

2020

永續報告書

| Sustainability Report |



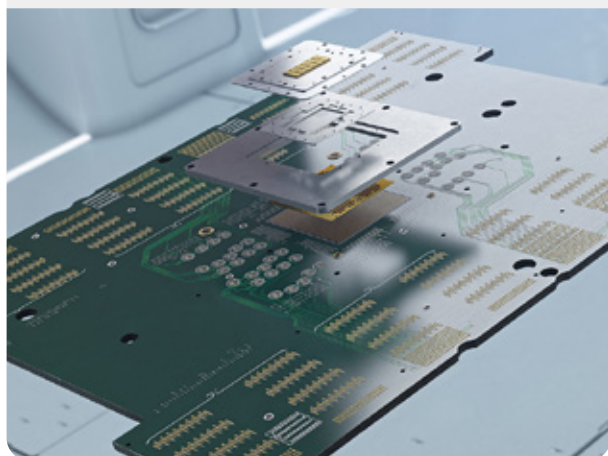
目錄 Contents

前言 02

關於本報告書	02
董事長的話	03
總經理的話	04
2020 亮點績效	05
獲獎肯定	05
新冠疫情防範	06

永續發展藍圖 08

利害關係人議合	09
重大主題管理	13



01 專業治理 策略布局 19

1.1 組織概況	20
1.2 誠信經營	32
1.3 風險內控	34
1.4 資訊安全	36

02 創新突破 價值創造 37

2.1 技術創新	38
2.2 品質管理	43
2.3 客戶價值	45
2.4 永續供應鏈	46

03 減碳節能 永續環境 50

3.1 能資源管理	51
3.2 汙染防治	60

04 照顧員工 幸福職場 62

4.1 友善職場	63
4.2 人才發展	66
4.3 員工關懷	70
4.4 勞資溝通	80
4.5 職場安全	81

05 關懷社會 回饋鄉里 93

5.1 社區公益	94
5.2 產學合作	95

06 附錄 96

GRI 準則對照表	96
-----------	----

► 關於本報告書

中華精測科技股份有限公司 (本報告書中簡稱中華精測) 重視與各利害關係人的互動與溝通，透過自願性編製永續報告書向外界揭示中華精測永續發展推動目標、策略與成果，亦積極就各利害關係人所關注的永續議題予以回應。本報告書為首次發行，未來中華精測也將每年定期持續發行報告書。

報告邊界

本報告書揭露之資料，涵蓋 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日中華精測於公司治理、環境永續與社會承諾等各項重大主題之行動及績效資訊，內含各利害關係人回饋之關切議題，報告邊界的設定包含中華精測在平鎮工業區的營運研發總部、一廠以及新竹分公司等資訊，約佔合併財務報表整體營收 99%，數據範疇如有調整將在報告書中附註說明。財務報表係依據 2013 年版 Taiwan-IFRSs 及證券發行人財務報告編製準則，並經會計師 (勤業眾信聯合會計師事務所) 簽證之財務報告資料，以新台幣計算。

報告書撰寫原則

本報告書係參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版之 GRI 準則進行撰寫，全書架構依循 GRI 準則之核心選項進行編製。報告資訊亦與上市櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法以及聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 等國內外標準相呼應。



聯絡資訊

為持续提升中華精測永續報告書之品質與內容並促進與利害關係人間溝通，任何建議指教歡迎與中華精測窗口聯繫：

公 司 地 址：桃園市平鎮區工業三路 12 號

公 司 官 網：<https://www.chpt.com/>

聯 繫 人：王美琪

聯絡人信箱：mickey@chpt.com

► 董事長的話

中華精測歷來在追求營運成長的同時，即已深刻體認到誠信、創新、共融為公司持續成長之重要因素。近年全球 ESG 風潮席捲，其所強調的誠信經營、創新與服務、供應鏈管理、綠色製造、職場包容與利害關係人共同創造價值等，正與前述中華精測的體認不謀而合。一般認為 2020 年是台灣的 ESG 元年，中華精測也搭上台 ESG 首班列車，依循全球永續性報告倡議 (Global Reporting Initiative; GRI) 準則發布公司的第一本永續報告書，期望結合產業鏈的力量，共同面對全球氣候變遷永續議題並尋求解決方案，以成為半導體測試介面永續發展企業。

2020 年面對新冠肺炎疫情、美中科技衝突、原物料價格及匯率波動之影響，使全球經濟體滲入許多不確定因素，但在人工智慧、5G 通訊、物聯網、智慧駕駛和高速運算發展商機下，帶動全球和台灣半導體產業持續成長，我們也在積累多年的產品研發、製程精進和客戶經營的基礎下，2020 年的營運締造了新紀錄，年營收達 42 億元，稅後淨利 9.34 億元、每股盈餘 28.48 元，為歷年新高。

在研發創新方面，2020 年中華精測智動化事業處榮獲中華民國科技管理學會頒發「科技管理獎」企業類唯一獲獎團隊及 2020 Automation Taipei 大秀 AI 智慧製造虛實整合，持續推動產業創新，以「創新」為主軸，實踐公司的永續發展。在環境永續方面，廢水處理與節能效益也持續精進，年平均節電率 1% 與年重複利用水資源減少 42% 用量。在社會共融方面，對內投入許多資源提供員工更滿意的工作環境與訓練，員工滿意度提升，離職率也降低。

為將永續發展更深化至營運核心，我們呼應聯合國 2015 年所訂定永續發展目標 (SDGs)，結合發展策略與績效指標。中華精測將嚴格遵守法規持續控管生產與營運所產生之排放與廢棄物，提升能源使用效率，積極與社區夥伴共同合作，協助城市之氣候變遷適應；落實供應鏈永續管理，尊重各方利害關係人，並協同供應商持續改善與監控氣候變遷風險可能造成之營運中斷。與優良環保績效之供應商建立長期夥伴關係，要求重要供應商配合責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance; RBA) 行為準則的稽核，輔導供應商符合 RBA 等面向及供應鏈管理的要求。中華精測

承諾將持續與利害關係人齊心協力，發揮更大的影響力，繼續朝產業永續的道路邁進，創造幸福並共同成長的價值。



董事長

林國豐

► 總經理的話

2020 年對中華精測而言是極具挑戰的一年，在新型冠狀病毒（COVID-19）疫情及中美科技戰的衝擊下，開始進行產品及客戶結構的調整，在全體同仁努力之下，創造公司營收成長 24% 及獲利成長 49% 等新高記錄；同時這一年也可說是台灣 ESG（環境保護，environment、社會責任 social 和公司治理 governance）元年，中華精測為永續發展，實踐「成為半導體測試介面服務之標竿」願景，參照「上市上櫃公司永續發展實務守則」開始進行 ESG 的規劃，著手收集彙整公司各項數據，並依循全球永續性報告倡議 GRI(Global Reporting Initiative) 準則，撰寫公司第一本永續報告書。

中華精測瞭解企業的永續發展，除核心競爭力提升外，也須承擔企業公民的責任，才能完善所有利害關係者及友善地球環境，創造出永續的經營環境。在公司治理部分，中華精測遵循上市上櫃公司治理實務守則、誠信經營守則及道德行為準則，建置有效之治理架構及相關道德標準，以健全公司治理。在環境保護部分，中華精測遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，致力於

達成環境永續之目標。在社會責任部分，中華精測遵守相關法規及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利，並為履行其保障人權之責任，制定相關之管理政策與程序。此外，中華精測亦藉每年的永續報告書揭露 ESG 執行成效，提升資訊透明度。

公司治理營運績效部分，2020 年中華精測榮獲英國金融時報 2020 亞太高成長企業前五百強；2020 年台灣「科技管理獎」企業類唯一獲獎團隊；半導體探針卡營收全球排名第 11 名。在環境保護部分，2020 年中華精測廢水回收率 42%；廢液委外處理減少 49%；電解銅回收達 3,360 公斤。

在社會責任部分，中華精測除遵守相關法規及國際人權公約外，亦提供員工免費停車、每日四餐免費餐點、美侖美奐餐廳及紓壓的咖啡廳。

中華精測身為全球企業公民一份子，與全球企業站在一起，攜手綠色製造、節能減廢、減少溫室氣體排放，以降低氣候變遷的衝擊，並以完善的公司治理及多元包容的企業文化，為我們社會與自然環境貢獻一份心力。



總經理

黃水可

► 2020 亮點績效



經濟面

- 稅後淨利新台幣 9.3 億元，較去年成長 49%
- 稅後每股盈餘新台幣 28.48 元，較去年成長 49%
- 營收總額為新台幣 42.08 億元
- 公司治理評鑑排名 6~20%
- 社會面客戶滿意度 81.11 分



環境面

- 2020 年度較 2019 總節電 43,753 度
- 2020 年度較 2019 節水 25.7 千噸
- 2020 年度總節電 90,983 度
- 2020 年度回收水量 72.7 千噸
- 2020 年度有害廢液 (不含含價) 清運量較 2019 減少 26.8%



社會面

- 2020 年員工薪資福利 13 億元
- 2020 年平均員工教育訓練時數 19.4 小時
- 主要供應商「供應商社會責任承諾書」回簽比率 100%

► 獲獎肯定

2018

獲勤業眾信評為亞洲地區前 500 高成長科技公司之殊榮

2019

獲中華徵信所評選 2019 TOP 5000 經營績效傑出企業、天下雜誌評選 2019 年 2000 大企業之殊榮

2020

獲金融時報評選 2020 亞洲地區高成長企業、天下雜誌評選 2020 年 2000 大企業、中華民國科技管理學會之「科技管理獎」、2020 ERSO Award

► 新冠疫情防範

執行方案	實際執行細節
成立緊急應變小組	防疫緊急應變小組由以下部室組成： ● 安衛中心 ● 管理處 ● 人資處 ● 各協辦單位
宣導防疫知識	1. 疫情資訊之搜集、發信或 EIP 公告宣導疫情注意事項與應變措施。 2. 制定並公告防疫期間對應各種狀況的差勤處理方式。 3. 以多元管道 (如張貼海報、提供案例新聞或影片、即時通訊軟體群組等) 強化移工衛教及防疫觀念。
確認檢視公司防疫應變措施並建置通報體系	1. 疫情緊急作業流程之規劃。 2. 疫情各類報表之設計、分發、回收、彙總。 3. 個案通報、關懷與追蹤。 4. 中華精測防疫執行情形之彙總與陳報。 5. 向縣市政府衛生單位與職安系統通報疫情之事宜。
準備防疫器材 (口罩、消毒酒精、洗手液、額 (體) 溫槍等)	1. 防疫所需資源清點與整備，提高庫存至 6 個月。 2. 各工作場所、環境及空調設備之清潔消毒。 3. 提供員工口罩、各公共區域、出 / 入口則備有酒精、額溫槍等設備，員工每日入廠前進行手部消毒。
架設紅外線偵測以杜絕發燒客，或以額溫槍測量	1. 員工出入口架設紅外線偵測器、設置額 (耳) 溫槍測量，員工每日進廠前進行體溫量測。 2. 警衛室設置額溫槍，以杜絕發燒來客。 3. 產線每班作業前進行工作區域 (包含機台) 的清潔消毒擦拭 (使用 75% 酒精)。
公司高層及高階相關部門主管訂定嚴重特殊傳染性肺炎防疫計畫或執行辦法	1. 依疫情發展及警戒等級，滾動式修訂疫情管制措施與執行作法。



執行方案	實際執行細節
辦公室人員分流，異地上班	1. 直接 / 間接人員：直接人員以四二輪方式分組到廠上班。間接人員居家辦公或分廠辦公。 2. 產線之直接同仁簽署班制調整同意書，同意若疫情升級到四級時，全面配合公司防疫需要調整班別為三班制，確保同仁互相不接觸，以保證公司經營安全及同仁安全。 3. 客服單位 (FAE)：人員依客戶、任務分組，排定固定人員由居所直接到客端服務。 4. 人員移動與電梯使用，皆以分倉分流的方式，分別區隔使用，避免人員交叉接觸。 5. 人員用餐時間分流通制，避免人員群聚接觸。
訪客活動範圍限制，員工與外賓出入口分流	1. 訪客僅能在一樓大廳及二樓會客室等外部區域活動，其他區域包含咖啡廳、餐廳等不開放訪客進入。 2. 訪客出 / 入須走專用路線，減少與員工接觸。 3. 進廠之訪客需填寫「防疫宣告書」、體溫量測並以 75% 防疫酒精進行全身式消毒。
跨區域會議改採視訊會議，減少接觸，降低群聚感染	1. 外部會議：全面以視訊面談取代面對面對談會議。 2. 內部會議：跨樓層、跨區域會議改採視訊會議，減少接觸，降低群聚感染機率。
啟動彈性上班，分流防疫設定差勤	1. 啟動重點防疫區域之人員居家辦公作業，並依疫情狀況定期檢視其辦公模式是否需調整。 2. 針對同住家人有接觸染疫者風險的同仁，啟動居家辦公或直接給予防疫隔離假，以確保公司經營及同仁安全。
避免群聚感染，暫停非必要之各項活動 (如公務出國、會議、教育訓練、招募活動及出差等)	1. 內訓採線上或視訊課程，實體課程 / 外訓暫緩執行。 2. 招募採視訊面試。針對重點防疫區域之新進同仁，報到採視訊報到後居家辦公。 3. 暫停非必要之各項活動。移工採統一購物、公司提供便當，以減少非必要之外出。如有外出之必要，則需事前申請，事後完成 TOCC 表單填寫，以確保移工及公司同仁安全。 4. 所有外部會議均採線上會議方式進行。
暫停各分機構往來，避免交叉感染	除公務需求外，減少跨縣市之公司員工接觸。
建立訊息傳遞管道與流程	建立訊息傳遞管道與流程，透過 Team+ 群組及 EIP 公告將防疫計畫和最新疫情資訊傳達給所有員工。

00

永續發展藍圖

利害關係人議合

重大主題管理



利害關係人議合

考量公司營運過程中任何決策皆會影響各相關利害者或受其影響，故中華精測在規劃永續發展以及實踐企業社會責任之藍圖上，將採納各方利害關係人的意見及回饋，依據各利害關係人之關切議題，檢視與利害相關者之需求與期望，制定溝通作法與溝通頻率，建立有效的溝通方式，作為公司持續改善之依據。

中華精測報告書編撰小組集結各部門實務經驗，依照各單位不同屬性類別，將各部室主要接觸利害關係人初步統整如下：



總經理室

▶ 媒體、法人團體等



管理單位

▶ 社區、政府、非政府 / 非營利組織 (環保團體、工會)、承攬商等



環保 / 安衛中心

▶ 政府機關之環保單位、安衛單位等



業務單位

▶ 客戶、策略夥伴等



採購單位

▶ 供應商、外包商等



品保單位

▶ 客戶、驗證單位等



人資單位

▶ 員工、政府機關之勞檢單位等



財務單位

▶ 銀行、股東 / 投資人等

中華精測依據上述分類並參考 AA 1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則 (依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注力)，鑑別出中華精測 2020 年利害關係人：股東 / 投資人、客戶、員工、媒體、政府機關、供應商 / 承攬商及合作夥伴等七類利害關係人。中華精測建立多元且流暢有效的雙向溝通管道，藉以獲得各利害關係人其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，中華精測亦透過官網揭露 ESG 永續管理資訊，以及年報、財報等公開資訊與利害關係人分享中華精測在公司治理、環境生態、社會共融之成效。

利害關係人	對中華精測的意義	關注議題	溝通管道	2020 年執行狀況
 客戶	中華精測從客戶的角度出發，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。	- 產品品質與服務 - 供應鏈管理 - 企業社會責任與道德規範 - 限用物質管理 - 市場開發 - 客戶隱私權 - 風險管理	- 業務人員客戶拜訪 (每月) - 客戶滿意度調查 (每年至少一次) - 市場調查 (不定期) - 簽署從業道德及供應商行為準則承諾 (視需求辦理) - 專業機構評鑑 (視需求辦理) - 客戶即時防疫對策與規範	- 業代客戶拜訪平均 2-3 次 / 週 - 進行永續經營管理自評問卷 1 份 / 年 - 進行供應商環境衝擊調查 3 份 / 年 - 客戶滿意度調查 1 次 / 年 - 參展國內外產業大型展覽活動 3 次 / 年
 股東 / 投資人	股東與投資人長期支持公司，中華精測將肩負監督之責，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。	- 營運狀況與財務績效 - 資訊揭露透明度 - 股利分配 - 公司治理 - 風險管理	- 公司治理評鑑 (每年一次) - 公開資訊觀測站 (依規定發佈) - 發行年報 (依規定發佈) - 發行財務報告 (依規定發佈) - 股東常會 (每年一次) - 發言人聯絡資訊 (隨時) - 公司網站「投資人專區」(隨時) - 公司網站「新聞中心」資訊 (隨時) - 投資人關係聯絡人信箱 (隨時) - 法人說明會 (每季) - 國內外投資機構交流會議 (不定期)	- 依規定發佈每季財報、年報 5 次 / 年 - 年度公司治理評鑑 1 份 / 年 - 每年召開股東常會 1 次 / 年 - 每季召開法人說明會 4 次 / 年 - 依規定發佈重大訊息於公開資訊觀測站 平均 4-5 次 / 月 - 更新公司網站「投資人專區」及「新聞中心」專區 2-3 次 / 月 - 國內外投資機構大型研討會、面對面及電話溝通會議 16 場 / 年

利害關係人

對中華精測的意義

關注議題

溝通管道

2020 年執行狀況



媒體

媒體是中華精測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。

- 社會公益
- 資訊揭露透明度

- 舉辦社團公益活動 (不定期)
- 公司網站「投資人專區」(隨時)
- 公司網站「新聞中心」資訊 (隨時)

- 年度公司廠慶 1 次 / 年
- 大學贊助活動 1 次 / 年
- 更新公司網站「投資人專區」及「新聞中心」專區 2-3 次 / 月



政府機關

符合法規要求是中華精測最基本的企業文化，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
- 配合法令宣導與活動
- 預防環境污染與節約能資源
- 人員安全及健康
- 風險管理

- 公文往來、重大訊息 (依規定辦理)
- 法規宣導會 (依規定辦理)
- 座談會或研討會 (依規定辦理)
- 現場實地查核 (依規定辦理)
- 公開資訊觀測站 (依規定發佈)
- 追蹤政府機關訊息

- 召開職安衛暨環保委員會 1 次 / 季
- 政府公文往來 平均 10 件 / 月
- 法規宣導會 平均 2-3 件 / 季
- 座談會或研討會 平均 1-2 次 / 季
- 現場實地查核 6 件 / 年



員工

公司同仁是中華精測最寶貴的資產，除保障員工工作權益之外，亦尊重並照顧關懷員工，視每位員工都是自家人，一同努力前行，共創公司永續經營。

- 員工薪資福利與權益
- 人才培訓與教育訓練
- 工作環境及安全
- 員工溝通管道
- 保密義務

- 績效評鑑及面談 (每半年一次)
- 勞資會議 (每季一次)
- 人評會議 (每季一次)
- 職工福利委員會 (每月一次)
- 員工健康檢查 (每兩年一次)
- 教育訓練 (依計劃執行)

- 績效評鑑及面談 2 次 / 年
- 召開勞資會議 1 次 / 季
- 召開人評會議 1 次 / 季
- 職工福利委員會 1 次 / 月
- 召開職安衛暨環保委員會 1 次 / 季
- 辦理員工內訓、外訓 80-100 次 / 季
- 員工健康檢查 1 次

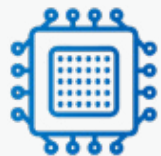
利害關係人

對中華精測的意義

關注議題

溝通管道

2020 年執行狀況



供應商 / 承攬商

中華精測視整體供應鏈為一體，供應商 / 承攬商好壞能決定一間公司營運的未來，故中華精測透過嚴謹供應商 / 承攬商管理，奠定營運之基礎。

- 供應鏈管理
- 採購實務公平公開
- 客製化需求
- 綠色產品
- 財務健全
- 道德誠信
- 職業安全衛生

- 採購程序 (依需求執行)
- 供應商問卷調查 (每半年一次)
- 面對面檢討會議 (依產品類別辦理)
- 採購人員拜會 (不定期)
- 採購會議 (不定期)

- 供應商關注議題問卷調查 2 次 / 年
- 採購人員拜會 平均 1 次 / 季
- 召開職安衛暨環保委員會 1 次 / 季



合作夥伴

產業合作可協助企業在技術創新上有所突破，並強化公司市場競爭力，與合作夥伴一同實踐雙贏之目標。

- 技術能力
- 配合態度

- 技術交流會議 (不定期)
- 合作計畫 (視需求)

