



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

鴻準精密工業股份有限公司
108 年度企業社會責任報告書

前言

關於本報告書

自民國 103 年鴻準精密工業股份有限公司(以下簡稱「鴻準」)發表第一份企業社會責任報告書以來，鴻準每年皆會收集公司當年度自 1 月 1 日起至 12 月 31 日止，所進行的眾多企業社會責任活動資訊，並將活動分為福利活動、教育學習活動、宣導活動、對外社會公益活動與敦親睦鄰活動等項目，然後選定主題，進行重點分類，並將資料以表格、以圖片、以文字或其他圖文並茂的方式鋪陳，集結成冊之後，輔以美工細雕，將所有資訊以易於瞭解與賞心悅目的方式陳列，並公開讓大眾與所有利害關係人查閱與諮詢。其目的，是要讓大家能透過企業社會責任報告書上所陳列之資訊，了解鴻準過去一年來，在生態環境、人文社會、公司治理與員工照護上所付出的努力，與活動最後的成果，這些資訊是相當有溫度的，與財報上冷冰冰的數字截然不同，因為財報是過去一年的營業績效報告，而企業社會責任報告書是鴻準為追求均衡發展與永續經營所付出的努力與階段性成果。

本報告書為鴻準第六次發行企業社會責任報告書，報告期間從民國 108 年 1 月 1 日到 12 月 31 日止，每年度發行最新報告書，至目前為止，未有發生資訊重編情事。本報告書主要架構，主要依循全球永續性報告倡議組織發表之永續性報告準則(Global Reporting Initiative, GRI)彙編，依循 GRI Standards「核心」選項揭露。為方便查閱，文末提供 GRI Standards 指標對照表供讀者索引參考使用。

本報告內容包含鴻準於台灣與中國的主要製造廠區，部份廠區因規模尚小(如瀋陽)，或因規模不大且影響性並不顯著，故暫不併入說明。另外，報告中的財務數據均經過資誠聯合會計師事務所(PwC)查證。同時，主要生產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。若對內容有任何建議或疑問，歡迎與我們聯絡，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 Standards「核心」選項揭露標準，對本報告進行確認與驗證。

目錄 Contents

前言 I	
目錄 II	
董事長的話.....	IV
第一章 公司概況.....	1
第 1 節 公益活動與員工活動花絮.....	1
第 2 節 不變的公司願景.....	2
第 3 節 公司概況.....	2
第 4 節 提升公司整體透明度.....	6
第 5 節 公益協會參與概況.....	6
第 6 節 公司財務績效.....	7
第 7 節 得獎與認證事項小記.....	10
第二章 公司治理.....	11
第 1 節 公司治理評鑑排名.....	11
第 2 節 設立公司治理主管.....	11
第 3 節 公司結構.....	11
第三章 利害關係人與重大性議題鑑定.....	15
第 1 節 利害關係人鑑定相關.....	15
第 2 節 重大性議題鑑定相關.....	22
第四章 氣候變遷-危機、轉機、商機.....	27
第 1 節 危機.....	27
第 2 節 轉機.....	27
第 3 節 商機.....	27
第 4 節 溫室氣體排放量.....	28
第 5 節 環保活動案例.....	28
第五章 守法守規有品格.....	29
第 1 節 議題、政策、願景.....	29
第 2 節 品格標竿.....	29
第 3 節 活動案例推動實績.....	29
第六章 兒童是未來主人翁.....	31
第 1 節 議題、政策、願景.....	31
第 2 節 非工作人員與兒童勿入.....	31
第 3 節 快樂 DIY 親子行動.....	31
第七章 再忙也不忘環安衛的初心.....	33
第 1 節 議題、政策、願景.....	33
第 2 節 初心標竿.....	33

第3節	環安衛年度成績單	33
第4節	職場安全活動實施案例	35
第八章	溫情四溢的幸福企業	37
第1節	議題、政策、願景	37
第2節	溫情指標	37
第3節	員工酬勞的幸福指標	38
第4節	選才、育才、用才、留才	38
第5節	橫切面看幸福企業員工	40
第九章	有生涯規劃的亮點公司	41
第1節	議題、政策、願景	41
第2節	亮點指標	41
第3節	溫馨四溢的員工活動	41
第十章	以建立綠色供應鏈為願景的企業	44
第1節	議題、政策、願景	44
第2節	綠色指標	44
第3節	推動綠色安全產品的職志	44
第4節	環環相扣的供應鏈	45
第十一章	我們實事求是大處著眼	48
第1節	必需面對的真相	48
第2節	守護資源有限的地球	49
第3節	善用稀少的水資源	50
第4節	節約能源愛惜電力	52
第5節	無紙化為我們最遠程的終極目標	54
第十二章	綠色地球的守護者	55
第1節	議題、政策、願景	55
第2節	地球守護者的綠色標竿	55
第3節	不間斷地推動污染防治	55
第4節	不同廢棄物處置方式與相關數據	57
第5節	環保活動推行案例	59
第十三章	綠色優良採購一起來	60
第1節	議題、政策、願景	60
第2節	綠色優良標竿	60
第十四章	結語	62
第十五章	附錄	63
第1節	GRI STANDARDS 內容索引表	63
第2節	評估與驗證報告書	68

董事長的話

民國 108 年的經濟關鍵詞還是--「貿易戰」，主要焦點還是中美貿易糾紛，一開始大家普遍相信不會達成協議或簽訂協議，但年底傳出達成協議並會簽署後，大家一般仍認為貿易戰不會結束，歷史就是如此的奇妙；這也說明了一個事實，不確定因子消失後，卻引發了其它的不確定因子，只是因子不同，但不確定性依舊。另外就是英國脫歐所帶來的不確定性，英國脫歐雖然已經進行了數年，但依然尚未完成，而究竟是硬脫歐還是軟脫歐，一直以來都牽動著投資人的心，除為歐洲經濟帶來不確定性，股市也隨之起伏震盪。不論是中美貿易戰還是英國脫歐的戲碼，都為廠商的經營帶來高度的不確定性，經營決策變得無所適從，但全球股市卻不然，受到全球央行的量化寬鬆與降息政策的鼓舞，全球股市不斷的創新高，雖然總經數字並不十分亮麗，但全球股市並不受到影響，依舊持續創高。

就許多國際機構與投資銀行的預估來看，明年全球的總體經濟是呈現下滑趨勢的，趨勢上並不樂觀，但所幸，一般認為是微幅下滑，並不是嚴重衰退。而且，隨著中美貿易戰進入休兵與英國脫歐接近尾聲，對全球經濟應可帶來正面效應，加上各國政府也正逐漸實施財政政策以刺激經濟，各國央行也配合降息與寬鬆，因此世界的經濟有機會表現的比預期來的好，避免經濟發生衰退應該是可以合理期待的。

雖然明年的全球經濟前景並不太亮眼，但公司經營團隊的信念是「只有不爭氣、沒有不景氣」，因此未來一年除固守原本的市場外，也會加大力道進行許多開疆闢土的專案，因為明年有幾項特點：1)4G 進入 5G 的重要轉換年，必須贏在起跑點；2)經濟前景平淡無奇，此時正是進行產業整合與組織再造的最好時機；3)中美經濟貿易戰暫告休兵，但科技戰爭可能加劇，相關廠商須密切注意；4)全球氣候極端化的案例有增無減，廠商如何做出應有的貢獻，並適時調整為競爭利基，這是一項須及早佈局的長期議題。鴻準不論在金屬機殼或散熱模組產業都是產業領導者，因營收龐大所以形成規模上的優勢，因員工數眾多且多元所以形成調遣上的優勢，因廠區分散各地所以有產能調配上的優勢，因購買量大所以有談判上的優勢，因為有集團的奧援所以有更多的策略槓桿空間，所以鴻準經營團隊一定會設法把握住此戰略機遇期，為公司爭取最大的揮灑空間，也會帶著員工、客戶、投資人、社區鄰里、政府與供應商等所有利害關係人，大家共同揮灑未來。

也因鴻準是產業的領導者，所以一直自知地擔付起更大的企業社會責任，冀望引發大家的共鳴，而過去一年來，鴻準除專注於本業之經營外，鴻準仍然花費相當多的經費與心力投入於企業社會責任，不因時局艱困而有所停頓，對於利害關係人所關心的議題如職業安全衛生、社會經濟法規遵循、當地社區、行銷與標

示、勞/資關係、經濟績效、生物多樣性與採購實務等等的關鍵議題，鴻準 CSR 團隊一直銘記在心，也積極回應與實踐，並獲得廣大利害關係人良好的回應與好評，也因 CSR 團隊的努力獲得了廣大的鼓勵，更催促了 CSR 團隊做更好與做更多的念想，公司則希望如此良好的善意與美意，如此的善循環，未來能夠更深植於公司文化，並對社會引發優質的正面連鎖反應。

充滿不確定性的民國 108 年已經過去，在這一年當中，鴻準 整體上上下下從事了許多企業社會責任相關的活動，不論是靜態活動還是動態活動，也不論是廠內活動還是廠外活動，其多元性與涵蓋範圍，可說令人目不暇給，廣度與深度也是相當的足夠，細數項次與分類歸納後，發現所舉辦活動涵括了經濟、社會、環境與員工關懷等各個層面，其重要成果摘要陳列如下：

1. 得獎就是一種肯定，公司不斷舉辦許多的相關活動，也持續不斷參加各式比賽與認證活動，當然也獲頒了各式獎狀、獎盃與獎牌，難能可貴的是，這些獎項都是由公正第三方或政府機構所頒發，當然得獎就是一種責任，公司與全體員工也會持續努力不懈的堅持，承擔所應盡的企業社會責任。
2. 員工是公司最重要的資產，因此公司也以實際行動持續關懷員工，依據台灣證券交易所統計，鴻準 在上千家上市櫃公司當中，不論是主管職或非主管職員工的整體薪水，都是名列前五名的，公司照顧員工的心意，也已經為媒體所廣泛報導，不容質疑。
3. 除給予員工優厚的薪水外，公司方面也相當重視員工身心靈的整體均衡與健康，除經常與員工對話，保持相關溝通管道暢通之外，也經常舉辦許多活動，增進員工之間的良性互動，也邀請員工家屬參與活動，讓家屬了解員工的日常，希望能透過不斷的參與，提高員工對公司的向心力。
4. 於全體員工兢兢業業的態度下，過去一年當中，鴻準 於營運、服務與產品等各方面，並未因違反相關法律或規定因而被處巨額罰款的情事。

公司是由眾多員工所組成的大型團體，員工對外的一言一行常代表公司的形象，其執行業務時的行為恰當與否，會對公司的聲譽有相當的影響，因此，鴻準 對所屬員工有以下的要求：

1. 不從事違反不公平競爭之行為。
2. 確實履行與遵守納稅義務。
3. 時時刻刻反賄賂貪瀆。
4. 確實遵守誠信經營原則。

鴻準 於給員工優厚的福利與薪資水準的同時，也敢於要求員工遵守公司所訂下的經營準則：

1. 落實公司治理。

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。

這些林林總總的要求，揭示著公司的意念，也標榜著公司的信仰，對於如何達成這些目標，公司的方法推陳出新，但是對於這些基本信念與信仰，公司有其不變的堅持，堅持持續關注企業社會責任的經濟、環境和社會等議題，堅持持續落實這些要求不讓其淪為口號，堅持持續員工於執行業務時須遵守公司的要求與準則。

俗話說「光陰似箭、歲月如梭」，過去的一年雖說飛快的過去了，但鴻準的經營團隊在許多方面也取得了傲人的成績，除在經營績效方面，相較於競爭對手來的優異與穩定外，在善盡企業社為責任方面也有長足的進展，在照顧員工方面也有驚人的成績，仍是台灣證交所上千家上市櫃企業中，薪水名列前茅的幸福企業。但公司經營團隊並不以此為滿足，因為不進則退是眾所周知的道理，唯有堅持不鬆懈，時時記住公司所負的責任，刻刻不忘永續經營的義務，公司才能走得遠走得久。



董事長

洪誌謙

第一章 公司概況

第1節 公益活動與員工活動花絮



第2節 不變的公司願景
















我們的願景

隨著歷史洪流隨時間不斷推進，鴻準的經營與運作常常需要與時俱進，但是鴻準的核心願景是不變的，這些核心願景超越產品週期、技術開發、景氣循環、人事更替與組織變化，因為這是不變的堅持，所以我們不厭其煩地再次闡述我們的願景。



第3節 公司概況

公司里程碑

 1990 3月於台北莊敬路成立研發部/4月設立華升電子。	 1994 購入土城工業區廠房/本公司股票公開發行。	 1996 公司股票掛牌上市買賣。
 1999 開始從事桌上型電腦與視訊產品生意。	 2000 開始進行iMAC電腦PCBA的組裝生意。	 2004 吸收合併鴻準精密工業股份有限公司後，將存續公司更名為「鴻準精密工業股份有限公司」。
 2010 資本額突破100億。	 2011 薪資報酬委員會成立。	 2012 股東會開始實施電子投票。
 2016 第一屆審計委員會成立。	 2016 選出獨立董事替代監察人。	 2016 透過子公司投資日本Sharp Corporation。
 2017 設立富准精密工業(瀋陽)有限公司。	 2018 購入全億大科技(佛山)有限公司股權。	 2019 首次設置公司治理主管。 第二屆審計委員會成立。

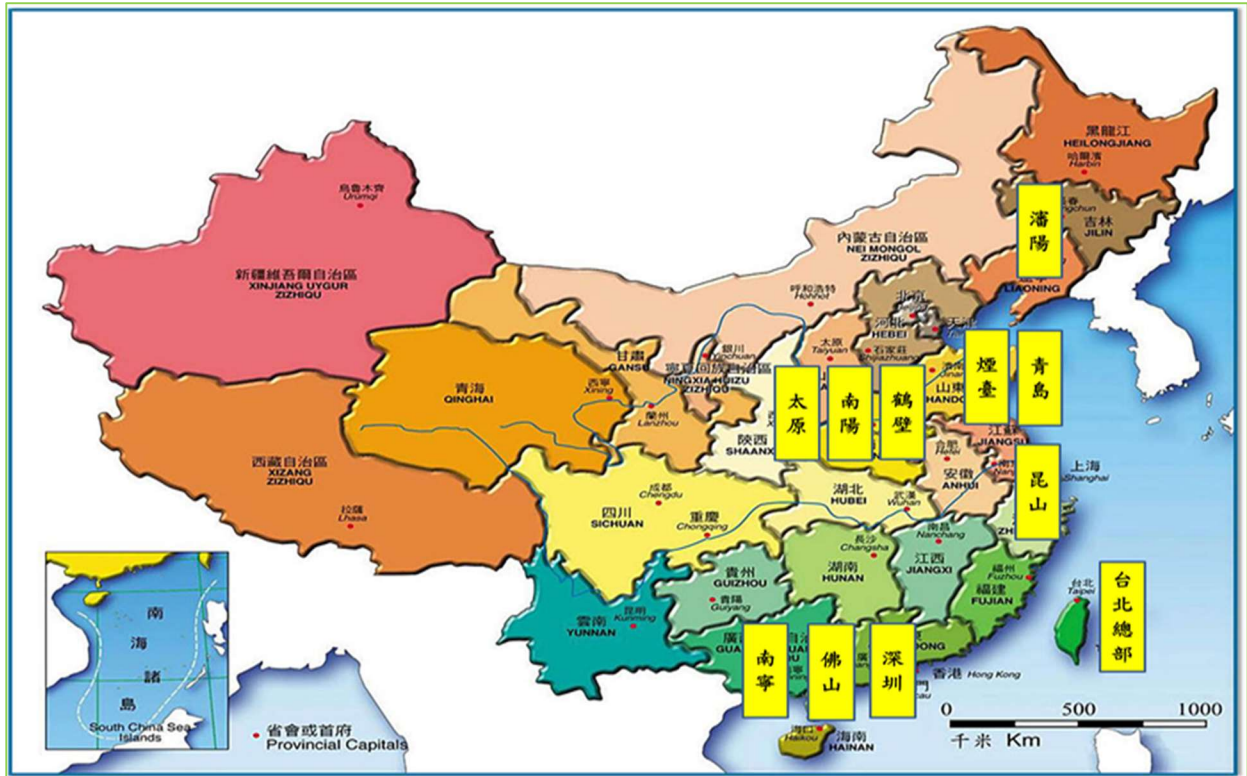
基本資料

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、散熱模組與系統組裝等產品
董事長	洪誌謙
總經理	李翰明
發言人	劉正光
營運總部住址	台灣新北市 23680 土城區土城工業區中山路 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
股務代理	福邦證券

資本形成軌跡

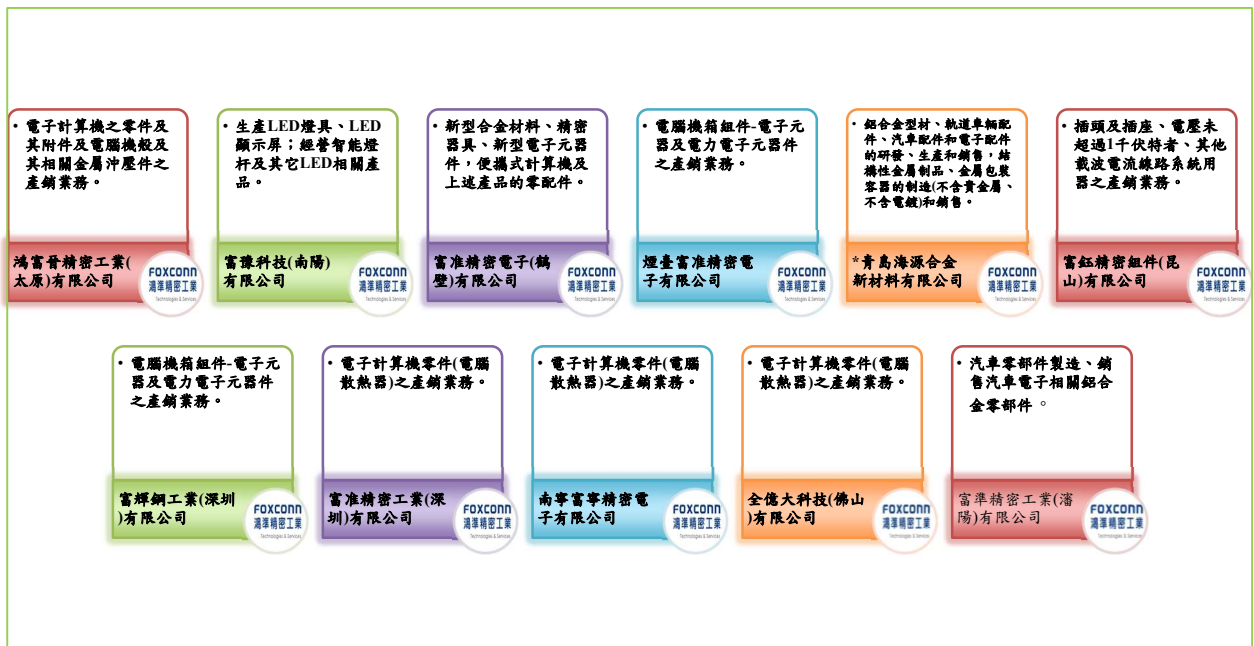


子公司所在位置



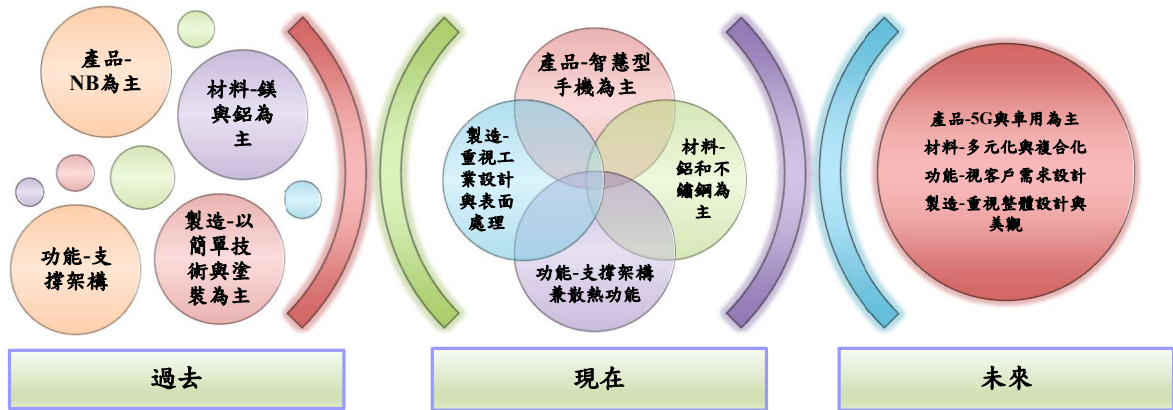
*青島海源合金新材料有限公司持股 70%，其餘子公司皆為持股 100%。公司整體架構可參閱公司年報。

