FOXCONN

鴻準精密工業股份有限公司

104 年度企業社會責任報告書

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」)於民國 104 年中首度發表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，該企業社會責任報告書發表後，深獲各利害關係人之讚賞與佳評，也讓各利害關係人，清楚的理解鴻準公司對永續發展議題的重視與所作的相關努力，並對各界有條理地說明公司營運對環境、社會和經濟所帶來的衝擊，並展示公司除專注在經營本業外，對社會正義、社區福址、員工發展及環境保護等議題皆相當重視，並於營運活動中宣導並推廣相關概念，與落實相關措施，也適時地回應各利害關係人對公司在永續發展與經營的要求。

本報告書為鴻準公司第二次發行企業社會責任報告書，報告期間從 2015 年 1 月 1 日到 2015 年 12 月 31 日止，預計每年發行。本報告書係依據國際通用指引–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，其中鶴壁廠區為新設立，營運規模尚小，故本次報告尚未將其併入說明，另若有涉及其它廠區的數據，將另行於報告中說明。本報告中的財務數據均經過資誠聯合會計師事務所(PwC)查證。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。

目錄 Contents

董事長的話 4

1. 鴻準概況 6

1.1 公司背景 7
1.2 營運狀況 11
1.3 參與的公協會 14
1.4 主要活動與獲獎記事 14

2. 公司治理 16

2.1 公司治理架構 16
2.2 風險管理 20
2.3 法規遵循 23
2.4 誠信與廉潔經營 24
2.5 反貪腐 25
2.6 企業社會責任管理 27

3. 利害關係人互動溝通、重大性議題管理與分析 30

3.1 利害關係人互動溝通 30
3.2 重大性議題管理與分析 34

4. 客戶關係與供應鏈管理 40

4.1 客戶關係 40
4.2 供應鏈管理 41

5. 環境保護珍惜資源 42

5.1 環境與「3R3 用」的資源管理 42
5.2 水資源管理 42
5.3 電力資源管理 45
5.4 紙張資源管理 47
5.5 綠色點、線、面 48
5.6 溫室氣體排放 49
5.7 污染防治 49

6. 最佳職場 51

6.1 重視員工福利與教育的工作環境 51
6.2 建造公平、安全與健康的工作環境 54
6.3 讓員工感到溫馨與關懷的工作環境 60

7. 環境關懷 63

7.1 推廣環保 63
7.2 愛惜土地 63
7.3 美化環境 64
7.4 嚴控廢棄物排放 64

8. 關心社會 66

8.1 贊助兒童教育 66
8.2 關懷老人生活 66
8.3 照顧社會貧弱 67
8.4 敦睦社區鄰里 68
8.5 愛心捐贈 69

附錄 70

GRI G4 索引表 70
一般標準揭露 70
特定標準揭露 73

董事長的話

就台灣經濟而言，2015 是充滿波瀾且辛苦的一年，出口數字持續性地衰退、GDP 下修與無薪假人數上升等負面消息不斷。就全球經濟而言，除美國與少數產業外，多數國家之經濟情況與產業的數據都是令人失望的，未來的展望也多是不甚樂觀。於全球經濟環境如此艱困與產業如此蕭條的情況下，鴻準公司也依然交出營收與獲利雙成長的佳績，成果相當亮麗，鴻準公司的斐然成績，是由員工、客戶、投資人、社區、政府與供應商等所有利害關係人一起共同努力所創造出來的，在此謹代表公司感謝大家一直以來的鼎力相助與支持。

而尤為可貴的是，鴻準公司所締造的營運佳績，是在兼顧公司營運對環境面、經濟面與社會面所帶來衝擊的情況下而達成的，公司除竭盡所能照顧所有利害關係人的福址外，也對勞工安全衛生、勞工生涯發展、社區環境、社區發展、股東權益、供應商實務、生態多樣性與環境保護等各層面有相當深的著墨，公司過去一年來在企業社會責任的努力，除獲得各界的讚賞與各利害關係人的掌聲外，也受到各級政府的嘉許，當然也贏得了許多的獎項。

過去一年來，公司推動企業社會責任的主要成績，展現在以下幾個方面：

1.CSR 組織建立、活動推廣、資訊收集與知識推廣。

2.企業社會責任報告書之完成，讓公司內部之 CSR 推動情況透明化與公開化。

3.於公司網站建立「利害關係人專區」，讓所有的利害關係人有管道可以與公司反應相關議題，也讓公司能即時地回應所有利害關係人的需求。

4.制定並推廣公司的「企業社會責任實務守則」。

就環境而言，全球氣候異常是有目共睹的，今年西北太平洋月月有颱風，秋冬也是異常溫暖，地球暖化、環境破壞與工業化所造成之細懸浮微粒值標高，引發了嚴重的霾害，當科學家們尚在研究霾害對人體的影響與爭論地球暖化的起因時，霾害與暖化已經直接影響我們的健康，存在於我們的生存空間，並已經面對面的對我們的生活造成了許多不良的影響，也對企業的營運造成相當的風險。面對此一問題，身為地球村一員的鴻準公司，稟持者「關心地球、保護環境」的信念，除了從公司內部動手做起外，也將相關作法與理念推廣，並將其擴及至廠區附近的社區和與公司有營運往來的供應商，一點一滴的做，冀望能夠引發拋磚引玉與滴水穿石的效果，為社區、地方與地球盡一份力量。

當全球環境飽受地球暖化影響，科學家也不斷提出示警之際，在 2015 年 12 月於法國巴黎所舉行的聯合國氣候高峰會上，經過與會的 195 個國家代表所投票同意的《巴黎協議》(全球氣候公約)，終於通過了人類有史以來第一份要求所有國家減少溫室氣體排放的協議，為環境保護與地球的永續生存，拋出第一道最亮的曙光。鴻準公司一直相當重視環保、生態多樣化、節能減碳、氣候變遷與永續生存等議題，並成立「鴻準 CSR 委員會」推動相關工作，欣聞《巴黎協議》之

通過，未來將參考該協議之精神與建議事項，將其納入公司日常營運活動中。

「鴻準 CSR 委員會」成立時，依工作進程將策略分為短期、中期與長期三個階段，就短期目標看，其主要工作有：

1.成立各廠區 CSR 委員會，協調相關工作事項。

2.將人力統編與調整，便利工作分派與溝通之順暢，有組織地進行相關事務。

3.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。

經過公司同仁的努力後，以上工作已經接近完成，且已經初見成效，今年將持續執行此一短期策略，並將組織編制與運作更進一步制度化與組織化，完成之後，便將進入策略之中期進程。

此外，為進一步實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，也讓集團相關子公司與員工行為有所準則，特別制定並發佈鴻準公司「企業社會責任實務守則」，明定鴻準公司對企業社會責任之實踐，需要依下列原則為之：

1.落實推動公司治理。

2.發展永續環境。

3.維護社會公益。

4.加強企業社會責任資訊揭露。

於從事公司營運與經營相關活動時，除應遵循相關法規之外，亦應紮根並落實下列相關事項，以營造公平競爭環境：

1.避免從事違反不公平競爭之行為。

2.確實履行納稅義務。

3.反賄賂貪瀆。

4.確時遵守誠信經營原則。

經過過去一年來的努力，鴻準公司於企業社會責任的工作項目中，已經取得相當豐碩的成果，並奠定了紮實的基礎，但鴻準公司並不會以此為滿足，因為前面的路仍充滿荊棘，肯定不會是一帆風順無波瀾的，稍有鬆懈，就有可能前功盡棄，所有的努力將化為烏有。唯有時時警惕刻刻叮嚀，將公司所訂的企業社會責任守則與 CSR 委員會所設之目標，化為公司營運精神的一部份，將其勞記心中並努力落實，唯有如此，企業永續經營與環境永存的目標，才有真正實現的一天。鴻準公司將與大家一齊努力，共同為「永續美好的地球」這一目標，而努力奮鬥不懈，願與各界共勉之。

董事長　　林棟樑

1.鴻準概況

1.1 公司背景

歷史足跡

鴻準精密工業股份有限公司的前身，始於1990/03於台北莊敬路成立之研發部，主要是從事開發高解析度顯示器，同年4月即設立華升電子工業股份有限公司(後於2004年因吸收合併改為「鴻準精密工業股份有限公司」)，初期資本額僅NTD 2,500萬元整，次年2月接獲東元資訊公司ODM業務後，不久即成功開發全國第一台20”多頻率雙聚焦的自動掃描非交錯彩色顯示器，旋即於1992年增資至NTD1億元整，新加坡商普樂投資有限公司(Burrard Investment Pte Ltd.,Singapore)也於此時加入本公司陣容。

新北市土城工業區的廠房，則是為因應業務快速成長所需於1994年購入的，同年，財政部主管機關核准本公司的股票公開發行，並於1996年核准公司股票掛牌上市買賣。本公司之桌上型電腦與與視訊產品生意，則是於1999年開始研發，並與美國康柏公司簽訂採購合約，由本公司出售桌上型電腦之成品給美國康柏公司。2000年開發出Analog Board、Down Converter Board及Video Board之後，旋即開始進行iMAC電腦PCBA的組裝生意。

但公司鑑於系統組裝產業的競爭惡化，毛利率不易維持，且因參與者眾，也不易進行產品差異化的市場區隔，因此公司乃於2004年吸收合併鴻準精密工業股份有限公司後，並將存續公司更名為「鴻準精密工業股份有限公司」，至今未變。吸收合併鴻準精密工業股份有限公司後，公司開始朝技術層次較高之關鍵零組件與機構件發展，經過多年的努力與重組後，逐步於散熱模組與金屬機殼兩項關鍵性零組件取得突破，業務亦開始有快速的進展，於此同時，公司仍保留了一部份之系統性組裝生意。

多年來，鴻準一直維持「關鍵零組件+組裝」的運作模式，並取得不錯的佳績，如今的員工數已達數萬人，客戶群已遍佈電子業各領域，除營運據點亦不斷擴增外，營運與獲利亦有長足的成長。

現狀概況

公司名稱(中文)	鴻準精密工業股份有限公司
公司名稱(英文)	Foxconn Technology Co., LTD (FTC)
員工人數	主要廠區約2萬人
資本額	新台幣139.5億元
設立日期	1990年4月26日
上市日期	1996年10月8日
主要產品與技術	金屬機殼、散熱模組、遊戲機組裝
董事長	林棟樑
總經理	李翰明
營運總部住址	台灣新北市23680土城區中山路66之1號
營運總部電話	02-2268-0970
公司網站	http://www.foxconntech.com.tw/
公司網站利害關係人網址	http://www.foxconntech.com.tw/invest6-6.aspx
營運涵蓋地區	台灣、中國

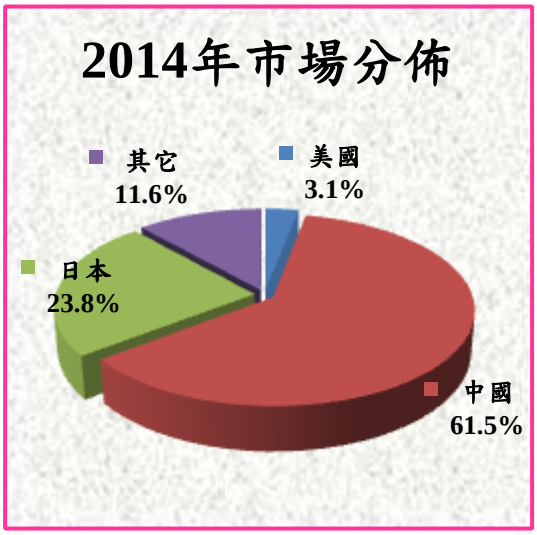
企業願景

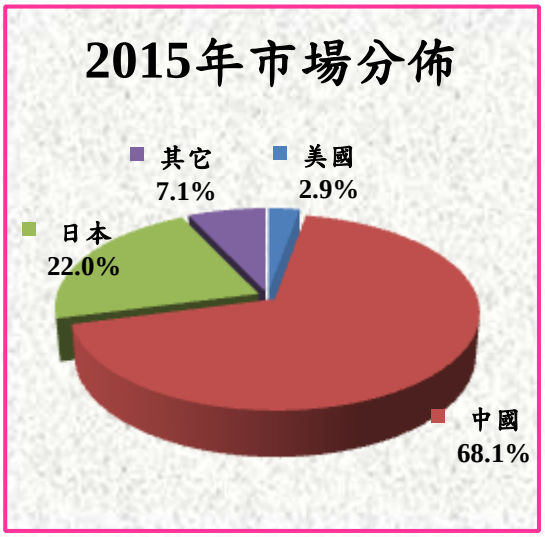
鴻準公司的願景是以人為本的，目標是在「永續發展」的基礎上，讓投資人看見公司推動「公司治理」的願景，讓商業夥伴意識到公司推動「誠信廉潔」的願景，讓員工感受到公司推動「幸福勞工」的願景，讓消費大眾感受到公司推動「健全社會」的願景。

營運據點

*鶴壁廠為新加入的營運廠區。

市場分佈





金屬機殼的過去與未來

3C 產品一直以來都是走「輕、薄」路線，不論是智慧型手機、筆記型電腦、平板電腦、穿戴式裝置或是消費性電子等產品，皆是以這個主軸為發展方向，外殼的材質上，多年以來都是以輕金屬為主，這個趨勢與鴻準公司早期的預估一致，鴻準公司也因而獲得不錯的發展。但近年來，3C 產業已愈趨成熟，科技創新也略顯遲緩，除高階智慧手機外，其它科技產品的成長，不管是數量上或產值上，不是成長開始趨緩，就是步入衰退，鴻準公司則因抓住了高階智慧手機的趨勢，不論是營收還是獲利，成長性也都優於其它大部份的科技公司。但隨著高階智慧型手機也漸漸飽和，加上明年全球經濟成長充滿不確定性，因此預估 2016 將是極具挑戰性的一年。但是，在整體 3C 科技產業步入成熟期與增長趨緩之前，鴻準公司已經於非 3C 產業有所佈局，因此面對未來，公司的營運彈性是強勁的，也有足夠的韌性承受任何的衝擊，因此，鴻準公司對未來的長期發展是具有相當信心的。

散熱模組的過去與未來

鴻準公司一直以來都是散熱模組的大廠，經由公司的獨立自主開發，同時配合集團關係企業的發展，鴻準公司的散熱模組於桌上型電腦、NB、伺服器與遊戲機等領域，已取得顯著的成績，隨著產業趨於成熟與產業內多年的整合，目前已經呈現大者恆大的穩定發展趨勢。產業的成熟與穩定，也就意謂著缺少優質的成長動能，因此目前公司已朝高階智慧型手機、機上盒與其它具成長性的產業領域發展，以為穩定的產業尋求未來的成長性。另外，過去的散熱模組產業主要以風扇、熱導管與散熱鰭片等關鍵組件為主，但未來有可能增加石墨烯等新材料，熱導管也會更為微型化以增加應用面，鴻準公司已預測到這些趨勢，也已經著手相關的研究與發展，同時金屬機殼與內部散熱模組的整合性開發，也是另一種可能的發展趨勢，而鴻準公司於此整合性開發上，則擁有獨特的地位，但不論如何，公司於抓住產業趨勢、產品整合、客戶關係、設計能力與成本掌控等能力上具有優勢，因此未來的發展性仍可期待。

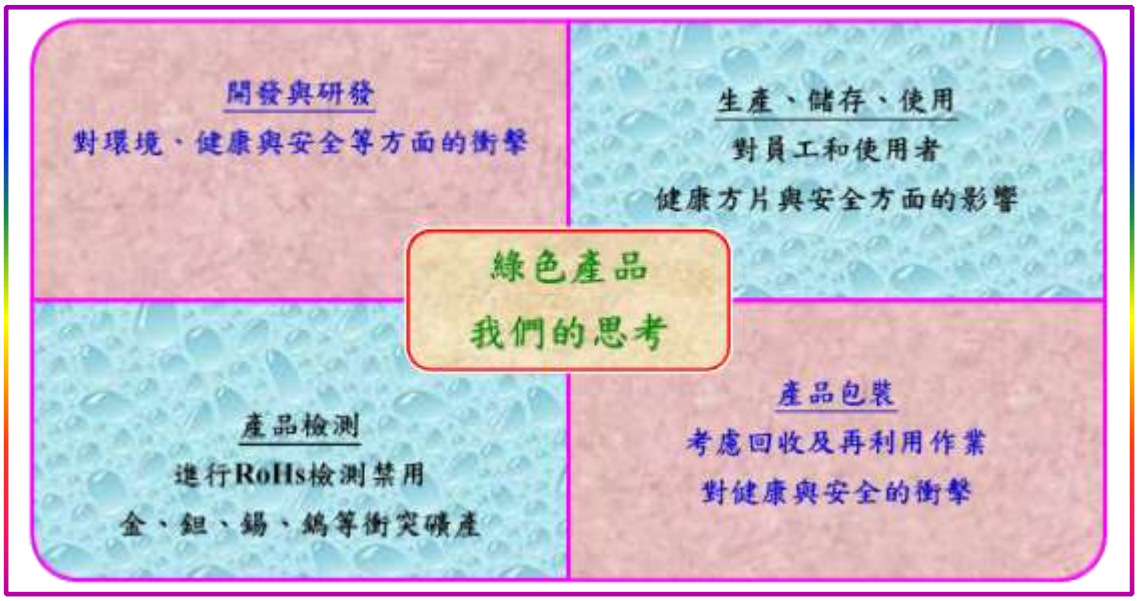
綠色設計全流程

鴻準公司綠色產品的概念，不僅僅只考慮產品本身而已，而是自原料使用、採購、生產、運送與終端消費者使用等層面的一體性全面考量，產品從初期概念與設計開發之階段開始，工程與製造開發人員，即已將社會、經濟、環境、健康和安全等方面的衝擊全面考量；整體過程除需符合相關法律與法規的要求外，亦需考慮在生產製造、倉儲運輸及使用的全部過程中，對公司員工健康與安全的影響，而生產完的最終產品，在產品運輸及使用過程中，該產品對顧客健康與安全的影響，乃至於最後的回收作業，也都是進行過充分考慮和評估的。

必需特別說明的是，除考量前述因素與遵守業界規定外，也還會根據客戶嚴謹的環保要求進行生產相關事項，一些主要的相關考量點有：

1.材料來源及成份均加以標示，隨時可作追溯管理。

2.所有產品均進行歐盟危害性物質限制指令(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。
3.要求供應商提供原料來源及成份資料，以方便需要時可進行追溯管理，並要求進行 RoHS 檢測。
4.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)與鎢(W)等原料，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 營運狀況

