

# Unimicron

## 欣興電子股份有限公司

2015 企業社會責任報告書

Unimicron Technology Corporation  
2015 Corporate Social Responsibility Report





# 編輯原則

歡迎閱讀欣興電子（以下簡稱欣興）2015年企業社會責任報告書。今年欣興 CSR 報告書用同樣嚴謹的態度，將欣興邁入 CSR 3.0 後的投入與成果，從成為產業先行者（Pioneer）、永續關懷（Care），及永續價值（Business value）等三個層面，向所有的利害關係人，說明我們在治理面、社會面、與環境面等三大永續面向上的成果。

## 報告期間

本報告書資訊涵蓋期間為2015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，部分議題為求完整呈現，亦會呈現2016年第一季之資訊。我們規劃每年定期發行 CSR 報告書，上一本報告書發行日期為2015年8月。



## 報告邊界與範疇

台灣廠區	桃園	山鶯廠、興邦廠、蘆竹廠、合江廠、中園廠
	新竹	新豐廠、仁義廠
大陸廠區	華南	聯能科技
	華東	鼎鑫電子、欣興同泰科技、蘇州群策科技
新增範疇	台灣	欣鮮園股份有限公司

註：此邊界中所涵蓋的員工人數及營收，約佔欣興整體 90% 以上，相關資訊亦可參照 104 年年報。

## 主詞代表說明

為求敘述之便利及加強閱讀性，「欣興電子股份有限公司」在本報告還以「欣興」、「我們」表示。「台灣廠區」代表桃園及新竹各廠，而「大陸廠區」則代表華南及華東廠區。

## 報告依循選項及保證標準

本報告係依循全球永續性報告協會（The Global Reporting Initiative, GRI）G4 版指南編製，由台灣檢驗科技股份有限公司（SGS-Taiwan）進行外部保證，確認符合 G4 核心選項及 AA1000 第二類型中度保證等級之要求。如果您對於《2015 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：石雅雯

電話：03-3500386 分機：11372

E mail：CSR@unimicron.com

官方網站：www.unimicron.com

# 目錄 Contents

編輯原則	01
董事長的話	04



欣興電子	06
------	----



永續價值管理	10
--------	----



經營與治理	24
-------	----





價值鏈管理

40

第三方確證聲明書

110



勞資關係

48

GRI相符性對照表

112



3P愛地球

78



社會參與

98



Unimicron Technology Corp.  
Ying Plant

# 董事長的話

歡迎閱讀欣興今年度所發行的企業社會責任報告。面對產業及市場競爭加劇，及全球環境與氣候的快速變化，身為高科技產業一份子的我們深信，一個優良社會公民所擁有的力量，得以成為永續發展和社會責任的尖兵。對此，欣興除了提供滿足全球客戶需求的技術與產品外，亦秉持四大永續主軸，積極藉由跨界創新，朝向環境永續、關懷員工社會，及連接綠色未來的方向大步邁進。欣興四大永續主軸：

- 持續社會及利害關係人間互動參與，擴大關懷弱勢族群
- 創新綠色環保、友善環境，營造永續、社會責任雙贏
- 深化供應鏈管理，創造共享價值
- 掌握經濟發展脈動，優化公司治理

欣興所追求的永續，不僅於追求企業發展、對於人類科技生活有所貢獻，亦在於減少對環境的衝擊；我們所推動的創新，不僅於產品技術的精進，亦在於與有利社區、社會及地球環境。

對內，我們持續關注及改善營運過程中，可能對環境造成的衝擊與影響。透過系統化的管理及完整的數據紀錄分析，讓欣興每個廠區、每個單位的專責人員，都具備從既有的業務活動中，找到減少或消除環境衝擊方案的能力，並進一步思考如何提升能資源的使用效率，藉此降低溫室氣體的排放。

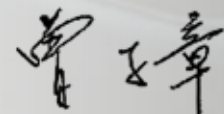
對外，我們則強化溝通與連結，除積極參與產業組織，分享產業專業及經驗外，亦深入社區，透過環境教育與慈善活動，加強與社區居民、學校及NPO組織的連結，並在交流及互動中深化社會效益。如欣興在山鶯廠區所推動「旭日公益超商」、輔導在地的小農就是我們用策略性CSR思維，將愛心效益擴大的典範。

在創新部份，我們從客戶價值出發，開創企業的新商機。欣興根據長期對全球永續趨勢的觀察，利用本身既有的核心優勢，聚焦於「科技農業」議題，創立了「欣鮮圃植物工廠」，結合新興農業科技技術，有助回應「聯合國永續發展目標（SDG）」，創造環保永續的綠色未來。

身為負責任的企業，欣興除了致力營造良好的職場環境，完善相關福利制度外，亦不斷思考如何「客戶需求與員工關懷」之平衡，讓員工在人權及工作需求被照顧的狀況下，藉由公司的培育及訓練機制，激發出更多潛力，不僅可讓企業競爭力提升，亦可讓員工職涯得以延伸及多元發展。

在產業面強力競爭、勞動力轉型，及全球客戶持續關注供應鏈CSR議題下，欣興將持續履行對永續的堅持與承諾，透過與客戶持續的溝通，關注、回應與揭露與勞動人權和CSR之相關資訊，同時與外部夥伴，包括關注欣興的利害關係人合作，盡一切努力，落實對環境保護與社會關懷最正面的貢獻，持續創造永續的共享價值。

董事長







# 欣興電子

Unimicron Technology Corporation



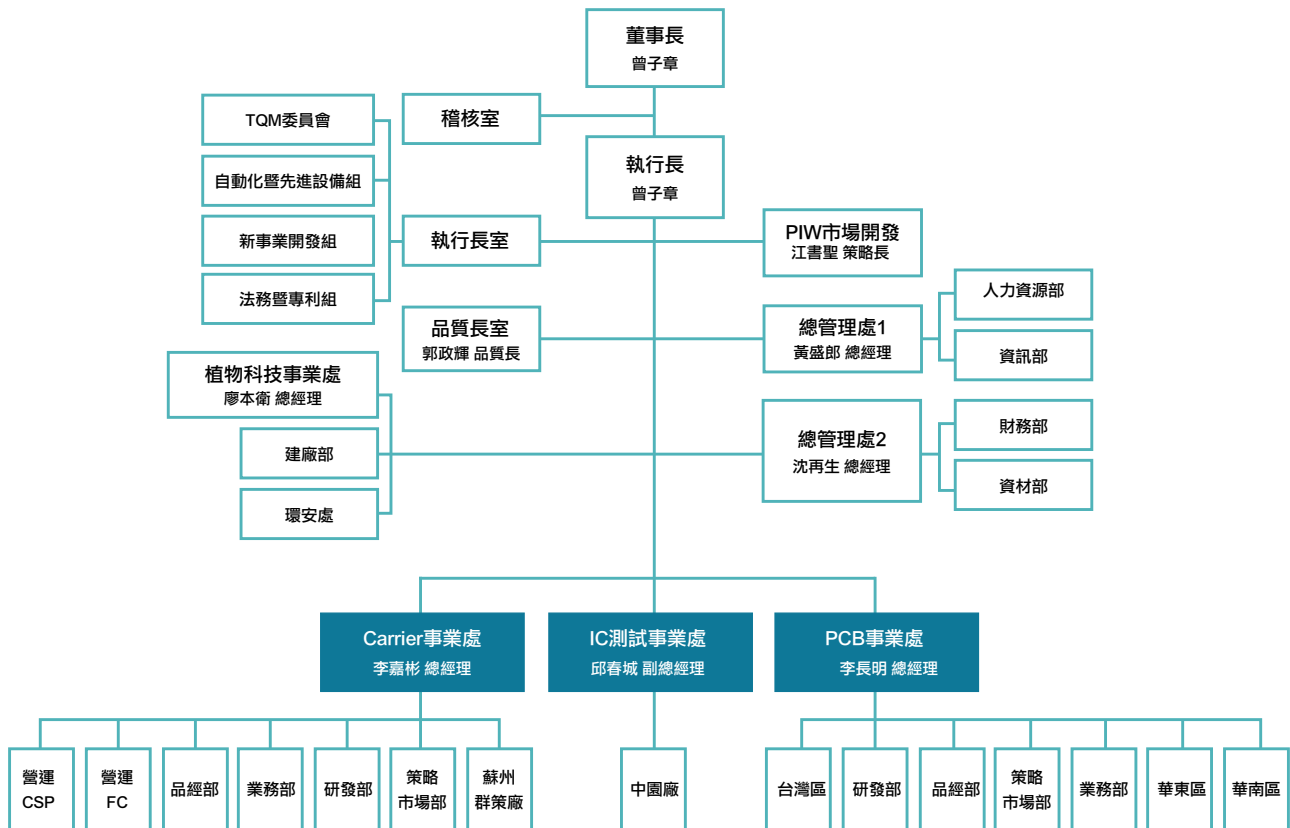


欣興電子（以下簡稱欣興）成立於1990年，主要從事印刷電路板（PCB）、HDI板、軟板、軟硬複合板、載板（Carrier）與IC測試及預燒系統的製造、加工與銷售。欣興的企業願景是期望成為：「高附加價值、高品質、高生產力、注重創新與服務的世界一流高科技公司」。

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。

# Unimicron

公司名稱	欣興電子股份有限公司（股票代號：3037）
成立日期	1990.01.25
公司總部	台灣桃園龜山工業園區
資本總額	新台幣153.9億元
員工人數	24,583人（2015/12/31）



# 產品與服務

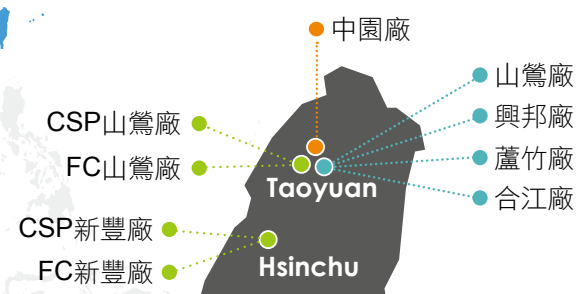
欣興主要係由印刷電路板、載板與 IC 測試三個事業處組成，現為全球營收規模前幾大之專業印刷電路板 (PCB) 與載板 (Carrier) 製造服務商，也是世界先進手機 HDI 板及載板的主要供應商。

生產基地主要設置於台灣桃園與新竹、大陸華南深圳、華東昆山與蘇州的廠區-大陸廠區以量產為主，台灣則提供高階產品來服務市場。另為迅速回應客戶需求，欣興除了在美、歐、亞皆設有業務分部和代表處，在德國及日本亦有生產基地，以就近服務客戶。



RUWEL Geldern (德國)





- 表示PCB工廠
- 表示Carrier工廠
- 表示IC測試工廠



# 永續價值管理

Sustainability Value Management



欣興的企業願景是期望成為「高附加價值、高品質、高生產力、注重創新服務的世界一流高科技公司」，在企業永續經營過程中，秉持TQM的理念，以 P (Plan)、D (Do)、C (Check)、A (Action) 為持續改善的宗旨，落實企業社會責任。為了替員工、股東及所有利害關係人創造價值，我們以四大主軸，七大永續承諾為目標，期望成為兼顧成長與永續發展之企業。

## 四大主軸



持續社會及利害關係人間互動參與，擴大關懷弱勢族群



創新綠色環保、友善環境，營造永續、社會責任雙贏



深化供應鏈管理，創造共享價值



掌握經濟發展脈動，優化公司治理

## 七大永續承諾

- 1 落實公司治理，提升資訊透明度，保障與尊重股東與利害關係人的權益。
- 2 以高道德規範推動公司管理，要求全體員工全面遵守法律與廉潔守則、尊重人權、保護智慧財產權、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商等權益。
- 3 嚴守營運所在地勞動法令、客戶要求及電子行業行為準則(EICC) 等國際規範，保障公平就業、人道待遇、員工溝通、工作條件等要求。
- 4 建立供應商管理體系與規範，定期與其溝通，以建立穩定且永續發展雙贏的策略伙伴關係。並擴大採購環境保護產品與禁止使用衝突礦產區產品。
- 5 本著「取之社會、用之社會」的理念，參與社會公益與急難救助活動，分享愛心、回饋社會，善盡社會公民責任。
- 6 依HSF品質政策，不斷深耕技術與創新，符合客戶與市場需求;並積極投入綠色環保與低成本製程，以鞏固核心競爭能力。
- 7 依職業安全衛生、環保及能源政策，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。



# 永續計劃 再造企業新價值

為確保企業永續經營，我們適切地規劃未來短、中、長期發展計劃，主要目標為創新突破，開拓新商機，提升企業價值。

欣興自2012年底開始建設之台灣全新紀元IC載板廠，已於2014年下半年開始生產，因應未來技術發展，同時展開許多與客戶合作新專案，開發新材料與製程。

PCB事業部的蘆竹三廠將配合市場高階HDI擴充，預計2016年下半年有機會全線生產。

大陸廠區山東濟寧或湖北黃石亦為未來預定新增之生產基地，並視未來市場需求分階段擴充車用、記憶體、消費性電子產品等應用。

FPC事業部則繼續努力調整產品結構、提升技術能力且擴大應用市場。







此外，我們亦透過組織精簡、製程升級、良率與品質改善、聚焦綠色環保，及善盡企業責任等策略，除了提升生產效率與獲利能力，提供更符合客戶、國際趨勢要求之產品外，更能提升企業的永續價值。



## 價值溝通

我們秉持誠信，創新的原則，配合全球客戶的需求開發高速性能、綠色環保解決方案，並強化企業社會責任作為，落實永續環保。欣興提供的不只是產品，而是超越客戶期待價值。為了與廣大利害關係人溝通我們所創造的價值，我們建置暢通管道，保持對趨勢及意見的掌握，並適時的回應及行動。

# Sustainability Value Management

利害關係人	分類	溝通管道途徑	溝通頻率	關切永續議題
 股東 投資者	個人股東	年度股東大會	一年 1 次	公司治理 公司經營策略和永續發展 公司財務狀況暨獲利能力 技術研發與創新 資訊公開與透明化 技術研發與創新
		每季法說會	一年 4 次	
		定期依規定發佈財務季報 / 年報	一年 4 次	
		回覆電話或是電子郵件的詢問與需求	不定期，隨時	
		重要訊息揭露於公司對外網站	不定期，隨時	
	法人股東	每季法說會	一年 4 次	
		不定期參加外部舉辦之國內外投資論壇(含海外roadshow)	2015年 2 次	
		不定期與投資機構會議與電話	不定期	
	董事會	董事會	2015年 6 次	
		稽核業務報告	定期	
		每年度內控聲明書	定期	
		薪酬委員會	2015 年 3 次	
 客戶	-	客戶稽核	定期	誠信經營 環境汙染防治 產品品質 資訊安全 客戶關係經營
	-	各種業務會議	定期	
	-	客戶滿意度調查	定期	
	-	技術研討會	不定期	
	-	EICC/CSR 稽核	定期	
	-	直屬主管	不定期，隨時	
 員工	-	人力資源部專責人員	不定期，隨時	勞資關係與員工關懷 員工職業安全及健康照護 法規遵循 人權 企業形象 員工職涯發展 員工薪資福利
	-	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/每季	
	-	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	
	-	職工福利委員會及各員工組成社團	不定期	
	-	功能性委員會	定期	
	-	主題式活動	不定期	
	-	訓練課程及政策宣導會議	不定期	
	 供應商	-	供應商定期大會	
-		定期稽核、評比及輔導	定期	
-		供應商申訴管道	不定期，持續	
-		技術研討會	不定期	
-		專案水平展開	不定期	
-		供應商管理平台	定期	
-		供應商教育訓練	定期	
 政府 主管機關	印刷電路板協會	公文	不定期	法規遵循 溫室氣體管理 能源資源使用管理
	電機電子公會	參與例行委員會，政策訂定	不定期	
	金管會	回覆主管機關的詢問及補充說明	不定期	
	環保主管機關 行政院勞動部	依主管機關規定揭露重要訊息及提供相關報告	不定期	
 社區	-	公司網站	不定期	社區參與及回饋 法規遵循 環境汙染防治
	-	廠商聯誼會	不定期	
	-	社區活動	不定期	



## 永續成果

為確保永續主軸、承諾能完整落實，欣興永續委員會扮演關鍵角色，每年針對整體策略、方向及目標進行確認分析，並就未達成之項目，提出檢討及改善對策。此外，欣興也藉由參與工安環保、資訊揭露等各種代表性獎項、評比之機會，期望透過外部觀點，印證及了解各面向的投入及績效成果，是否符合利害關係人的期待，做為我們持續提升的重要參考。

主軸	策略	行動方向
 持續社會及利害關係人間互動參與，擴大關懷弱勢族群	提升員工滿意	加強員工健康管理，關懷員工身心健康 持續改善工作環境
	協助弱勢 公益組織經濟自給自足	持續贊助長期資助之校園 公益超商營利捐助弱勢團體
 創新綠色環保、友善環境，營造永續、社會責任雙贏	綠色友善環境	推動節能專案減少碳排放量 推動節水專案節省水資源量
	健康與安全	推動各項職安衛行動
 深化供應鏈管理，創造共享價值	推動各項綠色生產 有害原物料減量活動	符合客戶CSR / EICC 稽核要求
	訂定永續發展供應鏈政策	建立供應鏈溝通平台/執行策略供應商稽核
 掌握經濟發展脈動，優化公司治理	公司治理	符合政府法令，落實誠信經營管理機制








## 永續成果檢討涵蓋範圍

2014年之前，永續委員會分析檢討以台灣為主。

2015年及之後，大陸各廠區及日本、德國投資公司自起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。

2015年，欣興依據中期永續計畫，及重大CSR議題，加入減少碳排及節水專案改善、持續爭取工安健康相關獎項、推動各項綠色生產，有害原物料減量活動、CSR / EICC 稽核合格要求等。

2015年目標	達成狀況	2016年目標設定
1.健康促進活動滿意度達 84 分 2.工作環境滿意度達 75 分		健康促進活動滿意度達 88 分 工作環境滿意度達 75 分
校園資助及弱勢團體捐助金額達 100 萬元		推動企業志工訓練率達 100% 持續贊助及捐助弱勢團體
1.年度節碳量達 1% 2.重大三災(火災、化災、職災)事故發生件數為 0		年度減碳量達 1% 控制重大三災事故發生件數
客戶 CSR / EICC 稽核重大缺失為 0 每年執行策略供應商稽核		降低客戶CSR/EICC稽核重大缺失 策略供應商實地稽核率達 100%
持續參與公司治理評鑑 持續進行營運持續管理及演練 每年召開永續經營委員會		維持公司治理評鑑前 20% 落實營運持續管理組織運作 確實召開永續經營委員會



## 外部肯定



### 社會 責任

獎項類別	獲獎廠區	獎項名稱	頒發單位
社會 責任	欣興電子	台灣 Top 50 企業永續報告獎	台灣永續能源研究基金會
		電子資訊製造業 銀獎	
		昆山市模範職工之家	昆山市總工會
		四星級「昆山新市民公寓」	昆山市外來人口管理領導小組
		昆山高新區第二屆體育運動會「道德風尚獎」	昆山高新區第二屆體育運動會組委會
		蘇州市法制文化建設示範點	中國蘇州市委宣傳部、蘇州市依法治市領導小組辦公室、蘇州市司法局、蘇州市文化廣電新聞出版局
	鼎鑫電子	優秀團體會員單位	昆山市義工聯合會
		書香企業	昆山閱讀節組委會
		蘇州市「媽媽驛站」示範單位	蘇州市總工會
		昆山市 A 級勞動保障信譽等級單位	昆山市人力資源與社會保障局
高新區外貿貢獻先進企業		昆山高新區黨工委, 昆山高新區管委會	
高新區「銷售納稅大戶」		昆山高新區黨工委, 昆山高新區管委會	
昆山市「五有五好」先進單位		昆山市關心下一代委員會	
環保		蘆竹二廠	第24屆企業環保獎 銀級獎
	104年模範環境保護專責人員 / 廢棄物專責一溫一倉		行政院環境保護署
	新豐一廠	104年模範環境保護專責人員 / 廢水專責一曾南彰	
	欣興電子	QCC全國團結圈特別組 / 金塔獎—環欣圈	財團法人中衛發展中心
		QCC全國團結圈至善組 / 銀塔獎—無毒健康低鉀蔬菜栽培技術建立	
	精載三廠	104年度桃園市公私場所空氣污染物減量獎勵	桃園市政府
	新豐一廠	新竹縣104年空氣污染防治專責人員考核評定優良獎—黃賢銘	新竹縣政府
	蘆竹二廠	104年度減碳行動獎	行政院環境保護署
	聯能科技	2015年組織溫室氣體排放核查聲明	北京賽西認證有限責任公司
		2015年能源管理體系認證證書	深圳華測國際認證有限公司



### 環保



## 品質

獎項類別	獲獎廠區	獎項名稱	頒發單位
品質	欣興電子	2015年 TTQS人才發展品質管理系統金獎	勞動部勞動力發展署
		2015年 SEC最佳供應夥伴獎	三星半導體
	聯能科技	2015年 Huawei Green Partner	華為全球認證檢測中心
		2015年 Huawei Year 2015 The Excellent Core Partner	華為技術有限公司
	欣興電子	獲頒感謝狀	勞動部職業安全衛生署
		協助辦理台灣職業安全衛生管理系統	TOSHMS促進會
		北區促進會觀摩活動	財團法人安全衛生技術中心
		全國職場安全健康周系列－活動實施計畫參與證明	勞動部職業安全衛生署
		健康職場認證 健康促進標章	衛生福利部國民健康署
		興邦廠	取得三年職安衛管理系統績效認可
	新豐二廠	無災害工時紀錄證明 / 累計無災害工時達28萬小時	
	南山廠	無災害工時紀錄證明 / 累計無災害工時達48萬小時	
	蘆竹廠	無災害工時紀錄證明 / 累計無災害工時達540萬小時	勞動部職業安全衛生署
	蘆竹二廠	無災害工時紀錄證明 / 累計無災害工時達380萬小時	
	合江廠	無災害工時紀錄證明 / 累計無災害工時達120萬小時	
	合江二廠	無災害工時紀錄證明 / 累計無災害工時達49萬小時	
	欣興同泰	安全生產二級標準化	江蘇省安監局
	鼎鑫電子	微軟SEA競賽一等獎	微軟公司
蘇州群策	江蘇省安全文化建設示範企業	江蘇省安全生產監督管理局 江蘇省煤礦安全監督局	
	安全生產標準化(三級)企業	深圳市安全生產與安全文化協會	
聯能科技	通過清潔生產驗收	深圳市環境保護產業協會	
	安全生產標準化三級	國家安全生產監督管理總局	
鼎鑫電子	食品安全標準管理先進單位	昆山市衛生和計劃生育委員會	
	無煙單位	昆山市愛國衛生運動與健康促進委員會辦公室	
	江蘇省「安全生產標準化二級企業」	江蘇省安全生產監督管理局	
	企業環境行為信息綠色單位	昆山市環境保護局	
	蘇州市全民健康生活方式行動健康單位	蘇州市衛生和計劃生育委員會 蘇州市愛國衛生運動與健康促進委員會辦公室	
	健康安全管理體系認證證書	中國質量認證中心	
聯能科技	深圳第十一屆外來青工文體節 「建設者杯」乒乓球比賽體育道德風尚獎	深圳市南山區文化體育局	
	安全生產標準化證書	國家安全生產監督管理總局	



## 安全健康



# 永續管理機制

我們在 2010 年成立了「欣興企業社會責任管理委員會」，同時為確保機制運作及成果，由經營階層擔任指導委員，高階主管負責轄下各功能性委員會的運作。

## 委員會作為



## 欣興永續委員會運作模式

- 1 次委員會小組成員，已涵蓋公司所有營運單位，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，專責確認CSR議題之管理準則與執行。
- 2 由台灣廠區主管參與常態性會議、討論，透過固定窗口與大陸各廠區進行佈達溝通，落實委員會之相關政策及決議。
- 3 永續委員會每2年進行總幹事之交接，期望讓所有高層主管，都有機會熟悉CSR及永續管理機制之運作，並確實體認其商業意涵，為欣興永續發展奠定堅實基礎。
- 4 我們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，來評估檢討欣興企業社會責任治理績效，並定期將執行結果向管理委員及董事長報告。

