

2021

永續報告書

Sustainability Report



目錄 CONTENTS

關於報告書	2	董事長的話	3
決策主管的話	4	獎項與榮耀	7
 1 關於聚賢	8	 2 永續管理	16
1.1 公司簡介	8	2.1 永續願景	16
1.2 財政績效 *	10	2.2 企業永續政策	17
1.3 稅務政策	14	2.3 企業永續管理	18
		2.4 重大性分析與利害關係人溝通	22
 3 治理與誠信經營	28	 4 友善職場	36
3.1 公司治理	28	4.1 人才吸引與留任 *	36
3.2 資訊安全 *	30	4.2 人才發展 *	46
3.3 誠信透明 *	32	4.3 人權 *	50
3.4 風險管理	34	4.4 職業安全衛生 *	54
 5 社會共好	60	 6 附錄	63
5.1 社會公益	60	6.1 GRI 內容索引	63

「*」為本公司 2021 年之重大議題

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」），於今年（2022 年）初次發行永續報告書，旨在回應員工、客戶、供應商 / 承包商與股東 / 投資人以及所有潛在的利害關係人對於本公司在環境（Environment）、社會（Social）、公司治理（Governance）三大面向的現行作為與未來策略。本年度公司除依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）之 GRI 準則（GRI Standards）外，同時也率先依照 ISO14064-1: 2018 溫室氣體盤查標準，盤查目前商業活動中六大類的溫室氣體¹ 排放情況，期望本公司能在永續的道路上時刻調整，以提供更完整、準確與透明的資訊給社會大眾。

報告期間與組織邊界

本報告書所揭露數據及內容，若無特別說明以 2021 年度（2021 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 2021 年前資訊或延伸至 2022 年最近資訊；報告範疇若無特別說明以下表服務據點共同揭露。

服務據點	地址
新竹總公司	新竹市東區鐵道路一段 28 巷 79 號 1 樓之 2
台中辦公室	台中市大雅區中山北路 194 號
台南辦公室	台南市善化區成功路 131 號

撰寫依據與確信

本報告書中所揭露的統計數據全係由本公司自行統計調查而得，並依循全球報告倡議組織 GRI 準則進行編制（GRI 內容索引詳見附錄），財務相關數據來源，本公司委託安永聯合會計師事務所執行帳務查核。本公司截至目前已通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之認證，且為國際半導體產業協會（Semiconductor Equipment and Materials International, SEMI）的一員。

相關資訊

聯絡人：永續策略長 翁楠凱 與永續推動辦公室
地 址：新竹市東區鐵道路一段 28 巷 81 號 1 樓之 3
電 話：+886-3-5152567
傳 真：+886-3-5336391
Email：esg@geniideas.com.tw

發行時間

此為本公司首本永續報告書，本公司將於每年定期發行「永續報告書」。
現行發行版本：2022 年 12 月 31 日
下次報告書預定發行時間：2023 年 6 月 30 日

¹ 2009 年美國環境保護署（Environmental Protection Agency, EPA）宣布之 6 大溫室氣體為：二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）和六氟化硫（SF₆）。

董事長的話

董事長 曾國強：

上古中國哲學經典《老子》中，有一段內容是這樣說道：「道生之，德畜之，物形之。是以萬物莫不尊道而貴德。」生生不息的循環生態下，自然無私地提供一個長養萬物環境。萬物能自我成長，都是在良好環境孕育下，穩定紮根成長以達到永續共存。因此，萬物都必須遵從順勢於自然循環之道，並且珍惜這片養育萬物的土地。這是 2500 年前，我們的先祖留下對於地球與人類、萬物如何互相依存最早的永續觀點詮釋紀載。

然而，十九世紀工業革命後，人類文明在尋求快速便利之下，急遽改變這樣平衡的關係。跨入二十一世紀的今時，新冠肺炎疫情在全球蔓延，雖短暫的還給地球喘息的空間，卻無法掩飾已經日益惡化的自然環境，暖化、失衡，自然的反撲，此刻的我們不能僅只於檢討反省，而是要加快回應，為與自然共存平衡、萬物永續採取積極行動。

聚賢研發身為半導體產業的一份子，我們在產業鏈中扮演起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兩個議題之間經營採取共存永續策略，不能以善小而不為之。而是更要從「心」開始轉念，捨我其誰、為此付諸行動。在長時間的沉澱後，2021 年冬末春初之際，公司清晰勾勒經營輪廓，定調最重要的策略即是在組織上確認「自然永續」與「社會關懷」為最核心任務思考。首先在公司融入由公司三位董事數年前起心動念共同發起之公益信託。以教育出發、永續為主軸策略，再定位與籌劃直屬董事會之推動辦公室為公司開展永續策略付諸行動、邁出重要的一步。在「自然永續」與「社會關懷」這兩個主軸開展下，聚賢研發扣緊公司願景及強化企業文化，更進一步於營運流程中確認兩個發展路徑不待遲疑、立即行動。一是：從產品面出發，開發之設備零組件產品皆必須導入減碳兼具提升效能的設計思維。再者是：從內外不同利害關係人出發，優化改善制度提升經營環境，提高內部同仁留任意願，同時對外以社會關懷為主軸，建立聚賢研發的獨特選材育才管道。

ESG 不能再只是口號，減碳刻不容緩。我們只要願意行動，希望就永遠都在。

董事長 曾國強

總經理 鄭惠芸：

1987 年世界環境與發展委員會在《我們共同的未來》報告上提出永續發展的定義：「永續發展是既滿足當代人的需要，又不損害後代人滿足其需要的能力的發展。」

2021 年疫情的再次嚴重，影響了整個半導體產業鏈，聚賢從上到下落實企業文化中的「反省」、透過自省、調整以「啟承、履行」作為一種實質承擔、即刻行動務實的態度，不蹉跎時間、不虛耗資源，不驕傲自滿、不自恃私欲，每一個人「以身作則」不待明天，啟而行動將這力量轉化落實 ESG 結合我們的核心能力，深化公司治理，提供多元性的產品與服務組合。

除了提供客戶需求的客製化產品，也藉由自己研發的能力，創造更安全、高效率的輔具，幫助公司內部提升工作效率。2021 年起所有的產品在設計初期即導入減碳、循環經濟的概念，落實友善環境的行動。

聚賢將結合公益信託，帶頭長期參與社會服務，透過產學合作建立自有的徵才管道。2021 年建立聚智慧平台，串聯各部門專業知識，藉由平台為工具，有系統地傳承並加速人才培育。

未來我們將持續關注 ESG 議題，將永續融合於日常營運中，朝向永續發展的目標持續邁進。

總經理

鄭惠芸

永續策略長 翁楠凱：

全球碳市場在這兩年劇烈沸騰了起來，原本距離較遠的台灣市場也感受到未來碳管理對於未來商業發展的重要性與日俱增，在這樣的趨勢下，公司董事會正式成立永續推動辦公室，開始針對既有的商業活動及未來的商業模式進行規劃。

針對既有的商業活動，我們首先需要依照 ISO14064-1 梳理盤查目前商業活動中溫室氣體的分佈，其中最重要的是提供給客戶我們的溫室氣體數據，協助客戶完整自身的溫室氣體盤查。

針對未來的商業模式，我們將檢視目前販售及開發中的產品，除將逐件完成 ISO14067 產品碳足跡盤查外，更將於設計階段導入循環經濟的概念，務使產品減廢更上一層樓，並將在新設備產品中導入能源消耗紀錄模組，我們也將提供產品使用溫室氣體排放報告給採用產品的客戶參考，期待透過我們的努力，讓地球多一點清新，人類得以持續健康發展。

永續策略長

翁楠凱



營運資源長 廖佩君：

少子化與高齡化趨勢，在台灣逐漸形成新生兒少高齡人口多的倒金字塔人口結構，已經阻礙產業發展，影響層面廣大且深遠；多元的徵才管道及如何留才以及育才，已成為各行各業的首要課題。

聚賢研發在 2021 年開始與高中職技校、科技大學及社會局接洽，建立徵才網站以外的管道，網羅人才。在育才層次，除持續優化企業內部教育訓練提升員工職能，並計畫與學校教育做產學合作，提供企業資源與產業 know-how，讓業師協助將技術與實務融入課程，培訓產業所需的人才，減少產業與教育的所學落差，吸引學生就讀、就業。

企業永續經營關鍵根基在「人才」，聚賢結合企業核心能力落實 ESG，期待培育的人才可以廣為產業所用。

營運資源長 廖佩君

2021 年聚賢獲得和淞科技最佳協力廠商優良獎的肯定，顯示本公司與客戶保有良好的合作關係。



1.1 公司簡介

本公司成立於 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週邊零組件開發服務，業務涵蓋材料科學、雷射光學、自動化領域、精密模具開發以及設備材料代理安裝等。

本公司具備研發、設計與製造的能力，以台灣新竹市為營運總部，在台灣北中南均設有辦公室，客戶包含但不限於科學園區內之公司。

公司名稱	聚賢研發股份有限公司 (GENII IDEAS Co., Ltd.)
成立日期	2018 年 01 月 23 日
公司總部	新竹市東區東園里鐵道路一段 28 巷 81 號 1 樓之 3
實收資本額	新台幣 151,500 仟元 (2021 年度)
員工總數	82 人 (2021 年度)
主要產品	其他半導體相關業
公司官網	https://www.geniideas.com/

品牌精神

本公司以「反省 / 創新 / 即時 / 共好」做為本公司的核心價值。認為有反省才有累積，故本公司藉由時刻反省發現問題、提出解決方案、洞察客戶需求、提升自身專業，協助客戶維持領先優勢，為科技產業發展提供源源不絕的能量，持續為客戶帶來獨步全球的競爭力。

期望透過品牌英文字樣的結合，表達對於匯聚賢才之渴望，透過品牌圖騰中央意象為雙人溝通合作的「ii」以及企業色的「綠」充分展現聚賢成為永續成長企業的積極與努力。

GENII IDEAS®

組織架構

本公司於台灣北 - 新竹、中 - 台中、南 - 台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，本公司設有專責單位「創新平台」，以連結社會服務部與各種技術供應商，推動創新產品的孵化技術，目前於董事會下設有內稽內控辦公室，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。組織架構圖請詳閱 3.1 公司治理章節。

新竹辦公室(總部)

