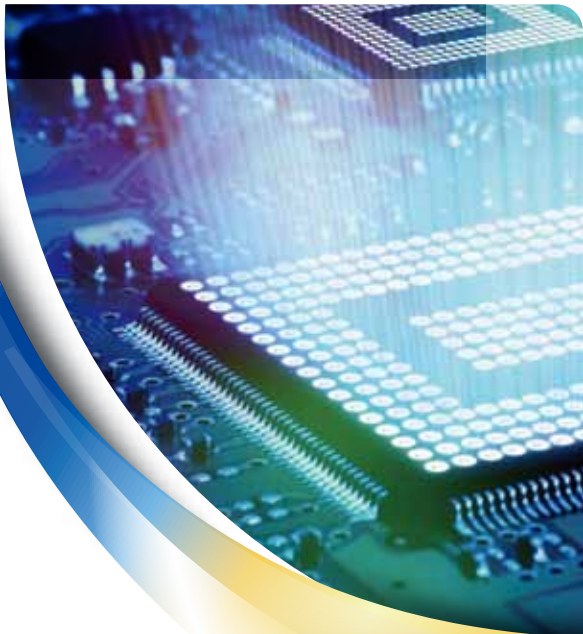




Unimicron
欣興電子股份有限公司



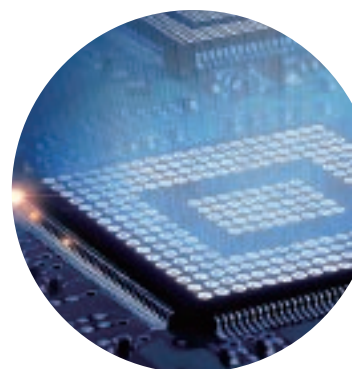
2016 CSR

企業社會責任報告書



目錄

關於本報告書	2	廢棄物與水資源管理	45
董事長的話	4	空氣污染防治	48
2016 亮點經營績效	6	3.3 推動責任價值鏈	49
重大性分析	9	綠色產品管理	49
		供應商管理	52
1. 永續價值創造	13	原料採購管理	56
1.1 永續發展脈絡	14	欣興植物工廠－創新科技打造綠色商機	58
企業永續價值新計畫	15	NEXT! 未來，邁向永續的循環經濟	60
1.2 永續管理機制	17		
2. 穩健經營治理	19	4. 多方互動溝通	62
2.1 公司營運概況	20	4.1 客戶關係維護	65
關於欣興電子	20	客戶服務管理	65
產品與服務	21	客戶隱私保護	66
經營績效一覽	24	客戶申訴處理	67
外部參與	25	4.2 員工多元關懷	69
2.2 企業經營治理	27	員工僱用狀況	69
公司治理架構	27	人才招募與留任	71
誠信經營規範	30	員工薪資與福利	74
品質管理要求	32	員工訓練與溝通	80
2.3 營運風險管理	33	職場環境安全衛生	87
風險管理機制	33	4.3 社會回饋共融	91
風險鑑別因應	33	欣興旭日公益超商－授之以漁的三贏創新公益	92
		欣興安環月－優良傳統	94
3. 循環經濟發展	36	全面提升環安衛實踐	94
3.1 環境永續藍圖	37		
環境永續管理	38	附件	96
3.2 營運環境衝擊管理	40		
能源與溫室氣體管理	42		



關於本報告書

歡迎閱讀欣興電子股份有限公司（以下簡稱欣興）2016 年企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）報告書。今年欣興 CSR 報告書以相同的嚴謹態度，從公司穩健經營治理、價值鏈循環經濟發展，與客戶、員工及社會的多方互動溝通三個主要面向，向所有利害關係人說明我們的永續承諾、目標、管理及績效。

報告期間

本報告書資訊涵蓋期間為 2016 年（1 月 1 日至 12 月 31 日）欣興電子各項 CSR 目標與承諾、關鍵議題、管理方針、回應及行動措施的績效資訊。考量到績效的連續性、時效性與完整性，部分資訊報告期間涵蓋至 2017 年第一季。我們規劃每年定期發行 CSR 報告書，下一本實體報告書的發行日期為 2018 年 8 月。



報告邊界與範疇

本年度報告書邊界包含欣興電子台灣及大陸廠區。此邊界所涵蓋的員工人數及營收比例已達欣興電子整體員工及合併營收 90% 以上，相關資訊可參照欣興電子 105 年年報。

國家	區域	營運據點
台灣廠區	桃園	山鶯廠、蘆竹廠、合江廠、中園廠
	新竹	新豐廠、仁義廠
台灣其他營運個體	桃園	欣鮮國際餐飲股份有限公司、群宏科技
大陸廠區	華南	聯能科技（深圳）
	華東	鼎鑫電子（昆山）、欣興同泰科技（昆山）、蘇州群策科技



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」在本報告以「欣興電子」、「欣興」或「我們」來表示。「台灣廠區」代表桃園、新竹各廠，及群宏科技；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 版本永續性報告指南編製，由台灣檢驗科技股份有限公司（SGS-Taiwan）進行外部保證，確認整份報告書符合 GRI G4 的核心（Core）依循選項及 AA1000 第二類型高度保證等級之要求。

如果您對於《2016 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 企業永續管理委員會秘書處聯繫

聯絡人：黃林誠

電話：03-3500386 分機：11390

E mail：CSR@unimicron.com

官方網站：www.unimicron.com





董事長的話

各位關心欣興電子的朋友們，歡迎閱讀我們今年發行的企業社會責任報告書：

對於欣興電子而言，我們所追求的永續是在尊重人性的管理及保護地球環境的使命下，以 3P『愛護地球（Planet）、尊重人類（People）、追求績效（Performance）』文化為主軸，不斷地調整改善公司體質，掌握營運契機，並擴大對於社會面與環境面的投入。以欣興電子長期以來所遵循的七項永續承諾為基礎，同時對應聯合國的永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），經永續發展委員會核心主管們多次研議後，我們在 2016 年將原本的目標『善盡企業社會責任（CSR），創造共享價值（CSV）』優化延伸為『創造共享價值（CSV）實踐永續願景（PSV）』的新中期計畫，計畫內容如下：

- 🔍 洞察全球經濟發展趨勢，實踐永續經營理念
- 🔍 提昇公司治理與營運績效，成為產業標竿
- 🔍 擴大與社會 / 利害關係人良性互動交流，持續關懷弱勢族群
- 🔍 全面供應鏈管理，共同承諾永續，體現共榮共享
- 🔍 關注環保議題、綠色創新，善盡企業公民責任

因此在營運上，欣興電子除了提供滿足全球客戶需求的技術與產品外，更持續向「以跨界創新，致力環境永續、關懷員工及社會與連接綠色未來的方向」邁進；即便面對產業的日新月異與市場的嚴峻競爭，永續經營一直是我們不變的目標。欣興電子除了持續關注、強化營運外，更戮力維持良好的職場環境和完善福利制度。健全的『選、用、育、留』機制，在兼顧員工人權與工作權之下，不僅提升了公司的競爭力，員工職涯也得以延伸及多元發展。

此外，我們也走出廠區，積極參與產業組織以分享專業及經驗；同時，更深入各廠周邊社區，透過環境教育與慈善活動，持續強化與社區居民、學校及非營利組織（Non-profit Organization, NPO）間的鏈結，在互動交流過程中創造高社會效益。例如欣興電子在山鶯廠區所推動的「旭日公益超商」，或是「欣鮮國際餐飲」輔導在地的小農等，都是 CSR 實踐的典範。

而在環境面，欣興電子深信追求企業發展、對人類科技生活做出貢獻，與減少對環境的衝擊是可以並行不悖的。欣興電子透過完善管理機制與專責團隊的努力，每個廠區均已具備了減少或消除環境衝擊的能力，且能持續提升能資源的使用效率，藉此達到節能減廢的目標。

欣興集團秉持兼善天下的理念，善用核心競爭力的優勢持續創造永續價值，堅持做對的事，走正確的路。從五年前在產業間推動 CSR 的初衷與堅持，到現今眾多公司紛紛投入，在在證明我們當時的決定是對的。欣興電子在 2016 年也成立了 CSR 專責單位，並以『企業永續委員會』的組織定期運作，有效落實和檢討 CSR 相關議題的執行與績效；而針對 2016 年度企業社會責任報告書，我們也將第三方查證由中度保證提高至高度保證，以彰顯對於報告書內容負責的態度。欣興電子已將永續議題融入營運中並內化成為重要的一環，透過環境、社會與治理各面向持續地與利害關係人議合並揭露相關資訊，並承諾為員工、股東與客戶創造最大利益，提供環境與社會永續的未來。



欣興電子 董事長暨執行長

曾子章

2016 亮點經營績效

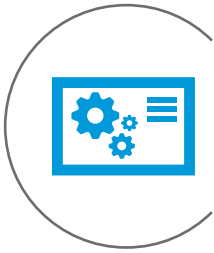
環境永續貢獻 (Environmental)



台灣廠區化石燃料耗用量較
2015 年度減少 **22%**



華東廠區化石燃料耗用量較
2015 年度減少 **44%**



年度總節電量為 **1.49%**



聯能廠於深圳排放權交易所總累
積碳排放配額達 **21 萬噸**



年度廢棄物整體再利用比例
達 **87.5%**



年度水耗用量較上年度降低
24%，水資源回收利用比
例達 **12%**



產品無有害物質品質目標達
標率 **100%**



社會共榮理念 (Social)



新進工程師留任率維持在
82.2% 以上



經理級以上人員由內部員工
晉升比例達 **75%**



台灣廠區員工平均受訓時
數上升 **11%**，大陸廠區
上升 **268%**



失能傷害頻率與失能傷
害嚴重率較 2015 年度各
下降 **8%** 與 **78%**



社會投入金額達 **280 萬元**

穩健治理體質 (Governance)



資本總額達 152.8 億元



年營收達 626.4 億元



累計獲證專利數達 1,844 件



供應商 ESG 稽核數量達 39 家，
稽核結果無供應商達 ESG 高風
險等級



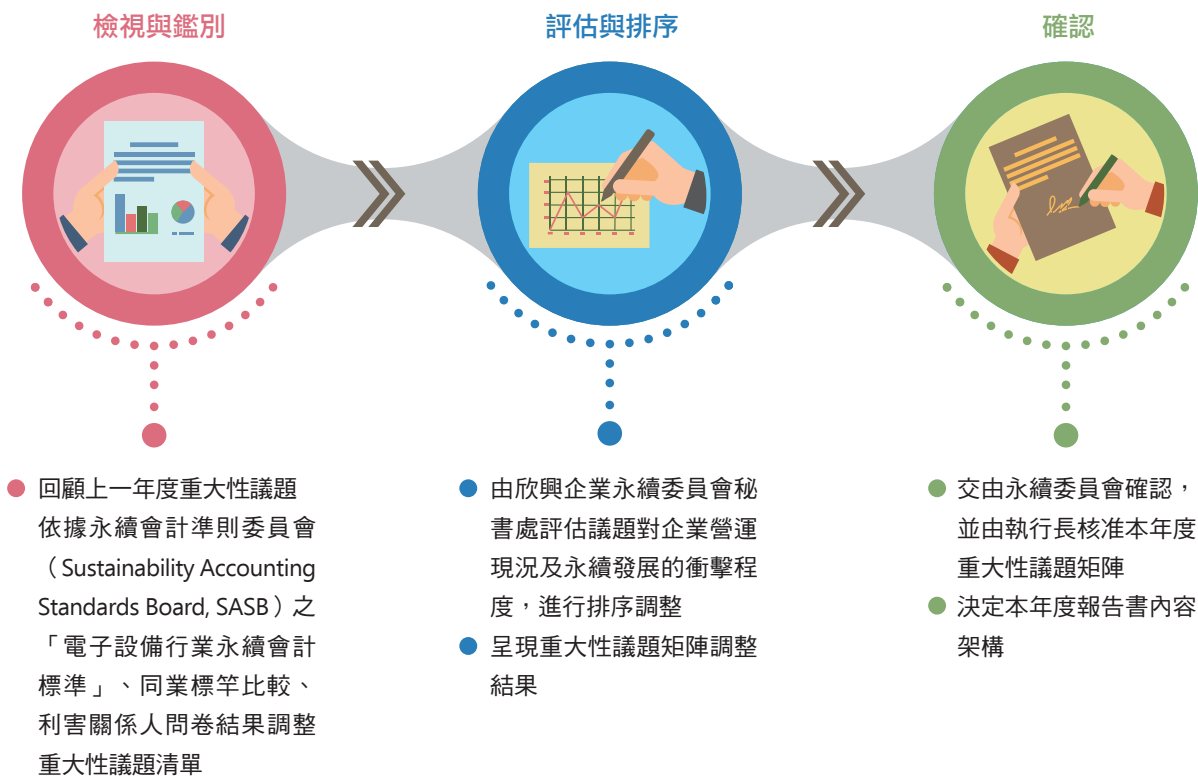
在地採購比率台灣達 86%、
中國達 80%



台灣綠色採購金額佔總採購
金額 49%

重大性分析

為有效辨識攸關企業永續經營的重大性議題，欣興依循 GRI G4 永續性報告指南的重大性原則，鑑別對組織永續發展最為關鍵之影響面向，並依此界定報告書內容，進行有關之管理方針及績效說明。重大性鑑別也有助於欣興全面考量內、外部風險因素，採取符合利害關係人期望並對企業經營方針最有利之因應策略。



本年度重大性分析係以 2015 年重大性鑑別成果為基礎，同時參考國際產業永續趨勢、同業重大性議題標竿比對以及利害關係人問卷回饋等，進行初步分析與排序。分析結果首先由欣興企業永續委員會秘書處根據企業經營現況進行評估與調整，最後於企業永續委員會正式確認後，由執行長檢閱核可，決定今年度欣興重大性議題矩陣。

2016 年重大性議題矩陣



我們將分布於矩陣右上角區域的議題定義為重大議題，並以這些議題的目標與承諾、管理方針、績效作為本年度報告書的主要揭露資訊。其他議題則屬於基本管理議題，我們仍揭露並定期追蹤其績效。各重大性議題可略分為穩健經營、環境包容、社會共榮三大範疇，各範疇對欣興的重要性說明如下。

範疇	關鍵議題	重要性說明
穩健經營	公司治理與誠信	健全的公司治理體制是組織運作的基礎，為了確保企業的永續經營與長期獲利，我們十分重視維持企業營運的風險與廉政管理，維護欣興電子良好聲譽及經濟價值。
	經濟績效	
	營運風險管理	
	反競爭行為	
環境包容	綠色產品	製造業具有透過技術研發促進產業創新之能力，卻易對自然資源與生態環境造成消耗。欣興深知環境友善的重要性，持續積極推動綠色產品研發，並全力透過環境管理體系降低營運造成的環境衝擊。
	廢棄物與水資源管理	
	能源管理	
	溫室氣體排放	
	有害物質管理	
	環境法規遵循	

範疇	關鍵議題	重要性說明
社會共榮	<ul style="list-style-type: none"> 供應鍊管理 客戶關係維護 訓練教育 勞僱關係 職業健康與安全 員工多元平等 社會關懷與投入 	企業的長久經營仰賴各方利害關係人的信任感與忠誠度，欣興秉持社會共榮理念，透過對優良服務的堅持及關懷投入，維持與員工、客戶、供應商及社區的良好合作關係，確保對社會的正向價值。

有鑑於重大性議題須確實考量各方利害關係人的回饋與對欣興的期待，我們於 2015 年依循 AA1000 利害關係人鑑別原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）作為判斷標準，鑑別出六大類欣興電子主要的利害關係人。本年度經與各部門共同檢視組織營運及利害關係人議合現況，確定主要利害關係人與前年度相同。



欣興電子將於本年度根據主要利害關係人關注之議題，進行回應與揭露。2016 年利害關係人關注之永續議題、溝通方式與頻率，請參考本報告書第四章「多方互動溝通」。

本年度各重大性議題對應之 GRI 考量面、內外部衝擊邊界、及對應之報告書揭露位置整理如下。考量到完整性的報導原則，我們將持續針對可能產生衝擊之內、外部營運個體或利害關係人，透過各類議合活動與討論進行有關議題之溝通倡議，並將其納入 CSR 報告書資訊蒐集與揭露範圍。

註：有關台灣廠區及大陸廠區涵蓋之營運個體，請詳「關於本報告書」章節中之「報告邊界與範疇」。

重大性議題	重大性	GRI 考量面	頁碼	內部邊界		外部邊界		
				台灣廠區 (含群浚科技)	大陸廠區	供應商	客戶	社區
公司治理與誠信	重大	SO 反貪腐 SO 法規遵循	P.31	☑	☑		☑	
綠色產品	重大	EN 產品和服務	P.49	☑			☑	

重大性議題	重大性	GRI 考量面	頁碼	內部邊界		外部邊界		
				台灣廠區 (含群泓科技)	大陸 廠區	供應商	客戶	社區
廢棄物與水資源管理	重大	EN 水 EN 廢汙水和廢棄物	P.45	☑	☑	☑	☑	☑
客戶關係維護	重大	其它	P.65	☑			☑	
訓練教育	重大	LA 訓練與教育	P.80	☑	☑	☑		
經濟績效	重大	EC 經濟績效	P.24	☑	☑			
營運風險管理	重大	EC 經濟績效	P.33	☑		☑		
能源管理	重大	EN 能源	P.42	☑	☑		☑	☑
溫室氣體排放	重大	EN 排放	P.44	☑	☑		☑	☑
勞雇關係	重大	LA 勞雇關係 LA 勞資關係	P.69	☑	☑	☑		
供應鏈管理	重大	EC 採購實務 EN 供應商環境評估 LA 供應商勞工實務評估 HR 結社自由與集體協商 HR 童工 HR 強迫與強制勞動 HR 供應商人權評估 SO 供應商社會衝擊評估	P.52 P.54	☑	☑	☑	☑	
職業健康與安全	重大	LA 職業健康與安全	P.87	☑	☑	☑		
社會關懷與投入	重大	EC 經濟績效 EC 間接經濟衝擊 SO 當地社區	P.24 P.91	☑	☑		☑	☑
有害物質管理	重大	PR 顧客的健康與安全	P.51	☑			☑	☑
環境法規遵循	重大	EN 法規遵循	P.41	☑	☑	☑	☑	☑
員工多元平等	重大	EC 市場形象 LA 員工多元化與平等機會 LA 男女同酬 HR 不歧視	P.69	☑	☑	☑		
反競爭行為	重大	EC 市場形象 SO 反競爭行為	P.31	☑				
環境支出	基本	EC 經濟績效 EN 整體情況	P.41	☑				
客戶隱私	基本	PR 顧客隱私	P.66	☑			☑	

註：欣鮮國際餐飲股份有限公司營收佔比極低，且目前非欣興之核心事業體，對經濟、環境、社會之衝擊皆小，然因考量其對欣興整體企業策略上之重要性，故仍於本報告書 3.3.4「欣興植物工廠」揭露重點績效。



欣興電子



永續價值創造

Sustainability Value Management

1.1 永續發展脈絡

欣興電子的企業願景是成為「高附加價值、高服務品質、高生產力、注重創新服務的世界一流高科技公司」。在企業永續經營過程中，秉持 TQM (Total Quality Management) 理念，透過 P (Plan)、D (Do)、C (Check)、A (Action) 循環管理流程為持續進步、改善而努力，期能落實企業社會責任。

為了達成替員工、股東及所有利害關係人創造正向價值的目標，因應外部環境變化並持續革新，秉持永續經營之理念，欣興電子提出 7 項企業永續承諾，我們的產品從設計開發、原物料採購、製造、銷售等環節皆以此企業永續承諾為準，期許成為一個成長與永續發展並進之企業。

同時，為確保欣興電子的永續承諾與國際永續治理框架相符，我們以聯合國永續發展委員會擬定之 17 項永續發展目標 (SDGs) 為準，對應欣興電子的永續承諾，確認欣興電子的永續承諾可回應其中的 11 個項目。我們視 SDGs 為欣興電子永續發展長期策略的指南，期許欣興電子能夠與國際趨勢同步，落實永續發展之承諾。各項承諾對應之 SDGs 目標與回應之報告書章節如下。

編號	永續承諾	回應聯合國永續發展目標 (SDGs)	回應章節
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	12：確保永續消費及生產模式 16：促進和平且包容的社會	2.2 企業經營 治理
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	5：實現性別平等，並賦予婦女權力 8：促進包容且永續的經濟成長 12：確保永續消費及生產模式 16：促進和平且包容的社會	2.2 企業經營 治理 4.2 員工多元 關懷
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	5：實現性別平等，並賦予婦女權力 8：促進包容且永續的經濟成長 12：確保永續消費及生產模式	4.2 員工多元 關懷
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	8：促進包容且永續的經濟成長 12：確保永續消費及生產模式 17：活化永續發展及全球夥伴關係	3.3 推動責任 價值鏈
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	4：確保有教無類、公平以及高品質的教育 8：促進包容且永續的經濟成長	4.3 社會回饋 共融



編號	永續承諾	回應聯合國永續發展目標 (SDGs)	回應章節
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	3：確保健康及促進各年齡層的福祉 7：確保人們可取得負擔得起及永續的能源 8：促進包容且永續的經濟成長 9：建立具有韌性的基礎建設並加速創新 12：確保永續消費及生產模式	3.3 推動責任價值鏈
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、舒適的工作環境	3：確保健康及促進各年齡層的福祉 6：確保人們都能享有水及衛生及其永續管理 7：確保人們可取得負擔得起及永續的能源 8：促進包容且永續的經濟成長 12：確保永續消費及生產模式 13：採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	3.1 環境永續藍圖 3.2 營運環境衝擊管理

企業永續價值新計畫

為確保企業永續經營，我們積極且適切地規劃短、中期發展計畫；為創新突破、開拓新商機、提升企業價值而努力，審視我們為永續發展擬定之計畫。

短期計畫 (2015-2017 年)：善盡企業責任 (CSR) → 創造共享價值 (CSV)

- ✔ 掌握經濟發展脈動，優化公司治理
- ✔ 強化營運綜效，實現企業承諾
- ✔ 持續社會及利害關係人間互動參與，擴大關懷弱勢族群
- ✔ 深化供應鏈管理，創造共享價值
- ✔ 創新綠色環保、友善環境及社會責任雙贏

中期計畫 (2018-2020 年)：創造共享價值 (CSV) → 實踐永續願景 (PSV)

- ✔ 洞察全球經濟發展趨勢，實踐永續經營理念
- ✔ 提升公司治理與營運績效，成為產業標竿
- ✔ 擴大與社會 / 利害關係人良性互動交流，持續關懷弱勢族群
- ✔ 全面供應鏈管理，共同承諾永續，體現共榮共享
- ✔ 關注環保議題、綠色創新，善盡企業公民責任

依據上述計畫，本年度之執行實績如下：

👎 未達成目標 🟡 進行中 🟢 達成目標

主軸	策略	行動方向	2016 年目標	達成狀況	2017 年目標設定
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	健康促進活動滿意度達 88 分	🟢	健康促進活動滿意度達 92 分
		持續改善工作環境	工作環境滿意度達 75 分	🟢	工作環境滿意度達 78 分
	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	推動企業志工訓練率達 100%	👎	推動企業志工訓練率達 100% ^{註1}
		公益超商營利捐助弱勢團體	持續贊助及捐助弱勢團體	🟢	持續贊助及捐助弱勢團體達 100 萬元
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	年度減碳量達 1%	🟢	年度減碳量達 1%
		推動節水專案節省水資源量	年度節水量達 3%	🟢	年度節水量達 3%
	健康與安全	推動各項職安衛行動	控制重大三災事故發生件數	🟢	控制重大三災事故發生件數 0 件
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	降低客戶 CSR / EICC 稽核重大缺失	🟢	一次性重大缺失項目 0 件
	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	重要策略供應商實地稽核率達 100%	🟢	重要供應商實地稽核率達 100%
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	維持公司治理評鑑前 20%	👎	維持公司治理評鑑前 21-35% ^{註2}
			落實營運持續管理組織運作	🟢	落實營運持續管理組織運作
			確實召開永續經營委員會	🟢	