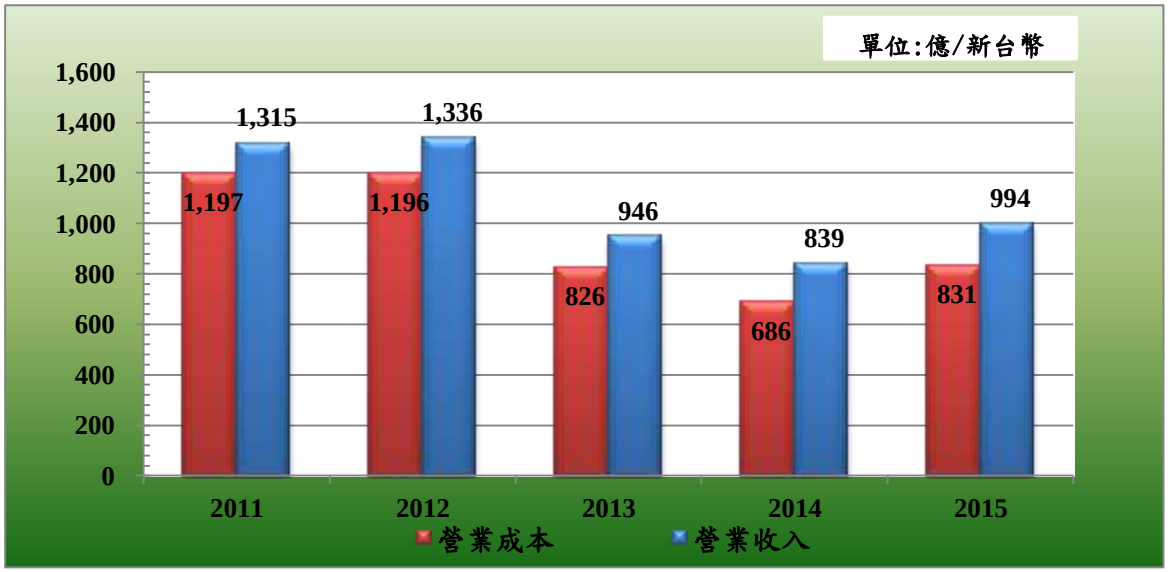
資訊管道

鴻準公司為一優質的上市公司，公司的營運狀況與財務體質一直都是相當公開且透明的，不管是「質性」的資訊，還是「量性」的資料，投資人或是所有的利害關係人，均可透過以下管道了解公司的相關資訊與營運狀況：
1.台灣證券交易所之公開資訊觀測站：http://mops.twse.com.tw/。鴻準公司依法令規定所需公開之重大資訊，均可於此網站查知。
2. 鴻準公司之網站：http://www.foxconntech.com.tw/。鴻準公司設有對外公開之網站，公司相關基本資訊，可於此網站查詢。
3. 投資人信箱：c.k.liu@foxconn.com。本公司設有投資人關係室和股務單位，負責向投資人溝通公司相關訊息。
4.股東會：公司每年均舉辦股東常會，投資人可依公司法規定，於每年股東常會向公司提出意見與議案。
5. 公司網站利害關係人網址：http://www.foxconntech.com.tw/invest6-6.aspx。公

司今年於公司網站內新設「利害關係人專區」，不同性質之利害關係人，均可透過專區內之溝通管道，與公司取得聯繫。

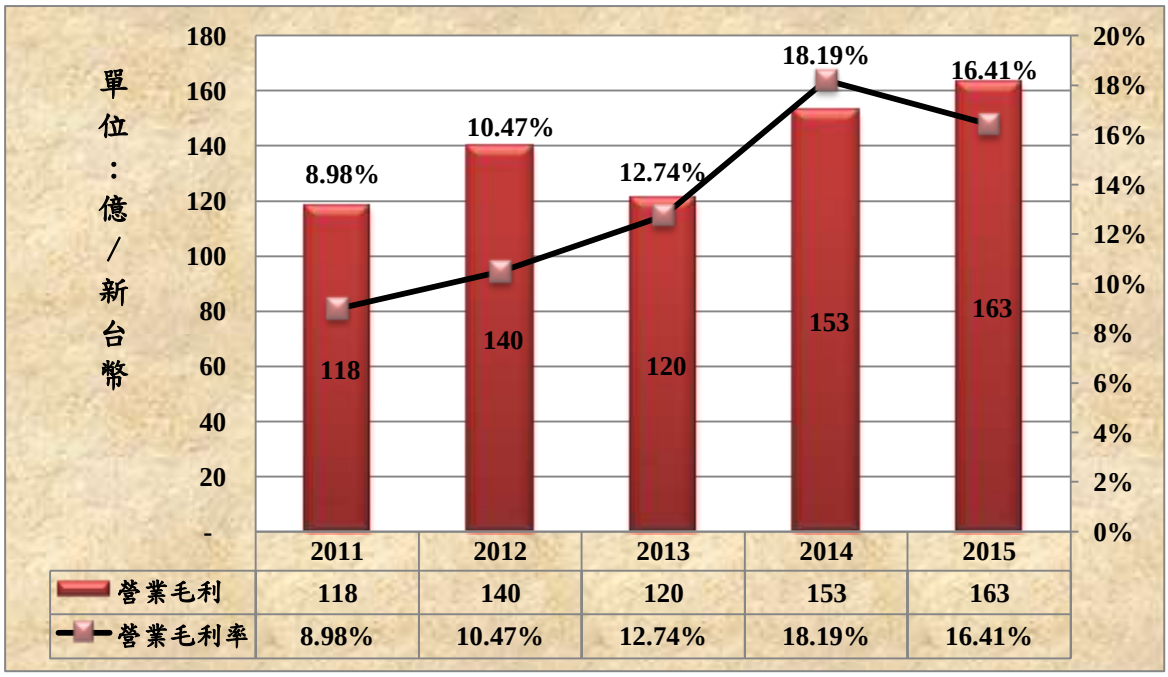
以上的所有努力，主要目的就是提高公司經營的透明度，也維持公司的市場形象，讓所有利害關係人更為了解公司的經營體質、發展方向與長期策略。

公司營收趨勢圖



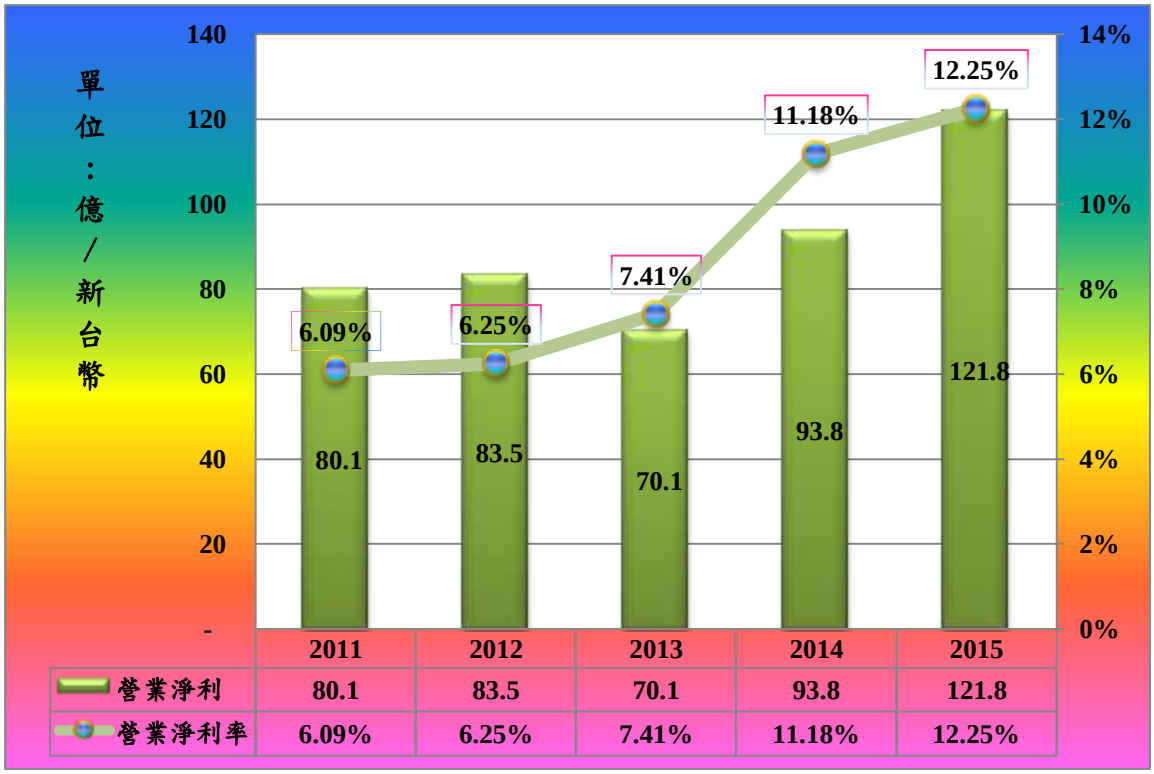
註:我國 2013 年起正式採用經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則,故本表 2013 年(含)以後之數據皆採用此新準則。

公司毛利(率)趨勢圖



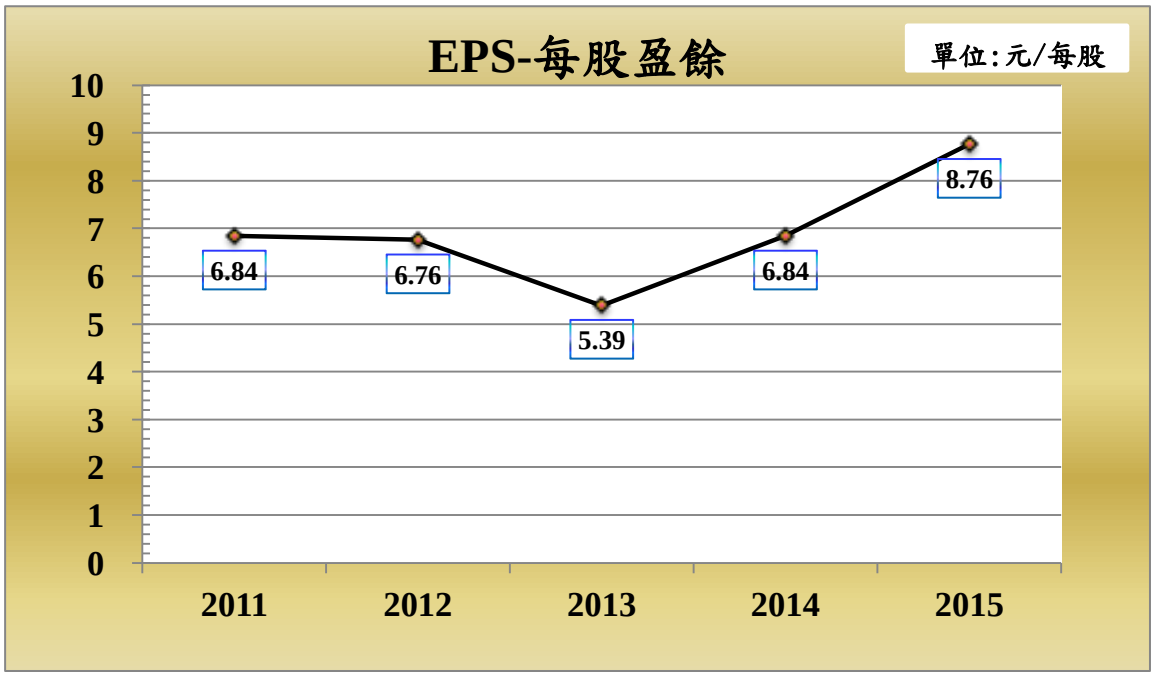
註:我國 2013 年起正式採用經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則,故本表 2013 年(含)以後之數據皆採用此新準則。

公司營業淨利(率)趨勢圖



註：我國 2013 年起正式採用經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則，故本表 2013 年(含)以後之數據皆採用此新準則。

公司每股盈餘(EPS)趨勢圖



註：我國 2013 年起正式採用經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則，故本表 2013 年(含)以後之數據皆採用此新準則。

1.3 參與的公協會

為盡一份企業社會責任，也為促進產業的發展，公司除自身不斷努力，與積極參與公司廠區所在地的社區活動外，也參與公司產品相關的各式產業協會，並透過參與此類的公私協會，為產業與社會善盡一份綿薄之力，鴻準公司所參與的產業相關協會包括：

1.台灣輕金屬協會(TWLMA- Taiwan Light Metals Association) 。

2.台灣區電機電子工業同業公會(TEEMA- Taiwan Electrical and Electronic Manufacturers' Association) 。

3.台灣熱管理協會(TTMA-Taiwan Thermal Management Association) 。

4.中華民國工業區廠商聯合總會(MUGA-The Manufactures United General Association of Industrial Park of R.O.C.) 。

5.新北市工業會(NTCIA-New Taipei City Industrial Association) 。

1.4 主要活動與獲獎記事

經過嚴謹的審核過程，鴻準公司今年除蟬聯為臺灣證券交易的「臺灣高薪 100 指數」成分股外，今年也同時被台灣證交所評為員工平均薪酬成長優良標竿企業，除表示公司照顧員工的努力受到普遍肯定外，也代表公司一直以來在企業社會責任與公司治理上的成果與績效，獲得了公部門與私部門的讚賞。

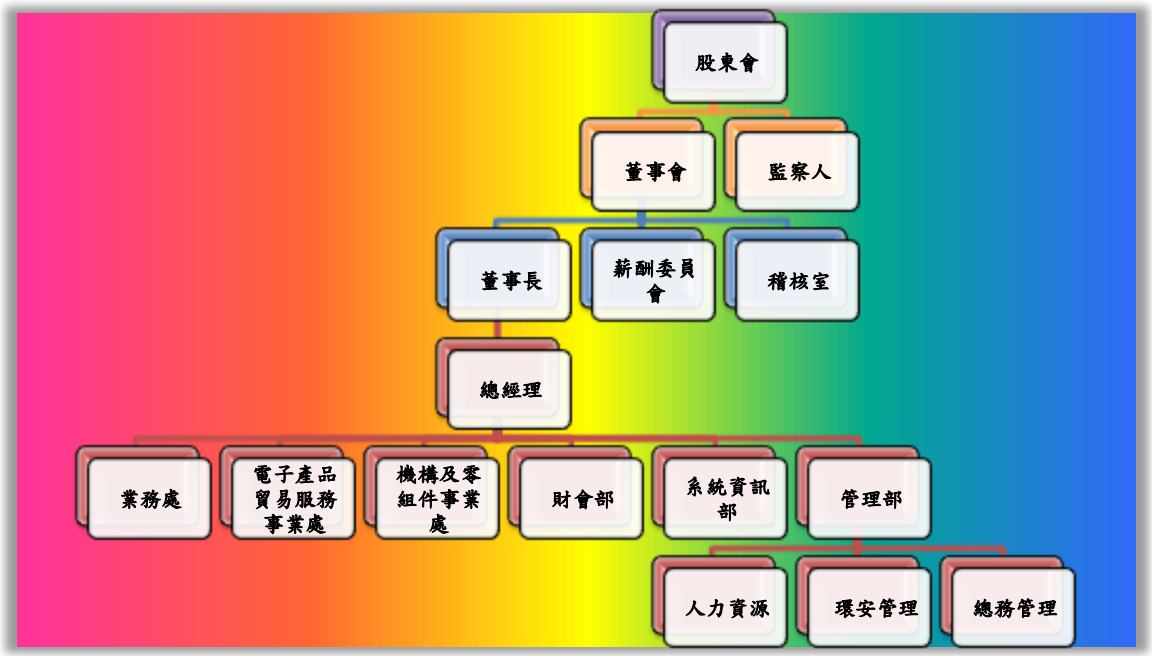
公司自成立以來，一直努力不懈的為堅持「幸福勞工、健全社會、誠信廉潔、公司治理、永續發展」的願景而努力，於實踐的過程中，公司除贏得了公部門與私部門的各式獎項外，員工也因參加各式有益身心健康的活動(如:體育活動)，而獲得了各式的獎盃與獎牌，茲將各廠區所得的部份獎項表列如下，供各界參考。

順序	廠區	標題	說明
1	臺北廠區	員工平均薪資成長標竿企業	鴻準精密工業股份有限公司被台灣證交所評為員工平均薪酬成長優良標竿企業
2	太原廠區	優秀組織獎	經太原市經濟技術開發區管委會評選，鴻富晉獲選優秀組織獎榮耀
3	太原廠區	捐助光榮獎	經太原市救災捐贈管理中心評選，鴻富晉獲選捐助光榮獎榮耀
4	太原廠區	五一勞動獎	經山西省勞動競賽委員會評選，鴻富晉獲選五一勞動獎榮耀
5	太原廠區	年度樣本企業稱號	經海關總署評選，授予鴻富晉外貿出口先導指數樣本企業稱號
6	太原廠區	山西省納稅信用 A 級單位	經山西省稅務局評選，鴻富晉獲選信用 A 級單位榮耀
7	泛深圳廠區	創建和諧勞動關係示範區知識競賽　第一名	張槎街道人力資源和社會保障局
8	泛深圳廠區	禪城區安全文化建設示範企業	佛山市禪城區安監局
9	泛深圳廠區	外貿出口先導指數樣本企業	經海關總署評選，被評為外貿出口先導指數樣本企業
10	泛深圳廠區	高級認證企業	經廣州海關評選，被評為高級認證企業
11	泛深圳廠區	2015 年評為先進單位	2015 年 2 月佛山園區工會被張槎工會評為先進單位
12	泛深圳廠區	2015 年安全知識競賽	張槎工會舉辦知識參賽，廠區獲得第一名
13	泛深圳廠區	2015 年女職工運動會	張槎工會舉辦的女職工運動會，園區獲得團體三等獎
14	泛深圳廠區	2015 年登革熱防範工作	獲得張槎頒發的登革熱工作表現突出單位
15	泛深圳廠區	2015 年參加籃球賽	參加佛山市禪城區臺協舉辦的籃球賽，獲得第三名
16	泛深圳廠區	2015 年參加羽毛球賽	參加佛山禪城區臺協舉辦的羽毛球賽，獲得女子單打第三名
17	泛深圳廠區	外貿出口先導指數樣本企業	經海關總署評選，被評為外貿出口先導指數樣本企業
18	煙台廠區	煙臺市總工會工人先鋒號	煙台市總工會授予優秀代表工人新鋒號榮耀
19	煙台廠區	煙臺市工會職工維權法律服務示範單位	煙臺市經濟技術開發區授予廠務公開民主管理示範單位

2. 公司治理

2.1 公司治理架構

管理組織圖



部門執掌

總 經 理	・擬定營運目標、綜理公司業務執行、指揮督導各部門業務
稽 核 室	・對公司規章制度執行稽核工作，並提出改善建議
薪酬委員會	・訂定及評估董事與經理人薪資報酬政策、制度、標準與結構
業 務 處	・執行產品銷售策略、負責預算業績達成與開發市場、產銷協調與售後服務、掌握客戶動向與技術發展趨勢
電子產品貿易服務事業處	・負責3C電子資訊產品貿易服務
機構及零組件事業處	・負責機構件及零組件的生產製造
研發中心	・整合學界先進科技及產業現有技術，並依產品性質，開發物美價廉的產品
財 會 部	・負責公司會計帳務處理、成本分析、預算編列與控制、資金規劃與調度、股務等作業
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。
管 理 部	・負責綜理公司人事考勤、環安衛、總務等業務

*詳細資訊請參閱公司年報

董事會成員

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 鄂爾多斯市鴻汗精密電子有限公司董事長 瀋陽市富連網電子科技有限公司董事長 Wheego Electric Cars Inc.董事 貴州黔譽綠色新能源汽車服務有限公司董事長
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(深圳)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 優爾材料工業(深圳)有限公司董事
董事	李學坤	男	台北工專機械科 鴻準精密工業(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	政治大學企研所博士 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 訊芯科技控股股份有限公司董事代表人

鴻準公司訂定有董事會議事規範，以強化與建立公司治理制度、健全監督功能與強化管理機能；該規範也對董事會會議的運作方式、表決方式、記錄、會議程序與資料保存等事項有相當明確的規定。

目前鴻準公司董事會的召集，以每季至少召開一次為基準，但若遇有緊急情況時，得隨時召集董事會以即時因應之，鴻準公司2015年董事會總計召開4次，與董監事們的出席概況如下表。

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	1	**75%**
董事	李學坤	3	0	**75%**
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	4	0	**100%**
監察人	游哲宏	3	1	**75%**

避免利益衝突之機制

為避免利益衝突，本公司設有以下之相關機制：

1.公司董事會議事規則中，已載明有關董事利益迴避條款，對於會議中的事項，若與董事自身或其所代表的法人有利害關係，以致有害於公司利益之虞者，得列席陳述意見及答詢，但不得加入討論及表決，且討論及表決時也須迴避，亦不得代理其他的董事行使表決權。

2.公司董事會設有獨立董事制度，於公司決定策略時，獨立董事可從公正、超然與客觀的角度，並運用其多年來的工作與學術經驗，提出對公司發展有用的專業觀點；而董事會於討論相關議案時，也會充份考量獨立董事的意見，並將其同意或反對的理由或意見列入董事會會議紀錄，於兼顧利益迴避原則之時，亦可以有效的保護公司利益。

