

5

照顧員工 幸福職場

- 5-1 家登特有文化
- 5-2 友善職場
- 5-3 人才發展 (重大主題)
- 5-4 員工關懷 (重大主題)
- 5-5 勞資溝通
- 5-6 職場安全 (重大主題)



績效亮點



國家人才發展獎

RBA200分白金級認證
家登成家計畫累計**64**戶



連續三年調薪率**7%~9%**
薪資中位數大幅成長**32%**



績優研發替代役用人單位

亞洲第一家科技業獲得ISO 30401知識管理認證

員工平均訓練時數達**58**小時

5.1 家登特有文化

家登由來

家：是屋簷下有一個豕，代表豬肉；是承諾員工在家登的屋簷下，只要努力就可以吃得到『豕肉』，就能擁有財富。

登：是鼓勵員工像傑克與魔豆故事中的傑克，只要勇敢迎向挑戰就能不斷向上成長、步步高登。

家登成家計畫

2022年亮點成果

2022 年月會中，由董事長親自宣告家登夥伴成家計畫、登記遴選資格，更規劃提供購屋基金200萬元，減輕首購族負擔



小專欄

每一次挫折，每一個挑戰，每一回不愉快的經驗，都會帶來相等或更大利益的種子，這些年每一位家登人的付出激發的成效，使得營收屢屢創新高，董事長與總經理感念所有夥伴的努力，在 2021 年設定全新員工福利制度；啟動家登人成家計畫，承諾員工在家登的屋簷下，只要努力就可以吃得到『豕肉』，就能擁有財富，近年特別於台南、台北投入數億資金購入建地，規劃完善福利設施，展開興建計畫，期望讓所有的家登人都可以成家立業，只要符合一定條件的家登員工，就

可以用低於市價的價格買到房子，且不需事前繳交任何費用，直至交屋後再支付建置成本費用，以低於市價成本讓每位家登人都有屬於自己的家，屬於自己的家庭、勇往直前挑戰高額獎酬的動力，而挑戰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。

家登五號苑 - 台南善化

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 個地下停車位，預計在 2023 年完工。



家登六號苑 - 台北三峽

鄰近捷運站，2022 年陸續購置興建用地，並正式於 2023 年動工興建層地上 10 層、地下 2 層，共 50 戶、69 個汽車停車位，預計可提供 50 戶家登人圓夢計畫。



成家計畫外觀設計圖

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，為三大課綱累計出版 4 冊，共 41 則個案，並作為家登人核心職能培訓計畫主要教材。



邱銘乾董事長親自撰寫 41 則個案集錦

培訓課程	培訓成效
<p>比爾有約</p>	<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。 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，除了面對面分享不同職業領域作業模式，降低跨部門合作磨合時間，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，建構家登全體文化價值觀。 創立 25 年至今已邁入第 23 屆，累積 956 人次、74,568 總學習小時，2022 年新人報名率超過 6 成。</p>
<p>ABC 及 BSC 主管班</p>	<p>家登精密教育理念為「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>

董總及高階主管親自擔任 Bill 有約 核心職能、ABC&BSC 管理職能講師，
以家登實際經歷改編之個案作為教材，傳承” Partner with H.E.A.R.T. , grow with P.A.S.S.I.ON.” 核心價值

H

誠信正直 Honesty & Integrity

BILL 有約的緣起
自我介紹
價值觀
電影欣賞 (YES MAN 沒問題先生)

E

卓越創新 Excellence

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

A

主動當責 Accountability

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

R

雙贏夥伴 Relationship

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

T

團隊合作 Teamwork

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

P

培育部屬
People

管理力 - 大牛的故事

A

公司為先
Appropriate Decisions

生產力 - 如何赤字接單，黑字出貨

S

確保結果
Secure Results

我該不該降價搶訂單
曝光機大廠代工案

S

團隊領導
Successful team

管理力 - 團隊動力營教育訓練
溝通力 - 屋簷下的燕窩不見了

I

跨界溝通
Inter-Team
Communication

服務力 - LCD 大尺寸光罩盒開發案

O.N

主動學習
ON going Learning

日本 Y 公司廠房承租

董事長親自撰寫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，累計出版 4 冊，共 41 則個案，

儲備幹部 (MA) 計畫

培訓課程	培訓成效
儲備幹部 (MA) 計畫	擁抱無經驗碩士生，由董事長親自面談任用 貼身學習參與大型跨部門專案與核心會議 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 56 位畢業生開發多元化職掌潛能，平均每 3 位留任就有 1 位晉升管理職，每 4 位中階幹部有 1 位出自此計畫

家登精密相信「卓越創新」策略要能成功關鍵是因素是「人才」，「人對了，事就對了」，具有創新精神的人持續不斷的加入我們，內部孕育共同語言的管理層，我們才能“久久長長”。

2009 年起展開儲備幹部招募計畫，擁抱無經驗碩士畢業生，不以文憑論斷個人成就，反而更看重實力，由董事長親自面談，首選與家登核心價值呼應的人格特質、並具備勇於挑戰登百岳、泳渡日月潭、機車環島不退卻的熱情。

加入 MA 大家庭，我們協助年輕人適性發展，擬定四階段培訓計畫，提供貼近董事長及向高階主管學習的平台，參與主管會議、加入專案，深入了解跨部門縱向決策及公司營運核心，培育創業家精神、正面樂觀迎接挑戰並對結果負責。

MA 人格特質盤點



MA 培訓計畫



儲備幹部制度累計任用 56 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 25 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。

職系	女	男	主管人數	總人數
研發		6	1 位主管	6
業務	2	3	1 位主管	5
財會投控	1	2	1 位主管	3
建廠	1	1		2

職系	女	男	主管人數	總人數
工程製造	1	1		2
資訊		2	1 位主管	2
供應鏈	2		1 位主管	2
人資	2		1 位主管	2
公關	1			1
總計	10	15		25

深入認識家登 MA



派駐國際



余念芸

2018 第 9 屆 MA

國立高雄第一科技大學機械與自動化工程系工業設計所 - 碩士

大中華客戶夥伴關係處 - 專員

研發 MA

研發專案

上海子公司

在研發 MA 歷練過程中，一開始就遇到客訴案件處理，讓我有機會可以至工廠實地了解問題，並從旁了解不同部門主管會因看事情角度不同而有不同解決問題的方法。

同時也參與許多研發專案，從了解客戶需求做設計開發，到試模了解射出和原料特性，再到工廠生產線實地組裝產品了解生產的流程，甚至到後來的客戶端售後問題處理，完整的研發培訓，除了專業技能的提升之外，收穫最大的是自己可以有獨立思考、解決問題、跨部門溝通的能力。