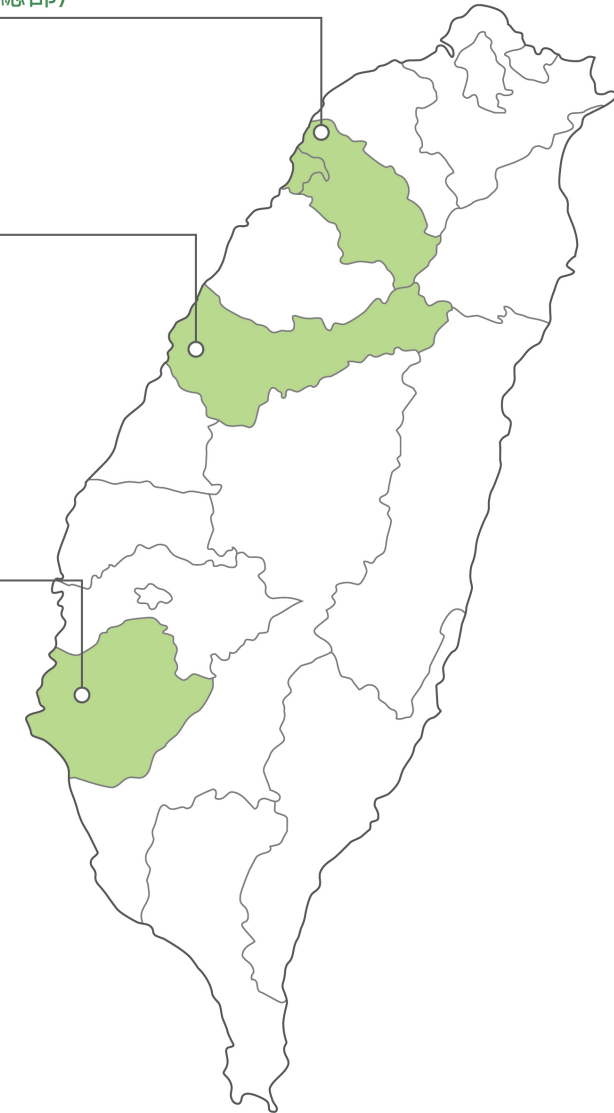
市場行銷部
設備服務部
營運管理部

台中辦公室

工程服務部
環安管理部

台南辦公室

工程服務部
環安管理部



1.2 財政績效

「經營績效」之管理方針

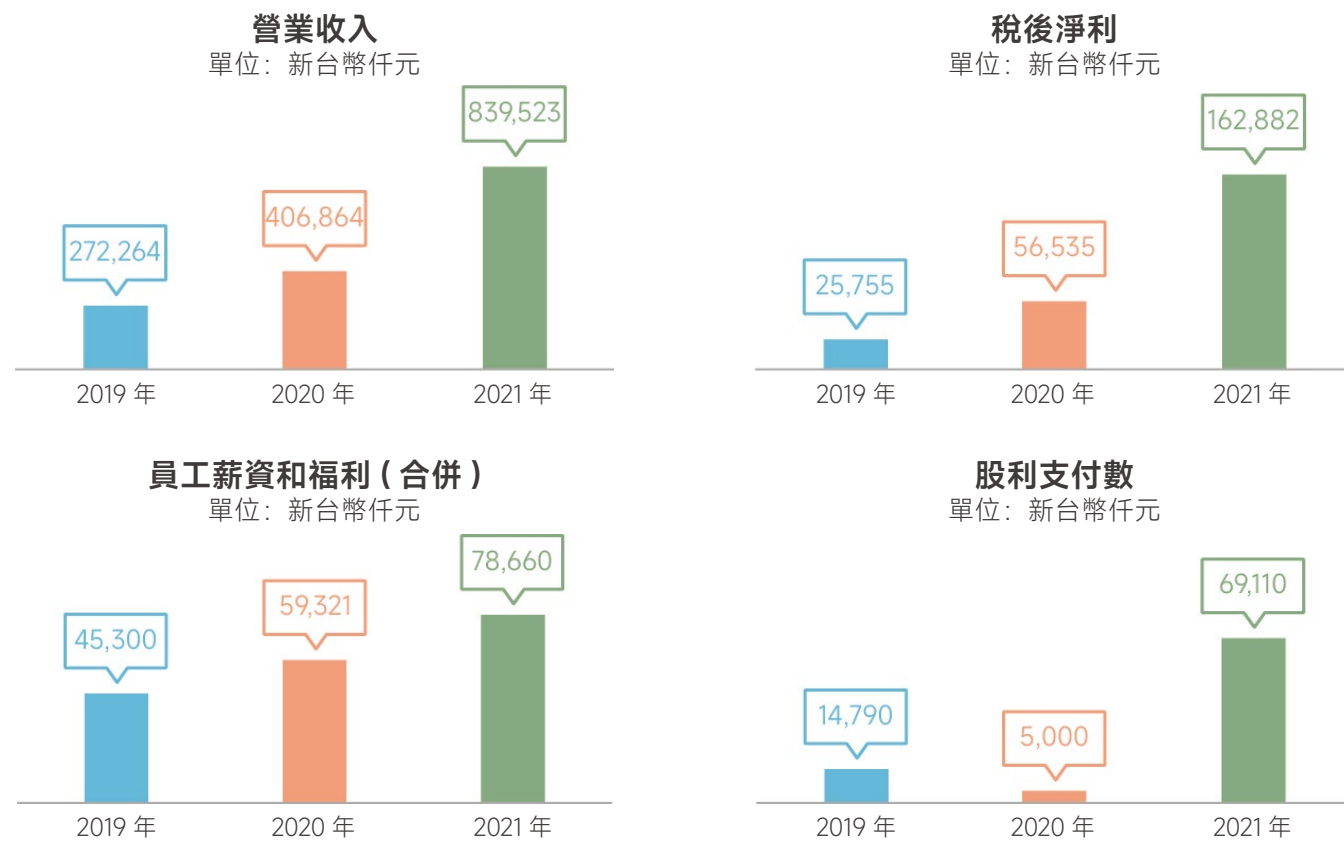
重大主題意義	2021 年對本公司是個關鍵的一年，雖然員工人數僅成長 15%，但整體營收較 2020 年成長了 87%，這是本公司日積月累的成果體現，而其中關鍵的原因在於現場夥伴，一般現場夥伴的技能熟成時間大約需要 1~2 年之間，而本公司於過去年度的人力資源投入，在 2021 年轉換為現在服務的量能，整體營收才有較為顯著的增加。 持續成長的營收對於本公司而言當然至關重要，表示本公司於未來有更多的資源足以進行投注跟安排，除了持續投注既有服務團隊在服務人力及服務設備上的擴增，更要給予設備服務部團隊更多的資源去推動創造下個五年所需的產品，為本公司下一階段成長奠基。	
政策與承諾	本公司經營規模成長，經營團隊也持續為提升所有夥伴職涯上的保障而努力，透過人資團隊與各部門夥伴不斷溝通及關心，經營團隊試著讓本公司的相關制度更加完善，對夥伴們的保障能更加完整，期待透過大家一起的努力，讓本公司所有的夥伴都能同心協力為大家更好的未來努力。	
目標	招募更多的專業人才，提升服務量能帶動營收績效持續成長。	
	短期	持續投注於服務人力招聘及訓練，擴大服務團隊，提升服務量能。
	中長期	多元管道招募人才，投注長期新技術設備開發。
2021 年執行成效	本公司 2021 年度合併稅後淨利較 2020 年度成長約 87%。	
溝通 / 申訴機制	目前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。 於未來預計藉由股東會、法人說明會與公司年報，並於公司官網架設留言專區，使本公司與外部利害關係人的溝通更加順暢。	

財務績效

本公司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，2021 年度本公司不受疫情的影響，整體之合併稅後淨利較前一年仍然有約 87% 的成長。近三年的財務績效表現如下表所示：

最近三年合併財務績效		單位：新台幣仟元		
項目 / 年度		2019 年	2020 年	2021 年
營業收入		272,264	406,864	839,523
營業成本		222,059	310,528	583,459
營業毛利		50,205	96,336	256,063
營業費用		13,755	26,534	48,736
營業損益		36,449	69,802	207,328
營業外收入及支出		(4,122)	2,003	(3,902)
稅前淨利		32,327	71,805	203,426
所得稅費用		6,572	15,270	40,544
稅後淨利		25,755	56,535	162,882
每股盈餘 (元)		2.49	5.49	10.75
員工薪資和福利	薪資費用	37,123	52,074	69,783
	保險費用	2,878	3,979	4,947
	退休金費用	1,326	1,818	2,288
	其他員工福利費用	3,973	1,450	1,642
支付出資人的款項	利息支付數	0	0	0
	股利支付數	14,790	5,000	69,110
支付政府的款項		11,683	18,847	49,278
社區投資		28	28	78





自 2019 年全球均受到新型冠狀病毒 (Coronavirus disease 2019, COVID-19) 的影響，為了能更有效的應變，所以過去兩年本公司保留多數的現金，以隨時因應疫情可能對本公司造成的風險，而本年度全球疫情相對趨緩，且營收穩定成長，故本公司於 2021 年發放較多的股利。

• 最近三年收支與獲利能力分析

項目 / 年度		2019 年	2020 年	2021 年
財務結構	負債佔資產比率 (%)	36.95	42.68	49.07
	長期資金占固定資產比率 (%)	22.02	14.63	15.40
獲利能力	資產報酬率 (%)	16.93	21.79	34.75
	股權權益報酬率 (%)	25.89	36.56	65.50
	稅前純益占實收資本比率 (%)	31.39	69.71	134.27
	純益率 (%)	9.41	13.90	19.40
	每股盈餘 (元)	2.49	5.49	10.75

• 各項分類產品最近三年之營收佔比

單位：新台幣仟元

產品項目 / 年度	2019 年		2020 年		2021 年	
	銷值	銷售占比	銷值	銷售占比	銷值	銷售占比
工程收入	249,061	91.48%	391,758	96.29%	823,231	98.06%
銷貨收入 - 銷售零件	22,115	8.12%	15,067	3.70%	15,868	1.89%
維修收入	1,088	0.40%	39	0.01%	423	0.05%
合計	272,264	100.00%	406,864	100.00%	839,522	100.00%

政府補助

政府補助方面，本公司申請並受到政府的青年創業補貼，相關補助情形如下：

受補助個體	項目名稱	補助單位	2021 年受補助金額
聚賢公司	青年創業貸款利息補貼	經濟部中小企業處	核貸金額 400 萬

註：2021/5/28 貸款 400 萬（貸款機動利息約 1.6-1.795%）



關於聚賢

1.3 稅務政策

本公司遵守稅務法令以及稅務治理的國際趨勢，策略上由最高決策的董事會依整體營運策略及經營環境，核定整體稅務治理政策，以確保稅務管理機制有效運作；執行上由營運管理部做為本公司的稅務管理單位，每年定期於董事會報告稅務管理之執行情形。綜上所述，本公司以管理稅務風險與考量本公司整體稅負最適化為目標進行稅務治理。

稅務管理政策

本公司於稅務管理，訂定以下六項原則：

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。

且於組織內設置租稅法遵的管理階層職位，以落實政策運作。

組織個體	部門	階層職位	審查頻率
聚賢	董事會	-	每年一次
聚賢	營運管理部	總經理	每年一次
聚賢	會計單位主管	資深會計主任	每年一次

財報稅務資訊

最近三年合併財報稅務資訊

單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2019 年	2020 年	2021 年	三年度平均稅率
稅前淨利	32,327	71,805	203,426	
所得稅費用	6,572	15,270	40,544	
有效稅率	20%	20%	20%	20%
所得稅現金支付數	7,495	14,252	41,504	
現金稅率	23%	20%	20%	21%

稅務知識更新

考量稅法與法規的變動可能會影響本公司的有效稅率，所以本公司除了持續關注台灣稅務修法動態外，面對不熟悉稅務事項，也會透過主動與主管稅務機關溝通、委任或諮詢外部專業顧問之意見，以及人才持續進修相關知識來確保本公司時刻遵循最新之稅務規範法令，使相關人員具處理稅務作業之能力。

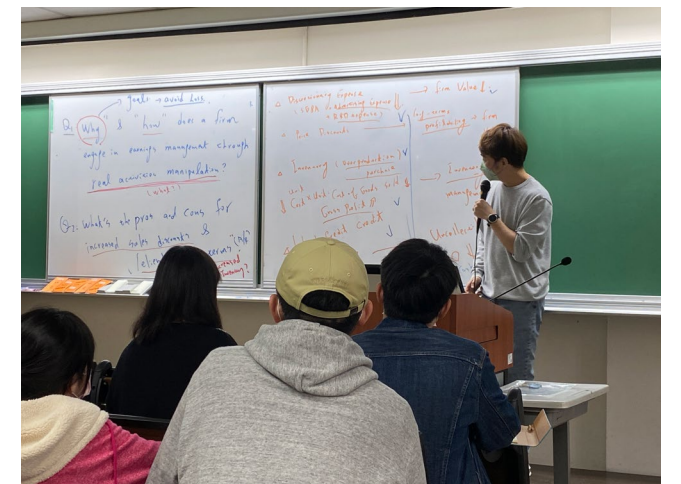
本公司以台灣為主要的營運據點，於 2021 年度透過參與外部專業稅務機構提供之專業服務，提升專業知識。

2021 年本公司稅務法規教育訓練 / 研習統計

課程主題	受訓人次	受訓時數（小時）
高科技公司財務個案	1	63
財務報表分析	1	54



▲ 高科技公司財務個案受訓照片



▲ 財務報表分析受訓照片



2.1 永續願景

本公司由董事長曾國強親自定義說明本公司的永續願景，清楚闡述本公司的 ESG 涵蓋範圍。以品牌核心價值做出發，盡可能達到尊重與平等。

反省

本公司以「反省」為永續願景之基石，透過時常重新檢視公司營運的政策結果及各種經營事件的發生，反思如何達成更圓滿的結果，使本公司持續提升對企業經營的風險與機會的掌握力，進而讓企業的經營持續優化，達成永續經營的理念。

創新

以反省為企業運作之基石，本公司透過持續性的內部及外部溝通，從而瞭解自身管理、服務或產品的不足，並重新思考及提出更好的解決方案，使企業「創新」成為日常經營的一環。

即時

《三國志·先主傳》中記載「勿因善小而不為，勿因惡小而為之」，反省與創新必須「即時」反應於日常營運的執行，使本公司正視自身應體現的企業價值，持續進步並提供更優質的工作環境與企業服務價值。

共好

企業是現行社會組成中，除了政府之外，對社會潛在影響最大的一份子，透過企業間的合作，往往能產生龐大的社會能量。本公司在自身經營外，亦經常思考在供應鏈上提供更具價值的永續服務或合作模式、對內部員工提供更好的職場環境與人才培育及對社會提供能力所及的回饋或資源串聯，為社會「共好」貢獻心力。



2.2 企業永續政策

本公司經營團隊在「永續」尚未成為時下火紅議題時，其經營理念及願景便與永續相關。正如本公司核心價值中「共好」所述，本公司經營團隊認為身為地球的一份子，其經營便應對人類社會、自然環境及生物生存等必須友好，少了任何一環人類都無法永續。故本公司於 2022 年成立永續推動辦公室，參考本公司產業特性與國際倡議等，針對環境、社會與公司治理三大構面進行綜合評估及規劃，由永續策略長帶領永續推動辦公室訂定相關永續發展政策並推動執行。

