



企業永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT 2023



CONTENTS 目錄

前言

| | |
|-------------------------|----|
| 關於本報告書 | 3 |
| 董事長的話 | 5 |
| 關於家登精密 | 6 |
| 2023 年亮點績效與獲獎肯定 | 9 |
| 專題報導 1 (建構幸福職場, 共創友善家庭) | 11 |
| 專題報導 2 (綠色供應鏈建置) | 13 |
| 專題報導 3 (塑膠廢料循環經濟) | 14 |

1 永續經營策略

| | |
|----------------------|----|
| 1.1 永續發展藍圖 | 16 |
| 1.2 ESG 執行架構 | 17 |
| 1.3 實踐聯合國永續發展目標 SDGs | 18 |
| 1.4 重大性分析與利害關係人議合 | 19 |

2 永續治理

| | |
|-----------|----|
| 2.1 組織概況 | 28 |
| 2.2 資訊安全 | 35 |
| 2.3 永續供應鏈 | 39 |

3 永續創新

| | |
|------------|----|
| 3.1 技術創新 | 46 |
| 3.2 品質管理 | 53 |
| 3.3 客戶夥伴關係 | 56 |

4 永續環境

| | |
|---------------|----|
| 4.1 氣候與能源管理 | 60 |
| 4.2 水資源及廢棄物管理 | 70 |

5 友善職場

| | |
|---------------|----|
| 5.1 多元共融 幸福職場 | 73 |
| 5.2 人才吸引與留任 | 76 |
| 5.3 人才發展 | 83 |
| 5.4 人權 | 87 |
| 5.5 家登特有文化 | 90 |
| 5.6 職業安全與衛生 | 94 |

6 社會共融

| | |
|---------------|-----|
| 6.1 永續關懷政策 | 99 |
| 6.2 公益投入之種類比例 | 99 |
| 6.3 五大公益主軸及效益 | 100 |

附錄

| | |
|--------------|-----|
| GRI 準則對照表 | 106 |
| 永續會計準則委員會對照表 | 112 |
| 查證聲明書 | 115 |
| 重大主題變動 | 116 |
| 公協會參與 | 117 |
| 外部倡議 | 117 |



官方網站



ESG 專區



訂閱電子報



前言

關於本報告書

本報告書為家登精密工業股份有限公司（以下簡稱家登精密）第四本永續報告書（Sustainability Report），為求讓各利害關係人清楚瞭解家登精密在企業社會責任上的理念與投入，將透過本報告書完整呈現家登精密在環境（Environmental）、社會（Social）以及治理（Governance）三大面向之努力成果，同時，各利害關係人的期望與需求也於各章節做出對應說明，並持續蒐集、回應利害關係人之需求，每年定期發布永續報告書，努力實踐 ESG 永續發展。

資料揭露期間

本報告資訊揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，惟部分重大事件揭露時間截至 2024 年 5 月 24 日。

報告書範疇

本報告書揭露範圍以家登精密工業股份有限公司為主體（土城總公司、復興廠、台南樹谷廠、南科分公司），若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明；財務績效數據以新台幣計算，其他環境、社會、職安相關績效皆以國際通用指標表達。此外，為響應環保，公司推行無紙化政策，中、英文版報告書發行完成將以電子版本形式公告於 [ESG 永續專區](#)。

報告書編寫原則

本報告書之內容架構遵循全球倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年 10 月正式發表的 GRI 準則（GRI Standards）作為編製依據，同時參考 AA 1000 當責性原則（AA 1000 Accountability Principle: 2018）、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法以及上市上櫃公司永續發展實務守則進行編寫與揭露。部分內容參照美國永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）針對半導體產業（Semiconductors）發布的揭露標準與氣候相關財務揭露（TCFD）框架進行揭露「治理」、「策略」、「風險管理」及「訂定指標與目標」4 大要素，以確保短中長期氣候變遷的風險與機會之控管。

撰寫依據及綱領

- 全球永續性標準理事會 GRI 準則
- 國際財務報導準則基金會（IFRS Foundation）之 SASB 永續指標
- 氣候相關財務揭露 TCFD
- 聯合國全球盟約 UN Global Compact
- 聯合國永續發展目標 SDGs
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 上市上櫃公司永續發展實務守則
- 公司治理 3.0
- 上市櫃公司永續發展路徑圖

註：本報告書內容應用 GRI 通用準則之 8 大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性的脈絡、時效性及可驗證性進行編製。

聯絡資訊

為持續提升家登精密永續報告書之品質與內容並促進與利害關係人間溝通，任何建議指教歡迎與我們聯繫：

總部地址：新北市土城區中央路四段二號九樓
公司官網：<https://www.gudeng.com/>
ESG 永續專區：<https://esg.gudeng.com/>
聯繫人：永續規劃師 李博琳
聯絡人信箱：Amber.Lee@gudeng.com
聯絡人分機：(02) 2268-9141 分機 61505

報告書管理流程

本報告書依據「永續報告書編制及驗證作業程序」，由公司永續辦公室編撰內容，經權責單位主管確資料品質後委託第三方單位查驗後續經永續發展委員會、董事會核准，出版當年度永續報告書。

外部認證

| | |
|---------|--|
| 永續報告書 | 取得立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV) 保證聲明書 |
| 財務資訊 | 勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證 |
| 治理 | ISO 30401:2018 知識管理證書 ISO 27001:2013 資訊安全管理系統驗證 台灣智慧財產管理規範 (TIPS) A 級驗證 |
| 環境 | ISO 50001:2018 能源管理系統驗證 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查驗聲明書 ISO 14001:2015 環境管理系統驗證 |
| 品質 | 取得 AS 9100D:2016 航太品質管理系統驗證 ISO 9001:2008 國際品質管理驗證 |
| 社會 | 取得 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統驗證 |
| 第三方驗證證書 | 公司年報 |

發行歷程

- 首次出版 2021 年 6 月
- 上一版本 2023 年 7 月
- 現行版本 2024 年 7 月
- 下一版本 2025 年 7 月

營運據點

| | |
|-------|---------------------------------|
| 總公司 | 臺灣新北市土城區中央路 4 段 2 號 9 樓之五 |
| 台南樹谷廠 | 臺灣台南市新市區紫棟路 17 之 1 號 |
| 台北復興廠 | 臺灣新北市土城區復興街 21 號 |
| 南科分公司 | 臺灣臺南市新市區南科三路 23 號 2 樓之 1、2 樓之 2 |



董事長的話

台灣半導體產業在國際間扮演之地位舉足輕重，科技發展牽一髮動全身，除了自身進步之外，更重要的是與國際間上下游緊密合作，以帶動整體產業前進。家登抓住每一個機會以高品質和靈活性滿足我們的客戶，儘管 2023 年半導體市場面臨放緩，家登仍秉持「協同創造 Co-Creation」精神，與客戶及供應商密切合作，同步搭配家登的光罩及晶圓載具，智慧製造功能全面體現，發展兼具品質與優勢的解決方案，共同創造集團營收高峰，達到連續五年營收正成長。

而在極端氣候、戰爭、疫情的國際趨勢下，家登除發展自身業務，我們也承擔全球公民的責任，以此家登不斷改進碳管理實踐，積極推廣綠色低碳供應鏈。2022 年，家登與其他 10 家在地供應商夥伴合作，達成 2,846 噸碳排放減量。從 2023 年自 7 月開始更啟動低碳供應鏈計劃，擴大輔導 38 家供應商低碳轉型並建立產業專屬碳管理平台。該平台依據產業特定方法學量身打造，運用數位化盤查工具輔導供應商準確報告溫室氣體排放，另在此期間至 2025 年 6 月，家登將執行 ISO 20400 永續採購指南，正式將永續納入選商標準。

於再生能源佈局，家登在 2023 年由董事會決議投資再生能源案場，未來電價上漲，而再生能源取得不易的機會下，我們將優先為客戶、供應鏈提供潔淨能源，加速共同達成碳中和及淨零排放目標。

在品質及創新節能技術方面，家登近年積極通過自動化製造提高生產效率並減少能耗，我們導入 AI、AOI 相關之品質檢測系統，更換老舊耗能設備、建置自動化產線並改善流程，於 2023 全年度達成 90,030,580 元的總效益。為了完成智慧製造的目標，我們逐步導入更高端的設備並對成員進行教育訓練，同時，為了精簡流程，設置改善提案機制與專案獎金，鼓勵創新，2024 年家登編列了 4500 萬元的專案獎金，鼓舞所有同仁用力、放膽嘗試。

近年來氣候變遷的影響甚巨，我們持續優化應變策略，並致力於減緩、調適。家登以董事會為最高指導及監督單位，以透明、合作、明確目標積極推動自身及產業鏈實踐永續發展，以永續思維因應可能的風險與機會，實現全球及半導體產業共融共好的永續發展目標。

凡人心所想像，
並且相信，
終究會實現

家登精密工業股份有限公司 董事長

邱銘乾



關於家登精密

家登精密致力成為永續發展且負責任的企業，一路以來家登精密秉持「全球半導體領導廠商關鍵性材料創新技術的首選夥伴」的願景，持續履行提供全球關鍵性材料創新技術的使命，2023 年合併營收達新台幣 50.8 億，EPS 10.24，毛利率 48%，營收連續三年雙位數成長，連續兩年 EPS 超過一個股本。

除本業的積極發展，家登於環境、社會、治理面持續推動各項永續行動方案，長期且穩健發展是我們對所有利害關係人的承諾。

總覽

| | |
|---------|--|
| 公司名稱 | 家登精密工業股份有限公司 |
| 成立日期 | 1998/3/20 |
| 公司總部 | 236041 臺灣新北市土城區中央路 4 段 2 號 9 樓之 5 |
| 合併營收 | 5,078,345 (千元) |
| 員工人數 | 650 |
| 企業使命及願景 | <ul style="list-style-type: none"> 提供全球關鍵性材料創新技術 全球半導體領導廠商關鍵性材料創新技術的首選夥伴 |

主力產品

1. 光罩傳載解決方案
2. 晶圓傳載解決方案
3. 半導體機台設備
4. 其他服務

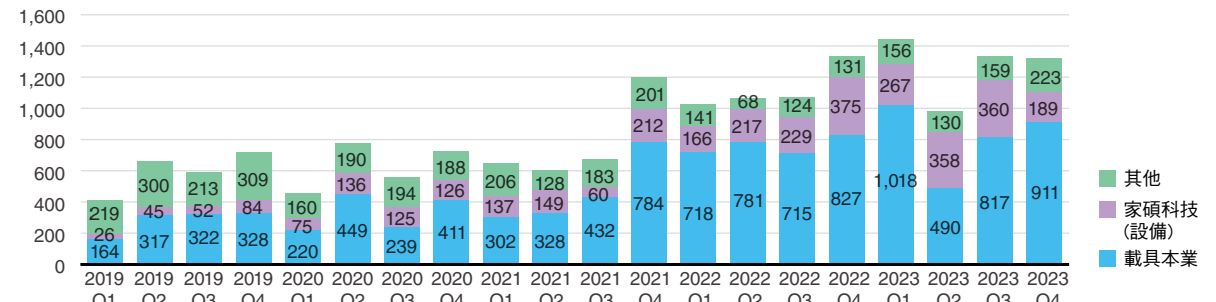
航太主力產品

1. 動力液壓阻尼油缸
2. 液壓傳輸高壓導管
3. 動態平衡馬達基座
4. 正負壓熱傳導隔片

家登 2023 年轉型財務績效

1. 營收：自 2019 年突破 20 億元新台幣大關後，2022 年達 45 億元，2023 年 50.8 億，較去年同期成長 13%
2. 毛利率：2018 年突破 20%，2022 年 49%，2023 年 48%
3. 年度每股淨利 (EPS)：2018 年為 0.27 元，2019 年 3.25 元，2022 年 11.12 元，2023 年 10.24 元
4. 市占率：光罩盒全球市占超過 70%、EUV 光罩盒超過 85%、FOUP 晶圓盒陸續通過大客戶認證，大中華半數以上客戶採用家登為 Baseline

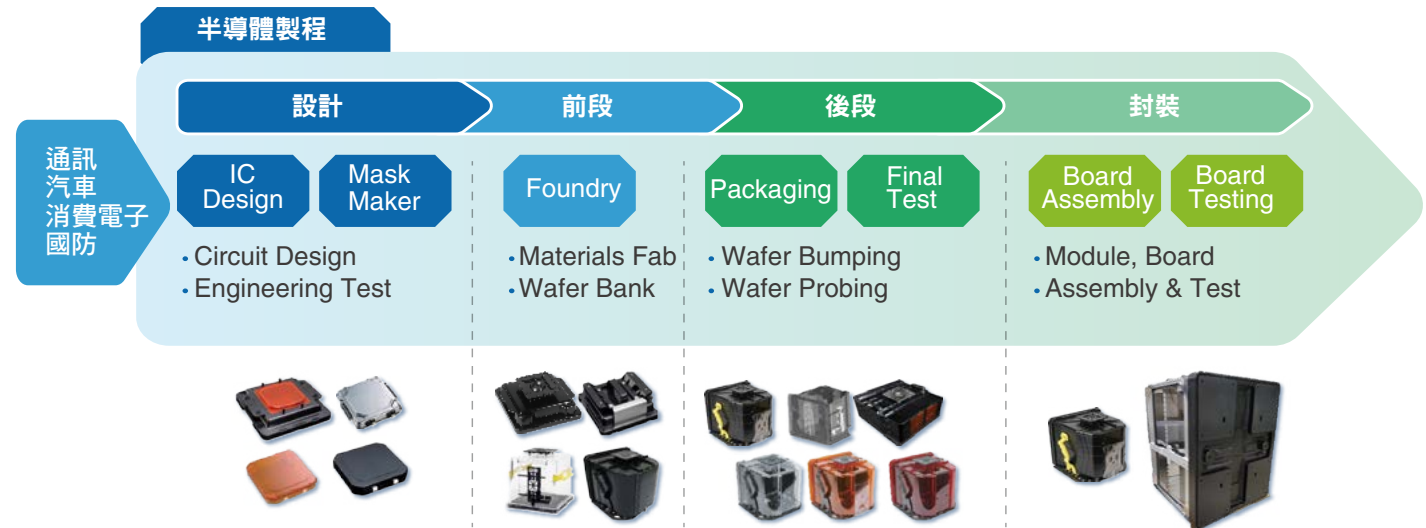
家登集團營收 (百萬元)



創新服務模式

家登跨領域整合本身技術與供應商專業，提供四大領域服務，射出成型、加工技術、機構設計與材料檢測，在「協同創造 Co-Creation」的體制下，發展兼具品質與優勢的解決方案。

▶ **半導體佈局**：家登提供一站式解決方案，以四大產品線輔以相關服務，創造高創新價值。



用途或功能說明：

| 產品類別 | 重要用途或功能 |
|----------|--|
| 光罩傳載解決方案 | 使光罩在生產使用、傳送過程中，對於靜電、微污染、微粒 (Particle) 的產生給予最佳的保護： 1. 極紫外光光罩傳送盒 (EUV POD)、極紫外光光罩傳送盒 (RSP 200) 低吸濕系列 2. 全尺寸光罩盒系列、低吸濕光罩傳送盒系列 3. 標準機械介面 (SMIF) 高階光罩傳送盒系列 4. LCD 85 系列大尺寸光罩盒、OHT MRSP 光罩傳送盒系列 |
| 晶圓傳載解決方案 | 提供晶圓片於半導體製程設備及輸送系統中或儲放時，避免遭受微小塵粒之污染、確保其各階段製程中提供完善的保護： 1. 18 吋前開式晶圓傳送盒 (450mm FOUP)、18 吋多功能應用晶圓傳送盒 (450mm MAC) 2. 12 吋前開式晶圓傳送盒 (300mm FOUP)、Light cassette 全自動傳送盒、PLP300 全自動傳送盒 3. 8 吋晶圓傳送盒 (Lot Box)、8 吋晶圓盒 (Glass Box)、8 吋晶舟 (Cassette)、6 吋晶圓盒 (Wafer Box) 4. 2/4/6 吋 LED/ 太陽能晶圓用載具、其他晶圓盒系列 |
| 機台設備 | 提供光罩清淨環境之儲存空間： 1. 光罩微污染防治氮氣 / 超潔淨氣體填充潔淨設備、高潔淨度光罩儲存櫃 2. 光罩清洗機、氣體吹拂式光罩潔淨機 3. 具充氣功能之光罩儲存櫃、晶圓搬運車 (PGV) |
| 其他相關服務 | 1. 針對產品提供回收、清洗及維修服務，以及治具、外購品、塑膠品、模具、零配件等銷售服務。另有微汙染測試、離子測試等檢測服務。 2. 光罩 / 晶圓載具清洗服務、微汙染檢測服務、離子測試、零組件精密加工服務 (產品介紹連結) |

永續創新

技術發展重點

防治氣態分子狀污染物、低吸濕高氣體阻隔性與傳送、消除靜電 (ESD)、儲存之研發技術

客戶產品創新優勢

擁有微污染防制、材料選擇、機構設計、機構整合等豐沛的產業經驗與研發人才，並擁有眾多自行開發及取得專利之技術。

- ▶ 航太產品：動力液壓阻尼油缸、動態平衡馬達基座、液壓傳輸高壓導管、正負壓熱傳導隔片



- ▶ **航太事業佈局**：家登於 2020 年正式跨足航太領域，將精密加工核心技術延伸，並以半導體高精密度標準、AS 9100 航太品質管理系統及 Nadcap 特殊製程認證，交付優質產品品質承諾。



▲ 航太認證：AS9100D

主要產品之營業比重

單位：千元

| 年度 產品項目 | 2021 年度 | | 2022 年度 | | 2023 年度 | |
|---------------------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| | 營業收入淨額 | 比重 (%) | 營業收入淨額 | 比重 (%) | 營業收入淨額 | 比重 (%) |
| 光罩載具品 | 1,454,479 | 47 | 2,380,923 | 53 | 2,330,972 | 46% |
| 晶圓載具品 | 387,866 | 12 | 653,771 | 14 | 967,118 | 19% |
| 機台設備 產品 | 558,383 | 18 | 924,206 | 21 | 1,074,060 | 21% |
| 汽車買賣 | 405,139 | 13 | 71,051 | 2 | - | - |
| 半導體製造原 料耗材 | 61,358 | 2 | 46,137 | 1 | 94,799 | 2% |
| 其它 ^(註 1) | 253,961 | 8 | 417,943 | 9 | 611,396 | 12% |
| 合計 | 3,121,186 | 100 | 4,494,031 | 100 | 5,078,345 | 100% |

註 1：其它主要為維修清洗服務、零件等。

註 2：以上產品分類資料係由本公司提供。

註 3：2023 之所以沒有汽車買賣之營業收入，係因吳江新創出售。

▶ 主要商品之銷售地區：

本公司 112 年度主要商品之銷售地區別：內銷約占 61%，外銷約占 39%，與去年同期比較內銷占比約增 5%，主要係 EUV POD 極紫外光罩盒產品銷售為國內客戶佔大宗所致。目前國內主要之晶圓代工廠商、中央處理器 (CPU) 廠商、半導體傳送及儲存廠商與光罩廠商都是本公司主要之客戶。

單位：千元

| 地區 / 年度 | 2021 年度 | | 2022 年度 | | 2023 年度 | |
|---------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|
| | 金額 | % | 金額 | % | 金額 | % |
| 內銷 | 1,877,083 | 60 | 2,956,077 | 66 | 3,105,154 | 61 |
| 外銷 | 1,244,103 | 40 | 1,537,954 | 34 | 1,973,191 | 39 |
| 合計 | 3,121,186 | 100 | 4,494,031 | 100 | 5,078,345 | 100 |



2023 年永續亮點績效與獲獎肯定

E 環境永續

98 件

輔導供應商
節能診斷
提案

59 人

ISO14064-1 證
照班取證人次
(含供應商)

33%

單位營收碳排量
(類別一、類別二)
至 2023 年減少
(2021 年為基期)

54%

單位營收用水量至
2023 年減少
(2021 年為基期)

21%

單位營收廢棄物至 2023 年
減少
(2021 年為基期)

S 社會共融

3,994 小時

年度員工訓練完
成內訓總時數

1,600 萬元

社會公益活動投入
總金額

21 個月

平均年薪

4,000 萬元

員工專案獎金

6%-20%

第十屆公司治理

G 經濟

15.03%

營收成長比率，
連五年創新高

10.24 元

EPS

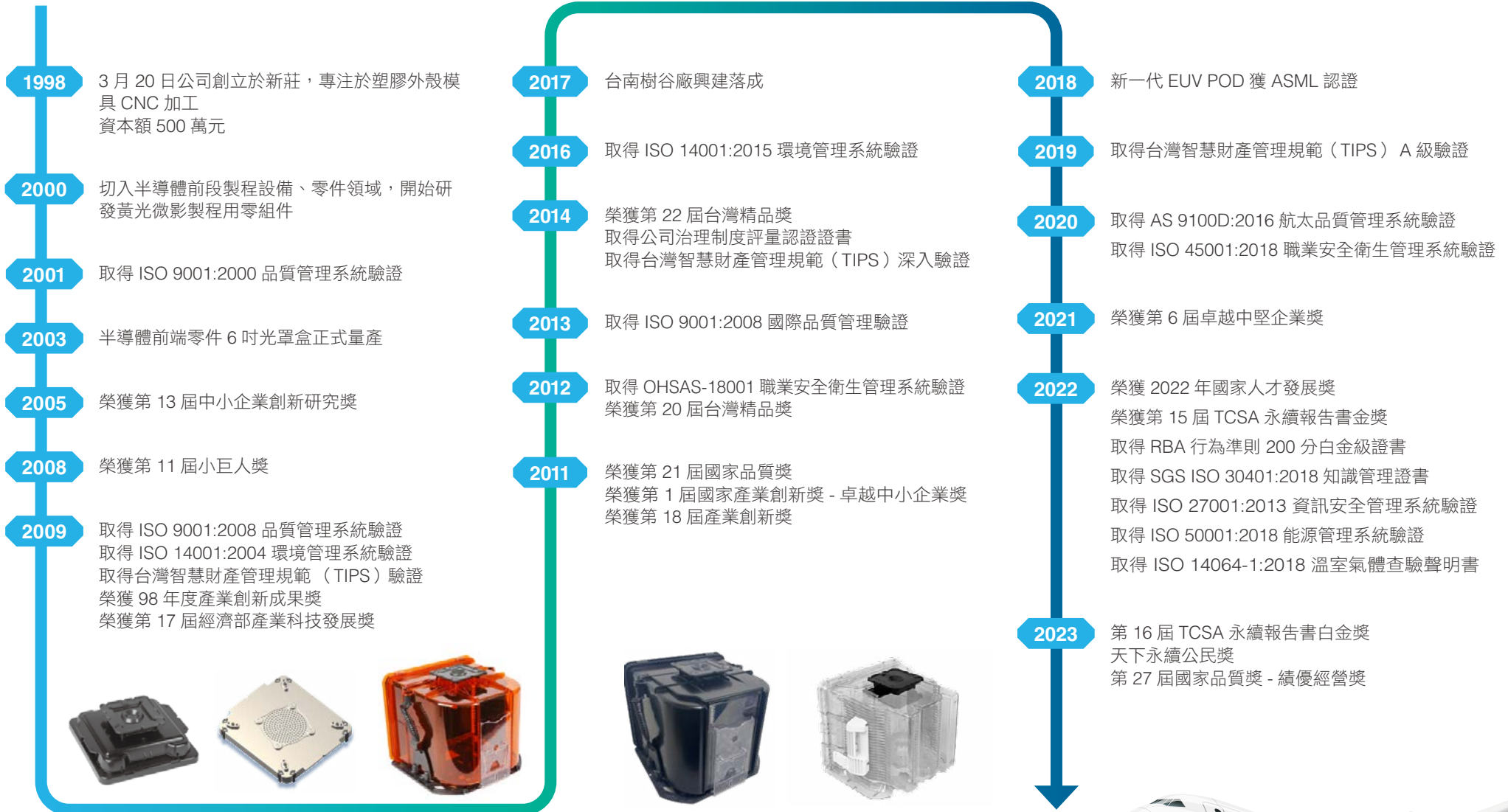
624 件

至 2023 年累計
專利件數

2.7 億

研發投入總金額

► 企業沿革



專題報導 1

建構幸福職場，共創友善家庭



依循聯合國《公民與政治權利國際公約》載明，國家應保障人民不因種族、膚色、性別、語言、宗教或社會階級等因素而受到歧視或差別對待；《經濟社會文化權利國際公約》針對工作權亦有所規範，身處國家管轄範圍內的公司當須保障相關人權，責無旁貸。為此，家登堅信每個個體都值得被尊重，不應因其任何因素受到歧視，而避免惡意的發生外，希望能帶給同仁經濟與身心的安全，讓家登能夠跟夥伴們共同長長久久。邱銘乾董事亦於 2024 年簽署《多元與共融宣言》，以達成 DEI 為最終目標，希望藉此形塑友善職場，並藉此提升人才留置率，讓企業能夠跟同仁共生共榮。



家登幸福職場

1 公平升遷

家登訂定有《人才晉升管理辦法》，公開晉升點數兌換表、晉升資格取得條件表，讓所有同仁都能充分了解晉升之規則。2023 年生理女性晉升的比例為 43.96%，副總級女性高階主管佔比 100%；亦有 11% 移工夥伴晉升，我們期待未來能有更多不同國家的夥伴帶領公司向前去。

| 性別 | 家登員工人數 | 家登員工生理性別比例 | 2023 家登晉升人數 | 2023 家登晉升比例 |
|-----|--------|------------|-------------|-------------|
| 生理男 | 383 | 59% | 51 | 56.04% |
| 生理女 | 267 | 41% | 40 | 43.96% |

2023 年外籍員工晉升狀況

| 年齡 | 性別 | 印尼 | 菲律賓 | 越南 | 已晉升人數 |
|---------|-----|----|-----|----|-------|
| 30 歲以下 | 生理女 | - | 1 | 15 | 1 |
| | 生理男 | 20 | - | 11 | 2 |
| 31-50 歲 | 生理女 | - | 18 | 10 | 3 |
| | 生理男 | 3 | - | 8 | 3 |
| 51 歲以上 | 生理女 | - | - | - | - |
| | 生理男 | - | - | - | - |
| 員工數量 | 總人數 | 23 | 19 | 44 | 9 |

2 防杜職場不法侵害

全面遵循《職業安全衛生法》、《職業安全衛生設施規則》、《性騷擾防治法》、《性侵害犯罪防治法》等法條之規範，並依此為據不定期於月會、LMS 等管道向全體同仁宣導。而為了杜絕所有不法侵害之可能，家登依據職場不法侵害預防作業與處置之流程，所有發生之事件皆會上呈至總經理，避免剝削跟騷擾的發生，維護全體同仁之身心安全。

3 協助成家，讓青年世代有落腳的地方

考量年輕世代立足成家不易，邱銘乾董事長決定自建新房，並降價出售給自家員工——目前，家登五號 14 戶結構體完成進行室裝，六號苑 50 戶即將開工，預計共創造 64 戶家登幸福家庭並規劃以提供購屋基金約 200 萬元（換算以市價約 85 折出售與員工），養育 3 名以上子女的同仁可優先購屋；此外，《宿舍管理辦法》針對工作地非戶籍地的同仁，開放申請員工宿舍，並以低於現行市價一半之租金出租。針對青年族群，包含儲備幹部與產學生，更提供免費入住宿舍之優惠條件。

專題報導 1

4 鼓勵員工生育

為了使夥伴們能夠安心生產並養育後代，家登全面遵循《職業安全衛生法》《性別平等工作法》、《育嬰留職停薪實施辦法》，讓媽媽們能夠安心的生產、安胎，並在產後能放心地回歸職場。2023 年，家登亦調升生育補助金至每人每次 20,000 元，更和鄰近的 3 間幼兒園、1 間托嬰中心簽訂折扣合約，讓新手爸媽能夠減輕育兒負擔；2022 年，增設家登寶寶獎項，凡家長進家登後相識並結為連理，後續擁有之愛的結晶，皆稱作家登寶寶，公司會於尾牙上致贈金屬飾品等祝福禮予當事家長。針對優秀的員工子女，亦訂定有獎學金辦法，也廣邀員工們在學的孩子到公司內實習。

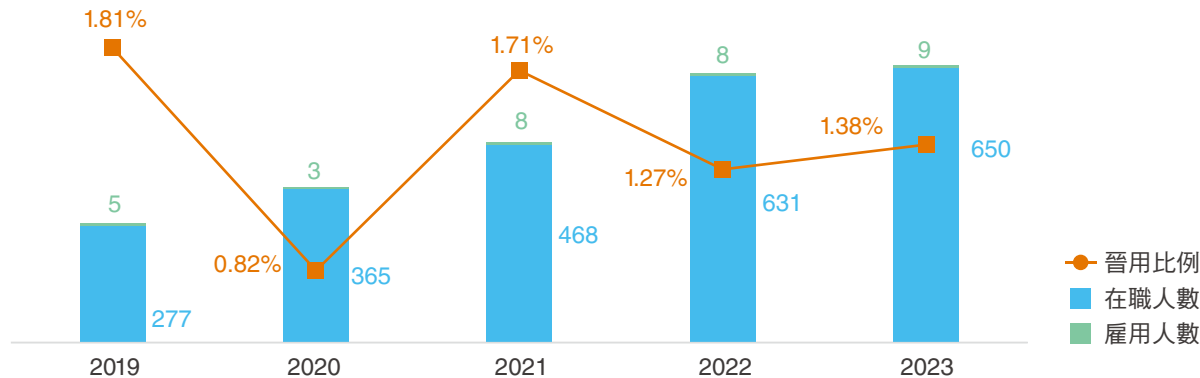
| 年度 | 育嬰留停人數 | 復職人數 | 家登寶寶總人數 |
|------|--------|------|---------|
| 2021 | 6 | 3 | 12 |
| 2022 | 5 | 3 | |
| 2023 | 5 | 5 | |

備註：家登寶寶定義為，家長在進入家登工作後相識並結為連理，且雙方在職期間所誕下之嬰孩。

5 身障朋友，是我們的重要夥伴

近三年，家登在身障夥伴的進用上優於法規規定，且秉持適才適用的理念，讓這些夥伴們一樣能夠擁有自己的舞台。除了為身障夥伴設身處地安排他們可以從事的工作外，也會依照他們的意願，提供相關可以嘗試或學習的機會。

歷年身心障礙者雇用人數與晉用比例



6 急難救助，幫助需要的夥伴度過難關

為關懷遭逢重大變故的夥伴，幫助其盡快回歸正常生活，家登訂有《急難救助管理辦法》，提供家庭急難救助金、醫療急難救助金、其他急難救助金，供同仁預支 2 個月的薪水。

在建構幸福職場的道路上，我們邁出了堅實的步伐，但這僅僅是開始。我們深知，構建一個真正包容、公平、充滿愛的工作環境是一個持久的過程，需要持續的努力和不斷的改進。正如家登始終秉持的理念一樣，每個人都值得被尊重和關愛，每個聲音都應該被聽見和重視。未來，我們將繼續攜手前行，不斷探索創新的方式，讓每一位員工都能在家登找到歸屬感、安全感和幸福感。因為在家登，我們相信，真正的成功不僅僅是商業的繁榮，更是每個人心靈的蓬勃發展。



專題報導 2

綠色供應鏈建置



發起背景

家登精密帶領 30 家供應商於 2023 年 8 月 29 日辦理「**供應鏈低碳化轉型推動誓師大會**」，宣布正式啟動「**家登精密供應鏈低碳化轉型輔導計畫**」。此計畫獲經濟部產發署遴選，預計至 2025 年協助家登體系打造低碳半導體供應鏈，邁向永續未來。

執行內容

「**家登精密供應鏈低碳化轉型輔導計畫**」將導入數位碳盤查與管理，各模組內建國際標準方法學與資料庫，可自動計算碳排放量，整合產業價值鏈數據，以自動化方式管理與分析碳排熱點並設定減排目標，協助家登永續供應鏈管理及產品碳足跡之相關數據彙整。另外，家登輔導供應商建立淨零人才，包含多項永續相關國際標準教育訓練，如導入 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查、ISO 20400 永續採購指南等低碳轉型管理機制、廠區節能診斷與改善建議等。



產業專屬 碳盤平台建置

- 產業方法學量身打造
- 直覺操作，一站式碳盤
- 自動化生成報表



供應鏈碳盤能力建置 攜手減碳

- 碳盤查教育訓練
- 專業技師節能診斷服務
- 家登節能減碳經驗傳承



永續供應鏈建置 強化產業競爭力

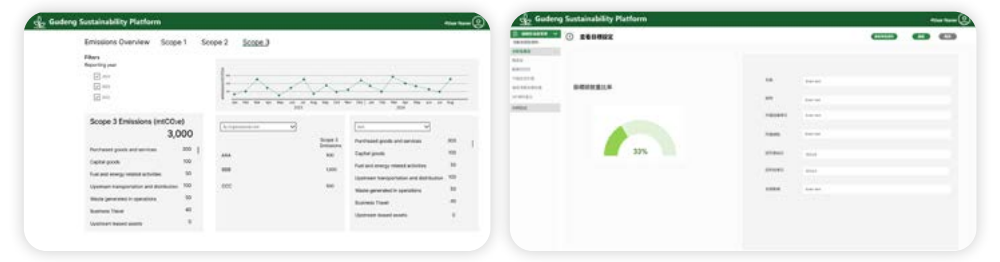
- 導入 ISO 20400
- 供應商 ESG 評比
- 提供 ISO14064-1 驗證資源

家登精密提供節能輔導資源，實地至供應商場區進行節能診斷，2023 年共提出 98 件能源改善方案，方案年總減碳量可達 8,663 公噸 CO₂e(依 2023 年電力係數 0.495)



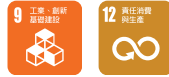
家登產業專屬碳盤查共三大模組：組織型溫盤、產品碳足跡、永續供應鏈，透過碳管理數位平台的建置，協助下游供應商進行溫室氣體盤查及管理，讓家登的供應商無需再使用 excel 製作表單，而是能將碳數據全都移到儀表板上，用數位化的方式進行管理，省下行政作業的時間。

- ★ 透過 RPA 自動辨識碳排來源數據，自動展開資料處理、分析與轉換
- ★ 排碳熱點分析
- ★ 自動化生成報表
- ★ 直覺操作、一站式碳盤查
- ★ 產業方法學量身打造



專題報導 3

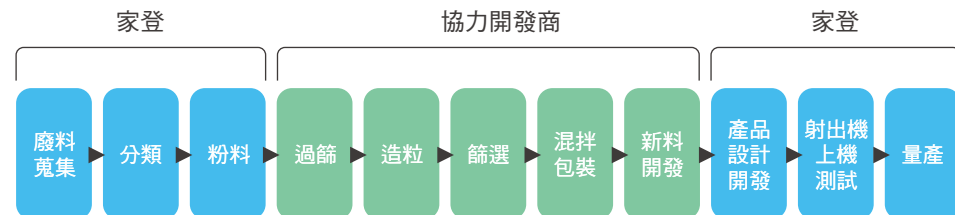
廢料變好料， 開創塑膠廢料循環經濟



家登精密以專業射出成型技術、精密加工技術提供半導體專業光罩及晶圓載具製造服務。然在生產過程中，因產品生產換線時洗料管需求，公司每年需要耗費大量成本，委外交由廠商進行廢棄物處理。今年度，由董事長親領循環經濟專案，秉持「**永續經營**」和「**環保愛地球**」的理念，積極規劃將這些可回收利用的廢料進行再處理，實現資源的二次利用。

執行內容

- (1) 將廠內生產不良品、報廢品及生產餘料進行回收、分類及粉碎後，成為回收料。
- (2) 將回收料送往協力開發商重新再製成為次料，並將次料投入生產製成再製品（棧板、人體工學椅、物流箱）。
- (3) 再製環保棧板、物流箱可以提供供應商送貨及交貨給客戶使用，達成資源共享及循環利用目標。



投入資源

家登精密斥資 2,100 萬添購 2,200 噸射出成型機，除生產公司大尺寸產品外，亦被此專案用來生產環保棧板用。從廠內次料、廢料回收評估與執行；協力廠商回收料再製；模具設計、開模、試模；環保棧板量產等。雖然環保棧板專案支出的成本遠大於營運的收益，但家登精密在節能、淨零碳排上，總是比客戶、法規走得更前面；期待家登精密在產品品質、節能減碳，可以作為客戶最強力的後盾。



鋁錠變「綠」錠專案：

家登精密於半導體載具精密加工領域耕耘多年，近年透過 CNC 精密加工技術跨入航太精密零件市場。為符合客戶期望減少產品碳足跡，我們不斷精進製程以達成客戶需求。2023 年家登精密導入破碎及壓縮機組，將 CNC 加工製程中產生的碎鋁屑進行減容處理，大幅降低回收體積，進而減少運輸時碳排之產生。



▲ 鋁屑



▲ 金屬廢屑壓縮回收機



▲ 鋁錠



1

永續經營策略

- 1.1 永續發展藍圖
- 1.2 ESG 執行架構
- 1.3 實踐聯合國永續發展目標 SDGs
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合

1.1 永續經營策略

1.1 永續發展藍圖

「提供全球關鍵性材料及創新技術」
培訓「全球關鍵材料及創新技術專業人才」
成為「全球半導體領導廠商關鍵性材料及創新技術的首選夥伴」

「家登精密」，意喻家喻戶曉；成為世界級的企業，登峰造極；擁有世界級的技術；英文名稱“Gudeng”取名則意謂「久久長長」（閩南語），期許本公司在台灣這片土地上永續經營，同仁可在家登精密這個大家庭中，獲得家庭幸福、心靈成長；同時，也因為同仁的努力，每個利害關係人都能獲得長長久久的幸福。

1. 落實公司治理：

為向家登夥伴貫徹經營理念，一同往使命願景前進，提升家登精密的全球競爭力，創辦人是「誠信正直」、「卓越創新」、「主動當責」、「雙贏夥伴」、以及「團隊合作」作為核心價值觀與處事準則，並致力提倡用心服務 (Partner with H.E.A.R.T.)、熱情成長 (Grow with P.A.S.S.I.ON.) 為家登精密文化，以期能深植在每一個家登人的心中，堅信集團要永續發展，必先持續終身學習取得宏觀視野，藉此作為創新基礎以主動積極掌握客戶需求，並透過無私的經驗傳承以及團隊合作的精神，眾志成城相互扶持，才能有勇氣面對改變創新，以持續追求公司、客戶、供應商、個我等利害關係人之成長，強化公司治理藍圖。

2. 永續創新推動：

投入數十年心力研發的關鍵產品 EUV POD、FOUP 產量倍數成長取得高市佔比，我們仍將持續創新技術產品、優化系統管理串接，提供客戶高階光罩及晶圓載具產品一站式解決方案、整併集團企業資源多元化發展航太產業，集團目標五年營收戰百億。

3. 推動環境保護：

家登精密持續推動綠色供應鏈、綠色製造、循環經濟，並積極投資潔淨能源，除自身達成 RE100、EV100、EP100，我們也計劃將潔淨能源分享予上下游供應鏈夥伴，共同邁向 2050 年淨零碳排，形成半導體綠色產業鏈。

