

鴻準精密 永續報告書

SUSTAINABILITY
REPORT 2023

目錄

CONTENTS

I 目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

關於報告書

關於報告書 03

董事長的話 04

2023年ESG永續績效 05

00 關於鴻準

公司概況 07

公司沿革 08

全球據點分佈 09

產品與服務 10

經營理念 12

01 永續發展

永續推動方針 15

永續組織架構 16

利害關係人 17

重大議題 21

02 公司治理

董事會與公司組織 28

財務績效 36

誠信經營 37

資訊安全 39

03 友善環境

環境管理 43

氣候變遷 46

綠色資源 56

永續採購 60

04 社會共融

員工組成與多元 63

人才吸引與發展 65

健康職場與安全 72

社會共融與分享 79

05 附錄

GRI內容索引表 I

SASB準則對照表 III

其他電子業永續指標對照表 IV

TCFD氣候相關資訊及指標對照表 V

第三方查證聲明書 VI

目錄

I 關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

關於報告書

鴻準精密工業股份有限公司(以下簡稱「鴻準」),自2014年起發行首本「103年度企業社會責任報告書」,並於2022年起更名為「永續報告書」,身為良好企業公民,我們致力於落實永續作為,以對應聯合國永續發展目標,並向各界利害關係人揭露鴻準推動永續治理的財務及非財務績效資訊,用以傳達鴻準持續邁向永續發展的決心,鴻準未來每年將持續發行此報告書。為健全強化公司及其董事會重視永續報告書編制責任,本公司永續報告書,已於113年8月9日經董事會決議通過。

範疇

2023年度永續報告書(以下簡稱報告書)揭露資訊期間自2023年1月1日至2023年12月31日,覆蓋鴻準精密工業股份有限公司,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、南寧及晉城(新增廠區)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。

管理方式

本報告書所有資訊皆由鴻準及其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,再由永續推動辦公室執行編撰與彙整後呈報董事會。內容委託艾法諾國際股份有限公司(AFNOR Asia Ltd.)依AA1000 Type I的中度保證標準進行外部保證。相關結果詳見報告書附錄之獨立保證聲明書。

撰寫原則與綱領

鴻準蒐集國內外重要經濟、環境、社會議題、利害關係人關注議題,透過重大性分析瞭解利害關係人關注議題,與各部門主管溝通以瞭解執行成效,並將相關議題作為本報告書核心揭露重點。本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,以下簡稱GRI)所發佈之永續性報導準則(GRI Standards,以下簡稱GRI準則)以及永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board,以下簡稱SASB)進行編撰。

發行時間

鴻準每年定期發行永續報告書。
為響應節能減碳、環保愛地球,鴻準全力推行無紙化作業,本報告書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:2024年8月發行
- 上一發行版本:2023年6月發行
- 預計下一發行版本:2025年8月發行

◆ 聯絡方式

如果您對本報告書有任何問題、意見及指教,我們非常歡迎您將寶貴的訊息傳達讓我們知道,您可以與我們聯絡:

◆ 永續推動辦公室

- 地址:新北市土城區土城工業區中山路3-2號
- 電話:+886-2-2268-0970
- E-mail:ESG@ftc-foxconn.com
- 網址:https://www.foxconntech.com.tw

目錄

關於報告書

I 董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

董事長的話

近年來全球永續議題不斷爆發，面對這波新浪潮，鴻準精密將持續以穩健中創新的經營理念，在穩定獲利中，開發下一世代新經營方向。以下是我們在永續各主要面向的成果：

1.在公司治理部份，持續獨立董事過半之外，安排了2位女性獨立董事，以及增加一位女性經理人。這些在報告書發行的時候，已經實現。

2.在環境部分，持續積極的建置廠區的太陽能發電設施以及購買綠電憑證，增加使用可再生能源的比例。在產品上採用回收原料的比例也持續增加，研發部門也不斷的開展回收原料及減少廢棄物或包裝的設計。

3.在員工照顧上，心理與生理健康是鴻準精密關懷員工的重點，鴻準精密提供員工全面健康檢查機制，設有廠內護理人員及設備，同時還與簽訂員工協助方案(EAP)輔導廠商，提供員工心理與生理上最好的支持。

4.在社會公益部分，對於國際重大天災、醫療機構或學校，以及文化教育事業上多有支持。

鴻準精密工業股份有限公司

董事長 呂軍甫

2024年8月

本公司在原有持續執行的永續目標外，
將以下目標列為2024年重點項目：



持續增進公司治理



加強資訊安全



增加使用再生能源

2024年我們成立了「永續推動辦公室」，整合鴻準精密的人力物力，展示本公司推動永續的行動力，而這些作為將是我們向所有利害關係人表達永續經營的承諾。

目錄

關於報告書

董事長的話

I 2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

2023年ESG永續績效



環境面

- 節電量 **5.8** 百萬度
- 減碳量 **2887.21** 噸二氧化碳當量
- 節電率 達**5.02** %
- 環保支出 **3062** 萬元(↑33.63%)
- 再生能源使用量 **169** 萬度
- 再生能源占比 **14.57** %



社會面

- 獲選納入**台灣高薪100指數**
- 台灣區職災通報數**0**次
- 公益投入金額**4206** 萬
- 教育訓練**67.7** 萬小時



治理面

- 獨立董事占**60** %
- 公司治理評鑑 **21~35** %
- 全年營收 **745.3** 億
- 每股盈餘 **3.01** 元
- 營業淨利 **5.79** %



00 關於鴻準

0.1 公司概況

0.2 公司沿革

0.3 全球據點分布

0.4 產品與服務

0.5 經營理念

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

I 00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

0.1 公司概況

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與伺服器等领域切入，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。

公司簡介

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	陳國寶
發言人	蔡鴻德
員工人數	2023年主要營運據點共約6,846人(含臨時員工)
資本額	新台幣141.45億元(截至2023年)
合併營收	新台幣745.3億元(截至2023年)
公司網站	https://www.foxconntech.com.tw
ESG專頁	https://www.foxconntech.com.tw/CSR/

0.2 公司沿革

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
I 00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄



0.3 全球據點分布

※ 整體架構請參閱公司年報

- 營運總部：臺灣 土城
- 生產基地：瀋陽、煙臺、太原、晉城、南寧、佛山、崑山、深圳
- 服務據點：美國 休士頓、日本



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

I 00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

0.4 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。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

I 00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

產品構面	說明	
 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。	
 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、AI邊緣運算、儲能系統(ESS)等相關金屬機構件產品，並朝向自動化、數據化、AI化、綠色製造發展，以提高生產效率和市場競爭力。	
 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	近年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賽。	

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

I 00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

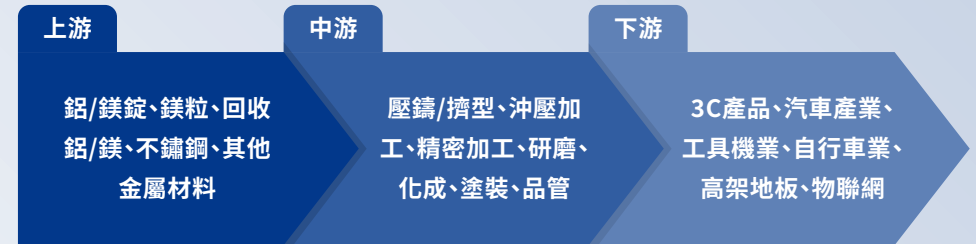
05 附錄

0.4.1 主要產品與價值鏈

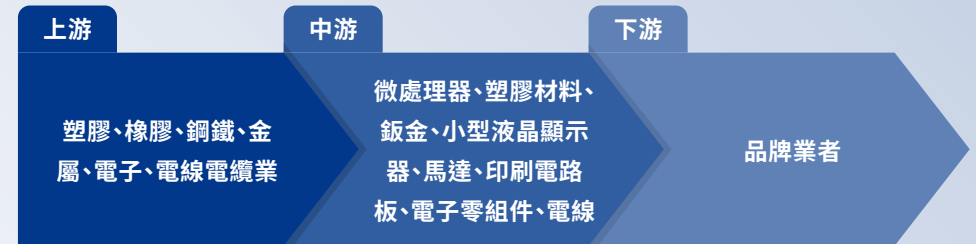
鴻準主要產品為「3C電子產品」，主要分類「金屬機構件」、「散熱模組」、「遊戲機」、「醫療產品」



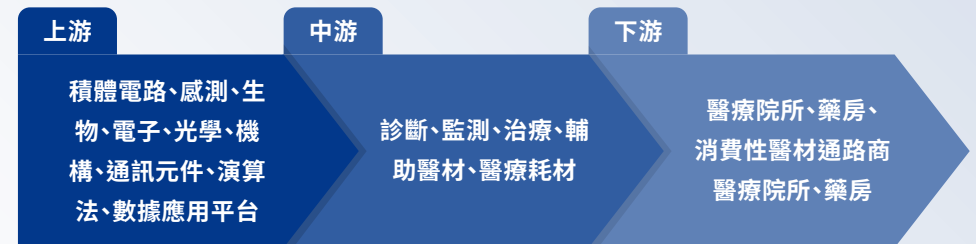
金屬機殼加工製造



遊戲機系統組裝



醫療產品產業



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

I 00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

0.5 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，並布局健康醫療事業，並持續深耕精密製造與垂直整合，結合人工智慧與綠色產品為新成長。

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。

企業願景、使命與核心價值

 成為世界頂尖的智慧方案企業	使命 ● 高效服務 ● 快速製造 ● 完整設計 ● 品質保證
 堅持誠信、幸福員工、重視環境	核心價值 ● 誠信廉潔 ● 綠色低碳 ● 以人為本 ● 健康樂活
 綠色智慧、合作創新、永續發展	願景 ● 攜手全球客戶 ● 共創未來標竿

01 永續發展

1.1 永續推動方針

1.2 永續組織架構

1.3 利害關係人

1.4 重大議題

永續策略目標

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄



環境面



社會面



治理面

項目	2023-2025年			中長期目標
	目標	成果	2023年達成情況	
溫室氣體排放密集度	2.0	1.5	100% 已完成	2050年達碳中和
再生能源使用占比	10%	14%	100% 已完成	2030年30% 2035年50% 2050年100%
台灣總部及大陸地區子公司 完成ISO 14064-1 外部驗證數	6	6	100% 已完成	台灣總部及大陸地區子公司 完成ISO 14064-1外部驗證
無損重大環境污染事件	0	0	100% 已完成	0
無任何違反公平就業之事件	0	0	100% 已完成	0
平均員工教育訓練時數	42	45	100% 已完成	60
無損害公司及客戶商譽 之重大勞工權益事件	0	0	100% 已完成	0
無職業病發生紀錄	0	0	100% 已完成	0
公司治理評鑑	21~35%	21~35%	100% 已完成	6-20%
董事會獨立董事占比	50%	60%	100% 已完成	≥50%
董事會女性董事占比	20%	0%	0%進行中 已於2024完成	≥30%
無重大資安事件案例	0	0	100% 已完成	0

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

I 01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

1.1 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。



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

I 01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

1.2 永續組織架構

1.2.1 永續推動組織

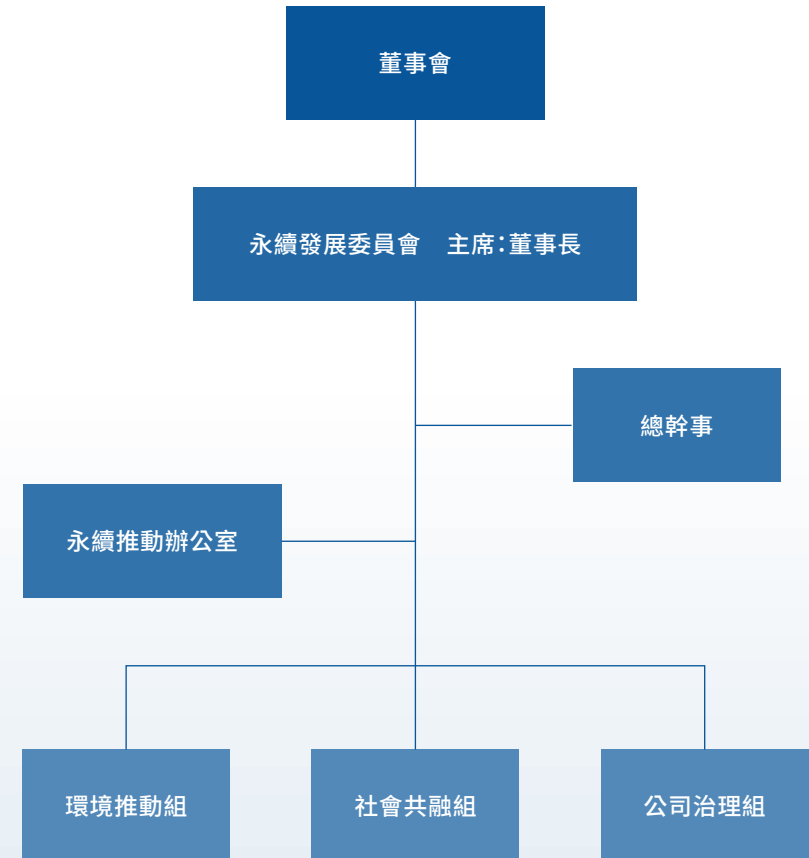
本公司於2014年正式成立企業社會責任委員會(現稱為永續發展委員會)，為公司內部最高層級永續管理組織，由董事長擔任委員會主席，並由總經理及各廠區高階主管分別擔任委員會主委及副主委，訂定公司永續策略方向及主導相關專案。

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。委員會於每年年末進行年度會議，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工作計畫，並由各事業群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。

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。

永續推動架構圖



目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

1.3 利害關係人

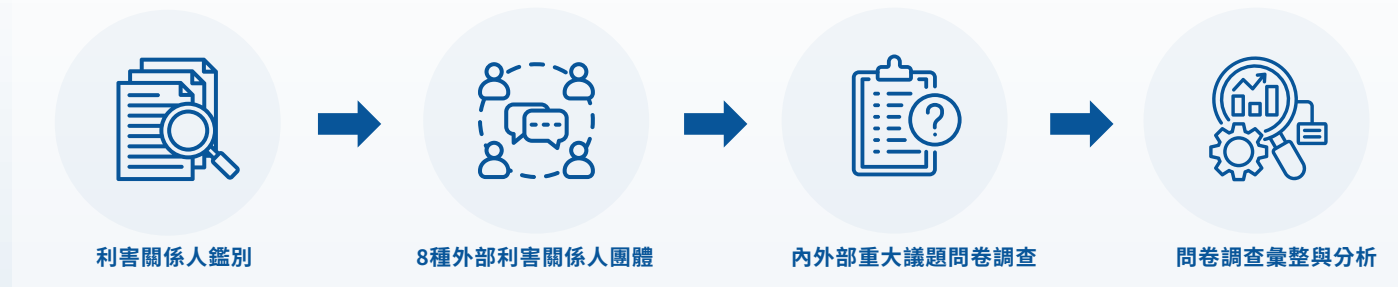
1.3.1 利害關係人溝通

本公司參考利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 簡稱AA1000 SES) 進行利害關係人與重大主題鑑別, 藉此了解利害關係人所關切的环境、經濟及社會相關重大議題, 用以回應利害關係人的訴求及期待。由永續委員會評估小組成員, 根據依賴性、責任性、影響力、關注力及多元觀點等5大面向, 鑑別出8種可能利害關係人團體, 包含員工、客戶、股東/投資人、供應商、政府機構、非營利組織、社區鄰里及媒體等。

為了解各個利害關係人評估永續議題之關注程度, 設計問卷發放予利害關係人填寫。利害關係人議合與重大議題衝擊評估結果, 由推動辦公室彙整經董事長覆核並呈報董事會。



流程步驟



利害關係人溝通管道

利害關係人	姓名	電話	傳真	電子郵件
員工	曾小姐	02-2268-0970	02-2268-7176	ESG@ftc-foxconn.com
客戶	劉小姐			
政府/工業協會/NGOS	莊先生			
供應商	潘先生			
社區鄰里	王先生			
媒體	蔡先生			
投資機構/人	蔡先生			

1.3.2 利害關係人議合結果

鴻準重視利害關係人的意見，為加強各利害關係人的溝通，建立了多種溝通管道，透過多元的交流，了解利害關係人的意見及對於公司的期望，教學相長創造雙贏。利害關係人的選擇、溝通管道及頻率、關切議題及回應如下表

利害關係人	對鴻準的重要性	溝通管道及頻率	關注議題	回應章節
 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	◆ 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	● 人才吸引與留任 ● 員工權益與多元平等 ● 員工培訓與訓練 ● 職業健康與安全	4.2 人才吸引與發展 4.3 健康職場與安全
 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	◆ 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	● 公司治理與風險管理 ● 財務績效 ● 誠信經營及法規遵循 ● 創新研發 ● 能源與溫室氣體管理 ● 人才吸引與留任	2.1 董事會與公司組織 2.2 財務績效 3.2 氣候變遷 4.2 人才吸引與發展
 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	◆ 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	● 公司治理與風險管理 ● 財務績效 ● 誠信經營及法規遵循 ● 人才吸引與留任 ● 職業健康與安全	2.1 董事會與公司組織 2.2 財務績效 2.3 誠信經營 4.2 人才吸引與發展 4.3 健康職場與安全

