

04

永續環境

- 4.1 廢棄物處理
- 4.2 供應鏈管理
- 4.3 職業安全衛生
 - 4.3.1 工作者參與、諮詢及溝通
 - 4.3.2 職業安全衛生管理系統及職業安全衛生法
 - 4.3.3 危害辨識、風險評估及事故調查
 - 4.3.4 職業災害統計分析
 - 4.3.5 健康職場推動
 - 4.3.6 健康管理



4.1 廢棄物管理

重大主題	營運績效
對公司的意義	購置原物料不僅是公司成本，在生產製程衍生廢棄物，處理成本更是一項重要支出，必產生環境汙染。
政策 / 承諾	廢棄物及廢料回收、裝置太陽能及省電裝置、雨水收集、廢水處理等資源回收或再利用行動，以節約能源，保護環境。加強人員環保法規訓練，徹底實施環境管理，強化員工環保意識，以持續改善環境，保護地球。
短期目標	廢棄物分類回收，減少廢棄物產出，並落實新設備進廠環境先期評估，鑑別廢棄物種類，採用環保製程。
中長期目標	購置減廢設備，分類或壓縮，減少委外處理量。
當年度投入資源/ 具體成果	高濃度酸/鹼廢液低溫真空處理設施，經前置化混沉澱後置減壓蒸餾處理工藝。減少約80-100噸/年廢酸鹼委外處理量。
負責部門/申訴機制	環工課/ ntchen@nafco.com.tw
評估機制/成果	高濃度酸鹼廢液停止委外處理

豐達科技廠區現場產生之事業廢棄物經分類存放、收集、貯存、清除及處理；其中，有害事業廢棄物包括生產產出之廢液、銅及其化合物、集塵灰或其混合物、廢潤滑油、廢塑膠混合物、無機性污泥等；一般事業廢棄物包括員工或製程所需產出之生活垃圾及一般廢棄物，均經主管機關核可清除處理機構進行合格申報清運及處理。

廢棄物統計

	台灣總公司 有害廢棄物	蘇州豐航廠 有害廢棄物	台灣總公司 非有害廢棄物
2020 年	143.68 噸	42.98 噸	171.559 噸
2021 年	109.83 噸	49.84 噸	277.765 噸
2022 年	169.38 噸	88.31 噸	242.650 噸



豐達台灣總公司處置方式 ▶

處置方式	有害+非有害廢棄物名稱	2022年 重量 (公噸)	2021年 重量 (公噸)	2020年 重量 (公噸)
化學處理	電鍍廢棄之氰化物電鍍液、銅及其化合物(總銅)(僅限廢觸媒、集塵灰、廢液、污泥、濾材、焚化飛灰或底渣)。	51.860	33.940	73.454
物理處理	非有害廢集塵灰或其混合物、廢潤滑油。	161.530	138.650	88.350
洗淨處理	廢塑膠混合物。	2.050	0.975	0.000
掩埋	無機性污泥。	7.430	44.220	0.000
焚化處理	事業活動產生之一般性垃圾。	31.180	21.320	24.010
熱處理 (除焚化處理外)	電鍍製程之廢水處理污泥，但下述製程所產生者除外： 1. 鋁之硫酸電鍍 2. 碳鋼鍍錫 3. 碳鋼鍍鋁 4. 伴隨清洗或汽提之碳鋼鍍錫、鋁 5. 鋁之蝕刻及研磨。	108.860	16.120	103.110
再利用	廢潤滑油、廢活性碳、電鍍製程之廢水處理污泥，但下述製程所產生者除外： 1. 鋁之硫酸電鍍 2. 碳鋼鍍錫 3. 碳鋼鍍鋁 4. 伴隨清洗或汽提之碳鋼鍍錫、鋁 5. 鋁之蝕刻及研磨。	49.120	132.370	26.315

 蘇州豐航廠
處置方式 ▶

處置方式	2022年 重量 (公噸)	2021年 重量 (公噸)	2020年 重量 (公噸)
焚燒處理	17.310	3.867	0.840
無害化處置能源再生	71.000	45.978	42.140

