

2013 Unimicron
欣興電子股份有限公司

企業社會責任報告書
Corporate Social Responsibility Report

譜寫幸福迴路 創造共享價值



關於本報告書



歡迎閱讀欣興電子 (以下簡稱欣興) 2013 企業社會責任報告書。本報告書以「Pioneer, Closer, Broader」為主題，闡述欣興如何以電路板 (PCB) 產業先行者 (Pioneer) 自許，透過與利害關係人間更緊密 (Closer) 的結合及更寬廣 (Broader) 的視野，在治理面、社會面、與環境面等三大面向上追求創新突破，以實踐「追求績效、尊重人類、愛護地球」的欣興企業社會責任。

這次我們雖仍採用全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, GRI) G3.1 版指南並通過第三方查證，但也參考了 GRI G4 新版指南的變革重點，除了新鑑別出供應商為主要的利害關係人之外，也更明確地由重大性議題去衍生出報告書的對應章節，同時強化管理方法的揭露。

◎ 報告期間

本報告書揭露 2013 年度 (2013 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 2013 年 8 月。

◎ 報告邊界與範疇

除了總部所在地台灣地區的桃園廠區 (包含山鶯廠、興邦廠、蘆竹廠、合江廠、中園廠)、新竹廠區 (包含新豐廠、仁義廠、竹科廠) 的資訊外，本報告書的揭露範圍首次納入了大陸地區的聯能科技 (深圳) 有限公司 (簡稱聯能科技)、昆山鼎鑫電子有限公司 (簡稱鼎鑫電子)、欣興同泰科技 (昆山) 有限公司 (簡稱欣興同泰) 和蘇州群策科技有限公司 (簡稱蘇州群策)，使得資訊更為完整。此邊界中所涵蓋的員工人數及營收，約佔欣興集團的 90 % 以上。

◎ 報告依據指南及查證標準

本報告係按全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, GRI) G3.1 版指南來撰寫。報告書內容討論與界定的過程符合 AA1000 標準的要求，並經台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS-Taiwan) 查證通過，符合 G3.1 A+ 應用等級及 AA1000 第一類型中度保證等級之要求。

如果您對於《2013 年欣興企業社會責任報告書》有任何指教，歡迎透過以下方式與 CSR 管理委員會秘書處聯繫：

- 聯絡人：黃林誠
- 電話：03-3500386 分機：11390
- 傳真：03-3500386 分機：11396
- Email：CSR@unimicron.com
- 官方網站：www.unimicron.com

目錄

Contents

001 關於本報告書 📖

004 董事長的話 🗣️

006 1 欣興概況 📍

007 關於願景

007 營運現況

010 年度獲獎紀錄

012 2 企業社會責任管理運作 🔄

015 利害關係人溝通及重大性議題
鑑別

017 目標達成狀況及規畫

018 3 追求績效 📈

019 公司治理

022 風險管理

023 客戶服務

026 供應鏈管理



028

4 尊重人類 ☺

- 029 人力結構
- 032 勞資關係與員工關懷
- 041 薪資與福利
- 046 職涯發展
- 049 職業安全衛生管理及
健康促進
- 055 人權
- 056 社會參與

062

5 愛護地球 🌍

- 063 環境永續
- 066 能源與氣候變遷
- 071 污染防治
- 075 其他環保行動
- 077 產品責任

080

第三方查證聲明書 📄

082

GRI 相符性對照表 📊

我們一路走來
目標明確、
表裡如一，
且未來亦然。



董事長的話



在經歷 2011、2012 年企業社會責任報告書付梓與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」、「台灣 TOP 50 企業永續報告獎 - 製造業優等」各獎項的榮耀，我們的理想及努力深受肯定，今後我們倍感責任重大，要更努力朝著理想邁進。即使面對全球電子產品趨向訂單起伏不定，中低價化及交貨週期短之特性，導致零組件價格受到擠壓，生產服務管理的複雜及挑戰更嚴酷。我們依然本著初衷，以持續改善，永續經營的理念，繼續對員工、股東、社會及所有利害關係人負責，完成了 2013 年企業社會責任報告書。

企業經營注重專一，過去欣興揭露的願景是成為：『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』。“長期以全面品質經營 (TQM) 的理念，重視客戶滿意及品質至上，持續創新、改善，提升經營績效，有效帶領公司成為領先業界的世界級公司，透過創新綠色思維，發展高階產品並擴充高階產能，以具體掌握市場的發展機會。並堅守對環境永續發展的承諾，積極運用企業資源，善盡企業社會責任”。我們一路走來目標明確、表裡如一，且未來亦然。

在 2012 年企業社會責任報告書中對於管理團隊訂定的 2013 ~ 2015 年中期計劃如下：

目標：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

能提供客戶更具價值的服務，是欣興成功的基石，透過中期計畫的實踐，使欣興邁向未來的步伐更穩健！

關於在尊重人性的管理及保護地球環境的使命下，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；兼顧企業永續成長發展，成為地球村的公民楷模。欣興在 2012 年企業社會責任報告書中所提及的七大承諾絕不改變之外，更思考如何創新求變，讓報告書呈現的內容能與實際經營能更完全符合。因此今年我們擴大資訊揭露範圍，增加在中國大陸華東與華南設置的工廠相關訊息；在報告書的查證部份除比照以往經過第三方驗證單位 (SGS-Taiwan) 查證通過，並符合 GRI G3.1 A+ 應用等級及 AA1000 第一類型中度保證等級之要求之餘，更引進了 GRI G4，增加供應商管理部分等概念，為將來適用 G4 先行準備。

展望 2014 年的景氣溫和成長，隨著領導廠商陸續推出新科技產品帶動行動商機，智慧型手機與平板電腦依然為市場產品主流。在電子科技產品持續朝向智慧化、薄型化與穿戴性設計，帶動了 3D 系統封裝、內埋元件、超細線路等相關晶片、載板、HDI 板之高階製程需求。同時為滿足手持式產品輕薄機構與多功能設計，軟板、軟硬複合板的設計比重也大幅增加，透過技術開發，在有限空間下提高佈線密度與可靠度，除此之外，汽車、生醫電子、數位家庭等智慧網路、雲端裝置的發展，都將有助於開創新的市場機會。

國際經濟環境變化迅速之際，唯有強化對市場敏感度、迅速掌握時機、藉由組織調整與精實管理來強化執行力，透過不斷的創新與突破，滿足客戶的需求，才能勝出。欣興全體同仁將持續攜手共同奮鬥，為開創嶄新里程而努力！

欣興電子
董事長暨執行長

1

欣興概況



幸福載體，傳遞美好

欣興電子(以下簡稱欣興)成立於1990年，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。

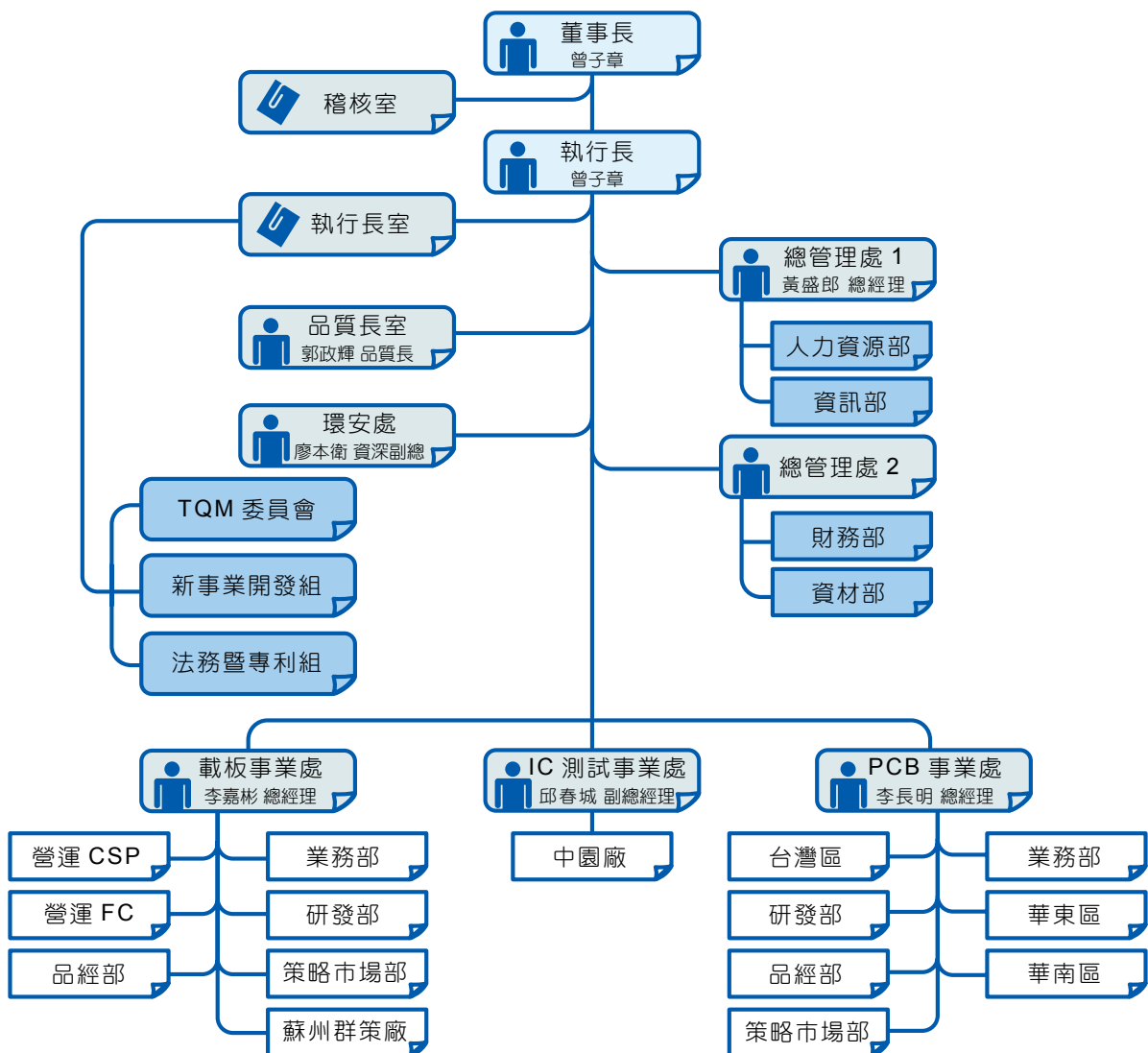


關於願景

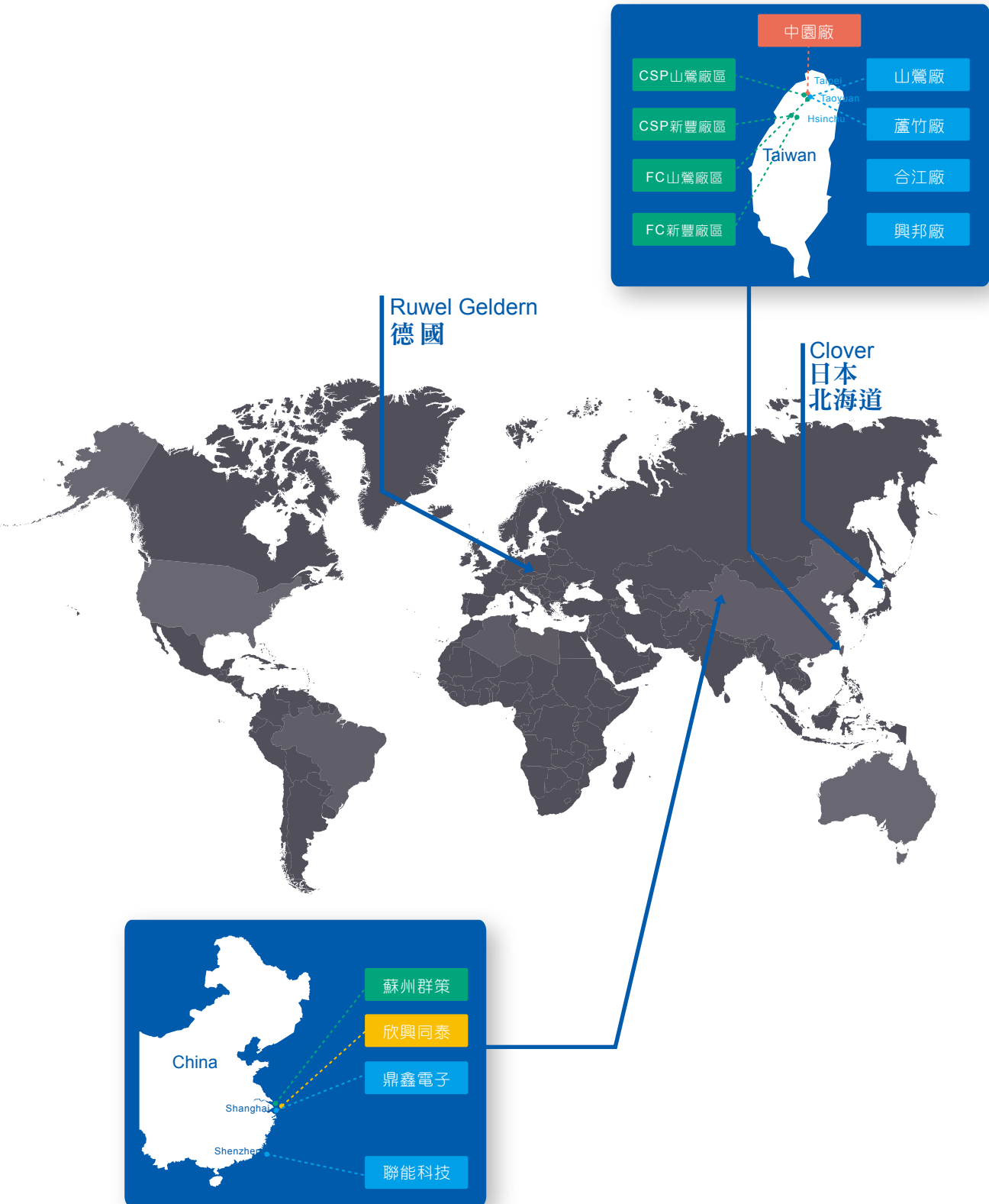
欣興之願景是成為：「高附加價值、高服務品質、高生產力、注重創新服務的世界一流高科技公司」。自創立以來，欣興以全面品質經營 (TQM) 的理念，重視客戶滿意及品質至上，持續創新、改善，提升經營績效，有效帶領公司成為領先業界的世界級公司外，也透過創新綠色思維，發展高階產品及擴充高階產能，堅守對環境永續發展的承諾，積極運用企業資源，善盡企業社會責任，為員工、股東、社會及所有利害關係人創造最大的福祉。

營運現況

欣興主要係由印刷電路板、載板、與 IC 測試三個事業處組成，現為全球營收規模前幾大之專業印刷電路板 (PCB) 與載板 (Carrier) 製造服務商，也是世界先進手機 HDI 板及載板的主要供應商，母公司欣興電子為在台上市公司，組織圖如下。



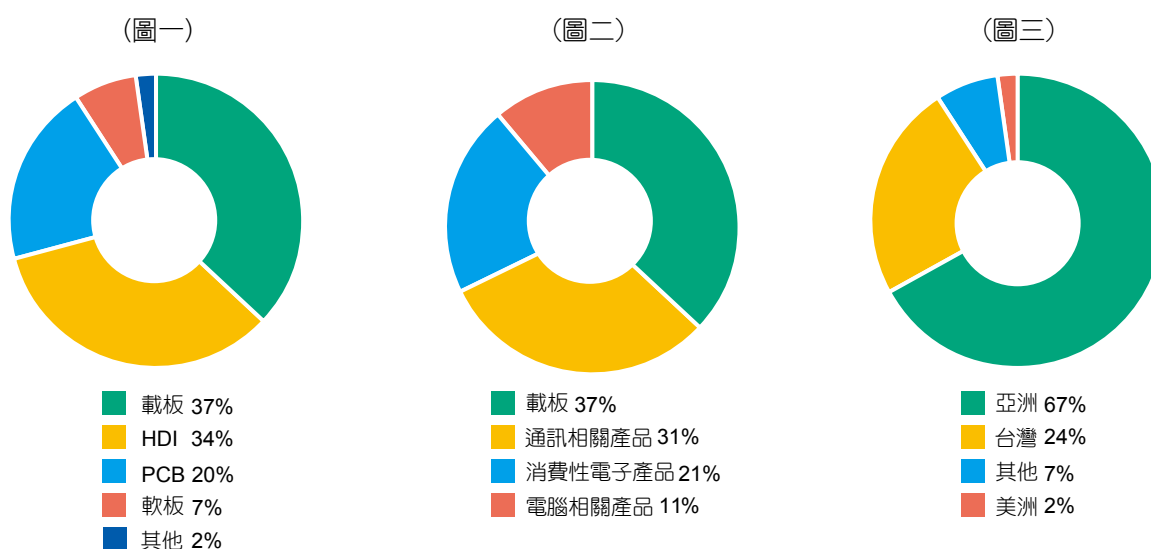
欣興的主要生產基地位於台灣的桃園、新竹等地，以及大陸華南深圳、華東昆山與蘇州的廠區 - 大陸廠區主要生產產品為製程相對成熟之印刷電路板與軟板，台灣則持續進行高階製程能力的轉型來服務市場。另為迅速回應客戶需求，欣興在美洲、歐洲、亞洲皆設有業務分部和代表處。



註：藍色為 PCB 廠，綠色為 Carrier 廠，紅色為 IC 測試廠，黃色為軟板廠

2013 年整體經營環境大致為歐美經濟穩健好轉、日本擺脫衰退隱憂，市場信心逐漸回穩；國際原物料價格則因避險需求的降溫而走跌；但隨著中低價及產品週期短之電子產品特性，零組件價格受到擠壓，客戶需求的大幅波動也增加了生產服務的複雜及挑戰；中國大陸已成了新興市場的重要動能，但相應推升了製造業的成本；同業產能擴充與日幣貶值亦不利於價格的穩定，是以電子業之營運與獲利受到不少衝擊。

受到前述影響，欣興在 2013 年的合併營收為新台幣 59,934 百萬元，合併淨利為新台幣 956 百萬元，相較去年同期分別減少 11.2% 及 70.7%。依產品製程（圖一）、終端產品市場（圖二）、銷售地區（圖三）區分的營收比重如下。



◎合併財務績效

單位：新台幣仟元

	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
營業收入	43,697,055	65,047,944	66,146,973	67,490,211	59,934,614
營業成本	36,671,561	53,259,996	55,705,648	57,689,317	53,377,165
營業毛利	7,025,494	11,787,948	10,441,325	9,800,894	6,557,449
營業費用	2,919,955	3,931,404	4,457,277	5,329,205	5,453,114
營業淨利	4,105,539	7,856,544	5,984,048	4,471,689	1,104,335
利息費用	355,101	307,768	328,692	459,521	445,549
營業外收入及支出	72,292	-10,195	-230,685	-621,822	-322,157
稅前利益	4,177,831	7,846,349	5,753,363	3,965,808	1,213,143
所得稅費用	372,888	537,121	762,620	700,474	256,898
本期淨利	3,639,005	7,116,434	5,009,957	3,265,334	956,245

◆註：1. 為求整體績效呈現，財務數據來自公司查核後之合併財務報告；納入合併財務報告之子公司個體可詳財務報告之合併基礎編製原則內容。
2. 2012 與 2013 年乃依 IFRSs 所編制之合併財務報告。
3. 2012 與 2013 年員工福利費用分別為 10,915,359 仟元及 10,845,947 仟元。

有關欣興資產、負債與權益資訊、轉投資情形、及其他相關財務資訊，可至「公開資訊觀測站」參考公司之 2013 年度財務報告；有關欣興印刷電路板產量資訊，可參公司 102 年報「營運概況」之內容。

◎欣興 2013~2015 中期計劃



為因應充滿挑戰的經營環境，我們適切地規劃未來的短、中、長期發展計劃，目標為創新突破，開拓新商機，提升企業價值。對應於五點重點策略，我們在桃園廠區成立研發 (RD) 大樓，並自 2012 年底開始建設之台灣全新紀元 IC 載板廠，將於今年下半年起逐步量產以因應半導體未來技術發展及客戶對下世代產品之需求。此專案不只引領公司邁向世界級的精密載板技術，亦將提升公司的品質、製造與服務競爭力；PCB 事業部的山東濟寧擴產計劃，配合客戶的需求，將於今年完成建物，2015 年五月試車以掌握明年下半年旺季的來臨。透過新技術開發與新產能投入，期能具體掌握市場的發展機會，讓公司穩健的成長及獲利。

除了佈局兩岸及 2012 年增資明興光電 (股) 公司，取得控制權外，2013 年欣興也投資取得 NEOCONIX 新發行之股權與控制能力，NEOCONIX 主要營業項目為微型化、高性能電子連接器之設計及製造，期望投資後有助於本集團之市場發展。而在欣興未來發展中扮演舉足輕重大陸地區，近年來在當地政府強調經濟發展並兼顧環境保護及和諧社會的趨勢下，為減少在當地經營上的風險並開創最大的機會，欣興作法如下：

1. 著重科學發展，技術設備創新。
2. 強調環保節能與綠色供應管理，減少廢棄物排放。
3. 提高勞動生產力，加速設備自動化進度。
4. 加速內地發展與投資，爭取更多優勢及資源。
5. 提高員工福利，促進員工家庭和諧，滿足員工幸福感。

2013 年對應於重點策略的行動方案及績效，將於本報告書後續章節中說明之。

2013 年度獲獎紀錄

◎年度重要獎項



◎各廠獲獎紀錄

獎項類別	獲獎廠別	獎項名稱	頒發單位
社會責任獎項	欣興電子	台灣 TOP50 企業永續報告獎 製造業優等	台灣永續能源研究基金會
	欣興電子	新觀點雜誌 " 企業社會責任獎 " 友善職場與幸福企業組特優獎	新觀點雜誌
	欣興電子	桃園縣政府 102 年度就業金讚獎 - 金牌獎	桃園縣政府
	欣興電子桃園廠區	桃園縣庇護工廠產品訂購前十大表揚	桃園縣政府
	鼎鑫電子	獲頒愛心永駐、慈善永恆獎	昆山高新區管委會
	鼎鑫電子	獲頒職工之家示範點	昆山市總工會
品質獎項	欣興電子	第 26 屆全國團結圈競賽	財團法人中衛發展中心
	欣興電子	ASE Group Best supplier Award	ASE Group
	欣興電子	Xbox One Launch Partner	Microsoft
	欣興電子	Partner Awards 2013	Sony Mobil
安全健康獎項	欣興電子	第七屆國家工安獎	行政院勞委會
	欣興電子興邦廠	無災害工時紀錄	行政院勞委會
	欣興電子山鶯廠區	102 年度桃園縣政府衛生局「優良哺(集)乳室評選活動」第一名	桃園縣政府衛生局
	欣興電子合江廠	勞工安全衛生五星獎	行政院勞委會
	欣興同泰	江蘇省健康促進示範企業	江蘇省愛國衛生運動委員會
	欣興同泰	食堂衛生(安全)管理先進單位	昆山市愛國衛生運動與健康促進委員會辦公室
	鼎鑫電子	獲頒 2013 健康單位	世界衛生組織健康城市合作中心
環保獎項	欣興電子精載一廠廠	第 22 屆中華民國企業環保獎 (連續三年獲獎, 另獲頒特別獎)	行政院環境保護署
	欣興電子精載一廠廠	102 年模範環境保護專責人員 (羅啟聿)	行政院環境保護署
	欣興電子精載一廠廠	第七屆桃園縣績優企業環保綠能卓越獎	桃園縣政府
	鼎鑫電子	能效之星 " 四星獎 "	蘇州市人民政府
	蘇州群策	能效之星 " 三星獎 "	蘇州市人民政府
	蘇州群策	市級加快信息化建設項目	蘇州市人民政府
	蘇州群策	江蘇省節水型企業	蘇州節水辦公室
	蘇州群策	環保引資	蘇州工業園區環保局
	欣興同泰	十佳綠色發展外商投資企業	昆山市人民政府
	欣興同泰	合格企業榮譽稱號	昆山市經信委 / 昆山市環保局
	聯能科技	2012 年度鵬城減廢先進企業 (每年評選與頒發兩年前獎牌)	深圳市鵬城減廢行動指導委員會
	聯能科技	2012 年度寶安區節能先進單位 (每年評選與頒發兩年前獎項)	深圳市寶安區循環經濟與節能減排工作領導小組



企業社會責任 管理運作



用心在乎，分享幸福

全球人口結構趨向城市化及氣候變遷等永續發展的議題，已然在改變全球供應鏈的遊戲規則。欣興身為電路板（PCB）、載板（Carrier）產業的世界級供應商，了解這些議題一方面可能創造新的商機，而另一方面也存在著影響產業發展的重大風險，必須長期性、系統性地進行管理及考量。

有鑑於此，我們在 2010 年成立了「欣興企業社會責任管理委員會」，由經營階層擔任指導委員，高階主管負責各次功能性委員會的運作。透過本委員會及其下之工作小組（成員包括財務、投資人關係、人力資源、環保暨安全衛生、資訊、資材、事業單位等部門代表），發展對於重大社會責任議題的管理準則。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；兼顧企業永續成長發展，成為地球村的公民楷模。我們的七大承諾如後：