子公司業務

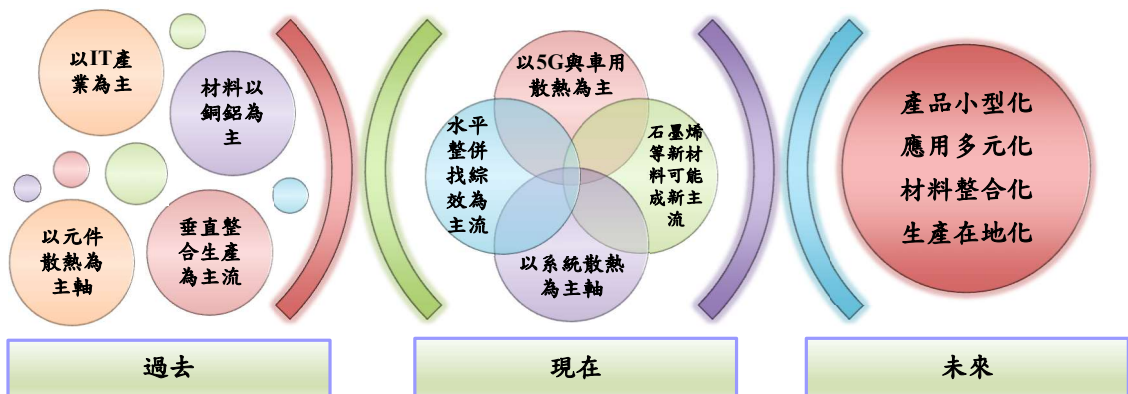


*青島海源合金新材料有限公司持股 70%，其餘子公司皆為持股 100%。公司整體架構可參閱公司年報。

機殼產業-過去/現在/未來

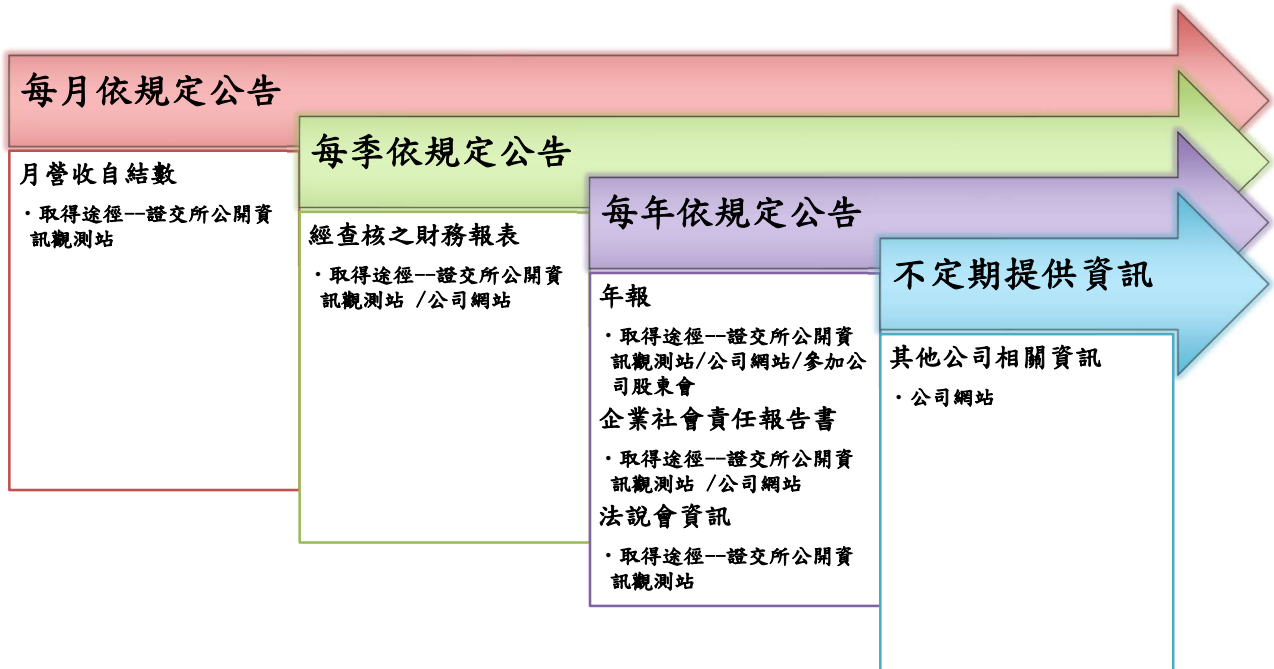


散熱產業-過去/現在/未來

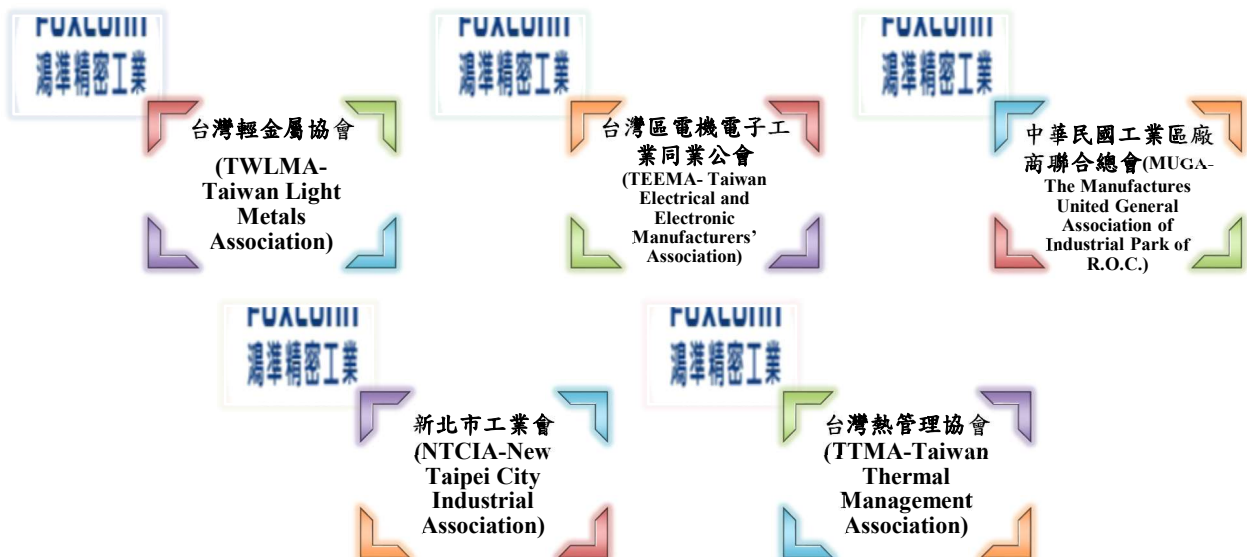


第4節 提升公司整體透明度

為提高公司營運透明度，欲了解公司營運狀況的人，皆可透過以下管道取得公司相關資訊：

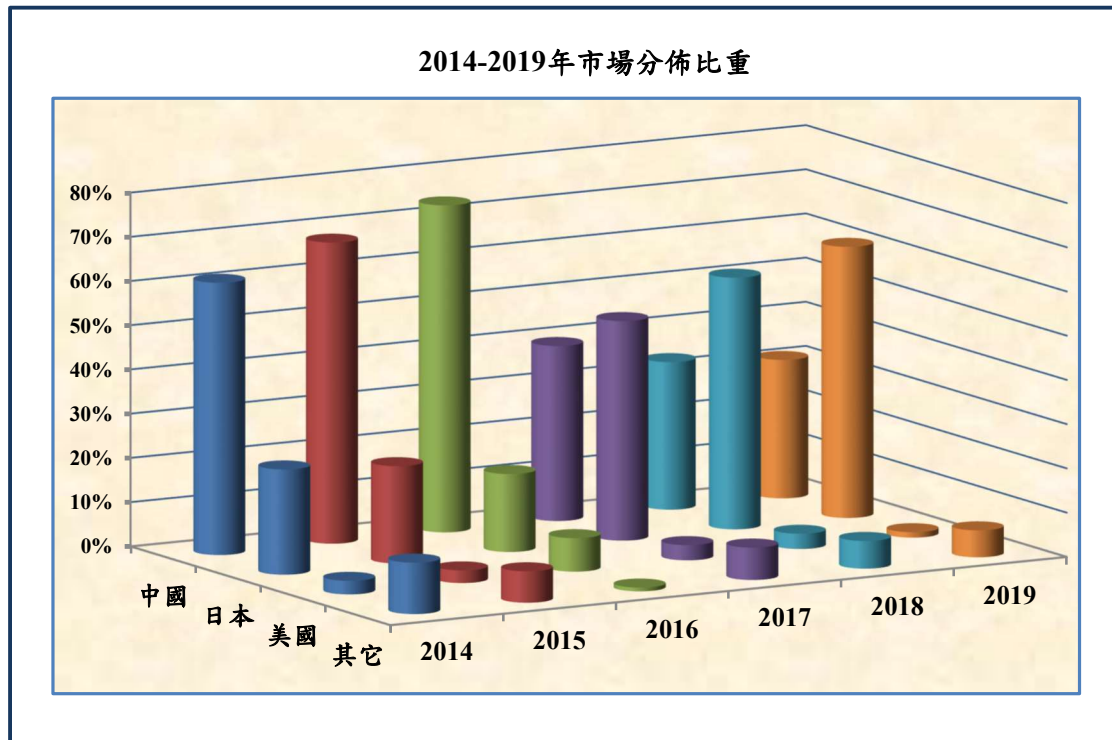


第5節 公益協會參與概況

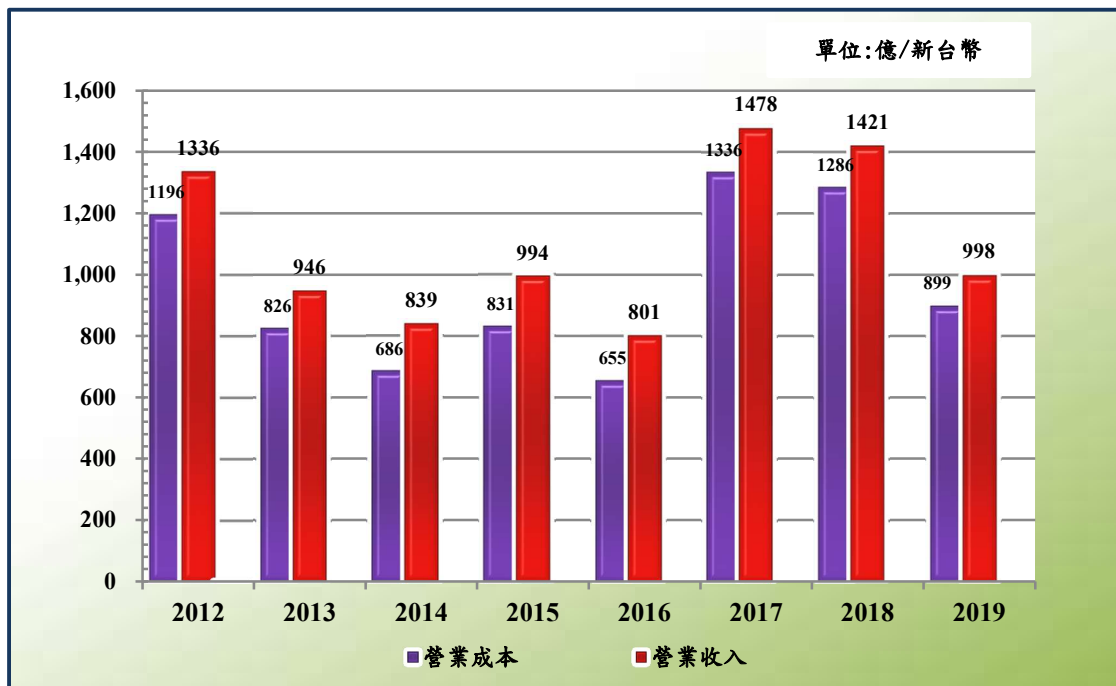


第6節 公司財務績效

市場分佈

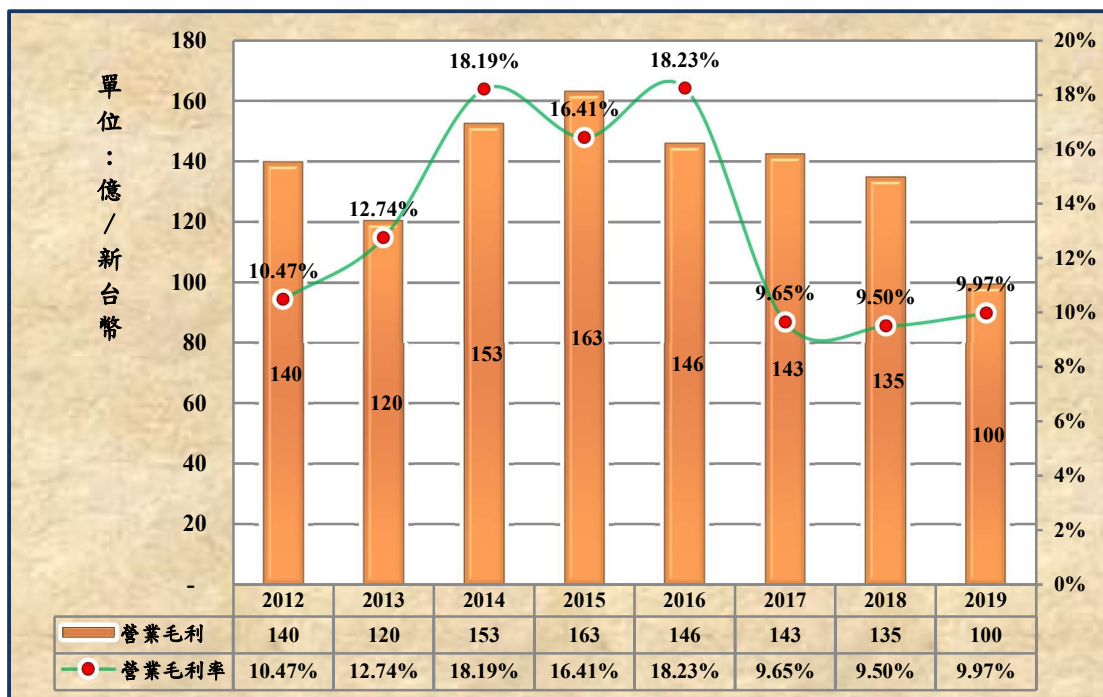


公司營收趨勢圖



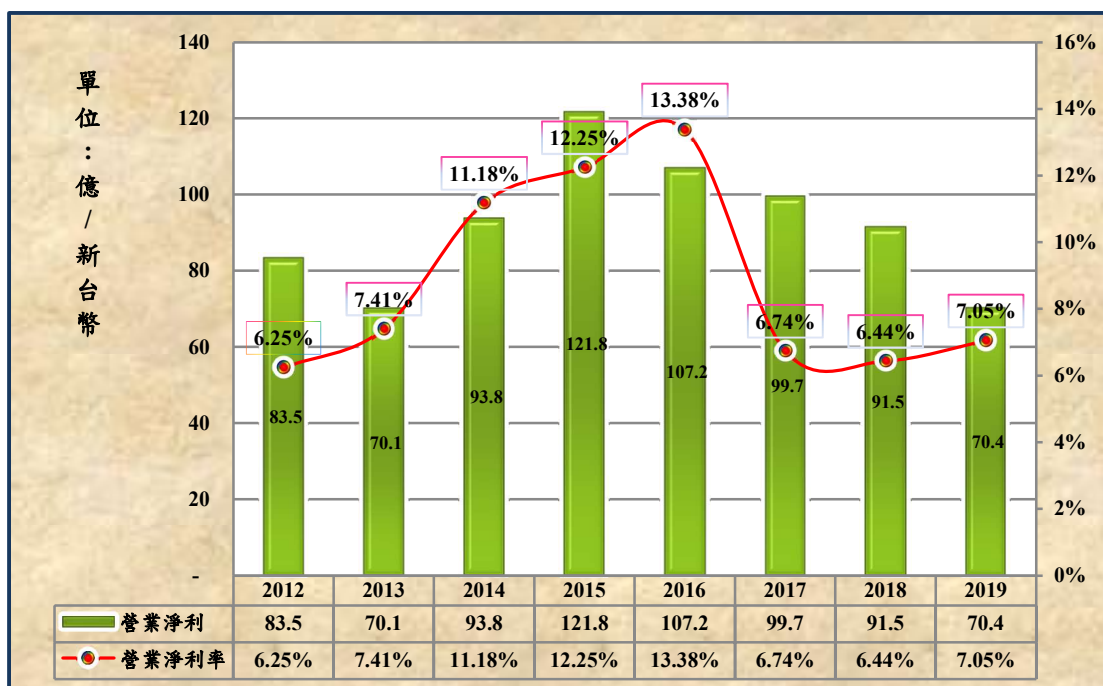
註：我國 2013 年起正式採用經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則，故本表 2013 年(含)以後之數據皆採用此新準則。

公司毛利(率)趨勢圖



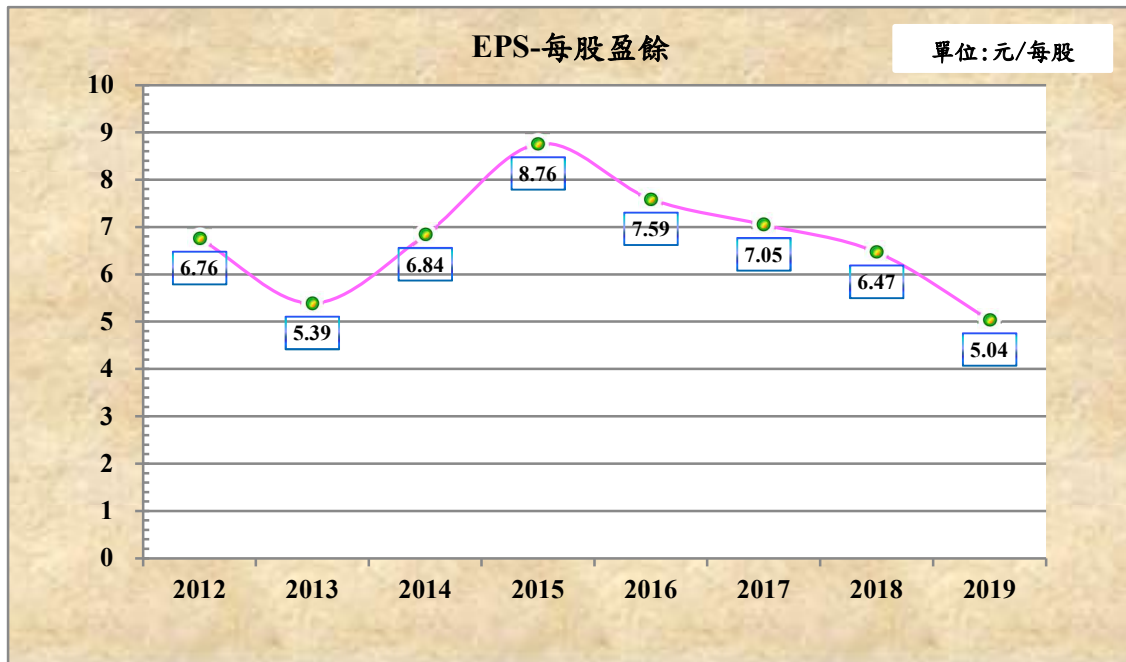
註：我國 2013 年起正式採用經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則，故本表 2013 年(含)以後之數據皆採用此新準則。

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。



第7節 得獎與認證事項小記

任何的努力若是能得到外部公正機構的認可與確信，這肯定是一種鼓勵與表彰，公司內部一直相當重視各種認證如 ISO、OHSAS 與 QC 等等，這些認證是由公正第三方所頒發，這些認證機構也是長期以來受到國際認可的單位，因此各界對其認證有相當的信任，有鑑於此，公司內部不管在品質、管理或環境安全衛生等方面的工作，除要求員工必須努力外，公司也願意付出大量經費，並邀請外部公正第三方來評估公司在品質、環境、職業安全衛生與有害物質管理等各方面的表現，並給予公司必要的建議與指導，公司也將各廠區所獲得的認證羅列如下供各界參考：

各廠區榮譽認證表

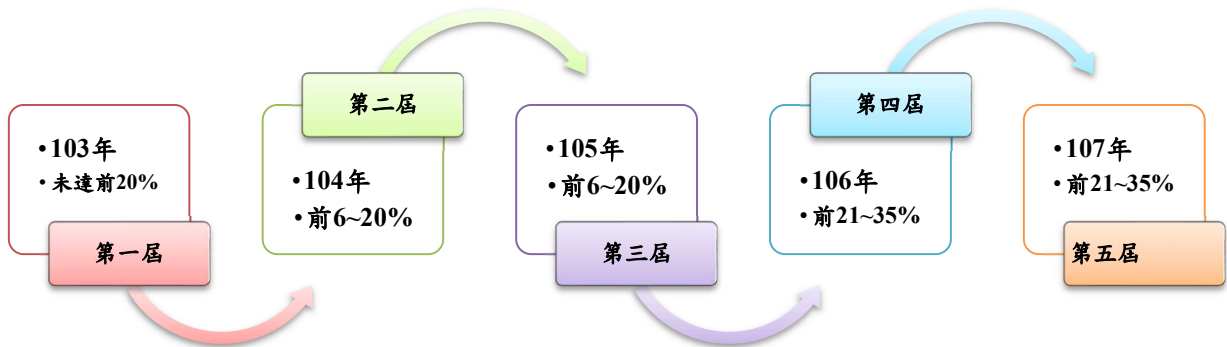
體系	廠區	得獎	開始日期	有效日期	頒發單位
品質管理系統	煙台	ISO 9001	2017	2020	必維認證集團認證控股有限公司
	太原	ISO 9001	2011	2020	環通認證中心有限公司
	鶴壁	ISO 9001	2019	2022	SGS 通標標準技術服務有限公司
	昆山	ISO 9001	2018	2021	BSI
	泛深圳	ISO 9001	2018	2020	SGS
環境管理系統	煙台	ISO 14001	2018	2021	DNV.GL
	太原	ISO 14001	2011	2020	環通認證中心有限公司
	鶴壁	ISO 14001	2019	2022	SGS 通標標準技術服務有限公司
	昆山	ISO 14001	2018	2021	環通認證中心有限公司
	泛深圳	ISO 14001	2019	2022	SGS
職業安全衛生管理系統	煙台	OHSAS 18001	2018	2021	DNV.GL
	太原	OHSAS 18001	2011	2020	環通認證中心有限公司
	鶴壁	OHSAS 18001	2019	2021	SGS 通標標準技術服務有限公司
	昆山	OHSAS 18001	2017	2020	環通認證中心有限公司
	泛深圳	OHSAS 18001	2019	2021	SGS
汽車業品質管理系統	煙台	IATF 16949	2017	2020	必維認證集團認證控股有限公司
	昆山	IATF 16949	2018	2021	BSI
	太原	IATF 16949	2018	2021	Intertek
	泛深圳	IATF 16949	2019	2022	SGS
能源管理系統	泛深圳	ISO50001	2018	2021	北京賽西認證有限責任公司
資訊安全管理系統驗證	泛深圳	ISO27001	2019	2022	SGS
職業健康安全管理	煙台	ISO45001	2019	2021	DNV.GL