## 企業永續委員會組織圖



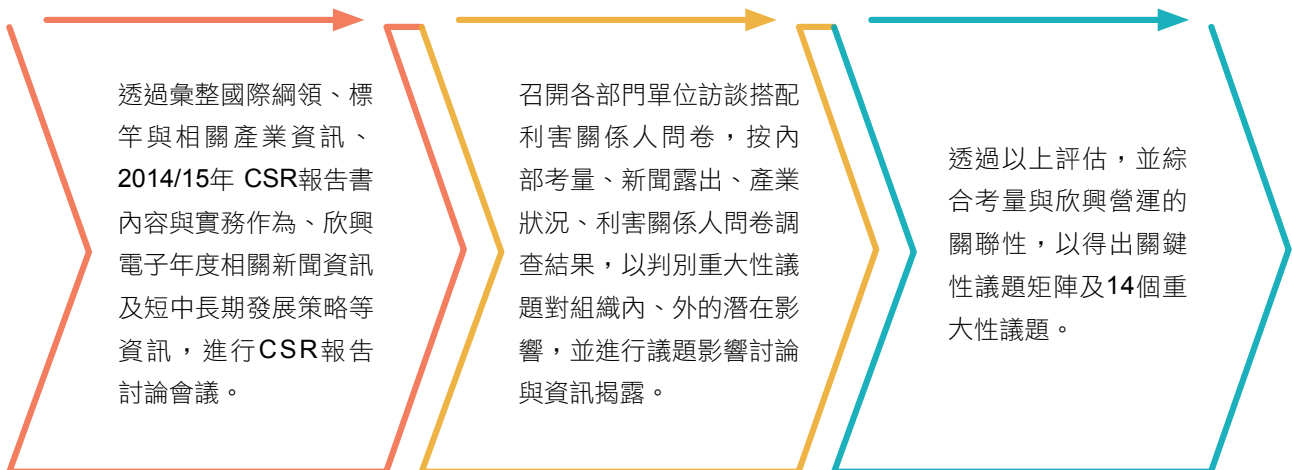


# 2015重大性議題

欣興永續委員會每年均採「議題鑑別、議題排序、最終確認，及議題決定」等四步驟，來決定當年度的重大CSR議題。而為了確實掌握及採納外部觀點，除了既有之溝通管道外，我們每年亦透過問卷方式，來了解內、外利害關係人關切的永續議題與期望。然利害關係人範圍廣泛，為了避免遺漏關鍵訊息，及聚焦回應，我們按利害關係人鑑別原則，確認出主要及次要利害關係人，並依據其對我們的要求及建議事項，進行回應與揭露。2015年各利害關係人關注之永續議題，請參考P.23所示。

AA1000 SES (2011) 利害關係人鑑別原則	與欣興的關係	判別結果
依賴性 (Dependency)	主要利害關係人	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工 / 工會</li> <li>● 客戶</li> <li>● 政府 / 主管機關</li> </ul>
責任 (Responsibility)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 股東與投資人</li> <li>● 供應商</li> <li>● 承包商 / 合作夥伴</li> <li>● 社區</li> </ul>
影響力 (Influence)		
張力 / 關注 (Tension)	次要利害關係人	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 非政府組織 (NGO)</li> <li>● 媒體</li> </ul>
多元觀點 (Diverse Perspective)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第三方驗證機構</li> <li>● 外部顧問</li> <li>● 同業</li> </ul>

## 重大性議題鑑別流程



## 重大考量面之內外衝擊

為了讓各利害關係人及報告書讀者，更了解重大性CSR議題對組織內、外的衝擊或影響狀況，下表今年度所鑑別出之重大性考量面，確認了衝擊產生之對象。未來，我們將持續針對可能發生衝擊及影響之內部邊界，透過規劃舉辦各種活動及討論會，並將其納入CSR報告書資訊搜集範圍，讓資訊揭露能更加完整及透明。

永續面向	關鍵重大考量面	組織內衝擊對象	組織外衝擊對象
經濟面 	經濟績效	A B C	E
	市場形象	A	
環境面 	原物料	A C	D E
	水	A B	D E F
	廢汙水及廢棄物	A B	D E
	排放	A B	D
社會面 	勞僱關係	A B	D
	職業健康與安全	A B	D E
	訓練與教育	A B	
	反貪腐	A B	E

註：衝擊對象代表

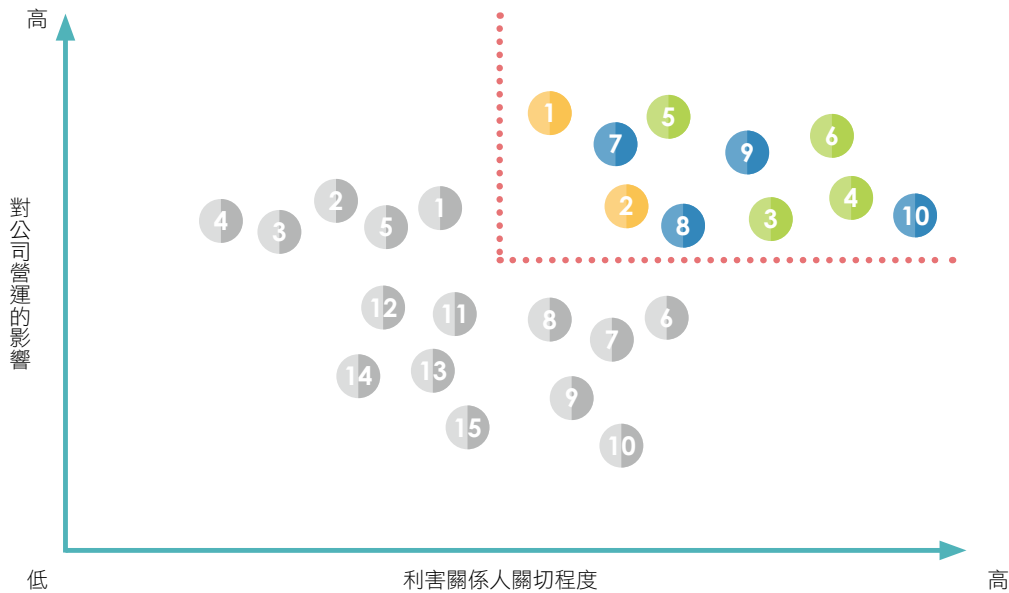
組織內衝擊對象			組織外衝擊對象		
					
台灣廠區	大陸廠區	欣鮮圍股份有限公司	供應商	客戶	(受衝擊)社區
A	B	C	D	E	F

註：有關台灣廠區及大陸廠區之範疇，請參考／編輯原則／報告邊界與範疇 P.01



## 2015年重大性議題矩陣

為了確認本年度重大性議題，我們在廣泛搜集利害關係人意見，並配合當年度重要經營議題、新聞媒體資訊，及國內、外相關評比意見後，針對台灣、大陸廠區主要CSR管理窗口、員工，就利害關係人關切程度，以及對於公司衝擊程度，採線上問卷方式，進行交叉確認及分析。待得出初步結論後，我們隨及召集企業永續委員會成員，進行綜合討論，最後交由經營階層確認後，決定出今年度欣興重大性議題矩陣。矩陣右上角區域被定義為重大性議題，並以此作為本年度報告書的主要揭露資訊。



GRI 考量面	經濟面	環境面	社會面
關鍵重大考量面	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 經濟績效</li> <li>2. 市場形象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3. 原物料</li> <li>4. 水</li> <li>5. 廢汙水及廢棄物</li> <li>6. 排放</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7. 勞僱關係</li> <li>8. 職業健康與安全</li> <li>9. 訓練與教育</li> <li>10. 反貪腐</li> </ul>
次要考量面	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 採購實務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2. 產品及服務</li> <li>3. 法規遵循（環境面）</li> <li>4. 整體情況（環境支出）</li> <li>5. 供應商環境評估</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6. 員工多元化與平等機會</li> <li>7. 女男同酬</li> <li>8. 供應商勞工實務評估</li> <li>9. 勞工實務問題申訴機制</li> <li>10. 供應商人權評估</li> <li>11. 反競爭行為</li> <li>12. 法規遵循（社會面）</li> <li>13. 產品及服務標示</li> <li>14. 顧客隱私</li> <li>15. 法規遵循（產品）</li> </ul>



## Sustainability Value Management

為了與國際接軌，強化資訊之可比性，我們係按GRI G4所建議之考量面，來進行重大性議題矩陣之標示，該考量面所對應之CSR議題，及資訊揭露之章節頁碼，請參考下表所示。

2015年重大考量面 (GRI)	CSR 議題	DMA頁碼	揭露之GRI指標
 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理</li> <li>● 公司經營策略和永續發展</li> <li>● 產品品質</li> <li>● 天災應變關注度</li> </ul>	7、8、11、31、62	EC1-EC4
 市場形象	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 多角化經營風險預估要再改善</li> </ul>	58	EC5
 原物料使用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商管理</li> <li>● 供應商物料審核</li> <li>● 食品安全（科技綠農）</li> </ul>	34	EN1
 水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境污染防治</li> </ul>	87、89、90、91	EN8-EN10 EN22- EN23
 廢污水及廢棄物			
 排放	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 溫室氣體管理</li> </ul>	85、88	EN15- EN19 EN21
 僱用關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工薪資福利</li> </ul>	49-53、58、59、71	LA1-3
 職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工職業安全及健康照護</li> </ul>	60、61	LA5、LA6
 教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人員培訓</li> </ul>	74-77	LA9-LA11
 反貪腐	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 反貪腐機制</li> </ul>	30、39、77	SO4、SO5



# 經營與治理

Management and Governance



# 經營與治理

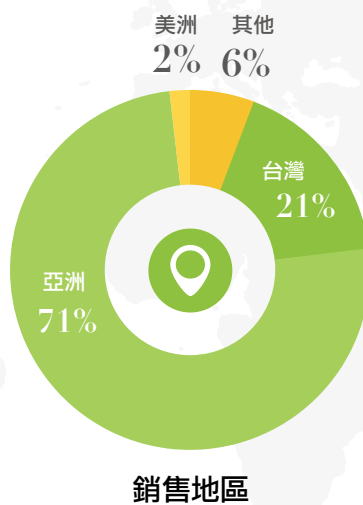
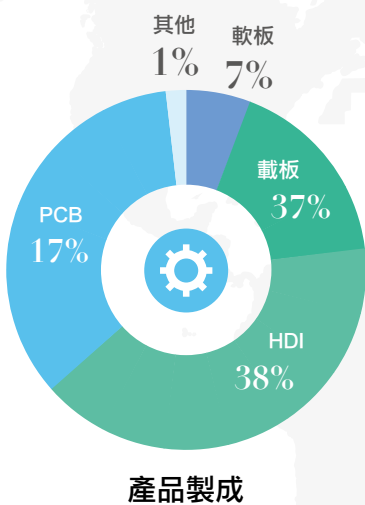
2015年全球經濟成長放緩、國際經濟政治情勢表現分歧，電子產品終端市場需求較保守，根據Prismark資料顯示，全球PCB產業2015年衰退約3.7%。2015年公司IC載板新廠營運初期起始成本較高，受到日幣貶值影響，亦承受不少價格壓力，隨著量產經驗的累積，新廠產出狀況已有明顯改善；HDI隨著下半年旺季來臨，帶動整體營收及獲利提升；傳統PCB及軟板受限於市場需求與產品應用，影響部分產能稼動。

欣興在2015年的合併營收為新台幣64,650百萬元，合併淨利為新台幣31百萬元。依「產品製程」、「終端產品市場」、「銷售地區」區分的營收比重如下。詳細產品生產銷售資訊，請參考欣興104年報營運概況。

單位：百萬元

項目	2013	2014	2015
營業收入	59,935	61,755	64,650
營業成本	53,377	55,596	58,677
員工福利費用	10,846	13,087	13,791
支付股東的股利	1,692	923	762
所得稅費用	257	44	118
社會投資 / 捐贈費用*	—	—	4.6
保留盈餘	20,016	19,481	19,289

\*自2015年度開始揭露



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2015年度財務報告；有關欣興印刷電路板產量資訊，可參公司104年報「營運概況」之內容。

# 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，2015年臺灣證券交易所股份有限公司及中華民國證券櫃檯買賣中心共同研議之公司治理評鑑系統，今年已實施第二屆，其評鑑項目包含「股東權益之維護」、「股東平等對待」、「董事會結構與運作」、「資訊透明度」及「落實企業社會責任」等五大指標。第一屆及第二屆評鑑結果，欣興名列為上市公司中排序前百分之二十之公司，未來我們仍會針對公司治理運作持續檢討並強化。





- 1 建置有效的公司治理架構
- 2 保障股東權益
- 3 強化董事會職能
- 4 發揮監察人功能
- 5 尊重利害關係人權益
- 6 提昇資訊透明度





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，因董事會成員之豐富產業、學術經驗與專業技能多樣化，可從不同角度給予專業建議，對公司治理助益甚大。

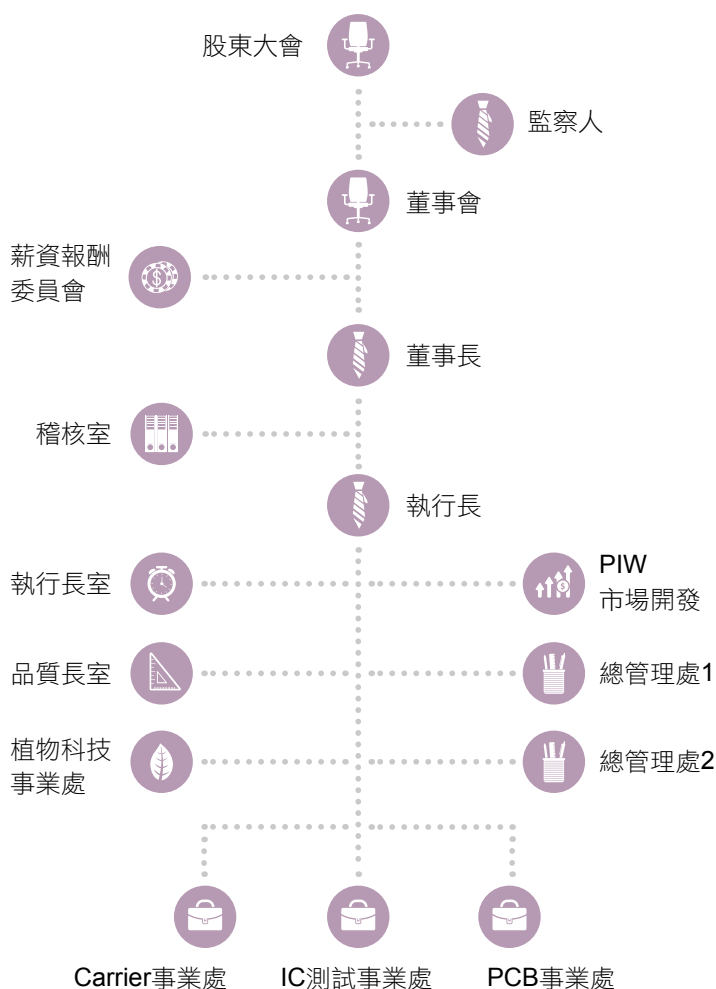
另為提升職能，我們亦鼓勵董事、監察人積極參與進修課程，並於2015年第四季委託證券暨期貨市場發展基金會辦理『董事與監察人(含獨立)實務進階研討會』教育訓練課程3小時，而全體董監事全年度進修時數共72小時，平均每位董監事進修時數為6小時，進修主題包括董監事制度規劃與公司治理運作實務、健全公司治理與接班計畫等；在年紀方面，董事及監察人平均年齡為58歲。



## 2015年董事會成員結構

年齡	性別	董事 (含獨立董事)	監察人
30-50歲		2	1
		1	0
51歲以上		5	2
		1	0

對象	性別	人數	訓練 總時數	平均 訓練時數
董事會		10	57	5.7
		2	15	7.5
高階主管		113	113	1
		26	26	1



董事會為欣興最高治理單位，主要職責包括監督經營績效、防治利益衝突及確保公司遵循各種法令等，而欣興董事會運作遵循公司「董事會議事規範」，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等；2015年共召開6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」。

「董事會議事規範」亦有載明有關董事利益迴避規定，對於會議事項，與董事自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。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。

為使董事、監察人能有效地承擔其職責，自2003年起欣興每年度為董事及監察人購買責任保險，降低並分散董監事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險，以保障董事及監察人權益。此外，亦不定期針對董事會及內部經理人安排各項訓練會議(包含CSR)，以利董事會之知識專業適度與國際接軌。



## 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。2015年薪資報酬委員會共召開3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、分紅及年終獎金等，委員之平均出席率從2014年78%，提升至2015年89%。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，並列席董事會適時陳述意見，以先期掌握或發現異常情況。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，公司將於2017年設立審計委員會取代監察人制度，並持續規畫相關法規之修訂。

## 內部稽核

為完整檢視及評估內控制度的有效性，衡量營運之效果與效率，報導具可靠性、及時性、透明性，以及相關法令規章之遵循，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.資訊與溝通 5.監督作業等五大要素，展開並涵括銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、融資、不動產、廠房及設備固定資產、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。2015年欣興共進行55項稽核作業，共發現8項缺失。針對缺失作業項目，均按季進行追蹤及複查 – 該8項缺失的複查追蹤改善比率為100%均已完成。

## 電子投票

欣興股東常會股東除得以書面方式行使股東會表決權外，亦得以電子方式行使，且行使之方法及執行情形揭露於公司網站，以提高股東出席股東會之比例，鼓勵股東參與公司治理；2015年以電子投票行使的表決權占欣興總發行股數29.62%，占當年度股東常會出席率45.80%。為能順利採行電子投票，欣興董事、監察人選舉係採候選人提名制度，以提高股東之參與程度與投票意願，保障股東權益。2015年股東常會中各項承認案及討論案，我們採逐案進行投票表決，並於會中當場宣布股東贊成、反對及其中以電子方式行使表決權之結果，會後亦將相關資訊揭露在「公開資訊觀測站」，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。公司網站除了揭露公司基本資料、技術研發、企業社會責任等情形，亦設有投資人關係專區，提供公司財務資訊及公司治理等相關書面文件及規定。

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，並設有投資人關係處理窗口，專門回覆投資人問題。2015年欣興參加外部舉辦之法人說明會共計2次；參加80餘場投資法人訪談會議。





## 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，我們也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。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，相關作法涵蓋台灣及大陸各區包含：

- 於新進人員訓練時講授「公司廉潔規定」，相關條款均納入聘僱契約書中。
- 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。調查報告結果呈報至總管理處總經理、董事長暨執行長，並依據本辦法實施後續作業。2015年接受調查人數台灣廠區為2810人，海外廠區為3639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」。

## 法規遵循

欣興秉持守法合規原則來經營其事業，制定有《法規暨其他要求取得及鑑別程序》及《美國反托拉斯法注意要點》，除由法務單位定期檢視外，更要求各業管單位定期進行制度之檢討與改善，並配合稽核單位之稽查作業，確保法規要求均能完全落實。在嚴謹的管理下，2015年欣興並無因違反法規要求，而遭主管機關處以鉅額罰金（新台幣一百萬元以上）之情形，且不對任何對象提供政治獻金；2015年亦無貪腐及反競爭行為情事發生。

鑑於過去數年間造成科技業界震撼的美國反托拉斯法問題，因全球印刷電路板業者為數眾多，相互間達成聯合行為的可能性不高，風險也就相對較低。然而，由於美國係以刑事責任來處理反托拉斯法的調查及處罰，基於其無遠弗屆的國力，台灣企業亦不能掉以輕心，隨時關注相關法令的修正情形及案例，就成為避免此項風險的重要工作。2015年參加反托拉斯法訓練之應訓人數為148人、已完訓人數87人，受訓率為58%，預計2016年受訓完成率達成100%。

## 法規教育訓練

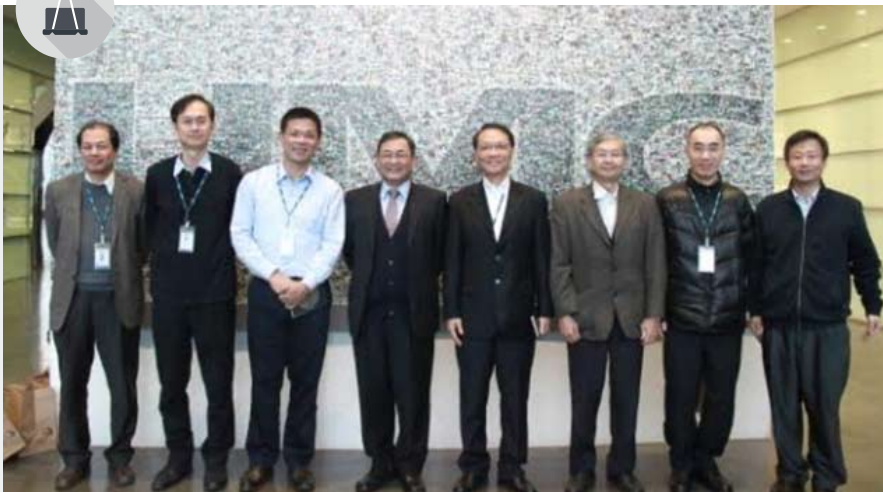
為因應「證券交易法」中有關內線交易及上市公司內部人股權交易規範，避免公司有關人員或內部人因不諳法令或一時未查而違反相關規定，遭到主管機關處分罰鍰，我們在台灣廠區訂有「內線交易之禁止暨上市公司內部人股權交易規範宣導作業程序」標準作業流程，除定期安排教育訓練課程外，亦不定期針對公司內部人提供相關規定提醒，並設有諮詢窗口，以期受規範之對象能瞭解法令規範並據以遵循。

截至2015年底，我們已完成防範內線交易教育訓練人數為2,398人，完訓率82.38%，針對因故未及時完成該次訓練之員工及2016年新進人員，我們規劃在2016年下半年，再安排教育訓練課程。



# 品質與客戶

追求品質是欣興企業文化的核心要素之一，我們重視全面品質管理（TQM）可追溯至 1996 年包括成立 TQM 委員會，董事長曾子章個人更為國際品質協會（IQA）院士，20年來擔任欣興甚至是電路板產業的品質大使，為欣興的品質管理奠定下扎實基礎。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：



## 員工行為規範

欣興曾董事長2016年2月18日應邀，於聯華電子大師論壇上以全面品質經營為題與聯電高階主管進行心得分享。



# 綠色產品

全球永續消費及觀念的興起、客戶的要求與國際環保規範，是欣興致力推行綠色產品管理之主要助力與壓力。對此，我們以「符合綠色規範與要求」、「綠色採購」、「綠色供應鏈」三大原則，訂定HSF品質目標，展開至品經、資財、產品、研發、製造、業務等部門，確實落實綠色產品及持續改善的宗旨，來滿足客戶及符合國際環保規範對綠色產品之要求，同時善盡環保之社會責任。

## 綠色產品管理機制



源頭管理

### 對外管理

E-Pr平台（保證函及文件接收）

有害物質不使用保證書

- 國際法規
- 客規



### 對內管理

請供應商提供第三方檢測證明，確保符合客戶及法規之要求，經欣興審查無誤後，上傳至Green Material平台，提供給員工查詢，是否符合標準，不會使用到錯誤材料。

## 符合綠色規範與要求

欣興以 QC 080000 IECQ HSPM (Hazardous Substances Process Management) 有害物質過程管理系統為基礎，成立了綠色產品 (Green Material) 委員會，訂定無有害物質 (HSF) 品質政策及品質目標，對有害物質以「過程導向」的手法進行系統化的管理，確保提供符合客戶需求及國際環保法規要求之產品。

為因應及符合2015年 RoHS 2.0\* 新版指令之要求，我們按管理系統之規範，進行源頭及成品管理，除要求供應商進行有害物質調查，確保原物料符合 RoHS 2.0 之有害物質控管外，另會透過客戶滿意度調查、HSF 客退統計、定期更新國內外有害物質相關法規、從進料至出貨端層層檢驗，及定期內外部系統稽核等機制，確保無疏漏之情況發生。