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

1 01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

I 01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

利害關係人	對鴻準的重要性	溝通管道及頻率	關注議題	回應章節
 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	◆ 供應商年度大會 ◆ 供應商管理平台 ◆ 外部申訴管道	● 採購實務與管理 ● 能源與溫室氣體管理 ● 職業健康與安全	3.4 永續採購 3.2 氣候變遷 4.3 健康職場與安全
 政府機構	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	◆ 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	● 誠信經營及法規遵循 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 能源與溫室氣體管理 ● 水資源管理 ● 廢棄物管理	2.3 誠信經營 2.4 資訊安全 3.2 氣候變遷 3.3 綠色資源
 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	◆ 不定期電話會議 ◆ 年度各項活動	● 誠信經營及法規遵循 ● 氣候變遷因應 ● 能源與溫室氣體管理 ● 員工權益與多元平等	2.3 誠信經營 3.2 氣候變遷 4.1 員工組成與多元 4.2 人才吸引與發展

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

利害關係人	對鴻準的重要性	溝通管道及頻率	關注議題	回應章節
 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	◆ 不定期郵件及電話溝通 ◆ 年度各項活動	● 財務績效 ● 氣候變遷因應 ● 能源與溫室氣體管理 ● 水資源管理 ● 社區投資與參與	2.2 財務績效 3.2 氣候變遷 3.3 綠色資源 4.4 社會共融與分享
 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	◆ 及時發送新聞稿 ◆ 不定期電話溝通	● 財務績效 ● 誠信經營及法規遵循 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 有害物質管理 ● 人才吸引與留任 ● 員工權益與多元平等 ● 員工培訓與訓練 ● 職業健康與安全	2.2 財務績效 2.3 誠信經營 2.4 資訊安全 3.4 永續採購 4.1 員工組成與多元 4.2 人才吸引與發展 4.3 健康職場與安全

1.3.3 公協會參與

除積極與利害關係人進行溝通與議和，鴻準也參與其他相關重要工協會組織，針對重要議題進行交流、共同合作、期待能持續促進產業穩健發展。

公協會名稱	角色
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

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

I 01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

1.4 重大議題

1.4.1 鑑別流程



項目	內容	結果
利害關係人鑑別	參照AA1000SES利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)「依賴性、責任性、影響力、關注力及多元觀點」5大面向	定義8大利害關係人
永續關注議題確認	參考國際永續標準與規範、同業及異業標竿、組織年度目標、利害關係人溝通、內部討論	彙整17個永續關注議題
重大性分析	邀請8種利害關係人評估永續議題之關注度 內部高階主管依據「經濟、環境、人群(包含人權)」之衝擊度	159份問卷
繪製重大性矩陣圖	依據重大性分析結果，排序重大議題	
重大議題	依據關注及衝擊程度，鑑別年度重大議題，並進行重大議題衝擊說明	共6項重大議題
永續性管理	進行重大議題管理與持續追蹤評估，確實回應利害關係人	

1.4.2 重大議題鑑別

鴻準每年執行重大議題分析，參考GRI準則重大議題，邀請內部高階管理層評估調查衝擊程度。最後依據利害關係人關注程度及永續議題衝擊程度調查結果，經內部進行彙整分析鑑別重大議題，並繪製重大關注議題矩陣圖。

蒐集永續關注議題

鴻準蒐集全球性規範與標準、產業規範與標準、同業及異業標準、組織年度目標等，蒐集永續相關主題，並經內部討論提出17相關議題

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

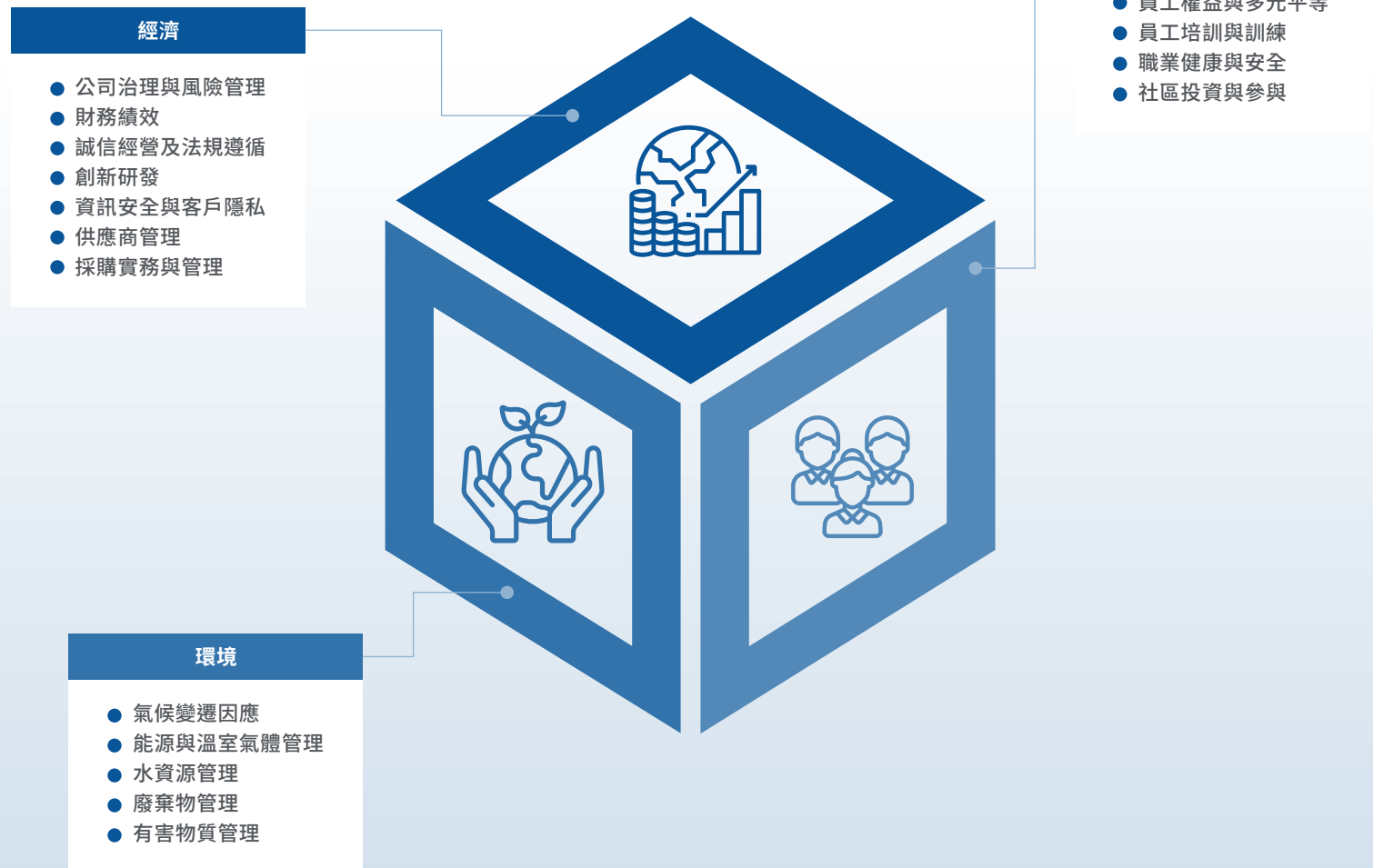
I 01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

I 01 永續發展

02 公司治理

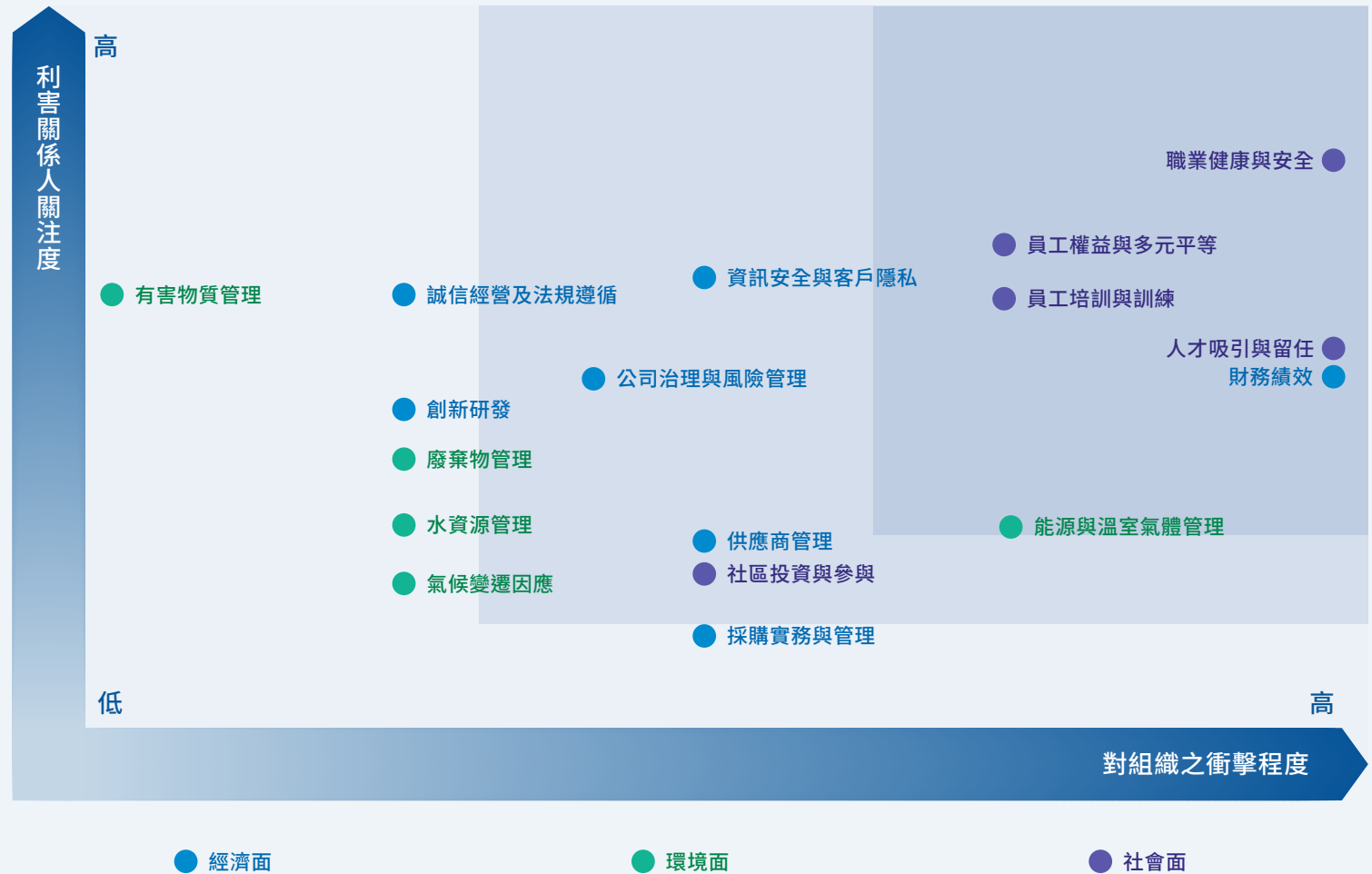
03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

重大議題矩陣圖

2023年鑑別之重大議題共有6項，包含「財務績效」、「能源與溫室氣體管理」、「人才吸引與留任」、「員工權益與多元平等」、「員工培訓與訓練」、「職業健康與安全」。其中經濟面1項、環境面1項、社會面4項。與2022年相比，增加「財務績效」、「人才吸引與留任」、「員工權益與多元平等」、「員工培訓與訓練」四項重大議題。



1.4.3 重大性議題說明與管理

重大議題說明

重大議題	對應國際準則	議題衝擊之利害關係人	涉及營運活動				回應章節
			銷售	生產	採購	研發	
 財務績效	GRI 201 經濟績效	員工、股東	○	○	●	●	2.2財務績效
 能源與溫室氣體管理	GRI 302 能源 GRI 305 排放	員工、客戶、供應商	●	●	●	●	3.2.6 能源管理 3.2.5 溫室氣體管理
 人才吸引與留任	GRI 401 勞雇關係	員工	○	○		○	4.2 人才吸引與發展
 員工權益與多元平等	GRI 405 員工多元與機會	員工	○	○	○	○	4.2.4 薪資與福利
 員工培訓與訓練	GRI 404 訓練與教育	員工	○	○		○	4.2.8 教育訓練
 職業健康與安全	GRI 403 職業健康安全	員工	○	○		○	4.3 健康職場與安全

註：○ 組織因自身的活動導致衝擊 ● 一個組織活動致使或透使另一個實體造成衝擊

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

I 01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

重大議題管理SDGs 及政策承諾

重大議題	對應SDGs	政策與承諾	行動與績效評估
 財務績效		COVID後續世界經濟局勢受區域戰爭影響巨大，且既有客戶也正恰逢產品更新期；將投入在先進材料應用、健康醫療、機器人和人工智能(Artificial Intelligence)等新的領域，朝產業、客戶多角化方向經營，藉以分散風險。	請參考2.2財務績效。
 能源與 溫室氣體管理		近年來氣候變化加劇，各地區氣候災難頻發，於企業而言可能造成營運或供應鏈中斷使營運成本增加等風險，此外，因應氣候變遷的法規政策與市場低碳需求也趨嚴，對企業也會有潛在的財務影響，為持續降低企業營運風險，並積極掌握氣候機會，公司採取的策略有： 1.參考氣候相關財務揭露建議書(TCFD)架構，辨識與評估氣候變遷的風險與機會。 2.盤查內部溫室氣體排放與能源使用狀況，並以科學基礎碳目標(SBT)制訂積極減排目標。 3.制訂節能減碳計畫與方針將細化至各廠區，並由各廠區推動減少碳排放與能資源使用。	溫室氣體排放密集度(噸CO2e/百萬元營業額)於2022年為2.8，2023年為1.5，減少1.3，減幅為45.3%。
 人才吸引與留任		本公司提供員工適才適所得發揮所長的舞台，並有公平的績效評估制度及福利；針對特殊貢獻的員工給予適當之獎勵措施(如調薪或升遷)。	集團平均員工新進率2022年為50.9%，2023年新進率為25.2%；離職率2022年為16.9%；2023年離職率為43.5%。

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

重大議題管理SDGs 及政策承諾

重大議題	對應SDGs	政策與承諾	行動與績效評估
 員工權益與多元平等	   	營造溫馨的工作環境與良善的職場關係是公司的願景之一，目的是讓員工能更有創造力與生產力，讓員工的才能可以在最大範圍內獲得發揮，如此公司才能達成最適效率與最佳運作，公司採取的策略有： 1.員工多元化且無歧視：不論性別、膚色、年紀、種族與學歷等，公司內不得有歧視，好讓員工有自在的環境。 2.員工平等且自由：員工須被平等對待，且有集會、結社與組工會等等的自由，好讓員工有舒適的工作氛圍。 3.不使用童工：公司政策不得在任何製造工序中使用童工。 4.工作保障：遵守法令法規，向員工支付的薪酬應符合所有適用的工資法律，包括有關最低工資、加班時間和法定福利在內的各項法律，以及依法規給予員工合理的預告期，若須進行員工工資遣時，讓員工能有合理的時間找尋工作，使其工作的銜接更為順暢。 5.完善的育嬰政策：公司訂有完善的育嬰政策，主要目的是要讓員工有安穩的生育心理狀態。	因勞工權益相關事件而受勞動主管機關裁罰案件數：2023為0件，增減件數為0件。
 員工培訓與訓練		人才是公司經營與轉型的重要基石之一，因此公司對員工的學習與工作環境上的意見相當重視，制訂的執行方針有： 1.拓展多元學習資源與管道，結合實體與線上課程 2.持續開發各類專業課程體系與課程 3.為鼓勵員工學習，將員工培訓學分、時數與年度績效考核掛勾，作為員工在晉升、獎金發放時的參考	員工教育訓練時數2022年為73.8萬小時，2023年為67.7萬小時
 職業健康與安全	  	提供健康且安全的工作職場與環境，將能讓員工放心與安心的工作，並有助於提升營運績效，因此公司採取以下幾個策略： 1.依法設置職業安全衛生管理單位，統籌規劃職業安全衛生相關事務，並定期討論安全衛生管理、教育訓練實施計畫、自動檢查及安全衛生稽核、設施安全、環境衛生、消防安全之預防措施。 2.廠區設立環安衛委員會，瞭解現場員工的需求並即時處理之。 3.為了持續改進安全衛生減少職業災害發生，於主要營運據點皆導入ISO45001職安衛管理系統，希冀藉由管理循環落實各項工作計畫。	集團工傷案件數：2022年為5件，2023為12件，增加件數為7件。 1.因職業健康安全而受勞動主管機關裁罰案件數：2023為0件，增減件數為0件。 2.主要營運據點均導入ISO45001職安衛管理系統並取得第三方驗證。 3.排查安全隱患共計2,855件，隱患整改率100%。



02 公司治理

2.1 董事會與公司組織

2.2 財務績效

2.3 誠信經營

2.4 資安管理

2.1 董事會與公司組織

公司依法設立董事會，由董事及獨立董事共同負責公司治理與經營策略。董事會在維護股東利益的同時，將為維護員工、客戶、供應商、政府及非政府組織等利害關係人之利益作為指導原則。

公司董事會設置董事5人，包含獨立董事3人，最新一屆董事包含女性獨立董事2人，以及審計委員會與薪酬委會。各董事具備財務、金融投資、健康醫療及品牌通路等不同學歷背景及工作經驗，已落實執行多元化方針，健全公司董事結構，董事任期3年。

董事(含獨立董事)選舉採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東及董事會得提出董事候選人名單，經董事會通過符合董事所具備條件後送請股東會，由股東就董事候選人名單中選任之。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

公司已訂定「公司治理實務守則」規定董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。
為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

