

# 企業社會責任報告書

2012 Corporate Social Responsibility Report

## Unimicron

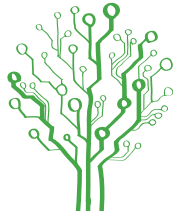
欣興電子股份有限公司

永續發展 • 連接綠色未來

Connecting the way to a Sustainable Future







## 編輯原則

歡迎閱讀欣興電子(以下簡稱欣興)第2本企業社會責任報告書(CSR Report)。今年報告書內容,主要聚焦在2013~2015年欣興的中、長期規劃,及2012年相關重要議題的成果,讓社會大眾及所有關心我們的利害關係人,瞭解欣興堅持邁向永續發展的承諾,及我們在各種CSR議題上的成果與堅持。

### 報告期間

本報告書揭露2012年度(2012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。我們會每年定期發行企業社會責任報告書,上一本CSR報告書發行日期為2012年8月。

### 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。

### 報告依據綱領 / 標準及確證

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台灣檢驗科技股份有限公司(SGS-Taiwan)保證,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

本報告中所有的貨幣單位為新台幣,如果沒有特別加註,則相關單位及計算基準,係以國際通用計算標準為止。針對特別計算及說明部份,則會在各表格及圖下方作備註說明。部份議題、專案及指標為了突顯主要成果,會將數據時間範圍回溯至2010年-2011年。如果您對於《2012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: 11390
- 傳真: 03-3590900
- Email: tenfenshuang@unimicron.com
- 官方網站: www.unimicron.com



### 環保綠行動

欣興秉持環保永續的共生企業理念,積極落實「環保綠行動」,細心的用雙手愛護我們的環境,因為我們相信,環境是需要靠大家共同用雙手創造的,為了我們的下一代,我們會堅持下去。

contents

目錄



## 編輯原則

01

## 董事長的話

04

## 認識欣興電子

- 願景與使命 .....07
- 2012 年獎項 .....08
- 重要里程碑 .....10
- 主要產品與業務 .....11
- 營運據點 .....13
- 2012 年財務績效 .....14

06

## 永續管理

- 創新管理 .....17
- 企業社會責任管理 .....20
- 公司治理 .....28
- 道德管理 .....31
- 風險與營運持續管理 ...33

16

## 永續環境

- 環境永續 .....37
- 積極履行產品責任 .....59

36

## 永續社會

- 客戶關係 .....65
- 員工關係 .....69
- 供應鏈管理 .....94
- 職業安全衛生管理 .....97
- 社會參與行動 .....102

64

## 第三方永續報告保證聲明書

110

## GRI 相符性對照表

112

# 董事長的話

欣  
興  
電  
子  
公  
司



這是欣興第二年發行的企業社會責任報告，很高興能與您分享。誠如首度發行的報告書中所提及，我們欣興的願景是成為：『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』。企業經營一向秉持 TQM 的理念，重視客戶滿意及品質至上的原則，持續創新、改善，提升經營績效，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。

欣興的企業社會責任是以 3P『愛護地球 (Planet)、尊重人類 (People)、追求績效 (Performance)』為主軸，期許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：

- ◆ 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。
- ◆ 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。
- ◆ 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。
- ◆ 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。
- ◆ 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。
- ◆ 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。
- ◆ 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。

2012 年全球受到歐債問題、美國經濟復甦趨緩、各國總統大選等影響，同時中國大陸勞動成本逐年上升且台灣油電雙漲，企業生產成本持續向上

攀升；隨著科技版圖大戰新產品競爭激烈，同業產能擴充造成價格下滑，加上新台幣持續升值，讓仰賴出口的電子業營運受到極大的衝擊。但是本公司的合併營收在全體同仁的努力下，仍約有 2.03% 的成長，也獲得 2012 年台灣企業永續報告的新秀獎。

展望 2013 年雖然電腦產業成長可能趨緩，甚或負成長。但手機、平板產業隨著領導廠商陸續於第二季、第三季推出新產品，相關所需晶片、載板、HDI 板之設計更趨複雜，帶動高階製程之需求。為滿足手持式產品輕薄機構與多功能的設計，客戶提升了軟板、軟硬複合板的設計比重，加上雲端運算系統、數位家庭影音等行動網路裝置，需求市場呈現更多的創新與整合，我們要切實把握這些機會，提供良好的服務給客戶，也帶動我們的成長。

我們相信成功來自於不斷的自我精進及提供客戶更有價值的服務，在這個理念下，欣興管理團隊訂定了 2013 ~ 2015 年中期計劃：

## 創新突破，開拓新商機，提升企業價值

- ◆ 掌握產業發展脈動，把握市場機會
- ◆ 整合資源、部門合作，擴大營運績效
- ◆ 創新技術與產品，持續技術領先
- ◆ 精實流程與組織，培養核心關鍵人才
- ◆ 永續綠色環保，善盡企業責任

未來，身處於氣候快速變化，國際、經濟環境混沌之際，我們唯有紮穩馬步、精實管理、不斷的創新與突破，才能沉著迎接每個挑戰，順勢而上。而身為地球村高科技產業一份子的我們除了持續貢獻、落實企業社會責任外，也將繼續發揮正向的影響力，連結上下游策略伙伴們，共同為成為地球村『企業公民典範』而努力。

欣興電子  
董事長暨執行長

# 認識欣興電子

欣興電子股份有限公司 (以下簡稱欣興) 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。

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 2012 年底，全公司員工共有 21,817 位，台灣 10,045 位，大陸 11,772 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。





## 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。

### 經營理念

- ◎ 追求卓越、永續發展
- ◎ 品質第一、創新突破
- ◎ 力和安樂、活潑有力
- ◎ 優質領導、培育英才
- ◎ 合作互惠、誠信以對



### 企業願景

- ◎ 世界級領導公司
- ◎ 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
- ◎ 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 2013~ 2015 中期計劃

- ◎ **目標：**創新突破，開拓新商機，提升企業價值
- ◎ **承諾：**
  - 掌握產業發展脈動，把握市場機會
  - 整合資源、部門合作，擴大營運績效
  - 創新技術與產品，持續技術領先
  - 精實流程與組織，培養核心關鍵人才
  - 永續綠色環保，善盡企業責任



## 2012 年 獎 項



獎項類別	獎項內容說明	獎項頒贈單位
社會責任獎項	榮獲桃園縣職場足感心 - 優良企業楷模獎	桃園縣政府
	榮獲 2012 台灣企業永續報告獎 ~ 新秀獎	台灣永續能源研究基金會
	榮獲中華民國工業工程獎 ~ 產業貢獻獎	中國工業工程學會
品質獎項	第二十五屆全國團結圈競賽	中衛發展中心
	榮獲 TTQS(訓練品質評核系統) 金獎	行政院勞委會
	榮獲 2012 卓越品質實務典範獎	亞洲品質網絡組織
	榮膺國際品質協會 (IQA) 院士	國際品質學會 (IQA)
	STATS ChipPAC 傑出供應商獎	STATS ChipPAC
	Amkor 最佳供應商獎	Amkor
工安獎項	勞工安全衛生優良單位	桃園縣政府
	勞工安全衛生優良單位	新竹科學園區
	榮獲職場安全健康週公益貢獻獎	桃園縣政府
	榮獲安衛家族工安公益獎	行政院勞委會
	榮獲工安投資績優事業單位優等獎	行政院勞委會
環保獎項	榮獲第二十一屆中華民國企業環保獎	行政院環境保護署
	榮獲 101 年度節能減碳行動標章績優獎 (桃園廠、新竹廠)	行政院環境保護署
	桃園縣產業減碳暨節水計畫優良企業	桃園縣政府



## 台灣企業永續報告獎 - 新秀獎

欣興在 2012 年首度出版企業社會責任報告，詳實揭露我們在永續發展及履行社會責任的績效成果，獲得台灣永續能源研究基金會頒發「2012 台灣企業永續報告獎 - 新秀獎」肯定，對於欣興在永續經營上的努力又一項肯定。

評審委員分析本報告書的優點摘要如下：

- ◆ 最高決策者永續策略說明詳細。
- ◆ 全書可比較性高，具定性與定量說明，讓利害關係人了解永續性風險及影響。
- ◆ 承諾不雇用童工及意外雇用之處置作為，作法具獨特性。
- ◆ 有獨立章節說明禁止強迫勞動、反歧視、員工人權，資料及數據完整。



## 桃園縣產業減碳暨節水計畫優良企業

桃園縣政府因應全球減碳時代的來臨，及落實產業低碳桃花源政策，工商發展局特於去年推動產業減碳暨節水計畫，首創碳與水整合性輔導機制，為桃園縣產業創造預期減碳及節水效益，成果卓越。欣興電子蘆竹廠、欣興電子蘆竹一廠響應及配合，獲頒此計畫之優良企業。

桃園縣政府指出，在產業積極配合之下，為桃園縣產業創造預期減碳效益，達每年 6 千公噸 CO<sub>2</sub>e，相當於 60 萬棵樹的吸碳量；省水逾 250 萬噸，相當於 1,307 座游泳池的水量；並有效減少成本逾 8 千萬元。



## 2012 ERSO Award

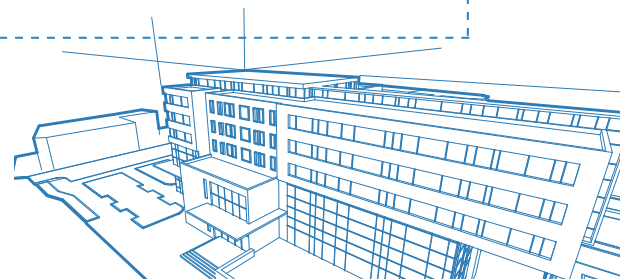
2012 年半導體界年度研討會中所舉行的 ERSO Award 頒獎典禮，欣興電子董事長曾子章與其它 3 人獲獎，表彰他們帶領台灣高科技在國際上發光發熱。

由潘文淵文教基金會成立的 ERSO Award，主要表揚在半導體、電子與 IC 產業的傑出業界人士，2012 年 ERSO Award 頒獎給曾子章、呂學錦、黃肇雄，分別肯定他們領導欣興電子成為世界第一大 PCB 公司；帶領中華電信深耕國內電信 / 通訊產業並持續創新；訊連科技旗下的 POWER DVD，是當下 ICT 產業中重要的影音應用產品，也為全台科技產業帶來重要性突破。



## 重要里程碑

2012. 08	● 榮獲亞洲品質網絡頒發 2012「卓越品質實務典範獎」殊榮。
. 07	● 首次發行 CSR 報告書，並通過 SGS 確證通過 GRI G3.1 A+ 應用等級。
2011. 11	● 榮獲 2011 年度戴明獎應用獎 (DAP) 殊榮。
. 10	● 間接取得日本 Clover Electronics Co., Ltd 75% 股份。 (於 2012 年 12 月取得 100% 股份)
. 06	● 間接取得德國 RUWEL INTERNATIONAL GmbH 100% 股份。
2009. 12	● 集團營收名列全球印刷電路板供應商第一大。 ● 合併全懋精密科技。
2007. 09	● 成立蘇州群策。
2006. 03	● Flip chip 新廠正式量產。
2005. 11	● 榮獲第 16 屆行政院國家品質獎。
2004. 03	● 成立欣興同泰科技 ( 昆山 ) 有限公司，進入軟板市場。
2003. 12	● 成為華人最大的 PCB 生產製造集團。
2002. 08	● 正式成為股票上市公司。
. 03	● 併購昆山鼎鑫電子有限公司，取得華東生產基地。 ● 聯能科技 ( 深圳 ) 有限公司完工並試產。
2001. 10	● 與群策電子股份有限公司、恒業電子股份有限公司正式合併。
1999. 11	● 併購柏拉圖電子 ( 香港 ) 有限公司，取得華南生產基地。
1998. 12	● 正式成為股票上櫃公司。
1996. 02	● 成立 TQM 委員會，導入全面品質經營管理。
1992. 01	● 公司營運突破損益平衡。
1990. 01	● 欣興正式成立，資本額 1.8 億元，承租新興電子工業股份有限公司之土地、廠房及設備，投入生產。



## 主要產品與業務

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：

### ● 印刷電路板 ( PCB ) 事業處：

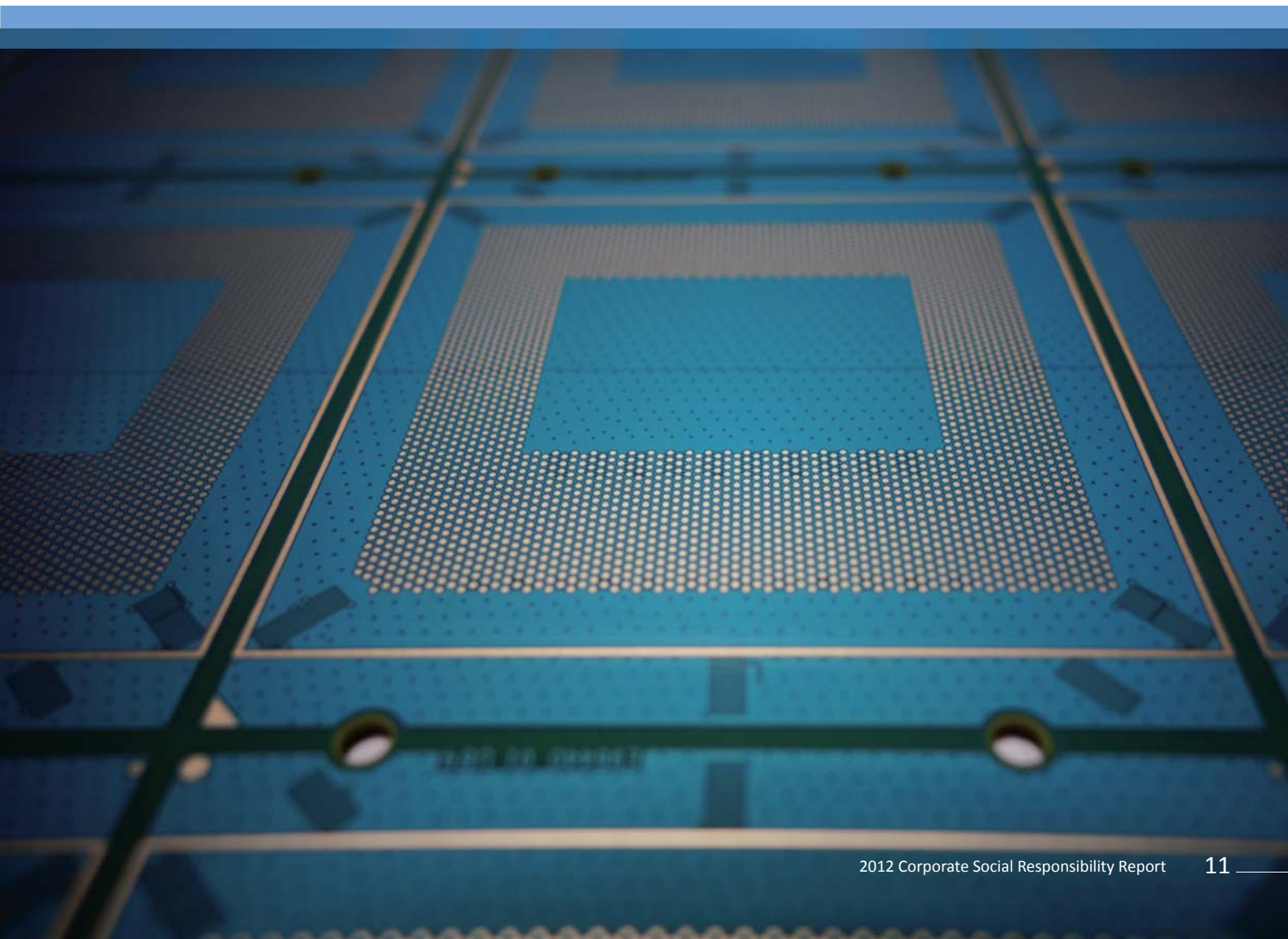
包含傳統多層板、HDI 板、軟板、軟硬複合板等產品生產，廣泛應用於手持式電子產品如手機、平板電腦、MP3 等消費性電子產品以及通信設備、液晶顯示器、個人電腦及週邊設備、筆記型電腦...等主要零組件。

### ● 載板 ( Carrier ) 事業處：

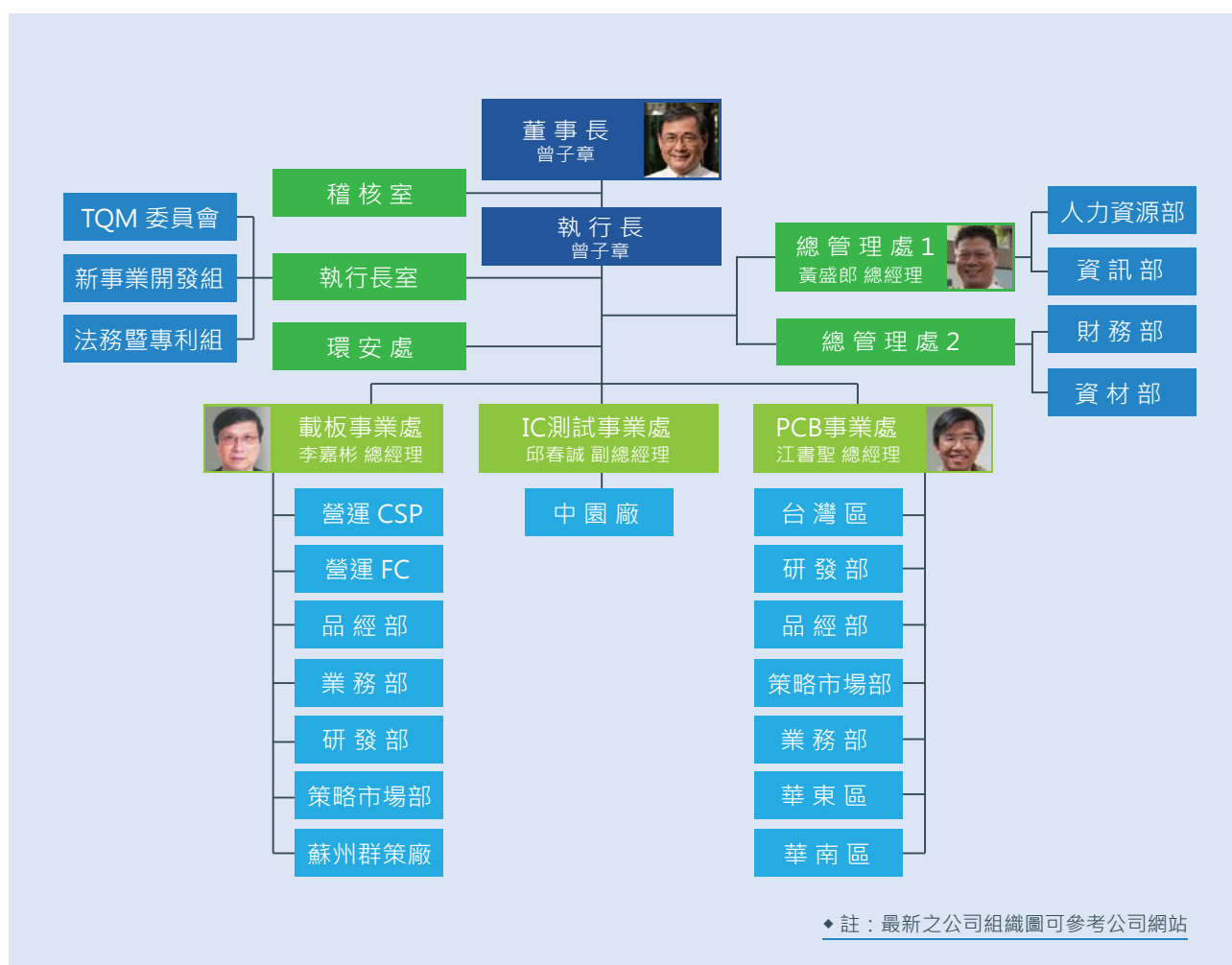
IC 封裝之基本元件，包含打線封裝或是覆晶封裝製程所需之 CSP、BGA 等相關產品，主要應用為電腦、通訊、消費性電子等產品晶片之封裝。

### ● IC 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



## 各部門職掌說明

部 門	主 要 職 責
稽核室	設稽核部長，負責檢查及評估公司內部控制制度，適時建議改進，以確保制度持續有效實施。
執行長室	設執行長，統轄 TQM 委員會、新事業開發組、法務暨專利組，負責制定公司基本政策及管理方針、跨部門整合及審核、處理法務及專利等相關事宜。
環安處	設環安處副總經理，負責規劃、督導各廠廠務運轉、工安與環保、新廠擴建與綠能推展等相關事宜。
總管理處	設總管理處總經理，統轄財務部、人力資源部、資訊部、資材部，負責集團資源整合協調事宜。
PCB 事業處	設 PCB 事業處總經理，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	設載板事業處總經理，負責 IC 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	設副總經理，負責 IC 測試、預燒、銷售、客戶服務及 IC 設計研發等相關事宜。