\*註：新版RoHS指令（2011 / 65 / EU）目前限制的有害物質仍維持六項，限值也與原本相同。但增列優先評估有害物質 HBCDD（六溴環十二烷）/ DEHO（鄰苯二甲酸二[2-乙基己]酯）/ BBP（鄰苯二甲酸丁苄酯）。

## 欣興綠色產品承諾

綠色材料

**100%**

要符合相關產品  
環境法規  
及客規之要求



### 製程管理

除非客戶指定，不然都是全部以「無鹵製程」，鼓勵供應商開發無鹵材料，成品出貨前，內部也針對成品抽測，確保交貨之產品皆符合規範。



### 客戶端管理

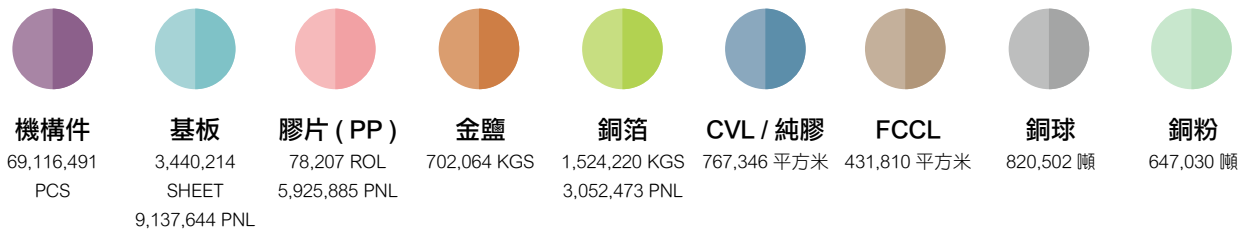
檢附產品檢測證明  
(初次)，未來每年  
提供乙次。



## 綠色採購－降低原物料的環境衝擊

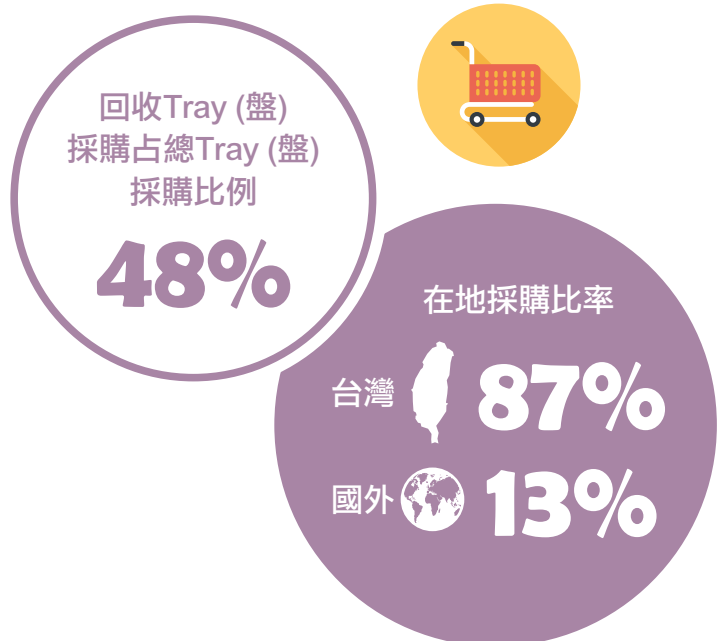
根據「2015年投入資源 / 材料」採購金額統計，欣興前三大原物料為「基板、金鹽以及膠片」。而為提供全球客戶高品質及對環境友善的產品，我們對原料物的採購思維，亦是以對環境友善為主要考量。除了維護品質所必須使用的原物料，我們會儘量減少使用，並採購對環境有益的原物料，降低產品製造對環境的影響。

### 2015投入資源 / 材料



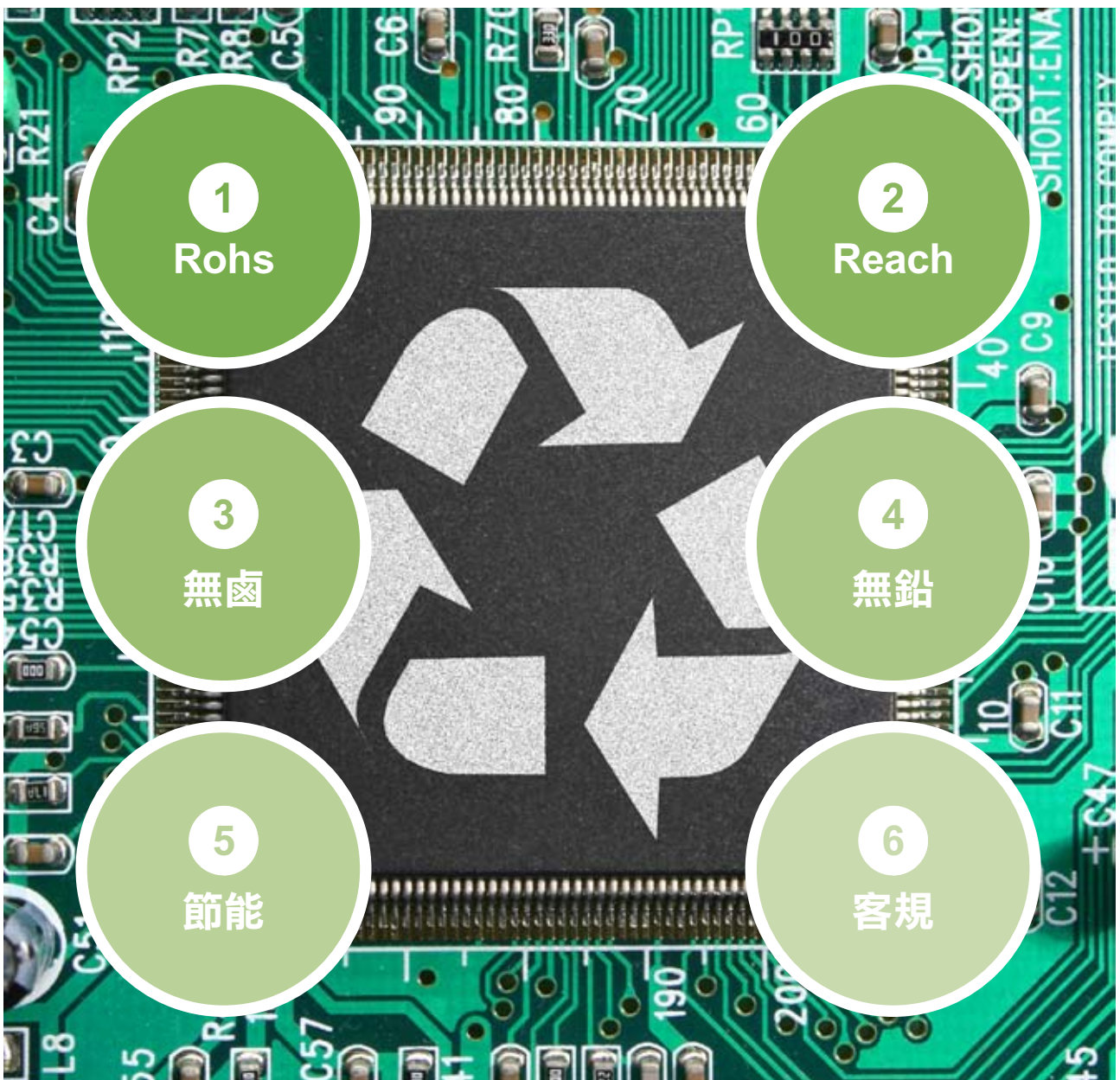
欣興具體落實材料在地化採購政策，除了可減少不必要的空運或海運費用，同時降低材料運送過程中產生的碳足跡。目前原物料主要的採購地區為台灣，在地採購比率高達87%；而中國廠區的內購比率則在89%，比2014年增加了14%，以實際採購行動支持在地供應商的發展。

另為了擴大採購影響力，我們和各採購夥伴合作，積極推動CSR採購和綠色採購，除了採購綠色材料，我們也力行包材之回收，針對載板 (carrier) 出貨時所使用的載盤 (tray)，會在出貨至客戶端後，由欣興的供應商至客戶處回收載盤再利用。此外，我們也基於減少資源耗用理念，優先採購重複使用之載盤，總計採購量約佔使用量之48%。



## 符合綠色規範與要求

為了從源頭開始控管，我們開發了 E-Pr 平台，讓所有合作的供應商，可同步接收及執行欣興的綠色政策與規範（如 RoHS、REACH），確保生產符合相關規範以及客戶要求的綠色產品。在有效管控下，目前綠色產品所需要的相關產品，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。



\*註：新版RoHS指令（2011 / 65 / EU）目前限制的有害物質已新增為十項，新增四項鄰苯二甲酸酯有害物質DEHP（鄰苯二甲酸二〔2-乙基己基〕酯）/ BBP（鄰苯二甲酸丁酯）/ DBP（鄰苯二甲酸二丁酯）/ DIBP（鄰苯二甲酸二異丁酯），限值均為1000ppm。



# 創新技術

欣興認為，持續累積及提升人力、設備、資金等研發資源條件，才能不斷強化及累積技術實力，深耕技術 和創新，來滿足全球客戶的需求。

我們以立足台灣，佈局全球的策略，將研發基地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。

我們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，期許成為業界典範。

## 欣興創新技術特色



研發投入

約為當年度營業額 2~3%



專利

目前累計申請專利 2,452 件，並已取得其中 1,571 件專利權

與客戶合作



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。

與學術界合作



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

利害關係人議合

與同業合作



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

與政府合作



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。

2014 年減免及補助：約 1.94 億元

2015 年減免及補助：約 1.09 億元

# 重視客戶關係

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。在追求客戶滿意度之餘，我們也重視誠信經營，除各廠(臺灣與大陸廠區)員工須簽署廉潔承諾書外，更要求各事業部之業務與客服人員皆參與「反托拉斯法」實體課程及線上宣導課程，並依循公司從業道德守則，秉持著廉潔誠信與客戶往來，2012年至2016年各事業部均無相關貪污賄賂案件發生。

## 欣興客戶服務機制



### 定期溝通

- 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、定期拜訪及不定期聯繫。
- 客戶關切議題：產品品質 / HSF 品質與服務、技術、價格、交期、CSR。



### CSR議題交流

- 藉由客戶到廠稽核與交流的機會，溝通觀念及實務經驗。
- 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，讓客戶了解欣興在 CSR 議題上的投入與努力。



### 滿意度管理

- 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」。
- PCB：自2010年的4.17逐年上升至2015年的4.34。
- Carrier：近5年來整體客戶平均滿意度呈逐年上升趨勢。

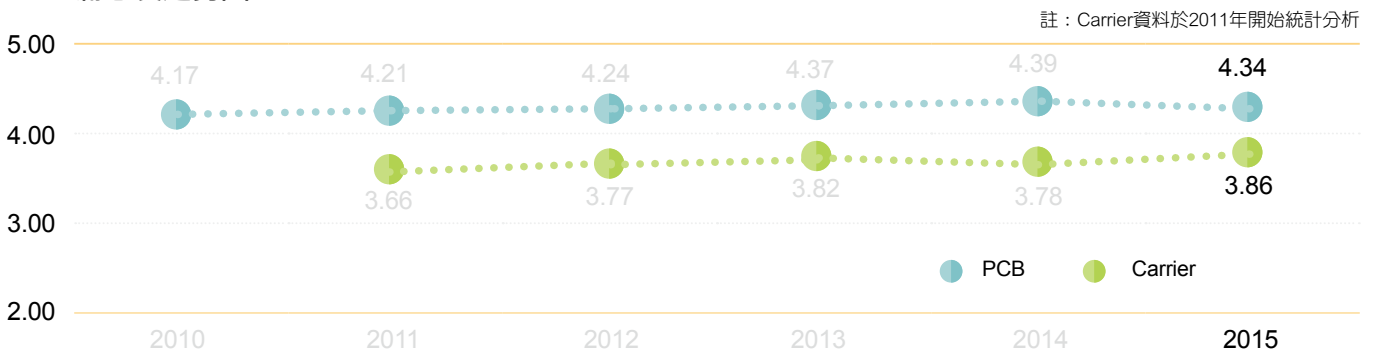
註：滿分為5分，單項目得分平均低於3.5分，則需作PDCA檢討。



### 回應機制

- 根據客戶滿意度調查表、客戶 QBR 評分表，彙整及分析後，於會議中進行改善方案討論。
- 推動相關因應措施，並列入相關部門績效管理指標。

## 滿意度趨勢圖






## 積極回應客戶

我們將客戶的申訴或建議意見，視為溝通及協助我們持續改善的機會。對此，欣興建構了以客戶需求為導向、主動並具高效率的回應機制，透過完整、系統化、標準化的處理流程，確保客戶訊息都有效的傳達、處理及回應，具體保障客戶權益，並提昇及鞏固客戶忠誠度。

 接收管道

 標準作業程序

 回應



### STEP.1 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



### STEP.2 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
- 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



### STEP.3 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



### STEP.4 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
- 客訴管理系統

- 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，並將轉換為客戶所需格式
- 視情況至客戶端進行報告



### STEP.5 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
- 受理單存檔於（客訴管理作業系統）



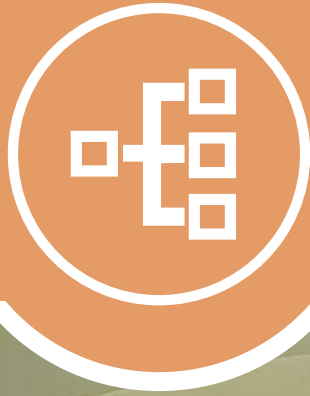
## 重視資訊安全

維護客戶的知識產權及商業資訊，是我們業務及商業道德管理重點，藉由嚴謹的訓練、強化宣導及系統化管理機制控管下，2015年並無因侵犯顧客隱私權，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制裁處份。

目前欣興台灣與大陸廠區，都已取得 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，建置完整的資安標準與管理程序，確保資訊環境的安全。2015年欣興資訊安全管理水準明顯提升，經歷多個客戶資安稽核沒有發現任何資安缺失。

執行項目	資安管理重點
 人員安全管理及教育訓練	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新進人員於報到時簽署保密協定，新人訓練進行公司資安政策說明</li> <li>2. 生產設備管理人員，接受防毒防駭教育訓練</li> </ol>
 行動裝置入廠管制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 廠商或客戶攜帶行動裝置進廠時，需完成掃毒作業才能進廠</li> <li>2. 生產機台Disable沒有使用的USB Port</li> <li>3. 廠區設置公用的USB隨身碟，管制使用並利用紀錄表進行記錄</li> </ol>
 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ol>
 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
 防毒防駭安全管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訪客攜帶行動裝置進廠需完成掃毒作業</li> <li>2. PC / NB USB Port 存取管制，並以系統紀錄存取資料</li> <li>3. 新機台裝機，要求廠商安裝最新版防毒軟體</li> <li>4. 建立掃毒組織與職掌，標準化掃毒步驟</li> </ol>

欣興以「成為世界領導公司」為追求願景，以履行全球CSR及永續規範為目標，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，定期與供應商溝通及交流，建立共存共榮的雙贏夥伴關係。



# 價值鏈管理

Value Chain Management



# 供應鏈管理

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，我們除了成立跨部門「供應鏈管理委員會」，更積極與客戶及供應商合作，朝建立永續供應鏈為目標，透過定期稽核與輔導，期望與供應商夥伴共創永續價值，開發品質更好、對環境更為友善的綠色產品。

## 供應商類型與CSR風險

欣興的供應商包括了：原物料供應商、設備工程供應商、廢棄物處理廠商、駐廠廠商（如保全）、人力資源仲介、以及陸海空運承攬商等。如以類型來區分，大致可分成「原物料供應商」、「設備供應商」，及「策略型供應商」3大類，並多屬長期的合作夥伴關係，除非因需求或供給的重大改變而必須做新供應商的尋求或調整採購比例外，我們均與供應商維持良好的採購關係，同時藉由良好的溝通與互動，除了合作比例較低之策略型供應商外，確實掌握各種供應商之CSR風險。



說明	原物料供應商	設備供應商	策略型供應商
家數比例	84%	16%	2%
交易金額比例	83%	17%	-
對欣興電子意義	提供欣興電子適時、適量原物料，以符合客戶端要求的產品生產	提供先進的設備及技術，協助欣興電子生產高品質及良率之產品，以符合客戶要求	針對單一供應商或重要站別供應商採取密切合作，技術交流，以提升欣興電子競爭能力
管理策略	對原料供應夥伴，採QCDST管理策略以確保供貨品質以符合客戶期望	技術交流，共同合作開發	安排高階互訪，技術交流，合作開發
環境潛在風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 急救箱點檢未確實</li> <li>● 逃生燈故障及路線未有中英文標示</li> <li>● 進料未驗收危害標示</li> <li>● 缺乏年度職安衛檢查計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 急救箱點檢未確實</li> <li>● 逃生燈故障及路線未有中英文標示</li> <li>● 缺乏年度職安衛檢查計畫</li> <li>● 無災害應變計畫</li> </ul>	-
勞動潛在風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未遵守週工時60小時規定</li> <li>● 無童工、青年工僱用規則</li> <li>● 無勞資會議相關辦法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 無勞資會議相關辦法</li> <li>● 現場作業人員安全防護不足</li> </ul>	-
人權潛在風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外勞違約金扣繳問題</li> <li>● 外勞證件保管問題</li> <li>● 員工缺乏申訴管道</li> <li>● 人士資料項目與工作無相關</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外勞違約金扣繳問題</li> <li>● 外勞證件保管問題</li> <li>● 契約工職災之保險問題</li> </ul>	-
社區潛在風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 噪音</li> <li>● 異味</li> <li>● 交通壅塞</li> </ul>	噪音	-







## 管理機制

為了因應全球永續發展趨勢，回應客戶對開發綠色產品之要求，欣興秉持企業永續經營理念，建置了完整的CSR供應鏈管理系統，以風險管理為基礎，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，善盡供應鏈永續責任。



### CSR 供應鏈管理系統

-  EICC 企業社會責任管理
-  BCP 持續營運管理
-  供應商財務風險管理
-  供應商衝突礦產管理



## 100% 承諾履行CSR

欣興參考EICC、國際勞工組織公約及社會責任標準（SA8000），訂定了「供應商承諾書」，要求原物料供應商，必須簽署「供應商承諾書」並繳回。該承諾書內容涵蓋了道德行為及人權、環境考量等各面向條款，也代表了我們與供應商夥伴願意履行全球CSR責任之承諾。

2015年台灣廠區供應商已100%完成簽署，大陸廠區供應商承諾書已99.7%完成簽署。

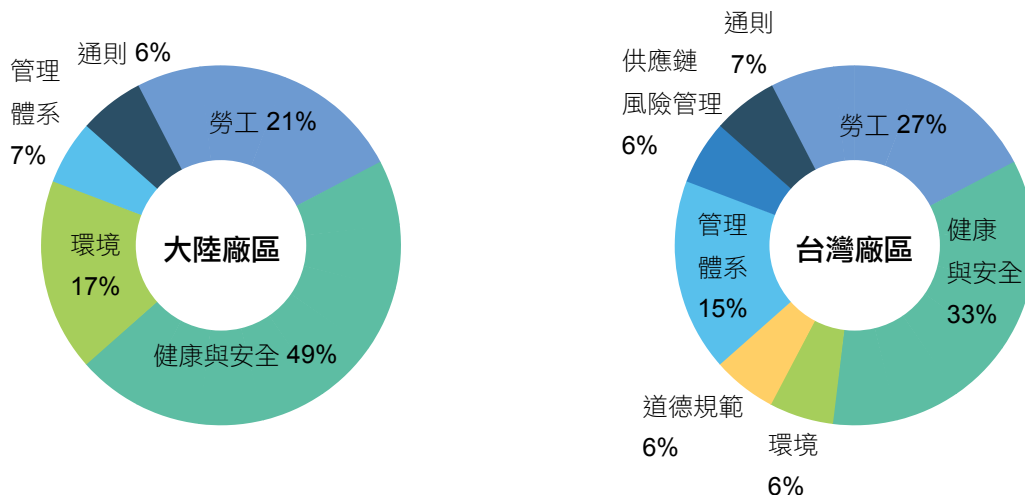
## 稽核與宣導

為了提升供應鏈整體競爭力，我們成立了供應鏈管理小組，定期進行台灣廠區供應商考核與稽核。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、技術等因子納入外，亦配合CSR管理需求，並將CSR列入評鑑項目，秉持管理循環Plan- Do-Check-Act (PDCA) 的精神，依據當年度稽核結果，協助供應商探討及檢討原因，並適時提供必要之輔導，協助供應商夥伴提升CSR能力，亦讓欣興與供應鏈持續保持最佳競爭力。

年度	作法	目標
2011	正式現場實際CSR稽核	2家
2012	正式現場實際CSR稽核	7家
2013	正式現場實際CSR稽核	7家
2014	CSR自評評鑑表持續進行暨實地稽核	自評46家+稽核8家
2015	CSR自評評鑑表持續進行暨實地稽核	自評22家+稽核8家
2016	CSR自評評鑑表持續進行暨實地稽核	預計稽核8家

2015年台灣廠區及大陸廠區均實施CSR供應商稽核，台灣廠區共8家，大陸廠區共35家，稽核結果摘要如下，欣興也要求供應商依據稽核結果改善並加以輔導。展望2016年，我們將更深入要求接受實地稽核的供應商，必須針對其缺失項目進行改善，若仍不符合期望及要求，除了將再次稽核外，亦可能列入企業永續委員會，供應商審核觀察名單之中，將視狀況做出合約或相關之調整。

### 2015供應商CSR實地稽核缺失項目分配圖





## 建構平台 加強訓練與交流

為確保供應商都能了解，並確實履行相關社會責任條款，我們定期舉辦供應商大會，並不定期舉辦相關交流及論壇，與供應商保持溝通及互動。在進行實地CSR稽核前，會先透過溝通與教育訓練，協助供應商完善相關文件的制定。而其他供應商如駐廠廠商（保全）、人力資源仲介之管理，為了確保其瞭解人權相關規範，我們也依據相關法規暨雙方擬定之合約內容，進行相關配合及輔導訓練。



註：訓練時數-每月一次，共432小時，其中人權相關訓練約占40%



## CSR評估稽核機制速覽



### 新供應商CSR評估條件

設廠於台灣之製造商，資本額20億，以及員工人數200人以上，或主動判定具有環境、社會及勞動風險



### 既有供應商CSR評鑑

每年交易前50大、自願參與條款



### 現場稽核篩選條件

依供應商重要度（主原料供應商）  
策略性供應商（重點密切合作夥伴）  
歷年現場實際稽核中有待改善事項之對象



### CSR稽核流程

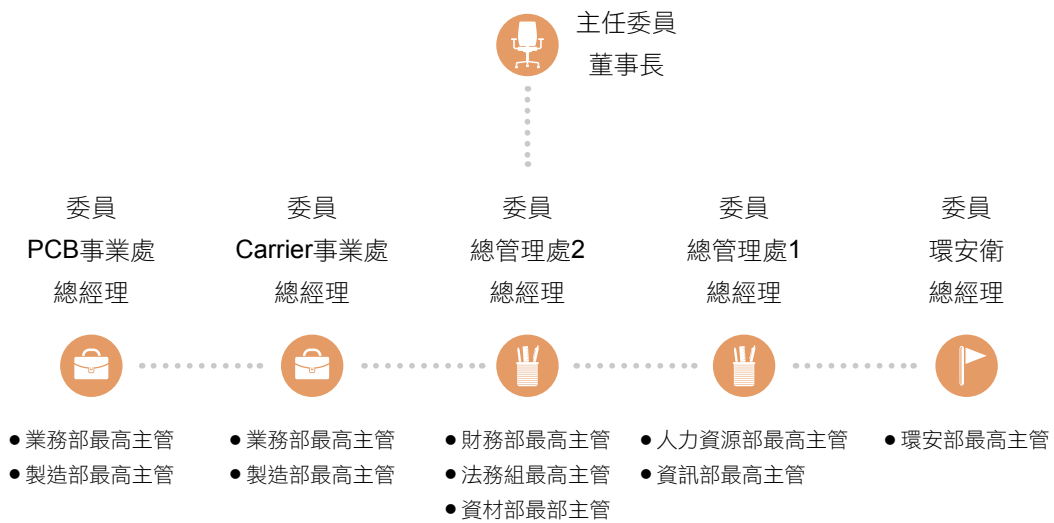
供應商自評並提供書面佐證資料  
欣興進行書面審查  
供應商依據實地稽核結果進行改善  
欣興確認改善結果進行結案