*公司內部各項認證一直都是持續更新與增加中的。

第二章 公司治理

第1節 公司治理評鑑排名

歷屆排名

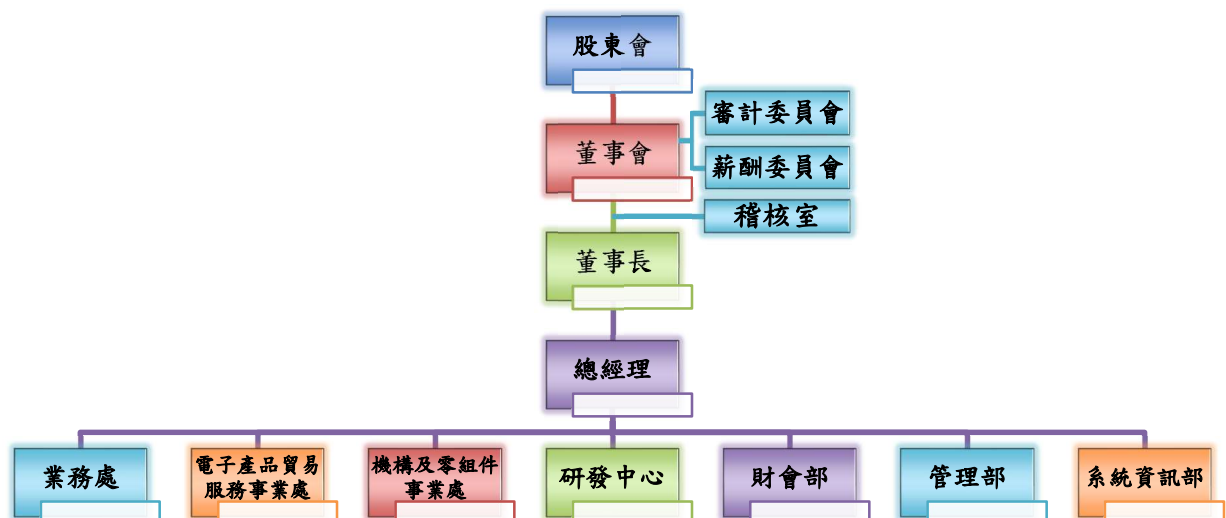


第2節 設立公司治理主管

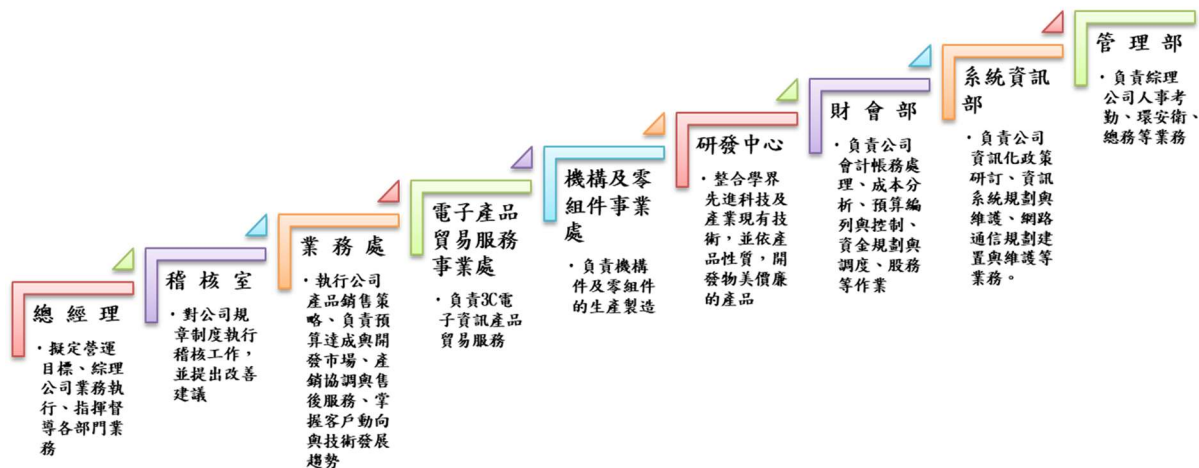
今年度設立了公司治理主管一職，這是公司自創建以來史上的第一次，此一職位的設立，其代表意義是多層次的，其一這代表了公司強化公司治理的決心，其二也因公司治理的專業深度與廣度有擴大的趨勢，已經到了需要設立公司治理主管的時候了，其三就是主管機關也越來越重視公司治理的強化，故要求上市公司需設立公司治理主管一職，以符合世界潮流的趨勢。

第3節 公司結構

組織架構



部門執掌



董事會運作

108年度董事會的開會次數達6次之多，實際運作情況如下：

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	5	1	83%	連任
	代表人：洪誌謙				
董事	鴻揚創業投資股份有限公司	2	4	33%	連任
	代表人：程方義				
董事	財欣國際投資股份有限公司	0	2	0%	新任
	代表人：李翰明				
董事	財欣國際投資股份有限公司	1	3	17%	連任
	代表人：李學坤				
獨立董事	林松樹	5	1	83%	連任
獨立董事	陳耀清	6	0	100%	連任
獨立董事	游象燉	6	0	100%	連任
董事	財欣國際投資股份有限公司	2	0	67%	卸任
	代表人：戴豐源				

說明：(1)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，致有害公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時須迴避。(2)董事會也設有獨立董事制度，董事會討論議案時，會充份考量獨董意見，並將其同意/反對意見列入會議紀錄。

審計委員會運作

第一屆審計委員會自成立以來，運作相當良好，也為公司帶來許多的正面貢獻；承接第一屆的優良運作系統，今年也順利選出第二屆審計委員會，期待由獨立董事所成立的審計委員會，能持續為公司無私奉獻其專業建議。公司108年度審計委員會開會次數總計5次，整體運作相當順暢，出席率也相當高，108年度獨立董事出席審計委員會的情況如下：

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	5	0	100%	-
獨立董事	陳耀清	5	0	100%	-
獨立董事	游象燉	5	0	100%	-

獨立董事與內部稽核主管之溝通

歷次獨立董事與內部稽核主管召開會議之內容如下：

審計委員會 /108.03.27	審計委員會 /108.05.09	審計委員會 /108.08.12	審計委員會 /108.11.13
<ul style="list-style-type: none"> • 內部稽核業務報告(107Q4)。 • 通過本公司107年度內部控制聲明書案。 	<ul style="list-style-type: none"> • 內部稽核業務報告(108Q1)。 	<ul style="list-style-type: none"> • 內部稽核業務報告(108Q2)。 	<ul style="list-style-type: none"> • 內部稽核業務報告(108Q3)。 • 民國109年度「年度稽核計畫」訂定案。

結果：上述事項皆經審計委員會審閱或核准通過，獨立董事並無反對意見。

獨立董事與會計師之溝通

歷次獨立董事與會計師所召開公司治理會議之內容如下：

召集公司治理會議 /108.03.27	召集公司治理會議 /108.08.12	召集公司治理會議 /108.11.13
<ul style="list-style-type: none"> • 會計師就107年查核後合併財務報表內容、查核重大發現（包含調整分錄及內部控制顯著缺失等）、查核報告內容於會議進行說明。 • 會計師針對與會人員所提問題進行說明、討論及溝通。 	<ul style="list-style-type: none"> • 會計師就108年第二季核閱後之合併財務報表內容、核閱報告於公司治理會議中進行說明。 • 會計師針對與會人員所提問題進行說明、討論及溝通。 	<ul style="list-style-type: none"> • 會計師說明查核108年度合併財務報表之責任及獨立性與查核計畫。 • 會計師針對與會人員所提問題進行說明、討論及溝通。 • 會計師說明108年度合併財務報表之查核報告與溝通關鍵查核事項之初步看法。

薪資報酬委員會的運作

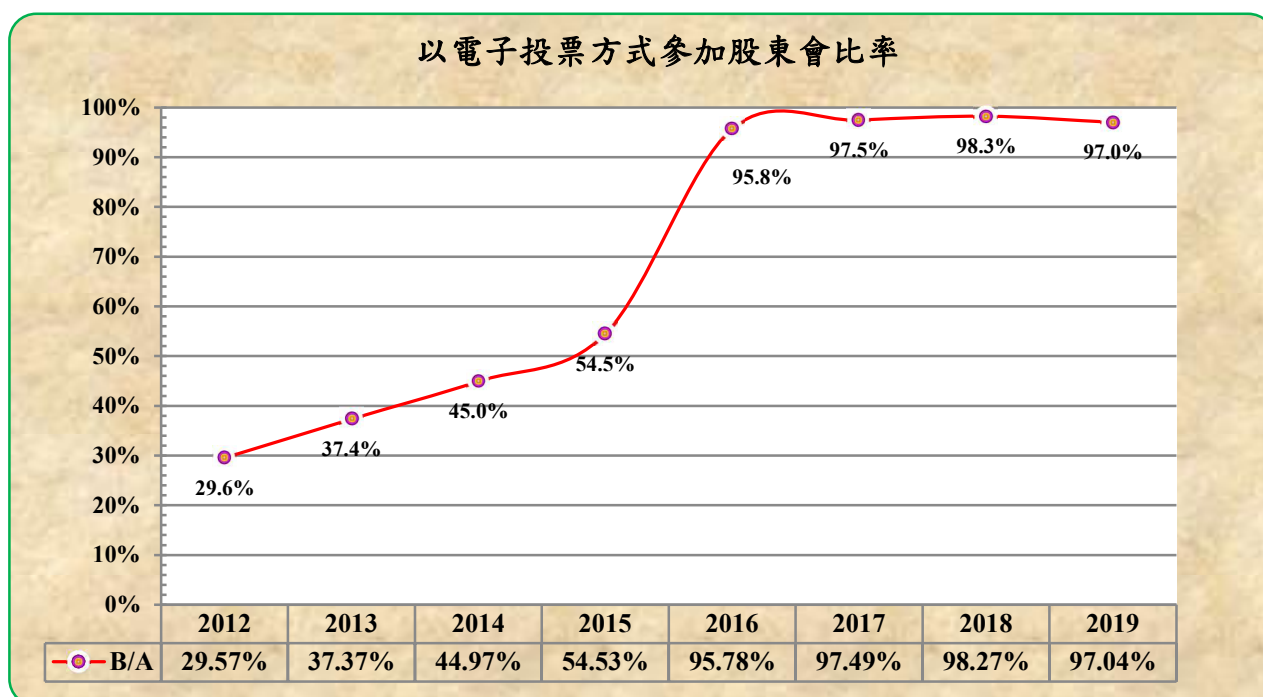
本公司之薪資報酬委員會委員共計3人，本屆任期自108年6月26日至111年6月25日止。最近年度及截至年報刊印日止薪資報酬委員會開會2次，委員資格及出席情形如下：

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

薪資報酬委員會自成立以來，為公司提供了專業的建議與資訊，為公司的育才留才政策做出了重大的貢獻。

提高股東參與感

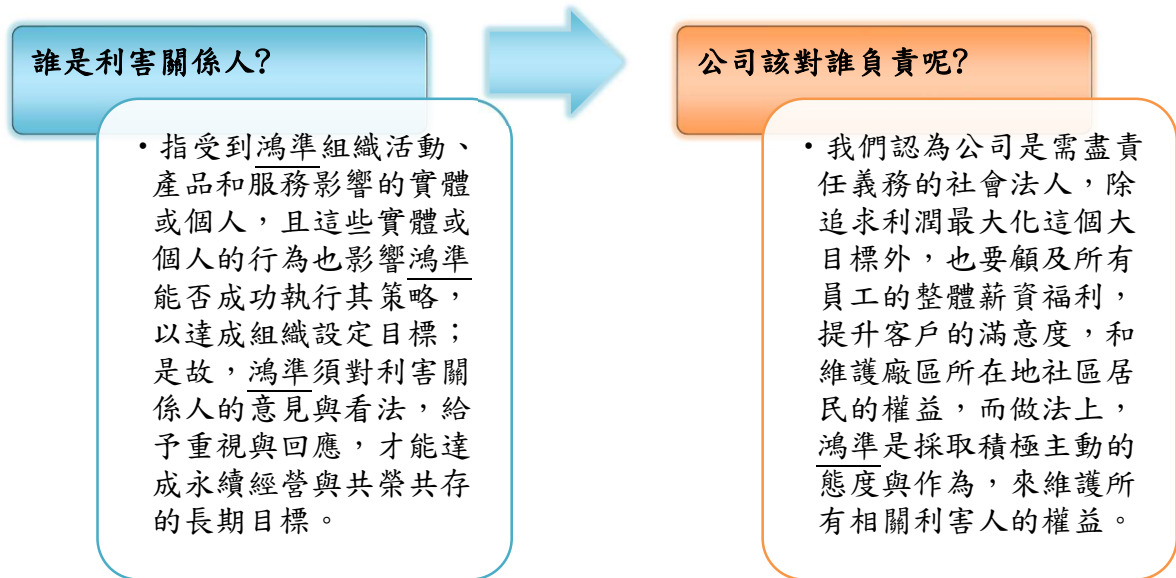
除提升資訊透明度之外，提高股東參與股東會比率，以表達自身意見也是非常重要的，下圖表現了歷年股東透過電子投票機制參與公司年度股東會的趨勢。



第三章 利害關係人與重大性議題鑑定

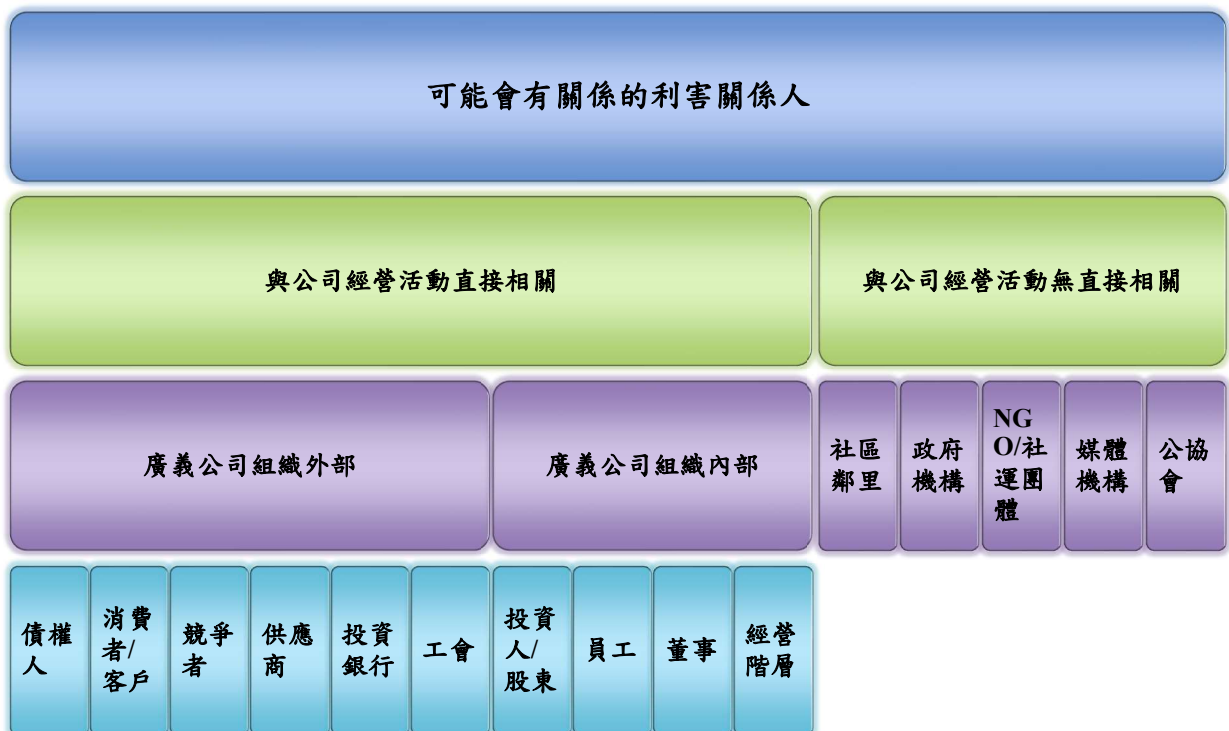
第1節 利害關係人鑑定相關

公司是經濟人/社會人



可能的利害關係人有誰

根據企業倫理理論，依不同層面分類，一個企業可能會有的利害關係人歸納統計分類如下表：



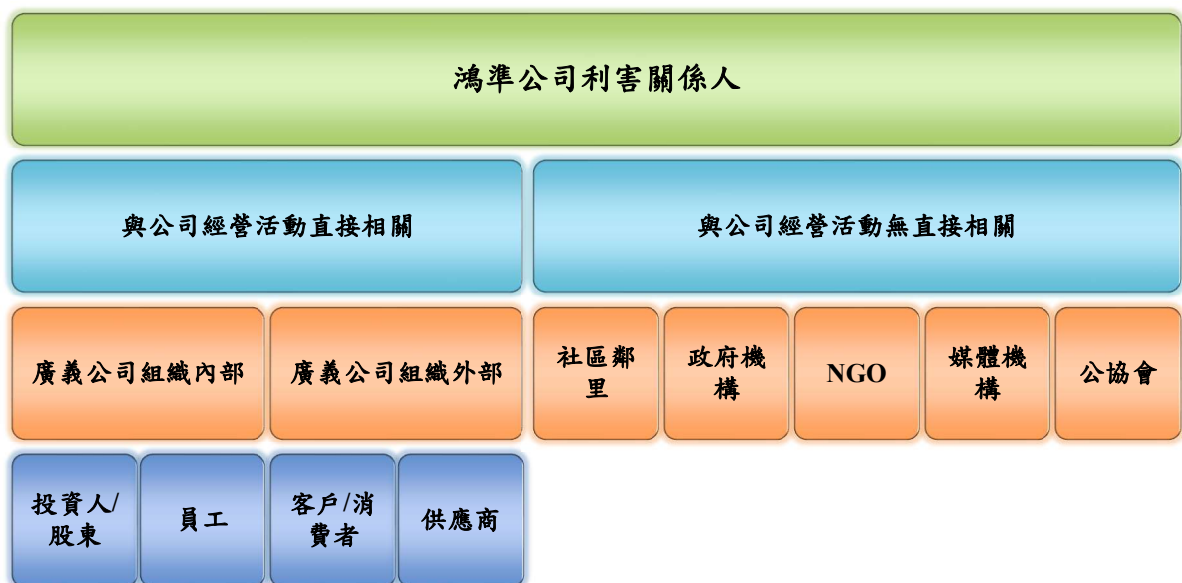
用統計方法科學地鑑定出利害關係人

所有群體與個人都有可能是利害關係人，但要找出他們是誰，需要用統計科學的方法，我們所採用的統計鑑定程序如下圖：



鑑定出來的鴻準利害關係人

經過公司以科學方法分析，所鑑定出來的利害關係人如下：



利害關係人對公司的意義

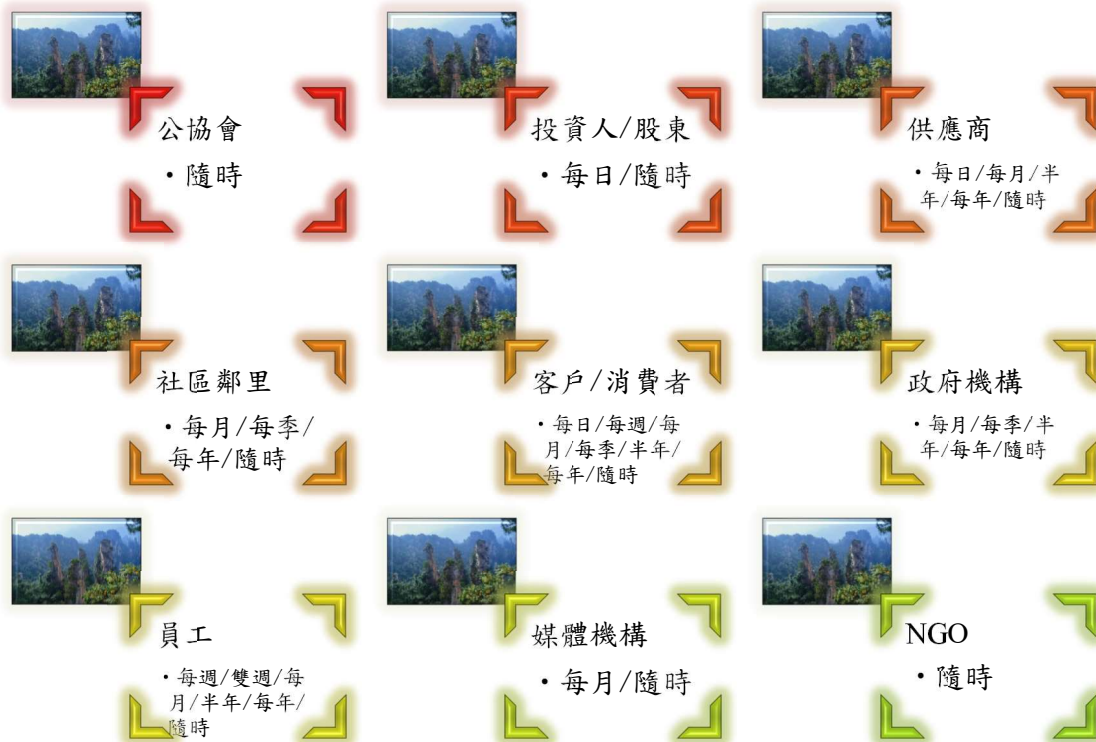


利害關係人溝通窗口

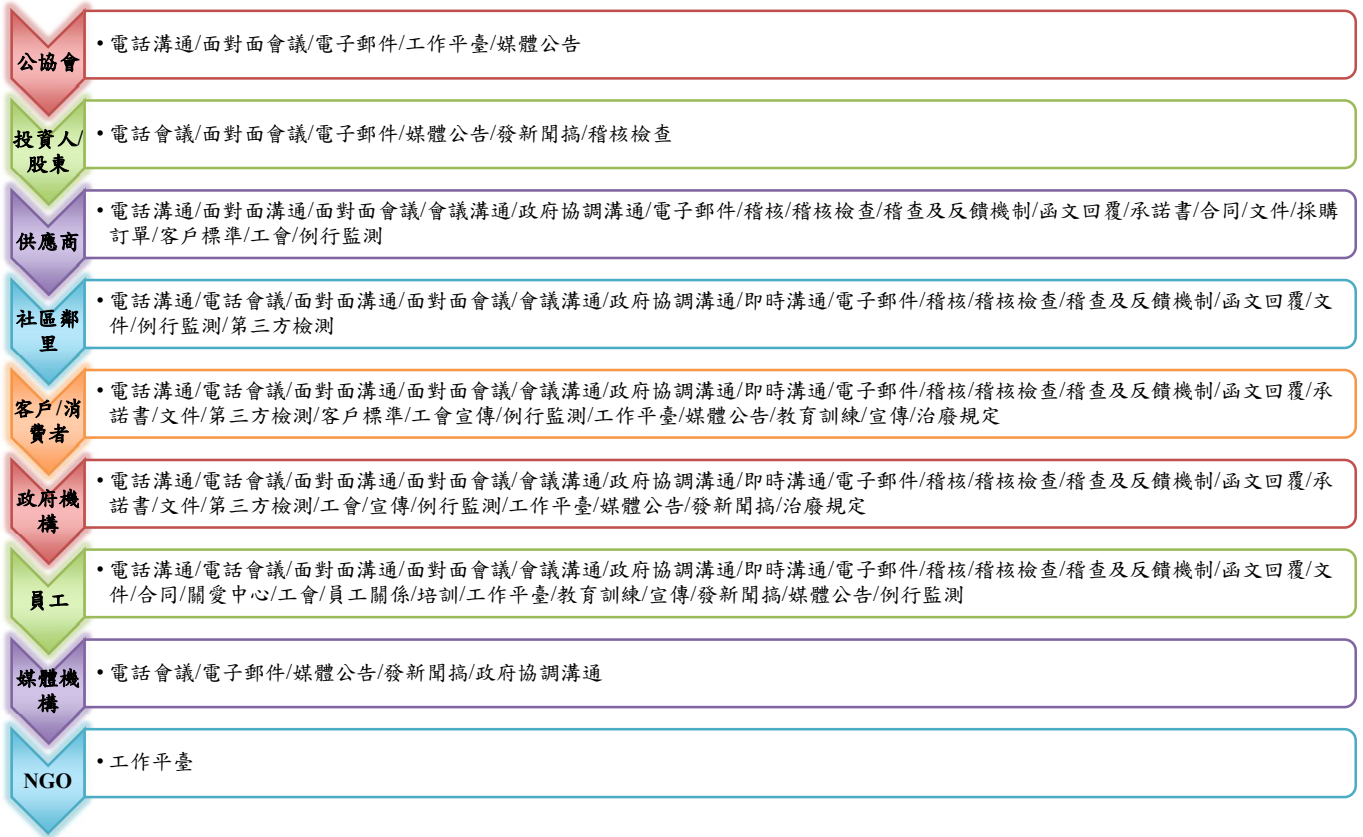
外部人舉報	記者/投資人	員工	客戶/消費者	政府機構/NGO	供應商	社區鄰里/公協會
姓名:劉正光	姓名:劉正光	姓名:丁慧玲	姓名:劉筱玲	姓名:莊鎧駿	姓名:藍瑗文	姓名:王文傑
電話: 02-2268-0970	電話: 02-2268-0970	電話: 02-2268-0970	電話: 02-2268-0970	電話: 02-2268-0970	電話: 02-2268-0970	電話: 02-2268-0970
傳真: 02-2268-7176	傳真: 02-2268-7176	傳真: 02-2268-7176	傳真: 02-2268-7176	傳真: 02-2268-7176	傳真: 02-2268-7176	傳真: 02-2268-7176
Email: c.k.liu@foxconn.com	Email: c.k.liu@foxconn.com	Email: vera.hl.ding@mail.foxconn.com	Email: tracyliou@foxconn.com	Email: kenny.kc.chuang@mail.foxconn.com	Email: louisa.yw.lan@foxconn.com	Email: wenjie.wang@foxconn.com