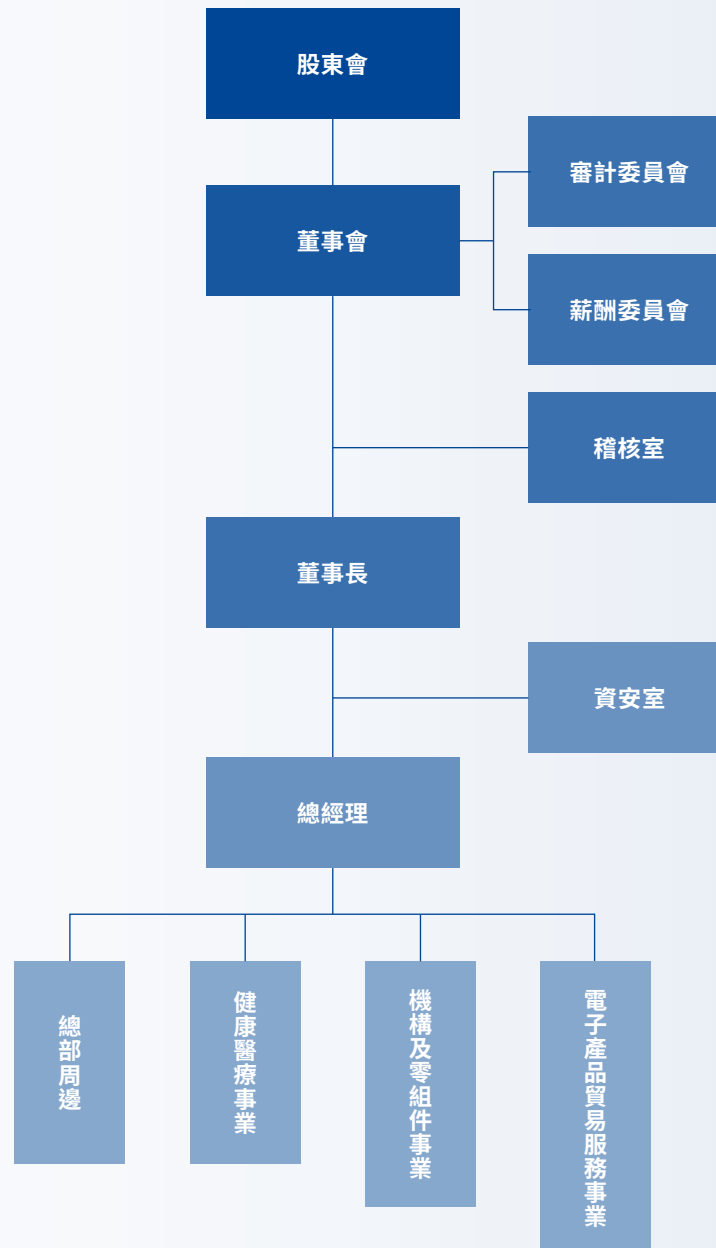
02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

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。
 智能設備開發事業	負責開發AI、ESS、機器人、散熱關鍵零組件與模組、自動化方案及醫療器材相關業務。
 電子產品貿易服務事業	負責提供3C電子資訊產品之貿易服務。
 機構及零組件事業	負責資訊產品機構件及零組件之相關業務。

2023年度董事簡歷、董事會重要決議、董事所具備專業知識及獨立性、董事會成員多元化及獨立性，詳細內容及相關資訊請參閱公司「112年年報」或連結至「公開資訊觀測站」查詢。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

I 02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

2.1.1 治理運作進展

公司堅持營運透明，注重股東權益，堅信健全有效的董事會是公司治理的基礎。以此原則下，公司董事會設立審計委員會及薪酬委員會，分別協助董事會履行其監督職責。

在公司推動企業永續管理策略上，董事會亦扮演監督與指導角色，由永續發展委員會每年定期向董事會報告永續落實情形。

另外，公司訂有「公司治理實務守則」，將持續維護股東權益、平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度與落實永續發展，並協助投資人及企業瞭解公司治理實施成效。

第10屆2023年度上市公司評鑑，成績結果為前百分之21%~35%。

鴻準在董事會公司治理方面的進展，也是公司經營團隊的初心與決心並持續進行的事項，也是公司經營團隊的初心與決心，主要的績效與成就如下：

- 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，但鴻準公司持續實現了這一事項。
- 2.獨立董事占比過半：**鴻準公司今年繼續實行其去年第四季開始的治理策略，在董事會中維持獨立董事與一般董事的比例，即五席董事中有三席由獨立董事擔任，兩席由一般董事擔任。這種偏重於外部獨立董事的管理模式在國內上市櫃公司中並不常見，對於鴻準公司而言，這代表了其公司治理進程中的一個顯著進步。
- 3.董總分離：**將董事長與總經理的角色和職責分開，是鴻準公司在公司治理方面採取的一項重大舉措。雖然國內許多企業仍然實行董事長和總經理為同一人的模式，但鴻準公司為了更好地體現治理的透明度和效率，選擇了這種與時俱進的分權管理方式。
- 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。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

| 02 公司治理

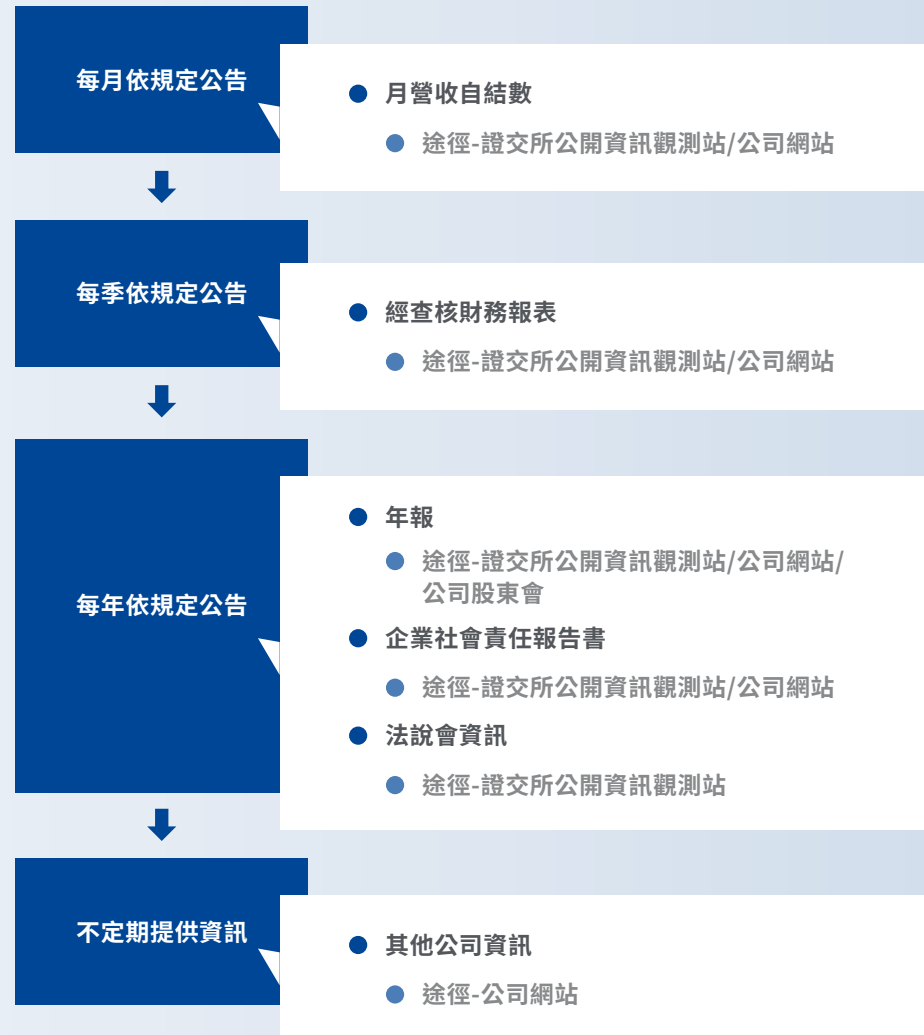
03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

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：



提高股東參與感

自2016年以來，以電子投票方式參加股東會佔所有出席股份總數95%以上。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

2.1.2 董事會運作

為建立公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，訂定「董事會議事規範」其主要規範，議事內容、作業程序、議事錄應載明事項、公告及其他應遵循事項。董事會每季至少召開一次。

2023年董事會共計5人，包含3人獨立董事組成，獨立董事席次占董事會比率達60%。共召開5次會議，董事出席率達100%。

董事會之運作與出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席	實際出(列)席率(%)	備註
董事長	永齡資本控股股份有限公司 代表人:呂軍甫	5	0	100%	
董事	永齡資本控股股份有限公司 代表人:陳務光	5	0	100%	
獨立董事	陳耀清	5	0	100%	
獨立董事	蘇維國	5	0	100%	
獨立董事	吳敬恒	5	0	100%	

註：已於2024年5月變更增加2位女性獨立董事。

薪資報酬委員會運作

公司訂定「薪資報酬委員會組織規程」，依流程運作。2023年委員共計3人，皆由獨立董事組成，共召開2次會議，委員出席率達100%，詳細內容及相關資訊請參閱公司「112年年報」或連結至「公開資訊觀測站」查詢。

薪資報酬委員會之運作與出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席	實際出(列)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%	

薪資報酬：為落實公司治理，並健全公司董事及經理人薪資報酬制度，設立薪資報酬委員會，並訂定組織規程。

詳細內容請參閱本公司官網，重要內規「薪資報酬委員會組織規程」。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

審計委員會運作

公司訂定「審計委員會組織規程」，依流程運作。2023年委員共計3人，皆由獨立董事組成，共召開6次會議，委員出席率達100%，詳細內容及相關資訊請參閱公司「112年年報」或連結至「公開資訊觀測站」查詢。

審計委員會之運作與出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席	實際出(列)席率(%)	備註
獨立董事	陳耀清	6	0	100%	
獨立董事	蘇維國	6	0	100%	
獨立董事	吳敬恒	6	0	100%	

審計委員會職權

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

獨立董事與稽核主管溝通、獨立董事與會計師溝通情形摘要，詳細內容及相關資訊請參閱公司「112年年報」

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

2.1.3 最高治理單位績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標加強董事會運作效率，公司訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，以資遵循。每年依評估程序及評估指標執行執行董事會內部績效評估，其結果於次年度第一季完成。詳細內容及相關資訊請參閱公司「112年年報」。

2023年整體自我績效評估考核績效評估結果

評估期間為2023年1月1日至12月31日。評估結果彙整如下：

項目	整體平均分數	自評結果
 董事會	4.96	優良
 董事會成員	4.94	優良
 審計委員會	4.97	優良
 資報酬委員會	4.70	優良

註：評估方式：滿分5分，評分結果平均分數4分以上者，自評結果為「優良」、平均分數3分以上未滿4分者，自評結果為「良好」、平均分數未達3分者，自評結果為「待加強」。

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
I 02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

2.1.4 管理系統

為提升營運效率與客戶滿意度，鴻準各據點廠區自成立以來即依據營運與業務發展需求，依據國際標準建立各類管理系統，並由各專責單位負責驗證/認證事宜，以及相關政策與作業的執行持續改善。各管理系統依國際標準規範取得第三方驗證後，定期持續更新，確保各項管理系統能依其標準規範有效運作。

鴻準各據點廠區管理系統驗證如下：

管理系統	廠區	台灣	煙台	太原	昆山	佛山	南寧	瀋陽	晉城
 品質管理系統 ISO 9001			●	●	●	●	●		●
 品質管理 IATF 16949			●	●	●	●		●	
 有害物質流程管理系統 QC080000						●			
 醫材-品質 ISO13485		●				●			●
 環境管理 ISO14001			●	●	●	●	●	●	●
 能源管理 ISO50001			●	●		●			
 水資源管理標準 AWS					●				
 資訊安全管理 ISO27001						●			
 信息安全 TISAX				●				●	
 職業安全衛生管理 ISO45001			●	●	●	●	●	●	●
 溫室氣體盤查 ISO14064-1		●	●	●	●	●	●		
 RBA 企業社會責任				●		●			

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

2.2 財務績效

公司近五年財務績效(2019~2023)

營業趨勢

營業成本
營業收入

毛利(率)趨勢

營業毛利
營業毛利率

稅後淨利(率)趨勢

稅後淨利
稅後淨利率

每股盈餘(EPS)趨勢

詳細內容請參閱本公司官網「財務資訊」
「財務報告」

稅後淨利

單位：億新台幣

70.4	2019
46.9	2020
44.1	2021
42.0	2022
43.1	2023

營業成本

單位：億新台幣

899	2019
983	2020
968	2021
836	2022
688	2023

營業毛利

單位：億新台幣

100	2019
65	2020
73	2021
69	2022
57	2023

稅後淨利率

單位：%

7.05	2019
4.47	2020
4.24	2021
4.64	2022
5.79	2023

營業收入

單位：億新台幣

998	2019
1048	2020
1041	2021
905	2022
745	2023

營業毛利率

單位：%

9.97	2019
6.17	2020
6.97	2021
7.61	2022
7.68	2023

每股盈餘(EPS)

單位：元／每股

5.04	2019
3.34	2020
3.17	2021
3.02	2022
3.01	2023

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

| 02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

2.3 誠信經營



2.3.1 法令遵循及誠信經營

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。



2.3.2 反貪腐政策與宣導

2023年誠信經營執行情形，公司要求員工簽署「員工廉潔承諾書」、「保密承諾書」與「誠信廉潔暨智慧財產權約定書」等各式約定書，要求員工嚴格遵守，簽署率達100%。並邀請公司內外部專家進行教育訓練，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，2023年相關課程共計26,795人次、29,799.5小時。

為落實誠信經營政策，防範舞弊行為，公司訂有誠信經營守則、舞弊行為檢舉辦法、員工意見反應及申訴規範等相關辦法，提供內外部多元之檢舉管道，由專案調查單位調查並對檢舉人進行保護。2023年度並無員工涉及重大不誠信行為之情事。



2.3.3 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。



2.3.4 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。2023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。



2.3.5 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，2023年期間公司尚無從事政治捐獻之情事。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

2.3.6 內部控制

內部稽核組織

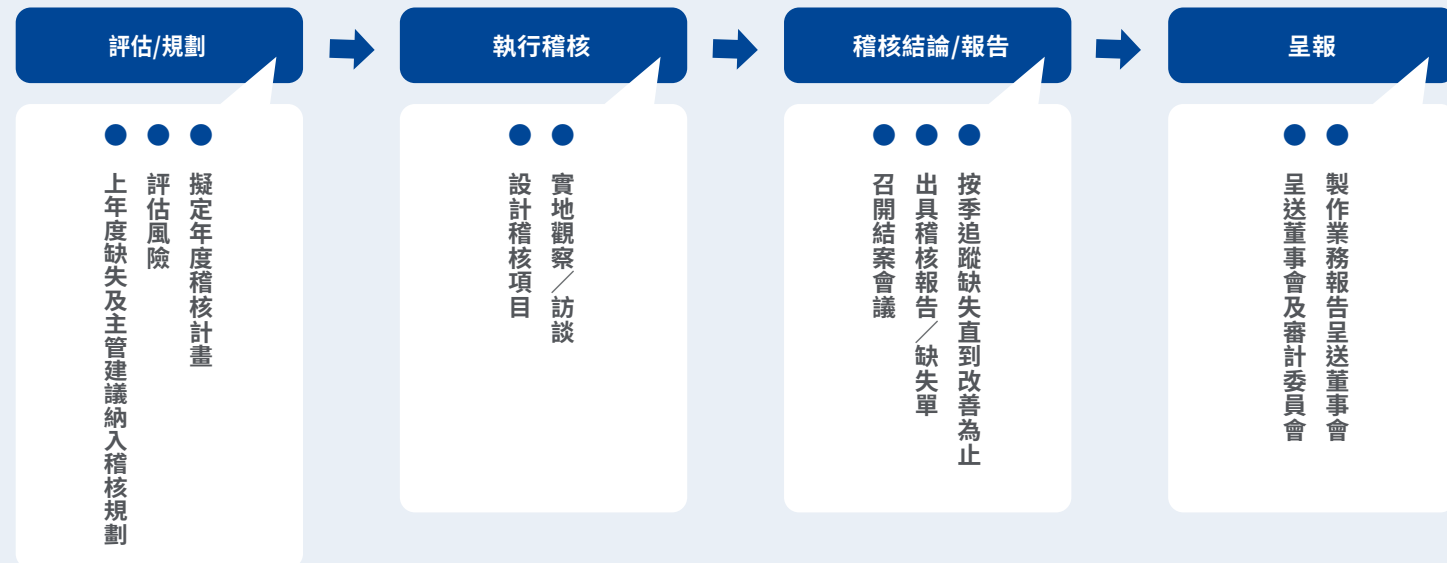
內部稽核單位是董事會的一部分，專門負責執行內部稽核工作。根據公司的規模、業務情況、管理需求以及相關法律法規的規定，我們配置了一名稽核主管和適當人數的內部稽核人員。內部稽核主管的任命和解任必須經過審計委員會的同意，並經董事會的決議批准。此外，為確保內部稽核人員符合法定的資格標準，並提升其專業能力，集團要求內部稽核人員持續進修，達到指定的學習時數要求。這些措施旨在確保內部稽核的有效性和合規性。

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。

內部稽核流程



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。

2023年按年度稽核計畫全部查核完畢，其中有1件缺失事項，於查核當月即完成流程改善。截至2023年12月31日止，無待改善情形。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