3.本公司網站設有利害關係人專區，對於相關重大議題與事項，網站的利害關係人專區上，皆有相關人員的姓名、電話與電子郵件信箱，可供所有利害關係人反應所有議題。
4.另外，董事會成員皆無與主要供應商有交叉持股的情形。

薪資報酬委員會之組成、職責及運作情形

鴻準公司第一屆薪資報酬委員會(簡稱：薪酬會)成立於2011年9月，薪酬會的結構上由3名委員組成，以學有專精與嫻熟產業概況的業界知名人士組成，其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的政策、制度、標準與結構，期能為公司於留才、育才的層面發揮積極的作用。目前薪酬會已進入第二屆，自成立以來，一切運作都非常順暢，並定期召開會議， 2015年度的薪資報酬委員會總計開會2次，委員出席情形如下：

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	游象燉	2	0	**100%**

關於董監事酬金與員工分紅

1.依鴻準公司章程所訂，公司盈餘的分配，除員工紅利成數之外，未訂有董監事酬勞之分派。

2.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。

3.盈餘分配之員工分紅，係董事會依分配年度盈餘狀況及章程所訂盈餘分配成數決議，並經股東會之承認後，始為分配。

4.對於公司給付酬金之政策，則以其績效達成情況，和其在公司職務的權責評估，經綜合考量後，予以合理報酬。

2.2 風險管理

把企業經營的不確定性降至最低，是風險管理的最主要目標，但如何管理已知的風險與辨識未知的風險，則是極具挑戰性的事情，因為涉及風險分類(如：靜態風險或動態風險)與管理，更涉及風險之預測與預防。但無論如何，風險都是企業需謹慎處理與嚴肅面對的議題，妥善地管理與預測風險，有時能化危機為轉機與機會，反之，若無法有效地管理與預測風險，則危機有可能成為災難與沈痾。

要妥善的管理與預測風險，則有賴公司內部不同階層的人員，負責管理不同的風險要素，並從中找到機會與去除可能威脅，將營運風險極小化與利益最適化。鴻準公司內部的風險管理與預測，也正是為達成此一目標而架設的，茲將公司未來可能遭遇的風險與其管理分述如後，提供給公司所有的利害關係人參考。

高階管理層

項次	可能風險	因應對策
1	環保法規風險--隨中國與全球對環境污染議題愈趨重視，法規與相關管制將趨嚴。	推動節電製程、水資源循環使用、降低噪音管理與相關廢棄物再利用，並依法規處理廢棄物並強化供應商的環境評估。
2	經濟動盪增高--因美國升息、原物料價格走低與中國經濟走緩，2016 年的經濟不確定性升高。	開發新客戶、研發新產品、強化客戶債信分析與嚴控應收帳款、嚴控採購與即時庫存管理。
3	產業風險--3C 產業創新速度減慢，因而產業成長趨緩。	擴展非 3C 客戶、開發現有產品於非 3C 領域的應用面。
4	同業競爭風險。	加強 R&D，以維持技術領先與推動產品差異化。
5	政策與法規風險--各國政府政策與法規的改變，也會對公司營運帶來一定的影響。	除切實遵守法規與法律外，也密切注意公司營運所在地政府的政策與法規變化，以即時因應。

稽核室

項次	可能風險	因應對策
1	廠區分散風險--隨著公司成長與擴張，廠區的分散有可能導致稽核不足的風險。	增聘稽核人員、重點抽查。
2	知識不足風險--隨著法規變化與產業規範推進，稽核人員若不與時俱進，無法即時察知風險的可能性升高。	強制公司稽核人員定期進修。

事業群管理層

項次	可能風險	因應對策
1	智慧財產權風險--高科技產業的智財權眾多，侵犯它人智財權或智財權被它人侵犯，都是經營上的風險。	灌輸同仁智財保護意識外，並指派專人負責處理智財相關問題。
2	技術風險--高科技產業屬技術密集產業，技術落後競爭對手，會是公司經營上相當大的風險。	持續投資 R&D、進行競爭者分析與透過和大專院校產學合作以掌握最新技術發展趨勢。
3	產品風險--客戶每年都會發表新產品，新產品常需使用新的技術，若新技術開發落後則會對營運造成一定風險。	與客戶保持密切關係以掌握最新的產品技術趨勢。
4	生產風險--從採購、進料、運輸與即時交貨，若有中斷或不順，則會對營運產生風險。	流程電腦化，並強化整體的運籌管理(Logistics)能力。
5	供應商實務--供應商對環境汙染或勞工權益未確實遵守法規，對公司形象或生產造成營運上的風險。	儘可能使用當地供應商，並確實進行供應商查訪與稽核，若需要，將於合約中規範相關事項。
6	顧客機密與隱私--洩漏客戶產品相關機密，將對公司形象與營運造成相當大的風險，並有可能破壞長期的客戶關係。	從員工訓練與教育著手，並以製程分段/廠房分棟/人員分流/廠區分制等方法，以保護客戶機密。必要時，也可要求有關人員簽署保密協議。

財會部門管理層

項次	可能風險	因應對策
1	匯率風險--因各國量化寬鬆步調不一與新興國家經濟走弱，國際匯率變動將加大，非預期的匯兌損失將有可能對營運造成風險。	外匯操作以避險為主，不進行非必要之財務操作，同時緊盯外匯市場，注意趨勢變化。
2	存貨庫齡風險--隨產業庫存去化速度降低與需求減緩，存貨庫齡的增加將會造成存貨跌價損失。	增加存貨庫齡分析次數與強化分析技巧，並提醒與督促相關部門相關注意事項。
3	應收帳款帳齡風險--隨景氣持續走緩與企業資金成本可能走高，部份客戶有可能出現資金週轉困難，造成應收帳款帳齡拉長或無法收回的情況。	增加應收帳款帳齡分析次數與強化客戶債信能力查核，並提醒與督促相關部門相關注意事項。
4	資產損失風險--不論是自然災害或人為意外，皆有可能造成公司固定資產與機器設備等資產之價值損害。	將公司重要資產列冊管理並買保險，以降低資產損失風險。
5	稅務風險--於各國財政吃緊的情形下，稅率、稅制與政策都有可能改變，為企業經營帶來一定險。	切實遵守營運所在地政府的稅務法規，隨時注意當地政府稅制變化，並與會計師事務所保持密切溝通，以即時察覺稅務未來發展趨勢，即早因應。

人力資源部門管理層

項次	可能議題	因應對策
1	勞工權益平等--維持勞工權益平等是基本原則，不然有違反勞工法規的風險。	1.公司政策明定，員工不分性別、年齡、學歷與族群等背景，每位都是一樣的重要，也都受到平等的對待。 2.各廠區均成立工會，並正常運作，以保障員工權力。
2	勞工歧視與童工議題	公司政策嚴禁任何形式的歧視，禁用童工。
3	勞工人權與自由議題	公司政策保障員工人權、自由選擇職業及自由結社的權力。
4	薪資與晉升	在公司內，同樣的工作不因男女不同而有不同薪資；晉升也是以其績效與努力程度等層面而公平考核之。
5	勞工健康、安全與消防議題	公司設有環保與職業安全衛生管理的專職人員，專業並即時的處理相關議題。

說明：公司相關政策皆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，而公司也會不定期針對公司的政策進行評估與稽核，藉由評估以確保全公司符合相關規範，藉由稽核以確保公司政策紮實地落實。

2.3 法規遵循

策略面

公司在日常之營運活動中，所訂定的最基本準則與要求就是--遵守法規與法律，因為鴻準公司是國際性大廠，並身處電子產業，同時也參與許多的行業協會，因此公司的相關決策與營運活動均以公平競爭為原則，所有的行為準則均需符合以下的要求：

1.公司所參與的行業協會及國際相關組織的要求。
2.第二、公司所處國家的當地法令要求。
3.公司作為業界領袖對自身的要求。

執行面

1.公司除遵守營運所在地行業規範、人權、勞工、產品安全與服務、稅法、環境保護與公平交易等相關規範外，也同時會與當地的執法機關溝通與合作，確保鴻

準公司的營運活動與相關產品均是合乎法律規定的。
2.對新進同仁實施相關之法律教育訓練與課程。
3.若有新法令頒發或現有法令有所更動時，則實施內部在職訓練。
4.鼓勵同仁參與外部研討會，或聘請外部顧問和專家給部門同仁實施教育訓練。
5. 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。
6.對於任何與法律相違背的事項，公司主動將該事項與改善方案告知客戶，以形成產業鏈的無間合作，並成為行業標竿。

查核面

本公司依法建立內控制度，稽核人員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，向公司最高決策經營層彙報查核結果、可能缺失、已改善事項與建議改善事項，公司內部也會不定期進行交叉稽核，以進一步杜絕任何可能違反法律的風險。

經確實查核後，若有違反公司規定、公司政策與公司企業社會責任行為準則者，則依內部之獎懲規定給與處置，執行優異者，則給予獎勵。但若經查有違法情事者，則依情節嚴重性採取適當之法律行動。

公司也會不定期揭露推動成效。經查詢後，鴻準公司於 2015 年並未發現有違反法律而被罰款的情事發生。

2.4 誠信與廉潔經營

誠信經營

鴻準公司多年來一直強調誠信經營的重要性，也一直將誠信經營的概念灌輸予公司員工與推展至和公司有業務往來的廠商，同時，公司也要求同仁一定要切實遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章或其他商業行為相關的法令，因為遵守這些法規是落實誠信經營政策的基本前提。

於進行商業往來前，公司也會考量供應商、客戶或商業往來對象的合法性，或其是否有不佳的誠信行為紀錄，以確保誠信經營政策之落實。而且，公司也建立良好之風險控管機制和各種舉報管道，並嚴格保護舉報人之隱私與相關資訊，以創造誠信經營與永續發展之經營文化。

廉潔經營

廉潔經營的政策，也是公司一直要求全體員工需遵循的一項基礎原則，於日常經營活動中，公司嚴格禁止任何及所有形式的貪污、賄賂、敲詐、勒索和挪用

公款行為，也嚴格禁止不當的利益勾結、不當的利益輸送、不當的違法買賣及逃漏稅等行為，若公司發現員工有前述之行為，並經查證屬實，公司將主動並立即終止其服務，並採取適當之法律行動。

廉潔經營的文化建設必需貫穿於企業生產經營活動的所有層面，鴻準公司除承諾貫徹廉潔經營的政策外，也藉由採取在職訓練、示範教育、機會教育與警示教育等多種方式，不斷提高所有員工對廉潔經營政策的認識，並引導員工於執行相關業務時，能夠主動落實公司廉潔經營的政策，以確保正當的商業行爲。

而針對各種可能違反廉潔經營政策之情事，公司已設置多種申訴管道，並嚴格保護檢舉人之隱私，若查證屬實，公司會給檢舉人適當獎勵，以鼓勵員工主動檢舉任何不正當的行為。

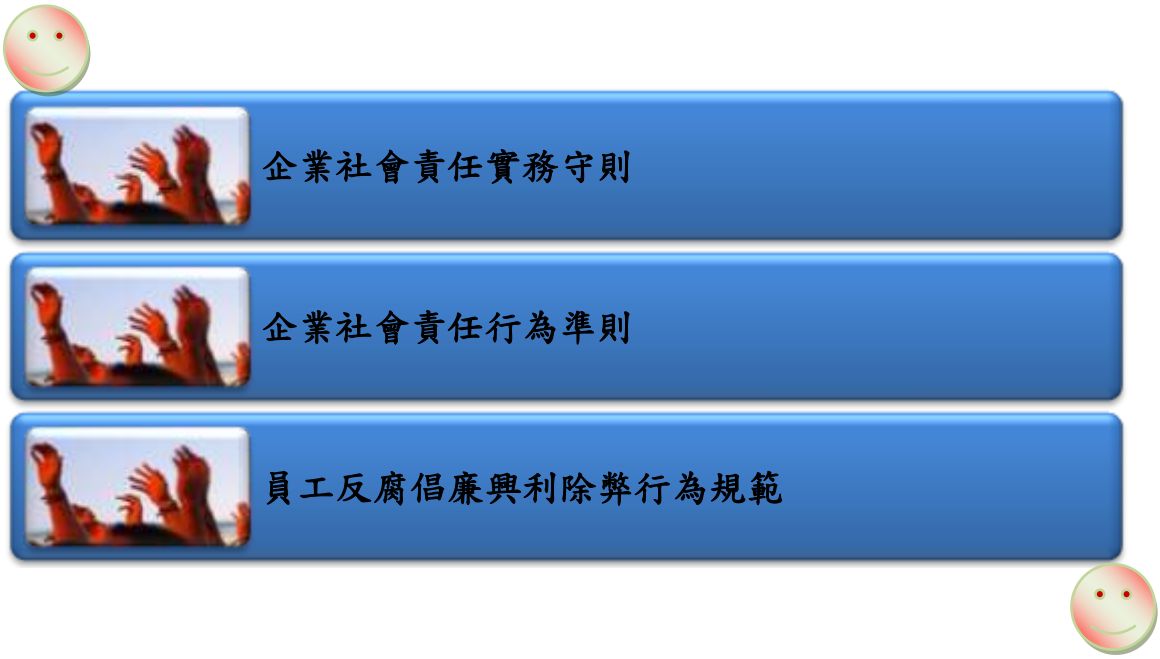
2.5 反貪腐

目的

為建立誠信與廉潔經營的企業文化，執行公司永續發展的政策，並約束公司所有員工行為，以建立良好之企業經營與商業運作環境。

政策

為進行反貪腐政策以有效落實公司的誠信經營原則，也讓內部同仁有相關依循準則，公司特制定以下政策，以規範同仁之行為：



措施

於進行反貪腐政策與落實公司誠信經營原則時，公司的具體作法為訂定以下相關措施：

- 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

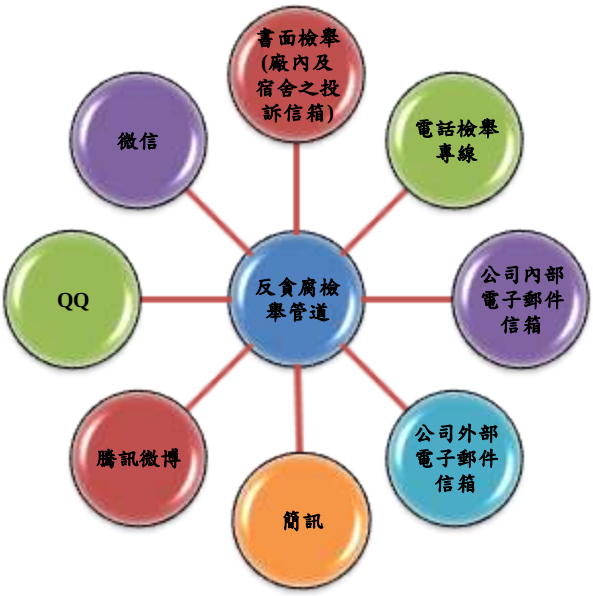
這些措施的主要內容，包括但不限於：

1.嚴禁員工索取任何不正當利益。
2.不得為個人利益使用公司或客戶機密資料及智慧財產權。
3.員工不得違反工作所在地之法律法規及當地善良風俗等。
4.其它可能違反誠信與廉潔經營政策的行為。

其中與員工有關的措施部份，其實施範圍並不僅限於員工自己，若有必要，其範圍有時還包括員工的親屬。而為進一步落實公司的誠信與廉潔經營政策，也會對供應商進行調查與宣導公司的相關政策和措施。

宣導活動與舉報管道

為讓所有員工瞭解與遵守相關規定，公司常召集員工宣導相關政策與措施，並不定時舉辦反貪腐宣導會，再輔以活動海報及內部電子郵件等方式宣導；且公司也與政府調查單位建立交流管道，以積極倡導興利除弊、反腐倡廉之文化風氣。除此之外，公司除現有的檢舉管道外，2015 年也新增“微信”的舉報管道，總計共有以下 8 種檢舉管道：



各種檢舉均會安排專案稽核保密處理，杜絕被舉報單位知悉檢舉來源

獎勵措施

為鼓勵員工或供應商檢舉不當行為，公司訂有相關獎勵措施，所有的檢舉，只要一經查證為實，均會給予檢舉人相關獎勵如下：

1.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；

2.若貪腐金額超過人民幣 1,000 萬元，按照所查貪腐金額的三倍對檢舉人予以獎勵。

3.公司除檢討內部各項法規措施，並進行改善外，也向全體員工徵求任何改善建議，獲採用者，頒發總獎勵金最高新台幣 5,000 萬元。

成效說明

公司於 2015 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；部分案件因檢舉人提供資訊不具體，且未能進一步補充提供資訊，而無法查證；而在查證屬實後結案的案件共有 2 件，一件屬內部人事違規，一件屬違反從業道德行為之案件，情節皆屬輕微。未來，鴻準公司會持續以完善的內控稽核程序以及檢舉制度，來防範各種弊端，以確保公司的誠信與廉潔經營原則能得到完全貫徹，以保障公司股東及所有利害關係人的權益。

2.6 企業社會責任管理

鴻準公司 CSR 委員會由總經理擔任主委，主要指導 CSR 策略與方向，並向委員會最高負責人董事長報告。委員會下設副主委，負責相關專案，總幹事則負責專案執行，而在各專案執行時，會納入人資、財會、工會、採購與環安衛等人

員，公司各主要廠區也設有分會，推行相關專案，各專案執行人員會不定期檢討案中利害關係人的反應，將結果向上呈報，以利後續專案改善。CSR 委員會 2014 年 12 月成立後，2015 年就展現驚人的工作績效與成就，除審核並完成中英文版本之企業社會責任報告書，和推動企業社會責任管理之相關工作外，另有兩項值得一書的事項：網站利害關係人專區設立與制定「企業社會責任實務守則」。

網站利害關係人專區

公司於 2015 年在公司的網站中設立「利害關係人專區」，網址為：http://www.foxconntech.com.tw/invest6-6.aspx，該專區中除對公司 CSR 委員會的背景有詳細介紹外，也另設專章說明公司對環保議題、員工關懷與社會關懷等重大議題之原則與作法，也因公司有許多的利害關係人，為讓公司利害關係人能夠更方便的反應議題，公司也將下表的利害關係人聯絡資訊放入專區中。

利害關係人	聯繫方式
員工	姓名:葉小琪
	電話:02-2268-0970(分機-3000)/傳真:02-2268-7176
	Email:anita.hc.yeh@foxconn.com
客戶	姓名:劉筱玲
	電話:02-2268-0970(分機-3207)/傳真:02-2268-7176
	Email:tracyliou@foxconn.com
政府/工業協會/NGOs	姓名:張君豪
	電話:02-2268-0970(分機-3205)/傳真:02-2268-7176
	Email:chun-hao.chang@foxconn.com
供應商	姓名:呂旭東
	電話:02-2268-0970(分機-3208)/傳真:02-2268-7176
	Email:hsu-tung.lu@foxconn.com
社區鄰里	姓名:陸國華
	電話:02-2268-0970(分機-3168)/傳真:02-2268-7176
	Email:louis-kh.lu@foxconn.com
媒體/投資人	姓名:劉正光
	電話:02-2268-0970(分機-3211)/傳真:02-2268-7176
	Email:c.k.liu@foxconn.com

制定企業社會責任實務守則

重視公司治理是上市公司應有的基本原則與態度，鴻準公司對此信念一直拳拳服膺，為進一步強化公司治理，並善盡公司的企業社會責任，公司於 2015 年制定了「企業社會責任實務守則」辦法，並經董事會通過，鴻準公司及其集團企

