

2022

永續報告書  
Sustainability Report



# 目錄

關於報告書 .....	1
董事長的話 .....	2
新的永續里程碑 .....	3
1. 關於聚賢 .....	4
1.1 公司簡介 .....	4
1.2 財務績效* .....	6
1.3 稅務政策 .....	9
2. 永續管理 .....	11
2.1 永續願景 .....	11
2.2 企業永續管理 .....	12
2.3 重大性分析與利害關係人溝通 .....	13
3. 堅守本分的實務者-誠信治理 .....	19
3.1 公司治理 .....	19
3.2 盡職治理與法規遵循* .....	20
3.3 資訊安全管理* .....	22
3.4 客戶價值及共贏* .....	25
4. 多元負責的創造者-綠色創新 .....	30
4.1 創新管理* .....	30
4.2 永續供應鏈 .....	35
4.3 氣候行動 .....	37
5. 活力包容的照顧者-友善職場 .....	42
5.1 人才吸引與留任* .....	42
5.2 人才發展* .....	53
5.3 人權* .....	56
5.4 安全職場* .....	60
6. 成就社會的共好者-共融行動 .....	70
6.1 社會共好 .....	70
附錄 .....	73
附錄 1、GRI 準則索引表 .....	73
附錄 2、SASB 對照表 .....	77

「\*」為聚賢 2022 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」），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2022年度（2022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2022年前資訊或延伸至2023年最近資訊；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	臺南市善化區成功路131號

上一發行版本：2022年12月31日發行

現行發行版本：2023年06月30日發行

## • 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）之準則揭露對應「工程管理與營建服務」指標及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），並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

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：03-533-6381#211

傳真：03-533-6391

Email：[esg@geniideas.com.tw](mailto:esg@geniideas.com.tw)

## • 報告書重大變革

無，若有資訊重編及報導改變之情事，將於對應章節頁數中加註說明。

## 董事長的話

過去一年，由於全體同仁的努力，聚賢研發在永續任務推動有了實質性的進展，完成了公司現狀的盤查並且出版了第一份永續報告書，涵蓋環境、社會及公司治理三個面向。在此基礎之上，公司朝向永續，開始走在一條不斷改善優化的路途上。首先，我們將優化焦點投資於最重要任務「人才」之上。員工是公司核心的資產，在人才的選、育、留任，過去一年，除發揮巧思持續建立外部新的徵才管道機會外，更重要的是我們也將資源聚焦在公司內部人才培育、留任，這是公司永續工作的重中之重。

公司永續經營及治理品質提升，所需要的是培育認同公司願景及文化的主管。2022年5月，董事長在公司內部開設「聚智慧管理講堂」。每雙周，親自對區域管理層級以上主管授課，分享領導與管理，並溝通願景文化，讓主管知道為何而戰，扎根價值傳承。另一路徑在7月，串聯客戶服務品質提升與風險控管兩項工作，我們在新進與不分資歷的專案服務同仁這兩大區塊，同時推出了「進擊吧！新人」與「每週廠區20分鐘即時教育訓練」。透過這兩項制度的落實訓練與課程培育，主意是加強同仁提升專業訓練，降低客戶營運風險並提高效能，另一層意涵，實則讓每一位同仁清楚明白，我們皆在為自己幸福打拼努力，最終受益就是自己，上述幾項制度皆不斷深化並持續進行中。

「永續」在我的價值觀中，不只是一種形而上空泛的信仰，我深知這是需要好幾代人持續接力、實踐才得以換來萬物生命存續，以及維繫美好環境生活的一種態度。就從我們自身開始，聚賢公司永續任務已經啟動，這一路沒有坦途，我們卻沒有遲疑，為自己、為彼此幸福、為地球環境得以生生不息在繼續付出努力。



董事長

王國強

## 新的永續里程碑

E 環境保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>依照 ISO14064-1 : 2018 進行範疇 1 至範疇 3 之溫室氣體盤查</li> <li>較 2021 年擴大溫室氣體盤查範圍</li> </ul>
S 社會責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之認證</li> <li>出版年度聚賢人刊物</li> </ul>
G 公司治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>登錄創櫃板，股票代號 7631</li> <li>成立永續推動辦公室</li> <li>國際半導體產業協會 ( Semiconductor Equipment and Materials International, SEMI ) 的一員</li> <li>員工 100% 簽署保密暨競業禁止契約書與工作準則切結書</li> <li>綠色產品開發轉換率達 62%</li> <li>2022 年累積有效專利為 9 件</li> <li>接軌國際，首次於報告書中採用 SASB 準則</li> <li>依循 GRI2021 編製本報告書</li> </ul>



# 1. 關於聚賢

## 1.1 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，於 2021 年更通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，致力成為供應科技產業不斷升級優化能量的平台。

聚賢於未來將持續優化相關服務，堅守公司四大核心價值：反省、創新、即時和共好，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，為他們帶來領先全球的競爭力。聚賢亦致力於持續提升自身，不斷投資於研發和創新，掌握最新的技術趨勢和市場動態，以確保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、即時應對挑戰並追求共好，使我們能夠不斷超越客戶期望，為他們帶來卓越的價值。

聚賢具備研發、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	新竹市東區林森路 231 號 9 樓*
實收資本額	新台幣 168,000 仟元
員工總數	102 人
主要產品	其他半導體相關業
公司官網	<a href="https://www.geniideas.com/">https://www.geniideas.com/</a>

註：為 2023 年搬遷後新址

### ➤ 品牌精神

聚賢以「反省/創新/即時/共好」做為本公司核心價值。

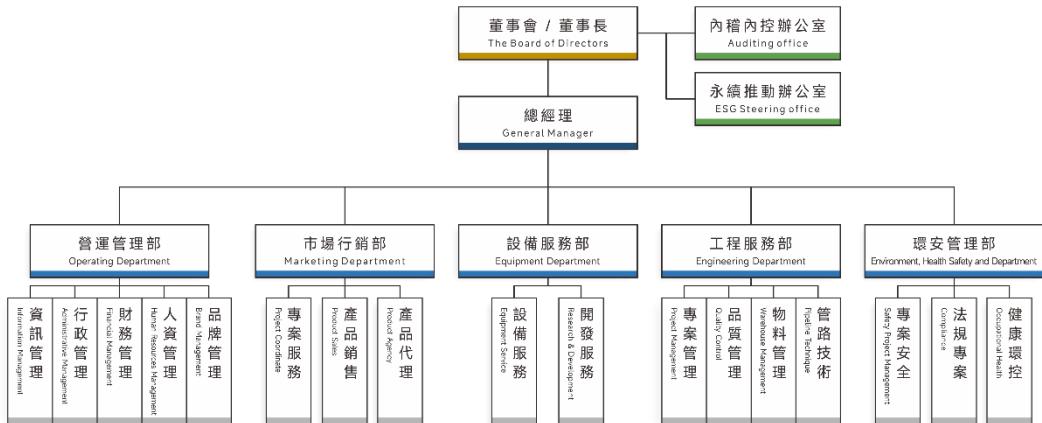
在實踐營運流程中，透過內化反求諸己的態度，以創新、即時、共好的文化作為努力根基，透過時時更新自省、突破現有框架，積累創新思維。以真心及包容謙遜的態度，超前理解客戶需求，全力以赴解決客戶問題，並鏈接社會、客戶、公司及供應商，營造互相依存、共好的環境。

我們深信反省才有累積，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。

The logo for GENII IDEAS features the word "GENII" in a bold, green, sans-serif font, with a stylized "ii" character integrated into the "E". The word "IDEAS" is in a smaller, green, sans-serif font. A registered trademark symbol (®) is located in the top right corner of the "AS".

## ➤ 組織架構



圖：2022 年聚賢組織架構

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，於董事會下設有永續推動辦公室與內稽內控辦公室，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。

## ➤ 提供服務

聚賢以提供科技廠生產設備為主軸，為具有設備安裝服務及開發能力之專業供應商，運用核心技術能力，專致於傳載自動化與特殊氣體供應系統等半導體產業的設備服務；並提供科技廠房內廠務端供應管/線路，及連結廠務系統與新進國外原廠製程設備供應管線規劃設計、安裝等工程服務，且公司開發之設備零組件產品皆導入減碳及提升效能等設計思維。

## 1.2 財務績效\*

「經營績效」之管理方針					
重大主題意義	持續成長的營收對於聚賢而言當然至關重要，表示本公司於未來有更多的資源足以進行分配跟安排，除了持續致力於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	<p>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。</p> <table border="1"><tr><td>短期</td><td>持續進行服務人力招聘及訓練，擴大服務團隊，提升服務量能。</td></tr><tr><td>中長期</td><td>多元管道招募人才，投資長期新技術設備開發。</td></tr></table>	短期	持續進行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，投資長期新技術設備開發。
短期	持續進行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，投資長期新技術設備開發。				
2022 年執行成效	2022 年對聚賢是個關鍵的一年，員工人數較 2021 年大幅成長 24%，且整體營收較 2021 年成長了 45%，這是聚賢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，而聚賢以前年度地人力資源投入，以及後續不斷地招募優秀人才加入，在 2022 年轉換為現在的服務量能，才有較為顯著的增加。				
溝通/申訴機制	<p>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。</p> <p>公司於 2022 年 12 月申請登錄創櫃板，除藉由辦理股東會，未來邁向公開發行後，預計辦理法人說明會及依規定編製公開說明書或股東會年報，並於公司官網架設留言專區，多元設置聚賢與外部利害關係人溝通管道。</p>				

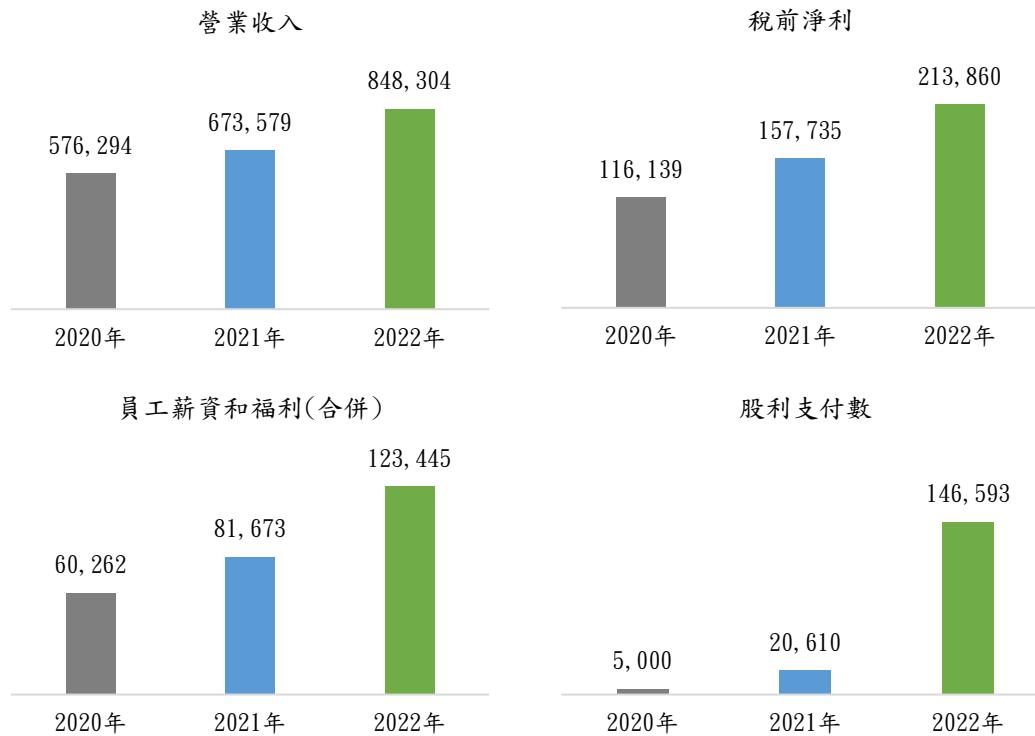
## ➤ 財務績效

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。2022 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	2020 年*	2021 年*	2022 年
營業收入	576,294	673,579	848,304
營業成本	433,238	457,094	539,232
營業毛利	143,056	216,485	309,072
營業費用	28,318	56,567	96,187
營業損益	114,738	159,918	212,885
營業外收入及支出	1,401	(2,183)	975
稅前淨利	116,139	157,735	213,860
所得稅費用	15,270	40,544	44,401
稅後淨利	100,869	117,191	169,459
每股盈餘（元）	6.66	7.93	11.15
員工薪資和福利	薪資費用	52,074	71,092
	保險費用	3,979	4,947
	退休金費用	1,818	2,288
	其他員工福利費用	2,391	3,346
支付出資人的款項	利息支付數	40	528
	股利支付數	5,000	20,610
支付政府的款項	9,192	11,268	41,518
社區投資	28	78	57
註：			
1. 聚賢於 2023 年申請公開發行並首次採用 TIFRS (Taiwan-IFRS，係指依證券發行人財務報告編製準則暨經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則、國際會計準則、國際財務報導解釋及解釋公告)，故 2020~2021 年財務績效數據依 TIFRS 追溯調整。			
2. 聚賢 2020~2021 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 年財務數據將以單一個體形式呈現。			



- 最近三年財務結構及獲利能力分析

單位：百分比；新台幣

項目/年度		2020 年	2021 年	2022 年
財務結構	負債佔資產比率 (%)	38.28	49.54	53.02
	長期資金佔固定資產比率 (%)	1,944.31	1,464.72	1,692.29
獲利能力	資產報酬率 (%)	35.28	23.77	24.99
	股權權益報酬率 (%)	57.05	43.38	51.14
	稅前純益占實收資本比率 (%)	112.75	104.12	137.97
	純益率 (%)	17.50	17.40	19.98
	每股盈餘 (元)	6.66	7.93	11.15

- 最近三年各產品項目之營收占比

單位：新台幣仟元

產品項目/年度	2020 年		2021 年		2022 年	
	銷值	銷售占比	銷值	銷售占比	銷值	銷售占比
工程收入	558,001	96.83%	656,988	97.54%	825,987	97.37%
銷貨收入-銷售零件	18,293	3.17%	16,591	2.46%	22,317	2.63%
合計	576,294	100.00%	673,579	100.00%	848,304	100.00%

### 1.3 稅務政策

聚賢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，聚賢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	2020 年*	2021 年*	2022 年	三年度平均稅率
稅前淨利	116,139	157,735	213,860	
所得稅費用	15,270	40,544	44,401	
有效稅率	13%	26%	21%	20%
所得稅現金支付數	9,192	11,268	41,129	
現金稅率	8%	7%	19%	11%

##### • 最近三年其他租稅支出

單位：新台幣仟元

項目/年度	2020 年	2021 年	2022 年
印花稅	913	908	2,101
牌照稅	22	22	28
燃料稅	23	23	23

註：2022 年印花稅金額增加：主係客戶接單金額及廠商發包驗收增加所致。

## ➤ 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，所以聚賢除了持續關注台灣稅務修法動態外，面對不熟悉稅務事項，也會透過主動與稅務主管機關溝通、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，相關人員具處理稅務作業之能力。

聚賢以台灣為主要的營運據點，於 2022 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。

#### • 2022 年聚賢稅務法規教育訓練/研習統計

課程主題	受訓人數(人次)	受訓時數 (小時)
財務報表分析*	1	54

註：此課程期間橫跨 2021 年至 2022 年。



## 圖：財務報表分析受訓照片

## 2. 永續管理

### 2.1 永續願景

在 2022 年新進程，董事長以永續任務，推動不同利害關係人融入於公司永續願景，更進一步深化詮釋，使全體同仁理解本公司永續願景，並以之為目標致力達成。

 反省	聚賢以「反省」作為推動永續願景的根基，而根基就在每一位同仁的「心」。從自己出發，啟動「同理心」理解、接受、改變、行動，為不同利害關係人創造彼此幸福，達成永續經營的願景。
 創新	「創新」的根源是反省，每一位同仁必須時刻與不同利害關係人溝通，檢視並持續改善營運流程效能，為滿足解決並服務於不同利害關係人需要而努力。
 即時	「即時」是全體同仁在每一天的營運流程中，行動力的展現。更是推動永續願景，為不同利害關係人、為彼此創造幸福努力的必要態度條件。
 共好	在本公司，全體同仁必須理解與接受「共好」，也就是我們與不同利害關係人「一起」共好，並且為此可以體現「我願意先為您」，我願意為永續願景先付諸行動。