I 02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

2.4 資安管理

2.4.1 資訊安全政策

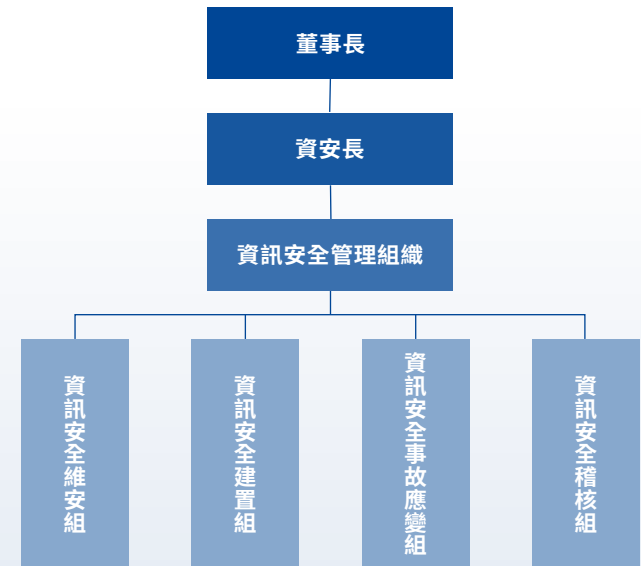
為落實資訊安全管理程序規範，依據規劃、執行、查核與行動 (PDCA) 的管理循環機制，以ISO27001作為資訊安全框架，以及TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange) 的極高等級 (AL3, Assessment Level 3) 標準進行檢核，並持續維護ISO 27001國際資安管理系統驗證。

為追求企業永續經營，以守護顧客信任，鴻準持續推動公司資訊安全政策，以維護公司資訊機密性、完整性、可用性與適法性，避免當發生人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益。

鴻準以管理規範從組織控制、人員控制、實體控制、技術控制等方面制定相關制度，依據績效指標、風險管理、資訊查核結果，定期檢討及執行資訊安全措施、教育訓練與宣導等改善作為，確保重要機密資訊不外洩。

2.4.2 資訊安全組織架構

為保障及滿足客戶對於資通安全的需求，設置資訊安全專職單位，透過專責單位，不定期針對重要業務及公司內資訊安全政策及安全議題進行討論及督導，並規劃資訊安全控制方案。此外，本公司已設置資安長及資安專責單位，綜理資訊安全相關事宜，並直接向董事長或其指定代理人報告。同時設立內部資安組織，由各職能部門資深管理人員擔任相應角色。



2.4.3 資訊風險控制

因應資通安全風險，依據風險管理結果，部署管理措施進行控管，依情勢變化及實際需求持續精進，就資通訊技術發展及外在環境變化，持續滾動調整資安推動方向，建立公司資安標準一致性，並取得業務與資安平衡，全員參與協同維運達成公司資安政策要求。

鴻準將持續強化資安架構與管理以保持營運持續性及資料完整性，同時提醒各事業群、員工及廠商遵循資訊安全原則，並對於網路異常狀況更加警覺，以降低資訊安全事件帶來之威脅與衝擊。於2023年未發生任何衝擊公司營運及侵犯隱私的重大網路攻擊事件。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

2.4.4 具體行動方案

- 1.政策制定：定期審查資通安全政策。
- 2.技術控管：部署與時俱進之防護技術，提升資安防護架構。
- 3.管理審查：定期召開管審會議，檢視資安管理項目符合適切性、合宜性及有效性。
- 4.風險管理：持續進行資安風險識別、分析、評估並對其結果提出因應辦法，以期將營運潛在風險損失降至最小。
- 5.事件應變：持續優化通報及因應流程，以利迅速排除威脅、降低影響範圍及程度，維持企業正常運作。
- 6.稽核機制：定期辦理資通安全稽核，檢視資安維運狀況，提出矯正計畫、預防措施並進行改善作業，增強資安韌性。
- 7.教育訓練：新人入職時即進行資安通識教育訓練，持續推動全員資安教育訓練，提升同仁資安意識及防護警覺性。
- 8.威脅情資分析：本公司透過公開來源收集、分析威脅情資，以了解最新的威脅趨勢、預測潛在的威脅攻擊，以制定應對措施，提升資安防護能力，降低資安風險。

2.4.5 資訊安全推動重點

為強化企業整體資訊安全管理為目標，提升整體防護強度，透過資安防護、相關機制與控管機制之建立，以及人員培訓等方式，強化全體員工資訊安全認知及落實管理。

投入資訊安全全管理的資源

- 1.經營層、管理層參與的資訊安全相關會議全年達27場次。
- 2.資安相關教育訓練達92場次，合計5,858位受訓人次參與，完成181小時訓練時數。

資訊安全事件通報流程



資安事件



單位通報



資訊安全事故應變組



資安長



董事長



對外發布說明

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

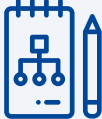
02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

資訊安全四大面項及目標

	推動方向	短、中期目標	長期目標
 組織	● 建構資安防護體系 ● 加入TWCERT聯盟獲取情資 ● 持續推動國際資安認證	● 透過資安委員會持續推動政策及措施 ● 持續落實資安指標自評調查 ● 重要單位、系統納入國際資安認證範圍	● 全員參與維運資訊安全系統 ● 資安標準一致化
 人員	● 提升人員資安意識 ● 規範人員資訊安全相關行為	● 資安通識訓練 ● 新人資安培訓	● 培訓人員資安專業能力 ● 供應商資安風險管理
 技術	● 資安審核與查核 ● 強化惡意攻擊行為偵測 ● 資安趨勢及情資管理	● 確保集團各據點資安合規 ● 擴大強化威脅偵測與應變服務 ● 擴大強化資安零信任完整性防護	● 據點自主辦理資安查核並回報 ● 提升資安工具覆蓋率
 流程	● 強化整體應變作業 ● 持續推動營運持續演練 ● 落實公司資安管理標準程序	● 落實應變流程 ● 擴大推動營運持續演練 ● 強化擴大風險管理	● 強化應變作業，事件快速回應 ● 事件演練與改善處置流程

03 友善環境

3.1 環境管理

3.2 氣候變遷(TCFD)

3.3 綠色資源

3.4 永續採購

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

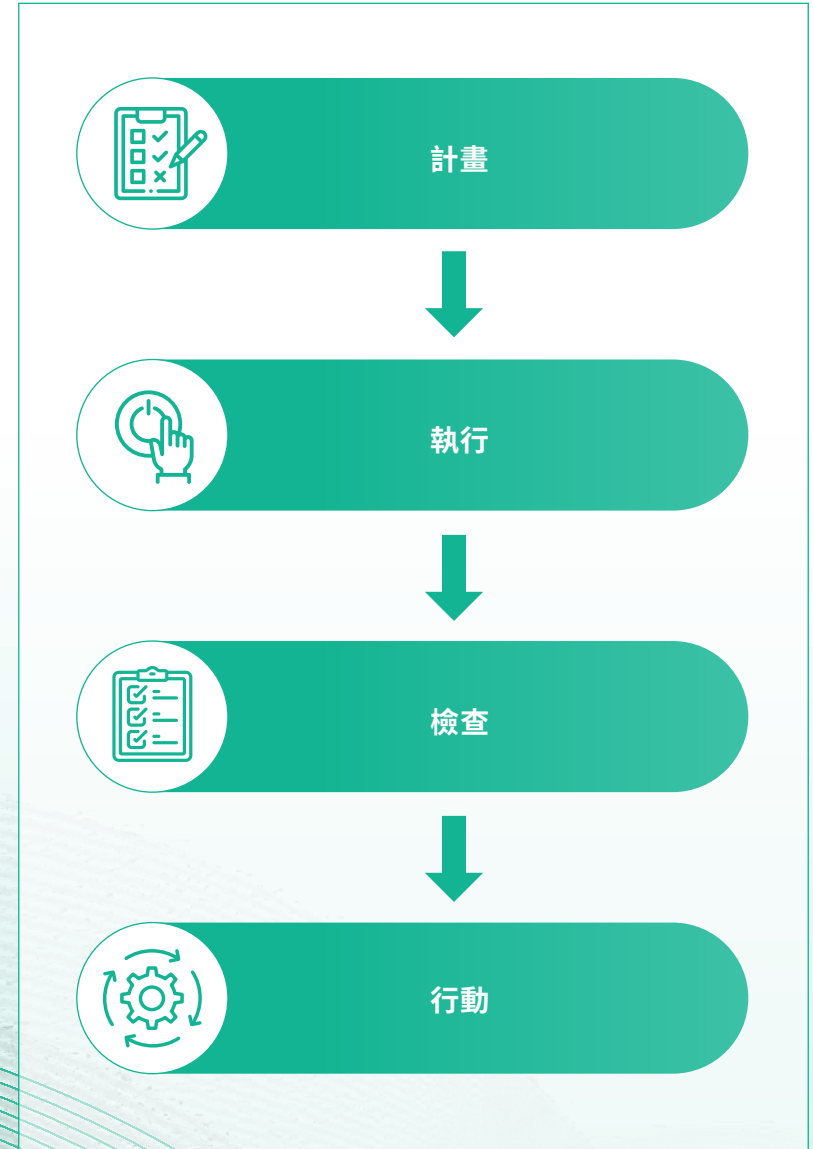
3.1 環境管理

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。

3.1.1 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、南寧及晉城等廠區皆導入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。

● PDCA模式



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

3.1.2 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。

實踐綠色產品

致力開發無污染新材料以替代現有材料。

落實環保節能

致力於資源節約、循環使用與再生使用。

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。



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

3.1.3 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。

2023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。

3.1.4 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。

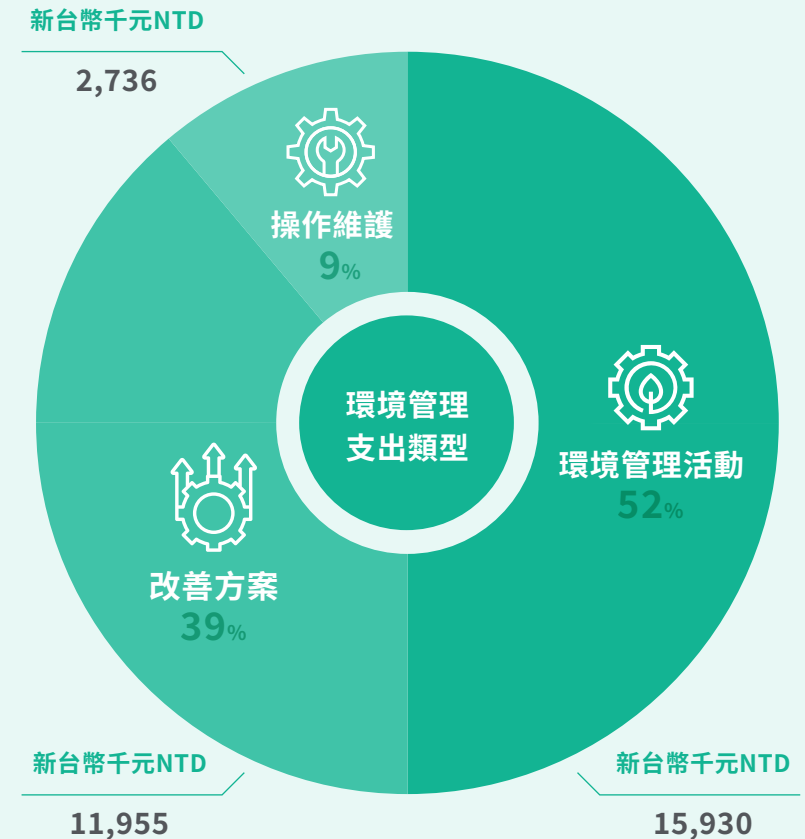
2023年鴻準環保管理支出，於各廠區污染防治的經費共約新台幣3,062萬元，較2022年增加33.6%，主要因近年環保相關改善方案增加所致。

近三年環保管理改善支出表

總金額 (新台幣千元)

20,640	2021
22,915	2022
30,621	2023

2023年環境管理支出類型分布

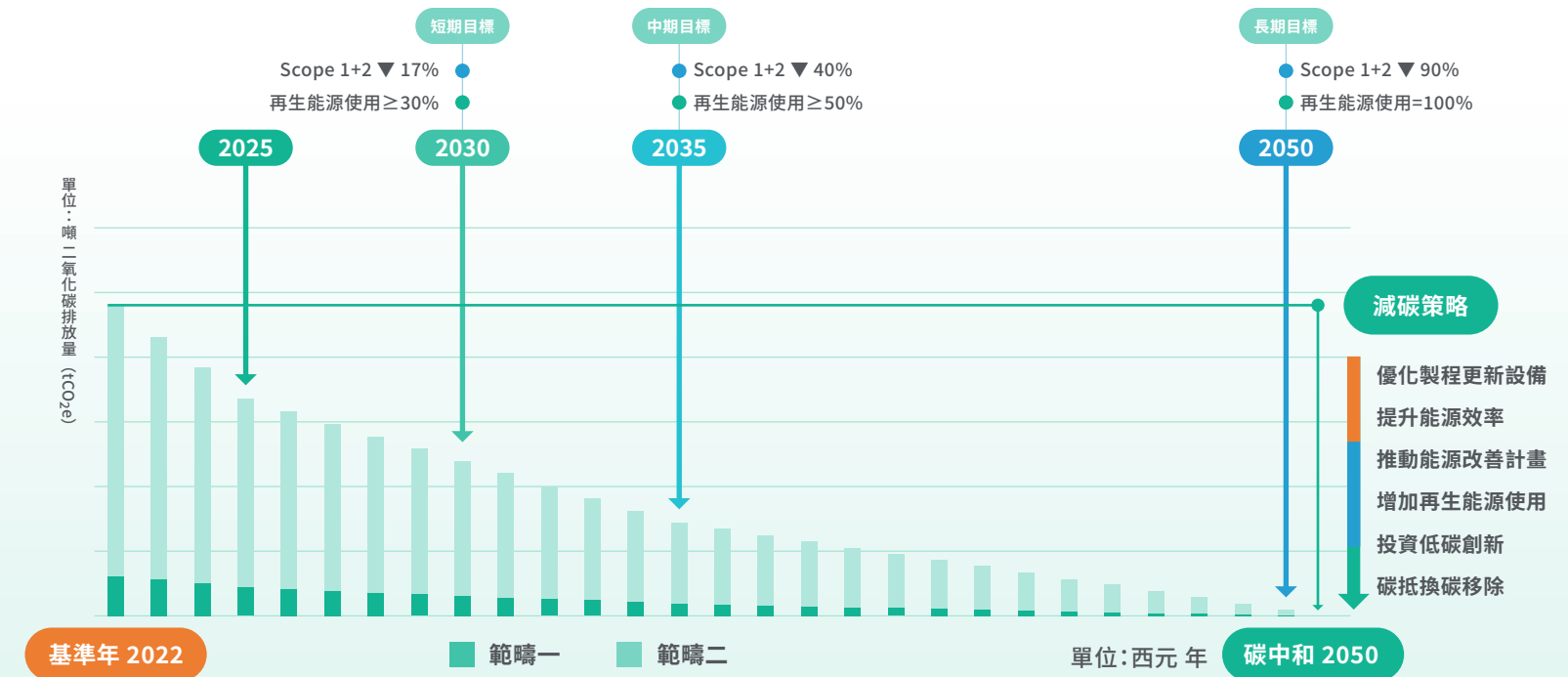


3.2 氣候變遷(TCFD)

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。

3.2.1 策略指標與目標

溫室氣體減碳目標及策略圖



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

3.2.2 氣候治理

鴻準參考氣候相關財務揭露建議書(TCFD)架構,由董事會為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」監督與指導公司氣候變遷之事務推動。

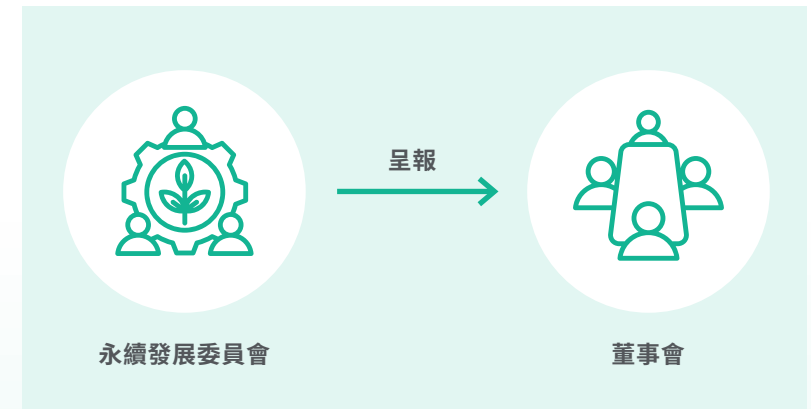
由董事長擔任委員會主席,總經理及各廠區高階主管分別擔任委員會主委及副主委,負責訂定公司永續策略方向及主導相關專案。委員會於每年進行年度會議,同時各事業群分會亦定期向委員會報告和檢討運作成效,並由委員會一年至少一次向董事會呈報永續發展執行成果及未來工作計畫。

委員會協同相關單位推動公司氣候變遷之相關事務,辨識公司在氣候之實體營運、轉型的風險。

針對風險,定期依發生機率、影響程度等因子,分析與評估氣候風險對業務的影響程度,並擬定相對應的管理作為或因應策略,此外,也把握氣候變遷帶來的機會,整合現有及新的事業或產品,擬定低碳、永續的智慧策略,與創新產品研發。

3.2.3 氣候策略

因應氣候變遷帶來的衝擊,公司透過「永續發展委員會」協同各個相關部門主管氣候風險工作小組進行討論,以控制未來全球暖化,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,並擬訂相對應之管理作為及因應策略,必要時將設定管理指標與訂定管理目標,以強化本公司對於特定氣候風險控管與機會掌握。