業全體員工於執行營業活動時，需確實遵守該辦法中的相關行為準則與規定。

「企業社會責任實務守則」辦法中明確規定，本公司於履行企業社會責任之時，本於尊重社會倫理與關注其他利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，亦應重視環境、社會與公司治理等相關層面之問題，並促進以企業責任為本之有利競爭優勢。

而鴻準公司也對地球資源與氣候變遷等議題高度關心，故也在「企業社會責任實務守則」辦法中明確規定，為提升水資源之使用效率，鴻準公司應妥善與永續利用水資源;於營運上，鴻準公司也應避免污染環境，並於考量技術可行性下，努力減少對人類健康與環境之不利影響，採取最佳可行的污染防治和控制技術之措施；對於氣候變遷，鴻準公司也宜注意氣候變遷對營運活動之影響，且據以推動公司之相關營運。

總而言之，「企業社會責任實務守則」辦法之通過，除顯示公司對企業社會責任願景之關注態度，也宣示公司對公司治理議題的高度重視，讓公司與員工於從事公司營運活動時，有明確的依循標準。

3. 利害關係人互動溝通、重大性議題管理與分析

3.1 利害關係人互動溝通

利害關係人

- **舉凡會受到鴻準公司的活動、產品和服務影響的實體或個人，且他們的行為也將會影響鴻準公司能否成功地落實策略以達成組織設定目標。**

鴻準公司追求的是兼顧經濟、環境與社會等各層面的永續發展，因為所有利害關係人對鴻準公司的需求與期許，對公司推動的長期經營策略與短期營運戰術佔有非常舉足輕重的地位，因此與公司所有的利害關係人保持有效、即時、開誠佈公與雙向性的良性溝通，以瞭解利害關係人的需求與期許，公司才能對他們的請求與期待做出即時的反應，因此公司非常重視與利害關係人之間的互動。而公司與所有利害關係人進行互動溝通時，也會將公司的企業社會責任政策、全球最新的環保概念與綠色產品等概念，傳達給所有的利害關係人。

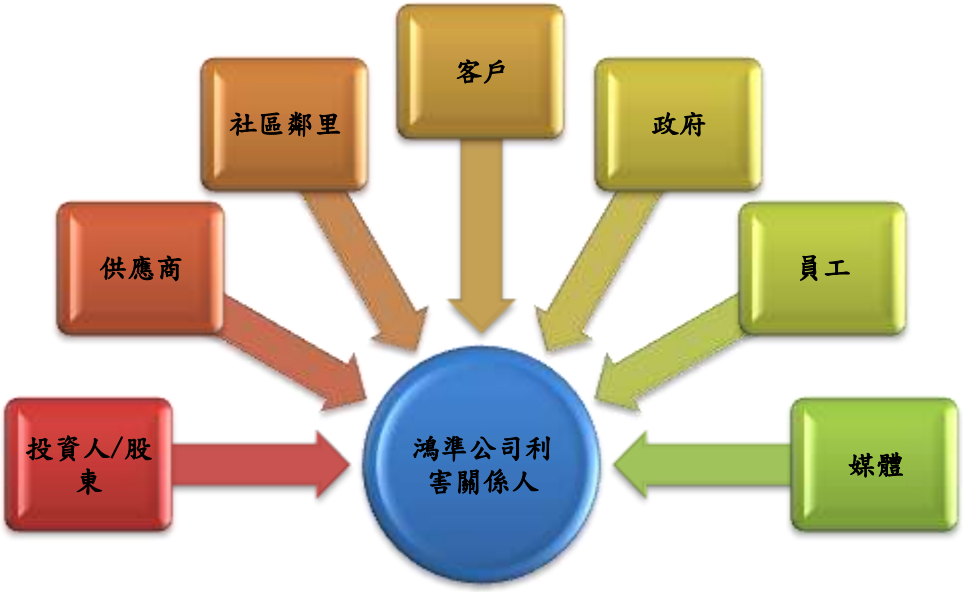
利害關係人聯絡資訊

為能夠以更專業的角度回應利害關係人各式的期許與問題，鴻準公司設有許多的聯絡窗口，利害關係人可針對其自身問題性質，聯絡不同的窗口，相信所有利害關係人的意見與建議都能獲得即時與專業的回應。而鴻準公司也將利害關係人聯絡窗口的方式與資訊，公佈於企業社會責任報告書中，也公開放置於公司網站中的「利害關係人專區」中(網址 http://www.foxconntech.com.tw/invest6-6.aspx)，希望所有的利害關係人能夠善加利用這些溝通管道，鴻準公司也會隨時接受利害關係人的建議與申訴。

利害關係人鑑定

鴻準公司將利害關係人定義為「舉凡會受到鴻準公司的活動、產品和服務影響的實體或個人，且他們的行為也將會影響鴻準公司能否成功地落實策略以達成組織設定目標。」因此，鴻準公司於鑑別利害關係人時，特別邀請公司內部負責人力資源、投資人關係、公共關係、環境安全衛生與營運等各層面的同仁參加，以他們日常業務上所會接觸到的個人或實體，並依據利害關係人的定義，進行利害關係人的鑑別。而根據利害關係人定義，配合評鑑標準與評分後，公司同仁所鑑別出的利害關係人為：

鴻準公司利害關係人



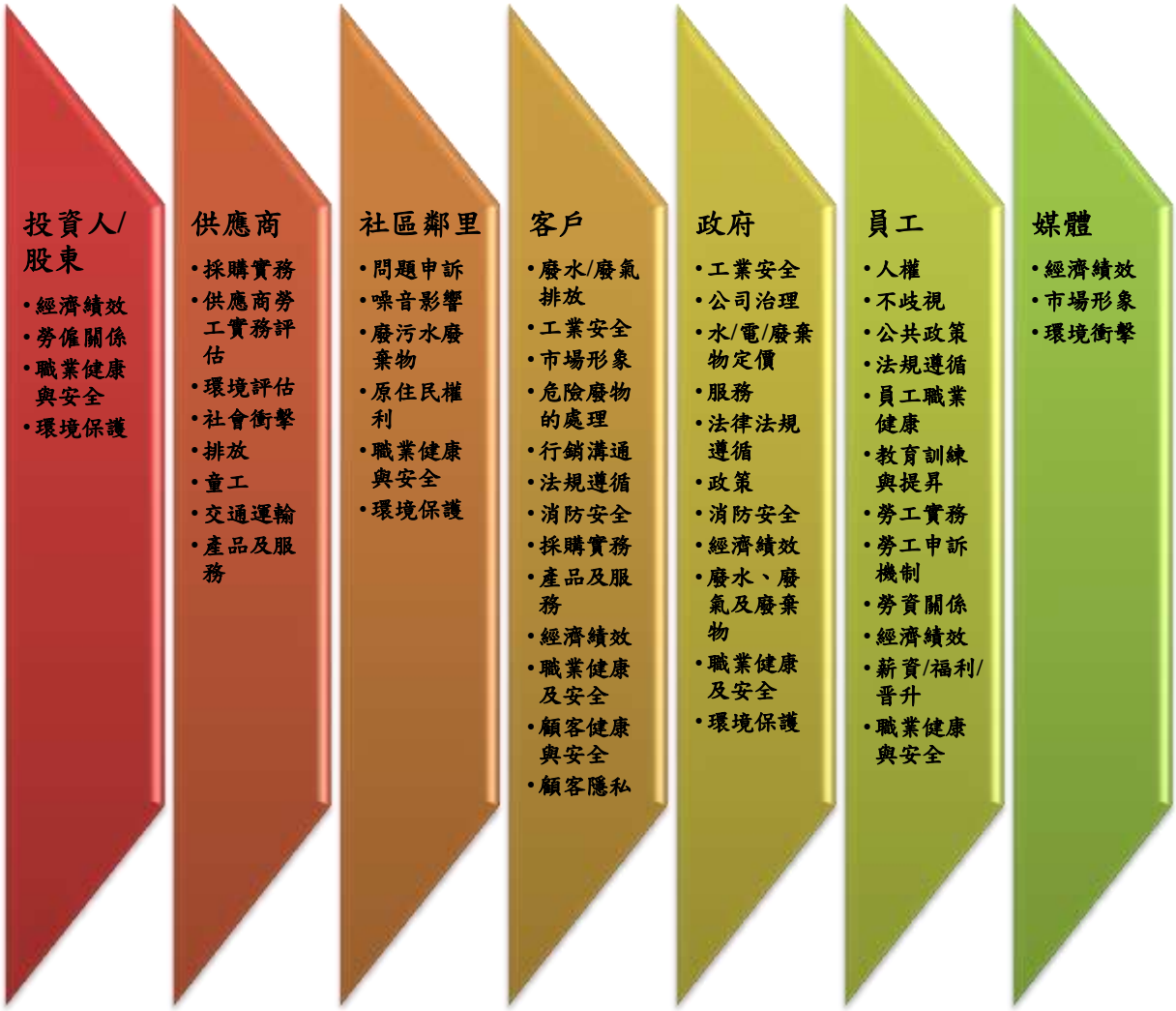
*關於各利害關係人所關切的議題之詳細溝通機制，詳述於後面各相關章節。

利害關係人溝通機制

投資人/股東	供應商	社區鄰里	客戶	政府	員工	媒體
• 面對面會議 • 電話溝通 • Email • 發新聞稿 • 重大訊息公告	• 面對面會議 • 電話溝通 • Email • 文件往返 • 稽核 • 承諾書 • 採購訂單	• 面對面會議 • 電話溝通 • 稽核 • 工會 • 三方檢測 • 政府協調溝通 • 治廢規定	• 面對面會議 • 電話溝通 • Email • 文件往返 • 稽核 • 例行監測 • 訂單/合同 • 教育訓練 • 工作平台 • NDA	• 電話溝通 • Email • 文件往返 • 稽核 • 例行監測 • 反饋機制	• 面對面會議 • 電話溝通 • Email • 稽核 • 工會 • 關愛中心 • 招募/培訓 • 薪酬 • 教育訓練 • 宣傳 • 勞動關係	• 面對面會議 • 電話溝通 • Email • 發新聞稿 • 重大訊息公告

*因溝通次數相當密集與頻繁，大部份利害關係人與公司的溝通，除部份採定期方式溝通外，大都是不定期且隨時隨地溝通的方式。

利害關係人所關切議題

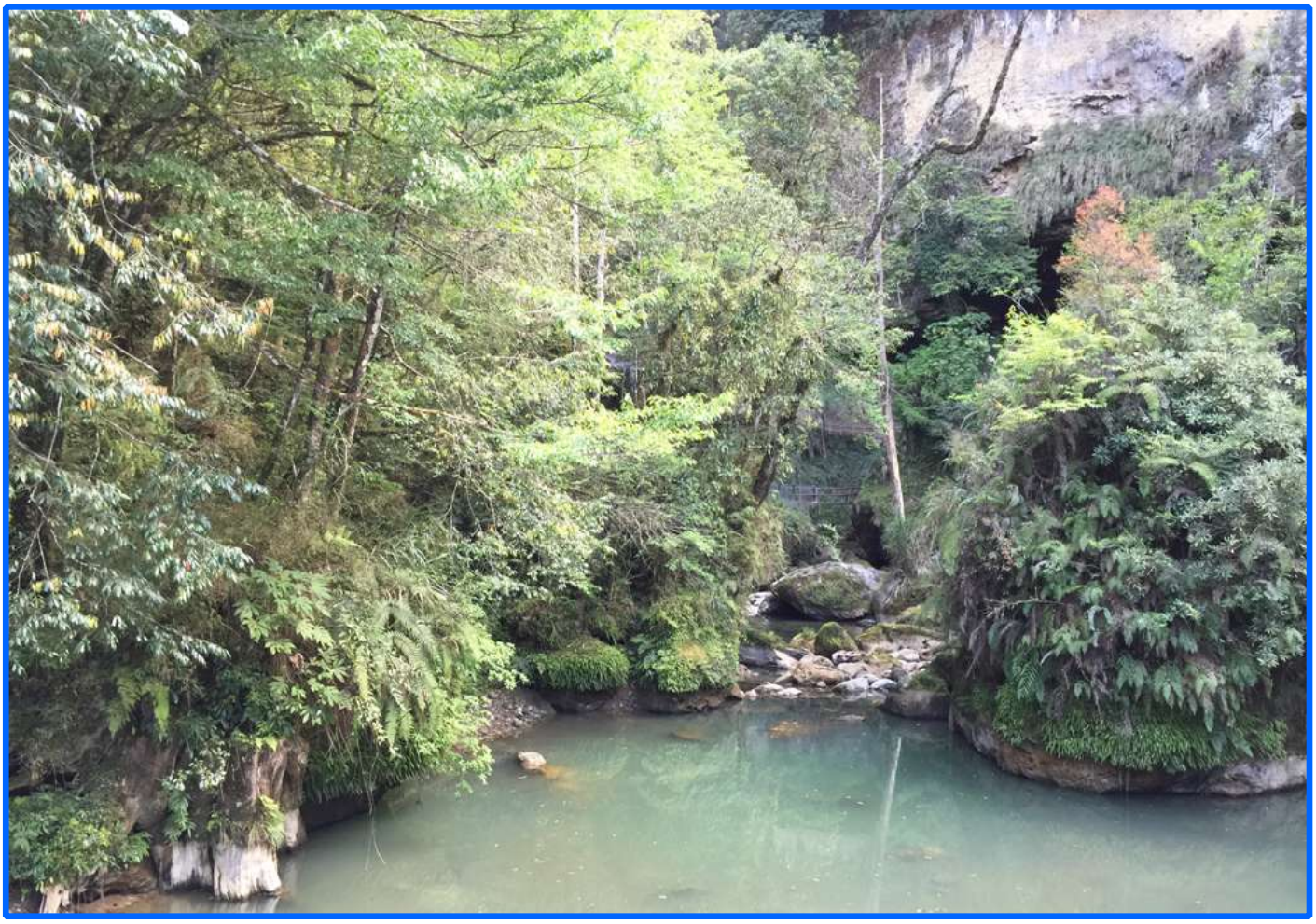


利害關係人互動溝通統計數據

利害關係人經由各式的溝通機制向公司反應意見、敘述期待或表達申訴等請求後，鴻準公司的反應會是相當即時的，雖然利害關係人意見、期待與申訴等訴求種類繁多，經分類後，這些申訴和意見包括環境方面、勞工權益、職業健康、醫療服務與個人心理等方面。統計所有案件後，2015 年公司所接獲到的申訴案件數量及類別如下表所示。總共有 294 件申訴案件，且均已改善完畢並結案。

申訴案件統計表

	管理問題	考勤管理	休息休假	合同爭議	勞動紀律	文體教育	衣食住行	薪酬管理	職業健康安全	醫療服務	社保管理	家庭問題	財產安全	身體健康	心理問題	其它	總計
申訴件數	88	32	51	11	29	2	18	6	22	3	4	15	1	4	4	4	294



3.2 重大性議題管理與分析

重大性議題

- **舉凡能夠適當反映鴻準公司的營運活動對經濟、環境和社會等層面的衝擊，或影響利害關係人對鴻準公司評估、評價和決策的相關重要議題。**

目標設定

凡涉及到管理，就需設定目標，雖然目標是非線性的，但若沒有目標，則該項工作或計畫被忘記或忽略的可能性會相對提高。組織目標設定後，才能確定作業模式與方法，個人的責任會更明確，後續的績效考核也會更為容易。對於利害關係人的議題管理，鴻準公司設定的目標如下：

1.對於利害關係人之建議、期許或申訴，鴻準公司需即時反應，並有效處理，以贏得利害關係人的信賴與尊重。

2.積極進行企業社會責任相關工作，持續重視與回應利害關係人關注議題，建立公司對外形象與信譽。

關注議題管理模式

利害關係人關注議題之管理目標設定後，即採用「規劃－執行－查核－行動」的 4 階循環模式管理，說明如下：

1.規劃階段(Plan)：利用資料收集與評分的方法，找出主要利害關係人後，分析鑑別出利害關係人關注議題，以有效回應利害關係人之主要訴求與期待。

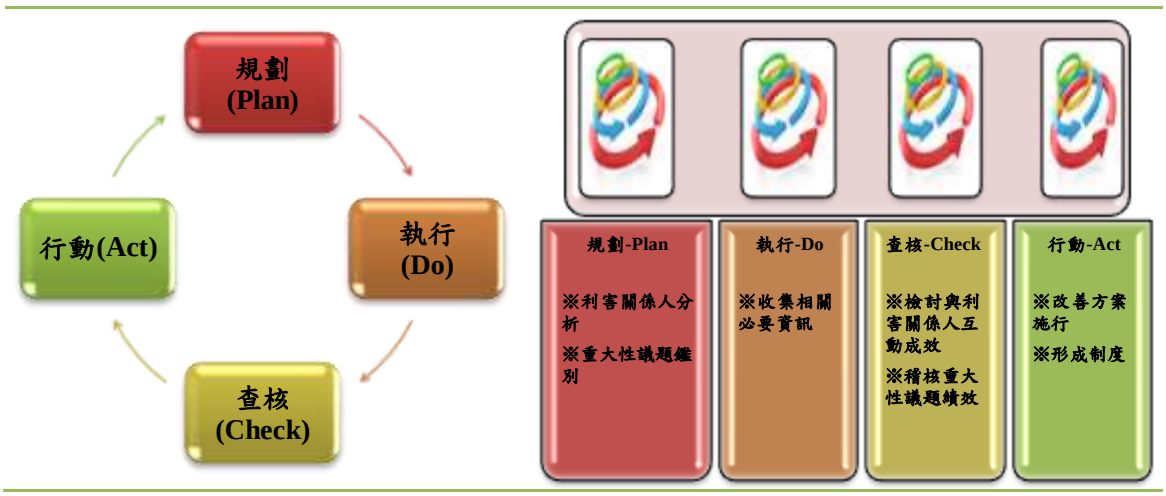
2.執行階段(Do)：系統性的收集初級質性與量性資料，經分析找出主要「有效資訊」後，擬定作業方法與管理方式。

3.查核階段(Check)：定期或不定期檢討執行成效，並對關注議題的目標績效進行稽核，以確保所定方案與目標能確切落實。

4.行動階段(Act)：經過查核階段後，根據實施成效與差異分析，則可擬定未來改善方案，甚或進一步形成相關管理辦法或作業守則。

針對新的關注議題，公司即運用上述模式進行管理，對於既有的議題，則是循環使用此管理模式，直至該議題獲得改善或解決為止。

鴻準公司對利害關係人關注議題管理圖示



鑑別重大性議題

鴻準公司對重大性議題的定義為「舉凡能夠適當反映鴻準公司的營運活動對經濟、環境和社會等層面的衝擊，或影響利害關係人對鴻準公司評估、評價和決策的相關重要議題。」根據這個定義，鴻準公司於鑑別重大性議題時，公司採用「議題鑑別、優先順序、內容確認、回顧審查」四個步驟，將與公司相關的重大性議題辨識出來，以為未來的重點工作方向。

議題鑑別：採用 GRI 永續性報告指南第四版，將每個類別(含經濟、環境與社會等)以及 GRI 行業揭露中的所有必需考量面和相關標準揭露為議題清單，以問卷分數統計分析的方法，並從公司本身及各利害關係人的觀點來鑑別相關的議題，並在此步驟當中，鑑別出該議題有關的衝擊是發生在公司內部、外部或同時發生於內外部。

