

編輯原則

歡迎閱讀欣興電子股份有限公司(以下簡稱欣興)首次發行的企業社會責任報告書(CSR Report)，今年報告書內容，主要在讓社會大眾與所有關注欣興的利害關係人，瞭解2011年欣興在因應永續及社會責任議題的承諾與行動，及我們在各種CSR議題上的努力與堅持。

報告期間

本報告書揭露2011年度(2011年1月1日至12月31日)欣興各項CSR管理方針、關鍵議題、回應及行動的績效資訊。我們規劃每年定期發行企業社會責任報告書。

報告邊界與範疇

為了完整展現欣興在CSR領域的成果，今年報告書內容及數據所涵蓋的範圍，以台灣地區為主：桃園廠區（包含山鶯廠、蘆竹廠、興邦廠、合江廠、中園廠）、新竹廠區（包含新豐廠、竹科廠、仁義廠）的績效數據成果。

報告綱領和確證

本報告係按全球永續性報告協會（The Global Reporting Initiative, GRI）在2011年最新公告的G3.1版本來撰寫。報告書內容討論與界定的過程符合AA1000標準的要求，並經第三方驗證單位（SGS-Taiwan）確證通過，報告書符合G3.1 A+應用等級及AA1000第一類型中度保證等級之要求。

相關資訊

如果沒有特別加註，本報告中所有的貨幣單位為新台幣，部份指標為了突顯中長期趨勢，亦提供2009年-2011年的連續數據。如果您對於《2011年欣興企業社會責任報告書》有任何指教，非常歡迎您將寶貴的意見傳達讓我們知道。

聯絡人：CSR管理委員會 秘書處

地址：桃園縣龜山鄉龜山工業區山鶯路179號

電話：03-3500386 分機：11372

傳真：03-3590900

E m a i l：betty_shyr@unimicron.com

官方網站CSR專區：www.unimicron.com



| 現在，預見未來 |

我們並非從祖先手中傳承地球，我們只是從孩子手中把它借來。欣興以綠能環保愛地球的視角，創建電子產業的過去、現在以及未來。

2012年發行

Contents

目錄

編輯原則

01

董事長的話

04



關於欣興

About
Unimicron



公司治理 與CSR管理

Governance
and CSR
Management



環境永續

Environmental
Sustainability

第三方確證聲明書

76

GRI相符性對照表

78



勞資關係

Labor
Relations



供應鏈管理

Supply Chain
Management



社會參與行動

Community
Initiative

CEO Statement

董事長的話

歡迎閱讀欣興首度發行的企業社會責任報告，面對全球氣候、社會、與市場競爭等環境的變化，身為地球村高科技產業一份子的我們深信，企業在追求持續成長與績效之際，更應善盡企業社會責任，堅守創造企業與社會向上、向善價值的使命感。

我們的願景是成為：『高附加價值、高服務品質、高生產力、注重創新服務的世界一流高科技公司』，在企業持續經營過程中，秉持TQM的理念，以P(Plan)、D(Do)、C(Check)、A(Action)為持續改善的宗旨，落實企業社會責任，為員工、股東、社會及所有利害關係人創造最大的福祉。而欣興這幾年來，在努力經營績效外也積極投入改善員工照顧與社會公益、環境關懷等方面的努力，充份展現我們以實際的行動實踐對企業社會責任的承諾。

2011年對PCB產業是充滿挑戰的一年，上半年由於景氣復甦帶動油價、銅價、金價上漲，企業生產成本向上攀升，外在環境又遇到日本311強震事件，讓整個電子產品供應鏈一度面臨缺料危機；下半年受歐洲債權問題、美國經濟復甦力道不足、中國終端需求成長趨緩等影響，讓整體產業普遍感受到成長與獲利的壓力，且新台幣持續升值讓仰賴出口的電子業面臨獲利的衝擊，種種挑戰與市場變化讓公司面對市場、客戶、產品、技術的反應須更為靈敏。

2011年主要成長產品來自於智慧型手機與平板電腦等手持式裝置，相關所需晶片、載板、HDI其複雜度與訊號傳輸量皆大幅增加，帶動高階製程的市場需求，同時為滿足電子產品之可攜性、薄型與

信賴度，軟板相關設計也客戶大幅採用。

展望2012年，全球經濟預估將會持續復甦，Prismark Partner LLC機構預估PCB產業仍有機會較去年溫和成長6.5%，整體來說今年消費性電子市場成長需求主要來自智慧型手機、平板電腦、Ultrabook、雲端運算系統、數位家庭影音等行動網路裝置與相關應用，終端產品展現更多的創新性與整合性，普遍看好亞洲與其他新興市場的需求有機會大幅成長。

我們的企業社會責任，是以3P『愛護地球,尊重人類,追求績效』為主軸，期許自己在尊重人性的管理及保護地球環境的使命下，兼顧企業永續成長發展,成為地球村的公民楷模。

我們的承諾如下：

- 1.** 落實公司治理，提升資訊透明度，保障與尊重股東與利害關係人的權益。
- 2.** 以高道德規範推動公司管理，要求全體員工全面遵守法律與廉潔守則、尊重人權、保護智慧財產權、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商等權益。
- 3.** 嚴守營運所在地勞動法令、客戶要求及電子行業行為準則(EICC)等國際規範，保障公平就業、人道待遇、員工溝通、工作條件等要求。
- 4.** 建立供應商管理體系與規範，定期與其溝通，以建立穩定且永續發展雙贏的策略伙伴關係。並擴大採購環境保護產品與禁止使用衝突礦產區產品。

5. 本著「取之社會、用之社會」的理念，參與社會公益與急難救助活動，分享愛心、回饋社會，善盡社會公民責任。

6. 不斷深耕技術與創新，符合客戶與市場需求；並積極投入綠色環保與低成本製程，以鞏固核心競爭能力。

7. 落實環境與有害物質管理系統組織運作，遵行環保與工安法規要求，響應綠色環保運動「減少使用、重複使用、循環使用」，並落實節能減廢及營造安全、安適的工作環境。

未來，我們除了持續貢獻、落實企業社會責任外，我們也將發揮正向影響力，連結邀約上下游策略伙伴們，來共襄盛舉，共同成為地球村『企業公民典範』。

欣興電子
董事長暨執行長

曾子章



About Unimicron

關於欣興

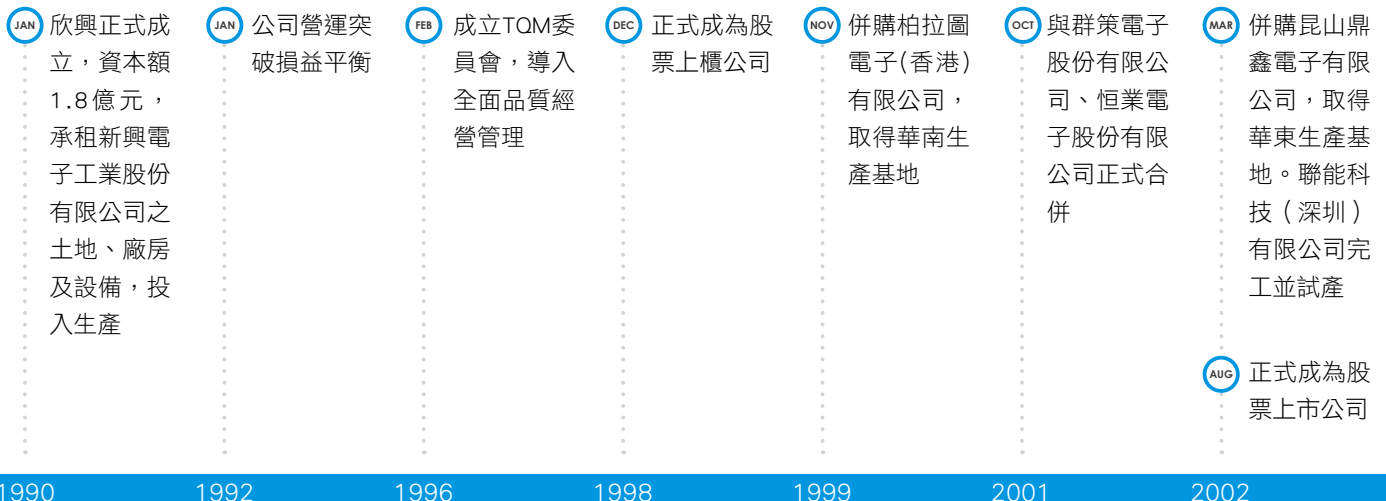
欣興成立於1990年1月25日，總部設立於台灣桃園龜山工業園區，主要從事印刷電路板（PCB）、HDI板、軟板、軟硬複合板、載板（Carrier）與IC測試及預燒系統的製造、加工與銷售。

- 重要發展里程碑 6
- 營運據點 8
- 主要產品與業務 10
- 願景與使命 12
- 創新技術 13
- 2011年財務績效 14
- 獲獎事蹟 15

重要發展里程碑

欣興目前是全球營收規模最大的專業印刷電路板(PCB)與載板（Carrier）製造服務商，多年來致力於新產品與新技術的開發，是世界先進手機HDI板及載板的主要供應商，手機板出貨量為世界排名第一。

截至2011年底，全公司員工共有21,919位，台灣9,687位，大陸12,232位。我們注重創新、研發、培養人才及強調團隊合作，提供市場導向、客戶為尊的服務，並致力於企業社會責任的實踐，十餘年來成長迅速且穩健成長，屢獲全球客戶的佳評。





- DEC 成為華人最大的PCB生產製造集團
- MAR 成立欣興同泰科技（昆山）有限公司，進入軟板市場
- NOV 榮獲第16屆行政院國家品質獎
- MAR Flip chip 新廠正式量產
- SEP 成立蘇州群策
- DEC 合併全懋精密科技
- DEC 集團營收名列全球印刷電路板供應商第一大
- NOV 榮獲2011年度戴明獎應用獎(DAP)殊榮

營運據點

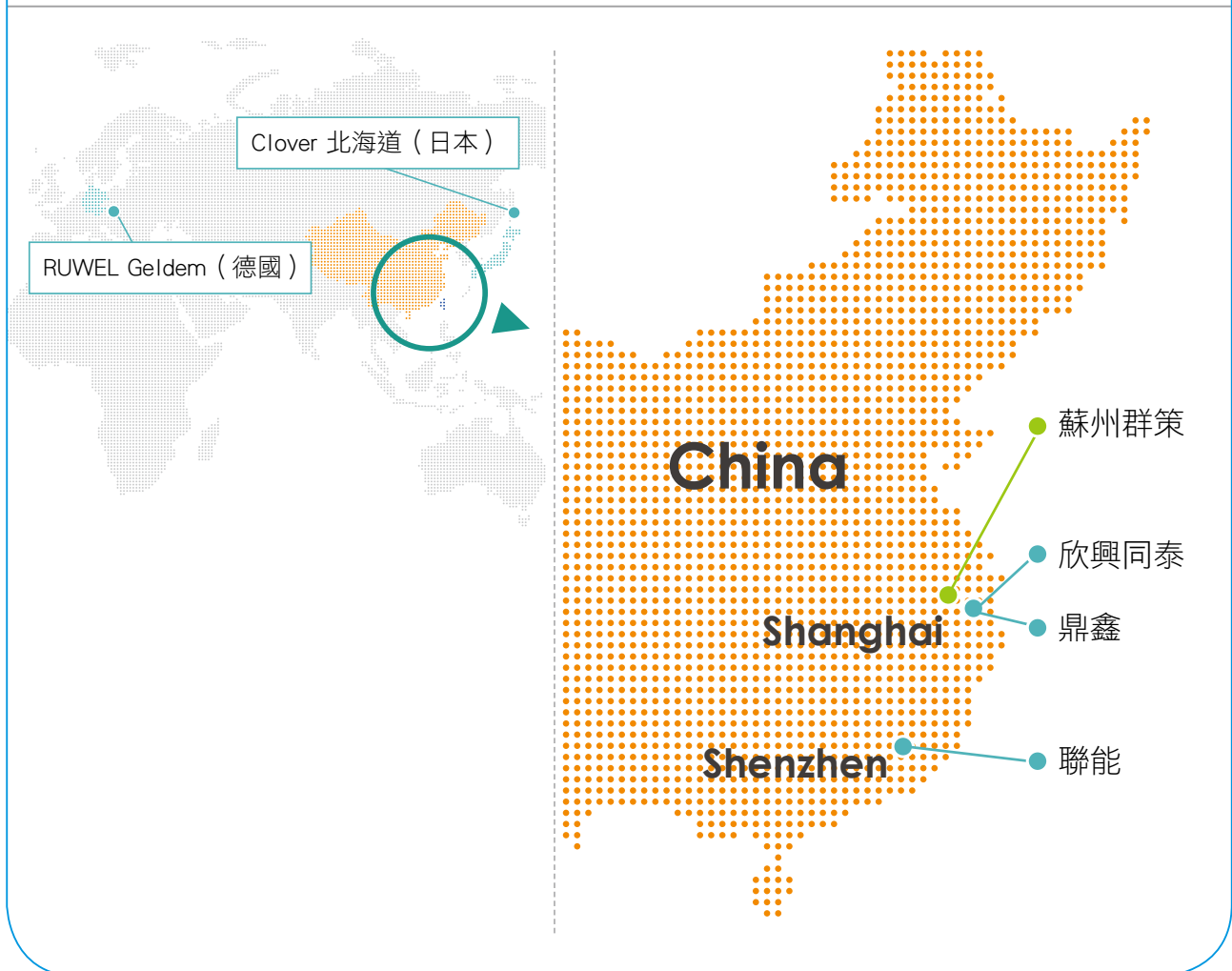
欣興總部設立於台灣桃園龜山工業園區，目前在台灣桃園、新竹兩區共有九個生產基地。為因應業務規模的持續成長外，欣興在1999~2006年間向大陸與其他海外地區尋找適當的擴張機會，透過併購與新廠擴充，將製程相對成熟之印刷電路板與軟板陸續移往大陸，台灣則持續進行製程能力的轉型來服務高階市場。

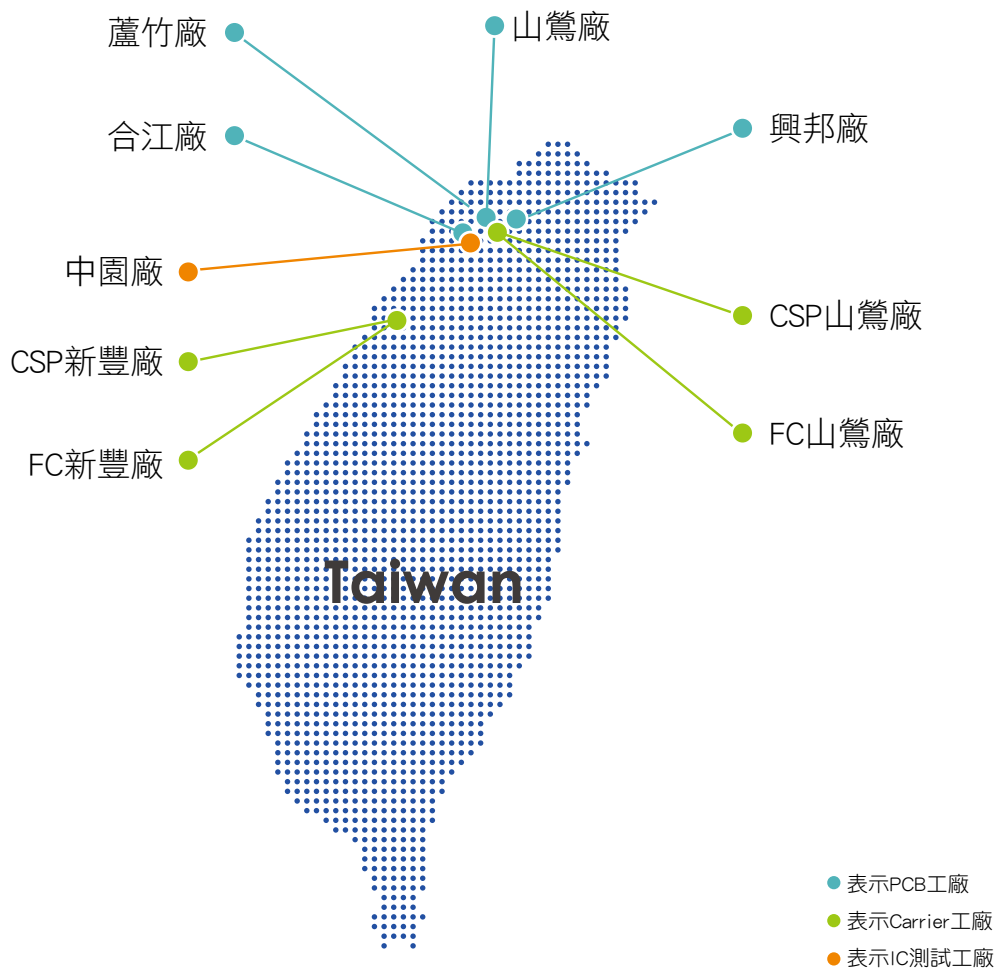
目前欣興在大陸華南深圳與華東昆山蘇州共有四個廠區，而為了迅速回應客戶的需求，在美洲、歐洲、亞洲各地設有業務分部和代表處。同時為因應全球客戶對新產品的量產需求，2011年欣興在桃園廠區成立研發(RD)大樓，預計在2012年開始量產部份高階產品，並同時在大陸昆山地區擴充HDI與軟板的產能。

欣興期望藉由產能整合並統合產銷規劃，進行兩岸產能擴充及分工，充份運用大陸優勢，就近服務當地客戶，提升全方位的產品服務，滿足客戶高、中、低階各種產品的需求。

除了佈局兩岸，欣興亦將經營觸角擴及至全球其他國家。2011年我們藉由投資德國PCB製造商RUWEL International GmbH，切入整體汽車與工業用PCB市場，並取得日本Clover Electronics Co., Ltd之75%股權，強化高階製程能力及持續進行子公司的資源整合，期望提供更多元的產品服務給全球客戶。

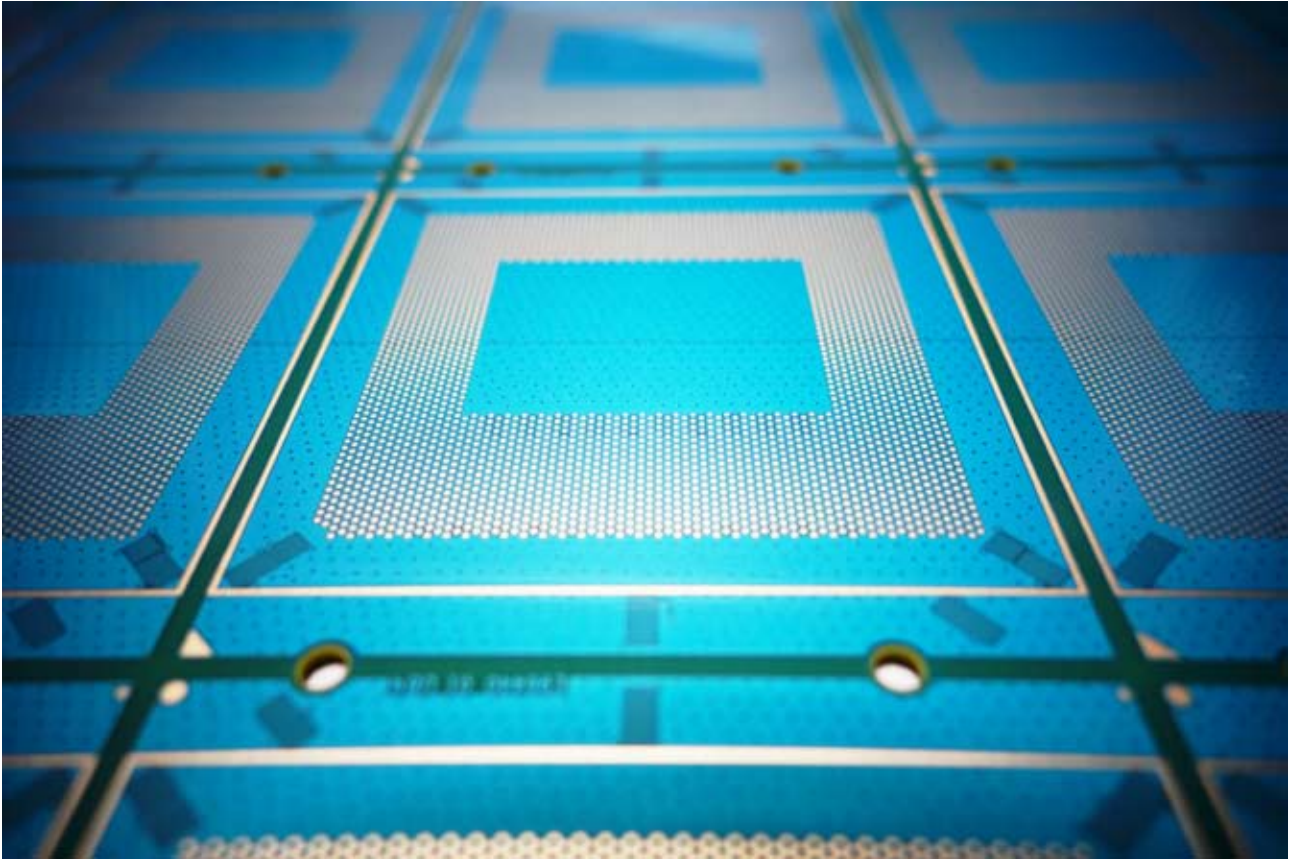
生產基地





主要產品與業務

我們秉持誠信，創新的原則，配合客戶的需求而不斷開發高速性能、綠色環保、品質信賴度以及低成本解決方案，欣興電子提供的不只是客戶訂購的產品，而是試著提供超越客戶期待的更多的服務及價值。