註 1：因 2016 年未進行志工訓練，故順延至 2017 年執行。

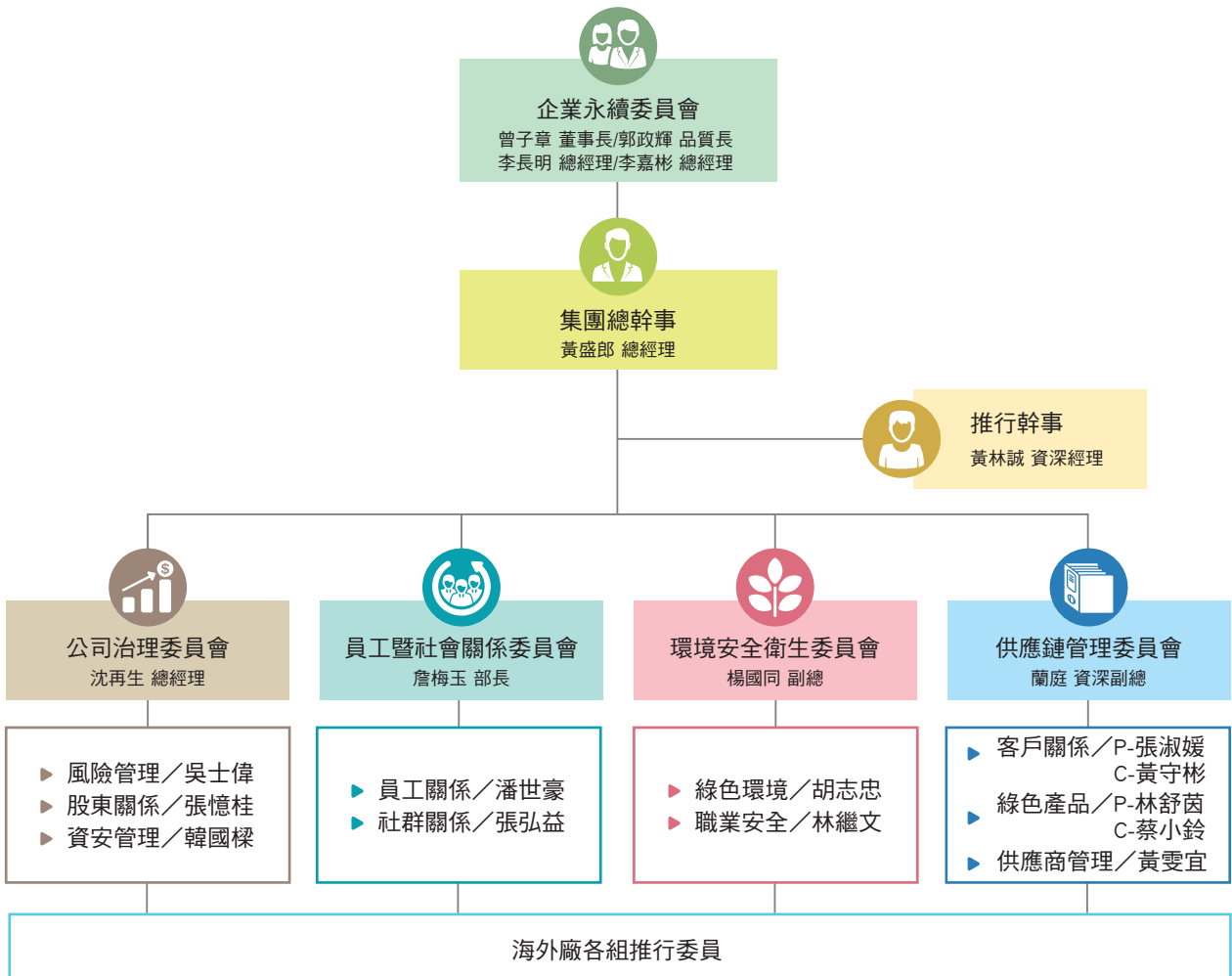
註 2：有關公司治理評鑑結果之說明，請參閱第 2.2 章節「企業經營治理」。



1.2 永續管理機制

「欣興企業社會責任管理委員會」於 2010 年成立，2015 年更名為「欣興企業永續委員會」，並增加「供應鏈管理委員會」之次委員會，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。為確保永續主軸、承諾能完整落實，欣興企業永續委員會扮演關鍵角色，透過每半年 1 次的定期會議檢討機制，針對整體策略、方向及目標進行確認分析，並就未達成項目提出檢討及改善對策，由企業永續委員會每年向董事長報告執行結果。此外，為了進一步強化董事會之參與、完善永續管理機制，預計於 2017 年 8 月於董事會正式授權企業永續委員會，並在未來規劃於每年度第一季向董事會報告去年度 CSR 相關執行成果。

企業永續委員會組織圖



💡 欣興電子永續委員會運作模式

- (1) 次委員會小組成員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，為欣興電子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。

💡 獲得 CSR 外部肯定

欣興電子經由申參職業安全衛生、環保與資訊揭露等各種代表性獎項、評比之機會，透過外部觀點審視，印證及瞭解各面向的投入及績效成果，是否符合利害關係人期待，據以做為我們持續提升的重要參考。

2016 年，基於台灣與大陸廠區在社會、環境及營運管理面良好的推動成效，為企業贏得多項獎項及證明；在永續績效揭露方面，欣興電子更榮獲由台灣永續能源研究基金會頒發之企業永續報告書獎 - 電子資訊製造業金獎。2016 年度完整獲獎資訊請參閱本報告書附件。





欣興電子



穩健經營治理

Management and Governance

2.1 公司營運概況

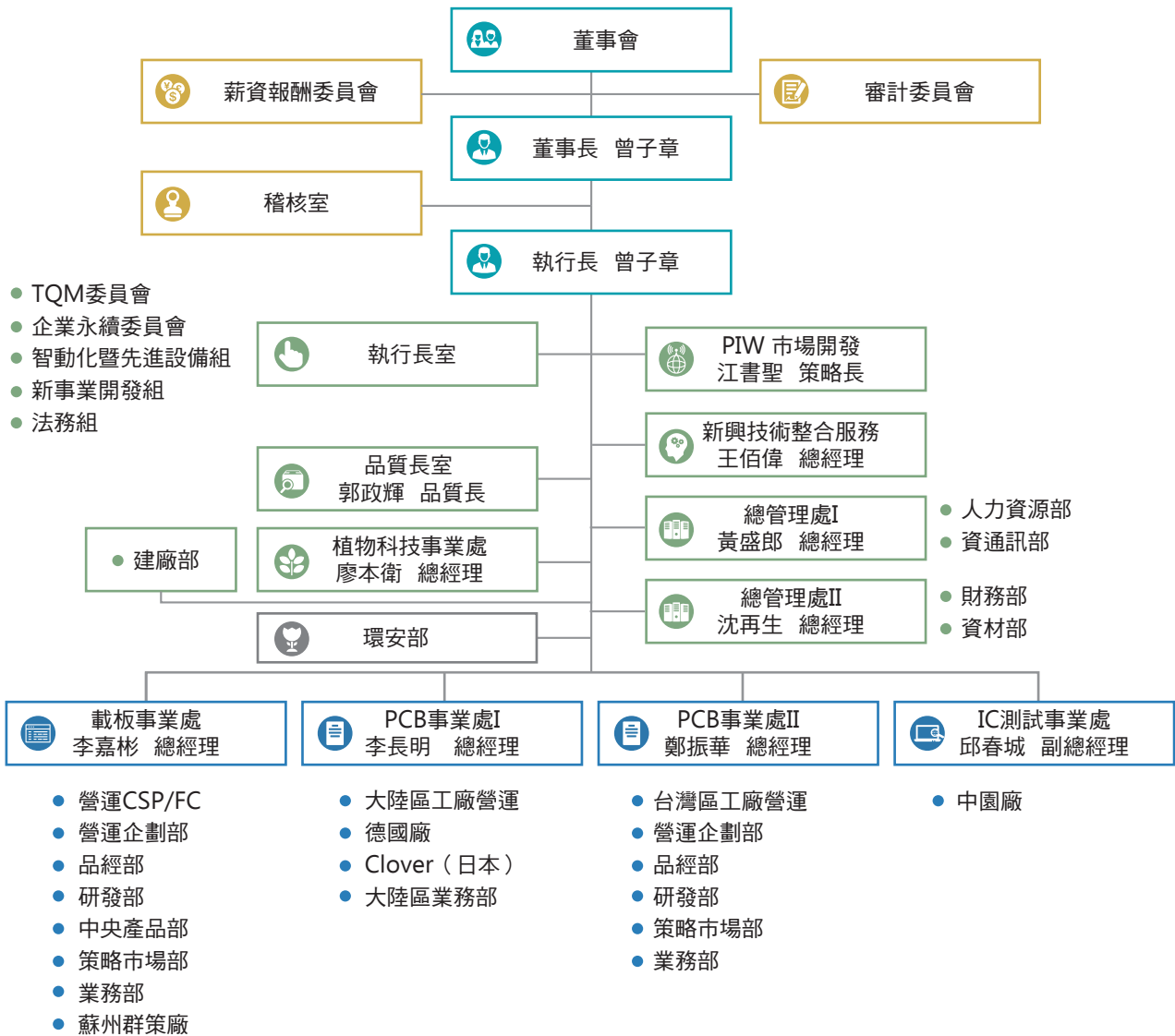
關於欣興電子

欣興電子速覽

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152.8億元
員工人數	24,830人 ^註
企業願景	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
主要產品與服務	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



註：範疇依據財報截至 2016 年 12 月 31 日之集團總人數。

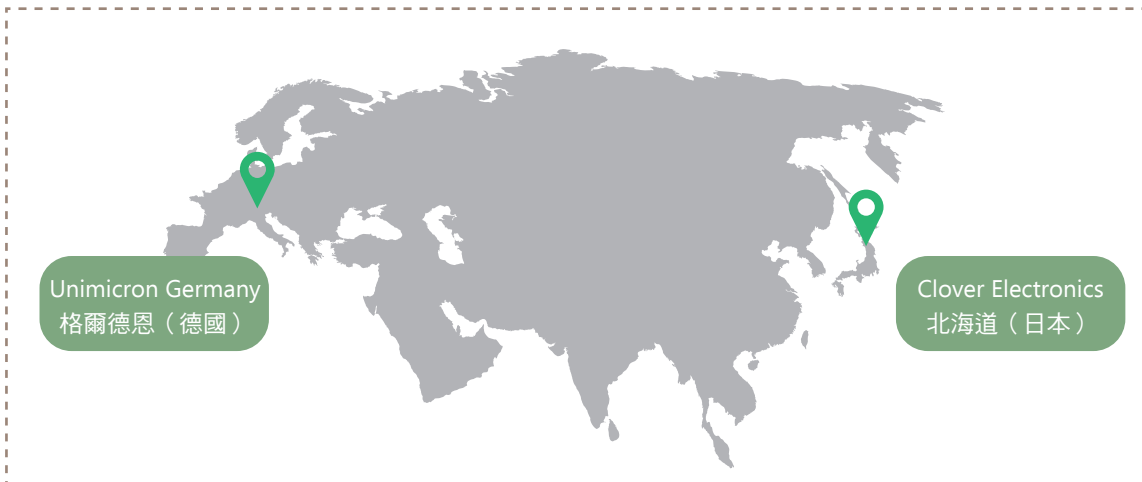
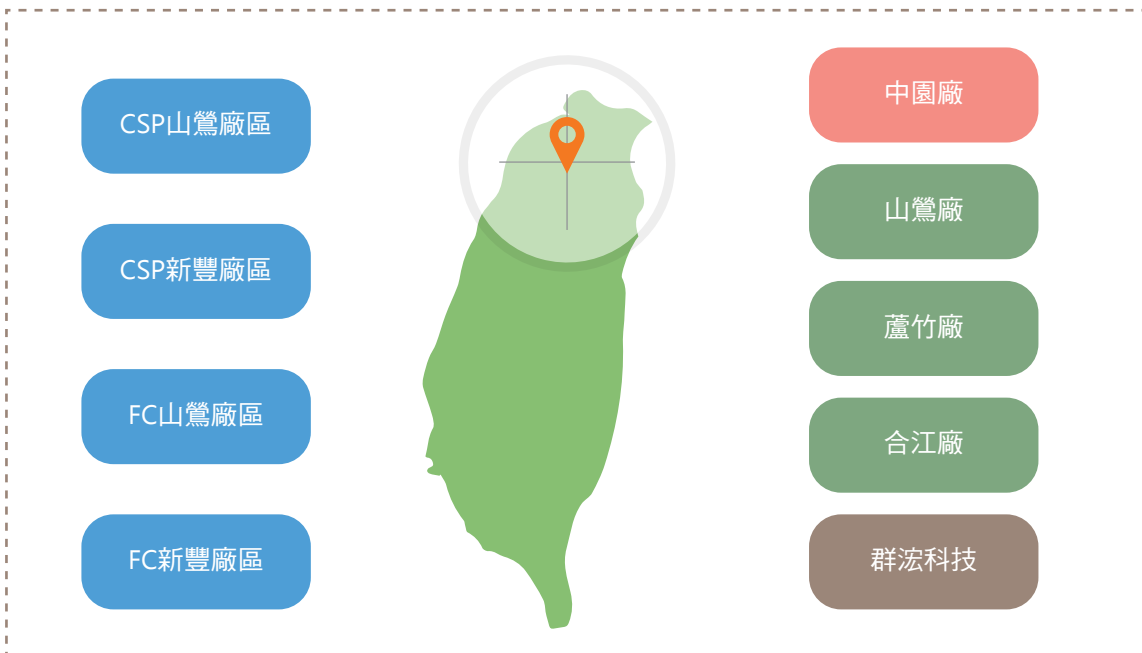


產品與服務

欣興電子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、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，欣興電子除了在美、歐、亞洲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。

● PCB/HDI ● Carrier ● FPC ● RF ● IC Testing





💡 技術創新投入

欣興電子認為，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。體認到價值鏈合作以驅動產業邁向永續創新的重要性，我們與世界大廠客戶合作開發下一代高階 IC 載板，定期與客戶進行技術討論會議，同步了解客戶對技術及下世代產品的需求，並且掌握客戶未來產品的開發藍圖，持續以最佳的服務模式滿足客戶期望。

我們將企業智慧財產權（以下稱智財權）視為 ICT 產業最有價值的資產，對業界既有技術除秉持高度尊重外，亦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。

欣興電子創新技術特色

研發投入	約為當年度營業額 2~3%												
專利	<p>近三年向我國、美國、中國、日本、韓國及歐盟等國家或地區，專利累計申請及獲證之專利件數統計如下：</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>累計申請件數</th> <th>累計獲證件數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>2,452</td> <td>1,571</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>2,548</td> <td>1,735</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>2,622</td> <td>1,844</td> </tr> </tbody> </table>	年份	累計申請件數	累計獲證件數	2014	2,452	1,571	2015	2,548	1,735	2016	2,622	1,844
年份	累計申請件數	累計獲證件數											
2014	2,452	1,571											
2015	2,548	1,735											
2016	2,622	1,844											
研發合作計畫	與供應商合作	為保證產品居於世界領先地位，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於新產品研發。											
	與學術界合作	與國內外研究單位及學術界維持密切合作，分別加入工研院、德國 IZM 及美國喬治亞理工學院發起之 Panel Level Fan-out 與 3D 系統封裝技術研發聯盟，進行數項新產品與新技術的共同開發；與台大、清大、交大、中央、香港科技大學等國內外知名大學密切合作，在清大成立跨系所之產學研發計畫、累積研發能量。											
	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，例如：高密度多層電路板，下世代超微細線路 2.5D IC 載板等。											
	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。2016 年第四季起獲得經濟部核可兩項「A+ 企業創新研發淬鍊計畫（簡稱 A+ 計畫）」，並主導其中一項共五家廠商參與合作，本公司獲政府補助金額達 8,646 萬元台幣以上，用於開發 Panel-level 超微細線路 Fan-out 技術。											

秉持立足台灣，佈局全球的策略，欣興電子依各產品市場的客戶需求成立研發團隊，將研發據點設於台灣桃園及新竹，分別設計不同的創新研發策略。其中一個基地以客戶近期要開發之新產品來研發搭配之新技術，另一個基地則以未來三 ~ 五年之前瞻創新技術為研發主軸。

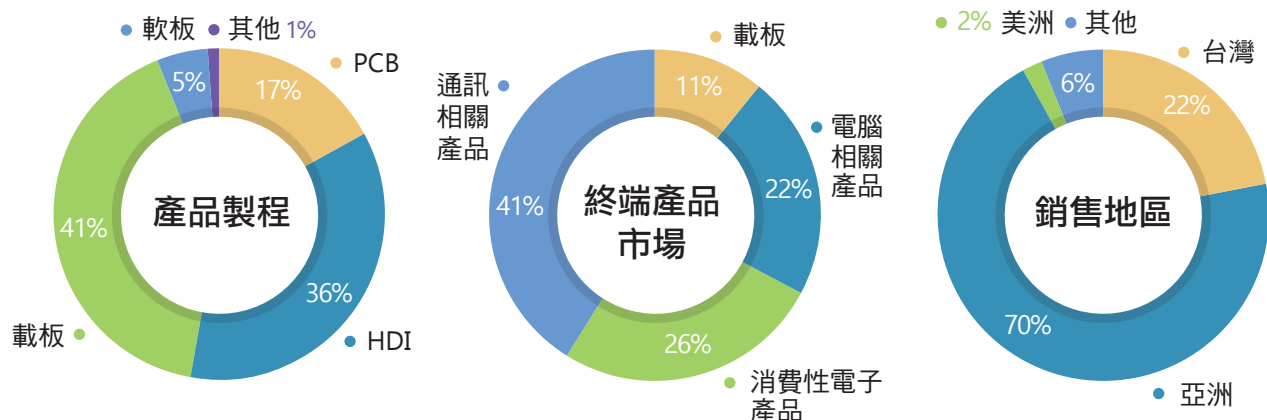
經營績效一覽

2016 年全球經濟復甦乏力，成長放緩、國際經濟政治情勢充斥著不確定性，電子產品終端市場需求較保守，根據 PrismaMark 研究機構資料顯示，全球 PCB 產業 2016 年衰退約 3.1%。2016 年公司 IC 載板因新廠量產良率提升與產品組合優化，加上新產品持續開發以及產能彈性調配，第四季起營運狀況明顯改善；HDI 隨著下半年手機旺季來臨，受惠於客戶新產品推出，也帶動下半年營收及獲利的提升；而傳統 PCB 及軟板受限於市場需求與產品應用，影響部分產能稼動。

欣興電子 2016 年合併營收為新台幣 62,638 百萬元，合併淨利為新台幣 255 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，請參考欣興電子 105 年報營運概況。

單位：百萬元 (NT)

項目	2014 年	2015 年	2016 年
營業收入	61,755	64,650	62,638
營業成本	55,596	58,677	56,731
員工薪資與福利費用	13,087	13,793	13,250
支付股東的股利	923	762	449
所得稅費用	44	118	436
社會投資 / 捐贈費用	--	4.6	2.8
保留盈餘	19,481	19,289	19,000




有關欣興電子資產、負債與權益資訊、轉投資情形，以及其他相關財務資訊，可至「公開資訊觀測站」參考公司之 105 年度財務報告；有關欣興印刷電路板產量資訊，可參公司 105 年年報「營運概況」之內容。



外部參與

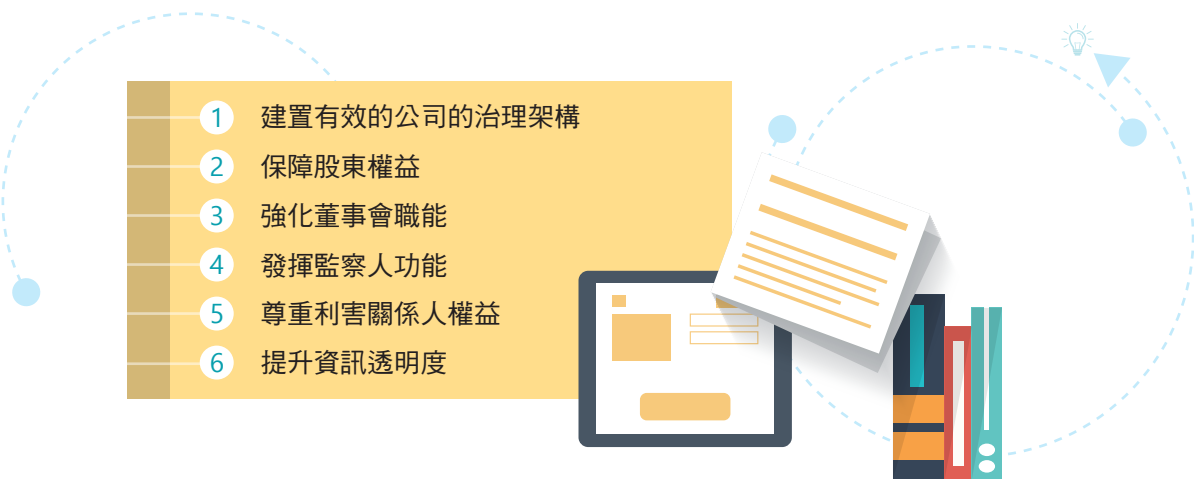
欣興電子積極參與公協會及全國性組織，期與產官學多方互動及專業交流，除有效與利害關係人溝通及了解產業國際趨勢及走向外，也期許欣興電子與國際接軌並善盡企業社會責任。

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
		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
		中華民國內部稽核協會	會員
地方產業協作組織 	台灣區	龜山工業區區域聯防組織	副會長 / 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
		桃園縣工業會	會員
		中華人力資源管理協會	會員
		NeHR 北區資訊電子業人力資源主管聯誼會	會員
外部發展性組織 	海外區	中國電子電路行業協會 (CPCA)	會員 / 副理事長
		昆山市高新區安全生產協會	會員
		昆山易制毒協會	會員
		昆山易制爆協會	會員
		昆山市義工聯合會	會員
		昆山市台灣同胞投資企業協會	會員
		TPCA 華東區人資主管聯誼會	會員
		昆山市人力資源協會	會員
		深圳臺商協會	會員 / 常務理事
		TPCA 華南區人資主管聯誼會	會員
		昆山市義工聯合會	會員
		昆山市臺協婦慈會	會員
昆山市志願者協會鼎鑫志願者分隊	會員		

類別	地區	組織名稱	角色 & 職務	
外部發展性組織 	海外區	昆山市環境科學學會	會員	
		昆山高新技術產業開發區安全生產行業協會	理事單位	
		中國環境報社綠色發展聯盟	理事單位	
		中國環境網“高級會員單位”	會員	
		蘇州園區義工聯合會	會員	
		蘇州工業園區台灣同胞投資企業協會	會員	
		蘇州工業園區 PCB 行業協會	會員	
		蘇州工業園區外商投資協會	會員	
		蘇州工業園區工會委員會	會員	
		台灣區	台灣電路板協會 (TPCA) 環安委員會	召集人
	桃園市消防協會	顧問		
	新竹縣消防之友會	顧問		
	TOSHMS(台灣職安衛管理系統) 北區促進會	委員		
	桃園市警察之友會	副理事		
	桃園市政府勞工安全衛生登錄家族	委員		
	新竹縣護理師護士公會	委員		
	桃園市護理師護士公會	委員		
	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
社團法人中華青少年關懷協會			贊助者	
伊甸基金會			贊助者	

2.2 企業經營治理

欣興電子自成立以來，即以以下六項準則為依循，具體導入及落實公司治理。由於 2016 年公司治理評鑑內容有所新增且題目類型調整，2016 年臺灣證券交易所及櫃買中心推動之公司治理評鑑結果，欣興電子名列為上市公司中排序前 35% 之公司，今後將努力爭取更好的評鑑結果。



公司治理架構

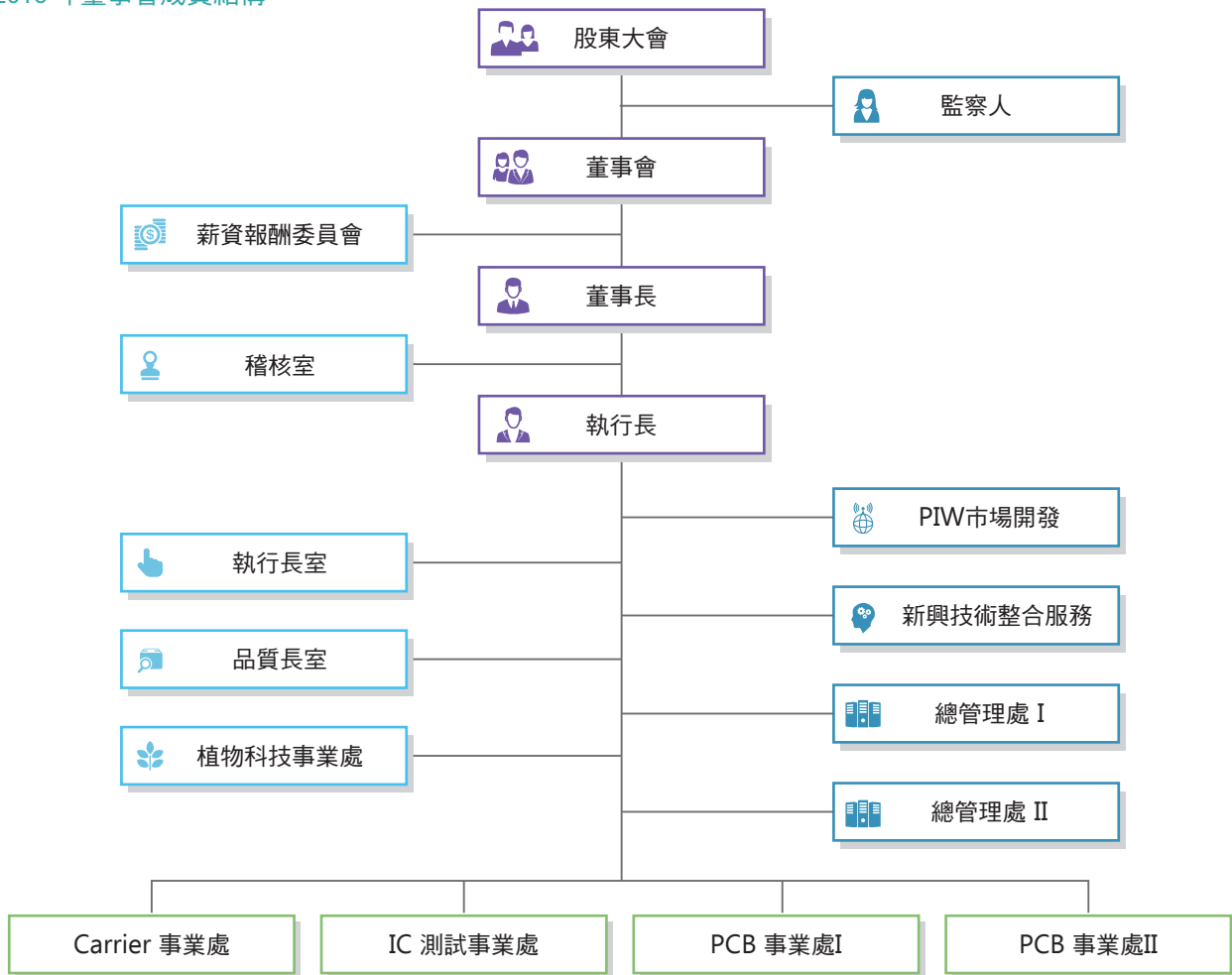
欣興電子董事會架構

欣興電子董事會設有 9 席董事及 3 位監察人，包括 3 位獨立董事，其中 1 位董事及 1 位獨立董事為女性，董事及監察人平均年齡為 58 歲；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，可從不同角度給予專業建議，對公司治理助益甚大。