- 召開技術交流會議 平均 1 次 / 月



► 重大主題管理

中華精測深知公司營運、產品、服務皆受各利害關係人重視與關注，各利害關係人權益乃中華精策優先考量之要務，為符合各利害關係人的需求，並掌握各利害關係人對公司之建議與回饋，透過系統化重大主題鑑別程序，將公司營運期間，直接或間接影響公司營運之內、外部議題結合各利害相關人之需求與期望，分析出對公司永續經營衝擊程度較高之重大主題，作為永續報告書之主軸。中華精測遵循 GRI 準則與 AA1000 SES 利害關係人議合標準，管理重大永續主題並設定其相關目標。中華精測利害關係人與重大議題的鑑別程序如下：

鑑別程序

第一步：利害關係人鑑別

本報告書依據各處室之不同實務考量並依照 AA 1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）的五大原則：依賴性、責任性、影響力、張力、多元觀點，鑑別出七大利害關係人：股東 / 投資人、客戶、員工、媒體、政府機關、供應商 / 承攬商及合作夥伴。

第二步：蒐集永續議題

蒐集與公司營運有關的內、外部議題並考量其風險與其帶來之衝擊，經公司內部彙整後，加以識別可能成為持久性競爭優勢之項目，彙整於營運計畫中。其中內、外部議題所包含類別如下敘述：

- 外部議題** ► 經由對國際性、全國性、地域性之法律、政治、技術、競爭、市場、文化、社會和經濟環境等所產生之議題，來檢視公司之機會與威脅
- 內部議題** ► 依據公司的價值、文化、知識及績效相關等所產生之議題，來檢視公司內部之優勢及劣勢。

此外，公司內部同時也參考 GRI 永續性報導準則、產業趨勢、國際間永續發展相關議題等環境、社會、經濟面向之主題，2020 年鑑別議題有 39 項。

第三步：永續議題重大性分析

永續議題重大性分析主要透過各類利害關係人關注議題的程度以及對經濟、社會、環境衝擊影響所決定，公司透過不同部門與各利害關係人互動的經驗，了解利害關係人對永續議題關切程度，並結合內部高階主管共同考量在經濟、環境與社會各三大面向下，這些永續議題對公司營運的衝擊程度。

第四步：重大主題確認

彙整利害關係人關注程度與公司營運衝擊之統計結果，最後鑑別出 12 項重大主題，繪製出今年中華精測的重大主題矩陣。中華精測將此 12 項重大主題作為本報告書與利害關係人溝通之重大議題，針對各項議題揭露管理方針、年度成效等具體作為，藉以回應各利害關係人需求與期望。

中華精測重大主題矩陣

關注程度	高	- 水資源管理 - 廢棄物管理 - 溫室氣體管理 - 綠色採購	- 公司治理 - 誠信經營 - 污染防治 - 能源管理 - 職業安全	- 創新研發 - 營運績效
		- 薪資福利 - 信用評等	- 顧客關係 - 員工權益 - 人才培育	- 產品品質 - 供應商管理
	低		- 社區關懷 - 再生能源建置	資訊安全
		營運衝擊		
		低		高

重大主題對應

對應本報告書章節	重大主題	對中華精測的意義	價值鏈衝擊邊界			對應 SDGs 目標	對應 GRI 準則主題
			●直接衝擊◎促成衝擊				
			上游	中華精測	下游		
01 專業治理 策略布局	公司治理	透明健全的公司治理有助於企業永續發展，並確保各利害關係人之權益能最大化。		●	◎	 	自訂重大主題
01 專業治理 策略布局	誠信經營	中華精測自成立以來皆以誠信、正直的公司文化進行商業活動，並嚴格要求公司同仁遵循法令法規行事，落實誠信經營原則。	◎	●	◎		419 社會經濟法規遵循 205 反貪腐
01 專業治理 策略布局	營運績效	企業為求長久永續發展，營運表現需穩定成長，中華精測致力創造更好的獲利表現以回報股東及投資者等利害關係人。		●	◎		201 經濟
02 創新突破 價值創造	創新研發	技術創新與研發是中華精測奠定產業競爭力的根本，公司持續投入資源確保技術能領先業界，滿足客戶的需求。		●	◎		自訂重大主題
02 創新突破 價值創造	品質管理	品質管控已融入中華精測全體員工心中，透過良好品管意識能有效降低不良率，減少無謂成本耗費，進而提升公司營運績效。	◎	●	◎		自訂重大主題
02 創新突破 價值創造	顧客關係	客戶滿意度決定公司營運是否能長久永續，中華精測以優良品質、創新技術來滿足客戶需求，從客戶思維出發，用優異的服務提升顧客滿意度。		●	◎		418 客戶隱私

對應本報告書章節	重大主題	對中華精測的意義	價值鏈衝擊邊界			對應 SDGs 目標	對應 GRI 準則主題
			●直接衝擊◎促成衝擊				
			上游	中華精測	下游		
02 創新突破 價值創造	供應商管理	供應商與承攬商皆是中華精測重要的策略夥伴，雙方維持良好互動關係，共同落實供應鏈永續管理，促進產業共榮共好之願景。	●	●			308 供應商環境評估 414 供應商社會評估
03 減碳節能 永續環境	能源管理	為減輕氣候變遷對環境、生態影響，中華精測從能源管控進行減碳計畫，透過設備更新、能資源循環利用、人員節電意識提升等來達到循環經濟模式。		●			302 能源 305 排放
03 減碳節能 永續環境	汙染防制	透過改善行動方案，減少廢棄物、廢水、空氣汙染等排放，努力實踐與環境共好之理念，以達企業永續之精神。	◎	●		  	303 水與放流水 306 廢棄物 307 有關環境保護的法規遵循
04 照顧員工 幸福職場	人才培育	中華精測持續營造一個創新、成長的職場環境，讓公司同仁不斷地提升自我與職能，為公司帶來源源不絕成長動能。		●			404 訓練與教育 405 員工多元化與平等機會
04 照顧員工 幸福職場	員工權益	重視員工權益與福利，確保公司同仁在公司內部皆能受到公平對待，中華精測致力打造友善職場環境，藉以凝聚員工對公司向心力。		●		 	401 勞雇關係 412 人權評估
04 照顧員工 幸福職場	職業安全	職場零災害是中華精測努力推行目標之一，建立安全無虞的工作環境是公司所需肩負的職責，透過作業安全管理制度、教育訓練、政策宣導來營造安全職場，確保同仁健康與安全。	◎	●		 	403 職業安全衛生

重大主題管理方針

政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大主題	政策 / 承諾	核心目標	績效成果	行動方案	投入資源	評估機制	回饋機制
公司治理	秉持長期、穩定、發展、創新、國際的經營理念，透過完善透明的治理架構與規章制度來實現公司治理精神。	公司治理評鑑排名前 20%	公司治理評鑑排名前 6~20%	- 提升資訊揭露品質，定期將公司經營成果、未來展望、實際治理情形透過公開平台向各利害關係人報告。 - 定期舉行董事會議，完備公司治理相關規定。 - 強化董事會職能，定期安排董事成員參與公司治理等課程。	董事會、各相關事業單位	公司治理評鑑 董事會績效評估	股東會 管理審查會議 內外部申訴管道 官網意見信箱
誠信經營	塑造企業正直誠信組織文化，確保誠信經營守則之落實。	無違反任何誠信經營之事件	無違反誠信經營之事件	- 新進人員教育訓練 - 包含內線交易等法律知識宣導。 - 每季電子公告，包含保密行為宣導、遵守智慧財產權宣導、誠信廉潔行為宣導。 - 公司官網宣導，誠信經營守則與員工誠信行為守則。 - 年度測驗，每兩年對全體同仁實施線上測驗，測驗範圍涵蓋誠信經營守則及行為指南。	人資處 稽核室	內部稽核 教育訓練課後評估機制 外部審查	管理審查會議 內外部申訴管道 稽核報告
營運績效	穩健的財務策略，專注本業經營，追求營收成長及獲利增加亦兼顧營運風險控管。	依公司年度營業計劃執行，達成總體營運目標	營收總額新台幣 42.08 億元 稅後淨利新台幣 9.3 億元 稅後每股盈餘新台幣 28.48 元	- 持續投入技術創新追求產業領導地位以獲取長久獲利與穩定成長。 - 提升產品價值，提供顧客滿意的服務品質。 - 與投資人維持良好關係，強化公司治理層面。	各相關事業單位	財報、年報 公開資訊觀測站	股東會 部門會議
創新研發	秉持不斷創新與精進，將創新兩字刻在中華精測 DNA 之中，在技術開發中持續不怠努力前進。	奠定中華精測位於產業技術領導地位	2020 年度開發成功之技術或產品共 9 項	- 將持續進行前瞻性技術與創新應用的研發、落實產品設計、研究與系統管理。 - 積極投入研發人才培育計畫，針對績優研發人才進行績優人才獎勵，使公司之文化與專業知識得以傳承。	研發處 設計處 人資處	專案技術探討會議 開發會議 專案管理	技術交流會議 合作備忘錄 研討會 市場訊息
品質管理	全員參與，持續改善，滿足客戶。	持續維持 ISO 9001 品質管理系統。達到品質零缺點。	達成年度品質目標	- 持續改善製程、建立全面品質管理。 - 確實執行品質管理系統，從問題中持續改善，建立品質循環圈。 - 每年持續進行品質管理教育訓練，確保品質意識能深植於員工心中。	業務處 製造處 品保處 人資處	內部稽核 第三方查證單位 內部審查會議	QTR 會議報告 客戶回饋

重大主題	政策 / 承諾	核心目標	績效成果	行動方案	投入資源	評估機制	回饋機制
顧客關係	滿足客戶需求，加強對客戶提供的各項服務。	客戶滿意度調查達 85% 以上	客戶滿意度調查達 81%	- 每個專案皆不斷與客戶溝通需求，藉此將中間溝通隔閡消除，最終推出符合客戶需求產品。 - 掌控專案時程，確保產品能有效率、高品質呈現在客戶手中。 - 利用顧客滿意度調查蒐集客戶意見回饋，並及時回應改善，持續提升顧客滿意度。	業務處	客戶滿意度 QTR 會議報告	客戶回饋意見 顧客滿意度調查 年度議價會議 外部申訴管道
供應商管理	以永續發展為核心理念與供應商建立長期穩定夥伴關係。	主要供應商 100% 簽署從業道德規範遵循聲明	主要供應商 100% 簽署從業道德規範遵循聲明	- 針對主要供應商 / 承攬商進行年度考核，未達標準，將減少合作關係。 - 向供應商進行社會責任宣導，要求簽署從業道德規範遵循聲明，並遵循從業道德規範。	採購	新進廠商評估 供應商年度考核評估 供應商問卷調查 內部稽核	供應商問卷調查 外部申訴管道
能源管理	透過公司節能減碳措施，達到耗能減少，碳排減少之環境友善目標。	每年總節電較去年節省 1%	2016 年至 2020 年平均節電率 1.03%	- 透過環境目標改善方案，改善製程、設備節能。 - 設定節能績效指標定期追蹤與持續改善。 - 人員節能減碳意識宣導。	廠務 總務	環境管理目標方案 內部稽核 第三方驗證單位	管理審查會議 稽核報告
汙染防制	減少各項汙染，降低對環境造成的衝擊。	無違反任何環境保護之事件	無違反環境保護之情事	- 依循 ISO 14001 環境管理系統規範，定期監測並制定管理目標。 - 持續提高回收水系統效益。 - 強化源頭減廢及廢棄物回收再利用。	廠務 總務	環境管理目標方案 內部稽核 第三方驗證單位	管理審查會議 稽核報告
人才培育	積極培育優秀人才，提供完善教育訓練，提升員工職能。	年度教育時數平均達 18 小時	員工平均教育訓練時數 19.4 小時	- 訂定年度訓練計畫，開展多元教育訓練系統，讓員工有更多資源可以參與教育訓練計畫。 - 依照不同職能給予特定輔導培育計畫，並落實轉職與晉升制度。	人資處	教育訓練執行率 課後成效追蹤 教育訓練滿意度調查	課後問卷調查 勞資會議 職安衛暨環保委員會
員工權益	塑造以人為本核心文化，尊重員工，建立友善職場。	無違反勞工權益之事件	無違反勞工權益之情事，也無員工投訴事	- 定期舉辦勞資會議，鼓勵員工表達自我意見，制定保護辦法，讓員工可以安心表達意見不怕被報復。 - 制訂完善勞工權益辦法，積極處理員工意見回饋。	人資處	勞資會議 福委會	申訴事件處理情況
職業安全	塑造符合法令規定且健康的工作環境，讓同仁有個安心工作職場環境。	零職災	無重大職業災害發生，2020 年工傷率 1.82%	- 定期檢視危害鑑別風險評估，針對中高風險納入管制，建立對應措施。 - 固定安排廠內員工進行職業安全訓練，緊急應變措施演練，確保同仁在遭遇危難時能確實執行。 - 安排員工健康檢查，於特殊作業場所同仁亦加強健檢項目，確保同仁不受職業病危害。	安衛中心	風險鑑別表 內部稽核 第三方驗證單位	職安衛暨環保委員會 勞資會議 稽核報告

01

專業治理 策略布局

- 1.1 組織概況
- 1.2 誠信經營
- 1.3 風險內控
- 1.4 資訊安全

SDGs



► 1.1 組織概況

1.1.1 關於中華精測

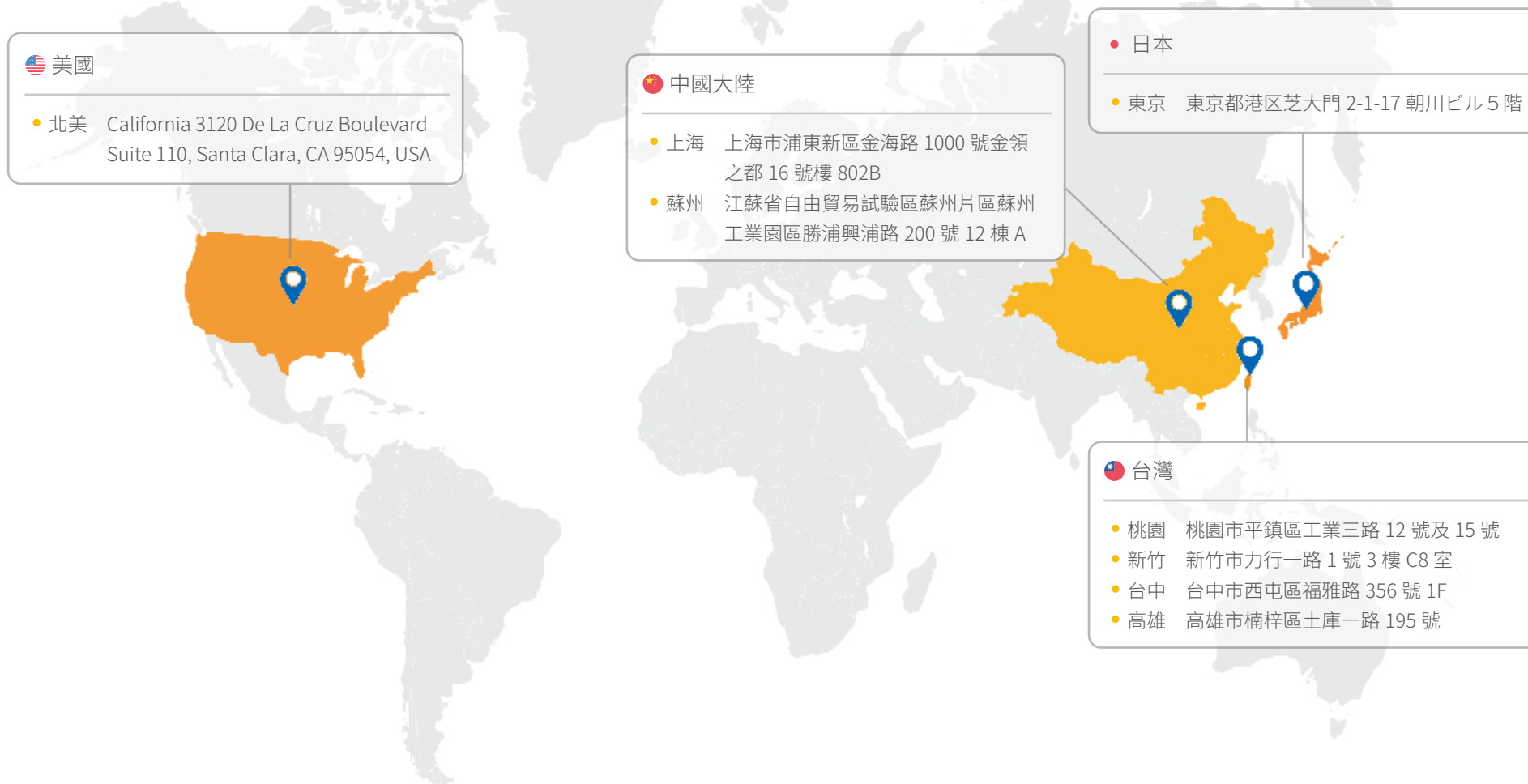
中華精測科技股份有限公司為全球半導體產業鏈唯一的「All In House」測試介面服務廠商，致力突破傳統框架，攜手客戶共同開發半導體先進測試介面技術，匯聚 M(機構)、E(電學)、C(化學)、O(光學)等各領域人才及環境，建構獨樹一格的 All In House 商業模式，助力客戶在日新月異的半導體產業裡迅速推陳出新，共創雙贏。

中華精測秉持「技術領先、滿足客戶、創造盈餘、照顧員工」之經營理念，在半導體測試介面服務維持領先地位，確實掌握新世代產品需求，並提前投入研發資源，確保領先優勢，以落實公司「長期、穩定、發展、創新、國際」之經營方針，創造更多股東價值。

公司基本資訊

	公司名稱	中華精測科技股份有限公司		總經理	黃水可
	成立時間	2005/08/26		實收資本額	327,890,220 元
	公司地址	桃園市平鎮區工業三路 15 號		公司人數 (2020 年 12 月底)	1080 人
	董事長	林國豐		主要產品與服務	晶圓測試卡 IC 測試板 技術服務與其他

