



和勤精機股份有限公司

CHINA FINEBLANKING TECHNOLOGY CO LTD



2022

企業永續報告書

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT

# CONTENT

## 目錄

### 1



#### 目錄

關於本報告書	03
董事長的話	04
經營理念	05
呼應SDGs	06
供應鏈	07
附錄：GRI Standards 索引	66

### 2



#### 公司簡介

關於和勤	09
產品與創新	12
產品製程	13
永續性管理系統 / 標準	14

### 3



#### 永續推動

永續發展管理機制	16
利害關係人鑑別	17
重大主題管理	20
重大主題管理方針	22

### 4



#### 客戶滿意

技術創新	26
產品管理	27
客戶回饋	29
供應商管理	31
在地採購	33

### 5



#### 員工滿意

員工概況	34
教育訓練	40
薪酬福利	43
安全健康	44
友善職場	49

### 6



#### 股東滿意

公司治理	51
經營績效	56
風險管理	57
誠信經營與法規遵循	59
資安與營業秘密管理	59

### 7



#### 環境滿意

環境管理	63
溫室氣體管理	63
能源管理	64
水資源管理	65
廢棄物管理	65



# 關於本報告書

和勤精機股份有限公司（以下簡稱「和勤」）第5次發行「2022年企業永續報告書」（以下簡稱「本報告書」）。本報告書揭露和勤於經濟面、環境面、社會面的管理與現況說明。希望藉由本報告書的發行讓各利害關係人瞭解和勤在推動永續發展所努力的成果，作為未來持續溝通與管理的基礎。和勤上一次報告書於2022年9月發行，未來將每年定期發行企業永續報告書，且揭露相關資訊於公司官網的企業永續專區。

## 報告書範疇與數據依據

上次發行報告書為截至2022年12月31日之揭露範圍，因此本報告書係以涵蓋和勤2022年1月1日至2022年12月31日在經濟、環境、社會所推動之規畫、執行與績效展現。揭露範圍及績效數據涵蓋範疇，以和勤於臺灣營運據點（全興廠）為主的經營與活動為主，若有涉及子公司（嘉興廠與淮安廠）之資訊與指標，則另行於報告內文中說明。因子公司資訊收集尚須進行教育訓練與資訊整合，預定未來將逐步納入報告書之揭露範圍。

報告書中所揭露的統計數據由和勤自行統計與調查，採用國際通用指標呈現，若有推估情形則於各揭露資訊後附註說明。有關財務數據來源，依據安侯建業聯合會計師事務所之財務簽證報告進行揭露，部分數據則引用政府機關網站公開發布的資料，以一般慣用數值描述方式呈現，財務報表已依國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，以下簡稱IFRS）編製，財務數據以新臺幣計算。

## 報告書撰寫原則與綱領

本報告書內容架構採用全球永續性報告協會GRI出版之GRI永續性報告準則(GRI Standards)、臺灣證券交易所「上市櫃公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」所列之指導方針及架構做撰寫，依循「GRI核心選項」，作為和勤重大主題之相關策略、目標、具體作為及績效指標之揭露。

## 報告書編輯、審核與查證

為完成本報告書之編輯工作，組成報告書編製小組，進行整體規畫、溝通整合、資料彙整及編輯修訂。企業永續報告書編製小組由管理部擔任執行整合，小組成員涵蓋各相關功能部門。

本報告書編輯初稿後，各編輯成員就相關內容及數據校閱與修訂，經各權責部門主管覆核後由管理部彙整定稿，再交由董事長及總經理進行報告書之核閱確認。



聯絡方式



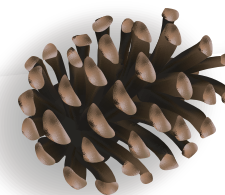
和勤精機股份有限公司  
CHINA FINEBLANKING TECHNOLOGY CO., LTD.

期盼藉由本報告書，讓利害關係人更瞭解和勤推動企業永續的努力。  
如果您對本報告書有任何建議與指教，歡迎透過以下方式與和勤聯絡

管理部 - 陳建良 經理  
地址：臺灣彰化縣伸港鄉興工路40號

電子郵件：[administration@cftc.tw](mailto:administration@cftc.tw)  
和勤企業永續網頁專區：<http://www.cftc.tw/economic.asp>

# 董事長的話



2022年是高低震盪波動的一年，不論是疫情持續延燒及國際政治局勢動盪，對於整個企業經營據添加嚴峻的考驗，整個經營團隊克服了企業營運與決策過程中的諸多困難，帶領全體同仁齊心面對疫情、庫存調整與原物料調漲、缺工、缺水...等的多重困境，面對整體經濟環境不明的狀態下營收、淨利及每股盈餘雖未能達成企業設定目標，放眼未來在鍍電鍍及振動研磨線製程量產後，同時持續關注環境、員工議題，並以照顧投資人利益，滿足利害關係人期待為未來努力之方向。

這一年，和勤持續專注於精密沖壓本業，完成產線設施改善與產品組合調整兩大營運任務。將硬碟生產線從中國移回台灣，使製程朝單純化發展，開始能全面在台批量生產硬碟電子零件，降低成本並提高毛利。調整產品組合，切入雲端物聯網及電動車兩大新興產業供應鏈，提升高階機種的硬碟機構件產能，布局車用零件成為公司主要成長動力。

經濟面維持目標，極端氣候下的天然災害，使我們深刻感受到氣候變遷對人類的威脅和影響。在環境議題面將持續推動環境永續，在既有的ISO 9001品質管理系統的基礎下，持續架構回收水再利用設備及(2022年)取得ISO 14001環境管理系統認證後(2023年)推動ISO 14604-1溫室氣體盤查及(2024年)導入ISO50001能源管理系統，為環境永續能先完成內部盤查後再透過管理手法或工程改善對環境破壞能逐步降低。

社會議題面，提高在地採購比率，加強供應鏈管理(除能降低運輸對環境的破壞外，也能扶植供應商產業升級)。在開發新供應商時，將固定汙染源、廢水(表面處理廠、震動研磨廠)、廢棄物、噪音、勞工安全、消防...等環境跟安全項目列入審查，傳達傳統社會責任的規範與上下游的產業供應商。結合精密沖壓專業與產官學合作，致力於從基礎工業進階到精密工業，推動智能轉型與產業升級。

員工是公司最大的資產。我們除關心員工權益，定期召開勞資會議充分與內部利益相關者溝通與協調，強化員工關係同時聘請駐廠護理師為員工健康、職業病預防...等提供更正面的衛教知識另外提供員工免費健康檢查及舉辦健康促進相關活動、講座、比賽。

因應全球快速變遷的挑戰，除與時俱進、持續強化經營體質，佈建具優勢之核心競爭力外，將以永續發展為目標，同時訂定公司長期永續目標及策略，並定期檢視執行結果稱職扮演企業公民角色，對幸福家園與下一代的許下永續承諾。

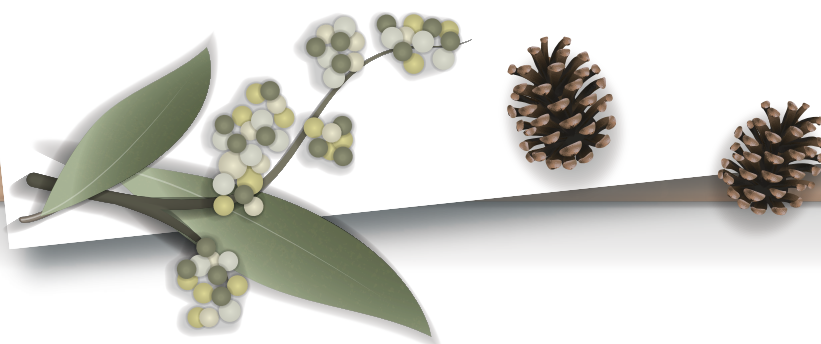


和勤精機股份有限公司  
CHINA FINEBLANKING TECHNOLOGY CO., LTD.



董事長

黃永翔





# 經營理念



創新	鼓勵各方面的創新、創意，以確保高度企業活力，追求永續經營
速度	工作必須迅速而精確的如期完成
效率	專注速度更要注重品質
熱誠	態度、熱心、誠實、微笑、全力以赴。



客戶滿意	客戶是我們的夥伴，發展技術、製程設計、製造、服務、高品質的全系列產品，以滿足客戶的需求，並成為長期且值得信賴的技術及產能提供者。
員工滿意	以人為本，重視人才，培養人財，同仁是我們的資產，提供完整的職能規劃及在職訓練，營造良好的工作環境及完整的獎勵制度。
股東滿意	以滿足客戶需求為源頭、照顧員工需求為目標，及善盡社會責任並致力滿足股東權益。
永續責任	全力推動企業永續責任（ESG）、節能、減排、綠化等環境保護，兼顧員工福利與股東權益，盡力回饋社會，善盡良好社會責任。



技術為本	以生產技術為核心競爭力，成為世界級精沖零組件供應商及技術領導者，從硬碟機及汽機車零組件技術，逐步跨入高技術科技產業。
發展產品	秉持著創新創新、速度、效率、熱誠，建立優良品質為經營方針，致力於精沖技術發展，並向前及向後整合開發一系列關鍵性零組件產品。
放眼世界	國際化經營，立足台灣、放眼世界市場，成為全球最專業技術及製造業者，晉陞世界級企業。
服務導向	服務客戶為導向，協助客戶成為產業之領導者。

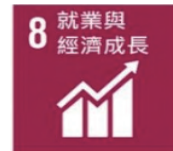
# 呼應SDGs

參考聯合國17項指標，擬訂和勤採行之作法



## 健全生活品質

1. 廠區配合教學醫院，個案管理師守護員工健康。
2. 積極對同仁宣導CPR，提升同仁應變能力。
3. 積極提供同仁健康相關資訊。
4. 依法提供勞健保及團體保險。
5. 職業安全衛生委員會運作，持續推動工作環境改善



## 良好工作及經濟成長

1. 提供符合市場競爭性薪酬。
2. 厚板複合精密沖壓技術突破。



## 優質教育

1. 擬定中長期的發展策略規劃員工年度訓練計劃，提供多元化的培育資源。
2. 舉辦專業職能、管理職能、核心職能訓練，提升員工競爭力。
3. 舉辦「勞工在職教育訓練」教育訓練課程，提升員工工安意識及現場安全管理能力。



## 消弭不平等

1. 薪資政策依就業服務法修訂，無薪酬.任用.升遷...等不平等的發生
2. 提供符合市場競爭性薪酬



## 性別平權

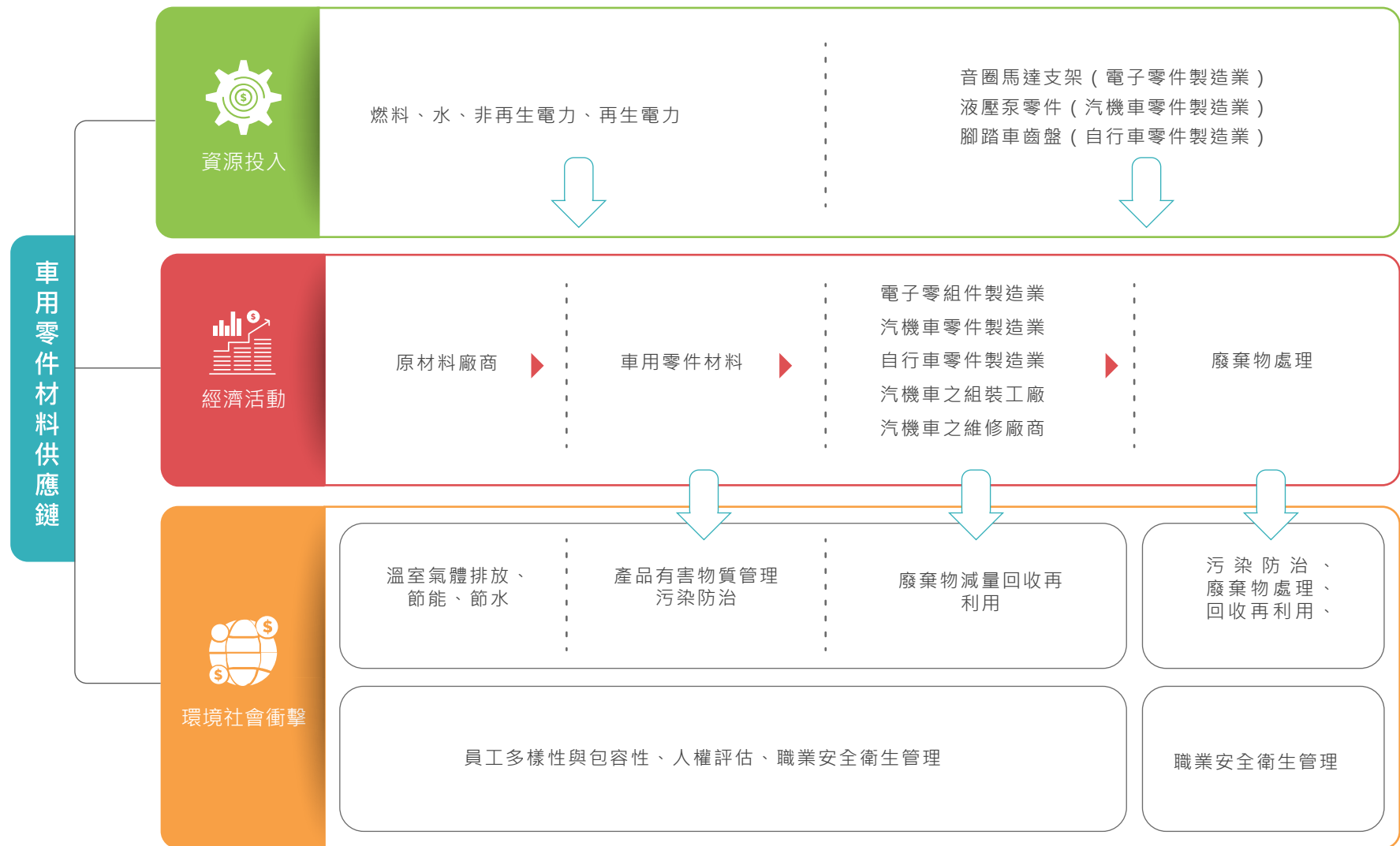
1. 設有信箱、專線等多元管道，協助員工解決問題。
2. 遵守勞動基準法、工廠法、職業安全衛生法、性別工作平、就業服務法等相關法令及政府相關人權政策。



## 氣候變遷對策

1. 推動碳排放遞減活動。
2. 與工業局合作推動節能減碳計畫。

# 供應鏈



## 二、公司簡介

2-1	關於和勤	9
2-2	產品與創新	12
2-3	產品製程	13
2-4	永續性管理系統 / 標準	14

# 2022 企業永續報告書

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT





## 關於和勤

公司簡介

和勤自1992年於彰化縣埔鹽鄉設立，於2002年在中國浙江、2006年在中國江蘇成立和新廠；2009年11月27日興櫃掛牌，於2012年1月9日掛牌上櫃（股票代號1586），2020年因應政府台商返台投資計畫，擴大投資台灣廠50億，廠區自彰化埔鹽鄉遷至彰化縣伸港鄉全興工業區。

和勤主要經營3C電腦零組件、汽機車零組件、腳踏車零組件、模具零件及新發展綠能產業之鋰電池殼體之製造加工。接單量92%是以外銷為主，在國際性的客戶對應及國際市場的變遷，本公司期望公司形象再提昇及技術再創新。

近十年積極規劃新的公司廠址，於2020年遷入彰化全興工業區廠區，藉由園區協助與產業的優惠待遇政策，及在優良的環境下的發展提昇競爭力，以爭取更多國際訂單並帶動地方的繁榮。世界經濟及國際市場的變遷，集資經營與擴展國際化市場勢之所趨，和勤計劃在政府工業區的優良環境下，以強化公司發展及國際化市場永續經營，立足台灣放眼世界。

## 公司基本資料

公司名稱	和勤精機股份有限公司
成立時間	1992年
股票代號	1586
產業類別	金屬製品製造業
主要業務	各類電子及汽機車零件之加工、製造、買賣之產品服務
董事長	黃亦翔
實收資本額	新台幣8.5億元（2022年Q4財報數）
銷售淨額	新台幣 25.3 億元（2022年）
員工人數	1,012人（截至2022年12月底）
企業總部	彰化縣伸港鄉興工路40號
營運據點	台灣彰化、中國嘉興及淮安

## 大世紀

1992

2002

2012

2021

## 1992-2002

- 1992 成立「和勤精機股份有限公司」，生產精密沖壓的機車金屬零件。
- 1993 投入硬碟機零件產線
- 1994 開始生產硬碟機零件
- 1999 「無電解鍍表面處理」生產線正式進入量產，Seagate音圈馬達導入量產，與Monolithic Memories, Inc.(MMI)合作
- 2000 音圈馬達驅動器進入量產
- 2001 成立馬來西亞廠
- 2002 成立嘉興和新精沖科技公司（嘉興廠）馬來西亞廠「無電解鍍表面處理」、「振研線」量產

## 2002-2012

- 2003 中國「和新廠」「無電解鍍表面處理」量產
- 2008 股票公開發行
- 2009 興櫃掛牌
- 2012 股票登錄櫃買中心  
AO技術（自動化視覺檢查系統）技術與發展領先業界

## 2012-2021

- 2014 和勤設立營運總部
- 2015 嘉興廠通過大眾汽車Tier 1供應商認證
- 2017 成為Tesla Model 3繼電器基座全球獨家供應商
- 2018 成為Tesla Tier 1供應商
- 2020 集團總部遷址至彰化縣伸港鄉興工路40號
- 2021 鍍電鍍及振動研磨線製程新增  
開辦員工持股信託  
和新設立工會

## 服務據點

和勤於2008年核准通過為公開發行公司，且於2009年完成掛牌上櫃。經營理念秉持公司治理完整性及資訊透明化，在可掌控的各項條件下，將營運風險降至最小。為提供顧客最佳服務，目前已在台灣、中國（經濟部投資審議會於2015年7月核准）設立生產及服務據點，使能在品質、成本、交期上提供顧客滿意之全球性服務。

### 獲獎榮耀

年度	主辦單位	獲頒獎項
2013	經濟部	潛力中堅企業獎
2015	經濟部	第18屆小巨人獎
2015	經濟部	企學不倦獎
2017	美商鄧白氏	鄧白氏企業認證
	愛爾蘭商速聯股份有限公司	開發優秀供應商獎
2019	彰化縣政府	幸福企業一星獎
	彰化縣勞資關係協進會	勞資楷模獎
2020	中華徵信所	TOP5000企業排名獎章其他電子零組件組第88名

	和勤營運總部 彰化全興工業區	嘉興和新 中國浙江	淮安和新 中國江蘇
主要產品	硬碟成品90%	汽車、電動車(含其他)100%	
土地面積	10,479m <sup>2</sup>	58,333m <sup>2</sup>	10,599m <sup>2</sup>
員工人數	258	719	35



淮安和新精冲科技有限公司  
(中國浙江)



嘉興和新精冲科技有限公司  
(中國蘇江)



和勤精機股份有限公司  
(彰化全興工業區)



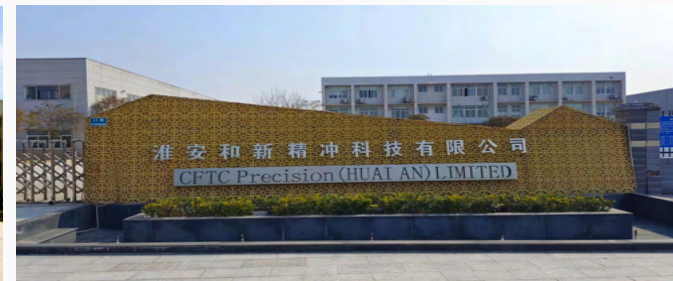
## 外部組織參與

和勤除積極參與產學合作及工商協會活動，透過加入協會或公會成為會員之具體行動，期待能為精密沖壓及金屬產業貢獻一己心力。

類別	名稱	擔任角色
管理類	彰化縣工會	一般會員
技術類	臺灣區模具工業同業公會	一般會員
管理類	彰化縣勞資協進會	一般會員
管理類	中華民國內部稽核協會	一般會員
管理類	鄧白氏企業認證	一般會員
管理類	全興工業區廠商協進會	理事

## 社會參與

期許在業績持續穩定成長的狀況，能善盡社會責任及回饋鄉里，藉由「社會公益」及「社區營造」與建立信任，這些正面力量為和勤建立起充滿正面的企業環境。



## 社區營造

南新社區 | 從2018年持續參與社區花海節活動  
南新社區 | 從2018年持續獎助南新社區清寒學子獎助學金  
東螺溪生態園區 | 從2018年持續投入友善環境，推動生態教育



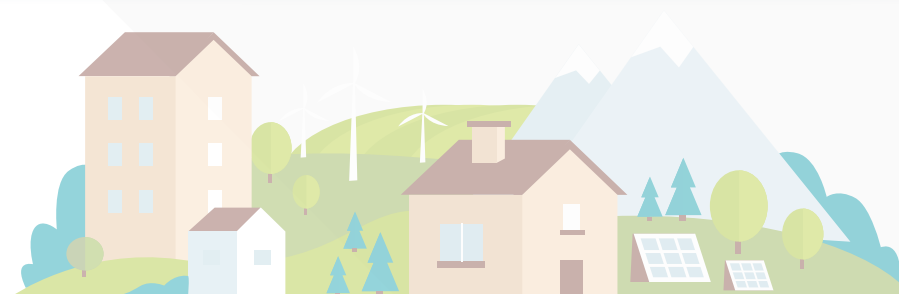
## 公益推動

員舞舞蹈團 | 贊助舞蹈藝術推動  
兒童福利聯盟 | 從2018年持續資助社福機構資源  
天主教福利會 | 從2018年持續資助社福機構資源  
中華基督救助協會 | 從2019年持續響應1919食物銀行資助



