

The image features a scenic view of a park lake with ducks and trees. A white rectangular box is centered in the upper half, containing the Foxconn logo and its Chinese name. The background shows a calm lake reflecting the sky and trees, with several ducks swimming. The trees are mostly bare, suggesting an autumn or winter setting. The sky is clear and blue.

FOXCONN®
鴻準精密工業
Technologies & Services

鴻準精密工業股份有限公司
105 年度企業社會責任報告書

前言

關於本報告書

自民國 103 年以來，鴻準精密工業股份有限公司(以下簡稱「鴻準公司」)每年均發表企業社會責任報告書，將公司當年度 1 月 1 日至 12 月 31 日，所進行的企業社會責任相關活動與其成果，整理成圖型、成表格與成數字，以文字為主，照片為輔，佐以美工設計，將所有資訊與資料搜集整理成冊並發表之，以供所有利害關係人和社會大眾檢視與參考。也讓所有利害關係人與社會大眾明瞭，公司於專注本業的同時，也傾注大量心力於善盡企業社會責任，並對利害關係人的需求給與迅速的回應，於追求永續發展的大前題下，達成經營目標與自然生態相互聯結以追求平衡與永續發展的願景。

本報告書為鴻準公司第三次發行企業社會責任報告書，報告期間從民國 105 年 1 月 1 日到民國 105 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、昆山廠區與鶴壁廠區等幾個主要製造廠區，此前鶴壁廠區因營運規模尚小，影響性不顯著，故並未將其併入說明，但隨營運規模擴大且條件已經恰當，此次已將其併入說明，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，委由廣東賢方律師事務所參照 GRI G4 標準，對本報告進行確認與驗證。

目錄 Contents

董事長的話	4
1. 鴻準印象	6
1.1 公司背景	8
1.2 營運狀況	12
1.3 公司參與的公益協會	15
1.4 主要活動與獲獎記事	15
2. 精進公司治理	17
2.1 獎勵與肯定	17
2.2 公司治理組織架構	17
3. 鑑定利害關係人與重大性議題管理和分析	22
3.1 利害關係人	22
3.2 重大性議題管理與分析	28
4. 致力於議題管理	36
4.1 議題管理-經營層面	36
4.2 議題管理-利害關係人層面	37
4.3 議題管理-內部人員層面	40
4.4 議題管理-養廉潔、打弊端、爭永續	41
5. 推廣企業社會責任	43
5.1 我們的概念	43
5.2 我們的客戶	44
5.3 我們的供應商	45
6. 實踐節能、減碳與環保	47
6.1 我們的地球	47
6.2 減量與循環	48
6.3 持續改善水資源使用效率	48
6.4 戮力推升節能減碳效率	50
6.5 推動無紙化作業保護樹木資源	52
6.6 管理溫室氣體排放	53
6.7 重視污染防治	54

7.	推動幸福的企業.....	57
7.1	這是我們的幸福員工.....	57
7.2	這是我們對幸福的定義.....	58
7.3	為增進員工幸福舉辦的活動.....	60
8.	參與社會區走入人群.....	63
8.1	愛護自然.....	63
8.2	走入人群.....	64
9.	結語.....	67
	附錄.....	68
	GRIG4 索引表.....	68
	一般標準揭露.....	68
	特定標準揭露.....	71
	評估與驗證報告書.....	78

董事長的話

就全球經濟而言，民國 105 年是弱中透堅的一年，總體經濟數據呈溫和復甦，第四季則明顯轉強，大型研究機構對未來經濟成長也持樂觀看法；部份國家的經濟數字雖稍嫌疲弱，但全球經濟火車頭美國的經濟數據則呈現強勁，中國的經濟數據也相對穩定；過去幾年來因經濟情況不佳所帶來的通縮問題，如今已轉為開始擔憂通膨的風險，尤以美國最為明顯，因此美國聯邦理事會升息的動作，將是可預期的。與去年全球經濟有異曲同工之妙的是，鴻準公司去年的業績也是呈弱中透堅的趨勢，鴻準公司去年的營業收入雖呈衰退，但毛利率卻有顯著的改善；於許多同業與競爭對手營運費用不斷提高而影響績效表現的同時，鴻準公司反受惠於過去的自動化努力，將營運費用控制於穩定下降的狀態；於同業苦惱招不到員工的同時，鴻準公司也透過營運效率的提升、良率的改善與提高自動化等努力，將員工聘用總數控制於下降趨勢空間。鴻準公司優異的營運績效，是所有員工、客戶、投資人、社區、政府與供應商等利害關係人，於過去一年內共同努力所創造出來的，在此個人謹代表鴻準公司，對大家過去一年以來的努力與支持，由衷表示深深的感謝。

此外，值得一提的是，鴻準公司於努力創造營運佳績的同時，時時不忘善盡企業社會責任，刻刻不忘迅速回應所有利害關係人的相關要求。過去一年以來，利害關係人的要求含蓋許多不同層面的問題，舉凡產品、服務、客戶隱私、勞工安全衛生、勞工生涯發展、教育訓練、社區環境、社區發展、股東權益、供應商實務、法規遵循與環境保護等各層面，可說相當全面與深入，鴻準公司也積極的對相關要求給與方方面面的回應，鴻準公司對這些要求的積極作為，已經對環境、經濟與社會等三方面，帶來正面與良好的持續性衝擊。

鴻準公司過去一年來於企業社會責任工作的努力，展現在以下幾方面：

1. 將企業社會責任的相關理念與組織，持續推廣到鶴壁廠區。
2. 透過組織建立、活動推廣與資訊散播等方式，讓組織內所有員工，持續學習企業社會責任的概念與新知。
3. 為更適切反應利害關係人需求，公司持續將利害關係人的對應窗口與通訊方式，公佈於公司網站的「利害關係人專區」，滿足所有利害關係人「知」的需求。
4. 為強化公司治理，股東會這兩年開始使用電子投票，讓無法親自出席的股東，也能透過電子投票系統反應意見。

鴻準公司也深信，員工是公司最重要的寶庫與資產，因此一直以來，公司對員工的在職教育、在職訓練、員工生涯發展與規畫、工作環境、員工關愛、照顧員工家庭生活、提高員工福利與薪資水準等方面，無不盡心盡力，唯有讓員工融入公司文化，且生活無後顧之憂的情況下，員工的生產力與潛能，才能得到最適切的發揮。經過多年的努力後，鴻準公司也被政府主管機關選為幸福公司與高薪

企業的第一名，相關媒體也都廣為報導，鴻準公司對此深感榮幸。當然，鴻準公司一直以來皆秉持「沒有最好、只有更好」的信念，因此未來仍將致力於進一步提高員工福利與薪資水平，也將更虛心地接受大家的批評、建議與指教。

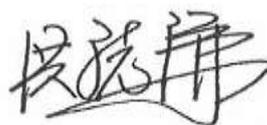
當然責任與權利是一體兩面的，公司於提高員工整體福利水平的同時，也要求員工要善盡企業社會責任，為促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展做出更大貢獻。為此，公司去年制定並發佈了「企業社會責任實務守則」，去年雖已經明確強調過，但今年仍要再度重申以下的基本原則，即：

- 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。

作為一負責任與守法的企業公民，公司每年仍要不驗其煩的重申遵守以下相關事項，即：

- 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。

過去的一年，鴻準公司於企業社會責任工作的努力，其成果是有目共睹的，但我們並不滿足於現況，也深知逆水行舟的道理，於新的一年中，鴻準公司將攜手所有的利害關係人，一同為「律動的地球」這一目標，而努力奮鬥不懈，也期許能為社會立下一個企業社會責任的典範與標竿。



董事長 洪誌謙

1. 鴻準印象





1.1 公司背景

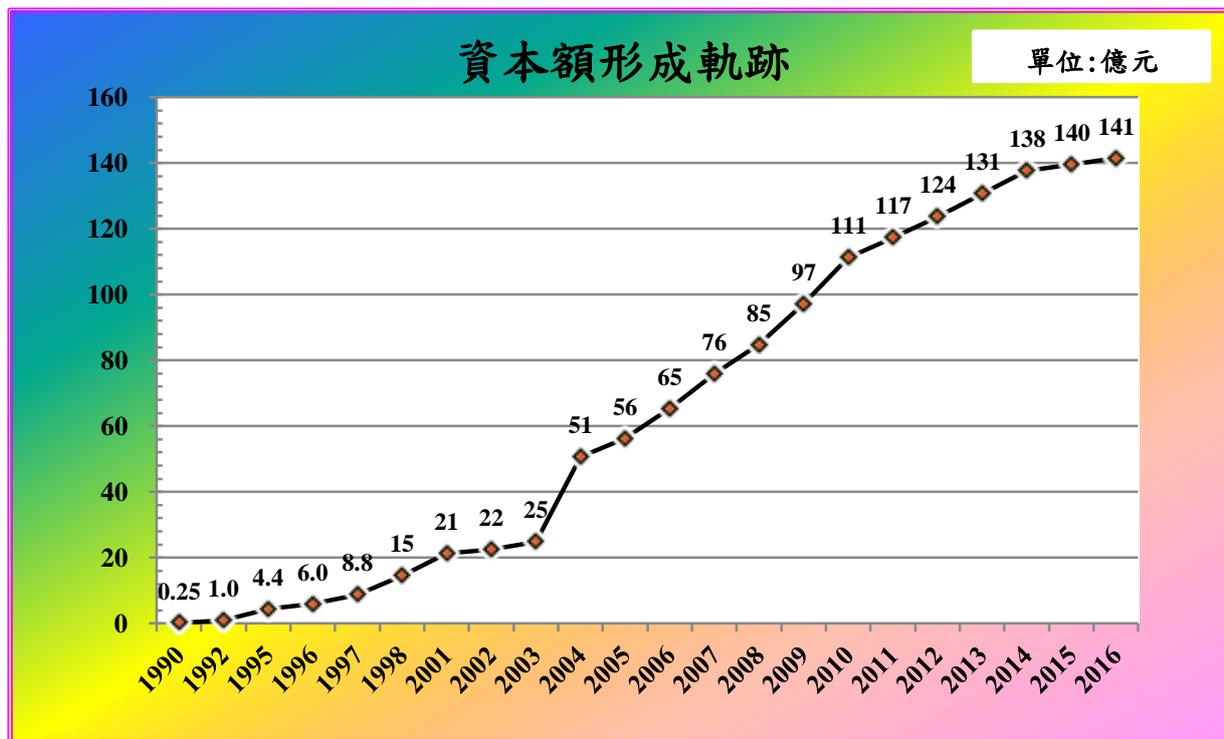
歷史足跡

1990	<ul style="list-style-type: none"> •3月於台北莊敬路成立研發部。 •4月設立華升電子工業股份有限公司。
1994	<ul style="list-style-type: none"> •購入土城工業區廠房。 •主管機關核准本公司股票公開發行。
1996	<ul style="list-style-type: none"> •公司股票掛牌上市買賣。
1999	<ul style="list-style-type: none"> •開始從事桌上型電腦與視訊產品生意。
2000	<ul style="list-style-type: none"> •開始進行iMAC電腦PCBA的組裝生意。
2004	<ul style="list-style-type: none"> •2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」。
2010	<ul style="list-style-type: none"> •資本額突破100億。

公司概況

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)
資本額	新台幣141.45億元
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	洪誌謙
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.foxconn.com.tw/
公司網站利害關係人網址	http://www.foxconn.com.tw/invest6-6.aspx
營運涵蓋地區	台灣、中國

資本形成



營運據點



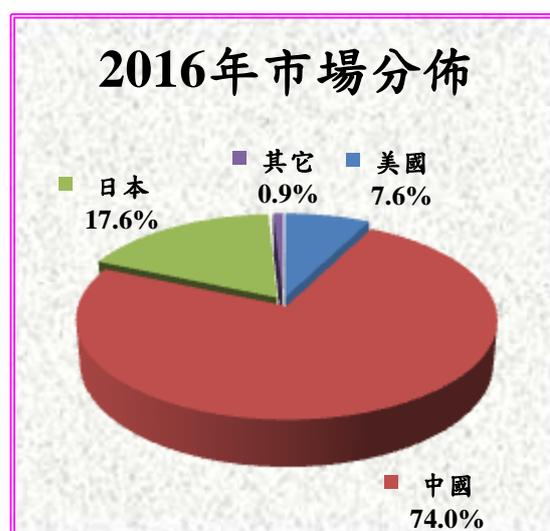
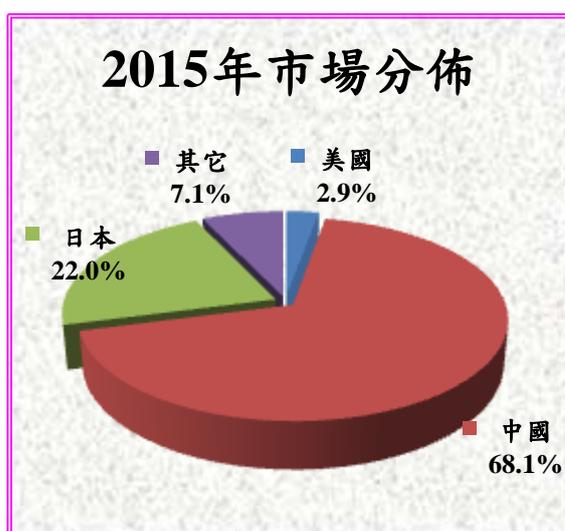
*青島廠持股 70%，其餘廠皆為持股 100%。

子公司業務

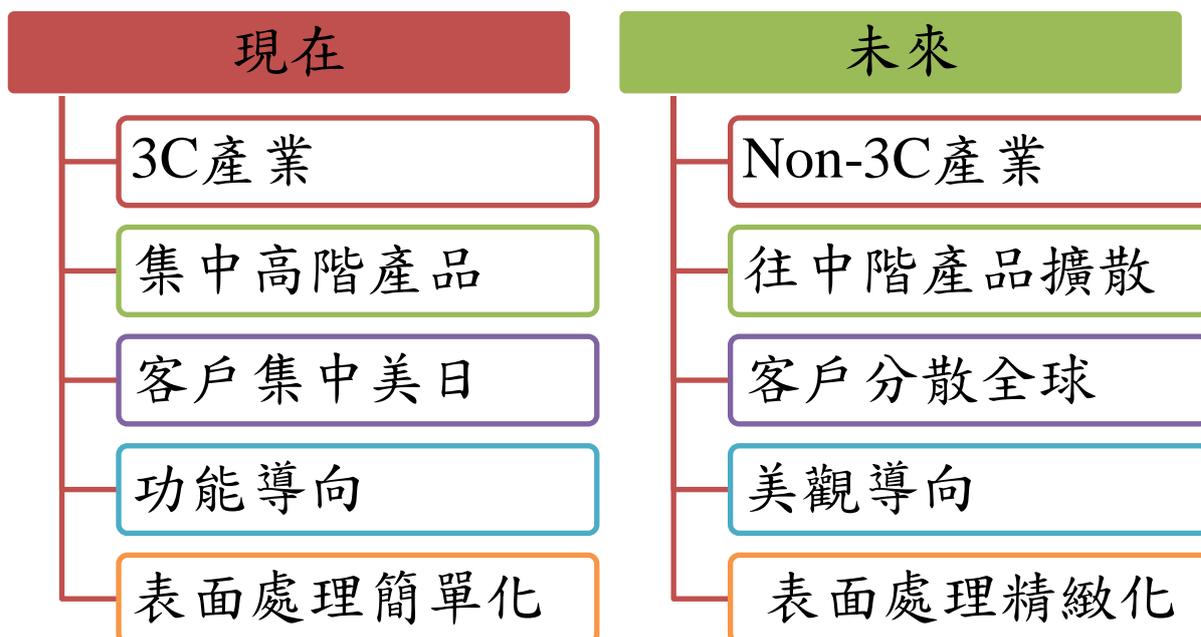
	<p>鴻富晉精密工業(太原)有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> • 電子計算機之零件及其附件及電腦機殼及其相關金屬沖壓件之產銷業務。
	<p>富豫科技(南陽)有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> • 生產LED燈具、LED顯示屏；經營智能燈杆及其它LED相關產品。
	<p>富淮精密電子(鶴壁)有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> • 新型合金材料、精密器具、新型電子元件，便攜式計算機及上述產品的零配件。
	<p>*青島海源合金新材料有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> • 鋁合金型材、軌道車輛配件、汽車配件和電子配件的研發、生產和銷售，結構性金屬制品、金屬包裝容器的制造(不含貴金屬、不含電鍍)和銷售。
	<p>煙臺富淮精密電子有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> • 電腦機箱組件-電子元器及電力電子元器之產銷業務。
	<p>富鈺精密組件(昆山)有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> • 插頭及插座、電壓未超過1千伏特者、其他載波電流線路系統用器之產銷業務。
	<p>富瑞精密組件(昆山)有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> • 加工電機板及相關零組件；光電、電腦線纜之產銷業務。
	<p>富輝鋼工業(深圳)有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> • 電腦機箱組件-電子元器及電力電子元器之產銷業務。
	<p>富淮精密工業(深圳)有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> • 電子計算機零件(電腦散熱器)之產銷業務。
	<p>南寧富寧精密電子有限公司</p> <ul style="list-style-type: none"> • 電子計算機零件(電腦散熱器)之產銷業務。