家登也給 MA 許多的學習機會與途徑，因此有機會能轉調到上海子公司，也是因為 MA 培訓，讓我在子公司亦能藉由快速的學習及解決問題能力來支援許多項目，包括從關務、採購、倉管、FAE、ERP 系統導入。

因此在家登，您只要有心就不怕沒有舞台！

研發創新



林家齊

2019 第 10 屆 MA

國立中興大學 (動力) 機械工程學所 - 碩士

第四專案中心 - 主管

研發 & 製程一手包辦

把握自己人生的舞台

凡人心所想像並相信終究能實現

功夫熊貓的阿波不可能永遠都在打拳

家登 MA 從入職開始就充滿挑戰，會參加許多跨部門甚至是一級主管會議，也能同時參與基層研發執行面上會遇到的種種狀況，如產品研發設計與產品開發流程。

MA 制度讓同一件事不僅能從經營管理的角度了解，除了擴展眼界也打下紮實的基礎。遇到國外大客戶產品發生異常需要改善，由執行長親自擔任 PM 下被指派全力處理該專案，從基礎的數據量測分析、產品異常分析，到產品設計、模具開模和製程優化全部一手包辦，每周與執行長報告進度，過程中雖然充滿汗水與淚水但能明顯的感受到自己在專業能力及整合能力的提升，處事能力也更加圓融。

家登給予 MA 很多學習與表現自己的機會與空間，只要有心想要交出成果不怕沒有舞台。

智慧製程



王毓汝

2020 第 11 屆 MA

國立高雄科技大學資訊管理所 - 碩士

第三工程中心 - 工程師

將 IT 運用於 IE

深耕工廠，邁向自動化

用最小成本，創造最大效益

進公司三年，從總部的營運長室，輪調到工廠的射出、CNC、清洗與品管部門，由營運管理跨足生產管理，從來沒想過學商科的我，能有機會碰到工科的領域。體悟到現場主義的重要性，親自走進工廠去了解作業狀況，從不會也都看到會了，透過真實的觀察才能真正解決問題！

MA 就是什麼都學，不須將自己受限於某一個區域，因此將自身 IT 專業應用於 IE 報表，同時提升兩者的專業能力。加上公司邁向「自動化」發展，參與了數個智慧製造專案，從原物料進貨開始，利用 WMS 倉儲管理系統控管庫存作業，再配合 MES 製造執行系統監督製造流程，蒐集人員報工與機器工時。

「Cost minimization and Maximize profits.」以最小的成本去完成最大的效益，建立屬於自己的「Plan B」，創造所謂真正的價值。

年度優良員工選拔制度

家登精密重視績效考核制度，透過年初設立達成目標，年底執行成效結果，評核出卓越非凡、超乎預期的員工，參加年度優良員工選拔，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，自 2021 年度起更增加得獎人數至五名，依名次頒發 2 萬 ~6 萬之獎金，更提供每人 5 天公假、7 萬元的旅遊補助金、享有免費停車位之福利，藉此鼓勵同仁持續追求自我成長。在這個獎勵制度下，家登已選拔出近 50 位優良員工，足跡遍布世界各地；即使未得獎之優良員工候選人，亦具有市價近 10 萬元之獎項抽獎資格，2022 年度優良員工則在疫情後前往歐洲、荷蘭等地旅遊，並於月會分享旅遊心得。



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 14 年；意在鼓勵夥伴主動當責、熱情成長，彼此相互扶持，這也分別代表兩種不同的意義：

最感謝的意義是：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，於每個月的月會中頒發最感謝、最讚美得主各3位，提供每人6,000元的獎金做為獎勵、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。

2022年最感謝最讚美得主，累積頒發30人次，總獎金22萬元。



2022 年度最感謝的人頒獎

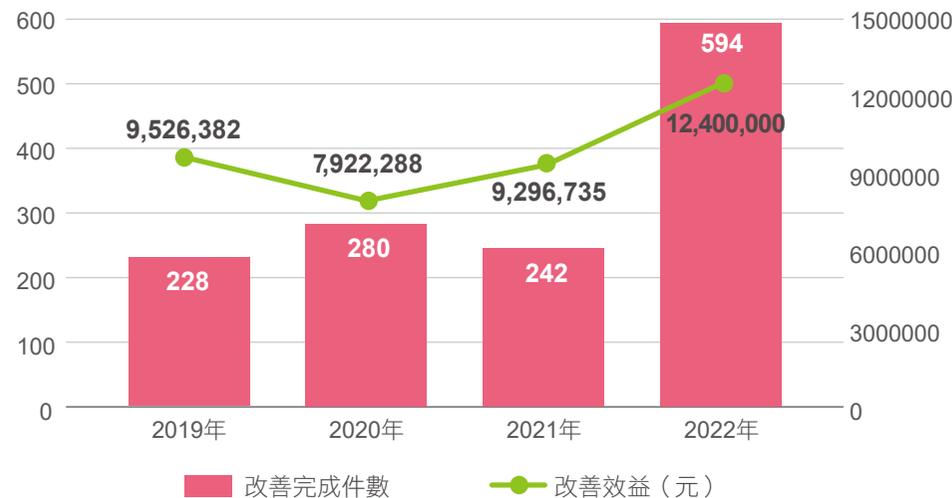
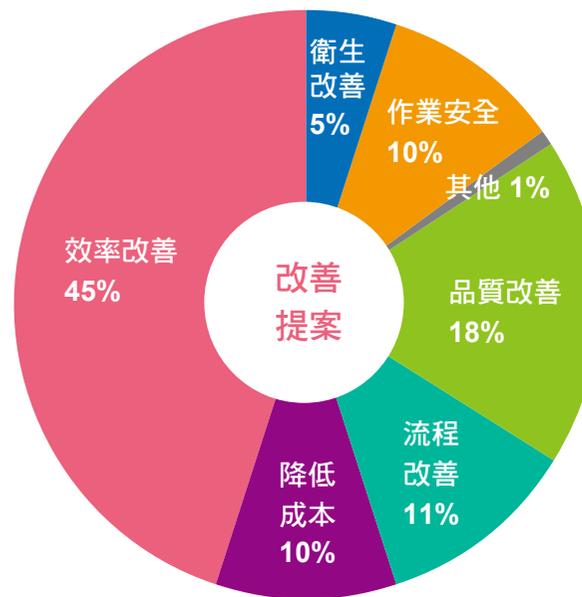