## 2.2 企業永續管理

本公司於 2022 年初成立永續推動辦公室，持續深化永續願景經營理念，由永續推動辦公室彙集趨勢資訊與實例，協同公司營運與執行單位部門訂定適宜公司發展性質之有效政策，範疇包含「人才永續」、「服務減碳」以及「環境關懷」三個相關永續發展政策，並結合公司各部門與社團合作，展開與不同利害關係人溝通對話，推動永續願景策略落實。

- 聚賢的永續政策

永續政策	策略
人才永續(G. S)	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)	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)	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

為了有效地與內外部利害關係人進行溝通，本公司在 2022 年進行組織架構更新。我們設立直接隸屬於董事會的「永續推動辦公室」，並指派永續長和永續管理師負責統合公司內部的溫室氣體盤查，協調各部門在 ESG 議題的策略發展，制定短、中、長期的永續目標並實施執行。本公司每年定期檢討並發行永續報告書，以建立與利害關係人持續溝通的渠道，提升公司在永續發展方面的一致性和透明度。

永續辦公室設立
<ol style="list-style-type: none"><li>1. 人員配置：永續策略長及永續管理師，共兩人。</li><li>2. 由永續策略長定期向董事會報告公司永續任務執行狀態，並與董事長溝通永續執行方向。</li><li>3. 董事會尚無編制永續委員會相關計畫。</li></ol>

本公司認為實踐 ESG 需要將其納入日常營運中，使所有同仁都認識到永續發展的重要性，因此，除了董事長親自到北中南辦公室傳達永續經營理念、為中高階主管提供 ESG 知識培訓課程外，亦探討公司內部之重大性議題。

## 2.3 重大性分析與利害關係人溝通

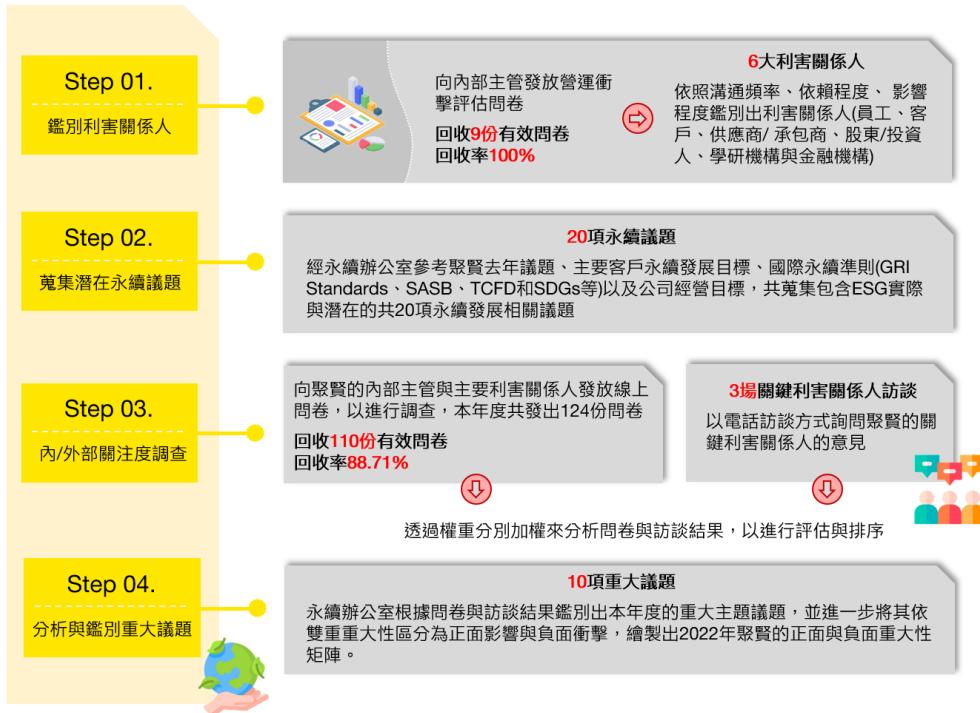
本公司致力於建立多元的溝通管道，以更有效地了解各利害關係人所關注的議題，並能夠即時回應。我們重視利害關係人的意見和反饋，並將其納入我們的日常營運。

利害關係人溝通管道與關注議題

對象	關注議題	聚賢的回應與作為 (請參閱對照之章節)	溝通管道與頻率
員工	人才招募與留任 人權 客戶隱私與資訊安全管理	5.1 人才吸引與留任 5.3 人權 3.3 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 聚賢人刊物/每年 考核訪談/每半年 共識營/每年
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	5.4 安全職場 5.2 人才發展 5.3 人權 3.3 資訊安全管理 4.1 創新管理 3.4 客戶價值及共贏	公司官網/每天 外部溝通信信箱/每天 電話訪談/每周 拜訪客戶/每周
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	5.3 人權 1.1 財務績效 3.3 資訊安全管理 4.1 創新管理	公司官網/不定期 外部溝通信信箱/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	職業安全衛生管理 客戶關係管理 客戶隱私與資訊安全管理 創新管理 法規遵循 產品與服務品質	5.4 安全職場 3.4 客戶價值及共贏 3.3 資訊安全管理 4.1 創新管理 3.2 盡職治理與法規遵循 3.4 客戶價值及共贏	股東常會/每年
學研機構	人才發展與培養 法規遵循 產品與服務品質	5.2 人才發展 3.1 公司治理 3.4 客戶價值及共贏	產品專案討論/每月 1 次以上
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	5.3 人權 3.1 公司治理 3.3 資訊安全管理 3.2 盡職治理與法規遵循	與銀行相關金融作業/每月 1 次以上

## 重大性分析

本公司為了確保永續報告書的內容符合利害關係人的期望，進行了以下四個步驟：議和、鑑別、分析和檢視，透過這四大步驟，我們能夠全面且系統地辨認出本公司 2022 年度的重大永續議題，確保永續報告書的內容符合利害關係人的期待，並持續改進我們的永續發展策略和實踐。



圖：聚賢 2022 年重大議題流程圖

### 1. 鑑別利害關係人 - 6 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，並根據溝通管道與頻率和影響力等因素，依據問卷鑑別出「員工」、「客戶」、「供應商/承包商」、「股東/投資人」、「學研機構」與「金融機構」共六類主要利害關係人作為本公司 2022 年的利害關係人。本公司致力於多元管道溝通，比如勞資會議、股東常會和設立員工意見箱外，更加以諮詢學術機構與金融機構以蒐集利害關係人所關注之環境、社會與治理議題。

## 2. 蒐集本公司潛在永續議題 - 20 項永續議題

本公司根據全球永續性報告協會之 GRI 準則，並且融入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) 與永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)，共整理契合本公司之產業關注特性之 20 項永續議題，其構面包含環境面 (5 項)、社會面 (6 項) 與治理面 (9 項)。

E	S	G
永續原物料	社會參與	商業道德
氣候風險	職業安全衛生管理	經營績效
溫室氣體排放	人才招募與留任	公司治理
生物多樣性	人才發展與培養	客戶關係管理
環境友善管理	多元與平等	客戶隱私與資訊安全管理
	人權	創新管理
		供應鏈管理
		法規遵循
		產品與服務品質

## 3. 問卷調查與分析-收回有效問卷 110 份

本公司透過先前識別出之六大理害關係人與公司內部主管，針對 20 項永續議題，以線上問卷方式諮詢各利害關係人對於議題關注度之重視，共計收回有效問卷 110 份，包含內部衝擊問卷 9 份及利害關係人問卷 101 份，其中包含員工 84 份、客戶 3 份、供應商/承包商 3 份、股東/投資人 3 份、學研機構 3 份及金融機構 5 份。

## 4. 重大議題 - 10 個重大性議題

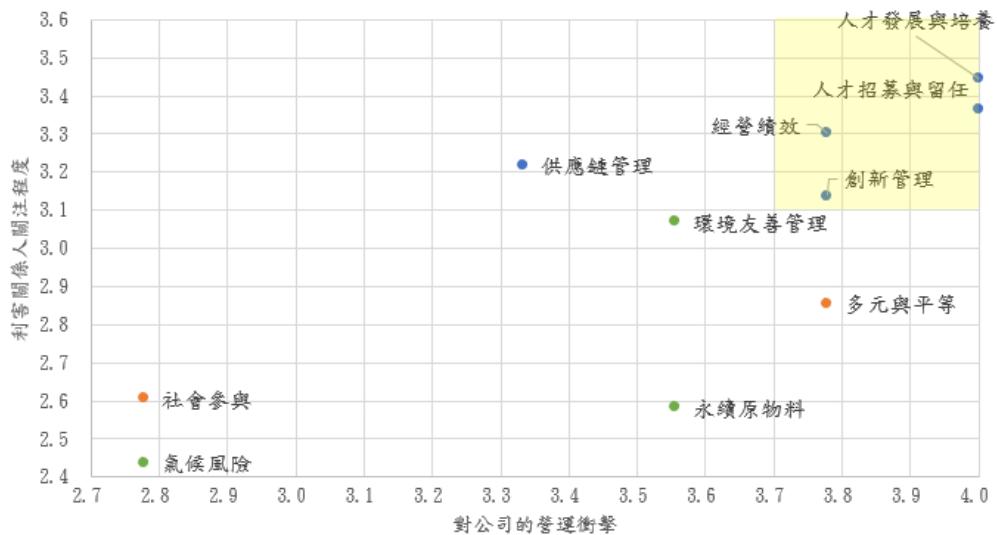
根據各利害關係人的回饋和他們對本公司的重要程度，我們進行了內部討論，綜合考量後選出了本公司 2022 年度的 10 個重大議題。這些議題反映了利害關係人的關切點，並對本公司的營運和永續發展具有重要影響。

因聚賢之產業特性係以服務性質為主，環境相關議題不如製造行業般重大，故本年度經量化問卷與質化關鍵利害關係人訪談後仍未辨識出無任何環境面議題，儘管環境相關議題在服務性行業可能相對較少，但減少溫室氣體排放對於氣候變化和環境保護仍然具有重要意義，因此聚賢持續在溫室氣體排放方面的努力(詳參報告書章節 4.3)。

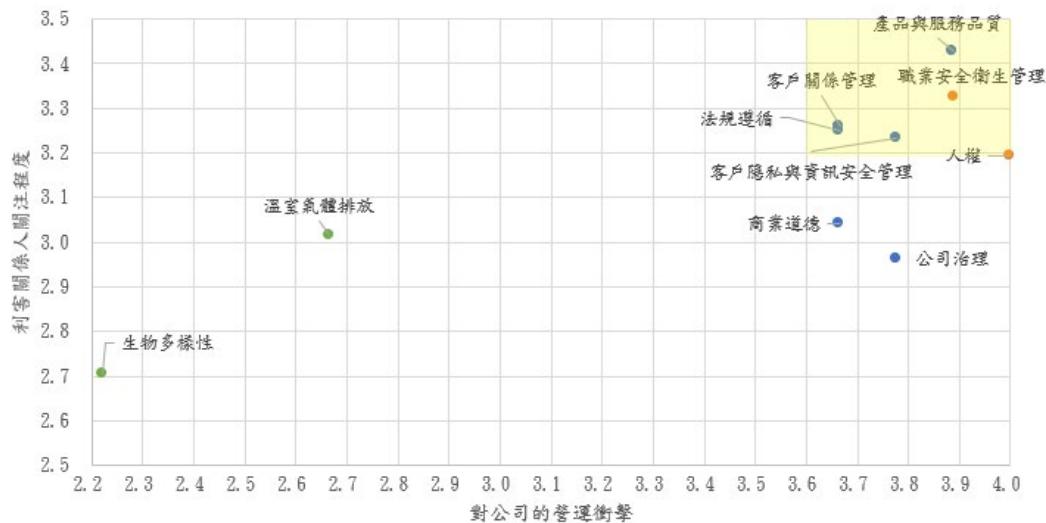
## 5. 落實永續 - 設定永續目標與行動

本公司重視重大議題的管理、績效成果和目標，並依據 GRI (全球報告倡議) 準則，將相關資訊內容揭露於本公司 2022 年的永續報告書對應章節中 (GRI 內容索引詳見附錄)。

聚賢2022年正面重大矩陣



聚賢2022年負面重大矩陣



E/S/G	重大議題	主題	內部		外部			
			聚賢	員工	客戶	供應商	股東	學研機構
S 社會	人才發展 與培養	GRI 404 訓練與教育 GRI 202 市場地位	●	●			○	●
	人才招募 與留任	GRI 401 勞雇關係	●	●			○	
	職業安全 衛生管理	GRI 403 職業安全 衛生	●	●	○			●
	人權	GRI 1	●	●	○	○		
G 公司 治理	產品與 服務品質	GRI 308 供應商環境評估	●		●		○	
	經營績效	GRI 201 經濟績效	●	●		●		●
	客戶隱私與資訊 安全管理	GRI 418 客戶隱私	●		●	●	○	
	客戶關係管理	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	●		●	●		
	法規遵循	GRI 205 反貪腐 GRI 408 童工 GRI 409 強迫或強制勞動 GRI 2-27 法規遵循	●			●	●	
	創新管理	GRI 202 市場地位	●	●	●	○	○	○
註：								
1. ●直接衝擊 ○間接衝擊								
2. GRI 412 人權評估於 2021 年準則改版後將其精神納入通用準則中，故撤銷此項規範。								

- 議題變動說明

本公司今年度經調查人才發展與培養和人才招募與留任為 6 大利害關係人主要關注之議題，其因在後疫情時代，社會結構的變動影響每間公司人力資源。本公司主要提供設備服務，人才是服務核心的一環，因此相對於製造業，對人才的重視更為重要。

2022 議題名稱	2022 年 重大性排序	2021 年 重大性排序	變動比較
人才發展與培養	1	3	上升 2 名
人才招募與留任	2	5	上升 3 名
產品與服務品質	3	-	新增
職業安全衛生管理	4	4	-
人權	5	7	上升 2 名
經營績效	6	2	下降 4 名
客戶隱私與資訊安全管理	7	10	上升 3 名
客戶關係管理	8	6	下降 2 名
法規遵循	9	-	新增
創新管理	10	9	下降 1 名

### 3. 堅守本分的實務者-誠信治理

#### 3.1 公司治理

聚賢落實企業經營的責任、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。為使永續深植聚賢之日常營運與同仁心中，本公司 2022 年自願編製 2021 年永續報告書，以率先垂範來響應聚賢的企業社會責任文化，此為聚賢第二本永續報告書，公司未來也將持續出版永續報告書，以落實我們在永續發展方面的承諾與願景。

##### 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 (%)
董事長	曾國強	4	1	80%
董事	翁楠凱	5	0	100%
董事	廖佩君	5	0	100%
董事	鄭惠芸	5	0	100%
董事	陳勝標	5	0	100%