本公司董事（含獨立董事）及監察人採候選人提名制度，由股東會就候選人名單選任之，並依本公司章程及相關公告規定名額，由所得選票代表選舉權較多者，依次分別當選為獨立董事、非獨立董事或監察人。

為提升董事職能，我們亦鼓勵董事、監察人積極參與進修課程，並不定期安排訓練會議。於 2016 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。2016 年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，進修主題包括如何發揮董事會及功能委員會職能；並且舉辦公司治理論壇，講述如何防範內線交易與善盡企業社會責任等。

2016 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	男	2	1
	女	1	0
51歲以上	男	5	2
	女	1	0

性別	人數	總訓練時數	平均訓練時數
男	51	10	5.1
女	21	2	10.5

董事會為欣興電子最高治理單位，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，目前欣興電子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。

💡 董事會治理原則

欣興電子董事會每季至少召開一次董事會，並遵循公司「董事會議事規範」運作，審核企業經營績效、討論重大投資議題及未來發展策略等；2016年共召開6次董事會，於當日會後將通過之重大議題即時揭露於「公開資訊觀測站」。

「董事會議事規範」亦載明董事利益迴避規定，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，應於當次董事會進行說明。如有害於公司利益之虞，則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。欣興電子股東亦得以電子方式行使股東會表決權保障權益。2016年以電子投票行使的表決權占欣興電子總發行股數 27.13%，占當年度股東常會出席率 41.43%。

監察人監督制度

欣興電子董事會設有 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，負責監督各項業務執行、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，本年度皆無異常情形。

欣興電子每年舉行一次監察人會議，2016 年三位監察人中有兩位出席，由會計師主導會議進行。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時程，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修訂。

欣興電子視企業年度風險擬定稽核計劃，進行例行性及不定期內部稽核。內部稽核主管同列席董事會，定期向各監察人報告年度稽核結果，2016 年欣興電子共進行 55 項作業別稽核，共發現 8 項作業別有缺失。針對缺失項目，按季進行追蹤及複查，完成複查追蹤改善比率為 100%。為使董事、監察人能有效地承擔其職責，自 2003 年起欣興電子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。

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會於 2011 年設立，協助董事會執行及評估欣興電子董事、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，遵循「薪資報酬委員會組織章程」運作。欣興電子董監事酬勞主要依據章程規定提撥比例，參考同業水準、個人表現、公司經營績效及未來於各面向風險之關聯性進行分配，經薪資報酬委員會決議通過、交由董事會核准後報告股東會。

2016 年薪資報酬委員會共召開三次會議，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。2016 年委員出席率為 100%。各委員之專業資格、獨立性及委員會運作情形，亦公開於公司年報，供外部投資人與股東充分了解。

誠信經營規範

欣興電子秉持守法合規原則經營其事業，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，確保完全落實法規要求。

在嚴謹的管理下，2016 年欣興電子並無因違反法規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；2016 年亦無貪腐及反競爭行為情事發生。



💡 法規教育訓練

為因應「證券交易法」有關內線交易及上市公司內部股權交易規範，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」，並安排防範內線交易之課程。2016 年度，完成防範內線交易教育訓練的在職人員人數為 569 人，完訓率為 92.82%，並持續追蹤員工受訓。此外，欣興電子亦安排誠信經營課程，截至 2016 年底，完成誠信經營教育訓練人數為 170 人，完訓率 82.93%。因故未及時完成該次訓練之員工及 2017 年新進人員，規劃在 2017 年下半年安排教育訓練課程。公司亦不定期提供相關規定提醒，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。

為強化同仁對國際規範之瞭解，2016 年起將反托拉斯法訓練納入新進人員課程，當年新進人員受訓人數達 4,696 人，完訓率達 100%；2017 年起將對中、高階現職人員分批進行複訓。

💡 從業道德規範

欣興電子對全體員工定有「廉潔規定」與「員工從業道德守則及行為規範」，並對親屬任用及往來廠商明訂規則，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。欣興電子每年也會透過下述措施確保機制落實執行，相關作法涵蓋台灣及大陸各廠區。

- ✎ 於新進人員訓練時講授「公司廉潔規定」，相關條款均納入聘雇契約書中。
- ✎ 經理級以上主管每年簽署「員工廉潔守則遵循契約書」，2016 年簽署率達 100%。
- ✎ 每年針對各單位工程師 / 管理師級以上人員進行「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。2016 年接受調查人數台灣廠區為 2,683 人，海外廠區為 10,603 人，完成率 100%，且無任何違反之情形。
- ✎ 員工如發現任何誠信經營違規事件，可依《廉潔守則》規定，透過電話或意見信箱向欣興電子稽核組或人力資源部提出匿名檢舉或申訴。承辦單位將成立專案小組進行調查。若檢舉情事涉及董事或高階主管，承辦單位則呈報至集團獨立董事或監察人。

💡 資訊透明

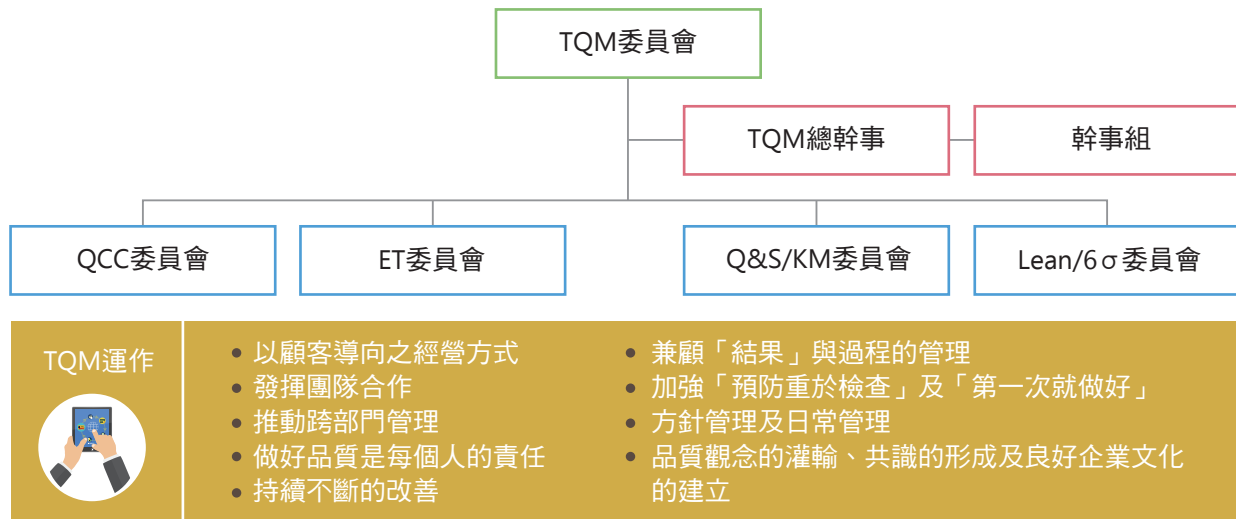
依循主管機關之法規規定，投資人可透過「公開資訊觀測站」查詢公司相關資料。公司網站除揭露欣興電子基本資料、技術研發、企業社會責任等情形，亦設有投資人關係專區，提供公司財務資訊及公司治理等相關書面文件及規定。

我們每季固定舉行法人說明會，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」提供相關資料及說明會錄影檔，供投資人參考。公司亦透過各種投資會議、海外拜訪及投資人關係處理窗口，專門與投資人進行溝通。2016 年欣興電子參加外部舉辦之法人說明會共計 2 次，並參加 40 餘場投資法人訪談會議。

品質管理要求

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（Total Quality Management, TQM），在 1996 年即已成立 TQM 委員會，而董事長曾子章個人更為國際品質協會（IQA）院士，20 年來擔任欣興電子甚至是電路板產業的品質大使，為欣興電子的品質管理奠定下扎實基礎。近年來面對電子產業快速變化、競爭者追趕速度加快，欣興電子在既有的品質堅持與永續經營的信念下，透過積極開拓產業藍海市場及彈性產能調配，同時持續優化產品組合作為因應對策，已有不錯的成效。

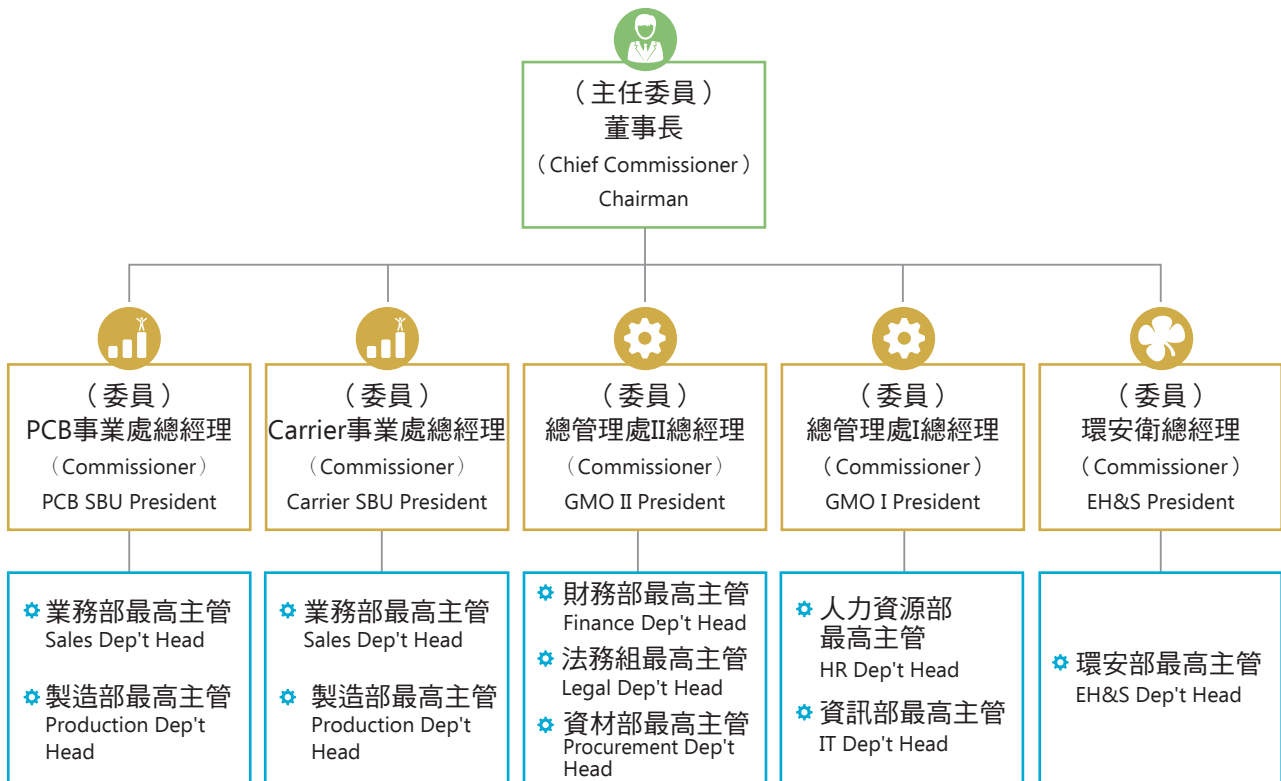
目前我們的品質管理組織以 TQM 委員會為首，其下共成立了品管圈委員會等四個次委員會，以完整推動品質管理，分工簡述如下：



委員會	職掌說明
品管圈委員會 (Quality Control Circle, QCC)	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 (Education Training, ET)	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 (Quality & Standard, Q&S/Knowledge Management, KM)	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 (Lean/6σ)	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。

2.3 營運風險管理

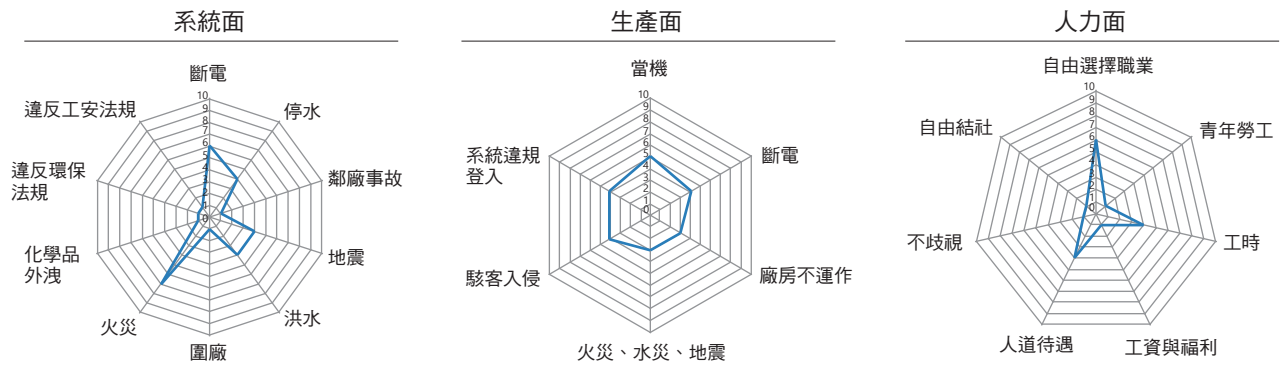
風險管理機制



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，欣興電子設有「風險管理委員會」，來處理及回應各種狀況之發生。「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。

風險鑑別因應

「風險管理委員會」定期檢視各種潛在風險，依其發生機率與嚴重性加以分類、評分，再針對評定為較高風險者，優先訂定減緩及回復計畫，做為欣興電子未來改善的主要目標。就各類型風險，分別訂定相應之危機處理小組及資源配置規畫，進行平時演練與點檢；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。2016年三大重點營運面向之風險評估結果以及因應作為如下：



風險面向	高風險項目 ^註	風險說明	年度成果	短中期減緩策略
生產面 	斷電	可能導致產線無法運作及客戶求償。	1. 完成增設台電側 161KV 第二迴路與 GIS #2 送審 (待審核通過於今年執行增設)。 2. 完成供電三階段應變流程制訂與斷電 BCP 應變演練。	短期策略 1. 建立高低壓開關備品妥善備援系統。 2. 短期內加強變電站之重要元件更換或檢修。 3. 持續斷電 BCP 應變演練 (至少 1 次 /Q)。 中期策略 1. 增設台電側 161KV 第二迴路與 GIS #2, 降低電力異常緊急應變時間。 2. 增加年度變電站檢驗標準, 找出高風險元件, 歲修逐步更換以降低供電異常發生與應變時間。
	火災	可能導致產線無法運作, 造成廠房、設施損害、人員傷亡及客戶求償。	完成年度火災緊急應變演練 314 場次。	1. 持續火災預防專案查核。 2. 加強高風險設備功能檢測與查核, 以提升設備妥善率。
系統面 	當機	可能導致產線無法運作及客戶求償。	以 PDCA (規畫、執行、查核、行動) 進行實地演習, 達成預期效果。	依 ISO27001 資產盤點並對風險, 衝擊高的系統執行異地備援年度演練並循環持續改善。



風險面向	高風險項目 ^註	風險說明	年度成果	短中期減緩策略
人力面 	環安事故	人員傷亡影響生產所需人力供給。	詳 4.2.5 職場環境安全衛生	
	人力市場變化	外部職業介紹單位向外籍勞工求職者收取不當金錢或利益。 外籍勞工於離開母國前不了解聘僱條件及自身權益。	就外部職業介紹單位、外籍勞工管理等因應項目，以 PDCA(規劃、執行、查核、行動) 進行改善及追蹤，均達成預期之效果，符合客戶要求及無違反勞動條件罰單。	制定職業介紹單位稽核辦法，並定期執行： 1. 更新海外選工之外部職業介紹單位稽核流程，同步修訂 SOP。 2. 建立外籍同仁入境關懷訪談機制，同步修訂 SOP。 1. 海外選工舉辦行前說明會，詳述聘僱條件與來台工作之權利義務。 2. 同步增加來台前申訴管道，降低所有違反事項之發生。
	勞工政策變動	政策變動影響公司人力資源管理政策、支出及日常營運。	依據勞動法令及客戶要求，完成各項政策修訂，如：基本工資調整、休息日加班計算、特別休假作業調整。	持續完成勞動法規追蹤並建立管理機制。

註：風險評分係數高於（含）5 即鑑別為高風險項目。

預計於 2017 年，進一步將風險管理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。欣興電子本身也將因應客戶之要求，更新風險評分方式，並將適用範圍擴大至生產以外之其他面向（例如道德規範、法規變動等），於 2017 年就所有營運風險進行重新評估並更新緩解及應變計畫，以期對營運風險有完整的掌握。

同時，我們瞭解無論制定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，欣興電子投保完整的各式保險（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，欣興電子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。



欣興電子



循環經濟發展

Value Chain Management



3.1 環境永續藍圖

欣興自 2007 年起正式將環境永續發展策略納入管理體系，將環境管理內化於日常營運，減少對環境造成的衝擊。我們訂定「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。

2016 年我們依據「欣興環境永續發展藍圖」結合各廠區年度實際作為，以持續實踐欣興對環境永續之承諾。並以落實環境管理體系、能資源最佳使用效率及積極投入減廢與污染防治，降低可能造成之環境衝擊及風險。未來將以 3P 主軸持續檢視、更新環境行動藍圖，真切履行我們對環境永續之承諾。

CSR 主軸	廠區	行動藍圖	歷年行動與成果			
			台灣廠區	華南廠區	華東廠區	
綠色生態 Planet		<ul style="list-style-type: none"> 河川整治 / 生態池 植物工廠（無毒種植） 生態復育 / 環保造林 	<ul style="list-style-type: none"> 維護桃園南崁圳河川與新竹德龜溪段 持續推廣植樹，維護植樹量達 26,403 棵 聚焦植物工廠發展，創新科技綠農 	<ul style="list-style-type: none"> 放流水生態環境建設 持續推廣植樹活動，維護植樹量為 635 棵 	<ul style="list-style-type: none"> 推廣植樹活動，總計植樹量達 1,180 棵 	
	綠色人文 People		<ul style="list-style-type: none"> 環安月 / 環安衛活動推廣 環保教育 / 座談會與觀摩 居家生活節能與綠化推廣 	<ul style="list-style-type: none"> 連續 13 年舉辦集團環安月活動，持續推廣以建立全員環安衛文化 辦理推行環保教育講座與活動共 8 場 結合 TPCF 至校園推廣居家環保教育共 17 場次 	<ul style="list-style-type: none"> 設置環保看板，全面宣達環保資訊 辦理節能、環保提案競賽活動 舉辦二手書籍與物品交易活動，推廣資源活化再利用 	<ul style="list-style-type: none"> 捐贈樹木予周邊社區推廣綠化活動 邀請員工眷屬、利害關係團體與周邊居民參觀工廠及環保設施，落實環境教育 提案改善制度，鼓勵員工積極提案
		綠色競爭力 Performance		<ul style="list-style-type: none"> 綠色生產 / 資源循環 / 廢棄物資源化再利用 綠色能源 / 節能減碳 / 能源管理系統 環保技術創新及研發 環境資訊揭露 	<ul style="list-style-type: none"> 持續以天然氣替代化石燃料，化石燃料用量較 2015 減少 22% 維持廢棄物整體再利用比例達 90% 以上 2016 年首次參與 CDP 碳揭露之供應鏈問卷，得分為 C，將持續精進相關規劃及揭露品質以提升整體績效 	<ul style="list-style-type: none"> 碳交易機制中尚有 21 萬噸未交易，約可增加公司 525 萬 RMB 收入（25 噸 / 元） 2016 年建立能源管理中心及管理體系

環境永續管理

為了履行欣興對環境永續的承諾，我們設置了權責明確、執行力強的環境管理體系。自 1990 年建廠以來，即對生產活動的潛在環境衝擊及風險做了詳盡考慮和設計，透過標準化降低執行風險。因應能資源耗用減量與最佳使用效率管理，我們將隨著環境永續趨勢的改變，積極回應並推動導入清潔生產與能源管理系統以降低環境衝擊。



💡 廠區 360 度環境行動

欣興秉持完整污染防治理念並遵循當地法規，以行動藍圖為依據，積極尋求及推動廠區 360 度環境行動，透過提升環境污染防治、降低能資源耗用與再利用之創新，減少廠區營運活動的潛在環境衝擊。

我們導入清潔生產理念，從源頭進行減量，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。

目 標

- ▶▶ 各年度節電率1%
- ▶▶ 2015至2020年
累積節電率達3%

空氣污染防治

1. 設計改善洗滌層以增加廢氣處理之去除效率。
2. 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。
3. 結合旋風式集塵機與洗滌塔取代濾袋粉塵清洗。
4. 新式氣液分離器降低終端洗滌塔之空污排放總量。
5. 設計整合性集塵洗滌塔專利。
6. 專利設計洗滌塔，有效捕集有機廢氣。

廢水污染防治

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

廢棄物減量

1. 推行廢棄物減量專案行動，再利用比例逐年升高。
2. 以「質量平衡」為原則提升廢棄物再利用數量。
3. 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。
4. 鎳廢液減量推行，以達減廢與減量。
5. 導入電解銅裝置，降低高濃度廢液量。





3.2 營運環境衝擊管理

為有效追蹤環境管理成本，欣興參考環保署訂定之環境會計指引，進行環境會計編碼及計算，期望藉由完整金流之統計，將環境會計資訊做為有關環境行動決策之參考依據。環境會計資料亦有助於我們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。

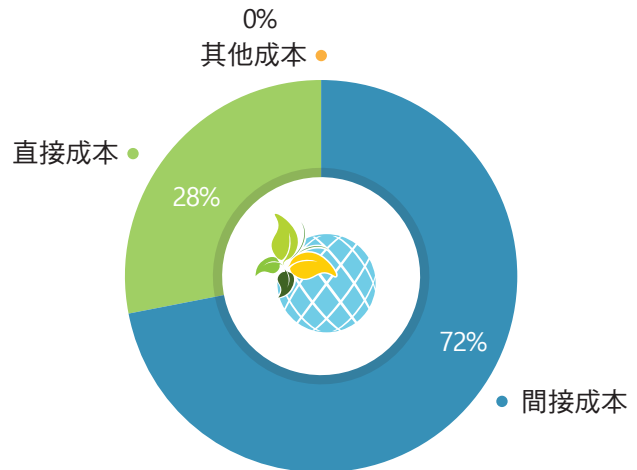
為更真實反映欣興在環境之投入，2015年起我們調整了環境會計分類項目，將環境支出分為直接、間接及其他環境成本三大類別，讓廣大利害關係人清楚瞭解欣興在各項環境項目之投入狀況。

欣興環境支出統計及分析

單位：百萬元（NT）

	2015 年	2016 年
直接成本	614.11	312.68
間接成本	503.94	723.32
其他成本	1.34	2.45
總環境支出	1119.00	1038.45
數據涵蓋範圍	台灣及大陸各廠區	

註：直接成本：用於環境改善之費用（相關設備之維護及保養、廢棄物處理、節能裝置及改善）
 間接成本：用於環境相關之管理費用（環保相關訓練支出、驗證費用）
 其他成本：環境整治費用（環境綠美化及罰款）

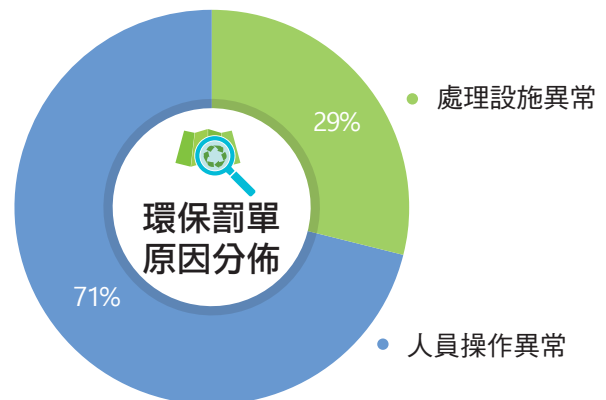


2016 年本公司總環境支出為 1038.45 百萬元，較前一年度降低 7%，造成此差異之主要原因為本年度廢液委外處理及廢棄物再利用率較前一年度提高，降低直接成本的支出；以及台灣地區響應政府政策，購買具環保標章的產品增加，如當年度新添購之筆記型電腦及顯示器 100% 為具環保標章之產品。

我們意識到潛在外部環境衝擊可能導致欣興營運成本增加（如碳價格），我們將以環境會計體系為基礎，持續追蹤並因應台灣及中國有關法規變動，思考如何將隱含的外部環境成本內部化，以期更有效衡量並管理內、外部環境成本與效益的變動，提升環境管理效率。

💡 2016 年環保罰單說明

2016 年因違反環保規範而支付罰鍰之罰單，台灣廠區總計 6 件，總計罰鍰為新台幣 35.7 萬元，大陸廠區總計 1 件，總計罰鍰為人民幣 5 萬元。違反主因皆為人員操作與處理設施異常所造成，我們已加強人員操作訓練與管理，進行處理設施改善並擬定防範措施，經審查確認後各項缺失皆已完成改善且無再次違反之虞。針對環境面問題相關投訴及建議管道，可透過 CSR 網站信箱 CSR@unimicron.com 進行反映，2016 年欣興並未接獲環境相關投訴案件。



能源與溫室氣體管理

2015 年聯合國氣候高峰會通過巴黎協定，希冀透過各國主動參與達到共同抑制全球暖化趨勢的目標。台灣亦在同年通過溫室氣體減量及管理法，制定氣候變遷調適策略，以降低與管理溫室氣體排放。

💡 風險與機會

減少營運與產品的溫室氣體足跡既為產業要求與全球趨勢，亦可大幅節省營運成本，創造差異化的永續經營機會；欣興電子對能源使用及溫室氣體排放進行積極追蹤與管理，同時積極參與深圳碳交易制度，將累積取得的碳權視為重要的資產。本公司對氣候變遷所帶來之風險及機會評估如下：