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

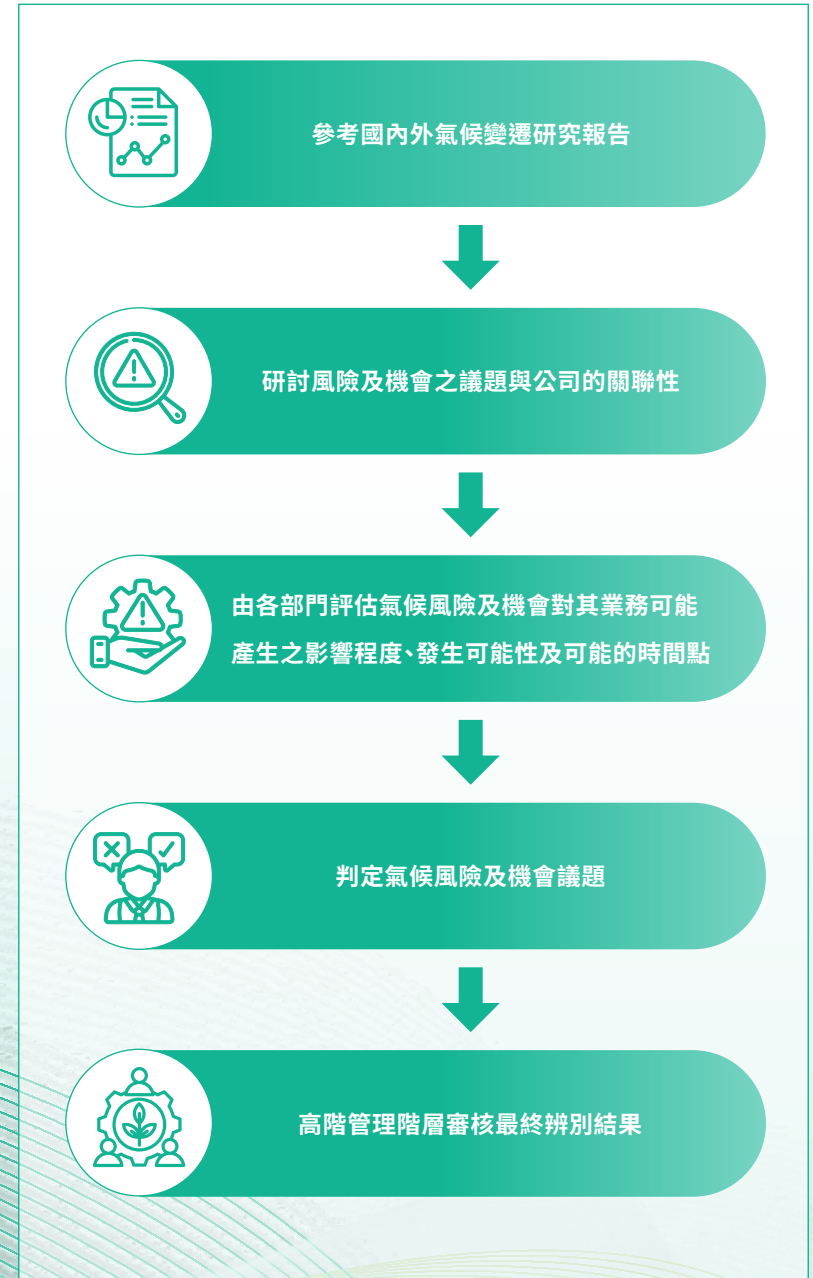
3.2.4 風險與機會管理

鴻準依據各事業單位及營運據點不同特性所面對的營運風險，為降低各類風險對鴻準營運造成之重衝擊影響，依據各類風險議題層級與單位職能建立氣候相關風險管理流程。

● 氣候風險與機會鑑別評估

永續發展委員會以推動辦公室為氣候風險核心工作小組，負責統籌與協調相關單位與部門進行鑑別評估，判定整合出鴻準氣候風險與機會相關議題，利用研析結果，經高階主管決議，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。

氣候風險與機會鑑別暨氣候管理流程



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

氣候變遷風險機會分析結果

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	● 購買相關保險避免鉅額天災損失 ● 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	● 建置能源管理系統 ● 精進設備智能化
 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	● 強化低碳技術與產品的開發 ● 增加再生能源的投入
	利害關係人關注及反饋增加	若無法滿足利害關係人期待，造成公司聲譽影響，可能影響市值或導致投資人投資金額下降	● 與利害關係人聯繫，瞭解投資人對於公司在氣候變遷議題的建議 ● 參與ESG相關論壇活動，分享行動作為
 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
	減少資源使用增加回收利用	改善製程設備，初期需投入成本高，後期成本逐年降低 回收再利用，投入成本增加，營運成本降低	● 減少用水量與耗水量 ● 回收再利用率提升
 實體風險		 轉型風險	 氣候變遷機會
● R1 極端天氣事件嚴重程度提高 ● R2 平均溫度上升		● R3 政策和法規要求趨嚴 ● R4 市場與供應鏈需求變化快速 ● R5 利害關係人關注及反饋增加	● O1 能源效率提升 ● O2 節能產品的開發 ● O3 減少資源使用；增加回收利用

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

2023減碳的肯定

天下雜誌於2024年6月4日舉辦「企業1.5°C論壇」，針對減碳策略符合巴黎協議1.5°C溫控目標的台灣企業進行授證，鴻準精密身為達標企業受邀參與。過去半個世紀，氣溫上升速度為兩千年來最快速，二氧化碳濃度也達到兩百萬年來的最高值，一旦超越溫度臨界點，將面臨愈趨明顯的極端氣候，對於生態環境帶來影響及災害。

守住1.5°C已是全球共識，因應氣候變遷，鴻準設定減碳路徑，評估及管理環境風險與機會，依循ISO14064-1溫室氣體盤查標準，並通過第三方查證。同時透過每年永續報告書揭露相關數據，提供所有利害相關者檢視。

鴻準逐步實踐環境永續發展的承諾，同步接軌國際標準及地球1.5°C溫度控制的目標，與世界聯手一起守住地球升溫線！



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

3.2.5 溫室氣體管理

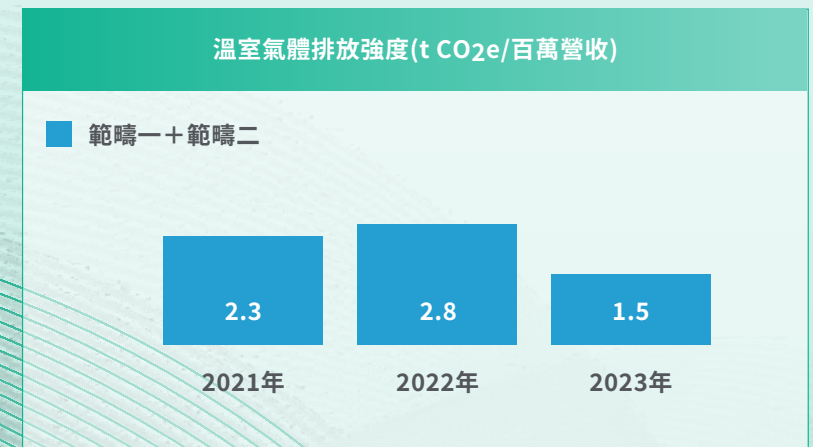
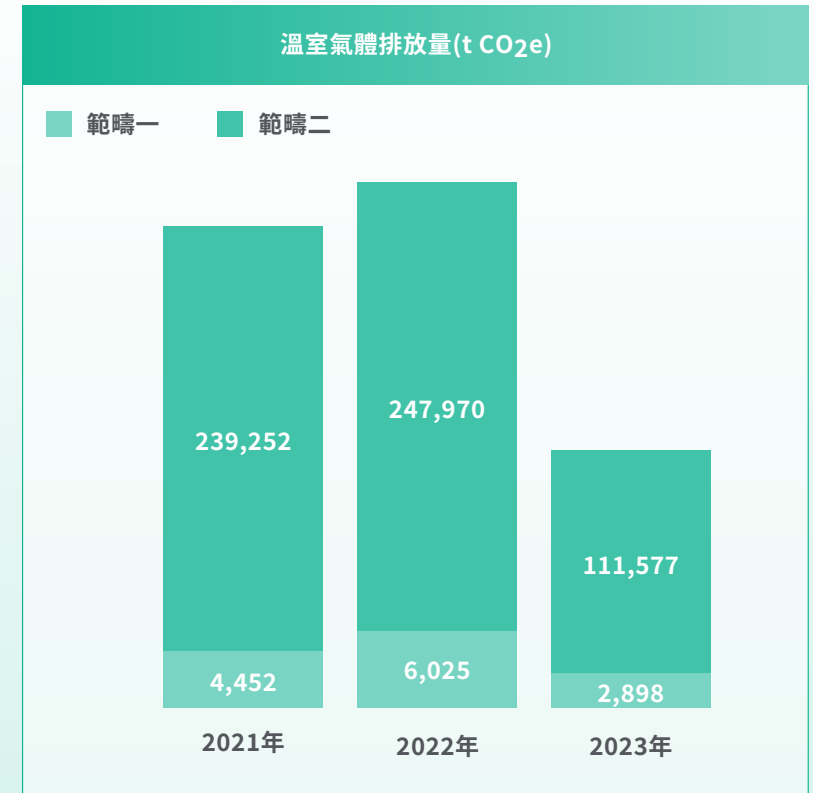
鴻準依循減碳目標，訂定2030減碳目標，訂定2030年溫室氣體排放量需較基準年減少17%之碳排減量目標，並檢討減碳路徑以確認每年目標排放量之達成率，透過各項節能改善規劃方案之執行來減少溫室氣體排放量，由各廠提出進行製程優化能源耗用減量、以設備汰換效率提升及能源管理等改善措施，並增加再生能源使用，**預計2030年使用量大於30%**，達成溫室氣體減量目的。

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一，2023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。

公司依循ISO14064-1規範，自主盤點瀋陽、煙臺、太原、昆山、佛山、南寧及晉城等營運據點的類別一及類別二之溫室氣體排放量。

近三年溫室氣體排放量及排放強度



溫室氣體排放「母公司」查驗證結果

年	溫室氣體排放量(t CO ₂ e)			溫室氣體排放強度(t CO ₂ e/百萬營收)	查證說明
	類別一	類別二	總計		
2022	54.6287	247.5178	302.1465	0.0033	經第三方驗證
2023	19.1324	311.7193	330.8517	0.0044	經第三方驗證

溫室氣體排放「子公司」查驗證結果

年	溫室氣體排放量(t CO ₂ e)			溫室氣體排放強度(t CO ₂ e/百萬營收)	查證說明
	類別一	類別二	總計		
2022	12546.21	83280.66	95826.87	1.286	經第三方驗證(註1)
2023	目前持續驗證中，驗證結果揭露於2024永續報告書(註2)				

註1:2022年子公司溫室氣體查驗證包含:中國大陸地區主要營運據點,煙臺、太原、昆山、佛山、南寧。

註2:2023年中國地區子公司溫室氣體查驗證仍持續進行中,於報告書揭露時,尚未全數完成驗證,預計2024年底完成,將於2024永續報告書中進行揭露。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

3.2.6 能源管理

鴻準針對重點廠區導入ISO50001能源管理系統並通過第三方驗證，以系統性管理能源使用，藉此辨識能耗熱點，進而透過生產製程優化與設備更新等措施，以減少能源使用與提升能源效率並持續推動節能改善計畫。

同時，主要生產營運廠區增加採購綠電，以提升再生能源使用比例。

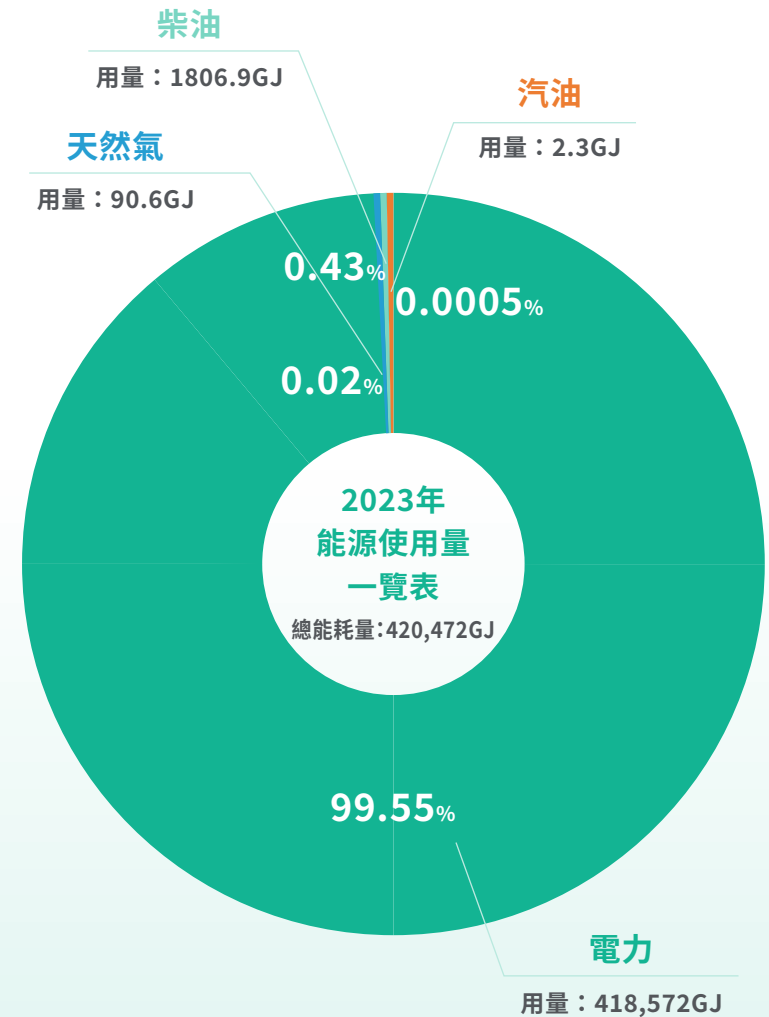
能源使用

公司擬定年度節能目標，並傳達至各營運廠區，實施各項節能措施促進各單位提升節電效率。

台灣總部及大陸地區主要營運據點2023年節能目標值為2%，實際節電率為5.05%，成功達成年度節能目標。

年度節電達成度

類別	2022	2023
目標值	2%	2%
達成值	1.76%	5.02%
達成度	88%	251%



註：參考經濟部能源局公告之能轉換因數。

天然氣熱值：9,310 Kcal/m³(2022年使用)；9,700 Kcal/m³(2023年使用)、車用汽油：7,800Kcal/L、柴油：8,400Kcal/L、電力：860Kcal/KWh，其中1 Kcal=4.187KJ。

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

電力使用

本公司盤點台灣、瀋陽、煙臺、太原、昆山、佛山、南寧及晉城營運據點的能源使用量及能源密集度。

電力使用密度一覽表

相較於2022年節電率提升，由1.76%提升至5.02%，而用電密度也由0.0015提升至0.0016(百萬度/百萬元)。

用電量 (百萬度)		節電率 (%)	
135	2022	1.76	2022
116	2023	5.02	2023

節電量 (百萬度)		用電密度 (百萬度/百萬元)	
2.4	2022	0.0015	2022
5.8	2023	0.0016	2023

2023年節能改善一覽表

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，同時採標準管理的方式，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。

2023年公司大陸廠區節能措施共實施項目11項，共計投入6450.8萬元新台幣，項目涵蓋製程優化、設備汰換及其他改善方案，總計節能量5,832,762度電，共減碳約2887.21tCO₂e。

類別	投入金額(新台幣)	專案數	總節能量(KWh)	總減碳(註)(tCO ₂ e)
 製程優化	2.2	2	276,811	946.32
 設備汰換	2,031.6	7	3,644,191	1803.87
 其他改善	4,417	2	1,911,760	137.02
 總量	6,450.8	11	5,832,762	2887.21

註：以經濟部能源署2023年公布之電力排碳係數0.495公斤CO₂e/度計算)。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

再生能源使用

再生能源儼然成為國際議題之一，因此各國政府紛紛制定再生能源使用目標，以降低使用高污染燃料，朝向低碳能源結構。

鴻準身為電子產業的一份子，肩負著推動低碳發展的使命，因此公司積極採用再生能源，透過自建增加太陽能裝置，提高發電效率，以及直接購買綠電憑證。

於2023年太陽能(光伏)自用自發電量960,322度kWh，綠電憑證購買15,981千度(15,981張)。再生能源總量共計16,94.13萬kWh，相當於61,003 GJ，再生能源使用占比14.57%。

2023年再生能源使用情況

綠電使用		2023年
區域	類型	
瀋陽廠區	再生能源憑證(千度；10 ³ kWh)	9,700
佛山廠區	再生能源憑證(千度；10 ³ kWh)	6,281
	自發自用電量(度；kWh)	904,277
煙台廠區	自發自用電量(度；kWh)	56,045
再生能源總量(度；kWh)		16,941,322



佛山廠區建置太陽能光伏發電，2023年9月完工，同時增設234個停車位供員工使用。另外，煙臺廠區建置太陽能地面型及屋頂型光伏發電，2023年11月正式啟用。

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

3.3 綠色資源

公司於建立之初則設有環保優先原則，並於建廠初期則導入ISO 14001環境管理系統，以計畫-執行-檢查-行動(PDCA)模式，推動持續改善。

透過確認組織生產、活動及服務而產生之環境考量面，評估各環境考量面及環境衝擊，並比較其嚴重性等因素，進行綜合評估，確保預先尋找出重大潛在因子，進而擬定出改善措施及作業程序，降低及預防重大潛在影響。

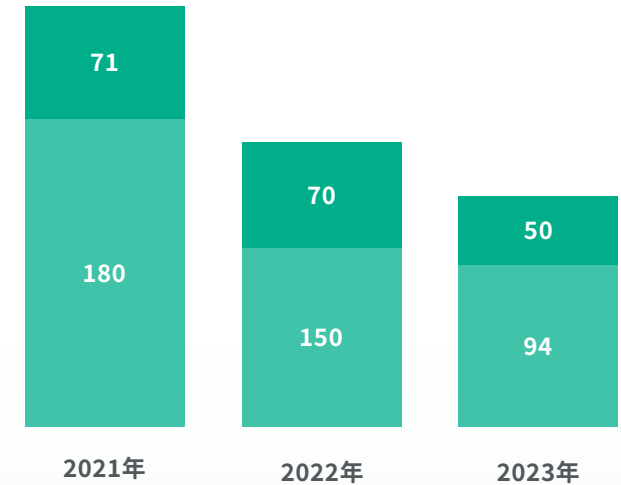
此外，確保排放之廢水、廢氣及廢棄物符合當地法規要求，公司於2023年未違反重大環保法規事件。

