



鴻準精密工業股份有限公司

103年度企業社會責任報告書

主辦單位：鴻準CSR委員會

地址：新北市土城區中山路66之1號
網址：<http://www.foxconn.com.tw>
電話：(02)2268-0970
平面設計：鴻橋文化傳播中心/文宣服務事業部

FOXCONN[®]
鴻準精密工業
Technologies & Services

前言

關於本報告書

鴻準精密工業股份有限公司(以下簡稱「鴻準公司」)瞭解到企業永續發展的重要性，且為了完整呈現公司在永續發展方面的努力，故發表本企業社會責任報告書，以說明公司對環境、社會和經濟的衝擊，並展現公司除了專注在經營本業外，也將社會正義及環境保護融入在日常營運中，以回應各利害關係人對公司在永續發展的需求。

本報告書為鴻準公司首次發行之企業社會責任報告書，報告期間從2014年1月1日到2014年12月31日止，預計每年發行。本報告書依據國際通用指引 - 由全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所最新發行的永續性報告指南第四版(Sustainability Reporting Guidelines G4)所編撰，並採用核心(Core)選項。

本報告內容包含了台灣的台北廠區，中國的煙台廠區、太原廠區、泛深圳廠區以及昆山廠區等幾個主要製造廠區，若有涉及其它廠區的數據，則另行於報告中說明。報告中的財務數據均經過資誠聯合會計師事務所(pwc)查驗。各廠區均導入環境管理系統 ISO14001、職業安全衛生管理系統 OHSAS18001、品質管理系統 ISO9001，並經第三方公司認證。若有任何建議或疑問，歡迎與我們聯絡，聯絡資訊如下：

地址：新北市土城區土城工業區中山路66-1號
電話：(02)2268-0970
公司網址：<http://www.foxconntech.com.tw>

外部查證

鴻準CSR委員會完成本報告書後，委由北京隆安律師事務所參照GRI G4標準，對本報告進行確認，未進行外部第三方驗證。



C 目錄 Contents

3	董事長的話		
---	-------	--	--

5	1 鴻準概況		
	公司背景	6	
	營運狀況	10	
	參與的公協會	10	
	主要活動與獲獎記事	11	

12	2 公司治理		
	公司治理架構	13	
	風險管理	16	
	誠信經營與法規遵循	17	
	企業社會責任管理	19	

20	3 利害關係人互動與重大性 議題管理		
----	-----------------------	--	--

27	4 客戶關係與供應鏈管理		
	客戶關係	28	
	供應鏈管理	28	

30	5 環境保護		
	環境管理	31	
	綠色廠區推動介紹	32	
	溫室氣體排放	36	
	污染防治	36	

37	6.員工關係與社會參與		
	員工關係	38	
	健康安全的工作環境	41	
	自由平等的工作環境	42	
	社會關懷	47	

51	附錄		
	GRI G4索引表	51	

董事長的話

民國103年的全球經濟呈現穩定溫和成長，科技產業話題雖不缺，但亮點卻只集中於少數焦點性產品。於此背景下，公司仍能善用趨勢，抓住有限的亮點，發揮公司特有競爭優勢，於毛利率與獲利數字上創造令人驚艷的成績，成果可說相當豐碩。這樣的佳績，是由全體員工、客戶、投資人、社區、政府與供應商等所有利害關係人，所共同創造的。難能可貴的是，這樣的佳績，是在兼顧勞工安全衛生、社區發展、股東權益、環境保護與利害關係人共同利益的情況下，一點一滴所累積出來的。

過去幾年中，全球經濟情勢與金融市場呈現激烈的震盪，人文環境與自然環境遭受人類活動破壞的情形，也已到無以復加的地步。因此，企業於追求成長與利益時，如何善盡「企業社會責任」並兼顧「永續發展」，是現代社會相當關注的議題。鴻準公司一直相當注意企業社會責任與永續發展的議題，日常經營管理活動中，也都注重員工權益與環境保護等相關細節，以善盡企業社會責任。但為更進一步將相關工作全面化、組織化與常態化，也表示公司的重視，鴻準公司於去年正式成立「CSR委員會」，由董事長親自領軍，總經理擔任「CSR委員會」主委，以督導相關工作的進行。

「CSR委員會」成立後，依工作進程來看，分短期、中期與長期策略說明如下：

短期目標：成立各廠區CSR委員會，收編相關人力，並重新調整與分派工作，強化宣導CSR觀念，並導入最新國際準則GRI G4指南，與國際接軌。

中期目標：成立常設單位與組織，將相關工

作與人力組織化與常態化，於如期完成「企業社會責任報告書」後，計畫參與外部CSR相關活動或競賽，和同業與異業互相切磋交流，學習他人的成功經驗。

長期目標：為完成「永續發展」之使命，並善盡企業社會責任，公司將企業社會責任融入日常營運中，並更進一步把CSR精神推廣至客戶、供應商與社區等關係單位，建立和諧生態，與自然環境共存共榮。

鴻準公司一直以來追求的願景是「幸福勞工、健全社會、誠信廉潔、公司治理、永續發展」，為履行相關企業社會責任，我們立下以下的重要原則：

1. 堅持誠信：對股東、員工、客戶與大眾皆同。
2. 遵守法律：遵守政府法令、當地法律與智財權，絕不做違法之事。
3. 重視廉潔：不搞政治、不搞裙帶、不行賄、不收賄。
4. 強調公司治理：遵守政府機關之相關規定，公開公司相關之營業資訊，並於客戶、公司與股東利益間尋求平衡。
5. 愛護員工：提供優質的工作機會、安全的工作環境與良好待遇，並提供員工成長的機會與挑戰，方方面面照顧到員工的身心健康。
6. 追求永續發展：高度重視環保，對環境友善，以追求永續發展。並關懷社區與投入公益，創造和諧社會。

以上公司所訂立的主要原則，恰與EICC所起

草之電子工業行為準則是有異曲同工之妙的，公司的願景與EICC的五大範疇也是相互呼應的。

公司「幸福勞工」的願景，呼應了其「勞工」範疇的訴求，鴻準公司於聘請員工時是完全沒有任何歧視，也充份尊重員工選擇職業之自由意志的，員工與管理層之間的溝通管道是開放且暢通的。公司所提供之工資與工作條件不僅符合相關法令，亦優於法令與同業之水準，此外，公司設置「薪酬委員會」，保障員工之薪資，民國103年，鴻準公司被台灣證券交易所選為「台灣高薪100指數」成分股，是一明證。

公司「健全社會」的願景，呼應了其「健康與安全」範疇的訴求，鴻準公司對於勞工健康與提供安全工作環境的努力，一直都傾注相當大的心力。對於提供勞工體檢、維持工作環境之安全與衛生、預防職災、設立休閒活動中心與實施防災演習等項目，設有專人專職負責，也都有通過政府與相關單位之認可。

公司「誠信廉潔」的願景，呼應了其「商業道德規範」範疇的訴求，鴻準公司是堅決反貪腐與不賄賂的，內部設有反貪腐機制與專線，並提供高額檢舉獎金以鼓勵員工檢舉貪腐與行賄。對於智慧財產權，公司也是一定保護與尊重的，對於客戶的商業機密也是絕對保密，並遵守最高商業道德規範的。

公司「公司治理」的願景，呼應了其「管理系統要素」範疇的訴求，鴻準公司五位董事中，有兩位是獨立董事，給與公司一定的監督與指導。公司亦訂有「董事會議事規範」，對公司設定代表、訂定管理制度、營運規劃與績效評估等方面，均有明確的規定。此外，「稽核室」之設

置則對相關營運風險有相當的管控制。

公司「永續發展」的願景，呼應了其「環境保護」範疇的訴求，鴻準公司對於節能環保的用心是無庸置疑的，也投入了相當的資源與經費。如公司換裝節能燈泡與紅外線啟動自動照明裝置，以達到節能目的；另外，如金屬機殼研磨過程中，粉塵有礙員工身心健康，也易產生火災與爆炸等工安事件，公司投入經費與人力開發濕式研磨設備，使粉塵透過水流帶走，既維護了員工身心健康與鄰近的社區環境，也防堵了許多的工安事件。員工因可以安心工作，良率獲得改善，公司獲利因而提升，這實是企業經營、員工工安與環境保護三贏的例證。

「十年樹木、百年樹人」，老生常談，但歷久彌新，民國103年成立的「CSR委員會」，對於鴻準公司來說並非新局，但確是新作法，未來我們將依所訂的短期、中期與長期目標，逐步展開與推動相關工作，並定期對外報告相關工作情況與成果。「幸福勞工、健全社會、誠信廉潔、公司治理、永續發展」是我們的願景，也是我們的承諾，而「CSR委員會」的成立是追求永續發展的開端，它會是永續的。



林棟樑 董事長

1 鴻準概況



1.1 公司背景

鴻準精密工業股份有限公司，前身為1990年成立的華升電子工業股份有限公司，初期資本額僅NTD 2,500萬元整，於2004年吸收合併鴻準精密工業股份有限公司後，存續公司更名為「鴻準精密工業股份有限公司」，延用至今。公司自成立之初即以3C電子(Computer,Communication,Consumer Electronics)產業為主要發展領域，如早期成功開發的全國第一台20”自動掃描非交錯彩色顯示器，和之後所開發之集傳真機、數據機與TV等功能於一體之多媒體電腦MONIPUTER，到後來所發展的桌上型電腦產品之系統研發，皆不脫離3C電子領域；而

鑑於系統組裝產業的競爭環境惡化，也不容易進行差異化的市場區隔，於是，遂漸次往關鍵零組件與機構件領域發展，並於散熱模組與金屬機殼兩項關鍵性零組件領域，取得巨大之成功，但仍同時保留了遊戲機系統組裝之生意。2014年合併營收為新台幣838億元，全球員工人數約達三萬一仟餘人，營運據點以亞洲為主，台灣為營運總部所在地，主要生產工廠則以中國為集散地。為了因應公司業務成長，2014年正式於中國鶴壁設立新廠，並將於2015年的企業社會責任報告中納入。

公司名稱：鴻準精密工業股份有限公司

員工人數：3萬1千餘人

資本額：新台幣137億元

設立日期：1990年4月26日

主要產品與技術：3C電子產品關鍵性零組件(金屬機殼、散熱模組)、遊戲機研發組裝

董事長：林棟樑

總經理：李翰明

營運總部：台灣新北市23680土城區中山路66之1號

營運涵蓋地區：台灣、中國

企業願景、使命與核心價值



鴻準大事紀

打造穩固 發展基石	1996股票掛牌上市 2004華升電子及鴻準精密合併，更名為鴻準精密
持續發展 茁壯	2004資本額新台幣50億 2009資本額新台幣97億 2014資本額新台幣137億
提供完整 解決方案	金屬機殼及相關機構件之生產與銷售 散熱模組及相關機構件之設計、開發、製造與銷售 消費性電子產品組件製造、系統組裝與銷售

全球營運據點



鴻準提供服務的市場

3C電子產品	銷售地區				合計
	美國	中國	日本	其它	
佔比	3.10%	61.50%	23.80%	11.60%	100%

金屬機殼及相關構件之生產與銷售

目前金屬機殼之應用領域，主要在於3C產業，手持式裝置之應用為大宗，其中，又以高階智慧型手機成長率最為看好。但為追求均衡發展，並尋求新的成長動能，鴻準公司仍持續於拓展新的應用領域，並已投入甚多時間、經費與努力，就成效上看，目前已經初步突破3C產品框架，收穫甚多，以佔營收之比重看，尚不算是高，但預估未來幾年，應可逐漸的顯現於營運數字上。

散熱模組及相關機構件之設計、開發、製造與銷售

鴻準公司是散熱模組的大廠，公司之散熱模組主要應用於桌上型電腦、NB與遊戲機等領域，目前則是往高階智慧型手機的領域挺進，未來則有機會成為新的成長動能。散熱模組產品屬成熟型產業，產業相當穩定，成長率欲高不易，但鴻準是少數同時具有金屬機殼與散熱模組設計量產能力的公司，因外部金屬機殼與內部散熱模組可做整合性開發，具高度互補性，且已有客戶開始朝此方向設計新產品，相較競爭對手僅有散熱模組或金屬機殼單一產品，未來鴻準在爭取客戶訂單、產品整合與成本掌控上較為有利，具競爭優勢，長遠發展性亦可望較競爭對手佳。

產品研發、製造

鴻準公司主要產品在產品概念開發及研發的階段，工程人員即已將環境、健康和安全的衝擊納入考量，確保符合法律法規的要求；在生產、儲運及使用過程中，工程人員不僅考慮了製造過程對生產員工健康安全的影響因素，在產品運輸及使用過程中對顧客健康與安全的影響也進行了充分考慮和評估；而產品的包裝物也考慮了處理、再使用及回收作業對健康和安全的衝擊因素。