欣興主要係由印刷電路板、載板、與IC 測試三個事業處組成，主要產品及其用途為：

PCB 印刷電路板 事業處

包含傳統多層板、HDI板、軟板、軟硬複合板等產品生產，廣泛應用於手持式電子產品如手機、平板電腦、MP3等消費性電子產品以及通信設備、液晶顯示器、個人電腦及週邊設備、筆記型電腦…等主要零組件。

Carrier

載板 事業處

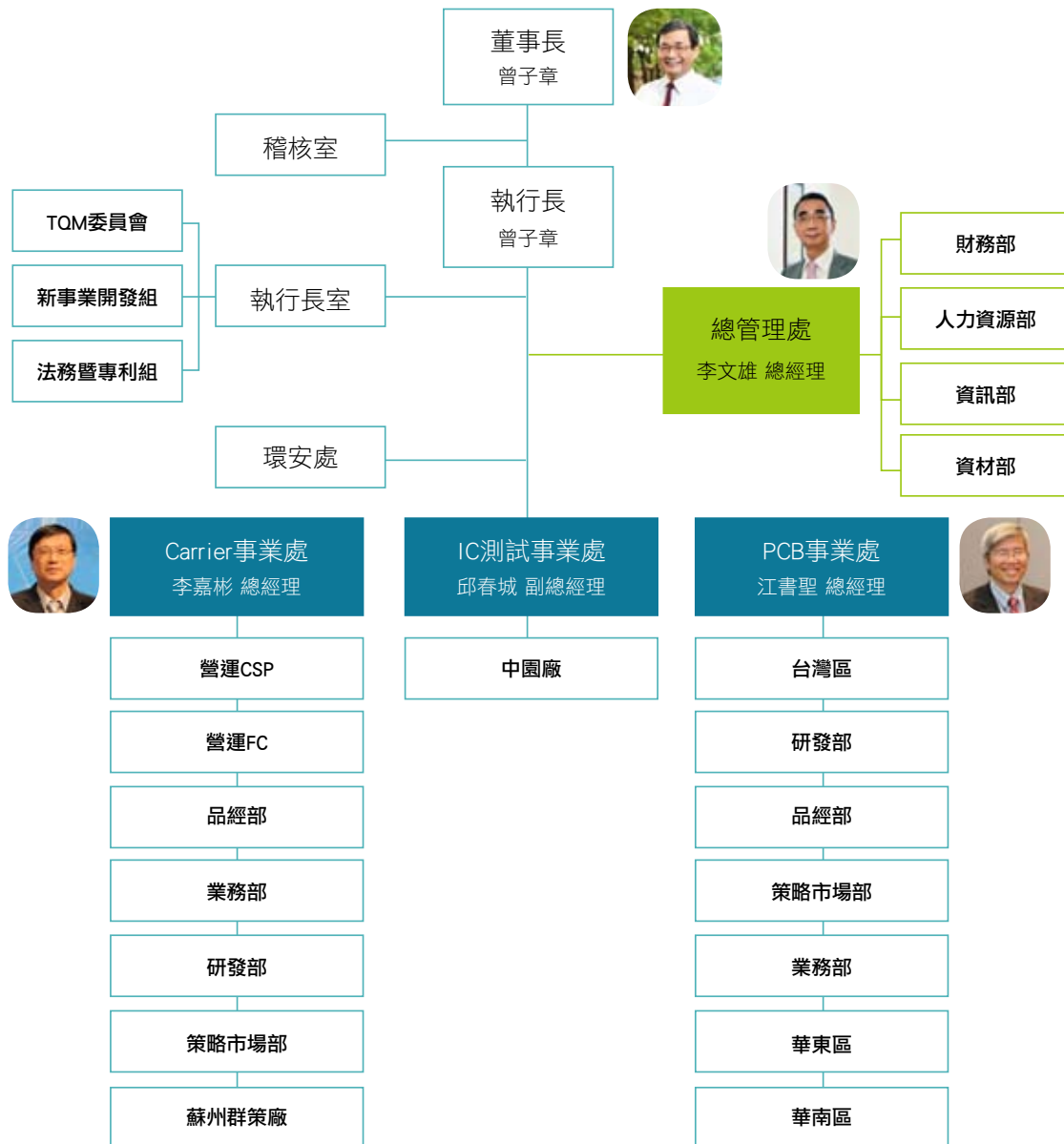
IC封裝之基本元件，包含打線封裝或是覆晶封裝製程所需之CSP、BGA等相關產品，主要應用為電腦、通訊、消費性電子等產品晶片之封裝。

IC Test

IC測試 事業處

從事IC產品測試、預燒等流程，篩選不良IC，提供封測後段之服務。

欣興組織圖



各部門職責

部門	主要職責
總管理處	負責集團資源整合協調事宜。
稽核室	負責檢查及評估公司內部控制制度，適時提供改進建議，確保制度能持續有效實施。
PCB事業處	負責PCB產品製造生產、銷售、客戶服務、技術整合、研發等相關事宜。
Carrier事業處	負責載板製造生產、銷售、客戶服務、技術整合、研發等相關事宜。
IC測試事業處	負責IC測試、預燒、銷售、客戶服務及IC設計研發等相關事宜。

願景與使命

隨著電子產品朝輕薄化、高速化與多功能化演進，PCB產品亦朝高密度、小孔徑、細線路與薄板化之方向發展。欣興除了持續滿足現有客戶的需求外，亦積極開發潛在市場客戶，藉由創新研發基礎實力，展現綠色環保精神，期望在高階HDI板、軟硬複合板、高階細線路CSP、超薄覆晶載板與埋入式被動元件等產品上，都能有更好的競爭能力。

欣興企業願景

1.

高附加價值、高品質、高生產力、注重創新與服務的世界一流高科技公司

2.

追求客戶、員工、股東的滿意及善盡社會責任



為因應充滿挑戰的經營環境，我們適切地規劃未來的長、中、短期發展計劃，承諾更積極運用企業資源，以及台灣優質人力，架接於履行社會責任的基礎上，透過創新綠色思維，發展高階產品並擴充高階產能，期能具體掌握高階產品市場的發展機會，達成公司的願景及使命。

欣興中期計畫

1

持續追求
世界領導地位

Unimicron

整合集團資源，強化跨部門的協同合作

強化研發創新，取得技術的領先

持續精實、改善，增進營運效益

培育關鍵製程人才，提升公司競爭力

落實安環目標展現，善盡社會責任

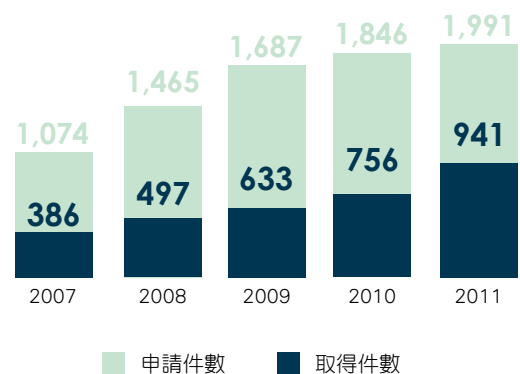
創新技術

欣興認為，持續累積及提升人力、設備、資金等研發資源條件，才能不斷強化及累積技術實力，深耕技術和創新，來滿足全球客戶的需求。對此，我們本著立足台灣，佈局全球的策略，將研發據點設於台灣桃園及新竹，除致力引進先進設備及網羅產業優秀研發人才外，另投入大量研發經費，目前欣興每年投入研發經費的約為當年度營業額2~3%。我們非常重視企業智慧財產權，對於業界既有技術均秉持高度尊重，砥礪工程與研發人員積極追求創新建立自有技術，及建立堅實的智慧財產權體系，期許成為業界之典範。

欣興專利數量與品質均領先業界，截至2011年為止，已申請專利1991件，共計取得941件專利權，在印刷電路板和載板技術上持續保持世界領先地位。



專利申請件數



為保證產品居於世界領先地位，我們在新產品研發過程中，與世界級材料及設備供應商保持密切合作，引進高功能材料與尖端設備。同時，我們也跟國內、外研究單位與學術界(如工研院、新加坡微電子研究院)合作，共同完成數項新產品與新技術的開發。在促進技術交流部份，欣興跟國內、外多所知名大學保持良好互動，並設立產業碩士專班，持續累積研發人才能量；在工業方面，我們與日本、美國同業技術合作，開發出符合市場脈動及客戶需求的創新產品，贏得客戶的滿意及信任。

我們持續致力於研發，同時也獲得來自政府在研發上的稅務減免、設備之投資抵減及獎勵，及產學合作計劃補助等協助，2011年受政府相關獎勵支援的總金額換算約為5億1,459萬元。

2011年來自政府獎勵補貼金額及項目

單位：千元

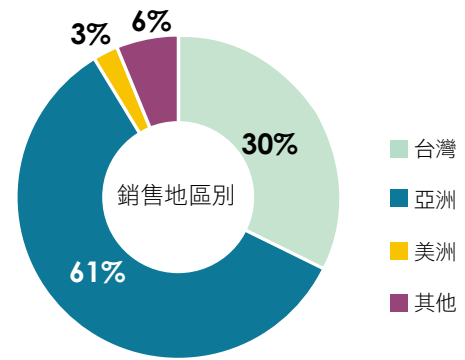
類別	依據	金額
研發	產業創新條例	19,978
設備	網際網路業製造業及技術服務業購置設備或技術適用投資抵減辦法	51,934
	新興重要策略性產業屬於製造業及技術服務業部分獎勵辦法	441,408
產學合作	新豐廠與中華大學共同合作向新竹科學工業園區管理局，申請「IC載板之高銅柱應用於Package-ON-Package構裝技術」之研發精進產學合作計劃補助。	1,275

註：上述資料僅為台灣欣興之預估數，將依法於2012年5月31日申報營利事業所得稅時，依實際申報數減免之。

2011年財務績效

欣興2011年合併營收達新台幣66,147百萬元，為歷年新高，合併淨損益為新台幣5,010百萬元，約佔全世界PCB產值約3.8%，為PCB產業營收排名全球第一大。將營收比重依據產品製程來區分，依次為載板40%、HDI32%、PCB21%、軟板6%以及其他1%。

營收依終端產品市場來區分，載板佔40%、通訊相關產品佔36%、消費性電子產品佔17%、電腦相關產品佔7%。產品主要內銷台灣30%、外銷亞洲61%、美洲3%與其他地區6%。



單位：千元

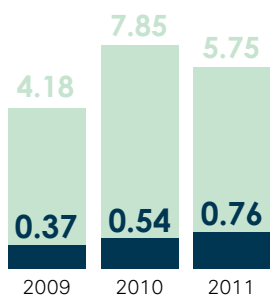
	2009年	2010年	2011年
營業收入	43,697,055	65,047,944	66,146,973
營業成本	36,671,561	53,259,996	55,705,648
營業毛利	7,025,494	11,787,948	10,441,325
營業費用	2,919,955	3,931,404	4,457,277
營業淨利	4,105,539	7,856,544	5,984,048
營業外收入及利益	802,735	913,232	1,324,113
營業外費用及損失	730,443	923,427	1,554,798
稅前利益	4,177,831	7,846,349	5,753,363
所得稅費用	372,888	537,121	762,620
本期淨利	3,639,005	7,116,434	5,009,957
總員工人數	17,939	20,557	21,919

註：為求表現整體績效，此表員工總數包含大陸廠區員工數

財務績效指標

稅前淨利與所得稅費用

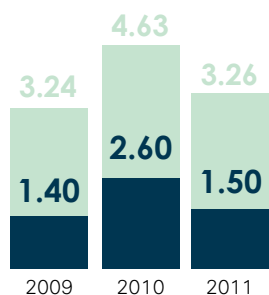
單位：十億



■ 稅前利益
■ 所得稅費用

每股盈餘與股利

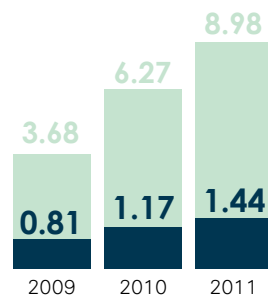
單位：元



■ 基本每股盈餘
■ 股票股利

資本支出與研發費

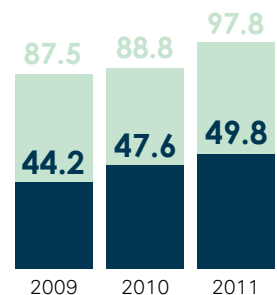
單位：十億



■ 資本支出
■ 研究費用

總資產與股東權益

單位：十億



■ 資產總計
■ 股東權益總計

註：1. 資料來源為公司查核後財務報告 2. 股價資訊參考證交所網站之交易資訊

獲獎事蹟



時間	獎項	頒發單位
2011年2月	百萬工時零災害證明	行政院勞委會
2011年3月	第一回創造就業貢獻獎	經濟部與行政院勞委會
2011年6月	第二回創造就業貢獻獎	經濟部與行政院勞委會
2011年7月	安全衛生改善暨工安投資績效傑出獎-新豐一廠	行政院勞委會
2011年7月	勞工安全衛生優良單位-園區分公司	科學工業園區管理局
2011年7月	勞工安全衛生優良單位-合江廠	行政院勞工委員會
2011年7月	勞工安全衛生優良單位-新豐廠	行政院勞工委員會
2011年8月	中華民國第20屆企業環保獎	行政院環保署
2011年8月	訓練品質評核系統(TTQS)銀牌獎	行政院勞委會職訓局
2011年8月	第八屆上市櫃公司資訊評鑑台灣A等	中華民國證券暨期貨市場發展基金會
2011年10月	安全衛生改善暨工安投資績效優等獎	行政院勞工委員會
2011年10月	安衛家族-領導群倫獎	桃園縣政府
2011年11月	2011年度健康職場自主認證職場	國民健康管理局
2011年11月	日本戴明應用獎	日本科學技術連盟JUSE

公司治理 與CSR管理

- 遵循高標準從業道德 20
- 風險管理 21
- 資訊安全管理 22
- 企業社會責任管理 23

欣興自成立以來，以下列六項準則為依循，具體導入及落實公司治理，包括：建置有效的公司、保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度。

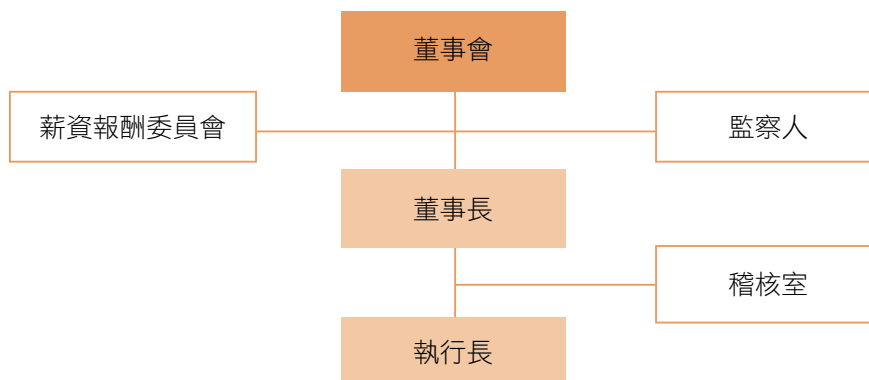




欣興董事會設有9席董事，其中包括3名獨立董事協助監督公司之運作及保護股東權益。董事會成員專業背景涵蓋經營管理、財務、理工、心理等領域；曾為國內原子能及真空學專家、心理學專家、上市公司財務長、科技產業經營者等，因董事會成員背景與專業多樣化，可從不同角度給予專業建議，對公司治理助益甚大。

董事會運作遵循「董事會議事規則」，每季至少召開一次董事會，詳細審核企業經營績效，並討論未來發展策略。目前欣興董事長為曾子章先生，同時擔任公司執行長職務，可使董事深入了解公司經營重要議題，亦可強化管理團隊之執行力。然董事皆秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，均秉持利益迴避原則予以迴避。各董事出席會議及進修情況，也會透過公開在公司年報中，供外部投資人與股東充分了解董事會年度運作成果。

公司治理架構



薪資報酬委員會

為協助董事會執行及評估整體薪酬、經理人報酬與福利政策，2011年8月欣興正式成立「薪資報酬委員會」，並規範每年至少召開兩次常會。目前欣興薪資報酬委員會共有三名委員，同時為求公正獨立，三位獨立董事均具有表決權。第一屆薪資報酬委員會在2011年12月召開，針對經理人及董事監察人之薪資進行說明及討論。

監察人制度

欣興董事會設有3席具多年財務稅務管理實務，並熟稔公司經營相關法律業務之監察人，任務包括了負責監督各項業務的執行、定期審視由稽核單位所出具之審查報告、適時提出各項建議並列席董事會，了解董事會運作情形。此外，為保障董事、監察人免於因執行職務，而遭受第三人訴訟所引發之個人責任及財務損失，自2003年起欣興開始為董事及監察人購買責任保險，確保監察人權益。

資訊透明

我們定期每季舉行法人說明會，在會中公佈並說明每季之合併財務數字、營運狀況、及未來展望，並將相關資料上傳至「公開資訊觀測站」供投資人參考；每年也參加各種投資會議，至海外地區直接拜訪外資投資人，維持面對面的溝通方式並聽取其對公司的策略建議。我們每年配合「證券暨期貨市場發展基金會」針對台灣上市櫃公司的資訊揭露進行評鑑，包含「相關法規遵循情形」、「預測性」、「時效性」、「年報」、「網站」等五大類資訊。我們連續八屆獲得「A級」的肯定。

此外，針對2013年開始適用的國際會計準則(IFRS)，我們也已成立專案小組負責推動，並訂定因應計畫與進度，並持續注意相關法規的修改及時程，確保揭露符合法規的要求。

內部稽核

為完整檢視及評估內控制度的有效性、衡量營運成果與效率、財報可靠性、以及相關法令的遵循狀況，我們在董事會內設置內部稽核機制，稽核主管列席董事會，定期向各監察人報告年度稽核結果，確保內控作業得以持續有效執行外，另針對公司及子公司各單位所負責業務的缺失之處，適時提供改善建議。

欣興內部稽核工作主要分為：1.控制環境、2.風險評估、3.控制作業、4.資訊及溝通、5.監督等五大架構，展開並涵括銷售、收款、採購、生產、薪工、融資、固定資產、投資、電腦及研發等九大交易循環所涉及的各项作業流程。內部稽核的執行，係視企業年度風險來擬定稽核計畫，包括例行性內部稽核、不定期內部稽核及專案稽核。

內稽人員依據當年度的稽核計畫，擬定查核程序進行實地查核，並於實地查核後，編寫工作底稿及撰寫查核報告，並就稽核結果與受查單位主管充分溝通，必要時取得受查單位的改進計畫及預計完成日期，進行追蹤改善行動，確保控制點能被有效執行。2011年欣興共進行50項稽核作業，項目如下表所示，針對缺失作業項目，我們都按季進行追蹤及複查，直至100%改善完成。

2011年內稽成果

稽核作業頻率(註)	稽核項目
1次 /月	從事衍生性商品交易
1次 /季	資金貸與 他人、為他人背書或提供保證之管理
1次 /年	1.關係人交易之管理 2.對子公司之監督與管理 3.董事會議事運作之管理 4.薪資報酬委員會運作之管理 5.防範內線交易之管理 6.適用國際會計準則之管理、會計專業判斷程序、會計政策與估計變動之流程等 7.資通安全檢查 8.銷售及收款循環 9.採購及付款循環及其他作業循環
2011缺失作業共計11項	按季作成追蹤報告直至改善為止：複查追蹤改善比率為100%



遵循高標準從業道德

為實現成為「世界級領導公司」的企業願景，欣興以人為出發點，視員工為重要資產，除了專業及技能，我們更重視從業人員的廉潔。對此，我們制定有「廉潔規定」與「員工從業道德守則及行為規範」，並對於親屬任用及往來廠商明訂規則。

我們以尊重人權、保護智慧財產、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商權益為執行重點，除要求全體員工遵守，每年亦會進行下述措施，確保機制能確實運行，避免侵犯股東及企業利益。

- 於新進人員訓練時講授「公司廉潔規定」，相關條款均納入聘雇契約書中。
- 每年9月進行「廉潔調查」及「員工及親屬在公司、往來廠商或競爭者投資任職狀況」調查，各單位工程師/管理師級以上人員皆須接受此調查。調查報告呈報總管理處總經理、執行長及董事長，並依據本辦法實施後續作業。2011年接受調查人數為2,170人，完成率100%。
- 經理級以上主管需每年簽署「員工廉潔守則遵循契約書」。
- 要求所有供應商簽署「商業道德遵循與社會責任切結書」，嚴守反賄賂及社會責任等相關規定，若經查屬實將自供應商名單中除名。

反托拉斯法訓練

面對國際化的經營環境，許多國家法律的規範，已然讓我們暴露在反托拉斯法的風險之中。而為避免公司員工因不諳反托斯法之規定而誤觸法網，我們自2010年起開始，每年舉辦「反托拉斯法」宣導課程，要求業務及高階主管務必參與。

2011年欣興應訓人數為116人，共有68人已參加反托拉斯法訓練，受訓率為58.6%。而為提升受訓率，我們規劃在2012年推動線上訓練課程，讓出差及海外廠區的員工也能以E-learning方式參與訓練，同時，我們也將反托拉斯相關規範亦制訂於從業道德守則條文中。