每月月會頒發當月最感謝讚美的人

推行改善提案激勵制度

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。

2022年594件改善提案效益金額達1,239萬元，頒發獎金達141萬元(含提案獎金與效益獎金)。



5.2 友善職場

優秀的專業人員是公司最重要的資產，和諧的勞資關係為企業發展的基石，家登精密勞資關係均處於和諧、穩定之關係，公司除致力提升員工福利，待遇及工作環境外，並維持勞資溝通管道暢通，經由全體同仁共同努力，發揮個人的專才，使同仁及公司同步成長，共同攜手創造美好的未來。

性別人數比例

職級	男			女			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	5	0	1	1	10
中階主管	0	14	5	0	7	2	28
基層主管	3	12	3	1	11	0	30
非主管職	125	174	18	69	152	10	548
合計	128	203	31	70	171	13	616

註：

- 截至 2022/12/31；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

5.2.1 員工結構

2022 年底家登精密全體員工人數已由 258 人大幅成長至 616 人，員工組成年齡層有高達 65% 為 40 歲以下，平均年齡更只有 35.7 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 362 人約 58%、女性員工占 254 人約 42%。

而在營運高度成長發展期，也勇於讓 40 歲以下青年員工挑戰自我，主管及員工就有 13 位，2022 年晉升率亦高達 24%，副理級以上主管職佔 28 人，基層主管級員工佔 30 人，並 100% 為本土員工。一般員工則有 548 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 112 人，佔總員工人數 18%。

依國籍、性別、勞動契約劃分員工類別

性別與類別	正職			非正職			總計
	男	女	合計	男	女	合計	
地區							
中華民國	297	197	494	7	10	17	511
越南	20	23	43	9	7	16	59
菲律賓	0	16	16	0	0	0	16
中華人民共和國	0	1	1	0	0	0	1
印尼	28	0	28	0	0	0	28
馬來西亞	1	0	1	0	0	0	1

註：非正職同仁為約聘雇。

雇用別分布

	性別	人數	百分比
身心人士聘用	男	5	0.8%
	女	2	0.3%
	合計	7	1.1%
外籍人員聘用	男	58	9.4%
	女	47	7.6%
	合計	105	17.0%

比例計算：該性別之員工數除以 2022 年底總員工人數。

雇用情形	人數
一般員工	564
建教合作類員工	38
派遣類員工	3
約聘類員工	9
替代役員工	2
總計	616

2022 年家登精密正式員工為 604 位，其中 12 位非正式員工分別為派遣、約聘。

5.2.2 人才招募

家登精密無論徵才活動、面試訪談，在人才招募的過程中皆以公平、公正、公開、客觀的態度進行。對求職者面試或所僱員工於聘用、培訓、薪資報酬、晉升、解聘或退休事務上，都不以種族、階級、國籍、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、勞工代表或以往工會會員身分為由有所歧視。秉持「適才適性」與「人盡其才」的理念執行，支持並依循各項國際人權理念，唯才是用之標準擇優錄取。

2022 年因集團營運高速成長，新進員工總數達 246 人，其中女性員工 85 位 (35%)、男性員工 161 位 (65%)。

新進員工數與比例

2022				
截至 2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
新進員工	30 歲以下	男	77	13.9%
		女	36	6.5%
		小計	113	20.4%
	31-50 歲	男	74	13.3%
		女	49	8.8%
		小計	123	22.2%
	51 歲以上	男	10	1.8%
		女	0	0.0%
		小計	10	1.8%

比例計算：該性別、年齡層之新進員工數除以 2022 年底總員工人數。

離職員工數與比例

2022				
截至 2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
離職員工	30 歲以下	男	39	7.0%
		女	26	4.7%
		小計	65	11.7%
	31-50 歲	男	68	12.3%
		女	47	8.5%
		小計	115	20.7%
	51 歲以上	男	8	1.4%
		女	4	0.7%
		小計	12	2.2%

比例計算：該性別、年齡層之新進員工數除以 2022 年底總員工人數。

家登精密在意員工關係，並針對離職同仁進行訪談，針對訪談數據進行優化改善之探討，2022 年度離職主因在於員工自身不可控因素，針對工作本身、部門問題，則強化教育訓練數位學習教材完善度，有鑑於升遷待遇的反饋，後續加薪幅度、年終獎金均優於過往，以期提升關鍵人才吸引力、留任率。

2022 離職主因：

工作本身			升遷待遇			部門問題		不可控因素			
17%			11%			7%		65%			
工作內容不適應	工作時間長	工作環境不適應	升遷前程	升學進修	薪資待遇	主管因素	輔導員 / 同事問題	身體因素	家庭因素	資遣	其他
14%	1%	2%	3%	2%	6%	4%	3%	6%	14%	1%	44%

註：統計資料排除外籍移工、約聘派遣人員、產學生、集團內調約聘轉正職人員，共計 139 人。

5.2.3 薪酬待遇

2022 年亮點成果

獎金與庫藏股發放累積達 2 億元由 651 員工共享
基層績優員工最多領到 21 個月年終獎金

基層員工薪資中位數達 83 萬，大幅成長 32%
研發體系與業務團隊年薪平均約 160 萬

薪資獎酬

2022 年因營運動能倍增，營收成長近 2 倍，EPS 成長近 3 倍達 11 元，超越集團營運目標，為讓每位辛苦付出的夥伴共享經營績效，年度發放獎金與庫藏股發放累積達 2 億元。而尾牙活動加碼總價值超過 4 百多萬元的獎項、提供 2 台汽車、4 台機車、iPhone、以及現金大禮，活動當天也由董事長宣布要讓員工帶著年終獎金收穫滿滿的回家，宣告基層績優員工最多領到 21 個月年終獎金，而主管層員工最多可達到 47 個月年終獎金。



家登精密一直以來勇於給予有挑戰的夢想家實踐夢想的獎酬作為驅動集團成長的動力，除了起薪在業界薪資水準 Compa95% 以上，保障年薪 14 個月，固定在每年 7 月調薪、連續三年調薪 7~9% 優於同業標準（半導體業平均調薪 3.65-4.14%）。