## 教育推廣

南開科技大學 | 從2019年持續贊助智能機器人社舉辦機器人營隊  
樂業國小 | 從2018年持續贊助樂業國小清寒學子課後輔導費

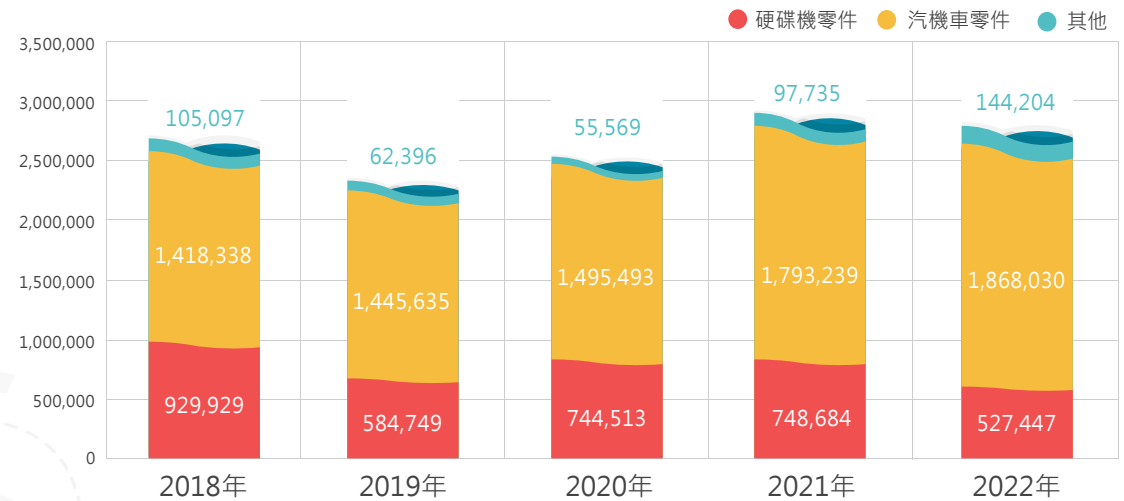


## 產品與創新

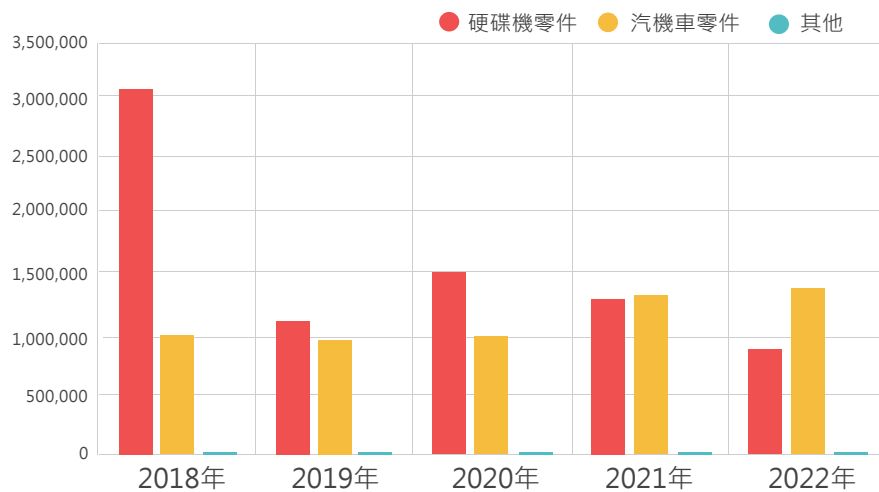
銷售概況

硬碟類(HDD)大環境受SSD硬碟市占率提升之影響，傳統硬碟需求下降，以及主要客戶MMI轉內製及COVID 19之影響，2021年營收下滑。2022年因庫存調節，營收未能成長。汽車零件類(AP)則因2020年受疫情影響，全球車用市場需求及經濟成長趨緩，導致2022年營收微幅下降。

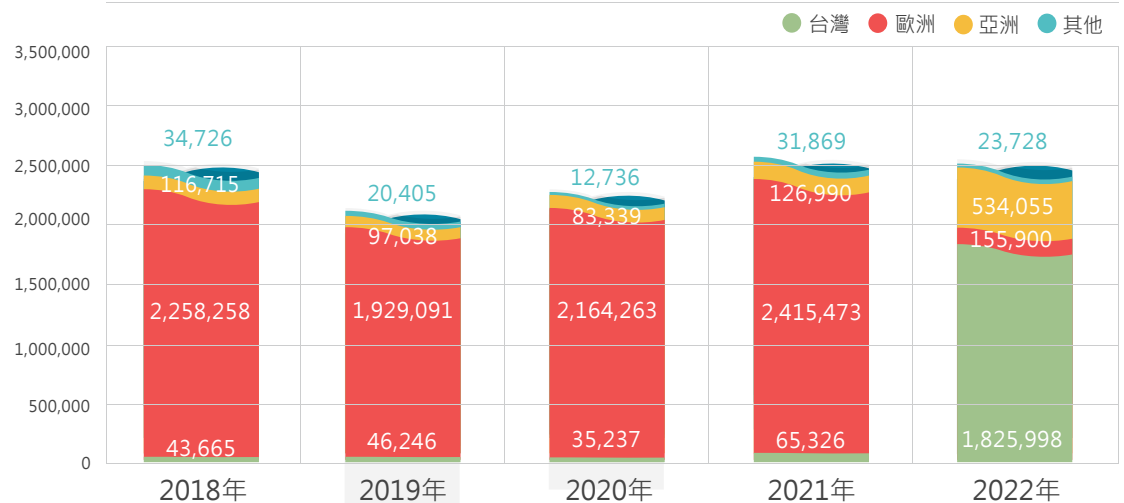
歷年產品別營收金額(仟元)



歷年產品別生產量(仟元)



歷年產品別營收金額(仟元)





## 產品製程

### 硬碟機零件



### 汽機車零件



## 永續性管理系統 / 標準

管理系統運行		
系統	主辦單位	獲頒獎項
ISO 9001	品保部	滿足全面需求 / 強化核心能力 確保一流品質 / 追求持續改善
ISO 14001	職安衛室	遵循法規規範，推行環境保護 建立綠色文化，落實全員參與 持續降汙活動，推行永續環境
ISO 45001	職安衛室	遵守安全紀律、履行承諾義務 推行危害防治、主動持續改善 建立安全文化、推動全員參與

### 管理系統效期與規畫

有鑑於ESG永續的議題，持續推動廠區能資源的使用與耗損降低，預計於2023年導入「ISO14064-1溫室氣體盤查」間接盤點廠內高耗能設備的能號狀況並作為後續廠內導入能源管理系統的依據，並進行能資源盤查與盤查後設立減廢行動方案，友善環境資源的使用與降低對環境的破壞。



管理系統	證書有效期間
ISO 9001	2021/5/4-2024/5/3
IATF 16949	2021/5/4-2024/5/3
ISO 14001	2022/1/19 -2025/1/18
ISO 45001	2022/1/19 -2025/1/18
ISO 14064-1	預定2023年(下半年度)啟動
ISO 50001	預定2024年(下半年度)啟動



## 三、永續推動

- 3-1 永續發展管理機制——16
- 3-2 利害關係人鑑別——17
- 3-3 重大主題管理——20
- 3-4 重大主題管理方針——22

2022 企業永續報告書

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT



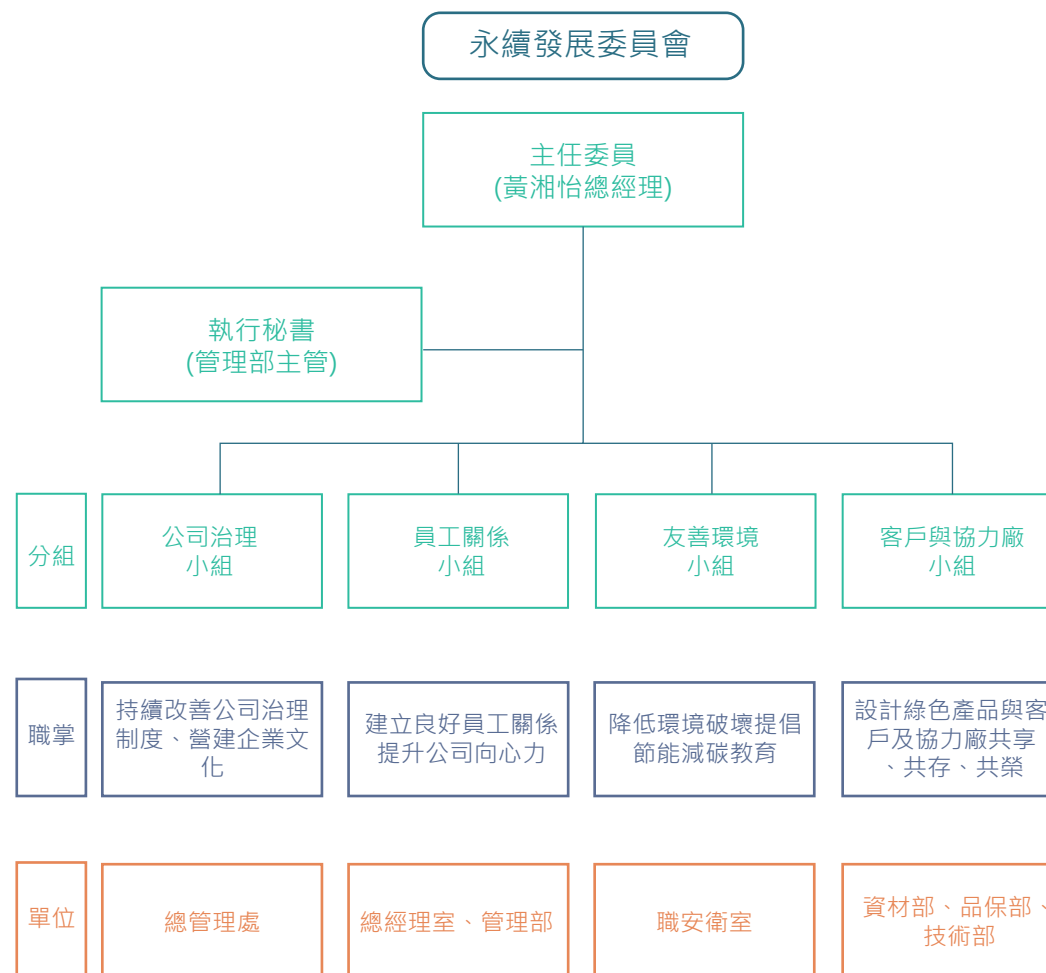
## 永續發展管理機制

永續發展委員會介

『永續發展政策』企業能永續經營，需透過創造「價值」為基礎。因此，我們以「客戶及消費者至上、持續改善、傾聽與溝通」為主軸，擬訂和勤的永續發展政策如下：

落實健全公司治理	持續強化董事會的獨立性。即時透明揭露各項營運成果維護股東權益。實行公平競爭保障各關係人權益。
保護環境永續共存	推動環保回收再利用、綠色製程、節能減廢。
積極落實組織承諾	對客戶及供應商的永續承諾、對員工的培育照顧、對創新研發的投入。

『永續管理方式與組織結構』我們重視各利害關係人所關切的重大議題，主動推動「綠色環境，主動關懷」的理念落實在日常生活當中，期許藉由宣導及落實能樹立企業社會責任的文化。







## 利害關係人鑑別

利害關係人與和勤

和勤本著企業開放的態度接納各方多元意見，建立透明而有效的多向溝通管道，藉由與利害關係人的交流獲得寶貴意見，了解其對和勤的需求及期許，進一步作為推動永續相關作為之決策參考。

報告書編製小組以AA1000利害關係人議合標準5大原則（依賴性、責任性、張力、影響力、多元觀點）討論2022年辨識出之利害關係人，決議2022年仍維持此4大類利害關係人為關鍵利害關係人，作為永續議題之溝通、調查，及產出永續作為及報告書揭露成果之依據。



利害關係人	對於和勤的意義	議合權責部門
 股東	和勤為股票上櫃公司，透過財務與永續相關之營運成果與資訊透明揭露，提供股東投資資訊，以供評估與決策，展現和勤的市場實質價值。	總管理處/財會部
 客戶	和勤主要客戶多為全球推動永續之標竿企業，傾聽客戶需求及關注整體市場趨勢，得以事先布局營運策略與提供專業服務，成就客戶與和勤所設定之永續目標。	業務部/技術部
 員工	員工是和勤推動永續發展最為關鍵之重要關係夥伴，因此建構一個健康與包容性的職場，發展員工的專業能力與職涯成長，給予具市場競爭力的薪酬與福利，才得以創造更佳的永續績效。	管理部
 供應商	供應商的永續推動與和勤營運面息息相關，與供應商協同合作往往才得以符合客戶設定之永續管理目標，因此持續與供應商溝通關切之永續議題，降低營運風險，以提供盡責產品給客戶。	資材部/品保部

## 利害關係人溝通

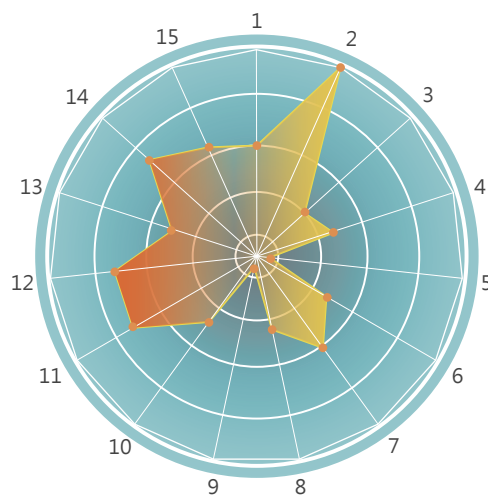
和勤認為企業必須主動、廣泛地瞭解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注議題，因此和勤的網站內除公司簡介、產品資訊外，並增設利害關係人溝通管道，提供電子郵件作為溝通管道，促進內外意見訊息之流通順暢，積極瞭解利害關係人所關心之議題。和勤透過內部各部門之協調與溝通，將議題依性質與影響力決定處理方式，並依據問卷回收結果，分析各利害關係人關注議題，做為未來與各利害關係人溝通、回應與互動之參考。

利害關係人	溝通管道和方式	溝通頻率	2022年溝通成果
 股東	股東常會	每年	2022年5月召開股東常會
	投資服務窗口及聯絡信箱	即時	1. 2022年4月參加永豐金證券舉辦之線上法人說明會1場次 2. 2022年8月參加華南永昌證券舉辦之線上法人說明會1場次
	和勤官網「投資人服務專區」	即時	視揭露資訊之項目定期更新
	定期或不定期於公開資訊觀測站揭露重大資訊	即時	透過公開資訊觀測站揭露之中文重大資訊共38則

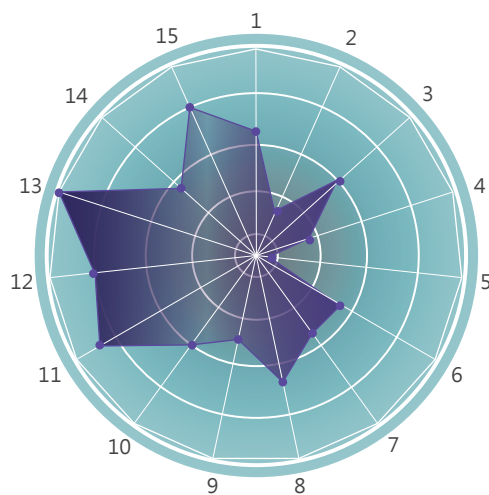
利害關係人	溝通管道和方式	溝通頻率	2022年溝通成果
 員工	勞資會議 員工信箱	每季/即時	總計召開5次勞資會議： 1. 112年度行事曆訂定案 2. 家庭日、員工旅遊、聯歡晚會日期訂定。
	福委會	每季	總計召開8次福委會會議 1. 福委會委員異動遞補與縣府報備 2. 2022年度員工旅遊與社團活動的規畫 3. 2023年度預算書審議與111年度預算編列 4. 2022年度春季旅遊的行程規畫
	勞工安全衛生管理委員會	每季	總計召開4次管理委員會： 1. 審議職業安全衛生管理計畫 2. 審議安全衛生教育訓練實施計畫 3. 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。 4. 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項審議各項安全衛生提案 5. 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項 6. 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施 7. 審議職業災害調查報告 8. 考核現場安全衛生管理績效 9. 審議承攬業務安全衛生管理事項

## 利害關係人溝通

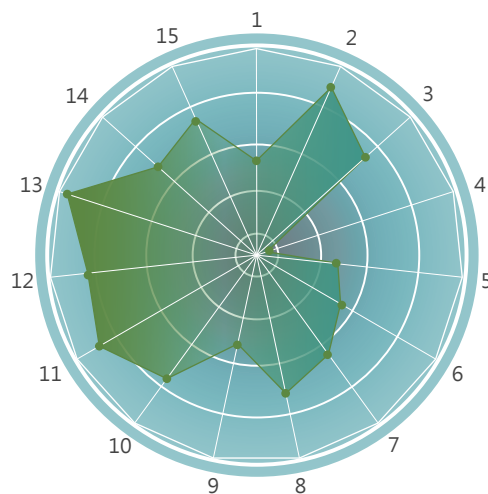
2022年經透過線上問卷，調查4大類利害關係人之關注議題，作為後續規畫與回應之參考。



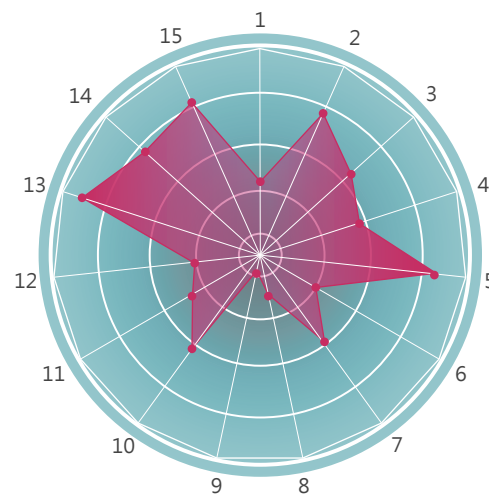
股東關注議題調查結果



客戶關注議題調查結果



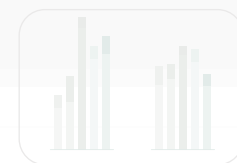
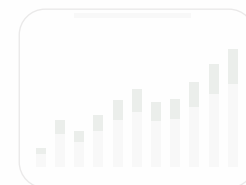
員工關注議題調查結果



供應商關注議題調查結果

### 關注議題調查結果代碼表

1. 公司治理
2. 財務績效
3. 商道德及行為準則
4. 氣候變遷衝擊
5. 在地採購
6. 材料減量與經濟經濟
7. 能源管理
8. 水資源管理
9. 環境保育及生物多樣性
10. 員工多元性與包容性
11. 工作者人權
12. 工作職涯成長
13. 職業安全衛生
14. 產品的安全標示
15. 永續供應鏈





## 重大主題管理

### 搜集永續議題

為能了解重要利害關係人對於永續議題的關注與期望，參考GRI永續報告準則與製造業屬性，以及搜集外部相關永續報告書資訊，擬定涵蓋15項永續議題之調查問卷，向前述4類關鍵利害關係人進行問卷調查，回收82份。

### 搜關注程度意見調查

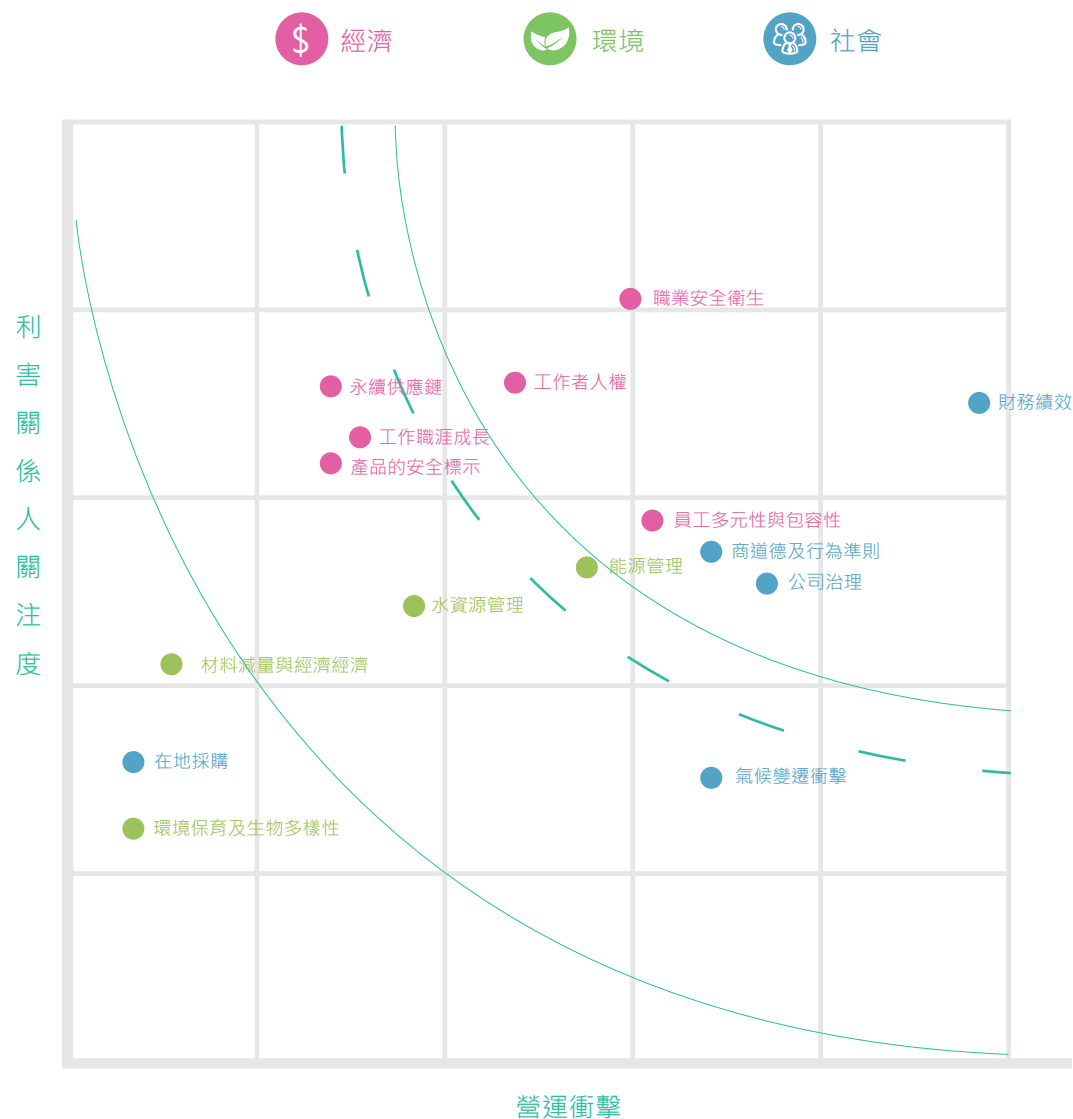
針對利害關係人永續議題問卷進行統計與分析工作，彙總重要利害關係人關注程度，提供給和勤9位主管進行了解，同時亦發放問卷由主管評估針和勤對於各項議題可能造成經濟 / 環境 / 社會所產生之衝擊程度。