七大承諾



01



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。

02



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。

03



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。

04



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。

05



建本著「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。

06



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。

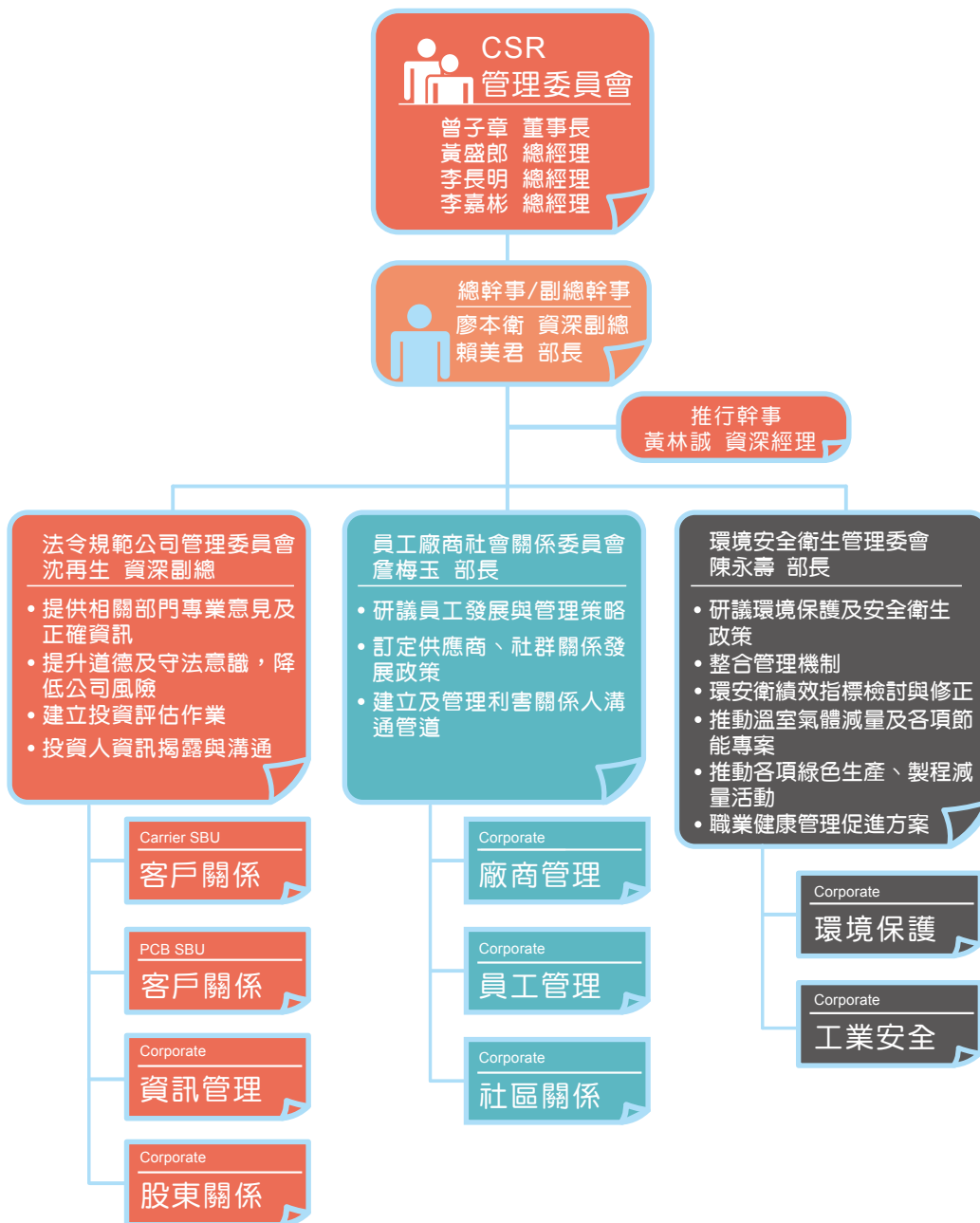
07



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。

企業社會責任管理委員會運作初期，參與常態性運作的成員以及資料的整合以台灣地區為主，再透過固定窗口與大陸各廠區間佈達溝通，落實執行總公司的相關政策。然而自利害關係人 / 重大性議題鑑別、資訊彙整等方面開始，我們已逐漸納入大陸廠區同仁的參與及回饋，期使欣興企業社會責任管理的範圍更為完整，成效更為顯著。

企業社會責任管理委員會每年透過關鍵績效指標 (KPI) 的達成率及參與外界永續相關評比結果，來評估檢討本身運作績效，並將結果上呈委員會主席曾董事長。



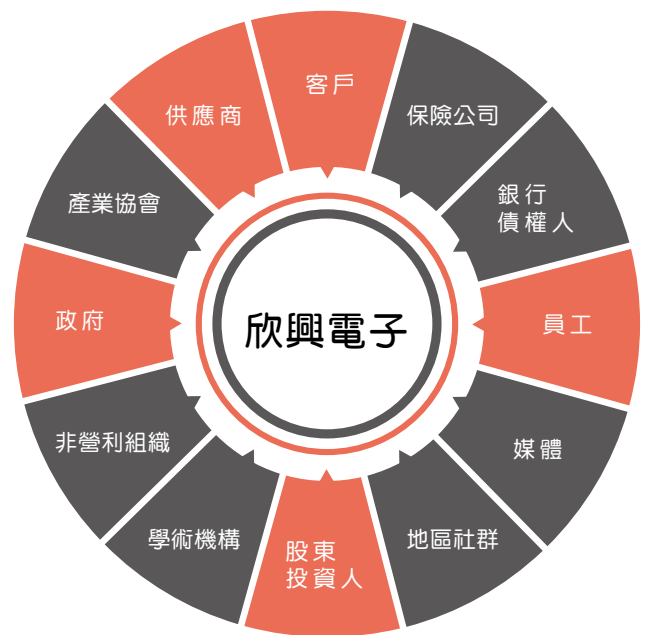
利害關係人溝通及重大性議題鑑別



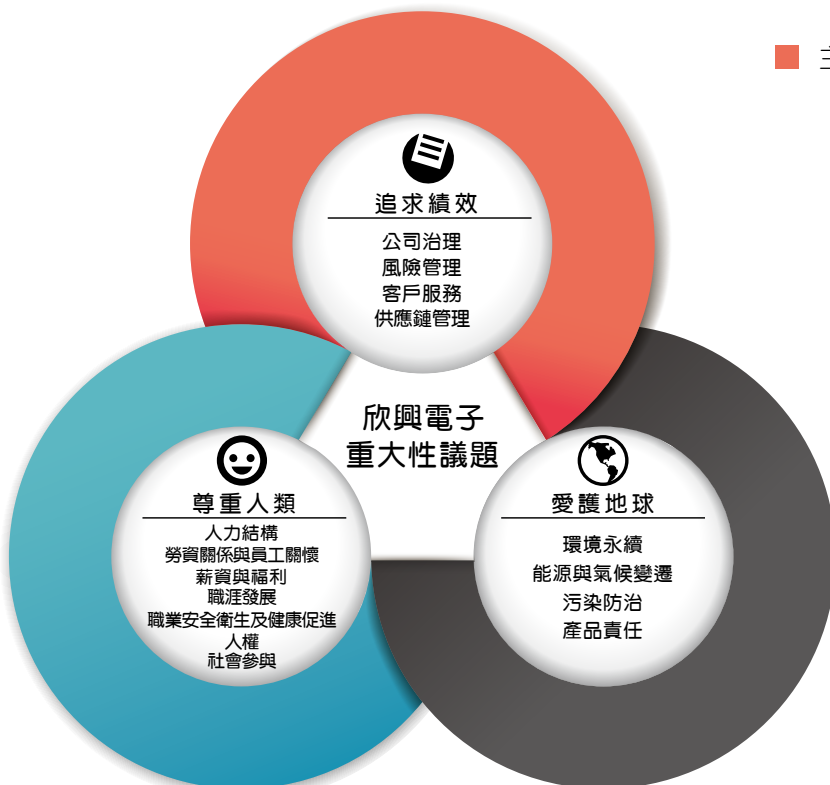
除了企業社會責任委員會本身成員的討論規畫外，委員會亦同時與利害關係人溝通合作，推動企業社會責任相關工作，讓我們得以降低營運風險，掌握成長發展的機會。我們參考 AA1000 SES(2011) 鑑別利害關係人的五大原則，包含

- ◎ 依賴性 (Dependency)
- ◎ 責任 (Responsibility)
- ◎ 影響力 (Influence)
- ◎ 張力 / 關注 (Tension)
- ◎ 多元觀點 (Diverse Perspectives)

每年鑑別欣興的主要利害關係人，以進行後續的溝通。這次我們由台灣、大陸地區主要企業社會責任管理窗口針對所有可能的利害關係人評分，同時整合了經營階層的看法，在往年所鑑別出來的員工、客戶、政府、股東與投資人之外，新增加了供應商為欣興的主要利害關係人 - 此結果符合了近年來供應鏈永續議題蔚為電子產業關注焦點的趨勢。其他的利害關係人包含社區、銀行 / 債權人、非政府組織 (NGO)、產業協會、保險公司、媒體等等，詳如圖示。



■ 主要利害關係人 ■ 次要利害關係人



在判別出關鍵利害關係人後，我們同樣針對台灣、大陸地區主要企業社會責任管理窗口、其他同仁、以及外部利害關係人，就不同議題了解利害關係人關切程度以及對於公司衝擊程度，並於諮詢經營階層的看法後，整合出欣興在永續發展上的重大性議題如圖示，讓我們得以聚焦並採取後續行動方案並於後續章節進行相關的資訊揭露。

而在日常的互動上，欣興則透過下表中的管道即時與這些主要利害關係人溝通互動。

利害關係人	分類	溝通管道途徑	溝通頻率
股東、投資者	個人股東	<ul style="list-style-type: none"> » 年度股東大會 » 每季法說會 » 定期依規定發佈財務季報 / 年報 » 回覆電話或是電子郵件的詢問與需求 » 重要訊息揭露於公司對外網站 	<ul style="list-style-type: none"> » 一年 1 次 » 一年 4 次 » 一年 4 次 » 不定期，隨時 » 不定期，隨時
	法人股東	<ul style="list-style-type: none"> » 每季法說會 » 不定期參加國內外投資論壇 (含海外 roadshow) » 不定期與投資機構會議與電話聯繫 	<ul style="list-style-type: none"> » 一年 4 次 » 2013 年 7 次 » 不定期
	董事會	<ul style="list-style-type: none"> » 董事會 » 稽核業務報告 » 每年度內控聲明書 » 薪酬委員會 	<ul style="list-style-type: none"> » 2013 年 7 次 » 定期 » 定期 » 2013 年 2 次
客戶		<ul style="list-style-type: none"> » 客戶稽核 » 各種業務會議 » 客戶滿意度調查 » 技術研討會 » EICC/CSR 稽核 	<ul style="list-style-type: none"> » 定期 » 定期 » 定期 » 不定期 » 定期
員工		<ul style="list-style-type: none"> » 直屬主管 » 人力資源部專責人員 » 公司網頁 » 公司佈告欄 » 員工意見信箱 » 員工座談會 / 定期勞資座談會 » 員工滿意度調查 » 各廠部月會 » 員工申訴管道 » 職工福利委員會及各員工組成社團 » 功能性委員會 » 主題式活動 » 訓練課程及政策宣導會議 	<ul style="list-style-type: none"> » 不定期，隨時 » 不定期，隨時 » 不定期 » 不定期 » 不定期 » 不定期 / 每季 » 一年 1 次 » 定期 » 不定期，隨時 » 不定期 » 定期 » 不定期 » 不定期
供應商		<ul style="list-style-type: none"> » 供應商定期大會 » 定期稽核、評比及輔導 » 供應商申訴管道 » 技術研討會 » 專案水平展開 » 供應商管理平台 » 供應商教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> » 定期 » 定期 » 不定期，持續 » 不定期 » 不定期 » 定期 » 定期
政府及主管機關		<ul style="list-style-type: none"> » 公文 » 回覆主管機關的詢問及補充說明 » 依主管機關規定揭露重要訊息及提供相關報告 » 參加主管機關舉辦之說明會 » 資訊揭露評鑑 	<ul style="list-style-type: none"> » 不定期 » 不定期 » 不定期 » 不定期 » 一年一次
外部評比機構		<ul style="list-style-type: none"> » 信用評等 » 問卷調查 » 獎項競賽 	<ul style="list-style-type: none"> » 一年一次 » 不定期 » 不定期
媒體		<ul style="list-style-type: none"> » 採訪 » 新聞稿 	<ul style="list-style-type: none"> » 不定期 » 不定期

目標達成狀況及規畫



如前所述，欣興企業社會責任管理委員會運作初期的整合重心放在台灣，較整體性的目標設定及規畫目前亦以台灣地區為主，2013 年台灣地區的主要目標達成狀況及對於 2014 年之規畫如下。大陸各廠區亦設定了相關的執行目標，並每季定期追蹤執行狀況回報總部 – 全集團性的目標設定及規畫，將是我們下階段企業社會責任管理的重要工作。

主題	實施重點	績效指標	2013 執行目標	2013 執行成果	達成狀況	2014 執行目標
勞資關係	強化勞工相關制度與執行	無違反勞動條件罰單	0	0	●	0
	推動員工關懷	新進工程師訪談及協助	完訓率 100%	完成	●	無 (階段性工作完成)
社會參與	培植專業技術人才	高等教育：碩博士獎助學金計畫 6 名大學、碩、博生實習計畫	依計畫完成	完成	●	名額提升至 8 名
	資助弱勢學生	高中清寒獎學金	依計畫完成	完成	●	持續資助
	社區回饋	贊助龜山鄉三級棒球系統專案	依計畫完成	完成	●	持續贊助
供應商管理 / 產品責任	要求新供應商對於企業社會責任 / 廉潔之承諾	新供應商回簽社會責任同意書 / 廉潔承諾書比率	100%	100%	●	100%
	落實採購綠色材料	直、間接綠色採購比率	100%	100%	●	100%
職業安全衛生	控管 FSI(失能傷害指標) 指數	0.095 以下	0.095 以下	0.08	●	0.075 以下
	落實工安三災 (火災、化災、職災) 阻降	重大三災事故發生件數	0	0	●	0
永續環境	推動節能專案減少碳排放量	溫室氣體減排量	2,000 公噸 CO2e	4,422 公噸 CO2e	●	2,000 公噸 CO2e
	推動節水專案節省水資源量	節水量	360,000 公噸	862,132 公噸	●	200,000 公噸
公司治理	個人資料保護法實施	無違規事件	0	0	●	無重大資安事件
	提升資訊揭露情形	資訊揭露評鑑改善分數	4 分	7 分	●	無 (階段性工作完成)
	防範內線交易 E-Learning	完訓率	80%	88%	●	無 (階段性工作完成)
	客戶 CSR 稽核滿意度	稽核報告量化分數	客戶 CSR 稽核滿意度 ≥ 4 分	PCB:5 Carrier: 無稽核	●	客戶 CSR 稽核滿意度 ≥ 4.5 分

除了延續部份 2013 年的實施項目外，2014 年台灣區其他正在執行的新項目主要包含了公共空間改善、取得職場自主健康的持續認證、針對公司營運管理相關之法律專題研究報告、EICC(電子行業行為準則) 條文訓練等。此外，公司也藉由參與工安環保、資訊揭露等各種主要獎項的評比，來客觀了解這些面向上的績效。而位於大陸華東、華南的廠區，亦各自針對局部的重大性議題設定了目標及執行方案，相關績效將於後續章節中呈現。



追求績效

從心治理

我們始終關注社會，不斷精進自己，用心管理公司，專注每個環節。我們相信體現企業社會責任的過程如同農夫種植莊稼，用心灌溉，細心栽培，總能收穫豐碩果實。

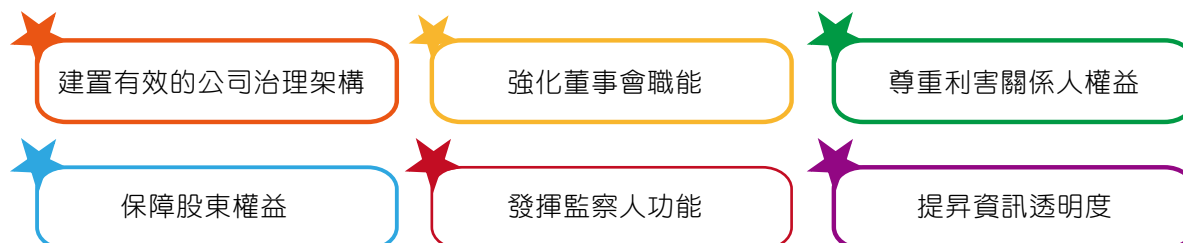
欣興以電路板產業的先行者 (Pioneer) 自許，除了在研發、品質、創新上，我們將持續扮演領頭羊的角色外，也期盼能夠透過前瞻性的思維，持續精進我們在公司治理、風險管理、客戶服務、以及供應鏈管理上的績效，為將來更多變的經營環境做好準備。



公司治理



欣興自成立以來，即以下列六項準則為依循，具體導入及落實公司治理，包括：



欣興董事會設有 9 席董事及 3 位監察人，包括 3 位獨立董事，而其中 1 位董事及 1 位獨立董事為女性。董事會成員的專業背景涵蓋經營管理、財務、理工、心理等領域，且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，因董事會成員之背景與專業多樣化，可從不同角度給予專業建議，對公司治理助益甚大。在年紀方面，董事及監察人平均年齡為 57 歲。

註：公司將於 2014 年 6 月改選董事及監察人，依改選前之董事及監察人資料填寫

董事會運作遵循公司「董事會議事規則」，每季至少召開一次董事會，審核企業經營績效，並討論重大投資議題及未來發展策略。2013 年共召開 7 次董事會，於當日會後將通過之重大議題及時地揭露於「公開資訊觀測站」。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。董事們亦秉持高度自律精神，若議案涉及自身利害關係，均予以迴避。各董事出席會議及進修情況，也會透過公開在公司年報中，供投資人與股東充分了解。

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之風險，自 2003 年起欣興即為董事及監察人購買責任保險，以保障董事及監察人權益。

對應於前述六項欣興公司治理準則，我們在 2013 年公司治理的重點及績效如下：

◎ 薪資報酬委員會

欣興的薪資報酬委員會自 2011 年設立至今，以專業客觀之立場，協助董事會執行及評估欣興董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度。目前設有三名委員，由全體獨立董事擔任，並遵循「薪資報酬委員會組織章程」運作。

2013 年薪資報酬委員會共召開 2 次會議，除三名委員外，另有董事長及人資主管等列席參加。會議中討論董事監察人酬勞金、經理人年度調薪、分紅及年終獎金，委員之平均出席率為 83%。各委員之專業資格、獨立性以及委員會運作情形，亦會透過公開在公司年報中，供外部投資人與股東充分了解。

◎ 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稽核報告及提報至股東會之各種表冊、適時提出各項建議並列席董事會，了解董事會運作情形。

目前公司之監察人制度運作良好，然配合金融監督管理委員會要求上市櫃公司設立審計委員會的時程規定，公司將持續規畫考量審計委員會之設立。

◎ 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、報導可靠性、以及相關法令的遵循狀況，欣興內部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，展開並涵括銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、融資、固定資產、投資、電腦化資訊系統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，包括例行性及不定期內部稽核，稽核頻率及項目如下表所示。2013 年欣興共進行 53 項稽核作業，共發現 6 項缺失。針對缺失作業項目，我們都按季進行追蹤及複查 – 該 6 項缺失的複查追蹤改善比率為 100%，均已完成。

● 2013 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、背書保證作業之管理
	» 關係人交易之管理
	» 對子公司之監督與管理
	» 董事會議事運作之管理
	» 薪資報酬委員會運作之管理
» 1 次 / 年	» 防範內線交易之管理
	» 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
	» 資通安全檢查
	» 銷售及收款循環
	» 採購及付款循環及其他作業循環

◎ 電子投票

欣興於 2012 年股東常會開始採用電子投票，使股東投票更為便利。2013 年以電子投票行使的表決權占本公司總發行股數 32.09%，占當年度股東常會出席率 40.09%。

由於 2014 年我們將改選董事、監察人，為能順利採行電子投票，我們已於 2013 年股東常會修訂章程及「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。此外，2013 年股東常會中各項承認案及討論案，我們採用逐案票決，並於會中當場宣布投票情形與表決結果，完整表達股東對議案支持之程度。

◎ 資訊透明

我們遵循主管機關之法規規定，及時完成各項公告，投資人可透過「公開資訊觀測站」查詢公司相關資料。公司網站除了揭露財務資訊、技術研發及履行企業社會責任等情形，亦提供公司重要規章之下載。2013 年欣興亦自願申報「公司治理自評報告」，讓所有利害關係人可透過「公開資訊觀測站」或由公司網站之連結下載自評報告，以了解公司治理之情形。

我們固定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，並於公司網站、「公開資訊觀測站」上提供相關資料及說明會錄影檔之連結，供投資人參考。此外，公司每年也由專人參加各種投資會議，並赴海外直接拜訪外資投資人，維持面對面的溝通方式並聽取其對於公司的策略建議。

我們在資訊揭露上的努力，也獲得了外界的肯定－台灣「證券暨期貨市場發展基金會」每年都會針對上市、上櫃公司資訊的揭露情形進行評鑑，評鑑項目包含「相關法規遵循情形」、「揭露時效性」、「預測性財務資料揭露」、「年報」及「公司網站」等五大類資訊，欣興第一屆及第二屆獲得「資訊揭露較透明之上市公司」結果，第三屆～第八屆獲得「A級」之肯定，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），資訊揭露評鑑結果得到「A-級」。公司將持續配合評鑑指標之要求，以專案方式檢討、改善公司資訊揭露的內容，提昇資訊揭露之品質與透明度。

◎ 員工行為規範

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，除了專業及技能外，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。

相關規範以尊重人權、保護智慧財產、防止不當利益輸送、避免損害公司、客戶及供應商權益為執行重點，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。例如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。

除要求全體員工遵守外，每年也會透過下述措施確保機制能落實確執行，包含：



◎ 相關教育訓練

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，開始舉辦「反托拉斯法」宣導課程，要求台灣地區之業務及高階主管務必參與，亦於 2012 年推動線上訓練課程，讓出差及駐海外廠之幹部同仁也能以 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。2013 年參加反托拉斯法訓練之應訓人數為 151 人、已完訓人數 121 人，受訓率為 80%。

在台灣地區，為因應「證券交易法」中有關內線交易及上市公司內部人股權交易規範，避免公司有關人員或內部人因不諳法令或一時未查而違反相關規定，遭到主管機關處分罰鍰，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，除定期安排教育訓練課程外，亦不定期針對公司內部人提供相關規定提醒，並設有諮詢窗口，以期受規範之對象能瞭解法令規範並據以遵循。2013 年完成防範內線交易教育訓練人數為 2,166 人，完訓率 88%，針對因故未及時完成該次訓練之同仁及 2014 年新進人員，我們於 2014 年下半年會再安排教育訓練課程。

風險管理

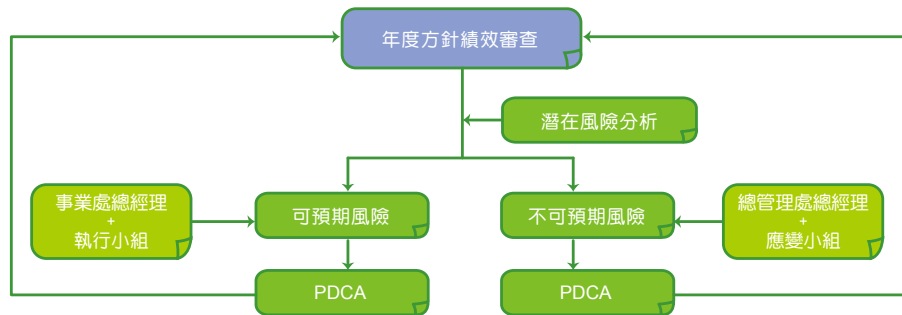


欣興對風險管理範疇的掌握，包含了所有廠區的活動與業務，藉由營運持續管理 (Business Continuity Planning, BCP) 運作內的資材、人資、環安、資訊、生產事業處等部門，結合其他單位各自鑑別來自自然環境、政治環境、經濟環境、管理及控制行為、資訊科技的潛在的風險類型與風險因子，來量化風險、定義風險指數與風險象限，評估並選擇可能的對策，並依此發展出行動計畫。主要目的是希望透過事先了解，並針對可能變化的因素及跡象（包括可預期及不可預期的風險），以系統性的管理機制保持警惕及持續監管，消除可能產生風險的因素。然而針對可能發生的不確定風險項目，我們也成立應變小組，事先規劃可採取的應變措施，並透過風險訊息的溝通，維持企業的持續營運，確保欣興的企業價值。

另為更提升產品相關資訊安全，帶給客戶更大的保障，我們也於 2013 年導入 ISO27001 資訊安全管理系統，並由山鶯廠、新豐廠率先通過驗證。相關經驗也已傳承至大陸的聯能科技廠區，進行相同管理系統的建置。



IOS27001 證書



此外，為避免突發、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），影響營運，造成財務負擔及損失，欣興也透過保險來轉移風險，已投保的險種包含財產險、營運中斷險、安裝工程險、水險及火險等，使損失降到最低。