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人才獎酬上之重視。

非主管職年薪平均收及中位數

單位：仟元

項目	2020	2021	2022	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	71%
非擔任主管職務之全時員工人數	274	348	443	27%
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	977	768	1,030	34%
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	666	629	830	32%

註：

- 數據源自 2022 年度公開資訊觀測站揭露數
- 統計人數、薪資總額依會計年度，計算截至 2022/12/31 到職滿半年之員工

2023 年將持續上調薪酬水準，在結構調薪輪調機制下給予 7% 調薪幅度預算，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，優化獎酬制度、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 仟萬、2023 年規劃 4 仟萬獎金預算

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，回饋給員工

對於**產線的夥伴**則每月核發 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% 之獎金，相當於自動加薪 10%。

其他獎金鼓勵包含各項改善提案獎金、每月優點獎勵金、人才推薦獎金等。

2022 年男女性別與當地基本薪資比率

單位：元

	男性	女性
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	

不同職級男女性別薪資比

職級	2019		2020		2021		2022	
	男	女	男	女	男	女	男	女
一般員工	100%	81%	100%	89%	100%	90%	100%	91%
基層主管	100%	170%	100%	187%	100%	120%	100%	98%
中階主管	100%	133%	100%	129%	100%	126%	100%	119%
高階主管	100%	91%	100%	76%	100%	36%	100%	120%

註：以男性平均薪資為分母

5.3 人才發展

策略目標	成為世界級重要的「培育全球關鍵材料創新技術專業人才」培訓組織		
	2022 年目標	2022 年成果	2023 年目標
人才發展目標	獲得 TTQS 金牌 獲得國家人才發展獎肯定	榮獲 2022 年度國家人才發展獎 亞洲第一家科技業榮獲 ISO30401 知識管理認證企業 TTQS 銀牌	獲得 TTQS 金牌 優化家登大學半導體專業學程
數位學習	每名員工每年至少參加且通過 LMS 一門課程之考核	目標達成，且每位員工學習時數平均達 58 小時	員工全年平均學習時數達 50 小時

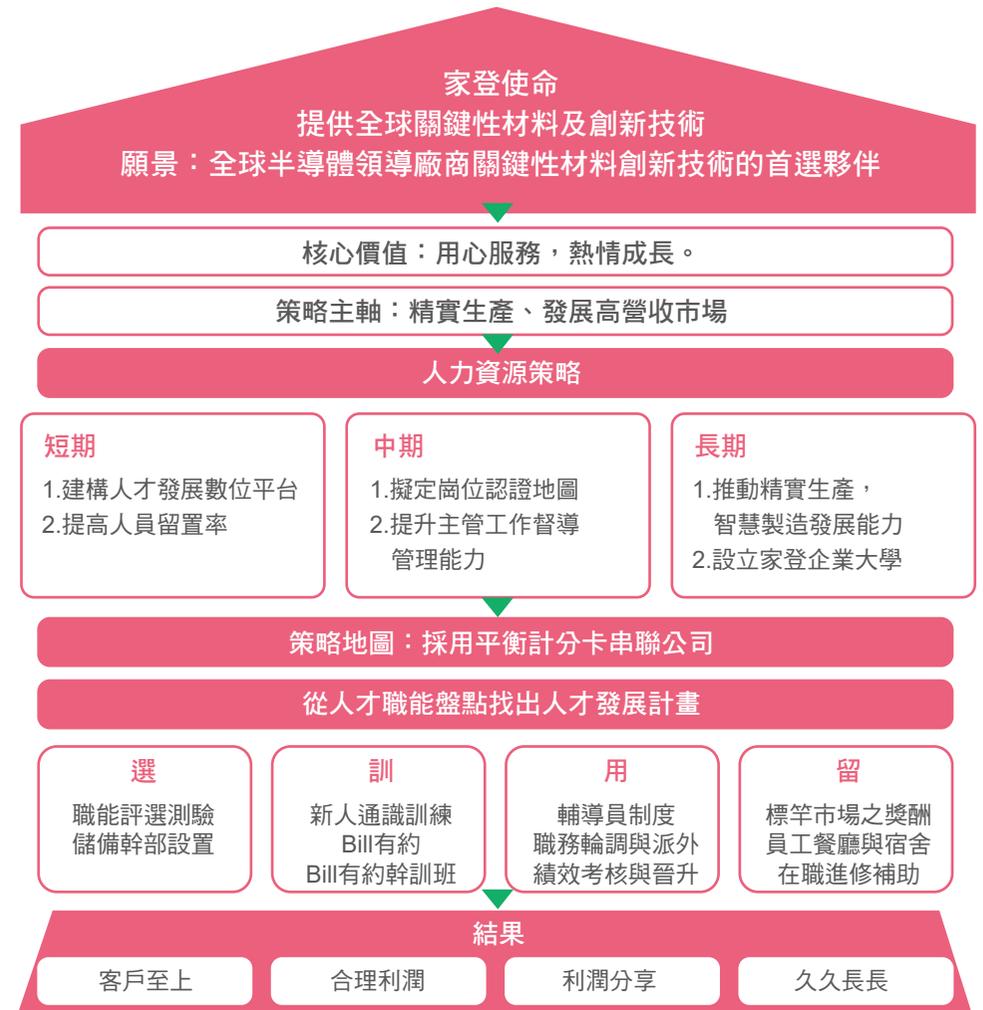
5.3.1 訓練與傳承

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，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