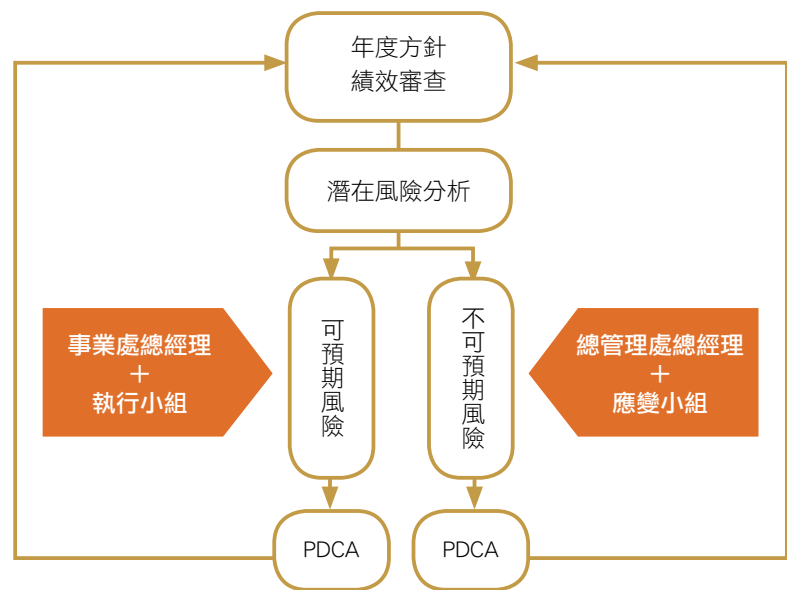


風險管理

欣興對風險管理範疇的掌握，包涵了所有廠區的活動與業務，主要目的是希望透過事先了解，並針對可能變化的因素及跡象（包括可預期及不可預期的風險），透過系統性的管理機制，保持警惕及持續監管，消除可能產生風險的因素。

針對可能發生的不確定風險項目，我們建構應變小組，事先規劃可採取的應變措施，透過風險訊息的溝通來增加透明度，平穩的去實現業務目標，維持企業的持續營運，提升欣興的企業價值。

欣興風險管理流程與機制



不確定因素	預防措施
單一客戶	●重要客戶與策略型客戶 ●Windows分析 ●產品概況管理
單一廠房	●多個廠房 ●多個地理位置
現金流	●長短期銀行借貸 ●資產投資管理 ●應收/應負帳款控制
單一供應商	●多個供應商 ●替代原物料 ●安全庫存量 ●Pull-in System ●暢通的溝通管道
天災	●環安政策 ●火災/地震演習 ●政府傳染病規範 ●訊息分享

為避免因突發或不可預料的意外事故或自然災害，影響營運狀況，造成財務負擔或引起其他風險，欣興運用保險方式來因應及迴避風險。

目前我們已向保險公司投保財產險、營運中斷險、安裝工程險、水險及火險。財產險及營運中斷險，在保單保險期間內，因突發而不可預料之意外事故所致之承保財產遭受毀損或滅失，皆可由保險公司負責後續之理賠。

至於因而引起之營業中斷，造成營收短少，保險公司的理賠責任以不超過中斷期間所減少之營業毛利扣除非持續費用後之餘額為原則。安裝工程險則為確保資本購案自交貨到安裝、驗收過程中之風險有足夠保障。水險為確保貨物運輸過程中發生問題、損害時，透過貨物運輸保險，達到危險轉移的目的，有求償理賠之管道，使損失降到最低，以保障運輸中財產的利益。

日本 3.11 震災供應鏈緊急應變機制

2011年3月11日本9級大地震的影響，災區供應商宣布暫停供貨，也不接受下單，震撼產業，供應鏈恐受到嚴重衝擊，公司即刻啟動緊急應變小組，由總管理處總經理擔任組長，制訂權責及展開相關工作，並與事業部總經理共同監督，提高與日本供應商互動會議頻率，持續引進日製原物料，確保營業額並積極認證第二供應商，透過內外部合作，降低日本地震造成原物料供應衝擊，並能如期出貨，滿足客戶訂單需求，順利度過此危機。

資訊安全管理

關於欣興的資安策略，係由資訊部門依據ISO 27001的原則制定相關標準書，包括資訊安全組織、訓練、管理、通報，以確保資訊環境的安全。為確保公司及客戶商業機密安全，欣興資訊安全管理的重點執行項目如下：

執行項目	重點簡介
人員安全管理 及教育訓練	新進人員於報到時簽署保密協定，並於新人訓練進行公司資安政策說明。
電腦系統安全管理	嚴格執行作業權限與帳號管理，確保系統存取控制安全，並加強電腦病毒及惡意軟體之防範
網路安全管理	內部網路與外部網路之連線存取均需透過防火牆之安全管控，並針對電子郵件及即時通訊軟體進行管制。
系統發展 及維護之安全管理	(1)應用系統軟體開發區分正式環境與測試環境，確保資料安全，並管制應用系統軟體版本 (2)要求委外廠商簽署保密協定，並遵守公司資訊安全管理規定。
資訊資產之安全管理	運用資安管理資訊平台，監控電腦軟硬體資產狀況，並管制非法軟硬體及移動式存儲裝置(如隨身碟)的使用。
電腦機房安全管理	落實人員進出管制及備援／備份作業之規劃與演練，避免突發狀況造成公司營運中斷。

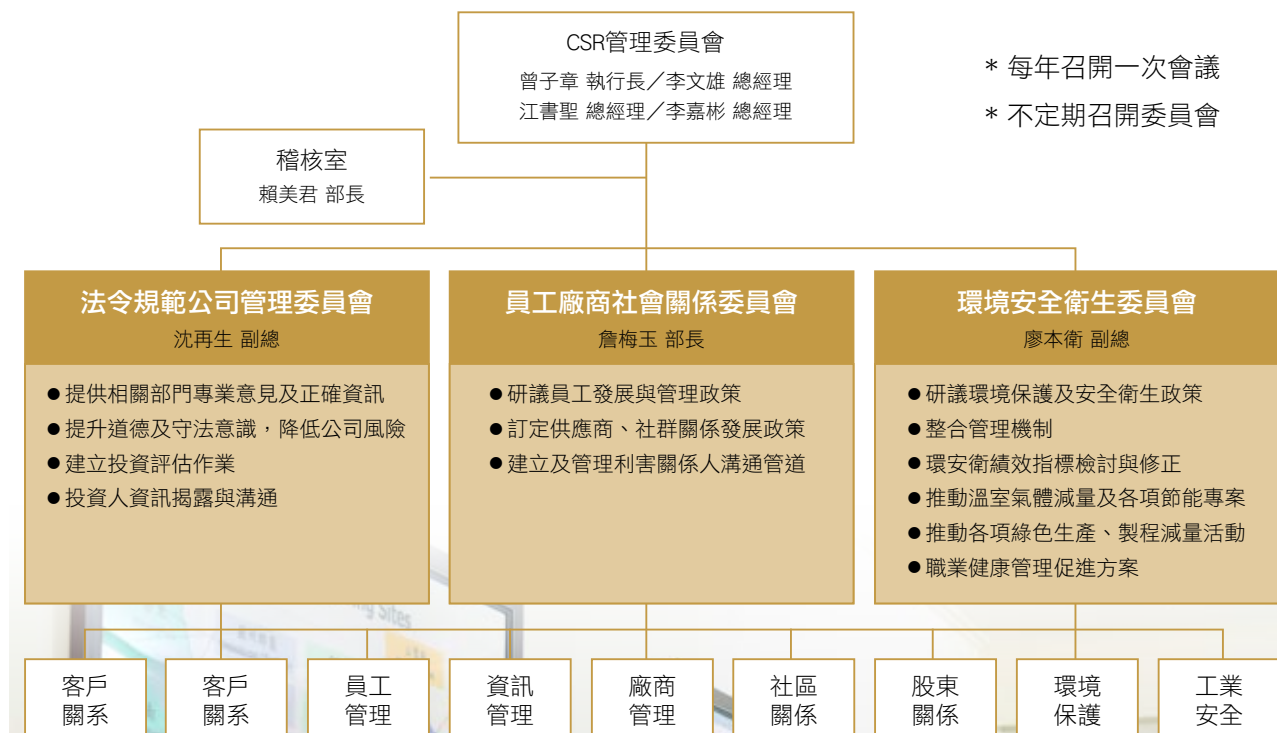
為因應公司及客戶各項電子資料傳輸與交換需求，最近將針對網路安全管理進行提昇規劃：

1. Secure File Transfer (FTP)：當傳輸大量檔案時候，需使用加密來保護檔案內容，導入FTPS作資料傳輸架構標準，以VeriSign Digital ID 國際公認加密標準進行資料傳輸加密。
2. 無線網路風險管控：無線網路資料傳輸以WEP(Wired Equivalent Privacy) 及WPA(Wi-Fi Protected Access) 加密並阻斷非法連線之無線基地台。

企業社會責任管理

欣興身為電路板（PCB）、載板（Carrier）產業的世界級供應商，面對人口結構的變化、城市化，氣候變化和全球化，這些永續發展的議題已然在改變全球供應鏈的遊戲規則，同時也影響我們的業務及日常作為。我們明白關心這些議題可能創造新的市場機會，但同時也存在著影響產業發展的重大風險，必須長期性、系統性的進行管理及考量。對此，我們在2010年10月正式成立「欣興企業社會責任管理委員會」，由經營階層擔任指導委員，高階主管負責各次委員會的運作。這對欣興而言是一個重要的里程碑，我們以降低影響為基礎思維，從而發展對重大社會責任議題的管理準則，讓我們能減少風險，跟利害相關人共同合作掌握發展的機會。

欣興企業社會責任管理委員會



CSR管理委員會 委員
總管理處 李文雄總經理



2011年關鍵CSR議題

欣興於CSR管理委員會下成立工作小組，推動企業社會責任相關工作。小組成員包括投資人關係、人力資源、環保暨安全衛生、資材、客戶服務等單位。

欣興之利害關係人包括員工、供應商、客戶、股東與投資人、政府機關、社區及非營利組織等。小組依據各單位工作相關性並參考相關產業之作法，鑑別出利害關係人。為了適切回應重要利害關係人的需求，我們採用AA1000 SES(V.2011)鑑別六大原則，按利害關係人之責任、影響力、親近度、依賴性、代表性及政策意涵，定義及判別欣興的利害關係人。並根據評分結果，定義出2011年欣興的「關鍵利害關係人」：員工、客戶、政府、股東與投資人。



利害關係人溝通途徑

股東、投資者	客戶	員工
<ul style="list-style-type: none"> ● 個人股東 <ol style="list-style-type: none"> 1. 年度股東大會 2. 每季法說會 3. 定期依規定發佈財務季報/年 4. 回覆電話或是電子郵件的詢問與需求 5. 重要訊息會揭露於公司對外網站 ● 法人股東 <ol style="list-style-type: none"> 1. 每季法說會 2. 定期參加海內外投資論壇 3. 不定期與投資機構會議與電話聯繫 4. 海外ROADSHOW ● 董事會 <ol style="list-style-type: none"> 1. 每季董事會 2. 稽核業務報告 3. 每年度內控聲明書 4. 薪酬委員會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶稽核 2. 各種業務會議 3. 客戶滿意度調查 4. 技術研討會 5. EICC/CSR稽核 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 直屬主管 2. 人力資源部專責人員 3. 公司網頁 4. 公司佈告欄 5. 員工意見信箱 6. 員工座談會/定期勞資座談會 7. 員工滿意度調查 8. 各廠部月會 9. 員工申訴管道 10. 職工福利委員會及各員工組成社團 11. 功能性委員會 12. 主題式活動 13. 訓練課程及政策宣導會議

溝通及互動部份，我們透過不同介面及管道與利害關係人溝通，了解他們對欣興的期許及需求，並仔細搜集及評估回饋意見，作為企業社會責任政策擬定與推動行動計畫的參考。另針對關鍵利害關係人關心的議題，除了指派相關單位作為服務窗口外，亦設置相對應的部門及管道，進行即時的溝通與回應。

2011年欣興關鍵CSR議題矩陣



在判別出關鍵利害關係人後，2011年我們藉由實體及網路問卷，進行了內、外部利害關係人關切議題的調查，定義出「2011年欣興關鍵CSR議題矩陣」，讓我們可以將行動及揭露的主軸及重心，將其所關心之議題納入日常工作及年度計劃中，部分議題則視需要由多單位共同合作。

利害關係人溝通途徑

政府及主管機關	供應商	地區社群
1. 公文 2. 回覆主管機關的詢問及補充說明 3. 依主管機關規定揭露重要訊息及提供相關報告 4. 印刷電路板協會 5. 電子電機公會 6. 金管會 7. 環保主管機關 8. 行政院勞委會	1. 供應商定期大會 2. 定期稽核、評比及輔導 3. 供應商申訴管道 4. 技術研討會 5. 專業水平展開 6. 供應商管理平台 7. 供應商教育訓練	1. 工業區管理局 2. 公司對外網頁 3. 對外事務單位 4. 公益活動

2011年CSR議題執行成果

面向	CSR議題	2011年目標	達成狀況
經濟面	公司治理	依據電子工業行為準則（簡稱EICC）規範 修訂辦法及改善工程	●
	客戶關係	客戶CSR稽核與輔導	●
	行為準則	執行CSR及從業道德 守則線上訓練	◐
	風險管理	供應商簽署企業 社會責任遵守承諾書	◐
		查核供應商執行 社會責任情形	◐
供應商參與EICC訓練	●		
社會面	勞資關係	增加員工健康 促進活動	●
	職業 安全衛生	執行環境安全 衛生教育訓練	●
	勞工人權	強化員工 意見表達機制	●
	社會參與	員工參與公益活動	◐
環境面	能、資源管理	專案推行減少碳排放量	●
		種植減碳數種	●
	污染防制	減少廢液、廢棄物產生量	●
		提升金屬回收量	●
	綠色營運	推動綠色採購	◐

成果與說明

- 建立內部CSR稽核制度
- 修訂供應商管理SOP
- 強化工時監控機制及系統
- 台灣區計有23家，大陸華南區計有4家，華東區計有9家客戶，透過書面及實地審查進行CSR稽核
- 台灣區共計7,707人受訓並完成測驗，2012年將推展至外籍員工及大陸廠區
- 共計169家供應商完成簽署，2012年將持續推展至全體供應商
- 6家策略性供應商完成自我評估，4家完成實地稽核
- 透過供應商大會及供應商管理平台，計有459家參與
- 視障人員按摩服務參與員工212人，總計時數985.5小時
- 健康體重管理活動共計246人參與，減重302公斤
- 新進員工施予3小時訓練，2011年總計1,761人參訓
- 依法及年度計畫進行環境及安全類課程，共計1,459人完成訓練
- 修訂申訴暨性騷擾處理辦法，增訂匿名申訴機制
- 年度員工滿意度大調查參與度達58%(1,167人，增加9%)，滿意度為75.6(提升4.2%)
- 員工透過各種管道提出之建議及問題共計395件
- 日本震災公司捐款日幣一千萬元，員工捐款新台幣3,417,668元
- 年度捐血共計303袋
- 捐贈桃園縣龜山鄉自組三級棒球系統計劃(壽山高中棒球隊)，球隊經費及獎學金5年180萬，每年36萬。
- 專案整體減碳約11,400公噸/年
- 各廠區及供應商協力完成種植10,030棵樟樹，並持續追蹤成長情形
- 較前年度減少廢棄物產生量232公噸/年
- 較前年度提升銅回收量99公噸/年
- 發布綠色採購及禁止使用衝突金屬

環境永續

欣興在2007年正式將環境永續發展策略納入管理體系，便於我們能夠準確掌握持續變化的環境議題，諸如能源與氣候變遷、提升資源效率及抑止污染物排放等議題，期望我們的環境永續承諾，都能夠內化到平日的業務活動中，減少生產活動對環境造成的衝擊，真正對社會的發展及生活品質的提升作出貢獻，贏得社會的信任和永續的發展。

- 環境永續組織 30
- 環安衛政策 30
- 環境管理系統 31
- 能源與氣候變遷 32
- 污染防制 37
- 內部環保行動 42
- 環境會計 44
- 職業安全衛生 45
- 降低原物料的環境衝擊 48

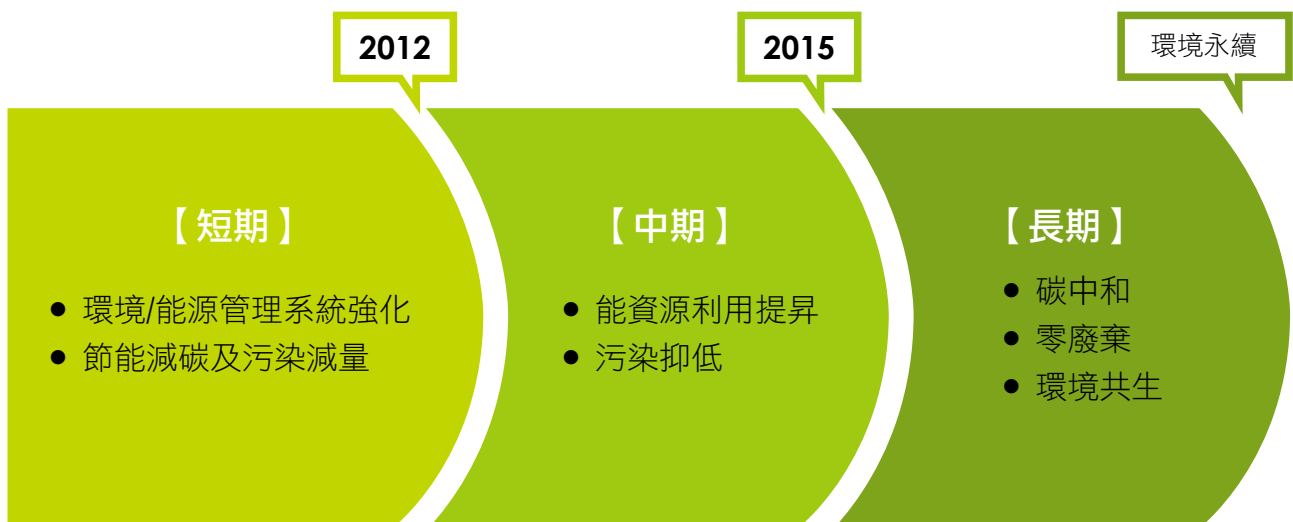
2011年環境永續目標與成果





為適切規劃環境永續友善專案，我們訂定了「欣興中、長期環境永續目標」，作為各項行動方案的依據，並按此訂定2011年環境面目標。欣興期望從完善環境、能源管理系統開始，逐步朝低污染、高能源使用效率的目標前進，期能達成與環境共生，零環境污染的環境永續發展目標。

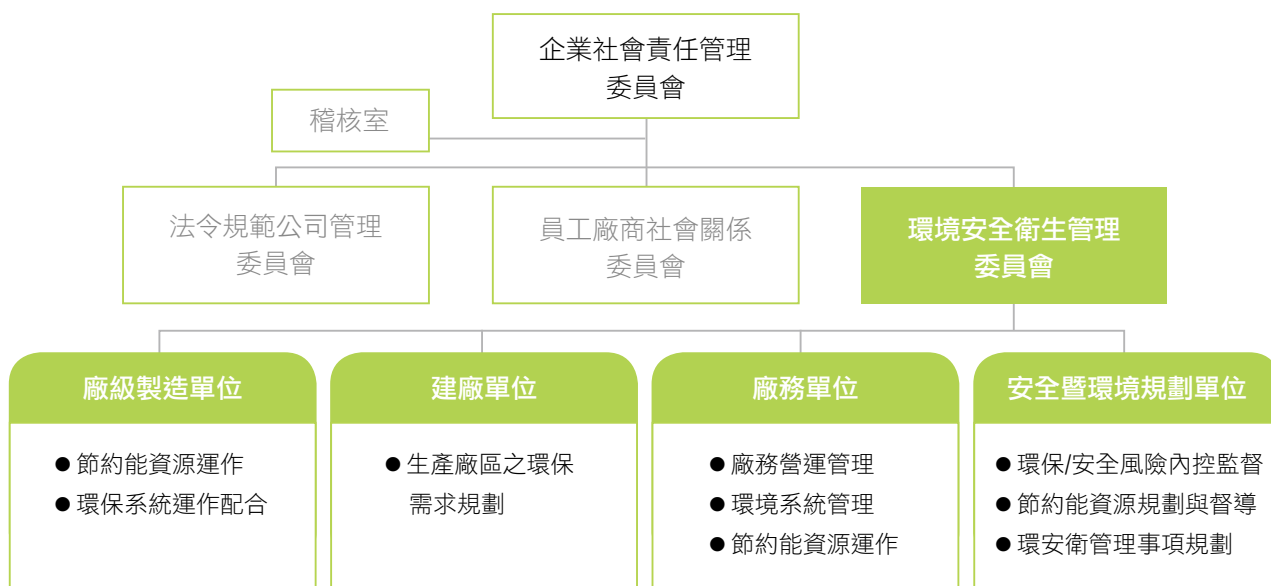
欣興中、長期環境永續目標



環境永續組織

在欣興，環境永續事務是由執行長所帶領的「企業社會責任管理委員會」，底下設置之「環境安全衛生管理委員會」來訂定基本政策，並依據各單位職掌，分別設置廠務、安全暨環境規劃及建廠單位。期望透過堅實的管理機制，讓所有的員工，無論是在行政面及運轉面，都能透過PDCA的循環，確實履行各項環境永續友善行動。

