







2023

永續報告書

Sustainability Report



目錄 CONTENTS

關於報告書	2	董事長的話	3
聚賢年度榮耀扉章	4	重大性分析與利害關係人溝通	5
 1 貫徹永續的實踐者 - 永續管理	10	 2 活力包容的照顧者 - 友善職場	20
1.1 關於聚賢研發	10	2.1 人才吸引與留任	20
1.2 企業永續運籌管理	11	2.2 人才發展	32
1.3 氣候韌性	12	2.3 人權	37
		2.4 安全職場	42
 3 多元負責的創造者 - 綠色創新	50	 4 堅守本分的務實者 - 誠信治理	70
3.1 創新管理	50	4.1 財務績效	70
3.2 客戶價值及共贏	58	4.2 稅務管理	74
3.3 永續供應鏈	66	4.3 公司治理	76
		4.4 盡職治理與法規遵循	79
		4.5 資訊安全管理	82
		4.6 客戶關係管理	85
 5 成就社會的共好者	90	 6 附錄	96
5.1 共融行動，澆生生不息的嫩芽	90	附錄 1、GRI 準則索引表	96
		附錄 2、SASB 對照表	104
		附錄 3、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表二上市公司氣候相關資訊對照表	106

關於報告書

聚賢研發股份有限公司（以下簡稱「聚賢」或「本公司」），為了積極回應各利害關係人於環境（Environmental）、社會（Social）與公司治理（Governance）三大面向的現行作為與未來策略，自 2022 年起每年發行一次永續報告書。

報告期間與組織範疇

本報告書所揭露數據及內容，若無特別說明以 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）之資料為主，部分績效數據將會追溯至 2021 年資訊或延伸至 2024 年最近資訊，以符合資訊的完整性與比較性。報告範疇若無特別說明，則以下表服務據點共同揭露：

服務據點	地址
新竹總公司	新竹市東區林森路 231 號 9 樓
林口辦公室	桃園市龜山區自強西路 94 號
寶山辦公室	新竹縣寶山鄉雙溪村三峰路二段 35 巷 66 號
台中辦公室	台中市西屯區中科路 1421 之 12 號
台南辦公室	台南市善化區成功路 131 號

首次報告發行日：2022 年 12 月 31 日

上次報告發行日：2023 年 06 月 30 日

現行報告發行日：2024 年 08 月 31 日

撰寫依據

本報告書係由「永續推動辦公室」依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）2021 年所發行的永續性報導準則（GRI Standards）、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）所發佈之行業準則「工程管理與營建服務」，及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）框架，並依循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，協調相關部門進行資料蒐集與彙整所編製。本報告書之財務相關數據來源，係委託安永聯合會計師事務所執行財務報表查核簽證，並統一以新台幣為計算單位。

相關資訊

若您對於本報告書有任何意見、疑問或建議，歡迎您聯絡我們。

聯絡人：永續推動辦公室

地 址：新竹市東區林森路 231 號 9 樓

電 話：+886-3-5336381

傳 真：+886-3-5336391

Email：esg@geniideas.com.tw

報告書重大變革

本公司於 2024 年更正財報數據，故追溯重編 2021 年與 2022 年財務數據（詳細內容請參章節 4.1 財務績效與 4.2 稅務管理）。

董事長 曾國強：

「人才」是聚賢研發推動永續願景最重要的資源及經營之根本。延續了 2022 年並且洞悉展望 2024 年後半導體產業受新應用與國際政治轉變的新格局，我們在 2023 這一年關於人才永續策略上以擴大、強化、深植三個路徑的佈局做為執行策略。

首先；擴大產學合作格局再新闢海外人才管道，公司開始與大學洽談合作國際學生的需求及公司內對接制度與培育上機制調整準備，藉以滿足公司各部門未來所需人才，以因應地緣政治下跟隨客戶全球佈局。

再者；強化前一年針對新進與不分職級同仁的訓練課程，除課程對齊客戶服務需要外，更進一步要求由專案層級主管與講師，在課程內容中必須將目的、欲達成果以及內容深度進行強化，以避免訓練課程流於形式。同時持續執行內部課程講師獎金激勵制度，鼓勵全體同仁勇於任事擔任講師，不斷精進課程教材內容以跟上當下服務需要。

最後；在 2023 年，是我們深植企業文化於永續願景執行的一年。董事長結合了時事、公司每日在營運過程中發生的實際案例、自編課程等方式，利用不同情境方式循序漸進與全體同仁及主管溝通並通過反饋，將欲形塑的價值觀一次次融入堆疊，並由董事長以身作則開始實踐，先自身做到，再引導全員參與，將企業文化真實深植於多數人心中。

我深知，推動永續願景最終真正的目的，並非僅止於企業永續如此而已。我們必須更深層的思考，推動永續經營所採取的一切手段，其實就是為了彼此、為了下一代不單只是生存活著而已，而是為賦予生命意義及幸福，我們一同努力。



董事長

曾國強

E 環境保護	<ul style="list-style-type: none">• 提供電動車每月補助 2,000 元，最高 36 期補助• 舉辦福隆淨灘活動
S 社會責任	<ul style="list-style-type: none">• 關鍵研發人才留任率達 100%• 臨場健康服務管理達 83.3%• 透過拜訪新增 3 家長期合作的客戶• 投入公益 (累積服務學生：2,074 位、累積服務學校：44 所、累積參與愛心人數：207 人、累積參與愛心企業：4 家及累積參與愛心時數：1005 小時)
G 公司治理	<ul style="list-style-type: none">• 董事會女性董事達 3 位，落實平權及多元專業功能• 永續推動辦公室人員增加 1 人• 規劃於 2024 成立永續工作坊• 累積有效專利達 10 件• 累積綠色產品達 4 項

重大性分析與利害關係人溝通

• 利害關係人溝通

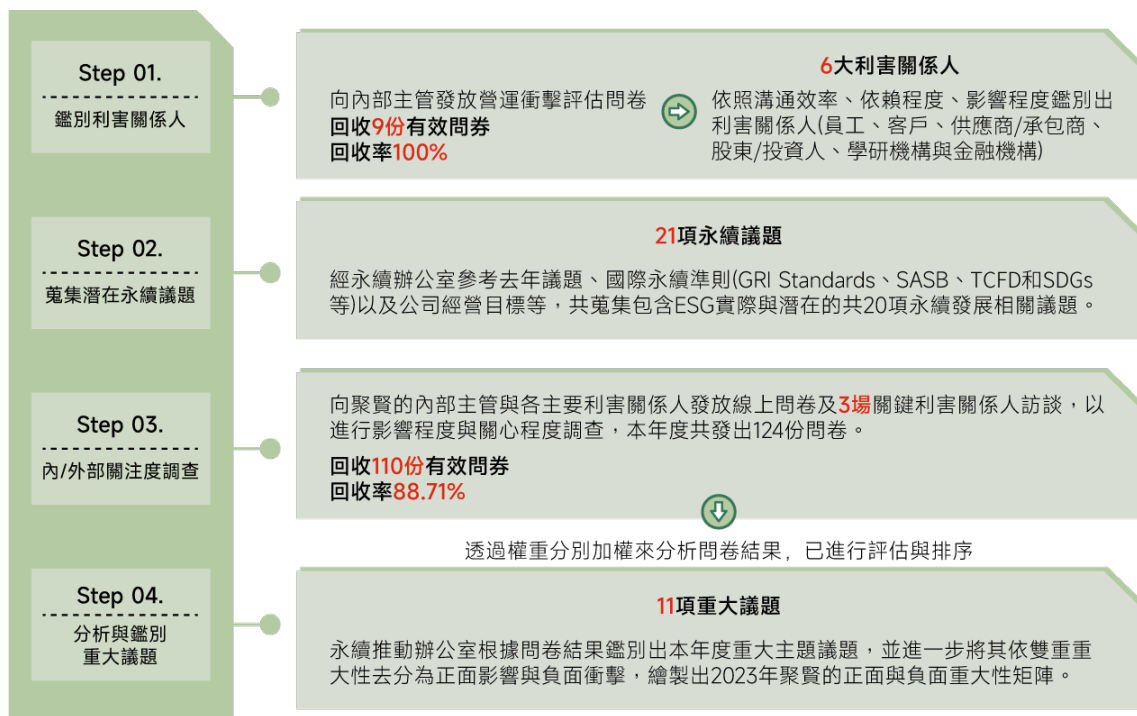
聚賢建立多元的溝通機制，以全面了解各利害關係人對於本公司所關心的核心問題，並透過利害關係人的反饋，強化公司營運與發展策略。聚賢日常藉由會議、電話、電子郵件、等方式與企業利害關係人溝通聯繫，並於公司官網設置聯絡專區，由專人適切回覆。本年度利害關係人溝通管道與關注議題彙整如下：

對象	關注議題	溝通管道與頻率	溝通成效
員工	人才招聘與留任 人權 客戶隱私與資訊安全管理	勞資會議 / 每季 人資單位 / 任何時間 職工福利委員會 / 每季 員工意見回饋平台 / 任何時間 考核訪談 / 每半年 董事長與全體同仁面對面溝通 / 每半年 共識營 / 每年	勞資會議：共 5 次 職工福利委員會每兩個月召開一次，共 7 次 福委會節日禮品發放：共 7 次 當月壽星：王品餐券 農曆春節：SOGO 禮券及全家禮物卡 三二〇國際幸福日：星巴克禮券及小禮品 五一勞動節：全聯禮券 端午節：全聯禮券 中秋節：全聯禮券 共識營小禮物：電影票
客戶	職業安全衛生管理 人才發展與培養 人權 客戶隱私與資訊安全管理 創新管理 產品與服務品質	公司官網 / 每天 外部溝通信箱 / 每天 拜訪客戶 (含電話、E-MAIL) / 每週 聚光季刊 / 每季	環安管理部每月參與客戶召開之承攬商會議 提供供應商每月、每季或年度綜合滿意度評分表 榮獲客戶年度表揚，包含 (1)TSMC F12A-ESH KPI 績效優良 (2)TSMC 竹科裝機工程 傑出品質管理獎 (3)TSMC F15A 產能調整專案拆 / 裝機達標獎 (4)TSMC 中科傑出工安獎 (5)TSMC AP2 優良監工獎
供應商 / 承包商	人權 經營績效 客戶隱私與資訊安全管理 創新管理	公司官網 / 不定期 外部溝通信箱 / 不定期 供應商現場稽核與輔導 / 每週	3 月完成供應商評鑑
股東 / 投資人	職業安全衛生管理 客戶關係管理 客戶隱私與資訊安全	股東常會 / 每年	召開股東會議共 3 次 召開董事會共 8 次
學研機構	人才發展與培養 法規遵循 產品與服務品質	產品專案討論 / 每月 1 次以上	設備服務部依產品開發專案進度不定期與虎尾科技大學進行線上或實體會議
金融機構	人權 公司治理 客戶隱私與資訊安全管理 法規遵循	與銀行相關金融作業 / 每月 1 次以上 與證券相關金融作業 / 每月 1 次以上	即時與相關業務主管溝通說明 定期依規範上傳揭露各項資料

重大性分析與利害關係人溝通

重大性分析

為了確保聚賢的永續報告書內容能反映企業的實際表現，並滿足利害關係人的期望，本公司透過四步驟的永續議題評估流程：包含識和、鑑別、分析以及檢視，綜合考量辨識出年度的永續議題。本年度聚賢沿用去年之間卷調查結果，並經永續推動辦公室與高階管理層會議議合評估，審視 2023 年重大性議題與其造成的衝擊。

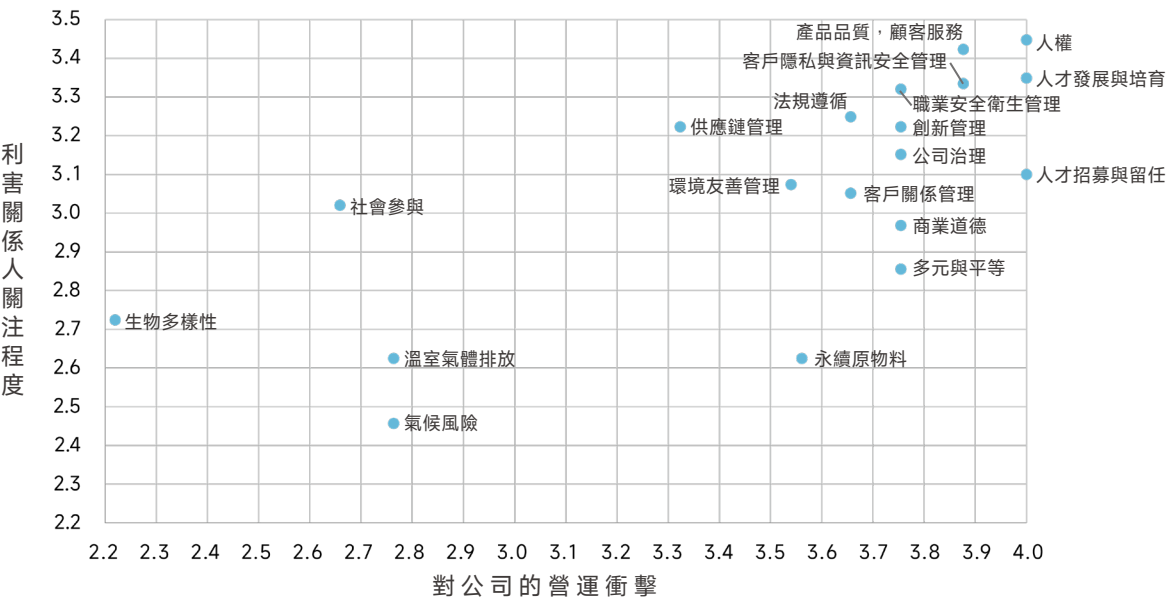


• 重大性鑑別結果

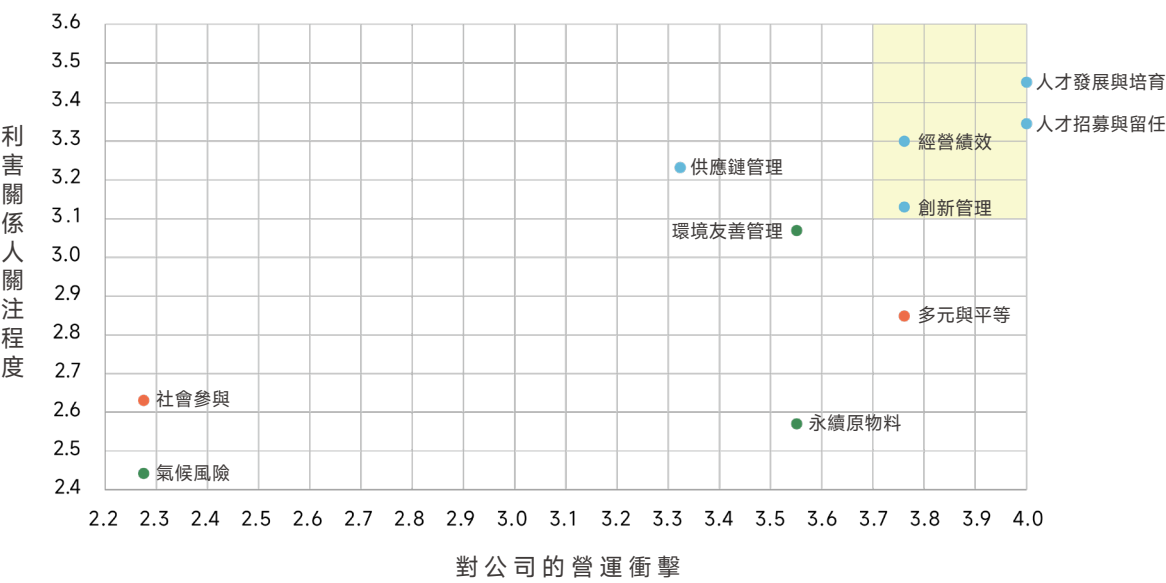
本年度聚賢以去年問卷調查之外界關注的議題與利害關係人意見結果為基礎（詳細潛在議題蒐集與問卷發放請參本公司 2022 年發行之永續報告書章節 2.3 重大議題分析與利害關係人溝通），通過內部年度審視與確認，共辨識出 11 項重大性議題，分別為「人才發展與培養」、「人才招聘與留任」、「產品品質」、「顧客服務」、「職業安全衛生管理」、「人權」、「經營績效」、「客戶隱私與資訊安全管理」、「客戶關係管理」、「法規遵循」及「創新管理」。上述議題充分反映了利害關係人的主要關切，同時凸顯了對本公司未來營運和永續發展的關鍵影響。聚賢期望透過針對這些重大議題的專注與努力，更有效地滿足利害關係人的期待，並確保本公司的永續發展。

本公司高度重視對重大議題的管理、績效評估以及未來目標的設定。遵循 GRI 準則之揭露規範，將鑑別出之重大議題相關資訊和內容詳細揭露於本報告書的相對應章節中。具體的 GRI 內容索引已詳細列於報告書的附錄部分，以供利害關係人查閱和參考。透過這樣的透明度和報告機制，聚賢期望能夠展現本公司對於永續發展的承諾和實踐。

年度重大議題矩陣圖

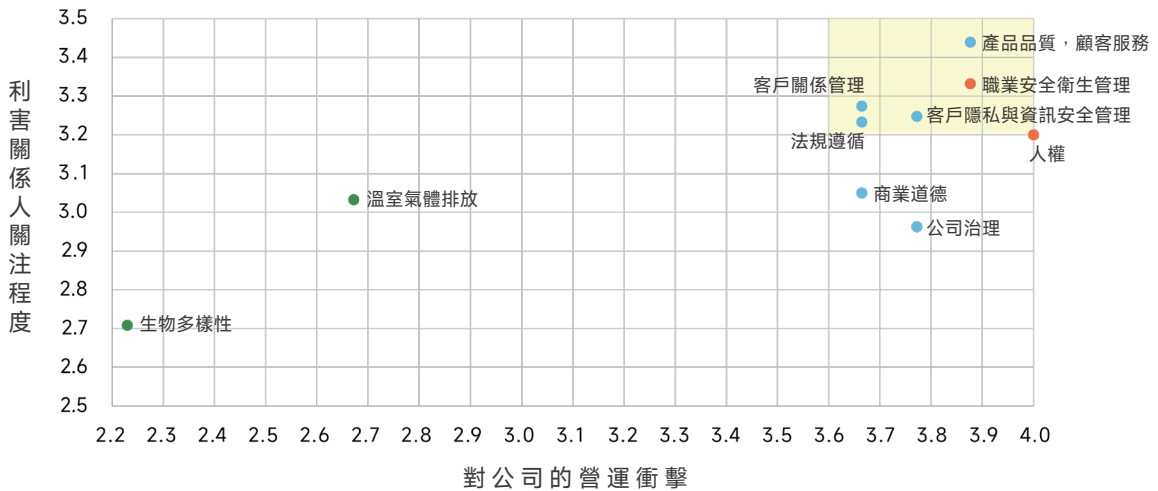


正面重大議題矩陣



重大性分析與利害關係人溝通

負面重大議題矩陣



• 應對議題變動：策略與實施方針調整

去年度，聚賢將「產品與服務品質」視為一項重要議題，將其作為企業發展的關鍵項目之一。於今年透過會議討論後聚賢決定將其細分為「產品品質」和「顧客服務」兩項議題進行管理，以更精準地聚焦和處理各自的挑戰。在產品品質方面，聚賢將專注於研發領域，透過不斷的努力和創新技術，致力於持續改善產品的品質水平。本公司的目標是確保所有產品都能夠符合客戶的要求和期望，並在市場競爭中保持領先地位。在顧客服務方面，聚賢將重點放在提高顧客滿意度上，致力於同時優化服務流程及提高顧客滿意度。

重大議題之衝擊面向及影響

永續構面	年度重大議題	衝擊面向	議題衝擊
社會面	人才發展與培養	正面	人才發展教育訓練和員工職涯發展是提升人力資本和企業競爭力的關鍵，透過持續的教育和培訓，員工能夠增強專業技能，提升工作效率，並有助於長期的職涯規劃和成長。
社會面	人才招聘與留任	正面	本公司致力於建立公平和競爭力的薪酬福利制度，並推行多元化的人才招募計畫和職涯發展方案，以確保優秀人才的留存。並強調員工多元平等的價值觀，致力於打造一個包容和多元的工作環境。
治理面	經營績效	正面	保持穩定的獲利能力是本公司經營的核心目標，透過有效的資源管理和風險控制，確保企業能夠在競爭激烈的市場環境中持續增長，並為股東創造長期的價值回報。
治理面	創新管理	正面	本公司持續投入技術研發，強調創新管理和品質提升，以確保產品的領先地位和市場競爭力。聚賢將持續進步以滿足客戶的不斷變化的需求，並推動企業的可持續發展。
社會面	職業安全衛生管理	負面	重視員工和供應商的安全，完善的職業安全健康管理制，並已實施相應的管理系統和教育訓練，以減少工作風險和職業災害的發生。
社會面	人權	負面	若違反人權法律法規，可能導致法律訴訟和罰款，人權問題可能引起公眾關注和批評，損害公司的聲譽和形象，進而影響消費者和投資者對公司的信任度。
治理面	產品品質	負面	維持產品品質，減少製造上的瑕疵、材料問題或設計缺陷等，以確保產品能夠持續保持高品質水準。
治理面	顧客服務	負面	積極處理服務流程不足之處。例如，解決問題的效率低或是客戶支援的不即時等，以提升對客戶服務滿意度和企業形象。
治理面	客戶隱私與資訊安全管理	負面	客戶個人資料泄露，損害客戶信任度和企業聲譽，可能會導致客戶流失和訴訟，須重視資訊安全管理制度和技術措施，並進行持續的監控和改進，以確保客戶資料的保密和防範資安風險。
治理面	客戶關係管理	負面	若公司未能有效管理客戶關係，可能導致客戶流失和競爭力下降，因未滿足客戶需求或提供及時支援。不良的客戶關係可能損害公司品牌形象和聲譽，影響新客戶獲取和現有客戶忠誠度。負面口碑可能快速擴散，加劇客戶流失問題。需定期進行客戶滿意度調查，並根據反饋進行改善。
治理面	法規遵循	負面	未能遵守相關法規和標準，可能面臨法律風險和法律訴訟，導致公司支付罰款、面臨訴訟成本增加以及聲譽受損等風險。

1. 貫徹永續的實踐者 - 永續管理

身為貫徹永續的實踐者，聚賢從自身出發，即使道路艱辛，但我們絕不猶豫。為了自身、為了彼此的幸福，以及地球環境的共生共榮，生生不息，聚賢將持續不懈地執行永續使命，不斷努力前行。

1.1 關於聚賢研發

公司簡介

聚賢成立於 2018 年。由製程設備思考為起點，發展各項客戶所需客製化服務，創立時便以「高科設備優化最佳服務商」為定位，主要提供半導體廠務端氣體管路配置工程與半導體周邊零組件開發服務，業務涵蓋材料科學、雷射光學、自控領域、機械加工以及設備材料代理安裝等。

公司名稱	聚賢研發股份有限公司 (GENII IDEAS Co., Ltd.)
股票代碼	7631
成立日期	2018 年 01 月 23 日
總部位置	新竹市東區林森路 231 號 9 樓
主要產品與技術	其他半導體相關業
員工人數	126 人
實收資本額	新台幣 168,000 仟元
年度營業額	新台幣 705,370 仟元
公司官網	https://www.geniideas.com.tw

近三年公司集團重要事件

於 2021 年更通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，並於 2022 年 12 月 1 日正式登錄『創櫃版』，致力提供客戶即時、創新及最適合並優化的商業模式，成為供應科技產業不斷升級優化能量的平台。

經營理念與永續策略

聚賢以「反省、創新、即時、共好」做為本公司的核心價值。在實踐營運流程中，透過內化反求諸己的態度，以創新、即時、共好的文化作為努力根基，透過時時更新自省、突破現有框架，積累創新思維，以真心及包容謙遜的態度，超前理解客戶需求，全力以赴解決客戶問題，並鏈接社會、客戶、公司及供應商，營造互相依存、共好的環境。

品牌 Logo 設計理念

品牌標誌結合了圖騰意象雙人合作溝通的「ii」字樣，並選用企業色「綠」，象徵聚賢企業對於永續成長的承諾與努力，以及對於匯聚人才的渴望。



聚賢身為半導體產業的一份子，扮演產業鏈中推動人類科技文明進步、滿足無窮盡慾望探索的同時，更應有責任思考如何在地球環境保護與人類社會關懷之間實踐永續共存策略。聚賢於未來將持續優化相關服務，堅守公司四大核心價值，透過多方面的努力，協助客戶在瞬息萬變的科技產業市場中持續保持領先優勢，並在全球供應鏈中扮演關鍵角色，為客戶帶來領先全球的競爭力。

共建綠色明天：永續策略藍圖

永續政策	策略
人才永續 (G.S)	<ul style="list-style-type: none">訂定與時俱進的選、育、留才策略擴大社會參與，紮根建立多元人才徵選管道
減碳服務 (G.E.S)	<ul style="list-style-type: none">制定綠色減碳的產品與服務策略訂定簡明的營運流程、提高服務效能以互利不同利害關係人之策略
環境關懷 (G.E.S)	<ul style="list-style-type: none">制定友善職場環境的員工關懷策略投入社會環境保護的永續策略

