

2022年

永續報告書

Sustainability Report

鴻準精密工業股份有限公司

目錄

關於報告書	3	4 環境永續	
董事長致詞	4	4.1 氣候變遷因應(TCFD)	37
2022 年永續績效	5	4.2 能源與溫室氣體管理	39
1 關於鴻準		4.3 減緩環境衝擊	41
1.1 公司沿革與發展	6	5 社會共融	
1.2 產品與服務	9	5.1 員工關係	47
1.3 經營理念	10	5.2 職場安全與健康	51
2 鴻準永續發展		5.3 人才吸引與培育	59
2.1 永續發展推動	11	5.4 社會參與	65
2.2 重大性議題鑑別與利害關係人議合	12	附錄	
2.3 重大主題管理方針	19	GRI 準則對照表	I
3 公司治理		SASB 準則對照表	IX
3.1 財務績效	23	其他電子業永續指標對照表	XI
3.2 公司治理	25	查證聲明書	XIII
3.3 法規遵循及誠信經營	33		
3.4 供應商永續管理	36		



關於報告書

編輯原則與依循

鴻準透過重大性分析瞭解利害關係人關注議題，將相關議題作為本報告書核心揭露重點，並且參考全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年所發布之永續性報導準則 (GRI Standards) 撰寫。同時，內容也對應「氣候變遷相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」、「聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)」、「永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」。

報告範疇與邊界

財務數據涵蓋整體母子公司營運績效。非財務績效以主要生產營運據點，如台灣、中國大陸瀋陽、煙臺、太原、昆山、佛山及南寧等地區為資訊揭露主軸。若有例外，將於報告書內文中特別註明。

發行時間

鴻準每年定期發行永續報告書，本報告書揭露 2022 年度(2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 於公司治理、環境永續與社會共融等各項重大主題之行動及績效資訊。為響應節能減碳、環保愛地球，落實無紙化作業，以電子形式揭露於鴻準官方網站供各方讀者閱讀。

現行發行版本：2023 年 6 月發行

上一發行版本：2022 年 6 月發行

預計下一發行版本：2024 年 6 月發行

報告書管理

本報告所有資訊皆由鴻準及其自子公司各自部門統計彙整資料提供，並由各部門主管審核資訊真實性及正確性，再由永續發展委員會執行小組編撰與彙整後呈報董事會。本公司委託艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 依 AA1000 Type I 的中度保證進行外部保證作業。

聯絡方式

如果對於本報告書有任何問題、意見與指教，非常歡迎您經由下列管道傳達讓我們知道。

公司地址：新北市土城區土城工業區中山路 66-1 號

聯繫代表人：發言人 劉先生

聯繫電話：(02)2268-0970

公司官網：<https://www.foxconntech.com.tw/index/>

董事長致詞

2022 年是極具挑戰與變化的一年，雖然疫情趨緩，但在俄烏戰爭、通膨、能源價格高漲與供應鏈庫存堆積等負面因素充斥下，全球需求低迷經濟復甦仍脆弱，加上氣候暖化造成的氣候災難事件越發頻繁，使我們更加意識到未來環境、經濟與社會的不確定性將成為新常態，也考驗了企業的營運韌性。

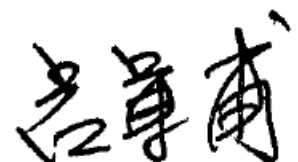
即使面對如此嚴峻的挑戰，鴻準在「固本」與「突圍」的營運方針下，透過供應鏈優化搶單與客戶滿意度提高增客戶下單黏著度，同時，加大力道佈局醫材產業，進行了總額達 40 多億新台幣的多項重大投資，讓鴻準營收與獲利仍能維持於相對高檔。而在追求成長與獲利的同時，鴻準更以善盡企業社會責任為當責，將誠信經營、節能減碳、員工福祉及社會共融等面向，作為創造企業韌性的核心能力，並對應聯合國永續發展目標(SDGs)及回應利害關係人關注的永續議題。

在面對氣候變遷對環境造成的衝擊下，推動節能減碳及循環再利用等實踐綠色製造，2022 年節能措施及工程，共計節約 23,67,211 度電。減廢較於 2021 年，每百萬營收之廢棄物降低 17.5%，皆優於預期。展望未來，在固本方面，鴻準持續盤點溫室氣體及各項環境指標的數據，以 P-D-C-A 的精神持續改善；在突圍方面鴻準積極呼應科學基礎減量目標倡議組織 (SBTi) 之 1.5°C 溫升路徑之減排的承諾，期望透過更積極的減碳目標與作為推動低碳轉型。

我們重視員工權益與福祉，致力於營造平等、共融、安全健康的職場環境，訂定嚴謹的管理體系以保障員工職場權益，以及具競爭力的薪資條件廣納賢才。同時亦要求供應商需落實環境、勞動人權等管理，並透過稽核程序評估供應商績效表現。另一方面，鴻準持續秉持取之社會、用之社會的信念，以關懷弱勢團體、繁榮社區鄰里以及支持產業發展等主軸，於各廠區辦理超過 7 場次社會關懷與鄰里互動等活動，同時，推動生醫加速器，透過公司的資金、資源扶植以及產學研合作輔導，讓具潛力的生醫新創企業成長，至今已成功培育超過 80 組新創團隊，囊括 400 位醫師、工程師、設計師等跨領域的生醫人才，期以實際行動支持產業發展與在地社區需求，邁向共創共好的社會。

未來的挑戰雖更多元更艱難，鴻準將持續強化企業韌性的基底，履行企業社會責任，在員工、客戶、供應商、股東及利害關係人間的利益取得良好的平衡，共同攜手邁向永續之路，實現社會共好的理念。

董事長 呂軍甫



2022 年永續績效

經濟面



全年營收
904.6億元



每股盈餘
3.02元



設立資安長

環境面



2022年節電
2,367,211 度電



2022年環保支出費用
約NT. 2,292萬元



2022年每百萬營收
之廢棄物產出較
2021年減少
17.5%

社會面



員工平均薪資較同產業高出
51%



2022年台灣地區
職災通報數為
0次



公益活動
7場次

1、關於鴻準

1.1 公司沿革與發展

鴻準精密前身為 1990 年成立的華升電子工業股份有限公司，於 2004 年吸收合併鴻準精密工業股份有限公司後，存續公司更名為「鴻準精密工業股份有限公司」，延用至今。公司成立之初即以 3C 電子產業為主要發展領域，定位為專業 ODM 廠商，以台灣為設計中心，中國大陸為主要生產基地，同時在亞洲、美國等地佈建供貨中心及服務據點，就近支援客戶各種產品開發需求，與客戶保持緊密合作關係。而鑑於 3C 系統組裝及金屬機殼領域已經相對成熟，因此必須外擴張尋求成長動能，朝向電動車、機器人、5G 與伺服器等領域切入，並且積極投入生技醫材產業，更於 2022 年在中國成立晉城廠，取得第二類、第三類醫療器械生產許可，強化鴻準在健康醫療領域的佈局。

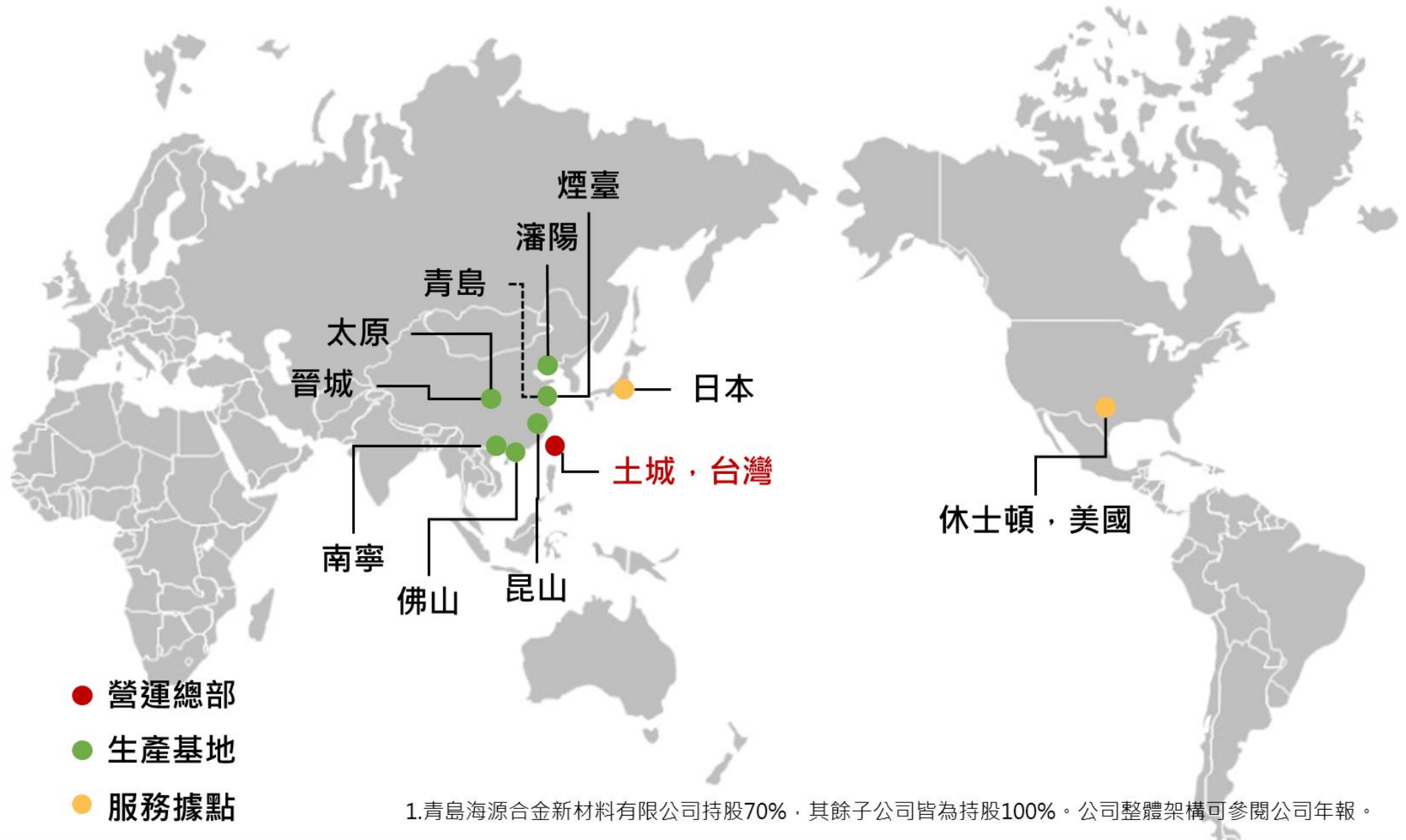
鴻準基本資料

公司全名	鴻準精密工業股份有限公司 Foxconn Technology Co., LTD (FTC)
成立時間	1990 年 4 月 26 日
產業別	其他電子產業類
總部位置	新北市土城區中山路 3 之 2 號
營運地區	台灣、中國、其它 (為銷售點)
董事長	呂軍甫
總經理	陳務光
發言人	劉正光
員工人數	2022 年主要營運據點共約 10,605 人(含臨時員工)
資本額	新台幣 141.45 億元 (截至 2022 年)
合併營收	新台幣 904.7 億元 (截至 2022 年)
公司網站	https://www.foxconntech.com.tw/
ESG 專頁	https://www.foxconntech.com.tw/CSR/

鴻準大事紀

- ◆ 1990 年 4 月，公司設立為華升電子工業股份有限公司，資本額新台幣貳仟伍佰萬元整。
- ◆ 1991 年，成功開發全國第一台 20”超高解析度、多頻率、雙聚焦、自動掃瞄非交錯彩色顯示器(SRC-1901)。
- ◆ 1994 年，購入土城工業區廠房，成立土城廠。
- ◆ 1995 年，開發完成全國第一台有旋轉底座，並集傳真機、數據機、電話答錄機、影像解壓縮(MPEG)卡、音效卡以及 TV 功能於一體之多媒體電腦 MONIPUTER(PM1550)，對新興之多媒體市場開拓。
- ◆ 1996 年，公司股票掛牌上市。
- ◆ 1999 年，獲得美國康柏公司採購合約，從事出售桌上型電腦與視訊產品。
- ◆ 2000 年，獲得 iMAC 電腦 PCBA 組裝。
- ◆ 2004 年 3 月，合併鴻準精密工業股份有限公司，存續公司變更名稱為「鴻準精密工業股份有限公司」。
- ◆ 2010 年，公司資本額突破新臺幣 100 億元。
- ◆ 2012 年，股東會開始實施電子投票。
- ◆ 2016 年，公司治理之審計委員會成立，同年透過子公司投資日本 SHARP CORPORATION。
- ◆ 2017 年，新設富准精密工業(瀋陽)有限公司，成立瀋陽廠，運營汽車、電子相關鋁合金零部件製造、銷售等。
- ◆ 2019 年，設置公司治理主管。
- ◆ 2021 年，宣布進軍生技醫材產業。
- ◆ 2022 年，新設鴻富晉精密工業(晉城)有限公司，成立晉城廠，運營醫療器械、衛生用品和一次性使用醫療用品生產、銷售等業務。

2022 年鴻準全球主要據點分布



1.2 產品與服務

鴻準以 3C 電子產品系統組裝及電子產品機構零組件之製造、加工、銷售為主要營業項目，其中 3C 主軸產品包含金屬機構件、散熱產品、消費性電子產品組裝，佔公司營收比重 100%。鴻準積極整合產品優勢與軟硬體技術，朝向電動車、機器人、5G 與伺服器等領域切入外，近二年更加大投資力道佈局醫材產業，將以電子與醫材雙引擎，提供兼具創新、環保與超越客戶期待的解決方案。

產品構面	說明
金屬機構件	鴻準為金屬機殼的領導廠商，產品擴及各式手機、電腦與消費電子產品等裝置之金屬機殼，立基金屬機構件製造的核心技術，持續拓展新的應用領域，包含於汽車與電動車 (EV)、機器人、伺服器等相關金屬機構件產品，並朝向自動化、數據化、綠色製造發展，以提高生產效率和市場競爭力。
散熱產品	公司散熱產品主要應用於手持式裝置、電腦、伺服器、與遊戲機等系統產品散熱模組。鴻準同時是有金屬機殼與散熱模組設計量產的公司，具有高度互補性，可提供客戶整合性的解決方案，滿足客戶需求。
消費性電子產品組裝	主要於遊戲機產品組件製造、系統組裝與銷售，鴻準以快速接單交貨及全球供應鏈管控之能力，支援客戶各種產品開發需求。
醫療產品	公司正在積極發展醫療產品當中，目前切入產品項目有數項之多，領域從生命跡象偵測、光子刀與健康醫療都含括，惟尚處於初期開發成長階段，未來也將透過策略聯盟及併購等方式積極擴展並參與市場之競奪。



金屬機構件



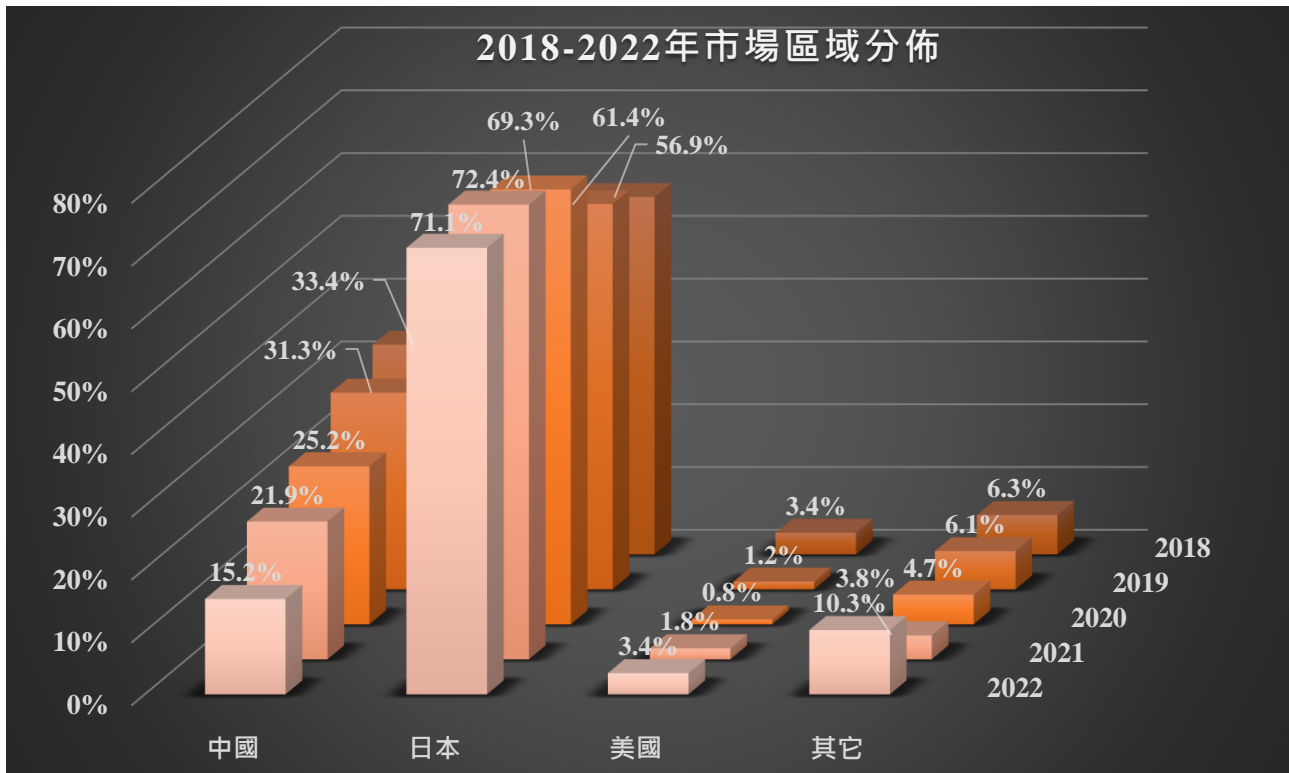
散熱產品



消費性電子系統組裝

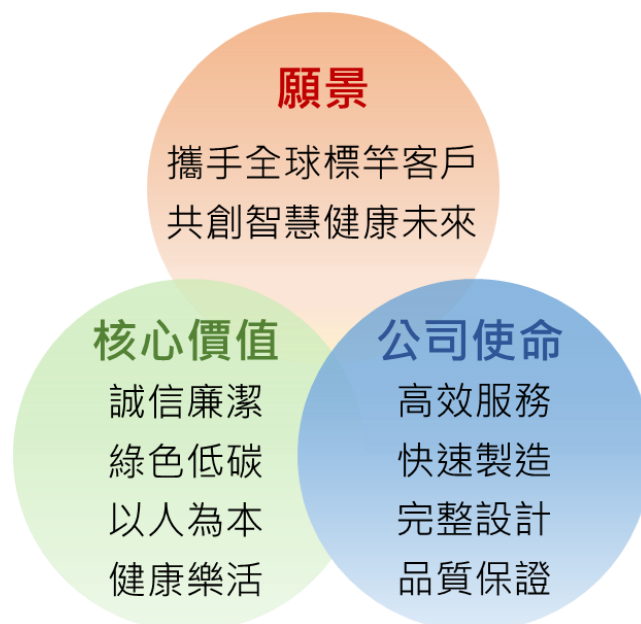


醫療產品



1.3 經營理念

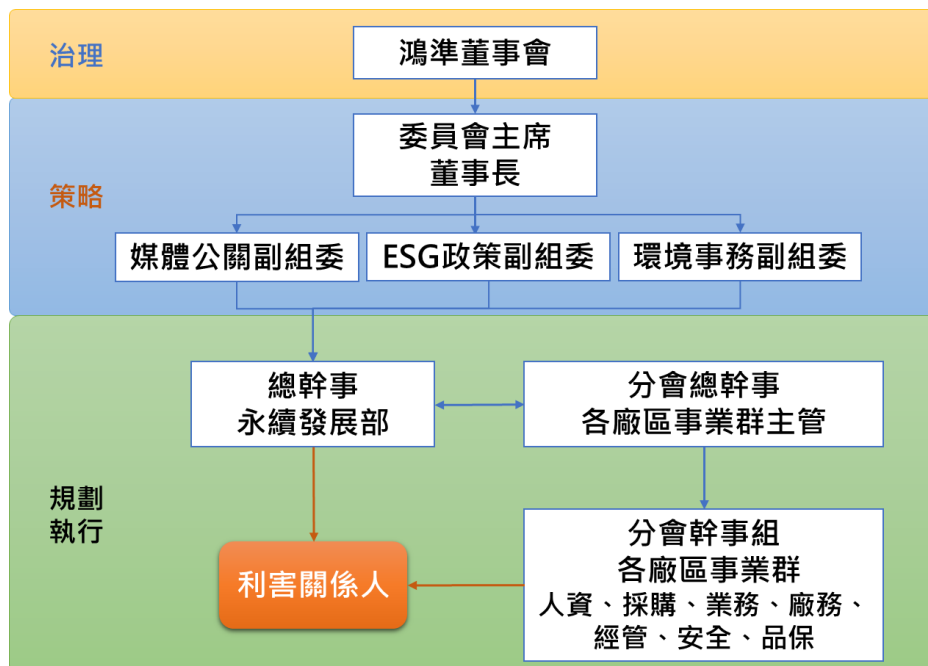
鴻準以「高效服務、快速製造、完整設計、品質保證」為使命，「攜手全球標竿客戶，共創智慧健康未來」為願景，積極布局健康醫療事業，並持續深耕精密製造與垂直整合，定位以電子和醫材雙成長引擎。而在追求營收與獲利成長的同時，鴻準以「誠信廉潔、綠色低碳、以人為本、健康樂活」的核心價值建構企業版圖支柱，推動企業持續成長與永續經營之目標。



2、鴻準永續發展

2.1 永續發展推動

為實踐本公司「誠信廉潔、綠色低碳、以人為本、健康樂活」的核心價值，善盡企業社會責任，公司於 2014 年正式成立企業社會責任委員會「CSR 委員會」(現稱為永續發展委員會)，為公司內部最高層級永續管理組織，非屬董事會功能性委員會，由董事長擔任委員會主席，並由總經理及各廠區高階主管分別擔任委員會主委及副主委，訂定公司永續策略方向及主導相關專案。公司之各事業群亦設立 CSR 分會及總幹事，負責貫徹執行公司相關永續政策，並受委員會監督。CSR 委員會於每年年末進行 CSR 之年度會議，辨識公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略及下一年度 CSR 工作計畫，並由總幹事展開計畫推動與執行。同時委員會定期對各廠區進行年度 CSR 之內部稽核，各事業群分會亦定期向委員會報告和檢討運作成效，以確保永續相關政策充分落實於公司日常營運中。CSR 委員會一年至少一次向董事會呈報永續發展執行成果及未來工作計畫。本公司訂有企業社會責任政策，做為推動的指導原則，內容涵蓋落實推動公司治理、誠信經營、建置合適產業特性之環境管理體系、氣候變遷管理與因應、遵守相關勞動法規，建立友善、安全、健康的工作環境，以及社會參與等面向，並且擴大影響力推動至價值鏈，對供應鏈進行稽核管理，以達到經濟、社會及環境生態平衡的永續發展。



