

企業永續報告書
2025 ESG Report



目 錄

contents

前言

關於本報告書
董事長的話

03

03

06

附錄

GRI 準則對照表
永續會計準則委員會對照表
上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法
永續報告書查證聲明書
資訊重編
重大主題變動
公協會參與
外部倡議

154

154

162

164

167

168

168

169

169

永續經營策略

1. 1 永續發展藍圖
1. 2 ESG 執行架構
1. 3 實踐聯合國永續發展目標SDGs
1. 4 重大性分析與利害關係人議和

17

18

20

23

25

永續治理

2. 1 組織概況
2. 2 資訊安全
2. 3 永續供應

33

34

46

52

永續創新

3. 1 技術創新
3. 2 品質管理
3. 3 客戶夥伴關係

66

67

81

88

永續環境

4. 1 氣候與能源管理
4. 2 水資源及廢棄物管理

91

92

104

友善職場

5. 1 多元共融 幸福職場
5. 2 人才吸引與留任
5. 3 人才發展
5. 4 人權
5. 5 家登特有文化
5. 6 職業安全與衛生

108

109

113

123

130

134

139

社會共融

6. 1 公益投入之種類比例
6. 2 自然環境與生態友善管理

145

146

153

官方網站



ESG專區



訂閱電子報



前言

關於本報告書

本報告書為家登精密股份有限公司（以下簡稱「家登精密」或「本公司」）第六本永續報告書（Sustainability Report），旨在全面揭示本公司於企業社會責任領域的理念、行動與成果。為提升利害關係人對本公司永續發展方針與績效之瞭解，報告內容涵蓋環境（Environmental）、社會（Social）與公司治理（Governance）三大構面，並詳實呈現各項具體作為與績效表現。本公司重視與利害關係人之溝通，透過各章節回應其關切議題與期望，並持續蒐集意見，以作為永續策略與行動規劃之參考依據。本報告書每年定期發行，展現本公司實踐 ESG、推動永續發展的承諾與決心。

報告書範疇

本報告書之揭露範圍以家登工業股份有限公司為主體，財務數據由勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證之合併報表範疇相同，環境面涵蓋土城中央領袖大樓、復興廠、台南樹谷廠、南科分公司等營運據點。人群面涵蓋集團總部（家崎大樓）、土城中央領袖大樓、復興廠、台南樹谷廠、南科分公司等營運據點。若個別章節之揭露內容超出或不符上述範疇，將於該處明確註記說明，例如研發相關涵蓋家崎大樓。此外，為響應環保與節能減碳政策，本公司推行無紙化作業，本報告書同步提供中、英文版電子檔，並公開於公司ESG永續專區，供利害關係人閱覽與下載。

資料揭露期間

本報告資訊揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，惟部分重大事件揭露時間截至2026年5月31日。

報告書編寫原則

本報告書依據全球永續報告協會

（Global Reporting Initiative, GRI）於2021年10月發布之GRI準則（GRI Standards）進行編製，同時參考AA 1000 當責性原則（AA 1000 Accountability Principles: 2018）、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法，以及上市上櫃公司永續發展實務守則進行編寫與揭露。部分內容參照永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）針對半導體產業（Semiconductors）發布的揭露標準與氣候相關財務揭露（TCFD）框架揭露「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」等四大核心要素，強化本公司對氣候變遷相關風險與機會的辨識與因應能力，進而提升永續韌性。本公司將持續依循國際趨勢與監管要求精進報告編製品質，強化資訊揭露與利害關係人溝通之效能。

撰寫原則及綱領

- 全球永續性標準理事會 GRI 準則
- 國際財務報導準則基金會（IFRS Foundation）之SASB永續指標
- AA1000 當責性原則標準
- 氣候相關財務揭露 TCFD
- 聯合國全球盟約 UN Global Compact
- 聯合國永續發展目標 SDGs
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 上市上櫃公司永續發展實務守則
- 公司治理 3.0
- 上市櫃公司永續發展路徑圖

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

報告書管理流程

本報告依據《永續報告書編制及驗證作業程序》編製，由永續辦公室統籌撰寫，內容經各權責單位主管審核確認資料正確性後，委託第三方獨立機構進行查證，最終經永續發展委員會審議並提報董事會核准後發布，確保報告資訊之完整性與可信度。

外部認證

永續報告書	取得優麗國際管理系統驗證股份有限公司（DQS）保證聲明書
財務資訊	勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證
治理	ISO 30401:2018知識管理證書 ISO 27001: 2022 資訊安全管理系統驗證 台灣智慧財產管理規範（TIPS）A級驗證
環境	ISO 50001:2018能源管理系統驗證 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查聲明書 ISO 14001:2015環境管理系統驗證
品質	AS 9100D:2016航太品質管理系統驗證 ISO 9001:2008國際品質管理驗證
社會	取得ISO 45001:2018 職安衛管理系統驗證 RBA行為準則銀級證書
第三方驗證證書 公司年報	

發行歷程

- 首次出版 2021年6月
- 上一版本 2025年7月
- 現行版本 2026年7月
- 下一版本 2027年7月

意見回饋

任何有關本報告書或對家登精密永續發展的建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。

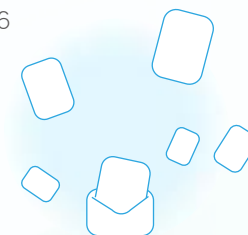
ESG網站：<https://esg.gudeng.com/>

聯繫人：永續長 游禮志

電子信箱：Randy.Yu@gudeng.com

電話：+886-2-2268-9141 #61506

地址：新北市土城區中興路7號



董事長的話

2025 年全球半導體產業在生成式 AI、高效能運算（HPC）與雲端資料中心需求帶動下，持續展現成長動能，並推升先進製程、HBM、3D IC、Chiplet、CPO 與 CoWoS 等關鍵技術發展。其中，先進封裝已成為突破單一晶片效能限制、推動系統級整合與產業升級的核心關鍵。與此同時，美中科技競爭、出口管制、關稅政策、在地製造要求與供應鏈安全審查，正加速重塑全球半導體供應鏈版圖，使企業除追求技術領先外，更需強化合規治理、供應鏈透明度、區域化布局與營運韌性。在此趨勢下，台灣半導體產業憑藉完整的製造、材料、設備、載具、封裝測試與精密檢測能量，持續扮演全球 AI 與 HPC 供應鏈中不可取代的戰略樞紐，並透過跨企業協作、共同出海與生態系整合，強化全球交付能力與市場應變速度。

家登精密作為全球領先的半導體載具解決方案提供者，近年以「建構 AI 產業生態系」（Ecosystem）為策略重心，結合關鍵材料、先進載具、自動化設備與創新技術服務，攜手半導體上中下游夥伴，共同打造具國際競爭力的台灣半導體供應鏈團隊。「德鑫半導體」聯盟由原先 8 家業者擴大發展，今年度再有 10 家新成員加入，參與業者已擴大至 18 家，進一步整合材料、設備、先進封裝與工業智能等夥伴資源。在全球區域化布局與多元生產／服務據點建置的推動下，家登精密不僅強化在地供應與快速服務能力，也有效分散地緣政治、貿易政策與單一市場依賴風險。面對產業循環波動與國際局勢不確定性，家登精密將持續以產品組合優化、技術升級、供應鏈協作與全球服務能量作為核心策略，在穩健營運的同時，協助台灣半導體供應鏈於 AI 時代與全球供應鏈重組中持續扮演關鍵角色。

家登精密致力推動 ESG，榮獲 TCSA 台灣 100 大永續典範企業獎及永續報告書金獎，以及天下永續公民獎。在環境面（Environmental），公司加入 TRE100 再生能源倡議，成為 TRE100 創始會員之一；新建廠均全面裝設太陽能板自發自用，並積極整合中小型太陽能電場，朝 RE100 目標邁進。另在產發署大帶小供應鏈低碳化轉型推動計畫挹注下，公司除開發家登專屬碳盤查系統，更攜手 12 家關鍵供應商夥伴達成減碳 1.3 萬噸 CO₂e 的成績，並協助供應商取得 ISO 14064-1 第三方公正機構查證聲明書。同時，家登精密持續推動廢料分類、回收與再利用，將廢棄資源再製為棧板、椅子、物流箱等環保產品，累計達成減碳 189 噸 CO₂e。在社會面（Social），家登精密投入約 885 萬元於

文藝支持、社鄰關懷、弱勢關懷與多元培育等公益活動，涵蓋藝文欣賞、電影包場、災勘車與消防救難器材捐贈、捐血、寒冬送暖、物資與敬老便民輪椅捐贈，以及新北高工模具科獎學金、埔里國中籃球隊圓夢計畫等行動。在治理面（Governance），家登精密於 2025 年公司治理評鑑中位居 6% - 20% 級距，展現公司治理推動成效；在資訊安全方面，公司通過 ISO 27001:2022 轉版稽核，確保資安政策持續落實與改善；在智慧財產權保護方面，公司持續通過 TIPS A 級驗證，強化研發成果、營業秘密與關鍵技術之管理與保護。此外，公司重視企業文化傳承，由董事長及高階主管親自授課，培養同仁價值觀與管理能力，塑造組織文化，並持續調整策略、推動組織成長，期許成為業界中小企業穩健發展與永續轉型的典範。

面對2026年AI基礎建設加速擴張、先進封裝需求持續升溫，以及全球供應鏈區域化、地緣政治與永續治理要求日益提高的產業環境，家登精密作為全球半導體供應鏈不可或缺的一員，深知企業價值不僅來自技術創新與營運績效，更來自對環境永續、社會責任、供應鏈韌性與世代福祉的長期承諾。

未來，公司將持續強化全球布局與在地服務能力，深化關鍵技術、供應鏈協作與區域營運韌性，並以更積極的永續實踐回應利害關係人的期待。家登精密將秉持穩健前行與創新突破的信念，攜手客戶、供應商、員工與社會夥伴，共同打造更智慧、低碳且具韌性的半導體未來。

家登精密工業股份有限公司 董事長

邱紹乾



關於家登精密

家登精密致力成為兼具永續發展與高度責任感的企業，始終秉持「全球半導體領導廠商關鍵性材料創新技術的首選夥伴」之願景，持續實踐「用知識培養員工，用管理提升企業，用服務感動客戶，用效益貢獻社會」的永續使命。2025 年公司合併營收達新台幣 73.47 億元，每股盈餘（EPS）達 9.43 元，毛利率達42%，展現穩健的經營成果；營收亦已連續三年維持雙位數成長，反映公司卓越的營運效能、產品競爭力與財務韌性。

除本業持續穩健發展外，家登精密亦積極於環境、社會與公司治理（ESG）各面向推動永續行動，將永續理念融入營運決策與日常管理。我們深信，企業唯有兼顧經營績效、環境友善、社會共好與健全治理，方能創造長期且穩健的價值；這不僅是對所有利害關係人的重要承諾，更是家登精密實現永續發展願景的核心基石。

家登精密工業股份有限公司

成立日期

1998 / 3 / 20

公司總部

236041 臺灣新北市土城區中興路7號

合併營收

7,347,242 (千元)

員工人數

646

企業使命及願景

- 提供全球關鍵材料創新技術
- 全球領導廠商關鍵材料創新技術的首選夥伴

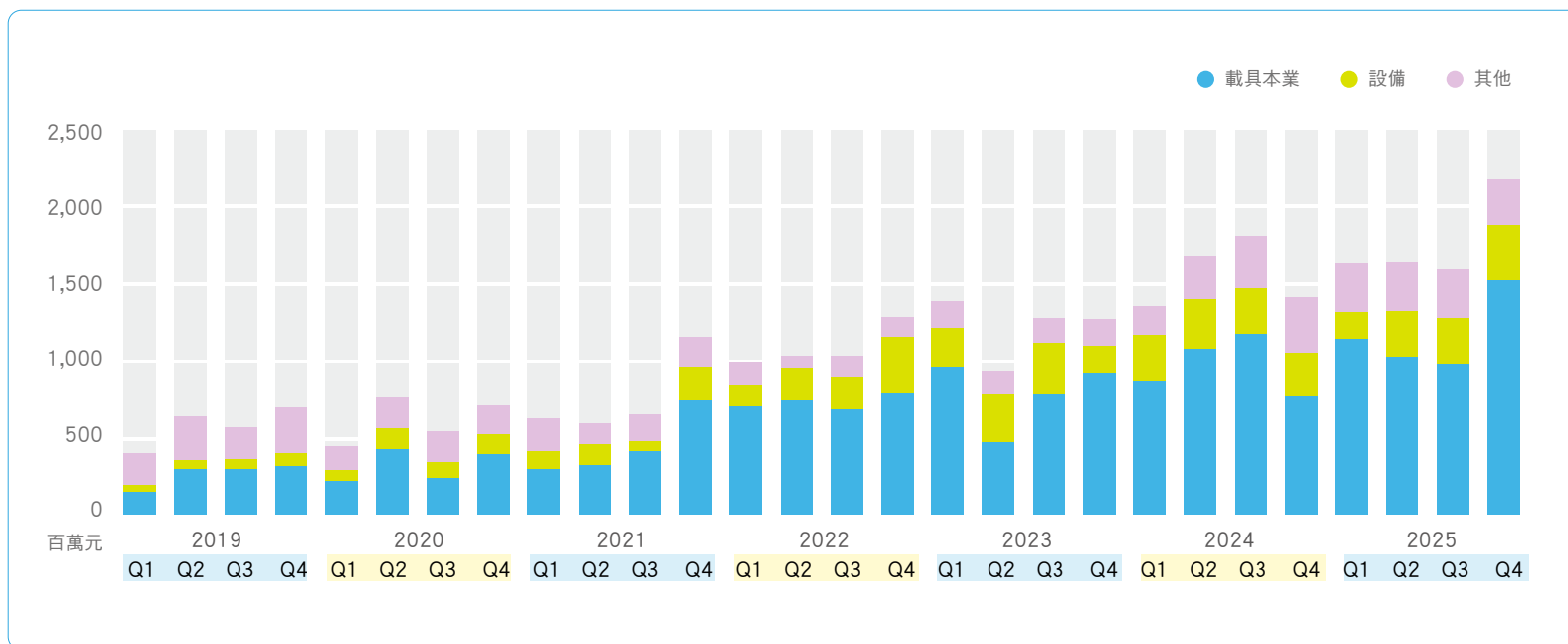
● 主力產品

1. 光罩傳載解決方案
2. 晶圓傳載解決方案
3. 載板傳載解決方案
4. 機台設備（家碩科技）
5. 其他服務

● 航太主力產品

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

● 家登集團營收(百萬元)



● 家登2025年財務績效

營收 73.47億，較去年同期成長12%

年度每股淨利 (EPS) 9.43元

毛利率 42%

市佔率

光罩盒全球市占超過70%、FOUP晶圓盒陸續通過大客戶認證，大中華半數以上客戶採用家登為Baseline

創新服務模式

家登精密整合自身核心技術與供應商專業能量，聚焦射出成型、精密加工、機構設計與材料檢測四大服務領域，透過「協同創造 Co-Creation」機制，與合作夥伴共同開發兼具品質、效率與競爭優勢的整體解決方案。

在半導體產業布局方面，家登精密以一站式解決方案為核心，結合四大產品線與專業技術服務，持續滿足客戶於先進製程、先進封裝與高階應用場域的多元需求，進一步創造高附加價值與創新競爭力。



用途或功能說明

光罩傳載 解決方案

使光罩在生產使用、傳送過程中，對於靜電、微污染、微粒（Particle）的產生給予最佳的保護：

1. 極紫外光光罩傳送盒（EUV POD）、極紫外光光罩傳送盒（RSP 200）低吸濕系列
2. 全尺寸光罩盒系列、低吸濕光罩傳送盒系列
3. 標準機械介面（SMIF）高階光罩傳送盒系列
4. LCD 85系列大尺寸光罩盒、OHT MRSP光罩傳送盒系列

晶圓傳載 解決方案

提供晶圓片於半導體製程設備及輸送系統中或儲放時，避免遭受微小塵粒之污染、確保其各階段製程中提供完善的保護：

1. 18吋前開式晶圓傳送盒（450mm FOUP）、18吋多功能應用晶圓傳送盒（450mm MAC）
2. 12吋前開式晶圓傳送盒（300mm FOUP）、Light cassette全自動傳送盒、PLP300全自動傳送盒
3. 8吋晶圓傳送盒（Lot Box）、8吋晶圓盒（Glass Box）、8吋晶舟（Cassette）、6吋晶圓盒（Wafer Box）
4. 2/4/6吋LED/太陽能晶圓用載具、其他晶圓盒系列

機台設備

提供光罩清淨環境之儲存空間：

1. 光罩微污染防治氮氣/超潔淨氣體填充潔淨設備、高潔淨度光罩儲存櫃
2. 光罩清洗機、氣體吹拂式光罩潔淨機
3. 具充氣功能之光罩儲存櫃、晶圓搬運車（PGV）

其他 相關服務

1. 針對產品提供回收、清洗及維修服務，以及治具、外購品、塑膠品、模具、零配件等銷售服務。
另有微汙染測試、離子測試等檢測服務。
2. 光罩/晶圓載具清洗服務、微汙染檢測服務、離子測試、零組件精密加工服務（產品介紹連結）

家登集團主要產品之營業比重

	2025		2024		2023	
	營業收入淨額	比重(%)	營業收入淨額	比重(%)	營業收入淨額	比重(%)
光罩載具品	2,330,972	46%	2,288,791	35%	3,032,238	41%
晶圓載具品	967,118	19%	1,942,595	30%	1,859,744	25%
機台設備產品	1,074,060	21%	1,149,790	18%	1,172,351	16%
半導體製造原料耗材	94,799	2%	88,660	1%	215,200	3%
其 它 ^(註1)	611,396	12%	1,074,960	16%	1,067,709	15%
合 計	5,078,345	100%	6,544,796	100%	7,347,242	100%

註1：其它主要為維修清洗服務、零件等。

註2：以上產品分類資料係由本公司提供。

主要商品之銷售地區

本公司2025年主要商品（服務）之銷售（提供）地區別：內銷約占62%，外銷約占38%。目前國內主要之晶圓代工廠商、中央處理器(CPU)廠商、半導體傳送及儲存廠商與光罩廠商都是本公司主要之客戶。

地區/年度		內銷	外銷	合計
2025 年度	金額	4,542,990	2,805,252	7,347,242
	%	62%	38%	100%
2024 年度	金額	3,192,032	3,352,764	6,554,796
	%	49%	51%	100%
2023 年度	金額	3,105,154	1,973,191	5,078,345
	%	61%	39%	100%

價值鏈脈絡

家登精密位居半導體產業價值鏈中游，為關鍵材料與設備供應商，專注於光罩載具（Mask Package/Reticle SMIF Pod/EUV Pod）及晶圓載具（FOUP/FOSB）之研發、製造與創新服務，提供高度潔淨、防靜電及防污染之專業載具系統。公司產品應用於光罩傳遞、晶圓搬運及先進製程管控等關鍵環節，協助下游 IDM 廠與晶圓代工廠確保高價值晶片與光罩於生產過程中避免污染、

靜電干擾及機械損傷，進而穩定製程良率、提升產線效率並降低營運風險。面對 EUV 先進製程、CoWoS 先進封裝等發展所帶來之高潔淨度與高可靠度需求，家登精密持續優化載具設計與材料技術，協助客戶縮短開發週期、加速量產時程，並強化先進製程之穩定性與競爭力。家登精密不僅提供關鍵產品，更是客戶實現高效率、高良率及高穩定製程之重要合作夥伴。



資料來源：產業價值鏈資訊平台

2025年永續亮點績效與獲獎肯定

E 環境永續		S 社會共融		G 經濟	
12家	協助12家關鍵供應商通過ISO 14064-1 溫室氣體查證並取得聲明書	31,096小時	年度員工訓練總時數	12%	營收成長比率，連七年創新高
1.3萬公噸	攜手12家供應鏈夥伴累積實質減碳逾 1.3 萬公噸 CO ₂ e	848 萬元	社會公益活動投入總金額	785件	至2025年累計專利件數
47%	單位營收碳排量至2025年減少 (2021 年為基期)	19個月	平均年薪	9.43元	EPS
70%	單位營收用水量至 2025 年減少 (2021 年為基期)	1,860萬元	員工專案獎金	3.4億	研發投入總金額
53%	單位營收廢棄物至2025年減少 (2021年為基期)	6%-20%	第十二屆公司治理評鑑	-	-

企業沿革



1 永續經營策略

- 1.1 永續發展藍圖 18
- 1.2 ESG 執行架構 20
- 1.3 實踐聯合國永續發展目標 SDGs . . . 23
- 1.4 重大性分析與利害關係人議合 . . . 25

1.1 永續發展藍圖

「提供全球關鍵性材料創新技術」

培訓「培育全球關鍵材料創新技術專業人才」

成為「全球半導體領導廠商關鍵性材料創新技術的首選夥伴」

「家登精密」（股票代號3680），意喻家喻戶曉：成為世界級的企業，登峰造極：擁有世界級的技術；英文名稱Gudeng 取名則意謂「久久長長」（閩南語），期許本公司在台灣這片土地上永續經營，同仁可在家登精密這個大家庭中，獲得家庭幸福、心靈成長；同時，也因為同仁的努力，每個利害關係人都能獲得長長久久的幸福。

1. 落實公司治理

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

2. 永續創新推動

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

3. 推動環境保護

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

4. 建立友善職場

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

5. 投入社會參與

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

為強化永續治理並提升資訊透明度，本公司透過多元管道向內外部利害關係人進行宣導與揭露：

1. 對內部同仁

公司定期透過「公佈欄」及「內部Portal系統」發布政策公告、教育訓練資訊及申訴機制說明，確保員工充分了解相關權益保障與溝通管道。

2. 對外部利害關係人

若對本公司有任何建議或申訴事項，可透過官方網站公布之聯絡方式（<https://www.gudeng.com/Page?itemid=15&mid=52>）或專屬申訴管道提出意見（請參閱本報告書第41頁 家登精密檢舉與申訴專區）。我們承諾，「所有申訴資訊將予以匿名處理與保密保護」，以保障申訴人權益，並促進誠信與負責任的企業文化。

1.2 ESG執行架構

家登精密秉持企業「願景」與「使命」，結合製造業嚴謹紀律與精實生產精神，以及服務業以客戶為夥伴、重視需求回應的態度，建構 ESG 執行架構。公司以聯合國永續發展目標（SDGs）為指引，穩健推動永續行動，並與利害關係人共創長期價值。

永續角色及對應單位

永續角色	統籌部門	工作職掌
風險管理	營運持續管理委員會	負責企業營運風險鑑別、演練作業規劃及訂定營運持續計劃
永續發展基礎	永續發展委員會	1. 負責永續工作項目的實施規劃及控制，並監督專案項目進度 2. 負責永續發展思維與ESG的整合，並維護利害關係人關係 3. 依循法規、國際趨勢提出淨零行動方案 4. 國際倡議、ESG評比及獎項等利害關係人關注事項維護
公司治理	財務部	負責金融監督管理委員會要求之公司治理評鑑，強化董事會職能，並提升企業永續價值。
資安管理	資訊安全管理委員會	資訊安全委員會執行維護公司資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障客戶及個人資料隱私之安全之進展
環境管理	職安室、廠務部	依循2050淨零排放目標、推動永續環境運作並針對廠內環境衝擊進行管理
社會價值	秘書室	依循聯合國永續發展目標（SDGs），秉持取之於社會，用之於社會的理念，推動集團社會公益發展
人權管理	內部客戶服務處	依循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」之原則與精神，推動各項基本人權及多元共融原則政策
價值鏈管理	供應鏈夥伴關係處	從環境和社會責任的視角，推動公司的永續採購政策，確保公司發展更負責任的供應鏈

永續發展委員會

為強化永續發展管理並回應國內外永續揭露要求，本公司持續建構由上而下、跨部門協作的永續治理架構，明確劃分董事會、永續發展委員會、永續推動辦公室及各功能單位之權責，確保永續策略、風險管理與具體行動能有效落實於日常營運中。

董事會為本公司永續發展之最高治理與監督單位，負責審議永續發展政策、策略方向與中長期目標，並定期監督各項永續議題之推動進度與績效表現。董事會亦關注重大經濟、環境與社會衝擊之管理情形，透過審閱永續發展委員會提交之重大性分析、氣候風險評估、溫室氣體管理、供應鏈永續及法規遵循等相關成果，確認公司已妥善識別關鍵永續議題與潛在風險，並督導管理階層提出具前瞻性及可執行性的因應策略，納入營運決策、資源配置與風險管理流程中，以提升組織韌性與長期競爭力。

董事會下設「永續發展委員會」，作為永續策略規劃、重大議題審查與執行監督之重要機制，定期檢視公司於環境、社會與公司治理各面向之推動成果。永續發展委員會就氣候變遷、淨零轉型、供應鏈管理、人才發展、職業安全衛生、資訊安全、公司治理及利害關係人溝通等重大議題進行討論與追蹤，每季向董事會報告永續發展推動成果、重大議題管理情形、年度目標達成狀況、風險因應措施及後續改善計畫。董事會則依據報告內容進行檢視與督導，並適時提供指導意見，作為公司後續永續策略調整、資源配置及管理精進之依據。

執行層級則由「永續推動辦公室」統籌全公司永續相關事務，負責整合各部門資源，推動永續策略、年度行動計畫、永續報告書編製、利害關係人溝通、外部評鑑回應、法規遵循及永續資訊揭露等工作。因應 IFRS S1、IFRS S2 及國內永續資訊揭露趨勢，公司亦持續強化永續數據蒐集、內部控制、跨部門資料整合與揭露品質管理，提升永續資訊之正確性、完整性、一致性與可追溯性。

此外，公司設有跨部門永續工作小組，由各業務單位與職能單位共同參與，依權責分工推動溫室氣體盤查與減量、能源管理、供應鏈低碳轉型、職安衛管理、人才培育、人權管理、資訊安全及社會參與等具體永續行動，並定期向永續推動辦公室回報執行進度與成果。透過董事會監督、委員會督導、辦公室統籌及各部門落實之分層管理機制，本公司得以系統化推動永續發展事務，強化內外部溝通效率，提升永續治理能量，並將永續價值深化為企業長期營運與穩健成長的重要基礎。



1.3 實踐聯合國永續發展目標 SDGs

家登ESG 執行方向	對應 SDGs	2025 年 重點成果及績效	短期目標 (2026 年)	中期目標 (2027 年)	長期目標 (2030 年)
建立友善職場		1. 員工訓練總預算金額達\$1,829,340，訓練2,099人次 2. 累計培育 153 位內部講師 3. 年度員工訓練總時數達 31,096小時 4. 生理女性晉升比例 48.48% 5. 副總級女性高階主管佔比 50% 6. 身心障礙者進用率 1.55% 7. 安全衛生教育訓練人均受訓時數達 3.6小時 8. 全額補助員工年度體檢	1. 關鍵價值鏈能力人才培育與留置 >90% 2. 定期培育數位講師，建置職能培訓地圖 3. 員工全年平均學習時數達50小時 4. 透過教育訓練、說明會建構公司多元共融企業文化	1. 提高員工滿意度 2. 培養人才儲備 3. 持續推動創新及提升競爭力 4. 提高多元招聘比例 5. 持續提供身心障礙友好環境 6. 持續優化多元共融政策與流程	1. 建立內部講師獎項，鼓勵經驗傳承 2. 啟動接班人計劃 3. 員工全年平均學習時數達80 小時 4. LMS提供1,000 堂以上線上課程
落實公司治理		1. 合併營收達新台幣 73.47 億，ESP 9.43元 2. 員工年薪約19個月 3. 公司治理評鑑 6%-20% 4. 辦理營業秘密、資安防範宣導、公司經營理念、商業道德、管理意涵課程、TIPS 智慧財產等課程	1. 取得ISO 20400永續採購指南證書 2. 持續強化員工營業秘密、資安防範宣導、公司經營理念、商業道德、管理意涵課程、TIPS 智慧財產等意識	1. 持續強化董事會成員多元性 2. 公司治理評鑑前 5%	公司治理評鑑前 5%
投入社會參與		參與社會公益項目達 29 件，總效益金額達885萬元，支持項目包含「文藝支持」、「社鄰關懷」、「弱勢關懷」、「多元培育」、「環境保育」	持續參與五大社會公益項目	通過捐款、志願服務或合作計畫等方式，支持各項公益活動	積極參與社會公益活動，支持教育、健康、貧困救助、災害救援等領域的公益事業，回饋社會

家登ESG 執行方向	對應 SDGs	2025 年 重點成果及績效	短期目標 (2026 年)	中期目標 (2027 年)	長期目標 (2030 年)
永續創新推動	  	1. 持續生產環保棧板、人體工學塑膠椅，讓次料、廢料零產出 2. 客戶往來間運輸，使用可重複裝載物料的包裝	1. 提高研發獎金，鼓勵員工提出環保改進建議，推動技術創新，降低環境影響 2. 持續優化循環再生專案，建立新興商業模式	透過設備更新、製程優化降低產品碳足跡	通過減少溫室氣體排放、增加碳吸收量等方式實現產品碳中和目標
推動環境保護	 	1. 推動1件節能項目，節電度數6萬度 2. 單位營收用電量較2024年降低2.3% 3. 單位營收碳排放量較2023年減少2.7%	擴大範疇三盤查，輔導供應商執行ISO 14064-1，並免費提供溫室氣體盤查平台帳號，以數位化方式提升盤查效率及準確性	1. 依循SBTi訂定減碳路徑 2. 規劃導入再生能源	1. 取得SBTi 減碳目標認證 2. 達成RE60

1.4 重大性分析與利害關係人議合

STEP 1 鑑別利害關係人

本公司依循營運特性、產業價值鏈關聯性及日常業務往來情形，辨識與公司營運及永續發展具高度關聯之主要利害關係人，包括員工、客戶、供應商、股東與投資人、政府機關、媒體及在地社區等 7 類對象，作為後續永續議題蒐集、利害關係人溝通、意見回饋及重大性評估之重要基礎。

STEP 2 鑑別永續議題

為確保永續議題盤點之完整性，並反映利害關係人關注事項，本公司參考 GRI 通用準則、SASB 準則、MSCI ESG 評級指標、IFRS 永續揭露架構、聯合國永續發展目標（SDGs）、前一年度重大議題、公司治理評鑑要求、同業揭露趨勢及利害關係人回饋意見等資訊來源，由相關權責單位進行議題蒐集、盤點與彙整，最終形成 22 項永續議題，作為本年度雙重重大性評估之議題池。

STEP 3 調查利害關係人關注程度與蒐集風險／機會資訊

依據 2025 年回收之 390 份有效問卷，分析各類重要利害關係人對永續議題之關注程度，並透過內部訪談、管理階層討論及部門意見蒐集，辨識各項議題可能衍生之風險與機會，作為後續影響重大性與財務重大性評估之依據。

STEP 4 評估影響重大性

由永續辦公室召集相關部門，針對各項永續議題進行衝擊鑑別，辨識本公司於自身營運及價值鏈活動中，對經濟、環境與人群所造成或可能造成之正面與負面衝擊，並進一步評估其衝擊性質、發生時間範圍、影響邊界及公司涉入程度。另依各項衝擊之嚴重程度與發生可能性進行評分，據以判定各永續議題之影響重大性。

STEP 5 評估財務重大性

針對各項永續議題可能對公司營運及財務表現所產生之風險與機會，永續辦公室會同財務、營運、採購及相關權責單位進行評估，分析其對收入、成本、現金流、資產價值、融資條件、供應鏈穩定性及企業價值等面向之潛在影響，並綜合考量影響程度與發生可能性，據以判定各項議題之財務重大性。

STEP 6 重大主題排序及揭露內容

由永續辦公室彙整利害關係人關注程度、影響重大性及財務重大性評估結果，依雙重重大性原則進行綜合分析。凡於影響重大性或財務重大性任一面向具有重大性者，即列入重大主題候選項目，再由永續發展委員會審議確認本年度重大主題，排序其優先順序。經鑑別結果，本年度共確認 12 項重大議題，並依循 GRI 通用準則與公司永續揭露政策，說明各項重大主題之管理方針、風險與機會評估、因應機制、行動方案、執行進度及績效成果，以作為永續資訊揭露之實質依據。

註：為提升重大性分析之客觀性與一致性，公司每三年定期委託第三方專業機構進行外部稽核與流程驗證，確保議題鑑別及影響評估方法符合國際準則與利害關係人期待，並持續精進議題管理與永續作為。

重大主題風險與機會

重大主題		對家登精密的重要性與策略 (高度 / 中度相關)					價值鏈衝擊邊界 ●直接衝擊 ◎促成衝擊			對應 SDGs目標	對應 GRI	潛在風險	可能機會
		增加 營收	營運 風險	研發 創新	客戶 滿意	員工 向心力	上游 供應鏈	家登 精密	下游 客戶				
1	資訊安全		V		V	V	●	●	◎		GRI 418	造成利害關係人資料外洩所導致賠款及聲譽受損。	導入ISO27001，提升利害關係人信任度及滿意度。
2	友善職場				V	V				     	GRI 401 GRI 405 GRI 406	若未能持續營造友善職場環境，可能導致員工健康受損、工作滿意度下降、人才流失及勞資關係緊張，進而影響企業營運穩定與雇主品牌形象。	透過推動友善職場、員工照護、多元共融與職涯發展，可提升員工認同感與留任率，強化組織凝聚力、人才競爭力與企業永續發展韌性。
3	營運績效	V			V	V				   	GRI 201 GRI 203	若營運績效未能穩定成長，可能影響公司獲利能力、投資人信心、資源投入與長期競爭力。	透過提升營運效率、強化技術創新、優化產品與服務品質，可擴大市場機會並提升企業長期價值。
4	品質管理	V		V	V					 	GRI 417、 自訂指標，良率、客訴件數、品質異常改善率	產品品質未達客戶規範要求，造成退貨、交期延後或退款，導致營收下降。	定期追蹤客戶滿意度，秉持「全球領導廠商關鍵材料創新技術的首選夥伴」願景，獲得客戶信任，提升營收並建立長期合作關係。
5	勞資關係		V		V	V				  	GRI 402	若勞資溝通不順暢或員工權益未獲妥善保障，可能引發勞資爭議、員工士氣下降及人才流失，進而影響營運穩定。	透過建立暢通溝通管道、完善申訴機制與公平合理的勞動條件，可提升員工信任、組織凝聚力與企業永續競爭力。
6	職業安全衛生		V			V				 	GRI 403	員工或承攬商受傷，或遭遇事故導致生產中斷。	維持良好企業社會形象，提供工作者安全及穩定的工作場域，以達成高品質的工作成效。
7	客戶關係管理	V			V					   	GRI 416 GRI 417	若未能即時回應客戶需求、維持產品與服務品質，可能導致客戶滿意度下降、訂單流失及企業聲譽受損。	透過強化客戶溝通、品質管理與合作夥伴關係，可提升客戶信任、長期合作穩定性與市場競爭力。

重大主題	對家登精密的重要性與策略 (高度 / 中度相關)					價值鏈衝擊邊界 ●直接衝擊 ◎促成衝擊			對應 SDGs目標	對應 GRI	潛在風險	可能機會
	增加 營收	營運 風險	研發 創新	客戶 滿意	員工 向心力	上游 供應鏈	家登 精密	下游 客戶				
8	風險管理		V		V	●	●	●		GRI 2-12 / 2-13 / 2-16 / 2-23 / 2-25	若風險辨識與應變機制不完善，可能導致營運中斷、財務損失、法規違失或聲譽受損，影響企業長期穩定發展。	透過建立完善風險管理制度、強化內控與營運韌性，可提升企業面對市場、法規、氣候及供應鏈變動的應變能力與永續競爭力。
9	人才吸引與留任	V		V		◎	●	◎		GRI 401 GRI 202 GRI 405	若無法提供具競爭力的薪酬福利、職涯發展與友善工作環境，可能導致招募困難、人才流失及關鍵職能斷層。	透過完善人才培育、升遷制度、薪酬福利與多元共融職場，可提升員工認同感、留任率與企業長期競爭力。
10	研發/技術創新	V		V		●	●			GRI 201 GRI 203	若研發投入不足或技術創新速度落後，可能影響產品競爭力、客戶黏著度與市場拓展能力。	透過持續投入研發、提升製程技術與開發低碳創新產品，可強化差異化優勢並創造新的市場成長動能。
11	人才發展	V		V			●			GRI 404	若人才培育與職涯發展機制不足，可能造成員工職能落差、晉升斷層及組織競爭力下降。	透過完善教育訓練、職能培育與接班計畫，可提升員工專業能力、組織韌性與企業長期成長動能。
12	永續供應鏈	V	V			●	●			GRI 204 GRI 308 GRI 414	若供應商未能符合環境、勞動人權、職安衛或法規要求，可能導致供應中斷、客戶稽核缺失及企業聲譽受損。	透過強化供應商管理、低碳轉型與永續合作機制，可提升供應鏈韌性、降低營運風險並創造長期合作價值。

重大主題短中長期目標

重大主題	營運重要性	關鍵績效指標	2025年 達標情況	2025年 目標	2026年 短期目標	2027-2030年 中長期目標
1	資訊安全	打造具可追蹤性的完整IT系統，落實資安風險管理。	· 重大資安發生件數	✓ ✓ ✓	· 通過ISO 27001:2022轉版稽核 · 強化檔案輸出追蹤機制，降低研發圖資等機敏資料對外傳遞時被不當再利用之風險 · 建置外部網路防火牆HA架構，強化企業資安防護備援機制	· 重大資安發生件數=0 · 依據家登資訊安全政策與目標達成「精實生產、智慧製造」 · 成為顧客眼中速度及安全兼顧的廠商，並具可追蹤性的完整IT系統
2	友善職場	友善職場能凝聚多元人才並激發創新，是企業永續成長與提升營運韌性的關鍵動能。	· 員工淨推薦值	✓ ✓	· 生女性晉升比例提升 · 身心障礙者進用率提升	· 提高員工滿意度 · 持續提供身心障礙友好環境 · 持續優化多元共融政策與流程 · 落實全方位平權制度，打造無歧視與零天花板的公平升遷環境。 · 深植健康共融文化，成為員工具有高度歸屬感與幸福感的雇主品牌。
3	營運績效	穩健的財務成長是企業永續創新的基石，能創造經濟價值並深化國際客戶信任。	· 營收年成長率 (YoY) · 研發費用營收佔比 (%)	✓	· 營收年成長率>10%	· 全年營收維持正成長 · 持續投入研發維持技術領先 · 擴大全球市佔率，維持營收與獲利穩定成長，並合理回饋股東與員工。
4	品質管理	「品質科技化、製程智慧化」，提升產品品質、發展具競爭力的交期及服務。	· 年度顧客滿意度問卷調查 · 客戶客訴件數	✓ ✓ ✓	· 強化經營體質，SPC基礎資料正確性目標>= 100 % · 事後發放問卷客戶滿意度達80分 · 導入ISCC國際永續性與碳驗證	· SPC基礎資料抽驗缺失件≤12件數 · 客戶稽核認證通過家數達15家 · 供應商之料號免驗達成數140個 · 客訴後客戶滿意度85分 · 導入智慧化製程，推行製程改善計畫，藉由科技化達到品質管理目標。
5	勞資關係	穩健的勞資關係能建立企業與員工間的互信。	· 重大勞資爭議事件發生數與定期勞資會議決議事項執行率	✓ ✕	· 召開勞資會議4次 · 勞資爭議事件0件	· 每季召開勞資會議 · 維持重大勞資爭議事件 0 件 · 保持 0 件重大勞資爭議紀錄；建置數位化勞資即時意見回饋系統，維持勞資雙向溝通滿意度達卓越水準。

重大主題	營運重要性	關鍵績效指標	2025年 達標情況	2025年 目標	2026年 短期目標	2027-2030年 中長期目標
6	職業安全衛生	以員工安全健康為第一，持續優化職場環境。	- 重大職災事件發生件數 - 教育訓練達成率	- 無重大職災事故、無裁罰事件 - 新進人員教育訓練達成率100%、人均受訓時數達3.6小時	- 重大職災事件發生件數=0 - 新進人員教育訓練達成率100 %	- 定期進行職業安全訓練、緊急應變演練並檢視危害鑑別風險評估，消弭中高風險因子，減緩其發生可能性 - 維護員工健康，安排員工年度健康檢查，不定期舉辦健康促進活動
7	客戶關係管理	維持卓越的客戶滿意度，攜手國際大廠研發次世代技術。	年度客戶滿意度達 85 分	年度客戶滿意度達 85 分	- 年度客戶滿意度達 85 分 - 縮短一般客訴改善報告（8D Report）交付時間	- 客戶滿意度長效維持在 90 以上 - 將客戶痛點轉化為（Co-Creation）協同創造專案
8	風險管理	落實風險辨識與應變演練以確保營運持續，防範供應鏈中斷並提升組織韌性的核心。	關鍵營運不中斷演練覆蓋率	重大營運中斷事件 0 件	重大營運中斷事件 0 件	- 重大營運中斷事件 0 件 - 關鍵產線斷料風險演練覆蓋率 > 90%
9	人才吸引與留任	人才為公司在全球市場競爭的關鍵，綠色製程、產品、服務皆有賴優秀人才實踐。	關鍵價值鏈能力人才培育與留置	關鍵價值鏈能力人才培育與留置 >90%	關鍵價值鏈能力人才培育與留置 >90%	關鍵價值鏈能力人才培育與留置>90%
10	研發/技術創新	強化研發動能建構專利地圖。	專利申請件數	- 專利申請20件 - 持續投入研發經費 - 新技術研發	- 通過新一期TIPS管理制度驗證申請 - 專利申請件數提升 >10件	每年定期維護TIPS，持續強化專利策略佈局，詳細計畫可參考家登智慧財產管理計畫
11	人才發展	建構半導體專業人才，強化人才培育並推動接班人制度。	- MS線上課程數量 - 課程滿意度 - 人員平均訓練時數	- 優化家登大學半導體專業學程 - 員工全年平均學習時數達 50 小時	- LMS線上課程數量 >350堂 - 課程滿意度 >90分 - 人員平均訓練時數 >60小時	家登學習服務管理政策源自於企業核心價值「用心服務，熱情成長Partner with H.E.A.R.T., grow with PASSION.」，並秉持ISO 21001之原則，持續優化人才發展政策。
12	永續供應鏈	依循RBA政策每年與供應商溝通，致力落實供應商管理、降低風險，建立穩定且永續發展半導體聯盟策略夥伴。	新進供應商社會責任承諾聲明書簽署達成率	廠商簽署社會責任承諾達成率 =100%	維持新進廠商落實100% 簽署社會責任承諾	- 針對主要供應商/承攬商進行年度考核，未達標準，先行輔導，協助其改善，維持良好夥伴關係 - 輔導供應鏈減碳，導入溫室氣體盤查機制，逐步使用再生能源，提前擬定氣候變遷目標，長期降低營運成本