優先順序：以前一步驟所鑑別出來的議題清單為基礎，根據重大性議題的定義，將議題清單進行優先順序的排列，找出所有議題的座落點。

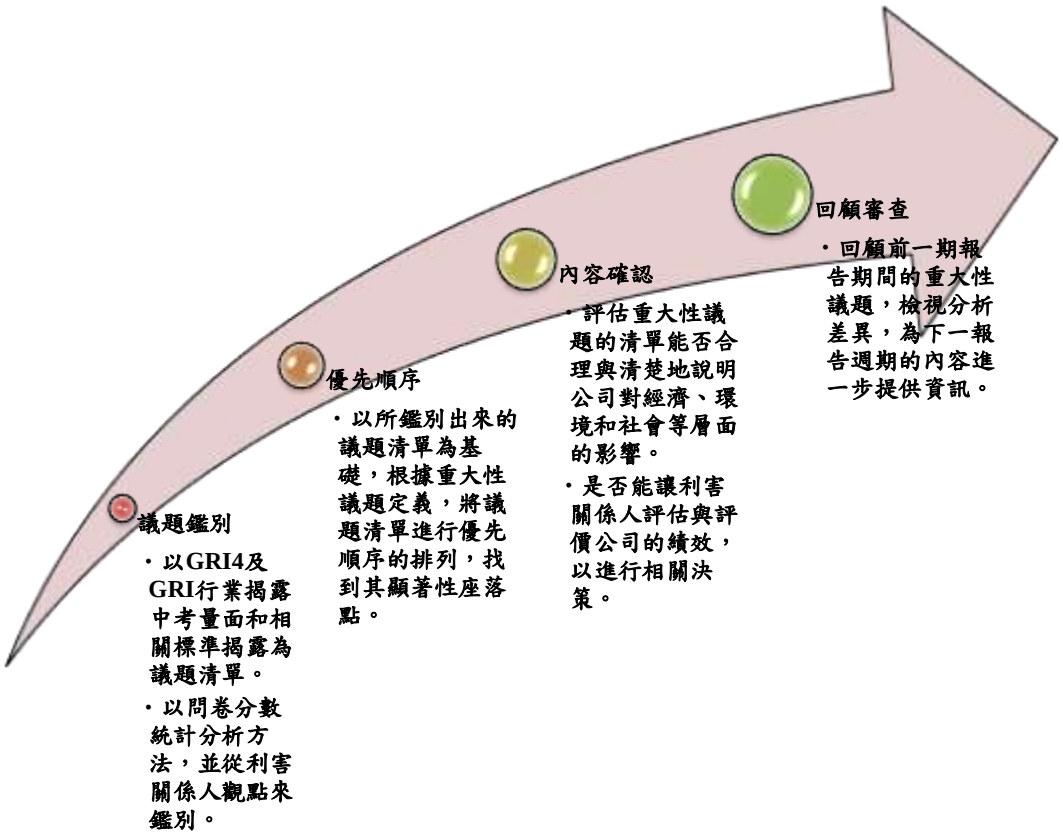
內容確認：本步驟則從各議題的範疇、邊界及時間性等標準，評估重大性議題的清單，考量並確認該議題之重要性，以確保本企業社會責任報告書，能夠合理、平衡、清楚與包容地說明公司對經濟、環境和社會等層面的影響，並使利害關係人能夠評估與評價公司的績效，以進行相關決策。

回顧審查：檢視 2014 與 2015 年利害關係人所關切的重大性議題，新增加的重大性議題有不歧視、產品及服務、公司治理、人權、環境保護與社會衝擊等 6 項，去年有而今年不存在的重大性議題有勞資關係、環境問題申訴機制、產品及服務

標示、非自願性勞動、排放與供應商社會衝擊評估等 6 項，其它重大性議題則只是顯著性的上下變化而已，詳細比較表如下。

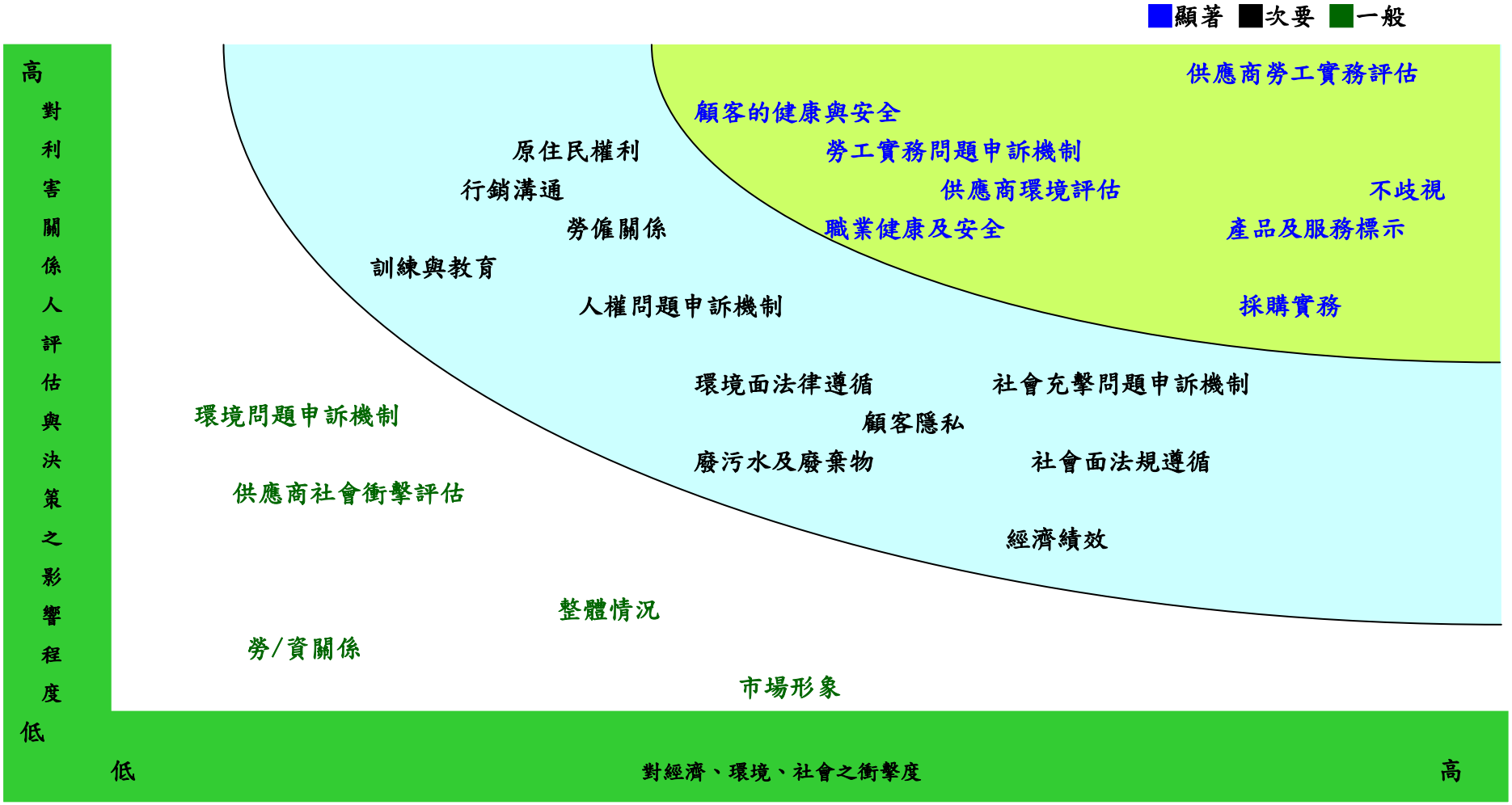
關切之議題	2015	2014
供應商勞工實務評估	顯著	顯著
不歧視	顯著	無
顧客的健康與安全	顯著	顯著
供應商環境評估	顯著	次要
採購實務	顯著	顯著
勞工實務問題申訴機制	顯著	一般
產品及服務標示	顯著	無
職業健康及安全	顯著	次要
勞僱關係	次要	一般
環境面法律遵循	次要	次要
顧客隱私	次要	次要
訓練與教育	次要	一般
社會面法律遵循	次要	無
人權問題申訴機制	次要	無
行銷溝通	次要	次要
原住民權利	次要	次要
經濟績效	次要	一般
社會衝擊問題申訴機制	次要	一般
廢污水及廢棄物	次要	次要
整體情況	一般	一般
環境問題申訴機制	一般	無
市場形象	一般	一般
社會衝擊問題申訴機制	一般	無
勞/資關係	一般	顯著

重大性議題鑑別步驟示意圖



根據以上各步驟進行鑑別程序後，統計出有 24 項重大性議題，呈現在下圖之重大性議題分析矩陣中。另外，公司補充揭露產業間關切的另外 10 項議題，總計得到 34 項重大性議題，如下表所示。

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	投資人
經濟	市場形象	▲		▲		
	採購實務	▲	▲	▲		
	經濟績效	▲		▲		▲
環境	廢污水及廢棄物	▲				
	*生物多樣性	▲				
	*排放	▲	▲			
	供應商環境評估	▲	▲			
	環境問題申訴機制	▲			▲	
	整體情況	▲			▲	
	環境面法律遵循	▲		▲		
勞工實務和尊嚴勞動	職業健康與安全	▲			▲	▲
	供應商勞工實務評估		▲			
	*員工多元化與平等機會	▲				
	勞僱關係	▲				
	勞/資關係	▲	▲			
	*女男同酬	▲				
	勞工實務問題申訴機制	▲				
	訓練與教育	▲				
人權	*結社自由與集體協商	▲				
	*強迫與強制勞動	▲				
	人權問題申訴機制	▲	▲			
	*供應商人權評估	▲	▲			
	原住民權利	▲			▲	
	不歧視	▲				
社會	供應商社會衝擊評估		▲			
	社會面法規遵循	▲				▲
	社會衝擊問題申訴機制	▲			▲	
	*反貪腐	▲				
	*反競爭行為	▲				
產品責任	顧客隱私	▲		▲		
	產品及服務標示	▲	▲	▲		
	顧客的健康與安全	▲		▲		
	*產品責任面法規遵循	▲		▲		
	行銷溝通	▲		▲		

*額外補充的 10 項重大性議題。

4. 客戶關係與供應鏈管理

4.1 客戶關係

長期穩定的客戶關係是公司永續生存的主要命脈，因此鴻準公司對於外部形象與外界觀感非常重視。為鞏固與客戶的夥伴關係，也持續提升對客戶的服務品質，鴻準公司一直以來都藉由問卷調查的方式，由客戶直接為公司的整體服務品質評分，以了解客戶對鴻準公司服務品質的評價，也藉由問卷題目與題型的設計，掌握客戶對公司的期待與建議，提供鴻準公司改進服務品質的方向。

經鴻準公司各廠區對客戶進行滿意度調查統計後，客戶滿意度整體分數高達9 成以上，如此高的滿意度，除表示客戶對公司服務品質的肯定外，也顯示客戶對公司的一定期待；進一步探討客戶高滿意度的原因，可能主要有：

1.除與客戶簽署保密協議外，公司也針對客戶的隱私權與機密資料，設有完善的管控制度與分層負責原則，並且嚴格施行相關制度。

2.統計 2015 全年，客戶對鴻準公司進行無數次的 CSR 書面稽核或現場稽核，項目函括了勞工、人權、環境、經濟與社會等各方面，鴻準公司除積極配合客戶的稽核外，對於客戶提出的少數問題點，也都積極配合完成改善。

3.公司的產品品質、量產能力與交期都能達成客戶設定目標。

4.先進的生產技術與解決問題的能力領先業界，並超越客戶的預期。

5.完善的溝通與售後服務能力。

6.鴻準公司獲得 ISO9001、OHSAS18001 與 ISO14001 等認證，獲得客戶高度滿意與讚賞，雖已有許多認證，鴻準公司仍持續不斷的推動獲得更多、更全面與更嚴格的認證，積極的態度與作為也是獲得客戶極度激賞的重要原因。

忠誠的客戶是公司最重要的資產，切實經營客戶關係與瞭解客戶的需求，才能和客戶建立長期與良性的互動關係，進而有效的展開行銷出擊，為公司創造紮實的營收與利潤。也因為客戶關係的經營至關重要，鴻準公司除藉助 IT 系統與各式軟體以取得大數據資訊外，亦整合內部業務、客服、研發與生產製造等跨部門意見，以整合出適切的客戶關係管理策略與作法；至於跟客戶的溝通方式，則透過書面、電話、Email 與面對面會議等方式交流。

4.2 供應鏈管理

鴻準公司因營業規模龐大，故擁有為數頗多的供應商家數，且大部份的供應商皆屬製造業；而也因為廠區眾多，故除客戶指定的供應商外，其它原材料與零組件採購，皆盡可能採用當地供應商，一方面可有運輸之便，另一方面亦可為地方經濟繁榮帶來正面影響，改善地方居民生活，經統計，各廠在當地採購的金額佔比介於 3%~90%之間。

一直以來，鴻準公司對供應鏈的管理都是非常嚴謹的，對於新供應商的審核與現有供應商的督查也相當縝密；公司雖和供應商維持和善的夥伴關係，也不忘推廣企業社會責任觀念，並督導其確實實施企業社會責任相關作法。對於新增供應商，鴻準公司需對該供應商進行企業社會責任評鑑，該新增供應商需通過相關評鑑並完成必要的企業社會責任要求後，該新增供應商才會被納入合格的供應商名錄內，鴻準公司也會儘可能要求該新供應商簽署企業社會責任承諾書，令其承諾遵守鴻準公司的行為準則。對於現有的合格供應商，鴻準公司會不定期的進行企業社會責任稽核，也會針對稽核結果進行追踪並限期改善，對於被稽核有重大缺失的供應商，會要求其於期限內改善，未於期限內改善者，則將其列入終止交易對象名單。

對於新增與現有供應商的稽核項目，包括但不限於勞工道德、社會、健康安全、環境、商業道德與經營管理等各大層面，細項則深入到如生產管理、製程檢驗、設備管理、量治具管理、倉庫管理、異常管理與教育訓練等方面，進行稽核的人員，也需對供應商的缺失確實記錄，並對供應商之評估進行後續之顏色分級管理，對於完成後之報告，則由進行稽核之人員簽名負責，方便進行後續管理。

2015 年鴻準公司總計新增約 23 家供應商；對於現有供應商之稽核家數，則因公司對於供應鏈管理加大稽核力度與嚴謹度，稽核家數則由 2014 年的 40 家增至 2015 年的 91 家，缺失也由 2014 年的 121 項增至 2015 年的 348 項，缺失的種類，則主要集中於品質、交期、成本與環保等類別，其它小缺失則有出勤記錄不確實、滅火器未標示、未對員工進行安全培訓、倉庫無溫度計與濕度計、沒掛帶上崗證等等，經輔導與追縱改善後，統計有 95%以上的缺失已經於當年度改善，其餘部份則是正在改善中。

鴻準公司對於供應鏈的管理，投入許多時間與成本，也透過各種軟硬體的設備進行供應商的稽核，對於新增供應商也是實施嚴格的篩選，之所以如此嚴謹，主要是期待能進一步推廣企業社會責任的觀念，與上下游廠商共同努力，為經濟、社會、環境與生活的美好盡一份力量。

5. 環境保護珍惜資源

5.1 環境與「3R3 用」的資源管理

自工業革命肇始以來，大量生產以降低成本的營運模式，改善了人類的生活條件，也滿足了人類的各式物質欲望，而石化燃料的大量開採與使用，提供了便潔的能源與石化產品，但所造成的生態失衡、環境污染與地球暖化等問題，也層出不窮。但是，我們必需大聲的說，我們有責任留給後代一個適合居住的地球，要達成此目標，我們必需以永續經營、永續生存的角度考慮所有事情，人類文明不斷的往前，回到過去是不可能的，但往前的同時，必需永續保護地球，對於個人或公司，基本能做的就是緊守 3R 概念，也就是減量(Reduce)、再使用（Reuse）及再循環（Recycle），盡量把所有可貴的資源做到 3 用，也就是一用在用、用到不能用與廢物利用，鴻準公司於日常經營活動中，就是以這「3R3 用」的角度出發，去考慮組織活動與執行經營目標，若大家都能以此角度來保護我們的地球，我們一定能留給下一代一個乾淨與綠色的「律動地球」。

對於地球有限的資源如水、電與紙張，鴻準公司都是以「3R3 用」的角度去管理，力求資源的最有效運用，成果也相當顯著。同時為推廣綠色設計、綠色生產與綠色產品的概念，鴻準公司以嚴格的標準要求自己，故非常注意經營活動對環境所造成的衝擊，且鴻準公司身處電子產業，各地的廠區也都位於工業區內，有其工業區的一定規範，所以設廠前，均需經過嚴格的環境影響評估，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或受保護棲息地造成影響後，才會設廠。設廠後，所有營運過程皆符合當地國家的相關法律法規，並會不定期請公正的第三方機構對廠內的空氣、水或廢棄物進行嚴格檢測，對於公司內部環保部門或政府相關環保單位的不定期稽核，公司也都非常積極主動的配合，確保經營活動皆符合法規。此外，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。

再者，綠色供應鏈之建構已成為顯學，也是提供綠色產品與邁向永續經營社會的主要挑戰。易言之，推動綠色供應商管理，將最新環保法規、各地政府政策、先進的綠色概念、綠色採購、綠色設計、綠色生產與綠色消費等概念推廣至商業夥伴，雖然這會對公司的永續經營帶來衝擊與風險，但鴻準公司將其視為機會，伺機以國際共同認可之準則為依歸，擬定環保專案計畫與執行內容，並依「計畫-執行-查核-行動」的循環或其它專業企管手法執行該計畫與內容。

5.2 水資源管理

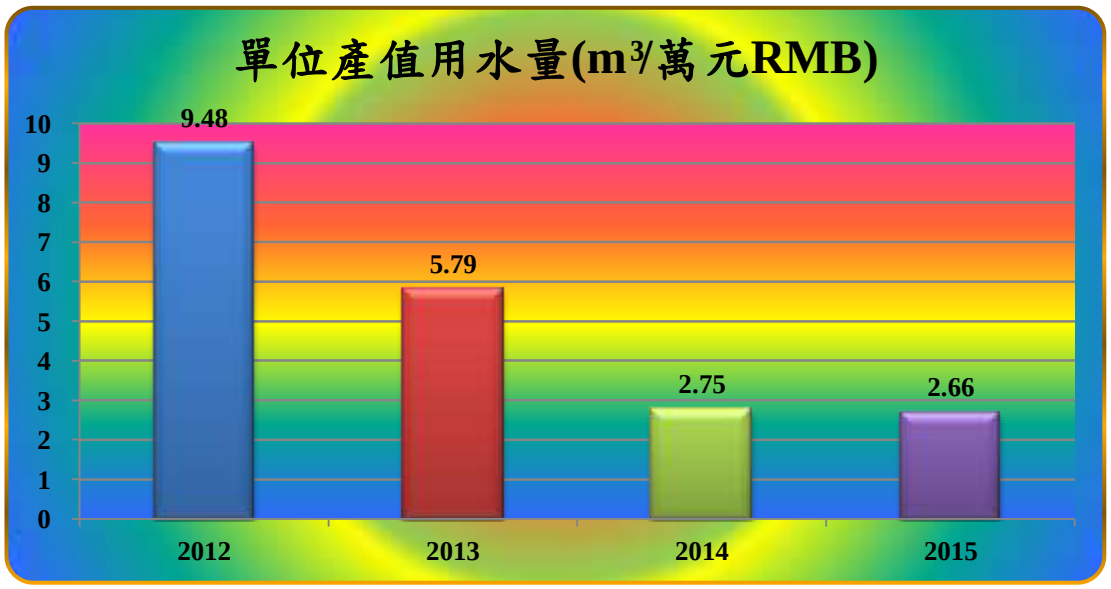
全球約有 97%的水為鹹水，剩下的約 3%為淡水，但這 3%的水大多被鎖在南極、格陵蘭冰帽或地底下，所以能為人類所用的新鮮淡水約只有 0.3%左右，但

這 0.3%左右的水也是不均勻的分佈於地球上，這種不均勻，又有時間季節與空間位置的巨大差異，所以水是非常稀少寶貴的資源，但也常是導致衝突的原因。而人類的醫療、工業、農業與所有活動都離不開水，但人類浪費水資源與汙染水資源的案例也時有所聞，因此如何妥善及有效率的使用水資源，便是課不容緩的議題了。