4. 建立友善職場：

家登精密視員工為重要資產，提供同仁優於同業的薪資福利，並致力於人權、多元共融、人才發展政策落實，目標成為世界級重要的「全球關鍵材料創新技術專業人才」組織。

5. 投入社會參與：

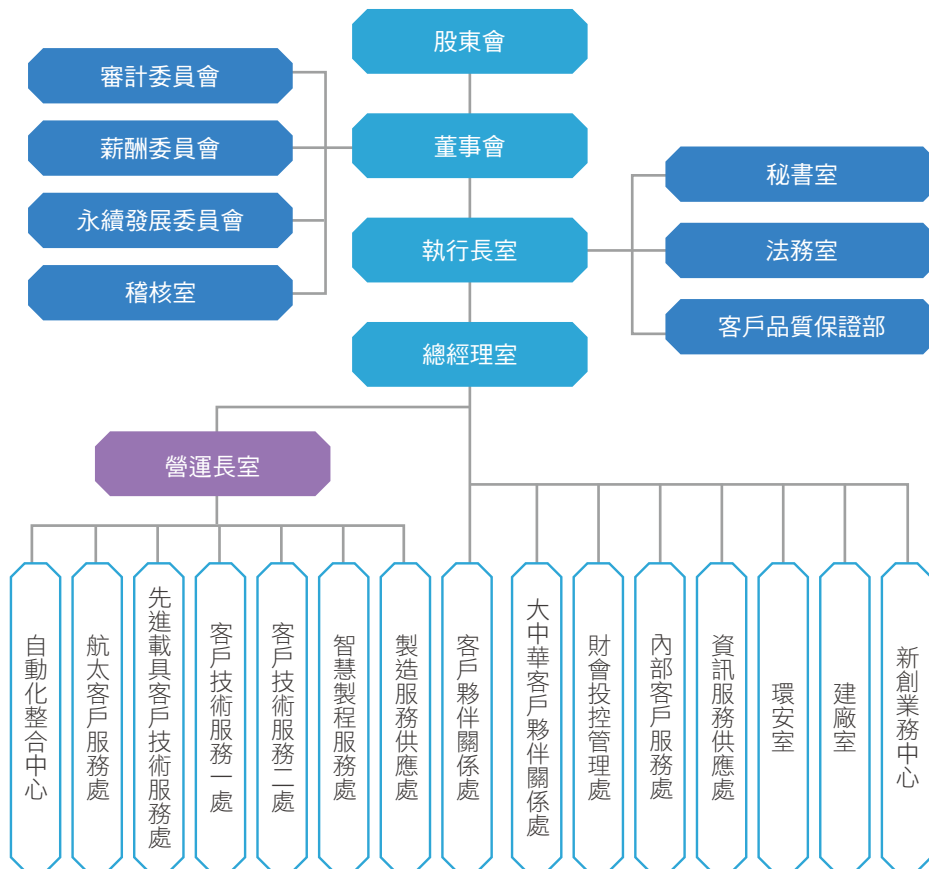
依循家登精密核心價值「用心服務、熱情成長」，連結「聯合國永續發展目標 (SDGs)」，展開社會服務行動。



1.2 ESG 執行架構

秉持家登「願景」及「使命」，以製造業嚴謹與紀律的精實生產精神、服務業以客戶為夥伴及重視客戶需求的態度訂定 ESG 執行架構，以 SDGs 聯合國永續發展目標為器，起步永續，與利害關係人共創價值。

1. 家登精密組織圖：



2. 永續角色及對應單位：

| 永續角色 | 統籌單位 | 工作職掌 |
|--------|-----------|---|
| 風險管理 | 營運持續管理委員會 | 負責企業營運風險鑑別、演練作業規劃及訂定營運持續計劃。 |
| 永續發展基礎 | 永續發展委員會 | <ol style="list-style-type: none"> 負責永續工作項目的實施規劃及控制。 負責永續發展思維與 ESG 的整合，並維護利害關係人關係。 依循法規、國際趨勢提出淨零行動方案。 國際倡議、ESG 評比及獎項等利害關係人關注事項維護。 |
| 公司治理 | 財務部 | 負責金融監督管理委員會要求之公司治理評鑑，強化董事會職能，並提升企業永續價值。 |
| 資安管理 | 資訊安全管理委員會 | 資訊安全委員會執行維護公司資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障客戶及個人資料隱私之安全之進展。 |
| 環境管理 | 環安室、廠務部 | 依循 2050 淨零排放目標、推動永續環境運作並針對廠內環境衝擊進行管理。 |
| 社會價值 | 營運長室、秘書室 | 依循聯合國永續發展目標 (SDGs)，秉持取之於社會，用之於社會的理念，推動集團社會公益發展。 |
| 人權管理 | 內部客戶服務處 | 依循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」之原則與精神，推動各項基本人權及多元共融原則政策。 |
| 價值鏈管理 | 內部客戶服務處 | 從環境和社會責任的視角，推動公司的永續採購政策，確保公司發展更負責任的供應鏈。 |

1.3 實踐聯合國永續發展目標 SDGs

| 家登 ESG 執行方向 | 對應 SDGs | 2023 年重點成果及績效 | 短期目標 (2024 年) | 中期目標 (2025 年) | 長期目標 (2030 年) |
|-------------|---|---|---|--|---|
| 建立友善職場 |    | <ol style="list-style-type: none"> 員工訓練總預算金額達 \$2,608,035，訓練人次 21,794 人 累計培育 126 位內部講師 年度員工訓練總時數達 38,395 小時 公開發佈多元共融宣言 生理女性晉升的比例 43.96% 副總級女性高階主管佔比 100% 身心障礙者進用率 1.38% 安全衛生教育訓練人均受訓時數達 5.65 小時 全額補助員工年度體檢 | <ol style="list-style-type: none"> 關鍵價值鏈能力人才培育與留置 >90% 定期培育數位講師，建置職能培訓地圖 員工全年平均學習時數達 50 小時 透過教育訓練、說明會建構公司多元共融企業文化 持續促進員工身心靈健康 | <ol style="list-style-type: none"> 提高員工滿意度 培養人才儲備 持續推動創新及提升競爭力 提高多元招聘比例 持續提供身心障礙友好環境 持續優化多元共融政策與流程 | <ol style="list-style-type: none"> 建立內部講師獎項，鼓勵經驗傳承 啟動接班人計劃 員工全年平均學習時數達 80 小時 LMS 提供 1,000 堂以上線上課程 |
| 落實公司治理 |  | <ol style="list-style-type: none"> 合併營收達新台幣 50.8 億，ESP 10.24 提供 185 個優質工作機會 員工年薪約 21 個月，年終平均 9 個月 公司治理評鑑 6%-20% 營業秘密、資安防範宣導、公司經營理念、商業道德、管理意涵課程、TIPS 智慧財產等議題共辦理 17 堂課程 | <ol style="list-style-type: none"> 新增至少 1 名女性董事 取得 ISO22301 持續營運管理系統證書 持續強化員工營業秘密、資安防範宣導、公司經營理念、商業道德、管理意涵課程、TIPS 智慧財產等意識 | <ol style="list-style-type: none"> 持續強化董事會成員多元性 公司治理評鑑前 5% | 維持公司治理評鑑前 5% |
| 投入社會參與 |   | 參與社會公益項目達 17 件，總效益金額達 1,600 萬元，支持項目包含「文藝支持」、「社鄰關懷」、「弱勢關懷」、「多元培育」、「環境保育」 | 持續參與五大社會公益項目 | 通過捐款、志願服務或合作計畫等方式，支持各項公益活動 | 積極參與社會公益活動，支持教育、健康、貧困救助、災害救援等領域的公益事業，回饋社會 |
| 永續創新推動 |    | <ol style="list-style-type: none"> 由董事長親領循環再生專案，開發再生棧板、人體工學塑膠椅及物流箱 客戶往來間運輸，使用可重複裝載物料的包裝出貨並進行回收利用 投資再生能源案場（雲林麥寮鄉 50MW 太陽光電），規劃再生能源使用 | <ol style="list-style-type: none"> 提高研發獎金，鼓勵員工提出環保改進建議，推動技術創新，降低環境影響 持續優化循環再生專案，建立新興商業模式 | 透過設備更新、製程優化降低產品碳足跡 | 通過減少溫室氣體排放、增加碳吸收量等方式實現產品碳中和目標 |
| 推動環境保護 |   | <ol style="list-style-type: none"> 完成關鍵產品之產品碳足跡自主盤查 啟動以大帶小計畫，建立產業專屬碳平台 家登精密執行 7 項節能專案，節能 74.8 萬度 提供供應商 98 件能源改善方案，方案年總減碳量可達 8,663 公噸 CO₂e 供應商碳盤能力建置提 ISO14064-1 內部稽核員課程 2 場次，共 59 位人員取得國際證照 | <ol style="list-style-type: none"> 擴大範疇三盤查，輔導供應商執行 ISO14064-1，並免費提供平台帳號，以數位化方式提升盤查效率及準確性 啟動 11 項節能方案，達成 >1,000 噸減碳目標 | <ol style="list-style-type: none"> 依循 SBTi 訂定減碳路徑 家登及 38 家供應鏈夥伴攜手達成減碳 規劃導入再生能源 | <ol style="list-style-type: none"> 取得 SBTi 減碳目標認證 達成 RE60 |

1.4 重大性分析與利害關係人議和

| | |
|--|---|
| <p>Step 1</p> <p>鑑別利害關係人</p> | <p>採用 AA1000 SES (2015) 「利害關係人議和標準」建議的判別方式來鑑別利害關係人，包括依賴性 (Dependency)、責任性 (Responsibility)、緊密度 (Tension)、影響 (Influence) 及多元期望 (Diverse perspectives) 五大面向以五分制作為判定標準，包括客戶、政府機關、供應商、員工、投資人、社區／非政府組織／非營利機構及學術機構、媒體，共 7 類重要利害關係人。</p> |
| <p>Step 2</p> <p>鑑別永續議題</p> | <p>為確保議題涵蓋之完整性，充分了解其利害關係人關心的議題，我們參考國際永續標準與規範 (MSCI, SASB, GRI 通用準則)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、前一年度關注議題、公司治理評鑑要求，及利害關係人的意見回饋等，由相關權責單位進行各項議題之討論與鑑別，鑑別、歸納成 24 項議題。</p> |
| <p>Step 3</p> <p>調查內外部利害關係人關注程度</p> | <p>以線上問卷模式，蒐集步驟 1 所定義出的關鍵利害關係人對永續議題的關注程度，共回收 203 份有效問卷。</p> |
| <p>Step 4</p> <p>鑑別永續議題衝擊</p> | <p>由永續辦公室召集相關部門及外部永續輔導顧問鑑別永續議題之衝擊情形、衝擊的時間範圍，並評估價值鏈的衝擊邊界及涉入程度。</p> |
| <p>Step 5</p> <p>評估重大主題之衝擊顯著程度</p> | <p>由永續辦公室彙整步驟 3 及步驟 4 之分析結果，並參考法規／法令要求、管理系統、內部稽核、申訴機制的意見及媒體報導等資訊，以「嚴重程度」和「發生頻率」1-5 分評分，評估 11 項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人 (含人權) 方面的衝擊顯著程度。</p> |
| <p>Step 6</p> <p>重大主題排序及揭露內容</p> | <p>ESG 委員會依據衝擊評估結果，確認本年度共有 11 項重大主題。並依據 GRI 通用準則要求，排序重大主題優先順序及揭露重大主題管理方針、機制、執行狀況與績效成果。</p> |

永續議題外部調查及衝擊鑑別結果

家登精密以「[ESG 永續議題調查問卷](#)」，了解利害關係人對 ESG 議題的關注程度，2023 年共回收 203 有效回饋，經分析可知內、外部利害關係人關注的前兩大議題為品質管理和永續供應鏈，其次依序為、技術創新、氣候與能源管理、水資源及廢棄物管理、人才吸引與留任、人才發展、資訊安全、人權、職業安全衛生、社會共融；此外，我們採用衝擊評估表，鑑別出 11 項議題之衝擊情形及衝擊時間，並評估價值鏈的衝擊邊界及涉入程度。

| 重要程度 | 重大主題 | 利害關係人關注程度 (5分制) | 對家登精密的重要性與策略 (高度 / 中度相關) | | | | | 價值鏈衝擊邊界 | | | 對應 SDGs 目標 | 潛在風險 | 可能機會 | 本報告書回應章節 |
|------|-----------|-----------------|--------------------------|------|------|------|-------|------------|------|-------|---|----------------------------------|--|---------------|
| | | | 增加營收 | 營運風險 | 研發創新 | 客戶滿意 | 員工向心力 | ●直接衝擊◎促成衝擊 | | | | | | |
| | | | | | | | | 上游客戶 | 家登精密 | 下游供應鏈 | | | | |
| 1 | 品質管理 | 4.82 | V | | V | V | | ● | ● | |   | 產品品質未達客戶規範要求，造成退貨、交期延後或退款，導致營收下降 | 定期追蹤客戶滿意度，秉持「全球領導廠商關鍵材料創新技術的首選夥伴」願景，獲得客戶信任，提升營收並建立長期合作關係 | 3.2 品質管理 |
| 2 | 永續供應鏈 | 4.75 | V | V | | | | ◎ | ● | ● |       | 斷料、缺料風險導致產量下降 | 共同打造緊密產業鏈，增加客戶信任度並提升訂單量 | 2.3 永續供應鏈 |
| 3 | 技術創新 | 4.74 | V | | V | V | | ● | ● | |    | 失去市場競爭力 | 家登以「製造服務業」自許，快速掌握客戶需求並取得客戶信任 | 3.1 技術創新 |
| 4 | 氣候與能源管理 | 4.61 | V | V | | V | | ● | ● | ◎ |    | 未達利害關係人訂定之減碳目標造成公司聲譽及信任度下降 | 以 2050 年前達成淨零排放為決心目標，積極投資再生能源，建構公司競爭優勢 | 4.1 氣候與能源管理 |
| 5 | 水資源及廢棄物管理 | 4.60 | | V | | | | ● | ● | ◎ |    | 遭主管機關開罰利害關係人信心度降低 | 推動水資源循環及再生循環專案，生產再生棧板、物流箱、椅子等，降低購置成本並達成循環再生目標 | 4.2 水資源及廢棄物管理 |

| 重要程度 | 重大主題 | 利害關係人關注程度 (5分制) | 對家登精密的重要性與策略 (高度 / 中度相關) | | | | | 價值鏈衝擊邊界 | | | 對應 SDGs 目標 | 潛在風險 | 可能機會 | 本報告書回應章節 |
|------|---------|-----------------|--------------------------|------|------|------|-------|------------|------|-------|---|---------------------------|--|-------------|
| | | | 增加營收 | 營運風險 | 研發創新 | 客戶滿意 | 員工向心力 | ●直接衝擊◎促成衝擊 | | | | | | |
| | | | | | | | | 上游客戶 | 家登精密 | 下游供應鏈 | | | | |
| 6 | 人才吸引與留任 | 4.56 | V | | V | | V | ◎ | ● | ◎ |   | 未能滿足招募需求及流動率大 | 提升員工向心力，啟動接班人計劃使知識、經驗永續傳承 | 5.2 人才吸引與留任 |
| 7 | 人才發展 | 4.55 | V | | V | | V | | ● | |   | 員工工作效率下降 產品技術失去競爭力 | 提升員工專業知識，建構公司知識密集及差異化網絡 | 5.3 人才發展 |
| 8 | 資訊安全 | 4.53 | | V | | V | V | ● | ● | ◎ |  | 造成利害關係人資料外洩所導致賠款及聲譽受損 | 導入 ISO27001，提升利害關係人信任度及滿意度 | 2.2 資訊安全 |
| 9 | 人權 | 4.21 | | | | V | V | | ● | |    | 違反法規或 RBA 商業行為準則導致罰款或聲譽下降 | 提升企業形象並符合客戶期望 | 5.4 人權 |
| 10 | 職業安全衛生 | 4.17 | | V | | V | | | ● | |   | 員工或承攬商受傷，或遭遇事故導致生產中斷 | 維持良好企業社會形象，提供工作者安全及穩定的工作場域，以達成高品質的工作成效 | 5.6 職業安全衛生 |
| 11 | 社會共融 | 4.09 | | | | V | | ◎ | ● | ◎ |   | 影響企業形象 | 以五大社會公益主軸持續推動公益性質捐款、志工服務，發揮企業影響力 | 6. 社會共融 |

重大主題風險與機會

| | 重大主題 | 營運重要性 | 關鍵績效指標 | 2023年達標情況 | 2023年目標 | 2024年短期目標 | 2025-2030年中長期目標 |
|---|-----------|---|---|--|---|---|---|
| 1 | 品質管理 | <ul style="list-style-type: none"> 「品質科技化、製程智慧化」，提升產品品質、發展具競爭力的交期及服務 | <ul style="list-style-type: none"> 年度顧客滿意度問卷調查 客戶客訴件數 | <ul style="list-style-type: none"> V V V V V X | <ul style="list-style-type: none"> 強化經營體質，SPC 基礎資料正確性目標 $\geq 100\%$ 成立機器人流程 RPA 專案小組，優化日常作業效率 通過航太 NADCAP 認證 客戶滿意度達 85 分 事後發放問卷客戶滿意度達 80 分 客戶客訴 <6 件 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶客訴件數 < 6 ESG、RBA 重大缺失件數 = 0 | <ul style="list-style-type: none"> 導入智慧化製程，推行製程改善計畫，藉由科技化達到品質管理目標 |
| 2 | 永續供應鏈 | <ul style="list-style-type: none"> 依循 RBA 政策每年與供應商溝通，致力落實供應商管理、降低風險，建立穩定且永續發展半導體聯盟策略夥伴 | <ul style="list-style-type: none"> 新進供應商社會責任承諾聲明書簽署達成率 | <ul style="list-style-type: none"> V | <ul style="list-style-type: none"> 廠商簽署社會責任承諾達成率 = 100% | <ul style="list-style-type: none"> 維持新進廠商落實 100% 簽署社會責任承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 針對主要供應商 / 承攬商進行年度考核，未達標準，先行輔導，協助其改善，維持良好夥伴關係 輔導供應鏈減碳，導入溫室氣體盤查機制，逐步使用再生能源，提前擬定氣候變遷目標，長期降低營運成本 |
| 3 | 技術創新 | <ul style="list-style-type: none"> 強化研發動能建構專利地圖 | <ul style="list-style-type: none"> 專利申請件數 | <ul style="list-style-type: none"> V V V | <ul style="list-style-type: none"> 專利申請 18 件 持續投入研發經費 新技術研發 | <ul style="list-style-type: none"> 通過新一期 TIPS 管理制度驗證申請 專利申請件數提升 > 10 件 | <ul style="list-style-type: none"> 每年定期維護 TIPS，持續強化專利策略佈局，詳細計畫可參考家登 智慧財產管理計畫 |
| 4 | 氣候與能源管理 | <ul style="list-style-type: none"> 依循 TCFD 架構，揭露氣候治理相關資訊，提高資訊透明度 提升能源使用效能，減少生產碳排放量，降低營運衝擊風險 | <ul style="list-style-type: none"> 單位營收溫室氣體排放強度 | <ul style="list-style-type: none"> V V V | <ul style="list-style-type: none"> 單位營收用電量至 2023 年降低 4%(2021 年為基期) 單位營收碳排放量至 2023 年降低 4%(2021 年為基期) 推動 8 件節能項目，目標節電金額 600 萬 | <ul style="list-style-type: none"> 單位營收碳排放量減少 2% | <ul style="list-style-type: none"> 維持每年單位營收碳排放量減少 2% |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 氣候風險機會鑑別 (TCFD 架構) | <ul style="list-style-type: none"> V | <ul style="list-style-type: none"> 由外部顧問輔導導入 TCFD 氣候財務相關揭露 | <ul style="list-style-type: none"> 維持氣候風險機會鑑別 (每年 1 次) | <ul style="list-style-type: none"> 維持氣候風險機會鑑別 (每年 1 次) |
| 5 | 水資源與廢棄物管理 | <ul style="list-style-type: none"> 透過生產流程與設備改善，提升用水效率 提升廢棄物再利用率，減少原物料耗用、環境排放量，降低營運成本及環境衝擊 | <ul style="list-style-type: none"> 單位營收用水資源耗用強度 廢棄物再利用率 | <ul style="list-style-type: none"> V V V V | <ul style="list-style-type: none"> 製程水回收率成長至 60% 單位營收用水量至 2023 年降低 6%(2021 年為基期) 「單位營收廢棄物至 2023 年降低 4%(2021 年為基期)」 | <ul style="list-style-type: none"> 單位營收用水量減少 3% 單位營收廢棄物減少 2% | <ul style="list-style-type: none"> 維持每年單位營收用水量減少 3% 維持每年單位營收廢棄物減少 2% |

| | 重大主題 | 營運重要性 | 關鍵績效指標 | 2023年達標情況 | 2023年目標 | 2024年短期目標 | 2025-2030年中長期目標 |
|----|---------|---|---|-------------|--|--|--|
| 6 | 人才吸引與留任 | <ul style="list-style-type: none"> 人才為公司在全球市場競爭的關鍵，綠色製程、產品、服務皆有賴優秀人才實踐 | <ul style="list-style-type: none"> 關鍵價值鏈能力人才培育與留置 | V | <ul style="list-style-type: none"> 關鍵價值鏈能力人才培育與留置 >90% | <ul style="list-style-type: none"> 關鍵價值鏈能力人才培育與留置 >90% | <ul style="list-style-type: none"> 關鍵價值鏈能力人才培育與留置 >90% |
| 7 | 人才發展 | <ul style="list-style-type: none"> 建構半導體專業人才，強化人才培育並推動接班人制度 | <ul style="list-style-type: none"> LMS 線上課程數量 課程滿意度 人員平均訓練時數 | V V V | <ul style="list-style-type: none"> 獲得 TTQS 金牌 優化家登大學半導體專業學程 員工全年平均學習時數達 50 小時 | <ul style="list-style-type: none"> LMS 線上課程數量 >350 堂 課程滿意度 >90 分 人員平均訓練時數 >60 小時 | <ul style="list-style-type: none"> 家登學習服務管理政策源自於企業核心價值「用心服務，熱情成長 Partner with H.E.A.R.T., grow with PASSION.」，並秉持 ISO 21001 之原則，持續優化人才發展政策。 |
| 8 | 資訊安全 | <ul style="list-style-type: none"> 打造具可追蹤性的完整 IT 系統，落實資安風險管理 | <ul style="list-style-type: none"> 重大資安發生件數 | V V | <ul style="list-style-type: none"> 推動硬體服務升級計畫，投入三千萬預算建置 ICT 基礎建設、超融合基礎架構超融合基礎架構，完善資訊安全防護網 | <ul style="list-style-type: none"> 重大資安發生件數 =0 | <ul style="list-style-type: none"> 依據家登資訊安全政策與目標達成「精實生產、智慧製造」 成為顧客眼中速度及安全兼顧的廠商，並具可追蹤性的完整 IT 系統 |
| 9 | 人權 | <ul style="list-style-type: none"> 消弭歧視，平等任用，面對多元人才庫與市場，打造更平等、包容的友善職場環境。 | <ul style="list-style-type: none"> 歧視件數 | V V | <ul style="list-style-type: none"> 歧視件數 =0 新進人員人權政策課程完訓率 =100% | <ul style="list-style-type: none"> 歧視件數 =0 新進人員人權政策課程完訓率 100% | <ul style="list-style-type: none"> 家登公司恪守全球各營運據點所在地法規，認同並支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》，有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員、實習生。每年度檢視人權政策，強化並落精進人權管理 |
| 10 | 職業安全衛生 | <ul style="list-style-type: none"> 以員工安全健康為第一，持續優化職場環境 | <ul style="list-style-type: none"> 重大職災事件發生件數 教育訓練達成率 | V V | <ul style="list-style-type: none"> 無重大職災事故、無裁罰事件 新進人員教育訓練達成率 100%、人均受訓時數達 4.17 小時 | <ul style="list-style-type: none"> 重大職災事件發生件數 =0 新進人員教育訓練達成率 100% | <ul style="list-style-type: none"> 定期進行職業安全訓練、緊急應變演練並檢視危害鑑別風險評估，消弭中高風險因子，減緩其發生可能性 維護員工健康，安排員工年度健康檢查，不定期舉辦健康促進活動 |
| 11 | 社會共融 | <ul style="list-style-type: none"> 發揮企業資源，持續帶動社會進步，建造更永續包容的社會 | <ul style="list-style-type: none"> 社會公益投入件數 | V | <ul style="list-style-type: none"> 社會公益投入 17 件 | <ul style="list-style-type: none"> 社會公益投入 18 件 | <ul style="list-style-type: none"> 以成立公益基金會為願景，系統化擴大公益活動範圍，並有效評估所投入的資源效益 |

利害關係人議合

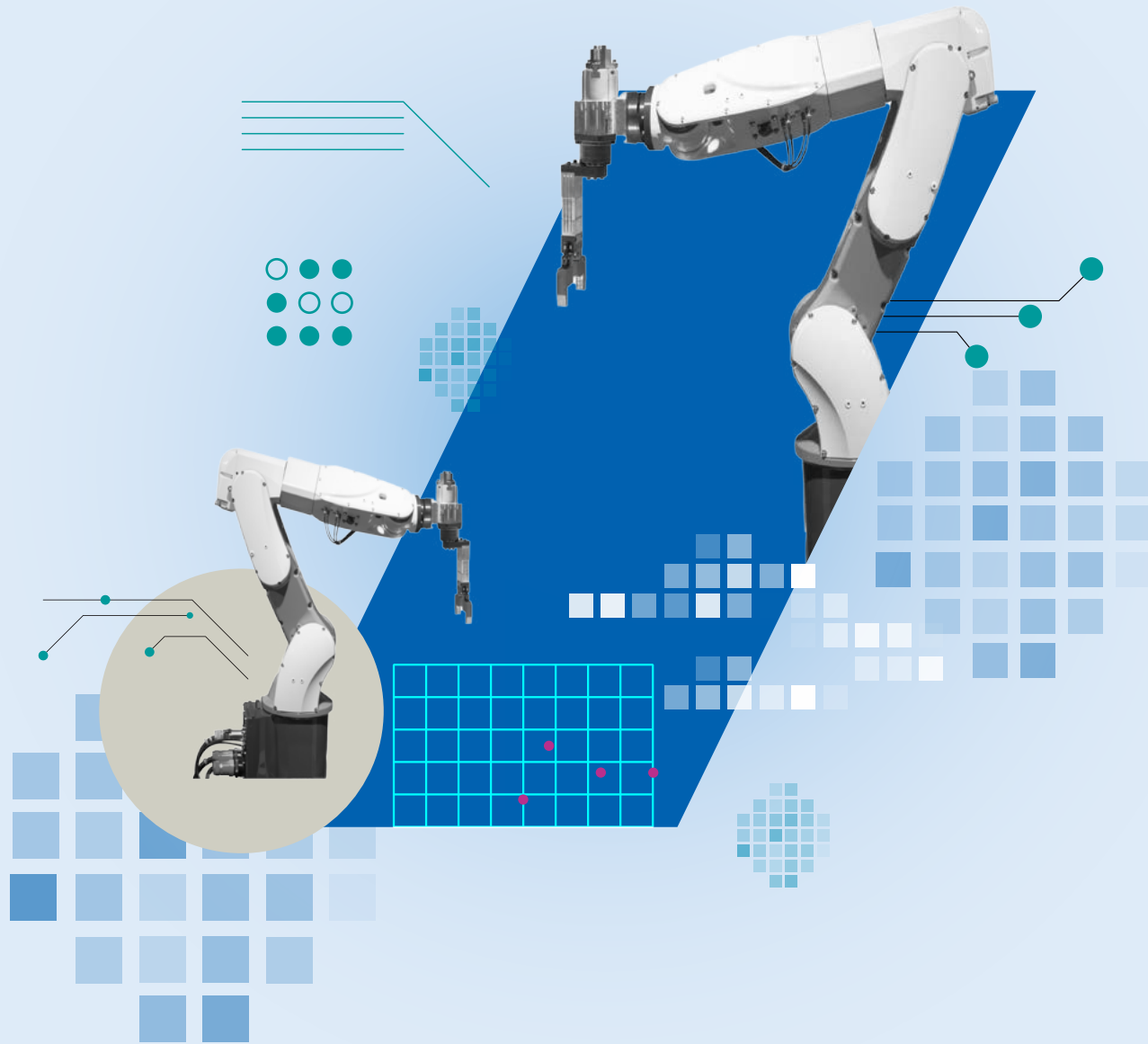
考量公司營運過程中任何決策皆會影響各相關利害關係人或受其影響，故家登精密在規劃永續發展以及實踐企業社會責任之藍圖上，將採納各方利害關係人的意見及回饋，依據各利害關係人之關切議題，檢視與利害相關者之需求與期望，制定溝通作法與溝通頻率，建立有效的溝通方式，作為公司持續改善之依據。

家登精密依據上述分類並參考 AA 1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則 (依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注力)，鑑別出家登精密 2022 年利害關係人：員工、客戶、股東與投資者、供應商、社區居民 / 非營利組織、媒體與政府機關。家登精密建立多元且流暢有效的雙向溝通管道，藉以知悉各利害關係人的關注議題與意見回饋，並作為公司長期未來營運策略及目標之重要參考。除與利害關係人建立溝通管道外，家登精密亦透過官網揭露 ESG 永續管理資訊，並於年報、財報等公開資訊與利害關係人分享家登精密在公司治理、環境生態、社會共融之成效。

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 2023 年溝通成果 | 家登精密回應與改善方針 |
|---|--|--------------|--------|--|---|
|  客戶 | <ul style="list-style-type: none"> 產品與服務品質 氣候變遷因應策略 發展策略與營運狀況 研發創新 資安隱私維護 | 客戶滿意度調查 | 每年一次 | <ul style="list-style-type: none"> 進行客戶滿意度調查 1 次 參與 CDP 問卷，2022 年評鑑為 B- 級 國內外半導體活動參展 1 次 | <ul style="list-style-type: none"> 落實回饋客戶企業永續自評問卷，重視利害關係人在意議題，持續自我改善 加強氣候變遷因應措施，CDP 評鑑 B 級為目標 客戶服務滿意度達 93 分，將持續優化 投入研發創新經費約 7% 榮獲國家品質獎肯定 |
| | | 業務拜訪 | 隨時 | | |
| | | 資安評核 | 隨時 | | |
| | | 客戶年度稽核評鑑問卷 | 不定期 | | |
| | | 產品研發專案會議 | 每周；不定期 | | |
|  員工 | <ul style="list-style-type: none"> 營運策略指標說明 公司發展策略與營運狀況 薪酬與福利 人才培訓與發展 職場健康與安全 人權政策 | 月會 | 每月一次 | <ul style="list-style-type: none"> 舉辦月會 12 次，維持與員工溝通公司營運狀況、活動宣導及政策之說明 召開勞資會議 4 次 召開職業安全衛生委員會議 4 次 | <ul style="list-style-type: none"> 每季勞資溝通 針對工作職掌，強化教育訓練數位學習教材完善度 落實人才培訓計畫，榮獲國家人才發展獎肯定 LMS 數位學習使用達 38,395 小時 |
| | | 職工福利委員會 | 不定期 | | |
| | | 勞資會議 | 每季一次 | | |
| | | 員工承諾度調查 | 每年一次 | | |
| | | 內部滿意度調查 | 每年二次 | | |
| | | 公司內網、公佈欄 | 隨時 | | |
| | | 職業安全衛生委員會議 | 每季一次 | | |
| | | 員工意見箱、保密申訴專線 | 不定期 | | |

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 2023 年溝通成果 | 家登精密回應與改善方針 |
|---|--|---------------------|------|--|---|
|  <p>供應鏈夥伴</p> | <p>供應鏈夥伴不可或缺，供應商或承攬商好壞能決定一間公司營運的未來，故家登精密透過嚴謹供應商/承攬商管理，奠定營運之基礎。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 服務品質、交期與價格 • 誠信經營與衝突礦產 • 環安衛管理 • 發展策略與營運狀況 • 勞資關係與人權 • 淨零碳排能資源管理 | 供應商大會 | 每年一次 | <ul style="list-style-type: none"> • 每年舉辦供應商大會、供應商評鑑，與供應商溝通產品服務的品質需求、誠信道德要求及經營理念 • 偕同供應鏈夥伴購買環保再製棧板用於往返進出貨，降低環境負擔 • 每年進行問卷調查與稽核訪查 • 啟動範疇三溫室氣體盤查計畫，2023年輔導供應商59人取得ISO14064-1內部稽核員證照 • 供應鏈低碳轉型，提供Tier 1供應商節能輔導建議報告，並持續追蹤改善狀況 | <ul style="list-style-type: none"> • 導入 ISO20400，落實永續採購指南，攜手供應商永續發展 • 2023 年至 2025 年推動 38 家重要供應商執行低碳轉型計畫 |
| | | 供應商評鑑問卷調查與稽核訪查 | 每年一次 | | |
| | | 採購合約、承諾書 | 不定期 | | |
|  <p>股東與投資者</p> | <p>股東與投資人長期支持公司，家登精密將肩負監督之責，持續以穩健成長和透明自治的管理方針回饋股東及投資人。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 永續發展策略 • 經營績效 • 風險管理 • 市場形象 • ESG執行成效 | 股東大會 | 每年一次 | <ul style="list-style-type: none"> • 依規定發布財務報告4次 • 公司治理評鑑第二級距 • 召開股東常會1次 • 召開法人說明會5次 • 發布中、英文重大訊息於公開資訊觀測站 | <ul style="list-style-type: none"> • 將每季舉辦至少1次法人說明會，讓股東取得及時、正確資訊 • 針對國外投資人，發行英文版年報、財報、永續報告書等公開資訊 • 持續追蹤、改善公司治理評核項目 |
| | | 財務年報、中英文永續報告書 | 每年一次 | | |
| | | 法人說明會 | 不定期 | | |
| | | 公司網站投資訊息、投資人關係、聯絡窗口 | 不定期 | | |
|  <p>社區居民 / 非營利組織</p> | <p>以SDGs目標為公益回饋主軸，從個人、家庭擴及至社會，號召員工及大眾齊力參與，逐步拓展公益影響力。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 環境管理 • 就業（或實習）機會 • 對社區回饋與投資 • 法規遵循 | 大樓管理委員會 | 不定期 | <ul style="list-style-type: none"> • 擔任大樓管理委員，定期參與大樓管理委員會討論環境相關事宜，並與其他大樓住戶或公司維繫良好的關係 • 產學合作招募25位 • 投入17項社會公益行動 | <ul style="list-style-type: none"> • 公司推動、員工自主，雙管齊下協力促成 2023 年 17 項公益專案，我們仍以訂定長期援助計畫以關懷偏鄉及弱勢團體之醫療品質為首要目標 • 持續推廣產學合作計畫 |
| | | 產學合作計畫 | 不定期 | | |
| | | 社區活動或座談會 | 不定期 | | |
| | | 公司網站各服務據點聯絡方式 | 不定期 | | |

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 2023 年溝通成果 | 家登精密回應與改善方針 | | | | | | | | |
|---|---|-----------|------|---|--|---|---|-----------|-----|---|--|-------|-----|
|  媒體 | <ul style="list-style-type: none"> • 永續發展策略 • 經營績效 • 集團營運策略 • 環境議題 | 新聞稿 | 每月一次 | <ul style="list-style-type: none"> • 公司周年慶餐會1次 • 發布新聞稿12則 • 公司網頁更新計畫，設計更加易懂的瀏覽頁面，加強投資人溝通 | <ul style="list-style-type: none"> • 家登經營媒體關係已久，目前有超過 30 位長期聯絡媒體、超過 20 家合作報章雜誌 | | | | | | | | |
| | | 媒體餐敘 | 不定期 | | |  政府機關 | <ul style="list-style-type: none"> • 遵循法規與政策 • 預防環境污染與節約能源資源 • 人員安全及健康 • 公司治理評鑑 | 公文往來、重大訊息 | 不定期 | <ul style="list-style-type: none"> • 召開職業安全衛生委員會1次 / 季 • 發布中、英文重大訊息於公開資訊觀測站 | <ul style="list-style-type: none"> • 2023 年無發生重大違規事件 • 公司治理評鑑第二級距，持續依循政策要求發展企業永續經營 | 法規宣導會 | 不定期 |
|  政府機關 | <ul style="list-style-type: none"> • 遵循法規與政策 • 預防環境污染與節約能源資源 • 人員安全及健康 • 公司治理評鑑 | 公文往來、重大訊息 | 不定期 | <ul style="list-style-type: none"> • 召開職業安全衛生委員會1次 / 季 • 發布中、英文重大訊息於公開資訊觀測站 | <ul style="list-style-type: none"> • 2023 年無發生重大違規事件 • 公司治理評鑑第二級距，持續依循政策要求發展企業永續經營 | | | | | | | | |
| | | 法規宣導會 | 不定期 | | | | | | | | | | |
| | | 座談會或研討會 | 不定期 | | | | | | | | | | |
| | | 公開資訊觀測站 | 不定期 | | | | | | | | | | |



2

永續治理

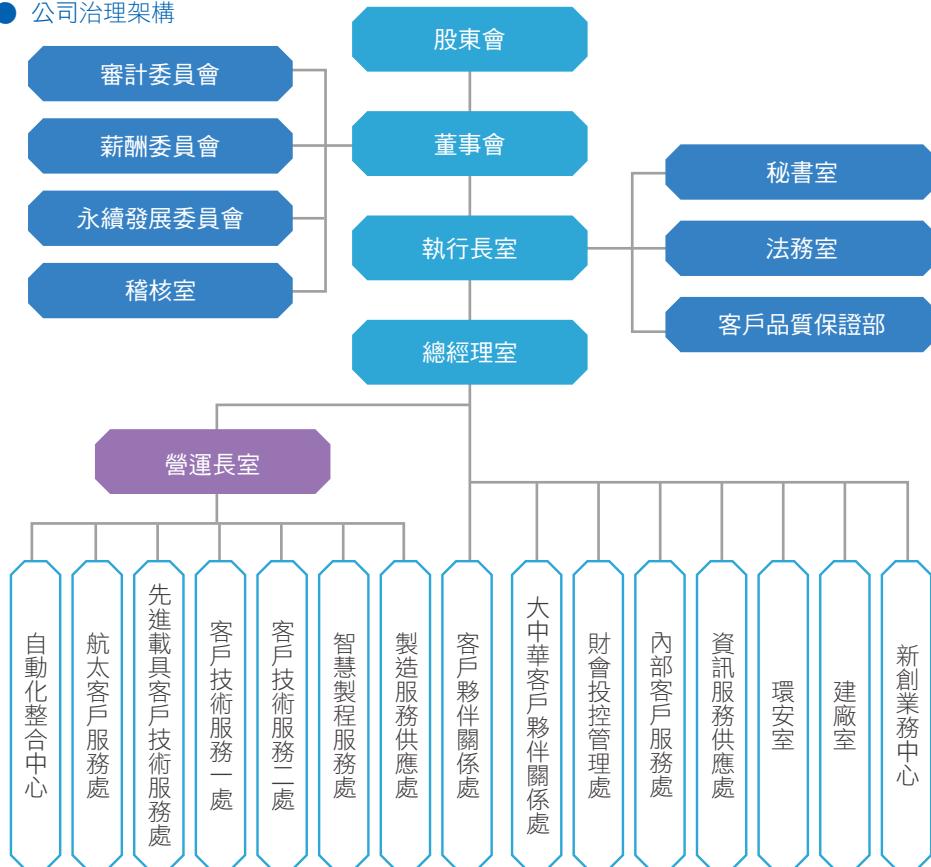
- 2.1 組織概況
- 2.2 資訊安全
- 2.3 永續供應鏈

2.1 組織概況

● 公司治理原則

家登精密積極落實企業經營者責任，堅定並持續保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益，而良好的公司治理應係董事會與管理階層以符合公司與全體股東最大利益的方式達成營運目標，協助企業管理運作，以及提供有效的監督機制，以激勵企業善用資源、提升效率，進而提升競爭力，促進全民之社會福祉。