### 搜決定重要揭露議題

彙總重要利害關係人關注度、和勤對於各項永續議題對經濟 / 環境 / 社會營運衝擊度進行評估，列出7項重要揭露議題，作為2022年永續報告書揭露之依據。



### 重大主題分析







## 重大主題管理

### 重大主題排序與邊界判別

利重大主題	組織內		組織外		GRI實質性主題對應	報告書對應章節
	和勤	子公司	客戶	供應商		
財務績效	●	●			201經濟績效2016 ( 201-1 )	5-2經營績效
公司治理	●	●			102一般揭露 - 治理 307環境法規遵循2016 419社會經濟法規遵循2016	5-1公司治理 5-4誠信經營與法規遵循 5-4誠信經營與法規遵循
商業道德及行為準則	●	◎	◎	◎	一般揭露 - 倫理與誠信 205反貪腐2016	5-4誠信經營與法規遵循 5-4誠信經營與法規遵循
能源管理	●	◎			302能源2016	6-3能源管理
員工多元性與包容性	●	◎	◎	◎	202市場形象2016 ( 202-2 ) 401勞雇關係2016 ( 401-1 ) 405員工多元化與平等機會2016	4-3薪酬福利 4-1員工概況 4-1員工概況
工作者人權	●	◎	◎	◎	201經濟績效2016 ( 201-3 ) 202市場形象2016 ( 202-1 ) 401勞雇關係2016 ( 401-2,3 ) 402勞/資關係2016 406不歧視2016	4-3薪酬福利 4-1員工概況 4-3薪酬福利 4-1員工概況 4-1員工概況
職業安全衛生	●	◎			403職業健康與安全2018	4-4安全健康

註：「●」涵蓋該範疇內的所有組織、「◎」涵蓋該範疇內的部分組織。嘉興廠、淮安廠因資訊收集尚須進行教育訓練與整合，預定未來將逐步納入報告書之揭露範





## 重大主題管理方針

### 「公司治理」、「財務績效」管理方針

項目	內容說明
權責部門	總管理處
管理政策	在全球政經局勢變化快速環境下穩健經營，積極因應產業趨勢與市場脈動，且落實推動公司治理藍圖之目標，增進各利害關係人之共同利益最大化。
承諾	遵循金管會公司治理藍圖，持續推動各項強化董事會治理、資訊揭露之措施。 掌握資通訊與綠能之未來產品趨勢，加速創新產品開發及市場導入時程。 創造長期穩定的經濟價值，強化與各利害關係人權益與溝通。
執行目標	提升製造效能，分散生產據點、強化生產彈性，滿足客戶對質與量的需求。 公司治理評鑑維持前21%-35%
推動計畫	輔助自動化設備，提升生產效能 公司治理面向推動專案，審視當年度未得分項目進行評估改善與規畫修正。
評量機制	和勤每年編制年度預算，每月定期召開經營管理會議，報告各部門運作情形及營收獲利狀況。
執行成果	2022年合併營收為新台幣25.3億元，較去年同期減少3.7%。 設置資訊安全主管與資訊安全專責人員。 促進董事會成員落實多元化，增強公司治理，增加女性董事席次。

### 「商業道德及行為準則」管理方針

項目	內容說明
權責部門	管理部、法務
管理政策	確保營運遵循法規，包含商業、勞工權益、反貪腐、反歧視等相關規範；與客戶、供應商之商業交易，在符合上述目的下以長期夥伴關係進行合作。
承諾	營運過程不做違反誠信的行為，亦不提供 / 不要求 / 不承諾 / 不收受不當利益； 落實公司內部法規遵循、反貪腐、誠信行為之宣導； 透過內部稽核之計畫、執行與定期報告，以降低違反法規與貪腐之風險。
執行目標	0違反法規之事件 0貪腐事件 對所有同仁進行反貪腐、誠信行為之宣導 對所有同仁進行防範內線交易教育訓練
推動計畫	不定期進行法令教育及宣導 新進同仁與新供應商簽署相關文件 向全體員工以書面方式進行法規遵循宣導
評量機制	執行法令遵循的自行評估，審視執行業務之風險與補強； 提供各利害關係人之申訴信箱舉報之案件管理 遭受主管機關裁罰之內部管理、改善與追蹤
執行成果	違反法規件數為 件，已進行相關改善措施 0貪腐事件



## 重大主題管理

### 「員工多元性與包容性」、「工作者人權」管理方針

項目	內容說明
權責部門	管理部
管理政策	依循各國勞動相關法規制訂各項管理辦法，致力於提供同仁優良工作環境 依據盡責商業聯盟行為準則 ( RBA ) 之規範，嚴格遵守各項人權、道德、 環境及安全面之規範。
承諾	員工招募以不因種族、國籍、宗教或其他因素而有所歧視； 營運發生重大變化，依各國勞動法規之規定提前預告； 提供多元優渥且具激勵性的薪酬制度，依據營運狀況與員工個人績效表現 ，發放績效獎金、季獎金與年度員工分紅。 發展潛力人才，塑造組織學習氛圍，讓最好的人才能夠發揮其最大的效用 ，與組織共同成長。
執行目標	發展內部潛力人才 人員留任率 $\geq 90\%$
推動計畫	OJT專業職能訓練計畫 技能考核制度
評量機制	教育訓練評鑑
執行成果	建立OJT專業職能訓練計畫，透過導師引導與專案歷練，幫助內部人才加 速成長。 技能鑑定合格率 $\geq 90\%$

### 「職業安全衛生」管理方針

項目	內容說明
權責部門	管理部、安衛室
管理政策	依據當地政府職業安全衛生法令與勞動法相關規定，透過職業安全衛生管 理系統之建置，提供員工更具友善舒適的安全與健康職場。
承諾	提升全體員工對職業安全衛生的認知，致力於降低工作傷害與工廠危害風險 定期實施各項宣導與相關活動，推行職業安全衛生自主管理制度； 有效降低工作傷害與危害風險，保障員工在工作場所之工作健康與安全。
執行目標	建置ISO 45001職業安全衛生管理系統 失能傷害率(FR)降低至30
推動計畫	進入廠內作業區域需著防滑安全鞋 高風險機具操作SOP 自動檢查計畫輔導與稽核
評量機制	職業安全衛生委員會
執行成果	失能傷害率(FR)28.5達標 完成高風險機具操作SOP訓練 自動檢查計畫落實率100%

## 重大主題管理

### 「能源管理」管理方針

項目	內容說明
權責部門	管理部、職安衛室
管理政策	參考ISO 50001能源管理系統，以提升能資源使用效率； 落實能源管理機制，全員參與節能減碳。
承諾	投資建置環保與節能設施，節約能源與資源使用； 廠區高耗能設備工程改善
執行目標	高耗能設備能耗降低1% 平均能源消耗降低3%
推動計畫	全興廠工業用電監控專案
評量機制	環境安全衛生管理委員會
執行成果	生產用電佔製造費用降低1%。





## 四、客戶滿意

4-1 技術創新	26
4-2 產品管理	27
4-3 客戶回饋	29
4-4 供應商管理	31
4-5 在地採購	33

# 2022 企業永續報告書

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT



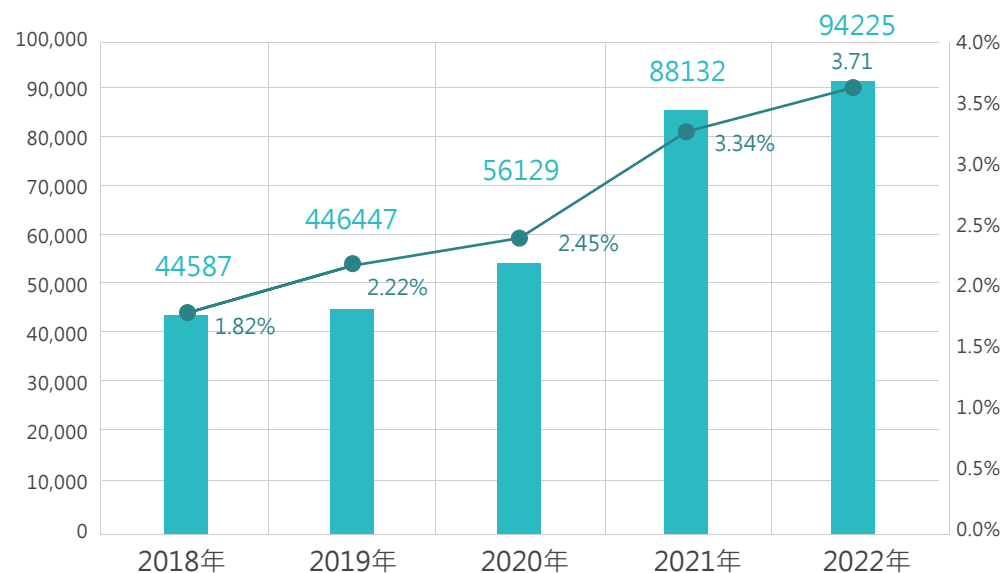
## 技術創新

研發經費投入

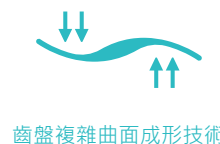
和勤係一金屬沖壓廠，具備模具開發之能力，產品應用主要專注於高階機種（雲端、大型伺服器）與汽機車產業，故以金屬沖壓件作為技術創新、研究發展及新產品技術開發方向。

年度	各年度發展策略規畫：研發技術或產品
2022年	未來將持續開發高容量、微型化之硬碟機相關零件，與汽機車、自行車等精密沖壓零組件。
2021年	未來將持續開發高容量、微型化之硬碟機相關零件，與汽機車精密沖壓零組件。
2020年	公司除了發展原有精密沖壓製程之外，在設計方面持續開發連續模模具成形能力，發展結合鍛造特徵與局部引伸特徵之精密沖壓連續模模具，另一方面也朝向複合材質的沖壓，以及大面積厚度的零件沖壓生產等計畫。
2019年	雙金屬複合材質沖壓： 柱塞泵是應用在液壓系統內之重要裝置，其裝置內中關鍵零件使用材質即為雙金屬(碳鋼-銅合金)結合而成之複合材。此材料結構在裝置應用面，除了可以提供基本零件支撐強度外，也可提供耐磨之性能，滿足柱塞泵在運作過程的需求。
2018年	沖鍛複合成形模具： 在原有沖壓製程設計加入鍛造特徵，或結合局部引伸之連續模模具，此類型模具的設計應用可提供更多元產品接單生產的可行性，增加接單生產之能量。

## 歷年研發產品投入金額與佔比



### 2022年重點發展項目



自行車以鏈條搭配齒盤為傳動系統，齒盤上複雜的造型曲面是很重要的，會影響到傳動的順暢性，為了因應此一功能需求，公司運用技術搭配有限元素分析取得優化成形資料，配合開發複合成形技術，可以應用在多元產品需求上，提升取得產品的技術競爭力。



因應產品設計日趨輕量化，使用厚度盡可能減少，用以降低材料成本，所以沖壓形成的塌角將影響產品功能接觸面大小，影響材料厚度使用量，該技術可運用在汽車門鎖、手剎車、安全帶等零件，降低材料成本、同樣厚度下增加強度。



## 智慧財產管理

### 1、風險辨識

NO.	風險來源	風險分析與評估(由左至右・按風險高至低排列)			
		營業秘密	資訊安全	專利	商標、著作
		本公司最重要智財核心	製造業自動化與生產管理核心	靠近消費者端供應鏈的市場競爭力所在	企業轉型的品牌塑造
1	內部	欠缺智財與保密意識、供應商管理待提升	欠缺資安意識 供應商管理待提升	欠缺專利意識	欠缺品牌意識 企業文化重塑造
2	客戶	強勢主導NDA・有違約風險	N/A	1.ODM掌握精沖製造技術 2.研發能力待提升 3.國際大客戶可帶動技術提升	1.HDD封閉供應鏈已有聲名 2.車用市場亟待建立品牌聲譽 3.國際大客戶帶動品牌發展
3	競爭者	1.同業挖角競爭 2.訴訟案可能引發負面媒體關注度	1.錯失先機 2.未適當管理與履行智財授權	待內部盤點後評估	前創辦人另成立相同名稱不同產業公司・有混淆風險
4	政府	法令變動	未監控本國與市場國法令變動	未監控本國與市場國法令變動	勞工、環安衛政策& ESG、公司治理
5	非法主體	加密軟體被駭	加密軟體被駭	N/A	N/A
6	專利蟑螂	N/A	N/A	待內部盤點後評估	N/A



## 智慧財產管理

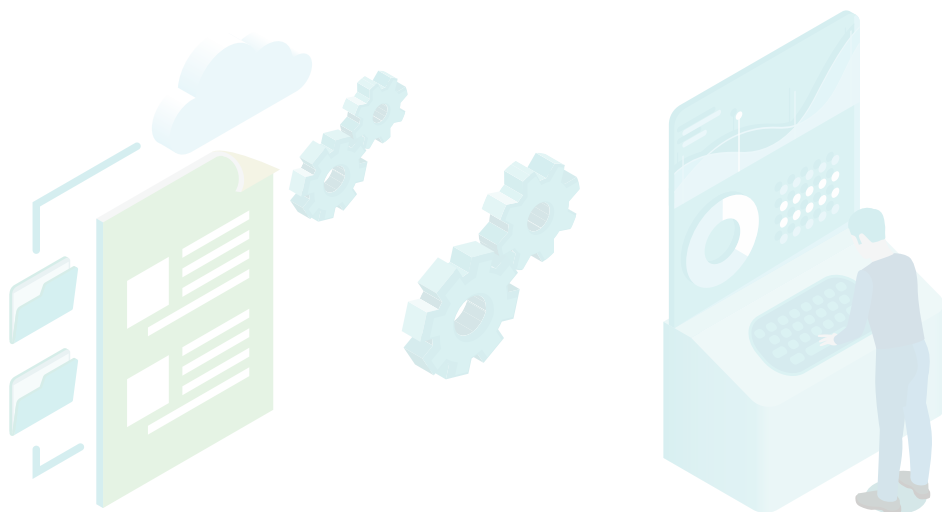
### 2、風險因應

(1)本集團以營業秘密為智慧財產核心，尤其以資訊安全與之息息相關。初期關鍵在加強營業秘密管理制度，中長期關鍵則在以營運目標為前提，區分核心技術應以營業秘密獲專利為維權手段。

(2)專利盤點，按近、中期營運策略，不以接近消費者端為核心，乃因應OEM精沖零件產品特性，仿冒品可能性低，被控侵權機率亦低，加上技術knowhow多以個人性的老師傅機台調整經驗為主，故專利策略應以防禦性專利為主。

(3)商標為企業品牌之所在，按集團近、中期營運策略，以防禦型商標為主，待產品與市場轉型已見具體成效後，有穩健之未來市場時，進一步評估品牌經營策略，發揮品牌溢價效應。

(4)著作權：模具設計之核心技術，設計圖一完成即享有著作權。現有管理體系之圖面管制辦法及數位加密系統控管，已具備相當程度之保護。



### 3、智慧財產管理政策與目標

No.	階段	2022年執行內容	2023年預計執行內容
1	營業秘密	1.委外廠商、協力廠商及外聘人員管理 2.建立營業秘密分級管理政策 3.深化新進、在職員工及員工離職管理 4.紙本與電子檔案管理	1.委外廠商、協力廠商及外聘人員管理 2.建立營業秘密分級管理政策 3.強化新進、在職員工及員工離職管理 4.紙本與電子檔案保密管理
2	商標	1.新增、維護重要商標 1、2.製作商標使用證明	1.新增、維護重要商標 2.製作商標使用證明
3	專利	1.擬定專利管理規則 2.依技術地圖擬定專利地圖	1.擬定專利管理規則 2.依技術地圖擬定專利地圖
4	著作權	1.執行著作權策略 2.兩岸著作權登記	1.執行著作權策略 2.兩岸著作權登記
5	智財管理	1.TIPS制度認證預備 2.擬定以營運目標為核心的智財管理策略(從內控到內稽) 3.智慧財產內部教育訓練 4.智財能量彰顯/揭露於官網 5.擴大編列智慧財產管理預算	1.擬定以營運目標為核心的智財管理策略 2.智慧財產內部教育訓練 3.編列智慧財產管理預算



## 智慧財產管理

### 4、組織現有智慧財產盤點

#### (1) 歷年專利獲證數量：12

序號	專利名稱	申請國別	技術之主要應用產品
1	齒形殼體成形裝置	中華民國	車用傳動裝置
2	二輪車之無活塞式油壓碟煞結構	中華民國	煞車零件
3	板材送料機	中國	沖壓機台結構
4	收料機	中國	沖壓機台結構
5	角高測量裝置	中國	沖壓機台結構
6	一種磨床控制測量裝置	中國	沖壓機台結構
7	一種可更換模蕊的精沖模架	中國	沖壓機台結構
8	一種採用大面積壓印的擠壓件	中國	車用沖壓零件
9	一種採用多壓力源結構的精壓機	中國	車用沖壓零件
10	一種改進型擠壓件尖角	中國	車用沖壓零件
11	一種電腦硬盤固定件	中國	硬碟機零件
12	一種用於高速沖壓的模具	中國	沖壓機台結構

## 硬碟機零件

沖鍛技術目前有運用在高階伺服器使用之硬碟零件上，精細度要求與一般個人電腦更高，且採厚板的設計與製造，難度較高。主要用在冷鍛特徵，如厚度打薄、沉頭孔、壓印等，可以減少二次加工製程成本，縮減製程時間。

導入1000噸沖壓設備，增加模具規劃空間，可以增加模具Layout工程站數，使複雜的成形特徵可以被分為多工程完成，原先需要二次加工（CNC）特徵，可以藉由模具多工程站的規畫完全達成產品需求。

## 汽機車零件

Layout設計材料邊距及PITCH強度最佳化，內部定義使用Layout材料設計標準，使用最少的材料來維持料條的強度，維持料條在模具內的順送，達到穩定生產。材料替換使用由鋁合金增加鐵材的交替使用，除產品材料價格及製造成本降低外，在材料規格及種類取得上，鐵材仍具有一定優勢。

## 材料投入減量

目前所使用的出貨泡殼經過訂購入庫數量與總量管制的執行方式，與客戶端協調使用後的空泡殼執行回收再使用，而目前執行的情況所回收的泡殼依照外觀清潔度與破損的條件下進行報廢，每批回收報廢數量約10%以下。空泡殼回收再利用率約達90%。





## 產品管理

有害物質管理

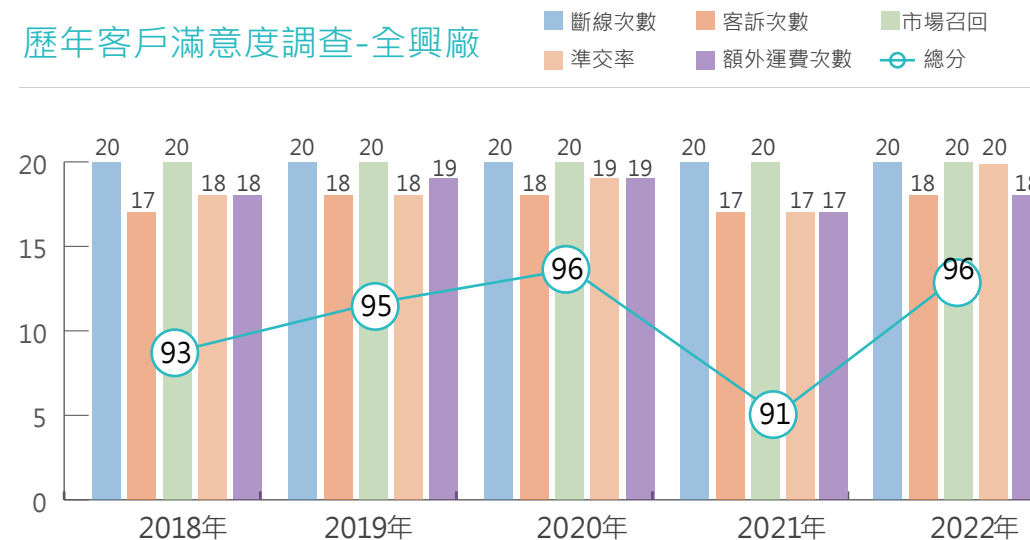
和勤致力於環境有害物質管制的施行，關於新產品與新材料在製作後出貨之前，皆會依照客戶業界的規範要求，將其相關製品送往第三方進行RoHS等檢測，目前委託的第三方檢測單位是以SGS台灣檢驗科技公司驗證。透過感應耦合電漿原子發射光譜儀檢測汞(Hg)含量，其測試結果為零檢出，即符合RoHS所制訂的規範，也同時能符合客戶業界所提出規範要求。另外原、材料加工廠每年至少提供一次中鋼經第3方進行的ROHS檢測報告，進行管制管理。



## 客戶滿意度

和勤透過會議與拜訪、績效檢討等方式，以建立客戶合作關係管理，不僅即時提供必要且充分的技術資訊，以滿足與客戶之要求，並且配合客戶企業社會責任計畫實施必要的活動、調查、確認、稽核以及相關資料收集。另為瞭解客戶對和勤服務品質的滿意，每年第1季針對和勤品質、交期、客訴回覆、衍生費用等項目，執行客戶滿意度調查。客戶可透過評分、意見回饋及與和勤競爭者的比較等方式，提供給業務部，追蹤相關權責部門改善，並透過精確的數據分析，找出真實的問題點並成立專案進行改善。

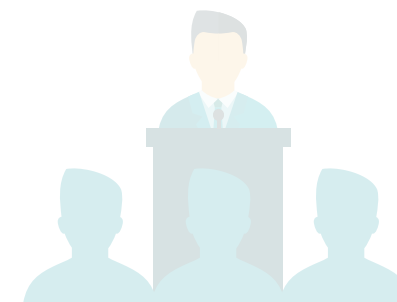
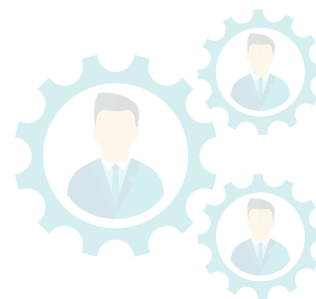
## 歷年客戶滿意度調查-全興廠