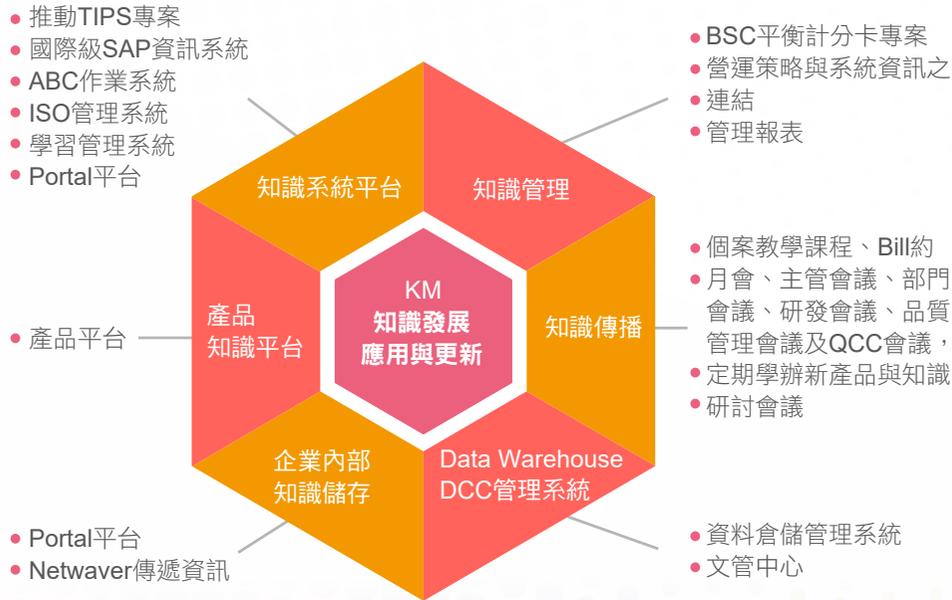
提昇員工專業技能及競爭力。並依職務類別不同安排訓練課程。另針對員工在職訓練，各部門視實際需求安排適當之內訓課程，同仁得以隨時接收專業技能新資訊，並藉由技術研討會，增進自身製程及研發能力；公司亦依各職能專業課程所須，安排員工參加各顧問公司、訓練機構或政府及工商團體所舉辦之訓練課程以提昇員工專業素養。



人才發展目標

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，使每個單位都能製定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 年成為亞洲第一家科技業榮獲 ISO30401 知識管理認證企業。

知識管理架構圖



人才發展計畫

人才目標訂定

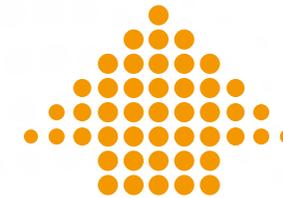
關鍵**5**力+學習**5**域+**3**種學習模式(數位/實體/混成)
+**1**種哲學(70%實作-20%傳承-10%課程)



培育全球關鍵材料 創新技術專業人才

長期(2026-2030)

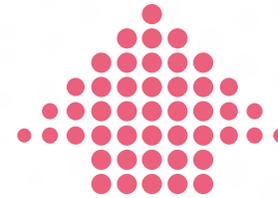
- 建立講師獎項，鼓勵經驗傳承。
- 啟動接班人計畫。
- 提升全體同仁的國際語言能力。
- 開發讓同仁更便於隨時隨地學習的行動學習 APP。
- 員工全年平均學習時數達 80 小時。
- 職缺由內部員工轉職填補比率為 20%。
- 提供 1,000 堂以上的線上課程。



深化家登大學 半導體專業學程

中期(2024-2025)

- 持續TTQS金牌。
- 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 小時。未來人才、儲備幹部訓練。



獲 TTQS金牌、 國家人才發展獎

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。



關於人力資源領域最高榮譽 - 國家人才發展獎



家登精密創辦人由專科畢業，白手起家、黑手創業，為什麼組織有能力研發世界級的技术？

就是我們長期持之以恆的員工教育訓練課程「Bill 有約」與「Bill 有約幹訓班」。

創辦人以身作則不放棄任何學習跟成長的機會，至今取得政大資管博士學位，虛心受教的意願與態度，持續學習求新求變的精神，將所見所聞帶入課程分享，才是我們能秉持使命與願景，帶領家登精密成長的真正原因。

25 個年頭過去了，除了隨著產業趨勢改變與全球化議題更迭換新，家登精密持續進行既有教育訓練課程，並加入變革學習主題，我們希望人才不自我設限，跟著世界一起改變。

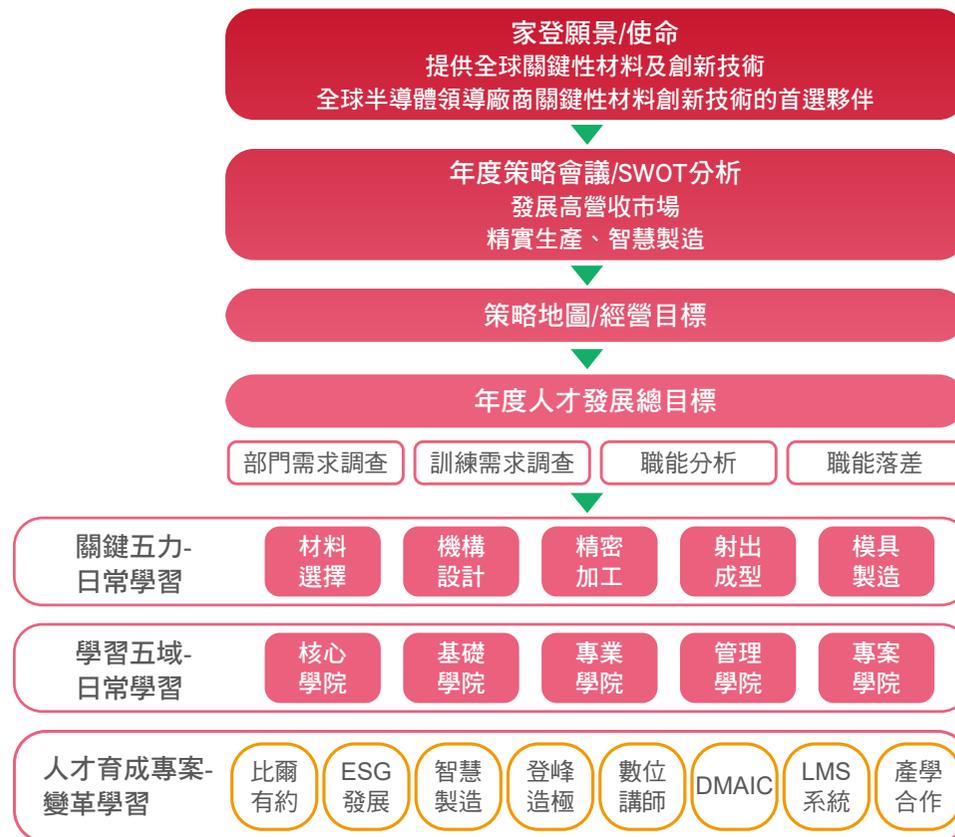
全新挑戰的開始，我們設定了更具挑戰性的營收成長目標，人力也會是現在的數倍之

多，我們制定 5531 人才第一的學習行為準則，囊括關鍵 5 力 + 學習 5 域 + 3 種學習模式 + 1 種哲學，以期為每位家登人打下紮實的基礎。

2022 年家登精密人才發展策略，經勞動部層層關卡評核，最終自 126 家企業脫穎而出，榮獲國家人才發展獎之肯定。

LMS 數位學習總時數達到 40,906 小時，未來，我們也將持續優化課程主題，以因應無限可能。

5531 人才第一的學習行為準則：關鍵 5 力 + 學習 5 域 + 3 種學習模式 + 1 種哲學



員工在職進修補助

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。

2022 年在職員工碩博士佔總員工數約 18%，逾 106 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 12 位，創下開辦補助以來新高，補助金額達 37 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。