*青島海源合金新材料有限公司持股70%，其餘子公司皆為持股100%。

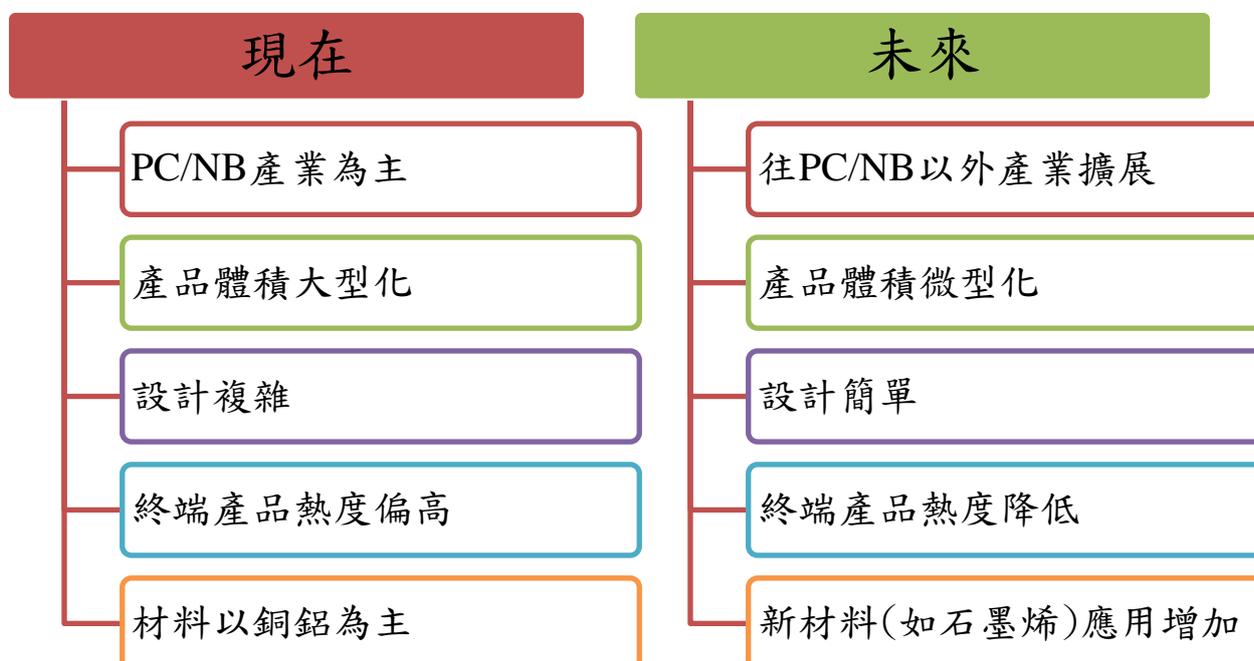
市場分佈



金屬機殼-現在/未來



散熱模組-現在/未來



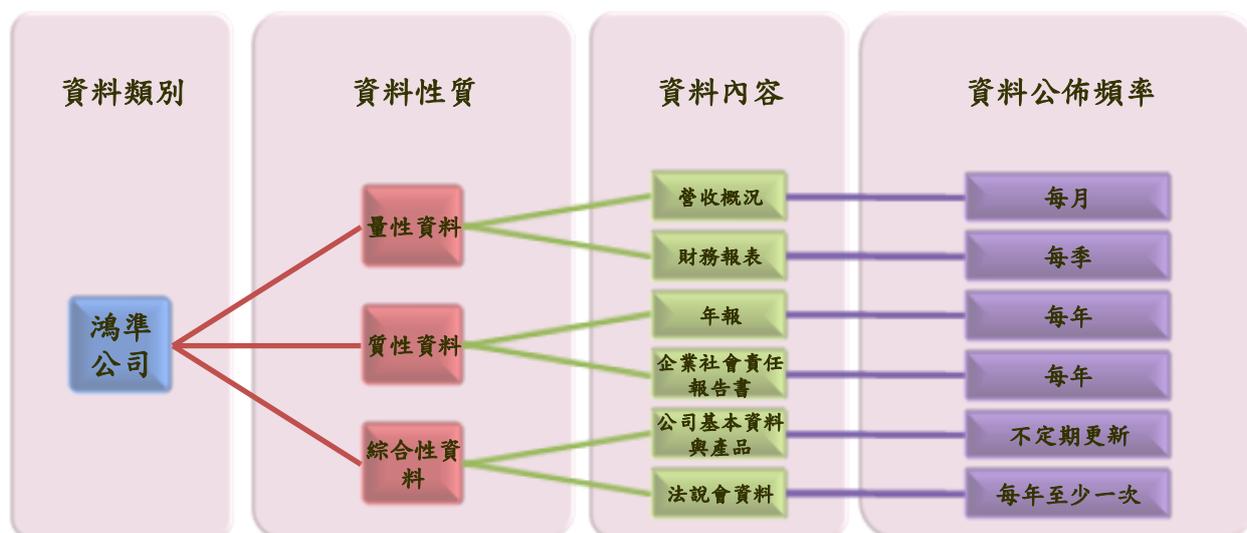
我們的產品：從設計、生產、使用與回收的全方位思考



1.2 營運狀況

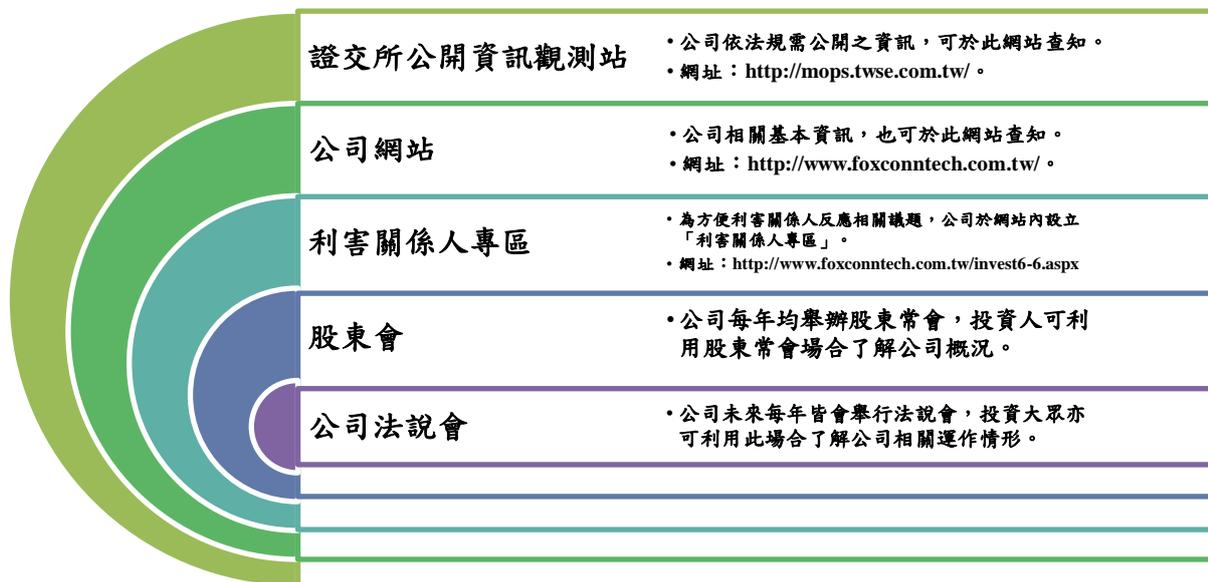
資料公開

為讓社會大眾與公司所有利害關係人能更了解公司，鴻準公司定期將相關的「量性」、「質性」與「綜合性」資料，透過不同方式對內部與外部公開發佈，公司所公開發佈的資料類別如下：



資料取得

為方便社會大眾與利害關係人更加了解鴻準公司，鴻準公司將透過以下方式將營運與財務資訊公佈之：

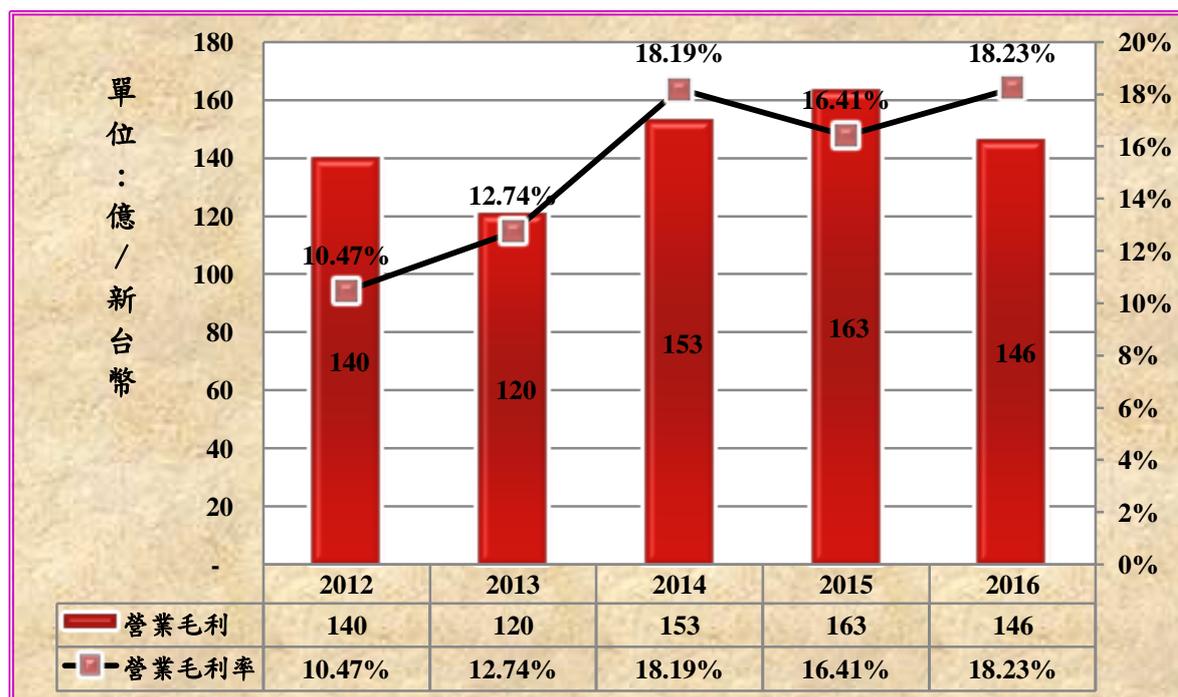


公司營收趨勢圖



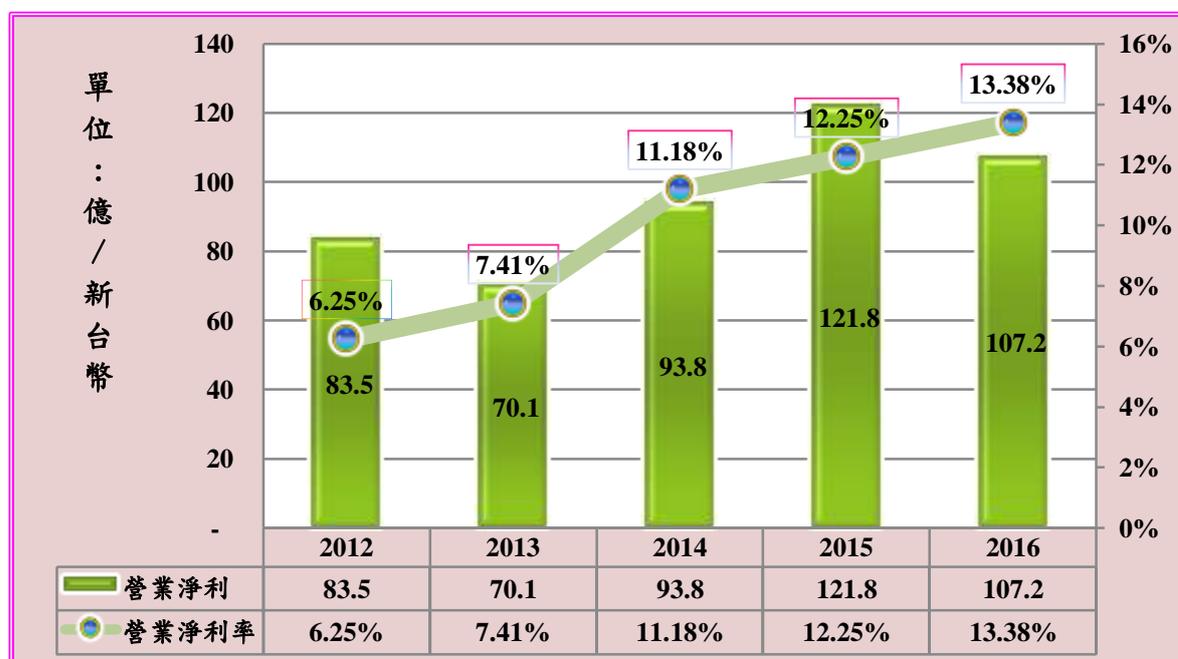
註：我國 2013 年起正式採用經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則，故本表 2013 年(含)以後之數據皆採用此新準則。

公司毛利(率)趨勢圖



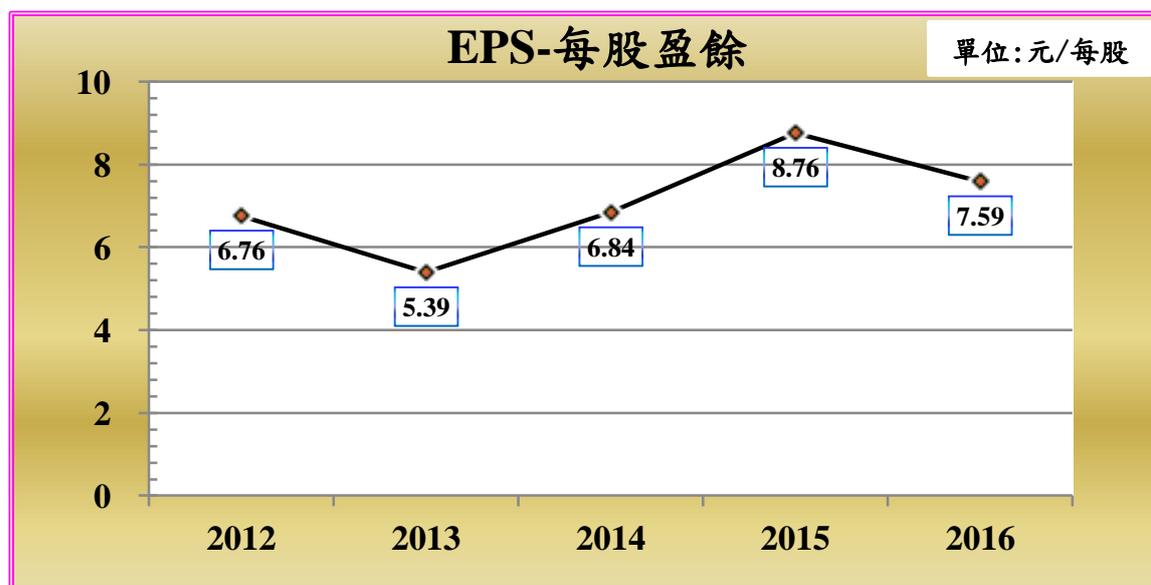
註：我國 2013 年起正式採用經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則，故本表 2013 年(含)以後之數據皆採用此新準則。

公司營業淨利(率)趨勢圖



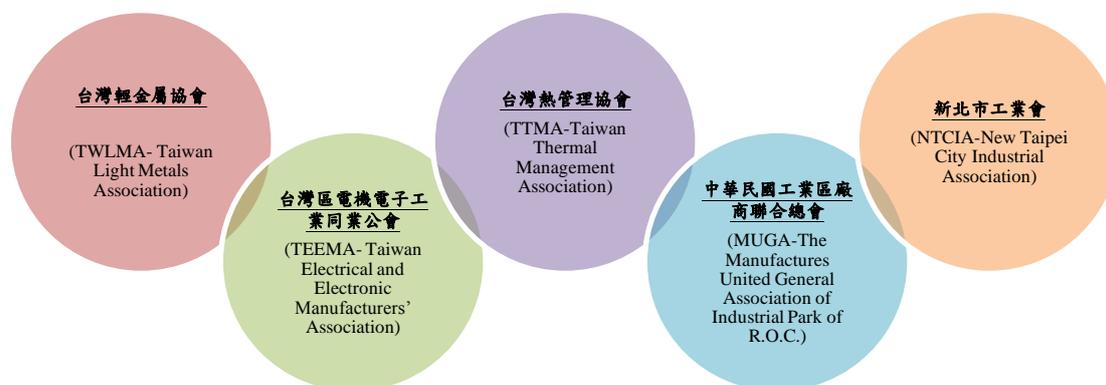
註：我國 2013 年起正式採用經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則，故本表 2013 年(含)以後之數據皆採用此新準則。

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 公司參與的公益協會



1.4 主要活動與獲獎記事

員工是公司最重要資產，唯有在員工於生活上無後顧之憂，且員工福利提高之時，公司整體營運效率與生產率，才能夠得到大幅度提高。有鑑於此，鴻準公司一直以來都將提高公司員工福祉，視為公司的最主要目標之一，舉凡員工教育、訓練、職涯發展、工作環境改善、薪資水平與獎酬制度等等，都以追求更高的員工幸福指數為依歸，而公司長年的努力也獲得了各界的認可。

多年以來，鴻準一直是臺灣證券交易所「臺灣高薪 100 指數」的成分股，今年自不例外；而值得一提的是，今年有國會議員調查上市公司的員工福利水準，這邊所謂的「員工福利」，包括薪資、勞健保、退休金及獎金、紅利等費用，經過統計調查後，鴻準公司被評為上市公司員工福利第一名，所有媒體也都廣泛的報導，鴻準公司也因此被冠上「幸福企業」、「高薪王」與「高薪企業」等名稱，至此，公司多年以來的努力，也開始受到各界廣泛的關注。

之前，鴻準公司也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。

具體的現金報酬是評估「員工福利」高低的指標之一，鴻準公司多年來也獲得許多外界的獎項，公司之前的企業社會責任報告書中也多所闡述。而為改善內部工作品質與環境，公司付出許多努力與心血，也邀請外部公正單位來評估公司於品質管理系統、環境管理系統、職業安全衛生管理系統與有害物質流程管理系統等方面的表現，也獲得許多的認證與認可，茲將各廠區所得的部份認證表列如下，供各界參考。

認證	廠區	開始年份	到期年份	頒發單位
品質管理系統 (ISO 9001)	煙台	2014	2017	北京大陸航星質量認證中心有限公司
	昆山	2016	2018	SGS
	太原	2011	2017	環通認證中心有限公司
	鶴壁	2016	2017	SGS
	泛深圳	2014	2017	SGS
環境管理系統 (ISO 14001)	煙台	2015	2018	DNV GL-Business Assurance
	昆山	2016	2018	SGS
	太原	2011	2017	環通認證中心有限公司
	鶴壁	2016	2017	SGS
	泛深圳	2014	2018	SGS
職業安全衛生管理系統 (OHSAS 18001)	煙台	2015	2018	DNV GL-Business Assurance
	昆山	2014	2017	TUV
	太原	2011	2017	環通認證中心有限公司
	鶴壁	2016	2017	SGS
	泛深圳	2014	2019	SGS
有害物質流程管理系統 (QC 080000)	昆山	2014	2017	TUV
	鶴壁	2016	2019	SGS
	泛深圳	2014	2017	SGS
汽車業品質管理系統 ISO/TS 16949	煙台園區	2016	2018	必維國際檢驗集團

*各項認證一直都是持續更新與增加中的，並不限於以上所列廠區與項目。

2. 精進公司治理

2.1 獎勵與肯定

鴻準公司對公司治理的重視是無庸置疑的，近年來於改善公司治理的努力也是有目共睹的，也獲得了各界的肯定。今年四月，證交所於完成上市櫃公司的公司治理評鑑評核之後，鴻準公司被列為民國 105 年前百分之二十的公司，鴻準公司的努力受到了肯定。

緊接著於 105 年 7 月份，證交所公布「臺灣公司治理 100 指數」成分股年度定期審核結果，鴻準公司也被納入為成份股之一，被納入為該成份股的公司，需經過流動性檢驗、公司治理評鑑篩選、三項財務指標（每股淨值不低於面額、稅後淨利排名及營收成長率排名）及非量化指標篩選等過程，這表示公司不管於「量的指標」、「質的指標」或「公司治理」等方面，都受到整理性的肯定，也表示鴻準公司的公司治理品質有一定程度的水準，受到此一肯定後，鴻準公司也將持續致力於精進公司的治理水平。

2.2 公司治理組織架構

管理組織圖



*公司於民國 105 年設立審計委員會替代監察人制度。

部門執掌



*詳細資訊請參閱公司年報

選舉獨立董事

為強化公司治理，並進一步優化董事會運作成效，公司於今年舉行董監改選，並選出三名獨立董事，以使董事會更能發揮應有之指導與監督功能，今年董事會(含原有董事會與新選出董事會)運作情況如下表所述：