鴻準公司響應聯合國水資源組織對水資源發展的宗旨與世界水資源協會對水資源管理的主旨，我們從自身作起，重視水資源發展與管理的議題，並將其推廣至商業夥伴，大家一起為保護水資源努力。

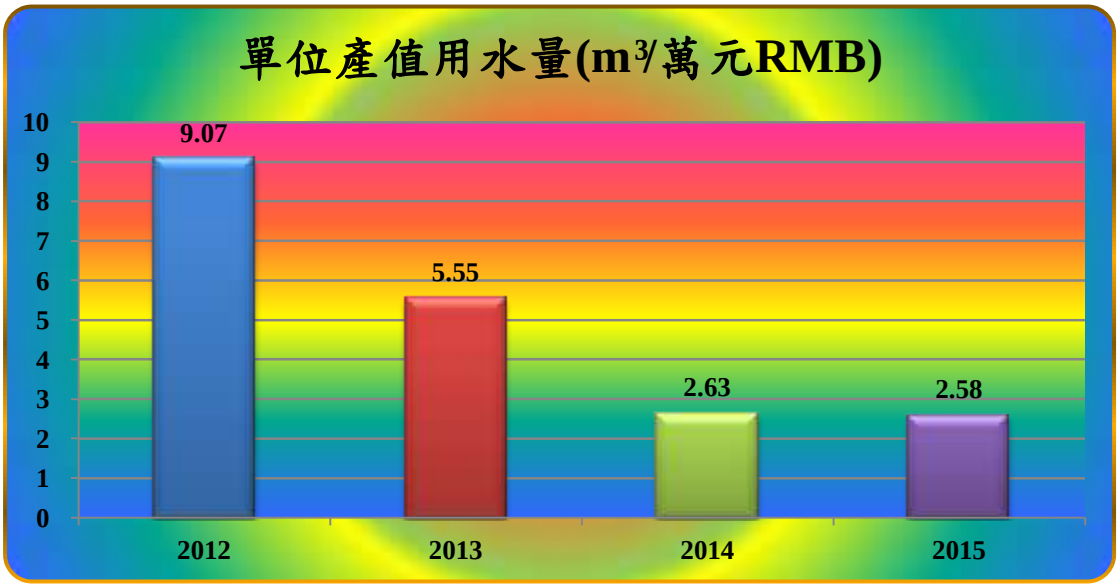
以鴻準公司主要生產基地太原廠為例，因為廠區身處內陸，水資源相對缺乏，所以過去幾年來一直相當注重水資源的管理，整體廠區水資源的運用效率也成效顯著，單位產值的用水量由 2012 年的 9.48，降至 2015 年的 2.66，平均每年用水效率增加約 37%，究其原因有二，其一是方法正確，其次是執行到位，茲分生產性用水與非生產性用水說明如後。

整體廠區單位產值用水量



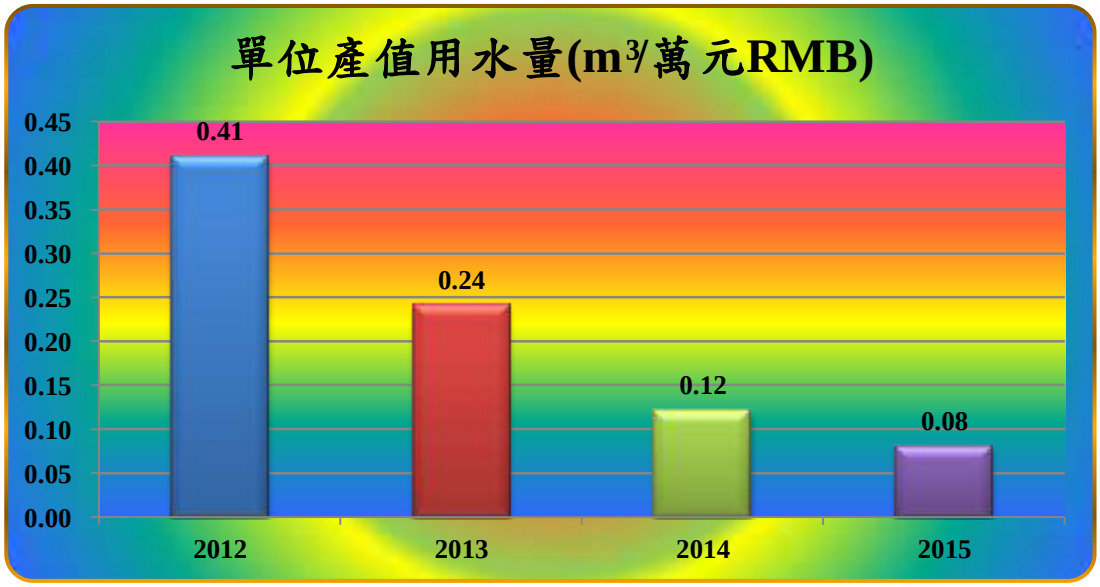
對於生產性用水的水資源管理，除仍持續以製程優化與設備更新的方式進行減量用水外，今年則著重於耗水量合理化，藉著標竿管理，參考最佳產線的作法，進行耗水量的合理化與標準化，因此廠區的生產性用水，其使用效率也是連年改善，單位產值的用水量由 2012 年的 9.07，降至 2015 年的 2.58，平均每年用水效率增加約 37%。

生產性活動單位產值用水量



非生產性用水的部份，除管線與水龍頭定期保養與檢測，以降低漏水率外，今年則著重於水資源的回收再利用，和節約用水的宣導，方法雖相同，但是因為執行的更落實更徹底，成效也是驚人的，以這部份的絕對用水量來看，2015 年較 2014 年下降了約 18.58%。而統計過去幾年的用水效率，非生產性用水的單位產值用水量，則由 2012 年的 0.41 降至 2015 年的 0.08，成果斐然。

非生產性活動單位產值用水量

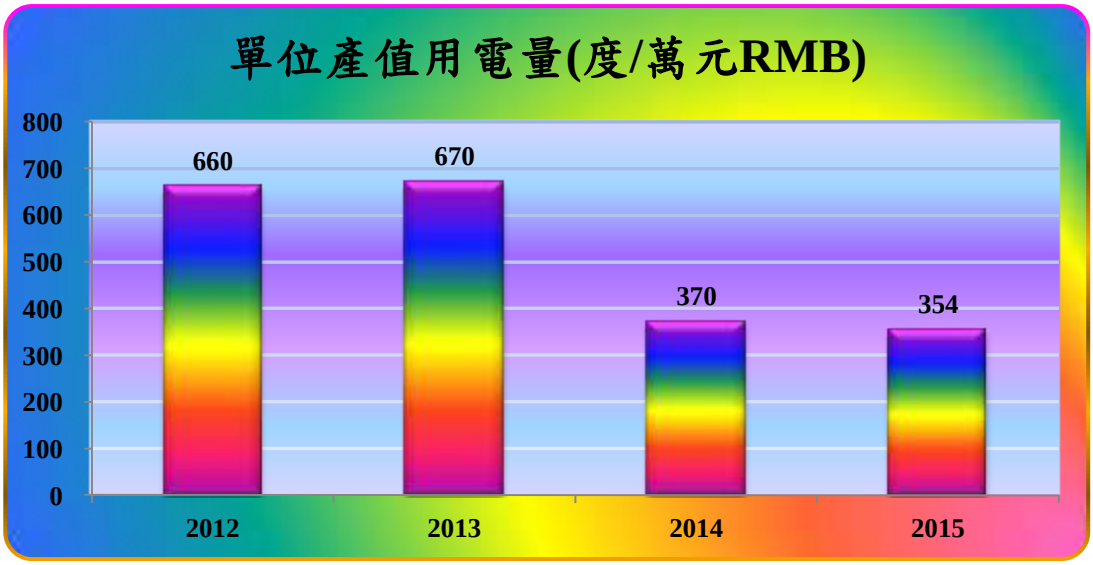


5.3 電力資源管理

19 世紀工業革命開始大量使用能源以來，全球二氧化碳排放量持續攀升，因而造成的溫室氣體效應，加速了全球暖化與氣候變遷，因此暴雨、土石流與洪澇等災害頻傳;能源使用會對氣候與環境造成影響,主因在於許多發電廠燃燒煤炭、石油或天然氣來發電，雖然燃燒這些化石燃料可以馬上供應電力，但是會產生污染物如二氧化碳（CO_2），二氧化硫和三氧化硫（SOx）和氮氧化物（NOx），其中二氧化碳就是造成溫室效應的原兇；同時燃燒礦物燃料發電，也會釋放微量金屬如鈹、鎘、鉻與汞等污染物至環境中。

但能源是社會與企業運轉的必要條件，企業無法控制能源價格及能源供給，但可對內部能源使用效率進行改善，減少使用能源，以免環境被破壞。而鴻準公司的節能管理原則，其最大願景就是戮力以「永續發展」與「二氧化碳減量」為目標來研擬長期發展政策。鴻準太原廠位於山西省，眾所週知，山西省的煤礦能源豐富，電力不缺，但廠區依然非常重視能源使用效率，主要目的就是要保護環境，經過多方努力，鴻準太原廠 2015 年的能源使用效率依然持續進步，整體廠區的單位產值用電量由 2012 年的 660 度，降至 2015 年的 354 度，平均每年用電效率增加約 16.9%，茲分生產性用電與非生產性用電說明如後。

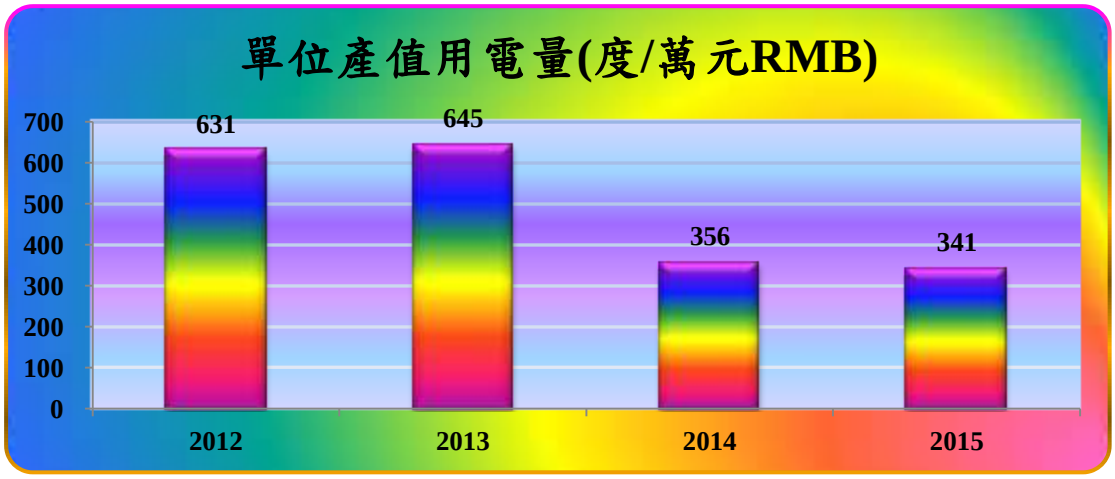
整體廠區單位產值用電量



對於生產性用電的管理，主要的作法是生產製程優化與機器設備更新，同時也採用標竿管理的管理方法，找到標準化製程的用電量，進一步降低生產性用電量。此外，經過幾年來在自動化製程方面的努力，降低機器設備生產過程中的閒置時間，也因製程自動化與無人化而降低照明燈具的使用，整體生產製程中的能源使用效率也進一步獲得提升。經過不斷的努力後，鴻準太原廠 2015 年生產性

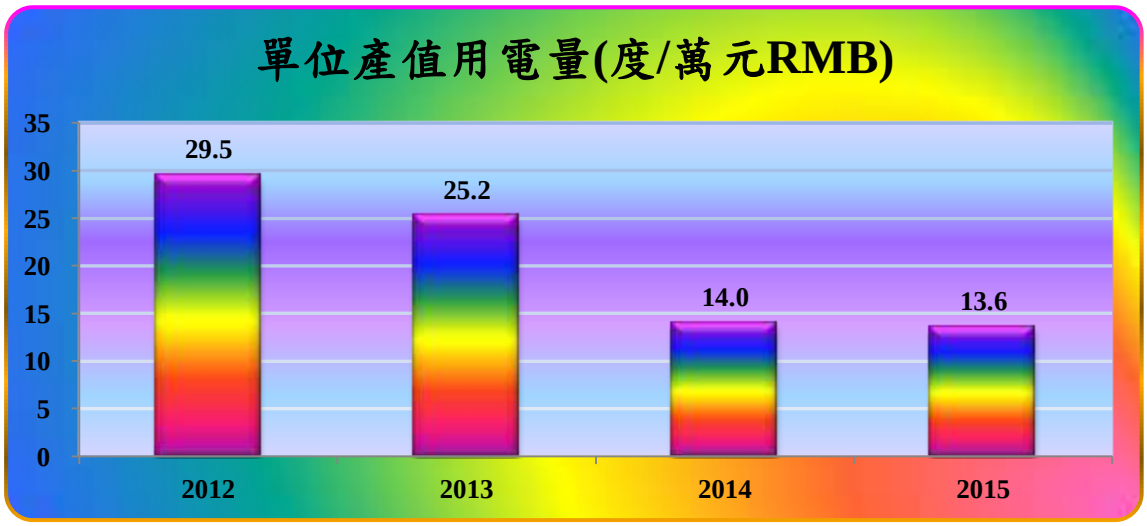
活動的能源使用效率依然持續進步，整體廠區生產性用電的單位產值用電量由 2012 年的 631 度，降至 2015 年的 341 度，平均每年用電效率增加約 16.5%，成效顯著。

生產性活動單位產值用電量



非生產性用電部份，之前於公共區採用紅外線感應自動關燈的方式節省了不少電力，冷氣溫度設定於最節能度數 26-28℃的作法也增加了能源使用效率；而針對非生產性用電部份，今年則是著重於加強宣導與舉辦相關活動，提醒同仁以身作則與強調節約能源的重要性，這種作法的主要目標，是要太原廠區養成節約能源的文化，並將節能精神深植於員工的行為中。經統計後，在公司努力推廣與同仁密切配合後，鴻準太原廠 2015 年之非生產性用電效率，比 2014 年增加約 2.9%，非生產性單位產值用電量，則由 14 降為 13.6，整體廠區非生產性用電的單位產值用電量則由 2012 年的 29.5 度，降至 2015 年的 13.6 度，平均每年用電效率增加約 21.4%。

非生產性活動單位產值用電量



5.4 紙張資源管理

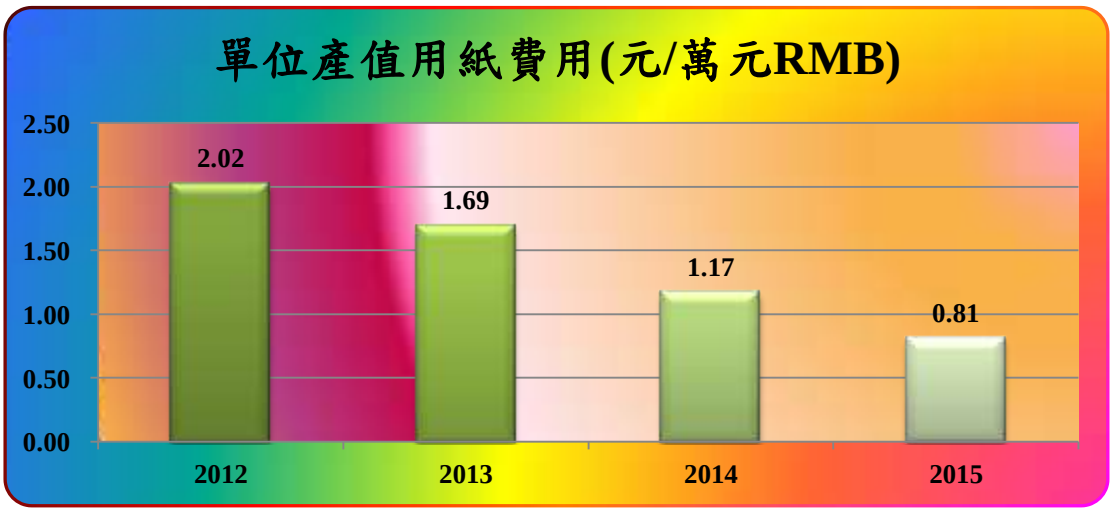
森林是地球最珍貴的資源之一，生物多樣性之父愛德華（Edward Osborne Wilson）曾說：「砍掉了一棵樹，失去的絕不僅僅是一棵樹，而是失去已知及未知的生物。」全球森林佔陸地面積約 30%，但正陸續減少消失中，我們每天大量的使用紙張，也就等於是每天不斷在刺痛這大自然的肺；森林樹木能吸存二氧化碳釋放氧氣，可有效減緩地球暖化，同時具有調節氣溫、涵養水源、滋養土壤與保護生態等功用。

森林樹木的生長會一直把游離的碳和氮固定凝住，若地表沒有森林覆蓋，地表的輻射量會大量增加，地球暖化情況會更形嚴重；沒有植被的裸露土壤也會在極端氣候之下慢慢流失，讓森林系統更加的脆弱，減碳的功能下降，生態系統也遭破壞，讓更多的物種面臨滅絕的危機，要避免這些情況發生，最重要的是森林棲地的保護與復育，強化森林的健康及生態的完整。

鴻準公司不僅認同響應國內外眾多保育團體的願景與精神，也在實際經營活動上直接落實，以降低紙張與紙類產品的使用量為短期目標，以實現無紙化運作為長期目標與願景，期望能在保育生態與森林樹木保護的項目上，盡一己之企業社會責任。最直接的作法就是文件電子檔化，還有紙張的再使用與再利用，廢棄的紙張，則將其回收再利用，也舉辦各式活動與競賽，宣導環境保護與生態保育的重要性，不斷向員工提醒與灌輸相關知識與概念。

經日積月累的長期推動，和一點一滴的不斷落實後，鴻準太原廠區的紙張資源使用效率又得到進一步的提升。以單位產值用紙量來說，2012 年為 2.02，到了 2015 年則更進一步降到 0.81，平均每年效率增加約 25.7%；用紙費用則約每年降低 11.2%；整體來說，紙張資源的使用效率確有長足的進步，公司也對員工們的努力給予肯定，但公司的長期目標與願景是「無紙化辦公室」，為達到這個目標與願景，公司仍會持續努力，以地球森林樹木資源的永續生存為志願。

整體廠區單位產值用紙費用



5.5 綠色點、線、面

綠色產品本就是鴻準公司的主軸，散熱模組能提升終端產品的運作效率與使用壽命，因而有效地減少了電力與礦產資源的使用量，金屬機殼產品則可重複使用，也可替代塑膠機殼以減少原油的用量，鴻準公司的綠色性質產品，不僅可幫公司賺取利潤，也可兼顧永續生存與永續經營的企業社會責任概念。

但鴻準公司也是終端產品環節上的一個點，且在生產製造上佔有重要角色，因此鴻準公司不自我設限，也不侷限於自身所處的客觀條件，鴻準公司主動從供應商、客戶與商業夥伴推廣起，對供應商的篩選，公司皆會考慮從供應商所購原料與材料對環境、社會與經濟等層面的影響，必要時，也會對供應商進行環境層面的查訪與考核，主要目的是要讓供應商了解公司的環保政策與推廣綠色環保產品概念，鼓勵供應商也必需朝此綠色產品概念發展，鴻準公司希望藉由一點一滴的努力和一步一腳印的方式，以鴻準公司當作一個點，將綠色產品概念推動到其它的點，之後由點與點的連結成為一條線，推動製造端的綠色連線供應鏈。