利害關係人議合

家登精密深知，公司營運過程中的各項決策皆可能影響利害關係人，亦可能受其意見與期待所影響。因此，公司於規劃永續發展策略及落實企業社會責任時，持續蒐集並納入各方利害關係人之意見與回饋，依據其關注議題檢視需求與期望，制定相應之溝通方式與頻率，建立有效且持續的互動機制，作為公司精進永續作為與持續改善之重要依據。

本公司依循營運特性、產業價值鏈關聯性及日常業務往來情形，辨識與公司營運及永續發展具高度關聯之主要利害關係人，包括員工、客戶、供應商、股東與投資人、政府機關、媒體及在地社區等 7 類對象，作為後續永續議題蒐集、利害關係人溝通、意見回饋及重大性評估之重要基礎。家登精密建立多元且流暢有效的雙向溝通管道，藉以知悉各利害關係人的關注議題與意見回饋，並作為公司長期未來營運策略及目標之重要參考。除與利害關係人建立溝通管道外，家登精密亦透過官網揭露ESG永續管理資訊，並於年報、財報等公開資訊與利害關係人分享家登精密在公司治理、環境生態、社會共融之成效。

	利害關係人	關注議題	溝通管道 / 溝通頻率	2025年溝通成果	家登精密回應與改善方針
員工	家登視夥伴為企業最寶貴的資產。除全面保障員工合法權益外，我們更深耕尊重與關懷的職場文化，將同仁視為緊密相依的家人。透過與員工攜手並進，共同驅動企業的永續經營與卓越成長。	- 營運策略指標說明 - 公司發展策略與營運狀況 - 薪酬與福利 - 人才培訓與發展 - 職場健康與安全 - 人權政策	月會 / 每月一次 職工福利委員會 / 不定期 勞資會議 / 每季一次 員工承諾度調查 / 每年一次 內部滿意度調查 / 每年二次 公司內網、公佈欄 / 隨時 職業安全衛生委員會議 / 每季一次 員工意見箱、保密申訴專線 / 不定期	- 舉辦月會12次，維持與員工溝通公司營運狀況、活動宣導及政策之說明 - 召開勞資會議4次 - 召開職業安全衛生委員會議4次	1. 每季勞資溝通 2. 針對工作職掌，強化教育訓練，及數位學習教材完善度 3. 落實人才培訓計畫，榮獲國家人才發展獎肯定 4. LMS數位學習累計培育139位內部講師，講師課程滿意度平均達4.7分（滿分5分）

利害關係人

關注議題

溝通管道 / 溝通頻率

2025年溝通成果

家登精密回應與改善方針

客戶	從客戶的角度出發，致力提供讓客戶滿意的產品與服務，努力實踐為客戶創造最大價值。	· 產品與服務品質 · 氣候變遷因應策略 · 發展策略與營運狀況 · 研發創新 · 資安隱私維護	客戶滿意度調查 / 每年一次 業務拜訪 / 隨時 資安評核 / 隨時 客戶年度稽核評鑑問卷 / 每週；不定期 產品研發專案會議 / 每年二次 公司內網、公佈欄 / 隨時 職業安全衛生委員會議 / 每季一次	· 進行客戶滿意度調查1次 · 參與CDP問卷，2025年氣候變遷為B級 · 國內外半導體活動參展1次	1. 落實回饋客戶企業永續自評問卷，重視利害關係人在意識題，持續自我改善 2. 加強氣候變遷因應措施，CDP氣候變遷級為目標 3. 客戶服務滿意度達95%，將持續優化 4. 投入研發創新經費約7%
供應鏈夥伴	供應鏈夥伴不可或缺，供應商或承攬商好壞能決定一間公司營運的未來，故家登精密透過嚴謹供應商/承攬商管理，奠定營運之基礎。	· 服務品質、交期與價格 · 誠信經營與衝突礦產 · 環安衛管理發展策略與營運狀況 · 勞資關係與人權 · 淨零碳排能資源管理	供應商大會 / 每年一次 供應商評鑑問卷調查與稽核訪查 / 每年一次 採購合約、承諾書 / 不定期	· 每年舉辦供應商大會、供應商評鑑，與供應商溝通產品服務的品質需求、誠信道德要求及經營理念 · 偕同供應鏈夥伴購買環保再製棧板用於往返進出貨，降低環境負擔 · 每年進行問卷調查與稽核訪查 · 供應鏈低碳轉型，提供Tier 1供應商節能輔導建議報告，並持續追蹤改善狀況	1. 通過ISO 20400，落實永續採購指南，攜手供應商永續發展 2. 攜手 12 家關鍵供應商夥伴達成減碳 1.3 萬噸CO₂e，並協助取得 ISO 14064-1 第三方公正機構查證聲明書
股東與投資者	股東與投資人長期支持公司，家登精密將肩負監督之責，持續以穩健成長和透明自治的管理方針回饋股東及投資人。	· 公司治理 · 永續發展策略 · 經營績效 · 風險管理 · 市場形象 · ESG 執行成效	股東大會 / 每年一次 財務年報、中英文永續報告書 / 每年一次 法人說明會 / 不定期 公司網站投資訊息、投資人關係、聯絡窗口 / 不定期	· 依規定發布財務報告4次 · 公司治理評鑑第二級距 · 召開股東常會1次 · 召開法人說明會5次 · 發布重大訊息於公開資訊觀測站53次	1.將每季舉辦至少1次法人說明會，讓股東取得及時、正確資訊 2.針對國外投資人，發行英文版年報、財報、永續報告書等公開資訊 3.持續追蹤、改善公司治理評核項目

利害關係人

關注議題

溝通管道 / 溝通頻率

2025年溝通成果

家登精密回應與改善方針

媒體

媒體是家登精密對外溝通的重要橋梁，透過媒體可以即時迅速且正確地傳遞公司資訊給各利害關係人，維持公司透明自治之理念。

- 永續發展策略
- 經營績效
- 集團營運策略
- 環境議題

新聞稿 / 每月1次
媒體餐敘 / 不定期

- 公司周年慶餐會1次
- 發布新聞稿12則
- 啟動公司網頁更新計畫，設計更加易懂的瀏覽頁面，加強投資人溝通

家登經營媒體關係已久，目前有超過30位長期聯絡媒體、超過20家合作報章雜誌

政府機關

符合法規要求是家登精密最基本的企業文化，配合政府政策要求，遵循政令宣導，塑造守法職場環境是公司應盡之義務。

- 遵循法規與政策
- 預防環境污染與節約能源
- 人員安全及健康
- 公司治理評鑑

公文往來、重大訊息 / 不定期
法規宣導會 / 不定期
座談會或研討會 / 不定期
公開資訊觀測站 / 不定期

- 召開職業安全衛生委員會1次/季
- 發布重大訊息於公開資訊觀測站53次

1. 2025年無重大違規發生
2. 2025年勞資議題違反1項，皆已積極改善完成並依法令規範進行之

在地社區

以SDGs目標為公益回饋主軸，從個人、家庭擴及至社會，號召員工及大眾齊力參與，逐步拓展公益影響力。

- 環境管理
- 就業（或實習）機會
- 對社區回饋與投資
- 法規遵循

大樓管理委員會 / 每年一次
產學合作計畫 / 不定期
社區活動或座談會 / 不定期
公司網站各服務據點聯絡方式 / 不定期

- 擔任大樓管理委員，定期參與大樓管理委員會討論環境相關事宜，並與其他大樓住戶或公司維繫良好的關係
- 產學合作招募10位
- 投入29項社會公益行動

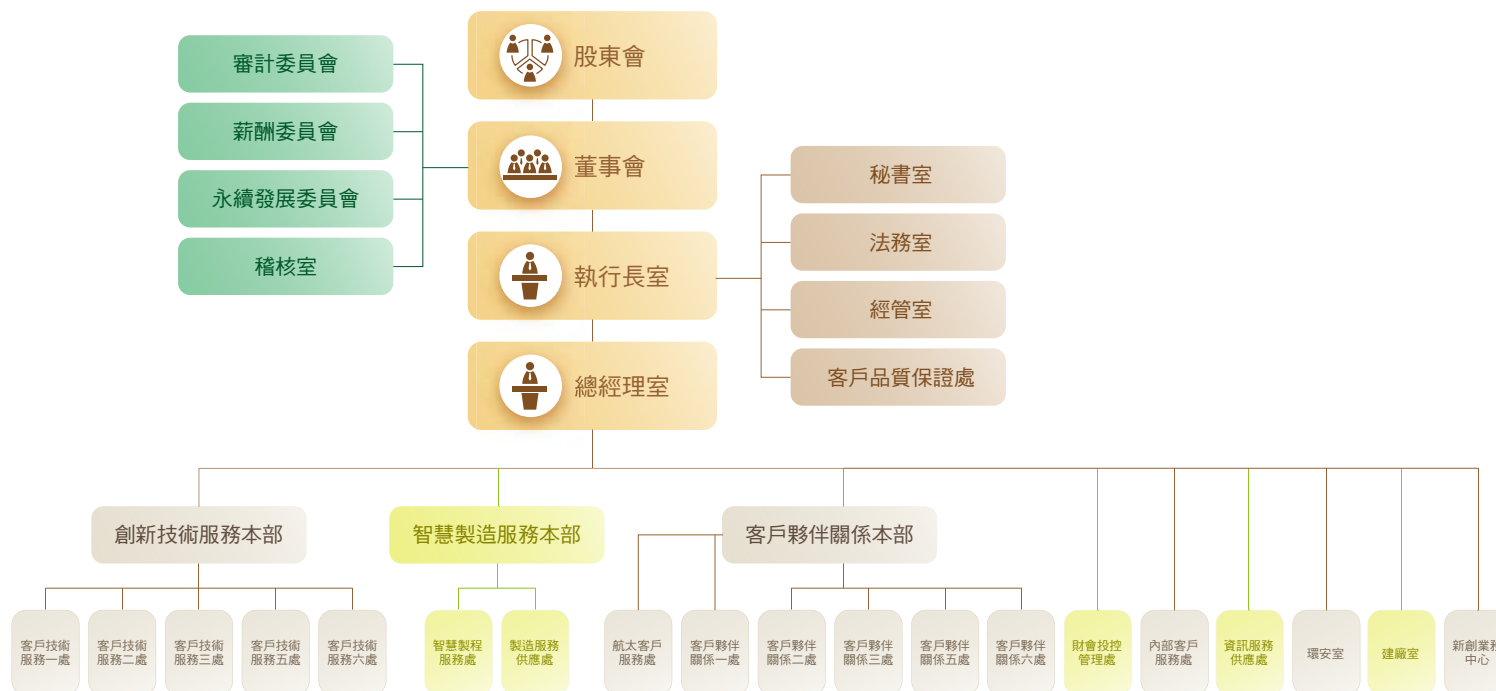
1. 公司推動、員工自主，雙管齊下協力促成2025年29項公益專案，我們仍以訂定長期援助計畫以關懷偏鄉及弱勢團體之醫療品質為首要目標
2. 持續推廣產學合作計畫

2 永續治理

- 2.1 組織概況 34
- 2.2 資訊安全 46
- 2.3 永續供應 52

2.1 組織概況

家登精密組織圖



公司治理原則

家登精密積極履行企業經營責任，致力於保障全體股東合法權益，並兼顧各利害關係人之利益。公司透過強化董事會治理效能與管理階層執行力，建立以公司及股東整體利益為核心之決策與監督機制，提升營運效率與資源配置效益，進而強化企業競爭力，實踐永續經營，並回饋社會、促進整體福祉。

家登公司治理原則：

1. 保障股東權益
2. 強化董事會職能
3. 尊重利害關係人權益
4. 提升資訊透明度

2.1.1 財務績效

2025年集團合併營收為新台幣 73.47 億元，較前一年同期集團合併營收新台幣 65.45 億元上升 12%，毛利率為 42%，歸屬於本公司業主稅後淨利為新台幣 9.05 億元，每股盈餘為新台幣 9.43 元。家登於 2025 年總營收再創新高，主要受惠於公司提前布局下一世代關鍵技術，帶動晶圓載具及光罩載具需求持續成長，展現穩健的營運動能與市場競爭力。展望新的一年，家登將持續深化核心技術優勢，並聚焦半導體 High-NA EUV Pod、先進製程 12 吋 FOUP、先進封裝技術及

航太事業等多元發展領域。透過多軌並進的營運布局，公司將進一步平衡市場風險、強化成長動能，2026年集團營運表現值得期待。

詳細財務資訊內容可見家登精密財報內容。



單位：仟元

項目/年度	2021	2022	2023	2024	2025
營業收入	1,994,676	3,159,978	3,495,633	4,445,156	4,748,433
營業毛利	941,111	1,590,892	1,630,427	1,938,824	1,918,539
營業利益	338,607	724,886	634,966	790,261	808,489
稅後淨利	336,660	933,071	905,006	1,167,778	905,287
EPS (元)	4.03	11.12	10.24	12.32	9.43

註：2021~2025 年個體財報數

稅務治理

家登精密秉持誠信經營之企業文化，嚴格遵循各營運據點所在地稅務法規，確保公司及利害關係人之合法權益。公司所有營運行為均符合法令規範，並透過健全的稅務治理機制與內部稅務紀律，有效控管稅務風險，落實合規精神，以實踐企業誠信與永續經營之承諾。

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

有效稅率

	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率(%)	支付所得稅	現金稅率
2021	410,514	73,854	17.99%	133,660	32.56%
2022	1,068,227	135,156	12.65%	160,555	15.03%
2023	984,747	79,741	8.10%	192,709	19.57%
2024	1,311,675	143,897	10.97%	92,213	7.03%
2025	1,052,712	147,425	14.00%	158,058	15.01%

分配給利害關係人的經濟價值

單位：仟元

項目	細項	2021	2022	2023	2024	2025
產生之直接經濟價值	· 營運收入	1,994,676	3,159,978	3,495,633	4,445,156	4,748,433
分配之經濟價值	· 營運成本	1,053,535	1,569,086	1,865,206	2,506,332	2,829,894
	· 員工薪資與福利	473,858	763,483	741,109	828,273	907,197
	· 支付出資人款項	234,715	336,998	377,883	364,232	182,479
	· 支付政府款項	73,854	135,156	79,741	143,897	147,425
	· 社區投資	5,892	5,480	14,752	3,291	8,848
存留之經濟價值		626,680	1,113,772	416,942	599,131	672,590

2.1.2 董事會治理

■ 董事會多元化及獨立性

家登精密董事會為公司最高治理機構，第八屆董事會任期自 2024 年 5 月 24 日至 2027 年 5 月 23 日。為強化董事會多元性與治理效能，公司於 2024 年 5 月 24 日辦理董事全面改選，組成第八屆董事會，共設九席董事。董事成員涵蓋不同年齡層及專業背景，並包含一席女性董事。未來，公司將持續推動董事會組成之性別平衡與多元化，提升決策品質、治理韌性與企業永續發展能力。

■ 公司治理運作情形

為落實獨立監督與制衡機制，董事會定期召開會議，審視公司營運策略與財務狀況，提供經營團隊專業指導，並監督經營績效，以確保公司依循章程及相關法規穩健營運。2025 年度共召開 7 次董事會會議；股東會重要決議及執行情形詳見年報第 49 至 51 頁。

■ 董事選任流程

家登精密訂有「公司治理實務守則」，並於「強化董事會職能」章節中明定董事會多元化政策。董事成員之提名與遴選除依公司章程辦理外，亦採候選人提名制度，並綜合考量以下兩大面向，以確保董事會具備多元組成與專業決策能力：

1. 基本條件與價值：涵蓋性別、年齡、國籍及文化背景，以促進董事會成員的多元視角與價值融合。
2. 專業知識與技能：包括法律、會計、產業、財務、行銷、科技等專業背景，以及相關專業能力與產業實務經驗，強化董事會整體決策效能與監督職能。

公司將持續依此方針推動董事會成員組成之多元化與專業化，以強化公司治理與永續發展能力。

董事多元化背景與核心能力

家登精密依據《公司治理實務守則》，要求董事成員具備營運管理、會計與財務分析、法務、風險管理、產業知識、決策與危機處理能力及國際市場觀等多元專業背景。近年來，因應公司策略轉型與外部環境變化，亦重視董事於綠能環保產業之實務經驗，以兼顧公司治理效能與永續發展目標。為推動公司成為全球半導體關鍵性材料領導廠商，邱銘乾董事長與林添瑞副董事長憑藉其於模具、CNC 精密加工與射出成型技術領域之深厚經驗，持續促進既有技術升級，並帶動公司跨足航太新事業。

另因應 RE100 目標與能源管理策略之推動，公司亦借重秦嘉鴻獨立董事於綠能產業之國際市場經驗，以及韋志方董事於綠電產業之實務經歷，為再生能源運用與轉型布局注入關鍵動能。整體而言，公司於董事遴選過程中，除重視成員之專業能力與產業經歷外，亦審慎評估其道德品格、領導能力與聲譽，以確保董事會具備健全決策、風險監督與永續治理能力。

董事獨立性與性別及年齡統計

2025 年第八屆董事會共設 9 席董事，其中具員工身分之董事占 22%，獨立董事占 44%，並包含 1 席女性董事。就年齡分布而言，3 位董事年齡為 60 歲以上，6 位董事年齡介於 50 至 60 歲。公司重視董事會組成之性別平衡與多元化，並規劃於下屆董事會改選時提高女性董事席次，以持續強化董事會多元性與治理效能。詳細董事會成員背景及相關資訊，請參閱公司年報之學經歷資料第 6 至 10 頁，以及董事進修紀錄第 47 頁。

董事績效評估機制

本公司訂有《董事會績效評估辦法》，每年定期辦理董事會績效自評，評估內容涵蓋董事參與公司營運、決策品質、內部關係與溝通、持續進修及內部控制等面向，並採問卷方式執行。另每三年委託外部獨立機構辦理董事會績效評估；公司已於 2026 年 1 月委託財團法人台北金融研究發展基金會完成評估，透過客觀專業建議，作為優化董事會職能、提升公司治理效能及推動永續發展之依據。評估結果亦作為個別董事薪資報酬及續任提名之重要參考。

董事績效與獎酬制度

本公司訂有《董事會績效評估辦法》及相關評估機制，並每年定期辦理董事會績效評估作業。評估內容依個別董事年資及職責，著重於營運參與程度、專業能力與持續進修、內外部關係經營、集團策略理解及 ESG 議題參與等指標進行加權分析。評估結果提報薪資報酬委員會，作為董事薪資報酬及續任提名之重要參考依據。為提升公司治理透明度，並落實經營成果共享之理念，家登精密亦訂定合理之董事與員工薪資比例，並自主揭露董事薪酬資訊；相關內容請參閱公司年報第 18 頁。

董事利益迴避機制

本公司訂有《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《檢舉制度》，展現公司對營運透明、誠信經營及法規遵循之承諾，並要求董事與經理人嚴格遵循《公司法》、《證券交易法》及上市櫃相關法規，落實利益迴避與反貪腐原則。依據《董事會議事規則》，董事會議案如涉及董事本人或其代表法人之利害關係，且可能損及公司利益時，相關董事應主動迴避討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權。相關迴避情形，包括董事姓名、議案內容及處理方式，均詳實記載於會議紀錄，以維護公司及利害關係人之最大利益。此外，董事於其他公司擔任職務之情形，亦已揭露於公司年報第 6 至 10 頁，展現公司資訊揭露之透明度與誠信治理精神。

溝通關鍵重大事件

董事會於公司營運過程中面對關鍵重大事件時，扮演決策監督與溝通指導之核心角色。當發生可能影響公司營運、聲譽或利害關係人權益之重大情事時，董事會負責督導管理階層即時啟動應變機制，並確保相關資訊經審慎評估後，依循法規要求與誠信原則，對外進行透明、準確且一致之溝通。董事會亦持續關注重大事件對公司長期風險管理及永續發展目標之影響，必要時召開臨時會議，或委託永續發展委員會協助處理，以確保溝通策略符合企業價值與利害關係人期待。透過此一監督與指引機制，公司得以強化對外溝通之穩定性、信任度與應變能力。本年度未發生重大事件，故無需啟動關鍵重大事件溝通程序。

2.1.3 誠信經營

家登精密以「誠信、道德」為基礎，致力建立良好誠信企業文化，遵守誠信經營、不收受不當利益，利益迴避、營業保密保護等規範。2025年未有違反社會與經濟領域法律和規定之情事，亦無相關反競爭、反托拉斯和壟斷行為。

為樹立誠信經營之企業文化，並建立健全之商業運作模式，家登精密訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《檢舉制度》，明確宣示公司對營運透明、法規遵循及反貪腐之立場，展現對股東及各利害關係人落實誠信經營之承諾。

遵循法規

家登精密董事、經理人及全體員工均恪守《誠信經營守則》之規範，並充分知悉該守則第四條所明定之法令遵循要求，包括《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》、《政治獻金法》、《貪污治罪條例》、《政府採購法》、《公職人員利益衝突迴避法》、上市上櫃相關規章及其他商業行為相關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。此外，公司設置隸屬董事會之稽核室作為專責單位，配置充足資源及適任人員，依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》建立內部控制制度，並定期查核新制法規、會計制度及內部控制制度之變動情形，據以更新相關準則，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，涵蓋《公司法》、《證券交易法》等法規遵循範圍。公司每年亦辦理各單位內部控制自行評估，內容包含法令規章遵循、從業道德規範認知及相關風險評估，並依評估結果調整內部控制制度之設計與執行，同時排定年度稽核計畫，以落實自我監督機制。稽核結果由稽核室定期於每季提報審計委員會及董事會，並最終出具內部控制制度聲明書，經審計委員會及董事會通過後公告申報，並提報股東會知悉。

落實對供應商夥伴宣導

家登精密向供應商宣導 RBA 責任商業行為準則，內容涵蓋勞工權益、健康與安全、環境保護、道德規範及管理體系等議題，並要求供應商配合遵循供應商行為準則，回簽《從業道德規範遵循聲明》。2025 年供應商《從業道德規範遵循聲明》回簽率達100%。公司亦透過年度供應商稽核機制，確認供應商落實相關規範，攜手推動企業社會責任與永續供應鏈管理。

貪腐「零容忍」

家登精密透過年度內部控制自行評估作業，要求各廠區、部門及子公司針對其業務活動進行自我檢視，評估範圍涵蓋誠信經營守則、RBA 行為準則、從業道德及法令遵循等相關規範。公司明確禁止同仁直接或藉由第三人提供、承諾、要求或收受非法政治獻金、行賄、收賄、不當慈善捐贈或贊助、不合理禮物、款待或其他不正當利益，並訂有相關防範措施及處理程序。此外，誠信經營課程已列為新進人員報到必修課程，公司亦不定期向員工、經理人及董事進行相關規範之宣導與通知，以持續強化全體人員之誠信意識與自律觀念。

教育訓練與宣導誠信經營

為落實誠信經營理念，家登精密定期邀請內、外部講師，針對員工、經理人、董事及實質控制者辦理教育訓練與宣導，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範措施，以及違反不誠信行為可能產生之後果。另外，新進員工於新人教育訓練期間，均須完成從業道德守則、誠信經營守則及反貪腐相關課程，2025 年完訓率達 100%。此外，公司亦於 2025 年 11 月針對台灣全體員工，包含集團總部（家崎大樓）、復興廠、樹谷廠及南科分公司，辦理個人資料保護法、PIP 機密資訊保護、營業秘密法與從業道德等議題宣導，課程時數為 0.5 小時，持續強化全體員工之法遵意識與誠信自律觀念。

檢舉獎金

家登精密建立完善之檢舉制度與多元申訴管道，適用範圍涵蓋所有部門及子公司，並設有最高新台幣 30 萬元之檢舉獎金，以鼓勵同仁及相關利害關係人主動通報不法或不誠信行為。檢舉項目包含貪污、舞弊、竊取營業秘密資訊及其他違反誠信經營原則之行為，以落實利益衝突迴避，保障各利害關係人之權益。於日常管理作業中，公司透過風險評估機制，鑑別重大風險及相關風險部門，並定期執行稽核，檢視各部門業務職掌與權責分配情形。同時，透過職務分工、權責控管及人員職務輪調等方式，積極預防相關風險發生。2025 年，家登精密未發生貪腐相關事件。

家登精密檢舉與申訴專區

內外部申訴管道：GDaudit@gudeng.com

內外部申訴電話：02-2268-9141 分機：61116



誠信經營政策

家登精密秉持廉潔、透明及負責之經營理念，遵循《公司法》、公司治理政策及相關法令規範，制定以誠信為基礎之治理政策，並視營運需求及法規變動適時修訂公司章程及相關規範，經董事會通過後實施，以建立健全之公司治理與風險控管機制，打造企業永續發展之經營環境。公司亦於公司治理專區及公開資訊觀測站揭露《誠信經營守則》及《公司治理實務守則》等相關規章，並持續更新各項公司治理推動情形與執行成果，強化資訊透明度與利害關係人信任。

2.1.4 風險內控

風險管理政策

家登精密成立逾二十年，始終秉持嚴謹之風險管理理念，正視不確定性所帶來之挑戰，並致力透過系統化風險評估與危機應變機制，將潛在風險轉化為成長契機，持續強化企業韌性與競爭力。

公司依據整體營運策略訂定集團風險管理政策，針對各類風險建立「及早辨識、準確衡量、有效監督、嚴格控管」之管理機制。透過風險容忍度設定及預警系統，持續監控內外部環境變化，並適時調整因應策略，導入最佳風險管理實務，以保障員工、股東、合作夥伴及客戶權益，實現資源配置最佳化，進而提升整體企業價值。

為即時掌握並回應潛在風險，公司亦建置多元溝通與通報機制，包括員工意見信箱、內外部檢舉信箱及利害關係人聯繫專區等平台，主動蒐集可能風險事件，強化內外部風險之識別與管理，確保營運穩定與永續發展。

風險管理組織運作情形

家登精密於 2022 年 6 月成立「風險管理委員會」，由董事會擔任風險管理最高治理單位，並由執行長擔任風險管理最高主管，統籌集團風險管理政策與運作機制。總經理及一級單位主管則作為第一線風險管理人員，負責執行各項風險偵測、辨識、評估及因應對策擬定，並定期於營運會議中進行檢討與監督。針對不同風險類型及重大事件，公司得視需要成立相關應變小組，並指派權責主管統籌處理，以確保風險事件能即時回應並有效控管。在內部控制體系方面，則由稽核單位負責查核各項風險管理措施之落實情形。所有風險之評估、衡量與管理運作情形，最終由公司治理主管定期提報審計委員會及董事會，強化風險監督機制與治理效能。

- 2020年11月06日董事會通過增訂「風險管理政策」
- 2022年08月05日董事會通過修訂「風險管理政策」，為因應國際趨勢實踐企業永續發展
- 2022年12月21日於董事會進行年度「風險管理計畫運作情形報告」，針對風險識別及運作情形報告
- 2022年6月23日成立風險管理委員會
- 2023年導入ISO22301營運持續管理系統，推動集團BCP持續營運管理計畫
- 2025年08月06日經董事會通過修訂「風險管理政策」，以期符合公司營運趨勢

營運持續管理機制

家登精密遵循營運持續計畫（Business Continuity Plan, BCP），並定期檢討與調整相關策略。公司由各處級主管共同組成「營運持續管理委員會」，定期透過各部門蒐集內、外部資訊，辨識與評估可能影響營運持續之風險因子與事件，並進一步強化統籌、評估、檢討及執行各項緊急應變措施之能力。針對重大風險管理議題，公司亦透過委員會研商因應對策，以確保營運穩定、保障股東及各利害關係人權益，並持續符合客戶對品質、產能與穩定供應之要求。

風險管理範疇

家登精密每年由營運持續管理委員會針對經濟、環境及資安三大面向，蒐集可能之風險事件、風險來源及潛在後果，並進行風險項目辨識與評估。評估結果以風險矩陣方式呈現，綜合檢視集團內、外部風險之發生可能性及其對公司營運可能造成之影響程度，據以定義風險等級，並依不同風險等級制定相應之應變對策與管理措施。

風險類別	可能之風險	應變措施與目標
 財務營運	● 匯兌風險 ● 升息風險 ● 資金運用風險 ● 應收帳款	· 公司目前透過外幣收入支應外幣採購材料所產生之應付款項，運用自然避險機制降低大部分匯兌風險。另公司亦將視外匯市場變動情形，適時採用具避險性質之衍生性金融商品進行外匯避險操作，例如預售或預購遠期外匯，以降低匯率波動對營運之影響。 · 公司帳上維持六個月以上之營運資金，並與往來銀行保持良好且密切之合作關係，同時維持短期、中期及長期融資額度，以支應營運週轉需求，確保財務調度彈性與營運穩定性。
 供應鏈風險	● 原料短缺 ● 供應商管理 ● 進料品質	· 重要原料備有安全庫存機制 · 相同原料皆有二家以上供應商詢價，減少進貨集中之風險 · Forecast Order管理 · Tier供應階層調查 · 培植在地供應鏈聯盟

風險類別	可能之風險	應變措施與目標
 研發創新	● 智財權與法律訴訟 ● 主要研發人員離職的風險 ● 營業秘密	· 建立完善之專利保護網，並持續強化專利管理範圍與機制。公司導入台灣智慧財產管理制度（TIPS），強化智慧財產保護制度及管理資料庫建置，除有效檢索與管理內部專利外，亦可針對專利與智慧財產相關新聞、檢索資料及法規資訊進行系統化管理，提升專利知識管理效能。 · 強化知識管理與研發紀錄保存機制，要求研發人員撰寫研發日誌及研究紀錄簿，並定期召開研發設計討論會議，促進技術交流與經驗傳承。研發流程中包含模型檢討紀錄、實驗測試內容及相關研發文件，均上傳至 PDM 系統保存，以確保研發成果完整留存與有效管理。
 營運風險	● 產業循環以及總體經濟影響之風險 ● 地緣政治 ● 客戶策略調整 ● 資訊安全	· 維持穩健之資金與營運狀況，並即時關注國際產業發展趨勢及市場變化，以強化營運應變能力。 · 積極拓展新市場與新客戶，透過多元化收益來源分散潛在營運與市場風險。 · 與客戶維持長期夥伴關係，共同開發產品，並主動掌握市場需求與技術發展趨勢。 · 進行策略性投資，並推動半導體在地供應鏈聯盟，強化產業合作與供應鏈韌性。 · 導入並升級資訊及 ICT 基礎建設硬體服務，提升營運效率、系統穩定性與數位化管理能力。
 氣候變遷	● 夏季限電、停電 ● 水資源短缺、火災 ● 水災、風災、地震等天然災害	· 落實法規遵循與管理系統建置：公司建置 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，確保各項作業符合或優於環境與職業安全衛生相關法規要求，並規劃推動勞工健康保護四大計畫，以「工作場所零危險點」為目標，致力於在安全優先的基礎上穩健發展。 · 提升全員安衛意識與責任落實：公司強化各級人員之安全衛生責任，並將安衛管理視為各級主管之重要職責，透過主管帶領與全員參與，共同辨識並消除危害因子，預防事故及職業病發生。同時，藉由現場危害辨識活動，持續改善作業環境安全，促進安全衛生文化之良性發展。 · 強化環境與安全績效管理：公司定期更新並公告各項安全績效指標，作為環境與工作安全管理成效持續改善之基準。同時，定期統計能資源使用、排放數據及意外事故發生情形，並針對事故原因進行分析與擬定預防對策，透過持續自我診斷與改善，追求卓越之環境與安全績效。
 人力資源	● 人權盡職調查 ● 人才資源缺口	· 公司落實《人權政策》，針對各項人權議題進行風險辨識，並訂定相應之管理措施，定期評估執行成效，依評估結果滾動調整改善作法，以有效控制與減緩潛在人權風險，完善各項人權保障機制。 · 針對人才流失議題，公司透過年度薪酬調整機制，定期評估市場薪酬水準與內部人才結構，強化關鍵技術人才留任，維持組織競爭力與營運穩定性。 · 透過設置員工申訴專線、專屬申訴電子信箱、員工資訊網站、員工討論園地、勞資會議及福利委員會等多元溝通管道，提供員工即時反映意見與問題之平台，促進勞資雙向溝通與職場關係和諧，以建立員工倡議與溝通平台。

2.1.5 內部稽核

稽核室掌管

本公司稽核室隸屬董事會，設置稽核主管一人，負責統籌本公司內部稽核業務，並督導稽核室執行內部稽核工作；另配置適當人數之專任稽核人員，負責執行集團內定期及不定期稽核、專案查核等相關事務。稽核主管之任免須經董事會同意，以確保內部稽核之獨立性與客觀性；其他內部稽核人員之任免、考核及薪酬，則由稽核主管簽報董事長核定。

內部稽核之運作

- **年度查核：**稽核室每年度依據風險評估結果及主管機關相關規定擬定年度稽核計畫，並經董事會核准後據以執行。稽核主管每月將稽核執行成果呈報董事及獨立董事，並按季於董事會進行例行性稽核業務報告，以強化董事會對內部控制與風險管理執行情形之監督。
- **專案查核：**依董事會及高階管理階層之營運管理需求，稽核室執行不定期專案查核作業，針對特定風險議題、重要營運流程或管理事項進行查核與分析，以協助強化內部控制、提升營運管理效能。

稽核流程



2.2 資訊安全

重大主題

資訊安全



政策

基於保護公司研發成果、營業秘密、法令規定、合約要求，擬定嚴謹資訊安全政策以確保公司資產、重要訊息充分具備機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）及可用性（Availability）之保護。



管理方法

- 1.本公司遵循公開發行公司資訊安全規範，設置資安長與資訊專責單位，導入ISO 27001資訊安全管理系統，強化制度化、管理。
- 2.資訊單位負責資產管理、風險評估與事故通報，並透過稽核、訓練與技術措施，確保資訊機密性、完整性與可用性，保障研發與營運安全，提升客戶信任並符合法規要求。

2025年成果

- 通過ISO 27001:2022轉版稽核，確保公司資安政策持續落實與改善
- 強化檔案輸出追蹤機制，降低研發圖資等機敏資料對外傳遞時被不當再利用之風險
- 利用MDR服務，提升即時監控內部使用者之上網行為分析控制設備，避免內部用戶之行為不當所引起之資安事件，全面防堵由內部人員所引發之網路攻擊之可能性
- 建置外部網路防火牆HA架構，強化企業資安防護備援機制
- 改善SAP ERP系統網路架構，配合海外布局擴大系統應用層面，透過SD-WAN網路建置高可用及安全可靠之連線機制，增進企業資源規劃部署的彈性與效率

2026年 短期目標

- 進行ISO 27001:2022 每年覆驗，確保公司資安政策與執行符合新版系統規範與要求
- 引進SOC資安監控服務，透過AI技術以資安事件記錄進行威脅即時告警，有效管理各種資安警訊，徹底消除內外資安威脅攻擊
- 建置集團UPAS內部網路管理平台，即時掌握IT 基礎設備的狀態與資訊，強化整體網路安全的防護
- 升級上網行為管控設備，建置L7管理平台，落實集團內部人員符合上網規範政策
- 導入使用者端定期自動備份機制，保護公司重要資產，避免重要員工資料遺失，確保資料可回溯性
- 導入模具與射出機台生產流程管理，透過RFID輔助數據分析即時鳥瞰工廠整體設備營運與生產履歷，打造完整且可追蹤的管理方式來實現設備安全與效率平衡
- 透過AI技術，建置家登作業指導書（SOP）智慧助理，提升產線工作效率並降低人為操作錯誤，落實智慧製造

2027-2030年 中長期目標

- 配合重要客戶要求，每年通過第三方機構資安評比，如：Panorays
- 持續落實資安運作與監控機制，如不定期社交工程資安防護演練，協助同仁培養資安意識
- 強化集團內外部網路資安建置，整合資料中心與各系統資訊相關數據和基礎設施，確保資料的安全性和高可用性
- 持續修正、推動資安目標與策略以承接組織營運的目標及策略，使資安與業務目標一致，由上而下的持續回饋資安治理架構以降低資安風險

2.2.1 年度資安策略主軸：精實生產、智慧製造

目標1：顧客眼中速度及安全兼顧的廠商

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

TSMC-SCSA之 Panorays檢核分數

Security Profile



0-55 56-79 80-100

✓ No critical criteria were discovered

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

資通安全治理權責架構

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

管理類：管理階層應關注組織所面臨的威脅，並針對存在的風險決定因應措施及優先順序。

業務層：應鑑別關鍵的業務與系統，確保業務所存在的潛在風險已被完善的管控。

維運層：依管理階層的意向以及業務關鍵性，確保重要的資訊資產得以受到全面的保護。

目標2：具可追蹤性的完整IT系統

強化內部各系統服務品質、落實持續營運管理規劃，避免風險觸動中斷點，使系統仍可持續運作，並維持可用性、機密性，打造更健全的ICT基礎建設硬體加值服務，強化內部網路管控措施，完善OT設備網路安全防護網，導入產線追蹤管理機制，透過RFID輔助數據分析即時鳥瞰工廠整體設備營運與生產狀態，並建置家登作業指導書(SOP)AI智慧助理，達成精實生產、智慧製造之目標。

2.2.2 資訊安全管理委員會

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

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

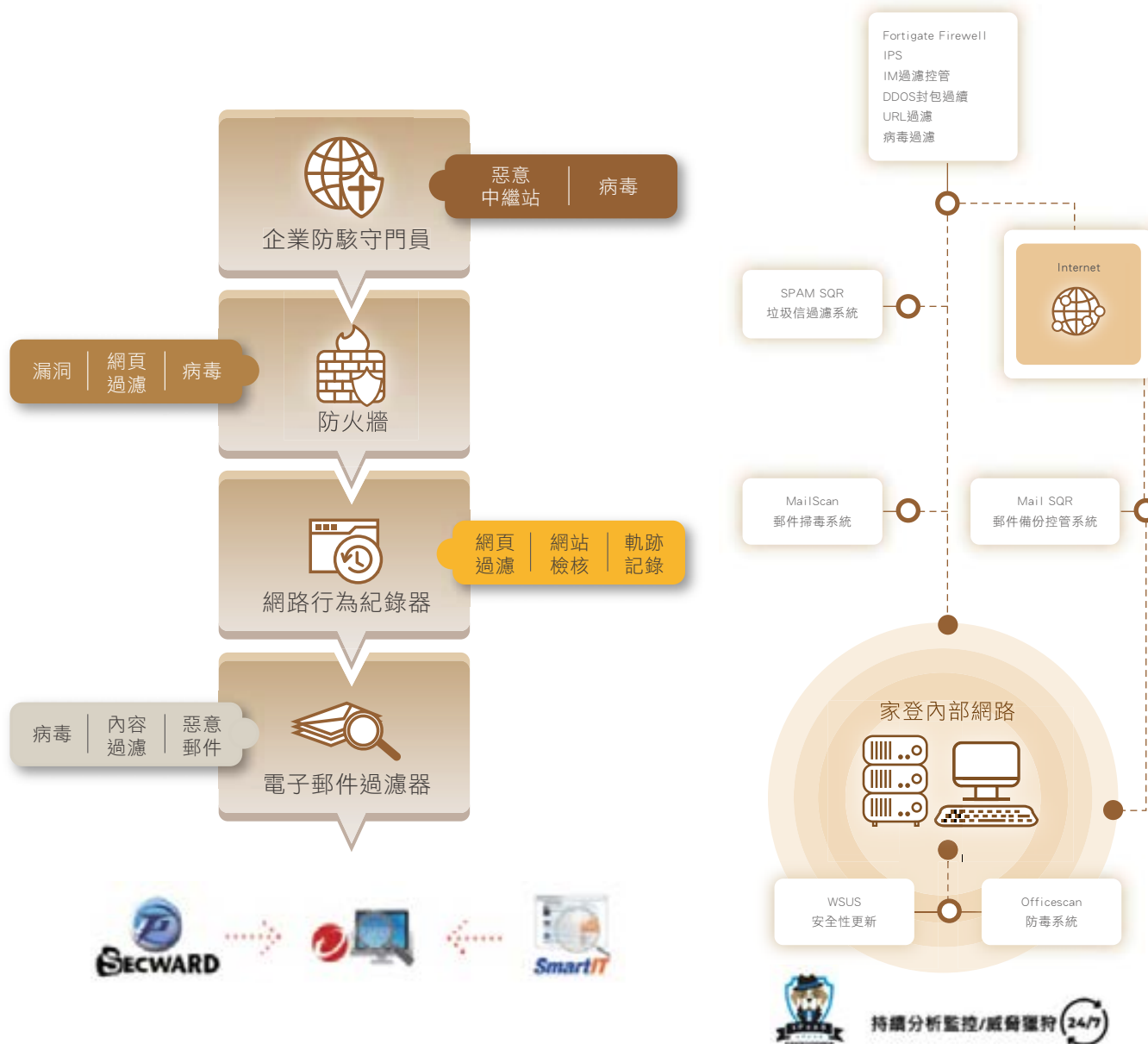
- (1) 上次管理審查後的活動狀況。
- (2) 可能影響資通安全管理制度之內部和外部問題變化。
- (3) 資通安全績效反饋，包括不符合事項和矯正活動、資通安全管理制度實施有效性監控及量測結果、稽核結果、資通安全目標達成情況。
- (4) 利害關係人的反饋與客戶反應。
- (5) 風險評鑑結果和風險處理計畫狀態。
- (6) 資通安全管理制度之改善機會與建議方案說明。
- (7) 資源、技術、資訊和財務預估和實際狀態。
- (8) 資通安全管理制度運行之風險。

