



2020

久裕興業科技股份有限公司  
企業社會責任報告書

Joy Industrial  
Corporate Social Responsibility Report



# 1

## 利害關係人

- 1.1 利害關係人經營
- 1.2 重大性議題分析
- 1.3 重大性議題

# 2

## 組織概況

- 2.1 關於久裕興業
- 2.2 經營理念及永續遠景
- 2.3 營運概況
- 2.4 業務內容

# 3

## 公司治理

- 3.1 董事會運作
- 3.2 風險管理
- 3.3 從業道德與行為規範
- 3.4 法令遵守

# 4

## 採購管理與產品服務

- 4.1 綠色產品研發
- 4.2 產品的責任
- 4.3 客戶資產管理
- 4.4 客戶服務與滿意
- 4.5 供應鏈管理

# 5

## 社會參與

- 5.1 穩定的人力資源
- 5.2 員工職場生涯
- 5.3 尊重人權
- 5.4 績效管理
- 5.5 員工關係
- 5.6 相關福利措施
- 5.7 社會參與

# 6

## 永續環境責任

- 6.1 久裕興業環境保護
- 6.2 職場安全

### 1.1 報告書概況

久裕興業科技股份有限公司(以下簡稱本公司、久裕、久裕興業或我們)在永續發展過程中，面對利害關係人關切重要議題的觀點與因應管理措施，透過第二版企業社會責任報告書，說明目前成果與未來的機會，以此作為實踐企業社會責任(Corporate Social Responsibility, CSR)策略方法，配合政府推動公司治理藍圖。

同時，本報告書也是與利害關係人溝通的重要管道之一，期待透過揭露、交流及回饋與利害關係人保持良性互動。並誠心希望得到各界的指教與建議，使久裕興業的努力能更符合社會大眾的期待，持續朝向成為業界的永續發展標竿邁進。

本公司參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)之GRI準則撰寫企業社會責任報告書，向利害關係人說明本公司在經濟、環境及社會上的具體作為及展現永續發展決心，並委由第三方獨立保證單位台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan Ltd.)針對GRI準則之參照符合程度進行外部保證。

### 1.2 報告期間

本報告書揭露2020年度(2020年1月1日至12月31日)久裕興業各項CSR管理重點及成果涵蓋CSR的承諾、策略、管理方針、關鍵議題、回應及活動績效等資訊，在報告邊界的設定包括久裕興業及其所影響的利害關係人(股東、客戶、供應商、政府機關、社區、金融機構)。

### 1.3 編輯方針

數據蒐集，係邀集相關部門，彙整日常營運管理的數據、教育訓練、議題討論之資料及參考各單位訪談記錄，按GRI準則及揭露要求，整理出本公司在經濟、環境及社會等面向的績效資訊。各項揭露內容數據資訊的收集、量測與計算方法，係以符合當地法規要求為主要依據。根據重大性原則篩選鑑別出重大考量面，並參照GRI準則之『參照方式』進行揭露。

### 1.4 發行頻度

每2年發行

### 1.5 發行日期

上一次發行：2018年12月1日

現行版發行：2021年11月

### 1.6 聯絡資訊

期盼藉由本報告書，讓利害關係人更瞭解久裕興業推動企業社會責任的努力。對久裕興業「企業社會責任報告書」相關建議與指教，歡迎透過下列方式與我們聯絡：

窗口：久裕興業 - ESG組

地址：台中市大雅區西寶里昌平路四段462巷9號

電話：04-25668888 #119

傳真：04-25661185

電子郵箱：daniel.ceng@joy-tech.com.tw

102-46

102-48

102-49

102-50

102-51

102-52

102-53

102-54

久裕興業科技股份有限公司為專業自行車花鼓以及輪圈組製造商，從創業至今已經五十年，雖然為傳統製造業，但久裕興業科技股份有限公司秉持「勤、儉、踏實」的精神，著墨於專業領域的開發與創新，深獲自行車業界與全球客戶的好評與口碑肯定；隨著社會環境快速變遷，產品創新求變與因應全球市場的需求，先後成立大陸的深圳廠及昆山廠外並於近年來也新增了廈門廠以及泰州廠，以藉由工廠資源的整合來分工生產與合作、著重於產品垂直的調整與整合、新產品即時推出來滿足顧客需求，並依TPM架構下來改善交期達交率、提升並穩定品質、強化價格與成本管理等優勢、提供良好售後服務等，讓久裕興業科技股份有限公司能夠拓展市場外也能夠持續得來永續經營以及照顧員工。我們於近三年來遵從公司管理方針之「誠信、培養、起飛」基礎來達到對於無論是內或外的員工、供應商夥伴、客戶、投資大眾等之最佳典範並不斷求新求變著重於人才培育，久裕興業科技股份有限公司永遠依「顧客滿意」的精神來開拓更廣大的市場。

由於大多數的自行車必須依賴人類的踩踏動力作為驅動來源，所以除了可以健身運動外也減少了排碳等優勢，自行車由原先視為早期的交通工具逐漸躍升為環保、人類健康、愛地球的代名詞，故自行車產業於近十多年來也被國際認定為永續、健康與環保議題下，最受關注的產業，而久裕興業科技股份有限公司就是依節能減碳環境議題下來持續地進行關鍵性零組件的產品開發、設計、以及客戶服務當成重點指標。

久裕興業科技股份有限公司草創至今，已成為知名自行車產業的國際化專業花鼓與輪圈組製造供應商，近幾年來也積極將傳統機械技術結合創新自動化事業部、投資擴大工業4.0，除了訂定固定的營運計畫與方針外也常常熱心參與企業社會責任之活動等，來開拓並教育久裕興業科技股份有限公司員工的國際觀：

**誠信：**萬事皆由誠信經營及精銳的團隊力量顯現出其優良形象的市場定位，以產品全良化、準確交期、高附加價值、高生產效率及自有品牌發揮的穩定中求成長之終極指標，亦是取之於社會回饋於社會的最終價值使命，其起源點就是經營理念的全員化教育與訓練。

**培養：**以培養集團國際人才為主軸出發點，讓具備國際宏觀的人才執行營運政策與指標進而更貼近全球市場，提高自有品牌的無形資產以及回饋社會守護地球為三大願景，藉著永續的「教育」啟發思考邏輯及「訓練」出必要的人才來貢獻於企業組織從而壯大公司的營運績效最後來回饋於社會之中。

**起飛：**以穩健的步伐邁向成長之路，是經營的既定政策，而以有效自動化團隊、建立有效的計畫目標管理、降低庫存量周轉存量等管理模式，來達成最高產值為企業的起飛重點，其中專業效率是基本模式。「專業」才能做出完整市場規劃、創造國際品牌效益、爭取業績及創造獲利四大工作，亦才能以基礎穩健的管理模式及長期規劃設備投資之方向，讓資金用的「恰到好處」，進而讓員工有著有效降低浪費、高效率自然形成於日常集團作業之中，讓穩紮穩打的基本企業功於競爭激烈的市場環境能呈現向上成長的營運績效。

**未來願景：**於2025年達到全球自行車零組件數量預計市占率23%朝著穩健成長、獲利為目標的願景設定下，成為世界品質信賴的知名花鼓及輪圈組之一為刻不容緩的目標，以建立產品優良的品質口碑、客戶的評鑑肯定、產品通過UCI國際檢測等，用以樹立品質信賴的優良形象。

久裕興業科技股份有限公司為創造產品及市場差異化及永續經營，持續不斷強化公司的研發創新能力來提升競爭優勢並設立全球服務據點來強化區域性市場之服務，讓久裕興業科技股份有限公司的品牌漸漸成為消費者的第一選擇。

## 經濟面

SDGs 目標對應：			
公司目標	2020 年度具體作為	SDGs 細項目標	對應章節
揭露公司社會責任，配合政府推動公司治理藍圖。	持續發佈第二版企業社會責任報告書。	12.b	久裕興業科技股份有限公司2020年企業社會責任報告書。
積極提昇生產技術及產能規模，維持公司製造本上的優勢。	投入營收，開發相關技術產品。	12.6	4.1 綠色產品研發

## 社會面

SDGs 目標對應：			
公司目標	2020 年度具體作為	SDGs 細項目標	對應章節
人才培育	依企業制度培養專業能力、完善的職涯發展系統、多元的福利措施，使每一位員工能安心工作、發揮專業。	4.4 8.5	5.2 員工職場生涯
推動職安衛自主管理措施，防範廠內災害及減少風險產生。	依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及職安為相關法令，訂定職業安全衛生工作守則，鑑別作業危害，建立安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生。	8.8	6.2 職場安全

## 環境面

SDGs 目標對應：			
 			
公司目標	2020 年度具體作為	SDGs細項目標	對應章節
環境友善	久裕興業遵守法規、污染預防，持續改善環境為對社會的責任，故為做好環境保護，維護社會資源，以善盡企業對社會之責任和樹義營收，開發相關技術產品。	6.3	6.1久裕興業環境保護

# GO 2020年永續績效 JUAL

## 2020年永續績效

經濟績效	合併營業額 1,114,862千元	經濟績效	投入研發費用新台幣 33,192千元	經濟績效	稅後淨利新台幣 36,175千元
社會績效	完成新人教育訓練 間接員工7.6小時 直接員工16.3小時	社會績效	勞資爭議案件數0	社會績效	員工100%納入考核
環境績效	廢棄物合法處理	環境績效	廢水處理合法排放	環境績效	無違反環保法規

# 1

## 利害關係人

- 1.1 利害關係人經營
- 1.2 重大性議題分析
- 1.3 重大性議題



## 1.1 利害關係人經營

與利害關係人建立良好溝通、履行及創造更好的企業社會責任的關鍵在於追求永續發展，我們致力與利害關係人建立透明、有效的溝通管道。透過各種管道與利害關係人溝通，藉此彙整利害關係人關注的企業社會責任相關議題，傳達久裕興業企業社會責任上的執行績效與回應利害關係人的期待。

### 聯繫方式

**內部**：透過績效考核、訪談等方式溝通

**外部**：針對日常業務各種方式及提供下列溝通方式與利害關係人保持互動

公司網站上設有↓↓

外部溝通信箱 [service@joy-tech.com.tw](mailto:service@joy-tech.com.tw)

對外聯絡窗口

陳炯霖先生

電話：04-25668888、傳真：04-25661185

## 1.2 重大性議題分析

### 包容性

#### 步驟①

#### 利害關係人的鑑別及溝通管道

利害關係人的鑑別及溝通管道：「包容性」  
久裕興業CSR推動小組各部門，依據依賴性、責任、張力、影響、多元觀點等五大原則對利害關係人的定義為「對久裕興業或因其受之影響的內、外部團體及個人」。  
久裕興業內外部利害關係人包括：  
內部：高階主管、員工。  
外部：客戶、股東、政府機關、供應商、金融機構、社區。  
藉過本報告書資訊的揭露，達成下述訊息溝通：  
揭露公司治理、經濟、環境與社會面向的投入，提升利害關係人對久裕興業認同感，充分揭露利害關係人所關注議題。

### 永續性脈絡

#### 步驟②

#### 利害關係人關注議題搜集

CSR推動小組檢視彙整久裕興業經營理念、營運風險與機會、國際永續發展方向例如SDGs與《GRI Standards》等面向的相關議題。

利用問卷調查方式，瞭解並分析各利害關係人關注議題。

透過所回收的有效問卷30份，進行「利害關係人對議題關注程度」及「對久裕興業永續經營衝擊程度(影響力)」初步排序。

### 重大性

#### 步驟③

#### 利害關係人重大議題辨識

彙整步驟二所取得的初步排序結果，由CSR推動小組根據各議題於組織內或組織外的經濟、環境、社會衝擊程度，及利害關係人之關注程度兩大面向進行討論，並整合出重大性議題矩陣圖建議。

### 完整性

#### 步驟④

#### 利害關係人關注議題邊界鑑別

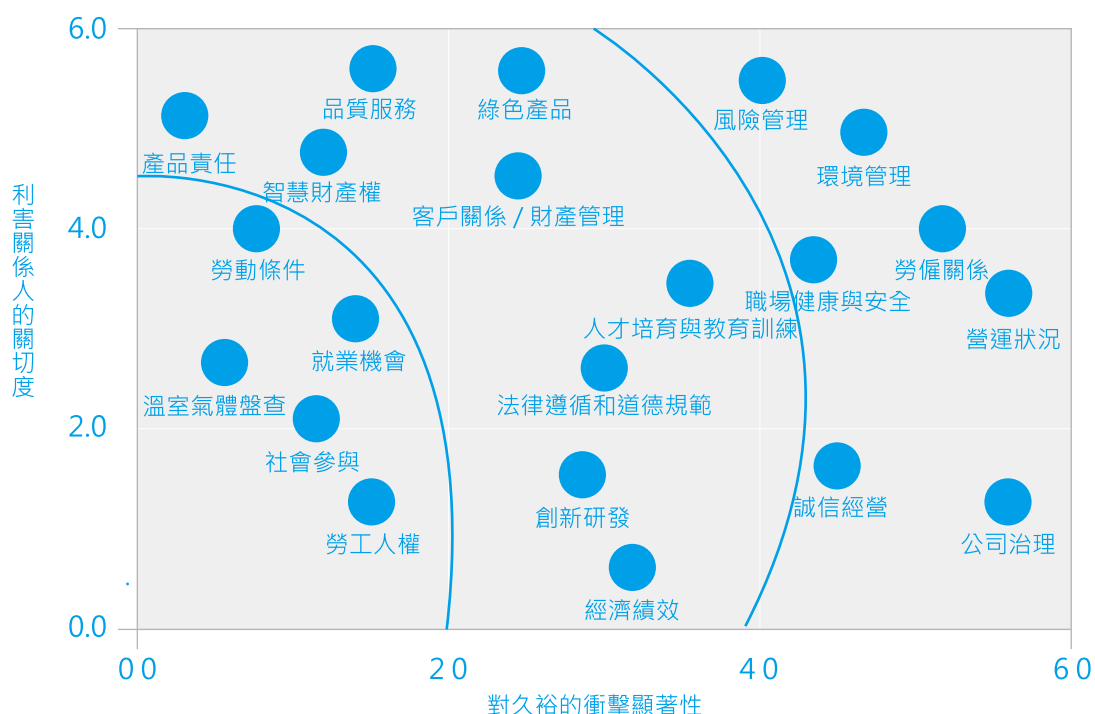
將初步結果提出予CSR推動小組進行檢視，呈核高層主管審核再進行會議，歸納出8項議題，列為2020年度「CSR重大性議題」及影響的邊界，報告書相關章節中說明影響邊界、推動方針及未來努力目標。



對久裕興業2020年策略的營運計畫有直接的衝擊(永續的經營、產品服務的多元化、穩定勞資關係)  
，計8項提出回應。

利害關係人	久裕重要性	關切議題	溝通途徑/頻率	2020年執行成果
員工	久裕興業提供多元意見反映方式，使員工能充分表達意見，並戮力維持勞資間和諧關係。	<ul style="list-style-type: none"> <li>營運狀況</li> <li>公司治理</li> <li>退休制度</li> <li>誠信經營</li> <li>勞僱關係</li> <li>職場健康與安全</li> <li>員工關懷與人才培訓</li> <li>升遷管道</li> <li>薪資福利</li> </ul>	定期(週/月)會 部門互動會議 四成控會議 外籍移工例會 員工訪談(不定期) 勞資會議(每季) 電子及實體公佈欄公佈欄(不定期) 提案改善箱/電子郵件(不定期) 申訴與諮詢專線(不定期) 福利委員會(每季) 員工滿意度調查(年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>√ 每年辦理員工健康檢查</li> <li>√ 員工意見申訴0件</li> <li>√ 完成員工在職教育訓練</li> </ul> 工安環保網(ISEP)
政府機關	相關永續政策重要推手	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>供應鏈發展</li> <li>人才招募</li> <li>勞動條件</li> <li>職業安全衛生</li> <li>法規符合性(例:勞基法、環保法、職安法、證交法等...)</li> <li>環保節能設施</li> </ul>	政府會議/研討會或公開(不定期) 公文往來(不定期) 問卷及訪談(不定期) 不定期稽查(不定期) 最新勞動法令宣導(不定期)	√ 依法處理廢棄物及廢水
供應商	永續推動久裕興業事業發展，需與供應鏈建立夥伴關係。	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商評比</li> <li>道德經營</li> <li>新料件開發</li> <li>訂單品質申訴</li> <li>環保管理</li> <li>綠色產品</li> </ul>	供應商稽核(年) 不定期拜訪 尾牙(年) 電子郵件(不定期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>√ 採購原物料符合法規100%</li> <li>√ 供應商年度稽核結果60分以上</li> </ul>
股東	秉持誠信經營，致力於永續治理，為股東創造價值。	<ul style="list-style-type: none"> <li>創新研發</li> <li>股利政策</li> <li>法律遵循和道德規範</li> <li>董事會運作</li> <li>銷售狀況</li> </ul>	董事會·自結(季) 財務報告(月/每年) 年度股東大會(年) 公司官網	√ 無發生貪腐違規事件
客戶	重要經營夥伴，滿足客戶需求共創雙贏	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質服務</li> <li>風險管理(BCP)</li> <li>產品責任</li> <li>新產品開發</li> <li>客戶關係管理</li> <li>供應商管理</li> <li>客戶財產管理</li> <li>智慧財產權</li> <li>環境管理</li> </ul>	客戶稽核(不定期) 供應商大會(每年) 客戶滿意度調查(每年) 電子郵件(不定期) 客戶拜訪(不定期) 問卷(不定期) RMA/FB社群媒體(不定期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>√ 客戶滿意度評比結果86分</li> <li>√ 客戶無抱怨事件</li> </ul>
金融機構	相關永續政策重要推手	<ul style="list-style-type: none"> <li>營運狀況</li> <li>誠信經營</li> <li>道德規範</li> <li>資金配置</li> <li>資產狀況</li> <li>背書保證</li> <li>內控制度</li> </ul>	不定期拜訪 財務報告(半年) 不定期會議(說明會/研討會)	√ 未接獲不誠信之檢舉
社區	展開社區參與及關懷，建立和諧關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加就業機會</li> <li>社會參與</li> <li>環境影響</li> <li>法規遵循</li> </ul>	企業網站(不定期) 廠區申訴專線(不定期) 志工團(不定期)	√ 捐血公益活動