不確定因素	預防措施	應變計畫
單一客戶	<ul style="list-style-type: none"> » 重要客戶與策略型客戶 » 4 Windows 分析 » 產品概況管理 	由事業處總經理帶領執行小組
單一廠房	<ul style="list-style-type: none"> » 多個廠房 » 多個地理位置 	由事業處總經理帶領執行小組
現金流	<ul style="list-style-type: none"> » 長短期銀行借貸 » 資產投資管理 » 應收 / 應負帳款控制 	由財務部副總帶領執行小組
單一供應商	<ul style="list-style-type: none"> » 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 	由總管理處總經理帶領應變小組 » 資材部副總 » 營運 / 生產管理 / 品管副總 » 業務副總
天災	<ul style="list-style-type: none"> » 環安政策 » 火災 / 地震演習 » 政府傳染病規範 » 訊息分享 	由總管理處總經理帶領應變小組 » 環安處副總 » 人力資源部部長

客戶服務

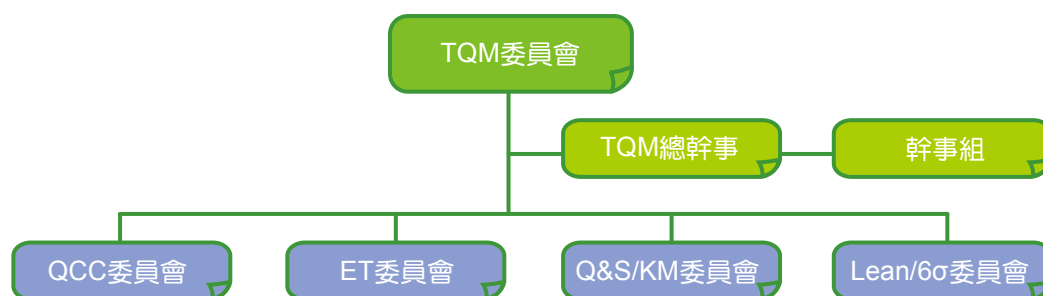


身為電路板（PCB）及載板（Carrier）產業世界級供應商，欣興客戶遍佈全球各地。我們以成為客戶最佳的事業夥伴為追求目標，致力於技術創新及提供優良品質產品，結合完善的服務，務求客戶滿意。

而在 CSR 或環保議題方面，我們在台灣和大陸廠區都會藉由客戶實地相關稽核與交流，溝通觀念及實務經驗；也會引導客戶參觀欣興廠區的設備，並就管理系統與措施進行溝通，讓客戶了解我們投入 CSR 議題的決心與努力。

◎ 全面品質管理

追求品質是欣興企業文化的核心，公司的全面品質經營 (TQM) 可追溯至 1996 年成立 TQM 委員會。而董事長曾子章先生個人更為國際品質協會 (IQA) 院士，近 20 年來，不僅擔任欣興甚至於電路板產業的品質大使，也為我們的品質管理奠定扎實的根基。目前我們在的品質管理組織以 TQM 委員會為首，其下共成立了品管圈委員會等四個次委員會，以完整推動品質管理，分工簡述如下：



➤ TOM運作

- 以顧客導向之經營方式
- 發揮團隊合作
- 推動跨部門管理
- 做好品質是每個人的責任
- 持續不斷的改善
- 兼顧“結果”與過程的管理
- 加強“預防重於檢查”及“第一次就做好”
- 方針管理+日常管理
- 品質觀念的灌輸、共識的形成及良好企業文化的建立

◎ 品管圈委員會：

全公司品管圈、改善提案活動辦法修正及推動，訓練成效與任務執行追蹤、記錄及整理成檔案，訓練評核結果結合員工升遷制度，健全公司人力資源體系。

◎ 教育訓練委員會：

深植正確的 TQM 觀念活用於工作及生活中，建立階層別、機能別教育訓練體系，培育幹部、經營人才及內部師資。

◎ 標準化 / 知識管理委員會：

落實品質系統運作，讓品質持續不斷向上提昇，兼掌全公司知識管理體系之運作。

◎ 精實管理 / 六標準差委員會：

訂定 Lean / Six Sigma 推行計劃及各項品質指標，並追蹤改善現況，協助各廠 / 單位之專案選擇，及 GB/BB/MBB 的認證審核。

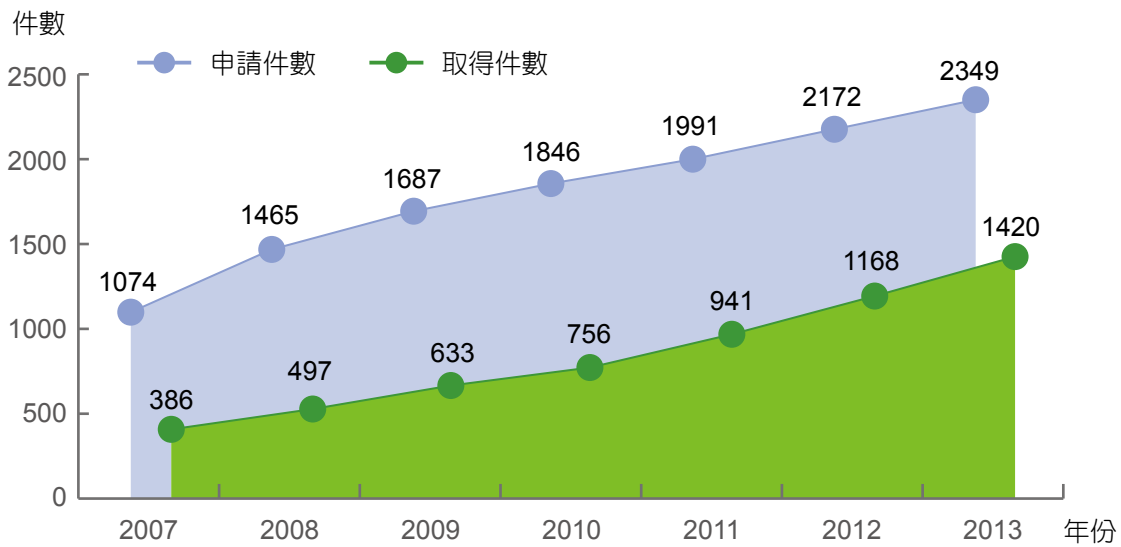
◎ 創新技術

我們認為惟有持續累積及提升人力、設備、資金等研發資源條件，才能不斷強化及厚植技術實力，透過創新來滿足全球客戶的需求。欣興本著立足台灣，佈局全球的策略，將研發據點設於台灣桃園及新竹，並依各產品市場的客戶需求成立研發團隊，滿足客戶未來的需求。目前欣興正為下一世代的技术積極投入中，近年投入研發經費的約為當年度營業額 2~3%。

	單位	2010 年	2011 年	2012 年 *	2013 年 *
研究發展 費用	百萬元 (NT)	1,170	1,440	1,559	1,694
總營收	百萬元 (NT)	65,048	66,147	67,490	59,934
比率	%	1.80%	2.20%	2.30%	2.83%

◆ 2012 與 2013 年乃依 IFRSs 所編制之合併財務報告。

欣興也非常重視企業的智慧財產權 (以下稱智財權)。在智財權已經成為 ICT 產業最有價值的資產時，我們對於業界既有技術除秉持高度尊重外，並砥礪工程與研發人員積極追求創新建立自有技術，以堅實智財權體系，期許成為業界之典範。截至 2013 底，欣興已累計申請專利 2,349 件，並取得其中 1,420 件專利權 (此統計數量乃包含於各國申請專利之家族案)，在印刷電路板和載板技術上持續保持一定競爭優勢。



而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，我們除了跟國、內外研究單位與學術界合作，共同完成數項新產品與新技術的開發外，也設立產業碩士專班，持續累積研發人才能量；我們也與日本、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。

在致力於研發的同時，欣興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，及業界科專補助 (如 2013 年的「整合玻璃中介層之微線寬異質載板技術開發計畫」)。總計 2013 年減免及補助金額預計約為新台幣 3 億元。

◎ 客戶滿意

為了充分獲得客戶資訊，了解客戶對於欣興產品品質與服務、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，包含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、定期拜訪及不定期聯繫等。

欣興台灣廠區及華南、華東各廠區每半年對 VIP 客戶、每年對重要客戶進行「客戶滿意度評估作業」，以充份了解客戶的需求與期望。以 PCB 產品為例，在相關部門同仁的努力之下，近幾年來整體客戶滿意度自 2010 年的 4.17 逐年上升至 2013 年的 4.37(滿分為 5)。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，於方針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。

而在客戶意見回應及處理 (Voice Of Customer, VOC) 上，欣興深切了解到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。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，也因此欣興設置有完整、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，確保重要的客戶訊息能傳達至相關單位及管理階層以快速回應客戶需求，確保客戶權益，並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 4hrs 內，完成與客戶接洽連繫若為 HSF 相關之客訴則需 24hrs 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	» 客戶抱怨處理作業程序 » 不合格處理程序 » 客戶退貨處理作業規範	» 收集客訴案件資訊，同時瞭解不良 / 報廢金額與客戶要求。 » 嚴重、重大及次要客訴，初步處置狀況需於 24hrs 內回覆客戶。 » 未來新產品或量產預防措施擬訂。
客訴分析與改善		» 客戶退貨處理作業規範 » 品質異常矯正回饋程序	» 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。
回覆異常矯正報告	客戶抱怨服務受理單	» 客戶抱怨處理作業程序 » 品質異常矯正回饋程序	» 追蹤及監控廠內處理時效。 » 針對責任單位回覆之內容進行審核，
改善對策成效追蹤及資料管理	客戶抱怨服務受理單	» 持續改善作業程序 » 客戶抱怨處理作業程序	» 監控及執行客訴矯正措施之實施確認。 » 每月將資料彙整並定期與品管作相關檢討。

◆在 2013 年，並未發生因侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料而遭顧客投訴之情事，亦未發生產品或服務違反法律而遭受鉅額罰款的處份。

在我們追求客戶滿意的全方位努力及投入下，欣興在 2013 年獲得 Microsoft 的 Xbox One Launch Partner、Sony Mobil 的 Partner Awards 2013、及 ASE Group Best supplier Award(最佳服務獎)等來自於重要客戶的獎項肯定。

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。

早年對於供應鏈的關注，不外乎品質、成本、交期、財務、技術、服務等要項。然而在近年一連串的天災、員工管理、勞資爭議、環境汙染等事件重創一些關鍵供應商的營運後，供應鏈的潛在風險暴露無遺 – 如果我們的供應商沒有做好相關管理，不僅會連帶影響到欣興的形象，也會實質地影響到我們本身的生產運作。對此，我們與客戶及供應商密切合作，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」，以建立長久的夥伴關係，保障雙方權益。要點如下：

廉潔守則

欣興電子所有員工都須簽署廉潔承諾書。在此規範下，採購人員秉持著廉潔守則，為公司創造更大的利益。

供應商承諾書

欣興電子遵守CSR及EICC準則，更積極要求供應商及其供應鏈遵守企業社會責任。

供應鏈風險管理

秉持企業永續經營原則，欣興電子有完整的風險管理計畫。此外，我們也將對供應鏈做完善的評估，同時也要求供應商提出持續經營計畫，作為欣興電子評估供應鏈風險要素之一。

綠色採購 品質要求

從原材料採購期開始，就進行追蹤和控制，使產品在設計研發階段就遵循環保的規定，從而減少產品在使用期和回收期給環境帶來的危害。

欣興電子 採購要求

欣興電子依法規、客規的要求，建立完整採購政策。供應商須遵循其相關規定，才能成為欣興的合作夥伴。

供應商稽核

欣興電子制定評估計畫，每年度會對計畫稽核的供應商做完整的稽核。目前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，也具體落實材料在地化，以實際採購行動支持在地供應商的發展，除了可減少不必要的空運或海運費用，同時降低材料運送過程中產生的碳足跡。
2013年欣興在台灣廠區所使用的原物料，向台灣當地供應商採購比率為85%，而大陸廠區向當地供應商採購比率則在57%以上。
若選擇有限僅能採用國外進口的原物料時，我們亦透過在台備庫的計畫，縮短作業時間，亦可降低運輸費用。

供應商對於商業 道德遵循與社會 責任的承諾

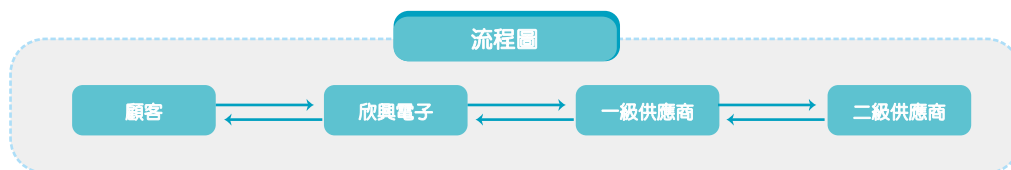
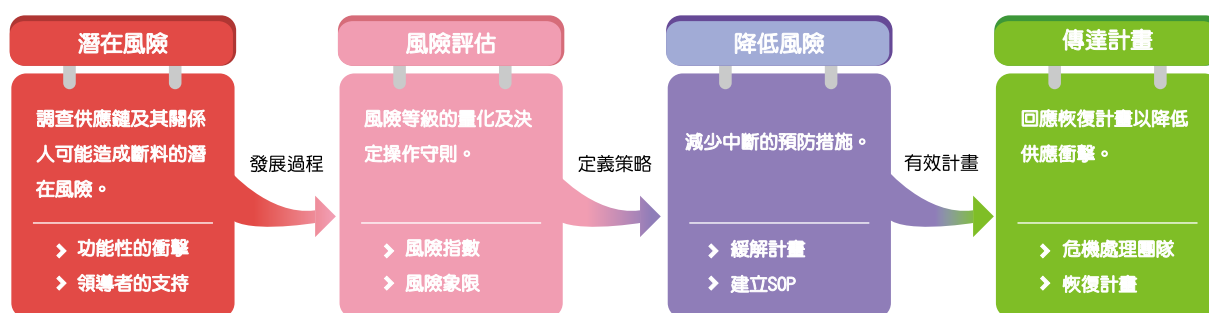
我們遵循電子行業行為準則(EICC)、ISO14001、OHSAS18001、RoHS、HSF、PFOs (有害物質管制)、禁用衝突礦產等國際標準或規範，以保護環境、人權、安全、健康為原則，建立相對應的管理體系與管理規範，並定期藉由資材部推動供應鏈相關活動，與供應商溝通及傳遞訊息，共創雙贏的夥伴關係。
2011年開始，欣興要求原物料供應商必須提供「商業道德遵循與社會責任切結書」，此承諾書內容係參考EICC、國際勞工組織公約及社會責任8000標準(SA8000)來訂定，內容涵蓋了行為道德及人權、環境考量等各面向條款，在2013年，我們將1.商業道德遵循承諾聲明2.社會責任聲明3.不採用不合法開採原物料承諾聲明4.不侵權保證聲明等四份聲明，統一重新整合成為「供應商承諾書」，讓供應商重新簽署，截至2013年底之回簽率為81%，預計2014年底達100%回簽率。



◎ 營運持續管理

另為避免如 2011 年日本大地震所造成的供應鏈斷鏈情況重現，欣興自 2012 年起即開始思考及建構更完整的「營運持續管理機制」(BCP, Business Continuity Planning)，列出風險並進行完整評估，並從公司到部門層級，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，以確保營運不中斷。

欣興電子BCP概念



◎ 衝突礦產議題新發展

剛果民主共和國及其周圍國家和地區境內的錫石、黑鎢、鈿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。

欣興已將禁用「衝突礦產」納入供應商管理政策，並與客戶一起行動，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，同時要求供應商必須履行社會環境責任，追溯所有產品中所含的金 (Au)，錫 (Sn)，鉍 (Ta) 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」；我們也要求供應商必須將此要求傳達給其上游供應商，以運用市場機制杜絕此等行為。我們也發揮供應鏈的影響力，鼓勵供應商加入 CFSI (Conflict-Free Smelter Initiative) 無衝突冶煉廠的認證，以實際行動履行我們的承諾。

除了前述地區出產的礦石資源被認定為衝突礦產外，2013 年印尼邦加島 (Bangka Island) 的錫礦也發生了是否有類似非法開採的疑慮。我們知聞此事後立即發函予上游供應商，請其協助調查並承諾錫礦來源非來自於邦加島之衝突礦區。截至 2013 年底，4 家印尼錫冶煉廠均已成為 CFSP (Conflict-Free Smelter Program) 無衝突冶煉廠計畫之合格冶煉廠或已加入稽核名單中。

4 尊重人類

由衷分享

我們確信美好的幸福來自無私的分享。重視關懷每一位員工，彼此猶如家人般親近；積極投入社會活動，你我皆是社會共同體。

“Closer” 是我們 2013 企業社會活動的三大訴求之一。一家成功的永續企業除了創造卓越績效、愛護地球環境外，最基本的就是必須要和「人」緊密地結合在一起。唯有當企業與社區居民、管理階層與基層同仁、本地員工與外籍同仁間打破藩籬，彼此串連在一起，方得以創造出共享的價值，共生共榮。

本章節將先就欣興對員工的照顧及期許，結合公司勞工政策予以闡述，再則說明欣興於 2013 年對社區參與面向的投入。

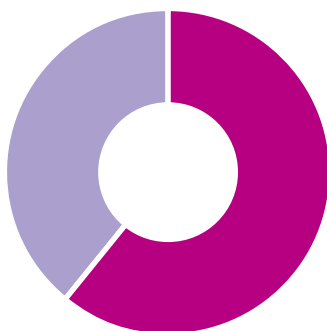
人力結構



截至 2013 年底，欣興員工總數為 21,327 人，其中台灣區 10,214 人，大陸地區為 11,113 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，2013 年底有 72 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、電子行業行為準則 (EICC 準則) 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。

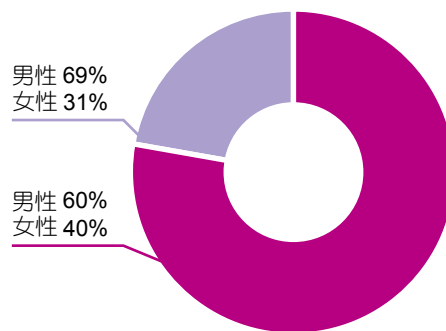
我們秉持公平就業的原則，在員工招募、晉用、考核及升遷上，對於不同性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等背景均一視同仁，以適才適所為唯一的取舍考量，公平對待。

全公司男女分布



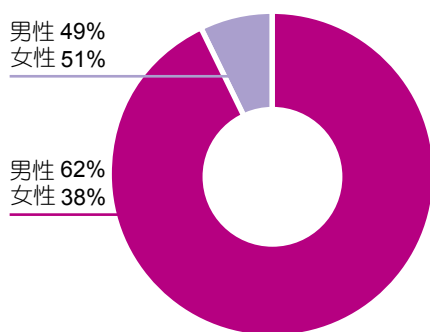
■ 男性61% ■ 女性39%

直間接分布

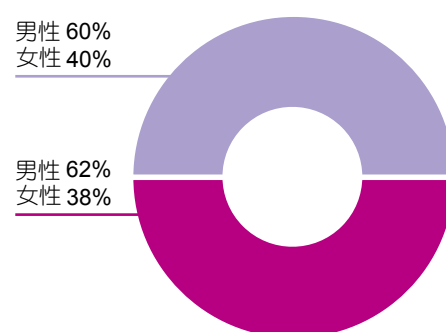


■ 直接 78% ■ 間接 22%

直接人員：技術職人員，與製造 / 生產直接相關 間接人員：管理 / 工程師、主管人員等



■ 本籍員工93% ■ 外籍員工7%



■ 不定契約 50% ■ 定契約 50%

近年來就業市場之改變，服務業興盛，以致製造業勞動力缺乏，因此台灣政府對特定產業開放外籍勞工之進用比例，雖然如此，欣興仍將工作機會保留給本國國民。在 2013 年台灣地區共計聘用 2,299 位本地勞工。

▼ 聯能科技招聘活動現場



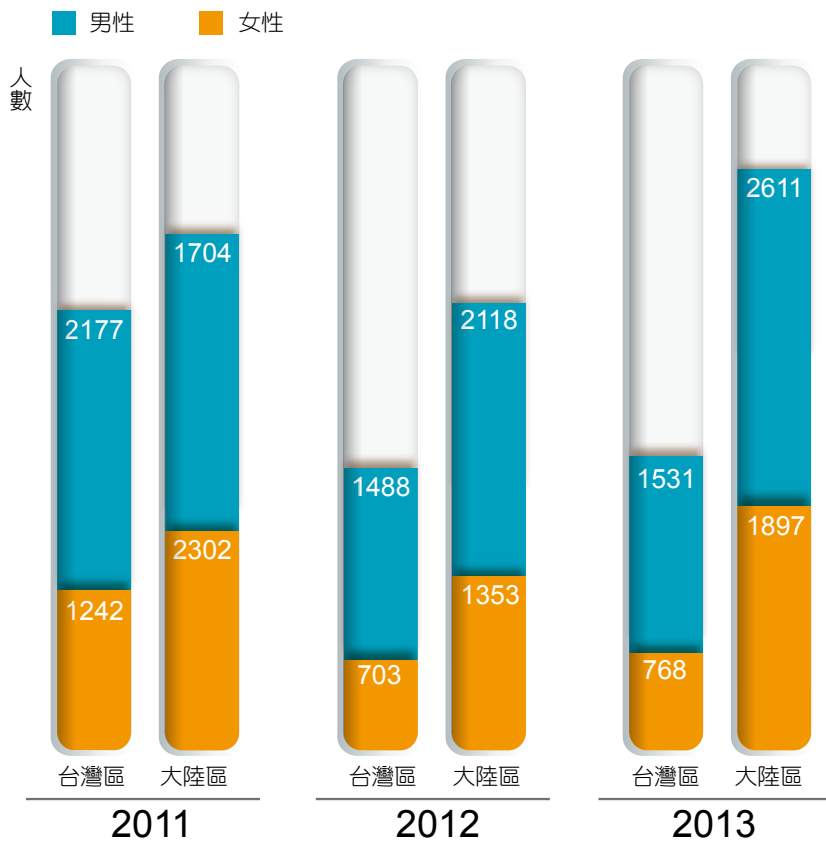
▼ 台灣區招募說明會



2013 年在台灣廠區的外籍員工主要為菲律賓籍的直接員工，總數約有 1,359 位，大陸的四個廠區並未聘用外籍的直接員工。欣興照顧這些遠渡重洋離鄉背井、加入欣興大家庭的外籍員工伙伴不遺餘力，詳見「勞資關係與員工關懷」一節。