## 客戶回饋

市場拓展作法

車用零件以亞洲市場為主，未來將透過商展拓展到歐美，2020年除了於1月2020年1月首次參與日本東京汽車展之外，後續受新冠疫情之影響，以on-line展覽、網路行銷、B2B平台作為主要市場拓展方式，亦與不同產品屬性之同業聯盟，相互介紹客戶，以及透過ODM之設計服務方式，強化技術研發與設備能力，提供客戶滿意之服務內容與品質。硬碟製造市場相對封閉，供應鏈關係穩定，藉由既有供應鏈的關係，發展其他非客戶的硬碟製造廠。







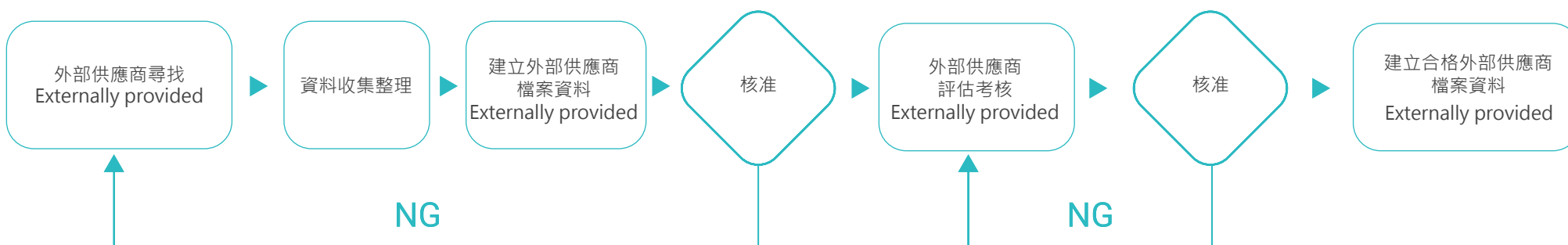
## 供應商管理

供應商的分級

分級	定義	歸類
關鍵(CC)供應商 Critical Characteristic	重大保安；有不良品無法重工、無法檢測的； 唯一外部供應商(Externally provided)、外包外部供應商(Externally provided)	如鋼材原料、壓延及球化；產品熱處理；產品表面處理；表面處理所使用的化學藥劑。
重要(SC)供應商 Significant Characteristic	影響下一製程的品質，且影響交貨； 有認證不輕易更改外部供應商(Externally provided)	如CNC加工、研磨、除壓延&球化之外的鋼材加工、模具零件加工、委外製程
一般供應商	與品質規範關係度低者均屬之	

## 新供應商管理流程

新供應商經管理流程核准後，列入合格供應商名冊後使得進行採購、發包，2022年共有3家合格之新供應商，與供應商進行第一次交易之前，要求簽署「公平交易」、「誠信經營」、「企業社會責任規範」文件。



## 供應商管理

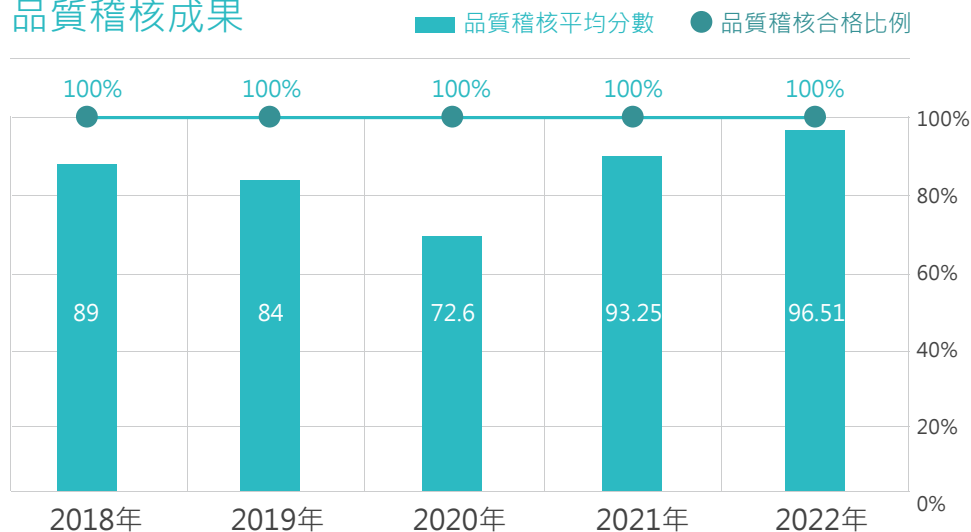
供應商的分級

### 供應商管理

每年針對關鍵及重要的供應商進行稽核，以採購、品保、工程等三大面向進行稽核，2022年針對新供應商進行實地審核，評鑑平均分數為88.0分，合格率100%。合格供應商若品質、交期等績效連續3批異常或達C級未達我方要求，品保單位認為有品質風險時得於ERP系統暫時鎖住合格供應商資格，待供應商改善複查後始能恢復其合格供應商資格。

C級(含)以下廠商採取改善對策，由品保單位編組執行查核，要求廠商作追蹤改善。若C級廠商二季後仍無法改善，則啟動新供應商之評選機制，經確認新供應商可合格供貨後，轉移原廠商訂單即停止採購，2022年無因評鑑不合格停止採購之供應商。

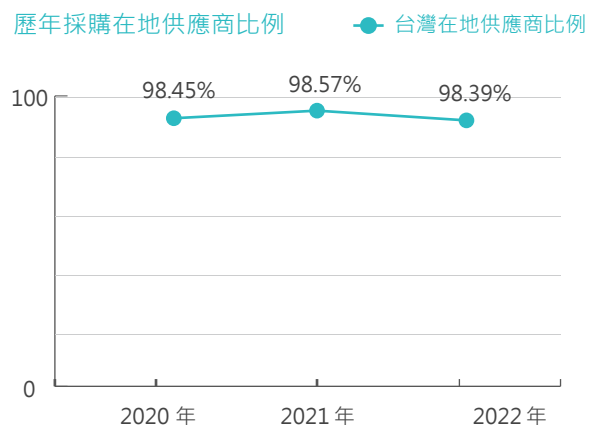
### 品質稽核成果



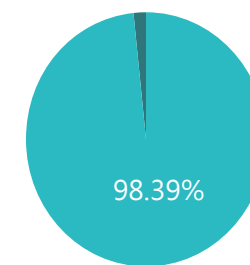
## 在地採購

2022年在地採購供應商家數達306家，採購金額約4.2億元，在地採購金額比約為96.3%，與例年採購在地金額佔比相當，實現採購在地化。

歷年採購在地供應商比例

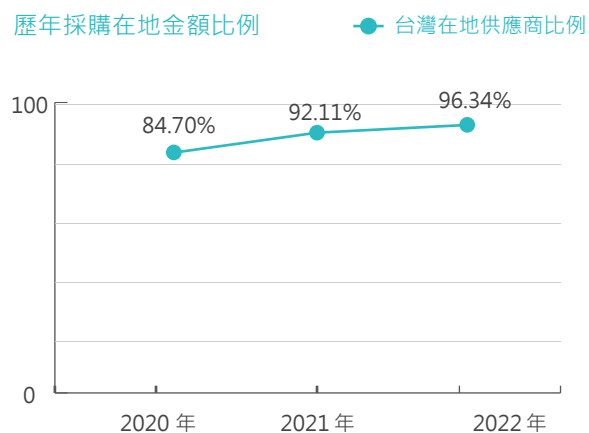


歷年在地供應商比例

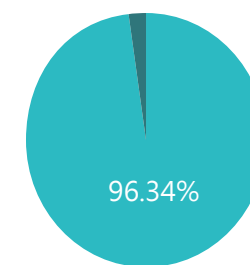


在地供應商比例 = 各營

歷年採購在地金額比例



歷年在地採購比例



在地供應商比例 = 各營

## 五、員工滿意

5-1 員工概況	34
5-2 教育訓練	40
5-3 薪酬福利	43
5-4 安全健康	44
5-5 友善職場	49

## 員工概況

### 招募政策

和勤在人力政策上以多元及公平為原則，明定無差別待遇，落實任用、薪酬福利、教育訓練、考核與晉升、調動機會之公平及公允。此外，若各營運據點發生營運重大變化，依各營運據點所在地之勞動法規進行預告與相關作業程序，2022年沒有發生重大營運變化。

地區	發生重大營運變化之預告期間
臺灣營運據點	依政府法令法終止勞動契約的預告期間如下： 繼續工作3個月以上，未滿1年者，於10日前預告之； 繼續工作1年以上，未滿3年者，於20日前預告之； 繼續工作3年以上者，於30日前預告之。
中國營運據點	依政府法令法規終止勞動契約，預告期間於30日前預告之。



#### 人力政策

- 具競爭力的薪資制度
- 落實職場無歧視

#### 人權政策

政策	說明
多元包容性 與平等對待	不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。
	確保招募政策無差別待遇，落實任用、薪酬福利、教育訓練、考核與晉升、調動機會之公平及公允，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。
	定期追蹤多元包容性及平等機會落實情形。
合理工時	為確保員工不陷於工時過長之風險中，明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況。
健康安全職場	為避免工作型態帶來的潛在健康安全風險，定期檢視員工健康安全，並依辨識結果進行改善計畫。
友善溫馨職場	為照顧員工身、心靈，定期進行員工關懷及提案改善，致力於營造友善職場。
勞資協商	建立暢通溝通管道，並定期召開勞資會議確保雙方權益。
隱私保護	為充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施，遵守【個人資料保護法】之規範。
人權宣導	新進人員報到時，新進人員訓練進行人權訓練，並將定期透過全廠月會宣導人權政策與相關條文宣導。

## 員工概況

「營運據點和供應商對於人權之重大風險」

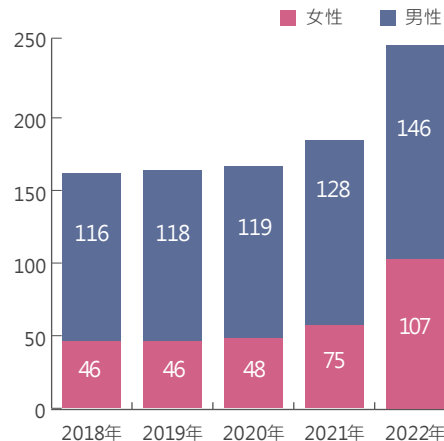
風險項目	對象		備註
	和勤	供應商	
歧視事件	無	無	種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或勞方代表身分之歧視事件發生。
使用童工	無	無	所有營運據點均未聘用18歲以下的員工
強迫勞動	無	無	定期檢視員工加班時庶，並提供給部門主管做為人力調配之依據

和勤透過新進人員訓練時執行人權政策之宣導，預計2023年啟動人權相關宣導措施：

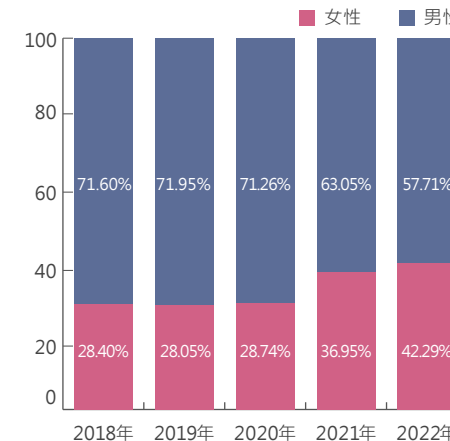
對象	實施方式	預計實施場次
全體員工	電子宣導	4
新進員工	新進人員訓練	12

## 人力概況

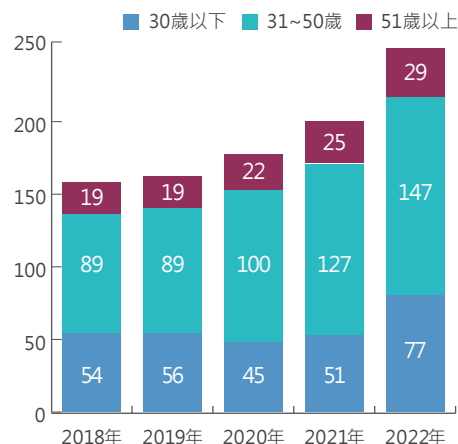
歷年聘用員工總人數（依性別）



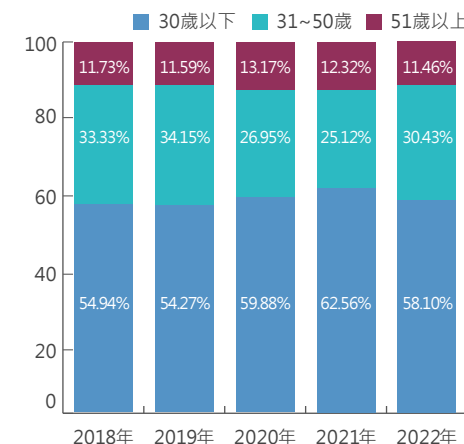
歷年聘用員工性別比例



歷年聘用員工總人數（依年齡）



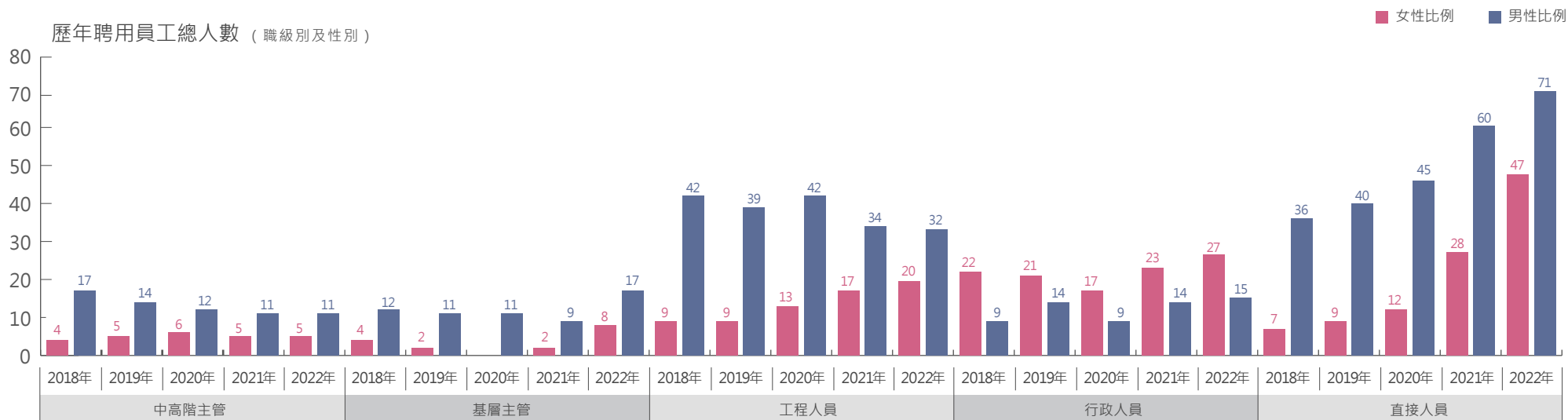
歷年公司聘用員工年齡別比例



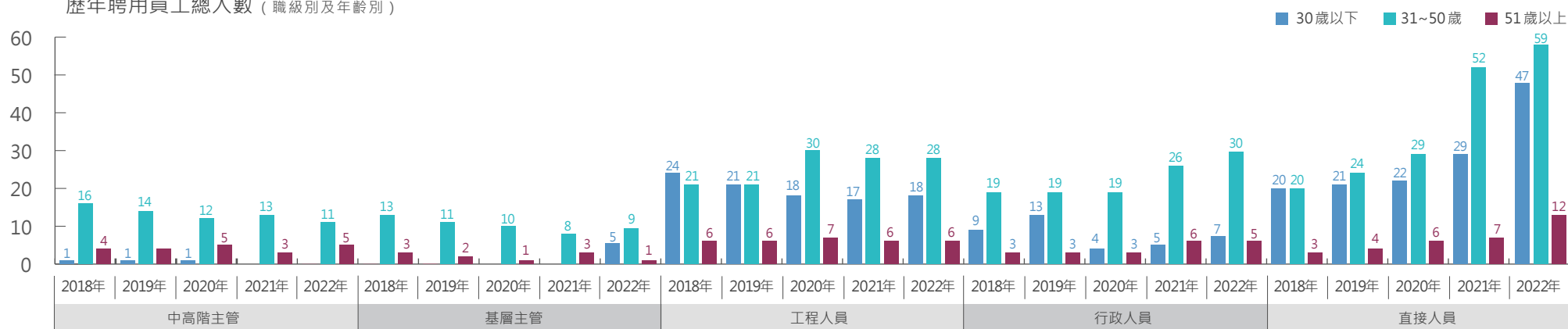


## 員工概況

歷年聘用員工總人數（職級別及性別）



歷年聘用員工總人數（職級別及年齡別）



## 員工概況

職階定義



### 中高階主管

總經理、副總、顧問、  
協理、經理、副理



### 基層主管

課長、副課長、組長、  
副組長



### 工程人員

技術部、模貝課、品管課、  
設備維修人員經理、副理



### 直接人員

加工課、沖壓課、表面處  
理課、射出成型、後處理



### 行政人員

間接人員均屬之

歷年高階主管聘用在地居民比例

	2018	2019	2020	2021	2022
高階主管人數	20	14	18	16	16
高階主管為在地居民人數	13	13	13	10	14
高階主管為在地居民比例	65.00%	65.00%	72.22%	62.50%	87.50%

高階主管的定義：經理級以上

當地的定義：居住地為台中、彰化者

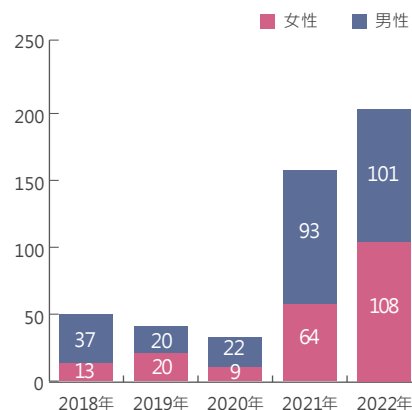
## 新進員工之管理措施

新進人員到職前由用人單位提供三個月訓練計畫表，安排人員入職的專業訓練，協助對於工作環境與學習地圖有系統性的規劃，並透過到職時的通識訓練及新人訓練，引導新進人員對於公司環境、生活有進一步熟悉，並搭配輔導員制度提升人員穩定率。為有效降低離職率，和勤關注新進人員離職率，分析離職原因，提出下列改善方案：

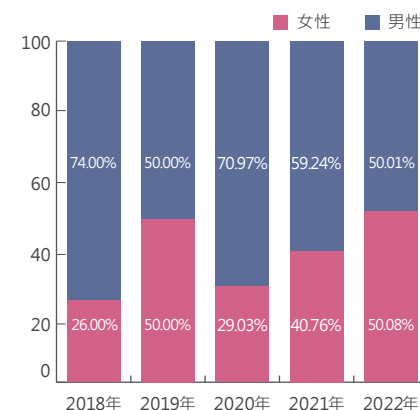
- 1.推動ISO 45001管理系統建置，透過工作崗位危害鑑別與風險性評估建構安全的工作環境。
- 2.推行OJT訓練方式，將工作標準書面化，有助於工作流程訓練或經驗傳承。
- 3.新人座談會的舉辦，透過新進人員關懷，協助工作外「食」、「行」等生活協助，協助人員穩定。
- 4.推動輔導員制度，協助新進人員能了解與熟悉公司文化與管理，提升新人穩定

項目	負責單位	說明
報到通知	行政課	報到相關文件
新人訓練	管理部	新人訓練（含公司制度、環安衛訓練）
	用人單位	專業訓練 新進人員三個月訓練計畫表

歷年新進員工人數（依性別）



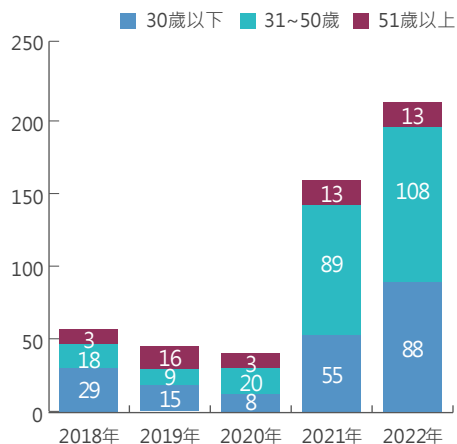
歷年員工新進率



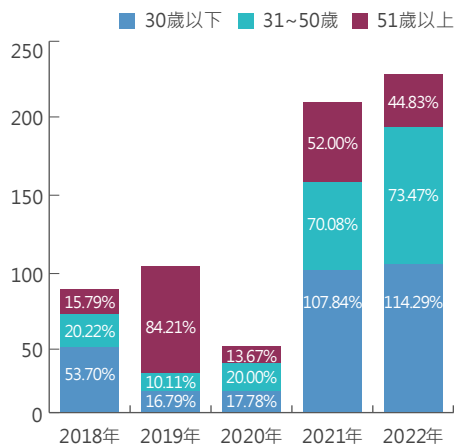
## 員工概況

職階定義

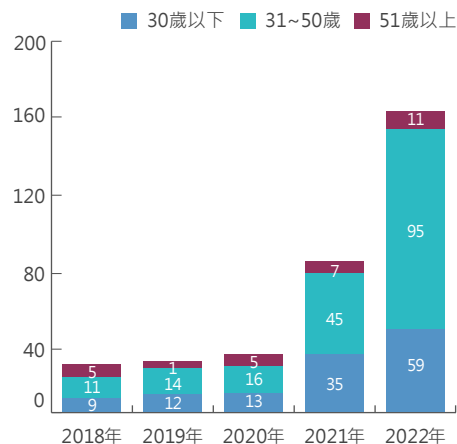
歷年新進員工人數 (依年齡別)



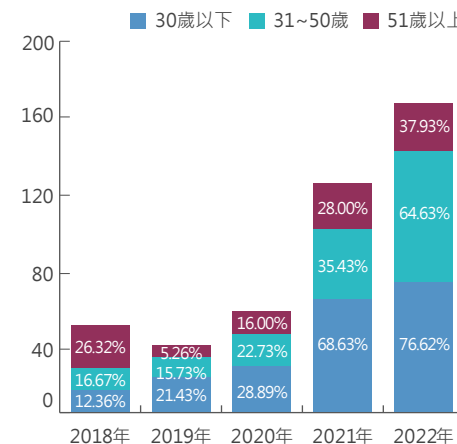
歷年員工新進率 (依年齡別)