營運據點



願景、使命、核心價值、經營理念

使命

- 及時滿足客戶需求
- 增加客戶競爭力
- 成為半導體產業價值創造者

使命



核心價值

- 專業分工，快速整合
- 研發新技術，探勘新藍海
- 傾聽客戶心聲，提供完整服務

核心價值



願景

- 成為半導體測試介面服務之標竿

願景

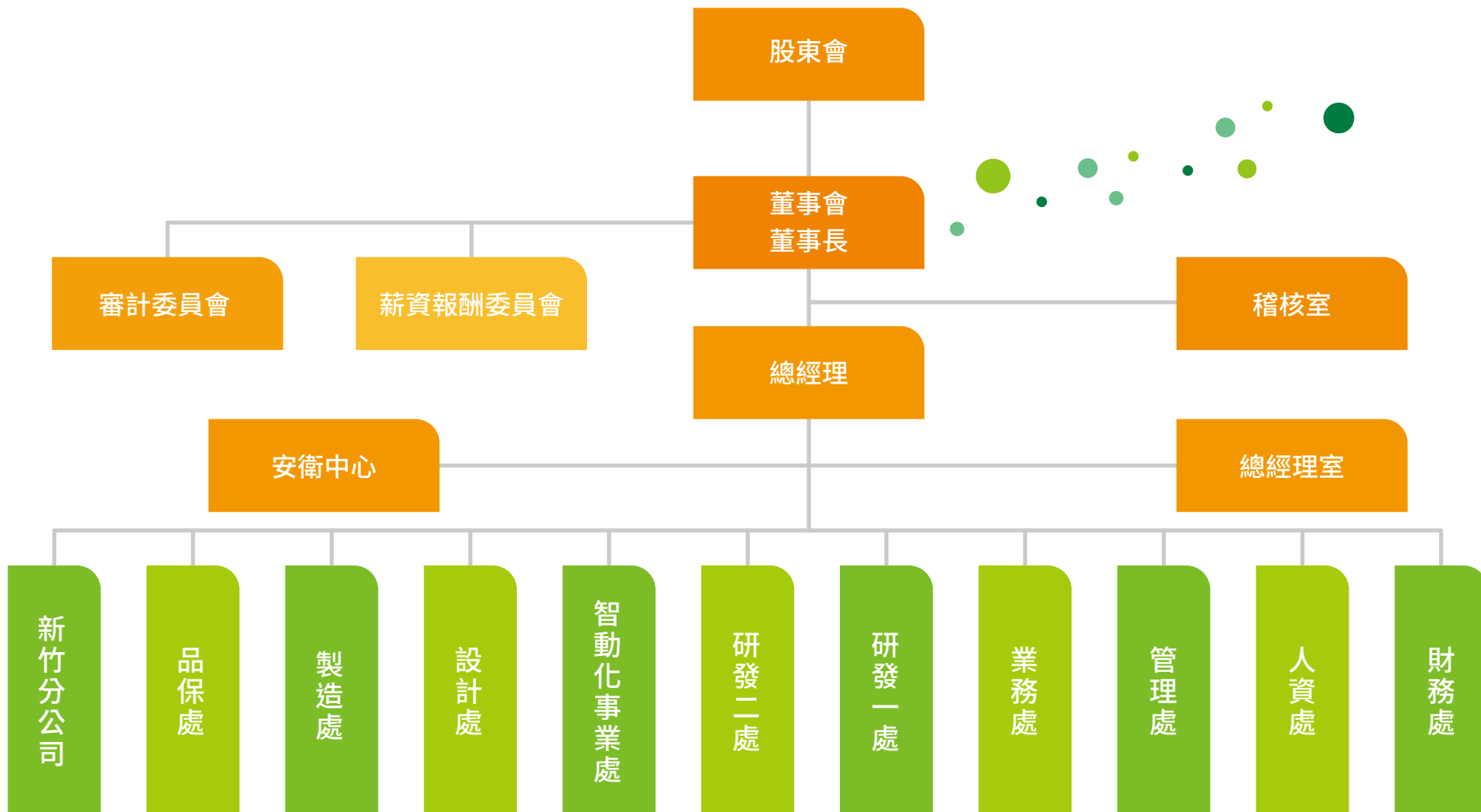


經營理念

- 照顧員工
- 技術領先
- 滿足客戶
- 創造盈餘

經營理念

組織圖



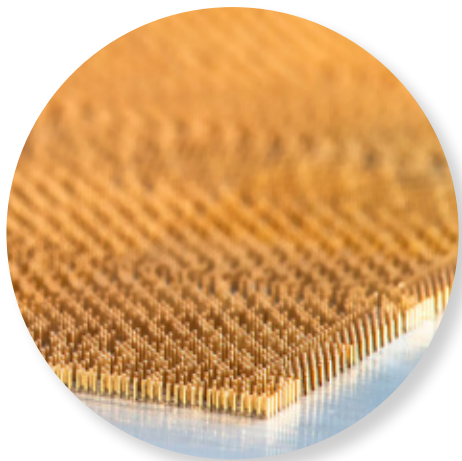
部門業務介紹

部門別	工作職掌
董事會	公司營運督導。
董事長	主持董事會。
總經理	決定公司營運方針，並負責中長期策略規劃、業務之推展及整合各部門向董事會報告。
審計委員會	協助董事會決策，強化公司內部控制機制，提高公司治理之績效。
薪資報酬委員會	訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
稽核室	負責內部控制制度之稽核、維護、改善、建議及協助各單位解決問題、改善作業和提高效率。
總經理室	法務、IR、PR、公司治理及協助總經理營運規劃與執行。
安衛中心	負責主管、規劃及督導安全衛生管理事項，並指導有關部門實施、評估及改善措施等相關事宜。
財務處	負責中華精測財務、會計、股務及稅務作業等事宜，各項財務報表之編製及管理資訊之提供，營運資金及長期財務規劃。
人資處	規劃人力資源策略與制度、處理薪資福利、訓練與組織發展策略規劃、協助海外子公司組織規劃。
管理處	負責公司原物料及機器設備等採購及倉儲管理、行政總務、規劃執行廠務運轉、廠區擴建、環保綠能推展等事宜。
業務處	市場研究、產業分析及產品行銷。
研發一處	負責材料、關鍵元件、製程技術、電信研究及模擬、設備以及新製程開發及製程能力、產品品質提升等之研發。
研發二處	負責自動化製程設備及檢測設備開發、智慧設計與製造系統以及各資訊系統與平台之研發。
智動化事業處	透過實現各項智慧製造與智慧環保研發專案，協助提升公司整體產能，效率與良率，並維護作業人員安全。
設計處	設計規範擬定及管理、客戶案件設計。
製造處	負責晶圓探針卡、PCB 及 Substrate 相關產品之製造、組裝與技術整合，依生產計劃準時有效及安全的產出符合客戶品質需求之產品。
品保處	負責公司品質保證管理工作之制訂與維護，對各種品質問題進行矯正與預防措施、售後服務及客服維修。
新竹分公司	國內業務之開發、產品之設計及售後驗證維修服務。

歷史沿革



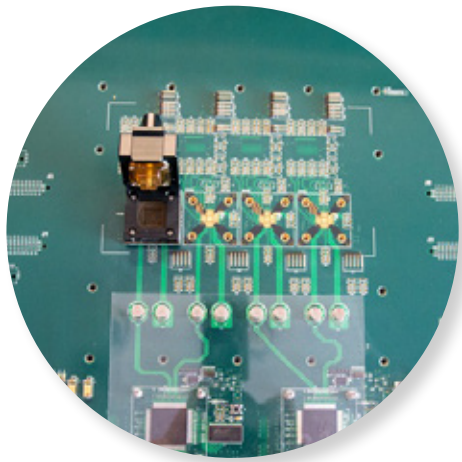
事業簡介



自製探針及探針卡

CHPT 為全球少數兼具研發及製造晶圓級測試探針的半導體測試介面廠，除了自行開發探針生產設備，更掌握探針材料、藥水與金屬合成的關鍵技術。在全自製的探針研發上，CHPT 從探針的金屬成分及材料基礎特性研究起，掌握材料特性，搭配特製的藥水與微機電工法，依據客戶的測試需求，生產製作出客製化的各式探針針款，並針對每一款探針進行兩百萬次的高低溫壓力循環測試，以確保探針在極端的測試環境之下，可完美作動，持續進行測試。

CHPT 歷經五年時間，完成將 AI 演算法導入探針卡之設計，並透過大數據分析，在進入製造前完成探針卡的機構優化。所以能為客戶製作出高性能、高可靠度及長壽命的探針卡，提供絕佳的訊號傳輸品質，大幅提升生產效益。



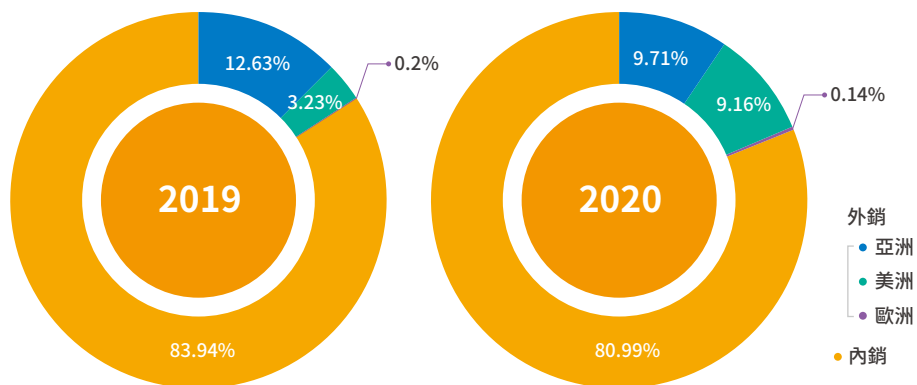
自製 IC 測試專用 PCB 及 ST

CHPT 具備高速 PCB、ST 設計經驗，透過 3D 訊號及電源完整性模擬分析與優化，並進行量測驗證比對，建立高頻、高速最佳設計準則，有效確保測試介面訊號傳輸的完整性。

CHPT 以研發起家，首開業界先河，自行開發最先進的 AI 生產技術，專為半導體測試用 PCB、ST 量身打造的 AI 自動化產線，此生產線的各製程壓合、蝕刻、電鍍…等，皆以嚴密的 AI 回控系統進行監控，所以可生產出高品質、高可靠度的 PCB、ST。

市場分析

主要商品之銷售地區：



單位：百分比 (%)

年度		2019	2020
地區		銷售佔比	
外銷	亞洲	12.63	9.71
	美洲	3.23	9.16
	歐洲	0.2	0.14
	小計	16.06	19.01
內銷		83.94	80.99
合計		100	100

市場占有率：

中華精測近年跨入探針卡 (Probe Card) 產業，提供客戶從研發、設計、製造、售後服務之完整解決方案。根據 VLSI 調查顯示，2020 年中華精測探針卡營收約佔全球探針卡營收之 1.83%。

參與公協會

中華精測為與國內外產業趨勢接軌，透過加入公協會組織，與相關產業學界進行互相交流，交換商務經驗及市場資訊，藉以瞭解產業最新動態發與未來趨勢。

組織	角色
台灣半導體產業協會 (TSIA)	會員
台灣半導體協會 (SEMI TW)	會員
台灣電路板協會 (TPCA)	會員
桃園市工業會	會員
平鎮工業區產業發展協會	會員
高科技產業薪資管理協進會	會員
國立中央大學國際產學聯盟	會員

外部倡議

中華精測遵循 RBA 行為準則 (Code of Conduct) 在勞工權益、職業安全、環境保護、商業道德等四大類要求與準則，確保所有同仁、客戶、供應商、及承攬商等各類利害關係人之權益不致受損，而中華精測對相關供應商 / 承攬商於提供中華精測產品或服務過程中，亦要求支持中華精測揭示政策及行為準則，並確實遵守。2020 年中華精測無任何違反人權議題，包含歧視、使用童工、強迫勞動及違反集會結社自由等情事。

1.1.2 財務績效

中華精測秉持穩健的財務策略，專注本業經營，追求營收成長及獲利增加亦兼顧營運風險控管，每年均設定年度營收及淨利預算，針對經營目標進行檢討與調整，讓管理階層充分掌握營運、市場動態及監督預算以達成績效目標。

2020 年度營業收入新台幣 42.08 億元，較前一年成長 24.3%；受惠 5G 通訊應用已從基礎建設端發展至智慧型手機應用端，帶動其所需晶片測試需求，致年度營收創新高且毛利率上升，使每股盈餘增加至新台幣 28.48 元。亮眼的營運績效除證明了現行的產品策略獲得國內外客戶的認同，更賦予了我們成長的動能，得以持續進行不同面向的提升，我們持續調整及推動各項投資專案，以增加高附加價值服務比重、產業應用領域。

新台幣：仟元

年度 \ 項目	2018	2019	2020
營業收入	3,279,030	3,386,538	4,207,935
營業毛利	1,746,564	1,799,177	2,278,561
營業利益	898,521	870,023	1,186,431
稅後淨利	716,024	625,164	933,693
EPS (元)	21.84	19.07	28.48

分配給利害關係人的經濟價值

單位：新台幣 仟元

項目	細項	2018	2019	2020
產生之直接經濟價值	營運收入	3,279,030	3,386,538	4,207,935
	營運成本	2,380,506	2,515,889	3,013,745
分配之經濟價值	員工薪資與福利 ^(註1)	1,120,625	1,138,878	1,301,403
	現金股利	327,890	328,883	329,158
	支付所得稅	187,582	213,281	163,573
	社區投資	600	500	754
存留之經濟價值 ^(註2)		382,452	327,985	700,705

註 1: 包含在營運成本中

註 2: 存留之經濟價值 = 營運收入 - 營運成本 - 現金股利 - 支付所得稅 - 社區投資

稅務治理

2020 年，中華精測合併所得稅有效稅率約 20.1%，略高於中華民國營利事業所得稅之法定稅率 20%，主要係列入合併財務報告之海外子公司有效稅率較高所致。中華精測並享有台灣產業創新條例規定，投入研究發展支出而依法取得的投資抵減稅額。

稅務承諾



法令遵循

- 所有營運皆依據相關稅務法律與規定辦理。
- 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布的國際公認移轉訂價準則。



誠信溝通

- 基於互信與資訊透明，與各營運地區稅務機關建立相互尊重的關係。



資訊透明

- 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。



風險控管

- 公司的重要決策皆考量租稅的影響。
- 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。



經濟實質

- 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫。
- 不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家。

稅務風險管理

中華精測在世界各地經營與拓展業務，同時遵循各營運地區所屬國家之稅法規定。公司重大政策皆經具備適切資格及經驗之專業內部團隊及外部專家共同參與租稅評估。為有效管理稅務風險，中華精測遵循內部流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅務風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。

1.1.3 董事會自治

中華精測「董事會」為公司最高治理單位，定期召開會議，確認公司營運走向及財務狀況，提供經營團隊專業策略與方向，監督經營績效、確保公司依循公司章程行事無違反政令法規。中華精測現任董事會成員分別具備經營管理、財務會計、法律及半導體之專業背景及產業經歷。此外，中華精測亦注重董事會成員組成之性別平等，目前 7 位董事，包括 2 位女性董事，比率達 29%，已達成至少保有一席女性董事之目標；獨立董事佔比 43%，且 3 席獨立董事連續任期均不超過 9 年；具員工身份董事佔比 14%。未來目標仍朝向每屆選任獨立董事時，連續任期均不超過 9 年，且至少保有一席女性董事。中華精測全體董事於 2020 年度均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」完成每年至少進修六小時之目標。2020 年平均進修時數為 8.6 小時，課程主題包含公司治理專題、企業轉型升級、資訊安全、誠信經營等。公司亦設置公司治理人員，負責公司治理相關事務，協助董事確保董事會程序及所有適用法令、規則均獲得遵守，並確保董事會成員之間及董事與經理部門之間資訊交流良好。2020 年度，董事會共召開 5 次，所有董事應出席次數合計 35 次，實際出席次數合計 34 次，出席率 97.14%。

董事會成員與背景

職稱	代表人	性別	年齡	法人董事	多元化核心項目				
					經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	法律
董事長	林國豐	男	61~70 歲	中華投資 (股) 公司	√	√			
董事	林昭陽	男	51~60 歲	中華投資 (股) 公司	√	√			
董事	黃水可	男	51~60 歲		√		√		
董事	陳恒真	女	51~60 歲	翔發投資 (股) 公司	√			√	
獨立董事	吳琮璫	女	61~70 歲			√		√	
獨立董事	邱晃泉	男	61~70 歲		√				√
獨立董事	詹文男	男	51~60 歲			√	√		

審計委員會

中華精測自 2015 年 5 月 6 日設置審計委員會，由全體獨立董事組成，人數不得少於三人。其職權包括：

- 訂定或修正內部控制制度及有效性之考核。
- 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資產或衍生性商品交易。
- 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 年度財務報告及半年度財務報告。

2020 年度審計委員會總共召開 5 次，出席率 100%。

薪酬委員會

中華精測為健全公司董事會及經理人薪資報酬制度，自 2014 年 11 月 14 日成立薪資報酬委員會，人數不得少於三人，其職權包括：

- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪資報酬委員會履行職權時，依下列原則為之：

- 董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

2020 年度薪酬委員會總共召 4 次，出席率 100%。

委員會成員

姓名	審計委員會	薪資報酬委員會
詹文男 獨立董事 (召集人)	√	√
吳琮璠 獨立董事	√	√
邱晃泉 獨立董事	√	√



► 1.2 誠信經營

中華精測以「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，2020 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。

遵守從業道德規範及個人誠信

中華精測訂有經董事會通過之「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，並於「工作規則」明定所有員工均應清楚了解且遵守從業道德規範及個人誠信，並秉持誠實、嚴謹及敬業之精神執行職務。



完善的違規懲戒及申訴制度

中華精測訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「工作規則」、「員工獎懲辦法」及「違反廉潔之檢舉案件處理辦法」等完善的違規懲戒及申訴制度，確保檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施，並於公司網站設置「不當行為舉報」專頁。

中華精測亦指定人力資源處為推動誠信經營之專責單位，依據各單位工作執掌與範疇，負責協助董事會、管理階層制定及監督執行誠信經營政策及行為指南，確保誠信經營守則之落實，並自 2019 年起，定期每年一次向董事會報告執行情形。2020 年相關執行情形如下：

1. 新進人員教育訓練，包含內線交易等法律知識宣導。
2. 每季電子公告，包含保密行為宣導、遵守智慧財產權宣導、誠信廉潔行為宣導。
3. 公司官網宣導，誠信經營守則與員工誠信行為守則。
4. 不定期宣導「反誠信行為」
 - (1) 資訊安全管理政策宣導
 - (2) 內線交易與短線交易
 - (3) 禁止同仁擅自對外揭露公司內部訊息
5. 定期召開勞資會議，讓員工了解公司經營管理活動和決策及表達意見之權利。

利益迴避

中華精測以誠信經營為首要原則，若任何決策或交易有涉及自身利益衝突情形，基於利益迴避原則，董事及經理人不得參與表決。

防範內線交易

中華精測訂有「防範內線交易管理辦法」，禁止董事或員工等內部人利用市場上未公開之資訊買賣有價證券獲利。具體落實情形說明如下：

- 一、公司官方網站揭露防範內線交易宣導。
- 二、每季電子公告保密行為宣導及誠信廉潔行為宣導等。
- 三、每兩年舉辦全體員工必訓之「防範內線交易」及「保密及誠信廉潔」線上課程，每門課程學習含測試約 1 小時，測試成績需達 100 分。其課程內容包括說明內線交易構成要件、違反內線交易之罰則、如何避免誤觸內線交易以及保密及誠信廉潔宣導等。另針對新進人員亦安排含內線交易課程，2020 年度教育訓練課程落實情形如下：

- 「防範內線交易」線上課程：2020 年 967 人次完成訓練，完訓率 89.2%。
- 「保密及誠信廉潔」線上課程：2020 年 946 人次完成訓練，完訓率 87.3%。

反貪腐

中華精測每兩年舉辦全體員工必訓之「保密及誠信廉潔」線上課程，課程時數為 0.5 小時。針對新進同仁亦於新人教育訓練時進行反貪腐訓練課程「法律知識宣導」線上課程，課程時數為 0.5 小時。所有員工於入職時均簽署勞動契約，其中包含廉潔及利益收受禁止，2020 年簽署率達 100%，2020 年中華精測亦無貪腐事件發生。

2018-2020 年中華精測針對臺灣 (桃園、新竹、臺中、高雄)、美國 (加州)、中國 (上海、蘇州)、日本 (東京) 等 4 個工作據點，進行員工誠信訓練。

- 2018 年新人訓課程完訓人數：共計 112 人 (台灣 112 人、中國 0 人、美國 0 人)，佔公司人數百分比 12%
- 2019 年新人訓課程完訓人數：共計 114 人 (台灣 110 人、中國 2 人、美國 2 人)，佔公司人數百分比 11%
- 2020 年新人訓課程與在職訓練完訓人數：共計 946 人，佔公司人數百分比 88%，其中新人訓 160 人 (台灣 144 人、中國 14 人、美國 2 人)；在職訓練 786 人 (台灣 750 人、中國 27 人、美國 8 人、日本 1 人)

	2018	2019	2020
受反貪腐政策訓練員工數	112	114	946
公司人數	956	993	1080
佔公司人數百分比	12%	11%	88%

公司進行貪腐風險評估據點總數

	2018	2019	2020
已評估數	4	4	4
公司據點總數	4	4	4
百分比	100%	100%	100%

► 1.3 風險內控

1.3.1 風險管理

中華精測每年定期辨識與評估風險事件，研商重大風險管理議題之因應對策，使其在可控範圍內以合理確保公司目標之達成，並向董事會報告。

風險管理範疇

中華精測以矩陣模式分析風險發生的機率及導致衝擊公司影響的嚴重程度，定義風險等級，並依風險等級劃分制定應變對策。

中華精測的風險來源管理包括「勞工安全風險」、「供應鏈風險」、「環境保護風險」、「資訊系統風險」、「財務風險」、「營運風險」等。

勞工安全風險

管理策略：

以「危害鑑別風險評估管理程序」持續於公司活動作業過程中，進行危害鑑別、評估風險及決定必要之控制措施等。

供應鏈風險

管理策略：

依據「供應商管理程序」定期進行供應商風險評鑑，確保所有合作之供應商皆遵行中華精測供應商管理規範行事。

環境保護風險

管理策略：

依據 ISO14001、「環境考量面鑑別管理程序」定期檢視廠內環境，確保營運過程中對周遭環境的負面衝擊降至最低。

資訊系統風險

管理策略：

目前：為建置公司安全及可信賴的資訊運作環境，維持業務持續運作，降低資訊作業風險，保障資訊服務使用者之權益，建立資訊安全管理系統，特規範「資訊安全管理程序」為最高指導方針，以達成資訊安全管理的目標。包含項目為：資訊機房管理、網路安全管理、系統開發及程式修改作業、資料安全管理、資訊保密原則、智慧財產權原則、資訊委外原則。