2.2 重大性議題鑑別與利害關係人議合

鴻準參考 GRI Standards (2021) 決定重大主題指引中四階段流程，第一步由了解組織環境背景鑑別利害關係人及蒐集永續議題，第二步透過發放問卷調查表方式，與內外部利害關係人溝通與鑑別，第三步以「對經濟、環境和社會的衝擊程度」及「影響利害關係人程度」兩大面向進行分析與評估，並繪製出重大關注議題矩陣圖，第四步由永續發展委員會工作小組依據衝擊顯著性排序，篩選出分數排序於前 75%之議題，並和內部專家、高階主管共同討論，訂出重大主題，作為本報告書揭露資訊的基礎。公司之經濟、環境和社會主題及衝擊，皆會每年定呈報予董事會，以利最高主管階層參與 ESG 議題之策略訂定和成效追蹤。

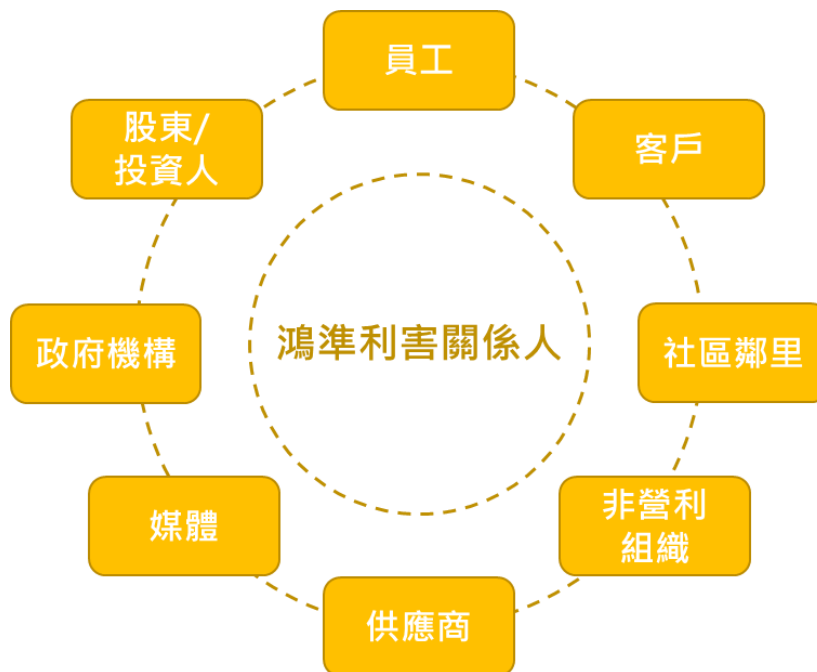
此外，為有效管理公司內外部衝擊挑戰，並期許能及時回應利害關係人之需求，鴻準持續檢視重大性矩陣，以確定下一版報告書重大矩陣是否需進行調整。



2.2.1 重大議題鑑別與確認

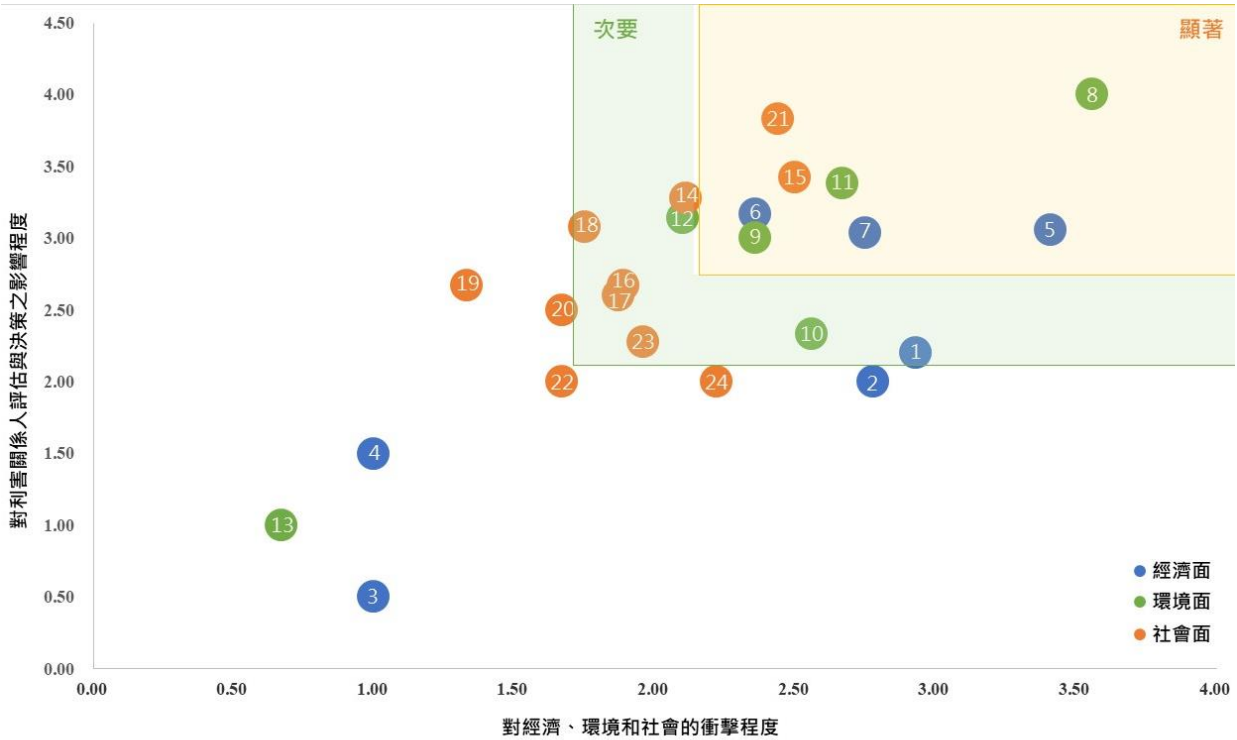
鑑別利害關係人

本公司參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES)，根據依賴性、責任性、影響力、關注力及多元觀點等 5 個面向，鑑別出 8 大類利害關係人團體，包含「股東及投資人」、「員工」、「客戶」、「供應商」、「政府機關」、「社區鄰里」、「媒體」及「非營利組織」等，並透過多元的溝通管道，定期與不定期的方式進行交流議合。



重大議題鑑別與評估

從國際永續準則與規範、行業標準、同業與異業標竿及利害關係人的互動等，蒐集羅列相關永續議題 34 項，並向 8 大利害關係人發放問卷進行調查及內部討論，2022 年共聚焦出 24 項重大永續議題，其中經濟面為 7 項、環境面為 6 項、社會面則為 11 項。同時以「對經濟、環境和社會的衝擊程度」及「影響利害關係人程度」兩大面向進行分析與評估，繪製出重大關注議題矩陣圖。





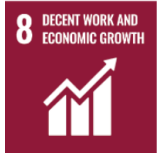

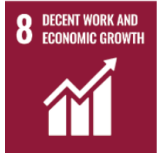
1	財務績效	7	供應商管理	13	生物多樣性	19	結社自由與集體協商
2	市場形象	8	原物料管理	14	勞雇關係	20	當地社區
3	間接經濟衝擊	9	能源與溫室氣體管理	15	職業健康與安全	21	公共政策
4	稅務	10	水資源管理	16	訓練與教育	22	顧客的健康與安全
5	採購實務	11	廢水與廢棄物管理	17	員工多元化與平等機會	23	行銷與標示
6	誠信經營與法規遵循	12	環境管理	18	人權與包容	24	顧客隱私

重大主題界定與衝擊範圍

為確保符合 GRI 完整性、永續性脈絡及利害關係人包容性原則，依據衝擊顯著性及影響程度排序，篩選出分數於前 75% 之議題，並由永續發展委員會工作小組和內部高階主管共同討論，經檢視國際與同業標竿、永續趨勢及商業發展策略等因素將「能源與溫室氣體管理」與「誠信經營與法規遵循」議題增列至重大性主題，並向董事會報告，作為本次報告書揭露資訊的基礎。

2022	2021
原物料管理	採購實務
採購實務	公共政策
公共政策	勞雇關係
廢污水和廢棄物管理	供應商環境評估
職業安全衛生	廢污水和廢棄物
供應商管理	職業安全衛生
誠信經營與法規遵循	客戶隱私
能源與溫室氣體管理	勞/資關係

重大性主題	價值鏈衝擊邊界				GRI 對應	回應章節	對應聯合國永續發展目標 (SDGs)
	意義	上游	營運	下游			
誠信經營與法規遵循	公司的核心價值為「誠信、守法、廉潔」，任何營運活動皆依循法執行，依照誠信經營原則做事，方能達到企業永續經營之目標。	○	●	○	GRI 205 GRI 206	3.3 法規遵循及誠信經營	
採購實務	鴻準為電子製造業，依據營運據點與生產活動需仰賴各地供應商的支持，以維持長期穩定與良好的合作關係，降低營運風險。	●	●		GRI 204	3.4 供應商永續管理	
供應商管理	供應商為公司永續發展重要一環，除確保持續供料與穩定品質，其對環境與社會相關之衝擊也是需考量之要點，因此，公司將落實執行供應鏈管理，一同實踐共好的企業社會責任理念。	●	●		GRI 308 GRI 414	3.4 供應商永續管理	
能源與溫室氣體管理	公司瞭解到營運與生產製造所排放的溫室氣體，將造成全球性氣候變遷，對於整體環境不可逆的危害，故我們致力於節能減碳之管理，並提供客戶更節能的產品選擇，以期達到永續發展的使命。	●	●	○	GRI 302 GRI 305	4.1 氣候變遷因應(TCFD) 4.2 能源與溫室氣體管理	
原物料管理	面對全球有限資源不斷消耗，產品、能資源的循環再利用勢在必行，但各項循環作為必需為企業帶來經濟契機，循環才能真的永續。公司在生產過程中的資源，以增加使用次數與增長使用壽命為行動原則，並且致力於開發無污染新材料，降地對環境的衝擊。	○	●		GRI 301	4.3 減緩環境衝擊	

重大性主題	價值鏈衝擊邊界				GRI 對應	回應章節	對應聯合國永續發展目標 (SDGs)
	意義	上游	營運	下游			
廢污水和廢棄物管理	公司特別著重在營運時對環境所造成的衝擊，嚴格遵守各地區法令法規，並建置環境管理系統，以持續改善的模式，降低預防重大潛在之環境影響。		●	○	GRI 303 GRI 306	4.3 減緩環境衝擊	
職業安全衛生	提供安全健康的工作環境，致力於維護和促進員工的身心健康，以助於提高員工的工作滿意度和生產力，降低因職業災害和健康問題而產生的成本，實現公司的社會責任。	○	●		GRI 403	5.2 職場安全與健康	 
公共政策	建構健全社會是公司經營願景，凝聚公司內外部資源，以支持產業發展、繁榮社區鄰里以及支援產學合作等目標，創造共好社會，善盡企業社會責任。		●		GRI 2-28 GRI 415 自訂主題	5.4 社會參與	 

●直接衝擊 ○間接衝擊

2.2.2 與利害關係人議合

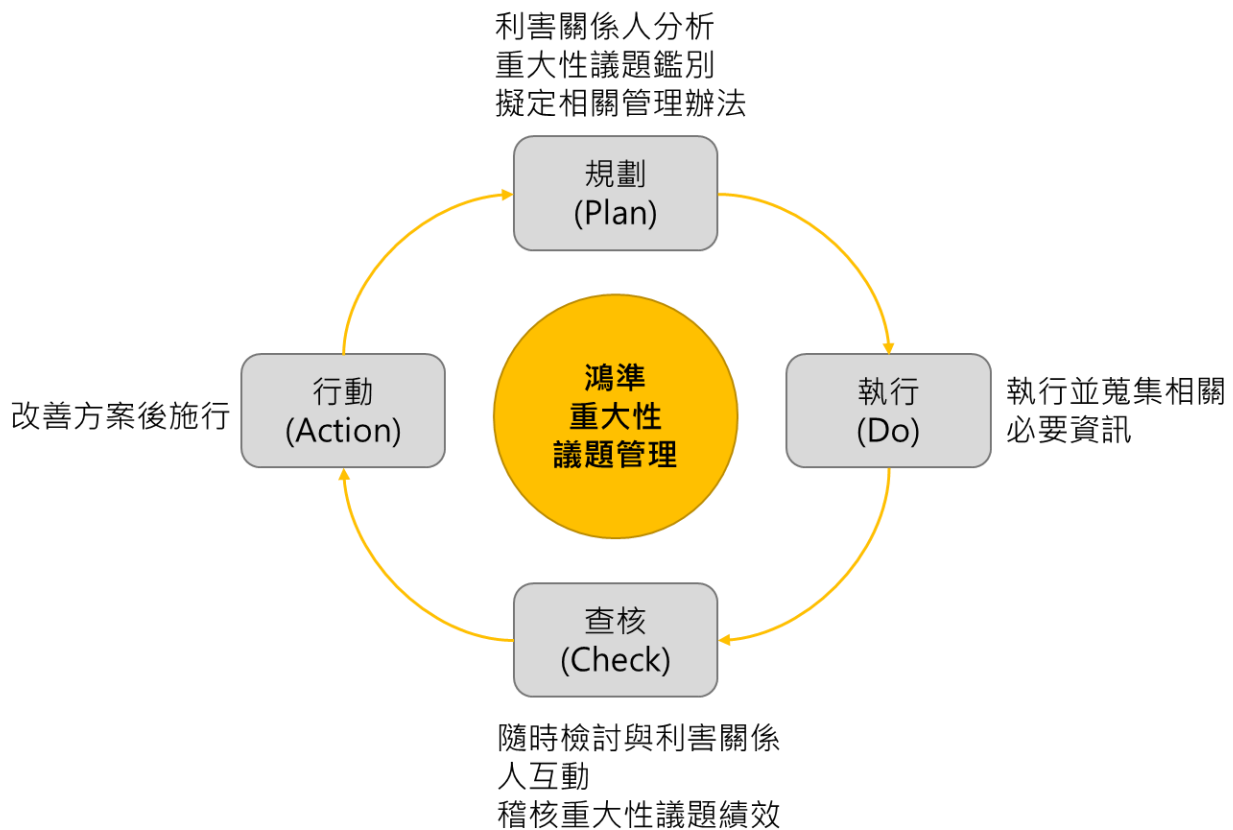
鴻準重視利害關係人意見，也認知利害關係人對公司永續發展的重要性，為能瞭解與有效回應利害關係人所關切的議題，透過多元的溝通管道，定期與不定期的方式進行交流議合，利害關係人的意見反饋亦將作為企業永續發展相關計畫之重要參考。

利害關係人	對鴻準重要性	關注議題	溝通方式與頻率
股東/投資人	股東為鴻準最重視的利害關係人之一，應對股東負責、保障股東權益	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 財務績效 ◎ 誠信經營及法規遵循 ◎ 能源與溫室氣體管理 ◎ 職業健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 每年召開股東會/法說會 ◆ 每年定期發布集團年報及永續報告書 ◆ 不定期與投資人的會議
客戶	客戶為公司創造經濟的主要來源，與客戶一起獲利繁榮，公司經營風險才能降低，長期經營策略才能獲得實現	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 財務績效 ◎ 市場形象 ◎ 誠信經營及法規遵循 ◎ 供應商管理 ◎ 產品及服務 ◎ 廢污水和廢棄物 ◎ 能源與溫室氣體管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 年度活動 ◆ 季度及年度稽核 ◆ 不定期客戶來訪及稽核 ◆ 電話會議
員工	員工是公司持續創新與成長的關鍵之一，提供具競爭的薪酬福利與良好職場環境，方能吸引優秀人才，共同成長與發展	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 勞/資關係 ◎ 職業健康與安全 ◎ 員工權益與多元平等 ◎ 公共政策 ◎ 結社自由與集體協商 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 員工熱線、座談會、信箱、滿意度調查、心靈之約等管道不定期與員工溝通

利害關係人	對鴻準重要性	關注議題	溝通方式與頻率
供應商	供應商為公司永續發展重要一環，除確保持續供料與穩定品質，依循全球永續趨勢協助評估供應商潛在風險與機會，以共同提升永續競爭力，創造雙贏之局面	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 供應商管理 ◎ 採購實務 ◎ 原物料管理 ◎ 誠信經營及法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 供應商年度大會 ◆ 供應商管理平台 ◆ 外部申訴管道
媒體	媒體為公司與利害關係人之溝通渠道之一，良好的媒體關係有助於公司發布的資訊正確性，並持續鞏固公司形象	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 市場形象 ◎ 誠信經營及法規遵循 ◎ 職業健康與安全 ◎ 環境管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 及時發送新聞稿與電話溝通
政府機關	遵循及配合各營運據點之地方政府法規及政策，並參與政府相關計畫，讓公司的發展方向與政策能相向而行，以維持良好溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 誠信經營及法規遵循 ◎ 公共政策 ◎ 職業安全衛生 ◎ 廢污水和廢棄物管理 ◎ 能源與溫室氣體管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不定期公文往來、郵件及電話溝通 ◆ 參與政策研討會、座談會、公聽會 ◆ 不定期現場查核
社區鄰里	期盼以企業力量扶助社會，實踐企業社會責任，與當地社區維持良好關係並增進社會正面影響力	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 能源與溫室氣體管理 ◎ 廢污水和廢棄物管理 ◎ 當地社區 ◎ 環境管理 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不定期郵件及電話溝通 ◆ 年度各項活動
非營利組織	非營利組織是倡導經濟、勞工、環境、生態、社會等議題的主要群體，非營利組織的意見與指導，讓公司更能瞭解與掌握永續趨勢和脈動，並有助於公司的永續的發展方向	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 誠信經營及法規遵循 ◎ 廢污水和廢棄物管理 ◎ 人權與包容 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不定期電話會議 ◆ 年度各項活動

2.3 重大主題管理方針

公司在利害關係人與重大性議題的管理上採用「規劃 - 執行 - 查核 - 行動」(也就是 PDCA “Plan - Do - Check - Action”) 模式。規劃方面包括了利害關係人及重大性議題的鑑別，並分別擬定相關處理方法。接下來執行所擬定之管理方法並收集相關必要的資訊，為下一步驟提供修正和改善的依據。查核方面包括了隨時檢討與各利害關係人的互動成效，並對各重大性議題的績效進行內外部稽核等。行動則包括了擬定改善方案並施行。





重大主題	正負面衝擊	政策與承諾	管理方式	2022 年目標	執行績效	評量機制
誠信經營與法規遵循	建立良好的公司治理與誠信經營文化，將能有效保障各利害關係人的權益，並展現企業價值。	鴻準完全遵守國際及國內有關反貪腐與反賄賂之法規要求，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。	<ol style="list-style-type: none"> 員工及供應商簽署相關廉潔承諾書。 每年定期對員工舉辦教育訓練。 建立有內部控制制度及舉報機制。 	未有重大違法事件與相關罰款。	<ol style="list-style-type: none"> 未發生任何與反競爭、反托拉斯和壟斷行為、貪腐有關的違法事件。 2022 年度舉辦與誠信經營議題相關之教育訓練，共計 2,876 人次，合計 2872.5 人時。 	<ol style="list-style-type: none"> 依內部控制制度，執行年度稽核計畫。 外部裁處公文。
供應商管理/採購實務	與供應商發展長期高效的關係，納入供應商 ESG 評估，帶動供應商永續轉型，降低可能造成的環境污染、職業安全、勞動人權衝擊，以及強化企業供應鏈的韌性。	鴻準積極落實供應鏈管理作為，要求供應商遵循相關法令法規及本公司企業社會責任規範，在採購活動中，充分考慮社會責任及環境效益，共同實踐環境保護、節能減碳永續供應鏈。	<ol style="list-style-type: none"> 透過教育訓練以及簽署承諾書方式要求供應商遵守。 以問卷調查方式，評估與鑑別環境、社會面風險。 針對中/高風險供應商進行現場稽核。如發現零容忍的缺失，將喪失資格。 將 SER 績效納入計分卡 (Scorecard) 系統，持續推動供應商落實改善。 	所有新增供應商完成供應商承諾書簽署，並且針對原有供應商完成年度環境及社會評估。	<ol style="list-style-type: none"> 供應商 100% 簽署廠商承諾書。 新增 17 家供應商，均通過環境及社會標準篩選。 共執行 91 家到廠稽核，未發現零容忍缺失，其他缺失皆要求限期內完成改善。 	每年辦理管理審查會議，討論如何持續強化供應商的管理績效、追蹤檢討持續精進。



環境面

重大主題	正負面衝擊	政策與承諾	管理方式	2022 年目標	執行績效	評量機制
能源與溫室氣體管理	營運與生產所排放的溫室氣體，將造成全球性氣候變遷，不可逆的危害。本公司與供應商攜手致力於節能減碳，並提供客戶更節能的產品選擇。	以科學基礎碳目標 (SBT) 制訂積極減排目標，承諾於 2050 年達到淨零碳排，並且持續精進節能減碳，減少氣候變遷對我們的影響。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建置溫室氣體盤查體系並取得查驗。 2. 於主要營運廠區推廣 ISO50001。 3. 持續推行節能專案。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 至少完成 1 個廠區 ISO50001 體系。 2. 執行推動製程節能改善措施。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新增 2 廠區導入 ISO50001 並取得外部認證。 2. 2022 年共計節約 2,367,211 度電。 3. 完成母子公司溫室氣體盤查規畫。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取得 ISO50001 或 ISO14064 查驗。 2. 定期向董事會報告運作情形。 3. 年度節能管理考核評比。
原物料管理/ 廢污水和廢棄物管理	組織營運活動過程會對環境造成潛衝擊，因此將依項目定期及不定期審視，盡力投入環境保護並持續評估改善精進之可行性，將營運所造成的潛在衝擊降至最低。	鴻準承諾將嚴格遵守與自身活動、產品及服務相關之環境法規，並致力於資源節約、循環再利用及開發無污染新材料。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在設廠與營運過程中，皆遵循當地法律規範，所有污染物排放皆須取得許可證，且經必要處理後方能排放。 2. 並導入 ISO 14001 環境管理系統，以持續性改善，降低風險。 3. 強化有害物質管理，並以增加使用次數與增長使用壽命為行動原則，宣導節約用水、用電等政策，推動相關減廢回收工作。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 無重大環境違規事件。 2. 所有營運據點 (6 廠區) 皆導入 ISO14001。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 所有營運據點皆導入 ISO 14001 管理系統並取得第三方驗證。 2. 投入污染防治的經費支出共約新台幣 2,292 萬元。 3. 非有害廢棄物回收比例達 71%。 4. 無重大環境違規事件及裁罰。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外部稽核並取得 IECQ QC 080000、ISO 14001、或國際水資源管理標準等認證。 2. 定期與不定期檢視與檢討運作情形。