資訊安全管理委員會組織圖



資安防護措施

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



項目	實行細項說明
外寄郵件自動審核系統（Mail Audit）	電子郵件是組織對外資料傳遞的主要管道，也是機敏資料外流風險最高的媒介，本公司建置Mail SQR Expert 全方位電子郵件管理專家，對針來自公司內部的機敏資料郵件進行審核機制，避免且預防員工因無心或有意的操作而造成機敏資料外洩的可能。
公司內部個人電腦USB 裝置及光碟管控	本公司禁止同仁使用 USB、光碟機等外部儲存裝置，並於《機密資訊保護管理辦法》中明確規範相關使用程序。同時，透過應用程式管控機制管理個人電腦之存取權限，以提升機敏資料使用之安全性，降低資訊安全事件與資料外洩風險。
主動式入侵防護系統（IPS）	本公司採用中華電信資安團隊提供之高效能、高穩定性且具高度防禦能力之資訊安全服務，以有效防堵各類網路威脅。該服務可即時隔離網路病毒、封鎖惡意連線，並防範勒索軟體、加密挖礦程式、間諜軟體等多元惡意攻擊，實現即時威脅偵測與防護，全面強化公司資訊安全防護層級。
對外網路防護	本公司於網路邊界全面部署防火牆，作為內外部網路通訊之第一道安全防護機制，並整合入侵偵測與防禦（IDS/IPS）、閘道層級防毒及惡意連線阻擋等功能，有效降低外部威脅滲透風險。針對透過 VPN 連線進行之資料傳輸，公司採用加密通道，以確保傳輸過程中資料之機密性與完整性。此外，為強化遠端存取安全，亦導入多因子驗證（MFA）機制，進一步提升遠端使用者連入內部網路之防護層級，降低潛在資訊安全風險。
電腦上網管理	本公司透過部署網路內容閘道器（Web Proxy／Content Gateway），有效管理與控管同仁連線至網際網路之行為。該系統可針對各類網路應用及傳輸協定進行分類控管與連線紀錄，並即時攔截及封鎖不當或高風險連線行為。此項機制不僅可降低因人為操作疏失或網路誤用所造成之資訊安全風險，亦有助於強化整體網路使用之合規性與防護能力，進一步提升公司資訊資產之安全防線。
文件加密管理	本公司對文件檔案實施加密控管機制，針對文件開啟、編輯、儲存及列印等操作行為進行全程記錄與監控，並於關鍵作業節點自動套用加密保護政策。透過此機制，公司有效提升內部機敏資料之應用安全等級，確保文件於流通與共享過程中維持受控且安全之狀態，降低資料外洩風險。
MDR資安服務	本公司持續強化內部資訊安全防護，導入威脅偵測與回應服務（Threat Detection and Response, TDR），即時偵測並阻斷潛在威脅與攻擊，突破傳統被動式防禦模式。透過主動監控與行為分析機制，公司有效提升整體資安防禦能力，確保資訊資產安全及業務營運之穩定性與持續性。

2.2.3 資安教育訓練

為提升全體同仁對資訊安全的認知與意識，公司定期對員工進行資安風險的教育宣導，新進同仁安排基本的資訊安全與機密資料規範的訓練，在職員工則不定期於月會上進行資訊安全教育訓練，且不定時以郵件做資訊安全提醒外，並每年舉辦電子郵件社交工程演練，藉由設計過之主旨或內容引誘員工點選釣魚郵件，讓員工實際體驗並從中學習辨識能力，以降低員工因疏忽點擊惡意郵件或瀏覽不安全網站招致的網路攻擊事件，強化全體員工的資安意識與機敏資料的保護觀念。

為提升全體同仁之資訊安全認知與防護意識，公司定期辦理資安風險教育宣導。新進同仁於報到時即接受基礎資訊安全及機密資料保護規範訓練；在職員工則透過月會、不定期教育訓練及電子郵件提醒，持續強化資安觀念。

此外，公司每年辦理電子郵件社交工程演練，透過設計模擬釣魚郵件主旨與內容，引導員工實際辨識潛在資安威脅，藉由演練提升警覺性與判斷能力，降低因誤點惡意郵件或瀏覽高風險網站所引發之網路攻擊事件，進一步強化全體員工之資訊安全意識與機敏資料保護觀念。

- 針對全體員工，每年至少2次資安防範宣導，每次1小時，共培訓1,437人次。
- 針對資訊人員，2025年共安排2門資安課程訓練，合計36人次。

2.2.4 客戶隱私保護

為強化資訊安全防禦縱深，本公司除透過MDR服務即時監控並分析使用者網路行為外，預計於2026年導入SOC資安監控服務，藉由AI技術即時識別威脅，提升資安防護效能。此外，透過建置L7管理平台、升級流量管控設備及建立使用者端自動備份機制，致力於落實資訊資產之風險控管。在上述系統防護下，本公司已確保業務及供應鏈等關鍵環節所涉及之客戶資料，均受到有效監控與嚴密管理。

- 本公司於2025年未發生任何經證實之客戶隱私侵犯或遺失客戶資料之投訴事件。
- 經由法務室於RBA、TIPS驗證及年度內控自評等稽核程序中，已確認並無相關違規情事。
- 經由每年資訊安全管理系統內外部稽核與監控，無發現任何相關資安異常。

2.3 永續供應



永續供應商管理策略

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

2025年，家登透過積極行動，啟用產業專屬的碳管理平台，更在與供應商的合作中扮演了引領者的角色，積極協助中、小型供應商建立碳盤查能力，並分享自身的減碳經驗和最佳

實踐，將永續發展政策擴及於整體供應鏈，積極向下游供應商分享資源和經驗。同時，家登精密公司也提供了專業的節能技術支援，由第三方專業技師進廠節能診斷，確保供應商能夠有效地提高能源效率，降低生產成本，並減少對環境的不良影響。

此外，家登精密於本年度取證ISO20400（永續採購指南），進一步樹立可持續發展的標準和準則，並鼓勵供應商遵守這些標準，提升其永續經營的水準。



2025年永續供應鏈行動方案

1. 產業碳管理平台啟動ISO14064-1、ISO14067、ISO20400三大模組使用
2. 第三方節能技師進廠輔導，持續提升能源效率
3. 暨2022年RBA白金級認證，本年度取證ISO 20400永續採購指南，樹立供應商可持續發展的標準和準則

2.3.1 供應商概況

家登精密供應商類型可分為非生產性用料、生產性用料、客戶指定用料及專案類型供應商。非生產性用料主要係指庶務及行政支援相關採購；生產性用料則涵蓋與最終產品製造相關之原物料、製程供應及相關服務。客戶指定用料係指特定材料或製程須依客戶要求，採用其指定供應商所提供之產品或服務。專案類型供應商則依終端客戶需求進行採購，供應內容可能包含單純服務提供、專案支援或代理銷售等作業。

家登精密供應商依其供應性質區分為四大類型：(1)非生產性用料供應商：提供辦公庶務、行政與間接採購所需物資及承攬需求，與產品製程無直接關聯；(2)生產性用料供應商：供應與最終產品製造相關之原物料、零組件或製程服務，屬核心生產體系；(3)客戶指定用料供應商：依客戶要求，使用其指定品牌或特定製程供應商所提供之材料或服務；(4)專案類型供應商：根據終端客戶需求，針對特定專案進行採購，可能包含服務型供應、委外加工，或擔任代理銷售角色。

統計至2025年
供應商分類

類型/地區	國內	國外
非生產性用料	769	9
生產性用料	108	12
客戶指定	6	2
專案特殊需求	24	6
總計	907	29

供應商管理流程

為落實供應鏈永續發展目標，家登精密對於供應商管理區分為(1)新供應商；(2)既有供應商，針對非生產與生產性用料建立完整的供應商管理流程，確保合作夥伴符合公司對品質、環境、社會責任及道德行為之要求，供應商管理流程涵蓋以下三個主要階段：

● 供應商承諾函

為確保供應鏈合作夥伴與本公司共同遵守永續經營原則，本公司要求所有供應商於合作前簽屬【**供應商承諾函**】，此為所有分類供應商皆需簽屬，2021年到2025年之間每年新增供應商簽屬【**供應商承諾函**】達成率為100%，該承諾函內容涵蓋以下重點：

- 1.落實責任商業聯盟（RBA）行為準則。
- 2.商業道德要求，禁止貪腐、不當利益及不誠信行為。
- 3.管理體系，遵守當地與國際適用法律法規。
- 4.承諾促進人權與負責任供應鏈，推動無衝突礦產政策。
- 5.配合家登精密採購政策，建構誠信、透明與永續的供應鏈管理體系。

供應商社會責任要求	2021	2022	2023	2024	2025
新供應商家數	149	91	138	118	130
供應商承諾函簽署比例	100%	100%	100%	100%	100%

新供應商評鑑

家登精密針對關鍵生產性用料新供應商需進行新供應商評鑑作業，評鑑項目以技術及品質是否具備國際標準(如ISO9001)為首要評估要件，另外也必須承諾遵循當地法令、道德、環境及不使用衝突礦產等RBA責任商業聯盟行為準則，並完成「供應商承諾函」簽署。針對屬於高環境衝擊類型之新進供應商（例如：表面處理、烤漆、陽極處理等製程），本公司要求其於供應商評估階段，須額外提供污染防治計畫、相關環保報告，或政府主管機關核發之環保許可證明文件。僅於符合上述環境合規要求後，方可通過新進供應商評估程序，確保供應鏈符合環境管理標準並降低營運風險。

生產性新供應商評鑑流程



定期稽核與輔導

家登精密為持續監控供應商的營運表現與永續實踐，對既有關鍵供應商依據前一年度實際交易金額及RBA稽核篩選標準進行選擇實施年度稽核，稽核重點除涵蓋品質管理、環境安全、職業建商與持續經營外，亦依循責任商業聯盟(RBA)行為準則進行評估，重點包括：禁止強迫勞動與童工、員工自由與權利、工時與薪資符合法規、健康與安全作業環境、商業誠信與道德行為與供應商RBA管理，稽核結果若發現不符合項目，啟動改善計畫，並限期提出具體改善方案。

2025年生產性新供應商評鑑作業結果

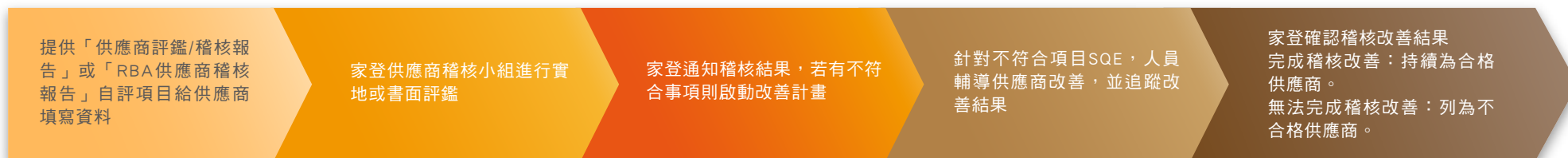
2025年新供應商 評鑑作業結果	間數	建議單數量(張)	追蹤完成比例
實地評鑑	2	9	100%
紙本評鑑	0	0	0

RBA廠商分類與需求對照表

文件或需求

			一	二	三		四		五	六	七
分類	細分類		供應商 承諾函	保密 合約	物質含量檢測		無衝突金屬 盡職調查		RBA供應商 稽核報告	現場 稽核	工資工時 調查問卷
					(一) 檢驗報告	(二) 成分表	(三) CMRT	(四) EMRT			
物料 供應商	A-1	國內 前一年度交易超過四千萬	●	●	●	●	●	●	●	●	
	A-2	國外 前一年度交易超過四千萬	●	●	●	●	●	●	●		
	B	關鍵性原料/製程	●	●	●	●			●		
服務 承攬商	A-1	廢棄物清除處理廠商、保全 前一年度交易超過100萬 的承攬商	●	●					●	●	● (保全)
	A-2	廢棄物清除處理廠商、保全 前一年度交易未超過100萬 的承攬商	●	●					●		● (保全)
	B-1	人力仲介服務 前一年度移工服務人數達 50人，且交易超過70萬元	●	●					●	●	
	C	團膳駐廠的承攬商	●	●						●	●

既有供應商評鑑流程



2025年供應商稽核家數

主要稽核內容依品質、交期等項目為主軸

項目	間數	實際稽核	紙本稽核	改善建議開立數	追蹤完成比例
定期稽核	5	5	0	37	100%

2025年RBA供應商稽核家數

主要稽核項目依勞工、健康與安全、供應商管理等項目為主軸

項目	間數	實際稽核	紙本稽核	改善建議開立數		追蹤完成比例	
RBA稽核	18	12	6	人權	環境	人權	環境
				21.4%	28.6%	85.4%	94.5%

供應商品質管理評鑑流程



2.3.2 供應商風險評估及調查

為強化對供應鏈風險的掌握，確保物料與服務供應的穩定性，本公司持續推動供應商管理機制，致力於建立安全健康的工作環境，並降低整體供應鏈對環境與社會造成之潛在衝擊。本公司建立完善的供應商風險管理機制，針對關鍵供應商（係指關鍵原料、關鍵製程以及特殊製程之供應商）從多面向辨識與控管潛在風險，具體方式如下：

■ 供應商年度考核

家登精密每年定期針對主要的直接原物料、委外加工及關鍵性用料供應商進行風險評估，以確認合作夥伴之風險等級。評估項目包含品質、服務、交期及價格等關鍵指標，綜合評定供應商表現。若評估結果為C級或D級者，將列為「高風險供應商」，並通知其限期改善，並於一個月內針對異常項目回覆具體改善對策，由品保單位負責審核與確認改善成效。若供應商未能有效改善，將啟動「供應商輔導程序」，由相關單位協助改善未達標準之稽核項目。如發生重大品質異常，將由供應商品質單位即時至現場，針對製程進行改善輔導，並確認作業人員之資格與操作能力，以確保生產品質與交期穩定。

家登精密持續提升供應商風險評估及調查家數，以確保整體供應鏈的穩定性、可靠性，並開發具有長期可持續發展潛力的合作夥伴。2025年依據供應商交易的重要程度及關鍵性，進行重點供應商查核作業，經由整年度實際交易情況進行評分作業，確保無論是品質、服務、交期或是價格，皆能掌握供應商整體狀況並符合要求，評核結果在最低能接受水準之上。

供應商考核等級	2023年	2024年	2025年
A級	23	27	35
B級	9	10	7
C級（高風險）	1	0	0
D級（高風險）	0	0	0
總計	33	37	42

無衝突礦產調查

家登精密基於企業社會責任與國際正義的實踐，遵守RBA行為準則，此調查於自於關鍵材料之供應商，承諾不支援、不使用來自武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬。來避免資金流向武裝團體、維護人權與勞工權益與落實國際規範與客戶要求，自2019年3月起要求供應商簽屬不含衝突礦產承諾書，以確定供應商提供之產品非由衝突礦產所製造。透過RMI（Responsible Minerals Initiative；責任礦產倡議）組織提供之CMRT（Conflict Minerals Reporting Template；衝突礦產報告模板）與EMRT（Extended Minerals Reporting Template；擴展礦產報告模板）進行供應商調查，未能回收的則由供應商提供自主聲明書，2025年家登精密所有提供給客戶之產品皆為無衝突金屬之產品。

2025年無衝突礦產調查項目	調查間數	回收間數	回填比例
CMRT	20	18	90%
EMRT	20	19	95%

綠色產品採購規範

家登精密將環境保護納入供應商管理機制，要求供應商對所提供之重要原物料負有環境合規責任。所有供應之材料不得含有對環境與人體有害之禁用物質，並須每年定期提供符合 RoHS（限制有害物質指令）與 REACH（化學品註冊、評估、授權與限制）等國際環保法規之佐證文件，本公司建立供應商物質資訊資料庫，定期更新與追蹤，以確保供應鏈環境管理之一致性與法規遵循。

持續供應管理

對於半導體產業而言，穩定供貨是客戶信賴的關鍵，更是確保公司營運健康及保持永續競爭力的根本。近年來全球政經局勢動盪、地緣政治風險升高，伴隨而來的原物料價格波動與氣候變遷等外部挑戰，為此家登精密將供應鏈風險管理列入整體營運策略的核心項目之一，為了強化風險識別與提升內部的預警能力，已於2024年度導入ISO 22301營運持續管理系統，今年持續認證，從制度面著手，建構具有高度韌性並有效預防的營運機制。導入ISO 22301後，家登精密已就供應商備援策略、物流替代路徑與通訊機制等項目，擬定跨部門的營運持續計畫；同時也要求關鍵供應商亦須建立自身營運持續計畫，並提供後援方案，同時與供應商永續稽核制度相互配合等行動，藉此減少依賴單一供應來源的風險情況，並提高面對突發狀況的應變能力與解決效率。

原物料風險管理實例說明

伊朗為石油出產國之一、更掌握著波斯灣國家石油出口的唯一通道---荷姆茲海峽，2026年2月28日美伊衝突爆發後，全球能源市場遭受衝擊、存在原料供應中斷之風險；家登精密基於ISO 22301營運持續管理的精神，早在美伊兩國衝突爆發前就密切關注該區域態勢，立即啟動即時監測機制，透過全面盤點原料供應商及庫存水位等作業，立即展開調整策略與採購布局，並採取三個行動方案：

- 1.強化庫存緩衝，避免短期斷料風險：針對關鍵原料及已知需求原料，提高安全庫存量，避免影響短期內的交貨波動。
- 2.強化客戶需求管理：立即進行需求調查作業，並將需求時間拉長至六個月以上，建立中長期的穩固備援。
- 3.拓展國際供應，分散來源風險：積極確認各供應商原料水位，並同步確認同類型不同供應商非台灣地區採購之可能性。

憑藉對於地緣政治與國際情勢的洞察，有序進行風險管理措施，展現家登精密在面臨極端狀況，仍能確保對全球客戶之承諾，提供穩定的產品服務的同時，更將地緣政治風險化為展現營運韌性的最佳例證。

供應鍊永續性稽核

永續發展是家登精密的長期目標，亦是自我精進與主動調整的方向，更將供應鍊視為長期合作的永續夥伴。家登精密依循RBA標準，針對年度採購金額進行分級管理，2025年實地稽核12家供應商，針對勞工、健康和安全、環境、道德和供應鍊管理五大議題進行稽核，以確保供應商永續經營的落實程度符合國際標準、推動產業鏈的共同進步。

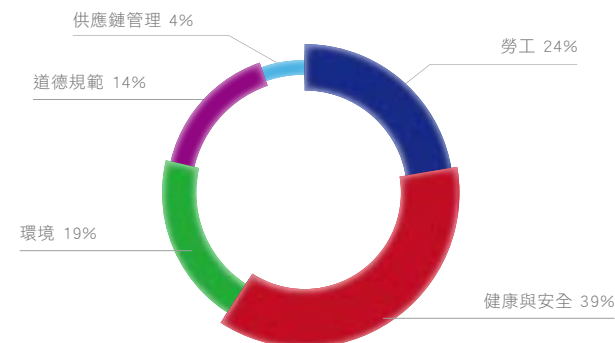
透過公司制定之RBA供應商稽核報告評鑑供應商，受評鑑之供應商均達到要求標準，平均稽核分數為76.8分。針對不符合項目，皆已開立供應商稽核總結報告，供應商需於報告發出後十個工作天內回覆，並於兩個月內完成矯正預防措施。藉由定期性的稽核程序，確保供應鍊得以落實永續經營之承諾、逐步提升產業韌性。

稽核結果與處置方式

稽核分數90分以上為家登精密採購時優先選用、稽核分數60~89分者則為繼續採購的合作對象，稽核分數為59分以下的供應商則會要求改善，且需確認完成改善後才會再次進行採購，2025年無重大供應商調整、亦無因稽核結果而被取消資格的供應商。

議題構面	缺失項目
勞工	· 不符合零付費流程 · 無提供宗教信仰申請或管制程序 · 尚未修訂人員雇用相關規範 · 工時與加班時數控管尚未制度化
健康與安全	· 未張貼危害標示 · 緊急逃生裝置不完善 · 電控箱未上鎖 · 急救箱未有點檢及使用紀錄表 · 需增設哺乳室
環境	· 廠區廢棄物未區隔管理
道德規範	· 員工申訴流程不夠確實 · 未發表人權政策 · 未設有資料洩漏相關政策措
管理系統	· 未定期進行風險評估 · 未向供應商宣達家登精密RBA供應商行為準則要求

稽核缺失分布



2.3.3 2024年供應商溝通

供應商大會

2025年以家登精密供應鏈低碳化轉型推動計劃成效分享為主軸，遴選節能績優供應商進行公開表揚，並分享家登於綠色供應鏈執行成果，以此深植供應商對於減碳的概念、社會服務的責任與企業永續發展的認識。家登精密透過這樣的計劃，不僅鼓勵供應商在營運過程中優化能源使用、減少碳排放，持續推動了整個供應鏈向低碳轉型的目標。這樣的舉措不僅有助於提升企業的環保形象，也增強了與供應商的合作夥伴關係，促使雙方在共同的永續發展目標下攜手前行。

此外，家登精密也積極開展相關的培訓與宣導活動，分享及推廣 ESG Award精神，連結永續議題綠色製造、建立責任供應鏈、打造健康共融職場、培育人才與關懷弱勢為出發釋放創意，讓所有同仁都能參與並享受ESG過程，在其中發覺自身價值，形成正向循環，不僅是企業責任，更能成為生活一部份。

最後回歸供應鏈過程中最終目標，傳達產品從製造到交貨之品質核心價值，提供滿足客戶期待之產品，持續提升經營之績效，於企業紀律中執行，在作業過程中不斷創造與革新。



2.3.4 在地採購

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

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

在地採購總金額比例

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
72%	78%	79%	79%	81%	83%	86%

供應商總家數比例

	2021	2022	2023	2024	2025
國內廠商數	536	622	666	779	907
國外廠商數	21	26	22	27	29
總計	557	648	688	806	936
在地化數占比	96%	96%	97%	97%	97%

透過在地採購政策，推動ISCC計畫

ISCC（International Sustainability and Carbon Certification）主要提倡從生物質中提取能源和材料，以確保減少石化汙染並達到材料、環境永續；為原材料與產品的永續性、供應鏈的可追溯性及確定溫室氣體排放和減排量提供了一個全球適用的可持續性驗證體系。家登精密延續低碳計畫精神，導入此ISCC認證對於產品使用進行一個持續性的追蹤，並於2025年正式取得證書，並將推廣於產品使用之中。



2.3.5 永續供應鏈轉型計畫

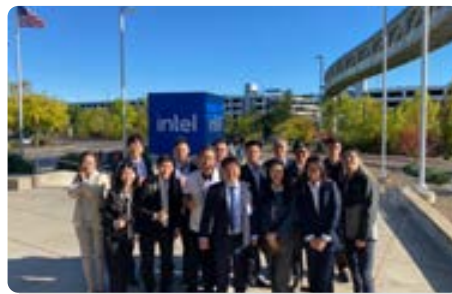
持續推動半導體在地供應鏈聯盟

2025年家登精密持續積極透過半導體聯盟提供一站式解決方案，將台灣各領域「隱形冠軍」的專業技術能量凝聚為完整的解決方案已初具成效，不僅成功協助聯盟成員降低海外進駐門檻，更在全球半導體擴廠浪潮中，實質提升了台灣供應鏈的國際議價力與品牌能見度；在聯盟成員的緊密合作之下，已斬獲相當成效，達成資源共享、取得國際客戶訂單等創立初期的戰略目標。

此階段性的成功，無疑顯現了當前全球半導體產業對先進製程與「韌性供應鏈」的迫切市場需求，為持續擴大效益，2025年也正式成立第二組聯盟團隊。聯盟作為提供整合供應商上中下游，提供一站式服務的先驅者，成功整合聯盟成員的優勢、減少中小企業進軍國際市場的風險與負擔，成功進行台灣企業的海外行銷、更實質推動台灣競爭力之延伸。

作為台灣半導體供應鏈走向國際市場的先鋒，藉由聯盟內部溝通與合作，驅動橫向合作的進程，將分散於各企業的研發能量凝聚為結構性的競爭優勢。這種靈活的協作機制，精準對應客戶需求，以合作深化信任；未來，聯盟成功將不會止步於此，建立具有高度彈性與抗壓性的經營模式，確保台灣供應鏈在面對多變的國際政經局勢下，依然穩步成長，達成在國際市場扎根的長期戰略目標。

- 設立共同辦公室：美國、日本
- 2025年實績：共同參展3次SEMICON (WEST、JP、SEA)、共同約見客戶2次



在地化供應鏈培育及改善目標

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

類別	供應鏈 廠商/家數	問題描述	改善方式	2025年 目標	2025年 執行狀況
 產能建置	3間射出製造與清洗商	分散供應風險、快速回應各地區客戶。	組成專案小組進行技術指導，輔導供應商完成無塵室建置與產品生產作業。	完成無塵室建置等清洗設備與相關建置，成功新建增加清洗產能並完成產品上線認證，同步擴充產品生產類型。	產品持續供貨，良率98%以上，並且增加生產品之廣度。
 製造品質精進	2間表面處理商	良率不佳，造成無法即時供應先進製程需求。	組成專案小組進行品質輔導，確認造成品質不良原因分析以及製程改善。	良率穩定保持在90%以上並且輔導建置無塵室專線生產。 持續推動與改善中部、南部具備表面處理能力廠商做為產能異地備源。	因應客戶對於產品之需求，Q3起持續與供應商進行產品檢討，穩定中南部表處廠商之加工能力。 原有供應商產品持續供貨，良率可以維持穩定良率98%。
	5間高精密加工商	良率不佳，造成無法即時供應先進製程需求。	未達到70%委外目標，組成專案小組進行品質輔導，確認造成品質不良原因分析及製程改善。	維持精密加工委外達成3成自製、7成委外比例目標，並且依產品需求不定期更新設備要求。	所有精密加工商導入自動影像量測技術設備輔助穩定製程。 委外比例提升至70%，達成3成自製、7成委外比例目標，並配合自動影像量測設備導入持續強化進料品質。

類別	供應鏈 廠商/家數	問題描述	改善方式	2025年 目標	2025年 執行狀況
 輔導在地 供應鏈升級	1間設備商	仰賴國外進口，國內廠商缺乏關鍵技術與半導體客戶渠道。	組成專案小組輔導在地供應商，提供技術輔導與規格定義。	推廣自製設備之使用，建立在地化供應鏈服務，並且持續優化自製設備之功能	打入國際半導體市場，推廣相關供應商與新增之生產地進行設備之採購。
 降低碳足跡	2間高階複合材料商	仰賴國外進口，國內廠商缺乏半導體相關知識與特殊原料渠道。	提供半導體相關知識，協助建置專線，並提供原料商源，進行三方合作。	與在地原料供應商合作，研發、生產半導體用高階工程塑料	國外供應商占比自18%降低至14%，持續進行在地供應目標，亦降低國際運送之碳排放。
 創新技術開發	1間微汙染控制零件商	關鍵性產品中揮發性有機化合物含量需進行改善與優化。	組成專案小組輔導在地供應商，進行技術交流與規格定義。	透過主零件規格要求，穩定產品揮發性有機化合物含量。	提供半導體客戶關鍵性產品，因品項搭配先進製程與技術方面的提升，達到的效益與表現較國外競爭對手佳。

3 永續創新

3.1 技術創新 67

3.2 品質管理 81

3.3 客戶夥伴關係 88

3.1 技術創新

重大主題		技術創新
 政策	強化研發動能及專利地圖 1. 以策略地圖為研發導向，由研發副總統籌領導，採用產品導向的矩陣式管理架構，依產品性質設立對應專案中心，精準掌握技術資源與專案進度。 2. 將減碳思維融入研發決策，材料、設計與製程三大產品製作核心，接導入低碳的創新思維，邁向落實綠色製造的承諾目標。 3. 持續推動廢料循環再生專案，擴大廢料回收的應用範疇，落實綠色製造效益。	
 管理方法		
2025年成果 1. 保持技術領先優勢，研發支出占營收7%。 2. 快速回應市場對高階AI晶片需求，並取得CoWoS系列產品認證。 3. 航太事業建立液壓系統關鍵零組件自主開發能力。 4. 以研發投資帶動營業成長與產品結構升級。 5. 專利獲證件數86件。 6. 深耕產品體系人才賦能，完成種子學員制度建置與標準化知識傳承體系。 2026年短期目標 1. 投入CoWoS系列產品之研發，擴大家登產品於高階與先進封裝市場市佔率。 2. 持續擴大德鑫半導體的聯盟資源，推廣多系列解決方案。 3. 航太事業建立焊接、特殊製程與鍛造整合能力。 4. 擴大關鍵零組件與高難度材料應用。 5. 優化知識傳承體系，並針對核心產品線建構差異化訓練準則，實現職能精準賦能。 6. 落實智財檢索與預警機制，深化專利實務應用，驅動智財資產轉化為核心競爭壁壘。 2027~2030年中長期目標 1. 深耕前瞻核心技術，策略性布局次世代先進製程載具研發，引領產品效能與製程演進之同步革新，鞏固產業技術領先優勢。 2. 逐步構築全球化智財戰略體系，確保在核心領域的話語權，並鞏固產業領導地位。 3. 核心技術擴散至半導體產業以外之領域，多元化發展。 4. 逐步佈局海外製造與在地供應能力，逐步邁向高門檻航太應用市場。		

國際政經局勢的動盪，導致半導體供應鏈出現轉移，「在地化供應」與環境管理更成為企業、乃至於整個半導體產業永續經營的必修課。在此趨勢下，半導體產業已超越商業領域，其戰略價值更在各國爭相競逐下日益凸顯，強化本土供應鏈的韌性與穩定，已成為各國廠商及領先企業的首要任務，確保資產安全與穩定產能。身為IC製造產業鏈第一線守護者，守護製程及穩定產線是我們的使命。面對半導體製程技術快速更迭與越發要求的良率標準，家登精密仍以頂尖技術、強勢突圍，即便面對嚴峻的考驗，仍以不斷創新、自我突破的方式交出亮眼成績。

「製造服務業」是家登精密多年來所堅持的創新服務精神，更是始終不變的核心價值。研發根基紮根台灣，以嚴謹的專案式管理有效對接客戶的製程需求，每週固定進行研發會議、銷售會議與產銷會議，確保研發方向與客戶所需同步推進，提供客戶最即時且全方位的解決方案，也由此逐步累積客戶對家登精密的信任，而這份信賴更是鞭策家登精密持續挑戰創新的最佳動力。同時，深知在地化供應鏈韌性是半導體產業永續的關鍵，因此於2023年成功整合出「德鑫半導體」，作為供應鏈聯盟「德鑫半導體」的領航者，成功整合上中下游聯盟成員的優勢為全球半導體客戶提供最全面的產品組合，實現「客戶獲得優質服務、帶動聯盟成員共創成長、強化自身競爭力」的三方共贏。

專業驅動品質

在半導體產業中，產品潔淨度儼然成為決定良率、技術領先與穩定量產的關鍵指標。如何在複雜的製程中守護高價值的晶圓與光罩，是各家企業持續追求的目標；載具在半導體供應鏈中看似渺小且常被視為耗材，實則是影響的關鍵要角，優異的載具設計，不僅能確保晶圓與光罩在搬運與各個製程流程銜接順

利、甚至跨廠區的儲運過程中不可或缺的保護屏障。家登精密多年來憑藉多年來在塑膠射出成型與CNC精密加工領域深厚的技術底蘊，成功研發出具備高潔淨度、高精度與優異機構穩定性的系列載具。同時以客戶需求為導向，以敏捷的研發效率，為客戶打造最符合需求之載具產品。

系統化主導研發創新策略

家登精密在半導體產業深耕多年，深知卓越的產品品質絕非一蹴可幾，唯有持續追求精進，才得以在競爭激烈的市場中成功突圍。為此建立「策略引領、流程落實與人才培養」的管理架構，在技術深度與管理韌性的雙重把關下，賦予每件產品不可取代的卓越效能。

策略引領：研發創新策略

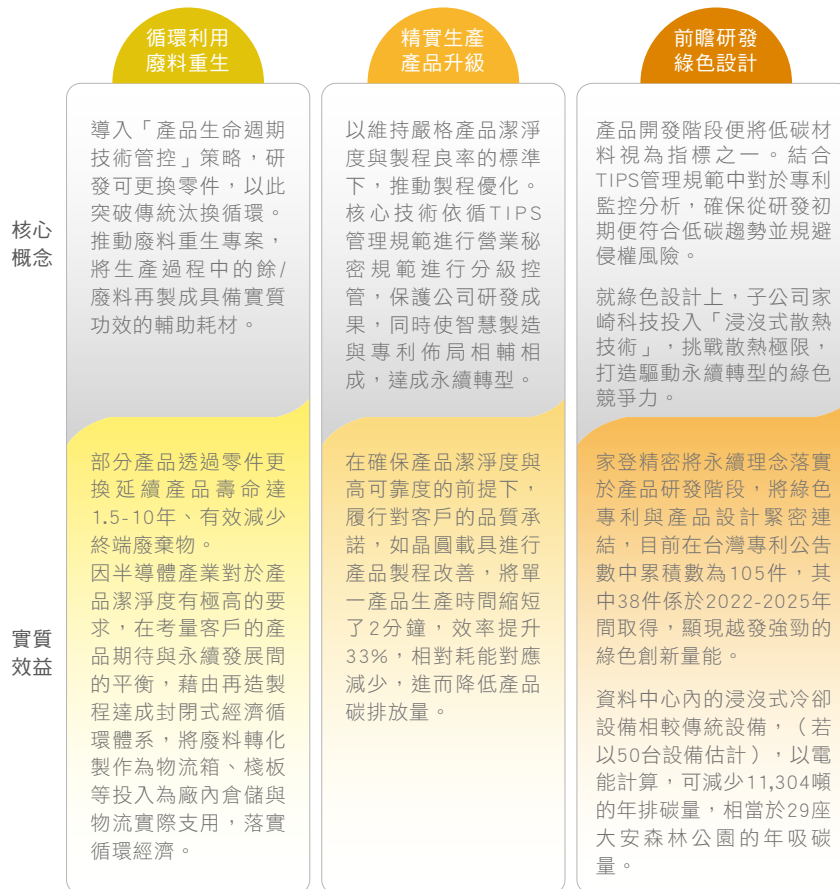
「提供全球關鍵性材料創新技術」是家登精密不變的使命，穩定的研發量能是能達成使用的關鍵因素，研發創新策略也因此而生。以企業使命作為策略根基、穩定的研發技術為軸心，藉由緊密的客戶夥伴關係Co-Creation盡可能縮短開發時程，產品線也應對市場需求相應而生、搭配有限度的客製化，提供客戶最符合自身需求的選擇。與此同時，內部亦不斷推動製程改善，確保創新策略得以落地，並轉化為更為穩定且具競爭力的卓越品質。

流程落實：循環式品質管理(PDCA)

從規劃Plan階段便與客戶緊密聯繫，確切了解客戶需求進行產品規格設計，而在執行Do過程中，對於材料選用與精密加工；其後的查核Check階段嚴格執行環境檢測，最後行動Act階段則會持續追蹤、修正。藉由循環式品質管理確保家登精密的產品具備持續優化的良率表現；且能隨著客戶製程需求與時俱進，提供精益求精的解決方案。

永續產品設計理念

家登精密將永續理念植入研發核心，透過 TIPS 管理規範落實技術資產化，以循環利用與重生專案實踐環境共生(E)、以精實品質管理履行社會承諾(S)，並以前瞻佈局及散熱技術強化綠色治理(G)，全面驅動永續轉型競爭力。



擴大領先實力，實踐永續使命

對於半導體先進製程而言，卓越且嚴謹的規格是對產品最基礎的要求，而家登精密深信：「**永續理念**」才是驅動產品向前、實現產業共榮的核心要角。為符合全球永續議題趨勢，研發日常融入

◀ 模組化設計：促進資源循環、延續產品壽命

家登精密將永續理念轉化、落實於結構設計的根本。以現行晶圓傳載系列載具為例，藉由模組化的設計，當局部零件磨損時，可針對該零組件進行更換，毋須更換整體載具的情況。目前可更換零件並不侷限於結構件，如：殼體Shell、門體Door等，更延伸至電子元件RFID Tag、密封件O-ring等消耗品。透過零組件更換的方式，在潔淨度不受影響的前提下，實現產品品質與永續發展間的平衡，依據客戶製程使用狀態，載具壽命可延長1.5至10年不等。

前瞻佈局是家登精密維持產業領先地位的關鍵因素，研發團隊具備低碳思維與靈活且敏銳的技術洞察力，搭配TIPS 管理規範落實技術資產化、強化綠色專利的永續佈局，確保產品得以符合減碳趨勢需求、協助客戶減少轉型路徑上資源重置的成本及管理壓力，不僅強化自身的產業競爭力，更從客戶傳統供應商蛻變為不可或缺的永續戰略夥伴。

永續理念，在展現技術韌性的同時，更逐步推動產品調整、轉型；並憑藉模組化設計與製程精進，以落實永續經營的企業使命。

◀ 多元解決方案 共創產業新未來

面對半導體製程瞬息萬變的技術挑戰，家登精密展現絕佳的研發深度，對於每一個技術躍進的挑戰時刻，皆以最積極的研發態度與前瞻的技術能力，與客戶比肩同行、共同突破當前的技術瓶頸，根據不同製程與應用需求。目前提供三大解決方案：



光罩傳載



晶圓傳載



載板傳載



解決方案

代表產品

技術亮點

應用領域

創新突破

產品圖

光罩傳載

RSP 150/200

EUV POD

保護光罩，穩定製程：

確保光罩具最佳保護效力，打造永續解決方案。從源頭研發出具備「永久抗靜電功能」。

符合SEMI Standard之SMIF POD，具備三大功能：

- 微塵防護
- 靜電消散
- 充氣保鮮

技術超群，世界首創：

極紫外光光罩引領製程新紀元，2019年取得「極紫外光光罩容器：護城河」發明專利，對應極紫外線(EUV)光刻製程需求。

產品優勢：

- ASML認證的 High NA EUV POD
- 雙層防護設計 + 高潔淨度密封性
- 台灣唯一，世界唯二的高市佔率

傳統封裝、先進封裝

先進製程

- 自動化整合：支援OHT自動化傳輸系統，內建RFID功能實現智慧追蹤
- 微環境控制：業界首創充氣功能，精準控管內部環境穩定性

- 獨家專利：EIP護城河設計，有效抑制微塵汙染
- 即時監控：率先提出EOP View Port設計，可時刻監視Pellicle與光罩狀態



晶圓傳載

前開式晶圓傳送盒

Diffuser FOUP

守護晶圓，提升良率：

保障關鍵製程中晶圓於儲存與搬運階段的潔淨與穩定。

核心技術：

- 低釋氣材質：有效減少氣體釋出所產生的污染
- 靜電消散：防止靜電累積所生之損害

精益求精，追求潔淨：

專注於材料科學的極致突破，提供更具有競爭力的產品。

技術價值：

- 使用超潔淨低釋氣材質，從源頭根除污染源
- 大幅度降低有機化合物(AMC)釋出，有效防止產品受到汙染影響、提高製程良率

成熟製程

先進製程

- 客製化設計：充氣孔位與數量、提供有無視窗之選項

- 濕度管理：獨家氣體擴散管設計，大幅加速內部濕度下降
- 綠色設計：部分耗材具替換性，減少資源浪費，更降低客戶成本



載板傳載

CoWoS系列載具

技術融合，跨界創新：

以極紫外光光罩傳送盒及晶圓傳送盒製造經驗為基礎，成功將先進製程載具的要素導入後段封裝製程。

設計關鍵：

- 根據封裝趨勢，進行對應之載具設計
- 持續追求改善，提高良率與製造效率

傳統封裝、先進封裝

- 材料開發：選用低釋氣特性的低吸濕材質(GBM)，以降低揮發性有機物對產品的影響
- 貼心設計：依據需求推出前開式與上開式載具，滿足多元封裝環境
- 高負載支援：強化機構設計與材料選用，提供優異的承載穩定性



系統化主導研發創新策略

家登精密的先進製程產品，憑藉著卓越的規格與穩定的品質，已在半導體製程中取得極高市佔率；儘管產品已是市場標竿，家登精密不滿足於此，市佔率是客戶對於家登的信任，持續優化則是回報客戶信任必要的責任。然而內部持續優化製程，組立「製程優化專案」團隊，挑戰精密加工的極限。

藉由多次實驗調整，成功藉由刀具更換與研磨方式調整，最終成功突破了產品表面加工刀痕殘留的情況，大幅改善表面加工精密度、受到客戶肯定的同時，機台的生產效能更有效提升30%，大幅降低單位非必要的生產耗能、強化產能韌性，彰顯家登精密產品追求創新突破，也不忘精益求精、落實永續經營的企業使命。