--

董事會運作概況表

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	備註
董事長	鴻揚創業投資股份有限公司 代表人：林棟樑 (106.01.20卸任)	5	0	100%	連任，改選日期 105.06.22,
董事	鴻揚創業投資股份有限公司 代表人：程方義	3	0	60%	新任，改選日期 105.06.22
董事	財欣國際投資有限公司 代表人：洪誌謙	4	1	75%	連任，改選日期 105.06.22
董事	財欣國際投資有限公司 代表人：李學坤	2	3	75%	連任，改選日期 105.06.22
獨立董事	林松樹	3	0	60%	連任，改選日期 105.06.22
獨立董事	陳耀清	5	0	100%	連任，改選日期 105.06.22
獨立董事	游象燉	3	0	60%	新任，改選日期 105.06.22
獨立董事	蔡佩勳	2	0	40%	舊任，改選日期 105.06.22

說明：

- 1.本公司於民國 105 年 6 月 22 日改選董事，改選前董事會召開 2 次，改選後董事會召開 3 次。
- 2.為避免利益衝突，公司董事會議事規則已載明董事利益迴避條款，對會議中事項，若與董事自身或其所代表法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時也須迴避。公司董事會也設有獨立董事制度，董事會討論相關議案時，會充份考量獨董意見，並將其同意/反對意見列入會議紀錄。

審計委員會

審計委員會之成立

為符合時代潮流與法令規定，鴻準公司於民國 105 年 6 月 26 日成立公司史上第一屆的審計委員會，並由新選出之獨立董事擔任委員會委員，審計委員會之成立，可強化董事會之審計職能，也能提升資訊透明度，至此，鴻準的公司治理品質與水準又邁向了新的階段，審計委員會於民國 105 年 6 月 26 日成立後，至年底總計開了兩次會議，獨立董事之出席情形如下：

審計委員會運作概況表

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	林松樹	2	0	100%	新任，改選日期 105.06.22
獨立董事	陳耀清	2	0	100%	新任，改選日期 105.06.22
獨立董事	游象燉	2	0	100%	新任，改選日期 105.06.22

獨立董事與會計師之溝通

獨立董事與會計師之溝通，除了每年至少定期召開兩次公司治理會議外，於必要時，獨立董事也會與會計師採用書面形式進行溝通與討論，其範圍包含會計師查核集團合併財務報表之獨立性及相關責任、查核規劃相關事項、查核重大發現（如調整分錄及內部控制顯著缺失等問題）、查核報告內容及期中合併財務報表之核閱結果等。

獨立董事、監察人與會計師歷次溝通之情形

公司獨立董事、監察人(105.06.22.後改為獨立董事)與會計師之溝通是順暢且是經常性召開的，茲將歷次召開會議日期與溝通重點羅列如下：



薪資報酬委員會

而公司為更進一步完善公司治理並將經理人報酬政策合理化，公司已於2011年9月成立薪資報酬委員會，其主要職能，係以專業客觀的角度與地位，就鴻準公司董事、監察人及經理人的薪資報酬政策與制度，於考慮市場現況與競爭態勢後，進行合理化評估，並向董事會提出專業建議，為公司培育人才與留住人才。

本屆薪資報酬委員會委員的任期自105年6月27日至108年6月25日止。近期薪資報酬委員會會議召開情形如下：

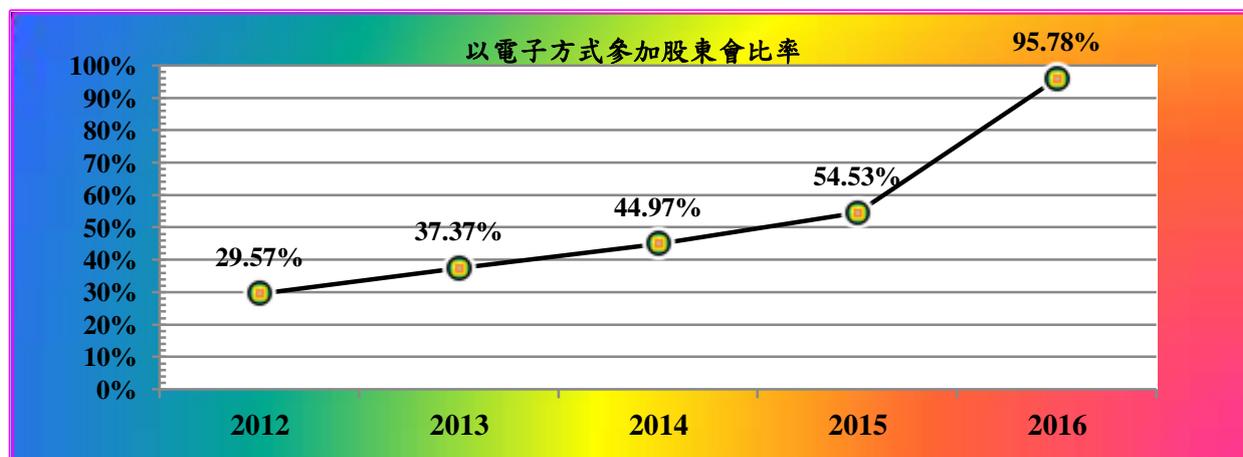
薪資報酬委員會運作概況表

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	林松樹	2	0	100%	新任
委員	陳耀清	2	0	100%	連任
委員	游象燉	2	0	100%	連任

關於董監酬勞與員工分紅，依公司章程，公司盈餘分配，未訂有董監酬勞分派；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，薪資及獎金依公司人事規章規定辦理；盈餘分配之員工分紅，係董事會依分配年度盈餘及章程所訂盈餘分配成數決議，並經股東會承認後始分配。

電子投票機制

為提高公司治理品質，也為提高股東參與股東會意願，尤其鴻準公司股東有許多都是外資，分散於世界各地，為使公司所有股東不再受到時間與空間的限制，都可參與公司股東會行使股東表決權利，鴻準公司多年前即已開始實施電子投票制度，讓股東能透過電子投票方式，提高股東參與公司事務的機會，也讓股東們的意見能有適當的表達管道。自公司實施電子投票以來，以電子投票方式參與公司股東會的比率逐年提高，今年更是已經提高到95.78%，可見股東已知如何善用電子投票方式參予股東會，這也充份保障了股東們的權益。過去五年來，於參與公司股東會的股東當中，以電子方式參與股東會的比率變化如下表：



3. 鑑定利害關係人與重大性議題管理和分析

3.1 利害關係人



定義利害關係人

· 凡會受到鴻準公司活動、產品和服務影響的實體或個人，且這些實體或個人的行為也將影響鴻準公司能否成功落實其策略以達成組織設定目標；因此鴻準公司除注重股東的權益外，也需同時關注員工、顧客、供應商、社區與跟鴻準公司有關的實體或個人，類似以鴻準公司為核心的一個同心圓，一層一層的向外擴散。

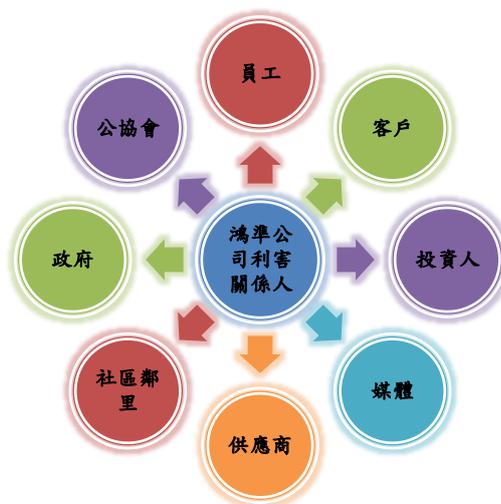
鴻準公司相信「利人利己」與「永續共榮圈」的概念是可以達成的，公司於日常經營活動中，唯有照顧到相關利害關係人的利益時，公司股東權益才能達到最大化，公司所秉持的「利人利己」概念也才得以達成；且公司於追求營收與獲利成長的同時，也必需能夠兼顧到經濟、環境與社會等層面，與所在的地域與環境達到共存共榮的一致目標，公司永續發展的目標才得以實現，而公司與所有利害關係人的權益才能達到最適化，最終達成「永續共榮圈」的目標；於達成權益最大化與最適化的過程中，有賴所有利害關係人能開誠佈公的溝通，公司才能得知相關利害關係人的權益所在，並即時給與回應。

利害關係人鑑定

鴻準公司對利害關係人的定義是：「凡會受到鴻準公司活動、產品和服務影響的實體或個人，且這些實體或個人的行為也將影響鴻準公司能否成功落實其策略以達成組織設定目標；因此鴻準公司除注重股東的權益外，也需同時關注員工、顧客、供應商、社區與跟鴻準公司有關的實體或個人，類似以鴻準公司為核心的一個同心圓，一層一層的向外擴散。」。因此於鑑別利害關係人之時，公司邀請了內部人資、投資人關係、公共關係、環安衛與經營等層面的同仁參加，請其依據公司對利害關係人的定義，就其所接觸到的實體與各人，將利害關係人鑑別出來。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



與利害關係人的溝通窗口

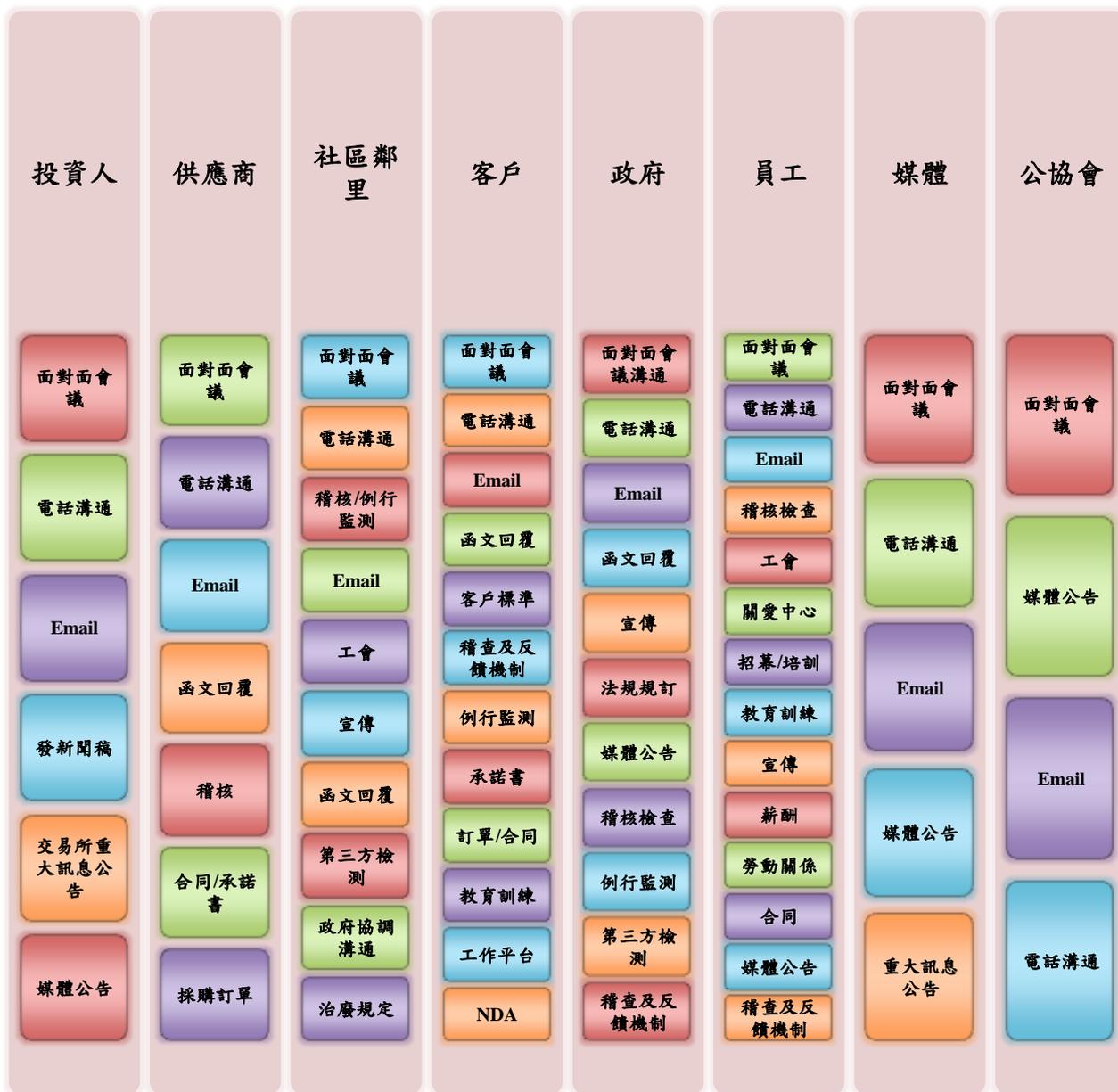
依所鑑定出來的利害關係人，公司將為每一利害關係人設立窗口，以即時回應他們的需求，也聯絡資料放於公司網站中的「利害關係人專區」中，以利所有利害關係人善加利用，相關窗口資料如下：

利害關係人	聯繫方式
員工	姓名:韓雨馨
	電話:02-2268-0970(分機-3047)/傳真:02-2268-7176
	Email:sherry.yh.han@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/公協會	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

與利害關係人的溝通頻率

利害關係人	溝通頻率	關切之議題
投資人	每年	整體情況/職業健康與安全
	每季	產品及服務
	隨時	市場形象/勞資關係/間接經濟衝擊/經濟績效
	不定期	法規遵循
供應商	每日	交通運輸/採購實務/產品及服務標示
	每月	產品及服務
	每季	法規遵循
	隨時	供應商勞工實務評估/供應商環境評估
	不定期	原物料/排放/童工/職業健康與安全
社區鄰里	雙週	廢污水和廢棄物
	每月	當地社區/排放
	每半年	社會衝擊問題申訴機制/環境問題申訴機制
	不定期	職業健康與安全/間接經濟衝擊
客戶	每日	行銷溝通
	每週	市場形象/顧客隱私/經濟績效/採購實務
	每年	產品及服務/職業健康與安全
	隨時	訓練與教育/產品及服務標示/供應商環境評估
	不定期	法規遵循/廢污水和廢棄物
政府	每週	公共政策/社會衝擊問題申訴機制
	每月	市場形象投資/經濟績效/廢污水和廢棄物/環境問題申訴機制/職業健康與安全
	每半年	法規遵循
	隨時	間接經濟衝擊/排放/生物多樣性
	不定期	整體情況
員工	每日	人權問題申訴機制/訓練與教育/勞資關係/職業健康與安全
	每月	員工多元化與平等機會/勞僱關係
	每半年	公共政策
	隨時	間接經濟衝擊/經濟績效/市場形象
	不定期	勞工實務問題申訴機制/廢污水和廢棄物
媒體	每月	經濟績效
	隨時	市場形象/間接經濟衝擊
	不定期	法規遵循/環境問題申訴機制/職業健康與安全
公協會	不定期	採購實務/產品及服務/經濟績效

與利害關係人的溝通方式



*觀察上圖，公司發現到一個有趣現象，經過內部訓練、宣傳、溝通與教導後，相較於前幾年，公司與利害關係人的溝通管道，有愈趨多元的傾向。



利害關係人所關切議題

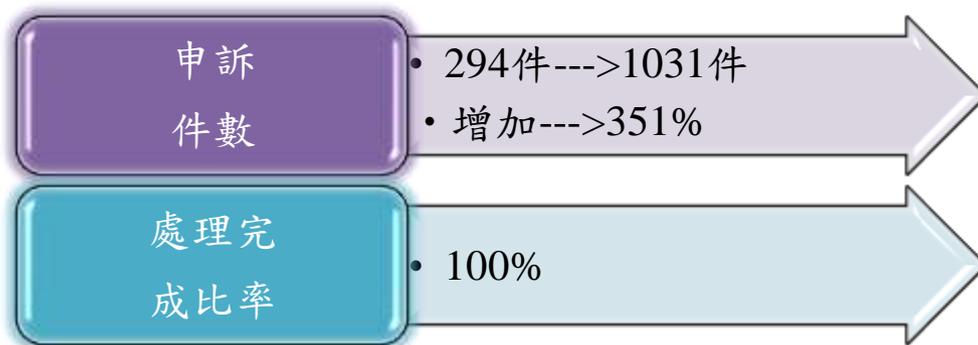
投資人	供應商	社區鄰里	客戶	政府	員工	媒體	公協會
<ul style="list-style-type: none"> • 經濟績效 • 勞/資關係 • 職業健康與安全 • 市場形象 • 間接經濟衝擊 • 法規遵循 • 整體情況 	<ul style="list-style-type: none"> • 採購實務 • 原物料 • 法規遵循 • 交通運輸 • 職業健康與安全 • 產品及服務 • 標示 • 供應商勞務評估 • 供應商環境評估 • 供應商社會評估 • 排放 • 童工 • 產品及服務 	<ul style="list-style-type: none"> • 環境問題 • 申訴機制 • 廢水廢棄物 • 原住民權利 • 職業健康與安全 • 環境問題 • 申訴機制 • 當地社區 • 間接經濟 • 衝擊 • 排放 	<ul style="list-style-type: none"> • 廢水和廢氣物 • 市場形象 • 行銷溝通 • 法規遵循 • 採購實務 • 產品及服務 • 標示 • 經濟績效 • 職業健康及安全 • 顧客隱私 • 訓練與教育 • 供應商環境評估 	<ul style="list-style-type: none"> • 間接經濟衝擊 • 法規遵循 • 公共政策 • 經濟績效 • 廢水和廢棄物 • 職業健康及安全 • 市場形象 • 整體情況 • 環境問題 • 申訴機制 • 社會衝擊 • 問題 	<ul style="list-style-type: none"> • 公共政策 • 訓練與教育 • 勞/資關係 • 僱關係 • 經濟績效 • 市場形象 • 職業健康與安全 • 間接經濟 • 衝擊 • 員工多元 • 平等 • 機會 • 廢水和廢棄物 • 人權問題 • 申訴實務 • 勞工問題 • 機制 	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟績效 • 市場形象 • 間接經濟 • 衝擊 • 法規遵循 • 職業健康與安全 • 環境問題 • 申訴 • 機制 	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟績效 • 採購實務 • 產品及形象

*觀察上表，經過多年的宣傳、溝通與教育後，利害關係人所關切的議題層面與方向，有愈趨多元的傾向。

利害關係人互動溝通統計數據

經統計，利害關係人的申訴件數自去年的 294 件，增加至今年的 1,031 件，成長約 351%，經分析，增長的主要原因如下：

1. 公司於官方網站設立「利害關係人專區」，讓所有利害關係人能非常容易地反應意見。
2. 自公司開始撰寫企業社會責任報告書後，利害關係人開始了解到公司非常重視「企業社會責任」，公司也針對利害關係人的意見快速回應，鼓勵了利害關係人反應其意見。
3. 此次的報告有新廠區加入，因此申訴件數也自然會增加。
4. 此次的統計新增工傷協調、文體教育、工作條件與經濟問題等四個項目，申訴件數也自然增加。

