化吸引力，提升員工留任意願，也吸引更多優秀人才主動加入。

績效考核與內部升遷制度

我們訂有明確的績效與升遷標準，透過定期且公平的考核，檢視員工工作成果，並適時給予表現優異者鼓勵與晉升機會，激發正向動能，強化個人與組織目標的一致性。

同時，考核制度也有助於及早發現績效待改善同仁，提供必要的培訓與支持，幫助員工持續精進、提升整體組織效能。

2025 年度員工評估 & 檢核次數

地區（單位：次數 / 年）		臺灣		越南		中國		美國	
項目	性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
員工定期接受績效評估總次數	管理職	2	2	2	2	2	2	2	2
	非管理職	2	2	2	2	2	2	2	2
員工職涯發展檢核總次數	管理職	1	1	1	1	1	1	1	1
	非管理職	1	1	1	1	1	1	1	1

2025 年度晉升比例

管理職		非管理職	
男性	女性	男性	女性
0.74%	1.00%	10.61%	11.74%

- Mentor制度員工教育獎助學金
- E-Learning 線上自主學習
- 跨部門學習鼓勵：透明升遷制度



● 雙軌人才策略 ●
對內培育 × 對外招募



- 熟悉企業實務與部門專案運作
- 接軌業界技術與職場文化
- 建立人脈網絡，探索個人職涯方向

4.3 人權承諾

4.3.1 人權維護

佳必琪重視員工聲音，持續推動開放透明的溝通文化，建立雙向交流機制，整合彼此期待與回饋，強化穩定、長期的勞資關係。

佳必琪尊重並支持國際公認的人權規範與原則，包括《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》及國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》。佳必琪承諾在營運的各個環節將人權議題納入考量，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。

佳必琪政策適用於集團內所有公司及各營運據點。我們遵守當地法規並透過內部管理機制降低人權風險，同時推動補救措施，減少人權事件的影響。

RBA合規培訓

17 項 合規培訓

近 2,800 人次參與

持續提升員工 ESG 與 RBA 相關知能

職場不法侵害預防

2 場 教育訓練

213 人次參與

強化預防意識，打造友善、安全的職場環境

人權議題

尊重與保障人權是企業永續經營的重要基石，佳必琪將持續努力，在全球營運中推動人權價值，確保所有人員在平等、公平與尊重的環境中工作，並為社會創造更大的正向影響。

透過相關議題的辨識與提出，本公司將投入相對應的資源與人力，進行有效的管理辦法：



人權盡職調查流程及執行情形

佳必琪重視並尊重國際公認人權，支持《世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則（UNGPs）》及國際勞工組織（ILO）核心勞動標準等國際人權原則，並將人權理念落實於公司各項管理制度與日常營運中，以建立安全、平等、尊重且包容的工作環境。

人權盡職調查流程

本公司建立人權盡職調查機制，透過「辨識人權風險→評估影響程度→採取預防及改善措施→追蹤執行成效→持續檢討改善」之管理流程，定期檢視營運活動可能涉及之人權議題，並由相關權責單位持續追蹤與改善，以降低人權風險。