## 重大性議題矩陣圖



## CSR重大性議題鑑別

涉入程度：●直接 / ○間接（促成或商業關係）

經濟面向：

重大性議題	營運狀況						
回應章節	2.3 營運概況						
GRI 準則	GRI 201 經濟績效						
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	股東	政府機關	金融機構	社區
涉入程度	●	○	○	●	○	○	○

經濟面向：

重大性議題	法律遵循與道德規範						
回應章節	3.3 從業道德與行為規						
GRI 準則	GRI 205 反貪腐						
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	股東	政府機關	金融機構	社區
涉入程度	●	○	○	●	○	●	○

經濟面向：

重大性議題	供應商管理						
回應章節	4.5 供應鏈管理範						
GRI 準則	GRI 204 採購實務						
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	股東	政府機關	金融機構	社區
涉入程度	●	●	●	○	○	○	○

### 1.3 重大性議題

依重大性議題分析的五個步驟循環，將各面向之重大主題與對應GRI 準則、推動措施、評量機制，及未來努力目標整理對照如下表：

環境面向：

重大性議題	環境管理						
回應章節	6. 永續環境責任						
GRI 準則	GRI306 廢棄物						
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	股東	政府機關	金融機構	社區
涉入程度	●	○	○	○	●	○	○

環境面向：

重大性議題	綠色產品						
回應章節	4.1 綠色產品研發範						
GRI 準則	GRI 201 經濟績效						
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	股東	政府機關	金融機構	社區
涉入程度	●	●	○	●	○	○	○

社會面向：

重大性議題	人才培育與教育訓練						
回應章節	5.2 員工職場生涯						
GRI 準則	GRI404 訓練與教育						
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	股東	政府機關	金融機構	社區
涉入程度	●	○	○	○	○	○	○

社會面向：

重大性議題	職場健康與安全						
回應章節	6.2 職場安全						
GRI 準則	403 職業健康與安全						
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	股東	政府機關	金融機構	社區
涉入程度	●	○	○	○	○	○	○

## 經濟面 / 環境面：

重大性議題	GRI 準則	久裕興業重要性	推動措施	績效	評量機制	未來努力目標
營運狀況	201 經濟績效	持續提升獲利，以符合利害關係人權益。	隨時掌握經濟情勢，適時增加資本支出。拓展客戶。	2020 年成本及費用控制得宜。		持續增進製程技術，維持或追求營收及獲利成長。
法律遵循與道德規範	205 反貪腐	久裕興業秉持誠信經營，絕不允許任何形式之貪污舞弊行為，對於優質企業之信譽與社會責任亦是永續經營之基石。	誠信經營守則政策。	2020 年度未接獲舉發人員涉有不誠信行為。	本公司為建立良好行為模式，以符合道德標準，爰依「上市定道德行為準則」。	持續強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營之企業文化。
供應商管理	201 經濟績效 308 供應商環境評估	為擴展久裕興業事業永續發展，與各供應商建立夥伴關係，各夥伴也要遵守供應鏈的社會責任。	制定供應鏈管理辦法，與供應商建立互信且穩定的夥伴關係，共同成長，建構永續供應商關係。	2020 年並無供應商為拒絕往來名單。2020 年供應商符合環保規定。	依供應商承包環保管理辦法，對供應商展開環境管理規範。	定期對供應商稽核評鑑，落實供應商永續管理。

## 環境面：

重大性議題	GRI 準則	久裕興業重要性	推動措施	績效	評量機制	未來努力目標
環境管理	306 廢污水和廢棄物	透過環境管理實踐久裕興業對環境永續管理。	制定環境安全衛生政策，依 ISO14001 執行管理。	無環保違反法規。	ISO14001 環境管理系統。	遵循法規要求。
綠色產品	201 經濟績效	持續研究開發，將精品花鼓的應用領域往更多元化延伸，讓消費者及大型組車廠享用更加貼心的產品。	市場產品需求成立研發團隊，制定立中、長期創新策略目標。	申請一項專利。	自行車棘輪套筒結構專利申請。	申請一項專利。

## 社會面：

重大性議題	GRI 準則	久裕興業重要性	推動措施	績效	評量機制	未來努力目標
人才培育與教育訓練	404 訓練與教育	員工能力提昇，保持熱誠接受工作挑戰，凝聚及激發新的工作價值，是久裕重要根基。	制定新人職前教育訓練、員工在位訓練、主管養成教育訓練評量機制。	完成員工內外部教育訓練。	新人職前教育訓練、員工在位訓練、主管養成教育訓練評量機制。	完成在職員工及新進教育訓練。
勞僱關係	401 勞僱關係	秉持打造幸福健康職場的理念，規劃多元平等的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與幸福的企業文化。	透過薪資調查及衡量市場的薪資水平提供適當薪資，且遵守相關勞動法令。	提供育嬰留職停薪申請、退休制度。	員工可透過書面、郵件(電子郵件)、口頭或電話提出意見或申訴，隨時反應問題。	2020年無發生勞資糾紛。
職場健康與安全	403 職業健康與安全	久裕興業秉持「尊重生命，關懷健康」、「人命為首要，工安最優先」推動職業安全衛生業務。	成立職業安全衛生委員會推動職安衛為管理措施。	無違反職安法。	職安衛管理措施。	無違反職安法相關規定。
法規遵循	419 社會經濟法規遵循	為建構更完善公司治理，制定相關規範，創造永續發展經營環境。	訂定道德行為準則及誠信經營守則。	2020年無遭受到金錢或其他非金錢上處罰。	道德行為準則及誠信經營守則。	持續強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營企業文化。





## 組織概況

- 2.1 關於久裕興業
- 2.2 經營理念及永續遠景
- 2.3 營運概況
- 2.4 業務內容

102-01

102-02

102-03

102-04

102-05

102-06

102-07



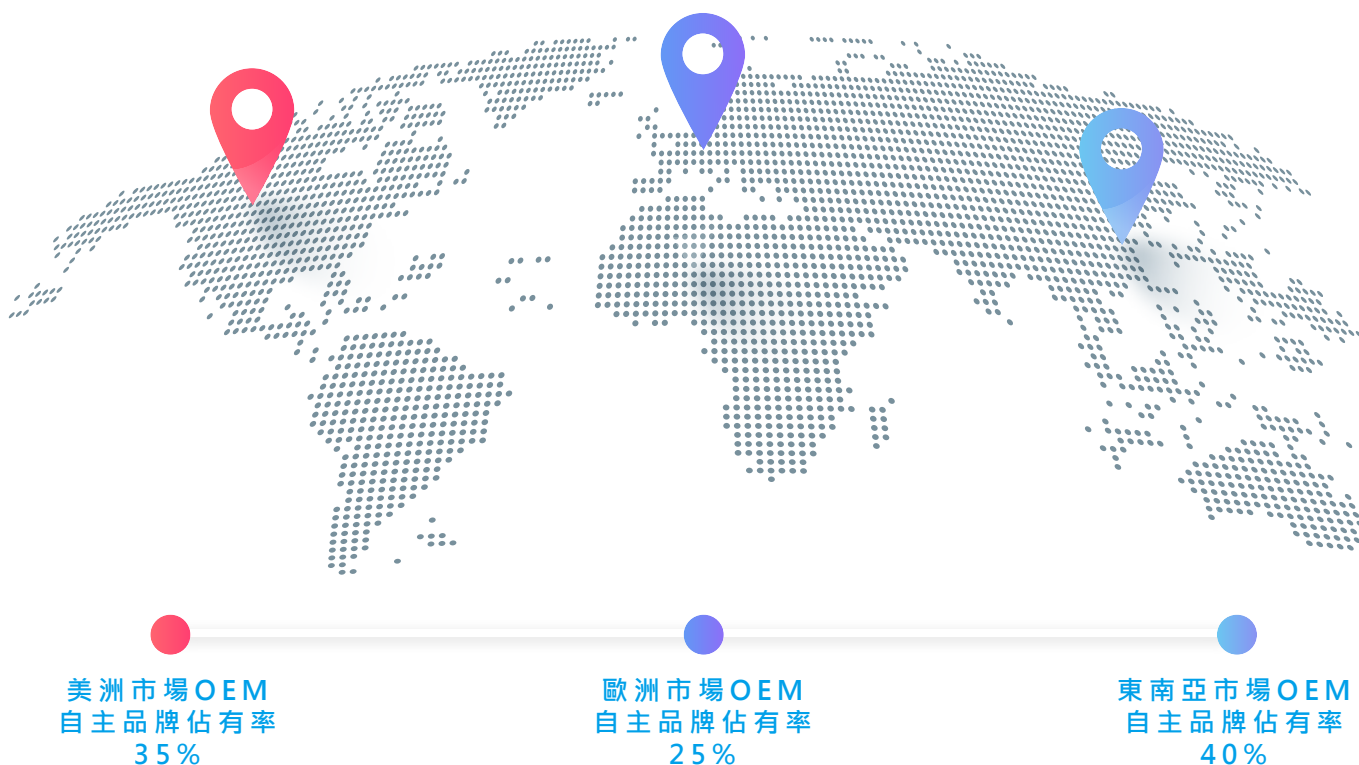
**NOVATEC**  
QUALITY • PERFORMANCE • RELIABILITY

## 2.1 關於久裕興業 基本資料

**公司名稱：**久裕興業科技股份有限公司  
**公司地址：**台中市大雅區西寶里昌平路四段462巷9號  
**設立日期：**1981年10月14日  
**資本額：**新台幣5.8億元  
**股權狀況：**個人持有股權1,386,395股，佔發行股數2.39%，總投資額約新台幣13,864千元  
 負債占68%，權益占32%  
**董事長：**陳世偉  
**主要產品：**自行車零件製造及銷售  
**員工人數：**156人  
**官網：**<http://www.joy-tech.com.tw>

久裕興業為專業自行車花鼓製造廠，創業於1976年至今近五十餘年，雖然產品為傳統製造業，但著墨於專業領域的開發；但秉持著誠信的精神，著墨於專業領域的開發，深獲業界的好評與肯定；以自行車自有品牌業務發展長期獲利及ODM業務，營運市場分佈全球在業界中穩定地茁壯，佔全球自行車花鼓總生產量18.6%。1981年順應國際經營新情勢及多元化、自動化的經貿政策，以「JOY-TECH」、「NOVATEC」自有品牌打入歐、美、日等地區，成功將產品從東南亞拓展至美國、加拿大及歐洲，並變更為「久裕興業股份有限公司」；1986年成立大雅廠；1993年大陸才剛開放就立即設置深圳廠及香港分公司；1998年緊接成立昆山廠；2010年公司名稱正式變更為「久裕興業科技股份有限公司」，並獲經濟部工業局核發營運總部資格；2014年正式啟動股票上市計畫，順利取得股票代號4559並分類為電機股。

### 營業版圖：



產品銷售數量	107年	108年	109年
花鼓(PCS)	8,595,842	9,472,658	11,390,712
輪組(SET)			13,030

## 參與組織

單位	擔任角色	參與
台灣區車輛同業公會	會員	陳松君
自行車輸出同業公會	會員	陳松君
財團法人中華民國中小企業	會員	陳松君
台中市大雅區警友會	顧問	陳松君
台中市直轄市總工會	會員	陳松君
台灣自行車輸出業同業公會	理事	陳松君

## 近來獲獎

2017年	2018年	2019年
<ul style="list-style-type: none"> <li>.25屆台灣精品獎</li> <li>.台北國際自行車創新設計獎</li> <li>.金點設計獎年度最佳設計獎</li> <li>.中國自行車協會-創新獎</li> <li>.經濟部中堅企業入圍</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.26屆台灣精品獎</li> <li>.第十七屆深圳企業創新紀錄</li> <li>.經濟部中堅企業入圍</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.27屆台灣精品獎</li> <li>.2019 CHINA CYCLE上海展創新獎</li> </ul>

## 2.2 經營理念及永續遠景

- **人本**：文化深耕、人品升級。
- **健康**：打造觀光工廠、重視員工身心健康、整合健康與休閒。
- **創新**：自行車與創新事業部、雙軌同行、製造服務一條龍。
- **服務**：主動出擊滿足客戶、展現專業實力。

## 經營方針

本公司年度營運目標及策略如下：

強化人才培育及人力資源職能提升。

品目整合,縮減生產排程及作業流程。

推廣碳輪組以及電動車花鼓產品。

提升線上銷售力,開發電子商務平台的商機。

## 經營理念

久裕興業的經營理念「誠信」、「培養」、「起飛」，並以『人本』、『健康』、『創新』、『服務』為重點。

**人本**：文化深耕、人品升級

以人為本，透過雙向溝通，視員工為事業夥伴，並重視人員品德，讓員工以身為久裕興業的一份子感到驕傲。透過關懷活動，塑造家庭化互助工作職場。建立公平激勵考核制度。

遵守紀律是公司永續發展的基本條件。有紀律的個人與團隊，才有美好未來。

**健康**：打造觀光工廠、重視員工身心健康、整合健康與休閒

重視員工個人身心健康，並關懷員工家庭和樂，造就家庭化工作職場。注重心靈成長，提供潔淨安全舒適工作環境，塑造積極分享文化。

善盡社會責任，連結社區發展，促進社會和諧。提倡節能減碳，發展綠能產業，以環保、健康、愛護地球、讓人類生活充滿活力。

**創新**：自行車與電動能事業群、雙軌同行、製造服務一條龍

以系統整合技術開發新產品，創造顧客價值發展市場。(輪圈組開發設計)、以新思維、新觀念、新做法，在組織與流程上全員參與及持續改善，追求組織發展進步(windchill)、運用科技建立供應鏈管理，成就價值鏈。

**服務**：主動出擊滿足客戶、展現專業實力。

對員工：秉持下工程就是顧客的精神，創造互相幫忙互相服務的組織。

對供應商：發展合作夥伴關係，共同技術提昇創造雙贏。

對客戶：善用科技技術與網路，佈建全球在地服務體系，提高顧客滿意，協助顧客成功。

對社會：扶持弱勢服務人群，積極參與公益活動，善盡社會責任。



久裕興業科技股份有限公司一向依滿足顧客需求為導向，提供客製化產品的服務，貫徹品質優先的精神，創新應用，提供解決辦法來協助客戶，改善製程，提高產品價值。自行車市場區分為OE(代工)及AM(補修)市場二大部份，除了不斷地與顧客互動以及每年提出產品企劃，並提升自有品牌地位、加上求新求變的設計專業跟核心競爭力(研發與製造)來創造優勢，以專業、創新、服務，持續改善來保持領先地位。

為善用行銷資源效益，並呼應公司短中長期發展策略，久裕興業科技股份有限公司興業透過整合式行銷策略以目標行銷(STP)模式，透過市場區隔化(Segmentation)、選定目標市場(Market Targeting)以及市場定位(Positioning)步驟，擬定行銷推廣策略與主軸，以利有效維繫現有及開發潛在顧客與市場商機，目標：



在產銷政策；導入自動化政策，逐步地引進自動化設備除了改善製程人力缺乏問題，銷售政策為整合全球各市場銷售資訊、及跨國據點的生產及營運資訊，協助加速下決策與拓展市場，建立品牌差異化優勢，提升全球競爭實力。

### 社會責任政策

#### 愛護地球：

發展綠能產業，降低污染、資源回收做環保，選擇有節能標章的電器與燈具。於2007年5月21日正式成立單車社，定名『Novatec車隊』。推動「單車代步、減少空污、保護地球資源」，進而展現公司同仁之熱情與活力。

#### 快樂人生：

重視員工身心健康與員工職能發展。除了穩定工作機會，並提供制服、停車位、午晚餐、醫生問診、員工訪談關懷、免費員工防疫用具、員工保險、跨部門員工聚餐聯誼等身心福利照顧，維持員工家庭穩定經濟來源外，並舉辦公司活動讓眷屬一同參與同樂，促進員工之家庭和樂。

#### 社會和諧：

關懷社會的公益活動，舉辦關懷弱勢團體的義賣活動，以及送愛心及物資到偏遠的小學，結合公司資源與同仁的熱情與愛心，不定期舉辦多樣化的公益活動，回饋社會。

## 2.3 營運概況

### 重大性主題【營運狀況】

#### 管理方針

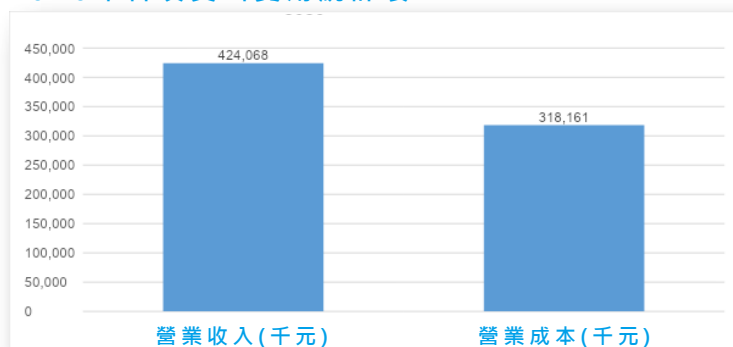
久裕興業專研於自行車零組件之花轂專業製造，近年來更將技術提升與電機結合，開創電動自行車之傳動零組件，產品包括單速及變速鋁合金花轂、快拆、輪椅花轂、碟式花轂、碳纖複合材質花轂、鋁合金輪圈組、碳纖複合材質輪圈組等。

久裕興業的主要客戶包括Pon Group、迪卡儂、RIESE & MULLER、SPECIALIZED等。2020年產品內外銷比重分別為內銷佔22.02%、外銷佔77.98%，為配合全球客戶產品對於成車組裝的需求下，未來外銷趨勢仍持續強勁。對於全球市場的自行車需求，電動輔助自行車(E-BIKE)浪潮的興起，會持續加強服務、產品創新來開拓新客源與提高品牌能見度與產品競爭力，以營業獲利成長方向；上述為個體財報的表現相關說明。

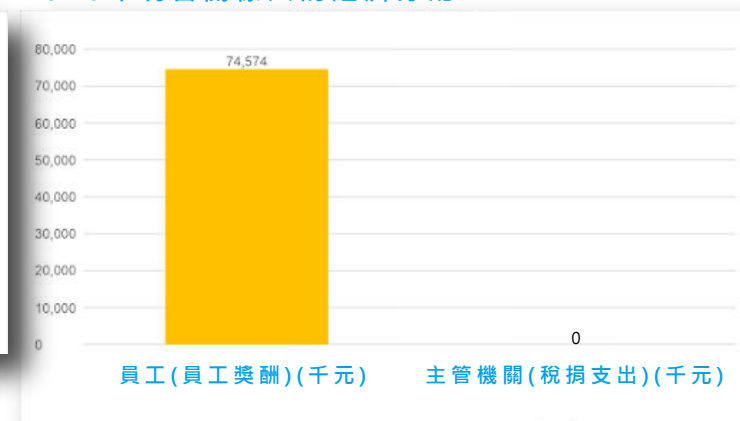
#### 營業計畫成果

2020年度合併營收為新台幣1,114,862仟元，較2019年度1,103,904仟元增加10958千元，上升0.99%；  
2020年度稅後淨利為新台幣36,175千元，較2019年度稅後淨損11,098元增加47,273仟元，較去年成長425.96%。