構面	本公司的永續管理政策	對本公司的重要性
E 環境	- 環保交通津貼 - 同仁騎乘電動機車，每月補助交通津貼 \$500。 - 環境友善產品研發 - 目前本公司研發的產品，共 2 項 (Klaws 與 HexaKap) 符合環保友善再生利用產品。	本公司正視生產流程中原物料使用效率，並妥善處理廢料，完善原物料管理，減少地球負擔。
S 社會	- 員工福利 - 員工保險 (團險)。 - 多元化學習管道 (企業內訓、外訓、證照課程)。 - 生日當天給予休假並安排員工當日做免費健康檢查。 - 員工分紅 (1 月年終獎金、7 月年中獎金)。 - 職工福利委員會 (節慶生日禮券、定期舉辦員工旅遊及補助)。 - 優於勞基法的假 (公益假 - 捐血、淨灘)。 - 員工溝通管道 - 員工意見回饋平台 - 員工可隨時填寫工作上的問題於回饋平台，本公司將於五個工作日內給予回覆。 - 共識營活動 - 每年舉辦一至二次，透過共識營活動，傳達公司目標，並增加公司凝聚力。 - 聚賢人季刊。 - 人才招聘與留任 - 產學合作深耕計畫。 - 公益活動 - 生生不息公益信託。 - 健康與安全管理 - 承攬商環安管理。 - 職業健康保護。	- 員工是本公司最重要的資產，本公司重視人才的任用，為員工提供充分的教育訓練與職涯發展規劃，讓員工在工作上獲得成就感及學習的養分。 - 本公司承諾尊重與維護所有員工基本人權，亦反對任何歧視及侵犯人權的行為 (如：性騷擾或職場霸凌等)。 - 本公司有一半同仁處於高風險工作環境，所以本公司非常注重職業安全衛生管理，避免造成人員傷亡及危害，建立一個安全健康的工作環境為本公司的使命。
G 公司治理	- 持續擴大服務範圍，為利害關係人創造更大的價值。 - 強化公司管理機制。 - 調整組織架構，設置稽核單位。 - 委任專業顧問團隊協助導入內部控制及內部稽核制度。 - 檢視交易循環流程，辨認流程缺失並調整改善。	- 本公司秉持誠信經營，且注重資訊安全管理，確保公司內與外資料的安全性，並持續擴大經營服務範圍，為公司、員工、股東、客戶、社會創造價值。 - 透過建立內部控制及內部稽核制度，強化公司管理階層對營運風險之掌握，確保本公司員工執行各項作業程序有所依循。

2.3 企業永續管理

企業內部永續管理機制

本公司為了與內外部利害關係人有效地溝通，故於 2022 年更新組織架構，建立直接隸屬於董事會的「永續推動辦公室」，由永續長及永續管理師負責統合本公司內部碳盤查、串聯各部門進行 ESG 各項議題之策略發展，以及訂定短、中、長期之永續目標並落實執行。本報告書為聚賢發行的第一本永續報告書，本公司預計透過每年定期檢討及發行永續報告書，建立與利害關係人持續溝通的管道，提升公司永續發展的一致性與透明性。

本公司認為要實踐 ESG，應將其落實到公司的日常營運，讓同仁也認同永續的重要性，故除了由董事長親自至北中南辦公室巡迴傳達永續經營概念，也對中高階主管進行 ESG 相關知識之訓練。



▲ 董事長親自傳達永續經營概念 - 北部照片



▲ 董事長親自傳達永續經營概念 - 中部照片

創新管理

本公司一直以來均以提供更安全、更高效率的輔具給客戶作為遵旨，故持續投入資源於研發，並訂定創新管理之相關策略、政策與承諾，期盼為本公司下一階段奠定良好的基石。策略方面，本公司設備服務部門主要藉由課程培訓與展覽參訪，提升員工自身的專業能力和洞察力，以保有對新知的敏感度；透過培養多元的上游供應商，及定期與下游客戶交流，有效接收內外部的問題反饋，故訂定下列創新管理策略：

1. 建立並串聯多方位資源，設備服務部門每年每人需增加 2 家供應商資源。
2. 內部教育訓練落實設備服務部門內必修、選修課程，選修課程以個人興趣為出發點，進而深化學習，每年每人必、選修需達到各 32 小時。
3. 提供客戶使用上的解決方案，或透過改良設計、工法變更進行產品優化，使手工具、零組件、設備使用更為順暢，並持續累積產品種類數量。
4. 為取得新知及創新技術，每月每人看展覽 1 次。
5. 加強對其他部門同仁之聯繫與反饋，每週每人需訪談公司同仁 1 次。
6. 與客戶及供應商建立信任感並向其訪談需求，每週每人需拜訪客戶或供應商 3 次。

• 本公司 2021 年成果 新增專利數 2 件（累計專利總數 10 件）

Klaws（電工管夾優化專案）	HexaKap（VCR 接頭驗證扣）
解決客戶端應管路施工中電弧干擾造成設備停機的狀況。	解決客戶端氣體管路無法確定是否正常鎖附完成，需二次重工確認或漏氣等狀況。

註：專利開發至申請完成年度跨 2021 年與 2022 年。



• 本公司創新管理的短、中長期目標

定期稽核

2023年
專利數累積達到16件
樣品轉產品轉換率達66%

挑選與控管

2026年
專利數累積達到26件
樣品轉產品轉換率達75%

• 永續供應鏈發展策略

本公司於本年度開始規劃產品之回收計畫，期許達到產品循環經濟。因此將「永續」納入挑選合作夥伴評選考量，本公司目前的永續供應商管理分作以下三大策略：（現行已實施之供應鏈管理請詳閱 4.4 職業安全衛生中供應商環安衛管理章節）

- 綠色材料供應商選擇考量：**供應商若有意願配合協助本公司產品之後續回收處理，本公司將優先納入供應商名單，日後再針對產品製作方向，挑選最適合的供應商。
- 在地採購：**除特定材料需依賴國外進口，本公司堅持選擇國內廠商進行原料採購，並向其宣導永續和減少溫室氣體排放的觀念，目前本公司要求廠商由包裝開始著手，減量使用一次消耗性的包材，期盼未來與供應廠商共同成長。
- 供應商良率管理：**本公司目前的供應商品質管理採行「第一批交貨全檢」，將有問題的產品挑出並整理問題情形，透過與供應商檢討開會並提供改善建議，再於下一批次進行批量 50% 檢查，若再遇問題及重覆與供應商開會進行檢討或直接更換供應商。

• 綠色研發

目前本公司積極規劃產品的綠色研發，包含在產品原料選材上，盡可能選用可全回收材質，並由本公司主動發起號召回收，提供產品回收計畫獎勵，另一方面，本公司研擬啟動 ISO 14067 產品碳足跡盤查計畫，預計於 2022 年開始實施。

永續成果與實績

本公司 2021 年度依照 ISO14064-1: 2018 初步進行商業活動中，六大類的溫室氣體排放情況執行碳總量盤查。（詳請參本公司 2021 年度之「溫室氣體盤查報告書」）

設備名稱	原燃物料名稱	範疇類別 (1-6)	氣體種類	年 CO ₂ 當量 (tCO ₂ e)
公務車	汽油	1	CO ₂	8.1265
			CH ₄	0.0821
			N ₂ O	0.2486
公務車	柴油	1	CO ₂	4.0189
			CH ₄	0.0059
			N ₂ O	0.0561
輸入電力	外購電力	2	CO ₂	21.4154
自來水	自來水	4	CO ₂	0.0700
冷氣 x 7	R410A	1	HFCS	0.8890
冷氣 x 8	R32	1	HFCS	0.5210
飲水機 x 4	R134a	1	HFCS	0.0199
冰箱 x 2	R134a	1	HFCS	0.0008
冰箱 x 1	HFC-134a (CH ₂ F-CF ₃)	1	HFCS	0.0005
滅火器 x 4	CO ₂	1	CO ₂	0.0202
總和				35.475

註：

- 排放係數係參行政院環保署公告之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」；冷媒逸散係參 IPCC 第五次評估報告 (2013)。
- 電力係數採用經濟部能源局公告，2021 年度之電力排放係數為 0.509 kgCO₂e/kWh。
- 台灣自來水公告，2020 年度之自來水排放係數為 0.152 kgCO₂e/kWh。
- 溫室氣體排放活動數據採四捨五入至小數點後取四位。
- 溫室氣體排放總量採四捨五入至小數點後取三位。



2.4重大性分析與利害關係人溝通

本公司設立多元的溝通管道，期望能於日常營運中，更有效地了解各利害關係人所關注的議題，以便給予即時回應。

利害關係人溝通管道與關注議題

對象	關注議題	我們的回應與作為 (請參閱對應之章節)	溝通管道 / 頻率
員工	原物料 人才招聘及留任 人權 經營績效	4.1 人才吸引與留任 4.3 人權 1.2 財務績效	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 聚賢人刊物 / 每季 考核訪談 / 每半年 共識營 / 每年
客戶	能源管理 職業安全衛生管理 人權 商業道德 客戶關係管理	2.2 企業永續管理 4.4 職業安全衛生 4.3 人權 3.3 誠信透明	公司官網 / 每天 外部溝通信箱 / 每天 電話訪談 / 每周 拜訪客戶 / 每周
供應商 / 承包商	汙染與廢棄物管理 人權 商業道德 資訊安全管理	4.3 人權 3.3 誠信透明 3.2 資訊安全	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 / 每周 拜訪供應商 / 每周
股東 / 投資人	經營績效 公司治理 創新管理	1.2 財務績效 3.1 公司治理 2.2 企業永續管理	股東常會 / 每年

重大性分析

為使永續報告書揭露內容更符合利害關係人的期待，本公司透過議和、鑑別、分析與檢視四大步驟，辨認本公司 2021 年度之重大永續議題。

Step1 鑑別利害關係人 – 4 大利害關係人

本公司透過 AA1000 SES 之利害關係人議和標準原則，並依據溝通頻率、依賴性及影響力等因素，由內部主管問卷鑑別出「員工」、「客戶」、「供應商 / 承包商」與「股東 / 投資人」等四類主要利害關係人，作為本公司 2021 年的利害關係人。本公司設立多元暢通的管道，包含舉辦勞資會議、股東常會及設立員工意見箱等，（詳細溝通情形請參左表， 2.4 利害關係人溝通管道與關注議題之表格）蒐集利害關係人重視的環境、社會與治理議題。



永續管理

Step2 蒐集本公司潛在永續議題 – 18 項永續議題

本公司遵循全球永續性報告協會之 GRI 準則，並參考全球規範與標準包含聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）、國際倡議與公司永續目標等，收集契合本公司產業特性的 18 項永續議題，其構面包含環境面（5 項）、社會面（6 項）與治理面（7 項）。

E 環境	S 社會	G 公司治理
• 能源管理 • 氣候風險 • 汙染與廢棄物管理 • 水資源管理 • 原物料	• 社會參與 • 職業安全衛生管理 • 人才招聘及留任 • 人才發展與培養 • 多元與平等 • 人權	• 商業道德 • 經營績效 • 公司治理 • 客戶關係管理 • 資訊安全管理 • 創新管理 • 供應鏈管理

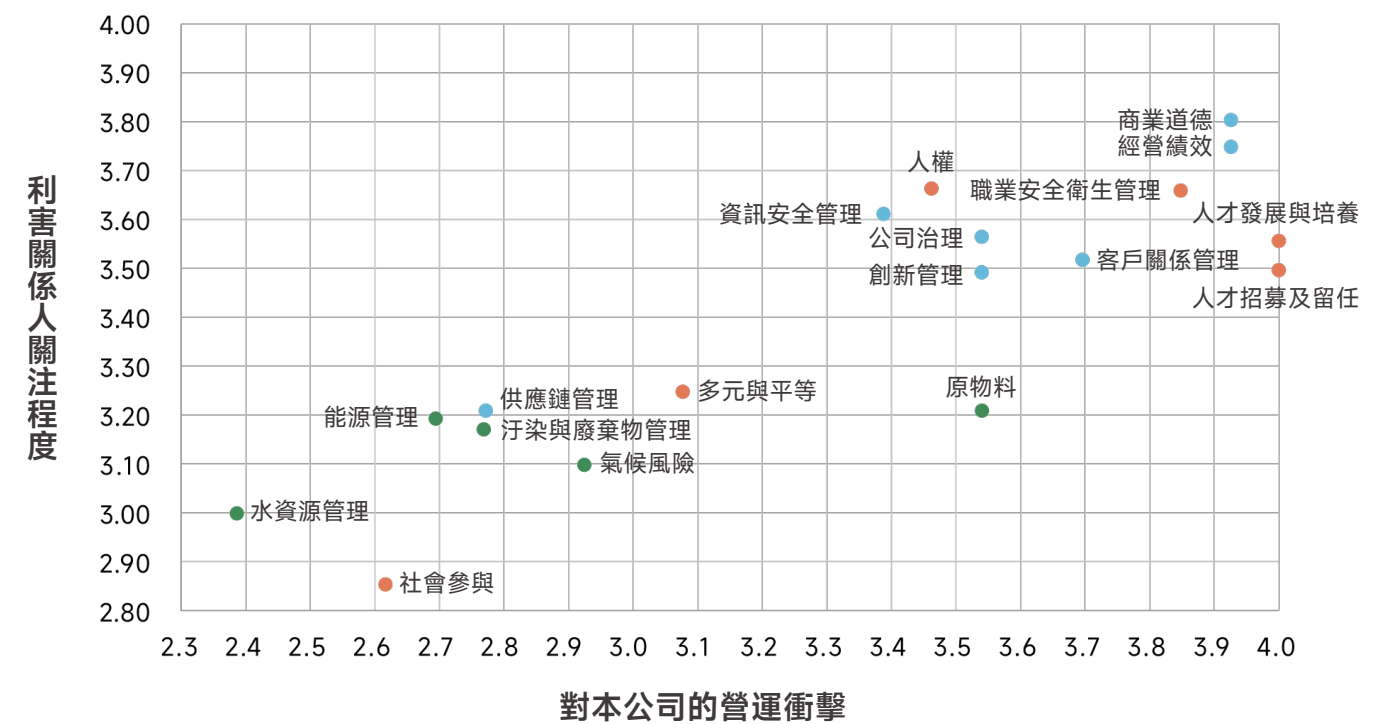
Step3 問卷調查與分析 – 收回有效問卷 117 份

聚賢邀請先前識別出之四大利害關係人與公司內部主管，針對 18 項永續議題發送線上問卷，調查其對各議題的關注度。本公司扣除無效問卷後，共計收回有效問卷 117 份，包含內部衝擊問卷 13 份及利害關係人問卷 104 份，其中員工 62 份、客戶 7 份、供應商 / 承包商 30 份及股東 / 投資人 5 份。