人權盡職調查範圍及重大人權議題

114年度人權盡職調查範圍以公司員工為主，涵蓋正職員工、契約人員及實習生等。

經評估後，公司持續關注之重大人權議題包括：



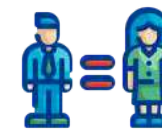
禁止歧視與騷擾



合理薪酬與工時



職業安全與健康



平等就業與尊重



員工溝通與申訴



多元共融職場

執行情形及減緩／補救措施

為降低人權風險並持續改善，公司於114年度推動以下措施：

- 人權教育宣導
- 導入員工協助方案（EAP）
- 健康促進與健檢
- 申訴與溝通機制
- 心理諮詢與支持
- 個案關懷改善追蹤

未來，佳必琪將持續檢視人權管理制度及盡職調查機制，強化人權風險辨識與管理能力，並透過教育宣導及持續改善措施，落實尊重人權之企業文化，促進永續發展。

議題	內部執行 / 外部合作
多元包容與平等機會	- 於行為準則明訂禁止任何歧視態度或行為 - 明訂相關檢舉制度，創造一個無歧視的工作環境
禁止童工與強迫勞動	嚴格遵守當地最低雇傭年齡規範，杜絕任何形式的強迫或非自願勞動
提供公平合理的薪資與工作條件	- 建立公平的薪資架構及職等系統 - 明訂工作時間與延長工時之規範 - 定期關心及管理員工出勤狀況
健康與安全職場	- 職業安全衛生教育訓練 - 將零職災與員工身心健康作為目標
結社自由與溝通機制	- 定期召開勞資會議 - 鼓勵多元社團活動 - 申訴與仲裁機制 - 管理階層參與回應
	積極參與政府、學術機構、國際組織的勞動權益計畫，確保企業符合國際標準，並接受外部監督以強化企業的社會責任形象
執行與承諾	- 建立 RBA 合規稽核機制 - 強化人權風險管理 - 設立人權申訴管道（匿名舉報、內部通報機制） - 設置 ESG 專責小組
	透過與第三方稽核機構、政府單位、供應鏈夥伴合作，確保企業人權政策符合國際標準，並建立透明報告機制

4.3.2 溝通與申訴回應

勞資溝通

佳必琪重視員工聲音，持續推動開放透明的溝通文化，建立雙向交流機制，整合彼此期待與回饋，強化穩定、長期的勞資關係。

每年皆辦理員工滿意度調查，並根據回饋調整公司作法，從茶水間設備、辦公室備品補給等細節，到彈性上班機制放寬等制度面調整，皆展現我們對夥伴聲音的重視與回應。

由人資行政部主責推動，2025 年透過定期（如福利與薪酬委員會）與不定期（如內部溝通信箱、公告、申訴管道）方式，提供多元議合平台，廣納員工意見，促進理解與共識。

員工申訴與性平申訴管道

公司設有獨立檢舉信箱，受理不法侵害與性平相關申訴。接獲通報後，將依據內部《性騷擾防治措施》與《不當行為檢舉處理辦法》啟動調查程序，確保後續處理具時效與正當性。

2025 年，未接獲現職員工針對勞動條件或歧視議題（如種族、宗教、膚色、國籍、性別或性騷擾）提出正式申訴。部分離職員工曾反映情況，亦皆依公司既定程序處理與檢討。

佳必琪設有定期與不定期溝通機制，確保員工聲音被聽見、被回應。

定期

- 職工福利委員會
- 薪酬委員會
- 每年辦理員工滿意度調查
- 針對回饋推動實際改善

不定期

- 內網公告反霸凌及性別平等教育宣導
- 內部溝通信箱、內外部申訴管道
- 鼓勵日常反映意見
- 快速小幅優化職場環境

4.4 職業安全與衛生

本公司珍惜每一位工作者，因為有他們，佳必琪方能不斷進步。當公司規模持續茁壯的同時，我們亦須保障每一位協助佳必琪建立根基的同仁。本公司強調長期經營，為員工保障人身安全不僅是基本，更是確保人才留任的一大關鍵，因此我們深知提供安全、健康工作環境是為必要之舉。

類別	訓練項目	
職業安全衛生	職業健康及三級安全教育	
	安全法律法規	
外部訓練	職業衛生培訓	
	安全員培訓	
內部訓練	RBA責任商業聯盟行為準則-健康與安全	急救培訓
	健康與安全管理體系	設備安全培訓
	防火安全	講解常用機械設備安全知識
	有效化學品管理	化學品使用說明及注意事項
	消防演習	安全三級教育
	環保知識培訓	安全生產與消防基礎知識培訓
	安全生產知識培訓	企業消防安全基礎知識培訓
	有害物質管控知識培訓	危險化學品特性、日常使用注意事項以及應急措施

4.4.1 職業安全衛生管理

為了培養員工的安全衛生觀念及強化職務上的危害認知意識，佳必琪定期辦理多樣化訓練課程，針對不同的主管階層以上、一般員工、工廠人員設置合適的課程定期訓練，強化危機處理能力。