由於產業特性，2013 年在經、副理級及協理級以上的管理人員中，目前尚沒有副總經理級以上的女性主管。未來將更積極提供女性主管人員更多培育及發展機會。

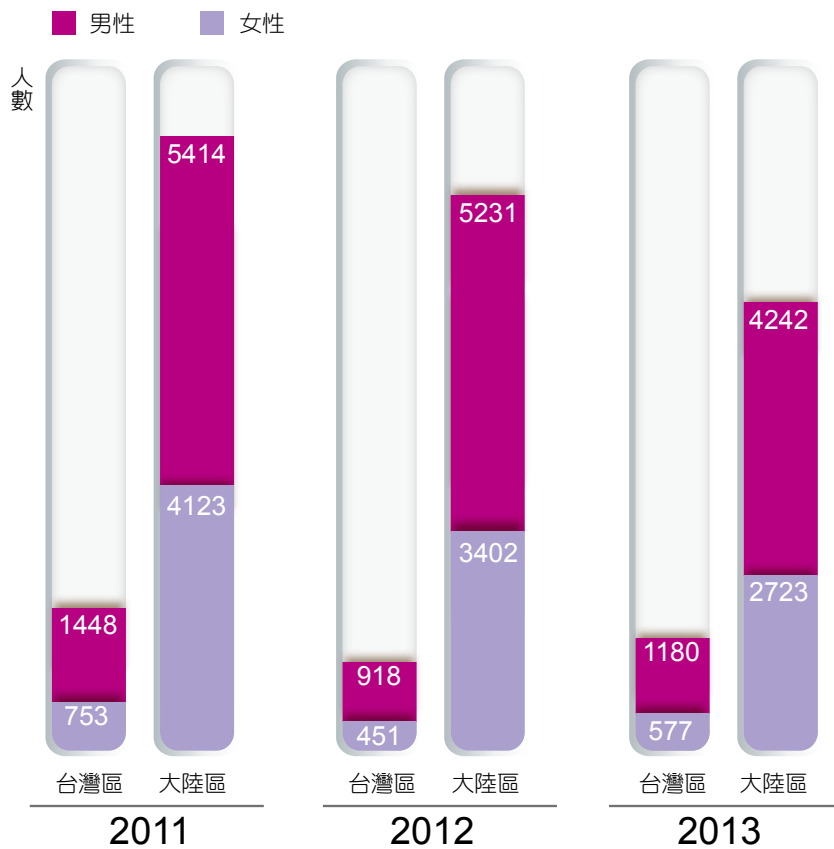
◎ 新進總人數：



計算方式：台灣區不含外籍定期契約人員



◎ 離職總人數：



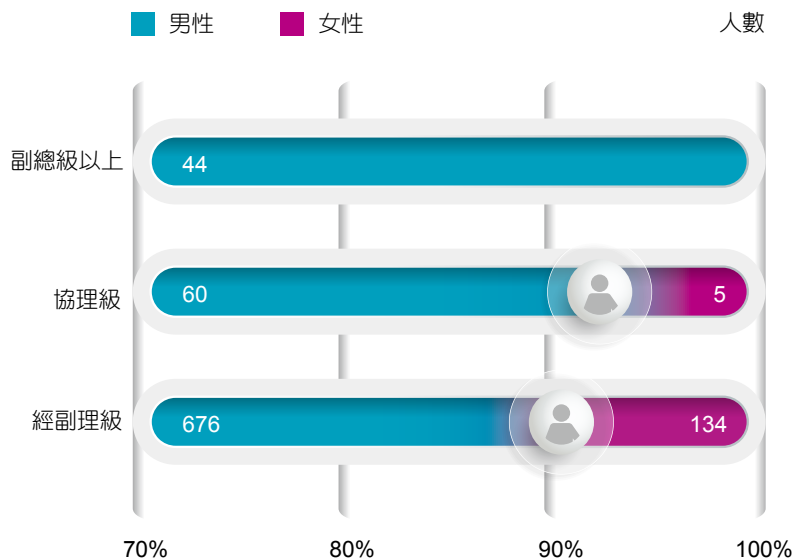
計算方式：不含外籍定期契約人員



2013 年累計離職率方面，台灣區間接人員為 14.1%，直接人員為 16.6%；大陸區間接人員為 21.6%，直接人員為 76.0%。

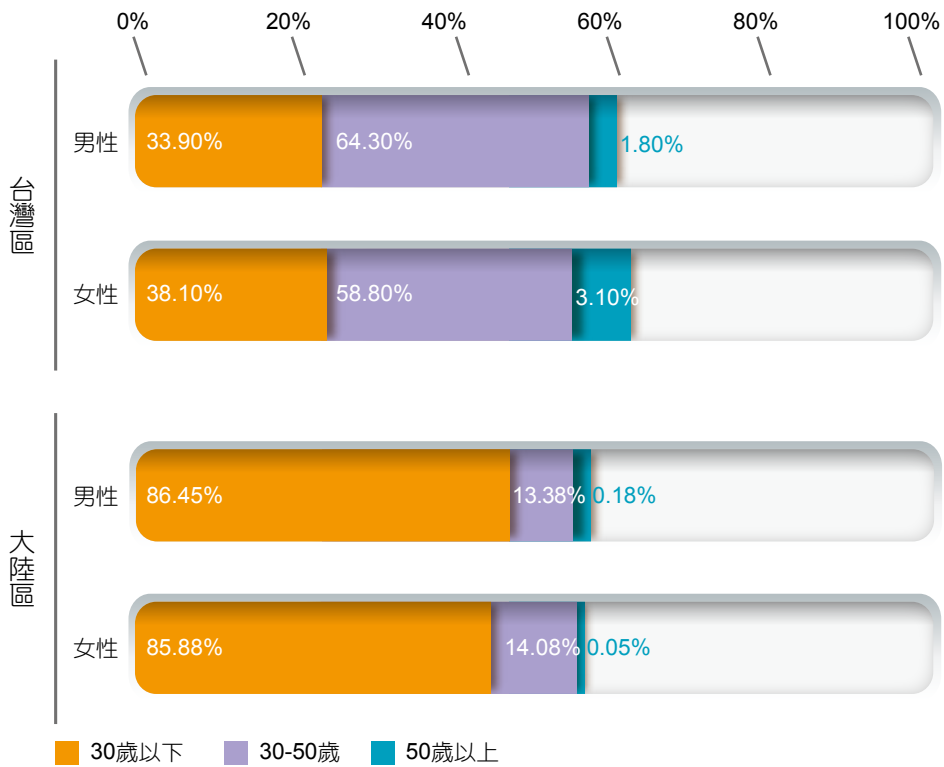
2013 年新進而又離職的比例，台灣區為 25%(新進 2,299 人，離職 572 人)，大陸區為 28%(新進 4,508 人，離職 1,260 人)。(上述人數不含外籍同仁及定期契約人員)

◎ 經副理級以上員工的組成如示：



關於聘僱當地主管狀況，欣興電子對於領班以上主管聘用比例，台灣區達 100%，大陸區亦有 89%。

◎ 員工依年齡分布比例：



勞資關係與員工關懷



◎ 欣興勞工政策



人才為公司在全球市場競爭的致勝關鍵，我們最重視的創新、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致。

◎ 員工溝通管道

我們非常重視與同仁間的溝通，透過以下方式鼓勵員工提出建言及保護申訴者權益：

» 直屬主管	» 不定期，隨時
» 人力資源部專責人員	» 不定期，隨時
» 公司網頁	» 不定期
» 公司佈告欄	» 不定期
» 員工意見信箱	» 不定期
» 員工座談會 / 定期勞資座談會	» 不定期
» 員工滿意度調查	» 一年 1 次
» 各廠部月會	» 定期
» 員工申訴管道	» 不定期，隨時

在台灣區員工意見及申訴除了直接向直屬主管反映、實體廠長信箱、每季舉辦勞資會議、員工意見電子郵件信箱，更設置稽核室、人力資源部、外籍員工等專線電話，此外匿名申訴專用電子信箱以及台灣內部網頁「myumt」員工園地之「有話要說」等，協助解決較隱私的問題。同仁們所反映的問題，也會如實傳達至相關部門進行回應及後續追蹤處理。

以台灣區為例，2013 年經由正式申訴機制提出之件數共 591 件，其中透過勞資會議反映的比例逾 50%，這些申訴均已全數獲得解決。大陸廠區共提出 1,269 件，透過座談會及人資訪談反映的比例達 67%，以上這些申訴均已全數獲得解決。

◎ 員工滿意度調查

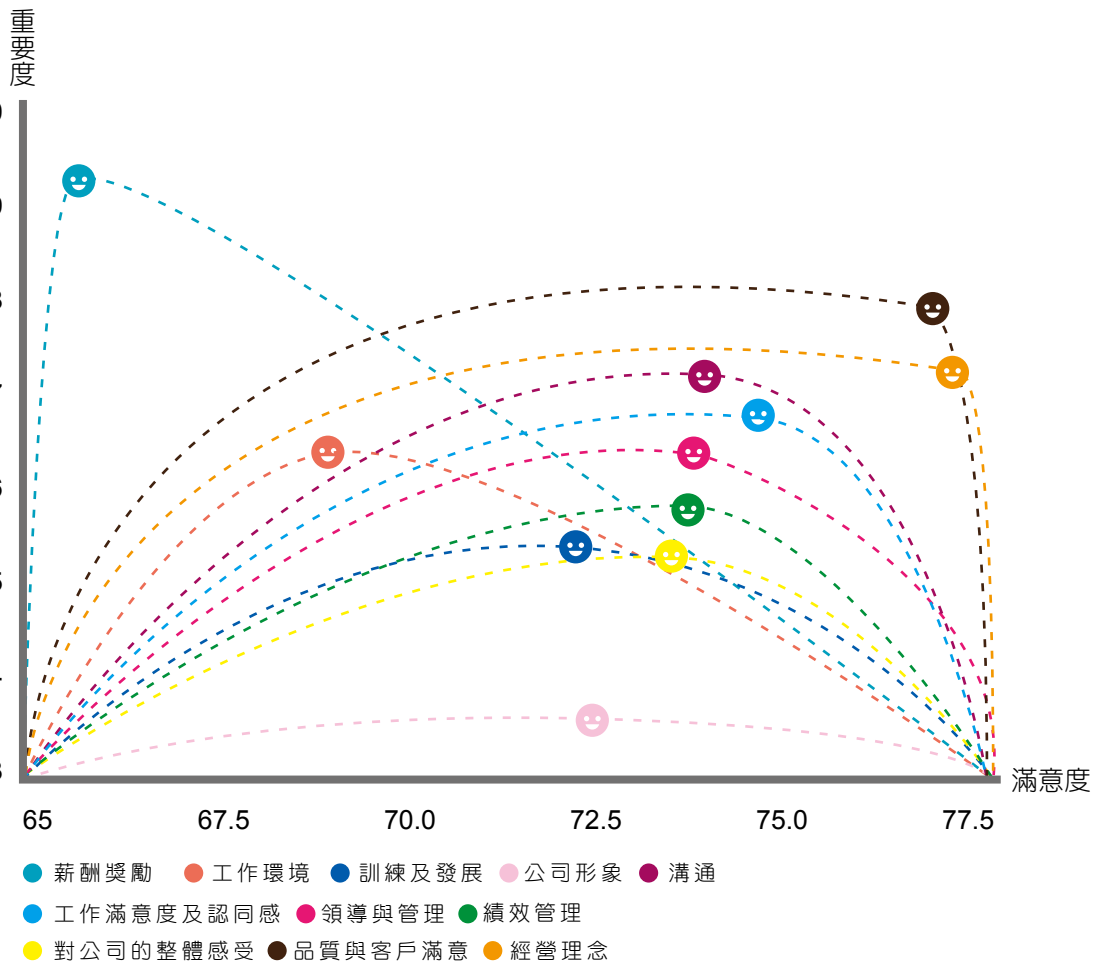
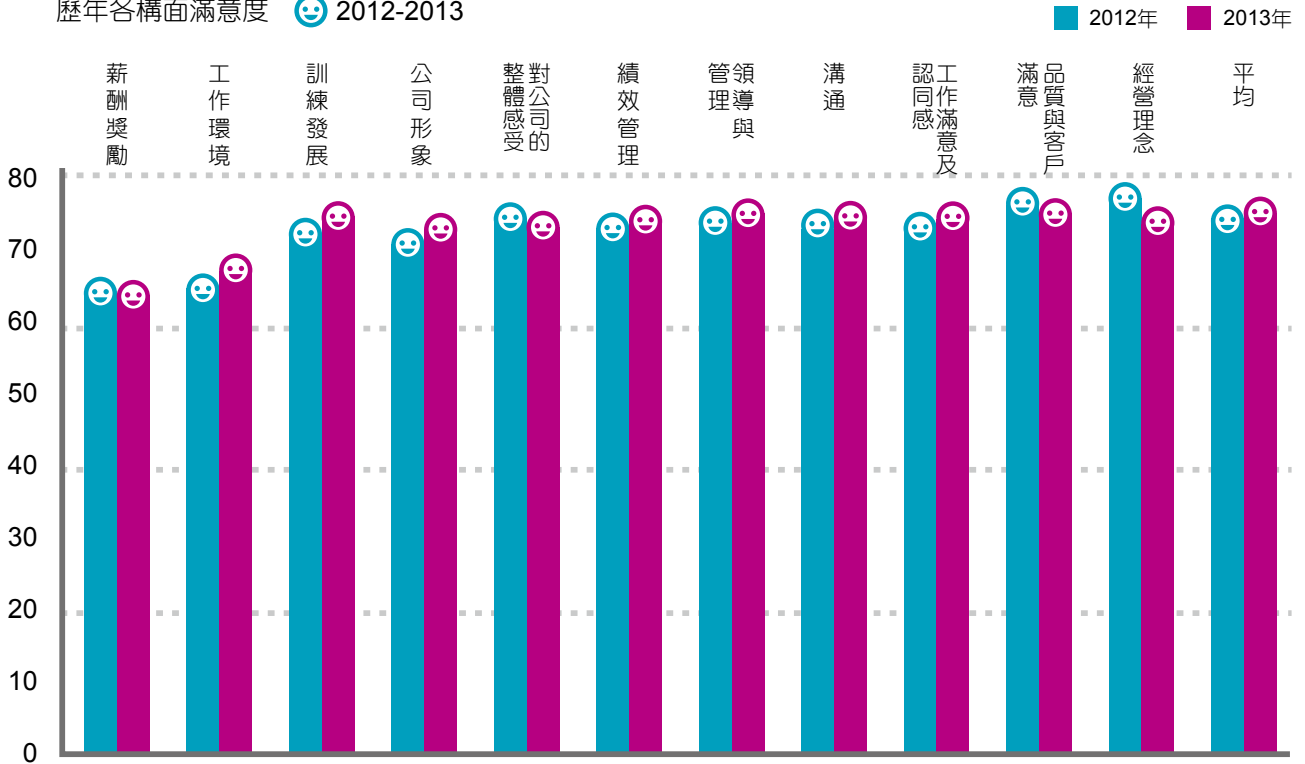
欣興「以人為本」，重視每一位員工。我們積極傾聽員工的心聲，並依據員工的回饋意見，審慎評估企業管理政策與執行面是否需進行調整。

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，公司意識到 N 世代 (The Net Generation) 員工人數已過半，加上職場關係改變，員工期望公司資訊更透明化，對於公司事務更多參與，台灣區首先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員工關心的面向，進行深入的調查與分析。欣興滿意度調查的特色為：



台灣廠區 2013 年邀請 5~11 職等同仁針對薪酬獎勵、工作環境、訓練及發展、公司形象、對公司的整體感受、績效管理、領導與管理、溝通、工作滿意度及認同感、品質與客戶滿意及經營理念等十一大面項進行調查，共有 94% 的員工回應。結果如下所示。

歷年各構面滿意度 ☺ 2012-2013



經營階層對於每年的員工滿意度調查都非常重視，人力資源部門將調查結果與公司各項人力資源指標彙整，當面向經營階層進行報告，執行長並召集高階主管親至各廠區與員工面對面座談，直接溝通員工的想法與公司的計畫，2013 年共進行 8 場次座談會，總計 500 位以上員工出席。2013 年的調查結果顯示，薪酬獎勵及工作環境構面滿意度低而員工認為重要度高的構面，因此公司就此兩議題首先進行改善。在工作環境上，就餐廳、機車塔、吸菸區、宿舍及辦公區的環境提出改善計畫；薪酬方面，則規畫了留任獎金、年度調薪及達成獎金等措施，依計畫陸續執行，並將各項措施公布，做到溝通透明化，希望同仁們確實感受到公司重視員工的意見。

大陸區則是以行政、庶務等議題為主進行調查。2013 年平均滿意度如下：

2013 年	華東區			華南區
	欣興同泰	鼎鑫電子	蘇州群策	聯能科技
餐飲滿意度	81	87	76	90
宿舍滿意度	93	97	86	90

各廠員工對於宿舍滿意度在 2013 年間都有提升。我們的改善做法包含蘇州群策廠簡化異常通報流程，使問題得以及時解決、美化公共區域及更新健身器材、老舊設備等，而鼎鑫電子 / 欣興同泰則增加休閒區域、舉辦住宿同仁戶外活動、定期舉辦生活大講堂，由專業人員教授生活相關活動等。

同樣地，餐飲滿意度亦均有提升。我們的改善做法包含蘇州群策廠推出特色餐點，提升餐點多樣化、增加餐廳夜間值班人員，提供即時服務等。而鼎鑫電子亦於每月推出新品，餐點精緻化、並增加知名包子點心等。

在提升人員留任率方面，聯能科技為更了解在職工程師在聯能科技的工作及生活狀況，每月召開一次新進工程師座談會，2013 年共召開了 4 次工程師及大學生座談會，參與人員 87 人。另外為提升員工歸屬感，讓員工工作時無后顧之憂，福委會承辦員工子女『暑期托管班』為期一個月，開設《手工課》；《文化課》；《體育課》共有 43 位小朋友參加。

▼工程師關懷座談會



▼員工子女暑期託管班



▼每月舉辦生日會 (1)



▼每月舉辦生日會 (2)



▼每月舉辦生日會 (3)





蘇州群策廠為建立間接單位與製造各課之間的關愛橋樑，於 2013 年 9 月啟動為期 3 個月的彩虹橋關愛結對活動。活動包含：

- 1、打開心扉：新人關愛拜訪、拜師會、主管心網建立
- 2、武功秘笈傳授：指點迷津、切磋交流
- 3、團隊共識建立：團康活動、模組生日會（念親恩）、勵志分享 - 正能量傳遞接力，有效提升留任率以期降低離職率。

打開心扉

新人關愛拜訪
拜師會
主管心網建立



武功秘笈傳授

指點迷津
切磋交流



團隊共識建立

團康活動
模組生日會...念親恩
勵志分享、正能量傳遞接力



由於大陸廠區員工多來自不同省份，員工離鄉背井工作，常因思鄉或感情困擾等影響工作與生活，因此鼎鑫電子及欣興同泰廠區自 2012 年起推行員工協助方案 (Employee Assistance Program EAP)，以『關愛員工，愛在傳遞』為主題訂定三年計畫，並依序分為「播種期」、「萌芽期」「枝繁茂盛期」三階段，並訂定各項衡量指標。2013 年推行過程中，員工們熱烈參與各項活動，期望能在 2014 年時達成精進幸福提升計畫、建立完備系統網路的具體成效。



EAP對組織價值

- 更好地瞭解和滿足員工的心理健康需求
- 協助績效不好的員工改善績效
- 減少曠職和離職，提高員工忠誠度
- 協助處理各種危機和變革事件
- 對管理層提供諮詢和輔導，提昇管理效能

EAP對同仁價值

- 是設法解決個人困擾的一個新的途徑
- 是自願、免費、保密、專業的心理諮詢服務可以解決情緒、壓力、職場問題、婚姻家庭、親子教育等影響績效的個人問題
- 在核心服務的基礎上還可包含如醫療、法律、財務等專業諮詢服務

EAP價值的衡量指標

員工忠誠度

- 服務年資
- 離職率

對組織認同

- 員工推薦
- 勞資爭議

對組織承諾

- 滿意度調查

身心平衡

- 工傷案件

◎ 2013 實施成果

	鼎鑫電子	欣興同泰
組建關愛小組	共 4 期	共 4 期
開展關愛日諮詢 / 開設關愛熱線	關愛日來訪人員共計 144 人，滿意度 100%	關愛日來訪人員共計 118 人，滿意度 100%
開展幸福大講堂	11 期，平均出席率 89%	9 期，平均出席率 63.5%
發出「心靈小貼示」	50 篇	104 篇
開展未婚女性自我保護課程	共 7 期，參加人數 75 人	共 13 期；參加人數 686 人

◎ 外籍同仁關懷

對於遠渡重洋離鄉背井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。

招募過程依據公平、公開、公正的原則及流程，在母國面試過程中，介紹台灣、欣興電子工作環境及各項聘僱條件。對於仲介公司的管理方面，訂定有遴選及評鑑機制，每半年對合作之仲介公司進行評鑑，確保外籍員工在聘僱及工作期間合乎法令及公司規範。

在身心健康部份，在台灣工作期間，公司提供設施完備的員工宿舍，除了充足的個人空間，我們也規劃運動、舒壓的休憩場所。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。此外，在 2013 年菲國發生強颱風肆虐事件，公司亦對受災外仁進行關懷及慰問金補助。

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。

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：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 定期辦理外籍員工座談會，傾聽外籍員工意見

▼外籍同仁 - 籃球聯誼賽



▼外籍同仁 - 聖誕晚會



◀外籍同仁 - 划龍舟



薪資與福利



◎ 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，並自 2011 年起設立薪資報酬委員會，評估經理人之年度調薪、分紅及年終獎金，設計具激勵性的制度以吸引與留置優秀員工，同時也讓同仁們能感受到公司重視人才的具體作法。

公司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，符合勞工相關法規，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團在起薪上有所不同。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。在 2013 年，母公司也獲得桃園縣政府表揚桃園縣內績優事業單位的「就業金讚獎」。



為激勵優良同仁，我們每年由廠主管提報優良基層員工，由工業區管理局於每年勞動節前統一頒發獎狀及獎金，並於廠內張貼表揚海報，期望同仁持續提供優質化服務品質，樹立良好楷模。2013 年共計有 6 位同仁獲獎。除此之外，公司內部每年度提報 3~5% 績優人員，於年終聯歡會公開表揚頒發獎狀及獎金。大陸各廠區亦透過不同的實施方式表揚優秀同仁，以提振士氣並促進同仁向心力。

◎ 相關補助福利

欣興依據當地法令提供各項保險福利及退休金提撥外，亦提供優於法令的團體保險以保障員工的工作及生活安全，所有員工報到當天即投保團體保險，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，欣興對於派駐國外之員工提供完善之團體保險組合，讓外派員工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。台灣地區在 2013 年的各項補助總和約新台幣 1,000 萬元。

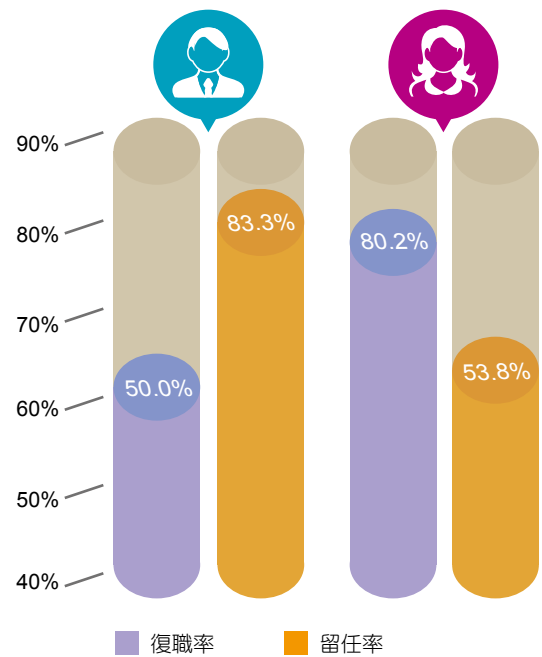
退休金制度 (所有正式員工)

地區	退休計畫方式	退休金提撥佔薪資比例	員工參與退休計畫程度
台灣	舊制退休金 公司退休金帳戶	雇主 2% 員工 0%	100%
	新制退休金 個人退休金帳戶	雇主 6% 員工 0~6%	
大陸	養老保險 (員工專戶)	雇主 13~20% 員工 8%	100%

在台灣廠區，為落實性別工作平等法，希望讓女性員工在孕期前後得到更好照顧，推行孕期關懷措施，每位孕期同仁都會進行面對面衛教諮詢，針對工作環境、班別進行評估或轉換，提供孕婦休息座椅，專用停車位，電梯權限開放，孕婦識別標章，新手媽媽手冊，並提供醫療管道。針對產後的員工，提供溫馨舒適的哺集乳室，2013年哺集乳室的使用率為 20,424 人次，較 2012 年的 12,240 人次，使用率提升 166%，山鶯廠區哺集乳室的運作更榮獲桃園縣 2013 年哺集乳室評選第一名。此外也提供勞工育嬰留職停薪假，不論性別皆可申請。2013 年期間共計有 11 名男性員工及 73 位女性員工申請育嬰留職停薪假，2013 年期滿復職率達 84.5%。而大陸廠區如鼎鑫電子，亦設置有懷孕同仁專屬的休息室。

另在台灣廠區設有按摩室，聘請專業視障按摩師，每週一至週五駐廠為員工服務。多元用餐環境提供健康蔬食、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。

▼台灣廠區哺集乳室



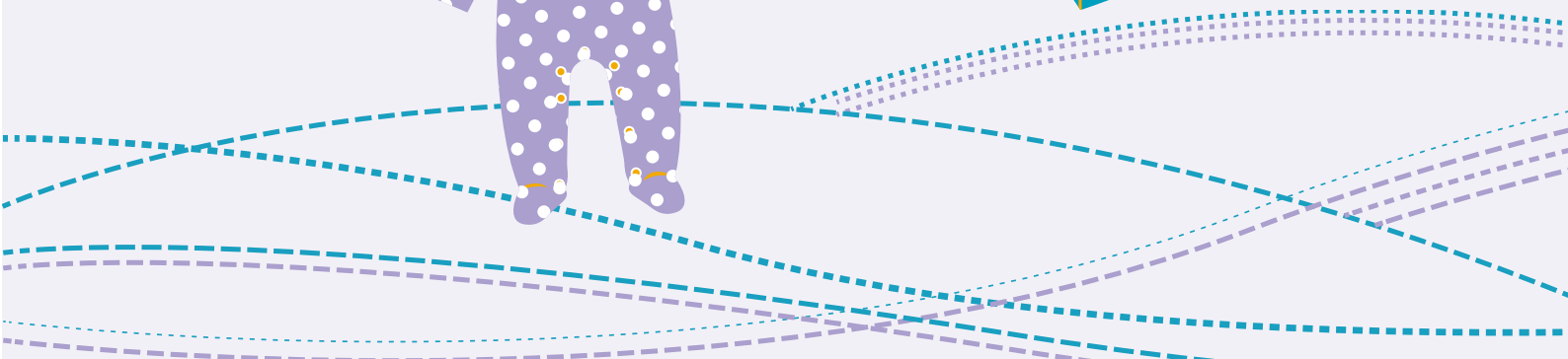
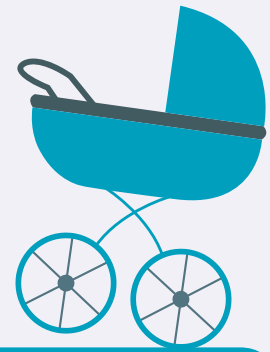
說明：

- (1) 復職率 = 2013 年實際復職人數 / 2013 年預計復職人數
- (2) 留任率 = 復職後持續工作一年人數
(2012 年復職且 2013 年底仍留任) / 2012 年復職總人數

▼鼎鑫電子孕婦休息室 (1)



▼鼎鑫電子孕婦休息室 (2)





懷孕初期

- 調整為日班工作時間
- 提供汽機車博愛車位
- 提供孕期同仁配戴粉紅色識別臂章
- 規畫各樓層休息區孕期座椅
- 進行孕期關懷面談，將提供孕期健康諮詢

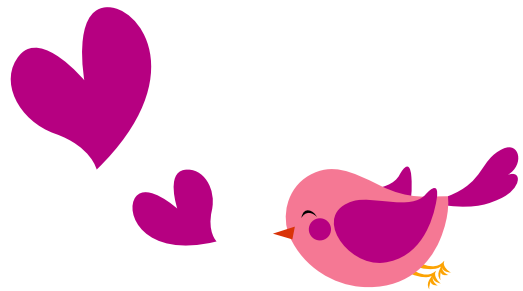
產後

- 育嬰留職停薪及津貼申請方式
- 勞保生育給付申請方式
- 告知新生兒健保加保、IC卡請領方式
- 提供哺乳室使用

懷孕中後期

- 告知產假或安胎請假手續
- 孕期關懷面談

▼博愛車位



▼孕婦博愛座



◎ 社團活動

台灣廠區各部門經常自發性地舉辦康樂活動，促進內部團結和諧的氣氛。社團活動方面，設有趴趴走社、慢跑社、保齡球社、高爾夫球社…等提供員工多元化休閒活動。聯絡同仁間的感情、培養共同興趣，也成立關懷社、環保綠巨人社等結合了社團與公益，詳如「社會參與」一節中的介紹。而在硬體設備方面，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，2013 年公司台灣區補助了社團單位新台幣 335,400 元。