從人工到自動：智慧製造與人才價值提升

在面臨到勞動力短缺與永續挑戰的時代，家登精密逐步導入自動手臂之應用，由自動化取代重複性人力作業，減少80%操作人力，實現全面效益提升。而原崗位的同仁則經由專業培訓，職責也隨之策略性轉向機台監控與製程創新崗位，在強化專業技能的同時，更從根本上優化了工作環境的安全性，有效避免職業傷害。

以射出製程為例，原需人工手動搬運與放置螺柱的工序，經六軸自動手臂取代後，有效節省人力、電力，並降低廢棄物產生，進而減少年度碳排排放量，以實踐循環經濟。邁向智慧製造的過程，家登精密整合IoT 即時監控與 AI 預測維護系統，以最直觀且高效的數位管理，強化供應鏈的透明度與風險控管能力，確保產品品質的高度穩定，逐步建構具備國際競爭力的智慧生產體系。



跨業轉型定錨 穩扎航太版圖

『始終以最高標準自我要求，展現堅強的製造實力。』

深知航太產業對於安全係數與品質穩定性有絕對的堅持，憑藉深耕半導體產業多年累積的極致標準，家登精密將CNC精密加工能力與嚴謹的製程管控體系，延伸至航太零件製造，歷經多年淬鍊打造出卓越的產品品質。2020年成功取得AS 9100航太品質管理系統認證後，2023年獲得NADCAP特殊製程能力認證，全面強化品質控管與製程穩定性，此後便獲得國際Tier1航太巨頭的肯定，成為台灣在航太領域具代表性之供應商，獲得這些國際認證不僅僅是對家登精密在製程與品質掌控能力的肯定，更是在航太領域長期深耕的最佳決心與佐證。

2025 年「研發深化」為航太事業的核心主軸，從單純製造導向跨越至具備系統理解與關鍵零組件開發能力的專業航太供應商，順利達成「建立液壓系統關鍵零組件自主開發能力」之里程碑，完成航太動力液壓系統關鍵模組之量產製程建構與驗證。此成果使家登精密正式切入航太液壓系統關鍵零組件供應鏈，以差異化技術建立高度競爭優勢與合作黏著度；更進一步由研發投資帶動營業成長與產品結構升級，藉由透過製程開

發、試製驗證與品質系統整合，逐步由單一零件製造，提升擴展至模組化與功能件層級，產品附加價值顯著提升，帶動航太相關營業額大幅成長，奠定家登精密於高可靠度與高技術門檻市場的戰略標竿。

家登精密將以「差異化製程能力」與「關鍵零組件擴展」作為2026年的核心策略，持續提高航太業務的技術深度與不可取代性。藉由整合集團資源，導入焊接、特殊製程與鍛造相關技術，發展具航太應用等級的複合製程能力，推動航太應用管路模組與高可靠度結構件之製造，實現從單一加工邁向「整合型製造」的能力層級躍升。同時，也將致力於發展耐熱合金、薄壁件與高精度結構零組件加工技術，藉此逐步跨入更高階航太關鍵零組件供應體系。透過建立可複製、可擴張的技術平台，為後續新產品與新客戶的開發奠定堅實基礎。

厚積薄發 全球佈局

放眼未來，家登精密的航太事業將由「能力建構期」正式邁入「規模化與戰略擴張期」，以全球布局與長期夥伴關係為核心，建構可支撐未來十年以上成長的產業地位，朝向客戶首選夥伴的目標穩健邁進。始終秉持著「客戶至上」的核心精神，這份承諾更具體展現在高度彈性的生產調度能力上。將市場需求與客戶交付任務視為首要之務，面對較為緊迫的交期挑戰，不僅能迅速的回應客戶的所有需求，更堅持提供與平時無異、始終如一的产品品質，絕不因時間壓力而妥協；家登精密時刻保持精益求精的態度，在航太領域中也不忘傾聽客戶需求的初衷，持續朝向客戶首選夥伴的目標穩健邁進。

因應供應鏈韌性與地緣風險分散的趨勢，積極佈局航太產業海外製造與服務據點，建構跨區域的生產交付能力，藉此提升對國際客戶的支援深度並強化長期訂單機會。同時，對標國際趨勢切入無人機、太空等高法規門檻領域，深化結構、動力與液壓系統之模組製造能力，打造可長期投入客戶產品生命週期的關鍵供應商角色。透過共同開發與品質系統整合，我們將由「圖面製造」走向「設計與製造並行」，與客戶建立更緊密的技術與供應鏈夥伴關係，實現穩定成長與永續經營。

航太系列產品

Bootstrap Reservoirs
自增壓儲油槽



Engine Driven Pump
發動機驅動泵



Engine Super-Alloy Fastener
超合金緊固件



Engine Tube and Duct
發動機導流管



Engine Structural Bracket
發動機支架



研發經費投入

產品與技術創新與家登精密的成長茁壯相輔相成，定期召開開案審查會議瞭解客戶最新需求、並進行評估，每年研發費用亦連年攀升，研發單位作為最佳動能，鞏固家登精密在半導體晶圓、光罩傳載解決方案的領先地位，並依據產業的市場需求，逐步拓展至先進領域之產品研發。

年度	研發費用	營業額	研發經費佔比
2023	274,799	3,495,633	8 %
2024	344,489	4,445,156	8 %
2025	341,319	4,748,433	7 %

人才培育：研發創新投入

卓越的產品源於優異的人才實力，更是家登精密的永續發展藍圖中，驅動持續發展、創新的核心引擎。研發團隊具有碩士學歷的同仁高達五成以上，顯現研發團隊多具備扎實的理論基礎、更具備專業職能的技術能力，得將紮實的學術理論轉化為精準、巧妙的設計理念，為客戶創造最佳開發效率，顯現家登精密的市場競爭力。

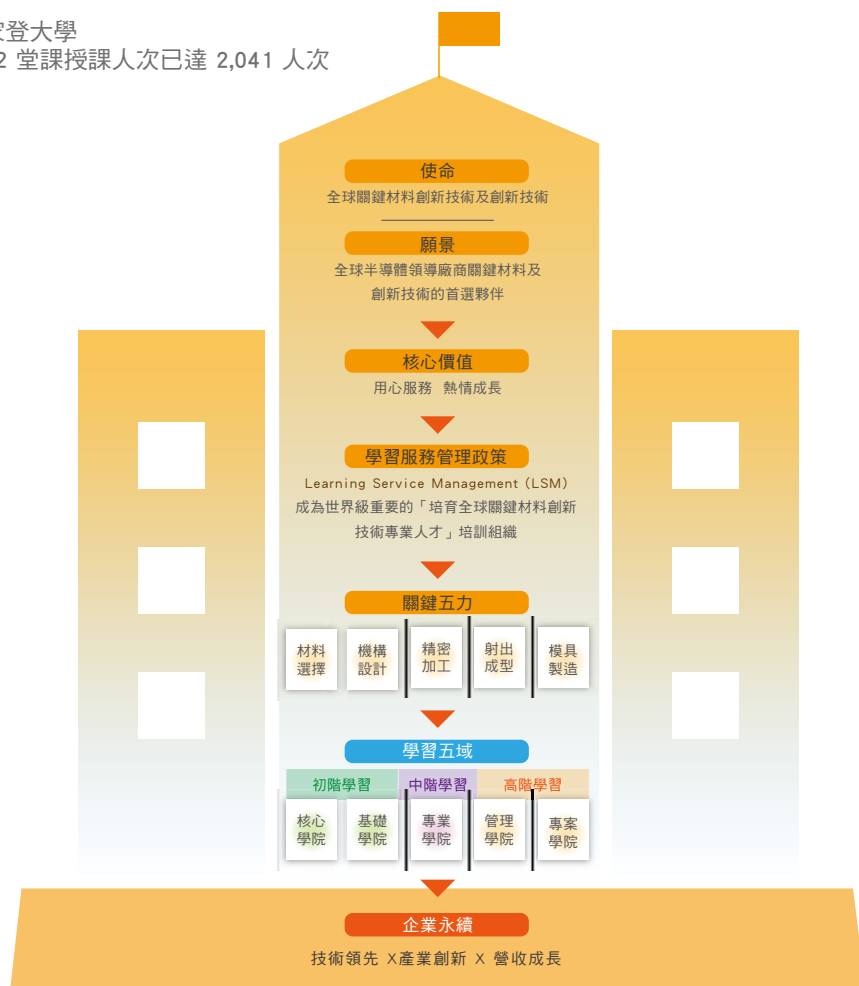
年度	博士	碩士	大學	專職	總計
2023	4	28	29	4	65
2024	4	43	34	6	86
2025	4	27	36	3	69

構築種子學員體系，奠定產品品質之基石

人才是家登精密的永續發展藍圖中，驅動持續發展、創新的核心引擎。為進一步提升產品品質之穩定性，2025年全面升級人員教育訓練制度，規劃出家登大學52堂專業訓練課程。課程內容針對公司各類型產品，篩選出橫跨研發、工程、品保、製造與業務五大領域的種子學員，並依照種子學員的職能需求進行課程安排。

此系列的專業訓練課程，以內部導師傳承為主軸，由高階主管及資深同仁進行授課，將過往口耳相傳的研發脈絡與機台操作經驗制度化，將核心技術與產品觀念的「隱性重點」顯化，確保家登精密的產品理念得以薪火相傳；同時搭配外部專家課程補充，針對專精技術、智財專利法規等專業領域，邀請產學界外部講師進行指導，即時掌握產業脈動與趨勢，有效提升營運韌性。

家登大學
52 堂課授課人次已達 2,041 人次



學員心得

製造 / 智慧製程服務處 陳詩凱 經理

透過本次課程，幫助我完整了解兩大核心產品：晶圓與光罩傳載的發展史。內容從SEMI標準、到產品的歷代規格與應用等。不僅建立了身為家登人的技術認同感，更能精準區分各產品特性，未來將以此專業基礎推動部門工作，有效提升實務執行力。

業務 / 第十夥伴中心 鄭雅文 專員

在課程中我完整掌握了 E-rack 電子貨架的核心功能與技術點，特別在家登載具與 E-rack 的整合搭配上，建立了清晰的技術視角；結合對譚裕電子貨架市場優勢的分析，使我能更精準地向客戶進行推廣建議，將產品綜效轉化為實質的業務動能。

智慧財產保護與規劃

全面性專利佈局是家登精密保持技術領先的競爭基石，至2025年底共取得773件專利，尚有215件專利申請中，2025年獲證件數有82件，專利佈局範圍橫跨全球。為了以系統化的方式進行智慧財產資產管理，家登精密自2009年起正式導入《台灣智慧財產管理規範（Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS）》，並且積極佈局智慧財產版圖、強化專利系統建置與專利版圖防禦能力，顯現智慧財產的重視、持續拓展建構完整的創新技術保護版圖，更建立其他大廠無法以規模取勝的高技術層次產業地位。

近五年專利累積件數

年度	專利累積件數
2021	501
2022	562
2023	624
2024	699
2025	785

註：2024年專利累計件數增加8件，係因較晚接獲官方通知，有跨年度的問題。

為了落實智財保護與永續治理規劃，採取五點計畫進行：

一、產品技術深化連結智財保護

面對高度競爭、求新求變的半導體市場，為達成開發需求，家登精密秉持卓越創新的核心價值；自2013年起逐步建構基礎智財管理制度，培養各部門對智慧財產的基本認知意識；在內部管理鼓勵同仁提出具優勢的技術構想並進行專利提案，累積公司智財能量加強公司治理，更將智財管理計畫納入永續報告書中。近年集中於「關鍵技術完整布局」之專利策略，並展開對應的智財管理：

1.落實基礎智財管理制度

重視推動且精實智慧財產權組合、擴展專利申請版圖與盤點專利能量三大關鍵面向，藉由內部審查機制、強化獎勵制度、深化人才培訓等執行層面的滾動式改善與落實，保護公司研發成果及技術領先地位。

為提升人才對於智財管理的認識，進行下列課程：

- ・新進人員入職時智財基本教育、智財系統認知基本訓練。
- ・2025年6月委任外部講師進行進階研發及權責人員專利檢索教育訓練。

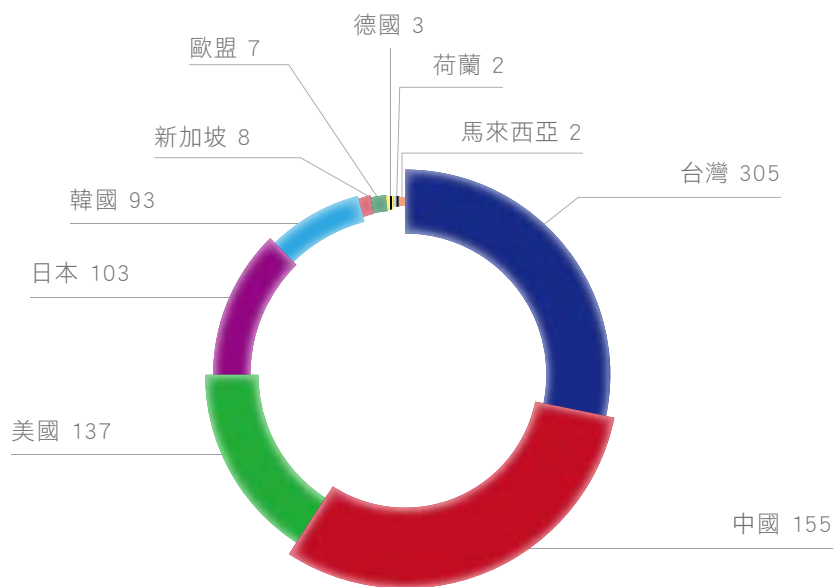
2.核心技術專利之策略性規劃

持續掌握競爭對手專利現況，以利每年度專利版圖佈署戰略報告之更新，再者推動攻擊型專利布局，並評估舉發及鞏固自身專利布局藍圖等方式輔助，維持家登位居產業領先位置。

二、提升國外專利佈局

為響應在地生產、減少碳排放之全球永續發展目標，與更及時的回應客戶需求，家登精密規劃海外生產基地、推動在地生產策略；在開拓海外市場的同時，也積極地進行系統性國際專利佈局。

獲證件總件數統計至2025/12/31



三、智財對家登精密永續經營發展之助益

半導體產業作為全球智慧及數位科技的領頭產業，引領著技術的創新與發展，作為全球半導體關鍵供應鏈的一員，家登精密深知，企業的價值不僅體現於技術能力及營運績效，環境永續、社會責任與世代福祉更是其責無旁貸的責任。家登精密強化技術與智財策略整合，智財對永續發展助益連結環境保護、社會責任、公司治理之永續構面，說明如下：

● 環境保護：

家登精密產品如光罩載具、晶圓載具、基板載具皆具有被清潔後重複使用的功能，為了讓載具重複使用維持高潔淨度，在污染防治面向是重要所待解決之問題，因此，在載具產品研發過程中，經持續的研究與實驗，以光罩載具、晶圓載具、基板載具可重複使用的特性發想多件污染防治的綠色專利，故載具有各式機構及功能設計來隔絕載具內的微塵顆粒污染物、霧氣污染、材料揮發污染或分子污染物污染；並發展新式機構、以及創新充氣裝置提升光罩、晶圓以及基板的保護功效及維持載具內潔淨。

此外，設備類別的綠色專利得清潔上述載具提高載具潔淨度、清潔效率，以及防止二次污染，完善的清潔讓載具重複使用率提升，進而讓半導體製程降低能源損耗，使客戶製造過程應用端有效讓光罩、晶圓或基板等成品阻絕汙染影響製程環境，由製程的清潔防治達到節能，降低碳排維護環境永續。

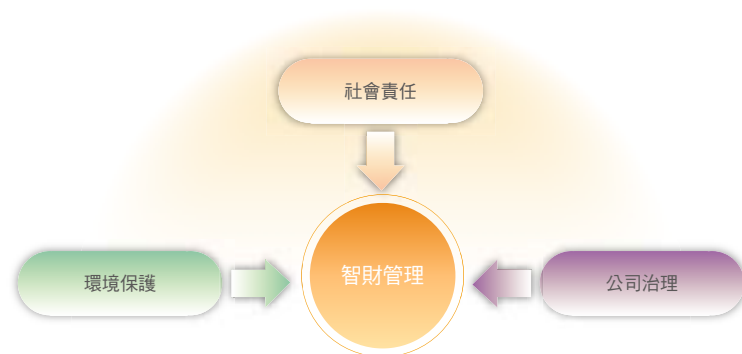
截至2025年12月31日，家登在專利公告累積總數有785件專利，其中在台灣的綠色專利數公告累積數為105件；2022-2025年期間在台灣共取得38件綠色專利，體現近幾年家登精密對於綠色專利的重視，讓環境永續意識於技術研發時得以落實。

● 社會責任：

家登精密具完善管理系統以保護客戶所提供機密資料，確保客戶隱私及落實機密管理。另一方面，為確保企業降低侵權風險，於內部建立評估制度，具有產品開發時智財檢視機制，以深化股東、投資者、乃至社會之信任及責任。

● 公司治理：

舉辦內部訓練進行營業秘密保護機制宣導，建立機密管理制度導入驗證，著重內部人員機密保護的風險預防，防止內部資訊洩漏情事；藉由智財能量布局產出，進而保護關鍵技術，取得技術領先，且持續進行人才培育以及定期關注外部專利佈署加以檢視，透過多面相的資源整合讓公司治理深化並得永續經營。



四、TIPS管理機制

1. TIPS認證執行與通過

2019 年通過TIPS A級認證，此乃家登精密在智慧財產制度建構、整體管理流程等各面向之肯定，近來更持續深化在數位化管理機制，且積極完善營業秘密保護機制，透過更緊密的跨部門合作，逐步朝向TIPS更高等級認證邁進，以此構築更完善並具韌性的智慧財產管理體系，以符合永續經營的企業願景。



2. TIPS智財目標與獎勵機制

家登精密定期舉行TIPS管審會議並訂定智財目標，今年訂定目標為：

- 通過TIPS驗證
- 舉行進階智財教育訓練
- 特定核心技術專利布局
- 外部專利分析

為激勵同仁提出高應用價值的智慧財產提案、以促進同仁達成TIPS訂定目標，特別頒布《專利獎勵辦法》，藉由明確的獎勵機制，讓同仁在智慧財產的產出持續精進，鼓勵實際應用創新產品構想、完善智財佈局進行實質且制度化的連結。對於公司營運方向或市場拓展有重要影響或以智財系統評價之高品質或價值的智財產出：如發明專利獲證時具有重要貢獻或具高品質價值，則將另依循辦法獎勵。

五、營業秘密管理

家登精密重視營業秘密管理，除了強化機密管制及管理外，更建置營業秘密管理政策與目標，希望藉由以下措施，提高員工對於公司的技術資產的重視。

1. 人員管理

同仁任職期間的管理制度，從入職的聘雇合約到離職聲明，全面納入營業秘密的注意事項；對於有機會接觸營業秘密的同仁嚴密控管資訊存取權限、簽屬保密契約等方式進行管理、亦針對專案及特殊機密資訊建立管理機制；同時定期就營業秘密之相關案例進行教育訓練，每年公司月會、集會等由法務主管持續宣導，使同仁瞭解營業秘密保護的重要及意識。

2.設備與環境管理

機密資訊的管制域設有對應的監控及詳細的記錄管理制度，藉由資訊系統達成對資訊安全及密碼管理，使同仁無法輕易的將機密資訊傳閱至外部，避免出現因人為疏失所造成營業秘密外洩之風險可能。

3.2 品質管理

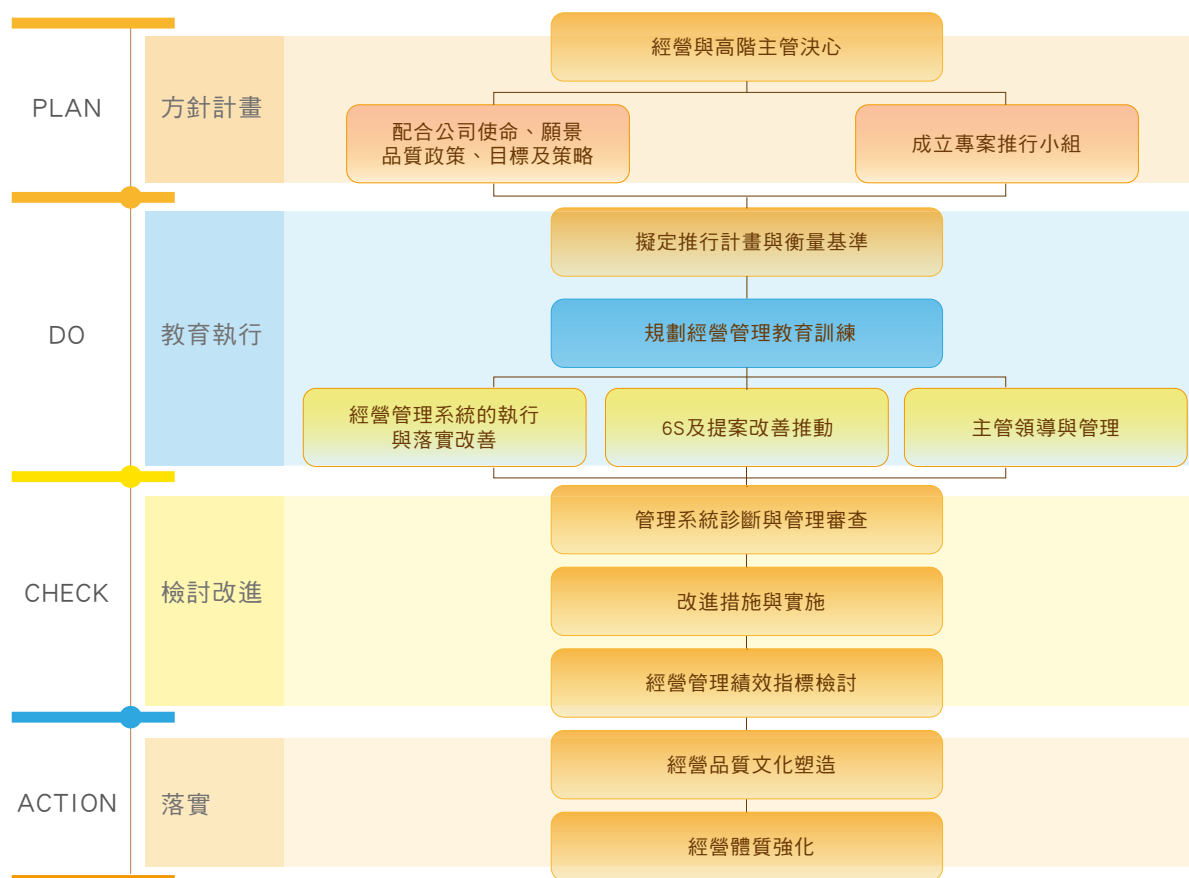


註：A級改善提案為>新台幣20萬元效益項目；B級改善提案為>新台幣5萬元效益項目

3.2.1 品質管理政策

家登精密經營團隊高度重視品質管理，致力於建立系統化、全面性的品質管理架構，以回應各類利害關係人對產品與服務品質的期待。公司制定品質管理藍圖，並將品質理念融入日常營運流程與決策系統中，全面推動品質文化向下扎根。透過日常管理要項的落實，導入PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環機制，強化全員參與及持續改善，追求品質、產能與成本效益的最佳經營效果。

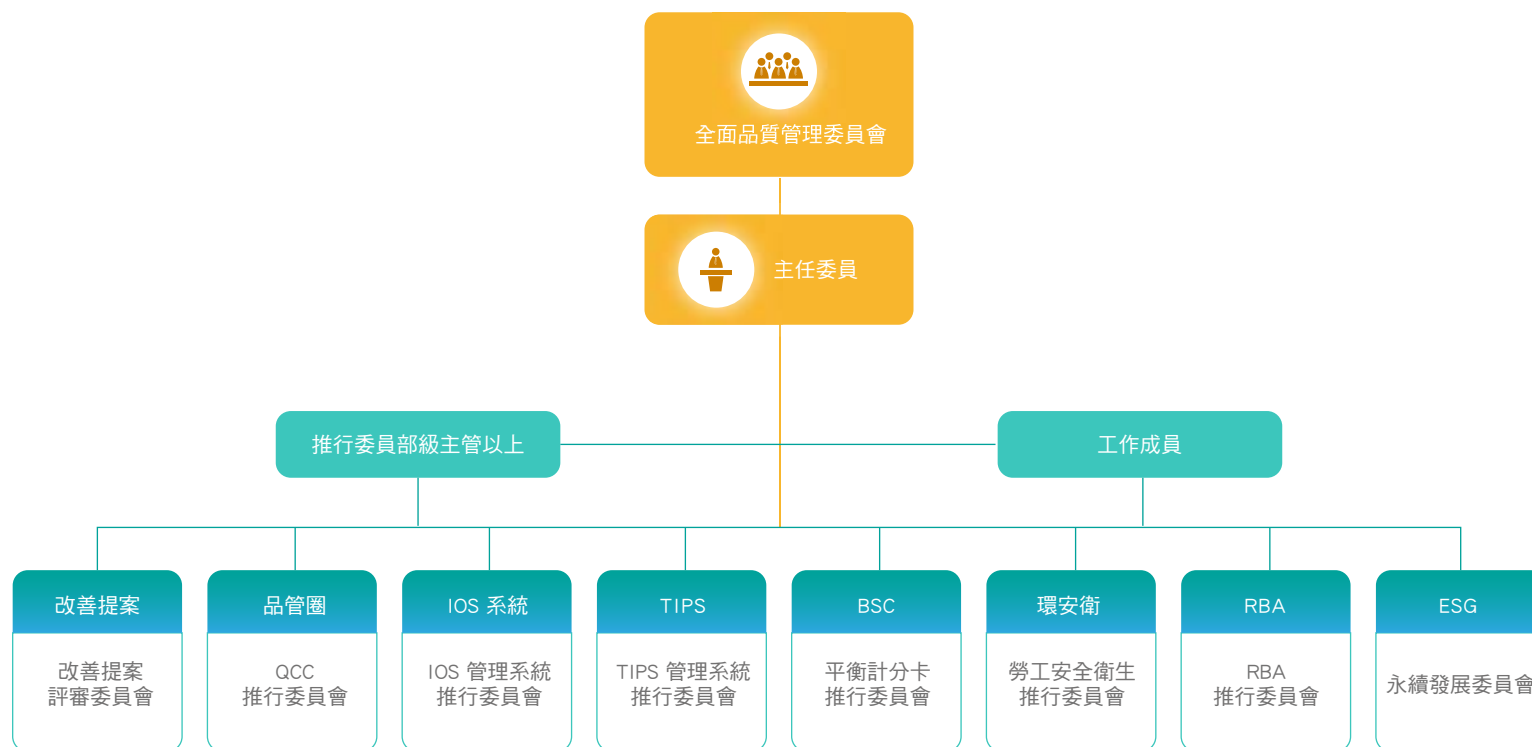
公司堅信「先有品質，方能有效率」，優異的品質是產銷體系與成本管理的基礎，亦是實現永續競爭力的核心。



全面品質管理委員會

家登精密經營團隊對品質管理展現堅定決心，設立「全面品質管理委員會（TQM Committee）」作為統籌推動與規劃的治理單位，確保品質策略與企業營運高度整合。委員會主導各項品質與管理系統之推行，涵蓋：改善提案活動、QCC品管圈、ISO管理系統、TIPS管理系統、平衡計分卡（Balanced Scorecard, BSC）、勞工安全衛生推行委員會與RBA推行委員會；透過上述機制，推動「全面品質、全員參與」的管理目標，落實組織各層級對品質與永續責任的承諾，強化持續改善文化，邁向高績效與永續經營。

委員會組織圖



委員會目標

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

推行全面品質管理之歷程

1. 1998-2010年

- 2001年 通過 ISO 9001認證
- 2003年 通過日本三井化學認
- 2007年 導入 SAP ERP系統、設立無塵室實驗中心
- 2008年 榮獲第11屆小巨人獎、
台灣唯一參與18吋晶圓載具SEMI標準制定公司
- 2009年 通過 ISO 14001:2004 環境管理認證

2. 2011-2025年

- 2011年 成立 TQM全面品質委員會、榮獲第21屆國家品質獎
- 2013年 榮獲第22屆台灣精品獎
- 2018年 新一代 EUV Pod榮獲ASML認證
- 2019年 通過 TIPS A級認證、獲得TTQS銀牌認證
- 2020年 通過航太 AS 9100D認證
- 2021年 榮獲第6屆卓越中堅企業獎、獲得TTQS銀牌認證
- 2021年 取得 RBA 滿分白金證書、通過ISO 27001認證
- 2022年 榮獲 TTQS金牌、榮獲國家人才發展獎、
全台首家企業通過 ISO 30401認證、
通過永續報告書查證 (AA1000標準)、
通過 ISO 50001認證、通過ISO 14064-1查證
- 2024年 通過 ISO 20400認證、通過ISO 22301認證、
通過 ISO 17025認證
- 2025年 通過 ISCC認證

3.2.2 全面經營品質管理的理念與文化

品質意識深入團隊

公司經營層積極透過多元管道推動品質意識與文化落實。品質議題之推動與檢討，係藉由品質檢討會議、QCC成果發表大會、職能教育訓練、產線日會、部門週會及主管會議等機制，促進跨層級交流與持續改善。此外，公司透過月會、餐廳電子看板、公告欄、內部入口網站「董總的話」、「Bill有約」課程等溝通管道，持續深化企業價值觀與品質意識之傳遞。

全面品質意識與教育訓練

家登精密高度重視每一項交付予客戶的產品與服務，致力於確保品質穩定與一致。公司定期由品保主管擔任講師，向全體同仁宣導品質意識，強化品質為核心價值的企業文化。此外，品保部門亦與相關單位持續進行專業交流，就產品品質標準與判定基準進行明確溝通，確保標準一致性與落實。透過上述機制，使品質觀念深入生產第一線，讓品質管理不僅止於檢驗，更自源頭即導入生產流程中，確保產品於製程階段即達穩定品質水準。

全員參與品質優化改善提案

為落實員工建言並推動持續改善，家登精密自2008年起推動「改善提案」活動，並制定《改善提案管制程序》，鼓勵同仁就「工作環境」、「制度流程」、「成本」、「品質」與「ESG」等議題提出建議，及時防堵可能的品質異常或不合時宜的作業規定，經改善提案審查委員會核准後，交由權責單位跨部門執行，並於改善提案完成後，依提案等級與改善效益，最高發放新台幣20萬元獎勵金，以激勵員工積極參與改善行動。2025年改善提案件數達1258件，總效益金額>500萬元。

改善提案流程圖



年度	2021	2022	2023	2024	2025
改善完成件數	355	594	1,045	1,076	1,258
改善總金額(元)	\$10,023,968	\$12,400,000	\$14,941,331	\$8,903,709	\$8,615,883

2025 年改善提案優良案例

類別	提案主題
品質改善	下蓋射出半成品良率改善
降低成本	駐廠人員變形工時
降低成本	Nozzle Act噴嘴製程改善

2025 年改善提案案件分類

類別	件數	占比
流程改善	493	39%
品質改善	188	15%
降低成本	47	4%
效率改善	294	23%
其他	236	19%
總計	1,258	100%

3.2.3 品質強化專案-QCC/DMAIC競賽

家登精密自2021年起，開設QCC（品管圈）及DMAIC（定義、衡量、分析、改善、控制）專案，導入分析實務工具，結合統計分析方法與品質管理工具，強化問題解析與流程優化能力。透過實務應用於檢定方法及實驗設計（Design of Experiments, DOE），有效找出最佳製程參數，達成輸出最佳化目標。專案成果亦制度化納入作業標準程序，落實改善成效，並推動標準化管理，持續強化品質穩定性與營運效率。2025年共44個學員參與QCC活動，期間專案效益金額2,020,000元。

年度最佳提案

改善主題	改善提案分類	主管會議決議	改善效益金額	年度最佳提案
下蓋射出半成品良率改善	品質改善	A級提案	\$614,315	第一名
駐廠人員變形工時	降低成本	B級提案	\$178,128	第二名

歷年改善提案件數與效益

年度	2021	2022	2023	2024	2025
改善完成件數	242	594	1,045	1,076	1,258
改善總金額(元)	\$9,296,735	\$12,400,000	\$14,941,331	\$8,903,709	\$8,615,883

DMAIC、QCC活動參與普及率

	2021 DMAIC	2021 QCC	2022 QCC	2023 DMAIC	2024 QCC	2025 QCC
參與人數	33	62	40	41	38	44
專案效益金額	4,600,000	2,370,000	17,070,000	9,200,000	4,700,000	2,020,000

QCC競賽主題

第一名

RSP150 系列機種夾片、晃片、GAP超規改善

總改善成本效益

\$330,456

QCC 心得與感言



RSP150是家登站穩tsmc供應鏈在光罩傳載解決方案的重要產品，產品在歷經多位人員接手與頻繁變更下，導致品質難以控管問題。透過QCC的問題分析與現場調查，找出關鍵公差缺失，經重新審視公差設定提升一致性。期所有公差調整上線後之改善，使品質異常率大幅下降。QCC的力量不只在解決問題，更在促成文化改變與品質意識的提升。



這是我第一次參加公司的QCC活動，由我本職學能的角度來看待產品量產後面臨的品質問題不算是太難的挑戰，對我而言最大的挑戰是如何將已經量產多年的產品一步步導回正軌，這確實需要跨團隊合作。這次的團隊組成就是這次QCC提案對策能夠一步步實現最重要的一環，讓理論得以實踐，讓實作面得以符合規格。



這一層一層抽絲剝繭，找出問題的真因。藉由此次QCC的活動，讓我能更深入了解產品的層層關係，重點尺寸及公差的訂定在前期是非常重要的，且在訂定公差時也需要考慮到累進公差的問題，避免因為一個小螺絲，影響了整個產品的功能。



這很榮幸能實際參與QCC改善活動，看到大家從改善题目的討論表決、改善對策的腦力激盪、施策過程的全力以赴及改善效果的持續推動，讓我著實感動，原來其實各部門間因立場、角色不同而產生的衝突、對立，也能透過QCC活動共同的改善目標，而讓彼此拋開成見與矛盾，不分彼此齊心合力來達成目標，倘若能擴大到公司全員參與，應會對公司品質提升有莫大助益。



此次QCC Review了過往RSP150的組配公差，分為三大部分處理，晃、夾片及Gap。重新訂定合理公差及檢驗規範，在源頭控管品質，最重要的，後續需執行的工作還很多，也希望大家可以繼續合作處理，使產品回歸該有的生產水準。



在本次QCC的活動過程中，我發現一組優秀團隊的溝通討論，所能獲得的資訊量及對於真因的討論，所帶來的時間效益，真因的正確性以及看問題的廣度，相較單一人解題，都有著更大的優勢，感謝團隊在良性溝通互動的過程中，讓我們學習到更多現場問題改善的對策及手法。



這次活動讓我更全面地了解了RSP 150光罩盒的設計原理與實際組配情況，能夠釐清問題的真正成因。遇到夾晃片與GAP過大的異常問題時，真正的改善不僅僅是表面處理，而是需要從根本原因著手分析。達成提高產品良率、減少重工和降低公司成本的目標。



透過這次品質改善活動，讓我更了解RSP 150光罩盒的設計原理與實際組配的狀況，並藉由改善對策來釐清夾晃片與GAP過大的真因為何，進而達到改善產品良率、減少重工和降低公司成本的目的，最終增加公司淨獲利。



可以藉由此次QCC改善活動，從源頭端改善RSP相關異常，從問題中找出答案，才是改善活動的真正意義，也許其中會有許多碰撞、衝突、爭執，但是從心底想要改變這才是真理，也讓團隊合作發揮最大的作用。



經由這次QCC讓我了解到一項問題的產生可能因素會有很多種，像這次為了改善RSP 150晃片問題，所要探討的項目會有天鵝頭、支架、鎖扣等等，是不是直接影響晃片的因素，或是間接造成的，進而針對這些曲改善、修正，已達到我們所要的結果。

3.3 客戶夥伴關係

家登不是銷售產品，而是與客戶建立夥伴關係，
更致力提供專業服務解決客戶問題。

當客戶面臨緊急需求時，秉持即時回應的承諾，
迅速動員資源，
協助客戶排解難題，成為其最可靠的支持者。

唯有傾聽每一位客戶的聲音，才能真正掌握其核心需求。對於客戶所提出的反饋，家登精密秉持負責任的態度，主動承擔問題並積極應對。由內部專業團隊統一處理客訴事項，針對訂單準時交付率與客訴件數進行根因分析與改善行動，持續優化服務品質，實踐「顧客滿意」的服務承諾。

家登精密亦主動制定4p4c政策，以維護客戶夥伴關係，甚至主動發掘客戶在製程中良率問題，提供所需載具解決方案，提升客戶製程良率，開創新藍海市場。

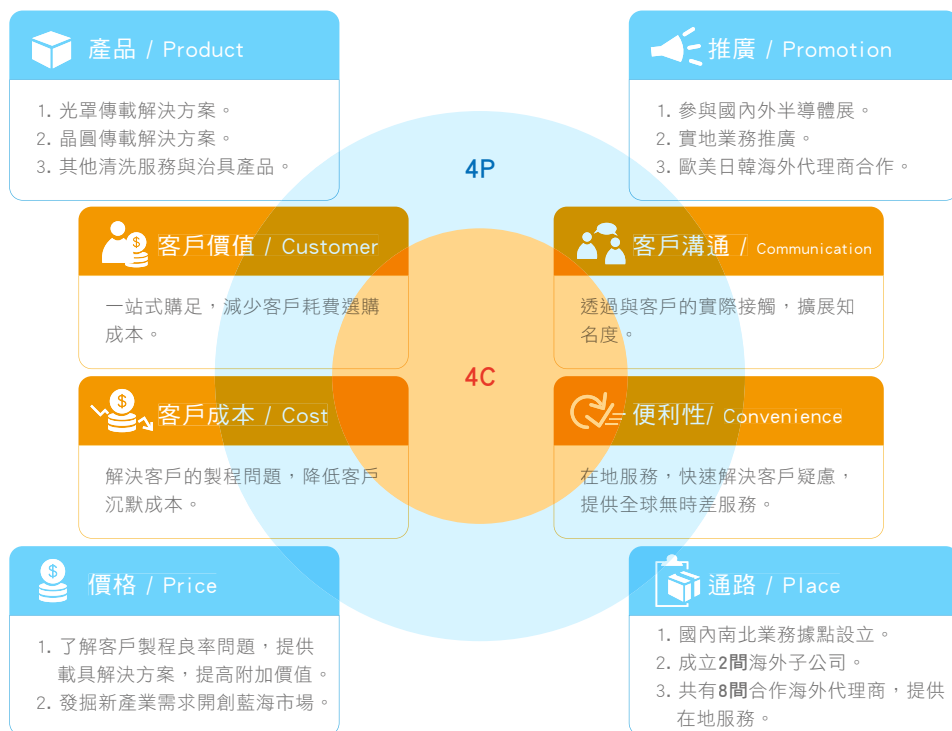
客戶滿意度

家登精密每年定期於年底向客戶發送利害關係人問卷進行滿意度調查，採用量表模式量化回饋結果，並將調查結果彙整後回饋至業務、研發及品保等相關部門，作為後續追蹤改善與服務優化的重要依據。藉由客戶滿意度分析，公司能掌握現階段服務的優勢與需加強項目。針對滿意度低於設定門檻之客戶，負責業務須填寫「客戶滿意度改善對策單」，提出具體改善方案並落實執行。此外，調查結果亦會與歷年數據進行比對與檢討，作為持續改善的重要依據。

客戶滿意度調查不僅協助我們精進服務流程，也能洞察客戶未來潛在需求，進一步協助其在快速變遷的市場中維持競爭優勢。針對個案客戶，家登精密亦透過Email、電話、視訊會議或實地訪談等方式定期溝通，彙整其建議並向管理層報告，即時回應與解決問題，以深化客戶關係與信任基礎。