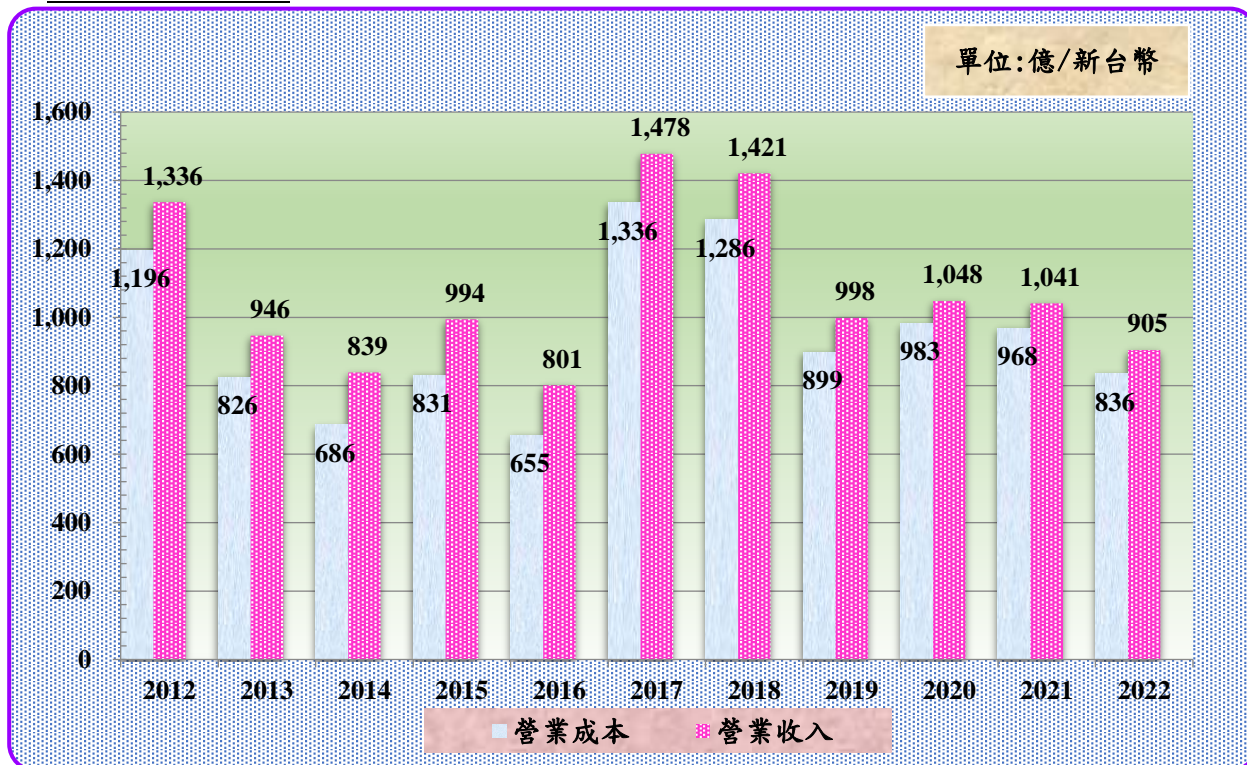


重大主題	正負面衝擊	政策與承諾	管理方式	2022 年目標	執行績效	評量機制
職業安全 衛生	職場危害事件會降低員工及社會大眾對公司的信任，並且影響營運成本的支出。	遵守法令規範，以「風險評估、全員參與、持續改善」為基礎，落實職業安全衛生的管理，建立安全無虞且健康之工作環境。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設有環安衛委員會，負責職安衛事務的監督管理，及與員工溝通管道之一。 2. 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統與查證，以持續性改善。 3. 落實安全稽查與訂定管理措施，預防與降低職災的發生。 4. 每年制定培訓計畫，針對員工及承攬商進行教育訓練。 	所有營運據點(6 廠)皆導入 ISO14001。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主要營運據點皆有導入 ISO 45001 職安衛管理系統並取得第三方驗證。 2. 排查安全隱患共計 2,827 條，隱患整改率 98.9%。 3. 安全衛生教育訓練參與人次共計 265,294 人次。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各廠區實施日常及專項安全稽查。 2. 通過外部稽核，如 ISO 45001。 3. 定期召開安全會議，討論與檢討如何持續強化職業健康與安全績效。
公共政策	公司以參加公協會組織定期或不定期會議活動交流促進產業發展，以及舉辦公益活動或捐款，回饋社區、幫助弱勢團體，同時也提升公司形象。	秉持取之社會、用之社會的信念，以支持產業發展、繁榮社區鄰里以及支援產學合作等目標，創造共好社會，善盡企業社會責任。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵守公司企業社會相關規範，整合公司資源定期及不定期參與或舉辦相關活動。 2. 依適用法規揭露相關的資訊。 	舉辦至少 5 場次社會公益相關活動。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 共舉辦 3 場的社區回饋活動、4 場次公益關懷活動。 2. 支持文化創意產業的發展贊助「看見·齊柏林基金會」新臺幣 200 萬元。 	由永續發展委員會定期討論如何有效運用資源，擴大社會影響力的深度與廣度。

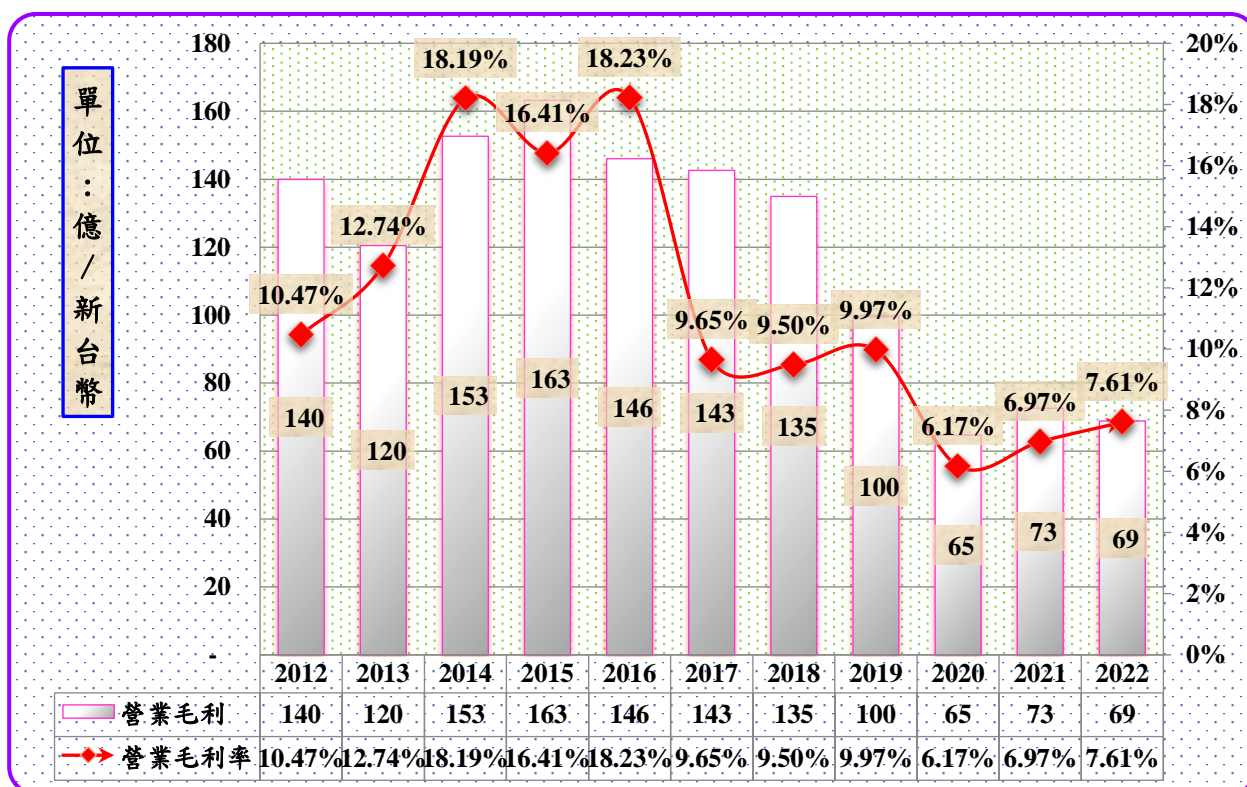
3、 公司治理

3.1 財務績效

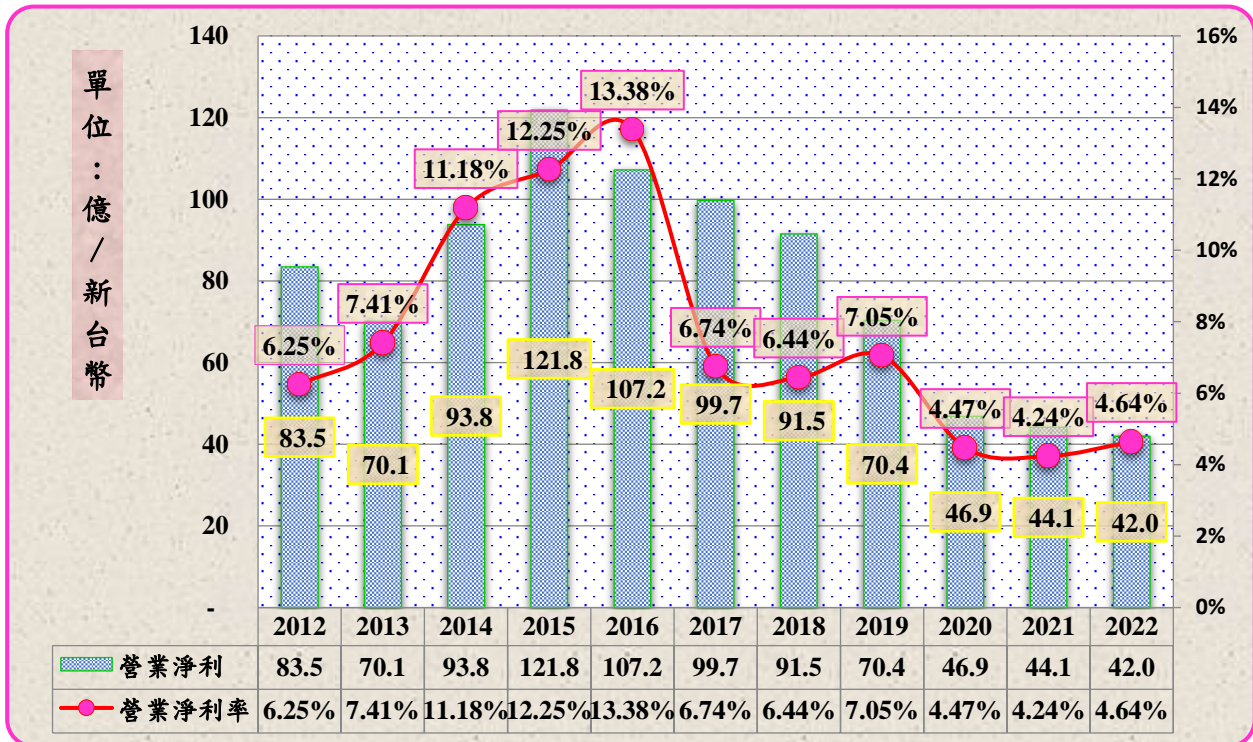
公司營收趨勢圖



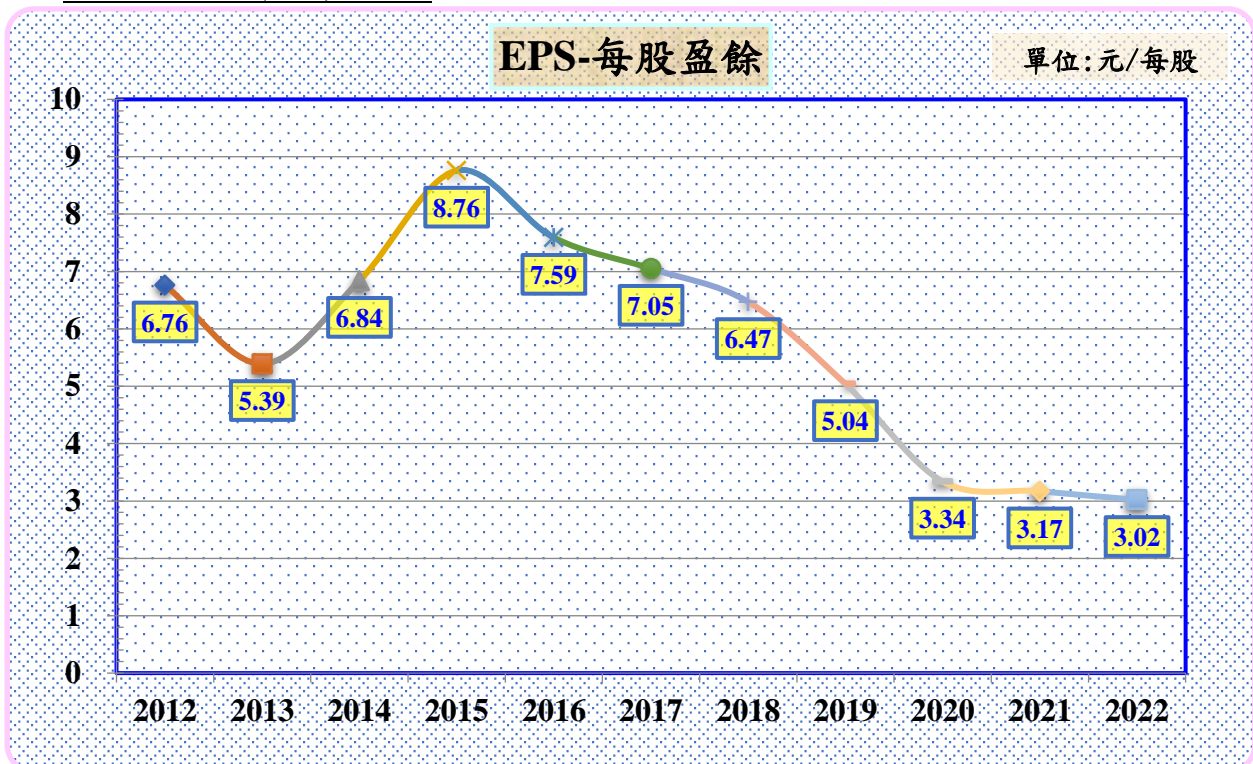
公司毛利(率)趨勢圖



公司營業淨利(率)趨勢圖



公司每股盈餘(EPS)趨勢圖



3.2 公司治理

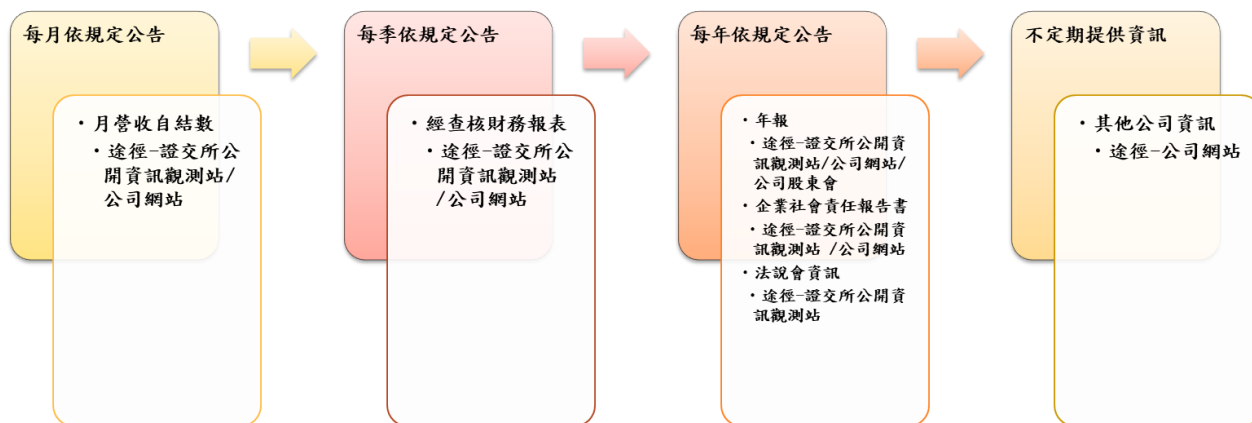
3.2.1 公司治理的進展

鴻準在公司治理方面有了相當不錯的進展，這一直以來原本就是公司在進行的事項，也是公司經營團隊的初心與決心，茲將一些主要的績效與成就條列如下：

- (1) 管理權與所有權分離：管理權與所有權的分離在國外一直是主流，但在東方亞洲並非主流思想與做法，但鴻準公司去年相對初步實現了這一事項。
- (2) 獨立董事掌控董事會：鴻準公司於第四季舉辦了臨時股東會，並進行了董事會的改組，在五席董事中，獨立董事佔3席，一般董事佔2席，這種將經營權交給外部獨立董事的做法是國內少有的，對鴻準公司而言，是公司治理的重要里程碑。
- (3) 董總分離：這也是公司治理的重要事項，國內尚有許多公司還採取董事長與總經理同一人的制度或作法，但重視公司治理的鴻準，決定採取董事長與總經理分工制衡符合潮流的做法。
- (4) 董事會祕書室的設置：仿效其他國家與地區的做法，於董事會層級設立一董事會祕書室，處理董事會相關事務，在國內也算是一種相對新穎的做法。

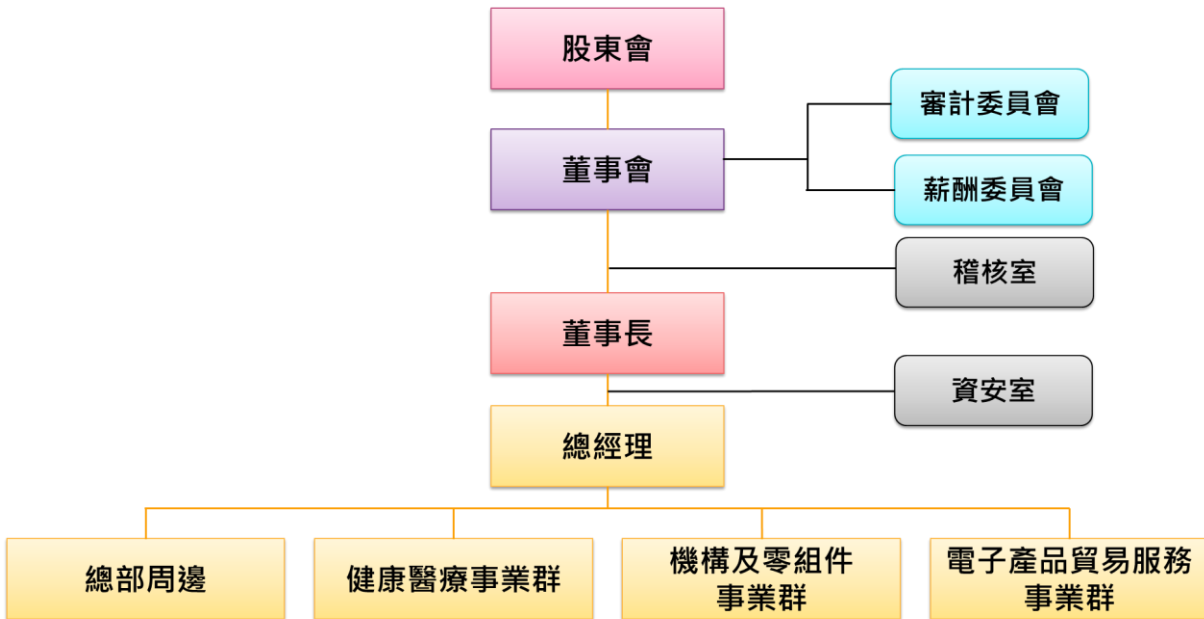
3.2.2 持續強化透明度

為讓大眾更多的了解鴻準公司的運作情形，公司方面一直透過許多途徑將公司資訊公開，這是相當符合公司經營團隊中心思想的，因為公司經營團隊一直認為公司是屬於大眾所有的，因此公司有必要透過下列方式，以保持大眾與股東知的權利：



3.2.3 公司組織結構

組織架構



部門執掌

部門	主要業務
總經理	擬定公司營運目標，綜理公司全盤業務之執行，並指揮督導各部門處理業務。
稽核室	對公司內部規章、制度執行稽核之工作，並提出改善建議。
資安室	對公司資訊制定安全性措施、工具和程序，保護公司重要資訊資產不受威脅與侵擾。
總部周邊	負責綜理公司投資、財會、股務、人事、法務、資訊、總務、勞工安全、健康衛生等業務。
健康醫療事業群	負責發展醫療數位健康服務大平台，提供全方位完善健檢及智慧健康照護方案之相關業務。
電子產品貿易服務事業群	負責提供 3C 電子資訊產品之貿易服務。
機構及零組件事業群	負責資訊產品機構件及零組件之相關業務。

3.2.4 董事會運作

最近年度(2022年)董事會的運作與出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
董事長	永齡資本控股股份有限公司	7	0	100%	
	代表人：呂軍甫				
董事	永齡資本控股股份有限公司	3	0	100%	新任(註)
	代表人：陳務光				
董事	永齡資本控股股份有限公司	3	0	75%	卸任(註)
	代表人：林群倫				
獨立董事	陳耀清	7	0	100%	
獨立董事	蘇維國	7	0	100%	
獨立董事	吳敬恒	7	0	100%	

註：永齡投資控股股份有限公司於 111 年 6 月 7 日改派代表人。

審計委員會運作

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	陳耀清	8	0	100%	
獨立董事	蘇維國	8	0	100%	
獨立董事	吳敬恒	8	0	100%	

獨立董事與稽核主管之溝通

獨立董事與內部稽核主管會議溝通內容如下：

項目	開會日期	溝通重點摘要	
1	111/03/22	重點摘要	1.內部稽核業務報告(110Q4)。 2.通過本公司 110 年度內部控制聲明書案。
		溝通結果	經審計委員會審閱或核准通過，獨立董事並無反對意見。
2	111/05/11	重點摘要	內部稽核業務報告(111Q1)。
		溝通結果	經審計委員會審閱或核准通過，獨立董事並無反對意見。
3	111/08/09	重點摘要	內部稽核業務報告(111Q2)。
		溝通結果	經審計委員會審閱或核准通過，獨立董事並無反對意見。

項目	開會日期	溝通重點摘要	
4	111/11/08	重點摘要	1.內部稽核業務報告(111Q3)。 2.民國 112 年度「年度稽核計畫」訂定案。
		溝通結果	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：