欣興電子對於氣候變遷風險之行動

法規風險



溫室氣體減量



- ☑ 進行自願性溫室氣體盤查 ISO14064推行率100%
- ☑ 自主性溫室氣體減量，降低能源使用
- ☑ 落實材料在地化，減少運輸過程之溫室氣體排放



採購環境保護產品



- ☑ 訂定綠色採購標準，優先採購節能及高效率產品，降低能源耗用
- ☑ 產品包材回收及優先採購重複使用之包材，降低能源耗用

真實風險



極端氣候
發生機率增加



- ☑ 節約用水用電
- ☑ 建立用水基線資料，以掌握用水狀況
- ☑ 評估天災(風災/水災/地震)造成之影響，並擬定減緩機制

💡 能源管理

欣興電子透過「節能減碳管理委員會」管理溫室氣體排放，主任委員由董事長指派之管理代表擔任，並由各廠最高主管擔任推行幹事，藉由高階主管的支持與由上而下的推動，以及各項管理機制、分析與專案的推行，確保能源被合理及有效率的使用，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，以最適切的方法達成能源管理目標。

節能目標



各年度節電率1%，2015至2020年累積節電率達3%

$$\text{註：各年度節電率} = \frac{\text{當年度節電量}}{\text{當年度用電量} + \text{當年度節電量}}$$

節能目標



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%
2016年台灣廠區加上華東、華南四個廠區總節電量為1.49%

涵蓋範圍



- 台灣13廠區
- 大陸（華東及華南）4廠區



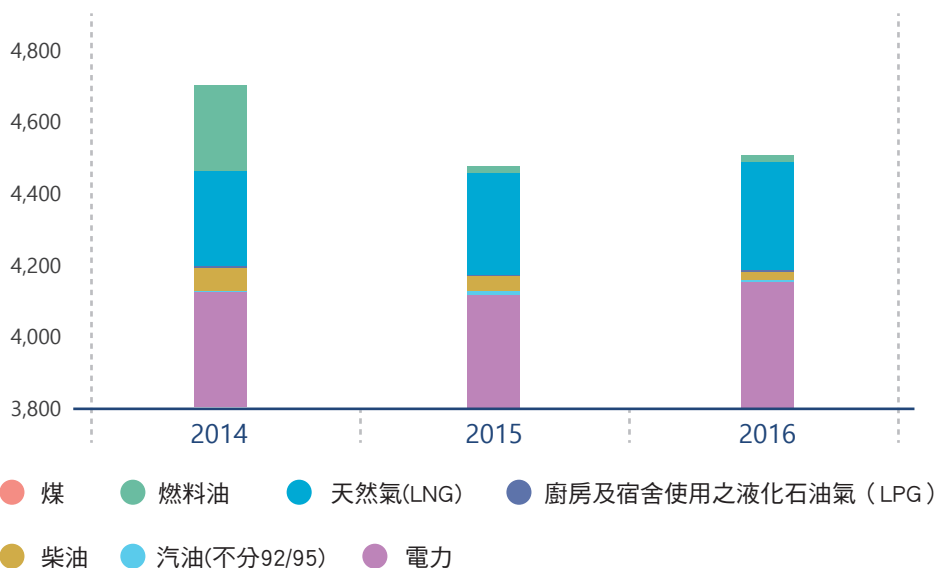
能源使用分析

2016年欣興電子能源消耗總量較前一年度略微上升0.75%，雖總體能源消耗總量提高，但內部能源密集度較前一年度下降0.2%（由0.16 GJ/SF降為0.14 GJ/SF）。產品型態之改變，由原先的單層板變為多層板，是導致本公司能源耗用量提高的主要原因。

註：內部能源密集度 = 千兆焦耳 / 產品面積（平方英尺）。

欣興電子廠區主要使用之能源為電力、天然氣、燃料油及柴油，其中天然氣燃燒效率高且產生之二氧化碳排放量較低，故在國內、外皆被視為清潔燃料。自2015起，公司開始推廣以天然氣取代柴油或燃料油，2016年柴油及燃料油用量較前一年度減少22%，未來將持續擴大實施廠區，共同為愛護地球盡一份心力。

2016年能源使用分佈



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，各廠主動推展整流器改善、變頻節能、生產調配及設備節能模式設定等方案，改善成果如下：

2016 年各項節能方案成果

節能方案類別	計畫敘述	節能效益		節能效益 (GJ/年)	減少溫室氣體排放量 (t-CO ₂ e/年)	投入金額 (千元)
		電力 (仟度/年)	燃料油 (公秉/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	5,945.39	0.00	21,403.42	3,139.17	459.00
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	5,846.96	0.00	21,049.07	3,635.52	2,584.00
員工行為改變	改善管理與行為模式以避免能源浪費	0.27	0.00	0.97	0.14	0.00
其它	生產調配	5,705.22	0.00	20,538.79	3,012.36	0.00

註 1：(1) 兆焦耳 = 能源使用量 * 熱值 * 4.186/10000000

(2) 熱值來源：台灣——能源局 104 年能源統計年報、華東——中國能源統計年鑒 2015、華南——2007 年中國國家能源能鑑表

註 2：台灣廠區電力排放係數 0.582(KgCO₂/KWh)、華南地區電力排放係數 0.8959(KgCO₂/KWh)

溫室氣體管理

我們每年依循 ISO 14064-1 規範進行溫室氣體盤查並通過第三方查證，亦於 2016 年完成 CDP 之供應鏈 (Supply Chain) 問卷回覆。2016 年欣興電子溫室氣體直接及間接溫室氣體排放總量為 760891.41 公噸 CO₂e。其中台灣廠區排放佔 57%，華東地區於江蘇省佔 30%，華南地區於深圳市佔 13%，2016 年排放密集度為 12.15 (噸/百萬元)。

單位：t-CO₂e

範疇	年度	2014	2015	2016
直接排放 (Scope 1)		39,872.94	24,305.02	29,506.35
間接排放 (Scope 2)		740,870.96	723,960.42	731,385.06
總排放量 (Scope 1+2)		780,743.90	748,265.44	760,891.41
排放密集度 (噸 / 百萬營收)		12.64	11.57	12.15
其他間接排放 (Scope 3)		-	656.23	634.15

註 1：(1) 台灣廠區全球暖化潛勢 (GWP) 資料來源為：IPCC 第四次評估報告 (2007)。

(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 6.0.3(106.03)。

(3) 大陸廠區全球暖化潛勢 (GWP) 資料來源為：華東 IPCC 第五次評估報告 (2013)、華南 IPCC 第三次評估報告 (2001)。

(4) 大陸廠區排放係數：華東 IPCC 國家溫室氣體清單指南 (2006)、中國國家能源統計年鑑 (2014)、中國國家能源統計年鑑 (2015)；華南 IPCC 國家溫室氣體清單指南 (2006)、中國國家能源統計年鑑 (2015)。

註 2：其他間接排放 (Scope 3) 範疇：員工商務飛行。

參與深圳碳交易

欣興電子聯能廠於 2014 年開始加入深圳碳交易機制，截至 2016 年度為止，累積碳排放量約為 11 萬噸，如依工業增加值回推，當年度應得配額約為 23 萬噸，故有約 12 萬噸餘額。目前欣興電子碳排放配額，總累積量已達約 21 萬噸，暫時保留未進行交易。

註 1：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。

註 2：碳排放量配額 = 議定碳強度 * 工業增加值。

廢棄物與水資源管理

印刷電路板製造程序繁複且需使用大量水資源，同時在生產過程中亦產生各種不同特性之廢棄物，若未能有效進行管控，可能產生潛在環境污染風險。另一方面，在近年極端氣候影響下，欣興電子也面臨了水資源匱乏之危機。

為因應以上環境風險，欣興積極降低製造過程產生之廢棄物與水資源耗用，針對各污染源進行減量與規劃妥善分類回收系統，並不斷提升製程技術以降低生產過程水資源耗用與污染物產生。

 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，我們高度重視廠內外之廢棄物管理體系運作，以及廢棄物貯存、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；對內則減少製程原物料的浪費，進行源頭減量。在持續進行廢棄物減量與再利用之努力下，2016 年廢棄物產生總量較 2015 年減少 12%，整體再利用比例達 87.5%，廢棄物密集度更降至 1.71（公噸 / 百萬元）。

註：廢棄物密集度 = 年廢棄物總量（公噸）/ 百萬營業額

廢棄物管理成果

單位：公噸

		2015	2016
 一般事業廢棄物	再利用	41,600	38,637
	不可再利用（焚化或掩埋）	11,912	11,942
	小計	53,511	50,579
 有害事業廢棄物	再利用	66,241	55,173
	不可再利用（焚化或掩埋）	2,181	1,515
	小計	68,422	56,688
總計		121,933	107,266
整體再利用比例		88.4%	87.5%

 水資源管理

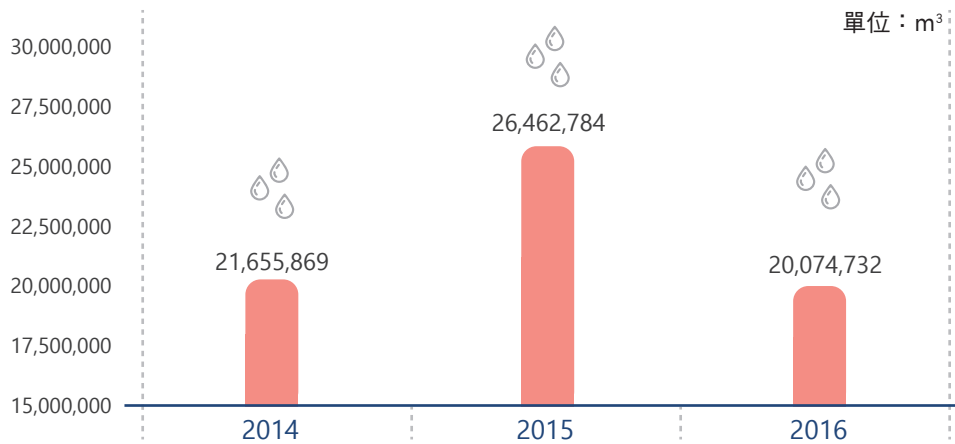
為因應氣候變化所產生之極端氣候、乾旱所造成之缺水風險，欣興電子各廠區於建廠初期，即針對水資源的使用和保存進行評估，於廠區內設置蓄水池，確保廠區用水不會因為水資源匱乏造成立即性的缺水危機。

欣興電子台灣與中國大陸各廠區皆未坐落於經常性缺水及發生乾旱的區域，且各廠區主要用水來源為自來水。我們配合政府政策進行用水調節，雖各廠所在地區顯少因水源不足或降雨過剩造成損失及災害，但我們仍針對乾旱時期之水資源調度建立應變措施，亦進行水資源標準化管理，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 72%，其它分別為華南廠（聯能）7%；與華東三廠的 21%。

2016 年欣興電子總用水量約為 20,074,732 m³，較 2015 年之使用量降低 24%，用水密集度為 320.49（公噸 / 百萬元）。

註：用水密集度 = 年總用水量（公噸）/ 百萬營業額

用水量趨勢



2016 年水資源管理成果

績效數據 \ 用水來源	自來水 (占比 66%)	井水	雨水回收	回收再利用
2016 年使用量 (m³)	11,649,655	5,954,861	2,394	2,470,216
總用水量 (m³)	20,074,732			
回收比例 (%)	12%			
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：雨水回收量計算方式：各區域年平均降雨量 * 集水面積

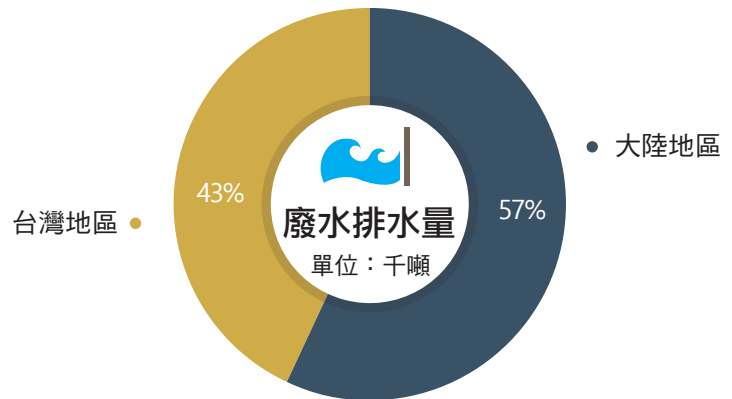
▶ 力行水資源回收

欣興電子瞭解水源得來不易，為了節省與善用水資源，我們持續提升技術以降低水資源耗用，增加用水效率，例如將儲蓄雨水替代自來水澆灌景觀草木等。2016 年回收雨水使用量約 2,394 公噸，期望藉由雨水貯存與利用，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，我們亦持續增設回收水系統，透過回收各種製程中產生低污染水源並經由處理後，藉此來替代工業生產用水以降低水資源耗用，2016 年回收再利用水總量為 2,470,216 公噸，回收比例為 12%。

● 廢污水處理

我們不僅從源頭進行減量控制，也重視管末處理。欣興電子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污水處理廠。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，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。



2016 年總廢水排放量 18,873,593 公噸，台灣及大陸廠區廢水排水量分別為 8,038,160 公噸、10,835,433 公噸。台灣各廠區廢水經處理後最終合法排放至溪流及納入當地污水處理廠，包括南崁溪、老街溪、東門溪和新豐溪，中國廠區各廠納入當地專區污水處理廠，經處理後最終合法排放至茅洲河、吳淞江及太倉塘。台灣及中國廠區之廢水排放皆不會對當地流域生態造成威脅。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準，皆維持遠低於當地法規之核可標準。

欣興電子廢水排放水質一覽

		欣興電子廢水排放水質 (單位：毫克 / 公升)	當地核可排放標準 (單位：毫克 / 公升)
台灣	排放至地面水體	化學需氧量	30.10-76.5
		銅離子	0.48-1.59
	排放至當地污水處理設施	化學需氧量	51-332
		銅離子	0.37-2.51
華南	排放至當地污水處理設施	化學需氧量	39.07
		銅離子	0.16
華東	排放至當地污水處理設施	化學需氧量	5.95-127.68
		銅離子	0-0.13

空氣污染防治

印刷電路板製程中產生的空氣污染物主要包括酸鹼性廢氣及揮發性有機廢氣。欣興電子致力於減少生產所排放之空氣污染物，並藉由高效能空污防治處理設備進行廢氣處理，使歷年污染物檢測含量皆低於政府環保法令規範。

為減少生產所排放之空氣污染物，除基本空氣污染防治設施設置外，欣興電子更積極致力於各項研發。空污防治研發之歷年成果包括：針對酸性洗滌塔之前段進行整改，去除硫酸霧可達 75-96%、鹽酸霧去除效率可達



91-98%；以及利用有機廢氣的高蒸氣壓特性及冰鹽水的低蒸氣壓，配合新設計洗滌塔身結構有效補集有機廢氣，去除效率可達 90%。研發成果取得相關專利，且能有效提升空氣污染防治效率。

在空污排放管制成果上，2016 年各污染物種類排放量皆較 2015 年降低。在空污排放密集度上，除揮發性有機化合物略為上升 2.8% 外，其餘項目皆較 2015 年下降，整體空污排放密集度為 1.36（公斤 / 百萬元），顯示空污排放管制效益已達到一定之水準。

空污排放管理成果

類型	2015		2016	
	排放量 (Kg)	空污排放密集度	排放量 (Kg)	空污排放密集度
氮氧化物	25,479	0.39	14,202	0.23
硫氧化物	13,520	0.21	5,774	0.09
揮發性有機化合物 (VOCs)	44,745	0.69	44,574	0.71
懸浮微粒 (PM)	22,574	0.35	20,477	0.33

註：空污排放密集度 = 年排放量 (KG) / 百萬營業額

3.3 推動責任價值鏈

欣興電子以「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。

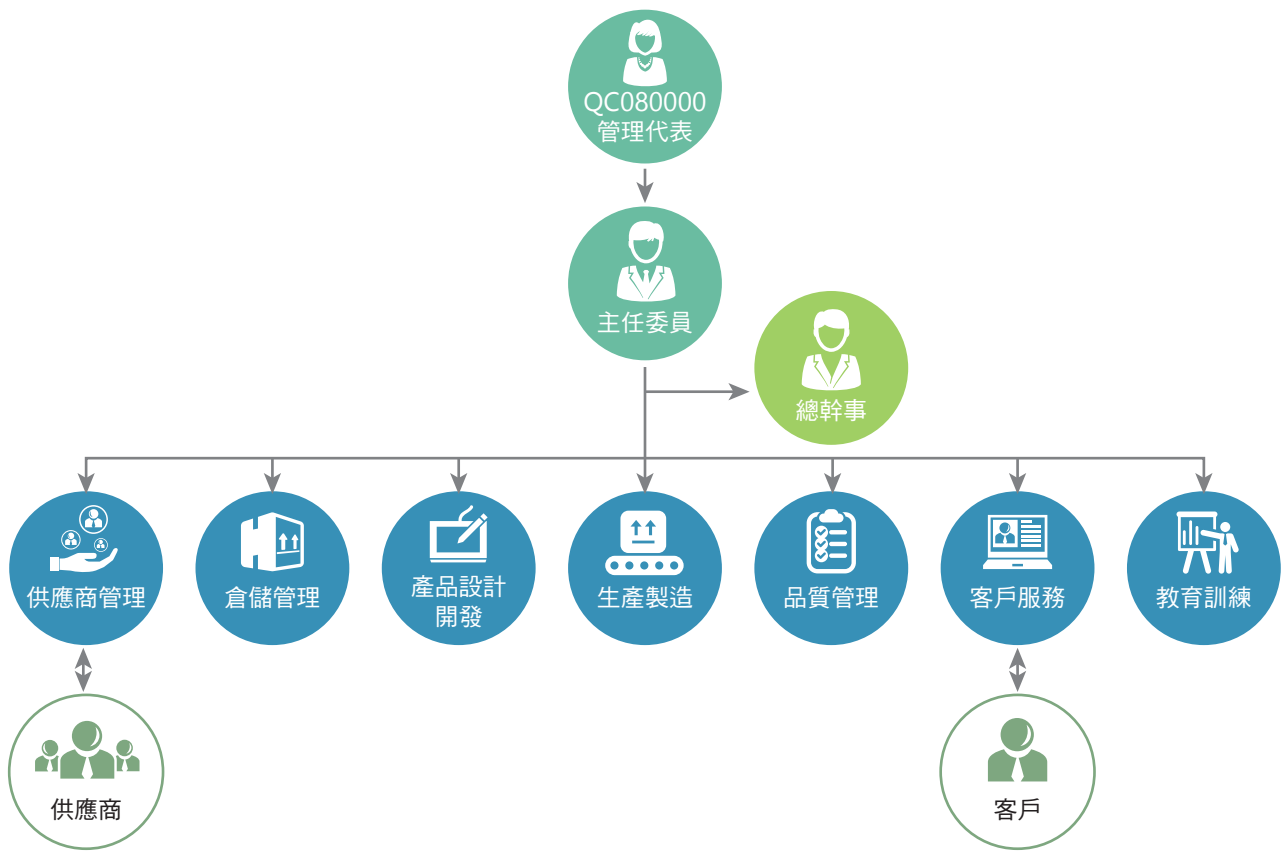
綠色產品管理

全球永續消費觀念興起，以及來自客戶的要求與國際環保規範，是欣興電子致力推行綠色產品管理之主要驅動力。對此，欣興電子以「符合綠色規範與要求」、「綠色採購」、「綠色供應鏈」三大原則，訂定無有害物質 (HSF) 品質目標，整合品經、資材、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，滿足客戶及符合國際環保規範對綠色產品之要求，同時善盡環保責任。

綠色產品 (管理) 委員會

欣興電子以 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 HSF 品質政策及目標，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。

欣興電子綠色產品委員會組織圖



欣興電子 HSF 品質政策



承接 HSF 品質政策四大方針，欣興電子透過以下指標定期追蹤績效與達成率：客退 HSF 不符發生件數、有害物質國際法規 / 客規即時更新完成率、從進料至出貨端的內部及委託第三方公證單位有害物質檢驗合格率、定期及不定期 HSF 內部 / 外部稽核、HSF 定期訓練完成率。2016 年各項 HSF 品質指標達成率皆為 100%，且無客戶端 HSF 不符合退貨。



💡 有害物質調查

為因應及符合 2016 年 RoHS 2.0 及 REACH10 指令之要求，欣興電子按管理系統之規範，進行源頭及成品管理，要求供應商進行有害物質調查，確保原物料符合 RoHS 2.0 及 REACH 之有害物質控管。

欣興綠色產品承諾



100%符合國際法規、業界標準及客戶要求之綠色產品

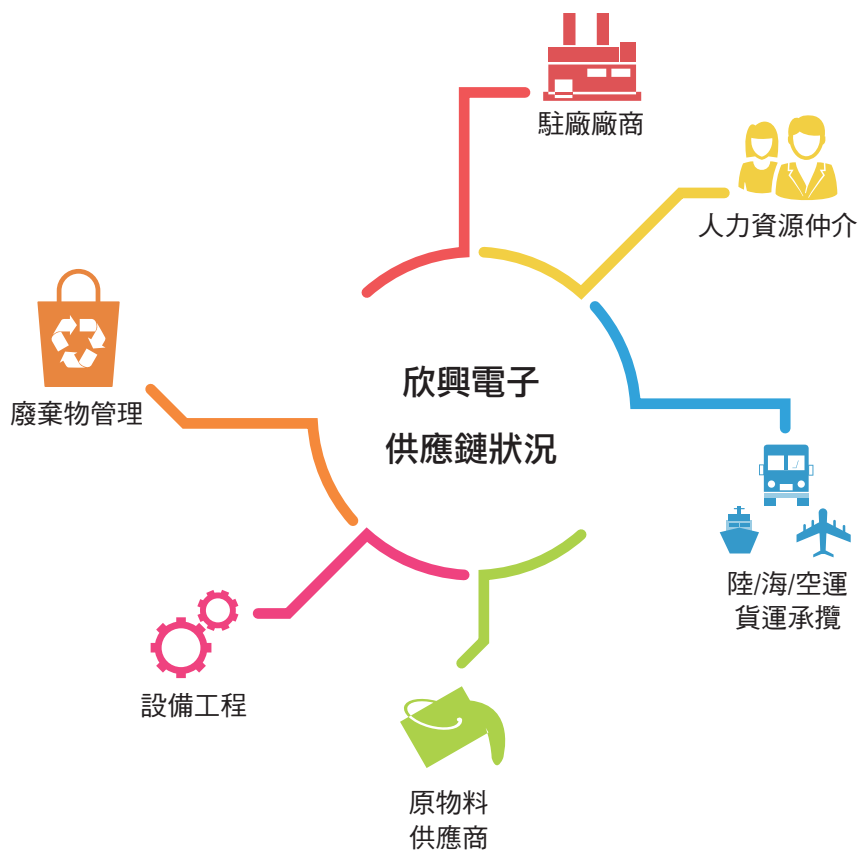
綠色產品管理機制

階段	運作說明	實施成效
源頭管理	<ul style="list-style-type: none"> ⚙️ E-Pr 系統 🔍 發行欣興電子供應商有害物質管理要求文件，以及相關綠色要求之公告，以協助供應商瞭解有害物質在環境法律、法規及市場方面的要求，防止含有害物質之材料流入欣興電子並被欣興電子使用，降低有害物質對人類健康和環境的影響。 🔍 管理供應商簽署之有害物質不使用保證書、REACH 調查表，以確保供應商提供之產品符合欣興電子之要求。 ⚙️ 要求供應商提供第三單位檢測報告並且每年更新乙次，以確保其提供之產品符合欣興電子綠色採購要求。 ⚙️ 僅能使用通過綠色產品委員會審核的材料。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 綠色材料採購比例 100%。 2. 供應商第三公正單位檢測報告有效性。 3. 產品 RoHS 審查合格率 100%。
製程管理	<ul style="list-style-type: none"> ⚙️ 全製程皆使用「無鹵」、「無鉛」直接材料，除非客戶指定使用材料；針對客戶指定材料，從進料、領料、製造、成品入庫等過程，皆加以識別，並有效管理使用。 ⚙️ 設置 XRF 檢測設備，針對進料、成品進行有害物質檢測，以確保交貨之產品符合有害物質要求。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成品 XRF 檢驗合格率 100%。 2. 進料 XRF 檢驗合格率 100%。 3. 委外檢驗合格率 100%。
客戶端管理	<ul style="list-style-type: none"> ⚙️ 定期針對客戶對欣興電子的 HSF 品質滿意度進行調查，作為持續改善之依據。 ⚙️ 配合客戶要求，完成相關有害物質之調查作業，並於需要時，提交第三方公證單位有害物質檢測報告。 	<p>客戶 HSF 品質滿意度：4.5（滿分為 5 分）</p>

註：歐盟新化學品法規（Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemical Regulation, REACH），2016 年 REACH SVHC 已公布至第 16 批，共 173 項，物質清單可至 ECHA 網站查詢。

供應商管理

欣興電子的供應商主要包含有原物料供應商、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類別，其中以原物料與設備工程供應商為最重要的供應商類別。我們與供應商之間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，欣興電子均與供應商維持良好的採購關係。



💡 供應商管理機制

欣興電子秉持全球永續經營理念及發展趨勢，針對投入產品生產的主要原物料供應商、設備供應商及策略供應商，備有完善品質管理及 CSR 管理模式。鎖定重要及高風險供應商進行企業社會責任、財務風險、衝突礦產及 BCP 持續營運管理，以期符合 CSR 企業永續經營原則。確實掌握供應商各種 CSR 相關風險、強化稽核管理、輔導並協助改善，以整個供應鏈均符合 EICC 電子行為準則為目標。

欣興電子與採購流程整合，要求原物料供應商必須提供「供應商承諾書」，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) 訂定，內容涵蓋行為道德及人權、環境考量等各面向條款。2016 年台灣及大陸廠區之原物料供應商皆已 100% 完成簽署。群宏因於 2016 年 3 月自原興邦廠獨立成立公司，目前已著手請供應商簽署中，預計 2017 年簽署完成。