對於客戶，公司則從產品設計概念之初，就將綠色生產、綠色加工、綠色包裝、綠色儲存與綠色運輸等概念導入產品，於產品尚未真正成形之初到最終報廢處理的整個過程，都需注重對環境的保護，從而促進經濟與環境的協調發展，也希望藉由終端產品傳播綠色產品的精神；對於所往來的商業夥伴，鴻準公司也要求其重視環境保護的概念。藉由以上的種種作為，鴻準公司冀望能先從點到線，後由線到面的方式，點點滴滴的將綠色產品文化深植於大家的日常生活，期望社會養成綠色環保的健康態度。

5.6 溫室氣體排放

範疇一與範疇二的溫室氣體排放量如下表；其中太原廠區主要因生產規模較大，且製程中使用壓鑄成型與機加，且熔爐以電及液化天然氣驅動，故整體排放量較其它廠區大的多，煙台廠區雖與太原廠區的部份製程近似，但因規模較小，其整體溫室氣體排放量則與泛深圳廠區互有上下，昆山廠區則因規模相對最小，故其整體溫室氣體排放量亦為最小。

2015 年廠區溫室氣體排放量(範疇一與範疇二)

廠區	煙台	昆山	太原	泛深圳	總計
直接溫室氣體排放(範疇一)	215	78	370	873	1,536
間接溫室氣體排放(範疇二)	10,846	6,086	297,734	18,211	332,877
總計	11,061	6,164	298,104	19,084	**334,413**

單位：公噸 CO_2e/年

5.7 污染防治

環保支出相關

2015 年鴻準公司用於改善環保支出的金額約 924 萬人民幣，較 2014 年的 412 萬人民幣，成長約 124%，如此高的成長幅度，顯示公司高度重視環保，也已付出實際的行動支持環保，這些費用主要用於廢氣處理設施的維護保養、危險廢棄物之處置及相關檢測、設置廢液池及廢氣管道更換等工程。鴻準公司各廠區於 2015 年未發現有嚴重的環境洩漏事件發生。

地點	擬購置之污染防治設備或支出	預計改善情形	金額	幣別
煙台廠區	增設廢氣處理設施及危廢處理費用等	推廣清潔生產及其它、確保廢氣達標排放	2,311,000	RMB
昆山廠區	危險廢棄物處置及相關檢測費用等	評估清潔生產及其它	109,000	RMB
太原廠區	智能集成式油霧機及維保費用、設置單獨化成廢液池及塗裝廢氣管道更換	推廣清潔生產及其它、確保塗裝廢氣達標排放	5,887,000	RMB
泛深圳廠區	廢氣、水處理設備維保，危廢物處理費用等	評估清潔生產及其它	937,000	RMB
合計			**9,244,000**	RMB

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。各廠區無臭氧層破壞物質之排放，2015 年僅部分廠區因應製程所需，產出少量空氣污染物，其中包括太原廠排放氮氧化物 0.24 噸、硫氧化物 0.105 噸、揮發性有機氣體化合物 0.0004 公噸，以及煙台廠排放揮發性有機氣體化合物 0.018 公噸。

水污染防治管理

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。

廢棄物清除處理相關

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。

2015 年廠區廢棄物清除概況表

廠區	煙台	昆山	太原	泛深圳	總計
廢水	41,119	5,040	1,492,346	8,000	1,546,505
非有害廢棄物	12	12	3,640	1,654	5,318
有害廢棄物	61	16	2,820	49	2,946
總計	41,192	5,068	1,498,806	9,703	**1,554,769**

單位：噸

毒化物管理

廠區內之毒化物均經嚴格管控，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，本年度各廠皆無使用毒性化學物品。

6. 最佳職場

6.1 重視員工福利與教育的工作環境

員工結構

經統計，鴻準公司在台北總部與中國的主要廠區共計有員工 19,242 名；台北計有員工 238 名，因為是營運總部，員工均為間接人員，無直接人員，而管理階層皆為台灣人；昆山廠計有員工 315 名，其中 50 名為不定型契約員工；煙台廠計有員工 670 名，皆為正式員工；泛深圳廠區則規模較大，計有 3,444 名員工，且皆為正式員工；太原廠為鴻準最主要的廠區，員工數則高達 14,575 名。

各廠區正式/非正式員工男女性員工數統計表

廠區	煙台	昆山	太原	泛深圳	台北
正式員工(定型契約)的男性人數	527	160	10,883	1,801	220
正式員工(定型契約)的女性人數	143	105	3,592	1,643	18
非正式員工(不定型契約)的男性人數	0	37	86	0	0
非正式員工(不定型契約)的女性人數	0	13	14	0	0

將員工招募進公司後，鴻準公司會提供其優厚的福利，並保障所有基層員工薪資皆會高於當地最低薪資水平；鴻準公司也提供員工相關的教育訓練，培養並拔擢員工成為管理層，公司也同時大量招聘當地員工做為高階管理層。公司保障員工各式權力，將每一位員工視為打拼的夥伴，員工工會也召開員工代表大會，並簽定集體協商勞動合同。

各廠區直接/間接人員統計表

廠區		煙台	昆山	太原	泛深圳	台北
間接人員	男性	139	67	4,847	609	220
	女性	44	40	1,126	228	18
直接人員	男性	388	132	6,122	1,192	0
	女性	99	76	2,480	1,415	0
直接人員與當地最低薪資的比例		1.21	1.19	1.17	1.3	N/A*
高階管理層為當地員工的比例		100%	100%	100%	100%	100%

*台北為營運總部，無直接人員。

員工福利政策

創造一個最佳的工作職場，讓員工可以無後顧之憂，這是鴻準公司努力創造給員工的優質環境，員工可以全心工作，安心生兒育女，以嬰兒養育為例，鴻準公司請育嬰假的男女員工數眾多，育嬰假結束後，員工復職之回任率高達83%，請育嬰假後且復職滿一年之留任率也高達73%左右。

員工育嬰假相關統計表

	男	女	小計
2015 年度請育嬰假之員工數	324	309	633
2015 年度請育嬰假且復職之員工數	313	211	524
回任率	97%	68%	83%
2014 年度請育嬰假後復職之員工數	626	445	1,071
2014 年度請育嬰假後且復職滿一年之員工數	489	288	777
留任率	78%	65%	73%

此外，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、育嬰假與員工分紅持股等各式福利。公司依法繳納五險一金，保障離職與退休員工可享受勞動保障機構相應的服務。公司若遇有重大營運變化時，也會提前 30 天通知員工。

員工退休金制度

台灣廠區部份：

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。

中國廠區部份：

中國廠區則按中華人民共和國政府之相關規定，每月定時依當地員工薪資總額之一定比率提撥「五險一金」金額。所謂的「五險」指的是五種保險，包括養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險和生育保險，其比率依員工戶籍之不同而提撥，並專戶儲蓄於員工獨立帳戶。

教育成長訓練

在知識經濟時代，提升人力資本素質，能直接提升企業競爭力，並間接改善公司經營績效；因此，對於招募進公司的優質人力，加以培育與訓練，並提供良好的訓練規劃與職能發展課程給員工，是每一個公司的當務之急，也是鴻準公司所念茲在茲的。

玉不琢不成器，公司深信每一位員工都是值得栽培的，因此公司提供給員工的課程規劃，不會因員工性別、年齡、學歷與種族等因素而有所不同，公司會平等的對待每一個員工。教育訓練從員工加入公司行列的第一天開始，新進員工自入職那天開始，即開始接受新進人員入職培訓、職前訓練與在職訓練等培育課程。

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，讓新進員工能於短時間內順利融入公司的運作體系；在職訓練的課程則非常多元，主要是要達成強化員工職能、宣導新知與提升生活福利等多重目標。所以因地制宜是最佳策略，故各廠區會依其營運性質及員工工作內容的不同，而設計符合需求的專業課程，課程類型分為通識課程、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、知識新知與建康生活等類別，培訓課程結束後，會視需要依課程內容進行書面考核、實作考核、口頭提問或心得報告等測驗，以確保學習品質。所有員工也皆會接受定期績效考核，而員工參與教育訓練的時數也是考核項目。

員工教育訓練平均時數統計表

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	120	327	171	133
直接人員	50	36	63	78	無直接人員
男	120	64	165	120	140
女	121	65	144	131	46

單位：每人每年平均時數

6.2 建造公平、安全與健康的工作環境

6.2.1 公平自由、安全衛生與員工健康

公平自由

要能達到「人盡其才、事盡其功」，堅守公平的原則是非常重要的。鴻準公司堅守公平的原則是無可動搖的，員工不論其性別、年齡、族群與學歷等不同背景，每位員工都一樣重要，再公司內也都會受到平等對待，例如：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，員工不分性別一律平等對待。

鴻準公司政策明訂，嚴禁任何形式的歧視，在鴻準公司內，沒有任何員工有遭受歧視的事件發生，也無歧視與侵害原住民的事件發生；鴻準公司也政策禁止使用童工，公司在招募時會嚴格核對求職者的身份證，嚴格禁止錄用童工；公司並保障員工選擇職業的自由及自由結社的權力，因此各廠區的工會均正常運作，以保障員工權力，鴻準公司內禁止，也無強迫或強制勞動的事情。

鴻準公司的相關政策，都會透過內部教育訓練及員工手冊的方式讓員工充份瞭解到自身的權力，也會舉辦政策宣傳活動，強化員工對自身權力的認知。為確保公司政策被紮實的執行，公司也會不定期針對公司的政策進行評估、抽查與稽核，此外公司亦設有申訴管道機制，可進一步保障公司員工的權益。

安全衛生

公司整體競爭力與員工生產力息息相關，激勵制度或可一時提高員工生產力，但要維持員工生產力的長期穩定性，則與職業安全衛生系統的完善與否有著密切關係；唯有長期穩定的員工生產力，才能夠永續地為公司股東創造源源不絕的長期最大價值。

為確保公司能提供給員工完善的職業安全衛生系統，公司相關的作法如下

1.各廠區導入職業安全衛生管理系統(OHSAS18001)，並取得第三方公司認證。

2.工會在協商集體合同之時，將職業安全衛生的議題納入。

3.督導各生產廠區嚴格遵守相關法律法規。

4.所有員工入職時均會給予職業安全衛生的教育訓練，之後再依員工所從事工作，

再給予相關的職業安全衛生教育訓練。

5.各廠每年不定期舉辦消防演習，針對重大危險源制訂應變計畫，並不定期施行演練。

6.要求安全衛生管理人員積極巡視廠區，並加強宣導工安意識。

7.建立員工提案改善機制，以即時發現死角，立即改善。

此外，各廠區皆設有環境安全衛生委員會，每季召開會議，既監督也確保各廠區有落實環境安全衛生制度。各廠區委員會的結構如下表：

各廠區環安衛委員人數結構表

	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	11	67	26	6
環安衛委員會委員人數	40	13	81	30	9

俗話說,「天有不測風雲、人有旦夕禍福」,鴻準公司在推動各廠區的職業安全衛生管理系統上，可說是盡心盡力，但公司於 2015 年發生的工傷案件仍有 48 件，雖說有些是輕微受傷或是運動傷害，但公司仍會檢討每一件的工傷案件並提出改善方案，主要就是期望能夠打造一個零工傷的工作環境。經統計，2014 與 2015 年的失能傷害損失如下表。

失能傷害統計表

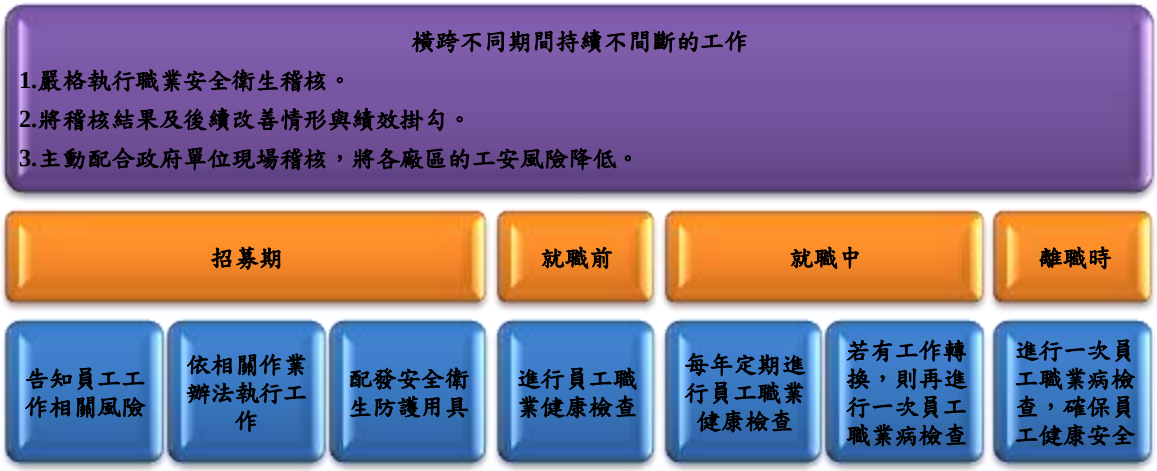
廠區	煙台		昆山		太原		泛深圳		台北		總計	
年度	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
失能傷害頻率(FR)*	-	1	-	-	2	1	1	2	2	-	6	4
失能傷害嚴重率(SR)*	-	91	-	-	133	64	45	22	57	-	235	177
總計	-	92	-	-	135	65	46	23	59	-	240	181

*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。

員工健康

職業災害主要有職業傷害與職業疾病兩大類，關於有職業病風險的工作，公司在不同時期的應對方式如下圖：

職業安全對策圖例



各廠區進行員工職業疾病健康檢查的人數統計概況表如下：

職業病健康檢查人數統計表

廠區		煙台廠		昆山廠		太原廠		泛深圳廠*		台北廠	
年度		2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
體檢人數		512	512	12	12	4,238	4,452	360	533	無職業病風險職位	無職業病風險職位
人數	崗前	0	0	0	0	0	0	7	0	N/A	N/A
	崗中	0	0	0	0	0	0	4	0	N/A	N/A
	崗後	0	0	0	0	0	0	0	0	N/A	N/A

*該廠區於 2014 年員工體檢中，11 名員工被判定有職業病，其中 7 人為工作開始前發現，已調離該職位，其餘 4 名員工皆已另行安排其它職位，並持續追踪改善狀況。

提案改善制度

「改善、改善、再改善」是鴻準公司一直以來的基本態度，為精進管理、提高安全性、簡化不必要的危險流程...，公司不斷鼓勵員工對期職責內外的相關問題，發揮創意，提出更精簡、更安全與更有效率的創造性方法，來改善所有的流程與作業方法，集眾人之力來提升公司整體的環境安全衛生水平與員工的健康，提案種類並不拘，但會將提案改善依重要性與可行性分類，排定實施的優先順序。經過統計，2015 年鴻準公司共受理員工的提案改善約 4,100 多項，其中 97%的提案已經改善完畢，其餘 3%提案則是陸續改善中。

6.2.2 舉辦活動強化健康與安全意識

對於員工身體健康與工作安全的重視，公司除了明定於政策和以在職教育訓練員工外，公司也常舉辦許多各式的活動，以宣導相關觀念和傳播最新知識，進一步強化員工對自身健康、疾病傳染與工作安全等意識的瞭解。

員工健康-疾病防治與衛生管理

關心與照顧員工身心健康，一直是公司長久以來的努力目標，為讓職業病的防治知識更普級，也為提高員工職業病防治法的法律意識，鴻準太原廠區於 4 月時進行了為期 5 天的新知宣傳的活動。內容包括利用海報、看板、懸掛主題條幅、有獎知識問答與各單位自查自改等方法，以宣導職業健康知識與政策。活動期間，也重點式檢查了職業衛生管理制度、操作規程的建立、職業病防護設施維護及保養、培訓教育與防護用品佩戴使用等，共檢查了 112 個項目。通過此次的宣傳周活動，讓員工感受到了公司對員工健康的重視和關心，使其對職業病防護知識與衛生管理有更深的體會。

工作安全-全生產月活動

為強調對安全生產的重視，太原廠區於年中時舉辦了安全生產月的活動，藉由尋找「安全達人」、尋找「最美安全員」、「安全知識戰神」與海報製作等方式，推廣安全生產意識，希望藉著以月促年的方式，達成年度的安全生產目標。

於舉辦安全生產月期間，廠區總共懸掛條幅 28 條，海報 200 多張，10 個單位制作並更新了安全文化長廊，長度總共計 200 多米，讓整個廠園區到處洋溢著安全月的味道。

於安全月舉辦的期間，除了海報的張貼與布條的懸掛，還特別展開了四個活動，分別是「我與安全面對面」現場咨詢活動，「尋找最美安全員」網路投票演講活動、「一站到底」安全知識競賽活動及園區安管「安全情景短劇」大賽，公司也贈送「安全急救工具包」等精美禮品，讓活動更精彩，讓安全生產月在一片沸騰聲中開始.....

我們找到的最美安全員與一站到底知識競賽得主是……

也讓大家欣賞一下安全情景短劇的熱鬧情形……..

另外，工業安全部在安全月期間，也一併展開了全員安全宣導及相關專業課

程培訓，各部門利用早會或專項會議，對安全生產知識進行宣導，總計所有受益群體多達 3 萬多人次。

消防安全-緊急事故演練

緊急事故常常帶來巨大的財務損失，甚至是人員生命的損傷，為保護員工生命財產安全與強化員工消防安全意識，最好的方法是實際演練，藉由實際的演練，讓員工清楚知道萬一緊集事故發生時，其逃生路線、集結點、器材位置與使用方法、逃生常識與緊急應變措施等作法為何，以將可能的財產與生命損失降至最低。為此，太原廠區於 2015 年舉辦了多次消防日的活動，內容包括知識培訓、技能競賽與實際演練等項目，俗話說有備無患，平日就應增強員工消防安全意識，營造消防安全的氛圍。

編組知識培訓	
技能競賽	
集結演練	

6.3 讓員工感到溫馨與關懷的工作環境

鴻準公司對員工的關懷是盡心盡力的，也不斷思考如何能更完善的給員工全方位的照料，除於上班時間給員工必要的照顧外，也舉辦文康活動、社團活動或其它寓教於樂的活動，讓員工的下班時間能夠過的更充實，同時對於有眷屬的員工，公司也對員工眷屬給與必要的照顧，讓員工能夠安心並心無旁騖的工作。

此外，鴻準公司擁有許多的廠區，公司針對不同廠區的員工屬性與員工狀況，會因地制宜給予員工必要的關懷方案與活動設計方案，茲列舉公司部份的活動如後。

6.3.1 員工孕育子女的最佳環境

台灣目前的生育率低落，而生育率低落的主要原因為養育成本高昂。鴻準公司為響應政府鼓勵提高生育率的政策，善盡標竿企業社會責任，並提供全方位的經濟補貼、安全及健康照護給員工，因此自 2015 年 1 月起，開始推行「鴻孕當頭」之母性保護活動，以增進集團員工的生育意願，讓員工於無負擔的情況下，安心孕育子女。

禮遇地貼

此一活動主要針對台灣的在職員工(含配偶)，除離職、留職停薪者不享福利外，均適用本補助方案，除原本已經有之生育津貼加碼外，另外增加育兒津貼、妊娠期間交通補助、妊娠及產後營養保健補助、準媽媽識別套之禮遇等五大項，每位符合資格者，最高補助達新台幣 16 萬元，而自活動實施以來，2015 年共有 18 名員工符合資格，現正補助中。

6.3.2 體貼員工家屬

每個孩子都是父母的天使，而身為父母的我們都想盡全力去呵護天使般的孩子，而現代父母常由於工作忙或生活節奏快等因素，導致陪孩子的時間減少，「留守兒童」的案例也是不勝枚舉。為照顧員工的家屬，太原廠的人資部門特別籌畫了「親親寶貝向前衝」的家庭親子活動，邀員工與他們的子女一起出行，一起成長，一起共度歡樂時光！