事業廢棄物委託清除處理內部自主巡察稽核結果紀錄

查核項目	查核內容	現況
登記廠址	與登記地址是否一致。	
貯存場所	貯存場所是否有防雨、防風、日曬情形，是否設置排氣窗或通風必需設施，具檢驗合格之消防設備。	
進廠檢驗	是否設置檢驗場所，並確實執行每批量檢測。	
清運車輛	與登記車輛是否一致。	

查核項目	查核內容	現況
處理場域	處理場域是否有必要之防護設備，如空污洗滌塔。	
廢水排放	污水排放是否符合當地標準。	
最終處理	是否確實完成最終處理、並提出妥善處理文件。	

4.2 供應鏈管理

品質第一、客戶滿意、交貨準時、持續改善與遵守政府環保法規、不使用禁用物質，一直是豐達科技品質、安全與綠色產品管理政策之目標，來進行供應商管理，竭力敦促供應商重視品質、環境、安全管理等議題，徹底落實風險管理與營運持續計畫，以期成為具永續價值的綠色供應鏈。

供應商選擇並不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，並以確保供應商品質(Quality)、成本(Cost)、交期(Delivery)、服務(Service)、管理(Management)與環保(Environmental Protection)，皆能符合豐達科技採購需求。



供應鏈管理

供應商為豐達科技的長期夥伴，除了具有競爭力的品質、技術、交期及成本等是供應商的必備條件之外，豐達科技更重視供應商的治理、環境及社會等面向，以攜手共同推動價值鏈的永續發展。良好的供應鏈管理基礎來自於與供應商之間的緊密合作關係，進而達到提升客戶滿意度與最佳產品與服務的體驗。豐達科技在追求業績成長的同時，我們也積極推動永續政策以符合各界的期待。除了自身貫徹對永續議題的規範，亦發揮影響力要求供應鏈共同遵循，共同攜手合作善盡企業社會責任。

供應商永續管理

豐達科技依循對永續議題之規範訂有「採購管理程序」，建立供應商保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件，及對供應商在環安衛風險、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。本公司成立供應商輔導專案，透過選商、稽核輔導、績效評估、訓練與供應商論壇，以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。

供應商評估

1. 所有供應商必須通過供應商評鑑，並遵從供應商行為準則。
2. 製程相關航太原物料供應商應符合AS9100品質管理系統認證；工業原物料供應商應符合ISO9001品質管理系統認證；汽車原物料供應商應符合汽車業規範IATF 16949認證。
3. 承攬商之作業程序須符合ISO45001職業安全衛生管理系統。

供應商稽核

本公司成立稽核小組及輔導團隊，針對供應商的缺失追蹤改善進度，共同提升品質與技術、強化環保安全衛生績效並導入自動化提升產能。

供應商訓練

本公司會不定期舉辦供應商座談會和透過年度稽核評鑑等不同形式的引導與溝通，有效提升環保與安全衛生績效並且符合國際規範，課程包含職場衛生、員工健康、消防保養、碳盤查、氣候變遷、法規風險與從業道德等。

供應商論壇與表揚

本公司會不定期舉辦供應商座談會，除了傳達本公司的永續理念及目標外，會中也特別表揚在品質提升、降低成本、確保交貨、永續表現等四大面向表現傑出及貢獻卓越的供應商。



供應商評選機制

豐達科技依照採購管理辦法，進行新增供應商與既有供應商評鑑行為，2020年度評鑑66家供應商，2021年度評鑑71家供應商，2022年度評鑑74家供應商，因產業特性在新增和既有供應商評鑑的辦法會依不同應用層面，分別參考航太規範AS 9100、工業規範ISO 9001和汽車業規範IATF 16949作為新增與既有供應商評鑑標準。

為維持品質、安全、綠色產品、交期、服務、價格要求之物料，並協助完善供應商管理，從而達到互惠共贏目的，豐達科技依據相關物料承認程序、供應商選擇等機制，通過物料的評估、專業團隊評鑑與輔導等原則選擇供應商。2020年度新增12家供應商，2021年度新增5家供應商，2022年度新增5家供應商，皆經新供應商評鑑合格，列為本公司之合格供應商。我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與成本之外，也敦促其重視社會責任，期許供應商與共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計畫。