2025 年度臨場健康服務共完成 99 位員工之訪談，協助員工了解健康狀況並提供專業建議。

年度訓練			
	台灣	中國	越南
參與人次	199	1,051	836
總訓練時數 (小時)	476	4,680	1,254

職業傷害統計 - 因工受傷或死亡人數比率

項目	臺灣				中國				越南				美國			
	員工		約僱		員工		約僱		員工		約僱		員工		約僱	
總工作時數	472,320		43,296		1,100,112		889,536		1,314,240		0		61,008		27,552	
職業傷害的主要類型	無		無		無		無		無		無		無		無	
項目	員工 人數	員工 百分比	約僱人 數	約僱百 分比	員工 人數	員工 百分比	約僱人 數	約僱百 分比	員工 人數	員工 百分比	約僱人 數	約僱百 分比	員工 人數	員工 百分比	約僱人 數	約僱百 分比
A.職業傷害所造成死亡人數及比率	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00
B.嚴重的職業傷害人數及比率	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00
C.可記錄之職業傷害數量及比率	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00	0	00.00



- 註 1：「可記錄之職業傷害」定義依每月向勞動部職業安全衛生署提報之職災為損失日數 >1 日之職業傷害，並不包含非執行工作時所導致之交通事故。
- 註 2：「嚴重職業傷害」的定義為因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，或損失日數> 180 天之職業傷害。
- 註 3：不含死亡之可記錄職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害人數－死亡人數) ×1,000,000 / 總經歷工時。
- 註 4：不含死亡之嚴重的職業傷害比率 = (嚴重職業傷害人數－死亡人數) ×1,000,000 / 總經歷工時。
- 註 5：職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 ×1,000,000 / 總經歷工時。
- 註 6：上述比率之計算均以直接捨去法取至小數點後兩位。

4.4.2 員工健康促進

健康促進活動和計畫提升員工的健康水平和生活品質，透過多樣化活動鼓勵健康生活方式。

在臺灣，這些活動包括定期的健康檢查、疫苗接種假、健康講座以及瑜伽、桌球和羽球等各類運動社團；此外，佳必琪獲得政府「運動企業補助」，積極推動健康職場文化。我們聘用退役運動員，不僅協助其順利轉換職涯、融入職場生活，也為公司注入堅毅與團隊精神。同時，我們亦鼓勵同仁養成運動習慣，創造更多參與運動的機會與資源，形塑更具活力與健康的工作環境。