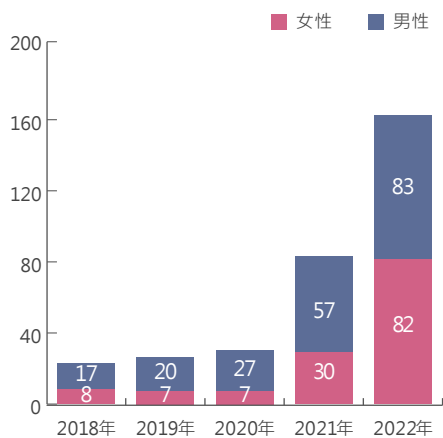
歷年公司聘用員工年齡別比例



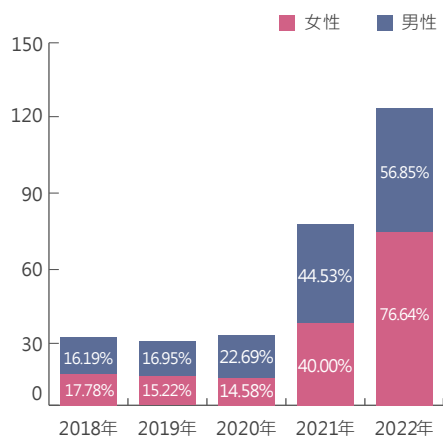
歷年公司聘用員工年齡別比例



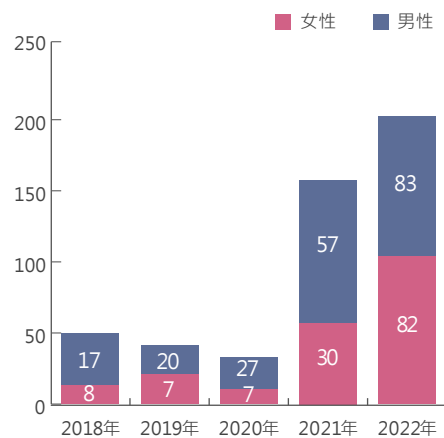
歷年離職員工人數 (依年齡)



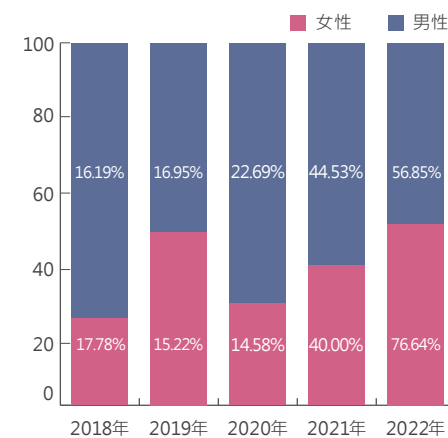
歷年員工離職率 (依年齡)



歷年離職員工人數 (依性別)



歷年離職員工人數 (依性別)



註：

離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因公殉職而職之員工。

新進率(%)=當年度該類別新進人數 / 當年度該類別年底員工總人數

離職率(%)=當年度該類別離職人數 / 當年度該類別年底員工總人數

## 員工概況

### 員工溝通

設立實體員工信箱與電子申訴信箱目的是交換員工福利、生活機能、工作流程改善，以及工作歧視、勞資糾紛、性騷擾等人權相關議題。

每年定期以電子問卷進行當年度員工滿意度調查，2022年度員工滿意調查評分較低的構面為員工對福利及工作環境滿意度。滿意度目標值85%，實際值81.6%。並針對未達理想的項目擬定改善方案，期能透過雙向溝通增加向心力。

在工作環境改善面向，針對廠區的廠房、移動動線、環境以安全的考量進行維護與改善。設有寬廠行政辦公大樓、員工休息室、健身房、咖啡吧、及整潔寬敞的員工餐廳，透過各硬體設施及生活機能設計改，打造更舒適的工作空間。

在福利制度改善面向，為增加員工福利，除公司福利委員規劃、舉行員工旅遊之外，公司每年規劃辦理兩場次的員工家庭日活動，邀請同仁的家人能在工作之餘能互動聯繫、增加感情。另為體恤員工辛勞，在廠區各處設置咖啡機，讓工作忙碌的同仁也能適度的釋放壓力。另外也在員工餐廳及休息室設有販賣機，提供同仁舒適的休閒環境。購買全新運動器材，讓同仁在下班後，一同揮汗強健身心，透過運動交流感情。

溝通管道	溝通方式
溝通會議	—臺灣營運據點：福委會、勞資會議 中國營運據點：職工代表大會
宣導管道	實體公佈欄、內部網站、其他會議、電子通訊平台

### 考核評估制度

依據人員考核管理辦法，到職未滿三個月進行新進人員考核，正式職員方列入績效考核名單，2022年考核比率為100%。





## 教育訓練

訓練願景與資源

和勤秉持以人為本的經營理念，為企業未來永續經營及發展，積極培養和塑造人才。公司建立完整的教育訓練體系，包含新人職前訓練及員工在職訓練，完整地將訓練記錄同步導入至ERP系統，建立員工訓練記錄檔案。訓練計畫以各部門年度計畫為主軸規劃，為達到提高生產技術、優化產品品質、提升客戶服務、降低採購成本的年度目標及持續發展和創新的經營理念、結合各部門實際專業職能、規劃研發與創新能力、品質管理、生產管理、經營管理與共通核心能力訓練課程。

### 訓練架構

和勤訓練架構分新進人員職前訓練及員工在職訓練兩大體系，員工在職訓練訓練含管理職能訓練、核心職能訓練、專業職能訓練、法令知識訓練。

對於教育訓練的規畫架構如下：





## 教育訓練

訓練願景與資源

為協助新進人員熟悉公司環境、企業文化、管理政策及工作技能等，新人到職前由管理部及用人單位安排新人訓練計劃，訓練架構分為共同科目訓練（通識教育及職業安全衛生訓練），及專業科目訓練，由人資部門及用人相關部門共同執行。

### 1. 通識部份訓練

包括公司簡介、管理規章、廠區環境介紹、公司網站、資訊系統、法治訓練(防範內線教育)及ISO系統等新人導引性訓練。加強新進人員對公司的認同與向心力，在短時間內了解各單位功能，加速融入公司環境，漸進式熟悉廠區作業模式。

### 2. 職業安全衛生訓練：

新人到職後均安排3小時的職業安全衛生訓練，訓練包含作業安全衛生有關法規概要及安全衛生工作守則、危險性機械或設備作業、特定化學作業及工作崗位之風險等相關內容，以確保工作環境與人身安全的保護措施之觀念的落實。

### 二、員工在職訓練：

在職訓練依照公司的發展策略及各階層職能類別進行規劃，規劃有管理職能、核心職能、專業職能、及法令知識訓練，訓練方式有外部講師到廠授課、內部講師授課及外派同仁至訓練機構受訓。持續性的在職訓練，能讓員工在組織升級、轉型過程，在自己的工作領域不斷精進，並能培訓為多能工提升個人專業技能。

### 1. 管理職能課程：

依不同階層主管需求，規劃各階層主管管理課程，透過訓練建立主管間共通的語言與管理信念，以培養主管之各項管理能力，進而協助主管發揮工作與管理上的綜效提升組織經營管理績效。

### 2. 核心職能課程：

為營造友善的職場環境，落實時間管理與執行力，規劃核心職能課程，培養同仁專業能力以外的軟實力，提升員工能力和素質，以強化職場核心職能，展現良好的績效表現與人際互動關係。

### 3. 專業職能訓練：

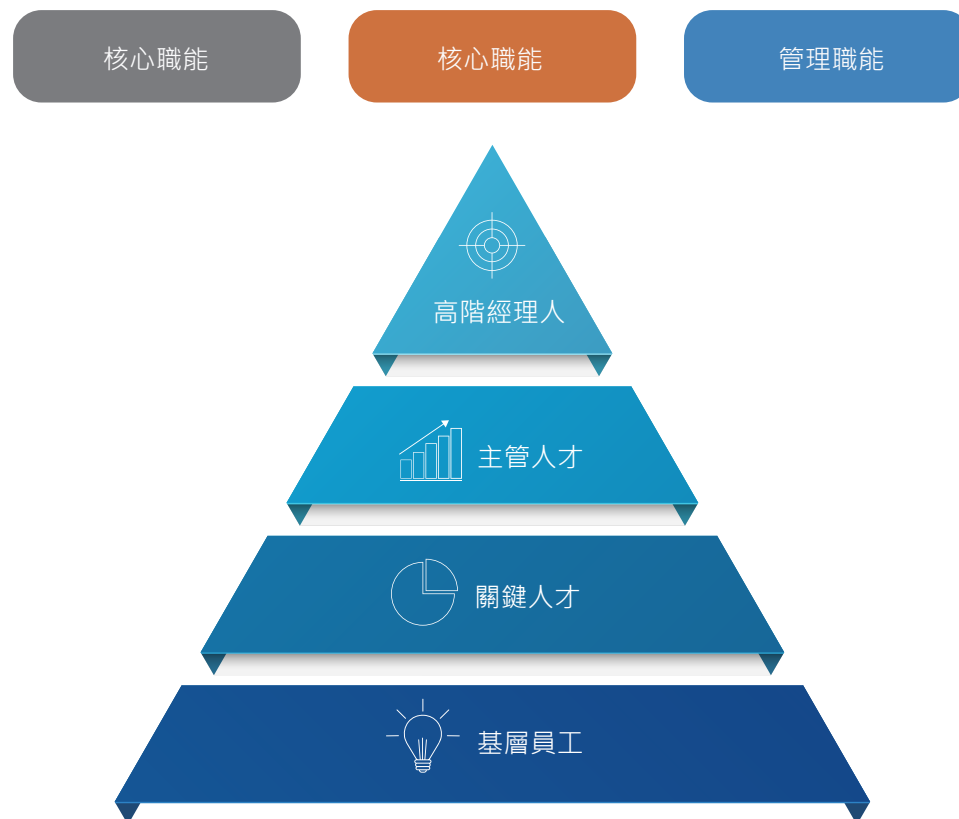
強化部門專業能力提升，規劃研發、業務、品保、製造、財務等部門的專業訓練程

程，培養及提升同仁在工作所需之各項知識及技能。不定期安排同仁參加外訓機構舉辦之各項訓練，增加同業人員交流，擴大學習視野。

### 4. 法令知識訓練：

和勤善盡企業責任，遵照政府法規進行公司治理，對於政府環安衛法規、營業秘密保護法及資訊安全、公開發行公司及職場不法侵害...等相關新法等相關規定，皆透過內/外部課程及內部公告進行教育與宣導，強化同仁於法令的知識與運用，並能保護自身及維護企業利益。

## 職能類型





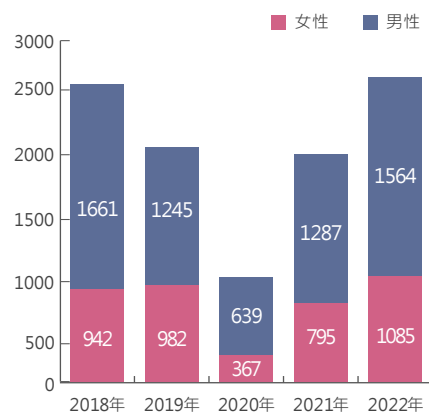
## 教育訓練

訓練願景與資源

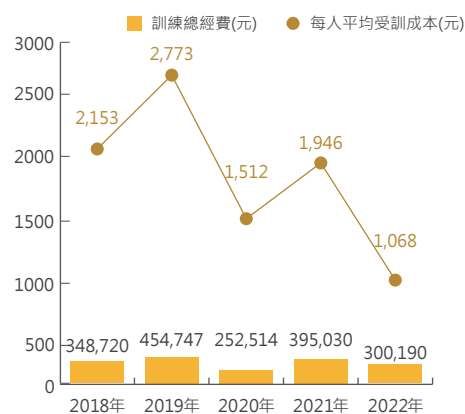
2022年度的訓練規劃以2022年營運策略目標為主軸，為達到營收成長，長期培育及技術與競爭力提升，以營運目標達成進行重點訓練設計，以研發及創新能力，生產及品質系統管理、專業技能、及經營管理能力為規劃重點。

因新冠疫情陸續解封，自2022年7月起逐步以視訊方式恢復內部訓練，但仍停止外部訓練。

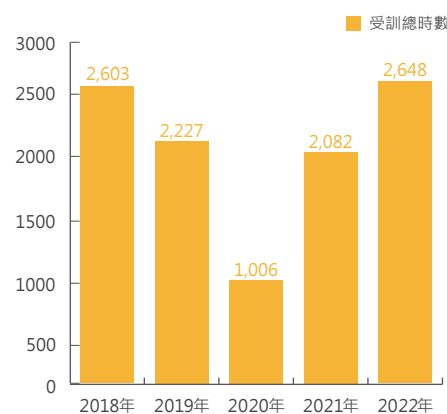
歷年新進員工人數 (依性別)



歷年投入教育訓練經費概況



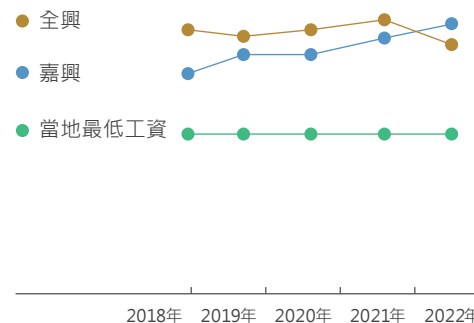
歷年教育訓練開課總時數



## 薪酬福利

薪酬制度

歷年公司最低起薪標準與營運據點所在地最低薪資比例



全時員工薪資	2020	2021	2022
平均員工人數	121	136	260
平均薪資 (仟元)	58.1	64.2	52.5
中位數薪資 (仟元)	51.8	57.1	47.6

性別比薪資

地點	臺灣廠區				中國廠區			
薪資範疇	基本薪資		基本薪資 + 獎金		基本薪資		基本薪資 + 獎金	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
中高階主管	1	0.89	1	0.92	1	1.30	1	1.80
基層主管	1	0.99	1	0.92	1	0.91	1	0.82
工程人員	1	0.92	1	0.83	1	0.99	1	1.09
行政人員	1	1.04	1	1.11	1	0.89	1	0.83
直接人員	1	1.04	1	1.03	1	1	1	1.09



## 薪酬福利

員工福利

福利措施	內容
保險規畫	員工為公司最重要的資產，為每位員工投保團體意外保險（包括執行勤務與非執行勤務）。
全職員工福利	1. 年終尾牙：舉辦年終尾牙慰勞員工全年辛勞，感謝全體同仁在過去一年對公司的貢獻。 2. 年終獎金/員工酬勞：依年度營運狀況，提撥固定比例犒賞辛勞付出的所有夥伴。 3. 工作服、現場人員安全鞋發放：每年定期提供員工制服、外套及現場人員安全鞋發放 4. 年節禮金發放：每年定期於勞動節、端午節、中秋節發放禮金或等值商品禮卷。 5. 員工旅遊：由福委會及管理部舉辦春、秋季旅遊活動。 6. 員工家庭日：由管理部規劃、舉辦，促進員工與家庭互相交流。
健康照護	1. 健康檢查：新進人員到職前必須完成體檢，且每年針對在職員工實施健康檢查與醫生問診。健康檢查結果如經醫師判定需實施健康管理，將由安衛室協助進行健康追蹤及管理，以確保同仁健康。 2. 特約醫師駐廠：協助員工在健康議題上的諮詢與相關衛教知識分享。
工作設施	哺(集)乳室設置：提供女性同仁更完善的育兒環境。2. 特約醫師駐廠：協助員工在健康議題上的諮詢與相關衛教知識分享。
員工分紅	年度結算後依經營績效提撥員工紅利，分享經營成果。
員工持股信託	預計2021年推動員工持股信託制度，依職等職級，員工按月提撥固定金額，公司提撥與員工相等金額進信託專戶，定期購入公司股票，以凝聚向心力，提早累積退休金等目的，

地區	退休制度
臺灣營運據點	適用新制之勞工退休金條例制度者，和勤依該條例第14條規定，按月提撥退休準備金。
中國營運據點	依當地法令規定為員工辦理社會保險（養老、醫療、失業、工傷、生育）與公積金，提供生活保障： 養老公提金14%、自提金8%；失業公提金0.5%、自提金0.5%；醫療生育公提金9%、自提金2%；工傷公提金0.72%；公積金公提金8%、自提金8%。



## 安全健康

和勤一向以「員工安全」為第一優先考量，以職場零災害為目標，平時定期進行各項安全衛生檢查，如消防設備檢點維護、資訊機房巡視、特殊作業區管制、特殊作業人員資格審核、吸菸區管制等，以保障員工工作安全。針對作業內容屬高度潛在性風險之員工，本公司安衛室進行整體性之控管，除了定期對作業流程進行危害鑑別及風險評估，辨識出具高度風險之虞的狀況進行改善之外，對於製程變更亦有相關評估與管制。同時定期進行工作場所之作業環境監測、特殊健康檢查，並依據結果進行各項改善及調整配置人員，亦對人員進行職安衛教育訓練，加強安全知識概念及提升危害預防意識，得以加強職場安全及人員健康之保障。

已控管高風險作業之曝露工時，包含有效工程控制、管理控制及選購更舒適與安全之個人防護用具之提供、辦理健康講習、員工健康風險管理計劃...等。透過不斷的精進及改善，如安全防護改善、危害警語及加強教育訓練宣導等。為的是使員工有更安全的工作環境。





全興廠於2022年完成管理系統建置並取得認證。管理系統涵蓋廠區內之生產製造之相關活動，管理之工作者包含所有員工及承攬商在廠內執行工作或工作相關活動的人員。

依職業安全衛生管理辦法設立職業安全衛生委員會，其中勞方推舉之代表佔委員人數三分之一以上。2022年安全衛生委員會重要決議事項如下：

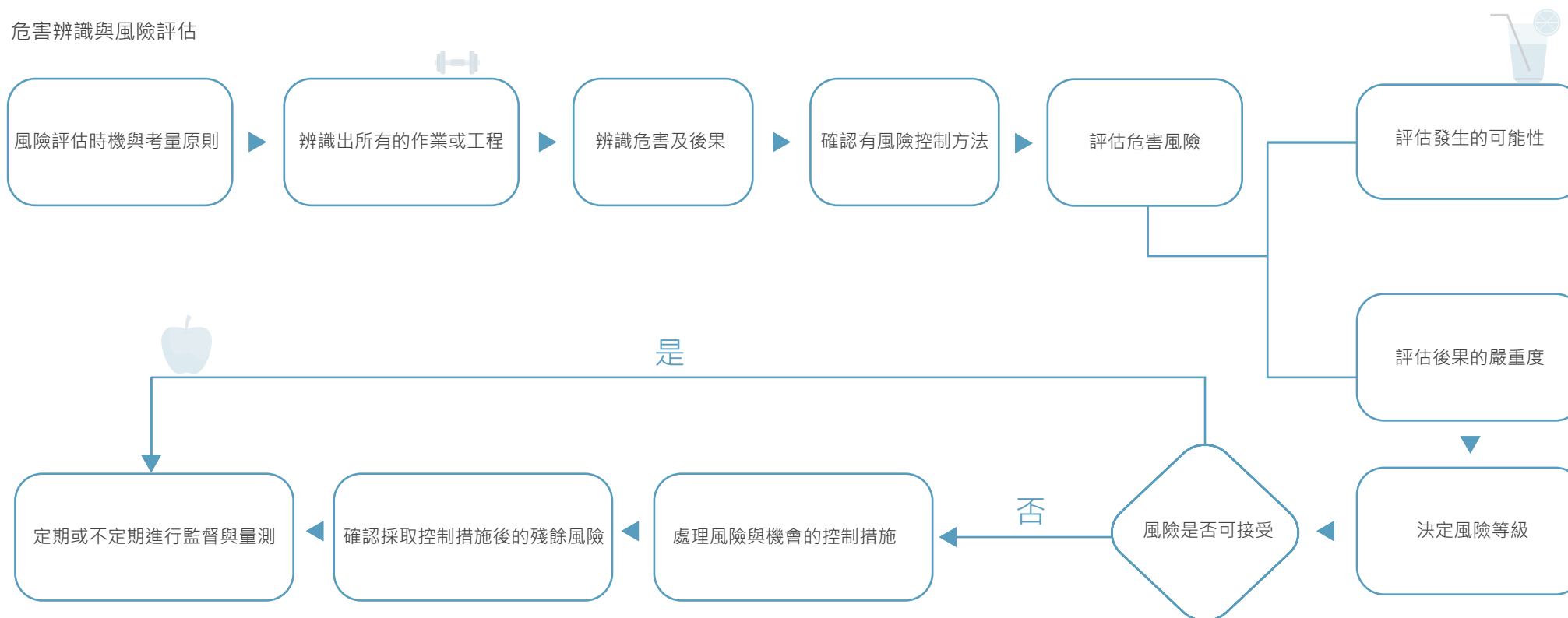
1.2022年搭配廠區護理人員進行四大計劃（人因性危害、職場母性健康保護計畫、異常工作負荷、不法侵害）的計畫制定。

2.COVID-19傳染病應變計畫擬定及相關管制流程，由廠護進行擬定後，送管理部公告全廠，

相關管制措施再由各單位通知供應商或客戶等外部單位。

廠區	全興廠	嘉興廠
安全衛生委員會人數	16	23
勞工代表人數	6	19
勞工代表佔比	37.5%	83%

#### 危害辨識與風險評估



## 安全健康

風險評估作業依類型分為例行性評估與非例行性評估，且將風險等級區分為5級，3級以上進行分級管控：

類型	範圍、頻率說明
例行性評估	各單位依各自作業環境實施危害鑑別與風險評估，每年定期檢討。
非例行性評估	<p>如有下列情況發生，需實施危害及風險評估。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.職安衛政策有重大修訂。</li> <li>2.職安衛管理代表認為必要進行時。</li> <li>3.製程變更、新設備、原物料改變或作業環境、條件改變之前。</li> <li>4.意外事件及不符合事項等明顯會影響風險之個案。</li> <li>5.於管理審查會議前，各單位危害鑑別及風險評估若有異動時，可重新辦理危害鑑別及風險評估，並經管理代表簽核確認後更新。</li> </ol> <p>*屬重大工傷事件或重複發生的工傷事件，需再啟動危害辨識與風險評估流程</p>