欣興環境永續推動組織架構及職掌



環安衛政策

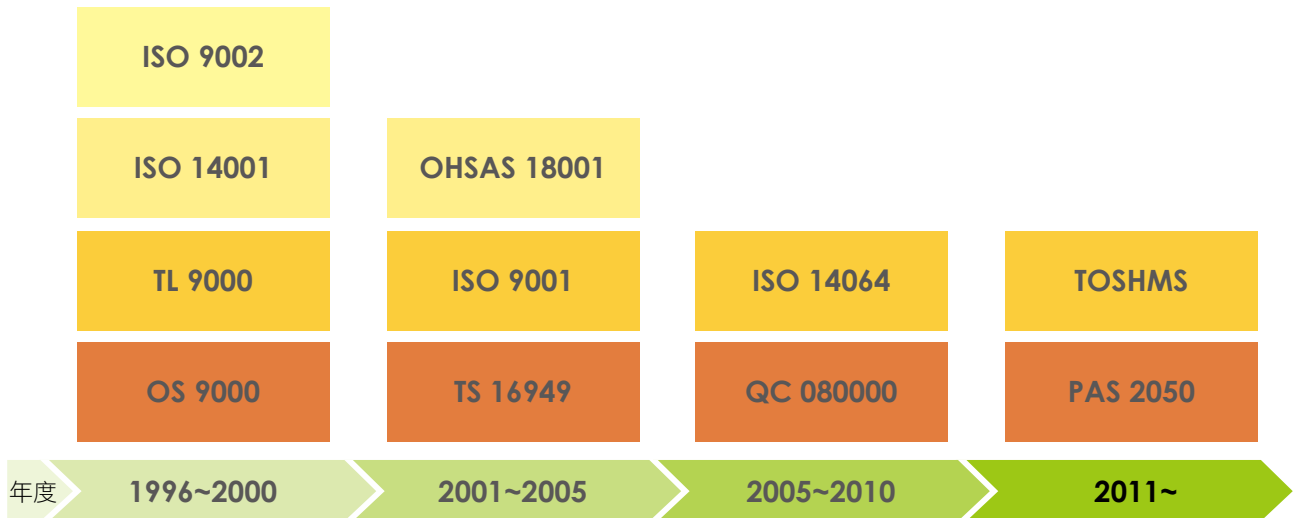
我們承諾響應各種綠色環保行動、愛惜資源，對內營造安適工作環境，做好各項污染預防措施，並深植環安衛文化，以「環境永續發展」為長期目標，制定以下環安衛政策。

1. 遵行法令、客戶及其他相關要求，營造安適工作環境。
2. 教育並宣導全體員工及利害相關者，珍惜自然資源及工安零缺失是大家的責任。
3. 員工有足夠時間及充份資源參與環境、安全衛生管理系統之運作，以達到全員參與及諮詢之目的。
4. 做好持續改善、預防污染、傷害、不健康因素產生，以減少風險控制之成本。
5. 自願對溫室氣體盤查、控管與減量故推動減量、回收、再利用。
6. 建立、維持環境/職安衛管理系統組織及運行制度，以提高環/安衛績效。
7. 向社會大眾公開。

環境管理系統

為了履行欣興對環境永續的承諾，我們設置了權責清楚、執行力強的環境管理體系。自1990年建廠以來，即對生產活動可能造成之環境衝擊及風險做了詳盡的考慮和設計，為了讓環境管理內化到日常營運活動中，透過標準化來降低執行風險，自1998年就開始導入並取得ISO 14001驗證，每年進行管理審查及外部稽核，確認系統執行狀況，獲得廣大客戶的信賴。

管理系統驗證期程



能源與氣候變遷

1997年各國簽定京都議訂書後，已確定溫室氣體排放所可能引發的氣候變遷及衝擊，正式成為全球國家及企業必須共同面臨的重要議題。再加上近年來台灣出現各種非常態的氣候狀況，讓欣興更深切體會及了解，因能源使用所產生的溫室氣體排放，長期將對全球氣候變遷、環境及生態產生重大的衝擊及影響。

基於上述理念，及欣興對環境永續的承諾，我們協同公司內部及供應鏈夥伴，配合全球供應鏈客戶的需求，積極推動各項能、資源的盤查、管理，並展開各項減量行動。2010年我們應印刷電路板協會（TPCA）邀請，協助建立印刷電路板產業的產品碳足跡規則(Product Category Rules ,PCR)，為產業的減碳貢獻心力。

2009年我們以山鶯廠及新豐廠區為盤查示範廠區，推動全面性溫室氣體盤查計畫，並以2010年為減量基準年，並在「節能減碳委員會」的有效監管下，執行各相關部門的節能減碳方案，與辦公室環保行動，從大到小，從製程到廠區，讓節能減碳策略成為欣興的全員行動。

欣興2011年的溫室氣體總排放量為439,235.89 t-CO₂e，高於2010年的400,301.76 t-CO₂e，主要為蘆竹二廠建廠投入生產營運。根據盤查及查證結果顯示，外購電力是我們最主要的溫室氣體排放來源，因此我們具體的溫室氣體減量策略主要是以用電管理、減少用電量為核心方針執行。

欣興參與推動產業產品碳足跡計算準則

2010年欣興應台灣印刷電路板協會（TPCA）邀請，協助建立印刷電路板產品碳足跡規則，於2010年10月成立產品碳足跡推動小組，以進行產品碳足跡建制計畫。

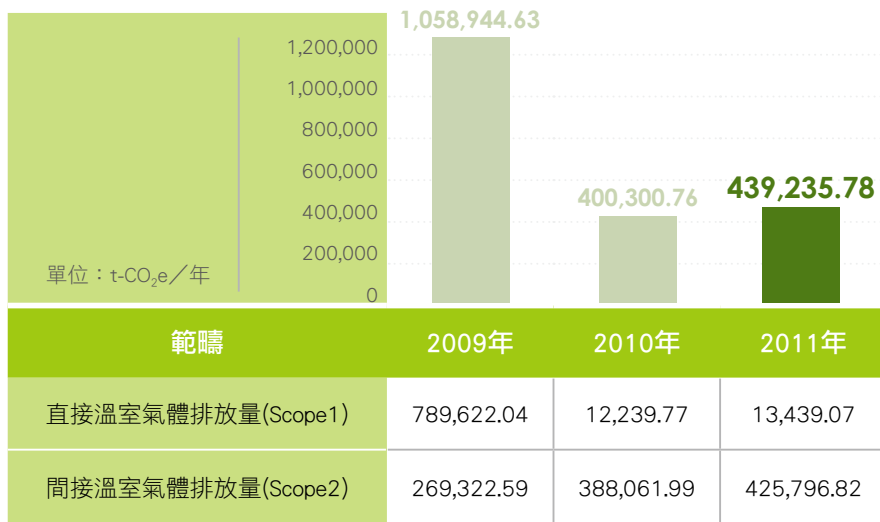
2011年3月通過碳足跡認證，符合PAS2050標準。計算結果為盤查標的產品每片全程生命週期之碳排放量為每單位186.44公斤CO₂e。

除了參與國內產業計算準則的訂定，我們也與客戶合作，進行產品碳足跡調查，共有五項料號，獲得國際客戶的肯定與認可。

2011年欣興溫室氣體排放與能源使用狀況

2011年因受到全球景氣影響產品出貨增加，同時新增蘆竹二廠，故在溫室氣體及各項生態效益比率未能有明顯提升，未來我們將持續推動節能行動，減少溫室氣體排放。

溫室氣體排放



註：溫室氣體包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFC_s)、全氟碳化物(PFC_s)、六氟化硫(SF₆)等6種。



其他溫室氣體排放

其它溫室氣體排放	2009年	2010年	2011年
甲烷CH ₄ 排放量 (t)	1,065.18	729.26	829.44
氧化亞氮N ₂ O排放量 (t)	1,820.76	22.01	23.58
氫氟碳化物HFC _s 排放量 (t)	199.90	1,532.56	1,559.20
六氧化硫SF ₆ 排放量 (kg)	147.39	0	0

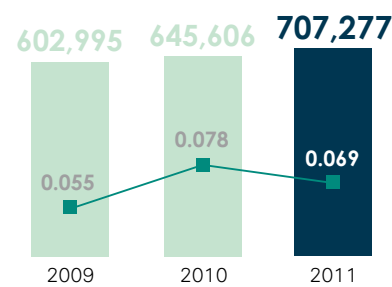
註1：2009年範圍涵蓋山鶯廠、新竹廠區

註2：2010、2011年含山鶯廠、蘆竹廠、合江廠、興邦廠、新竹廠區

註2：2009年僅山鶯廠排放六氧化硫SF₆，2010年起不再排放，故數據為零

電力使用量

定量指標	2009	2010	2011
電力使用量 (千度)	602,995	645,606	707,277
當年度營業額 (百萬)	33,131	50,124	49,081
生態效益比率	0.055	0.078	0.069

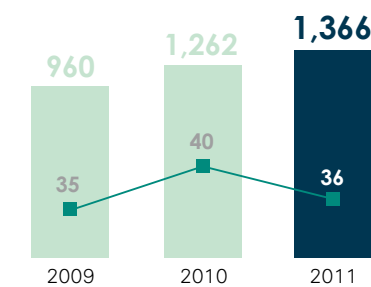


註1：2009至2011年用電量增加，主要為2009-2010年興邦廠擴建、2010-2011年蘆竹廠區建廠影響

註2：生態效率比率=年度營收/用電量

柴油使用量

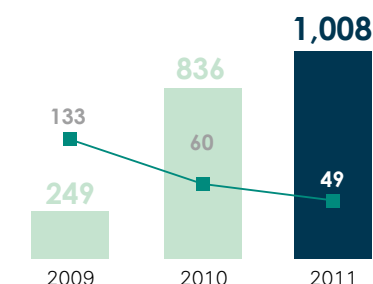
定量指標	2009	2010	2011
柴油使用量 (公秉)	960	1,262	1,366
生態效益比率	35	40	36



註1：生態效率比率=年度營收/柴油使用量

重油使用量

定量指標	2009	2010	2011
重油使用量 (公秉)	249	836	1,008
生態效益比率	133	60	49

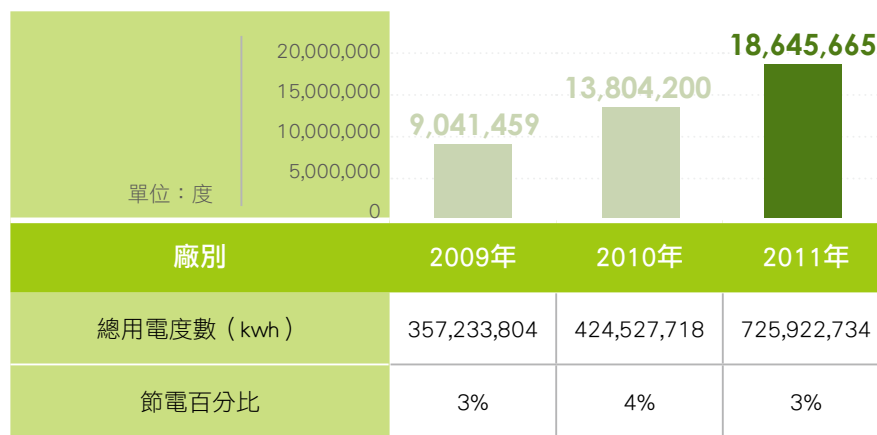


註1：生態效率比率=年度營收/重油使用量

節能行動

由於台灣99%能源均須依賴進口，近年在國際燃料價格節節上漲的帶動下，可以預期台灣能源（油、電）價格亦將逐步增加。欣興認為，能源的節約不但有助減緩溫室效應，更可有效提升生產效率，降低成本支出。也因此，我們積極推動各廠區展開節能行動，除了整合各廠，採取空壓管路串聯、電力相互支援來降低能源使用外，另推動無塵室溫濕度調整專案，於2011年新增銅電解機使用太陽能發電、廢氣發電、無塵室最佳化並結合各廠設備展開節能專案，提升能源利用率。

能源使用及節能比例



註：2009年及2010年因合併初期廠務系統整合中，故該年份數據不包含新竹廠區。

2011年我們針對冷凍空調、製程改善、提升設備能源效率等面向著手，推動了24件節能專案，總計節省了504萬度的電力使用，並積極推動LED燈具更換，於2011年完成約5%。

節能面向	專案數	節省度數/年	CO ₂ 減少量(kg)
冷凍空調	6	767,003	469,405
製程改善	14	2,371,212	1,451,219
提升設備能源效率	4	1,907,389	1,167,322
總計	24	5,045,664	3,087,946

提升空壓機運轉效率

空壓系統用電量為公用設施耗電量較大之設備，以增加空壓系統穩定度及提升空壓機運轉效率，來節省空壓主機耗電量。藉由分析空壓機效率及耗能因素進行改善，每年有效節省947,880度電，佔總節能效益之19%。

節水行動

我們對水資源是以「減量、回收、再利用」為主要思考，目前用水來源主要為自來水，部份來自於地下水，在各項節水措施的推動下，對地下水依賴比例逐年降低。2011年我們推動7件節水專案，共計節省303,633噸水的耗用。

用水量

項目	單位	2009	2010	2011
自來水使用量	噸/年	2,043,664	3,008,575	8,753,148
減量/回收/再利用水的總量	噸/年	180,868	111,923	303,633
減量/回收/再利用水量占用水總量比例	%	8.85%	3.72%	3.47%
生態效益比率	年度營收/用水量	0.016	0.017	0.006

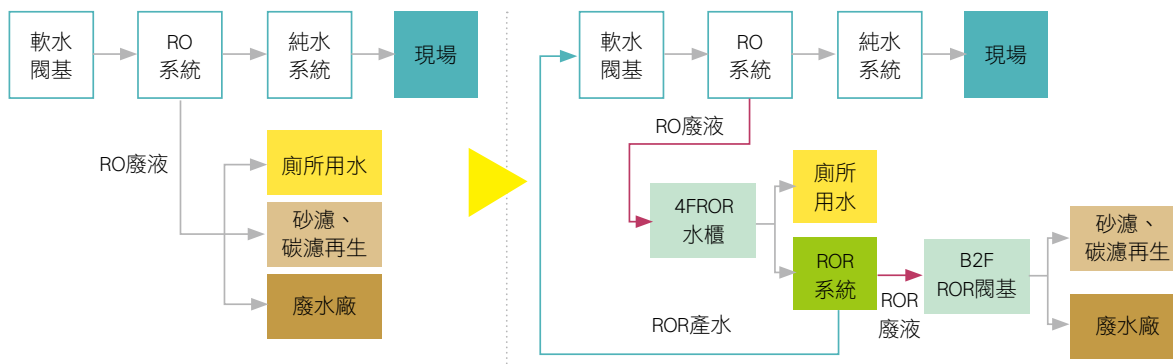
註：2009年及2010年因合併初期廠務系統整合中，故該年份數據不包含新竹廠區。

RO水回收

欣興純水系統中，因處理RO水，每週約衍生出3,500噸RO濃縮水(廢水)，為有效再利用RO廢水，我們透過回收系統，將原排放至廢水廠之RO濃縮水再製成可回製程使用之水，此專案回收總量為76,650噸。

RO廢水實施策略

改善前	改善後
導電度太高易造成RO膜管生長微生物；導致產水量減少	加裝導電度計；以監測水質
確保RO廢液回收水質，濁度過高易使前置濾心阻塞	將RO儲槽增設蓋板；以防異物掉入。



污染防制

欣興除了遵守法令，設置各項污染防制設備外，對於污染的防制思維，我們在廠房規劃先期，就對生產活動可能造成的環境衝擊及工作風險，進行詳盡的考慮及設計。在完成各種評估後，除了在硬體上，諸如廢水處理系統、空污防制設備、中央供藥系統，及製程線上回收處理設備等進行投資外，更致力於建立各項標準作業程序，減少因操作所產生的人為誤差，所造成的環境不當影響。

污染防制藍圖

2010年欣興規劃了10年污染減量藍圖，並據此推動各項污染防制計畫與行動。我們的污染防制措施係採用衛星式建構，利用管線收集後，在廠務設備處理，並設置部分現地處理設備，對高風險氣體，在製程現場就進行降溫及水洗，先將濃度降低後，再進行其他防制設施的處理。

	2010前	2011-2012	2013-2015	2016-2020
目標	1.零污染性罰單	1.零罰單 2.COD減量20% 3.重金屬(Ni Cu)減量20% 4.氨氮監測 5.在線監測 6.生物中心水平展開 7.廢棄物提升	1.零罰單 2.重金屬(Ni Cu)減量40% 3.原物料及廢棄物產生平衡 4.廢液零委外	1.零罰單 2.零廢棄 3.零委外 4.廢棄物、廢液處理輔導及分享單位
案例	1.電解銅(SPS化學銅)回收 2.山鶯廠生物中心	1.Ni金屬回收設備 2.Cu pH在線監測傳至手機訊號 3.廢水生物處理 4.鈰專案提升 5.尿素板回收 6.新增銅廢液導入電解銅 7.電解銅設備與太陽能結合 8.廢液製程調查 9.新增隔音牆	1.原物料與廢棄物產生平衡系統 2.重新屬濃縮設備 3.膨鬆劑處理技術建立 4.5530藥液處理技術	

管控與監測

- 1.環工單位每日自主檢測及監測空污及廢水設施，並自設小型實驗室，可進行廢水研究/分析暨改善。
- 2.環工單位依規定每三個月委外檢測一次水質，空氣污染物依法規規定時限每5年委外定期檢測乙次。
- 3.廢水分流處理將廠內各製程產生之廢液做適當的處置，並指派訓練合格專人負責操作與管理，以符合放流水標準。

空污防制

欣興除基本空氣污染防制設施設置外，更積極致力於各項研發，提升空氣污染防制效率並申請專利，例如：

- 藉由新設計的改善來延長及增加廢氣與洗滌層的接觸時間和面積，以增加廢氣處理之去除效率。
- 於廢氣入口端加裝一高壓細霧噴嘴並增加多層篩板，可改善現有旋風式洗滌塔集塵效益並有助於產業推行綠化。
- 結合旋風式集塵機與洗滌塔取代濾袋粉塵清洗可降低噪音並可節省建置空間，並有助於產業的綠化。

空污防制成果	單位	2009年	2010年	2011年
氮氧化物(NOx)排放量	公斤/年	2,429.98	7,634.15	15,478.5
硫氧化物(SOx)排放量	公斤/年	1,149.65	4,432.31	8,504.02
揮發性有機物(VOC)排放量	公斤/年	226.02	0	0

廢水處理

欣興的廢水管理遵守環保署對印刷電路板行業放流水的排放規定，進行廢水的排放，排放水體皆屬丙級水體。而在廢水處理方面，我們採用化學混凝法、廢水分流回等方法，降低廢水化學需氧量(COD)及重金屬。為降低廢水污染環境可能性、化學混凝中化學物品使用量及提昇廢水排放品質管控，我們在2009年規劃耗資1億5千萬建立生物處理中心，以降低廢水污染排放總量。

未來不僅符合法規規定，我們更積極思考如何超越。為了更有效將各種環境衝擊減弱，因應符合未來環保標準，我們規劃以效率更好的設備，階段性的取代或加入目前的系統，如化學銅處理系統、生物處理中心的設置……等，有效提升污水防制成效。



生物處理中心

生物處理方法最主要包含好氧及厭氧，並需要考量廢水濃度、最終產物及安全。為有效達到環境保護及降低環境負荷，我們選擇以生物處理方式來降低廢水化學需氧量濃度(COD值)。2010年我們建構了樓高四層的生物處理中心，各樓層規劃為B1調節槽，1F廢棄物暫存區，2F實驗室、放流暫存槽、砂濾桶、放流槽、污泥濃縮槽、反洗緊急暫存槽，3F機房，4F生物槽等。在生物處理中心正試運轉後，截至2011年底為止，放流水的COD、銅離子排放值皆優於放流標準值50%以上。



生物監測指標

為了展現欣興廢水處理後的放流水，排放標準優於法令的規劃，2011年我們在生物處理中心放流槽前，設置了生物監測指標，以玉如意魚種為生物指標，並於上方設置水質監測數據表，即時展示放流水處理狀況。



廢棄物管理

欣興對於廢棄物的管理思維，是以「質量平衡」為重要的遵循原則，將事業廢棄物細分成126項，其中可再利用廢棄物為115項，數量為29,603公噸。

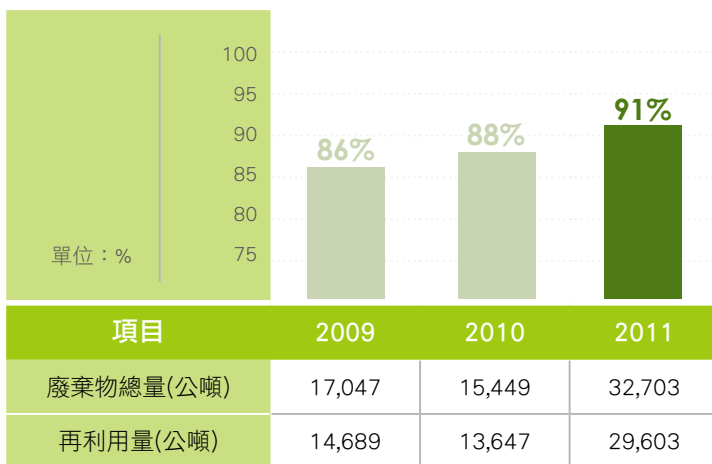
我們在2011年推行了5項減少廢棄物專案行動，包括了一般垃圾減量、鈹及銅的回收等，2011年我們的再利用比例，已從2009年的86%提升至91%，成效卓越。

欣興廢棄物管理狀況分析

說明	分類	處理方式	單位	2009	2010	2011
一般廢棄物： 環保署申報代碼 為D、E、R類	再利用	非以焚化及 掩埋處理者	噸/年	8,014	8,188	18,274
	不可再利用	以焚化及 掩埋處理者	噸/年	2,358	1,802	2,879
小計				10,372	9,990	21,153
有害廢棄物： 環保署申報代碼 為A、B、C類	再利用	非以焚化及 掩埋處理者	噸/年	6,675	5,459	11,329
	不可再利用	以焚化及 掩埋處理者	噸/年	-	-	221
小計				6,675	5,459	11,550
廢棄物總計				17,047	15,449	32,703