- ✓ 2022 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。

職務輪調制度

家登精密鼓勵員工多元化發展，新進人員考核期滿評估安排面談了解人員對工作的想法，在職同仁可提出職務輪調申請，由單位主管執行三階段晤談輔以績效考核作為評核依據，藉此了解同仁個人對工作長中短期的規劃及想法，必要時提供職務輪調機會。

針對實習生定期規劃部門輪調，產學生首重研發與生產體系輪調，以熟悉製造部現場工作流程，內勤體系實習生則安排面談了解職涯志願後安排實習計畫。

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 50 門課程，共同必修課程如新進人員環安課程、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。

通識課程訓練，則包括 RBA 負責任商業聯盟宣導、TIPS 智慧財產課程等系統課程，另如產線通識課程、游標卡尺、高度規、三次元量測等。

類別 / 年次		2021	2022*
新進人員訓練	參與人次	238	6,783
	總時數	154	4,229
專業別訓練	人次	1,462	3,756
	時數	742	8,569
管理職能訓練	人次	885	939
	時數	24	6,101
通識課程訓練	人次	1,568	11,183
	時數	796	20,970

註：

- 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。
- 總人時 = 參與人次 * 課程時數

其中集團重點課程 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	4	356	185
營業秘密課程	3	1,011	1,032
資訊安全管理制度、資安防範宣導	8	1,064	1,733
管理意涵課程、公司經營理念、商業道德等議題	6	6	21

註：

1. 課程時數僅列出通過課程之人員總時數
2. 統計數據包括已離職同仁

員工訓練平均時數

職級	男	女	合計時數	平均時數
高階主管	464	88	552	55
中階主管	1,811	965	2,776	87
基層主管	2,194	615	2,809	88
一般員工_ 間接人員	10,632	8,958	19,590	78
一般員工_ 直接人員	9,875	5,046	14,920	39
合計時數	25,014	15,891	40,906	58
平均時數	60	55	58	-

單位：小時

註 1: 主管職 (含代理)：高階為處級 (含) 以上，中階為經理級、副理級，基層為課、組級

註 2: 一般員工：依工作性質分為間接人員與直接人員

註 3: 教育訓練時數包含海外地區，及內外訓、已離職同仁。

註 4: 課程時數僅列出通過課程之人員總時數

訓練金額與時數統計

2022 年導入 LMS 線上學習系統，人員可自行上線學習，有效降低培訓成本並增加訓練人次

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

承攬商培訓

截至 2022 年 12 月家登以承攬方式，委請外部廠商提供勞務人數共計 30 人，並落實於人員到職時培訓職安衛課程與注意事項。

5.3.3 績效評核

家登精密訂定「員工績效評核辦法」，以「晉升點數」制，將年度個人績效結果連結績效獎金，針對卓越優秀、表現超乎預期的同仁，提供較平均高出 2-3 倍之年度績效獎金，落實獎勵差異化，藉此激勵全體員工向上成長之動力。

給予員工一個可以發揮長才的舞台，期許團隊能發揮專業職能，貫徹公司策略目標，進而影響他人，一同成長，推動社會發展產生共好，為此，每年均落實對在職滿半年以上之同仁進行年度績效評核作業，2021~2022 年員工績效評核完成比例為 100%。

職級	男		女		合計	
	接受檢視人數	佔比	接受檢視人數	佔比	接受檢視人數	佔比
高階主管	5	2%	2	1%	7	1%
中階主管	18	6%	9	4%	27	5%
基層主管	18	6%	12	5%	30	6%
非主管職	279	87%	196	89%	475	88%
合計	320	100%	219	100%	539	100%

註：

1. 績效考核僅正職人員，且任職滿 3 個月。
2. 未含當年度留職停薪 6 個月 (含) 以上之人員。
3. 即將離職者不列入當年度績效考核。

晉升比率：

年度晉升數據	2019	2020	2021	2022
主管職晉升人數	7	9	9	3
非主管職晉升人數	22	31	60	70
總晉升數	29	40	69	73
晉升比例	10.55%	10.99%	27.80%	24%

比例計算：晉升員工數除以 2022 年受考核員工人數。

5.4 員工關懷

5.4.1 人權管理

家登精密致力為每一位在家登大家庭工作付出的員工、實習生建立一個有尊嚴、安全、平等、友善的工作環境，依循 RBA 責任商業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，2022 年最新人權政策執行狀況預計於 2023 年呈報企業永續委員會，以進一步檢視改善方針

1. 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，離職訪談

2. 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

3. 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

4. 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。

5. 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

6. 確保員工休息權利

政策：嚴格落實 7 修 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

7. 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

8. 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：落實宣導男女平權議題、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

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，統計滿意度結果如下：

年度	2020	2021	2022
內部服務滿意度	81.50	79.59	83.22
工作滿意度	77.37	80.66	78.08

2022 年根據調查結果針對同仁不滿意的情況逐點進行改善：

- 將南北往來中型巴士交通車，依據需求訂製升級為大型遊覽車
- 隨著人力成長擴編宿舍間數，交誼廳擺設紓壓遊戲機
- 考量家登員工來自亞洲各地，飲食習慣不同，進一步成立伙食委員會，由勞工代表進行意見蒐集、回饋改善，針對餐廳團膳伙食進行優化
- 增加免費飲料冰箱自助吧、冰淇淋櫃、下午茶點等福利

5.4.2 員工福利

我們深信，所有同仁在工作上盡情發揮與努力，是永續經營的基礎。致力貫徹讓員工都能在家登這個屋簷下能獲得財富及職涯發展的舞台，因此本公司除了不斷地致力於建構具市場競爭力的薪資結構，同時多元化發展各項福利制度，使員工努力工作的成果及績效獲得合理的回饋，包含：