2022年建置ISO 45001系統，依風險管理程序進行相關風險評估並將評估出來的風險數量、管理方案件數，與實際執行完成件數進行系統化呈現。同時透過多方管道宣導同仁工作時遵照工作守則作業，不定期實施人員訪談查核，同時明訂當接收到同仁報告公傷或申訴事件時，基於組織持續改善的立場，在進行事件受理與調查過程及調查結束時保護報告者的各項資訊。工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，得自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。組織不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

政策要點	作業方式
免於被處分	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供安全渠道：建立安全、保密的報告公傷和申訴渠道。</li> <li>2. 禁止報復：嚴禁對報告者進行報復行為。</li> <li>3. 提供支持：提供必要的支持和輔導服務。</li> <li>4. 確保公正程序：確保公正的調查和處理過程。</li> <li>5. 遵守法律：遵守相關的法律法規，保護同仁權益。</li> </ol>
退避權宣導	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提高意識：強調同仁在危害狀況下有退避權，可以選擇安全撤離或離開危險區域。</li> <li>2. 培訓：提供相關培訓，包括危害識別、撤離程序和應對技巧。</li> <li>3. 標示識別：設置明確的緊急撤離標誌和指示。</li> <li>4. 定期演練：進行定期緊急撤離演練，增加應對能力</li> </ol>

### 教育訓練與宣導



#### 歷年各營運據點環境安全衛生訓練

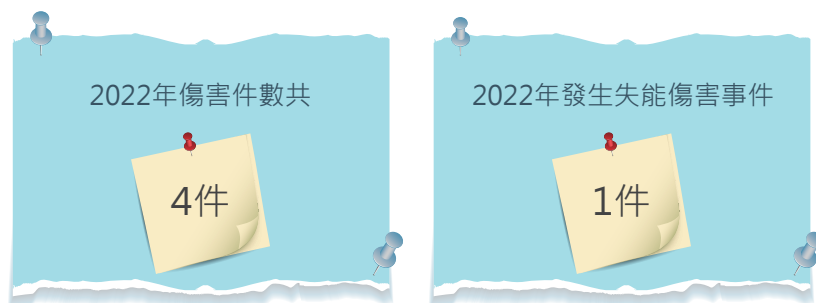
課程類別	2021年			2022年		
	梯次	人次	受訓總時數	梯次	人次	受訓總時數
環安衛通識	22	93	147	19	119	262
危害預防	0	0	0	16	104	431
管理系統	3	13	9.5	1	11	13
合計	25	141	162.5	36	234	826





專案名稱	2021年	2022年
製造改善專案	攻牙機自動送料 (人工搬運至振動盤後，以輸送帶自動供料)	
環安衛日常管理	每天2次不定期進行8S查核(包含環境、職安、公衛)。	1.設定明確的巡檢路線和項目，重點檢查危險源、安全設施和作業規範的遵守情況。 2.提供巡檢人員適當的培訓和指引，確保他們具備專業知識和技能。
工廠安全改善	導入ISO45001管理系統。	1.確定優先改善項目，針對重大危險源、安全設施或作業程序進行改善。 2.配置專案負責人，改善項目的計劃、執行和監控。
緊急事故及防災演習	搭配食安、爆炸、化學品洩漏狀況，進行演練。	1.設計實際情境的演習計畫，包括緊急撤離、急救和火災應對等。 2.建立演習頻率和參與人員的明確計畫，確保所有員工熟悉應急程序。

#### 事故調查流程與失能傷害統計



2022年所有員工失能傷害資訊	
全年工作時數	599,583
職業傷害死亡人數	-
嚴重職業傷害人數	1
可記錄職業傷害人數	4
損工人數	148
職業傷害死亡比率	-
嚴重職業傷害死亡比率	0
可記錄職業傷害死亡比率(TRIR)	1
損工天數比率	49.37
虛驚傷害件數	-
虛驚事件頻率(NMFR)	-



註：指標之計算方式不含交通傷害事件：

職業傷害死亡比率= ( 職業傷害死亡人數×2×105 ) ÷ 全年工作時數

嚴重職業傷害比率= ( 嚴重職業傷害人數×2×105 ) ÷ 全年工作時數；

可記錄職業傷害比率 ( TRIR ) = ( 可記錄職業傷害人數×2×105 ) ÷ 全年工作時數；

損失天數比率： ( 損工天數×2×105 ) ÷ 全年工作時數；

「損失天數」是指受傷害者暫時 ( 或永久 ) 不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數 ( 包括星期天、休假日或事業單位停工日 ) 及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數；「可記錄職業傷害人數」則為統計前述受傷害者所涵蓋之人次數；

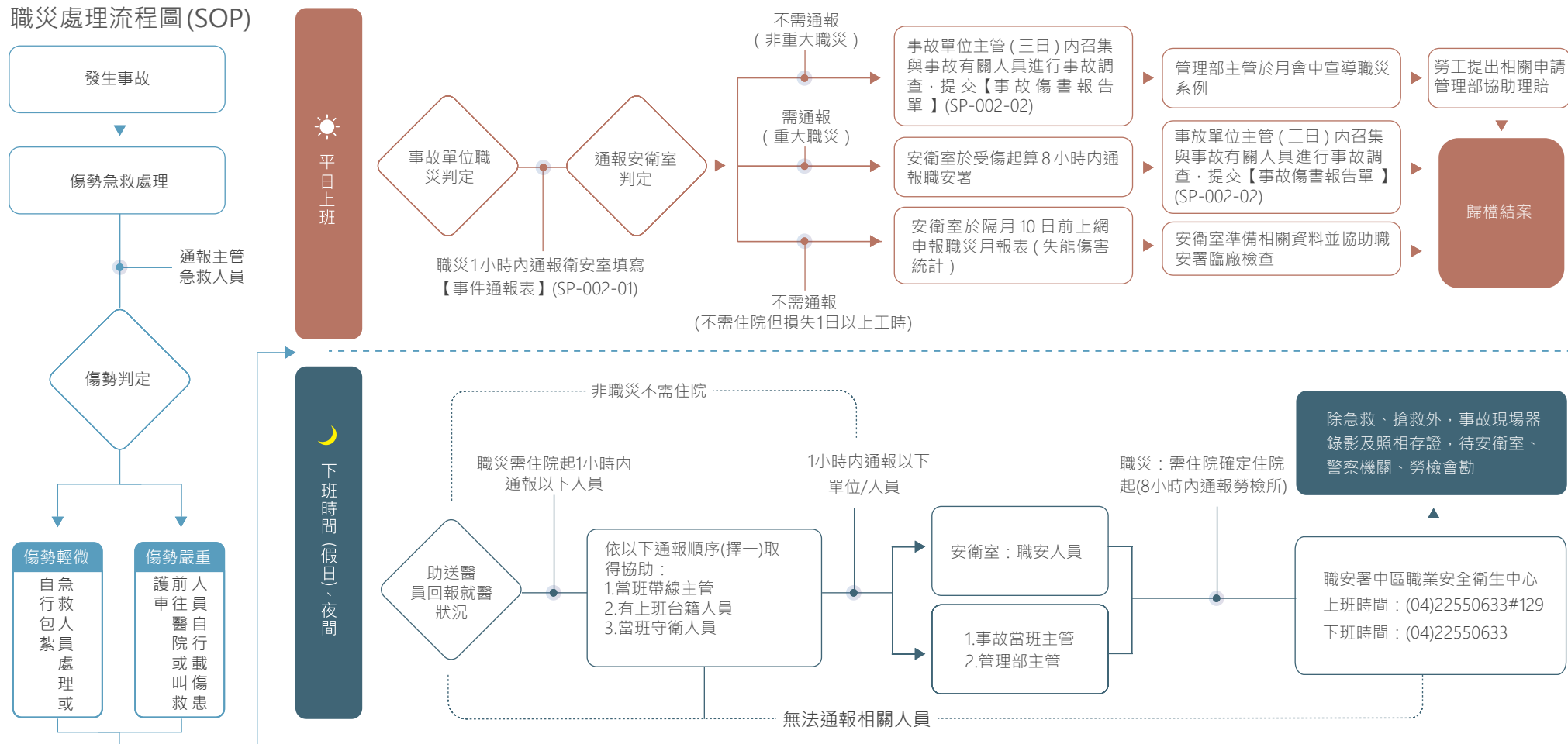
「嚴重職業傷害人數」則是受傷害者無法恢復的其他傷害 ( 如截肢 )，或無法於六個月內恢復至受傷前的工作狀態者。

可記錄職業傷害比率算結果小數點以後取兩位，第三位無條件捨去；

損失天數比率計算結果取整數，小數點無條件捨去。



## 職災處理流程圖 (SOP)



註1：事件搶救應通報主管/急救人員有上班、下班(假日)、夜間，依以下3項處理

- 1.上班期間發生職災事件，應立即通報至主管急救人員，急救人員對傷患採取急救措施，並視傷勢輕重決定是否就醫。
- 2.下班期間(假日)、夜間，發生職災可能沒有急救人員，請依下列順序尋求協助。第一順位找帶第二順位找有上班的台籍人員線主管，第三順位找當班守衛。協助對傷患採取急救措施並視傷勢輕重決定是否就醫。

3. 應控制事故蔓延，避免重複事故發生，把人員傷亡和財產損失減少到最低程度，並保持現場以利事後調查。

註2：職災判定標準依文件 5.2.4 條判定，判定後1小時內填寫【事故傷書報告單】(SP-002-02)經部門主管簽核後，並通知管理部及安衛室。

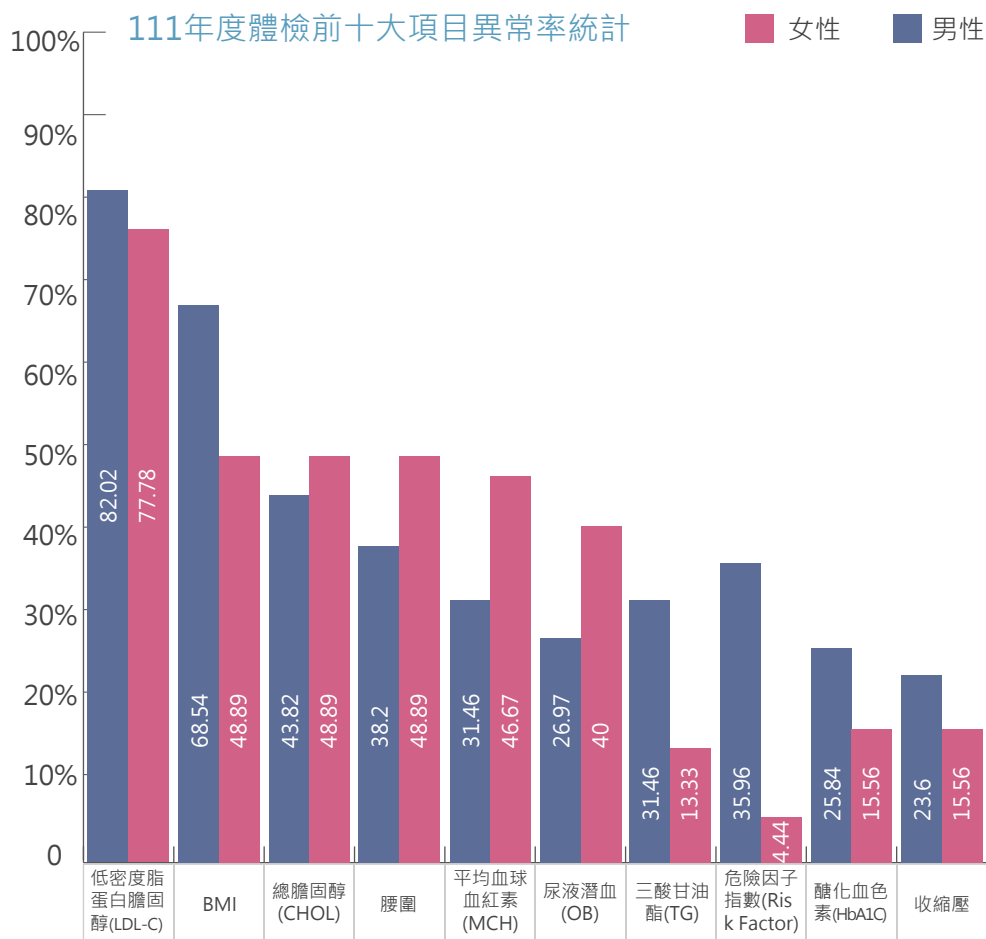
註3：由安衛室判定，需通報職安署的職災依法規要求，如 5.2.5 條所列。



## 健康管理

廠區內每年提供一次健康檢查，健康檢查結果除了可讓同仁知悉目前健康狀況，也做為保護員工健康、健康衛教、實施四大計畫及員工健康關懷之依據。健康檢查後，由職護彙整同仁健康報告，並進行健康分級管理，安排健康關懷、提供相關衛教，也會安排職醫於臨場服務時進行健康諮詢。

健康檢查報告屬隱私權之保密機制，資料統一由人力資源人員及勞工健康服務護理人員依年度別進行保管，若廠區勞工健康管理員需要相關健檢資料，需向人力資源人員提出調閱。



## 推行法定健康保護計畫（台灣據點）

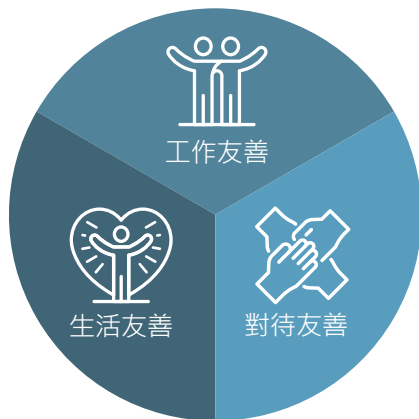
計畫名稱	2022年執行成果
人因性危害預防	進行肌肉骨骼症狀調查，安排健康諮詢服務。
不法侵害預防	於公佈欄公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」，提供申訴管道，及各主管完成職場不法侵害行為自主檢核表。
過負荷預防計畫	使用過勞量表進行個人評估，與健康檢查結果計算10年內心血管疾病發病風險，合併執行。
女性工作者母性健康保護	實施母性健康保護工作場所環境及危害評估，提供個人健康面談。

## 健康宣導與活動

類型	說明
健康啟動	參與衛生福利部國民健康署健康職場認證健康啟動標章，致力於推動職場菸害防制暨健康促進。
防疫宣導	因應COVID-19疫情、季節流感、腸胃道傳染疾病等，運用通訊軟體進行防疫宣導，提升防疫相關知能。
健康宣導	每年依健康檢查結果，進行健康分級管理，安排健康會談，提供相關衛教資訊，例如：慢性病防治、代謝症候群的預防等。
健康促進活動	111年辦理「健康Follow Me-輕盈好體態」活動，共有40位同仁參與，此次活動共減重139公斤，腰圍減少339.5公分，由111年的健檢報告中也發現因為此活動BMI異常率有下降的情形。
捐血活動	配合捐血中心進廠內舉辦捐血活動，總捐血袋數64袋。



有鑑於工作與生活平衡的理念，以「大手牽小手，幸福一起有」的理念下，在 COVID-19 疫情可控的環境條件下，邀集同仁及家屬透過社團推動運動的風氣，共同「走出戶外，迎向陽光」。



### 工作友善

工作規範合理且明確搭配獎懲制度，提升員公向心力。

### 生活友善

提供員工生活、交通、健康等生活需求服務，協助員工能放心、安心的投入工作。

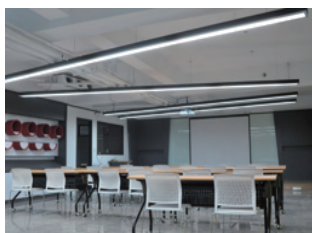
### 對待友善

倡導同儕溝通有愛，上下溝通無礙、哺集乳室設置

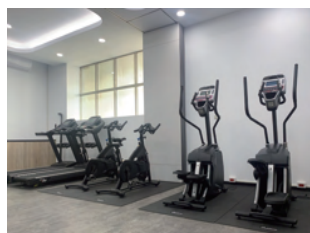
### 福利設施



視訊會議室



簡報室



員工健身室



哺乳室



員工餐廳



迎賓大廳

### 年度員工旅遊 / 家庭日

2022年在新冠疫情逐步解封後，在金秋送爽的八月，舉辦了【好田森林之旅】的活動，邀請員工及眷屬進行親子同樂，欣賞濕地風光之美，體驗濕地生態之樂，在大海藍天的美景之下，釋放工作及生活的壓力，在活動遊戲中，拉近彼此距離，增近同仁與親子的關係及互動。

類型	說明	場次	參與人數
單車	濁水鐵馬行	1	25人
健行	松柏健行趣	1	40人



濁水鐵馬行



松柏健行趣

### 多元活動



集體合照



集體合照



X-Park一日遊



公路花園巡禮



公路花園巡禮



減重活動



## 六、股東滿意

6-1 公司治理	51
6-2 經營績效	56
6-3 風險管理	57
6-4 誠信經營與法規遵循	59
6-5 資安與營業秘密管理	59

# 2022 企業永續報告書

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT

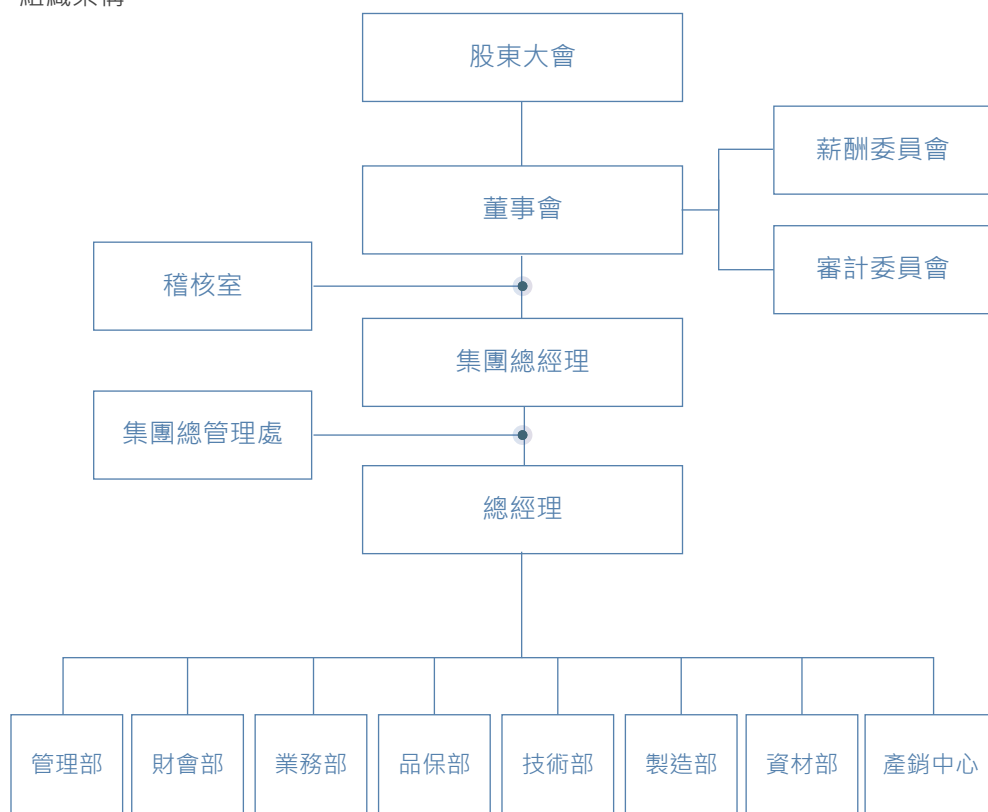




## 公司治理

落實公司治理的最終目標是保證股東權益的最大化，透過完善的制度、標準的流程與稽核制度的落實，確保各項政策秉持公司治理完整性及資訊透明化的前提下，將營運風險降至最低。合理界定和分配全體股東與營運團隊的權利與責任關係。同時揭露和勤最高治理機構的設立與組成，並且確保營運決策與營運理念包括經濟、環境和社會的各項考量面的符合性。

### 組織架構



董事會為公司最高治理機構，董事會原則上每季召開常會一次，聽取公司重大經營策略、營運報告及稽核報告，審議、監督業務及財務方針並追蹤執行情形。董事長為股東會及董事會主席，其下設有總經理，總經理秉承董事會決議，綜理公司業務。規畫於2022年設置資安主管主管綜理公司資訊安全相關業務。

部門別	部門職責
集團總經理	負責規劃集團長短期經營策略。 依集團各項內部管理規章定期或不定期就集團經營績效予以評核。 確保集團財產之安全及業務之有效推展。
集團總管理處	董事會召集 新產品、技術評估與建置 集團財務資金籌資、調配、建立及維護有關會計管理業務。
稽核室	公司內控內稽制度建立、修訂及檢核各項管理制度之健全性、合理性及有效性。 執行年度稽核計劃之查核、並提供稽核問題點改善建議與追蹤改善成效
總經理	負責規劃公司長短期經營策略。 依公司各項內部管理規章定期或不定期就各單位經營績效予以評核。 確保公司財產之安全及業務之有效推展。
管理部	資訊系統整體規劃設計及整合、軟硬體維護、網路安全及流量控管。 負責公司營運系統自動化、電子郵件系統、檔案伺服器系統、網站維護。 資訊設備維護、請購及電腦軟硬體管理。 計畫、主持或協調電子資料、資訊系統或電腦程式設計相關之活動。 負責策略性人力資源規劃、人力資源發展及工作設計與職位規劃。 負責教育訓練業務之規劃及執行。 負責全公司財產管理、環境污染之監控、職業災害之防止。 負責總務行政服務之業務。
財會部	編製年度預算。 綜理財務資金籌資、調配、建立及維護有關會計管理業務。 股東會相關事項處理及股務作業。 財務報表編製。



## 公司治理

部門別	部門職責
財會部	編製年度預算。 綜理財務資金籌資、調配、建立及維護有關會計管理業務。 股東會相關事項處理及股務作業。 財務報表編製。
技術部	新技術的研究、開發與維護。 技術文件管理及開發專案進度管理。
品保部	負責品質管制及推動品質改善。 量產產品之產品良率、品質之監督、控管與分析。
資材部	負責資材、採購之業務。 負責倉儲管理之業務。
產銷中心	協調海外工廠生產資源調度。 生產策略與排程計劃之擬定與執行。