開會日期	溝通重點	
111/03/22	重點摘要	1.會計師就 110 年查核後合併財務報表內容、查核重大發現（包含調整分錄及關鍵查核事項等）、查核報告內容於會議進行說明。 2.會計師針對與會人員所提問題進行說明、討論及溝通。
	溝通結果	獨立董事與會計師進行充分溝通，獨立董事無反對意見，且 110 年度財務報告業經審計委員會通過及提報董事會通過並如期公告及申報主管機關。
111/05/11	重點摘要	1.會計師就 111 年第一季核閱後之合併財務報表內容、核閱報告於會議中進行說明。 2.會計師針對與會人員所提問題進行說明、討論及溝通。
	溝通結果	獨立董事與會計師進行充分溝通，獨立董事無反對意見，且 111 年第一季財務報告業經審計委員會通過及提報董事會通過並如期公告及申報主管機關。
111/08/09	重點摘要	1.會計師就 111 年上半年度核閱後之合併財務報表內容、核閱報告於會議中進行說明。 2.會計師針對與會人員所提問題進行說明、討論及溝通。
	溝通結果	獨立董事與會計師進行充分溝通，獨立董事無反對意見，且 111 年上半年度財務報告業經審計委員會通過及提報董事會通過並如期公告及申報主管機關。
111/11/08	重點摘要	1.會計師就 111 年第三季核閱後之合併財務報表內容、核閱報告於會議中進行說明。 2.會計師說明 111 年度合併財務報表之查核報告擬溝通關鍵查核事項之計畫說明。 3.會計師針對與會人員所提問題進行說明、討論及溝通。
	溝通結果	獨立董事與會計師進行充分溝通，獨立董事無反對意見，且 111 年第三季財務報告業經審計委員會通過及提報董事會通過並如期公告及申報主管機關。

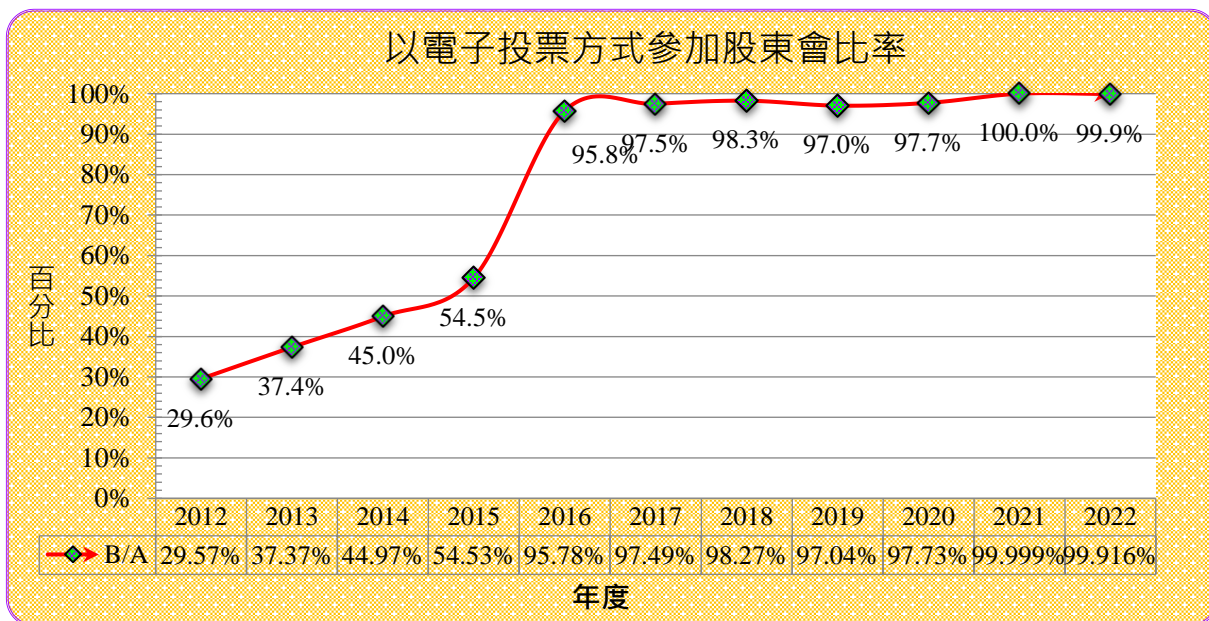
薪資報酬委員會的運作

本公司今年(111)薪資報酬委員會之運作與出席情形如下：

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	蘇維國	2	0	100%	
委員	陳耀清	2	0	100%	
委員	吳敬恒	2	0	100%	

提高股東參與感

歷年來股東以電子投票方式參加股東會之比例趨勢如下圖：



3.2.5 參與公協會

鴻準參與之公協會與職稱羅列如下：

公協會名稱	職稱
台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA- Taiwan Electrical and Electronic Manufacturers' Association)	一般會員
台灣輕金屬協會 (TWLMA- Taiwan Light Metals Association)	團體會員
社團法人國家生技醫療產業策進會 (IBMI-Institute for Biotechnology and Medicine Industry)	團體會員
中華民國工業區廠商聯合總會 (MUGA-The Manufactures United General Association of Industrial Park of R.O.C.)	一般會員
新北市工業會 (NTCIA-New Taipei City Industrial Association)	一般會員

3.2.6 實績與認證

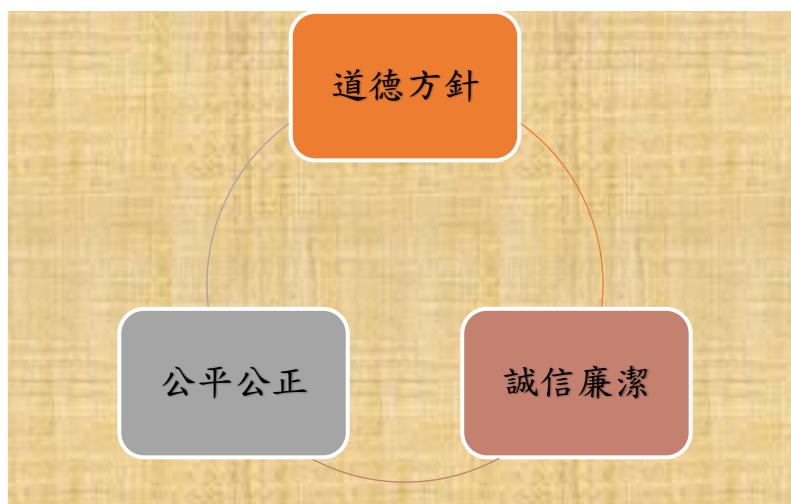
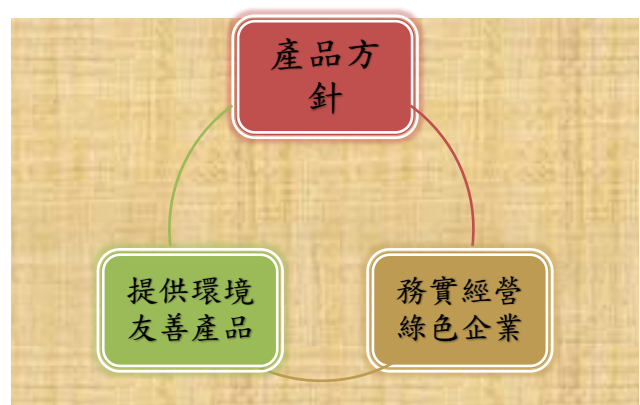
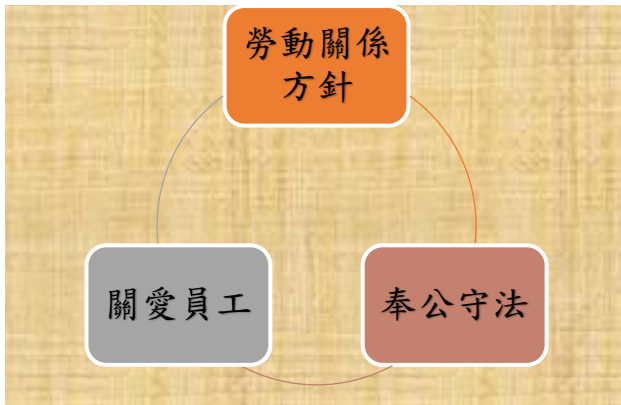
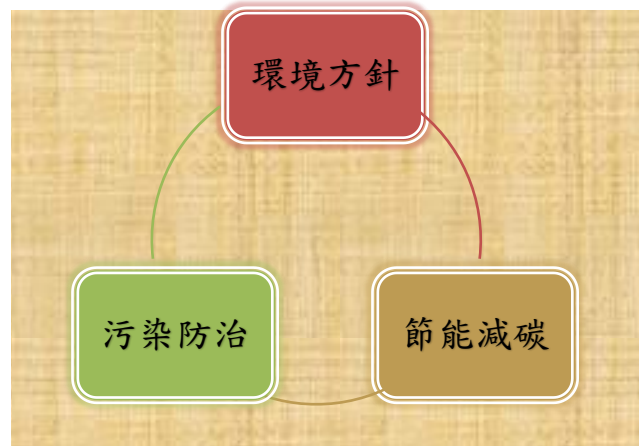
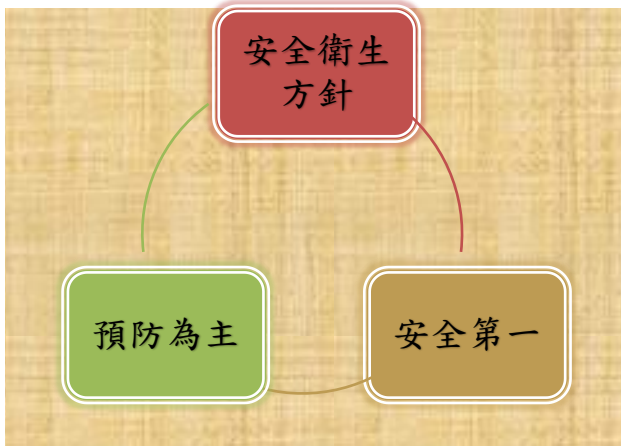
鴻準各廠區所通過之相關認證羅列如下：

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	2020/9/28	2023/8/20	BUREAU VERITAS BV
		IATF 16949	2020/9/2	2023/9/1	
	太原	ISO 9001	2020/11/9	2023/5/13	環通認證中心有限公司 Intertek
		IATF 16949	2021/2/21	2024/2/20	
	昆山	ISO 9001	2022/8/25	2024/8/9	BSI BSI
		IATF 1694	2022/8/25	2024/8/9	
佛山	ISO 9001	2022/2/20	2023/1/10	TUV SGS	
	IATF 16949	2022/10/23	2025/10/22		
南寧	ISO 9001	2020/12/21	2023/12/5	TUV	
瀋陽	IATF 16949	2022/3/8	2025/3/7	SGS	

體系	廠區	得獎	開始日期	有效日期	頒發單位
環境管理系統	煙台	ISO 14001	2022/9/21	2024/6/27	DNV
	太原	ISO 14001	2020/11/9	2023/5/13	環通認證中心有限公司
	昆山	ISO 14001	2020/10/27	2023/10/26	環通
	佛山	ISO 14001	2020/3/25	2023/3/24	TUV
	南寧	ISO 14001	2022/3/9	2025/3/8	TUV
	瀋陽	ISO 14001	2022/5/24	2025/5/23	環通認證中心有限公司
有害物質流程管理系統	佛山	QC080000	2020/3/9	2023/3/8	TUV
能源管理系統	煙台	ISO50001	2021/7/5	2024/7/4	北京賽西認證有限責任公司
	太原	ISO50001	2022/9/14	2025/9/21	北京賽西認證有限責任公司
	佛山	ISO50001	2022/1/9	2024/12/4	北京賽西認證有限責任公司
水資源管理標準認證	昆山	AWS	2021/1/13	2024/1/12	TUV
資訊安全管理系統	佛山	ISO27001	2022/3/16	2025/3/15	SGS
職業健康安全管理	煙台	ISO45001	2021/9/21	2024/9/15	DNV
	太原	ISO45001	2020/11/9	2023/5/13	環通認證中心有限公司
	昆山	ISO45001	2020/10/27	2023/10/12	環通
	佛山	ISO45001	2021/3/26	2023/3/24	TUV
	南寧	ISO45001	2020/12/30	2023/12/29	TUV
	瀋陽	ISO45001	2022/5/24	2025/5/23	環通認證中心有限公司

3.2.7 鴻準永續推動方針

企業社會責任的方針展開，簡短的方針有助於利害關係人清楚了解公司的方針，方針的展開主要是有助於公司員工執行時有所依循。



3.3 法規遵循與誠信經營

為落實誠信經營及道德行為，鴻準訂有「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「從業道德守則」等規範，要求所有同仁皆需清楚了解及遵循，並且完全遵守國際及國內有關反貪腐、反賄賂及反競爭行為等相關法規要求，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。

3.3.1 教育訓練與宣導

為確保同仁充份瞭解相關規範，包含台灣及大陸廠區之所有新進同仁，進行員工守則、管理制度、企業倫理與道德規範等訓練，明確傳達員工應有之權利與義務；員工入職時，必須簽署《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》、《保密承諾書》，2022年簽署率達100%。針對在職同仁舉辦年度訓練，如本公司2022年度舉辦與誠信經營議題相關之教育訓練含內線交易、營業秘密暨法務通識資訊及通訊網路作業規範公司資訊安全政策簡介等相關課程。2022年新進與在職人員相關訓練共計2,876人次，合計2872.5人時，讓員工時時刻刻警惕自己，並讓員工知悉最新的相關法規變動，以防範員工觸犯法規或發生類似的錯誤。此外，亦要求供應商或其他合作者簽訂「廠商承諾書」，並嚴格執行高標準的反貪瀆政策，以此作為合作之前提。

3.3.2 建立舉報機制

本公司建置各式檢舉管道，並成立受理及調查不當行為之專案小組，員工與相關人員可透過此系統舉報任何不正當從業行為，且各種檢舉依照保密原則進行調查作業程序並嚴格保護檢舉人之隱私。凡違反誠信經營規定者，依公司獎懲規定懲罰之，若有涉及違法情事者，亦會採取法律行動。

3.3.3 反競爭行為

誠信經營是企業最基本的社會責任，鴻準在各方面皆嚴格遵守相關法規從事營業活動，亦充分瞭解遵守公平交易是商業活動非常重要的一部分。2022年，鴻準未發生任何與反競爭、反托拉斯和壟斷行為而受主管機關裁罰之情事。

3.3.4 政治獻金

本公司一向保持政治中立，不積極參與政黨、政治性活動或遊說，員工可自由表達其政治意向，也鼓勵員工履行其公民責任，2022 年期間公司尚無從事政治捐獻之情事。

3.3.5 內部控制

內部稽核組織:

內部稽核單位是董事會的一部分，專門負責執行內部稽核工作。根據公司的規模、業務情況、管理需求以及相關法律法規的規定，我們配置了一名稽核主管和適當人數的內部稽核人員。內部稽核主管的任命和解任必須經過審計委員會的同意，並經董事會的決議批准。此外，為確保內部稽核人員符合法定的資格標準，並提升其專業能力，集團要求內部稽核人員持續進修，達到指定的學習時數要求。這些措施旨在確保內部稽核的有效性和合規性。

內部稽核之運作:

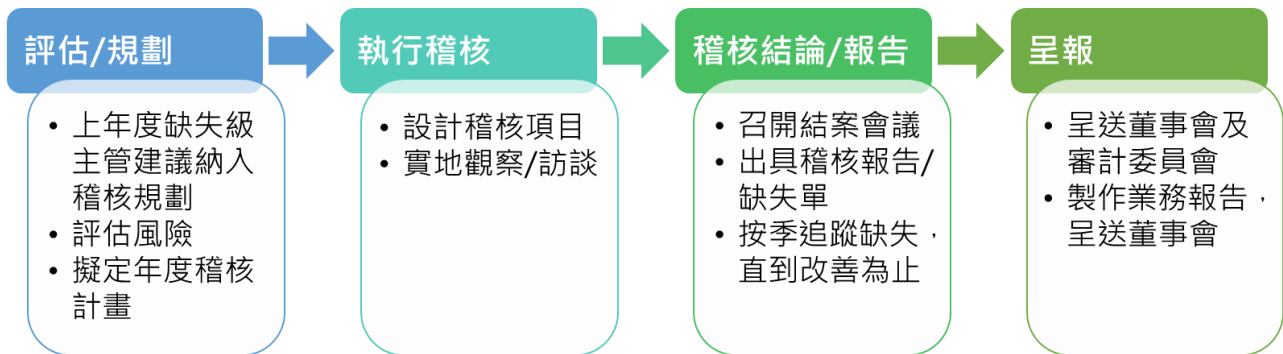
內部稽核人員遵守超然獨立的原則，以客觀公正的態度履行職責，並注重專業上的細緻。稽核主管定期向審計委員會匯報稽核業務，並出席董事會報告。內部稽核單位定期評估風險並制定稽核計畫，明確稽核項目、時間、程序和方法等，並按計畫執行相關的審查。此外，稽核人員會定期或不定期進行例行性和專案稽核，並促使本公司各部門和子公司定期自我評估內部控制制度的有效性。稽核結果將彙編成稽核報告，附上工作底稿和相關資料，以確保本公司的內部控制制度得以持續有效執行。

本公司進行內部控制自我評估，各部門主管根據內部控制風險，進行內部控制制度的設計和執行有效性評估，然後由內部稽核單位審核各部門和子公司的自我評估報告，並將內部控制制度的缺陷和異常情況與稽核單位發現的情況一同報告，作為董事會和總經理評估整體內部控制制度有效性並發布內部控制制度聲明書的主要依據。

內部稽核人員將在稽核報告中真實披露內部稽核作業發現的內容，內部控制制度聲明書所列的事項，自我評估和會計師專案審查發現的內部控制制度缺

陷和異常情況，並在報告核准後跟進，按季度製作跟進報告，確定相關部門已及時採取適當的改善措施，並將其列為部門績效考核的重要項目。稽核報告和跟進報告核准後，需在稽核項目完成後的次月底前提交給董事查閱。內部稽核人員在發現重大違規行為或公司可能受到重大損害時，會立即報告並通知董事會和審計委員會。

2022 年依法令規定，針對 8 大循環、17 項作業程序以及電腦資訊管理流程，制定 25 項計劃並全部查核完畢，其中有 1 件缺失事項，於查核當月即完成流程改善。截至 2022 年 12 月 31 日止，無待改善情形。



3.4 供應商永續管理

身為全球電子製造業重要成員，鴻準積極落實供應鏈管理作為，以與供應商發展長期高效的關係，在傳統的供應鏈管理基礎之上，遵循國內外相關法規，並參照電子行業標竿 RBA 準則等，據以制定有「供應商社會及環境責任行為守則」及「供應商 SER 管理規範」，並透過經濟、環境、社會面向的風險評估、稽核驗證及持續改善等，藉以強化供應鏈韌性，降低營運風險，落實永續經營。

3.4.1 供應鏈的型態與在地採購

鴻準的產品組合多元且極具彈性，應用於通訊產品、消費性電子產品、行動與穿戴裝置、汽車電子、醫療設備等領域，故供應鏈亦活絡多元且息息相關，供應鏈原物料包含金屬料件、電子元件、線材、塑膠料件、IC、主機板、包材...等，以生產上述產品之主要營運據點，包含瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山及南寧，統計 2022 年鴻準供應商家數共有 1,300 家，而在地採購比例，以「下單與收貨」與供應商「收單及出貨」是否為同一地域區之定義，統計在地採購金額比例在 1%~72%之間，其中部分地區較低主要是受限於客戶指定原因。

3.4.2 供應鏈管理機制

- (1) 遵循規範與教育訓練: 分別透過 SER 教育訓練以及簽署承諾書方式，讓供應商瞭解「供應商社會及環境責任行為守則」要求，以提高供應商對 SER 的關注及遵循，簽署承諾比例為 100%。
- (2) SER 風險評估: 本公司以「供應商社會及環境責任行為準則」為標準實施「SER 自評問卷」，以評估與鑑別環境、社會面向的風險。2022 年共新增 17 家供應商，均通過環境及社會標準篩選。
- (3) 稽核驗證: 依據風險評估為高/中級供應商、或單位評估列為重點至現場稽核。如發現零容忍的缺失，供應商將喪失資格；若為非零容忍缺失，會根據缺失嚴重等級，要求供應商限期提供改善計劃及措施，並予以確認。2022 年共執行 91 家到廠稽核，未發現零容忍缺失，其他缺失皆要求限期內改善並持續追蹤。
- (4) 持續改善: 在要求供應商改善稽核缺失的同時，將供應商 SER 績效納入計分卡(Scorecard)系統對供應商進行績效監控，對於績差供應商，會持續通過一系列措施推動供應商落實改善。

4、環境永續

鴻準致力通過各種環保行動，如環保產品設計、節能減碳、能源管理等，以提升能資源效益、降低環境衝擊，打造綠色低碳的生態文化。

4.1 氣候變遷因應(TCFD)

鴻準重視氣候風險管理的急迫性，為保永續家園，導入氣候相關財務揭露建議 (TCFD)，從治理、策略、風險管理、指標與目標四大架構，揭露鴻準的關鍵氣候風險與機會的管理現況。

4.1.1 治理

董事會為鴻準氣候管理之最高監管單位，負責公司氣候相關政策、策略及目標擬定之決議，並透過「永續發展委員會」監督與指導本公司氣候變遷之事務推動。依據「永續發展委員會」架構，由副主委及各廠區高階主管，負責訂定公司永續策略方向及主導相關專案。CSR 委員會於每年年末進行年度會議，同時各事業群分會亦定期向委員會報告和檢討運作成效，並由 CSR 委員會一年至少一次向董事會呈報永續發展執行成果及未來工作計畫。

4.1.2 策略

為因應氣候變遷帶來的衝擊，本公司透過「企業社會責任委員」協同相關單位，以未來將控制全球暖化溫升小於 1.5°C 的情境，來辨識及評估對於公司短中長期之氣候風險與機會，並擬定相對應的管理作為或因應策略，必要時將設定管理指標與目標，以強化本公司對於特定氣候風險控管與機會掌握。

風險項目	面向	潛在財務影響	公司作為
實體風險	極端天氣事件嚴重程度提高	因極端天氣造成營運中斷增加營運成本，或是因應極端天氣建築、設備資本支出提升	1. 購買相關保險避免鉅額天災損失 2. 建立災害緊急應變系統，定期演練
	平均溫度上升	可能導致能源使用量提升，增加營運成本	1. 建置能源管理系統 2. 精進設備智能化

風險項目	面向	潛在財務影響	公司作為
轉型風險	政策和法規要求趨嚴	配合政策投入各項節能、溫室氣體氣候變遷相關專案的營運及資本增加	即時蒐集政府政策及法令制訂期程，儘早評估相關影響及因應措施
	市場與供應鏈需求變化快速	無法及時滿足客戶需求，會造成相關產品銷售額下降	1. 強化低碳技術與產品的開發 2. 增加再生能源的投入
氣候變遷機會	能源效率提升	減少能源的耗用，降低能源成本支出	持續推動節能目標與相關設備汰換
	節能產品的開發	節能低碳產品技術投入，擴大市占率	持續開發節能低碳產品，搶占市場先機

4.1.3 風險管理

針對急遽的氣候議題風險，透過天氣預警，依公司相關辦法進行現場預防管理作業；針對長期的氣候議題風險，利用研析結果，歸納出公司的重大氣候風險與機會，盤點氣候相關風險與機會之相關資訊與管理策略並執行相關措施，或利用投保商業保險進行風險轉嫁；若發生氣候議題的風險，則依相關應變辦法進行緊急應變處理。

4.1.4 指標與目標

因應全球氣候變遷的影響，訂定 2030 年、2035 年與 2050 年各階段性里程碑。

指標	目標
減碳目標	以 2022 年為基準年， 2030 年減 17%； 2035 年減 40%； 2050 年達碳中和
節能目標	重要營運廠區每年節能 2%
綠電使用目標	2035 年綠電使用>30%