說明：1.上述聯絡資料於公司網站中的「利害關係人專區」網頁中亦可查詢。2.除利害關係人外，另設一外部人舉報聯絡方式，讓利害關係人以外的相關人士使用，以杜絕所有可能的弊案。

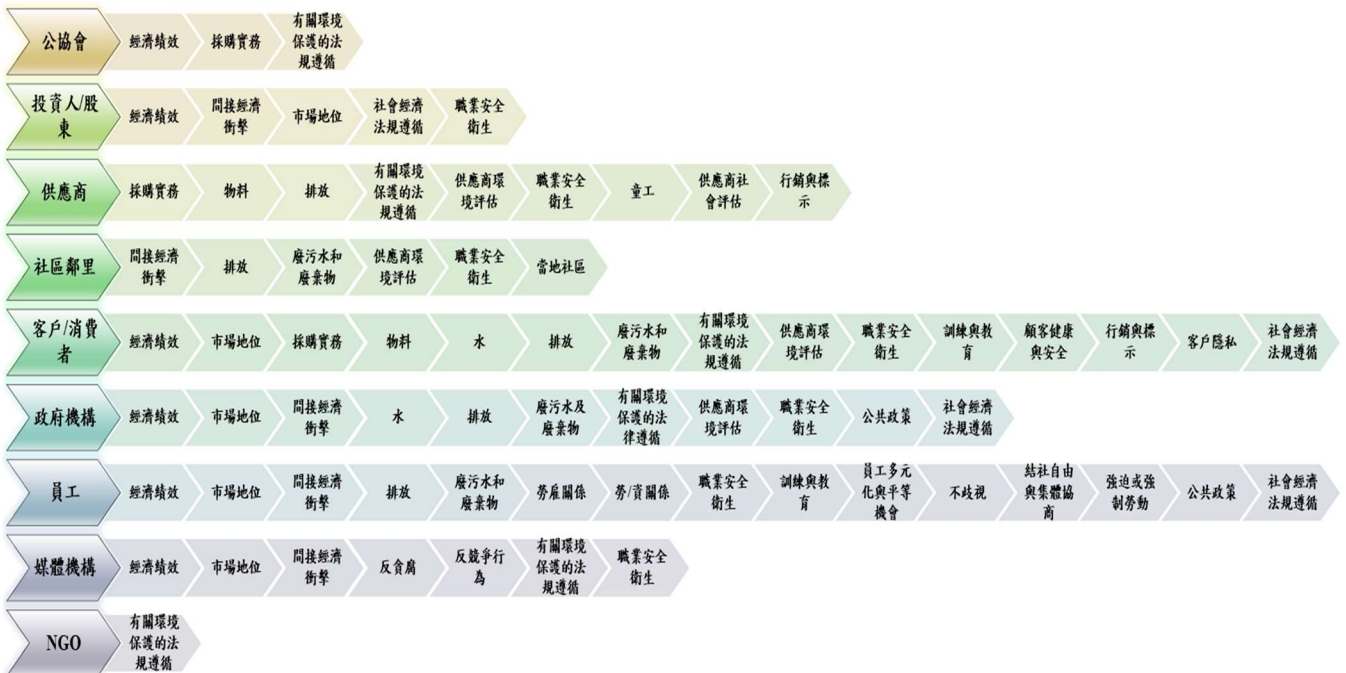
利害關係人溝通頻率



利害關係人溝通管道



利害關係人關注議題



*個別議題需經鑑定才能確認是否為關鍵議題，上圖列出利害關係人關心的所有議題供大眾參考。

利害關係人回應方式

CSR 委員會於各廠區設有廠區主委、副主委與總幹事，並設有公司治理副主委、永續發展副主委與媒體公關副主委等職。主委、副主委與總幹事等人的職務，就是設立策略與目標，並監督與檢討相關 CSR 工作的推展，也需與利害關係人保持密切的溝通，以適時回應利害關係人所關注的議題，就其回應利害關係人的回應方式概括羅列如下：



利害關係人互動溝通統計數據-以員工為例

經過一年的收集與統計，去年員工申訴件數總計有 345 件，相關細節如下表，這邊有幾點值得提出：

1. 去年的申訴案件總數有 1,296 件，今年下降至 345 件，顯見公司的員工申訴案件管理方面有長足的進步。
2. 但員工申訴案件的大宗仍是來自於管理問題，顯示仍有進步的空間，管理上可以做得更為細緻與細膩。
3. 薪酬管理仍是員工相當在意的項目，公司仍須注意這方面的問題。
4. 所有申訴案件都已得到回應，申訴案件處理完成率達到 100%。

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	129	26	28	13	8	0	11	70	13	2	5	4	2	6	3	3	7	4	0	11	345
已處理(件)	129	26	28	13	8	0	11	70	13	2	5	4	2	6	3	3	7	4	0	11	345
完成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

第2節 重大性議題鑑定相關

何謂重大性議題？

· 重大性議題的發現、分析與鑑定，對公司經營風險的管理有相當的重要性，因此，只要是能夠適當地反映與投射鴻準的營運活動對經濟、環境與社會等所有各個層面所帶來的直接間接衝擊，或是重要性大到足以影響利害關係人對鴻準的評估、評價和決策制定的所有關鍵議題，皆是需要管理與定義中的關鍵議題。

重大性議題的考量層面有哪些？

- 完整性
- 包容性
- 永續性
- 關聯性
- 重大性
- 顯著性
- 其他

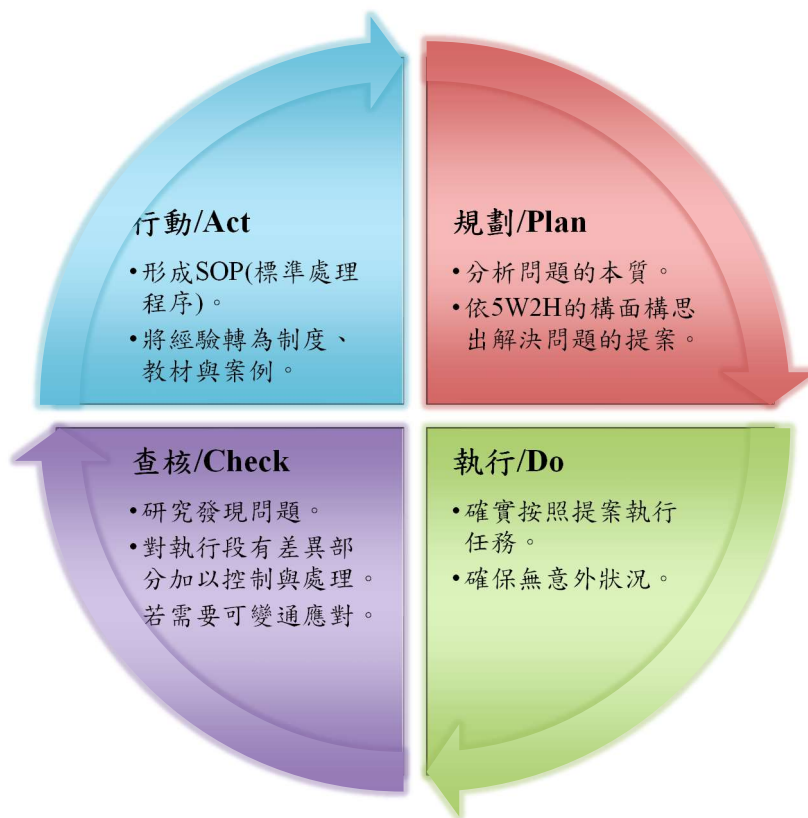
如何鑑定與分析重大性議題

根據完整性、包容性、永續性、關聯性與重大性等原則，並參照國際關注焦點與標竿企業所提出之關鍵性議題，公司進行問卷調查之格式與題目設計，而為讓本公司之企業社會責任報告書更能反應與貼近利害關係人的期待，也將利害關係人的意見與想法融入問卷中，之後發給相關人員填寫，並進行整體重大性議題的科學性鑑定，其流程順序如下圖所示：



如何管理重大性議題

戴明循環是我們內部在解決問題時常用的手法，在問題發生時，透過縝密的計畫，紮實的執行力，時時刻刻確認執行的方向有無錯誤，最後將其形成解決該特定問題的標準處理程序，如此不斷的良性循環，解決處理一個又一個的問題，讓其形成制度、習慣與文化，久而久之將其根植於公司的核心價值，這是公司可以茁壯與成長的主因，而就我們過去所累積的經驗看來，問題常能被有效的解決，也常能增加公司整體的營運效率與長期競爭力。這一套解決問題的手法，可以扼要以下圖表示：

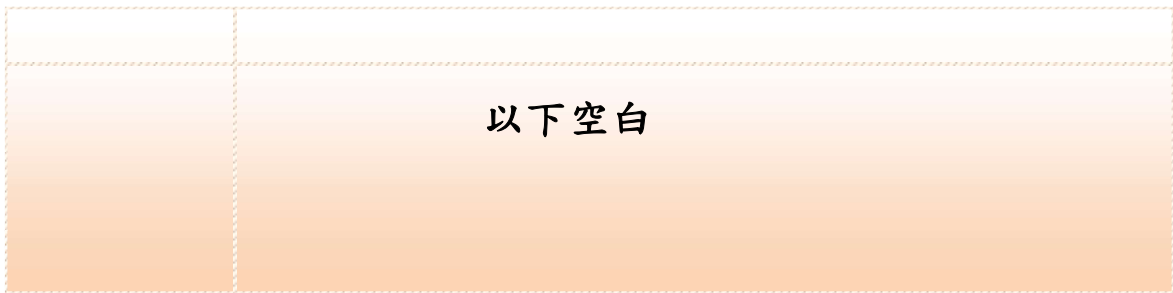


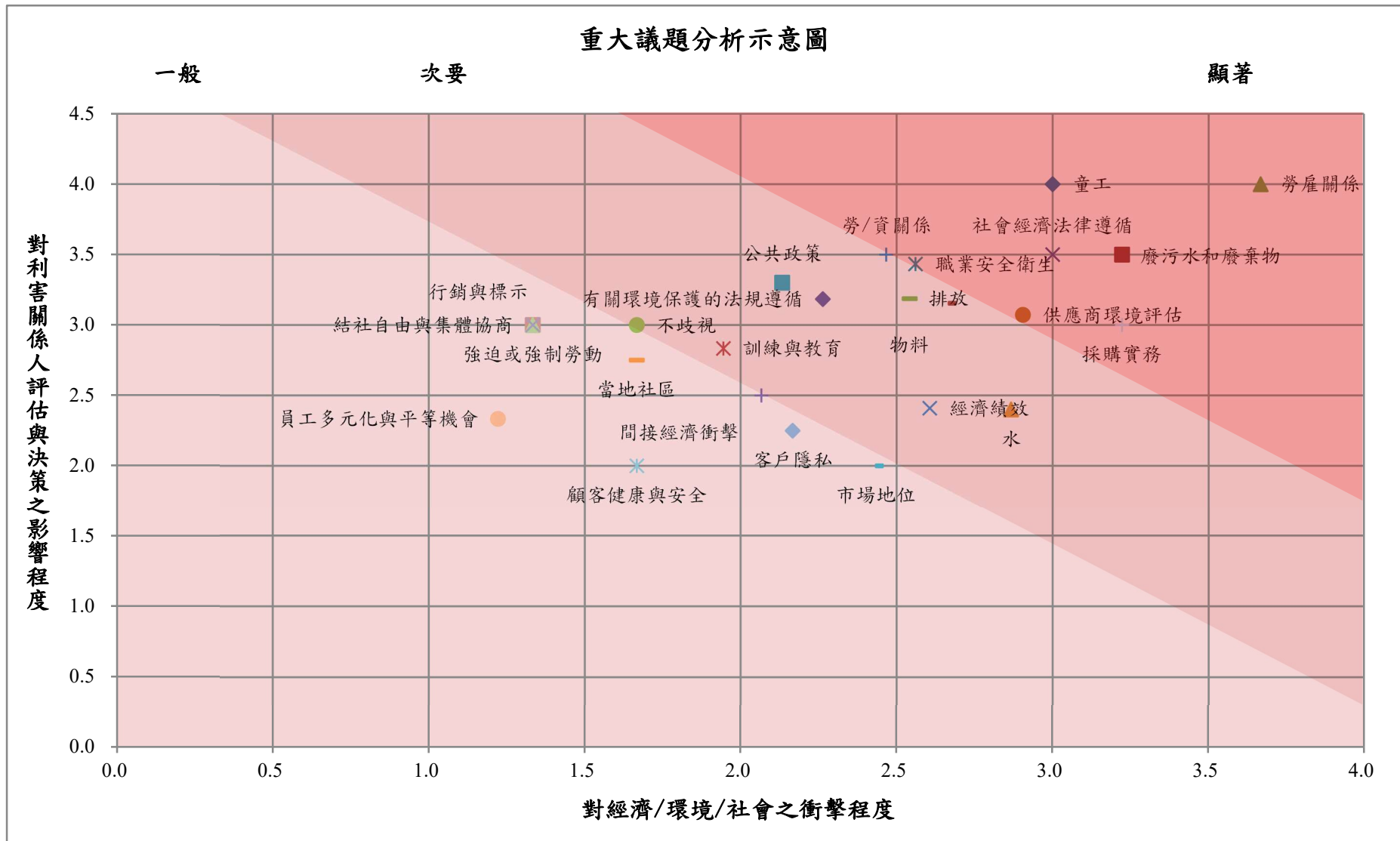
兩期差異分析

經過前述的步驟進行重大議題鑑定之後，2019 年約有 25 項議題被提到，其中前 8 個議題是較為顯著重大的，經與去年比較分析，在前 8 個顯著重大議題當中，其中有社會經濟法規遵循、採購實務、職業安全衛生與「勞/資關係」等 4 項是兩期都相同的，去年的生物多樣性、行銷與標示、經濟績效與當地社區等 4 項則不再是顯著重大議題，今年新增的 4 項顯著重大議題分別為童工、物料、勞雇關係與供應商環境評估等 4 項，兩期差異分析細部樣貌，如下表所示：



在所提到的 25 項議題中，有 8 項是顯著重大議題，即下圖矩陣分析示意圖的右上角部份，所有 25 項議題的分佈概況如下圖所示。





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	公協會	投資人	供應商	社區鄰里	客戶	政府	員工	媒體
經濟	市場地位	*		*			*	*	*	*
	採購實務	*	*		*		*			
	間接經濟衝擊	*		*		*		*	*	*
	經濟績效	*	*	*			*	*	*	*
環境	水	*					*	*		
	供應商環境評估	*			*		*			
	排放	*			*	*	*	*	*	
	有關環境保護的法規遵循							*		
	廢污水和廢棄物	*				*	*	*	*	
社會	員工多元化與平等機會	*							*	
	訓練與教育						*		*	
	勞/資關係	*							*	
	勞雇關係								*	
	職業安全衛生	*		*	*	*	*	*	*	*
	不歧視	*							*	
	結社自由與集體協商	*							*	
	強迫或強制勞動	*							*	
	童工				*					
	公共政策	*						*	*	
	社會經濟法規遵循	*		*	*		*	*		*
	當地社區					*				
	物料	*			*		*			
	行銷與標示						*			
顧客健康與安全						*				
客戶隱私	*					*				

第四章 氣候變遷-危機、轉機、商機

第1節 危機

當我們每天睜開眼睛，看著灰濛濛的天空，吸著不好的空氣，望不見遠方的翠綠青山，清澈小溪也早已消失，我想地球上稍有知覺的每一個人，應該都已經感知到地球環境變了。曾幾何時，PM2.5(懸浮微粒單位)已經不是警報，而是日常，且遠高於2.5；也不知從何時開始，1952年發生於倫敦的霧霾事件，變成了常態，而不是偶發，我想任何有環保意識的個人，應該都已察覺到不行動不行了，危機真的來了。

第2節 轉機

老子說「禍兮福所倚、福兮禍所依」，我們的老祖宗給了我們應對危機的智慧，當然危機可以是轉機，但不是坐著等，而是起而行。危機與風險需要管理才能化為轉機，公司在這方面的努力，可概括為幾個方面來說明：

1. 公司除董事會外，尚設有審計委員會與稽核室來審視公司相關營運機制與營運上的環境變化，今年更是設立公司治理主管一職來強化效能。
2. 公司經營團隊一直以來都對可能的與潛在的營運風險相當注意，當然也對氣候變遷所可能帶來的危機保持警覺。
3. 公司產品再定位再定焦，持續朝綠色產品綠色製造方向強化。
4. 持續推動環保活動與宣傳環保概念。

也因為公司持續的推動綠色產品概念，並努力想辦法解決大家所面臨的危機，加上不斷的探討公司產品對氣候變遷能否有所貢獻，之後再轉化為公司產品策略，因而浮現了許多產品上的商機。

第3節 商機

產品上，因為公司是關鍵零組件廠商，主要以生產散熱模組與金屬機殼為主。散熱模組的主要作用，是降低系統產品(如：PC/Server/Handphone.....)的熱以增加系統產品的效能與壽命，效能增加就可以節省電力，產品壽命增加就可以減少資源的使用與浪費，因此公司團隊一直致力於生產最優的散熱模組產品，希望能透過幫助所有電子產品節省電力與增加產品壽命，以達成幫地球節能減碳的目標，減少二氧化碳與其它廢棄物的產生，直間接為氣候變遷盡一份心力。

金屬機殼主要是以替代塑膠機殼為主要的努力，相較於金屬機殼，塑膠機殼原料是石油，加上塑膠成品較難回收使用，大自然也需花相當長的時間才能分解，因此眾所周知的事情，就是塑膠相關製品已經對地球環境帶來巨大的傷害，不同於塑膠製品，金屬機殼製品是可以回收重複使用的，因此公司推動金屬機殼的努力，可以幫地球環保解決部分問題，也廣受客戶與消費者認同。因此氣候變

遷與環境污染等問題，公司都可借助推動公司產品普及化對環境產生正面貢獻。

在地球暖化鐵證如山，環境污染已經是司空見慣的這個年代，鴻準的產品可對地球環境產生正面貢獻，這是很異類的商機，也是經濟與環保可以兼顧的最佳例證。

第4節 溫室氣體排放量

2019年整年度的溫室氣體排放量，包括範疇一與範疇二兩部分，經分類統計計算後詳如下表，幾點說明如下：

1. 泛深圳廠區因併購全億大科技(佛山)有限公司，因此數值較去年增大。
2. 昆山廠區去年縮減與縮編，但今年業務轉型且業績轉好再度加入生產。

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)	67	218	1,143	888	3,945	6,261
間接溫室氣體排放(範疇二)	22,323	13,223	131,137	5,572,724	111,970	5,851,377
總計	22,390	13,441	132,280	5,573,612	115,915	5,857,638

單位：公噸 CO₂e/年

第5節 環保活動案例

昆山廠推動環保清潔專案

專案述敘：對於企業來說，環境的可持續發展是未來業務發展和企業賴以生存的條件，昆山廠此次推動的環境社會責任目標簡單直接：積極響應主管機關號召，配備先進環保設備，減少廢棄物產生及排放。

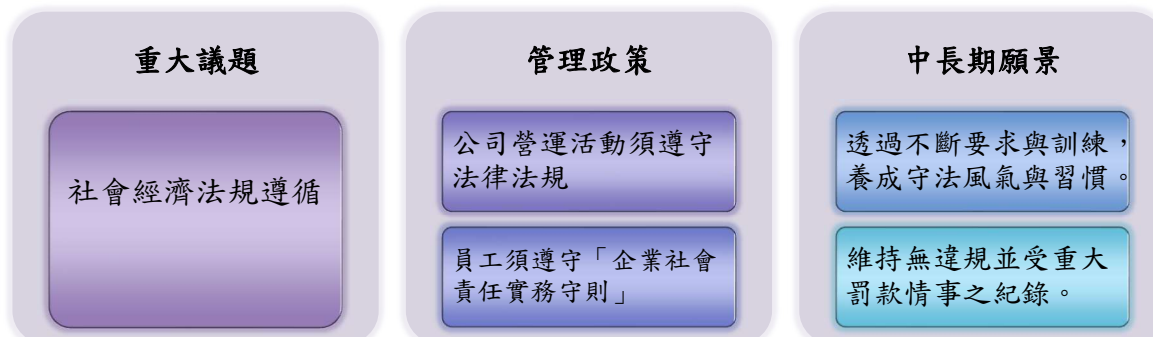
專案目標：更新先進的環保設備，提高處理效率；安裝在線監控儀器，確保污染物達標排放；每年兩次環境監測，避免造成環境污染。

專案結果：至目前為止，未出現一次廢氣超標情況。



第五章 守法守規有品格

第1節 議題、政策、願景



一直以來，鴻準對政府所訂定的法律、法規、政令與各式政策都是相當遵守的，因為這是任何一個社會公民需盡的責任與義務，也是達成道德的最低標準，但鴻準並不滿足於達成最低標準，而是以達成最高標準來進行自我要求，也是以這個標準來訂定相關的管理政策與規畫相關願景。

第2節 品格標竿

「社會經濟法規遵循」為今年利害關係人所選擇並經鑑定出的重大關鍵議題之一，今年公司內部所達成的重大事項與指標如後：

1. 秉持優良傳統，公司全年內並未發現有違規並受重大罰款之情事。
2. 堅持認證工作，公司持續通過各式品質、安全與環境認證無數。
3. 遵守公平競爭，公司仍然持續積極推動反貪汙與反賄賂等活動。

第3節 活動案例推動實績

鶴壁廠 QEHS 認證後續

情形述敘：鶴壁廠區自投產以來，就展開 ISO9001/ISO14001/OHSAS18001 體系的相關認證，以確保質量、安全和環境等各個方面，均能夠符合法律法規及客戶要求。但 ISO9001/ISO14001/OHSAS18001 體系會持續不斷推出新版本，因此各廠與各子公司也須不斷推動轉版的活動。