## 董事會運作

### 董事會運作制度

和勤董事及獨立董事任期為三年，董事會設置董事6席，其中6位董事並含有1位女性，另有4位獨立董事中含有1位女性；依年齡劃分，董事成員中有3位為40歲以下、7位為51歲以上。董事成員的提名是經由嚴謹的遴選程序，不僅考量專業能力，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽，獨立董事候選人之獨立性亦需符合『公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法』的規定。董事候選人名單將於股東會投票選舉。依相關法令規定，持有和勤已發行股份總數1%以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，使得股東亦得參與董事候選人之提名程序。

### 董事會成員

職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任和勤及其他公司之職務
董事長	黃亦翔	嘉南藥理科技大學 永紘工程有限公司董事長 永紘營造(股)公司董事長 嘉興和新精冲科技有限公司董事 淮安和新精冲科技有限公司董事	本公司董事長兼任總經理 永紘工程有限公司董事長 永紘營造(股)公司董事長 嘉興和新精冲科技有限公司董事 淮安和新精冲科技有限公司董事
董事	謝玲	東方技術學院應用外語科英文組 建華實業有限公司採購員 証寰五金有限公司國貿專員	嘉興和新精冲科技有限公司監事 淮安和新精冲科技有限公司董事
董事	呂永恭	大林中學 金鎂成實業有限公司董事長	金鎂成實業有限公司董事長
董事	戴文成	立德商工肄業 永紘營造(股)公司董事	永紘營造(股)公司董事
董事	羅泳秋	逢甲大學經濟系 成肯國際實業股份有限公司董事長 鴻威光電股份有限公司董事長 佳肯國際股份有限公司董事	成肯國際實業股份有限公司董事長 鴻威光電股份有限公司董事長 佳肯國際股份有限公司董事
董事	大立高分子 法人代表： 吳家權	中原大學機械系 家全投資(股)公司董事長 匯旺(嘉善)精密機械有限公司董事長 匯鑽科技(股)公司董事 匯鉞投資(股)公司董事 嘉興和新精冲科技有限公司董事 淮安和新精冲科技有限公司董事	家全投資(股)公司董事長 匯旺(嘉善)精密機械有限公司董事長 匯鑽科技(股)公司董事 匯鉞投資(股)公司董事 嘉興和新精冲科技有限公司董事 淮安和新精冲科技有限公司董事



## 公司治理

職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任和勤及其他公司之職務
獨立董事	王元宏	國立成功大學企業管理學系 德勤商務法律事務所律師	永華商務法律事務所主持律師 中鋼碳素化學(股)公司獨立董事 大立高分子工業(股)公司獨立董事
獨立董事	蔡美娥	國立台灣大學商學研究所 國立政治大學會計系 茂發電子(股)公司營運長 美環能(股)公司財務副總經理 德英生物科技(股)公司副總經理 華南永昌綜合證券(股)公司協理	艾米美聯合顧問工作室 鴻慶加油站(股)公司監察人
獨立董事	黃錦煌	美國西北大學機械工程博士 逢甲大學教授 逢甲大學工學院院長 逢甲大學產學合作處產學合作長	逢甲大學副校長 大詠城機械股份有限公司董事 鈺齊國際股份有限公司獨立董事
獨立董事	陳富邦	東海大學法律學系碩士 詠勝國際法律事務所主持律師	詠勝國際法律事務所主持律師

### 董事會運作情形

董事會運作情形董事會為和勤統籌機構，董事會由6席具有豐富產業經營與學術經驗之董事組成，另設有4席獨立董事。每年董事會定期召開討論公司重大事項，2022年共召開9次董事會，平均出席率為84.2%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
董事長	黃亦翔	9	0	100%
董事	謝玲	9	0	100%
董事	呂永恭	6	0	67%
董事	戴文成	2	2	50%
董事	羅泳秋	6	2	67%
董事	王元宏	5	0	100%
獨立董事	吳家權	4	0	80%
獨立董事	蔡美娥	9	0	100%
獨立董事	黃錦煌	8	1	89%
獨立董事	陳富邦	8	1	89%





## 公司治理

職稱	姓名	課程名稱	主辦單位	時數
董事長	黃亦翔	從全球政經情勢談台商經營及併購策略	社團法人中華公司治理協會	3
		公司治理下的董監事責任說明與案例介紹		3
董事	謝玲	從全球政經情勢談台商經營及併購策略	社團法人中華公司治理協會	3
		公司治理下的董監事責任說明與案例介紹		3
董事	羅泳秋	從全球政經情勢談台商經營及併購策略	社團法人中華公司治理協會	3
		公司治理下的董監事責任說明與案例介紹		12
董事	法人代表 吳家權	從全球政經情勢談台商經營及併購策略	社團法人中華公司治理協會	3
		公司治理下的董監事責任說明與案例介紹		3
獨立董事	王元宏	企業常見公司治理缺失與相關法令解析	財團法人中華民國會計研究發展基金會	3
		財報幣案「資金流向」之追查及相關法律責任案例探討		3
獨立董事	蔡美娥	從全球政經情勢談台商經營及併購策略	社團法人中華公司治理協會	3
		公司治理下的董監事責任說明與案例介紹		3
獨立董事	黃錦煌	公司治理與證券法規	中華民國公司經營暨永續發展協會	3
		從董監角度看全球最低稅負制	社團法人中華公司治理協會	3
		董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力		3
		公司治理3.0-永續發展藍圖		3
獨立董事	陳富邦	從全球政經情勢談台商經營及併購策略	社團法人中華公司治理協會	3
		公司治理下的董監事責任說明與案例介紹		3

### 各功能性委員會

#### 審計委員會

和勤於2015年6月依據『公開發行公司審計委員會行使職權辦法』第三條規定，董事全面改選並成立審計委員會。

#### 審計委員會運作情形

為管控已存在或潛在風險為目的，並以營運管理、資產評估、投資控管為主，評估與監督和勤機經營成效。經董事會通過，本委員會由四位獨立董事組成，每季至少召開一次會議。2022年度共召開8次審計委員會，平均出席率為93.75%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事（召集人）	王元宏	4	0	100%
獨立董事	蔡美娥	8	0	100%
獨立董事	黃錦煌	7	1	87.5%
獨立董事	陳富邦	7	1	87.5%
註：王元宏111.05.30 辭任，應出席4次				

#### 薪資報酬委員會

和勤已於在2001/5依據『股票上市或證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法』規定辦理，設立薪酬委員會。

#### 薪資報酬委員會運作情形

薪資報酬委員會主要職權為強化公司治理及風險管理為目的，並以激勵、留任人才為考量，評估與監督和勤董事、監察人及經理人之薪資報酬制度。經董事會通過，本委員會由四位獨立董事組成，每年至少召開二次會議。2022年度共召開4次薪資報酬委員會，平均出席率為100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
召集人	王元宏	3	0	100%
委員	蔡美娥	4	0	100%
委員	黃錦煌	4	0	100%
委員	陳富邦	4	1	100%
註：王元宏111.05.30 辭任，應出席4次				

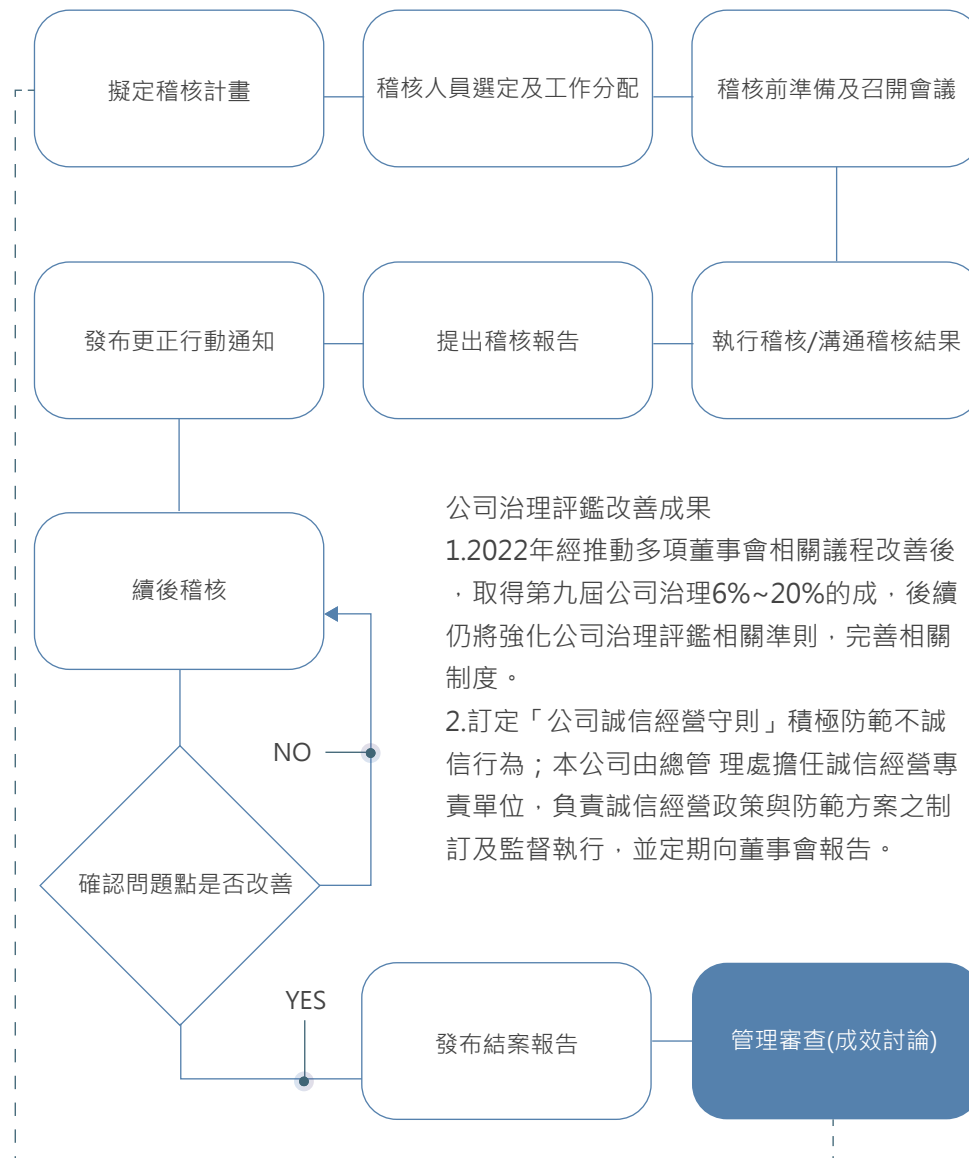
## 公司治理

### 利益迴避

日期	議案	決議說明
1/14	本公司經理人 2021 年度績效考核結果、擬發放之年終獎金案	除黃亦翔董事長及謝玲董事因利益迴避原則未參與討論及表決外，其餘董事（含獨立董事）無異議照案通過
3/25	110 年度董事酬勞與員工酬勞及分配情形案	除黃亦翔董事長、謝玲董事、戴文成董事及羅泳秋董事因利益迴避原則未參與討論及表決外，其餘董事（含獨立董事）無異議照案通過。
3/25	本公司經理人薪酬調整審議案	除黃亦翔董事長、謝玲董事、戴文成董事、呂永恭董事、吳家權董事、陳益莊經理、賴慧玲經理因利益迴避原則未參與討論及表決外，其餘董事（含獨立董事）無異議照案通過。
8/5	聘任第六屆薪酬委員會委員案	除蔡美娥獨立董事、黃錦煌獨立董事及陳富邦獨立董事因利益迴避原則未參與討論及表決外，其餘董事（含獨立董事）無異議照案通過。



### 內部稽核





2022年合併營收25.3億元，相較2021年減少1.0億元，在COVID-19後疫情及全球庫存調整利空下，仍穩定經營。

歷年營收與損益					
單位：仟元	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
營業收入	2,453,364	2,092,780	2,295,575	2,639,658	2,539,681
營業成本	1,995,962	1,782,563	1,800,540	2,128,042	2,211,042
營業毛利	457,402	310,217	495,035	511,616	328,639
營業費用	289,248	248,751	265,305	326,378	349,431
推銷費用	81,929	64,430	55,148	69,406	60,012
管理費用	148,806	141,504	148,870	183,095	193,696
研究發展費用	44,587	46,447	56,129	88,132	94,225
逾期信用減損損失(迴轉利益)	13,926	(3,630)	5,158	(14,255)	1,225
營業受益	168,154	61,466	229,730	185,238	(20,792)
營業外收入(支出)	(13,579)	(23,939)	(16,984)	(4,743)	44,682
稅前淨利	154,575	37,527	212,746	180,495	23,890
所得稅費用	52,566	417,466	75,114	72,833	(19,244)
本期淨利	102,009	20,061	137,632	107,662	43,134
稅後其他綜合損益淨額	(28,196)	(46,835)	7,125	4,695	22,649
綜合損益總額	73,813	(26,774)	144,757	112,357	65,783
每月盈餘	1.29	0.26	1.69	1.29	0.53

## GRI特定揭露支出項目

員工薪資與福利	539,736	457,347	475,869	568,109	529,646
利息與股利支出	47,159	75,236	40,152	88,840	84,963
政府補助金額	752	42,772	9,398	19,104	11,070
直接/間接政治捐獻	300	500	0	0	350
社區投資支出口	10	50	20	10	30
間接政治捐獻： 透過遊說者或慈機構等中介組，向政黨、政黨代表、公職候選人、政治事業或與所支援的組織(如智庫或基金會)等提供財務或實物支援。					

## 政府補助

補助項目包含稅收減免、抵減，以及計畫申請、研發補助、疫情補助金，或是其他向政府相關單位申請之項目

## 政府補助揭露資訊

	單位：仟元	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
臺灣	稅收減免及抵減	0	0	0	0	0
	投資補助、研發補助	0	0	0	0	0
	政策獎勵金	0	0	0	0	0
	其他政府財務補貼	0	213	1,033	3,027	3,065
中國	稅收減免及抵減	0	0	0	0	0
	投資補助、研發補助	0	0	0	0	0
	政策獎勵金	0	0	0	0	0
	其他政府財務補貼	752	42,559	8,365	16,077	8,005
合計	臺灣	0	213	1,033	3,027	3,065
	中國	752	42,559	8,365	16,077	8,005



## 風險管理

各項風險擬定對策

風險	因應對策
公司整體營運、目標之評估及控管	1.經營策略規劃與檢討 2.各部門KPI目標訂定與未達標說明檢討
市場風險評估及控管	1.新客戶及新開發市場競爭行動 2.新客戶接單及應收帳款流程風險管控 3.新產品開發時程延遲風險 4.新產品生命週期評估
政令及法規守規性遵循控管	各項法規變更的適法性評估
資訊系統運作異常風險評估及控管	1.資訊安全評估及緊急應變措施 2.機房實體及環境安全防護措施，並定期施以相關保養。
利率、匯率變動、通貨膨脹之風險及效益評估及控管	1.調整現金流量以及爭取較優惠的利率條件等以降低利率變動的影響。 2.蒐集國際金融、匯率、利率之資料，做為參考結匯及支付貨款時點外，亦會依當時外幣交易的金額伺機操作遠匯或SWAP交易避險。 3.密切觀察市場物價波動，積極開發原物料供貨來源、提高生產效率，以試圖降低生產成本外，並與客戶維持良好的關係適時的向客戶反應生產成本，故尚能有效降低通貨膨脹對本公司獲利的衝擊。
環境、安全衛生之風險評估及控管	1.進行環境考量面與安全考量面進行風險性評估 2.針對綜合風險高的項目列入目標、管理方案管理

災害	
因應氣候變遷風險措施-風災、水災等天然災害導致產能減少或中斷風險管控	1.高風險廠商管理：依地區位置掌握高風險廠商，進行風險預防及安全庫存管理 2.備援小組：和勤成立危機小組，當風險產生時，提供供應商立即援助 3.採購策略：新供應商需考量廠商風險性及改善計畫

## COVID-19疫情管理

由於COVID-19疫情蔓延，為能有效管制及快速反應傳染病的緊急事況，成立應變小組，針對廠區各項因應作法書面化，在廠區內若遇突發狀況時，員工能有所依循。此外，針對員工入廠之控管，亦制訂標準作業流程，以供遵循，且降低員工集體染疫之風險。





## 誠信經營與法規遵循

和勤誠信守則

和勤訂有「公司治理守則」、「公司誠信經營守則」、「工作規則」、等相關辦法作為規範主管及員工之行為規範，依據透過內控自評之風險辨識機制，將貪腐風險及內、外部事件可能引發之風險，包括影響公司整體營運、目標之評估及控管之風險、政令及法規守規性遵循控管風險投資、轉投資及購併之風險及效益評估及控管風險、利率、匯率變動、通貨膨脹之風險及效益評估及控管風險等，皆納入考量，針對既定易生貪腐風險及已辨識風險的納入組織職掌，並經由有充分之職能分工及內部稽核機制，降低並控管其風險。

### 反貪腐

員工入職簽切結書、供應商協力廠商簽署公平交易協議書。

### 宣導與教育訓練

2022年於新進人員入職時辦理反貪腐教育訓練、每年透過海報、電子報、電子公告等方式進行相關法治宣導。

### 誠信申訴機制

流程	運作方式
組織規章	明訂和勤對行為操守之要求，訂定「公司治理守則」、「公司誠信經營守則」、「工作規則」作為規範主管及員工之行為規範。
員工訓練	新進員工訓練包含公司相關規定及應遵守紀律等，並透過月會宣導品德操守、遵守公司相關規定及應遵守紀律，樹立誠信風氣。
風險評估	稽核單位依「內部控制制度」規定，對各營運循環及作業項目進行包含相關法令遵循之風險評估，並依風險評估結果擬訂年度稽核計畫。
自我監督	2022年1月，計3個一級單位、7個部門，自行辦理內控制度評估作業，並各別提出報告。並及時因應環境改變，調整內控制度之設計及執行，以落實監督之機制。
投訴管道 (內部、外部)	投訴電話：(04)7980339#1301 投訴傳真：(04)7980329 投訴信箱：administration@cftc.tw 由稽核室受理有關營私、舞弊、危害公司利益、違反公司規章等不當情事之投訴，經審慎查證、審核後由相關單位妥善辦理。
反制不當行為	1.內部顧客：不當行為案件呈「人事評議委員」後依其評議辦理。 2.外部顧客：確保雙方從事公平與透明之交易行為，針對違反反收賄、反貪瀆而造成公司損害的廠商將依據「協力廠商公平交易同意書」的條款予以求償並採取必要之法律行動。

### 相關法規遵循狀況

違反法條、原因說明	金額	改善做法
經濟部投資大陸美金850萬案，補申請並陳報投審會處分罰鍰	50,000	加強人員訓練，並已完成改善
勞動部行政罰鍰，廠內職災事件	100,000	針對事故發生原因進行調查，並已完成改善
勞動部行政罰鍰，廠內職災事件	30,000	針對事故發生原因進行調查，並已完成改善
彰化環保局廢木材棧板110/6產出量超出核准量10%,且未依廢清計畫位置存放	6,000	1.依廢清書的位置標示廢棧板貯存位置 2.請合法清運處理公司清運相關廢棧板，貯存量符合廢清書核准量
合計：186,000		



## 資安與營業秘密管理

資訊安全政策

- 1.各項資訊安全管理規章必須遵守政府相關法規（如：刑法、國家機密保護法、專利法、商標法、著作權法、個人資料保護法等）之規定，由資訊課負責資訊安全制度建立及推動事宜。
- 2.新資訊系統應於建置前納入資訊安全風險評估，防範危害系統安全之情況發生。
- 3.依職務職責明確規範資訊系統及網路服務之使用權限，防止未經授權之存取動作，跨職務之權限皆需透過申請始得存取。





## 資安與營業秘密管理

2022資安推動措施

推行措施	說明	
	推動原因	推行方式
軟體安全、禁止使用盜版軟體	資訊工具取得方便，員工因作業方便會自行下載盜版軟體使用。	受公司管制的電腦裝置，皆由資訊單位管控，不得安裝盜版軟體，並管制安裝權限。員工有需求的作業系統或應用程式，皆由公司取得正版授權，並由資訊單位安裝使用。
社交工程	使用免費的社交通訊軟體，如line、skype等，來傳送檔案、快速聯繫、或發布公告，皆是使用原本私人帳號，作為公務使用，因此會潛藏眾多資安風險，容易機密外洩，例如將公務情事傳到私人群組。	導入企業型通訊軟體，區隔公務 / 私用訊息平台，由公司內部認證登入，成員皆為公司員工，防止機密外洩，並有紀錄備查。
自攜設備管理	對於員工能使用自己裝置，快速進入工作狀態，且不受地域限制，隨時都與工作進度接軌，提升團隊作業效率；對於公司則能降低企業的資訊採購成本，滿足移動商務需求，可大幅降低設備的折舊與維運管理支出。	設立自帶資訊設備管理辦法，明確規定自帶設備之申請及使用，並接受公司資安政策管控，簽立自帶資訊設備使用同意書，以防範外部的盜取或員工的洩漏。
垃圾信管理	垃圾信包含無害的廣告信及惡意的釣魚信、病毒信，惡意信件將危害公司資訊系統運作，嚴重將造成公司財產損失。	透過防火牆、防毒軟體、垃圾信過濾軟體，透過層層把關，將惡意信件阻擋在外，不定時宣導惡意信件的資安觀念。

## 營業秘密管理政策

No.	階段	政策	欲達成目標
1	短期	1.營業秘密教育訓練 2.初步擬訂智財管理規則，擴大非體系類之推機密文件管理。 3.就侵權事件啟動訴訟救濟	轉換員工思維，提升內部員工之營業秘密風險意識，降低侵權與被侵權風險。
2	中期	以公司營運為基準，配合現有ISO體系，規劃配套營業秘密管理措施	1.內部整合，逐步落實體系與非體系類營業秘密管理制度。 2.以營業秘密為保護新，公開揭露管理規則，推進TIPS認證。
3	長期	1.有效控制營業秘密風險，持續執行管理制度，並予以監控、矯正改善。 2.尋找技術人員、老師傅經驗傳承之道	1.區分專利建構與技術傳承保護手段，妥善保護公司knowhow。 2.對外提升公司良好維權與使用意識，加強客戶與市場信任度。