欣興電子供應鏈 CSR 管理權責



2016 供應鏈管理說明

	原物料供應商	設備供應商	原物料及設備之策略供應商
家數比例 (%)	249 家 (80%)	61 家 (20%)	15 家 (原物料) + 9 (設備) (8%)
重要性	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及技術交流，以提升欣興電子競爭能力
管理政策	對原物料供應夥伴，採全面性 QCDST 及重要供應商 CSR 管理策略，以確保供貨品質及 EICC 規範符合客戶期望	技術交流、共同合作開發	安排高階互訪、技術交流、合作開發

註：策略供應商指在原物料及設備供應商中，對欣興電子營運具有重要策略地位之供應商。



供應商 CSR 風險分析

	原物料供應商	設備供應商
環境潛在風險	1. 進料未驗收危害標示 2. 缺乏年度職安衛檢查計畫	1. 缺乏年度職安衛檢查計畫 2. 無災害樣應變計畫
勞動潛在風險	1. 未遵守週工時 60 小時規定 2. 無童工，青年工雇用規定 3. 無勞資會議相關辦法	1. 無勞資會議相關辦法 2. 現場作業人員安全防護不足
人權潛在風險	1. 外勞違約金扣繳問題 2. 外勞證件保管問題 3. 員工缺乏申訴管道 4. 人事資料項目與工作無相關	1. 外勞違約金扣繳問題 2. 外勞證件保管問題 3. 契約工職災之保險問題
社區潛在風險	1. 噪音 2. 異味 3. 交通擁塞	1. 噪音

💡 供應商稽核與宣導

為了提升供應鏈整體競爭力，欣興電子成立供應鏈管理小組，定期進行供應商考核與稽核；同時針對資本額達 20 億、員工人數達 200 以上，或主動判定具環境及社會風險之新在台供應商進行 CSR 評估，並且鼓勵交易前 50 大供應商自主參與 CSR 評鑑。

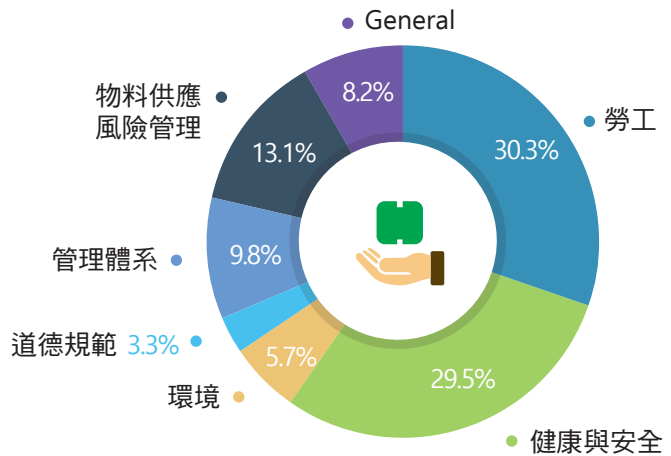
除了將供應商品質、價格成本、服務水準、環保、工作安全與衛生、技術等因子納入評鑑，確保其品質水準外，並將企業社會責任列入評鑑項目，亦秉持 PDCA 的循環管理精神，協助供應商追根究底探討原因，並適時提供必要輔導，讓欣興供應鏈保持最佳競爭力。

供應商 CSR 稽核流程



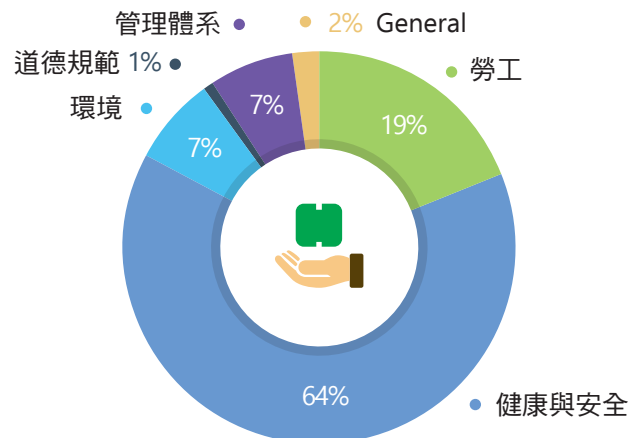
2016 台灣供應商稽核缺失項目統計

缺失項次	項次統計	佔比
A. 勞工	37	30.3%
B. 健康與安全	36	29.5%
C. 環境	7	5.7%
D. 道德規範	4	3.3%
E. 管理體系	12	9.8%
F. 物料供應風險管理	16	13.1%
G. General	10	8.2%
總計	122	100%



2016 大陸供應商稽核缺失項目統計

缺失項次	項次統計	佔比
A. 勞工	33	19%
B. 健康與安全	114	64%
C. 環境	13	7%
D. 道德規範	1	1%
E. 管理體系	13	7%
F. 物料供應風險管理	0	0%
G. General	3	2%
總計	177	100%



2016 年台灣廠區共計稽核 8 家、大陸廠區 31 家供應商，稽核結果並未有供應商被列入欣興內部認定的高風險等級，且無環境面重大缺失。台灣及大陸廠區的供應商主要缺失皆在勞工及健康與安全兩個面向，欣興要求受稽核之供應商必須於改善期限內完成或提出改善計畫。截至 2016 年底，已有 50% 供應商回覆改善報告或擬定改善計畫，未回覆的供應商預計於 2017 年下半年度邀約訪談，以期供應商能全數完成改善報告。

2017 年欣興目標稽核 12 家重要供應商，並且比照過去稽核結果，遴選 6 家進行複稽作業，確認供應商確實及持續改善之成效，落實供應鏈符合 EICC 電子行為準則的宣導與實踐。

供應商訓練與交流

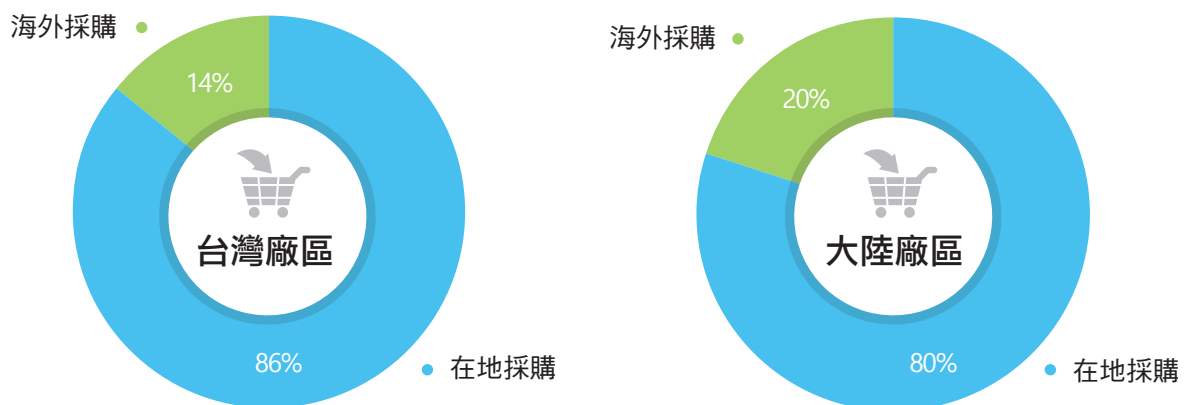
為與供應商共同成長、確保供應商都能確實履行相關社會責任條款，我們定期舉辦供應商大會，並不定期舉辦相關交流及論壇，與供應商保持溝通及互動。

台灣廠區於 2016 年辦理兩次供應商大會，共計發出 165 家邀請、125 家供應商參與，參與率達 76%。會中除品質、工安、環安宣導相關議題外，同時加強綠色採購、CSR 供應鏈管理、CSR 推行成果與 EICC 準則說明。同時，亦頒發「永續共榮獎」殊榮予以兩家在 CSR 推行成果卓越的供應商，作為其他供應商標竿。我們於會後將所有資料放入線上供應商平台，讓供應商隨時參閱。大陸廠區（不含華南區）除舉辦供應商聯誼會宣導相關議題外，主要以供應商承諾書方式進行宣導，預計 2017 年將請大陸廠區舉辦供應商大會，落實 CSR 與 EICC 宣導。

原料採購管理

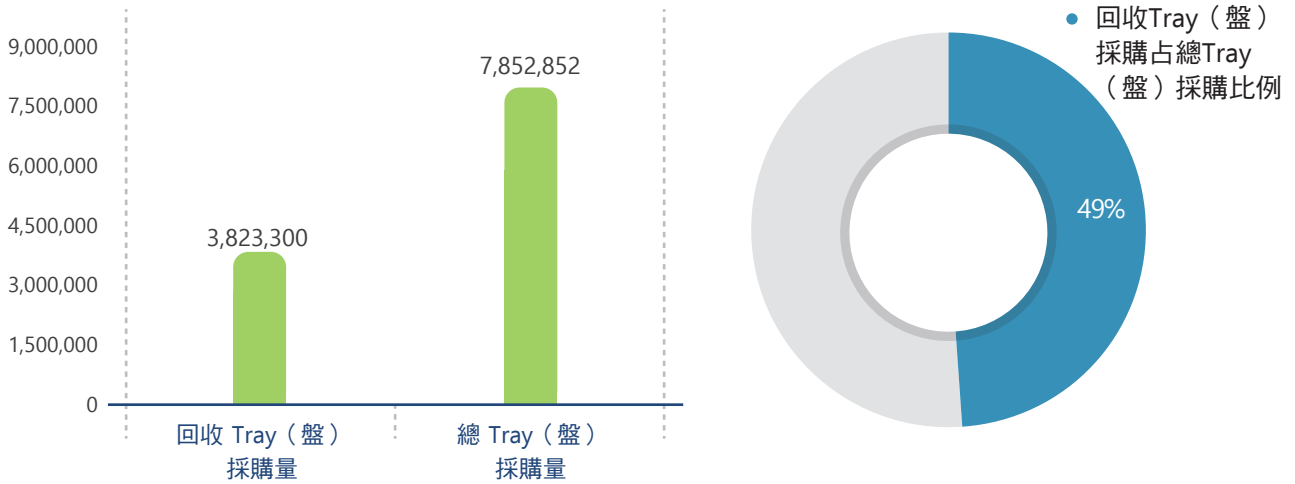
欣興前三大原物料為基板、金鹽以及膠片，以提供全球客戶高品質及環境友善的產品為目標，我們對原料物的採購思維亦是以環境友善為主要考量，2016 年台灣綠色採購金額佔總採購金額的 49%。

為促進健全業務活動、推動當地經濟發展，欣興積極落實材料在地化，支持在地供應商發展。同時減少不必要空運、海運費用，降低材料運送過程中產生的碳足跡。2016 年欣興所使用的原物料，在台灣在地採購比率為 86%；中國廠區的在地採購比率則為 80%。



同時，我們亦力行包材回收，針對載板（carrier）出貨時所使用的載盤（tray），在出貨至客戶端後由欣興供應商至客戶處回收載盤再利用。欣興會優先採購重複使用之載盤，2016 年回收載盤之採購量約佔使用量 49%。

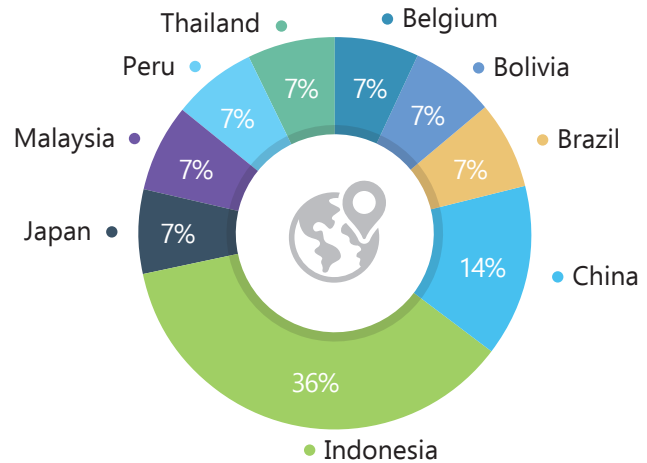
2016 年回收 Tray (盤) 的購置比例



衝突礦產議題

剛果民主共和國及其周圍國家和地區境內的錫石、黑鎢、鈳鉬鐵礦和黃金等稀有金屬，在開採過程中所造成的嚴重人權與環境問題，讓這些地區出產的礦石資源被稱為「衝突礦產」，而這些金屬可能被應用在資訊和通信技術產品上。

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)，鉬 (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，要求冶煉廠須完成 CFSP (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。欣興電子所使用的所有冶煉廠及精煉廠均已取得 CFSP 認證，符合 EICC 要求。大陸廠區及群宏公司所使用之衝突礦產皆以符合 EICC 要求。

欣興植物工廠——創新科技打造綠色商機

欣興秉持「從客戶價值出發，創造企業新機」理念，依據長期對全球永續趨勢之觀察，及集團本身核心技術優勢，聚焦於「科技農業」議題，創立「欣鮮圃植物工廠」，結合農業科技，創造環保永續之綠色未來。

我們擁有專業的農業生技團隊，除研發創新外，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高品質蔬果，2016 年植物工廠產能約達 60 噸，主要透過欣鮮圃植物工廠網站進行銷售邁向多元發展。

欣鮮圃植物工廠

核心技術投入：



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。

商業模式：

- 以潔淨室栽種蔬果的植物工廠，可成為提供無農藥、安心蔬果的首要選擇
- 於室內空間利用設備控制植物生長環境，由於沒有蟲害，加上不受天候影響，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糧食不足與環境汙染問題，亦符合健康飲食的趨勢



確保健康及促進各年齡層的福祉



確保永續消費及生產模式



創造效益與未來規劃

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。
- 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，累積關鍵技術與 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。

植物工廠的創立理念不僅是為種植蔬果，而是期望打造健康與環保永續結合的樂活 LOHAS 新生活型態，且有益於公司未來的永續發展。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里程碑。

綠色生態理念延伸事業 - 欣鮮國際餐飲公司包括國王烘培、Bistro 181 法國餐廳、欣鮮活力棧。

為進一步提倡無毒飲食、發揚植物工廠健康樂活的核心理念，於龜山工業區創立「植物工廠複合式餐廳」

Bistro 181，結合植物工廠的無毒蔬果，推廣優質飲食文化。

- 烘焙專家合作，以餐廳及烘焙店作為通路，提供健康美味的蔬菜、法國麵包、餐點及符合健康訴求的產品，回饋員工、廠商、股東和社區。
- 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。





NEXT ! 未來，邁向永續的循環經濟

欣興電子從事印刷電路板和IC載板的製造、銷售與服務，為全球領導品牌之一。此行業涵蓋電子、電機、機械、化學還有環保製程，因此，如何在營運績效與環境保護中取得平衡，一直是欣興電子努力的目標；長期以來，在推行綠色環保及節能減碳不遺餘力，為該行業第一家取得綠色工廠清潔生產和碳足跡認證的公司；同時也持續發展綠能和創造友善的環境，多次獲得國家工安獎及國家環保獎的肯定。近年來，欣興電子對企業社會責任的推展更是不遺餘力，並且連續五年獲得企業社會責任報告書的新秀獎、優等獎、銀獎和金獎的豐碩成果，屢獲外部邀約演講及經驗分享。

欣興電子總部位於桃園。位處亞洲樞紐的桃園是臺灣的門戶，多元產業聚落的工業園區發展，得天獨厚的經濟條件與投資環境，讓「亞洲矽谷」、「航空城」國家級建設計劃落腳於桃園，並使桃園成為國內近千家上市上櫃企業的深耕城市，工業產值連年位居龍頭。而每年度由桃園市政府舉辦的上市上櫃企業間的聯繫會議，更是場重要的互動高峰會，提供與會各產業從業人士更多新經濟模式與觀念的啟發與思考。

2016年9月20日，桃園市政府與商業周刊共同於尊爵大飯店舉辦的「2016桃園市上市上櫃企業聯繫會議」，即以「創新永續X智慧物聯」為主題，結合創新趨勢、綠色永續以及物聯網經濟三大趨勢概念，由鄭文燦市長主持邀請上市上櫃企業一起關心未來趨勢，綜觀臺灣經濟發展，探究桃園未來的競爭實力，共同擘劃桃園產業大未來以及新經濟的關鍵策略。

此項主題邀請成功企業進行演講，分享經驗。欣興電子黃盛郎總經理獲邀擔任主題演講，以欣興電子為例，以「NEXT ! 未來，邁向永續的循環經濟」為主題，說明藉由3P(Planet 綠色生態、People 綠色人文、Performance 綠色競爭力)的綠色永續政策導入企業經營策略，實現企業社會責任，讓商業利益、環境保護、社會回饋都能三贏並進。



桃園市市長
鄭文燦



《商業周刊》
數位內容
編輯部總編輯
王之杰



欣興電子
總經理
黃盛郎



廣達電腦技術長
暨副總經理
張嘉淵

時程	會議流程
11:30-12:00	會議報到
12:30-13:00	午宴交流
	會議開場
13:00-13:15	長官致詞、商周編輯台關鍵報告 王之杰《商業周刊》數位內容編輯部總編輯
	桃園產業進化新思維
13:15-13:30	桃園經濟產業政策與未來推動方向 鄭文燦桃園市市長
	創新趨勢
13:30-14:00	未來企業啟示錄 徐小波宇智顧問(股)公司董事長暨執行長
	綠色永續
14:00-14:30	NEXT! 未來，邁向永續的循環經濟 黃盛郎欣興電子總經理
	物聯網經濟
14:30-15:00	智慧新時代，物聯網關鍵思維 張嘉淵廣達電腦技術長暨副總經理
15:00-15:45	焦點座談、QA 提問



黃盛郎總經理受邀擔任主題演講



鄭文燦市長與受邀貴賓合影留念

指導單位：桃園市政府 桃園市議會 主辦單位：桃園市政府經濟發展局





欣興電子



多方互動溝通

Employee & Labor Relations

我們秉持誠信、創新原則，在配合全球客戶需求開發高性能、綠色環保解決方案的同時；亦傾聽利害關係人意見，盡全力採納與落實企業社會責任作為。欣興電子提供的不只是產品，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，並適時回應利害關係人高度關注之事件，保持對趨勢及意見的掌握。

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	<input checked="" type="checkbox"/> 公司治理與誠信 <input checked="" type="checkbox"/> 綠色產品 <input checked="" type="checkbox"/> 經濟績效 <input checked="" type="checkbox"/> 營運風險管理 <input checked="" type="checkbox"/> 環境支出
		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	
	法人股東	重要訊息揭露於公司對外網站	不定期	
		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）	不定期	
	董事會	不定期與投資機構會議與電話繫	不定期	
		董事會	每季 1 次	
		稽核業務報告	每季 1 次	
每年度內控聲明書		每年 1 次		
客戶 	薪酬委員會	每年 2 次		
	客戶	客戶稽核	每年 1 次	
		各種業務會議	不定期	
		客戶滿意度調查	一年 2 次	
		技術研討會	不定期	
EICC/CSR 稽核		不定期		
員工 	員工	直屬主管	不定期	
		人力資源部專責人員	不定期	
		公司網頁	不定期	
		公司佈告欄	不定期	
		員工意見信箱	不定期	

利害關係人	分類	溝通管道途徑	溝通頻率	關切永續議題		
 員工	-	<ul style="list-style-type: none"> 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 / 每季 一年 1 次 每月 1 次 不定期 不定期 每半年 1-2 次 不定期 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與誠信 訓練教育 勞僱關係 職業健康與安全 員工多元平等 		
	 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"> 每年 2 次 每月 1 次 不定期 不定期 不定期 不定期 每年 2 次 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與誠信 綠色產品 經濟績效 供應鏈管理 反競爭行為 	
		政府及主管 機關 	印刷電路板協會	<ul style="list-style-type: none"> 公文 參與例行委員會，政策訂定 	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與誠信 環境法規遵循 反競爭行為 產品及服務標示
			電子電機公會	<ul style="list-style-type: none"> 回覆主管機關的詢問及補充說明 	不定期	
			金管會環保主管 機關 勞動部	<ul style="list-style-type: none"> 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 	-	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站 廠商聯誼會 社區活動 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物與水資源管理 能源管理 溫室氣體排放 有害物質管理 社會關懷與投入

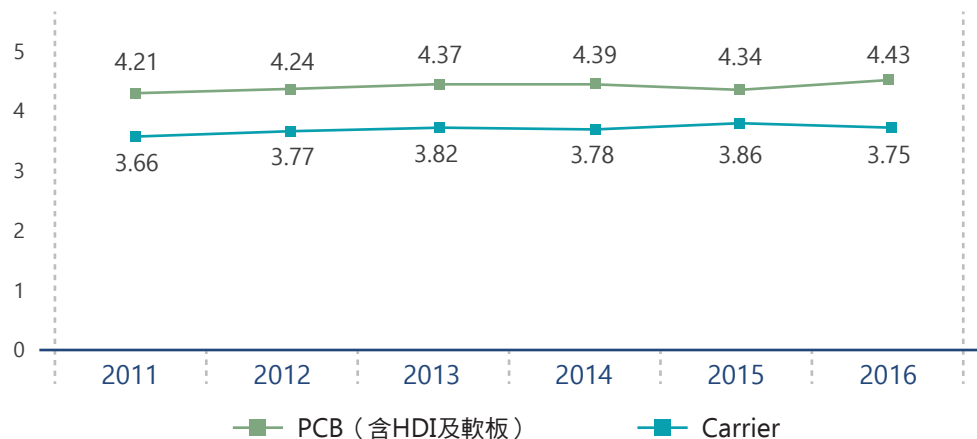
4.1 客戶關係維護


客戶服務管理

身為電路板（PCB）及載板（Carrier）產業世界級供應商，欣興電子客戶遍佈全球各地。我們以成為客戶最佳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，藉由主動溝通了解客戶 VOC，結合完善的服務，務求客戶滿意。

欣興電子客戶服務管理渠道

項目	內容
定期溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 藉由客戶到廠稽核與交流的機會，溝通觀念及實務經驗 引導客戶參觀欣興電子廠區的設備，並就管理系統與措施進行溝通，讓客戶瞭解欣興在 CSR 議題上的投入與努力。
滿意度管理 	<ul style="list-style-type: none"> 臺灣廠區及華南、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」，調查項目包括：價格、交期、技術、品質、HSF 品質、客戶服務等。客戶滿意度依據 5 分量表進行評分，若 PCB（含 HDI 及軟板）單項目得分平均低於 3.5 分、Carrier 平均低於 3 分，則必須進行 PDCA 檢討。 PCB（含 HDI 及軟板）：自 2010 年的 4.17 逐年上升至 2016 年的 4.43 Carrier：近 5 年來整體客戶平均滿意度呈逐年上升趨勢



項目	內容
回應機制 	<ul style="list-style-type: none"> 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

客戶隱私保護

維護客戶知識產權及商業資訊，是我們業務及商業道德管理重點，藉由嚴謹訓練、強化宣導及 ISO 27001 系統化管理機制控管下，2016 年度欣興電子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。

資安管理委員會

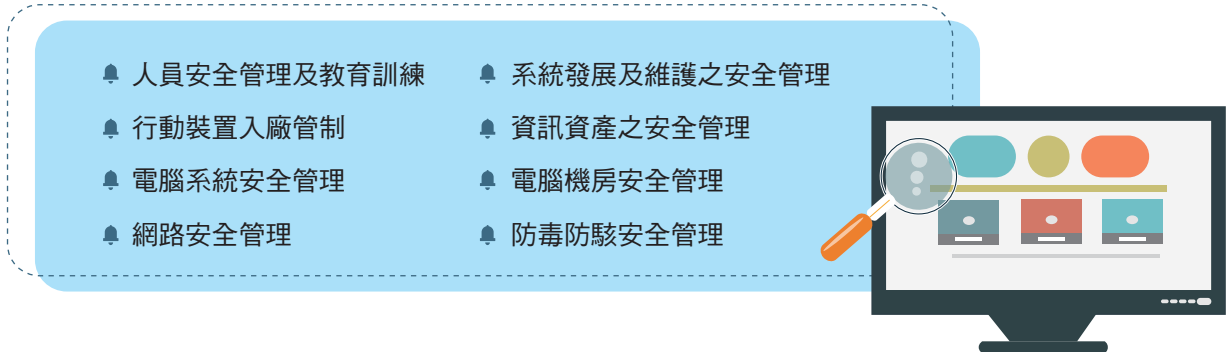
欣興電子透過資安管理委員會嚴格控管客戶資料，保障客戶隱私。凡檔案文件存取、資料傳輸異常皆以系統通報資安委員會執行相關稽查、呈報及處置，每月出具月報歸納資安發現並建議因應辦法，透過 PDCA 循環管理機制，確保客戶資料的安全。

目前欣興電子台灣與大陸廠區，都已取得 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，建置完整資安標準與管理程序，確保資訊環境安全。2016 年欣興電子資訊安全管理水準明顯提升，經歷重要客戶資安稽核並無發現資安缺失。





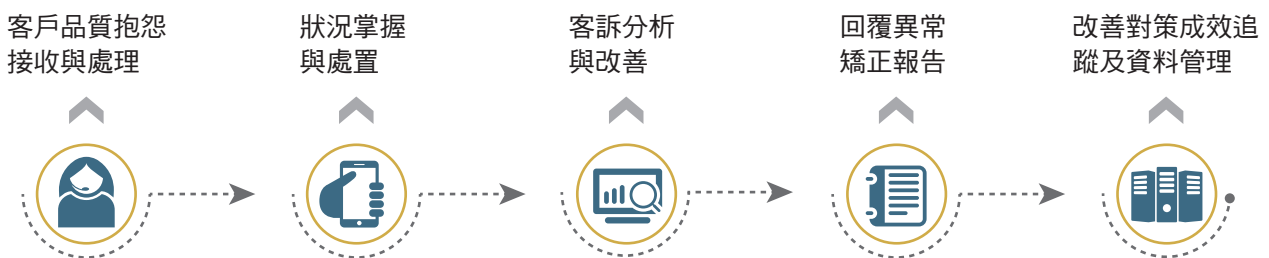
欣興電子資安管理重點



客戶申訴處理

我們將客戶申訴與意見視為溝通及協助我們持續改善的機會。對此，欣興電子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，確保客戶訊息的有效傳達、處理及回應，具體保障客戶權益，提昇及鞏固客戶忠誠度。