3.3.1 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。2023年各廠區總取水量約為94萬噸，總排水量約為50萬噸。

近三年取/排水量及密度

■ 取水量 (萬噸) ■ 排水量 (萬噸)



■ 取水密度 (噸 / 百萬營收) ■ 排水密度 (噸 / 百萬營收)



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

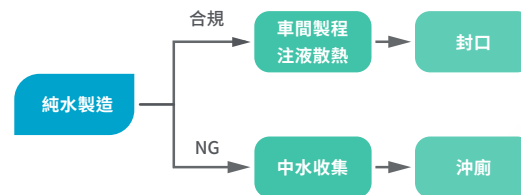
04 社會共融

05 附錄

節水行動

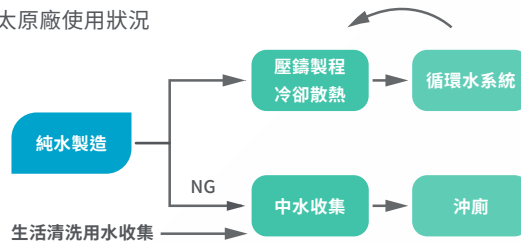
鴻準進行水資源管理，透過製程中純水系統循環回用及清洗水收集再利用等方式，達到節水成效。

佛山廠使用狀況



※以水錶計量紀錄

太原廠使用狀況



2023年各廠區取水排水量一覽表

		瀋陽	煙台	太原	晉城	昆山	佛山	南寧
取水量(噸)	 市政用水	26,569	119,850	274,417	11,680	151,083	246,282	112,649
	 生活污水	24,113	26,550	7,875	6,413	22,662	164,192	-
排水量(噸)	 工業廢水	2,456	93,300	17,647	4,100	35,157	715	-
	 總排水量	26,569	119,850	25,522	10,512	57,819	164,907	90,119
回收量(噸)		-	-	248,895	-	-	8,560	-
回收率(%)		-	-	90.7%	-	-	3.5%	-

3.3.2 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。

2023年統計主要生產據點，包含瀋陽、煙臺、太原、昆山、佛山、南寧及晉城，以檢測結果、質量平衡法或係數推估計算氣體排放量，氮氧化物污染物主要來源為製程中脫脂程序所造成，而揮發性有機物則是以絲印、噴塗及清洗程序所產生。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

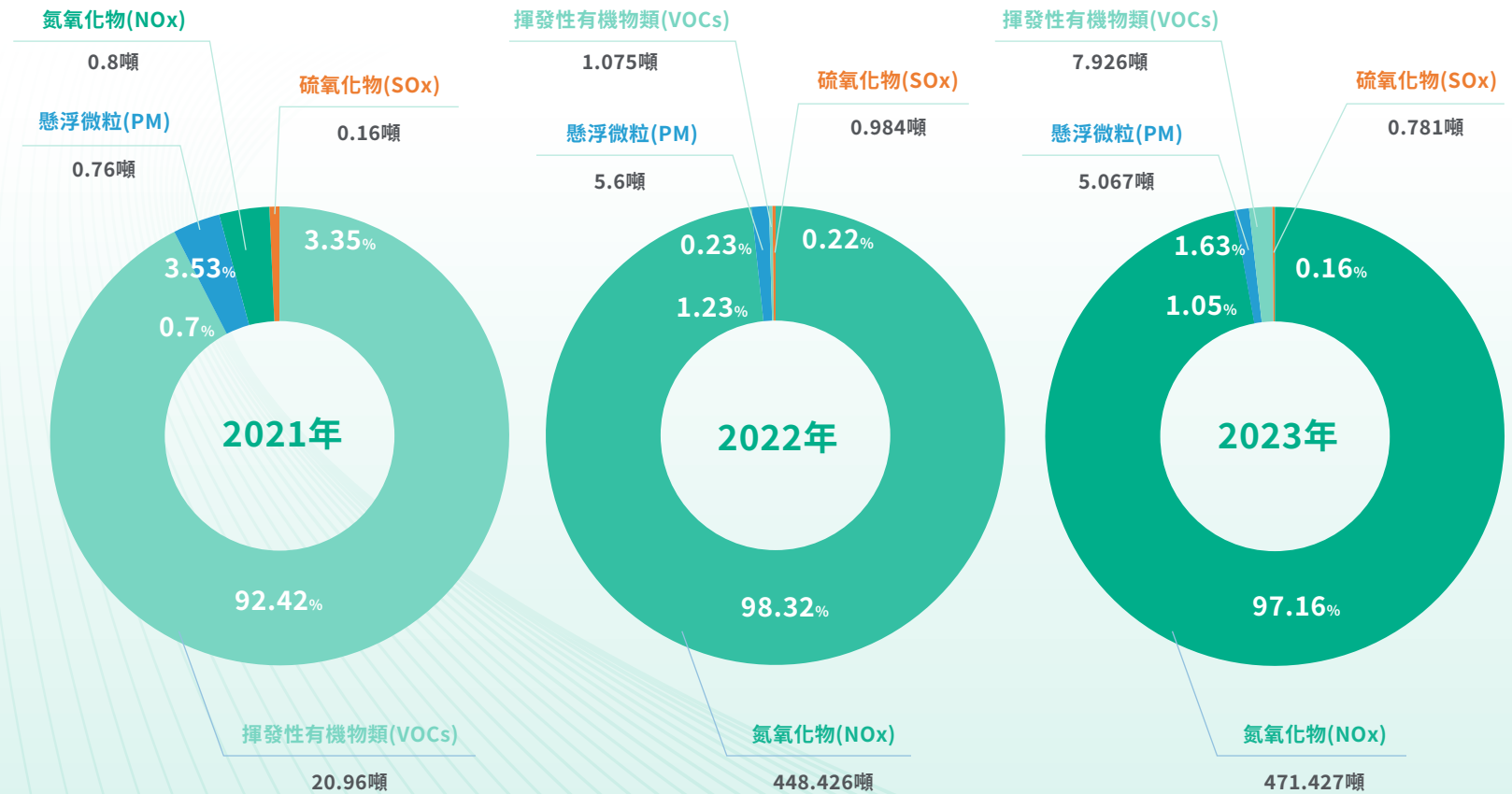
01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

3.3.3 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。

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，2023年各廠區廢棄物回收再利用量共約為3,335.72噸，其中非有害廢棄物回收率達70.6%；有害廢棄物回收率為0.16%。

2023年非/有害廢棄物量及回收率一覽表

		瀋陽	煙台	太原	晉城	昆山	佛山	南寧
 非有害廢棄物	產生量(噸)	157	2,311	1,119	31	571	357	176
	回收再利用量(噸)	0	2,311	1,023	0	0	0	0
	回收率(%)	70.6%						
 有害廢棄物	產生量(噸)	26	431	158	1.81	362	43	23
	回收再利用量(噸)	0	1.72	0	0	0	0	0
	回收率(%)	0.16%						

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

3.4 永續採購

3.4.1 採購及供應鏈

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，並參照電子行業標準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。

供應鏈型態與在地採購

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、晉城、昆山、佛山及南寧，統計2023年鴻準供應商家數約有906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%~100%之間，其中部分地區較低主要是受限於客戶指定原因。

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。2023年共新增42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。2023年共執行134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。

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

3.4.2 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，2023年太原、瀋陽、晉城、昆山及佛山廠區之主要物料，金屬物料占比為86.89%、用紙、塑膠物料及其它占比分別為12.16%、0.56%及0.39%，而回收物料以金屬物料回收為主，以佛山廠為例約佔12%。

原物料回收

佛山金屬回收流程作業

金屬注射成形(MIM)製造工藝，過程中成形成品之可反工品，包含邊角料及不良品進行收集，收集後經破碎並依規定比例與新品混合投入製程。



年度趨勢：2022年4%；2023年12%

說明上升原因：生產類型規格不同，造成產品回收料增加

3.4.4 因應RoHS情形

本公司遵循法規、行業標準、國際趨勢以及客戶環保要求等，針對所有產品依歐盟危害性物質限制指令(EU Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS)進行檢測，利用追溯與管理流程對材料來源及成份均有明顯標示，且要求供應商提供的原料進行RoHS檢測，以確保產品不含鉛、汞、鎘、六價鉻、多溴聯苯、多溴二苯醚、四項塑化劑鄰苯二甲酸酯等有害物質。

公司亦要求供應商在衝突礦產的管理上要有完備的政策及調查程序，提供的原料未使用來自衝突地區非法開採之金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)及鈷(Co)，以確保公司所生產的產品並未直接或間接資助剛果民主共和國或鄰近國家侵犯人權的武裝團體，並推動上游冶煉廠通過無衝突冶煉廠的認證(Conflict Free Smelter, CFS)。

3.4.3 有害物質管理

IECQ08000有害物質過程管理系統認證

公司以ISO9001為基礎，推進建構IECQ QC080000有害物質過程管理系統，以確保所有產品從客戶提出需求到生產出貨的每一個階段，有害物質皆能確實的被掌控，以實現有害物質減免(「HSF」)。目前主要大陸地區佛山全億大廠區已取得IECQ QC08000系統驗證，我們將繼續推動此管理系統。



本公司使用的原物料依歐盟危害性物質限制指令(EU Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS)進行檢測，均符合相關規範，而在生產過程中的資源，增加使用次數與增長使用壽命為行動原則，降低對環境的衝擊。

04 社會共融

4.1 員工組成與多元

4.2 人才吸引與發展

4.3 健康職場與安全

4.4 社會共融與分享

- 目錄
- 關於報告書
- 董事長的話
- 2023永續績效
- 00 關於鴻準
- 01 永續發展
- 02 公司治理
- 03 友善環境
- 04 社會共融**
- 05 附錄

4.1 員工組成與多元

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。

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、公平平等、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。

至2023年底，鴻準員工總數約為6,846人(含正式員工及臨時員工)，其中，中國大陸地區員工占比約93.7%，台灣地區占比約為6.3%，雇用類型正式員工占比約近100%；於2023年各廠皆未發生歧視、使用童工及強迫勞工的案件。

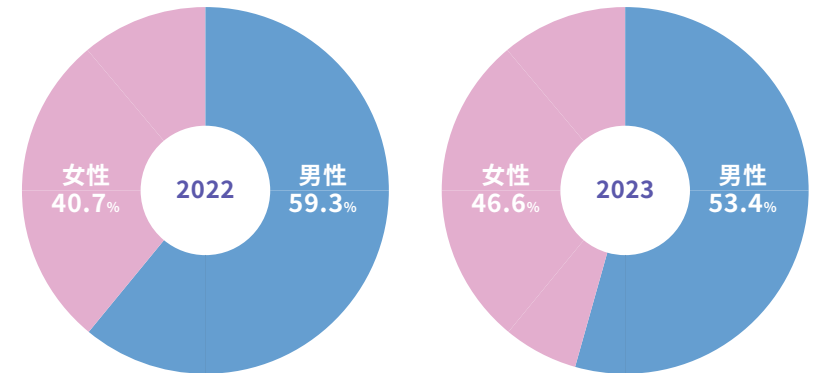
各廠區性別分布

單位：人

地區 性別	台灣	瀋陽	煙台	太原	晉城	昆山	佛山	南寧	合計
 男性	341	69	381	312	113	676	1,166	598	3,656
 女性	89	35	175	152	73	402	1,112	1,152	3,190
 合計	430	104	556	464	186	1,078	2,278	1,750	6,846

4.1.1 員工組成

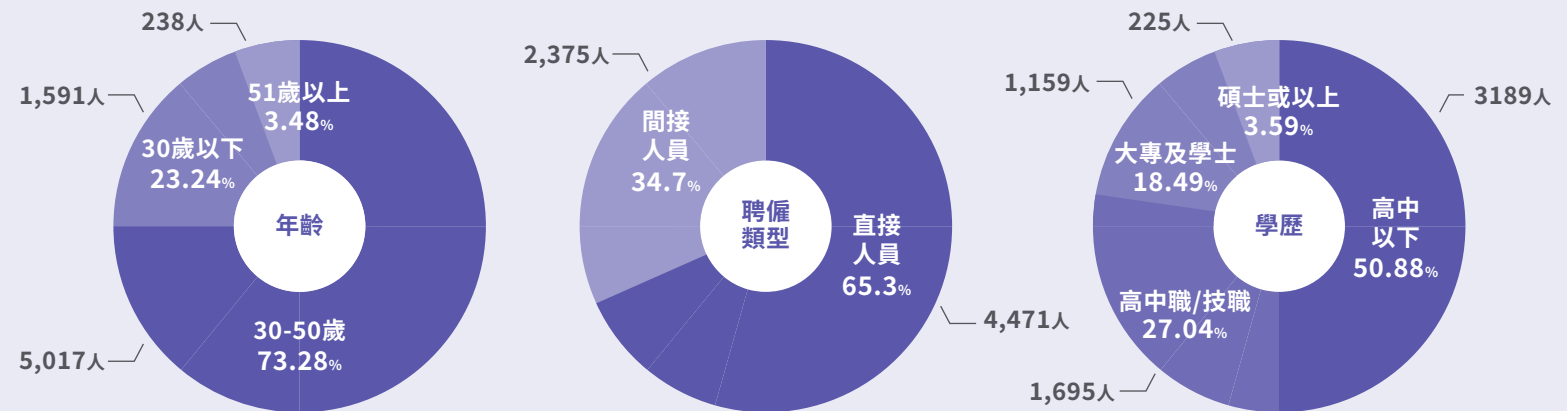
統計含蓋範圍包含台灣總部及大陸主要營運廠區



計算：男/女性占比=男性員工人數/總員工人數、女性員工人數/總員工人數

- 目錄
- 關於報告書
- 董事長的話
- 2023永續績效
- 00 關於鴻準
- 01 永續發展
- 02 公司治理
- 03 友善環境
- 04 社會共融**
- 05 附錄

2023年員工分佈



註：以年度末2023年12月31日當日人數為準。除中國大陸與台灣地區外，其他國家/地區暫無法取得男女人數。
公司的非員工工作者為外包廠商至廠區工作的人員，如團膳、保全、清潔，台灣地區(土城總部)非員工工作者人數約為12人。

2023年各廠人員雇用類型

地區 類型	台灣	瀋陽	煙台	太原	晉城	昆山	佛山	南寧	合計
 正式員工	427	104	556	464	186	1,078	2,278	1,750	6,843
 臨時員工	3	0	0	0	0	0	0	0	3
 合計	430	104	556	464	186	1,078	2,278	1,750	6,846

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2023年底，鴻準性別比例方面，男性約為53%，女性約47%，由前一年度男女差異18.6%縮減至6.8%；在年齡比例上，員工組成以中壯年即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1.9：1，而在學歷分佈則以高中職或以下學歷為多。

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

4.2 人才吸引與發展

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。

4.2.1 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。

4.2.2 新進與離職人員分布

鴻準透過內部推薦、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2023年底，以地區別來說，男女新進人員比例台灣地區為1:1.65、大陸地區為1:0.76；男女離職人員比例台灣地區約為1:0.91，大陸地區約1:0.71。

新進人員年齡層區分

計算方式：
男性該年齡層新進員工數/ 男性新進人員總員工數
女性該年齡層新進員工數/ 女性新進人員總員工數

年齡層	男性	女性
20歲以下	11.5%	5.5%
21~30歲	54.3%	32.2%
31~40歲	26.1%	41.6%
41~50歲	7.5%	20.5%
50歲以上	0.7%	0.2%

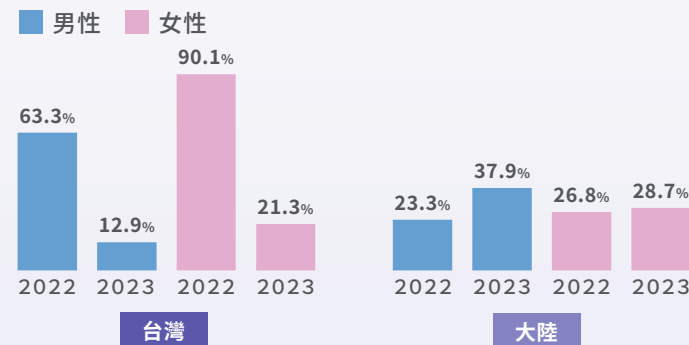
離職人員年齡層區分

計算方式：
男性該年齡層離職員工數/ 男性離職人員總員工數
女性該年齡層離職員工數/ 女性離職人員總員工數

年齡層	男性	女性
20歲以下	10.6%	4.4%
21~30歲	48.0%	34.6%
31~40歲	32.7%	44.4%
41~50歲	7.0%	16.3%
50歲以上	1.7%	0.3%

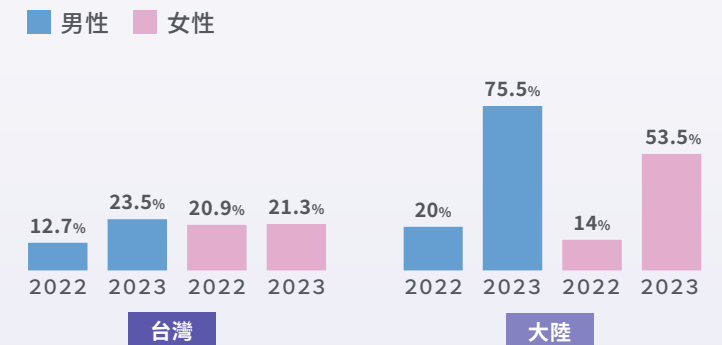
新進員工性別比例

計算方式：
該區域該性別新進員工數/該區域該性別總員工數



離職員工性別比例

計算方式：
該區域該性別離職員工數/該區域該性別總員工數



目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

4.2.3 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2023年底，台灣地區與大陸地區之男女育嬰復職率平均約80%，留任率平均約73%，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	-	-
	復職率(%)	-	- (註)
	留任人數	-	1
	留任率(%)	-	100%
大陸	復職人數	96	159
	復職率(%)	75.6%	83.7%
	留任人數	98	148
	留任率(%)	71.0%	74.0%