2020年各項支出費用統計表



2020年利害關係人的經濟分配



主要商品之銷售地區

單位:新台幣仟元

銷售區域		2018年		2019年		2020年	
		銷售金額	百分比(%)	銷售金額	百分比(%)	銷售金額	百分比(%)
外銷	中國大陸	475,299	36.92	351,852	31.87	355,117	31.85
	歐洲	354,858	27.56	352,473	31.93	322,860	28.96
	其他地區	148,534	11.54	121,225	10.98	191,419	17.17
內銷		308,696	23.98	278,354	25.22	245,466	22.02
合計		1,287,387	100	1,103,904	100	1,114,862	100

財務收支及獲利能力分析

單位:新台幣仟元

項目	年度	2020年	2019年	增減百分比(%)
財務收支	營業收入淨額	1,114,862	1,103,904	0.99
	營業毛利	240,962	255,924	-5.85
	營業淨利/淨損	33,051	-4,423	847.25
	營業外收支	-184	-2,494	92.62
	稅後淨利/淨損	36,175	-11,098	425.96
獲利能力	純益率(%)	3.24	-1.01	420.79
	每股盈餘(元)	0.67	-0.19	452.63

久裕2020年財務績效

類型	項目	金額
值經產 濟生 價的	營業收入	424,030
	營業淨利(損)	14,189
	營業外收入及支出	23,038
分配的 經濟 價值	營業成本	316,181
	每股盈餘	0.67
	每股股利	0.54
	每股現金股利	0.54
	每股股票股利	-
	所得稅利益(台灣)	(545)
	員工薪資與福利	47,285

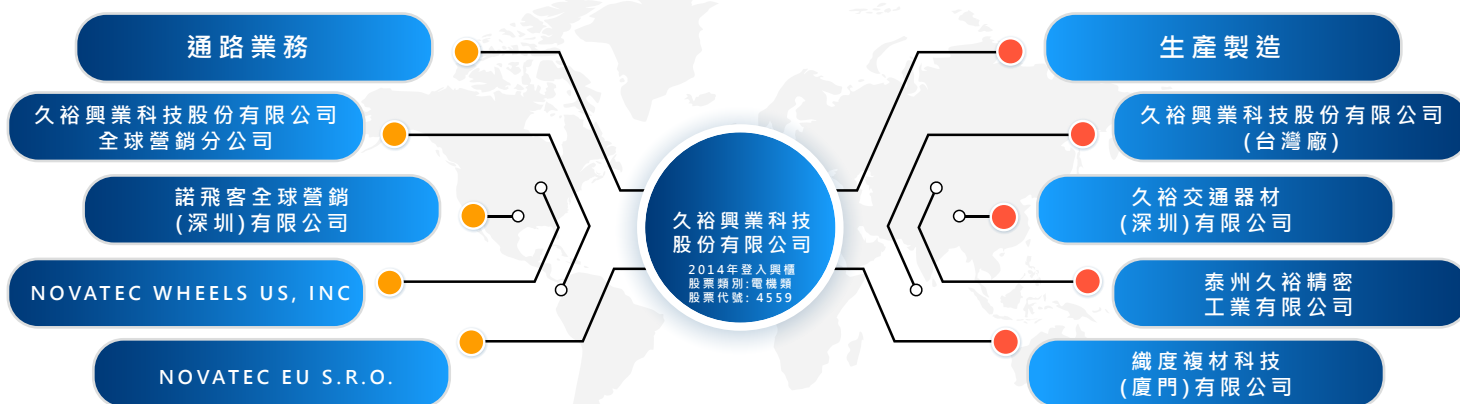
久裕興業三大品牌



## 2.4 業務內容

久裕興業科技股份有限公司主要從事自行車零件製造及銷售開發業務，是台灣第一家以冷鍛技術生產鋁合金花鼓的專業製造廠。久裕興業科技股份有限公司於通路業務與生產製造作了區隔，並整合多元化通路以及利用其專業生產製造的優勢，將已有五十年的經驗之技術累積從而專為市場所需而設計的產品，如花鼓、輪圈組、自行車零配件...等，結合拓展通路佈局的廣度，並以永續用心的精神來經營。久裕興業科技股份有限公司身為全球自行車零組件專業製造商之一並不間斷地充實自己的生產技術外也不斷的嘗試創新設計來建立起自身實力也一直受到全球品牌商的信賴並成為重要的合作夥伴。

久裕興業的產品以JOYTECH、NOVATEC、FACTOR三大品牌來建立全方位的品牌產品依客戶需求提供最適合的產品等級，其銷售及服務據點遍佈於全球，在歐洲、美洲、亞洲皆設有分公司據點，具備物流、業務推廣與行銷服務中心的特點，提供全球顧客最適當的銷售管道與及時的在地化服務。



## 產品介紹

久裕興業採取ODM與自有品牌為行銷策略，一方面為全球知名成車品牌大廠提供專業設計製造的服務，同時也建立自有品牌(JOYTECH、NOVATEC、FACTOR)之實體與網路服務的全球行銷網絡。

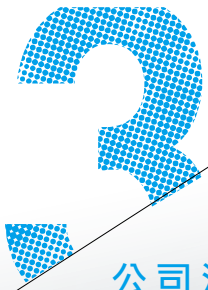


### 主要產品用途

**花鼓：**構成車輪的主要零件。  
支撐車輪所承受的靜態及動態之負荷。  
使車輪圓滑且輕快的回轉。



**輪組：**主要承受自行車轉動時騎乘者荷重及壓縮力。



## 公司治理

- 3.1 董事會運作
- 3.2 風險管理
- 3.3 從業道德與行為規範
- 3.4 法令遵守



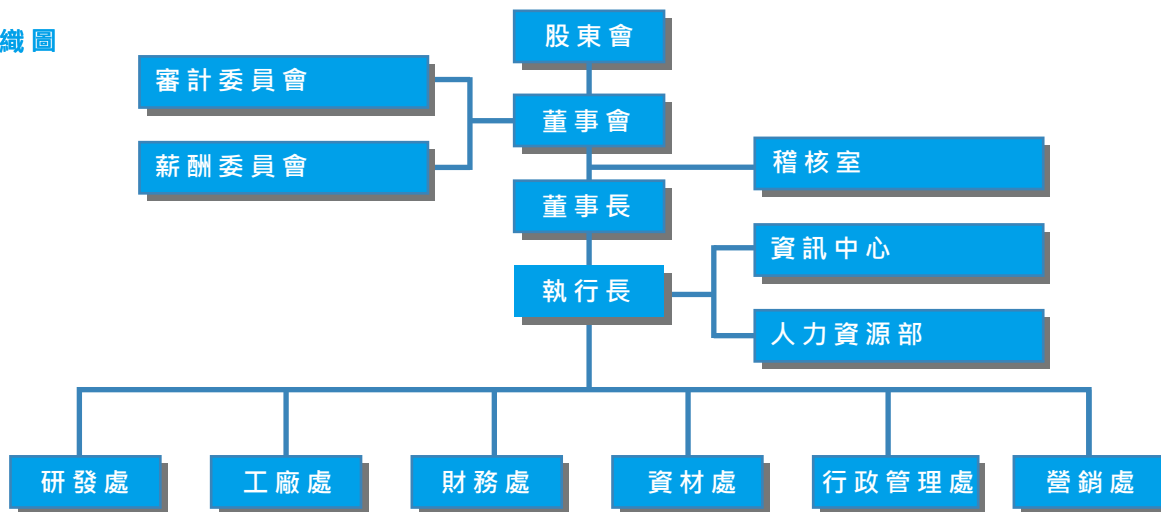
**NOVATEC**  
QUALITY • PERFORMANCE • RELIABILITY

102-13

102-18

### 3. 公司治理

#### 治理組織圖



部門	部門
稽核室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 檢查、評估公司內部控制制度之健全性、合理性及有效性。</li> <li>2. 調查、評估企業中各單位執行公司各項計畫或政策及其指定職能之效率。</li> </ol>
執行長	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 執行董事會及董事長核定之策略與政策、提供董事會及董事長諮詢與建議協助董事會的運作。</li> <li>2. 企業資訊整合與傳達的關鍵角色, 掌握影響企業經營與發展的內部及外部資訊, 並且須提供即時與適足的資訊供董事會及董事長決定公司的策略、政策及重大的交易事項。</li> <li>3. 協助董事長及董事會監督各項作業的執行, 確保各項計畫落實完成。</li> </ol> 資訊中心: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 資訊業務及推行各項業務電腦化。</li> <li>2. 電腦相關週邊設備規劃及維護、電腦應用系統規劃開發設計維護。</li> <li>3. 網路規劃及通訊安全。</li> <li>4. 資訊作業人員密碼之增加或變更管制。</li> <li>5. 資訊作業標準規範建立事項。</li> </ol> 人力資源部: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 擬定及落實人力資源政策。</li> <li>2. 執行選、用、育、留等人力資源功能作業。</li> <li>3. 新進以及在職員工教育訓練、以及維護員工關係。</li> </ol>
財務處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立財務管理制度, 對財務部門的日常管理資金預算、資金運作等進行總體控制。</li> <li>2. 協助各部門預算規劃、成效追蹤及成本分析檢討公司預算執行狀況。</li> <li>3. 提供公司各項財務相關分析及報表, 並針對異常科目做分析處理。</li> <li>4. 法令遵循並按時完成各項申報作業、稅務申報及審計工作。</li> <li>5. 協助董事會及各功能性委員會的運作, 並提供所需資訊。</li> <li>6. 股務作業的執行與相關會議之作業以及投資人關係維護。</li> </ol>

部門	部門
營銷處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 負責集團於全球市場之所有行銷規畫與佈局。</li> <li>2. 管理集團三廠五地之行銷部門與世界各地之代理商。</li> <li>3. 市場分析及競爭對手分析、以及擬定各項銷售計畫與目標。</li> <li>4. 開發國內外潛在客戶並開發新市場。</li> <li>5. 拓展業績與提高公司及產品知名度。</li> <li>6. 追蹤產品之品質與客戶使用狀況。</li> <li>7. 提供現有客戶產品需求並協助其未來發展。</li> </ol>
資材處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 採購詢比議價與成本分析作業。</li> <li>2. 進出口貨物通關作業與管理。</li> <li>3. 負責原材料、機器設備採購, 外包商及供應商管理。</li> <li>4. 倉庫儲運管理。</li> </ol>
研發處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 研究開發之計畫與執行。</li> <li>2. 新產品開發、設計、樣品測試及小批量製作。</li> <li>3. 製程規畫及現有產品流程改善。</li> <li>4. 研發測試電機相關產品。</li> <li>5. 組裝電機馬達與電動輪鼓等相關作業。</li> <li>6. 品質管理系統維護及文件資料管制。</li> <li>7. 進料檢驗、在製檢驗及出貨檢驗。</li> <li>8. 量測設備儀器校驗活動及量測系統分析。</li> <li>9. 品質異常處理及矯正追蹤。</li> </ol>
工廠處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依據年度計畫及銷售預測執行中長期生產及物料需求規畫。</li> <li>2. 短期生產計畫擬訂、執行與追蹤。</li> <li>3. 產品生產與銷售活動之整合及協調。</li> <li>4. 在製品及成品的存量管制。</li> <li>5. 製造生產目標之執行。</li> <li>6. 各項生產性耗材之管理。</li> <li>7. 製造現場6S之維護與管理。</li> <li>8. 現場人員之調度、訓練與督導。</li> <li>9. 生產專案之規劃、推動與執行。</li> <li>10. 生產稼動率維持與提昇。</li> <li>11. 生產機台異常維修。</li> <li>12. 生產機台保養計畫與保養工作實施。</li> </ol>
行政管理處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 進行定期及不定期稽查, 確保環安制度落實執行。</li> <li>2. 規劃並建立環安衛管理系統做為本公司環安衛工作運作的基準。</li> <li>3. 進行作業環境考量面及安全衛生危害評估, 別重大環境考量面及不可忍受安全衛生風險, 並採取預防對策。</li> <li>4. 廠區庶務行政及固定資產管理。</li> <li>5. 廠區設施維護及修繕。</li> <li>6. 支援公司會議的運作, 提供開會所需的資源。</li> </ol>

### 3.1 董事會運作

#### 董事會

久裕興業科技股份有限公司董事會依照法令、公司章程之規定為公司最高治理機構，以指導公司策略、監督管理階層，為公司與全體股東達成最大利益並尊重利害關係人權益。

#### 董事會組織

久裕興業科技股份有限公司第十五屆董事會人員設置為董事7人(含獨立董事3人)並任期三年，自106年6月29日起至109年6月28日止。

第十五屆董事會任期屆滿後，公司於109年6月30日股東常會進行全面改選，改選後新任之第十六屆董事7人(含獨立董事3人)並由全體獨立董事組成審計委員會，任期自109年6月30日起至112年6月29日止，共為期三年。

#### 董事選舉

選任程序明訂於章程採用累積投票制。

董事選任方式採候選人提名制度，由股東就候選人名單中選任之。

股東表決除親自出席外，得採行以書面或電子方式行使其表決權。

#### 董事薪酬

本公司董事之酬金包含車馬費及董事酬勞；車馬費係參酌同業水準，董事酬勞則依據本公司章程等之規定提撥，董事酬金發放均依董事酬勞管理辦法及業經薪資報酬委員會以及董事會通過，與經營績效及未來風險具關聯性。本公司獨立董事按月支領報酬，不參與年度董事酬勞分配。

#### 董事會職責

本公司各董事均具有商務、財務會計或公司業務所需之相關背景。董事會原則每季召開一次，如遇緊急事項或董事過半數之請求得由董事長隨時召集之，以盡善良管理人的責任，監督公司營運。其主要職權為核定公司營運計畫、財務報告、訂定重要的規章制度、決定公司重大投資方向、經理人之任免等相關議案。

#### 董事會成員

第十六屆董事7人(含獨立董事3人)及設置審計委員並由全體獨立董事組成，任期自109年6月30日起至112年6月29日止。

	姓名	年齡	主要學經歷
董事長	陳世偉(男)	30~50歲	*豐奕投資有限公司代表人 經：本公司董事長/總經理/執行長 學：日本近畿大學
董事	陳松君(男)	30~50歲	*豐奕投資有限公司代表人 經：本公司營銷長暨分公司經理人 總管理處主管
董事	陳承孝(男)	30~50歲	*豐奕投資有限公司代表人 經：本公司工廠長兼任資材長 學：The University of Pittsburgh Materials Science
董事	陳明傑(男)	30~50歲	經：源創產業投資顧問股份有限公司副總經理 光隆精密股份有限公司董事(法人代表) 宏偉電機工業股份有限公司董事(法人代表) 中國通訊多媒體集團有限公司獨立董事 樂斯科科技股份有限公司獨立董事/薪酬委員工業技術研究院電通所工程師 學：國立成功大學管理學院EMBA 台灣科技大學電子工程研究所
獨立董事	林惠芬(女)	50歲以上	經：本公司審計委員會委員召集人/本公司薪資報酬委員會委員 維揚聯合會計師事務所會計師 大塚資訊(股)公司獨立董事/薪酬委員 久禾光電(股)公司獨立董事/薪酬委員 隸宏科技(股)公司獨立董事/薪酬委員 精元電腦股份有限公司監察人 學：國立成功大學會計博士 美國愛荷華大學財務碩士
獨立董事	謝勝義(男)	60~70歲	經：本公司審計委員會委員/薪資報酬委員會委員召集人 明新科技大學、南亞技術學院專任副教授 國際新識能發展協會理事長 學：國防大學政治研究所博士
獨立董事	王友民(男)	60~70歲	經：本公司審計委員會委員/薪資報酬委員會委員 靜宜大學助理教授 靜宜大學管理碩士在職專班執行長 世華生物科技股份有限公司監察人

董事年齡分布(30歲以下0人、30~50歲4人、50歲以上1人、60~70歲2人)

董事會運作及公司治理訊息請參閱久裕網頁

<http://www.joy-tech.com.tw/visit.php>

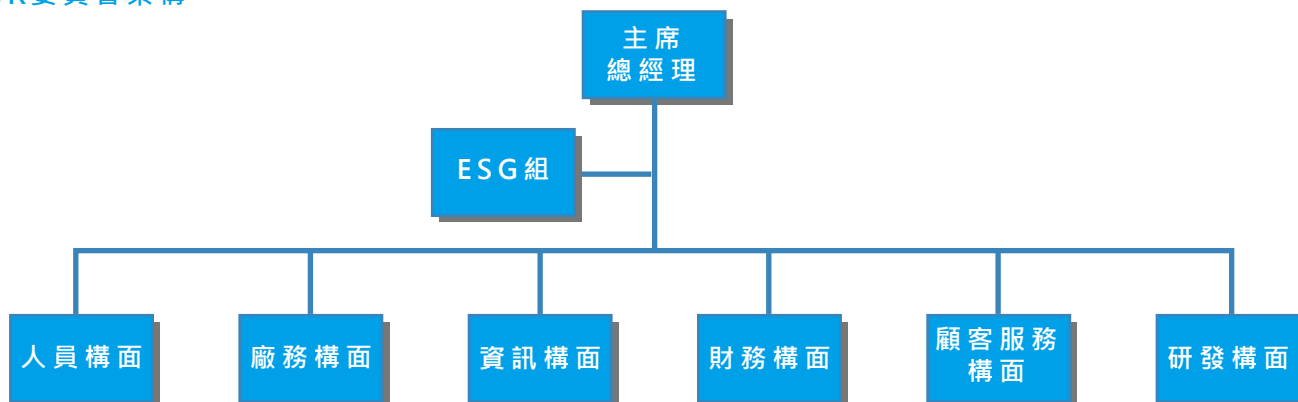
### 3.2 風險管理

#### CSR委員會

久裕興業對於企業永續議題實為重視且以環境保護(E)、社會責任(S)、公司治理(G)等三大理念設置了ESG組,目的為關注、推動及實行其相關議題並將其分為六個構面後,再與各單位所推派之代表組成「CSR委員會」主席則由總經理負責擔任。