公司在生產時，除遵循業界/行業規定外，還會根據客戶的環保要求進行生產，利用追溯與管理流程對材料的來源及成份均有明顯的標示，隨

時可以追根溯源；針對所有產品，均進行歐盟危害性物質限制指令 (EU Restriction on Hazardous Substances Directive, RoHS) 檢測，以確保產品不含鉛、汞、鎘、六價鉻、聚溴聯苯及聚溴二苯醚等有害物質；且要求供應商提供原料來源，並進行RoHS檢測。公司也要求供應商在衝突礦產的管理上要有完備的政策及調查程序，提供的原料未使用來自衝突地區非法開採之金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)，以確保公司所生產的產品並未直接或間接資助剛果民主共和國或鄰近國家侵犯人權的武裝團體，公司並推動上游冶煉廠通過無衝突冶煉廠的認證 (Conflict Free Smelter, CFS)。



1.2 運營狀況

鴻準公司依法令規定每月發布營收報告，每季定期發表財務報表，以及每年舉辦股東會外，所有相關資訊皆可於公開資訊觀測站或鴻準精密網站查詢。本公司亦設有發言人、法人關係和股務等單位，負責向投資人溝通公司訊息，以確保投資人充分了解公司營運方針。股東可依公司法規定，於每年股東常會以書面向公司提出議案，除此之外，本公司定期更新財務資訊，股東及投資人亦能透過投資人信箱，表達問題和建議。我們相信，所有努力將能提高公司企業經營的透明度，使投資人執行投資決策時，能獲得更多相關的參考資訊。

公開資訊：<http://mops.twse.com.tw/>
 公司官網：<http://www.foxconntech.com.tw/>
 投資人信箱：c.k.liu@foxconn.com



1.3 參與的公協會

鴻準公司為促進產業發展不遺餘力，積極參與各公協會，包括了台灣輕金屬協會(TWLMA)、台灣區電機電子工業同業公會(TEEMA)、台灣熱管理協會(TTMA)、中華民國工業區廠商聯合總會(MUGA)、新北市工業會(NTCIA)等，其中更在台灣輕金屬協會中擔任候補理事，為產業發展盡一份心力。

1.4 主要活動與獲獎記事

本公司獲選為臺灣證券交易所於2014/10/20公布的「臺灣高薪100指數」成分股。成分股的篩選條件包含了量化與非量化指標。量化指標是以「高薪」、「獲利能力」和「薪酬規模」篩選成分股，且將「調薪」納入加權計算因素，再以基本面指數方法提升指數績效，兼顧企業社會責任和投資效率。非量化指標則排除董事長、總經理違反誠信原則遭判刑、發生重大舞弊或重大損害勞工權益情事之公司。本公司獲選為成分股，代表了公司多年來在企業社會責任的努力，獲得了證交所的肯定。

鴻準公司自成立以來，在營運上均秉持著

「幸福勞工、健全社會、誠信廉潔、公司治理、永續發展」的願景，努力創造社會價值，並獲得營運當地政府的肯定，歷年來獲頒獎項如後，「文明單位」、「安全生產先進單位」、「文明和諧單位標兵」、「勞動保障工作先進集體」、「失業保險工作先進集體」、「對外宣傳先進單位」、「安全用電明星」、「優秀外商投資企業」、「環保模範企業」、「海關總署評定AA類企業」、「創建平安優秀單位」、「關愛支持見義勇為工作先進單位」、「關愛支持見義勇為事業先進單位」、「節能工作先進單位」、「納稅信用A級單位」、「統計工作先進單位」、「和諧勞動關係先進企業」等。

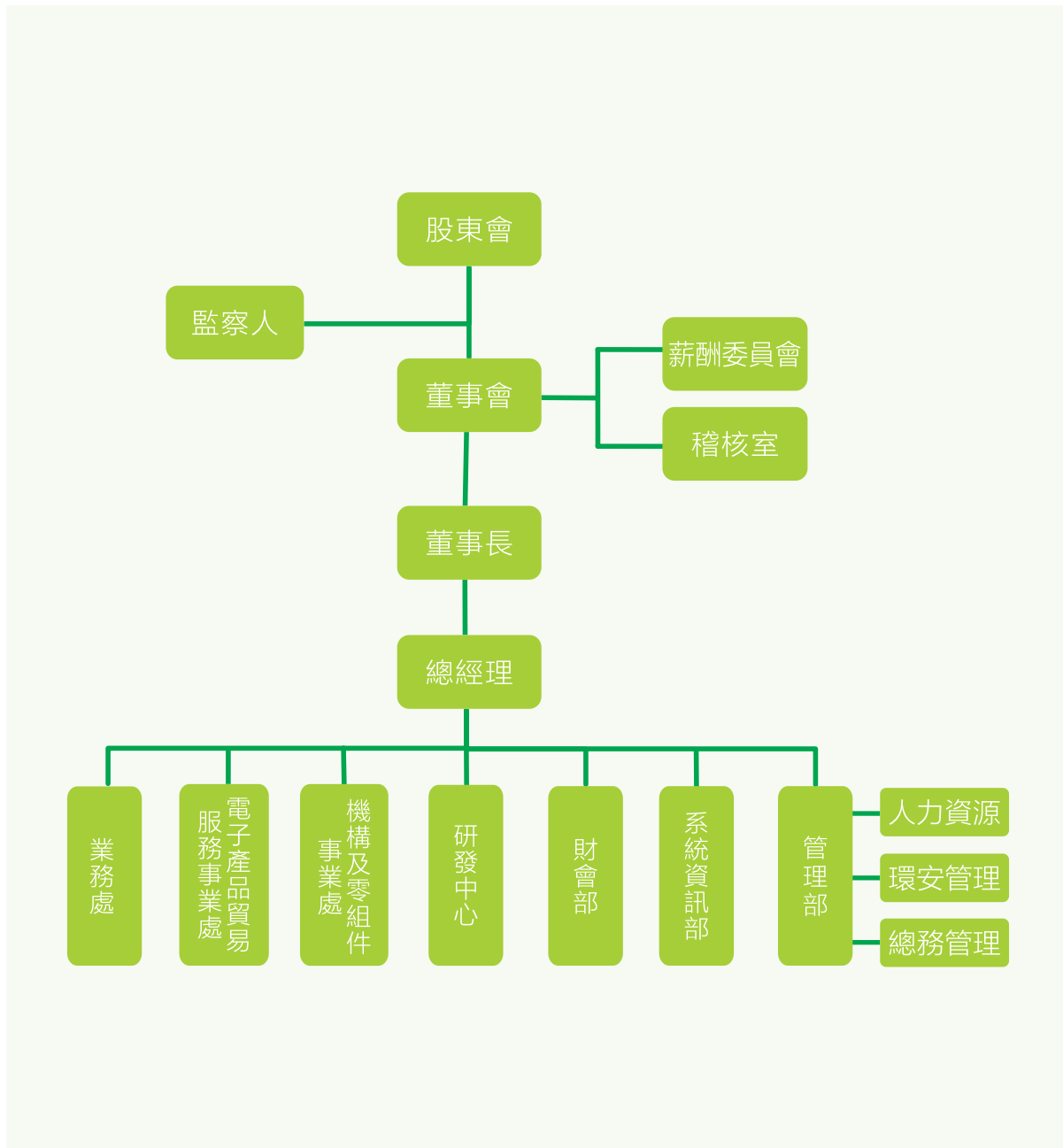


2 公司治理



2.1 公司治理架構

鴻準精密管理組織圖



各部門所營業務(詳細請參閱年報)

部門	執掌
總經理	擬定公司營運目標，綜理公司全盤業務之執行，並指揮督導各部門處理業務。
稽核室	對公司內部規章、制度執行稽核之工作，並提出改善建議。
薪酬委員會	訂定及評估董事及經理人之薪資報酬之政策、制度、標準與結構
業務處	執行公司既定之產品銷售策略和行動方案。負責對銷售預算業績之達成、市場之開發，建立行銷網；將產品以合理之價格，適時適地的交予客戶，並建立售後服務中心，提供客戶完善售後服務及負責客戶與工廠間技術問題之橋樑，並將市場上新技術或需求導入公司的內部，同時協調客戶與工廠產品相關之問題。
電子產品貿易服務事業處	負責提供3C電子資訊產品貿易服務。
機構及零組件事業處	負責資訊產品機構件及零組件之生產製造。
研發中心	為迎合消費者對資訊產品之期待，滿足客戶需求，本公司研發中心整合學界先進之基礎科技及產業現有技術，並依產品的不同性質，開發品質佳及成本效率優異的產品與服務。
財會部	負責本公司一切會計帳務處理、成本分析、預算編列與控制、資金規劃與調度、股務作業。
管理部	負責綜理公司人事考勤、環安衛、總務等業務。
系統資訊部	負責公司資訊化政策研訂、資訊系統規劃與維護、網路通信規劃建置與維護等業務。

董事會

董事會成員與職務

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前主要兼任本公司及其他公司之職務
董事長	林棟樑	男	政治大學 MBA/EMBA 成功大學機械工程	TMJ Technology Co., Ltd. 董事 鴻海精密工業(股)公司董事長特別助理 兼品質長 富士康(瀋陽)精密工業有限公司董事長 原瑞電池科技(股)公司董事代表人
董事	洪誌謙	男	中央大學機械工程研究所 鴻海精密工業(股)公司資深協理	FUSING International Inc. Pte. Ltd. 董事 鴻富晉精密工業(太原)有限公司董事長 富晉精密工業(晉城)有限公司董事長 鴻准精密模具(昆山)有限公司董事

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前主要兼任本公司及其他公司之職務
				鴻准精密模具(深圳)有限公司董事 富鼎電子科技(嘉善)有限公司董事 富泰華精密電子(成都)有限公司董事 富泰華精密電子(鄭州)有限公司董事 鴻富錦精密電子(鄭州)有限公司董事
董事	李學坤	男	台北工專機械科 鴻准精密工業(股)協理	鴻富晉精密工業(太原)有限公司董事 富准精密工業(深圳)有限公司董事 南寧富寧精密電子有限公司董事
獨立董事	蔡佩勳	男	逢甲大學工業工程系 福特六和汽車(股)公司董事及人力資源副總	無
獨立董事	陳耀清	男	逢甲大學合作經濟系 福特六和汽車(股)公司主計長及採購副總經理 有泉貿易股份有限公司董事長	無
監察人	李國瑜	女	政治大學企業管理研究所 博士 建漢科技(股)公司財務長	無
監察人	游哲宏	男	美國美利堅大學法學碩士 資深法律顧問	臻鼎科技控股有限公司董事代表人

鴻准公司的董事選舉，係採取候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之。目前董事會由七位具有豐富的產業經營經驗與學術經驗之成員組成，每季至少召開一次會議，本公司2014年共召開4次董事會。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
董事長	林棟樑	4	0	100%
董事	洪誌謙	3	0	75%
董事	李學坤	2	0	50%
獨立董事	蔡佩勳	4	0	100%
獨立董事	陳耀清	4	0	100%
監察人	李國瑜	3	0	75%
監察人	游哲宏	4	0	00%

避免利益衝突之機制

本公司於董事會議事規則及審計委員會組織規程中，皆有載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係致有害於公司利益之虞者，得列席陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時須迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。公司設置具專業超然性的獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，於公司決定策略時，運用其專業與經驗提出建議；而董事會討論任何議案時，充份考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議紀錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。

另外，董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。本公司設有發言人制度、並架設公司網站，作為本公司各項訊息傳遞與溝通之管道，亦設有投資人信箱，由專責人員處理股東建議及各項問題。

薪酬委員會之組成、職責及運作情形

鴻準公司之薪酬委員會共有3名委員，主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，2014年度薪資報酬委員會依法開會2次，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
召集人	蔡佩勳	2	0	100%
委員	陳耀清	2	0	100%
委員	游象墩	2	0	100%

最高治理單位成員的報酬

依本公司章程所訂盈餘分配，除員工紅利成數外，未有董監事酬勞之分派。本公司最近二年

度支付總經理及副總經理之酬金分為薪資、獎金及盈餘分配之員工分紅，薪資及獎金係依據本公司人事規章相關規定辦理；盈餘分配之員工分紅，係由董事會依據分配年度盈餘狀況及章程所訂盈餘分配成數決議，並經股東會承認。本公司給付酬金之政策，以在公司職務的權責評估，予以合理報酬。

2.2 風險管理

風險管理是企業內部一個重要的管理過程，其目的是為避免風險與預防風險，或風險發生時，設法將成本及損失極小化。鴻準公司相當重視風險管理，策略上，主要原則是防微杜漸並防患於未然；管理上，主要原則是建立風險觀念於每一階層作業中；鴻準公司風險管理的主要目的，就是要將整體營運風險降到最低，也為公司所有權益關係人提供最恰當的風險管控。

稽核室

董事會下設一稽核室，對公司內部規章與制度之執行，進行稽核之工作，主要任務是確保公司所訂定之規章與制度有被確實執行，並提出改善建議，以更加完善公司之管理，是公司風險管理上很重要之一環。

智慧財產風險管理

對鴻準公司而言，智慧財產風險管理包括專利權、商標權與營業秘密等智財機密資訊之管理，除申請專利權與尋求相關法律保護外，於3C產品極端發達之今日，對營業秘密之保護，更是需要細緻處理的風險控制課題，除內部宣導與灌輸同