財務風險

管理策略：

中華精測專注本業經營，並未從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人及背書保證之情事。在財務管理上採穩健保守原則，中華精測從事之衍生性商品交易主要為避險性操作，並密切注意市場利率與匯率變化，隨時掌控對營運及獲利潛在之風險，務求本業經營績效及獲利之穩定。

營運風險

管理策略：

「依營運持續管理程序」由風險鑑別、衝擊分析到營運持續計畫 (BCP) 處理對策。



1.3.3 內部稽核

中華精測內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會，以獨立超然之精神，依循完備之內部稽核制度規章，執行內部稽核業務，定期向董事會、董事長及審計委員會報告；其目的在於檢查、評估內部控制制度之有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、及時性、透明性及相關法令規章之遵循，適時提供改善建議，以確保各項制度得以持續有效實施。

內部稽核單位每年度依據風險評估之結果，編製年度稽核計畫，稽核工作主要依據董事會通過的稽核計畫執行，另視需要執行專案稽核，以客觀公正之立場從事經營績效及執行之評核，並將查核發現與結論製成稽核報告，對於所發現之缺失或異常狀況，提供管理單位改善建議，並持續追蹤至改善為止。

中華精測定期進行內部控制制度自行評估作業，由內部稽核單位覆核各單位所執行的自行評估報告，以確保執行的品質，彙整自行評估結果，向董事會及經理人報告，做為評估中華精測整體內部控制制度有效性之依據。

依中華精測「公司治理實務守則」及「董事會暨經理部門權責劃分表」規定，內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬須簽報至董事長核定，且內部稽核主管之任免須提送至董事會核決。



► 1.4 資訊安全

資訊安全管理

為建置中華精測安全及可信賴的資訊運作環境，維持業務持續運作，降低資訊作業風險，保障資訊服務使用者之權益，建立資訊安全管理系統，避免資訊系統遭受來自內、外部人員不當使用或蓄意破壞，或已遭受不當使用、蓄意破壞等緊急事故時，公司能迅速應變處置，並在最短時間內回復正常運作，降低該事故可能帶來之經濟損害及營運中斷，以達成資訊安全管理的目標。中華精測 2020 年未發生任何資訊安全相關事故，且無侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴。

具體管理方法

中華精測近年來積極強化公司整體之資訊架構，具體進行多項資訊安全強化專案，範圍包含：

1 強化內外網路安全

- (1) 使用一線品牌之次世代防火牆進行網段隔離及保護。
- (2) 使用外部資安監控系統隨時觀測是否有漏洞產生。

2 加強端點安全

- (1) Windows 定期更新。
- (2) 導入端點管控系統管理。
- (3) 佈署知名防毒軟體防護。

3 資料外洩保護

- (1) 建立電子文件加密機制。
- (2) USB 儲存設備管控。
- (3) 使用者權限分級。
- (4) 2020 年共 175 位新進員工於到職當日簽署「重大資訊保密協定合約書」、「使用電子裝置切結書」、「遵循公司個人電腦軟體使用政策聲明書」三份文件，簽署率為 100%。

4 郵件安全

- (1) 垃圾、病毒或釣魚郵件阻擋。
- (2) 建立郵件備存機制。

5 增強 IT 基礎架構

- (1) 建立資料異地備份機制，並且每半年針對重要系統進行災難復原演練。
- (2) 伺服器及網路叢集架構建立。

6 提升員工資安意識

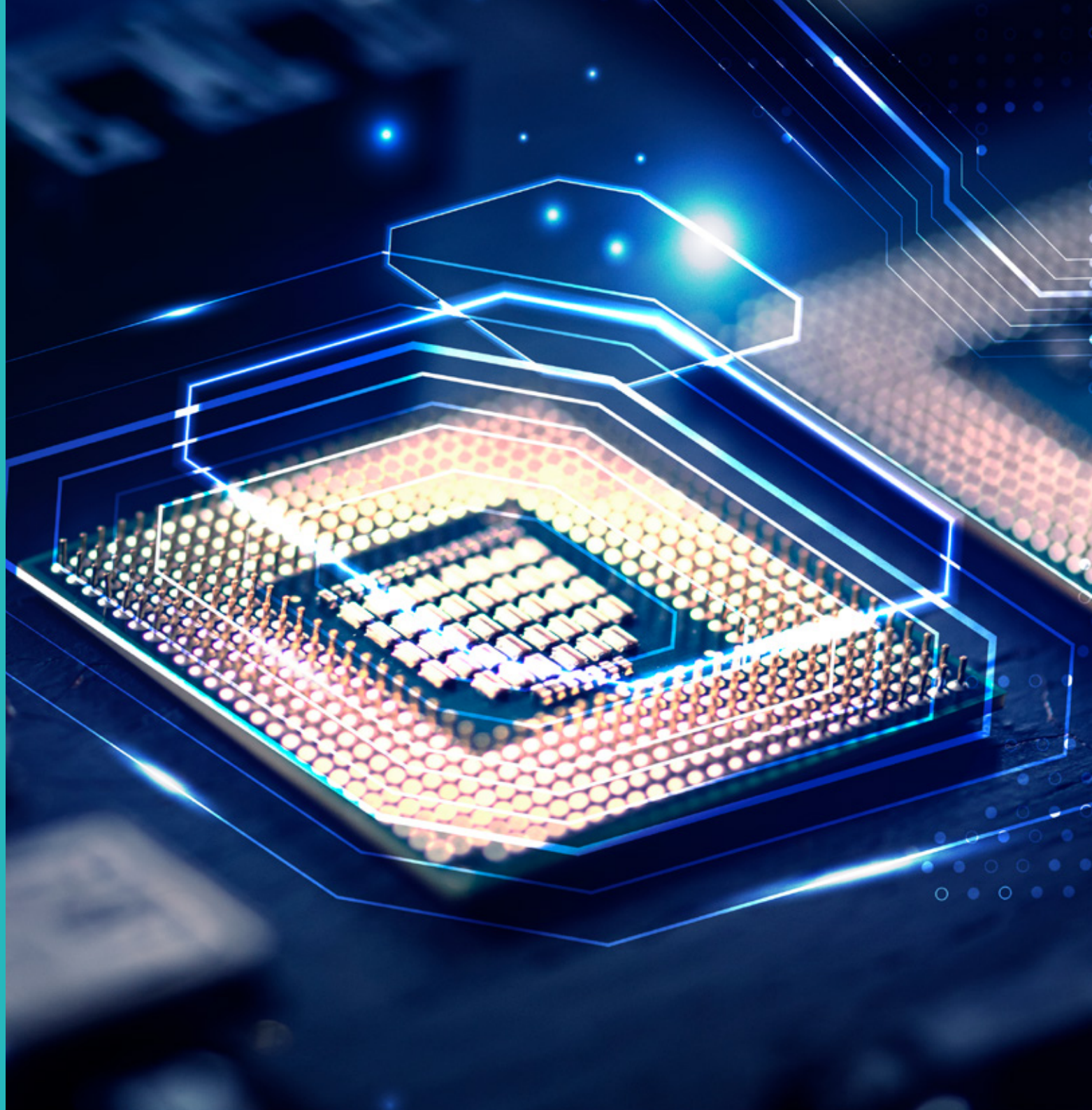
- (1) 定期透過員工入口網站進行資安政策宣導。
- (2) 資訊人員每月進行資安研討。

02

創新突破 價值創造

- 2.1 技術創新
- 2.2 品質管理
- 2.3 客戶價值
- 2.4 永續供應鏈

SDGs



► 2.1 技術創新

「研發」是中華精測的 DNA，秉持不斷創新與精進，在先進技術開發中持續不怠。中華精測建立之高溫、高速、高腳位、微間距的 Probe Card 技術與智慧製造技術，以最短時間建立高可靠度之量產產能，滿足客戶對於晶圓或封裝後 IC 之測試需求。未來中華精測將持續進行前瞻性技術與創新應用的研發、落實產品設計、研究與系統管理，繼續深化。

重大創新技術開發說明如下：

主要研發項目	成果 / 成效	技術角色
建立 PAM4 高速訊號模擬與設計能力	此訊號傳輸技術在每個符號中編碼兩個位元，僅使用邏輯模擬不歸零 (NRZ) 調變方案的一半頻寬但以相同的資料速率進行傳送，使得大部分高速數位訊號使用此技術	PAM4 高速訊號傳輸
Broadband Decap for Power Module to 93K	大部分 IC 測試時需提供電源，當 IC 在作動時需提供穩定電源才得以達到正常作動與測試，因此建立此工法可達到電源完整性，使 IC 作動正常，傳遞預設之完整訊號至接收端使待測物進行穩定測試	電源完整性
建立高頻材料 DK&DF 量測技術	訊號傳輸損耗可概分為導體損與介質損，而高頻傳輸損耗關鍵在於介質損，因此確認傳輸架構所使用之板材、介質材料為關鍵因子，所以須建立 DK/DF 量測技術才能確保高頻傳輸品質	高頻訊號傳輸
建立高速傳輸路徑 SerDes 優化 Rule	訊號傳遞速度加快，所需頻寬範圍變大，訊號傳遞過程更容易受到串音與側音干擾，對於傳輸阻抗要求更，因此須建立相關設計規範以達到訊號完整性	高速訊號傳輸
開發 Fine Line/Space 高密度連結 (HDI) 增層材料與技術	BT RCC 增層材料，製程以減銅法與 MSAP 法為主，製程能力受限，新 BT RCC 材料導入，在 BT RCC 材料上實現 SAP 製程技術，提升 MLO 製程能力，達成 PITCH 70 um 與 L/S 20/20 um 一般 TF 製程能力水準	提升增層材料與導體結合力，實現 SAP 製程並提升 PITCH 與 L/S 製程能力
開發高縱橫比深孔除膠渣技術	透過特殊的灌孔除膠渣垂直線設計，提升深縱橫比 (A/R>35) 孔內除膠渣能力，提升了孔銅與內層導體結合力，可改善組裝熱應力製程造成的高阻問題	深縱橫比 (A/R>35) 灌孔除膠渣技術能力

主要研發項目	成果 / 成效	技術角色
開發高速 PCB 測試介面與內埋元件技術	透過內埋元件的 PCB 製作技術，完成內埋元件轉接板的製作應用，提升測試案件的電性品質與穩定性	電源完整性
開發 SAP 製程專用化銅設備	透過低應力化學銅的設備及藥水，提升樹脂與線路導體的結合力，實現 SAP 製程技術與能力	PCB SAP 製程技術
開發 SAP 製程專用低圓弧率電鍍設備	透過低圓弧率電鍍設備與藥水，提升電鍍後線路與 PAD 的平坦度，提升阻抗穩定性與節省 PAD 的研磨製程	PAD SIZE 規格掌控能力
導入 SAP 製程專用線路檢修設備	透過 AOS 雷射燒蝕設備，實現細線路間短路的燒蝕檢修能力，提升製程品質與良率	細線路檢修能力
開發高低溫探針特性量測設備	提供實際使用情境，包含環境溫度 (-40 ~ 250°C) 及通電 (3A)，並即時量測不同測試環境下探針的物理及電學特性變化，用以研發及驗證探針。	探針力學及電學特性量測
開發高低溫探針可靠度驗證設備	提供不同測試環境 (-40 ~ 180°C)，測試探針在承受不同溫度反覆作動時的生命週期與即時狀態，用以測試探針可靠度。	探針可靠度測試
高速 (頻) 探針驗證完成	由於異質整合封裝的測試需求，晶片會有訊號傳輸功能，探針卡需具備頻寬量測功能，使得高速 (頻) 探針需求興起。	特殊規格探針
高溫探針驗證完成 (>150 度)	由於晶圓測試環境溫度需求逐年增加，探針卡需在 >150 度的環境溫度仍維持穩定測試。	產品驗證環境建置
大電流探針開發完成 (>1.5A)	由於異質整合封裝的測試需求，需以更大的電流驅動待測晶片，使得高耐電流探針的需求興起。	特殊規格探針
開發精密探針成型技術	因應探針使用在 fine pitch 需求以及更精細的外型設計，使得精密探針成型的開發成為必要建置的技術之一。	先進製程技術

主要研發項目	成果 / 成效	技術角色
智慧物流系統技術開發與應用	整合 APS 生產排程及 AGV 物流系統，並加入機械學習技術，將物流系統智慧化，提升運輸效率及稼動率，並應用於生產線 WIP 運送。	智慧派車演算法及物流系統
開發高速自動植針設備	因應公司探針卡需求量增加，開發自動植針機之植針速度於每針 15 秒之內需求，藉以縮短探針卡製作流程並維持檢驗探針功能，目前植針機 7 號已正常生產中	自動植針技術
開發探針卡平面度及電性量測設備	因應探針卡所出現的新規格與新結構，發展自主量測技術，可針對相關量測作業進行調整與動作優化，提升探針卡品質與穩定性。	高端電測設備技術
研發探針卡製作之虛擬量測及設備回控技術	「探針卡製作之虛擬量測」從設備蒐集之數據建立演算法預判某些製程特性，成果有：預測探針卡案件植針完成時間、量化出探針卡自動植針之拋針風險水準、從 PH 檢驗機與探針檢驗機的量測數據預判是否有自動植針成功率過低之案件。 「設備回控技術」設備部分之閉迴路控制作業，欲導入 AI 數據分析領域之想法加速控制效率，其中在控制夾爪對探針旋轉定位方面之想法被具體實現。	AI 演算法與數理統計專業導入到設備研發創新技術



研發人才培育計畫

2017~2020 年期間共聘用 14 名研發替代役，期滿留任 12 位，留任率 86%。2020 年針對績優研發人才進行績優人才獎勵，每位績優人才需於 3 年內培養同等優秀人才，使公司之文化與專業知識得以傳承。各個研發部門，均依據營運需要、適才適所、因材施教及以戰練兵等原則，擬定並執行培育計畫。除鼓勵研發同仁參與外部技術論壇外，2020 年公司內部共開設 19 堂研發專業類課程，總受訓人次 377 人。

產學交流、企業合作成果

2020 年與萬能科大工管系合作，1 名實習生於生管部實習 1 年，表現優異，畢業後繼續留任。

研發創新活動投入

中華精測投入研發費用金額係依新產品及新技術開發進度逐步編列，2020 年度投入研發費用新台幣 671,394 仟元，占營業收入 16%，預估 2021 年投入之研發費用占營業收入與去年度相約 16%，未來將視營運狀況逐年提升，另為增加產能及持續研發新技術、新製程，中華精測每年均編列適當之資本支出預算，用以購置機械設備，以提升中華精測之市場競爭力。

專利累計

為了提升產品的設計能力及製程技術、企業的競爭力與滿足客戶需求與期待，中華精測提供同仁智權教育訓練及多元的提案管道，協助同仁理解智權觀念與積極提出發明申請，中華精測持續鼓勵同仁積極創新、解決問題，提升產品品質，以確保中華精測的競爭優勢。公司專利佈署著重專利品質，主要布局台、美、中等國家，截至 2020 年底，全球的專利獲准數已累積約 266 件。

研發創新活動績效

年份	專利名稱	台灣專利證書號數
2020	高速探針卡裝置及其矩形探針	I688774



智慧財產管理計畫

中華精測位處高科技尖端產業，保障公司的智慧財產係對公司永續經營不可或缺之重要措施。公司智慧財產的發展與布局全為配合營運所需，所採取的手段是善用每一分資源的心態，追求重點保護必要之智慧財產。在公司追求盈餘擴增的路途上，保障辛勤研發的核心技術及彰顯公司的優良形象。

一、專利施行情形

1. 公司組織設有專責單位負責專利相關事宜。
2. 公司訂有專利獎勵辦法，鼓勵同仁努力、致力、強力投入於專利技術之研發。
3. 在專利的申請與維護程序皆有專業主管群進行審核，求精不求多、重質不重量。
4. 每件專利的市場布局皆以新技術本身做為判斷基準，求打擊精準。
5. 專利申請的內容皆經過代理人、發明人及公司承辦人集思廣益的腦力激盪，將發明人單一技術發明，藉由專利遊戲規則將保護程度放大，甚至衍生多案，擴充涵蓋面，避免他人迴避專利。

二、商標施行情形

1. 商標是公司形象、商譽與品牌的表徵，針對中華精測主要使用的商標，已申請世界重要國家或市場地區，做好商標的布局。
2. 中華精測的客戶非一般消費者，因此商標之布局著重在公司形象的表彰。

三、著作權施行情形

1. 著作權不同於專利與商標，並非透過註冊機制取得權利，因此公司已於勞動契約明訂員工於職務上之著作，其著作權歸屬於公司。
2. 公司對外的新聞稿皆由具資深新聞從業背景的同仁專人負責，求資訊表達之精準。
3. 公司設有專人負責對外文宣，包括書面與影視。

四、營業秘密施行情形

1. 公司訂有營業秘密管理辦法，對於眾多比專利更有價值的技術類營業秘密，做好僅特定人知悉及保護控管的措施。
2. 為同時符合個資法，公司管制具有經濟價值的個資，避免不當外洩。
3. 公司的重要會議皆有限定與會人員，無關人士無法參與會議。
4. 公司於勞動契約有規範同仁不得攜帶他人機密資訊進公司，並不得洩露公司機密，包括離職後亦受拘束。且於每季宣導一次。
5. 公司財務、業務及人事等營業秘密，亦限制特定人接觸及處理。

► 2.2 品質管理

中華精測對於品質的控管實為嚴謹，為提升客戶對於產品之信賴度，中華精測從 2007 年 1 月通過 ISO 9001 認證及其他相關認證後，透過建置 ISO 9001 品質管理系統，並輔以智慧化的生產管理模式，以不斷的持續改善，優化產品品質，中華精測在品質上訂定嚴格的自我要求，只為客戶提供品質更佳的产品。

品質原則

1

應符合公司需要及客戶需求。

2

應有追求持續改善與滿足各種需求之精神。

3

能被品質目標所展開。

品質政策

訂定「全員參與，持續改善，滿足客戶」之品質政策，透過教育訓練以將品質管理之概念深植於員工基礎。。

全員參與

員工為公司的重要資產，產品品質為公司之命脈，建立完整的教育訓練體系，將各類別的課程讓員工不斷學習，並將品質管理的重要性納入員工之日常。

持續改善

透過品質活動的進行，智慧化的生產技術，以改善及提升產品品質。

滿足客戶

以提供優良產品品質為導向，並不斷提升與精進製程技術以滿足客戶不同的需求。

品質管理循環

中華精測的品質管制從進料管制、製程管制、成品管制與檢驗都已建立了各項標準化作業，符合 ISO 9001 品質管理，不管是維持活動或改善活動，皆須依照 PDCA 管理循環精神執行，如標準作業有偏差時，採取修正的處置使之依循標準，並藉由 PDCA 循環的運用，從發現異常、處理、修正標準，進入下一次循環改善，中華精測藉由 PDCA 不斷循環改善，將品質維持一定水準之上。



► 2.3 客戶價值

客戶關係維護

重視客戶需求、提高客戶滿意度是全體中華精測同仁共同努力目標，為了與客戶維持良好關係，公司除了持續精進產品品質外，也不斷提升服務品質與效率，透過不斷地互動溝通，消弭與客戶之間溝通隔閡差距，進而更貼近客戶需求與期望，創造最大價值給客戶。中華精測亦相當重視客戶權益與意見回饋，定期透過各式管道蒐集客戶對中華精測意見及反饋，並對其建議進行內部改善修正，期盼形成一股良性循環，與客戶共同成長，塑造雙贏之局面。

客戶滿意度

為了解客戶對本公司各項指標之評價，並加強對客戶提供的各項服務，中華精測訂定「客戶滿意度調查作業辦法」作為客戶滿意度回饋指標。

經由調查資料分析，找出目前尚待改善項目，擬定改善對策，不斷持續調整，藉以提升客戶滿意度。中華精測每年進行客戶滿意度問卷調查，2020 年客戶滿意度調查由 5 項關鍵指標組成，包含品質、價格、產品技術、交期及售後服務，近兩年客戶平均滿意度皆達 80 % 以上。