## 營運據點

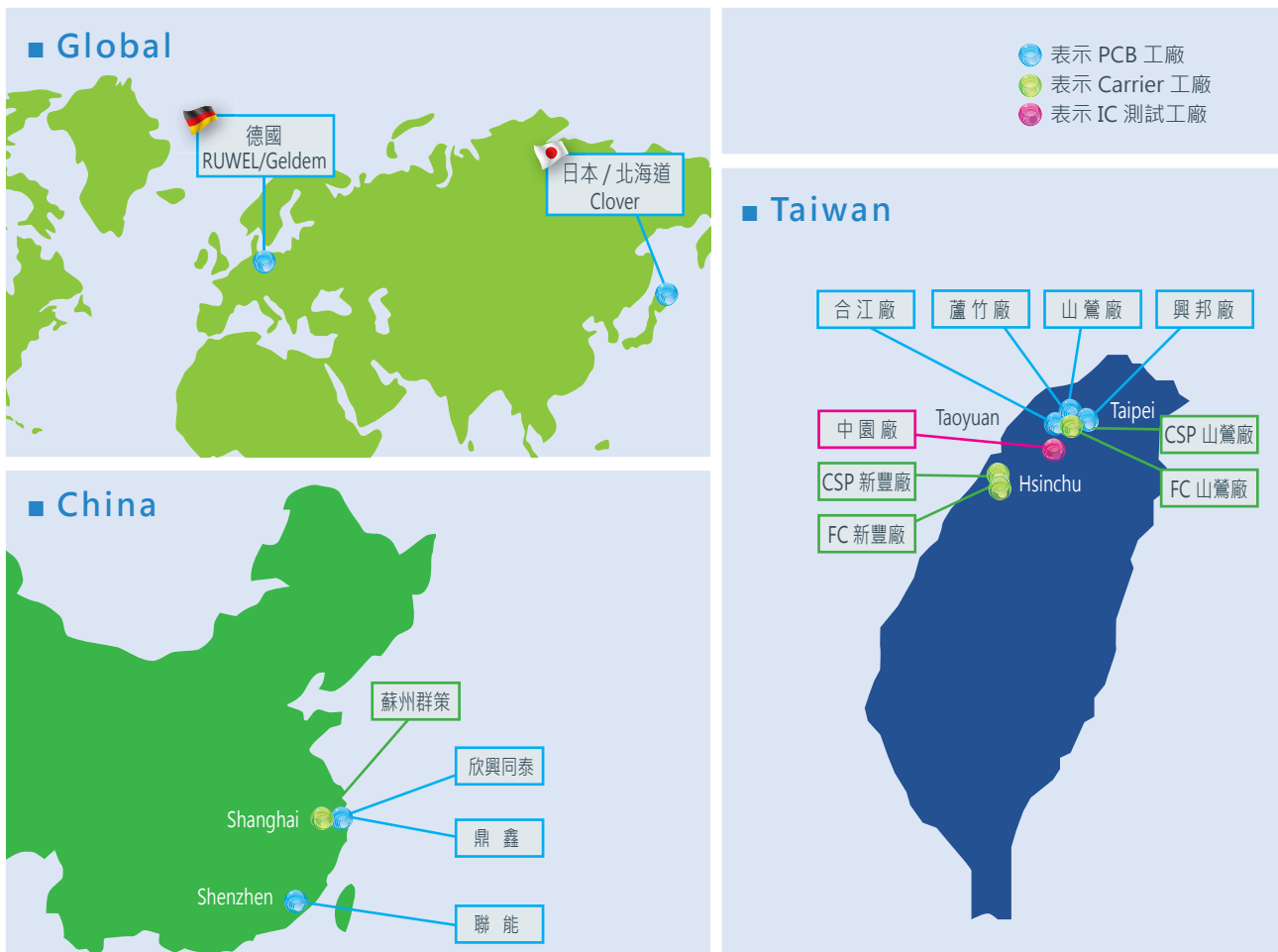


欣興總部設立於台灣桃園龜山工業園區，目前在台灣桃園、新竹兩區共有九個生產基地。為因應業務規模的持續成長外，欣興在 1999~2006 年間向大陸與其他海外地區尋找適當的擴張機會，透過併購與新廠擴充，將製程相對成熟之印刷電路板與軟板陸續移往大陸，台灣則持續進行製程能力的轉型來服務高階市場。

目前欣興在大陸華南深圳與華東昆山與蘇州共有四個廠區，為了迅速回應客戶的需求，在美洲、歐洲、亞洲亦設有業務分部和代表處。同時為因應半導體未來技術發展及客戶對下世代產品之需求，欣興在桃園廠區成立研發 (RD) 大樓，並於 2012 年開始新建一高階製程廠房，持續系統小型化和高性能需求發展，擴大研發體系與技術團隊，快速開發市場應用以滿足客戶未來產品需求，進而強化服務客戶的能力及國際競爭力。

除了佈局兩岸，2012 年欣興增加投資明興光電 (股) 公司，並取得控制能力，明興光電主要營業項目為電容式觸控面板、電子零組件製造批發及零售。在產業競爭快速激烈的環境下，希望有效結合雙方優勢產品及客戶群，把握手持式行動裝置帶來之市場商機，並整合生產資源，提升內部先進製程良率與量產速度，期望擴大生產與訂單規模來提升生產效益，並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

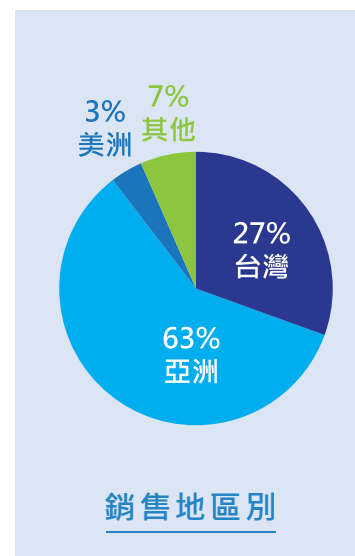


## 2012 年 財 務 績 效

2012 年全球受到歐債問題、美國經濟復甦趨緩、各國總統大選等影響，同時中國大陸勞動成本逐年上升且台灣油電雙漲，企業生產成本持續向上攀升；隨著科技版圖大戰新產品競爭激烈，同業產能擴充造成價格下滑，加上台幣持續升值，讓仰賴出口的電子業營運受到極大的衝擊。

儘管大環境不佳，但在全體員工努力之下，欣興 2012 年合併營收達新台幣 67,490 百萬元，為歷年新高，合併淨損益為新台幣 3,456 百萬元，約佔全世界 PCB 產值約 4.1%，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，載板 36%、HDI 34%、PCB 21%、軟板 8% 以及其他 1%。

營收依終端產品市場來區分，載板佔 36%、通訊相關產品佔 32%、消費性電子產品佔 20%、電腦相關產品佔 12%。產品主要內銷台灣 27%、外銷亞洲 63%、美洲 3% 和其他地區 7%。



### 合併財務績效

◆單位：新台幣仟元

	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年
營業收入	43,697,055	65,047,944	66,146,973	67,490,211
營業成本	36,671,561	53,259,996	55,705,648	57,709,249
營業毛利	7,025,494	11,787,948	10,441,325	9,780,962
營業費用	2,919,955	3,931,404	4,457,277	5,326,510
營業淨利	4,105,539	7,856,544	5,984,048	4,454,452
營業外收入及利益	802,735	913,232	1,324,113	1,119,863
營業外費用及損失	730,443	923,427	1,554,798	1,642,586
稅前利益	4,177,831	7,846,349	5,753,363	3,931,729
所得稅費用	372,888	537,121	762,620	642,731
本期淨利	3,639,005	7,116,434	5,009,957	3,455,582
總員工人數	18,258	20,697	23,420	24,608

◆註 1：為求整體績效呈現，財務數據來自公司查核後合併財務報告。◆註 2：關整體員工福利費用，預計自明年開始於 CSR 報告書中揭露。



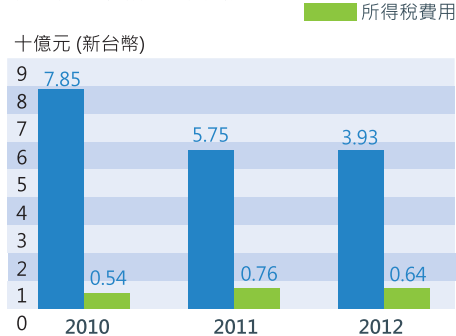
## 2012 年罰款

日期	緣由	罰款金額	說明
2012/01/03	竹科廠雨水排放口採樣，未符合放流水標準。	罰款 210 仟元。	已修復破損之防堵管線，加強巡察及重點管線結構防護，降低風險，確認符合法令規定。
2012/11/02	新竹園區分公司，違反勞工安全衛生法第 17 條第 1 項及第 18 條第 1 項第 1 款至第 4 款規定。	罰款 120 仟元。	新竹園區分公司發生承攬人勞工感電職災。修正危險性作業許可作業辦法：作業前採取斷電措施，且於電控箱上鎖或標示「禁止送電」。修正承攬商管理辦法：對共同發包工程辦理協議組織，並指定工作所負責人擔任指揮協調之工作，完成後始可入廠作業。

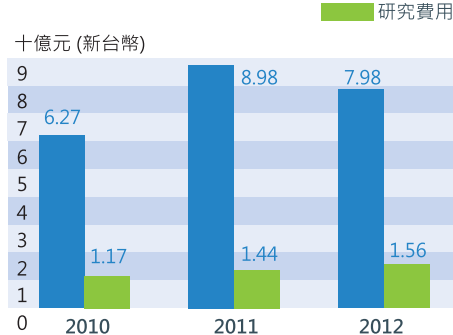
◆ 註：資料來源為「公開資訊觀測站」。

## 歷年重要財務績效指標

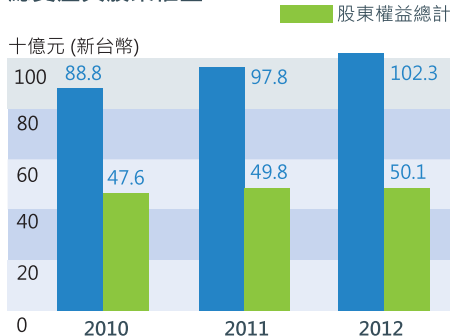
稅前淨利與所得稅費用



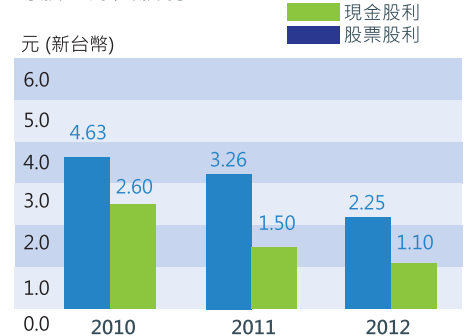
資本支出與研發費用



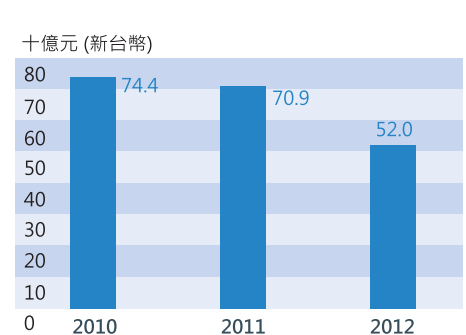
總資產與股東權益



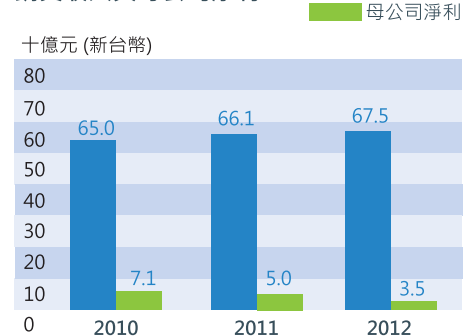
每股盈餘與股利



股本總市值



銷貨收入與母公司淨利



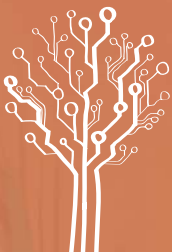
◆ 註 1：資料來源為公司查核後財務報告。 ◆ 註 2：股價資訊參考證交所網站之交易資訊。

# 永續管理

欣興電子的現有系統，有效率的管理作為，是邁向永續發展的重要關鍵。我們的目標期望在面臨全球 CSR 議題的挑戰下，為永續營運與解決方案做出積極的貢獻，為企業、客戶及其他利害相關人創造附加價值。

為了提升員工及利害相關人對永續管理的理解，欣興將永續管理具體落實於管理於溝通上，我們所定義的永續管理包括：

- 創新管理
- 企業社會責任管理
- 公司治理
- 道德管理
- 風險與營運持續管理



## 創新管理

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 2~2.5%。



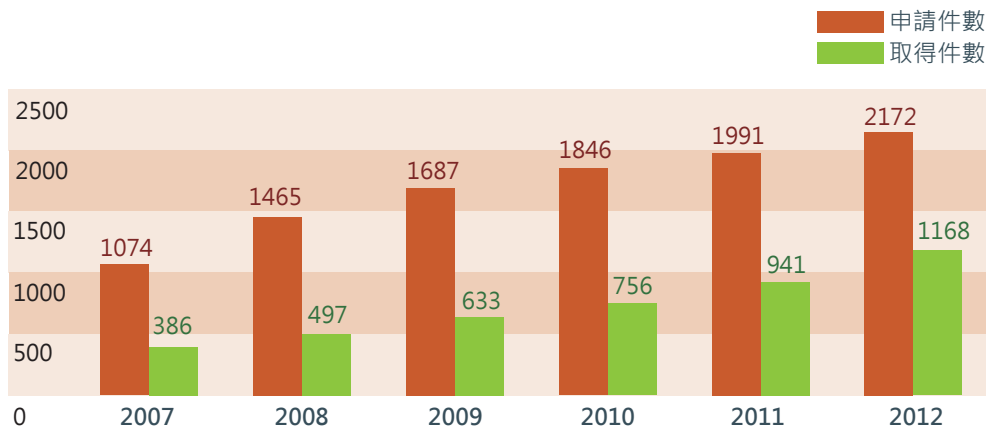
### 欣興創新研發投資 (依合併財報數字)

	單位	2010年	2011年	2012年
研究發展費用	百萬元 (NT)	1,170	1,440	1,564
總營收	百萬元 (NT)	65,048	66,147	67,490
比率	%	1.8%	2.2%	2.3%

### 專利申請件數

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 2012 年為止，已申請專利 2,172 件，共計取得 1,168 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。



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，引進高性能材料與尖端設備。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，2012 年受政府相關獎勵支援的總金額換算約為 3 億 6,412 萬元。

## 2012 年來自政府獎勵補貼金額及項目

◆ 單位：新台幣仟元

項次	類別	依據	金額
1	研發	產業創新條例	19,039
2	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	15,709
		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	328,102
3	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 2013 年 5 月 31 日申報營利事業所得稅時，依實際申報數減免之。

### (1) 2012 年研發之稅務減免項目及金額

◆單位：新台幣元

依產業創新條例，2012 年研究發展支出適用投資抵減項目，如下：

項 目	可 減 免 稅 額
專門從事研究發展工作全職人員之薪資。(含以前年度分紅)	16,178,140
專供研究發展單位研究用之消耗性器材、原料、材料及樣品之費用	2,729,629
委託國內大專校院或研究機構研究或聘請大專校院專任教師或研究機構研究人員之費用	322,500
減：政府補助款	(191,250)
總計	19,039,019

◆註：上述資料係申報 101 年營利事業所得稅之實際申報數。

### (2) 2012 年設備之投資抵減及獎勵項目

依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，2012 年申請設備投資抵減，申報可抵減金額為 **15,709 仟元**。符合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，2012 年適用免稅之所得為 **1,930,015 仟元**，可減少稅額為 **328,102 仟元**。上述資料係申報 101 年營利事業所得稅之實際申報數。



### (3) 2012 年產學合作之計畫補助項目

欣興新豐廠 2011 年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畫補助。此計畫係與中華大學共同參與合作，申請補助款為 **2,550 仟元**，補助費用項目為人事費用，並已於 2011、2012 年分別收到補助款各 **1,275 仟元**。



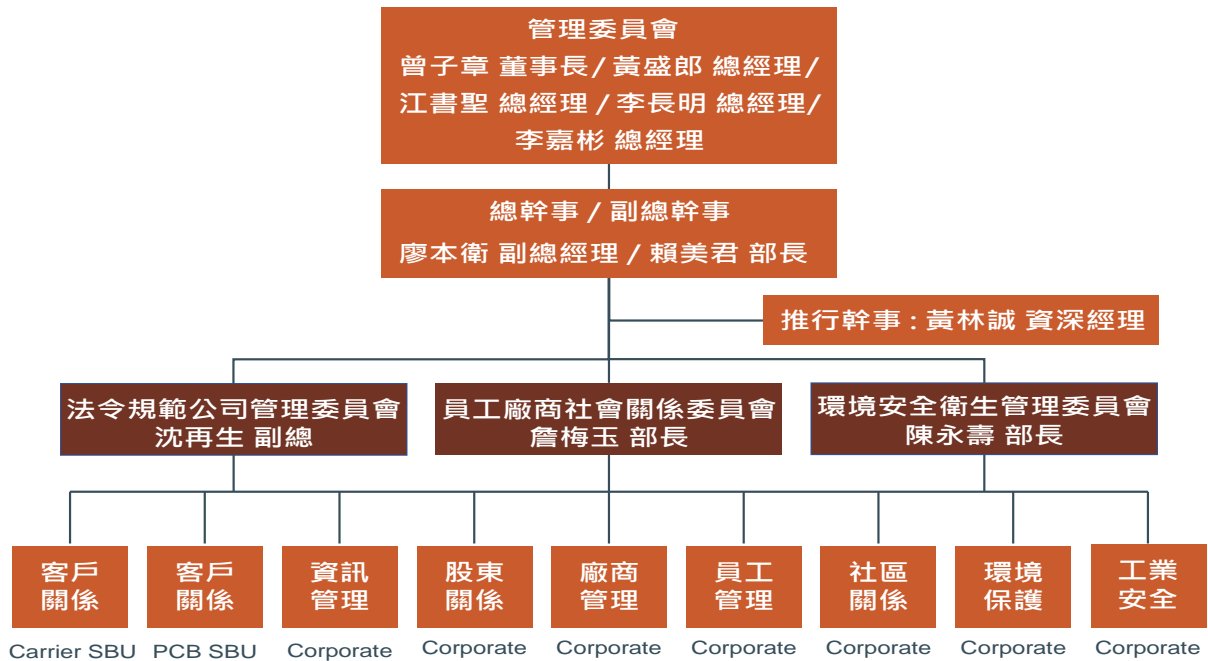
# 企業社會責任管理

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。

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。

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和職掌



總幹事  
廖本衛 副總經理

職 掌	職 掌
法令規範公司管理委員會	提供相關部門專業意見及正確資訊
	提升道德及守法意識，降低公司風險
	建立投資評估作業
	投資人資訊揭露與溝通
員工廠商社會關係委員會	研議員工發展與管理政策
	訂定供應商、社群關係發展政策
	建立及管理利害關係人溝通管道
環境安全衛生管理委員會	研議環境保護及安全衛生政策
	整合管理機制
	環安衛績效指標檢討與修正
	推動溫室氣體減量及各項節能專案
	推動各項綠色生產、製程減量活動
	職業健康管理促進方案

## 2012 年 CSR 議題執行成果

面向	CSR 議題	2012 年目標	達成狀況	成果與說明
經濟面	公司治理	依據 EICC 規範修訂辦法及改善工程	●	* 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
	客戶關係	客戶 CSR 稽核與輔導	●	* 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
	行為準則	執行 CSR 及從業道德守則線上訓練	◎	台灣區共計 2,009 人受訓並完成測驗
	風險管理	供應商簽署企業社會責任遵守承諾書	◎	* 共計 169 家供應商完成簽署，2012 年將持續推展至全體供應商
		查核供應商執行社會責任情形	◎	* 6 家策略性供應商完成自我評估，4 家完成實地稽核
供應商參與 EICC 訓練		●	* 透過供應商大會及供應商管理平台，計有 459 家參與	
社會面	勞資關係	增加員工健康促進活動	●	* 視障人員按摩服務參與員工 652 人，總計時數 993 小時 * 健康體重管理活動共計 75 人參與，減重 123.6 公斤
		職業安全衛生	●	* 新進員工施予 3 小時訓練，2012 年總計 2,100 人參訓 * 依法及年度計畫進行環境及安全衛生類課程，共計 1459 人完成訓練
	勞工人權	強化員工意見表達機制	●	* 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 87%(1,910 人，提高 50%)，滿意度為 72 * 員工透過各種管道提出之建議及問題共計 539 件
	社會參與	員工參與公益活動	◎	* 年度捐血共計 647 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。
	環境面	能、資源管理	專案推行減少碳排放量	●
種植減碳數種			●	* 持續於楊梅生態園區與廠區種植針柏及櫻花共約 1,620 棵，並持續追蹤成長情形
污染防治		減少膜渣與濾心產生量	●	* 較前年度減少膜渣與濾心廢棄物產生量 318 公噸 / 年
		提升金屬回收量	●	* 較前年度提升銅回收量 82.9 公噸 / 年
綠色營運		推動綠色採購	◎	* 發布綠色採購及禁止使用衝突金屬

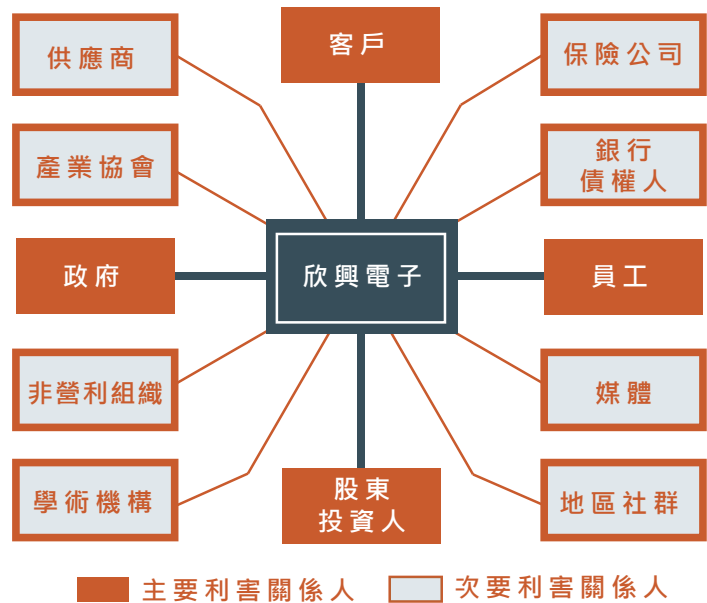
● 完成 ◎ 部份完成 ○ 未完成



## 01 關鍵 CSR 議題管理

欣興於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 2012 年欣興的「關鍵利害關係人」：員工、客戶、政府、股東/投資人。



欣興利害關係人包含股東、投資人、員工、客戶、供應商、地區社群、政府機關等，其關心的議題，均有相對應的部門及管道，進行即時的溝通與處理，茲彙整如下：

### 利害關係人鑑別

利害關係人	責任	影響力	親近度	依賴性	代表性	政策	總分
員工	4	4	4	4	4	4	24
客戶	4	4	4	2	4	4	22
供應商	4	2	4	4	4	2	20
社區	2	2	2	2	4	0	12
政府	4	4	4	2	4	4	22
非營利組織	0	0	2	2	4	2	10
股東	4	0	2	4	2	2	14
投資者	4	2	2	2	4	4	18

### 採用 AA1000 SES 鑑別六大原則

1. 責任 Responsibility：企業現在或未來可能對這類利害關係人負有法律、經濟、經營責任。
2. 影響力 Influence：指能產生影響或具有決策能力的利害關係人。
3. 親近度 Proximity：指交往最多或維持長期關係的利害關係人。
4. 依賴性 Dependency：指直接或間接地依賴企業的活動和經營的利害關係人。
5. 代表性 Representation：指根據規定，習俗或文化，能夠合法地聲明代表某一個人。
6. 政策和策略意圖 Policy and Strategic intent：指直接或間接地與企業的政策和策略相關的利害關係人，能夠對企業新出線的問題或業務風險提供警告的個人或機構。

在判別出關鍵利害關係人後，2012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「2012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。

## ■ 問卷回收狀況

	員工	客戶	供應商 / 承攬商	學術單位	求職者	非營利組織	投資人 / 股東	社區及其他
份數	380	6	5	5	5	2	1	3

議題	關注程度 (勾選次數)		
	低	中	高
經濟面向			
公司治理	27	196	184
風險管理	32	174	201
客戶關係	17	153	237
創新研發	20	153	234
供應商管理	37	199	171

議題	關注程度 (勾選次數)		
	低	中	高
環境面向			
溫室氣體排放	34	211	162
環境管理	24	181	202
產品責任	25	176	206
能資源管理	30	188	189
水資源管理	29	197	181