仁智財保護意識外，於保護利害關係人權益的前提下，重要會議前都會簽署保密承諾書，以維護利害關係人之權益。

生產管理風險分析與管控

為避免發生營運生產中斷或供應鏈中斷風險，造成公司之無謂損失，廠區常依生產流程或料號分析，對每一生產環節，從採購/進貨/生產/至出廠，進行觀測、分析與調查，找出可能風險如：

- 1.進料風險
- 2.採購風險
- 3.營運中斷風險
- 4.運輸風險
- 5.製程風險
- 6.其它影響生產之潛在風險

經辨識出風險後，對其進行必要之管控，降低相關風險對鴻準公司營運與財務績效之可能衝擊。

管理報表風險分析管控

公司所有的經營活動都會反映於財務報表上，因此鴻準公司經常運用管理報表分析手法，管控下列之可能風險：

- 1.存貨庫齡風險
- 2.應收帳款帳齡風險
- 3.負債風險

資產風險管控

對於固定資產、機器設備與廠房設施等生財器具，因是公司重要資產且價格昂貴，公司都會列冊管理並買保險，以降低資產損失的風險。

企業社會責任風險管控

在企業社會責任的風險管控上，鴻準公司成立了企業社會責任委員會，擬定鴻準公司的願景、宣言與方針，建立企業社會責任行為準則，並將相關政策推行到各廠區，不定期進行內部稽核與供應商稽核，及全力配合客戶稽核，檢討內外部稽核結果並改善，以求能夠有效管控鴻準公司的企業社會責任風險。

2.3 誠信經營與法規遵循

鴻準公司在行為準則中明定，公司所有的決策與營運活動，均需要遵守營運所在地的行業規範、適用法律要求、人權、產品安全與服務、環境保護與公平交易等規範，並與當地執法機關緊密合作，以保證鴻準公司符合當地的法律法規。並於每一位同仁入職時，均給予相關之法律教育訓練，包括教導關於內線交易、智慧財產權、競業禁止、反貪腐以及各種檢舉管道等內容。

本公司依法建立會計制度與內控制度以落實誠信經營原則，本公司內部稽核人員依據風險評估結果，擬定年度稽核計劃並執行查核後，做成稽核報告提報董事會。針對各種可能違反法律法規之情事，公司設置多種申訴管道，並嚴格保護檢舉人之隱私。檢舉查證屬實後，並提供檢舉人獎勵，以鼓勵員工隨時主動檢舉任何疑似不正當的行為。公司並定期實行內部交叉稽核，以杜絕任何可能違反當地法律法規的風險。凡違反誠信經營規定者，依公司獎懲規定懲罰之，若有涉及違法情事者，亦會採取法律行動，並使用適當管道揭露誠信經營守則內容及推動成效。經查詢

後，鴻準公司於2014年並未發現有違反法律而被罰款的情事發生。

反貪腐

鴻準公司為建立誠信經營之企業文化及執行永續發展政策，特訂定「誠信廉潔暨智慧財產權約定書」及「員工廉潔承諾書」，內容包括嚴禁員工索取任何不正當利益，不得為個人利益使用公司或客戶機密資料及智慧財產權，員工不得違反工作所在地之法律法規及當地善良風俗等。鴻準公司要求所有員工均需遵守相關規定，並多次召集所有員工宣導相關事項，再以海報及電子郵件等方式宣導，以約束員工行為，並建立良好之商業運作環境。

而為了更有效落實鴻準公司的誠信經營原則，公司特制定「員工反腐倡廉興利除弊行為規範」、「員工主動聲報書」及「供應商主動聲報書」。其中有關員工的部份並不僅限於員工本人，尚包括了員工的親屬。而除了員工外，並對供應商進行調查與宣導，以全面杜絕貪腐的情形發生。另外，公司並設置了7種檢舉管道，包括了設置於廠區內及宿舍之投訴信箱(書面檢舉)、電話檢舉專線、公司內部電子郵箱、公司外部電子郵箱、簡訊、騰訊微博以及QQ等7種管道。關於各種檢舉均會安排專案稽核人員保密處理，以杜絕被舉報單位知悉相關檢舉來源。

所有檢舉行為一經查證，均會給予檢舉人獎勵，以鼓勵員工主動進行檢舉。若貪腐金額在人民幣301元以上至人民幣1,000萬元以內，按情節輕重，最高獎勵檢舉人人民幣1000萬元；若貪腐金額超過人民幣1,000萬元，按照查實的貪腐金額的三倍對檢舉人予以獎勵。

公司並不定時舉辦反貪腐宣導會，並於公司



公司的檢舉管道，各種檢舉均會嚴格保護檢舉人的隱私

政策

公司企業社會責任行為準則
員工反腐倡廉興利除弊行為規範

辦法

誠信廉潔暨智慧財產權約定書
員工廉潔承諾書
員工主動聲報書
供應商主動聲報書

公司的反貪腐政策與相關施行措施

內部張貼相關宣傳海報，且與政府調查單位建立交流管道，以積極倡導興利除弊、反腐倡廉之風氣。公司高層按時檢討內部各項法規措施，並進行改善。公司也於2014年，針對「反腐舉報、洩密舉報、案件處理、獎勵機制、反腐保密宣傳、弊案預防、招標流程、供應商資質、品管驗收」等興利除弊、反腐倡廉相關領域，向全體員工徵求任何改善建議，獲採用者，將頒發總獎勵金最高新台幣5,000萬元。

公司於2014年接獲的檢舉案中，部份案件經進一步查證後發現為不實檢舉；部份案件無法聯繫到檢舉人以獲得進一步資訊；而在查證屬實後結案的案件共有5件，其中兩件屬內部人事違規，剩下三件為違反從業道德行為之案件。公司以完善的內部控制以及檢舉制度，有效的防範各種弊端，並確保公司的誠信經營原則，以保障股東們及各利害關係人的權益。

會，以將CSR推行到公司各角落。而各CSR專案執行人員會不定期檢討專案中利害關係人的反應，並將結果向上呈報，且在後續專案規劃上做改善。



2.4 企業社會責任管理

CSR委員會介紹

鴻準公司的企業社會責任委員會(CSR委員會)成立於2014年，由總經理擔任CSR委員會主委，主要指導公司CSR策略的方向，並向CSR委員會的最高負責人董事長報告。CSR委員會設有副主委，負責主導CSR專案。而總幹事負責CSR專案的執行，包括了利害關係人議合及重大性議題鑑別等，並在各專案的執行過程中納入相關單位的人員，包括了人資、財會、工會、採購、環保、工安等。而在中國各廠區分別設有分

鴻準公司在成立CSR委員會的同時，一併頒布了鴻準公司的企業社會責任行為準則，並經董事長及各事業單位主管簽核。此CSR行為準則的制定是通過整合以下三方的要求。第一，鴻準公司所參與的行業協會及國際相關組織的要求；第二，鴻準公司所處國家的當地法令的要求；第三，鴻準公司作為業界領袖對自身的要求。而針對每一方的要求，鴻準公司對不同的利害關係人，包括了員工、客戶、供應商、社區、投資人、媒體與政府等關係人，有相應程度的承諾。此CSR行為準則包括了道德規範、勞工及人權、健康與安全、環境保護、公司治理、衝突礦產、反貪瀆政策等各方面的規範。CSR委員會不定期以內部交叉稽核的機制，對CSR行為準則進行監督。

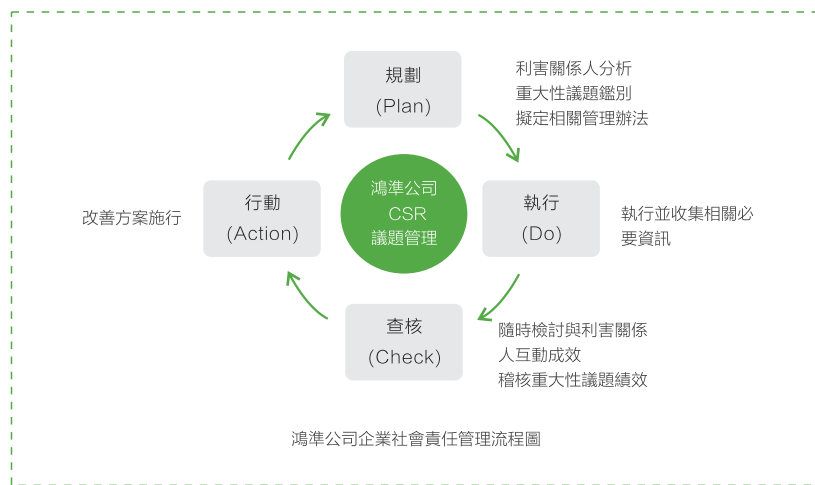
3 利害關係人互動與重大性 議題管理



利害關係人互動與重大性議題管理

利害關係人在鴻準公司的經營與營運上，佔有舉足輕重的地位，公司非常重視與利害關係人之間的互動。公司在利害關係人的管理上採用「規劃 - 執行 - 查核 - 行動」(也就是 PDCA “Plan - Do - Check - Action”) 模式。規劃方面包括了利害關係人及重大性議題的鑑別，並分別擬

定相關處理方法。接下來執行所擬定之管理方法並收集相關必要的資訊，為下一步驟提供修正和改善的依據。查核方面包括了隨時檢討與各利害關係人的互動成效，並對各重大性議題的績效進行內外部稽核等。行動則包括了擬定改善方案並施行。



利害關係人溝通

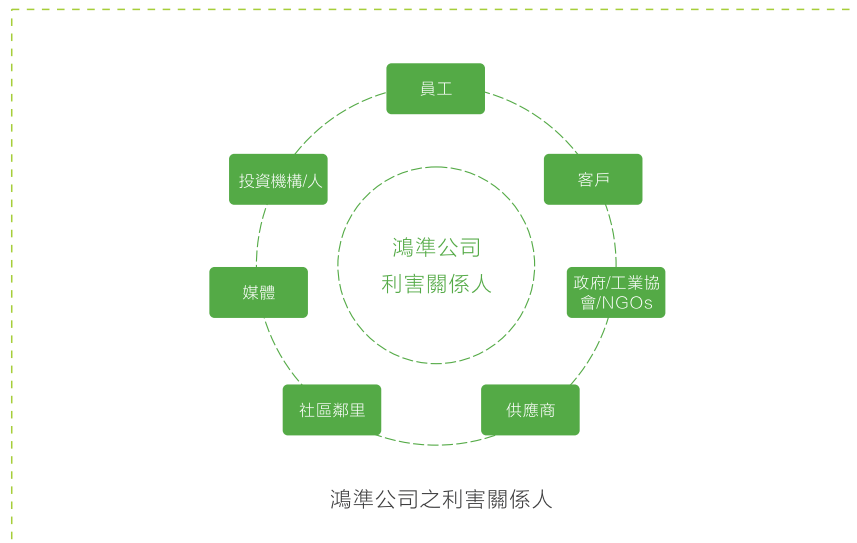
利害關係人定義
 “會受到鴻準公司活動、產品和服務有顯著影響的實體或個人，且他們的行為也將會影響鴻準公司能否成功落實策略以達成目標”

在利害關係人鑑別時，特別邀請公司內各部門的同仁參加，並請各部門同仁，就日常業務上所接觸到的各利害關係人進行分析。利害關係人的定義為「會受到鴻準公司活動、產品和服務有顯著影響的實體或個人，且他們的行為也將會影響鴻準公司能否成功落實策略以達成目標」。而

根據此定義，公司所鑑別出的利害關係人為員工、客戶、政府/工業協會/NGOs、供應商、社區鄰里、媒體、投資機構/人等，而其所關切之議題與溝通機制如下表所示。關於各利害關係人所關切的議題之詳細溝通機制，詳述於後面各相關章節。