CSR委員會依循P-D-C-A 概念運作,每年定期召開會議於年末將各種聲音回饋各分組,並授權由各分組評估檢討因應對策,由總經理室負責統籌規劃及協助公司各單位辦理CSR相關的推廣活動與成效追蹤,在完成年度後製作公司的企業社會責任報告書,做為活動推行成果。

#### CSR委員會架構



#### 2020年久裕興業經營計畫及策略

根據內外部環境分析及風險評估後,以三年為一階段,擬訂短中長期策略目標,並編列預算管理及績效管理指標,透過定期的會議檢討評估,持續調整策略方向,以達成公司設定的願景。

藉由高階經營管理層設定的集團策略目標,展開中長期策略,並擬定年度預算編列,下達各廠後,落實目標執行,透過PDCA管理循環,檢視目標執行及KPI績效指標實績。



## 久裕興業短、中、長期策略目標

執行時間	2021 ~ 2023年 中期目標		2024 ~ 2026年 長期目標
策略目標	提高生產技術，精進品質服務。(產品不良，月目標680ppm以下)	開拓更多全球市場鞏固品牌競爭力	綠能智慧工廠 產業領導品牌
公司願景	提升自製率提升自製率，(花鼓鍛胚年度自製率目標30%，鋁車心年度自製率目標30%)。	深耕自動化、各廠產能全面提升	生產全線自動化
公司願景	銷售面		
	<p>1. 全球品質信賴花鼓及輪組製造商，2019年碳纖維輪圈外採金額NT\$1900萬。為碳纖輪組市場布局及推廣，成立廈門廠專門生產碳纖維輪組。2020年碳纖維輪圈外採金額降為NT\$ 2百萬，自製輪圈金額為NT\$ 7百萬，提高自製率，純益率由2019年-1.1% 到2020年3.24%。</p> <p>2. 拓展全球售後服務系統，全球擁有32個代理商。</p> <p>3. 提供多元化商品在地服務，傳統自行車演變為Cargo Bike, E-MTB)。</p>	<p>1. 成為專業代工廠及重要品牌零件商，2020年接單13.2億，2021年接單接單NT\$17億，成長28.8%。</p> <p>2. 整合全球服務網絡，澳大利亞成立售服維修中心。</p> <p>3. 全球市場佈局及深耕，開發碳纖維前叉，以及與客戶ODM設計開發新產品，新增韓國、印度、巴拉圭代理，深耕當地市場與品牌推廣，強化現有代理商對品牌的認同感與市場規劃。</p> <p>4. 減輕碳纖維輪組重量優化產品，因應市場需求規格變化開發鋁及碳纖維輪組/前叉等相關複合材質商品。</p>	<p>1. 成為國際第一知名品牌，業績的成長直接反映銷售量，希望目標接單在2027年可達到30億。</p> <p>2. 成立全球售服的教育訓練系統，訓練對象從代理商甚至於到全球各地車店。</p> <p>3. 維護產品品質，提高消費者的使用滿意度，加強售服的服務品質。</p> <p>4. 成為國際第一知名輪組品牌，用CP值、服務贏得全球消費者的喜愛。</p>
	品質面		
全面品質管理推展，積極推動全公司標準化相關事務，以標準化及P-D-C-A管理循環共同語言的管理，將所有管理活動作整合。	積極參與： 1. 國內標準之制定活動，以促進國內自行車產業的品質提升，並建立自有品牌。 2. 經濟部標準檢驗局、自行車研發中心之相關標準草案意見與研討會，以獲得相關新知。	機械自動化系統導入，機器設備相互連結，即時捕捉生產線資訊，並導入自動檢驗設備以全面監控SPC(統計製程管制)。	
生產面			
深圳廠成立自動化課，並開始規劃設備自動化達成率100%。	<p>1. 2021年設備自動化目標4套，實際達成率3套，達成75%。2022年設備自動化目標5套，目前規劃中達成率10%。</p> <p>2. 集團設備IOT規劃，並導入MES系統目前MES系統測試中達成率50%，IOT系統評估中達成20%。</p> <p>3. 使用自動化4軸及6軸機械手臂減少人員重複動作持續作業，減少人員疲勞度避免工安事件發生，台灣廠2021年規劃試運行1套6軸手臂實際達成率100%。2022年規劃增加5套6軸機械手臂。</p>	<p>1. 成為國際第一知名品牌，集團設備自動化比例達50%以上。</p> <p>2. 集團設備IOT目標50%以上，並結合MES系統創力戰情室達到設備產能良率監控自動化。</p> <p>3. 集團長期策略目標機械手臂預估採用量88套，可以解決約120位設備操作員的長期重複作業疲勞問題。</p>	



## 內部稽核管理

各類型管理系統的內稽活動

久裕興業所執行的管理系統包括ISO9001品質管理系統、ISO14001環境管理系統、ISO45001職業安全衛生管理系統，由總經理或指派依工作分派表行程、稽核人員於內部稽核計畫完成年度內部稽核，作業流程：

於每年實施一次內部稽核，原則上舉辦時間於每年年中。

稽核人員確認稽核的重點流程與區域及變動狀況(組織、人員、流程)與前次缺失，並擬定內部稽核查檢表。

稽核人員依品質手冊、相關管理辦法、施行細則等，查核施行狀況執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善。

### 2020年稽核結果：

ISO 9001品質管理系統:24件缺失，全數完成改善

ISO 14001環境管理系統: 9件缺失，全數完成改善

ISO 45001職業安全衛生管理系統: 12件缺失，全數完成改善

### 內稽內控制度

久裕興業遵循內部控制制度，擬訂之稽核項目涵蓋公司各項營運活動，包括九大循環及其他法令規定的18項作業。

#### 九大循環：

- 銷售及收款循環
- 採購及付款循環
- 生產循環
- 薪工循環
- 融資循環
- 不動產、廠房及設備循環
- 投資循環
- 研究發展循環
- 電腦化資訊系統處理循環

#### 18 項作業：

- 印鑑使用之管理。
- 票據領用之管理。
- 預算之管理。
- 財產之管理。
- 背書保證之管理。
- 負債承諾及或有事項之管理。
- 職務授權及代理人制度之執行。
- 資金貸與他人之管理。
- 財務及非財務資訊之管理。
- 關係人交易之管理。
- 財務報表編製流程之管理，包括適用國際財務報導準則之管理、會計專業判斷程序、會計政策與估計變動之流程等。
- 對子公司之監督與管理。
- 董事會議事運作之管理。
- 股務作業之管理。
- 個人資料保護之管理。
- 審計委員會議事運作之管理
- 薪資報酬委員會運作之管理
- 防範內線交易之管理

2020年內稽內控-內部稽核總計42件缺失，皆已100%完成改善。

### 3.3 從業道德與行為規範

#### 重大性主題【法規遵循與道德規範】管理方針

久裕興業一向秉持誠信從事所有業務活動，絕不允許貪污及任何形式之舞弊行為，制定「誠信經營守則」由上至管理階層下至一般員工，全員皆遵守相關守則。透過獎懲制度，確保員工絕不接受任何形式的要求、期約、收受任何賄賂或其他不正當利益。

本公司最高治理單位為「董事會」，肩負著領導與監督公司營運的重責。

#### 久裕興業誠信經營守則

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」及相關規定訂定本守則。

本公司董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得為獲利或維持利益直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。

禁止行賄及收賄

禁止提供非法政治獻金

禁止不當慈善捐贈或贊助

禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益

#### 對內實施宣導：

佈達對象	方式	達成目標
董事會、股東、經理人、受僱人及實質控制者	每年透過每年1次「年度股東常會」、每季1次「董事會」進行宣導。	每年100%完成宣導，讓關係人充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。
在職全體員工	透過每週固定早會對在職員工進行「社會責任政策」、「誠信經營守則」相關宣導。	每週100%完成全體員工宣導，強化全體員工從業道德。
新進員工	透過每週固定「早會宣導」、「新進人員教育訓練」、「工作守則」進行宣導與訓練。	100%完成新進員工宣導，強調公司對於社會責任方面推行政策及做法，期善盡約束員工個人行為，保障到職後工作安全，更讓員工眷屬放心，維護公司紀律及形象。

2020年無因貪腐違規行為及違反社會道德事件與商業夥伴終止合約或未續約事件發生。

#### 道德行為準則

本公司為建立良好行為模式以符合道德標準，並使所有利害關係人更加瞭解本公司之企業道德規範，爰依「上市上櫃公司訂定道德行為準則」及相關規定制定本準則。

防止利益衝突	避免圖私利行為	避免不誠信行為
保密責任	公平交易	公司資產妥善保護與適當使用
遵循法令規章	鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為	懲戒措施

## 申訴制度：

久裕興業制定申訴制度，提供違反道德行為準則者救濟途徑。

職級	受理申訴	決議懲戒單位
員工	稽核室	機能長
經理人	稽核室	執行長
總經理	稽核室	董事會
董事(含獨董)	稽核室	

非法與不道德或不誠信行為檢舉管道：

舉報郵件信箱 [audit@joy-tech.com.tw](mailto:audit@joy-tech.com.tw)  
 舉報專線電話 (04)2566-8888  
 舉報專用傳真 (04)2566-1185

2020年無員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的事件發生。

## 3.4 法令遵守

久裕興業嚴格依據法令營運，實踐社會責任：

面項	經濟面	環境面	社會面
負責單位	法規人員	職業安全衛生管理員	行政處
執行內容	·提供客戶需要產品法規資料 ·確保產品能符合全球	依循ISO 14000制定「環境法令鑑別流程」內容，針對環境等面向法令進行蒐集與鑑別。	符合政府機關勞動、營運、財稅務、服務法令，如有不合法令要求事項，相關單位將提報管理代表及管理審查會議，研擬及討論改善對策
依循法令	·商品標示法 ·國際安全法規	·環境保護法令 ·職業安全衛生法令	·商務及稅務法令 ·個人資料保護法 ·勞動基準法令

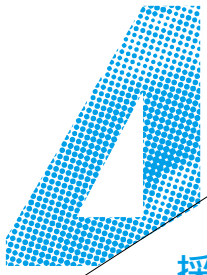
久裕興業嚴格依據法令營運，實踐社會責任，於2020年均謹遵財務、環保及勞動相關法令：

**財務面：**2020年無發生罰款及違反相關法規事件。

**環保面：**2020年無發生罰款及違反環保法事件。

**勞動面：**2020年無發生罰款及違反勞基法事件。





## 採購管理與產品服務

- 4.1 綠色產品研發
- 4.2 產品的責任
- 4.3 客戶資產管理
- 4.4 客戶服務與滿意
- 4.5 供應鏈管理



**NOVATEC**  
QUALITY • PERFORMANCE • RELIABILITY

## 申訴制度：

### 4.1 綠色產品研發

#### 重大性主題【綠色產品】

##### 管理方針

久裕興業制訂研究發展策略之目標，首先係以公司經營策略與方針為基礎，據以展開部門行動，在每年技術及行銷會議中，依據市場與產品需求訊息與技術發展趨勢規劃出中長期新產品計畫，作為產品發展、技術與資源投入的指導原則。同時，運用自行開發、合作研發協同設計技術引進及技術落實等多元方式，透過新產品開發系統，快速在內部進行技術移轉，使技術發展成熟，落實於生產線之運作。

過去幾年來本公司陸續取得各類品質、環保、職安衛...等認證，包括ISO9001、ISO14001、ISO45001，及以DECATHLON迪卡儂為主的各跨國性大企業的Green Partner(RoHS 防止有毒物質)認證，證明本公司產品業已遵循RoHS的製程標準與要求，獲得全球主要客戶的廣泛採用。

#### 產品的創新與研發

久裕興業由傳統花鼓製造業轉型至精品花鼓製造及組裝後，研究開發的腳步從不曾停滯，為了將精品花鼓的應用領域往更多元化延伸，讓消費者及大型組車廠享用更加貼心的產品，久裕興業逐年提高R&D經費，就整車結構、造型、材質突破、製程技術等多功能進行研發改進工作。

年項項目	2019年度	2020年度
研發費用(仟元)	42,465	33,192
營業收入淨額	1,103,904	1,114,862
比例(%)	3.85	2.98

在國際化與全球客戶對於自行車零件產品需求愈趨輕量化、整合化，需求功能與應用範圍快速增加下，本公司始終不斷地整合相關技術與開發業界最新產品來提升國內關鍵零組件之自主能力。

在面對產業內日系競爭對手競爭，本公司採取關鍵技術深耕、產品高規格與低成本研發創新策略，在領先技術投入、基礎研究探索、新產品開發、關鍵製造設備與材料自製開發不遺餘力，產品與製造一條龍技術已為全台灣之冠，品質認證也獲得客戶一致認同與支持，有效地與日本供應商形成具有競爭性技術與市場抗衡，瓦解自行車零組件產業一直以來皆以日本供應商獨占局面。

在秉持技術自主及不侵權的原則下，歷年來已將先進技術與創新發明成果，透過專利申請以保護智慧財產權。自1994年至2020年，國內外累積申請專利件數共193件，仍有效的專利件數有85件。專利在五大核心技術分佈。透過每月持續監控競爭者專利申請狀況，掌握及時性業界技術發展動向與智慧財產權分析，同時保障本公司在智慧財產權上之權益並避免侵權。統計2020年為止有效專利件數85項，拉開與同行的水平。(共擁有9國193項專利)。

#### 1994~2020年申請專利件數

國家	專利數
亞洲	135件
美洲	27件
歐洲	31件

#### 自行車之棘輪套筒結構專利

自2010年成功開發[自行車之棘輪套筒結構ABG檔片技術]，逐年開始佈局專利相關套筒多齒多爪設計核心及新式樣，在設計上採用多齒多爪的目的在於提高產品的安全性以及精準度，由於多齒多爪結構可以平均分擔受力，齒、爪數越高，平均受力越低，結構上負載的上限值就增加，產品就相對更安全。且由於齒、爪數提高，產品在設計結構上可以操作的變因更多，產品就會更精準。

在自行車踩踏時，往往會因為齒爪彼此之間的配合而產生的能量損耗浪費，多齒爪結構可以減少能量傳遞時的損耗，透過更頻繁的齒爪傳遞力量，讓力的轉換更有效率，輸出的功率因此增加，並縮短驅動的行程。

另外，多齒爪結構還可以依機種選擇配方，配合客戶的需求或是市場的主流，來調整齒數以及爪數。

不斷創新開發，提升公司產品在市場上的競爭力，並申請專利，確保自身技術不被仿冒，各式相關專利中此為創造營業額較佳之專利。

年度	2016年度	2017年度	2019年度
證號	5955170 5955171	6143671	7025186 1127586
國家	中國新型	日本發明	美國新型 中國新型

### 2020年商標專利申請件數:12件

目前申請中的是台灣發明專利有三項。

第一項專利為「自行車防鎖死剎車之方法」，此方法以一連接一電池之控制單元，通過電力啟動一搭載於自行車的防鎖死剎車系統(ABS)，藉由控制單元是否輸出電流給防鎖死剎車系統，進行剎車指令；因此電力供應在符合設定值之下，即可自動地啟動防鎖死剎車系統進入使用常態，並依據剎車桿被壓的角度位置、控制單元輸配電流來啟動防鎖死剎車系統之剎車流程，達到精確控制防鎖死剎車系統進行有效、即時的剎車不打滑的作用。

第二項專利為「具防鎖死剎車系統之輪轂結構」，包含：一輪轂組，其具有一輪轂座，及穿設該輪轂座之一輪軸，該輪轂座可於該輪軸上進行轉動；一防鎖死組，設於該輪轂座內，並穿設於該輪軸上，並具有一防鎖座，設於該輪轂座內並穿設該輪軸，可與該輪轂座同步進行轉動，於該防鎖座兩側設有一組渦電流元件，呈相對應且固設於該輪軸上，各該渦電流元件之間具有預設間距，於各該渦電流元件上分別至少一電磁感應部，當兩相對應之各該電磁感應部間因通電而產生電流磁場，則可使轉動中之該防鎖座產生相反方向的電流而逐漸停止轉動；藉由該防鎖死組以渦電流原理之非接觸狀態，而產生點煞動作之結構設計，可降低高溫產生，及因高溫所導致防鎖死剎車系統(ABS)夾死的情形，且大大降低相關構件之損壞與磨耗，提升使用壽命，同時與原來的剎車系統並存可提升安全性，又可減少因水氣、小沙石或灰塵導致生鏽或影響效能的發生。

第三項專利為「兼具手動、電動控制防鎖死剎車之剎車把手結構」，係一種兼具手動、電動控制防鎖死剎車之剎車把手結構，其係包含至少一本體、至少一剎車搖臂、至少一剎車桿、至少一斷電訊號感測器；其中利用本體一端束合車把手，並以一旋轉角度柱來樞接剎車搖臂與剎車桿，本體並且安裝了角度訊號感測器、斷電訊號感測器，而剎車搖臂進入本體之一端連結一剎車線單元，用以在手動操控剎車時，可以拉動剎車線單元產生剎車作用，而剎車桿，一端樞接該剎車搖臂，並於底側連結一電磁離合器，該電磁離合器之卡鎖件，在通電狀態，可受電磁吸力作動，控制卡鎖件供剎車桿脫離或卡合於剎車搖臂；藉以電力充足時，電磁離合器之卡鎖件下吸以脫離剎車搖臂，在剎車按壓剎車桿時，角度訊號感測器偵測剎車桿的位移，將訊息送到防鎖死剎車器，而斷電訊號感測器則同時感測剎車桿位移，釋放出關閉之訊息，用以產生電力而可傳送防鎖死剎車器產生剎車作用。



	CITD	SBIR	CITD	CITD
產品名稱	具修補性發電花鼓	自行車智慧型電控系統	輕量化跑車輪組	高效率電動輔助自行車馬達及控制器系統
產品照片				
合作對象	財團法人自行車暨健康科技工業研究發展中心、逢甲大學機械研究所	財團法人自行車暨健康科技工業研究發展中心、工業技術研究院	財團法人自行車暨健康科技工業研究發展中心、逢甲大學機械研究所	財團法人自行車暨健康科技工業研究發展中心
開發起迄時間	2003.3.1~2003.11.31 (已結案)	2005.11.1~2006.10.31 (已結案)	2007.4.1~2007.11.30 (已結案)	2011.3.1~2011.11.30 (已結案)
核心技術項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>車心組包腳間隙設計技術</li> <li>線圈繞線組裝技術</li> <li>磁鐵導磁性相關設計技術</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>行車電腦智慧系統、</li> <li>及發電花鼓系統電力整合</li> <li>體能評價檢視系統技術</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>磁鐵導磁性相關設計技術</li> <li>順暢度及軸承壓力角設計</li> <li>輻絲編排設計</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>磁鐵導磁性相關設計技術</li> <li>高效率傳動系統設計</li> <li>控制系統設計</li> </ul>
開發經費 (新台幣)	4,200,000 元	8,288,000 元	3,460,000 元	4,180,000 元