豐達科技一直視供應商為策略合作夥伴，堅信與供應商夥伴互相扶持，共同成長。豐達科技依據RBA要求已建立採購及供應商管理制度，有效的管理供應商供貨品質，將我們的社會責任理念與要求延伸至供應鏈，聯合供應商共同進行管理，要求供應商遵守並承諾，確保所有作業均能符合各項環保、勞動法規及國際企業社會責任規範。



4.3 職業安全衛生

重大主題	營運績效
對公司的意義	員工及承攬商皆為公司重要之人力資本，保障人員作業環境安全及健康，能降低公司營運成本，並使作業流程效率維持良好。
政策 / 承諾	達成員工零職災、承攬商零災害、作業機台零事故、沖床作業零災害為公司最主要政策及目標。
短期目標	公司已導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，但諸多同仁對職業安全衛生管理系統仍較為陌生，將透過教育訓練傳遞給公司員工。
中長期目標	失能傷害頻率及嚴重率，相較過去2~3年數據顯示略為下降，藉由不斷的宣導及要求之下，未來將年度發生工傷總人次數降低為五個人次數甚至零工傷設為中、長期目標。
當年度投入資源/ 具體成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增加職安衛案例分享及宣導。 2. 每季職安會納入議題並列為教案。 3. 道路行車交通安全宣導。 4. 警衛於公司門口進行指揮交通。
負責部門/申訴機制	工安室 / bing.feng@nafco.com.tw / zoe.c.chang@nafco.com.tw
評估機制/成果	定期招開職業安全衛生委員會，監督及檢討改善情況。

豐達科技承諾，向客戶提供符合法規和標準的高品質產品與服務，做好職災預防、健康促進，邁向友善職場，善盡企業的社會責任。公司目前跟職安有關的訓練有承攬商宣導、消防演練、危害通識及化學品、機械設備TS安全認證、機械設備防護裝置、防捲夾危害預防、噪音作業現場、火災預防及逃生動線等。

豐達科技積極並致力於推動勞工安全衛生與健康促進、為降低職業災害發生，依循社會責任國際規範，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合勞工安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

長久以來，豐達科技秉持致力於員工照護、員工健康與安全，善盡企業社會責任並追求企業永續經營，堅信員工的安全健康是企業的無價財產。

▶ 遵守法規

遵循國內相關職業安全衛生法令規章及其它客戶要求。

▶ 風險管理

落實危害鑑別及風險與機會管理，達成預防事故發生及降低危害風險之目標。

▶ 保障安全

強調全員參與，實施教育、訓練、諮詢、溝通與其他方式，提升員工、供應商及承攬商之環安衛意識，並透過現場環境之安全設置，以達成保障工作者安全。

▶ 持續改善

結合滾動式風險管理，結合透過工作者健康自主管理，締造優質健康職場。

安全職場，單顧勞工



安全裝置別亂改



操作維修勿貪快



旋轉機械勿戴手套



機台斷電維修



機械設備捲夾危害大



斷電維修



切割捲夾危害大



個人防護具



4.3.1 工作者參與、諮詢及溝通

豐達科技依法設置職業安全衛生委員會（全員溝通大會），委員係由各部門主管、職業安全衛生人員、工程技術人員、廠護人員及勞工代表所組成，其中勞工代表係從各單位中遴選出，勞工代表比率佔比超過法規規定的1/3。

每季一次職業安全衛生委員會，議題包含證照回訓課程、承攬商管理、職災及危害預防矯正措施、製造現場查核項目、火災及消防、作業環境監測、勞工健康管理、政府機關查核項目、社會工安案例分享。委員包含工作者，有實質表達及提供意見、投票權益，並負責審議、協調、建議職業安全衛生相關事項、決議職災事故調查結果、研議作業環境監測之結果、並建議健康管理及健康促進之提案以及考核現場安全衛生管理績效，以預防職業災害之發生，保障員工安全與健康的工作環境。

4.3.2 職業安全衛生管理系統及職業安全衛生法

豐達科技遵守ISO 45001職業安全衛生管理系統及當地法規要求，通過AFNOR驗證，並積極提升工作者安全及健康。ISO 45001職業安全衛生管理系統及職業安全衛生法涵蓋之工作者包括本公司全體工作者，含正式員工及約聘僱員工，計算至2022/12/31當天總人數，共469人。