## 供應商交流成果

供應商大會	2014	於台灣廠區舉辦，共計90家供應商參與
	2015	1.2015年舉辦二場次供應商大會，共發出111家邀請函，總計99家供應商參與，參與率達89%
		2.會中進行綠色採購、CSR供應鏈管理、CSR推行成果與EICC準則之說明，同時將所有資料放入供應商平台供參考
		3.大陸廠區除華南區舉辦供應商連誼會外，其它廠區主要係以供應商承諾書方式進行宣導
工安環保永續論壇	2014	55 家供應商參與
	2015	1.2012年至2015年已舉辦8場次「工安環保永續論壇」 2.2015年邀請客戶與供應商參與，分享與討論職安衛與環保執行現況與未來趨勢

# 持續營運管理

為因應隨時可能發生的各種風險，造成營運中斷導致客戶損失，欣興過去制定有「營運持續計畫作業程序」，並據以成立「營運持續計畫管理委員會」，來處理及回應各種狀況之發生。然隨著企業經營環境變化快速、風險日漸多元化影響，原本專注於「營運持續性」之風險管理體系已顯不足，故我們將該體系再次擴大，改制成涵蓋面向更廣的「風險管理委員會」，期能對整體營運風險有更完整之掌握。



欣興「風險管理委員會」由董事長親自擔任主任委員，率領總管理處、環安處、各事業處總經理及相關部門最高主管組成，定期進行各種營運風險的評估，並訂定風險緩解及災後恢復計畫。下轄之各部門再依計畫進行斷料、缺工、資訊系統失靈、天然災害或人為破壞等突發狀況，進行單項或綜合的演練，並提出檢討與改善建議。





風險評估方面，「風險管理委員會」定期檢視各種潛在風險，加以分類、依既定之風險指數評分，再就其中經評定風險較高者，優先訂定緩解及回復計畫，做為欣興未來改善的主要目標。2015年之風險評估結果如下（以下評分：數字愈高者，風險愈低）：



### 生產方面

類別	風險	可能性	嚴重度	評分
生產設施無法運作	斷電	2	2	4
	停水	2	2	4
	鄰廠事故	3	3	9
	地震	3	2	6
	洪水	3	2	6
	圍廠	3	3	9
	火災	3	2	6
	化學品外洩	3	3	9
	違反環保法規	3	3	9
	違反工安法規	3	3	9



### 人力方面

類別	風險	可能性	嚴重度	評分
勞動力損失	環保事故	2	2	4
	重要員工替換	3	2	6
	職業傷害/個人傷害	3	2	6
勞動市場變動	重要利害關係人之政策變動	2	2	4
	人力市場變化	2	2	4
勞工行為	個人道德問題	3	2	6



### 系統方面

類別	風險	可能性	嚴重度	評分
系統停擺	當機	3	1	5
	斷電	2	2	6
	廠房不運作	3	2	7
	火災、水災、地震	3	3	7
資料遺失	駭客入侵	2	1	6
	系統違規登入	3	1	6



恢復計畫方面，「風險管理委員會」會就各種類型的風險，分別訂定相應之危機處理小組的組織及資源規畫。平時演練、點檢，萬一事件發生時，便可立即開設、運作。透過集團資源相互支援，確保在急難狀態下，仍能於最大範圍內維持營運，將受影響之時間及衝擊降到最低程度。2015年間，欣興分別就廠房火災、廠房斷電、系統當機、人員緊急疏散等課目，以PDCA（規畫、執行、查核、行動）進行實地演習，均達成預期的效果。預計於2016年，進一步將此制度推展至大陸各廠區，從風險辨別、評估到緩解、演練完整執行，使相關人員熟悉整體風險管理之目的及實施方式。

然而欣興明瞭，縱然制定了再完善的規範及計畫，風險仍然可能會發生。為避免風險帶來的損失，欣興也投保了完整的各式保險（如財產險、營運中斷險、安裝工程險、水險、火險等），以確保風險發生時，欣興仍有足夠的能力與資源，來進行後續的營運恢復事宜，確實擔負起對客戶的各項承諾。

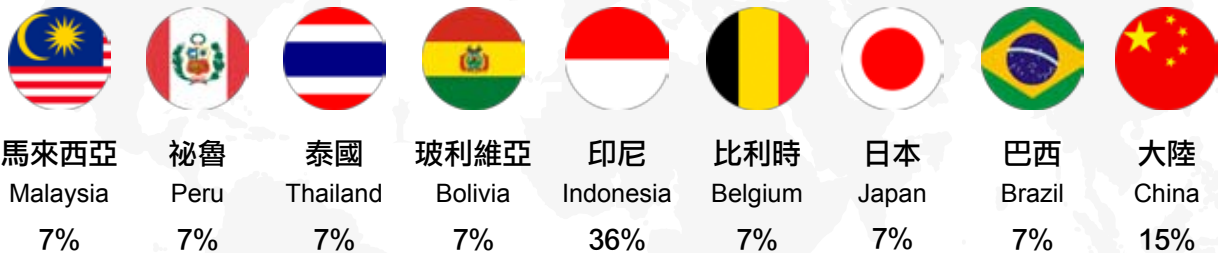
## 衝突礦產

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，要求供應商主動更新衝突礦產調查表（CFSI CMRT）內容及版本，依據回覆內容，確認所使用的衝突礦產之所有冶煉廠及精煉廠，自2014年起均已取得「無衝突冶煉廠計畫（CFSP）」認證，符合 EICC 要求。

欣興電子衝突礦產冶煉廠及精煉廠所在國別分布狀況



成功的永續企業除了創造優越績效、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。惟有企業與員工、與在地的社區居民進行有效互動及溝通，得以創造出共享的價值，共榮共生。



# 勞資關係

Employee & Labor Relations



# 欣興人

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能履現。我們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）等國際標準與規範訂定勞工政策，建構平等、安全穩定的就業與發展環境。

在人員招募部份，為達公平、公開原則及招募效益，制定有完整招募標準機制：包括人力預算及審核流程、職務說明書、職缺規格、合格標準、及測驗面試流程，並透過各項測驗及面談（包含邏輯測驗、英文能力鑑定、適職性測驗及管理職能測驗），確保受僱於欣興的員工，都能夠適才適所發揮所長。我們的招募管道包括與鄰近學校系所合作獎助學金方案、暑期實習機會以及研發替代役人員等。

欣興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員工，以適才適所為的取舍考量，公平對待。



## 2015年欣興人力結構

契約類型	分類	性別	地區	
			台灣	大陸
不定期	直接	女性	2,692	3,801
		男性	3,901	6,109
	間接	女性	854	822
		男性	1,931	1,273
定期	派遣（契約）	女性	130	142
		男性	199	314
	實習生	女性	0	0
		男性	1	0
	外籍勞工	女性	1,313	0
		男性	1,052	0
	員修生	女性	14	0
		男性	35	0

1. 副總級以上：董事長 / 功能性總經理 / 策略長 / 品質長 / (資深) 副總 / 資深特助 / 資深專案特助
2. 協理級：特助 / 協理 / 廠長 / 部長 / 副廠長 / 副部長
3. 經副理級：(資深) 經理 / (資深) 專案經理 / (資深) 副理
4. 一般員工：(資深) 課長 / (資深) 專案課長 / (高級) 工程師 / (高級) 管理師 / 助理工程師 / 助理管理師 / 資深技術工程師 / 事務員 / 外仁 / 工讀生 / 員修生 / 契約工



## 2015年以地區性別和年齡分布


	30歲以下			30-50歲			51歲以上		
	♀	♂	總數	♀	♂	總數	♀	♂	總數
 台灣廠區	2,013 (44%)	2,559 (56%)	4,572	2,794 (39%)	4,410 (61%)	7,204	196 (57%)	150 (43%)	346
 大陸廠區	3,532 (38%)	5,865 (62%)	9,397	1,228 (41%)	1,788 (59%)	3,016	3 (6%)	45 (94%)	48

## 2015員工職級及性別分布

	副總級以上			協理級			經副理級			一般員工		
	♀	♂	總數	♀	♂	總數	♀	♂	總數	♀	♂	總數
 台灣廠區	1 (3%)	37 (97%)	38	4 (15%)	22 (85%)	26	132 (20%)	544 (80%)	676	4,866 (43%)	6,516 (57%)	11,382
 大陸廠區	0 (0%)	7 (100%)	7	1 (10%)	9 (90%)	10	16 (16%)	83 (84%)	99	4,748 (38%)	7,597 (62%)	12,345



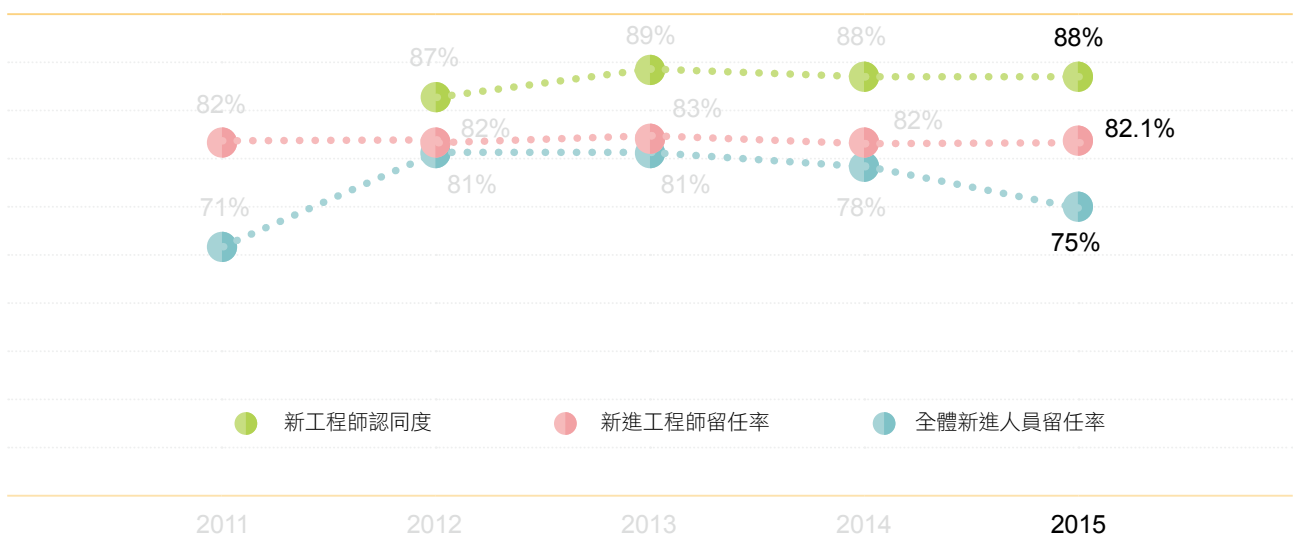
## 2015年新進人力狀況

	30歲以下			30-50歲			51歲以上		
	♀	♂	總數	♀	♂	總數	♀	♂	總數
 台灣廠區	1,392 (39%)	2,174 (61%)	3,566	777 (35%)	1,436 (65%)	2,213	7 (37%)	12 (63%)	19
 大陸廠區	2,974 (39%)	4,675 (61%)	7,649	517 (41%)	759 (59%)	1,276	0 (0%)	3 (100%)	3



## 新進人員關懷與人才留任

針對剛進入公司的欣興人，我們會安排輔導員，除提供工作及技能上的協助，也會透過各種方式，協助新人更快融入與適應新環境。由於欣興係以技術為導向之企業，因此特別重視工程人力之融入及留任，除依教育訓練體系進行培訓外，人力資源部並設有專責人員，在每位工程師到職後三個月內，以一對一的方式進行關懷訪談，也因此，近年來新進工程師人力之留任率，一直維持在穩定的狀況。













工程師留任率 = 到職三個月後留任之工程師 / 全體新進工程師

全體新進人員留任率 = 到職三個月後留任之人員 (非定期員工) / 全體新進人員 (不含外勞 / 定期人員 / 員修生 / 實習生)



在離職管理上，一旦員工提出離職需求，相關主管除即時與當事人面談外，人力資源部亦會即時進行一對一的面談，適時進行員工離職異動之原因了解，並協調進行工作之調整或關懷事宜。

## 2015 年員工流動率

					
職級	性別	台灣	鼎鑫	聯能	蘇州群策
30歲以下		18.37%	20.6%	25.92%	23.95%
		12.67%	14.6%	14.76%	13.17%
	總數	15.86%	35.2%	40.68%	37.13%
30-50歲		15.71%	2.50%	6.50%	2.30%
		8.81%	2.50%	3.52%	1.25%
	總數	13.04%	5%	10.02%	3.54%
51歲以上		8%	0.10%	0.04%	0.00%
		5.6%	0.20%	0.04%	0.00%
	總數	13.91%	0.30%	0.08%	0.00%

註：年度總離職人數（就職 > 3個月，非定期員工）/ 年底（12月31日在職人數）



## 多元合作管道 厚植人力資本



### 產學合作－攜手清華大學

「欣興電子-清華大學聯合研究中心」攜手合作，規劃執行包括：「印刷電路板與IC載板電鍍性質改善」計畫；「IC封裝及基板模擬系統」計畫，發展三維晶片封裝整合，盼能在技術上突破，並有效提升效能及密度。

「高解析FA/ RA貴重檢測儀器的使用」計畫，透過清大專業貴儀檢測，進行錯誤分析及可靠度分析，提升產品品質，進行產學交流；以及「高速電路板之射頻特性量測與分析」計畫，研究各種新型基板材料未來應用在高頻方面的效能接收，如車用電子之應用等領域，充份達成產學合作，提升技術之目標。



### 招募高科技研發替代役

為增進與莘莘學生的交流機會，欣興於2011年開始走入校園，舉辦研發替代役說明會，透過介紹產業願景及公司，讓更多學生認識並加入欣興。2015年年擴大舉辦6場次之就業博覽會與說明會。

截至2015年為止，因研發替代役專案進入公司員工共計79名，其中現役研發替代役人員主要用於具研發性質單位（包含製程部、研發部、及產品部），在良好的工作環境及制度下，退役後選擇留任於公司任職之員工共有25名，其中已有10名晉升為主管職，在欣興展開良好的職涯。

現役役男	● 製程部	22名
	● 研發部	18名
	● 產品部	14名

退役留任	● 年資3-5年	15名
	● 年資5-7年	4名
	● 年資7年以上	6名

留任晉升	● 課級主管	1名
	● 副理級	5名
	● 經理級	4名





### 舉辦職涯探索營

2015年我們舉辦了職涯探索營（Career Camp），透過四天二夜的課程，讓國內理工研究所碩博士，在欣興高層的帶領下，瞭解科技產業脈動及公司經營，並透過專案活動，在短期間內，吸收企業管理者的成功經驗。

透過情境模擬，及CEO與專家分享成功經驗，參加學員不僅可獲得最新產業脈動及科技發展新知，更寶貴的是有機會學習，如何將學術與實務做接軌，了解個人職能的專長與優勢，縮短轉入職場之摸索期，達成學以致用之目標。



### 建教合作 產學雙贏

欣興長期與新竹縣私立忠信高級中學建教合作，提供學生良好的工作環境及學習環境，並規劃學生於任職期間完整的補助及關懷措施，包括：

- 學生到職滿一個月，即進行工作及生活適應之評核，了解學生在新環境各方面之適應狀況，期能做出適當之調整及協助
- 搭配專業的助教老師協助學生在生活上、工作上及學業上問題的即時處理
- 不定時與學生諮商面談，隨時可掌握學生的狀況
- 人力資源部員工關係組設置專人為主管與學生間的溝通橋樑
- 提供廠內獨立之住宿空間，配合嚴謹之進出管理機制，維護學生生活安全
- 每學期補助每位學生學雜費新台幣10,000元，2015年總計共補助新台幣990,000
- 每年提供孝親獎補助、補助流感疫苗施打
- 針對績優之前三名畢業生提供獎勵禮券
- 與績優留任畢業生訂定獎勵合約



### 依法禁用童工 完善補正機制

欣興依據營運據點當地法令之規定，遵循EICC規範，禁止僱用童工，並制定了相關預防規範，若員工於錄取後，經查證發現當事人未達法定受僱年齡，我們會進行下列處置，確保勞資雙方之權益，包括：

1. 保留其工作權至符合法定受僱年齡
2. 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僱年齡
3. 提供以下費用補助
  - 持續六個月或當事人達法定受僱年齡，以較大者為準
  - 到達法定受僱年齡前的學費、雜費
  - 返回監護人家中交通費
  - 到達法定年齡前的原領工資
4. 當事人若選擇留在公司接受訓練，欣興仍會給付其工資，倘若身份為員修生，且已與公司簽訂合約，在其訓練期間欣興仍會按合約內容，給付相關補助費用。



# 暢通溝通管道

我們非常重視與員工間的溝通，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。至於在大陸廠區部份，為了解在職員工的工作及生活狀況，提升留任率，每季度召開一次座談會，除解決了基本的衣食住等相關問題，並邀請部主管參與座談會，關切在職員工在工作及各方面的問題及建議。

## 台灣廠區溝通管道 2015年員工反應意見狀況

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
公司公佈欄	不定期
員工意見信箱	不定期
員工座談會/定期勞資會議	不定期
員工滿意度調查	一年一次
各廠部月會	定期
員工申訴管道	不定期 / 隨時



抱怨

363件

100%回覆



申訴

8件

100%回覆



建議

139件

100%回覆

針對員工們之回饋意見及問題，也會如實傳達至相關部門進行回應及後續追蹤處理。以台灣廠區為例，2015年經由員工申訴管道正式提出案件共兩件，皆為員工與員工之間的互動糾紛，皆已100%解決。

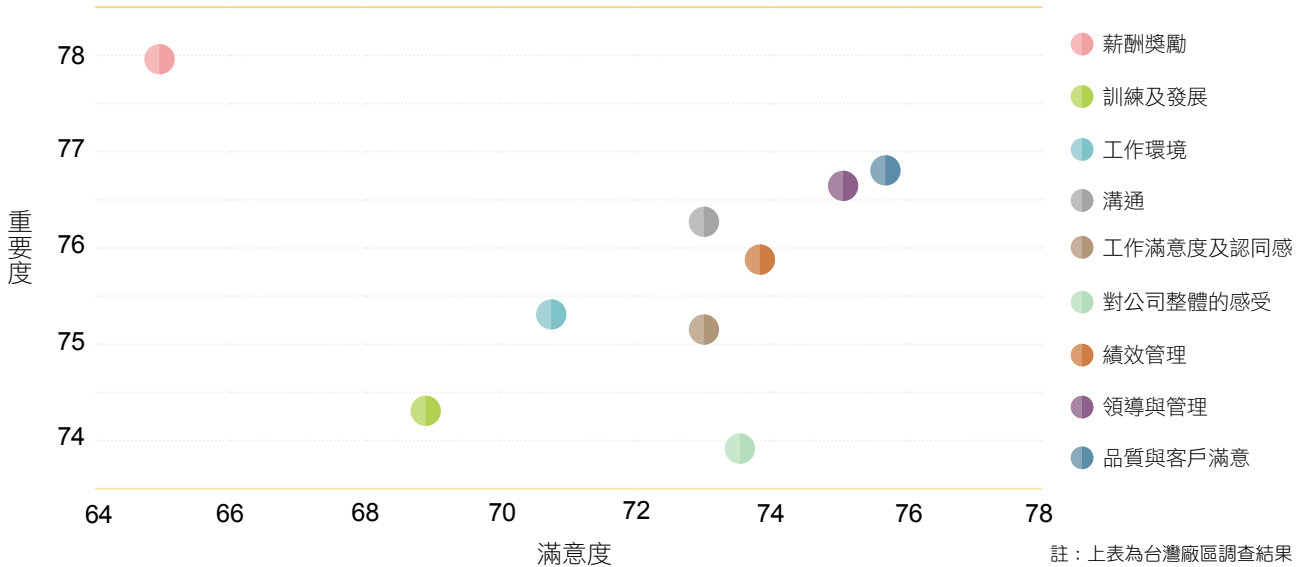
## 滿意度調查 傾聽員工心聲

欣興「以人為本」，重視並傾聽員工的心聲，已持續多年進行「間接人員滿意度調查」，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」等員工關心面向，就員工之回饋意見進行深入的調查與分析，作為後續推動相關改善工作之重要參考，而公司也會依據員工的回饋意見，審慎評估企業管理政策與執行面是否需進行調整。

### 員工滿意度調查結果

	台灣廠區		大陸廠區	
	參與率	滿意度	參與率	滿意度
2011	58%	75.6	-	-
2012	87%	72.3	-	-
2013	89%	72.9	53%	72.9
2014	84%	74.3	89%	73.8
2015	86%	72.3	96%	75.2

### 各構面整體滿意度調查結果



針對滿意度分數下降之台灣廠區，在滿意度分數最低三項中，有兩項落於薪酬獎勵構面，且根據員工之回饋意見，有33%針對薪酬獎勵提出相關意見。原因主要在於三節福利的問題，且2015年在溝通尚未達成前提下，將禮卷換成關係企業餐飲商品券之意見為最多。未來我們會再執行相關福利決策時，事先做好員工之宣導及溝通，並說明福利異動之原因，強化資訊之透明及溝通之完整性。

針對溝通構面，依據員工之回饋意見，認為「跨部門溝通不良」，是員工覺得工作執行可能遭遇困難，甚至是無法留才的原因之一，未來我們將鼓勵部門之間多進行相互溝通與合作，以彼此互尊重態度，進行溝通與交流。



### 欣興員工滿意度調查特色

- 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，將呈報包括執行長、事業處總經理、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。





# 良好的薪酬福利

欣興在整體薪酬福利上，係採取具競爭力之薪酬福利策略，除設計具激勵性的制度吸引與留置優秀員工，全體員工每年進行績效考核做為薪酬參考基礎外，我們每年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，適時對員工薪資進行調整。

員工的薪酬福利，係依據員工的專業知識技術、工作職掌、學經歷背景及個人績效表現，結合公司營運目標，來決定其整體薪資。不會因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況在薪資待遇上有所差異，且符合法令規定之薪資準則。

而為凝聚員工對欣興之向心力，除了基本薪資之外，欣興亦會根據公司當年度營運狀況進行彈性變動薪酬發放，包含年度調薪、績效獎金、員工分紅、達成獎金、簽約金、股票獎酬（庫藏股轉讓）...等，適時激勵士氣並鼓勵員工持續貢獻。

## 各職級男女員工平均薪資比例（台灣廠區）

職別		
副總以上	0.87	1
協理	0.95	1
經副理	0.91	1
一般	0.94	1

註：1. 副總以上職別中女性薪資與男性差異較大，主因為女性主管為新晉升該職別。 2. 薪資項目包含本薪及其他津貼。

## 當地薪資比例

地區	當地基本工資（元）	欣興一般人員基本起薪
 台灣廠區	1	1.2
 華南	1	1
 華東(蘇州)	1	1.2
 華東(崑山)	1	1.1

## 2015年員工平均薪資增幅

年度	2014	2015
一般員工均薪資	1	1.001



## 員工福利措施

欣興規劃多樣的福利制度，除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。



### 在職進修



欣興每學年提供1次在職進修補助，2015年共有77人提出申請，包含高中，大專，大學以上，每人補助金額範圍在新台幣2500元~8500元之間。此外，高階主管全額補助國內外EMBA學費，鼓勵持續學習之風氣，同時可拓展及提升管理視野。



### 退休金制度 (涵蓋所有正式員工)

欣興依據各地之法定退休制度，為每位員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率100%。

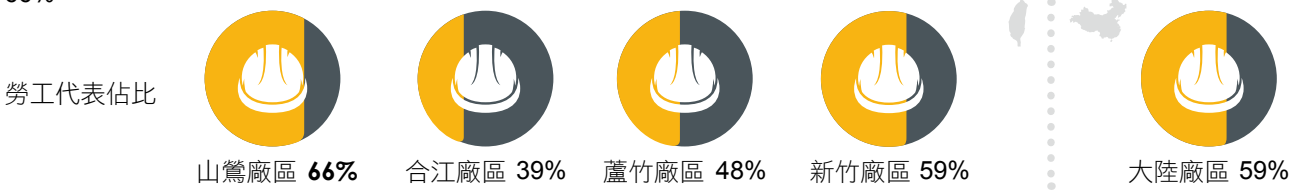
台灣廠區依據勞動基準法及勞工退休金條例，於2005年6月30日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資，欣興依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，依法令規定所提存的金額，每年年底委請精算師進行精算，確保所提撥之退休準備金，足以滿足及保障員工未來請領退休金的權益。