Step4 重大議題 – 7 個重大性議題

綜合考量各利害關係人之回饋，並以各利害關係人對本公司之重要程度，調整其問卷分數權重，最後經由內部討論後，挑選出本公司 2021 年度之 7 個重大議題。

• 重大性矩陣



Step5 落實永續 – 設定永續目標與行動

針對重大議題之管理、績效成果及目標，本公司對應 GRI 準則將相關資訊內容揭露於本公司 2021 年的永續報告書對應章節中（GRI 內容索引詳見附錄）。



• 本公司 2021 年度重大議題與公司價值鏈

E/S/G	重大議題	主題	內部			外部			管理方針（對應章節）
			本公司	員工		客戶	供應商	股東	
G 公司 治理	商業道德	GRI 205 反貪腐 GRI 408 童工 GRI 409 強迫或強制勞動 GRI 419 社會經濟法規遵循	●			●	●	○	3.1 公司治理 3.3 誠信透明
	經營績效	GRI 201 經濟績效	●	●		○	●	●	1.2 財務績效
	資訊安全管理	GRI 418 客戶隱私	●	●		●			3.2 資訊安全
S 社會	人才發展與培養	GRI 404 訓練與教育 GRI 202 市場地位	●	○					4.1 人才吸引與留任 4.2 人才發展
	職業安全衛生管理	GRI 403 職業安全衛生	●	●					4.4 職業安全衛生
	人才招募及留任	GRI 401 勞雇關係	●	●					4.1 人才吸引與留任 4.2 人才發展
	人權	GRI 412 人權評估	●	●		●	●		4.3 人權

註 1：● 直接衝擊 ○ 間接衝擊
註 2：本公司因行業特性主係工程服務之提供，於能源耗用、溫室氣體排放、水資源取用及流
放及營運產生之廢棄物等議題，不如製造行業般重大，故 E 環境相關議題非屬利害關係
人所關注之重大議題。



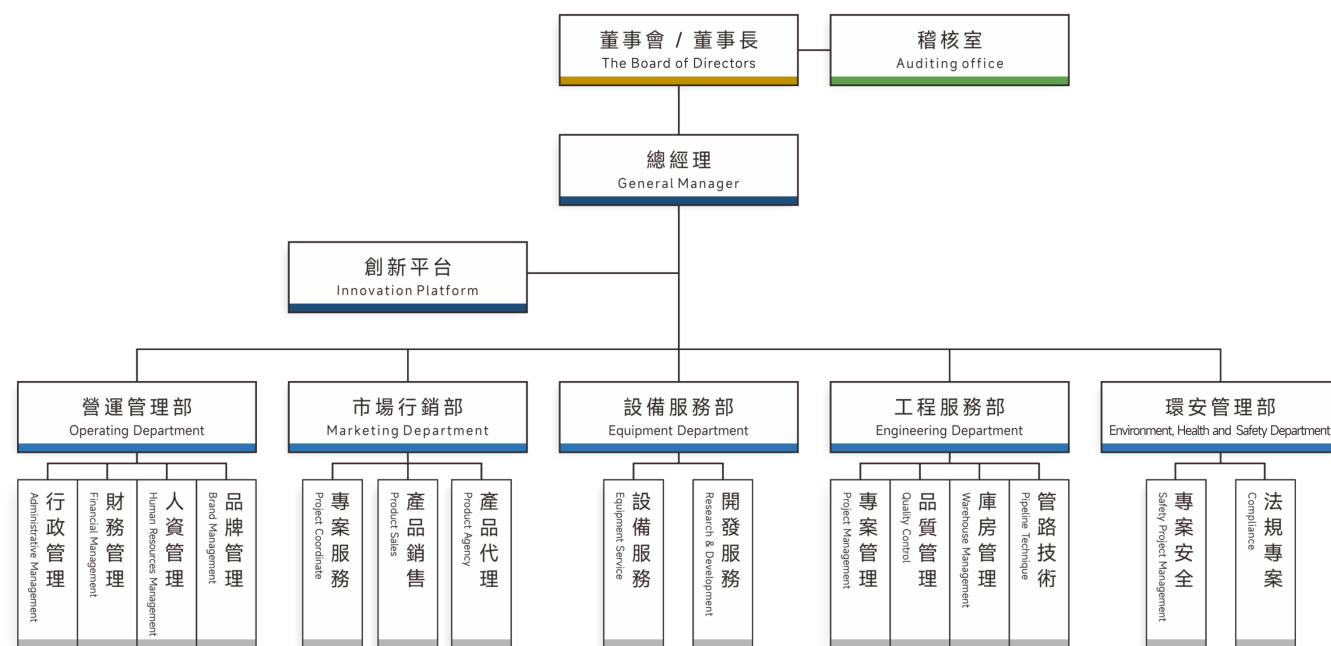
3.1 公司治理

本公司研發以聚集「人才、永續、共好、創新」為四大主軸，以此做為未來永續發展目標，貫徹永續使命，共創美好未來。

本公司會落實企業經營者的責任、提升公司透明度，並保障股東合法權益及兼顧其他利害關係人的利益。為使永續深植本公司之日常營運與同仁心中，本公司 2022 年自願編制 2021 年永續報告書，以率先垂範來響應本公司的企業社會責任文化。



公司治理架構



▲圖：2021 年本公司組織架構

最高治理架構之組成

• 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。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	出席率 (%)
董事	翁楠凱	7	0	100%
董事	陳偉鈞	7	0	100%
監察人	陳勝標	7	0	100%

• 股東會

本公司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，此外股東會中之決議全數遵從利益迴避原則²保證會議中議題的公正性。

• 內部稽核

本公司除建立基本九大循環（生產循環、投資循環、研發循環、採購付款循環、銷售收款循環、薪工循環、資訊循環、融資循環與不動產循環）之內控辦法外，依照本公司營運需求制訂各項管理辦法與程序，於其中紀錄目的、範圍、權責等事項，使員工擁有統一之作業依據進行相關業務。

本公司為更有效回應利害關係人，於 2022 年進行公司結構的調整，新建立隸屬於董事會下之「永續推動辦公室」。

² 利益迴避原則係指股東對於會議之事項，有自身利害關係致有害於本公司利益之虞時，不得加入表決，並不得代理他股東行使其表決權。



3.2 資訊安全

「資訊安全管理」之管理方針		
重大主題意義	本公司在營運過程中，會使用大量客戶與商業機密資料，因此本公司相當重視資訊安全，確保無資訊安全漏洞造成營運損失。	
政策與承諾	本公司在使用顧客與商業機密資料時，都會遵守相關隱私及法規規範，並加強資訊安全防護，避免資料遺失及外流。	
目標	短期	於 2021 年開始進行資訊安全的相關宣導。
	中長期	透過每年檢視公司內部是否有違反資訊安全相關規定之案例，訂立相關解決方案。
行動辦法	設置「內部重大資訊保密作業程序」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。	
溝通 / 申訴機制	本公司於營運管理部設有資訊人員電子郵件信箱，以利蒐集大家對於資訊安全的相關建議。	

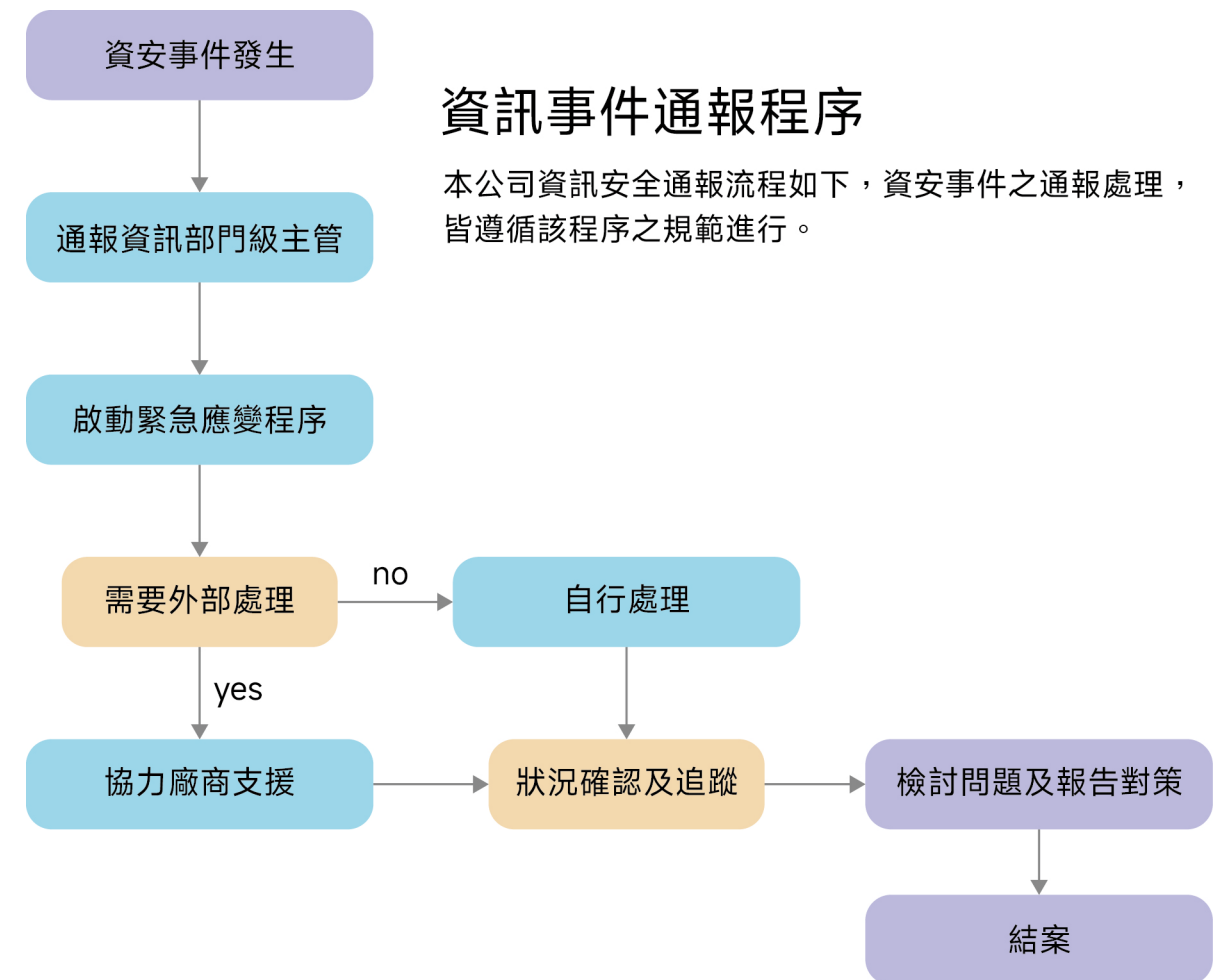
資訊安全管理

本公司設有「內部重大資訊保密作業程序」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，本公司於資訊安全提供的規範包含以下八點：

1. 防火牆：設置適當防火牆防範惡意網路攻擊，並定期測試。
2. 異地備份與異地備援：公司內部重大資訊之檔案文件，應備份並保存於安全之處所。
3. 網路弱點評估：針對防火牆、路由器等安全機制定期檢測其有效性，確保公司各單位有效落實安全性政策，達到預期的防禦效果。
4. 教育訓練：定期舉辦內部教育訓練與宣導。
5. 權限管理：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。
6. 商業機密安全：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。
7. 郵件安全：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。
8. 強化網路憑證：要求員工之公司電腦至少 2 個月要換一次密碼（要含有特殊符號）。