1.2 企業永續運籌管理

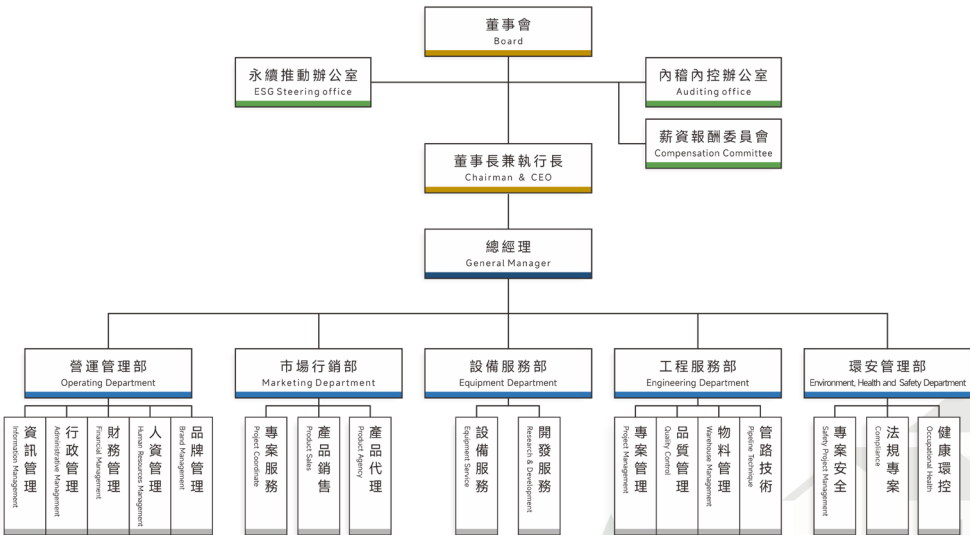
在當今競爭激烈的商業環境中，企業永續運籌管理至關重要。將 ESG 納入營運策略已成趨勢，若忽視 ESG 風險可能導致品牌受損、法律責任，以及投資者和消費者流失。因此，有效的企業永續運籌管理不僅是道德責任，也是公司營運成功和長期發展的關鍵。

企業永續專責單位

2022 年於董事會轄下設置「永續推動辦公室」，由永續策略長、永續經理和管理師共同組成，負責統籌公司的永續報告書編製和溫室氣體盤查工作。由永續策略長負責將環境、社會及公司治理（ESG）理念融入企業文化與營運策略，並制訂計畫、監督執行工作狀況，每年定期向董事會報告運作情況。

同時，永續推動辦公室協同各部門，制定涵蓋人才永續、服務減碳與環境關懷三個永續面向的公司發展政策。此外，更積極與公司各部門和社團合作，建立多元與暢通的利害關係人溝通渠道，推動永續願景策略的落實，持續深化公司的永續經營理念。

除了上述措施外，本公司將 ESG 納入日常營運中，以提高所有同仁對永續發展的認識。董事長親自巡迴到北中南各辦公室傳達永續經營的概念，為中高階主管提供 ESG 知識培訓課程。此外，聚賢於 2024 年成立工作坊小組，希望藉由教育提升員工對永續發展的意識，並鼓勵同仁們積極參與公司的永續計劃。



1. 貫徹永續的實踐者 - 永續管理

💡 1.3 氣候韌性

氣候風險管理 (TCFD)

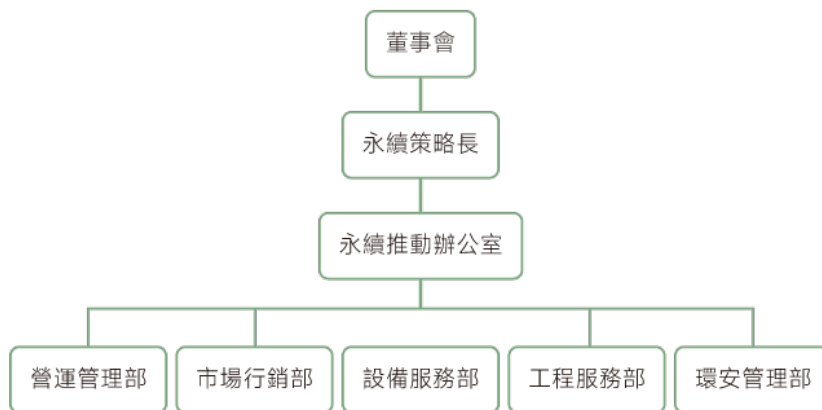
當全球氣候變化帶來的挑戰時，氣候風險管理已成為企業不可或缺的重要議題之一。聚賢深知氣候變化對企業運營、供應鏈、資產以及社會影響的重大性，因此，本公司致力於建立一套全面的氣候風險管理程序。

- **政策或承諾**

聚賢於 2023 年訂定「風險管理政策與程序」，並成立風險管理推動與執行專責單位，建立整體風險管理制度。聚賢深信，透過基層員工到高階管理層之全體員工的共同努力，以及完善的制度建置風險管理措施，聚賢將能夠應對氣候變化所帶來的挑戰，並有效地掌握機會，預防風險。

- **氣候治理架構**

本公司氣候治理架構由董事會作為最高治理機構，「永續推動辦公室」作為主要執行單位，並由本公司之董事會、審計委員會、總經理、稽核室、各風險管理單位共同參與推動執行，包含風險治理及稽核管理，每年定期由各風險管理單位辨識可能影響企業永續發展的相關風險，篩選出風險管理範疇，並依據最新內部稽核之發展及準則要求，監測潛在風險並實行預防措施，以強化風險管理。



- 氣候變遷風險與機會評估

聚賢遵循氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，依「治理」、「策略」、「風險管理」以及「指標與目標」等揭露框架，鑑別氣候變遷風險與機會，並揭露氣候變遷相關財務資訊，提升與利害關係人間的溝通。



Step1 氣候風險機會辨識

為提高氣候相關風險及機會之資訊揭露透明度，聚賢透過公司跨部門提出相關風險，包含實體風險、轉型風險及機會，並由永續推動辦公室彙總後，與高階管理層會議議合各面相議題。本年度共彙整出 3 項實體風險、4 項轉型風險與 4 項機會議題。

Step2 鑑別風險與機會議題

依聚賢內部既有之「風險管理政策與程序」辨識重大風險與機會，以評估其將對聚賢可能造成的潛在營運與財務衝擊。聚賢係綜合考量風險與機會發生之可能性、持續影響時間之長短及發生衝擊大小，並由財務部協助評估財務影響。其中「發生可能性」分為五個等級，分別為：1 分幾乎不會發生、2 分不太可能發生、3 分可能發生、4 分非常可能發生，以及 5 分確定發生；「影響時間長短」依立即至長期評估予以量化之設定為：1 分短期影響（影響小於一年）、2 分影響一至三年內、3 分影響三至五年、4 分影響五至十年，以及 5 分長期影響（影響大於十年以上）；「發生衝擊大小」程度分為低、中低、中、中高，以及高共五級，當超過年度營業利益一定占比時將直接納入風險與機會評估中。

Step3 訂定風險管理因應措施與目標

針對重大氣候風險與機會，聚賢永續推動辦公室召集各部門主管訂定因應措施、追蹤指標與目標，並提交相關資料至董事會進行決策，以掌握氣候變遷影響之下的風險與機會因應方法，促進聚賢應對全球氣候變遷挑戰時的策略布局與市場韌性。

與此同時，聚賢訂制的行動包含：加強供應鏈管理，持續擴展聚賢的供應廠商家數，並尋找與本公司具有相同永續意願的合作夥伴（詳細內容請參章節 3.3 永續供應鏈），強化供應鏈的韌性；支持員工更換友善環境的通勤設備，透過補助員工更換電動車，進而降低能源消耗和污染排放；每年持續盤查溫室氣體，並關注市場技術，規劃未來持續減少排放之可能方案；以及增加永續推動辦公室人員，掌握市場永續趨勢，持續強化聚賢永續量能以建構多元的永續發展方向。

1. 貫徹永續的實踐者 - 永續管理

• 重大氣候風險鑑別評估表

氣候相關風險		風險說明	對聚賢之營運衝擊
實體風險	市場	全球氣候變遷使原料生產場域減少及工作者交通不易，導致生產量減少、原物料成本上漲，物料價格上揚。	採購成本增加： 因市場原物料稀缺導致價格提高，將增加公司的採購成本。
實體風險	長期氣候影響	受氣候影響導致運送管道中斷或受阻，無法及時提供工程案場需求材料或人員無法到廠施作。	營業收入下降： 因工程所需之人力或物料無法及時供應，將影響公司工程進度落後，甚至既有合作客戶之訂單產生取消或減少，導致營業收入下降。
轉型風險	政策和法規風險	減碳政策與法規於國際間逐步實施，未來產品銷售至客戶將被要求提供相關碳排放數據及投入減排。	營業成本上升： 因需提交相關碳排放數據，導致企業須尋求外部驗證及輔導工作，相關投入將可能使產品成本提升15~30%，營業成本上升。
實體風險	極端性	極端天氣如：颱風、暴雨、乾旱等狀況的發生將導致企業營運受到影響。	營業成本上升： 1. 突發的極端氣候可能造成工程延遲、人員調度上可能導致無法出工或人員意外發生，需額外雇用臨時人力，導致營業成本上升。 2. 由於風雨過大可能造成嚴重水災，導致公司營運中斷及財物損失，營業成本上升。 3. 人員上下班時遭受意外事故的發生機率提高，如因此減少人力，將需額外雇用臨時人力，營業成本上升。 4. 降雨過少造成缺水情形，導致相關物價上升，並由於工程及日常上都有用水需求，可能遭受影響，營運成本上升。
轉型風險	市場	由於永續相關趨勢導致客戶需求及供應商選擇的改變，可能發生客戶流失。	營業收入下降： 市場及客戶對永續發展和低碳環保意識的重視逐漸提升時，可能傾向與符合永續相關概念的供應商進行合作，並同時導致供應商評選的標準發生改變，以上情況將導致客源流失，營業收入下降。
轉型風險	商 / 聲譽	如企業未能跟上當前的永續趨勢，可能導致利害關係人關注與負面回饋增加。	營業收入下降： 隨著社會對永續發展和環境保護意識的重視，客戶可能更傾向於支持那些採取積極環保措施的企業，由於未採用綠色服務或其他環保措施，恐面臨提供服務的機會減少，營業收入下降。
轉型風險	政策和法規	針對碳排放相關法規趨近嚴格及利害關係人要求盤查範圍增加，將投入額外費用。	營業成本上升： 政策及法規的要求下，恐使公司需投入更多資源在永續相關服務與人力（包含第三方確信），導致營業成本上升。

已採取的預防措施	管理策略與目標
<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立物料倉，確保常用材料均維持必要的安全存量。 2. 開發新供應商、新材料，分散供貨來源。 3. 自行代理材料品牌。 	<p>策略：為了確保供應鏈的穩定性，降低缺料風險，聚賢不僅持續監控安全庫存水平並探索多元的供應商，同時保持對市場動態的高度警覺。一旦發現任何材料短缺的跡象，本公司會立即調整安全庫存量以應對可能的挑戰。</p> <p>目標：全球各地設立物料倉，縮短運輸時間，並平衡各地的物料需求。</p>
持續商討產品碳足跡計畫的執行時程。	<p>策略：透過採取減碳措施與實施碳抵消計畫，降低聚賢產品的整體碳足跡。</p> <p>目標：向客戶提供符合國際標準和法規要求的準確可靠碳數據。</p>
根據氣象局的天災預報，調度各部門人員提前對固定資產進行妥善管理和存放。	<p>策略：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續隨時關注氣候相關新聞及議題，及早實施預防措施。 2. 每年定期盤查公司用水量，以管控水資源需求量。 <p>目標：提升水、電等能資源的使用，降低天災對公司營運的影響。</p>
遵循公司內部永續長和永續推動辦公室規劃的永續策略。一旦客戶提出明確的指標或規範，聚賢也將檢視並補充所需資源，以便準備並遵循客戶的具體指引。	<p>策略：本公司將積極調查並定期追蹤客戶動態，以確保及時滿足客戶設定的供應商選擇標準。</p> <p>目標：符合各類別客戶所訂供應商之永續相關條件。</p>
成立永續推動辦公室，由團隊成員主導並串聯公司各個單位確實執行由公司文化延伸之永續策略。	<p>策略：透過每年定期追蹤與制定新策略來應對各項永續發展議題，以確保目標一致性。</p> <p>目標：設定目標以滿足利害關係人的需求，並通過公司官網及永續報告書進行相應的回覆和溝通。</p>
各部門選派種子人員參加內部教育訓練和實際操作，以深入了解組織的碳盤查工作。	<p>策略：持續對內部人員進行培訓。</p> <p>目標：提高聚賢員工對溫室氣體盤查流程及盤查作業的認識。</p>

1. 貫徹永續的實踐者 - 永續管理

• 重大氣候機會鑑別評估表

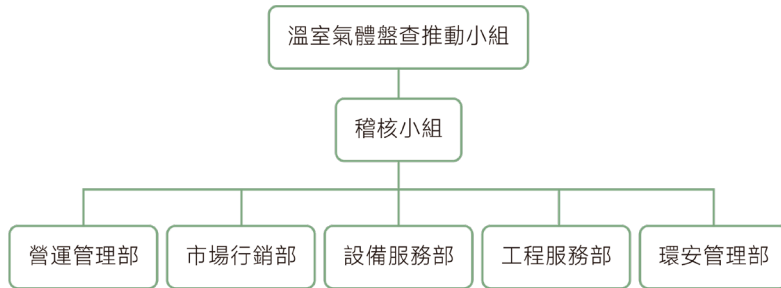
氣候相關機會	機會說明	對聚賢之營運衝擊
市場	<ol style="list-style-type: none"> 1. 進入新市場，透過海外設立公司，更貼近材料製造地。 2. 增加與客戶溝通的渠道，對企業來說多元的選擇意味著企業策略的變動空間較廣，能增加競爭力。 	<p>營業成本下降：</p> <p>由於新市場的開拓，將有利於聚賢更靠近原材料的製造地，縮短距離及中間成本的投入，將有機會降低材料成本。</p>
市場	透過檢視碳成本，重新梳理產品或服務流程中每個環節的碳排放，引入可行減碳技術，創造更低碳排生產流程。	<p>營業收入上升：</p> <p>由於減碳技術的投入，能對企業帶來在低碳製程上的全新收益，營業收入上升。</p>
韌性	透過內部的積極投入提升組織面對氣候變遷的因應能力，並能預防氣候相關風險發生時所產生的企業損失。	<p>營業成本下降：</p> <p>透過提升公司同仁氣候變遷與永續相關議題的認識與了解，並能結合自身職務與氣候變遷及永續相關之工作，在遇到風險狀況時能及時應對，降低風險帶來的財務減損，營業成本下降。</p>
以租代購的循環思維	透過以租代購的方式，彈性地獲取所需的設備和產品，並且開拓新客群，以此增加市場通路之機會。	<p>營業成本下降：</p> <p>透過租賃的全新形式，有助於降低初始投資，還能夠減輕企業的財務壓力，使其更容易採購符合環保標準的設備和產品，營業成本下降。</p> <p>營業收入上升：</p> <p>租賃模式可提供更新和升級設備的機會，以滿足不斷變化的需求和技術標準，在實現環保目標的同時，保持營運的靈活性和競爭優勢，瞄準相關客群，營業收入上升。</p>

已採取的預防措施	管理策略與目標
<p>成立海外事業部，指派專人全職負責海外業務，包括設立分公司和建立人力資源資料庫的相關工作。</p>	<p>策略：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 配合客戶的海外擴充政策，前往海外設立分公司，提高服務效率並透過深化當地合作，強化本公司的合作關係。 2. 積極尋海外據點當地的物料與人才，以支持公司的運營和擴展需求。 <p>目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建立當地的資源整合中心，拓展世界各地的商業機會。 2. 發掘聚賢適用的物料，建立物料流通網路，以因應未來有可能面對的物料短缺。
<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動材料的回收再利用，減少廢棄物產生，降低對新原料的需求。 2. 對生產設備進行能源效率評估，更新老舊設備以提高效率。 	<p>策略：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提升水、電等能資源的使用效率，控管消耗。 2. 改善材料的再利用率，建立聚賢綠色品牌形象。 <p>目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 減少碳排放量。
<p>永續辦公室目前正在規劃永續工作坊的分組與後續分組活動。</p>	<p>策略：</p> <p>通過小組互動促進知識交流和創新思維，讓同仁從自身工作上理解如何與各項永續議題做連結。</p> <p>目標：</p> <p>增強同仁對永續發展的認識和能力，促進員工的參與度。</p>
<p>聚賢新竹總部辦公室中，已有 80% 的照明裝置透過租賃方式取代傳統的購買模式。</p>	<p>策略：</p> <p>對市場上提供租賃商業模式的供應商進行評估，以確認其是否滿足公司的具體需求。同時，也將考慮設備的維護或替換計劃，確保公司的長期利益和操作效率得到保障。</p> <p>目標：</p> <p>深植以租代購的循環思維，陸續更換各區域辦公室的照明設備與其他辦公設備，達到循環經濟模式。</p>

1. 貫徹永續的實踐者 - 永續管理

溫室氣體盤查

為使本公司之溫室氣體排放盤查與報告，符合相關性、完整性、一致性、準確度與透明度等原則，聚賢特別制定「溫室氣體盤查管理程序」，另外，成立「溫室氣體盤查與推動小組」，該小組負責追蹤溫室氣體管理系統運作，定期檢視公司在執行策略方面的進展與相關成效。



單位：公噸 CO₂e

溫室氣體排放	2022 年	2023 年
直接排放（範疇 1）	27.219	23.900
輸入能源的間接排放（範疇 2）	23.294	25.708
其它間接（範疇 3）	82.697	84.962
總計	133.210	134.570

註：

- 2023 年因應辦公室搬遷調整盤查地理邊界。
- 盤查邊界採用營運控制權法劃定邊界，並依據「環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」之排放係數，進行溫室氣體排放量之計算，範疇二皆引用當年度台電最新版本之電力排碳係數。

單位：公噸 CO₂e/ 人

溫室氣體排放密集度	2022 年	2023 年
範疇 1+2(直接和間接排放強度)	0.50	0.39
範疇 3 其它間接溫室氣體排放強度	0.81	0.67

註：排放強度 = 排放量 / 員工總人數

聚賢透過公司每年定期盤查溫室氣體以掌握溫室氣體排放量，並由永續策略長擬定溫室氣體減量策略及方案，每年定期向董事會報告運作情形。2023 年執行減量行動為：提倡節能及提案改善活動、制定環保交通津貼以及電動機車購車補助，以減少公司產生的溫室氣體排放量。

綠色交通引領者：電動車補助措施

電動汽 / 機車補助方案大升級

動機與方案：公司鼓勵員工綠色出行，因此設立相應的福利措施。對於駕駛電動汽車員工每月可獲得 500 元的交通津貼；而騎乘機車的同仁則可享受電動機車的購車補助方案，補助金額最高可達到 72,000 元。

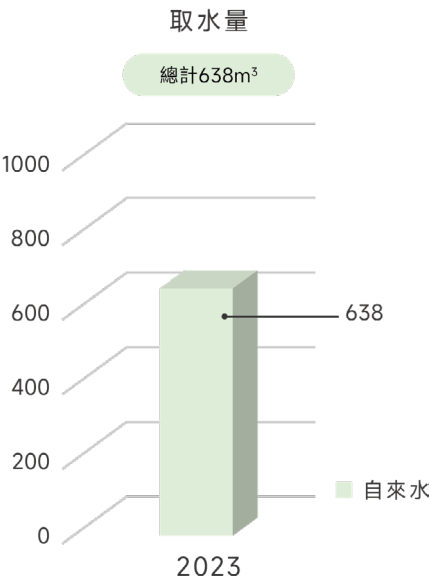
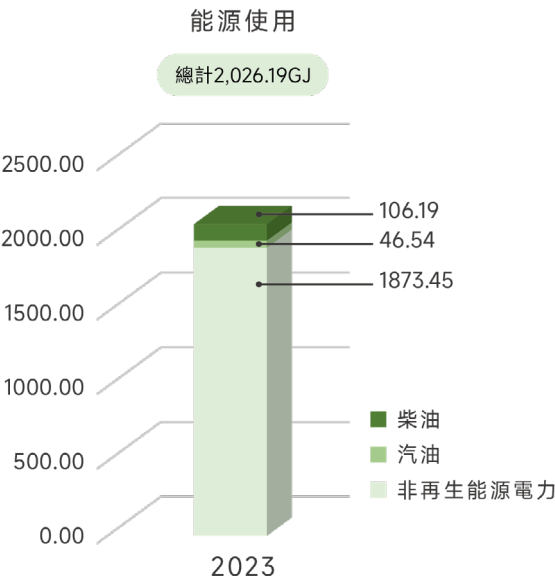
對象：凡是正職同仁於在職期間購買電動機車以及駕駛電動汽車的員工，每月可獲得相應的補助。

環境效益：聚賢透過實際行動，降低營運活動對地球造成的負面影響，且盡力履行對地球公民的責任，減緩全球暖化的趨勢。

低碳辦公室

鑒於聚賢主要天然資源耗用類型為辦公場所需求，公司營運類型並非直接生產型業務，因此能資源消耗相對較少。能源使用方面以電力為主，燃料耗用則包含：汽油與少量柴油，2023 年共耗用 2,026.19 百萬焦耳 (GJ)，能源密集度為 16.08 (百萬焦耳 / 人)。水資源方面，本公司全面使用自來水，生活污水則納入市政污水管道處理，2023 年總取水量約為 63.8 萬公升，為了落實水資源管理，本公司持續關注自來水使用狀況，2023 年每人平均取水量為 5.06 公升。

能資源消耗量



註：

熱值轉換係參考能源局 2020 年能源統計手冊能源產品單位熱值表公告之數值計算。電力熱值為 0.0036GJ/ 度；汽油熱值為 0.033GJ/ 公升；柴油為 0.035GJ/ 公升。

聚賢將分階段推動無紙化作業，以應對低碳趨勢。此舉不僅有助於環境保護，減少紙張使用，進而節省樹木和水資源，降低森林砍伐和水污染。此外，無紙化還能夠節省成本，減少辦公耗材消耗，並實現文件隨時隨地的存取，不受實體存放位置之限制。2023 年聚賢已完成各單位的系統化表單與資訊需求的盤點，將從盤點結果確認公司現有系統的適用性來制定具體的實施計畫，以期符合公司內部實際運作需求。

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

人才是聚賢保持競爭的關鍵，本公司致力於打造平等、包容、友善的多元職場環境，不因性別、種族、年齡、婚姻、政治立場、宗教信仰、國籍而有差別待遇，提供完善的薪酬福利制度，關心每一位同仁的身心健康，並規劃完整的人才培訓制度以激發員工潛力。為了因應市場條件的不斷變化，聚賢將持續採取靈活策略持續提升，實現永續發展。