議題	關注程度 (勾選次數)		
	低	中	高
社會面向			
社會參與	33	202	172
職業安全與衛生	16	141	250
人才培育與教育訓練	13	128	266
勞資關係	11	135	261
勞工人權	13	147	247
薪資福利	13	125	269

其他關注議題
1. 化學製品污染
2. 關係企業營運狀況及績效
3. 公司在相同產業間福利與獲利比較
4. 未來短期及中期公司營運規劃
5. Great first attempt Look forward to the 2012 edition
6. Include more internal and external (competitors, best practice benchmarking)
7. 缺乏員工運動場
8. 多舉辦高層與員工雙向溝通
9. 年假提前告知、年終發放方式
10. 基層人員的訓練與升遷

## 2012 年欣興關鍵 CSR 議題矩陣



在溝通及互動部份，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。



## 02 利害關係人管理與議和

利害關係人	分類	溝通途徑	溝通頻率
股東、投資者	個人股東	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 年度股東大會</li> <li>* 每季法說會</li> <li>* 定期依規定發佈財務季報 / 年報</li> <li>* 回覆電話或是電子郵件的詢問與需求</li> <li>* 重要訊息揭露於公司對外網站</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 一年 1 次</li> <li>* 一年 4 次</li> <li>* 一年 4 次</li> <li>* 不定期，隨時</li> <li>* 不定期，隨時</li> </ul>
	法人股東	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 每季法說會</li> <li>* 定期參加海外投資論壇</li> <li>* 不定期與投資機構會議與電話聯繫</li> <li>* 海外 roadshow</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 一年 4 次</li> <li>* 2012 年 8 次</li> <li>* 不定期</li> <li>* 2012 年 1 次</li> </ul>
	董事會	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 董事會</li> <li>* 稽核業務報告</li> <li>* 每年度內控聲明書</li> <li>* 薪酬委員會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 2012 年 6 次</li> <li>* 定期</li> <li>* 定期</li> <li>* 2012 年 2 次</li> </ul>
客戶	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 客戶稽核</li> <li>* 各種業務會議</li> <li>* 客戶滿意度調查</li> <li>* 技術研討會</li> <li>* EICC/CSR 稽核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 定期</li> <li>* 定期</li> <li>* 定期</li> <li>* 不定期</li> <li>* 定期</li> </ul>
員工	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 直屬主管</li> <li>* 人力資源部專責人員</li> <li>* 公司網頁</li> <li>* 公司佈告欄</li> <li>* 員工意見信箱</li> <li>* 員工座談會 / 定期勞資座談會</li> <li>* 員工滿意度調查</li> <li>* 各廠部月會</li> <li>* 員工申訴管道</li> <li>* 職工福利委員會及各員工組成社團</li> <li>* 功能性委員會</li> <li>* 主題式活動</li> <li>* 訓練課程及政策宣導會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 不定期，隨時</li> <li>* 不定期，隨時</li> <li>* 不定期</li> <li>* 不定期</li> <li>* 不定期</li> <li>* 不定期</li> <li>* 一年 1 次</li> <li>* 定期</li> <li>* 不定期，隨時</li> <li>* 不定期</li> <li>* 定期</li> <li>* 不定期</li> <li>* 不定期</li> </ul>
供應商	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 供應商定期大會</li> <li>* 定期稽核、評比及輔導</li> <li>* 供應商申訴管道</li> <li>* 技術研討會</li> <li>* 專案水平展開</li> <li>* 供應商管理平台</li> <li>* 供應商教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 定期</li> <li>* 定期</li> <li>* 不定期，持續</li> <li>* 不定期</li> <li>* 不定期</li> <li>* 定期</li> <li>* 定期</li> </ul>
政府及主管機關	印刷電路板協會 電子電機公會 金管會 環保主管機關 行政院勞委會	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 公文</li> <li>* 回覆主管機關的詢問及補充說明</li> <li>* 依主管機關規定揭露重要訊息及提供相關報告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 不定期</li> <li>* 不定期</li> <li>* 不定期</li> </ul>
NPO	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 信用評等</li> <li>* 資訊揭露評鑑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 一年 1 次</li> <li>* 一年 1 次</li> </ul>

■ 曾子章董事長 2012 年度外部 TQM 活動

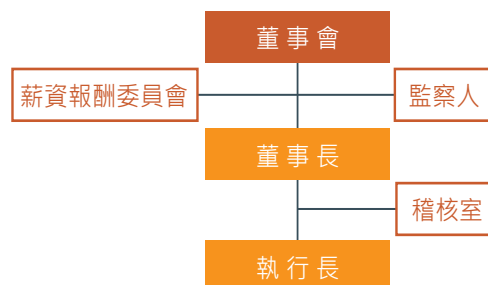
日期	項目	主辦單位
2012.3.30	全面品質管理研習會	淡江大學
2012.8.2	榮獲卓越品質實務典範獎 (ARE-QP)	亞洲品質網絡 (ANQ)
2012.11.9	卓越策略發展研討會	CEMA 研討會
2012.11.20	推動精實管理訓練課程 ( II )	國立清華大學
2012.11.23	2012 年度研討會 – 創新突破 追求卓越	品質經理人協會 (AQM)



# 公司 治 理

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：

- 建置有效的公司治理架構
- 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 (1 名女性董事、1 名女性獨立董事)，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。

單位：人	董事 (含獨立董事)	監察人
30 歲以下	0	0
30 ~ 50 歲	6	2
50 歲以上	3	1

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。



## ■ 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 年欣興正式成立「薪資報酬委員會」，目前欣興薪資報酬委員會共有三名委員，為求公正獨立，分別由三位獨立董事擔任。

2012 年度共召開兩次會議，會議中討論董事及監察人酬勞金、年度調薪幅度及經理人員工分紅，兩次會議薪資報酬委員會委員出席率平均為 83%。各委員成員資料及出席會議情形，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薪酬委員會運作成果。

## ■ 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。

## ■ 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之各項作業流程。內部稽核的執行，係視企業年度風險來擬定稽核計劃，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劃及預計完成日期，進行追蹤改善行動，確保控制點能被有效執行。2012 年欣興共進行 53 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。



## ■ 2012 年內稽成果

稽核作業頻率	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 關係人交易之管理</li> <li>2. 對子公司之監督與管理</li> <li>3. 董事會議事運作之管理</li> <li>4. 薪資報酬委員會運作之管理</li> <li>5. 防範內線交易之管理</li> <li>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</li> <li>7. 資通安全檢查</li> <li>8. 銷售及收款循環</li> <li>9. 採購及付款循環及其他作業循環</li> </ol>
2012 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 <b>100%</b>

## ■ 防範內線交易教育訓練

為因應證券交易所訂定「證券交易法」有關內線交易禁止及上市公司內部人股權交易規範，並避免欣興有關人員或內部人可能因不諳法令或一時未查而違反相關規定，致遭主管機關處分罰鍰，我們制訂「內線交易之禁止暨上市公司內部人股權交易規範宣導作業程序」標準作業流程，定期宣導相關規定，以期受規範之對象均能瞭解法令之規範並據以遵循。

## ■ 採用電子投票

配合金融監督管理委員會公告「公司規模達資本額一百億元以上及股東人數同時達一萬人以上之上市(櫃)公司，召開股東會應採電子投票。」之規定，我們於 2012 年股東常會開始採用電子投票，以電子投票行使表決權占欣興總發行股數 27.93%，占此次股東常會出席率 33.93%。

2014 年我們將改選董事、監察人，為能順利採行電子投票，我們預定於 2013 年股東常會修定章程及「董事及監察人選舉辦法」採候選人提名制選舉董事、監察人，提高股東之參與程度與投票意願，保障股東權益。

## ■ 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。第九屆 ~ 第十屆因評鑑分數類別的調整(由五等級細分至七等級)，資訊揭露評鑑等級為「A- 級」。

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。



## 道德管理

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。2012 年接受調查人數為 2,358 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。

### ■ 欣興誠信經營守則對照表

欣興訂定「員工從業道德守則」及「廉潔規定」，並於企業社會責任報告書專頁揭露「遵循高標準從業道德」；每年度定期就相關廉潔調查報告於各單位作業後呈報至執行長及董事長。欣興訂定之相關廉潔規定，規範各單位之權責、作業內容、行為準則及獎懲，並會簽各單位主管後列為公司標準作業流程遵循；相關規定均納入聘雇契約中，並列為新進人員必訓練之一。

此外，我們嚴禁員工為公司的競爭者、供應商或其他與公司業務有關的外部人士，接受或要求佣金、回扣、禮物、餽贈、招待或其他相類利益；未經公司最高管理階層同意或授權，任何員工不得以公司資源對任何國家的任何公職選舉候選人提供政治獻金或其他捐獻。

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；101 年接受調查人數為 2,358 人，完成率 100%。

### ■ 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拉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。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，我們也將反托拉斯法相關規範亦制訂於從業道德守則條文中。



## 公司履行誠信經營情形及採行措施

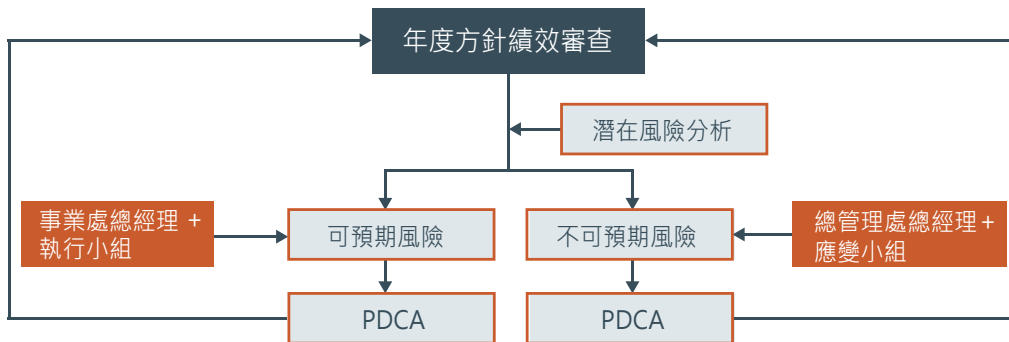
項 目	運 作 情 形
<b>一、訂定誠信經營政策及方案</b>	
<p>(一) 公司於規章及對外文件中明示誠信經營之政策，以及董事會與管理階層承諾積極落實之情形。</p> <p>(二) 公司訂定防範不誠信行為方案之情形，以及方案內之作業程序、行為指南及教育訓練等運作情形。</p> <p>(三) 公司訂定防範不誠信行為方案時，對營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，採行防範行賄及收賄、提供非法政治獻金等措施之情形。</p>	<p>(一) 本公司訂定「員工從業道德守則」及「廉潔規定」，並於企業社會責任報告書專頁揭露「遵循高標準從業道德」；每年度定期就相關廉潔調查報告於各單位作業後呈報至執行長及董事長。</p> <p>(二) 本公司訂定之相關廉潔規定，規範各單位之權責、作業內容、行為準則及獎懲，並會簽各單位主管後列為公司標準作業流程遵循；相關規定均納入聘僱契約中，並列為新進人員必訓練之一。</p> <p>(三) 本公司嚴禁員工為公司的競爭者、供應商或其他與公司業務有關的外部人士，接受或要求佣金、回扣、禮物、餽贈、招待或其他相類利益；未經公司最高管理階層同意或授權，任何員工不得以公司資源對任何國家的任何公職選舉候選人提供政治獻金或其他捐獻。</p>
<b>二、落實誠信經營</b>	
<p>(一) 公司商業活動應避免與有不誠信行為紀錄者進行交易，並於商業契約中明訂誠信行為條款之情形。</p> <p>(二) 公司設置推動企業誠信經營專(兼)職單位之運作情形，以及董事會督導情形。</p> <p>(三) 公司制定防止利益衝突政策及提供適當陳述管道運作情形。</p> <p>(四) 公司為落實誠信經營所建立之有效會計制度、內部控制制度之運作情形，以及內部稽核人員查核之情形。</p>	<p>(一) 本公司以公開客觀的標準進行挑選合作對象，標準包括品質、價格、可靠性、廉潔、道德、操守或企業倫理等，並簽署供應商廉潔承諾書，若供應商違反條款經查屬實將自供應商名單中除名。</p> <p>(二) 本公司每年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；101年接受調查人數為2,358人，完成率100%。</p> <p>(三) 本公司嚴禁員工利用公司的資源及職業關係以謀取個人利益，並期望特定職等以上員工向公司誠實申報有利益衝突之情形；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。</p> <p>(四) 為了達成正確的財務資訊要求，所有執行相關業務人員，應秉持誠信、廉潔、道德的操守信念，避免個人或職業上的利益衝突行為，並提供真實、準確的資訊；內部控制制度已設立控制環境及相關規定，由內部稽核人員定期稽核相關制度與運作情況。</p>
<b>三、公司建立檢舉管道與違反誠信經營規定之懲戒及申訴制度之運作情形。</b>	本公司對違反廉潔守則者，依情節之大小採取處分，並於內部網站揭露違反及懲處之相關內容；若同仁發現有違反廉潔守則情事者，應向適當人員檢舉，公司不洩漏其姓名並指派相關單位成立專案小組進行調查。
<b>四、加強資訊揭露</b>	
<p>(一) 公司架設網站，揭露誠信經營相關資訊情形。</p> <p>(二) 公司採行其他資訊揭露之方式(如架設英文網站、指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露放置公司網站等)。</p>	<p>(一) 本公司架設之網站揭露「遵循高標準從業道德」之內容，並依規定於年報附表揭露落實誠信經營之情形。</p> <p>(二) 本公司架設之網站揭露中英文版之企業社會責任報告書於公司網站，並指派專人負責更新並維護相關內容。</p>
<b>五、公司如依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂有本身之誠信經營守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形；本公司依主管會相關法規進行公司誠信經營，並已涵蓋主要廉潔原則。</b>	
<p><b>六、其他有助於瞭解公司誠信經營運作情形之重要資訊(如公司對商業往來廠商宣導公司誠信經營決心、政策及邀請其參與教育訓練、檢討修正公司訂定之誠信經營守則等情形)：</b></p> <p>為確保供應商都能了解並履行相關誠信經營條款，本公司舉辦「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，若再次評估仍然不通過，則取消其合格供應商資格。</p>	

# 風險與營運持續管理

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	應變計畫
單一客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>重要客戶與策略型客戶</li> <li>4 Windows 分析</li> <li>產品概況管理</li> </ul>	由事業處總經理帶領執行小組
單一廠房	<ul style="list-style-type: none"> <li>多個廠房</li> <li>多個地理位置</li> </ul>	由事業處總經理帶領執行小組
現金流	<ul style="list-style-type: none"> <li>長短期銀行借貸</li> <li>資產投資管理</li> <li>應收 / 應負帳款控制</li> </ul>	由財務部副總帶領執行小組
單一供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>多個供應商</li> <li>替代原物料</li> <li>安全庫存量</li> <li>Pull-in System</li> <li>暢通的溝通管道</li> </ul>	由總管理處總經理帶領應變小組 <ul style="list-style-type: none"> <li>資材部副總</li> <li>營運 / 生產管理 / 品管副總</li> <li>業務副總</li> <li>供應商 (副總以上)</li> </ul>
天災	<ul style="list-style-type: none"> <li>環安政策</li> <li>火災 / 地震演習</li> <li>政府傳染病規範</li> <li>訊息分享</li> </ul>	由總管理處總經理帶領應變小組 <ul style="list-style-type: none"> <li>環安處副總</li> <li>人力資源部部長</li> <li>營運副總</li> </ul>

為避免因突發或不可預料的意外事故或自然災害 (如氣候變遷所引發的暴雨及颱風等) , 進而影響營運狀況 , 造成財務負擔及損失 , 欣興運用保險方式來因應及迴避風險。

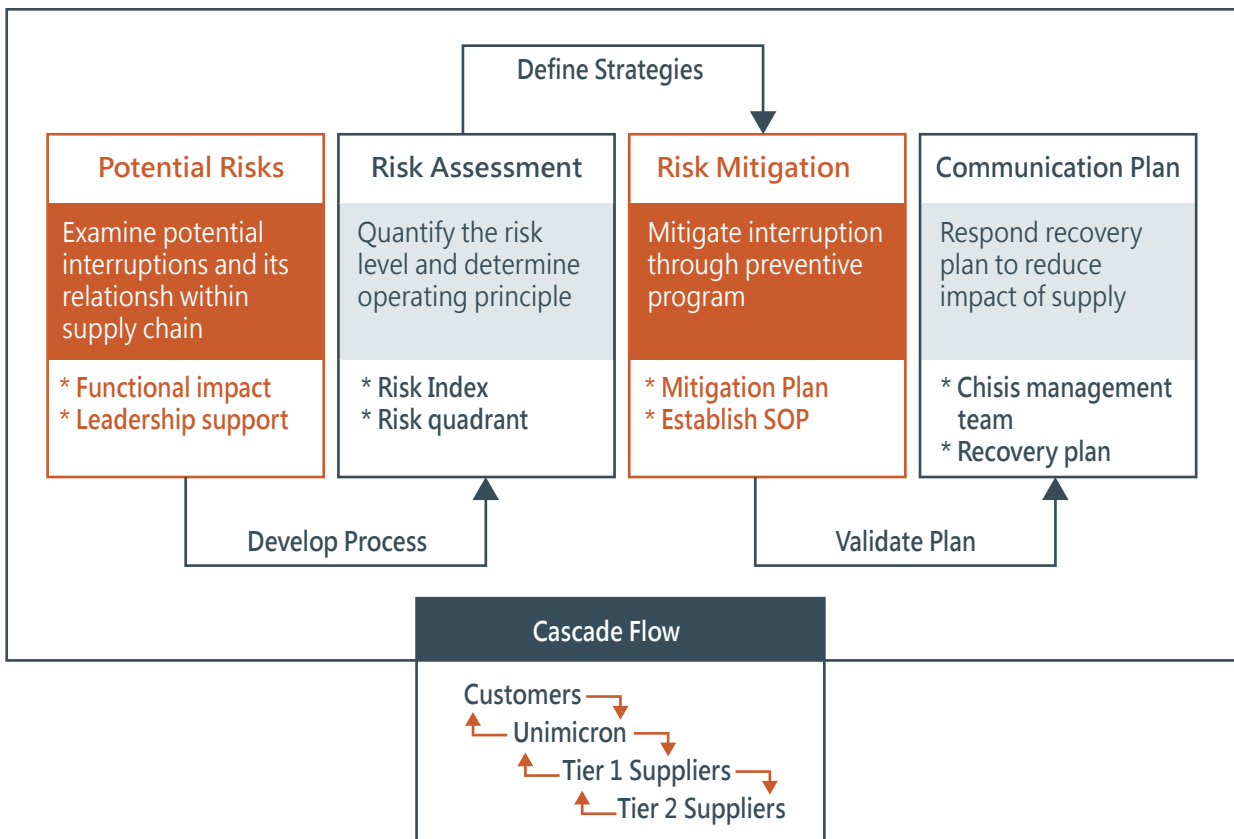
目前我們已向保險公司投保財產險、營運中斷險、安裝工程險、水險及火險。財產險及營運中斷險 , 在保單保險期間內 , 因突發而不可預料之意外事故所致之承保財產遭受毀損或滅失 , 皆可由保險公司負責後續之理賠。

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。

## ■ 建立營運持續管理機制

為避免重覆 2011 年 3 月 11 日本大地震所造成的供應商暫停供貨狀況 , 2012 年欣興開始思考及建構更完整的「營運持續管理機制」, 列出風險並進行完整評估 , 並從公司到部份層級 , 同時建構「持續營運 SOP」及衍生第二層的執行辦法 , 並積極認證第二供應商 , 透過內外部合作 , 確保營運不中斷。

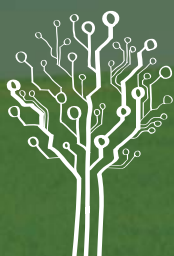
### 欣興營運持續管理思維



第一階層確保	第二階層確保
全公司營運持續計劃作業程序	-
人力資源部營運持續計劃作業辦法	傳染性疾病緊急應變作業辦法
資材部營運持續計劃作業辦法	-
資訊部營運持續計劃作業辦法	IT 重大事故風險管理作業
資訊機房管理規範	由總管理處總經理帶領應變小組 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 環安處副總</li> <li>• 人力資源部部長</li> <li>• 營運副總</li> </ul>
環安處營運持續計劃作業辦法	-



# 永續環境



# 環境永續

欣興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。

## ■ 2012~2020 年發展方向

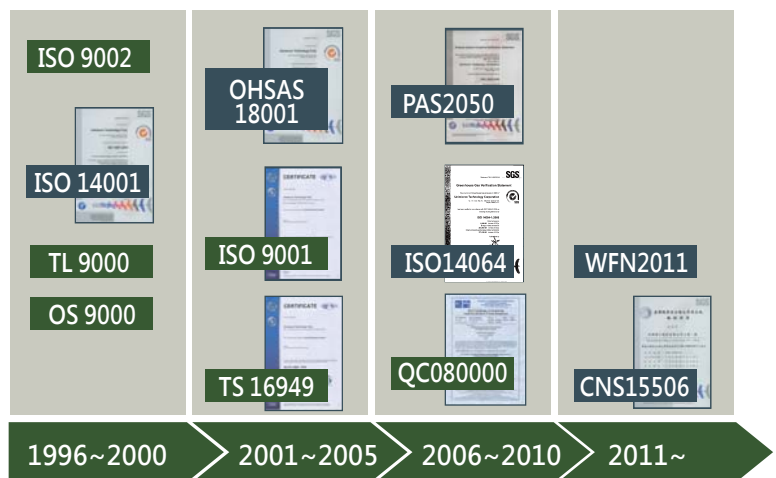
- 綠色生態 ▶ 植樹 / 河川整治 → 植物工廠 / 生態復育 → 綠色生態園區
- 綠色人文 ▶ 內部環保訓練 → 上下游環保座談會 → 環保教育推廣
- 綠色競爭力 ▶ 節能減碳 → 綠色工廠 → 污染零排放

## 01 欣興環境政策

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。

- 一. 遵行法令、客戶及其他相關要求，營造安適工作環境。
- 二. 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。
- 三. 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。
- 四. 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。
- 五. 自願對溫室氣體盤查、控管與減量故推動減量、回收、再利用。
- 六. 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。
- 七. 向社會大眾公開。