4.2 能源與溫室氣體管理

4.2.1 溫室氣體排放

如何有效減緩、調適氣候變遷帶來之衝擊已是全世界共同要面臨之重要環境議題，其中溫室氣體減排是各國首要目標之一，2022 年我國政府已開始推行溫室氣體排放量盤查作業，期望我國在溫室氣體排放上有透明、準確、客觀之特性。鴻準響應政府溫室氣體減排目標，已逐步實施減排行動，有效降低溫室氣體排放量，減輕對地球環境的衝擊。

本公司依循 ISO14064-1 規範，自主盤點台灣、瀋陽、煙臺、太原、昆山、佛山及南寧等營運據點的範疇一及範疇二之溫室氣體排放量，110 年及 111 年排放量如下表，

年	溫室氣體排放量 (t CO ₂ e)		溫室氣體排放強度 (噸/百萬營收)
	範疇一	範疇二	範疇一+範疇二
110	4,451	239,252	2.3
111	6,025	247,970	2.8

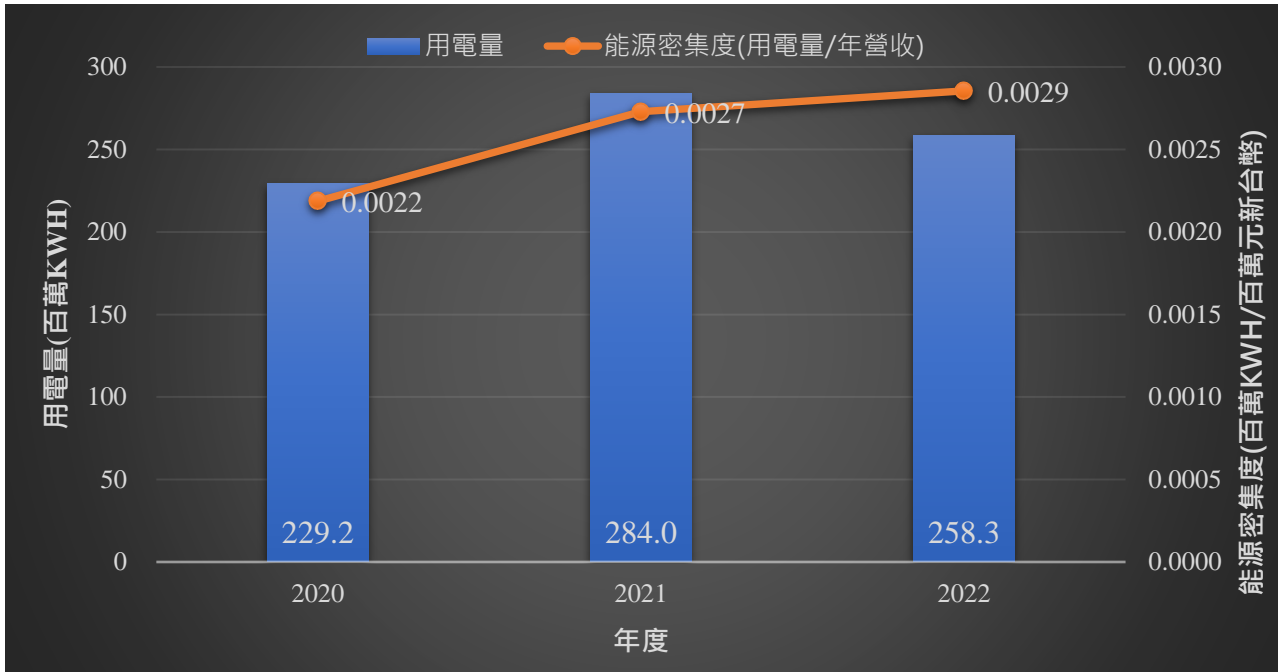
4.2.2 能源管理

本公司針對重點廠區導入 ISO 50001 能源管理系統並通過第三方驗證，以系統性管理能源使用，藉此辨識熱點以減少能源使用與提升能源效率。

本公司盤點台灣、瀋陽、煙臺、太原、昆山、佛山及南寧等營運據點的能源使用量及能源密集度如下表圖，

2022 年能源使用量					
能源類別	外購電力	燃料			能源消耗量
	用電量	天然氣	汽油	柴油	
使用量 (吉焦, GJ)	929,902	94,587	1,431	8,578	1,034,498

1. 電力熱值以 860 千卡 / kWh 計算
2. 天然氣熱值以 9,310 千卡 / 立方米計算
3. 車用汽油熱值以 7,800 千卡 / 公升計算
4. 柴油熱值以 8,400 千卡 / 公升計算



在減排節能措施方面，以能源智能管理為基礎，在生產節能方面透過製程優化與機器設備更新，同時採標竿管理的方式，積極推動各項節能計畫；辦公室方面，以辦公區照明安裝鍊條開關或感應式照明、調整走道燈加大間距及張貼節能標語等提升員工的節能意識。2022 年節能措施及工程有濕式砂光機台程式優化節能改善、更換節能型 LED 燈、空壓站換裝節能型空壓機改善、燒結生產各區域抽風機加裝變頻器、空壓站自動泄水裝置節能改善、充磁入磁機節能改善、注塑循環水泵節能改造等等，共計節約 23,67,211 度電。

節能項目	節電成果(度)
濕式砂光機台程式優化節能之改善	57,743
更換節能型 LED 燈之改善	247,104
空壓站換裝節能型空壓機改善項目	404,712
燒結生產各區域抽風機加裝變頻器節能改善	74,340
空壓站自動泄水裝置節能改善項目	666,349
充磁入磁機節能改善案	12,963
注塑循環水泵節能改造	135,000
車間安裝 LED 節能燈	359,000
吊頂風櫃替代高耗能 10P 空調	70,000
製程改善,取消真空發生器	340,000
合計	2,367,211

4.3 減緩環境衝擊

4.3.1 環境政策與管理

身為產業領導廠商，鴻準以節能低碳、綠色環保作為永續發展的使命，承諾將嚴格遵守與自身活動、產品及服務相關之環境、能源法規與客戶之需求，並於重要營運據點，包含瀋陽、太原、煙臺、昆山、佛山、南寧等廠區皆導入 ISO 14001 環境管理系統且完成外部驗證，以計畫-執行-檢查-行動(PDCA) 模式，推動持續改善，降低預防重大潛在之環境影響。

環境管理方針

- 遵循法律規範：遵循國內外環境相關法規與要求，所有污染物排放皆須取得許可證，且經必要處理後方能排放。
- 落實環保節能：致力於資源節約、循環使用與再生使用。
- 實踐綠色產品：致力開發無污染新材料以替代現有材料。
- 強化環境管理：定期執行污染物排放檢測，並持續進行內部稽核與外部第三方查證確保管理系統之有效運作。

環保法規遵循與申訴管道

鴻準一向重視環保，除遵循各地法令規範，亦透過建置環境管理系統及專責人員，維護及持續改善環境。同時，於鴻準官方網站上設有利害關係人專區，提供內外部等利害關係人適當的溝通管道，一旦收到任何環境相關議題或者申訴，將依照標準內部流程進行處理及回應。2022 年各營運廠區無發生因環境污染之重大情事所衍生之相關的財務賠償或損失，以及環境相關問題的申訴。

環保改善投資

多年來公司皆未發現重要廠區有因污染事件而受重大罰緩的情事，其主要原因在於公司有確切執行環保專案，且不惜經費多寡默默支出改善污染防治設備，一如往年，2022 年各廠區污染防治的經費支出共約新台幣 2,292 萬元，如下：

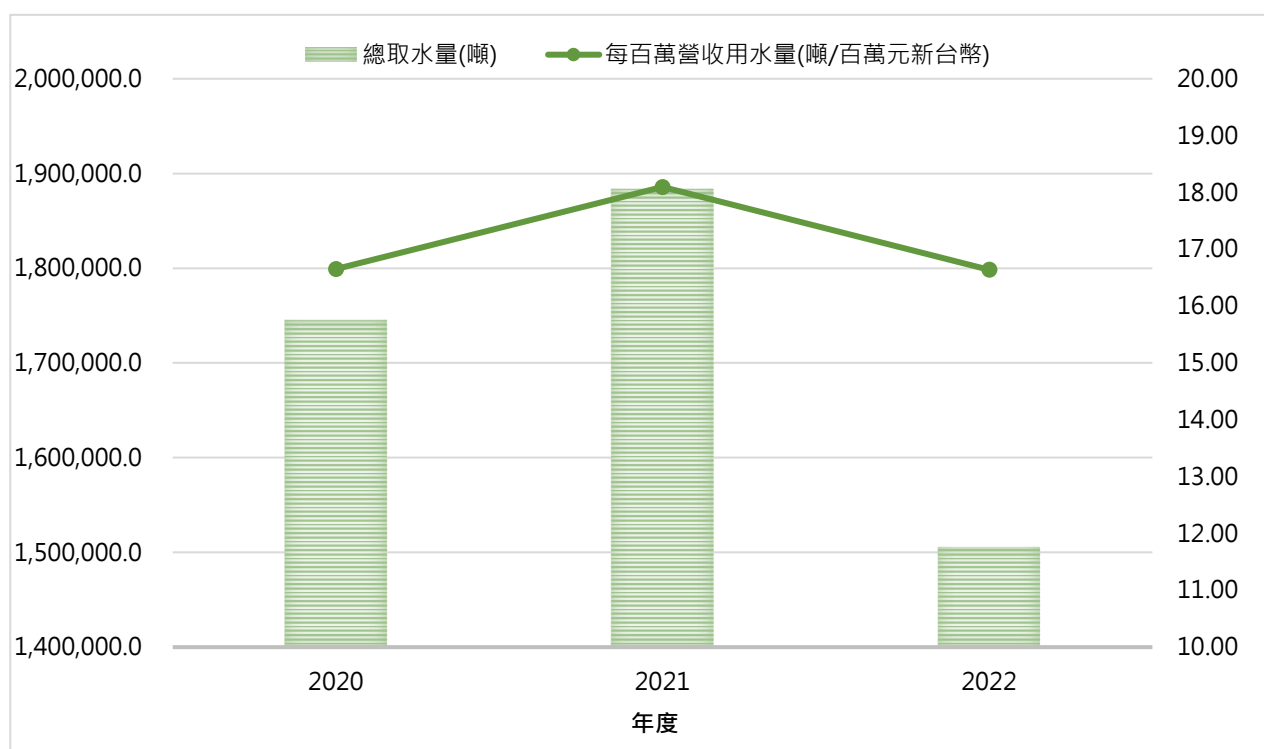
廠區	環境支出費用 (人民幣千元)	擬購置之污染防治設備或 支出	預計改善情形
煙台	1,600	危險廢棄物處理	通過有危廢資質廠商處理危廢
太原	30	廠房化成廢液池維修工程	降低廢液洩漏風險，並使其排放至廢液暫存池統一收集後委外處理
	60	廠房塗裝車間加裝風機及電梯井安裝進排風口工程	改善車間及電梯氣體換氣排風
	20	廠房灰渣放置區圍欄及屋頂安裝工程	灰渣有揚塵風險，重新砌磚並增加屋頂減少溢散
昆山	1,715	危廢倉庫整改及廢氣處理設施安裝	倉庫消防升級，牆壁防爆、環氧地皮，並安裝廢氣處理設施一套
	600	注塑車間廢氣處理設施之建置	預計 2023 年完成，以改善注塑車間廢氣排放問題
佛山	13	危化品倉庫、危廢倉庫維護保養	日常維護保養降低危害風險
	50	廢水站設備維護保養	日常維護保養以確保設施正常運行
	119.7	危險廢棄物處理費用	通過有危廢資質廠商處理危廢
	109.5	危廢倉庫應急池改善、屋面更換及溫濕度監控安裝	危化品倉庫改善作業以降低危害風險
	178.2	車間廢氣治理設施維護	日常維護保養以確保設施正常運行
	312.6	車間廢氣治理設施改善	管道改造及廢氣處理設施改善，提升廢氣收集率與處理效能
	56.5	廢氣治理設施爬梯改造	廢氣治理設施爬梯改善
南寧	170	生活垃圾及危險廢棄物之處理	收集生活垃圾及危險廢棄物交由具資質的企業處理
	150	污水處理	收集污水交由具資質企業處理
合計	5,185		
NTD (千元)	22,915	幣別換算: 1 RMB→4.42 NTD (以 2022 年 12 月底匯率計算)	

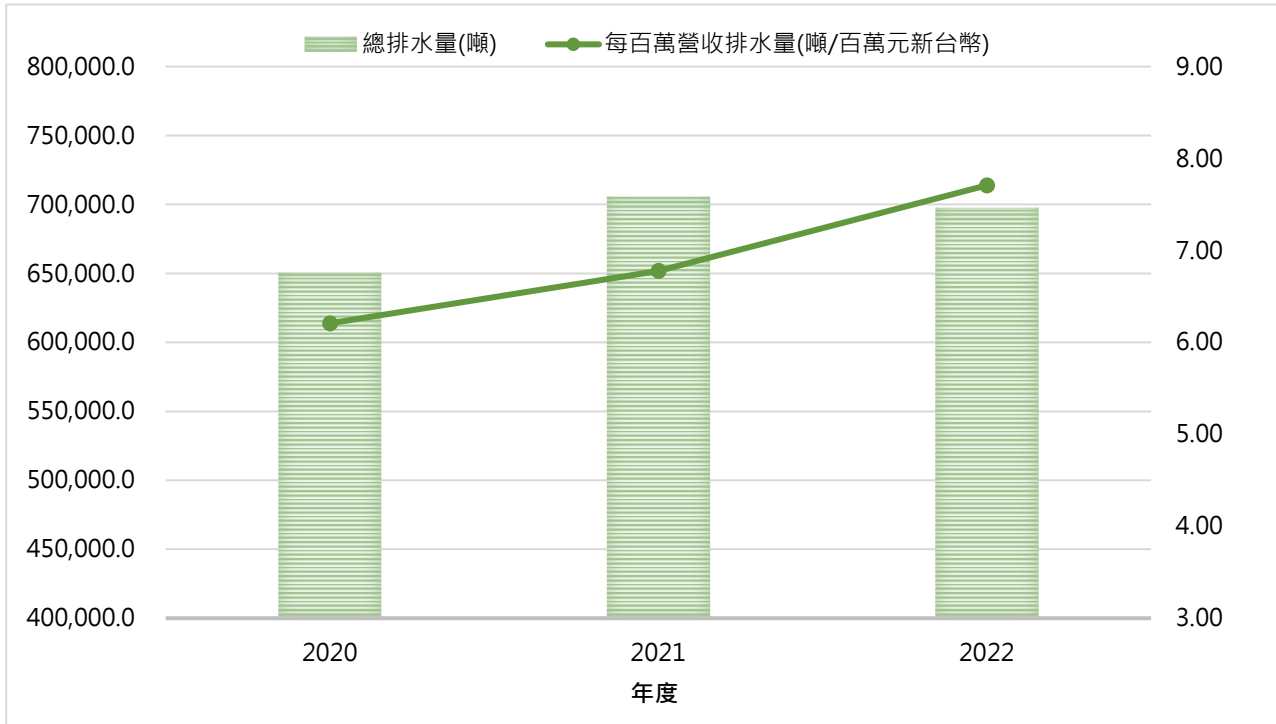
4.3.2 水資源

鴻準各廠區主要供水來源為市政用水，對周邊水域未造成影響。同時，為減少水資源消耗，每年各廠區對節水方案及用水設備進行檢討，以期達到有效利用水資源，減少廢水排放，降低對環境影響之目標。2022 年各廠區總取水量約為 150 萬噸，總排水量約為 70 萬噸。

單位:噸

		瀋陽廠	煙台廠	太原廠	昆山廠	佛山廠	南寧廠
總取水量	地表水	0	0	0	0	0	0
	地下水	0	0	0	0	0	0
	市政用水	240	179,800	856,886	83,203	276,066	109,391
總排水量	生活污水	0	31,929	136,662	0	193,246	109,391
	工業廢水	240	95,786	94,518	34,688	918	0





4.3.3 空氣污染防治

鴻準廠區都依法取得相關許可證，生產製程中之氣體排放，皆依照內部標準程序，集中由管道收集，經由廢氣處理設備處理後再排出，並且定期排氣採樣檢測，確保其符合法規要求。2022 年統計主要生產據點，包含瀋陽、煙臺、太原、昆山、佛山及南寧等，以質量平衡法或係數推估計算氣體排放量，污染物主要以噴塗與清洗用途產生之揮發性有機物為主，相較其他年度各空氣污染物排放量皆有下降。

單位:噸

項目 \ 年度	2020	2021	2022
硫氧化物 (SO _x)	4.10	0.16	0.00
氮氧化物 (NO _x)	28.77	0.80	0.69
揮發性有機物 (VOCs)	4.18	20.96	1.59
懸浮微粒 (PM)	2.95	0.76	0.76
合計	39.99	22.68	3.03

4.3.4 原物料管理

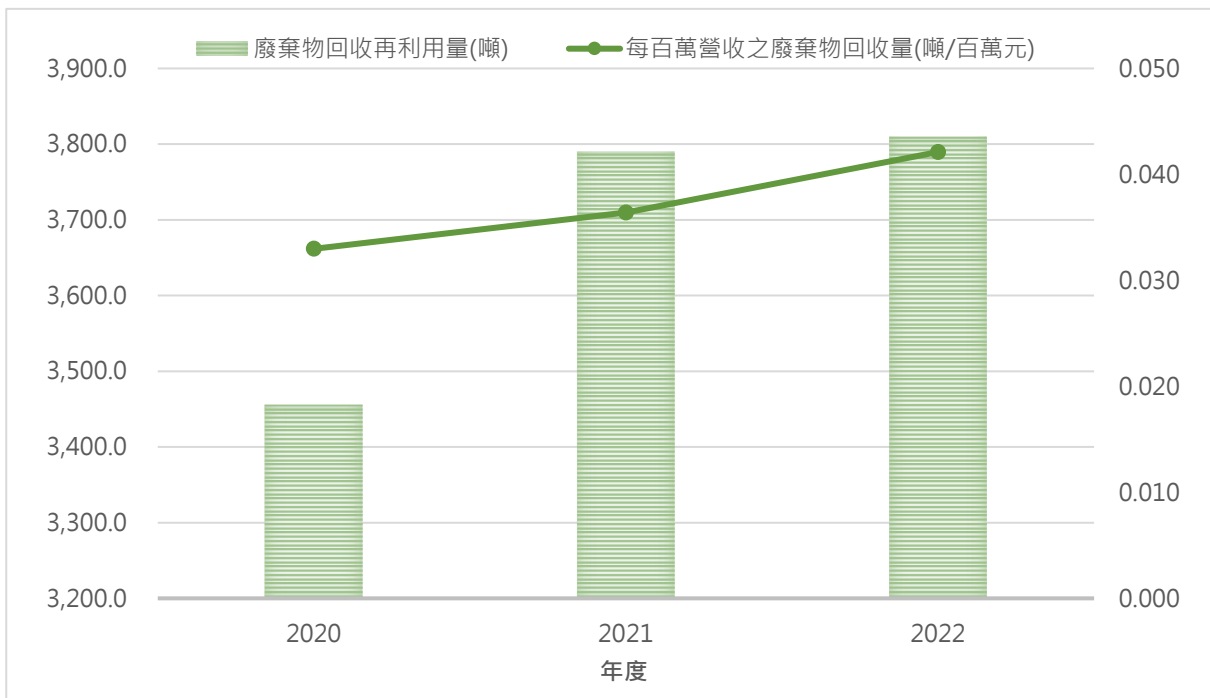
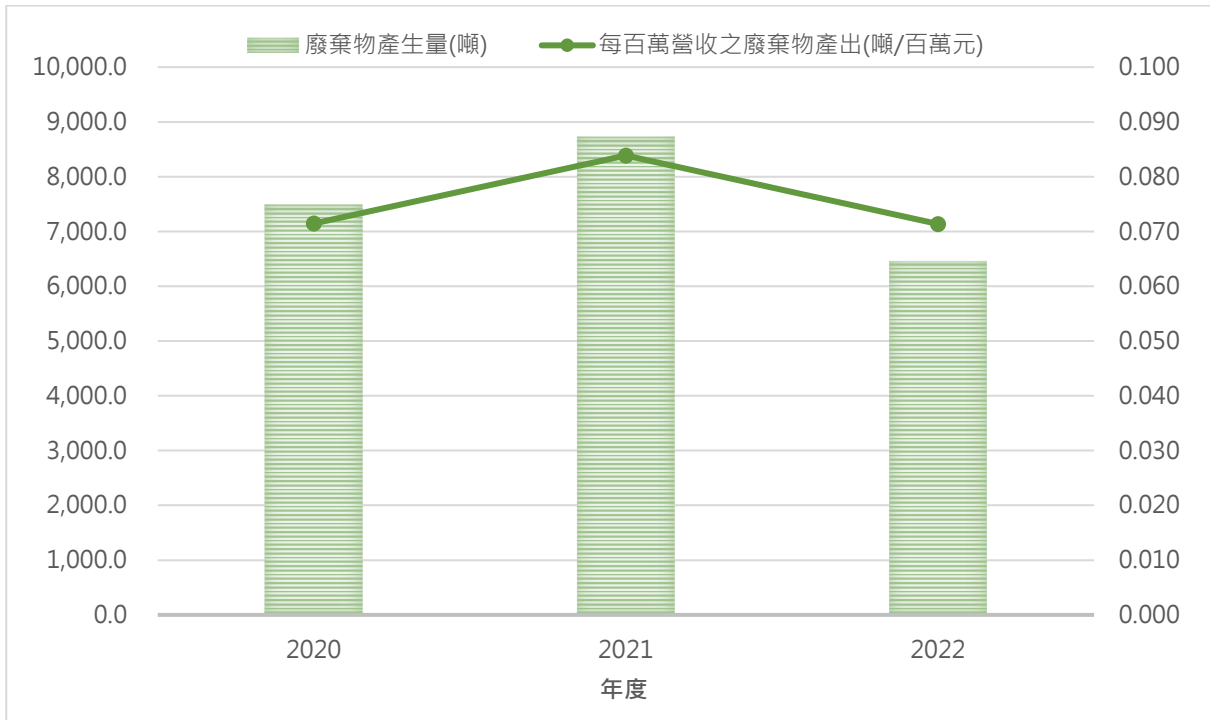
鴻準營運活動主要之物料包含：金屬、塑膠及其他材料。其中，以鴻準主要產品，3C 及車用等機殼產品統計，2022 年太原、佛山及南寧廠區之主要物料，金屬物料占比為 87.9%、塑膠物料占比為 11.9%、其他材料占比為 0.2%；而在回收物料以金屬物料回收為主，以佛山廠為例約佔 4%。