而大陸廠區也有豐富多元的社團活動，例如鼎鑫電子的員工社團包含有舞蹈社、瑜珈社、台球社、釣魚社、籃球社、騎行社、羽毛球社、乒乓球社、足球社、美妝社等，各社團定期舉辦活動，增進員工互動。

2013 年度，各社團亦積極甄選具備特長的員工參與外部體育、奕棋、合唱等活動賽事，獲得多項榮譽。



職涯發展



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。

◎ 人才培訓與多元發展

欣興電子以追求客戶、員工、股東的滿意及善盡社會責任為企業願景，而人才是欣興電子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才能履現。欣興秉持誠信、創新、客戶滿意、品質至上的理念，致力於營造適才適所、易於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，發揮企業整體績效。

◎ 欣興學院，職涯發展好所在

為使每位欣興的員工擁有最佳職能，我們為其規劃完善的訓練體制與職涯發展方向，並形塑多元、自主、優質的學習文化，並持續提升員工生活品質。我們提供多元學習管道，讓員工有機會參與跨領域、跨技術的專案合作，並強化彼此之間的交流與互動，透過團隊運作模式、腦力激盪等方式相互學習，以提升整體績效，完整的訓練體系及落實程度傲視同業。

了解員工之特性與需求後，進而層別並建構教育訓練體系，並據以規劃適合的訓練架構，同時為充實員工的技能及擴大職涯發展機會，再依員工的領域及層級，持續予以進行優化。

除落實執行年度教育訓練計畫，我們也視營運策略需求，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，搭配輪調制度、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。

◎ 完整的教育訓練體系

On-Job Training 在職訓練



欣興提供同仁工作上的訓練，以培養個人所需的專業技能為主，並輔以執照鑑定考試，以確認個人學習狀況，同時各部門再針對個人差異予以輔導，藉以提升工作品質。

Self Learning 自我學習



欣興依據組織發展需求，提供同仁各項進修管道，並協助同仁擴展自我學習層面與激發工作相關潛能。

Off-Job Training 能力發展



欣興提供內外部訓練課程資訊、資源與進修補助，並鼓勵同仁發展職涯各階段所需之專業能力與管理職能。



◎ 嚴謹的新進人員訓練

引領成功之路

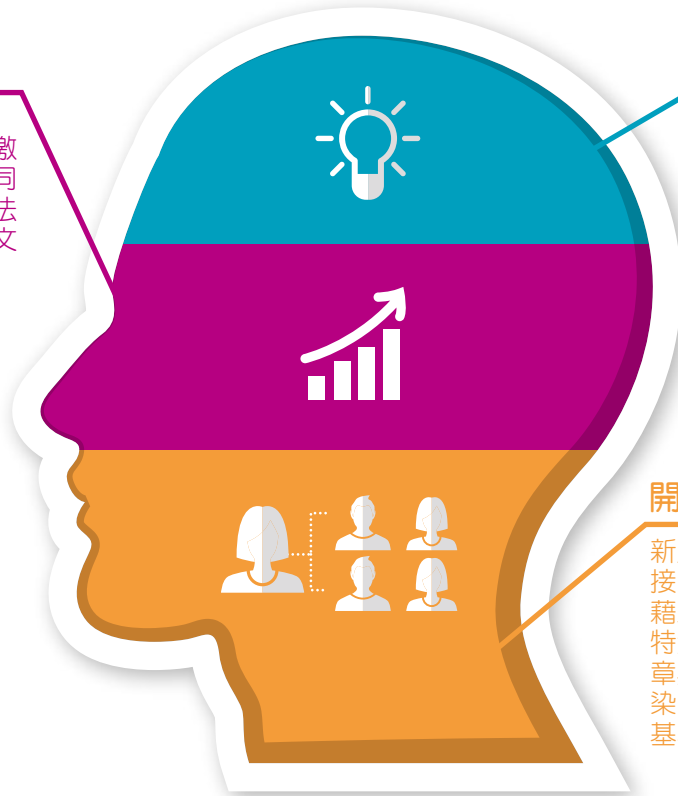
以贏的團隊、QCC組圈等團隊合作、激發共識方式讓新進同仁藉此學習工作方法與態度並認知企業文化與核心價值。

塑造成功典範

主管及資深同仁扮演輔助者角色，透過輔導與指導過程，協助新人熟悉工作職務與績效，並成為另一位欣興人典範。

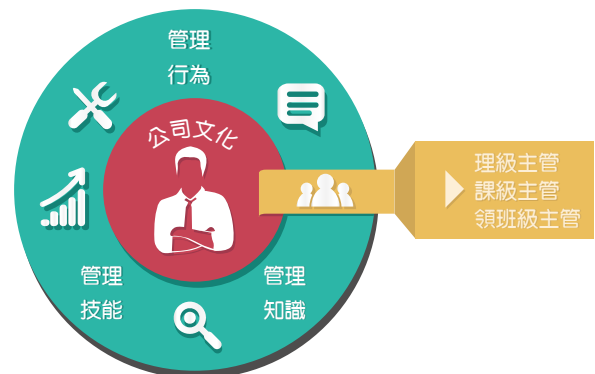
開啟成功之門

新人進公司第一天，立即接受新欣興人培訓課程，藉以了解公司文化、組織特質、製程流程、人事規章與福利制度、廢棄物汙染防治及勞工衛生安全等基本知識。



◎ 扎實的專業技術訓練

◎ 各階層管理人員訓練



有關專業訓練，無論是直接人員或間接人員，我們都分別規劃有各職務所需之專業技術執照鑑定，由各廠部自行辦理，用人單位指派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。相關課程涵蓋各類專業課程、化學品危害物通識、消防安全教育等。



欣興電子人力資源部
2013 年度大會

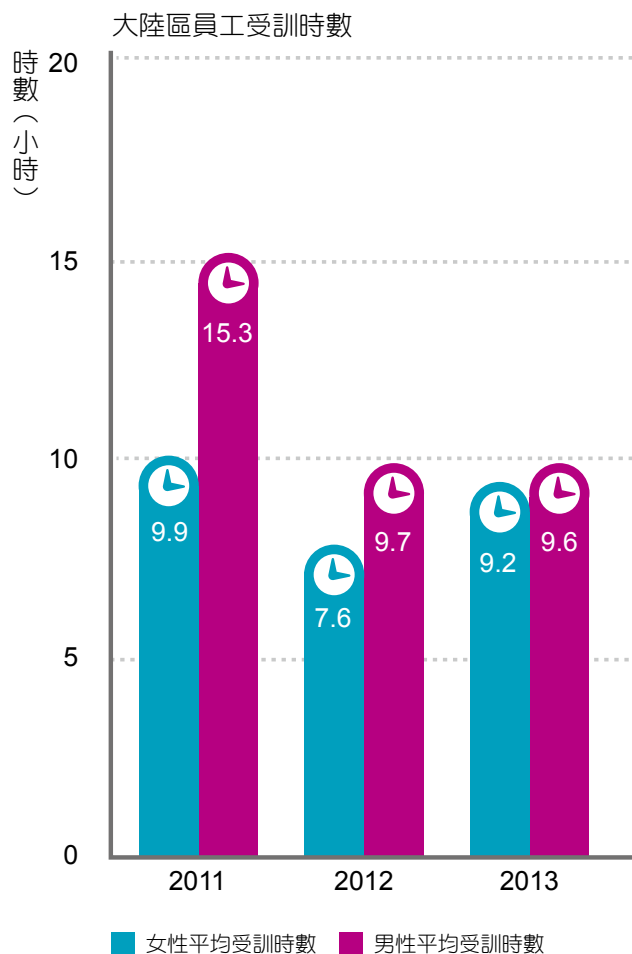
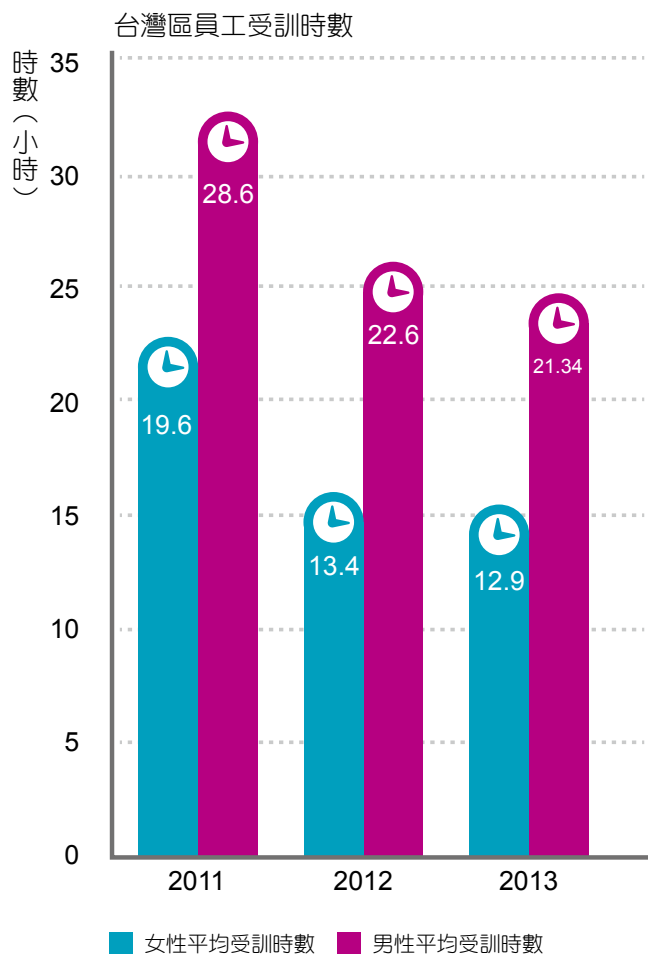


2013 年各職等管理職必修課程台灣及大陸廠區平均完訓率為 81%。內容包括管理實務基礎研習、基層主管管理職能培訓、現場主管管理訓練 (TWI)-JI/JR、面談實務技巧、專案管理 -Members/Leaders/Sponsors、基礎 / 進階成本管理等課程，在扎實的主管人員養成訓練下，經理級以上人員由內部晉升的比例高達 72%。

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。

在員工平均受訓時數方面，男性員工平均受訓時數多於女性，主要係因不同職掌之男女性員工比例有差異所致，例如：關鍵站大多需體力操作的工作須由男性員工執行，而操作前需要嚴謹的訓練，故相對男性有較多機會接受工作上之必須教育訓練。隨著組織發展處於不同階段，訓練的課程類別與時訓也不相同，各類種子培育是 2013 年的重點。

台灣區由於部分課程執照化，提高 OJT 個別輔導比重，以提升學習效益，其次，精簡部分課程時數，增加課後作業與行動方案，以確保將所學運用於工作上，因此在 2013 年平均受訓時數略微減少，2013 年台灣區男、女同仁每人平均受訓時數分別為 21.34 小時、12.9 小時；大陸區男、女同仁每人平均受訓時數分別為 9.6 小時、9.2 小時。



◎ 新進員工訓練

為使新進員工能熟悉環境、認識職務內容、以及快速融入企業文化中，所有新進人員必須參加新進人員職前訓練課程，課程包括：公司簡介、製程介紹、品質意識及品質活動、人權及電子業行為規約、資安宣導、欣興電子從業道德守則、人事規章與福利制度、廢棄物與污染防治介紹及勞工安全介紹等，台灣及大陸廠區分別進行 10~32.5 小時之訓練。另外，安排新進人員參加一系列統計製程管制課程、問題型品質管理七大手法、專業執照鑑定、贏的團隊等課程，藉由動態競賽活動方式，讓同仁體會公司的經營理念、價值觀及目標，落實日常工作上，將個人價值與團隊價值連結。

職業安全衛生管理及健康促進



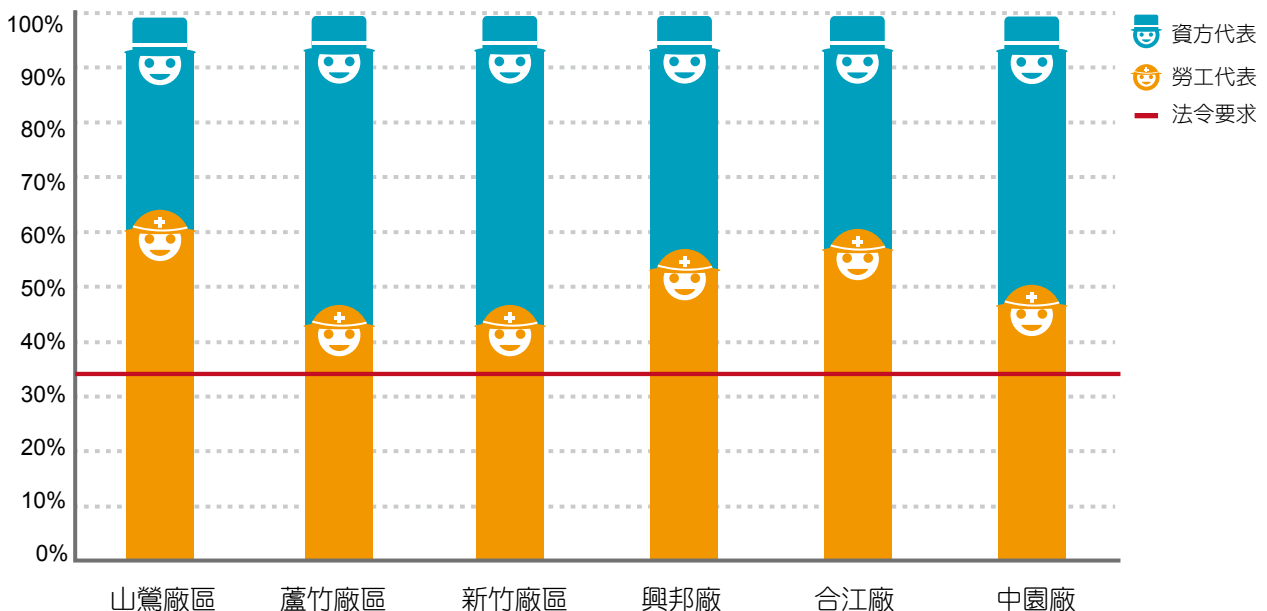
欣興電子在職業安全衛生方面，除了承諾遵行工安衛法規要求，將員工及利害關係人的安全與健康視為企業運作重要的一環，並以營造安全、舒適的工作環境為目標，推動相關職業安全衛措施及行動。

公司歷年來持續且積極推行工安相關活動，運用標竿學習管理機制以提升各廠精實之職安衛績效，亦自 2012 年起成立跨安環、PCB SBU、Carrier SBU 組織的推行團隊，以建構安全職場，邁向「工安標竿企業」為目標。由於我們在工安方面的投入與作為，獲得政府單位的肯定：台灣區於 2013 年榮獲職業安全衛生管理最高位階「第七屆國家工安獎」之獎項；合江廠亦在連續三年 (2010,2011,2012) 獲桃園縣政府頒「勞工安全衛生優良單位 優良獎」後，獲得行政院勞委會 (今為勞動部) 頒發「勞工安全衛生優良單位 五星獎」之殊榮；台灣區於桃園縣安全衛生家族大會師中接受桃園縣長「勞工安全衛生優良單位」之表揚。



◎ 職業安全衛生組織運作及安全夥伴

由高階主管建構明確的職業安全衛生政策及組織，台灣各廠區依據法令規範設置勞工安全衛生委員會，委員會之勞工代表比例皆優於法令，最高達 65%。



◆註：山鶯廠區涵蓋：山鶯廠、精載一廠、精載二廠、精載三廠 / 蘆竹廠區涵蓋：蘆竹廠、蘆竹二廠
新竹廠區涵蓋：H1 新豐廠、H1 仁義廠、H3 廠

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，目前集團各廠（含大陸廠區）均已取得 OHSAS 18001：2007 驗證。而台灣廠區更依據 CNS15506：2011 獲得「台灣職業安全衛生管理系統」（TOSHMS）驗證。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。

同時為了讓全體同仁對職業安全衛生的持續關注，自 2004 年起，欣興每年第三季推行欣興安環月，運用創新與相關活化活動來提升職業安全衛生管理活動，安環月推行細節請參考「其他環保行動」章節。

為提升公司安全衛生管理水準，以降低職業災害，達到永續經營之共同願景，自 2012 年起台灣廠區與行政院勞工委員會北區勞動檢查所（今為勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心）締結安全伙伴。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。並藉由安全伙伴平台，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。

2013 年，我們共計完成中高階主管安全衛生意識提升訓練、電氣安全訓練、廠區之防災資源與診斷輔導並發掘改進工作場所危害預防。藉此活動推行，台灣區整體職災總傷害指數 (FSI) 由 2012 年之 0.13 持續降至 2013 年之 0.08，降幅達 38%。

◆註：總合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{[(失能傷害頻率 * 失能傷害嚴重率) / 1000]}$

◎ 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。總計欣興電子（含大陸廠）2013 年所有在職員工每人之安全衛生教育訓練時數為 6.13 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。2013 年集團相關廠區總計推動 202 場緊急應變訓練。

欣興電子亦配合桃園縣政府消防局第一大隊，提供場地資源舉辦「龜山工業區風災水災演練」，透過內部資源與結合周邊支援體系，藉由風災水災實地模擬演練，讓工業區各友廠及公司同仁更加熟悉風災水災應變方式，進而降低每年風災水災時期所帶來的傷害與衝擊。

為確保公司營運持續穩健，除各單位定期自行進行電氣或高溫設備之紅外線熱顯像儀（簡稱 IR）檢測，每年再透過外部專業認證單位進行廠區內高風險區之電氣或高溫設備之 IR 檢測機制，有效降低運轉中斷風險。

台灣廠區依排定時程針對高風險設施每年進行 2 次（初測與複測）外部專業認證單位 IR 查核檢測，並針對異常點位立即進行改善。總計 2013 年度專案 IR 查核檢測共執行 28 場次，共完成 111 項高風險點改善。



◎ 欣興共榮安衛家族

配合政府「安全衛生在地扎根」計畫，本著以「大廠帶小廠」提升安衛體質的使命，欣興以中衛體系運作模式與主要供應商共同成立「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，以全面提升家族成員安全衛生自主管理水準。

為強化欣興電子供應鏈之職安衛體質，自 2011 年開始與桃園縣政府共同合作推行「勞工安全衛生在地扎根計畫」，欣興電子與 30 餘家主要供應商共同成立「欣興共榮」安衛家族。

三年內透過安衛家族經驗傳承與互助合作，全面提升家族成員安全衛生自主管理水準並有效改善職場危害因子，保障整體安全與健康，共同創造安全職場及提升企業競爭力。藉由該活動之互助、合作、互惠精神之下，2013年欣興電子桃園廠區供應商於廠內進行作業時，發生職業災害件數 0 件。



◎ 在地扎根計畫安衛家族成果分享

欣興電子配合行政院勞工委員會推動「中小事業勞工安全衛生在地扎根工作」，推行三年來不間斷地與安衛家族內成員共同學習與成長，藉由推行經驗與各核心家族進行互動討論，共創雙贏，其績效獲得肯定，於 103 年安衛家族成果發表會中接受表揚。

欣興電子在活動中與各家族成員藉由不斷相互交流，主動將本公司大廠帶小廠，攜手護工安之推行經驗，與各核心家族進行互動討論，透過此活動以達到雙贏之目標。



◎ 職安衛績效

● 無災害工時紀錄成果

台灣區各廠皆登錄參加勞動部職業安全衛生署之「無災害工時紀錄」優良選拔，獲得「無災害工時紀錄」獎狀之廠區，相關人員皆給予獎勵嘉勉以做為正面之鼓勵，截至 2013 年底共有六個廠取得八張「無災害工時紀錄」獎狀。

● 相關職業災害統計

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，以降低事故重覆發生的機率。2013 年台灣區、大陸區全年無重大職業災害，大陸區 S.R. 值升高原因為鼎鑫電子發生人員違反規定遭機台撞擊事故，已全面提升台灣區及大陸區各廠該相關區域之本質安全設計與防護，期能邁向零公傷目標，2011~2013 年各區域失能傷害頻率 (F.R) 與失能傷害嚴重率 (S.R) 如下：

年份	各年度失能傷害頻率 (F.R.)			各年度失能傷害嚴重率 (S.R.)		
	全公司	台灣區	大陸區	全公司	台灣區	大陸區
2013	0.68	0.87	0.53	127	8	217
2012	1	0.62	1.31	18	27	11
2011	1.19	1.07	1.46	4	5	4

◆ 註：失能傷害頻率 (F.R.) = 失能傷害人次數 * 10 的六次方 / 總經歷工時
失能傷害嚴重率 (S.R.) = (失能傷害人次數 * 總損失日數) * 10 的六次方 / 總經歷工時
失能傷害人次數定義：勞工因職業傷害發生後不能恢復工作之日數在一日 (含) 以上之件數。
總損失日數定義：勞工因職業傷害發生後不能恢復工作之日數在一日 (含) 以上之日數，其總損失日數不包括受傷當日及復工作當日。

2013 年依性別之傷害情形如下：

性別	2013 年度工傷率 (IR)			2013 年度誤工率 (LDR)		
	全公司	台灣區	大陸區	全公司	台灣區	大陸區
男	0.18	0.24	0.14	37.85	2.11	65.20
女	0.05	0.06	0.04	0.64	1.08	0.30
合計	0.14	0.18	0.11	25.45	1.77	43.57

◆工傷率 (IR) = 工傷總件數 / 工作總時數 × 200,000*

◆誤工率 (LDR) = 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。)

工傷件數定義：勞動者因職業事故或職業疾病而不能從事日常工作而缺勤之件數。

誤工天數定義：勞動者因職業事故或職業疾病而不能從事日常工作（而缺勤）的時間（天）。在同一機構工作的限時工和替工返回不算缺勤。

另過去三年，欣興的職業病率及缺勤率的統計如下：

	2011 年	2012 年	2013 年
職業病率 (ODR)	0	0	0
缺勤率 (AR)	0.012	0.005	0.006

◆職業病率 (ORD) = 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。)

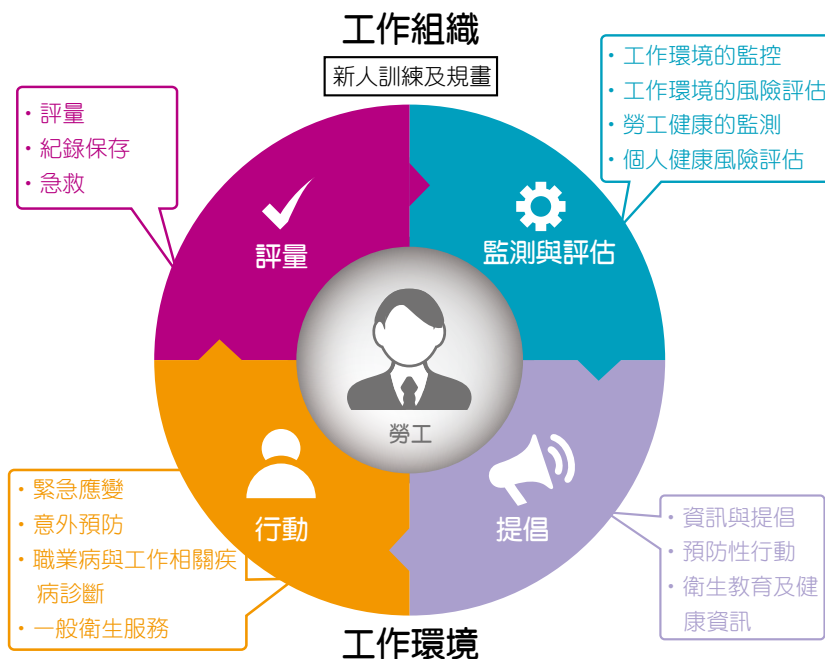
◆缺勤率 (AR) = 總缺勤天數 / 總工作天數 × 200,000* (*：指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。)

◆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。

◎ 員工健康促進

欣興重視員工的身心健康，在個人健康照顧上，台灣各廠區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。

我們定期依新進員工、一般在職員工、高階主管、膳食作業人實施體格 / 健康檢查，並統計分析檢查結果，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。



同時我們也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、補助施打流行感冒疫苗，2013 年共計 1,593 名員工施打流行感冒疫苗，並邀請專業醫師駐廠問診，做免費的醫療諮詢服務。

在衛生教育及健康資訊部份，我們除邀請專業醫護人員進行健康衛教說明會外，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，我們也會舉辦廠內捐血活動，2013 年度捐血共計 98 袋。