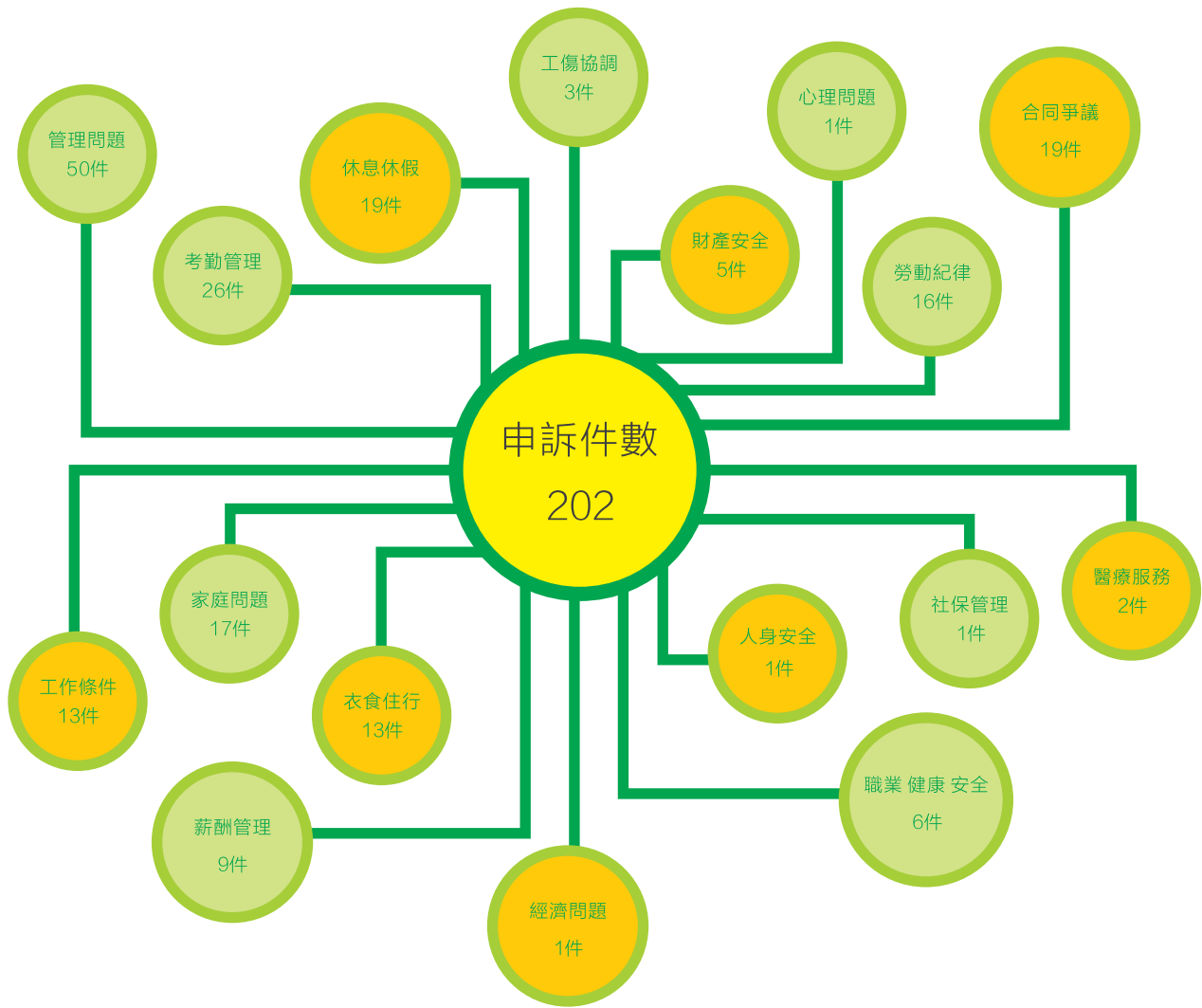
鴻準公司之利害關係人、所關切之議題與溝通機制

利害關係人	關切之議題	溝通機制
員工	薪資與福利、訓練與教育、申訴機制、勞資關係、工作環境的健康與安全、公司營運狀況	工會、人資、座談會、員工關愛中心、定期稽核、培訓、宣傳、電話專線服務
客戶	市場形象、產品交期與產能、產品品質與價格、顧客隱私、職業健康與安全	客戶稽查、會議、教育訓練
政府/工業協會/NGOs	法規遵循、勞工權益與職場工作安全、環境污染防治、公司營運狀況	電話會議、公文往來、稽查、統計報表
供應商	供應商勞工、人權、社會與環境評估、衝突礦產及禁限用物質政策、法規遵循	會議、稽核、承諾書、申訴信箱、供應商管理平台
社區鄰里	環境污染防治、公益活動、申訴機制	政府、居民及企業三方溝通、相關志工活動
媒體	公司營運狀況、勞工權益與職場工作安全、環境污染防治	面對面會議、電話會議、發新聞、媒體公告
投資人/機構	公司營運狀況、環境污染防治、勞工權益與職場工作安全	面對面會議、電話會議、股東年會



鴻準公司與利害關係人的溝通是雙向的，除了透過各種管道定期與利害關係人溝通，也建立了數個機制，以隨時接受利害關係人的建議與申訴，包括了環境方面、勞工方面、人權方面以及社會方面

等等。2014年鴻準公司接獲到的申訴案件數量及類別如下表所示。總共有202件申訴案件，且均已改善完畢並結案。



重大性議題鑑別

重大性議題定義

" 能夠反映鴻準公司對經濟、環境和社會的衝擊，或影響利害關係人對鴻準公司評估和決策的重要議題 "

鴻準公司對重大性議題的定義為「能夠反映鴻準公司對經濟、環境和社會的衝擊，或影響利害關係人對鴻準公司評估和決策的重要議題」。在重大性議題的鑑別上，公司採用「鑑別、排序、確證、檢視」等四步驟來辨識與公司相關的重大性議題。

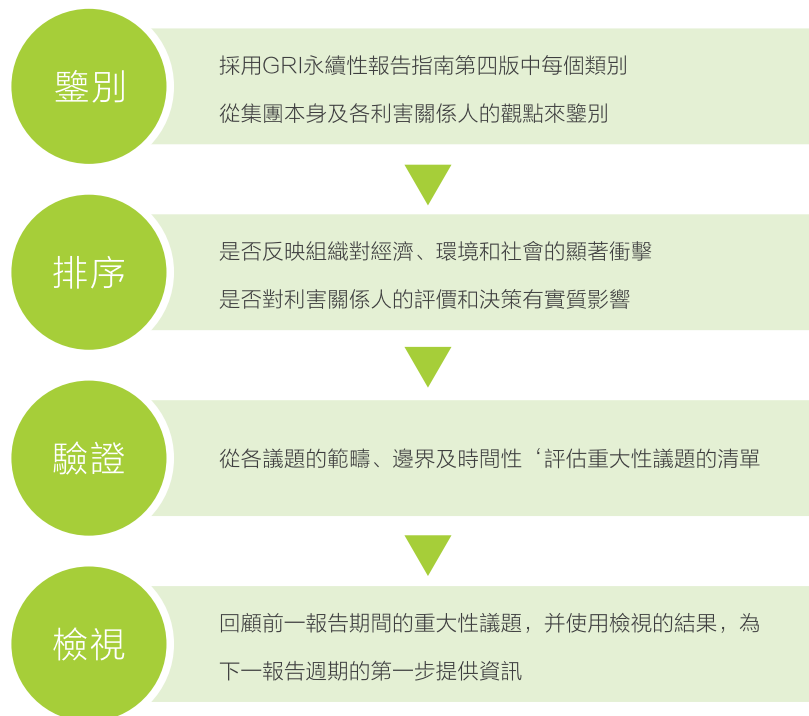
鑑別：採用GRI永續性報告指南第四版，將每個類別以及GRI行業揭露中的所有考量面和相關標準揭露為議題清單，並從公司本身及各利害關係人的觀點來鑑別相關的議題，並在此步驟鑑別與議題有關的衝擊是發生在公司的內部、外部或同時發生。

排序：公司根據鑑別出來的議題清單進行排序，排序時會考慮該議題是否反映公司對經濟、環境和社會的顯著衝擊，以及該議題是否對利害關係人的評價和決策有實質影響。

確證：本步驟將從各議題的範疇、邊界及時間性，評估重大性議題的清單，確保本報告合理、平衡地說明公司對經濟、環境和社會的主要影響，並使利害關係人能夠評價公司的績效。

檢視：未來本步驟將回顧前一報告期間的重大性議題，並使用檢視的結果，為下一報告週期的第一步提供資訊。由於本報告書為公司之第一本企業社會責任報告書，故本步驟將於下一本報告書施行。

根據以上各步驟所鑑別出的重大性議題共有24項，呈現在重大性議題分析矩陣中，如下圖所示。另外，公司另外補充了屬於產業間基礎揭露的12項議題，得到公司的重大性議題，共36項，如下表所示。



重大性議題鑑別流程

重大性議題分析矩陣示意圖



重大性議題及內外部風險分析

類別	關切之議題	內部風險	外部風險		
		鴻準公司	供應商	客戶	社區
經濟	經濟績效	◎			
	市場形象	◎			
	採購實務	◎			
環境	*生物多樣性	◎			
	排放	◎	◎		
	廢污水和廢棄物	◎	◎		
	環境面法規遵循	◎	◎		
	整體情況	◎			
	供應商環境評估	◎	◎		
	環境問題申訴機制	◎	◎		◎
勞工實務和 尊嚴勞動	勞雇關係	◎	◎		
	勞資關係	◎	◎		
	職業健康與安全	◎	◎		
	訓練與教育	◎			
	*員工多元化與平等機會	◎			
	*女男同酬	◎			
	供應商勞工實務評估	◎	◎		
	勞工實務問題申訴機制	◎	◎		
人權	*不歧視	◎	◎		
	*結社自由與集體協商	◎			
	勞工權益	◎	◎		
	非自願性勞動	◎	◎		
	原住民權利	◎	◎		
	*供應商人權評估	◎	◎		
	*人權問題申訴機制	◎	◎		
社會	*當地社區	◎			◎
	*反貪腐	◎			
	*反競爭行為	◎			
	*社會面法規遵循	◎			
	供應商社會衝擊評估	◎	◎		
	社會衝擊問題申訴機制	◎	◎		◎
產品責任	顧客的健康與安全	◎		◎	
	產品及服務標示	◎		◎	
	行銷溝通	◎		◎	
	顧客隱私	◎		◎	
	*產品責任面法規遵循	◎		◎	

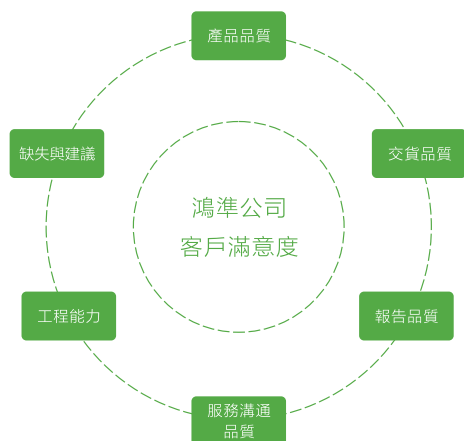
*額外補充的 12項重大性議題。

4. 客戶關係與供應鏈管理

4.1 客戶關係

鴻準公司獲得客戶超過九成的高滿意度

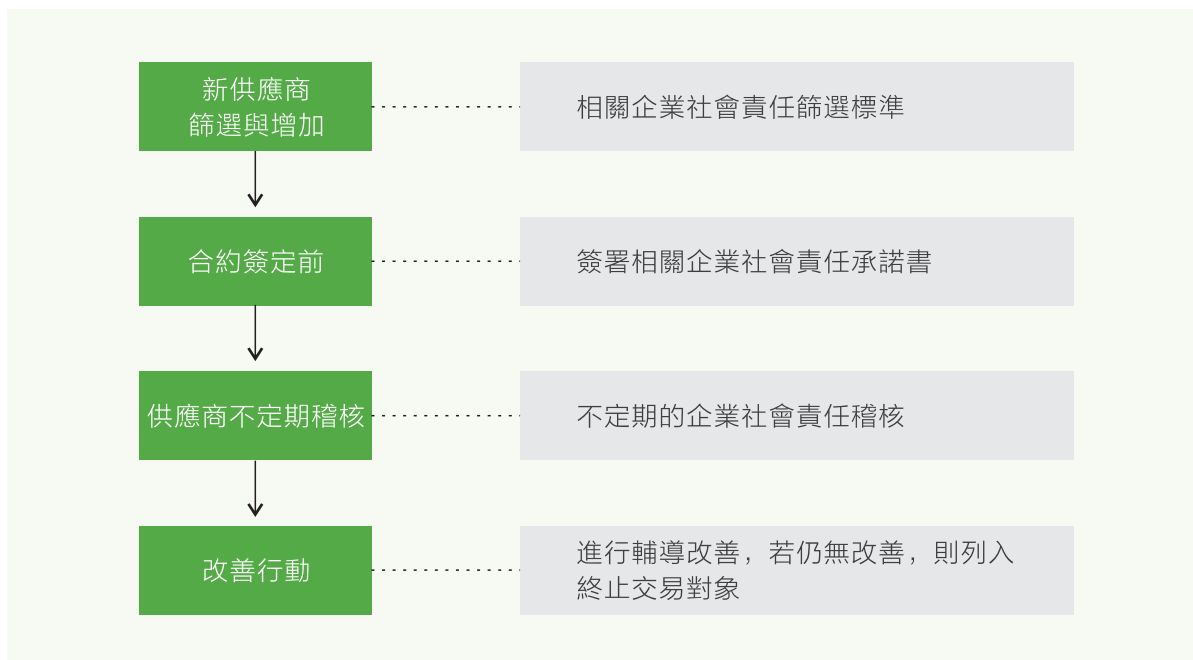
鴻準公司非常重視客戶對鴻準企業形象、品牌價值、服務品質的滿意度，致力於提供完善的產品解決方案以及開發各種創新的應用產品。鴻準公司憑藉著自身優異的技術與創新的研發，滿足客戶的各種需求，並以優異的品質控管能力，深獲客戶信任，與客戶建立良好的夥伴關係。不論是產品開發設計、生產運送或維修服務等，均有專門負責的權責單位，於最短時間內提供服務，除了定期安排會議與客戶溝通外，每年亦執行一次客戶滿意度調查，以做為持續進步的依據。客戶滿意度調查內容依客戶及產品類別而有所不同，調查表單的內容，大致包括了產品品質、價格品質、交貨品質、報告品質、服務溝通品質、工程能力及缺失與建議等項目，高階主管開會討論客戶滿意度調查結果，並進行改善及後續追蹤。2014年鴻準公司在客戶的評分中獲得客戶平均超過九成的高滿意度，顯示鴻準的努力獲得客戶的高度肯定。