4.3.5 廢棄物管理

為確保廢棄物皆被合法且有效之處理，各廠區皆依照內部廢棄物管理程序之規定，統籌廢棄物之招標流程，依據公開、公平及公正之原則，嚴謹審核處置廢棄物廠商之合法資格，藉由上述程序逐層篩選，遴選出風險最小的處置廢棄物廠商，進行妥善處理運作及記錄。公司定期對廢棄物處理廠商進行稽查，以確保負責統籌各類廢棄物的日常管理與數量統計。所委外廠商處理之廢棄物皆為合法處理。2022 年各廠區廢棄物產生量共約為 6,456.1 噸，以非有害廢棄物為主，占比約 83%。此外，鴻準秉持落實環保節能，致力於資源節約、循環使用與再生使用的管理方針，並持續推動相關減廢及回收工作，2022 年各廠區廢棄物回收再利用量共約為 3,811.6 噸，其中非有害廢棄物回收比例達 71%。

單位:噸

		瀋陽廠	煙台廠	太原廠	昆山廠	佛山廠	南寧廠
非有害廢棄物	產生量	0.00	2,085.00	1,255.73	1,395.48	507.00	116.62
	回收再利用量	0.00	2,085.00	755.66	933.56	0.00	35.77
有害廢棄物	產生量	20.00	541.00	0.00	469.88	43.39	22.00
	回收再利用量	0.00	1.60	0.00	0.00	0.00	0.00



5、社會共融

鴻準致力於營造平等、共融、安全健康的職場環境，並期許由內而外發揮影響力，創造共好的社會。

5.1 員工關係

員工是鴻準持續成長、不斷進步的重要夥伴，鴻準秉持著合法、公正平等、多元包容的原則，致力保障員工之基本勞動權利，並且建置不同的溝通渠道讓員工能夠表達意見、反饋問題，增進彼此之間的信任和理解。

5.1.1 員工概況

至 2022 年底，鴻準員工總數約為 10,605 人(含正式員工及臨時員工)，其中，中國大陸地區員工佔比約 96%，台灣地區佔比約為 4%，雇用類型正式員工佔比約 85%，臨時員工為 15%。

各地區人員雇用類型

地區 類型	台灣 地區	瀋陽 廠區	煙台 廠區	太原 廠區	昆山 廠區	佛山 廠區	南寧 廠區	合 計
正 式 員 工	468	121	590	1,759	1,420	2,618	2,037	9,013
臨 時 員 工	2	0	0	1,590	0	0	0	1,592
合 計	470	121	590	3,349	1,420	2,618	2,037	10,605

區域分布

地區 性別	台 灣 地 區	瀋 陽 廠 區	煙 台 廠 區	太 原 廠 區	昆 山 廠 區	佛 山 廠 區	南 寧 廠 區	合 計
男 性	379	85	417	2,044	1,024	1,619	718	6,286
女 性	91	36	173	1,305	396	999	1,319	4,319
合 計	470	121	590	3,349	1,420	2,618	2,037	10,605

鴻準不論在招募、任用、發展、評核等方面均以公正平等的原則，並以工作能力為依歸，擴充組織人力量能。至 2022 年底，鴻準性別比例方面，男性約為 59%，女性約 41%；在年齡比例上，員工組成以中壯年(30-50 歲)佔比最高，其次為 30 歲以下員工；直接/間接人員比約為 2.4:1，而在學歷分佈則以高中職或以下學歷為多。

員工分佈

類別		人數	比例
年 齡	30 歲以下	3,327	31.4%
	30-50 歲	6,998	66.0%
	51 歲以上	280	2.6%
聘 僱 類 型	直接人員	7,444	70.2%
	間接人員	3,161	29.8%
學 歷	高中以下	5,687	53.6%
	高中職/技職	2,106	19.9%
	大專及學士	2,559	24.1%
	碩士或以上	253	2.4%

5.1.2 人權維護

鴻準恪守全球各營運據點所在地法規外，作為國際商業社群的一員，依循負責任商業聯盟(Responsible Business Alliance，簡稱 RBA)行為準則、世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights，簡稱 UDHR)、國際勞工組織 (International Labour Organization，簡稱 ILO)等原則，並以集團所訂企業社會責任(CSR)行為準則作為推動指導原則，揭露保障勞工人權政策。

本公司定期透過關注社會重大議題、參考產業規範與標準，檢視自身營運與價值鏈，以辨識、評估潛在的人權風險，並擬定控制計畫、改善措施與持續監督，以保證員工權益及福利。

勞工人權管理政策及具體方案如下：

人權管理政策	具體方案	2022 年執行情形
禁用童工及保護未成年工	<ul style="list-style-type: none"> 在任用招聘流程中遵守當地法令規範，並同時遵守集團 CSR 行為準則，實施適當的機制來驗證勞工的年齡，不得在任何製造工序中使用童工(15 歲以下或當地法規較嚴者從其規定)。 不滿 18 歲的員工 (未成年員工) 不得從事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班，合理維護學生工記錄，並根據法令保護學生工權利，以確保對其進行適當的管理。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 台灣及大陸廠區皆沒有聘用童工。 ✓ 未有不滿 18 歲員工從事危及健康或安全之工作。
禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令	<ul style="list-style-type: none"> 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。 提供充足的員工休息及用餐時間 (1.5 小時)，並且以自願性加班原則，由員工進行加班預申請，另設置工時查詢系統供相關人員查詢確認，以便合理安排員工加班。 建置暢通多元溝通管道，快速為員工排憂解難。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 未有重大違反勞工相關法令事項。
女職工生育保護及健康保護	<ul style="list-style-type: none"> 承諾保護女工權益及健康，提供工作健康保護、產假、社會福利、哺乳假及保護女職工不因懷孕而受到解雇或歧視。 制訂「母性健康保護計畫」，並依計畫執行風險評估。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 台灣地區執行「母性健康保護計畫調查」，未有中高風險等級。
提供安全與健康的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> 為與員工直接溝通，公司主要廠區均設有環安衛委員會，直接傾聽員工心聲，第一時間了解員工在環安衛上的問題，直接解決相關問題。 每年會針對主要廠區進行安全稽查，辨識作業環境中可能的安全隱患事件，並制訂出改善方案，以確保給員工提供一個安全、健康、環保的工作環境。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 大陸各廠區至少召開 1 場次安全檢討會議。 ✓ 2022 年排查安全隱患共計 2,827 條，隱患整改率 98.9%。

5.1.3 勞資溝通

為了傾聽員工之心聲，快速為員工排憂解難，並更廣泛地採納員工之意見和建議，在各廠區設立多元的溝通管道，通過信箱郵件、關愛熱線、建言專線、員工關愛中心等機制為員工提供適時的關懷與幫助，保障職場與生活權利。

員工溝通與申訴管道	
座談訪談	座談會、走訪（產線、宿舍）
溝通信箱	工會信箱
熱線電話	78585 關愛熱線、建言專線
服務中心	員工關愛中心

透過溝通與申訴管道，接收訴求的類型可分類為員工針對公司的工作環境、勞動條件與管理爭議、醫療服務和工傷協調，以及員工自身身心健康、家庭財務或其他問題等，統計 2022 年共處理案件數為 133 件，已處理率為 100%。

訴求類型	訴求內容	件數	已處理率
工作環境	廠區食衣住行、車間和辦公環境及教育訓練等改善方向	47	100%
勞動條件和管理爭議	休假、考勤、薪酬、合同、紀律、管理等勞動爭議協調	48	100%
醫療服務和工傷協調	醫療服務及工傷協調	30	100%
員工身心健康	員工自身生理與心理健康關懷	1	100%
員工家庭和經濟問題	員工自身家庭、財務等需求幫助	5	100%
員工其他隱私問題	員工自身安全與其他	2	100%

5.2 職場安全與健康

鴻準提供安全和健康的工作環境，並致力於維護和促進員工的身心健康，以助於提高員工的工作滿意度和生產力，降低因職業災害和健康問題而產生的成本，實現公司的社會責任。

5.2.1 職業安全與衛生

職業安全衛生管理系統

鴻準嚴格遵守各地區職安衛法規及其他相關要求外，為了持續改善降低員工職業災害發生的風險，於主要營運據點瀋陽廠、煙台廠、太原廠、昆山廠、佛山廠、南寧廠等皆有導入 ISO45001 職安衛管理系統並取得第三方驗證。為保障所有工作者之安全與健康，職安衛管理系統涵蓋之工作者除主要營運據點的受雇員工外，針對非屬受雇勞工者或承攬商亦提供必要之安全衛生教育訓練及醫療協助。

環安衛委員會

鴻準各主要營運據點均設有環安衛委員會，以主任委員為廠區職安衛管理最高主管，負責所屬廠區職安衛事務的決策，由廠區的高階主管擔任；管理代表或管理層協助環安衛決策的落實與監督，並定期召開安全會議；推動層由各部門推派，負責執行所屬單位之職業安全衛生相關活動。委員會也設置勞工席位，作為員工參與職安衛管理系統的溝通管道之一，以及提供職安相關問題或意見，並於每年定期會議時提出，直接透過委員會與高層溝通。

廠區	瀋陽廠	煙台廠	太原廠	昆山廠	佛山廠	南寧廠
勞方代表比例	0.0%	26.7%	78.4%	46.7%	29.3%	80.0%

勞方代表比例(%)=勞工代表人數/各廠區環安衛委員會人數*100%

安全稽查風險鑑別

鴻準以災害預防及災害防止為核心理念，由各單位對各不同類別崗位展開安全危害辨識，辨識出的安全風險進行分類梳理，以及進行風險等級評定。按不同風險等級分別管理，如重大風險須由事業群、處重點管控，並制訂重大風險管控措施；一般風險由班組長重點管控，以 PDCA 的管理模式持續消弭工作場所中潛在的職業危害。另外，由專責的安全稽核團隊，對各廠區實施日常、每月及專項之安全稽查，包括電氣安全、可燃物管理、危化品管理、設備、消防安全等，藉此推動各園區落實安全生產工作。2022 年排查安全隱患共計 2,827 條，隱患整改率 98.9%，未完成部分為煙台廠壓鑄製程天車安裝投影裝置，預計於 2023 年 6 月份完成。

隱患類別	項目	隱患件數
危化品與燃氣安全	危化品儲存、運輸、處理等	86
消防安全	消防通道暢通性、消防設施維護與管理、防火分區等	269
電器安全	用電場所、特殊場所安全管控	809
設備與施工安全	設備操作和維護管理、施工安全管控等	866
管理與職業健康	針對應急救援、教育培訓等管控	350
其他	製程安全與改善、物料儲放安全、資訊管控等	447

職業安全衛生管理措施

依據辨識出的危害因子及整合廠區內作業職安衛問題，擬訂對應之管理措施，持續精進推動職業安全文化，提升整體職安衛績效及有效控制風險。鴻準職業安全衛生管理措施如下表所示。

類別	管理措施說明
安全工作管理	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 定期進行危害因素風險評估，評估作業程序是否符合法規。 ➢ 定期排查安全隱患並進行整改措施。 ➢ 對於新製程、新設備導入時進行安全評估，並實施機台安全查核。 ➢ 訂定設備安全檢查與保養計畫。
安全健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 落實飲用水管理，委託合格廠商每月保養，並定期進行飲用水水質檢測。 ➢ 設置 AED 傻瓜電擊器，依單位人數比例派訓合格操作人員。 ➢ 員工每年實施健康檢查，並分級篩選異常個案，提供職醫諮詢與持續追蹤改善狀況。
供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 簽約時均書面告知安全衛生應注意事項。 ➢ 人員進場前先實施危害告知講習。 ➢ 不定期進行工區巡檢，若發現違反規定者開立持續改善通知單稽催改善。
應變演練	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 每年辦理全廠疏散演練、強化緊急應變準備與員工之災害應變及救災能力。 ➢ 不定期派員參加外訓課程(包含損害防阻、緊急應變等相關課程)。
防護措施	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 對從事特殊崗位(如焊錫、化學品操作、噪音等) 制訂相應的管理措施及方案。 ➢ 依法進行對應教育訓練及提供必要防護裝置。 ➢ 設置緊急應變櫃、消防衣及空氣鋼瓶 (SCBA) 等緊急搶救器材，並將設備檢點列入自動檢查項目。
事故調查	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 根據相關辦法執行事故調查與追蹤，依照事故內容對損害狀況及工傷予以判定，並實施改善對策，由專責單位持續監督與追蹤，以減少損失並預防類似情形再度發生。
培訓與宣導	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 新進人員實施職安教育課程。 ➢ 依作業人員辦理特殊危害或急救訓練。 ➢ 舉辦安全健康月相關活動。

安全衛生教育訓練

為提升員工與承攬商對於安全的意識與職能，鴻準遵照各地區之法令規定，於任用新進員工時，以及承攬商進廠時，即提供必要之安全衛生教育訓練，且每年制定培訓計畫，為員工提供各種類型的安全教育訓練。

2022 年鴻準各廠區展開新進員工、特種作業人員、安全管理人員、供應商等安全及消防培訓參與共計 265,294 人次。

教育訓練類別	參與人次
安全教育類(包含員工、供應商安全教育和培訓、安全管理人業務能力提升培訓)	192,392
消防宣導和演習類 (包含消防安全宣導及演練)	71,987
危險化學品從業人員宣導與培訓	594
特種作業和特種設備操作	321



台灣地區安全與救護訓練



佛山廠區消防演練



供應商進廠安全培訓



危險化學品從業人員考核

職業傷害與職業病統計

鴻準以零傷害、零職業病為長期目標，因此為有效防止職業病及職業災害之發生，各廠每年定期舉辦環境、安全、衛生及消防等培訓和稽查活動，督導全公司之環境、安全、衛生作業。根據環境、安全與衛生法規及管理體系運作，2022 年鴻準工傷事故統計結果：台灣地區無失能傷害人次通報紀錄，中國大陸失能傷害頻率 (FR) 經統計後為 0.26；失能傷害嚴重率 (SR) 為 32，工傷類別主要多與上下班交通事故有關，將加強宣導交通安全，提高員工意識；職業病部分無接獲相關通報。

年份	台灣		中國大陸	
	2021	2022	2021	2022
總經歷工時	511,872	936,240	24,824,464	19,306,816
失能傷害人次	0	0	23	5
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0.93	0.26
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	78	32
主要工傷類別	-	-	交通事故、跌倒 傷害、機械傷 害、搬運壓傷	交通事故、工作 扭傷、機械壓傷
職業病率(ODR)	0	0	0	0

失能傷害頻率(FR) = 失能傷害人次數×1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]

失能傷害嚴重率(SR) = 總損失日數×1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]

職業病率(ODR) = 職業病人次數×1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]

5.2.2 員工健康促進

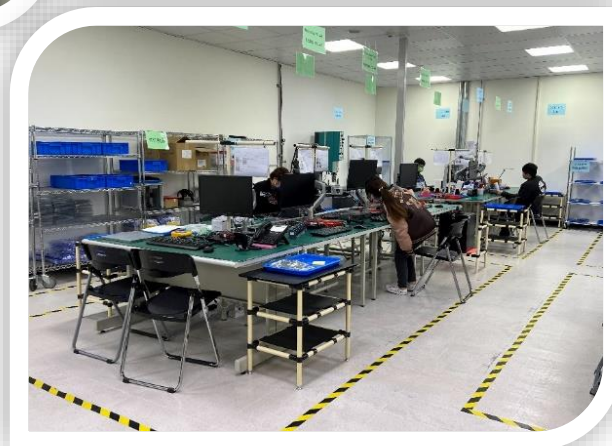
員工健康管理

員工健康是企業永續發展的基礎，以落實預防醫學概念，台灣地區每年舉辦全員健康檢查，海外各廠區則提供健康檢查方案，透過檢查讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。針對健康異常族群，由專業護理人員進行追蹤落實關懷服務，並也提供專業的諮詢管道。2022 年台灣員工健檢比例為 70.6%，大陸地區員工健康檢查比例為 81.7%。

此外，公司設有醫護室及配置專業護理人員和職醫臨場服務，提供員工個人健康諮詢、宣導、預防，以及健康異常之風險監控暨醫療協助。所有員工的個人健康服務紀錄與資訊，僅用於評估員工是否處於安全職場環境的依據，不作為其他任何用途，該資料僅由健康管理專責單位妥善保管不外流。2022 年台灣地區職醫臨場服務與巡廠工作環境無危害健康高風險事項，唯主要危害特性為辦公室電腦作業之人因工程危害（含久坐及使用滑鼠），後續將著重於過負荷量表及同仁健康管理及人因工程危害預防。



台灣職醫臨場服務



職醫巡廠工作環境

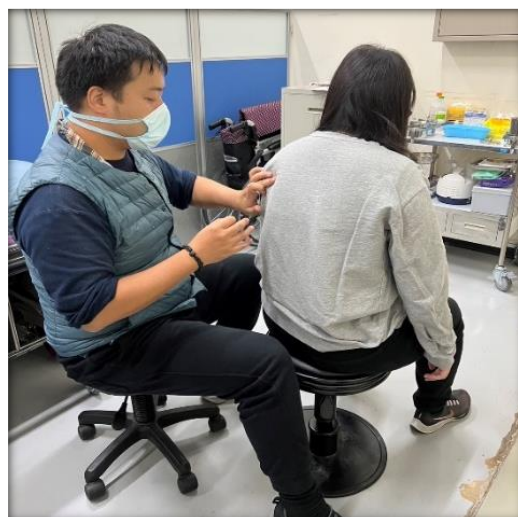
員工健康促進活動

為促進員工健康，鴻準規劃一系列健康促進活動，在台灣地區聘僱視障按摩師以定期為員工紓壓按摩，提高員工滿意度，不定期舉辦健康月活動，像是也會流感疫苗施打、中醫義診與健康血壓月活動等，提供員工衛教及保健指導。2022 年台灣地區一系列健康促進活動共 1,187 人次參與。在中國地區則不定期舉辦員工關懷活動，包含昆山廠共舉辦 2 次，前往車間慰問一線員工，宣傳心理健康，聽取員工意見，凝聚員工與企業的向心力，共 1,600 人次參與；太原輕金屬產品處舉辦節日關愛、相親相愛、趣味體育活動等，以增進員工互動及促進員工身心健康，參與人次約為 2,035 人。

A.台灣廠區活動



舉辦流感疫苗施打



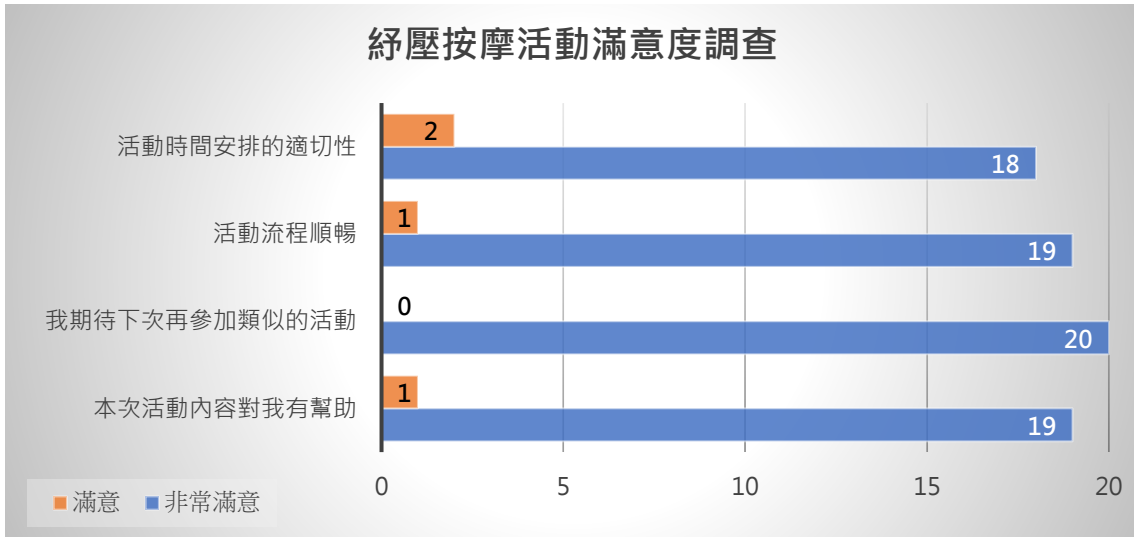
中醫義診活動



定期舉辦員工紓壓按摩



健康血壓月活動



B.大陸廠區活動



昆山廠「基層服務日」活動



昆山廠「健心我參與」活動



太原輕金屬員工節日關愛活動



太原輕金屬趣味運動會活動

5.3 人才吸引與培育

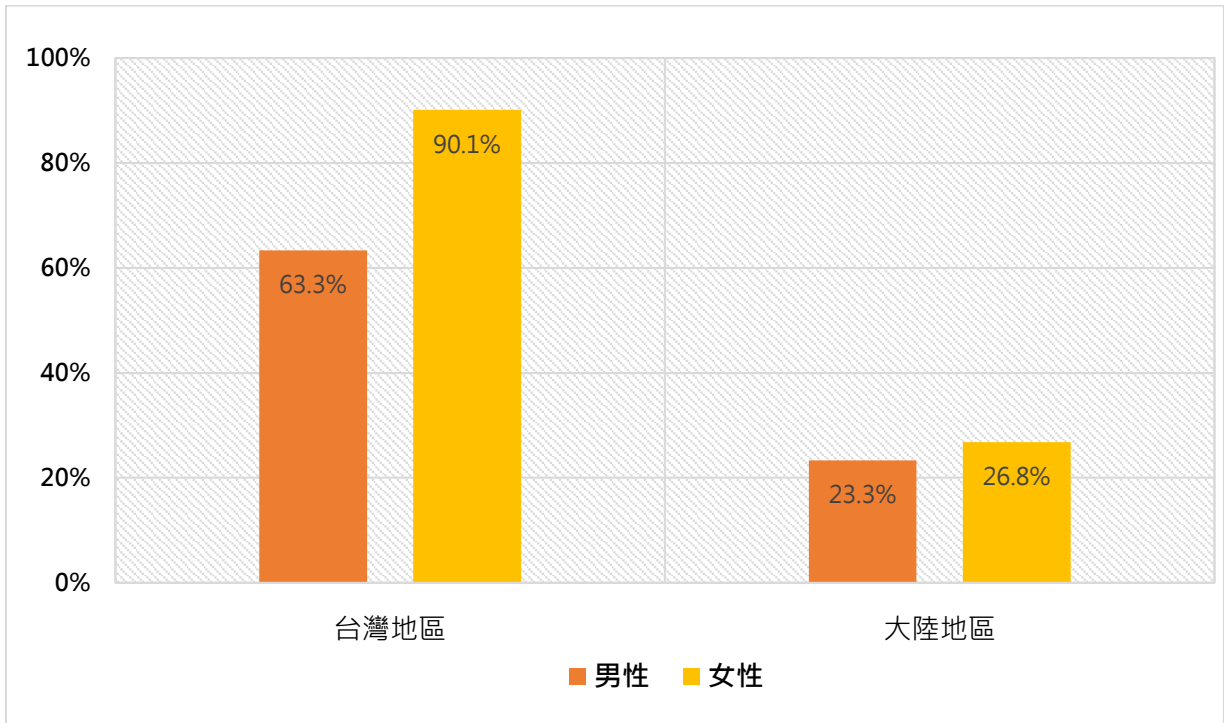
人才是企業持續發展的關鍵，唯有與員工攜手合作，才能為企業未來的發展奠定最穩固的基石。鴻準於員工聘用、發展、評核及獎酬等以公正平等原則對待，此外重視員工培育及打造幸福友善的職場環境，努力創造高績效工作與幸福並重的氛圍。