廠區	退休計畫方式	退休金提撥佔薪資比例	員工參與退休計畫的程度
台灣 	舊制退休金：公司退休金帳戶	僱主2%；員工0%	1.2%
	新制退休金：個人退休金帳戶	僱主6%；員工0~6%	98.8%
大陸 	養老保險（員工專戶）	僱主13~20%；員工8%	100%



# 重視職業安全衛生

營造優良安全衛生舒適的工作環境，是欣興落實職業安全衛生的理念，推動相關職業安全衛措施及行動。並配合主管機關、客戶與員工對職安衛制度之要求，持續精進管理制度，主動對外分享管理實務成果，由內而外創造與分享職安衛價值。台灣與大陸廠區皆設置職業安全衛生委員會，並定期召開安委會，台灣各廠區安委會之勞工代表比例皆優於法令（30%）規定，所有廠區平均勞工代表占比為58%，其中以山鶯廠區勞工代表比例為最高66%。



## 完整導入管理系統

欣興認為，完善的職安衛管理機制，是建構在自主管理的精神上，及系統化的作為上。對此，我們積極在各廠區導入OHSAS 18001管理系統，並透過E化管理介面，落實PDCA持續改善的精神，提升系統效益。

## 欣興職安衛系統導入成果

- 台灣廠區**
  - 100%取得OHSAS 18001：2007驗證，並每年定期通過第三方驗證機構之查證
  - 依據中華民國國家標準 CNS15506：2011獲得「台灣職業安全衛生管理系統」（TOSHMS）驗證
- 大陸廠區**
  - 100%取得OHSAS 18001：2007驗證，並每年定期通過第三方驗證機構之查證
  - 欣興同泰、鼎鑫電子與蘇州群策獲得「安全生產二級標準化」驗證
  - 聯能科技獲得「安全生產三級標準化」驗證

在完整職安衛機制控管下，2015年全年無重大職業災害，2013~2015年各區域失能傷害頻率（F.R.）與失能傷害嚴重率（S.R.）如下表所示。2015年全公司失能傷害嚴重率上升主要原因，為大陸廠區因發生人員不當動作，而造成嚴重之職業災害，對此，我們立即檢討分析，並藉由訓練強化員工安全意識，落實各階層職安衛法令；進化設備保護裝置，定期檢視作業流程，杜絕類似事件再次發生。

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	台灣廠區	大陸廠區	全公司	台灣廠區	大陸廠區
2015	0.62	0.86	0.43	106	8	173
2014	0.74	1.31	0.34	64	144	7
2013	0.68	0.87	0.53	127	8	217

註1：失能傷害頻率(F.R.) = 失能傷害人次數 x 10<sup>6</sup> / 總經歷工時

失能傷害嚴重率(S.R.) = (失能傷害人次數 x 總損失日數) x 10<sup>6</sup> / 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。

註2：重大職業災害定義：在台灣廠區係指勞動檢查法施行細則第31條所規範之「重大職業災害」；在大陸廠區係指生產安全事故報告和調查處理條例第3條所規範之「較重大事故」。



2015  
鼎鑫電子微軟SEA競賽  
一等獎

2015  
北區促進會觀摩活動  
感謝獎盃

## 外部職安衛獎項肯定

2015獲獎廠別	獎項名稱	頒獎單位
台灣	欣興電子	獲頒感謝狀：協助辦理台灣職業安全衛生管理系統北區促進會觀摩活動
	興邦廠	取得三年職安衛管理系統績效認可
	新豐二廠	獲頒無災害工時紀錄證明（累計無災害工時達28萬小時）
	南山廠	無災害工時紀錄證明（累計無災害工時達48萬小時）
	蘆竹廠	無災害工時紀錄證明（累計無災害工時達540萬小時）
	蘆竹二廠	無災害工時紀錄證明（累計無災害工時達380萬小時）
	合江廠	無災害工時紀錄證明（累計無災害工時達121萬小時）
	合江二廠	無災害工時紀錄證明（累計無災害工時達49萬小時）
大陸	欣興同泰	安全生產三級標準化
	欣興同泰	安全生產二級標準化
	鼎鑫電子	2015年獲微軟SEA競賽一等獎
	蘇州群策	2014年江蘇省安全文化建設示範企業
	聯能科技	安全生產標準化（三級）企業

## GRI 職安衛相關指標

性別	工傷率(IR)			誤工率(LDR)			缺勤率(AR)		
	全公司	台灣廠區	大陸廠區	全公司	台灣廠區	大陸廠區	全公司	台灣廠區	大陸廠區
♂	0.138	0.173	0.115	491	316	677	0.0754%	0.0656%	0.0886%
♀	0.096	0.171	0.042	544	308	825	0.0430%	0.0378%	0.0483%
合計	0.122	0.172	0.087	132.06	70.46	61.7	0.0611%	0.0542%	0.0692%

註：工傷率 (IR) = 工傷總件數 / 工作總時數 x 200,000\*  
 誤工率 (LDR) = 誤工總天數 / 工作總時數 x 200,000\*  
 職業病率 (ODR) = ( 職業病總數 / 工作總時數 ) x 200,000\*

\*200,000：係指每100名員工每年工作50星期，每星期工作40個小時  
 缺勤率 (AR) = 總缺勤天數 / 總工作天數 x 100% (總缺勤天數統計範圍為工傷假、病假、事假)  
 職業病率為0，可選擇不用列出



## 溝通訓練體制

為培養安全衛生文化，落實全員參與職安衛行動之目標，欣興在各廠皆設有工安幹事，平均約每50人即有1名工安幹事，比例之高為業界少見，顯見欣興對職安衛落實之重視。工安幹事每月定期召會議，進行雙向溝通、宣導、諮詢，並積極推展各項職業安全衛生活動，解決員工對職安衛之需求與疑義，並藉此植入職安衛之文化。

我們每年訂定員工（含承攬商）職安衛年度教育訓練計畫，除實體課程外，亦放置於網路學習平台，讓員工可隨時隨地至欣興e學堂上課，訓練主題包括了：培養專業職安衛資訊、認知職場各種危害預防、宣導工作與居家安全，及如何使用個人防護具等，具體提高員工對安全衛生的認知。此外，為防範各種緊急狀況的發生，每年訂定各廠區、各單位執行緊急演練，演練主題包含火災、化災、職災、消防、地震等災害狀況，強化所有人員之應對技能，確保營運之穩定性。

	台灣廠區	大陸廠區	合計
場次	347	250	597
演練主題	設備起火事故、消防疏散演練、化學品洩漏處理、人員昏倒突發狀況、地震發生緊急應變		



### 專責人員訓練

- 職業安全衛生業務主管
- 安全衛生管理師 / 員
- 其他專責人員訓練（急救、防火、特化）



### 新進人員職安衛訓練

- 一般安全衛生訓練
- 危害通識訓練
- 消防逃生基本訓練



### 外聘課程 & 研討會

- 政府機關辦理討論與宣導會
- 安衛暨環境專業機構舉辦研討會
- 安衛暨環境管理事務（含廠務 & 設備系統查核）



### 在職教育訓練

- 機械、化學品危害預防訓練
- 噪音場所危害預防
- 幅射操作場所危害預防
- 製程垃圾分類教育訓練

## 完善的訓練體制



### 專業課程 E-learning

- 職安衛管理系統
- 環境管理系統
- 職安衛、環境保護、消防法令
- 作業環境測定規範（共27堂課，僅列部分課程）



### 生活安衛及健康訓練

- 交通安全訓練宣導
- 菸害宣導
- 淺談溫室效應與生活足跡
- 淨化室內空氣品質
- 低碳健康蔬食養生觀



### 緊急應變演練

- 火災與化災演練
- 運轉營運中斷演練



### 系統課程

- OHSAS 18001 系統、內稽、危害鑑別
- CNS15506 系統、內稽、危害鑑別
- ISO 14001 系統、內稽、危害鑑別
- ISO 14064 系統、內稽、危害鑑別
- QC080000 系統、內稽、危害鑑別
- 水足跡訓練課程





## 地震緊急應變演練

在全球氣候變遷之影響下，地震之頻度亦隨之漸增，而台灣位處於地震發生頻繁之地帶，為使員工在地震發生時，具備緊急應變之概念與應對能力。2015年我們針對外籍同仁進行緊急應變演練，模擬地震突然發生，且因人員未關閉電源總開關，導致宿舍發生電器火災之狀況，包括立即廣播讓所有人員立即現場疏散，以及立即啟動應變小組協助救災。



01

地震演練前狀況解說  
及安全注意事項宣導



02

人員發現地震



04

立即使用滅火器  
進行滅火



03

突發狀況  
發現電器走火



05

廣播通知全宿舍  
人員儘速疏散



06

人員疏散





## 職安衛傳統—安環月活動

欣興自2004年起，於每年第三季舉辦安環月活動，至今已連續12年，包含欣興電子相關集團、大陸與台灣各廠等，參與單位已增加到26個單位，參與範圍及人數愈來愈多，已成為公司職安衛管理之重要傳統活動。

2015年安環月主題為「安全自主、健康相隨、省水節能、資源長存」，期望員工從安全面、健康面及環保面，來落實各項職安衛措施，促行工作環境及人員之健康。安環月活動的舉辦，有助於提昇欣興所有單位之安全衛生與環保素質、加強集團安環管理整合運作、促進及活化全員參與，並可將績優單位之優良作法，水平展開至其它單位進行分享及學習，達成全員參與之目標。

### 2015年安環月主題與目標



#### 安全面

各單位活用「全員工安」與「設備安全」之概念，達到零災害之目標，並延續去年度推動之重點。



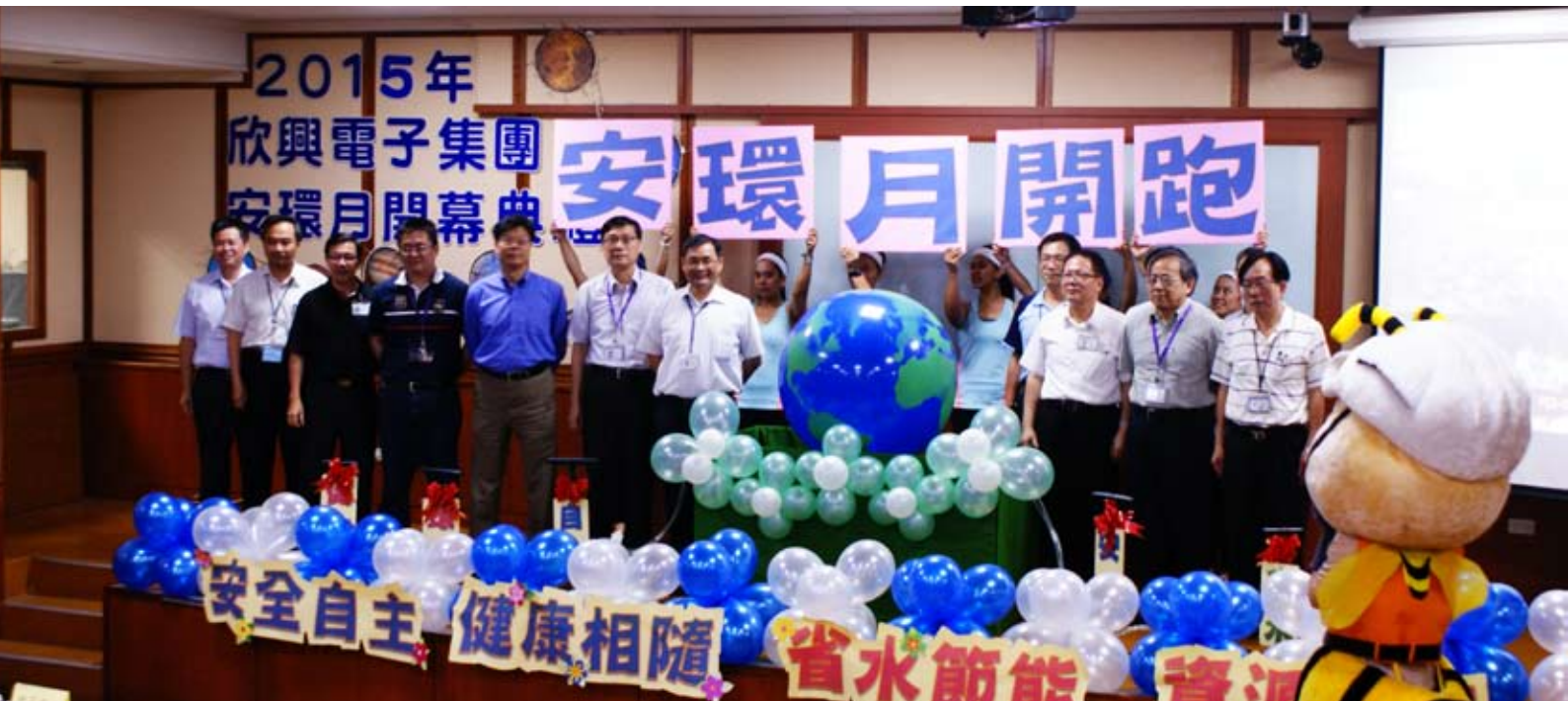
#### 健康面

為符合職安法新規定四大計畫，各單位推動相關健康教育訓練，並主動關懷孕期、青少年、負重工作與恐促發肌肉骨骼疾病之員工，請詳見健康促進。



#### 環保面

各單位運用全員做環保活動，改善能資源浪費情形，達到能資源零廢棄、環境零污染，請詳見綠色環保。



經由各單位踴躍地參與活動，達到下列效益，且活動成果有促於提昇集團所有單位安全衛生與環保素質，及加強集團安環管理整合運作、促進與活化全員之參與，並水平展開優良作法至各單位：

- 共製作69部安環月宣導短片，並於活動期間連續播放共約10萬小時。
- 表揚7個單位取得績優表現、75名優良工安幹事。
- 相較於非安環月期間集團公傷件數減少40%，並更新416份作業環境之風險地圖。



### 個案分享－交通安全創新作法

邀請機車專業技術團隊至廠區內辦理機車防衛駕駛教育訓練課程，並實地現場說明騎乘機車上路時應注意事項、機車前後輪煞車使用時機、上路前自主檢查事項、輪胎胎紋辨識方法等教學。另台灣廠區考量大多數員工以機車為上下班代步之工具，特針對機車族的員工，於上班期間替員工進行機車安全性檢查，檢查項目包含大燈、煞車燈、後照鏡、剎車、胎壓、胎紋、避震器與排氣，共檢查1,740台機車。而汽車族的員工，則推行汽車安全系統自主檢查，由同仁自行檢查輪胎年限、胎壓、胎紋、五油三水（引擎機油、變速箱油、動力方向機油、煞車油、汽油、引擎冷卻水、電瓶水、雨刷水）、大燈、方向燈與雨刷等，並回收106份點檢表。



各單位辦理  
交通安全宣導講座



機車專業技術團隊  
現場說明騎乘機車  
注意事項



廠內提供機車  
安全性檢查活動



汽車安全系統  
自主檢查



## 參與外部議合 分享推廣經驗

除了嚴謹的自我要求，我們也積極參與外部議合活動，2015年欣興配合勞動部職業安全衛生署之需求，辦理1場次-台灣職安衛管理系統(TOSHMS)北區促進會會員大會暨會員廠觀摩活動，並獲頒感謝獎牌，自2013年起擔任TOSHMS北區促進會推行委員，獲得勞動部職業安全衛生署的肯定。



### 成立安全衛生家族

欣興積極參與勞動部職安署所推動之「安全衛生在地扎根」計畫，並擔任核心企業，落實「大廠帶小廠」提升周遭中小企業安衛體質之使命。欣興主導活動重點包括了：

- 分享安全衛生管理經驗，並提供家族成員進行觀摩活動
- 實地至家族成員輔導，並協辦安衛家族訓練課程
- 協助附近中小企業改善工作環境，共同創造安全幸福職場



#### 欣興安全家族發展歷程



- 2011年成立「欣興共榮」家族
- 2015年成立「欣興竹安」家族，家族成員共計26家企業，辦理12小時之訓練



此外，2015年環安處廖本衛總經理亦代表欣興，應外部單位如政府或業界之邀請，參與了4場次之職安衛相關經驗分享，期望能透過經驗之分享與交流，帶動及形塑產業良好的職安文化。



## 貢獻所長

欣興自2013年起積極台灣印刷電路板協會（TPCA）活動，由環安處黃林誠經理代表擔任TPCA環保工安及職業衛生委員會總召集人一職，協助印刷電路板產業之職安衛相關指引、計畫或專案之討論及執行，為提升產業職安衛素質貢獻一份心力。

主項次	活動	內容
委員會	第八屆第四次環安委員會	召集人-主持會議
	第八屆第五次環安委員會	召集人-主持會議
	第八屆第五次環安委員會	召集人-主持會議
	白皮書-綠色組會議	召集人-主持會議
	TPCF iECO研討會	參與分享
	職業衛生輔導與化學品危害分級說明會	協助TPCA主辦
	印刷電路板行業高階主管自主管理座談會	協助TPCA主辦
座談會	(華南) TPCA環安聯誼會	協助邀請欣興講師
	(華東) TPCA環安聯誼會	協助邀請欣興講師
	職業衛生輔導成果觀摩會	協助TPCA主辦
	桃園市電路板產業-環境保護座談會	協助TPCA主辦
問卷	綠色競爭力問卷	協助問卷回覆、修改問卷內容
	缺水調查	協助問卷回覆、修改問卷內容
指引計畫	母性保護	協助確認修改內容
	職場暴力	協助確認修改內容
	過勞預防	協助確認修改內容
其他專案	製程設備安全	專案討論執行
	火災分享規劃論壇	協助約訪桃園市消防局
參與公聽會	環保署、桃園市環保局	代表TPCA與會
	工業局	代表TPCA與會
白皮書	白皮書環安衛與綠色	擔任召集人與提供諮詢



## 社區職安衛技術輔導

欣興走出工廠，主動與鄰近社區共同分享欣興電子專業人才資源，以實際行動發揮影響力改變社會職安衛問題：

- 藉由廠內優秀人才，對員工家庭、社區及教育單位進行職安衛實地輔導。
- 協助檢視與診斷生活安全，包括用電安全、天然氣使用安全、緊急避難等日常安全須知宣導。

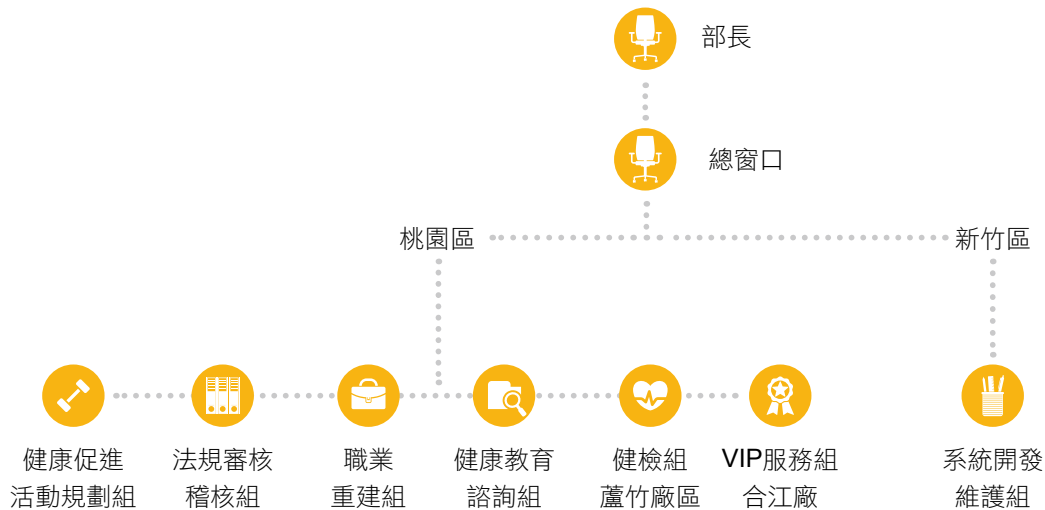


# 實現工作與生活平衡

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，並不定期開辦活動，讓員工取得工作與生活之平衡。

## 健康促進平台－欣興健康管理中心

欣興在2014年正式成立「健康管理中心」，以防重於治療的概念，透過各項健康促進活動及服務，來關懷每位員工的身心健康，營造安全、快樂工作之友善職場。



欣興健康管理中心致力於員工的身心健康管理及健康促進，目前台灣廠區聘任了2位職業專科醫師，13位護理師，負責執行健康促進工作。醫師每月到廠服務27場次，總計54小時之臨廠健康服務，內容包括了：員工健康教育、健康諮詢評估、工作場所環境之作業危害改善，及員工傷病後之復工、配工評估，確保員工能在健康安全的環境下工作。

### 欣興健康管理中心

項目	績效
職業專科醫師聘任數	2位
護理師聘任數	13位
服務場次	324場
總服務時數	1,648小時



成果

1. 台灣廠區舉辦127場次各類型健康促進活動，總計29,514人次參與大陸廠區總計共6,302人次參與年度健康促進活動
2. 持續參與衛生福利部國民健康署「健康職場認證」
3. 合江廠區獲得「2015年健康職場認證健康促進標準章」



## 問卷調查—主動式參與健康促進

2015年欣興進一步強化了員工健康管理機制，研發設置了「個人健康管理問卷平台」，定期執行各項健康管理問卷調查，配合員工健康檢查結果，由職業專科醫師及各廠區護理師進行分析，期能有效掌握員工健康狀況，及早發現異常並給予相關健康管理建議。

問卷主題	成果
肌肉骨骼	人因工程評估並視需要偕同工安員工至員工作業現場評估，確認其問題點給予醫療及生活上的建議及作業模式改善，參與一對一諮詢人數達 <b>706</b> 人次
壓力（過勞）	結合員工健康檢查報告結果，分析十年心血管風險評估，高風險人員安排醫師一對一諮詢並視需要予以醫療轉介，共有 <b>67</b> 人完成一對一健康諮詢 針對高負荷員工設計一系列動、靜態紓壓放鬆健康促進課程，共 <b>1,109</b> 人次參與舒壓課程
睡眠評估	安排疑似有睡眠呼吸障礙員工參加認識呼吸中止症候群講座

## 員工健康檢查

在照顧員工健康部份，我們定期執行員工健康檢查，項目包括一般年度健康檢查、特殊作業場所健康檢查，每位員工工作每滿兩年即可免費接受代謝症候群及心血管十年風險評估篩檢，從事目檢作業人員每年安排視力保健管檢查，並依據員工健康檢查結果執行各項健康指導，包含：

- 醫師一對一健康檢查報告諮詢
- 特殊作業健康指導課程
- 代謝症候群高風險員工開立健康講座以及辦理減重、減脂課程等健康促進活動

高階人員健康管理部分，由公司全額補助健康檢查費用，以及健康管理中心專人管理並與各大醫院簽訂健康檢查合作方案，協助符合健康檢查資格主管之健康檢查時程安排、依據個人身體狀態及意向提供健康檢查選擇方案建議、報告結果追蹤，並視情況協助轉介醫療單位。

除以上健康檢查事務服務外，每年兩次於各廠區舉辦四癌篩檢、乳房超音波檢查、腹部超音波檢查，提供員工方便、主動性自我健康管理方案。



## 關心女性員工

為落實性別工作平等法，關懷女性員工，欣興於台灣各廠區全面推行母性健康關懷行動，透過各項孕期關懷措施，讓女性員工在孕期前後能得到更好照顧，2015年共完成138位孕期及產後人員母性關懷關懷，相關措施包括：



- 針孕期與產後面對面衛教諮詢
- 適時協助醫療建議
- 作業環境合宜性評估及作業內容
- 班別調整
- 於廠區內提供孕婦休息椅
- 電梯權限開放
- 孕期停車位
- 孕期識別臂章
- 新手媽媽手冊
- 哺乳指導手冊等