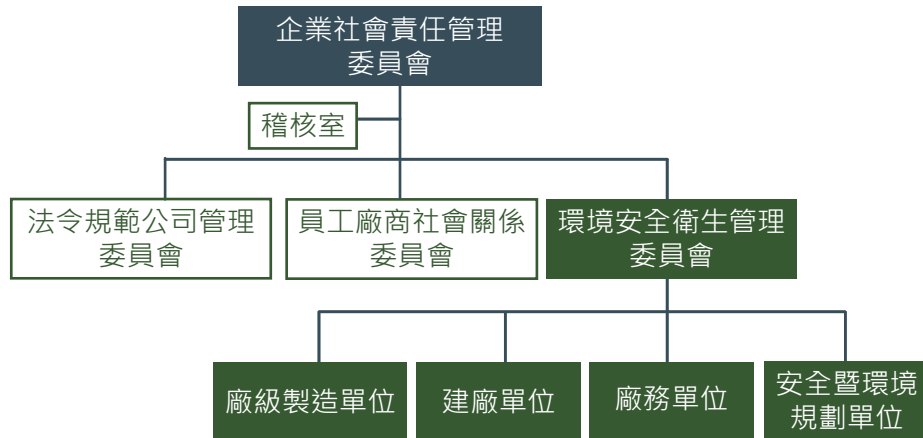
此外，為了履行欣興對環境永續的承諾，我們設置了權責清楚、執行力強的環境管理體系。自 1990 年建廠以來，即對生產活動可能造成之環境衝擊及風險做了詳盡的考慮和設計，為了讓環境管理內化到日常營運活動中，透過標準化來降低執行風險，自 1998 年就開始導入並取得 ISO14001 驗證，且為持續落實環境友善管理 2010 年起逐年進行 ISO14064-1 溫室氣體盤查、PAS2050 產品碳足跡盤查、WFN 產品水足跡盤查等管理系統的導入及驗證，ISO 相關管理系統，每年進行管理審查及外部稽核，確認系統執行狀況及成效，獲得廣大客戶的信賴。



## ■ 管理機制

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



單位	職掌
廠級製造單位	節約能資源運作、環保系統運作配合
建廠單位	生產廠區之環保需求規劃
廠務單位	廠務營運管理、環境系統管理、節約能資源運作
安全暨環境規劃單位	環保 / 安全風險內控監督、節約能資源規劃與督導、環安衛管理事項規劃





## 欣興中、長期環境永續目標

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，並按此訂定各項環境面目標。欣興期望從完善環境、能資源管理系統開始，逐步朝低污染、高能資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。

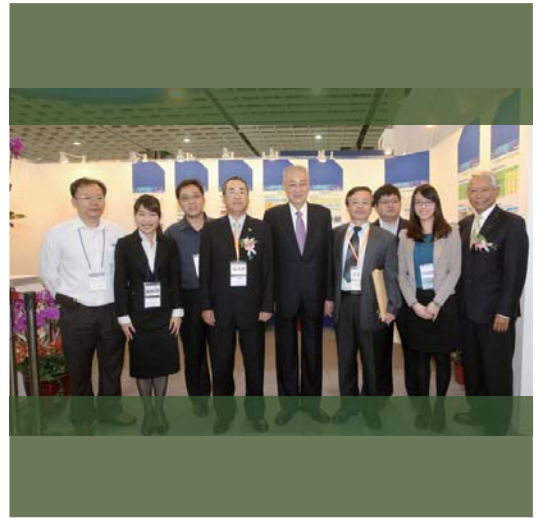


## 2012 年目標與成果

環境永續議題	2012 年目標	成果與說明
能、資源管理	節電專案推行減少碳排	專案整體減碳量約 56,228 CO <sub>2</sub> e 噸
	推廣植物工廠降低污染	植物工廠示範廠
污染防治	減少膜渣與濾心產生量	較前年減少膜渣與濾心廢棄物產生量 318 公噸 / 年
	提升銅回收量	較前年提升銅回收量 82.9 噸 / 年
綠色營運	推動綠色採購	發布綠色採購及禁止使用衝突金屬

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，並應台灣印刷電路板協會（TPCA）邀請，主導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。

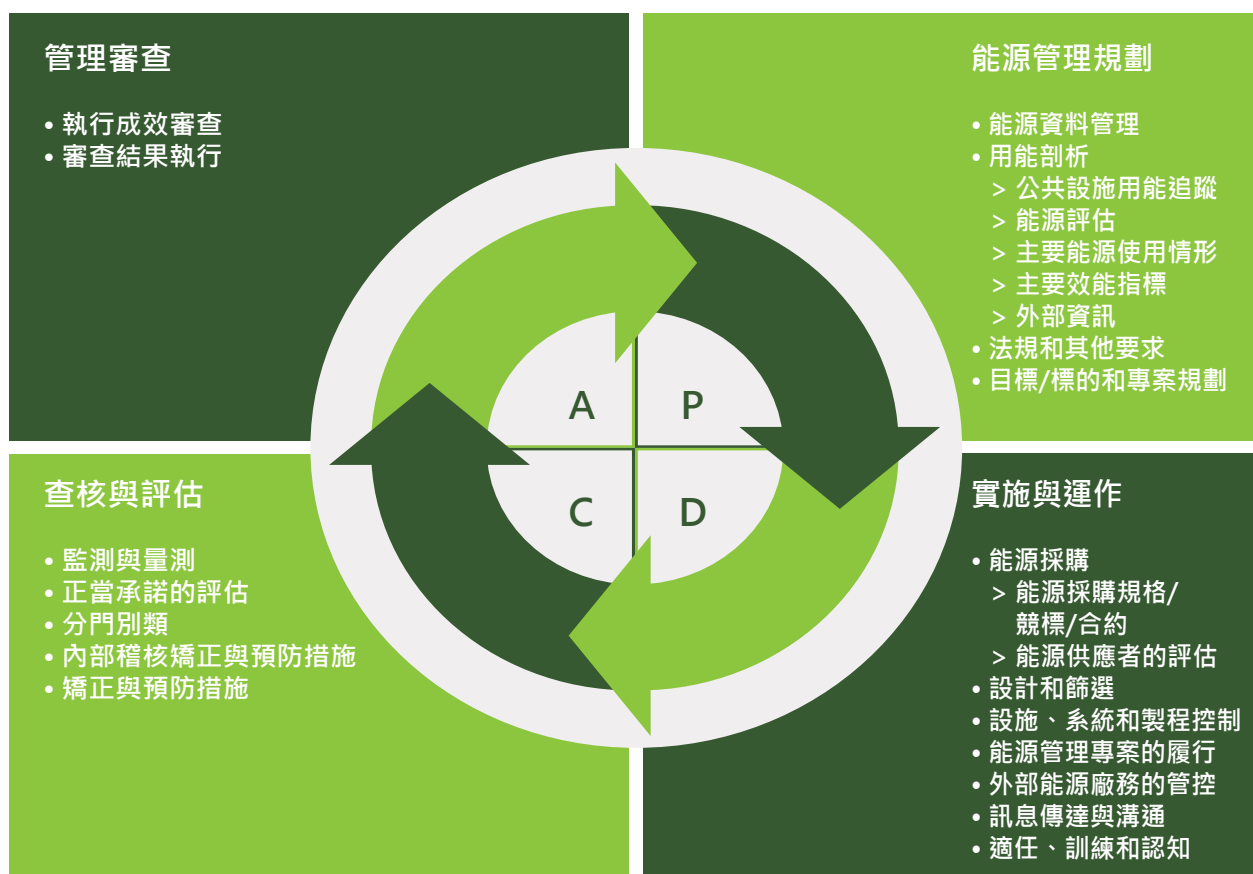


## 導入能源管理系統

由於全球暖化導致氣候變遷加上石化能源價格飆漲，世界各國均積極推動節約能源措施，國際市場亦帶來一股綠色消費潮，國際企業已陸續制訂各種綠色採購標準，要求供應鏈體系符合綠色市場需求，面臨低碳時代的衝擊，降低能源成本與管理溫室氣體排放已成為當前企業追求永續發展之必要策略。

2013 年欣興以蘆竹二廠申請經濟部工業局“製造業能源管理系統示範標竿輔導計畫”，藉由能源技術服務單位與能源管理系統輔導單位共同組成之輔導小組，提供能耗診斷、節能技術服務和協助完成能源管理系統建置，並經由第三公正單位查驗，預定取得 ISO50001 能源管理系統證書。

ISO 50001 能源管理系統，主要是藉由一些準則與方法的建立，提供一個必要程序的架構，讓組織、企業等能有依循的方式，在不影響現有運作下，將自身的能源使用效率，提升到最佳狀態，並與組織運作之策略和目標密切配合，再輔以 PDCA (Plan-Do-Check-Action) 的機制，進行組織能源運用方式持續性的改善，也藉由能源成本的降低、溫室氣體排放的減少，進而達到永續經營與環境友善的目標。



## 能資源管理

欣興各廠區目前已推動全面性的能資源管理行動，在「欣興節能減碳委員會」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。



### 2012 年溫室氣體盤查

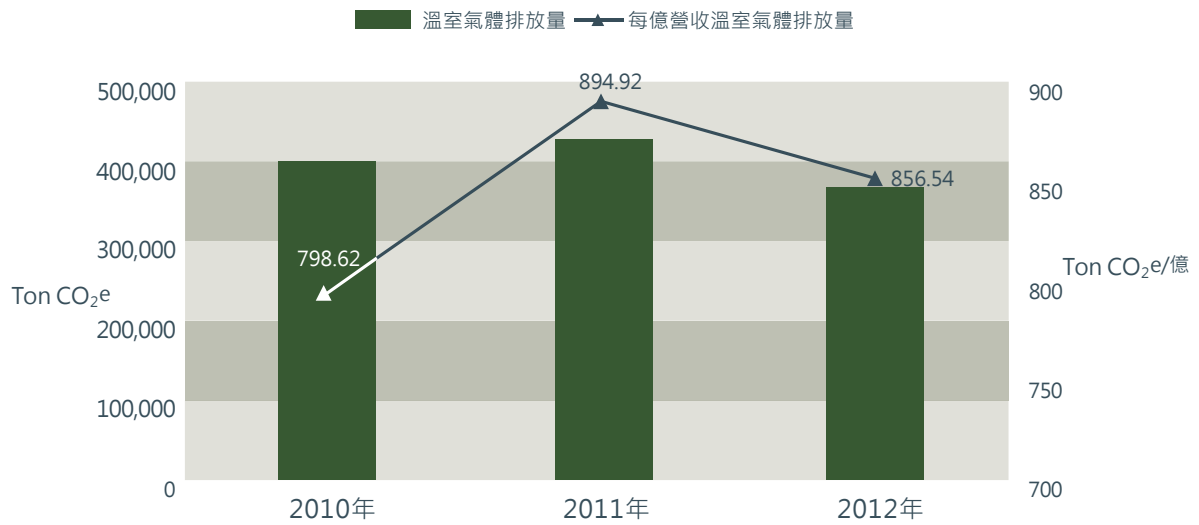
欣興 2012 年的溫室氣體總排放量為 380,542.95 tons-CO<sub>2</sub>e，低於 2011 年的 439,235.89 tons-CO<sub>2</sub>e，溫室氣體總排放量 2012 年比 2011 年下降 13%。根據盤查及查證結果顯示，外購電力是我們最主要的溫室氣體排放來源，因此我們具體的溫室氣體減量策略主要是以用電管理、減少用電量為核心方針執行。

#### 溫室氣體排放

範疇	年度	2010 年	2011 年	2012 年
溫室氣體排放量 ( 範疇 1), Tons of CO <sub>2</sub> e		12,239.77	13,439.07	14,112.30
溫室氣體排放量 ( 範疇 2), Tons of CO <sub>2</sub> e		388,061.99	425,796.82	366,430.65
溫室氣體排放量 ( 範疇 3), Tons of CO <sub>2</sub> e		NA	NA	NA
範疇 1 所涵蓋之溫室氣體總類		CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> N <sub>2</sub> O, HFCs	CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>
範疇 2 所涵蓋之溫室氣體總類		CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub>	CO <sub>2</sub>
範疇 3 所涵蓋之溫室氣體總類		NA	NA	NA
生質排放量 ( 範疇 1), Tons of CO <sub>2</sub> e		31.55	45.57	31.47
生質排放量 ( 範疇 3), Tons of CO <sub>2</sub> e		NA	NA	NA
基準年排放量 ( 範疇 1), Tons of CO <sub>2</sub> e(2010 年)		12,239.77		
基準年排放量 ( 範疇 2), Tons of CO <sub>2</sub> e(2010 年)		388,061.99		
基準年排放量 ( 範疇 3), Tons of CO <sub>2</sub> e(2010 年)		NA		
顯著性門檻		3%	3%	3%
標準與方法學		ISO14064-1& GHG protocol	ISO14064-1& GHG protocol	ISO14064-1& GHG protocol
排放係數來源		IPCC1996	IPCC1996	IPCC1996
營運控制 / 財務控制 ( 範疇 1 與範疇 2)		營運控制	營運控制	營運控制

◆ 註：基準年設定為全集團台灣區首度盤查之年度 - 2010 年為盤查基準年。

## 溫室氣體排放強度

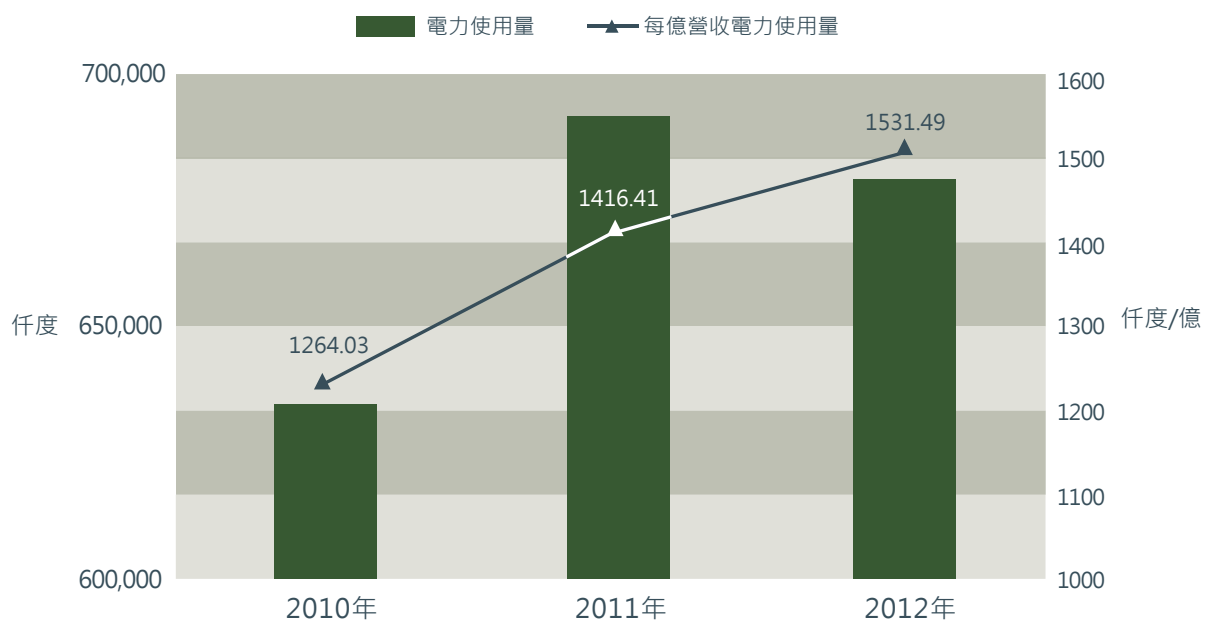


## 電力使用量

定量指標	單位	2010年	2011年	2012年
電力使用量	仟度 / 年	633580.77	695186.84	680,408.24
生態效益比率	年度百萬營收 / 用電量	0.079	0.071	0.065
當年度營業額	新台幣百萬元 / 年	50,124	49,081	44,428

◆ 註 1：2010 至 2012 年用電量增加是由於 2010~2011 年蘆竹廠區新建廠房、2011~2012 年山鶯廠區新建廠房所致。  
◆ 註 2：修正 2010 年及 2011 年電力使用量，修正原因扣除宿舍用電量。

## 電力使用強度



## 柴油使用量

定量指標	單位	2009年	2010年	2011年	2012年
柴油使用量	公秉 / 年	960	1,262	1,366	1,686.17
生態效益比率	年度百萬營收 / 柴油用量	35	40	36	26

## 重油使用量

定量指標	單位	2009年	2010年	2011年	2012年
重油使用量	公秉 / 年	249	836	1,008	1,223.76
生態效益比率	年度百萬營收 / 重油用量	133	60	49	36

## 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。

因此，我們積極推動各廠區展開節能節電行動，如：製程設備廢熱回收再利用、人機介面增設省水省電裝置、冰水機 / 空壓機節能改善等專案，以提升能源利用率，並持續增加綠能系統（如：廢氣風力發電、太陽能發電）發電量，減少市電的使用量。



## 能源使用及節能比例

廠別	2010年	2011年	2012年
各廠節省度數 (KWH)	13,804,200	18,645,665	28,848,843.11
總用電度數 (KWH)	410,440,755	695,186.84	680,408,242.1
節電百分比	3%	3%	4%

- ◆ 註 1：2010 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。
- ◆ 註 2：修正 2010 年及 2011 年電力使用量，扣除宿舍用電量。

2012 年我們針對製造流程、提升設備能源效率、操作行為等面向進行節能的改善，推動了 **114** 件節能專案，總計節省了 **2,885** 萬度的電力使用。

節能面向	專案數	節省(仟)度數/年	減少二氧化碳(公噸)	比例
行為改善	42	15,879	8,511	55%
設備改善	65	11,925	6,392	41%
製程改善	7	1,045	560	4%
總計	114	28,849	15,463	100%

### 廢氣風力發電

我們在研發大樓建置了一套利用鹼性排氣塔所排放的氣體，進行風力發電機驅動的系統，用回收動力進行發電，除了可減少能源使用量，此項發明也讓我們在 2012 年申請並取得專利。

風力發電機主要是藉由空氣的流動來轉動葉片，把風能轉換成電能。葉輪受風吹而轉動，因此葉輪氣動性能對風力機輸出效率具有決定性的影響，近年來由於葉片的設計應用了航太技術，大大地提高了風力機的輸出效率。

我們利用鹼性廢氣洗滌塔排風口上方建置該套系統，藉以回收排放廢氣進行發電，2012 年在新建廠房 (S3)，興建兩套較大功率之風力發電機 (2 KW)，利用新設計的導風管結構，可將原排出口風速提升近二倍，不僅克服風力機組葉片所需之起動動能，亦同時增加葉片旋轉速度，有效提高發電效益。

未來在新建廠房時，我們也會導入廢氣風力發電模組，除可提高發電效益，亦可有效落實節能減碳。



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，逐年提升水回收 / 再利用比例。

### 用水量

項目	單位	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年
自來水使用量	m <sup>3</sup> / 年	2,043,664	3,008,575	8,753,148	6,615,467
減量 / 回收 / 再利用 水的總量	1,000 公升 / 年	180,868	111,923	303,633	1,090,289
減量 / 回收 / 再利用 水量占用水總量比例	%	8.85	3.72	3.47	8.41
生態效益比率	年度百萬營收 / 用水量	0.016	0.017	0.006	0.007

◆ 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。

### 2012 年進行產業產品水足跡計算

欣興單位產品 ( 型號：V03117 ) 生命週期之水足跡總量：3.27 M3/ 每片軟硬複合板

依據 IPCC 發表報告預估，受全球暖化影響，2020 年全球缺水人口將達 4 億到 17 億；至 2050 年，全球將有 20 億人口無水可用。台灣年平均降水量為 900 億噸，人口 2300 萬，水資源利用率卻不到 20%，為全世界排名第 18 位的缺水國家。所以水資源的保育在台灣勢不可忽視的重要工作。

欣興在 2012 年導入產品水足跡計算，藉此掌握水資源的運用與衝擊，作為未來水資源規劃的參考依據，降低未來因水資源短缺所可能造成的風險，並於 2012 年 10 月 2 日取得盤查證書。

#### 計算產品水足跡目的

- ◆ 瞭解欣興主要產品之生命週期虛擬水資源耗用現況，協助高階主管掌握相關產品之水資源耗用環境衝擊，提升製造階段節水數據管理能力。
- ◆ 瞭解欣興供應鏈之虛擬水資源耗用現況，提供供應商改善生命週期水資源耗用之機會。
- ◆ 透過此報告書自我宣告，並做為與政府、客戶及其他利害關係者之溝通媒介。



水足跡包含綠色、藍色及灰色水足跡。其中灰色水足跡乃屬於虛擬水資源的耗用狀況。

- A. 綠色水足跡 (Green water footprint)– 來自雨水的土壤含水消耗量 (含蒸散量)。
- B. 藍色水足跡 (Blue water footprint)– 用於生產產品或服務的地表或地下淡水資源量。
- C. 灰色水足跡 (Gray/grey water footprint)– 稀釋排放水使之符合承受水體水質標準所需付出的水資源量。



單位	綠水	藍水	灰水	Total	單位	百分比
原物料階段	0.00	2.74	0.39	3.13	m <sup>3</sup> /片	95.64%
製造階段	0.00	0.03	0.11	0.14	m <sup>3</sup> /片	4.36%
總水足跡	0.00	2.77	0.50	3.27	m <sup>3</sup> /片	100.00%

## 雨水回收

欣興瞭解水源得來不易，且由於自來水必須經過繁複且昂貴的處理過程，為了節省水資源並善用水資源，欣興透過儲蓄雨水來替代部分自來水的使用。由於雨水收集貯存與利用，具有簡易開發水源、節約排水、調配用水等多重功能，而雨水回收儲存槽也具有滯洪、蓄洪、防災、美化環境等更深層的意義。

2012年前欣興共有2座20噸雨水回收儲存槽，主要運用於景觀草木澆灌用途，目前又再增加150噸一座及50噸一座，使用範圍由景觀草木澆灌，擴大至用於廁所沖洗及消防用水，預計可節省506度水，減碳量為0.1Ton-CO<sub>2</sub>e/年。

### 雨水回收推動策略

1. 借助建築物高度及樓層差異，將多餘雨水應用位能轉換為動能的觀念，直接接排至雨水溝而節省了泵出電力。
2. 新廠建置初期即納入雨水回收考量，利用更寬廣屋頂面積進行雨水收集，留存於更大儲存槽 (槽體大小為150+50噸兩座)。



## 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 7,500 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，有效提升污水防治成效。

### 生物處理中心

為有效達到環境保護及降低環境負荷，我們建構了樓高四層的生物處理中心，利用生物處理方法來進行廢水處理，降低廢水化學需氧量濃度 (COD 值)。

在生物處理中心正試運轉後，截至 2012 年底為止，放流水的 COD、銅離子排放值皆優於放流標準值之 50% 以上。此外，我們也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。



## 5530 廢液特性及處理技術

### 現況說明：

針對印刷電路板業所產生之 5530 廢液，其產生高 COD 污染，不易由廢水處理方式去除污染物。

### 目標設定：

減少廢液造成廢水廠處理之負擔，做為微生物馴養之營養源。

優勢菌種的選擇：以 BAF 生物曝氣濾床標準菌相的優勢指標菌種，包括鐘形蟲、纖毛蟲、累枝蟲為主，水質呈標準負荷狀態下此類微生物的後生動物指標有輪蟲。

### 馴養條件：

1. 碳源 (營養源)：利用 5530 高濃度廢液加入放流水稀釋，作為日常馴養碳源。

1-1. 碳源添加量：食微比  $0.2\sim 0.4\text{kgBOD/kgMLSS-day}$ ，為  $F/M=Q\times\text{BOD}/V\times\text{MLSS}$ ；其中， $Q$ = 流入廢水量 (公噸/day)， $\text{BOD}$ = 進流水 BOD 濃度 (mg/l)，5530 高濃度廢液 BOD/COD 比值以 0.5 估算， $V$ = 曝氣槽體積 (公噸)， $\text{MLSS}$ = 混合液懸浮固體濃度 (mg/l)。