海外據點同樣重視健康促進活動，辦理職業病檢查、運動會和趣味競賽等，這些活動不僅增強了員工的健康意識，也促進了團隊合作交流。



5. 落實社會參與

5.1 藝術與人文關懷

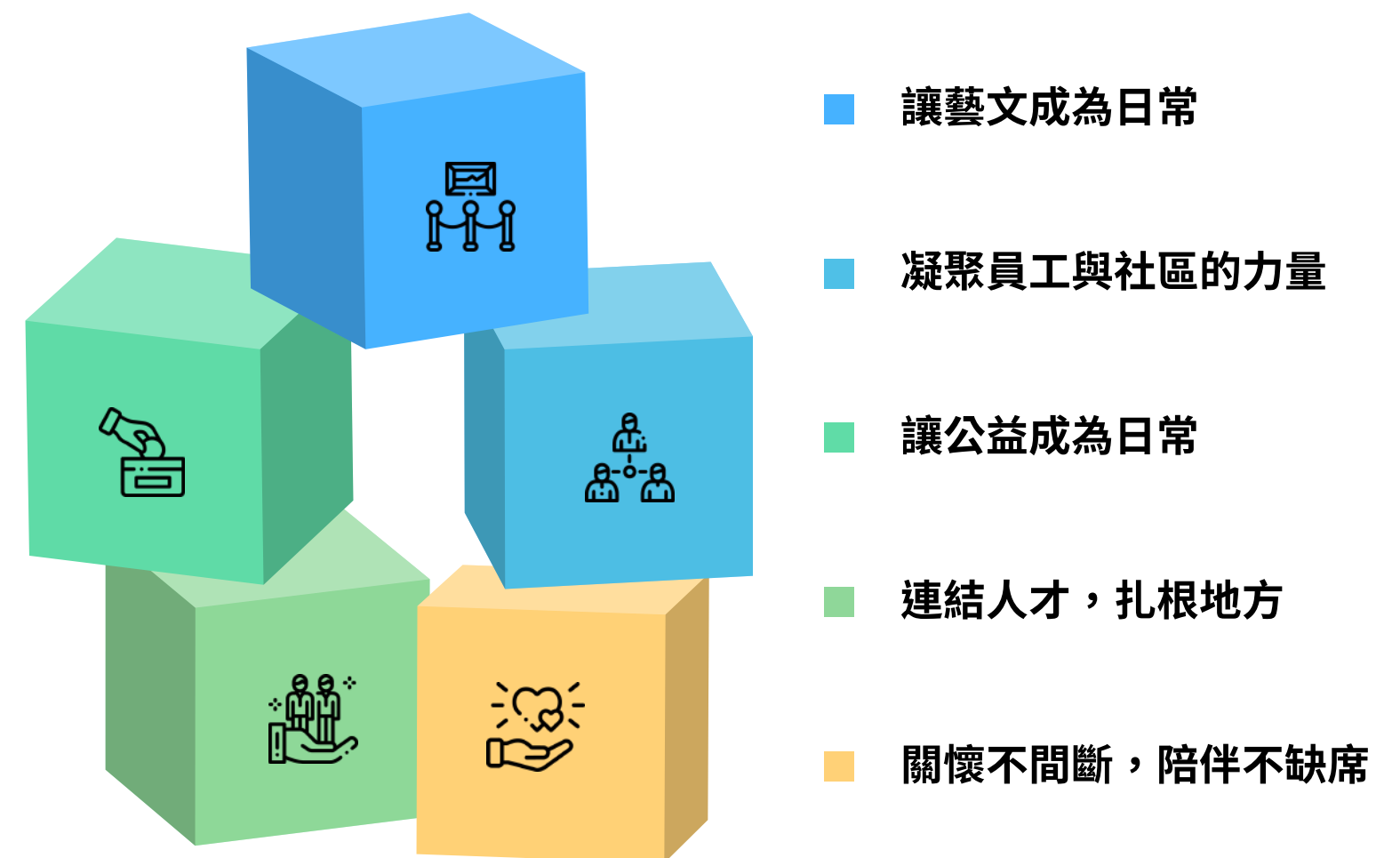


我們相信「企業能帶來美的影響力」

我們堅信企業不只是創造營收，更能成為傳遞善意的力量。

秉持「承擔社會責任」的初心，我們持續將資源投注於教育、文化與在地行動，串聯員工、學校、社福與藝文機構，一起深耕人才、推動文化，實踐企業的社會價值。佳必琪用行動，讓公益與美好，發生在每一天。

佳必琪的人文行動



社會關懷

以文化深耕社會 讓美好持續發生

佳必琪長期關注文化藝術發展，透過多元支持與合作，推動藝文活動、培育表演藝術人才、促進文化平權，讓藝術走進生活，豐富社會創造力。

總計

\$7,000,000 ↑

ESG文化永續	表演藝術支持	文化藝術公益義賣（第六屆）
- 對象：同仁與家屬（共約 160 人次） - 行動：阿里山淨山與文化生態家園日 - 支持：約 \$1,000,000	- 專案：雲門蒲公英計畫 - 對象：250名國小幼兒園孩童 - 支持：約 \$300,000	- 對象：企業同仁、供應商夥伴 - 行動：義賣唐卡、張萬傳名畫及員工愛心物資 - 支持：約 \$350,000
城市文化活動	2025 文化藝術公益 用行動支持文化，讓藝術照亮更多角落	文化創意公益合作
- 對象：企業同仁（共約 110 人次） - 行動：參與大稻埕夏日節、天母啤酒節、秋OUT、臺北爵士音樂節 - 支持：約 \$150,000		- 對象：菩薩寺尼泊爾女童學院 - 行動：聯名女性插畫家與咖啡文創包裝，支持女性培力與教育 - 支持：約 \$550,000
藝文展覽賞析	文化經典書籍購置與分享	博物館文化活動
- 對象：企業同仁（約 85 人次） - 行動：大都會博物館名作展參訪 - 支持：約 \$20,000	- 對象：3,000位讀者 - 行動：購置並流通蔣勳老師《如是我聞》，支持佛教文化經典閱讀 - 支持：約 \$630,000	- 對象：企業同仁（約70人次） - 行動：故宮百年院慶「甲子萬年」特展補助 - 支持：約 \$30,000
在地農業	家庭扶助計畫	雲林學童深耕計畫
- 對象：企業同仁與客戶（約 314 人次） - 行動：推廣在地小農產品，支持農村經濟復原。 - 支持：約 \$110,000	- 對象：3位/年，共計20位 - 行動：提供穩定資助至其升上大學 - 支持：約 \$36,000	- 對象：古坑學童（約75人次） - 行動：扶植雲林偏鄉學童 - 支持：約 \$1,500,000