中、長期創新策略目標主要為發展多元化產品及技術領先，隨時依市場產品需求成立研發團隊，相關執行方針做法如下說明：

方針	作法
強化技術專利、技術獨立	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過各種方式所創新出來的技術，不論短期有商品化價值或長期有潛在商品化價值，由專人負責申請專利，以強化技術專利的保護，穩固公司技術主導的地位。</li> <li>具較長之市場生命週期與較高階技術專案，由本公司自主獨立完成。</li> <li>在創新活動中，專注於本公司核心技術能力，與下游不同產業客戶及學術單位共同開發新技術或新技術的應用。</li> </ul>
專注核心能力、提昇價值	<ul style="list-style-type: none"> <li>配合競爭策略，適時引進新技術，提昇自我價值。</li> <li>追求成為『高附加價值、高生產力，注重創新與服務』的公司，本公司不斷吸收技術資訊、掌握市場脈動、滿足客戶需求。</li> <li>利用專案管理，提昇創新活動品質，掌握內部可用資源，確保技術開發專案迅速轉移製造單位生產。</li> </ul>
有效運用資源、掌握時效	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保創新成果不成為過時技術，掌握量產時效，以創造最大價值及獲利。</li> <li>產品開發專案迅速應用於生產製造，滿足市場需求，並維持高品質水準及快速彈性。</li> </ul>

久裕興業創新策略係依據對市場訊息脈動之掌握與應用導向判定未來市場需求，結合公司主軸策略，發展出中長期研發與創新策略，再依據年度議題與營銷中心策略計畫，形成短期新產品與新技術研究發展計畫，目的在於滿足顧客需求並兼顧公司長期與短期投資效益、潛在市場成長與強化產業競爭態勢，針對目標顧客與潛在顧客提供配適產品組合與定價，競爭態勢及價位。

## 新產品開發

久裕興業的主要研發精神在於系統整合技術開發新產品，創造顧客價值，解決顧客的設計問題，藉由不斷的研發新技術，提升產品的價值，透過符合市場的需求，來整合開發所需要的新產品。藉由總經理與研發部門經驗以及對產品應用的討論，了解顧客的需求以及製程技術，經過開發小組會議，針對市場、技術能力評估後，展開執行計畫。

### 關鍵零組件自主化：

整合花鼓本體、傳動系統、輪組系統等關鍵零組件，同時導入組配定位技術，提高輪組之順暢精度，並降低開發成本。

### 產品設計輕量化：

花鼓及輪組產品設計採用複合材料應用的多樣化，逐漸趨向大型化與輕量化，且受到複合材料結構受載重之承載能力與變形能力影響。所以提升複合材料應用為業界當務之急。於材料選擇部分，選用比剛性較高的材料，使結構減重，達輕量化的目的。

### 創新設計系統化：

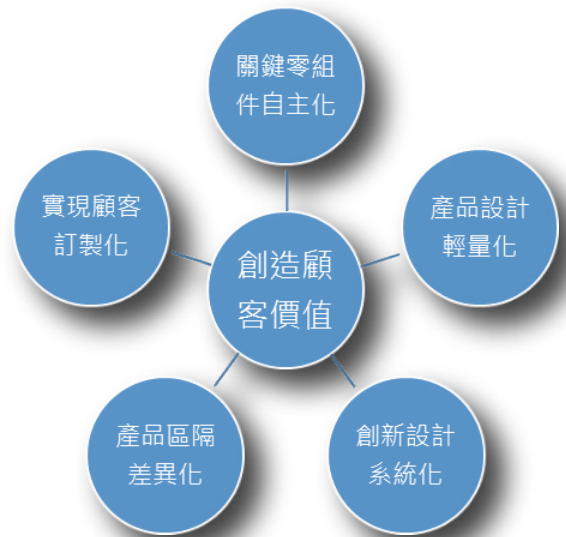
從新產品開發設計階段有系統建立「Windchill專案管理流程」，有效地整合產品質量先期策劃 (APQP)、失效模式與效應分析 (FMEA) 及價值工程 (VE) 理論把顧客的需求轉換成相對應之工程特徵，同時解決工程特徵技術性矛盾，並透過 FMEA 之功能分析、評估，進而找出價值較低之零件，利用最佳化設計思維解決其問題，甚至加以增減，形成成本更低、功能性更高之新產品設計方案。

### 產品區隔差異化

：透過塑造產品及服務的獨特性，以造成與競爭者的有利差異，來獲得競爭優勢。此種差異可由產品設計、品牌形象、技術、產品特性、配銷通路，或顧客服務等來達成。

### 實現顧客訂製化：

訂製能夠大大提高產品差異化程度，更好滿足顧客的個性化需求，為顧客提供獨特的使用體驗，從而實現產品附加價值的倍數化增長。訂製在產品的設計、生產之初就吸引顧客參與，能夠大幅提高顧客滿意度，減少顧客抱怨，加強公司與顧客之間的溝通，構建深度參與的客戶關係。



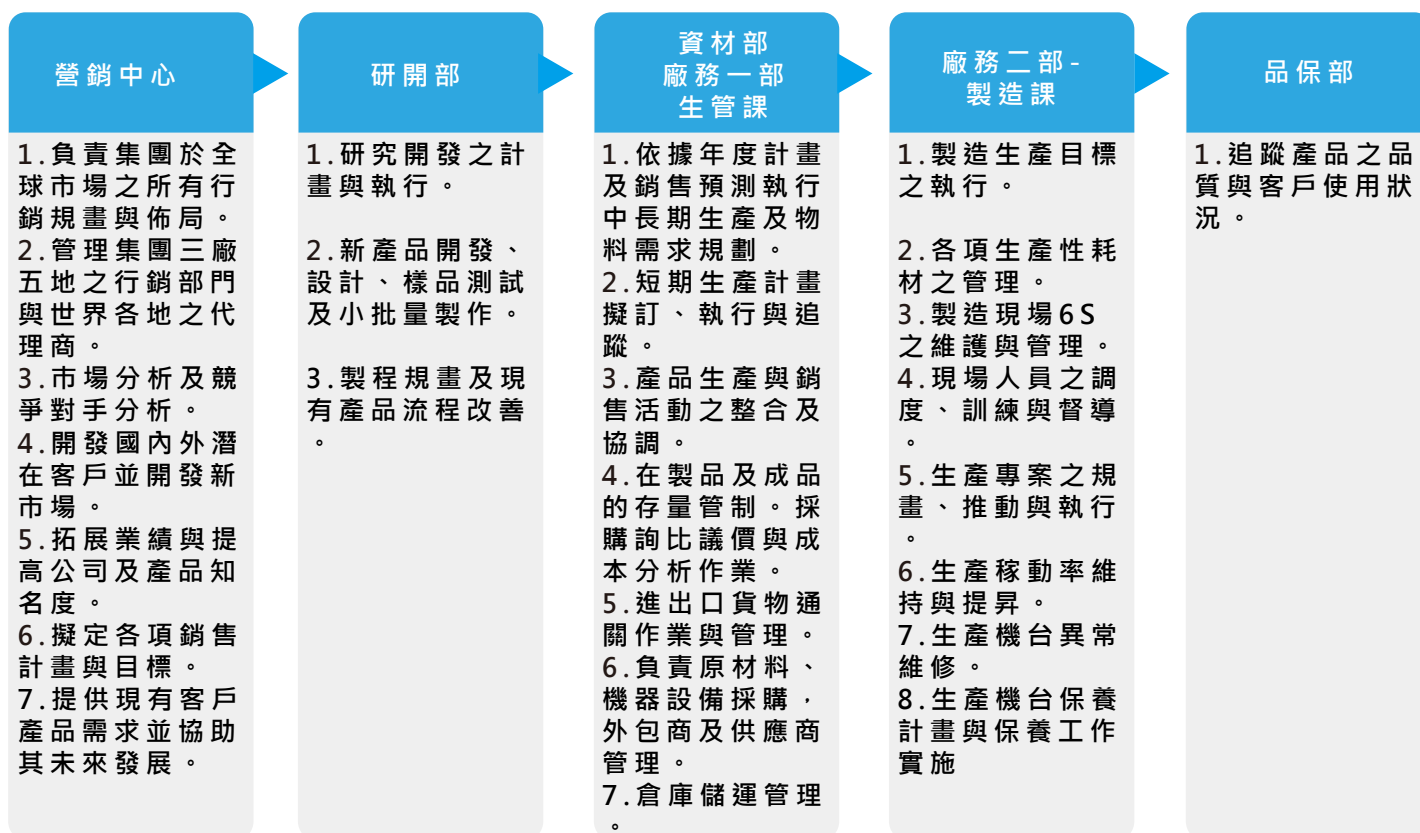


## 4.2 產品的責任

久裕興業原料、零件、設備等產品及生產管理均於符合法律所定標準，且保證所使用之生產及包裝材料均符合ASTM, EN, GB, JIS指定，絕不使用添加致癌、致基因變異、致生殖機能喪失病變之毒性物質 (CMR)，也不使用添加持久性、生物累積性和毒性物質 (PBT)、高持久性、高生物累積性物質 (vPvB) 及鉛Pb、汞Hg、鎘Cd、六價鉻Cr6+、聚合溴化聯苯PBB、聚合溴化聯苯乙醚PBDE等可能對人體有害之化學物質。並隨時改善其已發生的或潛在的之違法違規缺失，進而制定改善方案並保證持續實施與監控之。

久裕興業因應客戶需求，對於產品認證可提供SGS等第三方認證機構測試報告，針對功能性產品的效力，提供量化數據，同時對於上述的GHS/CLP法規，每項產品亦經REACH OR唯一代表 (REACH Only Representative) 指導撰寫而研議出產品“安全資料表”(Safty Data Sheet, SDS)。

在原料選控與產品認證的雙重保障下，客戶可安心使用產品，無需擔心是否含有高關注物質 (Substances of Very High Concern, SVHC) 或是爆裂前驅物 (Explosives Precursors) 等不符合法規規範要求的物質，出現產品中。



久裕興業要求供應商所提供之產品及原物料皆需符合下列國際規範：

- 加拿大消費品安全法案 ( 取代原CHPA加拿大危害物品法案 / (CCPSA)
- 美國2008年消費品安全促進法案 / (CPSIA)
- 美國加州65號 ( 1986年安全飲用水和有毒物質執行法 ) / (Prop. 65)
- 歐盟電子電氣設備中限用有害物質指令 2011/65/EC ( 取代原2002/95/EC ) / (RoHS)
- 歐盟化學品規範：註冊、評估、授權及化學品的限用，包含附錄十七及高度關切物質SVHC，EC1907/2006/EC / (REACH)
- 歐盟包材指令94/62/EC / (EU Packaging)
- 歐盟電池指令2006/66/EC / (EU Battery)
- 歐盟多苯環芳香族化合物限用2005/69/EC / (EU PAHs)
- 歐盟富馬酸二甲酯限用2009/251/EC / (EU DMF)
- 丹麥執行指令BEK 1113號 / 2012年 ( 鄰苯二甲酸酯 ( 可塑劑 ) 的限制 )
- 日本電子電氣設備中限用有害物質指令
- 日本危害物質法案 ( 三丁胺的限制 )

久裕興業接受全球各地的SGS實驗室測試與TÜV Rheinland德國萊茵的測試報告，實驗室的要求：

1. 使用標準分析方法來證明其零件的每項物質低於限值。
2. 應為ISO17025認證或符合其他標準規範，且需依照表上所列舉的分析方法或相似可被接受的方法進行測試。
3. 測試有效期為三年有效。

2020年無產品違規有關產品與服務資訊與標示的事件。

### 4.3 客戶資產管理

透過下列各種管道定期的收集顧客的資訊，舉凡客戶的生產、財務狀況、關係企業、相關單位的負責人及出貨授信管理，由業務管理單位進行審核及建檔，並將客戶歸類、分級提供最適的服務、整合、管理及分析，延續客戶的價值分析。

#### 顧客資料庫的建立

久裕客戶資料收集由 ERP 系統根據訂單資料將所需之客戶資料彙整出來，再以樞紐分析方式進行業績分析。因而從客戶資料收集及業績分析，可提供給客戶最適合的服務及成為本公司發展的依據。

顧客資料庫的彙總			
資料庫收集來源	收集頻率	顧客資料蒐集	資訊的運用
國內外秀展	7-8次	對客戶的採購及現有客戶需求檢討及業務需求	1. 客戶資料收集，審核及價值分析，提供最適合的服務。
新產品發表會	12次	客戶採購及研發討論新產品合作方向	2. 產品控單預測分析，縮短供貨時效，產能有效運用。
定期經銷商會議	3次	現有客戶狀況檢討及業務展望	3. 及時利潤監控系統讓營業額及利潤最大化。
電子雜誌刊登	12次	主要同業近況收集及新客戶開發	4. 縱橫向產品整合。
例行性客戶拜訪	52次以上	客戶即時需求及業務動態，開發新商機	5. 全球有效配銷服務，縮短供應的供應鏈。
代理日舉辦	1次	分享市場資訊	6. 各相關單位年度3T執行及進度監控。
行銷產業資訊整合	4次	配合A-TEAM 執行3T活動	7. E化表單迅速溝通。
產業報導分享	24次	進行員工會資訊分享及產業電子報	
E化資訊系統	Daily	ERP、SFT、CRM、電子表單	
三廠五地資訊交流	52次	全球據點視訊會議	

#### 建立顧客服務體系

為提供讓顧客滿意的產品與服務，規劃完善的顧客關係管理系統以服務顧客，讓客戶滿意。



#### 顧客服務執行的相關做法

秉持「製造、服務一條龍」的理念，以嚴謹落實之品質塑造品牌、標準化製程、創新技術能力及迅速量產能力，堅持給顧客最好的產品，讓顧客滿意打入國際市場，深耕台灣、佈局全球分工體系，領導品牌、享譽國際，邁向永續經營。



#### 4.4 客戶服務與滿意

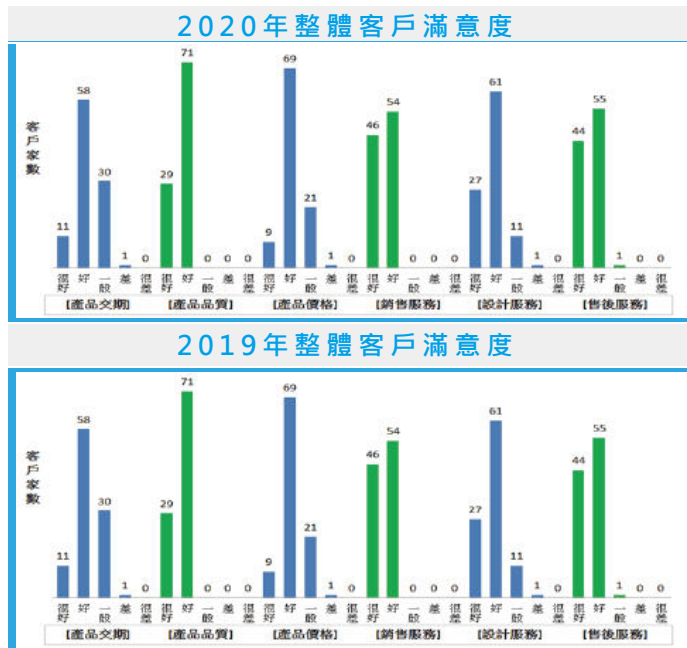
基於『讓顧客滿意』是公司經營管理者理念同時也為符合ISO9001之基本精神，因此公司對於客戶意見之蒐集、抱怨案件之處理及滿意度之訊息進行監控，作為量測品質管理系統績效的衡量之一。

久裕興業每年會對所有有交易之客戶施行一次顧客滿意度調查，同時診斷不滿意原因後會召集各部門展開檢討會議，由相關單位擬定改善計劃以防再發，並追蹤呈報給高階主管落實後由業務回覆客人所做的改善與服務讓客戶滿意。



#### 久裕客戶服務度調查表流程

久裕興業致力於提供最好的服務與品質給客戶，並深信客戶滿意度係鞏固客戶忠誠度的關鍵。自實施客戶滿意度調查以來，2019年平均滿意度分數79.04，2020年平均滿意度分數77.50，雖未達我方自訂標準85分，每年仍持續在對於客戶的服務上努力以達成客戶需求及總經理對於未來期許目標值92分的高標準。



#### 2020年度客戶對於品質面綜合建議及久裕興業之回覆

- 希望樣品交期21天
- 品項縮減後，21天的目標有機會達成
- 訂單交期長，要求在30天；且訂單回傳時效慢，要求收到訂單2-3天回傳
- 持續努力，提產銷排出貨；訂單回傳將注意時效性
- 希望品項增加，價格能更有競爭
- 持續努力