4.3.3 危害辨識、風險評估及事故調查

為使職安衛管理系統所發生之各項異常事項，得以及時處理及消除，並確保類似情況不再發生，豐達科技建立《職安衛異常矯正及預防處理程序》，依作業程序評估工作場所之重大異常者，需填寫，「職安衛異常處理單」，以利工安室後續追蹤改善成果。當發生工安事故，開立「事故調查表」以追蹤後續及了解原因，並於當季職安會做為教案宣導，以確保危害告知與宣導之有效運作。

為避免公司因作業、活動、服務及設施等危害到人員的安全與健康或公司財務，公司制定《危害鑑別及風險評估程序》，依作業型態評估危害鑑別，辨識各單位工作環境及作業活動可能出現之危害，並採取適當預防措施或執行必要控制方法，將風險控制於可接受之範圍內。



4.3.4 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2022年度無發生重大職災及職業病案件(含可記錄之職業病)。工傷類別為夾傷、切傷、割傷，透過危害鑑別、現場作業環境之改善及職業安全訓練實施，以降低職業傷害。

職業傷害及職業病統計

統計 / 年度		2020	2021	2022
總經歷工時		868,210	806,512	958,680
職業傷害造成的 死亡事故	人數		0	
	比例		0	
嚴重的職業傷害	人數		0	
	比例		0	
可記錄之職業傷害 (註)	人數	14	5	8
	比例	3.22503	1.23991	1.66896
職業病	人數		0	
	比例		0	
可記錄之職業病	人數		0	
	比例		0	

職業傷害類型統計

類型/年度	2020	2021	2022	危害及改善說明
捲、夾傷	1	1	0	旋轉機械、禁戴手套
切、割傷	1	1	2	勿拆卸安全防護裝置
交通	3	5	3	交通事故案例宣導

註：可記錄之職業傷害比率等於(可記錄之職業傷害人數x200,000工作小時)/總經歷工時。



4.3.5 健康職場推動

隨著社會與經濟之變遷，國際勞工組織(ILO)及世界衛生組織(WHO)提倡勞工職場安全及健康服務是基本權利，豐達科技積極於健康議題之策劃、推動、執行，其內容涵蓋三大面向：健康服務、健康教育、健康工作環境。我們提供同仁健身房、戒菸活動、登山活動、籃球比賽、減重比賽。基於保護員工健康的立場，著力於健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估及建議等服務，且提供員工衛教觀念，期許在工作期間不致因健康問題而影響工作且能落實職場勞工之健康照護。

豐達科技為落實勞工健康服務制度及身心健康保護措施，欲提升勞工職場健康相關知能，以關懷角度出發，積極規劃並宣導推動正確的健康知識，期許建構一個健康友善且樂活的職場環境，我們希望員工培養正向積極的健康概念、維持健康的身心靈，能將職場健康融入日常生活中，取得樂活的家庭與工作生活。

減重活動

減重活動
營養課



減重活動
頒獎



運動課



戒菸活動



4.3.6 健康管理

豐達科技每年依作業環境監測記錄實施特別危害作業預防職業病健康檢查，每二年實施全廠員工一般健康檢查，每月一次勞工健康服務醫師及職業醫學專科醫師臨場勞工健康服務。針對健康檢查結果進行異常分級管理，提供員工健康指導、複檢追蹤等健康管理措施，並調查員工健康情形與工作之關連性，持續實施作業環境安全衛生設施改善，並持續管理員工健康。

111 年體檢



醫師看診



體適能檢測



05

社會關懷

- 5.1 員工概況
 - 5.1.1 員工權利
 - 5.1.2 員工統計
- 5.2 適才適任
 - 5.2.1 薪酬福利
 - 5.2.2 人才培育
- 5.3 公益參與



豐達科技重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；豐達科技還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，豐達科技導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，豐達科技除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

5.1 員工概況

豐達科技平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 員工權利

豐達科技重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等原則制訂人權政策，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。豐達科技的薪酬政策亦保障員工的薪資核發不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，豐達科技遵循各營運據點的勞動人權法令，團體協約條件涵蓋所有員工，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，豐達科技亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，豐達科技當年度未有違反人權的紀錄。