資訊安全處理程序

本公司設立資訊事件通報程序，若遇重大資訊洩漏情事，應儘速向管理部及內部稽核部門報告，並擬定處理對策。必要時邀集內部稽核等部門商討處理對策，結案後應將結果做成紀錄，以供內部稽核進行查核。



3.3 誠信透明

「商業道德」之管理方針		
重大主題意義	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。	
政策與承諾	2021 年之前雖無明訂相關政策，但已規劃於 2022 年完成建立道德行為準則及社會責任與道德規範政策。	
目標	建立完善治理架構及管理機制，建立完善治理架構及機制。	
	短期	- 於 2022 年完成制定相關政策（道德行為準則及社會責任與道德規範政策）。 - 招募專業人才，落實內控執行。
	中長期	- 定期對管理階層及員工進行從業道德相關教育訓練，完訓率應達 80% 以上。 - 辦理首次股票公開發行，強化資本組成及落實公司治理。
溝通 / 申訴機制	本公司建立電子匿名申訴信箱供利害關係人進行溝通對話。	

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：「保密暨競業禁止契約書」、「工作準則切結書」、「個人資料告知事項暨同意書」等。

對象	時點	項目	簽署率 (%)
員工	入職時	保密協定	100%
供應商 / 承攬商	採購發包時	道德規範與公司相關廉潔規範	100%

法規遵循

本公司為履行保障人權之責任及保障員工結社自由與集體協商之權益，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。本公司恪遵法令規範，2021 年並無發生任何違規之情事。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規
- 無違反內線交易 - 無違反公司法 - 無涉及貪污事件	- 無使用童工 - 嚴禁各種形式之強迫勞動



3.4 風險管理

- 風險管理流程



本公司於 2021 年度辨識出以下幾項可能衝擊營運風險，並分別對其做出適當的衡量、回應。

風險類型	經營風險	策略風險
內容說明	公司要有好的經營績效，必須要有足夠的人才。 欲達獨立作業之預置人力風險。 景氣狀況不好，客戶建廠及裝機需求降低。	開發新產品，投入的資源及工時，短期內無法有營收或成效。 無法有效因應客戶急迫性的開發需求。
回應	- 改變教育訓練以及培育方式。 - 改變招募人才方式。 - 自主轉型因應供應商不足的可能性。 - 多元拓展客戶別，包含生技、傳統產業。	- 在開發同時保持與客戶間的聯繫，藉由此開發案延伸客戶即時需求的服務。 - 嘗試與客戶討論溝通可以加快解決需求的方案。

4.1 人才吸引與留任

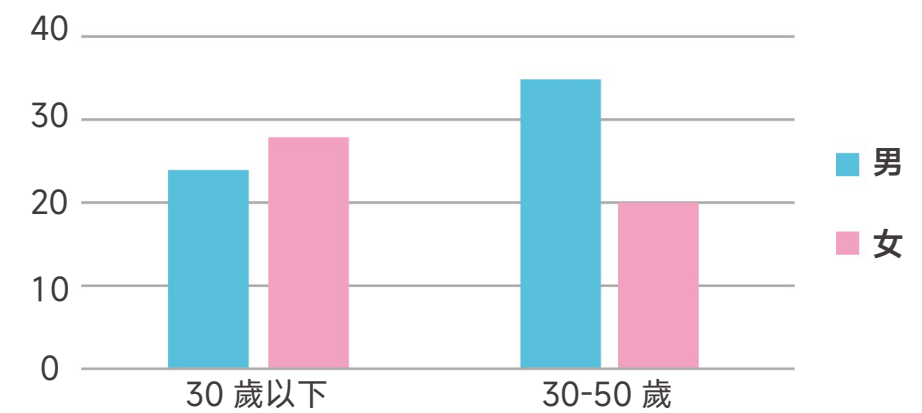
「人才吸引與留任」之管理方針

重大主題 意義	在現今少子化時代，本公司與多數企業同樣面臨吸引人才的困境，如若考量用人成本，維持人才留任相較聘用新人更具效益，故人才吸引與留任為本公司關注之重大議題。 「吸引並留下正確 / 適任的人」為本公司用人原則，本公司致力於讓同仁能在適當職位發揮所長，搭配教育訓練及經驗傳授，使其有所成長，本公司盡心營造終身學習的環境，提升同仁對於公司的認同感和價值，打造勞資雙贏局面。	
政策 與承諾	本公司制定以下策略，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：	
	招募	多元徵才管道且徵才條件放寬，不限定科系、性別、種族。
	輪調	有意願者可自行提出公司內部職缺轉調，或區域輪調。
	晉升	詳列晉升規則並公告公司全體員工，每年依公司組織規模主動提名晉升；員工具備升遷意願且資格符合者亦可主動與主管提出申請。
	溝通	員工於到職前 / 後，若對本公司制度或流程有任何疑問，管理部人員皆持服務心態與員工進行正面良好溝通，積極協助解惑、排除所遇困難。
目標	福利	每一年度重新審視發放之福利項目，盡力維持一定水平且優於同業之福利優勢。
	同理	部分員工於工作期間，若遇家庭狀況或個人因素短期無法配合原出勤時段或無法出勤者，可協助申請居家辦公。
	本公司規劃短中長期目標，逐步改善公司制度，為員工打造更友善的職場環境，達到內部員工留任及外部人才吸引之目標。	
目標	短期	藉由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： • 社團 • 共識營（每年 1~2 場） • 公司相關活動
	中長期	• 提升辦公室舒適度 • 規劃家庭生活日活動 • 籌備員工心理諮商平台 • 建置員工職涯輔導平台 • 建立友善母嬰 / 親子制度
2021 年執行成效	焊接人才培育計劃 - 拜訪學校： 國立草屯高級商工職業學校、私立東泰高級中學、私立內思高級工業職業學校。 產學育才計畫 - 拜訪學校： 國立台灣體育運動大學、國立虎尾科技大學。	
溝通 / 申訴機制	本公司設有實體的員工意見信箱。	

人力結構

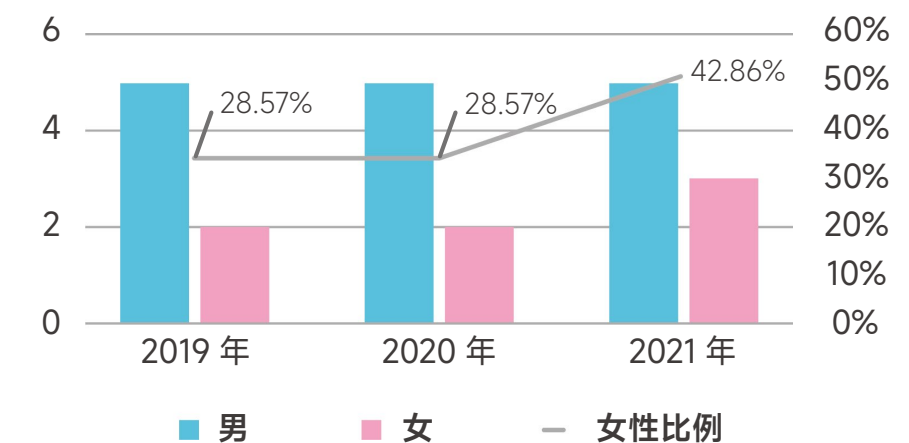
截至 2021 年底，本報告書所涵蓋範圍總員工人數為 82 人，員工以 31~50 歲青壯年為主；學歷分布方面以大學為主，佔員工人數 65.85%。

2021 年度本公司正式員工年齡性別統計圖

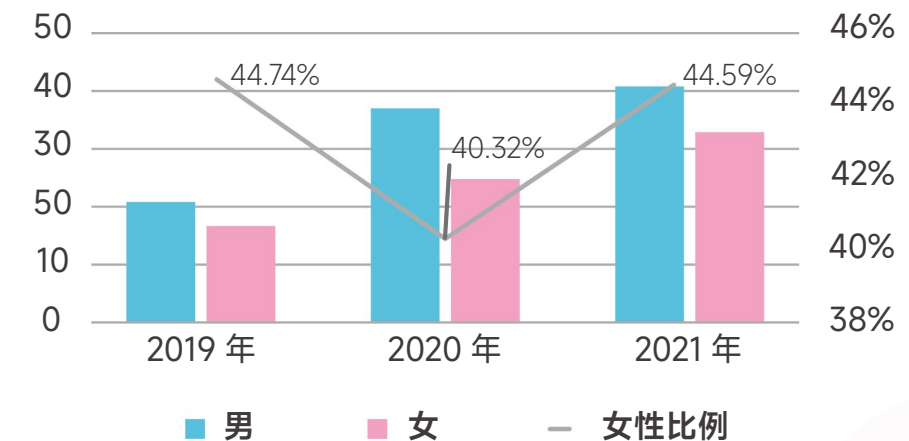


本公司的升遷機會依循公平原則，不因其性別而有所差異，近三年來，男性及女性均享有平等升遷機會及擔任理級以上主管人員之機會，本公司堅持樹立性別平等之職場環境，確保女性同仁擁有暢通的升遷管道，近年來女性理級以上主管人員占比有逐漸增加趨勢。

理級以上主管人員



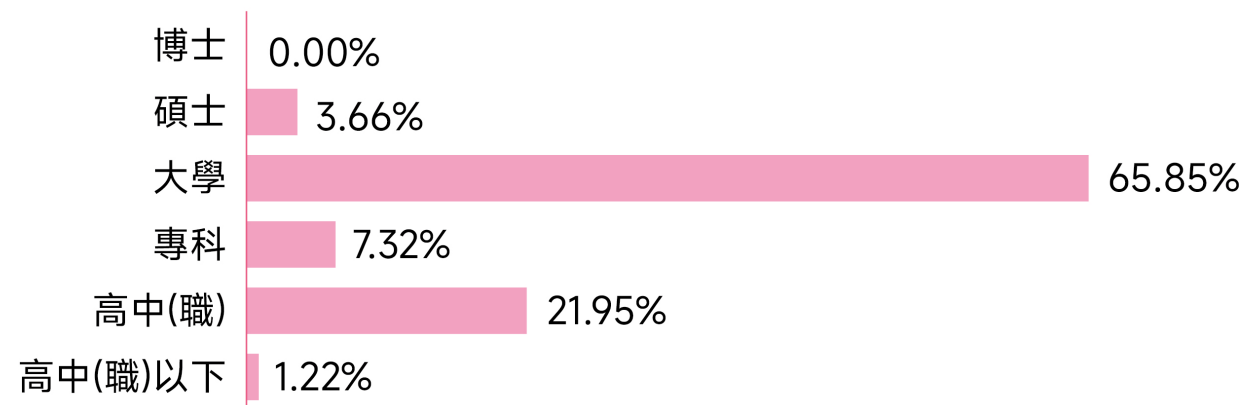
非主管人員



• 本公司近三年度人力結構數據



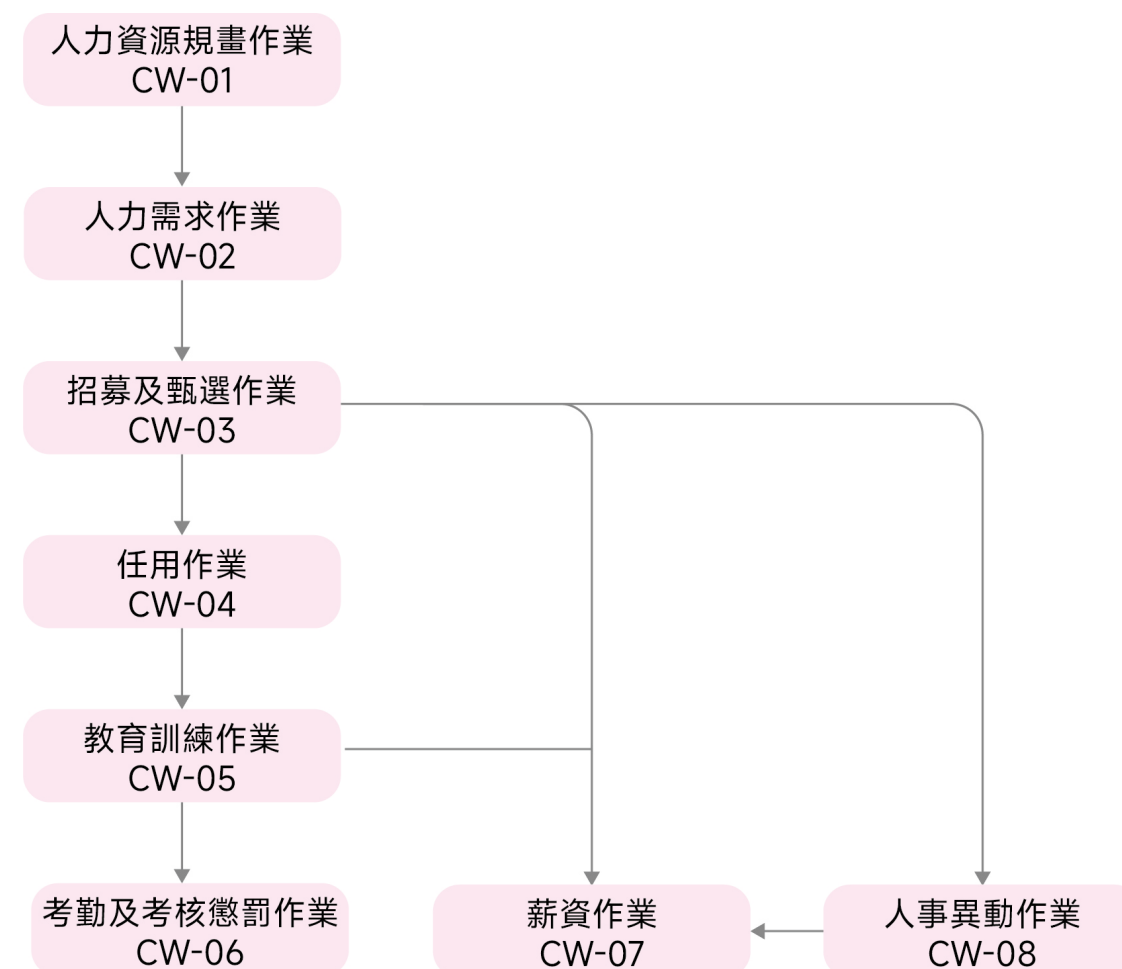
• 員工學歷分布表



員工新進率與離職率

本公司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，員工總人數亦逐步上升，本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，本公司全力維持在職職員的穩定性。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。