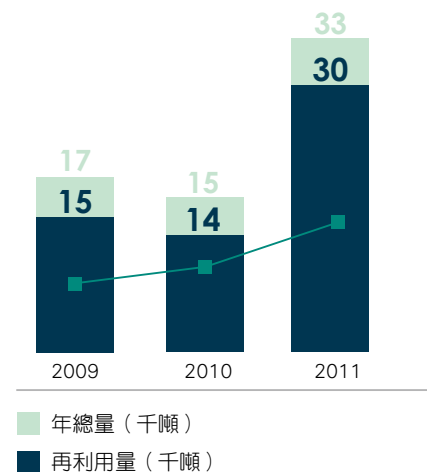
註：2009-2010數據範圍為桃園區，2011年為桃園區+新竹區。

再利用數量及比例逐年升高



註：再利用率=再利用率/廢棄物總量*100%

廢棄物再利用趨勢圖



■ 年總量 (千噸)
■ 再利用率 (千噸)

不可再利用一般廢棄物減量－桃園區

2010年欣興推動「放對位置就是資源」廢棄物分類行動，並於2011年推動不可再利用一般廢棄物減量，包含一般事業廢棄物及員工生活廢棄物產生量。

一般事業廢棄物

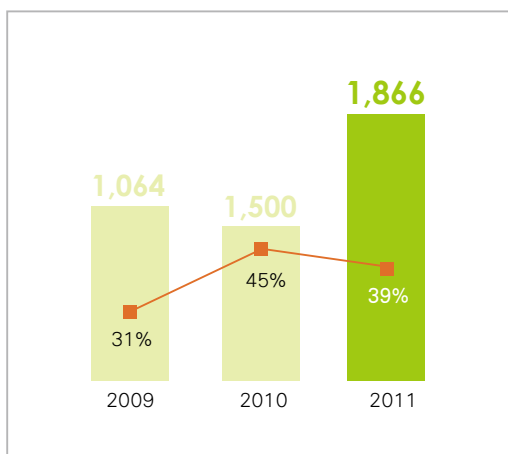
改善前	改善後
製造不清楚單位內產生廢棄物之正確歸類	<ul style="list-style-type: none"> 依生產流程為單位進行盤查並製作分類表。 各單位進行教育訓練。
未進行管制	<ul style="list-style-type: none"> 開放式儲坑改為貨櫃子車並上鎖。 定時開放、於推動初期逐袋檢查並不符合退回。 獎勵分類活動，減少成本支出依比例發給各廠為獎金。

員工生活廢棄物

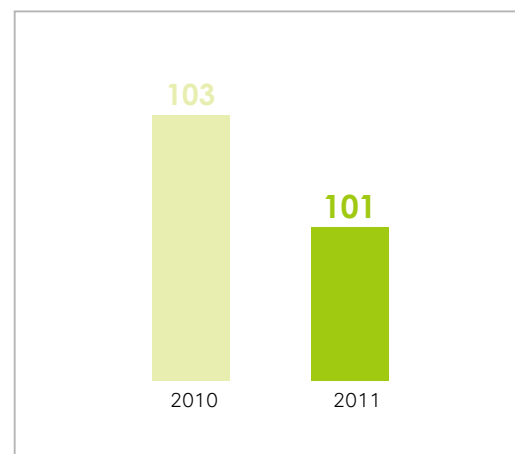
改善前	改善後
一般垃圾分類定義未制定	<ul style="list-style-type: none"> 定義一般垃圾及資收類分類標準，垃圾分四類，標示統一化
生活廢棄物垃圾桶位置無標準分類圖示且無管理單位	<ul style="list-style-type: none"> 生活廢棄物垃圾桶分類標示圖面確認。 擺放位置管制/編號，並明定管理單位及權責，開立環保異常單。

效益

- **一般事業廢棄物**：2009年資源回收量佔不可再利用一般廢棄物總量31%，2011年提升為39%。



- **員工生活廢棄物**：2010年每人每年產生103公斤，2011年下降為2011年每人每年101公斤，約減少13噸。



內部環保行動

我們相信環保行動需由內而外擴展開來，因此我們特別重視內部員工環保教育訓練，新人環保教育訓練2011年達成百分比為100%。

無紙化

我們致力減少使用紙張，積極推行無紙化，2010年度已建置6套E化系統，為減少紙張而努力，2011年度更新增銷貨退回(折讓)簽呈系統化e化系統。

措施	節省紙張(張數)	
	2010年	2011年
電子報價系統	900	2,250
客戶資料建立微信 & 信用額度之電子會簽	530	590
合約電子會簽	1,407	583
電子傳真	864	900
簽呈掃描存檔	3,010	5,760
RMA 電子會簽流程	3,600	6,300
銷貨退回(折讓)簽呈系統化	0	3,240
總計	10,311	19,623





• 植樹活動

推動共乘

為減少溫室氣體排放，並提供員工便利的交通服務，我們推行出差共乘機制，在桃園及新竹地區共配備七輛公司交通車，主要往返造橋、峨眉、桃園等地。2011年乘坐人員約400人，因共乘機制減少的溫室氣體排放量，以山鶯廠區為例，共節省6,480公升*汽油。

* 推估節省趟數60趟 × 90km × 12月 × 0.1 L / km = 6,480 L



鼓勵共乘，建置遠端查詢操作系統，以降低移動碳排放，自2011年度起，鼓勵同仁協調出差或開會時間，力行多人共乘，以降低出差所產生之碳排放量；此外，利用建置遠端查詢系統，不必回到辦公室就可查詢需要的資料，減少用油量達960公升*。

* 推估節省趟數80趟 × 10km × 12月 × 0.1 L / km = 960 L



植樹活動

為提倡節能減碳，我們連續兩年發起公司內部種植減碳樹種活動，2010年種植茄冬樹，2011年種植樟樹，兩種皆由種籽開始培育，培育地點包含台灣各廠區。我們並將培育之幼苗轉移至供應商，邀請供應商一同響應。截至目前為止共種植23,733棵。

年度	植樹目標數量	實際達成	植樹樹種	作法
2010年	10,000	13,703	茄冬樹	各廠區設置種植區
2011年	10,000	10,030	樟樹	以廠區為單位發予種子，全員動員工同餐與樹苗種植及維護

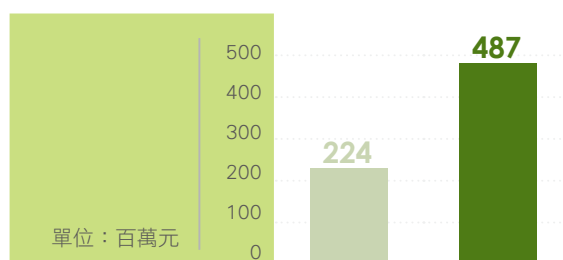
環境會計

2011年採用行政院環保署訂定之環境會計指引為範疇，訂定公司環境會計編碼，共分為營運成本、管理成本、研究開發成本、損失及補救成本、社會活動成本、上下游關聯成本，共六類。

利用環境環保會計資訊，作為經營環境決策之參考依據，並有計畫性透過環境會計資料分析各項成本與效益之關連性，且了解公司投資環境各項分佈狀況與優劣，用來進行環保投資策略改善與提升。

註：2011年底正式依行政院環保署「產業環境會計指引」，定義建置欣興電子環境會計編碼準則，並E化管理；編碼準則增列上下游關聯、社會活動、研究開發等成本項目。

2011年環境支出



項目(年/百萬)	2010	2011
環保類營運成本	130	200
環保類管理成本	93	232
環保類損失及補救成本	0.52	55
環保類上下游關聯成本	0	0.4
環保類社會活動成本	0.22	0.6
環保研究開發成本	0	0

環境罰款

儘管在各項措施控管下，我們仍有因廢水處理所引致的罰款，針對相關缺失，除了將罰款事項公開至資訊觀測站重大訊息外，在罰款事件發生後，我們積極檢討廠區整體廢水污染防治系統進行檢討及改善，改善後整體管控良好，水質穩定，優於放流水標準30%以上。

重大環境罰款

項目	2010	2011
重大環境罰款 (年/百萬)	1.03	0.6

改善項目	執行內容
處理設施設備妥善率	1.做好收集、分流及現場排液教育訓練 2.高濃度廢液增設控制系統並參數設定 3.設備保修改善，總計工程費約330萬元
操作人員專業度	1.改革人力結構，做好職能訓練 2.改善廢水廠及中央供藥區抽風，改善工作環境 3.導入早、晚工作交接會議，強化溝通與經驗傳承
日常管控指標	設定內控指標，例如前處理系統之PH控制等，並每四小時化驗一次，依原水適時調控加藥量
緊急處理措施	設置廢水異常迴流，重覆處理程序，如遇廢水異常時可啟動該系統
放流口設置生物監測池	放流生態池目前放養有吳郭魚、大肚魚及孔雀魚作為生物觀測指標
建置內控機制	不定期抽檢廢水廠放流水值，並訂定獎懲制度

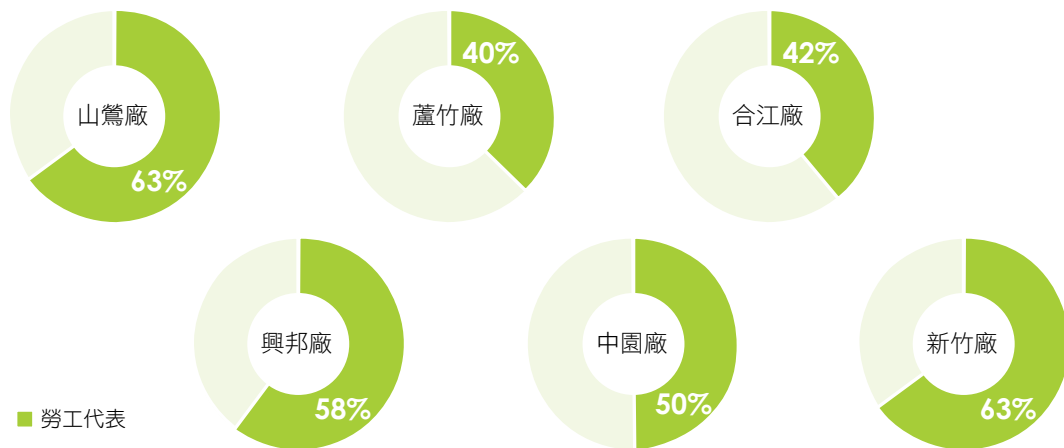
職業安全衛生

欣興在職業安全衛生方面，除了承諾遵行工安衛法規要求，將員工及利害相關者的安全與健康視為企業運作重要的一環，並以營造安全、舒適的工作環境為目標，推動相關職業安全衛措施及行動。欣興在職業安全衛生推行的成果與主要特色包括了：

1. 組織運作

由高階主管建構明確的職業安全衛生政策及組織，各廠區委員會的勞工所佔比例最多高達63%。

欣興職業安全衛生委員會勞工比例



2.安全衛生管理計畫與自主管理

我們認為，完整、合法的職業安全衛生管理計畫(含承攬商管理)是建構在自主管理的精神上，對此，我們建構了OHSAS 18001管理系統，並透過E化管理介面，具體落實PDCA持續改善的精神，提升系統效益。目前欣興所有廠區均已取得OHSAS 18001：2007認證，此外2011年台灣各廠區亦皆取得「台灣職業安全衛生管理系統」(TOSHMS)認證，透過OHSAS18001、TOSHMS系統運作，配合其他利害相關團體的要求與監督，我們期望達到意外事故的預防、員工安全、衛生促進及保護公司資產的多重目標。

3.職業災害預防設施

為了達到「零事故零災害」的目標，我們除了符合基礎法規要求外，亦購置主動式偵測儀器，包括紅外線熱影像、頻譜型噪音計、酸性氣體偵測器…等，積極防範災害於未然。

4.安全衛生教育訓練

我們每年均訂定員工(含承攬商)年度教育訓練計畫。為提高員工對於安全衛生相關知識的正確認知，訓練計畫宣導主題包括了：工作與居家安全、個人防護具、交通安全；消防器具使用、緊急應變原則、地震應變…等。總計2010年在所有員工安全衛生教育訓練時數為9,235.5小時，2011年更增加為10,863小時。此外，我們以中衛體系運作模式成立「欣興共榮」安衛家族，全力教育輔導提昇承攬商安全衛生觀念。



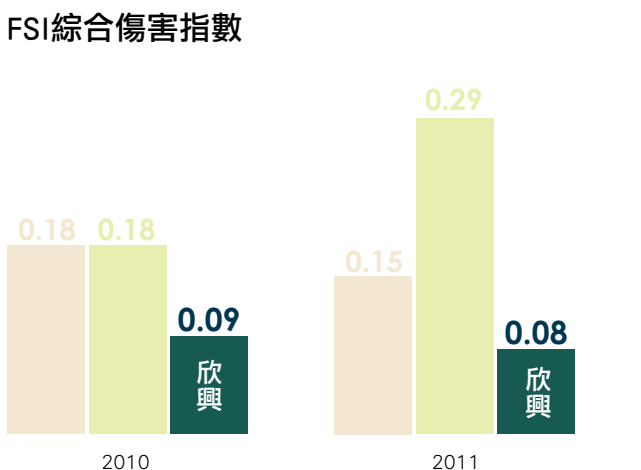
5.職業災害調查、分析及紀錄

透過明確、完整的通報程序和事故調查機制，將調查結果回饋至各單位並展開預防措施，降低事故重覆發生的機率。在全體員工共同努力下，欣興綜合傷害指標(FSI)均低於同期台灣同業及電子零組件業FSI數值。

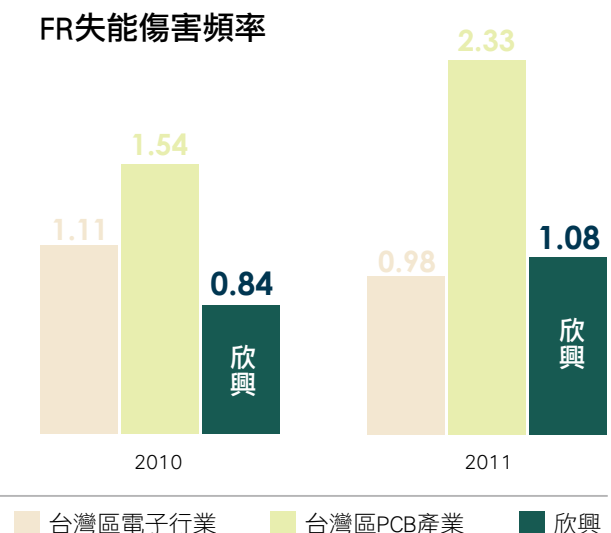
我們落實廠區安全文化，徹底執行例行性檢查及稽核，保障員工工作環境的安全。2011年我們職業災害（不含交通意外）統計結果，台灣廠區失能傷害頻率為1.08，工作傷害總合災害指數為0.08。



FSI綜合傷害指數



FR失能傷害頻率



2011年男女公傷、及損失工作比率數據

年度	性別	職業傷害 (件數)	損失工作日 (天數)	工作總時數	工傷引致損失工時比率	損失工作日比率	失能傷害頻率	工作傷害總合災害指數
2011	男	17	58	13096697	0.26	0.89	1.29	0.07
	女	6	92	9177397	0.13	2.00	0.65	0.08
	合計	23	150	22274094	0.21	1.35	1.08	0.08

註：失能傷害頻率=失能傷害人次數*10的六次方/總工時

總合災害指數=(失能傷害人次數*總損失日數)*10的六次方/總工時

工作傷害總合災害指數= $\sqrt{[(失能傷害頻率*失能傷害嚴重率)/1000]}$

降低原物料的環境衝擊

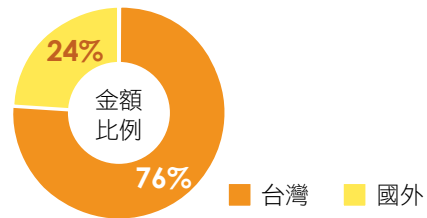
為提供全球客戶高品質及對環境友善的產品，我們對原料物的採購思維，亦是以對環境友善為主要考量。除了維護品質所必須使用的原物料，我們會儘量減少使用，並採購對環境有益的原物料，降低產品製造對環境的影響。我們的採購分為生產過程相關原物料、設備工程、及各項雜項購置等類別。為履現藉由採購能力來實踐綠色思維，在原物料採購上，欣興從源頭管理開始，除了禁用有害物質，亦透過擴大採購環境保護產品，及禁止使用衝突礦產區產品，來善盡降低原物料的環境衝擊。

欣興原物料主要的採購地區為台灣，為了促進健全的業務活動，我們和各採購夥伴合作，積極推動綠色採購，具體落實材料在地化，減少不必要的空運或海運費用，並降低材料運送過程中產生的碳足跡，除了盡到節能減碳的環保責任，也直接降低了採購成本。目前欣興台灣區所使用的原物料國內購比率為76%，充份支持在地經濟的發展。

台灣廠區原物料地區別採購金額比例

地區	2011年
台灣	76%
國外	24%

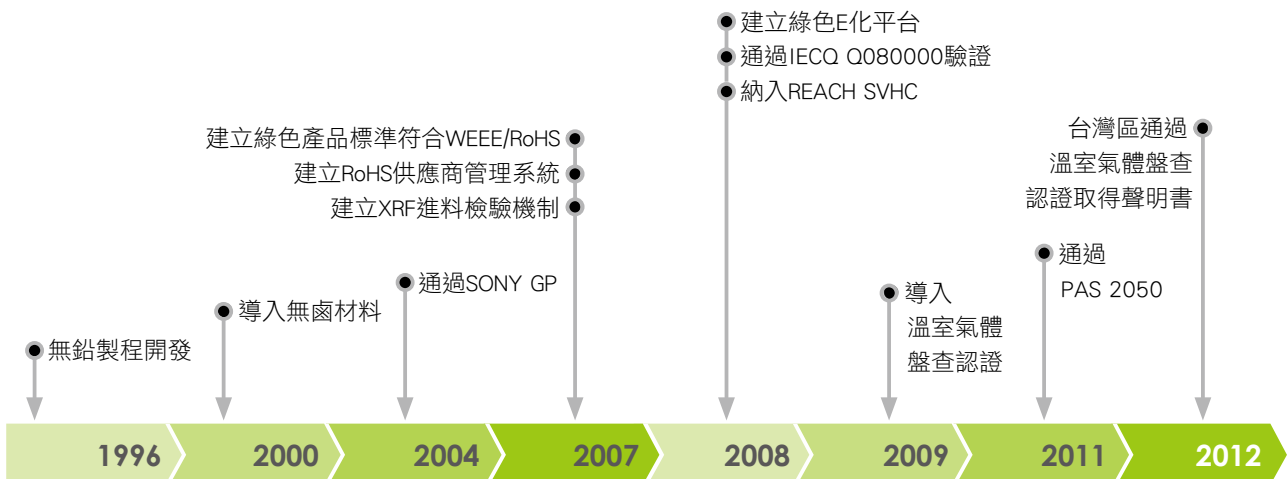
註：客戶指定高階產品原物料仍需從國外進口



欣興電子以QC080000 (電子電機零件及產品有害物質過程管理系統, HSPM)管理系統為基礎，成立了綠色產品(Green Material)委員會，並訂定了無有害物質(HSF)品質政策及品質目標，主要從供應商供料進行源頭控管，以追求生產符合歐盟法規以及客戶要求之綠色產品。力行綠色原物料採購思維下，2011年在產品環境品質有直接關聯者，如基板、膠片、軟板、銅箔、油墨等之採購已達成100%綠色原物料及客戶零HSF之目標。

欣興透過與經營資源的結合，透過採購行為，為在地社會經濟發展做出貢獻，未來我們也將持續透過採購的力量，與供應商夥伴共同尋求及開發品質更好、對環境更為友善的綠色產品。

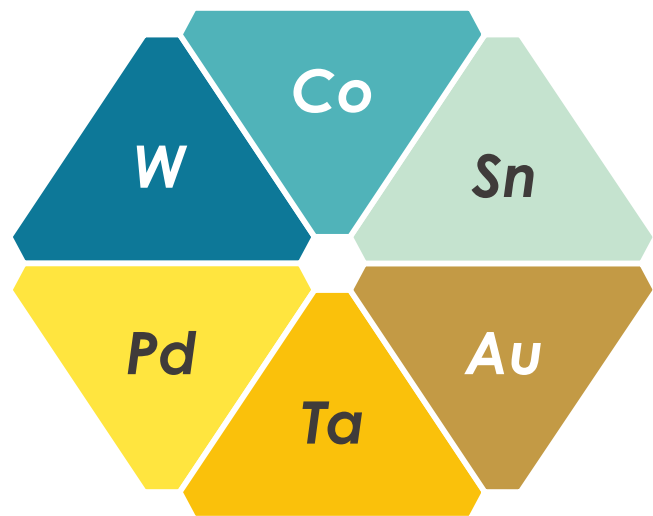
欣興電子綠色產品里程碑



衝突金屬管理

剛果民主共和國及其周圍國家和地區境內的錫石、黑鎢、鈳鉬鐵礦和黃金等稀有金屬，在開採過程中所造成的嚴重人權與環境問題，讓這些地區出產的礦石資源被稱為「衝突礦產」，而這些金屬可能被應用在資訊和通信技術產品上。對此，我們已將禁用「衝突礦產」納入供應商管理政策，並與客戶一起行動，確保我們的產品不使用上述「衝突礦產」。

欣興承諾，我們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，我們要求供應商必須履行社會環境責任，供應商應追溯所有產品中所含的鈷(Co)，金(Au)，鈳(Pd)，鈳(Ta)，錫(Sn)和鎢(W)來源，以確保這些金屬不是來自於「衝突礦區」或「血礦區」，並要求供應商必須將此要求傳達給其上游供應商。