### 效益：

1. 直接效益—節省昂貴建置成本；成功建置微生物馴養槽。
2. 直接效益—節省運轉及廢液處理成本；成功馴養出以 5530 廢液為營養源之菌種。



欣興除了遵守法令，設置各項污染防治設備外，對於污染的防治思維，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，除了在污染防治基礎建設，諸如廢水蒐集處理系統、空污防制設備、中央供酸系統等進行投資外，2012年亦針對污染防治設施和技術，如集塵洗滌塔、氣液分離設備、廢液處理方法等進行研發及改善，並申請及取得專利。除上述軟硬體設施和技術的改善外，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，造成的環境不當影響。

### 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 3 個月或 6 個月委外檢測一次水質，空氣污染物依法規規定時限每 1 年或 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。

### 污染防治藍圖

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治計畫與行動。我們的污染防治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，再進行其他防治設施的處理。

	2010 年前	2011~2012	2013~2015	2016~2020
目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 零污染性罰單</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 零罰單</li> <li>2. COD減量20%</li> <li>3. 重金屬(Ni Cu)減量20%</li> <li>4. 氨氮監測</li> <li>5. 在線監測</li> <li>7. 生物中心水平展開</li> <li>8. 廢棄物提升</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 零罰單</li> <li>2. 重金屬(Ni Cu)減量40%</li> <li>3. 原物料及廢棄物產出平衡</li> <li>4. 廢液零委外</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 零罰單</li> <li>2. 零廢棄</li> <li>3. 零委外</li> <li>4. 廢棄物、廢液處理輔導及分享單位</li> </ol>
案例	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 電解銅(SPS化學銅)回收</li> <li>2. 山鶯廠生物中心</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ni金屬回收設備</li> <li>2. Cu pH 在線監測傳至手機訊號</li> <li>3. 廢水生物處理</li> <li>4. 鈦專案提升</li> <li>5. 尿素板回收</li> <li>6. 新增銅廢料液導入電解銅</li> <li>7. 電解銅設備與太陽能結合</li> <li>8. 廢液製程調查</li> <li>9. 新增隔音牆</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 原物料與廢棄物產出平衡系統</li> <li>2. 重金屬濃縮設備</li> <li>3. 澎鬆劑處理技術建立</li> <li>4. 5530藥液處理技術</li> </ol>	

## 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。由於欣興的產品在製造過程中會使用到機械鑽孔，會產生大量粉塵，過去我們收集及處理方式，係使用濾袋式集塵機，但缺點是濾袋粉塵清洗程序，造成的噪音可能影響到鄰近居民生活品質，再加上濾袋更換成本高昂，並不是最佳的處理方式。

對此，我們積極研發及設計新型式集塵洗滌塔，期望能降低噪音污染並減少操作成本，提升污染物去除率。我們運用流體力學原理，研發新一代集塵洗滌塔，結合漩風式集塵機及洗滌塔二者之功能，建立一套整合性的集塵洗滌塔，此設計針對處理風量 120 CMM 之機鑽需求，均可有效處理並達環保法規上對固定污染源粒子排放標準及環境噪音的需求。



### 成果

1. 根據 SGS 檢驗結果，除去除效率與濾袋式集塵機相當外 (可達 **99.97%**)，其設備壓損亦未明顯增加。
2. 本項研發於 2012 年取得**專利申請**。

### 整合性的集塵洗滌塔

粉塵自入口進入後將先循切線方向進入塔身，藉由離心力效應將大顆粒粉塵撞擊筒身內壁後，因重力作用掉落於粉塵收集漏放口，另較乾淨之氣體將由自然浮力效應進入氣流進口，與上方注入之洗滌液進行慣性衝擊，藉此達到第二階段去除細微粉末之效應。



空污防制成果	單位	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年
氮氧化物 (NOx) 排放量	公斤 / 年	2,429.98	7,634.15	15,478.5	16233.59
硫氧化物 (SOx) 排放量	公斤 / 年	1,149.65	4,432.31	8,504.02	13031.05
揮發性有機物 (VOC) 排放量	公斤 / 年	0	0	0	0

## 05 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，事業廢棄物總量為 **45,822** 公噸。

我們在推行了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，2012 年我們的再利用比例，已從 2009 年的 **89%** 提升至 **94%**，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	2010 年	2011 年	2012 年
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	9,403	24,687	24,460
	不可再利用	以焚化及掩埋處理者	噸 / 年	1,967	3,653	2,346
小計				<b>11,370</b>	<b>28,340</b>	<b>26,806</b>
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	10,974	17,986	18,654
	不可再利用	以焚化及掩埋處理者	噸 / 年	398	1,060	362
小計				<b>11,372</b>	<b>19,046</b>	<b>19,016</b>
廢棄物總計				<b>22,742</b>	<b>47,386</b>	<b>45,822</b>

◆ 註 1：2010 年數據範圍為桃園區，2011、2012 年為桃園區 + 新竹區。

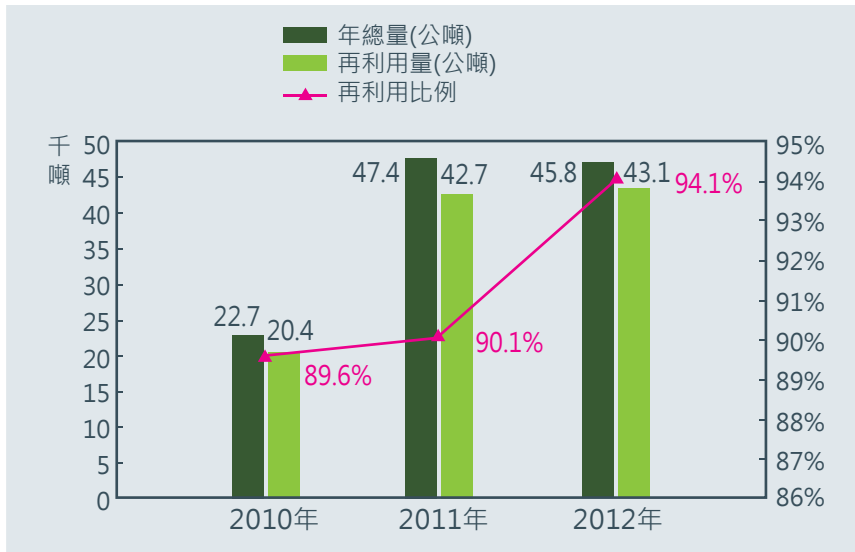
◆ 註 2：修正 2010 及 2011 年數據，修正原因為變更部份廢棄物一般及有害的判定類別（如：銅泥、MEK 廢液等）及新增附屬廠區廢棄物數量。

### 再利用數量及比例逐年升高

項目	2010 年	2011 年	2012 年
廢棄物年總量 (公噸)	22,742	47,386	45,822
焚化 & 掩埋方式數量 (公噸)	2,365	4,713	2,708
焚化 & 掩埋方式比例	10.4%	9.9%	5.9%
再利用數量 (公噸)	20,377	42,672	43,114
再利用比例	89.6%	90.1%	94.1%

◆ 註：2010 數據範圍為桃園區，2011~2012 年為桃園區 + 新竹區。

### 廢棄物再利用趨勢圖



我們相信環保永續行動必須由內而外擴展開來，而員工正是促進永續行動中最重要的一環，欣興鼓勵員工積極承擔環境責任，透過具體行動，實現環境永續目標。

### 豐富的安環月活動

為鼓勵員工參與安全健康與環境保護活動，提昇防災與環境知識，形塑全員工安環保文化，我們自 2004 年起，定期在每年度第三季舉行「安環月活動」，範圍涵蓋至海外各廠，截至 2012 年止已持續推動 9 年，目前「安環月」、「成本月」、「品質月」已成為欣興電子年度 3 大主題活動，豐富的活動及內容獲得員工認同及參與。

各年度推行主題皆由集團統一訂定，主題之訂定係以 SWOT 分析手法分析集團目前於工安環保上所需進行強化項目並以活潑方式推行，安環月之展開由各廠依主題自主推動可強化廠內安全與環保促進工作，以辦理宣示、宣導、輔導及教育訓練等活動提昇工作職場安全與環境改善，在一系列專案活動中，鑑別出最適用之改善成果並制定安全環保管理標準，成果標準化後水平展開至集團各廠執行，以期有效提升全公司同仁工安環保水準與意識。

#### 欣興電子安環月特色

1. 全員及外部利害相關共同參與
2. 結合公司方針，推動零災害、低污染
3. 主題鮮明，營造優質安全環保文化
4. 公開表揚推行優秀單位與人員
5. 最佳實務水平展開至集團各廠
6. 腦力激盪競賽，創造標竿學習
7. 董事長帶領高階主管全程參與





## 積極推動無紙化

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 至 2012 年更新增了銷貨退回 (折讓) 簽呈系統化及風險管理系統 workflow 傳簽電子化 2 套 e 化系統。

### 2012 年度各項綠色行政措施如下表

措 施	節省紙張 (張數)		
	2010 年	2011 年	2012 年
電子報價系統	900	2,250	2,323
客戶資料建立徵信 & 信用額度之電子會簽	530	590	360
合約電子會簽	1,407	583	475
電子傳真	864	900	792
簽呈掃描存檔	3,010	5,760	4,200
RMA 電子會簽流程	3,600	6,300	6,552
銷貨退回 (折讓) 簽呈系統化	0	3,240	756
風險管理系統 workflow 傳簽電子化	0	0	1,380
總計	10,311	19,623	16,838

## 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**，主要往返苗栗造橋、新竹峨眉與桃園等地。2012年乘坐人員約**600**人，因共乘機制減少的溫室氣體排放量為**710,470**公噸 CO<sub>2</sub>e/年。

鼓勵共乘，建置遠端查詢操作系統，以降低移動碳排放，自2012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**1,440**公升\*。

★ 推估節省趟數 120 趟 × 10km × 12月 × 0.1 L/km = 1440 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，培育地點包含台灣各廠區。

2012為發展楊梅生態園區，我們開始種植針柏，做為環保護林的基礎。除了在廠區推廣及種植，我們也將培育幼苗轉移至供應商，邀請供應商一同響應。截至2012年底為止共種植**25,333**棵樹木，持續朝廠區綠化邁進。

### 植樹實績

項次	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。
2012年	2,000	1600	針柏	種植於楊梅生態園區，做為環保護林的基礎。
	20	20	櫻花	由董事長帶領高階主管，針對山鶯廠區種植櫻花。



## 環境會計

欣興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(如下圖所示)。



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。

### 2009~2012 年環境支出

項目 (年 / 百萬)	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年
環保類營運成本	48	130	200	487
環保類管理成本	82	93	232	299
環保類損失及補救成本	0.08	0.52	55	13
環保類上下游關聯成本	0	0	0.4	4
環保類社會活動成本	0	0.22	0.6	3
環保研究開發成本	0	0	0	180
總計	130	224	487	986

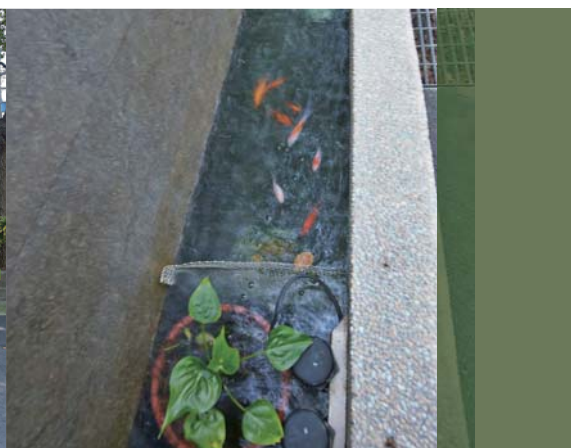
註：2012 年底正式依行政院環保署「產業環境會計指引」，定義建置欣興電子環境會計編碼準則，並 E 化管理；編碼準則增列上下游關聯、社會活動、研究開發等成本項目。

## 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。

項 目	2010 年	2011 年	2012 年
環境罰款 (百萬 / 年)	1.03	0.6	0.21
嚴重溢漏總次數及洩漏量	0	0	0

改善項目	執行內容
處理設施設備妥善率	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 做好收集、分流及現場排液教育訓練。</li> <li>2. 高濃度廢液增設控制系統並參數設定。</li> <li>3. 設備保修改善，總計工程費約 330 萬元。</li> </ol>
操作人員專業度	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 改革人力結構，做好職能訓練。</li> <li>2. 改善廢水廠及中央供藥區抽風，改善工作環境。</li> <li>3. 導入早、晚工作交接會議，強化溝通與經驗傳承。</li> </ol>
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



放流口設置生物監測池

# 積極履行產品責任

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，我們會盡量減少使用，並採購對環境有益的原物料，降低產品製造對環境的影響。

## 01 降低原物料的環境衝擊

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要求，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 (如 RoHS) 以及客戶要求的綠色產品。

力行綠色原物料採購思維下，目前欣興有綠色材料需求的相關產品，如基板、膠片、軟板、銅箔、油墨等原料採購，均已 100% 符合 RoHS 規範之要求。

### 欣興電子綠色產品里程碑



## 02 落實 EICC

為了確保電子行業供應鏈的工作環境安全，讓從業勞工受到尊重，確保工作人權，欣興電子確實遵守 EICC 電子業行為準則中與勞工、健康與安全、環境標準與相關商業道德標準，並鼓勵供應商共同承擔更多的社會和環境責任。

2012 年我們開始展開 EICC 符合狀況的檢視，目前已針對直接原物料（基材、重要化學品）的 7 家主要供應商完成稽核作業，共計完成比例為 70%，並針對不符合或狀況較為落後供應商，要求它們提出改善計畫，未來我們也會視稽核的狀況，適時提供供應商 EICC 的教育及輔導，與我們共同履行電子業行為準則。

### 致力削減有害物質

欣興電子為符合國際環保法規、客戶綠色採購要求，制定了有害物質清單與削減計畫表，用以控制物料之採購、製程之使用，使成品能符合綠色產品之環保趨勢。

自產品 / 製程的研發階段，欣興電子便以「有害物質清單與削減計畫表」作為選材之依據，並以持續致力於有害物質的不採購、不使用、不含有的綠色產品為目標。

### PCB 事業部導入無砷要求

砷 (As) 應用於 PCB 事業部含銅箔的相關產品，在歐洲化學署所公告的高度關注物質 (SVHC) 候選清單中，三氧化二砷及五氧化二砷為砷的化合物，欣興致力履行零有害物質的削減承諾，已規劃在 2013 先行導入無砷要求，主動積極因應未來環保趨勢。

### PCB 事業部禁用二氯化鈷

在歐洲化學署所公告的高度關注物質 (SVHC) 候選清單中，二氯化鈷 (Cobalt dichloride) 應用在濕度指示卡及乾燥劑之濕度指示劑上，欣興電子已在 2012 年全面導入不含二氯化鈷的濕度指示卡及乾燥劑，積極因應法規趨勢及客戶環保要求。



## 供應商 HSF 宣導與溝通

欣興以謹慎預防為原則，透過積極與供應商進行 HSF 的宣導及溝通，具體實踐預防勝於治療理念。為了提供供應商的意識及風險管理概念，除了相關 HSF 審查外，2012 年我們也由採購單位召開供應商大會供應商，與供應商夥伴面對面對進行溝通，共有 27 家供應商夥伴參與，溝通議題包括：

1. 欣興電子有害物質管理要求
2. 欣興電子 HSF 管理重點說明
3. 供應商工程變更通知單
4. XRF 檢測要求、出貨報告要求



## 03 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、鈦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)，鈀 (Pd)，鉭 (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。

2012 年我們針對供應商進行「衝突礦產」調查，並具體要求要求金屬供應商簽具承諾書 (商業道德 / 社會責任 / 不採用不合法開採原物料承諾聲明 / 不侵權保證聲明)，並檢附及提供原產地證明。截至 2012 年底為止，簽署承諾書廠商比例已達 100%。

此外，我們也發揮供應鏈的影響力，鼓勵供應商加入 EICC / GeSI 的無衝突冶煉廠 (無衝突冶煉廠，Conflict-Free Smelter，簡稱 CFS) 計畫，以實際行動履行我們的承諾。

## 04 擴大採購影響力

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。

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 CSR 採購和綠色採購，具體落實材料在地化，減少不必要的空運或海運費，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。2012 年欣興綠色採購總金額為 1,420,152 元。

以欣興 Carrier 材料採購為例，主要材供應商位於日本，如果都採用進口方式，除了運輸費用成本過高外，運輸過程也會產生大量 CO<sub>2</sub> 排放。因此我們從 2009 年開始，已經陸續與 3 家供應商進行在台備庫的計畫，除可縮短作業時間，亦可降低運輸費用，減少能源浪費。

2012 年欣興在台灣廠區所使用的原物料，在台灣的内購比率從 2011 年的 76% 再提昇至 79%，以實際採購行動支持在地供應商的發展。



## 2012 年原物料地區別採購金額比例

地 區	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年
台 灣	80%	73%	76%	79%
國 外	20%	27%	24%	21%

◆ 註：客戶指定高階產品原物料仍需從國外進口。

除了進行低碳及綠色材料採購，我們也積極進行 tray 盤回收工作，減少採購數量，2012 年舊 tray 盤使用量，占 tray 總使用量為 89%，成效遠優於 2011 年。

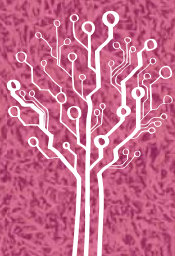
地 區	2010 年	2011 年	2012 年
Recycle tray 比率	82%	78%	89%

◆ 回收再利用比率 = 舊 tray 盤回收再利用總量 / 總 tray 盤使用量 \*100%)

### PCB 事業部包材回收個案：尿素板回收使用

為因應 PCB 產品輕薄短小化，需要在產品包裝時，於產品外層疊放硬板，以避免因真空作業導致產品外型異常，欣興電子利用鑽孔製程所使用的尿素板，進行裁切、導角及清洗作業後，將尿素板的回收使用於成品包裝。

# 永續社會



# 客戶關係

身為電路板 (PCB)、積體電路載板 (Carrier) 產業世界級供應商，欣興客戶遍佈全球各地，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。

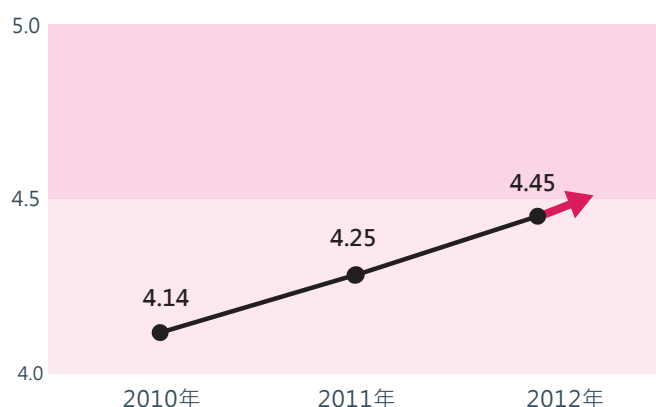
## 01 暢通溝通管道與客戶滿意度管理

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，我們透過下列方式來跟客戶進行溝通。

- ◆ 設定固定客戶服務窗口
- ◆ 成立客服 VIP 團隊 (以廠長級人員為領導，每週進行客戶回饋意見討論)
- ◆ 每季季會
- ◆ 定期拜訪
- ◆ 不定期聯繫

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。以 PCB 產品為例，在相關部門員工的努力之下，2012 年客戶滿意度調查結果，不論是從整體客戶滿意度的分數 (上升 0.25 分)，或是從 VIP 客戶滿意度來看 (上升 0.20)，都比 2011 年提升，所有客戶的滿意度皆為上升趨勢。

### PCB 整體客戶滿意度



◆ 註：客戶滿意度調查分數 (最低 0 分，最高為 5 分)，只要分數低於低於 3.5 分，欣興會進行改善措施，並設定 KPI 定期進行檢討。

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。

## 02 客戶意見回應及處理 ( Voice Of Customer, VOC )

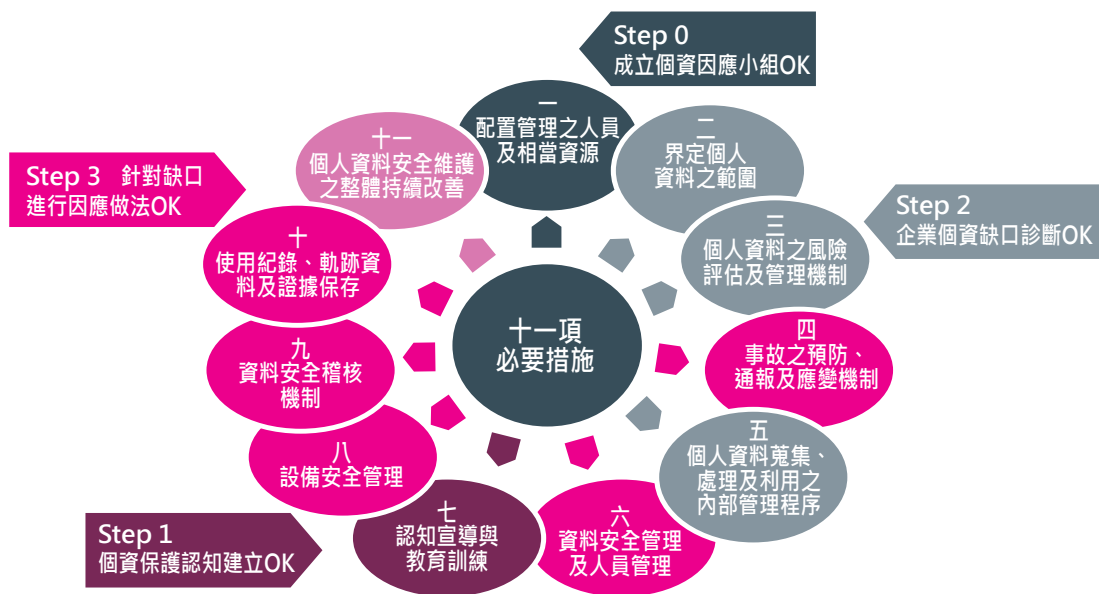
欣興明白，傾聽客戶的聲音與快速回應客戶的期待，是創造營收與擴展事業版圖的關鍵因素。也因此，針對客戶這個關鍵利害相關人，欣興設置有完整、系統化、標準化的處理流程，致力建構以客戶需求為導向、主動並具高效率的回應機制。

我們將客戶申訴及建議，視為跟客戶進一步溝通、提高員工的客戶管理意識及危機感，以及協助我們持續改善的機會。對客戶，我們有明確的溝通及意見回饋管道，確保重要的客戶訊息能傳達到相關單位及管理階層；對內，我們則透過完善的處理流程及回應機制，滿足及快速回應客戶的需求，確保客戶的權益，提昇及鞏固客戶忠誠度。