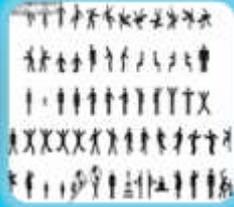


經過統計後，2016 年公司所接獲的申訴案件細項如下表，重點是，所有的申訴案件均已改善完畢並結案。

申訴案件統計表

項目	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	工傷協調	工作條件	社保管理	家庭問題	財產安全	身體健康	心理問題	人身安全	經濟問題	其它	總計
申訴件數	279	121	117	24	89	22	47	133	26	5	14	20	23	20	27	11	11	34	1	9	1033
已處理(件)	279	121	117	24	89	22	47	133	26	5	14	20	23	20	27	11	11	34	1	9	1033
完成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.2 重大性議題管理與分析



定義重大性議題

- 舉凡只要能夠適當地反映鴻準公司的營運活動對於經濟層面、環境層面與社會層面所帶來的直間接衝擊，或者會影響所有利害關係人對於鴻準公司的評估、評價和制定決策的所有相關重要議題，皆是所定義的重大性議題。

我們的願景

鴻準公司認為，公司與其利害關係人是一「生命共同體」，義務與責任也是相互緊密聯結的，因此對於利害關係人的意見，鴻準公司都是非常重視的，也因此設有以下的願景：

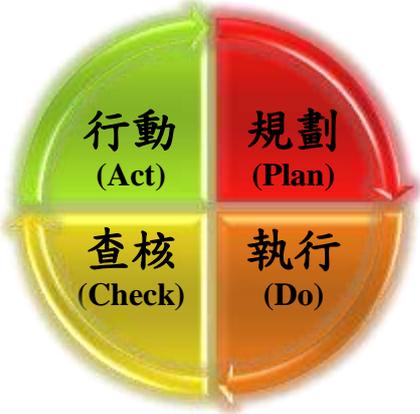
1. 即時反應：唯有即時回應利害關係人的需求，生命共同體的架構才得以確立。
2. 攜手並進：唯有攜手所有利害關係人，才能共創經濟榮景、共建地球環境與共享永續經營，一同承擔所有的企業社會義務與責任。

我們的管理模式

面對利害關係人各式各樣的需求、申訴與議題，若該問題屬簡單且是暫時性的，公司會以類似專案管理的方式管理之，若問題較大且需較長時間處理，則採用類似「規劃－執行－查核－行動」的方法管理之，若該問題跨眾多部門且較複雜，有時也會採取綜合性手法應對之，如下圖：

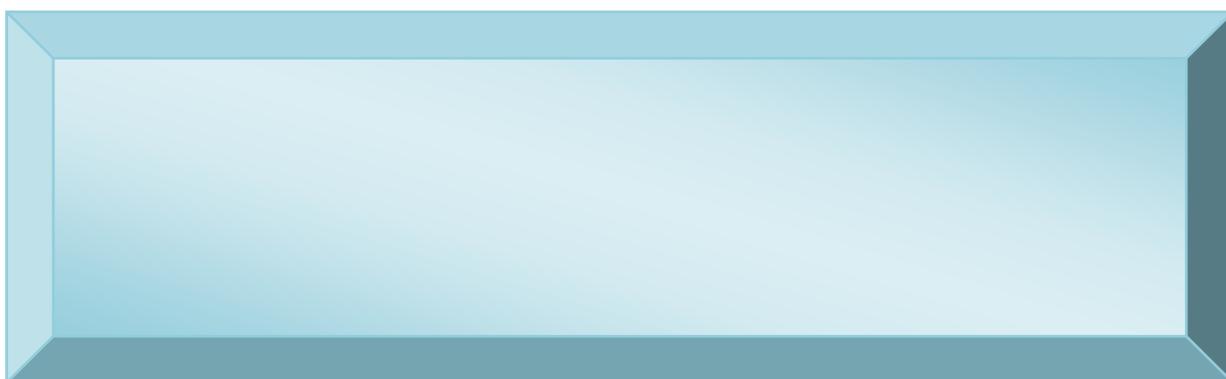


鴻準公司對利害關係人關注議題管理圖示

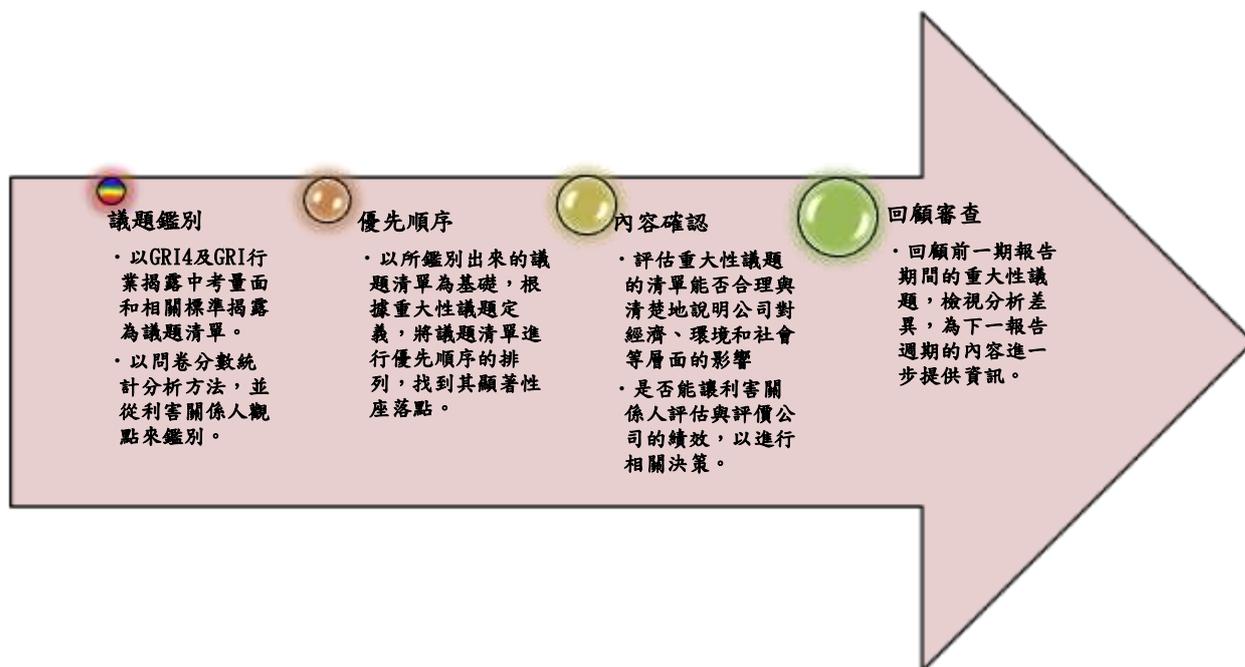
階段	1	2				3
內	督導與協調：CSR 委員會或公司高層					達成專案管理設定之目標
容	針對問題組成專案小組					
	<p>規畫/Plan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 資料收集 2. 資料分析 3. 鑑別議題 4. 建立目標 5. 制定計畫 	<p>執行/Do</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 確定程序 2. 執行計畫 3. 收集訊息 	<p>查核/Check</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 研究所收集訊息 2. 與原目標比較差異 3. 提出修改方案 	<p>行動/Act</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 跨部門協調 2. 要因研究 3. 提出縮減差異方案 4. 制度成型 		

鑑別重大性議題

對於所謂的重大性議題，公司將其定義為「舉凡只要能夠適當地反映鴻準公司的營運活動對於經濟層面、環境層面與社會層面所帶來的直間接衝擊，或者會影響所有利害關係人對於鴻準公司的評估、評價和制定決策的所有相關重要議題，皆是所定義的重大性議題。」根據這個定義，公司採用下圖所示方法，將重大性議題鑑別出來：



重大性議題鑑別步驟示意圖



兩年度差異分析

回顧 2015 年與 2016 年鴻準公司所有利害關係人關切的重重大性議題，有許多顯著的差異；經分析後發現；顧客隱私、交通運輸、勞/資關係、環境面法規遵循與社會衝擊問題申訴機制等五大議題，之前的重大性不高，今年的重要程度就變的「顯著」了；另外，產品及服務、環境問題申訴機制、公共政策、排放、整體情況與當地社區等六項議題，之前利害關係人對其重視程度只一般，今年則開始映入利害關係人的眼簾，重要性也提高為「次要」了；最後，勞工實務問題申訴機制問題，去年是顯著的，今年則是一般，表示此議題已經獲得大幅改善，經濟績效、行銷溝通和訓練與教育等三大議題，今年的顯著性也降低，也意味情況已經緩解，至於員工多元化與平等機會、投資與間接經濟衝擊等議題，今年已經不再是利害關係人所關心的議題與事項。詳細的差異分析對照表如下：



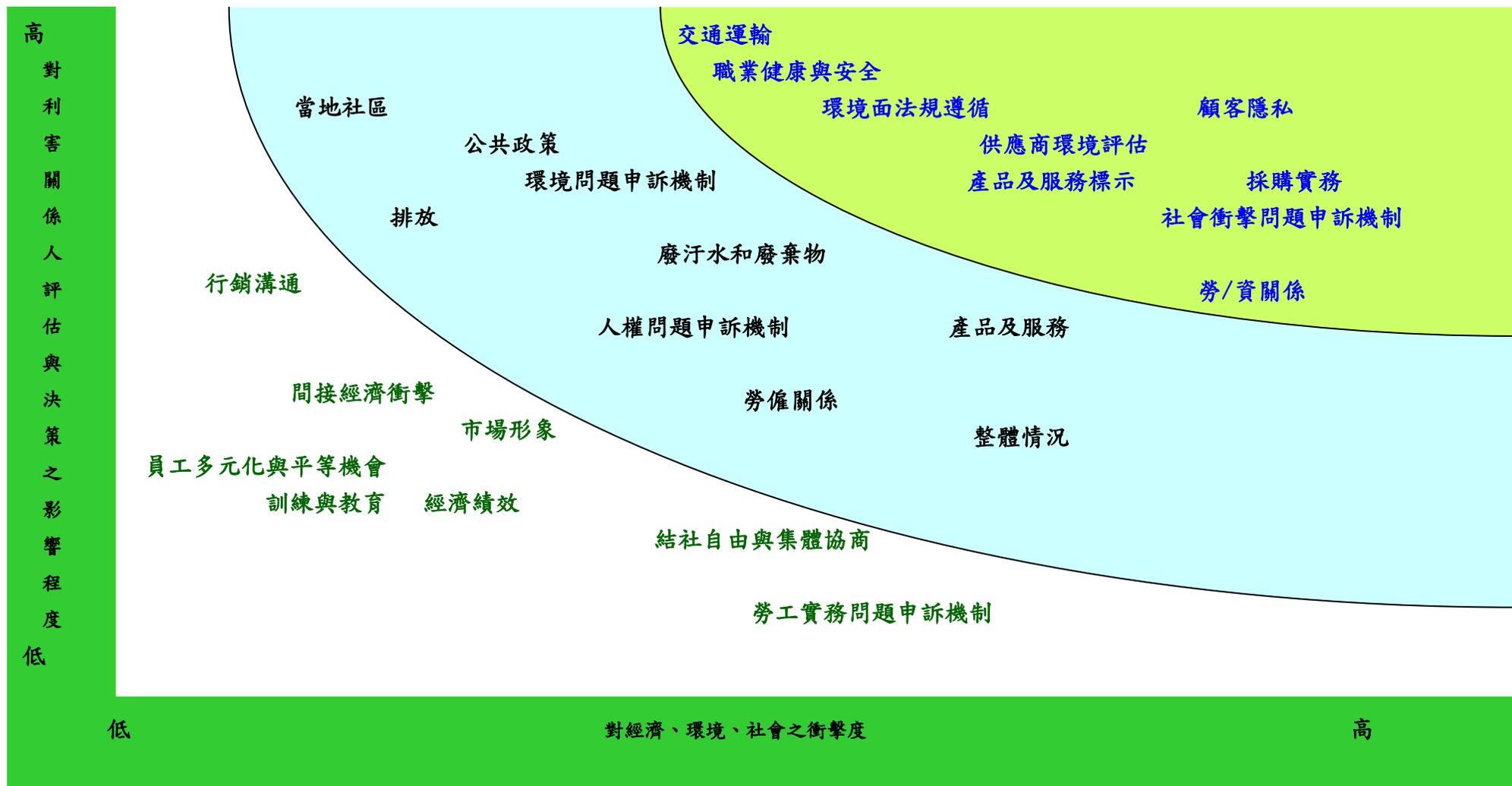
關切之議題	2016	2015
顧客隱私	顯著	次要
交通運輸	顯著	無
採購實務	顯著	顯著
職業健康與安全	顯著	顯著
供應商環境評估	顯著	顯著
社會衝擊問題申訴機制	顯著	次要
環境面法規遵循	顯著	次要
勞/資關係	顯著	一般
產品及服務標示	顯著	顯著
產品及服務	次要	無
環境問題申訴機制	次要	一般
公共政策	次要	無
排放	次要	無
整體情況	次要	一般
廢污水和廢棄物	次要	次要
勞僱關係	次要	次要
人權問題申訴機制	次要	次要
當地社區	次要	無
市場形象	一般	一般
結社自由與集體協商	一般	無
經濟績效	一般	次要
間接經濟衝擊	一般	無
行銷溝通	一般	次要
訓練與教育	一般	次要
勞工實務問題申訴機制	一般	顯著
員工多元化與平等機會	一般	無

根據前述步驟進行鑑別後，總計鑑別出 26 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 13 項議題，總計得到 39 項重大性議題，如下所示。



重大性議題分析矩陣示意圖

■顯著 ■次要 ■一般



重大性議題及內外部風險分析

類別	子類別	關切之議題	內部風險	外部風險						
			鴻準公司	供應商	客戶	社區	媒體	公協會	投資人	政府
經濟		市場形象	V		V		V		V	V
		採購實務	V	V	V			V		
		間接經濟衝擊	V			V	V		V	V
		經濟績效	V		V		V	V	V	V
環境		生物多樣性*								V
		交通運輸	V	V						
		供應商環境評估	V	V	V					
		法規遵循	V	V	V		V		V	V
		排放		V		V				V
		產品及服務	V	V	V			V		
		廢污水和廢棄物	V		V	V				V
		整體情況							V	V
社會	人權	人權問題申訴機制	V							V
		結社自由與集體協商	V						V	V
		不歧視*	V	V	V	V				
		強破與強制勞動*	V		V				V	V
		原住民權利*	V	V	V				V	V
		供應商人權評估*	V	V	V					
	社會	公共政策	V							V
		反貪腐*	V	V	V					V
		反競爭行為*	V	V	V				V	
		法規遵循*	V	V	V				V	
		社會衝擊問題申訴機制				V				V
		供應商社會衝擊評估*	V	V	V					
		當地社區				V				
	產品責任	行銷溝通			V					
		顧客的健康與安全*	V	V	V			V	V	V
		產品及服務標示	V	V	V					
		法規遵循*	V	V	V				V	V
		顧客隱私	V		V					

勞工實務和尊嚴 勞動	員工多元化與平等機會	V							
	訓練與教育	V		V					
	勞/資關係	V						V	
	女男同酬*	V	V	V					V
	勞工實務問題申訴機制	V							
	供應商勞工實務評估*	V	V	V				V	
	勞僱關係	V							
	職業健康與安全	V	V	V	V			V	V

*額外補充的 13 項重大性議題。

4. 致力於議題管理

4.1 議題管理-經營層面

身處高科技電子產業的鴻準公司，股票掛牌於台灣證券交易所進行交易，生產基地則遍佈海內外，客戶也皆為全球性國際大企業，產品於全球範圍內流通；於此一背景下，鴻準公司的運作有許多規範需遵守，也有許多議題需管理，面對風險也面對機會，茲以底下各層面說明之。

經營面



以企管五管的角度來看，鴻準公司對相關議題與風險的管理成效是好的，因為經過查詢後得知，鴻準公司於2016年並未發現有違反法律而被罰款的情事，究其原因，主要除遵守法律與公平競爭的基本準則外，公司於日常經營活動中，對於所需處理的相關議題與風險，採取了下述的對策管理概念：



企業五管	議題與風險	對策與管理
生產	環保法規趨嚴風險	推動節電與資源循環利用製程/依法規處理廢棄物/強化供應商環境評估
	廠區分散風險	稽核人員重點抽查/依產品類別集中生產
	生產中斷風險	流程電腦化/強化整體運籌管理(Logistics)能力
	產業風險-3C 產業成長趨緩	擴展非 3C 客戶/開發產品於非 3C 領域的應用
銷售	政策與法規風險	切實遵守法規/注意政策法規變化即時因應
	存貨庫齡風險	增加存貨庫齡分析次數/強化分析技巧/適時警示
人資	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。
	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。
	勞工權益平等議題	公司規定員工不分性別、年齡、學歷與族群等背景都需被平等對待/各廠區成立工會以保障員工權益
	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。
R&D	同業競爭風險	加強 R&D 維持技術領先/推動產品差異化
	智產權風險	灌輸同仁智財保護意識/專人負責智財權問題
	技術風險-技術開發方向不符客戶需求	與客戶保持密切關係以掌握產品技術趨勢
財務	匯率風險	操作上以避險為主不進行非必要財務操作/緊盯外匯市場注意趨勢變化
	應收帳款帳齡風險	強化帳齡分析/確實查核客戶債信/督促帳款催收
	稅務風險	遵守政府稅務法規/隨時注意政府稅制變化
	資產減損風險	重要資產列冊管理/購買產險

4.2 議題管理-利害關係人層面

利害關係人所關心的議題一般分經濟、環境與社會三大層面，對鴻準公司利害關係人所關心的各重大議題，就公司的原則、政策或管理方式等方面，簡單說明如下，對於這些議題或其它關切議題，本書其它章節也會有所說明。

經濟層面

議題	說明
市場形象	1. 公司政策是員工不分性別、年齡、學歷與族群等背景都需被平等對待。 2. 員工薪資比當地水準優異，且會重用當地員工，並拔擢為高管。
採購實務	優先使用當地供應商。
間接經濟衝擊	1. 廠均設於內陸與鄉村等相對貧困區，營運所需之人、事、物等資源儘量採當地化。 2. 進行許多的公益活動，期待對當地經濟帶來長遠的正面影響。
經濟績效	1. 年營收達新台幣 800 億以上，淨獲利也達 100 億以上。 2. 員工薪資、勞健保與獎金平均為台灣上市櫃公司最高。

環境層面

議題	說明
交通運輸	1. 使用廠間交通車，緩和個人使用車次。 2. 鼓勵採用電話會議，降低飛行與地面運輸需求。 3. 廠區設終端組裝廠附近，減少運輸需求。 4. 人事物需求當地化，降低 Logistics 之運輸需求。
供應商環境評估	對於新的供應商，採用環境標準篩選之；對既有供應商，若有對環境嚴重破壞情事且履勸不改善者，終止合作關係。
法規遵循	公司一向守法，今年至目前為止，尚未發現有違規並受重罰之情事。
排放	範疇一、範疇二與其它物質的排放，將於本書其它章節中說明。
產品及服務	金屬機殼機加段原採人工/乾式研磨，粉塵污染情況多，多年前改採機器/濕式研磨，經每年不斷改善並提高自動化比率後，粉塵污染情況已降為零。
廢污水和廢棄物	對廢污水與廢棄物的排放，需事先處理且合乎政府環保法規標準後，排放之。
整體情況	環保支出費用與成本，將於本書其它章節中說明。
環境問題申訴機制	公司所設立的申述管道眾多，如電話、Email、會議與函文等，就目前所收集到的申訴案件中，未發現有相關的申訴案件。