2.1人才吸引與留任

重大主題 人才招募與留任

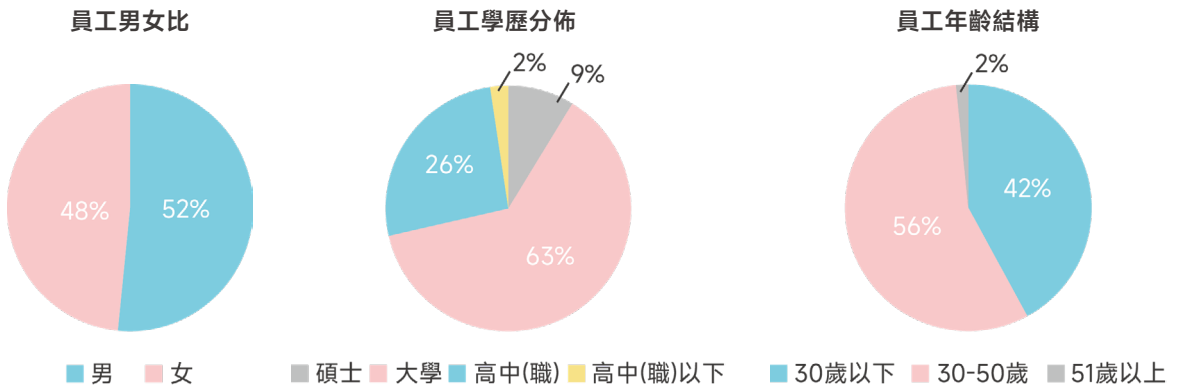
重大主題意義	聚賢的用人原則是「吸引並留住適合的人才」，致力於讓同仁在適當的職位上充分發揮自己的才能，並透過教育和培訓及經驗分享讓員工持續地成長，公司亦打造一個終身學習的氛圍，提升員工對公司的歸屬感和價值認同。		
政策 / 策略	<p>本公司制定以下策略，以增強員工招募吸引力、建立公平的績效考核、維護暢通的溝通管道及維繫員工的福利及向心力：</p> <ul style="list-style-type: none">● 招募多元化：透過多元的招聘渠道來招攬優秀人才，並將招聘條件放寬，不受限於特定科系、性別或種族。● 人權尊重：本公司的人事管理制度和規章均嚴格遵守勞動法令，並以絕對尊重基本人權原則訂定，載明員工權益義務，確保員工的權益和義務得到充分保障。● 溝通透明：定期舉行勞資會議、設立員工意見平台，藉由不定期檢討和修訂相關制度和規章，以時刻重視員工意見、保障員工合法權益。● 身心平衡：本公司設有職工福利委員會和社團，定期討論並更新員工福利措施，同時舉辦各種活動，並邀眷屬一同參與，旨在促進員工家庭生活的和諧與滿意度。● 健康安全：營運管理與環安管理單位與臨場健康服務管顧公司合作，不定期更新勞工安全衛生資訊。並通過日常宣導、張貼文宣等方式，向員工傳達工作安全衛生理念，同時關心他們的健康狀況。● 員工協助方案：營運管理與環安管理單位與員工協助專業團隊合作，提供輔導和協助，幫助同仁解決個人和工作上的困難。幫助員工提高在職場的幸福感和工作效率，同時預防和處理潛在的心理健康問題，並間接促進了良好的工作氛圍和公司的發展。		
目標	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none">● 持續藉由公司相關活動增強各區域員工之間交流，及傳遞本公司理念與展望，凝聚職員向心力、提升員工對企業文化的認同。● 推動職場多元性和包容性，鼓勵及傾聽各種文化背景成員提出觀點，使所有員工感受職場友善與尊重。 <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none">● 透過提供舒適的辦公環境、員工健康照護與諮詢、員工心理健康關懷措施、友善母嬰 / 親子相關福利，與定期舉辦家庭生活日活動等打造健康職場，協助同仁達到工作與生活上的平衡。● 不定期與各社團、外部單位合作召集公益性質活動，吸引有興趣並具備責任感的員工投入志工行列，以漸進式的學習並了解永續觀點與社會責任，持續推動永續。		
行動辦法	<ul style="list-style-type: none">● 社團● 共識營（每年1~2場）● 家庭日● 公司相關活動● 臨場健康服務● EAP 員工協助方案		
2023 年實際績效	<ul style="list-style-type: none">● 焊接人才培育計劃● 產學育才計畫● 產學碩士計畫新竹縣政府數位創新青年培育就業計畫 (https://sites.google.com/scenariolab.com.tw/digitalyouth)● 對於員工提出疑問（含策略、薪資、權益）皆即時給予回覆，2023 年度未發生任何勞資問題與糾紛		
溝通管道	設置實體的員工意見信箱與線上的員工意見回饋平台 (google form)。		

聚賢深知產業經驗的人才公司的核心競爭力和成功的關鍵驅動因素，因此本公司特別重視招募和培養擁有專業知識、技能和經驗的人才。此外，適任人才能夠幫助聚賢更有效率的完成任務、解決問題且保持競爭優勢，適應快速變化的市場環境，實現持續的創新和成長。本章節揭露之數據若無特別說明揭以年底 (12/31) 當天在職為基準，且不包含當年度任職未滿 6 個月的人員。

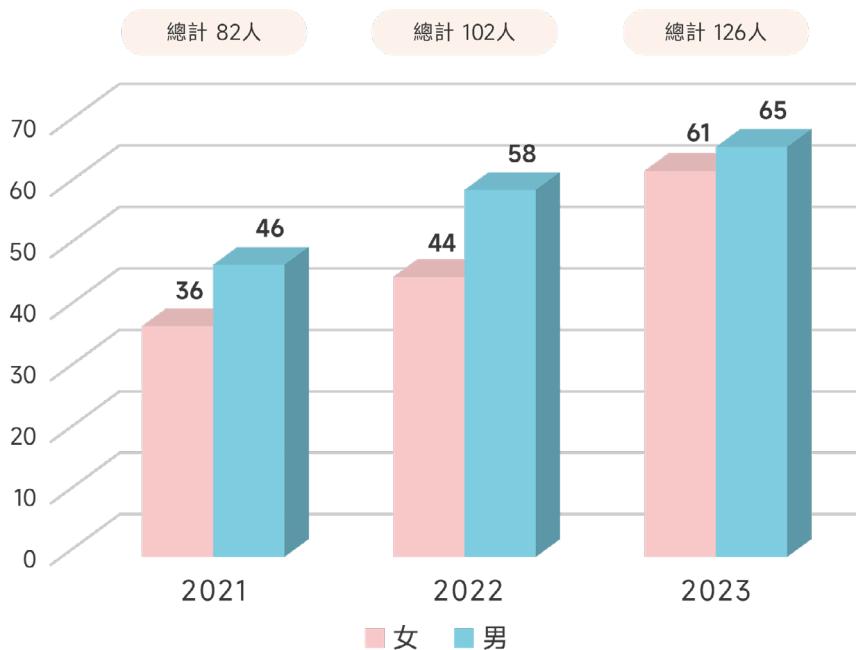
2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

人力結構

公司因應業務營運規劃及未來業務工作型態轉變，客戶及原廠遍及台灣、中國及其他海外國家，秉持「客戶在，聚賢就在」的服務目標，目前於台灣北中南均設有服務據點，以即時滿足客戶的任何需求，截至 2023 年底，聚賢的總員工人數達 126 人，其中員工年齡分佈以 30~50 歲青壯年為主；學歷方面以大學為主，佔員工人數的 63%。



正如董事長所強調的，「人才」是聚賢推動永續願景最重要的資源及經營之根本，最近三年中隨著公司的擴編及組織調整，本公司的員工人數持續成長。聚賢也制定相關福利制度以提升員工留任度及員工幸福度（詳細內容請參本章節之薪資與福利）。



員工結構分佈

單位：人

項目	2021 年			2022 年			2023 年		
	女性	男性	總數	女性	男性	總數	女性	男性	總數
依勞雇合約分類									
永久聘雇員工人數	36	46	82	44	58	102	60	65	125
臨時員工人數	-	-	-	-	-	-	1	-	1
總計	36	46	82	44	58	102	61	65	126
依勞雇類型分類									
無時數保證的員工人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全職員工人數	36	46	82	44	58	102	60	63	123
兼職員工人數	-	-	-	-	-	-	1	2	3
總計	36	46	82	44	58	102	61	65	126

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

員工職務分佈

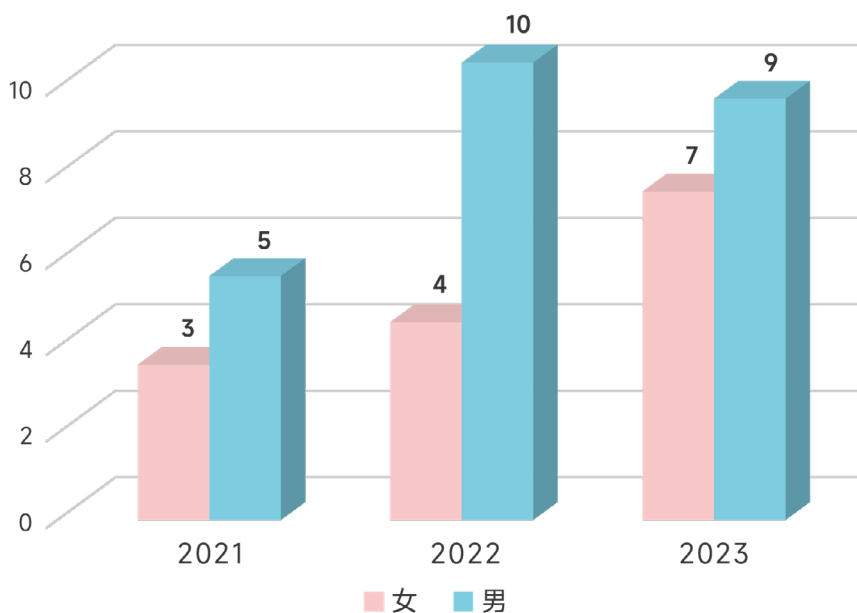
聚賢員工男女比例平衡，2023 年女性員工占員工總數的 48.41%，女性主管占比為 43.75%，顯示本公司絕無性別之不公平及差別之待遇，在聚賢每個人都能在找到展現自己才能的舞台。此外，本公司堅持樹立性別平等之職場環境，依照升遷機會依循公平原則，確保晉升機會公平對待每位員工，不論男性或女性均有平等的機會晉升和擔任主管職位，本年度共有 6 位同仁獲得職級晉升，包含一般同仁女性 1 位，男性 3 位；以及中階主管女性 1 位，男性 1 位。

單位：人；百分比 (%)

項目	女性		男性		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
主管	7	5.56%	9	7.14%	16	12.70%
非主管	54	42.86%	56	44.44%	110	87.30%
總計	61	48.41%	65	51.59%	126	100.00%

註：主管人員係指職等 60 以上員工。

三年度主管分佈



單位：人；百分比 (%)

地區 / 重要營業據點	2021 年	2022 年	2023 年
當地居民 (在地員工) 擔任理級以上主管人數	8	14	16
當地主管總人數	8	14	16
當地居民主管比率	100.00%	100.00%	100.00%

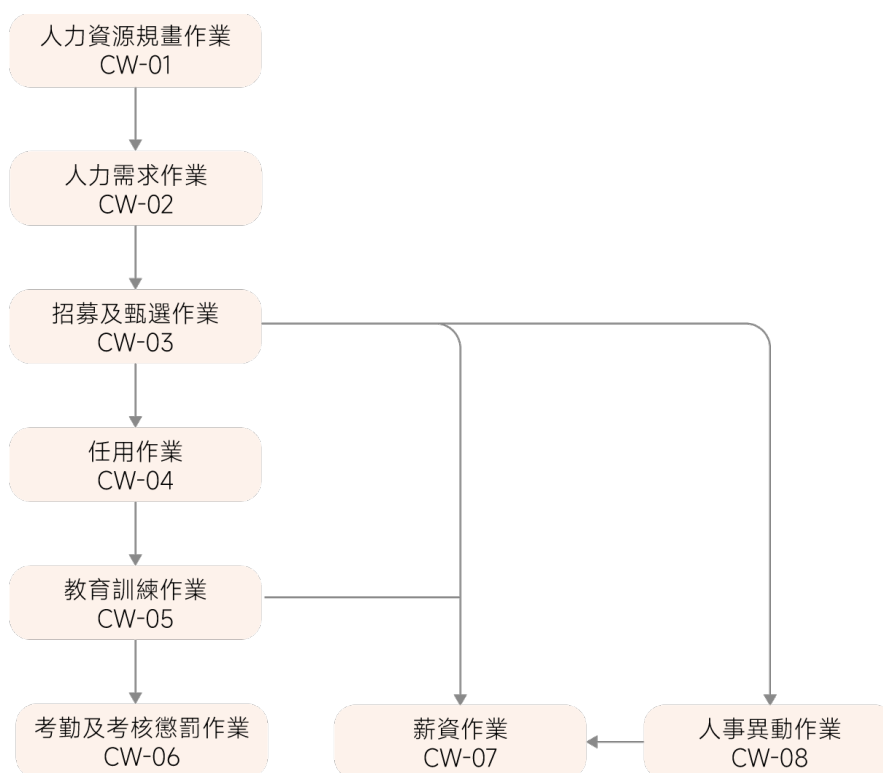
註：

1. 主管人員係指職等 60 以上員工。
2. 當地居民及主管人員定義為當地國籍之員工

員工新進率與離職率

聚賢自創立初期即意識到人才留用之重要性，隨著公司業務穩定成長，員工總人數日益上升，公司肩負的責任感也日益加重，為穩定公司營運及相關經驗傳承，聚賢全力維持在職職員的穩定性，針對專案輪調人員提供全方位協助，包括搬遷補貼、運輸補貼、租屋協助、返鄉補貼、水電費補貼、車位補貼和伙食津貼。同時，隨著公司與櫃後的擴編及組織調整，人力計畫表逐年成長，聚賢透過制定相關福利制度以及定期舉辦共識營活動公司也提升員工留任度。

人員的聘任流程係由用人單位依據組織年度目標進行人力需求規劃，並彙總至人資單位以預估未來人力需求狀況及進行人才的招募。



本公司主要的招聘管道對外有 104 人力招募平台、就業服務中心、校園招募及公益信託管道，對內設有內部推薦制度，期盼新興的人員流動可為公司注入新的活力與創意。工作變動的最短預告期依循《勞動基準法》的規範，根據在職期間長短，提前告知時間。

2023 年度，本公司新聘任共 10 人，總新進率為 8.77%，並藉由各部門每季兩次的下午茶時間，讓新進同仁加速融入公司團體生活並增進同仁間的互動；當員工提出離職申請時，本公司亦會招集部門主管與人資單位共同進行至少一次的面談，以積極了解員工的想法，即時溝通與協商。於 2023 年度聚賢離退人數為 8 人，總離職率為 7.00%。

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

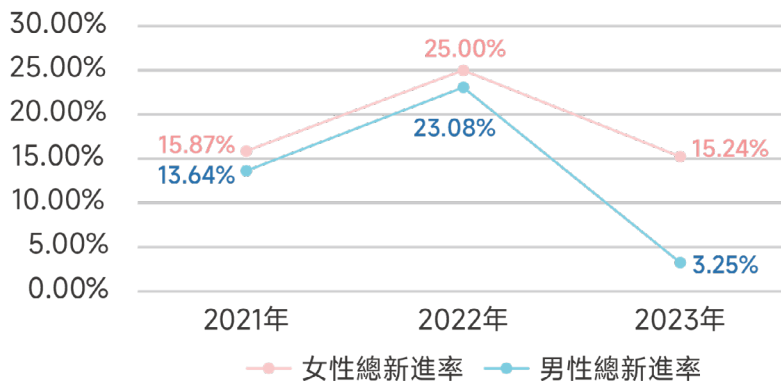
新進人員比例

本年度新進人員比率較前兩年度低之主要原因為，2023 年度有部分新員工係於下半年才入職，且至年底仍處於試用期間，因此未被納入統計數據中。

單位：人；百分比 (%)

年度	2021 年		2022 年		2023 年	
年齡 / 性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	2	3	11	7	2	5
30-50 歲	4	2	-	2	-	2
51 歲以上	-	-	1	1	-	1
合計新進人數	11		22		10	
總新進率	14.57%		23.91%		8.77%	

註：新進率 (%) = 年度新進人數 / ((當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數) / 2) * 100%



註：男 / 女性總新進率 (%) = 年度男 / 女性總新進人數 / ((當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數) / 2) * 100%

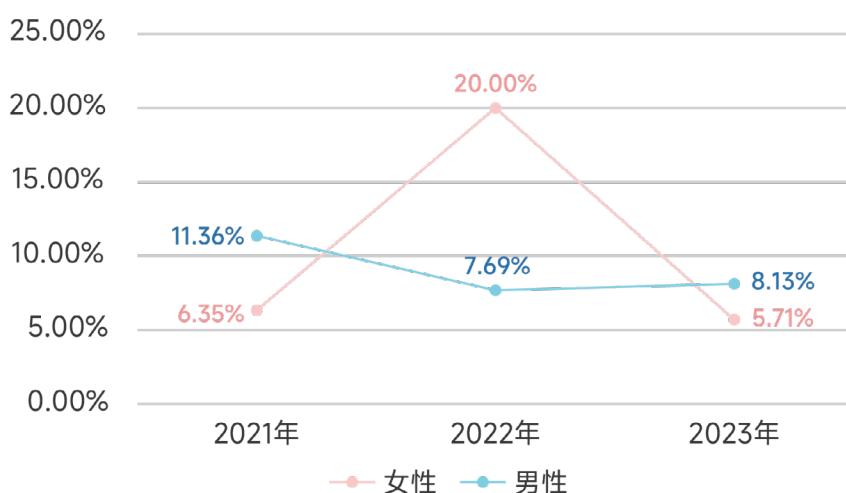
離職人員比例

本公司重視員工幸福度，透過制定相關策略增強招募的吸引力、建立公平的績效評估體系、保持溝通的暢通，以及加強員工福利和凝聚力，從而提高員工的留任率。

單位：人；百分比 (%)

年度	2021 年		2022 年		2023 年	
年齡 / 性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	4	2	2	7	2	3
30-50 歲	1	-	2	1	3	-
51 歲以上	-	-	-	-	-	-
合計離職人數	7		12		8	
總離職率	9.27%		13.04%		7.02%	

註：總離職率 (%) = 年度總離職人數 / ((當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數)/2)*100%



註：男 / 女性總離職率 (%) = 年度男 / 女性總離職人數 / ((當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數)/2)*100%

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

除此之外，研發人才的留任對於公司的創新和競爭力至關重要，有助於持續推動研發項目的進展和創新，2023 年度聚賢的研發人才留任率達 100%

項目	2023 年
關鍵人才人數	3
期初關鍵研發人才人數	1
關鍵研發人才離職人數	-
研發人員總數	4
研發關鍵人才留任率	100.00%

註：

1. 關鍵人才：研發單位滿兩年，且考績 B+ 以上之人員
2. 留任率 = (期初人數 - 離職人數) / 期初人數
3. 關鍵人才占比 = 關鍵人才 / 研發人員總數

薪酬與福利

在當今競爭激烈的商業環境中，薪資與福利制度不僅是吸引和保留優秀人才的關鍵因素，也是企業文化和價值觀的重要體現。本公司考慮多方面因素以設計出聚賢的薪資與福利計劃。

• 薪資政策

聚賢之薪資考核依循內部訂定之「員工工作準則」，依個人工作績效定期調整薪資，自 2023 年起本公司將薪資考核的頻率由每年一次修改為每半年度的一次（分別於 4 月及 10 月執行），以更直接地反映同仁的工作表現，激勵員工持續展現卓越的工作表現。薪資調整將基於員工前一年度的整體績效以及當年上半年的績效表現來決定，調整的幅度將依據各個員工的具體績效表現而定。本公司對於考核成績評估落於排名後 10% 者不予薪資調整，且對於績效表現不佳或考核紀錄被投訴的人員，將安排績效改進面談會議，並於會後定期追蹤，以便觀察員工的進步並提供必要的支持和改進機會。本公司的薪酬政策包含五個主要項目：

1. 全員依職務內容與專業度作為基本薪資之核定基礎。
2. 依學歷程度給予學歷加給、指定專業證照加給。
3. 評估過往專業年資給予專業加給。
4. 依各職務等級給予主管加給。
5. 若工程服務部、環安管理部為現場專案重要成員，另給現場專案管理加給。

- 非主管職員工薪資數據

項目	單位	2022 年	2023 年
非主管之全時員工薪資總額 (A)	新台幣仟元	52,835	89,276
非主管全時員工人數 (B)	人	88	126
非主管之全時員工「薪資平均數」(A/B)	新台幣仟元	600	709
非主管之全時員工中位數 (仟元 / 年薪)	新台幣仟元	586	699

為了確保員工薪資與其績效之間的合理對應，聚賢公司將實施定期的績效評估程序，以此作為確定績效相關獎勵的基礎。本年度績效考核人數與比率彙總於下表：

性別	男性			女性		
員工類型	受評核人數	總人數	受評核 (%)	受評核人數	總人數	受評核 (%)
主管	15	19	79%	7	11	64%
非主管	97	97	100%	95	95	100%
合計	112	116	97%	102	106	96%

註：主管人員係指職等 60 以上員工。

- 福利制度

聚賢除提供健全薪資結構與勞健保外，更具備完善的福利制度，包括預休特休制度、健康檢查、旅遊補助等，並結合職工福利委員會舉行多元員工活動，凝聚向心力，為員工創造工作與生活平衡的職場。

本公司針對既有福利項目每年度皆會依營運狀況、同仁使用頻率、業界相關福利，重新審視發放之福利項目，適度調整福利內容以及補助金額，並持續發想有別於其他公司的創新福利，逐步優化完善的福利制度，提升員工福利希冀共好。下表彙整聚賢提供的福利項目，2023 年聚賢為支持同仁家庭照護、友善育兒、降低同仁育兒負擔新新增育兒相關福利，如：育嬰留停津貼薪資補助、幼兒教育津貼，以及為鼓勵同仁於生活中落實環境保護政策，新增電動機車購車補助。

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

• 員工相關福利

項目	聚賢提供之福利說明		
生日假	員工到職「升正後隔年」開始享有之有薪假期		
公益假	鼓勵同仁參與社會服務活動、捐血之有薪假		
樂活假	員工到職次月起，每月享有 1 日，提升同仁的整體工作生活平衡		
流感疫苗補助	正職員工且自費施打疫苗者，得以申請補助 1,000 元		
環境保護津貼	出勤交通工具為電動汽車之正職同仁，每月薪資交通津貼補助 500 元		
旅遊補助津貼	旅遊補助發放之前一個年度，年資滿一年者全額補助 23,000 元		
電動機車購車補助	正職同仁購買新電動機車，補助每月定額 2,000 元，補助上限 36 個月（以單純車價金額為最高發放上限）		
育嬰留停津貼薪資補助	正職員工且年資滿 1 年以上，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪，政府發放育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 80% 金額，公司補助發放另外 20% 金額		
幼兒教育津貼	正職員工且年資滿 1 年以上之子女為幼兒階段且就學於幼兒園，每一子女可申請教育基金 2,500 元，降低同仁育兒負擔		
婚喪補助	類別		檢附文件
	婚	年資滿三年以上之正職同仁	2,800 戶籍謄本
外部培訓機構語言課程	<p>順應現今國際化社會，鼓勵同仁進修外語並考取相關證照，使自己更具備職場競爭力</p> <p>1. 課程費用補助 個人報名外部培訓機構語言課程，補助同仁學習英語、日文語言進修費用，當年度申請最高金額上限為 25,000 元 經公司所編列語言機構訓後一年內考取相關語言證照，並達公司規定補助標準，可執證照正本申請相關補助</p> <p>2. 證照費用補助 經公司所編列語言機構訓後一年內考取相關語言證照，並達公司規定補助標準，可執證照正本申請考試補助費用：英語 2,000 元、日語 1,600 元</p>		
保險	同仁於到職後即享有團體保險（意外跟醫療）		
健康檢查	員工到職升正後隔年，生日當月可享生日假及免費健康檢查一次		
	一般體檢一到職年紀 35 歲以下者，享一般勞工健檢補助津貼 1,100 元		
	全日體檢一年紀為 35 歲（含）以上，且到職後服務年資滿三年以上同仁，享有全日型健康檢查補助津貼 20,000 元（每三年一次）。		
職工福利委員會	下午茶津貼	每人每次補助金額 100 元，每季部門最多 2 次下午茶津貼	
	三節獎金	端午 / 中秋 / 五一勞動節，發放禮券或禮品等	
	生育補助	第一胎 6,000 元、第二胎 8,000 元、第三胎以上 10,000 元	
	生日福利	生日當日為基準之在職員工，每月初發放當月生日壽星生日小禮乙份	
	住院慰問金	住院 1~3 日，一次性住院慰問金 2,000 元	
		住院 4~7 日，一次性住院慰問金 5,000 元	
	類別		公司賀奠品 / 公司賀金 / 奠儀
	婚	本人	-
		本人	3,200
	喪	配偶	奠儀與慰問金 21,000
		父母、子女	奠儀與慰問金 11,000
		配偶之父母、養父母	1,100
		本人之祖父母、外祖父母	

• 育嬰留職停薪

為協助員工兼顧事業及家庭，本公司提供育嬰留停制度，且不因員工育兒或生育剝奪其工作權益，使職員可安心待產。本公司育嬰假無性別限制，截至 2023 年度共 1 名男性提出申請，2023 年育嬰留停及產假後復職率達 75%。本公司近三年員工育嬰留停、復職及留任統計如下表所示：

單位：人；百分比 (%)

項目	2021 年			2022 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度申請人數 (A)	-	3	3	-	6	6	1	1	2
當年度應復職人數 (B)	-	1	1	-	-	-	1	4	5
當年度實際復職人數 (C)	-	1	1	-	-	-	1	3	4
前年度復職人數 (D)	-	1	1	-	1	1	-	3	3
前年度復職持續一年人數 (E)	-	1	1	-	1	1	-	3	3
復職率 (C/B)*100%	-%	100%	100%	-%	-%	-%	100%	75%	80%
留任率 (E/D)*100%	-%	100%	100%	-%	100%	100%	-%	100%	100%

• 退休制度

聚賢依「勞工基準法」按月為勞工提繳每月工資 6% 的勞工退休金，並遵循政府新制規定辦理員工退休，給予退休金給付。

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

2.2 人才發展

為達成公司使命願景與發展目標，聚賢持續投入資源培育人才，以保持企業的競爭優勢，投入充足的資源予不同職務與職級同仁，以系統化的訓練計畫進行學習發展，如新進人員訓練、在職訓練、自我研修等，強化員工專業技能，提升工作效率與品質，同時滿足員工終身學習需求與支持公司長期成長。