處理流程	接收管道	標準作業程序	回應
客戶品質抱怨接收與處理	客戶異常通知 mail	客戶異常通知 mail 客戶抱怨處理作業程序	與客戶確認狀況，若經確認非廠內問題時，用電話詳細告知客戶 於 4 hrs 內，完成與客戶接洽連繫 若為 HSF 相關之客訴則需 24 hrs 時間內通知 GM 委員會。 若為樣品新產品階段，需請研發確認是否為研發階段產生之異常。
狀況掌握與處置	會議紀錄 客戶抱怨服務受理單	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶抱怨處理作業程</li> <li>不合格處理程序</li> <li>客戶退貨處理作業規範</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>收集客訴案件資訊，同時瞭解不良 / 報廢金額與客戶要求。</li> <li>嚴重、重大及次要客訴，初步處置狀況需於 24hrs 內回覆客戶。</li> <li>未來新產品或量產預防措施擬訂。</li> </ul>
客訴分析與改善		<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶退貨處理作業規範</li> <li>品質異常矯正回饋程序</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>要求責任單位，於限時內完成客訴真因分析及執行擬訂之改善對策。</li> </ul>
回覆異常矯正報告	客戶抱怨服務受理單	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶抱怨處理作業程序</li> <li>品質異常矯正回饋程序</li> <li>客訴管理系統</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>追蹤及監控廠內處理時效。</li> <li>針對責任單位回覆之內容進行審核，並將轉換為客戶所需格式。</li> <li>視情況至客戶端進行報告。</li> </ul>
改善對策成效追蹤及資料管理	客戶抱怨服務受理單	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續改善作業程序</li> <li>客戶抱怨處理作業程序</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>監控及執行客訴矯正措施之實施確認。</li> <li>每月將資料彙整並定期與品管作相關檢討。</li> <li>受理單存檔於 ( 客訴管理作業系統 ) 。</li> </ul>

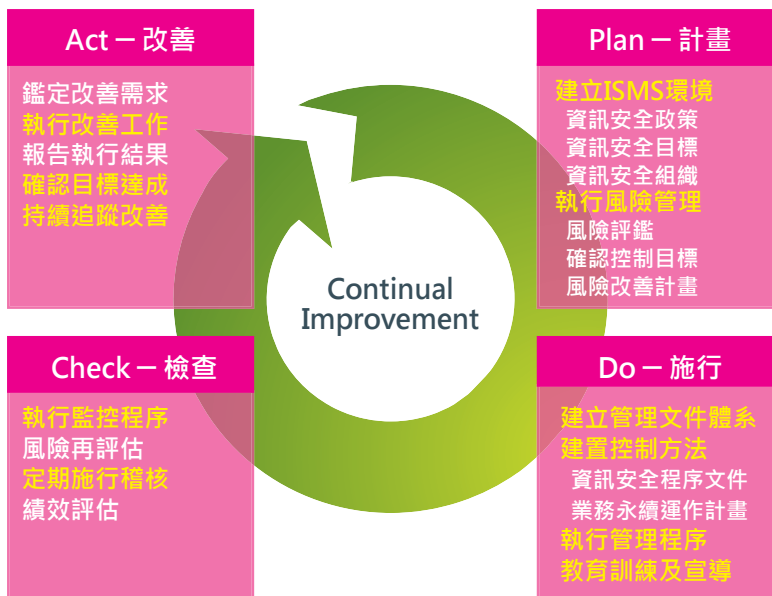
關於欣興的資安策略，因應個資法十一項必要措施（如下圖）要求，推行個資保護四大步驟。

- ◆ Step0：成立個資因應小組
- ◆ Step1：個資保護認知建立
- ◆ Step2：企業個資缺口診斷
- ◆ Step3：針對缺口進行因應做法



自 2012 年起由資訊安全管理委員會依據 ISO27001 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，預計於 2013 年取得 ISO27001 資訊安全管理系統驗證。

ISMS 系統架構



為確保公司及客戶商業機密安全，欣興資訊安全管理之重點執行項目如下：

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 FTP 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。

#### 配合客戶要求進行 IT 管控

- ◆ 針對 NB 加密
- ◆ 硬碟加密
- ◆ 針對 EMail 特殊關鍵字眼進行控管
- ◆ USB 管控
- ◆ 手機相機管控
- ◆ 出貨過程監控



## 員工關係

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。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 2012 年底，欣興員工總數為 21,817 人，其中台灣區 10,045 人，大陸地區為 11,772 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，2012 年底有 39 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。

### 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
- ◆ 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
- ◆ 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
- ◆ 廉潔守則 – 秉持誠信與公正原則

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），確保受僱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。



## 2009~2012 年 員工雇用狀況 (台灣地區)



年度		2009年	2010年	2011年	2012年
員工總數		7,979	9,244	9,687	10,045
本國員工	男生	4121	4907	5196	5,456
	女生	2843	3242	3324	3,327
外國員工	男生	457	533	549	600
	女生	558	562	618	662
全時員工	男生	4578	5440	5745	6,056
	女生	3401	3804	3942	3,989
直接員工 1	男生	3079	3914	4138	4,306
	女生	2835	3198	3279	3,308
間接員工 2	男生	1499	1526	1607	1,175
	女生	566	606	663	681
不定期契約人員 4	男生	3899	4556	5016	4,964
	女生	2718	3010	3226	3,079
定期契約人員 3	男生	679	884	729	1,092
	女生	683	794	716	910

◆ 註：1. 直接人員：線上操作員工。 2. 間接人員：工程 / 管理 / 事務職員工。 3. 定期契約人員：外籍勞工、員工進修班學生、契約工。  
4. 不定期契約人員：非屬定期契約人員皆為之。

## 2009~2012 年 員工離職總數及男女比例 (台灣地區)

年度	2009年				2010年				2011年				2012年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
30歲以下	215	55	177	45	642	60	429	40	723	71	293	29	502	65	267	35
30-50歲	204	57	155	43	614	69	275	31	712	61	456	39	406	69	180	31
50歲以上	6	46	7	54	9	69	4	31	13	76	4	24	10	71	4	29
總計	425	56	339	44	1265	64	708	36	1448	66	753	34	918	67	451	33

◆ 註：1. 為當年度離職人數 2. 不含定期契約員工。

## 2009~2012 年 新進員工總數及離職率 (台灣地區)

年度	2009年		2010年		2011年		2012年	
	新進	離職率	新進	離職率	新進	離職率	新進	離職率
男性	402	17.4%	2337	27.4%	2177	31.1%	1488	21.6%
女性	184	11.4%	1300	21.5%	1242	29.6%	703	18.1%
總計	586	15.5%	3637	25.3%	3419	30.6%	2191	20.5%

◆ 註：不含定期契約員工。



## 2009~2012 年 人員流動 (台灣地區)

離職率	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	
間接人員	12.7%	22.6%	17.0%	男性	13.3%
				女性	13.3%
直接人員	15.6%	22.0%	17.3%	男性	20.6%
				女性	14.6%
全體	14.8%	22.2%	17.2%	男性	18.2%
				女性	14.3%

◆ 註：1. 不含定期契約員工。 2. 2010 年為合併後員工離職高峰期。



## 2009~2012 年 管理人員的男女比例 (台灣地區)

職級	2009 年					2010 年					2011 年					2012 年				
	男性	比例 %	女性	比例 %	合計人數	男性	比例 %	女性	比例 %	合計人數	男性	比例 %	女性	比例 %	合計人數	男性	比例 %	女性	比例 %	合計人數
經副理級人數	486	84	90	16	576	497	83	103	17	600	494	82	108	18	602	546	82	119	18	665
協理級人數	23	92	2	8	25	30	9	3	9	33	28	88	4	13	32	32	89	4	11	36
副總級以上人數	32	100	0	0	32	33	100	0	0	33	36	100	0	0	36	40	100	0	0	40
小計	541	86	92	15	633	560	84	106	16	666	558	83	112	17	670	618	83	123	17	741

◆ 註：經副理級、協理級女性主管所佔比例逐年上升。

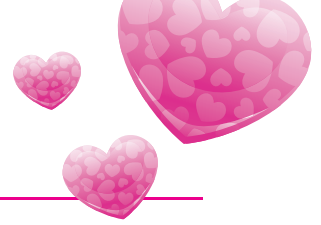
## 01 幸福職場

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。



### 2012 年獲獎資訊

獎項名稱	授獎單位	
<p>桃園縣職場足感心 - 優良企業楷模獎</p> 	<p>桃園縣政府</p>	<p>欣興獲得桃園縣首屆辦理「職場足感心 - 優良企業楷模獎」之殊榮，此獎項表揚在工作環境、待遇與教育、福利與獎勵、友善職場及各項創意度等指標得到高度評價的企業。</p>
<p>TTQS 訓練品質評核系統金牌獎</p> 	<p>勞委會 職訓局</p>	<p>欣興電子長期重視人才培育，以 TTQS 指標為標竿，持續透過創新與改善機制，落實 P(規劃)、D(設計)、D(執行)、R(檢視)、與 O(成果) 等準則之做法，以確保教育訓練品質，並提升企業競爭力。</p> <p>2012 年，欣興電落實 TQM 精神，獲頒 TTQS 金牌獎。</p>

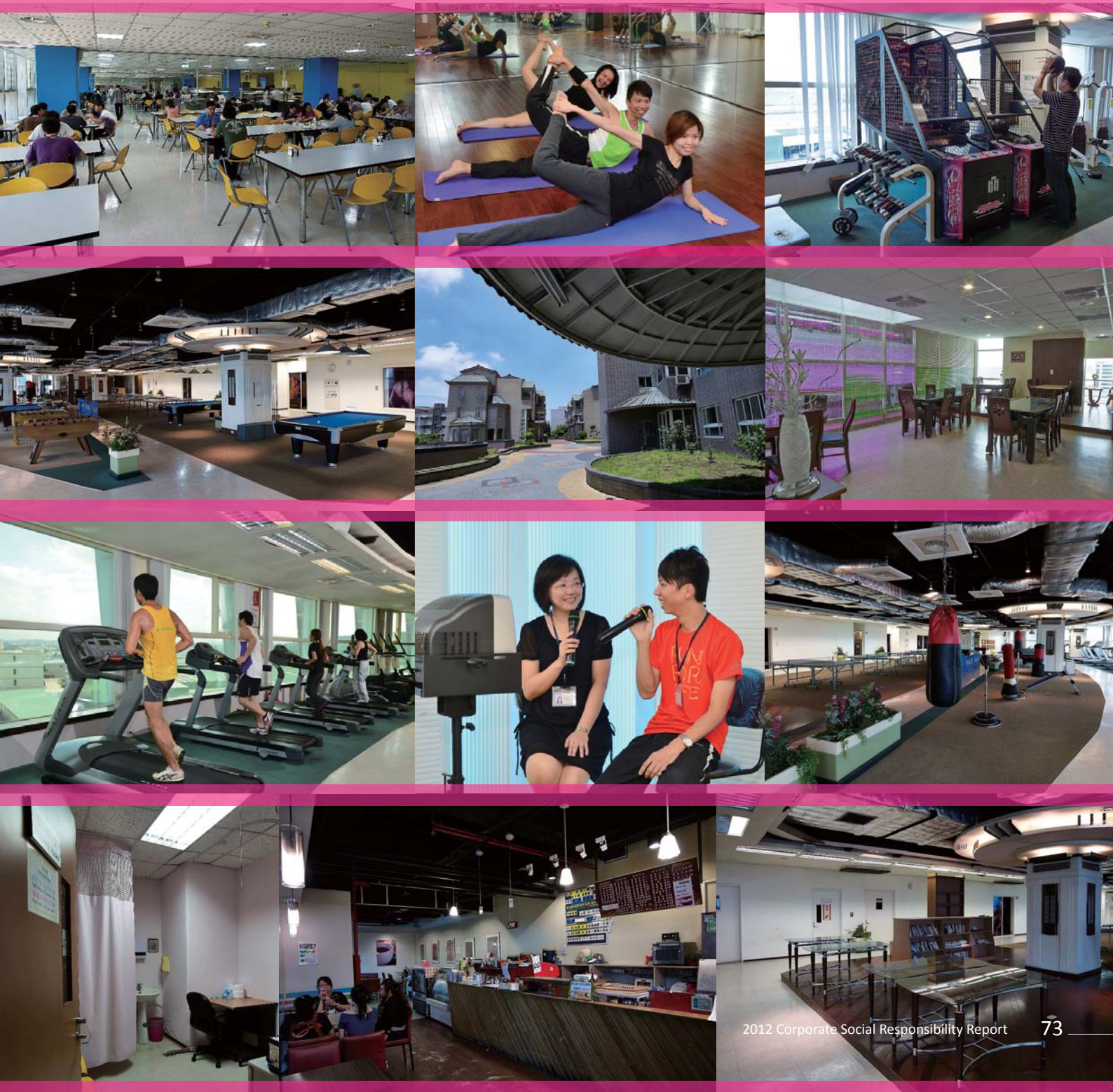


## 完善的福利

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。

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。針對女性員工，我們於廠內設置溫馨便利的哺集乳室，每月平均有 20 位員工使用。



## 薪酬獎勵

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，定期檢視薪資福利措施與市場的連結性，設計具激勵性的制度，以期吸引與留置優秀人才，保持人才市場的競爭力，同時也讓員工能感受到欣興重視人才。

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、簽約金...等，以適時激勵士氣並留任優秀員工。

此外，除依據當地法令或實務提供各項保險福利及退休金提撥外，欣興亦提供優於法令的團體保險以保障同仁的工作及生活安全。

## 社團與相關補助福利

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。

### 2012 年實際補助之費用總額

項目	補助金額	補助人數	補助總額
婚喪喜慶	2,500~10,000	1,144	3,435,200
進修	2,500~8,500	49	259,500
住院	依實際情況	9,000	11,797,429
職業傷害	10,000~40,000	380	337,420
其他	600	9,274	5,564,400

### 2012 年度福委會主要活動

項次	主要活動	成果
1	員工旅遊及康樂活動	參加人數約 8,000 人以上
2	員工五一及中秋節送愛活動	參加人數約 800 人
3	流感疫苗施打	參加人數約 1,700 人

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。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。



### 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，2012 年期間共計有 31 名男性員工及 199 位女性員工申請育嬰留職停薪假，2012 年的復職率達 66.8%。



### 2011~2012 年 育嬰留職停薪申請及復職率

	2011		2012				合計
	男性	女性	男性	%	女性	%	
符合育嬰留職申請資格人數	537	375	586	58%	420	42%	1006
實際申請育嬰留職人數	29	166	31	16%	168	84%	199
復職人數	15	119	16	12%	117	88%	133
復職後持續工作一年人數	9	74	6	12%	45	88%	51
復職率	68.7%		67%				
留任率	89.3%		82%				

◆ 註：符合申請育嬰留職人數是以 3 年內有請過產假及陪產假的員工人數計算。

## 員工損失工作率及缺席率 & 事故件數

### 2011~2012 年 員工損失工作率及缺席率 & 事故

	單位	2010 年	2011 年	2012 年	備註 (計算方式)
一般職員工加上管理職員工的受傷率	%	0.99	1.42	1.01	= 當年公傷人數 / 當年員工人數
一般職員工加上管理職員工的損失工作日率	%	0.06	0.07	0.05	= 當年公傷申請總天數 / 當年員工應出勤總天數
一般職員工加上管理職員工的缺席率	%	0.99	1.42	1.01	= 當年公傷人數 / 當年員工人數
一般職員工加上管理職員工的事故件數	件	92	138	101	= 當年公傷人數

## 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（稽核室、人力資源部、外籍同仁人資窗口）、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。2012 年經正式申訴機制提出之件數共 539 件，獲得解決比例為 100%。

### 2011~2012 年 各溝通管道運用狀況

申訴來源	2011			2012		
	件數	佔比	回覆比例 (%)	件數	佔比	回覆比例 (%)
人資訪談	無統計資料			159	29%	100
勞資會議	195	49%	100	230	43%	100
Outlook 同仁意見信箱	50	13%	100	47	9%	100
人資電話專線	83	21%	100	84	16%	100
外仁 1 月會	67	17%	100	19	4%	100
總計	395	100%	100	539	100%	100

註：1. 外仁為外籍同仁，為非本國籍員工（外籍勞工）。

## 2011~2012 年 申訴類別件數統計

申訴類別	2011		2012	
	件數	百分比	件數	百分比
工作環境	106	27%	98	18%
食	74	19%	79	15%
行	36	9%	74	14%
制度 / 文化	26	6%	74	14%
薪資	36	9%	63	12%
福委會	19	5%	32	6%
住	59	15%	27	5%
樂	4	1%	15	3%
領導 / 管理	7	2%	18	3%
育	0	0	11	2%
衣	11	3%	3	1%
其他	17	4%	45	8%
小計	395	100%	539	100%

## 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

國籍	台灣	菲律賓	大陸	巴基斯坦	印尼	韓國	越南	馬來西亞	泰國	美國	法國	坦尚尼亞	日本	緬甸
年度														
2009	6,905	1,042	9	-	7	-	3	2	6	-	1	1	2	1
2010	8,054	1,123	11	1	18	1	23	3	4	1	1	1	2	1
2011	8,444	1,199	7	-	19	1	5	4	4	1	1	1	1	-
2012	8,683	1,297	17	-	14	2	18	6	3	1	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。

欣興用實際行動支持身心障礙者就業，2012年底僱用之身心障礙員工共計**87**人。

### 2009~2012年身心障礙員工僱用人數（年底僱用人數）

2009年	2010年	2011年	2012年
96	91	94	87

◆ 註：2012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。



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。

### 2012 年人權 / 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	10337	100%
勞動基準法概論	7~9 職等	4	402	56.2%
性騷擾防治法 / 性別工作平等法	全員	2	408	17.7%
總計	-	6.5	11147	83%

我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。2012 年員工完訓人數共計 **2,009** 人。

### 2012 年 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	89.6
教材內容滿意度	91.1
工作成效助益程度	90.6
服務品質滿意度	92.2



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。

#### 新人培訓機制

新進人員職前訓練課程包括：公司簡介、製程介紹、品質意識及品質活動、資安宣導、欣興電子從業道德守則、人事規章、廢棄物與污染防治介紹及勞工安全介紹，共計 12 小時的課程。另外包括：SPC 統計製程管制課程、問題型 QC 七大手法、工程師專業職能執照鑑定、贏的團隊訓練課程，讓同仁體會公司的經營理念、價值觀及目標，藉由動態競賽活動方式轉化個人價值觀並與團隊價值結合，落實日常工作上。每年固定舉辦三至四梯，每梯次花費約為新台幣八至十萬元不等。

新進員工訓練內容包含：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。廠區針對新進人員自辦課程如下：

品質意識	防錯觀念與實務介紹
品質意識 (複訓)	職業災害預防
ECR/ECN 變更管理 e 化系統	化學品全球分類與標示調和制度 (GHS)
SPC+OCAP 觀念及系統運用	防護具使用
NCN 觀念 & 系統操作	監工人員訓練
8D 撰寫技巧	台灣職業安全衛生管理系統
DOE 實務	職業安全衛生管理系統 18001
降低製程變異影響批數觀念	台灣職業安全衛生管理系統 TOSHMS 內部稽核種子人員
6S	驗收人員
無塵室管理	消防知識 & 演練
TPM	新進工程師訓練系列

## 2010~2012 年 新進人員培訓投入資源

項目	2010 年	2011 年	2012 年
訓練課程投入經費	26 萬元	103 萬元	150 萬元
訓練課程時數	1,575 小時	1,470 小時	1,216 小時
新進人員總數	1,800 人	2,050 人	2,100 人

- ◆ 註：新進人員的課程金費，大部分課程為內部講師因此不計入講師費。
- \* 課程經費：此費用以新進人員教育訓練、SPC、QC 及贏的團隊課程為主。
- \* 課程時數：此時數以新進人員教育訓練、SPC、QC 及贏的團隊課程為主。
- \* 新進人員總數：此為不含離職人數。



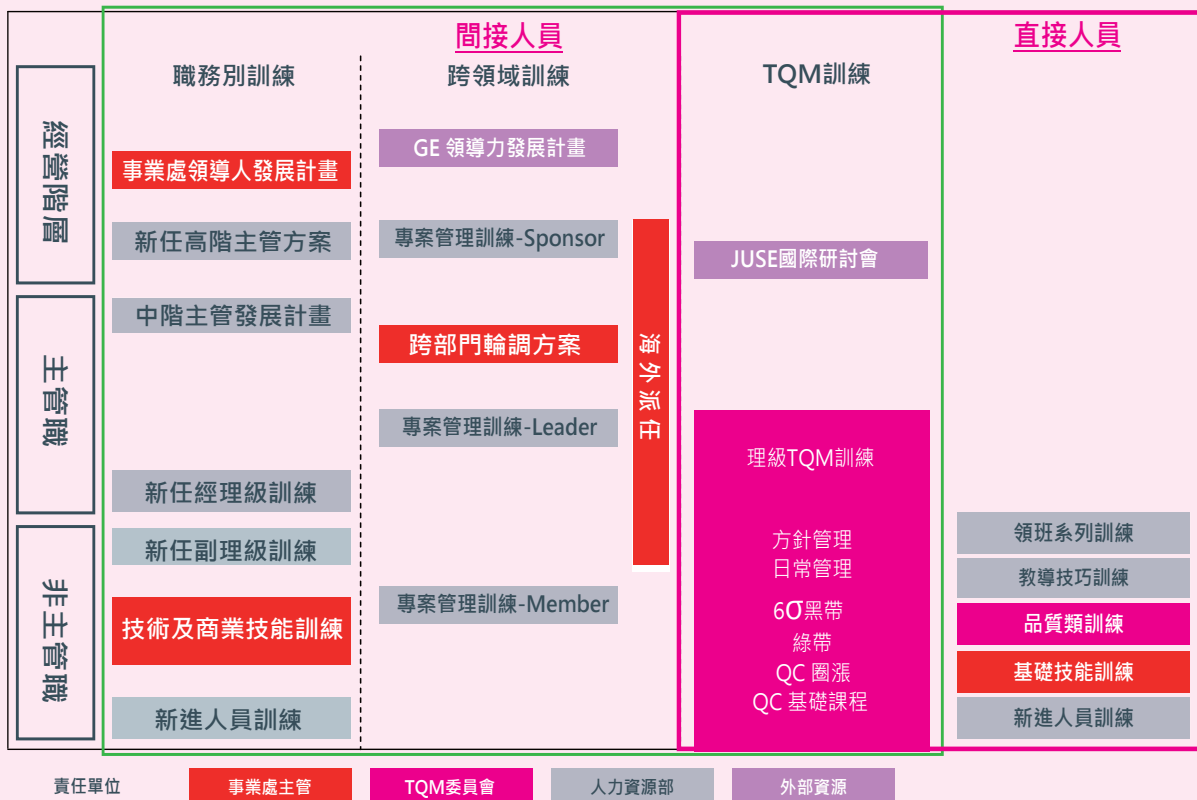
**扎實的教育訓練體系**

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劃，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 2012 年 12 月，各職等管理職必修課程平均完訓率為 67.7%。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。