推動過程：

如 2018 年鴻準公司企業社會責任報告書所述，鶴壁廠區已經於新標準公佈後，推動完成轉版認證的工作，以後每年必須進行監督審核，並對審核發現點持續追逐並改進，而且必須根據體系標準、客戶、法律法規與公司內部要求，進行相關的內部審核與管理評審工作，為此，鶴壁廠區展開了相關推動工作。

可量化指標：

2019年初評審核項，建議項-31項，輕微不符合項-4項，不符合項缺失比例約12.90%。

活動內容：



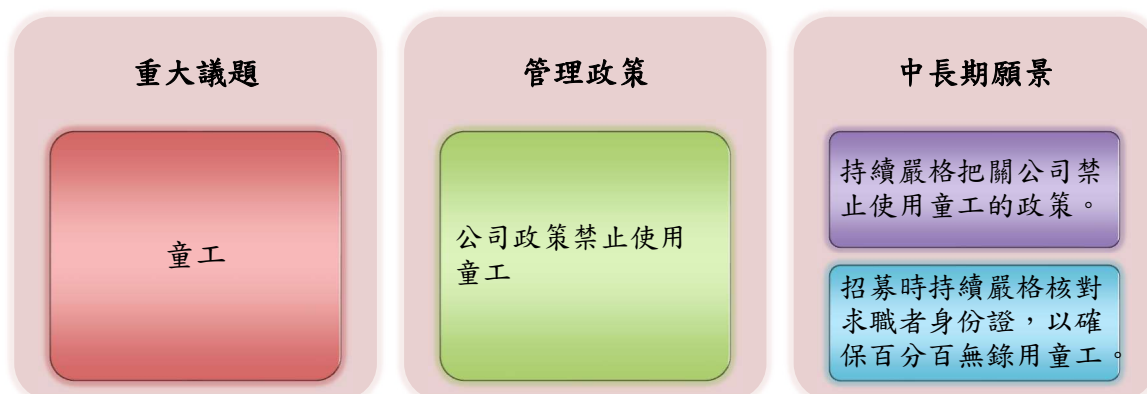
說明：

鶴壁廠區完成相關體系認證後，每年需通過期中審核，左圖為於2019年3月25日為體系認證審核所舉辦的首次會議，會議為期4天，直至3月29日才完成最後一場會議。



第六章 兒童是未來主人翁

第1節 議題、政策、願景



鴻準的政策非常簡單清楚，就是堅決禁止使用童工，這是鴻準身為一個良善社會公民需遵守的基本準則與方針。

第2節 非工作人員與兒童勿入

鴻準內部是政策明令禁止使用童工的，也要求供應商須遵守這一項規定，無非是希望為兒童保留與創造一片可以無憂無慮成長的樂土與淨土。但根據許多非營利組織的報告，目前全球童工數仍然高達 1.5~1.7 億人之譜，非常令人驚訝，兒童應是人生最快樂的階段，應是讀書求學與玩樂的菁華時期，不應該從事任何工作。因此，鴻準多年以來一直都是禁用童工的，也嚴格把關這個做法，將來也會持續堅守此一政策，希望能帶動拋磚引玉的風潮，為兒童創造一片快樂的樂土。

就目前進一步清查可知，過去一年來，公司並未使用任何童工，也恪守職責相當守法，並未有違反任何保護童工相關法律與法規因而有受罰之事件。

第3節 快樂 DIY 親子行動

員工平常都忙於工作，比較少有機會認識一起工作同仁的家屬，也難得跟孩子有互動的機會，為此，太原廠輕金屬單位的員工，用了巧思費了心力舉辦了一石多鳥的活動，希望能促進員工家屬間的親子關係。

大家選定了烘焙主題，烘焙是近年來非常興盛的休閒活動，員工們都只是聽聞或看到，但並未有機會實際進行，因此輕金屬單位舉辦了「快樂 DIY 做蛋糕親子活動」，因為是動手做，所以非常能夠增進親子間的互動與感情，加上孩子總是天生好奇，任何食材，都要看過、聞過與摸過，黃油，打蛋器，各種工具，小朋友都有興趣，孩子在烘焙中自然而然地學到了一些生活小常識，而孩子們主動學習的能力和熱愛勞動的能力是與生俱來的，只要家長能夠陪同與呵護，孩子

第六章兒童是未來主人翁
第3節快樂DIY親子行動

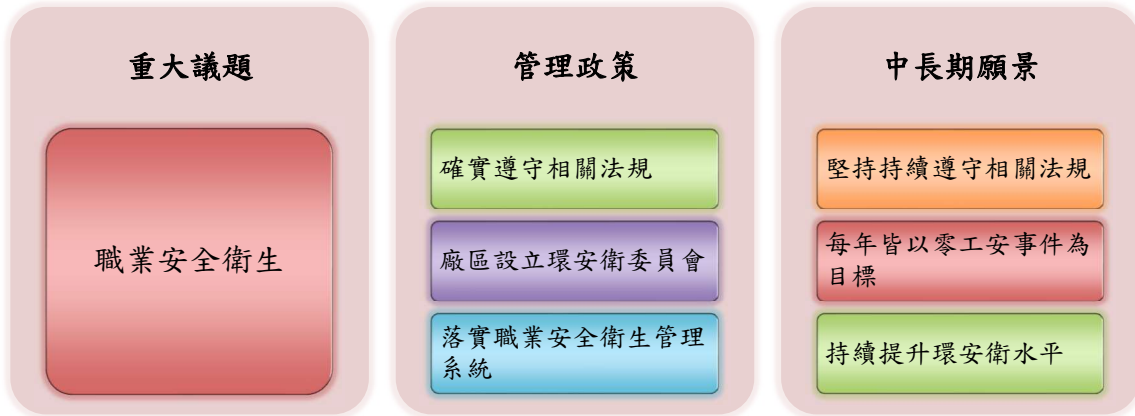
們長大成人之後，這些能力一定能發揮出來，使他們成為有用之材；此外，蛋糕做完之後大家可以一起吃，也讓孩子們學習與他人「分享」，而不是私心擁有。活動結束後，別再說自己不會烘焙，員工與孩子可以在家裡，每天都快樂享受烘焙的天倫之樂！



以下空白

第七章 再忙也不忘環安衛的初心

第1節 議題、政策、願景



對於身處製造業的鴻準而言，時時刻刻都是非常忙碌的，雖然忙得喘不過氣來，但仍時時刻刻不敢忽視「環安衛」的重要性，因為公司的初心就是「安全是最大節約、健康是最大資產、事故是最大浪費」，對於這些初心理念鴻準一直都謹記在心。

第2節 初心標竿

對於職業安全衛生的初心，我們達成的重要標竿事項為：

1. 關於員工職業安全的部分，廠區均有通過職業安全管理系統-OHSAS8001的認證。
2. 為讓廠區有關環境安全衛生的問題能得到妥善的解決，各個廠區都有由勞資雙方成立的環安衛委員會，且均有眾多員工代表參與會議，以最直接快速並貼近現場的方式，解決環境安全衛生的問題。
3. 經調查，於民國108年一整年當中，並未發現有重大弊端，也無因職業安全衛生問題而遭政府有關單位有重大罰緩的情況。
4. 在忙碌的生活與節奏緊湊的生產線上，唯有耳提面命與時時叮嚀，才是最佳注意環安衛的做法，關於這部分，我們實際的做法是：
 - a. 直接要求員工遵守相關法令規定外。
 - b. 訂定安全衛生工作守則以為員工的工作指引。
 - c. 張貼顯目的警示與標語，防範意外的發生。
 - d. 提供員工各式保險保障之外。
 - e. 舉辦相關講習以達提醒作用。

第3節 環安衛年度成績單

環安衛委員會概況

直接溝通是最佳的對話，為了瞭解員工所面臨的環境、安全與衛生上的問題，公司各廠區均依法設置環安衛委員會，並有相當多的勞方代表參與環安衛委員會的運作，因此公司可直接傾聽到員工現場的實況問題，並解決員工所關心的切身問題，各廠區委員會的組成結構如下表：

環安衛委員會	煙台	太原	鶴壁	昆山	泛深圳
勞方代表人數	17	90	25	19	23
委員總人數	43	299	50	29	39

*說明：台北廠區因未達法定人數標準，因此不需設置環安衛委員會，但設有專責管理單位處理相關事項。

關心員工身體健康

公司一向關心員工的身體健康，每年也都為員工進行職業病健康檢查，統計過去4年各廠區員工職業病健康檢查的人數如下表：

廠區	煙台				太原				鶴壁				昆山				泛深圳			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
體檢人數	127	544	489	453	5,083	4,598	6,082	4,971	3,609	2,661	3,826	3,723	12	5	-	240	206	354	353	1,466
人數	崗前	0	0	0	0	1	9	1	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0
	崗中	2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	崗後	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

說明：(1)因台北廠區無職業病崗位，故不列入調查範圍。(2)泛深圳廠區因併購全億大科技(佛山)有限公司，因此數值較去年增大。(3)昆山廠區去年縮減與縮編，但今年業務轉型且業績轉好再度加入生產。

唯有在安全的環境中，員工才能安心的工作，如何減少工作上的傷害，一直是公司念茲在茲的項目，雖然零傷害是公司的願景，但員工工作上仍會有些許疏失，免不了有零星工傷，統計過去四年的失能傷害，概況如下表所示：

廠區	煙台		太原		鶴壁		昆山		泛深圳		台北	
	F.R	S.R	F.R	S.R	F.R	S.R	F.R	S.R	F.R	S.R	F.R	S.R
2016	1.59	334.38	1.80	58.99	0.41	53.14	0.00	0.00	0.61	34.88	0.00	0.00
2017	1.58	117.55	1.78	82.71	0.15	16.00	0.00	0.00	0.89	31.62	0.00	0.00
2018	1.77	316.62	1.69	101.71	0.43	24.00	0.00	0.00	0.11	1.39	0.00	0.00
2019	0.00	0.00	1.20	336.77	0.89	81.89	0.30	18.36	0.60	14.18	2.60	156.25

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)。

第4節 職場安全活動實施案例

中山廠舉辦安全健康月活動

情形敘述：為促進員工參與安全健康活動，增進同仁防災知識與技能，提升員工安全健康意識，創造全體員工最佳工作職場，總務單位自 2013 年起連續六年共同辦理『安全健康月』活動。

定性化指標：為貫徹安全執行力，嚴加防範安全事故，同時結合台灣廠區資源，共同舉辦勞工安全衛生月活動，以多元面向帶給台灣各廠區員工安全、衛生及緊急應變正面新思維。

活動內容：滅火器操作訓練、水帶體驗及水帶拆接、火警綜合盤操作、交通安全講座、緊急應變演練、健康照護及闖關活動。

活動成果：同仁反應良好並獲得正面評價，強化全體員工安全意識，增進消防安全之認知。



太原廠舉辦安全生產月活動

情形敘述：為增強廣大員工安全意識，杜絕事故發生。

活動內容：安全月開展了多種形式的宣傳及評比活動，將製造總處安全工作與豐富多彩的宣教活動有機融合，條幅、海報、TV、多媒體 360 度，多維度解析安全，透視安全，讓安全無處不在。

可量化指標：發放安全行為養成十個一任務卡 1000 多張。

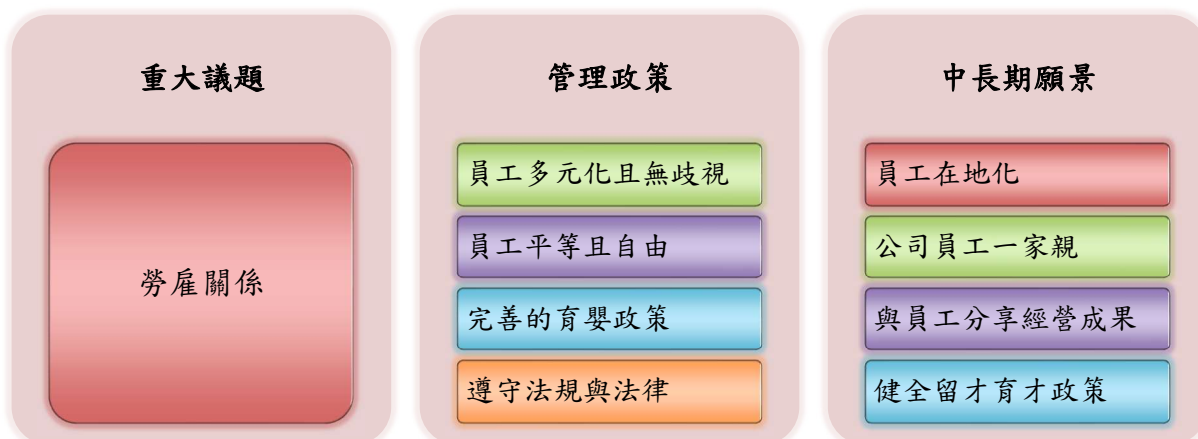
活動內容：



以下空白

第八章 溫情四溢的幸福企業

第1節 議題、政策、願景



一如過去多年以來，依政府機構所公佈的上市櫃企業員工薪酬來說，鴻準今年再度名列前茅，被媒體稱為幸福企業，在普遍低薪的社會氣氛下，鴻準再度成為年輕人嚮往進入的公司。當然，鴻準並不因此而滿足，因為就幸福企業而言，員工薪酬是一個重要指標，但並不是唯一指標，因此鴻準仍有許多可以努力的目標，持續堅持在各方面努力，希望成為幸福企業的標竿與典範企業。

第2節 溫情指標

就重大關鍵議題的「勞雇關係」而言，公司有許多的重要管理政策，當然也有許多的指標，但有許多內涵其實是公司已經行之有年且已視為日常的作法，概略說明如後：

1. 員工有組工會的自由，亦可召開員工代表大會，並簽定集體協商勞動合同。
2. 不分種族、性別、年齡、學歷與膚色等任何一種標準，公司一律平等不歧視，要求員工間相互友愛與尊重。
3. 公司認為多元化的員工組成有助於創新，也有助於創造融合融洽的氣氛。
4. 公司樂於與員工分享經營成果，公司員工薪資通常也都高於當地最低薪資水平。
5. 員工招募進來之後，公司相當注重留才育才，因此舉辦許多訓練活動，也完善許多制度，以達留才育才的政策與目標。

第3節 員工酬勞的幸福指標

就許多的媒體報導與專業期刊的調查分析，員工工作時最在意的事項，現金類的酬勞常常都名列前茅，因此若要成為新鮮人嚮往的幸福企業，給予員工優厚的現金酬勞可說是硬指標，若能達成的話，可說指標已經達成了大半。在這一部分，鴻準可說是相當不錯的，就公司所給員工的現金酬勞與各式福利上而言，鴻準可說是現金獎金禮金滿滿的幸福企業。但因為鴻準是一跨國性企業，各地區法規制度並不盡相同，因此以下所述謹以台灣廠區員工為例：

現金類報酬	禮金類福利	補助津貼類	退休金類	保險類	其它類
<ul style="list-style-type: none"> • 月薪 • 年終獎金 • 績效獎金(視員工個人表現與公司獲利而定) • 員工分紅(視員工個人表現與公司獲利狀況而定) 	<ul style="list-style-type: none"> • 生日禮金或禮盒 • 三節禮金或禮盒 • 結婚禮金及喪葬慰問金 	<ul style="list-style-type: none"> • 伙食補助 • 教育訓練補助 • 生育津貼、育兒津貼，對懷孕女性員工提供交通補助、營養保健補助與孕婦禮遇措施 	<ul style="list-style-type: none"> • 勞動基準法(舊制)年資：採退休金確定給付制 • 勞工退休金條例(新制)年資：採退休金確定提撥制 	<ul style="list-style-type: none"> • 勞工保險 • 健康保險 • 團體保險 	<ul style="list-style-type: none"> • 聯歡會摸彩 • 健康促進活動及醫療諮詢

第4節 選才、育才、用才、留才

企業是由員工所組成，因此員工是企業最大的資產，唯有員工能持續成長並能安心的工作，公司才能持續穩定的成長，因此每一個公司在選才、育才、用才與留才等方面，無不費盡心思，希望提高員工的向心力與成長茁壯的企圖心，為企業的未來遠景奠定穩定的基石。鴻準因員工分紅與薪資水準非常優異，早被外界列為幸福企業，但鴻準在選才、育才、用才與留才等方面，仍不敢掉以輕心，因為公司深知，要留住好員工，唯有多方面進行留才計畫，滿足員工的成就感與適切感，員工才有意願為公司長期效力，在選才、育才、用才與留才等方面的工作上，鴻準在這方面的措施描述如後。

教育教育再教育

活到老學到老，這是老祖宗留下來給我們的知識與經驗，鴻準除了給予員工學習專業知識的課程以外，也安排許多知性的課程，讓員工的學習內容更為多元。更為貼心的是，如果員工認為自己有滿腹學問想跟大家分享，或有些心得想說給大家聽，公司內部也會讓員工上台學習當講師，訓練自己的口條與膽識，並給予一定的獎勵與誘因，希望激發員工學習的欲望與成長的決心，這些學習的時數與當講師的經歷，鴻準內部都會給予一定的學分與認可，並將其納為升遷考核項目的重點之一。

員工教育訓練平均時數統計表

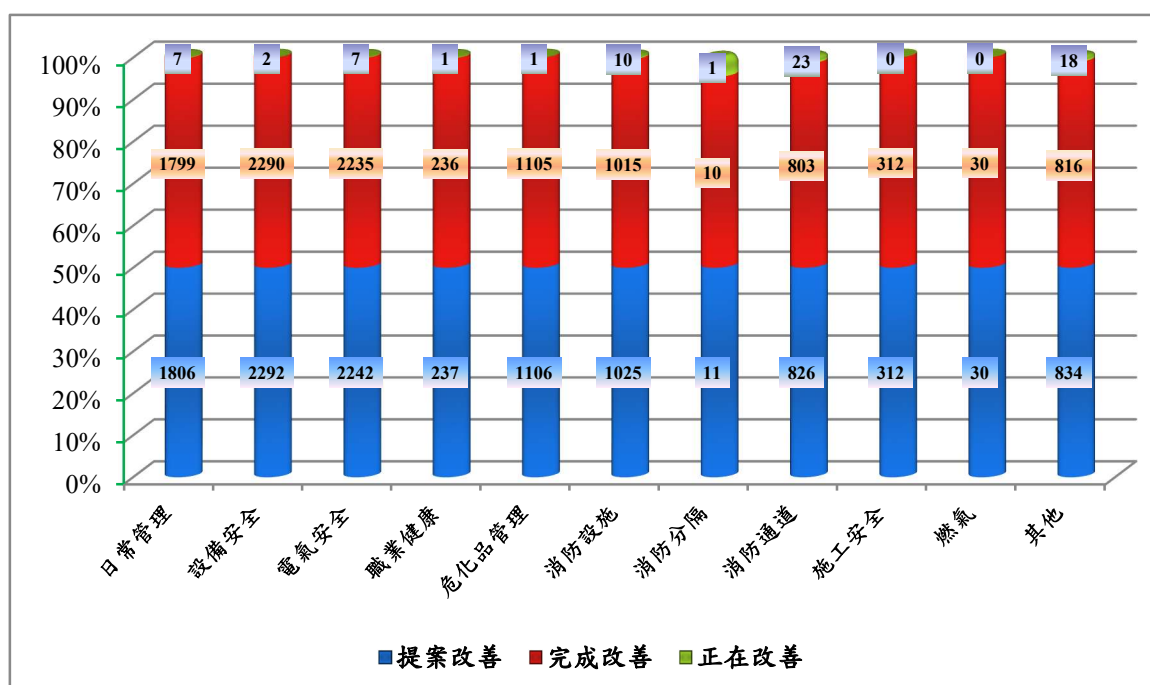
教育訓練	煙台	昆山	太原	鶴壁	泛深圳	台北
間接人員	288	288	241	41	134	198
直接人員	50	50	67	18	104	-
男	131	122	180	28	110	203
女	98	122	132	18	127	123

說明：1.台北無直接人員。2.單位：每人每年平均時數。

改善改善再改善

鴻準是一中大型的公司，且廠區分散各地，因此要管理的上軌道與有效率，除需靠制度以外，如何技巧地動員公司所有員工，讓大家一起為更好的工作品質與環境而努力，並持續不斷的改善，才能維持美好又安全的工作環境。公司內部一直以來就設有提案改善制度，透過管理上「改善改善再改善」的觀念灌輸，同時公司也重視這些提案改善，並給予及時的處理與回應，讓員工知道公司是有心進行工作環境改善的，讓其逐步形成一種文化之後，工作環境、工作安全、與工作品質才能維持在最佳的巔峰狀態。經統計過去一年當中的提案改善，員工提出的改善建議達 10,721 件，其中 99% 以上的提案改善皆已完成，少數案件仍在進行中，相關數據如下圖。

提案改善制度統計圖



第5節 橫切面看幸福企業員工

我們的員工-男/女性人數

廠區	煙台	太原	昆山	鶴壁	泛深圳	台北
正式員工(定型契約)的男性人數	421	402	1,098	2,467	1,949	180
正式員工(定型契約)的女性人數	153	214	563	3,137	2,248	12
非正式員工(不定型契約)的男性人數	0	354	221	30	0	0
非正式員工(不定型契約)的女性人數	0	104	102	8	0	0
總計	574	1,074	1,984	5,642	4,197	192

說明：昆山廠區去年縮減與縮編，但今年業務轉型且業績轉好再度加入生產。

我們的員工-直間接比

廠區		煙台	太原	鶴壁	昆山	泛深圳	台北	直間接比率	男性女性比率
間接人員	男性	143	3,504	950	457	764	180	34%	80%
	女性	31	857	206	100	331	12		20%
直接人員	男性	278	3,887	1,547	641	1,185	-	66%	51%
	女性	122	1,750	2,939	463	1,917	-		49%
直接人員與當地最低薪資的比例		102%	114%	111%	NA	115%	NA	100%	
高階管理層為當地員工的比例		100%	100%	100%	NA	100%	100%		

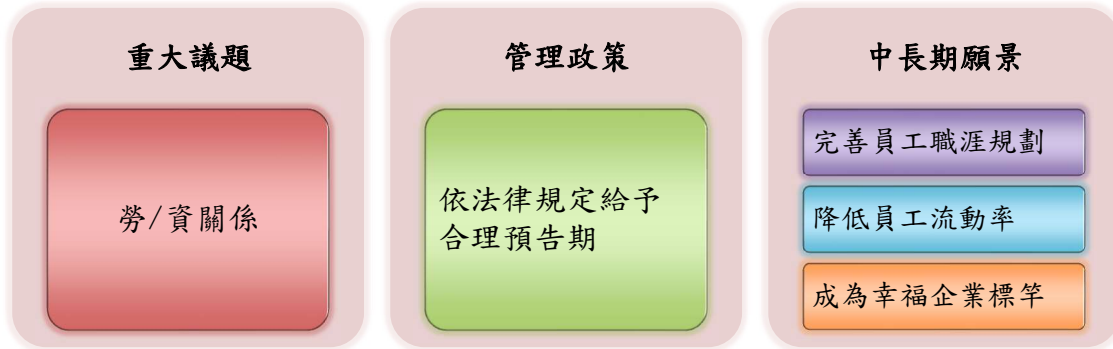
說明：昆山廠區去年縮減與縮編，但今年業務轉型且業績轉好再度加入生產。

我們的員工-育嬰資料統計

項目	男	女	小計
請育嬰假之員工數	805	658	1463
請育嬰假且復職之員工數	756	498	1254
回任比率	93.91%	75.68%	85.71%