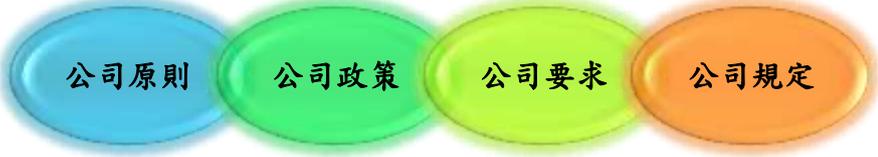
社會層面

議題	說明
人權問題申訴機制	相關問題(含人權問題)的申訴機制與管道於 3.1 章節中已闡述，但就所收集之資料中，未發現有利害關係人就人權問題提出申訴。
投資	全年員工人均教育訓練時數達 155 小時，於新進員工訓練、員工手冊教導或在職員工訓練中，會就員工個人權益向員工說明。
公共政策	經調查，公司並無捐贈政黨或政治人物之情事。
社會衝擊問題申訴機制	相關問題(含社會衝擊問題)的申訴機制與管道於 3.1 章節中已闡述，但就所收集之資料中，未發現有立案之社會衝擊問題申訴。
當地社區	1.廠區員工於可能範圍內，優先錄用當地居民與落勢族群。 2.公司於當地積極繳稅，也積極參與社區發展活動，期對當地社會產生正能量。
行銷溝通	鴻準公司屬代工產業，客戶皆為國際大廠，因此公司產品並不具有爭議性問題，且公司是代工業，沒有行銷推廣的問題。
產品及服務標示	公司每年會對客戶進行滿意度調查，就生產環節各層面請客戶評分，以為後續改善之基準，就今年來說，整體滿意度亦達 9 成以上。
顧客隱私	1.保護客戶隱私是基本準則，公司會給員工教育訓練，公司/客戶也會要求員工簽署保密協定等文件，但就所收集資料中，未發現有侵犯客戶隱私權之投訴。 2.此外，公司也會以製程分段/廠房分棟/廠區分治等方法，以保護客戶機密。
員工多元化與平等機會	公司錄用員工標準不分性別、年齡、學歷與族群等背景，一律唯才是用，也平等對待每一位員工，嚴禁歧視，也無人受到歧視，並保障每位員工應有的權益。
訓練與教育	1.公司非常重視員工之訓練與教育，也定期/不定期給員工實施教育與訓練課程。 2.全年員工人均教育訓練時數達 155 小時。
勞/資關係	1.公司保障所有基層員工薪資皆會高於當地最低薪資水平。 2.公司若遇有重大營運變化，會提前 30 天通知員工。 3.員工可組工會，也召開員工代表大會，並簽定集體協商勞動合同。
勞工實務問題申訴機制	相關問題(含勞工實務問題)的申訴機制與管道於 3.1 章節中已闡述，就所收集資料中，勞工實務問題申訴約有 1031 件，且所有件數都已改善完畢並結案。
勞僱關係	1.公司大量招聘當地員工，並訓練使其成為當地廠區的高階管理層。 2.公司嚴禁童工，有集會結社與選擇職業的自由與權力，也不會強迫員工勞動。 3.公司設有勞工申訴機制與管道。 4.後續之章節中將有更明確之說明。
職業健康與安全	公司對於員工之職業健康與安全是非常重視的，除提供給員工各式保險與福利外，也定期舉辦演習與講習，確保員工職業健康與安全。

4.3 議題管理-內部人員層面

誠信公正

對於從業員工，公司認為必需要做到守法、誠信與正直等基本原則，而為防止弊端發生，公司除要求員工簽署「員工主動聲報書」、「員工廉潔承諾書」和「誠信廉潔暨製慧財產權約定書」之外，公司尚有以下政策、要求與規定：

人員	
全體員工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 嚴禁任何形式的貪污、賄賂、敲詐、勒索和挪用公款行為。而目前亦未發現有相關嚴重情事。 2. 嚴禁不當的利益勾結、利益輸送、違法買賣及逃漏稅等行為。 3. 不得違反工作所在地之法律法規及當地善良風俗。 4. 若員工被發現有前述行為，且查證屬實，將主動終止其服務，並採取適當法律行動。 5. 若員工發現公司內部人員有前述不當行為，可透過內部申訴管道舉發，公司會嚴格保護檢舉人隱私，若經查證確屬不當行為，公司將獎勵檢舉人。
財會人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 財會人員需切實遵守公司法、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。 2. 因法規時有變動，財會人員需加強內部訓練與不定期參加外部訓練課程，以隨時跟上法規的變化。
業務人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與供應商和客戶進行商業往來前，需考量供應商和客戶的合法性，也需考量其是否有不良的誠信紀錄或各式缺失。於必要之時，也應主動要求供應商簽署「供應商主動聲報書」，或對供應商進行調查與宣導公司的相關政策和措施。 2. 此外，也需考量他們(供應商和客戶)往來的對象是否也有不良誠信與不法問題。
人資部門員工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人資部門採取職前訓練、在職訓練與警示教育等方式，讓員工了解公司對誠信原則的重視。 2. 教育員工於執行業務時，需確保正當的商業行為。
研發人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不得為個人利益使用公司或客戶機密資料及智慧財產權。 2. 不得洩漏公司或客戶機密資料及智慧財產權。 3. 對公司開發中的技術與其進度需負保密責任。

4.4 議題管理-養廉潔、打弊端、爭永續

就企業社會責任倫理言，鴻準的三段論法為養廉潔、打弊端與爭永續。養廉潔：養成廉潔的組織風氣與文化，廉潔才能成為風行草偃的目標。打弊端：採取棍子與胡蘿蔔其下的策略，成效才能顯而易見。爭永續：於組織廉潔與弊端減少後，正確道德意識自然成型，公司利益、社會福祉與自然環境倫理才得以兼容並蓄，三者才能永續生存。



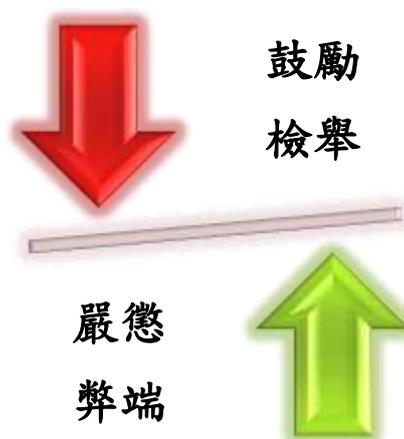
養廉潔



公司訂定企業社會責任實務守則與行為準則，主要是宣示公司的政策，也讓公司員工的行事作為上有個依循；至於員工反腐倡廉興利除弊行為規範，主要是為杜絕貪汙、索賄、虛假、欺瞞與造假等行為，也要求員工對所經手的公司有形或無形資產，不可有侵占、挪用或竊取等行為與念頭。

打弊端

為了嚴防弊端，光靠少數部門與人員的努力，肯定是力有未逮的。為達立竿見影的嚇阻效果，公司採取棍子與胡蘿蔔其下的策略。一方面，對相關弊端行為施以嚴懲，另一方面，則定訂相關辦法並廣為宣傳，鼓勵內部員工舉報弊端行為，若查證屬實，則依情節輕重，給予舉報者獎金以資獎勵，公司也同時會對舉報者的資料保密。



爭永續

我們只有一個地球，任何個人或公司的永續生存與發展，只有在與大自然達到平衡共存時才變的可能，地球面臨著臭氧層破壞、溫室效應、熱帶雨林消失、沙漠化、生物多樣性喪失..等問題，唯有每一個人/公司都盡到其社會公民責任時，地球環境才能改善，永續生存才有可能，而這也是鴻準公司與員工所努力的目標。



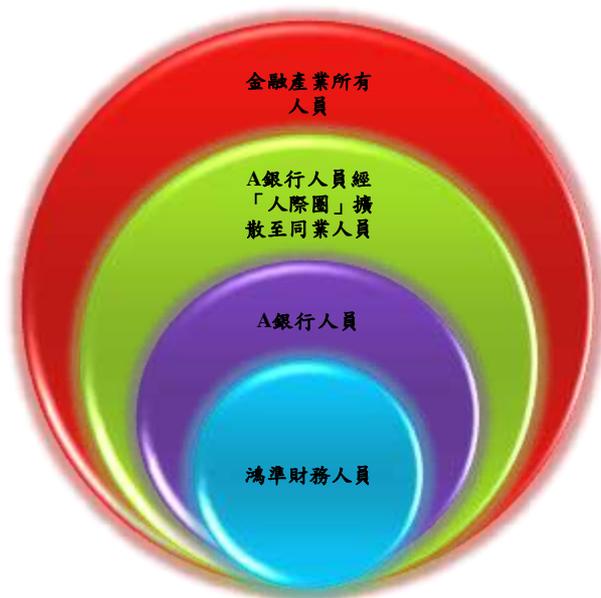
5. 推廣企業社會責任

5.1 我們的概念

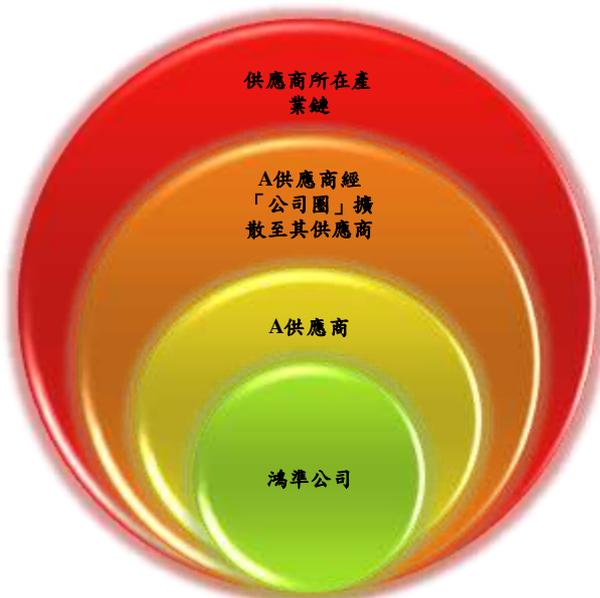
緣起-企業社會責任圈概念

就一般的企業運作上而言，員工大部份時間都是投入於公司日常運作與業務推展的，較不容易持續性的將大段時間拿來從事非工作份內以外的工作。有鑑於此，為進一步推進企業社會責任的工作，「企業社會責任圈」概念的發展就變得重要，即公司是由人所組成的群體，且公司致身於社會的大染缸中，與外界的互動是相當大量的，若每一員工/部門於日常工作與外部的人/公司接觸的同時，能將企業社會責任的概念推廣至所接觸人員的「人際圈」，或推廣至有生意往來的「公司圈」，將日常工作與企業社會責任做更為緊密的結合，將推廣企業社會責任當作工作的一部份，久而久之，就有機會產生類似「蝴蝶效應」的效果，將企業社會責任的概念以更快的速度於更大的範圍內推廣，這也是公司今年所想推廣的概念，該概念的示意圖如下：

人際圈概念



公司圈概念

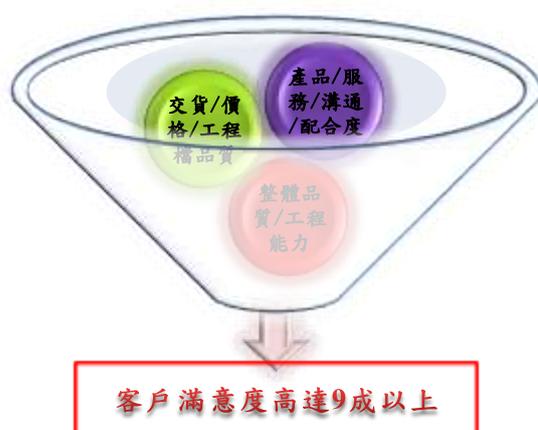


願景-企業社會責任圈

鴻準公司推廣企業社會責任圈的概念，是以「推己及人」角度看的，也為建設良好經濟、和諧社會與健康環境，為此，我們擁有的願景概念是：



5.2 我們的客戶



客戶滿意度：學理上定義指買方對所想購買商品/服務，事前所期待的，與事後所實際得到的滿意狀態/滿足程度，經測定後所獲得之結果數字，稱為客戶滿意度。鴻準公司產品經客戶從產品品質、工程能力、交貨品質.....等各大方面評量後，連續多年客戶滿意度平均都高達9成以上。

鴻準公司存在的理由，其實是來自於客戶對公司的產品與服務有購買的實際需求，因此鴻準公司對於客戶的滿意度非常的重視。鴻準公司每年皆會對客戶進行滿意度調查，請客戶就鴻準公司的工程品質、交貨服務、溝通品質、產品品質與配合度等各方面，就過去一段時間來的整體合作，給每一項目與整體品質訂定評價分數。

經多年經驗得知，幾乎所有客戶都對鴻準公司給予高度的肯定，而鴻準公司不只是對滿意度分數在意，而更看重評定中與評定後的溝通過程，因為：

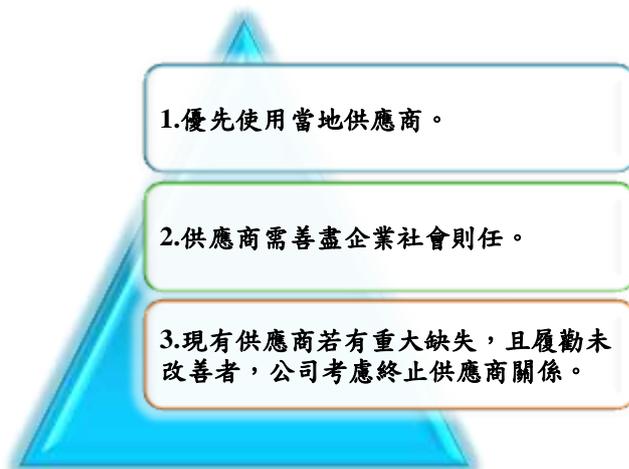
1. 於溝通過程中，鴻準公司可得知客戶的要求與意見，這些要求與意見將可供做公司未來改進的方向，可提高未來的客戶滿意度。
2. 鴻準公司客戶有許多都是國際級的，於溝通過程中，鴻準員工可就所接觸的「人際圈」與「公司圈」，了解先進國家對企業社會責任與環保方面的最新進展與知識，這些知識除可做為公司自身努力方向外，也可將其介紹給往來對象，形成一個推行「企業社會責任圈」的共同體。
3. 有時於客戶滿意度的評定過程中，客戶或往來對象會參訪鴻準公司，此時公司除讓其參觀廠區外，也會對客戶或往來對象介紹公司於企業社會責任與環保節能方面的努力，並趁勢推廣「企業社會責任圈」的概念。

而經過公司內部調查統計後，鴻準所獲得的客戶滿意度整體分數再度高達9成以上。除滿意度調查的活動外，鴻準客戶/往來對象也對公司進行不定期的稽核，經統計，2016年客戶對鴻準公司的稽核次數約達20次，於稽核過程中客戶會了解到，鴻準公司各廠區皆有獲得ISO9001、OHSAS18001與ISO14001等的認證，因此各廠區於品質管理、環境管理或職業安全衛生管理系統方面，都有非常優異的水準，同時客戶也會了解到鴻準公司於企業社會責任的努力於付出，不管是勞工、人權、環境、經濟與社會等方面，鴻準公司的努力與績效是無庸置疑的，而於稽核的過程中，鴻準員工也會有機會推廣「人際圈」、「公司圈」與「企業社會責任圈」的理念。而對於客戶稽核後所提出的改善意見，鴻準公司絕對重視，也一定會努力完成改善。

滿意的客戶是公司永續發展的基石，不論是在滿意度評估、稽核或是其它場合，唯有透過不斷的溝通與互動，了解彼此間的需求與理念，更美好的夥伴關係才得以確認，共同推動「企業社會責任圈」概念的遠景才會變得可能，而這是鴻準公司與員工的目標與理想。

5.3 我們的供應商

鴻準公司有9大主要廠區，近年營業規模每年在800~1300億新台幣之間，而供應商也達千家以上，為管理這些供應商，公司也制訂了基本的原則：



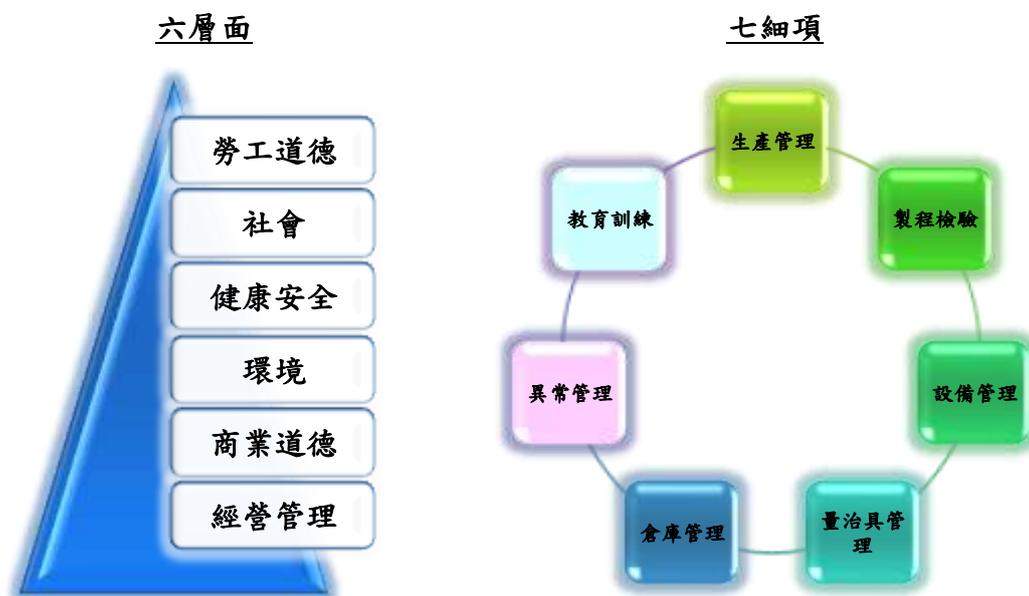
105 年度企業社會責任報告書

鴻準公司對於供應商的要求是嚴格的，在這些供應商當中除客戶指定者外，約有 28.4%的家數是在地供應商，以重要性非常高的新鶴壁廠來說，短時間內，約 12%的採購金額是來自於當地，但公司認為於其它條件相同的情況下，應儘可能優先採用當地供應商，所持原因如下：



而鴻準公司對這些供應商的要求是多層面的，除技術、品質與配合度的要求之外，我們也會要求新的/現有的供應商善盡其社會責任，也會對其進行必要的企業社會評鑑，通過評鑑者則將其納入合格供應商名單，有缺失者則需於所要求期限內改善，若未於所要求期限內改善者，列入終止交易的供應商。2016 年一整年中，經公司評鑑合格的新增供應商有 43 家，也同時抽查評鑑了現有的 62 家供應商，總計發現了 170 項缺失，這些缺失也都已經改善。