重大主題 人才發展與培養

重大主題意義	聚賢通過持續培養和訓練人才，使同仁能夠保持競爭力，並鼓勵同仁持續強化自己領域的相關知識及技能，除培養問題解決能力外，亦持續學習新知，以更有效率及創新的方式協助客戶解決問題並培育適合的人才擔任儲備幹部。
政策／策略	<ul style="list-style-type: none">• 制定有清楚透明升遷制度• 定期提供內部訓練• 依各職務需求定期安排外部培訓
目標	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none">• 持續與大專院校合作，拔擢潛在人才，提升團隊士氣激勵 <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none">• 憑據公司營運目標招募外部專業人才• 評估內部潛在人才，對其進行訓練計畫安排職務相關課程確保公司在未來具備足夠人才資源以滿足業務運行需求
行動辦法	<ul style="list-style-type: none">• 執行內部課程講師獎金激勵制度，鼓勵全體同仁勇於任事擔任講師，不斷精進課程教材內容以跟上當下服務需要• 定期進行內部溝通活動、教育訓練，使新員工快速融入組織• 資深員工透過共通性教育、年度共識課程與適性化培育與訓練持續精進知識和技能
2023 年實際績效	<ul style="list-style-type: none">• 管路技術人員培育計畫• 產學育才計畫• 新竹縣數位創新青年培育計畫
溝通管道	設置員工意見回饋平台 (google form)

人才培育與發展

由本公司董事長為每雙週均會透過「聚智慧管理講堂」親自對管理階層主管授課，分享管理職能及公司願景目標溝通，達到有效的雙向溝通。

• 學習與發展

聚賢之客戶多為半導體廠商，因此新進員工於入職時嚴格落實「保密暨競業禁止契約書」與「工作準則切結書」之簽署。此外為了聚賢同仁於提供工程服務作業時完全符合各科技廠廠區的規範與注意事項，本公司將相關的作業規範錄製成影片並設計課後測驗，提供新進員工扎實的教育，包含：施工現場作業規範、無塵室規範、碼頭區作業規範、個人防護具與門禁系統等，依照公司環境及工作職掌安排相關客製化課程，增進特定專業職能。

對象	課程類型	課程內容
新進職員	通識課程	<ul style="list-style-type: none">公司簡介及理念目標傳達，了解公司文化和精神理念公司環境及制度規範介紹，了解工作環境及工作相關規範出勤系統使用說明，了解公司出勤系統使用操作職業安全教育訓練，以工作上所必要之安全衛生教育及預防災變之訓練，以防止職業災害之發生，增進工作者相關安全衛生知能部門組織、個人職責說明，了解該部門組織及負責職責之工作流程
	各部門教育訓練	由資深同仁帶領新進同仁進行例行工作訓練，以 1 對 1 師徒制，依各負責職務工作內容、流程進行講解，幫助新進人員更能快速工作內容與流程，並且掌握必要的技能和知識
在職職員	內訓	使員工具備所待職位所需能力之各部門的基礎訓練，由內部同仁擔任講師，定期舉辦內訓課程，除能達到同仁相互交流提升專業能力外也能讓擔任內部講師人員達到基本的授課技巧訓練
	外訓	配合客戶要求、各部門需求及員工職能發展進行規劃提升員工職能的課程及證照相關訓練

實踐中學習：做中學的力量

聚賢提供現場實作的機會，讓新進員工能夠在實際工作環境中學習和應用所需的技能。

針對「管路技術組」之新進員工，由於管路技術工作的特殊性和專業性，新進員工需要更加專門化的培訓，公司採取措施如下：

1. 實習期（第一階段）0~6 個月：現場認識辨別（針對管路部分加強指引、訓練）
2. 實習期（第二階段）6~18 個月：M200 銲接地面燒管作業、現場量管作業、銲接認證證照取得
3. 實作期（取得銲工認證後）18~60 個月：配置量測機台管路、配管實作（由小型機台漸進進階至大型機台）、其他系統管路配置學習

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

• 2023 年人才培訓統計

為確保員工獲得符合其專業、職能需求的訓練及知識，聚賢依各職務與職級規劃教育訓練（包括內部及外部訓練），本年度聚賢共舉辦 1,686 小時的訓練課程，總平均訓練小時約 14.29 小時。其中每名男性員工接受訓練的平均時數約 15.90 小時；每名女性員工接受訓練的平均時數約 12.62 小時。

類型	單位	訓練主題	受訓人數 (人次)	總受訓時數 (小時)
內訓	全公司 學習與發展	新人教育訓練受訓內容： 1. 以公司簡介說明公司理念、願景、核心價值 2. 公司福利制度說明、到職引導教學公司內部 ERP 系統操作 3. 組織部門人員 / 主管介紹	新進同仁	-
	全公司	誠信經營及防範內線交易宣導	全體同仁	112
	環安管理部	局限空間作業	21	21
		活線、開盤作業 (L2)	26	39
		高空工作車作業	26	26
		工安 6S	23	46
		吊掛、屋頂、天花板作業	22	33
		急救概論	19	19
		有機溶劑作業	21	21
		特定化學物質作業	24	24
	工程服務部	氣體特性介紹	55	82.5
		PM 專案生產流程教育訓練	55	82.5
		Hierarchy 操作流程訓練 (包含 HHS 系統)	52	52
		EXHAUST 系統教育訓練	56	84
		管路測試流程 (五大測) (實作)	55	82.5
		PCW 系統教育訓練	53	79.5
		Pumping Line 系統教育訓練	54	81
		Chemical 系統教育訓練	52	78
		UPW/Drain/Drain pan/PV/RCW 塑材系統教育訓練	56	84
		Power 系統教育訓練	58	87
	工程服務部 環安管理部	氣體管路拆除作業 (L1)	25	50
		「進擊吧！新人」共 7 部教育訓練 第一部 - 聚賢最高工作準則 第二部 - PIP 及門禁 第三部 - PPE 個人防護具 第四部 - 碼頭區作業規範 第五部 - 無塵室規範 第六部 - 施工現場作業規範 第七部 - 緊急應變措施及回報流程	新進同仁	-
		防火管理員講習訓練	35	70
		廠區規範、施工作業說明宣導、案例宣導及分享	工程服務部 / 環安管理部同仁	每週 20 分鐘以上

類型	單位	訓練主題	受訓人數 (人次)	總受訓時數 (小時)
外訓	營運管理部 市場行銷部 內稽內控辦公室 永續推動辦公室	經營管理類	18	370
	工程服務部 環安管理部	工作安全類	57	691
	工程服務部	生產專業技能類	13	352

除上述課程之外，永續推動辦公室也不定期分享「ESG 小知識」，旨在加強同仁對永續理念的認識，希望藉此提高同仁對於永續發展的認識，激發他們對各項永續議題的關注，並鼓勵同仁在日常工作和生活中採取積極的行動，來促進聚賢的永續發展。

• 持續進修的補助政策

為維護人才培育、永續栽培，聚賢提供同仁持續進修的相關補助政策。當員工經過公司評估並獲得批准後，即可申請多項公司支持持續進修的福利，包含學費全額補助、固定工作地點與下班時間等，以保障同仁在工作之餘能夠順利進行學業。此外，針對產學合作的技術職位實習工程師，聚賢提供四項安心就學補助措施：就學貸款方案、工作地點固定、住宿費補助，以及獎學金，以減輕學習期間的經濟負擔，讓實習生能安心就學。

年度	學校	學制	累計人次	狀態
2023 年度	國立台灣藝術大學	創作碩士學位	1	進修中
2023 年度	國立中興大學	財金碩士在職學位	1	進修中

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

領航青年多元發展

聚賢致力於與各高中、職校及大學合作，開放更多實習機會，不拘科系，讓學生在實習中探索未來職涯方向，並累積職場經驗。公司定期舉辦招募說明會，並在畢業季追蹤學生的升學或就業規劃，如有求職意願者即提出徵才需求以及面試邀約，以提供就業機會。除校園合作外，公司也積極參與政府計畫，如「新竹縣數位創新青年培育計畫」，提供優秀青年實習機會，並考慮轉正機會。針對公司廠務工程業務之管路配置需大量現場焊接技術人員，我們規劃了「管路技術人員培育計畫」，並與相關學校合作，招募專業人才及開放更多實習機會。每年，公司舉辦產業介紹及徵才說明會，廣招專業技術人員，並跟進學生的就業意願，提供直接就業機會。2023 年的產學合作成果如下表，並計畫於 2024 年接洽更多學校。

學校 / 科系	合作內容	實際績效
國立草屯高級商工職業學校	焊接人才培育計劃	2023/05 校園徵才說明會。
國立台灣體育大學	產學育才計畫	2023/02 錄取一位實習生，實習期 3 個月，並於 2023/09 回聘多技能管路技術組。 2023/11 校園徵才說明會（共有四位同學有實習意願）。 2023/12 安排實習面試（四位），錄取四位；於 2024/02 開始實習四個月。
國立虎尾科技大學	產學育才計畫	2023/05 暑期校外實習合約簽訂。 2023/08 展翅飛翔培育計畫，自 2024 年新增長期認養模式。
國立清華大學	數位創新青年培育就業計畫	2023/07 錄取一位實習生，實習期 2 個月，並於 2023/09 續聘為部門工時人員，協助部門與校方專案執行。

人才發展評估

本公司依照公司發展規劃而訂定「員工晉升規範」，分別針對三大職等（高階主管級、中階主管級與一般人員）以及四大職稱（管理職、技術專業職、行政職與業務職）架構，綜合考量員工績效、專業年資、重大貢獻、當年度公司各職等升等比率等，為員工建立適切的晉升管道，並於每年度 3 月調整該年度人力規劃。年度晉升將依下列指標作為評量標準：

指標	項目	內容
反應	職掌完善與缺失率 宏觀預判能力	• 邏輯清晰，具備傳授能力
		• 情緒管理與壓力紓解
		• 領導課程
學習	職掌教育訓練、內稽內控制度	• 能獨立完成職務說明書之各項工作
		• 推動內稽內控制度，落實流程及執行
專業	專業年資、專業技能	• 以本公司在職年資為基準
		• 對應證照

2.3 人權

聚賢透過評估人權風險進行辨識和評估並訂定減緩措施，承諾維護並保障勞工人權，確保每位員工得到公平的對待與尊重。

重大主題 人權

重大主題意義	聚賢為落實人權保障，承諾尊重所有員工、供應商及相關合作成員全體人權及職場平權，遵循在地人權保障、勞動法令、兩性平等相關法令規範，禁止任何強迫、歧視、虐待實行及侵犯人權的行為，不論其職位、職級均應遵守此標準，採取積極的措施來促進人權的尊重和保護，藉以保障員工人權，助於企業長期發展和持續經營
政策／策略	<ul style="list-style-type: none"> 所有員工皆符合法規最低工資以上敘薪標準 「工作規則」依現行法令規範，訂定相關規章制度，並定期審視、申報與核備以維護員工權益 公司內部員工準則以勞資會議形式進行議題討論與表決後，主動公告於公司公佈欄、員工信箱、公司群組，確保員工獲得資訊即時性、正確性 訂立工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、個人資料保護作業辦法，並設置檢舉專用電話及電子郵件信箱 於系統設置工作時間管理及限制機制，公司福利推行樂活假，提醒員工注意工作與生活平衡
目標	<p>短期：配合法令規範與公司訂定之相關規章制度，確保員工皆具備相關保障</p> <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期更新及揭露相關資訊 鼓勵供應商在內的合作對象，共同關注人權議題
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 安排內部訓練課程，使員工複習並知悉本身權益 設有實體的員工意見信箱、提供檢舉專用電話及電子郵件信箱等，提供工作場所性騷擾／不法侵害申訴／個人資料侵害事故通報管道
2023 年實際績效	<ul style="list-style-type: none"> 本公司對所有同仁無偏差、歧視之不等對待 2023/07 共識營 - 工作場所性別議題宣導
溝通管道	員工意見信箱及提供檢舉專用電話及電子郵件信箱

人權政策

本公司於人員新進時即對其說明勞基法相關的勞工權益，保障職員知曉的權利。2023 年本公司未接獲任何人權事件而發生之違法情事亦或是申訴案件，顯示本公司於人權管理的政策訓練課程和申訴機制相輔相成，並有穩定成效。

• 人權政策相關訓練時數及百分比

年度	2021 年	2022 年	2023 年
訓練人數（人次）	21	55	139 ^{註 2}
訓練總時數（小時）	21	55	64
員工受訓百分比	25.61%	53.92%	110.32%

註：

- 員工受訓百分比 = 當年度訓練人次 / 當年度員工總數。
- 2023 年共舉辦了兩場培訓活動，主題分別是職場應對技巧、職場非法侵害防範，以及勞動基準法的基礎知識。

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

人權風險評估與風險及減緩措施

議題	說明	利害關係人
安全健康工作環境	降低傷害及疾病之預防、火災、觸電感應、墜落、交通事故、財產損失等風險。	全體員工、承攬商、供應商
禁用童工及未成年工	雇用兒童進行工作，將剝奪兒童應有之正常童年成長、上學機會，恐於兒童精神上、身體上、社會上與道上造成威脅或損害；故不錄用未滿 15 歲之兒童，及不與任何故意雇用童工的供應商合作。	全體員工、承攬商、供應商
禁止強迫勞動	尊重員工，禁止任何形式之強迫勞動行為，包含行動限制、人身暴力及性暴力、恐嚇及威脅、扣留身分文件、扣發薪資等非自願性勞動情形。	全體員工
禁止歧視與騷擾	提供不受騷擾、無不法侵害及非法歧視的工作場所。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同和性別表現、種族或民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別或婚姻狀況等在招聘和雇傭過程中（如晉升、獎勵和培訓機會等）歧視、霸凌或騷擾勞工。	全體員工、承攬商、供應商
自由結社	尊重所有員工結社意願（如：組建或加入工會、集體談判與和平集會）及拒絕參加此活動的權利。	全體員工

目標 / 減緩措施	2023 年成效
<ol style="list-style-type: none"> 1. 實施安全衛生教育訓練，增進員工對安全衛生的認知及能力。 2. 進行交通安全宣導，並公告張貼相關文宣品。 	除偶發出勤之交通事故（人員皆輕傷），無其他重大工安事件。
<ol style="list-style-type: none"> 1. 招募時必須採取合理、有效的方法鑒別求職者的真實年齡。 2. 入職建立勞工真實、完整的人事檔案，並確認有效證件。 3. 僅招募 18 歲以上職員，並確保其工作量與體力得以平衡。 	本公司自成立以來，未雇用任何童工。
<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司大型聚會宣導。 2. 員工勞動契約均依循法規制訂及簽署。 	本公司自成立以來，未發生強迫勞動之情事。
<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司大型聚會宣導。 2. 公告張貼相關文宣。 3. 設有申訴管道。 	自公司成立以來無相關事件申訴。
員工或其代表應能與公司就工作條件和管理政策公開交流溝通並表達看法和疑慮，而無需擔心會受到歧視、報復、威脅或騷擾。	目前無員工提出工會相關集體談判與和平集會之活動。

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

員工溝通

聚賢重視與員工間的溝通，為了更貼近員工的需求，提供多元暢通的溝通管道，包含每季至少一次的勞資會議與每年至少一次的共識營，旨在建構和諧的勞資關係及職場環境。在 2023 年公司未接獲任何重大的員工相關申訴案件。同時，本公司極為重視員工的感受及身心狀況，除了提供臨場健康服務外，於 2023 年導入員工「協助方案 (EAP)」，透過此方案，聚賢能夠協助同仁們處理各種工作適應、人際、婚姻、家庭照顧、健康、法律等相關問題，並保證一定程度的保密，不會隨意透漏個人相關資訊。

• 員工溝通管道

溝通管道	簡述內容	頻率	次數 / 人數	解決情形
勞資會議	依勞資需討論內容及福利相關內容進行例行或臨時性會議	每三個月一次 (臨時會議不拘)	5 場	相關議題皆已決議
申訴信箱 / 熱線	申訴信箱、電話 / 員工意見回饋平台	隨時	無	-
考核訪談	針對考核被投訴者及投訴者分開進行私下訪談，了解事件因果。	每半年一次 (若無人投訴則停辦)	8 場	由營運管理部人資單位及部門主管針對被投訴事件約談相關人員，釐清實際情形並給予相關改善意見。
未來人生計劃調查	透過問卷結果加以分析，讓公司更深入的了解 每一年齡區段同仁之需求。	非常態性問券調查	60 份	蒐集同仁意見及回饋，做為福利制度規劃參考。
員工協助方案 (EAP)	透過此方案可輔導、協助同仁們如：工作適應、人際、婚姻、家庭照顧、健康、法律等，影響個人工作表現的相關因素，並且具備一定程度保密，不隨意透漏、洩漏個人相關資訊。	隨時	因保護使用此溝通管道同仁之隱私，故個案量化指數無法據實呈現。	給予同仁身心關懷及輔導。

• 共識營

定期舉辦「共識營活動」，旨在凝聚分散在各地的同仁們，讓大家有機會互相交流、熟悉不同據點的夥伴。透過活動的凝聚，公司也能向夥伴們傳達公司的願景、目標、企業文化與使命，讓員工對公司的經營理念更加清晰。

年度	活動簡述	員工反饋
2019 年	以影片欣賞、解析模式，帶動同仁於群體中互相配合 & 理解角度，並延伸至工作範圍內實際運用。	
2020 年	外聘專業管顧公司，對於全公司人員進行 DISC 分析，著重於不同類型人員性格了解，與實際溝通最具效益之建議。	
2021 年	因疫情停辦一年。	
2022 年	由各部門代表宣達事項及年度目標，提升公司向心力；帶動同仁分組活動增進同仁之間的信任，用最簡單的方式達到與同仁之間的溝通，為公司帶來其他有效意見。	活動中同仁提出有關福利制度建議。
2023 年	<p>本次活動主題為永續與公司願景，由各部門代表進行宣達事項及相關宣導，及外聘會計師事務所專業律師進行誠信經營及防範內線交易宣導，讓每位同仁精準有效瞭解公司願景及目標，達到循序漸進、全員參與之目的。</p> 	其中有 7 位同仁於共識營活動回覆單所反饋的內容，敘述真誠的體悟與精準掌握欲達內涵，特此給予表揚。

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場



2.4 安全職場

聚賢致力打造「零災害、零傷害及零缺失」的職場環境，讓員工免於遭受健康或安全的危害。透過職場健康管理，降低職場健康風險、守護員工身心健康。

重大主題 職業安全衛生管理

重大主題意義	本公司秉持對客戶、員工、供應商及社會的尊重與責任，將持續提升企業之安全衛生管理，提高職場安全性，以達到永續經營管理。
政策 / 策略	<ul style="list-style-type: none">恪守並符合政府安全衛生法令，保障員工權益、環境、健康、品質及作業安全，營造安全職場實施安全衛生教育訓練，增進員工及供應商對安全衛生的認知及能力實施員工健康檢查並適時宣導安全衛生事項及身心健康之相關訊息確保與員工及其代表進行諮詢，並鼓勵積極參與職業安全衛生管理系統中相關活動持續提高職業安全衛生管理系統績效追求零災害、零傷害及零缺失之三大目標
目標	<p>短期：</p> <p>提升新進同仁危害意識，降低缺失風險及高風險作業危害風險，達到職業災害零發生</p> <p>中長期：</p> <p>每年定期進行內部或外部環安衛教育訓練課程，以培育專業人才，提升整體專業管理及執行能力</p>
行動辦法	持續推廣及進行環安衛教育訓練，針對處於不同學習階段的同仁，安排對應的訓練計畫。同仁需考取相關作業主管證照，以因應特殊作業工程需求
投入資源	<ul style="list-style-type: none">投入 37 位員工於職業安全衛生管理中提供專業證照加給（乙級技術士以上證照）新增滅火器 13 支，及重新填充 5 支滅火器
2023 年實際績效	「員工協助方案」（EAP）
溝通管道	<ul style="list-style-type: none">公司內部定期舉行工程及環安動態會議，參與人員包括工程部和環安部的所有人員，藉此更加了解並確認工程及安全衛生管理系統的運作績效，並持續評估其適用性、適切性、有效性以及資源調度依處理路徑，對於技術服務或安全衛生上之改善議題、抱怨或建議，可透過工程及環安動態會議進行溝通、諮詢，並得到解決方案

環安衛政策與管理系統

員工的工作環境安全及衛生管理一直是本公司高度重視的議題，並將其視為對客戶、員工、供應商及社會的尊重與責任。為此，公司實施安全衛生教育訓練、健康檢查及宣導安全衛生事項，包括傷害與疾病之預防、火災、觸電、墜落、交通事故、財產損失等，降低員工發生危害的機率。同時，公司亦通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之認證，系統性保障員工安全。此外，本公司每年進行例行安全檢查，確保設施和設備保持清潔、良好狀態，並提供充足、功能齊全且清潔的廁所和洗滌設施。公司也定期依製程更新相關內部教育訓練，增進員工對安全衛生的認知和能力及遭遇職業災害時的應變方法。

本公司依據 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統標準的要求事項及政策擬定，每年定期舉行一次環安衛管理系統審查。

為確保員工在最安全的環境中工作，本公司為新進員工提供必要的安全裝備，包括安全帽、安全眼鏡、施工背心及無塵工作包，並要求所有前往客戶廠區的員工必須全套配戴個人防護裝備。考慮到安全鞋容易磨損，可能影響其防護功能並增加工傷風險，公司因此每年提供每位員工新台幣 800 元的補助，以購買合腳的新安全鞋，保障員工在全面的防護下進行工作。



• 2023 年職業安全發生事件警告 / 違規行為

針對職業安全事件，本公司於收到事故案件即展開應變流程，並保留詳細的事件紀錄和原因分析。本公司基於這些違規項目研擬改善策略，並積極追蹤後續狀況，以最嚴格的措施處理各類職業安全事件，防止其再次發生。根據公司內部的統計數據，2023 年職業安全相關的警告或違規行為已減少至 9 件。

事件原因	件數
施工現場行為不符規定或設備操作不當	4
個人不安全行為	2
違反客戶廠區《機密資訊保護（Proprietary Information Protection, PIP）》規定	3

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

職場健康管理

本公司每年定期提供員工健康檢查，包括新進同仁報到前所須完成的健康檢查，公司提供必要檢查項目，這些檢查項目涵蓋各方面的健康指標，以確保員工身體狀況符合工作要求。針對員工心理照護方面，本公司提供問卷及電話諮詢服務，同仁可個別向護理師尋求協助及輔導，保障員工身心靈健康。

聚賢提供健康檢查項目：

1. 新進同仁報到前須完成健康檢查，並提供必要檢查項目。
2. 員工到職轉正後隔年生日當月，可享生日假及免費健康檢查一次。
3. 到職年紀 35 歲以下者，於生日當日可至合作健檢中心進行法規規定項目之體檢（一年一次）。
4. 到職年紀為 35 歲（含）以上，且年資滿三年以上者，享有全日型健康檢查（每三年一次）。

「員工協助方案」（EAP）

自 2023 年起，本公司更引入了「員工協助方案」（EAP），並與宇聯心理健康志業群的專業團隊合作，為全體員工提供支援服務。透過 EAP，我們可以提供輔導和協助，涵蓋工作適應、人際關係、婚姻、家庭照顧、健康、法律等各方面可能影響個人工作表現的相關因素。公司亦保證在一定程度上保密，不會隨意透露或洩漏個人相關資訊。

年度效益：根據工作風險，聚賢提供了兩種類型的健康檢查，並透過日常的臨場健康服務進行追蹤。於 2023 年許多員工參與了這些計劃



本公司自 2022 年起導入臨場健康服務，委請外部專業機構，針對公司工作環境量身打造職場健康專案，為員工打造更安全的職場環境以及促進自身健康。



2023 年公司檢康管理執行成效：



- **失能統計傷害**

本公司之業務屬工程服務，外勤同仁雖駐廠於客戶廠區，但主要擔任管理職及監督職，實際工程多發包給承攬商；內勤同仁與業務同仁除拜訪客戶外，多於辦公室內執行相關作業，2023 年於工作場域內工傷為共 1 件，係因同仁於施工現場手部遭銳利物割傷，以及 2 起通勤間發生之交通事故。公司 2023 年間未有職業病死亡或經判定確診職業病或工作相關疾病個案。

經統計，本公司職業傷害原因多為割傷、跌倒及扭傷，針對這些職業傷害類型，未來將持續宣導安全作業流程，與落實稽核安全管理措施，並輔以定期教育訓練和宣導活動，全力維持零職災發生率。除宣導安全作業流程外，公司於各部門週會上，請各主管加強宣導行車安全，以減少通勤間發生的交通事故。

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

2023 工傷說明

職業傷害類型：割傷

事件原因：同仁於施工現場手部遭銳利物割傷，因未配戴防護具，僅配戴一般 PVC 手套。

後續追蹤：公司提供派駐於現場同仁一雙防切割手套，降低手部傷害。

類別	項目	2021 年	2022 年	2023 年
總工時	女性總經歷工時	78,725	95,431	105,202
	男性總經歷工時	101,435	112,027	116,089
	總經歷工時	180,160	207,458	221,291
誤工率 (LDR)	女性損工日數比率	-	2.62	52.28
	男性損工日數比率	-	-	-
	總計損工日數比率	-	1.21	24.85
缺勤率 (AR)	女性缺勤率	-	-*	0.04%
	男性缺勤率	-	-	-
	總缺勤率	-	-*	0.02%
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	-	-	-
	男性死亡人(次)數	-	-	-
	總計死亡人(次)數	-	-	-
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	-	-	-
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	-	-	-
	總計嚴重職業傷害人(次)數	-	-	-
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、 嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	-	-	1
	男性總計職業傷害人(次)數	-	-	-
	總計職業傷害人(次)數	-	-	1
職業傷害所造成的死亡比率		-	-	-
嚴重的職業傷害比率		-	-	-
可記錄的職業傷害比率		-	4.82	4.52