第九章 有生涯規劃的亮點公司

第1節 議題、政策、願景



第2節 亮點指標

就重大關鍵議題的「勞/資關係」而言，主要的指標當然是營運發生重大變化的合理預告期，但以公司幸福企業的目標而言，我們所能做的更多，我們所達成的也更多，主要說明如下：

1. 公司若發生重大營運變化的合理預告期：
 - a. 大陸廠區：公司會提前 30 天通知員工。
 - b. 台灣廠區：年資 3 個月~1 年者，預告期 10 天；年資 1~3 年者，預告期 20 天；年資 3 年以上者，預告期 30 天。
2. 持續不斷舉辦幸福友善活動，讓員工與家屬打成一片，並將公司員工與家屬都當成一家人來對待。

第3節 溫馨四溢的員工活動

人的身體不能只有工作，偶而也適時需要工作以外的活動來調劑身體；人的心思也不能只專注於工作上面，偶而也適時需要轉換心情來舒展心靈。為了調劑身體舒展心靈，公司常舉辦各式的活動，滿足員工這方面的需求。

煙台廠舉辦感謝資深員工活動

為持續推動公司的人本文化，全面展現公司的人文關懷，煙臺園區自 2011 年起，每年針對在集團持續服務 15 年的資深員工開展一系列慰問感謝旅遊活動。通過旅遊活動，讓員工感受到來自公司本身的關愛，對企業文化有更精準的理解，進一步加深員工對公司的歸屬感，經統計，活動先後規劃參訪過蓬萊、青州、沂水、黃山等地。



太原廠為員工健康辦理踏青活動

員工健康是公司最大的資產，為鼓勵員工響應動態生活，於日常的工作環境下，持續的推廣徒步活動，以促進員工運動習慣的養成，進而裨益員工身心健康，踏青算是適合大眾的有氧運動。走路踏青會用到手臂、雙腿、身體軀幹與其他肌群，只要養成定時健走的習慣，就可以增強我們的心肺功能，促進血液循環，此外，徒步踏青還有其它好處-如活化免疫系統、強化骨質密度、紓解緊張壓力、增進肌耐力、降低體脂肪與提升自信心等。



佛山廠推動全廠一家親活動



陽光家園暑期托管班



“富童成長”暑期夏令營



關愛到一線及生日會活動



新春送福



健康理療義診



三八婦女節關愛活動

第十章 以建立綠色供應鏈為願景的企業

第1節 議題、政策、願景



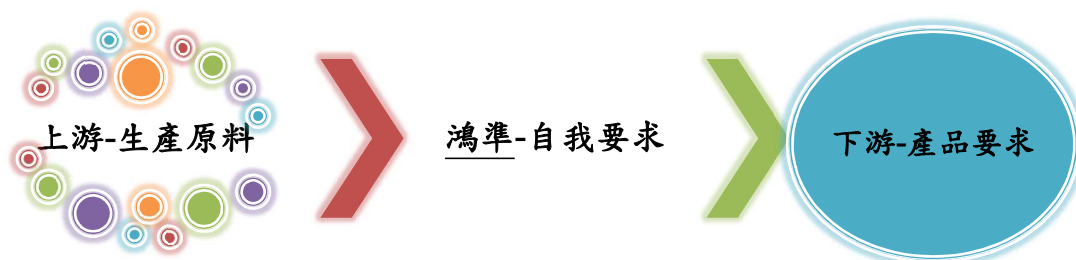
第2節 綠色指標

我們推動的主要成效為：

1. 公司今年總共稽核 130 家供應商，其中 52 家採取書面審核，78 家到廠現場稽核。
2. 稽核供應商時，總計發現 67 項缺失，且這 67 項缺失皆已改善完成。
3. 新增供應商家數 116 家，均依照公司所訂定之環境責任守則審查之。
4. 今年仍依往常進行年度客戶滿意度調查，今年客戶滿意度仍維持 90% 以上之高滿意度。

第3節 推動綠色安全產品的職志

無可厚非的是，營利事業所考慮的不外乎是成本與利潤，行銷計畫與產品開發也是以成本與利潤為大前提。但也有一些公司是不一樣的，鴻準雖是營利事業，但在生產製造與產品設計的過程中，始終將推動綠色安全產品視為公司的願景之一，並將其當作為公司的職志，除對上游原料供應商進行各種要求外，公司對自己也是嚴以律己的，對於公司所生產出來的產品，也會將員工與消費者的健康安全因素考慮進來，更將後續的使用與回收流程等問題考慮進去，這些上中下游的全方位式思考，可以簡單以下圖表達之：



- **衝突礦產**：要求供應商必需-1)有完善管理政策，並能夠進行追溯管理，2)通過無衝突冶煉廠的認證(Conflict Free Smelter)，3)與鴻準一樣在衝突礦產上要有管理政策及調查程序，提供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，確保產品未直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。
- **有害物質**：要求供應商實施歐盟RoHS檢測，產品不能含鉛、汞、鎘、六價鉻、聚溴聯苯及聚溴二苯醚等有害物質。

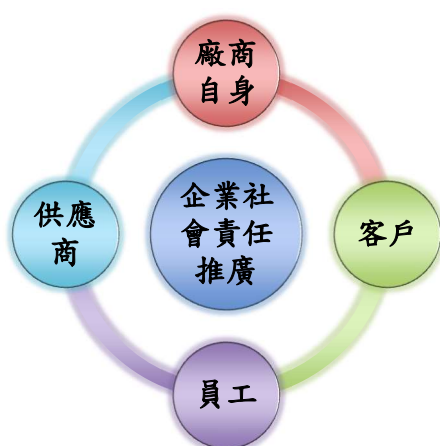
- **生產過程**：需符合相關法律與法規規範。
- **設計概念**：需從原料、生產、運送、產品使用與回收流程進行全方位思考。
- **生產原料**：1)需對材料能進行追溯管理，2)需通過無衝突冶煉廠的認證(Conflict Free Smelter)，3)需實施歐盟RoHS檢測，確保產品不含鉛、汞、鎘、六價鉻、聚溴聯苯及聚溴二苯醚等有害物質。

- **產品安全**：所生產出來的產品，需充分考慮產品對員工與消費者健康安全的潛在性影響。
- **產品週期**：需將產品出廠之後，對社會、經濟與環境面所可能產生的影響納入考慮。
- **產品生命**：對於產品的使用，與產品壽命結束後的回收流程，也需要考慮到位。

第4節 環環相扣的供應鏈

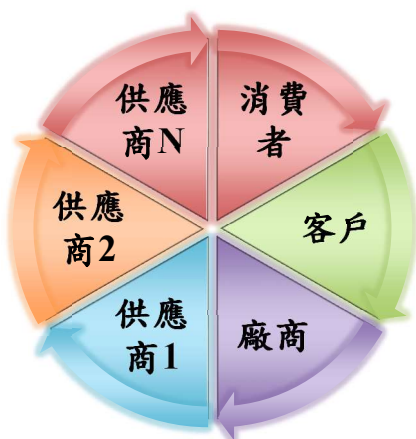
供應鏈常常是環環相扣的，也因最終產品的完成，必須任何一個零組件都到位，因此供應鏈任何一個環結出問題，或是無法準時交貨，或是存貨調節不一致，或是良率不高，或是觸犯法規停產，或是……，任何一個環結的小閃失，都會造成供貨不順，對供應鏈中的廠商造成損失，也因為如此，供應鏈是真正的生命共同體，一損俱損，一榮俱榮。也正因為如此特殊的緊密性，在推動企業社會責任的供應商環境評估政策時，因為可以棒子與紅蘿蔔交叉運用，也可以曉以大義，因此推動上相對地有施力點。

推廣環保工作



供應鏈基本由供應商、廠商自身、客戶與員工四位一體的元素構成，在推廣企業社會責任中的環境保護項目時，概念上，主要是廠商政策上自我嚴謹的要求，做到對環境的保護，並制定方針與實施作業，除需達到客戶的要求外，也推廣要求供應商能制定並遵守相關規範，並透過廠商、客戶與供應商內部的員工來執行推廣相關概念與政策，以達到擴散性的相乘效果。

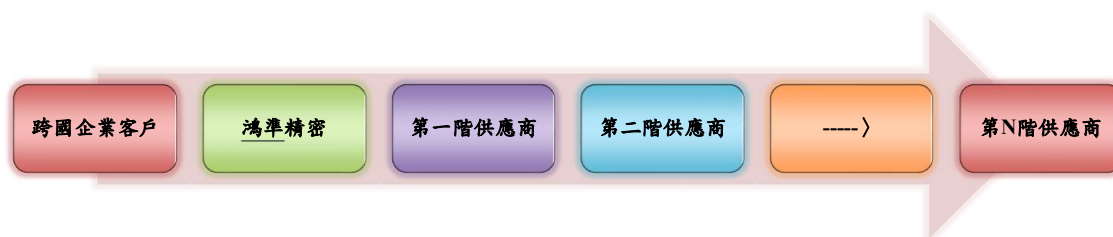
監督環保責任



消費者對客戶產品是挑剔的，隨消費者漸趨關心他/她們所買的產品，是否符合環保綠色產品的概念，這種關心會形成一股監督與審查壓力，因而回頭要求製造廠商在生產流程上須符合環保概念，而為符合環保概念，廠商也會進而對其供應商有相關要求，如此環環相扣地拉緊整個供應鏈，一層層往上監督與審視，每個人都盡其責任，透過這種層層監督與審視，達成環保目標的落實。

自助人助做環保

鴻準一向相當重視環保，為獲得國際知名廠商的青睞與訂單，除自我要求與自我學習外，公司也鞭策相關部門、產線與廠區進行 ISO14001 環境管理系統的認證，希望透過公正第三方的認可與認證，讓潛在客戶了解公司在環境與環保方面的努力已經取得一定的成績和成果。可貴的是，隨著國際級客戶數目的增加，鴻準也吸收越來越多國際上先進的環境相關知識，也因這些國際級客戶來自於不同國家，相關規定與標準也不盡相同，要求雖然繁雜，作業也相當繁瑣，但鴻準也因而茁壯，也因而對國際相關環境法規與知識相當嫻熟，更進而使得內部的供應商環境評估手法與程序變得更完整，也不吝嗇地將這些法規與知識傳遞給其它廠商與上游供應商，主要的目的，是冀望將整體供應鏈打造成符合國際環保潮流的共同體，為地球環保盡一份責任。



滿意供應商嗎？

對於新的供應商，公司會以相關環保項目對其進行稽核，對於現有的供應商也會進行類似的稽核，但會先進行分級管理，依內部管理辦法對供應商進行必要的不定期稽核，擇重點管理，有缺失者要求其進行必要的整頓與改善，若履勸不改者，則將其剔除在供應商名單之外。

過去一年以來，公司對 130 家供應商進行了現場或書面的稽核，供應商都相當配合，也依約定遵守相關的環境企業社會責任。在稽核中，總計發現了 67 項的缺失，這些缺失也都已經完成了改善，因此公司對供應商的滿意度是相當高的。

客戶滿意嗎？

為鞭策自己，鴻準也會對客戶進行滿意度調查，環境管理系統也是調查項目之一，經過公司管理階層的堅持與員工的齊心努力之後，我們的客戶滿意度依舊維持在 90% 的高滿意度，這表示整體公司的表現不論在產品、品質、技術、環保與社會貢獻等方面的成績，都得到了客戶的肯定與讚賞，對於此，公司與全體員工深感欣慰，除視為一種榮耀之外，更將其視為一種責任，也會持續進行相關的企業社會責任活動。



以下空白

第十一章 我們實事求是大處著眼

第1節 必需面對的真相

地球暖化是地球自然週期還是人類活動所引起的？就科學家的研究與眾多科學報告看來，80%以上的機率都指向是由人類活動所引起，可以說科學家是前所未有的肯定，認為人類活動就是造成地球暖化的元凶，因為許多人類活動會提高甲烷、一氧化氮、鹵烴與二氧化碳等氣體於大氣中的濃度，引起了地球溫度的上升。其結果就是永凍層解凍、冰河消失、冰帽融化、四季混亂、萬物生長週期產生變化、臭氧層破洞、疾病叢生、雨林消失、生物多樣性滅絕與極端氣候等前所未有的亂象。這些現象已經不只是科學家的研究報告，也不只是茶餘飯後的話題，而是我們生活上能實實在在感受到的變化，我們已經沒有時間閒聊，身為人類的我們必須立刻行動了，不然，後果不堪設想。

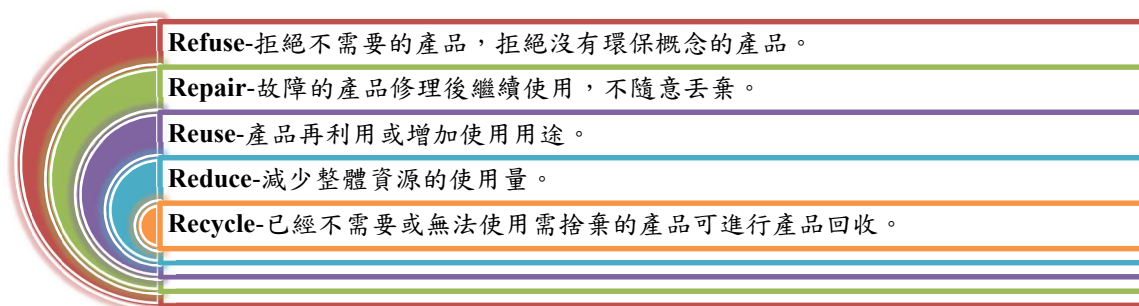
俗話說「勿以惡小而為之、勿以善小而不為」，現在缺的是行動，看看國際上有許許多多的公約、條約或協定等等，如巴塞爾公約、生物多樣化公約、巴黎協議、蒙特婁議定書與其他各式協議，也有地球日、水資源日與世界環境日等等日子來提醒人類要保護地球。但多年後，地球的整體環境仍持續惡化，地球暖化仍然持續，碳排放也並沒有減少，為甚麼呢？也許人類還沒有開始行動，也許人類認為自己渺小而未行動，也許行動了但沒有持續，也許還有更多未知的也許。我們必需再度強調「勿以惡小而為之、勿以善小而不為」，所以-「行動吧！只要踏出第一步就會開始有效果的。」

鴻準是一家大型的上市公司，營收達千億新台幣左右，員工數達萬人以上，因此鴻準自始就非常注重環保、節能減碳與廢棄物管理等各項工作。為簡單說明，概念上是將廠內活動分為生產活動與非生產活動。非生產活動就是員工生活或未從事實際生產時的活動，這方面的節能減碳活動主要展現在小細節上，如使用省電燈泡、自動感應開關、不搭電梯與提醒關閉電源等方式來節約用電，又如推動不提供紙杯、無紙化辦公與廢紙再利用等方式來節約用紙，這些小細節與運作方式上的改變，主要是想達到積沙成塔的功效，並希望能有示範作用，將這些做法推廣給來訪的客人、客戶、供應商與大眾，並透過舉辦活動來時時提醒大家，也透過各種獎勵方式激勵大家能持續將節能減碳的概念落實於非生產活動上。

在生產活動上，則可分幾個階段說明公司保護環境與節能減碳的用心。在設廠與擴廠前的階段，都會進行環境影響評估，評估對經濟、環境、生態、生物多樣性、社會與當地社區的影響，在通過環境影響評估與政府的核可後，才會實施設廠與擴廠；在製造過程上，則是透過改善生產製程、優化生產流程、最適化生產規模與不斷提高良率，來不斷減少水、電與各項原料的使用，做好環保與節能

減碳的工作；在產品設計階段，則是以延長產品壽命、增加產品使用效率、減少產品重量與產品微型化等方式，來減少水、電、包裝紙、石油與原物料的使用。在人員招聘上，以聘用當地人為優先，減少員工通勤造成的空汙，在設廠選址上，以靠近客戶與供應鏈為原則，以減少運輸上帶來的地球資源浪費。還有其它許許多多的作法可謂不勝枚舉，長期累積下來，在節水、節電、節約原物料與節省紙張等方面也做出了許多的貢獻，在愛護地球與保護環境的同時，也為公司節約經費與減少成本支出，可說同時兼顧了環保與經濟。

第2節 守護資源有限的地球



之前推球 3R 概念時，較著重於公司內的生產活動，也達到了一定的效果。今年則參考最新概念與做法，增加了 Refuse 與 Repair 兩個 R，主要概念是不買不需要的產品與不買沒有環保概念的產品，另外就是東西盡可能修復後繼續使用。我們可以說，從 3R 擴大到 5R，已經把概念從生產活動領域，擴展到日常生活領域，空間上則從廠區延伸到住家，時間上則擴增為 24 小時。

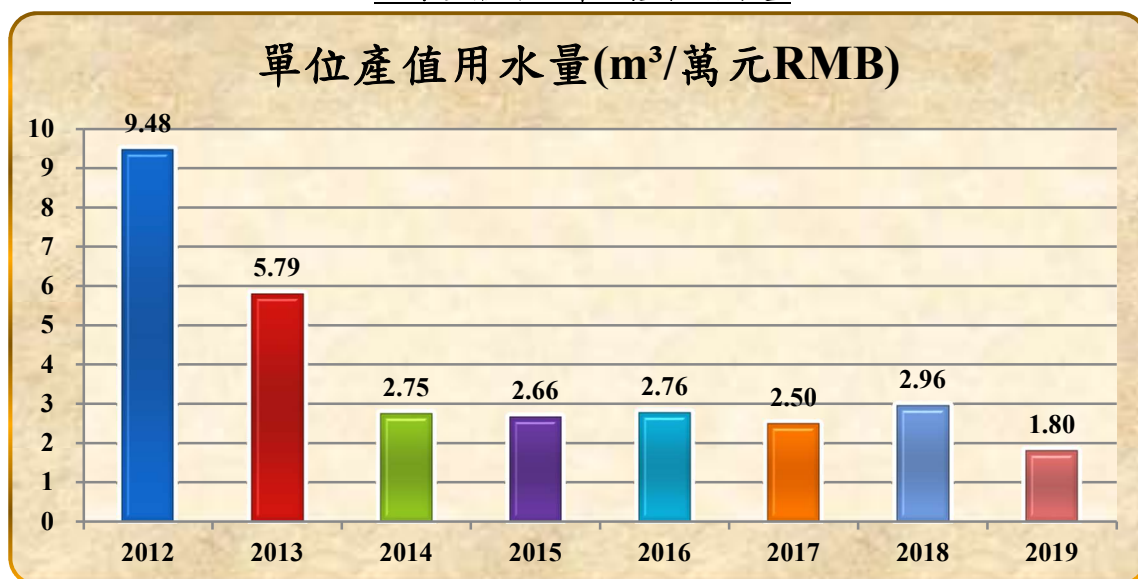
整體概念的施行與推行力度上增加了非常多，主要是因為地球暖化的情形有加速惡化的趨勢，同時地球的資源是有限的，以鴻準員工數達萬人以上的數字來看，加大推行力道應可對地球環境與資源帶來重要的貢獻，若能產生拋磚引玉的示範效果，貢獻度或可產生指數極的上升效果。

第3節 善用稀少的水資源

水並不是「自來」的，水是維持生命之所需，水是生命的泉源，水也是維持高度生活品質所不可或缺的資源。但同樣的，水也是工業生產製造時所需要大量使用的資源。水本身就是稀有資源，許多的人類仍生活在高度缺水的環境，而人類的所有活動都離不開水，因此會產生高度的排擠效應，若排除掉海水、受污染的水、冰川冰帽的水與其它難以為人類使用的水，我們會發現，可用的水資源真的少的可憐，而身處內陸的鴻準公司太原廠，更是清楚明瞭此一事實，也因此更加珍惜此一稀有的資源。

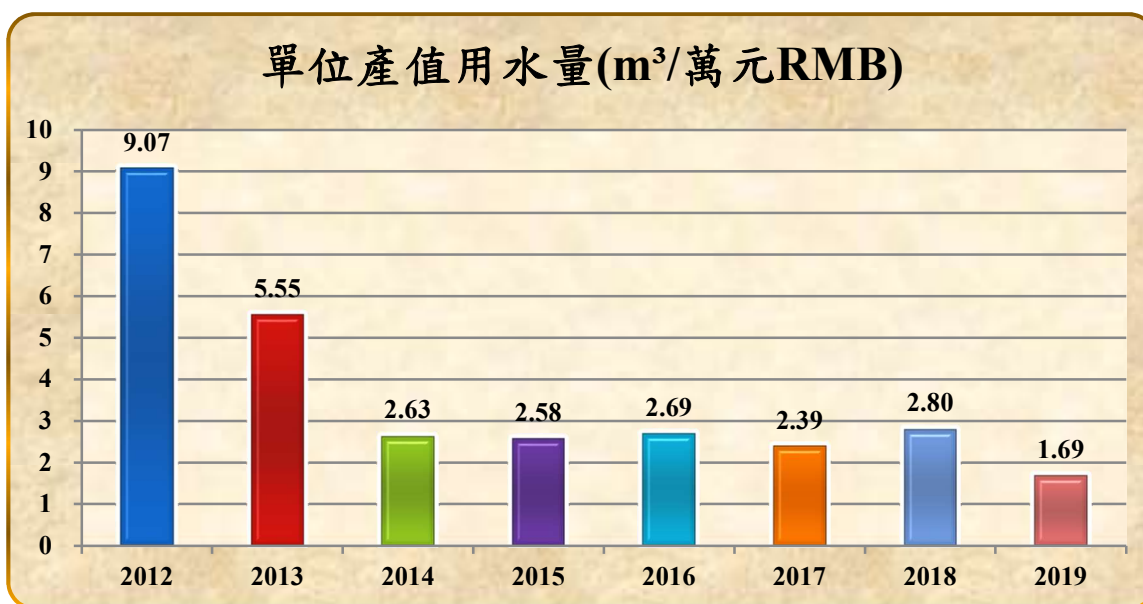
長久以來，鴻準公司太原廠因身處水資源不是很豐富的區域，自工廠設立以來，就不斷想方設法提高水資源的運用效率，以節省整體的用水量，因此就算是營運規模不斷擴大，營收也持續不斷地成長，但水的使用效率依舊持續朝不斷優化的方向前進。正如下圖所顯示的趨勢，太原廠的營運規模長期趨勢向上向好的同時，水資源的運用效率也是向上向好，過去八年來，單位產值的用水量由2012年的9.48，降至2019年的1.80，平均每年用水效率增加約23.08%，值得讚賞。