● 公司治理架構



家登公司治理原則：



保障股東權益



強化董事會職能



尊重利害關係人權益



提升資訊透明度

2.1.1 財務績效

2023 年集團全年合併營收為新台幣 50.78 億元，較前一年集團合併營收新台幣 44.94 億元上升 13%；毛利率為 48%，前一年毛利率為 49%；歸屬於本公司業主稅後淨利為新台幣 9.05 億元，較前一年稅後淨利新台幣 9.33 億元減少 3.01%，每股盈餘為新台幣 10.24 元。2023 年第一季 YOY 創下 40% 以上的成長幅度，顯示家登過去兩年專注半導體核心事業的營運策略，獲得了最佳反饋與映證。受惠營運成長強勁帶動，隨著股本的增加仍能保持穩定的獲利能力，使得每股淨值、股東權益報酬率、資產報酬率等穩健成長，呈現有效控管得宜的利用股東資金，得以滿足股東對公司獲利期望享受到所給予的獲利。詳細財務資訊內容可見家登精密財報內容：



單位：仟元

| 項目 / 年度 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 營業收入 | 1,213,811 | 1,430,164 | 1,994,676 | 3,159,978 | 3,495,633 |
| 營業毛利 | 602,854 | 600,622 | 941,111 | 1,590,892 | 1,630,427 |
| 營業利益 | 160,639 | 24,023 | 338,607 | 724,886 | 634,966 |
| 稅後淨利 | 224,155 | 460,312 | 336,660 | 933,071 | 905,006 |
| EPS (元) | 3.25 | 6.18 | 4.03 | 11.12 | 10.24 |

註：2019~2023 年個體財報數

● 分配給利害關係人的經濟價值

單位：仟元

| 項目 | 細項 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 產生之直接經濟價值 | 營運收入 | 1,213,811 | 1,430,164 | 1,994,676 | 3,159,978 | 3,495,633 |
| | 營運成本 | 610,957 | 829,542 | 1,053,535 | 1,569,086 | 1,865,206 |
| 分配之經濟價值 | 員工薪資與福利 | 312,958 | 457,138 | 473,858 | 763,483 | 741,109 |
| | 支付出資人款項 | 150,616 | 406,630 | 234,715 | 336,998 | 377,883 |
| | 支付政府款項 | 47,767 | 109,045 | 73,854 | 135,156 | 79,741 |
| | 社區投資 | 509 | 1,253 | 5,892 | 5,480 | 14,752 |
| 存留之經濟價值 | | 403,962 | 83,694 | 626,680 | 1,113,772 | 416,942 |

家登精密股東結構主要以個人及非政府機構之法人為主，並有 13.19% 為外國法人，本公司亦揭露中英文版年報、財報及永續報告書於官網及公開網站。2023 年持股數據與股利政策均揭露於 2023 年度年報，請參閱第 63~65 頁說明。

| 細項 | 政府機構 | 金融機構 | 證券投資 信託基金 投資 | 公司法人投資 | 其他法人 | 個人 | 外國機構 及外人 | 合計 |
|----------|------|-----------|--------------------|------------|-----------|------------|-------------|------------|
| 人數 | - | 18 | 77 | 107 | 15 | 14,643 | 131 | 14,991 |
| 持股股數 | - | 2,245,946 | 12,398,064 | 11,422,108 | 3,537,535 | 52,255,925 | 12,437,926 | 94,297,504 |
| 持股比例 (%) | - | 2.38 | 15.33 | 12.11 | 3.75 | 55.42 | 13.19 | 100.00 |

註：股權結構結算至 2024 年 3 月 26 日

● 稅務治理

家登精密秉持誠信經營之企業文化，在稅務治理上一切遵循當地主管機關之稅務法規執行，公司一切經營活動亦符合當地法令規範，確保公司權益以及相關利害關係人權益。為有效控制稅務風險，依循稅務紀律，要求公司同仁恪遵執行，實踐公司誠信經營之精神，朝企業永續發展前進。

- 依循各國稅務法規，誠實納稅，不採用避稅天堂或其他方式來規避稅賦
- 公司重要營運決策及重大交易皆考量租稅影響
- 財務報告資訊揭露皆依循相關法令規範公佈，並委由第三方會計事務所進行查核
- 與稅務機關維持良好互動關係，確認稅務資訊及問題能即時溝通
- 透過內控機制和風險管理確保公司財稅制度執行合乎法規要求
- 定期確認當地及國際稅務法規有無更新，確保公司稅務制度能及時更新

● 有效稅率

單位：仟元

| 項目 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|----------|---------|---------|-----------|---------|
| 稅前淨利 | 569,357 | 410,514 | 1,068,227 | 984,747 |
| 所得稅費用 | 109,045 | 73,854 | 135,156 | 79,741 |
| 有效稅率 (%) | 19.15% | 17.99% | 12.65% | 8.10% |
| 支付所得稅 | 24,911 | 133,660 | 160,555 | 192,709 |
| 現金稅率 | 4.38% | 32.56% | 15.03% | 19.57% |

2.1.2 董事會治理

● 董事會多元化及獨立性

家登精密「董事會」為公司最高治理單位，第七屆董事會任期為 2021 年 7 月 30 日至 2024 年 5 月 23 日，基於董事會成員組成之性別平等、多元年齡層及專業背景，2024 年 5 月 24 日任期屆滿全面改選董事，第八屆董事共九名，其中包含一位女性董事，未來將持續推進董事會成員之多元化。

● 公司治理運作情形

為有效執行獨立監督及制衡之機制，董事會定期召開會議，確認公司營運走向及財務狀況，提供經營團隊專業策略與方向，監督經營績效、確保公司依循公司章程行事無違反政令法規。2023 年度董事會共召開 10 次，股東會重要決議事項及執行情形請參閱[公司年報第 52 頁](#)

● 董事選任流程

家登精密訂定「公司治理實務守則」並在「強化董事會職能」章節訂定多元化方針，要求董事會成員之提名與遴選除遵照公司章程之規定，採用候選人提名制、另考量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、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

● 董事多元化背景與核心能力

家登精密於 102 年通過董事會訂定「公司治理守則」，要求董事會成員須分別具備營運管理、會計及財務分析、法務、風險管理、產業知識、決策能力、危機處理能力及國際市場觀等經驗領域。近年因應公司發展策略及內外環境變化，亦著重綠能環保產業經驗以落實平衡治理之目標。為成為全球半導體關鍵性材料領導廠商，邱銘乾董事長與林添瑞董事備有精練的模具與 CNC 射出技術，不僅助於現有營業領域之技術創新，同時啟動發展航太新事業。以強化再生能源使用率達到 RE100 為使命擬訂能資源管理策略，則借重秦嘉鴻獨立董事長年投入綠能產業之國際市場觀、韋志方董事耕耘於綠電行業經驗，董事會選任整體過程中，不僅考量多元背景、專業能力與經驗，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽。

● 董事獨立性與性別及年齡統計

2023 年第七屆董事會成員共 8 位董事，具員工身份之董事占比為 25%；獨立董事占比為 50%；2 位董事年齡在 60 歲以上，6 位董事年齡在 50-60 歲，2023 年男性董事比率為 100%。詳細董事會成員與背景請參考[公司年報第 18 頁](#)。

● 董事績效評估機制

本公司業訂定董事會績效評估辦法，每年定期進行績效評估作業，除每年以問卷方式自行評核對公司營運之參與程度、董事會決策品質、內部關係經營與溝通、持續進修、內部控制等績效執行，每三年執行外部績效評估，以透過外部客觀之檢視，提供精進意見，進一步尋求優化精進措施，達到永續發展的目標。評估之結果亦作為個別董事薪資報酬及董事提名續任時引用為參考。

● 董事績效與獎酬制度

本公司業已訂定董事會績效評估辦法及其評估方式，每年並定期進行績效評估，考量個別董事於擔任董事職務之年資，著重營運參與程度、專業能力及持續進修、內外部關係經營、集團策略認知、ESG 議題之擬定予以加權，最終將個別董事績效評估結果提供薪資報酬委員會，以作為個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

為強化公司治理資訊透明度，擬定合理董事員工薪資比，共享營運成果，家登自主揭露董事會成員薪資，詳情參閱[公司年報第 41 頁](#)。

● 董事利益迴避機制

本公司訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」與「檢舉制度」，宣示營運透明並對股東履行誠信經營之承諾。且本公司之董事、經理人知悉公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章及其他有關法令之規範，嚴格遵守利益迴避與反貪腐原則，並依據本公司訂定之「董事會議事規則」，當議案涉及上開規章中訂定董事自身或其代表之法人有自行迴避事項或其自身利害可能損及公司利益者，董事必須自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄，以符合利害關係人之最大利益，本公司董事於其他股東會任職與否之資訊已詳細揭露於[年報第 18 頁](#)。

2.1.3 誠信經營

家登精密以「誠信、道德」為基礎，致力建立良好誠信企業文化，遵守誠信經營、不收受不當利益，利益迴避、營業保密保護等規範，2023 年未有違反社會與經濟領域法律和規定之情事，亦無相關及競爭、反托拉斯和壟斷行為。

家登精密為樹立誠信經營之企業文化，並建立良好商業運作模式，訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」與「檢舉制度」，宣示營運透明並對股東履行誠信經營之承諾。



遵循法規

家登精密董事、經理人及員工均恪守，並知悉誠信經營守則第四條「本公司應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。」此外亦設置稽核室隸屬董事會之專責單位，配置充足之資源及適任之人員，依公開發行公司建立內部控制制度處理準則規定，建立內控制度，定期查核新制法規、會計制度及內部控制制度變動情形，更新準則、負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，內容包括公司法、證券交易法等法規範圍，每年亦進行各單位內控自評包含法令規章遵循及從業道德規範之認知及可能之風險評估，並調整內部控制制度之設計、執行，並排定稽核計畫以落實自我監督機制，稽核結果由稽核室定期於每季提報審計委員會及董事會；最終出具內控聲明書，經審計委員會、董事會通過後公告申報，並提報股東會知悉。



貪腐「零容忍」

家登透過年度內控自評作業，要求所有廠區、部門及子公司對其業務事項進行自我檢視，包含誠信經營守則、RBA 行為準則、從業道德、法令遵行等規範，並明確規範禁止同仁或藉由第三人供給、承諾、要求或收受非法政治獻金、行賄及收賄、禁止不當慈善捐贈或贊助、不合理禮物、款待或其他不正當利益防範方案及處理程序。誠信經營課程亦列入新進人員報到必修課程，並不定期向員工、經理人及董事辦理相關規定之宣導及通知，以提升誠信及自律觀念。



教育訓練與宣導誠信經營

為落實誠信經營觀念，家登精密定期邀請內、外部講師對員工、經理人、董事及實質控制者舉辦教育訓練與宣導，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。

新進員工於新人教育訓練接受從業道德守則、誠信經營守則、反貪腐課程，2023 年完訓率 100%；另於 2023 年 11 月月會針對台灣全體員工（含土城總部、復興廠、樹谷廠、南科分公司）宣導營業秘密法、從業道德等議題說明 0.5 小時，完訓率 98.2%。



落實對供應商夥伴宣導

家登精密提供供應商 RBA 責任商業行為準則，其內容包含勞工、健康與安全、環境保護、道德規範與管理體系等議題，要求供應商需配合遵守供應商行為準則且回簽「從業道德規範遵循聲明」，2023 年「從業道德規範遵循聲明」回簽率 100%，並透過年度稽核以確保供應商能一同遵循企業社會責任。



檢舉獎金

制度具備完善的檢舉管道，檢舉獎金最高 30 萬元，所有部門及子公司均適用，檢舉項目包含貪汙、舞弊、竊取營業機密資訊等，行為以落實利益衝突迴避，確保個利害關係人之權益。日常作業則透過風險評估機制，鑑別出重大風險所在及相關風險部門，並定期進行稽核與部門業務職掌及權責分配，透過職掌之人員間的職務輪調等方式，積極預防相關風險之發生。2023 年家登並無因為反貪腐事宜，或環境、社會等違規而遭受到罰款的事件發生。



家登精密檢舉與申訴專區：



內外部申訴管道：GDaudit@gudeng.com

內外部申訴電話：02-2268-9141 分機：1116

誠信經營政策

家登本於廉潔、透明及負責之經營理念，遵循公司法、公司治理政策等相關法令，制定以誠信為基礎之政策，適時修正章程並經董事會通過，以建立良好之公司治理與風險控管機制，創造永續發展之經營環境。



本公司亦於公司治理專區及公開資訊網站揭露「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」，並持續更新推動各項治理事項結果。

2.1.4 風險內控

風險管理政策

家登精密成立逾 20 年，一路走來始終堅守嚴謹的風險管理理念，正視未知風險的存在，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益。

為即時反應風險之發生，亦設置風險提報機制，「員工意見信箱」、「[內外部檢舉信箱](#)」、「[利害關係人聯繫專區](#)」等管道平台，主動蒐集潛在之風險項目。

風險管理組織運作情形

家登精密於 2022 年 6 月成立風險管理委員會，由董事會擔任最高治理單位，並由執行長擔任風險管理的最高主管，由總經理、營運長及一級單位主管擔任第一線風險管理人員，進行各項風險偵測、辨識、評估並擬定相關對策，並定期於營運會議上進行檢討及監督，進而針對不同風險、不同事件成立相關應變小組，指派權責主管統籌對應。在內部控制體系的部分，由稽核單位負責稽核落實執行，所有風險之評估與衡量，最終由公司治理主管定期於審計委員會與董事會報告其運作情形。

- 2020 年 11 月 06 日董事會通過增訂「風險管理政策」。
- 2022 年 08 月 05 日經董事會通過修訂「風險管理政策」，為因應國際趨勢實踐企業永續發展。
- 2022 年 12 月 21 日於董事會進行年度「風險管理計畫運作情形報告」，針對風險識別及運作情形報告。
- 2022 年 6 月 23 日成立風險管理委員會。
- 2023 年導入 ISO22301 營運持續管理系統，推動集團 BCM 持續營運管理計畫。

營運持續管理機制

家登精密遵循營運持續管理計畫 BCP (Business Continuity Plan)，除了定期檢討、變更策略，由各處級主管共同組成「營運持續管理委員會」，定期透過各部門收集內、外部資訊，鑑別防範未來可能出現的風險因子辨識與評估風險事件，進一步強化統籌、評估、檢討、施行各項緊急應變措施能力，研商重大風險管理議題之因應對策，確保公司股東、所有利害關係人的利益，同時符合客戶對於品質、產能穩定的要求。

風險管理範疇

家登精密每年度由營運持續管理委員會就經濟、環境、資安三大面向收集風險事件、來源和後果，並辨識風險項目，進一步結果以矩陣模式檢視並檢討集團內、外部風險、發生的機率及導致衝擊公司影響的嚴重程度，定義風險等級，並依風險等級劃分制定應變對策。

| 風險類別 | 可能之風險 | 應變措施與目標 |
|-------|---|---|
| 財務營運 | <ul style="list-style-type: none"> 匯兌風險 升息風險 資金運用風險 應收帳款 | <ul style="list-style-type: none"> 公司現行為銷售國外產品收入之外幣現金支付採購材料產生之外幣應付款項，利用自然避險之特性規避大部份之匯兌風險，並將適時視外匯市場變動情形，採用具避險性質之衍生性金融商品進行外匯避險操作，如預售或預購遠期外匯，以規避相關匯率風險。 公司帳上備有六個月以上營運資金，同時與往來銀行保持密切關係並維持短、中、長期額度供營運週轉使用。 |
| 供應鏈風險 | <ul style="list-style-type: none"> 原料短缺 供應商管理 進料品質 | <ul style="list-style-type: none"> 重要原料備有安全庫存機制。 相同原料皆有二家以上供應商詢價，減少進貨集中之風險。 Forecast Order 管理 供應階層調查 培植在地供應鏈聯盟 |
| 研發創新 | <ul style="list-style-type: none"> 智財權與法律訴訟 主要研發人員離職的風險 營業秘密 | <ul style="list-style-type: none"> 建立專利保護網及範圍加強專利管理。導入台灣智慧財產管理制度，TIPS，強化智慧財產保護制度，及智慧財產管理資料庫。有效檢索內部之專利外，對有關專利及智財方面新聞、檢索及相關資料，可做有系統之專利知識管理。 強化知識管理，研發部門要求研發人員撰寫研發日誌、研究紀錄簿，並定期召開研發設計討論會議，讓技術互相交流，相關研發文件保存。所有研發流程，包含模型檢討紀錄、實驗測試內容等相關資料，皆上傳至 PDM 系統。 |
| 營運風險 | <ul style="list-style-type: none"> 產業循環以及總體經濟影響之風險 地緣政治 客戶策略調整 資訊安全 | <ul style="list-style-type: none"> 保持穩健資金與營運狀況，及時關注國際發展趨勢。 積極尋找新市場、新客戶，以多元化收益來源，分散潛在風險。 與客戶保持夥伴關係，共同開發產品，並主動掌握市場訊息。 策略性投資，並組織半導體在地聯盟。 導入資訊 ICT 基礎建設硬體服務升級超融合基礎架構。 超融合基礎架構 |
| 氣候變遷 | <ul style="list-style-type: none"> 夏季限電、停電 水資源短缺、火災 水災、風災、地震等天然災害 | <ul style="list-style-type: none"> 遵守法規要求：建置 ISO45001 職業安全衛生管理系統，符合或超越環境與工安法令要求，規劃推動勞工健康保護四大計畫，以「工作場所零危險點」為目標，致力公司在安全優先下穩健發展。 提升人人安衛意識：善盡各級人員的安衛責任，並當視為各級主管之首要責任，發揮影響力，共同消除危害因子，預防事故及職業病發生，透過現場危害識別活動消除作業現場危險點，提升工作環境之安全，促進安衛良性互動。 環境與安全績效指標與統計：透過各項安全績效指標之定期更新與公告，作為環境與工作安全管理成效持續改善之基準；同時定期統計能資源使用與排放數據、意外事故發生件數並分析原因與擬定預防對策，強化自身診斷以達成卓越績效。 |
| 人力資源 | <ul style="list-style-type: none"> 人權盡職調查 人才資源缺口 | <ul style="list-style-type: none"> 落實「人權政策」，針對人權議題進行風險辨識及訂定其對應之管理措施，定期評估成效與依評估結果進行管理措施之調整，俾利控制與減緩風險，完善本公司各議題之人權保障。 人才流失議題，透過年度薪酬調整評估市場標準，留住重要技術人才。 打造員工倡議平台：設置員工申訴專線、專屬申訴 EMAIL、員工專屬資訊網站、員工討論園地、勞資會議、福委會議等多元溝通管道，提供員工反映問題。 |

2.1.5 內部稽核

稽核室組織

本公司稽核室隸屬董事會，設稽核主管一人總管本公司內部稽核業務，督導稽核室辦理內部稽核工作，稽核主管之任免需經董事會同意。另設置適當人數之專任稽核人員，負責執行集團內定期、不定期之稽核與專案查核等事物。有關內部稽核主管之任免，應經董事會通過；其他內部稽核人員之任免、考核、薪酬則由稽核主管簽報至本公司董事長。

內部稽核之運作

- 年度查核：每年度依風險評估及主管機關之規定擬定稽核計畫，經董事會核准後實施。稽核主管每月將執行成果呈報董事 / 監察人，並按季於董事會做例行性稽核業務報告。
- 專案查核：依董事會與高階管理階層之營運與管理需求，執行不定期之專案性查核作業。

◆ 稽核流程



2.2 資訊安全

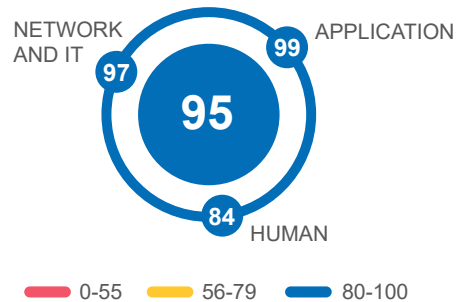
| 重大主題 | 資訊安全 | |
|--|---|---|
| 政策 | 基於保護公司研發成果、營業秘密、法令規定、合約要求，擬定嚴謹資訊安全政策以確保公司資產、重要訊息充分具備機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）及可用性（Availability）之保護。 | |
| 2023 年成果 | 2024 年短期目標 | 2025-2030 年目標 |
| <ul style="list-style-type: none"> • 通過 ISO 27001:2013 年度稽核，確保公司資安政策持續落實與改善 • 升級 AD server、Exchange server，建立 VPN 多因子驗證，確保機密資料不外洩，並將企業表單行動化，保留彈性與效率 • 推動硬體服務升級計畫，投入三千萬預算建置 ICT 基礎建設、超融合基礎架構超融合基礎架構，完善資訊安全防護網 • 符合 TSMC-SCSA (Supplier Chain Security Association) 資安規範，運用第三方資安風險評鑑與客戶建構堅韌的資安聯防 • 符合 Intel 供應商資安評鑑平台 Scorecard 全方位檢核，確保關鍵客戶採購無安全疑慮 | <ul style="list-style-type: none"> • 進行 ISO / IEC 27001:2022 新版本標準導入 • 導入 MDR 服務，使用 AI 技術以預測行為動向、攔截安全威脅路徑，提供強化資安防護，徹底消除外部攻擊 • 提升即時監控內部使用者之上網行為分析控制設備，避免內部用戶之行為不當所引起之資安事件，全面防堵由內部人員所引發之網路攻擊之可能性 • 強化檔案輸出追蹤機制，使研發圖資等機敏資料對外傳遞時，檔案被不當再利用之風險降低 | <ul style="list-style-type: none"> • 配合重要客戶要求，每年通過第三方機構資安評比，如 Scorecard、Panorays • 持續落實資安運作與監控機制，如不定期社交工程資安防護演練，協助同仁培養資安意識 • 持續修正、推動資安目標與策略以承接組織營運的目標及策略，使資安與業務目標一致，由上而下的持續回饋資安治理架構以降低資安風險 |

2.2.1 年度資安策略主軸：精實生產、智慧製造

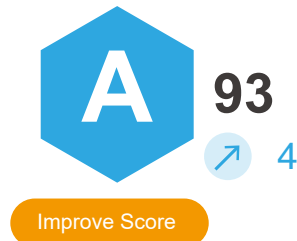
目標 1：顧客眼中速度及安全兼顧的廠商

公司以資通安全治理架構做為指導及控制組織資訊安全活動之系統，目的在確保資訊安全及承接組織營運的目標與策略，確保資通安全與業務目標一致，由上而下的持續回饋資通安全治理架構以降低資安風險，並確保資安執行符合 TSMC-SCSA (Supplier Chain Security Association) 資安規範，全年間受企業資安評鑑服務 Panorays 與 Intel 供應商資安評鑑平台 Scorecard 全方位檢核，確保關鍵客戶採購無資訊安全疑慮。

TSMC-SCSA 評檢核



Intel 供應商資安評鑑之 Scorecard 檢核分數



註：第三方機構資安評比 Panorays、Scorecard 均會不定期監控公司相關網路行為，以及針對公司網路設備進行測試，若有新的系統漏洞未及時修補，Panorays、Scorecard 均會立即扣分，待公司修補後才將分數加回，此用意以確保公司資安防護已達其規範標準。因此，公司需時時掌握分數的變化，以維持資安防護有效性。

資通安全治理權責架構

基於風險評估的結果，結合機關實際需求，針對需求改善的風險事項進行優先順序排序，並設計風險改善處理計畫，包含組織架構管理、技術體系。

管理類

管理階層應關注組織所面臨的威脅，並針對存在的風險決定因應措施及優先順序。

業務層

應鑑別關鍵的業務與系統，確保業務所存在的潛在風險已被完善的管控。

維運層

依管理階層的意向以及業務關鍵性，確保重要的資訊資產得以受到全面的保護。

目標 2：具可追蹤性的完整 IT 系統

強化內部各系統服務品質、落實持續營運管理規劃，避免風險觸動中斷點，使系統仍可持續運作，並維持可用性、機密性，截至 2023 年已規劃投入三千萬打造 ICT 基礎建設硬體服務升級 - 超融合基礎架構，導入射出成型、CNC、組裝、AOI+AI 等輔助子系統完善精實生產、智慧製造之目標。

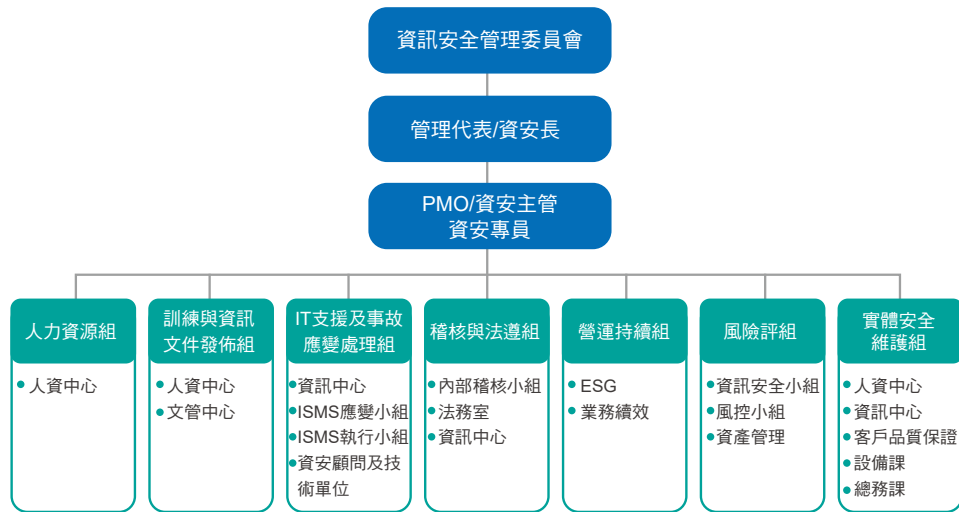
2.2.2 資訊安全管理委員會

本公司 2021 年 10 月成立資訊安全管理委員會，為確保營運持續管理流程適合性、充分性及有效性，於推動資訊安全管理制度相關規範時，須全面廣泛地了解營運策略主軸及利害關係者之需要與期望，以順利界定資訊安全方針。針對核心業務流程及重要工作項目所鑑別出利害關係者的每一項需要與目標，進行分析，將可能造成之衝擊與等級，以 ISO27001 資訊安全管理系統擬定之架構採取因應、風險處理對策，妥善分析處置每一項所鑑別之需要與目標，進行風險管理。

每年至少召開一次資訊安全委員會，每月由資訊長在主管會議中呈報所探討議題包含：

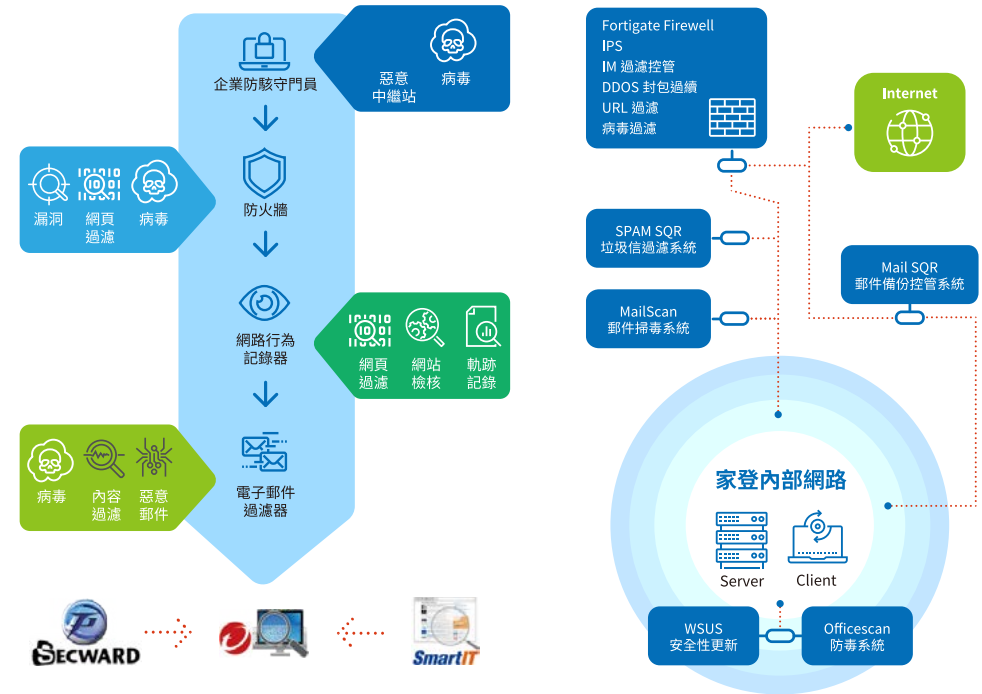
- (1) 上次管理審查後的活動狀況。
- (2) 可能影響資通安全管理制度之內部和外部問題變化。
- (3) 資通安全績效反饋，包括不符合事項和矯正活動、資通安全管理制度實施有效性監控及量測結果、稽核結果、資通安全目標達成情況。
- (4) 利害關係人的反饋與客戶反應。
- (5) 風險評鑑結果和風險處理計畫狀態。
- (6) 資通安全管理制度之改善機會與建議方案說明。
- (7) 資源、技術、資訊和財務預估和實際狀態。
- (8) 資通安全管理制度運行之風險。

資訊安全管理委員會組織圖



資安防護措施

運用內部網路及防火牆建構資訊安全系統，確保公司資料之機密性、完整性、可用性之相關要求，以及保護客戶資訊外洩及避免營運中斷是家登精密對客戶的優先承諾。因應資通安全日益重要，家登重要客戶對供應商資通安全的要求越來越嚴格，定期與不定期的資安自評、資安稽核已成常態，為建立健全的資安制度及落實執行，避免資安意外對企業及客戶造成嚴重傷害。



持續分析監控/威脅獵狩 24/7

| 項目 | 實行細項說明 |
|-------------------------|--|
| 外寄郵件自動審核系統 (MAIL AUDIT) | 電子郵件是組織對外資料傳遞的主要管道，也是機敏資料外流風險最高的媒介，本公司建置 Mail SQR Expert 全方位電子郵件管理專家，對針來自公司內部的機敏資料郵件進行審核機制，避免且預防員工因無心或有意的操作而造成機敏資料外洩的可能。 |
| 公司內部個人電腦 USB 裝置及光碟管控 | 本公司禁止同仁使用 USB、光碟機等儲存裝置，且於「機密資訊保護管理辦法」中規範使用的程序，並以應用程序管控個人電腦的存取權限，使機敏資料的應用安全性提升並降低資訊安全災害的風險。 |
| 主動式入侵防護系統 (IPS) | 本公司的採用中華電信的資安團隊，提供高效能、高穩定性及防禦功能優異的資安服務，隔絕網路病毒、阻擋惡意連線，阻擋勒索軟體、挖礦、間諜等惡意程式，達到零時差防護。 |
| 對外網路防護 | 本公司於網路的邊界皆設置有防火牆，作為內外網路通訊的檢核機制，管控入侵偵測、防禦和閘道防毒等，在透過 VPN 連線的資料傳輸亦採安全加密的方式，並於下半年連線方式將進行多因子驗證機制，讓遠端用戶連入內部網路的安全性大幅提升。 |
| 電腦上網管理 | 本公司對於同仁連線網際網路的行為，採用網路內容閘道器進行管控，針對各種網路應用、傳輸方式設定管理與記錄，不當的連線資訊亦進行攔截防護，使降低高風險的網路行為，增強組織網路的防禦。 |
| 文件加密管理 | 本公司對文件檔案進行加密管控，針對文件的操作行為，從開啟、編輯、存檔與列印等動作皆會留下操作記錄後，進一步對檔案進行保全加密，強化組織內檔案的應用安全係數，使機敏資料在加密保護的狀態下，檔案流通更是安全無虞。 |
| MDR 資安服務 | 本公司強化內部資安保護，以意圖威脅即時鑑識服務及時發現和阻斷潛在的威脅和攻擊，突破傳統被動防禦的安全理念，提高資安防禦能力，保護組織內部的資訊資產和業務運營的安全。 |

2.2.3 資安教育訓練

為提升全體同仁對資訊安全的認知與意識，公司定期對員工進行資安風險的教育宣導，新進同仁安排基本的資訊安全與機密資料規範的訓練，在職員工則不定期於月會上進行資訊安全教育訓練，且不定時以郵件做資訊安全提醒，以降低員工因疏忽點擊惡意郵件或瀏覽不安全網站招致的網路攻擊事件，強化全體員工的資安意識與機敏資料的保護觀念。

- 針對全體員工，每年至少 2 次資安防範宣導，每次 1 小時，2023 年共培訓 1,360 人次。
- 針對資訊人員，2023 年共安排 3 門資安課程訓練，合計 52 人次，累計 76 總人時。



2.3 永續供應鏈

| 重大主題 | 永續供應鏈 | |
|---|---|--|
| 政策 | 履行《RBA 責任商業聯盟行為準則》，打造半導體在地供應鏈聯盟 | |
| 2023 年成果 | 2024 年短期目標 | 2025-2030 年目標 |
| <ul style="list-style-type: none"> 邀集 38 家供應商參與家登精密以大帶小減碳計畫，經實地訪廠輔導，提供供應商 98 件能源改善方案，總減量效益達 8,663 噸 /CO₂e 提供 ISO14064-1 內部稽核員課程 2 場次，共 60 位供應商人員取得國際證照 在地採購比例達 81% 社會責任承諾書簽署比例 100% Tier1 供應商 ESG(RBA) 問卷調查完成率 100% 供應商合規礦產使用率 100% 導入 ISO20400 永續採購指南 供應鏈減碳共好專案：鐵盒取代一次性包材示範計畫 | <ul style="list-style-type: none"> 家登精密專屬碳管理平台 (GSP) 上線 輔導 38 家供應商完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並透過平台數據化分析，鑑別供應商碳排放熱點及給予減碳建議 社會責任承諾書簽署比例 100% 在地採購比例達 85% Tier1 供應商 ESG(RBA) 問卷調查完成率 100% 供應商合規礦產使用率 100% 取得 ISO20400 永續採購指南第三方驗證 單位廢料回收再利用目標 80% | <ul style="list-style-type: none"> 持續輔導供應商取得 ISO14064-1 第三方驗證 輔導高用電供應商導入 ISO50001，並持續進行長期減碳輔導計畫 社會責任承諾書簽署比例 100% 在地採購比例 90% Tier1 供應商 ESG(RBA) 問卷調查完成率 100% 供應商合規礦產使用率 100% 將氣候變遷、水資源、廢棄物管理等議題納入供應商遴選標準 |

2.3.1 永續供應商管理策略

家登精密以《扶植台灣在地供應商》為使命願景，我們致力於推動供應鏈永續發展，管理議題包含 RBA 行為準則、ESG 政策、供應鏈持續營運、衝突礦產等面向，每年透過供應商大會、線上問卷、教育訓練對供應商進行永續 ESG 理念宣導，並透過實地稽核協助供應商改善品質、人權、環境、道德等項目，積極推動供應商永續能力建置。

2023 年，家登透過積極行動，啟動產業專屬的碳管理平台開發，更在與供應商的合作中扮演了引領者的角色，積極協助中、小型供應商建立碳盤查能力，並分享自身的減碳經驗和最佳實踐，將永續發展政策擴及於整體供應鏈，積極向下游供應商分享資源和經驗。同時，家登精密公司也提供了專業的節能技術支援，由第三方專業技師進廠節能診斷，確保供應商能夠有效地提高能源效率，降低生產成本，並減少對環境的不良影響。

2023 年永續供應鏈行動方案三部曲



產業碳管理平台開發及供應商碳盤查能力建置



第三方節能技師進廠輔導



暨 2022 年 RBA 白金級認證，本年度導入 ISO20400 永續採購指南，進一步豎立永續選商標準級準則



永續供應鏈管理政策



歷年家登精密以大帶小成果

2.3.2 供應商概況

家登供應商種類包含非生產性用料主要為庶務類型、生產性用料則與最終產品生產中相關的原物料或製程的供給及服務、客戶指定用料則為某一材料或製程需使用客戶指定的供應商所提供的產品，最後專案類型則依據終端客戶需求，向供應商進行採購作業，此分類可能單純提供服務或室進行代理銷售作業。

| 類型 / 地區 | 國內 | 國外 |
|---------|-----|----|
| 非生產性用料 | 554 | 9 |
| 生產性用料 | 102 | 10 |
| 客戶指定 | 2 | 0 |
| 專案特殊需求 | 8 | 3 |
| 總計 | 666 | 22 |

供應商管理流程

- 永續供應商評鑑：家登精密除了以技術及品質為首要評估要件，所有合作之新供應商必須承諾遵循當地法令、道德、環境及不使用衝突礦產等 RBA 責任商業聯盟行為準則，並完成「供應商承諾書簽署」。若新進供應商屬高環境衝擊供應商（例如：電鍍、烤漆、陽極）時，則需額外提出污染防制的計劃或報告或取得政府所屬單位之核准文或許可證才能通過新進供應商評估。
- 供應商品質管理評鑑流程：



供應商承諾函架構



| 供應商社會責任要求 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------|------|------|------|------|------|
| 新供應商家數 | 87 | 151 | 149 | 91 | 138 |
| 社會責任承諾書簽署比例 | 89% | 100% | 100% | 100% | 100% |

註：統計範圍不包含庶務及費用型供應商

2.3.3 供應商風險評估及調查

家登精密每年定期對主要直接原物料、委外加工、關鍵性用料供應商進行風險評估，確認合作供應商的風險等級。評估項目除了品質、服務、交期、價格。若供應商風險評估等級為 C、D 級者將列為「高風險項目」，並通知供應商限期改善，要求供應商於一個月內針對考核異常項目回覆改善方法，由品管單位確認改善狀況；若無改善則啟動「供應商輔導程序」，優先協助所有未達規範的稽核項目。如品質異常發生時，SQE 人員將至現場進行製程改善，並確認該崗位人員之資格與能力。

| 供應商查核分數 | 2022 年 | 2023 年 |
|-----------|--------|--------|
| A 級 | 28家 | 23家 |
| B 級 | 6家 | 9家 |
| C 級 (高風險) | 0家 | 1家 |
| D 級 (高風險) | 0家 | 0家 |
| 總計 | 34家 | 33家 |

2023 年針對 C 級供應商於考核結果評核完成後寄發供應商考核異常通知單，並已要求針對不合格項目於一個月內改善回覆。

衝突礦產

家登精密基於企業社會責任與國際正義的實踐，遵守 RBA 行為準則，承諾不支援、不使用來自武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬。自 2019 年 3 月起要求供應商簽屬不含衝突礦產承諾書，以確定供應商提供之產品非由衝突礦產所製造。

透過 RMI (Responsible Minerals Initiative 責任礦產倡議) 組織提供之 CMRT (Conflict Minerals Reporting Template 衝突礦產報告模板) 與 EMRT (Extended Minerals Reporting Template 擴展礦產報告模板) 進行供應商調查，2023 年家登精密所有提供給客戶之產品皆為無衝突金屬之產品。

禁用物質

家登精密原材料的部分因產品特性廠內仍須符合客戶之需求而使到含有禁用物質的材料，然而也因目前環保意識的抬頭，與全球致力於永續發展，促使我們積極開發與研究無使用禁用物質的原物料，以提供給客戶使用。對於包材類供應商所提供之產品則符合 RoHS、無鹵素 (Halogen Free) 的規範要求。

綠色產品採購規範

家登精密將環境保護納入供應商管理機制中，要求供應商對於重要原物料須保證其所提供之產品原料，不得含有對環境有害之禁用物質，且每年須提供 RoHS、REACH 佐證資料。

2.3.4 2023 年供應商溝通

供應商大會

2023 年以家登精密供應鏈低碳化轉型推動計劃宣導與供應商 ESG 成效分享為主軸，並邀請供應商分享如何將永續發展理念，導入現行流程、製程當中，如：回收料再製生產棧板與塑膠椅。