對於所有供應商的稽核，主要為六層面與七細項，如下圖，但這些主要層面與細項，會因地制宜，也會隨著時間的推演而有所變化，同時也對供應商進行顏色管理，訂定管理優先順序與輕重緩急。



公司與供應商是夥伴關係，鴻準公司投入大量時間與成本於供應鏈的管理，因此為有更豐碩的成果，於供應商評鑑與稽核的過程中，也會善用「人際圈」與「公司圈」的關係，推廣「企業社會責任圈」的概念，希望透過這麼一個「層層圈圈」的投射，產生意想不到的「蝴蝶效應」，將企業社會責任、環境保護與永續經營的概念與做法幅射發散出去，對地球盡一份力量。

6. 實踐節能、減碳與環保

6.1 我們的地球

人類在追求更高生活品質的同時，常由於自私、無知、故意、不當使用、法規不全或執法不嚴等因素，破壞了地球的環境，也剝奪了未來世代健康的生存權利。自工業革命以來，人類造成的地球環境問題不勝枚舉，如沙漠化、臭氧層破壞、酸雨、水資源缺乏、熱帶雨林消失、溫室效應、可耕種面積減少、海水酸化、土壤鹽化、物種滅絕、生物多樣性消失、過度依賴石化產品、垃圾過量、幅射污染、污染排放與極端氣候變遷等等問題，這顯示了一個重要事實-「地球已經不堪負荷」，但氣候的變遷，讓公司的經營朝節能省電、省水與省紙張等方面前進，節省了成本，也提高了公司增加獲利的機會。

當然，人類也注意到這些問題，也簽定了各式公約試圖解決這些問題，簽訂巴塞爾公約以解決有害廢棄物問題，簽訂生物多樣化公約以保護地球生態圈，簽訂京都議定書以減緩地球暖化，簽訂蒙特婁議定書以保護地球臭氧層，簽訂華盛頓公約以保護瀕臨絕種的野生動物，這些公約與議定書的簽訂，雖然對於保護地球起了一定作用，但是也體現了地球所面臨的嚴重危機，若人類不面對這些危機，並解決這些問題，地球一定會反撲，澆醒人類，威脅人類的長期永續發展。

人類當然有追求提高生活品質的權力，但以目前地球所面臨的危機而言，為了人類本身的生存，也為了還給下一代健康的地球，人類也有義務改變其消費型態，有義務進行資源管理與生態保育，有義務合理使用地球資源，也有義務投入更多的人力、技術、資金與時間，來進行地球保護與環境改善的計劃，好讓我們的地球更健康，讓未來人類的生存留下一條可前進的道路。



6.2 減量與循環

為保護地球環境與資源，鴻準公司認為「減量、循環」是最基本原則，也是每個人可立刻執行，也是公司一直以來所倡導的「3R3用」概念：



目前地球約有 70 億人，數目相當龐大，且仍在持續增加中，但地球資源肯定是有限的，因此如何減量使用、循環使用與有效率的使用地球資源，是迫切且刻不容緩的議題。俗語說-「反求諸己」，鴻準公司從自身做起，依然持續地改善對水、電與紙張的使用量與效率，且仍以最大廠太原廠為主軸，其它小廠以太原廠為模範廠的模式，繼續推動節能、減碳與環保的綠能工作，持續推廣綠色產品概念，永續推展綠色全製程的主題，產品上，一開始設計時，公司工程人員就會將產品對生產、環境、社會、員工、客戶、消費者與運輸上的健康、安全與衝擊等問題考慮進來；所有廠區在生產製程上，不管是設廠前、設廠後、生產前、生產中或生產後，都需經過嚴格的環境影響評估，以符合法規為最低標準，並將生產製程、生產產品與設備相關資料送交相關政府環保部門評估，確認不會對周邊的社區、交通、環境或受保護棲息地造成影響，並經政府核准後，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，以將「綠色地球」概念融入每一生產與產品細節。

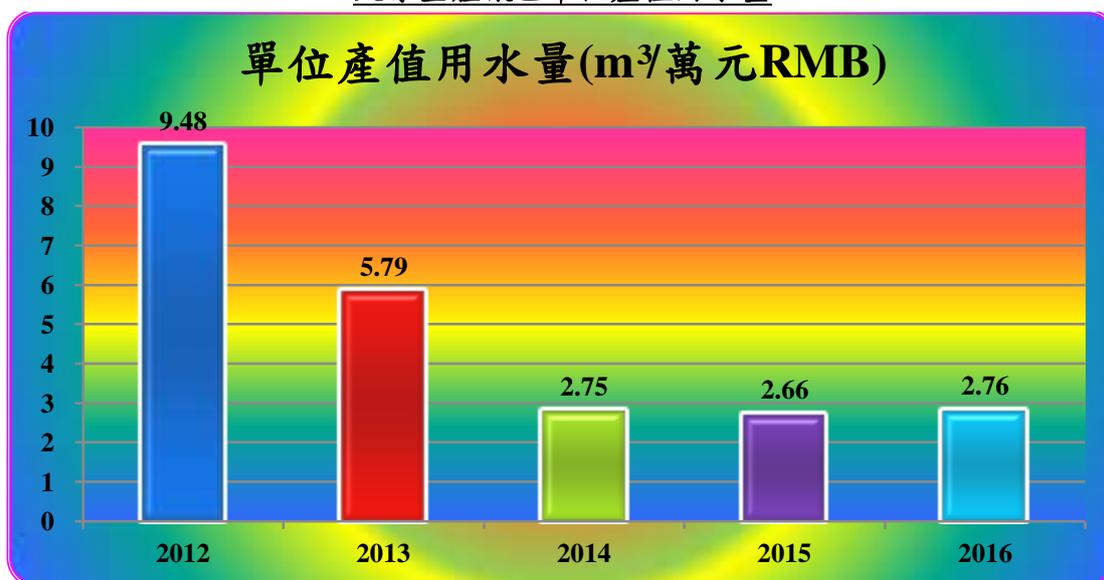
6.3 持續改善水資源使用效率

根據聯合國的統計，目前全球約有 18 億人口因為缺乏潔淨的飲水，生命飽受死亡威脅，而為讓人類明瞭水資源的可貴，聯合國明定 3 月 22 日為世界水資源日，主要的目的是推動水資源與加強水資源保護，解決「缺乏淡水」的問題。而針對每年的水資源日，聯合國每年都會都會設定不同主題，明年的主題則是「廢水處理」，其意旨跟鴻準公司所推動的「3R3用」概念有許多相同之處。據統計，我們人類因為未恰當使用水資源，因此有約 80% 的水都是被浪費掉，如洗澡時，大部份的水是在過程中，「未經使用」就流入地下道了，而大部份使用過的水，

也都未再重新處理再利用，就直接當作廢水排掉了，我們可以這麼說，人類並未珍惜可貴的水資源，更沒有善用水資源，其原因可能是無知或不知如何做。

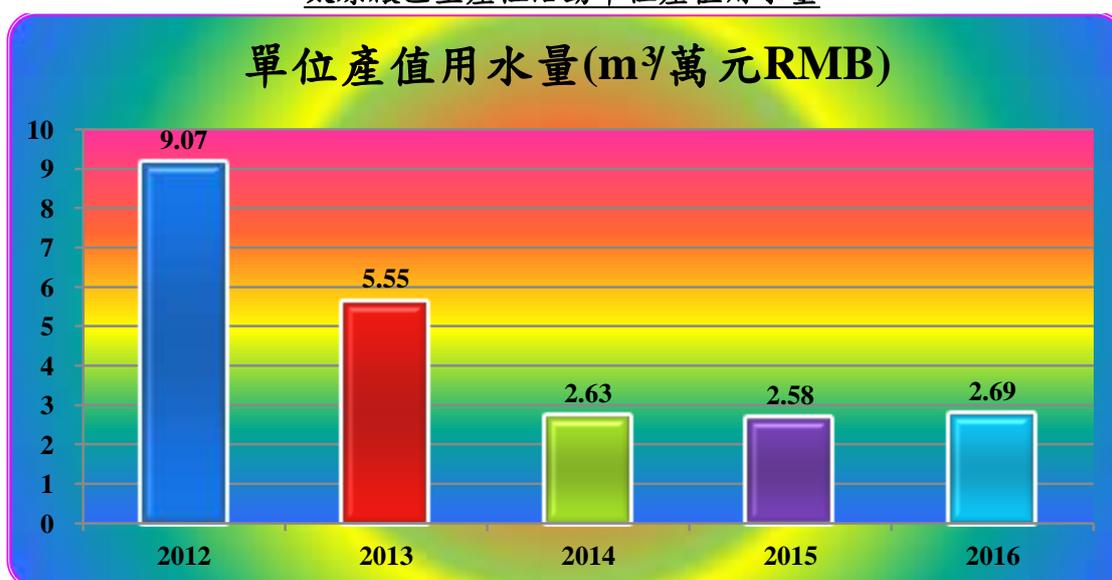
以鴻準太原廠區為例，經過多年的學習與試驗，深知如何有效率的善用水資源，因此整體廠區的水資源運用效率甚為優良，單位產值的用水量由 2012 年的 9.48，降至 2016 年的 2.76，平均每年用水效率增加約 28%，

太原整體廠區單位產值用水量



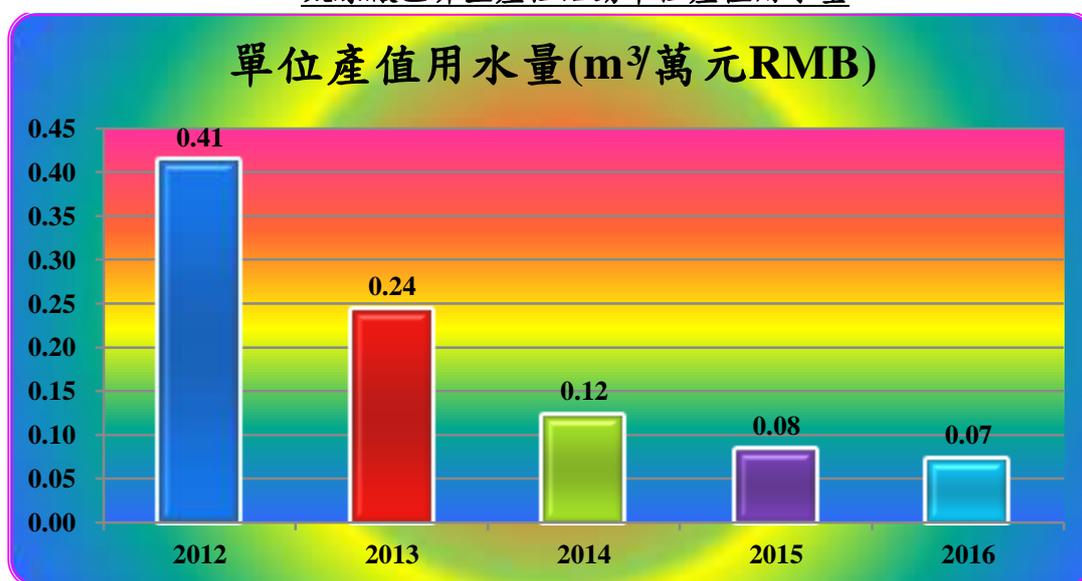
在生產性活動方面，鴻準公司的用水效率依然優異，仍然持續透過追求更高標準的合理化與標準化，來有效率的使用水資源，而太原廠區的單位產值用水量，也由 2012 年的 9.07，降至 2016 年的 2.69，平均每年用水效率增加約 27.5%。

太原廠區生產性活動單位產值用水量



在非生產性活動方面，主要是透過不斷的宣傳與生活教育，讓員工養成節水習慣，和不斷的找出水的再利用與循環使用方法，達成提高水資源效率的目標，經統計，太原廠過去幾年的非生產性用水單位產值用水量，則由 2012 年的 0.41 降至 2016 年的 0.07，連續六年每年皆有所改善，平均每年用水效率增加 42.4%。

太原廠區非生產性活動單位產值用水量



6.4 戮力推升節能減碳效率

所謂的節能減碳呢?節能是指節約能源，減碳是指要減少二氧化碳的排放。

我們需要節能，是因為地球上的能源是有限的，過早用盡地球的能源，人類未來的活動能力與經濟成長將會受限，因而降低人類的福祉，而且我們人類使用的能源，大部份是來自石化燃料或礦物燃料，於使用這些燃料的過程中，會產生各式各樣的污染物，如二氧化碳 (CO₂)、二氧化硫、三氧化硫 (SO_x) 和 氮氧化物 (NO_x) 等有害氣體，而燃燒礦物更還會排放微量金屬如鈹、鎘、鉻與汞等污染物至環境中，造成土壤與環境的嚴重污染。

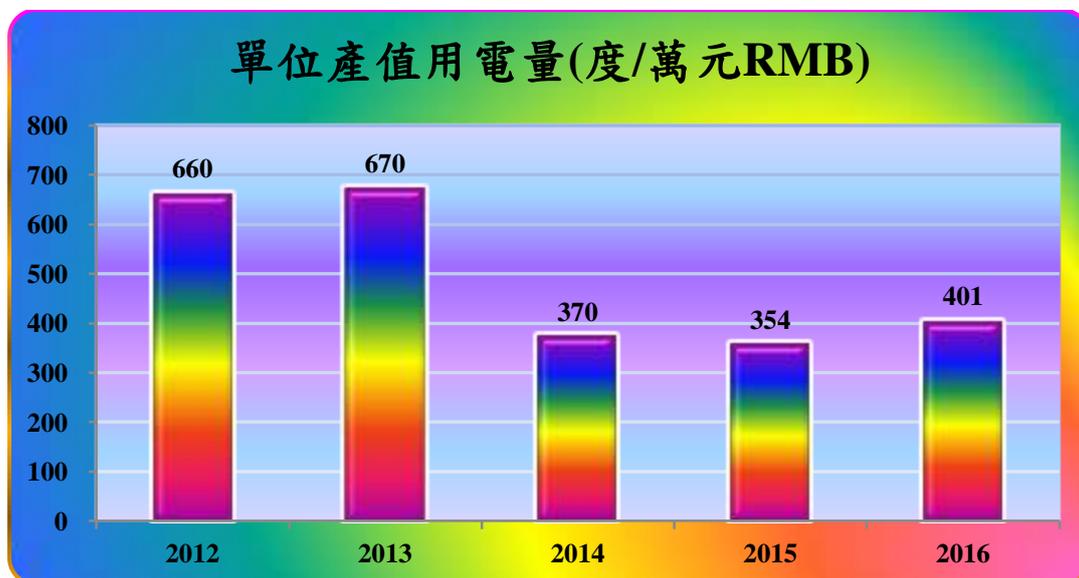
我們需要減碳，是因為二氧化碳貢獻了一半以上的溫室效應，而溫室效應已經造成了地表溫度上升、全球極端氣候、海平面上升、農作物產量減少、異常動物遷移與傳染病肆虐等問題，進而影響人體健康與威脅人類的生存。

但人類現代社會的運轉，很大部份是根植於這些能源與燃料的，是一種「必要之惡」。「必要之惡」還是惡，既然是不得不，如何善用這些能源與燃料，以提高全體人類的福祉，同時將「必要之惡」做有效與優質的管理，則是我們人類所需要面對的問題，這是每一個人與組織所必需戮力達成的目標。

位於山西省的太原廠，是鴻準公司最主要的生產基地，過去幾年來，太原廠藉由機器汰換、提高良率與增加生產效率等方式，來完成其節能減碳 5% 的目標。經過不斷的努力後，太原廠今年的節能減碳成效依舊亮眼，整體廠區的單位產值

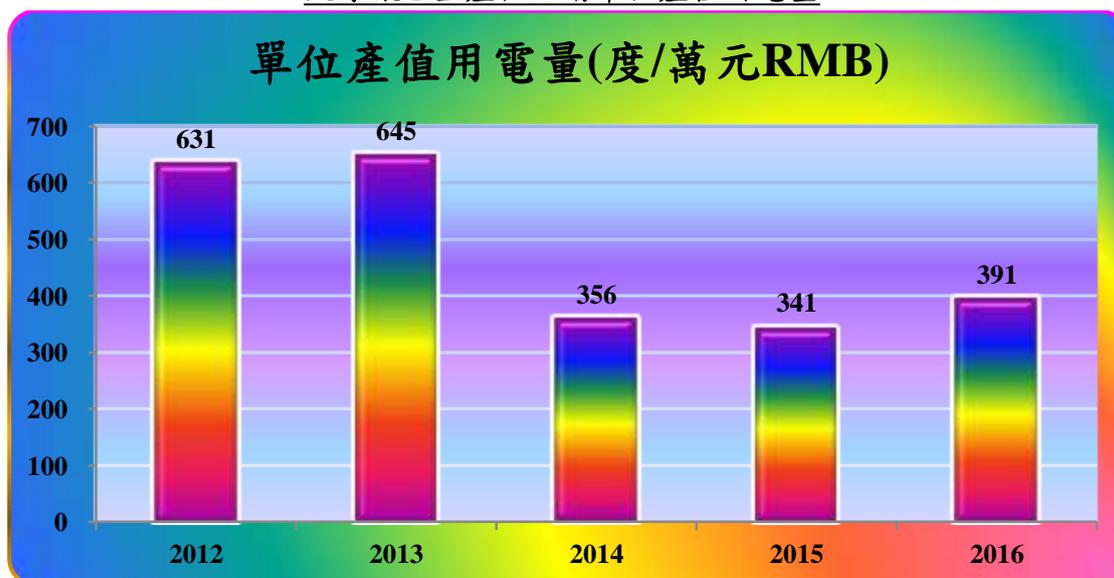
用電量由 2012 年的 660 度，降至 2016 年的 401 度，平均每年用電效率增加約 10.5%。

太原整體廠區單位產值用電量



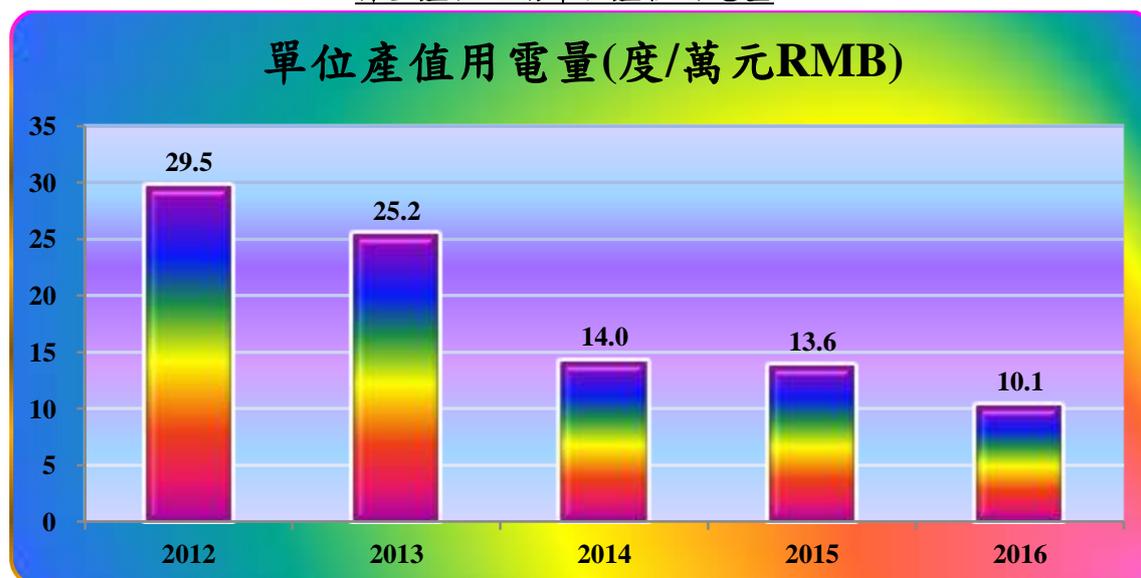
在生產製造方面，節電的主要方法是利用生產製程優化、工站優化、機台設備節能改善與沖洗製程優化等手法進行，經過員工持續不間斷的努力之後，節電效果驚人，也省下不少成本，為公司的節能減碳目標，掀開了新的篇章。經統計後，太原廠區生產性用電的單位產值用電量由 2012 年的 631 度，降至 2016 年的 391 度，平均每年用電效率增加約 10.1%。