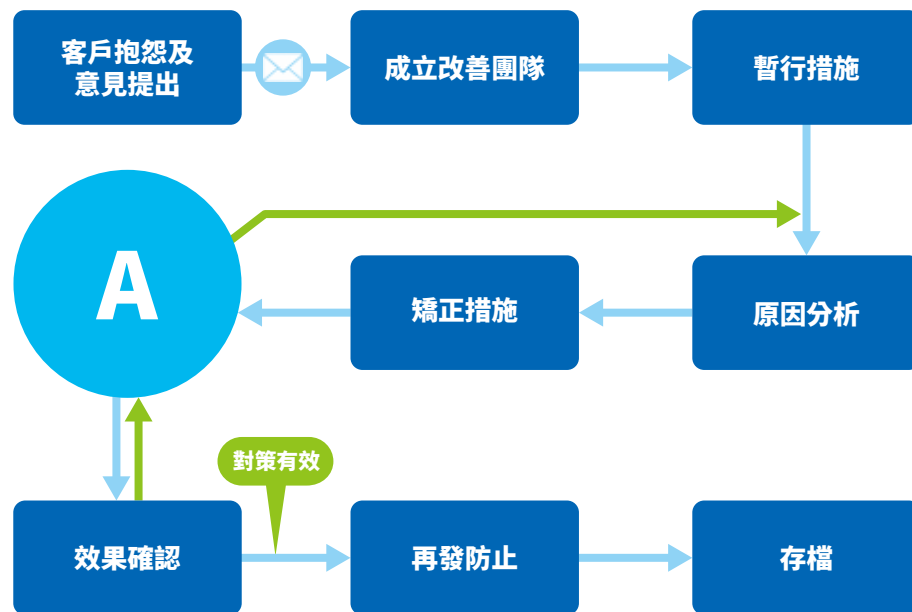
近三年客戶滿意度分數：

類別	2018 年	2019 年	2020 年
客戶滿意度 (%)	76.67	85.67	81.11

客戶申訴處理

當客戶發生抱怨及意見反應之情形，中華精測將立即啟動客戶抱怨處理程序，確保客戶的意見回饋案件能有效處理，每件申訴案件都會回到權責單位辦理，並由責成主管後續追蹤，此外，任何申訴案件都會確切分析原由，最後彙整成結案報告並分享至相關單位作為教案說明，減少相同事件再次發生，進而降低客訴案件，持續提升客戶滿意度。

處理客戶抱怨及意見反饋流程圖



► 2.4 永續供應鏈

供應商管理

中華精測從世界各地採購原材料、設備、技術、產品、組件和服務，盼能促進供應鏈的穩定性並以永續發展為核心並與供應商建立長期夥伴關係。同時也期望供應商能遵循本採購之原則與相關之政策，並將其推廣於自己的供應鏈中。為了使供應鏈遵守基本的環境和社會標準，同時提供高品質、可靠的交付和有競爭力的價格。



在地化採購

內部建立完善供應商基本資料系統，並進行供應商供料來源調查，以在地供應為原則，積極開發當地供應商，落實在地採購，以達成適時，適地採購，降低運輸成本與運輸過程中溫室氣體的排放，以達永續發展，並創造地方就業機會與經濟發展。

2020 年設備在地化採購占比

單位：新台幣

設備	國內	國外	總金額
金額	67,380,088	62,111,079	129,491,167
百分比	52%	48%	100%

2020 年原材料在地化採購占比

單位：新台幣

材料生產	國內	國外	總數 / 總金額
供應商總數	41	34	75
百分比 %	55%	45%	100%
金額	433,092,746	482,186,319	915,279,065
百分比 %	47%	53%	100%

風險鑑別

中華精測每年定期對供應商進行風險評估，確認合作供應商的風險等級。評估項目除了品質、交期、資安等要素外，也增加永續議題評估各供應商風險等級。若供應商風險評估等級為 D 級者列為「高風險項目」，需有對應措施並追蹤管控，直至該風險因子等級落至 C 級可接受之風險。供應商風險評估等級為 E 級者列為「關鍵風險項目」，需安排年度實地評鑑或提報管理審查會議進行追蹤管控與檢討。2020 年無任何供應廠商列入 D、E 高風險等級以上。

01

採購金額前
80%供應商

02

通過ESG風險
評估識別
高風險供應商

03

監督高風險
供應商

評鑑管理

新供應商導入

開發新供應商時將進行新供應商調查，包含審核書面資料或實地機審查，了解供應商之產線及營運狀況等。

定期評鑑

每季針對主要原物料供應商進行品質 (Quality)、成本 (Cost)、交期 (Delivery)、服務 (Service)、管理 (Management) 的評鑑，以確各項皆能滿足廠內需求。

獎勵 / 懲處

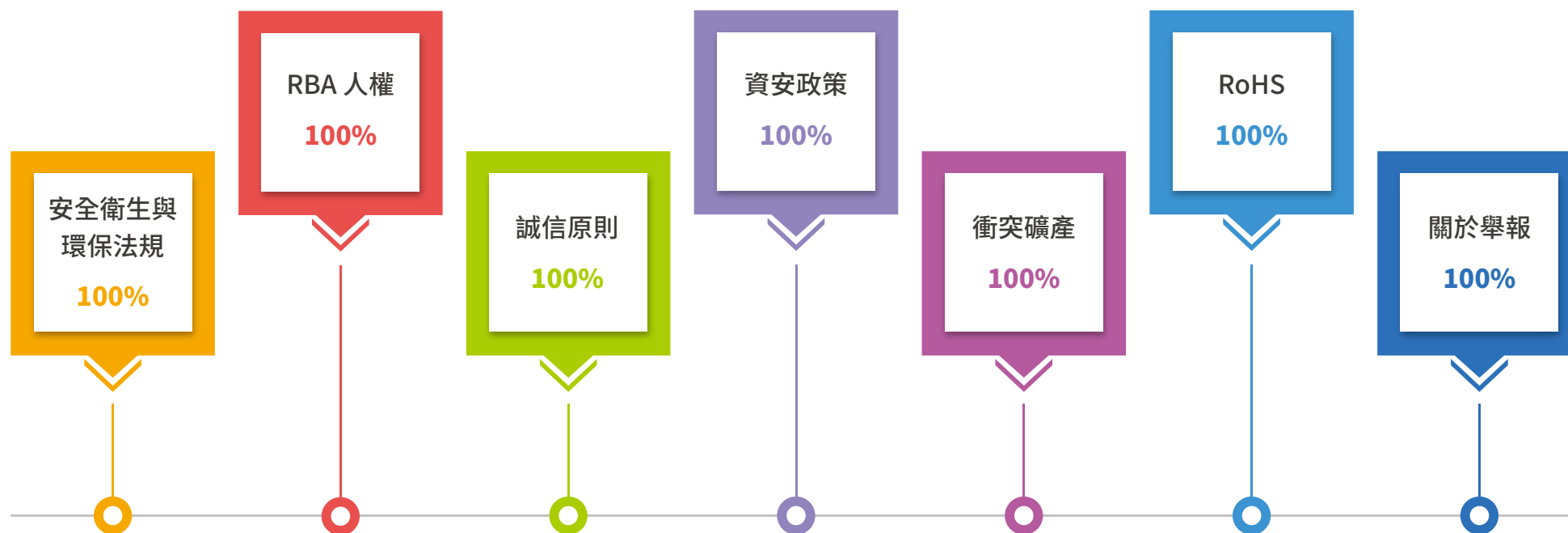
表現優良之供應商將於承攬商大會予以公開表揚，並列入優先採購對象，經定期評鑑並經輔導仍為高風險供應商，並未能於期限內改善者，則減少交易頻率或金額。



供應商社會責任要求

要求所有供應商需簽署「從業道德規範遵循聲明」、「不使用衝突礦產聲明書」等相關合約，杜絕採購活動中任何不公平、不公正以及歧視的行為。並於每半年一次進行供應商政策宣導，以向供應商傳達我們對供應鏈相關之要求，宣導內容包含需符合 RBA 商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)，要求保證其勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為，以及公司環境與安全政策、誠信經營守則、資安政策、相關產品符合國際環保規範等。

2020 年共進行 75 家供應商調查，共有 32 家供應商導入 ISO14001 認證，採用環境標準之廠商百分比 43%。



社會責任暨供應商行為承諾聲明書回簽狀況

中華精測透過「從業道德規範遵循聲明」要求主要供應商符合永續標準，其中包含不使用童工、不歧視或強勞動事件之議題，統計 2020 年度共 75 家主要供應商簽屬「從業道德規範遵循聲明」。

衝突礦產

中華精測基於企業社會責任與國際正義的實踐，且因應美國國會 2010 年 7 月通過的金融改革法案 (Dodd-Frank Act of 2010, H.R. 4173)，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，即所謂「衝突礦產」。

中華精測將致力於詳實調查在產品原料與生產過程中所使用到的金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、錫 (Sn)，並非透過無政府軍團或非法集團，由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得。

此外，下列國家出口之金屬皆不符合「無衝突規範」：剛果民主共和國 (DRC)、盧安達 (Rwanda)、烏干達 (Uganda)、蒲隆地 (Burundi)、坦尚尼亞 (Tanzania)、肯亞 (Kenya) (聯合國安全理事會認定上述國家皆為剛果礦脈之礦產)。2020 年中華精測所有提供給客戶之產品皆為無衝突金屬之產品。

禁用物質

中華精測原材料的部分因產品特性廠內仍須符合客戶之需求而使到含有禁用物質的材料，然而也因目前環保意識的抬頭，與全球致力於永續發展，促使我們積極開發與研究無使用禁用物質的原物料，以提供給客戶使用。對於包材類供應商所提供之產品則符合 RoHS、無鹵素 (Halogen Free) 的規範要求。

綠色採購

中華精測關注全球暖化、環境污染及氣候變遷等議題，積極推動「綠色採購」，本公司綠色採購以庶務五金類、3C 產品優先選購節能及環保標章之產品。2020 年綠色採購占比 37.9%。

2020 年綠色採購占比

單位：元

類別	綠色	非綠色	總金額
金額	4,299,920	7,040,150	11,340,070
百分比	37.9%	62.1%	100.0%

電子發票推廣

中華精測致力於推廣電子發票取代傳統紙本發票，除節省開發票作業成本外，也能提高核對發票資料及請款資料的管理效率，於 2020 年 8 月正式導入電子發票，導入初期召開供應商大會鼓勵及宣導供應商響應節能減碳之社會責任，2020 年共有 170 家同意配合導入電子發票。

03

減碳節能 永續環境

3.1 能資源管理

3.2 汙染防治

SDGs



► 3.1 能資源管理

環安衛政策

中華精測主要是提供半導體測試介面的解決方案。從研發、設計、製造、組裝、上機驗證、除錯與售後服務，為一全方位「高度整合，深度客製化」且具專業性的公司。我們秉持著善盡社會責任，以減少因產品、服務及活動過程中所產生的污染為目標，建立更良好、更安全的工作環境而努力外，也承諾：

1 遵守當地安全衛生與環保法規，持續關注國際安全、衛生與環保議題。

2 推動職業安全衛生及環境管理系統，落實相關風險評估，檢視改善成果，提升管理績效。

3 積極改善製程，掌控污染源，推動製程減廢、節約能源，降低對環境衝擊及風險。

4 實施安全衛生及環保教育，建立員工預防觀念，避免災害及污染的發生。

5 建立安全健康的職場環境，推行健康管理及促進活動，增進同仁身心健康。

6 支持員工諮詢及參與安全、衛生、環保等相關議題，鼓勵全員發掘危害、風險及改善機會，並得到妥善的回應及保護。

7 建立供應商、外包商及其他利害相關者的良好溝通，傳達公司政策，以達永續經營之目的。

環境目標 KPI 執行情況

2019 目標：

目標	說明	執行計畫	投入資源	達成結果
資源循環 (金回收)	廠內含金製程後段水洗納入樹脂塔吸附，再經廢水處理後排放，以達資源循環	配置管路並與清運商簽訂合約，由清運商提供樹脂塔進行吸附	8 萬	2019/8~2020/7 吸附 722g 金
資源循環 (電解銅)	廠內高銅廢液經收集後以電解將銅離子做為銅金屬回收，廢液經廢水處理後排放，降低環境衝擊並資源循環	1. 廠內高銅設備配置專管至廢水收集 2. 閒置設備改機做為電解機使用	153 萬	1. 2020 年度電解銅 3360kg 2. 混凝劑用量較改善前平均減少 2 噸 / 月 3. 污泥量較改善前平均減少 4 噸 / 月

2020 目標：

目標	說明	執行計畫	投入資源	達成結果
資源再利用 (公用系統廢水再使用)	冷卻水排水及 ROR 廢水排水做為次級用水再使用	配置管路及桶槽，將原排放至廢水之水源收集後提供其他單元使用	70 萬	節省水量 50,100 噸 / 年

原物料管理

中華精測用於生產所使用前五大原物料為基板、膠片、金鹽、亞硫酸鈉金及封孔膠，100% 皆為原生性物料，無使用再生性材料。同時，針對部份客戶出貨包裝改以鋁箱的方式，鋁箱出貨至客戶端後可供客戶重複再利用。

2020 年原物料年度使用重量 (不可再生)

項目	單位	數量
CCL 銅箔基板	sheet	43,922
	pcs	94,662
膠片	roll	214
	pcs	65,821
金鹽	g	14,500
亞硫酸鈉金	lit	196
封孔膠	kg	650

能源管理

能源使用

中華精測主要能源使用為外購電力、天然氣及汽油，2020 年能源使用盤查範疇包含中華精測桃園廠區，其覆蓋率達 100%。

單位：GJ 吉焦耳

項目 / 年度	2018	2019	2020
汽油	763	819	578
天然氣		121	668
外購電力	70,285	78,936	92,881
總能源使用	71,048	79,876	94,127
總能源使用密集度 (GJ/ 每百萬營收)	21.667	23.586	22.369

溫室氣體管理

中華精測主要耗能來自於外購電力，以及緊急發電機之柴油及公務車汽油。最近三年主要排放源為外購電力，占整體排放量 85% 以上，其餘為固定排放源（製程使用四氟化碳、餐廳天然氣等）、移動排放源（公務車之汽油）及逸散排放源（冷媒）。2020 年溫室氣體總排放量為 14,536 公噸 CO₂e。2020 年溫室氣體排放量與能源消耗量上升其主要原因為製程增加並產能提升導致。

近三年溫室氣體排放量如下表：

廠區	範疇	2018	2019	2020
總公司	範疇一	1,148	917	1,584
	範疇二	9,937	11,161	12,952
	範疇一 & 範疇二合計	11,085	12,078	14,536
	溫室氣體排放密集度公噸 CO ₂ e/ 每百萬營收 ^(註)	3.38	3.57	3.45

範疇一：係指來自於製程或設施之直接排放，包含：製程四氟化碳、公務車汽油、餐廳天然氣、冷媒。

範疇二：係指來自於電力之能源利用間接排放。

註：計算採營運控制權法，GWP 值採用 IPCC 2007 年版，排放係數採用環保署公告之係數。（電力排碳係數採用能源局係數）

節電管理

自 2015 年起進行能源管理，平均每年節電 1% 以上，2016 年至 2020 年平均節電率 1.03%，各年度節電量如下表：

年度	2016	2017	2018	2019	2020
節省電量 (度)	59,950	484,068	189,563	47,230	90,983

年度	節能減碳措施方案說明	節能績效 (單位：度)	減碳績效 (單位：噸 CO ₂ e)
2018 年度	合併變壓器負載供電改善工程	21,024	11.21
2018 年度	空壓機汰舊換新改善工程	96,680	51.53
2018 年度	一廠 -6F 冷卻水塔節能	71,859.375	38.3
2019 年度	一廠 -7F 冷卻水塔節能	47,230.088	24.04
2020 年度 (12 月)	總部 - 冷卻水塔改善工程 - 風扇增設變頻系統	9,192.506	4.61
2020 年度 (9 月~12 月)	一廠 - 一樓冰水系統節能改善工程 - 冰水泵浦增設變頻系統	81,790.884	41.06



環境管理目標方案

2018 節能改善

方案名稱 合併變壓器負載供電工程

方案措施描述 於 2018 年 1 月新增 2500KVA 變壓器並增設 1200A 迴路，將 1000 KVA TR 所有負載改接至 2500KVA 變壓器，最後將 1000KVA 變壓器關閉減少變壓器多餘鐵損損失產生。

投入資源 工程金額 195,448 元

節能成效 節電度：21,024 度 / 年



2018 節能改善

方案名稱 空壓機汰舊換新改善工程

方案措施描述 廠區配合大尺寸設備增設，空壓需求量增加，規劃增設一台 125HP 空壓機提滿足廠區生產使用，該空壓機採用變頻式，配合廠區 1 套 125HP 空壓機及 2 套 50HP 空壓機並聯使用，使廠區空壓機空車運轉之頻率減少。

投入資源 工程金額 1,270,000 元

節能成效 節電度：96,680 度 / 年





環境管理目標方案

2018 節能改善

方案名稱 一廠 -6F 冷卻水塔節能改善工程

方案措施描述 原有 6F 600RT 冷卻水塔使用年限已久，散熱效能較差且時常維修，為了廠區冰機系統之穩定性進行汰換工程，並針對水塔風扇增設變頻系統，利用冷卻水之進出水溫進行風扇運轉控制。

投入資源 工程金額 2,813,000 元

節能成效 節電度：71,859.3752 度 / 年



2019 節能改善

方案名稱 一廠 -7F 冷卻水塔節能

方案措施描述 因六樓冷卻水塔節能成效明顯，未設置前風扇馬達為全年無休滿載連續運轉，設置後為因水溫需求再進行，轉速調整，因此進行 7 樓另一套 600RT 冷卻水塔進行風扇馬達變更為變頻調速進行節能改善。

投入資源 工程金額 690,000 元

節能成效 節電度：47,230.088 度 / 年





環境管理目標方案

2020~2021 節能改善

- 方案名稱** 總部 - 冷卻水塔改善工程 - 風扇增設變頻系統
- 方案措施描述** 總部冷卻水塔規畫只有利用進出水溫監控進行風車啟停運轉，並無針對風車馬達轉速進行細項調整，因此利用既有設備增設變頻系統搭配水溫監控進行風車調速運轉。
- 投入資源** 工程金額 815,000 元
- 節能成效** 節電度：110,310.07 度 / 年



2020~2021 節能改善

- 方案名稱** 一廠 - 一樓冰水系統節能改善工程 - 冰水泵浦增設變頻系統
- 方案措施描述** 針對廠區冰水系統進行效能提升之規畫，針對一樓冰水系統之冰水泵浦採用變頻器控制運轉，使冰水主機運轉效能提升至最佳化。
- 投入資源** 工程金額 500,000 元
- 節能成效** 節電度：245,372.652 度 / 年



辦公室節能措施

強化辦公室同仁節約能源習慣之養成，全面落實節能作業，促進能源使用效率提升，進而降低環境污染，達成經濟與環保兼籌並顧之目標。故中華精測大力推行辦公室節能措施計畫，將節約能源意識觀念透過宣導方式，讓同仁養成隨時節約能源的好習慣。

- 空調溫度設定。
- 照明燈具裝設拉繩，宣導隨手關燈。
- 文件簽核作業、採購作業等營運作業流程、公佈欄 E 化。
- 鼓勵員工短樓層移動樓多使用樓梯既可節能也能促進健康。
- 採用省電功能之影印機，閒置時即可自動進入省電狀態。
- 定期清洗冷氣濾網，確保冷氣機運轉效率。
- 辦公室內窗戶採用窗簾以遮蔽太陽輻射熱，降低空調用電量。
- 中午午休時間關閉不必要之照明。



水資源管理

在用水方面，中華精測所使用的水源 100% 皆來自臺灣自來水公司，無使用井水及地下水、雨水等其他來源，中華精測僅一生產廠區，其餘主要皆為辦公型態，非用水大戶。考量台灣其降雨量在地區、季節的分布極不平均，容易造成地區性、季節性的乾旱，為避免缺水風險，公司持續推動節水措施，致力於水回收再利用。中華精測用水基本可分為製程用水及員工生活用水，廠端設有污水處理設備，排放水皆經檢測合格後，無汙染之疑慮才進行排放。2020 年無不法污染之情事發生，對環境水源地亦無顯著之衝擊。

取水量單位：百萬公升				排水量單位：百萬公升				耗水量單位：百萬公升				回收水量單位：百萬公升			
	2018	2019	2020		2018	2019	2020		2018	2019	2020		2018	2019	2020
總部	-	-	-	總部	-	-	19	總部	-	-	25.5	回收水			
自來水	-	-	44.5	一廠	130.8	133.8	118.6	一廠	50.2	45.2	55.4	重複	30	46	72
一廠	-	-	-	排水量	130.8	133.8	137.6	耗水量	50.2	45.2	80.9	使用量			
自來水	181	179	174					※ 耗水量為取水量減排水量							
總計	181	179	218.5												