▲ 董事長邱銘乾先生領導宣示以永續發展為宗旨，建構綠色供應鏈



▲ 供應商大會活動以 ESG 為主軸，深植供應商對永續發展的概念



▲ 供應商分享自家 ESG 執行成效



▲ 供應鏈低碳化轉型計畫推動說明



▲ 供應商大會頒發卓越 ESG 獎項，表揚供應商品質優越及積極參與家登精密 ESG 相關活動



以大帶小減碳計畫推動誓師大會

家登精密辦理以大帶小減碳計畫推動誓師大會，宣布正式啟動「供應鏈低碳化轉型輔導計畫」，共計 80 人參與。轉型推動計畫詳細內容請參閱《專題報導二》。



供應鏈減碳共好專案：鐵盒取代一次性包材示範計畫

家登精密致力於包裝材料回收，在產品包裝設計上利用可重複裝載物料的包裝出貨並進行回收利用，並積極將此理念與供應商共同推動。2023 年家登啟動「鐵盒取代一次性包材示範計畫」協助供應商簡短製程工時、降低產品碳足跡。

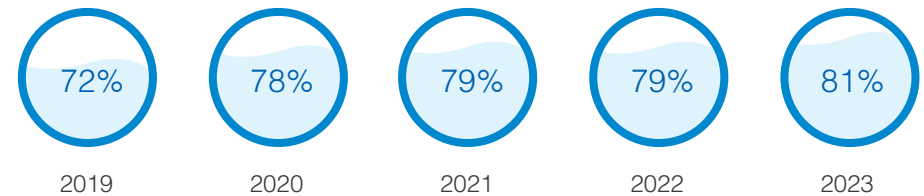


2.3.5 在地採購

家登精密以《扶植台灣在地供應商》為願景，投入資源輔導廠商在地供應鏈策略模式，穩固與供應商關係的穩定度，縮短溝通時間，提升供貨彈性、加速生產效率，亦降低不必要空運、海運費用，減少材料運送過程中產生的碳排放，促進台灣在地半導體產業共生共榮的目標。

為達成高在地採購比，推動供應商進料品質提升政策，以統計製程管制系統（statistical process control, SPC）、RoHS 等有害物質的管理、追蹤供應商進料品質，分析品質特性以進一步與供應商討論優化策略，輔以定期考核與評鑑，以持續改善來達成良率 100% 之目標，2023 年已達成 236 件免驗物料，大幅降低檢驗工時。

在地採購比例



| 採購金額比例 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 國內 | 563,906,550 | 913,304,309 | 1,864,805,325 | 1,553,193,900 | 2,090,430,305 |
| 國外 | 216,443,495 | 261,424,600 | 496,022,135 | 425,040,150 | 481,256,989 |
| 總金額 | 780,350,045 | 1,174,728,909 | 2,360,827,460 | 1,978,234,050 | 2,571,687,294 |
| 在地化占比 | 72% | 78% | 79% | 79% | 81% |

| 採購金額比例 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------|------|------|------|------|------|
| 國內廠商數 | 380 | 476 | 536 | 622 | 666 |
| 國外廠商數 | 16 | 20 | 21 | 26 | 22 |
| 總計 | 396 | 496 | 557 | 648 | 688 |
| 在地化數占比 | 96% | 96% | 96% | 96% | 97% |

2.3.6 永續供應鏈轉型計畫

打造半導體在地供應鏈聯盟

透過【家登精密 Co-creation 創新服務平台】，偕同外部供應鏈整合資訊系統、技術輔導、人力支援以及資金挹注，協助數家在地企業提升技術能量，技術整合的方式，並匯集內部研發、業務、供應鏈單位，建構 SQM 供應商品質系統，以完整且有效之供應商管理辦法及管理運作模式，整合資源、技術需求、人力支援以及資金，建構堅實完整的在地供應鏈，協助相關設備商能夠打進過去只能仰賴國外進口的半導體設備轉為台灣自製共同服務全世界一流半導體客戶，讓在地供應商能有機會打入世界半導體供應鏈群強化半導體國家隊領導地位是集團願景。

「全球關鍵性材料及創新技術的整合服務商」 打造台灣半導體國家隊



在地化供應鏈培育及改善目標

近年來透過投資併購、策略聯盟及技術合作等方式與國內廠商合作，透過企業轉型跨入半導體領域與整合新產品提升合作夥伴的市場占有率，促成產業技術升級的目標，並致力建立符合半導體產業高規格需求的系統與流程，協助輔導供應商邁向建立自主化技術發展亦使供應商獲得一定改善成果，並視其發展適時修正培育。

| 類別 | 供應鏈廠商 / 家數 | 問題描述 | 改善方式 | 2023 年目標 | 2023 年執行狀況 |
|-----------|-------------|-----------------------------|---|--|---|
| 產能建置 | 3 間射出製造與清洗商 | 分散供應風險、快速回應客戶 | 組成專案小組進行技術指導，輔導供應商完成無塵室建置。 | 完成無塵室建置等清洗設備與相關建置，成功新建增加清洗產能並完成產品上線認證。 | 產品持續供貨，良率 98% 以上，並已於 2023/10 進行異地產能建置作業。 |
| 製造品質精進 | 2 間表面處理商 | 良率不佳，造成無法即時供應先進製程需求 | 組成專案小組進行品質輔導，確認造成品質不良原因分析以及製程改善。 | 良率穩定保持在 90% 以上並且輔導建置無塵室專線生產。新增中部，南部具備表面處理能力廠商做為產能異地備源。 | 順利增加中南部表處能力廠商產品持續供貨，良率已至 90% 上升到穩定良率 98%。 |
| | 5 間高精密加工商 | | 未達到 70% 委外目標，組成專案小組進行品質輔導，確認造成品質不良原因分析以及製程改善。 | 維持精密加工委外達成 3 成自製 7 成委外比例目標。 | 所有精密加工商導入自動影像量測技術設備輔助穩定製程。委外比例提升至 70%，達成 3 成自製 7 成委外比例目標，並配合自動影像量測設備導入持續強化進料品質。 |
| 輔導在地供應鏈升級 | 1 間設備商 | 仰賴國外進口，國內廠商缺乏關鍵技術與半導體客戶渠道 | 組成專案小組輔導在地供應商，提供技術輔導與規格定義。 | 設備開發合作案，成功 4 件，且整體生產效率比國外機台提升 33%。 | 已成功自製設備優化效率，並打入國際半導體市場。 |
| 降低碳足跡 | 2 間高階複合材料商 | 仰賴國外進口，國內廠商缺乏半導體相關知識與特殊原料渠道 | 提供半導體相關知識，協助建置專線，並提供原料商源，進行三方合作。 | 與在地原料供應商合作，研發、生產半導體用高階工程塑料。 | 國外供應商占比自 25% 降低至 20%，大幅提高在地供應，亦降低國際運送之碳排放。 |
| 創新技術開發 | 1 間微汙染控制零件商 | 關鍵性產品中揮發性有機化合物含量需進行改善與優化 | 組成專案小組輔導在地供應商，進行技術交流與規格定義。 | 透過主零件規格要求，穩定產品揮發性有機化合物含量。 | 提供半導體客戶關鍵性產品，因該品項搭配先進製程與技術方面的提升，達到的效益與表現較國外競爭對手佳。 |

3

永續創新

- 3.1 技術創新
- 3.2 品質管理
- 3.3 客戶夥伴關係



3.1 技術創新

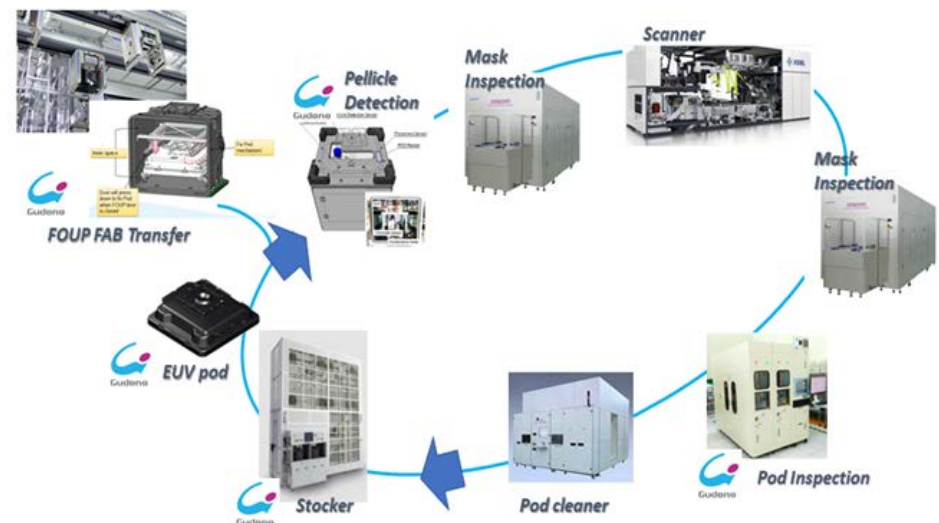
| 重大主題 | 技術創新 | |
|---|---|--|
| 政策 | 強化研發動能及專利地圖 | |
| 2023 年成果 | 2024 年短期目標 | 2025-2030 年目標 |
| <ul style="list-style-type: none"> 專利累計件數 624 件，2023 年度獲證 59 件 新產品專利組合授權或與策略夥伴共同開發專利，共計 15 件 取得台灣智慧財產管理規範 (TIPS) A 級認證，強化專利系統的建置與專利版圖之防禦能力 12 吋 FOUP(前開式晶圓傳送盒) 打進全球關鍵產業鏈，快速量產且逐月提升出貨量，目前大中華客戶已經包下超過近半產能 | <ul style="list-style-type: none"> 延伸既有技術經驗到其他關鍵性貴重材料之保護、傳送與儲存之解決方案，做跨界及跨領域的應用 從現階段被動式保護設計，轉為主動式保護設計，以智能化功能的提升，帶給使用者更人性化的操作界面 提升專利之價值與廣度，加強員工對智慧財產認識及工程師對專利之撰寫專業程度 以工廠自動化技術為發展目標，持續拓展「精密機械技術」與「自動化控制」，發揮製造技術與資訊技術緊密結合的極大化價值。同時，強調全方位解決方案的卓越價值 | <ul style="list-style-type: none"> 持續耕耘自動化技術，強化自動化能力、通訊能力 (SECS)、系統整合等領域，並做相關人才之培訓 應用自動化光罩管理系統，提供即時監控微環境及自動檢查兩大功能，達到設備自動化管控品質 解析競爭對手之專利、評估專利交互授權讓售及專利戰反擊之能力 核心技術擴散至半導體展業以外之領域，多元化發展 從小耗材到大機台的策略布局 |

家登精密身處於 IC 製造產業鏈裡最重要環節之一，所製造之產品用來保護最核心、最貴重之光罩及晶圓，為品質控管的第一線防護，對於自身使命有深度認知，對於自身技術能量之進步與升級亦有強烈迫切感，因此創立至今均致力於提升技術與產品創新，並訴求服務創新模式，以「製造服務業」自許，為客戶提供全方位解決方案，透過專案式管理依客戶製程發展時程做規劃，力求縮短產品開發時程、提供客製化設計、持續改善製程及培養穩定的研發技術，全面發展研發與創新策略。將全球研發中心設置於台灣，貼近關鍵客戶。

3.1.1 關鍵產品

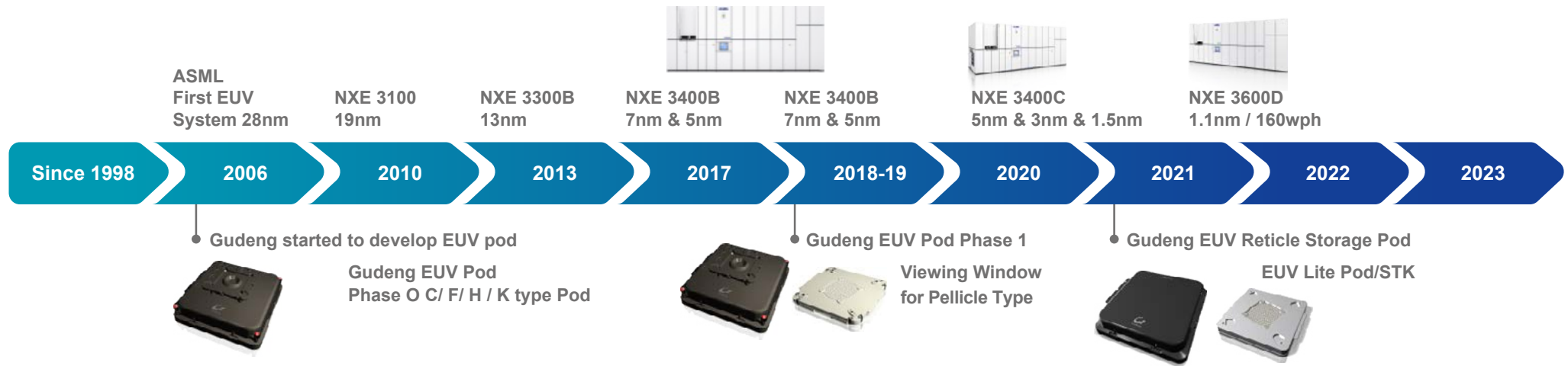
數十年磨一劍，家登研發出世界唯二、亞洲第一的 EUV Pod，憑藉頂級的 CNC 技術工藝，複合材料射出技術、超級鏡面加工等級運用於產品外觀，全球市佔率達 80% 以上，擁有獨家 7 項專利，其中 2009 年取得世界首創的《極紫外光光罩容器 - 護城河》發明專利，此專利可提高曝光效益、減少重工及提升製程良率，已成為半導體製程的全新技術轉移里程碑，未來更是國際半導體大廠量產 3 奈米晶片使用極紫外光 (EUV) 生產必備的先進光罩傳載品。2019 年新世代 EUV POD-G/GP Type 則獲全球最大晶片微影設備市場半導體設備製造商 ASML 認證，乃亞洲第一。

家登精密 EUV POD 極紫外光光罩傳送盒關鍵領導地位說明圖



家登之所以能在先進製程 EUV 技術保持領導者地位，主要是家登與客戶協同開發客製化產品，透過設計之初與客戶充分討論，以符合客戶需求，整合上下游客戶、供應商，打造出兼具彈性與效率的服務平台。最後，引進高品質量具及自動化設備，提高生產效率；並且，積極延攬優秀研發專才，以持續擴大研發動能。

EUV POD 近十年開發歷程



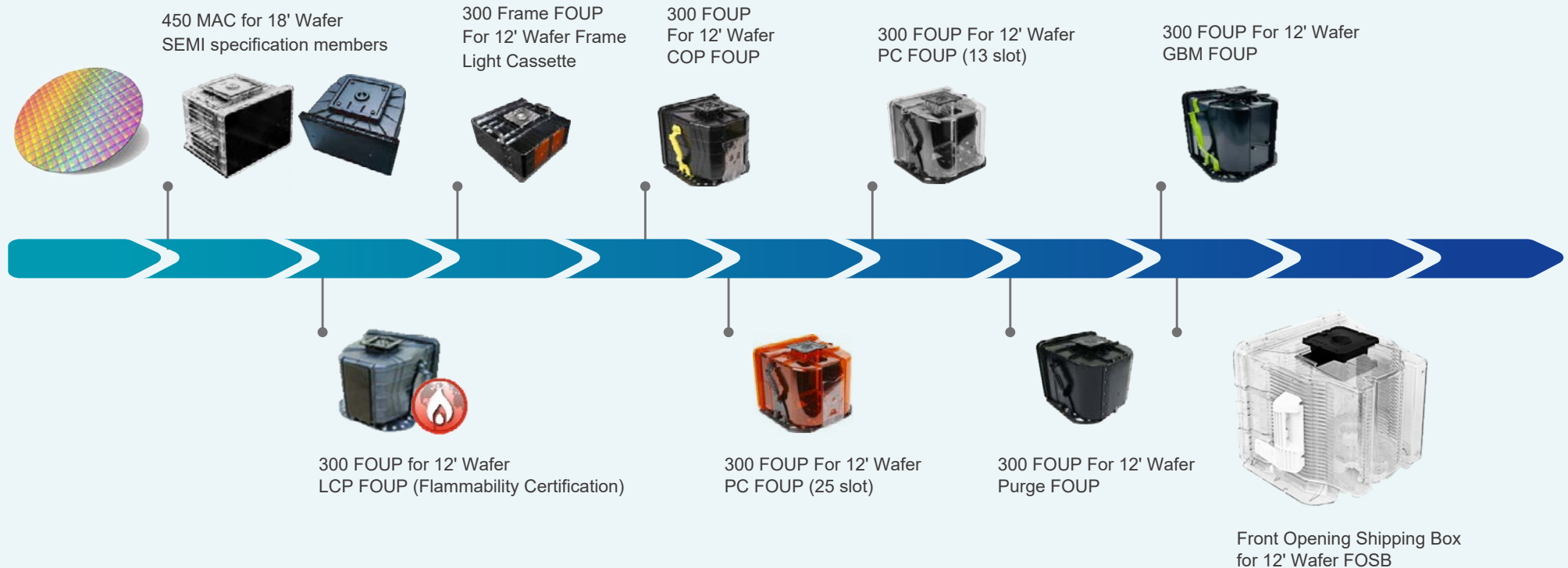
為什麼EUV-Pod會有機會成功?

- 協同創造** 定期與關鍵客戶各廠進行會議連續十年不曾間斷
 - 高執行力** 用最強的執行力來滿足客戶最急迫的需求
 - 整合製造** 提供高度彈性產能，隨時應付客戶臨時大量需求
- 透過CEO即時決策，及時滿足並解決客戶的需求

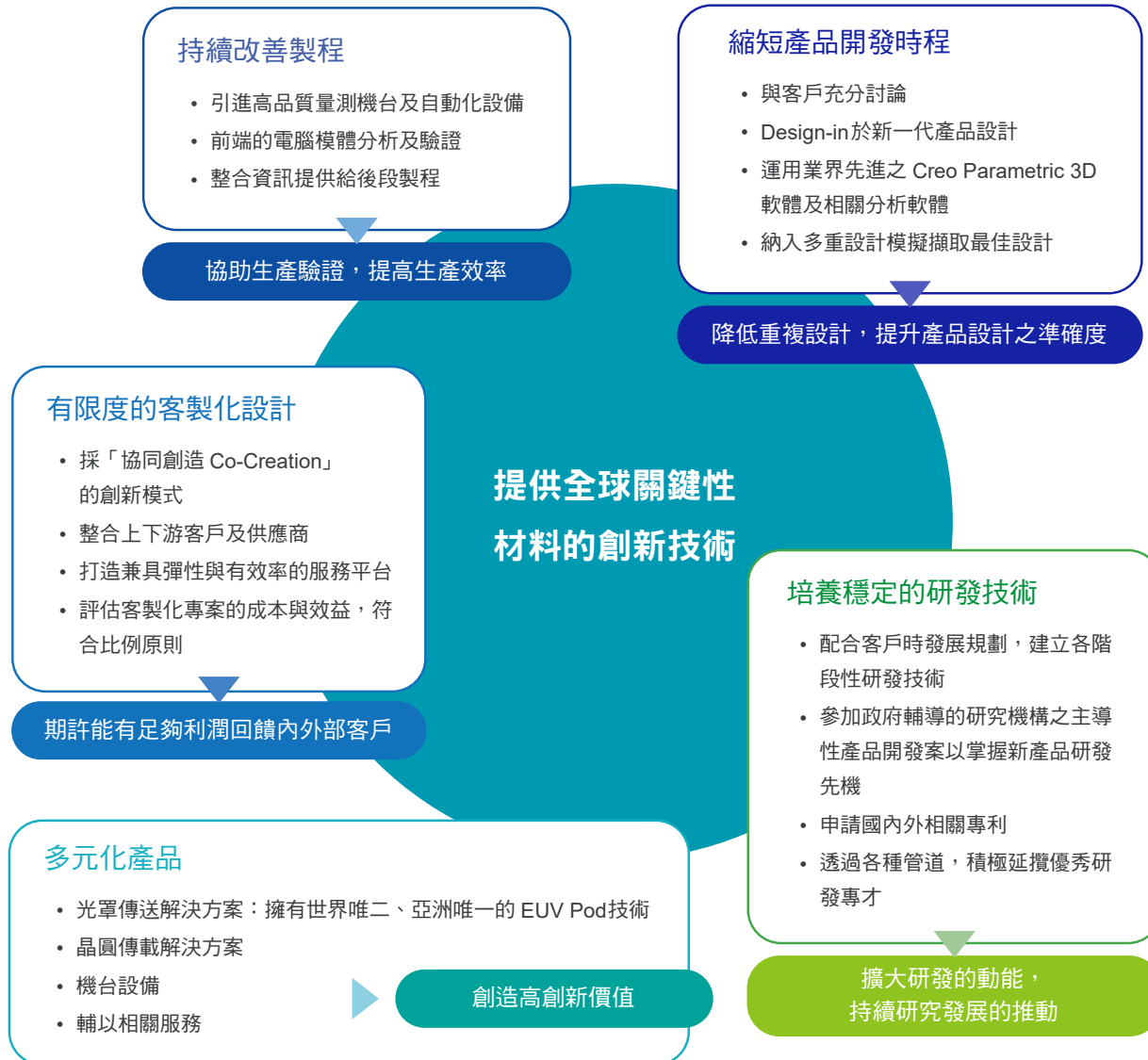
Co-Creation

晶圓傳載解決方案

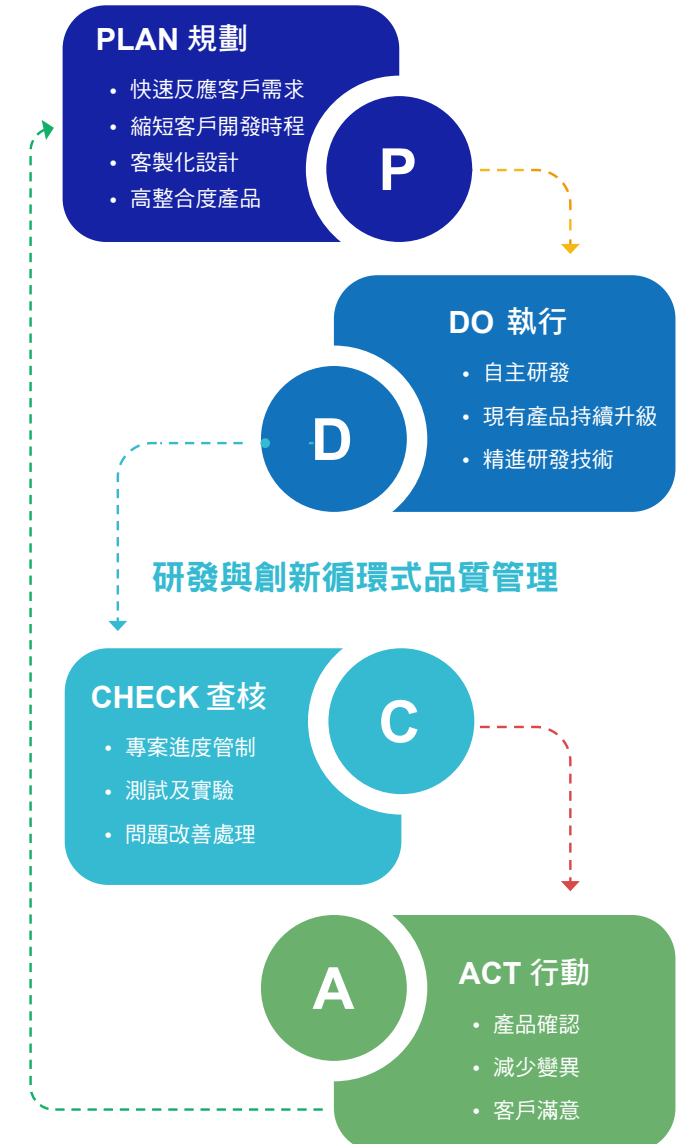
前開式晶圓傳送盒（FOUP, Front Opening Unified Pod），是半導體製程中被使用來保護、運送、並儲存晶圓的一種容器，有效降低晶圓受到微塵汙染的風險，是先進的 12 吋晶圓廠重要的生產工具。家登精密投入研發多年的前開式晶圓傳送盒（FOUP），在 2011 年成為台灣唯一加入 SEMI 協會在 450mm FOUP 規格制訂的廠商，我們成功提高客戶生產良率與效率、逐步搶佔國內外市佔率。隨著全球半導體用 FOUP、FOSB 的市場規模已達到 7 億 2,460 萬美元，預計 2029 年達 11 億 5,000 萬美元，在近 5 年間以 7.05% 的年複合成長率成長，將帶來強勁的營運動能，成為營收成長穩定來源。



研發創新策略



研發創新流程



3.1.2 研發創新活動投入

家登精密自創立時已深知研發投入是條長遠的路，需循序漸進方能開花結果，故歷年來均投入眾多經費以刺激研發動能。家登自公司成立以來，平均每年投入約一億元新台幣作為研發費用，專注聚焦在半導體晶圓、光罩傳載解決方案的研發與創新，近十年累計至 2022 年財報揭露之累計研發費用達 14 億元，2023 年持續配合市場客戶需求、不斷創新設計與改良，投入總研發經費達 2.7 億，創歷年新高；2023 年無參與政府輔導的研究機構之主導性產品開發案。

單位：仟元，%

| 年度 | 研發費用 | 營業額 | 研發經費佔比 |
|------|---------|-----------|--------|
| 2019 | 84,189 | 1,213,810 | 7% |
| 2020 | 120,552 | 1,430,164 | 8% |
| 2021 | 146,421 | 1,994,676 | 7% |
| 2022 | 222,723 | 3,159,978 | 7% |
| 2023 | 274,799 | 3,495,633 | 8% |

註：以個體財報數據揭露。

研發體系教育訓練

為領導與管理先進載具系列產品之研發，並達成年度產品研發之目標、主動掌握國內外客戶技術需求，建立產品及技術藍圖，同時強化客戶信任關係，以快速滿足客戶需求，當中研發與創新之投入與管理，源自於產官學合作，碩士以上學歷占比達研發人員半數之量能持續支持優化設計開發之流程，以提升產品開發效率。

2023 年度亦針對研發人才制定課程訓練系統，導入數位學習領域包含 SEMI 規範、航太產品組裝作業標準、產品清洗、產品開發、專案驗收移交等，共計 10 門課程，累計參訓人數達 233 人次，總訓練時數達 145.9 小時。

研發人員學歷分布

| 年度 | 博士 | 碩士 | 大學 | 專職 | 總計 |
|------|----|----|----|----|----|
| 2021 | 1 | 17 | 18 | 4 | 40 |
| 2022 | 2 | 31 | 34 | 6 | 73 |
| 2023 | 4 | 28 | 29 | 4 | 65 |

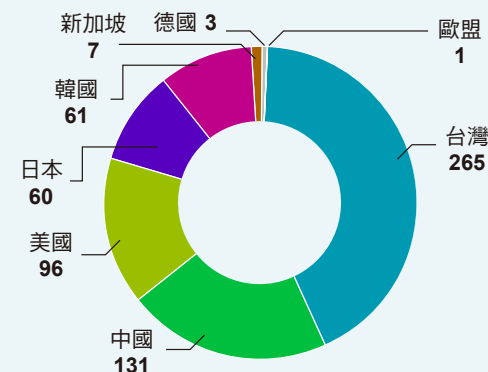
註 1：人員數據均為當年度 12/31 資料。

註 2：2023 年因研發單位組織調整，部分 FAE 應用工程師人員由研發部門轉為業務部門。

專利累計

家登精密了解高整合性專利佈局是我們保持技術領先的競爭基石，至 2023 年底累計取得 624 件專利，尚有 195 件專利申請中，2023 年獲證件數有 62 件，專利佈局範圍橫跨全球，於 2009 年導入台灣智慧財產管理規範，自 2019 年起通過 TIPS A 級認證，2023 年持續積極佈局智慧財產版圖、強化專利系統建置與專利版圖防禦能力，顯示我們對智慧財產的重視、持續拓展建構完整的技術保護版圖，更建立其他大廠無法以規模取勝的高技術層次產業地位。

| 年度 | 專利累積件數 |
|------|--------|
| 2019 | 412 |
| 2020 | 442 |
| 2021 | 501 |
| 2022 | 562 |
| 2023 | 624 |



註：因提交專利申請及發證時間落差導致 2019-2022 之部分數據與 2022 年永續報告書相異。

3.1.3 智慧財產管理計畫

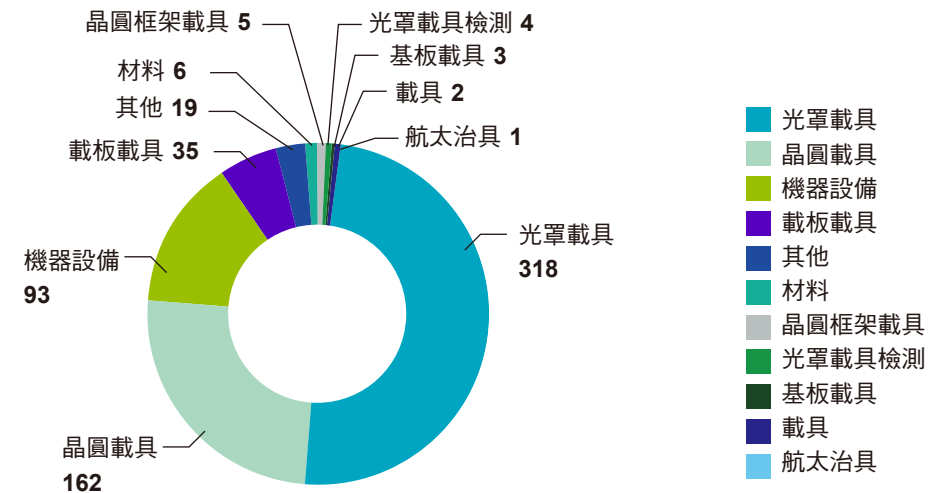
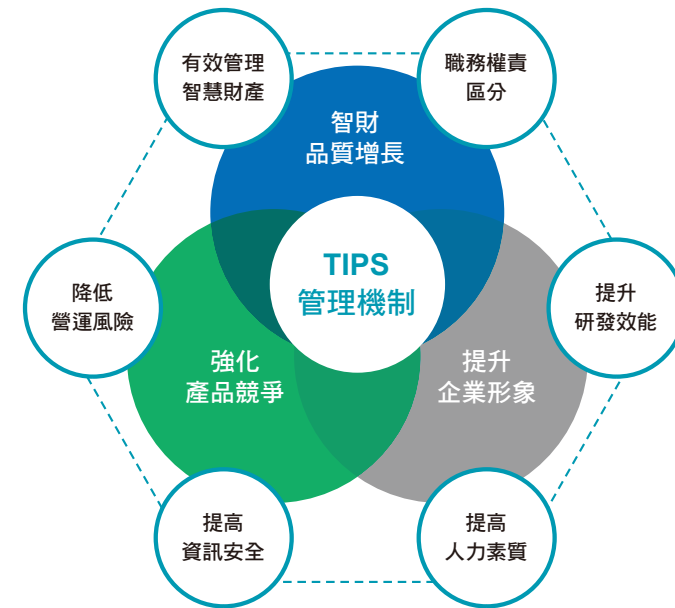
本公司自 2013 年起建構基礎智財管理制度，使各部門對智慧財產具備基本認知意識，鼓勵同仁產出對公司有用的智慧財產，並做好內部管理措施，累積公司智財能量並加強公司治理除將智財管理計畫計登載於永續報告書。近年更以強化關鍵技術之專利策略布局為主要工作。故在專利策略布局之智財管理計畫可分為：

基礎智財管理制度之持續執行

申請精實的智慧財產權組合、擴展專利申請版圖與盤點專利能量等，藉由內審機制、獎勵制度的持續強化，人才培訓內容的更新與內容的深化等執行層面的滾動式改善與落實，保護公司研發成果及技術領先地位。

進階關鍵技術專利布局之擬定及保護

完成專利版圖佈署戰略報告、攻擊型專利布局及掌控競爭對手專利現況，藉提出舉發及鞏固自身專利布局藍圖之方法，維持家登位居產業領先定位之成效。



智財與公司治理

在半導體高強度的產業中，企業永續經營落實公司治理層面得運用智財對公司組織深化技術發展、藉由智財能量領先布局關鍵技術，人才持續養成以及持續檢視專利戰略佈署，多面相的資源整合讓公司治理得以深化並永續經營。

TIPS 管理機制

(獲得 TIPS A 級認證)



TIPS 提案獎勵機制

依據公司頒布《專利獎勵辦法》

- 發明專利：獎勵金額為新台幣壹萬貳仟元整。
- 新型專利：獎勵金額為新台幣陸仟元整。
- 設計專利：獎勵金額為新台幣參仟元整。

營業秘密管理

本公司近年更重視營業秘密管理，除強化機密管制及管理外，更建置營業秘密管理的政策與目標，期透過以下措施，使員工更重視公司的技術資產，所採取的措施包括：

人員管理

針對員工從入職到離職的聘雇合約及離職聲明，納入營業秘密的注意事項；員工若有機會接觸營業秘密資訊時的監控、保密、保存措施；並定期提供營業秘密之相關案例及教育訓練等，使員工瞭解營業秘密保護的重要，並隨時留意不洩露公司機密，並於每年公司月會、集會等由法務主管加強宣導營業秘密之教育訓練。

設備與環境管理

針對機密資訊的管制域設有對應的監控及登記記錄管理、電子系統之網路資安及密碼管理等，使同仁無法輕易的將機密資訊傳閱至外部。

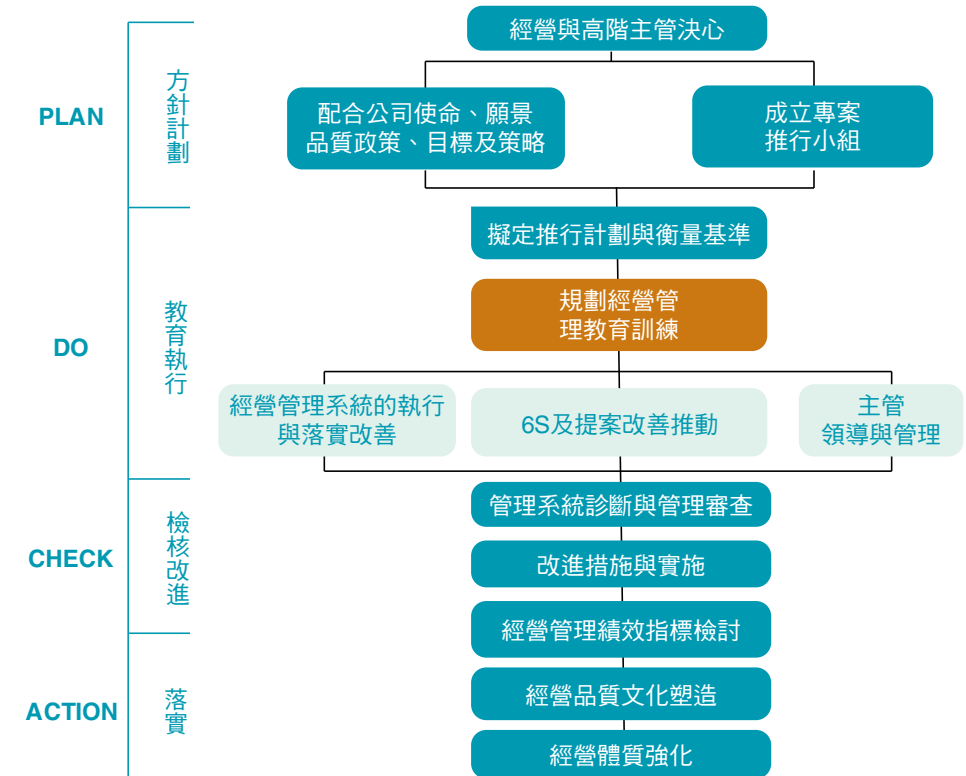
3.2 品質管理

| 重大主題 | 品質管理 | |
|--|--|--|
| 政策 | 品質科技，智慧製造 | |
| 2023 年成果 | 2024 年短期目標 | 2025-2030 年目標 |
| <ul style="list-style-type: none"> A、B 級改善提案達 635 件，總效益金額 >1,000 萬元 RBA 供應商稽核缺失改善率 100% 強化經營體質，SPC 基礎資料正確性目標 ≥ 100% 通過航太 NADCAP 認證 完成第二屆 DMAIC 專案，總效益達 920 萬 啟動 SPC 統計製程管制系統升級 導入 RPA 機器人流程自動化 24 隻，優化日常作業效率 | <ul style="list-style-type: none"> 降低 A 級產品 OOS 發生件數較前一年度下降 20% 啟動 SAP 升級 HANA 版本專案 導入 ISO17025 實驗室品質管理系統 | <ul style="list-style-type: none"> 工廠導入自動化產線，建置機械自動化手臂、AMHS (自動物料搬送系統) 等，穩定生產品質並提高生產力 |

註：A 級改善提案為 > 新台幣 20 萬元效益項目；B 級改善提案為 > 新台幣 5 萬元效益項目

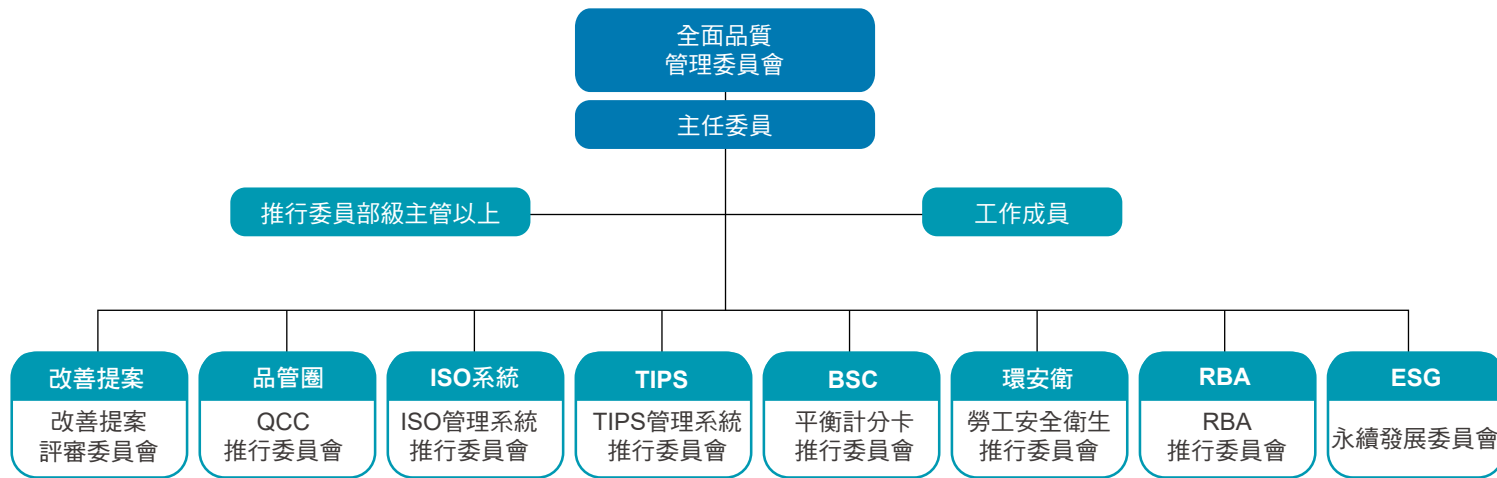
3.2.1 品質管理政策

家登精密經營層高度重視品質議題，對於各利害關係人全面系統管理不遺餘力，制定品質系統藍圖，積極將品質概念落實在全面經營活動之中。並以日常要項管理的原則，動員全體力量，轉動 PDCA，有效達成質、量、成本之最佳經營效果，先有品質，才有效率，良好的品質從心開始。