註：本公司董事會每季至少召集一次，2022 年度共開會 5 次。

- 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<sup>1</sup>，保證決議之公正性。

##### 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並制訂各項管理辦法與程序，於其中記錄目的、範圍、權責等事項，使員工依據統一之作業規範執行相關業務。

---

<sup>1</sup>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表決權。

### 3.2 盡職治理與法規遵循\*

「法規遵循」之管理方針					
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。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，以達長期永續發展目標。				
政策與承諾	<p>聚賢承諾遵守各國當地法規、國際公認勞工道德、健康安全和環境標準及其它適用的國際公約和相關法令，持續改善工作條件和勞工福利，並於 2022 年建立道德行為準則、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。</p> <p>公司宣誓：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>遵守經營所在地的勞工、健康安全和環境法律法規及相關國際標準。</li> <li>禁止雇用童工和囚工，不接受任何雇用童工或強迫勞動的供應商。</li> <li>尊重勞工自由，禁止任何形式的強迫勞動。</li> <li>提供安全衛生的工作條件和工作環境，確保勞工的安全和健康。</li> <li>推動勞資合作，尊重勞工的結社自由和集體談判權。</li> <li>尊重勞工的基本人權，禁止任何形式的歧視或侮辱人格的行為。</li> <li>合理安排生產計畫、勞工的工作時間和休息休假時間。</li> <li>提供合理合法的工資福利，滿足勞工的基本需求。</li> <li>建立對內、對外相關溝通管道，確保資訊公平詳實的揭露。</li> </ol>				
目標	<table border="1"> <tr> <td>短期</td><td>2022 年 3 月董事會通過「社會責任與道德規範政策」</td></tr> <tr> <td>中長期</td><td>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，並將此要求延伸至供應商端。</td></tr> </table>	短期	2022 年 3 月董事會通過「社會責任與道德規範政策」	中長期	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，並將此要求延伸至供應商端。
短期	2022 年 3 月董事會通過「社會責任與道德規範政策」				
中長期	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，並將此要求延伸至供應商端。				
行動辦法	<p>本公司建立「社會責任與道德規範政策」、「內部控制制度」及「法令規章遵循管理辦法」等各項內部政策與作業辦法，以規範並確認法規遵循的實際執行情況，分別就個人資料保護、營業秘密、軟體授權、勞工權益、安全衛生等法規遵循加強規範，以維護公司核心價值、職業道德及聲譽、並獲取利害關係人之信任，打造互相依存、共同發展的環境。</p> <p>指派環安管理部門負責分析公司在健康安全和環境方面的社會責任表現，而營運管理部門的人力資源管理同仁，則負責分析公司在勞工道德方面的社會責任表現，提出實現目標的管理方案，並制定必要的監督檢查要求。</p> <p>環安管理部門及營運管理部門負責人員應定期監督檢查公司社會責任目標和管理方案的實施情況。每年進行一次修訂，以確保監督機制的有效運作與完善。</p>				
溝通/申訴機制	財務 2022 年 3 月與安永圓方國際律師事務所簽訂為期三年之法律顧問				
溝通/申訴機制	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。				

## 盡職治理

聚賢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」及「勞動契約」等。

對象	時點	項目	簽署率 (%)
員工	入職時	保密暨競業禁止契約書	100%
員工	入職時	工作準則切結書	100%
員工	入職時	個人資料告知事項暨同意書	100%
員工	入職時	勞動契約	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，2022年並無發生任何違規之情事。另依據永續會計準則 (SASB Standards)，本公司以及直接監督下的承包商於2022年亦無違反環境相關法規。

公司治理	<ul style="list-style-type: none"><li>• 社會責任與道德規範政策</li><li>• 內部控制制度</li><li>• 法令規章遵循管理辦法</li></ul>
員工健康與安全	<ul style="list-style-type: none"><li>• ISO 45001 職業安全衛生管理系統</li><li>• 國際勞工組織 (ILO) 職業安全與健康指南</li></ul>
禁止歧視與騷擾	<ul style="list-style-type: none"><li>• 國際勞工組織 (ILO) 111 號 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention)，禁止就業與職業歧視公約</li></ul>
勞工權益	<ul style="list-style-type: none"><li>• 勞動基準法</li><li>• 性別工作平等法</li></ul>

### • 2022年稽核結果

為配合本公司申請股票公開發行計畫，本公司2022年起執行稽核計畫，落實內稽內控制度，以強化公司治理。本公司稽核成果如下：

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

## 誠信透明

堅守廉潔與合規的原則是聚賢的核心企業文化之一，我們深信只有建立一個正直、透明且遵守道德與法律的商業環境，才能實現永續發展並贏得利害關係人的信任與支持。聚賢2022年在反賄選、腐敗以及反競爭行為方面，並無受到任何起訴或裁罰之情事。

### 3.3 資訊安全管理\*

「客戶隱私與資訊安全管理」之管理方針		
重大主題意義	本公司對於客戶及供應商所提供的訊息資料，可能涉及客戶及供應商專利或智慧財產權資料，均透過嚴謹的資訊安全控管機制，確實維護企業客戶機密資訊的安全。	
政策與承諾	藉由擬定資料保護機制及安全維護、定期更新防毒並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來強化資訊安全管理。	
目標	短期	落實資訊安全宣導。
	中長期	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，確保有無資料外洩之風險。	
	系統	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。
	設備	防火牆，備份裝置
2022 年執行成效	<ul style="list-style-type: none"> <li>於 2022 年度共識營時對公司全體同仁進行資訊安全宣導講。</li> <li>100% 落實防火牆與路由器等作業防護控管作業。</li> <li>新進人員 100% 簽定保密協定。</li> </ul>	
溝通與申訴機制	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。	

聚賢堅信客戶的機密資訊和健康安全不僅是雙方重要的資產，更是建立雙方信任的基礎，並深切了解到一旦違反相關規範，或產品對顧客健康和安全造成危害，將對企業形象和財務造成嚴重損失。因此，本公司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」，規範員工個人與客戶隱私之資訊安全。在 2022 年，聚賢公司並未發生任何違反相關規範事件。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。

- 資訊安全管理重點

聚賢為因應產業相關之科技變化及技術發展狀況，制定「資通安全檢查之控制作業」，以適用於各項資訊作業，並確保系統資料的安全性與完整性。資訊安全之管理規範包含以下八點：

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。

- 強化員工資安意識

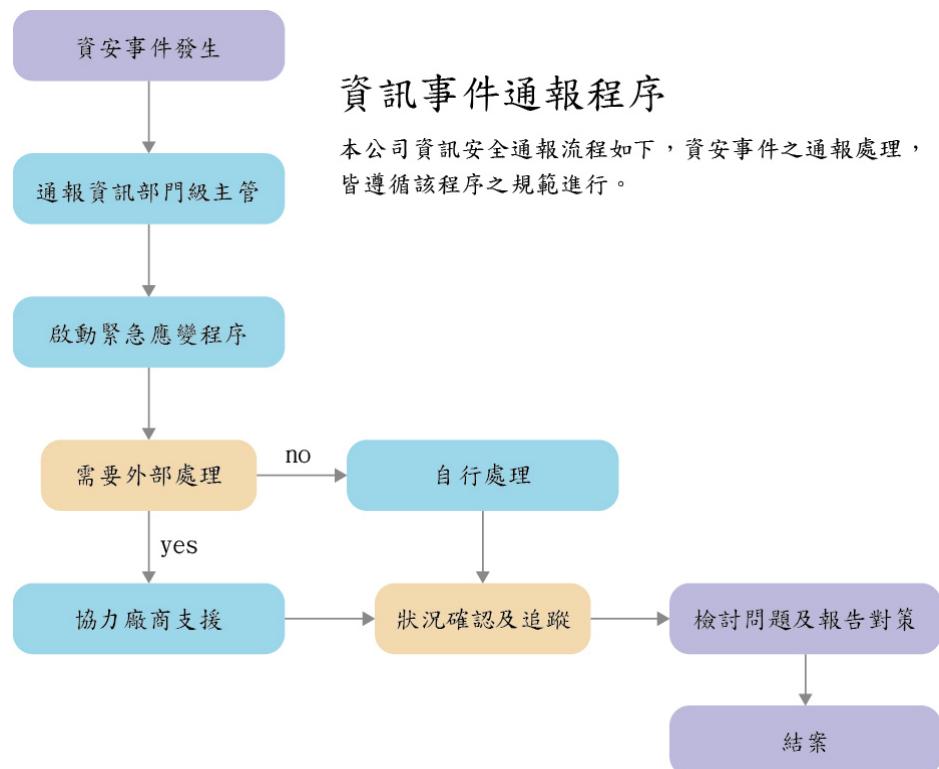
聚賢屬於高科技產業廠務與設備服務之供應鏈，主要專注於半導體產業，因此與科技產業密切相關，故市場需求和科技發展對我們極為重要。為了因應此產業的特殊性，聚賢要求新進同仁於入職時簽署商業行為及職業道德規範承諾書，藉此充分了解保密原則與義務，同時，本公司會為新進人員提供資訊安全教育訓練，以確保其均具備相關知識。由於資訊威脅瞬息萬變，聚賢每年定期舉辦資訊安全教育訓練，以確保全體員工瞭解最新的資訊安全相關訊息。

單位	主題	受訓人數 (人次)	總受訓時數 (小時)
全體同仁	釣魚手法&勒索病毒介紹	113	56.5
營運管理部-資訊組	CCNA-建置與管理	1	0.5
註：總受訓時數=受訓人數*課程時數			

2022 年教育訓練成果：

- 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。本公司若發生重大資訊洩漏情事，則應依循資訊事件通報程序，儘速向管理部及內部稽核部門報告，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。



圖：資訊事件通報流程圖

### 3.4 客戶價值及共贏\*

#### 產品與服務品質

「產品與服務品質」之管理方針		
重大主題意義	產品是公司服務的關鍵延伸，除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，聚賢以共好為核心，幫助更多客戶完善其工作，提升客戶價值，為聚賢帶來更多價值。	
政策與承諾	本公司預計於未來逐步導入 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。	
目標	短期	每年增加 3 位以上服務人員，持續提高與客戶互動頻率。
	中長期	配合公司時程導入 ISO9001 品質管理系統。
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年 9 月參與台灣半導體展，透過現場與客戶實際互動，更直接瞭解客戶潛在需求及產品回饋。</li> <li>每週每位服務人員之客戶拜訪至少達成三次。</li> <li>每週每位服務人員之供應商拜訪至少達成一次。</li> </ul>	
2022 年執行成效	2022 年品質異常事件：	
	稽查件數	異常校正件數
	111,484	771
溝通與申訴機制	本公司於社會服務部設有產品服務信箱，以利蒐集客戶反饋對於我們的建議。	

本公司所提供的產品，主要分為工程服務與設備服務兩類。工程服務包含客戶廠務製程之管路系統與氣體供應系統整合規畫、設計、安裝，與氣體二次配、統包二次等配服務。為符合高科技廠房客戶需求，本公司以提供絕對安全的廠房內部製程生產設備為核心，同時提供高潔淨度流體供應管路系統的完整服務；設備服務主要提供設備商或高科技廠的設備安裝及維修服務，並協助客戶開發相關加工設備、輔具及關鍵零組件，以提升現場流體管路系統製作效率或使用安全性。

聚賢目前所提供的各項設備服務中，以傳載自動化為設備服務市場營收佔比最大的服務項目，主係本公司具備傳載自動化核心技術之一的流體技術，加上服務人員長期提供穩定且即時之服務，有效解決客戶許多生產流程遇到的困難，逐步累積足夠的客戶信任。聚賢為持續維持高品質的施工水準，依據工程契約、設計圖說、規範及相關技術法規等訂定「品質管理計畫」，以分別規範管理職責、施工要領、品質查驗頻率與不合格品之管制等流程。

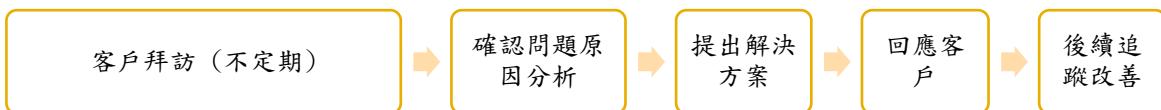
- **品質計畫重點**

「品質管理計畫」涉及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。以下是相關內容的詳細表格：

項目	內容說明
管理責任	各工作職掌之作業人員須經過特定訓練與取得相關認證方能進行相關職責作業。
施工要領規範	依據各分項工程所需之機具、施工方法與相關注意事項，製作流程圖與施工要領表，以落實備料、進料與施工檢驗流程。
品質管理標準	列出施工前、施工中及施工後各階段分項工程之施工順序，以及其管理項目、管理標準、檢查時機、檢查方法、檢查頻率與不符合之處理方式。
材料及施工檢驗程序	依分項工程種類與客戶要求分別繪製材料與設備檢驗流程圖。
設備功能運轉檢測程序及標準	明確訂定機具運轉檢測的正常標準及若遇異常時之處理方式。
自主檢查表	製作自主檢查表針對檢核點進行評分。
不合格品管制	配合材料設備自主檢查程序之規定，檢討經現場檢查不合格或抽樣試驗結果不合格情形之處理方式及儲存方式並追蹤後續處置。
矯正與預防措施	施工中同樣缺失發生之頻率過多或缺失之嚴重性足以影響工程之進行，即為辦理矯正措施之時機。 為避免施工缺失產生，於施工前所採取之積極預防作為及為預防措施之時機。
內部品質稽核	執行內部品質稽核，檢查公司各項活動是否符合品質要求。

「客戶關係管理」之管理方針					
重大主題意義	我們與客戶積極建立溝通橋樑，協助其達成永續發展目標，提供客戶多元、創新、優質的產品，並給予最好的售後服務，經營客戶關係，為公司創造營收與永續經營的良好聲譽。良好的顧客關係能夠帶給公司直接利益，是公司經營的生命線，支持聚賢能夠持續不斷地往前邁進。				
政策與承諾	未來將持續優化服務，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，並以真心為您的同理心，超前理解客戶需要，為解決客戶問題全力以赴。				
目標	<p>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。</p> <table border="1"> <tr> <td>短期</td><td>執行第一次客戶滿意度調查。</td></tr> <tr> <td>中長期</td><td>客戶滿意度調查滿意度達 90%以上。</td></tr> </table>	短期	執行第一次客戶滿意度調查。	中長期	客戶滿意度調查滿意度達 90%以上。
短期	執行第一次客戶滿意度調查。				
中長期	客戶滿意度調查滿意度達 90%以上。				
行動辦法	<p>業務單位藉由每周周會時間，由各當責業務反饋客戶反應事項，並以積極及具同理心的態度，即時解決問題。</p> <p>每年對客戶進行最少 1 次客戶滿意度調查，調查機制由業務部門訂定及落實，由總經理擔任最高負責主管。透過定期客戶滿意度調查，掌握客戶意見與需求，由公司內部檢討會議追蹤改善。</p>				
2022 年執行成效	每週每位服務人員至少主動聯繫客戶一次。				
溝通與申訴機制	本公司於營運管理部設有服務電子郵件信箱，以利蒐集客戶反饋對於我們的建議。				

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。我們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，成就本公司核心競爭優勢。除此之外，聚賢透過累積了豐富的服務經驗，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。



本公司未來計畫透過持續爭取新的設備或產品代理、建置設備維修服務及廠務管路技術團隊，以拓展服務高科技客戶群，並搭配自主開發之節能減碳綠色產品等策略，期望有效優化服務效率與協助客戶簡化管理流程，成為客戶的長期合作夥伴，與其攜手共同實現成功。