**欣興職涯發展訓練優化計畫**



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。



## 外語培訓

為提供同仁的外語能力，我們訂有英語作業實施辦法 - 英文訓練課程規範，依據各單位實際需求提供訓練計畫，由外語機構或公司內部提供合適之講師及教材，訓練相關費用(含講師費及教材費)由同仁自行負擔，因業務需要之其他語言訓練可比照英文訓練辦理。

2012年共計舉辦兩梯次課程，共計24堂課，一堂課2小時，共有男女29名同仁參與，總投入經費為7.68萬元新台幣。

2012年	男	女
	22人	7人
上課時數	48小時	48小時
投入經費	新台幣 7.68 萬	

◆ 註：以 S1 廠申請為例。

## 員工平均受訓時數

性別	受訓	2009年	2010年	2011年	2012年
女性	受訓時數	39,563	47,944	65,294	53,585
	人數	2,843	3,242	3,324	3,992
	平均受訓時數	13.9	14.8	19.6	13.4
男性	受訓時數	86,399	113,871	148,462	134,301
	人數	4,121	4,907	5,196	5,953
	平均受訓時數	21	23.2	28.6	22.6
總平均時數		19	20	25	18.9

◆ 註：總平均時數 = 總受訓時數 ÷ 總人數計算。

## 欣興投入之教育訓練費用

	單位	2009年	2010年	2011年	2012年
員工訓練總金額	千元 (NT)	3,280	8,540	10,680	6,700
員工訓練總金額 / 總營收	%	0.1	0.02	0.02	0.0002
員工訓練總金額 / 總員工數	元 (NT)	471	1,244	1,174	674

◆ 註：不含外仁及定期契約員工。

## 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，以專業年資、主管認定、指定科目訓練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。



## 員工優良選拔

為激勵優良同仁，我們每年由廠主管提報優良基層員工，於每年 5/1 前於工業區管理局統一頒發獎狀及獎金，並於廠內張貼獎勵海報，期望同仁持續提供優質化服務品質，樹立良好楷模。2012 年共計有 7 位同仁獲獎。另外，公司內部針對各廠部每年度提出 3~5% 績優人員，於年終聯歡會公開表揚頒發獎狀及獎金，2012 年共計 262 人獲獎。



### 03 員工關懷措施

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。

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。

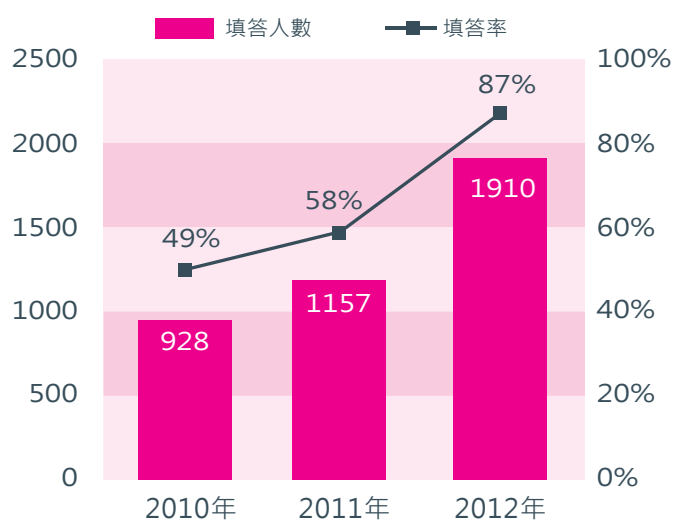
#### 歷年滿意度調查項目及各項滿意度分數

	2010	2011	2012	2012 vs 2011
1. 訓練發展	74	76	71	-6%
2. 溝通	73	76	73	-4%
3. 薪酬獎勵	68	68	66	-2%
4. 領導與管理	62	77	73	-5%
5. 經營理念	73	80	77	-3%
6. 績效管理	77	77	73	-5%
7. 品質與客戶滿意	71	80	77	-4%
8. 工作滿意及認同感	75	78	73	-6%
9. 工作環境	75	71	68	-3%
10. 公司形象	67	75	72	-3%
<b>整體平均值</b>	<b>71</b>	<b>76</b>	<b>72</b>	<b>-4%</b>

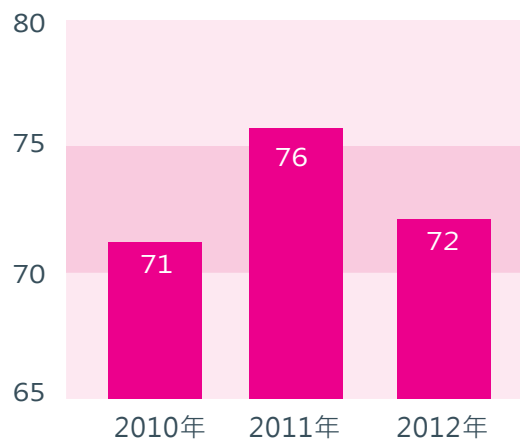
2012年員工滿意度調查填答率為**87%**，為歷年最高，較2011年提高**50%**，整體滿意度平均為**72.3**，各構面滿意度均較2011年為低。其中，滿意度最高的項目為“經營理念”與“品質與客戶滿意”，滿意度最低為“薪酬獎勵”。滿意度下滑原因可能受遷廠議題影響。

面向	2010
溝通	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對課長級以上進行公司營運報告及薪資政策溝通</li> <li>副理級以上的離職面談</li> </ul>
薪資與獎酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對全體員工進行年度調薪</li> <li>向全體員工說明調薪與薪資競爭力強化政策</li> <li>由人資部門規劃績優人員留任方案等具體作法</li> </ul>
團隊建立	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

人數及填答率



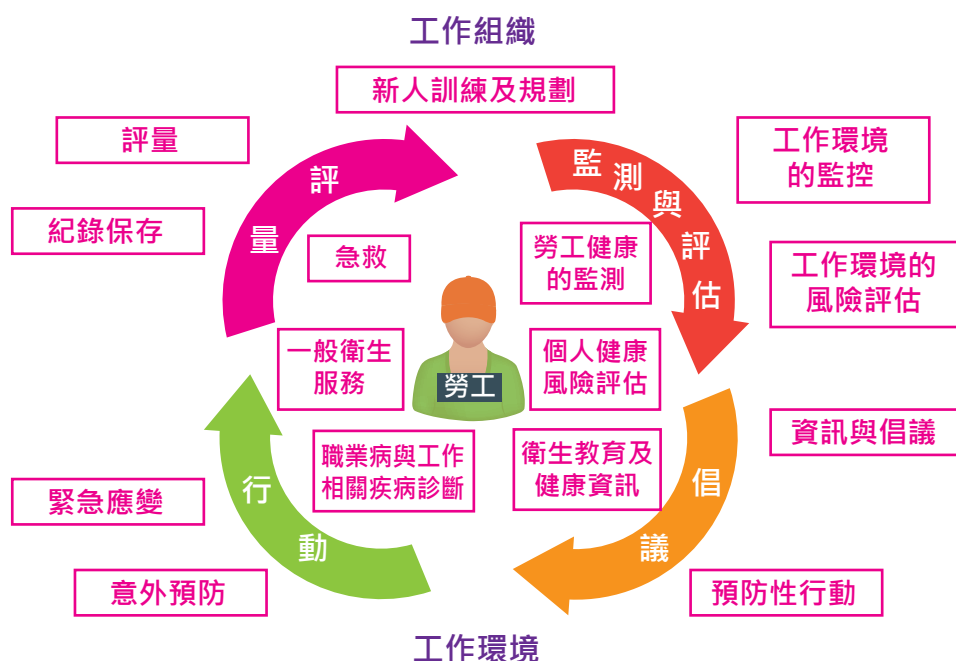
歷年滿意度調查總體平均值





## 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，並於每季勞工安全衛生委員會會議中提出說明及檢討報告。



我們針對新進員工、一般在職員工、高階主管、膳食作業人定期實施體格 / 健康檢查，並每年統計分析檢查結果，藉由檢查報告結果異常比率較高項目擬定員工健康促進衛教課程或健康促進活動計畫，特殊作業檢查項目則依據判定級數執行衛教計畫或配工評估。



體格 / 健康檢查一覽表

項次	檢查對象	類別	週期	實施方式	備註說明
1	新進人員	一般體格檢查	進廠試用期間內完成	自行至公司指定醫院檢查	1. 體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作時，即執行選工作業評估。 2. 檢查紀錄，遵照勞工健康保護規則規定格式以及保存年限。 3. 檢查費用：由公司全額給付。
		特殊體格檢查	新進人員從事特別危害健康作業之前		
2	在職同仁	一般健康檢查	依勞工健康保護規則 12 條實施	洽請勞委會指定合格之醫院到廠實施。	1. 健康檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作時，即執行配工作業評估。 2. 檢查紀錄遵照勞工健康保護規則規定格式以及保存年限。 3. 檢查費用：由公司全額給付。
		特殊健康檢查	1 次 / 年		
		代謝症候群檢查	1 次 / 每 2 年		
		癌症檢查	2 次 / 年		
		骨密度檢查	2 次 / 年		
		流行感冒疫苗施打	1 次 / 年		
		子宮頸疫苗施打	1 次 / 年		
		捐血活動	1 次 / 季	捐血車到廠實施	檢查費用：由公司全額給付。
3	高階主管	精緻健康檢查	1. 八職等：年滿 50 歲以上，每 2 年一次。 2. 九職等(含)以上：年滿 40 歲，每 2 年一次。 3. 九職等以上：年滿 50 歲以上，每年一次。	廠護提供特約醫院，同仁親至醫院檢查。	檢查費用：由公司全額給付。
4	膳食作業人員	定期健康檢查	僱用前，1 次 / 年	自行至醫院、診所、衛生所等檢查。	伙食承攬商駐廠前自行辦理，並繳交報告給公司。



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、免費施打流行感冒疫苗...等，2012年共計 **1,754** 名員工施打疫苗，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，2012 年度捐血共計 **674** 袋。

我們提供出差人員即時海外資訊，預出差同仁可於公司內部網頁便利取得注意事項，疫情資料由廠護依衛生署疾病管制局入出境健康管理網頁資訊提供主管，避免安排當地出差，以維護同仁健康安全。

此外，我們每週提供醫護新知供同仁參考，提供同仁的健康意識。2012 年共計提供 **146** 則健康新知。

### 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 **5** 位駐廠專業醫師，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，2012 年共計提供 **320** 小時時數的服務。

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。2012 年使用視障人員按摩服務的員工共計 **652** 人，服務總時數達 **993** 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」，2012 年度健康主題訂為「預防代謝症候群」，活動為期 2 個月，每周開辦代謝症候群講座，並且搭配動態健康瘦拳活化活動，另此主題活動延續 2011「健康體重管理」活動，共 75 人參加，總共減重了 123.6kg(平均一人減重 1.6kg)。針對代謝症候群同仁也於活動前後進行檢測，各指標項目改善幅度為 22%~46%。



有氧運動

五酒桶山健行合影

### 健康管理活動辦理狀況

	2010 年	2011 年	2012 年
支出費用 (單位：元)	1,025,730	1,660,498	3,423,177
參與人數總計	4,159	9,448	11,782

## 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 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。</li> <li>3. 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。</li> </ol>
新進員工	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 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。</li> <li>3. 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。</li> </ol>
員修生	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 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。</li> <li>3. 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。</li> </ol>
提出離職申請之員工	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 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。</li> <li>3. 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。</li> </ol>

## 外籍同仁關懷

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，我們聘雇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。



## 外籍同仁關懷措施

項目	關懷措施
食	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 於餐廳提供外籍員工多元化的餐飲選擇</li> <li>2. 宿舍設置有自動販賣機，提供員工 24H 服務</li> </ol>
衣	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供獨立外籍宿舍，不需與本籍員工一同住宿，保有隱私權</li> <li>2. 提供網咖設備，讓外仁能與家人隨時聯繫</li> <li>3. 宿舍並提供菲籍電視頻道，舒緩員工思鄉</li> <li>4. 祈禱室，讓外仁有心靈上慰藉。</li> <li>5. 提供定期宿舍消毒</li> </ol>
行	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期辦理教育訓練，提升外籍員工工作安全及技能</li> <li>2. 提供駐廠醫師；讓員工皆能安心工作。</li> <li>3. 每季定期辦理外籍員工座談會</li> <li>4. 設置外籍員工意見箱</li> </ol>
樂	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設置外管師，提供外籍員工生活諮詢與就醫服務</li> <li>2. 定期辦理生活關懷面談</li> <li>3. 定期辦理外籍員工庭談會，傾聽外籍員工意見</li> </ol>



## 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。

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。

### 持續營運管理

我們遵循電子行業行為準則 (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，與供應商溝通及傳遞訊息，共創雙贏的夥伴關係。



### 陶氏電子材料獲欣興電子首座最佳供應商大獎

陶氏化學公司旗下的陶氏電子材料事業群日前宣布，全球最大的印刷電路板製造商 - 欣興電子 (Unimicron)，將其化學品類別的首座最佳供應商大獎授予陶氏。陶氏獲此殊榮是因為其先進技術、客製化支援服務、準時交貨、卓越的品質以及極高的客戶滿意度。

欣興電子董事長曾子章表示，陶氏是一家非常重要的長期供應商，欣興電子依賴其提供創新科技及卓越的技術支援。很榮幸將此獎項授予欣興電子最信賴的合作夥伴陶氏，以表達謝意，期待持續與陶氏合作以促進電子產業新技術和產品升級的快速發展。

陶氏電子材料事業群全球總經理陳政群說，由全球最大的印刷電路板製造商欣興電子授予的此份大獎，是該事業群為贏得客戶滿意所投入龐大心力的榮耀和證明。先進的技術和適時的支援對於建構可靠的印刷電路板至關重要，這是陶氏和客戶的共同目標。憑藉陶氏對產業的專業知識、全球化布局以及在地化深耕，透過與客戶建立合作夥伴關係來實現客戶的高度滿意，為電腦、手機、汽車和其它許多電子產品製造功能更強大的印刷電路板。



## 供應商簽署商業道德遵循與社會責任切結

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、環境考量等各面向條款。

**2011 年宣告：**我們規劃將在 2012 年達到供應商與承攬商全面簽署的目標。

**2012 年成果：**欣興供應商除了設備工程類型供應商，因工程種類項目複雜，回簽率達 86% 外，其它包括原料、雜項類供應商，均已簽署「商業道德遵循與社會責任切結書」(包含人權條款)，未來我們仍將持續宣導及溝通，達成全面 (100%) 供應商簽署的目標

供應商類型	簽署比例
原物料	100%
設備工程	86%
雜項	100%

## 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。

**2012 年我們分別於 2 月及 9 月舉辦了兩場次供應商 EICC 宣導說明會，發出 97 份邀函，全數供應商皆到場參與，出席率達到 100%。**

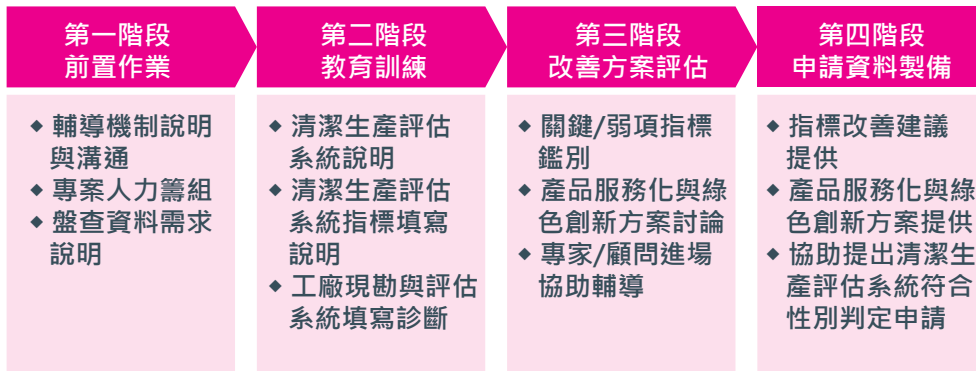
未來，我們規劃定期召開高階供應商大會，針對優良供應商進行表揚，並召開技術論壇，向供應商說明欣興技術的產品規劃藍圖，並讓供應商了解我們在環保與社會責任等面向的管理模式與理念。

## 輔導供應商清潔生產

協助供應商導入清潔生產，提高能資源使用效率、降低環境衝擊，同時符合環保法規與國際標準，兼顧經濟發展及環境保護需求，提升產業綠色競爭力。

我們依據國內清潔生產評估系統的五大指標，**生產製造**、**環境化設計**、**綠色管理與社會責任**、**創新**及**其他**，評估供應商廠內清潔生產的績效。

- ◆ 運用國內清潔生產評估系統，建立各項清潔生產評估指標基礎分數。
- ◆ 針對弱項指標提供改善方案，並邀請專家顧問進廠諮詢。
- ◆ 建置廠內清潔生產評估系統符合性判定文件。



## 職業安全衛生管理

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。

也因為我們在工安方面的投入與作為，精密載板事業部一廠獲得了行政院勞委會所頒發的 2012 年「工安投資績優事業單位」優等獎。

### 精密載板事業部一廠獲得 2012 年「工安投資績優事業單位」優等獎

欣興主動響應行政院勞委會節能轉工安投資原則，執行廠內安全衛生和能源整合性改善暨工安投資專案，獲得顯著效益。並於工安投資績優廠商表揚暨研討會中，與各界企業代表分享「安全衛生和能源整合性改善暨工安投資」經驗。

我們將節能所省下來的成本，提撥**15%以上**作為強化廠內工安防護(即工安投資)之用，積極落實安全管理，降低廠內職災發生率。



欣興在職業安全衛生推行的成果與主要特色包括了：

### 職業安全衛生組織運作

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皆優於去年，最高比例高達**63%**。

廠區	山鶯廠				蘆竹廠				合江廠			
年份	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
比例	60%	60%	63%	63%	43%	40%	40%	40%	52%	42%	42%	46%

廠區	興邦廠				中園廠				新竹廠			
年份	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
比例	55%	60%	58%	58%	50%	50%	50%	50%	33%	59%	63%	51%

## 安全伙伴，確保安全

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）是構築在自主管理的精神上；對此，我們建構了 OHSAS 18001 管理系統，目前欣興所有廠區均已取得 OHSAS 18001：2007 與「台灣職業安全衛生管理系統」（CNS15506：2011）認證。此外，我們也透過 E 化管理介面，具體落實 PDCA 持續改善的精神，提升系統效益。

2012 年安全伙伴計畫係基於政、勞、資三方「合作共生」理念，積極結合大型公、民營企業、公會團體、區域組織及相關部會等安全衛生資源與力量，在降低職業災害風險及永續經營之共同願景下，建構伙伴合作關係；由行政院勞委會北區勞動檢查所與欣興電子在對等、互信之基礎上，以互惠、互助之原則，締結安全伙伴關係，並於合作期間共同推動自願性合作計畫。

我們結合行政院勞委會北區勞動檢查所專業的診斷輔導與欣興的防災資源，共同合作發掘、鑑別及解決工作場所之危害，以教育訓練、宣導輔導、成果分享等方式進行合作，協助欣興電子改善並向上提升整體職場安全衛生水準，以達成預防職業災害之目標。

藉由安全伙伴平台，強化並整合相關資源，活絡公司內安全衛生自主活動，協助集團各廠全面提升安全衛生水準並降低職業災害。



## 職業災害預防與緊急應變機制

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，包括紅外線熱影像儀、頻譜型噪音計、酸性氣體偵測器...等，並積極推動緊急應變訓練，防範災害於未然。

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 2012 年在職所有員工安全衛生教育訓練時數為 **66,927** 小時，遠優於 2011 年的 9,235.5 小時。

為了在緊急狀況發生時，在短時間內採取有效的控制措施，我們針對可能發生的各種緊急狀況，運用公司自有之資源及結合周邊支援體系，研訂欣興電子各項緊急應變計畫，並執行嚴謹的教育訓練，強化相關人員應有的知識及技能，在狀況發生時能將損失降低到最低程度。2012 年相關廠區總計共推動 **247** 場緊急應變訓練。

緊急應變類型	緊急應變演練項目
化災緊急應變類	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 廢液排放管洩漏處理</li> <li>• 搬運藥液洩漏應變措施</li> <li>• 硫酸儲槽管路應變演練</li> <li>• 中央供藥管路爆管處理</li> <li>• 垂直黑化線藥液洩漏事故</li> </ul>
火災緊急應變	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 機台電線走火應變處理</li> <li>• 機台加熱器異常應變處理</li> <li>• OCU 加熱異常應變處理</li> <li>• 變電站緊急電源機組電線走火應變處理</li> <li>• 辦公區 (4F) 監視主機電線走火應變處理</li> <li>• 成型機電線走火應變處理</li> <li>• OCU 電磁閥異常引發火警緊急應變處置</li> <li>• 垂直黑化線加熱器異常緊急應變處置</li> <li>• 烤箱風管失火緊急應變處置</li> <li>• 外層 DES 加熱器異常緊急應變處置</li> <li>• 消防防火區劃啟動應變處理</li> <li>• 消防疏散演練</li> </ul>
人員意外緊急應變	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 同仁昏倒緊急送醫流程</li> <li>• 人員遭切片室研磨機的模貝飛出擊中眼睛緊急應變處理</li> <li>• 垂直黑化天車掛架異常排除緊急應變處理</li> <li>• 強酸藥液作業緊急應變處理</li> <li>• 收板機操作同仁操作不慎手部夾傷</li> <li>• 人員添加藥液未佩戴防護器具造成人員受傷</li> <li>• 切片用三秒膠黏板，使用中誤噴入眼睛</li> </ul>
天災緊急應變	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 防洪緊急應變演練</li> <li>• 女生宿舍地震緊急疏散演練</li> </ul>



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及其它中小企業的安全衛生觀念。

### 在地扎根計畫安衛家族成果分享

為促進勞工安全衛生在地扎根，欣興在桃園縣政府邀請下成立「欣興共榮安衛家族」，透過大廠帶小廠，大小拉小手方式，結合區域性之中小企業共同推動勞工安全衛生業務，提昇中小企業安全衛生自主管理水準。

安衛家族係以家族所屬成員以互助、合作、互惠之精神，透過共同之組織交流平台，提升安全衛生管理能力，提供勞工作業環境改善技術支援。

2012 年欣興電子協助勞委會與安衛中心辦理「全國安衛家族成果分享交流會」，吸引全國各縣市近 100 家安衛家族推行企業參與。欣興在活動中主動將欣興如何以大廠帶小廠，攜手護工安之推行經驗，與各核心家族進行互動討論，共創雙贏。



### 職業災害數據

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，2012 年欣興綜合傷害指標 (FSI) 均低於同期台灣同業及電子零組件業 FSI 數值。

年度	失能傷害頻率		
	台灣區電子行業	台灣區 PCB 產業	欣興
2010	1.11	1.54	0.86
2011	0.98	2.33	1.03
2012	0.99	1.79	0.71