回收水利用

因應廠內製程增加及產品品質提高，2016 年評估建置廢水回收再利用系統及 ROR 水回收系統以降低自來水使用量，於 2017 年回收水使用量達 20 百萬公升。2020 年建置廢水再利用系統，將廠內可再使用水源做為次及用水使用（公用系統），以減少自來水使用量，2020 年較 2019 年回收水使用量提升 26 百萬公升。

廢水再利用系統回收狀況如下：

單位：公噸					
年度	2016	2017	2018	2019	2020
自來水用量	172,683	187,622	180,917	179,440	174,863
回收水使用量	10,375	20,859	30,516	46,845	72,682
回收使用率	6%	11%	17%	26%	42%

註：僅計算工廠端

廢水處理

廠內廢水主要分類為一般水洗、酸鹼廢液、含鎳廢液、整合銅廢液及委外處理廢液，為強化廢水處理效能，高濃度廢液經過廢水前處理系統處理後，在將其上澄液收集至廢水後處理系統進一步處理，並將廢水系統導入廠內監控系統確保水質符合排放標準，最後納入平鎮下水道營運中心，為維持設備最佳處理狀態定期保養及巡檢

含銅廢液電解

電解銅板



改善前說明

含銅廢液原由廢水處理，保養時造成水質不穩定銅含量偏高，並污泥產出量及藥水用量皆增加

改善做法

將廠內閒置設備改裝為電解處理設備，將廢液中銅析出為銅板委託再利用廠商清理

效益說明

含銅廢液 100% 電解，降低環境污染並有效再利用

投入經費

153 萬

整合銅處理

處理前



處理後



改善前說明

因螯合特性一般加藥方式無法將廢液中銅離子去除，並螯合銅廢液與其他廢水混合後會影響整體水質，造成廢水異常

改善做法

依瓶杯實驗測試結果，將系統調整與瓶杯實驗相同之批次作業

效益說明

2020 化學銅委外處理量減少 68 噸

► 3.2 污染防治

廢棄物管理措施

中華精測於營運過程中產生之廢棄物，皆依法妥善處理，除了源頭減量尋找替代材料來減少廢棄物產生外，更依照循環經濟模式，以取循環再生將廢棄物有效再利用，以收集、分類、減量及回收，來取代「掩埋處置」，讓廢棄物變為資源，例如，出貨包裝過程中所使用的緩衝材料回收再利用、原物料空桶回收再使用等。我們也持續推動減少污染物產生與優化廢棄物處理作業，像是廢液由廠商回收重新提煉做為化工級原料、製程源頭減量等，將垃圾轉變成有用的資源，落實減廢。

廢棄物處置情況

產出部門依廢棄物列定表暫存、分類並定期將廢棄物移至廢棄物貯存區集中管理，不定期稽核廢棄物清理商是否依廢棄物清理相關法規執行廢棄物清理作業，以確保其合法性並妥善處理廠內產出之廢棄物，避免對環境造成衝擊，2020 年所有產出之有害事業廢棄物委託國內合格清理廠商，其中 56.7% 最終處理目的為再利用，與 2019 年相比廢棄物總量差異不大，主要為員工人數及產能增加造成生活垃圾及一般垃圾量增加，有害廢液由委外改廠內廢水處理降低 38% 有害廢液委外清理。

廢棄物排放情形

單位：公噸

廠區	廢棄物類別	2018	2019	2020	2020 年排放減量或增量之原因說明
一廠 + 總部	生活廢棄物	57	94	117	因員工人數增加
	一般事業廢棄物	141	148	210	因產能提升連帶事業廢棄物一併增加
	有害事業廢棄物	232	428	337	廢液自行處理
	小計	430	670	664	

單位：公噸

廢棄物類別	處置方式	2018	2019	2020
有害事業廢棄物	再利用	215	290	254
	掩埋	8	118	74
	廢水處理	9	7	9
一般事業廢棄物 + 生活廢棄物	焚化	12	36	28
	掩埋	83	113	160
	再利用	103	93	139
小計		430	670	664

廢棄物再利用

2019 年建置電解設備，將廠內高銅廢液進行電解回收，產出之廢酸經廢水處理，廢銅委託回收業者資源再利用，電解銅產出量如下表：

單位：公斤

年度	2019	2020
產出量	40	3,360

空污管理

廠內主要空氣污染物為酸、鹼、粒狀物及有機廢氣，各空氣污染物皆使用符合法規標準之空氣污染防治設備處理，包或酸鹼廢氣洗滌塔、活性炭吸附塔、集塵機，經檢測證明排放污染物皆符合環保法令所定之污染物排放標準，為維持處理設備最佳處理能力，各項設備皆定期保養及巡檢以維持系統參數正常確保排放之氣體不會造成環境污染

廠區	污染物種類	2018	2019	2020	防治設備種類
一廠	VOC	0.03	0.03	0.04	活性炭吸附塔
	粒狀物	0.01	0.01	0.05	集塵機、洗滌塔
	合計	0.04	0.04	0.09	

註：法令修訂電鍍槽列為粒狀污染物，故 2020 年起粒狀物排放量增加

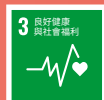


04

照顧員工 幸福職場

- 4.1 友善職場
- 4.2 人才發展
- 4.3 員工關懷
- 4.4 勞資溝通
- 4.5 職場安全

SDGs



► 4.1 友善職場

在社會、經濟、時代快速變化下，員工為公司最重要的資產之一，中華精測採多元化的招募管道吸引優秀人才加入公司團隊，賦予員工開放性思維，構築多面向共融的職場環境，堅持激勵員工創新思考是公司不斷成長的動力與基石。

我們建構多元化訓練課程，增進員工專業技術及培養所需職能；設計員工長期激勵措施，強化人才留任，提供完善的薪酬福利制度、關心每一位同仁的身心健康，致力提供員工安心工作、性別平等的職場環境，協助同仁在工作中發揮所長，期許每一位員工皆能在溫馨的職場環境內獲得薪資與專業提升。中華精測亦將維護工安視為基本要素，以打造工安為先的企業準則，提前鑑別潛在工安風險，塑造安心職場環境，守護同仁權益與職場安全。

4.1.1 員工結構

截至 2020 年 12 月 31 日止，中華精測員工總數為 1,080 人，其中包括 145 位管理職級人員、935 位一般職級人員；基於科技產業特性與就業市場等要素，中華精測管理階層、科技研發及專業技術人員較多為男性，在性別分佈上管理職人員男性占比為 82.7%，女性占比為 17.3%；一般職級員工男性占比為 63.8%，女性占比為 36.2%；而在年齡分佈上，同仁年齡介於 30 歲至 50 歲人員佔全體員工的 75%。

中華精測致力於打造多元共融的工作環境，以實際行動提供身心障礙之弱勢族群工作機會，至 2020 年底僱用之身心障礙員工共計 6 人^[註]。此外在全球化及跨國經營方針下，外籍員工佔 16.7%，包含美國、印度、馬來西亞、菲律賓、越南、中國等多元化員工共 180 位。

註：雖身障點數不足額進用，但已於 2021 年 1 月份完成差額補助之溢繳抵扣。

性別人數比例

截至 2020/12/31			
年齡	性別	人數	比例
30 歲以下	男	1	100%
	女	0	0%
	小計	1	100%
30-50 歲	男	108	82%
	女	23	18%
	小計	131	100%
50 歲以上	男	11	85%
	女	2	15%
	小計	13	100%



管理職級員工



一般員工

雇用別分佈

性別	人數
男	5
女	1
合計	6



身心人士聘用



外籍人員聘用

4.1.2 人才招募

招募徵才

中華精測除台灣區員工外，各外籍地區人才招募皆以當地聘用為主，並且針對聘僱外籍員工過程可能產生之風險進行評估，如大陸地區制定「上海台華電子招募作業管理辦法」、「上海台華電子離職作業管理辦法」、「蘇州晶測招募管理辦法」、「蘇州晶測離職作業管理辦法」等相關符合當地法規之聘僱管理辦法，各項作業由專人負責並設有管控機制，關注各項政府政策法令變動，隨時配合更新，確保公司及同仁均符合政府法令規定，避免風險產生。

多元管道

至 2020 年止，招募人才管道涵蓋 104 人力銀行、1111 人力銀行、前程無憂招聘網及員工轉介紹等共計 8 個來源，當年度台灣地區進用 174 位新進同仁，全球共進用 186 位新進員工，較 2019 年員工總數成長 8.8%，其中 30 歲以下族群任用比例為 43.5%。

中華精測相當重視多元人才招募與成長，預計 2021 年目標招募管道可再結合校園人才產業訓練合作等方式擴增為 12 項管道，管道數成長 50%；目標台灣地區新增進用 264 位同仁，全球共進用 269 位新進員工，員工總數預估較前期 2020 年成長 9.5%，其中 30 歲以下族群任用達 46.8%。

2020 年新進員工數與比例

截至 2020/12/31				
	年齡	性別	人數	比例
 新進員工	30 歲以下	男	60	5.6%
		女	21	1.9%
		小計	81	7.5%
	30-50 歲	男	74	6.9%
		女	30	2.8%
		小計	104	9.6%
	50 歲以上	男	1	0.1%
		女	0	0.0%
		小計	1	0.1%

比例計算：新進員工數除以 2020 年年底總員工人數。

2020 年離職員工數與比例

截至 2020/12/31				
	年齡	性別	人數	比例
 離職員工	30 歲以下	男	31	2.9%
		女	13	1.2%
		小計	44	4.1%
	30-50 歲	男	56	5.2%
		女	16	1.5%
		小計	72	6.7%
	50 歲以上	男	1	0.1%
		女	0	0.0%
		小計	1	0.1%

比例計算：離職員工數除以 2020 年年底總員工人數。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

	2018	2019	2020
 聘僱當地居民為高階主管比例	100%	100%	100%

4.1.3 薪酬待遇

薪資與市場水準比較

為了吸引及留任優秀人才加入中華精測團隊並獎勵同仁持續創造績效，公司每年透過產業薪資調查，衡量相同產業薪資水準與架構，並隨時關注當地經濟發展與物價指數做適當的調整，策略性調升其全年薪資結構中固定薪酬占比，使其薪酬架構更具競爭力吸引與留任相關人才。統計 2019 非主管職員工平均薪資為 967(千元)，2020 非主管職員工平均薪資為 1,012(千元)，成長幅度達 4.6%。

整體薪酬優於相同產業水平

中華精測提供優於業界之薪資水準，基層員工(含外籍)平均基本薪資優於法規。其中男性基層薪資為基本工資 1.27 倍，女性基層薪資為基本工資 1.23 倍，2020 年公司擔任非主管職務之全時員工薪資平均數達 100 萬元，提供 12 個月薪資及三節獎金、績效獎金和員工酬勞等，基層員工目前男女薪酬比例為 1:0.96，公司杜絕歧視及同工不同酬，人員核敘上並無性別差異對待，一切用人適才適所及一視同仁。



2020 年男女性別與當地基本薪資比率

單位：元

項目	男性	女性
基層人員基本薪資	30,238	29,164
(法定) 基層人員最低薪資	23,800	23,800
與當地基本薪資比率	1.27	1.23
男女薪資比	0.96	

男女平均薪酬比例(女/男)

項目	2018		2019		2020	
職級	男	女	男	女	男	女
一般員工	1	0.93	1	0.91	1	0.92
基層主管	1	0.96	1	0.91	1	0.92
中階主管	1	0.92	1	0.94	1	0.93
高階主管	1	0.9	1	0.96	1	0.87

非主管職年薪平均收及中位數

單位：仟元

項目	2019	2020
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	822,254	939,538
非擔任主管職務之全時員工人數	850	928
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	967	1,012
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	887	917

► 4.2 人才發展

4.2.1 訓練與傳承

在中華精測，落實人才發展及教育訓練並不僅限於課堂講授訓練或課程推展，而是透過公司各項資源的整合與運用，提供員工一個全方位的學習環境，讓每位員工皆有多元的學習平台與發展機會。

學習成長與經驗傳承培育各領域優秀人才為公司所重視的核心價值之一，2020 年度在全民防疫的努力下，更積極發展數位課程的建置，提供團隊多元學習管道，讓學習不因疫情、時間所受限，該年度整合線上訓練與線下學習發展活動，總時數逾 2 萬小時，平均每位員工的訓練時數超過 19 小時。

新進人員培育與經驗傳承

新進人員課程設計包含公司簡介、職業安全與環境保護及法律知識、品質與資安宣導三大項目，2020 年度新人課程訓練共計 200 人次，總計 1,786 小時，平均 8.9 小時 / 人，較 2019 年平均 7 小時 / 人增長 27% 的訓練時數，顯示公司相當重視新人基礎培訓，因良好的新人訓練基石視為人才培育扎根的第一步。



推動實體 + 數位學習課程

共分為新人訓練課程、專業類別訓練、品質類別訓練、法規規範訓練（外訓）及其他類別等五大項目，共計參與訓練人數達 15,717 人次，訓練總時數達 22,803.2 小時；其中，線上課程共建置 3 大課程 8 大類別 33 門課，共計參與訓練人數達 5,727 人次，訓練總時數達 2,968 小時。

在專業類別訓練與品質類別訓練相關課程中，2020 年度參與訓練人次與時數大幅提升，課程參與人次提升 3,681 人次，訓練總時數相對應增長 5,899.4 小時。

2019 年底導入 HRD 數位學習平台，提供員工更多元學習管道及資訊分享平台，全力邁向學習型組織。

中華精測完整訓練架構

實體 + 數位課程訓練概況

課程型態	課程項目	累計訓練人次 / 時數
實體 + 數位課程	新人訓練課程	總受訓 200 人次，計 1,786 小時
	專業類別訓練	總受訓 6,527 人次，計 9,798 小時
	品質類別訓練	總受訓 2,104 人次，計 3,483 小時
	法規規範訓練 (外訓)	總受訓 94 人次，計 896 小時
	其他類別訓練	總受訓 6,792 人次，計 6,838 小時

數位課程訓練概況

課程型態	課程項目	課程類別	累計訓練人次 / 時數
數位課程	調訓課程	品質管理系統 (QMS)	共計參與訓練人數達 5,727 人次，訓練總 時數達 2,968 小時
		職安衛管理系統 (ESH)	
		設計與製造流程簡介	
	選訓課程	專業類	
		品質類	
	學習資源	資源分享	
		認識中華精測 系統操作手冊	



員工訓練平均時數

單位：小時

職級	男	女	合計時數	平均時數
主管職 _ 高階	177.5	64.7	242.2	12.7
主管職 _ 中階	527.8	78.7	606.5	18.4
主管職 _ 基層	2,041.8	389.1	2,430.9	21.1
一般員工 _ 間接人員	6,111.5	3,534.5	9,646.0	16.3
一般員工 _ 直接人員	5,571.6	4,306.0	9,877.6	23.5
合計時數	14,430.2	8,373.0	22,803.2	19.4
平均時數	18.3	21.6	19.4	-

註 1：主管職 (含代理)：高階為處級 (含) 以上，中階為經理級、副理級，基層為課、組級

註 2：一般員工：依工作性質分為間接人員與直接人員

註 3：教育訓練時數包含海外地區，內訓及外訓



各類別訓練時數及人次

類別	2018	2019	2020
新進人員訓練	總時數	1,347	1,000.5
	總人次	295	143
	平均時數	4.6	7.0
專業類別訓練	總時數	25,556	6,168.4
	總人次	4,980	4,058
	平均時數	5.1	1.5
品質類別訓練	總時數	3,288	1,213.9
	總人次	972	892
	平均時數	3.4	1.4
法規規範訓練 (外訓)	總時數	632	1,117.2
	總人次	71	79
	平均時數	8.9	14.1
其他類別訓練	總時數	7,317	6,423.1
	總人次	2,855	6,647
	平均時數	2.6	1.0

註：新進人員訓練包含一般職業安全衛生課程、新人危害通識課程與新人訓課程

員工訓練金額與時數統計

訓練指標	2018	2019	2020
員工訓練總金額 (元)	1,868,814	867,069	982,018
員工訓練總時數 (小時)	38,140	15,923.11	22,803.2
員工訓練金額 / 總員工數 (元 / 人)	1,954.8	873.2	909.3

註：2018 年度員工人數：956 人；2019 年度員工人數：993 人；2020 年度員工人數：1080 人。

4.2.2 績效評核

中華精測提供給員工一個可以發揮長才的舞台，期許團隊能發揮專業職能，落實公司策略目標，進而影響他人，推動社會發展產生共好。為此中華精測遵循「績效管理與發展作業辦法」，每年對其全體員工進行年度績效評核作業，2020 年員工績效評核完成比例為 100%，其中男性為 621 人，佔 67.4%、女性 301 人，佔 32.6%；主管職 241 人，佔 26.1%、非主管職 681 人，佔 73.9%。

在考核機制中，使員工與各級主管充分了解自身工作目標與組織未來發展藍圖外，也作為薪資獎金核發及職位調整的基礎。每一位同仁對中華精測皆是寶貴的資產、團隊不可或缺的一員，與此同時中華精測設計「績效提升暨工作改善計畫」，協助主管擬定對績效較欠佳之員工輔導改善對策，使其能有再提升價值的機會與平台。

績效考核完成後，若員工對於評核結果產生相關疑義，亦可提出申訴，透過人力資源處召集「績效評核覆核小組」，由申訴者及其單位部級或處級覆核主管與會進行審議並覆議完成。

項目	男性		女性		小計	
	接受檢視人數	佔比	接受檢視人數	佔比	接受檢視人數	佔比
主管職	194	31.2%	47	15.60%	241	26.1%
非主管職	427	68.8%	254	84.40%	681	73.9%
小計	621	100.0%	301	100%	922	100.0%

► 4.3 員工關懷

4.3.1 人權維護

承諾與執行

以人為本，用心對待是中華精測對每一位員工的承諾，我們重視員工在友善、平等的環境中工作、成長，守護每一位員工在工作環境中避免遭受不平等的待遇、歧視，倡議男女平權，因此公司訂有相關嚴格規範，如「性騷擾防治作業管理辦法」及「招募作業管理辦法」，其中招募作業管理辦法含禁止使用童工、多元任用不歧視，用以保障每一位員工在中華精測的工作權益，2020 年度全公司共接受 4 次客戶之 RBA 稽核或問卷調查，皆符合規範且無任何性騷擾、霸凌等職場不法案件發生。

性騷擾防治

相關作法

1. 訂定規範：

中華精測絕對重視男女平權，訂有「性騷擾防治作業管理辦法」，並不定期檢視辦法，以符合法令規範。2020 年並無任何性騷擾申訴案件。

2. 申訴管道：

公司設有申訴專線及員工意見箱（總部 1 樓、3 樓、9 樓、10 樓，一廠 5 樓、2 樓；新竹辦公室）。
員工申訴信箱 (free_talk_hq@chpt.com)。

3. 追蹤處理：

反應管道可接受同仁匿名與具名投訴員工意見信箱，絕對重視員工針對問題反應，透過反應之意見將以「特案小組」追蹤處理至結案為止。

防治性騷擾與職場不法侵害，遵循法令制定管理辦法外，並設置性騷擾申訴專線、信箱，舉辦職場不法侵害及性騷擾防治教育訓練，訂定執行職務遭受不法侵害事故處理與調查程序，創造友善職場。

多元任用不歧視、反霸凌

1. 多元任用及不歧視，為杜絕歧視案件發生，公司於招募任用管理辦法明訂「禁止歧視政策」，宣導各單位多元任用不同族群人員，提供同等工作機會。
2. 重視同工同酬，定期檢核薪資制度，確保內部公平性與外部競爭力。
3. 「招募作業管理辦法」明訂公司任用員工，不得因種族、出生地、宗教信仰等有所差異。
4. 公司依法令要求僱用身心障礙員工共 6 人，除依法享有相關權益外，公司設定無身心障礙專用電梯、專用車位等，以保障身心障礙同仁之權益及需求。
5. 原住民保護：
公司依照勞基法規範，若員工為原住民有請假需要且符合事實者，公司得給假原住民歲時祭儀休假。

禁用童工

中華精測依「員工招募作業管理辦法」規範，任何可能造成僱用童工的行為皆不被允許，也依「道德行為準則」，關懷、尊重所有員工，保障員工的合法權益，進而激發員工對公司的創意與熱情。