5.1.2 員工統計

近年由於廠區生產效能提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦大幅增加，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。



具體而言，全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。其次，女性員工人數為近三年來最高，員工主要可分為直接人員與間接人員，直接人員由於產線作業性質緣故，以男性居多；間接人員女性員工比率逐年提升。至於年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工合計佔九成以上，代表豐達科技現階段以中壯年員工為主幹，由資深且具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

員工統計

年度	2020年		2021年		2022年		
員工總數	544		599		674		
勞雇合約	不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期	
性別	男	419	0	463	0	515	0
	女	125	0	136	0	159	0
地區	台灣	395	0	414	0	457	0
	海外	149	0	185	0	217	0
勞雇類型	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	
性別	男	419	0	463	0	515	0
	女	125	0	136	0	159	0
地區	台灣	395	0	414	0	457	0
	海外	149	0	185	0	217	0

註：以2022年底（12/31）的員工總數為準。

非員工統計

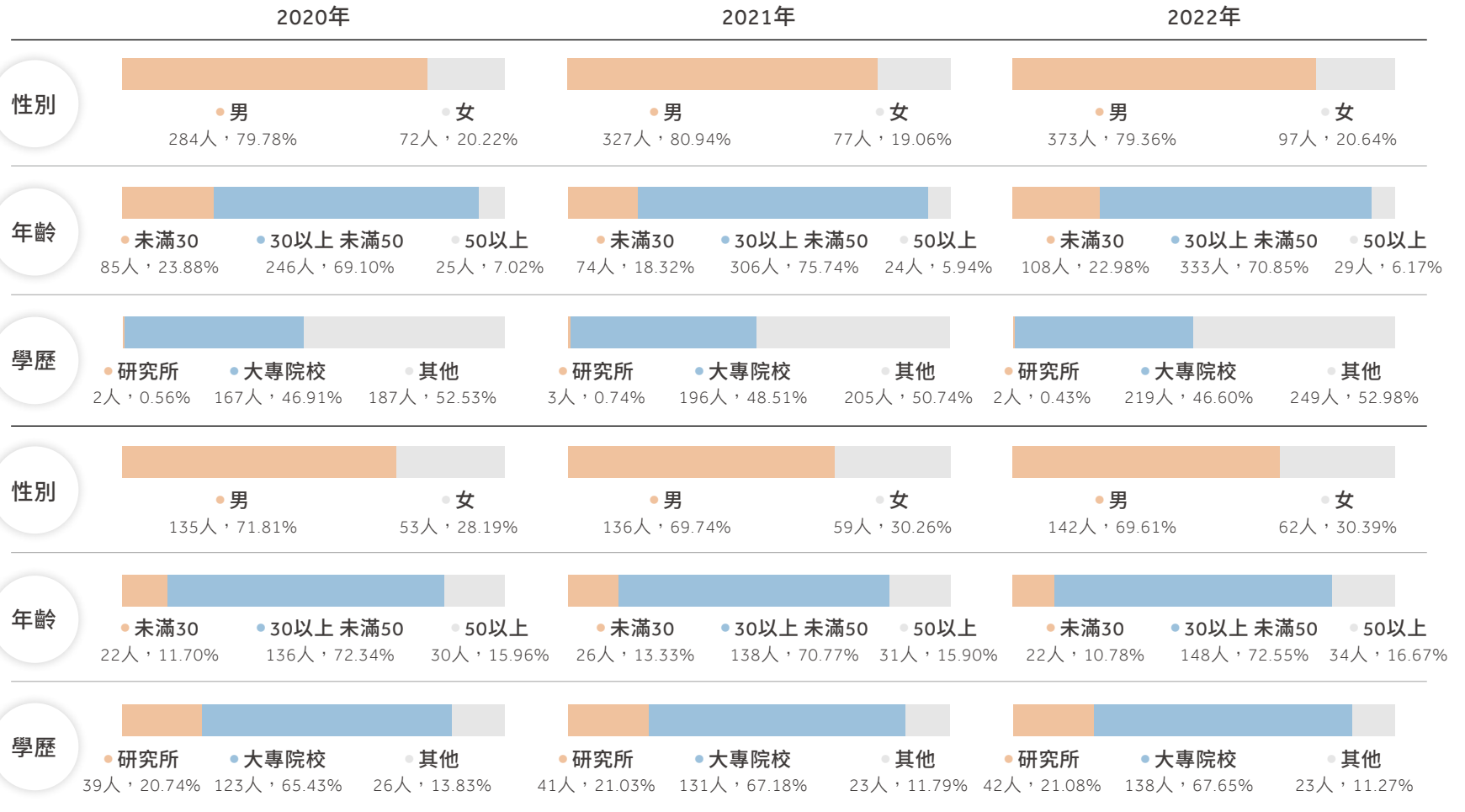
年度	2020年		2021年		2022年		
工作者總數	3		3		4		
契約類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型	
性別	男	0	2	0	2	0	3
	女	0	1	0	1	0	1
地區	台灣	0	0	0	0	0	0
	海外	0	3	0	3	0	4
工作類型	業務代表	技術顧問	業務代表	技術顧問	業務代表	技術顧問	
性別	男	1	1	1	1	1	2
	女	1	0	1	0	1	0
地區	台灣	0	0	0	0	0	0
	海外	2	1	2	1	2	2