針對產後之女性員工，各廠區佈置了溫馨、舒適便利的哺集乳室，讓產後需要哺餵母乳的員工，有專屬環境收集母乳哺育下一代，同時亦開放給有哺乳需求之來訪客戶、廠商使用。欣興之女性關懷措施，從歷年來哺集乳室使用率上升就可以看出，2015年哺集乳室使用率達32,891人次，同時台灣廠區申請育嬰留停之復職率，及留任率，亦呈現穩定之狀態。（中國大陸未實施育嬰留職停薪制度，因此未列入統計）

年度	2013	2014	2015
哺集乳室使用人次	20,424	31,068	32,891





育嬰假統計

主項次	性別	台灣
	♂	773
符合育嬰假申請資格人數 (A)	♀	576
	總數	1,349
實際申請人數 (B)	♂	36
	♀	83
	總數	119
申請率 (B/A)	♂	4.7%
	♀	14.4%
	總數	8.8%
應復職人數 (C)	♂	36
	♀	99
	總數	135
實際復職人數 (D)	♂	25
	♀	69
	總數	94
復職率 (D/C)	♂	69.4%
	♀	69.7%
	總數	69.6%
上一年度復職人數 (E)	♂	23
	♀	74
	總數	97
上一年度復職滿一年人數 (F)	♂	18
	♀	63
	總數	81
留任率 (F/E)	♂	78.2%
	♀	85.1%
	總數	83.5%





## 視障按摩服務

欣興重視員工多樣化，除了聘用身障人員擔任一般作業場所工作人員外，亦於各廠區設置按摩室，聘任視障按摩師提供員工按摩服務。目前聘任按摩師達**13**位，採預約制並配合產業特性，針對需長期站立作業與長時間久坐之間接員工，提供全身肌肉放鬆按摩服務，員工反應熱烈，服務人次逐年增加。

年度	2013	2014	2015
按摩人數	1,072	1,524	1,525
按摩使用時數	1,548	2,160	2,398

## 特殊員工關懷

我們重視特殊員工之需求，**2015**年針對身障員工，執行並完成了**3**件職務再設計專案，提供身障員工更舒適、安全的工作環境。專案內容包括：

- 針對行動不便員工：員工上下班行走動線重新規劃、並加裝安全扶手於廁所及走道
- 針對視障員工：增加行走動線定位磚、電梯到達遙控器以及白手杖加裝LED指示燈





## 社團活動及其他福利

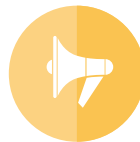


社團活動：欣興全公司目前已有12支社團，其中運動類社團9個，公益類社團2個，休閒活動類社團1個，社團活動類型豐富及多元，同時公司提供補助，讓員工可依興趣選擇適合的團體，讓身心得以抒功與發展，2013~2015年共計補助員工社團活動經費達1,108,708元，且每年度持續增加中，2015年棒球社更獲得了「桃園縣棒壘協會」舉辦之協會杯第四名佳績。

	2013	2014	2015
社團補助金額	350,00	348,822	409,886



聯歡活動：定期舉辦聯歡會，增進員工互動聯誼，促進員工及親子互動，以及表達企業之用心及感謝。



康樂活動：舉辦部門活絡活動，促進內部和諧氣氛。



致贈年節禮券、五一禮品、結婚禮金、生日禮券（金）



喪葬急難補助（喪葬補助、急難救助）



依據獲利狀況、員工個人績效及組織目標達成率發放獎金。



免費團體保險：包含壽險、意外險、醫療險、癌症保險。並包含優惠眷屬保險。



廠區內 24 小時便利商店，享員工優惠折扣，2015年整年度折扣總金額達5,472,011元。



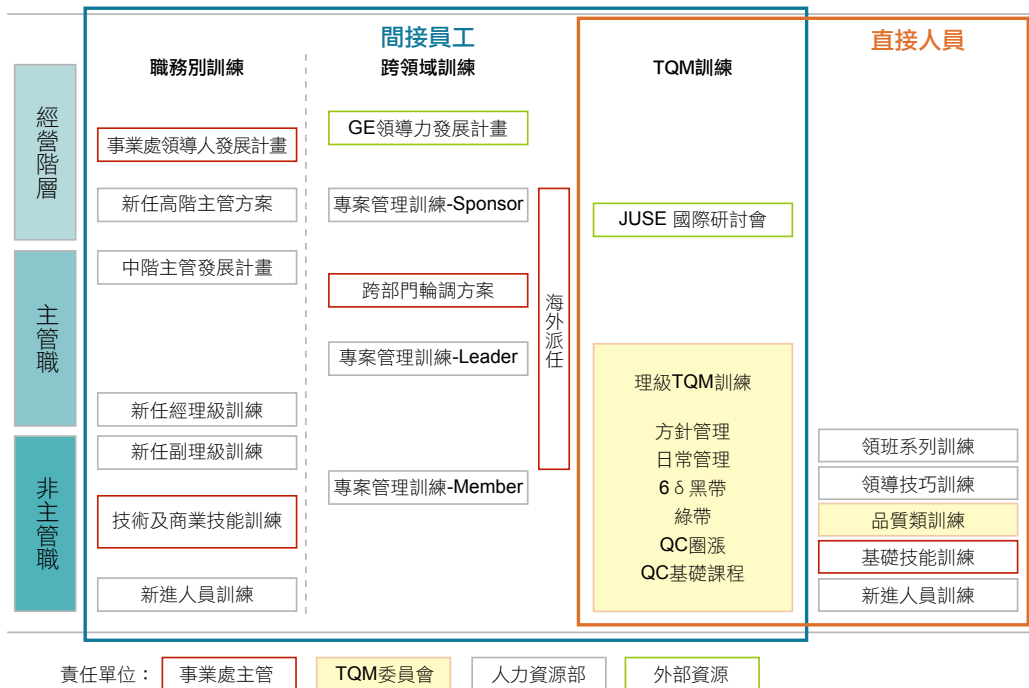
特約活動：提供食、衣、住、行各項特約商店活動資訊，不定期開辦活動，享受特惠福利代購各式票券服務。

# 專業職涯發展

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。

## 紮實的人才培育體系

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



## 欣興教育訓練投入狀況（台灣廠區）

	單位	2013	2014	2015
員工訓練總金額	千元 (NT)	8,638	5,759	5,006
員工訓練總金額／總營收	%	0.014	0.009	0.007
員工訓練總金額／總員工數	元 (NT)	846	487	413

註：1. 不含外仁及定期契約員工

2. 2015年單位營收之訓練金額增加，但單位員工訓練金額下降之原因分析

- 2015年比2014年之受訓人數提升2841人（含離職）
- 另由於欣興執行精準訓練，相關課程由內部人員擔任講師，兼具降低成本及提升內部講師能力之效益

在培育下一代領導階層上，2015年欣興各職等管理職必修課程平均完訓率為**50%**，有效提升主管管理職能。同時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**71%**。

## 完善新人培育機制

為使新進員工能熟悉環境、認識職務內容、快速融入企業文化中，由專責訓練發展單位，定期辦理新進人員職前訓練課程，並視實際需要彈性調整頻率與時數。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、人權及電子業行為規約、資安宣導、欣興從業道德守則、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，共計12小時的課程。

此外，我們也為新進人員安排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、贏的團隊訓練課程等課程，藉由動態競賽活動方式，讓員工體會公司的經營理念、價值觀及目標，落實日常工作上，進而個人價值與團隊價值做連結。每年約舉辦三至四梯，平均每梯次花費新台幣10多萬元。

### 新進人員培訓投入資源（台灣廠區）

項目	2011	2012	2013	2014	2015
訓練課程經費	106萬元	122萬元	118萬元	112萬	190萬
訓練課程時數	1,486小時	1,207小時	1236小時	1,363小時	1,512小時
新進人員總數	2,517人	2,315人	2,860人	3,448人	2,974人

### 新進人員培訓投入資源（海外廠區）

項目	2011	2012	2013	2014	2015
訓練課程經費	71萬元	47萬元	62萬元	73萬元	99萬元
訓練課程時數	4,704小時	3,891.2小時	3,198.4小時	4,390.4小時	3,465.6小時
新進人員總數	9,247人	10,468人	7,046人	8,439人	5,864人

註：1. 課程範圍包含新進人員職前訓練、SPC、QC及贏的團隊等課程；訓練課程經費不含內部講師費。

2. 經費與課程梯數及時數相關，不必然與人數相關。



3. 新進人員總數為當年底仍在職人數。







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。

### 員工平均受訓時數（台灣廠區）



性別	受訓	2013	2014	2015
	受訓時數	57,731.8	77,912.2	63,714
	人數	4,134	4,922	5,003
	平均受訓時數	14.0	15.8	12.7
	受訓時數	147,671.2	163,925.6	147,294.2
	人數	6,211	6,914	7,119
	平均受訓時數	23.8	23.7	20.7
總平均時數		13.9	15.8	12.7

註：總平均時數 = 總受訓時數 ÷ 總人數

### 員工平均受訓時數（海外廠區）

性別	受訓	2013	2014	2015
	受訓時數	33,924	33,159	26,075
	人數	4,531	5,119	5,089
	平均受訓時數	7.49	6.48	5.15
	受訓時數	42,386	41,627	40,586
	人數	6,860	7,550	7,372
	平均受訓時數	6.18	5.51	5.51
總平均時數		6.83	6.00	5.33

### 各職級受訓時數（台灣廠區）

職級						
	總時數	總人數	平均每人訓練時數	總時數	總人數	平均每人訓練時數
副總以上	308.06	37.00	8.33	5.5	1.00	5.50
協理	412.96	22.00	18.77	55.26	4.00	13.82
經副理	18646.29	544.00	34.28	6309.94	132.00	47.80
一般員工	127,926.88	6,516.00	19.63	57,343.25	4,866.00	11.78
DL	64764.90	3218.00	20.13	36807.62	2,311.00	15.93
IDL	63161.98	3,298.00	19.15	20535.63	2,555.00	8.04

## 人權相關訓練

欣興重視員工的勞動人權，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），亦積極召開相關人權訓練，讓員工瞭解各項權益。2015年性騷擾防治法 / 性別工作平等法課程，間接人員（IDL）應訓近2000人，直接員工（DL）亦有參與訓練，但由於實完訓率之計算，目前只有涵蓋IDL員工，故導致完訓率較低，未來我們會提升數據計算調查的完整程度。

### 人權 / 反歧視相關訓練課程（台灣廠區）

課程名稱	參訓對象	時數	已訓人數	完訓率
EICC/欣興電子從業道德守則	全體	0.5	10,486	100%
勞動基準法概論	5~10各階層管理職	4	555	74.5%
性騷擾防治法/性別工作平等法	IDL員工	2	1,153	45.1%
總計		6.5	12,194	73.2%

### 人權 / 反歧視相關訓練課程（海外廠區）

課程名稱	參訓對象	時數	已訓人數	完訓率
EICC/欣興電子從業道德守則	全體	0.5	11073	100%
勞動基準法概論	5~10各階層管理職	1	69	38.3%
性騷擾防治法/性別工作平等法	IDL員工	1	2633	100%
總計		2.5	13775	79.4%

## EICC訓練員工回饋

訓練評估項目	員工平均分數
授課內容受益程度	8.6
教材內容滿意度	8.7
課程實用程度	8.7
總滿意度	8.7



我們在2007年，正式將環境永續發展策略納入管理體系，使我們能夠準確掌握持續變化的環境議題，透過內化到業務活動中，減少生產活動對環境造成的衝擊。對此，我們訂定了「欣興短、中、長期環境永續目標」，以綠色生態(Planet)、綠色人文(People)、綠色競爭力(Performance) 3P為主軸，擬定並推動各項環境永續行動方案。



# 3P 愛地球







Planet, People, Performance





# 欣興環境永續發展藍圖

2015年，在考量公司整體發展策略及各廠區執行能量下，我們將「欣興短、中、長期環境永續目標」，重新討論修正為「欣興環境永續發展藍圖」，結合各廠區當年度實際作為，期能更符合履行我們對環境永續的承諾與落實。

CSR 主軸	 綠色生態 Planet	 綠色人文 People	 綠色競爭力 Performance
行動藍圖	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 河川整治／生態池</li> <li>• 植物工廠（無毒種植）</li> <li>• 生態復育／環保造林</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 環安月／環安衛活動推廣</li> <li>• 環保教育／座談會與觀摩</li> <li>• 居家生活節能與綠化推廣</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 綠色生產／資源循環／廢棄物資源化再利用</li> <li>• 綠色能源／節能減碳／能源管理系統</li> <li>• 環保技術創新及研發</li> <li>• 環境資訊揭露</li> </ul>
台灣廠區	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 推廣植樹，總計植樹量達 <b>26,403</b> 棵</li> <li>• 發展植物工廠，接軌科技綠農趨勢</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 舉辦環安月活動形塑全員工安環保文化</li> <li>• 提案改善制度，鼓勵員工積極提案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 鍋爐燃料以天然氣替代化石燃料</li> <li>• 使用新式氣液分離器硫酸霧去除效率可達 <b>75~96%</b>、鹽酸霧去除效率可達 <b>91~98%</b></li> <li>• 建置廢氣風力發電系統，減少市電使用</li> </ul>
華南廠區	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 聯合沙井義工隊進行掃街</li> <li>• 推廣植樹活動總計植樹量達 <b>635</b> 棵</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立環保專責人員執照鑑定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 碳交易機制中仍有17萬噸未交易，換算金額可增加公司收入人民幣 <b>680</b> 萬（以每噸40元換算）</li> <li>• 預計於2016年建立能源管理中心</li> </ul>
華東廠區	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 推廣植樹活動，總計植樹量達 <b>1,791</b> 棵</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 邀請員工家屬參觀工廠及環保設施，落實環境教育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 換裝新型專利研發的洗滌塔有機廢氣去除效率可達 <b>90%</b></li> <li>• 設置中水回收系統可增加產水 <b>2,760</b> 噸/日</li> </ul>



# 環境永續管理

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。此外，我們亦隨著環境永續趨勢的改變，積極回應並導入各項管理系統，包括：

系統／標準名稱	涵蓋範圍
ISO 14001 環境管理系統	全廠區
ISO 14064-1 溫室氣體管理系統	全廠區
PAS 2050 產品碳足跡盤查	新豐一廠
WFN 產品水足跡盤查	興邦廠
清潔生產評估系統	欣興精載一廠、聯能、鼎鑫、蘇州群策、欣興同泰
ISO 50001 能源管理系統	蘆竹二廠



- 冰水機／空壓機節能改善，提升能源利用率
- 增設綠能系統（廢氣風力發電、太陽能發電）
- 集塵／熱排設備並網運行，提昇運轉效能

- 雨水回收系統設置
- 更換照明燈由普遍螢光燈改為LED
- 生物中心廢水，設置小型水力發電設備
- 天然氣替代鍋爐燃油燃料

- 導入能源管理系統
- 製程設備廢熱回收再利用
- 人機介面增設省能源裝置
- 提昇生產效率減少生產設備運轉臺數
- 烤箱節能器安裝
- 電動機變頻節能技術應用
- 熱水洗熱能回收節能改善

## 廠區360度環境行動

欣興秉持完整污染防治理念，遵循當地法規，積極尋求及推動廠區360度環境行動，來減少廠區營運活動可能造成之環境衝擊。為提升廠區環境及污染防制效能，我們導入清潔生產的理念，從源頭開始減量，並推動各項環境污染防治技術與管理，減少後端污染物的產生與能資源的耗用，積極朝向綠色產業目標前進。

- 設計改善洗滌層以增加廢氣處理之去除效率
- 加裝高壓細霧噴嘴並增加多層篩板，改善旋風式洗滌塔集塵效益
- 結合旋風式集塵機與洗滌塔取代濾袋粉塵清洗
- 新式氣液分離器降低終端洗滌塔之空污排放總量
- 設計整合性集塵洗滌塔專利
- 專利設計洗滌塔，有效捕集有機廢氣

- 建立生物處理中心，以降低廢水污染排放總量
- 建立生物監測指標
- 生物處理中心5530廢液特性及處理技術
- 增設兩座廢水生物處理中心
- 中水回收系統

- 推行廢棄物減量專案行動，再利用比例逐年升高
- 以「質量平衡」為原則提升廢棄物再利用數量
- 以氯化銅廢液回收之衍生物取代造水用之氯酸鈉替代雙氧水，以達到減廢與減量



## 能源管理

為減少溫室效應氣體排放，欣興成立節能減碳管理組織，透過各項管理機制與分析，確保能源被合理及有效率的利用，未來我們也將持續以降低能源使用、提升能源效率、尋找潔淨替代能源為目標，以最適切的方法來達成能源管理目標。

### 【節能目標】每年節電量1%，2020年累積達3%

- 管理 / 鼓勵機制**
- 由各廠、部單位最高主管擔任推行幹事，負責該單位能源有效利用工作之推展
  - 將節能成果與獎金連動，每半年進行一次廠區評比，表現優異的前三名給予獎狀及獎金獎勵

- 節能成果**
- 2014年台灣廠區加上華東、華南四個廠區總節電量為 2.03%
  - 2015年台灣廠區加上華東、華南四個廠區總節電量為 3.43%

## 能源使用分析

2015 年的能源消耗總量為4,498,944 (GJ)，低於2014年的4,502,947 (GJ)，主要原因為廠區減少使用熱值較高之化石燃料（如柴油、燃料油），並以天然氣取代，因此2015年柴油及燃料油用量與前年度相比分別降低40%及30%。

欣興廠區使用能源種類包括了外購電力、蒸汽、汽柴油、燃料油及天然氣等，在各項節能措施執行，內部能源密集度由2014年的72.9十億焦耳 (GJ) / 百萬元，下降至2015年的69.9十億焦耳 (GJ) / 百萬元，已呈現具體節能成果。



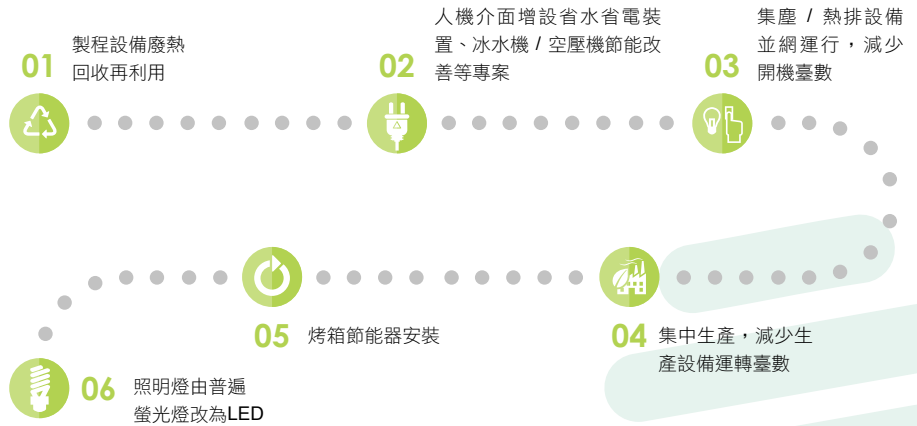
能源	環境指標	單位	2013	2014	2015
	電力	仟度 (MWh)	1,083,338	1,147,344	1,148,830
	汽油 (不分 92 / 95)	公秉 (kl)	168	153	155
	柴油	公秉 (kl)	3,913	1,807	1,098
	生質柴油	公秉 (kl)	61	19	0
	柴油總量	公秉 (kl)	3,974	1,826	1,098
	廚房及宿舍使用之液 化石油氣 (LPG)	公秉 (kl)	111,405	109,695	109,445
	天然氣 (LNG)	立方公尺 (m3)	4,832,736	7,613,796	8,111,317
	燃料油	公秉 (kl)	1,116	606	422
	煤	公噸 (ton)	0	0	0
	電力	千焦耳 (kJ)	3,900,016,320,044	4,130,439,249,396	4,135,788,964,470
	汽油 (不分 92 / 95)	千焦耳 (kJ)	5,531,991,855	5,024,276,953	5,182,941,748
	柴油	千焦耳 (kJ)	137,792,706,381	63,671,553,502	38,912,906,650
	生質柴油	千焦耳 (kJ)	2,153,655,649	657,503,885	0
	柴油總量	千焦耳 (kJ)	139,946,362,030	64,329,057,387	38,912,906,650
	廚房及宿舍使用之液 化石油氣 (LPG)	千焦耳 (kJ)	5,590,191,495	5,504,385,405	5,491,840,655
	天然氣 (LNG)	千焦耳 (kJ)	174,491,093,885	273,309,327,817	296,622,659,114
	燃料油	千焦耳 (kJ)	44,814,536,141	24,340,838,400	16,944,195,840
	煤	千焦耳 (kJ)	0	0	0
	內部總能源消耗量	十億焦耳 (GJ)	4,270,390	4,502,947	4,498,944
	內部能源密集度	十億焦耳 (GJ) / 百萬元	71.3	72.9	69.6
	內部能源密集度	十億焦耳 (GJ) / SF	0.14	0.15	0.16

註：GJ換算之依據公式及熱值來源

1. 台灣－能源局2014年能源統計年報
2. 華東－中國能源統計年鑒2015
3. 華南－深圳市：SZDB / Z69－2012《組織的溫室氣體排放量化和報告規範及指南》

## 執行節能方案

為減少能源價格波動及限制（如油價上漲、電力缺乏）之風險，我們積極推動各廠區展開節能節電行動，同時在能源替代部分，我們推動了宿舍照明使用太陽能、廠區鍋爐用天然氣取代燃料油、柴油等方案，改善成果卓越。其它改善專案尚包括：



節能方案類別	計畫敘述	節能效益			減少溫室氣體排放量 (t-CO <sub>2</sub> e / 年)	投入金額 (千元)
		電力 (仟度 / 年)	燃料油 (公秉 / 年)	節能效益 (GJ / 年)		
流程改造	生產流程進行改善並提高效率，以降低無效能源耗用	33,381.88	0.000	120,174.5	17,845	2,092.5
設備改造或翻新	設備系統進行汰舊更新並進行節能效率提升	4,293.7	86,904	19,163.95	277,104.2	21,115.5
員工行為改變	改善管理與行為模式以避免能源浪費	35.1	0	126.5	18.305	0
其它	生產調配	3,098.4	0	11,154.2	1,614.3	0

註：GJ換算之依據公式及熱值來源 1. 兆焦耳 = 能源使用量 x 熱值 x 4.186 / 10000000

2. 熱值來源：台灣—能源局103年能源統計年報

華東—中國能源統計年鑒2015

華南—深圳市：SZDB / Z69—2012《組織的溫室氣體排放量化和報告規範及指南》



### 特色節能方案—廠區鍋爐節能

廠區鍋爐以天然氣取代燃料油及柴油部份，節能成果尤其卓越。2015年鍋爐能源耗用之碳排放強度，已由2014年的0.36下降至0.3，減少幅度達16%。如單以台灣山鶯廠來計算，鍋爐使用之天然氣比例，由1.45%大幅提升至98.04%，所排放之二氧化碳當量亦由2524.5t-CO<sub>2</sub>e，下降至1674.7t-CO<sub>2</sub>e，減碳幅度達33.7%，成果卓越。

	2014	2015
柴油 (公秉)	297.29	8.95
燃料油 (公秉)	160	0
天然氣 (m <sup>3</sup> )	663.45	877.98
排放二氧化碳當量	2,524.505	1,674.698

## 溫室氣體管理

由於溫室氣體排放量增加導致全球暖化情況日亦嚴重，進而引發了氣候的變遷，已正式成為全球必須共同面臨的重要議題。加上近年來台灣出現的各種極端氣候，讓欣興更深切體會及了解，必須完整掌握及控管溫室氣體排放，配合節能措施，才能對全球氣候變遷及環境生態做出貢獻。

我們每年依循 ISO 14064-1 溫室氣體管理系統之規範，進行盤查並通過第3方驗證。2015年範疇1及範疇2的總排放量為748,265.44公噸CO<sub>2</sub>e。其中台灣廠區排放佔56%，華東地區於江蘇省佔29%，華南地區於深圳市佔14%。2014年排放密集度為12.64（噸 / 百萬元），2015年下降為11.57（噸 / 百萬元），具體反應出我們的節能成果。