- **客戶滿意度**

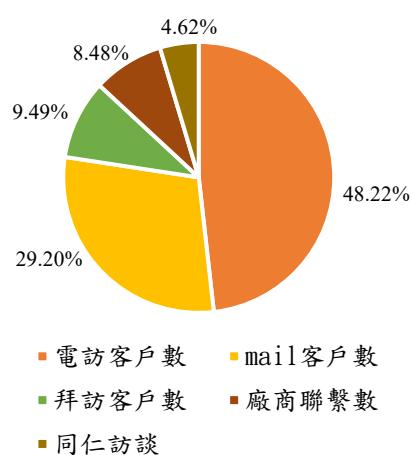
聚賢自成立以來，在應對半導體廠的高速製程和產能變動方面，已經建立一套成熟的服務流程。透過整合內部的工程服務部、環安管理部和市場行銷部，我們能夠提供半導體廠所需的客戶服務和供應商管理。半導體客戶只需提供必要的目標資訊，我們就能統籌整體安裝服務專案之管理及執行，為客戶提供統一服務的單一窗口。這種整合服務模式在半導體廠進行新建或擴充時，能夠大幅提升建置效率，聚賢協助客戶避免因現場安裝作業統整不良而導致的無效等待時間，使客戶能夠快速完成量產準備，按時交付產品，因此，聚賢成為客戶長期合作的主要供應商首選。我們的整合服務模式不僅為半導體客戶提供了便利和效率，也鞏固了聚賢在市場上的地位。我們將繼續努力提供優質的服務，以滿足客戶的需求，並與客戶建立長期穩固的合作關係。

- **持續優化客戶服務**

聚賢重視與客戶之間的互動，並且致力於提供高品質的客戶服務。本公司之產品和服務旨在更有效地解決客戶在工作情境中遇到的困難，為此，我們在國內的北部、中部和南部科學園區都長期設有辦事處，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，聚賢透過電話、電子郵件和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，我們能夠更了解客戶在工作流程中所面臨的困擾和潛在需求。

2022年客戶拜訪紀錄統計表

單位：次；百分比(%)



- **異常事件處理**

聚賢於 2022 年度，因服務人員未能準確確認客戶的需求，導致供應的微粒子設備產品不符合驗收需求而產生客訴事件。本公司於接獲客訴後，迅速採取了必要的措施，立即重新確認客戶需求並進行修正，以使產品符合其驗收需求。

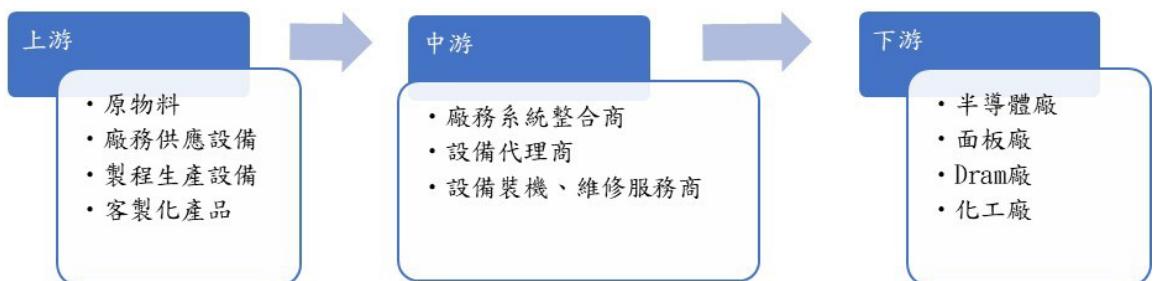
聚賢於此客訴事件中進行反省及強化溝通管理。作為一家致力於提供優質產品和服務的公司，本公司將繼續改進作業流程和溝通模式，以確保類似事件不再發生，藉由客戶的反饋，我們將持續努力提供卓越的產品和令客戶滿意的服務。

- **供應鏈管理**

對於聚賢而言，主要客戶近年來紛紛將供應鏈碳足跡和減碳績效納入重要指標，這意味著他們致力於建立永續供應鏈，確保在提供產品和服務的過程中符合環境、社會和公司治理的規範和價值觀。為了實現這一目標，聚賢採取了以下策略：

1. 綠色研發和淨零概念：聚賢積極投入綠色研發項目，引入淨零概念，致力於開發環保產品和解決方案。這有助於減少碳排放並提高能源效益。(詳細內容請參章節 4.1)
2. 供應商評估和控管：聚賢對供應商進行評估、選擇和管理，除了考慮價格、品質和交貨期等評估指標外，亦考慮供應商是否願意協助產品回收再利用。這有助於實現永續管理目標並建立具有環保價值觀的供應鏈。

聚賢與上游、中游和下游建立合作關係，以確保在供應鏈中傳遞並落實環境、社會和治理的價值觀，藉由上述策略，聚賢希望能與客戶攜手打造更永續的未來，共同實現綠色和永續發展的目標。本行業之上、中、下游關係如下圖：



## 4. 多元負責的創造者-綠色創新

### 4.1 創新管理\*

「創新管理」之管理方針		
重大主題意義	本公司認為創新能力為持續成長的關鍵，應避免組織內人員過度依賴流程，導致降低對於產品或服務的敏感度，因此鼓勵每位員工保持開放的心態，敞開心胸擁抱各式知識、科技及流程。具包容性及多元性且專注長期發展的組織文化，才能不斷產生肥沃的創新土壤，讓許多的點子能夠在土壤裡萌芽茁壯，為公司的成長不斷添加柴火。	
政策與承諾	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 鼓勵設備服務部同仁每月至少參與一次技術相關展覽，以保有對市場上新技術的高敏感度。</li><li>2. 要求參與各式專業技術外訓，持續補足開發技術上的不足。</li><li>3. 每週進行讀書會分享，強化對於商業模式的觀察及建立思考和邏輯。</li></ol>	
目標	短期	持續累積擴充既有產品基礎能力
	中長期	與不同新創公司技術合作，拓展可用產品技術廣度
行動辦法	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 每年新增兩家技術供應商。</li><li>2. 持續拜訪具備特殊技術之新創公司。</li><li>3. 持續培養人員進行外部培訓，維持學習成長動能。</li></ol>	
	人力	6人
	財務	外訓投入費用
溝通與申訴機制	本公司網站提供聯絡信箱，亦可直接聯繫各產品PM（依產品推送路徑）	

本公司自營運以來，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，並訂定創新管理之相關策略、政策與承諾，期盼為本公司成長至下一階段奠定良好的基石。

設備服務部門主要藉由課程培訓與展覽參訪等策略，提升員工自身的專業能力和洞察力，及保有對新知的敏感度，並透過培養多元的上游供應商，及定期與下游客戶互動交流，有效接收內外部的問題反饋，為加強創新管理，本公司更訂有下列創新管理策略：

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，每年每人必修、選修需各達到 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、設備在使用上更為順暢，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。

針對缺才問題，本公司於 2022 年率先引領設備服務部實施以下新策略：

項目	說明	成效
學界合作	設備服務部門為培育研發人才，進駐國立虎尾科技大學創新育成中心，與電機工程系共同合作設備專案—— <b>電控與人機界面之研製</b> ，藉由與學界合作，提供學子們實際應用所學的環境，增強其實作能力，也有機會為聚賢延攬合適人才。	執行中
讀書會分享	為使員工對與時俱進的新技術保有相對的敏感度，聚賢定期舉辦內部讀書會，讀書會源於期盼透過分享，培養設備服務部成員面對產品開發的關鍵能力—對產品及市場創新的洞察軟實力，透過閱讀，在生活或工作經歷中逐步觀察及累積學習。	 圖：內部讀書會分享
實務分享	設備服務部人員輪流於每週部門會議時，進行當週章節閱讀後生活或工作實例分享，採一季一冊的方式進行。	本年度選讀全球知名創新管理大師 Clayton M. Christensen 所著作四本破壞型創新的關鍵著作： <i>The Innovator's Solution</i> 、 <i>Seeing What's Next</i> 、 <i>Competing Against Luck</i> 、 <i>The Innovator's Dilemma</i> 。

## 綠色研發

聚賢以客戶為尊，持續提供符合市場趨勢與客戶需求的工程專業解決方案，不斷精進與持續導入創新技術，強化本公司核心競爭能力。

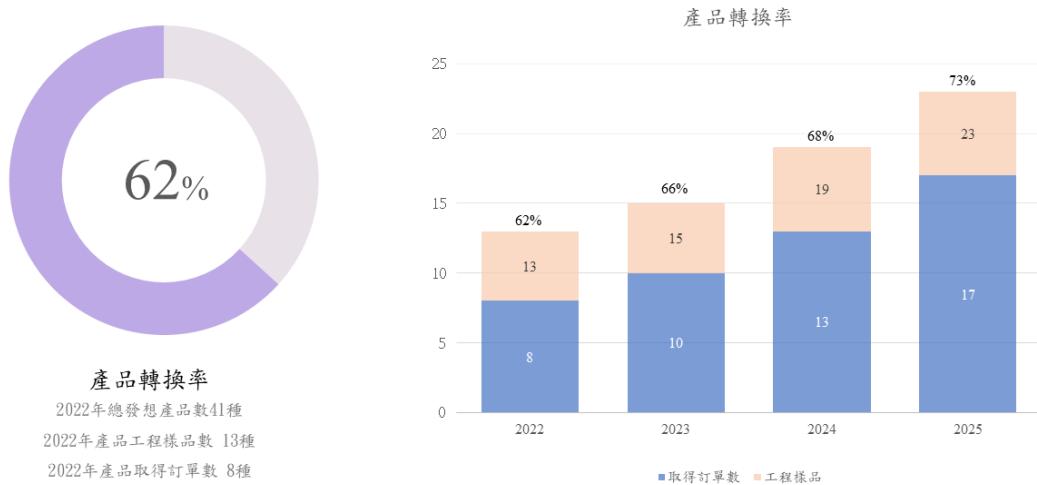
本公司亦積極規劃產品的綠色研發，希望透過創新技術，能解決客戶問題之外，亦能將對環境造成的負擔降至最低，目前已開始進行銷售之綠色產品為 Klaws<sup>2</sup>，其材質為可 100%回收再製，其相關回收機制，以及再製工序皆已建立完成。



Klaws產品回收後將依成分重新分類再製，轉動循環經濟，為地球減廢。

<sup>2</sup> Klaws 為聚賢於 2021 年至 2022 年開發的電工管夾優化專案，目的在解決客戶端應管路施工中電弧干擾造成設備停機的狀況。

本公司深信優良的產品品質是競爭力的根基，也是現今瞬息萬變的商業環境中，取得客戶信賴及使公司營運穩定成長的關鍵因素之一。為增強產品競爭力，及竭力滿足客戶工程需求，本公司積極投入研發人力，強化研發量能，持續精進產品品質，使客戶滿意度持續提升，2022 年共投入 6 位的研發人力，2022 年產品轉換率達 62%。並預計於 2023 年將產品轉換率提升至 66%，未來三年規劃目標如附圖：



2022 年，本公司為提高樣品轉產品轉換率，相關部門人員藉由下述方式，持續提升產品開發及銷售等相關能力：

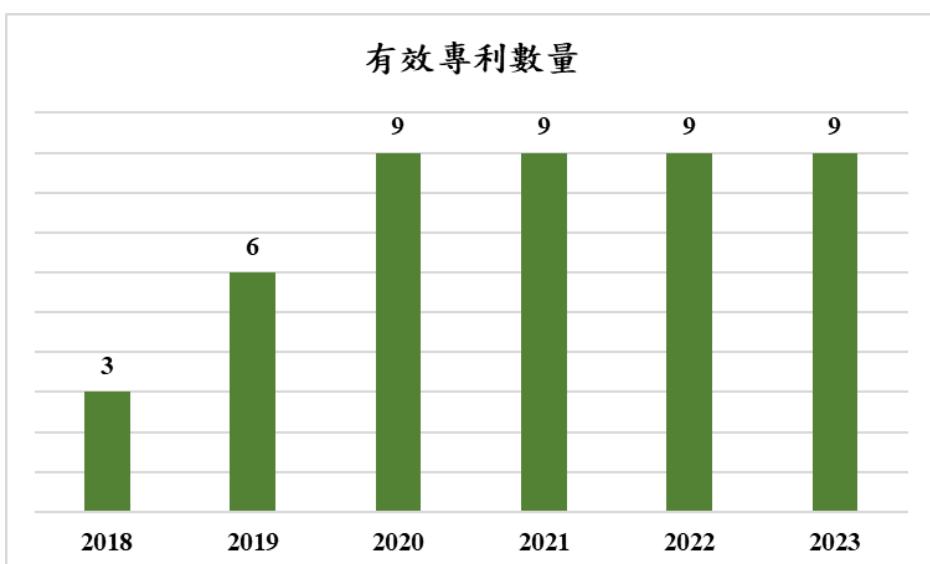
- a. 「以做代學」讓同仁累積產品開發經驗，以及具有擔任產品開發經理的機會。
- b. 參與外部專業培訓及讀書會，提升自身產品能力。
- c. 持續參與產業技術性展覽，觀察產業技術脈動及可應用潛在產品技術。
- d. 累積與客戶對談及問題解決經驗，提升客戶工作情境觀察及解決方案抓取能力。

因目前客戶端並未強制要求提估產品碳足跡，且實際產品銷售預計於 2023 年方開始進行，原規劃於 2022 年啟動 ISO14067 產品碳足跡盤查計畫，經考量本公司同時推動多項任務，可能導致所需資源相互干涉，故重新安排相關認證作業時程。於 2023 年正式導入 ISO14064-1 組織溫室氣體盤查作業，而 ISO14067 產品碳足跡方面目前已與財團法人塑膠工業技術發展中心洽談輔導專案，逐步推展本公司綠色產品布局，體現實踐永續經營之決心。

## 專利權管理

本公司於創立初期即積極投入產品專利的累積，透過持續深化產品技術並開發有別於市場之創新專利產品，強化公司產品附加價值，提升公司獲利能力。因本公司主要業務為其一為設備服務，為提供現場管路工作人員相關加工設備及輔具，用於提昇現場流體管路系統製作效率或使用安全性，如金屬管路自動焊接系統、塑材管路自動焊接系統、管路焊接品質檢測設備、管路固定夾治具、管路查詢辨識系統、現場工作人員安全輔具等，皆將陸續由設備服務部針對現場工作人員需求情境設計，建立產品專利並完成開發，再由現場工作人員逐步導入現場工作環節，逐步提升現場工作便捷性及工作效率，並期提升設備自動化作業比例降低現場工作可能產生之人因作業失誤及風險。

本公司也透過持續投入研發經費及培育人才視公司未來願景所需的能力，逐年累積開發能量，下圖為公司近年的專利數量規劃說明。



本公司目前專利開發以管路技術為主，製程設備相關耗材為輔，2022年累積有效專利為9件。

- 2022年已完成申請專利的專案

專利名稱	研發背景/故事
快速夾持管路結構	因廠內特殊氣體或特殊化學品管路必須經過具高腐蝕或是高潔淨度區域，使用本產品可達成高抗腐蝕性及高潔淨度要求，更可確保有效隔絕電子訊號干擾。
管路接頭扭力套環	半導體廠內特殊氣體管路連接頭安全性確保之驗證耗材，可協助設備人員快速辨識管路接頭是否完成確實氣密，滿足半導體廠特殊氣體管路零洩漏之安全需求。

## 4.2 永續供應鏈

### 責任採購

本公司業務主要係承包廠務工程，廠務工程主要係針對現場人力委外發包給現場施作的次承商，所需原料由本公司統籌採購，本公司採購依據承接專案與進度規畫需求，參照相關程序辦理原物料採購或發包予次承包商，多年來與主要原料上游供應商皆已建立長期合作的良好關係，原物料供應商與工程廠商以國內信譽良好廠商且經客戶同意為主，材料供貨交期及施工工期穩定且品質無虞。其中主要的原料包括管閥件等，大多來自國外，直接或間接經由代理商或經銷商向歐、美、日等先進國家採購，一部份管配件及五金料件則在國內進行採購。

因設備商相關耗材多由國外供應商生產後運輸來台，成本高且交貨時間長，台灣產業雖已有許多領先全球的加工技術，但與科技產業的連動度尚低，本公司自創立來持續為國外設備商客戶提供在地加工技術，協助國外設備原廠提升在地短鏈供應比例，提供即時/低成本/低碳的耗材供應服務。

在舊型生產設備上，經常面臨既有國外生產耗材供應商已停止供貨，造成生產中斷風險，本公司透過自身建立的相關資源，協助有需求之客戶再製所需舊型耗材，或提供更新設計耗材，提升客戶生產效率。