📌 2025年度發出20份，回收19份，回收率95%。

📌 2025年度目標客戶滿意度85分，整體滿意度95分。



顧客滿意度調查流程



訂單如期達交率

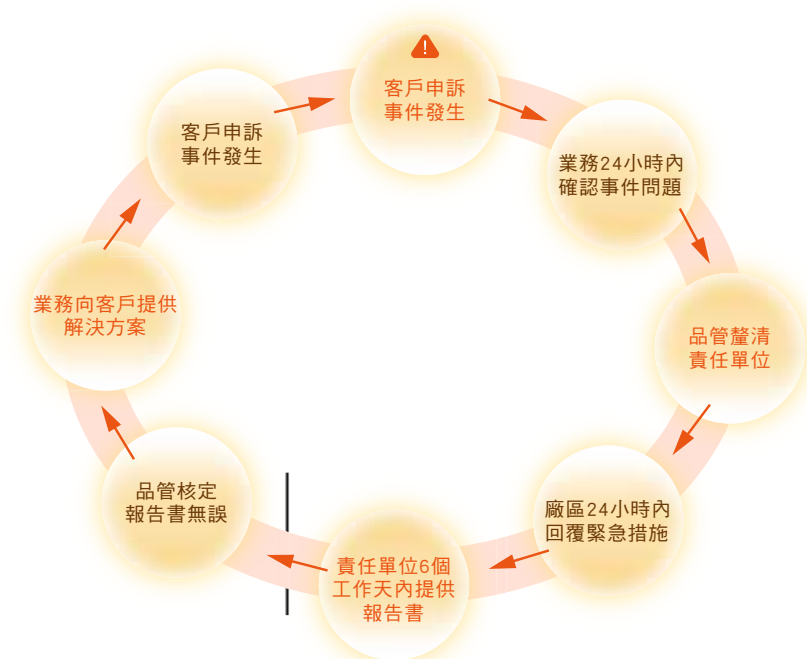
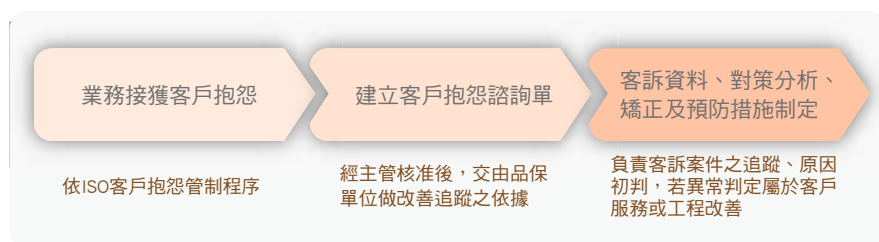
家登精密重視顧客（利害關係人）之意見與回饋，將不良品退回與退貨案件納入客戶滿意度的關鍵指標進行監控。針對異常發生，業務單位將於第一時間主動與客戶窗口確認問題主因，並協同品保單位啟動後續改善流程。品保單位負責全程追蹤處理進度，製作8D矯正報告，系統性地蒐集數據、進行根因分析與對策驗證，確保改善行動具有成效與可持續性。於客戶關係維護檢討會議中，將以量化數據佐證問題解決與改善成果，避免僅依經驗判斷，進而建立標準化作業方針，並預防問題再次發生，以全面提升售後服務品質與客戶滿意度。

業務單位		
1.負責客戶與公司之協調窗口，及溝通協調問題解決。 2.不良品取回及退貨品處理。	品保單位	
	1.追蹤責任單位作業，進行真因分析。製作矯正報告8D report 及資料保存。 2.召開客戶關係維護會議，檢討並監督客訴案件處理進度。	出貨產廠單位
		責任單位未判定前，由出貨廠區單位提供報告，供品保單未確認。

客戶申訴處理流程

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

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



4 永續環境

4.1 氣候與能源管理 · · · · 92

4.2 水資源及廢棄物管理 · · 104



4.1 氣候與能源管理

在全球氣候變遷與能源轉型加速的背景下，企業面臨的不僅是營運效率的挑戰，更肩負著對環境與社會的長期責任。本公司秉持永續發展的核心理念，持續深化氣候風險管理與能源使用優化，致力於降低溫室氣體排放、提升能源使用效率，並積極導入再生能源與創新技術，以回應國際減碳趨勢與利害關係人期待。家登精密在揭露氣候治理、能源管理及永續策略推動之成果與進展同時，同步檢視未來精進方向，邁向長期穩健與共榮的永續未來。

4.1.1 氣候變遷治理與管理策略

氣候變遷風險已連續多年被世界經濟論壇（WEF）評為全球未來最重大之風險議題之一。為共同因應氣候變遷與極端天氣帶來的衝擊，《巴黎協定》於2015年COP21會議通過，最新一屆COP28更進一步重申：全球須於2030年與2035年前分別減少43%與60%的溫室氣體排放量，以控制全球升溫幅度不超過攝氏1.5度。

家登精密身為全球光罩傳輸載具領導品牌，深刻體認到建立氣候風險管理機制與調適能力，是企業邁向永續經營的重要責任之一。為因應氣候挑戰，公司參考氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）之架構，從「治理（Governance）」、「策略（Strategy）」、「風險管理（Risk Management）」及「指標與目標（Metrics and Targets）」四大面向，系統性建構氣候相關風險與機會之識別、評估、管理與回應機制，並依據升溫1.5°C目標逐步推動實質減碳行動與調適作為，強化企業韌性。

4.1.2 氣候治理

在氣候治理推動上，公司由董事會擔任最高監督與指導單位，負責審閱及核准氣候相關政策與目標，確保企業營運策略與全球減碳趨勢接軌。董事會授權永續發展委員會作為氣候議題之管理與決策單位，統籌企業永續發展及氣候變遷相關策略之規劃與執行。永續發展委員會每季定期向董事會報告執行情形與重大決議事項，內容涵蓋氣候關鍵策略、溫室氣體減量目標及推動進度等，並經董事會審議後對外揭露，以確保治理透明與責任落實。

氣候風險管理與策略落實工作，則由永續發展委員會下設之永續辦公室與營運持續管理委員會（Business Continuity Management, BCM）共同執行，強化跨部門協作與內部監督。永續辦公室依據重大氣候風險評估結果，研擬調適與減緩策略，並持續追蹤及監督執行進度；BCM則聚焦於策略落地與應變演練機制之推動，以提升組織營運韌性。相關執行成果由永續發展委員會之董事委員進行覆核，並最終呈報董事會，形成由上而下、由決策至執行之完整氣候治理流程。

氣候治理架構

單位權責

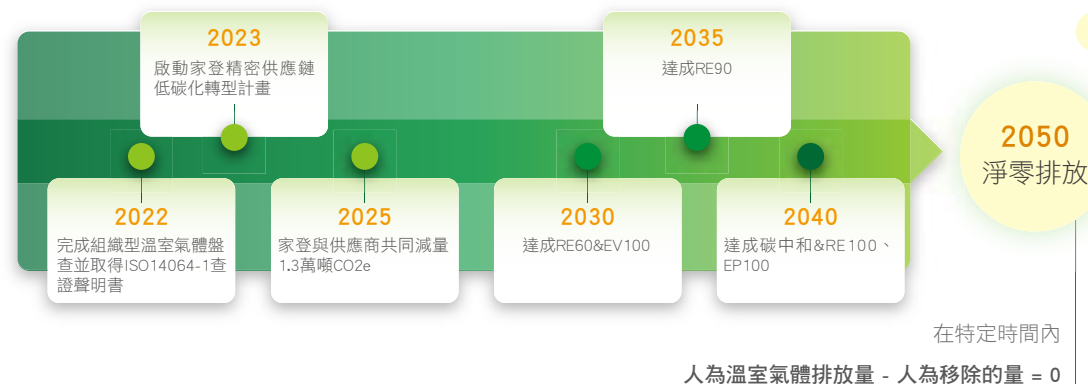
 董事會	· 擔任氣候風險最高監督單位 · 監督與覆核氣候風險及機會分析結果 · 監督與批准氣候轉型計畫及執行成效 · 監督與核准氣候轉型計畫及執行成效
 永續發展委員會	· 審議氣候變遷策略與減碳目標 · 檢視氣候相關資訊揭露內容 · 審核氣候相關決議事項，並呈報至董事會
 永續辦公室	· 召集跨部門單位辦理 TCFD 工作坊，並由永續長擔任最高管理代表 · 持續追蹤金融監督管理委員會對氣候相關議題之法規要求 · 統籌公司永續發展策略與氣候變遷因應方向之整合 · 協調各部門氣候因應資源，強化跨部門合作機制 · 依循氣候相關法規、國際趨勢及公司減碳目標，提出淨零行動方案 · 負責氣候風險管理相關工作之策略規劃 · 監督 BCM 及各處室執行氣候專案之進度與目標達成情形
 營運持續管理委員會 (BCM)	· 定期蒐集內外部利害關係人關注之氣候相關議題 · 將氣候議題納入企業整體風險評估機制中進行討論與評估 · 落實氣候策略方案之執行與追蹤 · 啟動氣候風險應變演練措施，強化組織韌性

低碳串聯建構綠色韌性：從智慧生產到價值鏈共榮的新循環

家登精密深信企業韌性與環境永續密不可分。面對全球氣候變遷的嚴峻挑戰，認同《巴黎氣候協議》將全球升溫控制在 1.5° C 以內的目標，並參考科學減碳目標 (SBTi)，積極響應並規劃出家登精密的淨零發展路徑。

為將減碳承諾轉化為具體的改變力量，盤點內部量能後規劃出「低碳營運」、「綠色技術」與「價值鏈共榮」三大行動方針作為發展動能，將智慧製造與淨零路徑深度整合，並與價值鏈夥伴深度合作，在追求製程技術突破的同時，持續發揮產業領先者的影響力，為半導體供應鏈的韌性貢獻綠色轉型動能，共創低碳新未來。

家登精密2050淨零發展路徑



淨零發展三大行動方針

■ 低碳營運

驅動節能專案：汰換設備與製程優化雙管齊下，追求生產環境的使用效率與守護製程潔淨度並重。

再生能源布局：為達成RE100之承諾，新舊廠區全面架設太陽能電板，且於2022年收購漁電共生太陽能電廠，確保綠電供應的同時，展現家登精密落實能源轉型的堅定決心。

■ 綠色技術

低碳載具研發：部分耗材選用可替換性材質，在維持潔淨度的前提下，減少非必要之塑料浪費與碳足跡；此外，持續鑽研污染防治的綠色專利，藉由機構與功能設計，精準阻絕載具中可能的污染源，確保追求技術突破與環境永續同步進行。

循環再生專案：將生產端之不良品精準轉化為次級原料重新投入製程，並活化呆滯庫存以提升材料抽製與再利用比重，並將廢料再製開發為塑膠棧板與物流箱等，實現產品再生的綠色承諾。

■ 價值鏈共榮

建立綠色採購：以建立綠色採購體系為目標，2022年發起的以大帶小減碳計畫已有所成果，輔導並提供能源改善方案，協助供應商落實碳盤查並邁向減碳轉型。

循環物流體系：持續推動減碳共好專案，使用鐵盒取代一次性包材計畫，減少大量包材廢棄物，將永續經營理念落實為物流減碳行動，帶共價值鏈共創減碳共好目標。

近兩年董事會氣候相關重要

1. 溫室氣體盤查及查證時程：

公司已依據 ISO 14064-1及國際溫室氣體盤查標準，完成 2025 年度組織邊界內範疇一、範疇二及範疇三（部分類別）之溫室氣體盤查作業。未來，公司將持續逐年更新盤查範圍與數據完整性，並依循上市櫃公司永續發展路徑圖之時程規劃，逐步推動合併財務報表所涵蓋子公司完成溫室氣體盤查與確信作業。

2. 氣候變遷風險與機會鑑別結果：

公司依據TCFD風險鑑別方法論與情境分析，辨識出以下主要氣候風險與機會：

氣候風險

實體風險：包含立即性與長期性氣候風險，如強颱、強降雨、廠區淹水、旱災與水資源短缺，以及極端氣候對國際物流與供應鏈交付穩定性之影響。

轉型風險（政策與法規風險、市場風險、技術風險及聲譽風險）：主要涵蓋碳定價與碳費制度升級、ISSB 永續資訊揭露接軌、產品碳透明度要求、國際碳規範與供應鏈碳成本轉嫁、地緣經濟與關稅變化、能源與綠電競逐，以及AI導入後之資料安全與品牌信任等議題。

氣候機會

能源轉型機會：透過增加再生能源使用，降低營運碳排與能源成本波動風險，並進一步延伸為供應鏈綠電服務能力，協助客戶與供應商共同因應低碳轉型需求。

市場機會：隨AI與資料中心快速擴張，帶動半導體先進製程需求成長，並促進循環材料、低碳物流及可信賴供應鏈解決方案之發展，為公司創造新的產品與服務成長動能。

氣候風險鑑別及策略因應

氣候納入整合性風險管理

自2023年起，家登精密正式將氣候變遷議題納入既有營運持續管理機制，作為企業風險管理之一環。相關議題已整合至風險辨識流程，作為風險項目蒐集來源之一，並由營運持續管理委員會（Business Continuity Management, BCM）針對風險發生可能性與影響程度進行分析，據以制定應變策略，提升公司面對氣候衝擊之營運韌性。2024 年，永續辦公室進一步召集跨部門成員成立 TCFD 專案小組，依據 TCFD 架構，針對氣候轉型風險、實體風險及潛在機會進行更全面之重大性分析與風險分級評估。未來，公司亦規劃將該小組之評估流程進一步整合至 BCM 機制中，建構橫跨策略、營運與風險管理單位之氣候治理整合流程。

此外，因應國際標準組織（ISO）於 2024 年支持《倫敦氣候變遷宣言》並修訂管理系統共通條文，要求組織於維持 ISO 管理系統時，須考量氣候變遷對營運之潛在風險及利害關係人需求。對此，家登精密已完成內部風險管理程序調整，將氣候變遷納入 ISO 14001 環境管理系統、ISO 22301 營運持續管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、ISO 50001 能源管理系統、ISO 9001 品質管理系統及 ISO 27001 資訊安全管理系統等風險考量範疇。透過橫向整合 ISO 管理系統與 TCFD 架構，公司持續強化氣候風險辨識、評估與回應能力，並朝提升營運韌性與供應鏈韌性之目標穩健推進。



氣候風險與機會鑑別

為強化氣候風險治理與財務韌性，家登精密成立 TCFD 跨部門工作小組，依據產業特性與營運模式，系統性辨識與分析公司氣候相關議題及其潛在財務衝擊路徑。工作小組依不同衝擊面向進行分類討論，涵蓋營運面、產品面及實體風險等層面，包括供應鏈中斷、製造廠區風險、客戶低碳需求、材料替代，以及極端氣候事件可能造成之資產損害或停工風險，並進一步進行交叉風險分析。公司透過風險嚴重程度與發生可能性之雙軸評估，聚焦需優先管理之重大氣候議題，並據以規劃具體減緩與調適策略，納入營運持續管理及資源配置計畫中，以提升整體氣候韌性與應變能力。

4.1.3 氣候相關風險與機會鑑別結果與因應策略

家登精密依據組織營運特性與策略目標，設定氣候相關風險與機會之管理期程，將發生時程劃分為短期、中期及長期。其中，短期係指未來 1 至 3 年，中期為 3 至 10 年，長期則為 10 至 30 年。此分類作為公司進行情境分析與氣候衝擊評估之時間基準，並輔助後續策略規劃、資源配置及風險管理部署。

1. 短期（1 - 3年）法規壓力與營運衝擊逐步顯現：

短期內，家登精密面臨之主要氣候風險包括新興氣候法規要求、利害關係人期待提升及極端氣候事件衝擊。隨著台灣氣候變遷因應法、碳費制度及溫室氣體排放管理要求逐步推動，公司在法規遵循、碳管理及營運成本方面將面臨即時壓力。同時，客戶與投資人對碳揭露、低碳產品及綠電使用之要求日益提升，亦增加供應鏈回應壓力。此外，極端高溫、暴雨及颱風等氣候事件，可能造成能源供應中斷、原物料供應受阻、廠區營運中斷及交付遞延等風險。機會方面，公司持續推動資源循環再利用措施，如報廢塑料回收再製，以強化循環經濟能力，創造成本效益與永續形象雙重價值。

議題蒐集 Issue Scoping	依關議題鑑別 Relevance Identification	重大性評估 Materiality Assessment	覆核與監督 Review and Oversight
為系統性識別氣候變遷對營運、價值鏈及財務之影響，公司盤點營運據點、主要市場及供應鏈之氣候法規、揭露要求與利害關係人關注議題，涵蓋碳費、ISSB永續資訊揭露接軌、產品碳足跡、綠電需求、能源壓力與極端氣候，彙整24項氣候議題，作為後續鑑別與評估基礎。	永續辦公室召集跨部門TCFD工作小組，辦理內部氣候情境與風險工作坊，參與單位涵蓋營運、工程、財務、採購、資訊及法務等部門。工作小組依據公司營運特性、據點地理位置、營運邊界、外部影響時點及相關科學情境，進行氣候議題討論與初步篩選，最終辨識出12項與公司營運高度相關之氣候議題，涵蓋轉型風險、實體風險及潛在機會，作為後續重大性評估與管理策略規劃之基礎。	針對上述12項關鍵氣候議題，採雙軸矩陣進行重大性評估，分析各議題對營運穩定性、資本支出、財務績效、法規遵循及供應鏈韌性等層面之潛在影響，並納入氣候風險與機會重大性評估矩陣。評估結果將作為公司訂定優先因應對策、調整營運策略及配置相關資源之依據。	評估結果由永續發展委員會彙整後提報董事會，並經董事會審議同意後，納入公司整體營運策略與風險管理架構，據以推動具體減緩與調適行動計畫。董事會與永續發展委員會共同擔任氣候治理之核心監督角色，持續追蹤執行成效、政策趨勢及外部風險變化，確保公司兼顧氣候韌性與財務穩健。

2. 中期（3 - 10年）全球碳規範擴大風險邊界：

進入中期，氣候相關風險將進一步延伸至國際市場、供應鏈及技術發展層面。隨著碳邊境調整機制、國際碳定價制度及供應鏈減碳要求逐步擴大，可能推升公司產品出口成本，並影響供應商競爭力與成本結構，形成間接營運風險。同時，為因應客戶低碳產品需求及法規標準提升，公司需持續投入低碳製程、材料替代及產品技術研發，可能增加資本支出與研發成本，進而影響營運資源配置與財務規劃。

3. 長期（10 - 30年）能源轉型與技術重構帶來策略性機會：

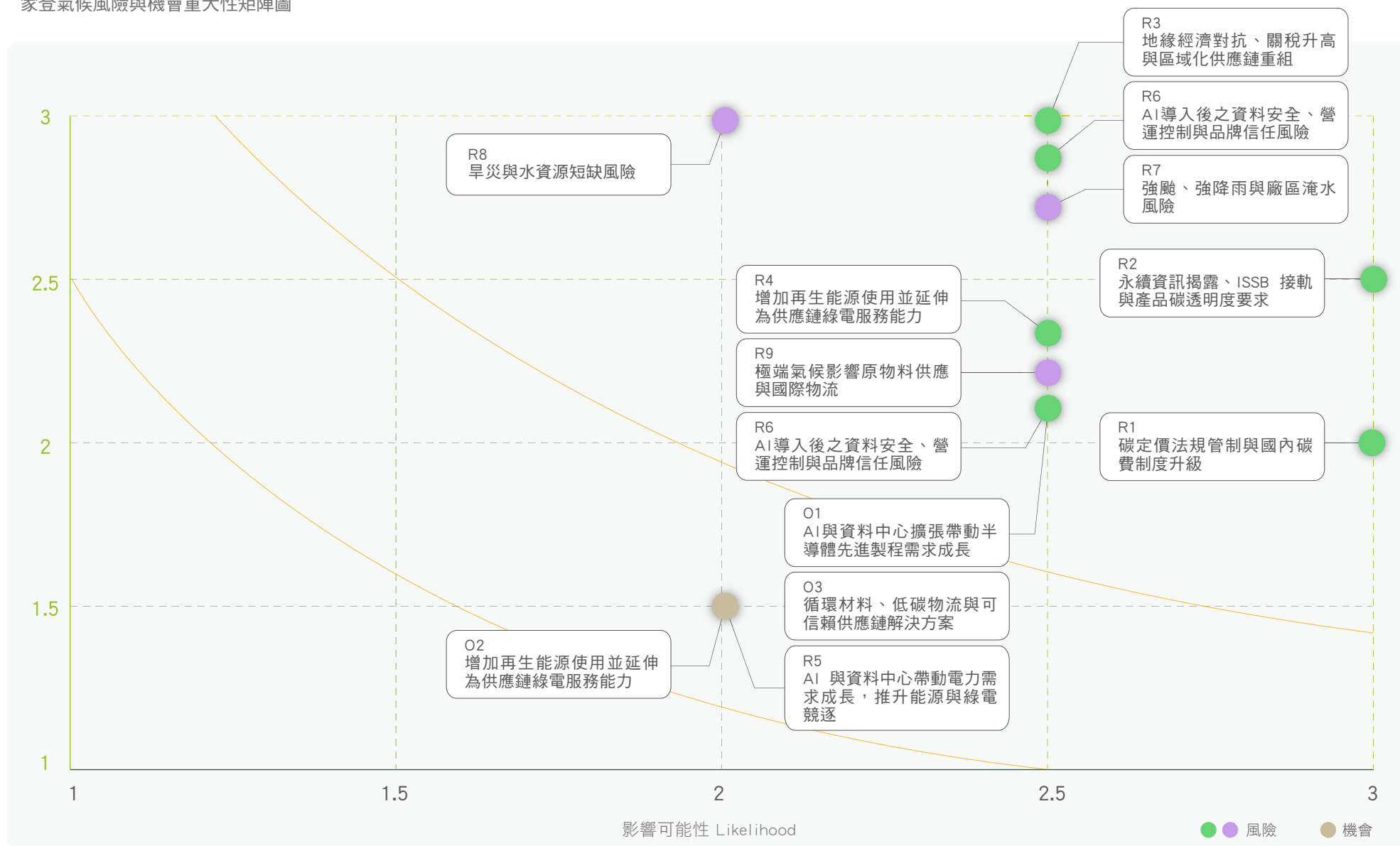
長期而言，氣候風險可能延續中期之法規、成本及技術挑戰；惟隨著全球再生能源發展與碳中和目標推進，亦將為公司帶來能源轉型與低碳競爭優勢。家登精密預期透過自建太陽能電廠、綠電採購及再生能源使用規劃，逐步降低對傳統高碳電力之依賴，提升能源自主性與碳成本控管能力，並進一步強化品牌綠色價值與長期營運韌性。

類型	氣候相關風險項目	家登面臨之風險	財務衝擊	衝擊程度	影響邊界	影響時點	管理與行動策略	
 轉型風險	政策與法規	R1：碳定價法規管制與國內碳費制度升級	隨台灣碳費制度自2025年起正式實施，國內製造業面臨之碳管理要求已由自願揭露逐步朝制度化發展。雖家登精密目前尚非首波主要納管對象，惟考量未來政府可能因減碳政策深化、課徵門檻調整、費率檢討或自主減量計畫審查趨嚴，而使公司於中長期承受更高之碳成本與合規壓力。若未能及早建立完整之碳管理機制，除可能增加碳費、盤查、查證及減量執行成本外，亦可能削弱公司於低碳供應鏈中的競爭力。	1. 增加支出：碳費、查證費用、顧問費用 2. 增加營運成本：碳盤查、人力配置、減量專案管理 3. 增加資本支出：節能設備、低碳製程、再生能源投資	中	自身營運、上游供應鏈	中／長期	· 依據家登減碳路徑，逐年提出減碳計畫，並滾動檢討排放強度績效 · 評估導入內部碳定價，作為能源轉型、設備汰換及投資排序之決策依據 · 持續推動再生能源布局、自主減量規劃與產品碳足跡管理，以降低未來制度升級所帶來之財務衝擊
	政策與法規／聲譽	R2：永續資訊揭露、ISSB接軌與產品碳透明度要求	隨台灣上市櫃公司自2026會計年度起分階段導入IFRS永續揭露準則，企業揭露要求已由一般永續資訊進一步朝永續相關財務資訊與可驗證數據管理發展。同時，客戶、投資人與評等機構對關鍵產品碳足跡、減碳目標、執行情形及供應鏈減碳管理之要求日益提升。若家登精密未能即時提供完整、一致且具可驗證性之資訊，除可能面臨主管機關要求改善或外部評價下修外，亦可能影響客戶信任、投資人觀感與資本市場表現。	1. 增加作業負荷：資料蒐集、查證、制度建置、報告編製 2. 增加支出：罰款、顧問與系統導入費用 3. 損害聲譽：評等下修、股價波動、融資條件轉差	高	自身營運、下游客戶、投資人	短期	· 每年透過ISO標準之導入與查證（如ISO 14064-1）以盤點所需揭露資訊，同步於ISO管理系統中考量氣候相關法規及風險影響 · 透過積極推動ESG，提升品牌價值
	市場／政策與法規	R3：地緣經濟對抗、關稅升高與區域化供應鏈重組	2025年全球風險環境呈現地緣政治緊張、貿易限制升高與供應鏈區域化加速之趨勢。美國亦於2025年啟動 reciprocal tariff 政策調整。對家登精密而言，風險已不僅止於單一出口成本上升，更可能因客戶調整生產基地布局、提高原產地管理要求、要求區域供應與備援交付能力，而影響既有接單模式與國際服務架構。若公司未能同步提升跨區交付韌性與在地供應能力，可能降低客戶黏著度並增加營運不確定性。	1. 增加營運成本：物流、報關、關務與原產地管理 2. 增加資本支出：區域備援據點、在地供應與服務能力建置 3. 減少營收：訂單遞延、轉單或新案流失	高	上游供應鏈、自身營運、下游客戶、海外市場	短期	· 家登精密將持續以既有供應鏈備援、在地供應鏈聯盟及BCM機制為基礎，建立區域風險地圖，雙供應來源、安全庫存與海外交付能力評估機制 · 將地緣政治、關稅變動與客戶產地要求納入情境分析與營運持續演練，以提升全球供貨穩定性
	政策與法規／供應鏈／市場	R4：國際碳規範、碳邊境調整與供應商碳成本轉嫁	隨著全球半導體產業加速綠色轉型，品牌客戶紛紛承諾減碳目標，帶動供應鏈對低碳產品與製程的需求快速提升。家登精密須因應客戶要求及潛在法規規範，投入低碳產品與製程技術研發，若無法滿足預期，將面臨訂單取消或合作關係中斷的風險。惟家登精密在開發低碳產品方面經驗顯示，從技術測試到量產需投入大量人力與研發成本，過程中亦存在研發失敗或無法商業化的風險，對資源配置與研發投報率構成挑戰。	1. 增加營運成本：原物料、供應鏈管理、供應商輔導； 2. 增加支出：碳數據蒐集、供應商稽核與教育訓練 3. 減少營收：若供應商低碳能力不足，可能影響接單與客戶合作	中	自身營運、下游客戶	短期	· 因應客戶對再生原料與節能產品之需求，持續優化產品壽命與綠色物流（如改良包材、堆疊方式、減少一次性塑料） · 同時推動製程改善與設備汰換，提升能效並降低單位能耗，近年已完成燈具與老舊馬達更換，並導入空壓機群控系統提升節能效益 · 另針對研發經費實施追蹤與管控，提升資源使用效益
	政策與法規	R5：AI 與資料中心帶動電力需求成長，推升能源與綠電競逐	隨AI應用快速擴張，全球資料中心用電需求預期至2030年將大幅成長，全球供應資料中心之發電量亦將由2024年約460TWh增至2030年逾1,000TWh。此趨勢將使企業面臨的不僅是電價上升，更是穩定電力、綠電、儲能及電網容量之競逐。對家登精密而言，若無法及早建構穩定且可驗證之綠電取得能力，將可能同時承受能源成本、碳排管理與客戶低碳採購要求等多重壓力。	1. 增加營運成本：購電、綠電溢價、備援能源管理 2. 增加資本支出：儲能、能源管理系統、自發自用設施 3. 減少營收：若能源受限影響產能與交期，可能導致訂單流失	高	自身營運、下游客戶	中期	· 家登精密將持續推動中小型太陽能案場、智慧電表與能源管理制度，提升用電監測與能源使用效率 · 強化儲能、需量管理與綠電配置規劃，使能源策略由單純採購轉向中長期能源組合管理，以提升供電穩定性、碳成本控制能力
	技術／資安／聲譽	R6：AI 導入後之資料安全、營運控制與品牌信任風險	當企業逐步將 AI 應用於設計、製程分析、供應鏈預測、知識管理或設備維護時，將可能面臨資料外洩、模型污染、錯誤輸出導入營運決策，以及AI與OT／製造場域整合所衍生之資安風險。另外，全球社會化、錯誤資訊與技術風險升高，亦可能放大外界對企業ESG、資安與治理議題之檢視強度。一旦發生資料治理或資安爭議，恐迅速影響客戶信任、投資人觀感及人才吸引力。	1. 增加營運成本：資安防護、內控、教育訓練與稽核 2. 增加支出：事件應變、法務與系統修復 3. 損害聲譽：品牌受損、客戶流失、投資人疑慮	高	自身營運、下游客戶、投資人	短期	· 家登精密將以既有 ISO 27001 與風險管理機制為基礎，建立 AI 使用原則、資料分類分級、第三方工具審查、權限控管與異常監測機制 · 將AI／資安／品牌事件納入 BCM、法務、資訊及永續辦公室之聯合應變流程，以降低技術導入對營運與信任之衝擊

類型	氣候相關風險項目	家登面臨之風險	財務衝擊	衝擊程度	影響邊界	影響時點	管理與行動策略
實體風險	急性	R7：強颱、強降雨與廠區淹水風險 近年極端降雨事件頻率與強度提高，家登精密風險盤點亦指出樹谷廠區曾遭遇瞬間豪雨積水情形。若類似事件發生於正常營運期間，可能影響無塵室、關鍵設備、水系統、人員進出與物流動線，進而造成停工、品質風險與交期延誤。	1. 增加營運成本：維護、防洪、排水與復 2. 減少資產：設備損壞與資產價值下降 3. 營運中斷：停工、停電、員工無法出勤 4. 損害聲譽：客戶關係受影響	高	自身營運、下游客戶	短期	· 家登精密將持續強化廠區排水、防洪預警、備援電力、關鍵設備保護與緊急應變演練 · 透過ISO 22301與BCM復原機制，確保極端天候事件發生時能迅速控制損害並恢復營運。
	慢性	R8：旱災與水資源短缺風險 考量南部地區長期存在枯水期與用水調度風險，若缺水情形持續或限水措施加嚴，將直接影響無塵室清洗及其他高用水製程，造成產能下滑、出貨延遲與客戶滿意度下降，同時亦可能迫使公司增加替代水源、儲水設施或再生水採購支出。	1. 營運中斷：供水不足、產線降載 2. 增加支出：購水、儲水、備援水源 3. 減少營收：出貨延誤、轉單或訂單流失 4. 損害聲譽：客戶信任下降	高	自身營運、下游客戶	中／長期	· 持續提升製程水回收率、優化回收水自動切換機制、強化備援運水方案。 · 評估再生水與跨廠區調度可行性，以提升枯水期之營運韌性與供水穩定度。
	急性	R9：極端氣候影響原物料供應與國際物流 強降雨、洪水、颱風、乾旱或港口、航運異常，均可能導致進口原料與零組件交期延誤，甚至造成倉儲與運輸體系中斷。對家登精密而言，若原物料無法如期到貨，將影響排程、生產能力、品質一致性與客戶交付承諾，進一步造成急單調度成本、罰款風險與轉單壓力。	1. 營運中斷：供應鏈斷鏈、排程延誤 2. 增加營運成本：物流、採購、倉庫與安全庫存 3. 增加支出：逾期履約、應急採購 4. 減少營收：訂單遞延與客戶流失	高	上游供應鏈、自身營運、下游客戶、物流	短期	· 家登精密將持續擴大多來源採購、安全庫存、區域備援倉儲與南北廠互援機制 · 將氣候事件納入供應商風險評估與預警管理，以降低單點中斷對整體營運造成之衝擊

類型	氣候相關機會項目	家登面臨之機會	財務衝擊	衝擊程度	影響邊界	影響時點	管理與行動策略
機會	市場	O1：AI與資料中心擴張帶動半導體先進製程需求成長 隨AI成為全球資料中心用電與高階半導體需求成長之重要驅動力，半導體先進製程、先進封裝與高潔淨製造場域之需求可望同步提升。家登精密作為半導體關鍵載具供應者，若能結合高潔淨、高可靠性與低碳設計能力，將有機會擴大在高附加價值產品與關鍵客戶供應鏈中的布局。	1. 增加營收：新客戶、新應用、新產品機會 2. 提升毛利：高技術門檻產品比重增加 3. 價值提升：市場對成長性與技術定位之評價提高	高	自身營運、下游客戶	短／中期	· 持續投入高階載具、先進製程與先進封裝相關技術研發 · 導入低碳設計、產品碳足跡管理與供貨韌性要求 · 強化「高精度、高可靠性、低碳化」之差異化價值
	能源	O2：增加再生能源使用並延伸為供應鏈綠電服務能力 家登精密經董事會決議投資50MW再生能源案場，並於2025年12月成為加入TRE100創始會員，宣示在2040年前達到RE100的再生能源目標。持續將綠電布局由內部減碳工具延伸為供應鏈協作工具，不僅可降低自身碳成本與能源風險，亦有機會透過綠電提供、憑證配置與低碳合作方案，提升與客戶及供應商之合作黏著度，並拓展新商業模式。	1. 增加營收：綠電相關新商業模式與合作收入 2. 節省成本：能源成本與碳成本 3. 價值提升：企業形象、投資人關注與市場辨識度提升	低	上游供應鏈、自身營運、下游客戶	中／長期	· 家登精密將持續推動再生能源案場建置與商轉規劃，保留部分綠電作為供應鏈合作配置 · 逐步建立綠電使用說明、碳減量效益揭露與客戶溝通機制，使再生能源由成本項目轉化為競爭優勢
	產品／服務	O3：循環材料、低碳物流與可信賴供應鏈解決方案 面對客戶日益重視循環材料、碳足跡、綠色物流與供應鏈透明度，家登精密將既有次料再利用、包材優化、產品碳足跡盤查與供應商碳管理制度化，將有機會由零組件供應商進一步升級為兼具低碳、循環與韌性價值之供應鏈夥伴。此舉除可滿足客戶減碳需求外，亦有助於提升品牌形象與議價能力。	1. 節省成本：廢棄物處理、物流與原料使用效率 2. 增加營收：再生商品、低碳產品與新合作模式 3. 價值提升：品牌信任與客戶黏著度提升	中	上游供應鏈、自身營運、下游客戶	短／中期	· 持續推動次料回收再製、低碳包材、產品碳足跡與供應鏈低碳轉型專案 · 整合供應商碳管理平台與客戶揭露需求，發展可追溯、可驗證且可量化之低碳供應鏈服務能力

家登氣候風險與機會重大性矩陣圖



氣候相關議題影響公司的財務規劃

發生時間	短期（＜3年）	中期（3－10年）	長期（＞10年）
面臨風險議題	R1：碳定價法規管制與國內碳費制度升級 R2：永續資訊揭露、ISSB 接軌與產品碳透明度要求 R6：AI 導入後之資料安全、營運控制與品牌信任風險 R7：強颱、強降雨與廠區淹水風險 O1：AI 與資料中心擴張帶動半導體先進製程需求成長	R3：地緣經濟對抗、關稅升高與區域化供應鏈重組 R4：國際碳規範、碳邊境調整與供應商碳成本轉嫁 R5：AI 與資料中心帶動電力需求成長，推升能源與綠電競逐 R9：極端氣候影響原物料供應與國際物流 O3：循環材料、低碳物流與可信賴供應鏈解決方案	R8：旱災與水資源短缺風險 O2：增加再生能源使用並延伸為供應鏈綠電服務能力
因應計畫之財務成本投入	- 碳盤查／查證費用、減碳設備投資、能源管理系統及未來碳費支出 - 顧問輔導費、系統建置費、查證費及內部人力投入 - 資安系統、AI治理工具、教育訓練、稽核及外部檢測費用 - 防洪工程、備援設備、保險費、演練及廠區改善費用 - 研發投入、設備投資、產能擴充及高階人才培育成本	- 安全庫存成本、供應商開發費、物流調整與採購成本增加 - 供應商輔導費、碳資料平台建置、低碳材料採購及供應鏈減碳投資 - 節能設備投資、綠電採購成本、再生能源建置及能源管理費用 - 庫存持有成本、物流備援成本、供應商管理及運輸保險費用 - 材料研發、供應鏈管理、低碳物流導入及產品驗證費用	- 水回收設備、儲水設施、節水改善工程及水資源管理費用 - 綠電採購、太陽能建置、能源管理平台及供應鏈服務開發成本

4.1.4 指標與目標

家登精密用以管理氣候相關風險與機會之指標，涵蓋溫室氣體管理、能源使用管理、水資源管理、產品設計與物料使用，以及永續供應鏈等面向。各項指標之具體目標設定與 2025 年度實際績效，已詳載於本報告對應章節，作為公司推動氣候韌性與永續轉型之量化基礎，亦有助於利害關係人檢視公司承諾與執行進展。

指標	項目	目標設定	2025年績效	永續報告書章節
溫室氣體管理	- 溫室氣體排放 - 產品碳足跡盤查	- 單位營收碳排量每年減少2% - 關鍵產品導入ISO 14067	- 單位營收碳排量較2024年度減少2.7% - 完成關鍵產品之產品碳足跡自主盤查	4.1氣候與能源管理
能源使用管理	- 再生能源發電量與使用量提升 - 推動節能行動方案	- 再生能源使用目標：2030年達成RE 60、2035年RE 90、2040年RE100 - 單位營收用電量每年降低2%	- 使用全廠智慧電表監控能源耗用 - 投資再生能源案場 - 執行1項節能專案 - 單位營收用電量較2024年減少2.3%	4.1氣候與能源管理
水資源管理	- 提升水循環利用率 - 安裝節水裝置	單位營收用水量每年減少3%	- 單位營收用水量較2024年減少5.5% - 製程水回收率達78%	4.2水資源及廢棄物管理
產品設計與物料使用	- 製程優化 - 廢料回收與再製研發專案 - 廢棄物減量	2024年達成單位廢料回收再利用目標達80% - 單位營收廢棄物量每年減少2%	- 單位營收廢棄物量較2024年下降37.5% - 塑料回收再製，開發再生棧板、塑膠椅及物流箱等 - 製程中切削出的鋁料回收再利用	4.2水資源及廢棄物管理
永續供應鏈	- 打造半導體在地供應鏈聯盟 - 建立供應商碳盤查能力	- 建置完成家登專屬碳管理平台 - 協助導12家供應商取得ISO 14064-1第三方查證證書 - 導入ISO 20400永續採購指南	- 輔導12家關鍵供應商減碳達1萬噸CO2e，並取得ISO 14064-1證書 - 發起供應鏈減碳共好專案，以鐵盒取代一次性包材示範計畫 - ISO 20400永續採購指南導入	2.3 永續供應鏈

4.1.5 溫室氣體盤查

家登精密自 2022 年導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證後，逐年持續執行溫室氣體盤查作業。公司於 2026 年完成 2025 年度自主盤查，溫室氣體總排放量為 13,782.5 公噸 CO₂e，其中類別一排放量為 682.11 公噸 CO₂e，類別二排放量為 8,678.51 公噸 CO₂e；2025 年無來自生質燃燒或生物降解之生物源二氧化碳排放。在溫室氣體排放管理方面，家登精密針對類別一排放訂定短、中長期減量措施。短期措施包括強化設備維護保養以降低燃燒損失，並推動公務車輛油耗管理；中長期則規劃汰換高排放設備，並導入電動或低碳運輸工具，以降低直接排放量。透過上述策略推動，公司將持續提升能源使用效率與碳管理績效，逐步邁向低碳轉型與永續發展目標。

溫室氣體排放

單位：公噸二氧化碳當量	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
Category1 直接溫室氣體排放與移除	535.75	584.70	623.30	687.78	682.11
Category2 輸入能源產生之間接溫室氣體排放	6,873.31	7,561.37	8,132.25	8314.81	8678.51
Category3 運輸產生之間溫室氣體排放	4.47	11.63	46.39	80.92	81.13
Category4 組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放	1,349.81	1,529.28	1,763.11	7,252.89	4,340.75
Category5 與組織的產品使用相關聯之間接溫室氣體排放	-	-	-	-	-
Category6 由其他來源產生的間接溫室氣體排放	-	-	-	-	-
總計	8,763.34	9,686.98	10,565.05	16,336.40	13,782.50
溫室氣體排放密集度 (公噸二氧化碳當量/百萬營收)	3.71	2.58	2.50	2.03	1.97

- ① 採管理控制權法。
 2. Category 3 盤查範疇包含航空及高載差放的排放；Category 4 盤查範疇包含採購之電力、自來水及汽柴油的排放、固體和液體廢棄物處理產生的排放；Category 5-6 未納入盤查範疇，以“-”表示。
 3. 2022 年 Category 2 電力排放係數以經濟部能源局 2023 年公布之 2022 年電力排放係數：0.495 公斤二氧化碳當量/度
 2023 年 Category 2 電力排放係數以經濟部能源局 2024 年公布之 2023 年電力排放係數：0.494 公斤二氧化碳當量/度
 2024 年 Category 2 電力排放係數以經濟部能源局 2025 年公布之 2024 年電力排放係數：0.474 公斤二氧化碳當量/度
 4. 全球暖化潛勢 (GWP) 引自 IPCC 2021 年第六次評估報告之全球暖化潛勢值 (AR6)
 5. 溫室氣體排放係數：行政院環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4
 6. 2022-2025 年盤查邊界：中央領袖大樓、樹谷廠、南科廠、復興廠
 7. 溫室氣體排放密集度 = (Category 1 + Category 2) ÷ 百萬營收

4.1.6 能源管理

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

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

能源使用

家登能源使用以電力為主要來源，依據各製程與設備運轉特性，能源消耗可區分為生產製程用電與公用設施用電兩大類。生產製程用電主要涵蓋核心製造設備之運轉需求，為整體能源使用之主要占比；公用設施用電則包含空調系統，如冰水主機、冷卻水塔、空壓系統、照明設備及其他輔助設施之能源消耗。其中，空調與冰水系統因需維持製程環境穩定，通常為高耗能項目之一；空壓系統則因長時間運轉，亦占有一定比例之能源使用。照明與其他支援性設備雖單一耗能較低，但整體累積亦不容忽視。透過能源管理系統之導入與數據分析，家登可即時掌握各用能項目之分布與趨勢，作為節能改善與設備優化之依據。家登將持續檢視能源使用結構，優先針對高耗能設備與系統推動節能措施，並逐步導入高效率設備與智慧化管理機制，以提升整體能源使用效率。

家登年度能源使用

項目	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
用電量	13,504	15,275	16,462	17,542	18,309
單位營收用電量 (MWh/百萬營收)	6.77	4.83	4.71	3.95	3.86