## 資安與營業秘密管理

2022營業秘密推動措施

推行方案	執行作法
建立明確營業秘密保護管理政策	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.指定營業秘密專責管理單位/人員。</li> <li>2.與員工、客戶及供應商之保密約定</li> <li>3.勞動契約中有競業禁止約定</li> </ol>
紙本檔案管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.設計圖之圖面發行管理制度</li> <li>2.閱覽、使用機密設計圖紙本檔案之管理</li> <li>3.由專責文管人員登記並確認員工身分及其權限後，提供機密紙本檔案</li> <li>4.機密紙本檔案歸還時，由專責管理人員記錄歸還者身分及時間。</li> <li>5.制定文件管理辦法，建立機密紙本檔案銷毀SOP</li> </ol>
電子檔案管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.導入設計圖數位加密管理系統</li> <li>2.多功能事務機列印管理</li> </ol>
新進員工管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.新人訓練，使職務上知悉或持有公司未公開之檔案，皆應保密。</li> <li>2.簽署保密協議，應保密之檔案，未經公司同意或授權，不得使用，交付或洩漏予第三人。員工離職後仍負有保密義務。</li> <li>3.依員工職務，設定員工使用公司資訊設備之權限。</li> </ol>
員工在職期間管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.職務調動員工陳報及聲明義務：員工陳報自行保存之機密檔案，並交還原任職單位。</li> <li>2.公司針對職務調動員工之管理：視員工新工作內容及可能接觸之機密檔案，評估是否重新簽訂保密、智慧財產權及競業禁止約定。依新工作內容，調整員工存取、使用機密檔案之權限。</li> </ol>
員工離職處理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.建置回溯盤點離職員工閱覽、存取及使用機密檔案之機制。</li> <li>2.與員工進行離職面談，告知離職員工應刪除、銷毀自行保存之機密檔案，並作成離職切結(書面或電子)。</li> <li>3.員工離職後，即刪除離職員工登入公司資訊設備、電子信箱之帳密及使用權限。</li> </ol>
委外廠商、協力廠商及外聘人員管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.與委外廠商、協力廠商及外聘人員簽訂廉潔條款與保密約定。</li> <li>2.應保密之檔案，未經公司有權限之人同意或授權，不得使用，交付或洩漏予第三人。</li> </ol>
營業秘密教育訓練	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.不定期訓練及考試：不定期舉辦員工營業秘密管理規範訓練課程。</li> <li>2.妥善保存營業秘密教育訓練紀錄。</li> <li>3.於適當之場合進行宣導，提醒員工注意保密事項，並設置保密文宣</li> </ol>

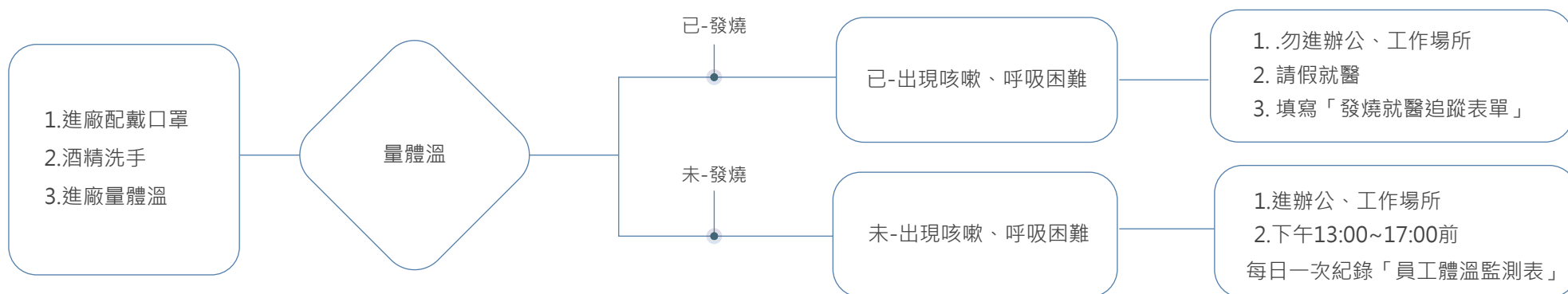


## 資安與營業秘密管理

## 風險管理

由於COVID-19疫情蔓延，為能有效管制及快速反應傳染病的緊急事況，成立應變小組，針對廠區各項因應作法書面化，在廠區內若遇突發狀況時，員工能有所依循。此外，針對員工入廠之控管，亦制訂標準作業流程，以供遵循，且降低員工集體染疫之風險。

項目	作業方式	週期	表單	負責人員	稽核單位
COVID-19防止作業計畫	管理辦法制定	永久	防治表單貝	管理部主管	防疫小組
員工健康監測計畫	員工自主申明	乙次/週	員工自主申明書	各單位主管	環安衛室
	員工體溫監測	乙次/日	員工體溫檢測紀錄表	各單位主管	環安衛室
	異常追蹤處理	乙次/日	異常追蹤紀錄	環安衛家	管理部主管
彈性調整人力,啟動異地辦公室或在家上班機制	分區辦公	依指揮中心公告為準	指揮中心公告	管理部主管	環安衛室
	異地辦公/居家辦公	依指揮中心公告為準	指揮中心公告	管理部主管	環安衛室
健康距離維持	辦公室	5/17起至6/8	分區辦公座位表	各單位主管	管理部主管
	會議室		室內空間健康距線1.5m	會議召集人	管理部主管
	員工餐廳		室內空間健康距貼1.5m	管理部主管	環安衛室
	作業區		室內空間健康跟線1.5m	各單位主管	環安衛室
工作相關的集會或活動	會議		公告	會議召集人(視訊會議)	管理部主管
	集會		公告	嚴禁舉辦	管理部主管
防疫假別擬定	公告	永久	公告	管理部主管	防疫小組





## 七、環境滿意

7-1 環境管理	63
7-2 溫室氣體管理	63
7-3 能源管理	64
7-4 水資源管理	65
7-5 廢棄物管理	65





## 環境管理

環境管理資源投入

和勤致力於保護當地環境，每年投資在環境保護相關支出多達數萬元，對於空汙、汙水處理設施、危險廢棄物處理處置，皆設有專責人員負責管理、運行維護與日常保養工作。

### 廠區節能規畫

2022年持續進行相關節能、自動化、減少人工作業、減廢等相關設施之規畫。

2022年環境費用投入經費統計 (單位：元)		類型	說明
廢棄物處理費	8,655,117	節能	1.廠區裝設感應式照明 2.廠區燈具採用LED節能燈源
防治設備	1,050,000	減廢	1.汙水處理廠 2.空氣汙染防制塔 3.回收水設備
費用合計	9,705,117		



## 溫室氣體管理

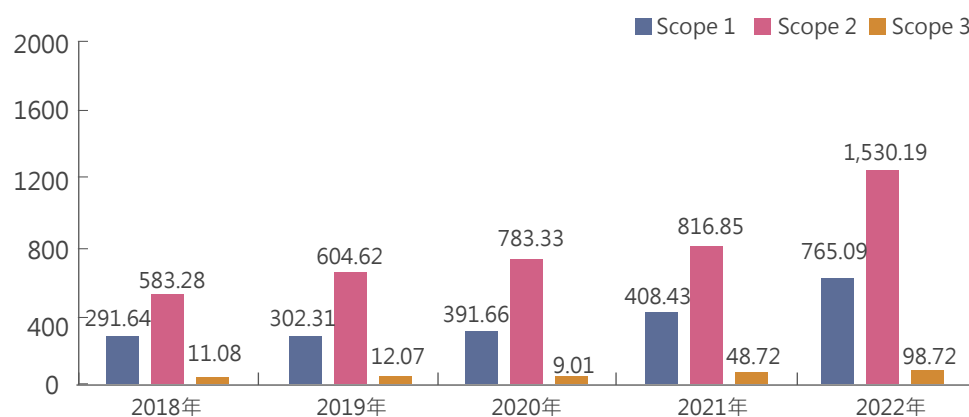
溫室氣體盤查

2019年開始進行溫室氣體盤查，盤查範圍1.用電碳排放量，2.天然氣使用量，3.運輸設備能源使用量，4.員工活動情形。

2022年溫室氣體排放量為2,394公噸CO<sub>2</sub>e，比2021年增加1,262公噸，原因是生產製程增加表面處理作業，造成生產過程中能源使用提高。

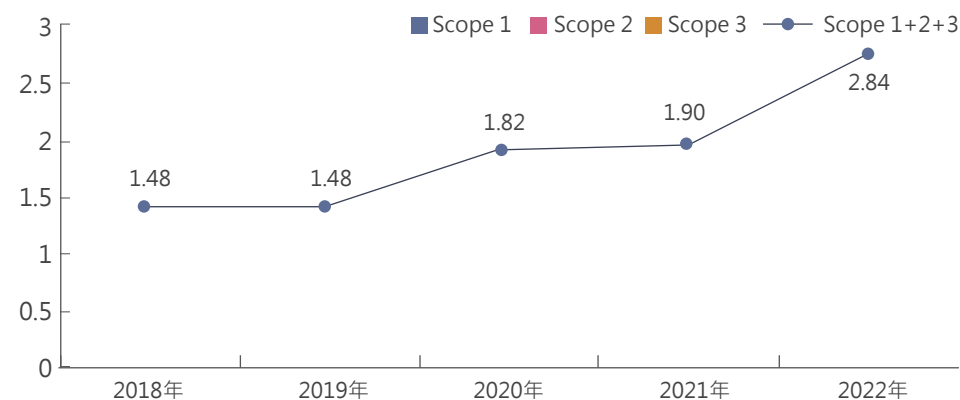
### 歷年溫室氣體排放量

(單位：公噸CO<sub>2</sub>)



### 歷年溫室氣體排放密集度

(單位：公噸CO<sub>2</sub>e/百萬台幣-營收)



註：自主盤查範圍為台灣之營運據點，依據環保署溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版)



## 能源管理

能源政策

評估新設備購置馬達及空壓機等設備以變頻馬達為主，並取得節電標準認證。定期監控廠內高耗能設備異常用電的狀況，並制定相關高耗能設備使用標準。

### 各營運據點能源耗用量

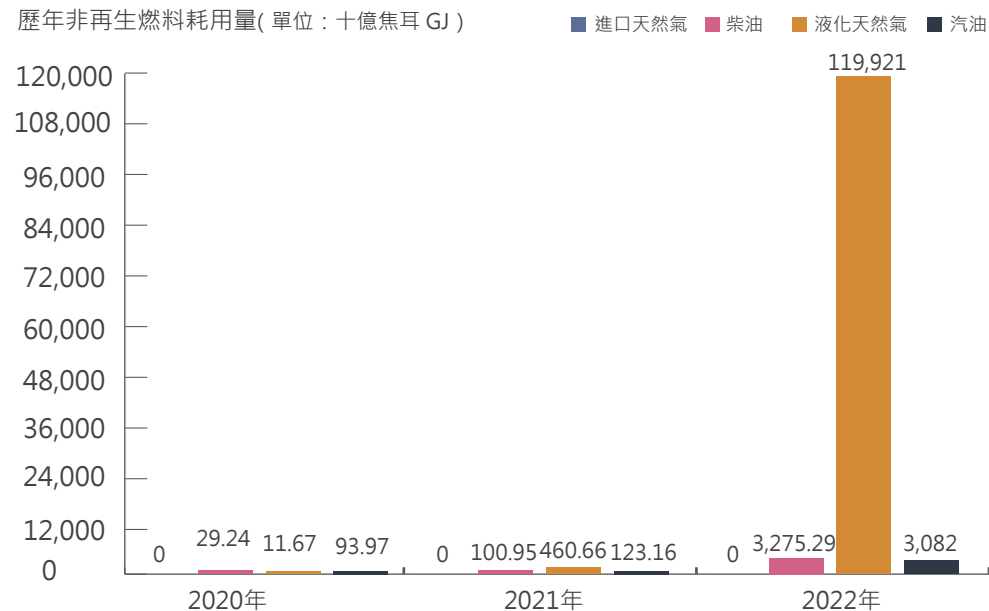
員工活動消耗非再生燃料有天然氣（電鍍製程）、柴油（堆高機、貨車）、汽油（工務車）等，產線內僅使用電力，2022年能源總耗用量為467,905 GJ。

歷年能源消耗用(GJ)				
項目	類別	2020年	2021年	2022年
非再生燃料	煤炭	-	-	-
	進口天然氣	-	-	-
	液化天然氣	11.67	460.66	119,921.00
	柴油	29.24	100.95	3,275.29
	汽油	93.97	123.16	3,082.00
	重油	-	-	-
再生燃料	生物質燃料	-	-	-
	固體再生燃料SRF	-	-	-
外購非再生電力	外購非再生電力	7904.07	8,548.09	341,627.62
	外購再生電力	-	-	-
自產再生電力	自產自用再生電力	-	-	-
自產出售電力	自產自用再生電力	-	-	-
能源消耗量統計	非再生燃料總消耗量	134.88	684.77	126,278.29
	再生燃料總消耗量	-	-	-
	非再生電力總消耗量	7904.07	8,548.09	341,627.62
	再生電力總消耗量	-	-	-
	非再生能源總消耗量	8038.95	9,232.86	467,905.91
	再生能源總消耗量	-	-	-
	非再生能源總消耗比例	100%	100%	100%
	再生能源總消耗量比例	0%	0%	0%

### 歷年能源耗用量合計

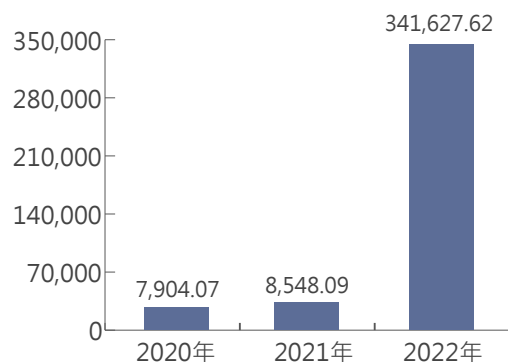
歷年非再生能源之燃料耗用量				
項目	類別	2020年	2021年	2022年
非再生燃料	煤炭(公斤)	-	-	-
	進口天然氣(度)	-	-	-
	液化天然氣(公斤)	11.67	460.66	119,921.00
	柴油(公升)	29.24	100.95	3,275.29
	汽油(公升)	93.97	123.16	3,082.00
外購非再生電力	外購非再生電力(度)	7904.07	8,548.09	341,627.62
	外購再生電力(度)	-	-	-
自產再生電力	自產自用再生電力(度)	-	-	-
自產出售電力	自產出售再生電力(度)	-	-	-
外購再生憑證	外購再生能源憑證(度)	-	-	-

歷年非再生燃料耗用量(單位：十億焦耳 GJ)



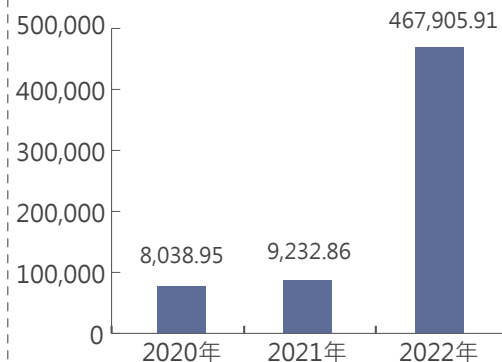
歷年電力耗用量（單位：十億焦耳 GJ）

■ 外購非再生電力 ■ 外購再生電力 ■ 自產自用再生電力



歷年能源總耗用量

■ 再生能源總消耗量 ■ 非再生能源總消耗量



## 水資源管理

水資源管理說明

全興廠設廠階段評估缺水狀況，因此在設廠階段先自行設置一座約300噸的地下蓄水池，搭配廠內蓄水塔約有500噸的蓄水空間，可供約3天的廠區使用。另亦評估回收水的規劃，節約水量的耗損。

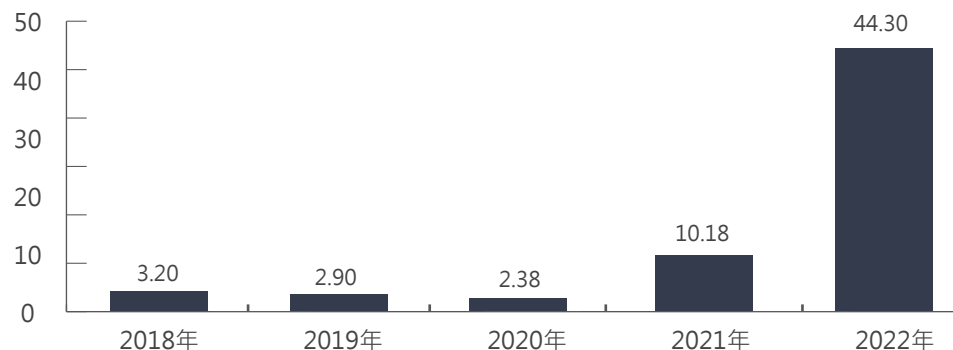
專案名稱	改善目標		改善效益說明	換算全年節電量（度）
	效率提升	減少能耗		
品管量測燈號傳輸	●		減少機台等待時間	約3,600
空壓機定頻改變頻		●	減少空壓機持續運轉時間	約7,000
工廠屋頂增設排風設備		●	降低廠房內之室溫、減少辦公室冷氣耗用	約5,000

## 取水量統計

因2022年啟用電鍍製程導致取水量大增，2022年較2021年增加3400度用水量。預定於2023年推動電鍍製程水回收規畫。

歷年取水量（單位：百萬公升ML）

■ 自來水 ■ 雨水

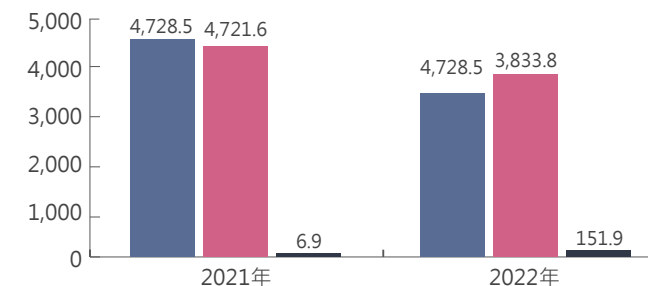


## 廢棄物管理

2022年廢棄物產生類型與處置量  
（依處置類型）（單位：噸）

廢棄物類型	廢棄物產生重量	回收再利用重量	直接處置重量
廢金屬(無害)	3,827.00	3,827.00	-
汙泥(有害)	142.00	-	142.00
廢紙(無害)	2.20	2.20	-
廢塑膠(無害)	4.60	4.60	-
一般廢棄物(無害)	9.90	-	9.90
合計	3,985.70	3,833.80	151.90
對應GRI指標：	306-3-a	306-4-a	306-5-a

歷年廢棄物處置合计量

■ 廢棄物產生重量  
■ 回收再利用重量  
■ 自直接處置重量

## 附錄：GRI STANDARDS索引

通用準則揭露索引

準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
GRI 101：基礎2016			
GRI 102：一般揭露2016			
組織概況			
102-1	組織名稱		9
102-2	活動、品牌、產品與服務		9
102-3	總部位置		10
102-4	營運據點		10
102-5	所有權與法律形式		26
102-6	提供服務的市場		7
102-7	組織規模		34
102-8	員工與其他工作者的資訊		34
102-9	供應鏈	價值鏈	31
102-10	組織或其供應鏈的重大變化	報告書揭露期間內無重大變化	17
102-11	預警原則或方針		56
102-12	外部倡議	截至2022年底無正式簽署之外部倡議	17
102-13	公協會的會員資格		11
策略			
102-14	決策者的聲明	董事長的話	4
治理			
102-18	治理結構		51
102-19	授予權責		51
102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任		51
102-22	最高治理單位與其委員會的組成		51

102-23	最高治理單位的主席		54
102-25	利益衝突		51
102-27	最高治理單位的群體智識		
利害關係人溝通			
準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
102-40	利害關係人團體		17
102-41	團體協約		20
102-42	鑑別與選擇利害關係人		17
102-43	與利害關係人溝通的方針		17
102-44	提出之關鍵主題與關注事項		20
報導實務			
102-45	合併財務報表中所包含的實體		55
102-46	界定報告書內容與主題邊界		3
102-47	重大主題表列		19
102-48	資訊重編		3
102-49	報導改變		3
102-50	報導期間		3
102-51	上一次報告書的日期		3
102-52	報導週期		3
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人		3
102-54	依循GRI準則報導的宣告		3
102-55	GRI內容索引		66
102-56	外部保證 / 確信	「本年度未進行外部查證」	
GRI 103：管理方針2016			

## 附錄：GRI STANDARDS索引

通用準則揭露索引

103-1	解釋重大主題與其邊界	3-3 重大主題管理	17
103-2	管理方針與其組成部分	3-4 重大主題管理方針	22
103-3	管理方針的評估		

特定主題準則揭露索引

準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼
GRI 200：經濟主題			
GRI 201：經濟績效2016			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會		56
201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫		43
GRI 202：市場地位2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率		43
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		57
GRI 205：反貪腐2016			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		51
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		51
GRI 300：環境主題 / GRI 302：能源2016			
302-1	組織內部的能源消耗量		63
302-3	能源密集度		63
302-4	減少能源消耗		63
GRI 307：有關環境保護的法規遵循2016			
307-1	違反環保法規	本年度無違反環保法規事件	
GRI 400：社會主題 / GRI 401：勞雇關係2016			

401-1	新進員工和離職員工		37
401-2	只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利		43
401-3	育嬰假	本年度無育嬰留停申請	
GRI 402：勞 / 資關係2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期		34
GRI 403：職業健康安全2018			
403-1	職業安全衛生管理系統		44
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查		45
403-3	職業健康服務		43
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		43
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		48
403-6	工作者健康促進		46
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		48
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		46
403-9	職業傷害		47
GRI 405：員工多元化與平等機會2016			
405-1	治理單位和員工的多元化		51
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率		41
GRI 406：不歧視2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		34
GRI 419：社會經濟法規遵循2016			
419-1	違反社會與經濟領域之法規		59



和勤精機股份有限公司  
CHINA FINEBLANKING TECHNOLOGY CO., LTD.

TEL: +886-4-7980-339

FAX: +886-4-7980-329

EMAIL: [cftc.service@cftc-hc.com.tw](mailto:cftc.service@cftc-hc.com.tw)

ADD: 彰化縣伸港鄉興工路40號