註：以2022年底（12/31）的員工總數為準。

員工

直接

間接



2022年	女性員工	全體員工	女性高階主管	高階主管總數
總數	159	674	10	38
占比	♀ 23.59%		♀ 26.32%	

年度	2020		2021		2022	
	總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工						
性別	男	52 12.4%	191 41.3%	242 47.0%		
	女	6 4.8%	44 32.4%	69 43.4%		
年齡	未滿30	23 21.5%	75 75.0%	115 88.5%		
	30以上 未滿50	33 8.6%	157 35.4%	189 39.3%		
	50以上	2 3.6%	2 3.6%	7 11.1%		
學歷	研究所	4 9.8%	10 22.7%	8 17.8%		
	大專院校	41 14.1%	137 41.9%	146 40.9%		
	其他	13 6.1%	88 38.6%	157 57.7%		
地區	台灣	42 10.6%	102 24.6%	131 28.7%		
	海外	16 10.7%	133 71.9%	180 82.9%		

年度	2020		2021		2022	
	總數	比例	總數	比例	總數	比例
離職員工						
性別	男	261 62.3%	83 17.9%	194 37.7%		
	女	36 28.8%	98 72.1%	47 29.6%		
年齡	未滿30	125 116.8%	63 63.0%	74 56.9%		
	30以上 未滿50	164 42.9%	109 24.5%	160 33.3%		
	50以上	8 14.5%	10 18.2%	7 11.1%		
學歷	研究所	4 9.8%	8 18.2%	7 15.6%		
	大專院校	178 61.4%	103 31.5%	122 34.2%		
	其他	115 54.0%	71 31.1%	112 41.2%		
地區	台灣	152 38.5%	87 21.0%	95 20.8%		
	海外	145 97.3%	95 51.4%	146 67.3%		

註：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

5.2 適才適任

健全的人力資源是豐達科技得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，亦進一步形塑豐達科技吸引人才留任的企業文化，使同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，晉升資訊透明公開，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，豐達科技亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

豐達科技依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，豐達科技為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，並提供績效考核方式說明予員工，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

2022年檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	515	515	100%
	女	159	159	100%
員工類別	直接	253	253	100%
	間接	421	421	100%



整體而言，豐達科技的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

再者，豐達科技為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。

員工福利

固定福利項目

- ✓ 團體意外險
- ✓ 結婚/喪葬補助
- ✓ 三節獎金、生日禮金
- ✓ 季獎金
- ✓ 定期健檢
- ✓ 員工餐廳
- ✓ 員工旅遊、尾牙活動

不定期福利項目

- ✓ 員工認股(每次推出前公布辦法)

員工育嬰留停統計

年度	性別	2020年	2021年	2022年
申請育嬰留停的員工數	男	0	2	0
	女	0	0	3
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	1	0
	女	0	0	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	1
復職率 (B/A)	男	0	0	0
	女	0	0	50%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職 的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率 (當年度C/前一年B)	男	0	0	0
	女	0	0	0