註：台灣地區2023年度申請育嬰人員，仍於留停期間，故復職人數與復職率為0。



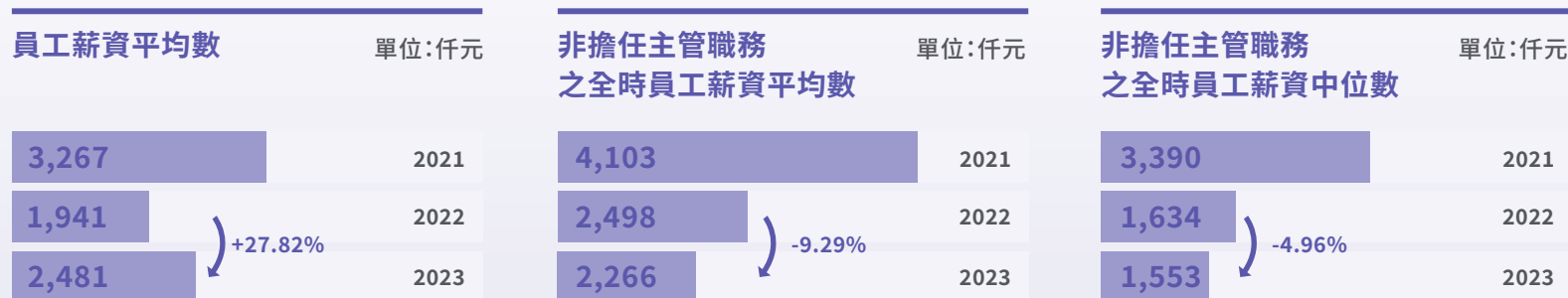
4.2.4 薪酬與福利

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。

2023年台灣地區非主管全時員工薪資較2022年略為下降，相較於前一年度降幅已縮減至9.29%及4.96%，明顯趨於穩定。整體員工平均薪資領先同業84.19%，並經篩選納入「台灣高薪100指數」成分股。員工福利及薪資平均數分別提升23.75%及27.82%。另外，中國各廠區基層員工起薪皆高於當地政府最低工資的要求1%-10%。

近三年台灣地區人數與薪資



公司為建立有效的激勵機制及鼓勵員工長期紮根服務，制定《員工年度資職位晉升作業規範》，新進同仁有試用期滿考核及一般正式員工則有年度績效考核評比，考核對象不分男女、類別，接受考核比例100%，而公司將依人員績效表現來調整薪資與晉升，並無男女差異，同時設立與績效掛勾的年終獎金、分紅、適時激勵獎金等，2023年董事會決議發放員工報酬金額為2.55億元新台幣。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

4.2.5 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。

2023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8,500萬元，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，以覆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。

	禮金類福利	生日禮金或禮盒、三節禮金或禮盒、結婚禮金及喪葬慰問金
	補助津貼類	伙食補助、教育訓練補助、生育、育兒津貼、懷孕女性員工交通補助等
	退休金類	勞動基準法(舊制)年資採退休金確定給付制、勞動基準法(新制)年資採退休金確定提撥制
	保險類	勞工保險、健康保險、團體保險
	其他類	聯歡會摸彩、健康促進活動及醫療諮詢

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

4.2.6 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。2023年鴻準在人權相關議題教育訓練，總時數為973小時，共計393位員工完成訓練，占台灣地區總人數92%，為來亦持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

勞工人權管理政策及具體方案

人權管理政策	具體方案	2023年執行情形
 禁用童工及保護未成年工	- 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。	- 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	- 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。	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	- 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。	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	- 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。	- 大陸各廠區至少召開1場次安全檢討會議。 2023年排查安全隱患共計2,855條，隱患整改率100.00%。

員工權益保障

鴻準大陸地區各主要廠區皆設有工會組織，除台灣營運總部未設置工會及大陸瀋陽廠區建制申請中。建立工會組織系統，採取自下而上、公開民主的原則，工會小組長由會員自願競選，各級工會委員有選舉產生。員工於入職時即詢問其加入工會的意願，並讓員工自願性加入。工會簽訂「富士康科技集團集體協議」，為員工提供基本保障，並召開職工代表大會，表決有關員工權利義務的議題。此外部分廠區已配合推動工會智慧轉型，形成更完善的智能系統，服務涵蓋工會建設、勞工保護、員工優惠、技能培訓、員工訴求全業務職能的綜合服務平台。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

4.2.7 員工溝通與申訴管道

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。

溝通與申訴管道



訴求類型與處理

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2023年共處理案件數為90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	52	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	23	100%
醫療服務和工傷協調	醫療服務及工傷協調	4	100%
員工身心健康	員工自身生理與心理健康關懷	2	100%
員工家庭和經濟問題	員工自身家庭、財務等需求幫助	2	100%
員工其他隱私問題	員工自身安全與其他	7	100%

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

4.2.8 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2023年，鴻準為員工提供培訓約67.7萬小時。

項目	地區	台灣	大陸
直接員工教育訓練平均時數		-	57.61
間接員工教育訓練平均時數		92.12	88.88
男性員工年度教育訓練平均時數		104.32	70.77
女性員工年度教育訓練平均時數		45.74	69.09

註：台灣地區無直接人員

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

4.3 健康職場與安全

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，有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。

鴻準依循國際職業安全衛生管理系統以及當地法規，制訂職業安全衛生政策與系統，並適用於所有員工與供應商，同時追求零傷害、零職業病、零事故目標，創造全體員工最佳工作環境。為落實職業安全衛生政策，工會的團體協約範圍也包含健康與安全等議題，作為保障員工健康與安全的權益，以促進各廠區之健康安全，持續改善隱患，創造最佳的工作職場。

4.3.1 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、煙台、太原、昆山、佛山、南寧及晉城廠區等皆導入ISO 45001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	年度	台灣	瀋陽	煙台	太原	昆山	佛山	南寧	晉城
勞方代表比例	2022	88.9%	0.0%	26.7%	78.4%	46.7%	29.3%	80.0%	-
	2023	88.9%	37.5%	26.7%	59.5%	93.8%	30.0%	10.3%	17.6%

勞方代表比例(%)=勞工代表人數/各廠區環安衛委員會人數*100%

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

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	● 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	● 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(Automated External Defibrillator)自動體外心臟電擊去顫器，即「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	● 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	● 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	● 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	● 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	● 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。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

4.3.2 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。

2023年排查安全隱患共計2,855條，隱患整改率100%，2022年未完成部分，亦於2023年10月份完成。

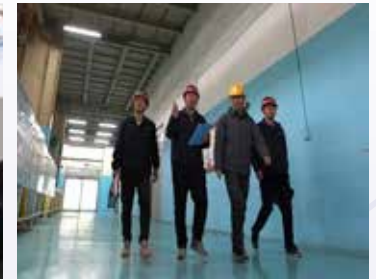
隱患類別	項目	隱患件數
危化品與燃氣安全	危化品儲存、運輸、處理等	111
消防安全	消防通道暢通性、消防設施維護與管理、防火分區等	332
電器安全	用電場所、特殊場所安全管控	641
設備與施工安全	設備操作和維護管理、施工安全管控等	714
管理與職業健康	針對應急救援、教育培訓等管控	808
其他	製程安全與改善、物料儲放安全、資訊管控等	249



(專項檢查)



(綜合安全評估)



(日常檢查)

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，2023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，中國大陸失能傷害人次為12人，失能傷害頻率(FR)經統計後為0.94；失能傷害嚴重率(SR)為37，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。

近三年失能傷害統計

	台灣			中國大陸		
年份	2021	2022	2023	2021	2022	2023
總經歷工時	511,872	936,240	853,120	24,824,464	19,306,816	12,810,832
失能傷害人次	0	0	0	23	5	12
失能傷害頻率(FR)	0	0	0	0.93	0.26	0.94
失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0	78	32	37
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	交通事故、機械壓傷、切割噴濺、搬運扭傷
職業病率(ODR)	0	0	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]

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

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。2023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1,138,621人次。

台灣安全與救護訓練 急救訓練



CPR AED 基礎實作課程

安全健康月活動

為促進員工參與安全健康活動，增進同仁防災知識與技能，提升員工健康意識，型塑鴻準安全健康文化，創造全體員工最佳工作職場，達到提升同仁安全意識與降低職業傷害，創造全體員工最佳工作職場。活動內容包含：消防應變器材、滅火器、水龍帶操作，濃煙逃生、電動巴士緊急逃生，急救CPR+AED介紹、辦公室人因危害，環保意識推廣。2023年活動員工參與共108名，出席率84%。



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）	921,406
消防宣導和演習類（包含消防安全宣導及演練）	193,847
危險化學品從業人員宣導與培訓	21,733
特種作業和特種設備操作	1,635

大陸地區各項演練



安全榮譽



獲得太原市為生健康委員會頒發「職業健康企業」
獲得佛山市禪城區評選為「安全生產社會責任企業獎」

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

4.3.3 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。

2023年台灣員工健檢比例為87.8%，大陸地區員工健康檢查比例，以各廠區比例平均為61.3%。

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。

2023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。

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

台灣地區：

- 1.減重燃脂活動：降低體重減少腰圍尺寸即可改善健康狀況，以個人賽及團體賽。
 - 2.健走線上競賽：培養同仁健走落實於生活，多爬樓梯取代搭電梯、步行搭乘大眾運輸工具，營造有益健康生活環境，促進身心健康預防慢性疾病，既健康又能兼顧節能減碳。
 - 3.流感疫苗活動：流感季各廠辦理流感疫苗施打，施打率達45.1%。
 - 4.健康月活動：每年不定期舉辦健康講座活動，共辦理7場，綜合滿意度91%。
 - 5.中醫義診活動：內容包含：針灸、急慢性腰痛、肩關節活動不利、腕關節疼痛、腱鞘囊腫、踝關節舊傷、膝關節疼痛、手術後纖維化沾黏、急性感冒、疫苗後遺症，活動場次5場，參與人數96人。
 - 6.聘僱視障按摩師定期為員工紓壓按摩，提高員工滿意度。
- 2023年台灣地區一系列健康促進活動共1,925人次參與。



中國地區：

中國地區則不定期舉辦員工關懷活動

- 1.太原廠區：花式跳繩、乒羽比賽、春遊活動，提升員工健康，增進員工交流、營造和諧氣氛，凝聚團體向心力。
- 2.崑山、晉城廠區：員工座談會：宣傳心理健康，聽取員工意見，凝聚員工向心力提升與企業的認同感。
- 3.太原、晉城廠區：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。

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

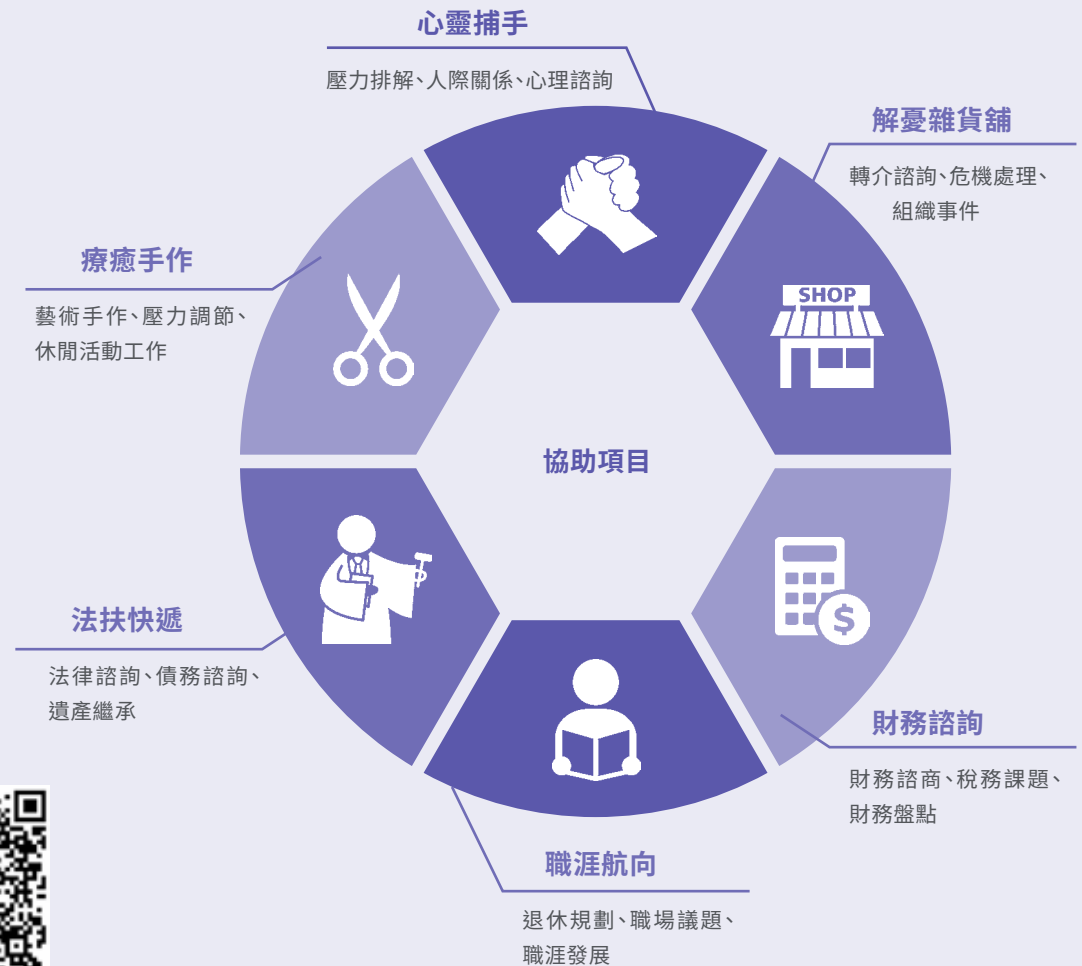
員工協助服務(EAP)

2023年鴻準提供員工協助服務方案(EAPs)，我們關心同仁的工作與身心平衡，當員工面臨壓力及困擾，能夠選擇專人一對一且保密專業的諮詢服務。

**EAP年度成果，辦理9場活動，
總參與人數292人**



EAP官方LINE



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

4.4 社會共融與分享

鴻準本著「取之於社會，用之於社會」的初心，積極為周邊社區辦理多元活動，期望能達成共好共存的目標。

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主動發起舉辦各類社區公益活動，用以改善社區水平及維護健康安全。2023年我們拋開疫情，展開社會公益活動，期望以企業的力量創造共榮。

4.4.1 參與及關懷

2023年社會參與活動執行成果

廠區	項目	內容	成果
台北	捐血活動	助人益己；善行義舉	2023年捐血人數：32人
佛山	捐血活動	2020~2023年多年獲佛山市無償獻血促進單位獎	2023年捐血人數：60人 捐血量：20600ml 2020~2023年累計捐血量：170700 ml
	幫扶助學	為偏遠山區學生送上學用品和牛奶，改善教學條件捐贈智藝學習機器人15套，牛奶30箱	物資53970元 服務時數21.2小時
	植樹	種植2棵桂花樹，參與志工6人	服務時數12小時
	陽光家園	為緩解員工子女課餘和假期照顧問題，展開陽光家園服務員工子女照顧志願活動12場 2021：5場、66人次、206.88小時 2022：12場、180人次、2064.79小時 2023：12場、341人次、2548.35小時	志工參與341人次 服務時數2548.35小時
	國際殘疾人日	辦理2場殘疾人關愛活動，工會精神關懷、發放生活物資，座談會聽取生活面臨問題協助解決。	5000元
南寧	國際殘疾人日	辦理2場殘疾人關愛活動，工會精神關懷、發放生活物資，座談會聽取生活面臨問題協助解決。	9600元
	捐血活動	助人益己；善行義舉	2023年捐血人數：181人 捐血量：54700ml
煙台	助潔活動	2023年生態園區助潔清理 2018年累計至今，參加公益助潔志工累計400餘名；清理面積累積達3萬多平方米	2023年清理1萬餘平方米；110餘名志工

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

助潔活動

煙臺廠區員工參與志工服務，志願清潔服務活動生態園區，志願者以“踐行我為人人的精神”奉獻愛心服務，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。由2018年至今公益助潔志工累積人數達400餘名，清理面積累積達3萬多平方米。

植樹活動

佛山廠區員工響應號召，投入綠化環境行列中，志工人員透過參與植樹行動，可以保持水土，同時調節環境溫度、空氣，並有助放鬆眼睛，讓長時間用眼的同仁們得到舒緩，志工參與時間12小時，種植2棵桂花樹。



捐血活動

台灣地區、佛山、南寧廠區分別發起挽袖捐血，佛山志願者服務隊聯合佛山市中心血站開展愛心捐血活動，以樂於助人的奉獻精神，不但對自己健康有益，更重要是助人的生命意義。2023年共計捐血人數253人，捐血量75300 ml。

關懷弱勢

鴻準致力於關懷弱勢，對於殘疾人士、提供所需之物資及設備支持，辦理座談會聽取生活面臨問題，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。2023年於佛山與南寧廠區，共計舉辦4場次的公益關愛活動。