欣興榮獲2011年企業環保獎

「中華民國企業環保獎」係環保署為表揚國內推動環保工作績效優良的企業所設立，鼓勵其他事業以得獎者作為楷模，善盡企業之社會責任，共同推動環境保護工作，是企業推動環境保護的最高榮譽獎項。基於可經由外部評審給予意見，作為我們後續企業環保作為推動與改善方向，身處製造業的一員，使用自然及社會資源，讓我們更加體認積極環保作為的必要性，故2011年由「載板事業部一廠」作為代表爭取企業環保獎，並順利獲得第20屆企業環保獎榮譽。



Labor Relations

勞資關係

人才為公司在全球市場競爭的致勝關鍵，創新產品、技術及服務皆有賴優秀人才履現。

- 員工雇用狀況 52
- 幸福職場 54
- 人才培訓與多元發展 58
- 員工關懷 60

欣興勞工政策

公平就業	不論招募、晉用、考核及升遷，皆不得有歧視之情事發生
廉潔守則	秉持誠信與公正原則
改善員工工作條件	提供健全的薪資福利制度、強化員工職能訓練提升競爭力
人道待遇	維護員工工作平等與人格尊嚴
員工溝通	鼓勵員工提出建言及保護申訴者權益



欣興秉持誠實互信理念，致力於營造適才適所，容易發揮個人及團隊潛力的工作環境來廣納各界菁英，並提供良好福利及具激勵潛力的薪資制度，透過完整的培訓機制，吸引及留任頂尖人才，擴大及維持企業的生產力及競爭能力，將企業整體績效發揮極至。

截至2011年底，欣興員工總數為21,919人，其中台灣區9,687人，大陸地區為12,232人。我們重視員工的多樣性及文化，聘僱及提供新住民長期穩定的工作機會，2011年底有44位在職。

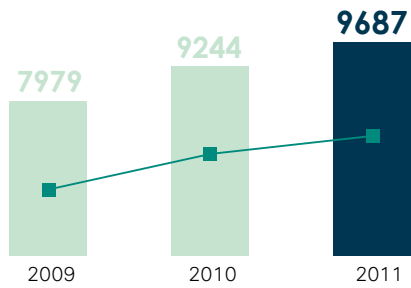
欣興依據營運據點所在地的勞動法令，配合全球客戶、電子行業行為規約等國際標準與規範來訂定勞工政策，建構平等、安全穩定的就業及發展環境。近3年台灣地區員工人數穩定成長，員工流動狀況也逐年降低，創造及提供穩定的就業機會。

在人才招募部份，為達公平、公開原則及招募效益，我們制定有完整人才招募標準機制：包括人力預算及審核流程、職務說明書、職缺規格、合格標準、及測驗面談流程，並透過各項測驗及面談（包含邏輯測驗、TOEIC、適職性測驗及管理職能測驗），確保受雇於欣興的員工都能夠適才適所，找到適合的舞台。

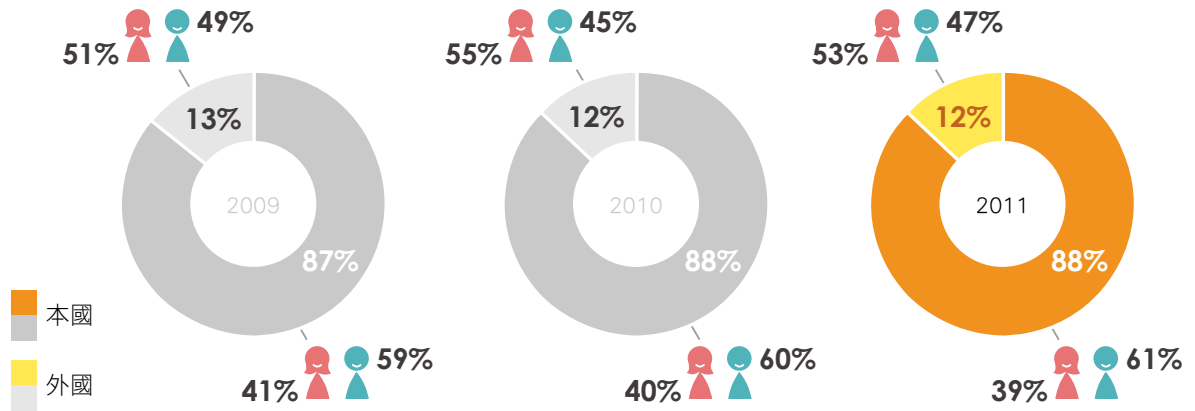
此外，為了保護應試者隱私，讓應試者展現最佳的應試表現，我們特別將招募中心與員工主要出入口做區隔，並規劃寬敞休息區及流水景觀區，紓緩應試者緊張情緒。

員工雇用狀況

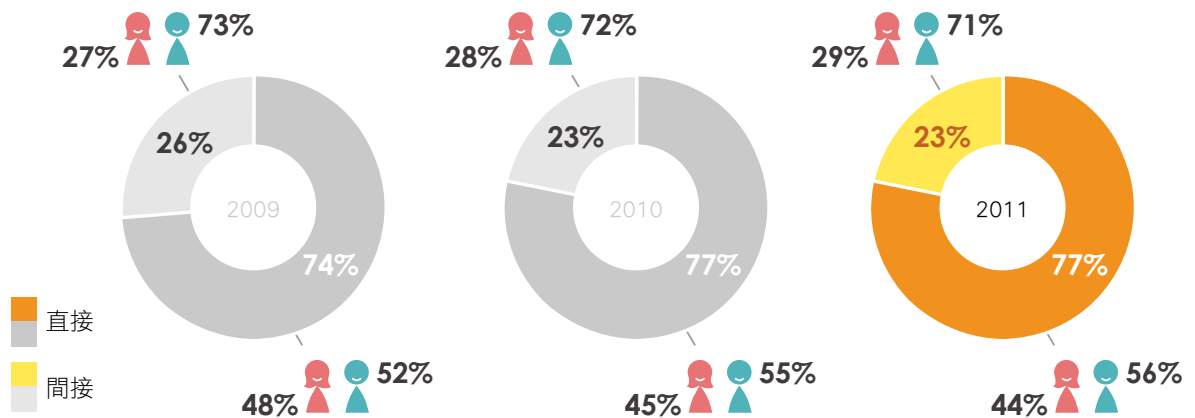
員工總數(人)



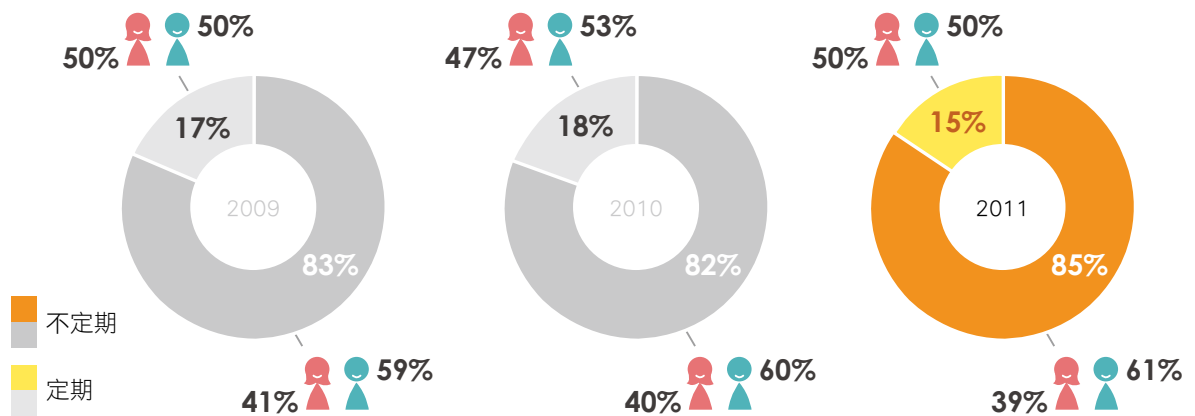
本國與外國員工比例



直接與間接人員比例



定期與不定期契約人員比例



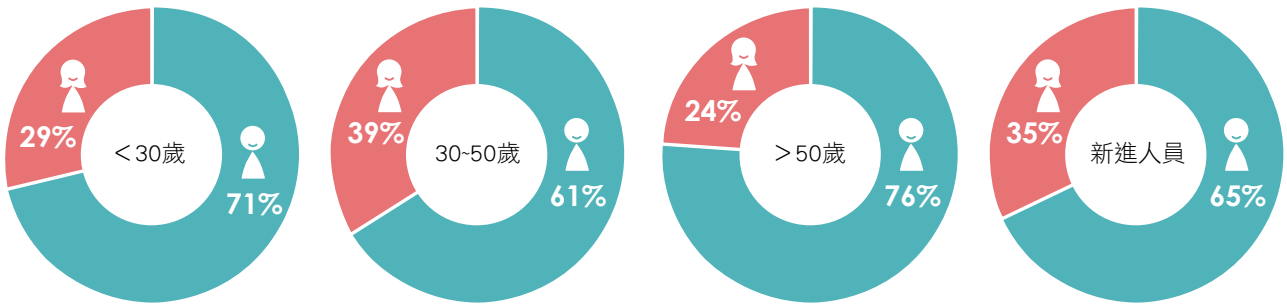
說明：1.直接人員：技術職人員，與製造/生產直接相關

2.間接人員：管理/工程師、主管人員等

3.不定期契約：聘雇契約無固定期限

4.定期契約：因特殊專案或技能所聘僱之人員，聘雇契約載明工作起迄日期

2011年員工離職狀況

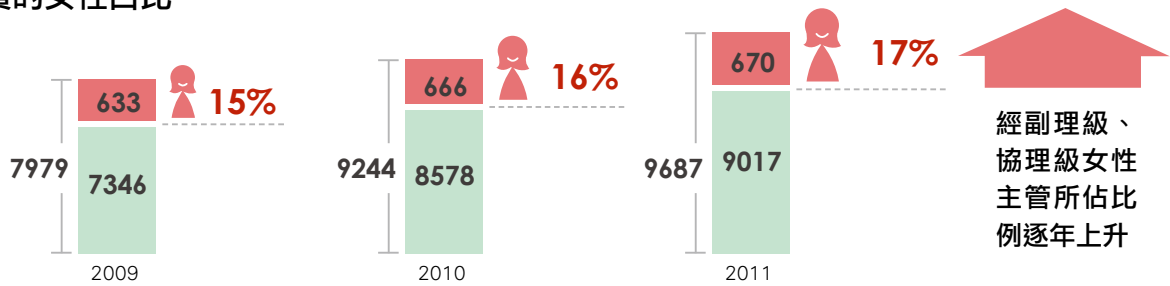


■ 男生 ■ 女生

註1：2011年新進人員離職人數為1045人

註2：2011年總離職人數為2241人

管理人員的女性占比



■ 非管理職人員 ■ 管理職人員



幸福職場

欣興認為，唯有優質的生活品質，員工才能創造工作上最大的效率，我們重視員工的休閒生活，除定期舉辦聯歡會、家庭日活動，提升員工工作士氣，促進與家人間的親子互動，並提供食、衣、住、行各項特約商店活動資訊，不定期開辦活動，讓員工享受特惠福利。

完善硬體設施與福利

在硬體設備方面，我們設有籃球場、健身中心、桌球室、羽球場、韻律教室、KTV室，提倡運動健身觀念，讓員工於工作之餘有正當的休閒活動及良好的休閒場所，增進員工之間的互動，協助員工鍛鍊強健的體魄。為使員工上下班交通更為便利，不用擔心廠區停車問題，欣興各廠區都建有專屬停車場，統計全台廠區可停放1,554台汽車及4,128輛機車。此外，各部門也經常自發性的舉辦康樂活動，促進內部團結和諧的氣氛。社團活動方面，設有趴趴走社、保齡球社、高爾夫球社…等提供員工多元化休閒活動。2011年度舉辦的自發性康樂活動累計達130場次，累計參加人數達8,700人。另外，為了解員工需求，我們每年舉辦大型員工滿意度調查，並定期舉辦勞資座談會及不定期員工座談。

我們在各廠區設有按摩室，聘請專業視障按摩師，每週一至週五駐廠為員工服務。多元用餐環境提供商業快餐、自助餐、麵食、南北小吃…等多樣化選擇，另設有便利商店、咖啡吧，員工可利用休息時間舒緩工作壓力。

欣興電子居於PCB產業領導地位，並擁有優質人才，因此在整體薪酬福利上採取具競爭力之策略，自2010年起參與外部薪資福利調查，總體薪資在受訪公司中相對具競爭力，有助提升欣興吸引及留用人才之競爭力。

在薪資設計上，我們依據員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來核定其薪資水準，公司薪資符合勞工相關法規，男女性皆為同工同酬，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團而有所不同。除了基本薪資及三節獎金之外，欣興亦根據公司營運狀況進行彈性變動薪酬發放，包含績效獎金、員工分紅、激勵獎金等，以適時激勵士氣並留任優秀員工。欣興依法提供勞健保、生育/育嬰假、退休儲備金等，並於所有同仁報到當天，為員工投保團體保險，同仁亦可自費將眷屬加入公司之優惠福利措施，讓保障的範圍由員工個人擴及至家庭。除此之外，欣興對於外派同仁提供完善之團體保險組合，讓外派同仁於海外工作無後顧之憂。福委會也依據婚喪喜慶、進修、住院、職業傷害等不同事件提供額度不等的津貼補助。

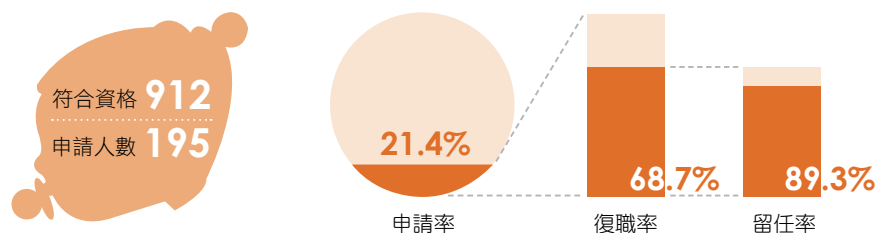




育嬰假

為落實性別工作平等法，並希望讓生產女性員工得到更好照顧，欣興提供勞工育嬰留職停薪假不限女性，男性員工亦可申請，2011年期間共計有10名男性員工及52為女性員工申請育嬰留職停薪假。

育嬰留職停薪申請及復職率



註：「2011年符合申請育嬰留職停薪申請資格人數」是以3年內有請過產假及陪產假的員工人數計算

申訴機制與管道

為保障員工權益、提供免遭性騷擾及性別歧視的工作環境，我們制定有申訴辦法，協助員工解決工作上有關個人權益或不公平待遇等事項，以及防治性騷擾與保護被害人之權益。公司提供多元申訴管道：例如，直接向直屬主管反映、實體廠長信箱、每季舉辦勞資會議、outlook員工意見信箱、申訴專線電話、匿名申訴專用電子信箱、公司內部網頁「myumt」員工園地之「有話要說」等。2011年經正式申訴機制提出之件數共395件，獲得解決比例為100%。

2011年各溝通管道運用狀況

申訴來源	件數	回覆比例(%)
勞資會議	195	100
Outlook同仁意見信箱	50	100
人資電話專線	83	100
外仁月會	67	100
總計	395	100

註：外仁為外籍同仁，為非本國籍員工(外籍勞工)

禁止強迫勞動

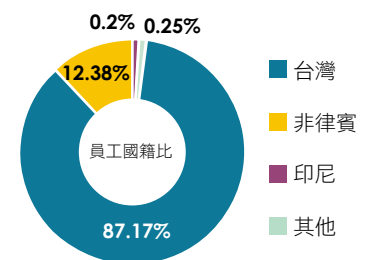
我們重視員工的勞動人權，力行人道待遇，維護所有員工人格尊嚴，除各營運據點均建置有消除強迫勞動風險機制(申訴及溝通管道)，跟我們有合作往來的供應商，亦要求其簽署「商業道德遵循與社會責任切結書」(內含禁止強迫勞動條款)，降低供應鏈中的強迫勞動風險。欣興對員工集社自由上的立場與主張：

1. 增進員工身心健康，輔導員工參加社團，提倡正當娛樂，以充實休閒活動，提高工作效率，陶冶合群德性，涵養服務情操，增進員工間情感
2. 均有發言權、選舉權及被選舉權
3. 不允許有違悖現行之道德、法律、善良風俗……等行為

由於欣興雇用不少非本國籍員工(以下統稱外仁)，除了在招募時，用外仁母語舉辦境外招募說明會，消除語言及資訊不對稱風險外，在外仁離開母國前，會再次確認其是否有遭到不合理收費及強迫勞動的待遇，入境台灣時發放外仁手冊，提供包含內、外部諮詢及申訴管道等訊息，確保其受到平等妥善的對待。此外，外仁的護照及工作證等文件，皆交由員工自行保管，並無強制儲蓄或扣押薪資之情事發生。為妥善落實外仁的照顧，每月固定召開座談會進行關懷與溝通。

欣興員工國籍分佈狀況(人)

年度	台灣	菲律賓	大陸	印尼	韓國	越南	馬來西亞	泰國	美國	法國	坦尚尼亞	日本
2011	8444	1199	7	19	1	5	4	4	1	1	1	1



欣興禁止雇用童工，並設有童工預防機制，在標準作業程序中增加錄取未達法定受雇年齡童工之處置條款：如果在錄取後經查證，發現當事人未達法定受雇年齡，公司會保留其工作權利，到符合法定受雇年齡為止。而當事人可選擇返回監護人家中或留在公司接受訓練及完成義務教育，直到符合法定受雇年齡。

反歧視措施

工作規則第四條中明訂反歧視條款如下：

欣興對求職者或受雇者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷等，不得因以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視，而有差別待遇。（但工作性質僅適合特定性者，不在此限）。僱用之從業人員，應經甄試並經審查合格後，方得僱用。」人員應徵面試時，個人資料表之性別、籍貫、性傾向、年齡、婚姻、身心障礙、疾病等，應試者可自由選擇是否填答。



身心障礙員工僱用人數（年底僱用人數）

2009年	2010年	2011年
96	91	94

2011年間因員工人數增加而產生之不足額，皆依法繳納差額補助，並積極招募法定人數

欣興用實際行動支持身心障礙者就業，2011年底僱用之身心障礙員工共計94人。

為了讓所有管理人員及員工了解人權及反歧視內容及機制，在員工訓練課程中，除了依職等規劃各類別課程外，亦針對人權／反歧視相關議題進行訓練。們在廠區公布欄及電視牆播放EICC(電子行業行為準則)宣導文件，並完成台灣區本籍員工EICC通識課程與主管EICC課程及測驗，落實EICC各項規範準則的教育。2011年員工完訓人數共計7,707人。

人權／反歧視相關訓練課程

課程名稱	受訓人員	時數	受訓人數	完訓率
EICC/欣興電子從業道德守則	全體	0.5	7707	100%
勞動基準法概論	全體	4	311	65.2%
性騷擾防治法/性別工作平等法	全體	1.5	397	19%
總時數		6.0	8415	61.4%

EICC訓練員工回饋

訓練評估項目	員工平均分數
授課內容受益程度	87
教材內容滿意度	87.3
工作成效助益程度	88.4
服務品質滿意度	88.6

人才培訓與多元發展

員工是欣興不可取代的企業競爭力來源，我們重視每一位員工，除了建構安全健康的工作環境，也致力於提供員工學習及成長的空間，為了使每一位欣興的員工擁有源源不絕的競爭力，我們規劃一系列完善的訓練制度與職涯規劃，致力於建構多元、自主、優質的學習文化，讓員工職涯及生活品質都能同步提升。

我們提供多元學習管道，讓員工機會參與跨領域、跨技術的專案合作，強化員工間的互動，讓員工經由工作團隊的模式，彼此腦力激盪相互學習，朝向多元化發展。此外，我們鼓勵員工嘗試與挑戰新事物，透過不同領域中的學習與磨練，更可協助員工對企業整體營運及發展方向、流程有更通盤性的了解。

新進員工訓練

為了讓新進員工快速及順利熟悉職務內容，設有專責訓練發展單位，按月辦理新進人員訓練課程，並視實際需要彈性調整頻率與時數，讓新進員工快速融入企業文化中。

新進員工訓練內容包括：公司簡介、人事規章與福利制度、品質政策與品質系統、人權及電子業行為規約等課程及6小時的安全衛生訓練講習。

此外，針對各部門新進人員的專業訓練、直接人員專業技術執照鑑定等部份，係由各廠相關部門自行辦理，並由用人單位自行指定輔導員進行輔導與在職訓練，為新進員工提供最適切的訓練機制。

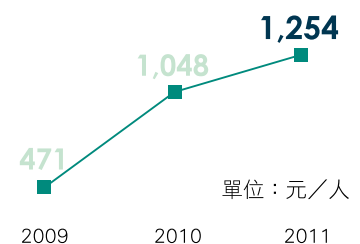
扎實的教育訓練體系

欣興教育訓練體系依照新進員工、一般員工及管理職的需求，規劃不同的訓練架構，同時為充實員工的技能及擴大職涯發展機會，訓練計畫會再依員工的領域及層級，進行需持續優化。除了落實年度教育訓練計畫，我們也會視營運策略之需求，針對現有領導者、與具潛力的未來領導人選，設計領導與管理相關培訓計畫，配合輪調制度、晉升制度的規劃及執行，讓潛力人才能夠持續不斷提升，維持及強化企業人力體質。

截至2011年12月，各職等管理職必修課程平均完訓率為57.6%。內容包括如何帶領團隊及教導員工、管理實務基礎研習、管理實務進階研習(MDP)、現場主管管理訓練(TWI)—JI、現場主管管理訓練(TWI)—JR、面談實務技巧(招募/離職/績效)、專案管理-Members、專案管理-Leaders、專案管理-Sponsors、基礎成本管理、進階成本管理等。在扎實的主管人員養成訓練下，欣興經理級以上人員由內部晉升的比例高達84.3%。