客戶申訴回應流程

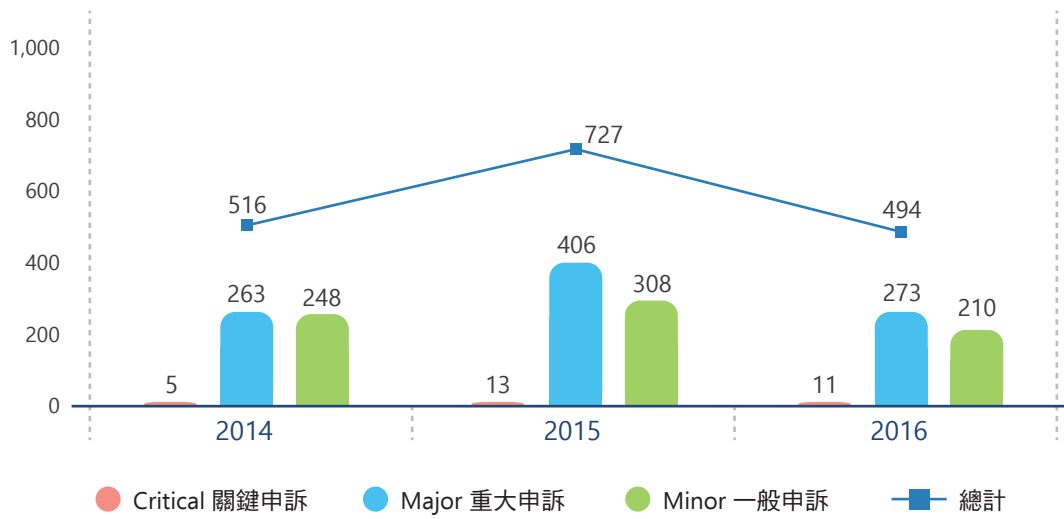


依據客訴內容嚴重性，欣興電子設定不同損失條件，將客訴案件分為關鍵（Critical）、重大（Major）與一般（Minor）三大類別，依據不同分類訂定通報與處置層級，以及進度追蹤頻率。期能在最有效運用資源配置條件下，讓所有申訴案件皆能獲得最妥善的處理。

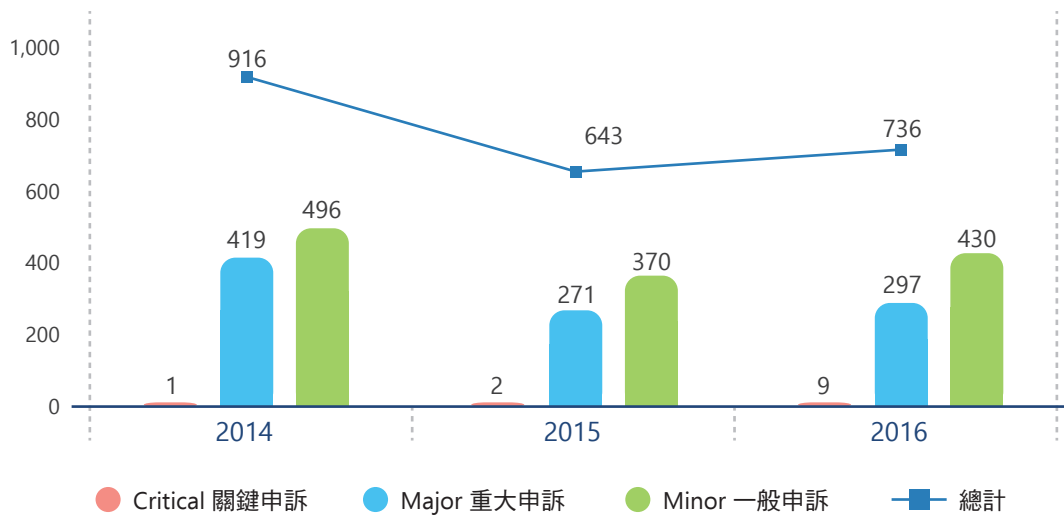
2016 年 PCB 接獲的關鍵（Critical）與重大（Major）客訴案件共計 284 件，較去年度減少 135 件。客訴原因主要為功能性問題，經由廠內改善並即時在客戶要求期限內回覆客戶解決方案，皆已全數結案且無再發事件。Carrier 於 2016 年整體客訴數量增加，客訴上升原因主要為外觀問題，故 2017 年改善重點方針如下：

1. 確保不良品不流至客戶端
2. 了解客戶需求、模擬客戶流程 / 應用確保品質保證
3. 針對不良品尋找真因以及預防改善對策，落實 PDCA 改善循環。

PCB (含 HDI 及軟板) 客戶申訴趨勢 (件)



Carrier 客戶申訴趨勢 (件)



4.2 員工多元關懷

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方能履現。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、安全穩定的就業環境。

欣興電子勞工政策

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

員工僱用狀況

欣興電子秉持公平就業原則，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、工會社團等背景的員工均一視同仁；以適才適所為主的考量，於所有營運地區創造公平、多元的就業機會。

2016 年欣興兩岸員工總數為 23,641 人，因產業製程屬半自動化，部份製程仍需仰賴人工及耗費體力之工作，且部份現場環境需接觸化學藥劑，故男性員工比例高於女性員工。另一方面，欣興電子台灣地區之外籍員工以菲律賓籍佔總數 97%，主要考量菲律賓為英語系國家，於工作教導、生活管理上較為適合。大陸地區員工學歷普遍屬高中職以下，係因大陸地區員工 80% 為技術職之直接人員，主要從事生產工作，故高中職及以下學歷之比例較高。



2016 年欣興電子人力結構

類別 / 項目 / 地區		台灣地區				大陸地區			
類別	項目	男	女	總數	佔總人數比例	男	女	總數	佔總人數比例
員工數量	總人數	6,991	4,859	11,850	-	7,486	4,305	11,791	-
不定期契約	直接人員	3,765	2,564	6,329	53.41%	5,951	3,436	9,387	79.61%
	間接人員	1,873	843	2,716	22.92%	1,323	788	2,111	17.90%
定期契約	(派遣) 契約工	220	162	382	3.22%	212	81	293	2.49%
	外籍員工	1,113	1,284	2,397	20.23%	0	0	0	0%
	員修生	20	6	26	0.22%	0	0	0	0%
年齡	30 歲以下	2,339	1,812	4,151	35.03%	5,203	2,815	8,018	68.00%
	30-50 歲	4,513	2,866	7,379	62.27%	2,220	1,478	3,698	31.36%
	50 歲以上	139	181	320	2.70%	63	12	75	0.64%
職級分佈	副總級以上	35	1	36	0.30%	6	0	6	0.05%
	協理級	29	5	34	0.29%	13	1	14	0.12%
	經副理級	534	129	663	5.59%	87	22	109	0.92%
	一般員工	6,393	4,724	11,117	93.81%	7,380	4,282	11,662	98.91%
員工學歷	高中職及以下	1,837	1,794	3,631	30.64%	6,110	3,594	9,704	82.30%
	大學 / 專科	4,332	2,781	7,113	60.03%	1,352	702	2,054	17.42%
	碩士	780	280	1,060	8.95%	24	9	33	0.28%
	博士	42	4	46	0.39%	0	0	0	0%

註：職級分類：

1. 副總級以上：董事長 / 事業處總經理 / 功能性總經理 / (資深) 副總 / 品質長 / 策略長 / 資深 (專案) 特助
2. 協理級：資深 (專案) 特助 / 協理 / 廠長 / 部長 / (資深) 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 / (資深) 專案副理
4. 一般員工：(資深) 課長 / (資深) 專案課長 / 領班 / 副領班 / (資深 / 高級) 工程師 / (資深 / 高級) 管理師 / (資深 / 高級) 事務師 / (資深 / 高級) 技術師 / (資深) 技術工程師 / 助理 (技術) 工程師 / 助理管理師 / 技術員 / 事務員 / 外仁 / 工讀生 / 員修生 / 契約工
5. 員修生：指與學校建教合作以契約關係雇用之學生，結合教育與產業雙向流動，在修習教育課程的同時培育學生職業技能
6. 直接人員：第一線作業員工；間接人員：其他員工



人才招募與留任

為達公平、公開原則及招募效益，欣興電子制定完整招募標準機制，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試（包含邏輯測驗、英文能力鑑定、適職性測驗及管理職能測驗），確保受雇於欣興電子的員工，都能夠適才適所發揮所長。我們的主要招募管道包括與鄰近學校系所合作獎助學金方案、提供暑期實習機會以及研發替代役人員等。

💡 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。

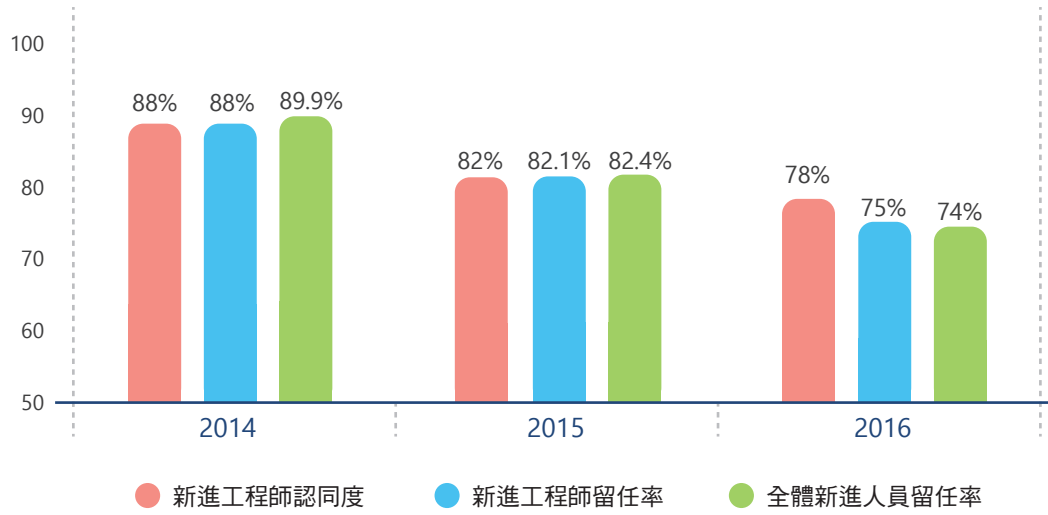
2016 年新進人力狀況

地區		台灣地區			大陸地區		
年齡	性別	新進人數	在職人數	新進率	新進人數	在職人數	新進率
30 歲以下	男	729	1,665	8.06%	5,419	5,033	47.13%
	女	427	1,042	4.72%	3,159	2,748	27.47%
	總數	1,156	2,707	12.78%	8,578	7,781	74.60%
30-50 歲	男	566	3,834	6.26%	709	2,177	6.17%
	女	297	2,189	3.28%	464	1,464	4.04%
	總數	863	6,023	9.54%	1,173	3,641	10.20%
50 歲以上	男	14	139	0.15%	6	64	0.05%
	女	1	176	0.01%	0	12	0
	總數	15	315	0.17%	6	76	0.05%

註：新進率 = 年度總新進人數（不定期員工）／年底（12 月 31 日）在職人數（不定期員工）

欣興電子係以技術為導向之企業，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，近年來新進工程師留任率一直維持在 82% 以上的穩定狀況。2016 年，公司考量整體政策及佈局，將部份員工轉調責任企業，故全體新進人員留任率較去年些微下降。

2016 年台灣地區新進人員留任率



註 1：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。

註 2：全體新進人員留任率 = 到職三個月後留任之人員（不定期員工） / 全體新進人員（不定期員工）

註 3：不含外籍員工 / 定期人員 / 員修生





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，人力資源部亦會進行一對一面談，適時進行員工離職異動原因了解，並協調進行工作調整或關懷事宜。公司如有重大營運變化，均依照勞工法令規範實施預告期。台灣地區依據勞動基準法，預告期依服務年資計 10~30 天，大陸廠區則依循勞動合同法，預告期為 30 天。

2016 年員工流動率

地區		台灣地區			大陸地區		
年齡	性別	離職人數	在職人數	流動率	離職人數	在職人數	流動率
30 歲以下	男	510	1,665	5.64%	2,858	5,033	24.86%
	女	296	1,042	3.27%	1,914	2,748	16.65%
	總數	806	2,707	8.91%	4,772	7,781	41.50%
30-50 歲	男	634	3,834	7.01%	589	2,177	5.12%
	女	319	2,189	3.53%	446	1,464	3.88%
	總數	953	6,023	10.54%	1,035	3,641	9.00%
50 歲以上	男	17	139	0.19%	10	64	0.09%
	女	23	176	0.25%	10	12	0.09%
	總數	40	315	0.44%	20	76	0.17%

註 1：年度總離職人數（就職 >3 個月之不定期員工）／年底（12 月 31 日不定期員工在職人數）。

註 2：大陸地區欣興電子同泰廠因廠區政策調整，部份新進員工流失，故造成流動率較高。

註 3：大陸地區聯能廠 2016 年進行廠區整併作業，並加強工時管控，故造成流動率較高。

💡 潛力新血招募

🔵 產學合作－攜手清華大學

2016 年欣興電子與清華大學合作成立「清華大學聯合研究中心」，將清大研發能量與本公司產業知識及創新技術結合，攜手改善電路板產業技術瓶頸；同時讓學子熟悉產業經驗，有效減少「學用落差」並創造產業價值。



🔵 招募高科技研發替代役

因應教育部產學接軌政策，欣興電子自 2011 年起於校園舉辦研發替代役說明會，吸引潛力新血加入欣興電子。2016 年共計舉辦 6 場次就業博覽會與說明會。截至 2016 年，因研發替代役專案進入公司之在職員工共計 87 名，主要任用於具研發性質單位（製程部、研發部、產品部），退役後選擇留任於公司任職之員工共 32 名，其中已有 11 名晉升為主管職，展開良好職涯。

● 舉辦職涯探索營 (Career Camp)

2016年辦理三天二夜的欣興電子職涯體驗營 UCC (Unimicron Career Camp)，開放在校生免費報名參加，透過面談實務技巧、名人專題講座、欣興電子高層分享等三大主軸，培養學生職涯知識與技能，與社會接軌。



● 建教合作 產學雙贏

欣興電子長期與社區學校進行產學合作，提供學生良好工作及學習環境。如規劃學生學習任職期間完整的補助及關懷措施，包括獨立住宿空間、工作及生活適應評核、諮商面談、學雜費補助、獎勵合約、寒暑假實習機會等。



員工薪資與福利

欣興電子提供員工具競爭力的薪酬與福利，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與升遷參考基礎外，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。

💡 員工薪資狀況

員工的薪酬福利，係依據員工專業知識技術、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電子之向心力，除基本薪資與年度調薪外，欣興電子亦會根據公司當年度營運狀況，另進行彈性變動薪酬發放，適時激勵士氣並鼓勵員工持續貢獻。

 年終績效獎金	 年度調薪	 股票獎酬	 專利獎金
 績效留任獎金	 關鍵績效 同仁簽約金	 員工分紅	 達成獎金



各職級女男員工平均薪資比例

職別	台灣廠區		華南 - 聯能		華東 - 蘇州		華東 - 崑山	
	女	男	女	男	女	男	女	男
副總以上	0.91	1	--	--	--	--	--	--
協理	0.95	1	--	--	--	--	--	--
經副理	0.94	1	0.99	1	1.08	1	0.99	1
一般	0.91	1	0.99	1	1.01	1	0.95	1

註 1：薪資項目包含本薪及其他津貼。

註 2：統計範圍不含外派人員，因大陸廠區高階主管（協理級含以上）皆為台幹，故不納入計算。

當地薪資比例

地區	當地基本工資（元）	欣興電子一般人員基本起薪
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

💡 員工基本福利制度

欣興電子規劃多樣福利制度，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工作及生活安全，亦可自費將眷屬加入公司之優惠福利措施。有鑒於優質生活品質能夠創造員工最高工作效率。我們同樣重視員工的休閒生活，定期舉辦聯歡會、家庭日活動，促進與家人間的親子互動以提升員工工作士氣，讓員工取得工作與生活之平衡。

Unimicron 福利措施

- 👍 勞、健保團體保險
- 👍 生日禮金、福委婚喪補助金
- 👍 退休金提撥
- 👍 家庭日年終聯歡會
- 👍 女性同仁設置哺乳室
- 👍 員工分紅制度
- 👍 視障按摩師按摩服務
- 👍 健身房休閒中心
- 👍 三節禮品/禮金發放
- 👍 員工餐廳每月伙食津貼



欣興電子依據各地之法定退休制度，為所有正式員工提撥退休金，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，欣興電子依據「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%	1.1%
	新制退休金：個人退休金帳戶	僱主 6%；員工 0~6%	98.9%
大陸	養老保險（員工專戶）	僱主 13~20%；員工 8%	100%

正式員工基本福利

- 福委會津貼 **»»** 致贈年節禮卷，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。
- 海外團體保險 **»»** 對派駐國外之員工提供完善的團體保險組合。
- 免費團體保險 **»»** 包含壽險、意外險、醫療險、癌症保險、及優惠眷屬保險。
- 在職進修補助 **»»** 每學年提供高中、大專、大學及以上之在職進修補助，每學期補助金額平均在新台幣2,500元~8,500元之間。高階主管全額補助國內外EMBA學費。2016年共有99人提出申請。
- 一般員工健康檢查 **»»** 每年定期執行健康檢查及特殊作業場所健康檢查，並於各廠區舉辦四癌篩檢、乳房超音波檢查、腹部超音波檢查，提供員工自我健康管理方案。
- 視障按摩服務 **»»** 於各廠區設置按摩室，共計聘任13位視障按摩師提供員工按摩服務。2016年與桃園勞動局合辦視障按摩企業體驗活動，共20位按摩師到廠服務，讓同仁放鬆身心。
- 女性員工關懷 **»»** 於台灣各廠區設置哺集乳室與孕期關懷措施（面對面衛教、醫療諮詢、作業環境及內容合宜性評估、班別調整）。2016年共257人次接受孕期及產後關懷。



正式員工樂活福利

- 社團活動 >> 全公司設有12支社團，公司亦提供補助，讓員工依興趣選擇適合的團體。2016年社團補助金額達436,400元。
-
- 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。
-
- 康樂活動 >> 舉辦部門活絡活動，促進內部和諧氣氛。
-
- 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。
-
- 24 小時便利商店 >> 「旭日超商」為桃園山鶯廠區內24小時便利商店，提供員工優惠折扣，2016年整年度折扣總金額達985萬元。
-

育嬰假統計

	性別	台灣
符合育嬰假申請資格人數 (A)	男	751
	女	515
	總數	1266
實際申請人數 (B)	男	29
	女	70
	總數	99
申請率 (B/A)	男	3.9%
	女	13.6%
	總數	7.8%
應復職人數 (C)	男	38
	女	125
	總數	163
實際復職人數 (D)	男	17
	女	73
	總數	90

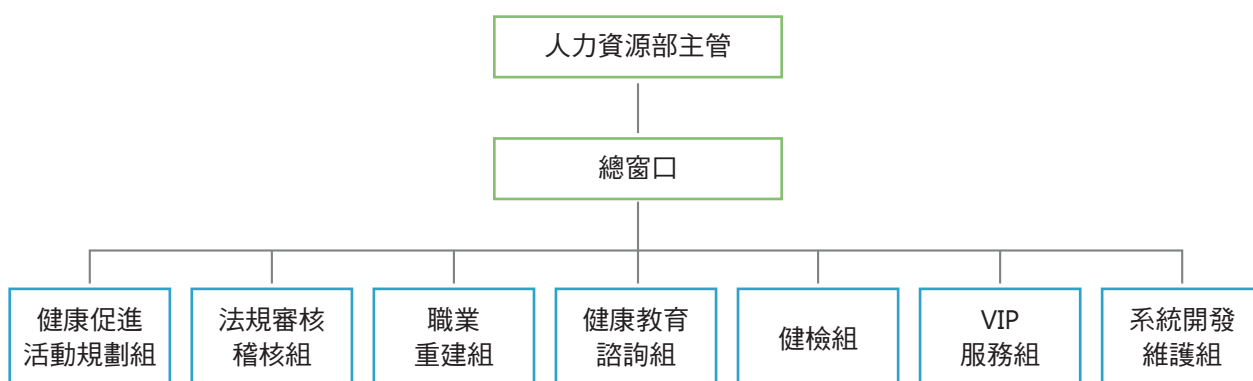
	性別	台灣
復職率 (D/C)	男	44.7%
	女	58.4%
	總數	55.2%
上一年度復職人數 (E)	男	26
	女	68
	總數	94
上一年度復職滿一年人數 (F)	男	17
	女	45
	總數	62
留任率 (F/E)	男	65.4%
	女	66.2%
	總數	66%

註：中國大陸未實施育嬰留職停薪制度，因此未列入統計。

💡 健康促進平台－欣興電子健康管理中心

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

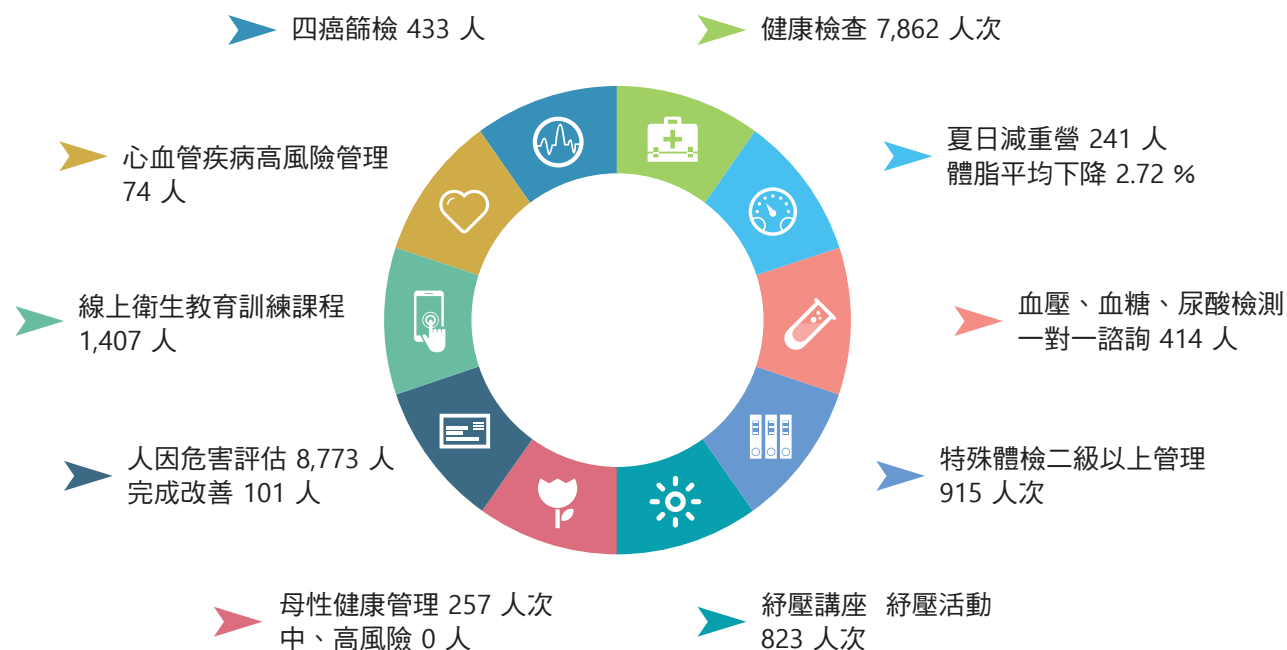
健康中心組織圖（台灣地區）



欣興電子健康管理中心致力於管理與促進員工的身心健康，於台灣廠區聘任 2 位職業專科醫師及 14 位護理師，每月到廠進行 27 場次，總計 54 小時之臨廠健康服務。

欣興電子健康管理中心

項目	績效
職業專科醫師聘任數	2 位
護理師聘任數	14 位
服務場次	325 場
總服務時數	648 小時
服務內容	員工健康檢查、健康教育、健康諮詢評估、健康促進問卷調查、工作場所環境之作業危害改善、傷病後復工 / 配工評估
成果	<ul style="list-style-type: none"> ✔ 台灣廠區舉辦 157 場次各類型健康促進活動，總計 65,369 人次參與；大陸廠區總計共 32,887 人次參與年度健康促進活動 ✔ 2016 年台灣廠區導入線上衛生教育訓練課程，提供同仁便利獲取健康知識管道，2016 年共 1407 人參加線上衛生教育課程 ✔ 2016 年 3 月獲頒「全國職場安全健康週系列活動實施計畫參與證明」 ✔ 持續參與衛生福利部國民健康署「健康職場認證」



健康促進問卷調查

2015年起，欣興電子透過「個人健康管理問卷平台」定期執行健康管理問卷調查，由職業專科醫師及廠區護理師進行分析，有效掌握員工職業健康風險，及早發現異常並給予相關健康管理建議。

肌肉骨骼

進行人因工程評估並視需要偕同工安員工至員工作业現場評估，給予醫療、生活建議及作業模式改善，2016年參與調查人員達8,773人，人因工程改善人數達101人。

壓力 (過勞)

2016年自評人員達9,649人，其中自評高負荷人數佔4.51%，較前一年度下降5.95%。結合員工健康檢查報告結果，評估心血管風險，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74人完成一對一健康諮詢，得到妥善健康管理。

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。

員工訓練與溝通

欣興電子秉持誠實互信理念，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。

為使每位欣興電子的員工擁有最佳職能，我們規劃完善訓練體制與職涯發展方向，並提供多元學習管道，讓員工有機會參與跨領域、跨技術的專案合作，強化員工互動，並經由工作團隊的模式，彼此腦力激盪相互學習，形塑多元、自主、優質的學習文化，讓員工職涯及生活品質均能持續提升。