範疇	2014	2015
直接排放 Scope 1	39,872.94	24,305.02
間接排放 Scope 2	740,870.96	723,960.42
其他間接排放 Scope 3	-	690.38
總排放量 Scope1+2	780743.9	748265.44
排放密集度 (噸 / 百萬營收)	12.64	11.57

- 註：1. 台灣廠區全球暖化潛勢 (GWP) 資料來源為：IPCC 第二次評估報告 (1995)  
 2. 台灣廠區排放係數：行政院環保署溫室氣體排放係數管理表6.0.2 (105.02)  
 3. 大陸廠區全球暖化潛勢 (GWP) 資料來源為：  
 IPCC 國家溫室氣體清單指南 (2006)、中國國家能源統計年鑑 (2007)、中國國家能源統計年鑑 (2013)、中國國家能源統計年鑑 (2015)  
 4. 大陸廠區排放係數：IPCC 第三次評估報告 (2001)、華東 IPCC 第五次評估報告 (2013)

## 範疇3盤查

2015年我們參考 International Civil Aviation Organization (ICAO) Carbon Emissions Calculator Methodology Version 8 之排放係數，鎖定「因工作需求而產生之商務旅運（飛行器航空燃料）」，進行進行員工航空差旅間接排放源（Scope3）盤查，未來將著墨於範疇3數據蒐集之完整度，使盤查數據與實際狀況更穩合。

### 溫室氣體排放量 (t-CO<sub>2</sub>e)



員工商務旅運  
(飛機)

**690.38**

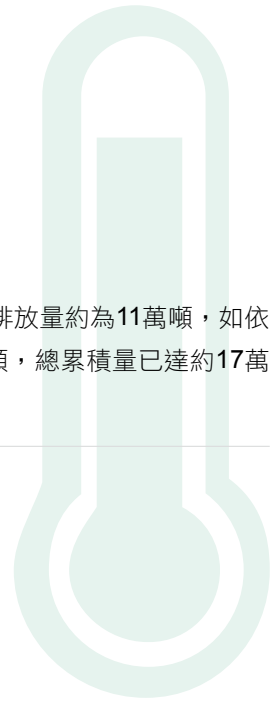
主要產生於台灣廠區  
(佔61.3%)



供應商  
電力使用

**118,787.17**

註：供應商電力使用部份，2015年共發出8份問卷，1家供應商回覆



在碳交易部份，欣興聯能廠2014年加入深圳碳交易機制，截至2015年度為止，累積碳排放量約為11萬噸，如依工業增加值推回，當年度應得配額約為19萬噸，暫尚有約8萬噸餘額。目前欣興碳排放配額，總累積量已達約17萬噸，暫時保留未進行交易。

註：工業增加值（收入法）= 工業總產值 - 工業中間投入值 + 應付增值稅額  
 碳排放量配額 = 議定碳強度 x 工業增加值  
 碳強度 = 碳排放量 (t-CO<sub>2</sub>) / 工業增加值





## 回應CDP問卷

為因應國際對於氣候變遷、全球暖化、溫室氣體排放議題的關注趨勢，並回應全球投資者及其他利害關係人的要求，使其了解欣興回應氣候變遷挑戰之數據、風險及機會，包括回應作法及環境相關策略，2015年我們先進行CDP問卷內容之先期評估，並規劃於2016年完成回覆。

未來我們也會視回應結果，逐步檢視內部氣候變遷的策略，並適時推動相關減碳措施，認真地看待CDP問卷並逐步將規劃的策略轉化為實際行動。

### 欣興電子對於氣候變遷風險之行動

風險因子	因應作法
 <b>法規風險</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 溫室氣體減量</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 進行自願性溫室氣體盤查</li> <li>● 自主性溫室氣體減量，降低能源使用</li> <li>● 持續關注環保法規之變化，並擬定因應對策以降低法法規風險</li> </ul>
 <b>真實風險</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 極端氣候發生機率增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 節約用水用電</li> <li>● 建立用水基線資料，以掌握用水狀況</li> <li>● 評估天災（風災 / 水災 / 地震）造成之影響，並擬定減緩機制</li> </ul>



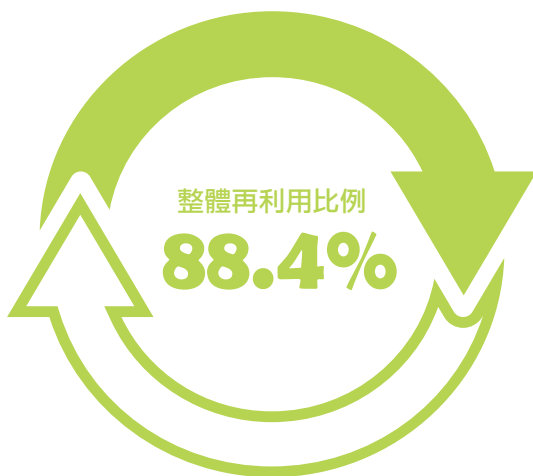
## 廢棄物管理

由於印刷電路板在製造過程中，會產生固體廢棄物及高濃度廢液，如果無法妥善處理，將對環境產生危害，因此，我們重視廠內、廠外之運作、貯存、清運及處置，嚴密防範污染及危害的情事發生。

欣興廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物兩大類，在廢棄物管理上，均篩選及委託合格廠商處理，並設置嚴格廠商審查及稽核機制；對內，則以物質流成本精神，減少製程原物料的浪費，進行源頭減量。

由於印刷電路板產品特性，產生的固體或液體廢棄物，均有一共通性，即是含銅量較高，部份廢棄物中更含有金、鈮、銀等貴金屬，因其俱有高度資源化回收價值，廢棄物遭違法棄置污染環境風險性低，同時廢棄物無越境處理，亦不牽涉巴塞爾公約之規範。

數據顯示，2015年廢棄物產生總量121,933公噸，超過2014年117,410公噸，主要因為台灣精載二廠、合江二廠及海外欣興同泰二廠開始投入生產，因產量增加所致。但我們仍持續開發可再利用量，整體再利用比例達88.4%之高水準。



### 廢棄物管理成果



一般事業廢棄物

	2015
再利用	41,600
不可再利用（焚化或掩埋）	11,912
小計	53,511

單位：公噸



有害事業廢棄物

	2015
再利用	66,241
不可再利用（焚化或掩埋）	2,181
小計	68,422



## 空氣污染防治

為減少生產所排放之空氣污物，除基本空氣污染防治設施設置外，欣興更積極致力於各項研發，取得相關專利，提升空氣污染防治效率。

在空污管制成果上，由於2015年因生產量及營業額增加之原因，空氣污染物排放總量相較2014年略微上升，在空污排放密集度（註）上，除硫氧化物上升外，其餘氮氧化物、揮發性有機化合物及懸浮微粒均屬於下降或持平，相較於營業額之擴大，空污管制效益已達到一定之水準。

### 空污防制研發成果

2013

取得3項新型空污減量排放工藝專利，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%

2014

取得1項新型專利，利用有機廢氣的高蒸氣壓特性及冰鹽水的低蒸氣壓，強化兩者間的質傳動能，配合新設計洗滌塔身結構，平均分配氣流路徑，使液、氣充分混合，冰鹽水將有效補集有機廢氣，去除效率可達90%。

### 2015空污排放管理成果

類型	排放量(Kg)	空污排放密集度
氮氧化物	25,479	0.39
硫氧化物	13,520	0.21
揮發性有機化合物 (VOCs)	44,745	0.69
懸浮微粒 (PM)	22,574	0.35

註：空污排放密集度 = 年排放量 (KG) / 百萬營業額

## 水資源管理

為保存及有效使用珍貴水資源，並因應氣候變化所產生之極端氣候，乾旱所造成之缺水危機，欣興各廠區於建廠初期，即針對水資源的使用和保存進行評估，於廠區內設置蓄水池，確保廠區用水不會因為外部的水資源匱乏，而造成立即性的缺水危機。

針對旱災時之水資源調度應變措施，亦進行了水資源標準化管理，由指揮中心統一進行水車、水槽、水源及其他水資源調度相關事宜，確保營運不中斷。目前水資源使用比例，台灣廠區約占76%，其它分別為華南廠（聯能）7%；與華東地區三廠區的17%。2015年欣興總用水量約為26,462,784 m<sup>3</sup>，高於2014年之使用量 21,655,869 m<sup>3</sup>；2015年用水密集度增加的原因，主要為精載二廠及海外欣興同泰二廠開始大量投產，導至用水密集度增加。

### 2015年水資源管理成果



類型	自來水	井水	雨水回收	回收再利用
2015年使用量 (m <sup>3</sup> )	10,870,698	12,554,450	1,368	3,037,636
總用水量 (m <sup>3</sup> )	26,462,784			
回收比例 (%)	11			
昆山、蘇州廠區水源	陽澄湖、太湖			
深圳廠區水源	松崗五指耙水庫			



註：自來水占比66%

### 力行雨水回收

欣興瞭解水源得來不易，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，主要運用於景觀草木澆灌用途，2015年回收雨水使用量約1,368公噸。

欣興期望藉由雨水收集貯存與利用，達到節約及調配用水之功能，而各廠區所設置之雨水回收儲存槽，也具有滯洪、蓄洪、防災、美化環境等意義。此外，我們在大陸廠區（華東）增設中水回收系統，利用 DF+RO 膜工藝來進行廢水處理，有效降低廢水導電度，並已可代替工業生產用自來水用量，減少水資源之使用。



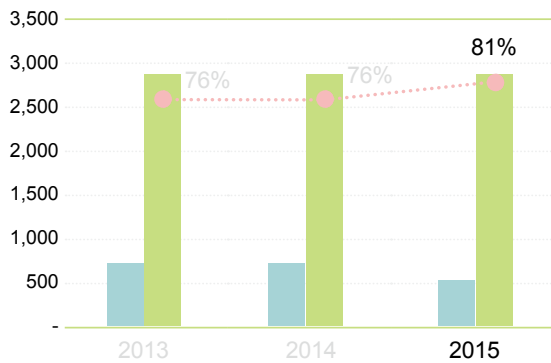
## 廢水管理

我們從源頭進行開源減量，也重視管末處理。欣興各營運據點之廢水排放，都經過廢水設施處理，並確認符合放流水標準後，才會排入指定之溪流或納入當地專區汙水處理廠。此外，我們亦秉持主動公開環境資訊精神，在公司官方網站中（[www.unimicron.com/responsibility2013/responsibility\\_07.htm](http://www.unimicron.com/responsibility2013/responsibility_07.htm)），公布每季廢水排放之第三方檢測數據，並說明廢水處理流程。

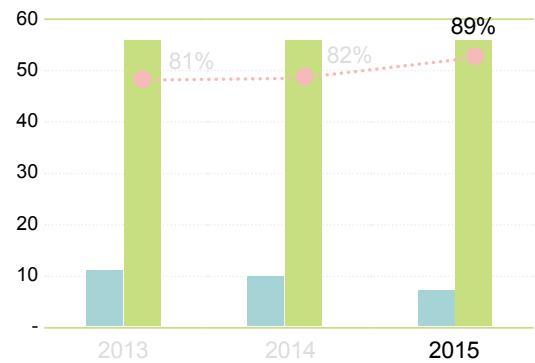
2015年總廢水排放量13,122.6千公噸，台灣及大陸廠區廢水排放量分別為9481.1千噸、3641.5千噸。台灣廠區自行排放廠別（蘆竹一廠、蘆竹二廠、蘆竹三廠、精載二廠、精載三廠、興邦廠、新豐一廠及新豐二廠），分別排放於南崁溪、老街溪、東門溪、新豐溪（上述溪流皆為丙種水體），中國廠區各廠納入當地專區汙水處理廠，最終排放屬Ⅳ、Ⅴ類水體。

為確認廢污水處理成果，我們積極針對廠區廢水污染防治系統進行檢討及改善，目前台灣及大陸廠區之排放水質，皆遠低於當地法規之核可標準。在與集團總許可標準量相比下，2015年台灣及大陸廠區COD減量達3,186.7公噸/年，減量百分比達75.8%、銅離子減量約50.9噸，減量百分比達88%。

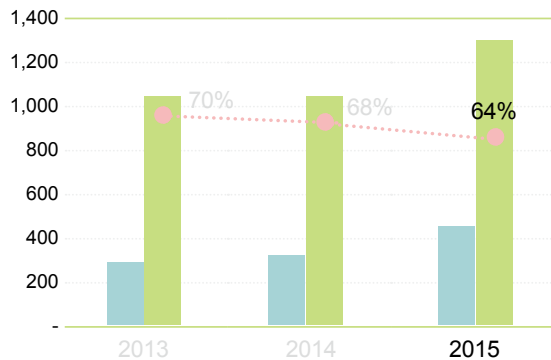
### 台灣地區廢水 COD 排放水準



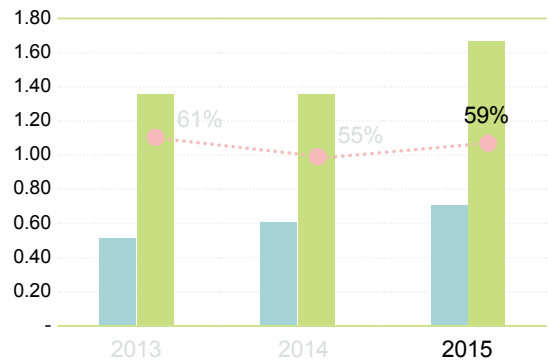
### 台灣地區廢水 Cu 排放水準



### 大陸地區廢水 COD 排放水準

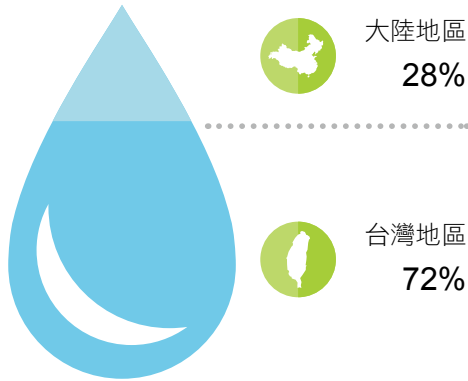


### 大陸地區廢水 Cu 排放水準



● 實際排放量 (t/a)    ● 許可量 (t/a)    ● 減量百分比

廢水排水量 (千噸)



水足跡盤查 有效掌握水資源使用效率

為掌握水資源的運用與衝擊，提升水資源利用率並降低水資源短缺之風險，欣興早於2012年便執行產品水足跡計算並取得證書，並將盤查結果進行分析，作為未來水資源規劃之重要參考依據。

欣興產品水足跡速覽

- 單位產品 (型號：V03117) 生命週期之水足跡總量：3.27m<sup>3</sup>/每片軟硬複合板。
- 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。
- 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。

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> / 每片	95.64%
製造階段	0.00	0.03	0.11	0.14	m <sup>3</sup> / 每片	4.36%
總水足跡	0.00	2.77	0.50	3.27	m <sup>3</sup> / 每片	100%

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



## 環境會計支出

欣興參考環保署所訂定之環境會計指引，進行環境會計之編碼及計算，期望藉由完整金流之統計，利用環境會計資訊，作為相關環境行動決策之參考依據。此外，藉由環境會計資料，我們亦可以詳細分析各項成本與效益之關聯性，了解各項環境投資之分佈及優劣狀況，作為策略改善與提升行動之依據。

### 欣興環境會計支出統計及分析

單位	2014	2015
總環保支出	666	1,119
主要支出	營運成本及管理成本占99%	直接成本占54.86%
數據涵蓋範圍	台灣及大陸廠區	台灣及大陸廠區

單位：新台幣百萬元

### 2015年績效分析

1. 為使各項污染物得到妥善的處理，故主要支出為污染防治成本及事業廢棄物和辦公室一般廢棄物處理、回收費用
2. 因應2015年生產區域擴增，因此在環境會計統計項目中之污染防治設備及人事成本部份有明顯得增加
3. 另為維持污染防治設備的正常運作及落實環境的管理，間接成本中主要支出為專責組織之人事費用



為更真實反應欣興在環境之投入，2015年我們調整了環境會計分類項目，將環境支出分為直接、間接及其他環境成本三大類別，讓廣大利害關係人更能清楚瞭解，欣興在各項環境項目之投入狀況。

2015年分類原則		對應2014年項目	2015年支出金額	
類別	大項	項目內容		
1 減輕環境負荷 之直接成本	(1.1) 污染防制成本	E111 空氣污染防制	614.11	
		E112 水污染防制		
		E113 土壤及地下水污染防制		
		E114 噪音防制		
		E115 振動防制		
	E116 異味防制			
2 減輕環境負荷 之間接成本 (環保相關管理費用)	(1.2) 節省資源耗用成本	E121 氣候變遷預防	503.94	
		E131 有效使用資源		
	(1.3) 事業廢棄物和辦公室 一般廢棄物處理、回收費用	E132、E133 減少和回收一般(有害)事業廢棄物		
		E134、E135 處理和最終處置一般(有害)事業廢棄物		
	(2.1) 環保教育訓練支出	E31 環境教育		503.94
		E34 其他管理成本		
(2.2) 環境管理系統認證費用		E32 環境管理系統執行維護		
(2.3) 各項環境監測支出		空、水、廢、毒、噪及土壤之檢測/檢驗支出		
(2.4) 採購環保產品	綠色採購統計資料(限台灣廠區)	503.94		
(2.5) 環保專責組織人事費用	E33 環境監測			
(2.6) 研發低環保衝擊之產品	E41 低環境衝擊產品的研發			
3 其他環保 相關成本	(3.1) 環境整治及修復	E51 外部環境改善	1.34	
	(3.2) 環保罰鍰	E63 其他損失及補救成本		

單位：新台幣百萬元

展望未來，我們將思考如何接軌國際，從產品的角度出發，評估產品的外部環境衝擊，並計算產品之真實環境成本(True cost) 或環境損益(Environmental P&L)，期望能更真實反應產品對環境衝擊狀況，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。

## 2015年環保罰單說明

2015年因違反環保規範而支付罰鍰之罰單，台灣廠區總計8件，總計罰鍰為新台幣350仟元，大陸廠區總計一件，總計罰鍰為人民幣45仟元，相關違反事項皆已完成改善並擬訂防範措施。針對環境面問題相關投訴及建議管道，可透CSR網站信箱 [CSR@unimicron.com](mailto:CSR@unimicron.com) 進行反映及提出，2015年無相關投訴案件。

# 跨界創新 科技綠農

欣興電子在產業環境永續發展上，投入相當資金及人力，各項環保技術之發展及控管，以達產業之標竿水準。這引導我們開始思考，如何將環保技術進行跨界應用，讓欣興在環保領域持續發揮正向的影響力，去造福更多社會大眾。

## 安心健康 環保永續

我們秉持「從客戶價值出發，創造企業新機」理念，根據長期對全球永續趨勢之觀察，利用集團本身既有的核心優勢，聚焦於「科技農業」議題，創立了「欣鮮圃植物工廠」，結合農業科技，有助回應「聯合國永續發展目標（SDG）」，創造環保永續之綠色未來。

### 永續發展趨勢

### 欣鮮圃植物工廠

#### 氣候變遷糧食生產不足

聯合國永續發展目標 UN SDGs：零飢餓



- 近年來全球氣候變化加劇，傳統農業靠天吃飯，糧食生產除了受到季節及天候影響外，戶外栽種作物的病蟲害，也影響農作物的收成
- 全球人口持續增加、耕地逐漸減少，造成農糧需求與日俱增，在可預見的未來，人類將面臨糧荒的危機。

#### 農藥使用過量食品安全與環境汙染

聯合國永續發展目標 UN SDGs：負責任消費和生產



- 為了確保農作物收成，往往不當地使用農藥和肥料，除了影響消費者的健康，更造成農地、河川、湖泊與海洋等污染，嚴重破壞地球的自然生態。







## 欣興看到的機會



### 健康飲食消費者需求增加

- 隨著生活型態的轉變，不健康的飲食習慣導致肥胖人口的增加，更衍生許多慢性疾病。
- 消費者開始更加重視健康飲食之道，提高飲食中蔬菜水果的比例，而以潔淨室栽種蔬果的植物工廠，則可成為提供無農藥、安心蔬果的首要選擇。



### 植物工廠創新農業興起

- 植物工廠於室內環境利用設備控制植物生長環境，由於沒有蟲害，加上不受天候的影響，使蔬菜水果等植物可達到定時、定量、定質的生產，有效解決傳統農耕面臨的糧食不足與環境汙染問題，亦符合健康飲食的趨勢。



## 創新環境科技 連接綠色未來

欣興擁有專業的農業生技團隊，除了研發創新外，具有深厚的自動化生產管理能力，加上集團子公司各項專業技術的相互結合，有助於欣鮮圃植物工廠，生產出高品質之蔬果。

### 創新環境科技



#### 太陽能發電

- 利用太陽光轉換電力，擷取源源不竭的電能，融合於植物工廠，提供溫室之能源應用所需。
- 根據不同的環境配合植物生長特性，規劃最佳太陽能發電系統，降低對傳統能源的依賴，減少能耗與碳排放。



#### 高效LED光照技術

- 採用集團子公司所研發生產的專用植物燈，配合植物成長所需，研發適合的燈源。
- 目前已由白光發展至紅光，乃至紅藍光及波長可調式燈具等，配合不同種類的蔬果栽植。



#### 高品質自動化管理

- 以核心自動化設備生產管理的能力，自行設計規劃的植物工廠
- 從研發、建廠、生產管理、品質保證等一條龍的作業，讓植物工廠擁有高品質生產能力。



#### 雲端環境監控技術

- 引進通訊及自動化科技，建立雲端智慧監控系統；串連雲端資料庫、無線連接感應器、監控系統、PC和行動裝置。
- 即時掌握農作物生長環境，與品質監控，滿足蔬菜成長各階段的成長所需條件。



#### 專業生技研發團隊

- 引進潔淨室種植蔬果的創新技術，擁有經驗豐富的農業科技研發團隊。
- 打造新的事業處－欣鮮圃植物工廠。團隊結合集團環保技術，透過研究創新與標準化流程，持續開發新綠色產品回饋社會。



## 連接綠色未來

欣興從創造植物工廠開始，思考的不僅為種植蔬果，而是期望打造健康與環保永續結合的樂活LOHAS 新生活型態，並對未來公司發展有益。從我們的員工開始，進行到形成產業，甚至是社會文化，植物工廠，就是欣興連接綠色未來的起點。

### 欣興綠色未來願景與計畫

#### 開拓植物工廠綠色奇蹟 擴大栽種規模 開始供應市場

- 結合集團先進技術，發展綠色新產業。
- 培育農業科技人才，提供多元就業機會。
- 使產量加倍，讓價格更合理化。初期先以員工為供應對象，擴充產能進入市場後，讓更多人可享用植物工廠蔬菜。



#### 自然生態農場 員工樂活場域

- 公司保留部份廠區空地，聘請農業顧問，進行生態農場試驗，提供員工免費栽種及認養，作為有機教育推廣訓練場所。
- 規劃生態循環概念，將廚餘以生物發酵原理製造堆肥，供農場使用，落實環保永續的觀念，維持區域生態平衡與自給自足的環境。



#### 推廣健康飲食樂活文化

- 結合植物工廠與生態農場的健康食材，提供注重健康飲食的喜好者一個舒適休憩的用餐環境。
- 推廣樂活文化，讓欣興成為客戶、供應商、同仁以及鄰近社區民眾心目中最「好鄰居」，創造社會共享價值。



#### 商業連結 拓展未來商機

- 投入農業科技研發，深耕植物工廠，持續在台灣擴大量產規模與通路開發，目前已累積很多的關鍵技術與Know-how。
- 透過全球合作夥伴，欣興團隊將可提供一條龍的專業服務，從設計、建廠、生產到行銷，以整廠輸出模式拓展到世界各地。



「欣鮮圍網植物工廠」網站  
[www.unifresh.com.tw](http://www.unifresh.com.tw)



# 社會參與

Social Contribution



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。

我們聚焦本業相關議題，並積極發揮核心能力，鼓勵員工及供應商參與CSR行動，擴大效益及增加受益範圍，期望藉由整合公司與內部之組織能力，更具效率推展員工社會投入及參與，將愛與關懷擴大散播，建構一個兼具教育關懷與環境永續的社會。