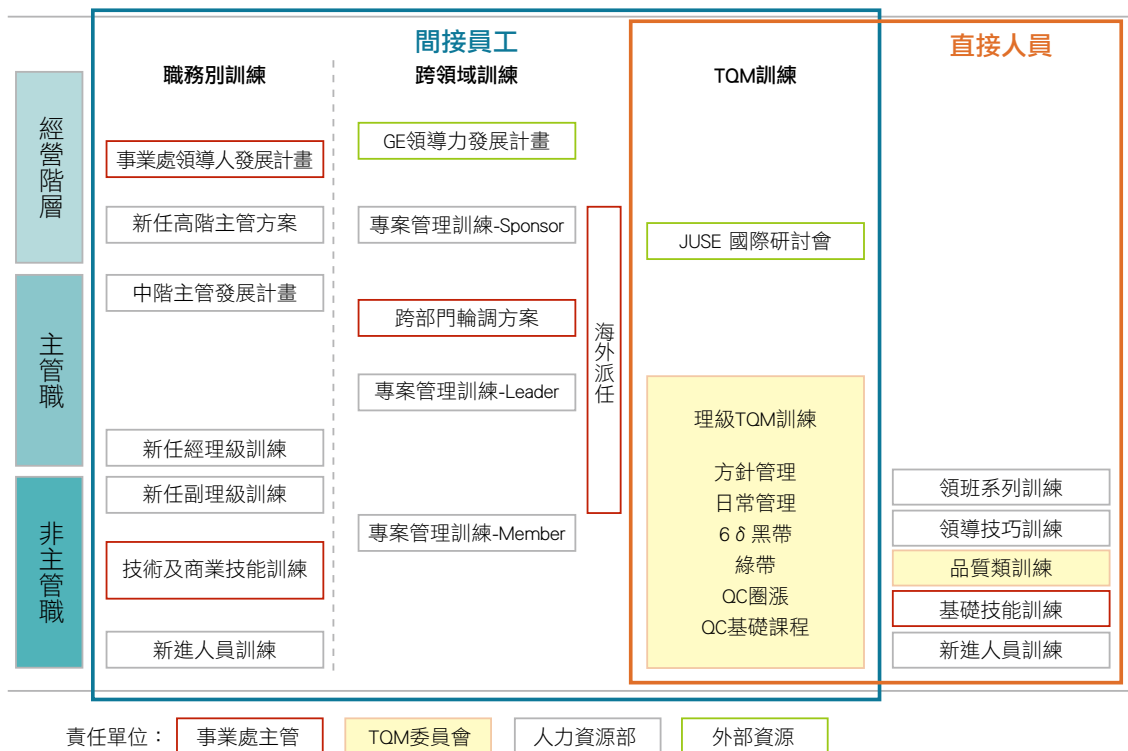
我們期望在欣興的從業員工，都能從「人材」變成「人才」，並躍升為「人財」。對此，我們會針對各職等的人力需求，規劃對應之個人訓練發展藍圖，提供相關的英才培育計畫，讓員工在學習與貢獻中不斷成長，增加自我價值。

欣興投入之教育訓練費用



說明：不含外仁及定期契約員工

欣興職涯發展訓練優化計畫



員工平均受訓時數



註：總平均時數＝總受訓時數÷總人數計算

單位：小時／人

人力調度與個人發展計畫

欣興期望讓員工能適才適所發揮所長，會視各部門的人力需求，進行人力的調度與個人發展計畫，我們會參考人力地圖與人力成熟度，由人力資源部規劃與檢核，並由用人單位展開執行計畫。針對重要的專案，我們會根據專案的需求設定人力成熟度的定義與權重，以專業能力、潛力及必要的訓練項目的完成度為主要考量，來進行人力的評估與調度，確保專案能達成既定目標及成效。

同時為了系統化地檢視各部門及員工個人績效的達成狀況，除了各層級均納入全面品質管理體系(TQM)外，另將部門及個人列入日常管理，定期檢視達標狀況。TQM委員會轄下之各委員會也承接其年度方針，各自展開各委員會之年度方針與執行、檢視，不僅是嚴謹且相互連結的系統，更協助欣興全體員工發揮能力，創造最高效益。

員工關懷

欣興「以人為本」，重視每一位員工。我們積極傾聽員工的心聲，並依據員工的回饋意見，審慎評估企業管理政策與執行面是否需進行調整。

員工滿意度調查

我們長期且持續在公司內部進行各種類型的員工意見調查，早期集中於伙食、交通、宿舍、清潔等生活面向的意見調查。但自2008年起，我們意識到N世代（the Net Generation）員工人數已過半且期望參與公司事務，因此大幅調整員工滿意度調查項目，針對訓練發展、溝通、薪酬獎勵、領導與管理、經營理念、績效管理、品質與客戶滿意、工作滿意及認同感、工作環境與公司形象等N世代員工關心的面向，進行深入的調查與分析。

欣興員工滿意度調查特色為：

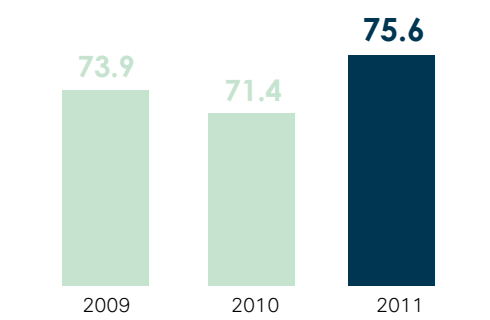
1. 採網路不記名調查，員工無須擔心來自公司、主管及同事的壓力
2. 員工可對主管、組織、管理制度給予評價及建議
3. 經營階層重視與支持：我們的經營階層將此視為管理體系的總體檢，在調查報告完成後，將呈報包括總經理、執行長、事業處總經理、副總及廠／部長等一級主管，讓他們了解員工的意見
4. 公開透明的溝通：由各廠區召開，並由高階主管親自主持溝通會議，全體員工接受邀參加
5. 改善與維持的落實：各單位主管會提出改善計畫並予以落實



員工滿意度調查分析

項目	2009	2010	2011	2011 vs 2010
(1) 訓練發展	78	74	76	2.0%
(2) 溝通	75	73	76	4.8%
(3) 薪酬獎勵	70	68	68	-0.4%
(4) 領導與管理	67	62	77	24.8%
(5) 經營理念	74	73	80	10.5%
(6) 績效管理	79	77	77	0.4%
(7) 品質與客戶滿意	74	71	80	11.9%
(8) 工作滿意及認同感	77	75	78	3.6%
(9) 工作環境	77	75	71	-5.3%
(10) 公司形象	70	67	75	10.7%
平均	73.9	71.4	75.6	5.9%

2010年滿意度調查平均分數偏低，是由於受到與全懋精密公司合併案及金融風暴的影響。從調查中，我們發現員工對於組織充滿不安定感，因此經營階層透過開誠佈公的方式，謙虛接納員工意見並進行積極公開的溝通交流，相關改善措施成果，從2011年的填答率、各大項成績及總成績的提升，看出員工對於改進及回應，給予管理單位高度的支持與肯定。



根據2011年員工滿意度調查結果，我們在檢視及討論後，針對1.溝通、2.薪資與獎勵及3.團隊建立等面向上，推動了相關改善行動，以具體行動回應員工的需求。

面向	改善行動
溝通	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對課長級以上進行公司營運報告及薪資政策溝通 ● 副理級以上的離職面談
薪資與獎勵	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對全體員工進行年度調薪 ● 向全體員工說明調薪與薪資競爭力強化政策 ● 由人資部門規劃績優人員留任方案等具體作法
團隊建立	<ul style="list-style-type: none"> ● 由事業處主管針對全體員工進行輪調與技術支援，以協助員工間的價值觀融合 ● 由人資規劃團隊共識營隊，及執行長帶領全體員工及眷屬8000多人進行家庭日等活動以凝聚員工向心力

身心健康促進機制

我們重視員工的身心健康，在個人健康照顧上，定期舉辦各項健康檢查，並依據各項健檢資料，訂定年度健康管理計畫。我們提供女性員工免費子宮頸抹片檢查、中高齡員工及眷屬免費大腸癌篩檢、免費骨質密度檢查、免費乳房超音波檢查、免費視力檢查以及視力保健、免費口腔黏膜篩檢…等，並邀請專業醫師駐廠問診，做免費的醫療諮詢服務。

此外，我們亦邀請專業醫護人員進行健康衛教說明會外，同時也不定期舉辦健康議題講座、人際關係課程、紓壓課程等，並舉辦戒菸比賽、菸害講座等活動，提升員工對於照顧個人身心健康的意識。此外，為擴大助人助己之精神，我們每季也會舉辦廠內捐血活動，2011年度捐血共計303袋。

駐廠醫生與護士服務機制

欣興各廠區目前共配置了13位廠護，並有駐廠專業醫師，提供員工各類醫療諮詢、醫護室管理、按摩師管理、育嬰室管理、健康檢查作業執行及追蹤、健康促進活動規劃及執行、緊急醫療服務。此外，員工也可以透過「Outlook All Groups」系統的「駐廠醫師信箱」進行線上醫療諮詢服務，並與鄰近醫院簽訂特約，提供必要的轉介或醫療方案服務。

視障按摩服務

我們從2006年開始，即長期聘僱專業視障按摩師，於各廠提供員工便利的紓壓服務，以行動支持及提供社會弱勢族群就業機會。目前欣興共聘僱了7位專業視障按摩師，皆享有與一般員工相同的福利。2011年參與視障人員按摩服務的員工共計212人，服務總時數達985.5小時。

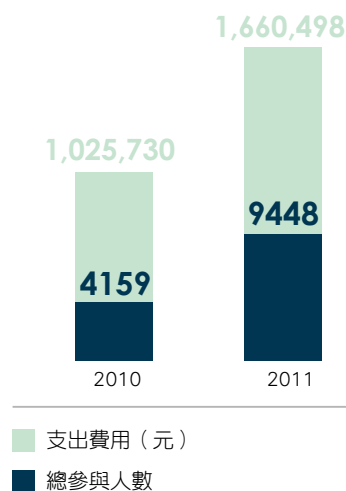


健康體重管理

根據國民健康局2010年職場員工肥胖統計資料顯示，有22.7%的員工為過重，11.8%的職場員工被評估為肥胖，欣興於2010年度健檢結果顯示23.5%的員工過重，而20.7%員工達肥胖標準，均超過國民健康局之調查數據。對此，我們響應國民健康局在2011年推動之「健康100，台灣動起來」計畫，將2011年訂為欣興「健康體重管理年」，推動了為期5個月的「健康體重管理」活動，除鼓勵職場營造戒菸環境作為職場健康促進工作啟動的第一步，更期望藉由營造員工保持健康體重的氛圍，帶動職場邁入健康促進的領域，達成健康職場之目標。

2011年共計有246人報名響應健康體重管理活動，總計共減重了302公斤，因全體員工減重成果優良，我們也取得國民健康管理局健康職場的自主認證健康促進標章。

健康管理活動辦理狀況



雙向溝通與心理輔導機制

為有效與員工進行雙向溝通、傾聽員工心聲，並適切地提供協助與進行改善，我們依據一般員工、新進人員（指到職三個月內）、員修生、提出離職申請之員工等4大類別，並提供不同的溝通與心理輔導機制。

職務類別	溝通及輔導機制說明
一般員工	<ul style="list-style-type: none"> ●公司設置「有話要說」電子郵件信箱，有專人24小時內回覆及處理，員工可透過意見信箱，隨時提供意見 ●各廠區規劃有月會、coffee time、座談會、餐敘等不同形式之互動活動，就廣泛性議題召開小型員工座談會，以了解員工心聲及建議 ●每季舉辦勞資座談會，勞資雙方溝通與協商各項議題：由勞方選舉代表，並於會前收集員工意見，請權責單位回覆，於會中溝通討論
新進員工	<ul style="list-style-type: none"> ●新進人員訓練：員工報到當日，舉辦新進人員訓練，內容包含公司介紹、員工行為準則、工作規則、安全衛生等，並提供各種意見表達管道資訊 ●新人問卷：任職滿一個月時，發放問卷，以了解其對面試過程、報到過程、新人訓練、工作輔導、個人意願等之滿意狀況，依此調查進行個別了解及說明 ●新進人員三個月輔導日誌：員工於報到當日都會發給一本輔導日誌，用來記載新進人員到職後三個月內的學習心得，以及輔導員、主管之觀察與建議
員修生	<ul style="list-style-type: none"> ●員修生是指到廠研修實習的在學學生，每位員修生皆安排駐廠助教協助其生活起居與課業學習 ●員修生到職一個月後，發放問卷給員修生及其主管，以了解員修生的適應狀況，並確認工作內容是否安排得宜 ●對於適應狀況不佳的學生，除駐廠助教個別輔導外，人力資源部每週進行輔導訪談，給予適時的協助
提出離職申請之員工	<ul style="list-style-type: none"> ●公司訂有離職程序辦法，任何員工提出離職申請時，人力資源部會與員工及主管進行個別面談，了解離職原因、遇到的困難、希望公司提供何種協助，詢問其對公司的建議 ●若遇有特殊情形，例如結婚、遷居、就學等，公司會尊重員工意願，提供協助轉調其他廠區或關係企業方案，讓員工的工作及職涯得以延續 ●員工離職後若有意願再返回公司或集團公司服務，離職時間未超過三個月，我們依法將其前段服務年資延續

外籍同仁關懷

欣興的企業文化講求「力、和、安、樂」，其中的「和」代表我們期許員工間的相處必須「情同手足、相互砥礪」。

對於遠渡重洋離鄉背井、願意與欣興一起共創美好未來的外籍員工伙伴們，我們以「四海一家，我們都是欣興人」的精神，秉持同理心、關心與照顧的精神，從日常生活照顧到身體健康、心靈照顧…等，提供全方位的照顧，用行動展現對外籍員工的照顧與關懷。

為便利外地及外籍員工，我們提供容量達約2,600人，且設施完備的員工宿舍，員工可依預算考量自由選擇住宿房型。而除了充足的個人空間，我們也規劃運動、舒壓的休憩場所，並設置專屬停車場、食品販賣機，及24小時駐衛警保全服務，確保員工的居住安全。

在身心健康部份，我們聘僱同國籍的外籍管理師，協助其生活照顧、輔導及翻譯，降低因國籍、語言及文化所產生的隔閡。同時每年均定期舉辦各種身心健康促進活動，包括：運動會、漆彈活動、中秋烤肉、耶誕晚會等。

在溝通部份，透過召開月會，由外籍管理師及人力資源部主管，與外籍員工代表進行溝通交流，除了宣達公司活動、政策、規範等訊息外，也藉此了解外仁的需求、建議，以即時的溝通，從食、衣、住、行、育、樂等面向著手，具體履行我們對外籍同仁關懷的承諾。



欣興提供外籍同仁上網設備。
以行動展現對外籍員工的照顧
與關懷。

- 設有祈禱室，讓外仁有心靈上慰藉。



外籍同仁關懷措施

項目	關懷措施
 食	<ul style="list-style-type: none"> ●於餐廳提供外籍員工多元化的餐飲選擇 ●宿舍設置有自動販賣機，提供員工24H服務
 衣	<ul style="list-style-type: none"> ●工作場所均提供工作服，另外並提供外套與Polo衫供員工休閒穿著
 住	<ul style="list-style-type: none"> ●提供獨立外籍宿舍，不需與本籍員工一同住宿，保有隱私權 ●提供網咖設備，讓外仁能與家人隨時聯繫 ●宿舍並提供菲籍電視頻道，舒緩員工思鄉 ●祈禱室，讓外仁有心靈上慰藉 ●提供定期宿舍消毒
 行	<ul style="list-style-type: none"> ●新竹及蘆竹廠區因宿舍位於廠外，提供交通車上下班接送，確保員工安全
 育	<ul style="list-style-type: none"> ●定期辦理教育訓練，提升外籍員工工作安全及技能 ●提供駐廠醫師；讓員工皆能安心工作 ●每季定期辦理外籍員工座談會 ●設置外籍員工意見箱
 樂	<ul style="list-style-type: none"> ●定期辦理各項休閒活動，讓外籍員工在工作與生活間取得平衡。 例如：外仁運動會、球類活動、中秋烤肉、耶誕彌撒、家庭日…等
 其他	<ul style="list-style-type: none"> ●設置外管師，提供外籍員工生活諮詢與就醫服務 ●定期辦理生活關懷面談 ●定期辦理外籍員工庭談會,傾聽外籍員工意見

Supply Chain Management

供應鏈管理

欣興以「成為世界領導公司」為追求願景，以履行全球企業社會責任準則作為開展經營活動的基本原則，我們明白這將有助欣興成為一個全球性的公司，因此不論是我們的客戶、員工及合作的供應商夥伴，都應該共同遵守及履行的行動標準。

- 供應商稽核與輔導 68
- 客戶滿意度評核與管理 69



欣興認為，整體供應鏈對CSR的理解和合作，是促進及完整我們在企業社會責任履行責任的關鍵。對此，我們與客戶及供應商合作，朝建立穩定且永續發展的供應鏈為目標，成立跨部門「供應鏈管理委員會」，透過定期輔導與稽核，並協助供應商改善和提昇品質系統、環境保護、綠色採購及工廠安全等項目。

我們遵循電子業行為準則(EICC)、ISO14001、RoHS、HSF、PFOs等國際標準或規範，以保護環境、人權、安全、健康為原則，建立相對應的管理體系與管理規範，並定期藉由資材部推動供應鏈相關活動，並與供應商溝通及傳遞訊息，共創雙贏的夥伴關係。



供應商簽署商業道德遵循與社會責任承諾書

2011年開始，欣興要求原物料供應商必需提供「商業道德遵循與社會責任切結書」，承諾書內容係參考EICC、國際勞工組織公約及社會責任8000標準（SA8000）來訂定，內容涵蓋了行為道德及人權、環境考量面等面條款。目前已有80%的供應商簽署，我們規劃將在2012年達到供應商與承攬商全面簽署的目標。



供應商稽核與輔導

為了提升供應鏈整體競爭力，我們成立了供應鏈管理小組，定期進行供應商考核與稽核。除了將供應商的品質、價格成本、服務水準、環保、工作安全與衛生、技術等因子納入評鑑項目，確保其品質水準外，亦秉持PDCA的精神，協助供應商追根究底探討原因，並適時提供必要輔導，讓欣興供應鏈維持在最佳競爭力。

為確保供應商都能了解並履行相關社會責任條款，我們舉辦「EICC教育訓練」，在進行稽核前，我們會先加強溝通與教育訓練，並完善相關文件的制定，強化對內及對外的溝通及宣導，另透過舉辦供應商CSR及EICC宣導大會與供應商進行溝通。

在執行部份，請供應商遵循EICC及相關環境法令的要求，先進行自我查核評估，再進行實地稽核，不符合者，會要求制定改善計畫（Action plan），若再次評估仍然不通過，則取消其合格供應商資格。2011年我們舉辦了一場次「供應商EICC宣導說明會」，發出93份邀函，共計有83家供應商參與，參與率達90%。另舉辦一場「節能減碳議題宣導大會」，針對LED節能燈具進行推廣說明，共有55家廠商參與。

未來，我們規劃定期召開高階供應商大會，針對優良供應商進行表揚，並召開技術論壇，向供應商說明欣興技術的產品規劃藍圖，並讓供應商了解我們在環保與社會責任等面向的管理模式與理念。



客戶滿意度評核與管理

我們以成為客戶最佳的事業夥伴為追求目標，提供優良品質產品給客戶，務求使客戶滿意。為了充分獲得顧客資訊，了解客戶對我們產品品質與服務、技術、價格、交期的需求，欣興定期於每半年或每年針對客戶進行「客戶滿意度評估作業」，充份了解客戶的需求與期望。

在完成評估作業後，我們會根據搜集到的客戶滿意度調查表、客戶QBR評分表，彙整統計及分析各項趨勢後，於檢討會議中進行改善方案的討論，據此推動相關因應措施，並列入相關部門績效管理指標中，除可提升客戶滿意度，亦可作為調整公司經營策略及發展方向的參考依據。

Unimicron 欣興供應商社會責任承諾書

1. 符合法定報酬及工作時間，包含支付符合法定最低工資，不得超過法定最大限度之工作時間、加班時間等。
2. 禁止僱用童工，不得僱用低於法定最低年齡之勞工，但合法合作之工作場所學徒（如：建教生、技術生等）不在此限。
3. 禁止強制勞動，不以任何形式僱用非自願性的勞工，如：監禁、抵債或其他非自願之勞工。
4. 禁止歧視，不因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、殘疾、懷孕、信仰、政治、社團成員或婚姻狀況等，在僱用及實際工作中歧視員工。
5. 不干涉員工參加合法社團、組織或工會的意願，員工有參加社團的自由。
6. 不向欣興任何員工提供現金或非現金禮品。
7. 遵循關於利益衝突、提供和接受禮品、出差、款待、娛樂、使用代理和賄賂報酬等相關法律及欣興之政策。

供應商： _____

代表人： _____

社會參與行動

欣興本著『取諸社會、用諸社會』的理念，長期以來，從營運據點的在地深耕，到跨國界的愛心活動，無論是社會公益的贊助，或是企業人力的參與數量上，每年呈現逐年增加趨勢。除了贊助學術研發、人才培訓及參與公益活動外，也鼓勵員工社團能與企業社會參與行動結合，擴大效益及增加受益範圍。