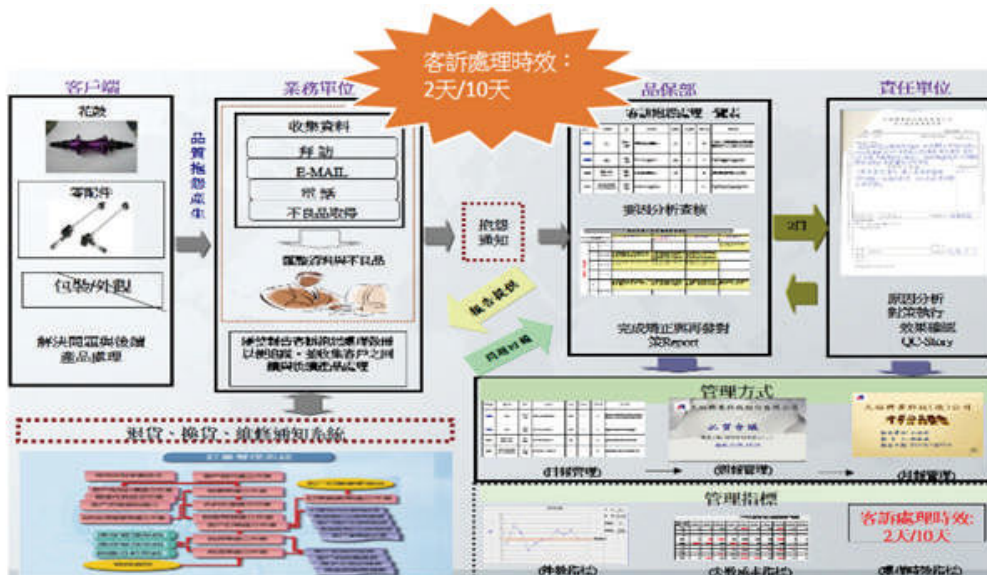
#### 客戶抱怨處理程序

OE客戶:業務收到客戶抱怨信時；

●將透過簡報中所報告的填寫客訴處理單跑流程外，每週二及四的內部產銷會議與內部各單位討論後回覆客戶，如需補貨，會優先處理補貨再提供後續客訴分析。

●如需一段時間分析後才回覆報告給客戶，業務將先行回信告知回覆報告的時間。

AM市場:業務設有公用對外service信箱，並經由service信箱回饋消息。



#### 客訴處理流程圖

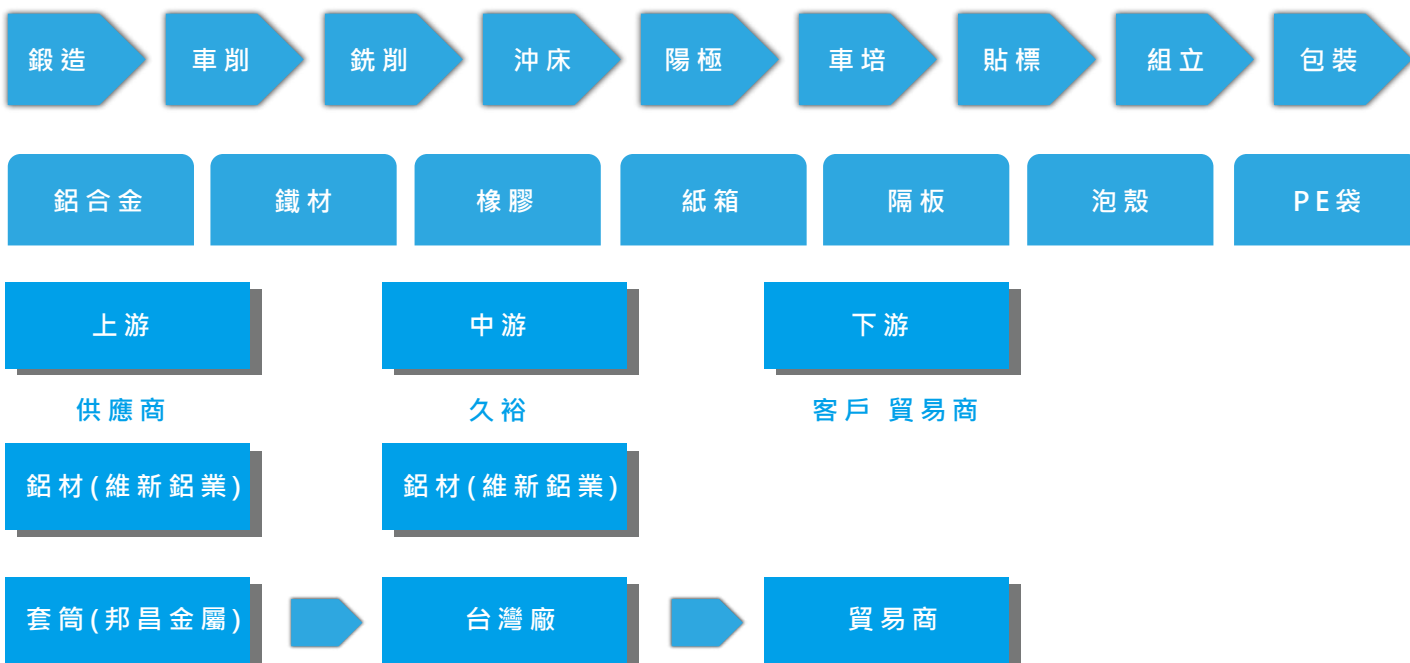
2020年客戶抱怨總件數為29件，依客訴處理管理辦法，由各擔當部門填寫客戶抱怨對策處理單，提出處理對策並於期限內回覆客戶完成結案，為防止不良再發生，總計提出短期處理對策共29項，防止再發生對策為4項，由品保部登錄品保部需將客訴處理資料登入「客戶抱怨處理列管一覽表」以便追蹤管理。

## 4.5 供應鏈管理

### 重大性主題【供應商管理】

#### 管理方針

久裕興業為自行車零件-花鼓製造廠商，將供應商視為久裕興業營運的重要夥伴，為強化久裕興業與供應商之間合作、推動台灣技術向下紮根，始終與供應商夥伴們，保持共存共榮的友好關係。我們的主要原物料供應商須依「採購及供應商管理辦法」通過供應商評比，並受定期評核，確保符合我們的永續管理要求與合作品質。



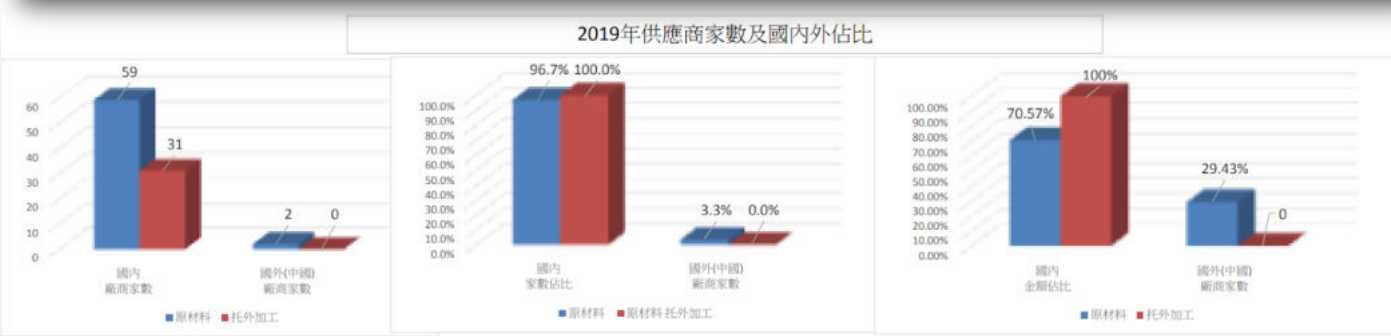
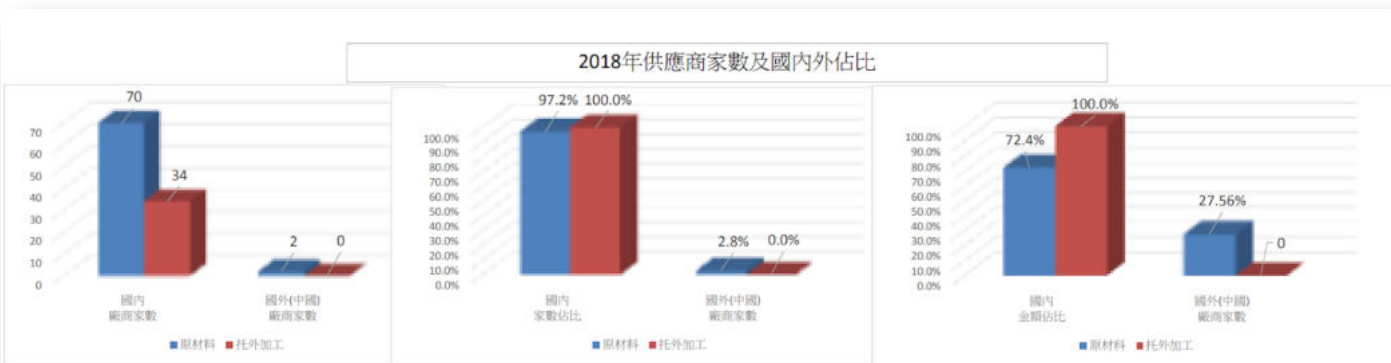
為使公司及供應商對品質認知相同，建立雙方創造價值的能力，避免物料不良影響雙方之品質失敗成本，供應商異常處理相關事宜規定如下：

#### 供應商物料異常

- 品保部門將第一時間聯絡相關廠商，最遲需於隔天前進廠討論。

#### 物料不良

- 供應商需兩日內修繕完畢若供應商無法即時處理，需久裕興業協助檢驗，則由久裕興業酌收處理工資，且全檢後不良品將由久裕興業依不良品報廢程序處理。





供應商每月進料檢驗批退件數達4件以上，則由進料正常抽驗AQL 1.5%檢驗水準S4改變為加嚴檢驗，若次月退件數無減少則當月貨款將延後一個月，若再次月無改善將再延後兩個月以此類推。正常檢驗供應商若三個月內無任何品質異常，將修改成減量檢驗供應商，再連續六個月無出現任何品質異常，將提報免驗供應商。反之加嚴檢驗廠商需三個月內無任何品質異常將恢復正常檢驗供應商。

物料因異常無法使用，影響交期造成另外支出運費，將由供應商負擔。

供應商收獲相關表單須於2日內回覆，若無法即時將計算1件品質異常。

流程	全責單位	說明
廠商選擇及申請	研開部 廠務部	<ul style="list-style-type: none"> <li>新產品開發</li> <li>加工流程改變</li> <li>新廠商開發</li> <li>新廠商申請評鑑前須具備必要評鑑文件</li> </ul>
評鑑	廠務部	<ul style="list-style-type: none"> <li>資材部調查廠商設備及供應能力，品質管制，選擇符合本公司之供應商，建立廠商資料，作為選擇採購對象之依據。</li> <li>廠商首次與公司往來或中斷二年以上或品質重大異常，經檢討未改善，為確保品質，交期，得組成廠商評鑑小組前往評鑑。</li> <li>總分80分以上為合格廠商。</li> </ul>
廠商管理	品保部 廠務部	<ul style="list-style-type: none"> <li>資材課彙整核准，合格後列入廠商名冊。</li> <li>符合條件之特定合格廠商每月定期評核。</li> </ul>

# 5

## 社會參與

- 5.1 穩定的人力資源
- 5.2 員工職場生涯
- 5.3 尊重人權
- 5.4 績效管理
- 5.5 員工關係
- 5.6 相關福利措施
- 5.7 社會參與



## 5. 社會參與

### 重大性主題【勞僱關係】

#### 管理方針

久裕興業深知營運發展，人力資源扮演者共存共榮、永續經營的關鍵要素，重視和諧勞資關係、溝通管道暢通。久裕興業為社會盡一份心力，人力需求及策略嚴格遵守勞動相關法令，並積極配合政府政策，積極創造本地工作機會。

#### 5.1 穩定的人力資源

1971年成立永裕工業社（為久裕興業股份有限公司的前身），廠址位於豐原市，成立時員工人數6人，廠房面積約15坪。1976年購置豐原廠（豐原市南陽路）廠房佔地750坪，並將企業名稱更改為久裕工業有限公司。1986年成立大雅廠，佔地2612坪，即現在之總公司。1993年開始設立香港分公司、久裕交通器材(深圳)有限公司、久鈺車料(昆山)有限公司、日本、歐洲、美國各分公司；2010年正式更名為久裕興業科技股份有限公司。

自公司創立四十餘年，雖然產品為傳統製造業，秉持著重視員工如照顧家人的精神，公司致力於員工關懷、職業安全及身心健康、更多元發展的工作環境。

截至2020年底正式員工總數為156人(台灣本籍及非台灣本籍)。久裕興業員工結構以台灣本籍正式員工及委外仲介之外籍員工；依法規善盡僱主責任及額外員工關懷協助，提供員工免費防疫保障；如防疫保險、免費口罩、個人防疫面罩、宿舍消毒用品等福利關懷員工。

年度	正式												總計
	本籍						非本籍						
	男			女			男			女			
30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上		
2018	15	50	10	13	46	6	11	20	0	0	0	0	171
2019	13	46	15	2	47	14	15	16	0	0	0	0	168
2020	8	39	12	4	44	15	14	20	0	0	0	0	156

#### 各職等人數佔比(男、女生佔全體人員比)

	2018						2019						2020					
	性別(人數)			佔比(%)			性別(人數)			佔比(%)			性別(人數)			佔比(%)		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
副理級以上	12	3	15	7.0	1.8	8.8	13	3	16	7.7	1.8	9.5	10	3	13	6.4	1.9	8.3
課長、副課長、組長、副組長	11	7	18	6.4	4.1	10.5	8	7	15	4.8	4.2	8.9	9	5.0	14	5.8	3.2	9.0
一般員工	83	55	138	48.5	32.2	80.7	84	53	137	50.0	31.5	81.5	74	55	129	47.4	35.3	82.7
合計																		

### 新進員工(含非正式員工)

年度	本籍						外籍			新進員工 合計		新進 員工 總計	員工 總數	佔比(%)	
	男			女			男			男	女			男	女
	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上						
2018	9	30	1	4	9	2	0	6	1	47	15	62	171	27.5	8.8
2019	6	20	3	5	7	2	8	4	0	41	14	55	168	24.4	8.3
2020	9	15	0	3	15	0	7	9	1	41	18	59	156	26.3	11.5

註：新進員工總數：該年度新進男、女人員工數加總  
 新進員工性別佔比：員工總數 / 該性別新進員工總數人數 \* 100%

### 離職員工(含非正式員工)

年度	本籍						外籍			離職員工 合計		離職 員工 總計	員工 總數	佔比(%)	
	男			女			男			男	女			男	女
	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上						
2018	9	28	3	3	16	3	3	6	2	51	22	73	171	29.8	12.9
2019	5	25	3	8	4	1	6	6	0	45	13	58	168	26.8	7.7
2020	13	20	6	2	20	0	4	9	0	52	22	74	156	33.3	14.1

註：離職員工總數：該年度離職男、女人員工數加總  
 離職員工性別佔比：員工總數 / 該性別離職員工總數人數 \* 100%

久裕每年透過薪資調查及衡量市場的薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數，對同仁薪資作出適當的調整，且遵守相關的勞動法令，無論是本籍或是外籍，都符合基本工資的規定。以久裕新進基層員工薪資與勞基法1:1。





## 5.2 員工職場生涯

### 人才培育及人權系統

#### 重大性主題【人才培育與教育訓練】

##### 管理方針

久裕興業為能使人力發展有其效益且持續，公司持續性的依據公司文化、策略需求展開職能分析、職能評估等之執行，並依其不同階段之職能所需，透過不同學習管道(例如：內部訓練、外派訓練)，持續性提供相對應課程，協助人才養成及同仁持續性職涯發長，進而提升公司營運成效及成長。

久裕興業最重要的資產是人才，人才更是永續經營的基礎，為了促進員工既有的職位工作職務能力提昇，保持熱誠去接受工作上的挑戰，藉此凝聚及激發新的工作價值，是久裕興業人力培育重要根基。

為了實現上述目標，久裕興業從新進人員報到開始，即為員工規劃適當的訓練計劃「新人職前教育訓練、員工在位訓練、主管養成教育訓練」，並藉由評量、實作、心得分享，持續累積員工的工作能力及找到適應能力，給予發揮所長的舞台，使得人才發展及人才素質不斷推昇，創造員工與企業雙贏，滿足組織營運需要。

類別		年度訓練時數	訓練內容
新人	新人職前教育訓練	間接員工7.6小時 直接員工16.3小時	公司沿革簡介、組織介紹、薪資與福利、勞工安全教育訓練、產品介紹、工廠導覽、6S 教育訓練、資訊安全教育訓練
員工在位訓練	員工內部教育訓練	間接員工5小時 直接員工14.6小時	組織內部訓練、專業學程 例如:業務、機台手、ISO
	員工外部教育訓練	全員平均時數 4.1小時	各項環安衛訓練之舉辦，例如:推高機、固定起重機、防火管理人員、勞工安全衛生管理人員等在職外訓課程

#### \* 2020年度新人職前教育訓練

類別	直接			間接		
	男	女	平均人時	男	女	平均人時
總時數	122	0	7.6	173	104	16.3
平均員工數	16	0		11	6	

#### \* 2020年度在職員工內部教育訓練

類別	直接			間接		
	男	女	平均人時	男	女	平均人時
總時數	261	55	5.0	651.5	708	14.6
平均員工數	52	12		42	51	

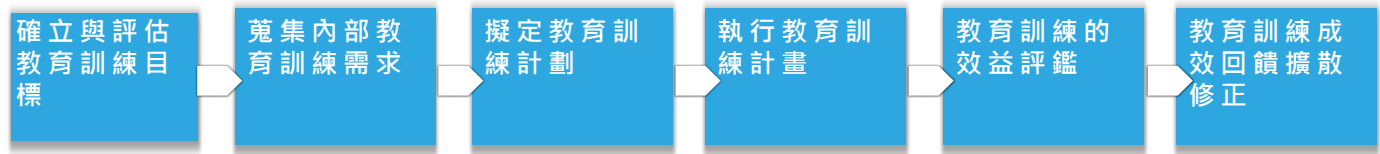
註：1. 新進人員(年資3個月以內)、員工在位(包含一般、及課級以上)、管理職員工(課級以上)

#### \* 2020年度在職員工外部教育訓練

類別	直接		
	男	女	平均人時
總時數	358	286	4.1
平均員工數	93	63	

## 完整教育訓練體系

久裕興業透過六大步驟健全教育訓練體制：



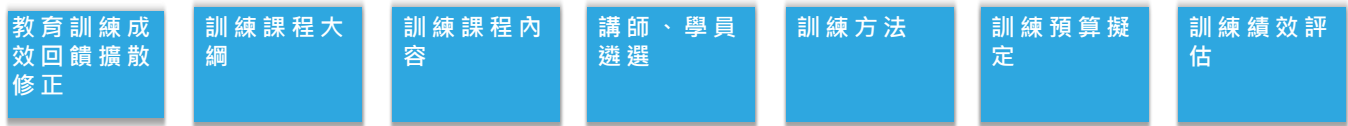
### 訓練課程規劃

公司之訓練目標與組織營運方向、經營策略以及人力資源策略相互密切結合串聯，經由內、外部分析及訓練四大缺口分析（策略缺口、職能缺口、職涯缺口、績效考核），規劃出年度教育訓練計畫，使訓練計畫具有效益性。  
 每年10月底進行年度教育訓練需求調查、年度教育訓練課程規劃；由人資單位彙整經董事長核准後，隔年度實施。  
 訓練成果分析評估後，進行修正及改善，並回饋訓練政策及營運計畫。