太原廠區生產性活動單位產值用電量



非生產製造部份，今年新增改善方式有改採LED燈、電力系統裝低壓電容器、空調冷媒更換、走廊照明間距拉大與空調冷卻塔節能改散等做法，利用這些點點低低的改善，匯聚成河，並經由每年不間斷的進步，為節能減碳而戰，也累積了不少的戰果。經統計後，鴻準太原廠 2016年之非生產性用電效率，比2015年增加約25.7%，非生產性單位產值用電量，則由13.6降為10.1，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2016年的10.1度，平均每年用電效率增加約23.9%。

非生產性活動單位產值用電量



6.5 推動無紙化作業保護樹木資源

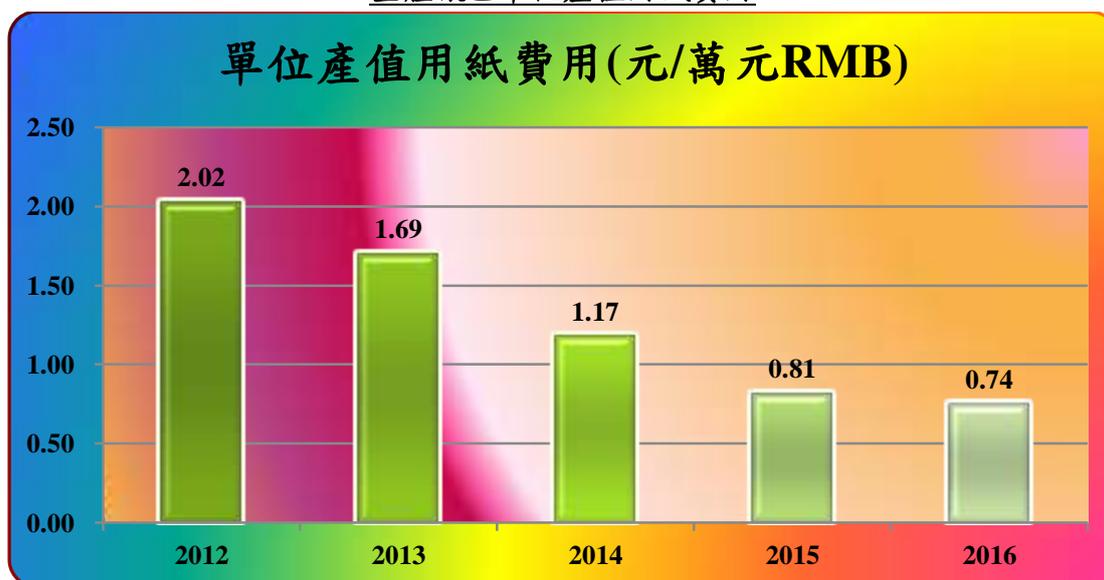
樹木是紙漿的重要來源，對造紙產業是非常重要的；但樹木也是許多動植物的棲息地與食物來源所在地，對保持生物多樣性有關鍵性的貢獻；而樹木更可以涵養水源、減少土地侵蝕與調整大地的氣候，對農業與氣候穩定提供支柱；就地球溫室效應而言，樹木可從空氣中吸收二氧化碳，把大量的碳儲存在樹木的組織內；就都市而言，增加綠化帶，對舒緩人心與改善空氣品質也是有幫助的。

樹木對物種與人類是如此的重要，森林對地球環境是如此的關鍵，我們必需要為保護樹木盡一己之力。1971年第七屆世界森林大會將每年的3月21日定為世界森林日(World Forest Day)，以喚醒大家對綠色保護神的重視，冀望能通過協調人類與森林的關係，實現樹木與森林的永續利用目標。鴻準公司響應世界森林學會的宗旨，抱持著從自己開始做起的正面態度，推動作業無紙化的目標，為保護樹木與森林資源而奮鬥。

鴻準公司的長期目標是無紙化作業，為達成此一目標，近期的做法是內部程序電腦化，舉凡申請作業、薪資單與簽呈等等的作業，皆以流程電腦化與檔案化完成，另外是提高使用效率，如正反面使用與回收使用等等，這些做法與種種努力，是希望能拯救樹木與森林。雖然樹木可以再生，但人類因使用量太大，樹木

數已大幅降低，森林面積也減少中，因此鴻準公司認為減少紙張使用是刻不容緩的，經過不斷努力，經統計，以單位產值用紙量來說，2012年的數值是2.02，到了2016年則降到0.74，達成了連續五年降低的成果，平均每年效率則增加約22.3%；用紙費用則約每年降低16.3%，成績斐然，但鴻準公司並不以此為滿足，因為我們的目標是「無紙化」，因此我們還需要努力，持續為保護樹木與森林做出貢獻。

整體廠區單位產值用紙費用



6.6 管理溫室氣體排放

下表為範疇一與範疇二的溫室氣體排放量，今年新增鶴壁廠區之資料，而鶴壁廠與太原廠，皆因製程中有壓鑄成型與機加需求，且金屬機殼製造屬高耗能產業，故整體排放量較大，而太原廠規模又較鶴壁廠大數倍，因此其整體溫室氣體排放量最大，其它廠區排放量則跟去年差異不大。

2016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	鶴壁	總計
直接溫室氣體排放(範疇一)	1296	64	279	1583	148	3,370
間接溫室氣體排放(範疇二)	18,480	3,131	371,197	25,347	89,500	507,655
總計	19,776	3,195	371,476	26,930	89,648	511,025

單位：公噸 CO₂e/年



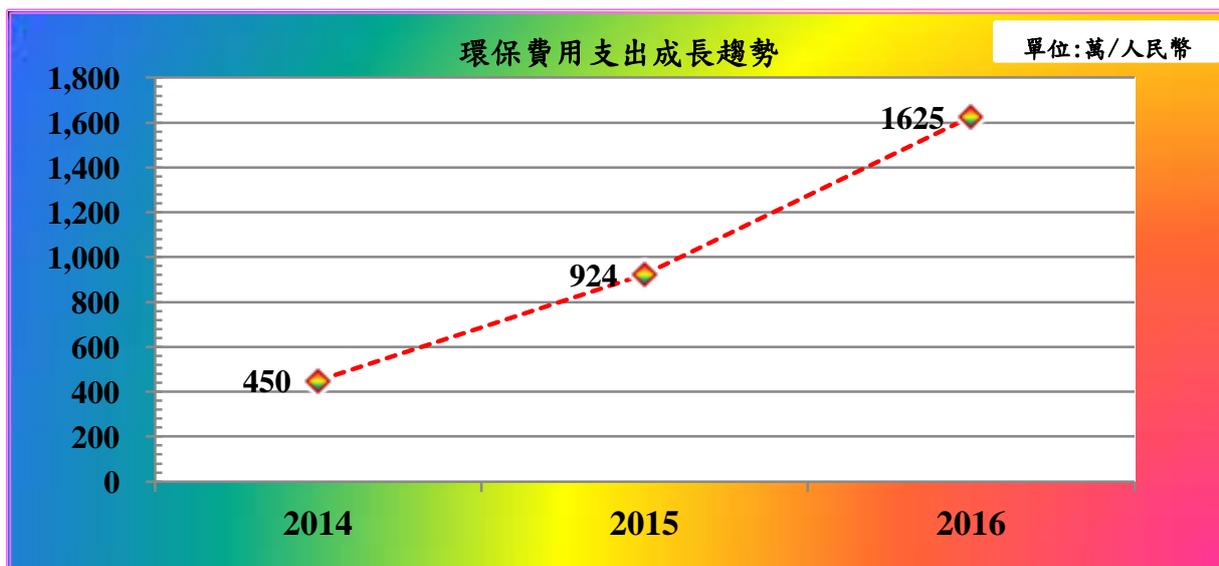
6.7 重視污染防治

環保支出相關

2016年鴻準公司花費約1,625萬人民幣於環保項目，鶴壁廠區雖相對較新，也已開始有許多支出用於環保，公司樂見廠區一開始設立就重視環保的態度，這些廠區的費用支出詳如下表。而經查，2016一整年，公司各廠區並未發現有嚴重環境洩漏事件。

廠區	擬購置之污染防治設備或支出	預計改善情形	支出金額	幣別
煙台	危險廢棄物處置及相關檢測費用等	評估清潔生產及其它	157,531	RMB
太原	廢棄化學品處置	清除廢棄化學品，排除環保風險	162,500	RMB
	搭建危險廢棄物圍擋及頂棚	危險廢棄物防雨防擴散	27,000	RMB
	新增龍門清洗線廢氣處理設備	保障廢氣及時處理，減少環境風險	1,500,000	RMB
	新增連通工程增排(4臺水泵)	保障廢水及時輸送，節約成本，避免二次環境污染發生	680,000	RMB
	新上陽極廢氣洗滌塔	保障酸性廢氣處理效果，減少環境污染風險	270,000	RMB
	新上智慧集成式油霧機	保障油霧廢氣處理效果，減少環境污染風險	1,280,000	RMB
	油霧處理設備維保/ERCO設備維保/廢氣洗滌塔保養/遮蔽風管、噴砂風管及塔體保養/連通工程泵浦維保	保障環保設備運行效果，減少環境污染風險	5,769,241	RMB
鶴壁	危廢處置費用	處理切削液、工業污泥	5,220,227	RMB
	2016年保潔、CNC油霧機維保費用	改善廠區環境，正常設備維保	828,727	RMB
昆山	危險廢棄物處置及相關檢測費用等	評估清潔生產及其它	93,441	RMB
泛深圳	廢水處理設備及危廢處理及環境檢測	清潔生產及其它	200,000	RMB
	支付汙水處理費用	生活用水重複使用	64,328	RMB
合計			16,252,995	RMB

環保支出趨勢



固定污染源防治

在生產製造過程中，鴻準公司對空氣污染物的處理情況如下：

1. 所有的空氣污染物，都經抽氣管收集至濕式洗滌塔，待污染物移除後，再行排放至大氣中。
2. 公司廠區都依法取得固定污染源操作許可證，且每年定期委外檢測排放廢氣污染物的濃度，並依法申報至環保機關。
3. 排放量：各廠區無臭氧層破壞物之排放。2016年，部分廠區因製程所需，有產出少量空氣污染物，包括鶴壁廠排放氮氧化物 6.29 噸、硫氧化物 0.13 噸，以及泛深圳廠排放氮氧化物 0.5 噸、硫氧化物 0.05 噸與懸浮微粒 0.1 噸。

水污染防治管理

在生產製造過程中，鴻準公司對水污染防治的處理情況如下：

1. 鴻準各廠區均取得政府廢水排放許可證。
2. 廠區廢水排放前，需經過化學方式/生物化學方式處理，將水中污染物去除後，再經放流口排放進入市政污水處理廠。也因處理過程相當完善，因此未發現有嚴重洩漏事件。
3. 各廠區設有水質分析實驗室，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，確保符合廢水排放標準。
4. 政府每季至廠區量測排放水濃度，確保符合相關標準。
5. 所排放的廢水，並無任何嚴重影響的水體及相關生物棲息地。
6. 排放量：2016年，所有廠區總廢水排放量約 340 萬 m³與化學需氧量 209 噸，另外，太原廠區有總懸浮固體物排放 9.2 噸。

廢棄物清除處理相關

在生產製造過程中，鴻準公司對廢棄物清除的處理情況如下：

1. 鴻準各廠區之廢棄物清除處理均符合當地法律法規。
2. 一般廢棄物委託外部廠商進行回收及處理。
3. 危險廢棄物則先暫存廠區危險廢棄物倉庫，待數量達一定程度，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。
4. 2016 年各廠區廢棄物清除概況表如下：

廠區	煙台	昆山	太原	鶴壁	泛深圳	總計
非有害廢棄物	256	15	5,154	1,898	119	7,442
有害廢棄物	65	25	2,666	2,534	62	5,352
總計	321	40	7,820	4,432	181	12,794

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。

7. 推動幸福的企業

7.1 這是我們的幸福員工

我們的員工-男/女性人數

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	鶴壁	泛深圳	台北
正式員工(定型契約)的男性人數	490	101	8,244	2,896	2,260	187
正式員工(定型契約)的女性人數	137	75	2,578	2,727	1,852	18
非正式員工(不定型契約)的男性人數	0	0	550	0	0	0
非正式員工(不定型契約)的女性人數	0	0	178	0	0	0
總計	627	176	11,550	5,623	4,112	205

說明：1.2016年總員工數為22,293名，較去年19,242名，增加3,051名員工。2.今年新增鶴壁廠區，也是員工總數增加的主要原因。

我們的員工-直間接比

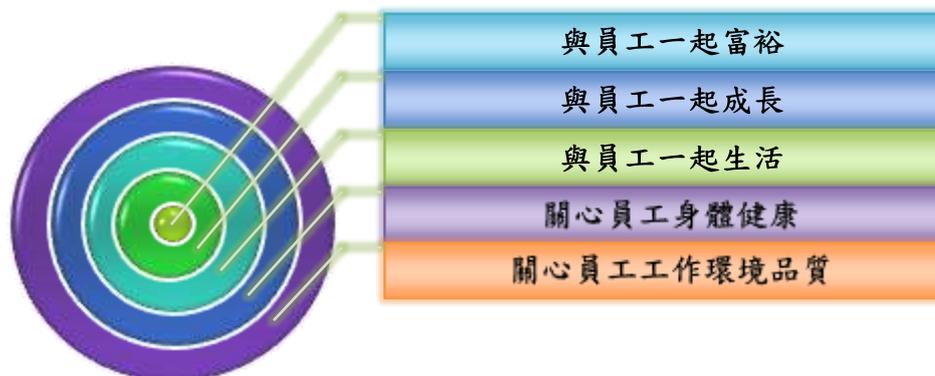
廠區	煙台	昆山	太原	鶴壁	泛深圳	台北	直間接比	男女性比
間接人員	男性	149	61	4,797	752	727	37%	80%
	女性	40	35	1,121	181	284		18
直接人員	男性	341	40	3,997	2,144	1,400	63%	57%
	女性	97	40	1,635	2,546	1,701		NA
直接人員與當地最低薪資的比例	108%	119%	117%	119%	125%	NA	100%	
高階管理層為當地員工的比例	100%	100%	100%	100%	100%	100%		

我們的員工-育嬰資料統計

年度	項目	男	女	小計
2016	請育嬰假之員工數	1216	692	1,908
	請育嬰假且復職之員工數	1215	567	1,782
	回任比率	100%	82%	93%
2015	請育嬰假後復職之員工數	437	316	753
	請育嬰假後且復職滿一年之員工數	401	223	624
	留任比率	92%	71%	83%

7.2 這是我們對幸福的定義

我們對幸福的定義



員工是公司的資產，公司需靠員工才能運作良好，只有於公司善待員工之後，公司績效才能有優質成長，企業社會責任與公司永續生存的目標才能達成。今年有國會議員把上市櫃公司的員工福利排名，鴻準公司名列第一，因此幸福企業的名聲不脛而走，但其實幸福是無法量化的，但鴻準公司確有朝下列方向努力。

與員工一起富裕

1. 現金報酬：除薪資外，加上勞健保、退休金與獎金等報酬，鴻準公司排上市公司前三名。
2. 員工福利：中國廠區員工享商業保險、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、育嬰假與員工分紅配股等各式福利。台灣廠區員工也依規定享有勞保、健保、勞退、育嬰假、育兒津貼、團保、退休金、健康體檢與員工分紅配股等各式福利。

與員工一起成長

公司業務的成長，有賴員工素質、知識水平與工作技能的提升，唯有讓員工與公司一同學習與成長，公司才能茁壯，因此鴻準公司也給予員工各式成長機會與學習空間，而員工受教育訓練時數，也納入為績效管理的指標之一。

員工教育訓練平均時數統計表

教育訓練	煙台	昆山	太原	鶴壁	泛深圳	台北
間接人員	288	181	275	289	260	115
直接人員	50	45	69	124	125	-
男	122	127	133	164	203	112
女	120	108	117	139	182	148

說明：1.台北無直接人員。2.單位：每人每年平均時數。

與員工一起生活

員工每天的生活上，最注重的就是環境、安全與衛生上的問題。為妥善處理環境、安全與衛生上的問題，鴻準公司於各廠區皆導入(並獲第三方認證)職業安全衛生管理系統--OHSAS18001，以處理相關問題。此外，為直接貼近並了解員工的問題，各廠區都設有環安衛委員會，定期召開會議以落實環安衛制度，各廠區委員會的結構如下表：

環安衛委員會	煙台	昆山	太原	鶴壁	泛深圳	台北
勞方代表人數	30	15	33	20	27	6
委員人數	40	19	38	26	35	9

關心員工身體健康

沒有健康的勞工，就沒有健全的公司發展，為照顧員工健康，公司經常舉辦員工職業病健康檢查，各廠區進行職業疾病健康檢查的人數統計概況如下：

廠區	煙台		昆山		太原		鶴壁		泛深圳	
年度	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
體檢人數	127	512	12	12	5,083	4,452	3,609	NA	206	533
人數	崗前	0	0	0	0	0	0	NA	0	0
	崗中	2	0	0	0	0	0	NA	0	0
	崗後	0	0	0	0	0	0	NA	0	0

說明：1.煙台廠區於2016年員工體檢中，2名員工被判定有職業病，目前已調離該職位，另行安排其它職位，並持續追蹤改善狀況。2.因台北廠區無職業病崗位，故不列入調查範圍。