社會關懷

佳必琪的人文行動 讓藝文成為日常

青少年+孩童藝術教育：持續支持雲門《蒲公英計畫》

連續第二年支持雲門舞集《蒲公英計畫》，2025 年走入桃園蘆竹頂社與外社國小，把舞蹈與藝術帶到偏鄉，陪伴孩子探索身體與創造力。

我們相信藝術能拓展視野，也以企業力量支持教育、文化與在地社群的長期發展。

本次贊助《舞蹈蒲公英》計畫

\$300,000元

國小與幼兒園孩子參與

共約 **250位**



藝術教育
拓展視野



陪伴成長
啟發潛能



企業支持
長期投入



在地深耕
共創未來



每一份支持，都是改變她們未來的力量

社會關懷

佳必琪的人文行動 小農永續與女童教育

佳必琪持續關注弱勢兒童教育議題，支持菩薩寺推動尼泊爾「沙彌尼學院」及女童學校建設，協助改善當地女孩因社會文化因素所面臨的教育困境。

2025 年，公司參與「築夢咖啡」公益專案，透過企業採購支持 Siddhi Coffee，將部分收益投入女童學校建設基金，持續以實際行動促進教育平權，創造更多改變生命的機會。



支持菩薩寺咖啡，促進友善農作
捐贈合計

\$550,000元 ↑

捐助尼泊爾女童學院，提升弱勢女童受教機會。



支持
女童教育



促進
創作機會



促進社會
共好



永續
未來

社會關懷

我們的聖誕心意 一場有溫度的義賣行動

自 2018 年起，聖誕公益義賣已成為佳必琪每年最溫暖的傳統。2025 年，我們攜手企業同仁與供應商夥伴，共同義賣唐卡、張萬傳名畫及員工愛心物資，讓每一次交流都成為傳遞愛心的契機。

感謝每一位熱情參與的同仁與合作夥伴，攜手為社會注入更多溫暖與希望。



文化藝術公益義賣（第六屆）
支持
\$350,000↑



聖誕義賣
年度傳統



同心參與
愛心匯聚



直播帶貨
趣味滿滿



傳遞愛心
回饋社會



🤝 社會關懷

協助風災後 小農復耕

攜手「美好花生」採購、推廣在地小農產品，支持農村經濟復原，以實際行動陪伴農民度過挑戰，重建家園、迎向希望。



支持在地小農
採購金額

\$110,000元↑

每一份支持，都是對土地的關懷，
也是讓希望持續生長的力量。



支持
在地農業



促進
農村經濟



關懷
弱勢小農



永續共好

我們相信，企業的力量能成為改變的推手，與社會共好，創造永續價值

社會關懷

關懷兒童成長 支持家庭扶助計畫

JPC自1997年起與台灣兒少家扶基金會合作，每年認養三位孩童，提供穩定資助至其升上大學（非自願中止者除外）。

至今已有近20位孩子受惠，在支持下安心成長、展現潛力。我們相信，持續的陪伴能為偏弱勢兒少帶來更多可能。



1997年至2025年
每年支持36,000元，累計支持金額

\$1,043,280元

28年來，我們持續用愛陪伴孩子，照亮他們的未來。



長期陪伴



教育支持



改變未來



一份支持，成就一個夢想；一份關懷，改變一個未來

社會關懷

深耕計畫 成果

創辦人張舒眉以「圓夢助學」扶植雲林偏鄉學童已逾 30 年，近年更投入特殊才藝與專長學生的長期培育，累計受益學生近百名。今年為止，JPC「雲林學童深耕計畫」已培育出 2 位國手級選手、1 位全中運金牌 等多項成果，並以品格教育為核心，致力發掘優秀人才、翻轉弱勢學子的未來。