項目	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
汽油	1,186	1,324	1,185	1,257	1,386
柴油	3,370	3,629	4,183	5,012	5,012
外購電力	48,613	54,992	59,263	63,150	65,913
總計	53,169	59,945	64,631	69,419	72,321
總能源使用密集度 (GJ/百萬營收)	26.66	18.97	18.49	15.62	15.23

4.1.7 能源管理執行成果

1. 家登透過導入ISO50001能源管理系統，系統化進行廠內能源使用之評估與監控，並建置智慧能源管理平台，整合既有數位電表資料，強化用電資訊之即時掌握與分析能力。藉由數據驅動之管理機制，提供電力節能改善績效之量化依據與決策參考，進一步支持各項節能對策之規劃與優化執行，持續提升能源使用效率，落實節能減碳之永續目標。

2. 2025年共推動1項節能行動方案（如下表），該方案年節電量約為6萬度。透過新增冷卻水塔設備，有效降低冷卻水溫度，進而減少冰水主機於冷卻過程中的能源消耗，不僅提升整體系統能效，亦降低冰水主機運轉負載，進一步達成節能效益。家登亦將持續進行廠內能源健檢，強化設備運轉效率與能源使用管理，以落實持續改善節能為目標。

■ 辦公室節能措施

為提升能源使用效率、降低營運對環境之衝擊，並因應碳費制度、能源成本波動及低碳轉型趨勢，家登精密持續推動辦公室節能管理，透過制度建置、智慧監控與員工行為改變並行，全面落實節能減碳作業，兼顧營運效益與環境永續。公司推動辦公室節能行動計畫，鼓勵員工主動提出節能改善建議，並強化全員節能意識。為提升用電監控精準度，公司導入智慧電錶模組系統，即時掌握各區域及設備之用電情形，作為分析用電熱點、評估節能潛力及調整管理策略之依據。此外，公司透過定期內部宣導、教育訓練及視覺化提醒，如節能標語、用電警示及隨手關閉設備提示，提升員工對節能行為之自覺與參與度，逐步形塑「隨手節能、主動節能」之組織文化，打造更具效率與韌性的低碳辦公環境。

節能減碳執行方案

行動方案名稱	行動方案措施描述	方案年節電量(度)
長長廠區- 冷卻水溫度改善提高冰機效率	新增冷卻水塔將冷卻水溫度下降 以降低冰水主機冷卻水溫度耗能	60,658

4.2 水資源及廢棄物管理

在全球資源日益緊缺與環境永續意識提升的趨勢下，水資源與廢棄物管理已成為企業營運不可忽視的重要議題。家登秉持資源有效利用與循環經濟之理念，積極推動用水效率提升與廢棄物減量措施，致力於降低對環境之衝擊。透過導入管理機制與持續優化作業流程，強化水資源使用之監控與回收再利用，同時提升廢棄物分類、減量及再資源化之成效，展現持續精進環境管理、實踐永續發展承諾之決心。

4.2.1 水資源管理

家登精密用水主要應用於生產製程及員工生活需求，各廠區取水來源均為第三方供應之自來水（臺灣自來水公司），未使用地表水、海水或地下水等其他水源。公司秉持水資源永續使用原則，於生產過程中導入用水回收循環系統，將部分製程用水回收再利用，持續提升用水效率並推動節水目標。在廢（污）水管理方面，公司嚴格遵循政府相關法規及各工業園區管理規範，將製程廢水與生活污水納入工業園區專用污水管線處理。廢（污）水排放前均依規定完成必要處理程序，確保各項水質指標符合納管標準後，排入園區污水處理廠，並經第三方設施處理後排放。總部地區之生活污水亦依規定接入市政污水下水

道系統，確保最終排放水質符合環保規範，降低對環境之影響。未來，家登精密將持續落實用水風險管理，提升水資源使用效率，並依據營運需求、氣候風險情境及法規趨勢，滾動檢討水資源管理策略，以實踐企業對水資源永續利用之承諾。

註：1. 樹谷廠納管標準：臺南市政府經濟發展局樹谷園區服務中心下水道搭排納管限值。
2. 復興廠納管標準：經濟部工業局土城工業區服務中心下水道納管限值。

項目	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
取水量	74.78	89.17	59.98	54.07	54.60
排水量	24.47	33.20	18.69	20.22	23.51
耗水量	50.34	55.97	39.29	33.85	31.09
單位營收取水量 (百萬公升/百萬營收)	0.037	0.028	0.017	0.012	0.011

① 1. 取水量、排水量及耗水量單位：百萬公升
2. 2022-2025年統計範圍包括土城中央領袖、樹谷廠、南科廠、復興廠
3. 土城中央領袖及南科廠無廢(污)水流量計設置，排水量以自來水量之80%作為排水量
4. 耗水量=取水量-排水量

家登精密導入世界資源研究院（World Resources Institute, WRI）開發之 Aqueduct Water Risk Atlas 水風險評估工具，針對各營運據點進行系統性水資源風險盤點與評估。根據評估結果，公司各廠區皆位於水資源壓力低度區域（Low，＜10%），顯示目前營運據點之水資源可取得性風險相對有限。儘管如此，公司仍高度重視氣候變遷及區域供水不確定性所帶來之潛在風險，並持續強化情境應變能力。家登精密依據經濟部水利署發布之水情燈號制度監控用水狀況，當面臨限水、減量供水或分區供水措施時，均依循主管機關指引辦理，並適時調整製程排程與用水配置，以確保營運持續性。未來，公司將持續將水資源風險納入氣候實體風險管理之一環，並透過營運持續管理系統（BCM）進行滾動式監控與調適規劃，強化面對極端氣候與水資源壓力下之營運韌性。



回收水利用

樹谷廠於廠房興建規劃階段即納入水資源回收再利用系統，並持續優化回收水系統運作，促進水資源循環使用與排放減量。2025 年製程水回收率達 78%，展現公司推動水資源管理與節水效益之成果。另外，家登為達成製程水回收率達85%目標，持續精進各項水回收再利用系統，包含製程排水再利用、再生水系統升級及智慧監控管理機制，強化水資源循環利用能力，降低對外部水源之依賴。

註：製程回收率計算依據用水平衡圖(R9版)

4.2.2 廢棄物管理

家登精密廢棄物主要分為生活垃圾與一般事業廢棄物，2025年總量為 249.3 公噸。公司秉持系統化管理與法規遵循原則，落實廢棄物分類、申報與處理作業，並全面委託合法清運業者執行清運與處理，確保處理過程符合相關法規要求，降低對環境之潛在影響。在營運過程中，家登精密亦重視資源有效利用與廢料循環再生。針對生產過程中產生之射出連結支架、新開發 NG 塑料及試模廢料等，公司已建立內部回收與再利用流程，將可再生材料分類處理後回收使用；其他無法自行處理之塑料廢料，則委由專業回收廠分類處理，並依需求提供予下游循環再利用業者，延長材料使用壽命並提升資源使用效益。未來，家登精密將持續檢視廢棄物管理績效，透過流程優化與回收比率提升，強化廢棄物減量與再利用成效，朝減少環境衝擊及實踐綠色生產之目標穩健推進。

廢棄物清運統計

家登以「零廢棄」為長期願景，致力於降低廢棄物產出並最大化資源循環利用。透過源頭減量、製程優化及提升廢塑膠回收再利用率，逐步降低廢棄物清運處理量。家登2025年單位營收廢棄物為0.053（公噸/百萬營收），相較於2024年下降約37.5%。

單位：公噸

廢棄物類別	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
生活垃圾	35.31	49.51	27.08	24.94	23.48
一般事業廢棄物	188.92	309.81	283.54	348.21	226.08
有害事業廢棄物	-	-	-	-	-
總計	1224.23	359.32	310.62	373.15	249.56
廢棄物清運量 (公噸/百萬營收)	0.112	0.114	0.089	0.084	0.053

廢棄物分類統計

單位：公噸

廢棄物 種類重量 (噸)	生活垃圾	廢塑膠	廢木材	廢紙	廢鋁	廢五金	廢油	合計
2021	35.31	152.80	15.98	15.75	2.68	1.71	-	224.23
2022	49.51	239.04	13.33	37.77	9.64	10.03	-	359.32
2023	27.08	188.62	33.96	30.24	25.55	5.17	-	310.62
2024	24.94	241.92	25.62	34.82	20.67	19.6	5.58	373.15
2025	23.48	142.04	19.43	37.05	15.56	4.46	7.54	249.56

註：1. 2021年統計範疇：樹谷廠。

2. 2022-2025年統計範疇：樹谷廠、復興廠。

3. 環境裁罰說明：2025年度家登精密工業股份有限公司因違反空氣污染防治法第40條第3項（柴油車未取得有效期限之優級或同等級以上自主管理標章，進入本市空氣品質）被裁罰事件，裁罰當月完成排煙檢測改善並繳納罰金。

4.2.3 塑資源循環與塑料回收管理

本公司產品主要以塑膠材料為核心原料，生產過程中常產生射出連接支架、開發階段不良品（NG）塑料及試模廢品等副產品。為落實循環經濟理念與提升資源使用效率，公司建置完整之塑料回收與再利用機制，推動「全次料回收政策」，系統性回收具再利用潛力之塑料材料。不良品經粉碎處理後轉為次級原料入庫，並重新導入製程；無法於內部再利用之廢料，則交由合格回收業者進行分類處理，並依下游再生塑料使用業者需求，提供適用之回收料品，以提升材料二次利用效益。

同時，公司亦推動專案活化呆滯庫存塑膠材料，並持續提升原料與次料之再利用比重。在供應鏈管理方面，公司自包裝材料回收機制著手，優化產品包裝設計，採用可重複使用之物流容器與包裝出貨方式，以降低一次性材料使用。為倡導永續運輸與包材減廢，自 2018 年起，公司積極與供應商合作推動塑膠棧板循環使用。截至目前，已有 7 家供應商響應使用由回收塑料製成之棧板，並於運輸過程中重複使用，落實循環包材管理。因應回收材料應用需求快速成長，公司近年由董事長親自主持相關研發專案，推動內部廢料資源化，開發可重複使用之環保塑膠製品。

截至 2025 年，公司已推動三項再生製品開發專案，包括廠內次料再製塑膠棧板、半成品傳送專用物流箱，以及塑料再製一體式人體工學椅，持續擴大再生材料應用範疇，提升資源循環價值。

1. 廠內次料再製塑膠棧板

依照原料的選擇及劑量，成功開發出使每一環保棧板可落實重複再利用，PC+ABS次料達14kg，再製110cm*110cm棧板。2025年共生產約3,187個環保棧板，使用回收塑料約45噸，減碳效益達148噸二氧化碳當量。



2. 塑料再製一體式人體工學椅

每一組塑膠椅預計可回收利用4.7kg PC次料。2025年共生產約638個人體工學椅，使用回收塑料約3 噸，減碳效益達13噸二氧化碳當量。



3. 半成品傳送專用的物流箱

每一組大物流箱預計可回收利用 8.82kg COP次料，小物流箱預計可回收利用 3.56kg COP及PC次料，2025年使用回收塑料約9.5 噸，減碳效益達38噸二氧化碳當量。



5 友善職場

5.1 多元共融 幸福職場 · · · 109

5.2 人才吸引與留任 · · · · 113

5.3 人才發展 · · · · · 123

5.4 人權 · · · · · 130

5.5 家登特有文化 · · · · · 134

5.6 職業安全與衛生 · · · · 139

5.1 多元共融 幸福職場

多元共融

家登精密深信，多元、公平與共融（Diversity, Equity, and Inclusion, DEI）不僅是企業社會責任的重要實踐，更是推動組織永續成長與創新發展的關鍵動能。在全球化與高科技產業快速變動的環境中，唯有打造尊重差異、鼓勵多元觀點的職場文化，方能凝聚人才、提升組織競爭力。

多元（Diversity）強調員工在背景與個人特質上的多樣性，涵蓋國籍、族群、宗教信仰、學歷背景、年齡、性別、性別認同、身心狀況及外貌等面向。家登精密尊重每一位員工的獨特性，致力於營造開放且包容的工作環境，讓不同背景與專業的人才皆能充分發揮所長。

公平（Equity）則代表組織在制度與管理上，確保所有員工皆能獲得平等尊重與公正對待，並享有公平的招募、培育、升遷與發展機會。家登精密透過完善的人力資源制度與透明的管理機制，避免任何形式的歧視，確保員工能依其能力與表現獲得合理回饋與成長空間。

共融（Inclusion）著重於企業文化的落實，鼓勵不同觀點的交流與合作，讓每一位員工都能在安全、被尊重且具歸屬感的環境中工作。家登精密積極打造無「玻璃天花板」的友善職場，透過賦予員工適性發展的舞台，促進多元聲音的融合，進而激發創新思維，提升組織整體韌性與永續價值。



員工結構

截至2025/12/31家登精密全體員工人數成長至646人，員工組成年齡層有高達63%為40歲以下，平均年齡更只有37歲，顯見家登員工創新求變的年輕思維與熱血動能，男女比例均等，男性員工占350人約54%、女性員工占296人約46%。

而在營運高度成長發展期，處級以上高階主管職佔14人、部級以上中階主管職佔38人、課/組級基層主管佔49人，總計101人，佔總員工數15.6%；一般員工則有545位。同時公司亦尊重且實現身心障礙人員工作權利，聘用身心障礙人士及外籍員工共161人，佔總員工數25%。

本公司依職務性質與專業能力進行招募與任用，未因性別因素影響僱用、升遷或薪酬制度，持續落實性別平權與多元包容之用人原則。

性別人數比例

職級	性別	30歲以下	比例	31-50歲	比例	51歲以上	比例	合計	比例
高階主管	男	0	-	7	1.1 %	4	0.6 %	11	1.7 %
	女	0	-	2	0.3 %	1	0.2 %	3	0.5 %
中階主管	男	0	-	22	3.4 %	5	0.8 %	27	4.2 %
	女	0	-	9	1.4 %	2	0.3 %	11	1.7 %
基層主管	男	5	0.8 %	25	3.9 %	2	0.3 %	32	5.0 %
	女	0	-	17	2.6 %	0	-	17	2.6 %
非主管職	男	87	13.5 %	176	27.2 %	17	2.6 %	280	43.3 %
	女	73	11.3 %	182	28.2 %	10	1.5 %	265	41.0 %
合計		160	24.8 %	440	68.1 %	41	6.3 %	646	100.0 %

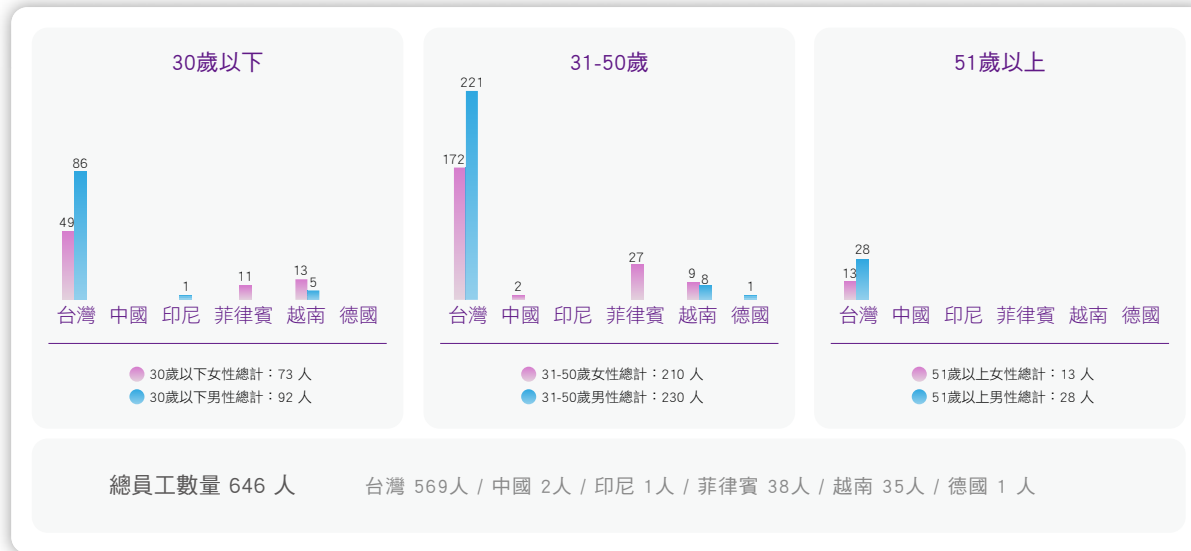


類別	性別			工作地區		
	男性	女性	合計	土城總公司	土城復興場	台南樹谷廠
永久聘僱員工人數	233	325	558	31	178	349
約聘員工人數	63	25	88	3	7	78
臨時員工人數	49	6	55	9	0	46
全職員工人數	296	350	646	34	185	427
兼職員工人數	-	-	-	-	-	-

- 註：1. 永久聘僱員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
2. 約聘員工人數：簽訂有期限（即固定期限）合約之員工。該合約於約定期限屆滿時到期，或於具有明確時程之特定任務或事件完成時終止。
3. 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
4. 臨時員工：由外包商、承攬商或派遣公司聘僱，並於公司場域或為公司提供服務之非正式員工，包括清潔、保全、團膳及工程人員。
5. 本公司未聘僱「無時數保證的員工」。
6. 2025年度工程人員實際入廠為8,876人次，以每人每次進廠為8小時計算，約為35人。

- 註：1. 截至2025/12/31年底；主管為擔負管理其他員工或單位之行政責任者
2. 高階主管為處級主管含以上之幹部、中階主管為部級幹部、基層主管為組、課級幹部

各國籍員工人數及其對應性別



臨時員工類別

臨時員工類別及工時	性別			工作廠區			平均工時	
	男性	女性	合計	土城總公司	土城復興場	台南樹谷場	每人每日標準工時	每人年度累計工時
清潔人員	0	3	3	2	0	1	8	2,000
顧問	2	0	2	1	0	1	-	416
保全	6	0	6	2	0	4	12	2,940
團膳	6	3	9	4	0	5	6	1,500
承攬商人員	35	0	35	0	0	35	8	2,000

人員學歷現況

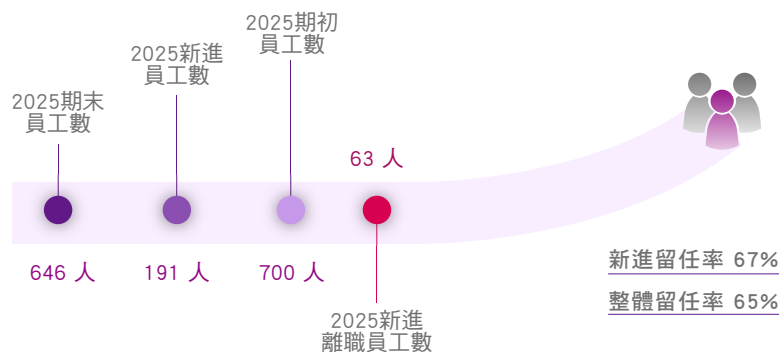
年齡	性別	高中(含)以下	專科	學士	碩士	博士	統計
30歲以下	· 女	17	-	37	19	-	73
	· 男	24	-	45	23	-	92
31-50歲	· 女	70	15	98	26	1	210
	· 男	39	14	111	59	7	230
51歲以上	· 女	7	1	2	3	-	13
	· 男	11	2	6	8	1	28
員工數量	總人數	168	32	299	138	9	646

比例計算：該性別、年齡層之新進員工數除以2025年底總員工人數。

註：1. 臨時員工皆為直接人員，且非主管職。
2. 清潔人員：協助各廠區之區域整潔。
3. 顧問：提供專業性技術指導與建議。
4. 保全：協助各廠區進行出入口管制、訪客登記及異常通報。
5. 團膳人員：各廠區員工餐廳之餐食提供與用餐環境之維護。
6. 承攬商人員：協助各廠區內的工程施作，2025年度工程人員實際入廠為8,876人次。

新進人員留任率

2025年新進員工共 191 人，其中 63 人於年度內離職，年底仍在職 128 人，新進員工留任率為67.0%。本公司持續透過新人關懷機制、在職訓練與職涯發展規劃，提升新進人員穩定度與組織認同。



新進員工留任率 = (新進員工數191 - 新進員工離職數 63) ÷ 新進員工數191
 整體留任率：(年底仍在職員工總數646人 - 當年度新進員工191人) ÷ 期初員工數700人 × 100 %

離職員工數及比例

2024				2025			
年齡	性別	人數	比例	性別	人數	比例	
30歲以下	女	35	5.0 %	女	57	8.8 %	
	男	33	4.7 %	男	34	5.3 %	
	小計	68	9.8 %	小計	91	14.1 %	
31-50歲	女	84	12.1 %	女	88	13.6 %	
	男	59	8.5 %	男	46	7.1 %	
	小計	143	20.5 %	小計	134	20.7 %	
51歲以上	女	15	20.5 %	女	12	1.9 %	
	男	1	0.1 %	男	7	1.1 %	
	小計	16	2.3 %	小計	19	2.9 %	
總計		168	32.6 %			244	37.8 %

比例計算：該性別、年齡層之離職員工數 ÷ 期末員工數。

相較於2024年，本年度員工離職率上升約5%，主要係公司因應營運成長與組織優化所進行之人力結構調整所致。透過適度的人才汰換與補充，公司持續引進具關鍵專業能力及發展潛力之人才，促進組織新陳代謝與整體競爭力提升。在此過程中，公司持續強化招募精準度、加速關鍵職務補實，並透過培訓與內部發展機制提升人才效能，使整體營運能與組織彈性同步提升；未來亦將持續優化留才與育才措施，打造更具韌性與成長動能之人才結構。

類別	說明	人數	占比
生涯發展與學習規劃	生涯規劃、升學進修	87	35.66 %
聘僱型態與組織調整	契約到期、組織調整、集團內部調動	77	31.25 %
個人與家庭因素	家庭、個人、交通	34	13.93 %
組織與工作因素	工作內容、制度、薪酬、管理相關	32	13.11 %
健康與退休	健康因素、退休	14	5.74 %
合計		244	100 %

占比計算：類別人數 ÷ 合計離職人數。

5.2 人才吸引與留任



共同的核心價值

為了達成使命，我們透過官網、月會、員工訓練(Bill有約及ABC&BSC幹訓班課程)等各種形式，向全體同仁灌輸核心價值觀，強化與公司核心理念之結合；在網羅人才時，我們也會透過WPS測驗與公司個案心得撰寫等方式，尋覓與公司核心價值契合、具有「用心服務、熱情成長」志同道合的工作夥伴。

用心服務、熱情成長

Partner with **H.E.A.R.T.**, grow with passion

Honesty and Integrity 誠信正直

謹守職業操守與道德要求，重視信用並實踐承諾

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

Excellence 卓越創新

熱愛學習、勇於改變，持續追求公司與個人的成長

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

Accountability 主動當責

實踐創業家精神、腳踏實地、正面樂觀迎接挑戰並對結果負責

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

Relationship 雙贏夥伴

主動掌握客戶需求，在公司紀律下，快速提供最適解決方案

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

Teamwork 團隊合作

無私傳承經驗、相互扶持，創造最大綜效

Cooperate with others to create synergy within the organization.

選才標準

家登精密相信「卓越創新」策略要能成功，關鍵因素是，具有創新精神的人持續不斷的加入我們，我們才能「久久長長」。我們因為創新帶來的收益會分享給帶來價值的關鍵人才，這是公司最重要的信念；同時，我們深感要建立「用心服務、熱情成長」的公司文化，並傳承給價值觀跟公司理念契合的人才是非常重要的，不斷「卓越創新」才能為顧客帶來價值，並帶給利害關係人長長久久的利益回報。所以，「志同道合」及「多元共融」，是我們選才的最高準則。為了找到值得信任的夥伴，我們也設有內推制度，並明訂為《人才推薦獎金制度辦法》，2025年度共計發放146,000元人才推薦獎金。

新進人員招募來源

招募來源	性別	30歲以下		31~50歲		51歲以上		總計	比例
		人數	比例	人數	比例	人數	比例		
人力銀行	男	16	2.5 %	34	5.3 %	3	0.5 %	53	8.2 %
	女	12	1.9 %	13	2.0 %	0	0.0 %	25	3.9 %
同仁推薦	男	4	0.6 %	7	1.1 %	3	0.5 %	14	2.2 %
	女	2	0.3 %	5	0.8 %	0	0.0 %	7	1.1 %
建教合作	男	3	0.5 %	0	0.0 %	0	0.0 %	3	0.5 %
	女	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %
校園	男	4	0.6 %	0	0.0 %	0	0.0 %	4	0.6 %
	女	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %
移工	男	2	0.3 %	2	0.3 %	0	0.0 %	4	0.6 %
	女	11	1.7 %	7	1.1 %	0	0.0 %	18	2.8 %
派遣轉正	男	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %
	女	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %	0	0.0 %
總計		54	8.4 %	68	10.5 %	6	0.9 %	128	19.8 %

實質平等的發展機會

在家登性別從來不會是發展的限制，2025年生理女性晉升的比例為48.48%，生理男性晉升比例51.52%。

性別	員工人數	員工生理性別比例	2025員工晉升人數	2025員工晉升比例
男	350	54.17 %	85	51.52 %
女	296	45.82 %	80	48.48 %

婚育照顧統計

對於有育嬰需要，符合育嬰留職薪資格而申請留職停薪之員工，均依法令給予留職停薪，2025年具有育嬰留停資格者共計32人，申請率為25%。

項目	男	女	總計
享有育嬰假的員工 (A) (當年度符合育嬰留停申請資格者)	20	12	32
實際使用育嬰假的員工 (B) (當年度實際申請育嬰留停人數)	2	6	8
申請率(=B/A)	10 %	50 %	25 %

留職停薪期滿前30天，主動關懷員工，確認復職意願，並安排復職；期間屆滿申請復職回任工作崗位者，或依員工意見協助轉調其他部門者，男性之復職率100%，女性為100%，兩者合計復職率為100%。

項目	男	女	總計
休完育嬰假後在報到期間復職的員工 (C) (當年育嬰留停預計復職人數)	1	2	3
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	1	2	3
復職率 (=D/C)	100 %	100 %	100 %

回復工作崗位或依員工意見轉調部份者，計算其一年後之留任率為66.67%。

項目	男	女	總計
前年度年育嬰留停實際復職人數 (E)	1	2	3
休完畢育嬰復職後十二個月仍在職員工 (F) (前年度復職者，留任超過一年的人數)	1	1	2
一年後留任率 (=E/F)	100 %	50 %	66.67 %

項目	性別	2023	2024	2025
符合育嬰假申請資格人數	男	10	21	20
	女	6	16	12
	總數	16	37	32
實際申請資格人數	男	2	1	2
	女	3	3	6
	總數	5	4	8
應復職人數	男	2	2	1
	女	4	3	2
	總數	6	5	3
實際職人數	男	1	1	1
	女	5	2	2
	總數	6	3	3
復職率	男	50 %	50 %	100 %
	女	71 %	67%	100 %
	總數	67 %	60%	100 %
當年度復職滿一年人數	男	-	1	1
	女	6	5	1
	總數	6	6	2
留任率	男	-	100 %	100 %
	女	100 %	100 %	50 %
	總數	100 %	100 %	66.67 %

註：1. 復職率=實際復職人數÷應復職人數×100%
2. 留任率=當年度復職滿一年人數÷上一年度復職人數×100%

員工家庭照護相關假別統計

性別	2025	人數
男性	家庭照顧假/人次	15
	(陪)產假/人次	6
	生理假/人次	-
女性	家庭照顧假/人次	15
	(陪)產假/人次	5
	生理假/人次	186

身障夥伴的進用

家登精密致力於創造包容且多元化的職場環境，在身障夥伴的任用上優於《身心障礙者權益保障法》的法規規定、提供更多的機會，一路走來秉持著因才適任的理念，鼓勵身障夥伴們能發揮自身潛力，提供夥伴們能在職場上發揮所長。

年度	晉用比例	在職人數	雇用人數
2023	1.38 %	650	9
2024	1.42 %	703	10
2025	1.55%	646	10

外籍夥伴的協助計畫與晉升制度

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

除此之外，在產線上，我們提供認真負責的組員公開透明的晉升管道，不論國籍，只要符合《人員晉升管理辦法》中所規定之要件，皆會進到人評會審議。截至2025年，約有19.71%外籍夥伴晉升。我們期待未來能有更多不同國家的夥伴帶領公司向前走。

年齡	性別	菲律賓	越南	已晉升人數
30歲以下	男	-	5	-
	女	11	13	1
31-50歲	男	-	7	3
	女	26	9	10
51歲以上	男	-	-	-
	女	-	-	-
員工總人數		37	34	14

截至2025年，公司計有71名外籍員工（菲律賓及越南籍），均屬需依法申請工作簽證及聘僱許可之人力，為產線運作之重要支撐，外籍人力的導入有助於強化人力彈性與穩定產能，惟亦涉及法規遵循、簽證管理及跨語言溝通等風險。公司已建置簽證與聘僱許可控管機制，並透過零付費政策、多語言SOP及專責輔導制度，強化外籍員工管理與權益保障；經評估，相關風險均維持於可控範圍內，未對營運造成重大影響。

產學合作與實習生制度

針對產學生與實習生，家登訂定有《實習生管理辦法》，聚焦於公司核心領域：材料選擇、機構設計、精密加工、射出成型、模具製造，積極招募相關科系的優秀學子。藉由產學合作，培養具備專業能力的年輕人才，為公司注入新血並持續推動創新與發展。

學校與學系	人數
中原大學-機械工程學系(產博專班)	3
崑山科技大學-機械工程學系	1
崑山科技大學-電機工程學系	4
虎尾科技大學-機械設計工程學系	5
明志科技大學-材料學系	4
南臺科技大學-機械工程學系	2
臺灣科技大學-機械工程學系	1
臺北科技大學-機械工程學系	1
東海科技大學-國際貿易學系	1
僑光科技大學-國際貿易學系	1
龍華科技大學-機械工程學系	1
總計	24

歷年實習/產學生到職人次					
到職年度	內部同仁推薦	產博生	產學合作生	新南向	總計
2023	1	-	5	-	6
2024	2	-	11	-	13
2025	-	-	10	-	10
歷年累計人數	37	3	119	17	176

2025年度期滿產學合作學生共計14人，7位回校或升學，7位轉正式員工，留任人數達50%。

具競爭力的獎酬制度

隨著組織成長與產業變化，2025年比對市場水準重新展開結構性調薪，其非主管職之年薪資平均數均有上，其中研發體系與業務團隊年薪平均數約為133萬、118萬，顯示家登精密利潤共享的理念與對人才獎酬之重視。2025年，員工年薪約19個月，年終平均3個月；2025年，隨著營運成長、員工目標達標，2026年年終有信心再優於2025年。另外，家登精密每年進行調薪，預計2026年6月再調薪 5%。

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

專案獎金

年度	2023	2024	2025	成長率
專案獎金發放	3,500,000	4,093,000	18,677,085	356 %

2025年接受績效考核的人數

類別	男	女	合計
高階主管	16	9	25
中階主管	14	4	18
基層主管	17	8	25
非管理職員工(直接)	149	150	299
非管理職員工(間接)	125	113	238
合計	321	284	605

註：1. 考核對象為任職滿三個月之正職員工，涵蓋外派台籍員工7人，契約人員、實習生及工讀生不參加考核。
2. 已提出離職申請者、當年度留職停薪六個月(含)以上或尚在留職停薪者，不參加考核。

非主管職年薪平均收入及中位數

	2023	2024	2025	成長率
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	499,037	585,499	667,668	14 %
非擔任主管職務之全時員工人數	560	564	620	10 %
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	891	1,040	1,077	4 %
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	774	877	831	-5 %

註：1. 人數單位：名
2. 薪資單位：千元

不同職級男女性別薪資比

職級	2023		2024		2025	
	男	女	男	女	男	女
一般職員	100 %	81 %	100 %	83 %	100 %	88 %
基層主管	100 %	95 %	100 %	104 %	100 %	107 %
中階主管	100 %	103 %	100 %	162 %	100 %	116 %
高階主管	100 %	123 %	100 %	95 %	100 %	88 %

註：1. 以男性平均薪資為分母
2. 統計範圍不含獎金及董事薪資
3. 副總經理以上之主管薪資酬金已揭露於股東年報

2025年男女性別與當地基本薪資比率 (單位：元)

	男性	女性
基層人員基本薪資	32,000	32,000
(法定)基層人員基本薪資	28,590	28,590
超過法定最低薪資倍數	1.12	1.12
男女薪資比	1	

總薪酬比率

	2023	2024	2025	計算說明
年度最高年薪者之總薪酬增加比率	-	下降9%	下降15%	
其他員工(不包括年度最高年薪者)年度總薪酬之中位數增幅比率	-	成長12%	成長2%	
年度總薪酬比率	-	31 倍	25 倍	年度總薪酬比率= 薪酬最高個人的年度總薪酬 / 其他員工年度總薪酬之中位數的比率
年度總薪酬之增加百分比	-	-0.7倍	-6.4倍	年度總薪酬之增加百分比= 年度總薪酬最高個人薪酬的增加比率 / 所有員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數增幅比率

註：1. 2024年及2025年最高年薪者總薪酬分別下降9%及15%，其他員工年度總薪酬中位數則分別成長12%及2%，使年度總薪酬比率由31倍降至25倍，顯示兩者薪酬差距持續縮小。
2. 最高年薪者總薪酬逐年下降，其他員工薪酬中位數則持續成長，家登精密在兼顧營運績效與薪酬治理下，逐步將獎勵資源與全體員工共享，年度總薪酬差距亦呈現縮減趨勢。

在地雇用

家登精密深耕台灣多年，致力於在地人才的招募與發展，認為本地管理人員對於掌握地方文化、語言與社會脈動，具備不可取代的重要性。2025年，本公司高階管理職位（含處長、副總級以上）100%為台灣本地人才，展現我們對在地專業的高度信任與依賴。

此外，公司亦積極推動內部幹部培育制度，透過人才儲備計畫與管理職能訓練，強化本地人力資源的深度與廣度，打造穩定且永續的領導團隊。

人均薪資福利費用

年度	人均薪資福利費用 (千元)	備註(計算式)
2023	832	741,109千元(總體)財報數 / 890人
2024	1,113	785,919千元(總體)財報數 / 706人
2025	1,336	872,670千元(總體)財報數 / 653人

完善的福利制度

家登精密深信，同仁是推動公司持續創新成長與永續發展的關鍵動能。除了穩健的獎酬制度外，更體貼同仁需求規畫完整的福利藍圖，將關懷視野從職場環境出發、延伸至同仁身心健康與其他福祉。聆聽並了解需求後，依序規劃且持續投入資源，逐步建構超越法規標準的福利機制，落實於「人才獎勵、員工福利與其他關懷措施」三大核心項目，實現利潤共享的企業承諾。

人才獎勵

設置多元的獎勵機制包含產品面，以產品研發與技術突破、穩定產品品質為主，鼓勵同仁追求卓越，確保產業競爭力；此外，也積極推動改善提案與人才推薦獎金，歡迎更多優秀人才加入；並且實施員工信託持股計畫，將同仁轉化為事業合夥人，讓夥伴在投入專業貢獻的同時，亦能共同分享公司長期經營的成長果實；為回饋同仁的貢獻，2025年累計發放新台幣3,639萬元獎金。

專案獎金

2025 累計發放
18,677,085 元獎金。

生產獎金

每月發放36萬，相當於為表現中位數之同仁自動加薪10%，累計發放獎金達4,283,500元。

信託持股

邀請同仁參與信託持股，公司加碼提撥100%。
2025年度參與總人次：478人次
認購補助金累計達11,157,000元。

人才推薦獎金

推薦主管級最高可獲得獎金16000元、推薦同仁最高獎金10000元，累計發放獎金146,000元。

改善提案獎金

年度累計發放
596,480元獎金。

最感謝最讚美

年度頒發69人次，
累計發放274,000元獎金。

資深員工專屬金飾

於家登服務滿5/10/15/20/25年之同仁，公司感謝同仁付出、贈送專屬金飾。2025年頒發53位資深員工，共計發出價值1,256,705元金飾。

員工福利

秉持「家登用心、同仁放心」的初衷，將關懷落地、轉化為具體的員工福利，深知生活品質是持續產出的基礎，為減輕異鄉同仁離家打拼的居住負擔，同時供應免費自助午晚餐，讓同仁感受到溫馨與便利；除了維繫生活品質外，家登精密更注重壓力紓解與團隊凝聚力，藉由定期舉辦員工旅遊及家庭日活動，促進跨部門間的交流與溝通，更強化家登人的團隊意識並增強認同感；在員工福利面上，2025年總共投入約新台幣3,659萬元，提供同仁們優質的職場生活。

本籍員工宿舍

體貼同仁離家打拼，提供低於市價50%租金的員工宿舍，補助金額達8,423,760元。

伙食補助

免費提供自助午晚餐，讓同仁們在上班期間吃飽，年度總計達14,833,320元。

點心補助

每月固定月會下午茶之外，平常也提供泡麵、咖啡等飲品選擇，累計達1,584,378元。
咖啡116,930
飲料泡麵1,412,538
下午茶 85*646=54,910

聚餐補助

每人每次450元，每年兩次；累計補助金額581,400元。
900*646=581,400

旅遊補助

每年輪替舉辦國內外員工旅遊，2025年舉行海外員工旅遊，每人最高補助27,000元，累計補助金額達10,066,472元。

家庭日補助

固定舉辦家庭日，邀請員工及其眷屬同樂，累計金額達1,098,602元。

其他福利

提供飛鏢台、健身房與淋浴間，打造健康與專業兼具的樂活職場。

貼心關懷措施

在勞基法基礎之上再加碼，從同仁個體延伸至家庭成員，除了在有限度且合理範圍之內，因應業務屬性提供彈性工時，給予同仁在工作與家庭間更靈活的調度空間；也提供有薪病假，讓同仁在上班期間身體微恙時，可以立即外出就醫。此外，更重視每位同仁家庭，透過提供生育補助金與子女獎學金，傳達公司對同仁家庭之祝福，以細微且體貼的關懷、細緻貼切的守護，陪伴同仁們所有重要時刻。

生育補助金 每胎發放20000元，2025年有9位新生兒，累計發放180,000元。	家登寶寶 每人頒發滿月金飾一組，2025年頒發一組。	托嬰中心與幼兒園合作 與廠區附近的托嬰中心與幼兒園合作，簽署專屬折扣合約。	有薪病假 公司體恤同仁辛勞，若上班期間身體不適需外出就醫，每人每年可申請六次、每次2小時。 2025年度申請人次：43人次
子女獎助學金 國小每學期補助1000元 國中每學期補助1500元 符合成績要求者發放獎學金，國中小每人鼓勵2500元、高中職每人鼓勵5000元。	彈性工時 辦公室實施彈性工時制度，讓同仁能依據需求微調上下班時間，讓工作與生活能更平衡。	重大傷病救助計畫 提供罹患重大傷病之員工給予3-6個月之半薪薪資補助。 2025年度申請人數：3人	急難救助計畫 提供員工因家庭急難變故而導致生活困難者、員工或家人因罹病必須至醫院治療，其醫療相關費用支應有困難者預借2個月薪資。 2025年度申請人數：2人

註：家登寶寶為父母雙方皆為家登同仁之新生兒。

穩固的退休金制度

為保障同仁長遠職場生涯，家登精密為同仁所規畫退休金制度，包括依「勞動基準法」訂定之福利計劃，以及依「勞工退休金條例」之提撥計畫。除了勞退新制每月為適用該條例員工提撥6%之退休金外，並依法成立勞工退休準備金監督委員會，每月提撥勞工退休準備金，並以勞工退休準備金監督委員名義存入台灣銀行之專戶。

2025年度各項活動



5.3 人才發展

重大主題		人才發展
 政策	秉持 ISO 30401 之原則，透過學習，實踐和交流為組織內人員的專業發展創造機會。	
	 管理方法	
2025年成果		2026年短期目標
1.通過TTQS人才發展品質管理系統銀牌認證。 2.員工外部訓練總預算金額達\$1,189,732，訓練人次19,589人。 3.「比爾有約」課程2025年度累計296 人次，年度總學習6,987人次小時；「ABC&BSC中高階管理幹訓班」課程2025年度累計2,099人次，總學習2,200小時。 4.累計培育153位內部講師。 5.年度員工訓練總時數達31,096小時。 6.完成創新家登大學52堂專業訓練課程架設。		1.通過TTQS人才發展品質管理系統金牌認證。 2.關鍵價值鏈能力人才培育與留置>90%。 3.定期培育內部講師，以利知識傳承，充實LMS教育訓練系統之線上課程。 4.建置職能培訓地圖、內部發證。
		2027~2030年中長期目標
		1.建立內部講師獎項，鼓勵同仁經驗傳承。 2.啟動接班人計劃 3.LMS提供1,500+堂以上線上課程。

員工教育訓練方針

ADD 提升員工產值	教育訓練可幫助員工養成精實能力，故針對個人或部門，根據其需求，客製學習與改善計畫，可以使工作流程更有效率，並提升員工獨立作業的能力，如開設量測儀器操作教育訓練，受訓總人次達233人且實務模擬操作通過率達100%，提升現場人員量測儀器使用正確性。
DELETE 減少企業成本	教育訓練若針對痛點實施，能提升員工的工作品質、減少出錯率，降低公司成本。
SOCIAL 創造企業文化認同	鼓勵員工學習的企業，能讓員工產生歸屬感，使其獲得學習的滿足與成就感。此外，學習型組織能夠帶給員工未來感，進一步打造雇主品牌，吸引更多人才加入，如2025年度舉辦第25及26屆比爾有約系列課程，共計受訓總時數達6,987小時並發出共計87張結業證照。