中華精測透過「責任商業聯盟行為準則」，要求供應商符合永續標準，其中包含不得使用童工之議題，切結書回簽率 100%。

禁止強迫勞動：

1. 公司依「道德行為準則」，關懷、尊重所有員工，保障員工的合法權益，用以提升員工對公司認同感與向心力。
2. 依「工作規則」規範，保護女性員工夜間工作及試用期間，自認不適職務或志趣不合者，得隨時自請離職，不強迫其勞動。
3. 因業務需要異動同仁職務，也將依「員工職務調動作業管理辦法」徵得員工同意後作業。
4. 訂定符合法令之「員工加班作業管理辦法」，延長工時需主管與同仁雙方一致同意，可依同仁意願申請加班費或補休假。
5. 於差勤系統中設置對同仁申報加班提醒功能，並逐月檢視及提醒同仁避免超時。同時管理延長工時及休息時間等，系統警示及管制加班時數及工作天數，顧及員工身心健康。

人權政策或程序的員工訓練：

- 2020 年共 200 位新進同仁執行新人教育訓練，涵蓋「法律知識宣導 (個人保密義務、個人資料保護、內線交易、技術保護、誠信廉潔)」與「人資制度與性騷擾防治宣導」等範疇。
- 中華精測每兩年舉辦全體員工必訓之「防範內線交易」及「保密及誠信廉潔」線上課程 [註 1]，每門課程學習含測試約 1 小時 (課程時數 0.5 小時，測驗時數 0.5 小時)，測試成績需達 100 分者始予通過。
 - 「防範內線交易」線上課程：967 人次完成訓練
 - 「保密及誠信廉潔」線上課程：946 人次完成訓練

註 1：其課程內容包括說明內線交易構成要件、違反內線交易之罰則、如何避免誤觸內線交易以及保密及誠信廉潔宣導等。

項目	受訓人次	課程時數	總計受訓時數
防範內線交易	967	0.5	483.5
保密及誠信廉潔宣導	946	0.5	473
新人訓 _ 法律知識宣導 (個人保密義務、個人資料保護、內線交易、技術保護、誠信廉潔)	200	0.5	100
新人訓 _ 人資制度與性騷擾防治宣導	200	0.6	120

婚育照顧

為使員工安居樂業，公司極重視員工的身心健康與福利，照顧及關懷同仁的身心是中華精測首要責任，保障員工生活品質，促進工作與生活的平衡。中華精測除依法令遵循「性別工作平等法」規定，任職滿半年以上之同仁，若有照顧家庭 3 歲以下幼子女之需求，可申請育嬰留職停薪提供員工育嬰留職停薪的權利外，福委會亦與各廠所在地區托嬰中心、幼兒園簽署特約合約，並提供完善的假勤管理制度，讓員工能彈性運用假勤育嬰及照護子女；當遇有服役、重大傷病等情事需長期休假時，也可申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。另外公司針對懷孕員工，設立特定車位，以確保安全，另設立哺乳室，以確保哺乳期婦女之權益。



育嬰留停方面，中華精測 2020 年共有 6 位同仁 (3 位男性，3 位女性) 申請育嬰留職停薪，實際於 2020 年育嬰留停復職人數為 6 人 (6 位均為女性)，如期復職人數為 6 人，回任率為 100%。

項目	性別	2018	2019	2020
符合育嬰假申請資格人數	男	36	31	33
	女	22	9	13
	總數	58	40	46
實際申請資格人數	男	0	1	3
	女	4	5	3
	總數	4	6	6
應復職人數	男	0	1	0
	女	4	5	6
	總數	4	6	6
實際復職人數	男	0	1	0
	女	4	2	6
	總數	4	3	6

項目	性別	2018	2019	2020
復職率	男	0	100%	0%
	女	100%	40%	100%
	總數	100%	50%	100%
當年度復職滿一年人數	男	0	0	0
	女	0	3	2
	總數	0	3	2
留任率	男	0%	0%	0%
	女	0%	75%	100%
	總數	0%	75%	100%

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%

2020 年員工家庭照護相關假別統計

項目	家庭照護假 / 人次	產 (陪產) 假 / 人次	生理假 / 人次
男性	49	33	0
女性	32	13	274



4.3.2 員工福利

追求經濟永續發展外，提供員工幸福友善的工作環境並且照顧與關懷員工身心健康與生活品質，使得員工在職場、生活間取得平衡並全方位發展是公司重視的議題之一，除法定福利外，中華精測在員工福利政策上訂定多項滿足員工身、心靈以及健康照護等相關福利政策。

法定福利項目

- a. 勞保、健保及依照提繳分級表按月提撥 6% 至勞工退休金帳戶
- b. 同仁年度免費專業健檢
- c. 符合法令規範之假別



基礎福利項目

- | | | |
|---------------------------|----------------|--------------------|
| a. 公司及福委之結婚、生育、喪葬津貼 | h. 免費多樣化自選高級餐 | o. 免費汽機車停車位 (平鎮廠區) |
| b. 旅遊補助 | i. 餐敘、團康費雙倍福利 | p. 免費制服 |
| c. 生日禮券 | j. 尾牙與高額獎項摸彩 | q. 中華電信員工優惠方案 |
| d. 免費員工關係活動及年度廠慶暨家庭日活動 | k. 專屬舒適員工休息空間 | r. 特約商店與優惠電影票 |
| e. 零負擔團險，包含壽險、意外險、醫療險與癌症險 | l. 空中花園與綠色休閒園地 | s. 金融保險公司駐廠免費諮詢 |
| f. 自選眷屬團險 | m. 免費借閱書報雜誌 | t. 房貸與購車優惠 |
| g. 出差海外旅平險及當地員工保險 | n. 專業廠醫護諮詢與協助 | u. 退休歡送會與精選紀念品 |

多元福利政策

- a. 提供定期健檢與合法多元假別以保障同仁身心健康，並規劃退休金制度，包括依「勞動基準法」訂定之福利計畫，以及「勞工退休金條例」訂定退休金提撥計畫，保障同仁未來請領退休金的權益。
- b. 提供專業廠醫護諮詢與免費團體保險、退休金、急難救助、結婚生育禮金、喪儀補助、特約商店折扣等，激勵員工為公司長期發展全力以赴。
- c. 對於表現傑出的基層員工，頒發卓越貢獻獎；為感謝資深員工對公司長期的承諾與貢獻，亦提供年資服務獎勵及退休歡送活動。
- d. 提撥予各單位部門基金，辦理部門餐敘、團康活動，凝聚員工向心力。
- e. 辦理廠慶暨家庭日活動，促進員工身心靈健康。

2020 年成果

2020 公司福利金額

單位：元

補助單位	補助項目	補助金額
 福委	生育補助	228,000
	結婚補助	130,000
	喪葬補助	54,600
	傷病慰問	8,000
	急難救助	10,000
 公司	生育津貼	430,000
	結婚津貼	360,000
	喪葬補助	84,000
合計金額		1,304,600
補助人數		86

員工與社團活動

2020 年度活動



移工聖誕餐會

讓移工在異鄉也能感受過節的喜悅，歡聚溫馨的聖誕佳節。

參與人數：75 人



移工員工旅遊

藉由員工旅遊，放鬆同仁工作壓力，增進彼此感情。

參與人數：149 人



2020/Q4 慶生暨耶誕餐會

慶祝公司內部同仁第四季壽星生日會，時逢耶誕佳節，中華精測內部有來自各個不同國家的民族，一起慶祝佳節氣氛。

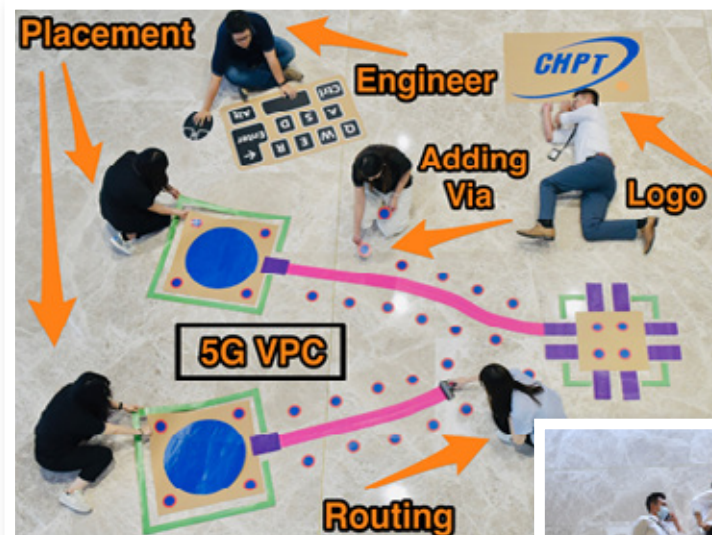
參與人數：580 人



15 周年廠慶活動系列 - 最有創意開箱文

提供公司內部創意發想，藉由同仁彼此間討論交流用圖像的方式說明各單位彼此之間主要的工作項目，帶給各單位有溫度的接觸與理解。

參與人數：600 人



15 周年廠慶活動

從幾台簡單電腦，到建置完善的資訊系統與高端設計軟體；
從一條二手產線，到精密量測儀器、億元頂級的生產設備；
從租用一個樓層，到建造營運研發總部，挑戰我們的理想；
從數十人的公司，到有你有我、志同道合已逾千人的規模。
如今的眾所矚目，全歸功於你的義氣相挺及無私的大奉獻。
邀請每個你～你～你～一起從 15 週年里程碑，展開新旅程。

參與人數：450 人



4.3.3 退休規劃

為保障同仁長遠職場生涯，中華精測為同仁所規劃退休金制度，包括依「勞動基準法」訂定之福利計畫，以及依「勞工退休金條例」之提撥計畫。

其中勞退新制方面，台灣地區依員工每月薪資 6% 提撥退休金，所提撥之退休金於 2020 年認列為費用之金額為 31,025,962 元；針對勞退舊制，台灣地區則每月按員工薪資總額 2% 提撥員工退休金基金，海外地區子公司的退休金，依當地政府的規定每月提繳養老、醫療等各類社會保障金。

退休計畫	計畫內容 (法規、制度、管理方針)	員工參與比例
新制	台灣地區依「勞基法」與「勞工退休金條例」規定訂定之員工退休辦法，提撥退休金至勞工保險局之個人專戶	台灣地區依員工每月薪資 6% 提撥退休金，所提撥之退休金於 2020 年認列為費用之金額為 31,025,962 元



► 4.4 勞資溝通

4.4.1 溝通管道

員工為公司最重要的資產，公司十分重視員工的意見與權益，建立多項反應與溝通管道，提倡主管與同仁有更多元的溝通環境。故公司設立「勞資管理委員會」，每季召開一次勞資會議 2020 年共召開 4 次勞資會議，提供勞資雙方溝通的平台，以協調勞資關係，促進勞資合作；此外也保障勞工發聲的權益，訂定勞工申訴機制，並設有申訴信箱、E-mail 等，如員工發現有違規、不法情事、遭受不公平對待或其他員工建議事項等，皆可向公司提出溝通與申訴。於各廠區設立員工意見箱並每周巡視一次，提供同仁發聲與闡述意見之管道。

如有接獲勞工申訴，亦循人權維護處理流程進行，透過反應之意見將以「特案小組」追蹤處理至結案為止。

申訴管道：

公司設有申訴專線及員工意見箱及員工申訴信箱 (free_talk_hq@chpt.com)。

溝通實際成效

- 2020 年共召開 4 次勞資會議，勞資雙方代表各 7 人，含其他與會人員，每次約 18 人出席
- 2020 年外籍同仁月會，共計召開 12 次，累積參與人數共 1522 人次。
- 2020 年年無重大勞資爭議，亦無任何員工權益遭致受損。

4.4.2 團體協約

公司尊重同仁集體協商與參與集會的權力，按法令每季定期舉辦勞資會議，除向員工報告企業營運概況，亦邀請員工參與勞動條件與福利等議題討論。公司訂有「工作規則」、「離職作業管理辦法」、「員工退休作業管理辦法」、「員工資遣作業管理辦法」等，明訂無論是員工離職、資遣員工、員工退休等，依工作年資，需有預告期。預告期原則上依照勞基法規範，但若確有特殊狀況者，經雙方協商無誤後，則遵照雙方協商結果執行。此外，若公司有重大營運變化或勞動條件變動，將召開勞資會議協商溝通，並依照主管機關規範之預告期通知員工，確保員工權益不受損。

團體協約之內容可包含如工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償撫卹等相關議題外，亦可包含但不限公司其他議題如安全衛生、職場環境優化、員工福利制度等，皆可作為勞資雙方團體協商事項，團體協約具有保障員工勞動權益、提升勞動條件，也有助於勞資關係的穩定發展，可視為創造勞資雙贏的良性制度。

項目	預告時間
繼續工作三個月以上一年未滿	10 日
繼續工作一年以上三年未滿	20 日
繼續工作三年以上	30 日

► 4.5 職場安全

4.5.1 員工健康管理

維護員工健康理念

以人為本，照顧員工的身心健康，提工員工安全健康、友善的工作環境，是中華精測永續發展目標之一，為照顧全體同仁之健康及打造健全職場環境，中華精測大力推動職業疾病預防及健康促進相關作為，如設置專任職業衛生護理人員及聘請合格職業醫學科專科醫師、受訓合格之勞工健康服務醫師駐廠服務，以確保每一位員工都能在最大照護下的職場環境安心工作。

身心健康促進與疾病預防相關作為

安排勞工定期健康檢查

- 提供優於法令規定的健康照護，員工眷屬可比照員工健康檢查項目及金額參加健檢活動。
- 每月發佈健康衛教、防疫資訊等訊息 6 則，並利用「全球推播系統」讓各區人員在第一時間知曉最新安全衛生議題、正確健康照顧與疾病預防概念等。
- 特殊健檢：每年執行、一般健檢：每兩年執行、高階主管健檢：每三年執行。
- 2020 年執行說明，一般體檢，受檢人數：768 位，特殊健檢受檢人次：355 人次，受檢率 100%。
- 對員工健康檢查與特殊健康檢查紀錄，進行分析、評估與管理，並依其分級管理主動給予關懷，必要時安排醫師進行面談，提供健康指導與照護。

針對特殊場所工作的員工，則提供特殊作業健康檢查

- 特別危害健康作業：噪音作業：104 人、游離輻射作業：107 人、鉛作業：68 人、正己烷作業：8 人、錳及其化合物作業：121 人、粉塵作業：35 人。
- 鉻酸及其鹽類或重鉻酸及其鹽類作業：10 人、鎳及其化合物作業：106 人、甲醛作業：63 人。

改善作業環境

- 與化學性因子相關的作業環境：依照作業環境監測之結果，高於暴露容許濃度 1/2 以上時，即實施製程改善；2020 年監測結果皆低於 1/2。
- 與物理性因子相關的作業環境（噪音）：依照作業環境監測之結果，高於法定要求之分貝數時，即實施製程改善；2020 年監測結果皆低於法定要求。

推動無菸職場或菸害防制作為

遵守菸害防制規定，公司內部禁止吸菸，並於室外區域規劃吸菸區，供員工使用。

安排舒壓講座、健康講座、人因危害預防講座或現場指導

因 COVID-19 應疫情嚴峻，2020 年未開辦健康講座實體相關課程，多於職醫臨場服務時針對個人之健康議題進行相關衛教宣導（醫師每月臨廠 2 次，每次 3 小時，依員工諮詢項目不同，提供 30~60 分鐘不等的諮詢時間）。進行人因性危害第二次現場作業訪視及員工訪談，表示經作業改善後不適症狀已獲緩解。

推動健康促進活動

- 因受疫情影響，2020 年多採線上公告執行衛教單張宣導，2020 年共發出 50 份健康相關宣導文宣，防疫類宣導文宣：43 份、健康類宣導文宣：5 份、安全類宣導文宣：2 份。
- 舉辦健康專題講座、年度廠慶運動會、全廠健行爬山活動、旅遊補助、成立休閒社團活動，並給予經費補助等，鼓勵員工參與休閒活動。

預防職業疾病與相關危害

透過採用 Framingham risk score 及過負荷問卷、肌肉骨骼問卷、作業現場危害辨識、環境風險評估 ... 等相關評估工具，進行過負荷、肌肉骨骼、職場不法侵害等相關評估，2017~2020 年間未發生職業病之案例，雖有噪音四級管理之員工，但透過職業醫療人員臨場服務，針對個人由訪談過程進行危害告知，至作業現場訪視進行相關風險評估，並強化防音護具使用及噪音四級管理行動後，同仁聽力異常未有顯著變化。

因應新冠病毒中華精測防疫措施

- 2020 年共發出 50 份健康相關宣導文宣，防疫類宣導文宣：43 份、健康類宣導文宣：5 份、安全類宣導文宣：2 份。

- 廠區定時全面清潔消毒，同仁上班前皆接受手部清潔消毒並定時測量體溫確保健康狀況。

4.5.2 安全工作場域

中華精測公司為打造安全職場環境，長期在安全衛生的議題努力，深信為延續企業的生命力，安全衛生與工業發展為同等重要議題，故建立專業且專責的執行單位，以制度化、系統化、Top to Down 的安全衛生管理機制，落實公司的安全衛生管理，確保產品安全，員工、包商、廠區與社區安全無虞，員工健康安全與社區安全維護是企業的社會責任，更是企業競爭力的重要指標。中華精測於 2019 年取得 ISO45001 的管理系統，設置安全衛生委員會並訂有「安全衛生政策」，負責勞工安全衛生相關事務，定期研討工安相關事項與召開勞工安全衛生委員會議，追蹤各項工作之執行成果與專案推行進度，積極防止事故的發生，以追求「零災害、零事故」為最高目標。

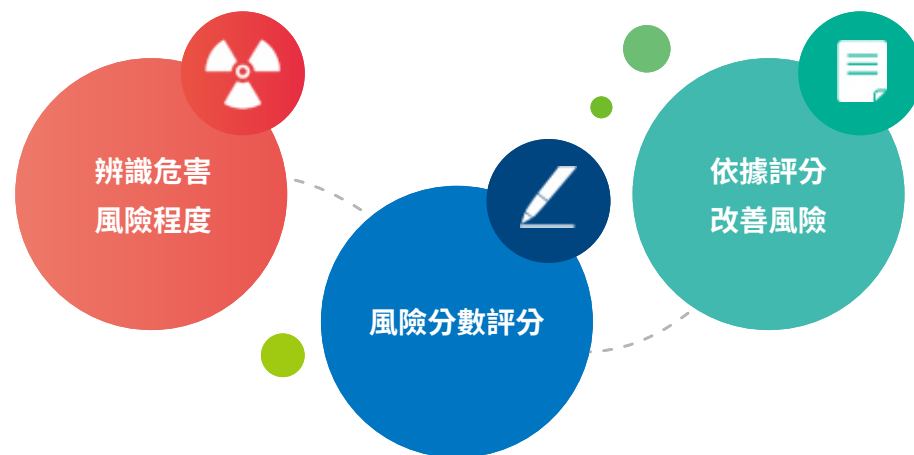
中華精測安全衛生政策四大理念



辨識作業環境風險與預防作為

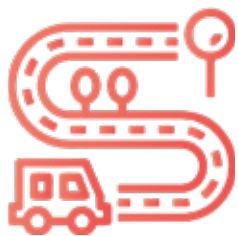
各廠區設立工安衛生組織，統籌廠端^[註1]環安衛工作之管理及推動，遵守工安、消防、健康等相關法令規定，公司為防止機械設備引起人員之危害，將自動檢查標準化，養成人員作業前自主檢查的習慣，以此預防機械設備異常引起的職業災害。

[註1] 涵蓋範圍：台灣廠區（不包含新竹分公司）



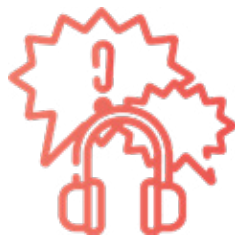
危害辨識風險評估

- 執行危害鑑別的人員，必須先完成危害鑑別風險評估訓練後，才得以執行危害鑑別風險評估的作業，而執行危害鑑別的人員皆由公司內的基層主管（課長或課長的代理人）擔任，實施危害鑑別時，需對單位內的各種作業行為、工作環境、使用的機械、工具及化學物質等，鑑別出可能或曾經發生過的危害，並對危害項目以嚴重度、作業時長、危害發生的可能性，以相乘積進行計算，分數會有五個區間（1~100），並分別依分數高到低的區間分為 A~E 的風險等級。公司內部將風險分數若高於 25 分以上的危害項目，列為必須執行改善之項目（依職安衛生暨環保委員會決議，可能會列為年度目標標的），且執行完改善後需再評估，務求將高於 25 分以上的危害項目降低至 25 分以下，而低於 25 分的危害項目，則是盡可能地提出安全優化的改善建議。
- 2020 年共完成 1,519 項危害鑑別，其中必要改善項目有 6 項，提出安全優化的改善項目有 251 項。
- 依風險程度區分，2020 年屬於高風險危害項目：0.4%，中度風險危害項目：13.86%，低風險危害項目：85.74%。
- 高風險危害項目改善