全面品質管理委員會

家登高層推行品質的決心堅定，設立全面品質管理委員會統籌推行作業與規劃，活動項目為：改善提案、QCC 品管圈、ISO 管理系統、TIPS 管理系統、平衡計分卡、勞工安全衛生推行委員會與 RBA 推行委員會，將全面品質與全員參與設為目標。



委員會目標

建立相關品質活動並將組織意志推向客戶需求滿意第一，組織成長的過程中持續進行 PDCA 逐步改善茁壯，朝著成為產業領航者為目標，將本身的優點提出奉獻，提升產業共體共榮，為台灣的半導體產業鏈奉獻一份心力。



3.2.2 全面經營品質管理的理念與文化

● 品質意識深入團隊

高階經營層積極透過以下方式傳達品質意識與策略：品質議題檢討會議、QCC 發表大會、職能教育訓練、產線日會、部門週會、主管會議週會等、全公司月會、餐廳電子看板、公佈欄、內部網站入口董總的話、Bill 有約等。

● 全面品質意識與教育訓練

家登非常重視任何一項交給客戶的產品與提供的服務，故會經常性地於全體月會上，由品保主管擔任講師，向同仁宣導品質意識；此外，也會時常與品質相關部門交流品質觀念與產品標準判定，進而讓品質意識與標準深入產線同仁，確保產品品質穩定。

● 全員參與品質優化改善提案

為使同仁對公司的寶貴建議能落實，家登訂定有《改善提案管制程序》，鼓勵全體員工每年針對工作環境、公司制度、作業流程、成本控制、品質改善、ESG 議題等構面提出改善意見，通過改善提案審查委員會審核後，依提案分配權責單位進行跨部門合作執行改善，並依提案等級與改善效益於完成改善後頒發提案獎勵金最高 20 萬元之獎金，以鼓勵員工積極參與改善提案並給予相對的激勵獎勵。

2023 年 951 件提案效益達 1,249 萬改善金額（單案認列效益 5,000 元以上者方計入），頒發獎金達 234,795 元，含提案獎金與效益獎金。



● 年度最佳提案

| 改善主題 | 改善提案分類 | 主管會議決議 | 改善效益金額 | 年度最佳提案 |
|------|--------|--------|-------------|--------|
| 活化庫存 | 降低成本 | A 級提案 | \$2,349,792 | 第一名 |
| 維修治具 | 降低成本 | A 級提案 | \$1,351,761 | 第二名 |



● 2023 改善提案案件分類

| 類別 | 件數 | 占比 |
|------|------|------|
| 流程改善 | 264 | 24% |
| 品質改善 | 153 | 14% |
| 降低成本 | 50 | 4% |
| 效率改善 | 226 | 20% |
| 其他 | 421 | 38% |
| 總計 | 1114 | 100% |

● 歷年改善提案件數與效益

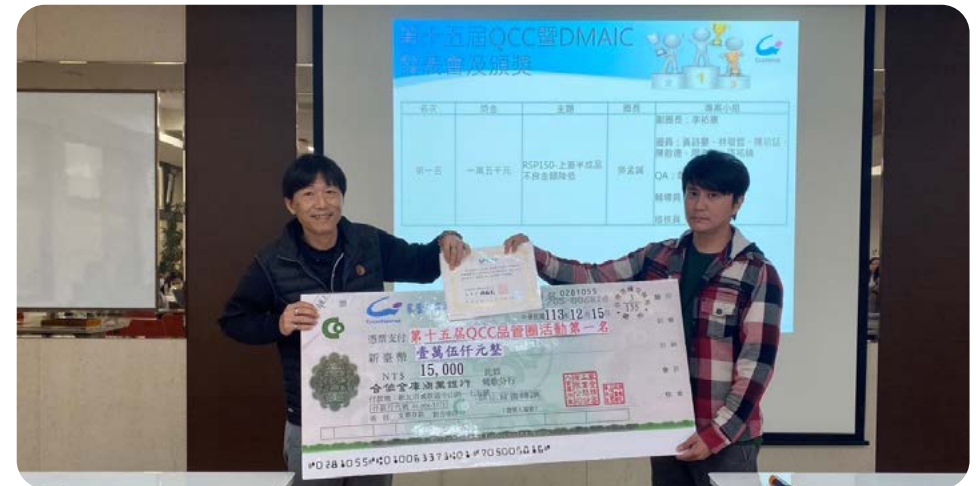
| 年度 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| 改善完成件數 | 228 | 280 | 242 | 594 | 951 |
| 改善總金額 (元) | 9,526,382 | 7,922,288 | 9,296,735 | 12,400,000 | 12,491,911 |

3.2.3 品質強化專案 -DMAIC 競賽

家登精密自 2021 年開設 QCC/DMAIC 專案導入分析實務工具，利用統計分析方法，加以發揮應用於檢定方法及實驗設計 (DOE)，求得最佳參數條件，使輸出最佳化並將成果轉移並落實於作業標準中，2023 年共 41 個學員獲 DMAIC 綠帶認證，期間專案效益金額 920 萬元。

● DMAIC、QCC 活動參與普及率

| 年度 | 2021 DMAIC | 2021 QCC | 2022 QCC | 2023 DMAIC |
|------------|------------|-----------|------------|------------|
| 參與人數 | 33 | 62 | 40 | 41 |
| 專案效益金額 (元) | 4,600,000 | 2,370,000 | 17,070,000 | 9,200,000 |



| | DMAIC 競賽主題 | 總改善成本效益 |
|-----|--------------------|-------------|
| 第一名 | RSP150-上蓋半成品不良金額降低 | \$1,501,807 |

DMAIC Opinion and Review 心得與感言

吳孟誠：此次DMAIC讓我再次學習到解決真因的方式，使用統計學去正確分析問題找出問題並判斷真因。每個方法手法利用完整的D、M、A、I、C各階段一步一步找出真因並解決。一步步解析並得證再確認。身為一個研發，學會這套手法不管在新產品開發或日後現有產品優化，都是一個很棒的經驗累積。

林敬哲：透過這次的DMAIC的導入應用，讓我們學習到如何了解、解決並驗證問題，經過小組不斷實驗、修改、資料收集、驗證、趨勢分析；從最初的KPOV展開到KPIV再進行2次DOE，並將因子收斂，最終我們成功降低不良率，往後在進行實驗與測試時會持續使用這種方式進行檢驗，獲益良多。

李祐龍：透過DMAIC這樣的組織學習活動，認知到工作任何細節都有其改善空間，透過DMAIC課程學習到，面對無論是專案中偏離標準規範的統計值或是異常現象，無法提升的良率都有其原因，以客觀科學的精神透過DMAIC課程中執行，定義目標，資料收集，假設分析，改善計畫，控制系統五項流程步驟及各種統計分析工具，應用軟體，都可以獲得異想不到甚至超出預期結果許多的改善成果。

黃詩晏：在DMAIC此次專案中，由老師每個階段的講解，帶領大家一步步分析解決最後達到持續維持，其中經由大家各部門的專業能力，一同參與問題的討論及實操，身歷其境強化後續解決問題的思考邏輯。

陳玠廷：DMAIC能完整的連貫所有因果關係，有利於專案的推進和規劃，並有系統、有邏輯的制定主題，同時對結構進行解析，再依據組員的專業能力進行團隊分工，達成專案的目標。

DMAIC Opinion and Review 心得與感言

鄭宇珊：本次訓練收穫良多，老師非常有耐心的教學方式，大家齊聚在一起解決問題，透過個人的知識去分析問題，到展開全面執行，從中學到品質控制和製程改善，感謝團員合作與幫忙。

周志強：這次有與供應商進行DMAIC這項活動，執行過程中讓供應商了解這活動的目的，也讓供應商知道改善作業並非一個簡單的作業，可以透過很多手法得到數據進行優化改善，得到改善的效果。

陳啟德：DMAIC課程與專案的結合，讓改善專案變成更為專業度的挑戰，在日常工作中難可能會使用到相關的方法及工具，但皆止於附加使用之方法增加數據的可靠性，但此次專案不單單只是問題假設、數據收集、分析及實驗，而是更有計畫性的專案企劃及有效的工具使用，最後進行統合及統計並將成果交付於生產單位有效地執行。雖然DMAIC對於多數團員都是極為陌生的分析工具，但在團隊的討論及合作配合中，艱難地在每次段落專案繳交時限前完成。也非常感謝課程講師於每次課程前或課程後的教學及指導，讓此專案的準確度更為完善。

張祐綸：透過DMAIC課程，將專案系統化的拆解、精確的分析各項因果關係，利用數據分析及統計檢定的工具找出其中的Key Point來確立專案的執行方向與專案目標，依據分析結果建立實驗設計及數據蒐集來驗證改善方案假設，並將改善標準化為正確流程，最後量化成果計算效益。完整的DMAIC利用工具及各種驗證方法，確保專案的各階段執行上都不會出錯，當中也必須經過跨部門的團隊合作，互相經驗分享才能一步步進行，在整個過程中，學習到專業技術的實際應用、數據分析工具的正确使用以及改善手法的模擬實驗才能讓專案順利完成，受益良多。

3.3 客戶夥伴關係

家登不是銷售產品，而是與客戶建立夥伴關係並提供服務解決客戶問題。

我們在客戶有急需時，用最快的速度解決客戶的問題，解決客戶燃眉之急。



聆聽每一位客戶的聲音，才能真正了解客戶真實需求，針對客戶所提出之反饋，家登秉持願意承擔客戶端問題與負責任的態度來面對客戶，讓內部專業團隊負責客訴問題並針對訂單如期達交率及產品客訴件數原因進行分析及改善，以達到顧客滿意之服務宗旨。

家登精密亦主動制定 4P4C 政策，以維護客戶夥伴關係，甚至主動發掘客戶製程在 PCB 產業中良率問題，提供大尺寸載具解決方案，提升客戶製程良率，開創新藍海市場。

客戶滿意度

家登精密定期於每年底向客戶發送利害關係人問卷進行滿意度調查，運用量表模式量化客戶滿意度，並將結果反饋給公司內部業務、研發及品管等部門供後續追蹤監控，作為未來提升客戶滿意度的標準。

藉由客戶滿意度問卷，不只看出家登精密現階段哪些服務是使顧客滿意，更能顯現哪些服務是需要加強並改善。滿意度各項平均分數未達門檻之客戶，負責業務須填寫「客戶滿意度改善對策單」，針對客戶不滿意處進行改善對策之擬定；此外當年度之滿意度統計結果將與歷年資料進行比較與檢討。透過每次反饋，家登精密能持續精進並提供更優質的服務給客戶。此外透過滿意度調查，也了解到未來客戶所需之產品，協助客戶在快速變遷的市

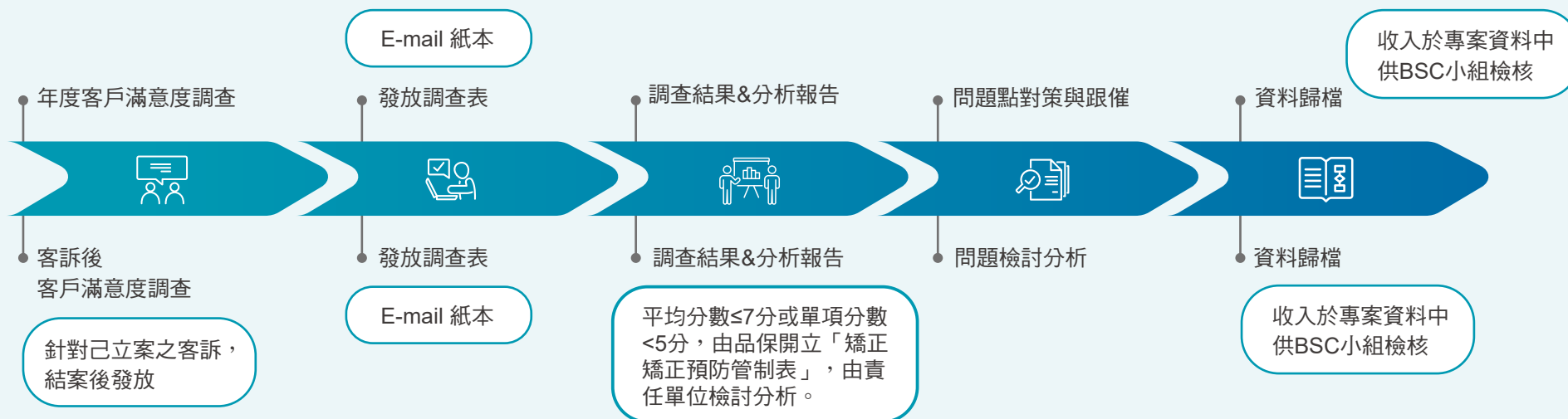
場中能持續取得市場競爭優勢。針對個案客戶，則會定期以 email、電話會議、視訊會議以及出差等模式來與客戶溝通並統整客戶建議後，向管理層報告，以解決客戶的問題。

2023 年按關鍵客戶前 10 大及營收比例原則共發出 20 份，回收 19 份，回收率 95%

關鍵客戶針對品質、技術、如期達交率整體服務滿意度達 93 分。

| 滿意度調查項目 | | | | | |
|---------|-----|-----|-----|-----|-------|
| 客戶平均滿意度 | 品質 | 交期 | 服務 | 技術 | 整體滿意度 |
| 滿意度 (%) | 91% | 94% | 96% | 91% | 93% |

顧客滿意度調查流程



訂單如期達交率

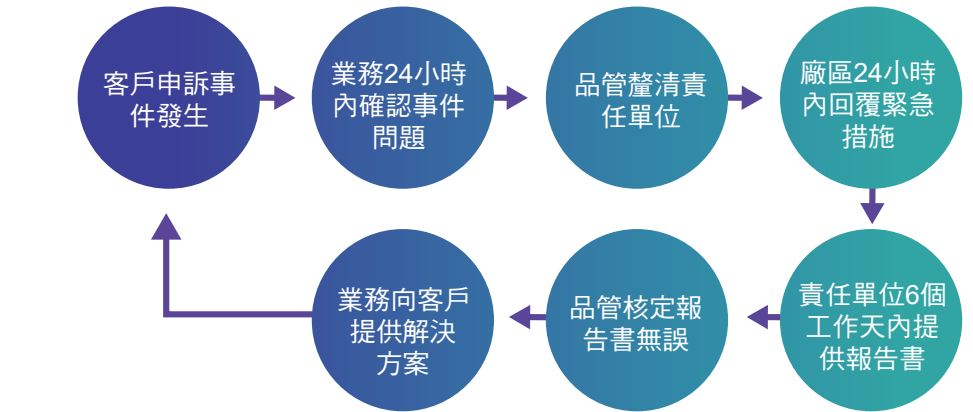
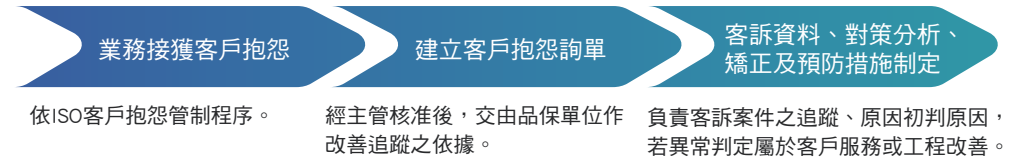
家登精密重視顧客利害關係人之意見回饋，將不良品取回及退貨品列入滿意度重點指標，並第一時間由業務單位與顧客窗口確認主因並積極解決，同步由品保單位追蹤進度、製作8D Report 矯正報告，及時蒐集數據、分析資料、找出真因、驗證對策，讓改善流程更有系統性，在客戶關係維護會議檢討時以明確數據佐證，而不只是倚靠經驗判斷訂下標準化改善方針，預防再發，以提升售後服務滿意度。




客戶申訴處理流程

1. 業務單位，需在24小時內與客戶聯繫且確認實際問題狀況，並填寫客戶抱怨諮詢單傳遞至品保單位。
2. 品保單位在受理客戶抱怨諮詢單後，進行追蹤責任單位處理狀況與確認責任之最終報告，並將資料保存以防未來再次發生。
3. 出貨廠區，需再24小時內回覆緊急措施給品保單位，同時在尚未判定責任單位前，由出貨廠區提供報告給品保單位確認。
4. 責任單位需在24小時內提出緊急措施，並在48小時內提供緊急措施資訊。
5. 跨單位整合於6個工作天內提供品保確認，並予第7個工作天將品保確認之最終報告提供給業務單位。

結案後則由業務單位回饋客戶端原因分析，了解客戶在意之主因，以落實改善利害關係人之互動。



- 
- (1) 定期追蹤產品改善後顧客使用感受。
 - (2) 了解顧客未來對產品設計上的需求，進而優化未來出貨的每項產品。
 - (3) 同步調整產品設計及檢視生產異常情況。

4

永續環境

4.1 氣候與能源管理

4.2 水資源及廢棄物管理



4.1 氣候與能源管理

| 重大主題 | 氣候與能源 | |
|---|--|---|
| 政策 | 提升能源效率，有效利用能資源；推動溫室氣體盤查、揭露及減量，以達淨零排放之目標 | |
| 2023 年成果 | 2024 年短期目標 | 2025-2030 年目標 |
| <ul style="list-style-type: none"> 成立節電專案小組，推動 7 件節能項目，節電度數共 74.8 萬度 單位營收用電量至 2023 年降低 30% (2021 年為基期) 單位營收碳排量至 2023 年減少 33% (2021 年為基期) | <ul style="list-style-type: none"> 持續推動節能方案，並以每年結案為目標 單位營收用電量降低 2% 單位營收碳排量減少 2% | <ul style="list-style-type: none"> 提升能源效率，有效利用能資源 推動溫室氣體盤查、揭露及減量，以達淨零排放之目標 2030 年前使用再生能源比例達 60% (2035 年前使用再生能源比例達 90%；2040 年前使用再生能源比例達 100%) |

註：單位營收碳排量 = (Category 1 + Category 2) ÷ 百萬營收

4.1.1 氣候變遷治理與管理策略

氣候變遷所導致之風險議題已連續多年在世界經濟論壇 (WEF) 評估為未來全球的十大風險之首，為共同面對氣候變遷與極端天氣的影響，《巴黎協定》於 2015 年 COP21 通過，最近一期落幕之 COP28 更重申全球需在 2030 年與 2035 年前分別減少 43% 及 60% 之溫室氣體排放，方能控制升溫幅度於攝氏 1.5 度內。

家登身為全球光罩傳輸載具龍頭，深刻了解公司建立氣候相關風險管理機制與調適能力為永續經營的責任之一。家登根據控制全球升溫 1.5 度的倡議，參考氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 管理公司面臨之氣候相關議題，依「治理」、「策略」、「風險管理」與「指標與目標」完善氣候相關風險與機會的管理與實際因應行動。

4.1.2 氣候治理

家登在推動氣候治理上，董事會作為最高監督與指導角色，授權其下永續發展委員會作為管理及決策單位，負責企業永續及氣候相關策略發展，每季定期向董事會報告其活動與重大決議，包含氣候相關關鍵策略與目標制定、溫室氣體減量進展等，並經由董事會審核後公開。

氣候風險管理及策略執行主要由永續發展委員會轄下之永續辦公室及營運持續管理委員會 (BCM) 兩單位負責落實，強化跨單位相互督導。永續辦公室負責依重大氣候風險評估結果研擬因應策略及監督策略實施進度，BCM 負責落實策略施行及推動相關演練，並由永續發展委員會中的董事委員覆核成果後，呈報至董事會。

| 氣候治理架構 | 單位權責 |
|-----------------|--|
| 董事會 | <ul style="list-style-type: none"> 氣候風險最高監督單位 監督與覆核氣候風險及機會分析結果 監督與批准氣候轉型計畫及執行成效 |
| 永續發展委員會 | <ul style="list-style-type: none"> 審核氣候相關決議事項，並呈報至董事會 |
| 永續辦公室 | <ul style="list-style-type: none"> 召集跨部門單位舉行 TCFD 工作坊，由永續長作為最高管理代表 持續追蹤金融監督管理委員會對氣候議題相關要求 負責公司整體永續發展思維與氣候變遷因應的整合，協調各部門之氣候因應資源整合 依循氣候相關法規、國際趨勢及自身減碳目標，提出淨零行動方案 負責氣候風險管理工項的策略規劃，監督 BCM 及各處室執行氣候專案之進度、目標達成情形 |
| 營運持續管理委員會 (BCM) | <ul style="list-style-type: none"> 定期收集針對內外部利害關係人關注之氣候議題，於企業整體風險評估機制中同時討論氣候議題 落實氣候策略方案施行及啟動演練措施 |

近兩年董事會氣候相關重要核決事項

- 通過建置 50 MW 太陽能電廠
- 溫室氣體盤查及查證時程
- 氣候變遷風險與機會鑑別結果

氣候風險鑑別及策略因應

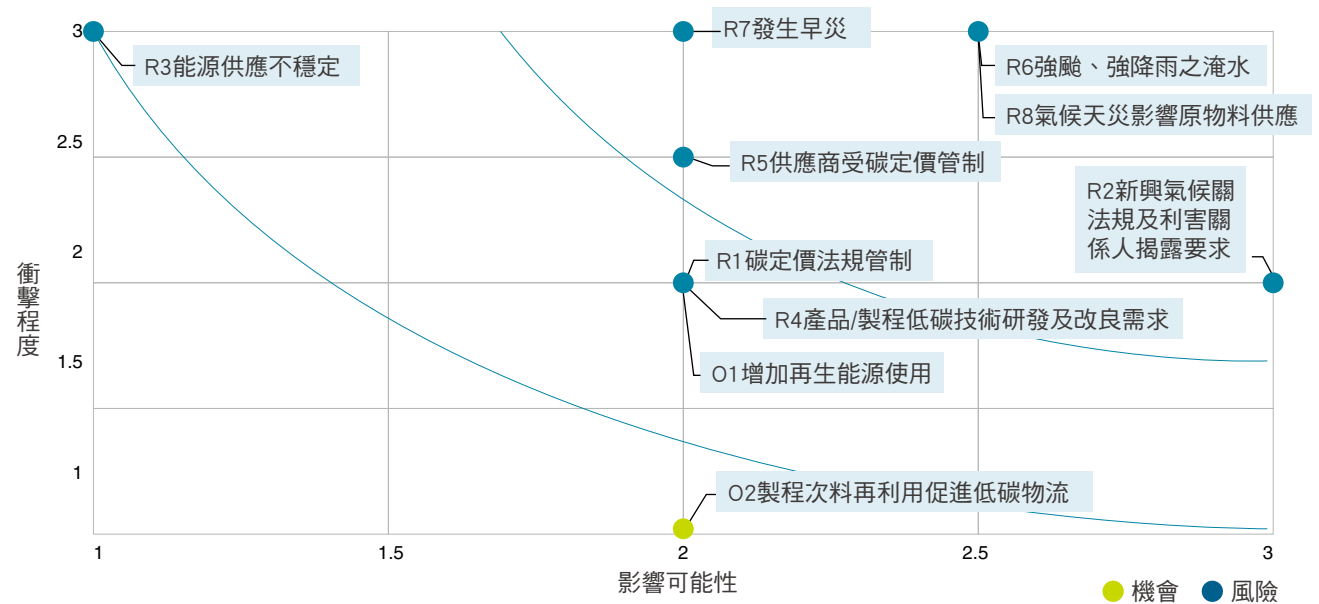
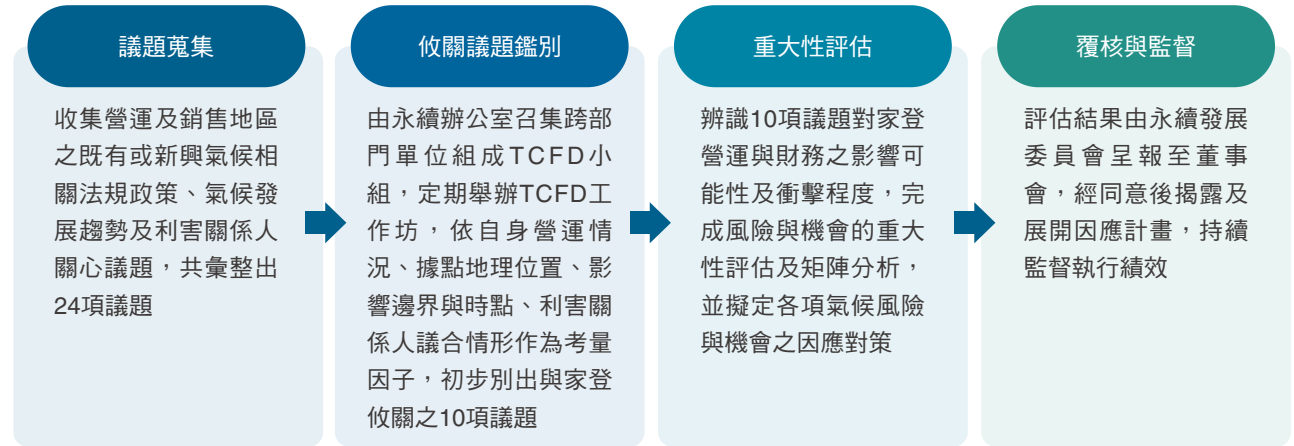
氣候納入整合性風險管理

自 2023 年起，家登將「氣候變遷」議題納入營運持續管理機制中，與既有的風險評估機制整合，作為風險項目的收集來源之一，由營運持續管理委員會 (BCM) 進行發生機率、影響嚴重程度的分析，並落實應變對策，提升企業氣候韌性。2024 年永續辦公室召集跨部門組成之 TCFF 小組，進一步針對氣候轉型、實體風險、機會進行涵蓋面向更廣的重大性分析。未來家登規劃將 TCFF 小組的重大性評估流程整合至 BCM 之管理機制中。

此外，國際標準組織 (ISO) 在 2024 年支持《倫敦氣候變化宣言》決議，新增條文要求組織在維持 ISO 管理系統時，必須增加考慮氣候變遷風險的重要性、對組織的影響，以及利害關係人是否提出相關要求；因此，家登也因應要求在 ISO 14001、ISO 22301、ISO 45001、ISO 50001、ISO 9001、ISO 27001 管理系統中加入氣候變遷相關議題，作為風險分析依據。

氣候風險與機會鑑別

家登成立 TCFF 跨部門工作小組，依產業特性廣泛辨識公司攸關之氣候議題及財務衝擊路徑，依營運、產品、實體天災分組充分討論，聚焦出衝擊程度及發生可能性高、應優先管理的重大議題，據以有效實行因應計畫，提升公司減緩與調適能力。



▲ 家登氣候風險與機會重大性矩陣圖

4.1.4 氣候相關風險與機會鑑別結果與因應策略

家登依組織目標的管理期程，定義短期為未來 3 年內，中期為 3~10 年，長期為 10~30 年，評估各氣候議題可能發生之時間點。其中短期面臨的風險主要為台灣新興氣候相關法規及利害關係人要求帶來之影響，以及極端氣候對能源、原物料、生產、供應鏈帶來的衝擊，機會為促進低碳物流的廢品塑料再利用；中、長期風險拓展到各國的碳關稅、碳定價管制，不僅影響家登自身，也影響家登的供應商，此外，隨著對低碳發展的投入逐漸增加，產品、製程的技術研發也開始對家登的營運成本帶來風險，在機會面則預計隨著家登的再生能源發展進程，為能源管理帶來機會及優勢。

| 類型 | 氣候相關風險項目 | 家登面臨之風險 | 財務衝擊 | 衝擊程度 | 影響邊界 | 影響時點 | 管理與行動策略 | |
|-------|----------------|---|---|---|-----------|------|---|--|
| 政策與法規 | R1： 碳定價法規管制 | <p>中期風險：台灣碳費徵收辦法將於 2025 年開始起徵，以家登現有排放量並非碳費徵收對象，但隨著未來管制加嚴，分階段降低納管門檻及碳費率分級調升，可能在 10 年內受到影響。碳費之起徵除增加公司繳納碳費之營運支出外，為達成碳費抵減門檻，可能造成執行自主減量計畫之人力及專案成本提高。</p> <p>長期風險：各國如歐洲 CBAM、美國 CCA、日本、加拿大等區域及國家積極擬定碳關稅制度，受管制的企業將被強制收取進口商品之碳費用。家登現階段雖不屬於受管制產業，近年積極擴展國際市場，若受碳關稅管制將可能增加家登外銷之產品成本。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 增加支出：稅賦 2. 增加營運成本：銷售、人力及專案執行 | 中 | 自身營運 | 中／長期 | <ul style="list-style-type: none"> • 每年提出減碳計畫，降低產品碳足跡。 • 積極投資再生能源案場，預計 2030 年達到 RE60、2035 年 RE90、與 2040 年 RE100 之目標。 • 研擬自主減量計畫、定期追蹤減量績效，並持續關注碳關稅制度對於碳權抵換適用性之發展。 | |
| 轉型風險 | 政策與法規 / 聲譽 | R2： 新興氣候相關法規及利害關係人揭露要求 | <p>家登受主管機關要求須揭露氣候資訊，且每年亦收到客戶與投資人要求揭露盤查數據、目標承諾等，導致人力及專案成本增加；若無法回應要求，可能造成罰款支出，或損害企業形象造成股價下跌。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 增加營運成本：人力及專案執行 2. 增加支出：罰款 3. 損害聲譽：股價下跌 | 高 | 自身營運 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> • 每年透過 ISO 標準之導入與查證以盤點所需揭露資訊，同步於 ISO 管理系統中考量氣候相關法規及風險影響。 • 透過積極推動 ESG，提升品牌價值。 |
| 能源取得 | R3： 能源供應不穩定 | <p>在極端天氣事件、或再生能源不穩定加上供電設施韌性尚不足的影響下，可能造成停電，導致設備無法運轉使營運中斷。未來若持續發生此類事故，將可能影響產品交貨，造成客戶關切或訂單減少。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 營運中斷：生產中斷 2. 增加營運成本：維護 3. 減少資產：設備損 4. 減少營收：減少訂單 | 中 | 自身營運、下游客戶 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> • 電、水為家登營運所需重要資源，若逢斷電、斷水事故，由廠務部立即啟動不斷電系統（Uninterruptible Power Supply, UPS）及儲水系統，或將產線移轉至備援場地。 • 於 2023 年導入 ISO 22301 持續營運管理系統，擬定完善 BCP 復原策略，當極端天災事件發生時，可於復原時間目標（RTO）至最大可容忍中斷時間（MTPD）的期間內完成復原計畫，不影響客戶交期。 • 保持庫存備貨 3-6 個月，並設有備援廠，分公司、子公司及供應商亦可調度支援生產，降低生產中斷之風險。 | |

| 類型 | 氣候相關風險項目 | 家登面臨之風險 | 財務衝擊 | 衝擊程度 | 影響邊界 | 影響時點 | 管理與行動策略 | |
|------|----------|-----------------------|---|--|------|------------|---------|---|
| 轉型風險 | 市場 / 技術 | R4 : 產品 / 製程 低碳技術研發成本 | <p>隨著全球半導體業的綠色化風潮，品牌商減碳承諾帶動對供應鏈低碳產品與服務的需求，為半導體業綠色製程轉型帶來市場需求的轉變。家登需符合客戶之低碳需求及潛在法規要求，針對產品及製程進行低碳技術研發，若不符期待可能遭撤單。家登過往開發低碳商品的經驗，整體研發從測試至完成需要投入大量人力及研發成本，且也有研發失敗的風險。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 增加營運成本：原物料、研發 2. 增加支出：低碳設備資產 3. 減少營收：減少訂單、失去客戶 | 中 | 自身營運、下游客戶 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> • 已有客戶提出使用再生原物料、開發節能產品之要求，家登也不斷精進與延長產品使用壽命，並與客戶共同提升綠色物流（如：改良 EIP 包材、包裝，改善產品運送之堆疊方式，不使用一次性塑料等）。 • 持續進行製程改善，以提升製程效率與汰換耗能設備達到降低單位產品的生產能耗。近兩年完成燈管與老舊馬達汰換，並透過廠內設備的調配與串接，如空壓機的群體控制，使機台運轉更節能。 • 針對研發投入經費進行追蹤，有效管控研發成本。 |
| | 政策與法規 | R5 : 供應商受碳定價管制 | <p>各國陸續頒布碳稅費相關制度，向企業（包含原物料製造商）依其營運或產品排放量進行費用課徵。為符合國際低碳趨勢與法規要求，家登供應商之產品及製程可能需要調整或優化，若受到碳定價管制將被徵收碳費用，可能轉嫁原物料成本。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 增加營運成本：原物料 | 高 | 上游供應鏈、自身營運 | 中期 | <ul style="list-style-type: none"> • 家登帶領供應商以大帶小進行減碳輔導，預期透過導入永續供應鏈與 ISO 14604-1 盤查等，共同管理減量目標與降低原物料排放量；並透過碳平台的開發，協助供應商落實碳管理；更透過提前付款的條件鼓勵落實減碳的供應商。 • 組成半導體在地供應鏈聯盟，與供應商共同合作、提升產能與效率。定期舉辦供應商大會，強調 ESG 發展的重要性，關注供應商碳管理與碳定價狀況。 |
| 實體風險 | 急性 | R6 : 強颱、強降雨之淹水 | <p>近年極端降雨發生頻繁，2023 年夏季強降雨在非上班日造成家登台南廠區淹水，若發生於上班日預期可能影響生產營運。突發性暴雨可能導致工廠、倉庫等生產設施受損，且台南廠設有無塵室，淹水將可能污染無塵室水源，造成嚴重資產損失；停電、道路阻塞等次生災害也可能使生產中斷，導致產品無法按時出貨，影響客戶關係。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 增加營運成本：維護 2. 減少資產：設備損壞、資產價值減少 3. 營運中斷：員工無法出勤、供電中斷 4. 損害聲譽：影響客戶關係 | 高 | 自身營運、下游客戶 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> • 導入 ISO 22301 營運持續管理、落實《緊急應變管制程序》針對氣候可能造成的中斷事件擬定復原計畫，並實際演練。加強生產區域、周遭環境排水設施，以因應突發惡劣環境，降低對營運及客戶可能之負面衝擊。 |
| 實體風險 | 慢性 | R7 : 發生旱災 | <p>近年台灣南部連續乾旱，台灣自來水股份有限公司要求節水 10%，若未達要求則執行封鉛減供措施。此外，長期乾旱導致水資源匱乏，政府可能實施限水令，直接降低公司的用水額度。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 營運中斷：供水中斷 2. 增加支出：購水 3. 減少營收：生產能力下降、減少訂單、失去客戶 4. 損害聲譽：影響客戶關係 | 高 | 自身營運、下游客戶 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> • 規劃將公司現有貨車改裝成運水車，當缺水嚴重時，可自行至不缺水縣市購水以供生產需要，降低外部水車之需求。 • 採用二次回收至一次回收水系統機制並以自動切換控制選用回收水類型。透過改管、水流向來提升回收效能，並以回收製程用水進行沖廁用途。 |

| 類型 | 氣候相關風險項目 | 家登面臨之風險 | 財務衝擊 | 衝擊程度 | 影響邊界 | 影響時點 | 管理與行動策略 |
|------|----------|---|---|------|--------------------|------|---|
| 實體風險 | 急性 | R8：氣候天災影響原物料供應 原物料產地、運輸路線、或倉儲設施可能因極端天氣事件影響，造成運輸路線受阻，或使儲放之原物料與產品損毀。除了增加運輸支出與時間成本，天災對供應鏈的生產與配送造成影響，公司可能無法及時取得原料，使生產能力下降。2023年部分地區船運通行受乾旱影響，導致國外進口原物料交期拉長到半年、一年的時程，使家登需另外調度原物料而產生額外成本，可能迫使調整產品售價，導致定價優勢下降，而難以維持長期客戶關係。若無法適時調度原物料，可能面臨逾期交貨遭受客戶罰款，導致客戶不信任、轉單等負面效應，最終影響整體營收。 | <ol style="list-style-type: none"> 營運中斷：物流交通中斷、供應鏈斷鏈 增加營運成本：原物料、銷售與物流 增加支出：罰款 減少營收：生產能力下降、減少訂單、失去客戶 | 高 | 上游供應鏈、自身營運、下游客戶、物流 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO 22301 營運持續管理，針對氣候可能造成的中斷事件擬定復原計畫，並實際演練。供應鏈管理程序詳細規範確保物料，並設有營運備援機制，可在南北廠區同時相互備援原物料與生產設備。 為避免天災所導致之運輸中斷，家登偕同半導體在地供應鏈聯盟，逐步於客戶所在之國家設置在地工廠，以利用及時出貨並回應客戶需求。並於各廠區培養在地供應商，以降低產品碳足跡及斷料風險。 產品製造所需部分金屬原物料仰賴國外進口，家登密切關注，隨時針對可能受影響之用料提早下訂備料。 原物料保持庫存備料，且至少預備 2 家以上供應商，以確保物料供應穩定性。 |
| 機會 | 市場 | O1：增加再生能源使用 未來因綠電需求提升可能使再生能源取得不易，為客戶、供應鏈提供潔淨能源、共同達到淨零目標，將可成為一大競爭優勢及機會，除了創造營收，同時可提升企業形象、增加投資人意願及客戶青睞。 | <ol style="list-style-type: none"> 增加營收：再生能源新市場收入、爭取客戶 價值提升：投資人投資意願增加 | 中 | 上游供應鏈、自身營運、下游客戶 | 中期 | <ul style="list-style-type: none"> 2023 年經董事會決議投資再生能源案場，訂定再生能源目標。 掌握再生能源案場資源，預計 2025 年開始商轉，將保留部分發電量供客戶及供應商優先採購，並視實際市場狀況躉售予台電或其它半導體供應商及用電大戶，確保合作夥伴共同朝向 RE 100 目標。 |
| | 資源利用效率 | O2：製程次料再利用促進低碳物流 家登產品成份以塑料為主，生產中有射出連結之支架、新開發 NG 塑料、試模產生之廢品塑料，因此已運用自家精密技術、半導體回收及製造能力，再製為再生物流載具或包材，減少物流的廢棄物量與排放量。若規劃販售再生棧板給供應商，或作為提供產品給客戶的運輸工具，將提高資源使用效率、減少廢棄物處理及物流採購成本。 | <ol style="list-style-type: none"> 節省成本：廢棄物處理、物流 增加營收：再生商品銷售 | 低 | 上游供應鏈、自身營運、下游客戶 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> 發起供應鏈減碳共好專案與次料再利用之研發專案，有助提升企業形象、節省成本。研發專案將持續評估新市場開拓之可行性。 現有之次料再利用案，如：針對製程中切削出的鋁料，經歷縮後送至回收廠重新加工成再生原料；過程中因大幅壓縮鋁料空間，故可減少運送次數及相對應的排放量；將逐步擴展更多次料再利用案。 |

| 發生時點 | 短期 (< 3 年) | 中期 (3 – 10 年) | 長期 (>10 年) |
|-------------|--|--|--|
| 面臨風險議題 | <p>R2：新興氣候相關法規及利害關係人揭露要求</p> <p>R3：能源供應不穩定</p> <p>R4：產品 / 製程低碳技術研發及改良需求</p> <p>R6：強颱、強降雨之淹水</p> <p>R7：發生旱災</p> <p>R8：氣候天災影響原物料供應</p> <p>O2：製程次料再利用促進低碳物流</p> | <p>R1：碳定價法規管制</p> <p>R5：供應商受碳定價管制</p> <p>O1：增加再生能源使用</p> | <p>R1：碳定價法規管制</p> |
| 因應計畫之財務成本投入 | <ul style="list-style-type: none"> 提高再生能源採購與案場成本投入 定期進行氣候議題管理相關 ISO 標準查證之執行費用 定期進行既有設備與廠房之維護與檢測費用 投入再生原物料使用、節能產品開發、製程改善、次料再利用等研發所需之人力與費用 更新節能設備之資本費用支出 貨車改裝成運水車之費用支出 | <ul style="list-style-type: none"> 提高投入營運減碳與降低產品碳足跡之資金 碳費支出 低碳供應鏈管理費用投入 舉辦供應商碳盤查教育訓練的執行費用 再生能源採購與再生能源案場投資支出 | <ul style="list-style-type: none"> 持續執行低碳計畫之成本投入 碳關稅申報及減碳規劃所需之人力成本 |