### 訓練方案設計

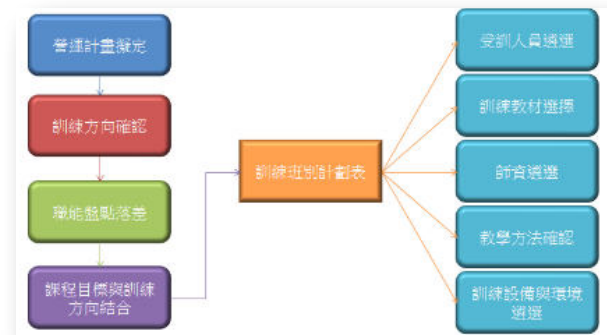


完成訓練課程規劃後便召開訓練課程會議或透過電子郵件及其他方式討論完成『訓練班別計畫表』範圍涵蓋：



### 訓練課程執行

為使訓練課程能達到預期效果、完善訓練過程與成效：  
 依教育訓練管理辦法、內部講師管理辦法及四大訓練缺口，遴選出適宜參訓同仁、教案教材、授課講師以及教學方法。  
 透過事前與授課講師充分溝通，增加學習滿意度與成效。  
 課後對於每項課程及公司所有同仁之訓練紀錄，皆有落實行政管理系統以完善訓練紀錄。  
 為促進訓練課程能達個人、團隊及組織績效改善之成效，設置課後行動方案機制，促進受訓同仁將課程所學運用於工作，並定期請單位主管評量及考核，給予適當之獎懲措施。



## 訓練課程查核及成果

### 訓練課程查核

久裕興業本著訓練查核目的在於改善而不在於證明之精神，設置及導入了內部講師評鑑制度、課後滿意度調查、受訓心得報告、課後行動方案以及各項ISO內稽內控制度；

透過有系統的蒐集與分析，並據之以評斷課程發展過程、結果，或現存課程的優劣，提高課程成效以及課程內容的合理性與適切性。

人資單位亦每半年檢視教育訓練成果，即時修正訓練課程之執行狀況，以確保合乎訓練目標。

### 訓練課程成果

為確認訓練品質有成效，所有課程皆進行訓練評估並針對訓練評估後的結果進行分析，及對課後行動方案做訓練移轉行動之查核追蹤，並做為後續持續改善的方向，搭配公司提案改善辦法進行員工獎勵。

## 教育訓練特色

### 獨特的三合一新人教育訓練

為幫助新進同仁能夠在最短時間內，融入公司文化、縮短適應期，建立久裕興業獨特的三合一新人教育訓練體系：

課程活潑化

實施測驗與追蹤

建置態度面課程

建置技巧面課程

### 新人教育訓練成效及追蹤：

自實施三合一的新進人員教育訓練後，經定期追蹤成效與檢討，證明實施後能提高課程學習曲線、以及縮短新進同仁適應期。

## 接班人/代理人計畫

目的：為公司發展不斷發現、培養和輸出後備人才

為員工提供培養、選拔的機會，幫助員工進行成長

有效降低人才斷檔造成的影響和損失

實施步驟與內容：

為使公司之職務授權及代理人管理有所遵循，訂定職務授權及代理人管理制度管理辦法，並依此辦法展開實施步驟：

代理職務界定：與各單位/部門主管訪談及溝通，並明確界定代理人職務及職掌內容。

代理人遴選：由單位/部門主管評估現有之適合人選，並確認代理意願。

代理人訓練計畫擬定：依職務及公司核心及專業職能落差缺口進行認知訓練與擬訂培訓計畫。

代理人實作及成效檢討評估，包含：系統培訓課程；上級主管定期輔導；授權與代理鍛鍊；

定期績效考核；跟蹤分析評估。

績優代理人員晉升作業：代理績效表現優異且具管理能力者，可晉升公司幹部。

## 教育訓練設施及經費

### 多元學習空間：

高階主管除了妥善照顧員工的工作環境外，亦針對訓練環境給予好的設備及設立新的教育訓練室除了有良好的學習空間外，為鼓勵員工學習便利性，導入企業數位學習平台，提供員工內、外部線上學習資源，持續進修成長。

透過線上教學工具、優化線上教學平台，將實體課程融入線上教學數位化，逐漸取代實體課程；長期鼓勵員工由本職領域不斷精進，並持續擴展跨領域學習能力，創造員工自主學習氛圍。

教育訓練經費依年度教育訓練計畫編列，若因工作需求另指派訓練者亦可申請，自100年導入內部講師制度，公司更重視人才培訓，逐年提升訓練預算，如下表：



## 5.1 穩定的人力資源

### 人才任用、升遷制度

#### 甄選任用

在人員甄選上，重視選才制度之發揮，落實多元化的徵選管道，以達到選才的目的。為此，公司對外除透過徵才網站上的履歷刊登外，更積極參與政府就服單位舉辦之徵才活動；對內除充分運用公司內部同仁之轉介紹機制外，對於表現較佳的同仁進行培養訓練的評估，施行轉調部門的動作，以達成第二專長的訓練。

上述管道除擴大徵才來源外，藉由選才的工具與面談來進行交叉運用，如英文測驗、邏輯測驗、空間測驗與性格評量測驗等，提供單位主管更客觀、更具參考價值的面試分析資料。

同時於人員任用即納入公司人才訓練系統，並於適當的時間與用人主管及當事者訪談，藉以修正訓練方向及方法。

#### 開發久裕興業性格常模測評，篩選適合人才

公司依照職能模型發展一套屬於公司招募的性向測評分析，並發展出各部門的性格模型以及個人常模，期待運用科學的方式來篩選適合的人選進入久裕興業服務，藉此提升公司績效及產出，以求永續發展，穩定經營的企業經營方向。

為了讓公司的同仁更了解此項測驗的意義，人資部針對各部門展開一系列的說明會，解釋並講述各性格所代表的意義，讓公司內部同仁可以藉由說明會的方式，了解公司正在發展的制度及政策，以達到落實全體參與的目標。

## 5.3 尊重人權

公司遴選聘僱人員時，不得因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙、出生地、性傾向、年齡、後天免疫缺乏症候群(如：愛滋病)或以往工會會員身分而遭致歧視。招募職缺廣告刊登、招募任用時並以上之限制，需以能勝任工作為主要考量。

為保障員工人身自由，明確禁止任何形式之強迫、強制員工工作情形發生，確保員工屬自願性基礎上工作。本公司並為促進職場和諧、保障所有員工職場安全及工作權，絕不容忍任何本公司之管理階層主管、員工同仁有職場霸凌行為。

久裕興業所有員工均有責任協助確保一免於職場霸凌之工作環境，任何人目睹及聽聞職場霸凌事件發生，都應立即通知公司人資部或利用申訴管道，公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。

從新人職前訓練及授予企業社會責任課程，以自身權益了解公司對於社會責任方面推行政策及做法，通過測驗方完成新人訓練並在工作規則、性騷擾防治辦法等內部文件與辦法中，明確宣示保護員工人權，包含基本遵守法規要求，人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，當同仁遇到違反人權或管理不當事件，可透過有效溝通管道申訴反應，確保同仁即時反應社會責任政策與精神，久裕興業至今未曾有因侵犯員工權利而造成公開或法律事件。

## 5.4 績效管理

績效評估中為了使員工日常工作表現、工作績效得以做到公開、公平、公正訂有明確考核規範，部門主管藉此利用每月績效考核期間，與員工溝通平時表現，成為勞資溝通的良好媒介。

逐月考核制度可立即且有效掌握員工績效，針對績效落後者，由主管加以訪談並了解績效偏頗的主因，以回饋落後的員工該修正之方向，並給予適當的教育訓練，績效表現優良者，則給予晉升及後續職涯發展的管道。

#### 員工績效評估考核項目：

- \* 公司挑戰標的
- \* 公司營運績效
- \* 部門目標\*個人績效
- \* 6S評核項目
- \* 出勤狀況
- \* 提案改善
- \* 追蹤達標事項
- \* 獎懲



久裕最近三年接受定期績效													
職稱	2018年				2019年				2020年				
	類別員工人數		類別總數佔比(%)		類別員工人數		類別總數佔比(%)		類別員工人數		類別總數佔比(%)		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
經理、副理	12	3	0.07	0.02	13	3	0.08	0.02	10	3	0.06	0.02	
課長、副課長 組長、副組長	11	7	0.06	0.04	8	7	0.05	0.04	9	5	0.06	0.03	
一般員工	83	55	0.49	0.32	84	53	0.50	0.32	74	55	0.47	0.35	
合計	171		100%		168		100%		156		100%		

董事長、總經理、總監為考核者，故不納入考核名單中。  
海外台幹的定期績效分別在各自廠做評核，故不納入考核名單中。

## 5.5 員工關係

本公司運作均依勞動基準法為遵循基準，並確保員工應有權利。透過溝通、激勵、服務、以及教育等機制，適時地滿足員工的需求，提升員工對公司向心力與工作滿意度，使其願意為公司付出更大心力，為公司創造更大貢獻與價值，勞資雙方關係和諧。

### 雙向勞資溝通

為建立和諧勞資關係，促進勞資合作，依勞基法第八十三條及勞資會議實施辦法之規定，依法定期舉行勞資會議，進行勞資雙方協商與勞工議題之討論。全體員工皆可透過勞資雙方代表向公司提出建議。除佈達各事業單位重要事項與營運目標外，亦讓經營高層能直接向主管和員工傳達公司願景與文化、凝聚共識及目標，全體同仁都可以透過此管道反應意見或建議，進而達成和諧的員工關係。2018至2020年共辦理12次勞資會議，藉此了解員工對管理與福利制度滿意度，持續良好的勞資關係。

### 員工申訴管道

久裕興業創建自由、開放的組織氛圍和企業文化，以激勵員工樂在工作，設有員工專線收集並聽取員工改善意見與建議；設置專屬人力資源服務，讓員工的意見及需求得到最即時的回覆及協助。如同仁有任何意見或建議，都可透過上述管道進行反應，2020年接獲0件申訴事件。

專線電話:04-25668888

專用傳真:04-25661185

電子信箱:twhr@joy-tech.com.tw

## 5.6 相關福利措施

本公司提供各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施狀況，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施。

### 員工福利

為提供員工更多福利，本公司成立職工福利委員會推動各項福利措施，定期舉行員工活動：

員工旅遊：每年舉辦旅遊，紓解員工工作壓力及促進同事情誼。

聯誼活動：員工聚餐、烤肉及節慶聯歡晚會。

尾牙摸彩：每年年終時提供禮品與禮金，慰勞員工一年的辛苦。

健康檢查：扮演員工家庭醫師角色，主動並定時的關心員工。

員工慶生：每月發放禮券給壽星，鼓勵員工士氣。

三節禮券：勞動節、端午節、中秋節等發放禮券。

衣著福利：提供員工制服，展現蓬勃朝氣以及企業精神。

婦女福利：提供哺育室及設備供育嬰婦女專用、女性生理假。

餐費補助：提供餐點，讓每個員工都有以公司為家、認同公司的想法。

文康中心：提供籃球場設施、舉辦球類活動等讓員工有個休閒放鬆的好場所。

專用停車：提供機車停車棚，使每位員工停放機車更為便利。

專屬保險：派駐海外人員及高齡人員另投保團體壽險及意外保險，提供家屬至海外探望駐外人員福利。

### 育嬰留職停薪

依性別工作平等法第16條規定，受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。育嬰留職停薪期間不得超過二年。同時撫育子女二人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。久裕興業股份有限公司最近三年在(育嬰留職申請率、育嬰留職復職率、育嬰留職留職率)如下所示。

#### 2018-2020年育嬰留職申請率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留職申請率(%)	備註
2018年	還符合育嬰留職申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	12	9	21	9.52	育嬰留職申請率(%) = (A2/A1)*100
	實際申請育嬰留職人數(A2)	1	1	2		
2019年	還符合育嬰留職申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	7	8	15	13.33	
	實際申請育嬰留職人數(A2)	0	2	2		
2020年	還符合育嬰留職申請資格人數(A1)(產假開始3年內)	3	5	0	0	
	實際申請育嬰留職人數(A2)	0	0	0		

#### 2018-2020年育嬰留職復職率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留職申請率(%)	備註
2018年	預計育嬰留職復職人數(B1)	0	1	1	100	育嬰留職復職率(%) = (B2/B1)*100
	實際育嬰留職復職人數(B2)	0	1	1		
2019年	預計年育嬰留職復職人數(B1)	1	0	1	0	
	實際年育嬰留職復職人數(B2)	0	0	0		
2020年	預計育嬰留職復職人數(B1)	0	2	2	50	
	實際育嬰留職復職人數(B2)	0	1	1		

#### 2018-2020年育嬰留職率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留職申請率(%)	備註
2018年	育嬰留職復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	育嬰留職率(%) = (C1/C2)*100
	實際育嬰留職復職人數(C2)	0	1	1		
2019年	育嬰留職復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	
	實際育嬰留職復職人數(C2)	0	0	0		
2020年	育嬰留職復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	
	實際育嬰留職復職人數(C2)	0	1	1		

## 退休制度

本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定給付之退休辦法，適用於民國94年7月1日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前6個月之平均薪資計算，15年以內(含)的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過15年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以45個基數為限。本公司按月就薪資總額提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。另自民國94年7月1日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休金辦法，適用於本國籍之員工。公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，(新制、舊制)，依制度每月按薪資比例提繳勞工退休金，依法退休員工由退休金專戶方式領取。

### 5.7 社會參與

我們公司藉由實習生的職場見習，增加組織的活力與創意，同時短期補充企業的人力並可藉此發掘未來的人才。透過完善的實習生教育訓練：從報到後的新進人員教育訓練，培養其正確職場觀念及勞工安全衛生管理，並使其了解3T活動的精神，接著依照其學所科系及意願安排適當實習職務，除了讓學生驗證書本跟實務上的連結性，有計畫的長期培養公司的人才。

\* 2020年產學實習佈局實施成果

年度/人數	2019年度	2020年度
暑假實習生(2個月)	3	7
暑假實習生(1個月)	0	1

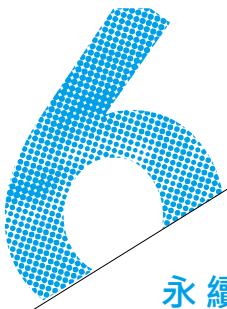
關懷社會及綠色地球是久裕興業經營理念之一，我們秉持善盡社會責任、做好綠色地球公民理念，持續進行各項安全衛生風險控制、環境污染的預防、管制與改善，致力推動產學合作，深耕台灣，建立良好社群關係。

在企業成長的同時，我們亦扮演企業公民應盡之角色，成立久裕興業單車社並提供無車日減碳排里程補助措施，宗旨為環保、健康、愛地球，散播著我們的熱情與關懷。

每年都有熱血活動，為鼓勵員工踴躍願意捐血，公司提供個人嘉獎措施及額外點心補給，帶動全員愛心捐血公益。

年度	性別		直接		間接		總計
	男	女	男	女	男	女	
上半年度	4	1	8	9			22
下半年度	3	1	7	6			17





## 永續環境責任

6.1 久裕興業環境保護

6.2 職場安全



**NOVATEC**  
QUALITY • PERFORMANCE • RELIABILITY



## 6. 永續環境責任

### 重大性主題【環境管理】

#### 管理方針

環境保護是全球人類當前需共同努力，也是人類發展道路上共同面臨的問題。環境問題的出現和影響程度的不斷擴大喚醒了人類對其的關注、認識，並不斷採取措施加以探討和解決。國家和地區的法律法規不斷更新和日趨嚴格，民眾環保意識不斷提高。久裕興業導入ISO14001整合性進行環境管理，除了遵守法規、污染預防，持續改善環境為對社會的責任，維護社會資源，以善盡企業對社會之責任和回饋。

### 6.1 久裕興業環境保護

#### 環境安全衛生政策

面對資源再生及環境永續之議題，全民應共體時艱。而久裕矢志以此做為環保政策之核心目標，持續針對減汙及碳排問題進行規畫及改善，以滿足消費者對產品安全性、功能性及品質等嚴格要求的同時，亦可共響環保議題之參與及實踐。

#### 遵守環安衛法規：

以負責任及關懷的態度，來處理我們的環境問題及安全衛生責任，遵守環安衛法令，提升全體員工環境保護的認知。

#### 有效污染預防：

各項製程活動、原物料及成品之儲存運送、設施設置、保養、維修、廠房營繕、消防等作業過程對人員不安全動作、不衛生之影響及不符合規定之事項，在公司組織運作下予以考核，以降低安全衛生風險。

#### 著重風險管理：

危害發生前鑑別出危害型態及評估風險，以採取必要之改善及風險控制措施。

#### 全員積極參與：

致力於產源減量及建立污染預防的觀念，尋求適合的製程管制和新技術，並且加強安全衛生的教育訓練及人員的相關宣導。

#### 持續不斷改善：

運用合適的管理手法或技術，確實維持系統運作，以兼顧經濟與環保，達到環安衛保護與永續經營的目的。

#### 廢棄物管理

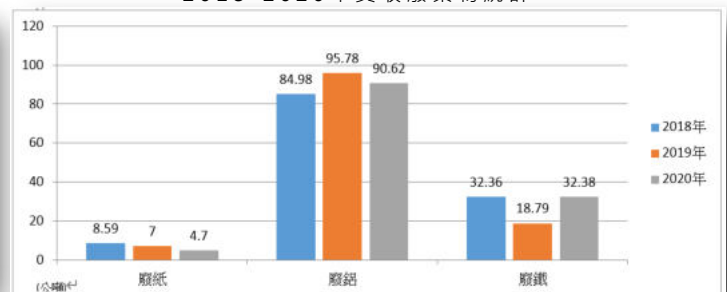
將製造產出之廢棄物實施分類，每日將分類好之廢棄物儲存至回收區，當廢棄物達清運標準通知清除機構廠商運送遵守所有政府及有關機構的法令規章，實施廢棄物管理，事業廢棄物委由合格清運公司進行處理，以符合要求。

久裕興業近年因訂單增長，雖導致部分廢棄物產量有所提升，但一般事業廢棄物產量相較去年卻達到顯著之減量，未來更朝向以各項廢棄物產量數據為基準，以達逐年減量之目標。

2018-2020年廢棄物統計



2018-2020年資收廢棄物統計



#### 廢水管理

廠內製程清洗所使用水源來自自水的使用其所產生的廢水經由廠內依法所申請取得排放許可之廢水處理設備處理後依法排放至承受水體台中旱溪，2020年廢水排放量為 275.81 噸。依法每年排定二次廢水水質檢測並定期於環保局相關網站定期上網申報。