為了應對環境因素或其他特殊狀況可能導致的原料供應斷料或短缺問題，本公司在日常運營中採取了一系列措施。首先，我們對各主要原料制定了安全存量的策略，確保我們擁有足夠的庫存以應對可能的供應中斷。這樣的做法能在面臨突發情況時保持生產的連續性，減少生產中斷對客戶的影響。

此外，本公司也持續評估替代用料供應商。不依賴於單一供應商，且積極尋找其他可靠的供應來源，以期更靈活地應對供應鏈中的變化，避免單一供應商的斷料風險。

本公司目標為確保持續的原料供應，並在任何可能影響供應鏈的情況下迅速作出應對。透過這些措施能夠最大限度地減少由原料供應不穩定性帶來的影響，使客戶的需求得到及時滿足，以維護客戶的營運順利進行。

## 推動循環經濟

聚賢正處於事業上升期，在積極開發業務的同時，不忘秉持永續環境的理念，已開發產品——KLAWS，於推出時，本公司以循環經濟機制衍生出新的產品商業模式：將廢棄產品回收納入既有銷售管道內，並提供回收折扣給客戶，使客戶樂於協助回收廢棄產品，並以單一材質進行設計，有效提升回收重製效率及降低產品再製成本，透過完整的機制設計，降低因產品廢棄而造成環境的傷害，本產品已在部分客戶工廠內進行使用，相信在不久的將來，即能為其他客戶提供更高效、更安全的現場安裝解決方案，同時大幅降低對環境造成的衝擊。本公司致力於不斷改進技術和流程，以提供卓越的安裝效率。透過引進創新技術和優化操作方法，將能夠更快速地完成安裝任務，同時確保安全性。除此之外，我們也將重視環境保護的因素，使用更為永續的方法和材料，以減少對環境的不良影響。努力提供客戶更卓越的服務，同時對環境做出積極的貢獻。

惟因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。

01  
STEP

### Klaws回收管道



1. 聚賢駐廠廠區-回收後由同仁帶回至公司。
2. 非聚賢駐廠廠區-提供回收箱定期回收或郵寄至公司。

02  
STEP

### Klaws回收後處理機制



1. 聚賢集中收集後，將其分類並碾碎。
2. 碾碎後的材料將作為新材料的催化劑。
3. Klaws=新材料(95%)+催化劑(5%)

03  
STEP

### Klaws回收獎勵



每收集1.5公斤，可獲得回饋金50元，於下次採購回饋。

#### 4.3 氣候行動

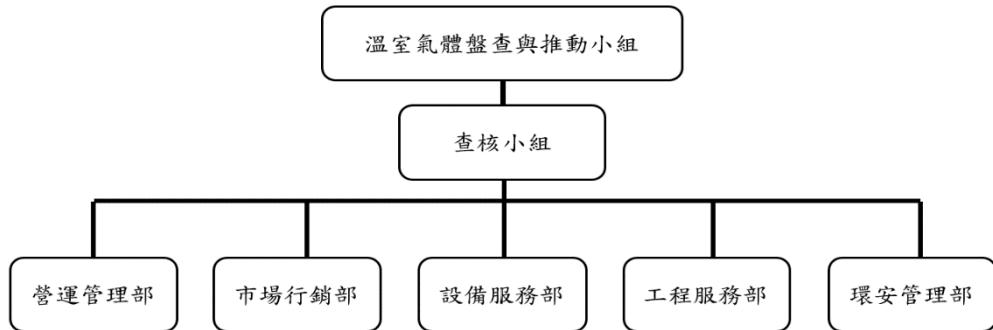
##### 氣候風險管理

為促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，本公司於本年度報告書中首次參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之氣候相關財務揭露(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。

治理	2022 年成立永續推動辦公室，配置兩名專責人員：永續策略長及永續管理師，並於年度董事會中說明永續任務執行狀態，與董事長溝通永續執行方向。其權責為將環境、社會及公司治理（ESG）理念融入企業文化與營運策略，永續發展資訊彙整與揭露並出版年度永續報告書，向相關利害關係人揭露必要資訊，以及適時規劃與推行本公司企業永續發展專案。						
策略	風險	類型	衝擊說明	發生可能性 (高/中/低)	發生影響程度 (大/中/小)	對財務的影響	聚賢因應策略
		實體風險：缺料	因氣候影響導致運送途間受阻而缺料	高	大	造成工程延誤，影響公司接單或請款時程	開發多元供應商、安全庫存控管及產品研發代理材料品牌等
		實體風險：天災(颱風、水災、旱災)	1. 極端氣候可能造成停工，工程延遲 2. 人員上下班時意外事故的發生機率提高 3. 風雨過大造成公司財物損失 4. 降雨過少造成缺水之情形，影響用水的需求	中	大	1. 專案投入成本增加 2. 現場服務人員無法到場提供服務，造成實際營收下降。 3. 公司資產毀損補修產生採購費用	1. 追蹤氣象預報，可提前先想好預防對策，並做好自身安全評估，降低事故及工程中斷的發生。 2. 提升服務自動化比例。 3. 加強基礎設施，如針對漏水處做建物補強等。 4. 減少用水量，提升用水使用效率及降低成本。
		轉型風險：政策與法規	隨著國際間逐步實施減碳政策與法規，未來客戶將要求產品銷售時提供相關碳數據。同時，永續政策的嚴格要求與規定也使得具有綠色競爭力的產品更具優勢，否則可能被市場淘汰。	高	大	跨國產品將被課徵碳稅，可能增加產品成本 15~30%	逐步導入各產品碳足跡盤查，以確認實際可能受碳價影響之成本，並與供應商合作重新設計生產方式，以降低碳成本。同時，我們也考慮將碳成本納入產品售價的計算，作為應對策略之一。此外，本公司亦密切關注國際和國內的永續相關政策，在政府立法後迅速在企業內部實施相關政策。
		轉型風險：市場	原物料上漲、通貨膨脹等狀況，使營運成本增加	高	大	製造及運輸成本提升	逐步調整為在地採購，縮短鏈供應。
	機會	轉型風險：名譽	公民反漂綠意識提升，使企業須提出更具體的永續政策以及提供實際績效	中	大	對於企業不信任，衝擊股價或產品銷售數量。	逐步完成相關第三方認證，提升政策流程透明度。
		產品與服務（碳成本改善）	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。	高	中	創造全新收益	輔導相關供應商建立碳盤查系統，協助檢視並改善生產流程中碳排放量。
		產品與服務	轉向綠色製造，回應政策與客戶要求	中	大	提升消費者心中品牌形象，創造品牌溢價。	產品設計引入循環經濟元素，輔導訓練供應商提升節能減碳能力。
風險管理	本公司透過跨部門討論氣候相關風險，由永續單位進行彙總後，根據辨識出的氣候相關風險，面對並提出因應策略。						
指標與目標	根據已辨識的氣候相關風險，本公司將以「碳排放量」為目標，規劃及執行相關盤查行動，並擬定短中長期目標，為減緩氣候變遷盡一份心力。						

## 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，特制定溫室氣體盤查管理程序，為使溫室氣體管理系統有效運作，成立專責小組進行此項目。



聚賢依照 ISO14064-1:2018 標準，進行盤查商業活動中溫室氣體分佈，以確實掌握本公司溫室氣體排放狀況，以本公司地理邊界為範圍，採用報告控制權法定義，對於組織排放邊界設定，針對聚賢研發股份有限公司新竹辦公室、新竹庫房、台中庫房、台南庫房直接與間接排放源進行鑑別。

本公司 2022 年溫室氣體盤查採用控制權法，邊界內所涵蓋之所有排放源組織擁有百分之百溫室氣體排放及／或削減量的控制權，其盤查數據為下表所示：

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e/年

類別	設施	項目(排放源)	排放量 (北)	排放量 (中)	排放量 (南)	排放當量
1	公務車	無鉛汽油	3.2465	3.1664	2.2398	27.473
	公務車	柴油	6.0219	1.8004	0.6989	
	化糞池	甲烷 (CH <sub>4</sub> )	5.0441	1.4210	2.5879	
	住宅及商業建築冷氣機	R410A	0.0034	0.6768	NA	
		R32	0.0005	NA	0.0003	
	家用冷凍、冷藏裝備/冰箱	R134a	0.0001	0.0689	0.0002	
		HFC-134a(CH <sub>2</sub> F-CF <sub>3</sub> )	0.0002	NA	NA	
	家用冷凍、冷藏裝備/飲水機	R134a	0.0002	NA	0.0001	
	移動式空氣清靜機/公務車	R134a	0.1346	0.1346	0.2264	
2	全廠用電	外購電力	16.3330	3.1962	3.7650	23.294
3	廢棄物運輸排放	廢棄物陸運排放	0.1819	0.1082	0.5231	69.018
	員工通勤排放	汽車	34.2306	7.5536	4.0134	
	員工通勤排放	機車	9.3409	4.2824	6.5763	
	員工出差交通工具排放	員工出差通勤搭高鐵排放	0.3525	0.0660	0.2325	
		員工出差通勤自小客車排放	1.3782	0.0548	0.1235	
4	外購電力	外購電力	2.9102	0.5695	0.6708	13.679
	自來水	水	0.0210	0.0562	0.0098	
	廠內常態廢棄物	D-1801 生活垃圾	4.1421	1.8001	3.4993	
排放當量			83.342	24.955	25.167	133.464

註：

1. 溫室氣體排放數據；總排放量小數點以三位數為準，各類別小數點以四位數為準，佔比百分比小數點以二位數為準，計算過程不做小數點之四捨五入。

2. 冷媒年逸散率參考 IPCC 2006 建議值，若當年有補充則仍以逸散率計算。

3. 公司之用電週期，依台電電費單計算週期及用電度數。

4. 各種溫室氣體排放源之排放量計算主要採用『排放係數法』計算，公式如下：

使用量或產生量(活動數據) × 排放係數 × IPCC(AR6)全球暖化潛勢係數(GWP)=CO<sub>2</sub>當量數。

依行政院環保署「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」所提供之排放係數進行排放量計算。

選定排放係數後，計算出之數值再依 IPCC(AR6)公告各種溫室 氣體全球暖化潛勢 GWP，將所有計算結果轉換為 CO<sub>2</sub>e(二氧化碳當量)，單位為公噸/年

5. 採能源局公告 2022 年度電力係數 0.495 公斤 CO<sub>2</sub>e/度。

## 溫室氣體減量策略與方案

聚賢除了透過每年定期的溫室氣體盤查以掌握溫室氣體排放量外，本公司亦根據盤查結果積極擬定溫室氣體減量策略及方案，2022 年執行減量行動如下：

- 溫室氣體減量方案
  1. 提倡節能及提案改善活動，減少公司能源耗用。
  2. 制定環保交通津貼，提供騎乘電動機車同仁，每月補助 500 元交通津貼。

本公司期望透過實際行動，降低營運活動對地球造成的負面影響，對地球善盡一份責任，減緩全球暖化的趨勢。

## 5. 活力包容的照顧者-友善職場

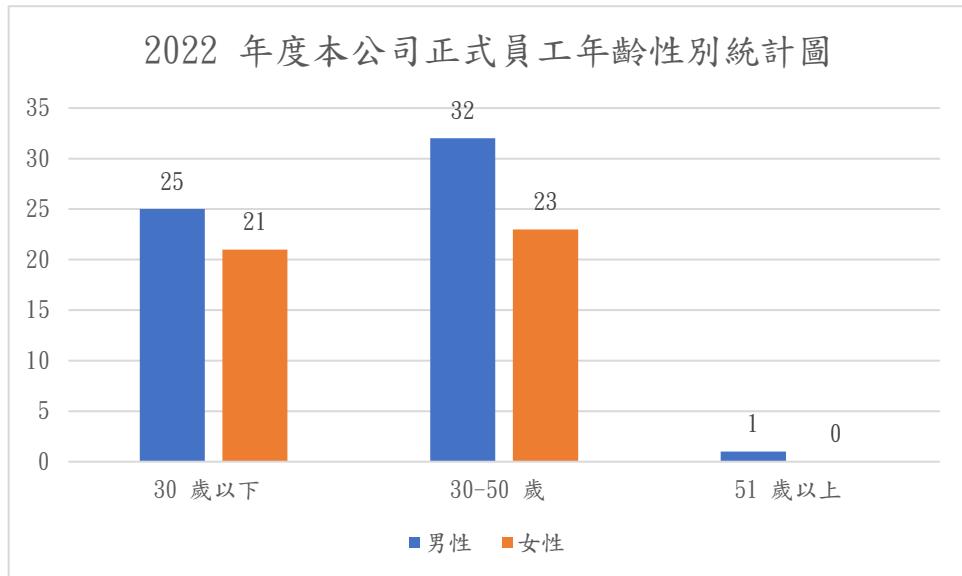
### 5.1 人才吸引與留任\*

「人才吸引與留任」之管理方針											
重大主題意義	在後疫情時代，除了考驗企業處理危機的應變能力，也造成全球缺工，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	<p>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：</p> <table border="1"> <tr> <td>招募</td><td>多元徵才管道且徵才條件放寬，不限定科系、性別、種族。</td></tr> <tr> <td>人權</td><td>本公司人事管理制度及規章均遵守勞動法令，並以絕對尊重基本人權原則訂定之，載明員工權益義務。</td></tr> <tr> <td>意見 、溝通</td><td>定期召開勞資會議，並設有員工意見平台，重視員工意見、保障員工合法權益，此外，不定期檢討修訂相關制度規章，以維護所有同仁權益。</td></tr> <tr> <td>身心平衡</td><td>設有職工福利委員會及社團，定期討論更新員工福利措施、舉辦各式活動並邀眷屬一同參與，增進員工家庭生活合諧與滿意度。</td></tr> <tr> <td>健康 安全管理</td><td>營運管理與環安管理單位，偕同臨場健康服務管理顧問公司，不定期更新勞工安全衛生資訊，藉由宣導、張貼文宣等方式，傳達工作安全衛生理念及關懷同仁身心狀況。</td></tr> </table>	招募	多元徵才管道且徵才條件放寬，不限定科系、性別、種族。	人權	本公司人事管理制度及規章均遵守勞動法令，並以絕對尊重基本人權原則訂定之，載明員工權益義務。	意見 、溝通	定期召開勞資會議，並設有員工意見平台，重視員工意見、保障員工合法權益，此外，不定期檢討修訂相關制度規章，以維護所有同仁權益。	身心平衡	設有職工福利委員會及社團，定期討論更新員工福利措施、舉辦各式活動並邀眷屬一同參與，增進員工家庭生活合諧與滿意度。	健康 安全管理	營運管理與環安管理單位，偕同臨場健康服務管理顧問公司，不定期更新勞工安全衛生資訊，藉由宣導、張貼文宣等方式，傳達工作安全衛生理念及關懷同仁身心狀況。
招募	多元徵才管道且徵才條件放寬，不限定科系、性別、種族。										
人權	本公司人事管理制度及規章均遵守勞動法令，並以絕對尊重基本人權原則訂定之，載明員工權益義務。										
意見 、溝通	定期召開勞資會議，並設有員工意見平台，重視員工意見、保障員工合法權益，此外，不定期檢討修訂相關制度規章，以維護所有同仁權益。										
身心平衡	設有職工福利委員會及社團，定期討論更新員工福利措施、舉辦各式活動並邀眷屬一同參與，增進員工家庭生活合諧與滿意度。										
健康 安全管理	營運管理與環安管理單位，偕同臨場健康服務管理顧問公司，不定期更新勞工安全衛生資訊，藉由宣導、張貼文宣等方式，傳達工作安全衛生理念及關懷同仁身心狀況。										
目標	<table border="1"> <tr> <td>短期</td><td>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；設立員工意見平台並確保溝通管道暢通，亦可匿名提供建議，提升員工反饋意願。</td></tr> <tr> <td>中長期</td><td>打造健康職場：提供舒適環境辦公室、提供員工健康照護與諮詢、員工心理健康關懷措施、提供友善母嬰/親子相關福利、協助同仁達到工作與生活上的平衡定期舉辦家庭生活日活動。</td></tr> </table>	短期	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；設立員工意見平台並確保溝通管道暢通，亦可匿名提供建議，提升員工反饋意願。	中長期	打造健康職場：提供舒適環境辦公室、提供員工健康照護與諮詢、員工心理健康關懷措施、提供友善母嬰/親子相關福利、協助同仁達到工作與生活上的平衡定期舉辦家庭生活日活動。						
短期	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；設立員工意見平台並確保溝通管道暢通，亦可匿名提供建議，提升員工反饋意願。										
中長期	打造健康職場：提供舒適環境辦公室、提供員工健康照護與諮詢、員工心理健康關懷措施、提供友善母嬰/親子相關福利、協助同仁達到工作與生活上的平衡定期舉辦家庭生活日活動。										
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社團</li> <li>• 共識營（每年 1~2 場）</li> <li>• 家庭日</li> <li>• 公司相關活動</li> <li>• 臨場健康服務</li> </ul>										
2022 年執行成效	<p><b>焊接人才培育計劃 - 拜訪學校：</b>國立草屯高級商工職業學校。</p> <p><b>產學育才計畫 - 拜訪學校：</b>國立台灣體育運動大學、國立虎尾科技大學。</p>										
溝通／申訴機制	本公司設有實體的員工意見信箱與員工意見回饋平台 (google form)。										