為保持員工的健康，追求零工傷是公司的長期目標，但達到此一完美目標前，小傷小害仍無法避免，經統計過去一年的失能傷害，其數據如下表：

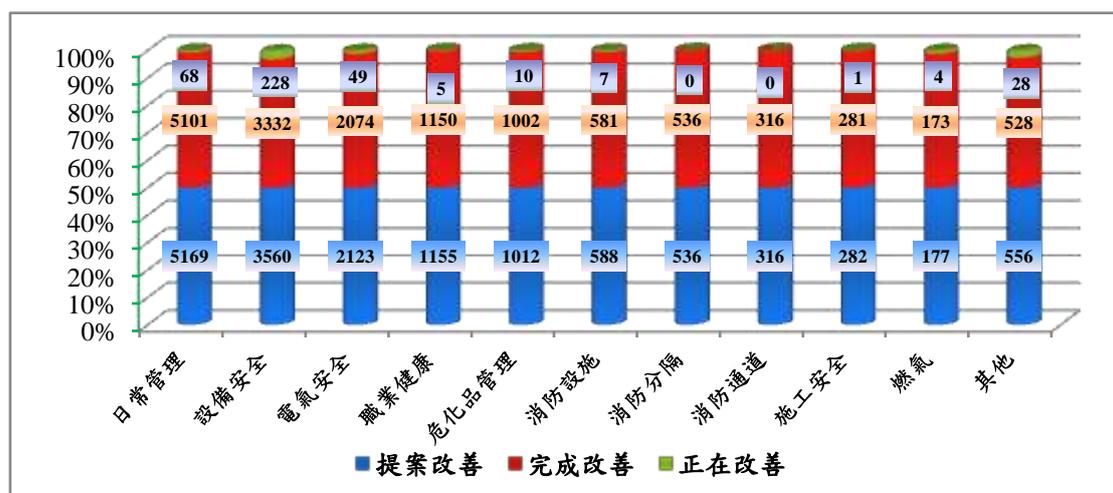
廠區	煙台		昆山		太原		鶴壁		泛深圳		台北	
項目	F.R	S.R	F.R	S.R	F.R	S.R	F.R	S.R	F.R	S.R	F.R	S.R
2015	1.00	91.03	0.00	0.00	1.00	64.00	NA	NA	2.00	22.00	0.00	0.00
2016	1.59	334.38	2.84	428.98	1.80	58.99	0.41	53.14	0.61	34.88	0.00	0.00

說明：1.失能傷害頻率(FR)=(失能傷害次數 X1,000,000)/總歷經工時--(I.E.因公式差異，台灣FR計算數值為國際勞工組織定義值之五倍)，2.失能傷害頻率(SR)=(總損失工作日數 X1,000,000)/總歷經工時--(I.E.因公式差異，台灣SR計算數值為國際勞工組織定義值之五倍)。

關心員工工作環境品質

員工大部份的時間都在工作場所內活動，為提升員工工作場所的整體環境品質，公司也鼓勵員工多多運用提案改善制度，只要有助於改善環境、增進安全與預防危險等等問題的提案，公司都非常歡迎與鼓勵。經統計，過去一年中，員工提出了許多的提案改善建議，其中約 99% 的提案改善建議都已經完成，其餘少數案件則正在改善中，經由員工的提案改善建議，公司工作場所的安全性與舒適性也獲得改善。

提案改善制度統計圖



7.3 為增進員工幸福舉辦的活動

為增加員工幸福指數，一直以來，公司不斷的鼓勵樂活精神，並致力於營造身、心、靈健康的優良工作氣氛與生活環境，公司也常辦理各式活動，邀請員工及眷屬共同參與，為員工及眷屬創造健康愉悅的生活，增加眷屬對公司同僚與環境的熟悉度，也讓員工在工作之餘，有機會從事健康的活動，適當舒展身心壓力。

感性的連誼活動

太原廠內有許多的單身男女，為了給廠內的單身男女搭建健康、互動、友愛的交友平台，並通過一系列的主題專場，讓員工在「相識、相知」中找到有緣人，在「相戀、相約」中成為有情人，同時持續推廣正確健康的婚姻觀，給廣大的單身員工提供更多交友機會，太原廠區特別舉辦「愛在龍城、情系你我」的單身交友聯誼活動，活動通過 8 分鐘交友、6 對 6 模式、對外聯誼與單身 Party 等形式進行，此項活動自開辦以來，共舉辦過 19 期，報名人員多達 5700 餘人，直接參與人員達 1050 人。



知性的文化旅遊活動

泛深圳園區為豐富員工文化生活，增進彼此間的交流，今年進行了3次的旅遊活動，每次參與員工為200人，參觀了皂幕山、南丹山、長岐古村與雲東海沙崗公園等地方，這些旅遊活動豐富了職工文化生活，陶冶了個人情操，鍛煉了同仁們的身體健康，也增強了同事間相互的瞭解與強化了團隊凝聚力。



柔性的鴻運媽咪活動

鴻準公司對員工子女的關懷，是從懷孕期間就開始的，為讓公司成為員工孕育子女的最佳友善環境，台北廠區特別舉辦「2016鴻運媽咪」的活動，細心地呵護媽媽寶寶的健康，員工於懷孕期間，公司會給媽媽價值3萬元新台幣的福袋，總計6次的懷孕期間產檢，還有3次的洗牙保健，讓員工安心的養育子女。



軟性的親子活動

泛深圳園區每年都舉辦「暑假DIY親子活動」8次，每次邀25對家庭參與活動，這些溫馨的親子活動，主要目的地是關注員工家庭生活，讓孩子們瞭解父母工作的企業的同時，也透過DIY的活動增進親情。

今年7月的親子活動，是藉由DIY烘焙坊展開親子烘焙的活動，由專業的烘焙指導老師給予現場製作的講解與製作演示，進行分組後，以每組2對，共計10組的方式進行活動，由各組家庭一起動手製作蛋糕，這種親子活動可讓孩子們感受到家的溫馨與親情的陪伴，同時也是一次家與家之間的溝通和交流機會，而DIY的體驗過程，則引導孩子們學會自立動手的能力，更讓孩子們學會合作分享，並懂得感恩。



8. 參與社會區走入人群

公司的組成-員工-是來自於社會，既來自於社會，也必回歸社會。因此公司於維持日常營運之時，必需擁著回饋之心參與社會，必需抱著感恩之心走入人群。而今年公司的社會參與活動依然非常之多，但這些活動主要圍繞兩大主軸，自然「愛護自然」與「關懷人群」。

8.1 愛護自然

鶴壁廠的植樹與環境美化活動

綠色樹木對大自然生態及人類的生存非常重要，樹可改善空氣品質、涵養水資源、提供生存空間、美化環境...，人可說從出生到死亡，是離不開樹木的。為培養樹木，也延伸公司的「無紙化概念」，鴻準鶴壁廠員工參加了鶴壁市的全民植樹活動，為美化市區環境貢獻自己的力量，活動宗旨是「建設生態城創建園林城市」，員工們總計種了 100 多棵樹，既美化了環境，也為美麗的將來埋下希望的種子。



河流是孕育文明的母親，也是人類群居的場所，但也許是無心或不注意，人們常弄髒了河川而不自知，有感於此，鴻準鶴壁廠的員工舉辦了潔淨淇河的活動，淇河是當地非常重要的一條河，因此這一活動吸引了許多員工的參加，也喊出了「保護母親河、你我共參與」的口號目標，活動日期也特意選在 5 月 8 日當天，讓「保護母親河」的口號更顯得其特殊意義。



105 年度企業社會責任報告書

煙台廠的植樹與環境美化活動

除鶴壁廠外，煙台廠的員工也開展了走進社會的活動，經常性的組織「綠動青春、美麗家園」的植樹活動或「保衛美麗家園」的自然美化活動，多年來，員工類似的活動舉辦的非常多，單單 2016 年就舉辦了約 14 次，如金沙灘海邊淨灘活動、古縣街道清潔活動與雲龍山植樹等活動，既為荒地山坡覆上了新綠，也為海邊添染了色彩，而每次活動除了有許多的員工參加外，於活動開展的沿途上，也有許多群眾受到了感染，自動自發地參與煙台廠的活動，一起來植樹與維護環境，類似的活動一直以來都受到群眾的讚揚，除強化企業優良形象外，也帶動了人們環保的意識。



8.2 走入人群

社會是由人所組成的群體，因此唯有走入人群，才有可能了解大家的需求與社會的期待，公司也才能跟社區融為一體。唯有在了解大家的需求與期待後，才能做出對的貢獻與即時的回饋，但這些都必需從走入人群開始。

鶴壁廠走入人群-關心偏鄉居民

湖南山村小學位居偏遠山村，學習資源嚴重不足，為此鶴壁廠員工舉行了「暖冬暖心」的捐贈活動，結果有 2000 多名員工響應了本次活動，共捐贈了雪衣 255 件、善款 2246 元、書籍 17 本、筆記本 173 本、鉛筆 57 支與簽字筆 63 支，全部

打包郵寄給山區貧困小學，讓學生能夠用心於學習。對於偏遠地區的窮困民眾，員工也勸募愛心物資，最後總計共收到 900 餘件棉衣、90 餘冊書本、各式文具與玩具，這些物資都整理並打包捐贈至鶴壁日報社慈善志願者工作站，由其代為交給鶴壁市山區需要的人，員工的善行也受到了淇河晨報報導。



鶴壁廠走入人群-關愛老人生活

為弘揚中華民族愛老、敬老與助老的優良傳統，並強化企業良好的社會形象，鶴壁廠員工展開了「關愛孤老弘正能量樹好榜樣」的敬老活動，參訪社區老人，陪老人聊天，幫不良於行的他們打掃環境衛生，還送去了蘋果、香蕉與牛奶等慰問品；於重陽節之時，員工們也自發地前往市區的市禧仁養老院，將食用油、大米、水果及被褥等民生用品送給老人，陪他們聊天話家常，傾聽他們心底的聲音。這些活動讓老人感受到溫暖，讓員工們受益良多，也為公司的愛心形象，增添了新的一章。



鶴壁廠走入人群-關注殘疾人士

殘疾人士可說是社會上最弱勢的族群，及時雨似的關懷是需要的，但對他們來說，一個穩定的工作，才能解決他們長期的問題，並讓他們獲得最需要的尊重。有鑑於此，也深切了解此一需求，鶴壁廠區特別成立了「雨露專案」，積極招募

殘疾人士，積極擴大鶴壁廠區殘疾人士的任用比例，作法上是結合人資單位、工會與用人單位共同組成「雨露專案關愛小組」，及時了解並解決他們在生活、工作及身心所遇到的困難，並給予協助。「雨露專案」是一非常積極的專案，除定期舉辦身障人士的專場招聘會外，每逢節日/假日也都會發放慰問品給予關愛，每月也都會定期舉辦相親相愛座談會，瞭解他們的需求，並及時解決其困難。



9. 結語

鴻準公司的員工數相當多，廠區也相當分散，於廠區分散的情況下，每個地區所進行的社會參與活動，因為因地制宜，故常常是各具特色，從海邊淨灘到送愛給深山居民，我們看到員工們愛心的觸角，已經於在地扎根，也看到公司所執行的企業社會責任活動影響力，已經於各地漫延。

自鴻準 CSR 委員會成立以來，各廠區的人員，多了一些交流的機會，也可互相觀摩辦活動的技巧與方法，讓未來進行企業社會責任活動時，能夠更加有效率與效果；是的，即使是行善做好事，也是要講求效率與效果的，因為資源畢竟是有限的，我們必需要將有限的資源花在刀口上，以幫助最需要幫助的對象，解決當前最需要解決的問題，有了 CSR 這一平台，我們未來會做的更好。

我們也了解到，社會上需要幫助之人非常眾多，地球環境所面臨的困境也相當繁雜，個人與公司的財經資源也是有限的，但我們相信「涓滴之水、終可磨石」，只要我們持續進行企業社會責任，也持續號召我們所接觸到的「人際圈」與「公司」來共襄盛舉，相信社會情勢會變美好，地球環境終將獲得改善。

鴻準公司在公司治理、企業績效、社會參與、回應關鍵議題、社會承諾、環境保護與永續發展等議題上，我們力求均衡，也力求永續，這些議題有如鼎之三角，缺一不可，否則鼎再大，終將倒塌不復存在，所以對於這些議題，鴻準公司有其承諾，也願盡一己之力，與社會先進一起努力。

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	10	
核心	G4-9	公司規模	13	
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	57	

核心	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	39	
核心	G4-12	描述公司的供應鏈	45	
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	45,9	
核心	G4-14	公司因應相關之預警方針或原則	36	
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	16	
核心	G4-16	參與的公協會和國家或國際性倡議組織	15	
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的流程	1	
核心	G4-19	列出鑑別出的重大考量面	28	
核心	G4-20	說明各考量面在公司內部的邊界及重大性	37	
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	37	
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	30	
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	23	
核心	G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇方法	22	
核心	G4-26	說明與利害關係人的議合方式與議合頻率	24	
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	29	
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	17	
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	18	
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	18	
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	23	
全面	G4-38	最高治理機構及其委員會的組成	18	
全面	G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	18	
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	19	
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	19	
全面	G4-43	說明為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	19	
全面	G4-44	說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程	21	
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	17	

全面	G4-51	說明最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	17	
倫理與誠信				
核心	G4-56	公司之價值、原則、標準和行為規範	41	
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	41	
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	41	

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	18	
	G4-EC1	公司所產生及分配的直接經濟價值	13	
	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	58	
市場形象	DMA	市場形象管理方針揭露	38	
	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	57	
	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	57	
間接經濟衝擊	DMA	間接經濟衝擊管理方針	46	
	G4-EC7	基礎設施的投資與服務所產生之發展和衝擊	64	
	G4-EC8	顯著的間接經濟影響，包括衝擊度	65	
採購實務	DMA	採購實務管理方針揭露	45	

	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	46	
環境績效指標				
生物多樣性	DMA	生物多樣性管理方針揭露	42	
	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	48	
	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	48	
	G4-EN13	受保護或復育的棲息地	48	
	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	48	
排放	DMA	排放管理方針揭露	53	
	G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	53	
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	53	
	G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	55	
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	55	
廢污水和廢棄物	DMA	廢污水及廢棄物管理方針揭露	55	
	G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放量	55	
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	56	
	G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	55	
	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	56	

	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	55	
產品及服務	DMA	產品與服務環境衝擊管理方針	48	
	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	48	
法規遵循	DMA	法規遵循管理方針揭露	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	36	
交通運輸	DMA	交通運輸管理方針	48	
	G4-EN30	為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	48	
整體情況	DMA	整體情況管理方針揭露	54	
	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	55	
供應商環境評估	DMA	供應商環境評估管理方針揭露	46	
	G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的的比例	46	
	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	46	
環境問題申訴機制	DMA	環境問題申訴機制管理方針揭露	38	
	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	38	
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	37	
	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	58	
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	57	

勞/資關係	DMA	勞/資關係管理方針揭露	39	
	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	39	
職業健康與安全	DMA	職業健康與安全管理方針揭露	39	
	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	59	
	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	59	
	G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	59	
	G4-LA8	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	58	
訓練與教育	DMA	訓練與教育管理方針揭露	39	
	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	58	
	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	58	
	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	58	
員工多元化與平等機會	DMA	員工多元化與平等機會管理方針揭露	39	
	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	57	
女男同酬	DMA	女男同酬管理方針揭露	37	
	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	37	
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	45	
	G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	46	
	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	46	

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	26	
	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	60	
人權績效指標				
不歧視	DMA	不歧視管理方針揭露	37	
	G4-HR3	歧視事件的總數，以及公司採取的改善行動	39	
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	39	
	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	46	
強迫與強制勞動	DMA	強迫與強制勞動管理方針揭露	39	
	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	40	
原住民權利	DMA	原住民權利管理方針揭露	37	
	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	39	
供應商人權評估	DMA	供應商人權評估管理方針揭露	46	
	G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	46	
	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	46	
人權問題申訴機制	DMA	人權問題申訴機制管理方針揭露	23	
	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	39	
社會績效指標				
當地社區	DMA	當地社區管理方針揭露	48	
	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	48,39	

反貪腐	DMA	反貪腐管理方針揭露	41	
	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	40	
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	40	
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	40	
公共政策	DMA	公共政策管理方針	40	
	G4-SO6	按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值	39	
反競爭行為	DMA	反競爭行為管理方針揭露	36	
	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	36	
法規遵循	DMA	法規遵循管理方針揭露	40	
	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	36	
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	45	
	G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	46	
	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	46	
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	24	
	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	39	
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	48	
	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	48	
	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	48	
	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	44	
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	39	
	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	39	
法規遵循	DMA	法規遵循管理方針揭露	40	
	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	36	

評估與驗證報告書

評估與驗證報告

廣東賢方律師事務所（以下稱“本所”）是合法設立的專業法律服務機構，本所為包括世界五百強在內的大型跨國企業、各類大中型企業和成長型民營企業提供公司治理、資本市場及金融、供應鏈、勞動人事等領域的專業服務。

2017年5月底，本所接受鴻準精密工業股份有限公司（以下稱“鴻準公司”）CSR委員會之委託，針對鴻準公司《105年度企業社會責任報告書》進行獨立公正之評估及驗證。本所現已完成前述驗證，出具本驗證報告。

一、獨立性聲明：

1、鴻準公司是以金屬機殼、散熱模組及遊戲機組裝等為主要經營範圍，並在大陸多地設立子公司及工廠之臺灣上市公司，本所是完全獨立於鴻準公司之第三方機構。

2、本所指派之工作團隊成員，均非鴻準公司員工、雇員、顧問，且不存在利益衝突；前述成員均熟悉環境管理系統 ISO14001、職業安全衛生管理系統 OHSAS18001 及永續性報告指南等企業社會責任之基本規定。

3、《105年度企業社會責任報告書》之內容均由鴻準公司撰擬提供，本所及工作團隊均沒有直接或間接參與。

4、本所接受鴻準公司之委託亦基於公平交易之原則。

二、評估與驗證：

1、本次評估與驗證之對象為鴻準公司《105年度企業社會責任報告書》，但是本所對鴻準公司之企業社會責任履行狀況本身並不予以評價。本所工作之資訊：

- (1) 僅限於報告書中披露與載明之資料；
- (2) 時間範圍是 105 年度 1 月 1 日至 12 月 31 日；
- (3) 不包括報告書中涉及之組織的立場、意見、期望或信仰，且不包括鴻準公司官網上《105 年度企業社會責任報告書》中以超連結方式展現的資料。

2、本所以永續性報告指南第四版為基本指引，採取檢視鴻準公司提供之資料，要求鴻準公司提供確認聲明，查詢政府機構或其他專業機構網站資訊等方法，就《105 年度企業社會責任報告書》之全面性、客觀性等進行評估與驗證。



3、基於對政府機構或其他專業機構之信任，以鴻準公司基本誠信為前提，本所評估和驗證結論：

(1)《105年度企業社會責任報告書》沒有重大誤解及故意之錯誤陳述；

(2)在環保、健康與安全管理、員工關愛、廉潔經營、供應鏈管理及社會參與等各方面，鴻準已建立起全面、適當的制度和系統。

4、本所針對上述結論特別聲明如下：

(1)報告書記載之財務資料或指標，因此類資料或指標來自於執業會計師之財務審計報告，本所無需對此正確性再次進行評估與驗證；

(2)本所已盡職盡責、獨立、公正進行評估與驗證，但是基於客觀之限制，本所之評估與驗證不應該被要求指出報告書中可能存在之所有的錯誤、遺漏，本所對報告書所載之資料與資料亦無法絕對保證其有效性，且本所無需為此承擔責任。



熊永愛

日期：2017年6月15日