鴻準公司針對客戶的隱私權與資料，設立完善的管控制度並嚴格的施行，並與客戶簽署保密協議，故並無收到任何有關侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料有關的投訴。鴻準公司並積極地配合客戶的書面或現場稽核，包括了產品品質、勞工、人權、環境、社會等各方面。另外，公司並獲得客戶綠色環保相關的認證。

4.2 供應鏈管理

鴻準公司大部份的供應商為製造廠商，另有少部份的貿易商或代理商，各廠在當地採購的金額佔整體採購金額的比例從3%~90%。鴻準公司與供應商均維持長期穩定與良好的合作關係。而在供應商的企業社會責任管理，有鑑於近年來許多公司的供應鏈管理出了問題，導致社會問題層出不窮，故鴻準公司建置了完備的管理系統，包含了供應商篩選與增加、合約簽定前、不定期稽查與後續改善、違約時的行動等各階段，希望能夠與公司的供應鏈共同合作，以持續增進彼此的企業社會責任。



在新增供應商之前，鴻準公司會進行該供應商企業社會責任的評鑑，該公司需滿足鴻準公司對供應商的企業社會責任要求後，方可納入公司合格的供應商名錄；合格後，並需簽署一份企業社會責任承諾書；而後鴻準公司將會對供應商進行不定期的企業社會責任稽核，並針對稽核結果追蹤改善結果；若供應商配合改善，則會在供應商的績效評核中給予相應的獎勵分數；若供應商被發現有重大缺失，且未於期限內改善，則會被列入終止交易對象。

鴻準公司的供應商行為守則，概括分為勞工、健康與安全、環境、管理體系、商業道德等5部份。而企業社會責任承諾書，則明定供應商需

遵守鴻準公司的行為準則。公司會不定期針對供應商進行企業社會責任的調查，並依調查結果將供應商區分為高、中、低風險，再依風險等級的不同，進行不同程度的輔導與稽核。

鴻準公司於2014年共對40家供應商進行企業社會責任稽核，查出共有121項缺失，內容包括了管理系統文件不完善、教育訓練不夠完整、現場職業安全衛生沒有落實、沒有定期舉行消防演練等等，並沒有發現任何的重大缺失，也沒有發現有童工或人權方面的問題，而121項的缺失，均已在當年度改善完畢。

5. 環境保護



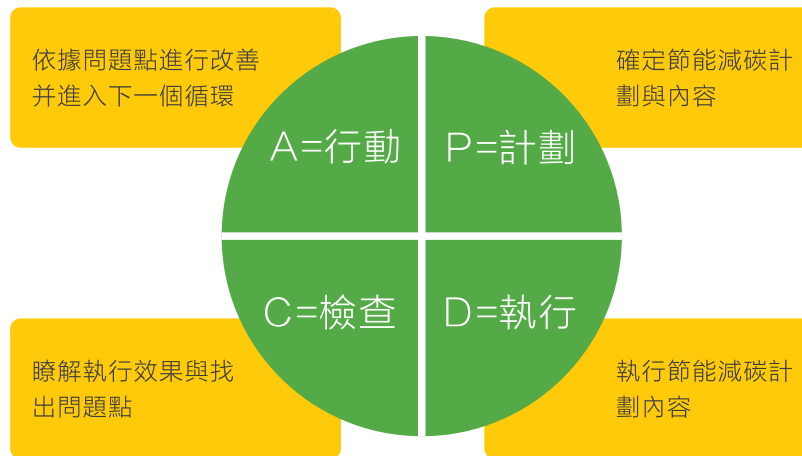
5.1 環境管理

溫室效應使全球氣候異常，直接造成旱災、水災與海平面上升等災害，也間接破壞生態環境、改變生態平衡與地區資源分佈，導致糧食、水源與漁獲的供應不平衡，引發相關保育與環保議題。

鴻準公司相當注意全球環境保護趨勢，除將其視為自身的責任外，也將相關概念與自身經驗推廣至供應商。公司除了遵守各營運據點所在地的環保法令規定外，亦積極響應在地的環保活

動，同時也將國際上的環保趨勢、觀念與作法，帶入各地之營運據點，並引薦給合作夥伴。

政府各界推動的環保法規與政策眾多，這些規定雖對鴻準企業之永續經營帶來一定的衝擊與挑戰，但鴻準公司將這些衝擊與挑戰視為改善公司營運效率的機會，並推動許多環境保護專案。為推動這些環保專案，本公司依據政府規定或國際共同認可之準則，擬定環保計畫與內容，後依「戴明迴圈」執行該計畫與內容。



鴻準公司屬於電子製造業，故特別著重在營運時對環境所造成的衝擊。鴻準公司的廠區皆位於工業區內，且設廠前均經過環境影響評估，並將生產製程與設備等相關資料送交相關政府環保部門評估後，確認不會對周邊的環境造成影響，才會設廠。鴻準公司的所有廠區於營運過程中均

符合當地國家的法律法規，並每年不定期請第三方機構對廠內的空氣、水、廢棄物進行檢測，且積極配合公司內的環保部門及政府相關的環保單位進行不定期之稽核。鴻準公司各廠區均導入環境管理系統ISO14001，並經第三方公司認證。

5.2 綠色廠區推動介紹

鴻準公司的主要廠區為山西省太原廠，故節能減碳與環保工作，由此著手的效益最大。總結過去一年的工作，太原廠於節能、節水與保護森林等方面，取得了相當重要的成就，簡述如下：



各項工作成就，容後敘述。

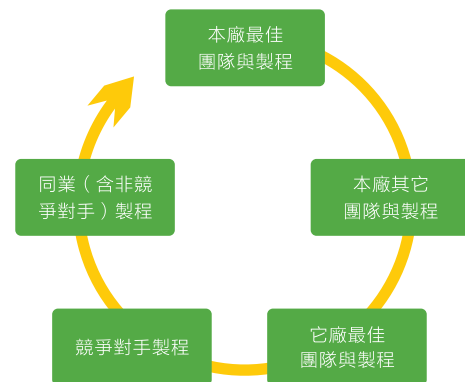
節能管理

除再生能源外，現階段的電力大部分都是無法再生的，且相當部分是來自於煤、石油、瓦斯與核能等資源，不論來自於何種資源，長期來看，其所產生的污染，皆會對人類生存與自然環境帶來嚴重威脅。鴻準公司長期以來皆相當重視節能管理，除環保因素外，公司部份產品線的製程耗能較高也是原因，另外，法令規定的改變也對經營帶來一定衝擊與風險。

依據行政院頒佈之「國家綠能低碳總行動方案」，其目標為每年提高能源效率2%以上，此項政策目標為鴻準公司的經營帶來一定衝擊與挑戰。面對此衝擊與挑戰，鴻準採取正面的態度與處理方式，將其轉為改善經營體質的機會，順勢微調製程與廠區管理以降低成本，為公司財務績效帶來一定的正面幫助。鴻準公司主要從兩方面採取行動：

生產性用電

1. 採用「標竿管理」手法，優化製程以降低成本。
2. 負載管理，提高離峰用電。
3. 單機的耗能效率改善，若需要，則更換為新的高效率設備。
4. 汰換過舊之變壓器。
5. 使用節能燈具。



以鴻準太原廠區為例，經實施以上之相關措施後，2014年之生產性用電度數，比2013年降低了約10%左右，也為公司節約了相當的經費支出。

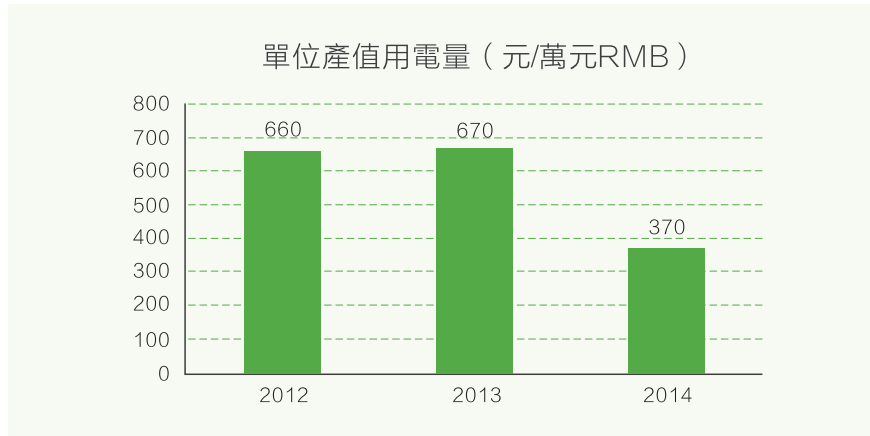
非生產性用電

1. 公共區儘量採用紅外線感應自動關燈，以節省電力。
2. 於辦公區張貼標語，提醒員工節能關燈與關電腦。
3. 冷氣溫度設定於最節能度數26-28°C且不外洩。
4. 非重要場合不穿西裝領帶。
5. 舉辦節電活動，推廣節電認知。

經統計，在公司之努力推廣與同仁之密切配合後，鴻準太原廠2014年之非生產性用電度數，比2013年降低約9%。

若以整體用電度數(生產性+非生產性)與廠區

整體產值計算節能效率，發現鴻準太原廠區之單位產值用電量，2012年為660度，與2013年之670度相當，但經過一段時間的努力後，2014年則已大幅降至370度，成效令人深感欣慰。



節水管理

地球可為人類所運用之水資源本不充裕，氣候異常與人口眾多又讓水資源匱乏問題更加嚴重。水資源的缺乏，表現在時間上為雨季分佈不均與降雨量極端變化，表現在空間上則是內陸乾旱與荒漠化，沿海區水量相對充足但水源污染嚴重，因此水資源的管理與有效運用為相當重要的課題，成立於1996年的世界水資源協會 (World Water Council, WWC)，其主旨也就是在提供改善水資源管理以達永續利用的目標。

響應世界水資源協會成立的宗旨，也是鴻準公司一貫重視水資源管理的政策，鴻準積極鑑別主要廠區之水資源風險，並制訂改善計畫。經分析，鴻準主要廠區太原廠之水資源風險，主要是因降雨分配不平均所造成，鴻準公司從兩方面採取行動：

生產性用水

1. 製程優化，降低用水量。
2. 設備更新，改善用水效率。
3. 耗水量合理化與標準化。

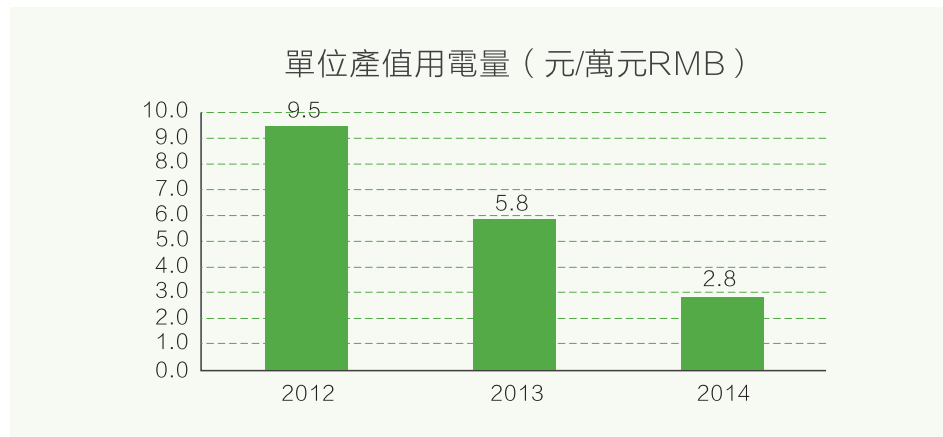
於多方改善後，經計算，鴻準太原廠2014年之生產性用水量，較2013年降低了約23%。

非生產性用水

1. 管線與水龍頭定期保養與檢測，降低漏水率。
2. 次級水回收再利用。
3. 宣導節約用水。

於多方改善後，鴻準太原廠2014年之非生產性用水量，較2013年降低了約18%。若以整體用水量(生產性+非生產性)與廠區整體產值計算用水

效率，發現鴻準太原廠區之單位產值用水量，已由2012年之9.5倍，降至2013年之5.8倍，2014年更已經降至2.8倍，實施成效顯著。



紙張減量管理

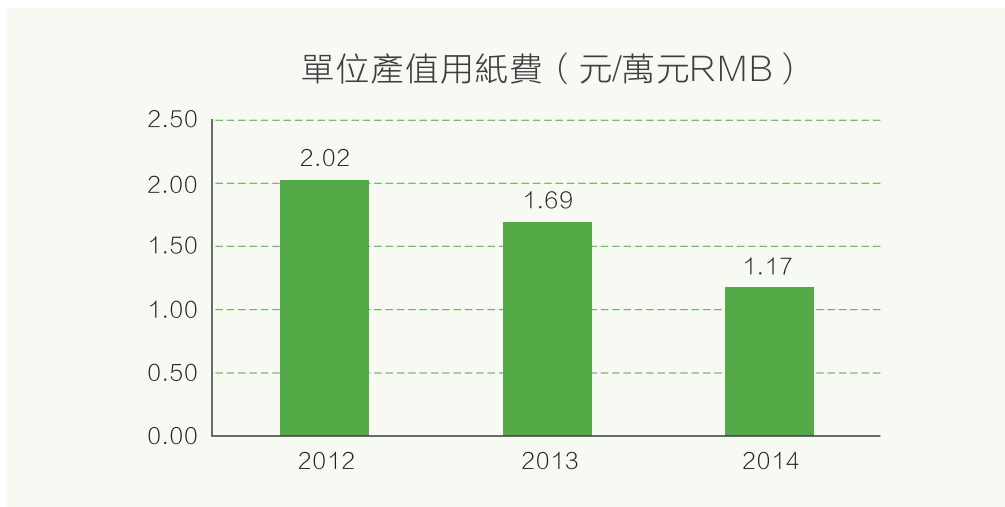
森林資源能保護生態系統、淨化空氣、涵養水資源與儲存大量的碳，對地球生態健康至為重要。但目前全球森林卻面臨空前的危機，據統計，全球森林每年平均減少700萬公頃以上，已經對生物多樣性、空氣品質、水資源與地球暖化造成非常嚴峻的威脅。