欣興之社會參與，可分為「策略性CSR、環境保護、慈善活動 / 捐贈」等三大領域，並詳細統計各廠區「金錢捐助、物資/募款，及義工投入」數據，期望藉由更具效率的資訊整合，能讓我們有限的資源，發揮更大的效益。

## 欣興社會參與總覽

聚焦領域	項目	2015年實績簡要說明
 策略性CSR	台灣廠區 1. 欣鮮園植物工廠 2. 旭日公益超商	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 捐贈社會公益單位</li> <li>● 矯正署桃園少年輔育院10萬</li> <li>● 桃園市山頂國民小學15萬</li> <li>● 社團法人中華青少年關懷協會9.5萬</li> <li>● 新竹縣誠正中學10萬</li> </ul>
	台灣廠區 綠巨人社團活動 1. 植樹綠化 2. 淨灘環保活動 3. 環保講座、夏令營	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 志工總投入人數113人</li> <li>● 植樹計300顆</li> <li>● 淨灘垃圾重量150公斤</li> <li>● 環保講座2場次；夏令營2場次</li> </ul>
	台灣廠區 1. 關懷社 / 弱勢照顧 2. 愛心義賣 / 捐贈	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 志工總投入人數274人</li> <li>● 愛心義賣13,870元</li> <li>● 捐贈物品231項；金額35,000元</li> </ul>
 慈善活動 捐贈	大陸廠區 1. 蘇州市中心無償獻血 2. 湖東社工委廣場志願服務活動 3. 湖東區愛心跳蚤市場 4. 社企直通車專場晚會節目 5. 聯能義工聯志願服務活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 捐血計14,800ml</li> <li>● 服務修繕22件物品</li> <li>● 807小時志工服務</li> </ul>
		1. 點亮希望的燈—甘肅捐款活動 2. 臺商協會獻血活動
	1. 昆山慈濟基金會 / 毛庫社區 / 銀桂山莊 / 周市敬老院 / 紫藤社區捐款	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 捐款金額318,744 RMB</li> </ul>

# 公益新模式—旭日公益超商

欣興運用策略性CSR思維，用創新公益模式，創造企業、NPO及受助對象三贏之共享價值。2014年於山鶯廠區正式開幕之「欣興電子旭日公益超商」，是欣興用新思維做公益，把愛心效益放大之企業公益典範。

我們以「人」為出發點，不同於以往純企業單純捐贈之作法，公益超商讓我們將「捐魚」，轉變成「給釣竿」理念，藉由經營獲利平台，讓經營成果可以再幫助更多人，花1元投資，就可得到9.98元的社會報酬效益\*。

## 欣興電子旭日公益超商—CSR創新模式速覽



創新模式



合作單位

中華青少年關懷協會

平台

欣興山鶯廠區超商



對協會的效益

- 以超商為平台，提供弱勢單親家庭與青少年安全就業環境
- 公益超商所產生之盈餘，讓協會可以再幫助更多需要幫助的人
- 欣興於超商所收取之租金，累積於「公益基金」中，把愛心再捐出去
- 超商讓欣興員工有「消費等於做公益」機會，讓愛心公益在生活中實踐



對社會的效益

- 目前已有60多位學生、單親家庭、弱勢身心障礙者受助，並讓其有家的感覺
- 幫助更生人返回社會，有工作的機會
- 成功模式可以進行複製，幫助更多受助對象



對欣興的效益

- 超商提供員工85折優惠，體現良好福利機制
- 員工透過消費做愛心，有效凝聚愛心及對公司向心力
- 欣興原本就有捐款給協會、弱勢團體、國中與高中棒球隊，透過超商租金所累積之「公益基金」，得以再捐助更多單位

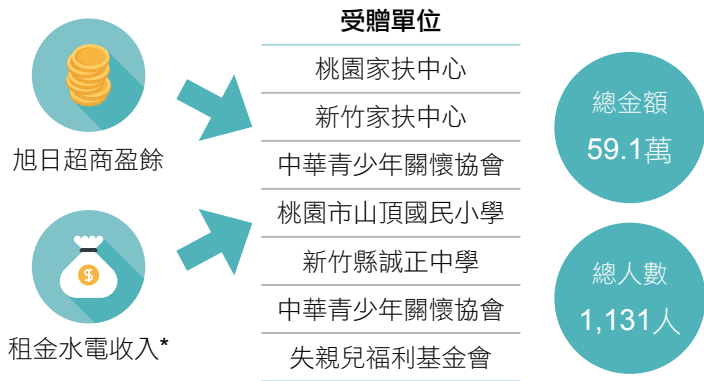


註：1元產生9.98元效益，係2014年根據社會投資報酬率（SROI）模式計算之結果

針對超商之盈餘，我們亦統籌運用於外部社會弱勢族群及社福單位，2015年主要用途做為受刑少年緊急用途基金、矯正署及國小輔導、更生少年各項技藝證照取得、烘焙班材料費、偏鄉弱勢學校輔助等…。

針對鄰近弱勢學區資源短缺，欣興也體恤到社區基層教育的重要性暨資源提升之必要性，除透由商運作盈餘定期提撥贊助金外，並結合公司、員工、供應鏈資源，於2015年十二月辦理公益愛心耶誕晚會，活動銷售之公益券共計1000張，累計總銷售金額10萬元，其中20%捐作公益，全額捐贈龜山山頂國小，並由校長親自授贈，以提升其相關教學設備及圖書購置。

### 2015年公益超商效益表



### 2015年公益超商協助就業統計表

協助對象	就業人數
單親家庭	4
單親母親	2
身心障礙者	2
弱勢家庭	1
更生少年	3

註：此超商設置於工廠內，由公司承租相關之租金水電收入捐贈



### 2015年失親兒少職業探索培力營

2015年我們參與由失親兒基金會所舉辦之「失親兒少職業探索培力營」期望藉由體驗及輕鬆活潑的學習方式，開拓孩子們對於未來職涯的視野，突破自身背景、環境的限制，進而擺脫家中貧窮的循環，找到適合自己的志業，勇敢追求夢想。

去年活動總計有百來位來自宜蘭、台東、花蓮11-18歲的失親兒（父母親一方或雙方過世之兒少）參與，透過活動的舉辦，讓這些失親兒少在社會參與認知及機會之差距，找到符合自己興趣及專長的職業發展，併專業理財知識技能之學習，達到積極脫貧自立目的。



# 重視食安 欣鮮國際餐飲

欣興電子在龜山工業區成立已25年，我們運用核心能力，從企業社會責任的角度出發，將永續效益由製造業擴大到服務業，成立「欣鮮園植物工廠」及「欣鮮國際餐飲公司」積極推廣植物工廠健康無毒的蔬菜。

有鑑於近年來一連串爆發的食安事件，動搖社會大眾對食品安全的信心，且台灣許多民眾習慣將麵及麵包當成主食，但卻吃下過多的糖及添加物，反而造成身體損傷。

因此，欣興再進一步與烘焙專家合作，打造「欣興電子植物工廠複合式餐廳」Bistro 181，結合「欣鮮園植物工廠」新鮮蔬菜與烘焙製品，引入低油、無糖之法國麵包，以無添加為訴求，讓社會大眾了解何謂健康飲食，期望帶動反璞歸真，健康樂活之風氣。

我們以餐廳及烘焙店作為通路，提供健康美味的蔬菜、法國麵包、餐點及相關健康訴求的產品，回饋員工、廠商、股東和社區，讓大家吃的健康、安心，並體驗優質的飲食文化。

除了倡導健康食安概念，麵包坊亦發揮公益精神，與學校及政府機關資源連結，提供學生實習及弱勢族群就業機會，將健康飲食概念推廣給員工、供應商暨社區鄰里，盡情享用健康平價的飲食。





## Social Contribution





# 聚焦環境教育

## 豐富的安環月活動

欣興2004年起，固定在每年度第三季舉行「安環月活動」，範圍涵蓋台灣及海外廠區，截至 2015 年止已持續推動 12 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。

## 其他環保活動（2015年台灣廠區活動清單）

為了加強環保觀念的橫向及縱向推展，環安部綠巨人志工社每年不定期辦理環保相關活化活動，邀請員工及眷屬共同參與，希望藉由員工、家人的共同參與增進大家環保觀念，同時也凝聚了員工與家人們的情感及向心力。

活動名稱	日期	時間	講師/合作單位	活動地點
環保志工體驗活動	2015/3/21	3小時	慈濟資源回收站講師	長榮資源回收站
2015年植樹活動	2015/4/16	2小時	-	楊梅農場
環保講座「環保蟑螂藥DIY」	2015/8/12	2小時	主婦聯盟 林貴瑛	新豐廠 A626訓練教室
環保講座「與大自然做朋友」	2015/8/14	2小時	荒野協會 林子涵	桃園區 PCB 602訓練教室
環保夏令營「認識綠精靈」	2015/8/29	2小時	欣鮮圍環教中心	桃園區 RD L109訓練教室
環保夏令營「我是科技神農氏」	2015/8/29	2小時	欣鮮圍環教中心	桃園區 RD L109訓練教室
新竹縣－秋季淨灘總動員	2015/9/29	2小時	新竹縣環保局	新豐鄉紅樹林生態保護區
資源永續 愛心無限－愛心義賣	2015/11/15	4小時	桃園家扶中心 / 欣興電子關懷社	桃園藝文廣場
東眼山環境教育－芒草舞雲瀑	2015/12/21	4小時	東眼山環境教育中心	東眼山



## 環保志工體驗

欣興與台灣慈濟資源回收站共同辦理體驗活動，帶領大家到回收站進行實做體驗，讓員工們瞭解垃圾分類的重要性，並知道如何執行能夠讓地球變得更美好。



## 十年樹木 百年樹人

欣興自2010年起發起種植減碳樹種活動，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2015年止，欣興植樹量累積已達28,829棵，未來持續朝每年辦理植樹之目標邁進。



## 環保講座

2015年我們邀請台灣主婦聯盟及荒野協會專家，到公司來進行專題分享，讓員工們瞭解台灣的自然環境的美好與生態保育的重要，在課堂中也讓員工們實地體驗環保蟑螂藥的製做，可達到消除蟲害又不傷害環境的雙贏做法。





## 環保夏令營

員工社團與新鮮園環境教育永續中心合作，辦理暑期環保夏令營，希望讓孩子能在遊戲與實做中學會保護環境與愛護環境，讓環境教育向下扎根。



## 秋季淨灘總動員

參與政府機關及當地巡守隊辦理之淨灘活動，由行動證明環愛護地球的決心。



## 愛心義賣

為延長物品的生命旅程，與公司內關懷社及家扶中心合作，邀請員工們把家中堪用而不用的物品捐出，以義賣的方式讓物品找到新主人，並將義賣所得全額捐出以幫助弱勢團體。



## 東眼山環境教育中心－芒草舞雲瀑

台灣是一個地質年輕但卻有許多古老生物的寶島，這個寶島有需多地方值得我們深入去瞭解和認識；社團希望帶著大家一同認識環境，進而引發員工們愛護環境的心。



## 生活節能、環境綠化及安全輔導

藉由廠內各領域的專業人才，對周邊鄰里、社區、教育單位及員工家庭進行輔導，輔導內容結合生活安全檢視，包括用電安全、天然氣使用安全、緊急避難等日常安全須知宣導，盼與社會共享資源，以行動發揮影響力改善社會與環境問題。



## 河川認養

配合桃園市環保局參加河川認養活動，由廠內員工不定期對河川進巡視及清潔，並將訊息回饋給環保局與政府一起愛護河川。





# 跨國展關懷

## 群策科技

- 1 無償獻血：**2015年度群策自發組織無償獻血活動，員工滿滿的愛心受到了湖東社工委以及蘇州市中心血站的一致好評，大家在緊張的工作之餘積極參與，成功獻血60人次，總計無償獻血14,800ml,展現了良好的公司形象。
- 2 湖東社工委廣場志願服務活動：**2015年3月21日參加湖東社工委舉辦的大型公益社區服務【春風送暖—幸福湖東】活動，群策作為企業支持者參與其中，設立攤位—電腦軟硬體維護，當天有眾多的湖東居民排隊等候修理電腦、小家用電器等，並且得到居民們的一致好評。本次活動群策科技共計6位員工參加，共計協助修繕物品22件，服務人次28人。
- 3 湖東區愛心跳蚤市場：**跳蚤市場物品來源員工捐贈、行政春節禮品庫存，員工自主報名參加愛心義賣，義賣款愛心捐贈，幫助有需要的小朋友。本次活動群策科技共計8位員工參加，義賣金額總計600多元。
- 4 社企直通車專場晚會節目：**群策科技與湖東社工委合作辦理文藝活動，讓湖東居民皆可以感受到群策員工的熱情及活力。

## 鼎鑫電子 / 同泰電子

- 1 社區睦鄰活動組織社會義工及公司義工積極參與活動，**秉承著理所當為之態度、犧牲奉獻的服務理念，針對被服務者的需求進行合理的服務。2015年欣興同泰電子舉辦社區公益活動43場次，義工參與86人次，服務工時215H，服務1577人次。鼎鑫電子舉辦社區公益活動86次，其中公司義工參與318人次，服務工時285小時，服務3800人次。  
  
社區睦鄰活動組織社會義工及公司義工積極參與活動，秉承著「服務他人、快樂自己」的服務理念，針對被服務者的需求進行合理的服務。2014年舉辦活動69次，其中社會義工參與276人次，公司義工參與229人次，服務工時773小時，服務2928人次。

## 聯能科技

### 1 點亮希望的燈－甘肅捐款活動

- 2011年6月至2016年2月
- 合計捐款計RMB 210,723元

**活動概況：**2011年4月份，一次外地考察，聯能科技透由與榮華公司引薦，與甘肅定西結緣，自2011年6月份開始在公司發起甘肅捐款。2011年6月至2015年3月，共捐款RMB 161,015元，並於2014年7月份以RMB120,000捐建了聯能第一小學。

- (1). 2011年4月份，一次外地考察，聯能科技透由與榮華公司引薦，與甘肅定西結緣，自2011年6月份開始在公司發起甘肅捐款，並希望成立西定市安定區聯能第一小學。2011年6月至2016年2月，合計捐款計RMB 210,723元。2015年整年度共計聯能科技共計捐款RMB48,594元。2015年4月已正式啟用聯能第一小學。
- (2). 2015年12月份，由深圳沙井台商協會、寶安區中心血站、沙井街道團工委組織的沙井上星市民廣場獻血活動，聯能科技(深圳)有限公司共計參加93人，為沙井台協會員企業報名人數最多的單位。
- (3). 2015年7月向沙井義工聯申請正式成立聯能義工聯隊，並建立廠內聯絡窗口：環安處/任建峰、行政處/吳俊鵬。2015年，廠內員工加入聯能義工聯正式義工成員110人（不含加入廠外組織及臺協組織的成員）。
- (4). 社區睦鄰活動組織公司義工積極參與。秉承著服務他人、快樂自己的服務理念，針對被服務者的需求進行合理的服務（關愛孤寡老人、關愛留守兒童、健康環保行、資源回收日、道路交通文明指揮、醫院幫扶等）。2015年參加活動104次，其中社會義工參與173人次，公司義工參與87人次，服務工時807小時，服務1471人次。聯能科技義工聯隊並被沙井街道辦評為：2015年沙井街道義工先進集體。



# ASSURANCE STATEMENT

## **SGS TAIWAN LTD.'S INDEPENDENT ASSURANCE REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE UNIMICRON TECHNOLOGY CORP.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2015**

### **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 (hereinafter referred to as CSR Report) of 2015. 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 CSR Report of 2015 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 CSR Report of 2015.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance 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 (hereinafter referred to as GRI) 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 Organization.

This report has been assured using our protocols for:

- evaluation of content veracity at a high level of scrutiny for Unimicron and moderate level of scrutiny for subsidiaries, joint ventures, and applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report ;
- evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008);
- evaluation of the report against the GRI Sustainability Reporting Guidelines (G4 2013).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research; interviews with relevant superintendents, CSR office members and the senior management 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 organization, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, EICC, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation 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 CSR Report of 2015 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of Unimicron sustainability activities in 01/01/2015 to 12/31/2015.

The assurance team is of the opinion that the report can be used by the Reporting Organization's Stakeholders. We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. The report is the Fourth to be assured by an independent assurance team and Unimicron has taken a bold step by offering the report to evaluation against both GRI G4 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 GRI G4 Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 2, Moderate level assurance.

## **AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**

### **Inclusivity**

Unimicron has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, government authorities, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. Unimicron may consider raising engagement maturity to concentrate relevant significant issues in future reporting.

### **Materiality**

Unimicron has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

### **Responsiveness**

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

## **GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**

The report, Unimicron's CSR Report of 2015, is adequately in line with the GRI G4 Core Option. The material aspects and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material aspects and boundaries, and stakeholder engagement, G4-17 to G4-27, are correctly located in content index and report. In future reports, the alignments of short-term goals with each material aspects may be strengthened, and further descriptions on the specific actions taken to achieve goals and targets are recommended. Disclosures on other governance indicators may be enhanced. It is also encouraged to enhance supply chain management performances in further details and focus on significant issues to draw out long-term strategies.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Dennis Yang, Chief Operating Officer

Taipei, Taiwan

24 June, 2016

[WWW.SGS.COM](http://WWW.SGS.COM)



**AA1000**

Licensed Assurance Provider

000-8

# GRI索引表

一般標準揭露		
指標	描述	頁次
G4-1	組織最高決策者（如CEO、董事長或相當的高級職位）就永續發展與組織的相關性及組織永續發展策略的聲明	4
G4-2	描述主要影響、風險及機會	7-9
G4-3	組織名稱	7
G4-4	主要品牌、產品和服務	8
G4-5	組織總部位置(國家/區域/地址)	8、9
G4-6	組織在多少個國家營運，在哪些國家有主要業務，或哪些國家與報告所述的永續發展主題特別相關	8、9
G4-7	所有權的性質及法律形式	7
G4-8	組織所服務的市場	7-9
G4-9	組織規模	7-9、49
G4-10	員工人數	49、51
G4-11	受團體協約保障的員工比例	60
G4-12	描述組織供應鏈	41-43
G4-13	報告期間內，組織規模、架構、所有權或供應鏈的重要變化說明	1
G4-14	組織是否及如何按預警方針及原則行事	46、78、80
G4-15	組織參與或支持的外界發起的經濟、環境、社會公約、原則或其他倡議	11、14-17
G4-16	組織加入的協會（如行業協會）和國家或國際性倡議組織	67
G4-17	涵蓋於財務報表的實體	25
G4-18	決定CSR報告書「內容」與「邊界」的過程	1、20-23
G4-19	鑑別出的重大性考量面	22
G4-20	重大性考量面組織內的邊界	21
G4-21	重大性考量面組織外的邊界	21
G4-23	說明報告的「範疇」與「邊界」與以往報告之重大差異	1
G4-24	與組織議合的利害關係人清單	20
G4-25	辨識及選擇議合利害關係人的根據	20
G4-26	利害關係人議合的方法與頻率	12、13
G4-27	利害關係人議合過程中所提出的「關鍵議題」及「關注事項」，及組織如何回應	23
G4-28	報告期間	1
G4-29	上一份報告的日期（如有）	1
G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）	1
G4-31	報告或報告內容的聯絡人	1
G4-32	報告依循 G4 選項	1、112-114
G4-33	外部保證	110、111
G4-34	組織的治理架構	26、27
G4-56	組織對於道德的價值觀、原則、標準、規範與行為準則	11

特定標準揭露				
指標		描述	頁次	
經濟	經濟績效			
		EC1	直接經濟價值的產出與分配	25
	DMA P.25	EC3	退休金計畫	59
		EC4	政府給予的財務補貼	36
	市場形象			
	DMA P.58	EC5	依性別揭露標準起薪與當地最低薪資的比例	58
	間接經濟衝擊			
	DMA P.7-9、25	EC8	間接經濟衝擊	58、59
	採購實務			
	DMA P.34	EC9	在重要營運地點，向當地供應商採購支出的比例	34
	原物料			
	DMA P.34	EN1	所用物料的重量或體積	36
	能源			
		EN3	組織內之能源耗用	83
DMA P.79、83	EN4	組織外部的能源消耗量	83	
	EN6	減少的能源消耗量	84、87、91	
水				
	EN8	按來源說明的總耗水量	89	
DMA P.89	EN9	因取水而受重大影響的水源	89	
	EN10	使用回收水占總用水量之比例及其總量	89	
排放				
	EN15	直接溫室氣體排放 (Scope1)	85	
	EN16	能源間接溫室氣體排放 (Scope2)	85	
DMA P.85、86、88	EN17	其他間接溫室氣體排放 (Scope3)	85	
	EN18	溫室氣體排放強度	85	
	EN19	溫室氣體減排量	85	
	EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他主要氣體的排放量	88	
廢污水和廢棄物				
DMA P.87、90	EN22	按水質及排放目的地分類的污水排放總量	90、91	
	EN23	按類別及處理方法分類的廢棄物總重量	87	
產品與服務				
DMA P.32-35	EN27	降低產品和服務環境影響的程度	32-35	
	EN28	按類別說明，回收售出產品及其包裝物料的比例	34	
法規遵循				
DMA P.93	EN29	違反環境法律法規被處巨額罰款的金額，以及所受非經濟處罰的次數	93	
整體情況				
DMA P.92	EN31	按類別說明總環保支出及投資	92	
供應商環境評估				
DMA P.41	EN32	使用環境準則篩選之新供應商比例	44	
	EN33	供應鏈對環境的重大實際和潛在負面影響，以及採取的措施	41-43	
環境問題申訴機制				
DMA P.13	EN34	藉由正式的申訴機制提出對環境衝擊的立案、處理、並解決之數量	93	

特定標準揭露			
指標	描述	頁次	
子類別：勞動實務與勞動尊嚴			
勞雇關係			
	LA1	按年齡組別、性別及地區劃分的新進員工和離職員工總數及比例	
DMA P.49	LA2	按重要營運地點劃分，不提供給臨時或兼職員工，只提供給全職員工的福利	49-53
	LA3	按性別劃分，產假/陪產假後回到工作和保留工作的比例	58、59
職業健康與安全			
DMA P.60	LA5	在正式的勞工安全衛生委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	60
	LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷、職業病、誤工及缺勤比例，以及因公死亡人數	60、61
訓練與教育			
	LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受培訓的平均小時數	74
DMA P.74	LA10	為加強員工持續就業能力及協助管理職業生涯終止的技能管理及終生學習計畫	74-77
	LA11	按性別和員工職級劃分，接受定期績效及職業發展考評的員工的比例	76
員工多元化與平等機會			
DMA P.49	LA12	按性別、年齡組別、少數族裔成員及其他多元化指標劃分，治理組織成員和各類員工的組成	50
男女同酬			
DMA P.58	LA13	按員工類別和重要營運地點劃分，男女基本薪金和報酬比率	58
供應商勞工實務評估			
DMA P.41	LA14	<b>使用勞工實踐標準篩選的新供應商所占比例</b>	<b>41</b>
	LA15	供應鏈對勞工實踐的重大實際和潛在負面影響，以及採取的措施	43、44
勞工實務申訴機制			
DMA P.56	LA16	經由正式申訴機制提交、處理和解決的勞工問題申訴的數量	56、57
社會	子類別：人權		
供應商人權評估			
DMA P.41	HR10	使用人權標準篩選的新供應商的比例	41
	HR11	供應鏈對人權的重大實際和潛在負面影響，以及採取的措施	43、44
子類別：社會			
反貪腐			
DMA P.30、39	SO4	反貪腐政策及程序的溝通及培訓	30、39、77
	SO5	確認的貪腐事件和採取的行動	30
反競爭行為			
DMA P.30、39	SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷做法的法律訴訟的總數及其結果	39
法規遵循			
DMA P.30	SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受非經濟處罰的次數	30
供應商社會衝擊評估			
DMA P.41	SO9	使用社會影響標準篩選的新供應商的比例	41
	SO10	供應鏈對社會的重大實際和潛在負面影響，以及採取的措施	43、44
子類別：產品責任			
產品及服務標示			
DMA P.37	PR5	客戶滿意度調查之結果	37
客戶隱私			
DMA P.39	PR8	侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料的經證實投訴總數	39
法規遵循			
DMA P.30	PR9	如有違反提供及使用產品及服務的法律法規，說明相關巨額罰款的總金額	39