1. 為增加員工參與度，公司每月舉辦**員工大會**，由高階經理人親自向同仁佈達當月營運狀況、重要訊息及表揚傑出貢獻，與每位家登人分享公司營運大小事。
2. 舉辦各式的內部講習與外部教育訓練，也設置**員工餐廳免費供餐、跨廠區免費交通車、健身區、影廳式教育訓練中心**等友善設施，提供同仁熱情成長又安全舒適的工作環境。
3. **孕婦關懷方案**，設置集乳室、孕婦關懷訪談、孕婦專屬停車位、免治馬桶、孕婦識別標示夾及孕婦無塵服，讓孕婦感受滿滿的關懷。
4. 提供彈性工作時間、給予家庭照顧假，對家庭發生變故之員工關懷及協助。

5. **每兩年員工定期健康檢查**，並設置 EAP、廠護、駐點醫務人員定期關懷員工身心靈健康。
6. 提供南北**員工宿舍總計近 70 間**，平均每 5 位就有一位同仁入住宿舍，有效吸引外縣市之人才。外縣市同仁得以近市價 6 成的租金價格入住員工宿舍；南調同仁免費入住。
7. 提供具競爭力的薪資結構與績效獎金，保障同仁生活品質，針對關鍵人才公司將購買**庫藏股**作為獎勵。
8. 按每月提撥固定比例作為**職工福利金**，提供**三節禮金、喪葬補助金及花禮**等福利措施。
9. 公司全額負擔規劃完善的**員工團體保險**，包含醫療險、癌症險、壽險與意外險等，加強員工多重保障。
10. 舉辦**多元活動**，包含年終尾牙、中秋烤肉、部門聚餐、親子家庭日等
11. 家登每年針對績效表現佳的員工進行調薪，並推動員工幸福**成家專案**，以提供獎勵金的方式給予補助，自地委建公寓大廈，使員工能兼顧家庭與工作
12. **員工信託持股**：公司按月提撥獎勵金，鼓勵員工以定期定額方式將資金交付信託買進公司股票，獎勵金每月最高 1 萬元。
13. 針對高級專員以上職等之同仁，享有優於法令之額外 1~7 天加給特休。全體同仁享有優於法令之有薪病假。
14. **國內外旅遊補助每人最高 2.5 萬**
15. **子女獎助學金**，照顧員工子女小學到高中，成績優異之子女享有每學期最高 5,000 元之獎助學金。
16. **【家登傳統三大活動】** – 每年皆會舉辦泳渡日月潭、登百岳、機車環島，鼓勵員工挑戰自我。

登百岳 - 郡大山，百岳第 58 名



聖誕交換禮物趴踢，配有董總神秘獎品



單車家庭日，探訪家登 6 號苑建地 32 公里挑戰路線與 8 公里羊咩咩餵食親子同歡路線



員工旅遊 (金門、澎湖、宜蘭、墾丁)

2023 年旅遊補助 2.5 萬，於下半年開啟日本、越南、泰國、韓國團旅遊



機車環島



家登精密樂於見到員工相識相戀、結為連理、開枝散葉孕育家登寶寶，實施完善母性保護友善措施，育嬰留停期滿回復原職，禁止不利處分，提供復工訓練，以協助留停同仁重返工作。

2022 年共贈出 7 組家登新生兒寶寶人蔘金飾



婚育照顧

項目	性別	2020	2021	2022
符合育嬰假申請資格人數	男	13	19	17
	女	13	16	18
	總數	26	35	35
實際申請資格人數	男	0	1	1
	女	3	6	7
	總數	3	7	8
應復職人數	男	0	0	1
	女	0	5	7
	總數	0	5	8
實際復職人數	男	0	0	0
	女	1	4	6
	總數	1	4	6
復職率	男	-	-	0%
	女	-	80%	86%
	總數	-	80%	75%
當年度復職滿一年人數	男	0	0	0
	女	0	4	2
	總數	0	4	2

項目	性別	2020	2021	2022
留任率	男	-	-	-
	女	0%	100%	33%
	總數	0%	100%	33%

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。

2022 年員工家庭照護相關假別統計

項目	家庭照顧假 / 人次	(陪) 產假 / 人次	生理假 / 人次
男性	11	11	0
女性	23	7	494

5.4.3 退休規劃

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 2022 年認為費用之金額為 1,666 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。

5.5 勞資溝通

員工為公司最重要的資產，公司十分重視員工的意見與權益，高階經營層積極透過各種不同溝通管道構築信念系統，並親自參與其中，如品質議題檢討會議、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；價值觀及策略傳遞則透過全公司月會、餐廳電子看板、公佈欄、內部網站入口董總的話、Bill 有約等方式；全公司綜合議題探討則會藉由 ABC&BSC 幹訓班、E-mail 的方式進行傳達，以確保同仁執行方向未有偏誤。此外，每季召開一次勞資會議，2022 年共召開 4 次勞資會議，提供勞資雙方溝通的平台，以協調勞資關係，促進勞資合作；此外也保障勞工發聲的權益，訂定勞工申訴機制，並設有申訴信箱、E-mail 等，如員工發現有違規、不法情事、遭受不公平對待或其他員工建議事項等，皆可向公司提出溝通與申訴。如有接獲勞工申訴，亦循人權維護處理流程進行。

本公司 2022 年勞資議題違反 2 項法令，並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 111 年 11 月 16 日違反勞動基準法第 38 條第 4 項、勞動基準法第 59 條第 2 款規定，未依規定計算給予勞工特休未休工資、未依規定計算給予勞工職業災害工資補償，處新台幣 100,000 元罰鍰。	(1) 此職業災害案件，我司於「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，已記載我司依法補入 (2) 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 111 年 12 月 12 日違反勞工退休金條例第 15 條第 2 項規定，雇主未依規定覈實申報調整勞工退休金提繳工資，處新台幣 5,000 元罰鍰。	(1) 此項調保作業之執行缺失已於 111 年 11 月啟動修正，並橫向展開至各項投保級距之統一調整，已完成改善落實。 (2) 已完成改善落實：依據 111 年 8-10 月之平均薪資進行調整，健保：追溯 111 年 10 月 1 日生效 勞保／勞退：111 年 12 月 1 日生效 (3) 同時長期改善方式，採每三個月進行覈實申報調整，截至目前為止，已經於 112 年 2 月與 5 月執行兩次覆實調整