鴻準公司非常認同國際上許多保育團體對保育生物與樹木所做的努力，鴻準公司嚴禁與涉入非法盜採森林的供應商有任何的合作關係，也採取許多的努力，降低紙張與紙類產品的使用量，如：

1. 公文與報表無紙化，一律採用電子檔。
2. 紙張雙面列印。
3. 公文傳遞袋重覆使用。
4. 使用玻璃杯或瓷杯，減少紙杯使用量。

5. 推廣使用可回收或可再生材質的材料。
6. 廢紙再利用與回收。
7. 宣導森林保育概念。

鴻準公司一直持續推動「無紙化活動」，長期目標是達到「無紙化辦公室」，這是鴻準公司的政策、理念與願景。經過長期的推動後，達到令人鼓舞的績效，以太原廠單位產值用紙量來說，2012年為2.02，2013年則降到1.69，2014年又更進一步降到1.17，當然，公司仍不滿意，所以未來仍將持續推動「無紙化活動」，並定期做績效追蹤，為地球森林的永續生存盡一份力量。



綠色概念的推廣

一人一公司的努力，整體效力是相對有限的，唯有將綠色概念深植於公司文化，並將其推廣至外界，如此接棒良性循環下去，我們所處的環境才能有改善的一天。另人欣慰的是，鴻準公司於推行節能管理、節水管理與紙張減量管理等活動的同時，除能改善我們的生活環境外，公司也得以同時降低成本、改善財務效率與提升獲利，所以公司也樂於與外界分享綠色概念的正面意義。以下是一些正面貢獻的範例。

一、綠色產品

鴻準公司的主要產品為金屬機殼與散熱模組，此兩項產品本身即為綠色產品。金屬機殼因取代塑膠機殼而興起，金屬機殼的主要原料為可再生使用的金屬原料，塑膠機殼的主要原料為不可重覆使用的石油，所以此項產品本身就是相對環保與對環境較有善的。散熱模組的應用，主要也是要让终端產品能夠更有效率的運轉，有間接

節能作用，也是綠色概念產品。

二、綠色製程

於生產製程上，鴻準公司除本身盡最大努力降低污染，並設法節能與節水外，也樂於將相關概念與經驗跟供應商和客戶分享，期望將綠色製程的概念延伸至上下游，提高終端產品之綠色概念成份。

三、綠色文化

唯有公司每位員工皆有節能環保概念後，節能環保文化方能於公司深植，進而產生推己及人的效果，推廣至外部。因此，鴻準公司於實施員工教育訓練時或於會議上，常會灌輸綠色概念給員工，公司也處處貼有標語，提醒員工節能環保之作法，甚至舉辦環保競賽，期待將綠色概念深植於公司文化。

5.3 溫室氣體排放

在溫室氣體排放的部份，因各廠區所生產的產品不盡相同，故在溫室氣體的排放上有明顯的差異。煙台、太原廠區製程中皆因使用鎂熔爐將鎂錠壓鑄成型，而鎂熔爐以電及液化天然氣驅動；鍋爐房則是燃燒液化天然氣，以加熱製程所需溶液及維持塗裝產線之恆溫恆濕，故溫室氣體排放量較其他廠區為多，因此在範疇二的排放量上相對較多。

	煙台廠	昆山廠	太原廠	泛深圳廠
直接溫室氣體排放(範疇一)	5,377	0.6232	2,487	0.9
間接溫室氣體排放(範疇二)	23,935	6364	227,250	23359

單位：公噸 CO₂e/年

5.4 污染防治

環保支出

鴻準公司各廠區於2014年均無嚴重的環境洩漏事件發生，環保支出超過新台幣1,853餘萬元，主要用於廢氣處理設施的維護保養、廢水處理設備的維修保養、設備防洩漏工程等。

環境支出費用	擬彌蓋之污染防治設備或支出	預計改善情形	金額	幣別
煙台	塗裝廢氣處理設施維護保養	確保塗裝廢氣達標排放	50,497	RMB
昆山	水氣防洩漏地坪儲存桶	改明管防止二次洩漏	756,000	RMB
太原	廢乳化處理設備維修保養	定期維護，保持水質達標	170,000	RMB
太原	增設智能集成式油霧淨化機組設備、靜電油霧淨化機組設備、清洗III型機設備及陽極廢氣洗滌塔設備	推廣清潔生產及其它	2,200,000	RMB
太原	廢氣處理設施(備)維護保養	確保塗裝廢氣達標排放	491,000	RMB
泛深圳	清潔生產評估及其它	評估清潔生產及其它	450,412	RMB

單位：萬元，幣別換算：1RMB→4.5NTD

固定污染源防治

在製程中所產生的空氣污染物，均經抽氣管收集進入濕式洗滌塔，待廢氣中之污染物移除後再排放至大氣中。廠區依法取得固定污染源操作許可證，每年定期委外檢測排放廢氣之污染物濃

度，並依法申報至相關環保機關。各廠區均無臭氣層破壞物質之排放，也無氮氧化物、硫氧化物等其它氣體的排放，僅煙台廠於2014年排放揮發性有機氣體化合物0.94公噸。

水污染防治

鴻準各廠區均有取得政府的廢水排放許可證。各廠區的廢水排放前，均先經過化學方式或生物化學方式處理，將水中之污染物去除後再經放流口排放進入市政污水處理廠。各廠區並設置有水質分析實驗室，並擁有溫度、酸鹼度、懸浮固體、重金屬、化學需氧量等檢測儀器，並每日檢測放流水，以確保符合廢水排放標準。政府並每季至廠區量測排放水濃度，以確保符合相關標準，所排放的廢水並無任何嚴重影響之水體及相關棲息地。

廢棄物清除處理

各廠區之廢棄物清除處理均符合當地法律法規。一般廢棄物委託外部廠商進行回收及處理。危險廢棄物則會先暫存於廠區之危險廢棄物倉庫，待數量達一定程度後，即委託取得政府核可之專業危險廢棄物清除處理廠商進行處置，並同時開立5聯單，上報政府環保部門備案。

環境排放數據	煙台廠	昆山廠	太原廠	泛深圳廠
廢水	75,000	13,061	1,086,114	500
非有害廢棄物	7	40	2,094	131
有害廢棄物	195	30	1,100	71

單位：噸

毒化物管理

目前僅一座廠區在生產過程中有使用毒化物。廠區內之毒化物經嚴格管控，由事業處提出毒化物使用需求，再報至當地政府相關環保單位備案後，才進行採購，並置於化學品倉庫中，依事業處的需求定期調用。

6. 員工關係與社會參與



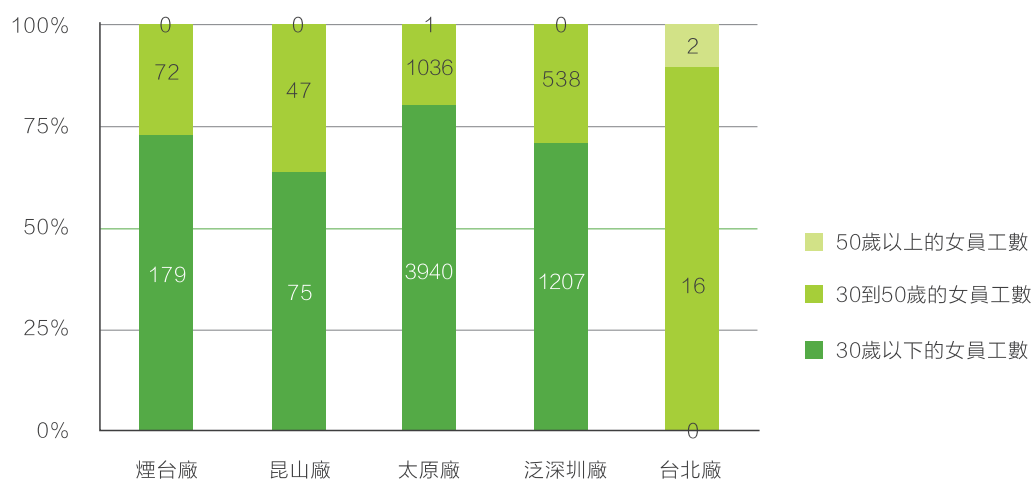
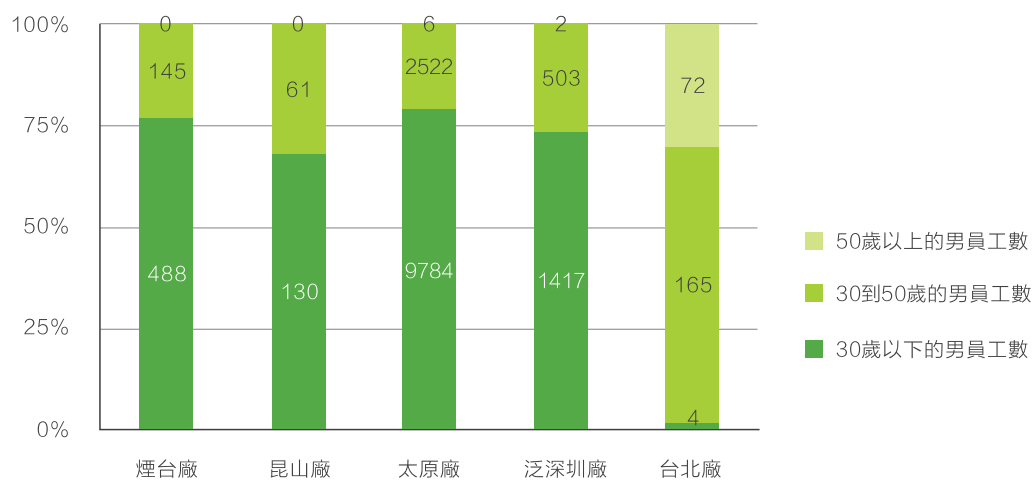
6.1 員工關係

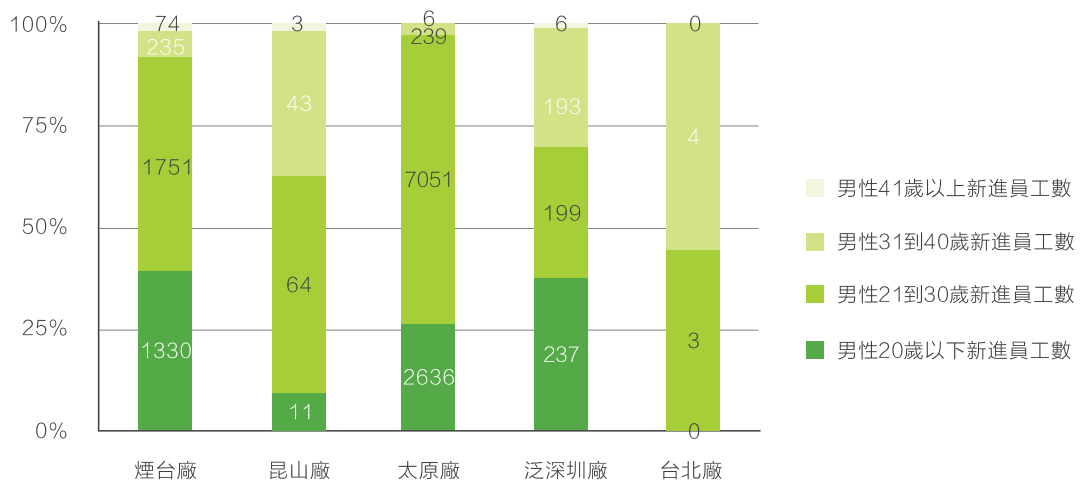
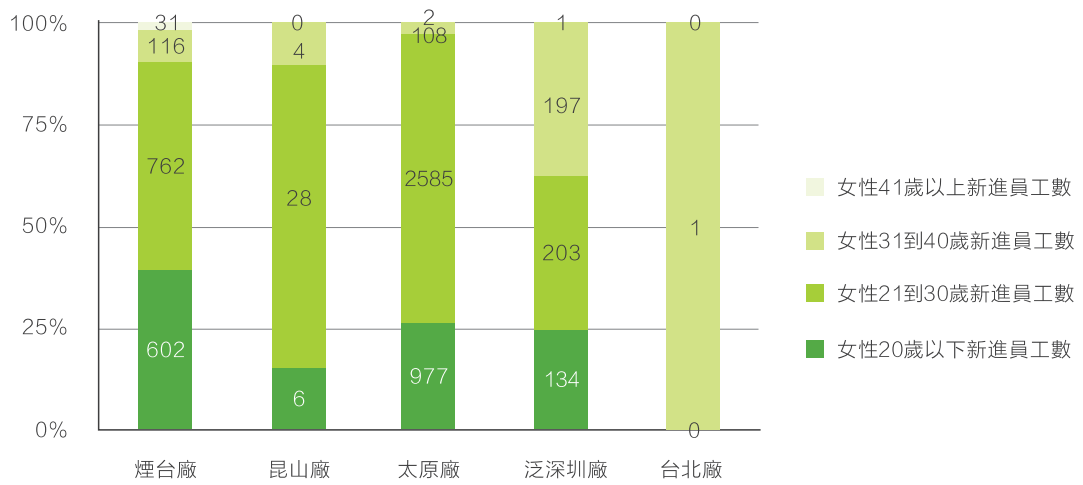
鴻準公司在中國主要製造廠區及台北廠區共有員工22,412名，台北廠區共259名，中國主要製造廠區共22,153名。台北廠區員工均為間接人員，管理階層均為台灣人。鴻準公司視每位員工不僅僅只是員工，而是共同打拼一起成長的好夥