太原整體廠區單位產值用水量



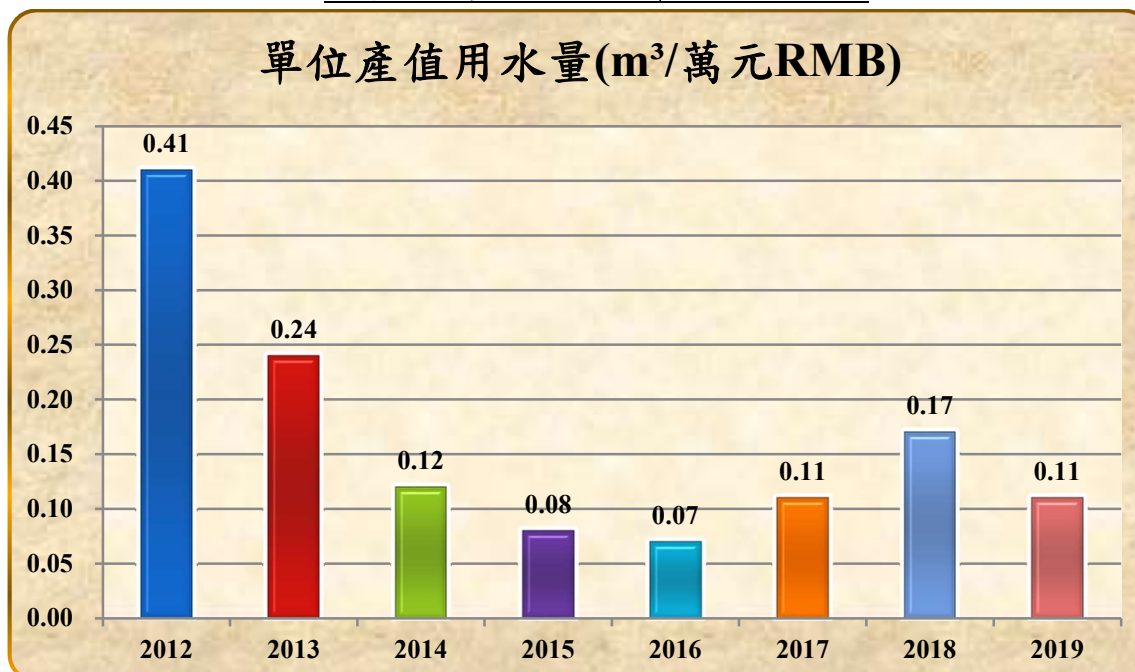
鴻準公司的主要生產基地之一在太原廠，因身處水資源相對缺乏的內陸，因此水資源的運用效率必須非常重視，不然隨著規模的擴大，將會衍生相關問題。要妥善管理與運用水資源，需進行必要的分類管理，長久以來，太原廠內主要以生產性用水與非生產性用水二分法來分類管理。在生產性用水方面，廠區之內持續透過製程改善與改變，並透過再生水資源的方式，和提升員工水資源管理意識，來改善水的運用效率。經過長達一年的努力，鴻準太原廠區的單位產值用水量，也由2012年的9.07，降至2019年的1.69，平均每一年的用水效率增加約23.37%。

太原廠區生產性活動單位產值用水量



至於在非生產性的部分，重點是透過習慣養成、活動的舉辦與適時鼓勵等方法，來節約生活上的用水量，對於新進的員工，則透過教育訓練，或舊人帶新人的養成方式，讓新員工快速融入公司的文化與方式，以免成為目標達成的破口。就成效上看，結果是令人滿意的，經過統計整合計算，太原廠非生產性用水的單位產值用水量，由2012年的0.41降至2019年的0.11，平均每一年的用水效率增加17.78%左右。

太原廠區非生產性活動單位產值用水量



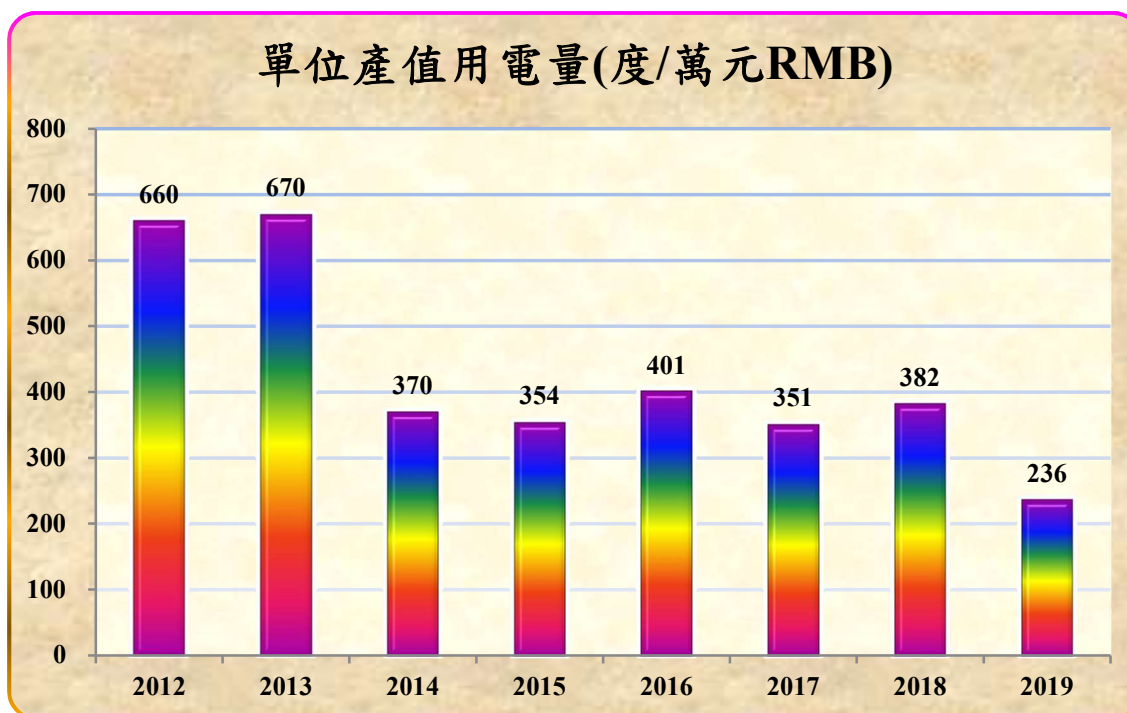
第4節 節約能源愛惜電力

電並不是天然擁有的資源，電力的產生一定會對環境造成某種程度的污染或破壞，如水力發電會對河川生態造成破壞，火力發電會造成空氣污染，風力發電會帶來噪音污染與景觀破壞，核能發電的輻射也是令人生畏的潛在威脅。因此節能減碳就是最直接的環保貢獻，對生態、環境、地貌與其它地球等資源有著直接的正面影響。

公司金屬機殼產品的生產過程是相當耗電的，屬高度耗能產業，太原廠地處山西，當地煤礦充足，因此電力資源相對不缺，但公司仍然加強力道執行「節能減碳」的政策方針，因為這不僅關乎環境保護，更關乎公司文化與態度，也關乎公司整體的營運效率與管控，簡而言之，公司認為環保與經濟是正相關的，也希望達成環保與經濟兼容並蓄的雙重目標。

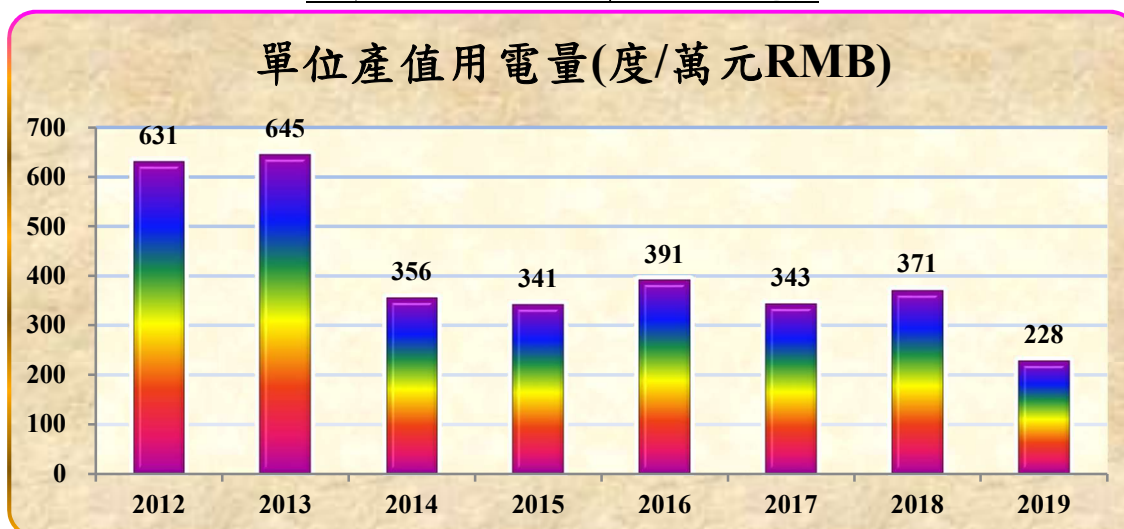
公司多年來持續不斷從生產與生活兩個方面來執行節能減碳的大方向，因成效良好，因此持續這一雙管齊下的二分作法，當然，二分法底下的方針展開，則每年有些差異。經持續努力後，成果豐碩，太原廠區的整體單位產值用電量效率依然持續優化，且似乎有往前進階之趨勢，若此一趨勢能持續 2~3 年，則表示公司的用電效率，已經進入嶄新的階段，經過統計整合計算，太原廠整體廠區的單位產值用電量(含生產與生活)由 2012 年的 660 度，降至 2019 年的 236 度，平均每年用電效率增加約 13.71%，成果令人滿意。

太原整體廠區單位產值用電量



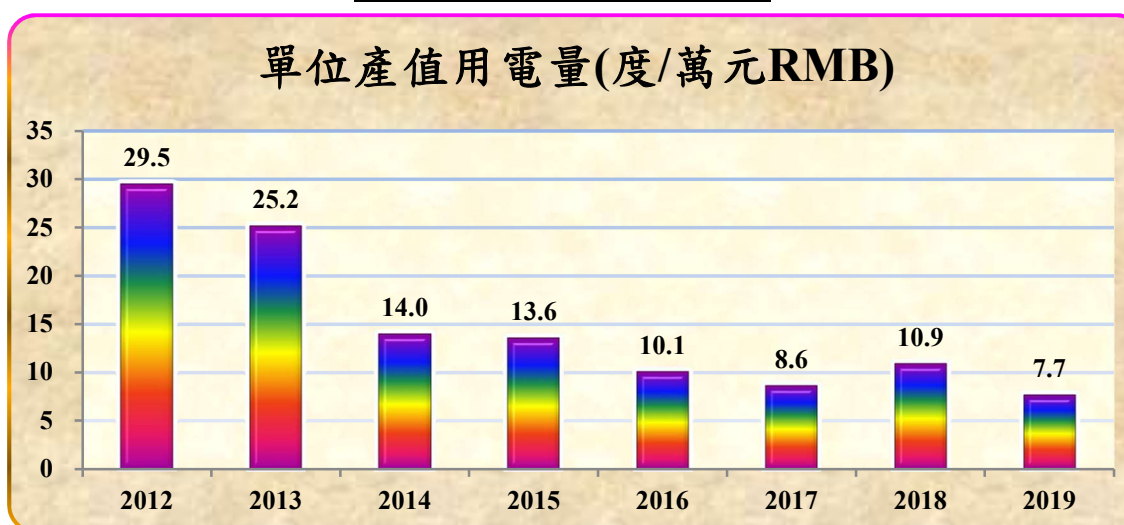
鴻準太原廠區是公司最主要的生產基地，再加上屬於高耗能產業，因此用電上的比重，生產製造上比重較高，生產製造上的用電效率若能管理得當，則節能減碳的政策可說已完成了一大半。也因為知道責任重大，公司生產線上的員工，除傳統上從製程、良率與機器參數等方面執行節能減碳政策，也由產品設計、重量與材質上探討節約用電減少碳排放的可能性，經過一年來持續不斷的努力，太原廠區生產性用電的單位產值用電量由2012年的631度，降至2019年的228度，平均每年用電效率增加約13.56%。

太原廠區生產性活動單位產值用電量



非生產製造方面，即下生產線之後的這一部分，則除延續往年優良的做法外，今年強化了概念的連結，即生產線上與線下的成本與效率，都屬於整體廠區的表現，跟廠區與公司績效是掛勾的，這一簡單的概念推廣，強化了一體意識，提升了過去一年來的節能減碳績效，而統計過去八年來的成果，鴻準太原廠之非生產性用電效率，單位產值用電量由2012年的29.5度，降至2019年的7.7度，平均每年用電效率增加約18.28%。

非生產性活動單位產值用電量

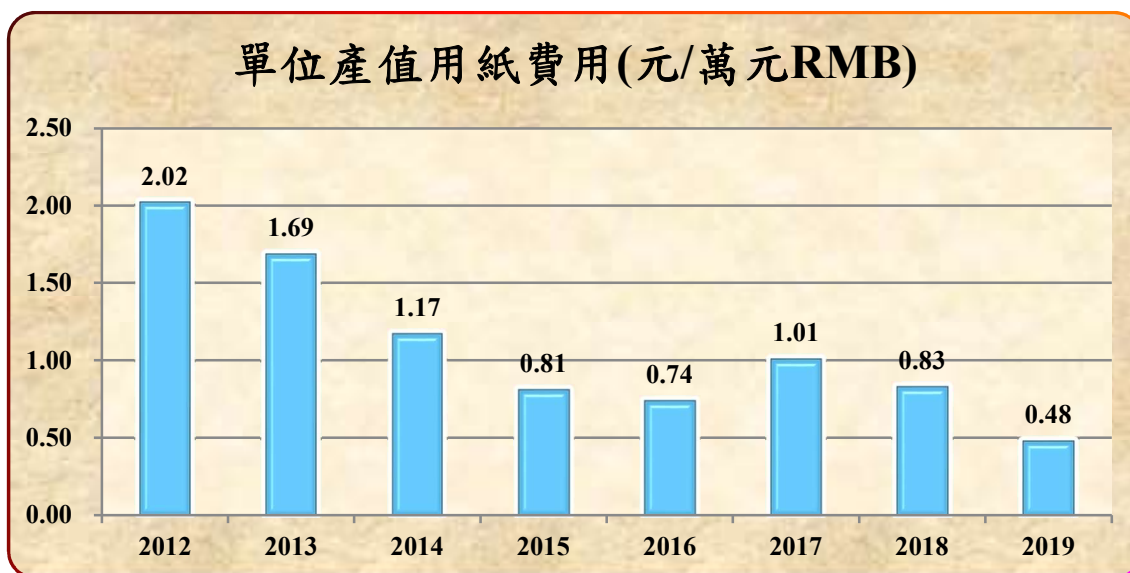


第5節 無紙化為我們最遠程的終極目標

有科學研究報告說，人類存在的歷史約只有 350 萬年左右，但樹木的存在則可能已經達兩億年之久。因此人類自始自終都是在樹木的陪伴下成長的，而人類與樹木共存的思維，可能早就烙在人類的天性中。環境上，樹木有固碳、水土保持與調整溫度的功能；經濟上，木材業、製造業、包裝業、裝潢業、休閒業與生活上所需要用的各式紙張，為人類創造了巨大的經濟效益。所以我們可以說，樹對人類的重要性是不可言喻的，人從出生到死都離不開樹，因此我們必需要保護樹木與減少對樹木的用量與需求。為達到此一目標，公司多年來一直推行無紙化運動與作業，因為鴻準認為這項無紙化運動與作業，是公司的遠景與使命之一，是可以兼顧經濟與環保的良好措施，也因為持之以恆不間斷，也達到了非常良好的效果。

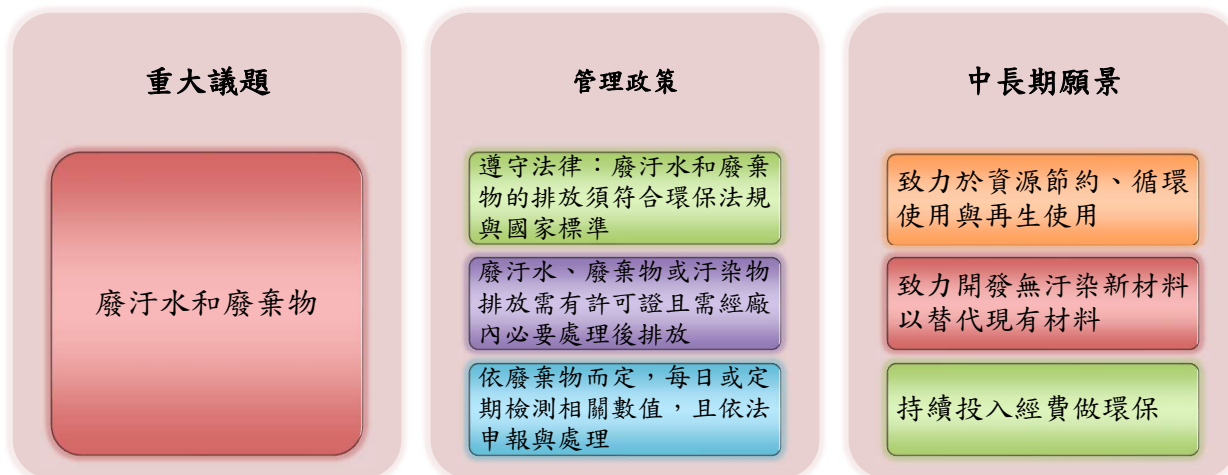
經過統計計算，以單位產值用紙量來說，2012 年的數值是 2.02，到了 2019 年則降到 0.48 的優異數字，平均每年用紙效率增加約 19.67%，而 2019 年的數值為 0.48，也較 2018 年的 0.83 改善了 42%之多，顯而易見的是，過去一年的推動強度相當紮實與落實，才能取得如此大幅度的改善，因此我們可以自豪地說，太原廠區的用紙效率是非常地優秀，可為其它廠區學習的楷模。

整體廠區單位產值用紙費用



第十二章 綠色地球的守護者

第1節 議題、政策、願景



地球暖化了嗎?科學家們與政客們已經爭論了好多年,但沒有結論。但身為擁護綠色地球的企業而言,與其爭論,不如在實踐中找答案,因為環保與經濟是正相關且兼容並蓄的,我們希望做到買入綠色概念產品,也希望做到賣出與推銷綠色產品,矢志成為綠色地球的守護者。

第2節 地球守護者的綠色標竿

我們推動的主要成效為：

- 1.公司廢水、廢棄物與噪音等污染物的排放都符合環保法規與國家標準。
- 2.因嚴格把關相關作業流程,並依規定執行所訂定政策,公司過去一年中並未發現有違規環保法規與國家環保標準而遭重罰的事件。
- 3.不同廢棄物依其不同規定,公司都依標準每日或定期檢測相關數值,其運輸與保管也都是依最嚴謹方式進行。
- 4.雖然公司相關作業標準已經很嚴謹,但廠區內依舊持續舉行環保相關宣傳與活動,必要時並請客觀公正的第三方進行相關檢測,以符合政府標準。

第3節 不間斷地推動污染防治

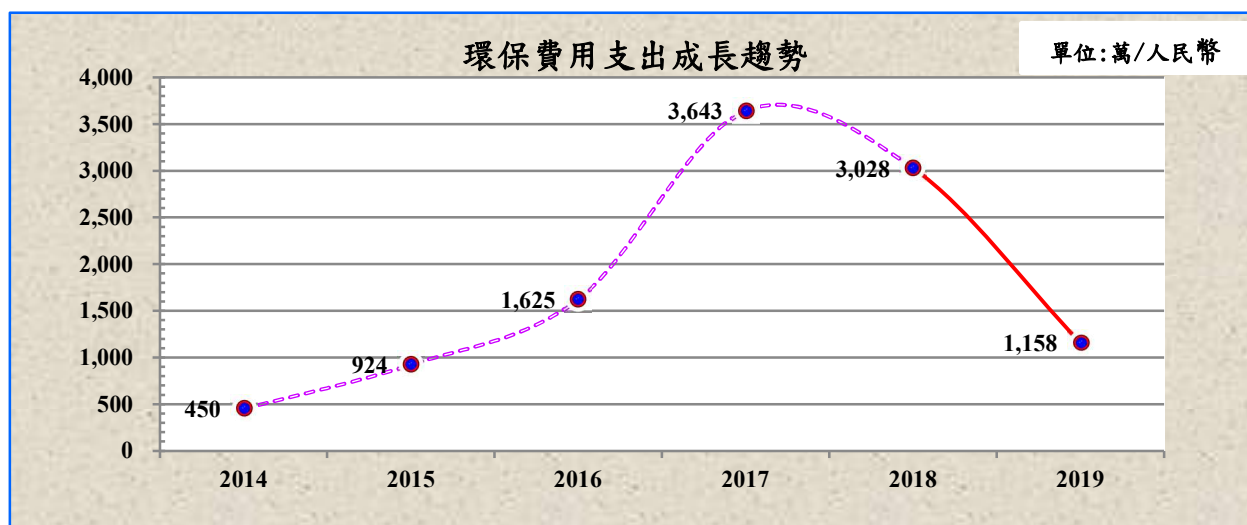
各廠環保支出

堅定不移地持續做環保是公司既定的決心與抉擇,多年來公司推動的環保專案從沒停頓過,去年(2018)一整年,公司環保支出總金額計約 3,028 萬人民幣,今年(2019)的環保支出總金額則稍微下降至 1,157 萬人民幣,相關明細如下表所列,而今年(2019)一整年,經過仔細查證後,並未發現公司各廠區有因污染事件而受重大罰緩的情況。

第十二章綠色地球的守護者
第3節不間斷地推動污染防治

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		通過有危廢資質廠商處理危廢	456,288	RMB
太原	冷卻塔供排水管路維修工程	避免水資源浪費，減少了廢水處理量	91,005	RMB
	廢水房管路改造工程	避免水資源浪費，減少了廢水處理量	94,000	RMB
	油霧機排氣筒加高	1.排氣筒高度符合《大氣污染物綜合排放標準》(GB 16297-1996)標準要求。2.油霧機無廢油(危廢)泄漏處理。3.VOCs無組織排放符合《揮發性有機物無組織排放控制標準》(GB37822-2019)要求。	20,000	RMB
	油霧機集油罐安裝		600,000	RMB
	注塑成型工藝廢氣收集處理		350,000	RMB
昆山	CNC機臺單機版油霧淨化處理裝置	將CNC機臺在工作中產生的VOCs廢氣，進行收集、淨化處理後，達標排放	2,050,000	RMB
	中水回用系統	廢水回用率≥50%	6,410,000	RMB
	廢水在線監控維保	廢水在線監控日常維護及保養	600,000	RMB
	廢氣在線監控維保	廢氣在線監控日常維護及保養	197,000	RMB
南寧	支付污水處理費用	生活用水重複使用	106,786	RMB
佛山	危廢倉頂棚維修	危廢倉頂棚銹蝕翻新	9,816	RMB
	危險廢棄物處理	園區危險廢棄物委託資質單位進行處理	139,125	RMB
	廢水處理站設施保養	污水處理站設備保養維護，如更換羅茨風機與生化池曝氣管	49,826	RMB
	危廢倉地面防腐工程	危險廢棄物倉庫地面增加防腐層，防止化學品、廢棄物滲漏	104,000	RMB
	環境監測、危險源監測項目	環境年度監測，包括客戶指定的雨水監測	32,000	RMB
	環境評價	改建項目環境影響評價	43,500	RMB
	噴砂除塵系統排風管道改造工程	噴砂除塵系統排風管道改造	21,200	RMB
	一車間環境通風機汰換改造工程	一車間現有環境通風機汰換改造	96,000	RMB
	二五車間排廢氣管改造工程	二五車間設備排廢氣管改造	56,000	RMB
	一六車間風機風管保養	一六車間排風機抽風管保養	19,800	RMB
	宿舍區地下管網查漏補漏工程	宿舍區地下管網查漏補漏	28,800	RMB
總計			11,575,146	RMB