同時，我們亦落實全面化的績效管理，包含新進員工績效評核、派遣人員改敘評核及每年度的年中、年終績效評核，經由組織與個人目標的設定與執行，運用績效管理開發同仁潛能與訂定發展要點，提供可以讓同仁不斷成長的環境。

紮實的人才培育體系

欣興電子教育訓練體系依照新進員工、一般員工及管理職的需求，規劃不同訓練架構，同時為充實員工技能及擴大職涯發展機會，訓練計畫會再依員工領域及層級持續優化。

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，讓潛力才能夠持續不斷提升，在欣興電子取得長期甚至終身發展機會，同時維持及強化企業人力體質。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75%。



	間接員工			直接人員
	職務別訓練	跨領域訓練	TQM訓練	
 經營階層	事業處領導人發展計畫 新任高階主管方案	國內外EMBA 專案管理訓練-Sponsor	JUSE 國際研討會 HIDA Executive Program CEMA 海外研習營	
 主管職	中階主管發展計畫 新任經理級訓練	跨部門輪調方案 海外派任 專案管理訓練-Leader	理級TQM訓練	
 非主管職	新任副理級訓練 技術及商業技能訓練 新進人員教育訓練	專案管理訓練-Member	方針管理 日常管理 6σ黑帶、綠帶 Lean精實管理 QCC活動圈 QC基礎課程	領班系列訓練 教導技巧訓練 品質類訓練 基礎技能訓練 新進人員訓練

責任單位：事業處主管 TQM委員會 人力資源部 外部資源

欣興電子教育訓練投入狀況（台灣廠區）

項目	單位	2014年	2015年	2016年
員工訓練總金額	千元 (NT)	5,759	5,006	5,453
員工訓練總金額／總營收	%	0.009	0.007	0.008
員工訓練總金額／總員工數	元 (NT)	487	413	514

註 1：不含外籍員工及定期契約員。

註 2：本籍同仁由於欣興電子執行精準訓練，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。

欣興電子教育訓練投入狀況（大陸廠區）

項目	單位	2014年	2015年	2016年
員工訓練總金額	千元 (NT)	2,223	2,873	1,508
員工訓練總金額／總營收	%	0.018	0.004	0.002
員工訓練總金額／總員工數	元 (NT)	176	231	127

💡 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含六大面向，共計 12 小時的課程。

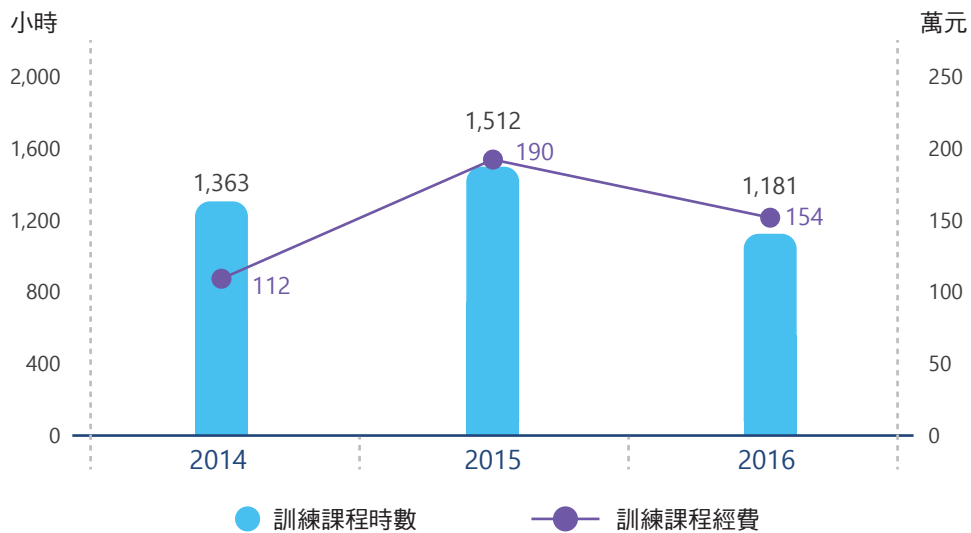


Unimicron
新人訓練課程

- ✚ 公司簡介
- ✚ 人事規章
- ✚ 製程介紹
- ✚ 福利制度
- ✚ 品質意識 品質活動
- ✚ 勞工安全衛生

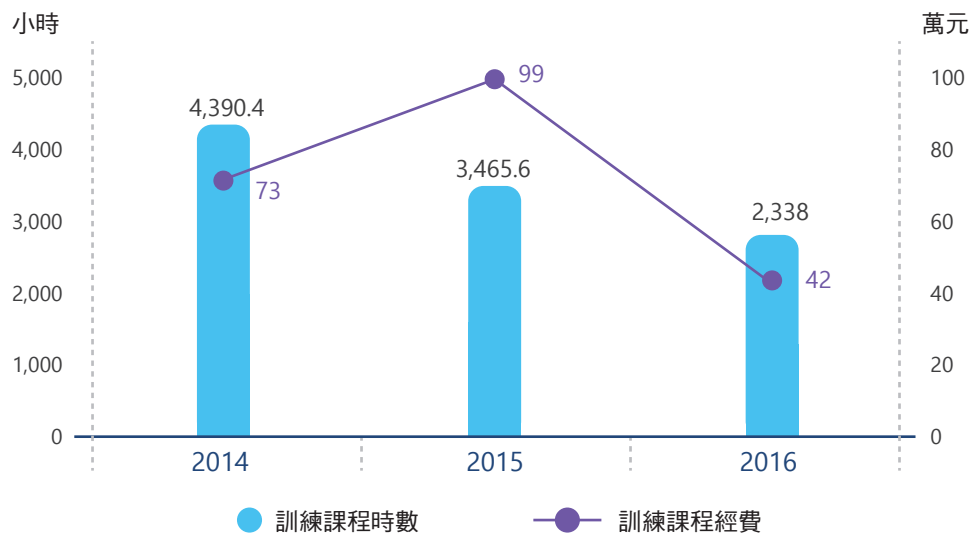
此外，我們也為新進人員安排一系列課程，包括：統計製程管制、問題型品質管理七大手法、專業執照鑑定、贏的團隊訓練課程等，藉由動態競賽活動方式，讓員工體會公司經營理念、價值觀及目標，進而將個人價值與團隊價值做連結。每年約舉辦三至四梯，平均每梯次花費新台幣 10 多萬元。

新進人員培訓投入資源（台灣廠區）



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。
 註 2：經費與課程梯數及時數相關，不必然與人數相關。
 註 3：新進人員總數為當年底仍在職人數。

新進人員培訓投入資源（大陸廠區）



我們期望欣興電子從業員工都能從「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	2014 年	2015 年	2016 年
女性	受訓時數	77,912.2	63,714	52,535
	人數	4,922	5,003	4,859
	平均受訓時數	15.8	12.7	10.81
男性	受訓時數	163,926	147,294	114,295
	人數	6,914	7,119	6,991
	平均受訓時數	23.7	20.7	16.35
總平均時數		20.4	15.8	14.1

註：總平均時數 = 總受訓時數 / 總人數。

員工平均受訓時數（大陸廠區）

性別	受訓	2014 年	2015 年	2016 年
女性	受訓時數	33,159	26,075	85,580
	人數	5,119	5,089	4,305
	平均受訓時數	6.48	5.1	19.9
男性	受訓時數	41,627	40,586	145,244
	人數	7,550	7,372	7,486
	平均受訓時數	5.5	5.5	19.4
總平均時數		5.9	5.3	19.6

各職級受訓時數（台灣廠區）

職級	男			女		
	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	149.14	35	4.26	59	1	59
協理	645.74	29	22.27	36.99	5	7.4
經副理	14,652	534	27.44	3,471.6	129	26.91
一般員工	98,848	6,393	15.46	48,968	4,724	10.37
直接人員	50,359	5,118	9.84	29,879	4,016	7.44
間接人員	63,937	1,873	34.14	22,657	843	26.88

註 1：台灣及大陸廠區皆含定期及不定期契約類型。

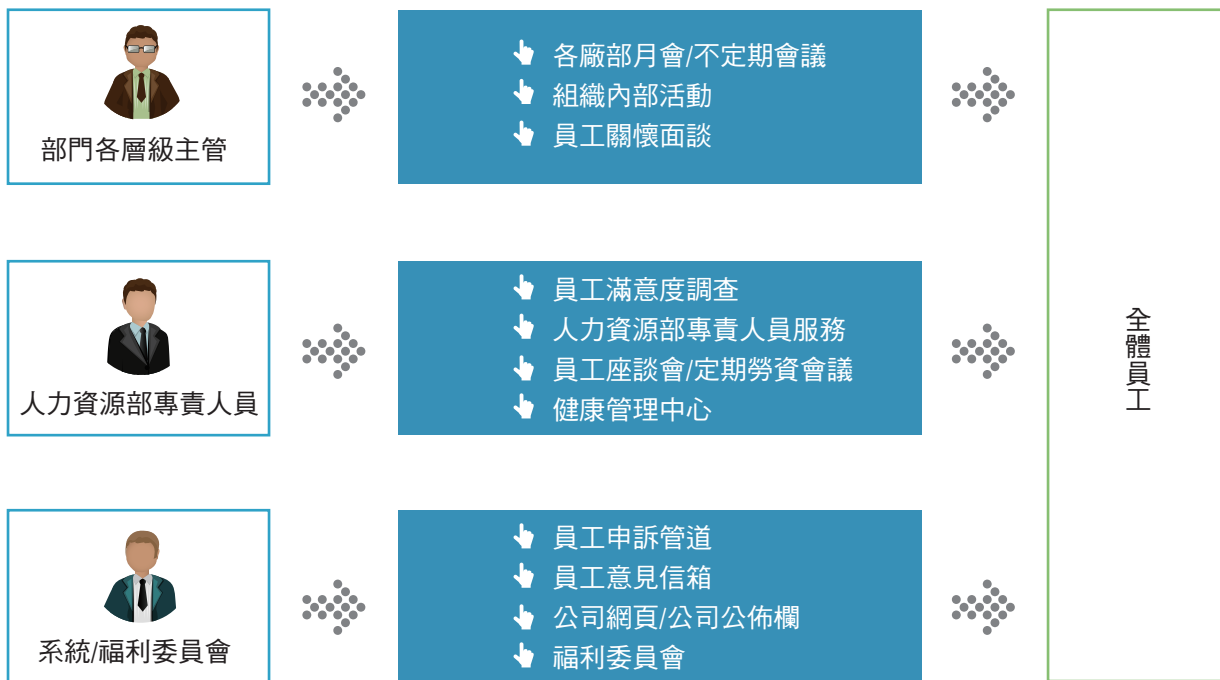
註 2：女性副總於 2016 年參加科技產業經營高階主管研習，共計 45 小時，故訓練時數較高。

各職級受訓時數（大陸廠區）

職級	男			女		
	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	44.5	6	7.42	0	0	0
協理 / 部長	57.5	13	4.42	8	1	8
經副理	791	87	9.09	275	22	12.5
一般員工	144,352	7,380	19.56	85,297	4,282	19.92
直接人員	101,013	6,163	16.39	59,997	3,517	17.06
間接人員	44,231	1,323	33.43	25,583	788	32.47

暢通溝通管道

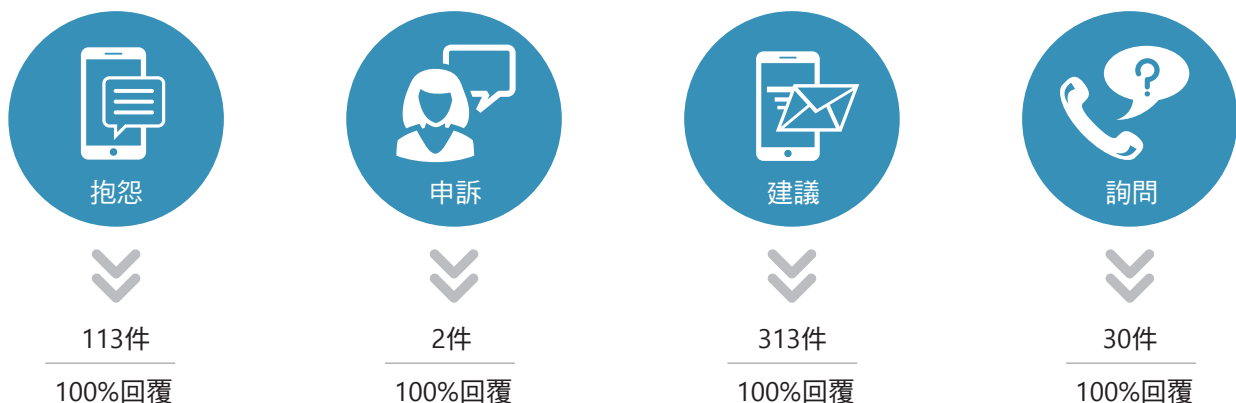
我們非常重視與員工間的溝通，針對全體員工提供以下溝通管道，讓員工隨時提出意見回饋或進行諮詢。我們亦提供匿名申訴專用電子信箱，協助員工解決較隱私的問題。

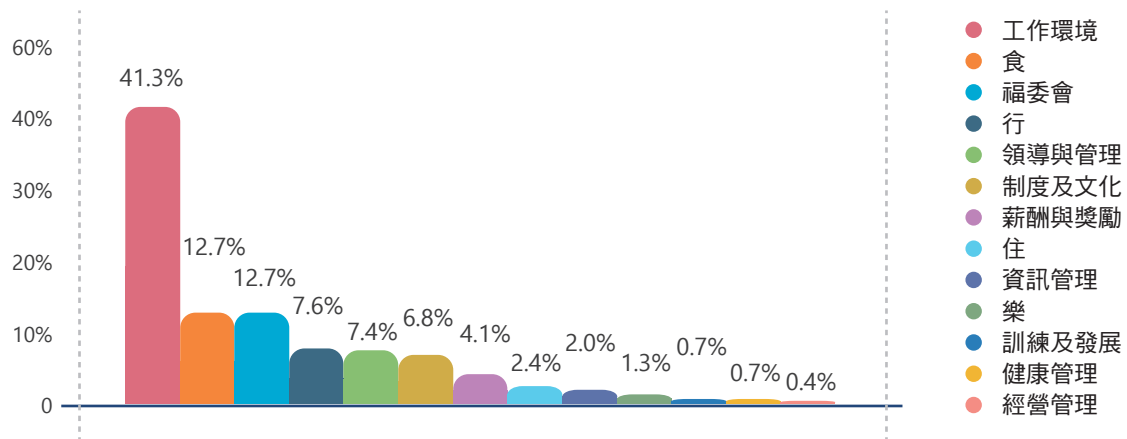


針對外派大陸廠區的員工，為了解員工工作及生活狀況、提升留任率，我們會對新外派同仁任職滿 3 個月及 1.5 年，進行階段性的關懷問卷調查。另於每季度召開一次座談會，除解決基本衣食住等相關問題，並邀請部主管參與座談會，關切在職員工在工作及各方面的問題及建議。

針對員工回饋意見及問題，欣興電子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，2016 年經由員工申訴管道正式提出案件共 458 件，皆已 100% 解決。每季勞資會議之會議內容，於會後均將重要事項及宣導內容發送至各單位，以讓每位同仁均確實了解公司最新政策及相關問題之處理方式。

2016 年員工反應意見狀況





💡 滿意度調查 傾聽員工心聲

欣興電子「以人為本」，重視並傾聽員工的心聲，已持續多年進行匿名的「間接人員滿意度調查」，針對「訓練發展、溝通、薪酬福利、領導與管理、經營理念、績效管理、品質與客戶滿意、工作環境、員工投入」等員工關心面向，就員工回饋意見進行深入調查與分析，作為後續推動相關改善工作之重要參考。

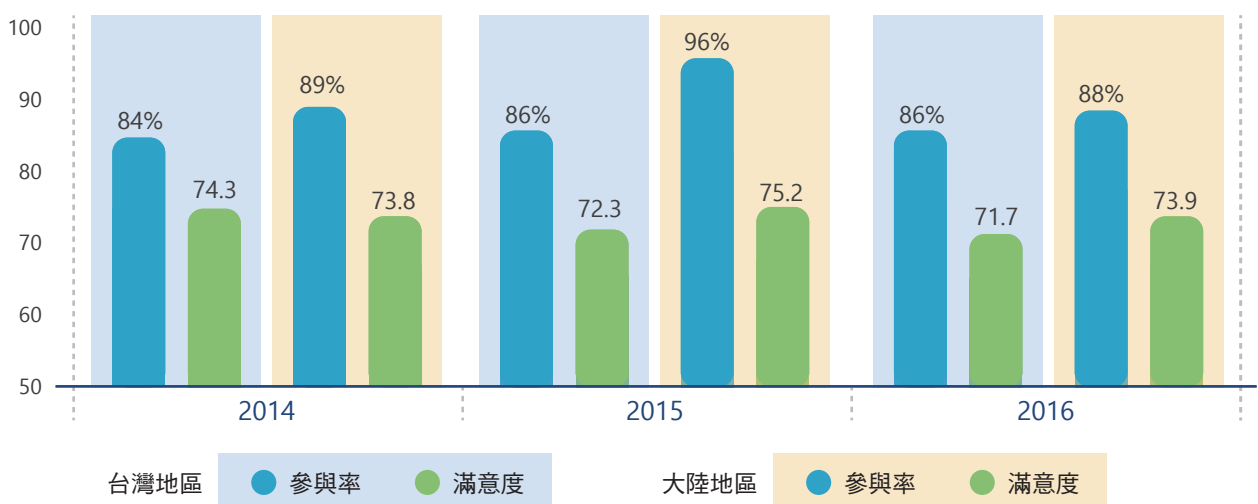
欣興電子經營階層將此調查視為管理體系的總體檢，調查報告完成後須呈報包括總經理、執行長、事業處總經理、副總及廠／部長等一級主管，使其了解員工意見，並提出改善計畫予以落實。高階主管也會於各廠區召開溝通會議說明調查結果，全體員工皆受邀參加。針對 2016 年調查結果滿意度分數最低的三個項目，皆已納入 2017 年重點工作，說明如下：

薪酬福利構面：2017 年將重新檢視同仁薪資結構，並參考業界薪資水準進行薪資調整，提高競爭力。

訓練與發展構面：2017 年將全盤檢視及整合相關升遷制度，以符合公司及員工發展之期望。

工作環境構面：由於員工期待廠區有較多休閒娛樂空間，公司將積極與周邊及相關產業洽談合作方案、強化既有設備與空間優化。

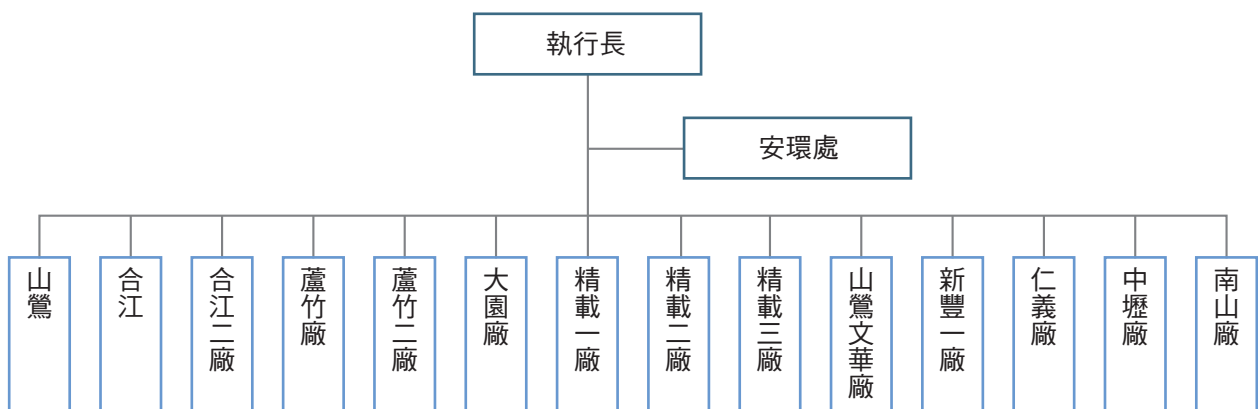
2016 年員工滿意度調查結果



職場環境安全衛生

營造優良安全衛生舒適的工作環境，是欣興電子落實職業安全衛生的理念，我們持續推動相關措施及行動，並配合主管機關、客戶與員工對職安衛制度的要求，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。

欣興電子於台灣及大陸廠區皆設置職業安全衛生委員會，並定期召開安委會。台灣各廠區安委員會之勞工代表比例皆優於法令規定，平均勞工代表占比為 65%，其中以山鶯廠區勞工代表比例達 68% 最高，大陸廠區亦達 70%，顯示員工意見參與的重要性。



各廠區勞工佔比

廠別	勞工代表佔比	法規規定
山鶯廠區	68%	30%
合江廠區	48%	30%
蘆竹廠區	50%	30%
新竹廠區	70%	30%
大陸廠區	70%	-

註 1：截至 2017 年第一季統計資料

註 2：山鶯廠區涵蓋：山鶯廠、精載一廠、精載二廠、精載三廠、群泓科技

合江廠區涵蓋：合江廠、合江二廠、中壢廠

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

大陸廠區：鼎鑫、欣興同泰、蘇州群策、聯能

💡 欣興電子職安管理系統

完善的職安衛管理機制建構在自主管理的精神及系統化的作為上。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。

欣興電子職安衛系統導入成果



台灣廠區



1. 100%取得OHSAS 18001：2007驗證，每年定期通過第三方驗證機構查證。
2. 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



1. 100%取得OHSAS 18001：2007驗證，每年定期通過第三方驗證機構查證。
2. 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。
3. 聯能科技獲得「安全生產三級標準化」驗證。

欣興電子於 2016 年無重大職業災害發生，各區域失能傷害頻率與失能傷害嚴重率如下表所示，2016 年欣興集團在失能傷害頻率 (F.R.) 與失能傷害嚴重率 (S.R.) 較 2015 年度各下降 8% 與 78%。為降低事故發生風險，欣興電子預計在 2017 年於各廠推動高風險設備及區域之關鍵項目，包含廠務設施、製程設備、環境與 6S 與異常管理。

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
2016	0.57	0.76	0.45	23	17	28
2015	0.62	0.86	0.43	106	8	173
2014	0.74	1.31	0.34	64	144	7

註：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*
 職業病率 (ODR) = (職業病總數 / 工作總時數) × 200,000*
 缺勤率 (AR) = 總缺勤天數 / 總工作天數 * 100% (總缺勤天數統計範圍為：工傷假、病假、事假)
 職業病率為 0

2016 年台灣區失能傷害嚴重率上升之主要原因，為人員不當操作設備所造成的職業傷害。經分析，事故災害類型以設備捲夾與跌倒為主，故各廠全面展開提升風險關鍵項目安全度，並持續教育強化員工自主安全意識，提升高風險設備保護裝置之妥善度，落實自主定期檢視作業，杜絕類似事故再發生，以符合職安衛法令與客戶要求。



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
男	0.147	0.228	0.099	4.844	2.723	6.682	1.58%	1.63%	1.54%
女	0.073	0.044	0.078	3.484	4.384	3.828	1.75%	1.60%	1.85%
合計	0.119	0.153	0.091	4.325	3.404	5.642	1.64%	1.62%	1.66%

註：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*

職業病率 (ODR) = (職業病總數 / 工作總時數) × 200,000*

缺勤率 (AR) = 總缺勤天數 / 總工作天數 * 100% (總缺勤天數統計範圍為：工傷假、病假、事假)

職業病率為 0

職安溝通訓練體制

完善的訓練體制

專業人員訓練

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

在職教育訓練

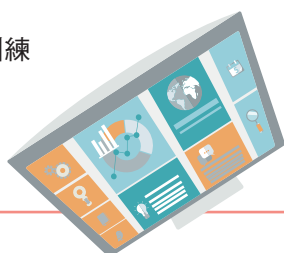
1. 機械、化學品危害預防訓練
2. 噪音場所危害預防
3. 輻射操作場所危害預防
4. 製程垃圾分類教育訓練

生活安衛及健康訓練

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

新進人員職安衛訓練

1. 一般安全衛生訓練
2. 危害通識訓練
3. 消防逃生基本訓練



緊急應變演練

1. 火災與化災演練
2. 運轉營運中斷演練

外聘課程及研討會

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

專業課程 E-learning

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

系統課程

1. OHSAS18001系統、內稽、危害鑑別
2. CNS15506系統、內稽、危害鑑別
3. ISO14001系統、內稽、危害鑑別
4. ISO14064系統、內稽、危害鑑別
5. QC080000系統、內稽、危害鑑別
6. 水足跡訓練課程

為將安全衛生文化深植員工 DNA，使全員能主動參與職安衛永續行動。欣興電子各廠各單位皆設有工安幹事，平均約每 50 人即有 1 名，顯見欣興電子對職安衛文化落實之重視。工安幹事每月定期召開會議，進行雙向溝通、宣導、諮詢，以落實職安衛文化，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。

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 學院上課。訓練主題包括：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、天然災害（地震、水災等）等災害狀況，強化所有人員之應對技能，確保營運之穩定性。



💡 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，自 2013 年起負責台灣印刷電路板協會（TPCA）職安衛業務，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，共計參與 48 場會議。於 2016 年配合勞動部職業安全衛生署需求，擔任中小企業輔導志工，協助中小事業單位安全衛生之改善，並獲頒感謝獎牌。欣興電子亦擔任 TOSHMS 北區促進會推行委員，協助促進會手冊編輯、專案執行、觀摩活動等，獲得勞動部職業安全衛生署的肯定。此外，2016 年環安處應外部單位如政府、業界與學術單位之邀請，辦理了 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衛文化。





4.3 社會回饋共融

欣興電子本著「取諸社會、用諸社會」的理念，以營造社會共融為願景，投入各類型公益計畫。社區共融是我們維繫社區關係、取得當地居民認同及營運許可的基礎，因此欣興電子高度重視社會公益計畫的投入。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。2016 年台灣區社會面投入金額共計約新台幣 280 萬元。