註：復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

留任率= (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) * 100%。

最後，豐達科技提供退休面談說明予即將退休員工，保障員工退休的財務規劃，退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。

確定福利計畫

(舊制退休金)

豐達科技之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；豐達科技業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。

確定提撥計畫

(新制退休金)

豐達科技自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。



健身房



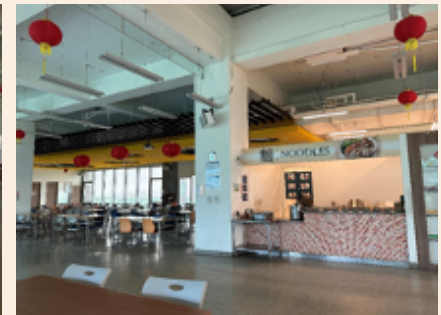
員工旅遊



哺乳室



員工餐廳



5.2.2 人才培育

重大主題	人才培育	
對公司的意義	豐達科技始終相信永續人才是企業未來核心競爭力的重要一環。我們致力於發展優質多元的教育訓練，加強員工持續成長的專業能力，並秉持與國際接軌的大方向，結合組織策略發展，發展出依照員工需求而設計的職涯培育藍圖。	
政策 / 承諾	以教育訓練與知識分享等方式，充實員工知識與技能，提升工作效率與品質。針對不同層級及職務設計各項訓練(包括實體訓練、線上課程、工作實務及外部培訓等)，同時為落實企業與社會雙向併行永續發展理念，運用組織內外部教學資源，提昇技術力、領導力與執行力，推動豐達科技的企業文化與員工職涯發展。	
短期目標	提升「管理」、「技術」、「AI」及「製造」人才的發展與培育，因應組織不斷成長，持續投入資源，提升創新能量進而站穩產業競爭優勢。	
中長期目標	有效運用與開發人力資源，使員工成長與企業發展目標相結合。藉由系統化的培育機制，永續培養未來的管理人才，推動中高階主管儲備人才發展，2022年已培育24位中高階主管，2023年更擴大培育至少43位中高階主管(以上人數為中高階主管人才培育專案，專業技術OJT不列入)。	
當年度投入資源/ 具體成果	教育訓練平台優化： 經費85萬元	團隊共贏暨人才發展計畫： 經費64萬元整
負責部門/申訴機制	人力資源部 / speakout@nafco.com.tw	
評估機制/成果	教育訓練平台優化： 達成兩岸教育訓練優化並可資源共享	團隊共贏暨人才發展計畫： 成功培訓23位經副理級以上主管

對豐達科技來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此豐達科技向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，提供中高階主管職能教育訓練說明，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

豐達科技為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報告時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。豐達科技積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。

受訓時數統計

年度		2020	2021	2022
每名員工受訓平均時數		34.98	39.05	37.17
員工依性別受訓平均時數	女	35.40	39.04	38.44
	男	15.87	22.38	21.56
員工依類別受訓平均時數	直接	26.66	24.33	23.66
	間接	40.08	47.52	45.28

註：海外廠員工均認定為間接人員。

註：各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。



5.3 公益參與

豐達科技蔡豐賜董事長，在工作之餘也常常關注一些偏鄉社福單位，蔡董曾因到花蓮旅遊時，注意到一間安德幼兒院，便踏入去了解院內的狀況並回到公司與大家分享，鼓勵同事們有餘力也可以一同關懷關心。



蔡豐賜董事長拜訪
安德幼兒院

龍潭啟智教養院部分物資是長期所需，經過豐信託基金內部討論後，決議以捐贈經費讓教養院得以針對所缺可適當採購。龍潭啟智教養院另外最希望的是豐達科技能協助做為義工角色。因此，下年度將納入豐達信託基金與豐達科技同仁一起支持做義工的計畫。



參訪及關懷所需物資—龍潭
啟智教養院

捐贈花蓮地區部分偏鄉學校平板，包括化仁國中、三民國中、佳民國小、中原國小等，豐達科技購買平板，支持潛能開發，使用均一平台翻轉教學。



各校均一計畫執行成果簡報，於花蓮
其中一所中小學舉辦。

邀請豐達信託基金的諮委及幾位同事們一起親臨心燈教養院，參觀他們的環境，了解院生們狀況及看到了院生們的手作作品或烘培等技能，當日大夥們也一起開始了手作，一起在院內整理周遭花花草草，並與院長拍照留念捐贈。