4.1.5 指標與目標

家登管理氣候相關風險與機會之相關指標包含：溫室氣體管理、能源使用管理、水資源管理、產品設計與物料使用，與永續供應鏈，各指標之短、中期目標設定與 2023 年績效之詳細資訊請參見對應之永續報告書章節。

| 指標 | 項目 | 目標設定 | 2023 年績效 | 永續報告書章節 |
|-----------|--|---|---|---------------|
| 溫室氣體管理 | <ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放 產品碳足跡盤查 | <ul style="list-style-type: none"> 單位營收碳排量每年減少 2% 關鍵產品導入 ISO 14067 評估 | <ul style="list-style-type: none"> 單位營收碳排量較 2022 年度減少 3.1% 完成關鍵產品之產品碳足跡自主盤查 | 4.1 氣候與能源管理 |
| 能源使用管理 | <ul style="list-style-type: none"> 再生能源發電量與使用量提升 推動節能行動方案 | <ul style="list-style-type: none"> 再生能源使用目標：2030 年達成 RE 60、2035 年 RE 90、2040 年 RE100 單位營收用電量每年降低 2% | <ul style="list-style-type: none"> 使用全廠智慧電表監控能源耗用 投資再生能源案場 執行 7 項節能專案 | 4.1 氣候與能源管理 |
| 水資源管理 | <ul style="list-style-type: none"> 提升水循環利用率 安裝節水裝置 | <ul style="list-style-type: none"> 單位營收用水量每年減少 3% | <ul style="list-style-type: none"> 單位營收用水量較 2022 年減少 39% 採用二次回收至一次回收水系統機制，約節水 25,680 m³ 製程水回收率達 82% | 4.2 水資源及廢棄物管理 |
| 產品設計與物料使用 | <ul style="list-style-type: none"> 製程優化 廢料回收 & 再製研發專案 廢棄物減量 | <ul style="list-style-type: none"> 2024 年達成單位廢料回收再利用目標達 80% 單位營收廢棄物量每年減少 2% | <ul style="list-style-type: none"> 單位營收廢棄物量較 2022 年下降 22% 塑料回收再製，如開發再生棧板、塑膠椅及物流箱等 製程中切削出的鋁料回收再利用 | 4.2 水資源及廢棄物管理 |
| 永續供應鏈 | <ul style="list-style-type: none"> 打造半導體在地供應鏈聯盟 建立供應商碳盤查能力 | <ul style="list-style-type: none"> 2024 年建置完成家登專屬碳管理平台 2024 年達成輔導 38 家供應商完成溫室氣體盤查 | <ul style="list-style-type: none"> 提供供應商 98 件能源改善方案，總減碳效益達 8,663 公噸 CO₂e 發起供應鏈減碳共好專案，以鐵盒取代一次性包材示範計畫 ISO 20400 永續採購指南導入 提供供應商 ISO 14064-1 課程 2 場次 | 2.3 永續供應鏈 |

4.1.6 溫室氣體盤查

家登精密於 2022 年導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查輔導及第三方查證，建立溫室氣體盤查管理程序，完成溫室氣體盤查及查驗作業，並取得第三方溫室氣體查驗聲明書，盤查之溫室氣體包括二氧化碳 (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) 及三氟化氮 (NF₃)。逐年持續以此盤查基準進行溫室氣體盤查，2023 年自主盤查結果，溫室氣體總排放量為 10,565.05 公噸二氧化碳當量，類別一排放量為 623.30 公噸二氧化碳當量，類別二排放量為 8132.25 公噸二氧化碳當量。2023 年無來自生質的燃燒或生物降解之生物源的二氧化碳排放。

溫室氣體排放

單位：公噸二氧化碳當量

| 類別 | 類別說明 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|------------------------------|------------------------|----------|----------|-----------|
| Category 1 | • 直接溫室氣體排放與移除 | 535.75 | 584.70 | 623.30 |
| Category 2 | • 輸入能源產生之間接溫室氣體排放 | 6,873.31 | 7,561.37 | 8132.25 |
| Category 3 | • 運輸產生之間接溫室氣體排放 | 4.47 | 11.63 | 46.39 |
| Category 4 | • 組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放 | 1,349.81 | 1,529.28 | 1,763.11 |
| Category 5 | • 與組織的產品使用相關連之間接溫室氣體排放 | - | - | - |
| Category 6 | • 由其他來源產生的間接溫室氣體排放 | - | - | - |
| 總計 | | 8,763.34 | 9,686.98 | 10,565.05 |
| 溫室氣體排放密集度 (公噸二氧化碳當量 / 每百萬營收) | | 3.71 | 2.58 | 2.50 |

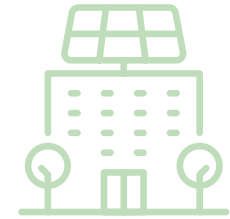
註：

1. 採營運控制權法。
2. Category 3 盤查範疇包含航空及高鐵差旅的排放；Category 4 盤查範疇包含採購之電力、自來水及汽柴油的排放、固體和液體廢棄物處理產生的排放；Category 5~6 未納入盤查範疇，以“-”表示。
3. 2021年 Category 2 電力排放係數以經濟部能源局 2022年公布之 2021年電力排放係數：0.509 公斤二氧化碳當量 / 度
2022年 Category 2 電力排放係數以經濟部能源局 2023年公布之 2022年電力排放係數：0.495 公斤二氧化碳當量 / 度
2023年 Category 2 電力排放係數以經濟部能源局 2024年公布之 2023年電力排放係數：0.494 公斤二氧化碳當量 / 度
4. 全球暖化潛勢 (GWP) 引用 IPCC 2021 年第六次評估報告之全球暖化潛勢值 (AR6)
5. 溫室氣體排放係數：行政院環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4
6. 2021年盤查邊界：土城總公司、樹谷廠、南科廠
7. 2022、2023年自主盤查邊界：土城總公司、樹谷廠、南科廠、復興廠
8. 溫室氣體排放密集度 = (Category 1 + Category 2) ÷ 百萬營收

4.1.7 能源管理

家登精密為積極應對全球氣候變遷，擬定能源管理政策 (Energy Management Policy)

1. 提升能源使用效率，降低能源使用成本
2. 導入節能環保設計，優先採購節能設備
3. 落實能源管理系統，持續改善能源績效
4. 遵行能源相關法規，建構永續綠色經營
5. 全員參與溝通協調，達成節能減碳目標



能源使用

| 項目 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|---------------------|--------|--------|--------|
| 用電量 (MWh) | 13,504 | 15,275 | 16,462 |
| 單位營收用電量 (MWh/ 百萬營收) | 6.77 | 4.83 | 4.71 |

單位：GJ 吉焦耳

| 項目 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|----------------------|--------|--------|--------|
| 汽油 | 1,186 | 1,324 | 1,185 |
| 柴油 | 3,370 | 3,629 | 4,183 |
| 外購電力 | 48,613 | 54,992 | 59,263 |
| 總計 | 53,169 | 59,945 | 64,631 |
| 總能源使用密集度 (GJ/ 每百萬營收) | 26.66 | 18.97 | 18.49 |

註：電力 1,000 kWh = 3.6 GJ

註：能源熱值依據經濟部能源局 110 年能源統計手冊

4.1.8 能源管理執行成果

1. 導入ISO 50001能源管理系統輔導及第三方驗證：於2022年建立能源管理團隊，進行能源審查與能源法規鑑別，推動行動方案與執行節能診斷，建立基線與指標與監督量測方法，完成內部稽核及管理審查並取得第三方驗證。透過能源管理系統之運作，達到協助改善能源使用效率，降低能源成本及減少溫室氣體排放之實質效益。
2. 智慧電表及監控系統設置：2022年因應工廠產能增加，用電持續成長，導入智慧能源管理系統整合既有的數位電表，並規劃增設數位電表進行重大耗能設備監控。將建立整廠電力資訊系統，提供電力節能改善績效管理政策之決策參考，並針對用電異常狀況提出警示，以利進行節能對策改善；另規劃增加排碳量分析圖表與進階數據顯示，俾利比較同期、各類分項的排碳量。
3. 節能行動方案評估及推動：2023年共推動7項節能行動方案（如下表），行動方案年節電量可達244萬度，2023年節電量為74.8萬度，減碳量369噸二氧化碳當量，樹谷廠2023年節電率為4.7%。

辦公室節能措施

強化辦公室同仁節約能源習慣之養成，全面落實節能作業，促進能源使用效率提升，進而降低環境污染，達成經濟與環保兼籌並顧之目標。家登精密致力推行辦公室節能措施計畫，廣納員工改善建議，並為求有效監控電力使用狀況導入智慧電錶模組即時監控廠內設備電力使用狀況。期望將節約能源意識觀念透過宣導方式，讓同仁養成隨時節約能源的好習慣。



節能減碳執行方案

| NO | 行動方案名稱 | 行動方案措施描述 | 方案年節電量(度) | 方案完成日 | 2023年節電量(度) |
|----|------------------------------|---|-----------|-----------|-------------|
| 1 | 射出料管加熱電熱片改紅外線加熱改善案 | 現況廠內射出機為電加熱模式，改為非接觸型紅外線加熱，不但較省電，且加熱速度快，預估可節約35%左右的電。 | 600,572 | 2023/6/17 | 300,286 |
| 2 | 無塵室FFU AC改DC馬達節能專案 | 無塵室運轉中FFU擬改機由AC馬達改為DC降低能源使用耗電量。 | 1,061,659 | 2023/11/8 | 88,472 |
| 3 | 製程冷卻水變流量改善，依需求自動調整射出冷卻水供水量 | 30HP製程冷卻水泵全載運轉供應，加裝變頻器水泵由變流量控制供水量。 | 24,721 | 2023/3/3 | 18,541 |
| 4 | 真空包裝機取消真空產生器改真空系統供應改善案 | 樹谷廠區自動包裝機透過真空產生器使用CDA系統產生真空供包裝產品使用，改善方案以真空泵直接產生真空負壓供包裝機使用，減少正負壓力轉換過程的能源消耗。 | 231,115 | 2023/6/19 | 115,558 |
| 5 | 製程區整體換氣排風系統進行時間排程及風量變頻設置 | 無塵室製程區整體換氣排風系統，擬增設圖控改排程方式調整運轉時間，預計停止假日時段運轉可降低能源使用。 | 37,586 | 2023/1/31 | 34,453 |
| 6 | 空壓機供壓由8.5kg→8.0kg，特殊需求由增壓泵提升 | 樹谷廠區空壓機CDA/XCDA，因部分設備使用有壓力需求，故整體供應壓力值設定為8.5kg，考量各設備需求空壓機壓力值不同，進行管路分路規劃，擬將部分空壓設備壓力值調降為8kg。 | 316,119 | 2023/8/18 | 105,373 |
| 7 | 冰水系統改善工程(3F冰水系統供應至4F240RT系統) | 現況4F辦公區及餐廳空調系統由頂樓240噸冰水主機供應，規劃增設3F冰水系統支援管路至4F，整合全廠空調由3F冰水主機群統一供應。 | 169,920 | 2023/6/22 | 84,960 |
| 總計 | | | 2,441,692 | | 747,642 |

4.2 水資源及廢棄物管理

| 重大主題 | 水資源及廢棄物管理 | |
|---|---|--|
| 政策 | 提升用水效率，促進水資源循環使用及排放減量；廢棄物減量及循環利用，推動循環經濟 | |
| 2023 年成果 | 2024 年短期目標 | 2025-2030 年目標 |
| <ul style="list-style-type: none"> 製程水回收率達 82% 單位營收用水量至 2023 年減少 54% (2021 年為基期) 持續推動塑料回收再利用專案 單位營收廢棄物至 2023 年減 21% (2021 年為基期) | <ul style="list-style-type: none"> 製程水回收率成長至 85% 單位營收用水量減少 3% 持續推動塑料回收再利用專案 單位營收廢棄物量減少 2% | <ul style="list-style-type: none"> 提升用水效率，促進水資源循環使用及排放減量 廢棄物減量及循環利用，推動循環經濟 |

4.2.1 水資源管理

家登精密取水主要用於生產製程及員工生活用水，廠區取水來源全取自於第三方來源（臺灣自來水公司），無使用地表淡水、海水及井水等其他來源，於用水循環中透過回收系統將用水進行回收、循環、再利用達到節省用水之目標。廢（污）水處理皆依循政府法規及各工業園區規範進行納管處理，排入各工業園區污水處理廠，排放均符合各工業園區納管標準，總部生活污水亦按規定排入污水下水道，排放水至污水處理廠最後流入台灣西部沿海，包含第三方終點及海水。

註：樹谷廠納管標準：臺南市政府經濟發展局樹谷園區服務中心下水道搭排納管限值。
 註：復興廠納管標準：經濟部工業局土城工業區服務中心下水道納管限值。


| 項目 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 |
|-----------------------|--------|--------|--------|
| 取水量 | 74.78 | 89.17 | 57.98 |
| 排水量 | 24.47 | 33.20 | 18.69 |
| 耗水量 | 50.31 | 55.97 | 39.29 |
| 單位營收取水量 (百萬公升 / 百萬營收) | 0.037 | 0.028 | 0.017 |

註：取水量、排水量及耗水量單位：百萬公升
 註：2021 年統計範疇包括土城總公司、樹谷廠、南科廠、2022、2023 年統計範疇包括土城總公司、樹谷廠、南科廠、復興廠
 註：土城總公司、復興廠及南科廠無廢（污）水流量計設置，排水量以自來水量之 80% 作為排水量
 註：耗水量 = 取水量 - 排水量

家登精密採用世界資源研究院 (World Resources Institute, WRI) 開發的水風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas) 盤點各廠區水資源風險，辨識結果各廠區皆處於水資源緊迫壓力低之區域 ((Low < 10%)。家登精密亦依據水利署水情燈號管控用水狀況，若遇減量或分區供水皆依循主管機關規定進行配合。

| 水情燈號 | 家登精密應對策略 |
|------------|--------------------|
| ● 正常 | 廠內正常供水 |
| ● 稍緊 | 減少民生用水 - 調整沖廁及洗手水量 |
| ● 特定時段減壓供水 | 辦公室空調管制 (只送風無溫控) |
| ● 工業用水減量供應 | 關閉部分非必要生產機台或實施減產措施 |
| ● 分區定時停止供水 | 水車廠外載水 25 噸 / 次 |

2023 年節水方案

| 方案名稱 | 方案措施描述 | 節水成效 |
|--|-----------------------------------|-----------------------|
|  二次回收至一次回收水系統機制 | 將二次回收水部分導入一次回收水筏基，增加回收率減少工業自來水的使用 | 25,680 m ³ |

回收水利用

樹谷廠廠房興建藍圖納入水資源回收再利用系統，持續改善回收水系統，促進水資源循環使用及排放減量，2023 年製程水回收率達 82%。

註：製程回收率計算依據用水平衡圖 (R9 版)

4.2.2 廢棄物管理

家登精密廢棄物主要可分為生活垃圾、一般事業廢棄物，2023 年總計 310.61 公噸。家登精密在廢棄物管理，皆如實申報廢棄物數量，委託合法廠商清運處理。

廢棄物清運統計

單位：公噸

| 廢棄物類別 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 |
|--------------------|--------|--------|--------|
| 生活垃圾 | 35.31 | 49.51 | 27.07 |
| 一般事業廢棄物 | 188.92 | 309.81 | 283.54 |
| 有害事業廢棄物 | 0 | 0 | 0 |
| 總計 | 224.23 | 359.32 | 310.61 |
| 廢棄物清運量 (公噸 / 百萬營收) | 0.112 | 0.114 | 0.089 |

廢棄物分類統計

單位：公噸

| 廢棄物種類重量 (噸) | 生活垃圾 | 廢塑膠 | 廢木材 | 廢紙 | 廢鋁 | 廢五金 | 合計 |
|-------------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2021 年 | 35.31 | 152.80 | 15.98 | 15.75 | 2.68 | 1.71 | 224.23 |
| 2022 年 | 49.51 | 239.04 | 13.33 | 37.77 | 9.64 | 10.03 | 359.32 |
| 2023 年 | 27.07 | 188.62 | 33.96 | 30.24 | 25.55 | 5.17 | 310.61 |

註：2021 年統計範疇：樹谷廠。

註：2022、2023 年統計範疇：樹谷廠、復興廠。

環境裁罰說明：2023 年度家登精密工業股份有限公司無因違反環保法規被裁罰事件

4.2.3 塑料回收再進化

家登精密產品成份以塑料為主，生產中常有射出連結之支架、新開發 NG 塑料、試模產生之廢品塑料的產生，而這些塑料絕大可回收使用，秉持著永續環保的理念，廠區有全次料回收政策，將這些可二次使用的塑料安排不良品粉料，粉料後將次料回收入庫，處理並回收使用，而其他廢品塑料則供給給回收廠進行分類，再依二次循環使用廠商之需求，提供對應之料品進行生產再利用。

除了推動專案進行呆滯庫存塑膠材料活化、原次料抽製再利用，對於供應鏈則從包裝材料回收開始著手，在產品包裝設計上利用可重複裝載物料回收利用的包裝出貨。針對出貨至廠商及客戶端，提倡循環使用回收再利用等環保與節約的理念，2018 年起至今已 7 間供應商共同響應使用回收料製成的塑膠棧板，將托盤重複使用進行往返運送，而近年因環保棧板採購數量成長速度倍增，即由董事長主導成立研發專案，落實利用廠內廢料自製重新射出成塑膠棧板。此一環保理念在 2022 年進一步推出 2 項新專案，以粉料機將特定塑料再製物流回收箱、人體工學塑膠椅，2023 年持續優化製程。(詳細內容請見專題報導三)

5

友善職場

5.1 多元共融 幸福職場

5.2 人才吸引與留任

5.3 人才發展

5.4 人權

5.5 家登特有文化

5.6 職業安全與衛生



5.1 多元共融 幸福職場

多元共融

DEI(Diversity, Equity and Inclusion)，無疑已是全球夥伴攜手邁向的目標。

多元 (Diversity)，員工背景與特質的多樣性，包含國籍、種族、宗教、學歷、年齡、性別認同、身形外貌等。

公平 (Equity)，係指每個個體在組織內，都能被尊重，且擁有公平的待遇和晉升機會。

共融 (Inclusion)，係指公司能接納每個個體的差異，透過給予不同機會，使其適性發展，並尊重所有相異的觀點、融合不同意見，打造友善且無玻璃天花板的環境。

為了逐步邁向更友善的環境，家登從 RBA 開始實踐，持續檢核公司和整條供應鏈的工作環境安全無虞，每位員工都受到尊重與善待。

在獲得 RBA 白金證書後，亦於每兩年安排第三方機構進到公司驗證，確保我們能不斷地為了員工、環境的福祉持續邁進。



員工結構

截至 2023/12/31 家登精密全體員工人數大幅成長至 650 人，員工組成年齡層有高達 67% 為 40 歲以下，平均年齡更只有 35.8 歲，顯見家登員工創新求變的年輕思維與熱血動能，男女比例均等，男性員工占 383 人約 59%、女性員工占 267 人約 41%。



而在營運高度成長發展期，處級以上高階主管職佔 11 人、部級以上中階主管職佔 26 人、課 / 組級基層主管佔 45 人，總計 82 人，佔總員工數 13%；一般員工則有 568 位。同時公司亦尊重且實現身心障礙人員工作權利，聘用身心障礙人士及外籍員工共 96 人，佔總員工數 15%。

性別人數比例

| 職級 | ♂ | | | ♀ | | | 合計 |
|------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|-----|
| | 30 歲以下 | 31-50 歲 | 51 歲以上 | 30 歲以下 | 31-50 歲 | 51 歲以上 | |
| 高階主管 | 0 | 3 | 4 | 0 | 3 | 1 | 11 |
| 中階主管 | 0 | 16 | 4 | 0 | 4 | 2 | 26 |
| 基層主管 | 6 | 18 | 3 | 1 | 17 | 0 | 45 |
| 非主管職 | 135 | 179 | 15 | 72 | 159 | 8 | 568 |
| 合計 | 141 | 216 | 26 | 73 | 183 | 11 | 650 |

註：

- 截至 2023/12/31 年底；主管為擔負管理其他員工或單位之行政責任者
- 高階主管為處級主管含以上之幹部、中階主管為部級幹部、基層主管為組、課級幹部

| 類別 | 性別 | | 合計 | 工作地區 | | |
|--------------|---|---|-----|-------|-------|-------|
| |  |  | | 土城總公司 | 土城復興廠 | 台南樹谷廠 |
| 永久聘僱 員工人數 | 326 | 218 | 544 | 169 | 44 | 331 |
| 臨時員工 人數 | 57 | 49 | 106 | 11 | 6 | 89 |
| 全職員工 人數 | 383 | 267 | 650 | 180 | 50 | 420 |
| 兼職員工 人數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

註 1：永久聘僱員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工
 註 2：臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時
 註 3：全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工
 註 4：兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工
 註 5：本公司未聘僱「無時數保證的員工」

各國籍員工人數及其對應性別

| 年齡 | 性別 | 台灣 | 中國 | 印尼 | 菲律賓 | 越南 | 韓國 | 總計 |
|---------|---|-----|----|----|-----|----|----|-----|
| 30 歲以下 |  | 54 | 0 | 0 | 1 | 15 | 0 | 70 |
| |  | 109 | 0 | 20 | 0 | 11 | 0 | 140 |
| 31-50 歲 |  | 157 | 1 | 0 | 18 | 10 | 0 | 186 |
| |  | 205 | 0 | 3 | 0 | 8 | 1 | 217 |
| 51 歲以上 |  | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| |  | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 |
| 員工數量 | 總人數 | 562 | 1 | 23 | 19 | 44 | 1 | 650 |

2023 人員學歷現況

| 年齡 | 性別 | 高中(含) 以下 | 專科 | 博士 | 碩士 | 學士 | 總計 |
|---------|---|-------------|----|----|-----|-----|-----|
| 30 歲以下 |  | 28 | 2 | 1 | 10 | 29 | 70 |
| |  | 53 | 6 | 1 | 31 | 49 | 140 |
| 31-50 歲 |  | 59 | 29 | 1 | 26 | 71 | 186 |
| |  | 46 | 38 | 4 | 40 | 89 | 217 |
| 51 歲以上 |  | 7 | 0 | 0 | 2 | 2 | 11 |
| |  | 10 | 4 | 2 | 6 | 4 | 26 |
| 員工數量 | 總人數 | 203 | 79 | 9 | 115 | 244 | 650 |

比例計算：該性別、年齡層之新進員工數除以 2023 年底總員工人數。

2023 年新進員工共計 185 位，新人留任率 74.4%。

| 2023 期末員工數 | 2023 新進員工數 | 2023 期初員工數 | 留任率 |
|------------|------------|------------|-------|
| 650 人 | 185 人 | 625 人 | 74.4% |

比例計算：該性別、年齡層之新進員工數除以 2023 年底總員工人數。



離職員工數及比例

| 年齡 | 性別 | 2022 | | 2023 | | |
|---------|--|------|-------|--|----|-------|
| | | 人數 | 比例 | 性別 | 人數 | 比例 |
| 30 歲以下 |  | 39 | 7.0% |  | 38 | 5.8% |
| |  | 26 | 4.7% |  | 32 | 4.9% |
| | 小計 | 65 | 11.7% | 小計 | 70 | 10.7% |
| 31-50 歲 |  | 68 | 12.3% |  | 42 | 6.5% |
| |  | 47 | 8.5% |  | 27 | 4.2% |
| | 小計 | 115 | 20.7% | 小計 | 69 | 10.7% |
| 51 歲以上 |  | 8 | 1.4% |  | 10 | 1.5% |
| |  | 4 | 0.7% |  | 2 | 0.3% |
| | 小計 | 12 | 2.2% | 小計 | 12 | 1.8% |

員工離職原因統計

| 工作本身 | | | 升遷待遇 | | | 部門問題 | |
|---------|-------|---------|--------|------|------|------|------|
| 30 | | | 4 | | | 7 | |
| 工作內容不適應 | 工作時間長 | 工作環境不適應 | 升遷管道因素 | 升學進修 | 薪資待遇 | 主管因素 | 同事問題 |
| 27 | 0 | 3 | 2 | 0 | 2 | 4 | 3 |
| 不可控因素 | | | | | | | 退休 |
| 51 | | | | | | | 2 |
| 健康因素 | 家庭因素 | 資遣 | 解雇 | 生涯規劃 | 個人因素 | 其他 | 退休 |
| 9 | 15 | 9 | 6 | 6 | 5 | 1 | 2 |

5.2 人才吸引與留任

| 重大主題 | 人才吸引與留任 | |
|--|--|---|
| 政策 | 致力於超越業界水平，提升人才吸引的競爭力，並針對不同職系展開不同獎勵計畫 | |
| 2023 年成果 | 2024 年短期目標 | 2025-2030 年目標 |
| <ul style="list-style-type: none"> 調升生育補助金至每人每次 20,000 元 4 仟萬專案獎金預算，展開不同獎勵計畫 | <ul style="list-style-type: none"> 提升專案獎金預算 5 仟萬元整，展開不同獎勵計畫 隨營運成長調薪至少 5% | <ul style="list-style-type: none"> 持續提供優於業界薪資福利，提供員工全方位照顧與支持 |

1. 一致的核心價值

邁向使命過程中，我們期待全體同仁展現的一致行為準則，故會透過官網、月會、主管會議、幹部訓練班（BSC 課程）等各種形式宣傳核心價值，使之深植同仁心中。在徵選人才時，我們也會透過個案心得撰寫、WPS 測驗等方式，篩選出符合公司核心價值「用心服務、熱情成長」，「志同道合」的夥伴。

我們的核心價值如下：

用心服務、熱情成長
Partner with **H.E.A.R.T.** ,
grow with passion

Honesty and Integrity 誠信正直

謹守職業操守與道德要求，重視信用並實踐承諾

Apply professional principles and morality, and assign high values to credibility and commitment.

Excellence 卓越創新

熱愛學習、勇於改變，持續追求公司與個人的成長

Learn and innovate. Keep pursuing growth for Gudeng and your personal development.

Accountability 主動當責

實踐創業家精神、腳踏實地、正面樂觀迎接挑戰並對結果負責

Adopt the entrepreneurial spirit and think positively when facing challenges. Be responsible for results.

Relationship 雙贏夥伴

主動掌握客戶需求，在公司紀律下，快速提供最適解決方案

Understand a customer's needs and provide the best solution efficiently under Gudeng's disciplines.

Teamwork 團隊合作

無私傳承經驗、相互扶持，創造最大綜效

Cooperate with others to create synergy within the organization.



2. 選才標準

家登精密相信「卓越創新」策略要能成功，關鍵因素是，具有創新精神的人持續不斷的加入我們，我們才能「久久長長」。我們因為創新帶來的收益會分享給帶來價值的關鍵人才，這是公司最重要的信念；同時，我們深感要建立「用心服務、熱情成長」的公司文化，並傳承給價值觀跟公司理念契合的人才是非常重要的，不斷「卓越創新」才能為顧客帶來價值，並帶給利害關係人長長久久的利益回報。所以，「志同道合」及「多元共融」，是我們選才的最高準則。

而為了找到值得信任的夥伴，我們也設有內推制度，並明訂為《人才推薦獎金制度辦法》，2023 年度共計發放 285,000 元人才推薦獎金。



新進人員招募來源

| 年齡 | 30 歲以下 | | 31~50 歲 | | 51 歲以上 | | 總計 |
|------|--------|----|---------|----|--------|----|-----|
| | 性別 | 性別 | 性別 | 性別 | 性別 | 性別 | |
| 人力銀行 | 14 | 26 | 17 | 44 | 1 | 6 | 108 |
| 同仁推薦 | 4 | 5 | 16 | 10 | | | 35 |
| 建教合作 | 1 | 4 | | | | | 5 |
| 校園 | 9 | 7 | | | | | 16 |
| 移工 | 2 | 1 | 4 | 2 | | | 9 |
| 替代役 | | 1 | | | | | 1 |
| 外包轉正 | 1 | 3 | 2 | 1 | | | 7 |
| 派遣轉正 | 1 | 1 | 1 | | | | 3 |
| 總計 | 32 | 48 | 40 | 57 | 1 | 6 | 184 |

註：當年度新任獨立董事 1 位屬特殊招募，未納入此表計算

3. 實質平等的發展機會

在家登，性別從來不會是發展的限制。家登內部，副總級女性高階主管佔比 100%，2023 年生理女性晉升的比例為 43.96%，生理男性晉升比例 56.04%。















| 性別 | 家登 員工人數 | 家登員工 生理性別比例 | 2023 家登 晉升人數 | 2023 家登 晉升比例 |
|---|------------|----------------|-----------------|-----------------|
|  | 383 | 59% | 51 | 56.04% |
|  | 267 | 41% | 40 | 43.96% |

● 不是家累，是甜蜜的負擔

為了使夥伴們能夠安心生產並養育後代，家登全然依循性別平等工作法、育嬰留職停薪實施辦法辦理。此外，於 2023 年調升生育補助金至每人每次 20,000 元，更和鄰近的 3 間幼兒園、1 間托嬰中心簽訂折扣合約，讓新手爸媽能夠減輕育兒負擔。



● 婚育照顧統計

| 項目 | 性別 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------|---|------|------|------|
| 符合育嬰假申請資格人數 |  | 7 | 3 | 10 |
| |  | 3 | 7 | 6 |
| | 總數 | 10 | 10 | 16 |
| 實際申請資格人數 |  | 1 | 1 | 2 |
| |  | 6 | 7 | 3 |
| | 總數 | 7 | 8 | 5 |
| 應復職人數 |  | 0 | 1 | 2 |
| |  | 5 | 7 | 7 |
| | 總數 | 5 | 8 | 9 |
| 實際復職人數 |  | 0 | 0 | 1 |
| |  | 4 | 6 | 5 |
| | 總數 | 4 | 6 | 6 |
| 復職率 |  | - | 0% | 50% |
| |  | 80% | 86% | 71% |
| | 總數 | 80% | 75% | 67% |
| 當年度復職滿一年人數 |  | 0 | 0 | 0 |
| |  | 2 | 2 | 6 |
| | 總數 | 2 | 2 | 6 |
| 留任率 |  | - | - | - |
| |  | 100% | 50% | 100% |
| | 總數 | 100% | 50% | 100% |

註：

1. 復職率 = 實際復職人數 ÷ 應復職人數 × 100%
2. 留任率 = 當年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度復職人數 × 100%
3. 育嬰假最短 6 個月，最長 3 年，依同仁需求申請。

● 員工家庭照顧相關假別統計

| 項目 | 2023 年 | | |
|----|------------|---------------|----------|
| | 家庭照顧假 / 人次 | 產 (陪產) 假 / 人次 | 生理假 / 人次 |
| 男性 | 11 | 14 | |
| 女性 | 26 | 6 | 174 |

● 身障夥伴的進用

近三年，家登在身障夥伴的進用上優於《身心障礙者權益保障法》法規規定，且秉持適才適用的理念，讓這些夥伴們一樣能夠擁有自己的舞台。

歷年身心障礙者雇用人數與晉用比例

| 年度 | 晉用比例 | 在職人數 | 雇用人數 |
|------|-------|------|------|
| 2019 | 1.81% | 277 | 5 |
| 2020 | 0.82% | 365 | 3 |
| 2021 | 1.71% | 468 | 8 |
| 2022 | 1.27% | 631 | 8 |
| 2023 | 1.38% | 650 | 9 |

● 外籍夥伴的協助計畫與晉升制度

為提升外籍夥伴的工作自主權、遠離剝削及加快環境適應，家登支持移工零付費，並與仲介合作依生理性別／國籍分別安置移工夥伴於家登獨住宿舍，以維護其安全。此外，亦在 SOP、廁所英文等文宣上列出各國語言，新進人員也都配有專職輔導員，並會安排懂其語言的同仁協助手把手指導，或者請同仁在期間協助翻譯，盡可能降低語言造成的隔閡與不安。

除此之外，在產線上，我們提供認真負責的組員公開透明的晉升管道，不論國籍，只要符合《人員晉升管理辦法》中所規定之要件，皆會進到人評會審議。截至 2023 年，約有 11% 外籍夥伴晉升。我們期待未來能有更多不同國家的夥伴帶領公司向前進。

2023 外籍夥伴晉升狀況

| 年齡 | 性別 | 印尼 | 菲律賓 | 越南 | 已晉升人數 |
|---------|---|----|-----|----|-------|
| 30 歲以下 |  | - | 1 | 15 | 1 |
| |  | 20 | - | 11 | 2 |
| 31-50 歲 |  | - | 18 | 10 | 3 |
| |  | 3 | - | 8 | 3 |
| 51 歲以上 |  | - | - | - | - |
| |  | - | - | - | - |
| 員工數量 | 總人數 | 23 | 19 | 44 | 9 |

● 產學合作與實習生制度

| 學校與科系 | 合作人數 |
|----------------------------------|------|
| 台北大學 - 金融與合作經營學系 / 企業管理系 / 應用外語系 | 3 |
| 高雄大學 - 東亞語文學系 | 1 |
| 中山醫學大學 - 職安衛系 | 1 |
| 臺灣師範大學 - 社會教育學系 | 1 |
| 中原大學 - 機械工程學系 | 2 |
| 明志科技大學 - 材料工程學系 | 9 |
| 南亞技術學院 - 車輛工程系 | 2 |
| 崑山科技大學 - 電機工程學系 / 機械學系 | 11 |
| 致理科技大學 - 商務科技學系 | 1 |
| 台鋼科技大學 - 機電學院智慧自動化國際專班 | 15 |
| 總計 | 46 |



● 歷年實習／產學生到職人次

| 到職年度 | 內部同仁推薦 | 產博生 | 產學合作生 | 新南向 | 總計 |
|------|--------|-----|-------|-----|-----|
| 2012 | 1 | | | | 1 |
| 2013 | 4 | | | | 4 |
| 2014 | 10 | | | | 10 |
| 2015 | 1 | | 8 | | 9 |
| 2016 | 2 | | 5 | | 7 |
| 2017 | | | 3 | | 3 |
| 2018 | | | 8 | | 8 |
| 2019 | | | 18 | | 18 |
| 2020 | 2 | 1 | 18 | | 21 |
| 2021 | 5 | 1 | 15 | | 21 |
| 2022 | | | 39 | 16 | 55 |
| 2023 | | 2 | 29 | 15 | 46 |
| 總計 | 35 | 3 | 98 | 17 | 203 |

2023 年度期滿產學合作學生共計 9 人

- ▶ 2 位回校或升學
- ▶ 1 位離退
- ▶ 7 位轉正式員工

● 具競爭力的獎酬制度



隨著組織成長、產業變化，2022 年則比對市場水準重新展開結構性調薪，將非主管職之年薪資平均數從 2021 年度的 76 萬，大幅拉升 34% 至 103 萬水準，薪資中位數大幅成長 32% 至 83 萬，其中研發體系與業務團隊年薪平均數約為 160 萬，顯示家登精密利潤共享的理念與對人才獎酬之重視。

2023 年，員工年薪約 21 個月，年終平均 9 個月；2024 年，隨著營運成長、員工目標達標，明年年終有信心再優於今年，另外，家登也每年進行調薪，預計今年再調薪 5%，將自今年 7 月實施。

家登致力於超越業界水平，提升人才吸引的競爭力，並針對不同職系展開不同獎勵計畫，改善獎酬制度、聚焦獎酬資源，以即時獎勵為出發，鼓勵持續創新、留任優秀人才、滿足集團多元化發展需求：

專案獎金已逐年由仟萬元上升至 2022 年 3,000 萬、2023 年規劃 4,000 萬獎金預算，2024 年更高達 4,500 萬

● 2023 年接受績效考核的人數

| 類別 |  |  | 合計 |
|-------------|---|---|-----|
| 高階主管 | 4 | 4 | 8 |
| 中階主管 | 26 | 9 | 35 |
| 基層主管 | 15 | 6 | 21 |
| 非管理職員工 (直接) | 197 | 146 | 343 |
| 非管理職員工 (間接) | 109 | 85 | 194 |
| 合計 | 351 | 250 | 601 |











註 1：考核對象為任職滿三個月之正職員工，涵蓋外派台籍員工 9 人，契約人員、實習生及工讀生不參加考核。

註 2：已提出離職申請者、當年度留職停薪六個月 (含) 以上或尚在留職停薪者，不參加考核。

● 非主管職年薪平均收及中位數

| 項目 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 成長率 |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|------|
| 非擔任主管職務之全時員工薪資總額 | 268,219 | 267,190 | 457,750 | 499,037 | 9% |
| 非擔任主管職務之全時員工人數 | 274 | 348 | 443 | 560 | 26% |
| 非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」 | 977 | 768 | 1,030 | 891 | -13% |
| 非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」 | 666 | 629 | 830 | 774 | -7% |

● 不同職級男女性別薪資比

| 職級 | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 一般員工 | 100% | 81% | 100% | 89% | 100% | 90% | 100% | 91% | 100% | 81% |
| 基層主管 | 100% | 170% | 100% | 187% | 100% | 120% | 100% | 98% | 100% | 95% |
| 中階主管 | 100% | 133% | 100% | 129% | 100% | 126% | 100% | 119% | 100% | 103% |
| 高階主管 | 100% | 91% | 100% | 76% | 100% | 36% | 100% | 120% | 100% | 123% |

註：

1. 以男性平均薪資為分母
2. 統計範圍不含獎金及董事薪資

● 2023 年男女性別與當地基本薪資比率

單位：元

| |  |  |
|---------------|---|---|
| 基層人員基本薪資 | 32,000 | 32,000 |
| (法定) 基層人員最低薪資 | 25,250 | 25,250 |
| 超過法定最低薪資倍數 | 1.27 | 1.27 |
| 男女薪資比 | 1 | |

● 人均薪資福利費用

| 年份 | 人均薪資福利費用 (千元) | 備註 (計算式) |
|------|---------------|--------------------------------|
| 2021 | 793 | 473,858 千元 (總體) 財報數 / 597 人 |
| 2022 | 956 | 763,483 千元 (總體) 財報數 / 798 人 |
| 2023 | 832 | 741,109 千元 (總體) 財報數 / 890 人 |

● 穩固的退休金制度

為保障同仁長遠職場生涯，家登精密為同仁所規劃退休金制度，包括依「勞動基準法」訂定之福利計畫，以及依「勞工退休金條例」之提撥計畫。其中勞退新制方面，台灣地區依員工每月薪資 6% 提撥退休金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度 3 月底前將一次提撥其差額。新制所提撥之退休金於 2023 年認列為費用之金額為 2146 萬元；針對勞退舊制，台灣地區則每月按員工薪資總額 2% 提撥員工退休金基金。

家登致力於超越業界水平，提升人才吸引的競爭力，並針對不同職系展開不同獎勵計畫，改善獎勵制度、聚焦獎勵資源，以即時獎勵為出發，鼓勵持續創新、留任優秀人才、滿足集團多元化發展需求：

- 專案獎金已逐年由 1 仟萬元上升至 2022 年 3,000 萬、2023 年規劃 4,000 萬獎金預算，2024 年更規劃高達 5000 萬元整。
- 若當月營收突破歷史新高則發放營收獎金，快速獎勵基層人員。
- 不定期發放庫藏股獎勵優秀員工。
- 鼓勵員工參與信託持股福利，由公司加碼提撥 100% 認購補助金。
- 針對產線夥伴，每月核發 30 萬元不等之獎金；表現中位數以上的人員至少可額外獲得 3-9% 獎金，相當於自動加薪 10%。
- 其他獎金尚包含各項改善提案獎金、每月優點獎勵金、人才推薦獎金等。