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。

欣興電子社會參與總覽

聚焦領域	項目	2016 年實績簡要說明
台灣廠區 慈善活動 / 捐贈	<ul style="list-style-type: none"> ♥ 捐贈社會公益單位 ♥ 捐贈學術機構及政府單位 ♥ 關懷社 / 弱勢照顧 ♥ 愛心義賣 	<ul style="list-style-type: none"> ♥ 財團法人忠信文教基金會 36 萬（配合產學合作） ♥ 台灣兒童暨家庭扶助基金會新竹分事務所及桃園分事務所各 5 萬 ♥ 龜山國中棒球隊及獎學金共計 33 萬 ♥ 桃園縣警察之友會 50 萬 ♥ 新竹縣消防之友會 6 萬 ♥ 國立清華大學 30 萬 / 中原大學 3 萬 ♥ 資助伊甸基金會 5 萬 ♥ 中華民國品質協會 10 萬 ♥ 財團法人桃園縣私立祥育啟智教養院 1 萬 ♥ 桃園縣大園鄉內海社區發展協會 6,000 元 ♥ 桃園縣濱海休閒協會 20,000 元
	大陸廠區	<ul style="list-style-type: none"> ♥ 聯能 ♥ 義工志願服務活動 ♥ 點亮希望的燈 - 甘肅捐款活動

聚焦領域	項目	2016 年實績簡要說明	
慈善活動 / 捐贈	大陸廠區	同泰 / 鼎鑫電子： ♥ 捐血活動 ♥ 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 ♥ 同泰電子義工志願服務活動 ♥ 鼎鑫電子義工志願服務活動	♥ 達 93 人次參與，無償獻血 24,000ml ♥ 捐款金額 132,631.69 RMB ♥ 社區公益活動 28 場，義工參與 105 人次，服務工時 278 小時，服務 863 人次 ♥ 社區公益活動 75 場，義工參與 179 人次，服務工時 340 小時，服務 2,268 人次
		群策電子 ♥ 年度義務獻血活動 ♥ 半導體協會愛心義賣	♥ 達 70 人次參與，無償獻血 16,400ml ♥ 籌得善款 2,500RMB
環境保護	台灣廠區	♥ 綠巨人志工社活動 ♥ 帶小樹苗去旅行 ♥ 淨灘環保活動 ♥ 節能輔導 ♥ ECO 達人環境教育講座	♥ 共計送出 1,300 株樹苗 ♥ 淨灘活動 2 場，參與人數 33 人 ♥ 輔導 2 所學校，參與人數 7 人 ♥ 講座 17 場，講師 10 位，參與學生 1,065 人

欣興電子旭日公益超商－授之以漁的三贏創新公益

欣興運用策略性 CSR 思維，發展創新公益模式，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」，是以新思維做公益，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。

欣鮮圃植物工廠





創新的商業模式：

- 以超商為平台，與非政府組織合作，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全捐出，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、水電費，累積於「公益基金」中，把愛心再捐出去
- 鼓勵員工消費，多數商品員工可享 85 折優惠，較園區外超商划算許多



確保有教無類、公平以及高品質的教育



促進包容且永續的經濟成長

社會效益

對受幫助的弱勢單親家庭與青少年：



- 增加職場經驗、所得及儲蓄，協助其融入社會
- 建立門市服務及零售管理的職業技能

對非政府組織：



- 盈餘捐贈 NGO，幫助更多社會上需要幫助的群體
- 提升 NGO 組織與企業共同合作的永續性

對欣興電子及員工：



- 開創企業落實公益活動之典範
- 員工直接享有消費折扣，並有「消費等於做公益」機會，讓愛心公益在生活中實踐

2016 年公益超商重點績效

根據 2015 年進行的公益投資社會報酬分析，我們每花 1 元投資，五年後的社會報酬可達 9.98 元。

超商提供之授課內容	時數估計
自我探索、情緒管理、同理心、兩性教育、青春飛揚、能量醫療	14 小時
第一階段 門市作業初步熟悉	56 小時
第二階段 門市作業訂貨工作	48 小時
第三階段 門市作業營運分析改善	48 小時
中華青少年本部個人潛能、自我教育、潛力教育訓練 (不定時)	06 小時



2016 年營運績效



- 年度超商營業額 39,934,718 元
- 員工累計獲得折扣金額 7,825,344 元
- 年度營運成本 (租金 / 水電 / 裝潢 / 設備等) 832,185 元



旭日超商盈餘



受贈單位	受贈金額	幫助人	協助對象	人數
桃園市山頂國民小學	10 萬	40 人	單親母親	1
少年輔育院	10 萬	390 人	身心障礙者	2
誠正中學	10 萬	120 人	弱勢少年	1
中華青少年關懷協會	65 萬	350 人	更生少年	1



租金水電收入



欣興電子安環月－優良傳統 全面提升環安衛實踐

欣興電子自成立以來即以安全第一為根基，董事長明確指示：「注意安全是愛護公司、保護員工的根本，人人有責」，展現公司全員工安的決心。

欣興自 2004 年起，每年於第三季舉辦安環月活動，由執行長出席開閉幕主持，範疇包含欣興電子相關集團、大陸與台灣各廠等，2016 年度共計 26 個單位參與，已成為公司職安衛管理重要傳統活動。2016 年度共表揚 7 個績優單位、以及 73 名優良工安幹事。

2016 年安環月主題

以「嚴守法規要落實，權責宣導與執行，共展安環新文化」為主題，推展以下三大面向活動：



活動創造效益

- 提升欣興所有單位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
- 將績優單位之優良作法，水平展開至其它單位

- 確保健康及促進各年齡層的福祉
- 確保人們都能享有水及衛生及其永續管理
- 確保人們可取得負擔得起及永續的能源
- 促進社會包容且永續的經濟成長
- 確保永續消費及生產模式
- 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響

年度優良單位

台灣廠區

特優獎 - S1 廠

- 落實人因工程危害改善、促進全體員工健康

佳作獎 - S3 廠

- 依廠區環境特性設計活化活動並具體執行

優等獎 - H3 廠

- 全面推行與落實空水廢能源項目

大陸廠區

特優獎 - 聯能科技

- 推行職安風險地圖優化與全員安全技能認證
- 優化排廢及危廢現場管理機制，且有效與法規結合

優等獎 - 鼎鑫電子

- 與法規結合，落實日常廢棄物分類管理及查核
- 三級安全教育分級清楚，逃生動線優化成效理想

間接單位

特優獎 - PCB 品經部

- 檢視設備安全、建立工作場所風險地圖
- 自製並推廣健康知識宣導短片，預防人因工程危害

優等獎 - 資訊部

- 健康知識宣導內容多元化，並建立標準化推動機制
- 整體員工環安活動參與度高



 安全面	目標與承諾：工安幹事參與，環境安全零公傷
工安幹事小尖兵	藉提升工安幹事安全技能，各單位工安幹事主動推行安全事項與活動，扎根落實安全文化。
保障安全作業場所	透過危害鑑別風險評估且建立安全夥伴系統，提供青少年工、孕婦、身障等特殊身份於場所內之安衛危害預防。
職業安全衛生預防與自主管理	職業安全衛生預防與自主管理藉由日夜班，以夜繼日，24hr 守護全員保障安全。
交通安全	全面交通安全宣導並且落實執行汽機車胎壓胎紋檢測。
環境 6S	建置並優化工作場所風險地圖。
 環保面	目標與承諾：改善能資源浪費情形，達到能資源零廢棄、環境零污染
環保小學堂 (環保資訊宣導全面化)	透過多元管道(如公司內部網路、電視牆)宣導環保文化及法規，讓相關資訊深植人心。
環保文化落實至居家	各項環保活動不僅辦於廠內，亦邀請同仁眷屬共同參加，達到環保意識的橫向及縱向發展。
環保體驗營	藉由多元化的環保體驗活動，(如一日農夫體驗、淨灘/溪、廠區週邊環境清潔、環境獎座等)加強員工對環保的意識。
廢棄物再利用創意活動	利用就地取材的方式，加上個人獨有的創意巧思，達到廢棄物再利用及舒解上班壓力的好方法。
延續物品生命週期	以跳蚤市場為發想，辦理物資銀行的活動，將二手物資蒐集並轉送給需要的人，以增加資源再利用率。
 健康面	目標與承諾：員工健康關懷，有效提升員工人因危害認知
人因工程改善	提案改善、配合職業病專科醫生巡廠查訪，以符合人因。
孕期同仁關懷	邀請駐廠醫師，針對孕期關懷主題設計專屬課程，執行孕期關懷、孕期工作設計。海外廠區孕前健康飲食授課、孕婦關懷、孕婦崗位符合度調查、孕婦餐點供應。
身心健康促進	辦理採果、舒壓、路跑、籃球比賽、親子活動等身心健康促進活動。
健康講座	透過舉辦健康講座，讓員工了解常見工作傷害、壓力管理及預防方式，促進身心靈平衡。

附件

2016 年度欣興電子企業社會責任獲獎實績：

獎項類別	獲獎營運個體 廠區	獎項名稱	頒發單位	
社會責任	欣興電子	企業永續報告獎 - 電子資訊製造業 金獎	台灣永續能源研究基金會	
	鼎鑫電子	昆山市非公企業業關心下一代「五有 五好」先進單位	昆山市關心下一代委員會 昆山市非公經濟關心下一代工作委員會	
		蘇州市流動人口健康促進 - 示範企業	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	
		昆山市食品安全標準管理 - 優秀單位	昆山市衛生和計劃生育委員會	
	群策電子	蘇州工業園區 AAAA 級勞動保障信用 等級單位	蘇州工業園區勞動和社會保障局	
		公益夥伴榮譽證書	中共蘇州工業園區工作委員會宣傳部 蘇州工業園區志願者協會	
		慈善義賣榮譽證書	蘇州工業園區電子半導體行業協會	
	安全健康	欣興電子	獲頒感謝狀：國立陽明大學環安衛參 訪觀摩	國立陽明大學環境與職業衛生研究所
		新豐廠	獲頒感謝狀：擔任台灣職業安全衛生 管理系統北區促進會組長	勞動部職業安全衛生署
			獲頒感謝狀：擔任台灣職業安全衛生 管理系統北區促進會組長	勞動部職業安全衛生署
精載二廠		取得二年職安衛管理系統績效認可	勞動部職業安全衛生署	
合江二廠		取得三年四個月職安衛管理系統績效 認可	勞動部職業安全衛生署	
精密載板事業 部一廠		無災害工時紀錄證明 (累計無災害工 時達 2160 萬小時)	勞動部職業安全衛生署	
中壢廠		無災害工時紀錄證明 (累計無災害工 時達 24 萬小時)	勞動部職業安全衛生署	
合江廠		無災害工時紀錄證明 (累計無災害工 時達 244 萬小時)	勞動部職業安全衛生署	

獎項類別	獲獎營運個體 廠區	獎項名稱	頒發單位
安全健康	合江二廠	無災害工時紀錄證明(累計無災害工時達 96 萬小時)	勞動部職業安全衛生署
	欣興同泰	高科區安環局知識競賽第一名	昆山市高科區安環局
		昆山市安監局知識競賽第三名	昆山市安全生產監督管理局
		獲得蘇州市安監局關於職業衛生基礎建設示範的表彰	蘇州市安全生產監督管理局
	群策	職業衛生基礎建設示範企業	安監局
		職業衛生基礎建設示範企業	蘇州市安全生產監督管理局
	鼎鑫電子	職業衛生基礎建設示範企業	蘇州市安監局
		職業衛生基礎建設示範企業	蘇州市安監局
		職業衛生基礎建設示範企業	蘇州市安監局
	環保	蘆竹二廠	桃園市企業團體河川認養獎勵
新豐一廠		新竹縣空氣污染防制專責人員績效考核乙等獎	新竹縣政府環境保護局
仁義廠		新竹縣空氣污染防制專責人員績效考核乙等獎	新竹縣政府環境保護局
欣興同泰		江蘇省節水型企業稱號	中國水務(昆山市節水辦)
品質	鼎鑫電子	中國綠色發展聯盟「理事單位」	中國環境報社
	欣興電子	最佳供應商獎	Nvidia
		2016 亞洲品質網絡研討會最佳論文獎	亞洲品質網絡研討會
		榮獲第 28 屆全國團結圈競賽至善組基層改善類 銀塔獎	財團法人中衛發展中心
	聯能	2016 年度核心供應商獎	華為供應商
2016 年度最佳品質獎		華為供應商	
其他	群策電子	體育道德風尚獎	蘇州第十四屆體育運動會組委會
		工人先鋒號	蘇州工業園區工會聯合會
	欣興同泰	高新技術企業證書	江蘇省科學技術廳
	欣興同泰	2016 年度轉型升級先進企業	昆山高新區黨委 / 昆山高新區管委會



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE UNIMICRON TECHNOLOGY CORP.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2016

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 for 2016 (hereinafter referred to as CSR Report). 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 2016 and its presentation are the responsibility of the management of UNIMICRON. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in UNIMICRON's CSR Report of 2016.

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

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Guidelines (2013) for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

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, and applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 2 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 (G4 2013).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from 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 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 2016 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of UNIMICRON sustainability activities in 01/01/2016 to 12/31/2016.

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. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI G4 Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 2, High level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) 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, governmental authorities, suppliers, communities, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

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 (G4 2013) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, UNIMICRON's CSR Report of 2016, 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. It is recommended to have more descriptions on organization's involvement with the identified impacts and how the impacts were mitigated. Disclosure on highest governance body's role in sustainability impacts management may also be considered.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang, Director
Taipei, Taiwan
12 June, 2017
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

GRI 索引表

一般標準揭露 (核心揭露)

指標	指標描述	回應章節	頁次
策略與分析			
G4-1	提供組織最高決策者的聲明	董事長的話	P.5
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	2.3 營運風險管理	P.33
組織概況			
G4-3	組織名稱	2.1.1 關於欣興電子	P.20
G4-4	主要品牌、產品與服務	2.1.2 產品與服務	P.21
G4-5	組織總部所在位置	2.1.2 產品與服務	P.21
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	2.1.2 產品與服務	P.21
G4-7	所有權的性質與法律形式	2.1.1 關於欣興電子	P.20
G4-8	組織所提供服務的市場	2.1.2 產品與服務	P.21
G4-9	組織規模	2.1.1 關於欣興電子	P.20
		2.1.2 產品與服務	P.21
		2.1.3 經營績效一覽	P.24
G4-10	員工人數	4.2.1 員工雇用狀況	P.69
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	台灣廠區無工會。大陸廠區唯鼎鑫、群策、聯能有工會，參與工會員工佔各廠全體員工比例如下： 鼎鑫：100% 群策：100% 聯能：1.4%（成立於2014年9月，將持續鼓勵員工加入工會）	--
G4-12	描述組織的供應鏈	3.3.2 供應商管理	P.52
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	關於本報告書	P.2
G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	2.3 營運風險管理	P.33

指標	指標描述	回應章節	頁次
G4-15	經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	2.1.4 外部參與	P.25
G4-16	組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	2.1.4 外部參與	P.25
鑑別重大考量面與邊界			
G4-17	a. 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。 b. 是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中	關於本報告書	P.2
G4-18	a. 界定報告內容和考量面邊界的流程 b. 組織如何依循「界定報告內容的原則」	關於本報告書 重大性分析	P.2 P.9
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面。	重大性分析	P.9
G4-20	針對每個重大考量面，組織內部在考量面上的邊界	重大性分析	P.11
G4-21	針對每個重大考量面，組織外部在考量面上的邊界	重大性分析	P.11
G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	關於本報告書	P.2
G4-23	和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	關於本報告書	P.2
利害關係人議合			
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	重大性分析	P.9
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	重大性分析	P.9
G4-26	與利害關係人議合的方式	4. 多方互動溝通	P.62
G4-27	經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項及組織回應	重大性分析 4. 多方互動溝通	P.9 P.63
報告書基本資料			
G4-28	所提供資訊的報告期間	關於本報告書	P.2
G4-29	上一次報告的日期	關於本報告書	P.2
G4-30	報告週期	關於本報告書	P.2
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	關於本報告書	P.3
G4-32	a. 組織選擇的「依循」選項 b. 針對所擇選項的 GRI 內容索引 c. 如報告書經過外部保證 / 確信，請引述外部保證 / 確信報告	關於本報告書	P.3
G4-33	保證 / 確信	關於本報告書	P.3
治理			

指標	指標描述	回應章節	頁次
G4-34	組織的治理結構	2.2.1 公司治理架構	P.27
G4-35	最高治理機構授權委任經濟、環境及社會議題的流程	1.2 永續管理機制	P.17
G4-36	負責經濟、環境和社會議題的經營管理階層及是否直接向最高治理機構報告	1.2 永續管理機制	P.17
G4-38	最高治理機構及其委員會的組成	2.2.1 公司治理架構	P.27
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	2.2.1 公司治理架構	P.27
G4-40	最高治理機構及其委員會提名、遴選流程及準則	2.2.1 公司治理架構	P.27
G4-41	避免及管理最高治理機構利益衝突之流程	2.2.1 公司治理架構	P.27
G4-42	最高治理機構在設立宗旨、價值、策略和經濟、環境、社會衝擊目標上的角色	1.2 永續管理機制	P.17
G4-48	檢視及核准組織永續性報告書之最高層級委員會或職位	1.2 永續管理機制	P.17
薪酬			
G4-52	薪酬決定的流程	2.2.1 公司治理架構	P.27
倫理與誠信			
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	2.2.2 誠信經營規範	P.30
G4-57	對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制	2.2.2 誠信經營規範	P.30
G4-58	舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制	2.2.2 誠信經營規範	P.30

特定標準揭露 (核心揭露)

重大考量面	DMA 與指標	指標描述	回應章節	頁次
經濟面向				
經濟績效	DMA		2.1.3 經營績效一覽	P.24
	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.3 經營績效一覽	P.24
	G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	2.3.2 風險鑑別因應	P.33
			3.2.1 能源與溫室氣體管理	P.42
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	4.2.3 員工薪資與福利	P.74
G4-EC4	自政府取得之財務補助	2.1.2 產品與服務	P.21	
市場形象	DMA		4.2.3 員工薪資與福利	P.74
	G4-EC5	在重要的營運據點，不同性別的基層人員之標準薪資與當地最低薪資的比例	4.2.3 員工薪資與福利	P.74
間接經濟衝擊	DMA		EC8	
	G4-EC8	顯著の間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	3.3.2 供應商管理	P.52
			4.2.1 員工僱用狀況	P.69
		4.3 社會回饋共融	P.91	
採購實務	DMA		3.3.3 原料採購管理	P.56
	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	3.3.3 原料採購管理	P.56
環境面向				
能源	DMA		3.2.1 能源與溫室氣體管理	P.42
	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	3.2.1 能源與溫室氣體管理	P.43
	G4-EN5	能源密集度	3.2.1 能源與溫室氣體管理	P.43
	G4-EN6	減少能源的消耗	3.2.1 能源與溫室氣體管理	P.43
水	DMA		3.2.2 廢棄物與水資源管理	P.45
	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	3.2.2 廢棄物與水資源管理	P.45
	G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	3.2.2 廢棄物與水資源管理	P.45

重大考量面	DMA 與指標	指標描述	回應章節	頁次
排放	DMA		3.2.1 能源與溫室氣體管理 3.2.3 空氣污染防治	P.42 P.48
	G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	3.2.1 能源與溫室氣體管理	P.42
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	3.2.1 能源與溫室氣體管理	P.42
	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量（範疇三）	3.2.1 能源與溫室氣體管理	P.42
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	3.2.1 能源與溫室氣體管理	P.42
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	3.2.1 能源與溫室氣體管理	P.42
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	3.2.3 空氣污染防治	P.48
廢污水和廢棄物	DMA		3.2.2 廢棄物與水資源管理	P.45
	G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放量	3.2.2 廢棄物與水資源管理	P.45
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	3.2.2 廢棄物與水資源管理	P.46
	G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	2016 年無發生相關情事	---
產品及服務	DMA		3.3.1 綠色產品管理	P.49
	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	3.3.1 綠色產品管理 3.3.3 原料採購管理	P.49 P.56
	G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	3.3.3 原料採購管理	P.56
法規遵循	DMA		3.2 營運環境衝擊管理	P.40
	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	3.2 營運環境衝擊管理	P.40
整體情況	DMA		3.2 營運環境衝擊管理	P.40
	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	3.2 營運環境衝擊管理	P.40

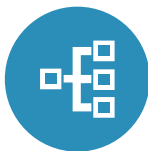
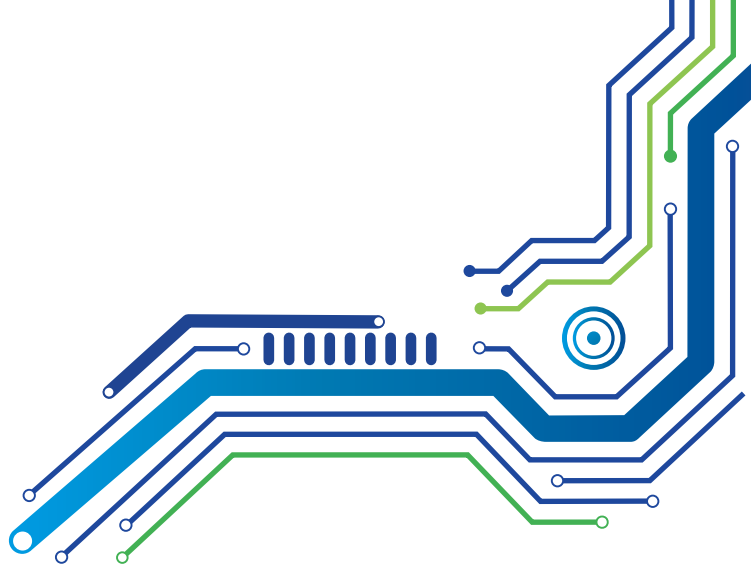
重大考量面	DMA 與指標	指標描述	回應章節	頁次
供應商環境評估	DMA		3.3.2 供應商管理	P.52
	G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的的比例	3.3.2 供應商管理	P.52
	G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	3.3.2 供應商管理	P.54
環境問題申訴機制	DMA		3.2 營運環境衝擊管理	P.40
	G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	2016 年無發生申訴情事	
勞工實務與尊嚴勞動				
勞雇關係	DMA		4.2 員工多元關懷	P.69
	G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	4.2.1 員工雇用狀況	P.69
	G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	4.2.3 員工薪資與福利	P.74
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	4.2.3 員工薪資與福利	P.74
勞資關係	DMA		4.2.4 員工訓練與溝通	P.80
		是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	4.2.2 人才招聘與留任	P.71
職業健康與安全	DMA		4.2.5 職場環境安全衛生	P.87
	G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，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	4.2.5 職場環境安全衛生	P.87
	G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	4.2.5 職場環境安全衛生	P.88
	G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	4.2.3 員工薪資與福利	P.74

重大考量面	DMA 與指標	指標描述	回應章節	頁次
訓練與教育	DMA		4.2.4 員工訓練與溝通	P.80
	G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2.4 員工訓練與溝通	P.83
	G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	4.2.4 員工訓練與溝通	P.81
	G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	4.2.4 員工訓練與溝通	P.84
員工多元化與平等機會	DMA		4.2 員工多元關懷	P.69
	G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	4.2.1 員工雇用狀況	P.70
女男同酬	DMA		4.2.3 員工薪資與福利	P.74
	G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例	4.2.3 員工薪資與福利	P.75
供應商勞工實務評估	DMA		3.3.2 供應商管理	P.52
	G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	3.3.2 供應商管理	P.52
	G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	3.3.2 供應商管理	P.54
勞工實務問題申訴機制	DMA		4.2.4 員工訓練與溝通	P.80
	G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	4.2.4 員工訓練與溝通	P.86
人權面向				
不歧視	DMA		4.2 員工多元關懷	P.69
	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	2016 年無發生相關情事	---
結社自由與集體協商	DMA		3.3.2 供應商管理	P.52
	G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	2016 年無發生相關情事	---



重大考量面	DMA 與指標	指標描述	回應章節	頁次
童工	DMA		3.3.2 供應商管理	P.52
	G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	2016 年無發生相關情事	---
強迫與強制勞動	DMA		3.3.2 供應商管理	P.54
	G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	2016 年無發生相關情事	---
供應商人權評估	DMA		3.3.2 供應商管理	P.54
	G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	3.3.2 供應商管理	P.55
	G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	3.3.2 供應商管理	P.54
人權實務申訴機制	DMA		4.2.4 員工訓練與溝通	P.80
	G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	4.2.4 員工訓練與溝通	P.85
社會面向				
當地社區	DMA		3.1 環境永續藍圖 4.3 社會回饋共融	P.37 P.91
	G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	3.1 環境永續藍圖 4.3 社會回饋共融	P.37 P.91
反貪腐	DMA		2.2.2 誠信經營規範	P.30
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.2 誠信經營規範 4.2.4 員工訓練與溝通	P.30 P.80
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	2016 年無發生相關情事	
反競爭行為	DMA		2.2.2 誠信經營規範	P.30
	G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	2016 年無發生相關情事	---

重大考量面	DMA 與指標	指標描述	回應章節	頁次
法規遵循	DMA		2.2.2 誠信經營規範	P.30
	G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	2.2.2 誠信經營規範	P.30
供應商社會衝擊評估	DMA		3.3.2 供應商管理	P.52
	G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	3.3.2 供應商管理	P.54
	G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動	3.3.2 供應商管理	P.54
社會衝擊問題 申訴機制	DMA		4. 多方互動溝通	P.62
	G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	2016 年無發生相關情事	---
產品責任				
顧客的健康與安全	DMA		3.3.1 綠色產品管理	P.49
	G4-PR1	為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	3.3.1 綠色產品管理	P.51
	G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	2016 年無發生相關情事	---
顧客隱私	DMA		4.1.2 客戶隱私保護	P.66
	G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	2016 年無發生相關情事	
其他考量面				
客戶關係維護	DMA		4.1 客戶關係維護	P.65



完全使用植物性大豆油墨印刷。
致力於珍惜資源與環境保護。