註：

1. 工傷數據不包含上下班交通事故。
2. 總經歷工時 = 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間勞工實際經歷之工作時數 (含加班)
3. 誤工率 = (總計失能傷害損失日數 (工傷假) / 總經歷工時) × 1,000,000
4. 缺勤率 = (缺勤天數 / 全體員工全年工作總天數) × 100%
5. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 × 1,000,000
6. 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時 × 1,000,000
7. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害人數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時 × 1,000,000
8. 因報告書小數統一取自小數點後兩位，故 2023 年缺勤率為 0。

環安衛教育訓練與推廣

為了有效避免工傷事件，聚賢承諾在日常運營中持續執行和強化環境安全與職業衛生教育訓練，藉此提升員工對於安全操作規範的認識和遵守程度，並確保每位員工都具備處理潛在危險和緊急情況的知識與技能。

• 勤前教育及規範

1. 每年環安管理部皆會進行年度教育訓練，因部分資深同仁進修各式特殊作業課程並考取相關證照，故公司邀請資深同仁協助製作相關教材，進行專業經驗分享及教育訓練，使正在進行相關作業的同仁能夠提前了解目前或未來可能會遇到的特殊作業內容，提前做好危害預防及緊急應變措施。
2. 環安衛年度教育訓練主題共有 11 種作業項目：
工安 6S、氣體管路拆除作業、局限空間作業、活線及開盤作業、高空工作車作業、吊掛作業、屋頂作業、天花板作業、急救概論、有機溶劑作業及特定化學物質作業，旨在確保員工對於環境安全衛生相關知識和要求有深入瞭解，提高員工對工作場所安全和健康的意識，預防事故和傷害的發生。透過教育訓練，我們能夠減少工作場所事故和職業疾病的發生，從而保護員工的健康與安全。同時，員工也獲得了必要的知識和技能，以應對可能出現的工作場所風險，創造一個安全、健康和高效率的工作環境。
3. 為了進一步完善內部教育訓練制度，2023 年延續自 2022 年 7 月底推出「每週廠區 20 分鐘即時教育訓練」，由工程服務部與環安管理部同仁以廠區為單位，每選擇一天，在廠區內或公司庫房利用離廠前的 20 分鐘進行口述傳授的實地環安衛教育訓練課程。這項訓練旨在降低各廠區作業危害風險，實現零缺失和零事故的目標。同時，透過訓練課程加深同仁對危害的認識，並提升工程環安專業度，以增強客戶對本公司服務品質的信任。從 2023 年 1 月 1 日開始，我們亦將廠商納入各廠區 20 分鐘教育訓練中，並明確說明該課程訓練的目的。環安管理部同仁會依照客戶及公司訂定管理辦法，於每日現場施工前進行當日危害告知宣導，並紀錄其宣導內容使每位人員知悉及簽名，以降低職業災害的發生率。
4. 針對新進同仁，聚賢提供完整的教育訓練，以降低新進同仁在廠區內的風險性，本公司於 2022 年起新增「進擊吧！新人」共 7 部新人教育訓練影片，並將其影音檔上傳至雲端，方便員工自行連接觀看，並要求特定部門：工程服務部及環安管理部的新進同仁，都必須理解影片內容，且完成考試（須達滿分），確保其充分理解教育訓練內容：
第一部 - 聚賢最高工作準則
第二部 - 機密資訊保護（PIP）及門禁
第三部 - 個人防護具（Personal Protective Equipment, PPE）
第四部 - 碼頭區作業規範
第五部 - 無塵室規範
第六部 - 施工現場作業規範
第七部 - 緊急應變措施及回報流程
截至 2023 年 8 月底，已完成既有所有廠商人員新人訓課程
5. 施工前會議：各級員工可利用工具箱會議，提出各類或安全衛生建議案，由各部門或環安管理部回覆提案者。並將建議案資料存檔或於會議記錄中載明內容。同時於工具箱會議中告知員工各項工作危害與風險後果，以期當生命或健康遭受危害時能即時防範。

訓練類別	對象 / 人數（人次）	總時數（小時）
環安部年度教育訓練	環安管理部全體同仁	229
「進擊吧！新人」共 7 部教育訓練	新進人員 /85 協力廠商 /334	628.5
防火管理員講習訓練	35	70

2. 活力包容的照顧者 - 友善職場

• 火災緊急應變訓練

聚賢採取了多項措施來確保安全防範。首先，本公司對電氣設備和線路進行正確維護，覆蓋 / 絕緣以防止潛在風險。其次，妥善存放可燃廢料和易燃材料，以消除火災風險。此外，聚賢嚴格落實同仁的急救訓練，確保相關人員均接受過處理和使用易燃物、警報器和滅火器之訓練。

除此之外，聚賢依據臺灣法規規範，每年至少進行一次統一的緊急應變訓練。2023 年本公司協同台中及台南庫房為所有員工進行了防火演練，並聘請外部專業消防講師授課。通過實地演練火災發生時的疏散引導和滅火器實際操作，強化防災意識並熟練應對災害，確保我們能夠充分發揮「自己財產、自己保護」的自主防災功能。



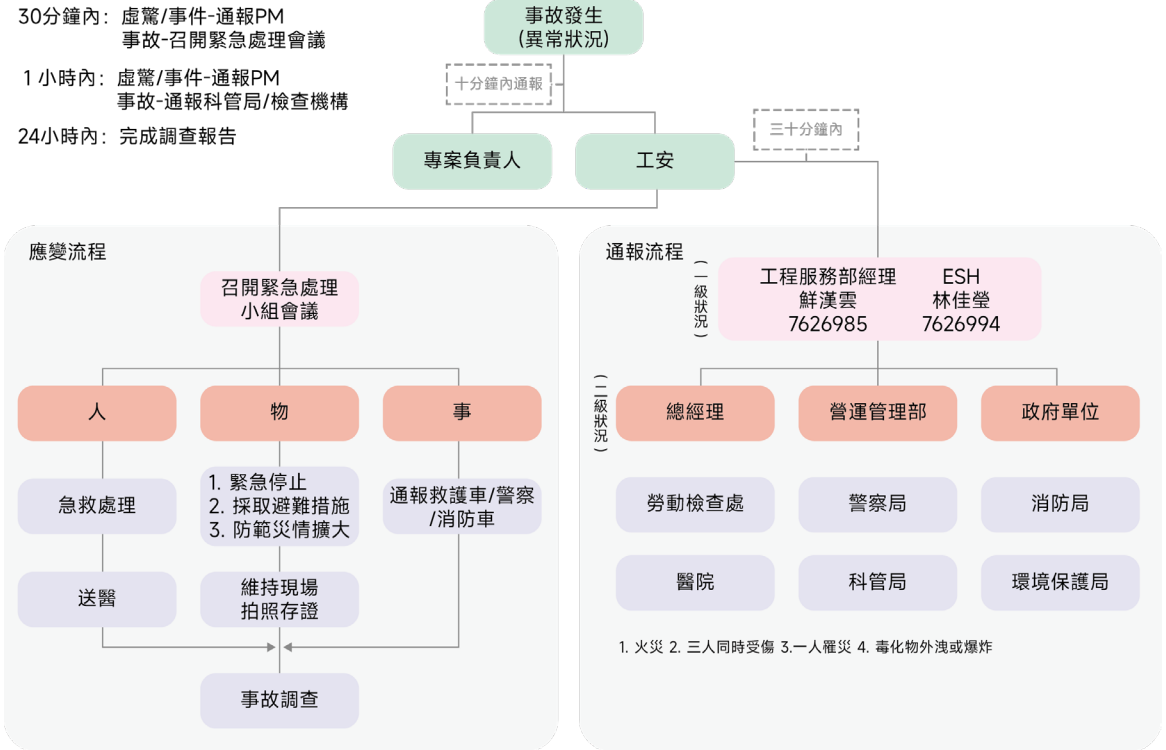
• 環安衛人才管理

本公司為落實職場環境安全衛生管理，對於員工專業度皆有嚴格要求，各廠監工人員須依承接之專案依開發不同領域專業，考取相關對應證照方可實行相關作業，2023 年度取得證照的人員數量較去年顯著增加 11%，反映出聚賢在培訓和發展員工方面取得了重要進展，此也將為公司建立更安全、健康的工作環境奠定堅實基礎。人員證照資訊彙總如下：

地區	人員配置	擁有證照	2022 年度	2023 年度
北	環安管理部人員：15 人 工程服務部人員：23 人	職業安全衛生業務主管	28	28
		屋頂作業主管	10	9
		缺氧作業主管	3	3
		有機溶劑作業主管	3	3
		特殊化學性作業主管	1	1
		急救人員	1	2
中	環安管理部人員：9 人 工程服務部人員：17 人	職業安全衛生業務主管	15	15
		屋頂作業主管	4	9
		有機溶劑作業主管	2	2
		特殊化學性作業主管	4	4
		職業安全衛生管理員	1	1
		急救人員	2	2
		施工架組配作業主管	0	1
南	環安管理部人員：13 人 工程服務部人員：22 人	職業安全衛生業務主管	20	22
		屋頂作業主管	6	8
		缺氧作業主管	1	1
		有機溶劑作業主管	2	2
		特殊化學性作業主管	2	4
		職業安全衛生管理員	1	1
		急救人員	2	2

• 緊急事故通報流程

為有效預防突發緊急事件，本公司預先編制緊急應變通報流程，降低本公司在作業活動與服務據點可能產生的環安衝擊。於 2023 年本公司並未發生任何緊急相關事故。



3. 多元負責的創造者 - 綠色創新



3.1 創新管理

在當今的挑戰下，綠色創新成為了引領科技產業邁向永續發展的重要方向。在這充滿機遇和挑戰的時代，聚賢以「高科設備優化最佳服務商」作為獨特市場定位，並以製程設備思考為起點，通過技術創新與客製化服務，堅定地走在綠色创新的前沿。

重大主題 創新管理

重大主題意義	聚賢認為創新能力是持續成長的關鍵，因此重視內部創新能量，以開放的心態擁抱各種知識、科技與流程，營造肥沃的土壤，讓無數的點子得以萌芽茁壯。不斷注入創新的活力，有助於公司未來的成長，同時保持對產品或服務的敏感度。
政策 / 承諾	聚賢透過參加技術相關展覽、專業技術外訓以及讀書會分享，了解市場新技術發展趨勢。同時深入思考商業模式，從而調整技術方向和產品策略，以持續學習和發展方式確保與客戶需求的緊密契合，提供更具價值的解決方案。
目標	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none">持續積累和擴展既有品的基礎能力，不斷提升產品的功能、品質和性能擴展知識儲備，以應對不同的需求和挑戰 <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none">耗材產品回收再製率達 100%與不同公司進行技術合作，拓展公司產品技術範疇，提高產品競爭力和市場地位導入「ISO 14067：2018 產品碳足跡標準」認證
行動辦法	<ul style="list-style-type: none">每年新增兩家技術供應商持續拜訪具備特殊技術之新創公司持續培養人員參與外部培訓，維持同仁學習成長動能
投入資源	<ul style="list-style-type: none">外部訓練課程費用進駐國立虎尾科技大學創新育成中心，與電機工程系展開產學合作，實現資源共享、技術創新、創新文化養成以及人才吸引，達成雙方互惠互利的效果
2023 年實際績效	<ul style="list-style-type: none">專利數量持續增長，截至 2023 共有 10 項有效專利新型端面機開發專案，運用師傅及同仁的反饋，製造更符合客戶使用的手工具根據客戶特殊需求，進行 5 項專案研發自主開發專案共計 2 件，並供有相關需求之客戶使用
溝通管道	<ul style="list-style-type: none">依產品類型，可直接聯繫產品專案經理 (PM)提供線上產品服務信箱 (tech@geniideas.com.tw) 供客戶反饋建議

聚焦創新

自成立以來，聚賢始終以提供客戶更安全、更高效率之輔具為遵旨，持續投入資源於研發，並制定創新管理相關策略、政策與承諾，為未來的發展打下堅實的基礎。

透過核心能力的延伸與新技術機會，聚賢秉持積極的態度，堅持不懈地追求創新、品質、服務以及穩健。主要透過課程培訓、展覽參訪等方式，提升員工自身的專業能力和洞察力，保持對新知識的敏感度。同時，本公司致力於培養多元化的上游供應商，並定期與下游客戶互動交流，積極接收內外部的問題反饋。於 2023 年，聚賢與客戶合作，內部制定相關永續政策，包含「特殊氣體管線供應系統領域佈局」、「製程設備所需零組件設計開發製造」以及「減碳設計及環保材料導入」。

- **內部創新管理策略：競爭利基的關鍵**

為了加強創新管理，聚賢實施了一系列策略以提升員工的專業能力和創新意識。包含：內部教育訓練計劃、展覽參訪、內部讀書會交流和實務分享活動。每位員工每年需要完成 32 小時以上的必修和選修課程，以不斷學習與成長。同時，本公司鼓勵員工每月至少參加一次展覽參訪，以獲取最新的知識和創新技術。此外，公司透過員工跨部門訪談與資深員工的實務分享活動，促進內部知識交流，增強團隊的整體能力並提高工作效率。例如業務部分享客戶需求的洞見，幫助公司更好地理解市場和客戶期望。同時，工程服務部提供有關實際操作中遇到的問題和挑戰反饋，來幫助改進產品設計和服務流程。而設備服務部則分享最新的市場趨勢，使公司能夠預見行業發展並作出戰略性調整。



聚賢讓員工通過閱讀和分享，不斷提升對新技術和創新的洞察力和理解。本年度持續選讀全球知名創新管理大師 Clayton M. Christensen 的四本「破壞式創新」關鍵著作：The Innovator's Solution、Seeing What's Next、Competing Against Luck、The Innovator's Dilemma。

- **外部資源整合策略：提升綜效之道**

針對人口配比失衡及技術人才稀缺的挑戰，自 2022 年起，本公司設備服務部門與國立虎尾科技大學展開密切的合作，進駐學校創新育成中心，與電機工程系共同合作設備專案，包括 2022 年的電控與人機界面之研製，以及 2023 年無線遙控模組之焊機遙控裝置開發專案。與學界合作不僅提供學子們實際應用所學的環境，也對聚賢延攬合適人才提供了助力。

- **最近三年度研發投入金額**

2023 年度投入研發金額約新台幣 11,873 仟元，較去年增加 69.61%。

單位：新台幣仟元

年度	2021 年	2022 年	2023 年
研發支出	6,169	7,000	11,873
佔營業收入比例	0.91%	0.82%	1.68%

註：佔營業收入比例 = 研發支出 ÷ 營業收入淨額

3. 多元負責的創造者 - 綠色創新

綠色研發

在產品設計階段，聚賢融合循環材料理念，著重於材質簡化和結構設計強化，實現 100% 耗材回收，有助於降低客戶使用產品時所產生的溫室氣體排放。本公司透過單一材質的選用和增加再生資源比例，取代原生物料，同時強化了原料、再生料和廢棄物的分流，促進回收再利用。此外，聚賢導入永續的設計開發能力，持續改進產品並關注使用者體驗。透過多項技術堆疊和專利保護，不僅提高了模仿的難度，還增強了軟硬體整合的能力，進一步提升了產品的服務效能。

- 聚賢在各產品生命階段的考量

階段	環境風險	減緩措施
設計階段	設計方法造成不同的環境衝擊	模組化 / 標準化設計
生產階段	委外加工生產之溫室氣體排放及相關污染物與處理方式	與有興趣投入 ESG 的委外加工廠進行合作
運輸階段	運輸過程中之溫室氣體排放	在地化生產，以降低運輸費用 通過合併運輸方式，可以有效降低空車率，從而最大化運輸效率。
使用與維修階段	溫室氣體排放、產品耐用期限長短、維護保養	使用環保材料

- 產品碳足跡專案

經公司評估後發現，可申請產品碳足跡之相關產品收入僅佔公司全年營業收入的 0.1%，且目前尚未有客戶針對此產品要求碳足跡報告，因此將 ISO 14067 產品碳足跡盤查計畫調整為中長期計畫。

綠色產品

聚賢主要以工程服務與生產輔具為主要業務領域。其中，零組件標準產品約占整體客戶需求的 70%，而非標準產品則佔約 30%。

本公司深信產品品質是競爭力的根基，也是贏得客戶信任和實現穩定增長的關鍵。因此，聚賢積極投入研發，強化技術實力，並不斷提升產品品質，以滿足客戶需求並提高客戶滿意度。

聚賢不僅限於特定的銷售渠道，本公司新產品推廣與銷售策略包括向既有客戶提供一定數量的試用品，透過試用機會推廣以收集客戶反饋並持續追蹤，以及將產品銷售給聚賢的發包廠商。此外，聚賢也積極參與各類展覽活動，展示過去和今年發表的產品，以提高產品曝光度並擴大市場覆蓋範圍（詳細內容請參章節 4.6 客戶關係管理）。

2023 年，本公司投入更多研發費用與資源，積極開發更環保和永續性的綠色產品。透過與學校以及技術單位的合作，聚賢擴展了不同領域的專業知識，使產品轉換率提高至 62.5%。

● 開發能力突破：拓展更廣泛的產品範疇



單位：件數；百分比

階段	2022 年	2023 年
提案總數	41	30
工程打樣數 (A)	13	8
取得訂單數 (B)	8	5
產品轉換率 (B/A)	61.54%	62.50%

針對未通過可行性評估的產品提案，聚賢將保留詳細紀錄，並在未來條件合適時重新評估。

● 創新推動：聚賢的綠色產品

截至 2023 年，聚賢已推出 4 項綠色產品，這些產品從原料的採購、產品的製造、銷售、使用及廢棄處理過程，均融入可回收、低污染、省資源等功能與理念，展現聚賢在綠色創新方面的卓越表現。

3. 多元負責的創造者 - 綠色創新

Klaws - 半導體氣體二次配管管夾鏽蝕困擾最佳解決方案

研發動機：聚賢發現目前廠區內使用的管夾多以金屬材料製成，然而，此材質容易導電，且易受到潮濕環境和酸性物質的影響，導致金屬生鏽等問題。此外，現有管夾安裝需要使用螺絲和十字起子等操作工具，而在空間有限的環境中，受到工具尺寸的限制，使得操作變得困難。

主要目標：以實踐循環經濟理念為目標，聚賢致力於減少耗材廢棄物對環境的衝擊。針對客戶端應管路施工中電弧干擾造成的設備停機問題，優化了既有的管夾設計，採用單一材質，並提供完善的回收機制，以解決此問題。

創新特色：Klaws 保留了原有的螺牙柱推進緊迫的方式，可快速夾持管件。與傳統的金屬管夾不同，Klaws 選用了具有耐環境腐蝕、耐潮濕、不產生塵埃等特性的材質，因此不會面臨金屬鏽蝕的問題。同時，這種材質還具有輕量化的特點，使用起來更加方便。此外，Klaws 具備絕緣不導電的特性，使用者在操作時更加安全可靠。在空間有限的情況下，使用者甚至可以選擇不使用任何工具，僅需用手旋緊即可。

投入資源：研發導入回收後處理機制及品質監控管理。

經濟效益：提供回收折扣給客戶，提高客戶協助回收廢棄產品意願。

社會效益：

- 產品 100% 可回收，惟產品方開始進行銷售，產品壽命尚未用盡，故目前暫無實際已回收產品，本公司將持續追蹤更新其實際成效。
- 經第三方實驗室檢測證實，在不同溫度條件下聚賢的產品使用壽命均比原金屬產品更長。



HexaKap

主要目標：針對設備及 GAS BOX 侷限空間下的管路接點，需確保能夠有效地銜接，同時確保控制安全性及一致性。

創新特色：

- VCR 接頭安裝上 HexaKap，經鎖附緊迫使尾端斷裂即代表接頭已達使用上安全氣密度要求，斷裂溝設計使斷裂口一致並抑制碎片產生。
- 可作為標記留存於金屬墊片密封面接頭 (VCR 接頭) 上，以束線帶固定防止滑落，提供最直覺檢查迫緊狀態方法。
- 廢料品可再生利用，符合環境友善政策。

投入資源：研發導入回收後處理機制及品質監控管理。

環境效益：產品 100% 可回收，惟產品方開始進行銷售，產品壽命尚未用盡，故目前暫無實際已回收產品，本公司將持續追蹤更新其實際成效。

環境效益：實現更安全的工作環境，可一眼辨識接頭是否正確鎖好，減去要用手觸確認。



端面機磁梭環

研發動機：目前業界電動端面機更換夾具，必須透過螺絲鎖附夾具的方式，更換時間較長。

創新特色：本產品設計將夾具優化為磁吸方式，只需在最初使用時將金屬夾片固定於端面機上，更換不同尺寸夾具時，利用磁吸的方式更換即可。同時使用可回收之塑膠材料，相較金屬具有較輕便、方便攜帶等優勢，進而達到增加效率的目的。

經濟效益：有效縮短更換夾具時間，由原 23 秒縮短至 9 秒。

環境效益：暫時尚無回收計畫，本產品的使用壽命則會因使用者的習慣而有所不同。



焊把夾具磁梭環

研發動機：目前業界焊把座更換夾具時，必須藉由螺絲鎖附夾具的方式，更換時間較長。

創新特色：本產品設計將夾具優化為磁吸方式，只需在最初使用時將金屬夾片固定於焊把座上，需要更換不同尺寸夾具時，利用磁吸的方式更換增加操作流程之效率，並且提供耗材回收的服務。

經濟效益：有效縮短更換夾具時間，由原需要 42 秒作業時間縮短至 13 秒。

環境效益：暫時尚無回收計畫，本產品的使用壽命則會因使用者的習慣而有所不同。

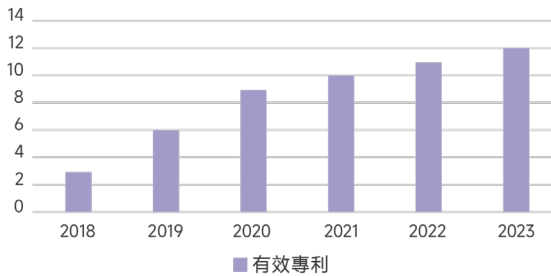


3. 多元負責的創造者 - 綠色創新

專利佈局與管理

聚賢高度重視並尊重智慧財產權，尊重創新理念，積極付諸實踐，於台灣與中國建立專利防護網，以提高競爭對手的進入門檻。同時，聚賢遵循公司內稽內控研發循環規定，保護與管理每項創新成果。截至 2023 年，本公司已取得多項專利，並將持續致力於專利創新。

● 專利數統計



● 既有專利管理流程



- **年度專利專案**

聚賢目前的專利開發以管路技術為主，製程設備相關耗材為輔。

以下為本年度完成的專利項目：

項目	說明
焊把磁吸式夾具結構 專利證號：M647830	目前的焊把底座使用螺絲鎖固定，操作較耗時，聚賢設計的夾具採用磁吸方式，使操作更迅速，只需將金屬夾片固定於焊把座上即可，極大地縮短更換不同尺寸夾具時的作業時間。除此之外，本公司提供耗材回收服務，以降低成本。
平口機的磁吸固定結構 專利證號：M652049	本產品設計將夾具優化為磁吸方式，只需在最初使用時將金屬夾片固定於端面機上，更換不同尺寸夾具時，利用磁吸的方式更換即可。同時使用可回收之塑膠材料，相較金屬具有較輕便、方便攜帶等優勢，進而達到增加效率的目的。
手持管路平口機 專利證號：M649108	傳統管路端面機體積大、重量重，使用不便且為長時間操作的使用者帶來負擔，為解決此問題，聚賢採用輕量化刀頭設計，並開發新型端面機具。
管件雷射焊接方法（單鏡片組） 專利證號：I796125	管路自動雷射焊接機利用光學高功率之雷射光源，經過折射將能量聚集並投射至管路上，以進行精準的燒焊作業。

3. 多元負責的創造者 - 綠色創新

3.2 客戶價值及共贏

聚賢一直致力於自身能力的提升，持續投資於研發和創新，以掌握最新的技術趨勢和市場動態，確保本公司的服務能夠滿足客戶不斷變化的需求。聚賢深信反思過去、不斷創新、即時應對挑戰，追求雙方共好，使本公司能夠不斷超越客戶期望，為他們帶來卓越的價值，實現共贏。

產品與服務領域

聚賢主要業務為工程服務與生產輔具，包含廠務工程、設備安裝、零組件耗材開發及代理等客製化服務，於半導體製造過程中扮演關鍵角色。其中流體管路宛如半導體廠的血脈，負責運輸半導體製造所需的特殊化學藥劑與特殊氣體，管路品質直接影響生產的品質，而管線建造的速度則決定客戶達成量產規模的成長速度。