人才培育系統

家登精密重視員工教育訓練與知識資產的永續發展，內部知識管理系統依循國際標準ISO 30401 (Knowledge Management Systems) 建置，旨在協助組織建立一套能夠有效取得、整合與運用知識的流程，進而強化組織學習力與創造價值的能力，支持長期競爭力與永續經營目標。

知識管理政策

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

訓練藍圖

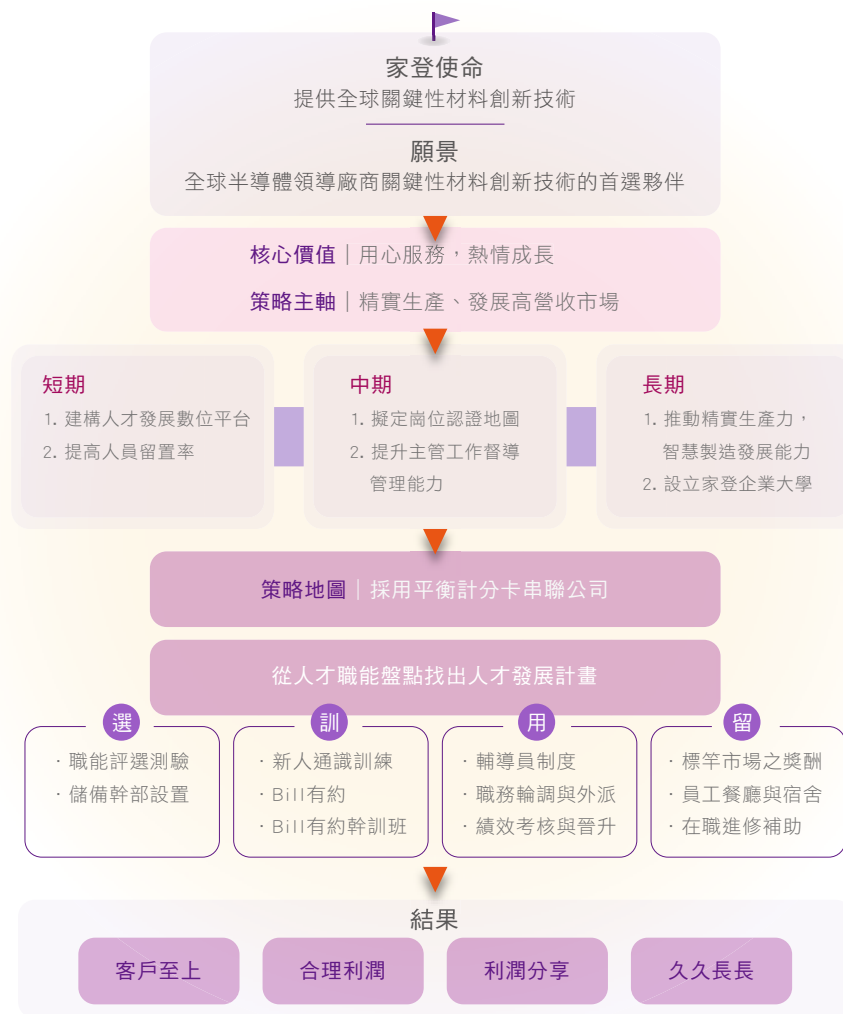
家登精密教育訓練藍圖係依循教育組織管理系統國際標準ISO 21001 (Management Systems for Educational Organizations) 建置學習服務管理系統，旨在提供教育組織標準化的管理工具，確保學習產品與服務能有效滿足學習者及其他利害關係人的需求。

整體人才發展策略主軸源自定期執行的部門訓練需求調查與職能落差分析，據此規劃並實施多元學習活動與人才育成專案。具體包括：「Bill有約／ABC&BSC高階管理幹訓班」、「家登大學職能培訓專案」、「LMS 數位學習系統」、「登峰造極 MA (儲備幹部) 培訓專案」、「各大校系產學合作案」、「QCC 品管圈」，以及「晉升職能認證專案」等，藉此系統性強化員工專業能力，培育組織未來關鍵人才。

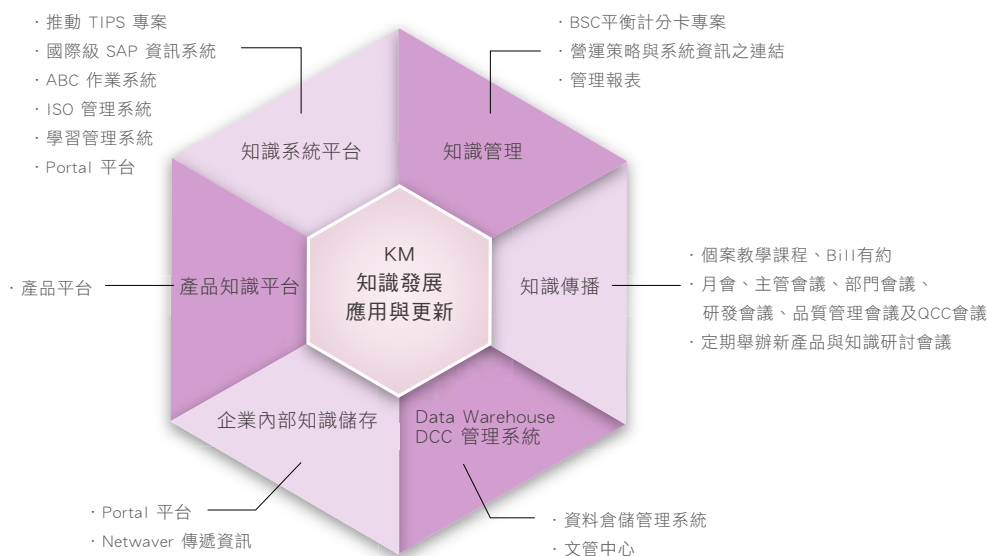
秉持以人為本的理念，家登精密致力於透過「創新培育」的模式，營造有利人才成長與發揮的企業文化，培育出「用心服務、熱情成長」的家登人。除年度整體人資策略外，各部門每年亦依業務發展與職能需求，提出專屬的教育訓練計畫並編列預算，建構制度化的人才培育機制。

為強化員工專業能力與職場競爭力，訓練方式涵蓋定期與不定期的內部訓練、依職務類別規劃之專屬課程，以及依需求安排之外部訓練。針對在職訓練，各部門亦將實際營運需求納入考量，適時提供內訓課程，使同仁得以即時掌握專業技術與行業趨勢；此外，公司亦透過技術研討會、顧問公司、訓練機構、政府或工商團體舉辦之課程，安排員工參訓，強化製程、研發與管理等職能專業，持續提升組織整體素質與核心競爭力。

人才發展計畫



為保留組織成員隨時間累積的職務經驗與專業知識，家登精密導入知識管理系統（Knowledge Management System, KMS）框架，透過系統化管理，協助新進員工與跨部門成員有效學習與傳承關鍵知識，實現價值創造，並降低因人員異動導致的經驗斷鏈風險。公司同步擬定短、中、長期為期十年的人才發展計畫，推動各單位依其業務特性與發展需求，自主建構專屬的知識管理解決方案，確保知識持續被整合、應用與創新。此一策略性實踐使家登精密於2022年成為亞洲首家榮獲ISO 30401知識管理國際標準認證的科技業者，展現公司在知識資產管理與人才永續發展領域的領導地位。



員工在職進修補助

為激勵員工持續學習與卓越創新，家登精密制定《在職進修補助管理辦法》，提供多元在職進修機會。依職等差異，每位員工每學期可申請新臺幣10,500至42,000元不等的學費補助，並可每週享有一天公假，支持員工兼顧工作與進修，深化專業能力與職涯發展。2025年在職員工中具碩博士學歷者達147人，佔總員工數約22.7%，相當於每5位同仁中即有一位具碩博學歷，展現公司高度知識密集的人才結構。自開辦至今累計在職進修申請通過人數達35人次，補助金額達41萬，足見公司願意投入在員工訓練的投資與重視。

新進員工輔導員制度

資深同仁的經驗傳承與實務指導，新進員工能在實作中學習，逐步展現個人專長與潛力，強化團隊融合與人才成長的基礎。2025年指派124名輔導員，輔導186名新進同仁，同仁通過考核率85.7%、員工留任率 66.67%。

AI助攻，新進人員成長加速器

2025年5月，推出針對新進員工的AI輔助系統「新人小幫手-小登」，系統後台資料庫共收錄79份內部規範文件，內容涵蓋公司規章制度及工作流程等內容，用於解答新進員工在入職初期常見之各類問題，該系統旨在幫助新進員工快速了解並熟悉公司文化與規範，並注重操作簡便與即時回應，使新人在面對日常工作挑戰時能立即獲得協助，從而提升入職適應效率。

2025年度，新進員工累計使用該系統477次，顯示該系統在員工培訓與日常工作支援中成效顯著，已成為員工了解公司制度規範的重要工具。



數位學習教育訓練

家登精密重視新進人員教育訓練，透過LMS數位學習平台規劃約26門課程，建立完善的入職培訓架構。共同必修課程涵蓋ESG永續發展、環安衛宣導、家登精密文化與行為規範、常用系統操作、機密資料保護等主題，確保新進人員快速理解企業價值與運作標準。同時，依據各單位業務性質與新人職務內容，安排客製化部門培訓課程，協助新人快速進入工作角色。

通識課程方面，設計納入RBA負責任商業聯盟宣導、TIPS智慧財產教育、以及產線相關基本技能課程，如游標卡尺、高度規與三次元量測等，強化職場應用知識。

針對員工職能發展需求，公司亦規劃「家登大學」職能培訓專案，涵蓋共52堂課程，內容聚焦設備原理、材料應用、品質管理、流程優化與產品知識。課程包括六標準差（6 sigma; 6σ）方法、製程流程圖繪製、Load Port產品介紹及CMM程式撰寫等，充分融合理論與實務，協助員工建立跨職類專業能力，提升整體營運效能。

家登內部各項訓練之參與人數與時數

類別/年次	人次與時數	2024	2025
新進人員訓練	參與人次	2,944	1,920
	總時數	3,795	2,429
專業別訓練	人次	7,086	4,101
	時數	6,658	7,115.5
主管職能訓練	人次	202	250
	時數	1,780	2,252.5
通識課程訓練	人次	13,278	13,317
	時數	21,688	19,299.3

註：1. 自2022年起，公司導入線上學習系統，同仁可於系統上參與各類培訓課程，強化知識技能，促進自我成長與專業精進。
2. 總人時=參與人次*課程時數。
3. 2023起，部分新人課程轉作通識課程。

員工訓練平均時數

職級	男性人數 (單位：位)	男性合計時數 (單位：小時)	男性平均時數 (單位：小時)	女性人數 (單位：位)	女性合計時數 (單位：小時)	女性平均時數 (單位：小時)	總合計時數 (單位：小時)	總平均時數 (單位：小時)
高階主管	11	1,106.5	100.6	3	293.4	97.8	1,399.9	100.0
中階主管	27	3,064.7	113.5	11	774.3	70.391	3,839.0	101.0
基層主管	32	629.1	19.7	17	314.1	18.476	943.2	192
一般員工 間接人員	135	4,706.8	34.9	119	7,800.7	65.552	1,2507.5	49.2
一般員工 直接人員	145	9,682.9	66.8	146	2,723.8	18.656	12,406.7	46.2
合計	350	19,190	54.8	296	11,906.3	40.224	31,096.3	48.1

集團重點課程TIPS、營業秘密、資訊安全等ESG相關訓練數據

	課程數	上課總人數	課程通過時數
TIPS智慧財產教育訓練	4	163	142
營業秘密課程	1	360	360
資訊安全管理制度、資安防範宣導	5	771	865
職場不法侵害防範 (性騷擾防治宣導、性別工作平等法、禁止職場霸凌等、人權)	2	720	723
管理意涵課程、公司經營理念、商業道德等議題	4	441	9,187

訓練金額與時數統計

2022年，家登精密導入LMS線上學習系統，提供同仁自主學習管道，提升學習彈性與效率。2024年起積極推動內部講師制度，累計培育139位內部講師，講師課程滿意度平均達4.7分（滿分5分）。2025年進一步擴大講師規模，培訓人數增至153位，整體滿意度持續維持4.68分（滿分5分）的高水準，展現公司對內部知識傳承與人才培育的持續投入與成效。

訓練指標	2023	2024	2025
員工外部訓練總預算金額（元）	2,608,035	1,829,340	1,189,732
員工訓練總人次	21,794	28,774	19,589
員工外部訓練堂數	160	115	65

※ 補充：原有訓練堂數此欄位，應為前人撰寫錯誤為外訓堂數(去年已提出)。

家登大學職能發展課程 — 研發、製造、業務、工程課程留影



攜手學子並進，共創世代共榮

■ 新北高工模具科獎學金

家登精密重視技職教育發展，自 2023 年起與新北高工模具科簽訂合作備忘錄，持續提供獎學金與選手制服贊助的支持，已連續推動 3 年。每學期提供成績優異獎學金 9 名（科排名 1~3 名）及清寒獎學金 3 名，並於每年度另設技職選手競賽獎學金，依獲獎名次提供每人 5,000 元至 20,000 元不等，以鼓勵在技能競賽表現傑出的學生。

截至 2025 年，累計受獎人次達 68 人次，總投入金額達 562,000 元，透過實質資源支持學生安心學習，並強化其專業技能發展。同時，公司亦鼓勵受獎學生畢業後至家登精密參與工讀或實習，並提供最高 30,000 元到任獎金，建立產學銜接機制，促進技職人才培育與就業接軌。

■ 新北高工獎學金推動成果（2023 - 2025 年）

學年	受獎人數	成績優異	清寒獎學金	選手競賽	年度總額(元)
111	12	63,000	27,000	-	90,000
112	28	126,000	54,000	50,000	230,000
113	28	126,000	54,000	62,000	242,000
總計	68	315,000	135,000	112,000	562,000



2025年
新北高工獎學金頒獎典禮



■ 家登助學金

為持續培育技職菁英，家登精密長期重視人才發展，致力提供實質支持與成長機會，推動技職領域永續發展。自 2025 年起，我們設立「家登技職選手助學金」，申請助學金的選手中，多數在高中期間已榮獲 全國技能競賽前 3 名及工業類技藝競賽金手獎 等殊榮，展現卓越實力。

首年度共贊助 6 名國立大學在學之技職選手，每人每月 6,000 元，全年共計投入 432,000 元，並提供大學寒、暑假帶薪實習及畢業後就業保障，使選手能專心於學業與技能培養，持續發揮潛力。我們亦規劃每年逐步增加贊助名額，使更多技職選手受益。



5.4 人權

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

家登精密落實人權管理規範如下：

■ 提供安全與健康的工作環境

政策：致力於提供安全、健康及友善之工作環境，落實職業安全衛生管理制度，預防職業災害及職業病發生。

執行：

- 以「零事故」為管理目標，並將職業災害發生次數為零設定為公司年度關鍵績效指標。
- 嚴格落實7休1政策，連續工作最多6天，並建置系統控管人員排班制度，自動發送出勤異常通知，確保員工保有適度休息調配休假權利。
- 提供年度例行性健康檢查，並以健檢結果針對特定工作族群進行分級追蹤管理，預防潛在健康風險。
- 推動健康促進活動，每年固定舉辦五大運動活動，泳渡日月潭、機車環島、單車環島、登百岳、馬拉松21K，不定期舉辦家庭活動，鼓勵員工自主參與，落實健康生活。

■ 杜絕不法歧視且確保工作機會均等

政策：保障員工及求職者之平等權利，杜絕任何形式之不法歧視與騷擾，確保公平、尊重及多元共融之職場環境。

執行：

- 公司恪遵勞動法令、國際規範，推動並落實內控程序。
- 公司承諾提供一個無騷擾以及無非法歧視的工作場所。嚴禁苛刻或非人道地對待員工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓逼、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵等此類行為。
- 公司承諾不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視或騷擾員工。
- 公司承諾提供勞工適當的場所進行宗教活動和殘疾便利設施。
- 公司承諾不讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢查或身體檢查。
- 推動多元與包容（DEI）政策，促進職場尊重文化。

■ 禁用童工

政策：保障兒童之人權，禁止任用未滿法定工作年齡之童工。

執行：

- 嚴格依據《勞動基準法》及當地法令規定辦理招募作業。
- 招募管理辦法中明確規範不得任用未滿16歲之童工。
- 建立年齡查核機制，要求提供合法身分證明文件。
- 如發現誤用童工情形，立即啟動補救管理措施，並提供必要之協助與保護。

禁止強迫勞動

政策：尊重員工之自由意志，禁止任何形式之強迫勞動、抵債勞動、監禁勞動或非自願加班，並特別重視移工人權保障，落實「移工零付費（Employer Pays Principle）」原則，確保所有勞動關係建立於自願、公平及合法之基礎上。

執行：

- 員工之聘僱關係均建立於雙方自願原則，並依法簽訂勞動契約。
- 不扣留員工之身分證件、護照或其他個人財物，亦不以任何方式限制員工依法自由離職之權利。
- 加班均依員工意願及相關法令規定辦理，並依法給付加班費或補休。
- 針對移工聘僱作業，遵循「移工零付費」原則，由雇主負擔招募、仲介、派遣及相關行政費用，禁止向移工收取不當費用或變相轉嫁成本。
- 定期稽核招募流程與仲介管理機制，確保無強迫勞動或不當收費情形。
- 建立申訴與檢舉管道，保障員工及移工可於無報復風險下反映意見或提出申訴，並確保案件妥善處理。

確保員工薪資水平與福利

政策：確保依循且更優於政府法定工資，維持並努力提升員工福利。

執行：

- 蒐集市場薪資水準，優化考核制度，並在每年 6 月以優於市場行情水準制定調薪幅度。

強化員工關係，打造共融職場

1. 內部服務滿意度與工作滿意度

每年年中、年末進行針對全體員工進行內部服務滿意度及自我工作滿意度調查，內部服務滿意度調查全體職員對於公司幕僚團隊滿意度，包括：人資中心、供應鏈夥伴關係處、客戶品質保證處、廠務部、財務中心、會計中心、投後管理中心、策略投資中心、資訊中心、職安室、總務課單位服務核心價值、部門專業能力之調查；自我工作滿意度調查全體員工對於自我工作發展、工作留任意願、工作報酬、工作環境等面項進行調查，統計[內部服務滿意度與工作滿意度調查結果](#)。

家登精密每年於年中及年末，定期針對全體員工辦理「內部服務滿意度」與「自我工作滿意度」調查。其中，內部服務滿意度調查針對各幕僚單位之服務核心價值與專業能力進行評估，涵蓋人資中心、供應鏈夥伴關係處、客戶品質保證處、廠務部、財務中心、會計中心、投後管理中心、策略投資中心、資訊中心、職安室、總務課等。自我工作滿意度調查則針對員工個人對於工作發展、留任意願、薪資報酬與工作環境等面向進行評估。2025年調查結果已統計完成，做為後續人力資源優化與部門精進之重要依據。

年度 / 項目	2023		2024		2025	
	填答率	平均	填答率	平均	填答率	平均
內部服務滿意度	92 %	81.37	99 %	83.18	96 %	81.2
工作滿意度	93 %	81.62	98 %	82.84	99 %	83.08

構面	2023	2024	2025
企業文化	84.40	87.35	87.46
工作本身	81.65	84.15	81.66
工作報酬	79.91	79.80	79.37
人才培育	81.16	81.78	80.85
工作環境	80.99	81.12	86.07
總平均	81.62	82.84	83.08

2025 年度員工意見反饋進行可行性評估，並擬定 2026 年實施計劃如下：

回饋構面	改善規劃方向	2026年實施計劃
工作環境	改善團膳品質與用餐體驗	1. 每季發放用餐滿意度問卷，回收率目標 ≥ 90%。 2. 每季統整意見，調整菜色及烹調方式，追蹤同仁滿意度提升幅度。

2. 勞資會議

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

勞資會議（每季進行）

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

3. 員工意見反映管道與相關案件處理

家登精密於《員工手冊》及《執行職務遭受不法侵害之預防計畫》中制定相關防治與處置機制，並設置員工意見信箱，張貼於實體公告區及公司網站，提供多元溝通管道，保障員工表達意見與申訴的權利。2025年公司共接獲51件員工意見與申訴案件，其中20件為具名申訴、3件涉及職場不法侵害。所有申訴案件皆依程序保密處理，並由調查小組進行調查，後續與申訴人召開會議進行溝通與說明。此外，針對員工提出之建議，如產學生工作適性安排、增設廠區與宿舍接駁車、語言學習資源提供及廠區設置銀行ATM等，公司亦與相關單位共同評估並研議改善措施，積極回應員工多元需求，持續營造友善職場環境。

其中針對事件調查後，改善措施與成效包含：

- 建置員工意見信箱，提供各廠區人員即時的意見反映管道。
- 加強各級主管的落實直接宣導充分溝通，讓同仁都可了解公司福利、政策與活動；重要事項發佈於公司BPM平台手機版，以利全面布達，包含意見信箱、績效職能指標、6S工作環境現場管理準則、假勤計算區間變更、資安規範等。
- 月會宣導針對性騷擾議題以案例、行為樣態來提醒與強化說明，並安排各項新措施的宣達，利用此一機會與員工面對面溝通。
- 2025年公司勞資議題違反1項法令，已積極改善與應對以確保員工薪資福利與權益。



違反事項

於114/10/30違反勞動基準法第24條第1項，延長工作時間未依規定加給工資。



改善與應對方針

說明：未依法令使勞工延長工作時間超過法定時數。

改善：內部管理-針對違反法令者訂立懲處規範、持續宣導：張貼海報及於月會持續宣導、警示機制：APP工時推播提醒，與每月以報表提醒主管控管。

申訴專線：02-2268-9141#1010

員工申訴信箱：hrm@gudeng.com

註：

本公司2025年發生違反《空氣污染防治法》及《勞動基準法》案件各1件，相關案件之單一事件罰鍰累計金額均未達新臺幣100萬元，且未對公司財務或營運造成重大影響。依據櫃買中心《對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第4條第1項第26款規定，均未達重大訊息申報標準。

5.5 家登特有文化

1. 家登成家計畫

- ★台南家登五號苑14戶已完工並入住，共計5組家登人完成購屋案，最終折換約市價7.3折獎勵福利出售予員工，補助累積達2500萬元，減輕首購族負擔。
- ★新北家登六號苑已有30位同仁預約登記，預計共創造54戶家登幸福家庭。

家登五號苑

台南善化地區成家專案，鄰近樹谷廠區，周邊生活便利性佳，自2021年起興建地上七層、地下一層樓，每層2戶，共計14戶，每戶近50坪，更配有11個坡道平面車位；已於2024年完成室內裝修工程，共計5組家登人完成購屋案，並正式點交入住。

五號苑完工員工參訪賞屋



入住家登人獲得董事長的保固卡

家登六號苑

台北三峽地區成家專案，鄰近環狀線長壽山捷運站，距離土城總部車程10分鐘。2022年陸續購置用地，並於2024年5月發包，將興建層地上10層、地下2層，共54戶、76個汽車停車位，目前已有30個家庭登記排隊中，預計可提供54戶家登人圓夢計畫。



2. 家登人核心職能培訓計畫

「用心服務、熱情成長」是家登精密自創立以來致力推廣的核心企業文化。我們深信，只要理念契合，便能傳承價值觀，凝聚對技術充滿熱情、對生命懷抱夢想的夥伴，共同邁向成長與創新之路，這正是企業邁向永續的關鍵動力。

作為半導體關鍵零組件供應商，唯有勇於挑戰、持續創新，方能為客戶創造價值，為利害關係人帶來長期穩健的回報。因此，我們不僅建立完善的人才選、訓、育、留機制，兩位創辦人更親自投入人才培育，傳授產業技術與創業經驗，並將自身面對逆境、解決問題的歷程與思維，彙整撰寫成管理個案，結合理論架構，納入《家登精密管理個案集》。自2014年起，以「誠信正直」、「卓越創新」、「主動當責」、「雙贏夥伴」、「團隊合作」為五大核心課綱，公司已發行三本家登精密管理個案集，共累積55篇管理個案，成為公司核心職能訓練計畫的主要教材，持續為組織注入專業知識與實戰智慧，強化文化傳承與組織韌性。



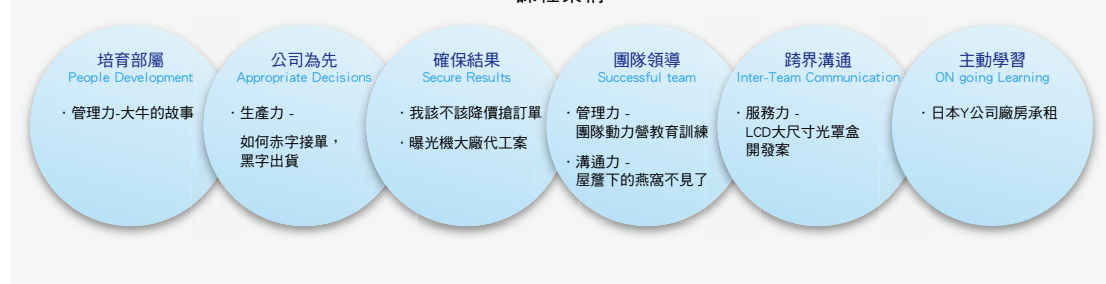
秉持著公司核心價值「用心服務、熱情成長」，董事長、總經理與一級主管以自編個案與其他管理個案、電影等為教材，開辦貫徹家登全體的內部教育訓練。說明如下：

培訓課程	培訓內容
比爾有約	董事長取自其英文稱謂Bill(比爾)，自2005年起員工人數僅數十人時，開設比爾有約課程，親自授課，鼓勵員工自由參加，以近距離了解基層員工並分享營運策略與使命、公司文化與價值。 爾後更率領一級高階主管擔任講師，開辦為期70多小時的「Bill有約」課程，教材含括哈佛個案研究、家登經營個案集、孫子兵法、電影欣賞、讀書心得分享等，並和同仁面對面分享不同職業領域作業模式，期降低跨部門合作磨合時間，建構家登全體文化價值觀。 創立至今已邁入第26屆，2025年累積2,099人次、6,987總學習小時。
ABC及BSC幹訓班	家登精密之教育理念為「自己的人才自己培養」，董事長固定於每周一早上親自為關鍵人才與課級以上主管授課2小時，以家登個案集為教材（其中4篇個案經改寫投稿後，刊登於管理評論、中山管理評論等學術期刊），傳授內隱知識、財務成本、客戶夥伴維護的重要性，藉由討論與回饋，建立內部溝通的一致語言。

用心服務 H.E.A.R.T. 課程架構



熱情成長 P.A.S.S.I.ON. 課程架構



3. 挑戰活動

家登力求「WORK HARD, PLAY HARDER」，定期透過各種休閒活動（尾牙／家庭日／中秋烤肉／部門聚餐）或挑戰活動（登百岳／泳渡日月潭／單車環島／機車環島／21K半馬路跑賽）的舉辦，串聯同事情誼，更鼓勵每位家登人敢於嘗試、勇於實踐。

面對半導體產業日新月異的變化與客戶多元需求，家登精密深知唯有持續創新與自我突破，方能保持競爭優勢。為鼓勵員工積極投入並展現挑戰精神，家登精密將「公司活動參與」納入晉升評核條件之一，期盼家登人在專注本職工作的同時，保有積極、熱血的挑戰精神，主動參與團隊交流與組織活動，突破舒適圈、激發潛能，攜手創造卓越成果。

2020年起因新冠疫情陸續影響家登挑戰活動的舉辦，當年度挑戰活動參與人數為116人次；2021年受疫情影響活動暫緩辦理；2022年僅辦理登百岳活動參與人數為50人次，2023年疫情狀況趨穩，同仁參與挑戰活動計279人次；2024年則有180人次參與挑戰活動。2025更是新增21K半馬路跑賽，預計吸引平時有跑步習慣的同仁熱烈參與，透過長距離的耐力挑戰，不僅強化體能與意志力，更展現家登人堅持到底、不輕言放棄的精神。



泳渡日月潭



單車環島

21K半馬路跑



機車環島

WORK HARD
PLAY HARDER



玉山攻頂



4. 儲備幹部(MA)計畫

培訓課程	培訓內容
儲備幹部(MA)計畫	- 擁抱無經驗碩士生，由董事長親自面談任用 - 緊密隨行董事長、總經理及一級主管，貼身學習領導思維，並實際參與核心決策會議（每週主管會議及智慧製造會議）與大型跨部門專案會議（如承辦BSC指標查核、參與SAP升級S/4 HANA會議） - 每週工作心得直達董總信箱，亦由董總回信分享經驗與思考方向 - 自2009年實施至今，已引導70位畢業生開發多元化職掌潛能，平均每5位留任就有1位晉升主管職，每4位中階幹部有1位出自此計畫。

儲備幹部制度累計任用77位儲備幹部，分散在五大職系歷練深耕貢獻所長，協助集團全方位發展，並由資深菁英或主管，擔任適應與諮詢輔導員，以學長姊身分給予協助。留任至今的39位成員，有7位成為單位主管，職級囊括課長到協理級，顯示此一幹部培訓計畫逐步開花見成效。

歷任之儲備幹部所屬職系

職系	歷任儲備幹部總人數	留任儲備幹部晉升主管人數
研發	10	2
管理	43	2
製程、技術	13	1
銷售	7	2
製造	4	-
小計	77	7

【十年磨一劍：從摸索到領航】



第1屆 管理・供應鏈夥伴關係處
資深經理 張佩雯

身為家登首屆 MA，從一張白紙到獨立帶領供應鏈團隊的管理者；這份蛻變歸功於家登精密提供年輕人學習的機會與挑戰的舞台，透過跨部門專案與高階主管的工作指導，逐步建立策略企劃到供應鏈管理的營運全景。家登在快速成長的發展黃金期，歡迎具備勇氣與韌性的新血加入我們！

【文化語言不設限：家登人才培育全球化】



第12屆 製造・生管課
專員 阮懷南

剛加入時面對全然的專業領域，讓我茫然、感受到自己的不足，這份危機感卻轉化為成長的動能，我也加倍投入，累積出更紮實的實作經驗。作為外籍同仁，過程中我不僅在專業面成長、更感受到歸屬感，每當遇到瓶頸，長官、同事與學長姐們總會主動伸出援手；在家登，語言與身分都不是限制，只要敢於突破、展現韌性，必定會提供足夠的舞台，讓你發揮所長！

【挑戰精神DNA：多元歷練推動研發躍進】



第11屆 研發・第十一專案中心
副課長 方建翔

在招募平台被『登百岳、環島、泳渡日月潭』等熱血關鍵字吸引，便毅然決然按下應徵鍵，開啟了這場 MA 冒險。MA歷練培養出獨有的跨領域思維與眼界，成為轉任工程師後最核心的專業資產：設計研發時，一併考量生產製造的良率與方便性，讓研發與產線密切連結，成就兼具創新及量產可行性的卓越產品。

5. 年度優良員工選拔制度

家登精密重視績效考核制度，並於每季檢核執行成效，初步篩選出工作成果卓越非凡（優）及超乎預期（甲）的員工，作為年度優良員工選拔對象。選拔過程中，候選人須向董總與一級主管簡報個人年度績效，並接受全體同仁票選，綜合專業評選與同仁認同度，最終選出年度優良員工，並於尾牙活動中隆重頒發獎項。2025年度優良員工第一名為研發工程師，今年度完成許多優良事蹟，更在今年一舉奪冠。

自2021年度起，本獎項起更增加得獎人數至5名，依名次頒發5-10萬不等之獎金，提供每人5天公假、10萬元的旅遊補助金，以及免費公司停車位之福利，藉此鼓勵同仁持續追求自我成長。這個獎勵制度下，家登已選拔出50多位優良員工，每位候選人具有市價近10萬元之獎項抽獎資格及海外旅遊補助。



2025年度優良員工第一名



2025年度優良員工特別獎得主

6. 最感謝、最讚美制度

家登最感謝、最讚美人員提名制度自2009年開始實行，至今持續17年；意在鼓勵夥伴主動當責、熱情成長，彼此相互扶持。

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

透過全員參與提名，在主管會議中遴選，於每個月的月會中頒發最感謝、最讚美得主各3位，提供每人最高6,000元的獎金作為獎勵、榮譽獎狀與榮譽徽章。最感謝、最讚美的人並無限制得獎次數，我們樂於見到夥伴主動在職務範圍之外幫助他人，且被他人提名成為當月提名次數最多的人、無限次獲得6,000元獎勵金。每年年底也會統計當年度最感謝、最讚美的總得主，頒發各20,000元的獎勵金，讓這個「感謝、讚美」形成一個正向的循環，永續良好的跨部門互動和風氣。

2025最感謝最讚美得主，累積頒發69人次，總獎金274,000元。



2025年度最感謝/最讚美雙冠得主



每月最讚美的人－2025.01得主

5.6 職業安全與衛生



職業安全衛生管理

家登精密秉持「安全零事故」的使命，致力於建立全方位的安全文化與管理策略。依據職業安全衛生管理辦法，建置完善的職業安全衛生管理系統及安全衛生工作守則，透過明確分工與層層落實，推動各級組織積極執行安全衛生及健康促進措施，

並定期召開職業安全衛生委員會，持續檢視與優化相關工作。同時，家登精密積極與供應商及承攬商合作，共同預防並降低職業災害風險，攜手營造整體產業鏈安全、健康的工作環境。

職業安全衛生管理系統

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

職業安全衛生委員會

為確保工作場所安全與員工健康，家登精密設立「職業安全衛生委員會」，並定期召開會議，統籌規劃及推動全公司職業安全衛生相關事務。委員會負責審議與確認各項職安衛計畫與措施，經提報執行長核定後，發布並落實「安全衛生政策」，要求全體同仁遵循。該政策透過內部網路及各工作區域張貼公告，強化宣導效果與員工意識。此外，職業安全衛生委員會亦定期追蹤工作計畫的執行情形與專案進度，持續檢視風險因子與改善作為，預防職業災害之發生。公司以「打造安全、健康、零災害的職場環境」為使命，持續精進安全衛生管理制度，落實風險控制與預防文化。

安全衛生政策

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



職業健康安全活動

1. 辦理健康檢查與特殊作業健檢補助：

公司每兩年定期辦理在職員工健康檢查，並提供健檢費用補助；針對特殊作業人員，則每年安排特殊健康檢查，及早掌握健康風險，強化預防管理。

2. 臨場健康服務與高風險族群管理：

聘任勞工健康服務護理人員提供臨場健康服務，包含衛生教育宣導與健康諮詢，並依據年度健檢結果進行健康風險分級。對於高風險族群提供個別化健康管理建議，並針對職災員工進行復工健康評估，確保重返職場安全無虞。

3. 建構友善職場設施：

設置哺（集）乳室供育齡女性同仁使用，營造性別友善、兼顧育兒需求的工作環境。

4. 環境監測與飲水安全：

定期進行作業環境監測與風險評估，每季檢測飲用水水質，確保作業場所環境安全無健康危害。

5. 全面推動並落實下列四大預防性健康保護計畫：

- (1) 異常工作負荷促發疾病預防；
- (2) 人因性危害預防；
- (3) 母性健康保護；
- (4) 不法侵害預防。

6. 新進人員健康檢查全額補助：

自2023年起，公司全額補助新進人員體格檢查費用，展現對勞工健康保障的高度重視。

身心健康促進活動

1. 辦理戶外挑戰型活動：

由福利委員會每年規劃辦理如攀登百岳、泳渡日月潭及單車環島等具挑戰性與自然互動性的活動，鼓勵員工走出辦公室，擁抱大自然，在工作之餘促進身心健康並挑戰自我極限。

2. 提供健身設施支持員工日常運動：

於員工餐廳設置健身器材（如跑步機、飛輪車、登步機與重訓設備等），供員工於下班時間彈性使用，以紓解壓力、維持體能與提升整體健康。

3. 舉辦心理健康講座：

定期舉辦心理紓壓與情緒管理講座，協助員工認識壓力反應、強化自我覺察能力，並學習放鬆與調節技巧，提升正向因應壓力之能力，營造有韌性的工作文化。

工作者參與、諮商與溝通機制

為落實職業安全衛生管理制度，保障勞工參與權益與表達意見的機會，公司設置多元溝通管道，並強化教育訓練，提升員工安全意識與自主管理能力：

1. 召開職業安全衛生委員會：

公司定期與勞工代表共同召開「職業安全衛生委員會」，就職場安全衛生相關政策、風險管理與改善措施進行審議與建議，確保勞工意見納入決策程序，提升制度透明度與參與度。

2. 新進人員教育訓練與申訴機制宣導：

新進人員於入職前完成職業安全衛生教育訓練，內容涵蓋基本職安知識、作業注意事項及申訴與通報機制，確保其充分瞭解自身安全權益及行使權利的管道。

3. 在職教育訓練與持續宣導：

針對現職人員，每年定期實施在職安全訓練，持續宣導職安政策、風險防範及應變行動要領，強化全員風險辨識與安全文化落實。

危害辨識及風險評估

公司依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，制定「風險與機會管理作業程序」及「危害鑑別與風險評估與控制程序」，以系統性方式識別、評估並降低作業風險。各單位每年定期依據危害發生的頻率、發生機率及嚴重程度，運用風險矩陣工具，鑑別各項職務與作業活動之風險等級。針對鑑別結果，公司提出並執行包含工程控制（Engineering Controls）或作業管制作為（Administrative Controls）等風險控制措施，落實預防導向的改善行動，降低風險至可接受範圍，持續強化安全管理效能。

安全教育訓練類別時數統計

項目	訓練人次數	訓練人次數
新進人員一般安全衛生教育訓練	191	573
在職人員一般職業安全衛生教育訓練	640	640
安委會委員一般職業安全教育訓練	31	31
化學品危害通識教育訓練	308	341
呼吸防護教育訓練及密合度測試	34	34
聽力保護教育訓練	45	45
自衛消防編組訓練	110	110
消防逃生及疏散集結演練	638	613
總計	1,997	2,387



緊急應變及事件調查程序

為降低突發意外對人員安全及環境造成的衝擊，家登精密依循「緊急應變管制程序」規範執行應變處理，以人員安全為首要原則，迅速進行災害控制、防止擴大與妥善處理。並定期辦理各類緊急應變演練，內容涵蓋火災、地震及緊急疏散集結等，強化員工對緊急狀況的應對熟悉度與實戰反應能力，藉此降低事故風險。

為提升員工自我防護意識，公司於新進人員安全衛生教育訓練中強化危害辨識與退避行為之宣導。若現場有立即發生危險之虞，工作者得於不危及他人安全前提下，自主停止作業並撤離至安全區域，並即時向直屬主管通報，以保障自身及同仁安全。

針對作業中發生之職業傷害、殘障或死亡等重大事件，公司依據「事件調查管理程序」執行調查處理，並由職業安全衛生人員會同勞工代表組成調查小組，釐清事件成因、制定矯正與預防措施，並追蹤改善執行成效。調查結果與後續追蹤進度將定期於「職業安全衛生委員會」中彙報與檢討，落實事故預防與風險持續改善。

歷年職災件數統計

為保障工作者安全及健康，防止職業災害發生，若有提供勞務服務之非員工工作者（派遣員工），均規範須於從事工作前，完成必要之安全衛生教育訓練，2025年發生重大職安事件1件。

項目	2023	2024	2025
工作時數(小時)	1,190,400	1,243,752	1,274,600
失能傷害的人次	3	5	3
失能傷害總損失日數	5	41	52
失能傷害頻率(FR)	2.52	4.02	2.35
失能傷害嚴重率(SR)	4	32	40
總合傷害指數(FSI)	0.10	0.35	0.30

註1：計算失能傷害的人次與頻率時，包括由職業傷害所造成的死亡人數
 註2：失能傷害統計不包含員工上下班交通事故
 註3：總工時計算：依「職業災害統計網路填報系統」總申報工時
 註4：失能傷害頻率(FR)：失能傷害總人次／工作時數×1,000,000（小數點以下三位不計）
 註5：失能傷害嚴重率(SR)：失能傷害總損失日數×1,000,000／總經歷工時（取整數）
 註6：總合傷害指數(FSI)： $\sqrt{(SR \times FR) / 1000}$ （小數點以下三位不計）

職業災害發生統計

2025年度發生之相關職業災害事件，均由環安衛單位依循「緊急應變管制程序」與「事件調查管理程序」妥善處理，包含即時應變、事件調查及矯正預防措施之落實。針對災害成因，公司已完成現場作業環境之改善，並透過教育訓練及宣導活動加強員工安全意識與自主管理能力，以防範類似事件再次發生。

項目	2023	2024	2025
被夾、被捲	1	1	1
墜落、滾落	0	0	0
被切、割、擦傷	1	2	0
跌倒	0	1	1
其他	1	1	1
合計	3	5	3

註：依職業安全衛生法指定填報之事業單位職業災害統計「勞工職業災害類型」統計名詞解釋分類。
 職業病件數統計：0件，由2025年度健檢結果無發現職業病之案例，無同仁反應及無通報職業病之案例。
 承攬商、訪客等非員工職災件數統計：0件，無職災相關之案例；職業病件數統計：0件，無發現職業病之案例，無反應及無通報職業病之案例。

承攬商職安管理措施

為保障承攬作業期間之施工安全，確保承攬商遵守職業安全衛生相關規範，公司建立系統性管理機制，包含風險告知、現場監督、協議組織與績效評核等措施，以有效防範作業災害發生：