雲林深耕獎學金
2025投入約

\$1,500,000元↑



培訓
運動人才



追求
卓越表現



教育與
運動並進



改變
生命軌跡

深耕計畫成果

- 國手級選手 (3位)
 - 卓越運動發展
- ① 女子3000障礙 | 李心融
 - ② 女子跳高 | 張橋音
 - ③ 健力 | 陳宇祺

桌球 | 王尚昆專業指導

棒球 | 東和國中成為中部重點棒球學校，硬式／軟式皆連續兩年獲雲林縣冠軍，已有球員將赴日本棒球學校進修。

深耕計畫也協助家境弱勢學生減少中途放棄的風險，**六成以上**受獎學生成功以專長申請進入更好的高中與大學，持續改變偏鄉孩子的生命軌跡。



每一份支持，都是改變的起點。IPC 與年輕選手一起，向夢想全速前進！

社會關懷

提升在地 醫療照護

佳必琪長期關注在地醫療發展，以實際行動支持醫療資源建置，強化在地健康服務能量。



捐助國立臺灣大學醫學院
附設醫院雲林分院

\$2,000,000元

支持醫療資源建置與服務量能提升，協助強化雲林地區醫療照護，守護在地居民的健康與福祉。



在地關懷



健康守護



社會共好



永續承諾

我們相信，每一份支持，都是讓社會更美好的力量

5.2 在地深耕，產學合作

支持產學合作

培育未來工程人才

佳必琪自2022年起支持臺北科技大學方程式賽車隊（TTR），贊助賽車零組件與技術資源，協助學生實踐創新、精進專業，並在競賽中展現成果，提升台灣在國際舞台的能見度。

本公司提供實習與專題研究機會，鼓勵理工相關科系學生參與研發與實作專案，將所學應用於實務場域。

透過產學合作，我們深化技術交流與人才培育，共同打造創新研發與永續發展的未來。

投入資源與技術，陪伴學生從學習走向實踐
培養解決問題的能力

成就更具競爭力的未來工程人才



產學合作



人才培育



技術創新



共創未來

附錄

GRI Standards 內容指引

編號	指標說明	報告章節	頁碼
GRI 2：一般揭露			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	P.3
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.3
GRI 2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.3
GRI 2-4	資訊重編	本年度無此情形	
GRI 2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 附錄、外部確信報告	P.3 P.112~120
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 1.5.1 研發策略 2.2 永續供應鏈	P.6 P.44~45 P.53
GRI 2-7	員工	4.1.1 人才聘僱概況	P.75
GRI 2-8	非員工的工作者	4.1.1 人才聘僱概況	P.76
GRI 2-9	治理結構及組成	1.1.2 董事會	P.24~25
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1.2 董事會	P.24~25
GRI 2-11	最高治理單位的主席	1.1.2 董事會	P.24~25
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 風險管理	P.35~40

編號	指標說明	報告章節	頁碼
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.3 風險管理	P.35~40
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 1.1.2 董事會	P.3 P.24~25
GRI 2-15	利益衝突	1.1.2 董事會	P.24~25
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	重大主題之鑑別	P.13~22
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	1.1.2 董事會	P.24~25
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	1.1.2 董事會	P.26
GRI 2-19	薪酬政策	1.1.2 董事會	P.28
GRI 2-20	薪酬決定流程	1.1.2 董事會	P.28
GRI 2-21	年度總薪酬比例	4.1.3 薪酬與福利	P.86
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P.4
GRI 2-23	政策承諾	重大主題之鑑別 4.3 人權承諾	P.13~22 P.95~98
GRI 2-24	納入政策承諾	重大主題之鑑別	P.13~22
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	重大主題之鑑別	P.13~22
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.2 管理監督與防治	P.30~31
GRI 2-27	法規遵循	1.2.2 管理監督與防治	P.30~31