幫扶助學

佛山園區黨委聯合工會攜手澳潮協會送愛到偏鄉，在英德東華鎮中心小學，展開幫扶助學活動，為孩童提供學用品、牛奶，為提升教學條件捐贈「益智學習機器人」，在六一國際兒童節前，把健康關愛送給了孩子們。履行社會責任，深化拓展黨建引領，豐富互動內容，提升聯動成效、資源分享，為社會發展和進步做貢獻，充分展現企業擔當。



目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

05 附錄

陽光家園

佛山廠區為緩解園區員工子女課餘時間和假期看護難題，做未成年人健康成長的護航者，園區組織開展陽光家園員工子女照顧志願服務活動，為員工子女課後照顧提供，募集展開陽光家園服務照顧服務，陽光家園志願服務活動，活動週期為週一至週六下午到晚上（周日和節假日除外）。

招募園區員工志願者及外部志願者利用空餘時間在託管時間內配合託管義工開展愛國主義教育、作業輔導等各類健康活力課程。同時保持陽光家園的清潔衛生，為員工子女提供一個整潔友好的託管空間。逐年增加志願者及服務時數，志願參與341人，提供12場，服務時數2548.35小時。

2021年，開展阳光家园志愿活動5場，志願者參與66人次，服務206.88小時

2022年，開展阳光家园志愿活動12場，志願者參與180人次，服務2064.79小時

2023年，開展阳光家园志愿活動12場，志願者參與341人次，服務2548.35小時



環境教育

鴻準為支持文化創意產業的發展，表達對於土地及環境關懷等倡議，2013年齊柏林導演執導的紀錄片《看見台灣》，讓我們看見台灣的美麗與哀愁，喚起了環境永續的重要性，10年後鴻準貢獻一己之力支持正在拍攝的『看見台灣III』經費，延續齊導對於土地及環境關懷的精神。同時與齊柏林基金會合作，邀請同仁一起投入友善環境的行動，透過基金會「看見台灣10周年攝影巡迴展」的專場導覽，以影像的力量，傳遞關懷土地、永續環境的真諦。



目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

4.4.2 捐贈及支持

社福捐贈

鴻準以對社會關懷的理念，關懷婦女、兒童、社會弱勢，以捐贈支持辦理社會福利慈善為目的之「偉儀社會福利慈善基金會」捐贈新台幣200萬元。

人道捐贈

2023年2月6日土耳其發生規模7.8地震，鴻準發揮企業責任捐贈土耳其連續式無線生理訊號檢知系統及相關周邊設備耗材，為協助賑災搜救發揮助力，誠盼土耳其人民早日重建家園回復昔日平靜生活，共計捐贈金額美金32萬元。

產業支持

鴻準重視健康醫療，2023年支持「榮民總醫院」，長年致力於醫療與醫學科技創新，以病人為中心提供安全優質醫療，以培育國際醫事人材及尖端醫療為目標，期以雙方產業合作，推動整體尖端醫療創新發展規劃，以捐贈新臺幣3000萬元。對於促進高品質之醫療照顧與教育，對於培訓專業人員、協助學術活動更是不遺餘力，贊助「台中榮總院智慧醫療」計劃活動經費，新台幣5萬元。



新創產業支持

鴻準H.Spectrum+專注於國內外生醫科技領域，提供大健康產業的業師輔導，以及商業、財務、行銷、簡報技巧等全方位課程，創造生技與科技人材跨領域結合，導入集團能量、直接投資與合作創造雙贏。

H.Spectrum+歷程

年份	階段	里程碑
2016	成立	創辦人郭台銘先生
2022	第一屆 H.Spectrum+	鴻準接手原隸屬於永齡基金會的 H.Spectrum+ 並將其加值為 Spectrum+，鎖定「預防醫學，精準檢測」。H.Spectrum+ 選出優秀的新創團隊加以勉勵外，更透過專業的商業運轉思維，從團隊輔導延伸至資金投資，協助所有團隊加速商轉並順利邁向國際。
2023	第二屆 H.Spectrum+	擴大招募國際團隊，跨大徵求生技相關領域的國內外公司團隊，透過「高、廣、深、速」策略原則：國際企業合作高度、產品開發廣度、技術深度、執行速度。全力支持「生技科技」的高速發展。

2023年H.Spectrum+國際加速器啟動徵選，辦理國內外實體及線上徵選說明會，題材內容含蓋「生醫科技、醫材設備、預防醫學、精準檢測及AIOT智慧醫療」，國內外生醫科技人才組隊，總計有：國內組88隊、國際組59隊、創意組36隊共計183隊報名。評選期間歷經初選、複選、輔導期，以及最終的成果發表。

「2023 H.Spectrum+國健康金鳳凰國際加速器」，鴻準攜手永齡健康基金會舉辦DemoDay總決賽。今年進入總決賽的16隊優秀企業及團隊，透過良性競爭與互動，積極讓台灣生醫產業實力，為人類、地球創造福祉。

05 附錄

附錄一、GRI內容索引表

附錄二、SASB準則對照表

附錄三、其他電子業永續指標對照表

附錄四、TCFD氣候相關資訊及指標對照表

附錄五、第三方查證聲明書

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
I 05 附錄

附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	鴻準精密工業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	0.1 公司概況	07	無省略
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	03	無省略
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	03	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	附錄五、第三方外部保證	VI	無省略
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	0.1 公司概況 0.4 產品與服務 3.4 永續採購	7 10 60	無省略
2-7	員工	4.1 員工組成與多元	63	無省略
2-8	非員工的工作者	4.1 員工組成與多元	63	無省略
治理				
2-9	治理結構及組成	1.2 永續組織架構 2.1 董事會與公司治理	16 28	無省略
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會與公司治理	28	無省略
2-11	最高治理單位的主席	2.1 董事會與公司治理	28	無省略
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 董事會與公司治理	28	無省略
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續組織架構	16	無省略
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續組織架構	16	無省略
2-15	利益衝突	2.1 董事會與公司治理	28	無省略

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
治理				
2-16	溝通關鍵重大事件	2023 年無相關情事 112 年度年報		無省略
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 董事會與公司治理	28	無省略
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 董事會與公司治理	28	無省略
2-19	薪酬政策	2.1 董事會與公司治理 4.2 人才吸引與發展	28 65	無省略
2-20	薪酬決定流程	2.1 董事會與公司治理 4.2 人才吸引與發展	28 65	無省略
2-21	年度總薪酬比率	4.2 人才吸引與發展	65	無省略
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 0.5 經營理念	04 12	無省略
2-23	政策承諾	0.5 經營理念 1.2 永續組織架構	12 16	無省略
2-24	納入政策承諾	0.5 經營理念 1.2 永續組織架構	12 16	無省略
2-25	補救負面衝擊的程序	3.4 永續採購 3.2 氣候變遷 4.1 員工組成與多元 4.2 人才吸引與發展	60 46 63 65	無省略
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營 4.1 員工組成與多元 4.2 人才吸引與發展	37 63 65	無省略
2-27	法規遵循	2.3 誠信經營	37	無省略
2-28	公協會的會員資格	1.3.3 工協會參與	20	無省略
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人	17	無省略
2-30	團體協約	4.2.6 人權維護	69	無省略

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

I 05 附錄

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
3-1	重大主題決定流程	1.4.1 鑑別流程	21	無省略
3-2	重大主題列表	1.4.2 重大議題鑑別	22	無省略

類別：治理

財務績效				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題列表	1.4.3 重大性議題說明與管理	24	無省略
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 財務績效	36	無省略

類別：環境

能源與溫室氣體管理				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題列表	1.4.3 重大性議題說明與管理	24	無省略
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗	3.2.6 能源管理	53	無省略
	302-3 能源密集度	3.2.6 能源管理	53	無省略
	302-4 減少能源消耗	3.2.6 能源管理	53	無省略
GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2.5 溫室氣體管理	51	無省略
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2.5 溫室氣體管理	51	無省略
	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	3.2.5 溫室氣體管理	51	無省略
	305-6 破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放	-	-	無此項物質排放
	305-7 氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x) 及其它重大的氣體排放	3.3.2 空氣污染防治	58	無省略

類別：社會

人才吸引與留任				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明 (含省略說明)
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題列表	1.4.3 重大性議題說明與管理	24	無省略
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.2.2 新進與離職人員分布	65	無省略
	401-2 提供給全職員工 (不包括臨時或兼職員工) 的福利	4.2.4 薪資與福利	67	無省略
	401-3 育嬰假	4.2.3 育嬰復職率與留任率	66	無省略
員工權益與多元平等				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題列表	1.4.3 重大性議題說明與管理	24	無省略
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元性	4.1.1 員工組成	63	無省略
員工培訓與訓練				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題列表	1.4.3 重大性議題說明與管理	24	無省略
GRI 404：教育與訓練 2016	404-1 每名員工每年接受教育訓練的平均時數	4.2.8 教育訓練	71	無省略
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.2.8 教育訓練 4.3.3 員工健康促進	71 77	無省略
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2.4 薪資與福利	67	無省略
職業健康與安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題列表	1.4.3 重大性議題說明與管理	24	無省略
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.3.1 職業安全與衛生	72	無省略
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	4.3.2 安全稽查風險鑑別	74	無省略
	403-3 職業健康服務	4.3.3 員工健康促進	77	無省略
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.3.1 職業安全與衛生	72	無省略
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3.1 職業安全與衛生 4.3.2 安全稽查風險鑑別	72 74	無省略
	403-6 工作者健康促進	4.3.3 員工健康促進	77	無省略
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.3.2 安全稽查風險鑑別 4.3.3 員工健康促進	74 77	無省略
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3.1 職業安全與衛生	72	無省略

目錄
關於報告書
董事長的話
2023永續績效
00 關於鴻準
01 永續發展
02 公司治理
03 友善環境
04 社會共融
05 附錄

附錄二、SASB 準則對照表

永續揭露主題

揭露主題	揭露項目	指標編號	報告內容或說明	對應章節
水管理	(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	TC-ES-140a.1	2023 年鴻準主要營運廠區總取水量為約為 94 萬噸，而排水量約為 50 萬噸，取水來源皆為市政用水。	3.3.1 水資源
廢棄物管理	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	TC-ES-150a.1	2023 年各廠區廢棄物產生量共約為 5,766.81 噸，以非有害廢棄物為主，占比約 82%。各廠區廢棄物回收再利用量共約為 3,335.7 噸，其中非有害廢棄物回收比例達 70.6%。	3.3.3 廢棄物管理
勞工實踐	(1) 停工次數 (2) 總閒置天數	TC-ES-310a.1	(1) 2023 年度無發生員工罷工或停工事件 (2) 2023 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	(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)	TC-ES-320a.1	2023 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 12 人，失能傷害頻率 (FR) 為 0.94，失能傷害嚴重率 (SR) 為 37。	4.3.2 安全稽查風險鑑別
	(1) 完成 RBA VAP 稽核的工廠比例與高風險比例 (2) 完成 RBA VAP 稽核的一階供應商工廠比例與高風險比例	TC-ES-320a.2	(1) 尚未統計 RBA VAP 稽核的工廠比例。 (2) 2023 年各地區皆無因環境、人權相關重大違規事項發生。	-
	(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	TC-ES-320a.3	(1) 尚未統計 RBA VAP 稽核的工廠比例。 (2) 2023 年各地區皆無因環境、人權相關重大違規事項發生。	-
	產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	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	描述使用關鍵材料的風險管理方法	TC-ES-440a.1	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。2023 年共執行 134 家到廠稽核，未發現零容忍缺失。	3.4.1 採購及供應鏈

活動指標

揭露指標	性質	指標編號	報告內容或說明	對應章節
製造工廠數量	量化	TC-ES-000.A	7 個生產據點、2 個服務據點	0.3 全球據點分佈
製造工廠面積	量化	TC-ES-000.B	約 230,025.91 m ²	-
員工人數	量化	TC-ES-001.C	6,846 人	4.1.1 員工組成

附錄三、其他電子業永續指標對照表

台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及指標對照表

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 消耗能源總量：420,472 GJ 2. 外購電力百分比：99.55% 3. 再生能源使用率：14.57%	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	1. 總取水量為約為 94 萬噸 2. 總排水量約為 50 萬噸 3. 取水來源皆為市政用水	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	1. 有害廢棄物產生量約為 1,044.81 噸 2. 有害廢棄物回收百分比為 0.16%	公噸 (t) 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	1. 職業災害類別：交通事故、機械壓傷、切割噴濺、搬運扭傷 2. 總人數：12 人。(台灣地區 0 人；中國大陸地區 12 人) 3. 總比率：0.175%	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	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。	公噸 (t)、 百分比 (%)
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。2023 年共執行 134 家到廠稽核，未發現零容忍缺失。	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 於 2023 年，未發生任何與反競爭行為條例的訴訟及罰款。	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	1. 主要產品：3C 電子產品 2. 產能 / 產量 / 產值：423,053 / 414,748 / 72,084,776	千台 / 千個、新台幣仟元

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

I 05 附錄

附錄四、TCFD 氣候相關資訊及指標對照表

類別	項目	執行說明
治理	1. 董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	氣候變遷議題管理，由董事會負責監督，並由永續委員會指導，ESG 各小組規劃執行。
策略	2. 所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	依據各部門職能劃分各類風險管理進行討論，並由該單位負責相關風險辨識與評估對公司短、中、長期之氣候風險與機會，擬定相對應管理作為及因應策略，必要時將設定管理指標與訂定管理目標。
策略	3. 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件及轉型行動對本公司財務影響主要為增加營運成本，內容詳見「氣候變遷 (TCFD)」章節。
風險管理	4. 氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	公司依據各類風險議題的層級與單位職能，以階層式之風險管理流程，由事業單位、法人至各廠區，依據不同管理層級與風險議題之影響性，以完善整體氣候相關風險管理流程。
策略	5. 使用情境分析評估面對氣候風險之韌性，所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	目前第一階段導入 TCFD 框架，後續於第二階段進行規劃氣候情境及量化氣候相關風險之財務衝擊。
策略	6. 因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	目前以價值鏈角度，提出對應的減排管理與監督機制。將以減緩氣候變遷行動、價值鏈管理、推動綠色智能轉型、開創新興產業、提升營運韌性等核心概念出發，逐步邁向碳中和。
指標與目標	7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前暫無導入內部碳定價。
	8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	因應全球氣候變遷影響，訂定 2030 年、2035 年及 2050 年各階段性目標。並以 2022 年為基礎年，2030 年減少 17%；2040 年減少 40 %。
	9. 溫室氣體盤查及確信情形。	詳見「溫室氣體」管理章節。

附錄五、第三方查證聲明書

目錄

關於報告書

董事長的話

2023永續績效

00 關於鴻準

01 永續發展

02 公司治理

03 友善環境

04 社會共融

I 05 附錄



獨立保證意見聲明書

鴻準精密工業股份有限公司 2023 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，法國標準協會除了本獨立保證聲明書所述內容外，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。

查證範圍

鴻準精密工業股份有限公司負責按所宣告之永續報導準則，公正地在永續報告書中對台灣與海外營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

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績效資訊與數據之可信賴度的查證；查證範圍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項與重大主題之揭露。
3. 依照TCFD氣候相關財務揭露，查證鴻準編撰與揭露之內容。
4. 依照SASB準則，查證鴻準編撰與揭露之內容。

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
- TCFD 氣候相關財務揭露
- SASB 準則

查證方法

- 針對公司報告及其相關 AA1000 保證標準(v3)中描述有關包容性、重大性、回應性與衝擊性原則的流程管理進行審查。





- 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，然而，我們並不直接接觸外部利害關係人。
- 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。
- 藉由訪談鴻準的各組負責人員，檢驗與客觀報告相關的文件、資料與資訊。
- 訪談與永續發展管理、報告撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 與本報告編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 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、環境與社會的相關訊息，可提供有效的資訊給其利害關係人。未來可定期檢視或定時鑑別，以廣納各方對其永續發展的回響。

重大性

鴻準已建立了有效的流程來鑑別與利害關係人及營運績效方面具重大意義之議題，並透過報告書反映出組織對重大議題的處理優先順序。未來可持續深化重大議題評估與決策機制，整合進日常營運流程中，以應對持續變動的內外部環境。

回應性

鴻準透過溝通管道發展並實施利害關係人回應機制，明確宣示各項政策、規範與守則等，能對利害關係人關切之議題做出及時回應。未來可持續與利害關係人議合，藉以展開各項符合利害關係人自身需求的管理方針與績效目標。

衝擊性

鴻準已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，採取風險與機會之監控、量測；辨識各項風險與機會擬定行動計畫，負責地表現其管理、溝通與改進其永續績效。未來可持續提供資源，支持衝擊的鑑別、衡量、評估與管理，並持續與利害關係人溝通相關績效。

- ◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書一般揭露與特定揭露內容及重大主題之必要管理方針揭露，符合GRI永續報導準則之要求。未來可持續按報導準則要求，彙整重大主題管理內容及各據點相關營運績效，提供充分且具比較性的報導內容給利害關係人。





- ◆ TCFD氣候相關財務揭露

基於審查的結果，鴻準已揭露氣候變遷對公司營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可持續精進情境的設定，以評估對應情境之風險與機會之措施的財務績效影響。

- ◆ SASB 準則

基於審查之結果，鴻準已參照SASB準則的永續會計指標與活動指標進行揭露。未來可持續按揭露準則收集與報導，並融入組織的資訊收集、監控與分析流程。

意見聲明

「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準則。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，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「鴻準精密工業股份有限公司2023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2023年的經濟、社會及環境等特定績效指標是純正地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們從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，僅代表「法國標準協會」


Patrick Ni
認證與評鑑部門 理事
2024年08月16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：+886-3-2208080，傳真：+886-3-2204866，網址：<https://international.afnor.com/>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-51ESH





236044新北市土城區土城工業區中山路3-2號

TEL: +886-2-2268-0970

<https://www.foxconntech.com.tw>