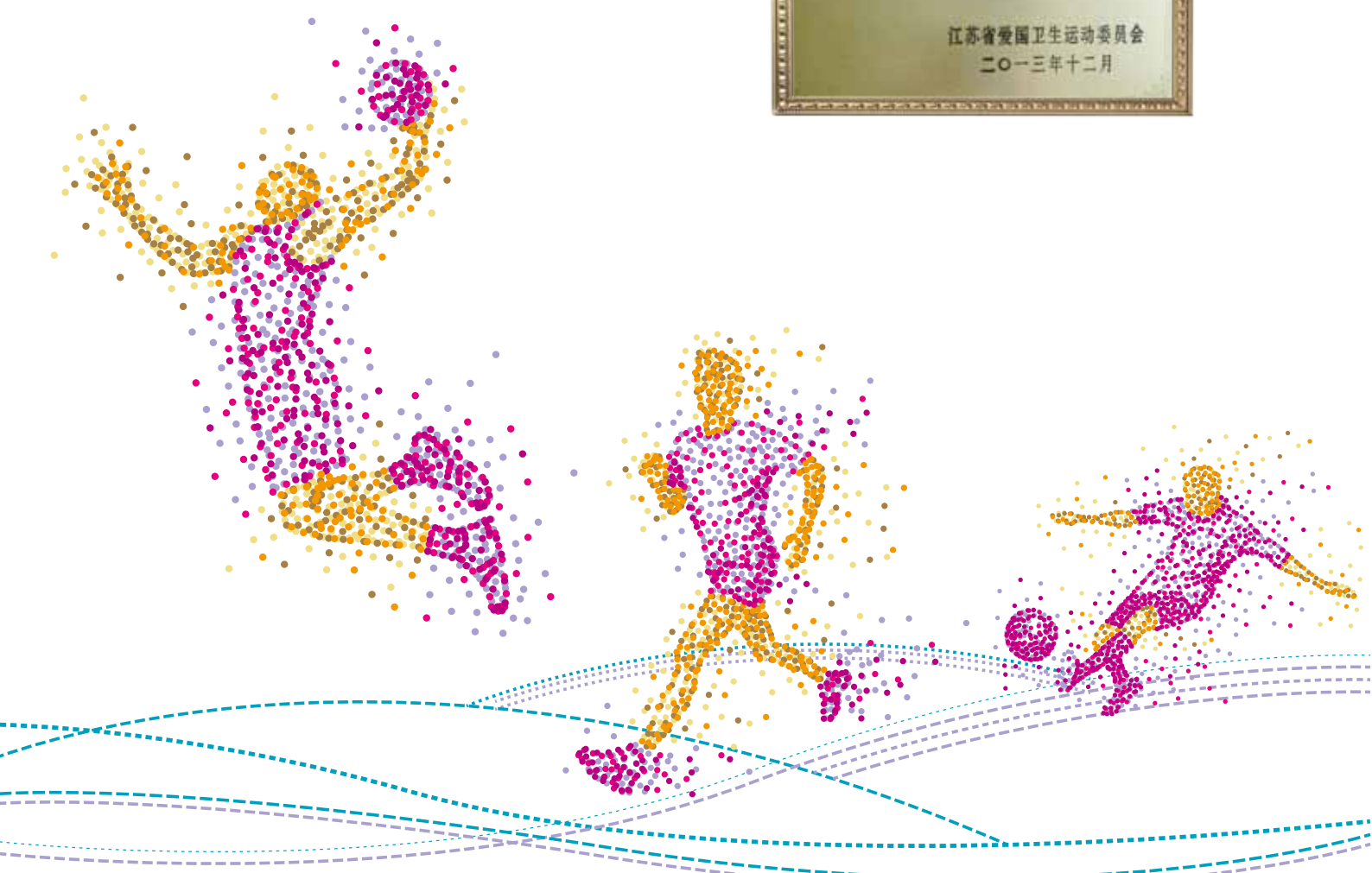
我們也提供出差人員即時海外資訊，預出差同仁可於公司內部網頁便利取得注意事項，疫情資料由廠護依衛生署疾病管制局入出境健康管理網頁資訊提供主管及同仁，避免安排當地出差，以維護同仁健康安全。此外，我們每週提供醫護新知供同仁參考，提供同仁的健康意識。2013 年共計提供 165 則健康新知。

而在醫護服務上，台灣廠區目前共配置了 12 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、哺集乳室管理、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。

員工也可以透過「駐廠醫師電子郵件信箱」進行線上醫療諮詢服務，公司與鄰近醫院簽訂特約，提供必要的轉介或醫療方案服務。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。2013 年視障人員按摩服務總時數達 1321 小時，視障按摩師皆享有與一般員工相同的福利。

根據國民健康局 2010 年針對全國職場員工所做的肥胖統計資料顯示，有 22.7% 的員工為過重，11.8% 被評估為肥胖，而欣興同年度健檢結果顯示 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」，且 2012、2013 年度分別以「預防代謝症候群」和「健康 102，邀您來享瘦」為主題，舉辦代謝症候群衛教課程、體適能活動以及健康爬樓梯活動等，持續推動同仁健康體重管理。2013 年減重第一名的同仁於 2 個月活動期間，成功減重了 6 公斤。

而欣興同泰自 2012 年起成立「健康促進企業」推行團隊，透過持續改善、創建活動，於 2013 年 12 月榮獲「江蘇省健康促進示範企業」殊榮。



人權



欣興電子重視員工的勞動人權，力行人道待遇，維護員工人格尊嚴，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），與欣興有合作的各類型供應商，亦皆要求其簽署「商業道德遵循與社會責任切結書」（內含禁止強迫勞動條款，細節請參考「供應鏈管理」章節），以降低供應鏈中的強迫勞動風險。欣興對員工集社自由的立場與主張如下：

- 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。

同時為提供員工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。

另由於欣興在台灣雇用許多非本國籍員工（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。而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。而大陸廠區對於人力仲介公司亦有相關管理政策，並會定期檢視各仲介公司遵循情況，以決定日後是否繼續合作。

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。

在台灣由於員工人數成長，2013 年底僱用之身心障礙員工共計 89 人，不足 12 人，公司除了持續改善工作環境、規劃適合的職務並積極進用身心障礙人士，差額補助費皆依法繳納至主管機關，該款項亦作為身心障礙人士之相關經費。

◎ 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。

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，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，包含台灣及大陸蘇州群策等廠區在 2013 年均予以實施。以台灣廠區為例，針對不同參訓對象共開設

「EICC/欣興電子從業道德守則」等三堂課程，已訓人次達 11,210 人。針對完訓率最低的「性騷擾防治法 / 性別工作平等法課程」，2014 年將由 2013 年的 2 梯次課程增加為 5 梯次，並提醒同仁參加，以落實相關概念之建立，大陸廠區於 2013 年實施情形如右表。

課程名稱	參訓對象	台灣區			大陸區		
		時數	已訓人數	完訓率	時數	已訓人數	完訓率
EICC/欣興電子從業道德守則	全體	0.5	10287	99%	0.5	8243	74%
勞動基準法概論	5~10 各階層管理職	4	465	56%	NA	NA	NA
性騷擾防治法 / 性別工作平等法	IDL 同仁	2	458	19%	2	*1878	100%

◆註：* 該項資料為大陸區蘇州群策廠執行記錄。

另關於保全人員的人權訓練，台灣廠區在保全人員到任時，立即施予 EICC/欣興電子從業道德守則訓練，大陸廠區將自 2014 年展開。

社會參與



欣興本著『取諸社會、用諸社會』的理念，從營運據點的在地深耕到跨國界的愛心活動，無論是在社會公益的贊助，或是企業人力的參與數量上，每年呈現增加趨勢。除了長期贊助學術研發、人才培訓及參與公益活動外，我們也鼓勵員工社團能結合公司的社會參與行動，擴大效益及增加受益範圍，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，投入社會公益活動。

就台灣廠區而言，2013 年主要推行的社會參與活動如下：

◎ 就業與職場體驗

青年就業問題已成為台灣社會的重要議題，欣興每年均在校園舉辦徵才活動，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。2013 年共舉辦 18 場次大學院校招募活動，全年共計錄取 1,199 位大學以上畢業學生，佔全體錄取人數 38%，比例逐年提高。

◎ 職涯探索營

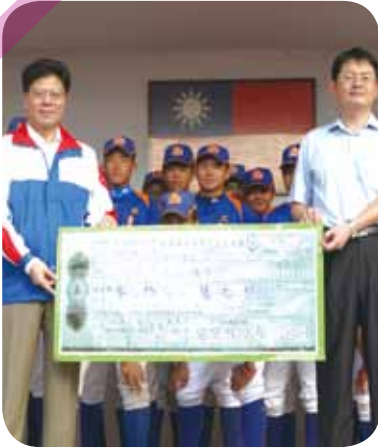
近年來，各國日益關注「就業力技能」的培養，培養科技人才更是當務之急。於是，年度「職涯探索營」自 2008 年起因應而生，以因應產業發展趨勢，培養科技菁英，使其具備職場就業力為目標，安排參訪欣興電子工廠了解生產流程，廣受各界好評。同時提供三位表現最佳的學員到欣興電子擔任一日廠長的機會，也是為公司吸引優秀人才及培養未來人才的具體措施。

2013 年欣興電子與台灣杜邦公司共同舉辦第六屆「職涯探索營」，透過學校推薦及自行報名，共有來自 7 所院校的 35 位碩博士生獲選參加。在精心設計的體驗活動中，與企業領袖對談，向成功典範學習，進而展現個人專長與優勢，尋找職涯發展定位，奠定未來晉身職場菁英之利基。四天兩夜活動中，除對產業脈動及科技趨勢更進一步的認識外，透過職場個案模擬、英語溝通演講、面試技巧演練、創新產品發表競賽、強化社交技巧與團隊協作等活動，以提升個人職場競爭力，縮短初入職場的探索期。



◎ 支持體育教育

欣興電子支持國球，贊助公司所在地桃園縣龜山鄉自組三級棒球系統（少棒、青少棒及青棒）。我們允諾五年捐助 150 萬協助棒球隊各項訓練工作，自 100 年起贊助桃園縣立壽山高中棒球隊每年 30 萬元，並頒給學業成績優秀的棒球隊學生兩名每年 3 萬元獎學金，以茲鼓勵。棒球隊除了獲得國內比賽優秀成績，於 2013 年獲得 LLB 少棒聯盟亞太區青棒錦標賽冠軍以及 LLB 少棒聯盟世界青棒錦標賽國際組第二名的國際比賽佳績。



▼ 壽山高中棒球隊代表台灣參加 LLB 世界青棒賽榮獲亞太區冠軍



壽山高中棒球隊代表台灣參加 LLB 世界青棒賽榮獲亞太區冠軍

◎ 企業跨界交流 激盪推動企業社會責任創意和方向

近年來欣興電子，透過各種型式的會議，希望能傳達企業社會責任的佈建方向，並且從經濟、環境與社會等各種面向加強全員執行企業社會責任的廣度和深度 – 我們認為一家企業要落實企業社會責任，最根本的是要具備全方位推動的決心。在 2013 年人力資源部主管年會中，特別邀請中華電信企業社會責任科長曾志明蒞臨，分享中華電信自民營化之後推動企業社會責任的作為。中華電信由建立上層的共識，再向下進行扎根，透過全員執行與內化，使得中華電信在國內外的各項評比中都有相當亮眼的成績。透過曾科長的經驗與對話，中華電信與欣興在不同領域的跨界交流中，不僅激盪出更多企業社會責任推動者的創意和努力的方向，也希望有機會將彼此的心得向外發揚，促使台灣擁有更多關心環境保護，關注經濟發展，關懷社會公益的世界級永續企業。



◎ 社會弱勢照護暨社會公益活動參與

對於社會弱勢族群的關懷與照顧，公司除了實質物資援助及捐款外，對於弱勢家庭子女教育養成亦不遺餘力，包含提供相關職場工讀就業機會以及獎助學金，以期鼓勵其向學並培養融入社會的能力。例舉如下：

- 每年贊助忠信高中清寒家庭學生孝親獎，2013 年資助 21.9 萬餘元。
- 響應配合桃園縣政府活動，全體同仁共同支持桃園縣庇護工廠產品訂購且訂購數量名列企業前十大，獲得桃園縣長頒發感謝狀。
- 加入脊隨損傷基金會之「友善企業聯盟」，提供傷友就業機會，並且參與基金會舉辦之活動

●與中華青少年關懷協會合作規畫『欣興電子旭日公益超商』，以提供單親媽媽及中輟生就業機會，並期培養員工公益觀念，透過日常消費聚沙成塔，每月盈餘交由協會統籌運用，以幫助更多需要幫助的對象。本公益超商已於 2014 年 4 月份開幕。

●建立在植物工廠的基礎上（詳見「其他環保行動」一節），我們持續對公司內部及相關利害關係人，像是客戶、供應商、周遭社區民眾…推廣低碳蔬食，不僅供應無毒健康的餐點免費提供來賓、員工聚餐交誼時申請使用，與海外也有技術輔導合作進行。我們預計 2014 年底前在總公司附近將開設複合式主題植物餐廳，不僅將這個健康無毒輕食概念由員工、供應商、社區鄰里，逐步地從台灣向海外大陸地區甚至是全世界推展，也同時推動麵包坊餐飲，結合學校及政府機關資源成立庇護工廠，提供學生及弱勢族群就業機會。



而透過公司暨內部社團組織的號召，我們也鼓勵員工投入社會公益活動，將欣興愛與關懷持續擴散與散播！例如「綠巨人社」成立宗旨為保護地球及參與環保工安相關活動，由此號召進行環境保護暨環保意識教導；我們也經常性地透過參與中小學教育輔導，讓幼童自小即能培養良好安全暨環境保護意識。除此之外，我們亦號召辦理戶外環保活動（如淨灘、淨山、社區環境檢測等..），以為地球盡份力量，並降低污染所造成之社會負擔成本；「關懷社」於第四季發起聖誕老公公換你當～冬季送暖，關懷社與世界展望會合作，邀請同仁一起為偏遠山區的孩童募集禦寒外套，做為孩子們的聖誕禮物，讓他們感受聖誕節的喜悅，此活動亦獲同仁熱烈參與。2013 年台灣區社團共有超過 430 名同仁參與了 14 場次的公益活動。



而大陸各廠區在 2013 年的主要社會參與活動，則如下所述：

● 敦親睦鄰之鼎鑫電子環保行活動，邀請社區主任及居民進廠參觀，實地了解我公司環保理念及環保措施，加深周邊社區居民對我公司的了解及認識，對公司的環保措施予以了肯定，對鼎鑫電子現在的管理很滿意。同時也舉辦廢棄物活化運用教學及發放健康計步器，促進鄰里關係友好發展。

▼ 參觀處理後廢水總排口養生池，樓頂廢氣處理設施解說



▼ 一起動手 "變廢為寶"，完成漂亮的手工花瓶



▼ 講解計步器使用方法，社區老人試用計步器



● 鼎鑫電子團體義工承辦「老有四所 溫暖夕陽」活動，為中大社區的老人一起過生日，定期的給老人以茶話會的形式帶作手工活動，和老人心交心的交流，做些健身活動等，為空巢老人提供一個交流交友的平台，提高老人晚年幸福感。



● 團體義工承辦「安居昆山 樂享生活」活動，對象為公司同仁家庭 (三代同堂最佳)，旨在通過開展活動及講座等形式，為這些老人提供固定的交友圈，為孩子提供定期與父母溝通、活動的平台，為背景相同的家庭提供交流及參考的氛圍。



• 為響應社會愛心無償獻血的號召，發揚熱愛生命的精神，欣興同泰 2013 年度共舉辦兩次「同在藍天下，共享生命之感動」義務捐血活動，累計捐血 110 人次；而聯能科技響應深圳台商協會沙井聯誼會捐血活動，共有 113 人參與。



• 2011 年 4 月聯能科技廠與榮華公司至甘肅定西考察，當地惡劣的教學及生活條件引起了主管的關心，為了能為貧困地區盡一份綿力，并且提升公司的社會影響力，自 2011 年 6 月份開始在公司發起甘肅捐款。

• 鼎鑫電子及欣興同泰廠成立義工聯組織，鼎鑫電子共有 64 位義工，欣興同泰有 38 位義工，相關活動包含社區義診、福利院慰問等。

▼社區義診



▼福利院慰問



▼福利院慰問



除參與社會相關公益活動外，欣興對於社會公共事務的關心與投入亦不遺餘力；我們希望透由政府、企業、及個人的資源整合，能為台灣社會或相關產業貢獻心力。海內外我們皆積極爭取參與投入非營利組織運作機會，其盡所能扮演重要政策推手角色，期盼扮演正向的推動力量，運用企業及個人資源，提升整體社會與產業向上躍升動能。

◎ 公、協會及公益組織互動列表

類別	地區	組織名稱	角色 & 職務
全國性同業組織	台灣區	台灣電路板協會 (TPCA)	會員 / 常務理事
		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
		台灣區科學工業園區科學工業同業公會	會員
		中華機械工程學會	贊助者
		中華卓越經營協會	會員
		財團法人工業技術研究院 -AD-STAC 聯盟	會員
區域性協會	台灣區	中華民國內部稽核協會	會員
		龜山工業區區域聯防組織	會長 / 會員
		中壢工業區區域聯防組織	會員
		中壢工業區廠商協進會	會員
		龜山工業區廠商協進會	會員
		新竹縣工業區廠商協進會	會員
		桃園縣工業會	會員
	大陸區	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
		昆山義工聯合會	會員
		深圳台商協會	會員 / 常務理事
		蘇州工業區台灣同胞投資企業協會	會員
		台灣電路板協會 (TPCA) 環安委員會	召集人
環安衛組織	台灣區	桃園縣消防協會	顧問
		新竹縣消防之友協會	顧問
		TOSHMS(台灣職安衛管理系統)北區促進會	委員
		桃園縣警察之友會	副理事
		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
		桃園縣護理師護士公會	會員
公益性組織	台灣區	財團法人忠信文教基金會	董事
		桃園家扶中心	贊助者
		新竹家扶中心	贊助者
		天主教聖方濟育幼院	贊助者

2013 年欣興電子社會投資 v.s 社會回饋如下表所示，台灣以文教佔大宗，而大陸則以投入社福方面的比重居多。

區域	捐助者	對象	贊助對象	類別	幣別	2013 年贊助款	
台灣區	員工	外部	桃園家扶中心	社福	NT	\$ 170,660	
	員工	外部	新竹家扶中心	社福	NT	\$ 170,480	
	公司	外部	壽山高中棒球隊	社福	NT	\$ 360,000	
	公司	外部	桃園縣濱海休閒協會	社福	NT	\$ 20,000	
	公司	外部	忠信高中清寒獎助學金	文教	NT	\$ 219,000	
	公司	外部	新竹縣政府	社福	NT	\$ 110,000	
	公司	外部	社團法人中華卓越經營協會	文教	NT	\$ 631,086	
	公司	外部	新竹縣消防之友會	社福	NT	\$ 120,000	
	公司	外部	桃園縣警察之友會	社福	NT	\$ 1,000,000	
	公司	外部	大學院校	文教	NT	\$ 170,000	
	公司	外部	忠信文教基金會	文教	NT	\$ 1,944,000	
	公司	外部	中國機械工程學會	文教	NT	\$ 100,000	
	公司	外部	中華採購與供應管理協會	文教	NT	\$ 20,000	
	公司	外部	中華民國品質學會	文教	NT	\$ 50,000	
	公司	外部	台灣國際發明得獎協會	文教	NT	\$ 120,000	
	公司	外部	職涯探索營	文教	NT	\$ 285,750	
	福委會	內部	內部員工在職進修獎助學金補助	文教	NT	\$ 232,000	
	福委會	內部	社團運作金補助	社福	NT	\$ 335,400	
	大陸區	公司	外部	菲律賓海燕颱風外籍同仁補助	災害	NT	\$ 57,500
		公司	外部	昆山慈濟環境教育基地	文教	RMB	\$ 80,000
公司		外部	慈恩基金會	社福	RMB	\$ 115,750	
公司		外部	昆山社區周市 / 玉山敬老院	社福	RMB	\$ 10,150	
				合計	NT	\$ 6,115,876	
					RMB	\$ 205,900	

◆註：上述金額幣值計有新台幣 (NT) 與人民幣 (RMB)，分別加總於欄末。

5 愛護地球

以愛守護

我們深知環境永續的重要，積極朝綠色產業目標前進。對於孕育人們生長的土地，我們本著感恩之心，守護它是恆久的義務與使命。

氣候變遷、水資源、生物多樣性、森林砍伐、資源短缺等挑戰企業、人類存續的重大永續驅策力 (Sustainability Megaforce)，都與我們賴以生存的地球環境息息相關。如今的環境議題繁多且複雜，我們關注環境的視野勢必也得更為寬廣 (Broader)：看本地也看大陸 / 國際、看本身也看價值鏈、看風險也看機會。本章節將先呈現欣興的整體環境政策以及在生產運作上的績效，之後則將說明我們的產品環境責任以及在 2013 年所獲得的相關肯定。



環境永續



欣興電子主要生產印刷電路板、IC 載板；屬廢水汙染特性繁雜且高耗能產業。欣興將環境永續發展策略納入管理體系，以利我們即時、準確地掌握持續演進的環境議題，諸如能源與氣候變遷、碳交易、提升資源效率及抑止污染物排放等，期望將我們的環境永續承諾內化到平日的產品、活動中，降低對於環境的衝擊，為社會的發展及生活品質的提升作出貢獻，並獲得利害關係人的信任。

◎ 環境政策與重點演進

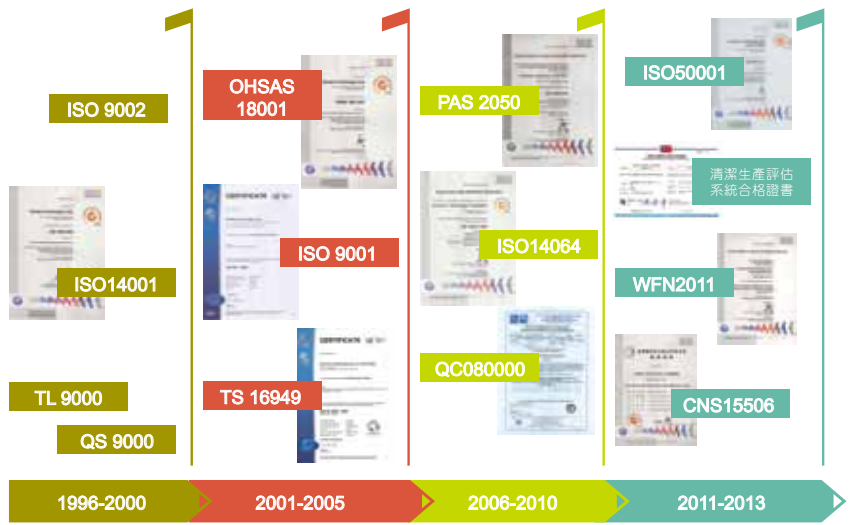
我們的環境政策同時結合了安全衛生管理面向的考量，承諾響應各種綠色環保行動、愛惜資源，對內營造安適工作環境，做好各項污染預防措施，並深植環安衛文化，以「環境永續發展」為長期目標，制定以下職業安全衛生、環保及能源政策：

- 01 遵行法令、客戶及其他相關要求，營造安適工作環境。
- 02 各級主管承諾與落實日常環境/能源/職安衛管理、教育並宣導全體員工及利害相關者，珍惜能源與自然資源及工安零缺失是大家的責任。
- 03 員工有足夠時間及充份資源參與安全衛生管理系統之運作，以達到全員參與及諮詢之目的。
- 04 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，並支持綠色採購。
- 05 自願對溫室氣體盤查、控管與減量，故推動減量、回收、再利用，並設定能源目標，定期自我審視。
- 06 建立並提供資源，以維持環境/能源/職安衛管理系統組織及運行制度，以提高環境/能源/職安衛績效及達成目標。
- 07 向社會大眾公開。

欣興的廠區皆依據所在地法令，設置於工業區域內。除了在設廠前完成環境影響評估外，運轉後也依據我們的環評承諾及法規要求，持續自我監測。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，即對欣興可能造成之環境衝擊及風險做了詳盡的考慮和設計。隨著永續及環境趨勢的演進，我們的焦點也由初期的 ISO 14001 環境管理系統，衍生至 ISO 14064-1 溫室氣體盤查、PAS 2050 產品碳足跡盤查、以及 WFN 產品水足跡盤查等的管理與查證。

透過前述產品碳足跡及水足跡的盤查，我們了解到欣興產品的生命週期中對於水資源及溫室氣體排放衝擊最大的階段，進而進行相關的管理及規畫。而 2013 年台灣區的蘆竹二廠通過 ISO 50001 能源管理系統驗證，每年進行管理審查及外部稽核以確認我們對於能源的管理成效，獲得了廣大客戶的肯定。而大陸區的聯能科技廠自 2013 年碳排放量通過深圳市政府查證，2014 年（依據深圳市政府要求納入）加入深圳碳交易機制以外，也加入「深圳低碳技術創新聯盟」，共同為減碳做出貢獻。

「深圳低碳技術創新聯盟」是由深圳市標準技術研究院、深圳市計量質量檢 研究院等政府機構倡議，並協同碳資源核查諮詢服務公司與知名企業共同組建而成，將致力於凝聚低碳技術的多方資源，搭建起一個產、官、研間的交流合作平台。



◎ 管理機制

目前，環境永續事務是由隸屬於「企業社會責任管理委員會」下的「環境安全衛生管理委員會」來負責整合管理，除訂定基本政策外，並透過廠務、安全暨環境規劃及建廠單位等來推動執行，期望無論是在行政面及運轉面，都能透過 PDCA 的循環，落實欣興的環境永續承諾。