編號	指標說明	報告章節	頁碼
GRI 2-28	公協會的會員資格	本公司無此情形	
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.8~12
GRI 2-30	團體協約	本公司無此情形	
GRI 3：重大主題			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題之鑑別	P.13
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題之鑑別	P.15
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題之鑑別	P.16~22
GRI 準則			
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.1 經營績效	P.23
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候相關風險與機會管理	P.60~67
GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1.3 薪酬與福利	P.86~90
GRI 201-4	取自政府之財務援助	本公司無此情形	
GRI 202-1	擔任主管職務之全時員工人數、薪資總額及薪資平均數與中位數	4.1.3 薪酬與福利	P.86~87
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1.1 人才聘僱概況	P.81
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2.6 在地採購	P.58

編號	指標說明	報告章節	頁碼
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2.2 管理監督與防治	P.30~31
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2.2 管理監督與防治	P.30~31
GRI 207-1	稅務方針	1.2.1 政策及落實	P.29
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.4 節能減碳措施	P.73~75
GRI 303-3	取水量	3.2.3 水資源管理	P.72
GRI 303-4	排水量	3.2.3 水資源管理	P.72
GRI 303-5	耗水量	3.2.3 水資源管理	P.72
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2.4 節能減碳措施	P.73~75
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2.4 節能減碳措施	P.73~75
GRI 305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2.4 節能減碳措施	P.73~75
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2.2 廢棄物管理	P.70~71
GRI 306-3	廢棄物的產生	3.2.2 廢棄物管理	P.70~71
GRI 401-1	新進員工和離職員工	4.1.1 人才聘僱概況	P.82
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1.3 薪酬與福利	P.87~88
GRI 401-3	育嬰假	4.1.3 薪酬與福利	P.89

SASB 內容指引

主題	代碼	指標	對應章節或說明	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	1.5.3 安全與合規性	P.48~49
員工多元及包容性	TC-HW-330a.1	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及(d) 所有其他員工之 (1) 性別及(2) 多元群體之代表性之百分比	4.1.1人才聘僱概況 4.1.2多元共融的職場	P.75~82 P.83~85
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	本年度尚未統計	
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具（EPEAT）註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比		
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比		
	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比		

主題	代碼	指標	對應章節或說明	頁碼
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及(b) 高風險場所	2.2.1供應商管理 2.2.2供應商評估 2.2.3供應商稽核	P.53 P.54 P.55~56
	TC-HW-430a.2	一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其 他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟 有效性查核程序（VAP）或同等程序之不合格比率， 以及 (2) 相關改正行動比率	本年度尚未統計	
材料取得	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關風險管理 之描述	2.2.5 綠色採購	P.57

TCFD 內容指引

面向	TCFD 建議揭露項目	對應章節	頁數
治理	董事會如何監督氣候相關議題	3.1.1 氣候治理架構	P.60
	管理階層如何評估與管理氣候相關議題	3.1.1 氣候治理架構	P.60
策略	公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會	3.1.2氣候變遷風險與機會評估 3.1.3重大氣候議題分析與管理	P.61~62 P.62
	氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規畫的衝擊	3.1.3 重大氣候議題分析與管理	P.62~66
	情境分析（包括 2° C 或更嚴苛的情境）	3.1.2 氣候變遷風險與機會評估	P.61
風險管理	氣候相關風險的鑑別和評估流程	3.1.3 重大氣候議題分析與管理	P.62~66
	氣候相關風險的管理流程	3.1.3 重大氣候議題分析與管理	P.62~66
	說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度	3.1.3 重大氣候議題分析與管理	P.62~66
指標與目標	評估指標是否與公司策略與風險管理一致	3.1.4 氣候管理指標	P.67
	揭露範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險	3.1.4 氣候管理指標 3.2.4 節能減碳措施	P.67 P.73~75
	管理目標及相關績效	3.1.4 氣候管理指標	P.67

外部確信報告



安永聯合會計師事務所

11012 台北市基隆路一段333號9樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road, Xinyi District,
Taipei City 11012, Taiwan, R.O.C.