5.3.1 員工招募與留任

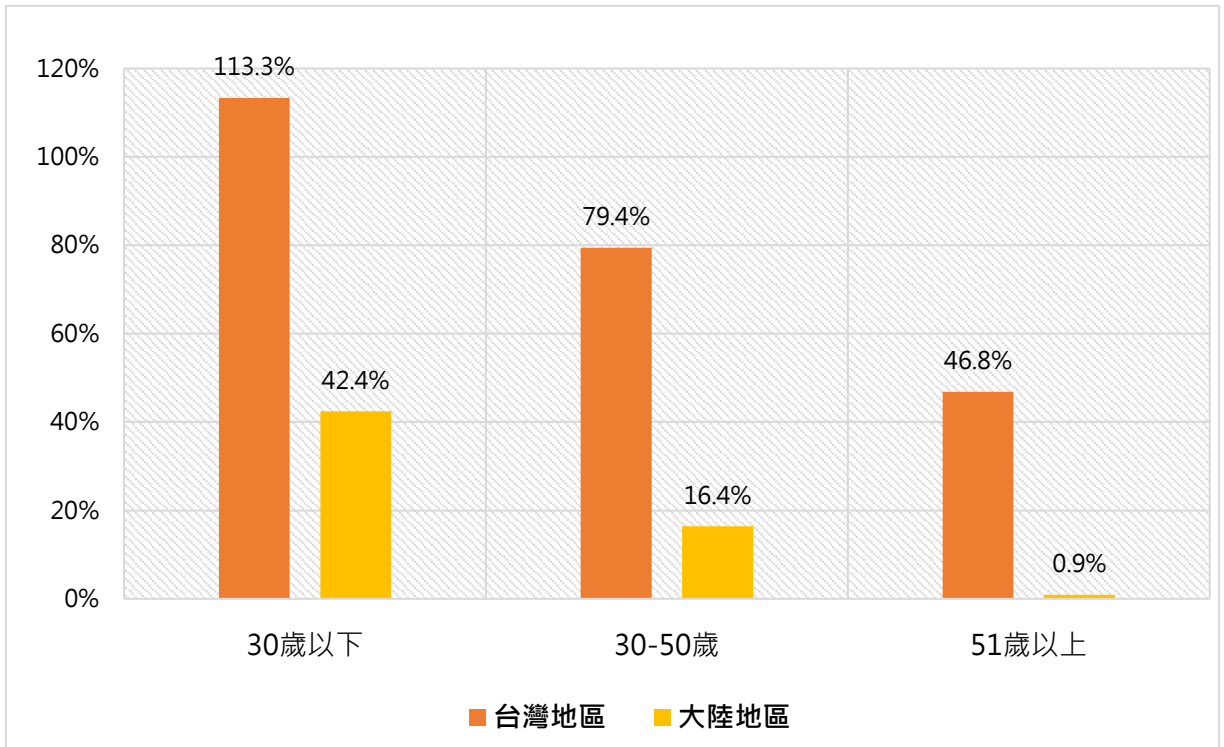
鴻準遵守各地政府法令規範外，不因員工種族、國籍、性向、性別、年齡、學歷與膚色等差別待遇或任何形式之歧視，同時也禁用童工之人員從事工作。鴻準在考績評核、薪酬獎勵、訓練機會等內部管理事務上，以工作類別及能力為依歸，基於員工的能力與績效表現，給予對應之薪資待遇及公平的晉升機會，致力於提供一個平等的工作環境，以所有員工均得到公平對待。

新進與離職人員分佈

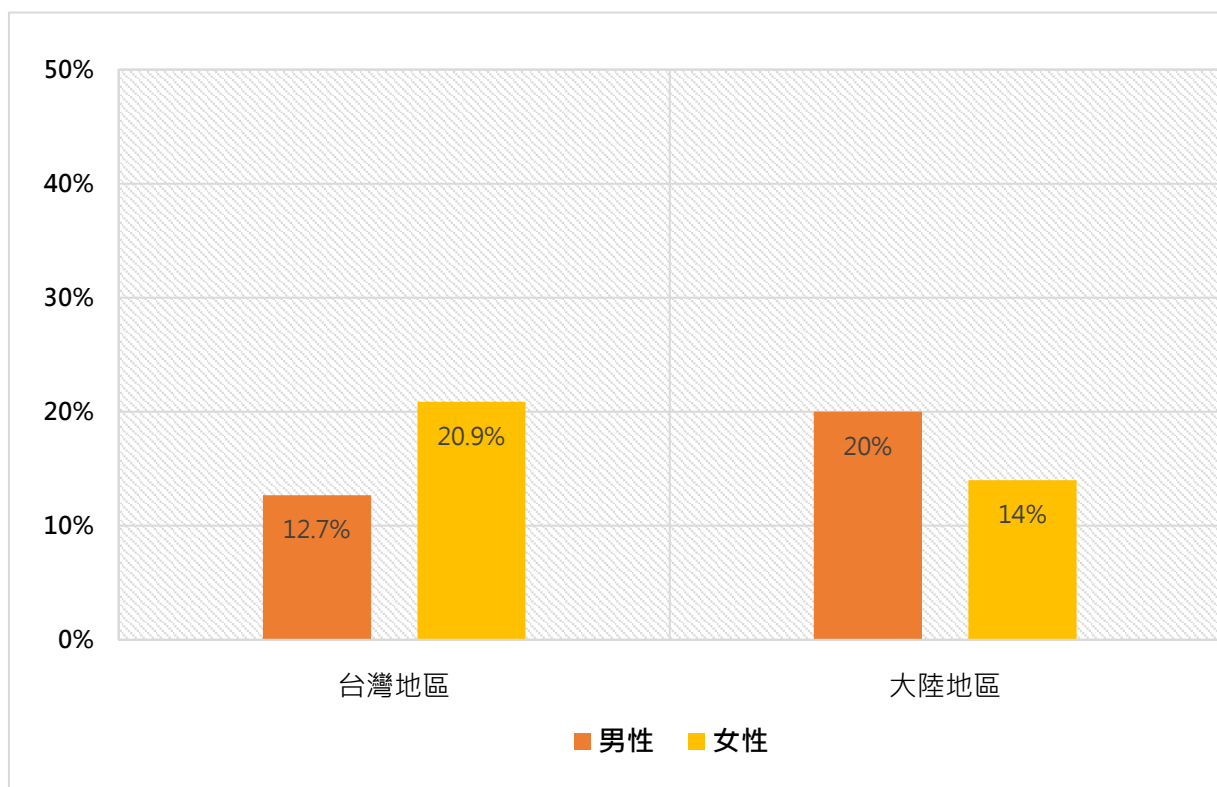
鴻準通過內部推薦、輪調等及外部資源包含人力銀行、獵才公司等方式甄選人才，將就業平等、尊重人權、員工多元性、禁用童工及禁止強迫勞工等規範融入到人才招募原則與工作中，並透過具有競爭力的薪資福利制度、獎勵績效卓越人員吸引更多人才。至 2022 年底，新進人員比例以地區別來說，台灣地區新進人員比例為 68.5%、大陸地區為 24.8%；性別比例男性員工為 25.7%、女性員工為 28.1%；年齡別主要以 30 歲新進員工為主，約為 42.7%，30 歲-50 歲為 19%，50 歲以上則為 29.3%。在離職比例方面，台灣地區約為 14%，大陸地區約為 17%，大陸地區離職率較高原因主要為太原廠區業務型態調整人員轉調至其他集團法人單位。



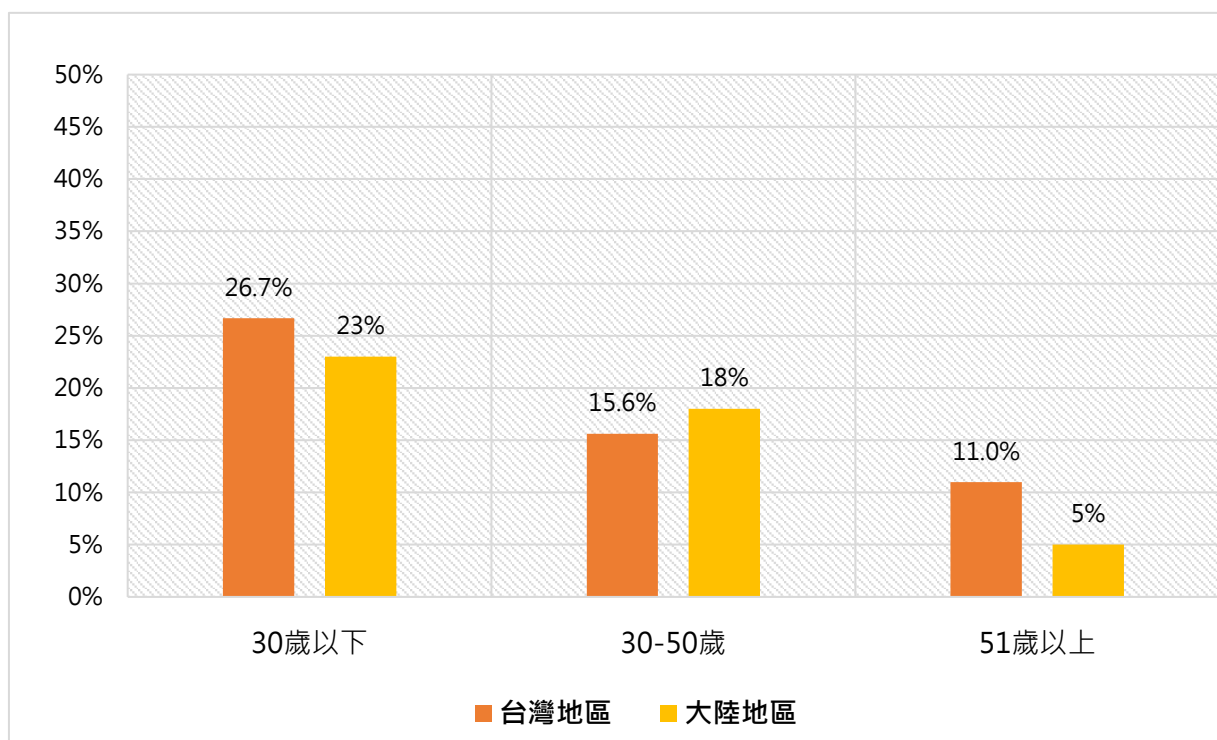
比例計算：該區域性別新進員工數/ 2022 年該區域性別年底總員工人數。



比例計算：該區域年齡層新進員工數/ 2022 年該區域年齡層年底總員工人數。



比例計算：該區域性別離職員工數/ 2022 年該區域性別年底總員工人數。



比例計算：該區域年齡層離職員工數/ 2022 年該區域年齡層年底總員工人數。

育嬰復職率與留任率

為了協助員工兼顧事業與家庭，設立良好的育嬰假機制，至 2022 年底，台灣地區與大陸地區之育嬰復職率與留任率皆大於 85%以上，為進一步提升留任率，針對離職人員，透過面談方式瞭解員工離職具體原因，並考量納為改善方針。此外，於營運廠區積極深入基層，瞭解員工真正需求，提供良好的溝通管道，建立完善的溝通平台，打造各單位及組織間良好且融洽的工作氛圍。

地區		性別	男性	女性
台灣	復職人數		-	1
	復職率(%)		-	100%
	留任人數		-	-
	留任率(%)		-	-
大陸	復職人數		309	286
	復職率(%)		92.5%	85.1%
	留任人數		135	156
	留任率(%)		92.5%	72.6%

註:台灣區留任人數與留任率為 0，是因為 2021 年度未有請育嬰假人員。

5.3.2 教育訓練

為增強員工工作知能，發揮個人潛能，追求組織學習的目標及終身學習的理想，鴻準對員工教育訓練課程及相關設施均投入許多資源。每年由人力資源單位及各事業單位共同研訂開設各項課程，以強化員工專業能力，進而增加生產力與提升公司經營效益。

在課程設計上，以全面提升公司生產力為前提，並配合各職系的職能規範要求為依歸，進行 IE、經管、通識、專業知識和核心技術五大模組課程訓練，培養員工綜合素質與專業能力，同時，為鼓勵員工學習，將員工培訓學分作為員工在晉升、獎金發放時的參考。為讓員工不受時空限制，鴻準建置有多元學習資源與管道，包含網路學院(E Learning)、線上視訊課程、實體學習課程及圖書館等，協助員工加強學習效果。於 2022 年，鴻準為員工提供培訓約 73.8 萬小時。

	台灣地區	大陸地區
直接員工教育訓練平均時數	NA ¹	53.56
間接員工教育訓練平均時數	126.78	82.67
男性員工年度教育訓練平均時數	142.56	58.10
女性員工年度教育訓練平均時數	62.25	54.81

1.台北無直接人員受訓

5.3.3 員工薪酬與福利

薪酬制度

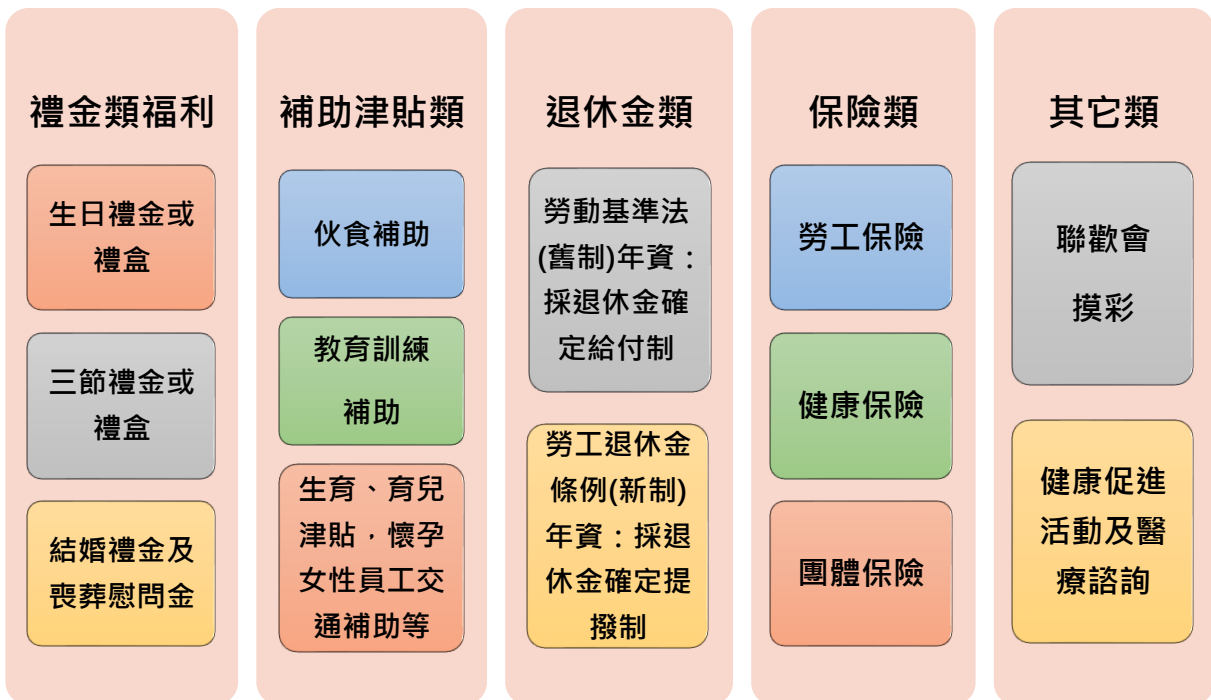
鴻準員工薪酬政策，主要依據個人的能力、對公司的貢獻度、當年度考績表現、其所任職位之市場價值及考量公司未來營運風險，決定給予適當之獎勵措施(如調薪或升遷)。公司針對簽訂正式雇用合約之員工，自入職日起，在中國大陸地區，均按照當地政府規定為其繳納社會保險與公積金，保險待遇皆按照當地政府社會保險相關規定執行；台灣地區則依政府規定，為員工提供勞健保與團保服務。2022年台灣地區非主管全時員工薪資較2021年為下降，因與本公司擴大生技產業布局、大舉招募相關人才，使得員工薪資有所差異，但整體平均薪資仍優於業界水準之上，且2022年各廠區基層員工起薪皆高於當地政府最低工資的要求達2%-12%。

台灣地區非主管全時員工之人數與薪資			
項目	2022年	2021年	2022年與2021年 差異比較
人數	431	203	112.32%
薪資平均數(仟/人)	2,498	4,103	-39.12%
薪資中位數(仟/人)	1,634	3,390	-51.80%

福利措施及退休制度

鴻準以員工皆為夥伴為理念，除依照當地法律辦理，並且提供優於法令制度等福利，重視員工關懷及健康，致力於留任優秀員工，而退休制度包含勞工退休申請、退休金支付、員工退休準備金提撥等，按公司現行提供予全職員工福利措施及項目如下表所示。

2022 年福利措施實施情形，台灣地區各類福利金與補助金額約新台幣 6,400 萬元，並且台灣地區成立勞工退休準備金監督委員會，委員會每三年改選一次，以複核員工退休準備金提撥數額、存儲支用及給付等事宜；而大陸地區遵循勞動規範，在職員工享有的社會保險福利，包含養老保險、醫療保險、工傷保險、失業保險與生育保險等，退休制度則訂有相關管理規範，確保公司員工權益。



5.4 社會參與

鴻準秉持取之社會、用之社會的信念，以關懷弱勢團體、繁榮社區鄰里以及支持產業發展等目標，創造共好社會，善盡企業社會責任。

2022 年鴻準從事的社會參與活動執行成果如下：

主軸方向	項目	社會公益成果	地點
社區回饋	太原防疫工作人員關愛系列活動	針對太原疫情防控工作人員進行慰問，2022 年共關愛優秀防疫人員 460 多人。	太原
	社區志願整潔服務活動	2022 年執行 1 場次於太原廠區主幹道、綠化帶、文宣欄進行清潔。	太原
	公交公司志願清潔服務	2022 年執行 1 場次於太原公共交通公司清潔活動，以小組為單位進行衛生清潔。	太原
	無償獻血活動	富士康佛山園區工會、志願者服務隊聯合佛山市中心血站開展了愛心獻血活動，共有 230 多名同仁參與獻血，獻血量 54,100 毫升。	佛山
	公益植樹活動	公益植樹活動的開展，進一步強化了員工的綠化、生態意識，以實際行動弘揚企業文化，至今，參加公益植樹活動累計 500 餘人，累計種植樹木 1800 餘棵，累計綠化面積達 3 萬多平方米。	煙台
弱勢關懷	愛心助學	到杏花嶺特教學校捐贈教學用品，幫助現有學生 240 多名，專業教師 50 多名。	太原
	九九公益日活動	參加園區和山西省殘疾人福利基金會聯合開展的「集善助殘計畫一日捐」活動。	太原
	全國助殘日及國際殘疾人日活動	2022 年開展殘疾人關愛活動兩次，邀請所有殘疾人參與。	佛山
產業支持	公益捐贈	支持「看見·齊柏林基金會」於『看見台灣 III』拍攝經費，共計新台幣 200 萬元。	台北
	H.Spectrum+生醫平台	至今成功培育超過 80 組新創團隊，囊括 400 位醫師、工程師、設計師等跨領域的生醫人才。	台北

5.4.1 社區回饋

鴻準各廠區皆受惠於在地社區支持，為回饋在地鄉里於各重要營運據點舉辦各類公益活動，為社會共好盡一份心力。2022 年因受到疫情影響多數公益活動無法如期舉辦，但於佛山與太原廠區仍舉辦共 3 場的社區公益活動，期望以企業的力量於疫情下點亮一點溫暖。

太原廠區-社區文宣欄清潔與公車站志願清潔服務

太原廠輕金屬產品處志願清潔服務活動走進太原公車公司及社區，志願者以“踐行我為人人精神”奉獻愛心服務，在公車站及園區主幹道、綠化帶、文宣欄進行清潔，大家分工明確，精誠合作，用勞動踐行“奉獻、友愛、互助、進步”的志願服務精神。



佛山廠區-無償獻血活動

志願者服務隊聯合佛山市中心血站開展愛心獻血活動，以樂於助人的奉獻精神，帶領佛山園區員工共赴一場溫暖之約。





5.4.2 弱勢關懷

鴻準致力於關懷弱勢，針對殘疾人士、特教學校提供所需之物資及設備支持，期望藉由相關活動拋磚引玉，善盡企業社會責任為弱勢團體盡心力。2022 年於佛山與太原廠區分別舉辦 4 場次的公益關懷活動。

太原愛心助學活動

太原廠區工會帶領各事業處青年志願者，到杏花嶺特教學校捐贈教學用品。幫助現有學生 240 多名，專業教師 50 多名，將愛心文化滲透到四面八方。



關愛殘疾人士活動

殘疾人士在工作和生活上面對和需克服的困難會更多，因此鴻準與員工透過物資或捐款方式，盡一己之力幫助社會弱勢。佛山廠區每年定期舉辦 2 次殘疾人關愛活動，編列固定預算協助購買按摩儀及吹風機等；太原廠區輕金屬產品處則號召員工開展“集善助殘計畫一日捐”活動，所得愛心與善款用於殘疾人康復項目，將每一份愛心都落到實處。



5.4.3 產業發展支持

支持環境教育

鴻準為支持文化創意產業的發展，以及向利害關係人表達鴻準對於土地及環境關懷等倡議，以捐款方式支持「看見·齊柏林基金會」於『看見台灣 III』拍攝經費，共計新台幣 200 萬元，期望傳承齊導演「看見台灣，守護家園」的理念，傳揚友善土地、永續環境的真諦，創造下個世代幸福基礎。



推動生技生醫新創產業發展

H.Spectrum 在郭台銘先生的支持下，於 2016 年成立。這個生醫加速器起始於癌症治療與維持健康領域，現今擴大至智慧醫療、精準大健康相關的領域。我們提供生醫新創生態平台，透過公司的資金、資源扶植以及產學研合作輔導，盡快讓具潛力的生醫新創企業成長，以促進健康生活與社會福祉。

然而受到新冠疫情的影響，使計畫暫緩，直到 2022 年以 H.Spectrum+ 的名稱重新啟動，"Plus" 意味著我們希望提供更多，擴大對健康科技創意的培育，並表明我們致力於支持創業者不懈創新精神的承諾。至今 H.Spectrum+ 已成功培育超過 80 組新創團隊，囊括 400 位醫師、工程師、設計師等跨領域的生醫人才，希望透過這樣

模式幫助生醫新創企業、支持產業發展，更期望將這些創新的技術成為推動人類健康和生命質量的提升。



附錄

GRI 準則對照表

使用聲明	鴻準精密工業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的內容，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 2：一般揭露 2021				
組織概況與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司沿革與發展	P.6	無省略
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P.4	無省略
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.4	無省略
2-4	資訊重編	無資訊重編	-	無省略
2-5	外部保證/確信	關於報告書	P.4	無省略
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司沿革與發展 1.2 產品與服務 3.4 供應商永續管理	P.6 P.36	無省略
2-7	員工	5.1.1 員工概況	P.47	無省略