- 深入了解聚賢的專業產品與優質服務

本公司團隊在廠務領域已擁有近 20 年的服務經驗，尤其在流體輸送管路技術方面積累了豐富的專業知識，基於這項核心能力，聚賢將其轉化為技術應用和系列產品開發。

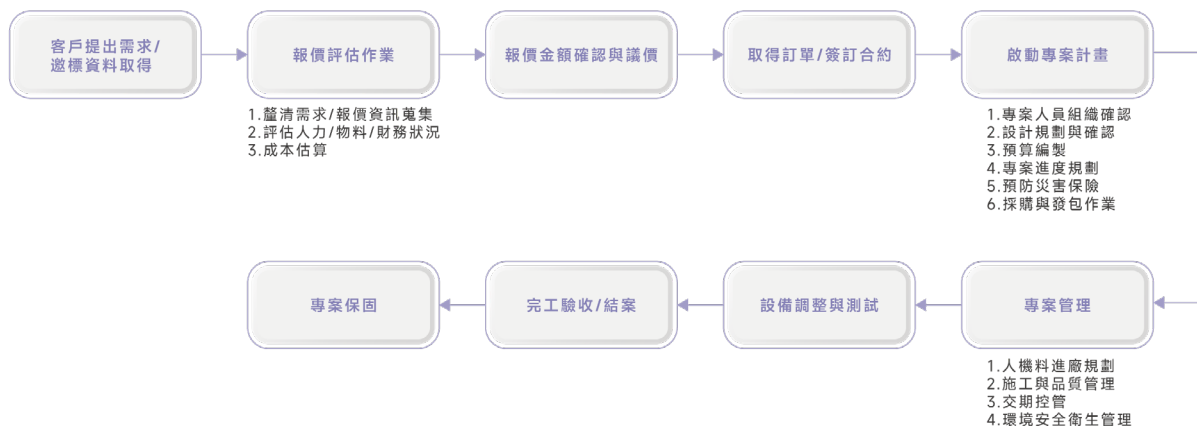
以下為聚賢基於核心技術所展開的產品藍圖：

類別	裝置耗材	加工設備	工藝流程	管路建置
服務類型	開發、製造、維修及代理與售後服務		規劃、設計、施工（包含配置與拆除）	
項目	(1) 設備類裝置耗材 (2) 管路類裝置耗材	(1) 管路自動雷射焊接機 (2) 金屬管路斷面機	(1) 焊道檢驗系統 (2) 焊接訓練系統 (3) 管路製作訓練系統	(1) 大宗氣體與特殊氣體二次配管路工程 (2) 氣體供應系統 (3) 二次配統包工程
權責單位	設備服務部	設備服務部	工程服務部	工程服務部 / 管路技術組

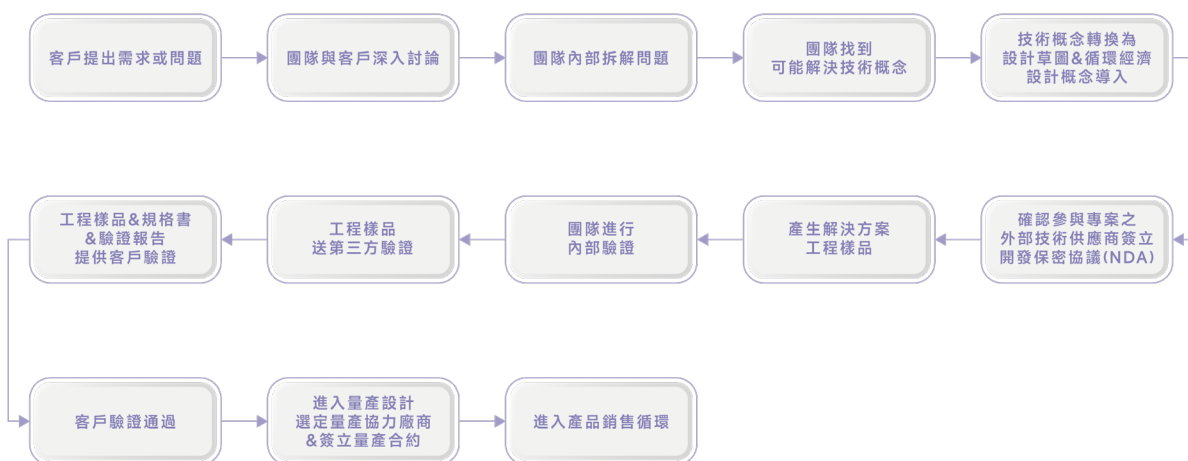
為了保持產業領先地位，本公司將持續加強開發團隊的實力，透過內部培訓和外部技術合作提升團隊能力。同時聚賢將招募不同領域的專業人才，擴大技術範疇及管路建置效率，以應對市場需求變化。致力於提供高品質流體管路和快速建置服務，成為客戶可信賴的合作夥伴，共同實現雙方的成功和發展。

- 主要產品之產製過程

A. 系統工程之規劃、設計及施工



B. 製程設備相關零組件之開發、製造



3. 多元負責的創造者 - 綠色創新

產品品質與安全

重大主題 產品品質

重大主題意義	產品是公司服務的關鍵延伸，不僅能幫助公司擴展接觸潛在客戶，更能建立與客戶間的信任關係。
政策 / 策略	以共好為核心，堅守高品質標準，確保產品的可靠性、安全性和持久性。致力於幫助更多客戶完善其工作，提升客戶價值，為聚賢帶來更多益處。
目標	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none">持續擴大團隊規模，透過增加專業人才和優化產品開發流程，不斷提高產品品質推廣現有產品，鼓勵客戶增加產品使用率 <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none">基於客戶服務及長期穩定的合作關係，持續開發客戶生產設備所需的優化裝置與耗材自有產品選用單一材質，達到減碳工業循環導入 ISO9001 品質管理系統，透過逐步建立相關品質制度，逐年提升產品及服務品質，幫助客戶提升市場競爭力
行動辦法	<ul style="list-style-type: none">定期參與每年 9 月台灣半導體展，透過現場與客戶實際互動，直接了解客戶潛在需求及產品回饋透過各種溝通方式與頻率，拜訪客戶與供應商，以深入了解其需求依市場需求提出新設計，並參考客戶使用回饋，調整產品項目
投入資源	<ul style="list-style-type: none">研發費用共計新台幣 11,873 仟元新聘雇設備服務部人才，2023 年部門人數共 6 人購置新熱像儀檢測儀器、單筒顯微鏡組以及充電式磨切機
2023 年實際績效	<ul style="list-style-type: none">協助客戶建立客製化零組件，並且通過客戶端內部驗證達成每週至少與客戶和供應商進行一到三次的拜訪，以保持密切的合作關係和有效溝通的目標
溝通管道	提供線上產品服務信箱 (tech@geniideas.com.tw) 供客戶反饋建議

聚賢遵循內稽內控研發循環的要求，建立完善的品質管理系統，使本公司的專業團隊能夠根據客戶的需求及委託，設計出符合其需求且符合國家安全法規的客製化產品。本公司的研發管理流程涵蓋：提案階段、規劃階段、驗證階段，以及結案階段。聚賢定期檢視執行進度，於必要時及時調整，不定期召開會議以了解測試和驗證進度，回報問題並進行檢討，確保項目進展順利和高品質的成果。



在每個階段進行品質檢驗時，若發現無法達到規格和性能的要求，將立即提出修正提案，進行設計變更；若於客戶端實地模廠測試時，發現測試結果不如預期，則研發單位將記錄該結果於「技術 / 設備 / 產品試驗評估報告」中，作為後續開發調整的參考依據。除內部與客戶端的檢測外，本公司亦根據需求委託第三方實驗室進行必要驗證。於 2023 年，聚賢委託塑膠工業技術發展中心對產品 Klaws 進行四種溫度條件下的老化試驗，根據結果分析顯示，本公司產品在經熱老化測試後，性能表現並未降低。

3. 多元負責的創造者 - 綠色創新

服務品質與品牌管理

聚賢與客戶緊密合作，攜手供應商夥伴，共同開拓新地域，拓展新藍海。致力於即時貼近客戶需求，為台灣地區客戶提供高科技廠房廠務供應系統安裝工程，以實現客戶的期望和滿意。

重大主題 顧客服務

重大主題意義	客戶顧客服務對於聚賢來說極為重要，優秀的服務不僅有助於強化我們在市場上的形象，提升品牌價值與知名度，更能深入了解客戶的需求與期望，成為我們持續成長的動能。聚賢不斷創新與改進，提高競爭力，與客戶共同繁榮。同時，也致力於提升客戶滿意度和忠誠度，以優質的服務區別於競爭對手，避免陷入低價競爭的惡性循環中。
政策／策略	以本公司的核心價值之一「反省」為根基，藉由理解客戶的痛點，即時替客戶解決問題。並不斷強化服務價值與範圍，提供迅速、高品質的一站式整合服務。
目標	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none">• 擴充技術團隊，每年增加 3 位以上服務人員，擴展服務內容與範圍，持續提高與客戶互動頻率• 優化項目規劃與管理，縮短工程施工前的前置準備時間• 提升人員專業能力，提高與客戶互動頻率及信任度• 擴充跨系統的專業人才 <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none">• 拓展服務客戶• 跟隨客戶的腳步佈局海外，提供海外工程服務，實現「客戶在哪，聚賢就在哪」的目標• 導入 ISO9001 品質管理系統
行動辦法	<ul style="list-style-type: none">• 推動每周一次至少 20 分鐘實作教育訓練，增加同仁專業知識的熟悉度• 每年持續舉辦專業課程教育訓練，並評估其效果• 定期拜訪客戶與供應商，建立長期夥伴關係
投入資源	<ul style="list-style-type: none">• 為了減少工程服務時設備交替間的等待時間，本年度新購置水分析儀、氧分析儀、氮測漏儀、保壓計、焊把、M200 焊接機、閉口式電動破壞剪、鐵櫃、砲車以及四用氣體偵測器設備，進而增加施工效率• 引入鼎新 ERP 系統以持續優化內部管理，整合企業各部門的資料和流程
2023 年實際績效	<ul style="list-style-type: none">• 持續實施教育訓練• 達成每週至少與客戶和供應商進行一到三次的拜訪，以保持密切的合作關係和有效的溝通的目標
溝通管道	提供線上產品服務信箱 (tech@geniideas.com.tw) 供客戶反饋建議

聚賢目前所提供的各項設備服務中，以「傳載自動化」服務項目所產生的營業收入佔比最高。這一成就主要歸因於本公司具備的傳載自動化核心技術之一的「流體技術」，以及服務人員長期以來穩定且即時的服務，聚賢透過公司的技術與服務，有效地解決客戶生產流程中遇到的各種困難，並逐步贏得客戶的信任。為了持續維持高品質的施工水準，聚賢根據工程契約、設計圖說、規範以及相關技術法規等制定了「品質管理計畫」。該計畫規範了管理職責、施工要領、品質查驗頻率以及不合格品的管制等流程，以確保每個項目的品質標準得到遵守和落實。

- 聚賢品質管理政策



「品質管理計畫」涵蓋了聚賢對內部品質管理的各個方面，旨在確保產品和服務的品質達到標準，並持續改進以滿足客戶需求。

透過鼎新 ERP 系統，聚賢能夠精準地確認施工前所需的材料規格與數量，以及外包的請購程序，從而更精確地掌握材料需求和供應情況，確保所採購的材料符合標準和品質要求。同時，現場的項目經理通過人工管理，實時監督和調配所需材料，以確保施工進度和品質有效控制。在施工期間，品管人員會定期進行巡檢，並利用品檢表對機台進行全面檢查和記錄。綜上所述，聚賢所採取的整合管理方式，不僅提高了公司的施工效率，還有效地降低了成本，並提升了項目管理水準。

3. 多元負責的創造者 - 綠色創新

● 各階段的施工品質控管機制

階段		評估項目	執行作業說明	管制措施
服務類型		是否發包	施工前須至系統確認是否發包完成	尚未發包不可進行工程
項目	第一階段	施作內容	工程師需與承攬廠商現場確認施作內容	需照圖施工
	第二階段			
驗收階段		資料是否齊全	驗收須備齊點數表、品檢表、圖面	<ul style="list-style-type: none">進貨單登打須上傳佐證文件依品檢表項目全檢
後續服務		聚賢工程之氣體管路較細且具有一定彈性，在施工現場若空間較為狹窄，往往會面臨其他施工人員擠壓進而導致管路變形。因此每月平均發生 1 至 2 件此類情況，需要現場工作人員再次前往現場進行管路的重新調整，以確保其符合規格且能夠正常運作。		

● 品質異常事件

在 2023 年，現場品管人員共進行了 111,557 次稽查，其中發現 859 起品質異常缺失，經過校正後，已全部達到 100% 改善。此外，本公司亦發生 16 起稽核中的重大缺失，經過改善後已全部結案，並達到 100% 的改善率。

● 延續品牌價值：管路技術組之建置

聚賢之工程服務通常以小時或天為單位進行供需安排。因此本公司根據客戶的工程需求，靈活調配北中南各地的資源，以確保能夠滿足不同工作量的需求。同時，為了因應日益增長的需求，持續開發新的配管廠商，以確保工程任務能夠順利完成。為了達成這一目標，聚賢特別成立了管路技術組，自行承接工程，推廣並傳遞技能，提供人才培育與發展的平台，以實現持續深耕和永續成長的 ESG 目標。

● 專案報導：新設備與系統的應用

各式流體管路在高科技廠房內的生命週期主要可分為「管路規劃配置」、「管路品質測試」及「管路拆除」，在這些過程中，許多手動操作及確認環節仰賴技術員的經驗。為降低對人力的依賴，本公司針對管路技術中的各個環節持續引入新技術及概念，進行設備升級改良。

自動雷射焊接機

發起背景：傳統焊接模式仰賴工作人員的施工經驗，且在少子化趨勢下，產業人才培育不易，加上以往焊接係以電弧焊接，能量易消散。

主要目標：以雷射技術進行焊接，可以降低人工需求，並有效降低能量浪費。

進度：開發中（目前已達 1/3 進度）。

自動管路查找系統

發起背景：半導體單一生產設備所需的管路數量往往可達三、四百支。

主要目標：透過自動管路查找系統，在未來將提供現場管路拆除作業人員更高的工作精準度及作業效率。

進度：開發中。

創造綜效，實現雙贏局面

聚賢之綠色產品目前已陸續推向市場，目前與協力廠商共同進行新式端面機進行應用測試中，本公司持續密切關注其性能表現，期待市場對聚賢產品的積極回應及持續增長的趨勢。本年度聚賢綠色產品的營業收入相較於去年增長了約 10%，顯示市場對本公司產品的接受度和認可程度不斷提高，此正面趨勢激勵著本公司不斷努力，以提供更多高品質的環保產品，同時保持聚賢的市場競爭力和永續發展。

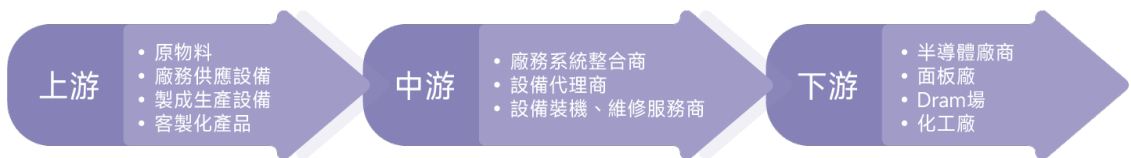
3. 多元負責的創造者 - 綠色創新



3.3 永續供應鏈

供應商與承攬商管理

聚賢期盼與供應商攜手合作，共同實踐「共好」理念。因此，不僅嚴格要求供應商的品質、成本、交期、環境安全衛生等作為外，為確保在提供產品與服務的過程中，皆能符合環境面、社會面與公司治理面之各項規範與精神，本公司執行供應商評估、挑選與控管，並將供應商是否有意願協助本公司產品回收再利用納入考量，以實踐永續供應鏈目標。同時，本公司加強對承攬商的管制，制定「承攬商罰則手冊」，以維護紀律與執行懲戒措施，並定期進行稽核以確保執行的有效性。



● 供應鏈組成與型態

本公司供應鏈由原物料供應商與工程承攬商共同組成。主要業務為承包廠務工程，其工程主要透過將現場人力委外，委託給現場施工的次承包商執行。與此同時，所需原料由本公司統籌採購。聚賢的採購流程依據承接專案與進度規畫需求進行安排，並按照相關程序辦理原物料採購或工程發包。多年來已與主要原料上游供應商建立穩固的長期合作關係。

● 建立穩固夥伴關係

為了提升供應鏈的彈性和穩定性，聚賢採取一系列措施。首先，制定安全存量策略，確保庫存充足以應對可能的供應中斷。其次，本公司持續評估替代用料供應商，積極尋找其他可靠的供應來源，以降低單一供應商所帶來的斷料風險。同時，以構建永續供應鏈為目標，若供應商願意協助聚賢處理產品的後續回收，本公司將優先將其納入供應商名單中，在日後選擇供應商時，將根據產品製作方向挑選最合適的供應商。

- **新進供應商 / 承攬商評核**

供應商建檔完成後，由採購部門將通知相關部門進行評核，評核考量因素包括：

品質	環境安全衛生	人權
實行「第一批交貨全檢」政策，將有問題的產品挑出並詳細整理問題情況。接著透過與供應商召開檢討開會，共同討論並提供改善建議。於下一批次交貨時針對批量 50% 進行檢查，若發現新的重大問題，或重複性問題再次發生，聚賢將再次與供應商開會討論，並於必要時考慮更換供應商。	要求所有新進承攬商入廠前必須全面接受環安衛教育訓練，以確保其瞭解相關環安衛規範。同時，要求承攬商簽署「安全協議」，以確保進廠作業前工作人員皆瞭解並遵守所有安全衛生工作規定，有效實踐本公司的職業安全政策及目標。	為確保勞動力的合法性及遵循相關法規，聚賢會跟所有工程類型的承攬商調取勞保清冊，以核查是否有雇用童工的情況。

- **常規供應商評鑑標準**

聚賢每年針對長期配合供應商進行一次評鑑考核，評估各面向包括：

類別	工程類	非工程類
評估要素	施工配合度、品質、交期、缺失改善、驗收資料的準確性、價格及付款條件與請款的準時性	品質、交期、包裝、隨貨文件、價格及付款條件、交期配合度與售後服務。

經過多方評分和加權平均後得出評比等級，若總分低於 70 分或單項評分低於 60 分，則列為不合格廠商，暫時不予採用。

2023 年度共有 203 家供應商進行評核，其中供應商分數較低原因主要為配合度、交期不佳、品質不如預期等原因所致。

單位：家

供應商考核狀況	2021 年	2022 年	2023 年
供應商考核家數	70	232	203
獲得 A 級家數	28	6	4
獲得 B 級家數	40	161	163
獲得 C 級家數	2	64	34
獲得 D 級家數	0	1	2

3. 多元負責的創造者 - 綠色創新

責任採購

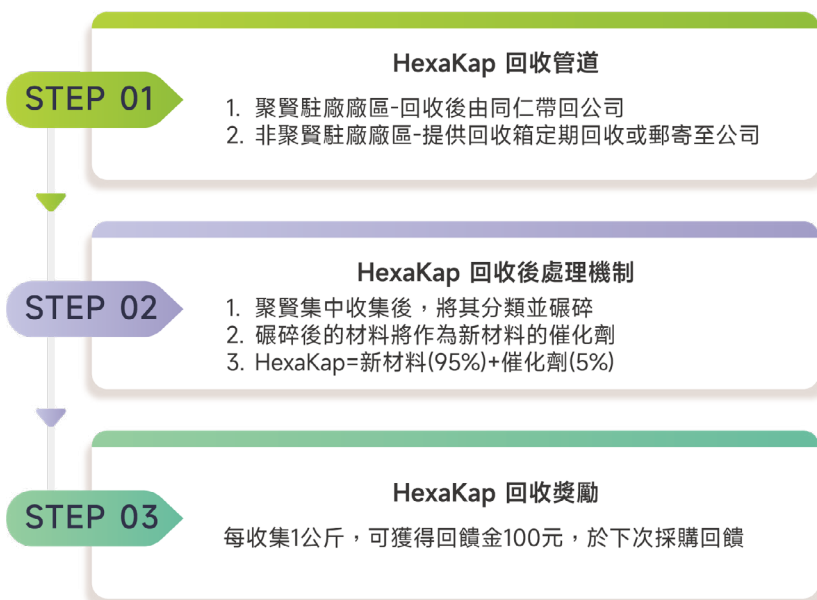
聚賢主要採取在地採購策略，所有設備、零組件、原物料的購置均通過國內代理商進行，除了特定材料需要依賴國外進口外，本公司優先考慮信譽良好且經客戶認可的國內廠商，以實現供應鏈在地化。這不僅提升了供應商的服務效率，同時有助於縮短交貨期、降低運輸距離和碳排放量。此外，聚賢積極向供應商倡導永續發展和減少溫室氣體排放的理念，協助供應商從包裝材料著手，開始減少使用一次性消耗材料。

推動循環經濟

雖然台灣產業已具備領先全球的加工技術，但許多舊型生產設備所需的耗材大多由國外供應商生產並運輸至台灣，導致成本高昂且交貨時間較長。為了解決這一問題，本公司自創立以來一直致力於為國外設備商客戶提供在地加工技術，協助提升在地短鏈供應比例，並提供即時、低成本、低碳的耗材供應服務。此外，面對舊型生產設備上常見的供貨中斷風險，聚賢利用自身建立的相關資源，協助客戶再製所需的舊型耗材，或提供更新設計的耗材，以提升客戶的生產效率。

本公司將廢棄產品回收納入現有的銷售管道，並向客戶提供回收折扣，鼓勵客戶參與廢棄產品回收。並透過單一材質的設計，有效提升回收重製效率，降低產品再製成本，結合完整的機制設計，減少因產品廢棄而對環境造成的傷害。截至本年度，聚賢共有 4 項綠色產品，其中 2 項已制定相關回收計畫，今年將繼續實施回收專案並追蹤其成效，以實現產品循環經濟的目標與理想。

- 永續循環：產品回收計畫



4. 堅守本分的務實者 - 誠信治理

4.1 財務績效

聚賢於 2023 年 7 月 17 日正式登錄『興櫃戰略新板』，為履行對所有投資者的責任，本公司將不斷拓展業務、增加收入，並提升盈利能力，以實現長期的發展目標。本公司堅持誠信經營原則，承諾以公平與透明之方式進行商業活動，以期引領公司邁向高峰。

重大主題 經營績效

重大主題意義	持續成長的營收對於聚賢而言至關重要，代表公司擁有更多的資源可以進行分配和安排，除了增加服務團隊的人力和設備，更給予設備服務部門更多的資源，以推動未來五年所需的產品創新，為本公司下一階段成長奠基。
政策 / 策略	公司的成長不僅擴大了經營規模，也為夥伴們提供了更多的發展機會。對夥伴們的保障和關心不僅鞏固了公司的團隊凝聚力，更讓每一位夥伴都能為公司的成功貢獻自己的力量，實現共同的目標。
目標	短期： <ul style="list-style-type: none">持續培養人員財務之專業能力2024 年達到營業收入達 8.4 億元，EPS 9 中長期： <ul style="list-style-type: none">投資長期新技術設備開發不動產投資與管理 (2024 年購置新竹廠房)進行海外據點設置評估2026 年達到營業收入達 15 億元，EPS 12
投入資源	<ul style="list-style-type: none">2023 年新招募部門人員共 2 人
2023 年實際績效	<ul style="list-style-type: none">2023 年 7 月 17 日正式登錄『興櫃戰略新板』營業收入 705,370 仟元
溝通管道	<ul style="list-style-type: none">提供電子郵件信箱與 Line 群組等申訴管道資訊，讓本公司內部夥伴可以即時的進行溝通對話於公司官網架設留言專區，供聚賢與外部利害關係人溝通

財務績效

聚賢兼顧企業營利與社會責任，承諾為員工和股東創造企業經營利潤與成長，以穩定的股利政策回饋股東。2023 年度營業收入為 705,370 仟元，每股稅後盈餘 8.74 元。

● 最近三年財務績效

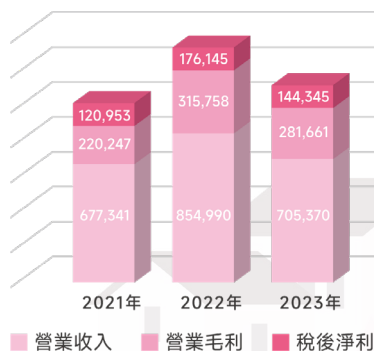
單位：新台幣仟元

項目 / 年度		2021 年 ^註	2022 年	2023 年
營業收入		677,341	854,990	705,370
營業成本		457,094	539,232	423,709
營業毛利		220,247	315,758	281,661
營業費用		56,567	96,187	102,357
營業損益		163,680	219,571	179,304
營業外收入及支出		(2,183)	975	2,305
稅前淨利		161,497	220,546	181,609
所得稅費用		40,544	44,401	37,264
稅後淨利		120,953	176,145	144,345
每股盈餘		8.18	11.59	8.74
員工薪資和福利	薪資費用	71,092	106,206	120,373
	保險費用	4,947	6,600	9,512
	退休金費用	2,288	2,758	4,103
	其他員工福利費用	3,346	7,881	7,244
支付出資人的款項	利息支付數	528	1,264	1,114
	股利支付數	20,610	146,593	110,040
支付政府的款項		11,268	41,518	54,965
社區投資		78	57	1,300