環保支出趨勢



第4節 不同廢棄物處置方式與相關數據

固定污染源防治

處置方式



廢氣污染物需先經抽氣管收集至濕式洗滌塔，等待污染物完全移除後，再排放至大氣中。



公司廠區都依法取得固定污染源操作許可證，每年也都定期委外檢測所排放廢氣污染物的濃度，並依法申報至環保機關。



目前各廠區並無臭氧層破壞物的排放。

相關數據

2019年各廠區產出的少量空氣污染物，相關數據統計如下：

單位：噸/年

項目	煙台	太原	昆山	鶴壁	泛深圳
硫氧化物	0.45	-	-	0.23	-
氮氧化物	1.51	5.96	-	2.77	-
揮發性有機物-VOCs	-	-	1.55	-	-
懸浮微粒-PM	-	-	-	-	-
其它空氣污染物	-	-	-	-	-

水污染防治

處置方式



所有廠區均取得政府廢水排放許可證。



廠區廢水排放前，需要先經過化學/生物化學處理，去除水中污染物後，再經放流口排入市政污水處理廠。



廠區均設有水質分析實驗室，並有溫度/酸鹼度/懸浮固體/重金屬/化學需氧量等檢測儀器，且每日檢測放流水，確保流水符合廢水排放標準。

鴻準精密工業

同時，政府每季都到廠區量測排放水濃度，確保排放水符合標準。

相關數據

2019年各廠區廢水排放量、化學需氧量與總懸浮固體物等的排放數據統計如下表：

項目	煙台	太原	昆山	鶴壁	泛深圳
排放量(m ³ /年)	69,363.00	413,491.00	72,346.00	506,644.05	77,126.00
化學需氧量(噸/年)	5.42	9.51	-	23.85	3.97
揮發性有機物-VOCs(噸/年)	-	-	-	-	0.024
總懸浮固體物(噸/年)	0.49	-	-	-	0.44

有害廢棄物防治

處置方式



各廠區的廢棄物清除與處理，皆符合當地法律法規。



一般廢棄物的處理，則委託外部廠商進行回收及處理。



危險廢棄物先暫存廠區危險廢棄物倉庫，待數量達一定程度，即委託有政府核可之專業危險廢棄物清除處理廠商進行處置，並開立5聯單，上報政府環保部門備案。

相關數據

2019年各廠區廢棄物清除數據統計如下表：

單位：噸/年

項目	煙台	太原	昆山	鶴壁	泛深圳
非有害廢棄物	2,892.00	508.33	477.18	424.00	281.28
有害廢棄物	135.74	4,681.82	622.78	1,526.00	57.73

毒化物防治

處置方式



廠區內之毒化物均經嚴格管控，事業處提出毒化物使用需求後，再報至當地政府相關環保單位備案，之後才進行採購，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。

相關數據

本年度各廠皆無使用毒性化學物品。

第5節 環保活動推行案例

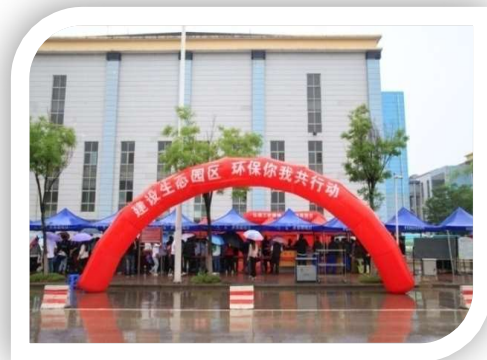
環保衛士挺身而出

情形述敘：為強化員工環保理念，提高員工環保意識，營造全員齊努力氛圍，太原廠區舉辦了環保宣傳活動，為共建綠色園區的目標盡一份心力。

可量化指標：活動要求太原廠區的許多事業群相關單位，為因應突發的環境事件（如：廢水泄漏、廢氣處理設備故障、危廢及化學品泄漏），舉辦演練大比拼，共計有9個單位/411人參與，活動最後共計有10名基層環保人員榮獲「環保衛士」榮譽稱號。

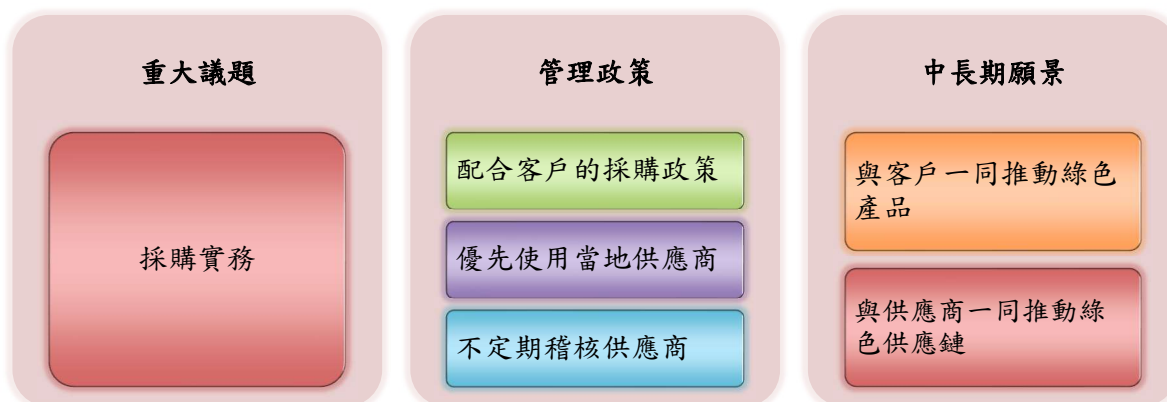
活動內容：2019/6/5~30日值「世界環境日」之際，太原廠區舉辦環保宣傳活動，活動分為宣傳展板秀、環保創意秀、環保廠部建設與環保衛士表彰等四個環節。

活動結果：形式相當多樣，通過活動的參與，展現了員工的魅力和風采，同時也提高了團隊凝聚力。在豐富員工業餘生活的同時，亦提高了員工的環保意識，讓員工更加愛護環境，熱愛公司。



第十三章 綠色優良採購一起來

第1節 議題、政策、願景



多年來採購實務多次被選擇並評鑑為重大關鍵議題，這並不令人意外，因為不管是製造業或服務業，採購本就是營業活動主要成分，不只涉及上下游，也涉及海內外，更涉及環保或人權等議題，也因採購涉及許多經濟利益，因此其重要性是不言而喻的。

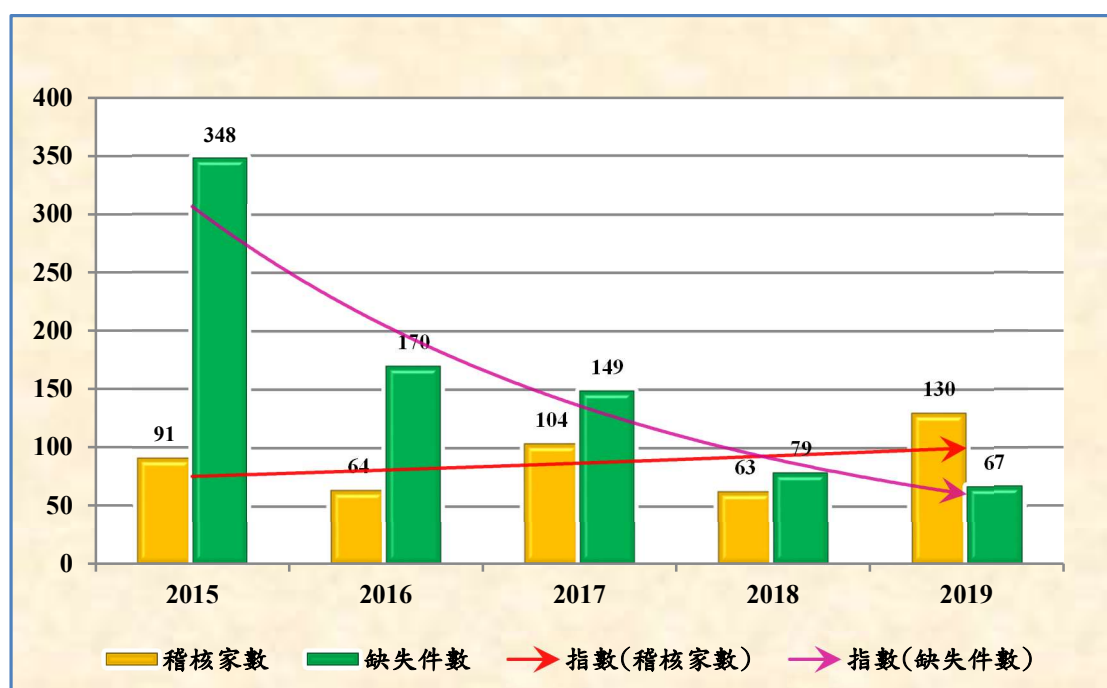
第2節 綠色優良標竿

鴻準是代工大廠，且客戶都是國際知名且排名屬 Tier-1 的大廠，因為這些客戶必須遵守國際上的許多規範，也使得鴻準受到客戶的要求而需遵守許多國際規範，雖然這是一段痛苦的成長過程，但也是非常有意義的過程，因為這使得公司更能與國際接軌，整體競爭力也因此強化許多。而我們需要遵守的做法與指標如後所述：

1. 配合客戶的採購政策為優先考量。
2. 和供應商保持良好的協同合作關係，確保原物料與關鍵零組件的供應無虞。
3. 於條件相同和許可的空間下，優先使用當地供應商，除管理上較為容易，運輸成本亦可降低，也可對當地經濟帶來正面效益，並達成敦親睦鄰的政策，經統計，在地供應商約有 190 家左右。
4. 會持續對供應商進行不定期的稽核，若發現供應商有重大缺失，且履勸未改善，也無法通過相關稽核者，公司會考慮終止供應商關係。而經統計，今年查核廠商時發現約 67 項缺失，而這些缺失，供應商皆已改善完成。
5. 在採購時，公司相當注意衝突礦產的管理，除客戶要求，鴻準公司也自我嚴格要求，同時也要求供應商要有完備政策及調查程序，以確認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，確保公司產品未直間接資助剛果或鄰近國家侵犯人權的武裝團體，此外，公司並推動上游冶煉廠通過無衝突冶煉廠認證(Conflict Free Smelter, CFS)。

2019 年，公司的供應商家數約有 999 家，在地廠商家數約有 190 家，占比約 20%左右，這體現了公司重視在地供應商的政策，長期來看，如果有可行性，公司仍希望不斷提高在地供應商的占比，主要是鴻準希望能對設廠所在地帶來正面的貢獻，不管在經濟上、社會上還是在環境上，完成以里仁為美的長期願景。

就過去幾年來看，公司非常積極地稽查供應商，希望透過稽核的機制，能更了解供應商遵守相關準則的現況，更希望能透過稽核的機制，和供應商一起努力進行企業社會責任的相關工作，達成綠色供應鏈的神聖目標。公司團隊過去幾年的努力，一如下圖所顯示的，就過去幾年所稽核的家數與所發現的缺失來看，公司稽核供應商的家數是長期呈現上升趨勢的，但所發現的缺失卻是長期呈現下降趨勢的，更令人高興的是，這些缺失都已經獲得妥善的解決，公司團隊期待未來能持續與供應商一起努力往綠色產品與綠色供應商的道路邁進。



第十四章 結語

就過去一年來的努力看來，鴻準在企業社會責任上的成就依舊亮麗，這證明了經濟、社會與環境這三個中軸線是相輔相成且正相關的，我們也同時發現，不管是員工也好，客戶也好，供應商也好，所有利害關係人與潛在的利害關係人，他們都很樂意為企業社會責任與地球環境盡一份心意，因為擺在眼前的是，人們認為空氣品質變糟了，春夏秋冬四季已經亂了，暴熱暴雨已經感受到了，氣候暖化已經影響到農作物產量，也讓動植物不明原因的大量死亡。不管科學實證是甚麼，也不管政治人物說甚麼，地球暖化已經是人們不爭的「體感」事實了，而2019年時代雜誌的封面人物選擇了瑞典環保少女，雖然引起了褒貶不一的評論，但這些評論都不敢否認一個事實--「大多數人都認為地球已經暖化了，而人類卻還未覺醒，且人類為阻止地球暖化而做的努力真的遠遠的不夠。」

而就所鑑定出來的重大關鍵議題當中，經濟績效多年來都是被選中的，但今年卻沒有被選為重大關鍵議題，顯示利害關係人的焦點更多地轉向到社會與環境議題，這是一個令人驚訝的重大轉變，是否表示大家開始認為，也許「青山綠水就是寶」，也許「幸福平安才是金」，還是也許這才是人們內心最底層的渴望，在人們富裕到一個階段後，又再度回來追求最深層也是最底層的原始慾望，渴求找回自己真正的初心。當然也許是短暫焦點轉移而已，這都是接下來一段時間中須注意的，也有待時間驗證，但不管如何，人們從財務與物質追求中跳脫出來，轉而追求更高尚的目標與精神層次的感受，這都是一種非常大的進步與提升，這是我們所樂見的，我們也有所期待。

過去的一年是非常詭譎多變的，因為貿易戰、科技戰、新冠疫情、地緣政治風險提高、英國脫歐與地球暖化等議題從不間斷，人們面對這些議題，精神一直處於緊繃狀態，人們轉而將希望寄託於新的一年，希望新的一年風調雨順國泰民安。但萬萬沒想到，開春迎來的是「COVID-19」疫情，直接給全球經濟帶來一記重重的直拳，讓所有人眼冒金星頭昏眼花，雖沒被擊倒，但完全看不清楚眼前方向卻是真的。雖然經濟層面充滿不確定性，但地球暖化的方向是確定的，公司加重力道於盡企業社會責任也是確定的，因為對漫長的地球與人類歷史而言，前面所述議題都是短暫且很快就會消失的，唯有致力於進行企業社會責任，達到經濟、社會與環境的均衡，公司才能達到永續經營的使命。因此，公司在此要感謝大眾與投資者的支持與肯定，未來新的一年，讓我們為了更長期的目標，忘卻短期的不順與不愉快吧!因為還有更高尚更重要的長期目標等待我們去達成，讓我們大家一起來努力吧!加油!

第十五章 附錄

第1節 GRI Standards 內容索引表

一般標準揭露

類別	編號	項目名稱	對應章節	頁碼	備註
組織概況	GRI 102-01	組織名稱	第一章第 3 節公司概況	3	
	GRI 102-02	組織活動、品牌、產品與服務	第一章第 3 節公司概況	3	
	GRI 102-03	總部位置	第一章第 3 節公司概況	3	
	GRI 102-04	營運據點	第一章第 3 節公司概況	4	
	GRI 102-05	所有權與法律形式	第一章第 3 節公司概況	3	
	GRI 102-06	提供服務的市場	第一章第 6 節公司財務績效	7	
	GRI 102-07	組織規模	第八章第 5 節橫切面看幸福企業員工	40	
	GRI 102-08	員工與其他工作者的資訊	第八章第 5 節橫切面看幸福企業員工	40	
	GRI 102-09	供應鏈	第十三章第 2 節綠色優良標竿	60	
	GRI 102-10	組織與其供應鏈的重大改變	第十三章第 2 節綠色優良標竿	60	
	GRI 102-11	預警原則或方針	第四章第 2 節轉機	27	
	GRI 102-12	外部倡議	第一章第 5 節公益協會參與概況	6	
	GRI 102-13	公協會的會員資格	第一章第 5 節公益協會參與概況	6	
策略	GRI 102-14	決策者的聲明	董事長的話	IV	
	GRI 102-15	關鍵衝擊、風險及機會	第四章第 3 節商機	27	

倫理與誠信	GRI 102-16	價值、原則、標準及行為規範	董事長的話	IV	
	GRI 102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	董事長的話	IV	
治理	GRI 102-18	治理結構	第二章第 3 節公司結構	11	
	GRI 102-19	授予權責	第二章第 3 節公司結構	11	
	GRI 102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	董事長的話	IV	
	GRI 102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	第三章第 1 節利害關係人鑑定相關	15	
	GRI 102-22	最高治理單位與其委員會的組成	第二章第 3 節公司結構	12	
	GRI 102-23	最高治理單位的主席	第二章第 3 節公司結構	11	
	GRI 102-25	利益衝突	第二章第 3 節公司結構	12	
	GRI 102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	第一章第 2 節不變的公司願景	2	
	GRI 102-27	最高治理單位的群體智識	第二章第 3 節公司結構	11	
	GRI 102-28	最高治理單位的績效評估	第二章第 3 節公司結構	14	
	GRI 102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	第四章第 2 節轉機	27	
	GRI 102-30	風險管理流程的有效性	第四章第 3 節商機	27	
	GRI 102-33	溝通關鍵重大事件	第三章第 1 節利害關係人鑑定相關	18	
	GRI 102-34	關鍵重大事件的性質與總數	第三章第 2 節重大性議題鑑定相關	23	
	GRI 102-36	薪酬決定的流程	第二章第 3 節公司結構	14	
利害關係人 溝通	GRI 102-40	利害關係人團體	第三章第 1 節利害關係人鑑定相關	16	
	GRI 102-41	團體協約	第八章第 2 節溫情指標	37	
	GRI 102-42	鑑別與選擇利害關係人	第三章第 1 節利害關係人鑑定相關	16	
	GRI 102-43	與利害關係人溝通的方針	第三章第 1 節利害關係人鑑定相關	18	

	GRI 102-44	提出之關鍵主題與關注事項	第三章第 1 節利害關係人鑑定相關	19	
報導實務	GRI 102-45	合併財務報表中所包含的實體	第一章第 3 節公司概況	4	
	GRI 102-46	界定報告書內容與主題邊界	前言	I	
	GRI 102-47	重大主題表列	第三章第 1 節利害關係人鑑定相關	19	
	GRI 102-48	資訊重編	前言	I	
	GRI 102-49	報導改變	前言	I	
	GRI 102-50	報導期間	前言	I	
	GRI 102-51	上一次報告書的日期	前言	I	
	GRI 102-52	報導週期	前言	I	
	GRI 102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	前言	I	
	GRI 102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	前言	I	
	GRI 102-55	GRI 內容索引	第十五章第 1 節 GRI Standards 內容索引表	63	
	GRI 102-56	外部保證/確信	第十五章第 2 節評估與驗證報告書	68	

重大主題揭露

類別	編號	項目名稱	對應章節	頁碼	備註
採購實務	103-1	解釋重大主題及其邊界	第十三章第 1 節議題、政策、願景	60	
	103-2	管理方針及其要素	第十三章第 1 節議題、政策、願景	60	
	103-3	管理方針的評估	第十三章第 1 節議題、政策、願景	60	
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	第十三章第 2 節綠色優良標竿	60	
廢汙水和廢	103-1	解釋重大主題及其邊界	第十二章第 1 節議題、政策、願景	55	

棄物	103-2	管理方針及其要素	第十二章第 1 節議題、政策、願景	55	
	103-3	管理方針的評估	第十二章第 1 節議題、政策、願景	55	
	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	第十二章第 4 節不同廢棄物處置方式與相關數據	57	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	第十二章第 4 節不同廢棄物處置方式與相關數據	57	
	306-3	嚴重洩漏	第十二章第 2 節地球守護者的綠色標竿	55	
	306-4	廢棄物運輸	第十二章第 2 節地球守護者的綠色標竿	55	
	306-5	受放流水及其他（地表）逕流排放而影響的水體	第十二章第 2 節地球守護者的綠色標竿	55	
供應商環境 評估	103-1	解釋重大主題及其邊界	第十章第 1 節議題、政策、願景	44	
	103-2	管理方針及其要素	第十章第 1 節議題、政策、願景	44	
	103-3	管理方針的評估	第十章第 1 節議題、政策、願景	44	
	308-1	採用環境標準篩選新供應商	第十章第 1 節議題、政策、願景	44	
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	第十章第 3 節推動綠色安全產品的職志	44	
勞雇關係	103-1	解釋重大主題及其邊界	第八章第 1 節議題、政策、願景	37	
	103-2	管理方針及其要素	第八章第 1 節議題、政策、願景	37	
	103-3	管理方針的評估	第八章第 1 節議題、政策、願景	37	
	401-1	新進員工和離職員工	第八章第 4 節選才、育才、用才、留才	38	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	第八章第 3 節員工酬勞的幸福指標	38	
	401-3	育嬰假	第八章第 5 節橫切面看幸福企業員工	40	
勞/資關係	103-1	解釋重大主題及其邊界	第九章第 1 節議題、政策、願景	41	
	103-2	管理方針及其要素	第九章第 1 節議題、政策、願景	41	
	103-3	管理方針的評估	第九章第 1 節議題、政策、願景	41	

	402-1	關於營運變化的最短預告期	第九章第 2 節亮點指標	41	
職業安全 衛生	103-1	解釋重大主題及其邊界	第七章第 1 節議題、政策、願景	33	
	103-2	管理方針及其要素	第七章第 1 節議題、政策、願景	33	
	103-3	管理方針的評估	第七章第 1 節議題、政策、願景	33	
	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	第七章第 3 節環安衛年度成績單	33	
	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	第七章第 3 節環安衛年度成績單	33	
	403-3	高職業疾病發生率與高職業風險的工作者	第七章第 3 節環安衛年度成績單	33	
	403-4	工會正式協定涵蓋的健康與安全相關議題	第七章第 2 節初心標竿	33	
童工	103-1	解釋重大主題及其邊界	第六章第 1 節議題、政策、願景	31	
	103-2	管理方針及其要素	第六章第 1 節議題、政策、願景	31	
	103-3	管理方針的評估	第六章第 1 節議題、政策、願景	31	
	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	第六章第 2 節非工作人員與兒童勿入	31	
社會經濟法 規遵循	103-1	解釋重大主題及其邊界	第五章第 1 節議題、政策、願景	29	
	103-2	管理方針及其要素	第五章第 1 節議題、政策、願景	29	
	103-3	管理方針的評估	第五章第 1 節議題、政策、願景	29	
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	第五章第 2 節品格標竿	29	

第2節 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。

2020 年 4 月下旬，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《108 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、《108 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《108 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 108 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《108 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《108 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)《108 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。

廣東賢方律師事務所

評估與驗證人員：



相昭燕

日期：2020 年 6 月 11 日