通勤風險改善

列為 2021 年度目標改善，通勤事故發生原因的宣導及舉辦安全駕駛課程，改善後通勤事故比 2020 年降低了 23% 的發生率



噪音風險改善

風險來源為噪音，公司著手進行降噪的工程改善，改善後從高風險降為低風險



備針風險改善

以職安衛生準則為改善要點，對備針作業增加硬質護罩的使用流程，並定義此流程於單位內的作業中，改善後從高風險降低為低風險

工作環境與員工安全

執行項目	執行方式
廠區安全	廠內各出入均設有門禁管制，大門更加設 24 小時警衛人員與全區監視系統，警衛人員夜間每 2 小時巡邏廠區乙次，並設置 24 小時緊急通報專線 1999，避免緊急事件發生時之無法通報與處置延誤。
緊急應變訓練	聘請外部專業講師，每半年進行專業消防演練，並依據風險評估，訂出十大緊急應變項目，依廠區各樓層區隊屬性不同，設定每 2 個月執行應變演練，提升員工應變能力，降低廠區危害風險。
職安衛系統建置	a. 建置職安衛管理系統，設立專責安全衛生中心每日巡檢，針對承攬商安全衛生、製程作業標準流程、設備操作 / 保養規範、化學品審查管理等相關作業進行查核，及時改善。 b. 為創造安全舒適的工作環境，每年由稽核中心對各單位進行 1~2 次職安衛生管理系統有效性稽核，以持續改善、提升安全衛生認知與能力。

安全衛生教育訓練與宣導項目

1. 一般勞工安全衛生在職教育訓練：中華精測全體公司員工皆須每年接受訓練 1 小時。
2. 危害性化學品教育訓練：對有使用化學品的單位員工，每年須接受化學品的危害知識訓練至少 1 小時。
3. 機械設備安全教育訓練：對有操作或引進新的機械設備的單位員工，每年接受機械設備作業的危害知識訓練至少 1 小時。
4. 輻射防護人員教育訓練：對公司內有操作輻射設備的人員，依操作證照的有效期限安排外部訓練。
5. 緊急應變教育訓練：對公司內的有應變任務編組之人員，安排與應變任務相關的訓練。
6. 自衛消防編組教育訓練：對公司內的消防編組人員，安排之訓練，分為每年的上下半年各一次。
7. 急救人員教育訓練 (含內訓 _AED 操作教育訓練)：對公司內的急救人員，除依證照的有效期限安排外部訓練外，內部額外增加 AED 操作訓練及其他相關急救知識訓練。
8. 有害作業主管教育訓練：對公司內有執行或有可能執行有害作業之單位，所設置的有害作業主管，依證照的有效期限安排外部訓練。
9. 危害鑑別風險評估教育訓練：對公司內的執行人員及審查人員，每年至少進行一次執行及審查訓練。
10. 安衛中心人員申請的外部教育訓練 (含回訓及新受訓時數)：對公司內屬於安全衛生的管理單位人員，依法規要求安排外部訓練。

安全教育訓練類別時數統計

訓練類別	班次	訓練人數	總訓練時數
一般及主管勞工安全衛生在職教育訓練	6	800	800
危害性化學品教育訓練	30	701	892.5
機械設備安全教育訓練	128	1,472	3,160
輻射防護人員教育訓練 (含回訓)	19	35	225
緊急應變教育訓練	4	51	147
自衛消防編組教育訓練	2	110	880
急救人員教育訓練 (含內訓 _AED 操作教育訓練)	14	48	115
特殊作業主管教育訓練 (有機溶劑、特定化學物質、鉛作業、粉塵作業、高壓氣體供應及消費作業、缺氧作業)	15	18	281
危害鑑別風險評估教育訓練	5	132	79.5
安衛中心人員申請的外部教育訓練 (含回訓及新受訓時數)	2	2	20

安全防護措施

防護項目	防護措施
提供個人防護裝備	依據現場作業環境危害程度，提供所需之安全防護具，如：活性碳口罩、N95 口罩、防音護具 (耳塞或耳罩) 等
拒絕不安全工作的權利	藉由警衛定期巡邏、安衛中心不定期巡檢、不法侵害環境評估執行，提供並確保安全者的工作環境
安排勞工定期健康檢查	特殊健檢：每年執行 一般健檢：每兩年執行、高階主管健檢：每三年執行 2020 年執行一般健檢受檢人數：771 位，特殊健檢受檢人次：358 人次，受檢率 100%
明定的健康安全目標	明訂相關管理程序，依廠內員工健康檢查結果進行健康分級管理，藉此辨識高風險危害之人員，進行風險危害告知、作業環境改善、限制工時、防護具使用

緊急應變與消防演練照片



♣ 避難引導班實兵演練



♣ 工程班消防衣穿戴訓練



緊急應變與消防演練照片



搶救班著 A 級防護衣搶救訓練



搶救班著 C 級防護衣搶救訓練



緊急應變與消防演練照片



📌 搶救班消防衣穿戴訓練



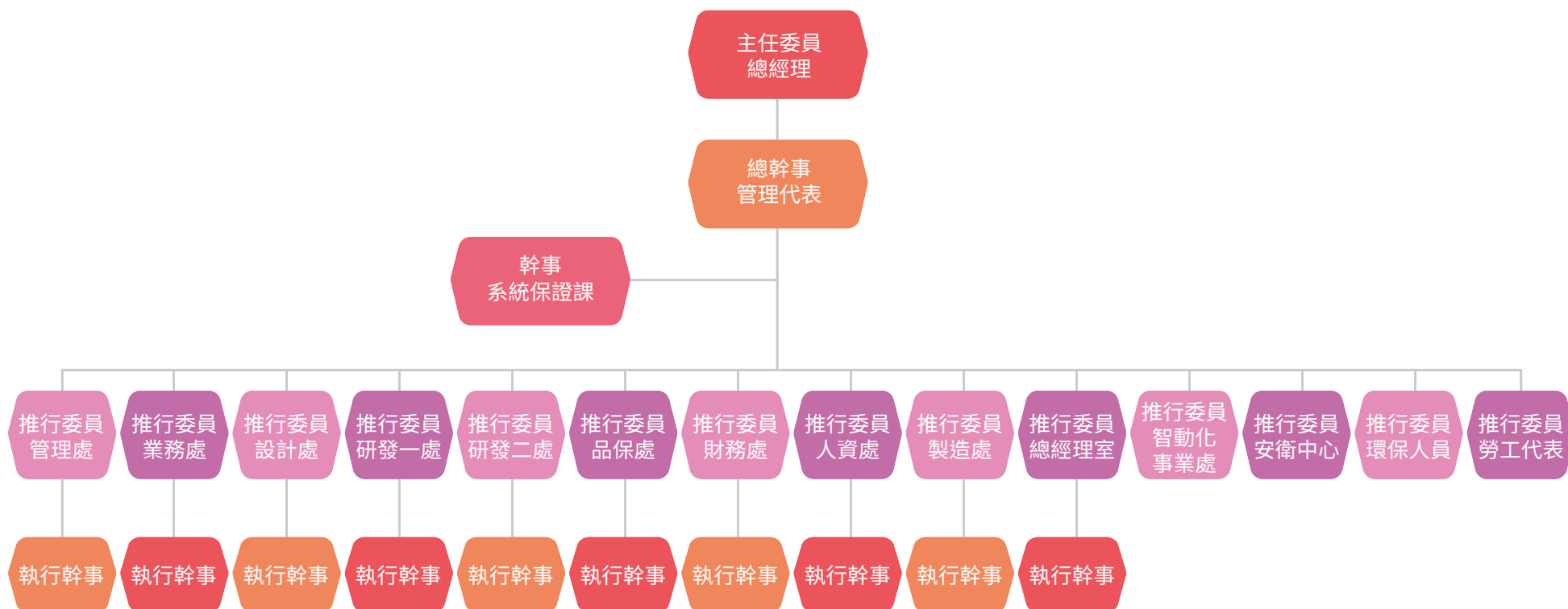
📌 消防演練實作



職業安全衛生之工作者參與諮商與溝通

- 職安衛暨環保委員會每一季皆會召開一次，會議期間由廠區最高主管召開，委員由各處處長、安全衛生管理人員、醫護人員及勞工代表擔任參加，同時勞工代表至少維持超過 1/3 比例，共同討論廠區所有安全衛生活動，並針對各實施計畫及執行結果提出建議，若有人員或設備之災害，均請發生之單位主管與會說明，並提出後續改善作法，以貫徹檢討改善之目標，防範問題再次發生，而公司內部員工可隨時透過電話、mail 等，將職安衛相關建議告知安衛人員或勞工代表，安衛相關人員會即時地進行溝通與討論，安衛中心或勞工代表也會將處理情形或未解決的職安衛建議在委員會中提出討論。

職安衛暨環保委員會組織圖



歷年工傷件數

項目	2019	2020
工作時數	2,069,893	2,750,915
職業傷害所造成的死亡數量	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害的數量	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0
可記錄之職業傷害的數量	4	5
可記錄之職業傷害的比率	1.93%	1.82%

註：計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數

註：計算可記錄之職業傷害的數量與比率時，包括由職業傷害所造成的死亡人數

註：嚴重職業傷害意指超過六個月仍未能復原至受傷前健康狀態

註：僅包括透過組職安排的運輸工具造成通勤事故的傷害可計算為職業傷害，員工上下班通勤不算在內

註：總工時計算：員工刷卡資料 (含加班時數) + 承攬商每月刷卡進廠次數 * 8hr

2020 年工傷事故改善因應規劃

工傷事件	人數	改善方式
上下班通勤	10 件	持續宣導安全駕駛的觀念
設備保養時，不慎接觸化學品	3 件	增加設備保養安全作業管理辦法、增設設備保養安全監督人員，保養作業前需經過安全監督人員的作業檢查後，依據 SOP 執行保養作業
騎車離開廠區遭自動柵欄撞擊	1 件	調整柵欄機下降速度、增加紅外線感應範圍及警示聲響

4.5.3 承攬廠商安全衛生管理

長久以來中華精測視承攬商、協力商為我們的一份子，對於承攬商、協力商工作夥伴的安全健康，也是中華精測相當重視並嚴格執行相關管理規範的項目之一。中華精測訂定安全衛生政策，其目的就是希望能將安全衛生管理工作確實落實，並將政策公開傳達或宣示給員工、承攬商、客戶、供應商及其他利害相關者，如社區民眾等。總公司則作為各廠之執行成效總督導，各廠定期報告安全衛生改善計畫之執行成果，包括意外事故、違規事件之後續處理與預防，檢討現狀及持續改善，朝建構最佳健康職場的目標邁進。

為做好災害或工傷事件預防，發包前均會針對施工區域作業環境做完整風險評估，並於簽定承攬合約時，要求承攬商及協力商除須遵守現行安全衛生環保相關法規，現行合作配合的承攬商已達 397 家之多，公司將承攬商管理系統標準及系統化，建立承攬商管理程序，以專業人員對承攬的作業工項，鑑別風險評估去找出潛在危害，編制對應的安全管理項目，與承攬商一同將可預期之風險控制並降低災害發生的可能，落實承攬安全衛生管理，確保所有進入廠內工作的人員都能安心工作。



承攬安全衛生施工安全管理準則

1. 承攬工程在施工作業前，該工程發包之承辦人須會同承攬商工程負責人與安衛人員，召開「工作安全分析會議」工作安全分析會議，由承攬商針對該次工程的各種作業工項，逐一提出各種可能發生之危害項目，並對於這些危害項目提出預防措施。
2. 工程開始須每日召開「工具箱會議」，必須將當日施做的作業工項可能引起之危害，逐一向施工人員說明預防措施。



承攬商於公司發生工傷統計及改善因應對策

工傷事件	數量	改善方式
人員中暑跌倒	1 件	承攬商施工前，增加確認人員健康 / 精神狀況檢查項目，及施工過程中檢視人員須妥適休息的檢查項目
管路拆切作業之化學殘液洩漏事件，雖未引起人員受傷，但造成化學品濃度超標，氣體偵測器警報作動，造成人員驚慌	1 件	明定化學品管路作業檢查項目，需於承攬商進行化學品管路作業前，再次確認管路殘留液體狀況並作完整記錄

註：2020 年共有 653 件工程，1938 件施工申請。

特殊作業申請有：

- 高架作業 :866 件
- 動火作業 :702 件
- 吊掛作業 :55 件
- 化學品管路作業 :13 件
- 有機溶劑作業 :346 件
- 侷限 / 缺氧作業 :3 件
- 屋頂作業 :2 件

05

關懷社會 回饋鄉里

5.1 社區公益

5.2 產學合作

SDGs



► 5.1 社區公益

中華精測立基台灣，受社會各界的支持而茁壯，秉持取之社會、用之社會的信念，深耕總部平鎮工業區內之社區鄰里關係、關懷弱勢回饋社會、以創造共好的價值，善盡企業社會責任。

2020 年適逢中華精測十五周年廠慶活動，公司舉辦趣味活動，鼓勵親子同歡，激勵員工，除了能凝聚員工向心力外，也藉由廠慶活動與員工一起支持社福團體，透過社福機構參與擺攤，讓員工以實際行動支持社福團體，增進廠內同仁與家眷進一步認識社會上需要協助的社福單位與組織，此外，中華精測也以實際行動力來支持社福機構，購買社福單位商品贈送同仁使用，期望透過拋磚引玉方式，鼓勵同仁一同加入愛心行列，讓公益團體能持續長久經營。中華精測每年廠慶皆聘請視障按摩團隊入廠服務，除了讓員工能適時釋放壓力、舒緩心情，也能幫助視障朋友增加信心與認同感。中華精測相信透過廠慶活動結合公益關懷，絕對能拉近人與人之間的距離，讓弱勢團體與當地社福機構感受到社會的善意，也能凝聚公司同仁的社會共融意識，讓中華精測在實踐永續經營路上持續進前。

社福機構參與



社福機構參與



社福機構參與



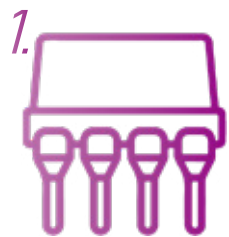
► 5.2 產學合作

中華精測結合自身半導體專業，透過與各大專院校產學合作方式，舉行各項講座、論壇及研討會，藉由中華精測內部同仁主管分享業界最新相關技術與實際運作狀況，增進同學對半導體產業之趨勢及未來發展之瞭解，幫助學生快速吸收業界研發及製造知識，利於同學們未來職涯規劃，也為半導體產業提早培育科技人才，實踐社會回饋理念。

2020 年與近 8 所大學合作多元類型的產學計畫，總計 897 人次參與；包含 14 場產學活動，共 689 人次參與；2 場學生媒合活動，共 208 人次參與。

持續提供各校院所獎助及實習機會，致力提供青年學子安心就學及就業機會，希冀以惜才、愛才，「以人為本」的精神，在未來人才照顧與培育上戮力回饋社會。

相關說明如下：



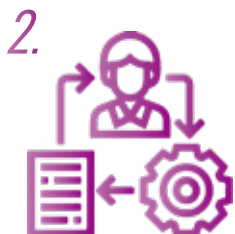
產學合作

透過業師專題演講，使學生瞭解產業趨勢、技術發展，協助縮短學用落差。



學生媒合

積極提供優質工作機會，延攬應屆畢業學生人才，給予青年學子發揮舞台，反饋公司創造成長動能，更協助社會育有所用、保障安定、降低青年失業率，達到三贏。



參訪交流

透過實地觀察工作現場及親身感受工作氛圍，幫助學生預作準備。



促進成長

提供各校院所獎助，使青年學子得以安心就學，心無旁騖地精進專業；另提供實習機會幫助在學者親歷工作情境，除給予試錯機會，亦有助於彈性調整職涯方向。實習者的薪資福利亦能比照公司正式員工，給予優渥的實習條件。

► 附錄

GRI 準則對照表

GRI Standards 揭露項目對照表

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
102-1	組織名稱	1-1 組織概況	20
102-2	活動、品牌、產品與服務	1-1 組織概況	20
102-3	總部位置	1-1 組織概況	20
102-4	營運據點	1-1 組織概況	20
102-5	所有權與法律形式	1-1 組織概況	20
102-6	提供服務的市場	1-1 組織概況	20
102-7	組織規模	1-1 組織概況	20
102-8	員工與其他工作者的資訊	4-1 友善職場	63
102-9	供應鏈	2-4 永續供應鏈	46
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	2020 年組織無重大變化	
102-11	預警原則或方針	1-3 風險內控	34
102-12	外部倡議	1-1 組織概況	27
102-13	公協會的會員資格	1-1 組織概況	27
102-14	決策者的聲明	經營者聲明	03
102-16	價值、原則、標準及行為規範	1-2 誠信經營	32
102-18	治理結構	1-1 組織概況	30
102-40	利害關係人團體	利害關係人議合	09
102-41	團體協約	無團體協約	

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
102-42	鑑別與選擇利害關係人		09
102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人議合	09
102-44	提出之關鍵主題與關注事項		09
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	2
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	2
102-47	重大主題表列	重大主題管理	13
102-48	資訊重編	無資訊重編	
102-49	報導改變	無報導改變	
102-50	報導期間	關於本報告書	2
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	2
102-52	報導週期	關於本報告書	2
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	2
102-55	GRI 內容索引	附錄 -GRI 準則對照表	96
102-56	外部保證 / 確信	無外部保證 / 確信	
GRI 103 管理方針			
103-1	解釋重大主題及其邊界		13
103-2	管理方針及其要素	重大主題管理	17
103-3	管理方針的評估		17

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
GRI 200 經濟			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-1 組織概況	28
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4-3 員工關懷	74
201-4	取自政府之財務補助	1-1 組織概況	28
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	4-1 友善職場	65
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4-1 友善職場	64
203：間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5-1 社區公益 5-2 產學合作	94
204：採購實務			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2-4 永續供應鏈	46
205：反貪腐 2016			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1-2 誠信經營	33
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1-2 誠信經營	33
206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2020 年無違反相關情事	
GRI 300 環境			
301：物料			
301-1	所用物料的重量或體積	3-1 能資源管理	52

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	3-1 能資源管理	52
302-3	能源密集度	3-1 能資源管理	52
302-4	減少能源消耗	3-1 能資源管理	53
303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	3-1 能資源管理	58
303-3	取水量	3-1 能資源管理	58
303-4	排水量	3-1 能資源管理	58
303-5	耗水量	3-1 能資源管理	58
305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3-1 能資源管理	53
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3-1 能資源管理	53
305-5	溫室氣體排放減量	3-1 能資源管理	53
306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物生產與相關重大衝擊	3-2 污染防治	60
306-2	廢棄物重大衝擊管理	3-2 污染防治	60
306-3	廢棄物產生	3-2 污染防治	60
306-4	廢棄物回收處置方式	3-2 污染防治	60
306-5	廢棄物最終處置	3-2 污染防治	60
307：有關環境保護的法規遵循 2016			
307-1	違反環保法規	2020 年無違反相關情事	
308：供應商環境評估 2016			
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2-4 永續供應鏈	47

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
GRI 400 社會			
401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	4-1 友善職場	63
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4-3 員工關懷	74
401-3	育嬰假	4-3 員工關懷	72
403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	4-5 職場安全	83
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4-5 職場安全	83
403-3	職業健康服務	4-5 職場安全	81
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4-5 職場安全	90
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4-5 職場安全	85
403-6	工作者健康促進	4-5 職場安全	82
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4-5 職場安全	91
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-5 職場安全	83
403-9	職業傷害	4-5 職場安全	91
404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4-2 人才發展	68
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4-2 人才發展	66
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-2 人才發展	69
405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	1-1 組織概況	30
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4-1 友善職場	65

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4-3 員工關懷	70
407：結社自由與團體協商 2016			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4-3 員工關懷	70
408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4-3 員工關懷	70
409：強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4-3 員工關懷	70
412：人權評估			
414-2	人權政策或程序的員工訓練	4-3 員工關懷	72
414：供應商社會評估 2016			
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2-4 永續供應鏈	47
415：公共政策 2016			
415-1	政治捐獻	無政治捐獻	
416：顧客健康與安全 2016			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2020 年無發生相關之情事	
417：行銷與標示 2016			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2020 年無發生相關之情事	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		
418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2020 年無發生相關之情事	
419：社會經濟法規遵循 2016			
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2020 年無發生相關之情事	