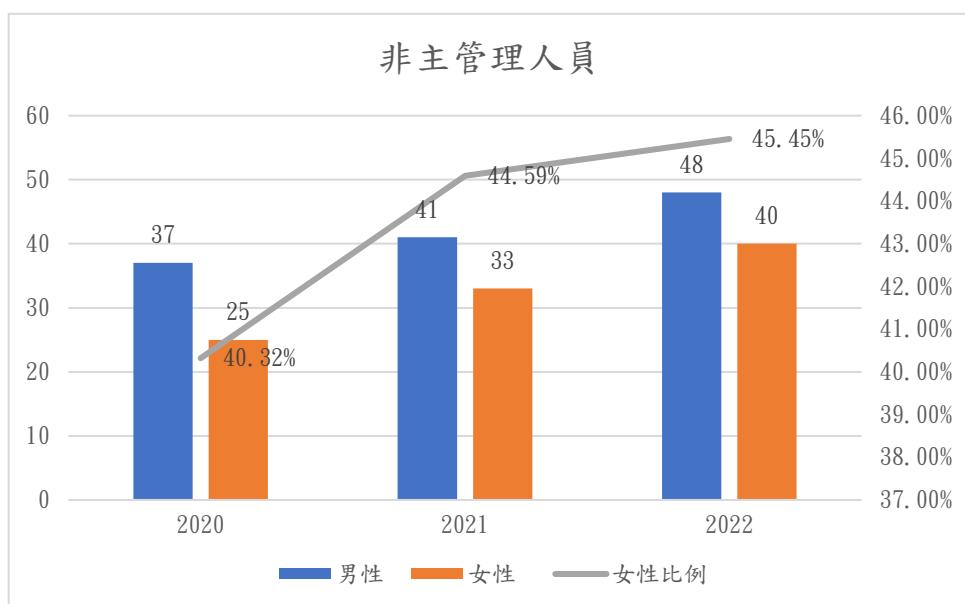
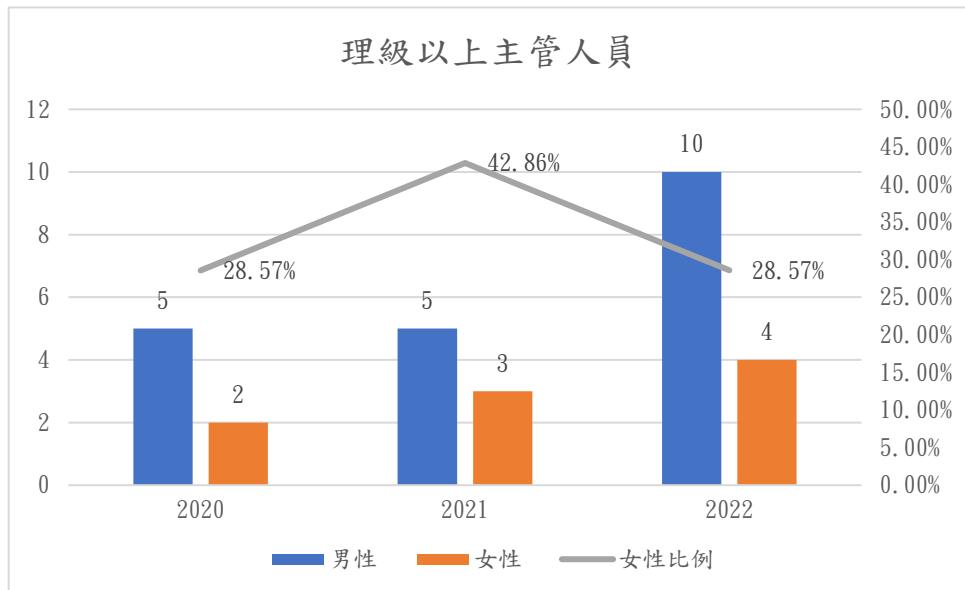
聚賢深知擁有產業經驗的人才是公司核心競爭力和成功的關鍵驅動因素，因此本公司特別重視招募和培養擁有專業知識、技能和經驗的人才，使其能夠為公司創造價值、推動創新和持續發展。此外，適任人才能夠幫助公司高效完成任務、解決問題且保持競爭優勢，適應快速變化的市場環境，實現持續的創新和成長，為此本公司提供良好的發展機會和積極的工作環境，以確保人力資源能發揮最大的價值和優勢。本章節揭露之數據均不包含當年度任職未滿 6 個月的人員。

### 人力結構

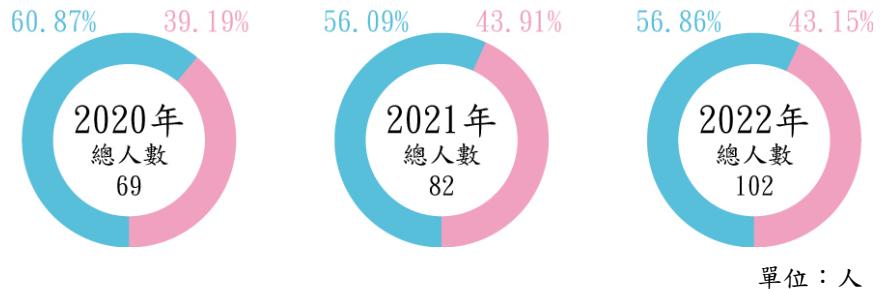
截至 2022 年底，本報告書所涵蓋範圍總員工人數為 102 人，員工以 30~50 歲青壯年為主；學歷分布方面以大學為主，佔員工人數 62.75%。



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，近年來女性擔任理級以上主管人員人數有逐漸增加趨勢。



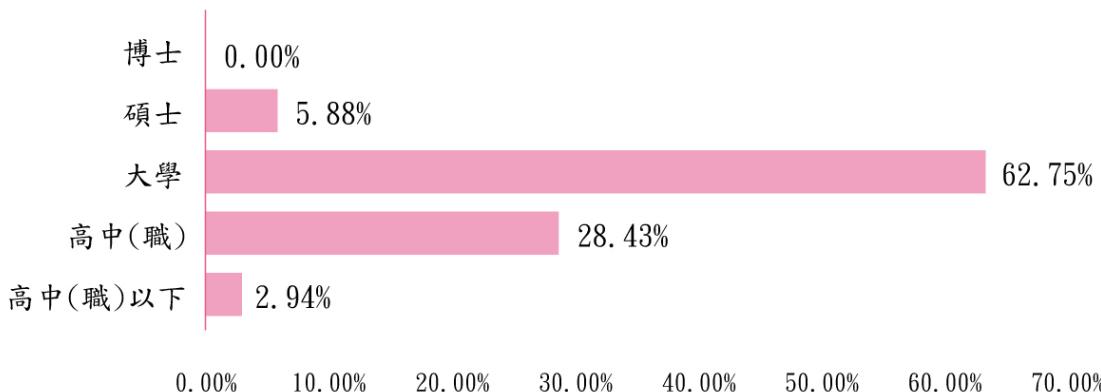
- 本公司近三年度人力結構數據



單位：人

理級以上主管人員	男性	女性	男性	女性	男性	女性
≤ 29 歲	0	0	0	0	0	0
30~50 歲	5	2	5	3	9	4
小計	7		8		14	
非主管人員	男性	女性	男性	女性	男性	女性
≤ 29 歲	16	14	14	16	25	21
30~50 歲	21	11	27	17	23	19
小計	62		74		88	
合計	69		82		102	

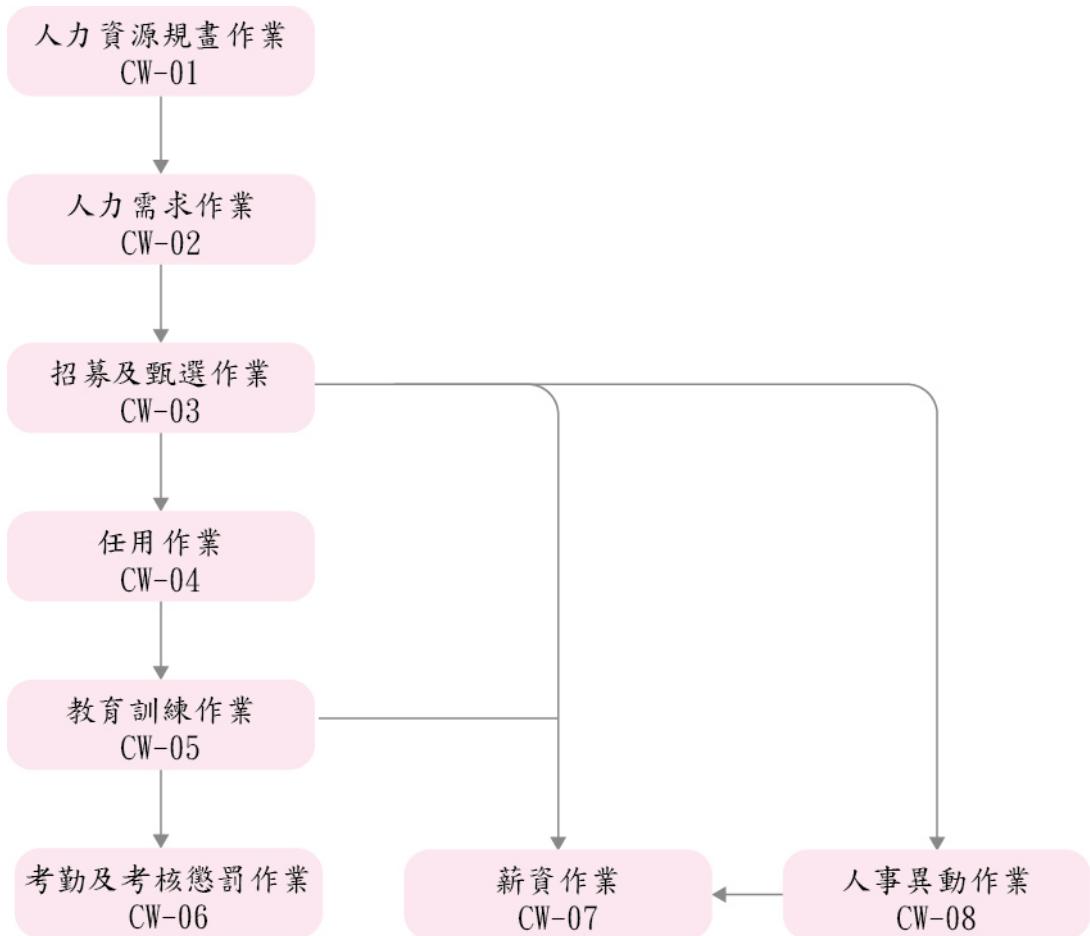
- 員工學歷分布表



## 人才招募及培養

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。

- 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。2022 年度本公司新聘任共 22 人，總新進率為 1.99%；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，2022 年度離退共 12 人，總離職率為 1.09 %。

## 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，因此規劃「管路技術人員培育計畫」，自 2022 年起與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；另外，以新竹區域延伸，尋找高中/職、大專院校發出徵才意願，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/實作及釋出現場焊接技術人員徵才資訊，另與其他非特定科系合作，針對現場管理職進行產業/職務介紹之招募說明會，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。2022 年產學合作招生成果如下表，預計於 2023 年接洽更多的學校。

時間	學校 / 科系	學校 / 科系	後續績效
2022	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(白日上班/夜間就學) 2022/12 兩位實習工程師轉為正職同仁。
	國立台灣體育運動大學	「產學育才計畫」說明	2022/11 校園徵才說明會(兩位同學有實習意願) 2022/12 安排實習面試(兩位)，錄取一位，將於 2023/02 開始實習三個月。

## 員工新進率與離職率

- 本公司近三年新進率



註：

- 員工新進比率(%)=(當年度新進正職員工數/(期初在職人數+期末在職人數)/2) / 100。
- 男性總新進率(%)=(當年度新進男性正職員工數/(期初在職人數+期末在職人數)/2) / 100。
- 女性總新進率(%)=(當年度新進女性正職員工數/(期初在職人數+期末在職人數)/2) / 100。

單位：人

	2020 年		2021 年		2022 年	
新進員工	男性	女性	男性	女性	男性	女性
≤ 29 歲	7	4	2	3	11	7
30~50 歲	2	1	4	2	0	2
≥ 51 歲	0	0	0	0	1	1
合計新進人數	14		11		22	
員工總人數	69		82		102	

- 本公司近三年離職率



註：

- 員工離職比率(%)=(當年度離職正職員工數/(期初在職人數+期末在職人數)/2) x100。
- 男性總離職率(%)=(當年度新進男性正職員工數/(期初在職人數+期末在職人數)/2)/ 100。
- 女性總離職率(%)=(當年度新進女性正職員工數/(期初在職人數+期末在職人數)/2)/ 100。

單位：人

	2020 年		2021 年		2022 年	
離職員工	男性	女性	男性	女性	男性	女性
≤ 29 歲	3	2	4	2	2	7
30~50 歲	3	0	1	0	2	1
≥ 51 歲	0	0	0	0	0	0
合計離職人數	8		7		12	
員工總人數	69		82		102	

## 薪酬

本公司 2022 年依循「員工工作準則」將年度的薪資調整修改為每半年度一次薪資調整（於 4 月及 10 月），分別依據前一年的工作績效以及當年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，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，於 2022 年 10 月起施行新制的薪資架構規範，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
2022 年	<ol style="list-style-type: none"> <li>全員依職務內容/專業度做基本核薪。</li> <li>依學歷程度給予學歷加給、指定專業證照加給。</li> <li>評估過往專業年資給予專業加給。</li> <li>依各職務等級給予主管加給。</li> <li>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。</li> </ol>