▲ 2024 年尾牙特別獎得主

● 員工的各項福利

- 低於市價一半租金承租的員工宿舍
- 免費自助午餐、無限咖啡與飲料、月會下午茶、部門聚餐、不定期餐敘
- 健身房與淋浴間、飛鏢台、員工交誼區
- 國內外旅遊補助、家庭日與其他活動



▲ 2023 家登 25 週年慶祝活動



▲ 2023 北區家庭日



▲ 2023 國外員工旅遊－越南峴港



▲ 2023 中秋烤肉活動



▲ 2023 聖誕活動



▲ 部門聚餐

5.3 人才發展

| 重大主題 | 人才發展 | |
|--|--|--|
| 政策 | 秉持 ISO 30401 之原則，透過學習，實踐和交流為組織內人員的專業發展創造機會。 | |
| 2023 年成果 | 2024 年短期目標 | 2025-2030 年目標 |
| <ul style="list-style-type: none"> 員工訓練總預算金額達 \$2,608,035，訓練人次 21,794 人 「比爾有約」課程累計 1,036 人次，76,968 總學習小時 累計培育 126 位內部講師 年度員工訓練總時數達 38,395 小時 | <ul style="list-style-type: none"> 關鍵價值鏈能力人才培育與留置 >90% 定期培育數位講師 建置職能培訓地圖、內部發證 員工全年平均學習時數達 50 小時 | <ul style="list-style-type: none"> 建立內部講師獎項，鼓勵經驗傳承 啟動接班人計劃 員工全年平均學習時數達 80 小時 LMS 提供 1,000+ 堂以上線上課程 |

員工是一家公司能夠成長茁壯的重要因素，為此，締造學習性組織且為公司的主要任務，家登精密辦理員工教育訓練方針如下：

| | |
|------------------------|---|
| ADD 提升員工產值 | 教育訓練可幫助員工養成精實能力，故針對個人或部門，根據其需求，客製學習與改善計畫，可以使工作流程更有效率，並提升員工獨立作業的能力。 |
| DELETE 減少企業成本 | 教育訓練若針對痛點實施，能提升員工的工作品質、減少出錯率，降低公司成本。 |
| SOCIAL 創造企業文化認同 | 鼓勵員工學習的企業，能讓員工產生歸屬感，使其獲得學習的滿足與成就感。此外，學習型組織能夠帶給員工未來感，進一步打造雇主品牌，吸引更多人才加入。 |

人才培育系統系統

家登精密重視員工教育訓練，內部知識管理系統係依循知識管理系統國際標準 (knowledge management system standard, ISO 30401) 建置，目的是支持組織開發一個透過知識有效地提昇與實現價值創造的流程。

● 知識管理政策

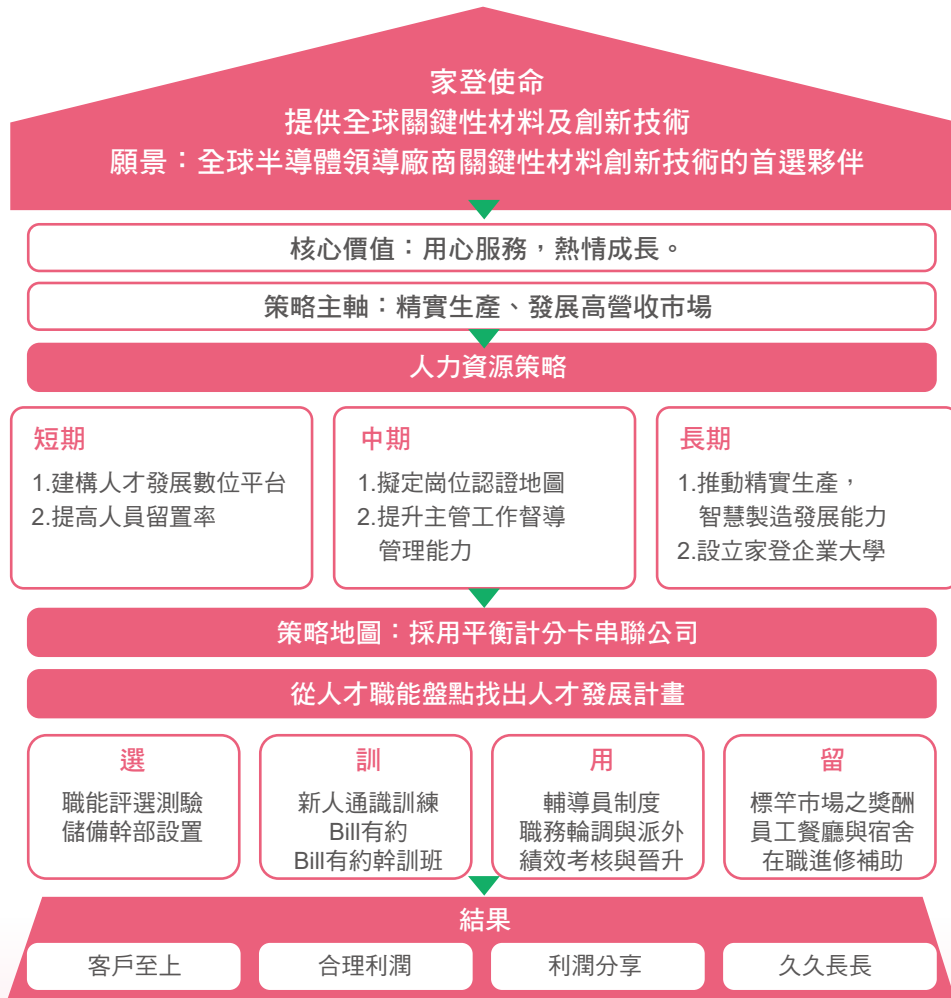
知識管理政策源自於企業核心價值「用心服務，熱情成長 Partner with H.E.A.R.T., grow with PASSION.」，並秉持 ISO 30401 之原則，透過學習，實踐和交流為組織內人員的專業發展創造機會。

● 訓練藍圖

家登精密教育訓練藍圖則依循教育組織管理系統國際標準 (Management systems for educational organizations standard, ISO 21001) 建置學習服務管理系統係，目的是教育組織之產品與服務提供一般之管理工具，幫助符合學習者與其他受益人之需求。

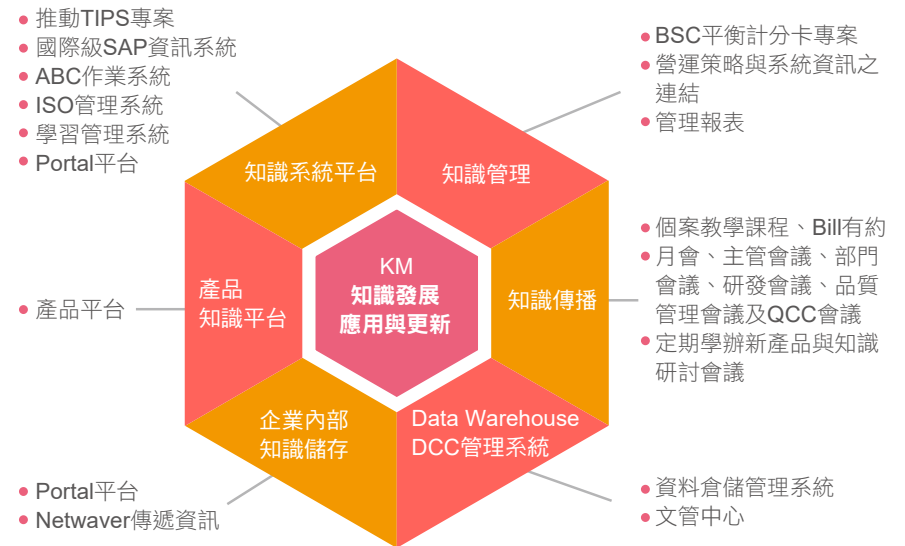
策略主軸訂定源自於定期進行部門訓練需求調查、職能落差分析，及規劃辦理各項學習活動與人才育成專案，如 Bill 有約核心職能、LMS 學習系統、AI 智慧製造專案、登峰造極 MA (儲備幹部) 培訓專案、中原產學合作案、DMAIC 問題分析專案與綠帶授證、培育數位講師專案等。

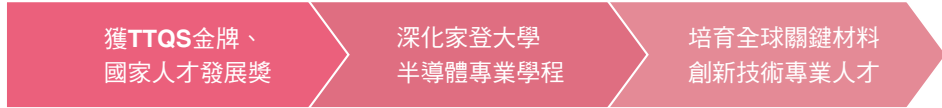
以人為本，用「創新培育」的模式、營造適合人才成長與發揮的企業文化，以培育出「用心服務、熱情成長」的家登人，除年度策略，每年度亦由各部門提出教育訓練計畫並編列預算，除不定期舉辦內部訓練外，並視職工技能需求安排外部訓練課程，以提昇員工專業技能及競爭力。並依職務類別不同安排訓練課程。另針對員工在職訓練，各部門視實際需求安排適當之內訓課程，同仁得以隨時接收專業技能新資訊，並藉由技術研討會，增進自身製程及研發能力；公司亦依各職能專業課程所須，安排員工參加各顧問公司、訓練機構或政府及工商團體所舉辦之訓練課程以提昇員工專業素養。



● 人才發展計畫

為保留組織成員隨時間累積的職位學經歷，使新進員工、與不同執掌成員能有效學習知識，實現價值創造、避免離職所可能帶來的經驗斷鏈風險，家登精密導入知識管理系統 (KMS) 的框架，擬定短、中、長期 10 年人才發展計畫，使每個單位都能制訂自己的知識管理解決方案，以反映其特定的需求和情況，並在 2022 年成為亞洲第一家榮獲 ISO30401 知識管理認證的科技業者。





短期(2022-2023)

- 根據公司政策辦理核心職能課程。
- 建置數位學習平台。
- 法定人員證照及回訓機制建置。
- 在職員工各期間考核機制建置。
- 優化講師獎勵制度，培訓內部講師。
- 提供100門以上的線上課程。

中期(2024-2025)

- 定期培訓數位講師。
- 建置職能培訓地圖，內部發證。
- 人員職能盤點及個人發展計畫。
- 建置家登傑出專案訓練系統。
- 導入外部訓練體系補足學習完整性。
- 員工全年平均學習時數達50時。
- 未來人才、儲備幹部訓練。

長期(2026-2030)

- 建立講師獎項，鼓勵經驗傳承。
- 啟動接班人計畫。
- 提升全體同仁的國際語言能力。
- 開發讓同仁更便於隨時隨地學習的行動學習APP。
- 員工全年平均學習時數達80小時。
- 職缺由內部員工轉職填補比率為20%。
- 提供 1,000+堂 的線上課程。

▲ 人才發展計畫

● 員工在職進修補助

《在職進修補助管理辦法》提供員工在職進修機會，激勵員工卓越創新及樂於學習。依職等提供每學期 10,500~42,000 元不等的學費補助，且每週得享有一天公假。

2023 年在職員工碩博士佔總員工數約 19%，逾 125 人，即每 5 位同仁就有一位具碩博學歷；在職進修申請通過人數更達 35 位，創下開辦補助以來新高，補助金額達 41 萬，足見公司願意投入在員工訓練的投資與重視。

● 新進員工輔導員制度

制訂新進員工輔導員辦法，為每位新進員工指派合適的輔導員，使新進人員在資深同仁的帶領下，能從作業中學習及展現個人特長。2023 年指派 123 名輔導員，輔導 238 名新進同仁，同仁通過考核率 88%、員工留任率 81%、滿意度 81 分。

● 數位學習教育訓練

家登精密重視新進人員教育訓練，透過 LMS 數位學習規劃約 26 門課程。其中，共同必修課程包含：ESG 課程、新進人員環安課程、家登文化規範、常用系統操作、機密資料保護等；針對各單位新進人員，亦會依其職務與單位業務安排相對應課程。ESG 課程、新進人員環安課程、家登文化規範、常用系統操作、機密資料保護等重要宣導及培育外，並包括各單位新進人員培訓課程，依新人職務與單位業務進行安排。

一般通識課程，則包括 RBA 負責任商業聯盟宣導、TIPS 智慧財產課程等；產線通識課程，則包含：游標卡尺、高度規、三次元量測等。

● 家登內部各項訓練之參與人數與時數

| 類別 / 年次 | 人次與時數 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------|-------|------|--------|--------|
| 新進人員訓練 | 參與人次 | 238 | 6,783 | 1,831 |
| | 總時數 | 154 | 4,229 | 1,678 |
| 專業別訓練 | 人次 | 1462 | 3,756 | 3,755 |
| | 時數 | 742 | 8,569 | 8,597 |
| 主管職能訓練 | 人次 | 885 | 939 | 313 |
| | 時數 | 24 | 6,101 | 1,530 |
| 通識課程訓練 | 人次 | 1568 | 11,183 | 15,898 |
| | 時數 | 796 | 20,970 | 28,144 |

註：

1. 2022 年導入線上學習系統，同仁可自由參加培訓課程人員於線上學習系統中自行參加學習。
2. 總人時 = 參與人次 * 課程時數。
3. 2023 起，部分新人課程轉作通識課程。

● 員工訓練平均時數

| 職級 | 男 | 女 | 合計時數 | 平均時數 |
|-----------|--------|--------|--------|------|
| 高階主管 | 449 | 246 | 695 | 63 |
| 中階主管 | 1,792 | 244 | 2,036 | 78 |
| 基層主管 | 2,694 | 1,350 | 4,044 | 90 |
| 一般員工_間接人員 | 11,620 | 7,331 | 18,951 | 66 |
| 一般員工_直接人員 | 7,981 | 2,519 | 10,500 | 29 |
| 合計時數 | 24,536 | 11,690 | 36,226 | 56 |
| 平均時數 | 64 | 44 | 56 | - |

● 集團重點課程 TIPS、營業秘密、資訊安全等 ESG 相關訓練數據：

| 項目 | 課程數 | 上課總人次 | 課程通過時數 |
|--------------------------------------|-----|-------|--------|
| TIPS 智慧財產教育訓練 | 2 | 139 | 100 |
| 營業秘密課程 | 3 | 1,034 | 1,034 |
| 資訊安全管理制度、資安防範宣導 | 4 | 1,396 | 1,401 |
| 職場不法侵害防範（性騷擾防治宣導、性別工作平等法、禁止職場霸凌等、人權） | 1 | 333 | 333 |
| 管理意涵課程、公司經營理念、商業道德等議題 | 3 | 355 | 2,086 |

● 訓練金額與時數統計

2022 年，家登導入 LMS 線上學習系統，使人員可自行上線學習；延續 2022 年的基礎，家登於 2023 年已累積培育了 126 位內部講師；2023 共計有 35 名授課老師開設實體面授，講師滿意度平均為 4.7 分（滿分 5 分）。

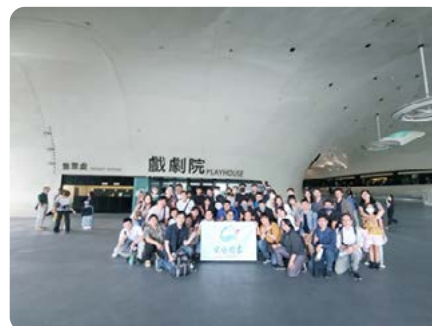
| 訓練指標 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 員工訓練總預算金額（元） | 3,174,000 | 4,392,000 | 3,924,000 | 2,551,560 | 2,608,035 |
| 員工訓練總人次 | 4,216 | 5,296 | 3,959 | 22,661 | 21,794 |
| 員工訓練堂數 | 223 | 231 | 227 | 287 | 160 |



▲ ISO14064-1 內部稽核員訓練課程（DNV）



▲ 資安意識加強宣導



▲ Bill 有約課程——藝文欣賞（南北各一場次）



5.4 人權

| 重大主題 | 人權 | |
|---|--|---|
| 政策 | 提供安全與健康的工作環境、杜絕不法歧視且確保工作機會均等、禁用童工、禁止強迫勞動、定期檢視及評估相關制度及作為。 | |
| 2023 年成果 | 2024 年短期目標 | 2025-2030 年目標 |
| <ul style="list-style-type: none"> RBA「人權相關議題」皆達到零缺失水準 | <ul style="list-style-type: none"> RBA「人權相關議題」皆達到零缺失水準 規劃人權教育訓練課程及人權保障計劃 | <ul style="list-style-type: none"> RBA「人權相關議題」皆達到零缺失水準 持續優化人權保障具體工作計劃 |

家登精密致力為每一位同仁建立一個有尊嚴、安全、平等、友善的工作環境，依循 RBA 商業責任聯盟行為準則並同時參考國際人權規範，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織公約》等各項國際社會公認之人權公約及準則，制定人權勞動政策，並藉由勞資溝通了解原因，進一步擬定改善與優化目標。

家登精密落實人權管理規範如下：

- 僱用必須出於自願

政策：不強制任何無意願人員從事勞務，遵守國際規範與政府勞動法令，並定期關心員工身心靈健康與適應狀況。

執行：建立人資關懷制度，並針對離職人員安排訪談。

- 禁止任何形式的強迫勞動

政策：不脅迫任何無意願人員從事勞務，一切遵守國際規範與政府勞動法令。

執行：提供加班換補休制度，提供員工自由選擇，並建置系統自動寄發出缺勤、工作時數異常通知。
- 禁用童工

政策：保障兒童之人權，本公司禁止任用未滿 16 歲之童工。招募管理辦法中也敘明禁用未滿 16 歲之童工與誤用補救管理辦法。

執行：招募管理辦法明確訂定禁用童工，同步向供應鏈宣導以維護企業社會責任、遵守道德規範。
- 提升女性員工權利保障

政策：積極推動「性別平等與女性權利保障」，提供性別友善空間與舒適的工作環境，讓女性員工權利受到保障。

執行：建置哺乳室、月會宣導性騷擾防治、反歧視、反騷擾議題，並設立性平會致力於同仁申訴過程中保護個人隱私，以打造友善之工作環境。
- 確保員工薪資水平與福利

政策：確保依循且更優於政府法定工資，維持並努力提升員工福利。

執行：蒐集市場薪資水準，優化考核制度，並在每年 7 月以優於市場行情水準制定調薪幅度。
- 確保員工休息權利

政策：嚴格落實 7 休 1 政策，連續工作最多 6 天，讓員工保有適度休息調配休假權利。

執行：並建置系統控管人員排班制度，並自動發送出勤異常通知。

● 營造具尊重、安全、無工作職場性騷擾的對待環境

政策：本公司致力打造尊重、安全的工作環境，尊重個人隱私權，消弭職場任何形式的暴力，免受騷擾及非法歧視，包括侵犯、體罰、言語侮辱及精神壓迫等，並提供有效適當的申訴管道與處理機制。

執行：訂定職業安全衛生政策，導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，任用健檢師、定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練。

● 消彌歧視，平等任用

政策：不因個人種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員或其他受適用法律保障的身份，而為差別待遇或任何形式之歧視，給予員工平等任用及職涯發展機會。

執行：落實宣導性別平權議題、招募流程輔以性向測驗結果做為加權，不因個人外貌有差別待遇。

1. 內部服務滿意度與工作滿意度

每年年中、年末進行針對全體員工進行內部服務滿意度及自我工作滿意度調查，內部服務滿意度調查全體職員對於公司幕僚團隊滿意度，包括：人資中心、供應鍊中心、客戶品質保證部、財務中心、設備課、會計中心、資訊中心、環安室、總務課單位服務核心價值、部門專業能力之調查；自我工作滿意度調查全體員工對於自我工作發展、工作留任意願、工作報酬、工作環境等面項進行調查，統計 2023 內部服務滿意度與工作滿意度調查結果。

| 年度 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------|-------|-------|-------|------|
| 內部服務滿意度 | 81.50 | 79.59 | 83.22 | 83.3 |
| 工作滿意度 | 77.37 | 80.66 | 78.08 | 83.7 |

2. 勞資會議

為使員工意見能順利反映，家登遵循《勞資會議實施法》，請全體同仁票選勞方代表，並至少每三個月舉辦一次勞資會議。

勞資會議 (每季進行)

| 屆數 | 性別 | 勞方代表 | 資方代表 | 總計 |
|-----|-----|------|------|----|
| 第一屆 | 生理女 | 1 | 0 | 1 |
| | 生理男 | 3 | 2 | 5 |
| | 總計 | 4 | 2 | 6 |
| 第二屆 | 生理女 | 3 | 1 | 4 |
| | 生理男 | 3 | 5 | 8 |
| | 總計 | 6 | 6 | 12 |
| 第三屆 | 生理女 | 4 | 2 | 6 |
| | 生理男 | 5 | 4 | 9 |
| | 總計 | 9 | 6 | 15 |
| 第四屆 | 生理女 | 5 | 2 | 7 |
| | 生理男 | 1 | 3 | 4 |
| | 總計 | 6 | 5 | 11 |
| 第五屆 | 生理女 | 3 | 2 | 5 |
| | 生理男 | 3 | 4 | 7 |
| | 總計 | 6 | 6 | 12 |

本公司依《勞動基準法》規定終止勞動契約最短預告期間辦理：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

3. 員工意見反映管道與相關案件處理

家登於《員工手冊》、《執行職務遭受不法侵害之預防計畫》制定相關防治與處置計畫；並設置員工信箱管道，張貼於實體與網站管道，多元提供員工表達的管道，於 2023 年，家登共收到 13 案員工意見信箱與申訴，受理具名申訴為 1 案、職場不法侵害為 2 件，針對員工提出的申訴案件皆保密進行處理，並成立調查小組展開調查，最後與申訴者進行會議溝通；其他包含產學生工作適性安排、增設廠區與宿舍的接駁車、語言學習資料、廠區銀行 ATM 的爭取等，也都與相關單位評估與處置。

其中針對事件調查後，改善措施與成效包含：

- 建置員工意見信箱，提供各廠區人員即時的意見反映管道。
- 加強各級主管的落實直接宣導充分溝通，讓同仁都可了解公司福利、政策與活動；重要事項於公司 BPM 平台手機版，以利全面布達，包含意見信箱、績效職能指標、6S 工作環境現場管理準則、假勤計算區間變更、資安規範等。
- 月會宣導針對性騷擾議題以新聞案例、行為樣態來提醒與強化說明，並安排各項新措施的宣導，利用此一機會與員工面對面溝通。
- 2023 年本公司勞資議題違反 3 項法令，已積極改善與應對以確保員工薪資福利與權益。

| 違反事項 | 改善與應對方針 |
|--|--|
| 於 2023 年 3 月 30 日違反勞工退休金條例第 12 條第 2 項，雇主未依規定於終止勞動契約後 30 日內發給新制資遣費。 | 說明：此職業災害案件，敝公司於「原領工資」給付規範上，未納入原工作時間中應領工資，包含「職位加給／小夜班津貼／工作獎金／正常工時下的伙食津貼」，確有疏失；故於勞資調解過程中，已記載敝公司依法補入。惟，此職業災害案件涉及職災期間判定勞資雙方有疑義，目前已進入法律程序，將依法院判決結果執行雙方所有應給付或應返還金額之議定。 |
| 於 2023 年 6 月 17 日違反勞動基準法第 24 條，延長工作時間未依規定加給工資。 | 說明：因當時計算加班費時，使用本薪計算加班費，即指，未使用法規定義上的「工資」（包含伙食、全勤等）計算，因此違法受罰。 改善：為改善此項狀況，已將所有勞務對價關係之薪資科目，列為加班費之計算基礎，現已補正之。 |
| 於 2023 年 4 月 11 日違反勞動基準法第 24 條、勞動基準法第 32 條第 2 項、勞動基準法第 39 條。 | 說明：未依法令規定給付勞工延長工時工資；使勞工延長工作時間逾法令上限；未依法令規定給付勞工國定假日出勤工資。 改善：公司每週於公司內宣導並展示每人累計總工時數，提醒主管適當分配工時、符合法規。 |

申訴專線：02-2268-9141#1010
員工申訴信箱：hrm@gudeng.com

5.5 家登特有文化

1. 家登成家計畫 (小專欄)

2023 年亮點成果

- ★ 家登五號 14 戶結構體完成進行室裝
- ★ 六號苑 50 戶即將開工，預計共創造 64 戶家登幸福家庭
- ★ 並規劃以提供購屋基金約 200 萬元（換算以市價 85-95 折出售與員工），減輕首購族負擔

● 家登五號苑

台南善化地區成家專案，鄰近樹谷廠區，周邊生活便利性佳，自 2021 年起興建地上七層、地下一層樓，每層 2 戶，共計 14 戶，每戶近 46 坪，更配有 11 個坡道平面車位，結構體已於 2023 年完工。2024 年進行室內裝修工程。目前已有 40 個家庭登記排隊中，預計於 2024 年第三季公布家登夥伴成家計畫名單。



● 家登六號苑

台北三峽地區成家專案，鄰近環狀線長壽山捷運站，距離土城總部車程 10 分鐘。2022 年陸續購置用地，並正式於 2024 年 5 月發包，將興建層地上 10 層、地下 2 層，共 50 戶、76 個汽車停車位，目前已有 29 個家庭登記排隊中，預計可提供 50 戶家登人圓夢計畫。



2. 家登人核心職能培訓計畫

「用心服務、熱情成長」是家登精密創立以來致力推廣的企業文化，我們相信只要理念契合，就能傳承價值觀，讓對技術有熱情，對生命懷抱夢想的夥伴一同勇往直前的成長，是企業永續發展的重要關鍵，對於半導體關鍵供應商而言，勇於挑戰、卓越創新才能為客戶帶來價值，才能帶給利害關係人長長久久的利益回報，所以我們不只對於人才的選、訓、育、留，建置了一個完整的機制，也由兩位創辦人親自傳授產業技術、創業經驗，並將創業自今遭遇的逆境、實務經驗、迎刃而解的思維撰寫成個案，並輔以理論架構，親自寫入家登精密管理個案集，自 2014 年起以管理力、生產力、服務力，為三大課綱累計成 4 冊（第 3 冊預計 2024 出版），共計 55 則個案，作為家登人核心職能培訓計畫主要教材。



秉持著公司核心價值「用心服務、熱情成長」，董總與一級主管以自編個案與其他管理個案、電影等為教材，開辦貫徹家登全體的內部教育訓練。說明如下：

| 培訓課程 | 培訓內容 |
|---------------|---|
| 比爾有約 | <p>董事長取自其英文稱謂 Bill(比爾)，自 2005 年起員工人數僅數十人時，開設比爾有約課程，親自授課，鼓勵員工自由參加，以近距離了解基層員工並分享營運策略與使命、公司文化與價值。</p> <p>爾後更率領一級高階主管擔任講師，開辦為期 70 多小時的「Bill 有約」課程，教材含括哈佛個案研究、家登經營個案集、孫子兵法、電影欣賞、讀書心得分享等，並和同仁面對面分享不同職業領域作業模式，期降低跨部門合作磨合時間，建構家登全體文化價值觀。</p> <p>創立 25 年至今已邁入第 24 屆，累積 1036 人次、76,968 總學習小時。</p> |
| ABC 及 BSC 主管班 | <p>家登精密之教育理念為「自己的人才自己培養」，董事長固定於每周一早上親自為關鍵人才與課級以上主管授課 2 小時，以家登個案集為教材（其中 4 篇個案經改寫投稿後，刊登於管理評論、中山管理評論），傳授內隱知識、財務成本、客戶夥伴維護的重要性，藉由討論與回饋，建立內部溝通的一致語言。</p> |

◆ 用心服務 H.E.A.R.T. 課程架構

| 誠信正直 Honesty and Integrity | 卓越創新 Excellence | 主動當責 Accountability | 雙贏夥伴 Relationship | 團隊合作 Teamwork |
|---|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • BILL有約的緣起 • 自我介紹 • 價值觀 • 電影欣賞 (YES MAN沒問題先生) | <ul style="list-style-type: none"> • 富爸爸窮爸爸 • 效率影響力 • 目標設定 • 電影欣賞-古魯家族談創新 • 電影欣賞-你找到你人生的方向了嗎 | <ul style="list-style-type: none"> • 快樂工作人 • 當責 • 意志力 • 電影欣賞-功夫熊貓 • 個案討論-日本NEC • Canon大光罩盒開發案 | <ul style="list-style-type: none"> • 談判 • 價差管理與分析/如何認識財務報表? • 個案討論-屋簷下的燕窩不見了 • 電影欣賞-奔騰年代 | <ul style="list-style-type: none"> • 星球歷險記 • 極地求生 • 個案討論-大牛的故事 • 電影欣賞-攻其不備 • 電影欣賞-童夢奇緣 |

◆ 熱情成長 PASSION 課程架構

| | | |
|---|--|---|
| <p>培育部屬 People Development</p> <ul style="list-style-type: none"> • 管理力 - 大牛的故事 | <p>公司為先 Appropriate Decisions</p> <ul style="list-style-type: none"> • 生產力 - 如何赤字接單，黑字出貨 | <p>確保結果 Secure Results</p> <ul style="list-style-type: none"> • 我該不該降價搶訂單 • 曝光機大廠代工案 |
| <p>團隊領導 Successful team</p> <ul style="list-style-type: none"> • 管理力 - 團隊動力營教育訓練 • 溝通力 - 屋簷下的燕窩不見了 | <p>跨界溝通 Inter-Team Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • 服務力 -LCD 大尺寸光罩盒開發案 | <p>主動學習 ON going Learning</p> <ul style="list-style-type: none"> • 日本 Y 公司廠房承租 |

3. 挑戰活動

家登力求「WORK HARD, PLAY HARDER」，透過各種休閒活動（尾牙／運動會／中秋烤肉／部門聚餐）或挑戰活動（登百岳／泳渡日月潭／單車環島）的舉辦，串聯同事情誼，並讓每位家登人嚐試每天突破自己一點。

半導體業速度非常快，為了滿足客戶需求總得求新求變，為此，家登設立「公司活動參與」為晉升條件之一，期待夥伴們懂玩、努力工作、享受生活，且願意走出自己的舒適圈，攜手團隊創造不可能。

2020年三大挑戰自我活動參與人數高達116人次，登百岳活動參與率更達20%，2021年受疫情影響活動暫緩辦理，2022年登百岳活動參與50人次。2023因疫情狀況趨穩，四大挑戰活動場次加開（單車環島、機車環島、登百岳、泳渡日月潭），共計240人數、279人次參與。



▲ 2023年單車環島之旅



▲ 2023年機車環島之旅



▲ 2023年泳渡日月潭



▲ 2023年登百岳－郡大山

4. 儲備幹部 (MA) 計畫

| 培訓課程 | 培訓內容 |
|--------------|--|
| 儲備幹部 (MA) 計畫 | <ul style="list-style-type: none"> 擁抱無經驗碩士生，由董事長親自面談任用 跟在董總與一級主管身邊，貼身學習，並參與大型跨部門專案及核心會議（如：2022-2023 跨公司 BPM 系統導入專案、每週主管會議及智慧製造會議）。 每週工作心得直達董總信箱，亦由董總回信分享經驗與思考方向。 自 2009 年實施至今，已引導 61 位畢業生開發多元化職掌潛能，平均每 5 位留任就有 1 位晉升主管職，每 4 位中階幹部有 1 位出自此計畫。 |

◆ MA 培訓計畫

| 0~12個月 | | | |
|--|--|--|--|
| 0~3個月 | 3~6個月 | 6~12個月 | 滿1年 |
| 25% | 50% | 75% | ∞無限可能 |
| 理解公司脈絡 | 單位實作歷練 | 生產基地實作歷練 | 部門定著 |
| <ul style="list-style-type: none"> 會議參與、記錄 專案協助 BSC指標追蹤 公司挑戰活動參與 | <ul style="list-style-type: none"> 認識公司文化 總部部門輪調 專案實作歷練 | <ul style="list-style-type: none"> 產線歷練 部門輪調 熟悉生產流程 | <ul style="list-style-type: none"> 部門定著長期發展 組織運作 創新變革 |

儲備幹部制度累計任用 61 位儲備幹部，分散在 9 大職系歷練深耕貢獻所長，協助集團全方位發展，並由資深菁英或主管，擔任適應與諮詢輔導員，以學長姊身分給予協助。留任至今的 31 位成員，有 6 位成為單位主管，職級囊括課長到資深經理級，顯示此一幹部培訓計畫逐步開花見成效。

◆ 留任之儲備幹部所屬職系

| 職系 | 生理女 | 生理男 | 主管人數 | 總人數 |
|------|-----|-----|------|-----|
| 研發 | - | 5 | 1 | 5 |
| 業務 | 2 | 3 | 1 | 5 |
| 財會投控 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 建廠 | 1 | 1 | - | 2 |
| 工程製造 | 1 | 1 | - | 2 |
| 資訊 | - | 2 | 1 | 2 |
| 供應鏈 | 2 | - | 1 | 2 |
| 人資 | 2 | - | 1 | 2 |
| 公關 | 1 | 1 | - | 2 |
| 生管 | - | 2 | - | 2 |
| 秘書 | 3 | 1 | - | 4 |
| 總計 | 13 | 18 | 6 | 31 |

5. 年度優良員工選拔制度

家登精密重視績效考核制度，並於每季檢核執行成效，初步篩選出工作成果卓越非凡（優）及超乎預期（甲）的員工，參加年度優良員工選拔。選拔過程，除了在董總、一級主管前展示個人年度績效表現進行評選，更經由全體同仁票選認同度，最終彙整各領域表現結果後，在尾牙上隆重頒發年度優良員工大獎。2023 年度優良員工第一名為產線清洗課小組長，其由基層作業員逐步升遷，更在今年一舉拿下首獎。

自 2021 年度起，本獎項起更增加得獎人數至 5 名，依名次頒發 2 萬 - 6 萬不等之獎金，提供每人 5 天公假、7 萬元的旅遊補助金，以及免費公司停車位之福利，藉此鼓勵同仁持續追求自我成長。

在這個獎勵制度下，家登已選拔出 50 多位優良員工，每位候選人具有市價近 10 萬元之獎項抽獎資格及海外旅遊補助。



▲ 2023 年度優良員工第一名 產線小組長



▲ 2023 年度優良員工摸彩 機車得主

6. 最感謝、最讚美制度

家登最感謝、最讚美人員提名制度自 2009 年開始實行，至今持續 15 年；意在鼓勵夥伴主動當責、熱情成長，彼此相互扶持。

- 最感謝的定義是：感謝其他人來幫助自己完成工作（且這並非該人員的職務範圍，但對方卻願意協助完成）
- 最讚美的意義是：看到其他人幫助另一個人完成工作（且這並非該人員的職務範圍，但卻願意協助他人完成）

透過全員參與提名，在主管會議中遴選，於每个月的月會中頒發最感謝、最讚美得主各 3 位，提供每人 6,000 元的獎金作為獎勵、榮譽獎狀與榮譽徽章。

最感謝、最讚美的人並沒有限制得獎次數，我們樂於見到夥伴主動在職務範圍之外幫助他人，且被他人提名成為當月提名次數最多的人、無限次獲得 6000 元獎勵金。

每年年底也會統計當年度最感謝、最讚美的總得主，頒發各 20,000 元的獎勵金，讓這個「感謝、讚美」形成一個正向的循環，永續良好的跨部門互動和風氣。

2023 年最感謝最讚美得主，累積頒發 66 人次，總獎金 468,000 元。



▲ 每月最讚美的人——2023.11 得主



▲ 每月最感謝的人——2023.11 得主

5.6 職業安全與衛生

| 重大主題 | 職業安全與衛生 | |
|--|--|--|
| 政策 | 以員工安全健康為第一，持續優化職場環境 | |
| 2023 年成果 | 2024 年短期目標 | 2025-2030 年目標 |
| <ul style="list-style-type: none"> 零重大職災、零罰單 新進人員教育訓練達成率 100% 安全衛生教育訓練人均受訓時數達 5.64 小時 | <ul style="list-style-type: none"> 零重大職災、零罰單 安全衛生教育訓練人均受訓時數至少 1 小時 | <ul style="list-style-type: none"> 零重大職災、零罰單 安全衛生教育訓練人均受訓時數至少 1 小時 |

職業安全衛生管理

家登精密秉持安全零事故使命，致力於建立全方位安全文化及管理策略，依據職業安全衛生管理辦法規定，建置適合之職業安全衛生管理系統及安全衛生工作守則，透過各組織明確分工、層層推動安全衛生及健康促進業務，並定期召開職業安全衛生委員會；同時，家登與供應商及承攬商夥伴合力預防及降低職業災害衝擊，共同建構整體產業鏈安全衛生的工作環境。

職業安全衛生管理系統

家登精密於 2020 年完成 ISO 45001 職業安全衛生管理轉版驗證，並由合格人員每年進行內部稽核作業，每年均接受第三方機構外部稽核驗證維持其有效性，驗證範圍包含土城總公司、台南樹谷廠及復興廠，涵蓋工作者（員工及非員工）比例 100%。廠區職業安全衛生管理人員之設置皆符合職業安全衛生法等相關規範；各工作場所負責人及各級主管依權責指揮、監督安全衛生管理事項之執行，其他所有工作者皆依據職業安全衛生管理相關規範執行作業。

職業安全衛生委員會

為了確保工作場域之安全，家登精密設置職業安全衛生委員會並定期召開會議，負責統籌工作者安全衛生相關事務，確認職業安全相關事項，呈報執行長決議後發佈「安全衛生政策」要求同仁嚴格遵守，並於內部網路、工作區域張貼文宣落實宣導。職業安全衛生委員會定期追蹤各項工作之執行成果與專案推行進度，防止職災事故發生，以打造安全健康無虞的工作環境為使命。



安全衛生政策：

- 遵守安衛法令規章要求，落實安全衛生作業準則。
- 確保員工職場安全衛生，提供安全衛生設施環境。
- 全員參與提升安衛意識，落實零災害與疾病預防。
- 建立安衛稽核審查制度，承諾推行持續改善活動。
- 設計符合本質安全產品，推動生產安全管理機制。

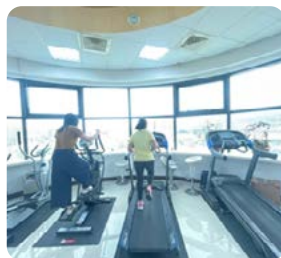


職業健康安全活動：

1. 每二年安排在職員工健康檢查，補助健檢費用，並針對特殊作業人員每年進行特殊作業健康檢查。
2. 雇用勞工健康保護服務護理人員進行臨場健康服務，實施衛生教育宣導、健康諮詢，並依據年度健檢結果進行健康分級，對高風險族群提供個人健康管理建議以及對職災員工實施復工評估。
3. 設置哺（集）乳室提供員工使用，建構友善職場環境。
4. 定期實施作業環境監測並每季定期檢驗飲用水水質，確保作業環境無健康危害之虞。
5. 落實四大計畫推動及執行，包括異常工作負荷促發疾病預防、人因性危害預防、母性健康保護、不法侵害預防。
6. 自 2023 年起，新進人員體格檢查費用由公司全額支付。

身心健康促進活動：

1. 福委會每年舉辦攀登百岳、泳渡日月潭及單車環島活動，鼓勵員工工作之餘亦可親近大自然，挑戰自我極限。
2. 員工餐廳內設置健身器材（包含跑步機、飛輪、登步機及重訓機等），供員工於下班時間使用，藉以紓壓工作壓力及健身之目的。
3. 辦理心理紓壓講座，提供認識壓力新思維，使員工自我覺察壓力反應，利用放鬆方法適當紓發情緒，與壓力共存。