1. 施工前危害告知與作業前檢查：

在工程施工前，確保承攬商完成施工危害告知，確認其作業人員充分瞭解潛在風險，並於開工前完成作業安全衛生檢查與個人防護設備配戴，落實源頭風險控管，有效預防事故發生。

2. 風險分級管理與現場監督查核：

依據各類承攬作業之危害嚴重程度與風險等級，採取相應監督與查核機制，確保承攬商落實執行公司安全衛生管理規範及防災措施，強化現場風險管理與合規控制。

3. 定期召開承攬商協議組織會議：

每年定期召開「承攬商協議組織會議」，就施工安全衛生執行方式與配合事項進行協調，並向承攬商說明公司勞工作業安全衛生規範與管理要求，針對承攬商提出之安全關注事項進行溝通協調，提升雙方合作效率與作業安全性。

4. 承攬商安全衛生績效評核：

每年辦理承攬商安全衛生績效評核，評估項目包含守規性、作業紀律、自主管理成效、違規紀錄，以及對RBA（責任商業聯盟）行為準則相關要求之符合度。評核結果將提供採購單位作為次年度承攬商篩選與續約之重要依據，落實供應鏈風險控管與責任治理。

6 社會共融

6.1 公益投入之種類比例 146

6.2 自然環境與生態友善管理 . . 153

從個體實踐到群體共好：影響力的加乘效應

實踐社會共好，是深植於家登精密的永續承諾。在董事長與副董事長的親力帶領下，我們始終謹記回饋社會的使命。我們深信，真正的改變並非僅止於企業層面的資源撥付，而是從每一位家登人出發。為此，我們鼓勵同仁一同投入，將核心理念「用心服務，熱情成長」轉化為社會做出貢獻的實踐力；同時，更進一步串聯聯盟夥伴與集團子公司，突破過往單一企業的投入上限，凝聚成更強大的集體影響力。為此，家登精密導入 B4SI 框架進行科學化管理，將公益項目與聯合國永續發展目標（SDGs）深度連結，將熱情昇華為精準的行動方案。

真正的改變源於長期的堅持。家登精密深信「精誠所至，金石為開」，唯有經年累月的資源灌溉，才能讓公益種子從萌芽走向茁壯，轉化為更深遠且影響範圍更廣的永續實踐；我們會以不變的熱忱為社會共融貢獻心力，讓產業溫情跨越邊界，將這份希望與柔情，傳遞至社會的每個角落。

6.1 公益投入之種類比例

項目	金額比例	項目比例
文藝支持	27%	17%
社鄰關懷	12%	12%
弱勢關懷	48%	24%
落實教育機會	8%	21%
環境保育	14%	14%
總計	100 %	

類別	2023		2024		2025	
	金額(元)	占比	金額(元)	占比	金額(元)	占比
現金捐贈	7,754,600	46.81%	3,650,000	56.47%	77,740,771	87.5%
物品捐贈	8,166,705	49.30%	2,084,564	32.25%	1,060,000	12.0%
志工時數	195,264	1.18%	329,488	5.10%	47,603	0.5%
管理成本	450,000	2.72%	400,000	6.19%	0	0%
合計	16,566,569	100%	6,464,052	100%	8,848,374	100%

2025年五大公益主軸及效益

公益種類	協助對象	對應SDGs	2025年具體行動	社會效益
環境保育	- 環境生態 - 地方居民	   	- 保育山林活動 - 為護土城產業園區環境 - 栽種花旗木	- 共同保育「台灣屋脊」 - 維護環境、鄰里共好 - 美化並提升社區生態多樣性
文藝支持	- 在地藝文團體 - 學術團體 - 宗教社會福利團體	   	- 保育山林活動 - 為護土城產業園區環境 - 栽種花旗木	- 推廣藝文表演：2025年共101位員工參與 - 攜手學術界，產學接軌 - 傳承在地記憶，守護歷史資產
社鄰共融	- 社區民眾 - 偏鄉社區 - 非營利社福團體	   	「家登六號」災勘車捐贈 - 捐贈消防設備與救難器材 - 寒冬送暖歲末圍爐	- 精準應變，把握黃金救災時機 - 提升救護品質並降低值勤風險 - 歲末守護，暖心行動
弱勢關懷	- 地方居民 - 弱勢群體 - 在地小農	   	- 捐血活動 - 舊鞋救命捐贈活動 - 敬老便民輪椅捐贈 - 支持在地小農 - 有僑無礙，送愛緬甸 - 捐贈泰北地區課桌椅	- 鼓勵定期捐血，促進善循環 - 舊物重生、跨國行動 - 強化社區照顧功能 - 支持友善耕作 - 跨國人道關懷 - 促進跨界交流，減少教育落差
多元培育	- 當地學校 - 弱勢群體	   	- 捐贈新北高工模具科獎學金及技能競賽選手戰袍 - 埔里國中籃球隊圓夢 - 協助中途學校舞蹈課程及成果發表 - 贊助熊本身心障礙者運動會	- 助力職校教育，培養技術專才 - 開拓國際視野，強化團隊韌性 - 溫情陪伴、消彌裂痕 - 促進運動平權



環境保育

投入保育 守護自然

保育自然生態是社會持續發展的根本。唯有健全的生態系統與環境平衡，才能維持長久的經濟活動與世代共存；認養玉山國家公園，是家登精密將永續理念落地並付諸行動的重要實踐，未來亦將持續深化對環境議題的關注與投入，並將自然保育與環境保護視為企業重要的責任核心。



社區齊心 環境共好

家登精密總部位於土城工業區，為落實企業對於社區的社會承諾，鼓勵同仁自行組成家登環保志工團，藉由社區清潔，與社區居民共同維護居住環境品質的同時，更強化企業與社區之間的連結。

2025年度舉辦兩次、共41位同仁響應參與



 文藝支持

知識為橋 產學革新

科技日新月異，產業持續成長仰賴於知識的深耕與應用，產業與學界之間可謂密不可分，家登精密長期關注學術研究與產業人才培育，今年度更擴大對學術界的支持，藉由贊助「社團法人台灣管理創新學會」，鼓勵學術理論與產業實務更密切的深度合作，共同培育產業發展必不可少、具備前瞻視野的專業人才。



美學培力 跨級共鳴

作為家登精密最歷久彌新的雙向溝通平台，「比爾有約」系列課程傳達公司文化，董總、高階主管與同仁們在課堂上進行面對面溝通、培養團隊共識。課程中的藝文欣賞，在創造內部話題的同時，更達成支持在地藝文的雙贏目標。

2025年共舉辦四場，共計101位員工參與活動





提升救護能量 共創在地安全

災害防救分秒必爭，優良機動性的災勘車是提升應變效率的核心關鍵，家登精密長期關注基層救災情況，當得知雲林縣虎尾消防隊有相關需求，再了解實際需要後，依據地方救災特性「量身打造」對應裝備之災勘車，精準提升當地救災能力，為消防同仁爭取關鍵的黃金救援時間。家登精密不忘回饋鄉里、守護地方安全的社會責任，持續為打造共榮、共好的永續社區環境而努力。



守護無名英雄 力挺救災前鋒

家登精密長期關注消防人員的工作安全與需求，深知消防人員是守護社會安全的無名英雄、災害來臨時往往都在第一時間挺身而出；家登精密不但重視社會安全，更將其視為責無旁貸的企業責任，為此長期關注地方消防單位之防護需求，得知隆恩義消分隊與大埔特搜分隊有購置消防裝備及救難器材之需求，希望藉由器材與設備的捐贈，提高消防人員進行任務時的安全，成為消防英雄的最強後盾。



突破地形阻礙 升級救援戰力

與世界華人光商婦女企管協會攜手，在了解高雄市消防局當地特種搜救與勤務支援的需求增加後，共同捐贈消防越野車。消防越野車具備能克服險惡路況之性能，且配有專業裝備收納艙，可放置三腳架及擔架，大幅提升特種搜救的靈活性，得以最快的速度抵達災害現場、最大程度的強化山區搜救、迅速應對多變且複雜的災害狀況。



以愛支持 牽手同行

公益不僅止於捐贈，應始於對話、深於陪伴，今年度更將員工同樂的家庭日活動，以「採購支持自立」與「同樂促進共融」為宗旨，串聯企業與社會共好、展現並肩同行的溫暖。

北部廠區以咖啡會友，見證自立夥伴的專業手藝，讓香氣昇華為最實際的支持；南部廠區則以笑聲共鳴，同步攜手家扶中心，邀請10個家庭同樂。

公益道路上家登精密從不缺席，以多元的公益型態，傳遞實質的關懷與陪伴，將關懷與溫暖向外延伸，讓幸福種子在全台廠區同步發芽。



 弱勢關懷

支持在地 農業共好

關懷在地農業發展，以實際行動支持小農農產品，直接向農民採購在並與同仁分享新鮮的鳳梨，形成「企業支持、農民受益、員工共享」的三方正向循環，以此模式協助小農獲得合理收益與永續發展的動能，進而提升農業價值、強化地方經濟韌性。



傾聽需求 即時回應

了解到汐止區區內長者與行動不便者，面臨到輪椅輔具不足的情況，為方便里民能就近免費借用，發起「一里一輪椅」捐贈計畫，共捐贈50台輪椅予汐止區各里辦公室及區公所。

與鄰里緊密聯繫，是企業得以永續發展的根基，深化在地連結的同時，建立互信的夥伴關係，共築永續家園。



愛心陪伴就醫 助力偏鄉長照



嘉義縣地形廣闊且高齡化程度深，對於行動不便的偏鄉長者而言，就醫之路備感漫長，當地長照交通接送需求高，卻面臨到服務車輛供不應求的窘境。藉由參與認購愛心瓜子計畫，積極響應復康巴士的募資需求，有效協助在地社福機構服務長者與行動不便之族群，促進長照服務機動性；將家登精密的愛心轉換為實質的移動力、突破偏鄉的交通屏障，大幅提升長照服務量能與交通覆蓋率，不再因距離而耽誤黃金治療時機，共同守護偏鄉長者的生命健康。

關懷同行 送愛緬甸



緬甸地震發生時，快速響應僑委會號召，將溫暖與協助跨越地理與文化的界線，提供即時且實質的人道援助。

「人飢己飢，人溺己溺」此舉充分展現家登精密在面對國際重大災難時，展現關懷無國界、行動第一線，與相關單位一同提升國際社會之正面形象。

多元培育

最強助攻 夢想起飛



教育不僅止於課堂，夢想更不該受限於經費。國際交流是開拓視野與世界接軌的關鍵一步，但往往卻因高昂的機票費用而備感負擔。家登精密得知埔里國中籃球隊面臨到的困境，為鼓勵孩子們與國際接軌，主動認捐球隊的機票費用，以實際行動為孩子們拆除築夢道路上的無形之牆，為這群熱血青年搭建與世界接軌的橋樑、撐起夢想的空間，為他們提供更廣闊的舞台，鼓勵他們為自己的人生勇敢灌籃！

溫柔守護 破繭重生



的成長契機。

與豐珠中學同行，是家登精密最溫柔的承諾。為孩子們提供展現才華的舞台，在過程中學習自我和解與成長，逐步重建信心與勇氣。家登深信，這個成果展不僅僅只是舞蹈表演的展現，更是孩子們雨過天晴、重獲新生的見證。

全員投入 積極響應

熱血接力 凝聚善意

健全的醫療體系需要大家共同的守護，醫療血庫是維持社會正常運作、保障生命安全的關鍵。為此，家登精密每年固定協辦多次捐血活動、鼓勵同仁們共同參與的同時，更提供捐血公假並安排專車接送，讓同仁們的愛心行動無後顧之憂。家登精密深信，捲袖捐血不僅能成為台灣醫療的最強後盾，更能藉由善念的凝聚，用熱血續航希望，與社會共好。



物資傳遞 愛意廣傳

2025年持續與「舊鞋救命國際基督關懷協會」攜手合作，鼓勵同仁落實循環經濟與生命關懷的雙重實踐，透過物資的整理與分享，賦予家中閒置物品新生命，跨海成為保護非洲民眾健康、改善當地家庭困境的關鍵力量。

善的循環需要持續耕耘，家登精密凝聚同仁們的愛心，一起將惜物共好的精神傳遞至世界的角落，讓這份善意得以遠揚，因為參與而更加蓬勃。



6.2 自然環境與生態友善管理

營運據點與生態敏感區關聯

本公司主要營運據點位於既有產業園區與科學園區使用範圍內，營運活動未涉及自然棲地開發、森林砍伐、保護區土地使用或大規模土地利用變更，對周邊生態環境之直接衝擊相對有限。儘管如此，公司仍持續關注營運據點周邊環境條件，並將生態敏感區、保護區及高生物多樣性區域之潛在關聯納入後續環境管理檢視範圍，以降低營運活動對自然環境可能造成之影響。

新建廠規劃之生物多樣性考量

因應公司未來營運發展與新建廠規劃，本公司將逐步於建廠前期評估階段納入生物多樣性與生態環境考量，作為廠址選擇、工程規劃及環境管理之參考依據。未來新建廠案將視基地條件與周邊環境特性，評估是否鄰近生態敏感區、保護區、水源保護區或高生物多樣性區域，並於規劃階段優先考量降低土地利用變更、施工擾動、廢水排放、廢棄物產生及資源使用等可能造成之環境衝擊。

在建廠設計與施工管理方面，公司將朝向低衝擊開發、節能節水、污染預防及資源循環等方向推動，並透過施工期間之環境管理、承攬商管理及異常應變機制，降低工程活動對周邊環境與生態之潛在影響。後續亦將依各廠區實際情形，逐步建立新建廠案之生態風險檢視流程，強化公司於營運擴展過程中對自然環境保護與生物多樣性維護之責任。

環境衝擊預防與管理

為降低營運過程對周邊環境之潛在負面影響，本公司以法規遵循、污染預防、製程管理及資源有效利用為核心，持續落實空氣污染、水污染、廢棄物、化學品、能源及水資源等環境管理措施。公司依循相關環保法規要求，進行必要之監測、申報與管理作業，並透過製程改善、設備維護、作業標準化及異常應變機制，降低污染排放與環境事故發生風險，確保營運活動對周邊環境之影響維持於可控範圍內。

未來生態風險盤點方向

未來，本公司將持續依營運規模、產業特性、法規發展及利害關係人關注程度，逐步完善生態風險盤點與管理作法。後續規劃將以既有營運據點及新建廠案與生態敏感區之地理關聯、主要營運活動對自然資源之依賴、污染排放與廢棄物管理情形，以及供應鏈可能涉及之環境衝擊作為評估方向，逐步建立生態衝擊辨識、風險評估、管理措施與追蹤機制，以強化公司對自然環境保護與生態友善經營之承諾。

附錄

GRI 準則對照表

使用聲明 | 已依循GRI 準則報導2025 年1 月1 日至2025 年12 月31 日期間的内容。

適用的GRI行業準則 | GRI 1：基礎2021

適用的GRI行業準則 | 於本報告書報導期間尚無適用半導體產業之GRI行業準則發布

GRI 2：一般揭露 2021

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
- 組織概況及報導實務 -				
	2-1	組織詳細資訊	前言－關於家登精密	9
	2-2	組織永續報導中包含的實體	前言－關於本報告書	3
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言－關於本報告書－意見回饋	5
	2-4	資訊重編	附錄-資訊重編	168
	2-5	外部保證/確信	前言－關於本報告書 附錄－查證聲明書	3 167
- 組織活動與工作者 -				
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	價值鏈脈絡 2.3.1 供應商概況	14 54
人才吸引與留任	2-7	員工	5.2人才吸引與留任	113
友善職場	2-8	非員工的工作者	5.1 多元共融 幸福職場-員工結構	110

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
- 治理 -				
	2-9	治理結構	2.1 組織概況	34
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.2董事會治理	37
	2-11	最高治理單位的主席	2.1.2董事會治理	37
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.2董事會治理	37
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 ESG執行架構	20
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	前言-報告書管理流程	5
	2-15	利益衝突	2.1.3誠信經營	40
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.2董事會治理	41
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.2董事會治理	37
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.2董事會治理	40
	2-19	薪酬政策	2.1.2董事會治理	39
	2-20	薪酬決定	2.1.2董事會治理	39
人才吸引與留任	2-21	年度總薪酬比率	5.2 人才吸引與留任-總薪酬比率	120
- 策略、政策與實務 -				
	2-22	永續發展策略的聲明	1.1永續發展藍圖	18
	2-23	政策承諾	1.1永續發展藍圖	18
	2-24	納入政策承諾	2.1.2董事會治理	37
風險管理	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1.3 誠信經營	41
風險管理	2-26	尋求建議與提升疑慮的機制	2.1.3 誠信經營	40
	2-27	法規遵循	5.4 人權	130
	2-28	公協會的會員資格	附錄－公協會參與	169

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
- 利害關係人議合 -				
	2-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	1.4 重大性分析與利害關係人議合	25
	2-30	團體協約	不適用，本公司未成立工會	-

GRI 3：重大性主題 2021

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大性分析與利害關係人議合	25
	3-2	重大主題列表	1.4 重大性分析與利害關係人議合	26
	3-3	重大主題管理	1.4 重大性分析與利害關係人議合	25

GRI 201：經濟績效 2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
營運績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.1 財務績效	35
風險管理	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1 氣候與能源管理	96
人才吸引與留任	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.2 人才吸引與留任	122

GRI 202: 市場地位 2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
人才吸引與留任	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 人才吸引與留任	119
人才吸引與留任	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人才吸引與留任	113

GRI 203：間接經濟衝擊

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝	6.1 公益投入之種類比例	146

GRI 204: 採購實務 2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
永續供應鏈	204-1	在地採購比例	2.3.4 在地採購	62

GRI 205: 反貪腐 2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1.3 誠信經營-教育訓練與宣導	41
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2025年家登精密未有貪腐事件	-

GRI 206: 反競爭行為2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2025年家登精密未有反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為	-

GRI 302: 能源 2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
	302-1	組織內部的能源消耗	4.1.6能源管理	102
	302-3	能源密集	4.1.6能源管理	102
	302-4	降低組織內部的能源消耗	4.1.6能源管理	103
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1. 6能源管理	103

GRI 303: 水與放流水 2018

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
		共享水資源之相互影響	4.2.1 水資源管理	104
		與排水相關衝擊的管理	4.2.1 水資源管理	104
		取水量	4.2.1 水資源管理	104
	303-4	排水量	4.2.1 水資源管理	104
	303-5	耗水量	4.2.1 水資源管理	104

GRI 305: 排放 2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.1.5 溫室氣體盤查	102
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.1.5 溫室氣體盤查	102
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1.5 溫室氣體盤查	102
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.5 溫室氣體盤查	102

GRI 306: 廢棄物 2020

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
	306-1	廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	4.2 水資源及廢棄物管理	104
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊管理	4.2 水資源及廢棄物管理	104
	306-3	廢棄物產出種類及量	4.2 水資源及廢棄物管理	104

GRI 308: 供應商環境評估 2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
永續供應鏈	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3 永續供應	53
永續供應鏈	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	2.3 永續供應	54

GRI 400 社會

GRI 401: 勞雇關係 2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
友善職場	401-1	新進員工和離職員工	5.1 多元共融幸福職場-新進員工和離職員工	112
友善職場	401-2	提供給全職員工的福利	5.2 人才吸引與留任-具競爭力的獎酬制度	119
友善職場	401-3	育嬰假	5.2 人才吸引與留任-婚育照顧統計	116

GRI 402: 勞資關係 2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
勞資關係	402-1	最短預告期	5.4 人權-勞資會議	132

GRI 403: 職業安全衛生 2018

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職業安全與衛生-職業安全衛生管理	140
職業安全衛生	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.6 職業安全與衛生-危害辨識及風險評估	142
職業安全衛生	403-3	職業健康服務	5.6 職業安全與衛生-職業健康安全活動	141
職業安全衛生	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.6 職業安全與衛生-工作者參與、諮商與溝通機制	142
職業安全衛生	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6 職業安全與衛生-安全教育訓練類別時數統計	143

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
職業安全衛生	403-6	工作者健康促進	5.6 職業安全與衛生-身心健康促進活動	142
職業安全衛生	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.6 職業安全與衛生-緊急應變及事件調查程序	143
職業安全衛生	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.6 職業安全與衛生-職業安全衛生管理系統	140
職業安全衛生	403-9	職業傷害	5.6 職業安全與衛生-歷年職災件數統計	144

GRI 404: 訓練與教育 2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
人才發展；人才吸引與留任	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才發展-員工訓練平均時數	128
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才吸引與留任-具競爭力的獎酬制度	119

GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016

		揭露內容	章節主題	頁碼
營運績效；員工權益	405-1	治理單位與員工的多元化	2. 永續治理-董事會治理	37
			5.1 多元共融 幸福職場-員工結構	110
人才吸引與留任	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2 人才吸引與留任-不同職級男女性別薪資比	119

GRI 406：不歧視2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.4 人權-員工意見反映管道與相關案件處理	133

GRI 408：童工2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	家登精密未使用童工或年輕工作者進行危險工作	-

GRI 414：供應商社會評估2016

重大主題	揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
永續供應鏈；風險管理	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.3 永續供應-供應商管理流程	54
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3.2 供應商風險評估及調查	58

GRI 418：客戶隱私

		揭露內容	章節主題	
資訊安全；客戶關係管理	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2025年無投訴之情事	-

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

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

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

行業準則（industry）：半導體（Semiconductors）

揭露主題：溫室氣體排放

指標代碼	衡量指標	報告內容或說明
TC-SC-110a.1	(1)範疇一全球總排放量 (2)來自全氟化合物的總排放量	1. 682.11噸CO ₂ e 2. 無排放全氟化合物
TC-SC-110a.2	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標、減量推動進程。	請參考4.1氣候與能源管理

揭露主題：製造過程中的能源管理

指標代碼	衡量指標	報告內容或說明
TC-SC-130a.1	(1)能源總消耗量 (2)能源採用外購電力占總能源百分比 (3)使用再生能源佔總能源消耗比例	1. 18,309 GJ 2. 91.0% 3. 0%

揭露主題：水資源管理

指標代碼	衡量指標	報告內容或說明
TC-SC-140a.1	位於高度或極端高度水資源壓力基準線區域： (1)總取水量所占百分比 (2)總耗水量所占百分比	總取水量：54.600百萬公升 總耗水量：31.090百萬公升 家登機密全廠區皆未列於水資源高風險區域

揭露主題：廢棄物管理

指標代碼	衡量指標	報告內容或說明
TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物總量及回收比例	2025年無產生有害廢棄物

揭露主題：員工健康與安全

指標代碼	衡量指標	報告內容或說明
TC-SC-320a.1	說明企業採取哪些措施，以評估、監控、減少員工暴露於有害環境	5.5職業安全與衛生
TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	2025年無此情事發生

揭露主題：招募及管理全球專業人才

指標代碼	衡量指標	報告內容或說明
TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	5.1多元共融 幸福職場 需要工作簽證之員工佔11.5%

揭露主題：產品生命週期管理

指標代碼	衡量指標	報告內容或說明
TC-SC-410a.1	包含IEC 62474物質的產品收入比例	不適用
TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率： (1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	不適用

揭露主題：原物料採購

指標代碼	衡量指標	報告內容或說明
TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料(Critical materials)的風險管理方法	2.3永續供應

揭露主題：知識產權保護與競爭行為

指標代碼	衡量指標	報告內容或說明
TC-SC-520a.1	因違反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	2025年無此情事發生

揭露主題：活動指標

指標代碼	衡量指標	報告內容或說明
TC-SC-000.A	總產量	623,270 pcs
TC-SC-000.B	自身廠房生產量百分比	100%

「上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」- 上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 家登精密董事會為氣候相關風險與機會之最高監督單位，將氣候議題納入公司整體治理架構與策略規劃核心。董事會定期審議氣候變遷對營運、財務及策略之潛在影響，並監督氣候風險管理機制之有效性與執行情形。為強化治理效能，董事會授權永續發展委員會統籌氣候策略與減碳目標之規劃與推動，並監督相關揭露之完整性與風險管理流程之適切性，及評估將永續與減碳績效納入高階主管績效考核與獎酬機制，以確保策略落實。管理階層方面，由董事長（兼執行長）擔任氣候治理之最高負責人，整合跨部門資源，透過永續辦公室與相關功能單位執行氣候風險辨識、情境分析、減碳行動方案與績效追蹤，並定期向董事會及各功能委員會報告推動成果與改善計畫，形成由董事會監督、管理階層執行、定期回饋之閉環治理機制。
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。 本公司依循 TCFD 架構辨識氣候風險與機會，並區分短、中、長期評估其對業務、策略及財務之影響。 短期（1 - 3年）：主要風險來自氣候法規上路、碳費徵收及利害關係人對碳揭露與綠電使用之要求提升，可能增加合規與能源成本；極端氣候亦可能影響營運穩定。公司已強化碳管理與能源效率措施，並推動資源循環，以降低成本並提升企業形象。 中期（3 - 10年）：碳定價與碳邊境調整機制可能提高出口成本，公司需加速低碳製程與產品研發，強化供應鏈減碳合作。相關技術升級與研發投入將增加資本支出，但有助於維持市場競爭力。 長期（10 - 30年）：隨能源轉型趨勢深化，公司將逐步提升再生能源使用比例與自建綠電能力，以降低碳成本風險並創造綠色品牌價值，形塑長期競爭優勢。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 本公司依循 TCFD 架構，針對轉型風險與實體風險進行財務衝擊評估。 一、轉型行動之財務影響：隨淨零排放政策推進，公司預期將產生去碳相關成本，包括節能減碳設備投資、製程改善支出、再生能源導入費用及購買碳權成本等，將增加資本支出與營運成本。然透過能源效率提升與低碳轉型布局，可降低未來碳費與碳定價風險，並維持市場競爭力。 二、極端氣候事件之財務影響：實體風險方面，氣溫上升可能推升電力成本，增加營運費用；突發性強降雨、洪水等極端事件，可能導致廠區淹水、設備損壞、無塵室污染及停工風險，造成資產減損與營收中斷。另因極端氣候影響港口運輸與原物料供應，可能導致交期延誤、物流成本上升及違約罰款風險，進而影響客戶關係與營收穩定性。為降低上述衝擊，公司已強化排水與防洪設施、營運持續計畫（BCP）、多元供應來源及安全庫存管理，以提升營運韌性並控管潛在財務風險。
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 本公司已將氣候變遷議題納入整體風險管理制度及既有營運持續管理機制（BCM），作為企業風險管理架構之一環。氣候相關議題已整合至年度風險辨識流程，由營運持續管理委員會依外部氣候政策趨勢、產業變化及內部營運情況，辨識包括淨零排放政策影響、水電供應短缺或中斷、天然災害與極端氣候事件衝擊及聲譽風險等重大氣候議題。在評估階段，透過風險發生機率與影響程度分析，將氣候風險納入公司整體風險矩陣，評估其對營運、財務與策略之潛在影響；在管理階段，由權責單位擬定因應策略與行動計畫，包括強化能源管理、推動減碳轉型、建置營運持續計畫（BCP）及提升供應鏈韌性，並定期追蹤改善成果。此外，永續辦公室定期召集跨部門成立TCFD專案小組，依TCFD架構進行氣候轉型風險、實體風險及機會之重大性分析與分級評估，並逐步將該評估機制深化整合至BCM流程中，建構橫跨策略、營運與風險管理單位之氣候治理整合架構，形成辨識、評估、管理及監督之完整閉環治理機制，並定期向永續發展委員會及董事會報告。

	項目	執行情形
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司依循TCFD架構進行情境分析，以評估企業面對氣候變遷風險之營運韌性。情境設定採用全球升溫控制於2°C情境，並參考相關國際氣候模型之公開資料作為基礎。 一、情境與主要假設：(1)全球加速推動淨零政策與碳定價機制；(2)碳費／碳價逐步上升；(3)再生能源滲透率提高；(4)能源成本與技術轉型投資需求增加；(5)極端氣候事件發生頻率提升。 二、分析因子與參數：(1)碳定價水準與碳排放量變化；(2)能源價格波動；(3)節能減碳資本支出需求；(4)極端氣候造成之營運中斷風險；(5)市場需求與客戶低碳要求變化。 三、主要財務影響：在轉型風險方面，可能增加節能設備投資、製程改善支出及碳權購買成本，影響資本支出與營運成本結構；在實體風險方面，氣候變化可能提高能源成本並增加營運中斷或資產損失風險。
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	家登精密近兩年執行「家登精密供應鏈低碳化轉型推動計畫」，以系統化方式因應氣候相關實體風險與轉型風險，並以數據化管理機制作為辨識、管理與追蹤之基礎。轉型計畫內容：為回應國際客戶對ESG與碳揭露之高度要求，公司攜手12家核心供應商推動低碳轉型，完成ISO 14064-1組織溫室氣體盤查查證，並開發數位碳管理平台，含三大功能模組：(1) GHG protocol 組織型溫室氣體盤查；(2) ISO 20400永續採購管理機制；(3) ISO 14067產品碳足跡管理模組。計畫期間供應鏈累積減碳逾13,000公噸CO₂e，節電量達1,922萬度；公司樹谷廠透過製程改善、空壓與空調優化、再生能源導入及資源循環措施，單一廠區年減3,003公噸CO₂e，並將成功模式擴散至供應鏈，形成可複製之減碳管理架構。 公司為有效辨識及管理氣候相關之實體風險與轉型風險，已建立量化指標與具體目標，並納入年度營運與績效管理機制。 因應淨零政策、碳定價機制及國際客戶低碳要求，公司透過下列指標與目標管理轉型風險： (1) 溫室氣體管理 指標：溫室氣體排放量、產品碳足跡盤查 目標：溫室氣體排放強度每年減少 2%；關鍵產品導入ISO 14067產品碳足跡盤查 (2) 能源使用管理 指標：再生能源發電量與使用量、節能改善成效 目標：2030年達成 RE60、2035 年 RE90、2040 年 RE100；單位營收用電量每年降低 2% (3) 永續供應鏈管理 指標：供應商碳盤查覆蓋率、碳管理平台建置情形 目標：建置專屬碳管理平台；完成輔導 12 家供應商通過 ISO 14064-1 查證；導入 ISO 20400 永續採購指南 針對極端氣候、水資源短缺及能源供應不穩等實體風險，公司建立以下管理機制： (1) 水資源管理 指標：水循環利用率、用水效率 目標：單位營收用水量每年減少 3%；製程水回收率達 85% (2) 產品設計與資源使用效率 指標：廢棄物產生量、回收再利用比例 目標：單位營收廢棄物量每年減少 2%；廢料回收再利用率達 80%

項目

執行情形

7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司採用「影子價格（Shadow Price）」作為內部碳定價之規劃工具，並將其納入重大投資與設備採購決策流程中。在評估新設備或製程改善方案時，除傳統財務指標（如投資報酬率、回收年限）外，亦將預估之碳排放量乘以內部碳價，計入隱含碳成本，以評估不同方案之長期風險與轉型成本。內部碳價格之制定基礎主要包括：(1)參考國內碳費制度與國際碳市場價格趨勢，設定合理價格區間；(2)評估公司淨零轉型路徑下之未來減碳技術成本與潛在碳費暴露風險；(3)考量產業特性及客戶對低碳產品之要求，反映中長期碳成本壓力。 透過影子價格機制，公司可提前將碳成本內部化，引導資本支出朝向低碳與高效率設備投資，降低未來碳定價制度實施所帶來之財務衝擊，同時強化企業面對氣候轉型風險之韌性。
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司已設定多項氣候相關目標，涵蓋溫室氣體減量、能源轉型、水資源效率及供應鏈低碳管理，並明確訂定排放範疇、規劃期程與年度追蹤機制。 一、涵蓋活動與排放範疇：氣候目標涵蓋公司自有營運活動（製程、設備、能源使用）及供應鏈管理。溫室氣體盤查依 ISO 14064-1 執行，涵蓋：範疇1-3）。 二、主要氣候目標與規劃期程： (1) 溫室氣體管理 目標：溫室氣體排放強度每年降低 2% 範疇：Scope 1、2 為主，並逐步擴大至 Scope 3 期程：持續性年度減量目標 (2) 能源轉型目標（再生能源） 2030年達成RE60 2035年達成RE90 2040年達成RE100 單位營收用電量每年降低2% (3) 供應鏈低碳化目標（Scope 3管理） 輔導12家供應商完成ISO 14064-1查證 建置專屬碳管理平台 推動產品導入 ISO 14067 碳足跡盤查 三、年度達成進度追蹤： 公司透過數位碳管理平台定期彙整排放數據與減碳成果，每年度檢視排放強度、節電量、再生能源使用比例及供應商盤查覆蓋率等指標，並向永續發展委員會及董事會報告執行情形。近年供應鏈累積減碳逾13,000公噸 CO ₂ e，公司單一廠區年減碳3,000公噸 CO ₂ e，顯示減碳行動已逐步落實並朝既定目標推進。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。	請參閱本報告書第四章永續環境4.1.4 指標與目標、4.1.5 溫室氣體盤查等章節。

永續報告書查證聲明書



保證聲明書

致：家登精密工業股份有限公司 的營運階層與利害關係人

達爾斯國際系統驗證股份有限公司 (DQS) 接受家登精密工業股份有限公司 (Gudeng Precision Industrial Co., Ltd.) 委託，依據 AA1000AS v3 2020 保證標準與 GRI 永續性報導準則 (GRI 通用準則 G221) 執行家登精密 2024 年度永續報告書查證 (以下稱永續報告書)。

此次保證的目的除了對有關報告書報導流程做出獨立性結論，並對報告書資訊與量化的驗證聲明，以減少利害關係人的誤解，提高報告書資訊的整體可信度。

聲明書範疇及查證標準

DQS 永續報告書之保證作業，依據 AA1000AS v3 2020 保證標準及全球永續性標準理事會 (GSSB) 發布的 GRI 永續性報導準則 (GRI 通用準則 G221) 執行。

本聲明書包含下列：

- 1) 依照實質性原則 AA1000AP 2018 年版本包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，衡量家登精密的永續性範圍。
- 2) 家登精密的經濟、環境與人權 (包括人權) 指標報告；此永續報告書所涵蓋的活動年度為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
- 3) 報告書範疇：財務資訊以家登精密集團 2025 年度合併財務報告，非財務資訊的範疇：人對 (包括人權) 數據：家登精密土城中央研發大樓、復興廠、台南廠、廣州分公司等營運據點。
- 4) 家登精密負責發行、回應、績效數據、案件研究及管理永續發展相關數據與資訊系統相關的資訊。
- 5) 本報告書乃參考 GRI 通用準則 2021 版本、SASB 永續會計準則準則標準、企業會計準則及永續發展指南、TCFD 氣候變遷相關財務風險揭露指南等編製及呈報。

保證等級

依照 AA1000AS v3 2020 保證標準第一應用類型，中度保證等級的要求。

限制性

本保證的內容不包含家登精密的財務數據來源、適當具體性、結構與披露與製造流程或其他不涉及永續性的資訊等。

獨立聲明與保證單位的職能

DQS 集團是一個應照基於 GRI、CDP 及其他特定管理與報導準則的獨立專業服務機構，與家登精密為相互獨立的組織。在執行永續報告書保證時並無與家登精密或其利害關係人有利益衝突。關於家登精密的永續報告書，DQS 除了對報告書保證事實報告書內的資料蒐集、分析、彙整與呈現由家登精密負責，DQS 執行此項報告保證作業的責任係依據與家登精密達成之範疇及多數準則規定，保證的責任範圍係乃參考 GRI 準則為依據，該報告書內所提供之數據與資訊，能行聲明外，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

DQS 集團維持保證服務所應有的能力，在整個保證過程中保持中立，並遵守道德規範，更多資訊，歡迎前往查詢，請參閱 DQS 公司網站：www.dqsglobal.com

DQS Taiwan Inc.
8F, 25, Yuan-Hsun West Road,
Feng-Yuen Dist., Taichung City,
Taiwan 42018
document no.: DQ-0064
www.dqsglobal.com



保證方法

本次保證所採用的保證範疇乃參考 AA1000AS v3 2020 年版本及 DQS 所發展的方法地以下步驟：

1. 識別報告書所陳述的內容與資料，根據相關資料提供者與保證過程所採用的證據類型進行分類。
2. 審查永續報告書的重大議題的識別，乃依照程序文件適當揭露。
3. 與家登精密位於新北土城區中興路 7 號的主要相關經理及資訊提供有關談。
4. 評估收集到的資料並提供建議，以與在實際時立即修正，或改善將來報告書內容。

意見聲明

報告書：人們應在對資訊他們的決定中擁有發言權。

家登精密仍應與特性與營運相關性決定利害關係人，未來報告書採用有系統的方法論，對各利害關係人進行深度與廣度的調查，關注的議題收集將更具全面性。

重大性：決策者應能清楚明白家登精密的永續發展議題。

家登精密永續報告書已全面納入與永續性相關的資訊，使重大性議題的管理方法應與中長期目標的設定具有密切關聯，確保內容完整且具一致性。

回應性：組織應就重大性永續發展議題及其他相關議題上採取透明的行動。

家登精密對其識別為重大的議題做出回應，展現其 ESG 績效指標，但在訂立重大議題的中長期可量測目標時，並未將報告書更寬取應對應的主題納入。

衝擊性：組織應對其行為和所影響環境的生態系統進行監測、衡量和披露。

家登精密採參考 GRI 準則進行績效指標揭露，透過系統有效監控與評估其在經濟、環境與人權 (包括人權) 領域各項影響執行狀況，以在相關生態影響及對環境造成多所揭露。

結論

基於上述保證的活動，依據 AA1000AS v3 第一應用類型中度保證的條件，DQS 保證團隊沒有發現到任何在本次保證業務範圍內的揭露訊息存在重大錯誤，收集和整合資料的過程已完成本次獨立保證。

代表保證團隊

August 4, 2026

Taiwan



Bob Chen
Managing Director


AA1000
Assurance Report
000-368-v3-102318

DQS Taiwan Inc.
8F, 25, Yuan-Hsun West Road,
Feng-Yuen Dist., Taichung City,
Taiwan 42018
document no.: DQ-0064
www.dqsglobal.com

資訊重編

重編原因理由	章節	重編前內容	重編後內容	頁碼
新人留任率公式改變	5.1 多元共融 幸福職場	(當年度新進在職員工數) / (當年度期末員工數)	(新進員工數-新進員工離職數) / 新進員工數	
臨時員工認定改變	5.1 多元共融 幸福職場	簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。 該合約在指定的時間到期，或在具有評估 時程的特定任務或事件完成時	由外包商、承攬商或派遣公司聘僱，並於公司場域 或為公司提供服務之非正式員工，包括清潔、保全、 團膳及工程人員	

重大主題變動

2024年重大主題	2025年重大主題	變動情形	原因說明
品質管理	品質管理	維持	關注度未變化
永續供應鏈	永續供應鏈	維持	關注度未變化
技術創新	研發/技術創新	議題名稱修改	議題內涵未重大改變，為更貼近公司研發投入與創新管理實務，調整議題名稱
氣候與能源管理	-	調整未列入	依本年度重大性分析結果，該議題重大性排序相對下降，未列入本年度重大主題
水資源及廢棄物管理	-	調整未列入	依本年度重大性分析結果，該議題重大性排序相對下降，未列入本年度重大主題
人才吸引與留任	人才吸引與留任	維持	關注度未變化
人才發展	人才發展	維持	關注度未變化
資訊安全	資訊安全	維持	關注度未變化
人權	-	調整未列入	依據 GRI 2021 準則，人權已納入所有組織皆須適用之通用準則，故無需納入重大議題鑑別中
職業安全衛生	職業安全衛生	維持	關注度未變化
社會共融	-	調整未列入	依本年度重大性分析結果，該議題重大性排序相對下降，未列入本年度重大主題
-	友善職場	新增	依本年度重大性分析結果，員工照顧、多元平等、職場環境與員工福祉等面向之重要性提升，新增列為重大主題
-	營運績效	新增	因營運成長、財務表現及長期競爭力對公司永續經營與利害關係人決策具重要影響，新增列為重大主題
-	勞資關係	新增	為強化員工溝通、勞資協調與員工權益保障，並回應利害關係人對穩定勞資互動之關注，新增列為重大主題
-	客戶關係管理	新增	因客戶滿意度、服務品質、合作關係與市場信任對公司營運穩定及競爭力具重要影響，新增列為重大主題
-	風險管理	新增	因外部經營環境、市場需求波動、法規遵循、財務與投資決策，以及內部控制等不確定性提升，新增列為重大主題

公協會參與

為維持組織之產業競爭力與永續發展動能，家登精密積極參與相關公協會組織，並持續與產業界及學術單位建立良好互動關係。透過產學交流、跨界合作與資訊共享，公司得以及時掌握市場脈動、產業趨勢、技術創新與政策發展方向，作為營運決策、技術布局及永續策略規劃之重要參考，進一步強化組織前瞻佈局與長期競爭優勢。

公協會組織

擔任職務

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

外部倡議

企業社會責任並非靜態義務，而是隨著經營環境、國際趨勢與利害關係人期待持續演進的動態管理過程。為回應利害關係人不斷變化的關注與需求，並持續檢視本集團永續經營相關管理方針與執行成效，家登精密積極對標國際永續倡議、準則與框架，作為強化永續治理、精進管理實務與提升資訊揭露品質之依據。透過持續導入與回應國際標準，公司不僅逐步提升自身永續發展表現，亦期望發揮產業影響力，與價值鏈夥伴共同推動整體產業邁向永續轉型。以下為家登精密響應或遵循之國際準則與框架：

- SASB (可持續性會計標準委員會)
- RBA (責任商業聯盟)
- UN Global Compact (聯合國全球盟約)
- SDGs (聯合國永續發展目標)



全球半導體領導廠商

關鍵性技術

創新技術的首選夥伴



ESG 永續專區



利害關係人問卷



{ 用心服務 · 熱情成長 · 品質從心開始 }
{ Partner with H.E.A.R.T. Grow with P.A.S.S.I.ON }

www.gudeng.com