• 員工招募與薪工循環圖

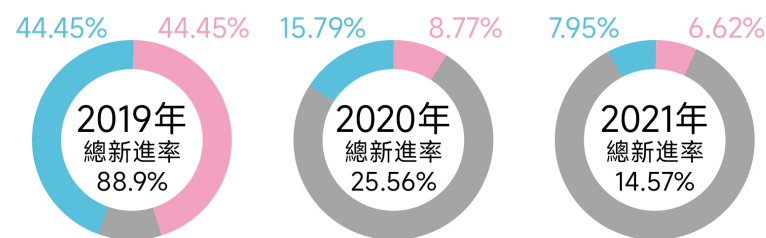


本公司主要的招聘管道對外有 104 人力招募平台、就業服務中心、校園招募及公益信託管道，對內設有內部推薦制度，期盼新興的人員流動可為本公司注入新的活力與創意。2021 年度本公司新聘任共 11 人，總新進率為 14.57%；當員工提出離職申請時，本公司會招集部門主管與人資單位進行至少一次的面談，積極了解員工的想法，即時溝通與協商，2021 年度離退共 7 人，總離職率為 9.27%。



友善職場

• 本公司近三年新進率



新進員工	男性	女性	男性	女性	男性	女性
≤ 29歲	6	8	7	4	2	3
30 ~ 50歲	8	6	2	1	4	2
合計新進人數	28		14		11	
員工總人數	45		69		82	

註：員工新進月平均比率（%）=（當年度新進正職員工數 /（期初在職人數 + 期末在職人數）/ 2）/ 12 x 100。

• 本公司近三年離職率



離職員工	男性	女性	男性	女性	男性	女性
≤ 29歲	0	0	3	2	4	2
30 ~ 50歲	0	1	3	0	1	0
合計離職人數	1		8		7	
員工總人數	45		69		82	

註：員工離職月平均比率（%）=（當年度離職正職員工數 /（期初在職人數 + 期末在職人數）/ 2）/ 12 x 100。

薪酬制度

本公司配合法令規範訂定相關薪酬規章制度，重視性別平等，杜絕職場性別歧視，絕無男女薪資差異情形，並依照員工出勤和考核績效核計薪資、定期調薪及發放年終獎金，所有員工皆符合法規最低工資以上敘薪標準。面對疫情（COVID-19）持續嚴峻的2021年與市場結構景氣，本公司2021年依循「員工工作準則」將年度的薪資調整修改為半年度的兩次薪資調整（於4月及10月），並分別依據前一年的工作績效以及2021上半年的績效進行薪資調整，薪資考核幅度依個人績效而有差異，而考核成績落於後10%者不予薪資調整，及於考核紀錄被投訴人員，執行績效改進面談會議；並每兩個月定期面談追蹤，給予員工改進機會。

此外，本公司為達到留才目的，培養更多中高階管理人才，預計於2022年10月起施行新制的薪資架構規範³，給予員工更大的薪酬彈性，依工作表現爭取到符合其理想的薪資，鼓勵員工於工作上保持優異表現。

• 本公司之薪資政策

年度	薪資政策
2018年-2021年	- 設備服務部、工程服務部、環安管理部：同仁起薪不分學歷，依工作經驗及是否有相關證照核薪。 - 營運管理部、市場行銷部：同仁之起薪依照其學歷及過去工作經驗核薪。 - 依各職務等級給予主管加給。
2022年	- 全員依職務內容 / 專業度做基本核薪。 - 依學歷程度給予學歷加給、指定專業證照加給。 - 評估過往專業年資給予專業加給。 - 依各職務等級給予主管加給。 - 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。

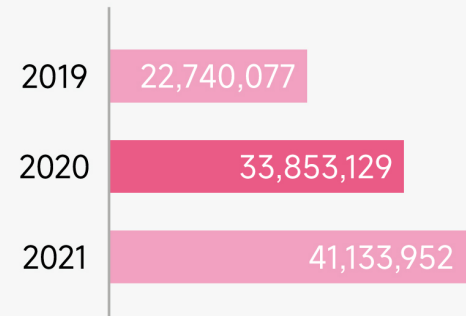
2021年度本公司主管職共8人（佔員工總數9.76%）；非主管職共74人（佔員工總數90.24%）。

³ 本公司2022年新制的薪資架構規範係指每年4月將依前一年績效予以薪資調整，10月進行薪資結構的重新審視。

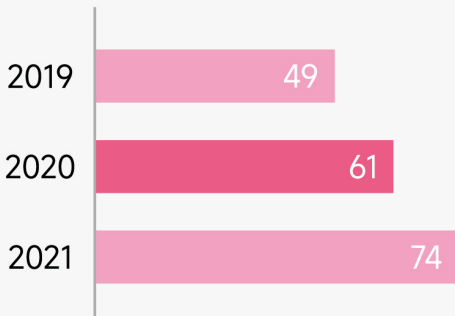


• 非主管職員工薪資數據

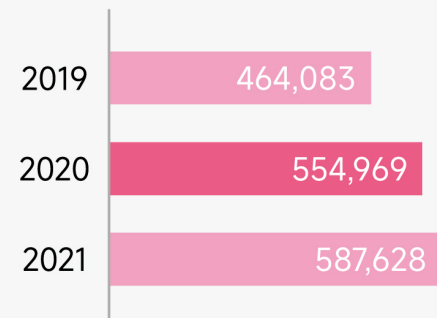
非主管之全時員工薪資總額 (A)
單位：新台幣 (元)



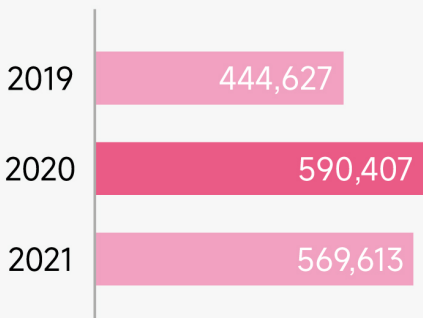
非主管全時員工人數 (B)
單位：人



非主管之全時員工薪資平均數 (A/B)
單位：新台幣(元)



非主管員工薪資中位數
單位：新台幣 (元)



注：

- 1. 薪資總額係指歸屬當年度之員工總薪資，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費及非經常性薪資。
- 2. 2021 年所雇用之人員大多為無相關經驗的新鮮人，其起薪無包含任何職務 / 專業加給，故本年度非主管之員工薪資平均數較去年低。

福利制度

本公司每一年度皆重新審視發放之福利項目，依營運狀況、同仁使用頻率、業界相關福利，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、完善福利制度，提升員工福利希冀共好。

• 員工相關福利

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。				
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。				
三節獎金	端午 / 中秋 / 五一勞動節，各發 1000 元獎金。				
共讀津貼	每年每人不限書目 1,000 元購書基金，購買閱讀後可放置好書共讀區與其他同仁共享。				
生育補助	第一胎 6,000 元、第二胎 8,000 元、第三胎以上 10,000 元。				
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。				
流感疫苗補助	正職員工且自費施打疫苗者，得以申請補助。				
環境保護津貼	出勤交通工具為電動機車之正職同仁，每月薪資交通津貼加 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。				
季下午茶津貼	每人每次補助金額 100 元，每季部門最多 2 次下午茶津貼。				
婚喪補貼	提供喜慶賀金、喪事奠儀。				
	類別		公司賀奠品	公司賀金 / 奠儀	檢附文件
	婚	本人	-	3,200 元	戶籍謄本
	喪	本人	花籃 1 對 (1,500 元) 輓聯 1 幅	21,000 元	訃聞 死亡證明
		配偶		11,000 元	
		父母、子女 配偶之父母、養父母		1,100 元	
		本人之祖父母、外祖父母		1,100 元	
語文證照獎金	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。				
	證照		程度	補助考試費用	獎勵金
	TOEIC 多益英語測驗	藍色證書 (733~855 分)		1,600 元	-
		金色證書 (860~990 分)		1,600 元	1,000 元
	JLPT 日本語能力試驗	N2		1,600 元	-
		N1		1,600 元	1,000 元
優於法令之福利項目	保險		團保 (公司全額支付) 。		
	健康檢查		• (一年一次) 正職員工勞工體檢。 • (三年一次) 年滿 35 歲，並同時具 3 年以上年資，每累積 3 年年資可進行一次員工高階體檢。 • 眷屬自費高階健檢。		
	職工福利委員會		2021 年末成立，於 2022/01/01 已成立，並實際開始運行。		

• 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，每年育嬰留停及產假後復職率皆達 100%。本公司育嬰假無性別限制，但截至 2021 年度無男性提出申請，本公司近三年員工育嬰留停、復職及留任統計如下表所示：

	2019 年			2020 年			2021 年		
項目	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)	0	0	0	0	1	1	0	3	3
當年度應復職人數 (B)	0	0	0	0	1	1	0	1	1
當年度實際復職人數 (C)	0	0	0	0	1	1	0	1	1
前年度復職人數	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前年度復職持續一年人數 (D)	0	0	0	0	0	0	0	1	1
復職率 (C/B) *100%	0	0	0	0	100%	100%	0	100%	100%
留任率 (E/D) *100%	0	0	0	0	0%	0%	0	100%	100%

註：申請復職日可能為跨年度，非同一年度，故人數 > 應復職人數為該年度應復職者皆復職，所以 2021 年復職率為 100%。

• 退休制度

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。



4.2 人才發展

「人才發展」之管理方針		
重大主題意義	技術發展日新月異，本公司相當重視員工學習層面，故積極辦理相關課程，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人才擔任儲備幹部。	
政策與承諾	- 制定有清楚透明升遷制度。 - 定期提供內部訓練與外部培訓。	
目標	短期	穩定公司內部人才之留任，並定期調查員工對於訓練、升遷制度理解度與需求。
	中長期	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，待培育訓練出種子成員，由各區域種子成員對其他員工實行訓練，提升整體員工未來發展力。
溝通 / 申訴機制	設有員工意見回饋平台。	

產學合作

本公司的服務業務含廠務工程，其中之管路配置需大量現場焊接技術人員，故欲成立自身施工團隊，進而於本年度延伸出「管路技術人員培育計畫」之規劃，經多方查詢，全台僅存國立草屯高級商工職業學校（草屯商工）配管科與臺北市立木柵高級工業職業學校（木柵高工）配管科具備焊接學制。本公司起始先選擇草屯商工配管科進行接洽，提出合作意願與人才需求，執行產學合作深耕計畫；後續以新竹區域延伸，尋找高中 / 職學校發出徵才意願，針對現場管理職之工程、品管、環安等專業進行人才招募。

本公司每年針對特定科系學生進行產業介紹、自動焊機介紹 / 模擬 / 實作及釋出徵才資訊，並於畢業季追蹤學生升學或求職規劃，若有求職意願者即發出提出徵才需求以及面試邀約，亦辦理徵才說明會，廣招有意願的專業技術人員，提供直接就業機會。2021 年產學合作招生成果如下表，預計於 2022 年 接洽更多的學校。

時間	學校 / 科系	學校 / 科系	後續績效
2021/10	國立草屯高級商工職業學校 / 配管科	「管路技術人員培育計畫」說明	2022/06 錄取兩位實習工程師（白日上午 / 夜間就學）