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
2-8	非員工的工作者	5.1.1 員工概況	P.47	無省略
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 永續發展推動 3.2 公司治理	P.11 P.25	無省略
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.2 公司治理	P.25	無省略
2-11	最高治理單位的主席	3.2 公司治理	P.25	無省略
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續發展推動 3.2 公司治理	P.11 P.25	無省略
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續發展推動	P.11	無省略
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續發展推動	P.11	無省略
2-15	利益衝突	3.2 公司治理	P.25	無省略
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 永續發展推動 2.2 重大性議題鑑別與利害關係人議合	P.11 P.12	無省略
2-17	最高治理單位的群體智識	3.2 公司治理	P.25	無省略
2-18	最高治理單位的績效評估	3.2 公司治理	P.25	ESG 相關管理績效，尚未納入董事會的績效評估項目
2-19	薪酬政策	3.2 公司治理 5.3.3 員工薪酬與福利	P.25 P.63	無省略
2-20	薪酬決定流程	3.2 公司治理 5.3.3 員工薪酬與福利	P.25 P.63	無省略
2-21	年度總薪酬比率	5.3.3 員工薪酬與福利	P.63	組織中最高個人之年度總薪酬為組織機密資訊

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長致詞 1.3 經營理念	P.5 P.10	無省略
2-23	政策承諾	1.3 經營理念 2.1 永續發展推動 3.2.7 鴻準永續推動方針	P.10 P.11 P.32	無省略
2-24	納入政策承諾	1.3 經營理念 2.1 永續發展推動 3.2.7 鴻準永續推動方針	P.10 P.11 P.32	無省略
2-25	補救負面衝擊的程序	3.4 供應商永續管理 4.1 氣候變遷因應(TCFD) 4.2 能源與溫室氣體管理 4.3 減緩環境衝擊 5.1 員工關係 5.2 職場安全與健康	P.36 P.37 P.39 P.41 P.47 P.51	無省略
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 法規遵循與誠信經營 5.1 員工關係 5.2 職場安全與健康	P.33 P.47 P.51	無省略
2-27	法規遵循	3.3 法規遵循與誠信經營	P.33	無省略
2-28	公協會的會員資格	3.2.5 參與公協會	P.30	無省略

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
利害關係議合				
2-29	利害關係人議合方針	2.2 重大性議題鑑別與利害關係人議合	P.12	無省略
2-30	團體協約	各子公司依照各國法令符合集體協商協定	-	無省略
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	2.2 重大性議題鑑別與利害關係人議合	P.12	無省略
3-2	重大主題列表	2.2 重大性議題鑑別與利害關係人議合	P.12	無省略

重大主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
採購實務				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	2.3 重大主題管理方針	P.19	無省略
GRI 204 採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4 供應商永續管理	P.36	無省略
誠信經營與法規遵循				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	2.3 重大主題管理方針	P.19	無省略
GRI 205 反貪腐 2016				
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 法規遵循與誠信經營	P.33	無省略
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 法規遵循與誠信經營	P.33	無省略

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 206 反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.3 法規遵循與誠信經營	P.33	無省略
原物料管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	2.3 重大主題管理方針	P.19	無省略
GRI 301：物料 2016				
301-1	所用物料的重量或體積	4.3.4 原物料管理	P.45	無省略
301-2	使用回收再利用的物料	4.3.4 原物料管理	P.45	無省略
能源與溫室氣體管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	2.3 重大主題管理方針	P.19	無省略
GRI 302 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.2 能源管理	P.39	無省略
302-3	能源密集度	4.2.2 能源管理	P.39	無省略
302-4	減少能源消耗	4.2.2 能源管理	P.39	無省略
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體排放	P.39	無省略
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體排放	P.39	無省略

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	-	-	因涉及資料蒐集較為複雜，未來將逐項評估後納入揭露
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2.1 溫室氣體排放	P.39	無省略
305-6	破壞臭氧層物質(ODS)的排放	-	-	無此項物質的排放
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	4.3.3 空氣污染防治	P.44	無省略
廢污水和廢棄物管理				
GRI 3 : 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	2.3 重大主題管理方針	P.19	無省略
GRI 303 : 水與放流水 2020				
303-1	共享水資源之相互影響	4.3.2 水資源	P.43	無省略
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3.2 水資源	P.43	無省略
303-3	取水量	4.3.2 水資源	P.43	無省略
303-4	排水量	4.3.2 水資源	P.43	無省略
GRI 306 : 廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3.5 廢棄物管理	P.45	無省略
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3.5 廢棄物管理	P.45	無省略
306-3	廢棄物的產生	4.3.5 廢棄物管理	P.45	無省略
306-4	廢棄物的處置移轉	4.3.5 廢棄物管理	P.45	無省略

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
供應商管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	2.3 重大主題管理方針	P.19	無省略
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.4 供應商永續管理	P.36	無省略
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4 供應商永續管理	P.36	無省略
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.4 供應商永續管理	P.36	無省略
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應商永續管理	P.36	無省略
職業安全衛生				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	2.3 重大主題管理方針	P.19	無省略
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.2 職場安全與健康	P.51	無省略
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2 職場安全與健康	P.51	無省略
403-3	職業健康服務	5.2 職場安全與健康	P.51	無省略
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.2 職場安全與健康	P.51	無省略

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 職場安全與健康	P.51	無省略
403-6	工作者健康促進	5.2 職場安全與健康	P.51	無省略
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2 職場安全與健康	P.51	無省略
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2 職場安全與健康	P.51	無省略
403-9	職業傷害	5.2 職場安全與健康	P.51	無省略
403-10	職業病	5.2 職場安全與健康	P.51	無省略
公共政策				
GRI 3 : 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	2.3 重大主題管理方針	P.19	無省略
GRI 415 : 公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	3.3 法規遵循與誠信經營	P.33	無省略
自訂主題		5.4 社會參與	P.65	無省略

SASB 準則對照表

揭露主題	指標編號	揭露項目	報告內容或說明	章節對應	備註
水管理	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量及屬於高水壓力地區比例 (2) 總耗水量及屬於高水壓力地區比例	2022 年鴻準主要營運廠區總取水量為約為 150 萬噸，而排水量約為 70 萬噸，取水源皆為市政用水。	4.3.2 水資源	
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	2022 年各廠區廢棄物產生量共約為 6,456.1 噸，以非有害廢棄物為主，占比約 83%。各廠區廢棄物回收再利用量共約為 3,811.6 噸，其中非有害廢棄物回收比例達 71%。	4.3.5 廢棄物管理	
勞工實踐	TC-ES-310a.1	(1) 停工次數 (2) 總閒置天數	(1) 2022 年度無發生員工罷工或停工事件 (2) 2022 年度無出現因員工罷工或停工事件的閒置天	-	
勞工工作條件	TC-ES-320a.1	(1) 正職員工和約聘員工的可記錄事故率(TRIR) (2) 正職員工和約聘員工的虛驚事件發生率 (NMFR)	2022 年台灣地區職災通報人數為 0；大陸主要生產據點職災通報人數為 5 人，失能傷害頻率(FR)為 0.26，失能傷害嚴重率(SR)為 32。	5.2.1 職業安全與衛生	
	TC-ES-320a.2	(1) 完成 RBA VAP 稽核的工廠比例與高風險比例	(1)鴻準尚未統計 RBA VAP 稽核的工廠比例，但 2022 年皆無因環境、人權相關重大違規事項發生。	-	

揭露主題	指標編號	揭露項目	報告內容或說明	章節對應	備註
		(2) 完成 RBA VAP 稽核的一階供應商工廠比例與高風險比例	(2)所有供應商皆遵循 RBA 行為準則規範，皆無因環境、人權相關重大違規事項發生。		
	TC-ES-320a.3	(1) 在 RBA VAP 不符合率中，自身和一階供應商出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例 (2) 已採取 RBA VAP 糾正措施的自身和一階供應商工廠的比例	尚未統計，待統計比例。自身及所有供應商皆遵循 RBA 行為準則規範，皆無因環境、人權相關重大違規事項發生。		
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	報廢產品和回收電子廢物之回收重量百分比	已嚴謹審核處置和回收廢棄物廠商之合法資格，並委託合格廠商負責回收相關廢棄物。因蒐集資料流程仍在建立中，故暫時無法揭露，未來將予以揭露。		
原物料採購	TC-ES-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	鴻準供應商管理流程為一個循環機制，分別是遵循準則、風險評估、稽核驗證、持續改善等四大階段。2022 年共執行 91 家到廠稽核，未發現零容忍缺失。	3.4 共應商永續管理	
活動指標	TC-ES-000.A	製造工廠數量	6 個生產據點、2 個服務據點	1.1 公司沿革與發展	
	TC-ES-000.B	製造工廠面積	-	-	未有統計數據
	TC-ES-001.C	員工人數	台灣總部與大陸主要營運據點總人數為 10,605 人	5.1.1 員工概況	

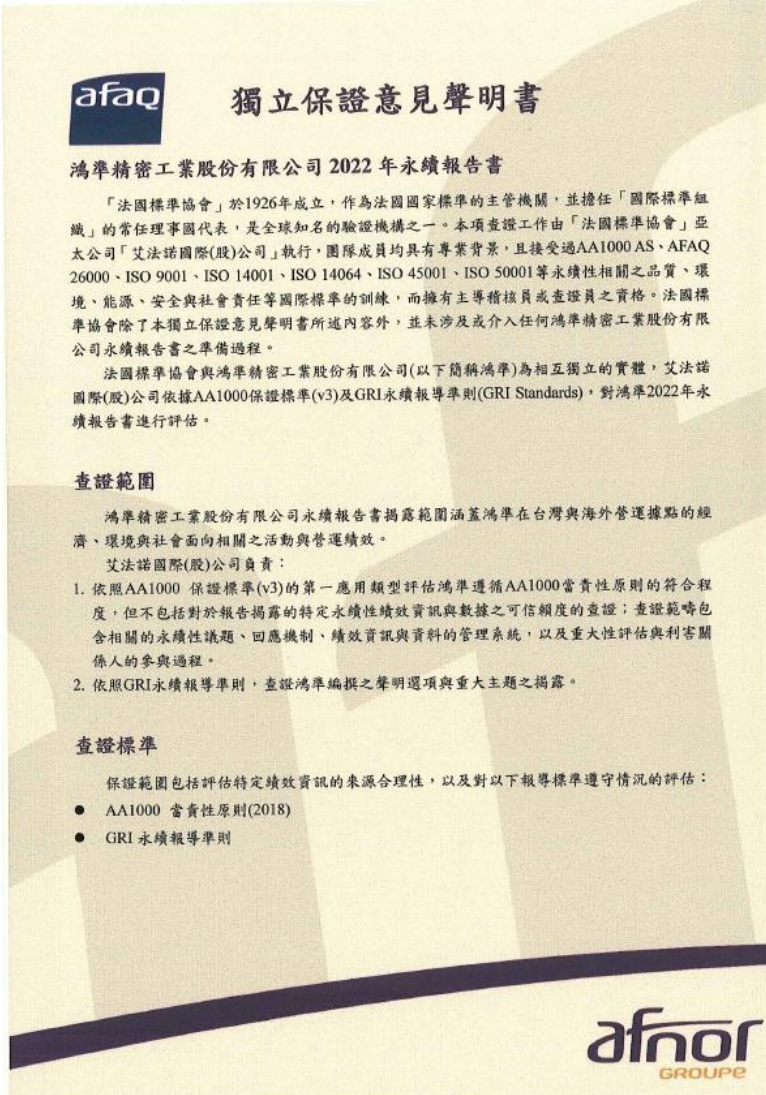
其他電子業永續指標對照表

依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條第三項揭露。

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	章節對應	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	針對重點廠區導入 ISO 50001 能源管理系統並通過第三方驗證，以系統性管理能源使用，藉此辨識熱點以減少能源使用與提升能源效率。	4.2 能源與溫室氣體管理	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	2022 年鴻準主要營運廠區總取水量為約為 150 萬噸，而排水量約為 70 萬噸，取水來源皆為市政用水。	4.3.2 水資源	千立方公尺(m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2022 年各廠區廢棄物產生量共約為 6,456.1 公噸，以非有害廢棄物為主，占比約 83%。各廠區廢棄物回收再利用量共約為 3,811.6 公噸，其中非有害廢棄物回收比例達 71%。	4.3.5 廢棄物管理	公噸 (t)、百分比(%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2022 年台灣地區職災通報人數為 0；大陸主要生產據點職災通報人數為 5 人，失能傷害頻率(FR)為 0.26，主要災害類別為交通事故、工作扭傷、機械壓傷	5.2.1 職業安全與衛生	比率(%)、數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	已嚴謹審核處置和回收廢棄物廠商之合法資格，並委託合格廠商負責回收相關廢棄物。因	-	公噸 (t)、百分比 (%)	

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	章節對應	單位	備註
			蒐集資料流程仍在建立中，故暫時無法揭露，未來將予以揭露。			
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	鴻準供應商管理流程為一個循環機制，分別是遵循準則、風險評估、稽核驗證、持續改善等四大階段。2022 年共執行 91 家到廠稽核，未發現零容忍缺失。	3.4 共應商永續管理	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元，2022 年本公司無因反競爭行為條例相關的訴訟及罰款。	3.3 法規遵循與誠信經營	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	3C 主軸產品包含金屬機構件、散熱產品、消費性電子產品組裝，佔公司營收比重 100%。	1.2 產品與服務	依產品類型不同	

查證聲明書



afaq 獨立保證意見聲明書

鴻準精密工業股份有限公司 2022 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項查證工作由「法國標準協會」亞太公司「艾法諾國際(股)公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法國標準協會除了本獨立保證意見聲明書所述內容外，並未涉及或介入任何鴻準精密工業股份有限公司永續報告書之準備過程。

法國標準協會與鴻準精密工業股份有限公司(以下簡稱鴻準)為相互獨立的實體，艾法諾國際(股)公司依據AA1000保證標準(v3)及GRI永續報導準則(GRI Standards)，對鴻準2022年永續報告書進行評估。

查證範圍

鴻準精密工業股份有限公司永續報告書揭露範圍涵蓋鴻準在台灣與海外營運據點的經濟、環境與社會面向相關之活動與營運績效。

艾法諾國際(股)公司負責：

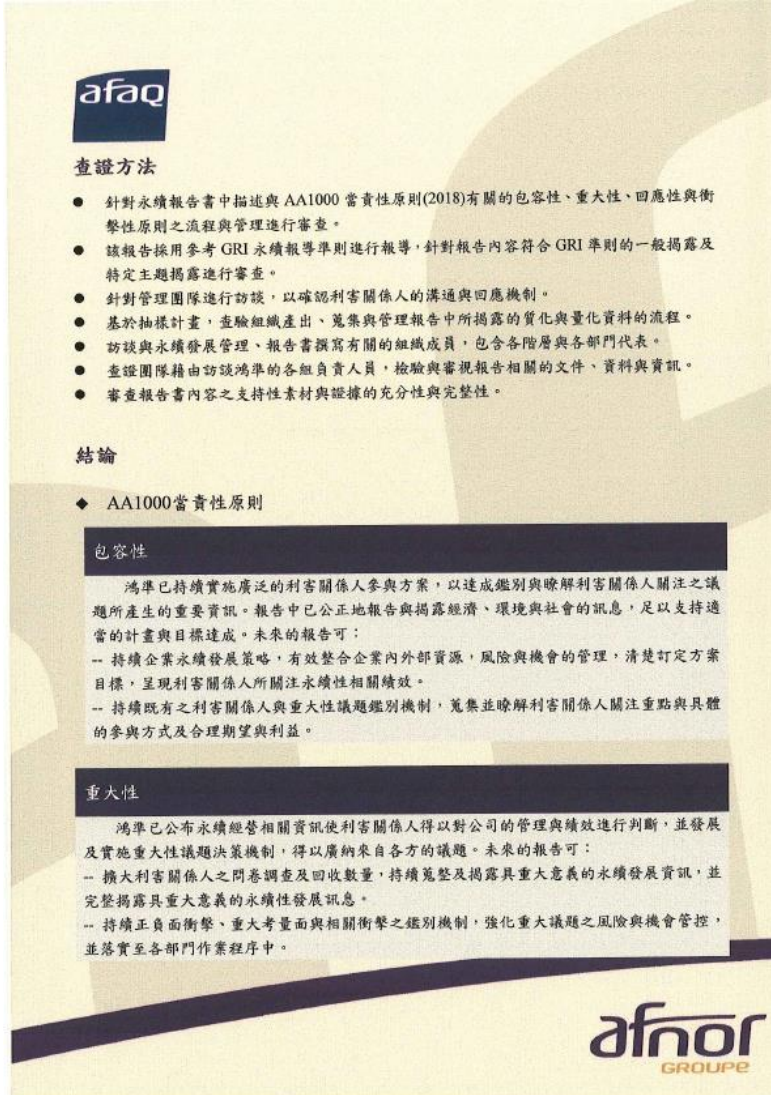
1. 依照AA1000 保證標準(v3)的第一應用類型評估鴻準遵循AA1000當責性原則的符合程度，但不包括對於報告揭露的特定永續性績效資訊與數據之可信賴度的查證；查證範疇包含相關的永續性議題、回應機制、績效資訊與資料的管理系統，以及重大性評估與利害關係人的參與過程。
2. 依照GRI永續報導準則，查證鴻準編撰之聲明選項與重大主題之揭露。

查證標準

保證範圍包括評估特定績效資訊的來源合理性，以及對以下報導標準遵守情況的評估：

- AA1000 當責性原則(2018)
- GRI 永續報導準則

afnor
GROUPE



afaq

查證方法

- 針對永續報告書中描述與 AA1000 當責性原則(2018)有關的包容性、重大性、回應性與衝擊性原則之流程與管理進行審查。
- 該報告採用參考 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 針對管理團隊進行訪談，以確認利害關係人的溝通與回應機制。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 訪談與永續發展管理、報告書撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 查證團隊藉由訪談鴻準的各組負責人員，檢驗與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 審查報告書內容之支持性素材與證據的充分性與完整性。

結論

- ◆ AA1000當責性原則

包容性

鴻準已持續實施廣泛的利害關係人參與方案，以達成鑑別與瞭解利害關係人關注之議題所產生的重要資訊。報告中已公正地報告與揭露經濟、環境與社會的訊息，足以支持適當的計畫與目標達成。未來的報告可：

- 持續企業永續發展策略，有效整合企業內外部資源，風險與機會的管理，清楚訂定方案目標，呈現利害關係人所關注永續性相關績效。
- 持續既有之利害關係人與重大性議題鑑別機制，蒐集並瞭解利害關係人關注重點與具體的參與方式及合理期望與利益。

重大性

鴻準已公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷，並發展及實施重大性議題決策機制，得以廣納來自各方的議題。未來的報告可：

- 擴大利害關係人之問卷調查及回收數量，持續蒐整及揭露具重大意義的永續發展資訊，並完整揭露具重大意義的永續性發展訊息。
- 持續正負面衝擊、重大考量面與相關衝擊之鑑別機制，強化重大議題之風險與機會管控，並落實至各部門作業程序中。

afnor
GROUPE

afaq

回應性

鴻準已發展且實施利害關係人回應機制及SDGs的對照，明確宣告各項相關政策、規範、守則、評核目標等，且與利害關係人進行溝通議合，並盡力執行符合利害關係人的期待之管理方針與監控績效。未來的報告可：

- 持續各部門與利害關係人回應與溝通機制，加強揭露數據之深度與廣度並增加其可比較性。
- 持續彙整利害關係人對本報告書之回應，做為未來精進參考。

衝擊性

鴻準已發展且實施以理解、量測、評估與管理組織的衝擊性之流程，並提供必要的能力與資源，並致力於將組織對利害關係人及自身之衝擊性的量測與評估做出全面且平衡的揭露。未來的報告可：

- 持續各項重大永續行動與相關衝擊之風險與機會監控、量測機制，並落實至各部門作業程序。

◆ **GRI永續報導準則**

基於審查的結果，我們確認報告書在一般揭露項目與特定主題揭露，包括重大主題管理與揭露項目，符合GRI永續報導準則要求。未來的報告可：

- 持續蒐整並揭露績效未來可再擴及至其它區域或營運據點相關資訊，並加強揭露資訊之深度及廣度，以強化管理方針揭露內容，更完整呈現永續性脈絡與相關永續性績效。
- 持續彙整重大性議題風險與機會並加強管控、實踐成果及逐步落實至組織各營運據點子公司之營運管理各項作為，以擴大企業對永續經營的影響力。

afnor
GROUPE

afaq

意見聲明

我們總站「鴻準精密工業股份有限公司2022年永續報告書」內容，對於鴻準的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關鴻準在2022年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證流程。我們認為就鴻準所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，具此聲明其已依循AA1000保證標準(v3)的報告方法及GRI永續報導準則，符合他們遵守全球永續性報告倡議準則的自我聲明。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供鴻準精密工業股份有限公司使用，「法國標準協會」不對其它的用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，謹代表「法國標準協會」

Patrick Ni

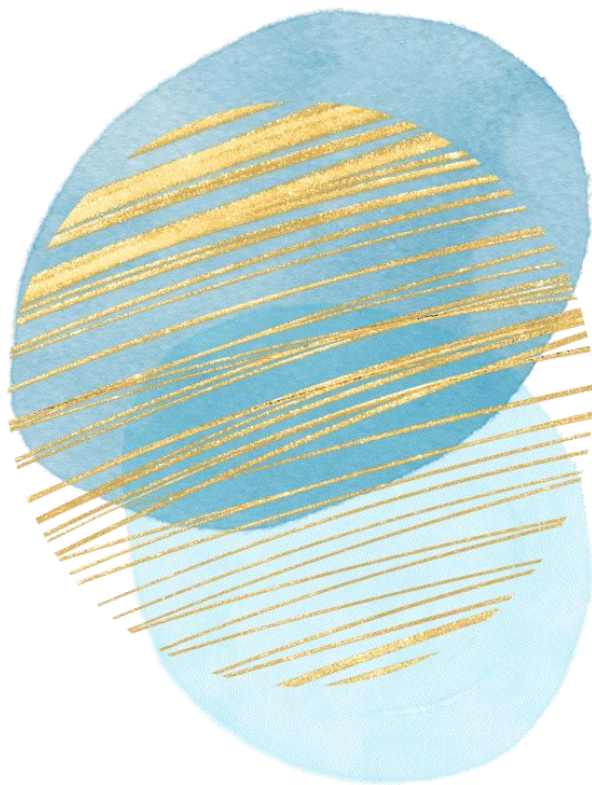
Patrick Ni
認證與評鑑部門 理事
2023年07月28日

艾法諾國際股份有限公司—臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2
電話：+886 3 2207889，傳真：+886 3 2207889，網址：<http://www.asia.afnor.org>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-M27PS

afnor
GROUPE



鴻準精密工業股份有限公司

236新北市土城區中山路66之1號

TEL : +886-2-2268-0970

公司網站 : <https://www.foxconntech.com.tw/>