申訴專線：02-2268-9141#1010

員工申訴信箱：hrm@gudeng.com

公司尊重同仁集體協商與參與集會的權力，按法令每季定期舉辦勞資會議，除向員工報告企業營運概況，亦邀請員工參與勞動條件與福利等議題討論。公司依循主管機關規範，無論是員工離職、資遣員工、員工退休等，皆依工作年資，需有預告期。預告期原則上依照勞基法規範，但若確有特殊狀況者，經雙方協商無誤後，則遵照雙方協商結果執行。此外，若公司有重大營運變化或勞動條件變動，將召開勞資會議協商溝通，並依照主管機關規範之預告期通知員工，確保員工權益不受損。

項目	預告時間
繼續工作三個月以上一年未滿	10 日
繼續工作一年以上三年未滿	20 日
繼續工作三年以上	30 日

5.6 職場安全

策略目標	以員工安全健康為第一，持續優化職場環境		
	2022 年目標	2022 年成果	2023 年目標
零職災	零重大職災、零罰單	無重大職災事故、無裁罰事件	零重大職災、零罰單
提升安衛意識	安全衛生教育訓練人均受訓時數至少 1 小時	1、新進人員教育訓練達成率 100% 2、人均受訓時數達 4.17 小時	安全衛生教育訓練人均受訓時數至少 1 小時

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

職業安全衛生管理系統

家登精密重視工作者安全衛生相關議題，而環境安全衛生相關項目也相對優於法規，2014 年取得 OHSAS-18001 職業安全與衛生管理系統和 ISO 14001:2015 環境管理系統驗證並在 2020 年完成 ISO 45001:2018 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、接受第三方公正機構外部稽核，涵蓋範圍包含全體工作者。

職業安全衛生委員會組織

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，並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。



安全衛生政策與執行成果：



新冠肺炎防範措施

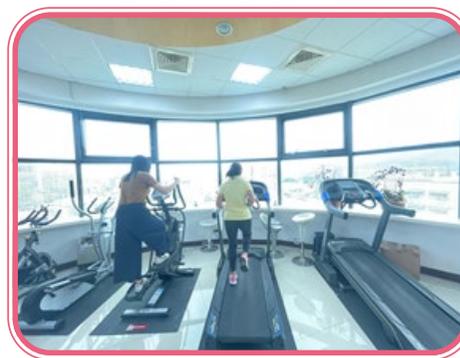
2022 年新冠肺炎疫情期間免費供給員工 **38,000 片** 醫療口罩及 **2,800 劑** 快篩試劑，以確保員工健康，並購置 **4 套** 氧氣製造設備，以因應緊急狀況需求。

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 1,000 元，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、過負荷工作評估及人因性危害作業環境評估，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），供員工使用，藉以舒緩工作壓力及健身之目的。



景觀健身房、飛鏢休閒咖啡廳

危害辨識風險評估

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。

安全衛生教育訓練與宣導項目

1. 為維護員工安全與健康的工作環境，訂有「職業安全管理計畫」及「職業安全衛生工作守則」，
2. 作業場所及機械設備每日作業前實施點檢作業，依據自動檢查計畫實施檢查及保養，並使用 MSA 系統設定自動提醒功能，確保如期完成檢查作業保證環境及設備之安全。
3. 每年舉辦二次消防講習及防災逃生演練
4. 定期規劃緊急應變演練，並因應社會關注事件辦理不定期訓練及演練。
5. 特別危害作業主管、危險性機械操作人員皆依規定參加合格機構辦理的教育訓練並取得證照。
6. 新人到職時進行新進人員安全衛生教育訓練，每年定期針對在職員工舉辦安全衛生講習。
7. 除辦理職業安全衛生教育訓練，並增設產線基礎認證機制，訓練合格者方可上機操作。
8. 每年於 LMS 教育訓練平台安排線上課程，對在職員工實施一般人員安全衛生教育訓練，使同仁可以依據個人時間安排隨時進行訓練。
9. 每年對職業安全衛生管理系統內部稽核人員實施內部稽核人員訓練及考核。

安全教育訓練類別時數統計

項目	班次	訓練人次數	總訓練時數
新進人員安全衛生教育訓練	87	344	1,032
月會宣導健康管理訓練	2	661	165
在職人員一般安全衛生在職訓練	1	481	481
自衛編組及逃生疏散 (復興)	2	14	7
自衛編組 (土城)	1	17	17
自衛編組及逃生疏散 (土城)	2	142	142
自衛編組 (樹谷)	2	83	332
逃生疏散 (樹谷)	5	353	353
宿舍逃生疏散 (土城)	1	6	3
宿舍逃生疏散 (樹谷)	1	15	15
安委會委員一般職業安全教育訓練	1	19	19
總計	105	2,135	2,566



南北廠區職安衛演練

2022 年法定證照回訓時數

項目	訓練人次數	總訓練時數
固定式起重機操作人員 (三噸以上)	2	6
堆高機操作人員 (一噸以上)	4	12
甲種職業安全衛生業務主管	1	6
防火管理人	1	6
急救人員	4	12
粉塵作業主管	1	6
總計	13	48

註：統計期間：2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日止

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，保障同仁權益，使火災、爆炸、化學品洩漏、天災事件等意外事件發生時，處理程序有所依據，得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。家登精密由環安衛單位依循「緊急應變程序」為預防管理措施，防止事態擴散；依據「事件調查管理程序」統籌勞工傷害、殘廢、死亡等職業災害之調查處理作業，於事件種類判定後執行後續通報，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。

歷年工傷件數

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。統計 2022 年期間，無發生重大職安事件。

項目	2020 年	2021 年	2022 年
工作時數 (小時)	585,002	767,872	1,088,400
失能傷害的人次	1	5	4
失能傷害總損失日數	66	167	16
失能傷害頻率 (FR)	1.70	6.51	3.67
失能傷害嚴重率 (SR)	112	217	14
總合傷害指數 (FSI)	0.43	1.18	0.22

註：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：失能傷害統計不包含員工上下班交通事故

註：總工時計算：依「職業災害統計網路填報系統」總申報工時

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

職業災害類型

2022 年在廠區有 4 位同仁發生一般職業受傷，接受通報後均由環安衛單位即時依循緊急應變程序、事件調查程序進行處理，並落實現場環境改善以預防再次發生

項目	2020 年	2021 年	2022 年
被夾、被捲	1	2	1
墜落、滾落	0	1	0
被切、割、擦傷	0	1	1
跌倒	0	1	1
其他	0	0	1
合計	1	5	4

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

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