註：聚賢 2021 年之財務績效數據係以集團合併形式呈現，然於 2021 年完成子公司清算後，2022 年起之財務數據將以單一實體形式呈現

綜合本年度數據顯示，營業外收入及社區投資支出較前兩年度有所增加，主要係因技術設備開發的設備租金收入增長，以及 2023 年新啟動多項公益活動，導致捐贈金額的增加。

公司獲利能力 單位：新台幣仟元



4. 堅守本分的務實者 - 誠信治理

• 最近三年財務結構及獲利能力分析

2023 年度聚賢負債占資產比率下降，主係長期借款及應付帳款減少所致；資產報酬率下降，主係現金及約當現金增加所致。

項目 / 年度		2021 年	2022 年	2023 年
財務結構	負債佔資產比率 (%)	50.12	52.41	36.27
	長期資金占固定資產比率 (%)	1,446.49	1,703.62	1,781.56
獲利能力	資產報酬率 (%)	24.55	26.07	19.58
	股權權益報酬率 (%)	45.12	53.30	34.81
	稅前純益占實收資本比率 (%)	106.59	142.28	108.10
	純益率 (%)	17.85	20.60	20.46
	每股盈餘 (元)	8.18	11.59	8.74

• 各項分類產品最近三年之營收佔比

單位：新台幣仟元；百分比 (%)

年度 / 項目	2021 年		2022 年		2023 年	
	銷值	%	銷值	%	銷值	%
工程收入	660,750	97.55%	832,397	97.36%	692,259	98.19%
銷貨收入 - 銷售零件	16,160	2.39%	22,554	2.64%	13,111	1.81%
維修收入	431	0.06%	39	-%	-	-%
合計	677,341	100.00%	854,990	100.00%	705,370	100.00%

政府補助

聚賢積極響應政府的政策，申請「青年創業貸款利息補貼」與「中小企業臨場健康服務補助」之政府補助，以促進聚賢在商業創新和業務擴展方面的發展，同時強化社會福利並提升職場的健康照護水平。本公司 2023 年接受政府補助項目如下：

單位：新台幣仟元

項目名稱	補助單位	受補助金額	政府補助內容簡述
青年創業貸款利息補貼	經濟部中小企業處	利息補貼	110/5/28 貸款 400 萬、 貸款利息約 1.6-1.795%(機動)
中小企業臨場健康服務補助	勞動部職業安全衛生	123	
合計		123	

4. 堅守本分的務實者 - 誠信治理

4.2 稅務管理

本公司稅務治理由營運管理部統籌，嚴格遵循稅務法規並隨時掌握海內外各稅法訊息，亦向會計師洽詢討論，以降低稅務爭議風險，優化公司整體稅負。

稅務管理政策

聚賢之稅務管理，依循公司訂定之六項原則。並按規定期限誠實申報繳納稅捐，於財務報表揭露稅務資訊傳達給利害關係人（詳細資訊請參公司官網的投資人關係專區或至公開資訊觀測站查詢本公司年報及財報）。

1. 符合當地稅務法規和揭露要求。
2. 提升為股東創造的永續價值。
3. 執行有效的風險管控。
4. 透過持續的人才培養，強化稅務專業能力。
5. 不使用租稅規劃或避稅天堂避稅。
6. 不人為將利潤移轉到無實質營運的低稅率國家。

稅務管理組織

本公司設立明確的稅務管理架構，由董事會作為最高決策單位，根據整體營運策略和經營環境來核定稅務治理政策。由營運管理部負責日常執行，並由總經理與資深會計主任監督與審查落實政策運作，再定期於董事會上報告稅務管理的實施情況。

• 最近三年財報稅務資訊

單位：新台幣仟元

項目	2021 年	2022 年	2023 年	三年度平均稅率
稅前淨利	161,497	220,546	181,609	
所得稅費用	40,544	44,401	37,264	
有效稅率	25%	20%	21%	22%
所得稅現金支付數	11,268	41,503	41,129	
現金稅率	7%	19%	23%	16%

• 最近三年其他租稅支出

單位：新台幣仟元

項目	2021 年	2022 年	2023 年
印花稅	908	2,101	1,088
牌照稅	22	28	28
燃料稅	23	23	27

- **稅務知識更新**

考量稅法與法規的變動可能會對本公司的有效稅率產生影響。因此，本公司除了持續關注台灣稅務法規的變化外，更積極與主管稅務機關溝通，委任或諮詢外部專業顧問的意見。鼓勵相關人員持續進修，以確保人員具備處理稅務作業所需的最新知識和能力，確保本公司時刻遵循最新的稅務法規，並有效應對任何稅務事項的挑戰。2023 年聚賢同仁總計完成 42 小時的稅務培訓。

課程主題	受訓人數（人次）	受訓時數（小時）
發行人證券商證券交易所會計持續進修班	1	12
財務 / 會計教育訓練講習課程	1	30

4. 堅守本分的務實者 - 誠信治理

4.3 公司治理

隨著聚賢公司規模的擴大，外部溝通的需求亦隨之提升。為此，公司已制定了一套清晰的系統化管理制度與流程，包括明確的發言分工、多元化的溝通對象以及嚴格的內容管理，以確保溝通的效率與專業性。

公司治理架構

聚賢研發於台灣北、中、南均設有服務辦公室作為據點，此外為因應市場的變化，於營運透明的同時亦能提供安全高效率的產品給客戶，目前於董事會下設有內稽內控辦公室、薪資報酬委員會、永續推動辦公室，並於總經理下設立五大部門，分別處理本公司財務績效、客戶關係管理、開發綠色產品以及供應商管理等事務（詳細內容請參章節 1.2 企業永續運籌管理）。

最高治理架構之組成及運作

• 【董事會】

為建立良好的董事會治理制度，擁有健全的監督功能及強化管理機能，本公司遵循「公開發行公司董事會議事辦法」第二條之規範，修訂「董事會議事規範」，定期針對公司營運計畫、重要財務業務報告、內部稽核業務及其他重要事項進行議事。每季度至少召開一次董事會，2023 年度總計召開 4 次董事會。聚賢現任董事會成員由 9 位具備多元豐富之產學經驗、財務與專業背景董事組成，其中包含 3 位女性董事，優於法規規範。年齡分佈 30~50 歲佔 44%、51~65 歲佔 33%、65 歲以上佔 22%。

此外，本公司依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」，嚴格要求董事會成員每年六小時以上之公司治理進修，使董事會能有效執行董事會職權，下表彙總董事及獨立董事在 2023 年經濟、環境與社會議題上的進修情況。

姓名	職位	課程	舉辦單位	總訓練時數（小時）
楊維如	獨立董事	2023 台新淨零電力高峰論壇	中華民國工商協進會	3

• 【股東會】

聚賢為建立良好的股東會治理制度，依據「上市上櫃公司治理實務守則」第五條規定，訂定適用於本公司之「股東會議事規則」，以達到監督及強化管理，此外股東會之決議，全數遵從利益迴避原則。

• 【薪資報酬委員會】

為健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第三條之規定，訂定本薪資報酬委員會組織規程以資遵循。

• 【審計委員會】

為建立本公司良好審計委員會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第 3 條訂定本規程以資遵循。

績效與薪酬評估

- **【董事】**

公司訂定「董事會及各功能性委員會績效評估辦法及程序」與「董事、獨立董事及經理人薪資報酬與酬勞管理辦法」，作為薪酬委員擬定董事、獨立董事及經理人薪酬之依據，除考量公司整體經營績效、獲利率，個人參與率、績效達成率及對公司營運效益貢獻度議會列為綜合評估項目，給予合理之報酬。

- **【經理人】**

薪酬委員依「董事、獨立董事及經理人薪資報酬與酬勞管理辦法」擬定經理人薪酬。經理人除每月固定薪資外，每年第三季結束前發放年中獎金不超過基本薪資 4 倍，另視公司整體營運狀況並參酌個別經理人年度工作績效及獎懲結果等因素，於每年度結束後發放年終績效獎金。如有特殊貢獻者，經薪資報酬委員會審議後，送董事會通過。

4. 堅守本分的務實者 - 誠信治理

風險管理

聚賢風險管理的範疇包含：資安風險、職安風險、財務風險、營業秘密、氣候變遷風險、供應鏈管理等，為確保公司之穩健經營與永續發展，目前由各單位針對可能對企業造成經營的不確定風險因素進行風險管理。並於 2023 年 8 月遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」相關規範訂定「風險管理政策與程序」，以作為各單位風險管理之最高指導原則，強化公司預防性措施與面對風險時之系統性策略和管理措施。(詳細的氣候變遷風險內容請參章節 1.3 氣候韌性)

風險項目	對聚賢的衝擊與影響	因應策略
供應商管理	供貨品質不佳或是交付延遲導致工程品質下降	每年定期執行供應商評鑑
人權 / 人才管理	未顧及員工權益導致留任率下降，影響公司繼續營運之風險	依循法令規範，嚴禁各種形式之強迫勞動與就業歧視等行為，給予員工合理的發展空間，並簽訂勞動契約、工作準則切結書等保障員工勞動權利，每兩個月召開一次勞資會議及職工福利委員會，保障員工權利
公司治理	公司未依法令行事，可能導致公司違反法令而受罰	依循公司章程行事，並定期針對營運計畫、財務績效等事項進行議事
客戶關係管理	公司未能及時解決客戶需求或維持良好關係，可能導致客戶流失及公司營運下降等事項	透過業務定期拜訪，掌握客戶意見與需求，並即時提出解決方案，建立與客戶的信任關係
資訊風險	公司的機密資訊若未能加以控制，導致資料外洩的風險	依循公司章程行事，以保護客戶的客戶隱私及資訊安全
產品品質	公司若未能維護產品品質，導致客戶對於產品的滿意度下降及客戶流失	依公司章程行事，且未來預計導入 ISO9001 品質管理系統
創新管理	公司未能持續研發並創新，導致公司營運狀況停滯不前	透過每月一次的技術相關展覽參與，持續對市場上新技術保持敏感，也透過各式專業技術外訓及每週的讀書會分享，持續補充每個人產品開發技術上的不足，並強化對於商業模式觀察及建立的思考及邏輯
原料、再生料及廢棄物管理	公司未能允當管理原料、廢棄物等，可能導致公司使環境受到汙染的風險提升以致違反法規	強化原料、再生料與廢棄物的分流，並鼓勵回收再利用，並將產品使用單一材質、提高添加再生資源比例，取代原生物料使用
專利權管理	公司未能允當維護專利權，導致公司受侵害導致訴訟情事	依循公司章程，對技術、產品等具有專利維護價值者進行申請

4.4 盡職治理與法規遵循

聚賢秉持法規遵循的原則，致力於建立良好的商業行為與道德規範，嚴禁違法及不正當的利益輸送，立志成為一個以道德誠信和社會責任為基石的企業。

重大主題 法規遵循

重大主題意義	本公司及全體管理層深知遵守國際勞工標準和維護勞工權益是一個負責任企業應具備的基本條件，同時也是消費者、客戶、公眾和政府等利益相關者所期望，以達長期永續發展目標。
政策／策略	依循法規，包含：公司治理 3.0- 永續發展藍圖、上市櫃公司永續發展路徑圖與永續發展行動方案。
目標	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none">持續遵循 2023 年 8 月新訂定之永續發展實務守則、公司治理實務守則與風險管理實務守則建立新的內部管理辦法，包含檢舉制度管理辦法、營業秘密管理辦法與智慧財產權管理辦法等 <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none">聚賢要求全體人員於執行業務範圍內，實施良好的社會責任與道德規範政策，並將這一要求延伸到供應商
行動辦法	<ul style="list-style-type: none">邀請安永於共識營上對同仁宣導內線交易、誠信經營作業程序及行為風險管理政策與程序永續報告書編製及驗證之作業程序處理董事要求之標準作業程序
投入資源	內稽內控辦公室增加 1 名人員
溝通管道	本公司網站提供聯絡信箱，供利害關係人給予本公司回饋或舉發公司或員工等不法之行為

商業道德管理

聚賢建立良好的商業行為與道德規範，杜絕違法及不正當的利益輸送。建立「道德行為準則」、「公司誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「社會責任與道德規範政策」，嚴格禁止任何貪瀆、賄賂等行為，為規範員工行為符合道德標準，於工作規則中即規定員工應遵守紀律，謹言慎行、誠實廉潔，不應向廠商或客戶借貸、索取回扣，亦不得私下和客戶或廠商有金錢往來。

• 盡職治理

本公司依據內部重大資訊處理及揭露機制，要求公司員工與合作夥伴簽訂雇用相關契約，如：「保密暨營業禁止契約書」、「工作準則切結書」、「個人資料告知事項暨同意書」及「勞動契約」等。

4. 堅守本分的務實者 - 誠信治理

• 法規遵循

2023 年計有一件社會類違規事件說明：

聚賢面對違規行為的積極回應與改善途徑

事件說明：公司受僱者達一百人以上，未設置托兒設施或適當之托兒措施，故違反性別工作平等法。

改善行動：已採用「提供受僱者托兒津貼」方式改善，如下：

(一) 補助對象：

1. 發放日在職且為正職員工並年資滿 1 年以上。
2. 夫妻同時任職於公司，不重複發放，由夫妻協議其中一方請領。
3. 夫妻同時任職於公司，任何一方因照護子女申請育嬰留停，並領取「育嬰留停津貼薪資補助」，則該子女於同期間不具「幼兒教育津貼補助」補助資格。

(二) 給付標準：

1. 依同仁子女年齡發放津貼：
 - (1) 0-3 歲子女可申請 \$3,000/ 月。
 - (2) 4-6 歲子女可申請 \$2,000/ 月。
 - (3) 7-12 歲子女可申請 \$1,000/ 月。
2. 上半年度計算月份為 01 月~06 月，隨當年度年中績效獎金發放；下半年計算月份為 07 月~12 月，隨當年度年終績效獎金發放。

內部稽核

本公司於 2023 年優化九大循環之內控辦法外，並因應本公司為興櫃公司後之營運需求及設置功能性委員會訂定各項管理辦法與程序，如：內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序、審計委員會組織規程、處理董事要求之標準作業程序。透過稽核部門內設有稽核主任 1 名與稽核管理師 2 名，定期執行稽核程序，且稽核人員定期參加研討會以獲取最新資訊及提升專業水平。

訓練主題	受訓人數 (人次)	總受訓時數 (小時)
企業初任內部稽核人員職前訓練研習班	1	18
「企業執行永續 ESG」 與「內稽內控整合應用實務」重點研討	1	6
「財報自編」與「永續報告」 之政策解析暨與內稽內控實務重點研討 (含「上市櫃公司永續發展行動方案(2023 年)」)	1	6

年度稽核結果

本公司以定期稽核等方式據實揭露評估結果，並通過稽核報告持續追蹤其改善情形，本公司改善完成率一直保持在 100%。對於 2022 年識別出之缺失項目，已於 2023 年改善完成。

單位：百分比 %

項目	2022 年	2023 年
稽核計畫	25	27
發現缺失件數	7	6
完成改善件數	6	6
改善完成率	85.71%	100.00%

註：改善完成率 = (完成改善件數 / 發現缺失件數) * 100%

4. 堅守本分的務實者 - 誠信治理

4.5 資訊安全管理

資訊安全在企業運營和風險管理中扮演著關鍵角色。在聚賢，我們深知對客戶資訊的保密承諾至關重要。因此，我們積極採取適當的資安措施，以確保資訊的完整性，從而保障客戶的權益。這些舉措不僅是履行責任的體現，也是聚賢建立客戶信任的基石。

重大主題 客戶隱私與資訊安全管理

重大主題意義	聚賢透過嚴謹的資訊安全控管機制，維護企業客戶機密資訊的安全，減少風險與損失，捍衛公司的品牌形象與價值。
政策 / 策略	聚賢雖尚未成立跨部門資訊安全委員會，目前由營運管理部兼任資訊安全相關事務，主要工作範圍包括電腦資訊、實體環境、產品資安以及法規遵循等各個方面的資安議題。公司採取了多項措施，包括擬定資料保護機制、定期更新防毒軟體、進行風險評估，以及落實施行個人資料保護及資訊安全教育訓練。
目標	短期： <ul style="list-style-type: none">落實資訊安全宣導 中長期： <ul style="list-style-type: none">透過年度資訊安全稽核，檢視是否有違反資訊安全相關案例
行動辦法	於年度資訊安全稽核中檢視，是否有人員瀏覽及點擊不良網站及信件，確保有無資料外洩的風險
投入資源	<ul style="list-style-type: none">持續進行資訊安全人員培訓設置「電腦化資訊系統作業辦法」與「個人資料保護作業辦法」，規範員工個人與客戶隱私之資訊安全定期維護防火牆與備份裝置
2023 年實際績效	<ul style="list-style-type: none">全面評估資安風險定期辦理系統弱點掃描、網站安全檢測、滲透測試、防火牆規則檢視等作業提升人員資安意識持續為同仁辦理資安宣導課程及社交工程演練，提升同仁資安意識，並控管業務單位的電腦對於 USB 及藍芽之使用，以降低人為之資安風險強化資料備份，並對於重要資料庫欄位採加密處理
溝通管道	於本公司網站提供聯絡信箱，供利害關係人給予本公司回饋或舉發公司或員工等不法之行為

聚賢致力於嚴守客戶隱私並堅守誠信原則，制定「內部重大資訊保密作業程序」和「個人資料保護作業辦法」，並於入職時簽訂保密協議，及與同仁宣導，不可隨意散佈隱私資訊，規範員工個人與客戶隱私之資訊安全。在 2023 年，聚賢並未發生任何違反相關規範事件、資安威脅及弱點通報件數。這反映出我們對客戶隱私和資訊安全的高度重視和嚴謹執行。

資訊安全管理政策

策略	目的	因應方式
資安策略	<ul style="list-style-type: none"> 強化資安意識 落實資安管理 	<ul style="list-style-type: none"> 資安宣導教育、資安制度規範 重要檔案加密、資料備份保全
機房管理	<ul style="list-style-type: none"> 系統管理 監控檢查 變更管控 	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢測弱點、限縮連線來源 門禁管制、環境監測、定時巡檢 資訊資產盤點、異動變更管理
網路控管	<ul style="list-style-type: none"> 登入認證 網路控管 安全閘道 	<ul style="list-style-type: none"> 密碼強度要求 網段區塊隔離、網路流量監測 防火牆更新、入侵防禦偵測、惡意郵件過濾

資訊安全管理規範

管理機制	目的	方法
網路威脅控管	主動防禦，即時封鎖網路異常行為	設置適當防火牆防範惡意網路攻擊，並定期測試
本地備份與異地備份	預防重要資訊因外部天災或人禍而遭遺失或破壞	重要資訊系統或設備已建置適當的備份或監控機制並定期演練，以維持其可用性
網路弱點評估	針對上網行為管控及威脅偵測，以防止威脅入侵	個人電腦均已安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權的軟體
資安意識	增強資訊安全意識，減少資安風險	不定期辦理資訊安全及個人資料保護之宣導作業
權限管理	防範員工任意移動或存取機密資訊	依據文件與職權設定存取權限、保管、加密、解密流程之管理措施
商業機密安全	防範員工使用可移動儲存裝置洩漏機敏資訊	針對本公司以外之機構或人員因參與本公司併購、重要備忘錄、策略聯盟、其他業務合作計畫或重要契約之簽訂，應簽署保密協定，並不得洩露所知悉之本公司內部重大資訊予他人
郵件安全	防範員工遭受釣魚信件等社交工程作業威脅	為提升郵件安全與資安意識，故不定期向員工宣導定期更改郵箱密碼（符合複雜密碼規則）與不隨意點擊信件內之連結的重要性
網路存取控管	增強資訊安全意識，強化網路憑證	要求同仁帳號、密碼與權限應有保管與使用之責任，並定期更換密碼

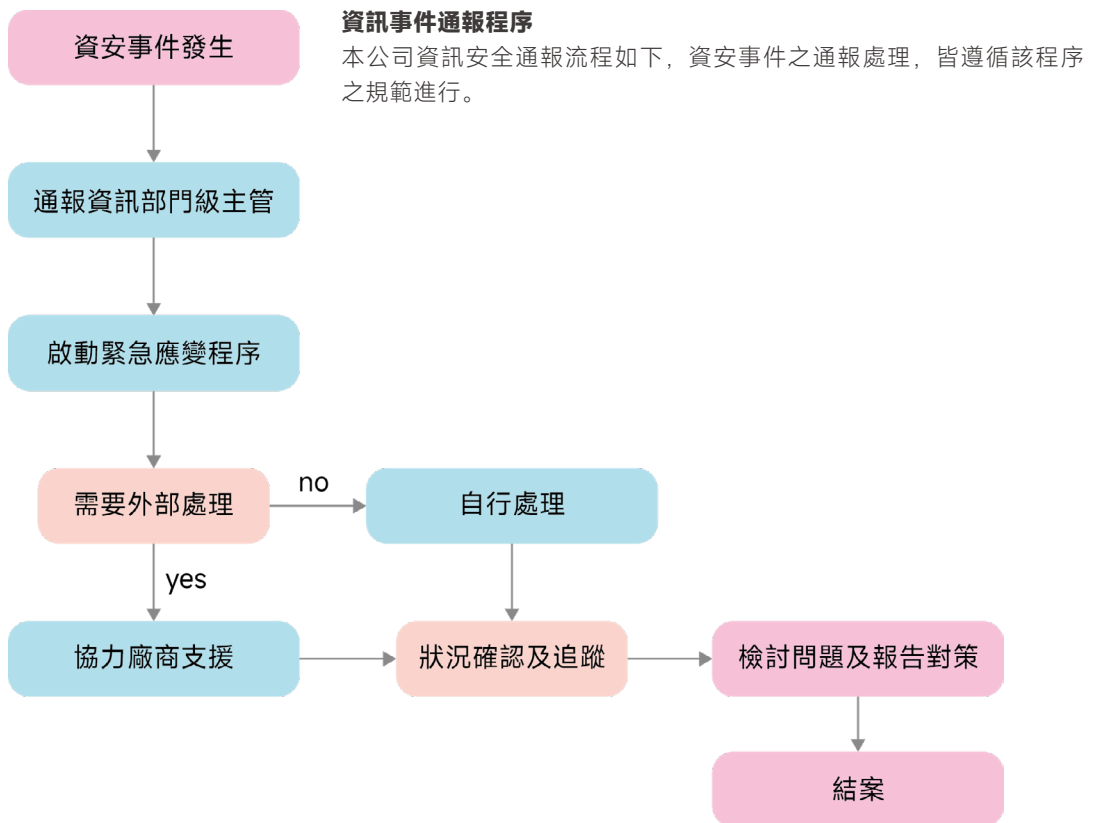
4. 堅守本分的務實者 - 誠信治理

• 資訊安全教育訓練

聚賢於每年度1月與7月期間，借助公司大型活動的機會定期為全公司同仁進行資訊安全教育訓練。本年度訓練主要聚焦於網路釣魚技術，總訓練時長達到130小時。為了評估教育訓練成效，聚賢在未事先通知的情況下隨機進行釣魚信件測試，測試結果顯示公司仍有24%的員工會點擊不明的連結。鑒於此，本公司決定將持續於週會會報及共識營加強員工對於資訊的防護意識。

資訊安全處理流程

本公司稽核單位每年度至少會進行一次資訊安全及個資保護控制作業之稽核作業，同時依據內部控制制度自行檢查作業，總結內部控制實施成效並提報董事會覆核確認。若發生重大資訊洩漏情事，則應依循資訊事件通報程序，儘速向管理部門報告，並擬定處理對策，必要時應邀集內部稽核等部門商討處理對策，並於結案後將結果做成紀錄，以供內部稽核進行查核。



4.6 客戶關係管理

客戶為企業經營管理中扮演重要的角色，企業的價值與客戶緊密聯繫，因此聚賢致力滿足客戶的需求，以客為尊，並有效率地解決客戶在工作情境中遇到的困難，期許能與客戶相互相依、共榮共好。

重大主題 客戶關係管理

重大主題意義	客戶關係管理與客戶顧客服務息息相關，透過良好的客戶顧客服務以期達到未來的長期發展，良好的客戶關係不僅可提高客戶滿意度和忠誠度，更可間接挖掘出潛在的客戶及機會，提高我們的市場競爭力，擴大市場的寬度與深度，增加公司收益與聲譽。
政策／策略	透過不斷優化升級的客戶顧客服務，凝聚與客戶的關係。
目標	短期： <ul style="list-style-type: none">建構客戶滿意度調查機制 中長期： <ul style="list-style-type: none">拓展海外市場
行動辦法	業務透過定期拜訪，掌握客戶意見與需求，反饋客戶反應事項，並以積極及具同理心的態度，即時解決問題，無法即時解決的問題，則列入內部檢討會議紀錄並追蹤改善
投入資源	<ul style="list-style-type: none">市場行銷部門人員增至共計 12 名員工半導體展花費
2023 年實際績效	<ul style="list-style-type: none">每週每位服務人員至少主動聯繫客戶一次，並至少每月一次拜訪協助客戶建立客製化零組件，並且通過驗證協助客戶開發客製化腔體
溝通管道	本公司設有電子服務信箱，以利蒐集客戶反饋與建議