學習與發展

本公司因行業特性故新進員工於入職時須簽署「保密暨競業禁止契約書」與「工作準則切結書」，另外由於業務之執行多為廠端作業有諸多重要注意事項，故將相關的作業規範錄製成影片並設計課後測驗，提供新進員工紮實的教育，例如：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	課程內容			
新進職員	• 公司制度解說。 • 半天基礎新進課程。 • 公司內部系統操作。 • 組織部門人員 / 主管介紹。			
目標	依各部門需求安排專業訓練課程。			
	類型	頻率	內容	
	內訓	每周	使員工具備所待職位所需能力之各部門基礎訓練，例如：	
			營運管理部、市場行銷部、設備服務部	1. 大部分為在職訓練（On the Job Training, OJT），由資深員工帶領新進員工進行例行工作訓練。
			環安管理部、工程服務部	1. 基礎進廠宣導。 2. 配合各廠要求及員工職能發展進行課程及證照相關訓練。
	外訓	不定期	依各部門需求提出申請，規劃提升員工職能的課程。	



人力發展評估

本公司 2021 年員工總數共 82 人，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。 - 動態領導統御課程。
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（功能）內稽內控制度，落實流程執。
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。

• 本公司近三年人才培訓統計

類型	單位	訓練主題	受訓人數 (人次)	總受訓時數 (小時)	受訓費用 (元)
內訓	工程服務部 環安管理部	現場施工作業說明	30	60	-
	工程服務部 環安管理部	QC、QC 相關說明	99	150	-
	工程服務部 環安管理部	各系統說明	84	210	-
	工程服務部 環安管理部	環安 6S 說明	44	66	-
外訓	工程服務部 環安管理部	工作安全類	89	748	156,522
	工程服務部 設備服務部	生產專業技能類	3	48	9,282
	工程服務部 設備服務部	品質及認證	56	479	388,710
	營運管理部 市場行銷部	經營管理類	10	78	15,245

• 持續進修的補助政策

聚賢鼓勵同仁持續進修因此提出提供相關的補助政策，當員工向本公司提出經評估通過後，即可申請包含學費全額補助、固定工作地點與下班時間以保障同仁於工作後持續進修的權益以及產學合作同仁之轉正調薪、住宿補貼、獎學金。本公司 2021 年度補助同仁持續進修之累計績效成果：

年度	學校	學制	累積人次	畢業人次
2021 年	陽明交通大學	學分	1	0



4.3 人權

「人權發展」之管理方針		
重大主題意義	承諾尊重與維護所有員工基本人權，亦反對任何歧視及侵犯人權的行為（如：性騷擾或職場霸凌等），並恪遵勞動、兩性平等相關法令，保障員工合法權利。	
政策與承諾	- 配合法令規範訂定相關規章制度，所有員工皆符合法規最低工資以上敘薪標準。「工作規則」完成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。 - 設置工作場所性騷擾申訴管道（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，提醒員工注意工作與生活平衡。	
目標	短期	配合法令規範與已訂定之相關規章制度，確保員工皆具備相關保障。
	中長期	定期更新、揭露相關資訊，並安排內部訓練課程，使員工複習 / 知悉本身權益。
2021 年執行成效	- 本公司對所有同仁無偏差、歧視之不等對待。 - 對於員工提出疑問（含策略、薪資、權益）皆即時給予回覆，2021 年度無任何勞資問題與糾紛。	
溝通 / 申訴機制	本公司設有實體的員工意見信箱及提供檢舉專用電話及電子郵件信箱等工作場所性騷擾申訴管道。	

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。2021 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有穩定成效。

年度	2019 年	2020 年	2021 年
訓練人次	-	24	21
訓練總時數（小時）	-	24	21
員工受訓百分比	-	100%	100%

註：本公司 2019 年尚未開始進行人權管理的政策訓練課程故無相關數據揭露。

人權風險評估與風險

議題	安全健康工作環境	禁止強迫勞動	禁用童工
目標	傷害與疾病之預防、火災、觸電、墜落、交通事故、財產損失等風險。	尊重員工休息時間，不鼓勵超時加班。	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、社會上或道德上造成威脅或損害；故不錄用未滿 15 歲之兒童。
利害關係人	全體員工、承攬商、供應商	全體員工	全體員工、承攬商、供應商
減緩措施	- 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。 - 進行交通安全宣導，並公告張貼相關文宣品。	- 公司大型聚會宣導。 - 系統設置加班限制。	僅招募 18 歲以上職員，並確保其工作量與體力得以平衡。
成效	自本公司成立以來，除偶發出勤之交通事故（人員皆輕傷），無其他重大工安事件。	2021 年度依各區域 / 廠區淡旺季之控制，其加班率較 2020 年明顯下降。	自本公司成立以來，未雇用任何童工。

員工溝通

本公司重視與員工間的溝通，為了能更貼近員工的需求，提供員工多元暢通的溝通管道，每季至少舉行一次勞資會議，每年舉辦至少一次共識營以建構和諧的勞資關係及職場環境。2021年本公司無接獲任何重大的員工相關申訴案件。

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、決議內容進行例行或臨時性會議	每三個月一次 (臨時會議不拘)	6 場	相關議題皆已決議
申訴信箱 / 熱線	申訴信箱、電話	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)	5 位	投訴事件經查證屬實：依本公司 [聚賢研發股份有限公司員工工作準則 - 玖、人員獎勵及相關懲處準則] 進行懲罰，並針對被投訴事件約談相關人員，並給予改善意見。 相關部門處理及辦法：由營運管理部及被投訴之員工部門釐清事件，再交由部門主管歸檔並於下次考核做後續追蹤。

多元溝通管道

聚賢人刊物



隨著本公司組織逐步茁壯成長，我們希望透過每年出版之「聚賢人」刊物，來幫本公司的夥伴紀錄工作及生活中的身影，讓每位獨一無二的聚賢人都可以透過影像見證屬於大家的關鍵時刻。

共識營



為提升員工對本公司的認同感，本公司每年舉辦共識營活動，來凝聚分散在北中南的聚賢人，同仁們透過此次的見面，互相交流熟悉來自不同據點的夥伴，公司也藉由這樣的機會來傳達接下來的願景、目標、企業文化與使命，讓夥伴們對於本公司經營的輪廓更加清晰。



本公司近三年共識營成果

年度	活動簡述
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 ⁴ 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。

⁴ DISC 為一種職場人格測試，將人格特質依照支配型 (Dominance)、影響型 (Influence)、穩健型 (Steadiness) 與分析型 (Conscientiousness) 等四個性格特質做為主要的測量標準，將人格特質、天賦才能進一步分成五大類型。

4.4 職業安全衛生

「職業安全衛生管理」之管理方針		
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，本公司將持續提升企業之安全衛生管理，達到永續經營管理。	
政策與承諾	1. 遵守並符合政府安全衛生法令，員工權益、環境、健康、品質、作業安全，營造友善的職場氣氛。 2. 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。 3. 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。 4. 確保與員工及其代表進行諮詢，並鼓勵他們積極參與職業安全衛生管理系統所有過程的活動。 5. 持續改善提高職業安全衛生管理系統績效，確保永續經營。 6. 追求零災害、零傷害、零缺失之目標。	
目標	短期	降低交通事故危害風險。
	中長期	降低高風險作業危害風險，達到職業災害零發生。
2021 年投入資源	本公司投入 30 位員工於職業安全衛生管理中。	
溝通 / 申訴機制	依 ISO45001 職業安全衛生管理系統 710P01 安全衛生諮詢認知與溝通管理程序書處理。	

環安衛政策與管理系

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，本公司將其視為對客戶、員工、供應商及社會的尊重與責任，故本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，並通過 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，本公司亦會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。

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

職場健康管理

本公司每年定期提供員工健康檢查，新進同仁報到前亦須完成健康檢查，並提供必要檢查項目。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，保障員工健康安全。



失能傷害統計

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，故無職業病例情況，常見的職業傷害類型有日常營運中之不慎割傷、跌倒或扭傷。

本公司 2021 年職業病案例為 0，工作中之受傷失能統計如下表，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，持續維持 0% 的職災發生率。

類別	項目	2019 年	2020 年	2021 年
總工時	女性總經歷工時	46,655	66,500.5	78,725
	男性總經歷工時	60,113	85,685	101,435
	總經歷工時	106,768	152,185.5	180,160
誤工率 (LDR)%	女性損工日數比率	0	0	0
	男性損工日數比率	0	0	0
	總計損工日數比率	0	0	0
缺勤率 (AR)%	女性缺勤率	0.07	0.04	0
	男性缺勤率	0	0.02	0
	總缺勤率	0.07	0.02	0
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人（次）數	0	0	0
	男性死亡人（次）數	0	0	0
	總計死亡人（次）數	0	0	0

類別	項目	2019 年	2020 年	2021 年
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	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人（次）數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人（次）數	0	0	0
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	0	0	0
	男性總計職業傷害人（次）數	0	0	0
	總計職業傷害人（次）數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		0	0	0

註：

1. 工傷數據不包含上下班交通事故。2021 年排除 2 起上下班交通意外之工傷。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 誤工率 = （總計失能傷害損失日數 / 總經歷工時） × 1,000,000。
6. 缺勤率 = 缺勤人數 / 全體員工全年應出勤人數 × 100%。

環安衛教育訓練與推廣

本公司每年定期辦理教育訓練課程計畫，安排同仁進行急救人員、勞工安全衛生及防火管理員講習等教育訓練，以及針對未來會遇到的工安議題提前規劃訓練課程，例如：高空作業車、CPR 課程等，並規範員工內部教育訓練必、選修時數各需達到 32 小時，鼓勵同仁以發展個人興趣為出發點，加強並深化專業領域的學習。針對新進員工，本公司提供廠區相關環安衛藍皮書翻閱，除此之外，本公司目前已率先將新人訓練課程轉為數位影片（2021 年底已設計 7 部新人訓練教育影片，後續將依需求做滾動式更新修正），預計 2022 年起新進員工將藉由觀看課程影片，且於觀影後通過測驗方可進廠工作，因本公司之客戶廠區涉及其產品之保密性，故新進同仁於進廠前需一併簽署相關法律責任的切結書。綜上所述，本公司於環境安全衛生方面規畫有完善的對應課程，此外也會因應現況不定期地舉辦環安會議及大型活動的宣導，提升同仁工作安全意識。

勤前教育及規範

本公司依照政府現行法規，透過每天施工前召開「工具箱會議」，針對施作內容及安全措施來進行勤前教育及相關危害告知，並詳實記錄工具箱會議內容，要求當天進場同仁需於會議紀錄上簽名以確保其已充分知悉。此外，本公司依照各種作業類別及廠區，訂有「危害鑑別與風險評估表」，列示各種作業類別相關職業安全災害、現有防護措施、風險重大性評估及改善建議等，並配合每日要求同仁填寫作業檢點表，全方位保障同仁施作安全。

環安衛人才管理

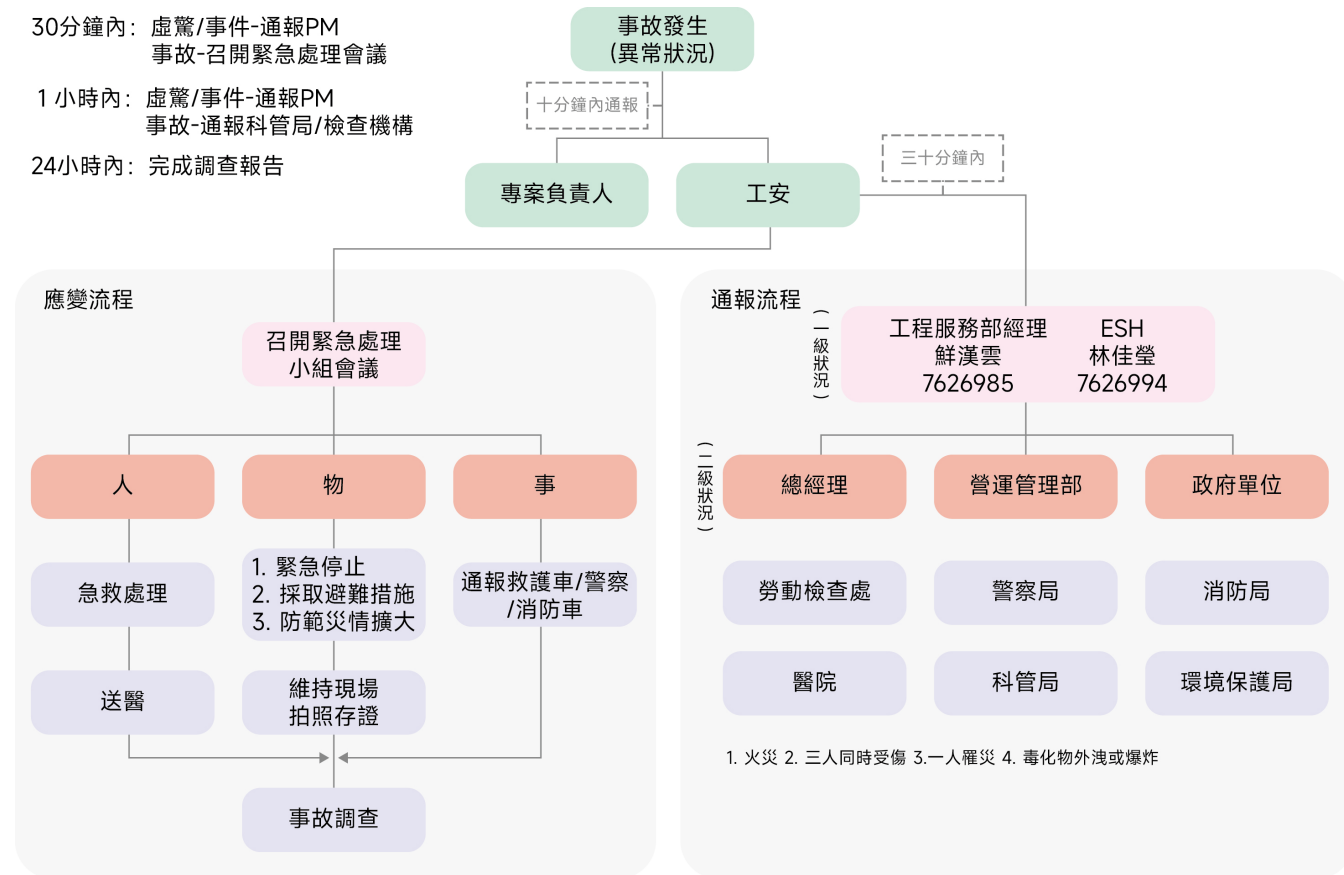
本公司為落實職場環境安全衛生管理，對於員工專業度皆有嚴格要求，各廠負責監工的人員須擁有相關對應證照。北中南各廠區人員證照資訊彙總如下：