伴。工會召開員工代表大會，並簽定集體協商勞動合同，所有員工均受集體協商協定之保障。公司並保障所有基層員工的薪水高於當地最低薪資，且大量聘用當地員工做為高階管理層。

	煙台廠	昆山廠	太原廠	泛深圳廠	台北廠
正式員工(定型契約)的男性人數	252	179	12312	787	241
正式員工(定型契約)的女性人數	632	118	4977	2880	18
非正式員工(不定型契約)的男性人數	0	12	0	0	0
非正式員工(不定型契約)的女性人數	0	4	0	0	0

		煙台廠	昆山廠	太原廠	泛深圳廠	台北廠
間接人員	男性	195	68	3091	594	241
	女性	57	39	776	193	18
直接人員	男性	438	123	9221	1328	0
	女性	194	83	4201	1552	0
直接人員與當地最低薪資的比例		1.13	1.07	1.24	1.52	無直接人員
高階管理層為當地員工的比例		100%	100%	100%	100%	100%





員工福利

鴻準公司致力於創造一個優質的工作環境，讓員工可以無後顧之憂，專心在工作上。在中國廠區，員工享有商業保險、養老保險、醫療保險、工傷保險、生育保險、失業保險、住房公積金、健康體檢、育嬰假、員工分紅持股等福利。公司依法繳納五險一金，保障離職與退休之員工可享受到勞動保障機構相應的服務。公司若遇有重大營運變化時，會提前30天通知員工。

	男	女	小計
2014年度請育嬰假之員工數	801	646	1447
2014年度請育嬰假且復職之員工數	800	522	1322
回任率	99.9%	80.8%	91.4%
2013年度請育嬰假後復職之員工數	467	484	951
2013年度請育嬰假後且復職滿一年之員工數	402	394	796
留任率	86.1%	81.4%	83.7%

員工退休金

台灣廠區依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於民國94年7月1日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前6個月之平均薪資計算，15年以內(含)的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過15年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以45個基數為限。本公司按月就薪資總額2%提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。

自民國94年7月1日起，本公司及國內子公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於台灣籍之員工。本公司及國內子公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付

依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

中國廠區則按中華人民共和國政府規定之養老保險制度每月依當地員工薪資總額之一定比率提撥養老保險金，其提撥比率依員工戶籍之不同提撥13%~20%，專戶儲蓄於員工獨立帳戶。

教育訓練

新進員工自入職開始即受到公司相關教育訓練培訓，新進人員入職培訓、職前訓練、在職訓練等3類。新進人員入職培訓與職前訓練主要使員工熟悉公司與工作，而在職訓練則是為了提升員工的職能，各廠區會依照營運內容及員工工作性質的不同而開設相關的專業課程，課程類型可分為通識課程、管理知識與技能、專業知識、新技術引進與導入、產業動態、學歷教育等，培訓完成後，會依課程內容進行書面考核、實作考核、口頭提問、心得報告等測驗，以確保員工的學習品質。而課程內容並不會因員工性別而有所不同。所有員工皆會接受定期績效考核，而員工參與教育訓練培訓的時數則是其中的考核項目之一。

教育訓練	煙台廠	昆山廠	太原廠	泛深圳廠	台北廠區
間接人員	288	180	259	182	259
直接人員	50	44	44	61	無直接人員
男	123	133	97	95	127
女	104	83	78	103	52

單位：每人每年平均時數

6.2 健康安全的工作環境

各廠區能夠穩定與安全地營運，才能夠持續地

為公司的股東及投資人創造價值，提供客戶優質的產品，及為員工及供應商帶來保障，故鴻準公司非常重視提供一個健康與安全的工作環境，各廠區均導入職業安全衛生管理系統OHSAS18001，並取得第三方公司認證。工會在協商集體合同時，即會納入職業安全衛生的議題。

鴻準公司的各生產廠區嚴格遵守相關法律法規，且均設有環境安全衛生委員會，每季召開會議，監督並確保各廠區均有落實環境安全衛生，各單位所推舉的委員代表及委員會主委均會參加。所有員工入職時均會給予職業安全衛生的教育訓練，之後會再依據員工所從事的工作，再給予相關的職業安全衛生教育訓練。鴻準公司各廠區每年不定期舉辦消防演習，並會針對各重大危險源制訂緊急應變計畫，並不定期進行演練。

	煙台廠	昆山廠	太原廠	泛深圳廠	台北廠區
環安衛委員會勞方代表人數	30	10	13	30	7
環安衛委員會委員人數	41	14	18	35	10

關於有職業病風險的工作，公司在招募時即會告知員工該工作的相關風險，該工作並依相關作業辦法執行，配發勞工安全衛生防護用具。在工作開始前，進行員工職業健康檢查，而開始工作後，每年定期做員工職業病檢查，期間若有工作轉換或離職時也會再進行一次員工職業病檢查，以確保員工的健康安全。鴻準公司並嚴格執行內部職業安全衛生的內部稽核，並會將稽核結果及後續改善情形與該廠區的績效掛勾；並主動積極配合政府單位的現場稽核，以將各廠區的工安風險降低。泛深圳廠區於2014年度的員工職業病體檢中，共11名員工被判定為有職業病，其中7人為在工作開始前就發現，故已調離該職位，而其餘4名員工均已另行安排其它職位，並持續追蹤其職業病改善狀況。

	煙台廠	昆山廠	太原廠	泛深圳廠	台北廠區
職業病體檢人數	512	12	4,238	360	
職業病人數	崗前			7	無職業病風險職位
	崗中	0	0	4	
	崗後			0	

鴻準公司內部並積極推動提案改善制度，成功提案者會發放獎金。提案改善依類型可分為化學品、管理系統、施工、違規、節能、電氣、設備、消防等類別，並會依提案重大性程度區分風險等級，屬於高風險等級的提案均要求立即改善。2014年鴻準公司共受理提案改善6,598條，其中6,450條已改善完畢，改善率達97.8%，其餘提案正陸續改善中。

鴻準公司在推動各廠區的職業安全衛生管理系統上不遺餘力，除了完善的安全衛生教育訓練外，安全衛生管理人員也積極巡廠及加強宣導工安意識，並配合員工的提案改善機制，期望能夠打造一個零工傷的安全生產工作環境。公司於2014年發生的工傷案件共39件，其中有16件為非在工作現場上的工傷，如交通職傷及運動受傷等，其它案件大都為沒有按照標準工作流程而導致的工傷，公司會檢討每件工傷案件並提出改善方案。

	煙台廠	昆山廠	太原廠	泛深圳廠	台北廠區
失能傷害頻率(FR)	0	0	2.25	1.23	2.10
失能傷害嚴重率(SR)	0	0	132.97	44.772	56.820

*失能傷害頻率=失能傷害件數/百萬工時
*失能傷害嚴重率=損失工時日數/百萬工時

6.3 自由平等的工作環境

鴻準公司的每位員工，不分性別、年齡、族群，都是一樣的重要，也都受到平等的對待。鴻準公司並明定政策，嚴禁任何形式的歧視，不用童工，保障員工自由選擇職業及自由結社的權力。相關政策會透過教育訓練及員工手冊的方式讓員工瞭解到自身的權力。而鴻準公司會不定期針對公司的政策進行評估與稽核，以確保全公司均符合相關規範。

在鴻準公司內，同樣的工作不會因為男女不同而有不同的薪資；沒有任何員工遭受歧視的事件發生；也無涉及侵害原住民的事件；在招募時

會核對求職者的身份證，嚴格禁止童工；各廠區工會均正常運作，保障員工權力；無任何強迫或強制勞動的事情。

員工子女才藝培訓活動

每位父母總希望自己的小孩多才多藝，但現在的才藝學習費用昂貴，故煙台廠區發起了員工子女愛心課堂活動。活動由廠區工會主辦，並由具備特殊才藝的員工擔任講師，於週六、週日為員工小孩進行免費才藝培訓，內容包括了聲樂、薩克斯風、舞蹈、爵士鼓、廣播主持、電子琴、二胡、葫蘆絲、美術、跆拳道、拉丁

舞、電腦等各項才藝學習。並邀請小學員及其家長於廠區內各大小活動上台演出，以鍛鍊學員的能力及增進小學員與父母間的感情。



本活動從2012年底舉辦至今，已有150餘位小學員參與，並已有26名小學員拿到國家等級的證書；本活動亦多次受到政府機關表揚。活



動課程由2013年的10門增加至2014年的14門，而總開課時數亦由1,200小時增至1,500小時，參與培訓之學員已超過10,000餘人次，並共替員工節省數百萬元之才藝培訓費用。



煙台廠區為員工舉辦各式各樣精采活動

各式娛樂晚會活動

為了使員工在工作之餘能夠充份的放鬆與擁有充實的生活，煙台廠區依據季節及員工的意見，分別舉辦元宵喜樂會、趣味活動、端午節系列活動、中秋篝火晚會、我是歌王海選活動、跨年晚會等。2012年共舉辦50餘場晚會，2013年60餘場，到2014年已達80餘場，每場次參加人數從900到3,000人次不等；而每年並舉辦約30餘次的趣味活動，參與人數均超過1,000人。



舒適的工作環境

針對在高溫工作環境的員工，昆山廠區除了遵守相關高溫作業規範，每天並會提供員工冷飲以及毛巾，且每個月進行工作的輪調。而針對在戶外作業的員工，廠區均會提供羽絨馬夾一件，同樣的也是會每個月進行工作的輪調，以期能夠帶給員工更舒適的工作環境。



- ① 拔河比賽
- ② 文藝協會排練現場
- ③ 新年園遊會
- ④ 乒乓球比賽
- ⑤ 基層員工訪談

泛深圳地區

另外，公司泛深圳廠區也舉辦了相關的活動，如：婦女關愛培訓活動、三期女工關愛活動、端午節粽子活動、每月舉行慶生活動、成立排球/足球/籃球/羽毛球/五子棋/廚藝等社團、舉辦戶外攝影活動/演講比賽、與相親相愛活動等項目。

6.4 社會關懷

鴻準公司希望能夠藉由各廠區的營運，帶動與促進當地社區的經濟發展，提升當地居民的生活品質。各廠區在建廠時均有執行環境影響評估，確認並不會對當地環境造成衝擊才會設廠。公司每年均會定期與不定期

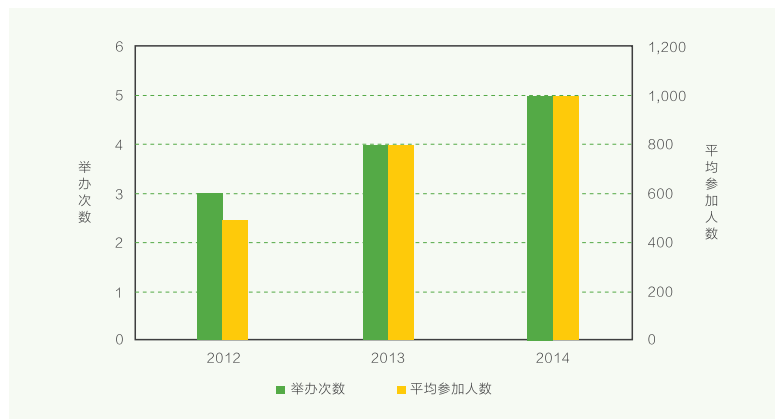
舉辦多種活動，促進各廠區與周邊鄰里間的感情，讓彼此更加的認識與瞭解。活動大致上可分為三類，分別為社區關懷、愛心服務、環境友善等三類。部份活動如下。