Tel: 886 2 2757 8888
Fax: 886 2 2757 6050
ey.com/zh_tw

會計師有限確信報告

佳必琪國際股份有限公司 公鑒

確信範圍

本會計師接受佳必琪國際股份有限公司(以下簡稱「佳必琪公司」)之委任，對民國一一四年度(2025年度)永續報告書中所選定之永續績效資訊(以下稱「標的資訊」)，執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關佳必琪公司之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

佳必琪公司管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及依照適當之基準編製標的資訊，包括依照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之2021年GRI準則(GRI Standards)，佳必琪公司管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制，維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行確信工作，以發現標的資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。



會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量佳必琪公司內部控制之有效性，惟本確信案件並非對佳必琪公司內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技(IT)系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 與佳必琪公司人員進行訪談，以瞭解佳必琪公司之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解佳必琪公司之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及佳必琪公司如何回應該等期望與需求；
- 與佳必琪公司攸關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程；
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；



- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀佳必琪公司之永續報告書，確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致。

先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：

林孟賢



中華民國一五年七月三十日

外部確信報告



附件一：

編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準
1	3.2.2 廢棄物管理	廢棄物管理	2025 年度廢棄物統計如下：	佳必琪公司 2025 年產生的廢棄物總重量。
			2025 年度(單位：公噸)	
			廢棄物類型	
			處理方式	
			臺灣	
			中國	
			越南	
			合計	
			有害廢棄物	
			不可回收	
			一般廢棄物	
			可回收	
			不可回收	
			回收比率(有害)	
			回收比率(一般)	
			廢棄物總量	

A member firm of Ernst & Young Global Limited

4



編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準
2	4.1.3 薪酬與福利	育嬰留職停薪、復職率及留任率	項目/地區	佳必琪公司 2025 年按性別劃分，當年度實際使用育嬰假、休完育嬰假後應復職及實際復職之員工總數，前一年度休完育嬰假後實際復職、復職滿一年仍在職之員工總數，及育嬰假復職率與留任率。
			男	
			女	
			合計	
			臺灣 越南 中國 美國 臺灣 越南 中國 美國 臺灣 越南 中國 美國	
			當年度實際使用育嬰假人數	
			A. 當年度休完育嬰假後應復職的人數	
			B. 當年度休完育嬰假後實際復職的人數	
			C. 前一年度休完育嬰假後實際復職的人數	
			D. 前一年度休完育嬰假後實際復職，且復職滿一年仍在職的人數	
			育嬰假復職率(%)	
			育嬰假留任率(%)	
			備註：育嬰假復職率(%)=B/A、育嬰假留任率(%)=D/C	
			由於中國地區法規中未設育嬰留職停薪制度，故無員工因育嬰而停職或復職之情況。中國育嬰假制度係規定於子女滿三周年之前，夫妻雙方每年分別享受十天之育兒假。本表 A 至 D 項之數據，係以完成育兒假後仍持續在職之員工為統計基礎。	
			本表 A 至 D 項之數據，係以完成育兒假後仍持續在職之員工為統計基礎。	

A member firm of Ernst & Young Global Limited

5



編號	章節	內文標題	標的資訊	適用基準
3	4.1.1 人才聘僱概況	不容忽視的女力	佳必琪女性員工占比 58%、女性管理職占比 43%。	佳必琪公司 2025 年組織治理單位的成員百分比、員工類別的員工百分比。
4	2.2.2 供應商評估	供應商評估	2025 年度	佳必琪公司 2025 年使用社會標準篩選新供應商的百分比。
			臺灣 越南 中國 合計	
			新增供應商總數	
			有進行社會標準評估之新增供應商(註 2)	
			占比(%)	
			註 1：本表格統計結果不含美國據點之資料。	
			註 2：社會標準係透過供應商行為準則承諾書，評估其在勞工權益、健康安全及管理制度等方面的符合性。	

A member firm of Ernst & Young Global Limited

6