由於欣興在台灣及大陸皆設有廠區，因此勢必得順應前述大陸「十二五」相關的環保趨勢及法令規章，因此我們在台灣及大陸廠區皆設有環安處，由台灣區整合，全集團採用一致的平台管理。

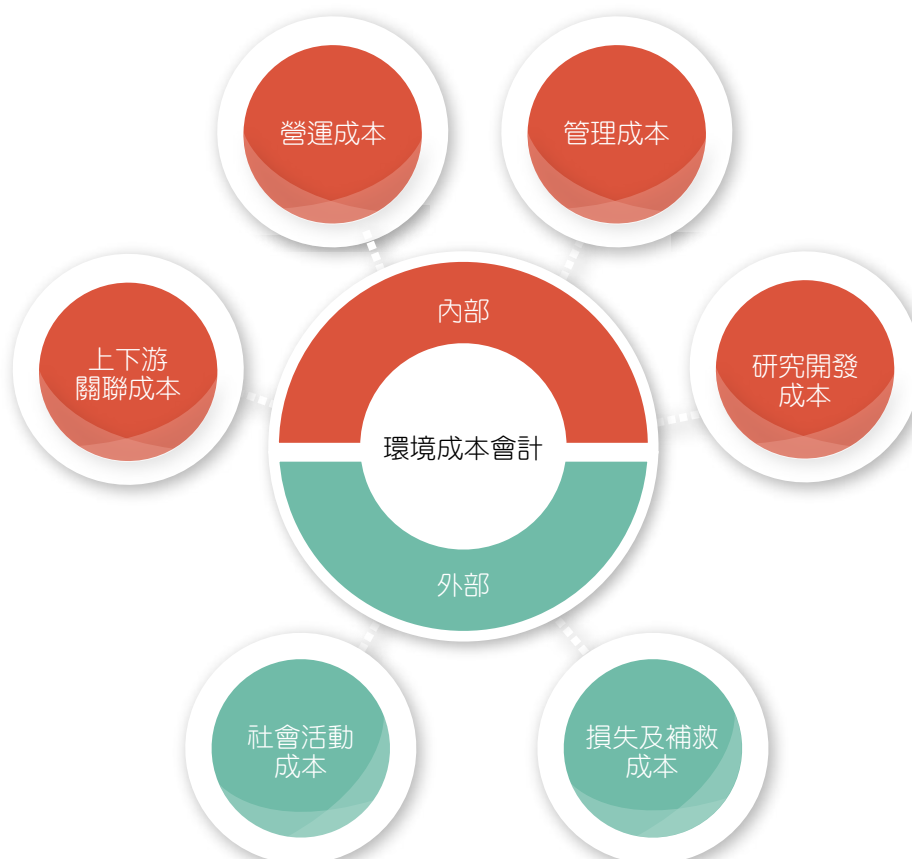
◎ 環境永續目標

為適切規劃環境永續友善專案，我們訂定了「欣興短、中、長期環境永續目標」如下，全方位結合公司企業社會責任的三個關懷重點「愛護地球 (Planet)、尊重人類 (People)、追求績效 (Performance)」，以作為至 2020 年前欣興各項行動方案的依據。我們按此訂定各項環境面目標，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。環境永續目標的執行重點與成效將呈現於後。



◎ 環境會計

欣興採用中華民國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）。



利用環境會計資訊，作為我們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聯性，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。2013 年台灣區環保支出共約為新台幣 299 百萬元，營運成本及管理成本幾佔全部環境成本的 99% 以上。

項目 (年 / 百萬)	2011 年	2012 年	2013 年
環保類營運成本	200	487	127
環保類管理成本	232	299	170
環保類損失及補救成本	55	13	0.29
環保類上下游關聯成本	0.4	4	0.0004
環保類社會活動成本	0.6	3	0.33
環保研究開發成本	0	180	0.78
總計	487	986	298.7004

◆僅為台灣區統計資料，大陸區預定 2014 年度列入

近幾年，國際上已有一些企業由產品的角度出發，評估產品的外部環境衝擊，計算其真實成本 (True cost) 或是環境損益 (Environmental P&L)，以貨幣價值大小來反應環境衝擊的高低，作為企業投資布局及降低外部環境成本的管理依據。我們也將積極了解其與現行環境會計間之衍生性，評估如何將現行系統的效益發揮到最大。

能源與氣候變遷



能源與氣候變遷已是全球國家及企業必須共同面臨的重要議題，欣興也深切地體會及了解到人類活動所產生的溫室氣體排放，對於氣候、環境及生態所造成的重大影響與衝擊。對於欣興而言，氣候變遷風險主要可分為實體風險 (如因極端天候導致的洪水、暴風雪等造成欣興或關鍵供應商的營運中斷)、法規風險 (如需支付碳稅或限額排放溫室氣體)、以及形象風險 (如未有節能減排措施或未了解產品的碳足跡等) – 氣候變遷不僅是個環境議題，而是可能會確實地、嚴重地衝擊到我們日常營運及未來成長的一個明確風險。因此我們協同海內外供應鏈夥伴配合全球客戶需求，積極推動各項能、資源的盤查、管理，並展開各項減量行動。同時母公司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)；大陸廠區則與當地政府配合或加入相關產業聯盟，一同為產業的減碳貢獻心力。

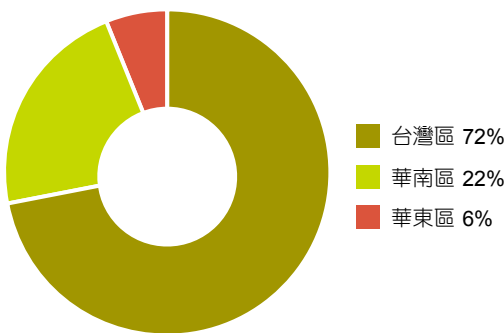
◎ 導入能源管理系統

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，而能源即為其中要項。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 年欣興以台灣蘆竹二廠為示範廠，獲得經濟部工業局資源補助，成為欣興第一個取得 ISO 50001 能源管理系統證書的廠區，將結合所有部門的功能職掌以提升對於能源使用的認知及透明度，找出問題所在，以提升能源使用效率，在能源運用方式上持續改善，也藉此降低能源成本，並減少溫室氣體 951.4 公噸 CO₂e 排放。預計於 2015 年水平展開其他廠區。



◎ 溫室氣體排放



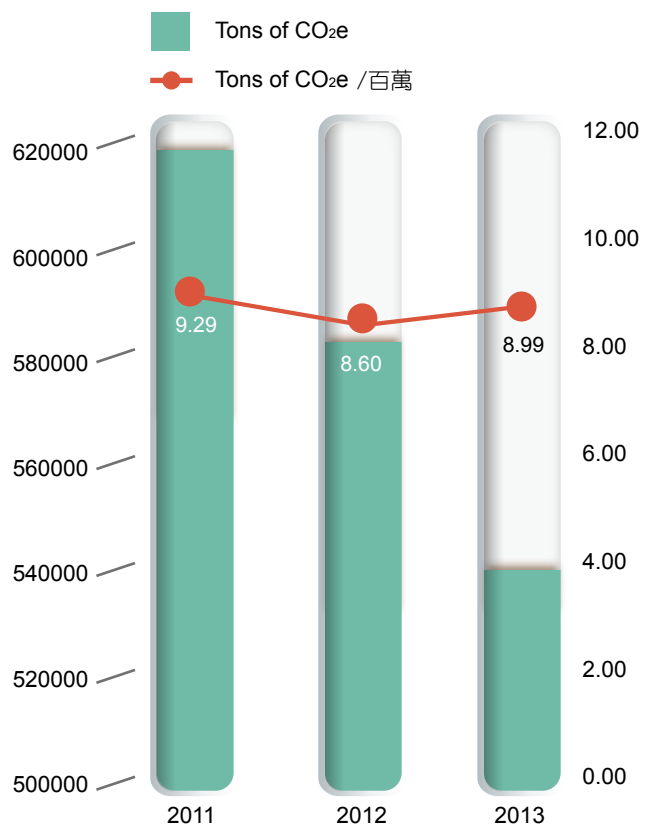
欣興的台灣廠區、華東區（欣興同泰廠）、華南區（聯能科技廠）在 2013 年的溫室氣體總排放量約為 538,835 公噸 CO₂e（僅計各廠 scope 1 與 scope 2 排放量），低於 2012 年的 580,597 公噸 CO₂e 和 2011 年的 614,221 公噸 CO₂e；其中台灣所有廠區的排放共佔 72%，華南廠（聯能科技）其次，佔 22%，華東區（欣興同泰）約佔 6% 居末。聯能科技於深圳碳交易機制下，經查證 2013 年實際碳排放量 118,375 公噸 CO₂e，低於配額量 134,853 公噸 CO₂e – 其餘額將可以出售給排放超標的其他公司或保留到明 / 後年自己使用。

然而若觀察溫室氣體排放密集度指標（溫室氣體總排放量 / 百萬新台幣營收）趨勢，則 2013 年的 8.99 公噸 CO₂e / 百萬新台幣又較 2012 年的 8.60 公噸 CO₂e / 百萬新台幣回升了，顯示出 2013 年在營收減少時，溫室氣體的排放管理效率較 2012 年有所滑落。華東區其他未揭露廠區預計於 2014 完成。

由於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 – 要提升排放效率，勢必得聯結能源 / 用電的管理。

在能源替代部分於宿舍及部分照明使用太陽能，另山鶯廠區預定 2014 年將部分重油使用改為天然氣，以降低溫室氣體量之排放。

- ◆ 台灣區：台灣電力公司 2012 年排放係數
- ◆ 華東區：FPC 的排放係數來源 IPCC2007(AR4);SUZ 今年預計採用 IPCC2013(AR5)
- ◆ 華南區：Z9—2012《組織的溫室氣體排放量化和報告規範及指南》



另在 SCOPE 3 (非屬廠區直接排放或非屬與電力使用相關) 溫室氣體排放之計算及揭露上, 目前已有諸如由 GHG Protocol 所發行的「企業價值鏈(範疇三)會計與報告標準」(Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard) 可供參考, 協助企業評估整個價值鏈的溫室氣體排放衝擊以及鑑別減排的最有效方式。我們目前在這方面的揭露與管理仍較為有限, 將持續研析相關資料收集方式, 規劃導入系統, 增加對於溫室氣體盤查整體的管控能力。

◎ 電力及其他能源使用

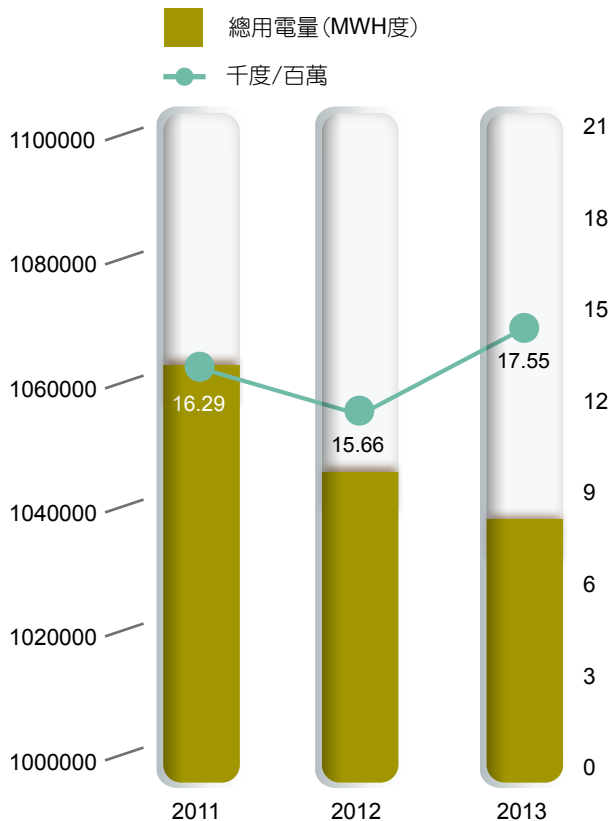
欣興的台灣區加上大陸區在 2013 年的總用電量約為 1,051,947 千度電 (Mwh), 略低於 2012 年的 1,057,041 千度電 (Mwh) 和 2011 年的 1,077,800 千度電 (Mwh); 其中台灣所有廠區的用電量共佔 66%, 而華南廠(聯能科技)的 10% 與華東三廠的 24% 相去不遠。然而若觀察用電密集度指標(總用電度數/百萬新台幣營收)趨勢, 則 2013 年的 17.55 千度電/百萬新台幣又較 2012 年的 15.66 千度電/百萬新台幣回升了不少, 是過去三年裡最高, 顯示出 2013 年在營收減少時, 用電管理效率較 2011、2012 年滑落不少。推估其可能因素為

- ◆ 精載二廠、合江二廠建廠設置完成, 主要進行樣品設計與測試, 未能產生營業額。
- ◆ 營業額下降, 因用電量主要為兩大區塊, 分別為設備端、廠務端, 其中營業額與設備端為正相關, 但廠務端用電與產能無法呈現正相關。

預計 2014 年使用營業額與入庫面積用電量雙指標進行評估。

各廠區用電統計

年度	2013 年				
	台灣區	欣興同泰	華東區 鼎鑫電子	蘇州群策	華南區 聯能科技
總用電度數 (MWH)	692,282	36,029	154,153	59,019	110,464



在其他化石燃料使用方面, 柴油使用以台灣地區為主, 2013 年為 3,064 公秉; 重油使用量 1,116 公秉。而較為潔淨的天然氣部份, 也是以台灣為主但逐年下降, 2013 年逾 227 萬立方公尺, 華南廠區約 78 萬立方公尺的使用。華東區使用 176 萬立方公尺。2014 年台灣山鶯廠區預定使用天然氣取代部分重油。

◎ 節能行動

近年在國際燃料價格節節上漲的帶動下，可以預期能源（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，我們配合能源管理，積極推動各廠區展開節能節電行動，部分改善專案如：

- ★ 製程設備廢熱回收再利用
- ★ 集中生產，減少生產設備運轉臺數
- ★ 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
- ★ 烤箱節能器安裝
- ★ 廢氣風力發電、太陽能發電(未納入節能效益計算)
- ★ 照明燈由普遍螢光燈改為LED
- ★ 集塵/熱排設備並網運行，減少開機臺數
- ★ 馬達和泵浦變頻節能技術應用

透過前述節能等方式，台灣區、華南廠區、華東廠區於 2013 年共節 24,764 千度電 (Mwh)，約為該年度總用電量的 6%，約相當於減排溫室氣體近 13,175 公噸 CO₂e。

此外，2010 年起我們亦在廠區內試行太陽能發電、風力發電等小規模的再生能源專案，2013 年則利用生物中心廢水，設置了小型的水力發電設備。

水力發電案例

利用水的位能轉為水軸的機械能，再以機械能推動發電機而得到電力。

現況山鶯廠區 (PCB 山鶯廠，精載一廠，精載三廠) 三個工廠廢水總排放量可達 11,060CMD；利用生物中心生物處理後滲液暫存槽廢水，以重力流至放流槽之水位落差的地形條件，有效的利用流力工程及機械物理等以達到發電，不破壞環境，即可產生無污染的電力。2013 年建置此 1kw 高效率無刷特殊型水力發電機，發電效率以 70~80%，年發電量為 5,475 度，減碳約 2.9 公噸 CO₂e。

◎ 水資源管理

台灣各廠區於建廠初期即針對水資源進行確認，包含後端排廢部分。而對於旱災的應變，內部進行了水資源標準化管理，將缺水情形分為三級，依據不同等級採取不同應變方式。水質來源有自來水、井水... 等，其中以自來水佔比例最高。

而大陸各廠區位於昆山、蘇州及深圳。昆山、蘇州水源來自陽澄湖、太湖，歷年無缺水現象；深圳境則無大水體或水庫，蓄洪能力差，七成以上的用水由從市外的東江引入。欣興的廠區 (聯能科技) 位於沙井，水源為松崗五指耙水庫，歷年無缺水現象。我們積極致力於提升回用水效率，以減少自來水耗用，成效請見於後。

欣興的台灣廠區加上華東、華南四個廠區在 2013 年的總用水量約為 13,495,763M³，高於 2012 年的 10,995,242 度和 2011 年的 12,974,591 度；其中台灣所有廠區的用水量共佔 59%，華南廠 (聯能科技) 的 12% 與華東三廠的 29% 相去不遠。然而若觀察用水密集度指標 (總用水度數 / 百萬新台幣營收) 趨勢，則 2013 年的 225 M³ 水 / 百萬新台幣又較 2012 年的 163 度水 / 百萬新台幣回升了不少。顯示出 2013 年在營收減少時，用水管理效率較 2012 年滑落。可能原因為：

- ◆ 精載二廠、合江二廠建廠設置完成，主要進行樣品設計與測試，未能產生營業額。
- ◆ 2014 年重新確認現場水種使用機制並加裝十大用水製程設備節水裝置。

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。

各區域節水比例

項目	單位	2013 年				
		台灣區	華東區		華南區	
區域 / 項目 / 單位			欣興同泰	鼎鑫電子	蘇州群策	聯能科技
自來水使用量	M ³ / 年	6,292,836	752,420	1,417,900	891,000	1,271,432
減量 / 回收 / 再利用 水的總量	M ³ / 年	1,602,335	210,000	684,562	82,000	291,278
減量 / 回收 / 再利用 水量占用水 總量比例	比例	20%	22%	33%	8.4%	39%

◆註：總用水量以自來水加上回收水為計算基準

◎ 雨水回收推動策略

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。水回收儲存槽，主要運用於景觀草木澆灌用途。

2013 年台灣區及華東區的雨水回收設施容納量大幅成長，自 2012 年的 50 公噸成長至 730 公噸。



外停車場透水磚的雨水回收規畫

除雨水回收外欣興電子也廣設植草磚特性與鋪設有護坡及水土保持的功能、鏤空磚型可保護綠草生長、支撐面積大能受重力重壓、有效地防止大雨沖刷泥土、成長草皮不因碾壓而死亡，本公司將陸續於廠間停車施作植草磚，保留足夠的水分也有降低環境溫度的功能，以有效增進水土保持並提升環保效能。



另大陸地區的華東、華南廠區皆設置了中水回收系統：

華南廠區：

設置二套中水回收設備，即 C 棟中水回收系統 / D 棟中水回收系統，中水回收率約達 60%，主要用於廢氣處理與冷卻用水、衛生與綠化用水；每月可回收 24,273 噸。



華東廠區：

利用 DF+RO 膜工藝來進行廢水處理，降低廢水導電度，滿足回用水質要求，代替工業生產用自來水量。

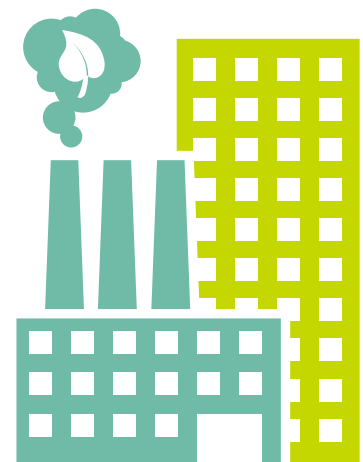
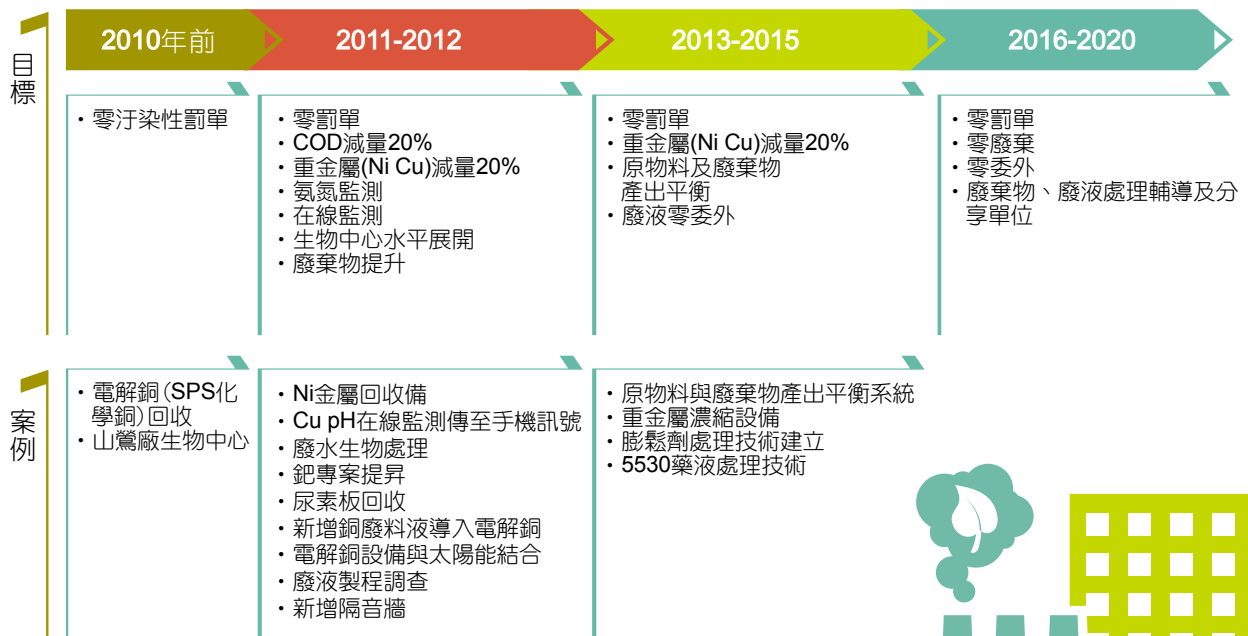


污染防治



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。

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；對於高風險氣體，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。



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，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
- ◎ 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。
- ◎ 環工單位定期委外檢測。
- ◎ 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。
- ◎ 排液管理
- ◎ 空污防制

欣興除基本的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。2013 共 3 項新型空污減量排放工藝之專利，針對酸性洗滌塔之前段進行整改，實証結果顯示硫酸霧去除效率可達 75-96%、鹽酸霧去除效率可達 91-98%。



氮氧化物 (NOx) 及硫氧化物 (SOx) 的排放各區域皆有排放，其中 VOC 主要以台灣廠區為主，華南區及華東僅微量排放。

空污防制成果	單位	2013 年				
		台灣區	華東區		華南區	
區域			欣興同泰	鼎鑫電子	蘇州群策	聯能科技
氮氧化物 (NOx) 排放量	公斤/年	21381	230	970	900	4860
硫氧化物 (SOx) 排放量	公斤/年	12343	1320	436	710	2780
揮發性有機物 (VOC) 排放量	公斤/年	64420	0	85	230	99

◆註：台灣區換算數據主要以原物料*係數為主，大陸區以檢驗數據*天數

新式氣液分離器

利用旋風分離器於集塵之原理並輔以冷凝管及膨脹箱，使廢氣有足夠停留時間與周遭冷空氣混合，降低氣體分子動能及流速，以達大量去除設備端排放之廢液，並降低終端洗滌塔之空污排放總量

實証結果顯示硫酸霧去除效率可達 75-96%、鹽酸霧去除效率可達 91-98%。



◎ 廢水處理

欣興的廢水管理遵守各地環保法規與在地管轄單位放流水的排放規定，進行廢水的排放。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，台灣區在 2009 年建立廢水生物處理中心，以降低廢水污染排放總量。2013 年建立另兩座廢水生物處理中心 (蘆竹廠區、興邦廠區)。

2013 年台灣區整體廢水排放水量為 1,555 萬噸 (M³)。屬於自行排放廠別，分別排放於南崁溪、東門溪、德龜溪 (上述溪流皆為丙種水體)。

2013 年華東區整體廢水排放量為 304 萬噸，華南區整體廢水排放量為 131 萬噸，皆為納管排放 (屬 IV 類水體)。

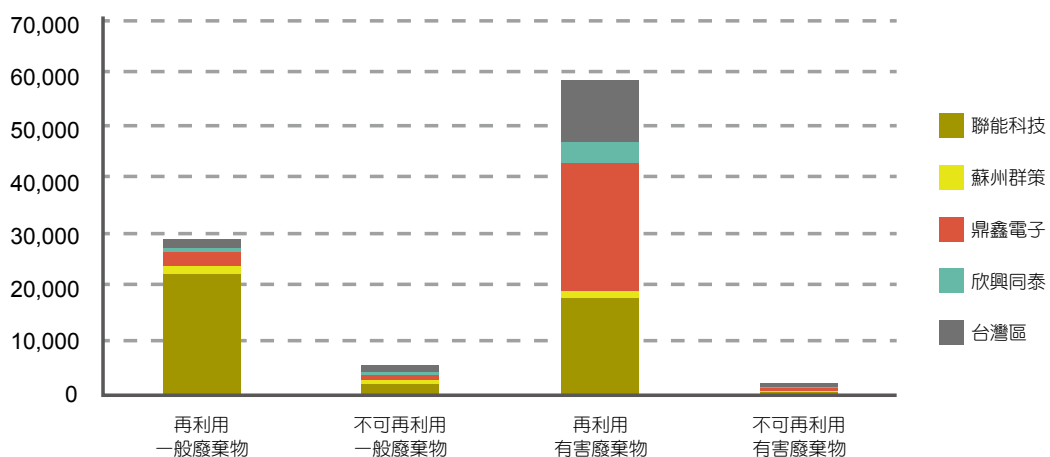


儘管在各項措施控管下，我們仍積極檢討廠區整體廢水污染防治系統進行檢討及改善，改善後整體管控良好，水質穩定，優於放流水標準。

未來不僅要符合法規要求，我們更積極思考該如何達到更高的水準。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、廢水生物處理中心的設置等，有效提升污水防治成效。我們在台灣區與大陸區皆建立了生態指標池，確保放流水品質。