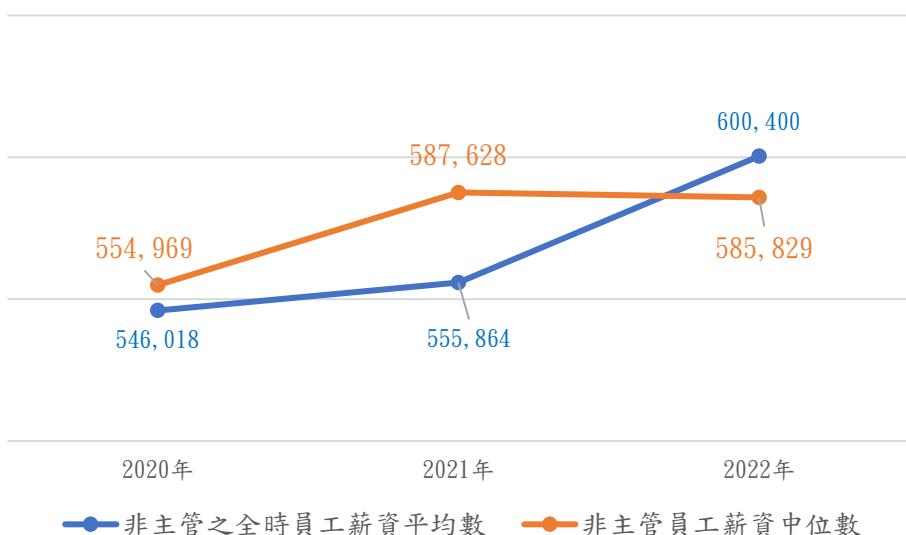
2022 年度本公司主管職共 14 人(佔員工總數 13.73%)；非主管職共 88 人(佔員工總數 86.27%)。

- 非主管職員工薪資數據

單位：新台幣元；人

項目	2020 年	2021 年	2022 年
非主管之全時員工薪資總額	33,853,129	41,133,952	52,835,180
非主管全時員工人數	62	74	88

註：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。



註：非主管之全時員工薪資平均數=非主管之全時員工薪資總額/非主管全時員工人數

## 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，發放禮券。			
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。			
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	類別		公司賀禮品	公司賀金/奠儀
	婚	年資滿三年以上之正職同仁	--	2,800(元)
			檢附文件	戶籍謄本

### • 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 2022 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：

單位：人；百分比

項目	2020 年			2021 年			2022 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)	0	1	1	0	3	3	0	6	6
當年度應復職人數(B)	0	1	1	0	1	1	0	0	0
當年度實際復職人數(C)	0	1	1	0	1	1	0	0	0
前年度復職人數(D)	0	0	0	0	1	1	0	1	1
前年度復職持續一年人數(E)	0	0	0	0	1	1	0	1	1
復職率(C/B)*100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	0%	0%
留任率(E/D)*100%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	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。

## 5.2 人才發展\*

「人才發展與培養」之管理方針		
重大主題意義	本公司相當重視員工學習層面，鼓勵同仁強化自己領域的相關知識及技能，讓團隊效能提升，帶動人才的發展，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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 制定清楚透明升遷制度</li> <li>• 定期提供內部訓練</li> <li>• 依各職務需求定期安排外部培訓</li> </ul>	
目標	短期	穩定公司內部人才之留任，並定期進行內部溝通活動、教育訓練，使新員工快速融入組織，資深員工得以持續精進知識和技能；定期進行人員升遷評核會議，拔擢人才。
	中長期	依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，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，提升團隊工作效率及整體員工未來發展力。
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內部員工訓練課程</li> </ul> <p>類別分為：新進員工教育訓練、各部門內部在職訓練、共通性教育、年度共識凝聚。</p> <p>依同仁不同職務與職能需要，提供多元化訓練課程及各項專業在職教育訓練。為使員工培養獨立思考及表達溝通的能力，鼓勵員工以自身專業項目或職務，輪流開課擔任內訓講師，分享與傳授其職能要領。</p> <p>每一年度至少召開一次年度共識課程，委託專業的培訓機構授課或由公司內部高階主管進行共識傳達。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 外部員工訓練課程</li> </ul> <p>編列訓練預算由主管安排，於專業上進行適性化培育與訓練，提升員工的能力與素養；同仁也可因專業需要，向公司提出外訓申請。</p>	
溝通／申訴機制	設有員工意見回饋平台(google form)。	

## 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」，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訓練，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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司制度解說</li> <li>• 半天基礎新進課程</li> <li>• 公司內部系統操作</li> <li>• 組織部門人員 / 主管介紹</li> </ul>								
	依各部門需求安排專業訓練課程。								
	類型	頻率	內容						
	內訓	每周	使員工具備所任職位所需能力之各部門基礎訓練，例如：						
目標			<table border="1"> <tr> <td>營運管理部、 市場行銷部、 設備服務部</td><td>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。</td></tr> <tr> <td>環安管理部、 工程服務部</td><td>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。</td></tr> <tr> <td>外訓</td><td>依各部門需求提出申請，規劃提升員工職能的課程。</td></tr> </table>	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	依各部門需求提出申請，規劃提升員工職能的課程。
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	依各部門需求提出申請，規劃提升員工職能的課程。								
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。							

## 人才發展評估

本公司 2022 年員工總人數為 102 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
		• 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

- 2022 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	74	148	-
	環安管理部	ESH 風險危害教育訓練	23	35	-
	工程服務部 環安管理部	工安 6S 教育訓練	25	37.5	-
	工程服務部 環安管理部	特定化學教育訓練	34	51	-
	工程服務部	品管焊道檢驗教育訓練	18	27	-
	工程服務部 環安管理部	每週 20 分鐘內訓 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	-
	全公司	內稽內控教育訓練	全體同仁	525	-
外訓	工程服務部 環安管理部	工作安全類	65	525	123,002
	工程服務部 設備服務部	生產專業技能類	6	45	52,060
	工程服務部 設備服務部	品質及認證	19	63	180,998
	營運管理部 市場行銷部	經營管理類	26	221	269,067

- 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，當員工提出申請且經評估通過後，即可申請學費全額補助以及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，此補助政策亦包含產學合作同仁之轉正調薪、住宿補貼及獎學金。本公司 2022 年度補助同仁持續進修之累計績效成果：

年度	學校	學制	累計人次	畢業人次
2022 年	國立台灣藝術大學	創作碩士學位(MFA)	1	0

### 5.3 人權\*

「人權發展」之管理方針					
重大主題意義	聚賢研發為落實人權保障，承諾尊重所有員工的人權及職場平權，遵循在地人權保障、勞動法令及兩性平等相關法令規範，禁止任何強迫、歧視、虐待或強制侵犯人權的行為，不論其職位、職級均應遵守此標準，以保障全體員工人權。				
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>所有員工皆符合法規最低工資以上敘薪標準。</li> <li>「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，以確保員工權益能得到有效維護。</li> <li>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、員工信箱及公司群組，確保員工及時且正確獲得相關資訊。</li> <li>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）。</li> <li>於系統設置工作時間管理及加班時數提醒機制，提醒員工注意工作與生活平衡。</li> </ul>				
目標	短期	配合法令規範與訂定相關規章制度，以確保員工在工作環境中擁有完善且合法的權益和保護。			
	中長期	定期更新、揭露相關資訊，並安排內部訓練課程，使員工能夠複習和瞭解自身的權益；我們也鼓勵包括供應商在內的合作夥伴共同關注人權議題。			
行動辦法	設有實體員工意見信箱及提供檢舉專用電話及電子信箱，為工作場所性騷擾及不法侵害提供申訴相關管道。				
2022 年執行成效	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司對所有同仁無偏差、歧視之不等對待。</li> <li>重視員工疑問，無論是關於公司政策、薪資或員工權益皆即時給予回覆，2022 年無發生勞資相關問題與糾紛。</li> </ul>				
溝通 / 申訴機制	實體員工意見信箱及檢舉專用電話及電子信箱				

### 人權政策

本公司於人員新進時，即對其詳細說明勞基法所涵蓋之勞工權益，保障職員清楚知曉自身權利。2022 年本公司未接獲任何人權相關違法或申訴案件，顯示本公司於人權議題之相關訓練課程和申訴機制相輔相成，取得穩定成效。

年度	2020 年	2021 年	2022 年
訓練人數（人次）	24	21	55
訓練總時數（小時）	24	21	55
員工受訓百分比	34.78%	25.61%	53.92%

## 人權風險評估與風險

議題	安全健康工作環境	禁用童工	禁止強迫勞動	禁止歧視與騷擾	集會結社自由
目標	致力於降低傷害及疾病之風險，包括火災、觸電感應、墜落、交通事故及財產損失等方面。	雇用兒童進行工作將剝奪兒童應有之正常童年成長及上學機會，恐於兒童精神、身體、社會與道德上造成威脅或損害；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。	尊重員工休息時間，不鼓勵超時加班，以確保員工的身心健康和工作效率	提供無騷擾、非法侵害和歧視的工作場所。公司嚴禁以人種、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因素，在招聘和僱傭過程中（如晉升、獎勵和培訓機會等）進行任何形式的歧視、霸凌或騷擾，確保每位勞工在工作場所中都受到平等和尊重的對待。	尊重所有員工結社意願，包括組建或加入工會、進行集體談判與和平集會等活動，我們也尊重員工拒絕參加此活動的權利。
利害關係人	全體員工、承攬商、供應商	全體員工、承攬商、供應商	全體員工	全體員工、承攬商、供應商	全體員工
減緩措施	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。	1. 招募時必須採取合理、有效的方法鑑別求職者的真實年齡。 2. 於入職時建立勞工真實且完整的人事檔案，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。	1. 公司大型聚會宣導。 2. 系統設置加班限制。	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。	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。
成效	自本公司成立以來，除偶發勤之交通事故(人員皆輕傷)外，無其他重大工安事件。	本公司自成立以來，未雇用任何童工。	2022 年度根據各區域及廠商的淡旺季控制，成功降低加班率，並顯著提升了休假率。	自本公司成立以來，無騷擾、非法侵害及歧視之申訴。	目前無員工提出工會相關集體談判與和平集會活動申請。

## 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。2022 年本公司無接獲任何重大員工相關申訴案件。

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)	7 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)	9 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

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未來的願景、目標、企業文化與使命，讓夥伴們對於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	員工反饋
2020 年	外聘專業管顧公司，對於全公司人員進行 DISC <sup>3</sup> 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。	對課程滿意度平均分數達 86.32
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；活動中同仁提出有關福利制度建議。帶動同仁分組活動增進同仁之間信任，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。	



圖：2022 年共識營活動照片

<sup>3</sup> 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。

## 5.4 安全職場\*

「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，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。							
政策與承諾	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>持續提高職業安全衛生管理系統績效。</li> <li>追求零災害、零傷害及零缺失之三大目標。</li> </ol>							
目標	短期	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						
	中長期	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						
行動辦法	<p>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。如因應特殊作業工程需求，同仁需考取相關作業主管證照。</p> <table border="1"> <tr> <td>人力</td><td>投入 35 位員工於職業安全衛生管理中</td></tr> <tr> <td>財務</td><td>提供專業證照加給（乙級技術士以上證照）</td></tr> <tr> <td>設備</td><td>新增庫房緊急廣播設備，及設有 CO2 滅火器 17 支</td></tr> </table>		人力	投入 35 位員工於職業安全衛生管理中	財務	提供專業證照加給（乙級技術士以上證照）	設備	新增庫房緊急廣播設備，及設有 CO2 滅火器 17 支
人力	投入 35 位員工於職業安全衛生管理中							
財務	提供專業證照加給（乙級技術士以上證照）							
設備	新增庫房緊急廣播設備，及設有 CO2 滅火器 17 支							
2022 年執行成效	推動臨場健康服務（包含母性健康、人因性危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、職場不法侵害預防與中高齡適性工作計畫等）。							
溝通與申訴機制	本公司相當重視員工安全，為能更全面掌握職業安全衛生政策，內部定期與工程部及環安部所有人員召開工程及環安動態會議，以了解、確認工程及安全衛生管理系統之運作績效，與持續適用性、適切性、有效性及資源調度。							

## 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，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，本公司亦通過 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。



## Certificate of Registration

OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 45001:2018

This is to certify that: GENII IDEAS Co., Ltd.  
1F-2  
No. 79, Ln. 28, Sec. 1, Tiedao Rd.  
Dong Dist.  
Hsinchu City  
30059  
Taiwan

聖賢研發股份有限公司  
臺灣  
新竹市  
東區  
鐵道路一段28巷79號  
1樓之2  
30059

Holds Certificate No: **OHS 697259**

and operates an Occupational Health and Safety Management System which complies with the requirements of ISO 45001:2018 for the following scope:

1. The provision of selling, installation, maintenance, development of the process equipment and parts in semiconductor field.
2. The provision of design, installation and demolition of piping system.  
[Previously certified to BS OHSAS 18001:2007 since 2018-09-17]

- 1.半導體領域生產設備及組件的銷售、安裝、維修、開發
- 2.管路系統的設計、安裝及拆卸

For and on behalf of BSI:

Chris Cheung, Head of Compliance & Risk - Asia Pacific

Original Registration Date: 2020-09-08  
Latest Revision Date: 2021-08-26

Effective Date: 2021-09-17  
Expiry Date: 2024-09-16

Page: 1 of 2



...making excellence a habit™

This certificate was issued electronically and remains the property of BSI and is bound by the conditions of contract.  
An electronic certificate can be authenticated [online](#).  
Printed copies can be validated at [www.bsi-global.com/ClientDirectory](#) or telephone +44 (0)20804-0333.

Taiwan Headquarters: 7th Floor, No.37, Anhe Rd., Hsinchu Dist., Taiwan 311, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

為保護員工能夠在最安全的工作環境下安心值勤，本公司統一配發環境安全相關設備給新進員工，要求出勤至客戶廠區之人員需完整配戴個人防護器具，另因安全鞋較容易耗損，可能無法提供完整防護而導致潛在工傷風險，故本公司每年補助員工\$800 購置新安全鞋，確保員工能在最完善的防護設備下值勤。



圖：人員配戴裝備

設備	投入費用	備註
安全帽	\$280/個	統一配發給新進員工
安全眼鏡	\$50/副	統一配發給新進員工
施工背心	\$230/件	統一配發給新進員工
無塵工作包	\$200/個	統一配發給新進員工
筆記本	\$145/本	統一配發給新進員工
安全鞋	員工可自行購買合適版型後進行請款	每年補助\$800

- 2022 年職業安全發生事件警告或違規行為

經公司內部統計，2022 年間發生職業安全攸關警告或違規行為共計 14 件：

事件原因	件數
違反客戶廠區《機密資訊保護 (Proprietary Information Protection, PIP)》規定	4
個人不安全行為	2
施工現場行為不符規定或設備操作不當	5
違反無塵衣穿著規定	2
下貨不規	1

針對職業安全事件，本公司皆留有完善紀錄及事發原因，除根據該違規項目研擬改善策略外，亦積極追蹤後續狀況，以最嚴謹的方式處理職業安全事件，杜絕再次發生的可能。

#### 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。

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）。

本公司 2022/4/1 起導入臨場健康服務，特委請外部專業機構，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。

臨場服務人員	臨場服務頻率
醫師	每年 4 次/每次 2 小時
護理人員	每月 4 次/每次 2 小時

## 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，2022 年於工作場域內工傷為 1 件，係因同仁執行公司庶務時不慎跌倒，以及 5 起通勤間發生之交通事故。

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。

原因	職業傷害類型	2022 年發生件數	事件描述	改善作為
個人因素	跌倒	1	同仁趕著倒垃圾，於行徑間小跑步未注意到人行道磁磚突出，不慎被絆倒，造成雙腿挫擦傷。	1. 垃圾車皆有固定時間，要求同仁提前走至定點等待。 2. 加強宣導工作區域禁止奔跑。