參訪心燈啟智教養院

豐達信託基金捐贈費用，支持迴龍貴格教會為院生舉辦聖誕活動、母親節及其他活動。貴格教會為院生舉辦夏令營活動，豐達信託基金諮委與豐達科技廠內護理師，一同出席活動，由豐達護理師幫院生們上了一堂衛教課程—防止腸病毒知識，並有獎徵答發小禮物給院生們，院生們都很踴躍呢!適逢過年時，也會捐贈基金，請牧師們幫孩童添購冬季保暖新衣。



迴龍貴格教會系列活動

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，豐達科技透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，豐達科技亦響應集團號召，捐贈善款予集團創立之慈善基金會，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。

附錄 GRI 內容索引表

★為重大主題

使用聲明	豐達科技公司已依循GRI準則報導2022年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目參考編號
GRI 2：一般揭露 2021						
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	18		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	04		
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	04		
	2-4	資訊重編	編輯方針	04		
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	04		
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	18		
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	64		
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	64		
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 董事會	27		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 董事會	27		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事之進修與績效評估	29		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	-			不適用 / 無相關情事
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續推行委員會	07		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續推行委員會	07		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目參考編號
治理	2-15	利益衝突	3.1.1 董事之進修與績效評估	29		
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事之進修與績效評估	29		
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事之進修與績效評估	29		
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事之進修與績效評估	29		
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	31		
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	31		
	2-21	年度總薪酬比例	-			保密規定 / 薪資為本公司保密範疇，故不進行揭露
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	02		
	2-23	政策承諾	5.1.1 員工權利	64		
	2-24	納入政策承諾	5.1.1 員工權利	64		
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2 風險管理	34		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	09		
	2-27	法規遵循	3.4 法規遵循	38		
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	25		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 確認利害關係人	08		
	2-30	團體協約	5.1.1 員工權利	64		
GRI 3：重大主題 2021						
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	12		
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	12		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目參考編號
經濟面						
• 經濟績效						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 營運績效★	40		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5 營運績效	40		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2 風險管理	34		
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	68		
	201-4	取自政府之財務補助	-		不適用 / 無相關情事	
• 市場地位						
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	5.2.1 薪酬福利	68		
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計	64		
• 自訂主題						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 客戶服務★	42		
自訂主題：客戶服務		客戶服務	3.6 客戶服務	42		
環境面						
• 廢棄物						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 廢棄物管理★	49		
GRI 306：廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.1 廢棄物管理	49		
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1 廢棄物管理	49		
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.1 廢棄物管理	49		
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.1 廢棄物管理	49		
	306-5	廢棄物的直接處置	4.1 廢棄物管理	49		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目參考編號
• 供應商環境評估						
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2 供應鏈管理	53		
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.2 供應鏈管理	53		
社會面						
• 勞雇關係						
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	64		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利	68		
	401-3	育嬰假	5.1.2 員工統計	64		
• 職業安全衛生						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 職業安全衛生★	56		
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 職業安全衛生	56		
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.3 職業安全衛生	56		
	403-3	職業健康服務	4.3 職業安全衛生	56		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3 職業安全衛生	56		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 職業安全衛生	56		
	403-6	工作者健康促進	4.3 職業安全衛生	56		
	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	4.3 職業安全衛生	56		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目參考編號
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 職業安全衛生	56		
	403-9	職業傷害	4.3 職業安全衛生	56		
	403-10	職業病	-		不適用/無相關情事	
• 訓練與教育						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育★	72		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.1 薪酬福利	68		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 薪酬福利	68		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 薪酬福利	68		
• 員工多元化與平等機會						
GRI 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	5.1.2 員工統計	64		
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	68		
• 供應商社會評估						
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.2 供應鏈管理	53		
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2 供應鏈管理	53		
• 自訂主題						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.8 產品責任與安全★	46		
自訂主題：產品責任與安全		產品責任與安全	3.8 產品責任與安全	46		
自訂主題：公益參與		公益參與	5.3 公益參與	74		



豐達科技股份有限公司

National Aerospace Fasteners Corporation