聚賢目前最主要營收來源是高科技廠房的廠務供應系統工程。公司的服務團隊平均擁有近 10 年以上的產業經驗，致力於成為高科技設備最佳的優化服務供應商。近年來，在客戶建廠數量增加且交期集中的情況下，本公司因具備掌握人力、機械和物料資源，及即時滿足客戶需求的管理能力，成就本公司的核心競爭優勢。除此之外，聚賢透過豐富的服務經驗，獲得客戶的肯定和表揚，現已成為高科技大廠氣體二次配工程的主要供應商。這些成就肯定聚賢團隊的努力和專業，也展示了我們在高科技產業中的領先服務地位。我們將繼續提升服務水平和技術能力，以滿足客戶的需求，提供卓越的價值和解決方案保持在市場上的領先地位。

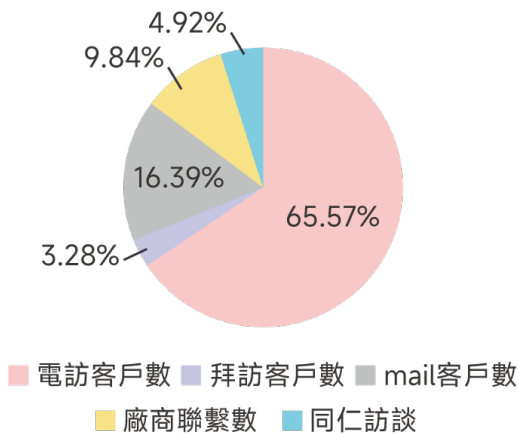
4. 堅守本分的務實者 - 誠信治理

客戶關係管理

聚賢在國內的北部、中部和南部都長期設有辦事處以就近服務客戶，並且在 2023 年配合客戶到海外服務。以提供即時的服務，避免客戶在生產過程中遭遇中斷的風險。

日常營運間，聚賢透過每週電話或電子郵件的連聯繫及每月親自拜訪等多種溝通方式與客戶保持聯繫，與客戶建立良好的關係，透過頻繁的交流，使本公司能夠更了解客戶在工作流程中所面臨的困擾和潛在需求。透過上述拜訪，聚賢於 2023 年增加 3 家長期合作的 GAS 二次配客戶

2023 客戶拜訪紀錄統計表



聚賢通過員工訪談，致力於深入了解現場設備與工程的詳細需求，從而實施針對性的定制設計。同時，這種訪談也是一種重要的方法，用以從多個視角全面把握客戶的需求。

聚賢除提供現場管路建置的工程服務如以外，亦有設備服務部研發客製化產品以提升工程品質。聚賢於 2023 年第四季開始每季發表期刊並以 Email 方式提供予利害關係人，不僅讓利害關係人更了解聚賢，亦是推廣公司的產品。

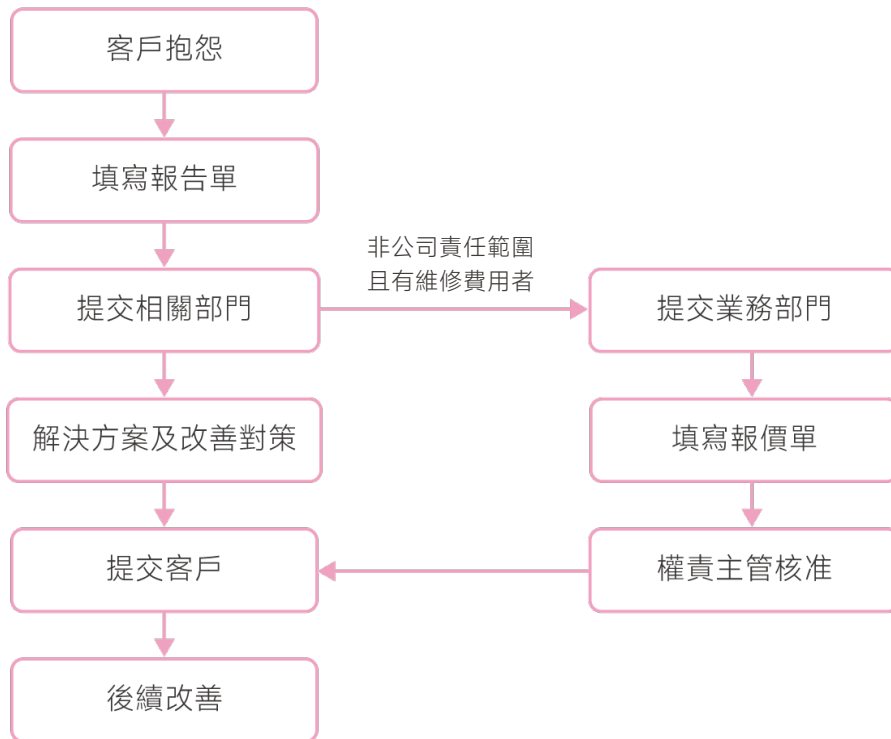


堅守本分的務實者 - 誠信治理 4.6 客戶關係管理

4. 堅守本分的務實者 - 誠信治理

• 客訴事件處理程序

建立有效的客訴處理流程，確保客訴案件能夠妥善處理與解決，是聚賢持續改善及維護客戶關係重要的一環。2023 年度聚賢未收到客戶提出之客訴事件。



業務拓展

聚賢每年度參加半導體展，並透過市場調查、競爭分析、客戶拜訪、供應商、合作夥伴、其他同業洽談、大眾媒體揭露等各方面來源取得市場資訊，以熟悉目前市場上的趨勢，並於主管會議上分享，會後則由主管將訊息分享給部門的同仁或藉由信件、通訊軟體、內部溝通平台傳遞。

除參加半導體展，市場行銷部亦透過其他方式推廣聚賢的業務：

1. 既有的客戶工程延續及擴展。
2. 透過公開標案得知工程訊息。
3. 由合作夥伴或是其他人脈獲知。
4. 在網路媒體公開公司資訊，讓有需求的客戶可搜尋到。
5. 藉由參展或是其他聚會認識潛在的客戶群。

2023 半導體展

公司服務區塊涵蓋半導體產業上、中、下游，每年度參加半導體展，於前一年針對下一年度預計展出的產品設定預算，並由市場行銷部、工程服務部及設備服務部共同規劃及相互配合，藉由半導體展展現歷年設計產品及當年度的新產品，並針對展位的考量以清楚明瞭的方式設計，吸引客戶的目光。不僅讓客戶更了解聚賢，亦讓其他公司看見我們的亮點，並期許有拓展業務的機會。



5. 成就社會的共好者

聚賢將永遠秉持著「道常無為而無不為」的信念，堅持用心行善，與大道同行。只要與大道同行，用心去行善，便能為社會、為人民帶來更多的幸福與希望。

5.1 共融行動，生生不息的嫩芽

本公司秉持著「社會之所需，我們之所為」的信念，深知單打獨鬥雖有理想，卻難以成就大業。聚賢以公司為凝聚之力，積極鼓勵員工參與公益活動，凝聚各方力量，建立起企業社會責任的文化。如同明言所示：「志同道合者，其利斷金」，聚賢致力於以行動回饋社會，實踐本公司的使命。

董事長曾國強、董事陳勝標與董事暨營運長廖佩君，深受母親的無私奉獻所啟發，並被自然界孕育萬物的偉大愛護所感動。於 2022 年成立「公益信託 - 生生不息教育基金」。以「人與自然，共融共好」作為核心價值，致力於協助偏鄉學童、普羅大眾及社會弱勢族群，勿因經濟困難而喪失學習機會。關於「生生不息教育基金」的即時資訊，請參官網：<https://www.sustainable3taiwan.org>

• 生生不息教育基金：為永續未來鋪設教育之路

聚賢通過教育宣導主動進入校園，向下一代傳達環境永續和生態共存的關鍵理念。

專案名稱	對象
扎根教育	<ul style="list-style-type: none">國中小學童、一般社會大眾、社會弱勢團體急難救助校園、社會、永續教育推廣
培育教育	<ul style="list-style-type: none">高中至研究所學生參與五育及各項技能技藝競賽，頂尖學生的獎學金提供提供學生就業或實習管道，協助生涯規劃
永續教育	<ul style="list-style-type: none">永續學校工程：鏈接學校、產業彼此的核心能力，促進產學合作「生生不息」講座「生生不息」永續創新

本年度「公益信託 - 生生不息教育基金」、聚賢「永續推動辦公室」以及公益社團「種籽志工社」共同努力推動了多項計劃，包含例行的聖誕送暖活動、訪視活動與寶貝中心職能發展活動等，更積極尋找志同道合的夥伴共同辦理新活動，以擴大影響力。

- 截至 2023 年聚賢之累積共融行動成果：

服務學生
3,316 位

服務學校
72 所

參與愛心
276 人

參與愛心企業
9 家

參與愛心時數
1813 時

公司內之服務社團 - 種籽志工社

聚賢希望透過一系列的公益活動，啟發同仁及社員在面對工作或生活中的挑戰時，能以不同的角度來思考。

種籽志工社的宗旨在於鼓勵同仁參與公益活動，通過實際參與體會到「助人為快樂之本」的真諦，並將這份正能量與理念從自身開始擴散，影響身邊的親友，並持續傳遞。聚賢的同仁可以透過「種籽志工社」的平台，參與各種多元且有意義的公益活動，從而獲得深刻的快樂與滿足感。透過社員參與的活動照片、成果展示，提升整體社會的生活品質與幸福感。

此外聚賢也持續關注家庭環境較弱勢的族群，安排志工們陪伴青年並訪視幫助，且期待藉由持續的公益達成更廣泛的社會效益。這種關懷和參與，不僅是一種社會責任，更是我們對社會的承諾，為建設一個更加和諧、溫暖的社會環境而努力。



5. 成就社會的共好者

聚賢共榮：社區各角落的連結與影響

• 分享快樂的聖誕，種籽志工送暖

2023 年，聖誕送暖活動再次擴大，今年比較特別的是與寶貝中心早療青年合作一同完成餅乾製作，再將這份愛心分送至北中南各區的 21 所小學共 1470 位學生，由公益串聯公益，聚賢看著這麼多的學生能從我們的活動中獲得快樂與溫暖，聚賢深感榮幸，並期待這份感恩與快樂能如同漣漪般，持續擴散，讓更多人受惠。詳細聖誕送暖捐贈彙總如下。

地區	12/18(一)	數量	12/19(二)	數量	12/21(四)	數量
北	新竹玉峰國小	34	苗栗後龍國小	239	苗栗內灣國小	98
中	南投清水國小	64	新竹寶山國小	64	苗栗豐田國小	82
	南投廣福國小	32	南投鹿谷國小	105	台中頭汴國小	34
	南投坪頂國小	18	南投西嶺國小	30	台中峰谷國小	55
南	台南歡雅國小	85	南投文山國小	71	南投廣興國小	26
	台南竹埔國小	47	台南文正國小	101	台南深坑國小	63
	台南文昌國小	81	台南北勢國小	119	台南新光國小	22
合計						1,470



- **充實養分，散播愛心**

2023 年安德烈慈善協會的「食物銀行計畫」與「生生不息公益信託」及「種籽志工社」攜手合作，特別為全台因貧窮困頓且無法得到適當照顧的人群提供客製化的食物援助箱，確保他們的基本生活需求得到滿足。在此次的援助活動中，生生不息公益信託、種籽志工社以及聚賢研發的成員積極參與，利用每天的午休 30 分鐘，在 3 天內共同協助整理、打包物資。本次援助的主要對象為孩童。每一箱充滿食物的援助物資，不僅代表著每位志工的誠摯心意，更帶著對受援者的深深祝福。我們希望每位收到食物援助的人都能夠深切感受到這份溫暖與關懷。



- **保護海岸，種下環境的未來**

星空藝素村與公益信託生生不息於 2023 年合作，首次舉辦福隆淨灘活動。參與者親眼見到美麗海灘卻發現被垃圾污染，特別是岩石間的玻璃瓶和保麗龍。團隊成員和志工們走遍岩石，親自動手清理這些玻璃瓶和保麗龍等垃圾，試圖為這片受傷的海岸帶來一絲安慰，並保護海洋生物免受威脅。雖然無法完全清除，但希望提高環境永續意識，尤其讓孩子們深刻理解保護環境的重要性。



- **暖心烘焙，與寶貝青年做麵包**

在這次寶貝中心的活動中，同仁與寶貝中心的青年們攜手展開了一場暖心的烘焙之旅。這不僅是一場技藝的傳授，更是一次心靈的交流，讓每一個參與者在麵包的香氣中，品味到了團隊合作的甜美果實。烘焙老師引導他們從最基礎的材料和步驟開始，感受烘焙的樂趣與成就。在製作的過程中，耐心等待成了必然，但當他們見證到麵包在烤箱中膨脹的過程，並聞到那一陣陣撲鼻而來的香氣時，內心不禁湧現滿滿的自豪和喜悅。這場活動不僅教會了年輕人們如何製作美味的麵包，更啟迪了他們的創造力和合作精神。通過團隊的努力，每一個麵包都成為了彼此心靈交流的見證，讓他們意識到即使是最平凡的材料，在團隊的共同努力下，也能烘焙出美味與溫暖。這次活動的意義遠不止於此，它是一次成長的契機，一次啟發青春的旅程。年輕人們不僅掌握了實用的技能，更學會了如何在團隊中相互支持、相互尊重。



5. 成就社會的共好者

• 公益力量，好書溫暖的分享

在安德烈慈善協會的執行長羅紹和先生身上，我們見證了一段充滿啟發性的生命故事。他曾經歷過挑戰和不幸的陰影，但選擇以同理心和積極行動來應對，將個人的逆境轉化為為他人服務的動力。羅紹和先生毅然投身於公益事業，放下個人的傷痛，提前退伍，將晚年奉獻給了社會，為被遺忘的角落帶來溫暖與光明。

羅紹和先生創立的食物銀行新竹辦事處與聚賢公益信託生生不息教育基金的新竹總部樓下，形成了一種有意義的上下鄰居關係。這不僅僅是一個巧合，更是一種充滿意義的聯繫。未來，聚賢的種籽志工社與公益信託生生不息教育基金也將加入其中，以實際行動踐行社會責任，盡一份微薄之力。這種組織間的合作不僅是對社會的承諾，更是對推動社會進步的共同使命的肯定。我們期待更多組織和個人加入這個共同的努力，讓溫暖的火炬在我們手中持續傳遞，為創造更加和諧、共融的社會環境而不懈努力。

• 體恤弱勢，支撐弱視

新竹市議員黃文政協助公益信託生生不息教育基金捐贈 200 支白手杖給視障朋友，本次捐贈不僅提供了視障人士日常生活的重要支援，也鼓勵他們積極重建及提升生活自理能力。透過本次活動的助力，新竹市長高虹安於出席儀式時，承諾市府將增加無障礙設施，確保身障者權益，聚賢也藉此提升公眾對視障問題的認識和理解，進一步促進了整個社會的包容性與共融。



• 生生不息公益信託與 Youth Impact Taiwan 相見歡

共同的永續教育理念促使 Youth Impact Taiwan 與公益信託攜手合作，我們計劃共同出版海洋的繪本，並將其帶入各地區的小學中，透過此輕鬆有趣的方式來教育下一代，讓每個孩子都能接觸到永續議題，進而激勵他們成為未來的環保領袖，共同努力讓世界變得更加美好。





6. 附錄

附錄 1 GRI 準則索引表

一般揭露

聚賢研發股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的内容。

GRI 準則類別 / 主題	GRI 準則揭露內容
GRI 1：基礎 202	
GRI 2：一般揭露 2021	
組織及報導實務	
2-1	組織詳細資訊
2-2	組織永續報導中包含的實體
2-3	報導期間、頻率及聯絡人
2-4	資訊重編
2-5	外部保證 / 確信
活動與工作者	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係
2-7	員工
2-8	非員工的工作者
治理	
2-9	治理結構及組成
2-10	最高治理單位的提名與遴選
2-11	最高治理單位的主席
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色
2-13	衝擊管理的負責人
2-14	最高治理單位於永續報導的角色
2-15	利益衝突
2-16	溝通關鍵重大事件
2-17	最高治理單位的群體智識
2-18	最高治理單位的績效評估
2-19	薪酬政策
2-20	薪酬決定流程
2-21	年度總薪酬比率

	對應章節	頁碼	省略 / 備註
	關於報告書	2	
	關於報告書	2	
	關於報告書	2	
	關於報告書	2	
	關於報告書	2	
	1.1 關於聚賢研發、3.3 永續供應鏈	10、66	
	2.1 人才吸引與留任	20	
	-	-	未聘雇
	4.3 公司治理、2023 年報	76	
	4.3 公司治理、2023 年報	76	
	1.2 企業永續運籌管理、4.3 公司治理	11、76	
	1.2 企業永續運籌管理	11	
	1.2 企業永續運籌管理	11	
	1.2 企業永續運籌管理	11	
	4.3 公司治理、4.4 盡職治理與法規遵循	76、79	
	重大性分析與利害關係人溝通、4.4 盡職治理與法規遵循	5、76	
	4.3 公司治理、2023 年報	76	
	4.3 公司治理、2023 年報	76	
	4.3 公司治理、2023 年報	76	
	4.3 公司治理、2023 年報	76	
	-	-	涉及隱私不揭露

6. 附錄

GRI 準則類別 / 主題	GRI 準則揭露內容
策略、政策與實務	
2-22	永續發展策略的聲明
2-23	政策承諾
2-24	納入政策承諾
2-25	補救負面衝擊的程序
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制
2-27	法規遵循
2-28	公協會的會員資格
利害關係人議合	
2-29	利害關係人議合方針
2-30	團體協約
GRI 3：重大主題 2021	
3-1	決定重大主題的流程
3-2	重大主題列表
3-3	重大主題管理

	對應章節	頁碼	省略 / 備註
	董事長的話、1.1 關於聚賢研發	3、10	
	1.1 關於聚賢研發、2.3 人權	10、37	
	1.2 企業永續運籌管理、4.3 公司治理	11、76	
	重大性分析與利害關係人溝通、2.3 人權、4.6 客戶關係管理、重大主題對應管理方針	5、37、85	未收到客戶提出之客訴事件
	重大性分析與利害關係人溝通、2.3 人權、4.6 客戶關係管理	5、37、85	
	4.4 盡職治理與法規遵循	79	
	-	-	國際半導體產業協會 (SEMI) 成員
	重大性分析與利害關係人溝通	5	
	-	-	尚未有團體協議
	重大性分析與利害關係人溝通	5	
	重大性分析與利害關係人溝通	5	
	重大性分析與利害關係人溝通、重大主題對應管理方針	5	

6. 附錄

主題揭露

GRI 準則類別 / 主題	GRI 準則揭露內容	
201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會
	201-4	取自政府之財務援助
202 市場地位	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例
203 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊
207 稅務 (2019)	207-1	稅務方針
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理
	207-4	國別報告
302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量
	302-3	能源密集度
303 水與放流水 (2018)	303-3	取水量
	303-4	排水量
	303-5	耗水量
305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放
	305-4	溫室氣體排放強度
401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利
	401-3	育嬰假
402 勞 / 資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期
403 職業安全衛生 (2018)	403-1	職業安全衛生管理系統
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查
	403-3	職業健康服務
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練
	403-6	工作者健康促進
	403-9	職業傷害

	對應章節	頁碼	省略 / 備註
	4.1 財務績效	70	
	1.3 氣候韌性	12	
	4.1 財務績效	70	
	2.1 人才吸引與留任	20	
	5.1 共融行動，澍生生不息的嫩芽	90	本公司規劃 2022 年度將導入 TCFD 之框架揭露。
	4.2 稅務管理、4.4 盡職治理與法規遵循	74、79	
	4.2 稅務管理	74	
	4.1 財務績效、4.2 稅務管理	70、74	
	1.3 氣候韌性	12	
	1.3 氣候韌性	12	
	1.3 氣候韌性	12	
	1.3 氣候韌性	12	
	1.3 氣候韌性	12	
	1.3 氣候韌性	12	
	1.3 氣候韌性	12	
	1.3 氣候韌性	12	
	1.3 氣候韌性	12	
	2.1 人才吸引與留任	20	
	2.1 人才吸引與留任	20	
	2.1 人才吸引與留任	20	
	2.1 人才吸引與留任	20	
	2.4 安全職場	42	
	2.4 安全職場	42	
	2.4 安全職場	42	
	2.4 安全職場	42	
	2.4 安全職場	42	
	2.4 安全職場	42	
	2.4 安全職場	42	

6. 附錄

GRI 準則類別 / 主題	GRI 準則揭露內容	
404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比
405 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化
406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動
408 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險
409 強迫或強制勞動	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商
413 當地社區	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動
414 供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商
416 顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
417 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件
418 客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

	對應章節	頁碼	省略 / 備註
	2.2 人才發展	32	
	2.2 人才發展	32	
	2.1 人才吸引與留任	20	
	2.1 人才吸引與留任、4.3 公司治理	20、76	
	2.1 人才吸引與留任、2.3 人權	20、37	無歧視事件發生
	2.3 人權、3.3 永續供應鏈	37、66	未聘雇童工
	2.3 人權、3.3 永續供應鏈	37、66	無強制勞動事件發生
	重大性分析與利害關係人溝通	5	
	3.3 永續供應鏈	66	
	-	-	未違反任何相關法規
	-	-	未違反任何相關法規
	4.5 資訊安全管理	82	無相關事件發生

6. 附錄

附錄 2 SASB 對照表

揭露主題	代碼	永續揭露會計指標
專案開發對環境的影響	IF-EN-160a.1	違反環境許可、標準和法規的事件數
	IF-EN-160a.2	說明評估和管理與項目設計、選址和建設相關的環境風險的過程
結構完整性與安全性	與缺失或安全相關的	
	IF-EN-250a.1	重新施工費用
	IF-EN-250a.2	法律訴訟所造成的金錢損失總額
勞工健康與安全	事故率 (TRIR)	
	IF-EN-320a.1	(a) 直接僱員
		(b) 約僱員
	死亡率	
	IF-EN-320a.1	(a) 直接僱員
		(b) 約僱員
建築物和基礎設	已通過第三方多屬性永續性標準認證的	
	IF-EN-410a.1	(1) 完工項目的數量
		(2) 在建項目的數量
	IF-EN-410a.2	在項目規劃與設計中考量營運階段的能源與水資源效率的流程說明
商業組合對氣候的影響	IF-EN-410b.1	碳氫化合物相關計畫在建工程金額
		再生能源計畫的在建工程金額
	IF-EN-410b.2	取消的碳氫化合物相關計畫的在建工程金額
	IF-EN-410b.3	氣候變化減緩相關非能源計畫在建工程金額
商業倫理	國際透明組織的清廉印象指數 (CPI) 排名最低的 20 個國家中的	
	IF-EN-510a.1	(1) 在建工程數量
		(2) 在建工程金額
	IF-EN-510a.2	因與 (1) 賄賂 / 腐敗和 (2) 反競爭行為的指控相關的法律訴訟，而造成的金錢損失總額
	IF-EN-510a.3	說明在項目招標過程中防止 (1) 賄賂和腐敗以及 (2) 反競爭行為的政策和具體措施

	單位	數據
	數量	0 件 (未違反相關法規)
	質化分析	本公司通過實施內部控制措施、風險管理以及功能性委員會制定的各種管理辦法和程序，積極規避風險。
	報導貨幣	0 元 (均為聚賢所提供的後續服務不涉及額外的重新施工費用)
		0 元 (無相關訴訟發生)
	比率	年度誤工率為 24.85(詳參章節 2.4 安全職場)
		0
	比率	0
		0
	數量	不適用 (聚賢主要產品不含建築)
	數量	
	質化分析	
	報導貨幣	0 元
		0 元
		0 元
		0 元
	數量 / 報導貨幣	0 件 (目前所有服務均限於台灣地區提供)
		0 元 (目前所有服務均限於台灣地區提供)
	報導貨幣	0 元 (無相關訴訟發生)
	質化分析	不適用 (聚賢主要服務中投標占比比率低)

6. 附錄

永續揭露活動指標

在建工程數量

完工工程數量

在建工程金額

附錄 3「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表二上市公司氣候相關資訊對照表

編號	要求項目
一	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
二	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）
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響
四	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
五	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
六	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
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎
八	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。
九	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
	敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO2e）、密集度（公噸 CO2e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍。
	敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
	敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

	單位	數量
	數量	1,345 件
	數量	763 件
	報導貨幣	新台幣 315,586,128 元

	對應章節	頁碼
	1.3 氣候韌性 -TCFD- 氣候治理架構	12
	1.3 氣候韌性 -TCFD - 氣候變遷風險與機會評估	13
	1.3 氣候韌性 -TCFD - 重大氣候風險 / 機會鑑別評估表	14
	1.3 氣候韌性 -TCFD - 重大氣候風險 / 機會鑑別評估表	14
	尚未執行	-
	尚未執行	-
	尚未執行	-
	尚未執行	-
	1.3 氣候韌性 - 溫室氣體盤查	18
	1.3 氣候韌性 - 溫室氣體盤查	18
	尚未執行	-
	1.3 氣候韌性 - 溫室氣體盤查	18



本報告書著作人為聚賢研發股份有限公司，並保留所有著作權法上之權利。