• 本公司近三年職業傷害統計：

類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	66,500.5	78,725	95,431
	男性總經歷工時	85,685	101,435	112,027
	總經歷工時	152,186	180,160	207,458
誤工率(LDR)	女性損工日數比率	0.00	0.00	2.62
	男性損工日數比率	0.00	0.00	0.00
	總計損工日數比率	0.00	0.00	1.21
缺勤率(AR)%	女性缺勤率	0.00	0.00	0.00*
	男性缺勤率	0.00	0.00	0.00
	總缺勤率	0.00	0.00	0.00*
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
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	1
	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	1
職業傷害所造成的死亡比率		0.00%	0.00%	0.00
嚴重的職業傷害比率		0.00%	0.00%	0.00
可記錄的職業傷害比率		0.00%	0.00%	4.82
註：				
1. 工傷數據不包含上下班交通事故。2022 年排除 5 起上下班交通意外之工傷。				
2. 總經歷工時 = 2022 年 1 月 1 日至 2022 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 / 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. 職業病得包括由工作條件或實務作為所造成或加劇的急性、復發性和慢性健康問題。其包括肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、由物理因素引起的疾病 ( 如噪音誘發的聽力受損、振動引起的疾病 ) 、和精神疾病 ( 如焦慮、創傷後壓力症候群 )				
9. 因報告書小數統一取自小數點後兩位，故 2022 年缺勤率為 0。				
10. 聚賢於 2023 年申請公開發行並首次開始申報相關數據至勞動部，故 2020 年與 2021 年之職業傷害統計數據同步追溯調整。				

## 環安衛教育訓練與推廣

- 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，2022 年環安衛相關教育訓練時數共 384 小時，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。



圖：環安管理部年度教育訓練

為更完善內部教育訓練制度，本公司於 2022 年新增兩項環安衛教育訓練模式：

1. 自 2022 年 7 月底起，由工程服務部與環安管理部同仁以廠區為單位，每周自行選一天，利用離廠前的 20 分鐘在廠區內或公司庫房進行口述傳授的實地教育訓練課程，使各廠區作業危害風險降低，達到零缺失和零事故的目標。同時，透過訓練課程加深了同仁對危害的意識，並提升工程環安專業度，讓客戶能更加信賴本公司服務品質。由各專案負責人或資深同仁擔任講師，每位同仁需完成教育訓練紀錄及簽到表後回傳至管理部存檔。

2. 為提供新進同仁完整的教育訓練，降低新進同仁在廠區內的風險性，本公司於 2022 年新增「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

- **火災緊急應變訓練**

本公司每年至少進行一次統一的緊急應變訓練<sup>4</sup>，2022 年於新竹庫房進行防火演練，聘請外部專業消防講師授課，實地演練火災發生時之疏散引導演習及滅火器實際操作，藉由教育訓練強化防災意識並熟練應變要領，確實發揮「自己財產、自己保護」之自主防災功能。



圖：防火管理員年度教育訓練

---

<sup>4</sup> 緊急應變訓練為公司統一舉行，2022 年度新竹被選為訓練地點進行演練，以持續維持公司整體的緊急應變能力。

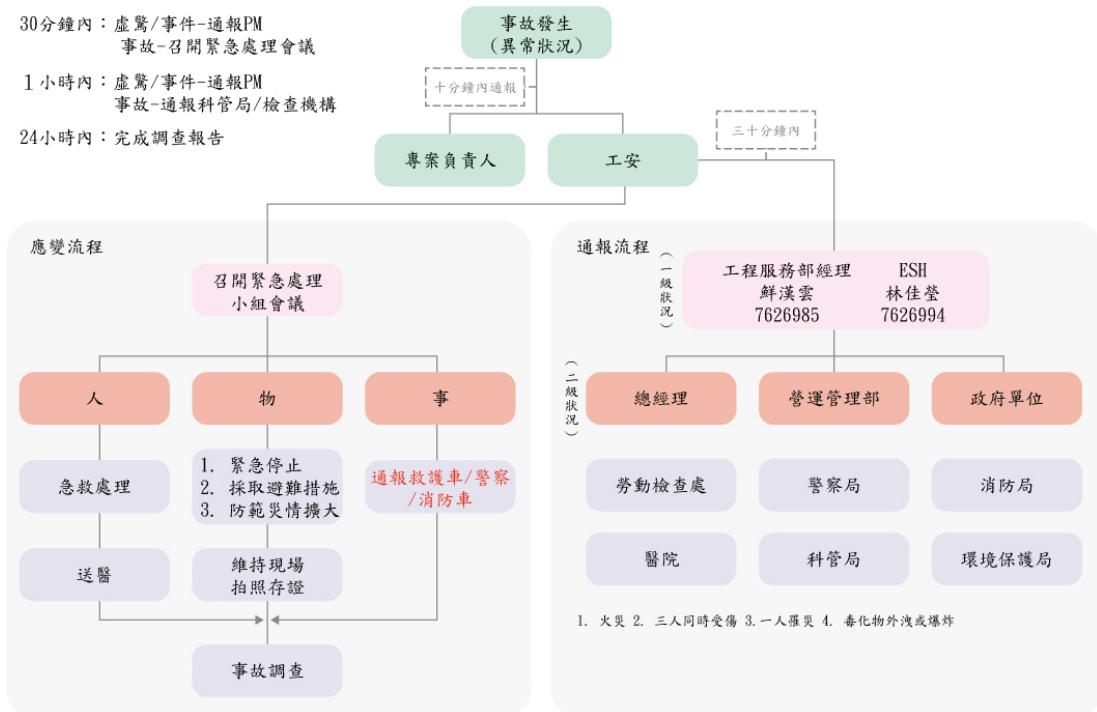
- 環安衛人才管理

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，各廠監工人員須擁有相關對應證照。值得一提的是，今年擁有相應證照的人員數量較去年顯著增加，這反映出我們在培訓和發展員工方面取得了重要進展。這將為公司建立更安全、健康的工作環境奠定堅實基礎。

北中南各廠區人員證照資訊彙總如下：

	人員配置	擁有證照	擁有證照人數 (人次)
北	環安管理部人員：14 人 工程服務部人員：23 人	職業安全衛生業務主管	28
		屋頂作業主管	10
		缺氧作業主管*	3
		有機溶劑作業主管	3
		特殊化學性作業主管	1
		急救人員	1
中	環安管理部人員：7 人 工程服務部人員：15 人	職業安全衛生業務主管	15
		屋頂作業主管	4
		有機溶劑作業主管	2
		特殊化學性作業主管	4
		職業安全衛生管理員*	1
		急救人員	2
南	環安管理部人員：14 人 工程服務部人員：22 人	職業安全衛生業務主管	20
		屋頂作業主管	6
		缺氧作業主管	1
		有機溶劑作業主管	2
		特殊化學性作業主管	2
		職業安全衛生管理員	1
註：		2022 年分別因應法規要求以及預先應對廠區可能有局限空間的作業考量，故新增職業安全衛生管理員證照與缺氧作業主管證照的考照輔導。	

- 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 2022 年本公司並未發生任何緊急相關事故。



## 職業安全衛生之參與、諮詢與溝通

依 ISO45001 職業安全衛生管理系統中之 710P01 安全衛生諮詢認知與溝通管理程序書處理。

### 一、外部溝通、參與及諮詢內容：

業主或其他外部利害相關者若提出對本公司技術服務或安全衛生上之改善議題、抱怨或建議，由本公司環安管理部進行資料彙整，待最高管理階層審核過後由環安管理部進行回覆；若有任何改變會影響承攬商之安全衛生狀況時，應由環安管理部先溝通諮詢承攬商之意見，並留下相關電子或書面記錄備查。

### 二、內部溝通、參與及諮詢內容：

(一) 公告：公司決議事項欲使員工周知時，張貼於佈告欄予全體員工。

(二) 主管、部門及相關會議：各部門定期召開部門會議，員工可於會中提出安全衛生改善建議案，再將會議記錄知會環安部，環安管理部整理成具體建議案後，知會相關部門答覆意見。視意見內容之必要性，如有需要再以書面回覆提案者。

(三) 意見信箱(e-mail)

(四) 施工前會議：各級員工可利用施工前會議或工具箱會議，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。

## 6. 成就社會的共好者-共融行動

### 6.1 社會共好

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。

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，在經歷 2018 年至 2022 年四年的籌備後，於 2022 年創辦成立「公益信託—生生不息教育基金」，以「人與自然，共融共好」為願景，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。

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。」截至 2022 年申請補助相關、聖誕送暖活動統計、寶貝中心職能發展活動參與成效如下表所示。更多關於「生生不息教育基金」的即時資訊，請詳見官網：<https://www.sustainable3taiwan.org/>

累積服務學生	累積服務學校	累積參與愛心人數	累積參與愛心企業
1242/位	28/所	69/人	5/家

- 分享快樂的種籽，聖誕送暖

### 受惠學生數

836 位

2022 年，聖誕送暖活動不同以往，擴大至台灣北、中、南部 18 所位於偏遠地區的國小，看見小朋友們開心的笑容，分享平日學習的成果，內心感動萬分，煩惱也煙消雲散，期許孩童未來能帶著這份感恩的心將快樂的種籽傳遞給身邊的人，再如漣漪般擴散。

地區	縣市	國小	
北	新竹	寶山國小	南庄國小
		玉峰國小	田美國小
	苗栗	內灣國小	豐田國小
中	台中	頭汴國小	峰谷國小
		鹿谷國小	伊達邵國小
	南投	永康國小	明潭國小
		清水國小	頭社國小
		坪頂國小	光榮國小
	台南	深坑國小	新光國小



- 即刻救援，扎根教育

針對地理上位居偏遠地區的孩童們在學習上有許多資源上的不足，成立「生生不息教育基金」，目的是透過平台，提供所有因家庭經濟窘困以致失去多元課程學習機會的學生急難救助的幫助。

### 2022 年受惠人數

3 人 (清水國小)

11 所學校社團

(永和國小、伊達邵國小、光榮國小、清水國小、鹿谷國小、寶山國小、明潭國小、永樂國小、坪頂國小、崑山國小、頭社國小)

總金額達：586,000 元整

- 邁向頂尖，培育教育

針對於五育及技藝競賽中某項領域特別突出且優秀，但迫於家庭經濟困難無法繼續進修之高中至研究所選手學生，提供其教育補助獎學金、實習與就業管道生涯等相關協助。

### 2022 年受惠人數

4 人

(國立臺灣體育運動大學)

總金額達：200,000 元整

## 附錄

### 附錄 1、GRI 準則索引表

使用聲明	聚賢研發股份有限公司遵循 GRI 準則出版 2022 永續報告 報告期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日			
使用 GRI 1 版本	GRI 1：基礎 2021			
適用的 GRI 行業標準	N/A			
GRI 2				
GRI 準則	揭露項目	對應章節或說明	頁碼	備註/省略說明
一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於報告書	1	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	1	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	1	
2-4	資訊重編	-		詳各章節註解
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	3.4 客戶價值及共贏	25	
2-7	員工	5.1 人才吸引與留任	42	
2-8	非員工的工作者	5.1 人才吸引與留任	42	
治理				
2-9	治理結構及組成	3.1 公司治理	19	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	19	參公開說明書
2-11	最高治理單位的主席	3.1 公司治理	19	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 企業永續管理	12	
2-13	衝擊管理的負責人	2.2 企業永續管理	12	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 公司簡介	4	
2-15	利益衝突	3.2 盡職治理與法規遵循	20	參公開說明書
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 企業永續管理	12	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 企業永續管理	12	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 企業永續管理	12	
2-19	薪酬政策	-		參公開說明書
2-20	薪酬決定流程	5.1 人才吸引與留任	42	
2-21	年度總薪酬比率	5.1 人才吸引與留任	42	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 2.1 永續願景	2 11	
2-23	政策承諾	3.2 盡職治理與法規遵循	20	
2-24	納入政策承諾	3.2 盡職治理與法規遵循 「*」對應章節之管理方針	20	

2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 資訊安全管理 3.4 客戶價值及共贏 5.3 人權	22 25 56	本年度共發生一起客訴事件
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2 盡職治理與法規遵循	20	
2-27	法規遵循	3.2 盡職治理與法規遵循	20	
2-28	公協會的會員資格	-		聚賢為國際半導體產業協會(SEMI)的一員
<b>利害關係人議合</b>				
2-29	利害關係人議合方針	2.3 重大性分析與利害關係人溝通	13	
2-30	團體協約	-		本公司無團體協約
<b>GRI 3</b>				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
<b>重大主題揭露(2021)</b>				
3-1	決定重大主題的流程	2.3 重大性分析與利害關係人溝通 「*」對應章節之管理方針	13	
3-2	重大主題列表			
3-3	重大主題管理			
<b>GRI 200 系列-經濟主題</b>				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
<b>201 經濟績效</b>				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 財務績效	6	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.3 氣候行動	37	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 人才吸引與留任	42	
201-4	取自政府之財務援助	-		本公司 2022 年度無取得政府補助
<b>202 市場地位</b>				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1 人才吸引與留任	42	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	-		本公司目前未聘雇外籍員工
<b>203 間接經濟衝擊</b>				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 社會共好	70	

205 反貪腐				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.2 盡職治理與法規遵循	20	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5.2 人才發展	53	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-		本公司 2022 年度無發生相關事件
207 稅務(2019)				
207-1	稅務方針	1.3 稅務政策	9	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3 稅務政策	9	
GRI 300 系列 - 環境主題				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
301 物料				
301-2	使用回收再利用的物料	4.1 創新管理	30	
305 排放				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.3 氣候行動	37	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.3 氣候行動	37	
305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.3 氣候行動	37	
305-5	溫室氣體排放減量	4.3 氣候行動	37	
308 供應商環境評估				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.4 客戶價值及共贏	25	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	-		定期稽核
GRI 400 系列 - 社會主題				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
401 勞雇關係				
401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才吸引與留任	42	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1 人才吸引與留任	42	
401-3	育嬰假	5.1 人才吸引與留任	42	
403 職業安全衛生(2018)				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 安全職場	60	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 安全職場	60	
403-3	職業健康服務	5.4 安全職場	60	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 安全職場	60	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 安全職場	60	
403-6	工作者健康促進	5.4 安全職場	60	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 安全職場	60	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 安全職場	60	
403-9	職業傷害	5.4 安全職場	60	
403-10	職業病	-		本公司 2022 年度無發生相關事件

404 訓練與教育				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才發展	53	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才發展	53	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才吸引與留任	42	
406 不歧視				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.2 盡職治理與法規遵循	20	本公司 2022 年度無發生相關事件
408 童工				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.2 盡職治理與法規遵循	20	本公司 2022 年度無發生相關事件
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	3.2 盡職治理與法規遵循	20	本公司 2022 年度無發生相關事件
414 供應商社會評估				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	5.3 人權	56	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-		定期稽核
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	3.3 資訊安全管理	22	本公司 2022 年度無發生相關事件

附錄 2、SASB 對照表

主題	會計指標	指標編號	對應章節
專案開發對環境的影響	違反環境許可、標準和法規的事件數	IF-EN-160a. 1	不適用
	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	IF-EN-160a. 2	不適用
結構完整性與安全性	與缺失或安全相關的		
	重新施工費用	IF-EN-250a. 1	本公司 2022 年度無發生相關事件
	法律訴訟所造成的金錢損失總額	IF-EN-250a. 2	本公司 2022 年度無發生相關事件
勞工健康與安全	事故率 (TRIR) 和死亡率：(a)直接僱員 (b)合約僱員	IF-EN-320a. 1	5.4 安全職場
建築物和基礎設施的生命週期影響	已通過第三方多屬性永續性標準認證的 (1)完工項目的數量 (2)在建項目的數量	IF-EN-410a. 1	公司內無相關永續標準認證建築物或基礎設施
	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	IF-EN-410a. 2	公司內無相關永續標準認證建築物或基礎設施
商業組合對氣候的影響	在建工程中與碳氫化合物和再生能源有關的項目金額	IF-EN-410b. 1	不適用
	在建工程中與碳氫化合物有關且被取消訂單的金額	IF-EN-410b. 2	不適用
	在建工程中與減緩氣候變遷相關的非能源項目的金額	IF-EN-410b. 3	不適用
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(1)在建工程數量(2)在建工程金額	IF-EN-510a. 1	不適用
	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. 2	3.2 盡職治理與法規遵循
	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	IF-EN-510a. 3	不適用，公司主要服務中投標占比比率低



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**