年度	失能傷害嚴重率		
	台灣區電子行業	台灣區 PCB 產業	欣興
2010	29	21	10
2011	25	38	6
2012	23	41	25

年度	工作傷害總合災害指數		
	台灣區電子行業	台灣區 PCB 產業	欣興
2010	0.18	0.18	0.09
2011	0.15	0.29	0.08
2012	0.15	0.27	0.13

欣興落實廠區安全文化，徹底執行例行性檢查及稽核，保障員工工作環境的安全。2012年欣興職業災害（不含交通意外）統計結果，台灣廠區失能傷害頻率為**0.71**，工作傷害總合災害指數為**0.13**。

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	失能傷害 嚴重率	工作傷害總合災 害指數
2010	男	11	150	10383562	0.21	2.89	1.05	14	0.12
	女	4	37	7445909	0.11	0.99	0.53	4	0.04
	合計	15	187	17829471	0.17	2.10	0.84	10	0.09
2011	男	17	58	13096697	0.26	0.89	1.29	4	0.07
	女	6	92	9177397	0.13	2.00	0.65	10	0.08
	合計	23	150	22274094	0.21	1.35	1.03	6	0.07
2012	男	13	514	13235164	0.20	7.77	0.98	38	0.19
	女	3	53	9037600	0.07	1.17	0.33	5	0.04
	合計	16	567	22272764	0.14	5.09	0.71	25	0.13

◆ 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 = √ [ (失能傷害頻率 \* 失能傷害嚴重率) / 1000 ]

### 1. 工傷率 (IR)

	2010年	2011年	2012年
工傷率 (IR)	0.17	0.21	0.14

◆ 工傷率 = 工傷總數 / 工作總時數 × 200,000\* (\* : 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。)

### 2. 職業病率 (ODR)

	2010年	2011年	2012年
職業病率 (ODR)	0	0	0

◆ 職業病率 = 職業病總數 / 工作總時數 × 200,000\* (\* : 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。)

### 3. 誤工率 (LDR)

	2010年	2011年	2012年
誤工率 (LDR)	15.78	14.62	12.99

◆ 誤工率 = 誤工總天數 / 工作總時數 × 200,000\* (\* : 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。)

### 4. 缺勤率 (AR)

	2010年	2011年	2012年
缺勤率 (AR)	0.007	0.012	0.005

◆ 缺勤率 = 總缺勤天數 / 總工作天數 × 200,000\* (\* : 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。)

缺勤定義：員工因失去勞動能力（不是因工傷或職業病）而脫離崗位。包括病假及事假，不包括批准的假期、產假、陪產假、喪假等。

## 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

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兼具學術與產業實務之傑出菁英。2012 年贊助學術研究及校園活動共計 **353 萬** 餘元。

#### 2012 年贊助學術研究及校園活動包括

- ◆ 贊助台灣大學學術基金會。
- ◆ 贊助 TPCA 台灣電路板協會優秀論文獎。
- ◆ 贊助 CEMA 中華卓越經營協會研討會，並於會中分享公司獲得戴明獎之申辦經驗。
- ◆ 贊助中央大學籃球及棒球隊。
- ◆ 贊助 2012 年中央大學化材所籌辦 TMS(The Minerals, Metals & Materials Society 美國礦冶與材料協會) workshop
- ◆ 2012 年起連續三年，贊助中原大學機械系專題實作
- ◆ 贊助壽山高中棒球隊經費及球員獎學金，響應桃園縣自組三級棒球系統(少棒、青少棒及青棒)計畫。
- ◆ 忠信高中文教基金會。
- ◆ 蘆竹鄉山腳國中英文教學經費。





## 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。2012年共舉辦13場次大學院校招募活動，全年共計錄取1,197位大學以上畢業學生，佔全體錄取人數30%，比例逐年提高。

	2010	2011	2012
大學院校招募活動場次	9	15	13
全體新進人員	5,553	4,457	3,938
大學以上學歷新進人數	1,089	1,195	1,197
大學以上比例	20%	27%	30%

### 職涯探索營

欣興電子2012年與台灣杜邦共同舉辦第五屆「職涯探索營」(Career Discovery Camp)，提供國內理工及工設研究所碩博士相關培訓機制，透過全國理工科學生徵選機制，進行四天兩夜人才全方位培訓營，透過情境模擬，並邀請CEO專家分享成功經驗的方式，參加學員不僅可獲得最新產業脈動及科技發展新知，也能透過活動清楚了解個人職能的專長與優勢，縮短轉入職場之摸索期。四天課程結束後可獲得證書，優秀學生更可體驗一日廠長生活。



### 2009~2012年 成果與投入資源

	2009年	2010年	2011年	2012年
參與學生人數	28	42	42	30
參與學校數	4	12	11	10
工作人員	2人	3人	8人	14人
投入資源	60萬元	60萬元	60萬元	60萬元

## 欣興電子一日廠長心得分享

台大化學所：林欣蓉

我是台大化學所即將畢業的學生，林欣蓉。非常榮幸於欣興電子和台灣杜邦舉辦之職涯探索營(CDC)中獲選為「最佳小隊員」，更萬分感謝欣興電子提供「一日廠長」這樣優渥的獎品，讓我們能細細走過欣興，了解欣興對於品質的堅持和營運的理念。

活動當天我們來到桃園的欣興電子山鶯廠，跟隨 DC 廠長體驗欣興電子的速度力和執行力；更和全球第一大 PCB 廠的領導者曾董事長有近距離的接觸。透過營運檢討會、戴明獎輔導會議的參與、整體製造流程的參觀和實際品管的切片體驗，無論是公司完善的制度面、亮眼的未來發展和效率的團隊合作，在在都使我驚豔並渴望加入這個大團隊。

總結本次體驗，除了學習到和學校生活截然不同的製程和工廠生活，更大的收穫是能夠具體的和周遭同學分享欣興電子的優勢和前景，這對我們這些將進入職場的理工科系生有相當程度助益，擔任廠長的隔天，同學們就迫不及待和我討論這難得的經驗，於是我從 PCB 是印刷電路板談起，公司內部營運分工，談到進入欣興你能學習到什麼，這樣的分享的細度廣度絕對勝過校園徵才之類的宣傳活動。由於欣興積極擴廠，也持續有職缺釋出，我也希望欣興能成為我的第一份工作，訓練自己也為公司提供價值。

## 欣興電子一日廠長心得分享

台大化學所：楊士平

首先要先感謝欣興電子和杜邦公司願意舉辦如此用心的職涯探索營給即將要出社會的我們，在營隊期間了解到哪些能力與態度是出社會時所需具備的；也非常感謝欣興電子今年願意提供如此珍貴的獎項給獲選為 Best Camper，讓我們有機會跟隨欣興電子山鶯廠的 DC 廠長一日，實際體驗高階主管在工廠內的一日行程，並且能有機會與對於培育新一代年輕人不遺餘力的曾董事長、李總經理有見面交談的機會，感到十分驚喜。

從參加早晨營運會報、營運品質管理改善的高層會議、中午各部門間的午餐會報、到下午專人帶領參觀世界級一流 PCB 大廠工廠內部運作情況與最後製作專屬紀念品帶回家，緊湊的行程確實令我們大開眼界，有許多收穫和心得希望能與其他未能參與活動的同學們分享。

總結：利用一日廠長這難得機會，細細地參觀全球最大的 PCB 廠，除了學習 PCB 板的基礎製程技術和無塵室參訪外，更重要的是我強烈地感受到董事長、總經理、副總經理、廠長...等高階主管從放眼全球視野和宏大抱負，以及到對員工照顧與傾聽感受，不只以行動力和速度力帶頭向前衝，更注重每個微小環節的品質管理和精進改善。對有理想抱負的年輕人來說，在欣興電子絕對能有所發揮的空間，並透過扎實的培訓課程不斷精進自我、挑戰潛能，肯定自我能力與創造人生更大價值。

## 清華大學產學合作

企業追求永續經營有賴於研發能力及技術提昇，學校亦期望學術理論能實際實用，透過產學合作平台的建立，將能達到相輔相成的效果。有效整合學術教育資源與業界實務經驗，對促進國家整體產業發展及提昇國際競爭優勢有多重的正面成效。

欣興電子於 2012 年與清華大學簽訂為期 4 年的產學合作方案，未來物理系將配合欣興電子的需求，開設專業領域課程，提供師資及實驗技術等教學資源，藉以厚實、提昇在職員工技術及產品開發能力，增加企業競爭優勢。欣興除提供學生職場見習機會，強化學生就業前最後一哩 ( Last mile ) 的訓練外，也將協助必要的執行經費，並提供優秀畢業生加入公司團隊的機會，以落實產學互助互惠，吸引更多菁英加入團隊，提升公司整體競爭力。

今年暑期，欣興電子與物理系已展開先期合作，推動學生赴企業實習計畫，提供學生職場見習機會。參與實習的同學都認為能實際接觸業界工作管理及生產研發等面向，對日後學習及職涯準備都有很大的助益，收穫極為豐碩。目前規劃 5 門課程，由各領域資深教授指導，另安排至清大實驗室進行實驗課程。第一梯次已於 2012 年 11 月開班，共計 27 人參訓。

### 欣興 2012 年與清華大學產學合作

國立清華大學果尚志研發長（下排右二），偕同物理系施宙聰教授（下排右一）、寇崇善教授（上排右二）、林登松教授（上排右一），與欣興電子曾子章董事長（下排左二）以及胡迪群副總（下排左一）、張水文副總（上排左一）、王金勝副總（上排左二）共同簽訂產學合約。



欣興電子曾子章董事長為清華大學校友會理事長，也是物理系系友，長久以來與母校、母系互動良好。雙方相信，藉由這樣的合作模式，不僅能增進產學互動關係，也能在彼此深度的交流過程中，充分掌握產業最新動態、人才培育以及技術需求。

## ■ 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以及獎助學金，培養其自助助人的觀念及融入社會的能力。另外欣興電子也關注青少年教育發展，長期贊助青少年關懷協會，2012年贊助金額約新台幣100萬元。

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，與縣市非營利組織，不定期至育幼院及老人院等社福單位服務，透過關懷社的志工群，將募集的物資分別送至家扶中心、苗栗頭份聖方濟育幼院、弱勢家庭、獨居老人、桃園貧困家庭及新竹尖石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！



## 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。

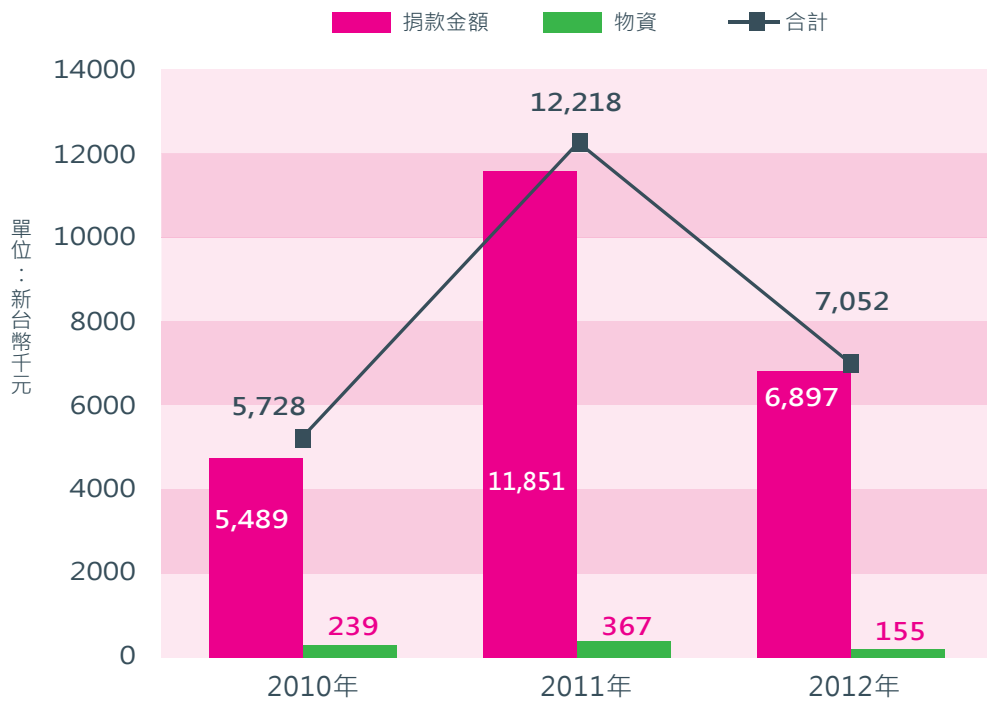
### 非營利組織互動列表

	協會 / 組織名稱	角色 & 職務
全國性同業組織 / 協會	台灣電路板協會 (TPCA)	榮譽理事長 常務理事 PCB 學院召集人 環安委員會副召集人
	台灣區電機電子工業同業公會	會員
	台灣區表面處理工業同業公會	會員
	台灣科學工業園區科學工業同業公會	會員
	中國機械工程學會	會員
	中華卓越經營協會	副會長
	財團法人工業技術研究院 -AD-STAC 聯盟	會員
	財團法人工業技術研究院 - 先進微系統與構裝技術聯盟會	會員
	中華民國內部稽核協會	會員
	中華民國電腦稽核協會	會員
區域性協會	桃園縣中壢工業區廠商協進會	會員
	桃園縣工業會	會員
	新竹縣工業區廠商協進會	會員
	中華人力資源管理協會	會員
	NeHR 北區資訊電子業人力資源主管聯誼會	會員
	封測主管聯誼會	會員
環安衛生組織	桃園縣消防協會	顧問
	新竹縣消防之友會	顧問
	桃園縣警察之友會	理事
	桃園縣政府勞工安全衛生登錄家族	會員
	新竹縣護理師護士公會	會員
	新竹市護理師護士公會	會員
	桃園縣護理師護士公會	會員
公益性組織	財團法人忠信文教基金會	董事
	財團法人向陽公益基金會	贊助者
	清華大學校友會	會長

## 2012 年欣興電子社會投資狀況

捐贈內容說明	外部受贈單位	類別	金額(元)
捐贈節能燈具 500 盞	桃園縣政府	文教活動	1,000,000
贊助蘆竹鄉元宵節晚會	桃園縣蘆竹鄉公所	文教活動	20,000
捐贈新竹縣消防	新竹縣消防大隊	災害救助	60,000
贊助忠信高中獎助學金	忠信文教基金會	文教活動	2,232,000
贊助中原大學機械工程系	中原大學	文教活動	50,000
贊助新竹縣市橋梁安全監測系統計劃	新竹縣政府	災害救助	200,000
贊助中華青少年關懷協會	中華青少年關懷協會	社福活動	1,000,000
捐贈警友會	警友會	災害救助	1,000,000
贊助中央大學籃球隊	中央大學	文教活動	60,000
贊助 SMA( 供應商管理聯盟 )	供應商管理聯盟	文教活動	40,000
贊助 TPCA PCB 學院優秀論文獎	TPCA	文教活動	50,000
贊助台灣大學學術獎學金	台灣大學	文教活動	500,000
贊助山腳國中	桃園縣山腳國中	文教活動	10,000
贊助壽山高中棒球隊	桃園縣壽山高中	文教活動	360,000
贊助卓越策略發展研討會	中華卓越經營協會	文教活動	230,353
中秋節送愛活動	桃園家扶中心 / 聖芳濟育 幼院 / 國際兒童村	社福活動	75,000
聖誕老公公換你當	聖芳濟育幼院	社福活動	50,000
義賣活動	新竹 / 新北市 / 台中家扶	社福活動	30,000
合計			7,052,085

## 近三年現金捐款及物資金額





## ASSURANCE STATEMENT

### **SGS TAIWAN'S INDEPENDENT ASSURANCE REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE UNIMICRON TECHNOLOGY CORP'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2012**

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

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by UNIMICRON TECHNOLOGY CORP. (hereinafter referred to as UNIMICRON) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report of 2012. The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables, contained in this report.

The information in the UNIMICRON's Corporate Social Responsibility Report of 2012 and its presentation are the responsibility of the superintendents, CSR committee and the management of UNIMICRON. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the UNIMICRON's Corporate Social Responsibility Report of 2012.

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. These protocols follow differing options for Assurance depending the reporting history and capabilities of the Reporting Organisation.

This report has been assured using our protocols for:

- evaluation of content veracity at a moderate level of scrutiny;
- evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008); and
- 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 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 2012 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of UNIMICRON sustainability activities in 01/01/2012 to 12/31/2012.

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 second 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 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, customers, 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 CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

##### Principles, Standard Disclosures and Indicators

The report, UNIMICRON's Corporate Social Responsibility Report of 2012, 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 supply chain management, sustainability strategy and material impacts.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Dennis Yang, Chief Operating Officer  
Taipei, Taiwan  
25 July, 2013  
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	●	11
	2.3	機構的營運架構	●	12
	2.4	機構的總部位置	●	13
	2.5	機構營運國家	●	13
	2.6	所有權的性質與法律形式	○	13
	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	●	8-9
報告參數	3.1	資訊報告期間	●	1
	3.2	上一份報告的日期	●	1
	3.3	報告週期	●	1
	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	●	23
	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	●	請見各章節說明
	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	●	請見各章節說明
	3.12	表列各類型標準揭露在報告中的位置	●	112-114
	3.13	外部確證的政策與現行措施	●	110-111
治理、承諾與議合	4.1	機構的治理架構	●	28
	4.2	指出最高治理機構的主席是否兼任行政職位	●	28
	4.3	董事會中獨立及 / 或非執行成員的人數	●	28
	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	●	26, 30
	4.5	對高層人員的補償與機構績效之間的關係	●	29
	4.6	避免最高治理機關出現利益衝突的程序	●	29, 31
	4.7	決定董事會成員之關於永續性專業的流程	●	20
	4.8	機構內部的使命或價值觀、行為守則，以及其實施現況	●	7,31-32
	4.9	董事會管理經濟、環境及社會績效的監督程序和頻率	●	20
	4.10	董事會評估本身經濟、環境及社會績效的程序	●	20,28
	4.11	解釋機構有否及如何按預警方針或原則行事	●	33-35
	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	●	94
	4.13	機構加入的一些協會或倡議組織	●	107
	4.14	機構議合的利害關係人群體清單	●	26
	4.15	辨識及選擇要議合的利害關係人的根據	●	23
	4.16	利害關係人議合的方法，包括議合的頻率	●	23-26
	4.17	利害關係人議合過程中所提出的關鍵主題，以及機構如何回應	●	22, 25

經濟指標	揭露項目		揭露程度	頁次
管理方針			●	13-14
經濟績效	EC1	產出及分配的直接經濟價值	●	14-15,109
	EC2	因氣候變遷造成的財務影響，及其他的風險與機會	●	33-35,40
	EC3	機構擬定之退休金計畫是否完全	●	74
	EC4	來自於政府的重大財務援助	●	17-19
市場地位	EC5	標準薪資與當地最低工資的比例	●	74
	EC6	對當地供應商之政策、措施及支出比例	●	61-63,95-96
	EC7	在各主要營運地點聘用當地人員的程序	●	69
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	○	106,108
	EC9	瞭解並說明重大的間接經濟影響和影響程度	●	102-105

環境指標	揭露項目		揭露程度	頁次
管理方針			●	37
原料	EN1	所用物料的重量或用量	●	63
	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	●	43-44
	EN4	按主要來源劃分的間接能源耗量	●	43-44
	EN5	經環境保育及提高效益而節省的能源	●	44-45
	EN6	提供具能源效益或以可再生能源為本的計畫	●	44-45
	EN7	減少間接能源耗用的計畫，以及計畫成效	●	44-45
水	EN8	按來源劃分的總排水量	●	46
	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	●	46-47
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	●	48
	EN15	棲息地受機構作業影響的瀕臨絕種物種數量	●	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	●	42-43
	EN17	其他相關按重量劃分的溫室氣體總排放量	●	42-43
	EN18	減少溫室氣體排放的計畫及成效	●	44-45,54-56
	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	●	51
	EN21	按品質及目的地劃分的總排水量	●	48
	EN22	按種類及處置方法劃分的廢棄物總重量	●	52
	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	●	44-53
	EN27	包裝材料	●	63
遵守法規	EN28	違反環境法律及規則被處罰款的總額和次數	●	58
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	●	56
整體情況	EN30	按總類劃分的總環保開支及投資	●	57

# GRI 相符性對照表

勞工指標		揭露項目	揭露程度	頁次
管理方針			●	69
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。	●	70
	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。	●	70-71
	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。	●	72-75
	LA15	按性別區分，在生產育嬰假後的恢復工作率與留任率。	●	75
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）	●	97
	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。	●	100-101
	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。	●	87-90
	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。	●	83
	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。	●	80-84
多元化與平等機會	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。	●	82
	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。	●	70,71,78
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。	●	78

人權指標		揭露項目	揭露程度	頁次
管理方針			●	77
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。	●	2012 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。	●	95
	HR3	員工的人權訓練	●	78-79
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。	●	77
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。	●	77
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。	●	77-78
安全措施	HR8	保全的人權訓練	○	78-79
當地員工	HR9	涉及侵犯當地員工權利的個案總數	●	無相關情事
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。	●	76-77

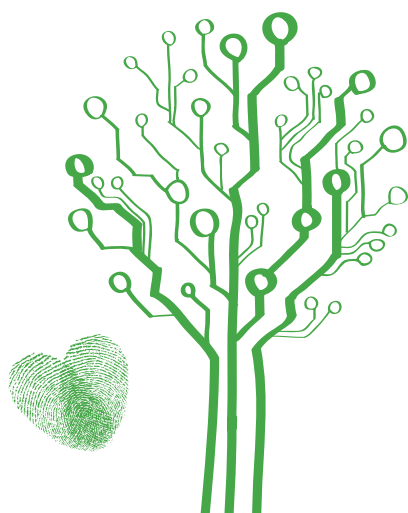
社會指標		揭露項目	揭露程度	頁次
管理方針			●	102
社區	SO1	執行「議合對話、影響評估及開發計畫」的比率。	⊙	105-106
	SO9	對當地社區具有重大潛在或實際負面影響的營運活動有哪些？	●	無相關情事
	SO10	對當地社區具有重大潛在或實際負面影響之預防與減緩措施	●	無相關情事
賄賂	SO2	已作賄賂風險分析的業務單位的總數及百分比	⊙	31
	SO3	已接受機構反賄賂政策及程序培訓的員工百分比	●	31-32
	SO4	回應賄賂個案所採取的行動	●	無相關情事
公共政策	SO5	對公共政策的立場和遊說	●	40, 46
	SO6	政治捐獻	●	無相關情事
反競爭行為	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	違法法律及規則被處鉅額罰款的總額	●	無相關情事

產品指標		揭露項目	揭露程度	頁次
管理方針			●	17
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	⊙	37
	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	●	37
	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	●	65-66
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	●	65-66
	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 ⊙表示部分揭露







**Unimicron**

欣興電子股份有限公司

永續發展 • 連接綠色未來

Connecting the way to a Sustainable Future



本報告書全部使用  
環保大豆油墨印製