我們以行動落實社會公民責任、回饋社會。未來，我們承諾將持續整合企業、社會及員工的資源，持續投入社會公益活動。

- 學術研發贊助與人才培訓 70
- 擴大徵才與提供職場體驗 71
- 照護弱勢及參與社會公益活動 72
- 環保教育宣導與生物多樣性保護 72
- 社會參與實績 73

學術研發贊助與人才培訓

我們長期與中央大學、台灣大學、清華大學、忠信高中等產學合作，透過贊助人才培訓及校園活動，及提供碩博士及高中獎學金，鼓勵學生專心及提升研發品質等行動，期望能將產業經驗與學術研究結合，擴大綜效並吸引未來人才的投入。我們深信結合學校與企業資源，定能為社會培育出更多能兼具學術與產業實務之傑出菁英。





擴大徵才與提供職場體驗

受到金融海嘯及景氣影響，年輕人就業已成為台灣社會的重要議題，欣興身為重要產業先趨，每年均在校園舉辦徵才活動，邀集包括研發、業務、製造等畢業學生，除了提升年輕人就業機會，透過到職後的完整專業訓練及職涯發展規劃，也兼具替產業培育專才的責任。

為了響應政府創造勞工就業機會，我們參與「就業啟航計畫」，聘雇失業勞工重返職場，透過工作建立自信及重塑就職能力。2011年我們也參與了「青年職場計畫」，提供無經驗的社會新鮮人就業機會，並藉由建教合作，協助學生體驗職場建立就業競爭力，希望為台灣社會提供許多就業機會，為國家未來經濟發展貢獻心力。此外，我們更於2011年連續兩次獲得經濟部與行政院勞委會頒發「創造就業貢獻獎」。



照護弱勢及參與社會公益活動

對於弱勢族群的關懷與照顧，除了實質上的捐款，我們亦針對弱勢家庭子女，提供工作或工讀機會，培養其自助助人的觀念及融入社會的能力。

我們鼓勵員工自發性的投入公益性活動，透過公司內部社團的號召，欣興員工定期在年節(端午、中秋、聖誕)發起各項物資募集與捐贈活動，透過關懷社的志工群，將募集的物資分別送至新竹貧困家庭、仁愛之家、家扶中心、藍天家園、邊緣青少年服務中心、苗栗頭份聖方濟育幼院、弱勢家庭、獨居老人、桃園貧困家庭及拉拉山原住民部落弱勢家庭…等等，以實際行動，將愛與關懷持續散播！

環保教育宣導與生物多樣性保護

為了落實環境保護及永續發展的理念，2009年度起針對新豐廠區後方之德龜溪進行河川整治、景觀綠化，以及後續河道認養維護。「德龜溪整治專案」以尊重、順應自然及融合自然之理念來進行整治工程，將改善合專之治水機能，使其能夠有效降低暴雨其所造成的危害與影響。

在整治計畫中，我們有效改善了河川之治水機能，使其能夠有效降低暴雨期所造成的危害與影響，並在合乎自然法則的條件下增加水流流速，用以提供足夠之掃流力，避免河道之淤積；而河川兩岸植被之整頓及綠化、增加河流溶氧量，將使河岸之外觀予以美化，助於水體自淨作用能力的提昇，讓河川不會完全被強勢物種所侵佔，以維持生態之平衡、環境衛生，達到環境永續發展之目的及強化社區總體營造。

另外，為了將環保觀念推廣至鄰近社區、消費者及學校，我們於2011年推動包含掃街活動、淨山宣導、家庭日及家扶中心二手跳蚤市場義賣活動等。

德龜溪整治前實景圖



德龜溪整治後實景圖



社會參與實績

除了社會公益活動的參與外，欣興對於社會公共事務的關心與投入亦不遺餘力；我們希望整合政府、企業、及個人的資源為台灣社會或相關產業貢獻心力。藉由積極參與、投入全國性(例如：台灣電路板協會、台灣區電機電子工業同業公會、科學園區管理局同業公會..)、地區性的產業同業工會、功能性協會或環安衛、公益等組織，擔任重要推手，我們期望能扮演正向的推動力量，運用企業及個人資源，提升社會與產業向上躍升。

欣興與員工社會投資狀況

年度	廠區	專案	對象	累積受惠家庭
2011	新竹廠區	募集愛心園遊會義賣物資	●桃園家扶中心 ●新竹縣家扶中心 ●新竹市家扶中心 ●新北市家扶中心	60
	桃園廠區	募集愛心園遊會義賣物資		48
	桃園廠區	家庭日義賣活動		45
	新竹廠區	聖誕老公公換你當活動	●苗栗家扶中心 ●桃園那羅部落	250
	新竹廠區	世界展望會-資助兒童攝影展活動	●新竹尖石山區	300
	新竹廠區	尾牙送愛活動	●聖芳濟育幼院	60
	桃園廠區／新竹廠區	中秋節月餅禮盒愛心捐贈	●桃園家扶中心 ●桃園縣政府社會局 ●聖芳濟育幼院 ●藍天家園 ●新竹仁愛兒童之家 ●國際兒童村 ●香園教養院 ●得勝者教育協會 ●新竹縣尖石鄉部落	970
合計				1,733



非營利組織互動列表

全國性同業組織／協會

- 台灣電路板協會(TPCA)
 - 台灣區電機電子工業同業公會
 - 台灣區表面處理工業同業公會
 - 台灣科學工業園區科學工業同業公會
 - 中國機械工程學會
 - 中華卓越經營協會
 - 財團法人工業技術研究院-AD-STAC聯盟
 - 財團法人工業技術研究院-先進微系統與構裝技術聯盟會
 - 中華民國內部稽核協會
 - 中華民國電腦稽核協會
-

區域性協會

- 桃園縣中壢工業區廠商協進會
 - 桃園縣工業會
 - 新竹縣工業區廠商協進會
 - 中華人力資源管理協會
 - NeHR 北區資訊電子業人力資源主管聯誼會
 - 封測主管聯誼會
-

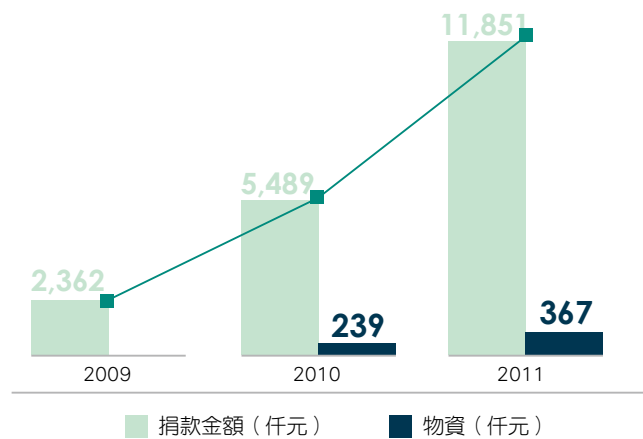
環安衛生組織

- 桃園縣消防協會
 - 新竹縣消防之友會
 - 桃園縣警察之友會
 - 桃園縣政府勞工安全衛生登錄家族
 - 新竹縣護理師護士公會
 - 新竹市護理師護士公會
 - 桃園縣護理師護士公會
-

公益性組織

- 財團法人忠信文教基金會
 - 財團法人向陽公益基金會
 - 清華大學校友會
-

近三年現金捐款及物資金額



2011年包含日本311地震賑災捐款:員工捐款新台幣3,418仟元，公司捐款日幣10,000仟元。

愛心無國界，欣興人用愛共創美麗心世界

欣興人除了在地深耕關懷台灣這片土地的人民外，對於世界關懷也不落人後，從「聖誕好情義，送愛到泰北」到『日本震災活動』、到『世界展望會資助兒童計劃』，都可以看到欣興人投入。我們用愛心與關懷，拉近人與人之間的距離，共創美麗心世界。



SGS TAIWAN'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE UNIMICRON TECHNOLOGY CORP'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2011

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan was commissioned by UNIMICRON TECHNOLOGY CORP. (hereinafter referred to as UNIMICRON) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report of 2011. The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables, contained in UNIMICRON's operational sites in Taiwan of this report.

The information in the UNIMICRON's Corporate Social Responsibility Report of 2011 and its presentation are the responsibility of the superintendents, CSR committee and the management of UNIMICRON. SGS Taiwan has not been involved in the preparation of any of the material included in the UNIMICRON's Corporate Social Responsibility Report of 2011.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of verification set out below with the intention to inform all UNIMICRON's stakeholders.

The SGS Group has developed a set of protocols for the Assurance of Sustainability Reports based on current best practice guidance provided in the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines and the AA1000 Assurance Standard (2008). These protocols follow differing options for Assurance depending the reporting history and capabilities of the Reporting Organisation.

This report has been assured at a Type 1, Moderate level of scrutiny using our protocols for:

- evaluation of content veracity;
- evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008);
- evaluation of the report against the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines (G3.1 2011).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research; interviews with relevant employees at headquarter of UNIMICRON in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. 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 Taiwan affirms our independence from UNIMICRON, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with QMS, EMS, SMS, EnMS, GPMS, SA 8000, GHG Verification Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

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 UNIMICRON's Corporate Social Responsibility Report of 2011 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of UNIMICRON sustainability activities in 01/01/2011 to 12/31/2011.

The assurance team is of the opinion that the report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. The report is the first to be assured by an independent assurance team and UNIMICRON has taken a bold step by offering the report to evaluation against both Global Reporting Initiative's G3.1 guidelines and the AA1000 Assurance standard. This shows a deserved confidence in their reporting process.

In our opinion, the contents of the report meet the requirements of Global Reporting Initiative G3.1 Application Level A⁺ and AA1000 Assurance Standard (2008) type 1, moderate level.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**Inclusivity**

UNIMICRON has demonstrated a strong commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, consumers, investors, local communities, suppliers, media, NGOs and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. It is recommended to develop a stakeholder mapping process and to consider have direct involvement of stakeholders during future engagement.

Materiality

UNIMICRON has established and implemented appropriate process for determining issues that are material to the organization. The report has addressed the great majority of UNIMICRON's material issues at an appropriate level to reflect their importance and priority to the stakeholders. UNIMICRON may consider direct engagement to its stakeholders and formalized the engagement process as well as documented in future reporting.

Responsiveness

The report covered responsive to stakeholders and their concerns. Future reporting may focus on how the contribution is made to sustainable development outcomes.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES (2006) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**Principles, Standard Disclosures and Indicators**

The report, UNIMICRON's Corporate Sustainability Report 2011, is adequately in line with the Global Reporting Initiative G3.1 application level A⁺. Contents of Disclosure on Management Approach may have more clearly defined policies and goals for each aspect. It is also recommended to have more disclosure on the performance of supplier chain management, sustainability strategy and material impacts.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan



Dennis Yang, Chief Operating Officer
Taipei, Taiwan
12 July, 2012
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

GRI 相符性對照表

GRI 3.1		揭露項目	揭露程度	頁次
策略與分析	1.1	機構的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	●	4-5
	1.2	主要影響、風險及機會的說明	●	4-5
機構簡介	2.1	機構名稱	●	1
	2.2	主要的品牌、產品及/或服務	●	10
	2.3	機構的營運架構	●	11
	2.4	機構的總部位置	●	9
	2.5	機構營運國家	●	14
	2.6	所有權的性質與法律形式	◎	8
	2.7	機構供應的市場	●	14
	2.8	報告機構的規模	●	14
	2.9	報告期內機構規模、架構或所有權方面的重大改變	●	無重大改變
	2.10	報告期間所獲得的獎項	●	15
報告參數	3.1	資訊報告期間	●	1
	3.2	上一份報告的日期	●	首次發行
	3.3	報告週期	●	每年
	3.4	查詢報告或報告內容的聯絡資訊	●	1
	3.5	界定報告內容的過程	●	26-27
	3.6	報告的邊界	●	1
	3.7	指出任何有關報告範疇及邊界的限制	●	1
	3.8	匯報可能嚴重影響報告的合資機構、附屬機構、租用設施等	●	無相關情事
	3.9	數據量測技巧及計算基準	●	請見各章節說明
	3.10	解釋舊報告所載的資訊重新陳述的效應及原因	●	首次發行
	3.11	報告的範疇、邊界或所用的計算方法與以往報告的重大分別	●	首次發行
	3.12	表列各類型標準揭露在報告中的位置	●	78
	3.13	外部確證的政策與現行措施	●	76-77
治理、承諾與議合	4.1	機構的治理架構	●	17
	4.2	指出最高治理機構的主席是否兼任行政職位	●	17
	4.3	董事會中獨立及/或非執行成員的人數	●	16
	4.4	股東及員工向最高治理機關提出建議或經營方向的機制	●	18, 26
	4.5	對高層人員的補償與機構績效之間的關係	●	18
	4.6	避免最高治理機關出現利益衝突的程序	●	16
	4.7	決定董事會成員之關於永續性專業的流程	●	19, 23
	4.8	機構內部的使命或價值觀、行為守則，以及其實施現況	●	12, 20
	4.9	董事會管理經濟、環境及社會績效的監督程序和頻率	●	23
	4.10	董事會評估本身經濟、環境及社會績效的程序	●	17, 23
	4.11	解釋機構有否及如何按預警方針或原則行事	●	21
	4.12	機構對外界發起的約章、原則或其他倡議的參與或支持	●	66
	4.13	機構加入的一些協會或倡議組織	●	74
	4.14	機構議合的利害關係人群體清單	●	24-25
	4.15	辨識及選擇要議合的利害關係人的根據	●	24
	4.16	利害關係人議合的方法，包括議合的頻率	●	24-25
	4.17	利害相關人議合過程中所提出的關鍵主題，以及機構如何回應	●	26-27

經濟指標		揭露項目	揭露程度	頁次
		管理方針	●	8, 14
經濟績效	EC1	產出及分配的直接經濟價值(員工薪資福利/社會投資)	●	14, 75
	EC2	因氣候變遷造成的財務影響，及其他的風險與機會	●	21, 32
	EC3	機構擬定之退休金計畫是否完全	●	55
	EC4	來自於政府的重大財務援助	●	13
市場地位	EC5	標準薪資與當地最低工資的比例	●	57
	EC6	對當地供應商之政策、措施及支出比例	●	66-67, 48
	EC7	在各主要營運地點聘用當地人員的程序	●	51
間接經濟衝擊	EC8	為公共利益而提供之基礎建設投資及服務，其發展與影響	◎	72
	EC9	瞭解並說明重大的間接經濟影響和影響程度	●	70-71

環境指標		揭露項目	揭露程度	頁次
		管理方針	●	28
原料	EN1	所用物料的重量或用量	●	48
	EN2	使用再生原料作為生產原料之比例	●	無相關情事
能源	EN3	按主要來源劃分的直接能源耗量	●	34
	EN4	按主要來源劃分的間接能源耗量	●	34
	EN5	經環境保育及提高效率而節省的能源	●	35
	EN6	提供具能源效益或以可再生能源為本的計畫	●	35
	EN7	減少間接能源耗用的計畫，以及計畫成效	●	35
水	EN8	按來源劃分的總排水量	●	36
	EN9	因排水而嚴重影響的水源	●	無相關情事
	EN10	循環再用及再用水的總用量	●	36
生物多樣性	EN11	在環境保護區或生物多樣的地區的資產	●	廠區皆位於工業區
	EN12	機構活動、產品及服務在生物多樣性方面的重大影響	●	無相關情事
	EN13	受保護或經修復的棲息地	●	廠區皆位於工業區
	EN14	對生物多樣性的策略	●	72
	EN15	棲息地受機構作業影響的瀕絕種物種數量	●	無相關情事
排放物、污水及廢棄物	EN16	按重量劃分的直接與間接溫室氣體總排放量	●	33
	EN17	其他相關按重量劃分的溫室氣體總排放量	●	34
	EN18	減少溫室氣體排放的計畫及成效	●	35, 42-43
	EN19	臭氧物質排放量	●	無相關情事
	EN20	氮氧化物、硫氧化物及其他重要氣體的排放量	●	38
	EN21	按品質及目的地劃分的總排水量	●	36, 38
	EN22	按種類及處置方法劃分的廢棄物總重量	●	40
	EN23	嚴重溢漏的總次數及溢漏量	●	無相關情事
	EN24	按照《巴賽爾公約》處理的有毒的廢棄物重量	●	無相關情事
	EN25	受機構排水及徑流嚴重影響的水源及相關棲息地	●	無相關情事
產品及服務	EN26	減低產品及服務的環境影響的計畫及其成效	●	36-41
	EN27	包裝材料	◎	無統計數據，預計2012年揭露
遵守法規	EN28	違反環境法律及規則被處罰款的總額和次數	●	44
交通運輸	EN29	運輸產品及員工通勤等所產生的重大環境影響	●	43
整體情況	EN30	按總類劃分的總環保開支及投資	●	44

勞工指標		揭露項目	揭露程度	頁次
		管理方針	●	50
雇用	LA1	按雇用型式、合約及地區劃分的員工總數，並依性別來細分。	●	52
	LA2	按年齡組別、性別及地區劃分的雇員離職總數及比率，另加計新進員工的總數及離職率。	●	52-53
	LA3	按營運據點劃分，只提供予全職雇員（不包括臨時或兼職雇員）的福利。	●	54
	LA15	按性別區分，在生產育嬰假後的恢復工作率與留任率。	●	55
勞資關係	LA4	受集體協議（Collective Bargaining Agreement）保障的雇員百分比。	●	本公司無工會
	LA5	有關特定工作更動的最短通知期，包括有否在集體協議中明訂。	●	本公司無工會
職業健康	LA6	在正式健康安全委員會中，協助監察及諮詢職業健康與安全計畫的勞方代表比例。（用百分比表示）	●	45
	LA7	按地區與性別劃分的工傷、職業病、損失工作日及缺勤比率，以及和工作有關的死亡人數。	●	47
	LA8	為協助雇員、雇員家屬或社區成員而推行，與嚴重疾病的教育、培訓、輔導、預防，以及風險監控有關的計畫。	●	62-63
	LA9	與工會達成的正式協定中，跟健康安全有關的主題。	●	本公司無工會
培訓與教育	LA10	按雇員職級及性別，計算每一個員工的每年平均受訓時數。	●	59

勞工指標		揭露項目	揭露程度	頁次
培訓與教育	LA11	加強雇員的持續受聘能力，協助雇員轉職的技能管理，以及終生學習的專案或課程。	●	58-59
	LA12	按性別區分，接受定期評比及職業發展檢討的雇員的百分比。	●	58
多元化與平等機會	LA13	按性別、年齡、少數族裔成員，以及其它多樣性指標，細分高階人員、各職種員工的狀況。	●	56
男女同酬	LA14	按營運據點、員工職種及職別，區分男性與女性的基本薪資比率和獎金（紅利）比率。	●	57

人權指標		揭露項目	揭露程度	頁次
		管理方針	●	56
投資和採購	HR1	載有任何關注人權條款，或已通過人權審查的重要投資協定與合約的數量及百分比。	●	2011年無相關投資
	HR2	已通過人權審查的重要供應商、承包商及其它商業夥伴的百分比。	●	100%
	HR3	員工的人權訓練	●	57
反歧視	HR4	歧視個案的總數，以及機構採取的行動	●	無相關情事
結社自由與集體協商權	HR5	危害或違反員工、重要供應商集合結社自由和集體協議作業模式鑑別，及採取的行動。	●	56
童工	HR6	鑑別貴公司與重要供應商，哪些作業模式，可能危害童工，並衡量消除童工的貢獻。	●	56
強迫勞動	HR7	鑑別作業模式，可能導致公司與重要供應商的強制勞動，並衡量消除所有形式強迫勞動的貢獻。	●	56
安全措施	HR8	保全的人權訓練	◎	57
當地員工	HR9	涉及侵犯當地員工權利的個案總數	●	無相關個案
評量	HR10	接受人權審查與(或)影響評估的營運活動總數與比例。	●	100%
矯正措施	HR11	經由正式申訴機制與人權有關的申訴件數、處理和解決的數量。	●	無相關情事

社會指標		揭露項目	揭露程度	頁次
		管理方針	●	70
社區	SO1	執行「議合對話、影響評估及開發計畫」的比率。	◎	70-72
	SO9	對當地社區具有重大潛在或實際負面影響的營運活動有哪些？	●	無相關情事
	SO10	對當地社區具有重大潛在或實際負面影響之預防與減緩措施	●	無相關情事
賄賂	SO2	已作賄賂風險分析的業務單位的總數及百分比	●	100%
	SO3	已接受機構反賄賂政策及程序培訓的員工百分比	●	100%
	SO4	回應賄賂個案所採取的行動	●	無相關情事
公共政策	SO5	對公共政策的立場和遊說	●	32
	SO6	政治捐獻	●	無捐獻
反競爭行為	SO7	涉及反競爭行為、反壟斷措施訴訟的總數和結果	●	無相關情事
遵守法規	SO8	違法律及規則被處鉅額罰款的總額	●	無相關情事

社會指標		揭露項目	揭露程度	頁次
		管理方針	●	13
客戶健康與安全	PR1	產品及服務在其生命週期各階段對安全與健康的影響	●	31, 66
	PR2	違反規範產品及服務健康與安全的次數	●	無相關情事
產品及服務標示	PR3	標示產品及服務所需的資訊種類	●	31-32
	PR4	違反規範產品及服務資訊標章的次數	●	無相關情事
	PR5	滿足客戶需求的措施，包括客戶滿意度調查結果	●	69
行銷推廣溝通	PR6	符合行銷推廣相關法律、標準及自願性規約的計畫	●	66
	PR7	違反行銷推廣相關法律、標準及自願性規約的次數	●	無相關情事
客戶隱私權	PR8	侵犯顧客隱私權及遺失顧客資料的實際投訴總次數	●	無相關情事
遵守法規	PR9	產品或服務違反法律所處鉅額罰款的總額	●	無相關情事

● 表示完全揭露 ◎表示部份揭露