危害辨識及風險評估

公司依據 ISO45001 制定風險與機會管理作業程序及危害鑑別及風險評估管制程序，各單位每年定期針對危害發生頻率、機率及嚴重度，依據風險矩陣鑑別各個職務及作業活動之風險等級，並針對風險提出工程控制或作業管制等措施進行對策改善。

職業安全衛生之工作者參與諮商與溝通

1. 定期與勞工代表召開職業安全衛生委員會，審議勞工職業安全衛生關注議題。
2. 新進人員於入職前完成新進人員職業安全衛生教育訓練，並宣導申訴機制。
3. 在職人員每年實施一般人員在職安全教育訓練及宣導。

安全教育訓練類別時數統計

| 項目 | 訓練人次數 | 總訓練時數 |
|------------------|-------|-------|
| 新進人員一般安全衛生教育訓練 | 170 | 510 |
| 在職人員一般職業安全衛生教育訓練 | 684 | 1,368 |
| 安委會委員一般職業安全教育訓練 | 23 | 23 |
| 化學品危害通識教育訓練 | 744 | 1136 |
| 呼吸防護教育訓練及密合度測試 | 24 | 24 |
| 自衛消防編組訓練 | 127 | 117 |
| 消防逃生及疏散集結演練 | 625 | 350.5 |
| 夜間逃生及疏散集結演練 | 56 | 28 |
| 宿舍逃生及疏散集結演練 | 15 | 7.5 |
| 緊急應變演練 | 123 | 69 |
| CPR&AED 操作教育訓練 | 36 | 36 |
| 總計 | 2,627 | 3,669 |



緊急應變及事件調查程序

為避免意外災害造成環境衝擊及人員安全傷害，家登精密依循「緊急應變管制程序」進行應變管制措施，以人員安全為優先考量妥善照顧處理防止災害擴散，並定期辦理緊急應變演練，使人員熟悉緊急應變及疏散集結動作，將意外風險降至最低。

為強化工作者自我防護意識，於新進人員一般安全衛生教育訓練加強宣導，工作場所有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。

依據「事件調查管理程序」統籌工作者於勞動場所內因作業活動或職業上原因引起之傷害、殘廢、死亡等事件進行職業災害之調查處理作業，並會同勞工代表追蹤事件預防措施之有效性與改善效果，亦定期於職業安全衛生委員會進行事件調查追蹤，落實降低安全衛生風險、預防類似事件再度發生。

歷年職災件數統計

為保障工作者安全及健康，防止職業災害發生，若有提供勞務服務之非員工工作者（派遣員工），均規範須於從事工作前，完成必要之安全衛生教育訓練，2023 年無發生法定重大職安事件。

| 項目 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 |
|--------------|---------|-----------|-----------|
| 工作時數 (小時) | 767,872 | 1,088,400 | 1,190,400 |
| 失能傷害的人次 | 5 | 4 | 3 |
| 失能傷害總損失日數 | 167 | 16 | 5 |
| 失能傷害頻率 (FR) | 6.51 | 3.67 | 2.52 |
| 失能傷害嚴重率 (SR) | 217 | 14 | 4 |
| 總合傷害指數 (FSI) | 1.18 | 0.22 | 0.10 |

註 1：計算失能傷害的人次與頻率時，包括由職業傷害所造成的死亡人數

註 2：失能傷害統計不包含員工上下班交通事故

註 3：總工時計算：依「職業災害統計網路填報系統」總申報工時

註 4：失能傷害頻率 (FR)：失能傷害總人次 / 工作時數 * 1,000,000 (小數點以下三位不計)

註 5：失能傷害嚴重率 (SR)：失能傷害總損失日數 * 1,000,000 / 總經歷工時。(取整數)

註 6：總合傷害指數 (FSI)： $\sqrt{(SR \times FR) / 1000}$ 。(小數點以下三位不計)

職業災害發生統計

2023 年相關職業災害均已由環安衛單位依循緊急應變管制程序、事件調查管理程序進行處理，並落實現場環境改善、加強人員安全意識以預防再次發生。

| 項目 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 |
|---------|--------|--------|--------|
| 被夾、被捲 | 2 | 1 | 1 |
| 墜落、滾落 | 1 | 0 | 0 |
| 被切、割、擦傷 | 1 | 1 | 1 |
| 跌倒 | 1 | 1 | 0 |
| 其他 | 0 | 1 | 1 |
| 合計 | 5 | 4 | 3 |

註：依職業安全衛生法指定填報之事業單位職業災害統計「勞工職業災害類型」統計名詞解釋分類

承攬商職安管理

- 1.承攬商施工前完成施工危害告知，確認人員認識危害並完成作業前安全衛生檢查及個人防護，避免事故發生。
- 2.依據承攬作業危害嚴重性或風險程度採取監督及查核機制，以確保承攬商落實遵守相關安全衛生管理規範，防止災害發生。
- 3.每年定期舉辦承攬商協議組織會議，協調施工安全衛生之實施及配合事項、提供承攬商勞工作業安全衛生規範及宣導公司安全衛生規定，並對承攬商關注事項進行協調。
- 4.每年對承攬商實施安全衛生績效評核作業，對承攬商守規性、紀律、自主管理、違規狀況及RBA責任商業聯盟型為準則關注項目等指標進行評核作業，並將結果提供採購單位作為次年度承攬商遴選參考。



6

社會共融

6.1 永續關懷政策

6.2 公益投入之種類比例

6.3 五大公益主軸及效益



| 重大主題 | 社會共融 | |
|--|--|---|
| 政策 | 依循家登精密核心價值「用心服務、熱情成長」，連結「聯合國永續發展目標 (SDGs)」，展開社會服務行動 | |
| 2023 年成果 | 2024 年短期目標 | 2025-2030 年目標 |
| <ul style="list-style-type: none"> 家登精密投入 17 項社會公益行動 聚焦「文藝支持」、「社鄰關懷」、「弱勢關懷」、「多元培育」、「環境保育」整合公司內外資源，致力於成為社會向上的力量 | <ul style="list-style-type: none"> 延續 2023 年五大主軸「文藝支持」、「社鄰關懷」、「弱勢關懷」、「多元培育」、「環境保育」，攜手公司員工、供應鏈夥伴以捐贈、志工服務、資源投入等方式，積極響應 SDGs 聯合國永續發展目標，結合公益及永續發展，期待整體產業鏈共同創造積極、正面影響力 | <ul style="list-style-type: none"> 以成立公益基金會為願景，系統化擴大公益活動範圍，並有效評估所投入的資源效益 |

6.1. 永續關懷政策

家登精密秉持集團核心理念「用心服務，熱情成長」，連結「聯合國永續發展目標 (SDGs)」積極推動社會服務行動。2023 年由董事長、副董事長領銜發起多項公益活動，而為能有效評估所投入的資源及效益，我們參考商業社會影響力框架 (Business for Societal Impact, B4SI)，計算並分析所投入的時間、金錢、物品，及量化效益與影響，以了解各項公益行動資源投入所帶來的整體效益。

6.2 公益投入之種類比例

| 項目 | 比例 |
|----------|-------|
| 社鄰關懷 | 78.7% |
| 環境保育 | 6.1% |
| 弱勢關懷 | 3.4% |
| 文藝支持多元培育 | 2.4% |
| 多元培育 | 9.4% |
| 總計 | 100% |

◆ 公益投入統計

| 項目 | 2021 年 | | 2022 年 | | 2023 年 | |
|------|-----------|---------|-----------|---------|------------|---------|
| | 金額 (元) | 占比 | 金額 (元) | 占比 | 金額 (元) | 占比 |
| 現金捐贈 | 324,000 | 7.52% | 3,000 | 0.22% | 8,204,600 | 49.60% |
| 物品捐贈 | 3,982,000 | 92.48% | 1,340,899 | 99.78% | 8,166,705 | 49.37% |
| 志工時數 | - | - | - | - | 143,838 | 0.87% |
| 管理成本 | - | - | - | - | 26,352 | 0.16% |
| 合計 | 4,306,000 | 100.00% | 1,343,899 | 100.00% | 16,541,495 | 100.00% |

6.3 五大公益主軸及效益

| 公益種類 | 協助對象 | 對應 SDGs | 2023 年具體行動 | 社會效益 |
|------|---|---|---|---|
| 文藝支持 | <ul style="list-style-type: none"> 台灣藝文團隊 |   | <ul style="list-style-type: none"> 故事工廠七十三變企業包場 | <ul style="list-style-type: none"> 推動藝文展演：2023 年邀請員工及員工眷屬共 300 人欣賞文藝活動 培育藝文人才：支持推動戲曲傳承及各類藝文人才發展 在地聯盟攜手辦理：家登精密及 2 家在地企業共同響應藝文包場活動，該場活動觸及 1,000 人次，有效擴大社會影響力 |
| 社鄰關懷 | <ul style="list-style-type: none"> 社區民眾 非營利社福機構 偏遠社區 |  | <ul style="list-style-type: none"> 加油站公益廣告 LED 看板捐贈 三峽鳶山亭捐贈 東清涼亭改善計畫 捐血活動 電動捐血車捐贈 深坑、石碇巴士捐贈 水箱車、爬梯機捐贈 慈善園遊會二手良品義賣 捐贈社團法人中華民國老人福利關懷協會洗沐產品乙批 | <ul style="list-style-type: none"> 偏鄉社區提升交通便利性，促進觀光及提升當地居民福祉 修繕社區公共場地，提升當地居民生活品質及安全保障 |
| 弱勢關懷 | <ul style="list-style-type: none"> 弱勢族群 低收入族群 |  | <ul style="list-style-type: none"> 贊助世華總會 GFCBW 購買電動護理床捐贈醫療機構 創世植物人捐贈及親子愛心園遊會同仁捐物義賣 捐贈物資予勵馨基金會、龍潭啟智教養院 | <ul style="list-style-type: none"> 攜手員工積極參與社會公益，共同創造共融共好 |
| 多元培育 | <ul style="list-style-type: none"> 學子與教授 偏遠學校 |   | <ul style="list-style-type: none"> 新北高工技藝競賽選手戰袍贊助 捐贈新北市立新北高級工業職業學校 -112 年度第一學期模貝科獎學金 捐助中原大學機械系培育博士研發人才獎助學金 | <ul style="list-style-type: none"> 以企業力量支持莘莘學子，發展無限潛力 |
| 環境保育 | <ul style="list-style-type: none"> 一般民眾 農民團體 |    | <ul style="list-style-type: none"> 好空氣育福田：停燒稻稈計畫 | <ul style="list-style-type: none"> 提供農民 400 公頃稻稈分解菌使用，以友善農地方式取代燃燒稻稈，避免造成空氣汙染並防止土地劣化 |

文藝支持

在地廠商聯盟，包場藝文活動

家登精密為持續支持藝文團體發展、推動藝術傳承，攜手土城 2 家在地企業共同包場「故事工廠七十三變」舞台劇，當日邀請企業員工、眷屬免費參與觀賞。此藝文表演共觸及約 1,000 人次，除提升員工文藝素養，更也串連在地企業力量，共同支持台灣藝文表演團體。



社鄰關懷

加油站公益廣告 LED 看板捐贈

為樹立家登企業形象及社會責任結合公益團體回饋鄉梓造福鄰里，特於三峽主要幹道旁三鶯加油站出資設立全彩 LED 電視廣告牆，提供台北大學學子創新影音播放、市政之政令宣導、行天宮醫院防疫宣導。此看板得以數位化、無紙化方式向居民傳達資訊，達成環保及社區共融之行動。



蘭嶼東清涼亭改善計畫

2023 年 10 月小犬颱風侵襲，東清涼亭及周邊環境受損嚴重，多處木板凸起，為保障遊客及附近居民安全，家登精密出資共同協助蘭嶼鄉公所改善公共設施，保障遊客及在地居民生命財產安全。



三峽鳶山亭整修捐贈

新北市三峽區的鳶山步道擁有絕佳地理位置，可於山頂鳥瞰國道三號，且步道健行難易適中，老少咸宜，因此每年吸引許多民眾前往；然因位於山中，整修不易，家登精密特此捐贈整修物資及經費，並號召員工及員工眷屬共同登山健行，沿途欣賞鳶峰亭、覽勝亭與光復紀念鐘等景點，響應公益親子健行活動暨捐贈儀式。



● 家登人，捐熱血！

家登精密每年定期舉辦捐血活動，除將「捐血一袋救人一命」的口號付諸行動，也向同仁宣導捐血可促進新陳代謝、使體內鐵質保持平衡。

2023 年家登共舉辦 3 次捐血活動，同仁自主發揮「熱血」精神、共同捲起袖子，有意參與活動的同仁皆可於上班時間請公假前往捐血，並由公司派車接送往返。



● 「捐血一袋，救人一命」，出資電動捐血車

本著愛心不能停、環保不能等的理念，家登精密及 2 間關鍵供應商聯合出資捐助台北捐血中心購置大型電動捐血車，以電動車取代柴油車，不會有噪音及廢氣產生，減少碳排放，大幅提升民眾捐血時的便利、舒適與安全。



● 新北市新巴士捐贈，提升偏鄉觀光量能

因地理特性關係，新北市深坑、石碇區居民出入多仰賴私人運具，經家登主管、同仁實地走訪兩地後評估出資捐助新巴士，期待幫助當地里民解決公共交通不便問題，提升區內銀髮長者、學童及有需求的民眾日常通勤更為安全、便利，同時解決旅客載運需求。



● 爬梯機捐贈，長輩安全上下樓

雙北市超過 50 年的老式公寓多，對於仰賴輪椅的身障朋友，或是腳沒力氣的長輩，上下樓需借用爬梯機，以此家登精密決定響應爬梯捐贈，與其他企業共同聯合捐助 30 部爬梯機予新北市輔具中心，提供需要的長者及病患租借使用。期盼透過此次捐贈能帶給市民更大的便利。



● 水箱車捐贈

為回饋社會及強化消防安全，秉持「取之於公眾，用之於公眾」的信念，家登精密特出資捐贈小型水箱消防車 1 輛予新北市政府消防局第一救災救護大隊大觀分隊，其裝設消防幫浦並搭載 2 噸之水量，可提供消防人員火警出勤初期時之救災能量，另車身小使其便於穿梭於巷弄之間，同時強調各項主被動安全配備的全面提升，更是兼具了行車安全，在新時代科技配備著重駕駛安全的觀念下，為消防救災人員提供一個更為快速且安全的車輛，進而爭取黃金救援時間，讓新北消防的救援快速且安全！



● 慈善園遊會愛心義賣活動

家登精密參與國際獅子會義賣園遊會活動，由同仁自主發起捐物，共計募得 125 樣愛心物資響應活動；另公司同時捐贈自家產品響應義賣活動，包含家登再生循環一體式塑膠椅、Bisou 保養品及子公司柏升工業專業剪刀，當日 3 小時總義賣金額達新台幣 47,670 元。



◆ 弱勢關懷

- 臺北市華董世界華人工商婦女企管協會電動護理床
- 捐贈社團法人中華民國老人福利關懷協會洗沐產品乙批 (聖加立)
- 發起同仁捐贈物資至勵馨基金會、龍潭啟智教養院



● 創世基金會植物人服務經費支持

為協助募集創世基金會植物人常年服務經費，家登精密透過力量串聯，讓需要幫助的弱勢能得到更多的關心，於暖心親子公益園遊會，邀請公司同仁們齊心做公益，使社會大眾共同響應，為弱勢的植物人家庭帶來希望的曙光。



多元培育

● 新北高工技藝競賽選手戰袍贊助

家登董事長邱銘乾先生同為新北高工校友，長期關注母校活動發展，本年度特出資贊助技藝競賽選手戰袍，期望藉由企業的資源及支持，讓孩子們的苦練多了一份熱情，得以從競賽中獲得樂趣，進而鍛鍊成長。



● 捐助中原大學機械系培育博士研發人才獎助學金

● 捐贈新北市立新北高級工業職業學校 -112 年度第一學期模具科獎學金

環境保育

● 好空氣育福田：停燒稻稈計畫

焚燒稻稈為造成空氣汙染的重要原因之一，對土壤健康、肥力，以及農業生產率和生態系統平衡造成不利影響，包含：土壤有機質流失、土壤結構退化、影響土壤生物多樣性等。

家登精密 2023 年基於 SDGs 11 城鄉永續、SDGs14 氣候行動、SDGs15 保護陸域生態，參與 INRAA. 中華國際原生復育協會「停燒稻稈，好空氣育福田」行動，捐助新台幣 1,000,000，提供分解菌予農民及 400 公頃土地使用。





附錄

GRI 準則對照表

永續會計準則委員會對照表

查證聲明書

重大主題變動

公協會參與

外部倡議



附錄

GRI 準則對照表

GRI 內容索引表

使用的 GRI 1 GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則：於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

GRI 2：一般揭露 2021

| 重大主題 | 揭露項目 | 揭露內容 | 章節主題 | 頁碼 |
|-----------|------|---------------|--------------------------|----------|
| 組織概況及報導實務 | | | | |
| | 2-1 | 組織詳細資訊 | 前言－關於家登精密 | 6 |
| | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 前言－關於本報告書 | 3 |
| | 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 前言－關於本報告書－聯絡資訊 | 3 |
| | 2-4 | 資訊重編 | 無修正 | - |
| | 2-5 | 外部保證 / 確信 | 前言－關於本報告書 附錄－查證聲明書 | 3 116 |
| 組織活動與工作者 | | | | |
| | 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 前言－關於家登精密 2.3.2 供應商概況 | 6 40 |
| | 2-7 | 員工 | 5.2 人才吸引與留任 | 76 |
| | 2-8 | 非員工的工作者 | 5. 友善職場 | 72 |
| 治理 | | | | |
| | 2-9 | 治理結構及組成 | 2.1 組織概況 | 28 |
| | 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 2.1.2 董事會治理 | 30 |

| 重大主題 | 揭露項目 | 揭露內容 | 章節主題 | 頁碼 |
|-----------------|------|------------------|---------------------|---------|
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 2.1.2 董事會治理 | 30 |
| | 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2.1.2 董事會治理 | 30 |
| | 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 2.1.4 風險內控 | 33 |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 2.1.2 董事會治理 | 30 |
| | 2-15 | 利益衝突 | 2.1.3 誠信經營 | 31 |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 2.1.2 董事會治理 | 30 |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 2.1.2 董事會治理 | 30 |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 2.1.2 董事會治理 | 30 |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 2.1.2 董事會治理 | 30 |
| | 2-20 | 薪酬決定流程 | 2.1.2 董事會治理 | 30 |
| | 2-21 | 年度總薪酬比率 | 5.2 人才吸引與留任 | 76 |
| 策略、政策與實務 | | | | |
| | 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 董事長的話 1.1 永續發展藍圖 | 5 16 |
| | 2-23 | 政策承諾 | 1.1 永續發展藍圖 | 16 |
| | 2-24 | 納入政策承諾 | 2.1.2 董事會治理 | 30 |
| | 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 2.1.3 誠信經營 | 30 |
| | 2-26 | 尋求建議與提出疑慮的機制 | 2.1.3 誠信經營 | 31 |
| | 2-27 | 法規遵循 | 5.4 人權 | 87 |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 附錄一公協會參與 | 118 |

| 重大主題 | 揭露項目 | 揭露內容 | 章節主題 | 頁碼 |
|--------------------------|-------|-------------------------|--------------------------------|-----------|
| 利害關係人議合 | | | | |
| | 2-29 | 利害關係人議合方針 | 1.4 重大性分析與利害關係人議合 | 19 |
| | 2-30 | 團體協約 | 本公司尚無簽署團體協約 | |
| GRI 3：重大性主題 2021 | | | | |
| | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.4 重大性分析與利害關係人議合 | 19 |
| | 3-2 | 重大主題列表 | 1.4 重大性分析與利害關係人議合 | 19 |
| | 3-3 | 重大主題管理 | 1.4 重大性分析與利害關係人議合 | 19 |
| GRI 201：經濟績效 2016 | | | | |
| 家登特定 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 1.1.2 財務績效 | - |
| 氣候與能源管理 | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 4.1 氣候與能源管理 | 60 |
| 人才吸引與留任 | 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 5.2 人才吸引與留任 | 76 |
| GRI 202：市場地位 2016 | | | | |
| 人才吸引與留任 | 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 5.2 人才吸引與留任 | 76 |
| 人才吸引與留任 | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5.2 人才吸引與留任 | 76 |
| GRI 203：間接經濟衝擊 | | | | |
| 社會共融 | 203-1 | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 | 6.2 公益投入之種類比例 6.3 五大公益主軸及效益 | 99 100 |
| GRI 204：採購實務 2016 | | | | |
| 永續供應鏈 | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 2.3 永續供應鏈 | 39 |
| GRI 205：反貪腐 2016 | | | | |
| 家登特定 | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 2.1.3 誠信經營 - 教育訓練與宣導 | 31 |
| 家登特定 | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2023 年家登精密未有貪腐事件 | - |

| 重大主題 | 揭露項目 | 揭露內容 | 章節主題 | 頁碼 |
|----------------------------|-------|----------------------|-----------------------------|----|
| GRI 206: 反競爭行為 2016 | | | | |
| 家登特定 | 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 2023 年家登精密未有反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為 | - |
| GRI 302: 能源 2016 | | | | |
| 氣候變遷 供應商管理 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4.1.7 能源管理 | 68 |
| | 302-3 | 能源密集度 | 4.1.7 能源管理 | 68 |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 4.1.7 能源管理 | 68 |
| GRI 303: 水與放流水 2018 | | | | |
| 水資源及廢棄物管理 | 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 4.2.1 水資源管理 | 70 |
| | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 4.2.1 水資源管理 | 70 |
| | 303-3 | 取水量 | 4.2.1 水資源管理 | 70 |
| | 303-4 | 排水量 | 4.2.1 水資源管理 | 70 |
| | 303-5 | 耗水量 | 4.2.1 水資源管理 | 70 |
| GRI 305: 排放 2016 | | | | |
| 氣候與能源管理 | 305-1 | 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 | 4.1.7 溫室氣體盤查 | 68 |
| | 305-2 | 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 | 4.1.7 溫室氣體盤查 | 68 |
| | 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | 4.1.7 溫室氣體盤查 | 68 |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 4.1.7 溫室氣體盤查 | 68 |
| GRI 306: 廢棄物 2020 | | | | |
| 水資源及廢棄物管理 | 306-1 | 廢棄物的產生及廢棄物相關顯著衝擊 | 4.2 水資源及廢棄物管理 | 70 |
| | 306-2 | 廢棄物相關之顯著衝擊管理 | 4.2 水資源及廢棄物管理 | 70 |
| | 306-3 | 廢棄物的產生 | 4.2 水資源及廢棄物管理 | 70 |

| 重大主題 | 揭露項目 | 揭露內容 | 章節主題 | 頁碼 |
|------------------------------|-------|---------------------------|---------------------------------|----|
| GRI 308: 供應商環境評估 2016 | | | | |
| 永續供應鏈 | 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | 2.3 永續供應鏈 | 39 |
| GRI 400 社會 | | | | |
| GRI 401: 勞雇關係 2016 | | | | |
| 人才吸引與留任 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.1 多元共融幸福職場 - 新進員工數與比例 | 73 |
| | 401-2 | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 5.2 人才吸引與留任 - 具競爭力的獎勵制度 | 76 |
| | 401-3 | 育嬰假 | 5.2 人才吸引與留任 - 婚育照顧統計 | 76 |
| GRI 402: 勞資關係 2016 | | | | |
| 人權 | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 5.4 人權 - 勞資會議 | 87 |
| | | | 1.4 重大性分析與利害關係人議合 | 19 |
| GRI 403: 職業安全衛生 2018 | | | | |
| 職業安全與衛生 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 5.6 職業安全與衛生 - 職業安全衛生管理 | 94 |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | 5.6 職業安全與衛生 - 危害辨識及風險評估 | 94 |
| | 403-3 | 職業健康服務 | 5.6 職業安全與衛生 - 職業健康安全活動 | 94 |
| | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 5.6 職業安全與衛生 - 職業安全衛生之工作者參與諮商與溝通 | 94 |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5.6 職業安全與衛生 - 安全教育訓練類別時數統計 | 94 |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | 5.6 職業安全與衛生 - 身心健康促進活動 | 94 |
| | 403-7 | 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 5.6 職業安全與衛生 - 緊急應變及事件調查程序 | 94 |
| | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 5.6 職業安全與衛生 - 職業安全衛生管理系統 | 94 |
| | 403-9 | 職業傷害 | 5.6 職業安全與衛生 - 歷年職災件數統計 | 94 |

| 重大主題 | 揭露項目 | 揭露內容 | 章節主題 | 頁碼 |
|---------------------------------|------------|---------------------|---------------------------|----|
| GRI 404: 訓練與教育 2016 | | | | |
| 人才發展 人才吸引與留任 | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 5.3 人才發展 - 員工訓練平均時數 | 83 |
| | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 5.2 人才吸引與留任 - 具競爭力的獎勵制度 | 76 |
| GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016 | | | | |
| 家登特定 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 2. 永續治理 - 董事會治理 | 27 |
| | | | 5.1 多元共融 幸福職場 - 員工結構 | 73 |
| 人才吸引與留任 | 405-2 | 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 | 5.2 人才吸引與留任 - 不同職級男女性別薪資比 | 76 |
| GRI 406 : 不歧視 2016 | | | | |
| 人權 | 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 5.4 人權 - 員工意見反映管道與相關案件處理 | 87 |
| GRI 408 : 童工 2016 | | | | |
| 人權 | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 家登精密未使用童工或年輕工作者進行危險工作 | - |
| GRI 414 : 供應商社會評估 2016 | | | | |
| 永續供應鏈 | 414-1 | 使用社會準則篩選新供應商 | 2.3 永續供應鏈 - 供應商管理流程 | 39 |
| GRI 418 : 客戶隱私 | | | | |
| 資訊安全 | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 2023 年無投訴之情事 | - |
| 其他重大主題 | | | | |
| 品質管理 | 無對應 GRI 準則 | - | 3.2 品質管理 | 53 |
| 技術創新 | 無對應 GRI 準則 | - | 3.1 技術創新 | 46 |

永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表

家登精密自永續會計準則 (SASB 準則) 之重大性地圖索引 (SASB Materiality Map) 內的 11 項產業別 (sector)、77 項行業別 (industry) 中，選出適用之指標進行揭露：

產業類別 (sector)：科技與通訊業 (Technology & Communications)

行業準則 (industry)：半導體 (Semiconductors)

| 指標代碼 | 衡量指標 | 報告內容或說明 |
|------------------------|---|---|
| 揭露主題：溫室氣體排放 | | |
| TC-SC-110a.1 | (1) 範疇一全球總排放量 (2) 來自全氟化合物的總排放量 | 1. 623.30 公噸 CO ₂ e 2. 無排放全氟化合物 |
| TC-SC-110a.2 | 針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標、減量推動進程 | 請參考 4.1 氣候與能源管理 |
| 揭露主題：製造過程中的能源管理 | | |
| TC-SC-130a.1 | (1) 能源總消耗量 (2) 能源採用外購電力占總能源百分比 (3) 使用再生能源佔總能源消耗比例 | 1. 64,631GJ 2. 91.7% 3. 0% |
| 揭露主題：水資源管理 | | |
| TC-SC-140a.1 | 位於高度或極端高度水資源壓力基準線區域： (1) 總取水量所占百分比 (2) 總耗水量所占百分比 | 總取水量：57.980 百萬公升 總耗水量：39.294 百萬公升 家登機密全廠區皆未列於水資源高風險區域 |
| 揭露主題：廢棄物管理 | | |
| TC-SC-150a.1 | 製造過程中產生的有害廢棄物總量及回收比例 | 2023 年無產生有害廢棄物 |
| 揭露主題：員工健康與安全 | | |
| TC-SC-320a.1 | 說明企業採取哪些措施，以評估、監控、減少員工暴露於有害環境 | 5.6 職業安全與衛生 |

| 指標代碼 | 衡量指標 | 報告內容或說明 |
|-------------------------|--|--|
| TC-SC-320a.2 | 因違反員工健康和 safety 有關的法律事件而造成的金錢損失總額 | 2023 年無此情事發生 |
| 揭露主題：招募及管理全球專業人才 | | |
| TC-SC-330a.1 | 說明 (1) 外籍員工 及 (2) 海外員工比例 | 5.1 多元共融 幸福職場 1. 外籍員工佔 13.5% 2. 海外員工佔 1.5% |
| 揭露主題：產品生命週期管理 | | |
| TC-SC-410a.1 | 包含 IEC 62474 物質的產品收入比例 | 不適用 |
| TC-SC-410a.2 | 處理器的整體系統層面能源效率： (1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦 | 不適用 |
| 揭露主題：原物料採購 | | |
| TC-SC-440a.1 | 描述使用關鍵材料 (Critical materials) 的風險管理方法 | 2.3 永續供應鏈 |
| 揭露主題：知識產權保護與競爭行為 | | |
| TC-SC-520a.1 | 因違反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額 | 2023 年無此情事發生 |
| 揭露主題：活動指標 | | |
| TC-SC-000.A | 總產量 | 652,278PCS |
| TC-SC-000.B | 自身廠房生產量百分比 | 100% |

「上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」- 上櫃公司氣候相關資訊

| 項目 | 執行情形 |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 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。 敘明所辨識之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)。 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 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。 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。 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。 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 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。 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。 | <ol style="list-style-type: none"> 家登精密透過健全與有效率的董事會奠定公司治理的堅實基礎。在推動氣候相關風險與機會之監督及治理上，董事會亦扮演督導與指導角色，授權其下設立的審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會，協助監督企業永續及氣候變遷相關管理作為，由各委員會主席定期向董事會報告其活動與決議。 家登精密依據 TCFD 架構，於 2024 年邀集單位主管、資深同仁參與「TCFD 工作坊」，共同評估本公司之短、中、長期氣候變遷風險及因應措施。 家登精密依據 TCFD 架構，針對轉型與實體前三大風險與機會進行財務衝擊評估。針對氣候變遷相關風險財務衝擊估算，主要為 2050 年淨零排放路徑產生的各類與市場及技術相關之去碳成本，例如節能減碳設施相關支出、購買碳權費用等。實體風險主要估算因未來溫度上升的慢性氣候變化而提高的電力成本。 每年度由營運持續管理小組、永續發展委員會根據外部趨勢與內部營運變化，篩選出企業相關風險與機會，包括但不限於淨零排放、營運中斷衝擊、水電等能源短缺或中斷、天然災害等各種潛在威脅、聲譽衝擊。 家登精密於情境分析使用包括 2°C 或更嚴苛的情境，主要財務影響請參考 2023 年度永續報告書。 家登精密針對減緩氣候變遷設訂指標及目標，管理氣候相關風險之轉型計畫內容參考 2023 年度永續報告書。 家登精密內部碳定價尚於規劃階段。 2024 年度溫室氣體盤查範疇包含土城總公司、樹谷廠、南科廠、復興廠，詳細涵蓋之活動範圍請參考 2023 年度永續報告書。 |

查證聲明書



Independent Assurance Statement

Scope and Approach

Gudeng Precision Industrial Co., Ltd. ("Gudeng" or "the Company") commissioned DNV Business Assurance Co., Ltd. ("DNV" or "we") to undertake independent assurance over the Company's 2023 Sustainability Report for the year ended 31 December 2023 ("the Report"). The Report is prepared in accordance with the reporting principles and requirements of the Global Reporting Initiative (GRI) Standards, which also serve as the basis of our verification.

We planned and performed our work to obtain the evidence we considered necessary to provide a basis for our assurance opinion. We are providing the evaluation of reporting principles with a Type 1, moderate level of assurance, according to the AA1000 Assurance Standard v3.

We understand that the reported financial data and information are based on the data from the Company's financial statements on the parent-company-only and consolidated basis as specified in the Report, which are subject to a separate independent audit process. The economic data and information have been obtained from the certified financial statements of the Company and were not in the scope of our assurance, as DNV has relied on relevant information as accurate for the purposes of our scope of work. In addition, the Company's data on greenhouse gas emissions is not substantially included in the current scope of work, as current data is consolidated based on the Company's self-managed inventory and could be subject to change when there are further plans for third-party verification.

The Report also incorporated disclosures with reference to relevant sustainability reporting guidelines, such as the Sustainability Accounting Standards Board's (SASB) Sustainability Accounting Standard for the Semiconductors industry and the Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Responsibilities of Gudeng Precision Industrial Co., Ltd. and the Assurance Provider

The management of Gudeng has sole responsibility for the preparation of the Report in accordance with the stated criteria and for the design, implementation, and maintenance of necessary internal controls. In performing our assurance work, our responsibility is to the management of Gudeng. Our statement, however, represents our independent opinion and is intended to inform all of Gudeng's stakeholders.

DNV was not involved in the preparation of any statements or data included in the Report except for this Assurance Statement. We have no particular contractual or other affiliations that could lead to conflicts of interest against the current assurance engagement under the established policies and procedures to ensure unwavering adherence to the independence principle.

Our assurance engagement is based on the assumption that the data and information provided by the Company are complete, sufficient, and authentic. DNV expressly disclaims any liability or co-responsibility for any decision a person or an entity may make based on this Assurance Statement.

Basis of Our Opinion

A multi-disciplinary team of sustainability and assurance specialists performed work at the Company's headquarters and site level. We undertook the following activities:

- Review of the current sustainability issues that could affect Gudeng and are of interest to stakeholders.
- Review of Gudeng's stakeholder engagement approach and recent outputs.
- Review of information provided to us by Gudeng on its reporting processes and management relating to the Principles.
- Conducted interview with the executive-level management responsible for the management of sustainability issues and stakeholder relationship to understand the level of commitment and recent stakeholders' feedback.
- Conducted on-site visits to Gudeng's Headquarters in New Taipei, Taiwan and data checks on the Company's main sites of operation in Taiwan (New Taipei and Tainan) to assess the systems and processes for implementing sustainability initiatives and preparing site-level data.
- Review of supporting evidence for key claims and 2023 data in the Report, as reported information beyond 2023 is not within the scope of the current engagement. Our checking processes were prioritised according to the materiality of issues at the consolidated corporate level.
- Review of the processes for gathering and consolidating the specified performance data and, for a sample, checking the data consolidation.
- An independent assessment of Gudeng's reporting in accordance with the Global Reporting Initiative (GRI) Standards.
- The verification was conducted based only on the Chinese version Report.



Opinion

On the basis of the work undertaken, nothing came to our attention to suggest that the Report does not properly describe Gudeng's adherence to the Principles.

In terms of the reliability of the performance data, in accordance with moderate level assurance requirements, nothing came to our attention to suggest that these data have not been properly collated from the information reported at the operational level nor that the assumptions used were inappropriate.

Observations

Without affecting our assurance opinion, we also provide the following observations.

- Continual enhancement of the internal data collection and consolidation protocols will support the Company's sustainability initiatives and further strengthen monitoring and reporting systems.
- We acknowledge the Company's efforts in developing longer-term strategies and encourage ongoing methodological advancements to further strengthen stakeholder engagement and materiality assessment.
- Building on existing policy commitments, we also encourage continued efforts to integrate these commitments throughout the Company's operations and stakeholder communications to maximize positive impacts.

Stakeholder Inclusiveness and Responsiveness

The Company has identified the expectations of stakeholders through internally devised mechanisms in dialogue with different groups of stakeholders. The stakeholder concerns are well identified and documented, and the significant sustainability issues identified through this process are reflected in the Report.

Sustainability Context

The Report provides an accurate and fair representation of the level of implementation of related corporate sustainability policies and meets the requirements of the GRI Standards.

Materiality

The process developed internally has not missed out any significant, known material issues, and these issues are fairly covered in the Report. A methodology has been developed to evaluate the priority of these issues.

Completeness

The Report covers performance data against the GRI Standards disclosures that are identified as material within the Company's reporting boundary. The information in the Report includes the Company's most significant initiatives or events that occurred in the reporting period.

Accuracy and Reliability

The Company has developed the data flow for capturing and reporting its sustainability performance. In accordance with moderate level assurance requirements, we conclude that no systematic errors were detected which causes us to believe that the specified sustainability data and information presented in the Report are not reliable.

Impact

The Company presents the impacts related to its identified material topics by measuring and monitoring impacts through appropriate performance metrics demonstrating outcomes and outputs of its value creation processes. Nothing has come to our attention to suggest that the Report does not meet the requirements related to the Principle of Impact.

For and on behalf of DNV Business Assurance Co., Ltd.

Date: 25 June, 2024



Yu Chung Chen
Lead Verifier
Business Assurance
DNV Taiwan



David Hsieh
District Manager
Business Assurance
DNV Taiwan

Statement Number: C690230-2023-AG-TWN-DNV



重大主題變動

| 2022 年重大主題 | 2023 年重大主題 | 變動情形 | 原因說明 |
|------------|----------------------|--------|--------------------------------|
| 產品品質 | 品質管理 | 更名 | 產品品質更名為品質管理 |
| 經營績效 | - | 本年度未納入 | 關注度變化 |
| 技術創新 | 技術創新 | 維持 | 關注度未變化 |
| 氣候變遷 | 氣候與能源管理 水資源與廢棄物管理 | 分開章節 | 因應利害關係人關注度提升，為提升報導品質，拆分為兩項重大主題 |
| 供應商管理 | 永續供應鏈 | 更名 | 因應 SASB 產業別議題，修改主題名稱 |
| 公司治理與風險管理 | - | 刪除 | 關注度變化 |
| 人才發展 | 人才發展 | 維持 | 關注度未變化 |
| 資訊安全 | 資訊安全 | 維持 | 關注度未變化 |
| 薪酬與福利 | 人才吸引與留任 | 更名 | 因應 SASB 產業別議題，修改主題名稱 |
| 員工權益 | 人權 | 更名 | 因應 SASB 產業別議題，修改主題名稱 |
| 職業安全衛生 | 職業安全衛生 | 維持 | 關注度未變化 |
| 誠信經營 | - | 刪除 | 關注度變化 |
| - | 社會共融 | 新增 | 因政府、社鄰利害關係人關注度增加 |

公協會參與

家登精密為組織資維持產業競爭力，參與相關公協會組織，與相關產業學界進行互相交流，互換市場資訊與產業趨勢，藉以了解產業最新動態

| 公協會組織 | 擔任職務 |
|------------------------|------|
| 國際半導體產業協會 (SEMI) | 會員 |
| 台灣科學工業園區科學工業同業公會 | 理事 |
| 中華民國台灣半導體產業協會 (TSIA) | 會員 |
| 社團法人台灣永續供應協會 (TASS) | 會員 |
| 台灣區航太工業同業公會 | 會員 |
| 社團法人中華民國全國青年創業總會 | 副總會長 |
| 社團法人中華民國全國中小企業總會 | 會員 |
| 社團法人台灣精密機械與模具策略聯盟 | 會員 |
| 社團法人中華公司治理協會 | 會員 |
| 財團法人中國生產力中心 - 國品永續精銳聯盟 | 會員 |
| 新北市土城區廠商協進會 | 會員 |
| 臺南市不動產開發商業同業公會 | 會員 |
| 中華卓越經營協會 | 會員 |

外部倡議

家登精密認為企業社會責任並非是靜態，而是不斷進化的動態發展。因此為了時刻檢視利益關係人期待，以及檢視對應集團永續經營的管理方針與做法，積極響應國際性倡議等，追求更卓越的目標，同時也能為整體產業環境的永續發展盡一份心力。下圖為家登精密所倡議或遵循的國際準則：



SASB (可持續性會計標準委員會)



責任商業聯盟 (RBA)



聯合國全球盟約 (UNGlobal Compact)



SDGs (聯合國永續發展目標)

全球半導體領導廠商
關鍵性材料創新技術的首選夥伴

用心服務 · 熱情成長 · 品質從心開始
Partner with H.E.A.R.T., grow with P.A.S.S.I.O.N.



www.gudeng.com



ESG永續專區



利害關係人問卷