### 重大性主題【職場健康與安全】

#### 管理方針

久裕興業承諾提供員工安全、健康與優質的職場，同時維護承攬商及訪客的安全，依據「ISO45001 職業健康安全管理体系」及在地法規，設置管理組織、定期稽核，有效地預防各種事故發生，落實「零事故」管理目標。

#### 職業安全衛生委員會

久裕興業，秉持「尊重生命，關懷健康」、「人命為首要，工安最優先」之原則，以環境設備本質安全為前提，先知先覺防患未然為優先之理念推動職業安全衛生業務，於2020年完成ISO 45001系統轉版並取得第三方驗證，持續監督職安衛查核，落實職安衛政策。藉由規劃(Plan)、實施(Do)、查核(Check)及改進(Action)循環過程，不斷提升安全衛生管理績效。職業安全衛生管理系統涵蓋之工作者為本公司管制下執行工作活動之全體人員。設置委員會共11人分別由雇主代理人1位、職業安全衛生人員2位(專職)、各部門主管3位、勞工代表5位(推選)，並且於每三個月召開職業安全委員會，針對職業安全衛生管理政策提出建議或針對相關議題、訓練計畫提出建議及審議各相關提案、對策、事項及預防措施。



#### 工作者之參與、諮商與溝通

本公司依設置委員，負責職業安全衛生相關主題之危害辨識、風險評估及事故調查、規劃職業安全衛生管理計畫與推動；同時，久裕興業工作者可透過內部多重管道行使參與、諮詢及溝通權益。

本公司規範工作者應參與單位內每年對例行性及非例行性之製程、產品及服務等活動定期實施之危害辨識、機會及風險評估，變動時則不定期實施；依風險等級(高度、中度、低度及可接受)採取管控措施，納入年度安衛目標，擬定管理方案與實施，於每季一次安委會或每年一次職安衛管理系統審查會檢討。

#### 久裕興業內部參與諮詢與溝通管道

安全衛生委員會會議(1次/季)

勞資協商會議(1次/季)

安衛不符合事項矯正會議

事件調查會議

提案審查

危害鑑別風險及機會評估

訂定緊急應變計畫書並依照計畫實施緊急應變演練，以期人員屆時能臨危不亂，冷靜應對緊急事故。

蒐集近期發生案例及可能發生意外事故或緊急狀況辦理勞工安全教育訓練宣導，以及每半年全廠防災演練，提升事故發生時之應變能力，進而發揮整體之效能，降低災害事故發生及生命財產損失。

蒐集近期發生案例及可能發生意外事故或緊急狀況辦理勞工安全教育訓練宣導，以及每半年全廠防災演練，提升事故發生時之應變能力，進而發揮整體之效能，降低災害事故發生及生命財產損失。

保安人員危害預防演練:有別於全廠性緊急應變之演練，保安因屬久裕前線安全的第一執勤者,在面對突發性之狀況時首要處理方式及臨場變通相對特別重要，因此久裕特別針對保安人員獨立進行如:消防事故、暴民入侵、廠場支援及巡查等強化訓練，以利於第一時間內將危害降至最低。

#### 員工職安衛意識鞏固

久裕興業安衛管理活動，建置安全健康的工作環境，保障員工、公司及社區之生命與財產安全建置安全，員工職安衛意識提升，包括：

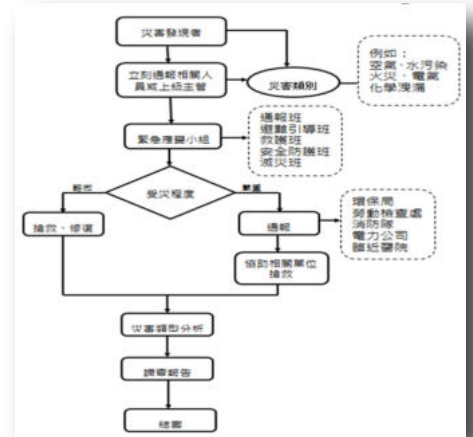
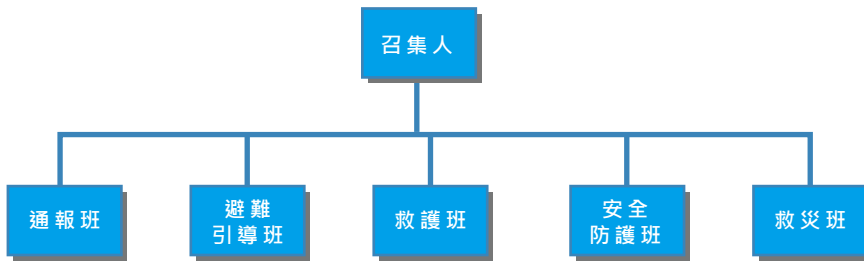
## 建立危害辨識、機會及風險評估

對例行性及非例行性之製程、產品及服務等活動，由工作者參與每年定期或不定期危害辨識、機會及風險評估。

## 危害辨識、機會及風險評估流程



## 緊急應變組織



## 職安衛教育訓練

久裕興業推動職安衛教育訓練，包含人員職前訓練、在職訓練及證照訓練等；對潛在危險加以控制及對員工提供必要之保護措施、實施作業環境測定、緊急應變與演練、健康關懷與醫療照護、職業災害管理與內部安全衛生查核，防範廠內災害及減少風險產生。



## 職業安全衛生教育訓練

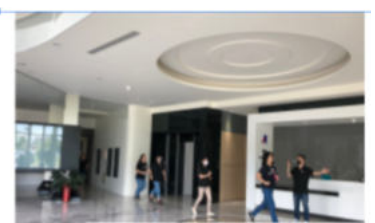
為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，依據課程內容進行考核評鑑，以促進人員安全衛生防護意識及作業內容，2020年參與新進員工教育訓練人數共計59人。

## 作業環境測定

為保障廠內作業環境安全，每半年定期實施作業環境測定來瞭解工作環境危害暴露實際情況，監控廠內作業環境造成人員暴露情形，若測量結果顯示為異常，將針對異常區域進行工程控制與行政管理改善。

## 緊急應變與演練

員工為公司重要資產，為降低災害影響，各廠設置自衛消防編組，每年不定期安排火災、化學品洩漏等情境進行區域性疏散及防災演練。同時安排轄區消防隊到廠指導，觀察緊急應變之成效，依不足處進行通盤檢討，提升員工參與率及落實度，將災害對於員工及公司影響降至最低。



消防演練-教育訓練

消防演練-逃生

消防演練-滅火器使用

消防演練-編組

## 健康工作促進

久裕興業重視同仁身心健康，鼓勵多運動，以紓解工作壓力，為繁忙工作蓄積更充沛活力，每週早會全體共同跳健康操運動外並成立單車社，讓同仁能在工作之餘安心運動；安排健康講座宣導、提醒員工身心健康之重要性，每年提供健康檢查，為鼓勵員工按期健康檢查，並不定期增列法規項目外檢查項目使員工多了解自身健康狀況。

### 久裕興業健康促進工作

健康關懷與醫療照顧

人因性危害評估與管理

異常工作負荷預防

職場不法侵害預防

母性健康保護與管理

### 健康關懷與醫療照顧

#### 健康檢查

公司優於法規規定下，每年度為員工提供免費健康檢查及特別危害健康作業人員之特殊健康檢查，針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。

2020年度員工健康檢查

檢查類別	檢查項目	參與人數
一般健康檢查	依據勞工健康保護規則	106
特殊健康檢查	依據勞工健康保護規則	42人 (正己烷8人、噪音34人)

### 企業新興傳染病防疫方案

公司認為健康的員工是企業正常營運的棟樑，照顧員工的身心健康是公司的責任。面對2020年COVID-19(新冠肺炎)新興傳染病對職場的潛在威脅；制定新冠病毒管制措施：訂定職場防疫應變計畫/管理辦法、建立緊急應變小組、人員入場管制(如量測體溫及實名制)、移工宿舍管制(如量測體溫)、分流上班、分流廠內活動動線、分流用餐、暫停集會(如會議改線上會議)等具體作為，期望將感染性降至最低。

#### 人因性危害評估與管理

針對生產區的機台硬體設計與搬運作業，公司從源頭把關，提供廠區同仁人因工程安全教育訓練，建立正確的安全認知，並有人因評估、改善的專案，例如：機台維修保養作業之人因評估與改善，包括提供吊具、升降台車、與更換零組件的治具等。

為預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，勞工健康服務人員規劃每年配合年度健康檢查，對所有員工進行身體各部位痠痛與對工作影響程度之問卷評量，找出高風險族群，除採行個案管理措施外，並通報工安環保單位進行人因風險鑑別及研擬改善方案。

#### 母性健康保護與管理

為預防女性員工暴露母性健康危害作業場所，健康中心訂定母性健康保護與管理流程，除對有母性健康危害之虞的作業執行定性與定量的風險評估，並考量個別差異，經特約職業醫學專科醫師綜合評估後，採行分級管理與現場改善等措施，以確保女性員工之母性健康。

久裕興業追蹤2020年度工(公)傷事故(不含交通意外事故)統計結果工傷害案例1件。積極透過工程改善、教育訓練、落實執行及培養員工熱忱關注等作為，消弭不安全環境和行為，避免事故重複發生。

## 職業傷害預防及控制

久裕興業為了預防及降低因職業上原因所造成之傷害，於每三年或製程變更時皆嚴格要求危害辨識及風險評估之施行及記錄，且若外部利害相關者於久裕興業從事之作業活動若與既有作業形式無相似者，皆需執行相關辨識及評估作業，並針對評估結果風險達4級含以上之作業項目立即做出改善而其餘風險等級則將其列入年度執行目標中，以消除及控制職業災害風險。

### 2020年辨識及評估分析結果

作業分析 單位	辨識量	風險1級	風險2級	風險3級	風險4級	風險5級		
廠務一部	7	0	17	7	6	0		
廠務二部	9			9				
研開部	5			5				
品保部	37			1			36	
財會部	4			4				
資材部	6			0			6	0
管理部	40			33				
管理部	5			7			5	
人力資源部	5			5				
安衛部	7			0			7	
營銷中心	7			7				
資訊中心	4			1			3	0
物管課	38			4			33	1
製造課	35			0			35	0
車削組	15			20			2	
鉄床組	42			1			31	3
沖床組	45			45				
輪圈成型組	70			0			70	
裝配組	82			3			79	0
稽核室	6			0			6	
執行長室	6	0	6					
綜合	475	0	17	452	6	0		

### 2020年職業傷害統計表

工作者	總工作日數	總經歷工時	可記錄之職業傷害		嚴重性職業傷害		死亡性質業傷害	
			次數	比率	次數	比率	次數	比率
員工	22,504	800,302	1	1.25	0	0	0	0
非員工	N/A	N/A	0	0	0	0	0	0

註：  
 非員工之工作者工作日/時數統計，因數據不足故於本報告書中無法皆露  
 職業傷害主要類型依勞動部所公告之內容為基準  
 可記錄之職業傷害包含交通事故；嚴重性職業傷害僅指失能性結果但不包含死亡性結果  
 職業傷害所造成的死亡比率 = ( 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 ) \* 1,000,000  
 嚴重的職業傷害比率 ( 排除死亡人數 ) = [ 嚴重的職業傷害數 ( 排除死亡人數 ) / 工作小時 ] \* 1,000,000  
 可記錄之職業傷害比率 = ( 可記錄之職業傷害數 / 工作小時 ) \* 1,000,000

# GRI Index 準則對照表

主題	GRI Standard	揭露內容	章節	頁碼	備註
公司(組織)基本資料	102-1	公司(組織) 名稱	2.1關於久裕興業	14	
	102-2	公司(組織) 活動 (營運) 性質, 品牌, 產品, 服務	2.4業務內容	18	
	102-3	公司(組織) 總公司(總部) 所在位置	2.1關於久裕興業	14	
	102-4	公司(組織) 營運所在位置	2.1關於久裕興業	14	
	102-5	公司(組織) 所有權的性質和法律形式	2.1關於久裕興業	14	
	102-6	公司(組織) 所提供產品和服務的市場	2.3營運概況	16	
	102-7	公司(組織) 規模	2.1關於久裕興業	14	
	102-8	公司(組織) 員工和其他工作者資	5.1穩定的人力資源	43	
	102-9	公司(組織) 的供應鏈	4.5供應鏈管理	35	
	102-10	公司(組織) 和供應鏈的重大變化	-		2017 公司和供鏈無重大變化
	102-11	公司(組織) 的預防原則或方式	4.1.綠色產品研發	28	
	102-12	公司(組織) 對外倡議	久裕興業2020年企業社會責任目標	04	
	102-13	公司(組織) 參與協會成員	2.1關於久裕興業	14	
公司(組織)策略	102-14	公司(組織) 高級決策者聲明	總經理的話	03	
公司(組織)倫理和誠信	102-16	公司(組織) 價值觀、規範、標準、行為規範	2.2經營理念及永續遠景 3.3從業道德與行為規範	15 25	
公司(組織)治理	102-18	公司(組織) 治理架構	3.公司治理 3.1董事會運作	20 21	
公司(組織)利益關係人參與	102-40	參與公司(組織) 的利益關係者	1.利害關係人	07	
	102-41	集體協商協議	-		本公司無成立工會
	102-42	公司(組織)利益關係者的辨識和選擇	1.利害關係人	07	
	102-43	公司(組織) 利益關係者的參與方式	1.利害關係人	07	
	102-44	主要議題和提出關注議題	久裕興業科技股份有限公司2020年企業社會責任報告書	04	
公司(組織)報告實踐	102-45	報告包含在合併財務報表中	久裕興業科技股份有限公司2020年企業社會責任報告書	04	
	102-46	定義報告內容和主題邊界	久裕興業科技股份有限公司2020年企業社會責任報告書	04	
	102-47	重要議題列表	1.2重大性議題分析	07	
	102-48	資訊重編	-		無報告重述
	102-49	報告變動	-		無重大改變
	102-50	報告期間	久裕興業科技股份有限公司2020年企業社會責任報告書	04	
	102-51	最近報告的日期	久裕興業科技股份有限公司2020年企業社會責任報告書	04	

# GRI Index 準則對照表

主題	GRI Standard	揭露內容	章節	頁碼	備註
公司(組織)報告實踐	GRI102	102-52 報告週期	久裕興業科技股份有限公司2020年企業社會責任報告書	04	
		102-53 關於報告問題的相關聯繫人	久裕興業科技股份有限公司2020年企業社會責任報告書	04	
		102-54 關於依照 GRI 標準報告的聲明	久裕興業科技股份有限公司2020年企業社會責任報告書	04	
		102-55 GRI 內容索引	附錄	53	
		102-56 外部保證/確信描述組織為報告書尋求外部保證/確信的政策與現行實務做法	附錄		
重大性議題 經濟-營運狀況	GRI 103 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	1.3重大性議題 2.3營運概況	10 16	
		103-2 管理方式和內容			
		103-3 如何評量管理的方式			
	GRI 201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3營運概況	16	
經濟-法律遵循 與道德規範	GRI 103 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	1.3重大性議題 3.3從業道德與行為規範	10 25	
		103-2 管理方式和內容			
		103-3 如何評量管理的方式			
GRI 205 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3從業道德與行為規範	25		
環境-環境管理	GRI 103 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	1.3重大性議題 6.永續環境責任	10 48	
		103-2 管理方式和內容			
		103-3 如何評量管理的方式			
	306 廢棄物	306-2 廢棄物相關顯著衝擊管理	6.永續環境責任	48	
環境-綠色產品	GRI 103 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	1.3重大性議題 4.1綠色產品研發	10 28	
		103-2 管理方式和內容			
		103-3 如何評量管理的方式			
	201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1綠色產品研發	28	

主題	GRI Standard	揭露內容	章節	頁碼	備註
社會-人才培育與教育訓練	GRI 103 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	1.3重大性議題 5.2員工職場生涯	10 40	
		103-2 管理方式和內容			
		103-3 如何評量管理的方式			
	GRI404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2員工職場生涯	40	
		404-2 提升員工職能及過渡協助方案			
		404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比			
社會-勞僱關係	GRI 103 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	1.3重大性議題	10	
		103-2 管理方式和內容			
		103-3 如何評量管理的方式			
	GRI401 勞僱關係	401-1 新進員工和離職員工	5.社會參與	38	
		401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工)的福利			
		401-3 育嬰假			
社會-職場健康與安全	GRI 103 管理方針	103-1 說明重要主題和其邊界	1.3重大性議題 6.2職場安全	10 49	
		103-2 管理方式和內容			
		103-3 如何評量管理的方式			
	403 職業健康與安全	403-1 職業安全衛生管理系統	6.2職場安全	49	
		403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查			
		403-3 職業健康服務			
		403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通			
		403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練			
		403-6 工作者健康促進			
		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			
403-9 職業傷害					





## ASSURANCE STATEMENT

### SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE JOY INDUSTRIAL CO., LTD.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2020

#### NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by JOY INDUSTRIAL CO., LTD. (hereinafter referred to as JOY) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2020 (hereinafter referred to as the Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during on-site verification. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

#### INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all JOY's Stakeholders.

#### RESPONSIBILITIES

The information in the JOY's CSR Report of 2020 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of JOY. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all JOY's stakeholders.

#### ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

#### SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

This report has been assured using our protocols for:

- ☑ evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material.

#### ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

TWLP55008 Issue 2104

#### LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

#### STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification, quality, environmental, social and ethical auditing and training, environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from JOY, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

#### FINDINGS AND CONCLUSIONS

##### VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within JOY's CSR Report of 2020 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of JOY sustainability activities in 01/01/2020 to 12/31/2020.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI Standards for 'GRI-referenced' claim.

##### GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, JOY's CSR Report of 2020, is adequately in line with the GRI-referenced claim. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to have more descriptions of JOY's involvement with the impacts for each material topic (103-1), and how efforts were given to mitigate the impacts. When reporting on goals and targets for each material topic, the expected results are suggested to be set, if applicable, with quantitative objectives.

Signed:  
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang,  
Senior Director  
Taipei, Taiwan  
15 December, 2021  
WWW.SGS.COM

TWLP55008 Issue 2104

TWLP20003 Issue 2104





**M**  
D902SB-B12