社區關懷

煙台廠區走進社區鄰里節活動

煙台廠區週邊居住著許多集團的員工及其眷屬，而為了讓員工、社區鄰里以及煙台廠區的關係能夠更緊密，並增進彼此間的感情，集團特別針對廠區週邊的社區，舉辦數次別開生面的“歡樂鄰里，幸福一家”鄰里節活動，同時還專門邀請了煙台山醫院各科專家，現場免費為社區居民進行義診。

自2012年活動開始以來，鄰里節活動一共舉辦過12次，走進周邊社區活動則有12個，累計參與人數1萬多人，贈送生活用品(茶杯、洗髮精及牙膏等)約1萬件。活動內容豐富，包括如卡拉OK大家唱、金圈套寶、動感呼啦圈等豐富多彩的趣味活動，增進了社區鄰居以及煙台廠區間的溝通、交流與認識。



2012-2014煙台廠區社區鄰里活動統計



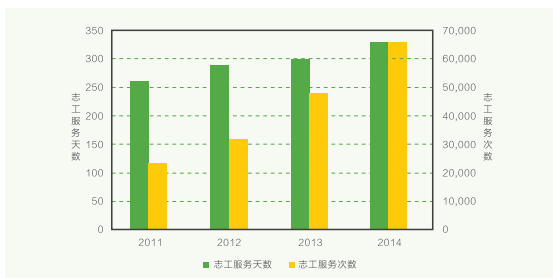
鴻準集團的社區鄰里節活動

愛心服務

煙台山醫院志工服務

煙台山醫院每到假日人滿為患，病患無法得到滿意的醫療服務，而醫護人員也無法有效的執行醫療作業。有鑑於此，煙台廠區於假日時，號召廠內員工至煙台山醫院擔任志工，舒解醫院人手不足的困境，使病患可以獲得更好的醫療服務。

煙台山醫院針對志工們給予適當的教育訓練，而擔任志工的員工均配有志工的背心及帽子，以協助病患辨識。志工服務內容包括就醫流程導引、環境指引、扶持病患、環境打掃等。本服務自2011年開始，於每年4~11月份的週末提供服務，迄今已提供超過1,000人天的志工服務。



2011~2014煙台廠區至煙台山醫院擔任志工服務統計

廠區員工發揮愛心捐贈禦寒衣物予中國西部貧困地區

中國西部貧困地區仍有許多民眾缺乏足夠的禦寒衣物，故煙台廠區發起“溫暖西部”衣物捐贈活動，以協助他們渡過寒冷的冬天。活動歷時一周，廠區共收到來自各單位同仁捐贈的衣物2,000餘件，可以感受到同仁滿滿的愛心。而廠區再將所收到的衣物交給相關政府機關以進行統一發送。



廠區同仁捐贈衣物情形

愛心捐血活動

2014年太原市血液中心的庫存血液量頻頻告急，逼近最低警戒線，故太原廠區特別為太原市紅十字血液中心提供場地、物資、志願者等服務，邀請移動捐血車進駐，在廠區商業街停留近100天，使捐血活動在廠區內成為一個常態性的活動，並有效地解決了血庫血荒的問題。2014年太原廠區共有1,200名同仁參與了捐血活動，總共捐出高達52萬升的血液，太原廠區並獲贈熱心公益事業的錦旗一面。



太原廠區內的捐血活動

愛心助學活動



捐贈學校教學物資

太原經濟區九一學校是員工子女接受九年制義務教育的專門學校，而為了使學校能夠提供更完善的教育，且幫助孩子們在德育體群美等全方面的成長，太原廠區每年都會捐贈教學用具、體育用品、書籍等，為教育事業貢獻一份心力。太原廠區在2014年於兒童節至學校進行愛心助學活動，並邀請學校教職員工至太原廠區參觀、交流，讓教師們瞭解廠區產業佈局情況及學生父母的工作以及生活環境等；且與教師們就學生培養、教育問題進行討論，並安排活動邀請廠區主管與學校的同學們共同歡樂。

愛心感恩關懷老人公益活動

為了感恩老人們在年輕時為國家及社會所做的奉獻，太原廠區招募自願者前往老年公寓，為老人們獻上精彩的文藝表演，進行許多的趣味小遊戲，教授老人們健身手指操，並捐贈各類書籍近40本。本次活動為老人們帶來了歡樂，豐富了他們的精神生活，並使參與的志願者學會感恩，並實踐敬老尊賢的傳統美德。





太原廠區關懷社區鄰里的老人公益活動

環境友善

報廢消防水帶捐贈

在山區抗旱灌溉工作來臨之際，忻州市保德縣義門村貧困山區短缺灌溉水帶，該村有1,200多人口，耕地面積1,460畝，地處山區，靠種地為生，全年降水量很低，全村老百姓基本都屬於貧困戶，村中現有灌溉水井，但由於缺乏資金，致使灌溉水井因無水帶而閒置。太原廠區有1,200餘條報廢消防水帶，在廠區內已無使用價值，而為使廢棄資源再利用，發揮其牲畜飲水、灌溉的剩餘功能，公司將廠區消防報廢水帶捐贈至忻州市保德縣義門村，幫助他們建設牲畜飲水和灌溉工程。廠區志願者並將之整理、打包、裝車。忻州市保德縣義門村的代表，則給鴻準太原廠區送上了感謝錦旗和感謝信。



6月5日世界環境日宣傳活動

為了迎接第43個世界環境日的到來，太原廠區特舉行相關宣傳活動，以增強全體員工的環保意識，使每位員工成為環境保護的宣傳者、實踐者與推動者。2014年的世界環境日主題為「向污染宣戰」，而廠區的主題為「拒絕污染，擁抱綠色」。廠區內各事業群、處在廠區內分別設點進行宣傳，並利用圖文並茂的宣傳看板、海報，吸引過往的同仁駐足觀看；舉行一系列的環保簽名、趣味有獎競賽活動，以提升環保責任意識，並發放3,000餘本的環保生活手冊及宣傳掛畫等。廠區活動內容主要為促進大家養成健康合理的生活方式與消費模式，讓綠色製造及綠色消費的理念深入人心，並落實於具體行動。



太原廠區的世界環境日宣傳活動

附錄

GRI G4索引表

一般標準揭露

指標編號	指標內容	頁碼	註解
策略與分析			
G4-1	公司最高決策者的聲明	3	
G4-2	關鍵衝擊、風險及機會	3、16	
公司簡介			
G4-3	公司名稱	6	
G4-4	主要品牌、產品與服務	6	
G4-5	公司總部所在位置	6	
G4-6	公司營運所在的國家數量及國家名	6	
G4-7	所有權的性質與法律形式	7	
G4-8	公司所提供服務的市場	8	
G4-9	公司規模	6	
G4-10	按聘僱合約、僱用類型、僱用地區及性別劃分的員工總數	38	
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	38	
G4-12	描述公司的供應鏈	28	
G4-13	報告期間內，公司規模、結構、所有權或供應鏈的重大變化	6	
G4-14	公司因應相關之預警方針或原則	17	
G4-15	公司簽署認可的外部經濟、環境與社會規章、原則或倡議		本公司尚無簽署認可的外部經濟、環境與社會規章、原則或倡議
G4-16	參與的公協會和國家或國際性倡議組織	10	
鑑別重大考量面與邊界			
G4-17	列出在年報中的相關組織	1	
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	21	
G4-19	列出鑑別出的重大考量面	25	
G4-20	說明各考量面在公司內部的邊界及重大性	26	
G4-21	說明各重大考量面的邊界及在公司外部是否重大	26	
G4-22	說明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	1	
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	1	
利害關係人議合			
G4-24	列出公司進行議合的利害關係人群體	23	
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇方法	22	
G4-26	說明與利害關係人的議合方式與議合頻率	22	
G4-27	公司如何回應由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項	22	
報告書基本資料			
G4-28	報告期間	1	
G4-29	上一次報告的日期	1	
G4-30	報告週期	1	
G4-31	聯絡資訊	1	
G4-32	說明公司所選擇的依循選項、GRI 內容索引及外部聲明書	1	
G4-33	公司為報告尋求外部查證的政策與做法	1	
治理			
G4-34	公司的治理架構	14	
G4-35	最高治理組織對經濟、環境及社會議題，授權給高階管理階層與其他員工的流程	19	

指標編號	指標內容	頁碼	註解
G4-36	公司是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並直接向最高治理單位報告	19	
G4-37	利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程	19	
G4-38	最高治理機構及其委員會的組成	14	
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	14	
G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程	15	
G4-41	最高治理機構避免利益衝突之流程及是否向利害關係人揭露	16	
G4-42	最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新公司之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	21	
G4-48	正式檢視及核准永續性報告書的最高層級委員會或職位	19	
倫理與誠信			
G4-56	公司之價值、原則、標準和行為規範	17	
G4-57	對倫理與合法行為徵詢意見及公司誠信相關事務之內外部機制	18	
G4-58	對舉報有違倫理或非法行為及公司誠信相關問題內、外部機制	18	

特定標準揭露

指標編號	指標內容	頁碼	註解
經濟績效指標			
DMA	經濟績效管理方針揭露	9	
G4-EC1	公司所產生及分配的直接經濟價值	10	
G4-EC3	公司確定福利計畫義務的範圍	41	
DMA	市場形象管理方針揭露	11	
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	38	
G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	38	
DMA	採購實務管理方針揭露	28	
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	28	
環境績效指標			
DMA	生物多樣性管理方針揭露	31	
G4-EN11	公司所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	31	
G4-EN12	描述公司的活動、產品及服務在生物多樣性方面，對保護區或其他高生物多樣性價值的地區之顯著衝擊	31	
G4-EN13	受保護或復育的棲息地	31	
G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受公司營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	31	
DMA	排放管理方針揭露	36	
G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	36	
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	36	
G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	36	
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	36	
DMA	廢污水及廢棄物管理方針揭露	36	
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放水量	36	
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	36	
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	36	

指標編號	指標內容	頁碼	註解
G4-EN25	說明公司運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄 I、II、III、VIII 視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	36	
G4-EN26	受公司廢水及其他（地表）逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	36	
DMA	法規遵循管理方針揭露	17	
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	18	
DMA	整體情況管理方針揭露	31	
G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	36	
DMA	供應商環境評估管理方針揭露	29	
G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的的比例	29	
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	29	
DMA	環境問題申訴機制管理方針揭露	22	
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	23	
勞工實務與尊嚴勞動績效指標			
DMA	勞僱關係管理方針揭露	38	
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	41	
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	41	
DMA	勞/資關係管理方針揭露	38	
G4-LA4	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	41	
DMA	職業健康與安全管理方針揭露	42	
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	42	
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	42	
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	42	
G4-LA8	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	42	
DMA	訓練與教育管理方針揭露	41	
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	41	
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	41	
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	41	
DMA	員工多元化與平等機會管理方針揭露	42	
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	38	
DMA	女男同酬管理方針揭露	43	
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	43	
DMA	供應商勞工實務評估管理方針揭露	29	
G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	29	
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	29	
DMA	勞工實務問題申訴機制管理方針揭露	22	
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	23	
人權績效指標			
DMA	不歧視管理方針揭露	42	
G4+IR3	歧視事件的總數，以及公司採取的改善行動	42	
DMA	結社自由與集體協商管理方針揭露	42	
G4+IR4	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	43	
DMA	童工管理方針揭露	43	
G4+IR5	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	29	

指標編號	指標內容	頁碼	註解
DMA	非自願性勞動管理方針揭露	43	
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	29	
DMA	原住民權利管理方針揭露	42	
G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數, 以及公司所採取的行動	29	
DMA	供應商人權評估管理方針揭露	29	
G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	29	
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	29	
DMA	人權問題申訴機制管理方針揭露	22	
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	23	
社會績效指標			
DMA	當地社區管理方針揭露	47	
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	47	
G4-SO2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	47	
DMA	反貪腐管理方針揭露	18	
G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比, 以及所鑑別出的顯著風險	18	
G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	18	
G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	19	
DMA	反競爭行為管理方針揭露	17	
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		本公司於 2014 年度並無涉及反競爭、反托拉斯和壟斷行為
DMA	法規遵循管理方針揭露	17	
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	18	
DMA	供應商社會衝擊評估管理方針揭露	29	
G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	29	
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	29	
DMA	社會衝擊問題申訴機制管理方針揭露	22	
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	23	
產品責任績效指標			
DMA	顧客的健康與安全管理方針揭露	9	
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	9	
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		公司生產之產品, 未有因違反規定而受罰之事件。
DMA	產品及服務標示管理方針揭露	9	
G4-PR3	依公司資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類, 以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比		公司生產之產品皆依國際規範及客戶要求標示。
G4-PR4	依結果類別劃分, 違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量		公司生產之產品, 未有因違反規定而受罰之事件。
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	28	
DMA	行銷溝通管理方針揭露		鴻準公司非生產最終產品, 本項不適用。
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售		鴻準公司非生產最終產品, 本項不適用。
G4-PR7	按結果類別劃分, 違反有關行銷推廣 (包括廣告、推銷及贊助) 的法規及自願性準則的事件總數		鴻準公司非生產最終產品, 本項不適用。
DMA	顧客隱私管理方針揭露	28	
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	28	
DMA	法規遵循管理方針揭露	17	
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	18	