時間是 6 月的下旬，選取汾河公園為活動的地點，在活動的熱身階段，員工的孩子們先展示了自己豐富多彩的才藝，隨後又進行了親子遊戲的互動環節，如：小腳踩大腳、接力傳球等，而公司也為孩子們精心準備了禮物，讓孩子與父母共度快樂的時光。此次的親子活動共有 90 個家庭報名參加，增進了員工家庭的親子關係，也強化了員工對公司的認同與歸屬感。

6.3.3 照顧員工業餘生活

下班後的閒暇時間，若能好好的充份利用，能讓員工身體獲得休息，心靈獲得舒展，鴻準各廠區常舉辦各式活動，讓員工能充份利用閒暇時間，讓身心得到最佳的調適。

自 2013 年以來，昆山廠區的人資，為提升所有員工的士氣，選擇為員工舉辦各式文康活動，以每季舉辦一次的頻率，讓所有員工皆能參加，而為提高員工參與率，並讓員工更投入活動，昆山廠人資部門設置了冠軍、亞軍與季軍的獎項，員工於活動中所獲得的獎金,則以薪資形式發放。昆山廠區所舉辦的各式文康活動，提升了員工對公司的歸屬感和工作積極性，也豐富了員工的業餘生活。

太原廠區則以舉辦讀書會的方式，拓展員工知識面，增強團隊凝聚力，並豐富員工們的業餘生活，同時培養「人人愛讀書、人人愛學習」的辦公氛圍。此一讀書會活動自 2014 年 12 月 4 日開辦以來，共計進行了 31 場次精彩絕倫的個人分享讀書會,深受同仁喜愛，並獲得大家一致好評。該活動是以自主自願為前提，由部門員工報名擔任講師,於每週四在園區教育訓練教室開展，本活動的形式不限,演講內容類型不限，充分調動員工積極性，發掘員工潛能，發揮員工想像力，也拉近員工們距離。

因為讀書會內容不限，型式也不居，至目前為止，讀書會的主題內容含括有頸椎健康、不做低頭族、太原文化、釋放壓力、我的家鄉-美麗大同、我心飛翔-2015、新進人員報告會、主題餐廳、銷售知識解讀、魅力晉城、童年、致我們即將逝去的青春、舞、走進呂梁、文峰塔下-玉酒彌香、生

命、人生之未來趨勢、包材基礎知識、塑料製品、公益伴我行-生命的寬度、放飛夢想成就未來、讀書、採購那些事、發現愛發現美、不忘初心-做最好的自己、我的大學生活、心理學詭異圖檔、積極的心態、資本市場與企業成長與彈簧等，因為題目內容多元豐富，讀書會的活動相當熱門，也成為同仁們日常生活中不可或缺的精神食糧，是每週必需要參加的心靈盛宴；同時，此一活動在部門間掀起了一股「愛讀書、愛學習」的風潮，提升了部門同仁的整體精神風貌。

6.3.4 關心高溫崗位員工

2015 年的盛夏，高溫時有所聞，鴻準公司泛深圳廠區積極落實尊重員工、關愛員工與珍惜員工的精神，積極開展防暑降溫和慰問高溫崗位員工的活動，志工們將一批批防暑降溫飲品與用品直接送到門崗、廠務部、倉儲物流及能源維修中心的的工作現場，深入到基層一線，為那群烈日下工作的園區同仁們送上清涼，送上關愛，希望藉著此類活動，進一步加強員工間的聯繫，激勵職工們的工作熱誠。同時，希望在高溫的工作條件下，讓高溫崗位的同仁們暫時清涼一下，安全順利地度過高溫季節，並保質保量地完成工作。

7. 環境關懷

當我們耳朵聆聽大自然的聲音與眼睛環視大字然的色彩時，我們可了解環境問題本身的高度複雜性、異質性與細緻性，因為複雜所以多彩，因為異質所以多元，而因為細緻常讓我們破壞了環境平衡而不自知。不同的環境問題往往會有不同層次的應對方法，也需要所有的人共同努力，而為盡一己之力，鴻準公司內部常常推動許多的活動，用各種方式來關懷土地、環境、生態與自然，以各種方式來關懷我們的環境。

7.1 推廣環保

為提高員工環保意識，與豐富員工環保知識，鴻準太原廠區於 6 月，由工業安全部舉行「抵制環境污染、規範三廢處置」活動，此一活動共計有 150 人參加，活動內容相當豐富，包含環保條幅懸掛、宣傳看板製作、環保檢測設備體驗、垃圾分類趣味活動、環保金點子徵集、環保知識培訓與廢物利用創意大賽等項目，通過活動的參與和體驗，提高員工的環保意識，金點子的徵集則為改進環保提供良好建議，有利於後續環保工作的推動。

於世界環境日當天，則以「拒絕污染、擁抱綠色」為主題，開展世界環境日宣傳活動，活動的主要目的，是使大家養成健康合理的生活方式和消費模式，讓綠色製造、綠色消費的理念深入人心，並具體落實於生活和消費行動上。該項活動因事業群的積極行動，分別於廠區各處開展宣傳，利用圖文並茂的宣傳看板、海報，吸引著過往同仁駐足觀看，並積極進行環保簽名、趣味有獎猜題活動，活動後總計發放了 3000 餘冊的環保生活手冊與宣傳掛畫等文宣。

7.2 愛惜土地

俗話說「人不親土親」，土地滋養了一切動植物和生命，沒有健康的土地，就沒有美麗的生命。鴻準公司重視環境，不只有重視自然、生態、水、空氣與動植物等等，對於土地也是非常重視。為宣傳正確的土地利用知識，於是以「節約集約利用土地、轉變土地利用方式」為主題，展開「珍惜土地、合理利用土地和切實保護耕地」的宣傳活動，並同時於廠區和社區舉行，整個活動計有啟動儀式、

宣傳看板、宣傳資料發放與有獎徵答等項目，文藝宣傳表演的部份，則以歌舞伴唱的方式宣傳「人地和諧、永續發展」的美好理念，區內總計有 15 家企業共襄盛舉，也因為參與人數眾多，增强了整體宣傳力與影響力。

7.3 美化環境

美化環境是環境關懷很重要的一部份，也是環保很重要的一環，因為環境保護的最終目標之一，是讓人類能永續地活在美好的環境當中。為建設美好園區，促進生態文明，以營造溫馨和諧的周邊環境，鴻準泛深圳廠區的員工，志願性地齊聚於園區周邊的農場，進行建造排水渠、清除雜草石塊和更換標示牌的活動，這不僅美化了工作環境，也傳承「奉獻、友愛、互助、進步」的志願者精神，共同建設幸福和諧的園區。

7.4 嚴控廢棄物排放

工廠的生產活動中，產生廢水、廢氣或廢物等物質是無法避免的，因此長期主動監測與改善，確保廢棄物排放合乎法令規定，是非常重要的日常活動項目。

太原廠區的主動監測

為進一步確保廠區工業廢水與廢氣處理設施的功能良好，太原廠區於 2015

年 7 月 22-27 日，主動委託公正第三方合格的監測單位，對廠區的 7 類廢氣處理設備，共計 46 個排放口進行監測，監測的項目包含了硫酸霧、顆粒物、非甲烷總烴、苯系物與廠屆臭氣等項目；另外也於 2015 年 2 月、5 月與 8 月，委由太原市環境監測站，實施對廢水處理站總排放口的 PH、化學需氧量、生化需氧量、氨氮與鎳等物質進行取樣監測，經監測數據報告顯示，太原廠區各類廢水與廢氣的排放，皆完全符合政府要求的標準。

煙台廠區的改善活動

煙台廠區的壓鑄車間常會產生刺鼻的廢氣味道，雖然於生產活動時已經主動管控廢氣味的排放，但為更進一步改進與完善環境，以免對周邊居民的生活造成不必要的干擾，鴻準公司事業處和相關職能部門特別針對壓鑄車間廢氣進行改善會議，提出對廠區附近居民進行慰問工作，並向工會申請敦親睦鄰費用，為周邊居民進行體檢活動，同時事業處和園區水資源運行服務處亦針對壓鑄廢氣加裝過濾與淨化的設施，通過一系列的慰問與整改措施後，使公司與周邊居民的關係更為融洽，同時增設的廢氣處理設施，也對改善車間及周邊空氣污染起到良好的完善作用！

8. 關心社會

「依仁為里、里仁為美」，是鴻準公司與所有同仁一直以來所秉持的精神，鴻準公司對社會的關懷、奉獻與付出，尤其是廠區所在地的社區與鄰里，一直以來都是盡心盡力與犧牲奉獻的，主要就是希望鴻準公司廠區的設立與投資，能夠推動地方發展，改善地方經濟狀況，促進當地就業，並提升當地居民的整體生活品質，也期望為當地地方帶來正面的社會與文化衝擊。

鴻準各廠區在建廠之初，均進行詳細與完整的環境影響評估，於確認建廠並不會對當地環境造成衝擊後，才會執行建廠的程序；建廠後，為敦親睦鄰，也為回饋當地社區和社會的支持與愛護，鴻準公司一直持續不斷地為改善廠區周邊社區的整體環境而努力，除舉辦各式活動外，也常捐贈許多物資，不僅關心小孩的讀書情況，也照顧到老人的生活問題，茲舉部份活動細述如下。

8.1 贊助兒童教育

捐資助學是善舉，興學育人是美德，向貧困地區學生給予物質和精神上的幫助是利人利己的慈善事業。泛深圳廠區的員工，一直以來都致力於為困難學子提供力所能及的幫助，2013 年向吳漢中心小學捐贈了平板電腦與體育用品等項目，2014 年則向南海桂城東約社區打工子弟的孩子們贈送了教學用具，2015 年則向張槎東方村尾小學捐贈獎助學金給眾多的兒童。多年來，佛山園區開展的助學活動，不僅給在地學校建設、學生學習提供了幫助，也為公司員工解決子女入學問題，體現了學校企業互動的雙贏成果，也為企業形象的推廣起了重要作用。

8.2 關懷老人生活

老吾老以及人之老，尊老是中華民族的傳統美德，泛深圳廠區的員工繼承了先人們尊老的優良美德。時值重陽，廠區員工為關懷老人的生活，組織並舉辦了關愛老人的活動，往年的關愛對象主要是福利院的老人家們，今年則選擇走進獨居老人的家裡，此次主要走訪純陽社區的高齡老人家庭，讓老人家愉快祥和地度過溫暖的重陽節，也讓他們感受到員工的關懷，社會的溫暖。

於歲末年終之際，鴻準南寧的員工則選擇與其它團體，共同前往廣西工人療養院開展了慰問高齡老人活動，給老人們送上溫暖。太原廠區的年青員工，則是以身著紅色馬夾、頭戴小紅帽的樣貌來到了老年公寓，為老人們送上豐富的文藝表演，同獨居老人做小遊戲，教授健身手指操，還送給獨居老人們文學、百科、人物傳記及戰爭等各類書籍，不僅為老人們帶來歡樂，還豐富了他們的精神生活。未來，鴻準公司也將持續拓展關愛老人的公益活動，一如既往的給有困難的人送上溫暖，致力於形成全社會愛老敬老的良好社會風氣。

8.3 照顧社會貧弱

關愛弱勢群體是企業社會責任很重要的一部份，為主動承擔起這個社會責任，理解、尊重、關心與幫助困難家庭及留守兒童等群體，鴻準泛深圳廠區 7 月時參加了廠區地舉辦的「幫扶困難家庭、聯繫困難群眾」活動，帶著滿滿的心意走訪生活有困難的家戶，並捐贈慰問金和糧油；8 月則參加了於麥當勞舉辦的「心手相牽、關愛留守兒童」活動，給予留守兒童溫柔的陪伴。總計廠區員工幫助了貧困家庭、留守兒童與困難員工等弱勢群體 50-80 人不等。

8.4 敦睦社區鄰里

環保是人類的共同話題，整齊乾淨的家園則是優良生活品質的重要環節。為建設美麗鄉村與家園，將「園區是我家、衛生靠大家」的精神傳承到社區鄉村，於是在鴻準南寧廠區員工的組織下，每年都舉行到社區鄉村義務清掃和美化鄰里的活動，每年公司的活動義務成員達 100 人，活動次數也達 10 次，清掃面積則達 10 萬 m^2，活動包含道路、街道清掃，垃圾分類、廣告宣傳等項目。

鴻準南寧廠區員工除為社區鄰里清掃美化環境外，也為增進南寧市的城市文明，而舉辦別緻的活動：推廣遵守交通。遵守交通是城市文明的體現，也是交通安全的基本準則，為提高大家交通安全的意識，創造一個安全和諧的環境，鴻準南寧廠區的員工們，每年會不定期組織廠內員工到星光大道、亭洪路與石柱嶺路等路口，進行交通秩序維護的活動，讓員工體驗交通秩序維護的艱辛，感觸交通維護的難度及困難，除藉此提高員工遵守交通規則的意識，也藉機提高社會重視安全文明的程度，期能教育與影響更多的人，為創造文明社會而努力。

8.5 愛心捐贈

家中閒置不穿的衣物，若能將它們稍作整理收拾，捐贈到有需要的人們手裡，就能達到物資再利用的目的，也可培養員工的捐贈意識。鴻準泛深圳廠區的 30 幾位員工，就組織了這麼一個愛心募捐活動，為廠區同仁們提供了一個奉獻愛心的平臺，調動員工的積極性，並通過該途徑給有需要幫助的人們帶去一份希望和感動。在活動期間，他們在餐廳門口各放置 5 個衣物收集桶，經過了 1 個月的收集後，他們收集整理出了 39 箱共 2,207 件衣物，經收集入庫、分揀裝箱與搬運交接等程序後，共整理出兒童夏裝 251 件、兒童冬裝 302 件、成人夏裝 781 件、成人冬裝 705 件、鞋子 73 雙與書籍 95 本，通過以上令人喜悅的捐贈成果，泛深圳廠區的員工們，將繼續開展各種種類與形式的公益慈善活動，讓更多的員工加入到奉獻愛心的隊伍中來，同時可以幫助到社會上更多的困難人群。

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				
核心	G4-1	公司最高決策者的聲明	4	
全面	G4-2	組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述	4	
公司簡介				
核心	G4-3	公司名稱	8	
核心	G4-4	主要品牌、產品與服務	8	
核心	G4-5	公司總部所在位置	8	
核心	G4-6	公司營運所在的國家數量及國家名	8	
核心	G4-7	所有權的性質與法律形式	8	
核心	G4-8	公司所提供服務的市場	9	
核心	G4-9	公司規模	8	
核心	G4-10	按聘僱合約、僱用類型、僱用地區及性別畫分的員工總數	51	

核心	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	51	
核心	G4-12	描述公司的供應鏈	41	
核心	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	8	
核心	G4-14	公司因應相關之預警方針或原則	20	
核心	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	14	
核心	G4-16	參與的公協會和國家或國際性倡議組織	14	
鑑別重大考量面與邊界				
核心	G4-17	列出在年報中的相關組織	1	
核心	G4-18	界定報告內容和考量面邊的流程	35	
核心	G4-19	列出鑑別出的重大考量面	36	
核心	G4-20	說明各考量面在公司內部的邊界及重大性	39	
核心	G4-21	說明各重大考量面的邊界及在公司外部是否重大	39	
核心	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	
核心	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				
核心	G4-24	列出公司進行議合的利害關係人群體	31	
核心	G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇方法	30	
核心	G4-26	說明與利害關係人的議合方式與議合頻率	31	
核心	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	34	
報告書基本資料				
核心	G4-28	報告期間	1	
核心	G4-29	上一次報告的日期	1	

核心	G4-30	報告週期	1	
核心	G4-31	針對報告書及其內容有問題時的聯絡人	1	
核心	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	
核心	G4-33	公司為報告尋求外部查證的政策與做法	1	
治理				
核心	G4-34	公司的治理架構	16	
全面	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	27	
全面	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	27	
全面	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	28	
全面	G4-38	最高治理機構及其委員會的組成	16	
全面	G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	17	
全面	G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程	18	
全面	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	18	
全面	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	28	
全面	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	28	
倫理與誠信				
核心	G4-56	公司之價值、原則、標準和行為規範	24	
全面	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	26	
全面	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	26	

特定標準揭露

指標編號		指標內容	頁碼	註解
經濟績效指標				
經濟績效	DMA	經濟績效管理方針揭露	11	
	G4-EC1	公司所產生及分配的直接經濟價值	12	
	G4-EC2	氣候變遷導致組織活動對財務之影響及其他風險與機會	47	
	G4-EC3	公司確定福利計畫義務的範圍	52	
市場形象	DMA	市場形象管理方針揭露	53	
	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	51	
	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	51	
採購實務	DMA	採購實務管理方針揭露	41	
	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	41	
環境績效指標				
生物多樣性	DMA	生物多樣性管理方針揭露	47	
	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	42	
	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	42	
	G4-EN13	受保護或復育的棲息地	42	

	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	42	
排放	DMA	排放管理方針揭露	42	
	G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	49	
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	49	
	G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	50	
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	50	
廢污水和廢棄物	DMA	廢污水及廢棄物管理方針揭露	50	
	G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放水量	50	
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	50	
	G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	50	
	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	50	
	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	42	
法規遵循	DMA	法規遵循管理方針揭露	23	
	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	24	
整體情況	DMA	整體情況管理方針揭露	42	
	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	49	
供應商環境評估	DMA	供應商環境評估管理方針揭露	41	
	G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的的比例	41	

	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	41	
環境問題申訴機制	DMA	環境問題申訴機制管理方針揭露	28	
	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	32	
勞工實務與尊嚴勞動績效指標				
勞僱關係	DMA	勞僱關係管理方針揭露	51	
	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	52	
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	52	
勞/資關係	DMA	勞/資關係管理方針揭露	51	
	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	52	
職業健康與安全	DMA	職業健康與安全管理方針揭露	54	
	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	55	
	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	55	
	G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	56	
	G4-LA8	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	54	
訓練與教育	DMA	訓練與教育管理方針揭露	53	
	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	54	
	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	53	
	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	53	
員工多元	DMA	員工多元化與平等機會管理方針揭露	54	

化與平等機會	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	51	
女男同酬	DMA	女男同酬管理方針揭露	54	
	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	54	
供應商勞工實務評估	DMA	供應商勞工實務評估管理方針揭露	41	
	G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	41	
	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	41	
勞工實務問題申訴機制	DMA	勞工實務問題申訴機制管理方針揭露	31	
	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	32	
人權績效指標				
不歧視	DMA	不歧視管理方針揭露	54	
	G4-HR3	歧視事件的總數，以及公司採取的改善行動	54	
結社自由與集體協商	DMA	結社自由與集體協商管理方針揭露	54	
	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	54	
強迫與強制勞動	DMA	強迫與強制勞動管理方針揭露	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	54	
原住民權利	DMA	原住民權利管理方針揭露	54	
	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	54	
供應商人權評估	DMA	供應商人權評估管理方針揭露	41	
	G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	41	

	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	41	
人權問題申訴機制	DMA	人權問題申訴機制管理方針揭露	31	
	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	32	
社會績效指標				
反貪腐	DMA	反貪腐管理方針揭露	25	
	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	27	
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	26	
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	27	
反競爭行為	DMA	反競爭行為管理方針揭露	23	
	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	24	
法規遵循	DMA	法規遵循管理方針揭露	23	
	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	24	
供應商社會衝擊評估	DMA	供應商社會衝擊評估管理方針揭露	41	
	G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	41	
	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	41	
社會衝擊問題申訴機制	DMA	社會衝擊問題申訴機制管理方針揭露	31	
	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	32	
產品責任績效指標				
顧客的健康與安全	DMA	顧客的健康與安全管理方針揭露	10	
	G4-PR1	為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	10	

	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。
產品及服務標示	DMA	產品及服務標示管理方針揭露	10	
	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	40	
行銷溝通	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。
顧客隱私	DMA	顧客隱私管理方針揭露	41	
	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	41	
法規遵循	DMA	法規遵循管理方針揭露	23	
	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	24	