◎ 2013 年廢棄物處理狀況



說明	分類	處理方式	單位	台灣區	華東區			華南區
					欣興同泰	鼎鑫電子	蘇州群策	聯能科技
一般廢棄物	再利用	非以焚化及掩埋處理者	公噸 / 年	22,749	1,012	2,721	976	1,620
	不可再利用	以焚化及掩埋處理者	公噸 / 年	2,535	462	1,460	117	1,407
小計				25,283	1,474	4,181	1,093	3,027
有害廢棄物	再利用	非以焚化及掩埋處理者	公噸 / 年	17,886	1,899	23,241	3,854	11,054
	不可再利用	以焚化及掩埋處理者	公噸 / 年	225	106	760	367	788
小計				18,111	2,005	24,001	4,221	11,842
廢棄物總計				43,394	3,478	28,182	5,313	14,869

◆ 2013 年各區域回收比例 台灣區：由 2011 年回收 90% 上升至 94% 華南區：由 2011 年回收 77% 上升至 85% 華東區：由 2011 年回收 82% 上升至 86% 無法回收的廢棄物則以焚化或掩埋的方式處理之。

以氯化銅廢液回收產生之衍生物 (NaCl) 取代造水用之粗鹽氯酸鈉替代雙氧水，其後端產物新增 NaCl，於廠內處理方式仍屬有價金屬，委外處理。但在委外處理端除氧化銅外會新增 NaCl 項目。屬廢棄物廠商製造過程中衍生產品。

而為廠內造水使用亦有使用 NaCl 進行軟水再生。秉持 6R 精神，廠內執行工程變更，導入經由氯化鈉處理後及蒸餾後衍生之 NaCl，取代原由台鹽萃取之 NaCl，取代量 100%。

◎ 環保罰單說明：

台灣及大陸地區至 2013 年止因違反環保相關規範而支付罰鍰合計新台幣 1,210 仟元，針對缺失種類彙總說明如下：

公司別	事件說明	受處分之金額 (新台幣仟元)	改善情形及未來因應措施
欣興電子股份有限公司	<ul style="list-style-type: none"> 製造流程所產生廢棄物，依廢清書需委託清除處理，廠內自行處理與廢清書內容不符。 報廢板、粉塵、廢液貯存標示不清。 	120	修編廢清書及重新標示完成，並於 4 月 15 日，經新竹縣環保局複查認定改善完成
	<ul style="list-style-type: none"> 增設 A009 洗滌塔，未取得設置許可證 袋式集塵器濾袋更換頻率及操作參數與許可證不符。 	100	修編空汙排放設置許可，依規定作業並於 4 月 8 日，經桃園縣環保局複查認定改善完成。
	<ul style="list-style-type: none"> 工廠噪音量測，未符合第三類夜間工廠噪音管制標準。 	24	增設相關工程 15,000 仟元改善完成，經第三方量測結果符合管制標準，並於 103 年 3 月 22 日，向桃園縣環保局備查認定改善完成。
聯能科技 (深圳) 有限公司	<ul style="list-style-type: none"> 廢水收集池體腐蝕，廢水滲入下水道，違反環境保護條例。 	966	當日立即完成修復工程及下水道清理工程，本案於行政覆議程序中。目前該廠區依公司計畫結束營運。

未來，本公司及子公司依既定計畫 (含新建工程) 展開之環保支出與項目將包括：(1) 廢水系統增設及更新工程約新台幣 395,633 仟元；(2) 造水系統擴充及改善約新台幣 242,702 仟元；(3) 空汙系統增設及維修工程約新台幣 293,519 仟元及 (4) 供藥系統約新台幣 205,336 仟元；上述工程將有助於改善作業環境並有效提升環境保護能力。

其他環保行動



◎ 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，固定在每年度第三季舉行「安環月活動」，範圍涵蓋至大陸地區各廠，截至 2013 年止已持續推動 10 年，與內部的「成本月」、「品質月」並為欣興年度 3 大主題活動，豐富的活動及內容獲得員工普遍的認同及參與。

各年度「安環月」之推行主題，皆由總公司透過 SWOT 手法分析集團於工安環保上所需強化項目後統一訂定，各廠再依主題自主推動廠內安全與環保促進工作，以活潑的方式辦理宣示、宣導、輔導及教育訓練。在一系列專案活動中，鑑別出最適用之改善作法並制定安全環管理標準，水平展開至集團各廠執行，以期有效提升全公司同仁在工安環保上的認知與意識。



01 全員及外部利害關係人共同參與

02 結合公司方針，推動零災害、低污染

03 主題鮮明，營造優質安全環保文化

04 公開表揚推行優秀單位與人員

05 最佳實務水平展開至集團各廠

06 腦力激盪競賽，創造標竿學習

07 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，積極推行內部行政流程及作業程序的無紙化。2013 年度台灣區已建置 3 套 E 化系統，為減少紙張而努力。2013 年台灣區共節省紙張 21,922 張，大陸區 2013 年共節省紙張 13,482 張。

◎ 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。2013 年乘坐人員約 179,301 人次數，因共乘機制減少的溫室氣體排放量估計約為 710,459 公噸 CO₂e/ 年 (註)。

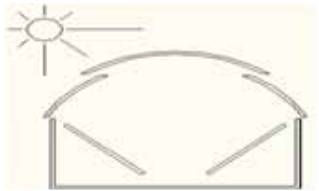
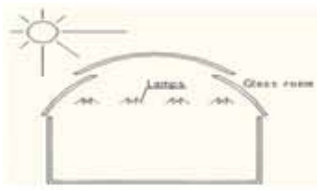
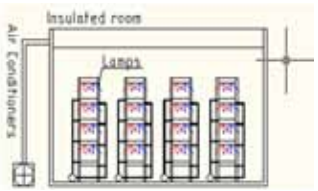
註：每公里油耗及汽油溫室氣體排放系數參考 Eco Life 清淨家園願厝邊綠色生活網

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，減少油量達 960 公升，減少的溫室氣體排放量估計約為 2.17 公噸 CO₂e/ 年。

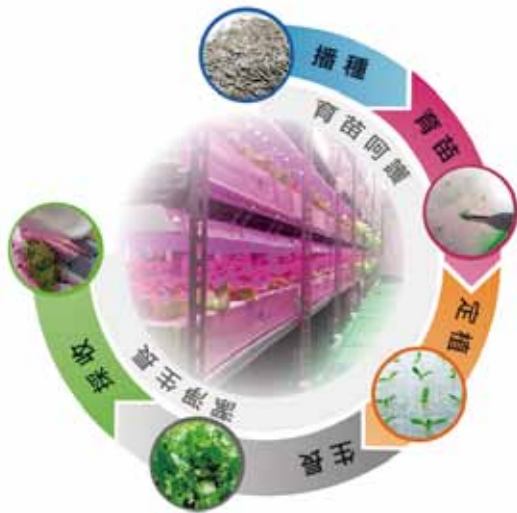
◎ 欣興植物工廠

蔬菜是我們日常生活不可獲缺食物之一，更是獲取營養的重要來源。一般傳統農耕，會有病蟲害、鳥類破壞還有雜草等等問題，為了維持產量與品質，農民難免使用農藥，造成健康疑慮，及肥料的過度使用，對環境造成重大的負擔。

欣興植物工廠採用科技廠房潔淨室的概念，打造完全隔絕外界干擾的環境，保證不使用農藥，搭配適當的養分無健康疑慮，採用 LED 光源多層次栽培大量增加單位面積產能，極適合都會區栽種，更縮短食物運輸哩程有效減少碳足跡。同時我們採用太陽能發電取代部分市電，而搭配水耕循環系統也較傳統農作耕種方式有效減少 95% 的水耗用量。

工廠類型	完全日光型	混光型	欣興植物工廠
栽培設施 (示意圖)			
栽培介質	土耕	土耕或水耕	水耕
環控程度	中	中	高
單位產量	低	中	高
水耗程度 (單位產量)	高	土耕：高 水耕：約土耕 10%	較土耕用水節省約 95%

◆註：資料來源：台大方煒教授，以植物工廠生產農作物與綠能產業研究發展 http://www.nanobiolight.com/global_1.html



◎ 山鶯廠區試驗生態農園

山鶯廠區的自然生態農園由公司整理空地而成，免費提供員工認養栽種蔬果，及做為內外外部有機教育推廣訓練場地使用。該廠區 5 千名員工在 2013 年的廚餘量超過 36,000 公斤，因此我們聘請專業農業顧問，應用生態循環概念，指導同仁利用廚餘以生物發酵原理製肥，並結合雨水回收生態池灌溉，落實「從搖籃到搖籃」(Cradle to Cradle) 的觀念，創造區域生態平衡與自給自足環境。



◎ 集團未來重要基地：楊梅基地先期綠色規劃

楊梅是公司未來擴廠及生活區的重要基地，我們在防風林帶大面積植樹，生活區空地放養山羊、鵝採自然放牧進行土地復育，並租用 4,000 坪水利魚鰮池，提供員工假日休憩及大型活動辦理場地另一選擇。之後也會將山鶯廠區試驗生態農園實作後的有效模式，推廣至楊梅基地。



◎ 植樹活動

為提倡節能減碳及綠化，我們自 2010 年起發起公司內部種植減碳樹種活動，在台灣各廠區培育茄冬樹及樟樹。2012 年為發展楊梅生態園區，我們開始種植針柏，做為環保造林的基礎。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，並於楊梅農場周遭種植櫻花與果樹。

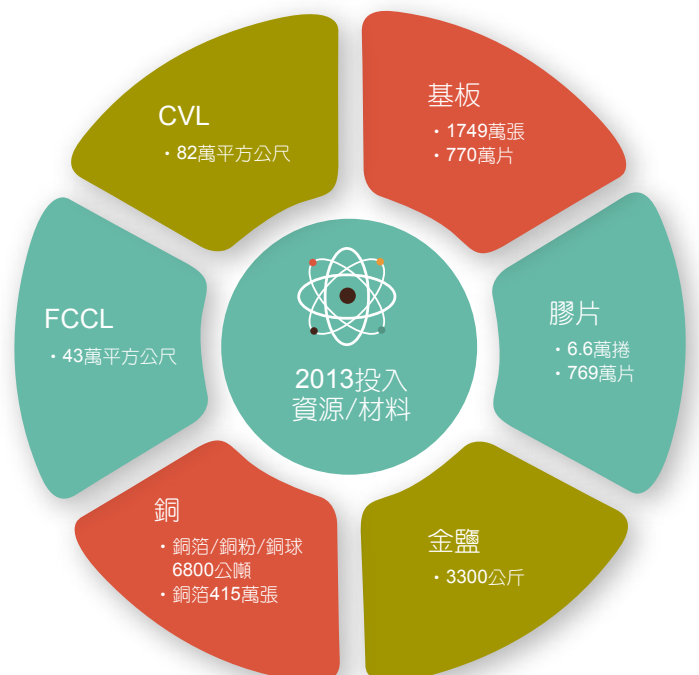
截至 2013 年底為止台灣區共種植 25,503 棵樹木，華南廠區 635 棵樹木；華東區 1,791 樹木，持續朝每年辦理植樹之目標邁進。

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。除了維護產品品質（含安全及健康性考量）所必須使用的原物料外，我們竭盡所能減少使用，並採購對環境有益的原物料，降低環境衝擊。

以採購金額（台幣計算）的比重而言，2013 年我們採購的前三大原物料分別為基板（17%）、膠片（13%）以及金鹽（13%）。前述材料以及其他投入生產的主要資源材料量如下圖所示。



- ◆ 註 1: 2013 年資源材料統計尚未將單位統一（如不同料號之膠片分別以「捲」或「片」為單位），2014 報告書中會試著統一以重量單位呈現之。
- ◆ 註 2: 因產品特性，無再生原料之使用。

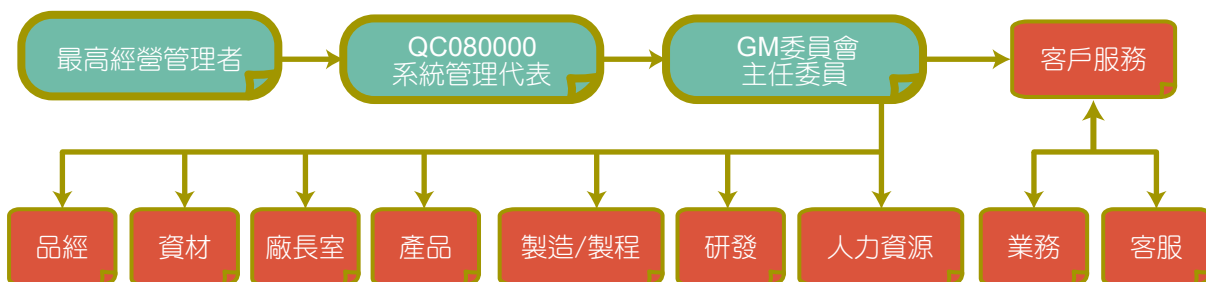
載板 (carrier) 出貨時所使用的載盤 (tray)，為目前欣興所主要重複使用的產品包裝物料。其循環使用的過程是在欣興將載板出貨至客戶處後，由欣興的供應商至客戶處回收載盤。欣興基於減少資源之耗用，優先採購重複使用之載盤，約佔使用量 73.2%。

欣興以 QC080000 (電子電機零件及產品有害物質過程管理系統要求，HSPM : Hazardous Substance Process Management) 管理系統為基礎，成立了綠色產品 (Green Material) 委員會，為提供優良 HSF(Hazardous Substances Free) 品質，合理價位產品及具競爭力的交期與服務使客戶滿意，訂定無有害物質 (HSF) 品質政策及品質目標。

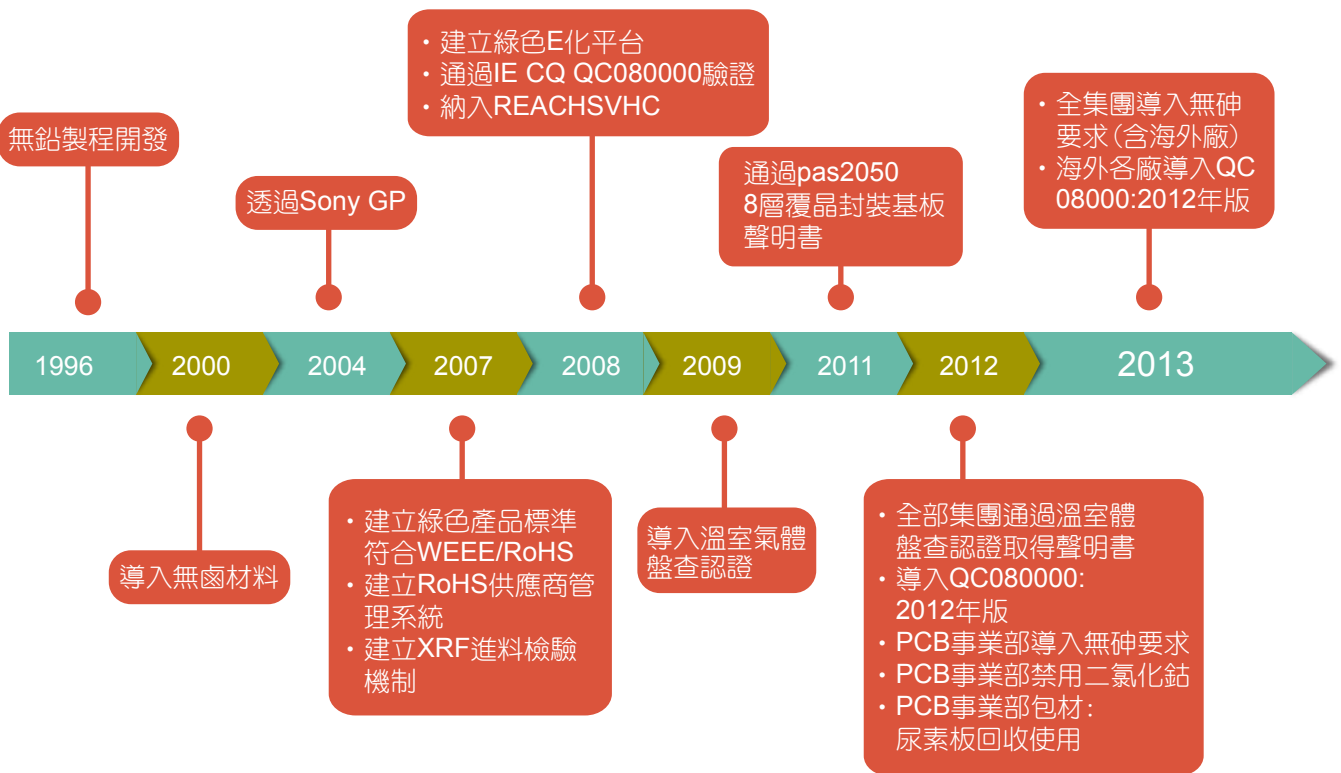
欣興電子 HSF 品質政策有四大方針：



HSF 品質目標更展開到下圖 Green Material 委員會組織圖中每一部門，確實落實綠色產品及持續改善的宗旨。



在力行綠色原物料採購的思維下，我們已開發 E-Pr 平台，同步管控欣興電子的所有供應商，供應商可同步接收及執行欣興電子的綠色政策，從供應商供料進行源頭控管，以生產符合相關規範 (如 RoHS、REACH) 以及客戶要求的綠色產品。綠色材料需求的相關產品，如基板、膠片、軟板、銅箔、油墨等，均已 100% 符合 RoHS 及 REACH 規範之要求。



◎ 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，已在 2013 全面導入無砷要求，主動積極因應未來環保趨勢。

欣興身為全球電路板產業的領導者之一，對於推動產業整體的環境永續不遺餘力，目前除擔任台灣印刷電路板協會 (TPCA) 環安衛小組召集人一職外，亦曾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。





ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN'S INDEPENDENT ASSURANCE REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE UNIMICRON TECHNOLOGY CORP'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2013

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 2013. 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 2013 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 2013.

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 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 2013 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of UNIMICRON sustainability activities in 01/01/2013 to 12/31/2013.

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 third 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 consider having direct involvement with 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. UIMICRON may consider direct engagement with 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 Social Responsibility Report of 2013, 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 Ltd.



Dennis Yang, Chief Operating Officer
Taipei, Taiwan
24 June, 2014
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

GRI 3.1	揭露項目	揭露程度	頁次
研究發展費用	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	●	5
	1.2 主要影響、風險及機會的說明	●	5, 10
機構簡介	2.1 機構名稱	●	6
	2.2 主要的品牌、產品及 / 或服務	●	6-7
	2.3 機構的營運架構	●	7
	2.4 機構的總部位置	●	6
	2.5 機構營運國家	●	8
	2.6 所有權的性質與法律形式	●	6-7
	2.7 機構供應的市場	●	8-9
	2.8 報告機構的規模	●	9, 29
	2.9 報告期內機構規模、架構或所有權方面的重大改變	●	10
	2.10 報告期間所獲得的獎項	●	5, 10-11, 25, 41, 49-50, 52, 79
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	●	15
	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 匯報可能顯著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	●	82-85
	3.13 外部確信 / 查證的政策與現行措施	●	1

GRI 3.1	揭露項目	揭露程度	頁次
治理、承諾與議合	4.1 機構的治理架構	●	19-20
	4.2 指出最高治理機構的主席是否兼任行政職位	●	19
	4.3 董事會中獨立及 / 或非執行成員的人數	●	19
	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	●	16, 20
	4.5 對高層人員的補償與機構績效之間的關係	●	19
	4.6 避免最高治理機關出現利益衝突的程序	●	19, 21
	4.7 決定董事會成員之關於永續性專業的流程	●	12-14
	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, 21
	4.9 董事會管理經濟、環境及社會績效的監督程序和頻率	●	12-16
	4.10 董事會評估本身經濟、環境及社會績效的程序	●	14, 19
	4.11 解釋機構有否及如何按預警方針或原則行事	●	22
	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	●	13
	4.13 機構加入的一些協會或倡議組織	●	61
	4.14 機構議合的利害關係人群體清單	●	15-16
	4.15 辨識及選擇要議合的利害關係人的根據	●	15-16
	4.16 利害關係人議合的方法，包括議合的頻率	●	15-16
	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	●	15-16
經濟指標	揭露項目	揭露程度	頁次
管理方針		●	5-10
經濟績效	EC1 產出及分配的直接經濟價值	●	9, 61
	EC2 因氣候變遷造成的財務影響，及其他的風險與機會	●	22, 66-69
	EC3 機構擬定之福利 (退休金) 計畫的承諾範圍	●	41
	EC4 來自於政府的重大財務援助	●	24
市場地位	EC5 標準薪資與當地最低工資的比例	●	41
	EC6 對當地供應商之政策、措施及支出比例	●	26-27
	EC7 在各主要營運地點聘用當地人員的程序，以及聘用當地社區居民為高階經理人的比例	●	29-31
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	●	56-61
	EC9 瞭解並說明重大的間接經濟影響和影響程度	●	56-57, 61

環境指標	揭露項目	揭露程度	頁次
管理方針		●	13, 63-65
原料	EN1 所用物料的重量或用量	●	77
	EN2 使用再生原料作為生產原料之比例	●	2013 無相關情事
	EN3 按主要來源劃分的直接能源耗量	●	68
	EN4 按主要來源劃分的間接能源耗量	●	67-68
能源	EN5 經環境保育及提高效益而節省的能源	●	69
	EN6 提供具能源效益或以可再生能源為本的產品及服務計畫	●	69
	EN7 減少間接能源耗用的計畫，以及計畫成效	●	69
水	EN8 按來源劃分的總耗水量	●	69
	EN9 因抽取水而嚴重影響的水源	●	2013 無相關情事
	EN10 循環再用及再用水的總用量	●	69-71
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 受保護或經復育的棲息地	●	廠區皆位於工業區
	EN14 對生物多樣性的策略	●	75-77
	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	●	67-68
	EN17 按重量劃分的其他相關溫室氣體排放量	●	68
	EN18 減少溫室氣體排放的計畫及成效	●	66-67, 69
	EN19 按重量劃分的臭氧消耗性物質的排放量	●	無相關情事
	EN20 按種類及重量劃分的氮氧化物 (NO)、硫氧化物 (SO) 及其它重要氣體的排放量	●	72
	EN21 按品質及目的地劃分的總排水量	●	73
	EN22 按種類及處置方法劃分的廢棄物總重量	●	73-74
	EN23 嚴重溢漏的總次數及溢漏量	●	2013 無相關情事
	EN24 按照《巴塞爾公約》附錄 I、II、III、VIII 的條款視為‘有毒’的廢棄物經運輸、進口、出口或處理的重量	●	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	●	2013 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	●	69-79
	EN27 按類別劃分，售出產品及回收售出產品包裝物料的百分比	●	78
遵守法規	EN28 違反環境法令被處罰巨額罰款的總額，以及所受金錢以外的制裁的次數	●	74
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	●	75
整體情況	EN30 按總類劃分的總環保開支及投資	●	65-66

勞工指標	揭露項目	揭露程度	頁次
管理方針		●	13, 32
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。	●	29-32
	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。	●	30-31
	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。	●	41-45
	LA15 按性別區分，在生產育嬰假後的恢復工作率與留任率。	●	42
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；有關工作更動的最短通知期則依當地法令規範
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）	●	50
	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。	●	52-53
	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。	●	53-54
	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。	●	48-49
	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。	●	46-48
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。	●	48-49
	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。	●	29-31
男女同酬	LA14 按主要營運據點，依員工職種及職別，區分男性與女性的基本薪資比率和整體薪酬比率。	●	55 無明顯差異（小於 2%）

人權指標	揭露項目	揭露程度	頁次
管理方針		●	13, 55
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。	●	本公司做設廠投資前，當地地理位置、基礎建設、人力成本、勞工法規、工會狀況、客戶市場等均為考慮項目
	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。	●	26
	HR3 員工的人權訓練	●	55
反歧視	HR4 歧視個案的總數，以及機構採取的行動	●	2013 無相關情事

人權指標	揭露項目	揭露程度	頁次
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。	●	26-27, 55
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。	●	26-27, 55
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。	●	26-27, 55
安全措施	HR8 保全人員的人權訓練	●	55
當地員工	HR9 涉及侵犯當地員工權利的個案總數	●	2013 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。	●	32, 55
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。	●	2013 無相關情事

社會指標	揭露項目	揭露程度	頁次
管理方針		●	13, 56
社區	SO1 執行社區議合、影響評估及開發計畫的營運活動比率。	●	57-61, 64
	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	●	21
	SO3 已接受機構反賄賂政策及程序培訓的員工百分比	●	55
	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	●	60, 64
	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，及非金錢性的制裁次數	●	無相關情事



產品指標	揭露項目	揭露程度	頁次
管理方針		●	13, 23-24
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	●	77-79
	PR2 違反產品和服務生命週期間健康與安全衝擊之相關法規與自願性規約的次數	●	無相關情事
產品及服務標示	PR3 按程序劃分標籤所需的產品及服務資訊種類，以及須符合這種資訊規定的重要產品及服務的百分比	●	63-64
	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	●	25
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	●	不適用
	PR7 違反行銷推廣相關法律、標準及自願性規約的次數	●	不適用
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	●	25
遵守法規	PR9 產品或服務違反法律所處鉅額罰款的總額	●	25

說明：【●】該項次資訊全部揭露；【○】該項次資訊部份揭露。





Unimicron

欣興電子股份有限公司