據點	人員配置	擁有證照	擁有證照人數（人次）
北	環安管理部人員：9 人 工程服務部人員：20 人	急救人員	1 人
		職業安全衛生業務主管	21 人
		屋頂作業主管	8 人
		有機溶劑作業主管	3 人
		特定化學物質作業主管	1 人
中	環安管理部人員：3 人 工程服務部人員：6 人	急救人員	2 人
		職業安全衛生業務主管	6 人
		屋頂作業主管	5 人
		有機溶劑作業主管	2 人
		特定化學物質作業主管	4 人
南	環安管理部人員：8 人 工程服務部人員：16 人	急救人員	2 人
		職業安全衛生業務主管	13 人
		屋頂作業主管	6 人
		有機溶劑作業主管	2 人
		特定化學物質作業主管	2 人

• 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。

- 30分鐘內：虛驚/事件-通報PM
事故-召開緊急處理會議
- 1小時內：虛驚/事件-通報PM
事故-通報科管局/檢查機構
- 24小時內：完成調查報告



供應商環安衛管理

為進一步建構永續供應鏈，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，對供應商之選定除依價格、品質、交期等列為評核項目外，更將供應商是否願意協助產品回收再利用納入考量，以達到永續管理目標。

• 供應商稽核流程



本公司加強對承攬商管制，制定「承攬商罰則手冊」，針對承攬商違規情形訂有相關懲處或罰則，並嚴格落實每半年至少一次之稽核。新進承攬商入廠時須參加環安衛教育訓練，確保承攬商瞭解相關環安衛規定。同時要求承攬商簽署「安全協議」，確保所屬工作人員保證遵照安全衛生工作規定進廠作業，有效落實職安政策及目標。



5.1 社會公益

本公司秉持取之於社會，用之於社會的理念，認為比起個人擁有諸多崇高理想，但因心有餘而力不足做完所有事，不如由本公司做號召，鼓勵並帶領同仁投入各項公益活動，將力量串聯在一起，使其內化為企業社會責任文化，落實企業回饋社會的理念。

• 公益淨灘

近年來，越來越多的資訊傳達著海洋正在面臨巨大的污染，國內外越來越多人開始關注海洋環境關懷與省思，紛紛發起淨灘活動。本公司也趁著天氣微熱涼爽的初秋之際，相伴同仁參與「2021 竹北新月沙灘海洋音樂嘉年華活動」中的公益淨灘，鼓勵同仁一同參與社會服務。



• 二手衣物捐贈

2021 年 10 月本公司發起一個「偏鄉孩童的衣物捐助活動」，邀請本公司的夥伴一起整理家中孩子不要再穿著且狀態良好的衣物，收集的衣物涵蓋男孩與女孩，衣服類型年齡包含幼童至國中階段，並由公司統一清洗規整後，將愛心送到偏鄉孩童的手中。



• 公益信託 - 生生不息教育基金

「公益信託 - 生生不息教育基金」是由本公司董事長曾國強、監察人陳勝標及營運資源長廖佩君三位發起人，以感恩母親對子女奉獻付出，延伸以自然無私孕育萬物之愛出發而創辦。

主要針對偏鄉學童、一般社會大眾與社會弱勢團體提供急難救助，避免孩童因家庭經濟環境的影響而被剝奪學習的權利，並藉由教育上的幫助，進入校園進行長期宣導，從小培養孩童環境永續、生態共存觀念。

扎根

培育

永續

本公司殷盼能搭起此信託平台與社會大眾溝通，串連更多與本公司理念相近的企業、個人與信託基金結合，從教育出發、實踐「扎根、培育、永續」三個階段達到人、萬物、自然，共融共好的美好願景。

猶如在道德經中所示：「道生之，德畜之，物形之。是以萬物莫不尊道而貴德。」

本公司希望能夠利用「生生不息」平台的力量推廣「人與自然共融」，從自身的行動中影響社會，使社會大眾都能關注此議題，讓所處在台灣的世代及環境都能在我們當下的即時行動中生生不息地循環下去。



• 分享快樂的種籽，聖誕送暖

本公司種籽志工社團於聖誕節前夕，號召同仁穿著綠色制服，化作一顆顆的聖誕樹，前往六所偏遠地區的小學，分別是南投的光榮國小、峰谷國小、清水國小、鹿谷國小、永康國小以及台中頭汙國小，一同將聖誕禮物發送給偏遠地區的孩童們，為孩子帶來一份期待與溫暖。未來這項聖誕送暖活動會持續進行下去，本公司希望將快樂的種籽傳遞給身邊的人，再如漣漪般擴散。



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容		對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織概況						
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-1	組織名稱		關於報告書	2	
	102-2	活動、品牌、產品與服務		1.1 公司簡介	8	
	102-3	總部位置		關於報告書	2	
	102-4	營運據點		關於報告書	2	
	102-5	所有權與法律形式		1.1 公司簡介	8	
	102-6	提供服務的市場		1.1 公司簡介	8	
	102-7	組織規模		1.1 公司簡介	8	
	102-8	員工與其他工作者的資訊		4.1 人才吸引與留任	36	
	102-9	供應鏈		2.3 企業永續管理	18	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變		關於報告書	2	
	102-11	預警原則或方針		3.4 風險管理	34	
	102-12	外部倡議		2.4 重大性分析與利害關係人溝通	22	
	102-13	公協會的會員資格		關於報告書	2	
2. 策略						
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-14	決策者的聲明		董事長的話 決策主管的話	3、4	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會		3.4 風險管理	34	
3. 倫理與誠信						
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範		3.3 誠信透明	32	
4. 治理						
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-18	治理結構		3.1 公司治理	28	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容		對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-19	授予權責		2.3 企業永續管理	18	
	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任		2.3 企業永續管理	18	
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題		2.4 重大性分析與利害關係人溝通	22	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成		3.1 公司治理	28	
	102-23	最高治理單位的主席		3.1 公司治理	28	
	102-25	利益衝突		3.1 公司治理	28	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色		3.1 公司治理	28	
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊		2.4 重大性分析與利害關係人溝通	22	
	102-30	風險管理流程的有效性		3.4 風險管理	34	
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視		2.3 企業永續管理	18	
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色		2.3 企業永續管理	18	
	102-36	薪酬決定的流程		4.1 人才吸引與留任	36	
5. 利害關係人溝通						
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-40	利害關係人團體		2.4 重大性分析與利害關係人溝通	22	
	102-41	團體協約		-		本公司無團體協約。
	102-42	鑑別與選擇利害關係人		2.4 重大性分析與利害關係人溝通	22	
	102-43	與利害關係人溝通的方針		2.4 重大性分析與利害關係人溝通	22	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項		2.4 重大性分析與利害關係人溝通	22	
6. 報導實務						
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體		關於報告書	2	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界		關於報告書	2	
	102-47	重大主題表列		2.4 重大性分析與利害關係人溝通	22	
	102-48	資訊重編		關於報告書	2	
	102-49	報導改變		關於報告書	2	
	102-50	報導期間		關於報告書	2	
	102-51	上一次報告書的日期		-		此為本公司編製之第一版報告書。
	102-52	報導週期		關於報告書	2	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人		關於報告書	2	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告		關於報告書	2	
	102-55	GRI 內容索引		附錄	63	
	102-56	外部保證 / 確信		-		本公司無外部保證 / 確信。

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容		對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題：200 系列 - 經濟主題						
經濟績效「*」						
GRI102 一般揭露 2016：核心	103-1	解釋重大主題及其邊界		1.2 財務績效	10	
	103-2	管理方針及其要素		1.2 財務績效	10	
	103-3	管理方針的評估		1.2 財務績效	10	
GRI201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值		1.2 財務績效	10	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		-		本公司規劃 2022 年度將導入 TCFD 之 框架揭露。
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫		4.1 人才吸引與留任	36	
	201-4	取自政府之財務補助		1.2 財務績效	10	
市場地位						
GRI202 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率		4.1 人才吸引與留任	36	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		4.1 人才吸引與留任	36	
間接經濟衝擊						
GRI203 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊		5.1 社會共好	60	
稅務						
GRI207 稅務 2019	207-1	稅務方針		1.3 稅務政策	14	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理		1.3 稅務政策	14	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理		1.3 稅務政策	14	
特定主題：300 系列 - 環境主題						
物料						
GRI301 物料 2016	301-2	使用回收再利用的物料		2.3 企業永續管理	18	
排放						
GRI305 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放		2.3 企業永續管理	18	詳請參公司本公司 2021 年度之「溫室氣 體盤查報告書。
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		2.3 企業永續管理	18	
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放		2.3 企業永續管理	18	
供應商環境評估						
GRI308 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商		2.3 企業永續管理	18	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動		2.3 企業永續管理	18	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容		對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題：400 系列 - 社會主題						
勞雇關係「*」						
GRI103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界		4.1 人才吸引與留任	36	
	103-2	管理方針及其要素		4.1 人才吸引與留任	36	
	103-3	管理方針的評估		4.1 人才吸引與留任	36	
GRI401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工		4.1 人才吸引與留任	36	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		4.1 人才吸引與留任	36	
	401-3	育嬰假		4.1 人才吸引與留任	36	
職業安全衛生「*」						
GRI103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界		4.4 職業安全衛生	54	
	103-2	管理方針及其要素		4.4 職業安全衛生	54	
	103-3	管理方針的評估		4.4 職業安全衛生	54	
GRI403 職業安全衛生 2016	403-1	職業安全衛生管理系統		4.4 職業安全衛生	54	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查		4.4 職業安全衛生	54	
	403-3	職業健康服務		4.4 職業安全衛生	54	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		4.4 職業安全衛生	54	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		4.4 職業安全衛生	54	
	403-6	工作者健康促進		4.4 職業安全衛生	54	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		4.4 職業安全衛生	54	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		4.4 職業安全衛生	54	
	403-9	職業傷害		4.4 職業安全衛生	54	
訓練與教育「*」						
GRI103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界		4.2 人才發展	46	
	103-2	管理方針及其要素		4.2 人才發展	46	
	103-3	管理方針的評估		4.2 人才發展	46	
GRI404 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數		4.2 人才發展	46	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案		4.2 人才發展	46	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		-		晉升申請作業時程於每年度 2 月中之前提出【員工晉升申請核決表】申請，三月審查經通過、公告後，於四月一日生效。

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容		對應章節	頁碼	省略 / 備註
童工						
GRI408 童 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		3.3 誠信透明	32	
強迫或強制勞動						
GRI409 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		3.3 誠信透明	32	
人權「*」						
GRI103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界		4.3 人權	50	
	103-2	管理方針及其要素		4.3 人權	50	
	103-3	管理方針的評估		4.3 人權	50	
GRI412 人權 2016	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動		4.3 人權	50	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練		4.3 人權	50	
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約		3.3 誠信透明	32	
供應商社會評估						
GRI414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商		2.3 企業永續管理	18	
客戶隱私「*」						
GRI103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界		3.2 資訊安全	30	
	103-2	管理方針及其要素		3.2 資訊安全	30	
	103-3	管理方針的評估		3.2 資訊安全	30	
GRI418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		3.2 資訊安全	30	本公司 2021 年度無發生相關投訴事件
社會經濟法規遵循						
GRI419 社會經濟法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定		3.3 誠信透明	32	
自訂主題						
商業道德「*」						
GRI103 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界		3.3 誠信透明	32	
	2016	管理方針及其要素		3.3 誠信透明	32	
	103-3	管理方針的評估		3.3 誠信透明	32	



GENIDEAS[®]

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。





IDEAS
FOR ⚡ YOU